

2021年度
学部報告会



RESEARCH SUBJECT

就労前の学生が考える理想の職場環境モデルの策定

AGENDA

- 1 理想の職場環境とそのゴール**
- 2 アンケート調査及びインタビュー調査**
- 3 理想の職場環境モデルの策定**
- 4 総括**

就活が怖い

就活が怖い ▶▶ 就活/就職がよくわからない

就活が怖い

大学生の今しか持てない視点

就活が怖い ▶▶ 就活/就職がよくわからない



この視点を活用して理想の働き方を策定

理想の職場環境モデル

大学生



企業



愛媛モデル

理想の職場環境モデル

大学生



企業



愛媛モデル



『理想の職場環境モデル』

就労前の学生が考える
理想の働き方モデルの策定



自立した社会人が愛媛に増える

自立した社会人

自立 ー他への従属から離れて独り立ちすること
他からの支配や助力を受けずに存在すること



社会や企業に依存することなく、**自分で考えて行動や選択**ができる

自立した社会人

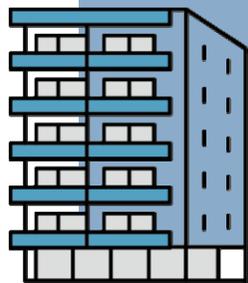
“選択”

できる

する

企業

選択**できる**職場環境を整備
選択する社員がいなければいけない



メリット

・自立した人間が就職してくる

大学生(未来の社員)

職場環境を選択**する**
選択する職場環境がなければいけない



メリット

・自分の力で理想を創れる

調査内容

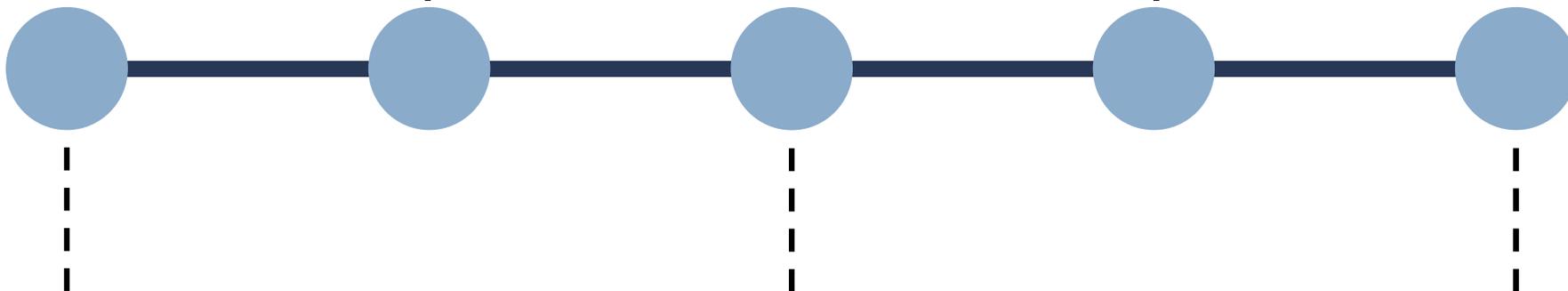
アンケート調査
422人の大学生を対象に
アンケート調査の実施

県外企業調査
愛媛県外の企業を対象に
インタビュー調査の実施

県内企業調査
愛媛県内の企業を対象に
インタビュー調査の実施

モデル策定
今までの調査を基に
働き方モデルの策定を実施

プレ調査
259人の愛媛大学生を対象に
アンケート調査の実施

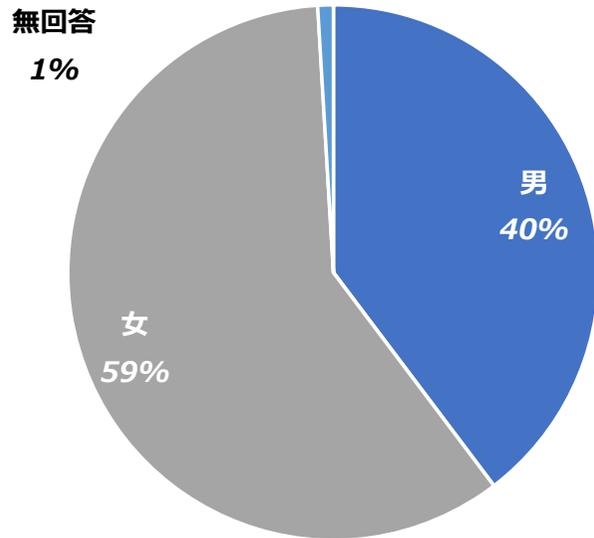


アンケート調査

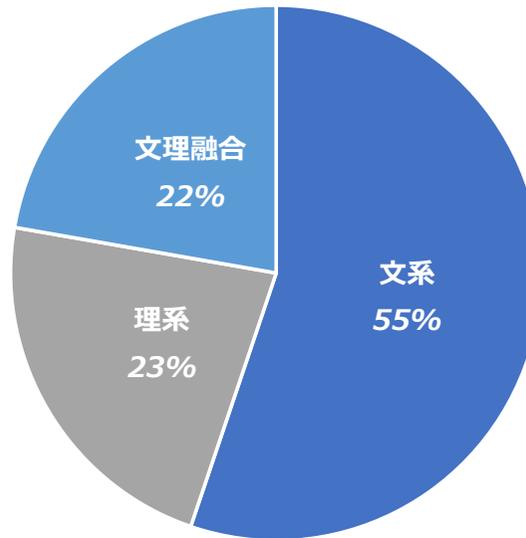
対象：全国の大学生422名

目的：大学生の意見としてサンプル数を確保するため

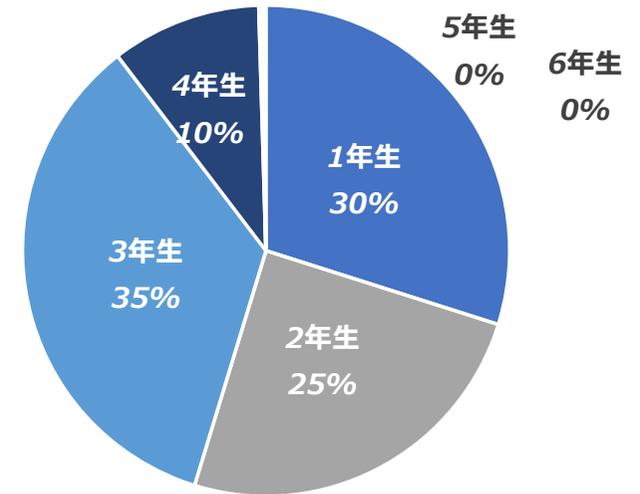
性別



文理区分



学年



アンケート調査

対象：全国の大学生422名

目的：大学生の意見としてサンプル数を確保するため



企業調査

県内企業調査 対象：愛媛県内企業7社
実施期間：2021年11月8日～11月22日

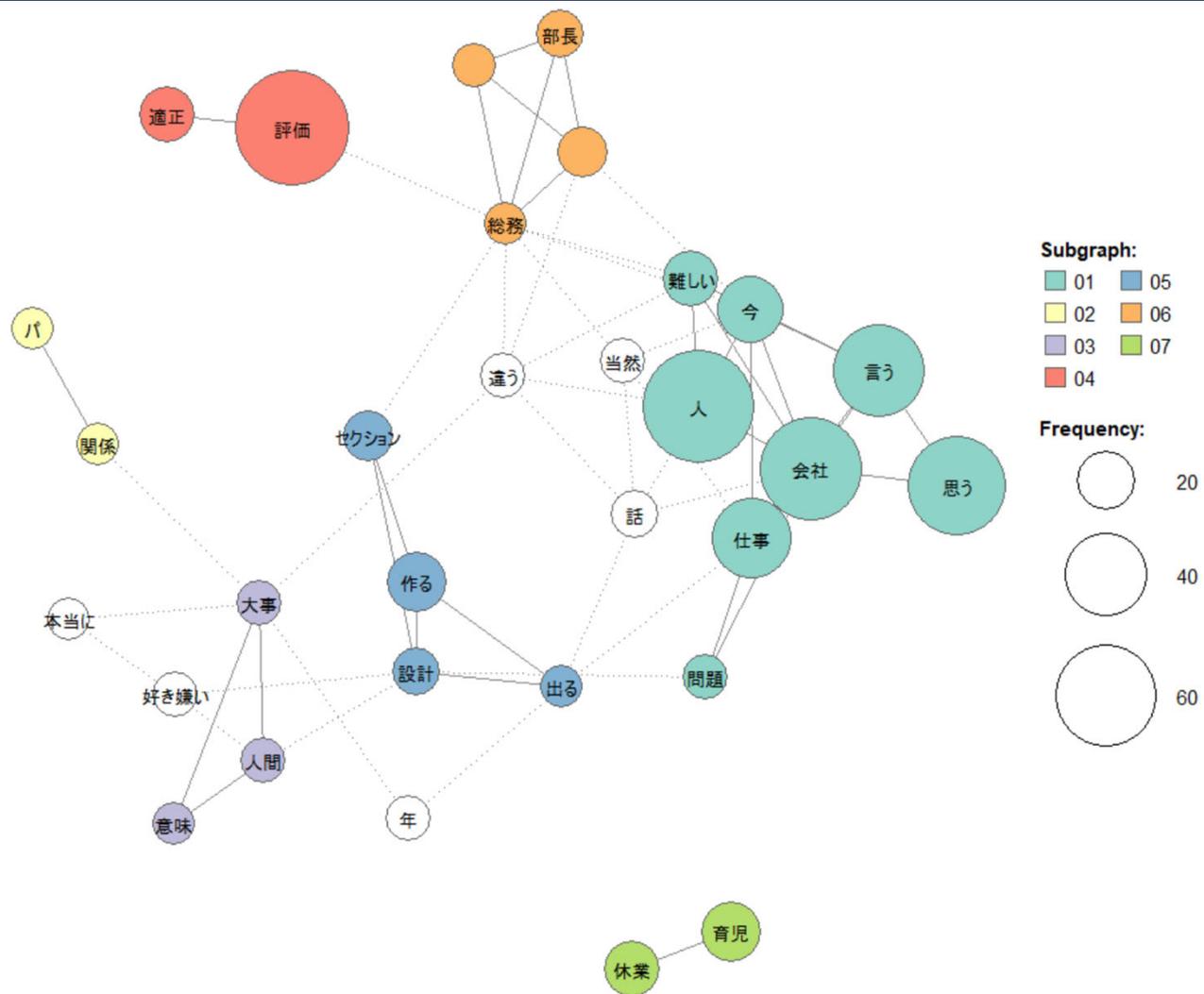
県外企業調査 対象：東京都内企業4社
実施期間：2021年11月29日～11月30日

