
辞職者の増、応募者の減など、公務職場の人材確保が困難な時代。これから働こうとする若者にとって「働く」とは何を指すのか、就職する側と雇用する側のギャップ（認識の違い）はないのか、などをアンケートの取組やワークショップを通じて、研究しました。若者にとって、魅力的で、安心して働き続けられる職場環境とは何か、そして、私たち受入側（労働組合や雇用主）が何をすればよいのかを提言します。

働くってなんだ！？
－ アンケートから見た若者の仕事観 －

新潟県本部／自治研推進委員会・第3分科会

働くってなんだ！？

働く（広辞苑より）

- ①うごく
- ②精神が活動する
- ③精を出して仕事をする

👍 There are things only a labor union can do. ✨ Let's create an attractive public sector workplace.

上越・魚沼地域最強の？自治研推進委員会第3分科会チーム



ISHIZONE



HOSOYA



OKUBO



WAKUI



KAZAMAKI



KANEKO



YUMOTO



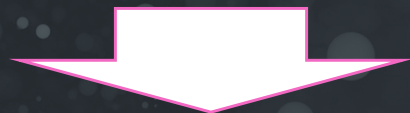
NIWAYAMA



YAMANOUCHI

研究の目的、ゴール、視点

- ✓ 公務職場の**人材確保が困難**な時代
(辞職者の増、応募数の減、技術職の応募がゼロなど)
- ✓ **就職する側と雇用する側のギャップ**はないのか



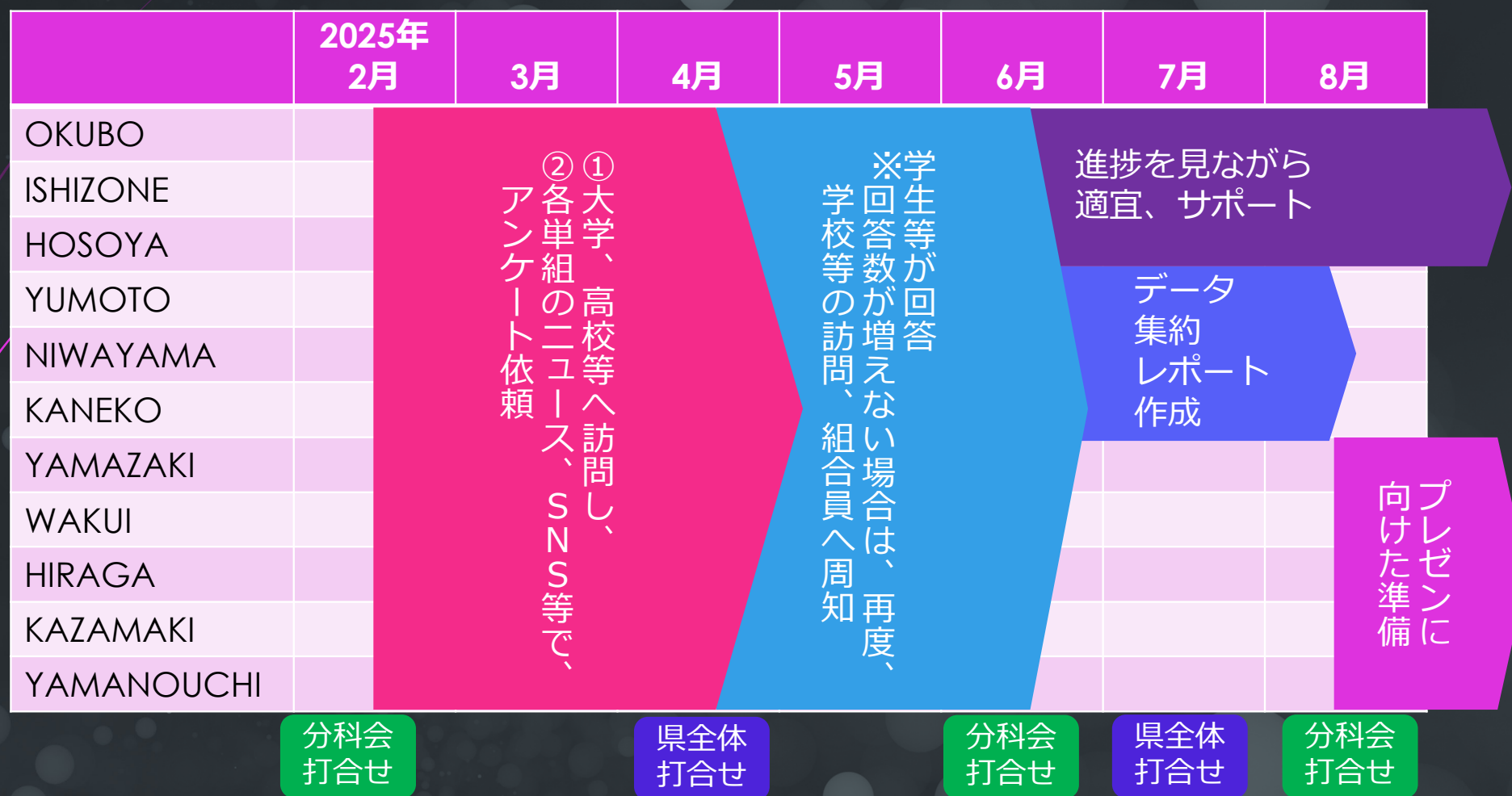
- ✓ これから働こうとする**若者にとって、「働くこと」は何をさすのか**、自分たちの凝り固まったアタマを一旦リセットし、若者から教えてもらう
- ✓ **調査結果を労使で共有する**（交渉、協議する）
- ✓ **魅力的な公務職場を構築し、有益な人材を獲得する**（流出抑制も含め）

