世代間の「働きやすい」を共創するワーク

事業報告書

令和8年1月30日

国立大学法人北海道大学
（北海道大学COI-NEXT）*1

*1:北海道大学COI-NEXT「こころとカラダのライフデザイン共創拠点」（以下、「北海道大学COI-NEXT」という。）は、国立研究開発法人科学技術振興機構の「共創の場形成支援プログラム」に採択された拠点で、企業や自治体と連携し、「若者が自分らしく幸せに生きる社会」などのビジョン実現に向けた研究開発と社会実装を進める産学官連携プロジェクトの推進組織である。

目次

サマリ	2
1. 本事業における課題・背景	3
2. 実施体制	4
3. スケジュール	6
4. 実施内容	7
5. 効果検証	11
6. 本事業から見えた課題と示唆	14
参考資料	
1. アンケート調査票	15
2. アンケート調査結果	18

世代間の「働きやすい」を共創するワーク（北海道大学）

- 若手・中堅社員及び大学生を対象に対話型ワークショップを実施した。参加前後で「自分のライフデザインの明確性」や「将来に向けた行動意図」が、有意に向上したことが確認された。このことから、本取組には、ライフとキャリアを統合的に捉え、主体的に将来を考える力を醸成する効果があることが示唆された。

実施目的

- プレコンセプションケアを切り口として、世代横断的な対話機会を創出し、参画メンバーのライフとキャリアへの意識変容を促す。また、複数機関による合同実施による費用対効果の高いモデルの有効性を検証する。

実施内容・スケジュール

- 令和8年1月20日、北海道札幌市にて、北海道大学COI-NEXT参画機関（企業・自治体・大学）の若手・中堅社員18名、就活前の大学生7名（人事・管理職のオブザーバー参加4名）を対象に開催した。
- プレコンセプションケアを切り口に、「企業で長く働くとは」「長く働ける職場とは」について、学生と社会人が対話を通じたグループワークにて１つの回答を作成するワークショップを実施した。





実施体制・実証フィールド

- 北海道大学COI-NEXT[*1]：参加企業・学生のリクルーティング
- 住友生命保険相互会社：ライフデザイン支援プログラムの開発・提供

*1：北海道大学COI-NEXT「こころとカラダのライフデザイン共創拠点」は、国立研究開発法人科学技術振興機構の「共創の場形成支援プログラム」に採択された拠点で、企業や自治体と連携し、「若者が自分らしく幸せに生きる社会」などのビジョン実現に向けた研究開発と社会実装を進める産学官連携プロジェクトの推進組織である。

効果検証結果

- 「自分のライフデザインの明確性」において統計的に有意な向上が確認され、将来像を統合的に捉える認知の深化が示唆された。
- 「将来に対する不安軽減」にも有意な変化が見られ、将来への向き合い方に変容が生じた可能性が示唆された。
- 「自分の理想の将来に向けた行動意図」に有意な変化が認められ、主体的に将来を考える姿勢の醸成がうかがえた。
- 「自分の将来の選択肢」に関する認知は事前時点で高水準であり、有意な差は認められなかったが、肯定的認識の維持が確認された。

評価項目	N	事前平均	事後平均	平均差	有意差	効果量
自分のライフデザインの明確性	20	2.80	3.80	+1.00	p < .01	大（d = 0.82）
自分の将来に対する不安軽減	19	2.95	3.79	+0.84	p < .01	中～大（d = 0.69）
理想の将来に向けた行動意図	20	3.90	4.25	+0.35	p < .05	中（d = 0.52）
自分の将来の選択肢認知	20	3.75	3.75	±0.00	n.s.	—

※対応のあるt検定を実施。効果量はCohen's dを算出。n.s.は統計的有意差なし。事前・事後のアンケート設問文の記載が一部異なるため、前後比較は参考としての傾向を示すもの。

ライフデザイン支援の普及・拡大に向けた示唆

プレコンセプションケアは健康施策にとどまらず、多世代がライフとキャリアを統合的に考える対話の契機として有効に機能し得ることが示唆された。大学生・若手・中堅社員が同一の場で議論することで、職場風土や制度を「自分ごと」として捉える意識変容を加速する可能性が示唆された。参加者からは「他社の風土の話が自社を見直す契機になった」との声もあり、複数機関による合同実施が効果的・効率的な支援モデルとなり得ることがうかがえた。一方、支援の受容や定着には経営層の関与や組織文化が影響すると考えられ、段階的な設計と合意形成が普及拡大の鍵となるものと考えられる。

1. 本事業における課題・背景

- 本取組は、異なる価値観や背景を持つ他者との交流を通じて、若年層が将来のライフイベントや働き方を主体的に考える力を育むことを目指し、プレコンセプションケアの視点を取り入れたライフデザイン支援の有効性を実証するものである。北海道大学COI-NEXT参画機関（企業・大学・自治体）が連携し、対話型ワークショップを通じてその効果を検証した。

背景

北海道大学COI-NEXTは、産学官連携のもと、健康とウェルビーイングを基軸とした社会実装モデルの構築を推進している。人口減少や少子化の進行、働き方やライフコースの多様化が進む中、若年層がライフイベントとキャリアを統合的に捉える力の育成は重要な社会課題となっている。一方で、健康課題とキャリア形成は教育・企業の枠組みの中で分断して扱われる傾向があり、プレコンセプションケアといったテーマも企業内での位置づけが十分に確立されているとはいえない状況にある。

目的

本取組の目的は、職域におけるプレコンセプションケアを切り口として、働き方・ライフイベント・キャリア形成について世代横断的な対話機会を創出することで、参画メンバーの意識変容を促すことである。併せて、複数機関が合同で実施する枠組みにより、単独実施と比較した場合の費用対効果の高いモデルの有効性を検証することを目的とする。

上記目的のために、北海道大学COI-NEXT参画機関（企業・大学・自治体）の若手社員および就職活動前の学生を対象に、対話型ワークショップによるライフデザイン支援を実施した。

