若者の主体的なライフデザイン力を育む行動促進型プログラム

事業報告書

令和8年1月30日

特定非営利活動法人manma

目次

サマリ 2

1. 本事業における課題・背景 3

2. 実施体制 5

3. スケジュール 6

4. 実施内容 7

5. 効果検証 9

6. 本事業から見えた課題と示唆 19

参考資料

1. アンケート調査票 28

2. アンケート調査結果 35

若者の主体的なライフデザイン力を育む行動促進型プログラム（特定非営利活動法人manma）

キャリアライフに対する主体的な意識形成を目的に、先輩社員の実体験共有や対話型プログラムを実施し、『ライフデザインの明確さ』や『職場へのエンゲージメント』を前向きに捉える心理的変化が見られた。

実施目的

・若手社員がキャリアライフを主体的に捉え直す機会を提供し、多様な実例に触れることで、将来への不安軽減と自分らしいライフデザインの形成を目指した。

実施内容・スケジュール

・東京ガス株式会社：女性常務・先輩社員によるキャリアライフ紹介、座談会、ネットワーキングの実施。※10/20(月)開催、44名参加
・THE SUNTORY UNION：対話を通じた自己理解を深めるワークや先輩社員の講話を実施。※11/1(土)開催、28名参加

	10月	11月	12月	1月
東京ガス株式会社	・最終準備 ・セミナー実施日	・効果分析	・今後の展開方針整理	
THE SUNTORY UNION	・最終準備	・セミナー実施日	・効果分析 ・今後の展開方針整理	

▼先輩社員のキャリライフ紹介／集合写真（東京ガス株式会社）



▼4Lワーク（THE SUNTORY UNION）



実施体制・実証フィールド

- 東京ガス株式会社：キャリアライフ・ビュッフェ主催・企画運営
- THE SUNTORY UNION：セミナー共催・社内展開調整
- 特定非営利活動法人manma：企画・運営

効果検証結果

- セミナー前後で取得したアンケートの**「ライフデザインの明確さ」**を測る項目において、肯定的回答が大幅に増加。
（肯定的回答が**48.2ポイント増加**。）

ライフデザインの明確さ	開催前	開催後
肯定的回答	12.1%	**60.3%**
中立的・否定的回答	87.9%	**39.7%**

※実証企業2社の実数値を用いて加重平均を算出
※肯定的回答＝そう思う・とてもそう思う
※中立的・否定的回答＝どちらともいえない・そう思わない・全くそう思わない

ライフデザイン支援の普及・拡大に向けた示唆

- ライフデザインに関する対話の機会は、若手社員の不安軽減や主体的なキャリア意識の形成に寄与することが示唆された。
- 今後は単発の機会提供にとどまらず、キャリアの節目ごとに継続的に内省と対話を促す仕組みとして、企業の人材育成施策へ段階的に組み込むことが有効かつ重要である。

1.本事業における課題・背景（東京ガス株式会社）

- 女性社員比率が約20%と少なく、ロールモデル不足からキャリアライフの具体化が難しいという課題がある。その一方で、20代女性の昇進意欲が約90%と高い傾向にありその意欲を伸ばすため、多様なキャリアライフのかたちを「見て・知って・選べる」機会を提供し、キャリアライフイメージを具体化すること及びその効果を検証することを目的とした。

背景

- 女性はライフステージの中で多様な選択肢からキャリアを築くことが一般的。特に若年層では、性別役割分担意識の変化により選択肢が広がる一方、悩みや迷いが増加。
- 本企業の女性社員割合は約20%と少なく、実際のロールモデルやキャリアパスを身近に「見て」「知る」機会が少ない現状がある。
- 20代女性社員の昇進意欲は、約90%と高いことが明らかになっており、その意欲を活かし伸ばしていくため、20代の女性社員をターゲットとした。

目的

- 多様な先輩社員のリアルなキャリアライフを知ることで、参加者自身が「自分らしいキャリア」を考えるきっかけを創る。
- 将来に向けた主体的なキャリア形成の一歩を踏み出す機会とする。

⇒若手女性社員のキャリア形成支援を通じて、将来的な女性管理職比率の向上に寄与する。

1.本事業における課題・背景（THE SUNTORY UNION）

- 入社5年目は結婚やライフイベントを意識し始める時期である一方、勤務地や業務が変わりやすい企業環境から将来への不確実性に不安を抱く社員が多いという課題に対し、対話を通じた自己理解と多様なキャリアライフの提示により将来像を具体化する機会を提供し、その効果を検証することを目的とした。

背景

- 働く場所や業務内容が変わる可能性が高い当社では、女性社員は結婚・出産との両立、男性社員は勤務地・業務変化や異動タイミングなど、将来の不確実性に不安を抱える社員が多い。
- 加えて入社5年目社員は、結婚やライフイベントを意識し始める時期であり、将来像の自己整理が難しい状況に置かれている層が多い。
- 組合ビジョンである「一人ひとりの自分らしい毎日」の実現に向け、これらの課題に対応する施策として本セミナーを企図した。

目的

- ライフデザインに関する漠然とした不安を解消し、ライフデザインの重要性理解と自己の将来像の可視化を通じて、入社5年目の組合員が主体的にキャリアを描き行動する力（キャリアオーナーシップ）を高める。

2. 実施体制

- 東京ガス株式会社：東京ガス株式会社と特定非営利活動法人manmaが協働し、入社4年目をメインとした20代女性社員へライフデザイン支援を提供し、効果検証を実施した。
- THE SUNTORY UNION：特定非営利活動法人manmaを中心とし、THE SUNTORY UNIONの企画・運営協力の基、入社5年次組合員へライフデザイン支援を提供し、効果検証を実施した。

団体の概要

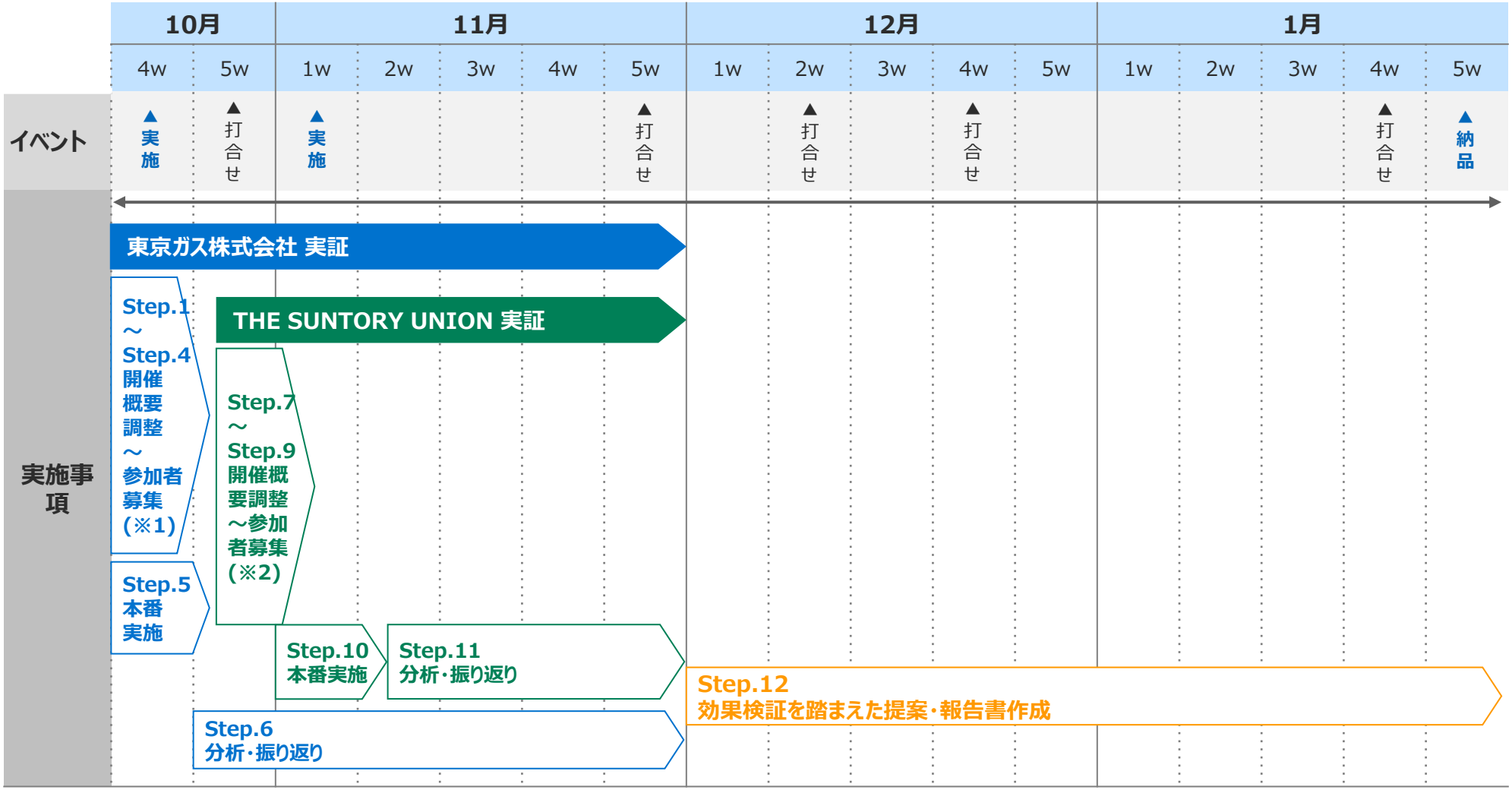
団体名	特定非営利活動法人manma
本社所在地	〒170-0005 東京都豊島区南大塚3-36-7 南大塚T&Tビル 5F
代表者役職氏名	代表理事　越智 未空
設立年	令和3年8月（任意団体設立：平成36年1月）
従業員数	業務委託10人（令和7年12月時点）
事業内容	結婚や子育てといった家族形成初期の選択に関心や不安のある大学生や若手社会人を対象に、ライフデザイン支援を行う。仕事、結婚、子育てを包括的に学べる機会を提供し、多様な生き方や家族・パートナーシップの在り方を理解することで、納得感を持って自分らしい選択ができるようサポートしている。若い世代が家族形成について学ぶ機会を当たり前のように得られる社会の仕組み化を目指している。
URL	https://manma.co

実施体制の詳細



3. スケジュール

- 本事業は、令和7年10月から令和8年1月の4か月間で実施した。



※注釈1：Step.2=企画・コンテンツの詳細化／Step.03=効果検証設計　※注釈2：Step.8=企画・コンテンツの詳細化

4. 実施内容（東京ガス株式会社）

- 女性常務・先輩社員によるキャリアライフ紹介・座談会・ネットワーキングの実施。（※10/20(月)開催、44名参加）

①課題を踏まえたコンテンツ設計

✓ 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代女性を主な対象に。

✓ 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しており、将来のキャリアを具体的に描きにくい状況にある。

✓ キャリアライフビュッフェの目的：
多様なキャリアを「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設計。

②キャリアビュッフェ開催・運営

✓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

③効果検証

✓セミナー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分析結果を踏まえた今後の企画検討

✓セミナー満足度は100%と非常に高く、心理的変化を踏まえても “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。

✓状況を多角的に分析しながら、対象層の選定など含めて、企画を継続検討。

▼小西常務の講演



▼先輩社員のキャリアライフ紹介



▼集合写真



▼座談会



▼女性特有の健康課題に関する取り組みを展示



4. 実施内容（THE SUNTORY UNION）

- 対話を通じた自己理解を深める価値観ワークや4Lワーク、先輩社員の講話を実施。（※11/1(土)開催、28名参加）

①課題を踏まえたコンテンツ設計

✓組合ビジョンである「一人ひとりの自分らしい毎日」や、テーマで掲げる「キャリアオーナーシップの推進」の実現に向けて、若手社員のライフデザイン設計における不安・迷いを課題として抽出。

✓参加者が「自分らしいライフデザイン」を考え、主体的な行動を起こす機会となるよう、対話を通じた自己理解を軸にプログラム設計。

②ライフデザインセミナー開催・運営

✓導入・チェックイン（ライフデザインを考える意義）

✓価値観ワーク（“バリューズカード”という大切にしたい信念を対話を通じて可視化するツールを活用し、価値観の棚卸し）

✓ゲストトーク（多様なキャリアライフを知る）

✓4Lワーク（ライフデザインに関する価値観の可視化）

③効果検証

✓セミナー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・働く理由の明確化・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。

✓「将来不安の軽減・将来の選択肢拡大」など一部の項目では実感にばらつきが見られ、単発的な学びに留まる可能性が示唆された。

④分析結果を踏まえた今後の企画検討

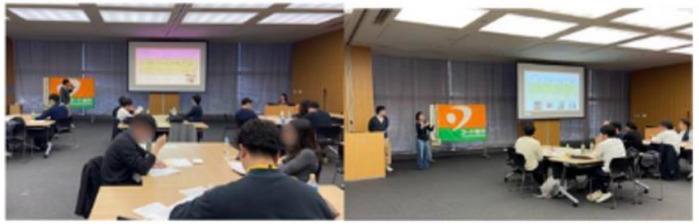
✓セミナー満足度は88%と高く、「ライフデザインの意義理解・自己理解の深化・行動意欲の喚起」などの心理的変化を踏まえてもセミナー目的・獲得目標は達成。

✓今後は“きっかけづくり”や“機会提供”を軸に、支援対象の拡大・行動支援の強化等の必要性を多角的に分析し、企画を継続検討。

▼価値観ワークの様子



▼先輩社員のキャリアライフ紹介（ゲストトーク）



▼4Lワーク共有の様子



5. 東京ガス株式会社 効果検証　1)検証手法

- セミナー前後にWebアンケート調査を実施し、参加者の心理的変化を定量的に把握することで効果検証を行った。
- アンケート調査票については、参考資料を参照のこと。

項目	内容
調査方法	• Webアンケート調査（セミナー前後比較）
対象者	• 入社4年目を中心とした20代女性社員 44名
回収数・回収率	• 開催前：38名（86.4%）、開催後：39名（88.6%）
設問数	• 開催前：14問 • 開催後：21問 ※詳細設問は参考資料参照
実施時期	• 事前調査：令和7年10月16日～10月20日 • 事後調査：令和7年10月20日～10月21日

5. THE SUNTORY UNION 効果検証　1)検証手法

- セミナー前後にWebアンケート調査を実施し、参加者の心理的変化を定量的に把握することで効果検証を行った。
- アンケート調査票については、参考資料を参照のこと。

項目	内容
調査方法	• Webアンケート調査（セミナー前後比較）
対象者	• 入社5年目社員 30名（当日欠席者が2名のため最終参加者28名）
回収数・回収率	• 開催前：28名（93.3%）、開催後：25名（89.3%）
設問数	• 開催前：16問 • 開催後：26問 ※詳細設問は参考資料参照
実施時期	• 事前調査：令和7年10月28日～11月1日 • 事後調査：令和7年11月1日