調査のターゲット、方法

- ✓ これから働くであろう人（学生、就職希望者）
にアンケートを求め、「働く」の視点で、意識や
意向を調査する。
- ✓ 大学生、短大生、専門学生、高校生、中学生
などに協力を得て、アンケートを行う。
- ✓ Webアンケート（Googleフォーム）で
実施する。



これまでの軌跡



これまでの軌跡

	2025年 9月	10月	11月	12月	2026年 1月	2月	3月
OKUBO	新潟県自治研集会に向けた準備 (資料、当日の任務分担、台本など)	新潟県自治研集会 (燕市)	報告集の作成 新潟自治への寄稿 アンケート協力者のお礼	自治研推進委員会 (総括)	ふくい自治研に向けた レポートの作成		
ISHIZONE							
HOSOYA							
YUMOTO							
NIWAYAMA							
KANEKO							
YAMAZAKI							
WAKUI							
HIRAGA							
KAZAMAKI							
YAMANOUCHI							

分科会
打合せ

県全体
打合せ

就職先として、選ばれる要素ってなに？

短時間

良好な
人間関係

残業なし

フレックス

休日数

ハラスメント
なし

在宅勤務

育児・介護

休暇

適度な
昇格制度

給料

福利厚生

その他、ぼくらが
想像しないもの

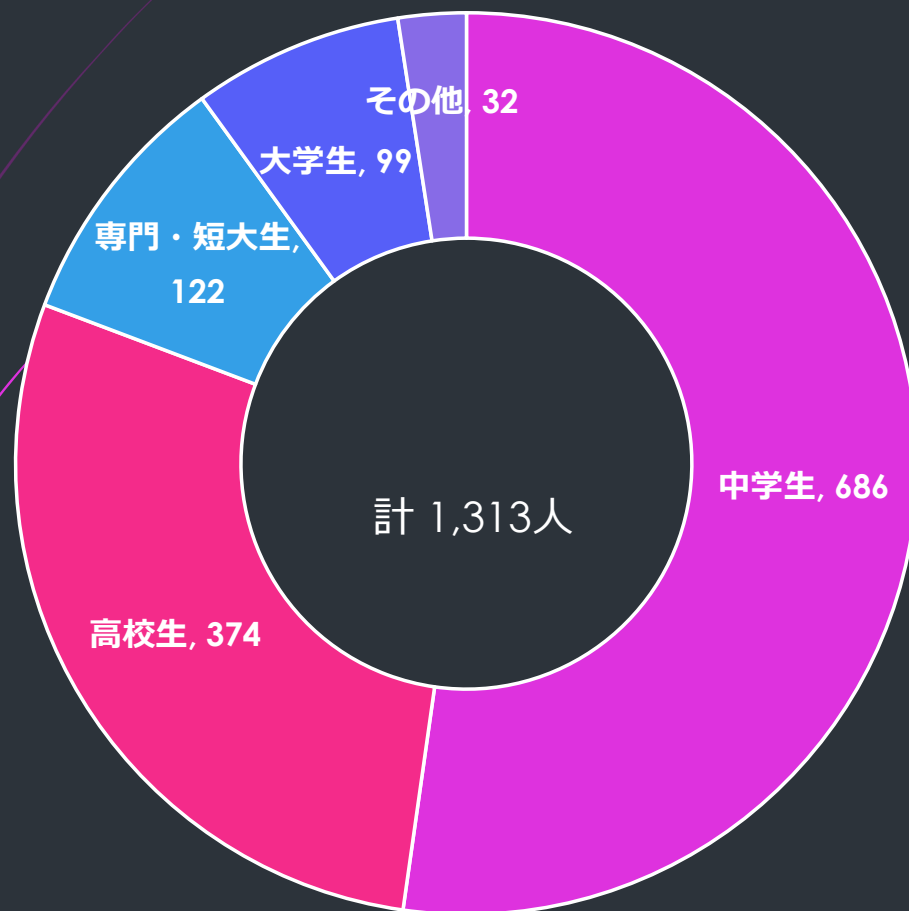
ボーナス

手当

副業

いつまでも安心して働ける場所として、必要なのはなに？

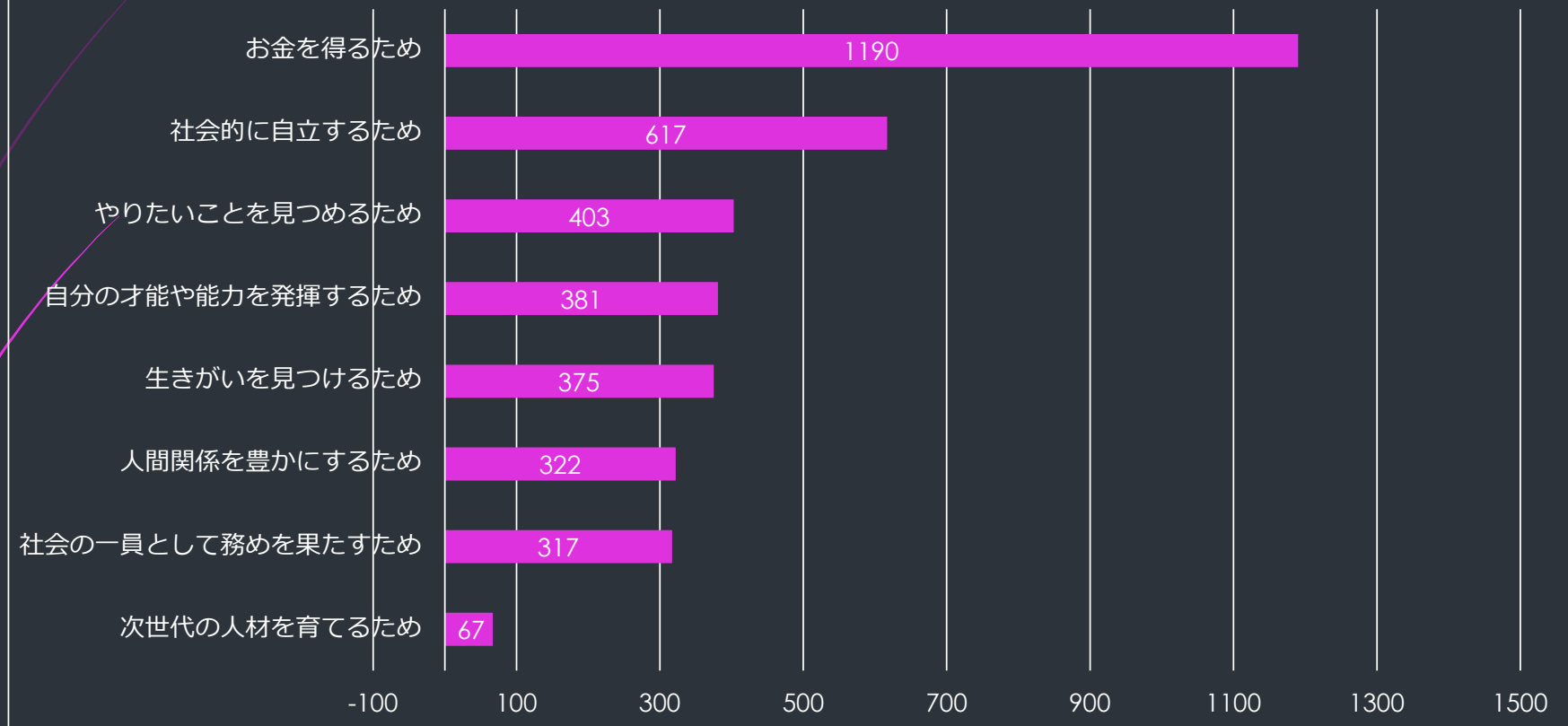
アンケート結果



現在のお住まい (人)	
上越市	661
魚沼市	354
その他	65
南魚沼市	60
妙高市	54
新潟市	53
糸魚川市	27
十日町市	23
津南町	10
湯沢町	6
計	1,313人

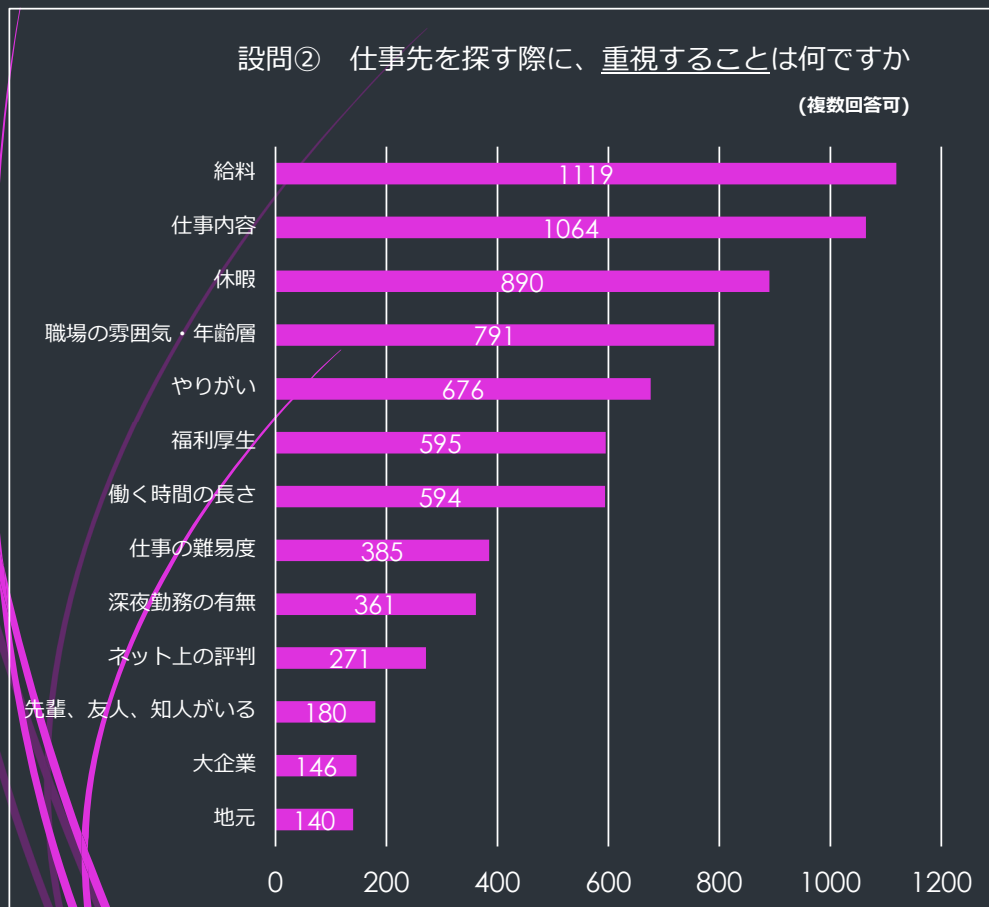
設問① あなたにとって、働く目的は何ですか？

(複数回答可)