目的：社会経験のない学生の理想の実現可能性の模索



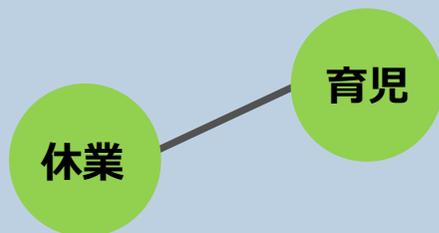
企業調査 – KHコーダーでの分析

愛媛県内の企業



企業調査 – KHコーダーでの考察

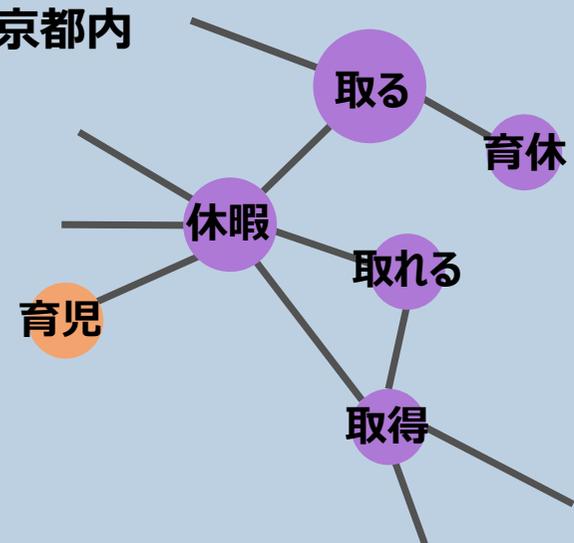
愛媛県内



育児/休業が独立

寿退社等で育児は仕事と切り離されている

東京都内



育児/休業に結びつきが強い

育児は仕事と繋がっている

企業調査 - ポジショニングマップ

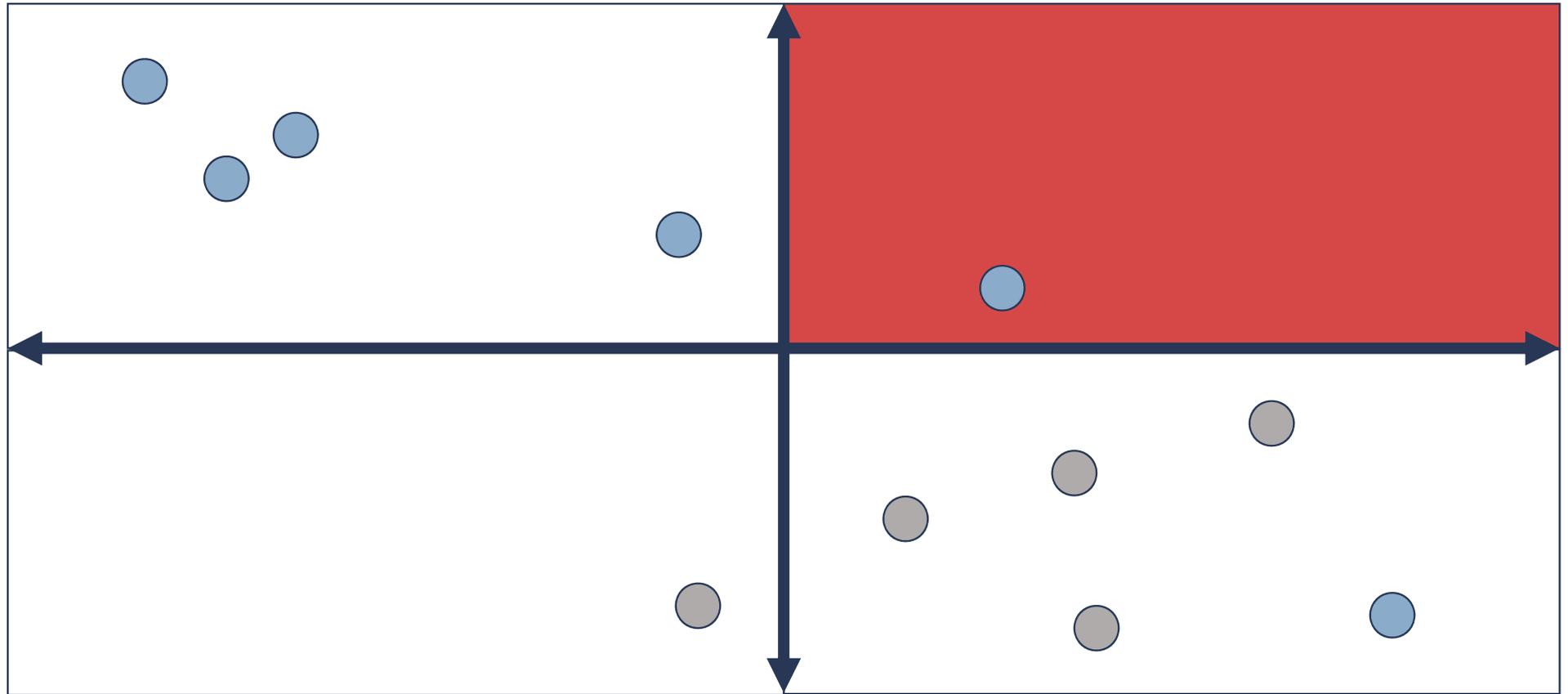
愛媛 東京

アットホーム

ビジネスライク

選択肢
少

選択肢
多

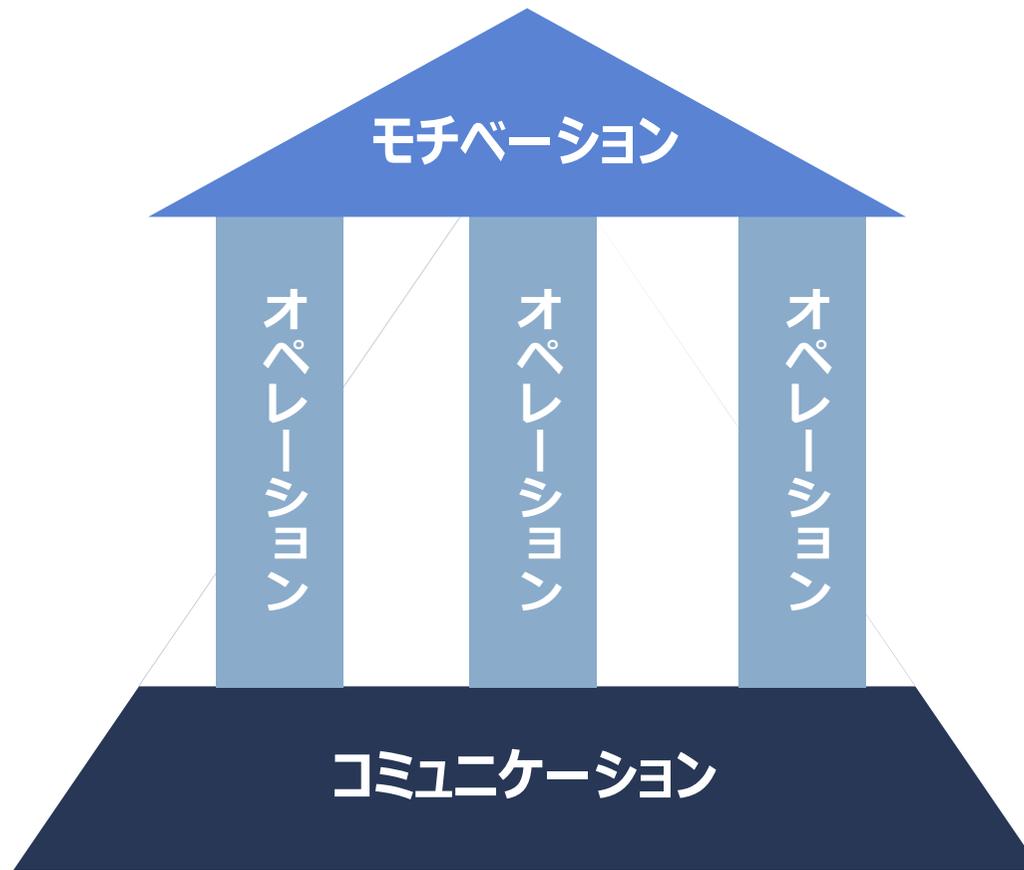


E-MOC 職場環境モデル

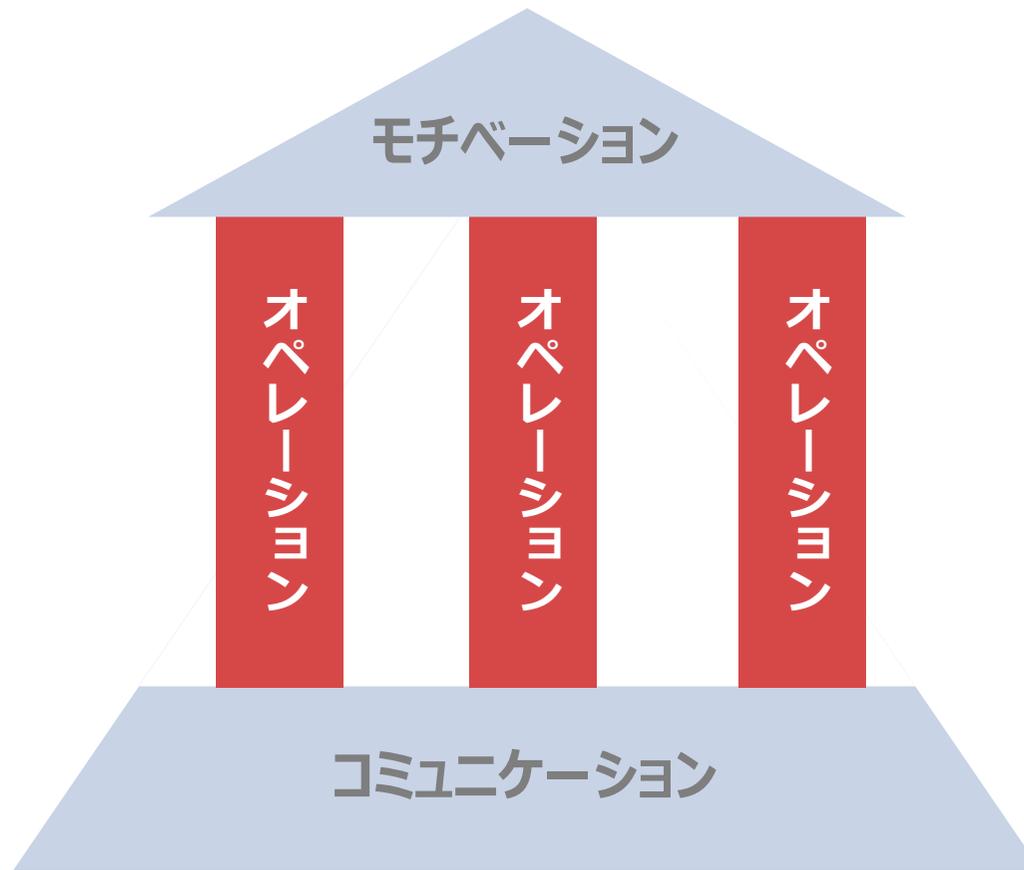
