

ふくしま共創チーム
第2回ワーキングチーム

中通りワークショップ

11月25日(火)
1階大ホール



ふくしま共創チーム 中通り活動報告



三嶋 恵太郎
平井 胡桃

菅野 航大
内藤 太郎

梨本 涼太
宗形 杏美

細田 真矢
渡辺 駿

目次

- 01 ワーキングチームの活動概要
- 02 報告のポイント
- 03 ワーキングチームを踏まえた意見
- 04 まとめ

01

ワーキングチームの活動概要

ワークショップでの議論テーマ

第1回ワーキングチーム (2025年9月10日)

「魅力的な働き方」



第2回ワーキングチーム (2025年11月25日)

① 「魅力的な働き方」の深掘り

- ・ 制度があるのに使いづらい理由
- ・ 挑戦しやすい環境づくり

② 「地域に愛着を持つために」



01

ワーキングチームの活動概要

訪問企業

第1回WT 訪問企業

渋谷レックス(株)様

- ・交流を生む空間

フリーアドレス、目的別会議室、集中スペース、休憩スペース等

- ・理念の自分事化

経営理念等は従業員自身が壁に描いた

- ・「人」が中心

全社員総合職、挑戦する風土と人材育成を大切にしている

- ・ユニークな取組

内定式後学生の家族との懇談会

1年で社内で成し遂げたことを報告する自慢話大会など



◀ 従業員全員が通る階段付近には、行動指針をキャラクター化したアートを、従業員自身で描いたそうです

第2回WT 訪問企業

日東紡績(株) 富久山事業センター様

- ・福島で100年を超える歴史

- ・「なんでも繊維に」挑戦の精神

新素材、多分野への展開

- ・柔軟な働き方と福利厚生

時代・人生の環境変化に合う働き方、経営層に届く意識調査

- ・次世代への投資

子供向け化学教室・出前授業、施設見学、学研図書の寄贈等

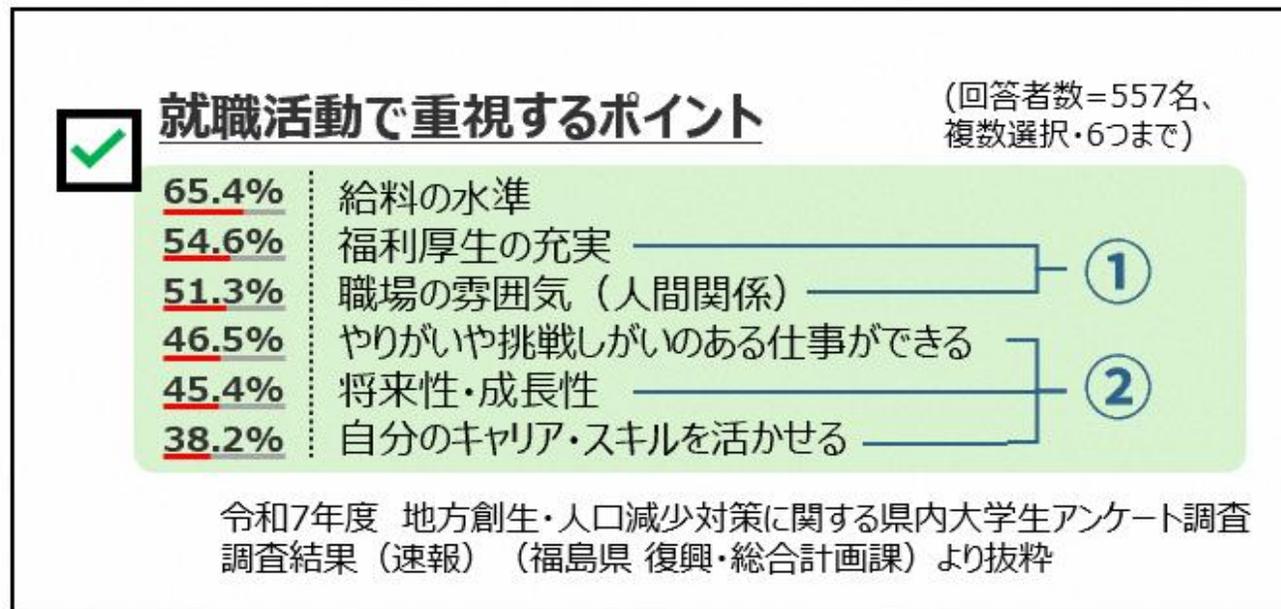
- ・地域貢献

交通啓蒙、美化活動、景観向上（塀の更新、イルミネーション）



◀ ガラスの糸、グラスファイバーは、身近なスマホやPCにも使用されているそうです

大学生が就職時に重視するポイント



①制度があって活用されている

- ・育児、休暇、健康等に関する福利厚生
仕事と生活の両立につながる

②地方にしながら

- 新しい知識を習得し成長できる
・成長できる環境が、やりがいにつながる

実現したい
ビジョン

「10～15年後、育児と仕事を両立しながら
自分も子どもも成長していける地域」

未来を描く、もっとできる福島



制度

をもっと、活用できるように



挑戦

をもっと、しやすいように



地域

ともっと、関わられるように

03

WTを踏まえた意見

① 制度

② 挑戦

③ 地域

魅力的な働き方とは？

○ 魅力的な働き方

× 阻害要因

★ 解決のアイデア

中間報告資料
(福島大学作成) より抜粋