5. 東京ガス株式会社 効果検証　2)検証結果ーサマリ

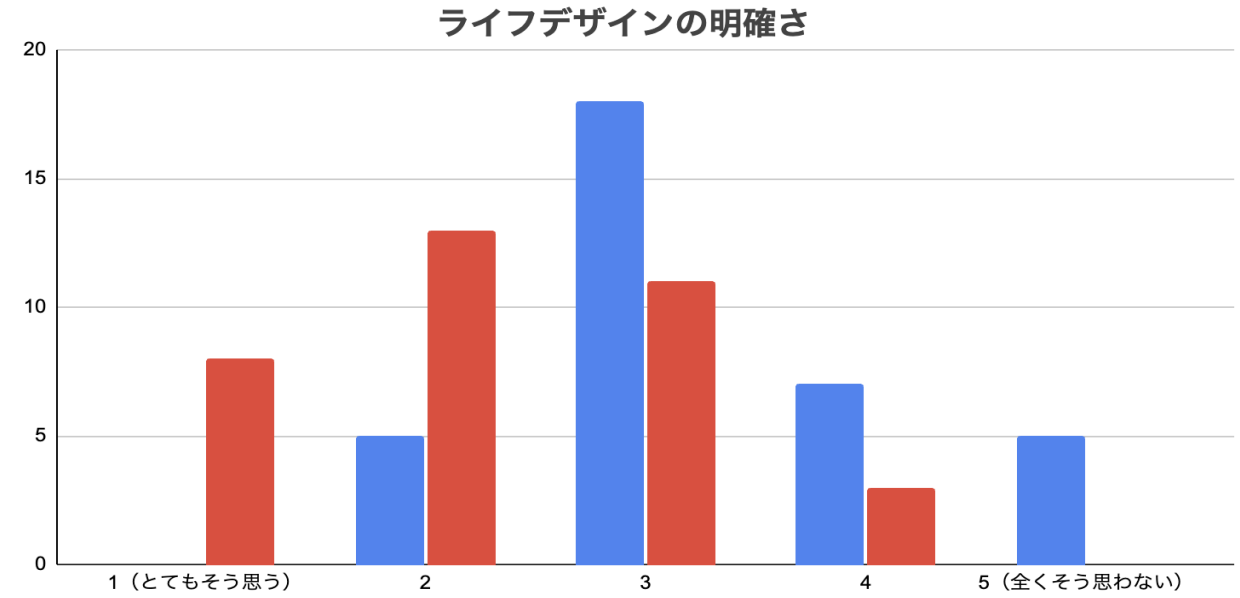
- 主たる検証項目において、参加者のキャリアライフに対する認識や心理状態に有意な改善が見られた。
- アンケート調査結果の全体については、参考資料を参照のこと。

本事業の目的	検証項目	検証結果
・多様な先輩社員のキャリア・ライフ実例に触れることで、参加者自身が「自分らしいキャリア」を考えるきっかけを創出し、 将来に向けた主体的なキャリア形成の一歩を踏み出すこと。	ライフデザインの明確さ(※)	ライフデザインの明確さに関する“肯定的回答”が大幅に増加。 実施前：14.3% ➡ 実施後：60.0% ※Wilcoxon符号付順位検定で、$p < 0.01$ のため有意な改善。
	将来に対する不安認識	将来に対する不安認識に関する“否定的回答”が大幅に減少。 実施前：62.9% ➡ 実施後：8.6% ※Wilcoxon符号付順位検定で、$p < 0.01$ のため有意な改善。
	職場へのエンゲージメント	職場へのエンゲージメントに関する“肯定的回答”が増加、 “否定的回答”がゼロへ。 実施前：74.3% ➡ 実施後：80.0%（肯定的回答） 実施前：8.6% ➡ 実施後：0%（否定的回答） ※Wilcoxon符号付順位検定で、$p \geq 0.05$ のため有意差はなし。

※注釈：本項目における「ライフデザインの明確さ」とは、自分自身のライフデザインに対する認識の明確さを指します。

5. 東京ガス株式会社 効果検証　3)検証結果ー詳細①

※注釈：開催前･開催後共にアンケート回答してくれた35名で比較



■ **自分のライフデザインは明確だと感じますか。(開催前)**
■ **セミナーを通して、ライフデザインが明確になったと感じますか。(開催後)**

ライフデザインの明確さ	開催前	開催後
肯定的回答	14.3%	60.0%
中立的回答	51.4%	31.4%
否定的回答	34.3%	8.6%

※肯定的回答＝そう思う･とてもそう思う（1･2）
※中立的回答＝どちらともいえない（3）
※否定的回答＝そう思わない･全くそう思わない（4･5）

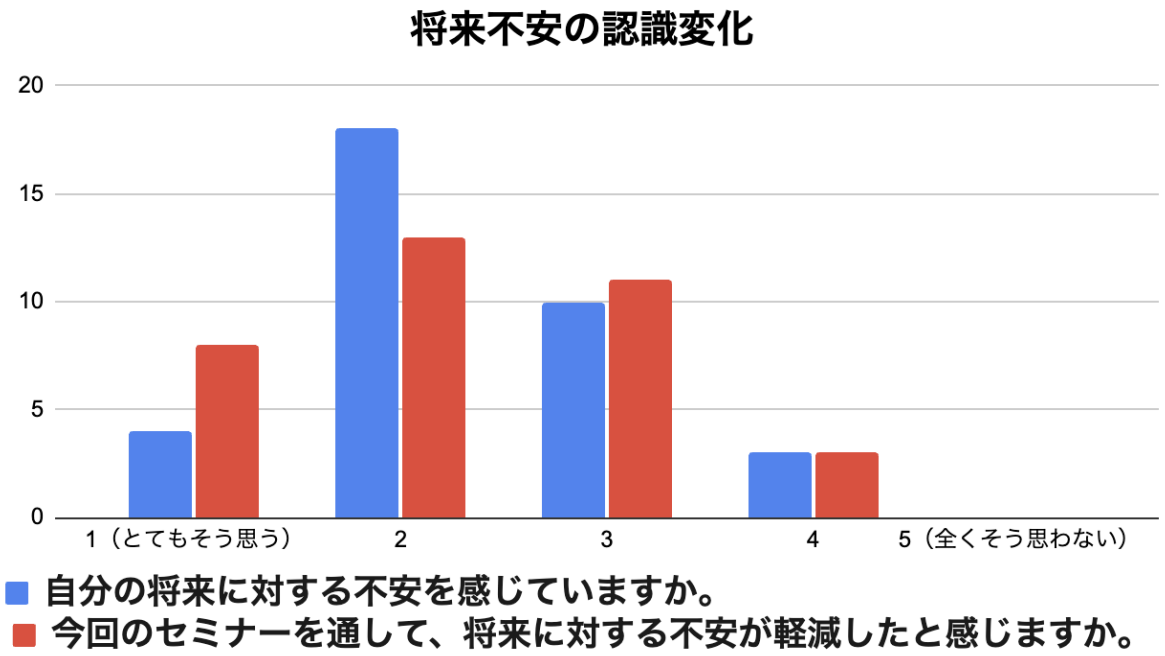
＜考察＞

- 開催前：「どちらともいえない（3）」が最多 → ライフデザインに対する明確さが曖昧な方が多かった。
- 開催後：「そう思う（2）」と「とてもそう思う（1）」が合計16名増加 → セミナーを通じて明確化が進んだと推測。
- 加えて、否定的回答（4･5）は12名から3名まで減少 →ライフデザインの明確化が促進されたと考えられる。

※※Wilcoxon符号付順位検定で、$p < 0.01$ のため有意な改善。

5. 東京ガス株式会社 効果検証　3)検証結果ー詳細②

※注釈：開催前･開催後共にアンケート回答してくれた35名で比較



将来不安の認識変化	開催前	開催後
肯定的回答	8.6%	60.0%
中立的回答	28.6%	31.4%
否定的回答	62.9%	8.6%

※この設問のみ開催前後の質問項目が異なるため下記の通り算出。
＜開催前＞
※肯定的回答＝そう思わない･全くそう思わない（4･5）
※中立的回答＝どちらともいえない（3）
※否定的回答＝そう思う･とてもそう思う（1･2）
＜開催後＞
※肯定的回答＝そう思う･とてもそう思う（1･2）
※中立的回答＝どちらともいえない（3）
※否定的回答＝そう思わない･全くそう思わない（4･5）

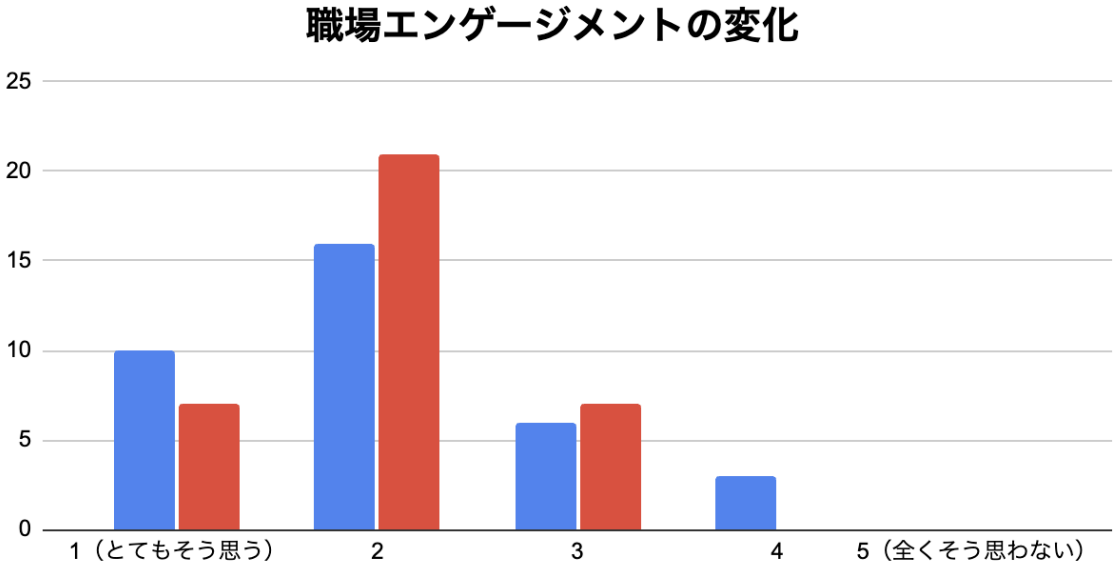
＜考察＞

- 開催前：「そう思う（2）」「どちらともいえない（3）」に回答が集中し、将来に対して不安を抱えている方が多い。
- 開催後：「そう思う（2）」が最も多く「とてもそう思う（1）」も合わせると、21名と60%の方がセミナーを通じて不安が軽減されたと回答。
- 加えて、否定的回答は12名から3名まで減少 → 将来に対する不安軽減が促進されたと考えられる一方、「どちらともいえない（3）」も11名と不安軽減に繋がりきっていない層も一定数存在。

※Wilcoxon符号付順位検定で、$p < 0.01$ のため有意な改善。

5. 東京ガス株式会社 効果検証　3)検証結果ー詳細③

※注釈：開催前･開催後共にアンケート回答してくれた35名で比較



職場エンゲージメントの変化	開催前	開催後
肯定的回答	74.3%	80.0%
中立的回答	17.1%	20.0%
否定的回答	8.6%	0.0%

※肯定的回答＝そう思う･とてもそう思う（1･2）
※中立的回答＝どちらともいえない（3）
※否定的回答＝そう思わない･全くそう思わない（4･5）

■ **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。**

■ **今回のセミナーを通して、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。**

＜考察＞

- 開催前：「そう思う（2）」が最多、次点で「とてもそう思う（1）」と、開催前から前向きな意欲が示されている。
- 開催後：肯定的回答全体（1･2）が28名とセミナーを通じて8割を超える多くの参加者が更なる前向きな意欲を示した。
- また否定的回答（4）が3→0名と否定的に捉える層は消失、職場･仕事への前向きな姿勢が広がったことがわかる。

※Wilcoxon符号付順位検定で、$p \geq 0.05$ のため有意差はなし。

5.THE SUNTORY UNION 効果検証　2)検証結果ーサマリ

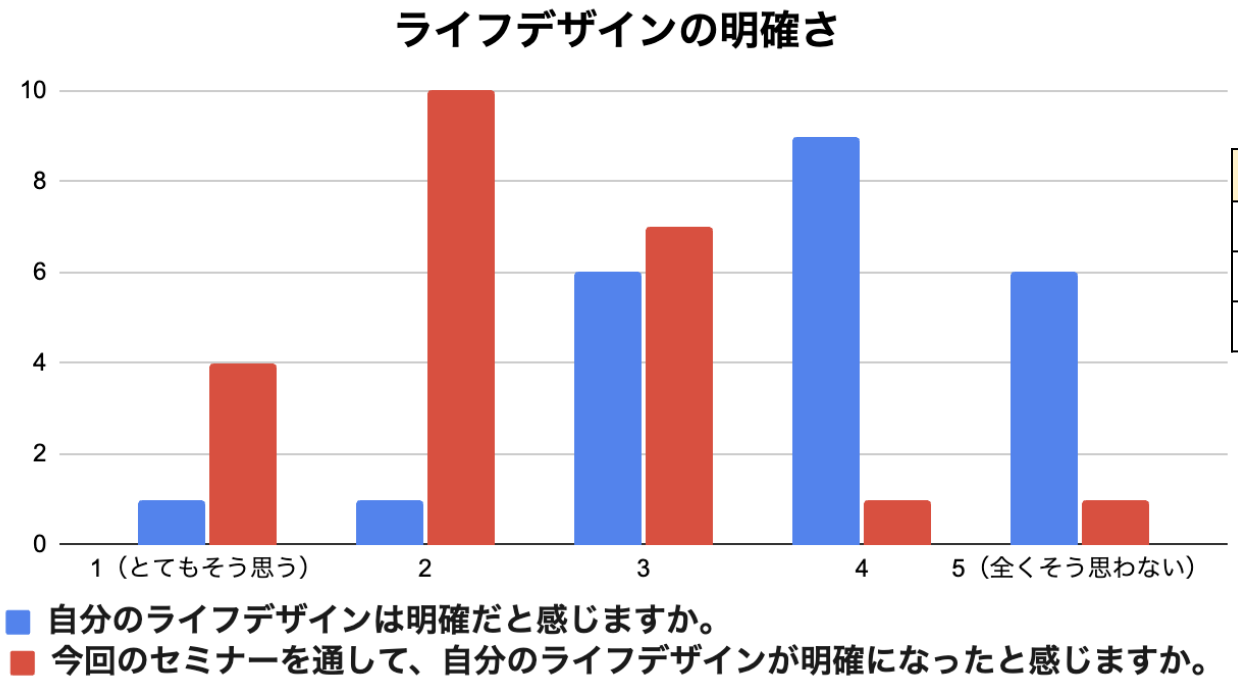
- 主たる検証項目において、参加者のキャリアライフに対する認識や心理状態に有意な改善が見られた。
- アンケート調査結果の全体については、参考資料を参照のこと。