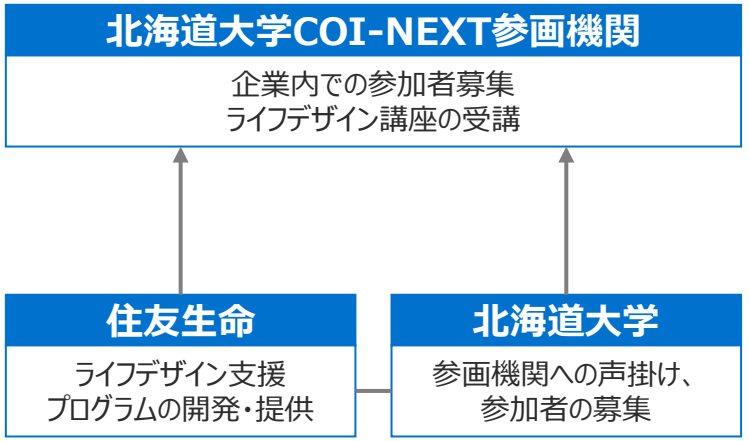
2. 実施体制

- 北海道大学COI-NEXTが企画し、北海道大学COI-NEXTの参画機関（企業・大学・自治体）と関係する学生を対象に参加者を募集した。プログラムは住友生命が担い、「Whodo整場」のアレンジ版を提供した。

団体の概要

団体名	国立大学法人北海道大学 産学・地域協働推進機構　社会・地域創発本部
本社所在地	北海道札幌市北区北8条西5丁目
代表者役職氏名	本部長 吉野　正則
設立年	平成16年4月
従業員数	15名（企業・自治体からの出向含む）
事業内容	北海道大学社会・地域創発本部は、研究領域を横断する異分野融合を推進する産学官金地域連携拠点であり、新しい価値を創造する「場」、市民、自治体・企業・他大学との融合の「輪」を構築 していく組織であり、COI-NEXTやSIPの事業推進における事務局、運営スタッフの育成と実地業務を行っている。
URL	https://www.hokudai.ac.jp/

実施体制の詳細



<参考>住友生命「Whodo整場」

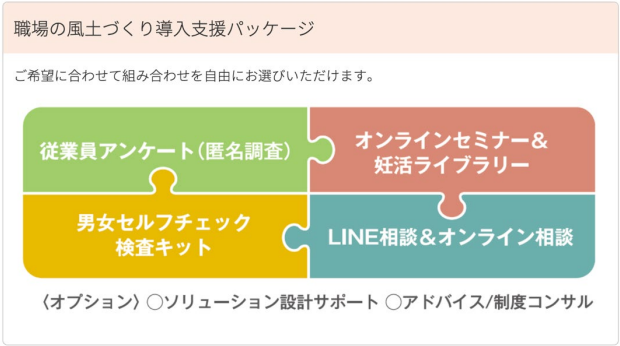
- 不妊治療などの健康課題と仕事の両立を支援し、多様な従業員が妊活・出産等のライフプランとキャリアを両立できるよう職場の環境・制度・風土を整えることで企業のDE&I推進と人的資本経営を後押しする法人向けサービス。

住友生命がご提供するDE&Iソリューション

- 当事者支援だけでなく、会社全体のリテラシー向上のためのコンテンツをパッケージで提供。「制度」と、制度を活かすための「企業風土」づくりを、住友生命が総合対応窓口となって導入支援をサポート。
- 「第14回 日本HRチャレンジ大賞」イノベーション賞などを受賞した実績を持つ。

Whodo整場

フウドセイバー



引用元： https://www.sumitomolife.co.jp/corporate/non-insurance/whodos/

Whodo整場アレンジ版「産学連携ワークショップ用パッケージ」

❶インプット（講義）

- ライフデザインとプレコンセプションケアの関係性について、昨今企業が求められている人的資本経営と合わせて講義を受講。
- プレコンセプションケアの具体的な内容について専門家の動画を視聴。

❷グループワーク

- プレコンセプションケアをテーマとしたテーブルゲーム「プレコンウルフ*１」を用いてアイスブレイクを実施。
- 「一つの企業で長く働くとは」、「それができる職場とは」という問いに対して、個人ワーク後にグループにて１つの回答を作成。

❸アウトプット（発表）

- 「一つの企業で長く働くとは」、「それができる職場とは」の回答を夫々発表。
- オブザーバーの人事・管理職からのコメントも交えることで、世代間の違いに対する気づきの獲得。



