

分科会活動報告書

“常識”のアップデートできていますか？
～ウェルビーイングの新時代を作るには～

2025年3月3日

J-Win 第14期 High Potential ネットワーク

P3 分科会

目次

I.	はじめに	3
II.	テーマ設定の背景	3
III.	現状分析と課題	4
	Ⅲ-1. ありたい姿のイメージ像	4
	Ⅲ-2. 理想と現実にギャップが生じている要因	5
	Ⅲ-3. 判断基準は「自分軸で働けているか」	6
	Ⅲ-4. 分科会所属企業を対象とした働き方に関するアンケート調査	6-7
	Ⅲ-5. 日本と海外におけるキャリア比較調査	8-9
	Ⅲ-6. 最終的な課題の特定	10
IV.	市場調査	10
	IV-1. 品川区教育委員会インタビュー	10-11
	IV-2. キツザニアインタビュー	11-12
	IV-3. 人事部門へのアンケート調査	12-13
	IV-4. 調査を通じて見えてきた課題、そして提言の方向性	13-14
V.	提言内容	14
	V-1. FRX プラットフォームについて	15
	V-2. 本提言を推進するうえでの重要なポイント	14-15
	V-3. 学校と共創するプログラムと仕組み	16-17
	V-4. ステークホルダーへのメリット	17-18
VI.	分科会活動の振り返り	18-19
VII.	おわりに	19
VIII.	付記	20
	1. 「テーマ設定の背景」出典元一覧	20
	2. 協力いただいた企業およびご担当者の紹介	21
	3. Next Stage アドバイザー	21
	4. P3 分科会メンバー紹介	22

I はじめに

私たちは「政治とは何か？」を探求するため、政府の「骨太の方針 2024」を各自読み込み、ウェルビーイングの実現を目指して議論を重ねた。日本の幸福度が低い原因としてアンコンシャスバイアスがあると考え、その解消こそ多様性に優れた社会への鍵になると仮説を立てた。

自分の価値観や信念、目標に基づいた生き方を選択できる子供たちを増やすことが、ウェルビーイングの高い社会の実現に貢献すると考え、企業と教育現場をつなぐプラットフォーム(通称:FRX プラットフォーム)の発足、初等キャリア教育の推進を提言する。

II テーマ設定の背景

政治がテーマの分科会である私たちにとって、「政治とは？」「もしも政治がなくなったら？」など政治に関する課題や事柄についてラテラルに洗い出しを行った。政府の「骨太の方針 2024」^{※1}を各自が読み込み、それぞれが着目した課題などに対して自分事として提言化の見込みがあるかどうかを精査。政治は一見遠いもののように感じてしまうが、人々の暮らしに直結することに気づき、自分たちの生活を振り返りながらどう生きたいのか？幸せとは何か？を考えるようになった。ディスカッションを重ねる中で、「身体的・精神的・社会的に満たされたウェルビーイングの実現、つまり幸福度の高い状態こそ私たちのありたい姿」であると考えた。「幸福度が高い社員は、業務においてもパフォーマンスが向上する」というデータもあり^{※2}、また政府の「骨太の方針 2024」^{※1}にも記載があることから、私たちがウェルビーイングを目指すことは企業にとってもメリットがあると考えた。

現在の日本は世界における「幸福度・仕事の喜び、女性の働きやすさ」についての順位は低く^{※3}、男女問わず健康面やキャリアなど、私たち自身も思い当たる課題が多々ある。身体的、精神的、社会的に満たされている状態(=ウェルビーイングな状態)が実現できていないことが課題の一つだと推察した。

日本には昔からの均質化された価値観がいまだに存在しており、日本の幸福度は長年低いままである。国民の幸福を向上させようと政府が様々な政策を立てても、改善されていない。そこで私たちは、根強いアンコンシャスバイアスが日本人の大元にあり、それが幸福度を下げる要因になっているのではないかと考えた。課題解決の効果として、根強いアンコンシャスバイアスを解消・常識をアップデートすることで、政府や企業が多様性や柔軟性に優れた組織となり、人も企業もいきいきする魅力的な社会へと変わり、ウェルビーイングの新時代が来ると仮説を立て議論を開始した。

※1~3 の出典元は「VII 付記」にて集約

Ⅲ 現状分析と課題

Ⅲ-1. ありたい姿のイメージ

私たち P3 が目指すウェルビーイングの高い状態を、より身近なキャッチコピー「人も企業もいきいきする魅力的な社会」に置き換え、各自が考える「いきいきしている状態」とはなにかを言語化することから分析を始めた。