風通しがよく温かい会社風土

- 柔軟・多様な価値観の尊重
- 子育てしやすい職場環境

- × アンコンシャスバイアス
- × 世代間ギャップ
- × 育休取得による周囲負担

- ★ 経営層の意識改革
- ★ 周辺職員へのフォロー期間の可視化

生産性が高く柔軟な働き方

- 完全週休3日制
- 時間単位の年休取得
- QOLと仕事の効率の両立

- × 生産性低下
(業務過多、人手不足、属人化)
- × デジタル不慣れな職員・顧客

- ★ DX化推進による効率化
- ★ 計画的な人員配置
ジョブローテーション

公平で柔軟な評価制度

- 努力や成果、人間性が公正・多面的に評価される
- 本人・周囲・組織の成長につながる

- × 評価基準が曖昧、公平性の欠如
- × フィードバックが一方的

- ★ 明確な業過方法の導入
360度評価
- ★ 休暇取得を評価項目に

？ 休暇、育休休暇など、制度はあっても十分に活用されていない？

03

WTを踏まえた意見

① 制度

② 挑戦

③ 地域

制度そのものの不備よりも、それを活かす組織文化・運営が重要

現在の職場の雰囲気・風土・・・

言い出しにくい雰囲気

周囲の目・罪悪感

制度の認知不足

主な要因

① 上司の姿勢・ロールモデル不足

課題

- ・ 管理職自身の利用不足
- ・ 「積極的に使う」意識の欠如



対応策

- ・ 上司・中堅社員の率先利用
- ・ 制度利用を評価反映

② 業務の構造

課題

- ・ 人員不足
- ・ 業務の属人化



対応策

- ・ 業務の可視化・平準化
- ・ ペア体制による属人化防止

③ 信頼関係

課題

- ・ 相談しにくい雰囲気
- ・ 「お互い様」文化の弱さ



対応策

- ・ メンター制度の導入
- ・ 1 ON 1 の導入

03

WTを踏まえた意見

① 制度

② 挑戦

③ 地域

◎狙い 休むことへの心理的ハードルを下げ、制度を **もっと** 利用しやすい環境をつくる



管理職から制度を積極利用

例えば・・・

管理職の有給取得の目標を設定・公開

(管理職は最も身近なロールモデル)

- ✓ 部下が休む心理的ハードルを下げる
- ✓ ロールモデル不足の解消
- ✓ トップダウンによる職場風土の形成



休暇取得への申し訳なさの解消

例えば・・・

育休を使う周囲の人への手当を設ける

(制度を支える人の存在も大切)

- ✓ 休暇取得者の「申し訳なさ」を低減
- ✓ 周囲のスタッフのモチベーション維持
- ✓ 「休むこと＝悪い」という意識の変革

03

WTを踏まえた意見

① 制度

② 挑戦

③ 地域



挑戦

...企業や個人が成長するために、
失敗や反発の可能性があり、現状をより良くしようと行動すること

例)会議で意見を発案する, 社会の流れに沿って変えるべきところを組織的に変えていく(DX等), など...