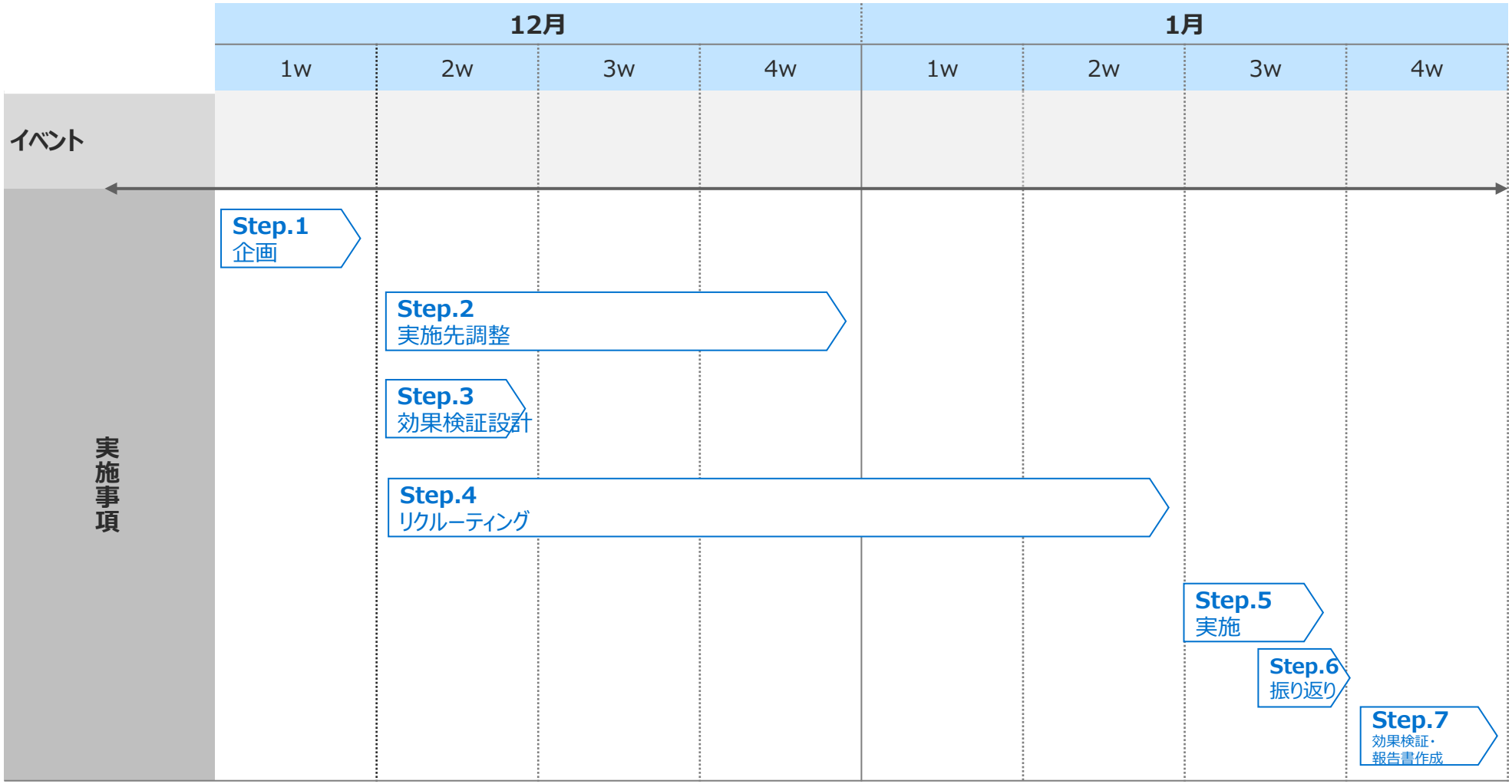
*1：「プレコンウルフ」について
北海道大学COI-NEXTのプロジェクトとして
北海道大学と聖路加国際大学が共同開発した教材。
テーブルゲーム「ワードウルフ」のルールをベースに
お題をプレコンセプションケアにアレンジ。

【ゲームルール】
４～５人で１組。配られたカードの中に、１枚だけ仲間はずれがある。誰が仲間はずれかを会話を通じて推理するテーブルゲーム。



3. スケジュール

- 本事業は、令和7年12月から令和8年1月の2か月間で実施した。



4. 実施内容 1)全体の流れ

- 令和8年1月20日に「職域プレコンセプションケア×ライフ＆キャリアデザイン～働きやすい職場を考える対話型ワークショップ～」を実施した。

企画

- 北海道大学と住友生命との対面会議（全２回）にて、「実施目的」「ステークホルダーの洗い出し」「企画スキームの設計」を行い、全体コンセプトを作成し、関係者へのプレゼンを通じて内部協力者を募った。

実施先調整

- 会場の選定にあたっては、女性や若者の参加が多くなる可能性があることを見据え、参加したいという意欲喚起のために、会場の立地条件や仕様などにも配慮した。

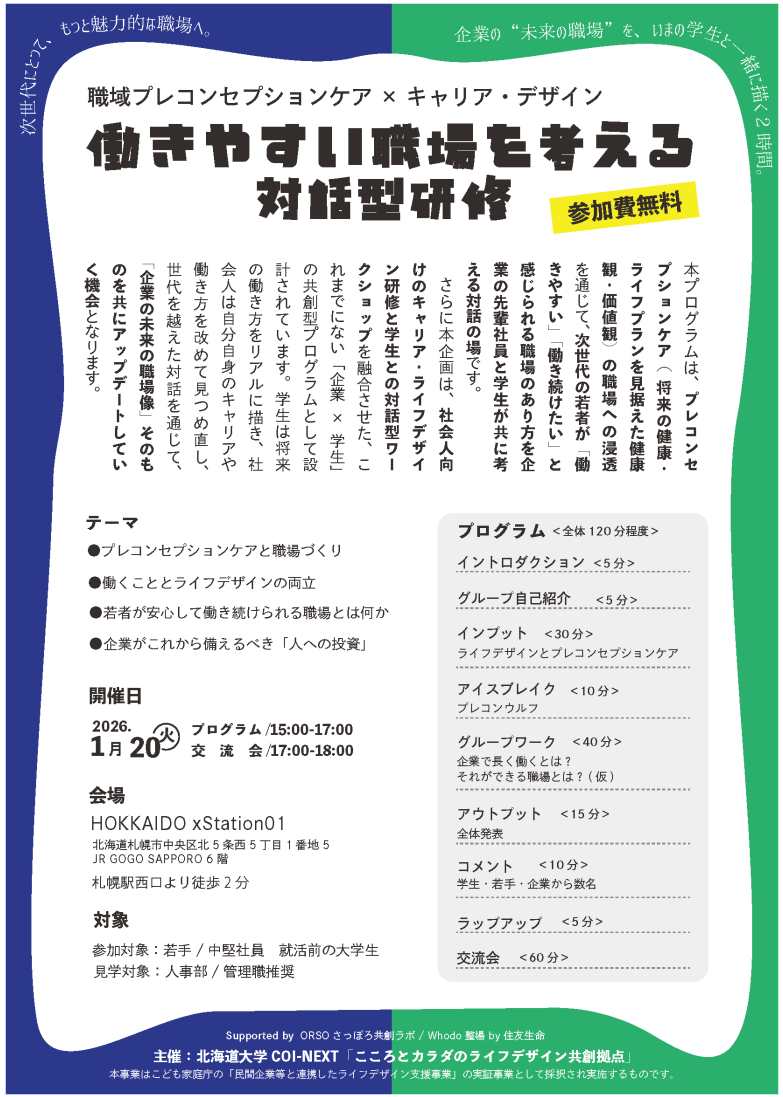
リクルーティング

- 開催日程を決めるあたり、中心的に参加してほしい企業を選定し、参加の意思を確認後、参加可能な日程の中から住友生命側とすり合わせて確定した。
- 参画機関に対して、メーリングリストを通じてフライヤー（次頁参照）にて集客を行なった。
- 学生のリクルーティングについては、参画大学を通じて関係する学生への直接声掛けを行なった。