E-MOC

Ehime Model
Motivation
Operation
Communication

E-MOC 職場環境モデル



E-MOC 職場環境モデル



オペレーション

運用業務の目標を達成するため物事を運営推進する手順を定めること



休暇



評価

モチベーション仮説設定



相手を思いやるコミュニケーション



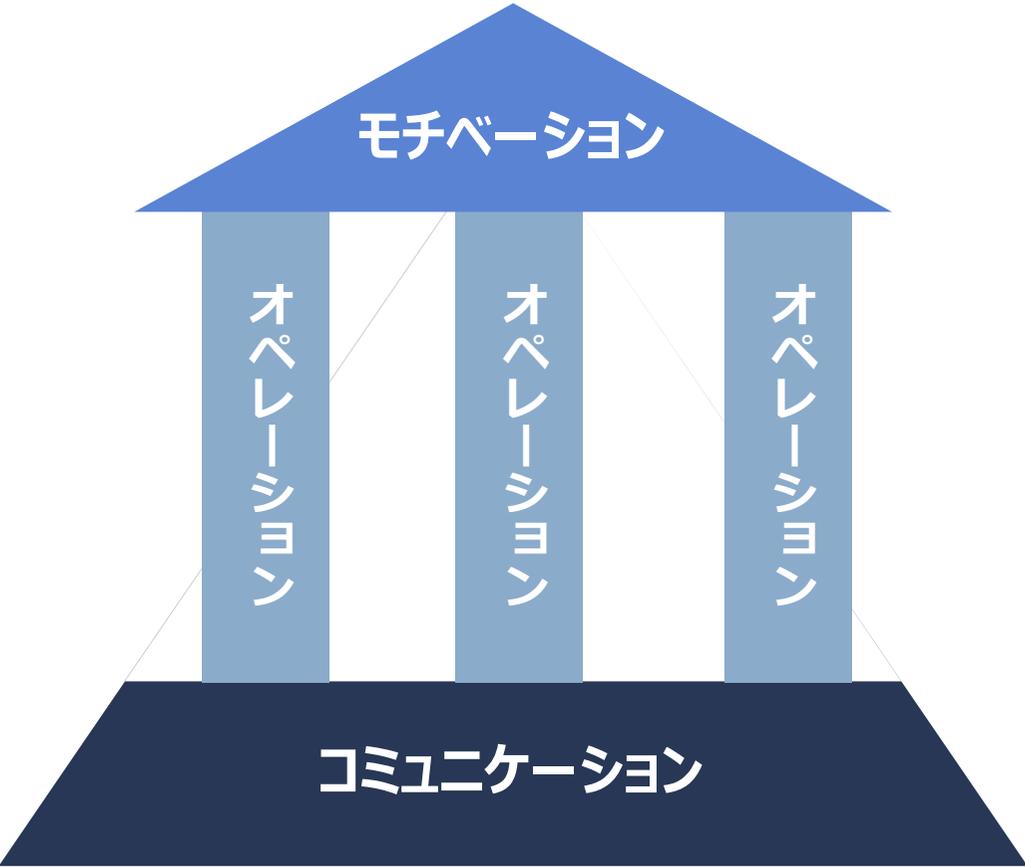
個人に寄り添った休暇



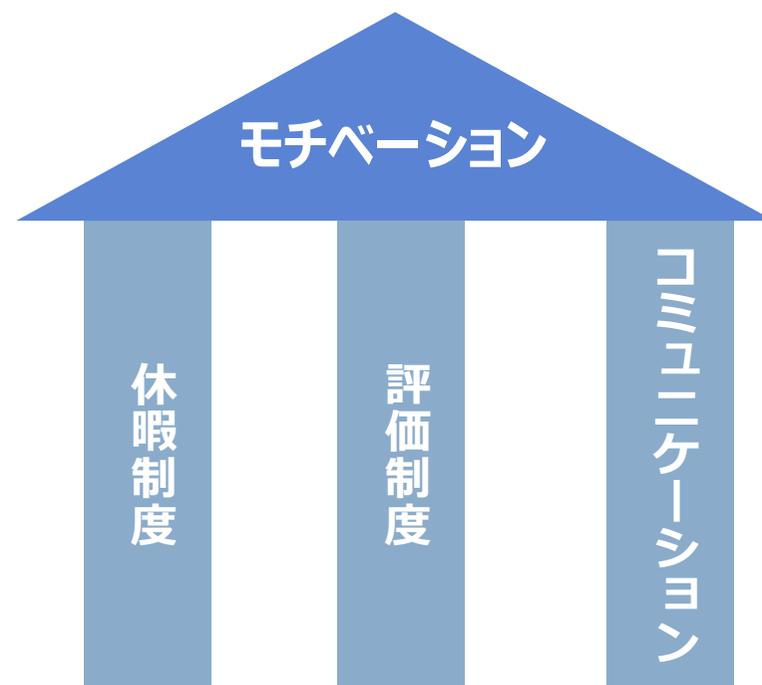
双方が納得できる評価

これらの3つを整備することでモチベーションは向上する

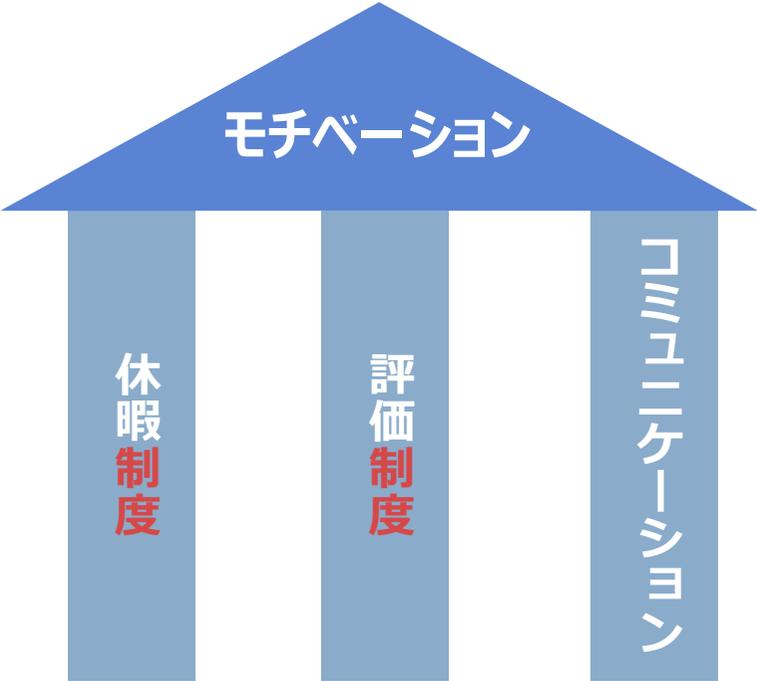
相手を思いやるコミュニケーション



相手を思いやるコミュニケーション



相手を思いやるコミュニケーション