グループ内で出た意見の集計結果として、以下の二極の傾向に分類された。

- (1) 社員一人ひとりの個性や組織文化との調和を重視する「多様化・柔軟性」型
- (2) 自身のチャレンジややりがいを重視する「自己成長・自己実現」型

これらは、回答から得られたキーワードを抽出し、類似したストレングスファインダーの資質に置き換え、バブルチャートで分析したものである※。多様な「いきいき」の形を認識した私たちは、次にありたい姿に至っていない要因を探るプロセスへと進んだ。



※P3 分科会アンケート調査によるバブルチャート回答集計

Ⅲ-2. 理想と現実ギャップが生じている要因



企業で働く中で、何か制限されていると感じたり困ったりすることはないか。この問いに対し、自身や周囲の声を分科会内で収集した結果※、ジェンダー・年次・経歴・ライフイベントといった多様な要因に起因するバイアスが、キャリアの障壁や精神的負荷を引き起こしていることが明らかになった。

日本企業全体において女性管理職比率の低さが課題視されているが、本調査でも「男性社員の昇進が優先されている」「技術職で女性が優先されていない」といった、ジェンダーギャップを実際に経験した人が多かった。

また、P3 メンバーの多くは仕事と育児を両立しており、「産休・育休を取ったところで不利な評価を受ける」といった、ライフイベントに関するバイアスも少なくない。合わせて、「育休復帰後は転勤が必須」「時短勤務による給料減少と条件悪化」など、風土や制度面においても、キャリアステージを進むうえで難しい選択が多いことがうかがえる。

**企業で働いてきた中で、何か制限されていると感じたり、困ったりしたことはありますか？
自分、周囲の人について考えてみてください。**

<p>ジェンダー</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性の振る舞いが求められること 技術職で女性が優先されない 男性中心の文化において女性の育成が難しい 女性営業マンの印象が2極化 女性が昇進しやすいと誤解される 女性の働き方が限定される 女性管理職が増えない 男性の昇進が優先される 女性がキャリアを諦める圧力を感じる 育児休暇制度の利用に対する非寛容さ 女性活躍推進ゆえのプレッシャー 部署ごとに女性比率はばらつきがあり、0%の部署もある 	<p>ライフイベント</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児・介護との両立が難しい 独身は飲み会に参加できるのは当たり前という雰囲気 お子様がいる人といない人の明らかな業務差 産休育休をとったことで不利な評価をされる。女性はいつか辞めると思われている。 産休・育休中のリカレント教育がない 未婚は身軽に転勤がしやすいと思われている 男性で育休を取りたい社員に対していまだに否定的
<p>制度・風土</p> <ul style="list-style-type: none"> スマート社員制度の給与減少と条件悪化 保守的な制度や職場文化がイノベーションを阻む 勤続制度において女性が産休育休が途中で入り不利となる 復帰したら元の職場ではなく転勤が必須 管理職は出社して勤務熱心ぶりをアピールすることが重要という空気感 チャレンジを推奨しつつも結局否定される/女性にリードをとらせたくない文化 多国籍な職場でインクルージョンを推進することの苦勞 フレックスタイム・在宅勤務導入の働きやすさ 時間帯的に時短勤務は重要会議に参加できない 休みたいときに休めない雰囲気 	<p>年次・学歴</p> <ul style="list-style-type: none"> 若手に偏った自己研鑽の機会 年次が低いことによるリーダーシップの制限 学歴や社歴に基づくバイアス 定年再雇用の方は、正社員時代と業務が変わらないが給与は減額

※P3 分科会アンケート調査によるカテゴリ別回答集計

Ⅲ-3. 判断基準は「自分軸で働けているか」

次に、ウェルビーイングが高い状態についてメンバーの認識合わせを実施。話し合いの結果、ありたい姿や現状とのギャップの要因は多様であるが、共通する点として、「自分の価値観や信念、目標に基づいて仕事をしていること」と解釈した。すなわち、ありたい姿やウェルビーイングが高い状態とは、“自分軸で働けていること”であると仮定。



議論の過程で J-Win7 月定例会のとあるラウンドテーブルでの会話が話題に上がった。「キャリアを自分でハンドリングすることは、所属会社の中で可能であるか」という JEN の方からの問題提起に対し、「実際は会社からアサインメントに応じる形で受動的に働きながら要職に辿りついた人が多く、自身でハンドリングしながら地位を築いた人は少ない。そうした環境の中で『キャリアのハンドリング』を推奨されても戸惑ってしまう」という回答があり、その場のグループ全員が共感したという。