第1回WTから

実現可能かよりも
挑戦しにくい風土が問題?

- 「失敗が許容されず、新しい取組に挑戦しづらい」
- 「DXの導入が進まない背景に、社内の文化的な壁がある」
- 「世代間ギャップや固定観念に縛られる雰囲気がある」

第2回WTから

挑戦しにくい風土が
なぜ存在するのか?

- ① 挑戦が個人任せで職場の総意になっていない
- ② 失敗は許されないという認識
言い出した人への負担の偏り
- ③ 業務多忙、業務の属人化
- ④ 挑戦が目に見える評価に結び付かない

(若者目線)
挑戦し、成長を感じたい



もっと
挑戦を肯定する
文化

✓ 挑戦を「仕組みから」形作る

1

組織で取り組む

一人ではなく、複数人の組織でまとまって取り組む

例】

- 同じテーマや課題に関心を持つ人でチームを編成する

2

挑戦が評価される

踏み出すことにメリットが生まれるような評価を明示する

例】

- 提案が採用されている間給料が割り増しされる「アイデア手当」

3

外部との連携

企業単独では難しいことを他機関と連携することで可能にする

例】

- 異業種企業への訪問企画
- 人材交換／人材登用

α

行政の役割

企業単体の力では限界があることを、できるようにサポートする

例】

- 専門分野のプロフェッショナル人材を派遣
- 他分野企業とのつながりを作る企画



若者が「**自分が成長できる環境があり、働きがいを見つけられる**」と感じ、福島で働くことが選択肢として加わる

地域に愛着を持つために必要な要素とは？

地域文化・
イベントの
維持・発展

地域
コミュニティ
維持

地域教育
の強化

ロールモデル
の存在

情報発信の
強化・拡大

新規参入
しやすい
体制づくり

サード
プレイス
の創出

多世代交流
の創出

感謝・
つながり
の可視化

など

03

WTを踏まえた意見

① 制度

② 挑戦

③ 地域

地域教育とは？

- ◆ 地域の歴史・文化・産業を体験を通して学ぶ
- ◆ 地域住民、地域の企業と一緒に学ぶ



- ◆ 地域への親しみ
- ◆ 地域で将来像の具体化
- ◆ 地域とのつながり

幼少期からの
地域教育



「地域が自分の居場所になる」という自然な選択肢に
将来の子どものためにもなる（『可能性』の提示）

* 幼少期 = 価値観の形成が行われる時期

➤ 地域教育は今までも取り組まれてきた

Ex) 職業体験

社会科、生活科での地域教材の活用

郷土資料館などの見学



なぜ効果が見えにくいのか？

- 学校主導になりやすい
- 一過性のものになりやすい
- 個々の学習同士が独立している

もっと、学習成果のつながりを意識した
切れ目ない地域教育のカタチが必要

03

WTを踏まえた意見

① 制度

② 挑戦

③ 地域

幼少期から就職まで切れ目ない、地域と連携した学び

例えば…

園児
小学生

- ◆ ふくしま街探検
フィールドワーク
+ 地域の仕事・伝統文化・暮らしの体験学習

地域への親近感
興味の醸成

中学校
高校

- ◆ 地域ロールモデル探究
地域の企業や、地域で活躍する
「働く大人の姿」を「ロールモデル」に。
インタビュー、見学等を通じて学習・発表

地域での多様な
生き方の可視化

大学 など

- ◆ 大学1,2年向けインターン
地域での就職イメージを実体験で更新する機会
3・4年の就職時に選択肢として加わる
大学と連携し、地域企業・団体への
インターンを単位認定・必修／選択科目化

リアルな選択肢
に地方が加わる

未来を描く、もっとできる福島

制度

休むことへの
心理的ハードルを下げ
誰もが制度を
利用しやすい環境をつくる

- ・制度が活用され、働きやすさを醸成

挑戦

挑戦を
「仕組みから」
形作る

- ・若者が「この地域・企業なら地方にしながら成長できる」と感じられる

地域

幼少期から就職まで
切れ目ない
地域と連携した学び

- ・将来像の具体化や、地域での将来を考えやすくなる

➡「10～15年後、育児と仕事を両立しながら自分も子どもも成長していける地域」



自分も未来を描く一員

ご静聴ありがとうございました