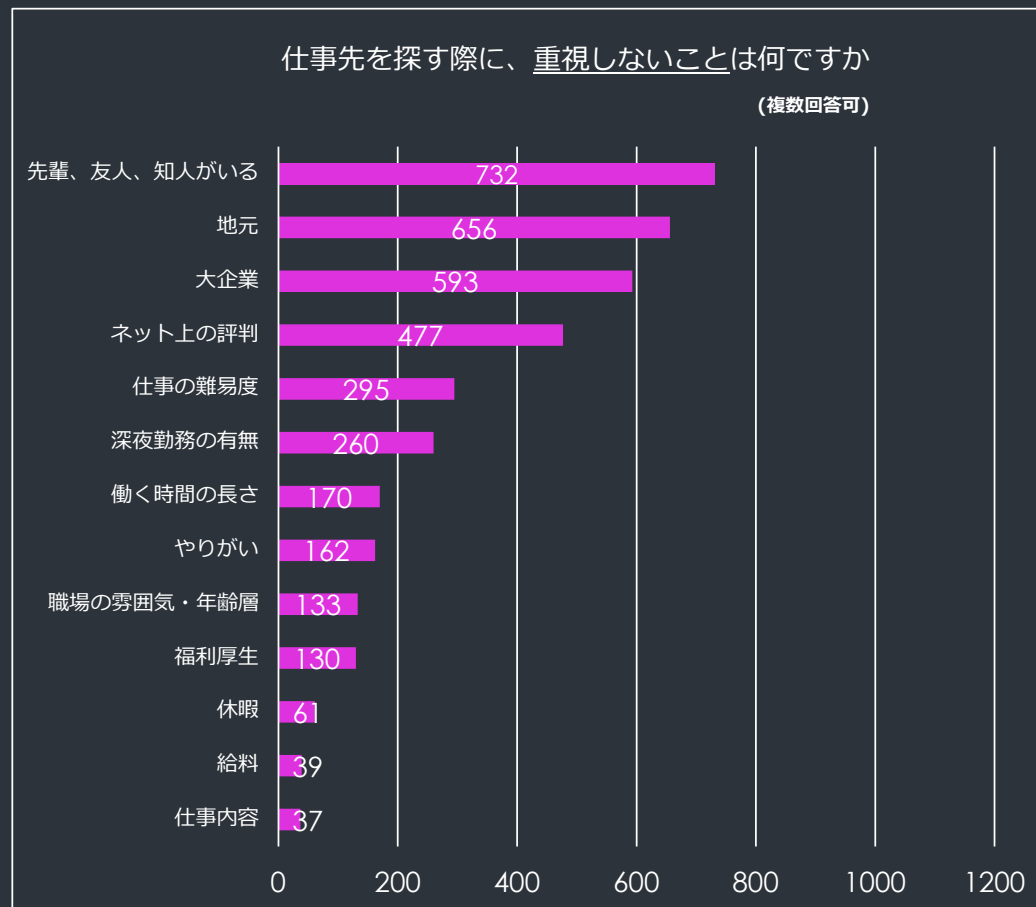
設問② 仕事を探す際に、重視することは何ですか

(複数回答可)



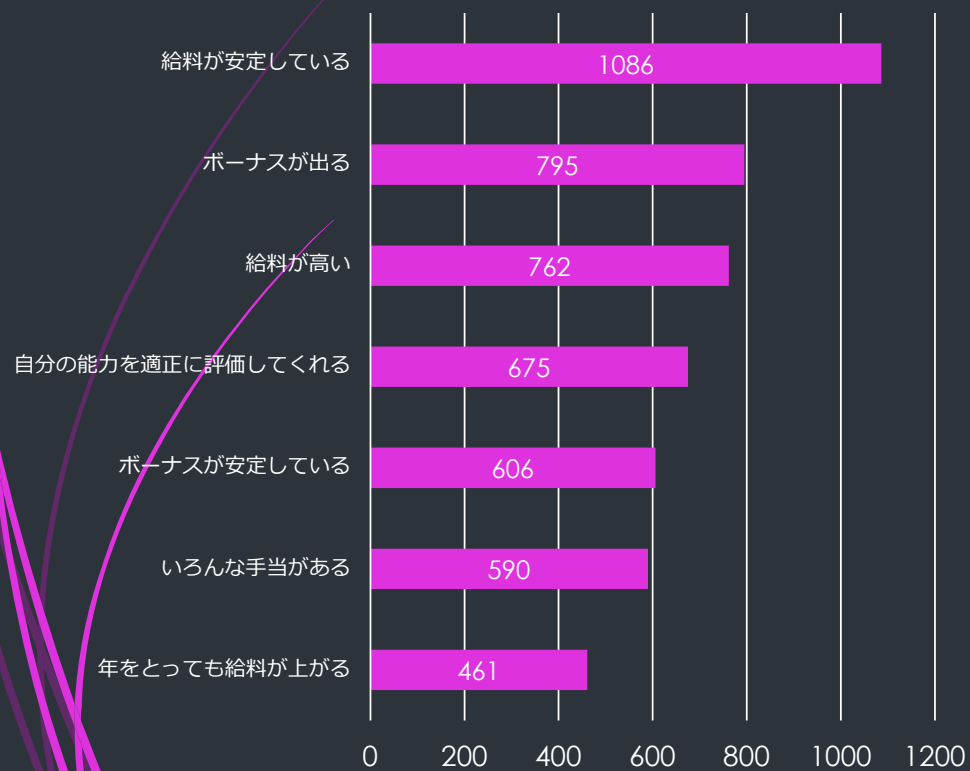
仕事を探す際に、重視しないことは何ですか

(複数回答可)