「自分軸で働けているか」を有無で問う場合、上記のように業務の特色により無意識であるケースや、自分軸はあるものの実現方法が分からないなど、解釈の幅が広く定義付けは難しい。しかしながら、根拠材料として割合を把握する必要があるため、P3 の所属企業に対するアンケートでの実態調査を行った。

Ⅲ-4. 分科会所属企業を対象とした働き方に関するアンケート調査

P3 メンバーの所属企業へ働き方に関するアンケート調査を実施したところ、所属部署や関係各所で 390 人が回答。調査の結果、私たちが仮定した“自分軸で働くことがウェルビーイングにつながると思うか”という問いに対し、「非常に思う」「そう思う」と回答した人の割合が 78%と過半数で賛同を得ることができた。(図 1)

一方で、“自分軸で働けているか” の設問に対し、「自分軸で働きたいが諦めている」「どうやればいいのか分からない」と回答した人は全体の 46%と、「働けている」と回答した割合(42%)よりも多く、半数近くは実現に至っていないことが明らかとなった。(図 2)

また、諦めている・分からないに回答した人のうち相談先を聞いたところ、上司や友達、家族の名前が多かった。(図 3)中には、「上司に相談しても、上司は聞くだけで実際に支援まではしてくれない」との課題の声も挙げられる。

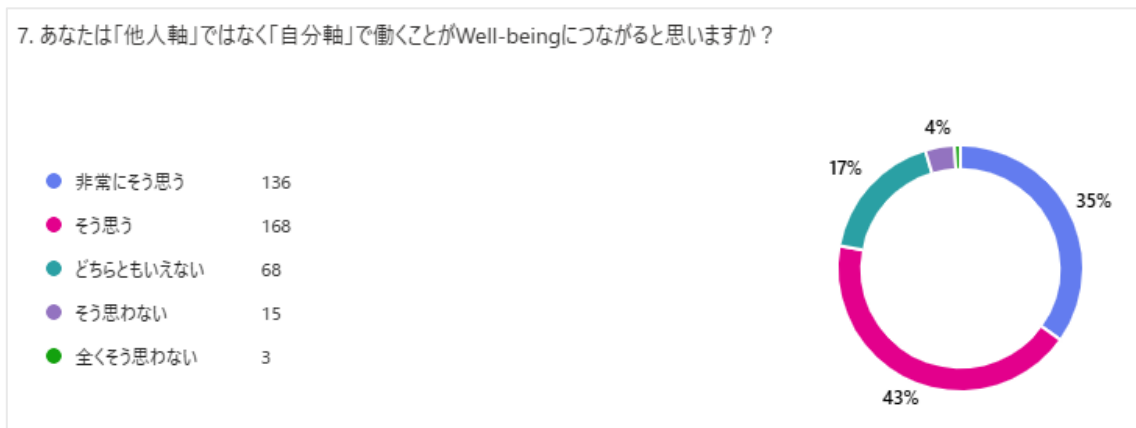


図 1 自分軸で働くことがウェルビーイングにつながると思うか集計(回答者 380 人)

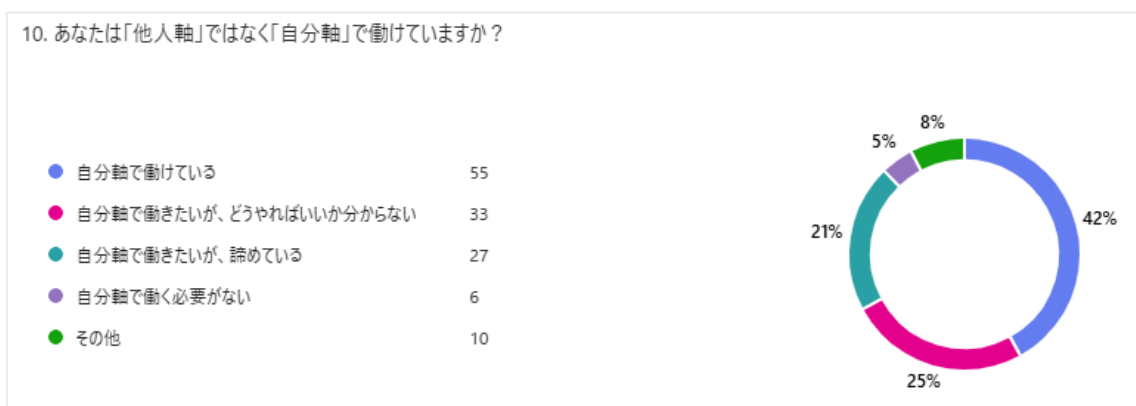


図 2 自分軸で働けているか集計(回答者 131 人)