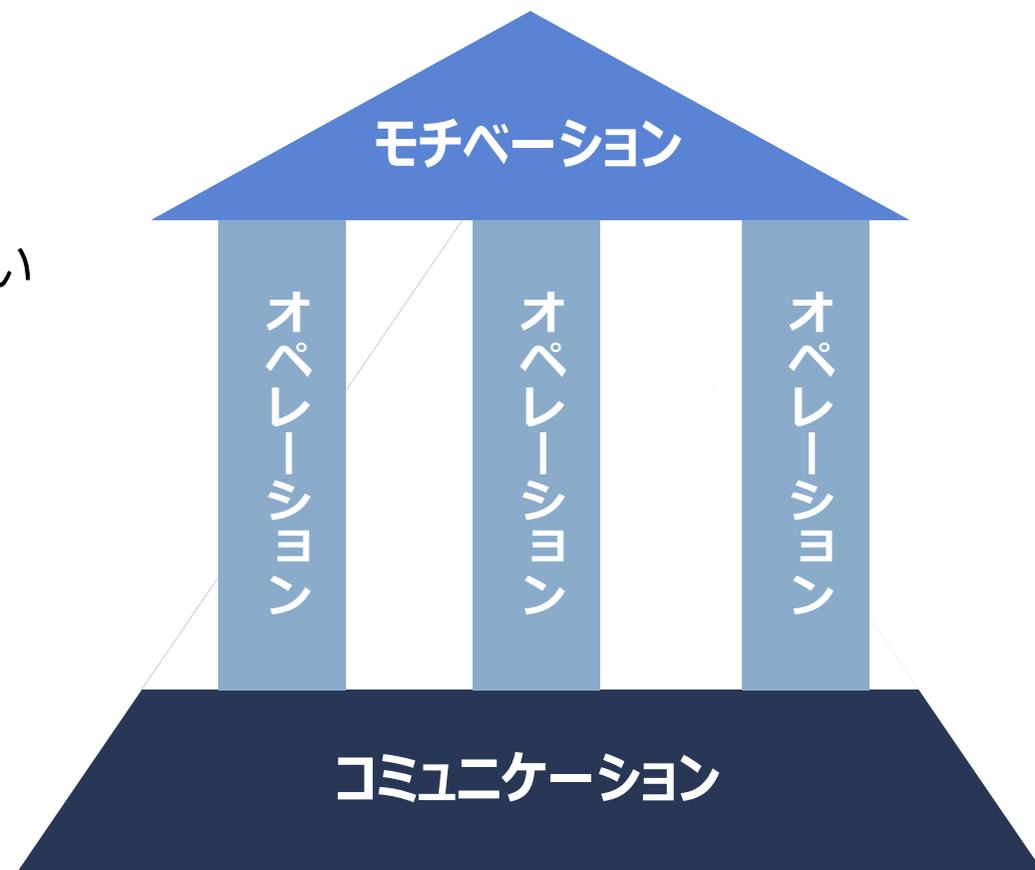
相手を思いやるコミュニケーション

コミュニケーション

▶▶ 休暇や評価と比べると制度より風土に近い

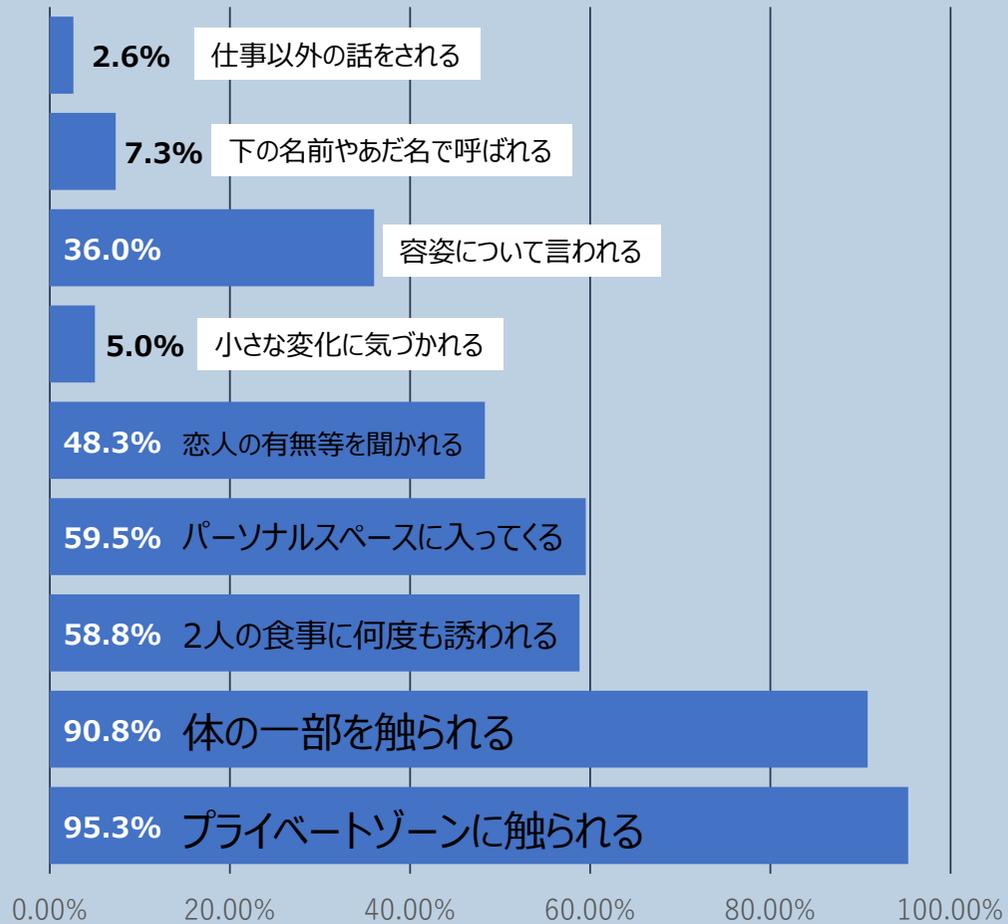


コミュニケーションは職場環境の土台



相手を思いやるコミュニケーション

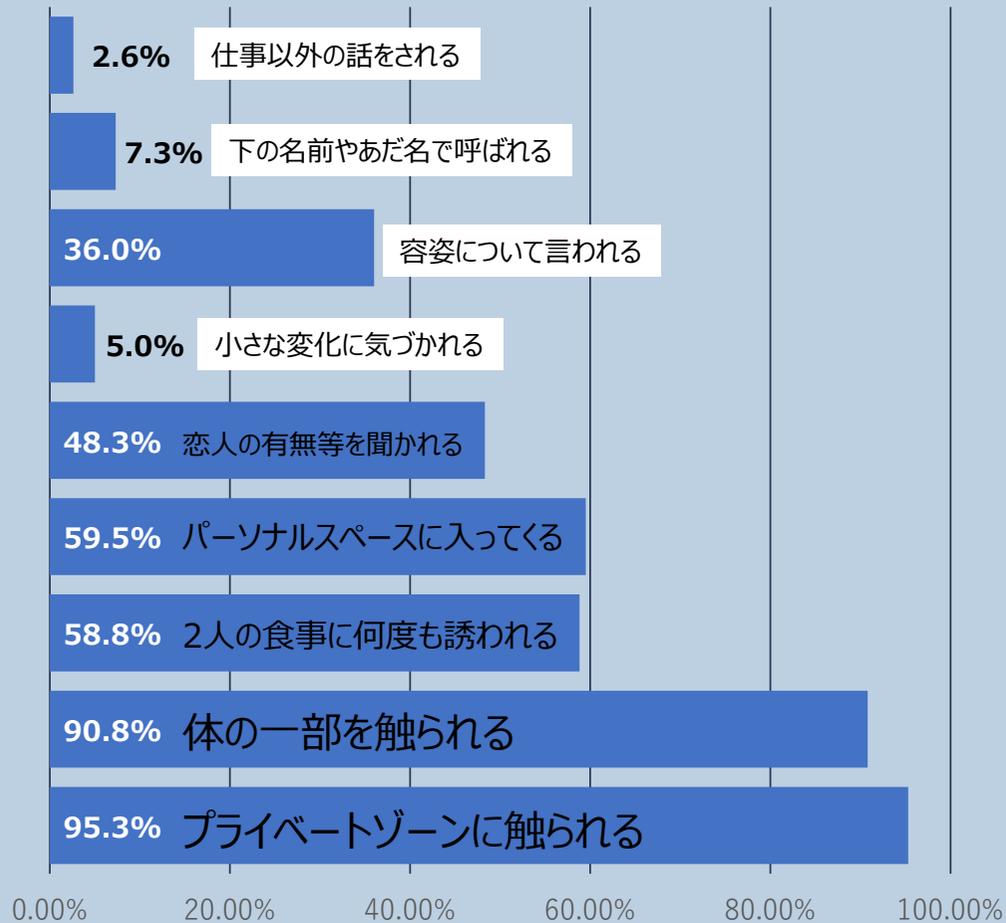
アンケート調査より



インタビュー調査より

相手を思いやるコミュニケーション

アンケート調査より



インタビュー調査より

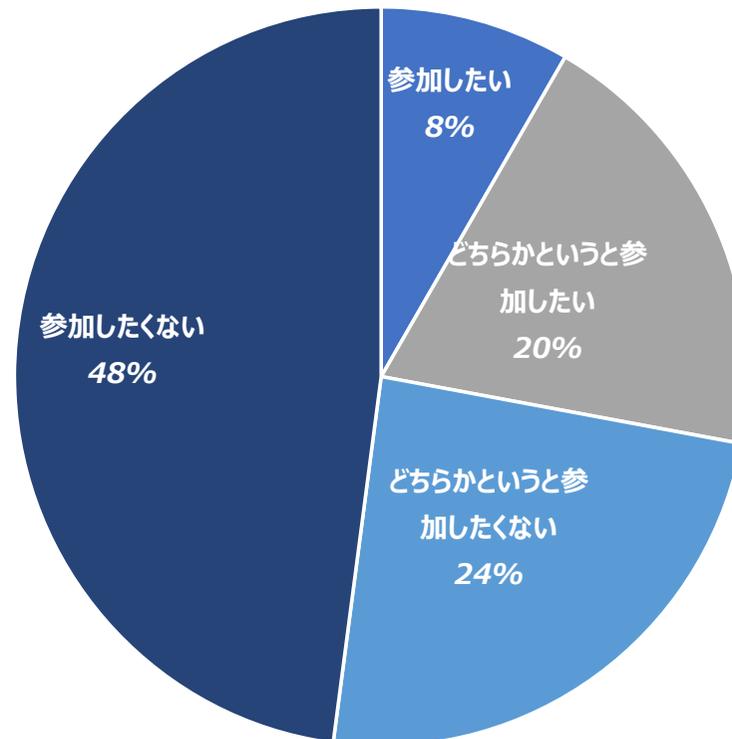
関係性

- 受け手の印象次第
- 関係性がコミュニケーションの土台
- 相手を思いやっていたら関係性は築ける

相手を思いやるコミュニケーション