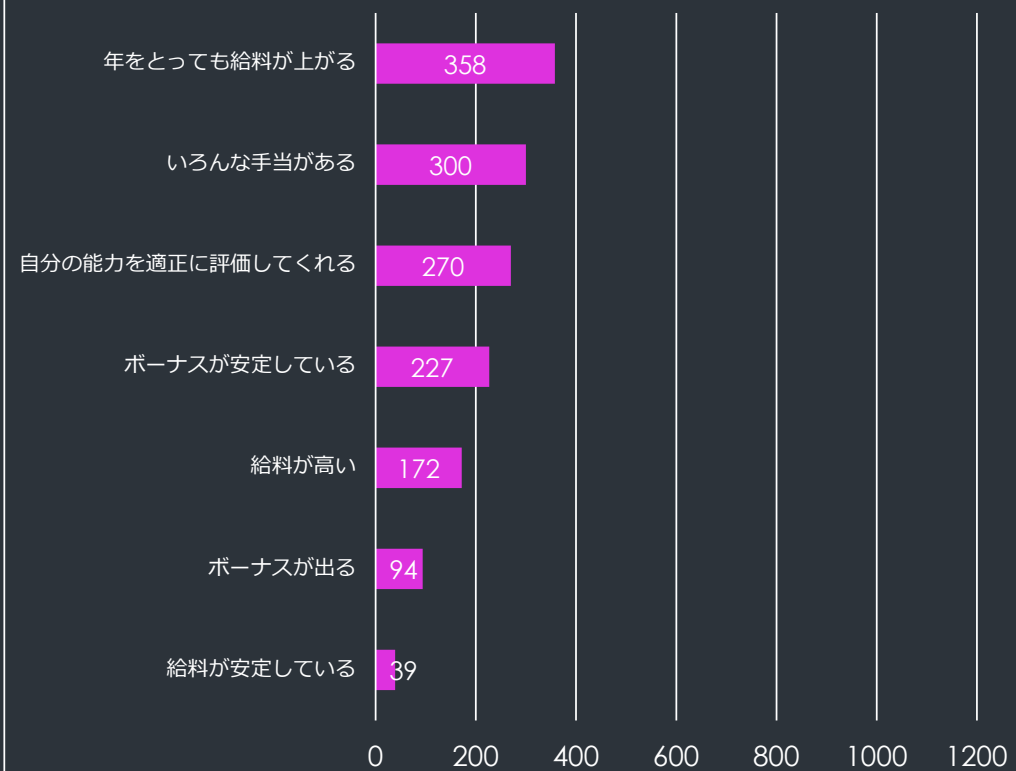
設問③ 仕事先の給料について、重視することは何ですか

(複数回答可)



設問仕事先の給料について、重視しないことは何ですか

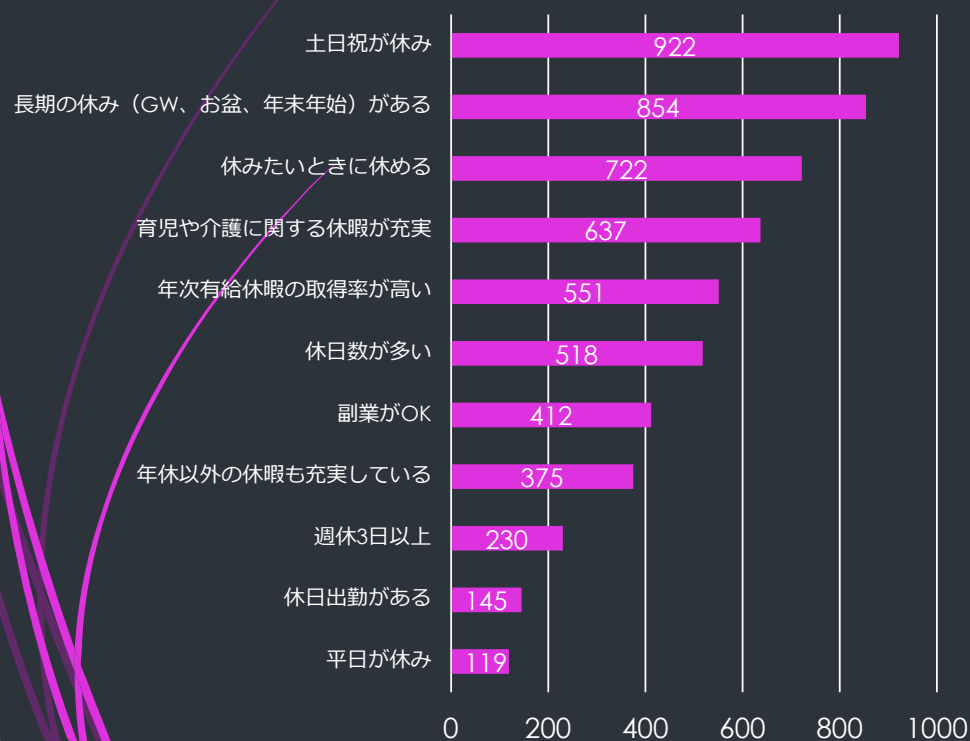
(複数回答可)