実施・振り返り

- 当日は大雪予報が出ていたため、中止・延期の場合は9時までに連絡する旨を参加者へ前日案内を送った。
- 実施に際しては、本編のあとに「交流会」をあらかじめ設定しておき、話し足りない参加者の受け口とした。
- 振り返りは当日のうちに関係者にて完了させた。

<参考>参加者募集のフライヤー





4. 実施内容　2)開催結果

- 参加者は25名で、４企業（製造･小売･IT･保険）、１自治体、３大学（国立２、私立１）から参加した。
- 当日の開催の様子は以下のとおりである。

会場全体の様子（グループ自己紹介）



ワークシートとグループワークの様子

個人ワークとしてライフ･キャリアについて内省した後に、最終的にグループで１枚にまとめるワークを実施

一つの企業で長く働くとは　　である
それができる職場とは ・ ・ ・ ・ ・ ・ **つまり　　な職場！**

「プレコンウルフ」を使ったアイスブレイクの様子

座学の前の「プレコンセプションケア」の世界観への導入にプレコンウルフを利用







4. 実施内容　2)開催結果

- グループワークのアウトプットは以下のとおり。「長く働ける企業とは、自分のライフデザインと調和し、成長機会と安心できる環境の両立が実現できる職場である。」という価値観が共通していた。

共通して挙がっている要素

- 職場の風通しや人間関係が良い
- 自分の能力やスキルが活かされ、評価される
- ワークライフバランスが取れる
- 企業理念や目的が共有されている
- 福利厚生など制度面の安心がある
- 「今も未来も大切にしてくれる職場」

5. 効果検証　1)検証手法

- 本事業における効果検証として、事前・事後アンケート調査を実施し、プログラム参加による意識・認知の変化を把握した。

項　目	内　容
調査方法	• Webアンケート調査
対象者	• ワークショップ参加者25名（社会人18名、学生7名）
回収数・回収率	• 事前回答は23名（回収率92.0%）、事後回答は22名（回収率88.0%）であった。 • 事前・事後ともに回答のあった19~20名（社会人14~15名、学生5名）を有効回答として分析を行った。
設問項目	アンケート設問は、大きく以下の**3カテゴリーの視点で整理し、各設問は5段階評価で実施した。** **■支援プログラム成果指標** ライフデザインの明確化、働く理由・学ぶ理由の明確化、将来に向けた行動意欲、他者への推奨意向 **■参加者の満足感・心理的変化指標** 将来不安の変化、日々の満足感・幸福感、ライフデザインの意味認識 **■波及性・持続可能性指標** 継続参加意向、プログラム満足度および今後の活用可能性　など
実施時期	• 事前調査：令和8年1月19日 • 事後調査：令和8年1月20日

5. 効果検証　2)検証結果ーサマリ

- ライフデザインの明確性と将来への行動意図に有意な向上が確認され、認知と主体性の変容が示唆された。
- 4企業・1自治体・3大学による合同実施により、多様性と効率性を両立するモデルの可能性が示された。

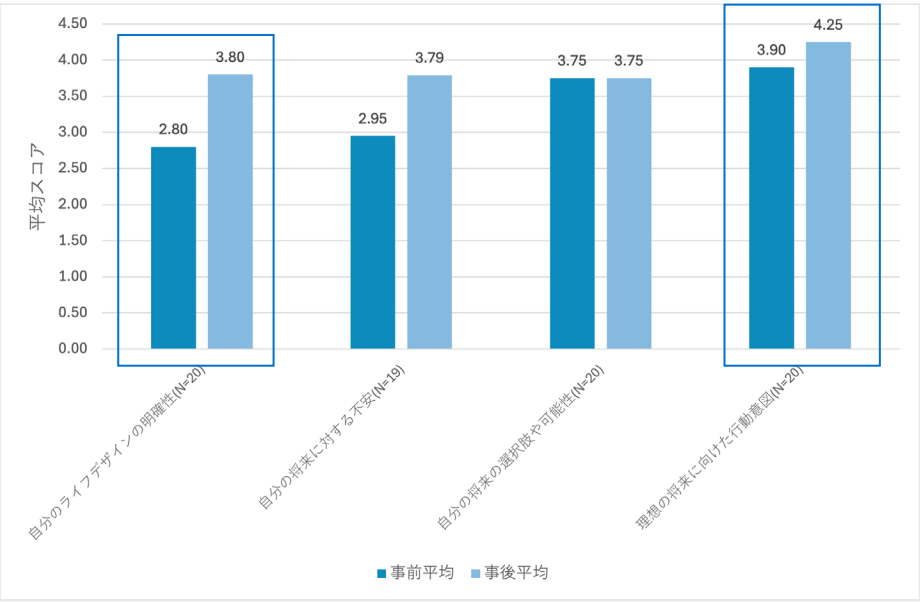
本事業の目的	検証項目		検証結果
本取組の目的は、職域におけるプレコンセプションケアを切り口として、働き方・ライフイベント・キャリア形成について世代横断的な対話機会を創出することで、**参画メンバーの意識変容**を促すことである。 併せて、複数機関が合同で実施する枠組みにより、単独実施と比較した場合の**費用対効果の高いモデルの有効性**を検証することを目的とする。	**意識変容**	自分のライフデザインの明確性	• スコア変化：事前平均 2.80pt → 事後平均 3.80pt（p<.01） • ライフとキャリアを統合的に捉える認識が有意に向上し、明確化に関する顕著な意識変容が確認された。
		理想の将来に向けた行動意図	• スコア変化：事前平均 3.90pt → 事後平均 4.25pt（p<.05） • 将来像の認識にとどまらず、行動へ向かう意欲（行動意図）の向上が統計的に有意に確認された。
	費用対効果の高さ		• 参画機関への呼びかけにより、**4企業、1自治体、3大学**から参加した。 • 講師や会場等の資源を共有する合同実施が可能となった。**単独開催では得にくい規模と多様性を効率的に確保できた**点は、本モデルの費用対効果の高さを補強する結果といえる。
			• 学生からは「社会人と職場風土を議論する機会は新鮮だった」との声があった。 • 参加者の**世代横断的対話の創出と学生の企業理解や就職先選定の視野拡張を同時に実現**できた点は、本モデルの費用対効果の高さを補強する結果といえる。

