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。