

若手社員の職場提言

～みんなが力を発揮できる理想の職場へ～

若手社員が職場の見えない壁や働き方、性別役割、休暇取得、業務の属人化について話し合い、理想の職場像と具体的な提言を発表！

発表後には経営者や有識者から、意見を聞くだけでなく行動と説明、フィードバックによって多様な人が力を発揮できる環境を作る重要性が示されました。

発表会の進行概要

各グループが
約1分半で発表！

職場内外で
実行できる取り組みも
共有！

参加者からは
若手社員の積極的な発言と
短時間での協働が評価！



1 コミュニケーションの課題

- 年齢差や立場の違いにより、自分の意見を言いにくい。
- 一人で悩みを抱え込まず、誰もが気軽に相談できる環境が必要。
- 上司は意見を聞くだけでなく、改善行動と具体的なフィードバックを！



2 性別役割の見直し

- お茶出しや来客対応などが女性の仕事とされがちな慣行が問題に。
- 性別や年代に関係なく、仕事を公平に分担できる職場が理想。
- 男性同士でも性別を意識した厳しい扱いが生じるため、固定観念全体の見直しが必要。



誰もが公平に、いきいきと働ける職場へ！

3 休暇と残業の改善

- 残業が当たり前、休日に仕事対応...が課題。
- 定時で帰り、仕事とプライベートを両立できる働き方へ。
- 有給休暇を気兼ねなく希望でき、取得時には周囲が自然に受け入れる雰囲気をも！



4 業務体制の整備

- 業務の属人化で一人あたりの負担が増加、休暇時の代替や教育も難しい。
- 業務をマニュアル化し、複数人で支え合える体制を整備！
- 休暇を取りにくい原因を分析し、業務分担や引き継ぎを改善！



支え合える体制が、安心につながる！

5 交流と前例づくり

- 世代を越えた意見交換や、飲み会に限らないスポーツなどの交流が改善のきっかけに！
- 他企業への見学や企業間コミュニティ、自社の慣行を外部と比較！
- 休暇取得や残業削減の前例を仲間や管理職が作ることで、後輩も行動しやすくなる！



つながりと前例が、行動の後押しに！

6 経営者の実践課題

- 社員面談や若者会議を通じて意見を集め、経営に反映！
- 目標を個人だけに背負わず、グループで共有して、過度なプレッシャーを減らす。
- 残業や休暇を求める理由を説明し、社員が納得して働ける関係づくりを！



理由を伝える → 納得して働ける！

対話を経営に生かすことが、信頼につながる！

7 多様性と職場文化

- 働く人の価値観が変化の中で、会社と上司が慣行を見直し続けることが求められる。
- 多様性を認めるだけでなく、異なる価値観を職場に包摂する姿勢が重要。
- 子育てや介護を担う人も能力を発揮できる環境が、将来の企業成長につながる！



多様性を力に、未来へつなぐ職場に！

まとめ — これからの私たちへ —

- 若手社員の提言は、単に休みたいという要求ではなく、仕事に力を注ぐための健全な働き方を求める声。
- 意見を表明できる対話の場と、行動・説明・フィードバックを結び付ける経営が職場改善の鍵に。
- 固定観念を見直し、誰もが安心して働ける職場を地域全体に広げることが今後の目標！



一人ひとりの声が、職場と社会を変える！

経営者・有識者からのメッセージ



意見を聞くだけで終わらず、行動と説明をセットで！信頼が生まれます。



小さな一歩の積み重ねが文化を変えます。フィードバックを忘れずに！



多様な人が力を発揮できる環境は、企業の力＝競争力につながります。



多様な価値観を認めるだけでなく、異なる価値観を組織の中に「包摂」してこそ力になります。声を上げる人を支え、誰もが安心して働ける社会を進めましょう。

浜田敬子さん（ジャーナリスト）

ファシリテーターのみなさん



岩城はるみさん



小安美和さん



瀬生智会さん



櫻井彩乃さん