5. 効果検証　3)検証結果ー詳細

- 主要4指標の事前・事後比較において、「自分のライフデザインの明確性」、「将来に対する不安軽減」および「将来に向けた行動意図」に有意な向上が確認され、本取組が認知の深化と主体的行動意欲の醸成に寄与したことが示唆された。

主要４項目のアンケート結果（事前・事後比較）

※事前・事後ともに回答のあった対象者のみ



評価項目	事前平均	事後平均	平均差	有意差	効果量
自分のライフデザインの明確性(N=20)	2.80	3.80	+1.00	p < .01	大（d = 0.82）
自分の将来に対する不安軽減(N=19)	2.95	3.79	+0.84	p < .01	中～大（d = 0.69）
自分の将来の選択肢や可能性(N=20)	3.75	3.75	±0.00	n.s.	—
理想の将来に向けた行動意図(N=20)	3.90	4.25	+0.35	p < .05	中（d = 0.52）

※対応のあるt検定を実施。 ※効果量はCohen's dを算出。※n.s.は統計的有意差なしを示す。
※事前・事後のアンケート設問文の記載が一部異なるため、前後比較は参考としての傾向を示すものである。

6. 本事業から見えた課題と示唆

- 本取組では、プレコンセプションケアの視点を取り入れた対話型ワークショップによるライフデザイン支援を実施し、多世代・多機関連携のもとでその有効性を検証した。その結果、**ライフデザインの明確性および将来に向けた行動意図において有意な向上が確認**され、**認知の深化と主体的行動意欲の醸成**が示唆された。

- また、4企業・1自治体・3大学の参画により、講師・会場等の資源を共有する合同実施が可能となり、単独実施と比較して効率的な運営が実現した。さらに、世代横断的対話を通じて、社会人参加者にとっては**自社の風土や制度の在り方を改めて捉え直す機会**となり、就職活動前の学生にとっては**将来の選択肢や働き方に関する視野の拡張につながる契機**となった点は、本モデルの費用対効果を補強する結果といえる。

- 今後は、ライフデザイン支援としての職域におけるプレコンセプションケアの導入にあたり、経営層の関与や組織文化への配慮を含めた段階的実装モデルを整備し、産学官連携の枠組みの中で再現性と持続可能性を検証していくことも必要となる。

- 最後に、北海道大学COI-NEXTとしては、本取組参加者に対して「継続的に伴走するコミュニティモデル」や「実践的支援コンテンツ」の研究開発を重点テーマとして位置づけ、気づきを行動変容へと接続する持続可能な社会実装モデルの構築を目指し。引き続き活動を継続していく予定である。

参考資料

1. アンケート調査票
2. アンケート調査結果

番号	分類	事前アンケート項目	事後アンケート項目	回答形式	対象
1	参加プログラム	実証実験プログラム名で選択式	（共通）	選択式	共通
2	年齢	あなたの年齢を教えてください	（共通）	記入式	共通
3	居住地	都道府県	（共通）	選択式（47都道府県）	共通
4	主観的居住環境	あなたのお住まいの状況として当てはまるものをお選びください	（共通）	選択式（都市部／都市部と郊外の中間／郊外／郊外と農村・漁村部の中間／農村・漁村部）	共通
5	社会人or学生	あなたの年代・属性をお選びください	（共通）	選択式（中学生／高校生／大学生／大学院生／新社会人（10代後半～20代前半）／若手社会人（20代後半）／中堅社会人（30代前半）／その他社会人／その他／回答しない）	共通
6	性別	あなたの性別を教えてください	（共通）	選択式（男性／女性／その他／回答しない）	共通
7	結婚歴（社会人のみ）	あなたの結婚歴について教えてください	（共通）	選択式（未婚／既婚・同居中／既婚・別居中／離別・死別／回答しない）	社会人
8	こどもの有無（社会人のみ）	あなたにこどもはいますか	（共通）	選択式（はい／いいえ／回答しない）	社会人
9	進路（中高生）	卒業後の進路について、今の時点でどのように考えていますか	（共通）	選択式（専門学校や職業系の学校に進学したい／大学へ進学したい／就職を希望している／まだわからない・考え中／回答しない）	学生
10	参加したプログラムの評価	（なし）	参加したライフデザインのプログラムの期間を教えてください。（プログラム開始日から終了日までの期間を選択してください。）	選択式（単発（1日以内）／２日～６日／1週間～2週間／2週間～1か月／1か月～3か月／３か月以上）	共通
11		（なし）	参加したライフデザインのプログラムの回数を教えてください。（プログラム開始日から終了日までの回数を選択してください。）	選択式（１回、２回、３回、４回、５回、６回、７回、８回、９回、１０回、１１回以上）	共通
12		（なし）	参加したプログラムの提供形態を教えてください	複数選択式（ワークショップ／セミナー・講演／コーチング／ヒアリング・カウンセリング／eラーニング／自己学習ツール（eラーニング除く）／模擬体験・シミュレーション／その他（自由記述））	共通
13		（なし）	参加したプログラムで得られたライフデザインの情報についてすべてお選びください	複数選択式	共通
14		（なし）	参加したプログラムについて満足度はいかがでしたか	選択式（非常に満足／やや満足／どちらともいえない／あまり満足していない／全く満足していない）	共通
15		（なし）	参加したプログラムの期間（回数やプログラム全体の長さ）はどう感じましたか	選択式（ちょうどよい／やや長い／長い／やや短い／短い）	共通
16	理想的なプログラム形態	（なし）	あなたが理想的だと思うプログラムの期間を教えてください。（プログラム開始日から終了日までの期間を選択してください。）	選択式（単発（1日以内）／２日～６日／1週間～2週間／2週間～1か月／1か月～3か月／３か月以上）	共通
17		（なし）	あなたが理想的だと思うライフデザインのプログラムの回数を教えてください。（プログラム開始日から終了日までの回数を選択してください。）	選択式（１回、２回、３回、４回、５回、６回、７回、８回、９回、１０回、１１回以上）	共通
18		（なし）	あなたが理想的だと思うプログラムの提供形態を教えてください	複数選択式（ワークショップ／セミナー・講演／コーチング／ヒアリング・カウンセリング／eラーニング／自己学習ツール（eラーニング除く）／模擬体験・シミュレーション／その他）	共通
19		（なし）	あなたが理想的だと思う、プログラムで得たいライフデザインの情報についてすべてお選びください	複数選択式	共通