本事業の目的	検証項目	検証結果
・ライフデザインに関する漠然とした不安を解消し、ライフデザインの重要性理解と自己の将来像の可視化を通じて、5年次組合員が主体的にキャリアを描き行動する力（キャリアオーナーシップ）を高める。	ライフデザインの明確さ(※)	ライフデザインの明確さに関する“肯定的回答”が大幅に増加。 実施前：8.7% ➡ 実施後：60.9% ※Wilcoxon符号付順位検定で、$p < 0.01$ のため有意な改善。
	働く理由の明確化	将来に対する不安認識に関する“否定的回答”が大幅に減少。 実施前：43.5% ➡ 実施後：65.2% ※Wilcoxon符号付順位検定で、$p \geq 0.05$ のため有意差はなし。
	職場へのエンゲージメント	職場へのエンゲージメントに関する“肯定的回答”が増加。 実施前：52.2% ➡ 実施後：73.9% ※Wilcoxon符号付順位検定で、$p \geq 0.05$ のため有意差はなし。

※注釈：本項目における「ライフデザインの明確さ」とは、自分自身のライフデザインに対する認識の明確さを指します。

5. THE SUNTORY UNION 効果検証　3)検証結果ー詳細①

※注釈：開催前･開催後共にアンケート回答してくれた23名で比較



ライフデザインの明確さ	開催前	開催後
肯定的回答	8.7%	60.9%
中立的回答	26.1%	30.4%
否定的回答	65.2%	8.7%

※肯定的回答＝そう思う･とてもそう思う（1･2）
※中立的回答＝どちらともいえない（3）
※否定的回答＝そう思わない･全くそう思わない（4･5）

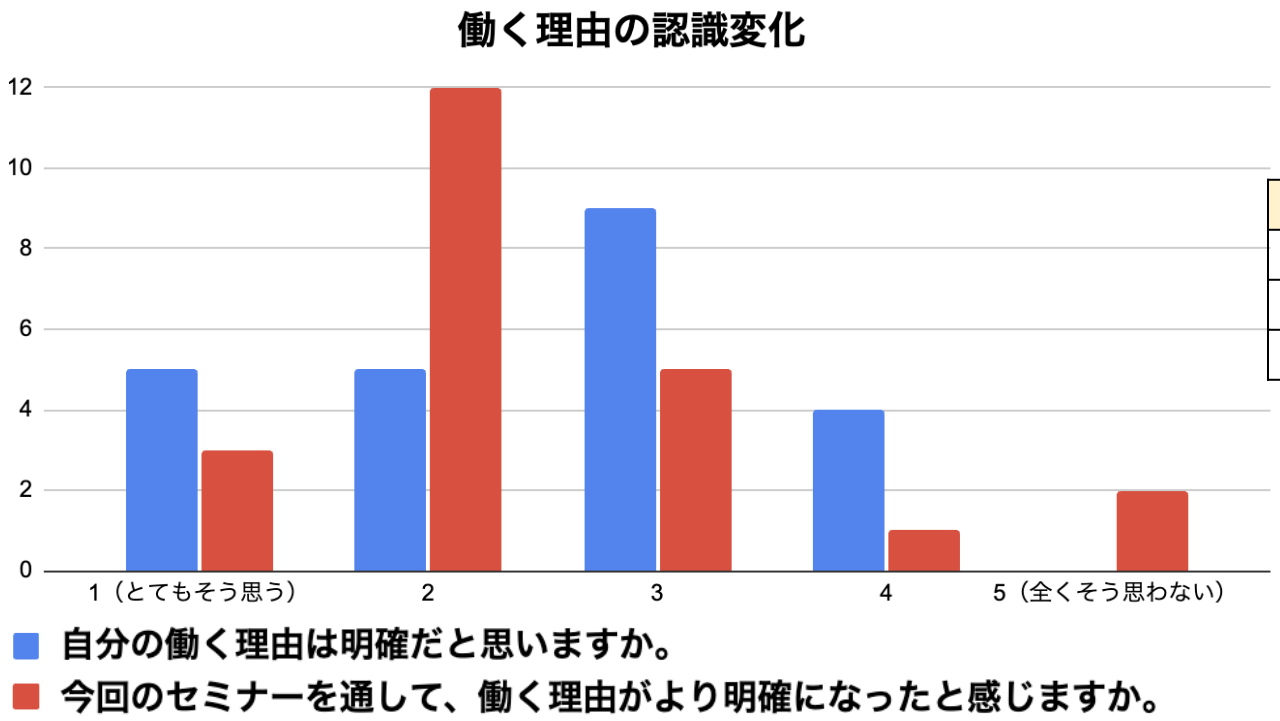
＜考察＞

- 開催前：「そう思わない（4）」が最多と、ライフデザインに対する明確さが曖昧な方が多かった。
- 開催後：「そう思う（2）」が最多となり「とてもそう思う（1）」と併せて16名とセミナーを通じて明確化が前進。
- 加えて、否定的な回答（4･5）は15名から2名まで減少し、ライフデザインの不明確さが軽減されたことが伺える。

※※Wilcoxon符号付順位検定で、$p < 0.01$ のため有意な改善。

5. THE SUNTORY UNION 効果検証　3)検証結果ー詳細②

※注釈：開催前･開催後共にアンケート回答してくれた23名で比較



働く理由の認識変化	開催前	開催後
肯定的回答	43.5%	65.2%
中立的回答	39.1%	21.7%
否定的回答	17.4%	13.0%

※肯定的回答＝そう思う･とてもそう思う（1･2）
※中立的回答＝どちらともいえない（3）
※否定的回答＝そう思わない･全くそう思わない（4･5）

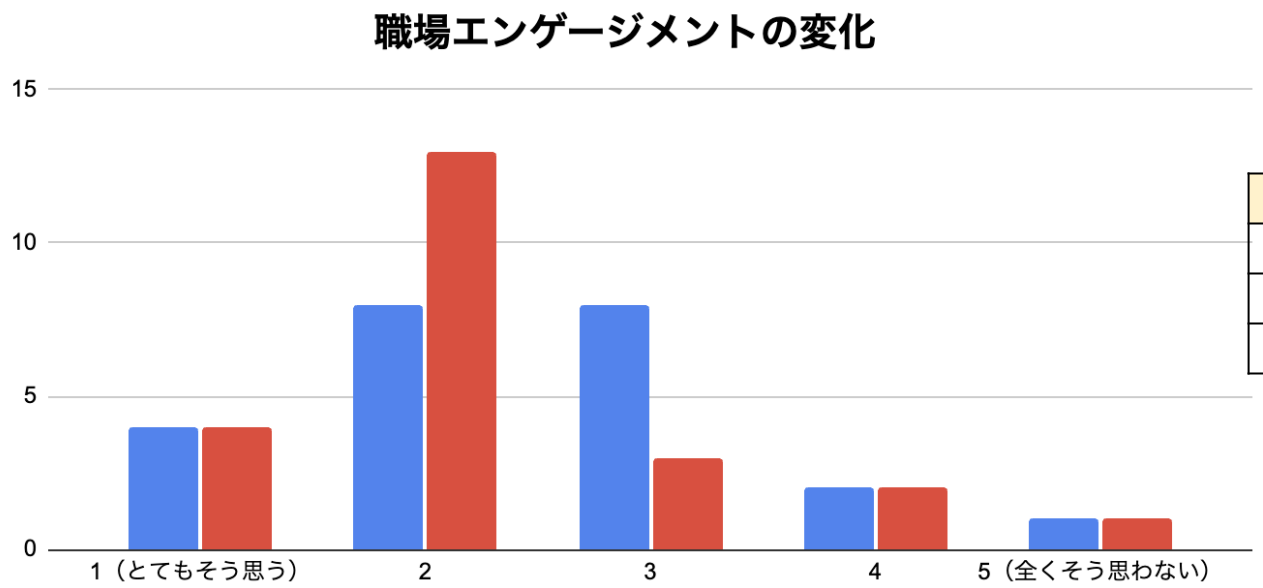
＜考察＞

- 開催前：「どちらともいえない（3）」が最多 → 働く理由の明確さにはばらつきがある状態。
- 開催後：「そう思う（2）」が大幅に増加し「どちらともいえない（3）」「そう思わない（4）」が減少。
- 15名と多くの方が働く上での目的意識の整理が前進、ただし一部否定的回答もあり濃淡があることが伺える。

※Wilcoxon符号付順位検定で、$p \geq 0.05$ のため有意差はなし。

5. THE SUNTORY UNION 効果検証　3)検証結果ー詳細③

※注釈：開催前･開催後共にアンケート回答してくれた23名で比較



職場エンゲージメントの変化	開催前	開催後
肯定的回答	52.2%	73.9%
中立的回答	34.8%	13.0%
否定的回答	13.0%	13.0%

※肯定的回答＝そう思う･とてもそう思う（1･2）
※中立的回答＝どちらともいえない（3）
※否定的回答＝そう思わない･全くそう思わない（4･5）

＜考察＞

- 開催前：肯定的回答（1･2）と、どちらともいえない(3)+否定的回答（4･5）がほぼ同等と、前向きな意欲に濃淡がある。
- 開催後：「とてもそう思う･そう思う」が計17名とセミナーを通じて多くの参加者が前向きな意欲を示した。
  一方、中立的+否定的回答（3･4･5）も6名と少数ではあるが存在し、意欲の高まりには個人差が見られた。

※Wilcoxon符号付順位検定で、$p \geq 0.05$ のため有意差はなし。

6.本事業から見えた課題と示唆　1)ライフデザイン支援の普及・拡大に向けた示唆　ア)課題

- エネルギー業界をはじめとする伝統的な企業体質を持つ組織では、男性比率が高い傾向にあり、特に管理職比率においてその傾向が顕著である。そのため、昇進意欲を持つ若手女性が自身の将来像を投影できる身近なロールモデルが不足している。

課題と背景要因

大企業

1 当事者（20代女性）

- **課題：将来のキャリアパスに対する不透明感**
- 背景要因：大企業特有の転勤を伴う異動等もあることから、自身のライフイベント（結婚・出産等）とキャリア形成の両立を具体的にイメージしづらい。
- **課題：昇進・成長意欲と環境のミスマッチ**
- 背景要因：管理職の女性比率が低いため、責任ある立場と私生活を両立している身近なロールモデルが不足し、キャリアアップへの心理的障壁となっている。

2 周辺・周囲＋支援者（上司）

- **課題：成長機会の無意識な制限**
- 背景要因：本人の高い成長意欲を認識しつつも、将来のライフイベントへの配慮から、ハードな業務や挑戦的アサインメントを避ける「バイアス」の存在。
- **課題：“ライフ”キャリアに関する対話スキルの不足**
- 背景要因：転勤や異動といった不確実なキャリアパスに対し、部下の個人的なライフプランにどこまで踏み込んで相談に乗るべきか、上司側が適切な距離感や対話手法を持ち合わせていない。

3 支援者（人事、経営層）

- **課題：「ライフデザイン」への投資対効果の言語化**
- 背景要因：個人のライフプラン支援が、いかに組織のエンゲージメント向上や離職防止に直結するかというロジックが経営層に浸透しきっておらず、単なる「福利厚生」と捉えられがちである。

6.本事業から見えた課題と示唆　1)ライフデザイン支援の普及・拡大に向けた示唆　イ)あるべき姿

- 高い昇進意欲を持つ若手女性が、大企業特有の構造的制約に縛られず自律的にキャリアを描き続けられる組織への変革が必要。そのためには、本人のマインドセット支援に加え、上司の伴走型マネジメントへの転換と柔軟な風土醸成を当事者／上司／人事・経営層の三位一体で推進することが不可欠。

あるべき姿

大企業

1 当事者（20代女性）

- **「キャリアとライフを統合した中長期ビジョン」の確立：**
  転勤やライフイベントをキャリアの阻害要因ではなく「経験の幅を広げる機会」と捉え、変化に柔軟に対応しながら自律的にキャリアを形成している状態。

2 周辺・周囲＋支援者（上司）

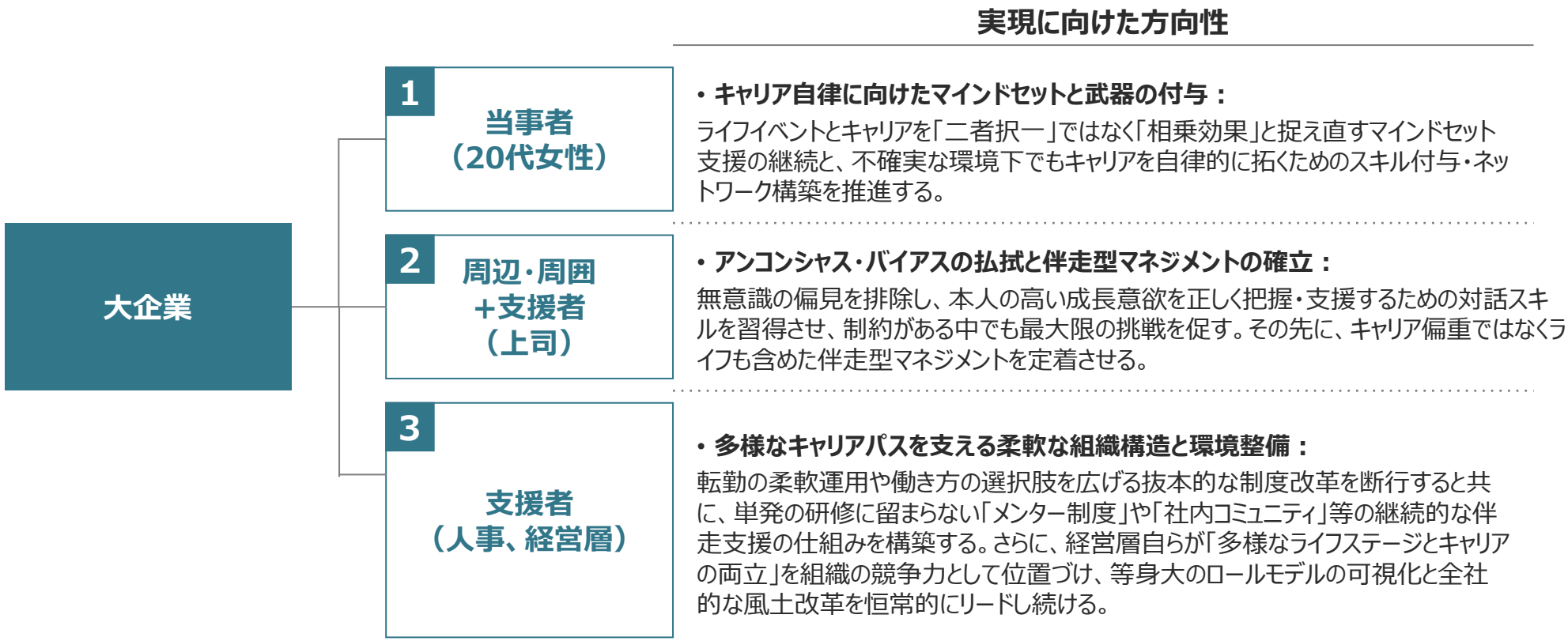
- **「個別の意欲に基づく伴走型マネジメント」の浸透**
  性別やライフステージによる一律の配慮（バイアス）を排し、本人の高い意欲に基づいた挑戦的な役割提供と、それを支える対話が日常化している状態。

3 支援者（人事、経営層）

- **「多様な成功モデルを許容する柔軟な組織構造」の実現**
  転勤や居住地に縛られない働き方や、ライフイベントを考慮した柔軟なキャリアパスが標準化され、誰もが「自分らしいリーダー像」を目指せる風土が醸成されている状態。

