

NSKKの若手従業員と 企業のニーズの相互分析

NSKK1班 株式会社エヌエスケーケー

阿部広夢 笹谷莉央 藤里優光

北野宏吏 籠谷美紅

0. 本調査の背景と 「若手」の定義

本調査の背景

「若手人材」への焦点化： 組織活性化の鍵となる若手層の現状と期待値を多様な視点で分析するため。

社会人基礎力の再定義： 企業が若手に求めるマインドを把握し、学生生活における具体的な方針を得るため。

若手の定義

1. 従業員の年齢層： NSKKの平均年齢である32.2歳を下回る、20代から30代前半の従業員
2. キャリア段階： 基礎的なスキルアップに注力しつつ、将来的にチーム運営への貢献が期待される層
3. 顧客の層： 同社がTikTok等でアプローチを強化している、Z世代を中心とした顧客層



目次

1. 会社概要

…組織の基本情報と特徴

2. 会社が若手従業員に求めるもの

…若手に求めるマインド

3. 若手従業員が会社に求めるもの

…働きやすさと成長環境

4. 会社が若年層のお客様に実際にしていること

…若者層へのアプローチ

5. まとめ

6. 考察

1. 会社概要

会社概要：基本データと事業内容

組織データ

従業員数：約60名

平均年齢：32.2歳

男女比：1：1

事業内容

キャリアショップ運営（2店舗）

- ・ auショップJR六甲道店
- ・ auショップブルメールHAT
神戸店

コミュニケーションサポート事業
クリーンリフレ事業



図1 .auショップJR六甲道店の外観（籠谷撮影、2025年11月）

社風・教育体制：成長と交流の場



充実した教育プログラム

- 体を動かすサウンドバッグ研修 (スライド9)
- 経営シミュレーションのMG研修 (スライド10)



社員同士の交流

- 社員旅行
- 飲み会



図2．社内報の掲示（籠谷撮影、2025年11月）

サウンドバック研修

概要：

全身を使った運動、体験型コミュニケーション

「泥臭い姿」の共有：

全力で汗を流す「泥臭い姿」を互いに晒し合うことで、社員間の心理的な壁を取り払う

期待される効果：役職や部署を超えた信頼関係
チームワークの強化

MG（マネジメントゲーム）研修


概要：

ボードゲーム形式で会社経営を疑似体験する研修

期待される効果：

- 「会社の利益」にどう繋がるかを客観的に見る力を養う
- チーム内でのコミュニケーション能力の向上

認定実績

 **女性・子育て** [女性が働きやすく、子育てもしやすい環境]

- ・ えるぼし認定(☆3) (厚生労働省) ※2022年取得
- ・ くるみん認定 (厚生労働省) ※2024年取得

 **先進的な取り組み** [全体の3%程度しか選ばれない認定を取得]

- ・ 兵庫県初 DX認定 (経済産業省) ※2021年取得

 **健康・WLB** [仕事と生活の調和が取れた経営を実践]

- ・ 健康経営優良法人 (経済産業省) ※2021年取得
- ・ ワークライフバランス推進企業認定
(ひょうご仕事と生活センター) ※2024年取得

| SDGs ・ 地域貢献活動

- ・ 王子動物園の支援：
カピバラの餌代を寄付 ・ 支援
- ・ 地域清掃活動：
定期的な清掃で地域美化に貢献

地域への利益還元



2. 会社が若手従業員 に求めるもの

Q. 若手社員に**期待**していることは何ですか？

- 元気よさ：職場に活気をもたらすこと
- 新しい視点：若手だからこそ気づける改善点の提案
- 文化の更新：社内文化のアップグレードと既存社員への刺激

(回答者：代表取締役社長 玉田様)
(回答者：総務部 担当者)

Q. **失敗**したときにどんな対応を してほしいですか？

隠さず正直に報告し、謝罪する

- ミスは誰にでもある

→ 重要なのはその後の対応

- 「どうするか」を共に考え、

次へ進む前向きさ

(回答者：代表取締役社長 玉田様)
(回答者：総務部 担当者)