設問④ 仕事先の休日・休暇について、重視することは何で

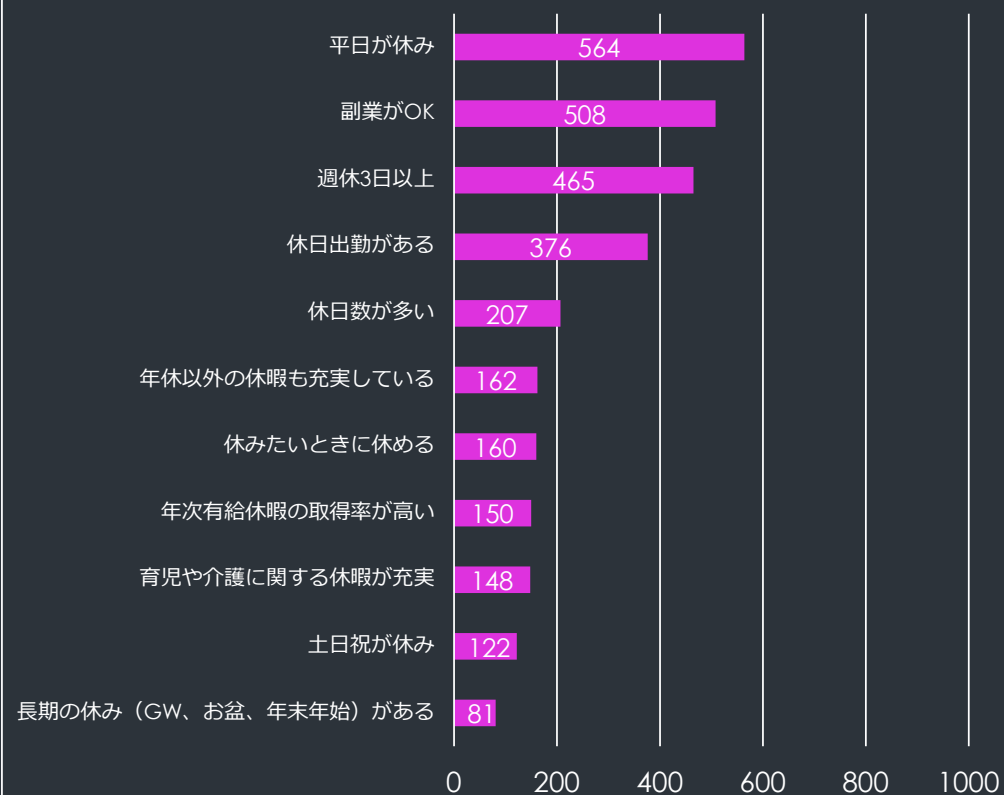
すか

(複数回答可)



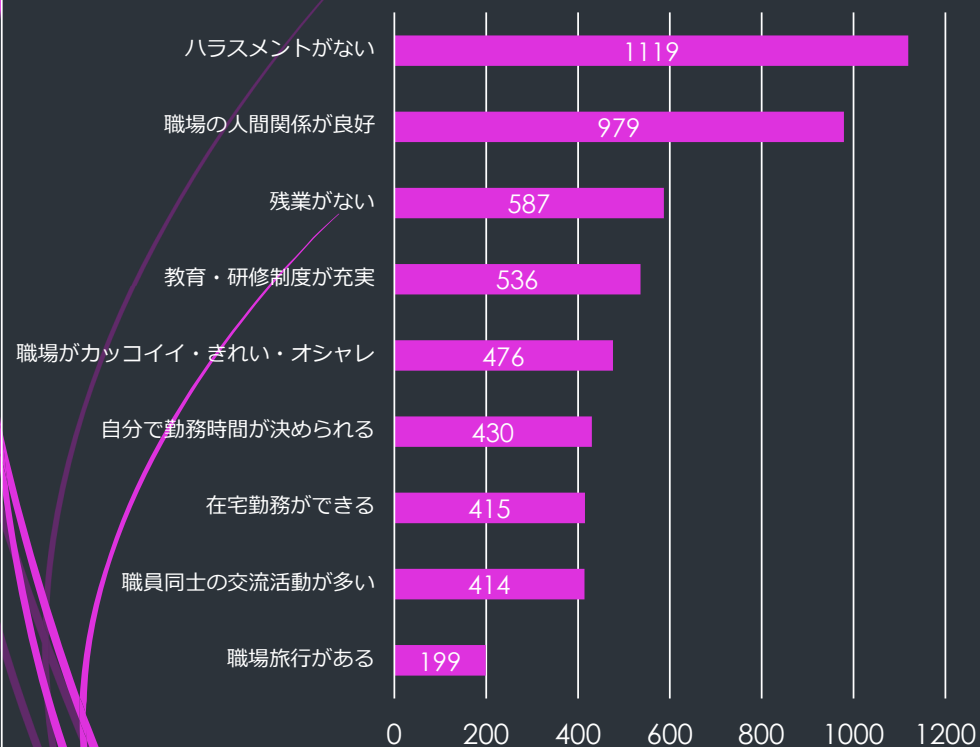
仕事先の休日・休暇について、重視しないことは何ですか

(複数回答可)