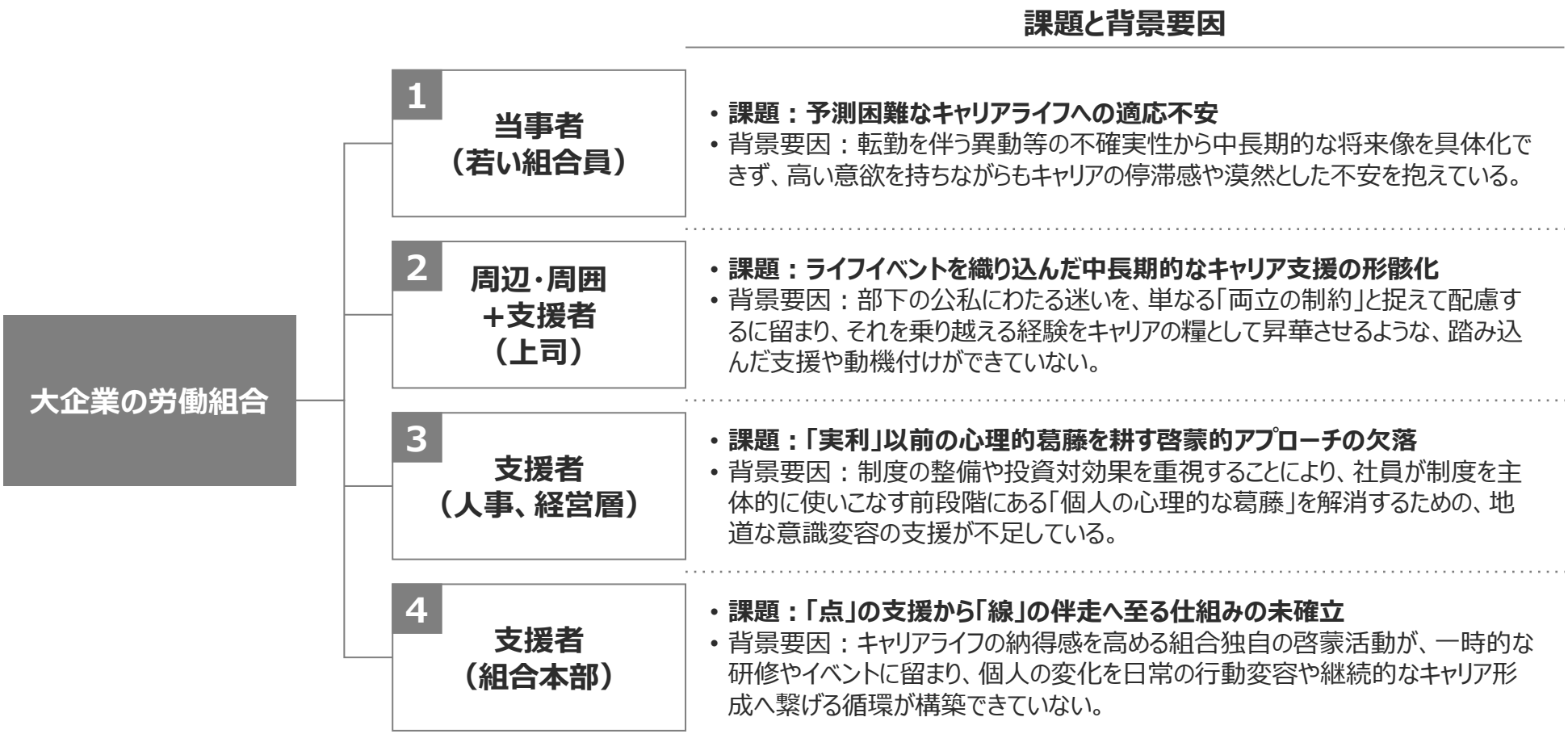
6.本事業から見えた課題と示唆　1)ライフデザイン支援の普及・拡大に向けた示唆　ウ)実現に向けた方向性

- 高い昇進意欲を持つ若手女性のキャリア自律を促しつつ、上司の伴走型マネジメントへの転換を組織全体で支援する。 同時に、制度改革と継続的な支援エコシステムを構築し、経営層主導で「誰もが長期的に貢献し、自己実現できる」構造的な環境整備を断行する。



6. 本事業から見えた課題と示唆　1)ライフデザイン支援の普及・拡大に向けた示唆　ア)課題

- 転勤を伴う異動等の将来の不確実性から、20代の若手が将来像を具体化できず、キャリアの停滞感や漠然とした不安を抱えている。また、投資対効果が重要な人事施策では、こうした「実利以前の心理的な迷い」を拾い上げる啓蒙的アプローチが不足している。



6.本事業から見えた課題と示唆　1)ライフデザイン支援の普及・拡大に向けた示唆　イ)あるべき姿

- 組合員が不確実な環境下でも自身の価値観に基づき納得感のある選択ができ、組織全体でその挑戦を肯定・支援する土壌が整っている状態。「制度の充実」だけでなく、現場での対話や相互扶助のコミュニティを通じて、誰もが自分らしい人生設計と貢献を両立できている。

大企業の労働組合

	あるべき姿
1 当事者（若い組合員）	**・不確実性を織り込んだ主体的な人生設計の確立** 転勤等の環境変化を前提とした上で、自身の価値観に基づきライフとキャリアの優先順位を納得感を持って選択・決定できている状態。
2 周辺・周囲＋支援者（上司）	**・変化を成長へ繋げる「ライフ・キャリア支援」の浸透** 部下のライフイベントをキャリアの阻害要因と見なさず、多様な経験による成長機会としてポジティブに捉え、個に寄り添い支援できている状態。
3 支援者（人事、経営層）	**・制度とマインドを両輪で支える全社的風土の実現** 「個人の人生の充実」が組織の活力に直結することを認識し、組合の啓蒙活動を良きパートナーとして全社的に連携・活用できている状態。
4 支援者（組合本部）	**中長期的な人生設計を共に描く「キャリアライフの羅針盤」** 人事には伝えにくい本音を引き出し、キャリアの踊り場にある組合員の不安に寄り添い、自律的な人生設計を支援する「羅針盤」として主体的な行動を支えている状態。

6.本事業から見えた課題と示唆　1)ライフデザイン支援の普及・拡大に向けた示唆　ウ)実現に向けた方向性

- 人事部門と役割を分担し、組合は「納得感」を高める自由度の高い啓蒙活動と、組織の枠を超えて本音で対話できる場を継続的に提供する。単発の研修で終わらせず、自己整理の機会とコミュニティ形成を定常化することで、個人の意識変容を具体的な行動へと繋げる。

大企業の労働組合

	実現に向けた方向性
1 当事者（若い組合員）	**・環境適応力を高めるライフデザイン支援の強化** 将来の変化を所与の条件として織り込み、自律的に選択・行動するための自己整理ワークやマインドセット支援を継続提供する。
2 周辺・周囲＋支援者（上司）	**・部下の「個」の価値観を引き出す対話スキルの習得** 画一的な配慮に留まらず、部下が抱える特有の不安を理解し、業務と人生を切り離さずに動機付けを行うマネジメントの意識醸成を図る。
3 支援者（人事、経営層）	**・役割分担による「制度×啓蒙」の相乗効果の創出** 人事による制度（仕組み）と組合による意識変容（マインド）が連動し、若手層が制度を主体的に使いこなせる環境を構造的に整備する。
4 支援者（組合本部）	**・「点」の啓蒙を「線」の行動へ繋げる伴走サイクルの定常化** 単発のイベントに終わらせず、横の繋がりを活かしたコミュニティ形成や定期的なフォローアップを通じ、個人の変化を日常の行動変容へ定着させる。

6.本事業から見えた課題と示唆　2)終わりに

- 本実証を通じて、若手社員が「ライフ」と「キャリア」を切り離さずに捉え直す対話の機会が、将来不安の軽減や主体的なキャリア意識の醸成に有効であることが定量・定性の両面から確認された。
- 特に、身近なロールモデルとの接触を踏まえた自己内省を促す設計は、参加者の認識変容を引き起こす重要な起点となる。
- 一方で、単発の機会提供のみでは行動変容の定着には限界があり、上司・人事・組合等を巻き込んだ継続的な伴走と、経営層を含めた制度変更（仕組み）と文化・意識変容（マインド）を接続する仕組み化が不可欠であることも示唆された。
- 今後は、本実証で得られた知見を踏まえ、ライフデザイン支援を人材育成施策の一環として継続的に組み込むことで、個人の納得感と組織の持続的成長の両立を実現する取り組みへと発展させていく。

参考資料

1. アンケート調査票
2. アンケート調査結果

■アンケート調査票（東京ガス株式会社／開催前）

1.あなたの年齢を教えてください。（数字のみご記載ください） *

回答を入力

2.あなたの結婚歴について教えてください。 *

- ○ 未婚
- ○ 既婚・同居中
- ○ 既婚・別居中
- ○ 離別・死別
- ○ 回答しない

3.あなたにこどもはいますか。 *

- ○ はい
- ○ いいえ
- ○ 回答しない

4.「ライフデザイン」という言葉を知っていますか。 *



※ライフデザインの定義やイメージについては、上記スライドをご参考ください。

- ○ はい
- ○ いいえ

5.自分のライフデザインは明確だと感じますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

6.自分の将来に対する不安を感じていますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

7.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

8.「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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

9.日々の生活の中で満足感や幸福感を感じていますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

10.自分の働く理由は明確だと思いますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

11.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

12.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

13.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

14.キャリア形成について興味・関心のあることを教えてください。 *

- ☐ 仕事とライフ（趣味・結婚育児・介護など）のバランス
- ☐ 自分のやりたい仕事・キャリアの軸の定め方
- ☐ ロールモデルの見つけ方
- ☐ 管理職になったときの役割・責任を担えるか
- ☐ スキル向上や経験の積み方のポイント（専門性、リーダー経験など）
- ☐ 柔軟な働き方に関する会社の制度（育休・時短・フレックス等）の活用事例
- ☐ キャリア形成に関する会社の制度（研修プログラム・資格取得・人材公募・キャリア相談等）の活用事例

■アンケート調査票（東京ガス株式会社／開催後①）

1.あなたの年齢を教えてください。(数字のみご記載ください) *

回答を入力

2.あなたの結婚歴について教えてください。 *

- ○ 未婚
- ○ 既婚・同居中
- ○ 既婚・別居中
- ○ 離別・死別
- ○ 回答しない

3.あなたにこどもはいますか。 *

- ○ はい
- ○ いいえ
- ○ 回答しない

本日のセミナーに関する「評価」をお伺いします。

4-1.参加したセミナーの満足度はいかがでしたか。 *

- ○ 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

4-2.上記でそのように回答した理由を教えてください。 *

- ☐ 多様な視点での気付きを得ることができた
- ☐ 経営層の考え・会社の方針を聞くことが出来た
- ☐ 経営層のキャリアライフについて聞くことが出来た
- ☐ 女性社員への期待を感じた・勇気づけられた
- ☐ 先輩社員のキャリアライフを聞くことが出来た
- ☐ 先輩社員と交流ができた
- ☐ 知りたい情報を得ることができなかった
- ☐ 質疑応答や意見交換の時間が足りなかった
- ☐ その他:

4-3.参加したセミナーの長さはいかがでしたか。 *

- ○ ちょうどよい
- ○ やや長い
- ○ 長い
- ○ やや短い
- ○ 短い

5.今回のセミナーを通して、自分のライフデザインが明確になったと感じますか。 *



※ライフデザインの定義やイメージについては、上記スライドをご参考ください。

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

6.今回のセミナーを通して、将来に対する不安が軽減したと感じますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

7.今回のセミナーを通して、自分の将来の選択肢が増えたと感じますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

8.今回のセミナーを通して、「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 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

■アンケート調査票（東京ガス株式会社／開催後②）

9.今回のセミナーを通して、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 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

10.今回のセミナーを通して、働く理由がより明確になったと感じますか *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

11.今回のセミナーを通して、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 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

12.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

13.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

14.セミナーに関して、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。

回答を入力

今後のセミナーに関する「期待」をお伺いします。

15-1.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。） *

- ○ 1回
- ○ 2回
- ○ 3回
- ○ 4回
- ○ 5回
- ○ 6回
- ○ 7回
- ○ 8回
- ○ 9回
- ○ 10回
- ○ 11回以上

15-2.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。 *

- ☐ 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:

15-3.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。
扱う情報の種類別に情報を分けておりますので下記をご参考の上、選択ください。
（1～11：ライフ、12～16：キャリア、17～20：ファイナンス、21～26：スキル）

- ☐ 1.ライフイベント
- ☐ 2.生き方の多様性
- ☐ 3.育児
- ☐ 4.ライフスタイル・暮らし方
- ☐ 5.こころとからだの健康
- ☐ 6.家事
- ☐ 7.私生活の充実
- ☐ 8.出会い・結婚
- ☐ 9.介護
- ☐ 10.ウェルビーイングの向上
- ☐ 11.妊活・妊娠・出産
- ☐ 12.ライフとキャリアの両立
- ☐ 13.社内でのキャリアプラン・キャリアパス
- ☐ 14.社外でのキャリアプラン・キャリアパス
- ☐ 15.働き方の多様性
- ☐ 16.リスキリング・学びなおし
- ☐ 17.ファイナンシャルプラン
- ☐ 18.税制・制度
- ☐ 19.資産形成・資産運用
- ☐ 20.公的な経済支援
- ☐ 21.自己認知、自己理解、自己肯定、自己決定力、自己効力感
- ☐ 22.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）
- ☐ 23.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
- ☐ 24.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
- ☐ 25.デジタルツール活用スキル、プロジェクト管理スキル
- ☐ 26.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
- ☐ その他:

■アンケート調査票（東京ガス株式会社／開催後③）

16.今後、ライフデザインに関するプログラムが企業や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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

17.今後、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。 *

	1	2	3	4	5	
全くそう思わない	○	○	○	○	○	とてもそう思う

■アンケート調査票（THE SUNTORY UNION／開催前）

1.あなたの年齢を教えてください。(数字のみご記載ください) *

回答を入力

2.お住まいの都道府県を教えてください。 *

選択

3.あなたの性別を教えてください。 *

- ○ 男性
- ○ 女性
- ○ その他
- ○ 回答しない

4.あなたの結婚歴について教えてください。 *

- ○ 未婚
- ○ 既婚・同居中
- ○ 既婚・別居中
- ○ 離別・死別
- ○ 回答しない

5.あなたにこどもはいますか。 *

- ○ はい
- ○ いいえ
- ○ 回答しない

6.「ライフデザイン」という言葉を知っていますか。 *



※ライフデザインの定義やイメージについては、上記スライドをご参考ください。

- ○ はい
- ○ いいえ

7.自分のライフデザインは明確だと感じますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

8.自分の将来に対する不安を感じていますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

9.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

10.「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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