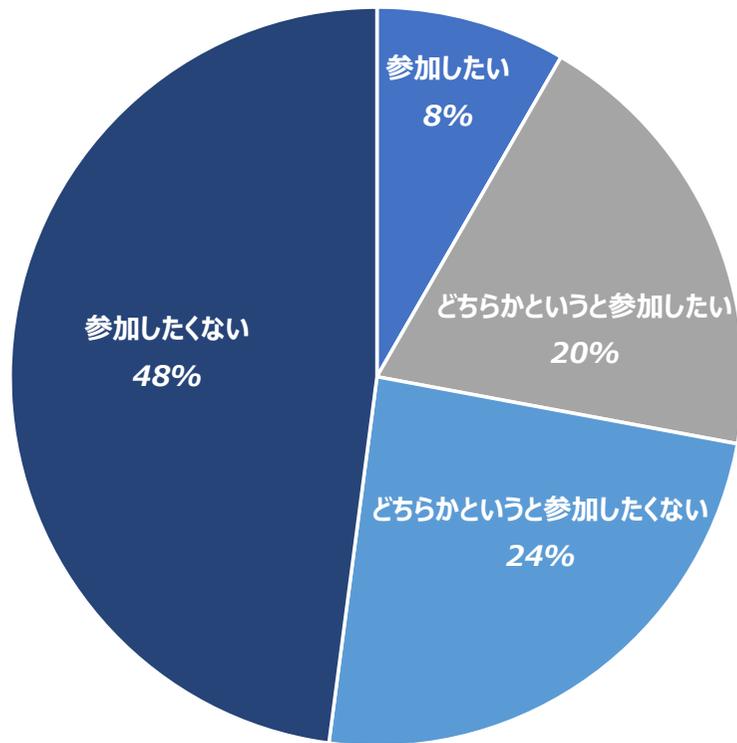
コロナの感染拡大がおさまったら、職場の飲み会（対面）に参加したいですか？

産労研究所より

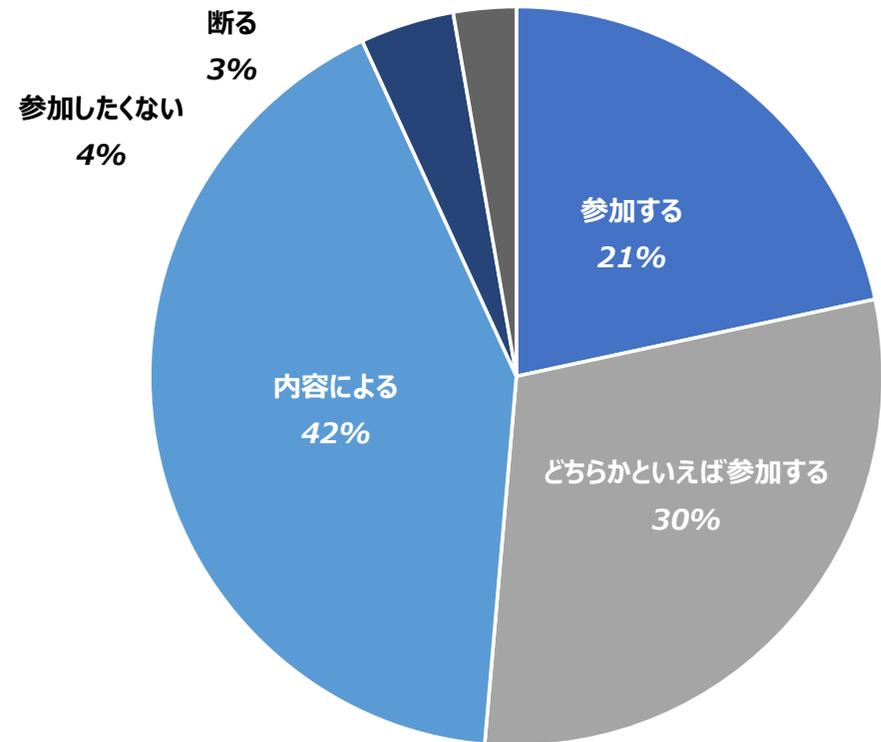


相手を思いやるコミュニケーション

コロナの感染拡大がおさまったら
職場の飲み会（対面）に参加したいですか？

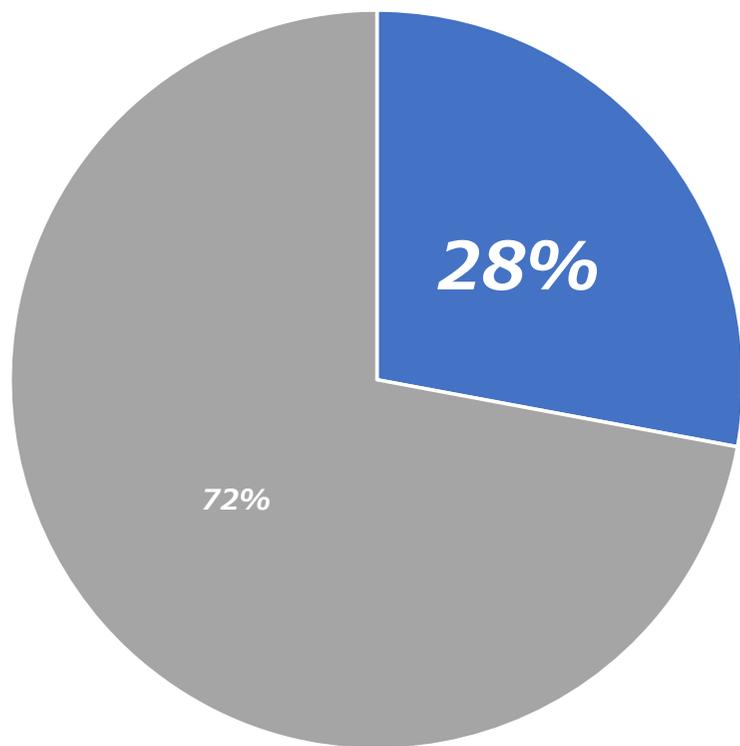


会社の飲み会に参加したいですか

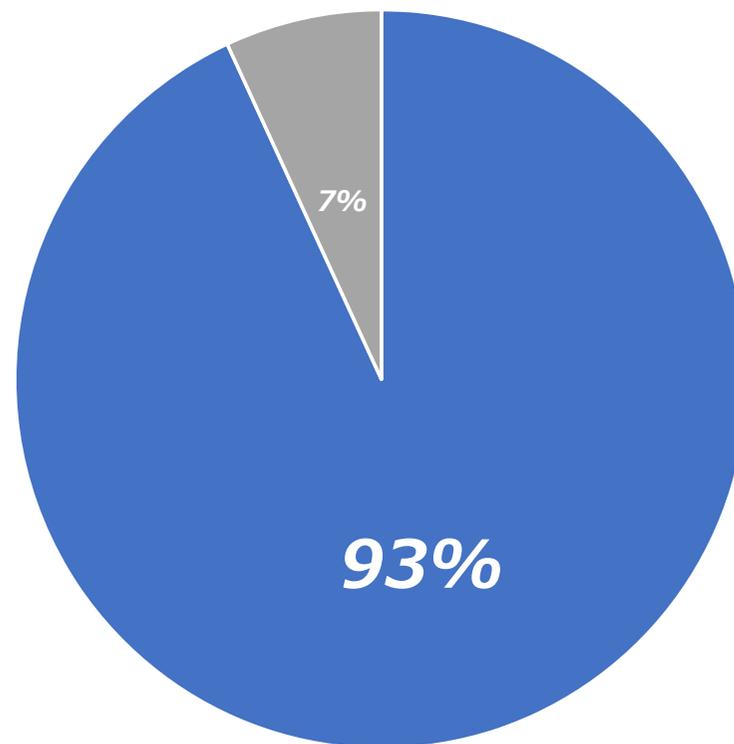


相手を思いやるコミュニケーション

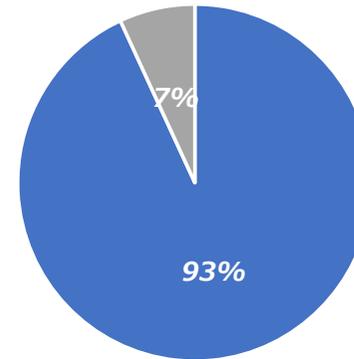
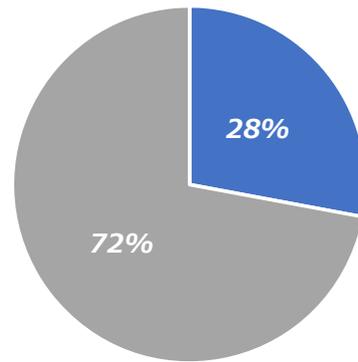
コロナの感染拡大がおさまったら
職場の飲み会（対面）に参加したいですか？