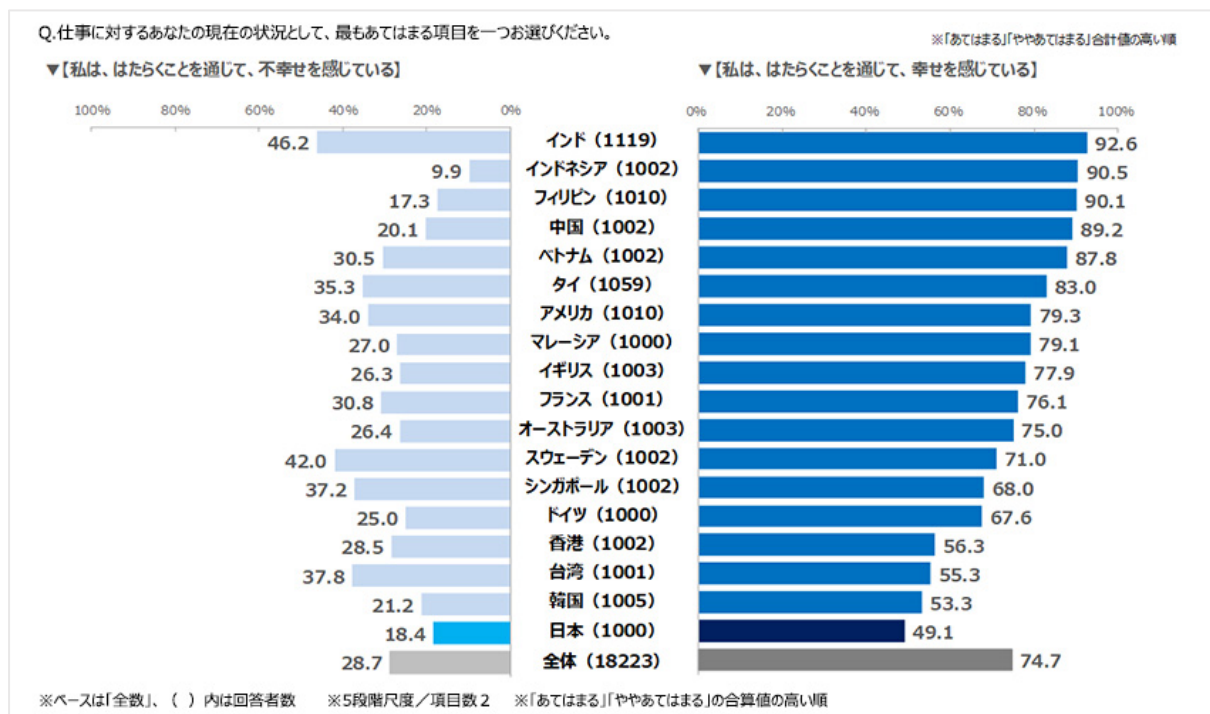


図 3 【図 2 で諦めている・分からない回答者対象】相談先はあるか。誰にも相談していない場合、しない/できない理由は何か。回答結果のキーワードを抽出(回答者 58 人)