11.日々の生活の中で満足感や幸福感を感じていますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

12.自分の働く理由は明確だと思いますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

13.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

14.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

15.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

■アンケート調査票（THE SUNTORY UNION／開催後①）

1.あなたの年齢を教えてください。（数字のみご記載ください） *

回答を入力

2.お住まいの都道府県を教えてください。 *

選択

3.あなたのお住まいの状況として当てはまると感じるものをお選びください。 *

- ○ 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

4.あなたの性別を教えてください。 *

- ○ 男性
- ○ 女性
- ○ その他
- ○ 回答しない

5.あなたの結婚歴について教えてください。 *

- ○ 未婚
- ○ 既婚・同居中
- ○ 既婚・別居中
- ○ 離別・死別
- ○ 回答しない

6.あなたにこどもはいますか。 *

- ○ はい
- ○ いいえ
- ○ 回答しない

本日のセミナーに関する「評価」をお伺いします。

7-1.参加したセミナーの満足度はいかがでしたか。 *

- ○ 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

7-2.上記でそのように回答した理由を教えてください。 *

回答を入力

7-3.参加したセミナーの長さはいかがでしたか。 *

- ○ ちょうどよい
- ○ やや長い
- ○ 長い
- ○ やや短い
- ○ 短い

8.今回のセミナーを通して、「ライフデザイン」への理解は深まりましたか。 *



※ライフデザインの定義やイメージについては、上記スライドをご参考ください。

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

9.今回のセミナーを通して、自分のライフデザインが明確になったと感じますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

10.今回のセミナーを通して、将来に対する不安が軽減したと感じますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

11.今回のセミナーを通して、自分の将来の選択肢が増えたと感じますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

12.今回のセミナーを通して、「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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

13.今回のセミナーを通して、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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

14.今回のセミナーを通して、働く理由がより明確になったと感じますか。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

■アンケート調査票（THE SUNTORY UNION／開催後②）

15.今回のセミナーを通して、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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

16.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

17.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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

18.セミナーに関して、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。

回答を入力

19.セミナーを通して、得た気づき等があれば教えてください。

回答を入力

今後のセミナーに関する「期待」をお伺いします。

20-1.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。） *

- ○ 1回
- ○ 2回
- ○ 3回
- ○ 4回
- ○ 5回
- ○ 6回
- ○ 7回
- ○ 8回
- ○ 9回
- ○ 10回
- ○ 11回以上

20-2.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。 *

- ☐ 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:

20-3.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。
扱う情報の種類別に情報を分けておりますので下記をご参考の上、選択ください。
（1~11：ライフ、12~16：キャリア、17~20：ファイナンス、21~26：スキル）

- ☐ 1.ライフイベント
- ☐ 2.生き方の多様性
- ☐ 3.育児
- ☐ 4.ライフスタイル・暮らし方
- ☐ 5.こころとからだの健康
- ☐ 6.家事
- ☐ 7.私生活の充実
- ☐ 8.出会い・結婚
- ☐ 9.介護
- ☐ 10.ウェルビーイングの向上
- ☐ 11.妊活・妊娠・出産
- ☐ 12.ライフとキャリアの両立
- ☐ 13.社内でのキャリアプラン・キャリアパス
- ☐ 14.社外でのキャリアプラン・キャリアパス
- ☐ 15.働き方の多様性
- ☐ 16.リスキリング・学びなおし
- ☐ 17.ファイナンシャルプラン
- ☐ 18.税制・制度
- ☐ 19.資産形成・資産運用
- ☐ 20.公的な経済支援
- ☐ 21.自己認知、自己理解、自己肯定、自己決定力、自己効力感
- ☐ 22.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）
- ☐ 23.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
- ☐ 24.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
- ☐ 25.デジタルツール活用スキル、プロジェクト管理スキル
- ☐ 26.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
- ☐ その他:

21.今後、ライフデザインに関するプログラムが企業や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。 *

	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

22.今後、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。 *

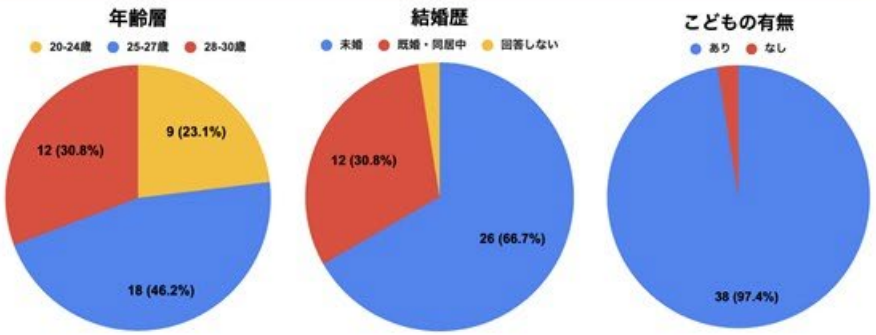
	1	2	3	4	5	
とてもそう思う	○	○	○	○	○	全くそう思わない

参考資料

1. アンケート調査票
2. アンケート調査結果

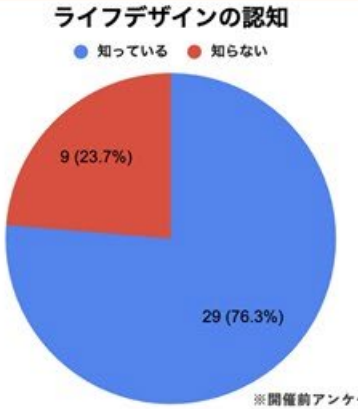
■アンケート調査結果①（東京ガス株式会社）

アンケート結果（参加者属性について）



✔社会人歴4年目前後の25-27歳が50%弱とボリュームゾーン。
✔20代の方が中心ということもあり、未婚の方が70%弱&こどもありの方は1名のみ。

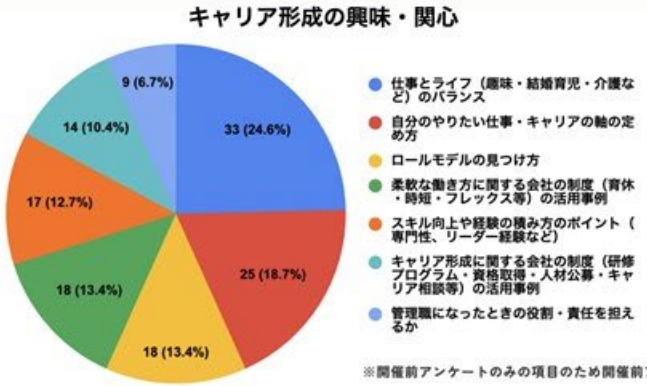
アンケート結果（ライフデザインについて）



※開催前アンケートのみの項目のため開催前アンケートより集計

✔回答者の約4分の3以上が「ライフデザイン」という言葉を認知しており、一定の浸透が見られる。
✔一方で約4分の1は未認知であり、概念の理解には個人差があることが伺える。

アンケート結果（キャリア形成について）



※開催前アンケートのみの項目のため開催前アンケートより集計

✔最も関心が高かったのは「仕事とライフのバランス」であり、次点で「やりたい仕事・キャリアの軸の定め方」。
これらの結果から参加者は、キャリア形成上 “生活との両立”や“自己の方向性の明確化”を重視している傾向が見られる。

アンケート結果考察①（参加者属性とライフデザイン・キャリア意識）

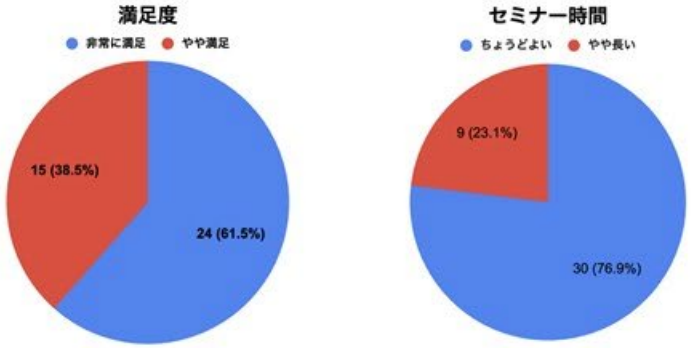
＜考察＞

- 参加者は社会人歴4年前後の20代後半がボリュームゾーンであり、ライフイベント（結婚・出産・育児など）を意識し始める時期にある。
- 未婚者が約7割、子どもありは1名のみと少数であり、ライフデザインについて「これから形成していく段階」にあることが伺える。
- キャリア形成に関しては「仕事とライフのバランス」「キャリアの軸の定め方」への関心が高く、生活との両立や自己方向性の明確化を重視する傾向が見られる。

⇨以上から、参加者は 「キャリアとライフイベントの両立」や「自己の方向性の確立」へのニーズが強い層であり、セミナー内容はその課題意識に合致していたと推察される。

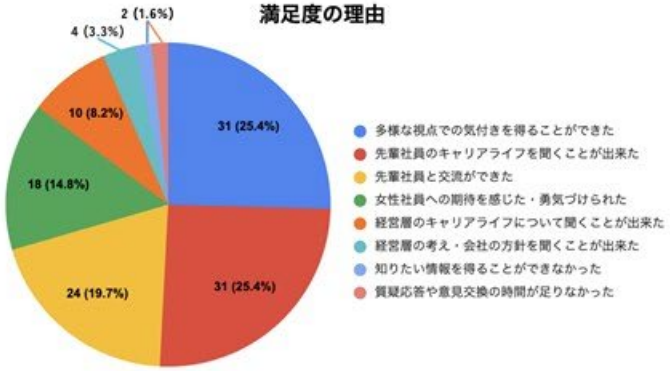
■アンケート調査結果②（東京ガス株式会社）

アンケート結果（セミナー満足度・時間について）



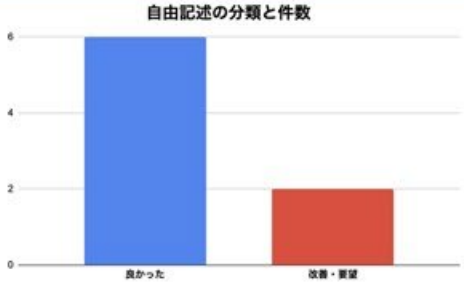
✔セミナー満足度は「非常に満足」「やや満足」の回答が100%と非常に高い満足度であることが伺える。
✔セミナー時間は「ちょうどよい」の回答が約80%と概ね適切であったと考えられるが、
一部参加者にとっては少し負担が大きい長さだった可能性がある。⇨時間の長さよりも“内容の質”が満足度に直結していると考察。

アンケート結果（セミナー満足度の理由について）



✔満足度の理由上位から、単なる知識習得よりも“多様な視点や実体験に触れる機会”を高く評価していることが伺える。
特に先輩社員の語りや交流は、キャリア形成における具体的なイメージを持つ上で大きな役割を果たしていると推察。

アンケート結果（セミナーの良かった点・改善要望）



✔良かった
『社内で活躍する様々な部署の経験がある女性先輩のリアルな声を聞けた』
『多様なライフプランやキャリアの可能性を実感できた』『座談会形式でざっくばらんに話を聞けたことが有意義』
『同年代の悩みを共有でき、安心感や勇気を得られた』『ライフデザインの不明瞭さが解消され、前向きな気持ちになれた』
『女性にとって非常に有益なセミナーであり、後輩にもぜひ受講してほしいと思えるほど価値を感じた』

✔改善・要望
『同じ事業部経験者など、女性以外の共通点を持つ先輩の話も聞きたい』
『より多様なカンパニーの女性社員の話を聞きたい』

アンケート結果 考察②（参加者からのセミナー評価）

＜考察＞

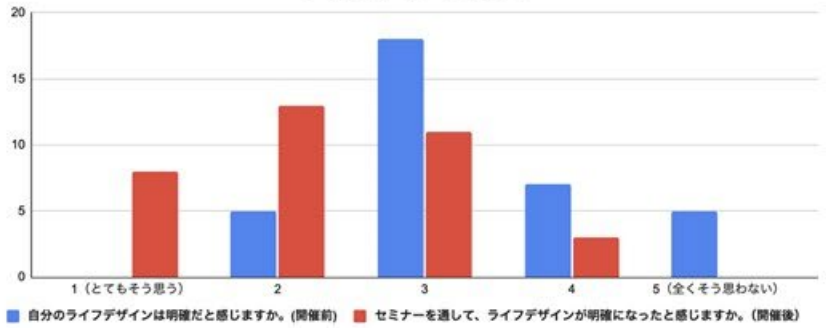
- 満足度は「非常に満足」「やや満足」が100%を占め、セミナー全体への評価は極めて高かった。
- 満足度の理由としては「多様な視点での気付き」「先輩社員のリアルなキャリアライフに触れられたこと」「交流の機会」が上位に挙げられており、単なる情報提供よりも“実体験や対話を通じた学び”が高く評価されている。
- 一方で「知りたい情報を得られなかった」「質疑応答や意見交換の時間が足りなかった」といった改善要望もあり、参加者の期待値が高い分、時間配分や情報提供の幅への工夫が今後の課題となる。

⇨総じて、セミナーは参加者に安心感や勇気を与え、キャリア形成に具体的なイメージを持つきっかけを提供し、
セミナー目的を達成したと評価できる。

■アンケート調査結果③（東京ガス株式会社）

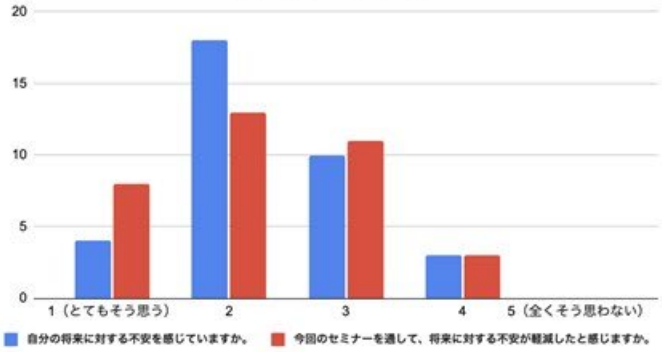
アンケート結果（セミナー前後の変化）※注釈：開催前・開催後共にアンケート回答してくれた35名で比較

ライフデザインの明確さ



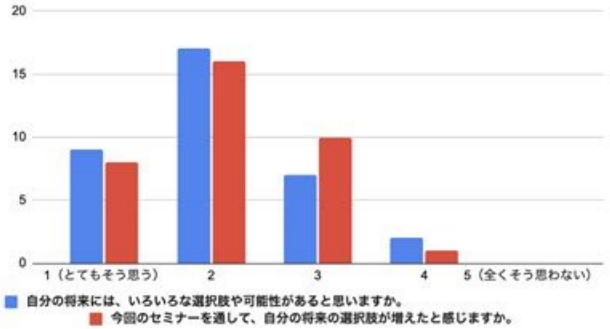
✔開催前：「どちらともいえない（3）」が最多 → ライフデザインに対する明確さが曖昧な方が多かった。
✔開催後：「そう思う（2）」と「とてもそう思う（1）」が合計16名増加 → セミナーを通じて明確化が進んだと推測。
加えて、否定的な回答（4・5）は12名から3名まで減少 → 不安や迷いが軽減されたと考察。