会社の飲み会に参加したいですか



相手を思いやるコミュニケーション



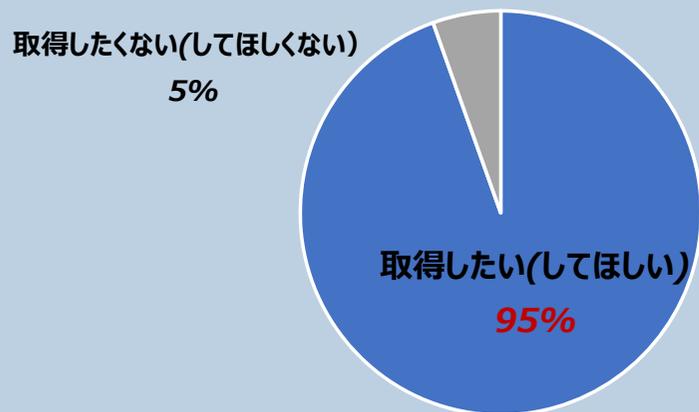
飲み会に参加したい大学生が想定より多い



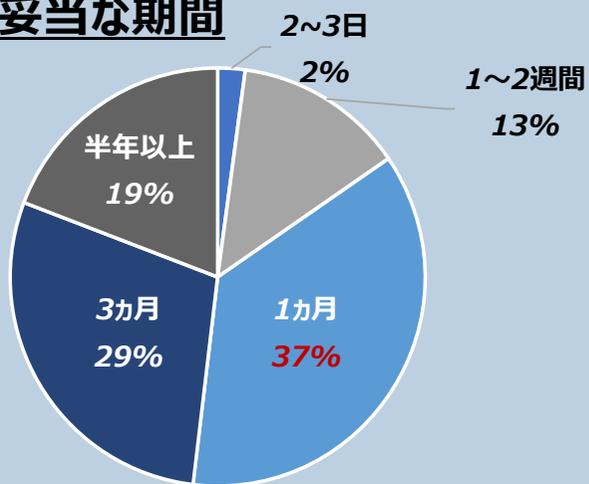
→家族的な会社の雰囲気は愛媛らしさ、地方らしさとして残していくべき

個人に寄り添った休暇

男性は育休を取得したい(してほしい)ですか



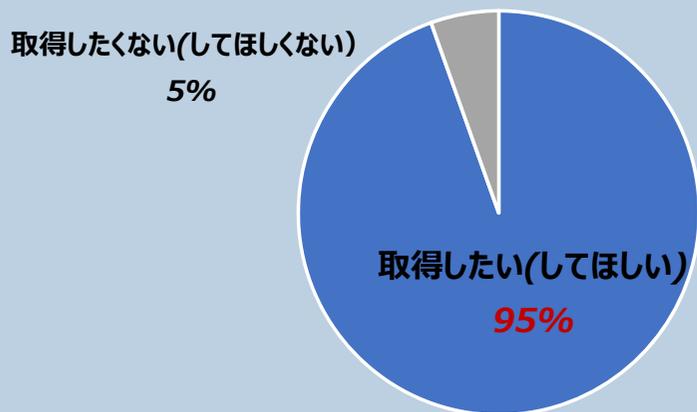
男性の育休取得で妥当な期間



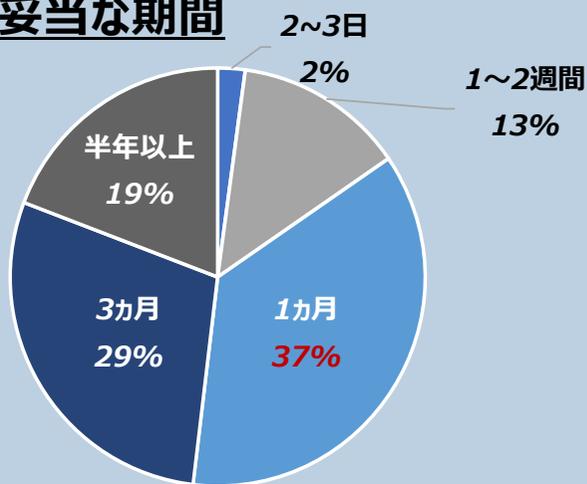
インタビュー調査より

個人に寄り添った休暇

男性は育休を取得したい（してほしい）ですか



男性の育休取得で妥当な期間



インタビュー調査より

愛媛

男性の育休1か月

- それくらいなら取得できる
- 1か月が妥当

東京

男性の育休1か月

- それは育休とはいわない
- 短い

愛媛県内の企業

男性/女性ともに育休の取得事例が少ない

▶▶ 女性は寿退職が多い



企業に負担がかかりすぎない範囲での取得

個人に寄り添った休暇 — ペルソナ設定



A子さん

- ・25歳女性
- ・愛媛大学法文学部卒業
- ・県内の中小企業勤務(企画部)
- ・年収300万円
- ・母親はパート勤務
- ・奨学金返済中
- ・趣味はカフェ巡り/映画鑑賞
- ・**第一子妊娠中**



B男さん

- ・32歳男性
- ・松山大学経済学部卒業
- ・県内の中小企業勤務(営業部係長)
- ・年収400万円
- ・両親ともに高校教諭
- ・奨学金なし
- ・趣味はゴルフ(現在は節約中)
- ・妻の妊娠により禁煙中

2人は結婚2年目で同棲中

夫婦の月の収支

A子さんの収入	¥ 200,000
B男さんの収入	¥ 300,000

食費	¥ 80,000	奨学金返済	¥ 10,000
家賃	¥ 70,000	車のローン	¥ 20,000
水道光熱費	¥ 30,000	税金	¥ 40,000
支払保険料	¥ 32,000	貯金	¥ 100,000