Ⅲ-5. 日本と海外におけるキャリア意識調査

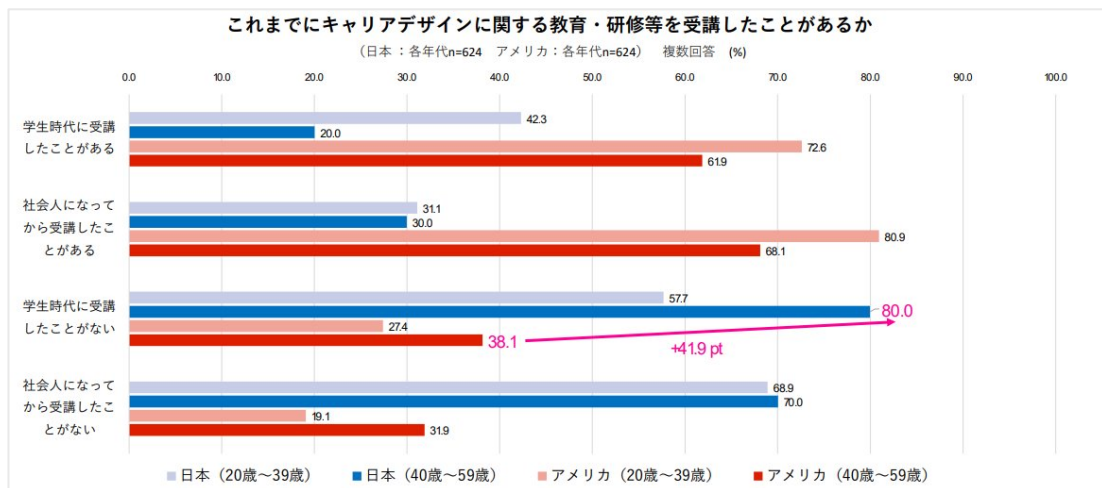
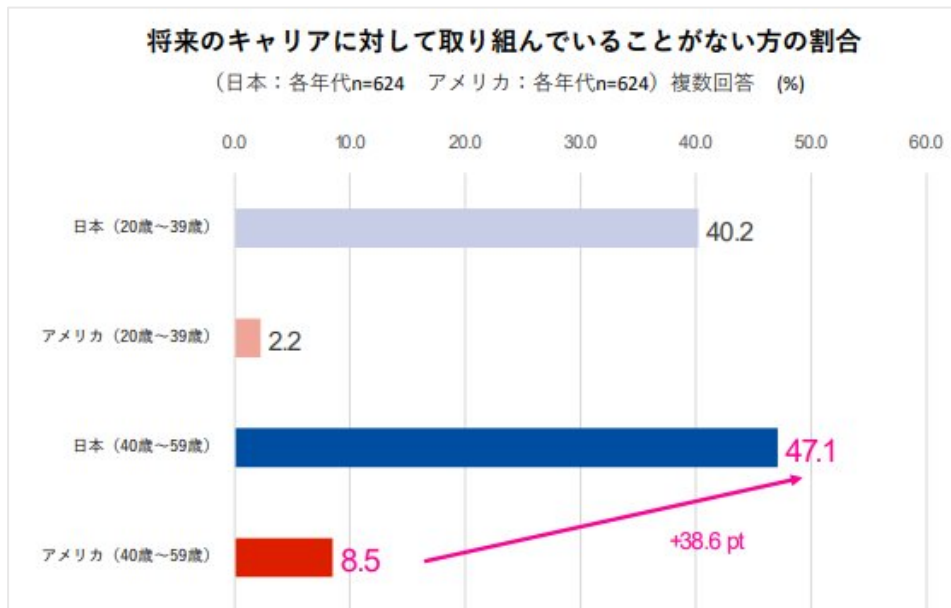
自分軸で働けていない人が半数要因を俯瞰して分析するべく、外部資料を用いて日本と海外のキャリアに対する意識の違いに関する調査を実施。

パーソル総合研究所の「世界 18 カ国・地域の主要都市における就業実態・成長意識に関する調査」※によれば、「仕事を通じて幸福を感じている」と回答した割合、反対に「不幸を感じている」と回答した割合いずれとも、日本は調査対象国の中で最下位であった。この結果は、日本における労働者の幸福度が極めて低いということを示唆している。



※出典元: [世界 18 カ国・地域の主要都市における 就業実態・成長意識に関する調査結果](#) (パーソル総合研究所調べ)

また、リクルート・Indeed 調べによると、学生・社会人問わず、「キャリアへの取り組みや学ぶ機会」において日本は不足していることが明らかになった。以下の調査※いずれとも非実施の回答者の割合は日米での比較で約 40pt の差がみられた。



※出典元: [「グローバル転職実態調査 2023」報告書](#)(リクルート・Indeed 調べ)

これらの日本と海外におけるキャリア意識の違いは、文化的背景や労働環境に深く根ざしていることを推測する。日本では、キャリアに対する自律性が低く、労働者の幸福度も他の国々に比べて低い傾向がある一方、海外では個人のキャリア形成が重視され、自律性が高いことが特徴的。日本社会の課題として、自律的にキャリアを形成する教育や環境を整備する必要があると言える。