将来不安の認識変化



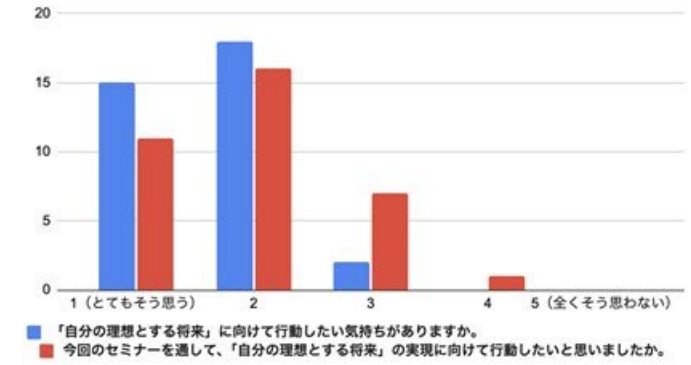
✔開催前：「そう思う（2）」「どちらともいえない（3）」に回答が集中し、将来に対して不安を抱えている方が多い。
✔開催後：「そう思う（2）」が最も多く「とてもそう思う（1）」も合わせると、21名がセミナーを通じて
不安が軽減されたと回答。一方「どちらともいえない（3）」も11名と不安軽減に繋がりきっていない層も一定数存在。

将来選択肢の認識変化



✔ 開催前：「そう思う（2）」が最多であり、将来にある程度の選択肢を感じている参加者が多かった一方で、
「どちらともいえない（3）」も一定数存在し、将来の選択肢の明確さに揺らぎがある層も見受けられた。
✔ 開催後：「そう思う（2）」と「とてもそう思う（1）」の回答が計24名とセミナーを通じて将来の選択肢が広がったと
感じる参加者が多かった一方で、「どちらともいえない（3）」も10名と変化をあまり感じられなかった層も存在。

理想の将来に向けた行動意欲の変化



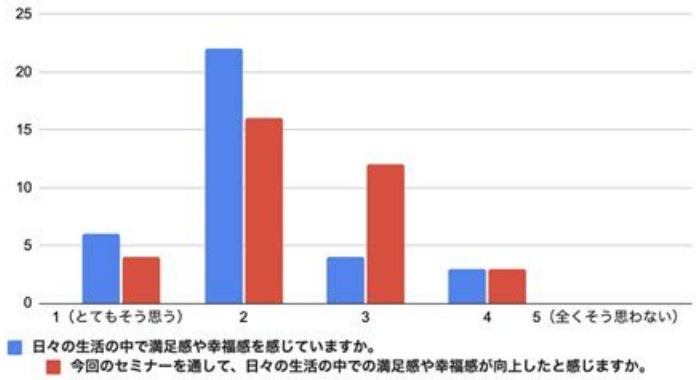
✔開催前：最も多かった回答は「そう思う（2）」次点で「とてもそう思う（1）」と、行動意欲を持つ参加者が多い。
✔開催後：肯定的回答全体（1・2）が27名とセミナーを通じて多くの参加者が行動意欲を示した。
一方で、一部の参加者については行動意欲が十分に確認できなかった。

■アンケート調査結果④（東京ガス株式会社）

アンケート結果（セミナー前後の変化）

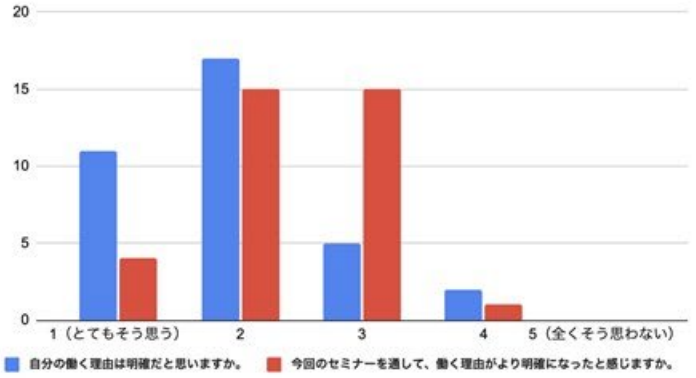
※注釈：開催前・開催後共にアンケート回答してくれた35名で比較

日常生活の満足感・幸福感の変化



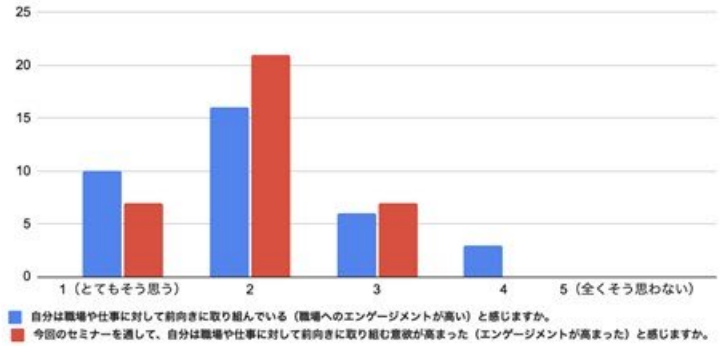
✔開催前：「そう思う（2）」が最多で、一定の満足感はあるが強固ではないことが伺える。
✔開催後：「そう思う（2）」が減少し、「どちらともいえない（3）」が増加。
キャリア不安の軽減が生活の満足感へ直結していない可能性が高く、持続的な支援が必要。

働く理由の認識変化



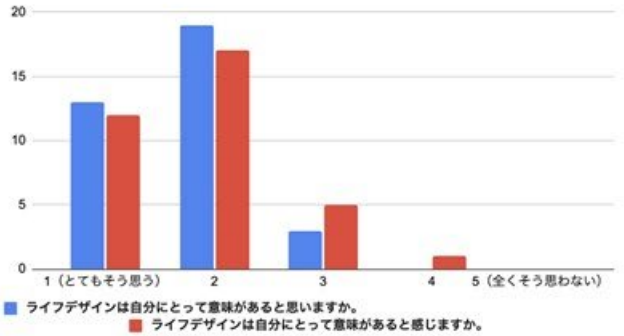
✔開催前：最多は「そう思う（2）」次点で「とてもそう思う（1）」と、働く理由を明確に持っている参加者が多い。
✔開催後：肯定的回答全体（1・2）が19名とセミナーを通じて働く目的意識が更に整理された参加者もいる。
一方で、「どちらともいえない（3）」が15名と、働く理由の明確化に繋がらなかった層も存在。

職場エンゲージメントの変化



✔開催前：「そう思う（2）」が最多、次点で「とてもそう思う（1）」と、前向きな意欲が示されている。
✔開催後：肯定的回答全体（1・2）が28名とセミナーを通じて多くの参加者が前向きな意欲を示した。
また否定的回答（4）が3→0名と否定的に捉える層は消失、職場・仕事への前向きな姿勢が広がったことがわかる。

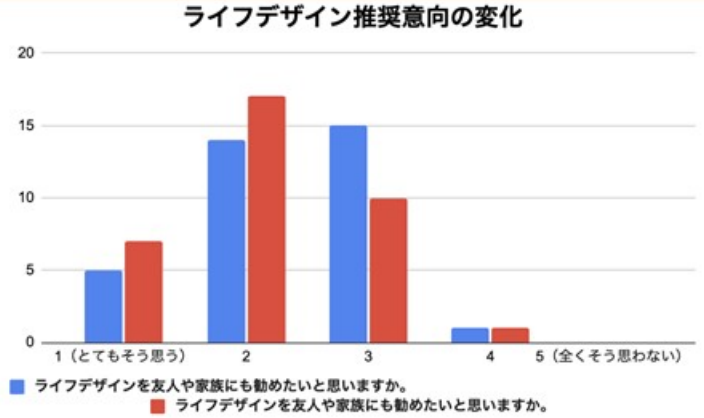
ライフデザインの意義認識の変化



✔開催前：「そう思う（2）」が最多、次点で「とてもそう思う（1）」と、意義を感じている層が多い。
✔開催後：「どちらともいえない（3）」および否定的回答（4）が増加し、肯定的回答（1・2）の比率は縮小。
ライフデザインの概念理解から意義実感への転換は限定的で、前向きな変化には至っていない。
抽象概念を日常行動に結びつけるためには、具体的なライフデザイン設計など、行動支援の強化が必要と推察。

■アンケート調査結果⑤（東京ガス株式会社）

4.アンケート結果（セミナー前後の変化）※注釈：開催前・開催後共にアンケート回答してくれた35名で比較



✔開催前：「どちらともいえない（3）」が最多で、推奨への確信度にはばらつきがある。
✔開催後：「どちらともいえない（3）」が減少「そう思う（2）」が最多となり、一定の推奨意向を持つ参加者が増えている。
セミナーを通じてライフデザインの価値を理解し、他者に勧めたいと感じる層が増えたことが伺える。

アンケート結果 考察③（セミナー前後の変化について）

＜考察＞

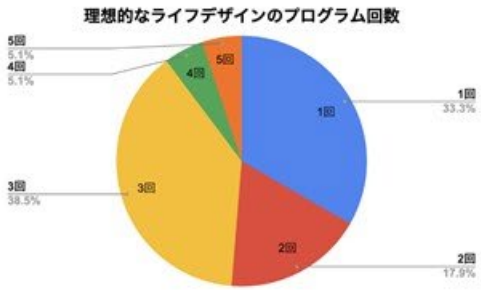
- セミナーを通じて「ライフデザインの明確さ」「将来不安の軽減」「将来選択肢の認識」「職場エンゲージメント」など、心理的な前進が複数項目で確認された。特に「ライフデザインの明確さ」は平均点で1.08ポイント改善、「職場エンゲージメント」は否定的回答がゼロになるなど、安心感や前向きな意欲の醸成に寄与した。
- 一方で、「働く理由の認識」「ライフデザインの意義認識」「日常生活の満足感」などでは肯定的回答が減少または停滞し、抽象的な概念の実感に対する変化や生活面への波及には個人差が残った。
- 「理想の将来に向けた行動意欲」「ライフデザイン推奨意向」は一定の肯定的回答が得られたものの、強い確信には至っていない層も多く、行動や他者推奨への心理的ハードルが残存している。

⇒ 総じて、セミナーは「不安の軽減」「職場との心理的距離の縮小」「将来像の具体化」に大きく効果を発揮したが、「抽象概念の実感」「行動への転換」「生活満足感の向上」にはばらつきが見られた。
今後は、参加者が“自分ごと”として捉えられるよう、具体的な事例提示や行動ステップの設計など、
継続的な対話機会の提供が求められると考察。

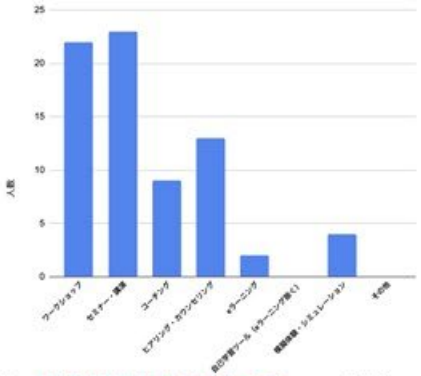
■アンケート調査結果⑥（東京ガス株式会社）

アンケート結果（今後のセミナーへの期待）

理想的なライフデザインのプログラム回数

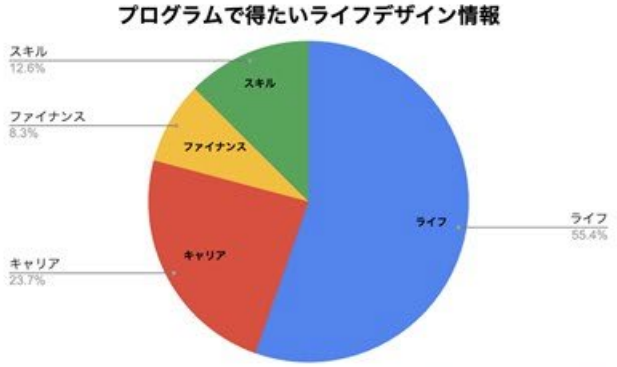


理想的なプログラムの提供形態



✔理想的な回数は「3回（38.5%）」「1回（33.3%）」が多数を占め、段階的な継続型と短期集中型のニーズが高い。
✔提供形態は「セミナー・講義」「ワークショップ」が圧倒的支持、情報提供と対話・体験の両立が求められている。
⇒参加者は“インプット型の学び”と“能動的な対話”のバランスを重視、回数含め柔軟に設計することが望ましい。

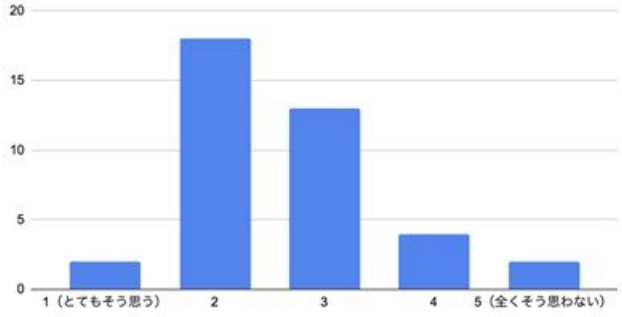
プログラムで得たいライフデザイン情報



✔最も多かったのは「ライフ（55.4%）」で、次点が「キャリア（23.7%）」なかでも「ライフとキャリアの両立」が最も多い結果に。
✔「スキル・ファイナンス」は比較的少数、実務的な情報よりも人生設計・キャリア形成に関する情報ニーズが高い。
⇒参加者は“今すぐ役立つ情報”よりも“長期的な視野での自己理解”を重視しており、ライフ・キャリアを中心に据えた設計が有効と推察。

※注釈：5段階のリッカート尺度において、両端の選択肢が共に「とてもそう思う」となっていた。

ライフデザインプログラムへの参加意欲

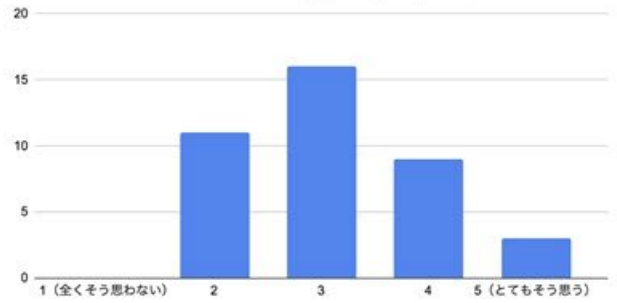


今後、ライフデザインに関するプログラムが企業や団体等から提供された場合に取り組みたいと思いますか。

✔「そう思う（2）」が最多、次点で「どちらともいえない（3）」が続く。
✔ 強い肯定（1）は少数に留まり、参加意欲はあるが確信には至っていない層が多い。
（否定的な回答（4.5）については一定数存在しているが、注釈部分が影響している可能性あり。）
⇒セミナーを通じて、得られる価値やプログラム内容を具体的に提示することで、参加への心理的ハードルを下げる工夫が必要。

※注釈：5段階のリッカート尺度の順序が、他の設問と逆になっていた。
（No.5～13は「1：とてもそう思う → 5：全くそう思わない」、No.17のみ「1：全くそう思わない → 5：とてもそう思う」）

ライフデザインへの個人的取り組み意欲



今後、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。

✔最多は「どちらともいえない（3）」で、次点が「そう思わない（2）」と「そう思う（4）」。
✔個人での取り組み意欲は ばらつきがあり、主体的な行動には温度差がある。（前ページ同様、注釈部分が影響している可能性あり）
⇒個人での取り組みを促進するには、自己学習ツールや伴走支援の設計が鍵となる。