番号	分類		事前アンケート項目	事後アンケート項目	回答形式	対象
20	プログラムに関するご意見		（なし）	プログラムに関して、良かった点や改善してほしい点、今後の要望などがあれば自由にご記入ください。	自由記述	共通
21	ライフデザインの認知度		「ライフデザイン」という言葉を知っていますか	（なし）	選択式（はい／いいえ）	共通
22			今回のプログラムが「ライフデザイン」に初めて取り組む機会ですか	（なし）	選択式（はい／いいえ）	共通
23	ライフデザインの理解度		（なし）	今回のプログラムを通して「ライフデザイン」への理解は深まりましたか	5段階リッカート尺度（とてもそう思う／そう思う／どちらともいえない／あまりそう思わない／全くそう思わない）	共通
24	ライフデザイン支援の効果	自分のライフデザインの明確性	自分のライフデザインは明確だと感じますか	今回のプログラムを通して、自分のライフデザインが明確になったと感じますか	5段階リッカート尺度	共通
25		自分の将来に対する不安軽減	自分の将来に対する不安を感じていますか	今回のプログラムを通して、将来に対する不安が軽減したと感じますか	5段階リッカート尺度	共通
26		自分の将来の選択肢や可能性	自分の将来には、いろいろな選択肢や可能性があると思いますか	今回のプログラムを通して、自分の将来の選択肢が増えたと感じますか	5段階リッカート尺度	共通
27		理想の将来に向けた行動意図	「自分の理想とする将来」に向けて行動したい気持ちがありますか	今回のプログラムを通して、「自分の理想とする将来」の実現に向けて行動したいと思いましたか	5段階リッカート尺度	共通
28		日々感じる満足感や幸福感	日々の生活の中で満足感や幸福感を感じていますか	今回のプログラムを通して、日々の生活の中での満足感や幸福感が向上したと感じますか	5段階リッカート尺度	共通
29		自分の働く理由の明確さ	自分の働く理由は明確だと思いますか	今回のプログラムを通して、働く理由がより明確になったと感じますか	5段階リッカート尺度	社会人
30		職場へのエンゲージメント	自分は職場や仕事に対して前向きに取り組んでいる（職場へのエンゲージメントが高い）と感じますか	今回のプログラムを通して、自分は職場や仕事に対して前向きに取り組む意欲が高まった（エンゲージメントが高まった）と感じますか	5段階リッカート尺度	社会人
31		新しい知識を学ぶ意欲	新しい知識や情報を積極的に学びたいと思うことが多いですか	今回のプログラムを通して、新しい知識や情報を積極的に学びたいという意欲が高まったと感じますか	5段階リッカート尺度	学生
32		学ぶ理由の明確さ	自分は学ぶ理由が明確だと思いますか	今回のプログラムを通して、学ぶ理由がより明確になったと感じますか	5段階リッカート尺度	学生
33		ライフデザインの必要性	ライフデザインは自分にとって意味があると思いますか	ライフデザインは自分にとって意味があると感じますか	5段階リッカート尺度	共通
34		ライフデザインの他者推奨	ライフデザインを友人や家族にも勧めたいと思いますか	ライフデザインを友人や家族にも勧めたいと思いますか	5段階リッカート尺度	共通
35	今後のライフデザインの意向		（なし）	今後もライフデザインに関するプログラムが企業や学校・団体等から提供された場合に取り組みたいと思いますか	5段階リッカート尺度	共通
36			（なし）	今後もライフデザインに関するプログラムに個人的に取り組みたいと思いますか	5段階リッカート尺度	共通
37	ライフデザインでの気づき		ライフデザインプログラムを通して得たい気づき等あればおしえてください。（自由記述）	ライフデザインプログラムを通して得た気づき等あればおしえてください。（自由記述）	自由記述	共通
38	キャリアデザイン		（なし）	自身のライフとキャリアを考えるうえで、いずれは管理職（マネジメント職）をやってみたいと思いますか	5段階リッカート尺度	共通
39			（なし）	自分の人生においてライフ（プライベート）とキャリアのウエイトをどう考えていますか	ライフ（プライベート）重視／どちらかというとライフ（プライベート）重視／どちらかというとキャリア重視／キャリア重視	共通
40	プレコンセプションケア		（なし）	あなたの職場でプレコンセプションケアの考え方は浸透・尊重されていると感じますか？	5段階リッカート尺度	共通
41			（なし）	どうしたら今よりもプレコンセプションケアの考え方が浸透・尊重されると思いますか？	自由記述	共通