Ⅲ-6. 最終的な課題の特定

私たちは議論や調査を重ね、多様性の推進が叫ばれる一方で、日本社会において依然として均質化された価値観やアンコンシャスバイアスが根強く残っていることを再認識した。こうした状況を改善するためには、一人ひとりが環境や文化に囚われることなく主体的にキャリアを形成できるマインドセットを形成することが重要であり、そのための手段として「キャリア教育の必要性」を考えた。

キャリア形成のタイミングは、高等教育段階における文理選択や就職活動が挙げられる。一方で、「女性に適した職業」「男性に適した職業」といったアンコンシャスバイアスは、高等教育段階ですでに広く蔓延していることが分かった。^{※1} そのことがキャリア選択に影響を与えていることも調査データ^{※2} から示されている。このように深く根付いたバイアスは短期間で解消することが難しく、長期的な視点でのアプローチが求められる。

したがって、個人がバイアスの影響を受ける前の段階、すなわち「初等教育期でのキャリア教育」が主体的なキャリア形成に向けたマインドセットを育成するうえで不可欠であると、私たちは判断した。

※1 出典元:「[Gender stereotypes in education](#)」より

※2 出典元:「[初等から進むジェンダー平等教育](#)」(台湾)より

VI 市場調査

初等教育へのアプローチを推進するに際して、私たちはキャリア教育の先駆者である2団体および、P3 メンバー所属企業の人事部門にインタビュー調査を行った。

IV-1. 品川区教育委員会インタビュー

品川区では小中一貫教育を行っており、市民科という独自のカリキュラムにて初等教育の段階からキャリア教育に力を入れている。特にスチューデント・シティという職業体験プログラムに着目し、私たちの提言「初等教育期でのキャリア教育」と共通点があることから品川区教育総合支援センター指導主事 青木様にインタビュー調査を行った。

インタビュー項目の概要としては以下の通りである。

1. 取り組みに至った経緯・想い
2. 現状の課題
3. 今後の展望に関して
4. P3分科会で検討している提言内容について

品川区ではスチューデント・シティ、CAPS、ファイナンス・パークといったキャリア教育についてのパッケージプログラムを進めている。NPO 法人ジュニア・アチーブメントに業務委託しており、働く側と消費者側の視点を経験し一つの社会を形成していることが学べるプログラムだ。参画企業については NPO 法人ジュニア・アチーブメントがアレンジしており、現在、品川区役所および、10 社程度がボランティアで参加。社会との繋がりを学び様々な観点を養うために、多様な職種を経験することが理想であり、品川区は多様な企業の参加を希望している。

キャリア教育プログラムでは、事前学習で社会の仕組みやお金の流れを学習。実際の職業体験では、小学生同士で社会を形成する。倍率が高い企業の体験については、採用面接もあることから、自己決定能力や対人スキルを培うことができ、コミュニケーション能力を高めることができる。

課題としては、家庭や企業の協力および、義務教育にプログラムに組み込むうえで時間制限があること。キャリア教育を行う上では家庭や企業の協力が重要であり、小学校では将来の夢についての授業を取り入れ、身近な大人の職業を学ぶ機会がある。多様な価値観を身につけていくためには、いかに子供に情報を与えていくかが重要であり、何になりたいかではなく、何を実現したいかを考えていく環境づくりをしたいと考えている。また企業には、区の課題に合わせて計画段階から参加の協力を仰ぎ、授業の実態に合わせたプログラムを一緒に作成して欲しいという。

キャリア教育や職業体験のみだと単発的なプログラムとなるため、体験後に日常実践を行っており、学んだことを実践する仕組みを設けている。しかし市民科では、一つの单元ごとに5-6時間の制限があり多様な職業体験をするには時間が足りないのが現状である。他の单元と組み合わせるなど工夫が必要だが、学ぶだけではなく、その後に実践する仕組みが望まれている。

IV-2. キッズニアインタビュー

1999 年からメキシコ、日本、インドネシア、韓国やアラブ首長国連邦など世界中で展開されている、子供向けの職業体験型テーマパークであるキッズニア(英称:KidZania)の企画、運営、開発を行う、KCJ GROUP の代表取締役副社長 宮本様 および体験効果分析チームより2名のご担当者にインタビュー調査を行った。

インタビュー項目の概要としては以下の通りになる。

1. 日本におけるキッズニア実現の背景
2. 出展企業の選び方やアプローチ方法
3. 現在の課題や今後の展望
4. 貴社のキャリア教育方針
5. 早期キャリア教育やマインド形成に対する考え
6. キッズニア白書(キッズニアのその後) について