■アンケート調査結果⑦（東京ガス株式会社）

アンケート結果 考察④（今後のセミナーへの期待について）

＜考察＞

- プログラムへの期待は「ライフ・キャリア中心」「セミナー＋ワークショップ形式」「3回程度」が主要なニーズであり、情報と対話の両立を重視した設計が求められる。
- 一方で、参加意欲や個人的取り組み意欲にはばらつきがあり、“自分ごと化”への支援や心理的ハードルの解消が今後の課題。

⇒参加者は“人生全体を見据えた設計”に関心を持ちつつも、行動への確信には至っていない層が多い。
今後は、得られる価値の伝達・行動支援・継続設計の3点を軸に、プログラムの構造と導線を再設計することが重要と考察。

アンケート結果 総括

＜総括＞

- 参加者は「キャリアとライフイベントの両立」や「自己の方向性の確立」に強い関心を持ち、セミナーはその課題意識に合致した内容であった。特に、先輩社員の実体験や対話を通じた学びが高く評価され、安心感や前向きな意欲の醸成に寄与した。
- セミナー前後の変化では、「ライフデザインの明確さ」「将来不安の軽減」「職場エンゲージメント」など複数項目で肯定的な変化が見られた一方、「働く理由の認識」「ライフデザインの意義認識」「日常生活の満足感」などでは停滞やばらつきも確認された。

⇒ 総じて、セミナーは参加者の心理的前進を後押しする効果を十分に発揮したが、抽象概念の実感や行動への転換には個人差が残った。今後は、得られる価値の伝達・行動支援・継続設計の3点を軸に、参加者が“自分ごと”として捉えられる構造と導線の再設計が重要である。

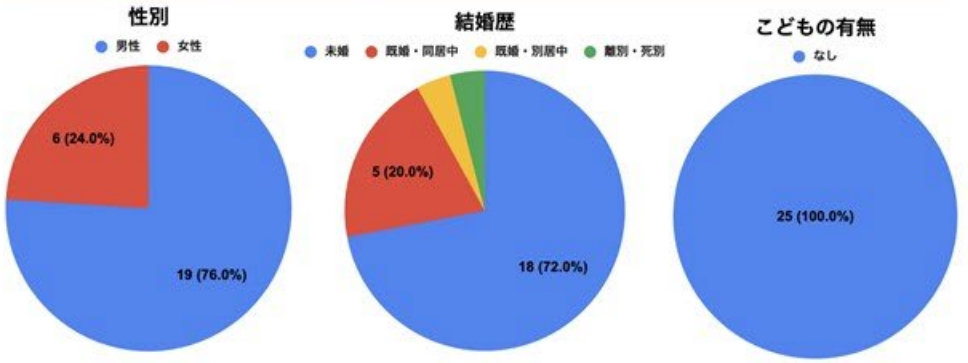
■アンケート調査結果①（THE SUNTORY UNION）

アンケート結果（参加者属性について）



✔入社5年目の方のため、25-27歳が80%弱とボリュームゾーン。
✔首都圏・関西圏居住者が7割超を占めていることが影響し、都市部居住者が6割を占める一方で、
中間層や郊外・農村の中間に居住する参加者も一定数存在し、多様な生活環境であることがわかる。

アンケート結果（参加者属性について）



✔男性が80%弱と多数を占めるが、女性も一定数参加している。
✔未婚者が7割を超えこどもありの方はいないことから、『これからのライフイベントをどう描くか？』
に対して、関心・不安のある層が多いと推察。

アンケート結果（ライフデザイン認知について）



※開催前アンケートのみの項目のため開催前アンケートより集計

✔「ライフデザイン」という言葉の認知率は7割を超えており、一定の浸透が進んでいる。
✔一方で未認知層も存在し、言葉の理解だけでなく、実生活への落とし込みを支援する設計が求められる。

アンケート結果考察①（参加者属性・ライフデザイン認知）

＜考察＞

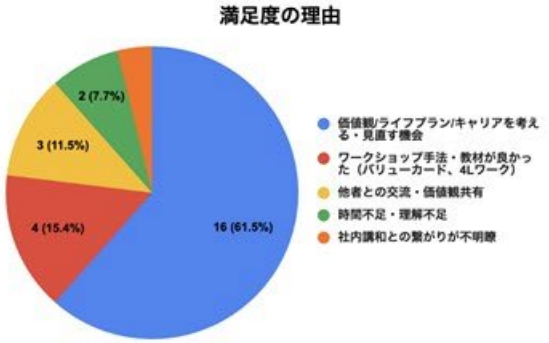
- 参加者は入社5年目の20代後半がボリュームゾーンであり、ライフイベント（結婚・出産・育児など）を意識し始める時期にある。
- 未婚者が約7割、こどもありの参加者はゼロであり、ライフデザインは「これから形成していく段階」にあると捉えられる。
- 「ライフデザイン」という言葉の認知率は7割を超えているが、実際の行動や価値観との接続には個人差があることが想定されるため、支援設計の工夫が求められる。

⇒以上から、参加者は「キャリアとライフイベントの両立」や「自己の方向性の確立」へのニーズが高いことが想定され、セミナーはその課題意識に合致していたと推察される。

■アンケート調査結果②（THE SUNTORY UNION）

アンケート結果（セミナー満足度・理由について）





✔「非常に満足・やや満足」が全体の約9割となっており、セミナー内容に対する肯定的な評価が多数を占めた。
✔満足度の背景には、自己の価値観やライフプラン・キャリアを見直す機会としての意味づけが強く影響していることが伺える。
✔一方で、「時間不足・理解不足」「社内講話との関連性の不明瞭さ」など、構成面への改善要望も一部見られた。

アンケート結果（セミナー時間について）



✔7割以上が「ちょうどよい」と回答しており、全体として適切な時間設計であったと評価されている。
✔一方で、「やや長い」「やや短い」と感じた層も存在し、参加者の集中力や内容の密度に応じた調整余地がある。

アンケート結果（セミナーへの参加者の声）

＜改善してほしい点・要望＞

- 時間に関する指摘
  - 「時間がやはり足りなかった。認識はできたが深掘りまでできなかった」 → 改善要望：時間配分の見直し
- 講話に関する指摘
  - 「漠然と聞いたことのあるような先輩社員2人の経歴を聞いても何にもならない」
  - 「何を獲得目標として講和を聞くのかの設定が薄かった」 → 改善要望：講話の目的設定・接続の強化

＜得た気づき＞

- 将来イメージ・行動意欲
  - 「10年後の自分をイメージして、焦りを感じたので行動に移したい」
- 価値観の多様性理解
  - 「人によって大切にする価値観は全然違うことが改めてわかった。人と違うことを恐れず、自分にとって大切なことを追求したい」
- 自己振り返り・整理
  - 「考え直すいい機会になった」
  - 「価値観5個」

アンケート結果 考察②（参加者からのセミナー評価）

＜考察＞

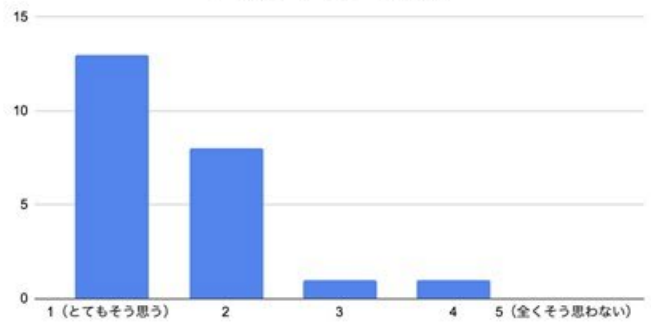
- セミナー満足度は「非常に満足」「やや満足」が全体の約9割を占めており、内容に対する肯定的な評価が多数を占めた。
- 満足度の理由としては、「価値観・ライフプラン・キャリアを考える機会」が最も多く、教材や他者との交流も一定の評価を得ていた。一方で「時間不足」「講話との接続の弱さ」など、構成面への改善要望も見られた。
- 自由記述では、「将来像の具体化」「価値観の多様性理解」「自己振り返り」など、内省を促す設計が機能していたことが伺える。

⇒総じて、参加者は本セミナーを「自分らしいキャリアとライフの描き方」に向き合う機会として捉えており、構成・コンテンツは参加者の関心に合致していたと評価できる。
今後は講話との接続強化や時間配分の工夫により、さらなる満足度向上が伸びしろと考えられる。

■アンケート調査結果③（THE SUNTORY UNION）

4.アンケート結果（セミナー後のライフデザイン理解）

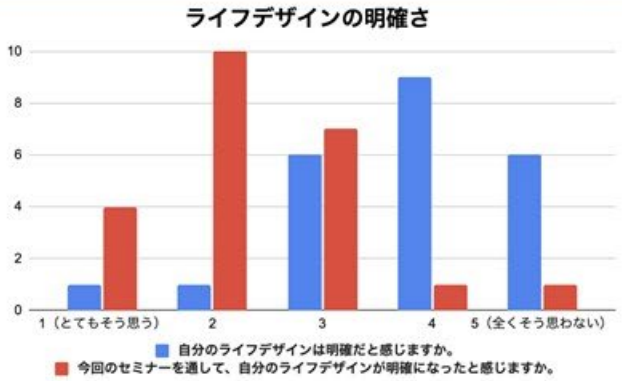
※開催後アンケートのみの項目のため開催後アンケートより集計



今回のセミナーを通して、「ライフデザイン」への理解は深まりましたか。

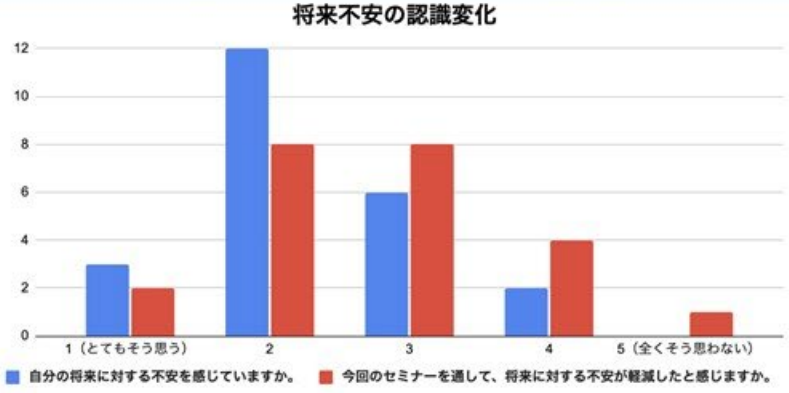
✔「とてもそう思う（1）」が最多、次点で「そう思う（2）」が続き、計21名・90%以上が肯定的回答。
⇒ セミナーを通じて、大多数がライフデザインの理解が進んだことが伺える。

アンケート結果（セミナー前後の変化）※注釈：開催前・開催後共にアンケート回答してくれた23名で比較



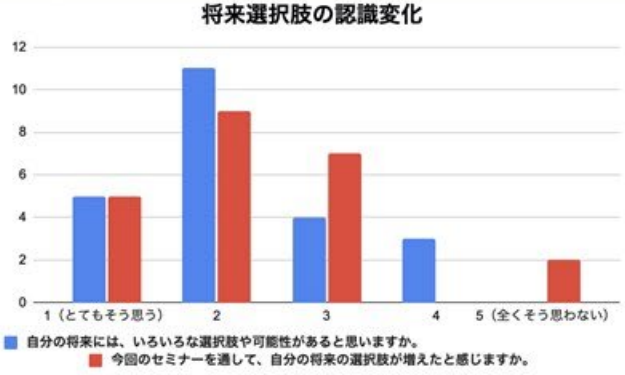
✔開催前：「そう思わない（4）」が最多と、ライフデザインに対する明確さが曖昧な方が多かった。
✔開催後：「そう思う（2）」が最多となり「とてもそう思う（1）」と併せて16名とセミナーを通じて明確化が前進。
加えて、否定的な回答（4・5）は15名から2名まで減少し、ライフデザインの不明確さが軽減されたことが伺える。

アンケート結果（セミナー前後の変化）※注釈：開催前・開催後共にアンケート回答してくれた23名で比較



✔開催前：「そう思う（2）」に続いて「どちらともいえない（3）」が多く将来に対して、不安を感じている層が多い。
✔開催後：「とてもそう思う（1）」と「そう思う（2）」が計10名と、不安軽減を実感した層が一定数存在。
一方で「どちらともいえない（3）」と否定的回答（4・5）が13名と、不安軽減を実感できなかった層も存在。

アンケート結果（セミナー前後の変化）※注釈：開催前・開催後共にアンケート回答してくれた23名で比較

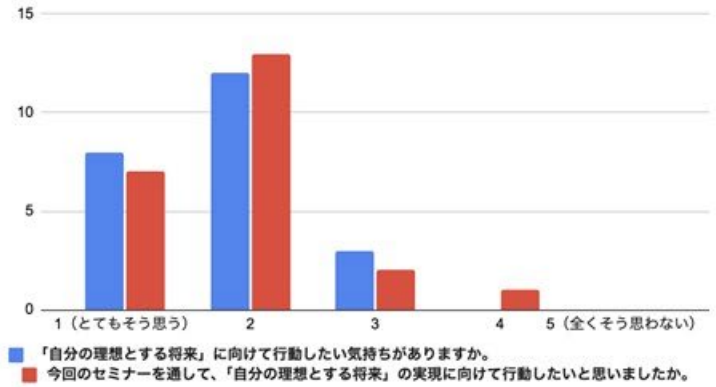


✔開催前：「そう思う（2）」に次いで「とてもそう思う（1）」が多く、将来に選択肢・可能性を感じている方が多い。
✔開催後：「とてもそう思う（1）」と「そう思う（2）」が計14名と、更なる選択肢の広がりを実感した層が存在。
一方で「どちらともいえない（3）」が7名、「全くそ思わない（5）」が2名と変化を感じられなかった層も一定数存在。

■アンケート調査結果④（THE SUNTORY UNION）

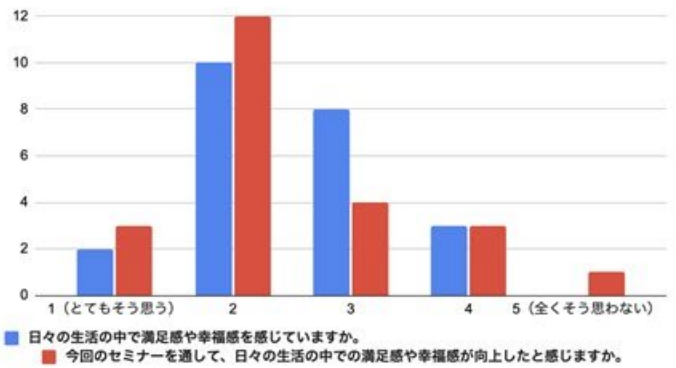
アンケート結果（セミナー前後の変化）※注釈：開催前・開催後共にアンケート回答してくれた23名で比較