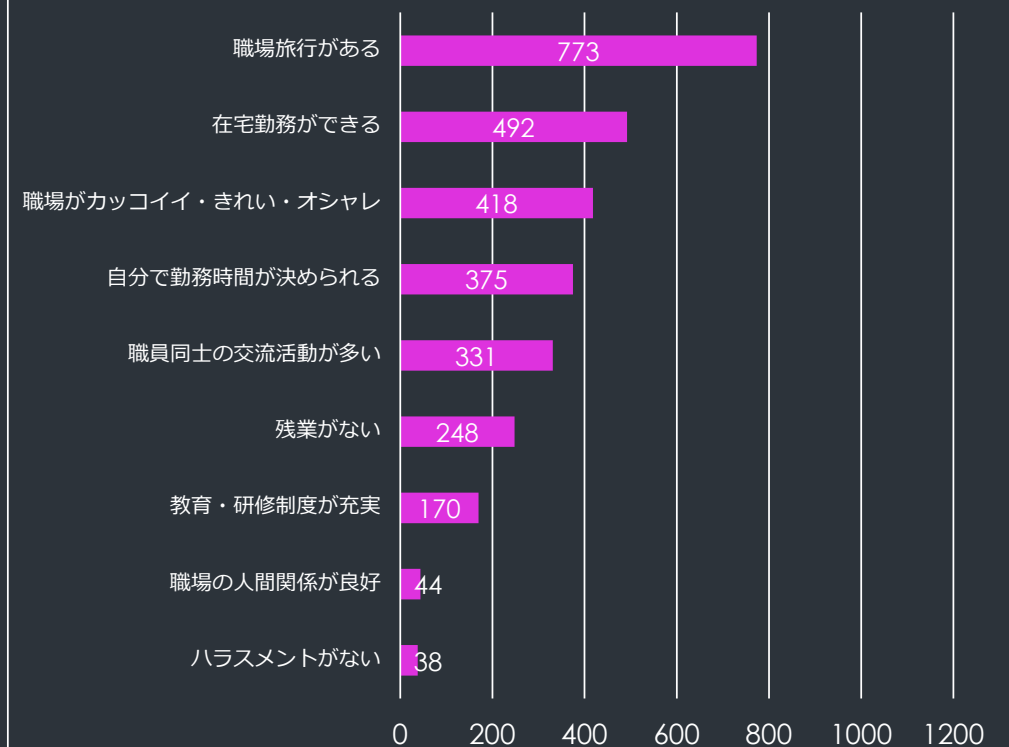
設問⑤ 仕事先の職場環境について、重視することは何ですか

(複数回答可)



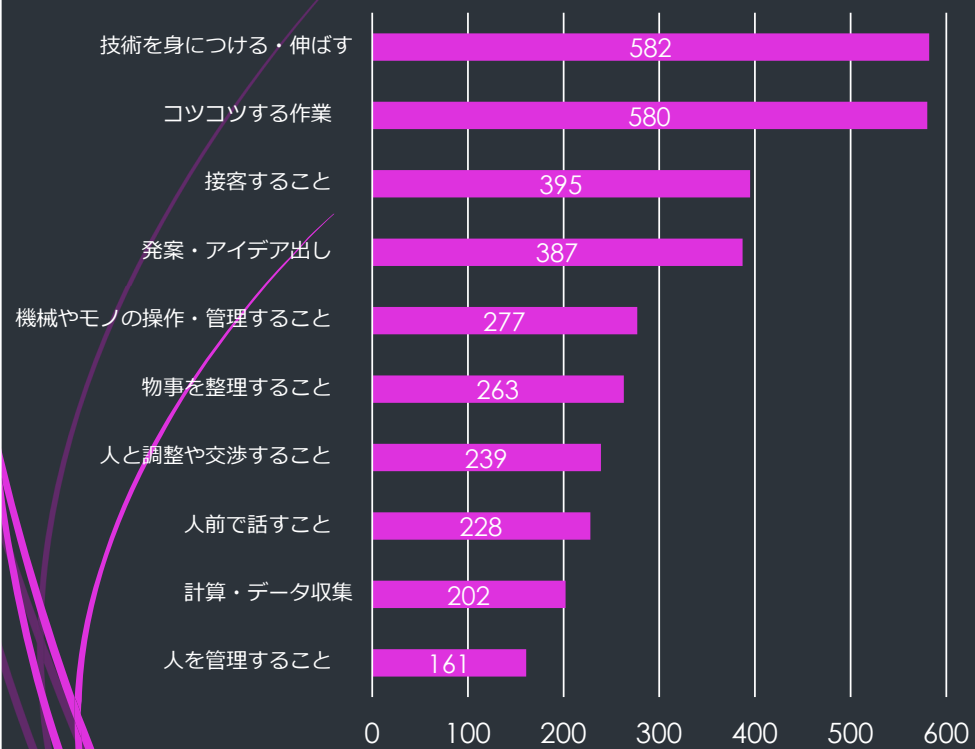
仕事先の職場環境について、重視しないことは何ですか

(複数回答可)