個人に寄り添った休暇

1. リレー型取得



2. レーン型取得



3. ショート型取得



個人に寄り添った休暇

1. リレー型取得



男性の育児参加

2. レーン型取得



男性の育児参加

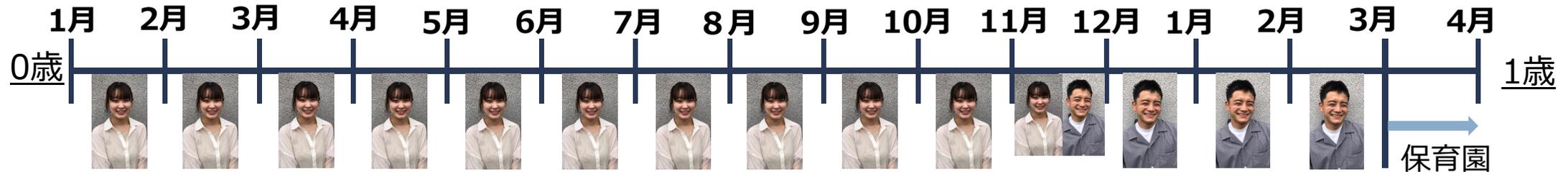
3. ショート型取得



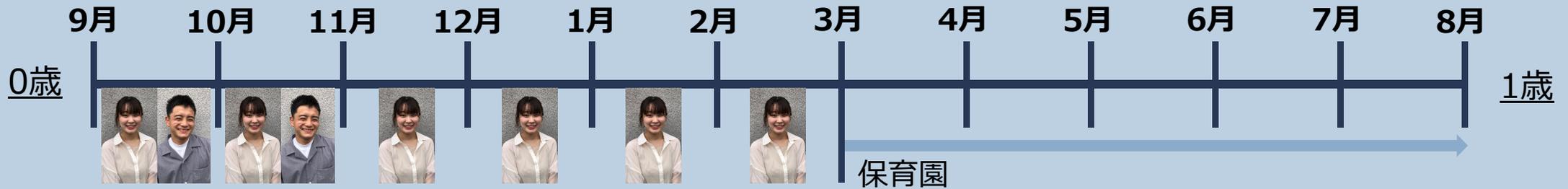
女性のキャリア

個人に寄り添った休暇

リレー型取得

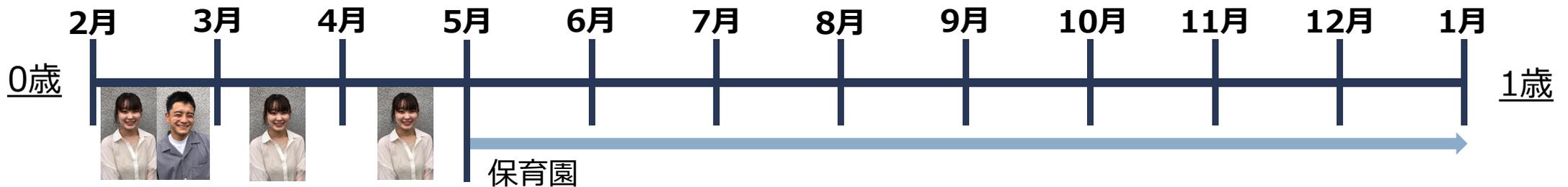


レーン型取得



ショート型取得

▶▶ 5年後には世帯収入が合計182.05万円の差に ※昇給率が1.7%の場合



一緒に保育園作りませんか？

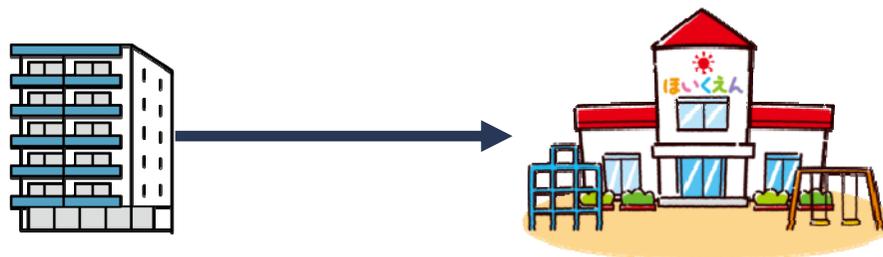
個人に寄り添った休暇

どのプランにも保育園の存在は必要不可欠

▶▶ 社内に保育施設があればより柔軟な対応ができる



一緒に保育園作りませんか？



個人に寄り添った休暇

どのプランにも保育園の存在は必要不可欠

▶▶ 社内に保育施設があればより柔軟な対応ができる



一緒に保育園作りませんか？



個人に寄り添った休暇

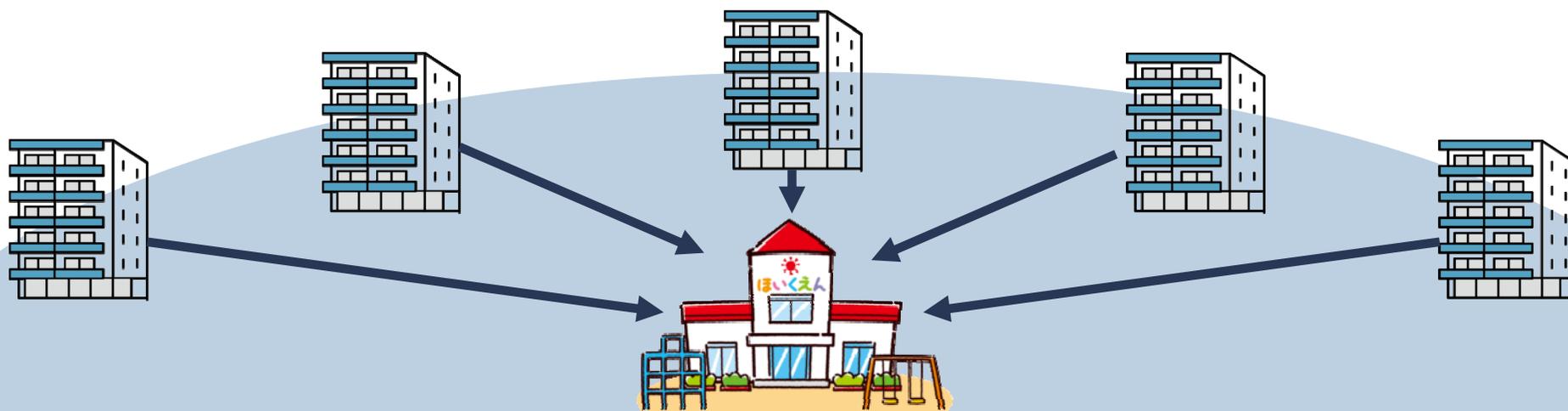
どのプランにも保育園の存在は必要不可欠

▶▶ 社内に保育施設があればより柔軟な対応ができる

工事費用

助成金（工事費用の3/4）

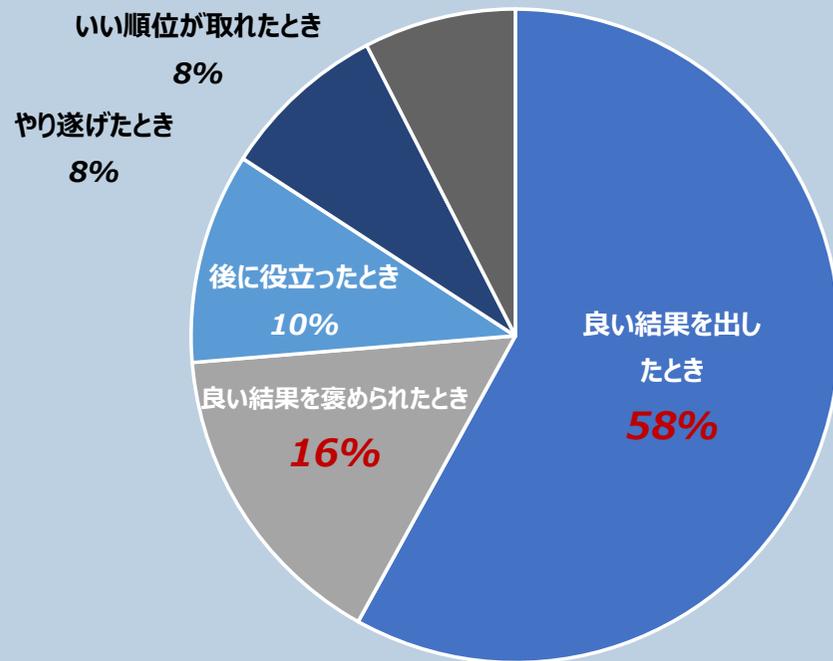
企業負担分



双方が納得できる評価

アンケート調査より

勉強においてどの瞬間にやりがいを感じるか



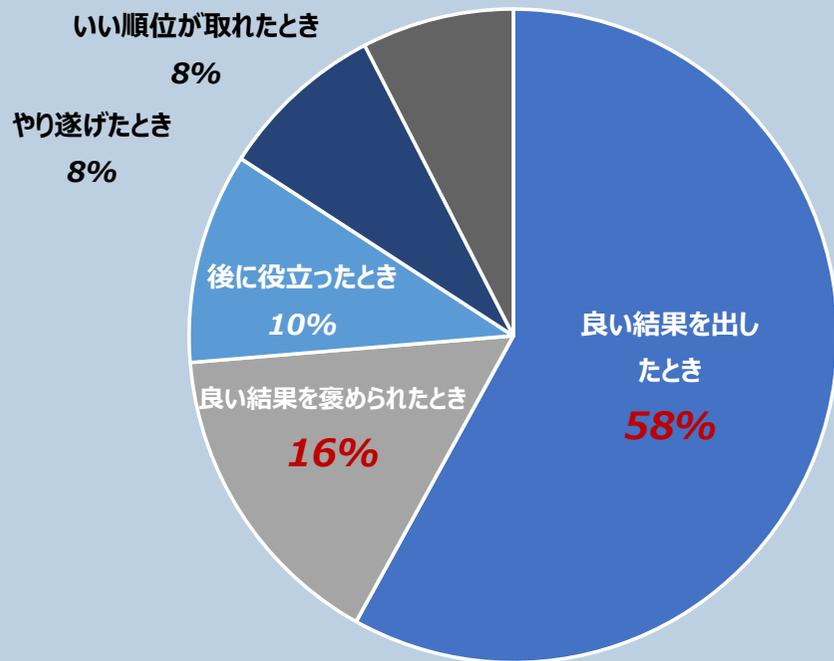
結果が出せるような評価とFB

インタビュー調査より

双方が納得できる評価

アンケート調査より

勉強においてどの瞬間にやりがいを感じるか



結果が出せるような評価とFB

インタビュー調査より

愛媛

評価制度について現在見直し中
or
面談や目標を基に評価

東京

数値化した目標管理で評価