参考資料

1. アンケート調査票
2. アンケート調査結果

基本情報　No1~9

2 年齢	回答人数	割合
10代（10–19歳）	1名	4.5%
20代（20–29歳）	14名	63.6%
30代（30–39歳）	4名	18.2%
40代（40–49歳）	3名	13.6%
合計	**22名**	**100%**

3 居住地	回答人数	割合
北海道	17名	77.3%
東京都	3名	13.6%
千葉県	1名	4.5%
大阪府	1名	4.5%
合計	**22名**	**100%**

4 主観的居住環境	回答人数	割合
都市部	15名	68.2%
都市部と郊外の中間	5名	22.7%
郊外	2名	9.1%
合計	**22名**	**100%**

5 属性	回答人数	割合
若手社会人（20代後半）	5名	22.7%
その他社会人	5名	22.7%
大学生	5名	22.7%
新社会人（10代後半～20代前半）	3名	13.6%
中堅社会人（30代前半）	2名	9.1%
大学院生	2名	9.1%
合計	**22名**	**100%**
うち社会人	**15名**	**68.2%**
うち大学生・大学院生	**7名**	**27.3%**

6 性別	回答人数	割合
女性	12名	54.5%
男性	10名	45.5%
合計	**22名**	**100%**

7 結婚歴(社会人)	回答人数	割合
未婚	8名	53.3%
既婚・同居中	7名	46.7%
合計	**15名**	**100%**

8 こどもの有無(社会人)	回答人数	割合
なし	10名	66.7%
あり	5名	33.3%
合計	**15名**	**100%**

9 卒業後の進路(学生)	回答人数	割合
就職を希望している	4名	57.1%
大学院へ進学したい	2名	28.6%
まだ分からない・考え中	1名	14.3%
合計	**7名**	**100%**

※No1は全回答共通のため記載省略。事前事後共通の設問は、事後アンケートの結果を掲載

参加したプログラムの評価　No10~15

10 プログラムの期間	回答人数	割合
「単発（1日以内）	22名	100%
合計	**22名**	**100%**

11 プログラムの回数	回答人数	割合
1回	22名	100%
合計	**22名**	**100%**

12 プログラムの提供形態	回答数	割合（n=22）
ワークショップ	22	100%
セミナー・講演	22	100%

14 プログラムの長さ	回答人数	割合
ちょうどよい	22名	100%
合計	**22名**	**100%**

15 プログラムの満足度	回答人数	割合
非常に満足	14名	63.6%
やや満足	8名	36.4%
合計	**22名**	**100%**

13 得られた情報	回答数	割合（n=22）
キャリア-ライフとキャリアの両立	17	77.3%
ライフ-ライフイベント	15	68.2%
ライフ-家事	12	54.5%
ライフ-介護	12	54.5%
ライフ-ウェルビーイングの向上	11	50.0%
ライフ-ライフスタイル・暮らし方	10	45.5%
キャリア-働き方の多様性	8	36.4%
ライフ-生き方の多様性	7	31.8%
キャリア-リスキリング・学びなおし	7	31.8%
ライフ-出会い・結婚	5	22.7%
ライフ-私生活の充実	2	9.1%
スキル-協調性・関係構築力、他者受容性、コミュニケーションスキル	2	9.1%
ライフ-妊活・妊娠・出産	1	4.5%
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	1	4.5%
スキル-レジリエンス、課題解決力、情報収集能力、向上心・探求心、ホープ（未来志向で今を考える力）	1	4.5%
スキル-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	1	4.5%

参加したプログラムの評価　No20／理想的なプログラム形態　No16~18

① 良かった点

「異なる立場の人との対話機会」
- 学生 × 社会人 × 他社社員との意見交換ができた
- 多様な価値観・経験を聞けた
- 普段接点のない層との交流が刺激になった

「自分のライフプランを見直す機会」
- 自分の将来や働き方を改めて考えられた
- 漠然とした不安を共有できた
- 人生を見つめ直す機会になった

「実社会のリアルに触れられた」（学生）
- 実際に働いている人の声が聞けた
- 社会のリアルを知れた
- 働く環境について具体的に考えられた

② 改善してほしい点

「グループ内交流時間を増やしてほしい」
- 参加者が多く、発言機会がやや不足
- もう少し深掘りできる時間が欲しい

16 理想の期間	回答人数	割合
単発（1日以内）	20名	90.9%
2日～6日	2名	9.1%
合計	**22名**	**100%**

17 理想の回数	回答人数	割合
1回	14名	63.6%
2回	2名	9.1%
3回	4名	18.2%
4回	1名	4.5%
5回	1名	4.5%
合計	**22名**	**100%**

18 理想の提供形態	回答数	割合（n=22）
ワークショップ	21	95.5%
セミナー・講演	9	40.9%
コーチング	2	9.1%
ヒアリング・カウンセリング	2	9.1%

理想的なプログラム形態　No19

19 理想の得たい情報	回答数	割合（n=22）
キャリア-ライフとキャリアの両立	15	68.2%
ライフ-ライフイベント	12	54.5%
ライフ-ライフスタイル・暮らし方	12	54.5%
ライフ-ウェルビーイングの向上	11	50.0%
キャリア-リスキリング・学びなおし	11	50.0%
ライフ-家事	10	45.5%
ライフ-生き方の多様性	8	36.4%
キャリア-働き方の多様性	8	36.4%
ライフ-出会い・結婚	7	31.8%
ライフ-私生活の充実	6	27.3%
キャリア-社内でのキャリアプラン・キャリアパス	6	27.3%
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	6	27.3%
ライフ-介護	5	22.7%
ファイナンス-税制・制度	5	22.7%
レジリエンス、課題解決力、情報収集能力、向上心・探求心、ホープ（未来志向で今を考える力）	5	22.7%
ライフ-育児	4	18.2%
社外でのキャリアプラン・キャリアパス	4	18.2%