Q. 若手に**個人の成果**と**チームの成果** どちらを重視していますか？

個人の成長

「昨日の自分よりも今日を大事に」

- ・ 個人のスキルアップが
最優先です
- ・ 自分自身の能力を上げること
注力してほしい

チームへの貢献

「チーム全体の視点へ」

年数を重ねるごとに、チームとしてどう効率的に成果を上げられるかを見てほしい

(回答者：代表取締役社長 玉田様)
(回答者：総務部 担当者)

3. 若手従業員が 会社に求めるもの

！若手女性社員の方に本音を伺いました

Q1. どのようなフィードバック・指導を受けたいですか？

A. 指摘される前に自身で「**考える機会**」が欲しい

Q2. 柔軟な働き方（リモート、フレックスなど）をどう
思っていますか？

A. 働き方の選択肢が多く事情に合わせて選べるので、
働きやすい環境です

（回答者：営業部 担当者）



■ 若手女性社員の方に本音を伺いました

Q3. 職場で望むコミュニケーションスタイルは何ですか？

A. 安心して話せる雰囲気重視

Q4. 評価制度にどのようなものを求めていますか？

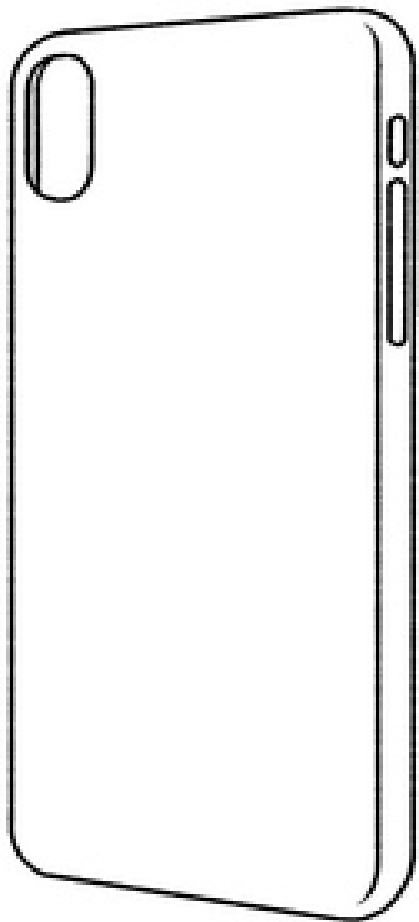
A. 結果に至る過程も評価して欲しい

(回答者：営業部 担当者)



4. 会社が若年層の お客様に実際にして いること

若年層のお客様へのアプローチ



SNSの活用

- ✓ TikTok：登録者数2万人以上

商品展開・今後の展望

- ✓ 商品：クリアスマホケースなど、
若者のトレンドを押さえた商品展開
- ✓ 今後：若手社員の意見を積極的に取り入れ、
若者向けの施策を強化していく方針

(回答者：代表取締役社長 玉田様)
(回答者：営業部 担当者)

5. まとめ

5. まとめ



- ・会社が若手に求めるもの：元気よさ・新しい視点と前向きさ
- ・若手への期待：最初は個人のスキルアップ、やがて全体へ
- ・若手が会社に求めるもの：考える余地と選択肢のある働き方
- ・若手が考える評価：結果に至る過程も評価してほしい
- ・若者のお客様へのアプローチ：TikTokなどSNSを活用したトレンド対応

6. 考察

6. 考察（今回の取材で学ばせて頂いたこと）

- ・組織活性化のために、高度なコミュニケーション能力と主体性を培う多種多様な研修が実施されている。
- ・個人の成長を優先する企業方針と、若手が考える「思考の機会」へのニーズが合致し、双方向の主体性コミュニケーションによって、より良い労働環境が構築されている。
- ・成果を出すには対話が不可欠であり、その基礎は、学生時代から多様なコミュニティで経験を積むことで養うことができるということを教わった。

参考文献

NSKK【神戸の通信マルチカンパニーエヌエスケーカー】

<https://nskk.ne.jp/company>

取得日12月30日

厚生労働省情報総合サイトしょくばらぼ 女性活躍推進
企業認定「えるぼし認定・プラチナえるぼし認定」

<https://www.ipa.go.jp/digital/dx-nintei/about.html>

取得日12月30日



ご清聴ありがとうございました