▼
面談でフィードバックや意見のすり合わせ

双方が納得できる評価

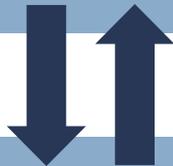
適正な評価

納得のいく評価

双方が納得できる評価

適正な評価

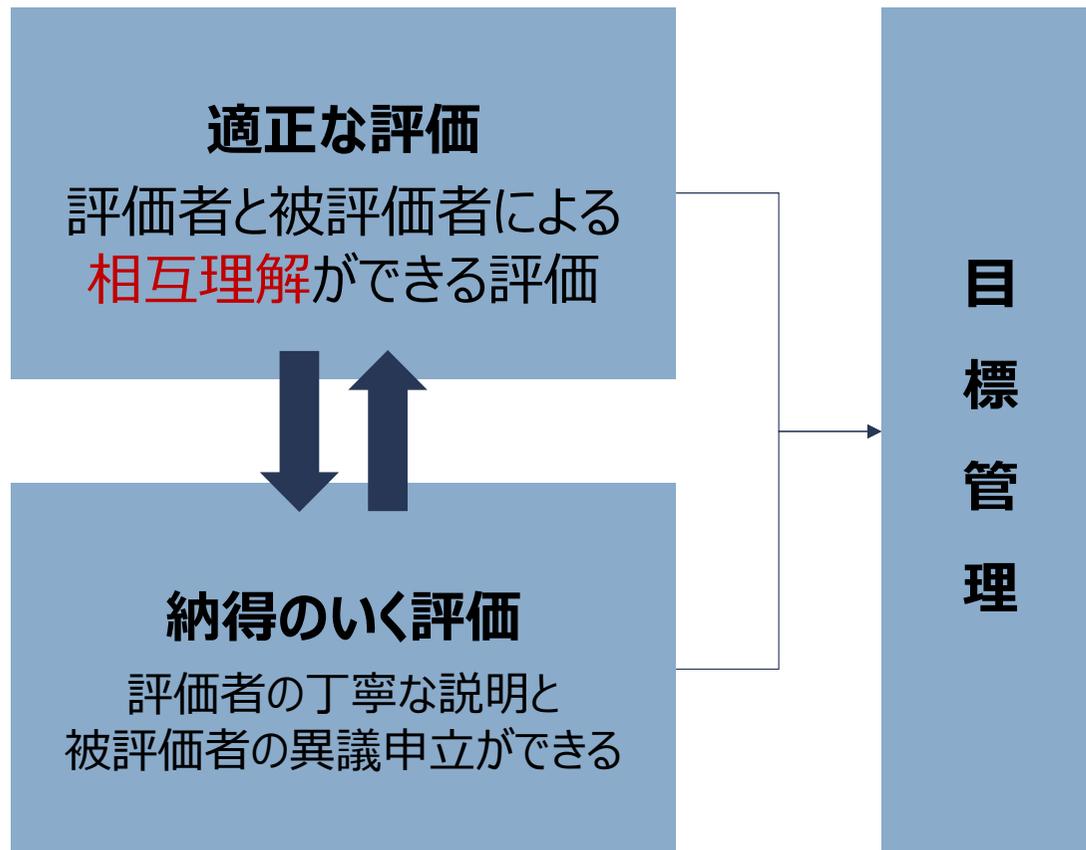
評価者と被評価者による
相互理解ができる評価



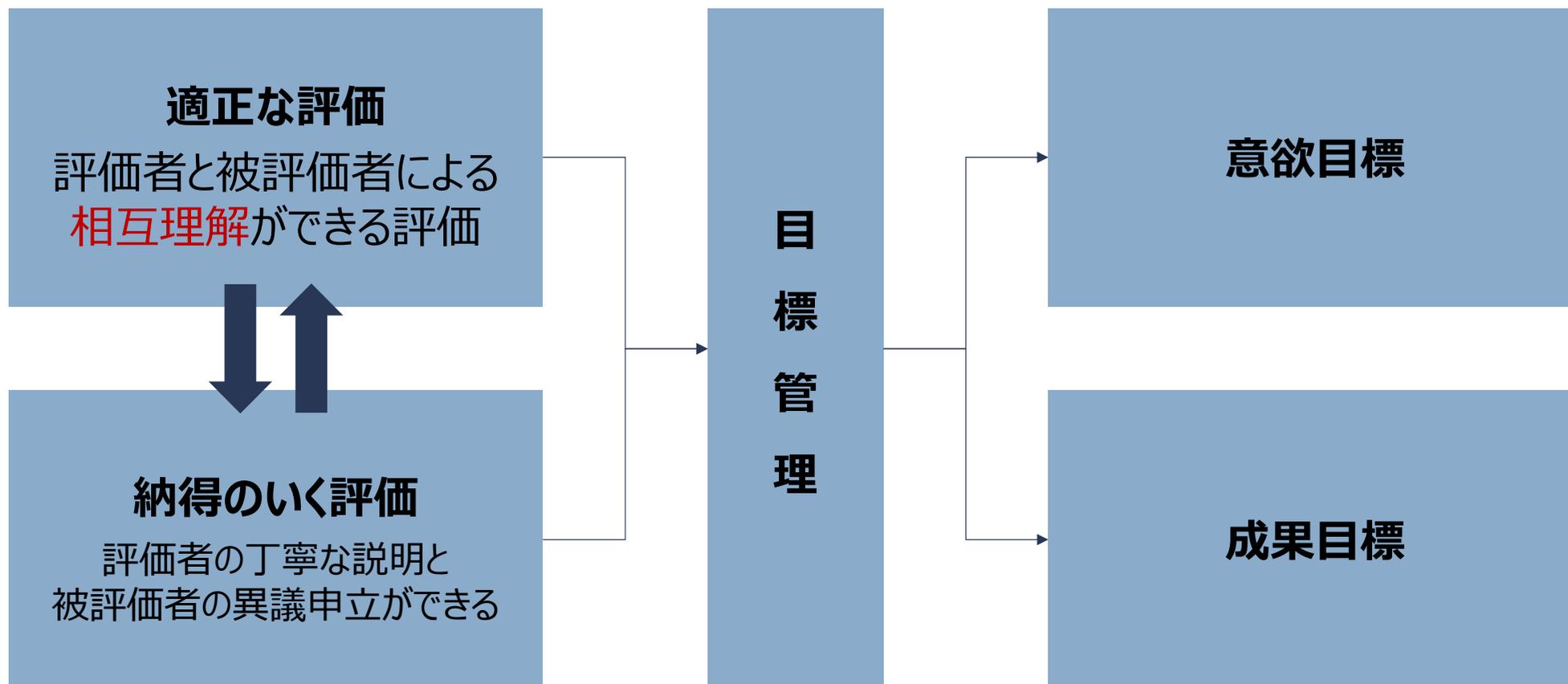
納得のいく評価

評価者の丁寧な説明と
被評価者の異議申立ができる

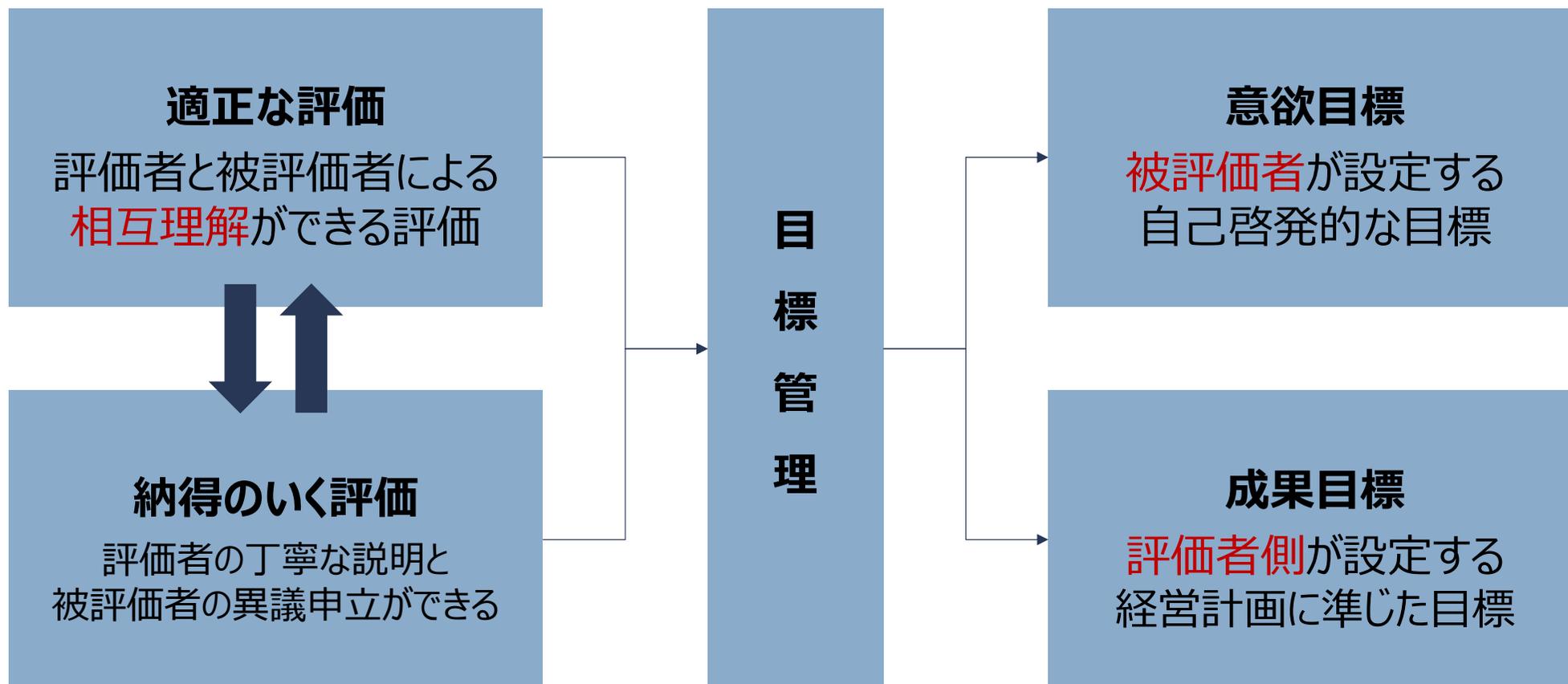
双方が納得できる評価



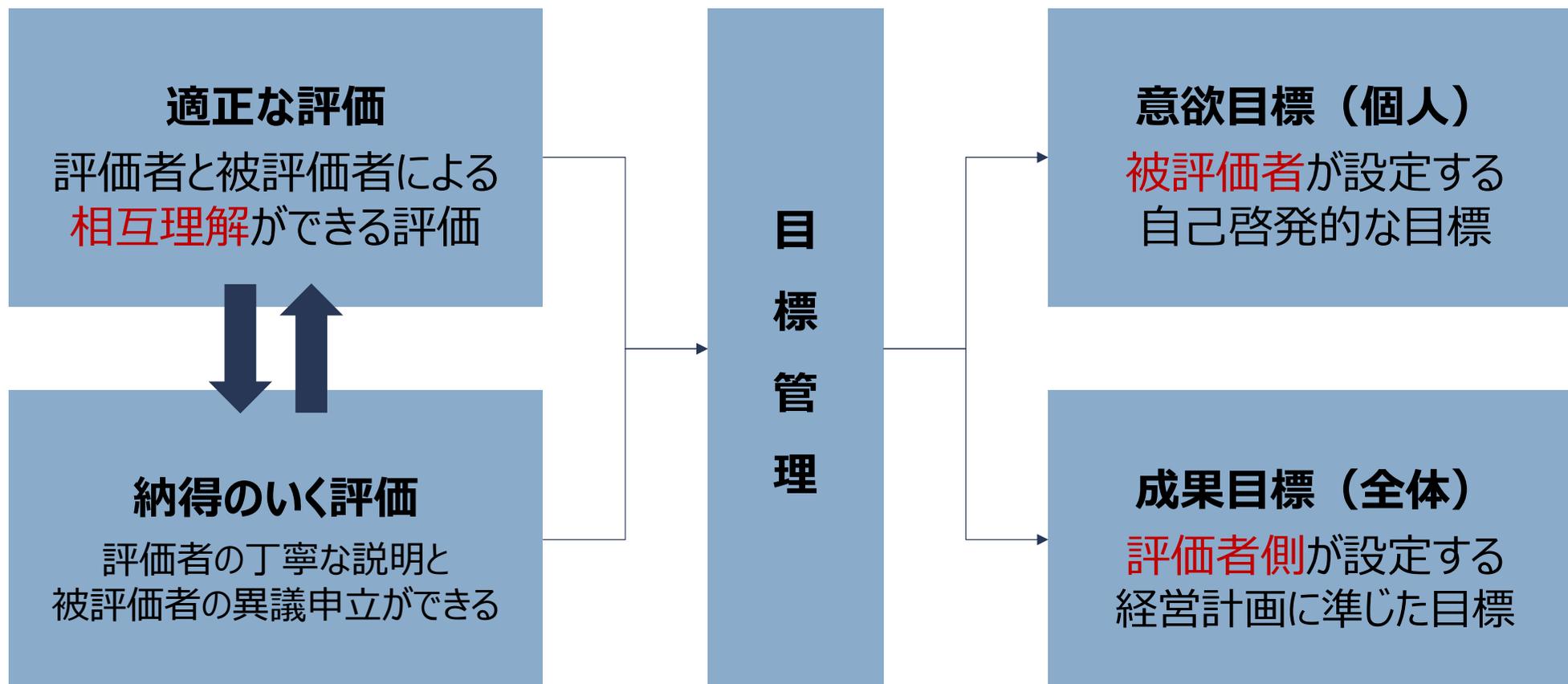
双方が納得できる評価



双方が納得できる評価



双方が納得できる評価



双方が納得できる評価

目標管理

意欲目標（個人）

被評価者が設定する
自己啓発的な目標

成果目標（全体）

評価者側が設定する
経営計画に準じた目標

面談制度

半年に1回 意欲目標を3つ設定

- ・個人にとっての達成難易度を3段階に分類
(同じ目標でも個々人のスキル等により難易度は異なる)
- ・評価者側の研修も実施し評価者による差異をなくす
- ・意欲目標も成果目標も数値目標を設定する



この評価を基に次期の給与が決定する

双方が納得できる評価

	~50%	~70%	~100%	101%~
★	D	C	B	A
★★	C	B	A	S
★★★	B	A	S	S+

まとめ



まとめ

オペレーション					
休暇制度			評価制度		
リレー型	レーン型	シヨート型	★	★ ★	★ ★ ★

まとめ

オペレーション					
休暇制度			評価制度		
リレー型	レーン型	シヨート型	★	★ ★	★ ★ ★

自立した社員個人が**選択できる**柔軟な職場環境を用意する

まとめ



変化が起きるまでのプロセスも多く時間もかかる

まとめ



人的資源の自立/成長・定着に繋がり人的資源の好循環が生まれる

選択できる環境づくりで人的資源に好循環を



ご清聴ありがとうございました。