理想の将来に向けた行動意欲の変化



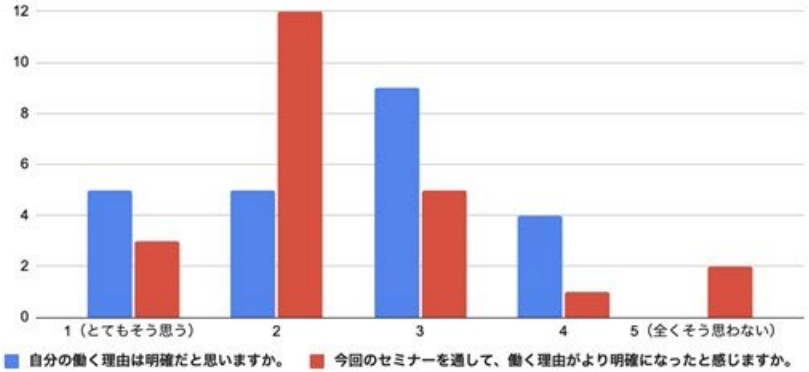
✔ 開催前：「そう思う（2）に次いで「とてもそう思う（1）」が多く、理想の将来に向けて行動意欲を持つ層が多い。
✔ 開催後：「とてもそう思う（1）」と「そう思う（2）」が計20名と行動意欲が更に高まった層が多数存在。
一方で、一部の参加者には行動意欲の変化が見られず、個人差が残る。

日常生活の満足感・幸福感の変化



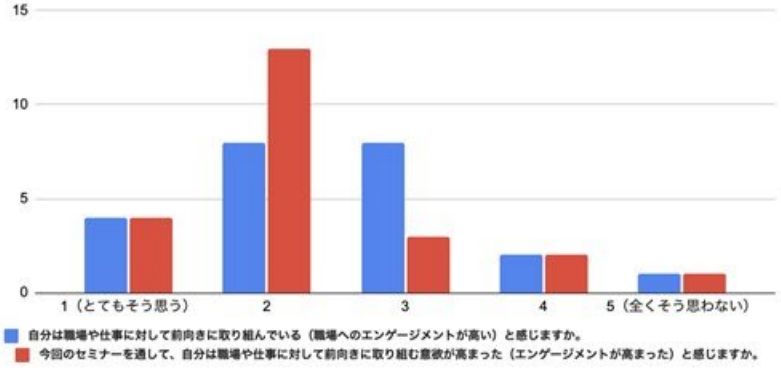
✔ 開催前：「そう思う（2）」が最多、次点で「どちらともいえない（3）」と、一定の満足感はあるが強固ではない。
✔ 開催後：肯定的回答（1・2）が計15名とセミナーを通して満足感や幸福感が向上したと感じている層が多数存在。
一方、否定的回答（4・5）も少数ではあるが存在、単発のセミナーでは生活満足感に直結しない可能性が伺える。

働く理由の認識変化



✔ 開催前：「どちらともいえない（3）」が最多 → 働く理由の明確さにはばらつきがある状態。
✔ 開催後：「そう思う（2）」が大幅に増加し「どちらともいえない（3）」「そう思わない（4）」が減少。
⇒15名と多くの方が働く上での目的意識の整理が前進、ただし一部否定的回答もあり濃淡があることが伺える。

職場エンゲージメントの変化

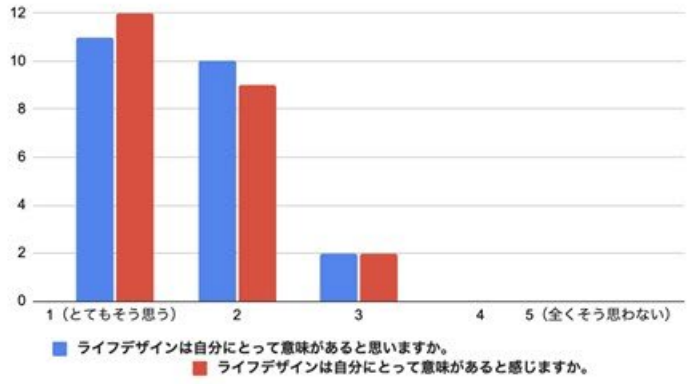


✔ 開催前：肯定的回答（1・2）と、どちらともいえない(3)+否定的回答（4・5）がほぼ同等と、前向きな意欲に濃淡がある。
✔ 開催後：「とてもそう思う・そう思う」が計17名とセミナーを通じて多くの参加者が前向きな意欲を示した。
一方、中立的+否定的回答（3・4・5）も6名と少数ではあるが存在し、意欲の高まりには個人差が見られた。

■アンケート調査結果⑤（THE SUNTORY UNION）

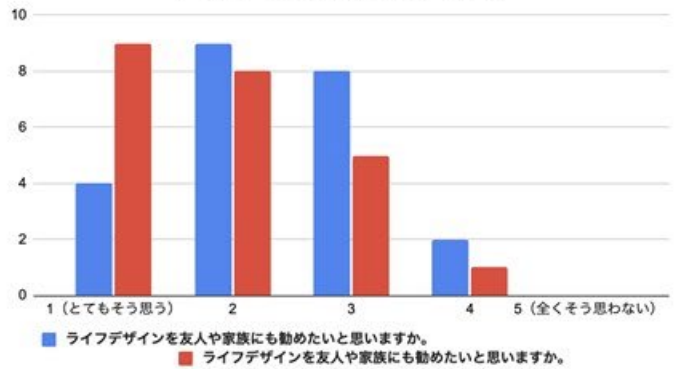
アンケート結果（セミナー前後の変化）※注釈：開催前・開催後共にアンケート回答してくれた23名で比較

ライフデザインの意義認識の変化



✔ 開催前：「とてもそう思う（1）」が最多、次点で「そう思う（2）」と、意義を感じている層が多かった。
✔ 開催後：「とてもそう思う（1）」の割合がさらに増加し、「どちらともいえない（3）」の比率は変化なし。
⇒ ライフデザインの概念理解だけではなく、意義実感への転換も前進したことが伺える。

ライフデザイン推奨意向の変化



✔ 開催前：「そう思う（2）」に続いて「どちらともいえない（3）」が多く、推奨への確信度にばらつきがあった。
✔ 開催後：「とてもそう思う（1）」が最多へと変化し、推奨意向を持つ層が大幅に増加。
⇒セミナーを通じてライフデザインの価値を理解し、他者に勧めたいと感じる層が増えたことが伺える。

アンケート結果 考察③（セミナー前後の変化について）

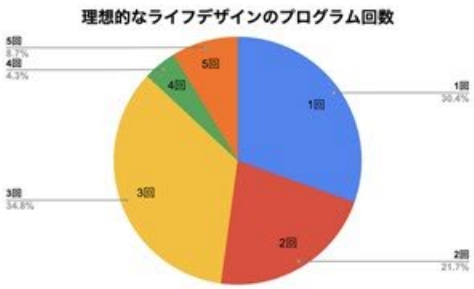
＜考察＞

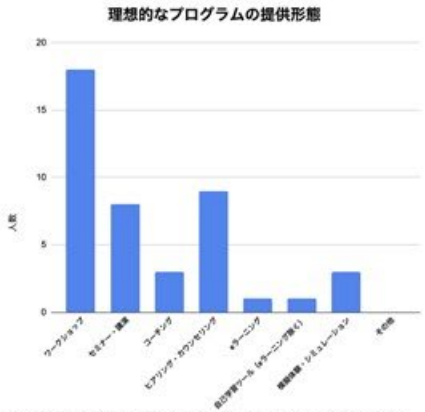
- ライフデザインの明確さ、働く理由の認識変化、職場エンゲージメントの向上、ライフデザイン推奨意向など、複数項目で大きな心理的前進が確認（前後の変化：+15ポイント以上）された。
- 一方で、「将来不安の軽減」や「将来の選択肢」については改善が限定的で個人差が大きく、不安解消・選択肢増加に至らない層も一定数存在した。
- 価値観ワークや4Lワークを通じて、自身の価値観を知った上で理想のライフデザインを描くことはできた一方で、会社としての具体的な支援策（例：ライフとキャリアの両立に向けた育児支援策等）の共有ができなかったこと・ゲストの方が2名とロールモデル例が限定されていたことが要因と推察。

⇒ 総じて、「将来像の具体化」や「職場エンゲージメントの向上」や「ライフデザインの意義実感」には効果が確認された一方、「将来不安の軽減」や「将来の選択肢」にはばらつきが見られた。
ばらつきが生じた想定要因も踏まえ、今後は将来選択肢における多くの具体事例（ロールモデル）&具体支援策の提示を含めた“継続的”な対話機会の提供で“自分ごと化”を後押しすることが重要と考察。

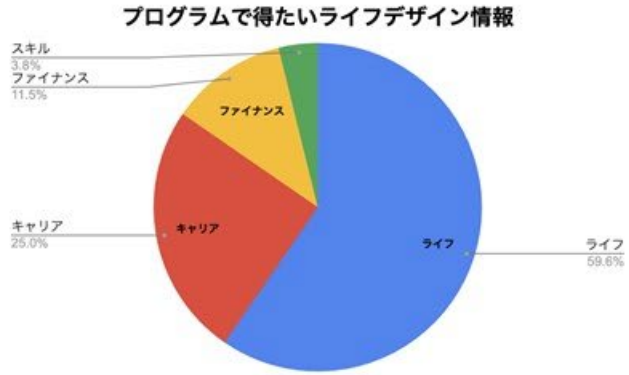
■アンケート調査結果⑥（THE SUNTORY UNION）

アンケート結果（今後のセミナーへの期待）

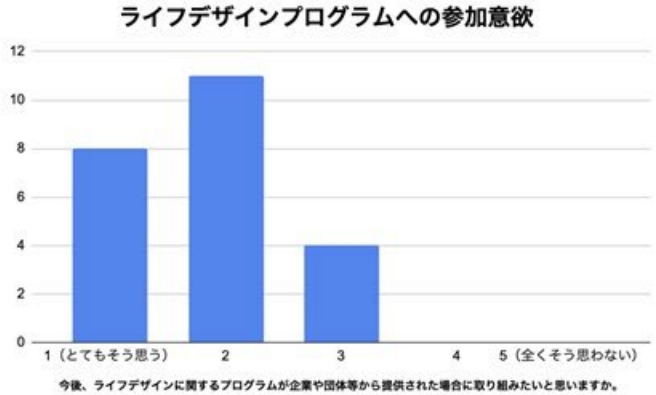




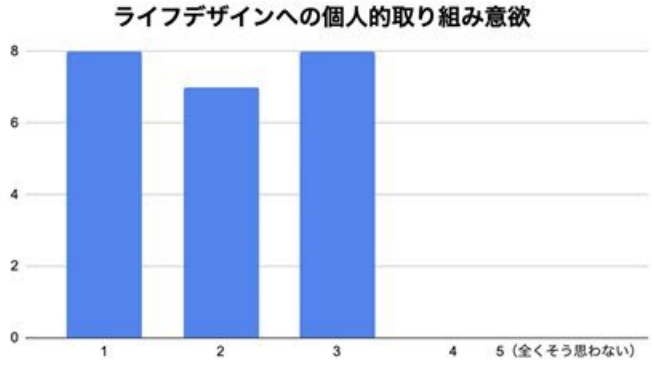
✔理想的な回数は「3回（34.8%）」「1回（30.4%）」が多数を占め、段階的な継続型と短期集中型のニーズが混在。
✔提供形態は「ワークショップ」が圧倒的支持、次いで「ヒアリング・カウンセリング」と「セミナー・講演」が続く。
⇒情報提供に留まるよりも“能動的な対話・体験”や“個別性の高い相談機会・心理的サポート”を求めていることが伺える。



✔最も多かったのは「ライフ（59.6%）」で、次点が「キャリア（25.0%）」なかでも「ライフイベント」が突出して多い結果に。
✔「スキル・ファイナンス」は比較的少数、実務的な情報よりも人生設計・キャリア形成に関する情報ニーズが高い。
⇒参加者は“今すぐ役立つ情報”よりも“長期的な視野での自己理解”を重視しており、ライフ・キャリアを中心に据えた設計が有効と推察。



✔「そう思う（2）」が最多、次点で「とてもそう思う（1）」が続き、否定的な回答（4.5）はゼロ。
⇒肯定的回答が82.6%と高い参加意欲が示されており、今後の展開に対する前向きな姿勢が数値としても裏付けられた。



✔「とてもそう思う（1）・そう思う（2）」が計15名と、65.2%の方が個人的取り組みについても前向きな意欲を示した。
✔一方で「どちらともいえない（3）」もとてもそう思うと同数の8名と、取り組みへの確信にはばらつきが見られる。
⇒個人での取り組みを促すには、自己学習ツールや伴走支援の設計が鍵となる。

■アンケート調査結果⑦（THE SUNTORY UNION）

アンケート結果 考察④（今後のセミナーへの期待について）

＜考察＞

- プログラムへの期待は「ライフ・キャリア中心」「ワークショップ／ヒアリング・カウンセリング」「3回程度」が主要なニーズであり、単なる情報提供よりも“能動的な対話・体験”や“個別性の高い相談機会・心理的サポート”が求められている。
- 提供されるプログラムへの参加意欲は82.6%が肯定的と高水準である一方、個人的取り組み意欲では「どちらともいえない（3）」も一定数存在し、行動への確信にはばらつきが見られる。
- 得たい情報としては「ライフイベント」が突出して多く、人生の節目に関する具体的な情報ニーズが強い。eラーニングやスキル系は少数であり、“自分の人生に関わるリアルな情報”を求める傾向が伺える。

⇒ 参加者は“人生全体を見据えた設計”に関心を持ちつつも、個人での行動には温度差があり、“自分ごと化”への支援が不可欠と考えられる。今後は、参加者が“自分ごと”としてライフデザインを捉えられるよう、ライフイベントに関する具体事例の提示・小さな行動ステップの設計・継続的な対話機会の提供を通じて、内省から行動への橋渡しを支援する構造が重要である。

アンケート結果 総括

＜総括＞

- 入社5年目である参加者は「ライフイベントを踏まえたキャリアプラン」「自己の方向性の確立」に強い関心を示し、セミナーはその課題意識に合致していたことが伺える。
- 先輩社員の講和や対話を通じた自己理解を深めるワークが高く評価され、自己理解の深化と前向きな意欲の醸成に寄与。
- 前後比較では「ライフデザインの明確さ」「働く理由の整理」「職場エンゲージメント」「ライフデザイン推奨意向」で肯定的変化が確認された一方、「将来不安の軽減」「将来の選択肢拡大」は改善が限定的。
- 今後は「ライフイベントに関する具体事例」「小さな行動ステップ」「継続的な対話機会」を組み込み、“自分ごと化”を促す設計が重要。

⇒ 総じて、アンケート結果より、本セミナーは獲得目標(※)を達成したと評価できる。
今後は、行動支援・継続設計の二点を軸に、ワークショップ中心のセミナー設計＋個別相談（ナナメンター・コーチング等）の機会提供も検討しながら、ライフイベントの具体事例・制度活用・小さな行動ステップ提示で“自分ごと化”を段階的に定着させる構造への再設計が有効と考察。

※獲得目標：
①ライフデザインの意味と重要性を理解する
②5年次組合員が“自分らしいライフデザイン”を思考し可視化する第一歩を踏み出す

特定非営利活動法人manma
〒170-0005　東京都豊島区南大塚3-36-7 南大塚T&Tビル 5F
Tel. 050-3628-8633
E-mail：info@manma.co
URL：https://manma.co