7. 保護者の属性傾向とキャリア教育の考え方/期待や協力してほしいアクション
8. 国内外のキッズニアの戦略や来場者の反応の違い

キッズニアへのインタビュー調査では、単なる職業体験に留まらず、理念を伝える仕組みや学びを生む仕組みがキッズニアの強みであることや、キャリア教育の重視点として、自分で考え、決める体験を大切にしており、とくに職業理解と自己理解の2軸が必要だということ、ジェンダーバイアスへの対処など、キッズニアはさまざまな営みにより子供たちに自己決定の重要性を教え、将来のキャリア形成に役立つ体験を提供していた。

また、我々のテーマ設定に関して、「自分軸については、慶応大学の前野先生の著書『幸福学』[※]の中に、”自分らしさ、自分の軸で重要なのは、自分のキャリアを自分で決めていくこと”だとあるため、早いうちから自分で考えて決めていくというアプローチはウェルビーイングにつながる」とキッズニアでも考えている」とコメントをいただき、ウェルビーイングとキャリア教育という着眼点の確からしさに評価をいただいた。

※出典元:「[ウェルビーイング\(well-being\)研究者・前野隆司教授に聞く「人生 100 年時代」の幸せな生き方](#)」(日本財団ジャーナル記事)より

IV-3. 人事部門へのアンケート調査

具体的な施策の提言をデザインする段階において、各企業における従業員の「ウェルビーイング施策」「アンコンシャスバイアス対策」「次世代に向けた施策」について有無の実地調査を行った。P3 メンバー所属7企業の人事部門へ協力を仰ぎ、実施形態として、エクセルでの質問票を配布した。

<質問項目と回答結果>

従業員のウェルビーイング(幸福度)をどのような状態だとお考えか、との設問に対しては「心身共に健康である」「ライフワークバランスが保たれている」「自分らしく仕事が出来ている」といった点の回答が多かった。ウェルビーイングの重点取り組み課題としては、その重要性の認知、浸透、施策立案や具体化に課題があるとなった。ただ、施策を実施する上で参考にしている企業は「ない」が100%の回答であった。

アンコンシャスバイアスに関しては、年齢、ジェンダー、育児がトップ3となった。その解消のために「ダイバーシティ研修」は全ての回答企業が取り組んでおり、トップマネジメントによる啓蒙もされているという回答だった。

企業の事業として、ステレオタイプ払拭にむけたイメージ戦略やマーケティングをしているか、の

問いに対しては「外部メディアへの女性執行役員の露出増加」「男性育児休業促進施策のため、経営トップから全社員にメッセージ発信」という取り組みをされているとのこと。

また、若年層(小学生～高校生)にむけてステレオタイプを払拭する取り組みをされている企業や女子生徒に向けたSTEM啓発ワークショップなどの事例をあげていただいた。一方でNoの企業は、事業がステレオタイプに左右されるものではない、また課題認識はしているものの実際のアクションにまで繋がられていないとのことだった。

社員の能力開発・キャリア支援施策としては、社内外研修、留学制度、長期休暇、社内公募ロールモデルとの対話など、ほぼ全企業が導入・展開していた。また、その利用率も決して低くはないという結果であった。一方で、こうした支援施策を推進する上での課題には、「参加のための時間の確保・業務との兼ね合い」「施策に対する従業員の関心度合い」などがあがった。

「ビジネス存続の観点から次世代を採用していく企業として、若年層にはどのようなスキル・知識・経験を得てほしいか」の設問に対しては、多くの企業が「社会には幅広い業種や職種があることの認知」「企業活動がワクワクや喜びにつながる体験」「自分自身の強みの言語化」を得てほしいとの回答だった。企業と初等教育を結びつける施策として、回答企業の事業ニーズにマッチするものは、の間には「企業で働くロールモデルを地域や学校の教育現場に派遣し、子供や親を対象にした講演や座談会の実施」「小中学生を対象にした、より幅広い職業体験の場の提供」が挙げられた。

アンケートの回答結果から、企業は従業員が自分軸で働けるための支援として様々な施策を導入し、啓蒙活動に努めているのがあらためて分かった。ただ、従業員自身のウェルビーイングに対する理解や関心度が課題となっているように見受けられる。最後に自由回答として「次世代へのアプローチに関し、政府、自治体による施策へのご要望」を設けたところ、「高校生を中心とする分離選択の前に多様なキャリアを知る機会を提供する必要がある(自分自身の志向・資質に向き合う機会がないことがジェンダーバイアスに繋がるケースも少なくない)」というご意見や「こども世代の意識を変革するには、幼少期からの教育だけでなく、親である大人のキャリア観の見直しが必要だ」というご指摘もあった。

