多様なキャリアライフを共有「～多様性を力に～ キャリアライフ・ビュッフェ」

特定非営利活動法人manma、東京ガス株式会社

令和7年10月20日(月)、東京都内にて入社4年目を中心とした20代女性社員44名を対象に、対面を主としたハイブリッド形式でワークショップを開催した。ワークショップでは、多様なロールモデルとの対話の機会を重視し、女性役員や先輩社員によるキャリアライフ紹介および座談会、交流会を実施した。結果、参加者の将来のキャリア・ライフデザインに対する前向きな意欲醸成に成功した。

本事例のポイント

- **多様なキャリアライフを知る機会を通して、セミナー前後のアンケートでは以下の項目で大幅な改善が見られた。**
  - ✓ **「自分自身のライフデザインの明確さ」への肯定的回答が14.3%→60.0%まで増加。（45.7ポイント増）**
  - ✓ **「将来に対する不安認識」への否定的回答が62.9%→8.6%まで減少。（54.3ポイント減）**

対象者

20代前半：若手社会人

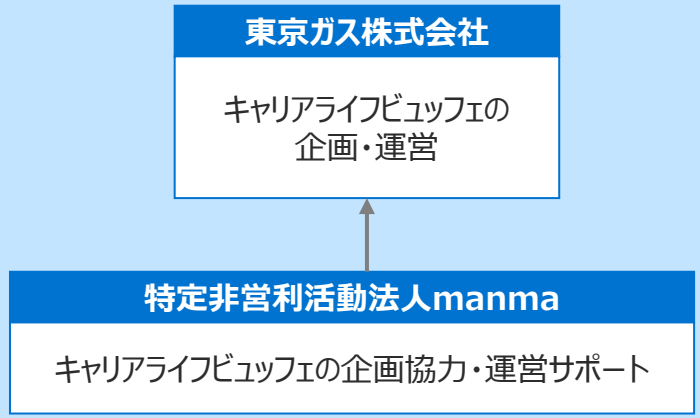
20代後半：中堅社会人・前期

※当社にて、キャリアへの関心が高まる傾向にあり、かつ離職率が相対的に高い4年目女性は必須参加、それ以外の20代女性は任意参加。

提供形態

- ワークショップ
- ヒアリング・カウンセリング
- セミナー・講演
- その他

実施体制



多様なキャリアライフを共有「～多様性を力に～ キャリアライフ・ビュッフェ」

特定非営利活動法人manma、東京ガス株式会社

具体的な取組

① 課題を踏まえたプログラム設計

高い女性社員のキャリア意欲：
社内アンケート結果から、20代女性社員の約90%が高い昇進意欲を持つことが判明し、この意欲を伸ばすために20代女性を主な対象と設定。

現状と課題：
女性社員比率が約20%と少なく、身近なロールモデルが不足。社内における将来のキャリアを具体的に描きにくい状況。

キャリアライフビュッフェの目的：
多様なキャリアライフを「見て・知る」機会を提供し、参加者が自分らしいキャリアを描き、主体的な一歩を踏み出せるよう支援することを軸にプログラムを設計。

② キャリアライフビュッフェ開催

第1部：
女性常務によるメッセージ発信、キャリアライフ紹介

第2部：
30代女性先輩社員による
キャリアライフ紹介、座談会

第3部：
30代女性先輩社員・
参加者同士のネットワーキング

※開催の様子は、下図のとおり

③ 効果検証

- ✓ ワークショップ前後にアンケートを実施し、心理的変化を定量的に測定。
- ✓ **「ライフデザインの明確さ・将来への不安認識・エンゲージメント」**など複数の項目で心理的前進を促す効果を発揮。
- ✓ 参加者の**約8割が、多様な気付き**を得ることができたと回答。
- ✓ **7割以上が先輩社員のキャリアライフ紹介に対し高評価**を示した。先輩社員との継続的なネットワークづくりに寄与。

④ 継続検討

- ✓ **満足度は100%**と非常に高く、アンケート結果を踏まえても “きっかけづくり”や“機会提供”といったセミナー目的は達成。
- ✓ 結果を多角的に分析しながら、対象層の選定など含めて、企画の継続を検討。

※「キャリアライフ」とは、仕事における「キャリア（経歴・成長）」と、個人としての「ライフ（私生活・人生）」を切り離せない一続きのものとして捉えた概念

第1部：小西常務の講演



第2部：先輩社員のキャリライフ紹介と座談会

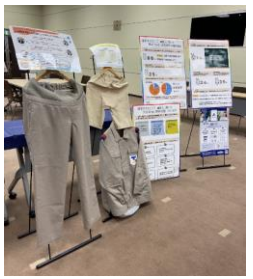




第3部開始前：集合写真



その他：女性の健康課題に関する取組展示



多様なキャリアライフを共有「～多様性を力に～ キャリアライフ・ビュッフェ」

特定非営利活動法人manma、東京ガス株式会社

ライフデザイン支援を通じて提供した知識・情報一覧

ライフ	ライフイベント	生き方の多様性	妊活・妊娠・出産
	ライフスタイル・暮らし方		
	私生活の充実		
	ウェルビーイングの向上		
キャリア	ライフとキャリアの両立	社内でのキャリアプラン・キャリアパス	
	働き方の多様性		
ファイナンス			
スキル	自己認知、自己理解、自己肯定、自己決定力、自己効力感		
	自律した自身のライフに対する総合的なプランニング・デザインスキル		