（続き）		
ライフ-こころとからだの健康	3	13.6%
ライフ-妊活・妊娠・出産	3	13.6%
スキル-アンガーマネジメント、モチベーションマネジメント、継続力・持続力	3	13.6%
スキル-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	3	13.6%
ファイナンス-ファイナンシャルプラン	2	9.1%
ファイナンス-資産形成・資産運用	2	9.1%
ファイナンス-公的な経済支援	2	9.1%
スキル-協調性・関係構築力、他者受容性、コミュニケーションスキル	2	9.1%
スキル-デジタルツール活用スキル、プロジェクト管理スキル	1	4.5%

ライフデザインの認知度、理解度　No21~23／ライフデザイン支援の効果　No24~34

21 ライフデザインの認知度	回答人数	割合
知っている	18名	78.3%
知らない	5名	21.7%
合計	**23名**	**100%**

22 ライフデザインの経験	回答人数	割合
あり	8名	34.8%
なし	13名	56.5%
無回答	2名	8.7%
合計	**23名**	**100%**

23 ライフデザインの理解度	回答人数	割合
とてもそう思う	13名	59.1%
そう思う	9名	40.9%
合計	**22名**	**100%**

評価項目	回答人数	事前平均	事後平均	平均差
24 自分のライフデザインの明確性	20名	2.80	3.80	+1.00
25 自分の将来に対する不安軽減	19名	2.95	3.79	+0.84
26 自分の将来の選択肢や可能性	20名	3.75	3.75	±0.00
27 理想の将来に向けた行動意図	20名	3.90	4.25	+0.35
28 日々感じる満足感や幸福感	20名	4.15	4.00	-0.15
29 自分の働く理由の明確さ（社会人）	15名	4.00	4.00	±0.00
30 職場へのエンゲージメント（社会人）	15名	3.93	4.07	+0.13
31 新しい知識を学ぶ意欲（学生）	5名	4.40	3.80	-0.60
32 学ぶ理由の明確さ（学生）	5名	3.60	4.00	+0.40
33 ライフデザインの必要性	19名	4.00	4.26	+0.26
34 ライフデザインの他者推奨	20名	3.60	4.10	+0.50

※事前・事後ともに回答のあった20名（社会人15名、学生5名）を対象とした比較。一部前後の回答に漏れがある項目もあるため、回答数は20名に満たない項目も存在する。
また、事前・事後のアンケート設問文の記載が一部異なるため、前後比較は参考としての傾向を示すものである

今後のライフデザインの意向　No35,36／ライフデザインでの気づき　No37

35 学校・団体等による ライフデザインプログラムへの取組意向	人数	割合
とてもそう思う	6名	27.3%
そう思う	13名	59.1%
どちらともいえない	3名	13.6%
合計	**23名**	**100%**

36 個人として ライフデザインプログラムへの取組意向	人数	割合
とてもそう思う	7名	31.8%
そう思う	11名	50.0%
どちらともいえない	4名	18.2%
合計	**23名**	**100%**

37 ライフデザインでの気づき

事前

- 今回は見学という形で参加させていただきますが、今回のプログラムで学んだことや参加者の皆様の声・考えをしっかりと吸収し、今後の職場環境の改善に活かしていきたいと考えております。何卒よろしくお願いいたします。
- 自分と同世代の人がライフデザインについてどのくらい考えているのか。また、自分より上の世代の人が私の年齢の時にライフデザインについてどのように考えていたか知りたいです。
- どのようにライフデザインしていくのか、基準としたい自分の軸はどんなものなのか、検討するきっかけにしたい。

事後

- 年齢、社会人、学生など、立場によって価値観が違うこと。
- ライフデザインというものを重く捉えていましたが、もっと気軽に、定期的に立てて、修正して、そのときの自分にアジャストしていく、自分の現在地と見通しを確認するのに使うことができるな、と感じました。
- プレコンセプションケアや人生設計などについて考えたことがほとんどなかったので、グループワークがあることが非常に良かったと思います。
- 自分がもう25歳ということを実感してしまった。今までなんとなく30歳で結婚と言っていたが、遠くない将来だと思い、真剣に考えようと思った。
- 自分のライフデザインを描くことの重要性と、プログラムを実現させることがウェルビーイングの向上に繋がるのだと感じました。

キャリアデザイン　No38,39／プレコンセプションケア　No40,41

38 管理職の意向	回答人数	割合
とてもそう思う	9名	40.9%
そう思う	10名	45.5%
あまりそう思わない	2名	9.1%
そう思わない	1名	4.5%
合計	**22名**	**100%**

39 キャリアのウェイト	回答人数	割合
キャリア重視	1名	4.5%
どちらかというとキャリア重視	5名	22.7%
どちらかというとライフ（プライベート）重視	12名	54.5%
ライフ（プライベート重視）	4名	18.2%
合計	**22名**	**100%**

40 ﾌﾟﾚｺﾝｾﾌﾟｼｮﾝｹｱの浸透度(社会人)	回答人数	割合
とてもそう思う	4名	26.7%
そう思う	5名	33.3%
あまりそう思わない	6名	40.0%
合計	**15名**	**100%**

41 ﾌﾟﾚｺﾝｾﾌﾟｼｮﾝｹｱの浸透策

- 管理職が発信する
- 制度を整備するだけでなく、会社や同僚の理解や環境を整えることが大事だと思う
- 経営層と現場のコミュニケーション
- 経営陣や管理職から意識を変えていただけると良いと思う（経営陣や管理職が年齢層が高い男性ばかりだと、プレコンセプションケアの重要性を知らない）
- 管理職から実践・周知する。
- 経営層から推進することが必要。
- ワークショップを沢山おこなう。
- まずは、社員が知識習得するための研修が必要かと思います。

国立大学法人北海道大学
〒060-0808
北海道札幌市北区北8条西5丁目
Tel. 011-716-2111(代表)
E-mail：coi-office@fmi.hokudai.ac.jp
URL：https://www.hokudai.ac.jp/