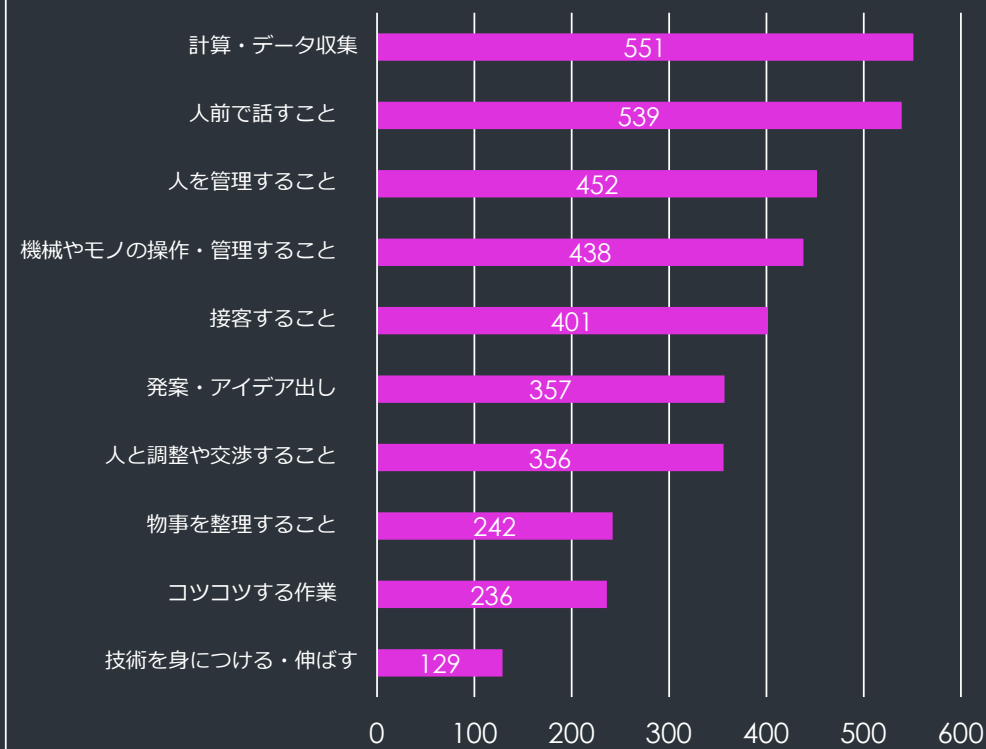
設問⑥ 仕事をするにあたって、したいことは何ですか

(複数回答可)



仕事をするにあたって、避けたいことは何ですか

(複数回答可)



県自治研集会の分科会▷こんなワークショップをしました！

- 1 参加者（組合員）が「働くってなんだ！？」のアンケートにリアルに回答する
 - ▶ 仕事を選ぶ際、どのような点を重視するかを自身で気づく💡
- 2 「現在、就職活動をしている若者になったつもり」で同じアンケートを回答する
- 3 グループ内で「今若者が求めているのはこれでしょ！」を話し合う
- 4 若者のアンケート結果を公表する
 - ▶ グループ内の意識（回答）と若者の意識（回答）を比較する👥
- 5 グループワーク
 - ▶ グループ内の意識と若者の意識の差異（ギャップ）が「小」だったグループ
→ 公務職場への応募が少ない、若手の早期退職の解決策を考える👉
 - ▶ グループ内の意識と若者の意識の差異（ギャップ）が「大」だったグループ
→ そのギャップをどのような仕組み、制度、職場環境で埋めるかを考える👁️

県自治研集会の分科会▷ワークショップの参加者による**考察①**

公務職場で考えられる問題・課題

- ✓ 賃金と仕事量の不均衡や民間企業との給料差
- ✓ 仕事内容や配属後のギャップ
- ✓ 転職意識が高く、長期勤務を前提としていない
- ✓ 指示待ちや説明不足、仕事内容への
こだわりの薄さ
- ✓ 市外出身者の離職が多い傾向
- ✓ 精神的なタフさの不足
- ✓ 売り手市場で就職の選択肢が多い



県自治研集会の分科会▷ワークショップの参加者による考察②

問題・課題をどのように解決すればいいか

- ✓ 仕事のマニュアル化と先輩によるバックアップ体制の整備
- ✓ 経験や適性に応じた業務の割振り（管理職によるマネジメント）
- ✓ 給料の見直し・改定
- ✓ 計画的な人材育成と技術力の向上
- ✓ 具体的な仕事内容や実績を積極的に発信する
- ✓ 業務内容の「見える化」、「ルール化」、「言語化」
- ✓ 職場内の雑談やコミュニケーションを大切にする

これらの施策を実行することで、職場環境の改善や若者の定着率向上を行い、それぞれの対策を組み合わせることで、働きやすい職場づくりに繋げたいとの議論が交わされた



県自治研集会の分科会▷ワークショップの参加者による**考察③**

職場で感じられる世代間のギャップは

- ✓ 若者と上の世代で就職や転職に対する意識の違いはある
- ✓ 若者は効率を重視する一方、上の世代は「足でかせぐ」スタイルを重んじる傾向がある
- ✓ 交流会（懇親会）への若者の参加意欲が低いという課題も見られる

これらの改善策としては、世代ごとの考え方や価値観を理解し合い、コミュニケーションを促進することで、職場内の連携強化や定着率向上が期待される



さいごに（まとめ&次のステージへ）

組合ってなんだ！？

いつの時代も労働組合は、組合員の声聞き、課題や問題を把握・共有し、その解決に向けて、みんなで考えることが大切である。なぜなら、それは、最終的に組合員やその家族の幸せに繋がるからである。

今回、アンケートやワークショップを通じて学んだ以下のことを今後の労使交渉などの場面において、実践していきたい。

- ✓ 若者の声を起点とした人材確保・離職防止
- ✓ 若者の働くことへの価値観の多様性を知ること
- ✓ 職場の環境や慣習、各種制度などは、実態に合わせて変えていくこと
- ✓ 労使協働による働きやすい職場づくり