IV-3. 調査を通じて見えてきた課題、そして提言の方向性

インタビューを行った2団体に共通して取り組み推進時の現場負荷、活動継続の難しさ、参画企業の偏りといった課題を抱えていることが分かった。また、企業の人事部に対するアンケート調査では、自分らしく働くウェルビーイングの実現においては、当事者としての課題認識や自ら行動することの重要性が感じられる結果となった。

一方で、全国の自治体へ普及していくためには、自治体の経済状況による取り組み格差、キャリア教育に対する意識格差があることが判明した。

早期キャリア教育を取り入れている教育現場の課題から見てきたのは、「継続して取り組める環境や格差を埋めるための仕組み」の重要性である。そしてその仕組みを社会全体へ広げていく必要があると認識し、私たちの提言のポイントになると考えた。

V. 提言内容

V-1. FRX プラットフォームについて

自分軸で働くことの実現のために、『Future Ready Experience』、略して FRX プラットフォームの発足を提言したい。本プラットフォームの役割は、「企業と教育現場との架け橋になること」である。



初等キャリア教育にフォーカスした仕組みであり、J-Win に共感し参画する企業の皆様にだからこそ賛同いただける提言だと考えている。早期キャリア教育の先駆者である品川区とキッズニア2団体へのインタビューを経て、目的達成のためにプロジェクト内に取り入れたい重要なポイントとして、子供たちの自己理解・社会理解・職業理解の3つを継続的に循環させ続けることが重要な要素であるという結論に至った。そこで私たちは「継続して取り組める環境や格差を埋めるための手段」として企業と初等教育をつなぐことでこの3要素を循環させるプラットフォームになれないだろうか考えた。

J-Win や各企業がもつナレッジを活用しながら、企業と教育現場の架け橋となることで、より多くの子供たちへ初等キャリア教育の機会を提供できると考えている。

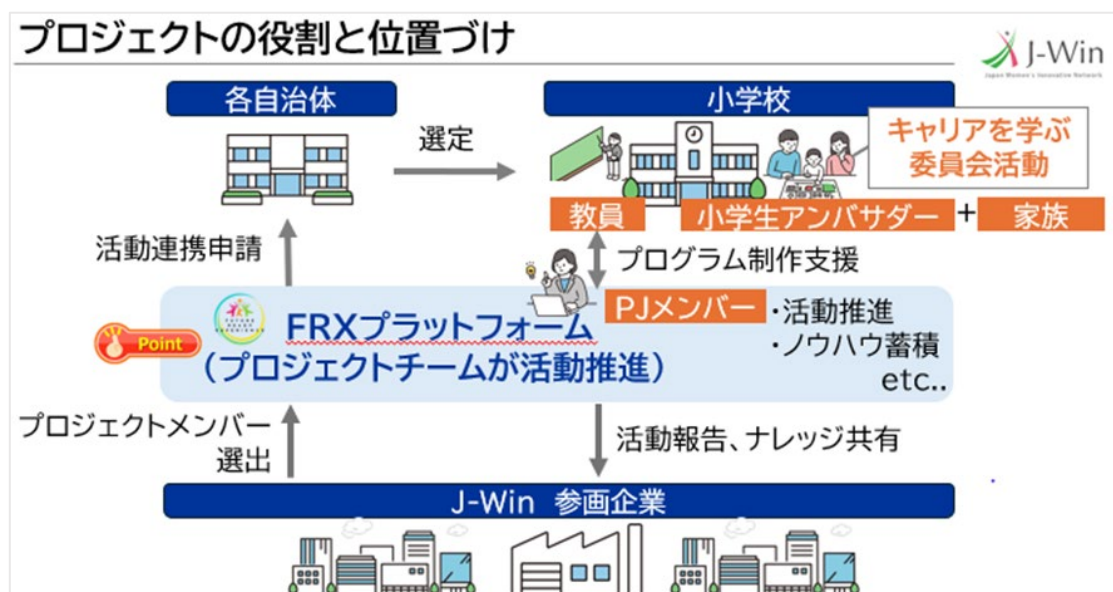
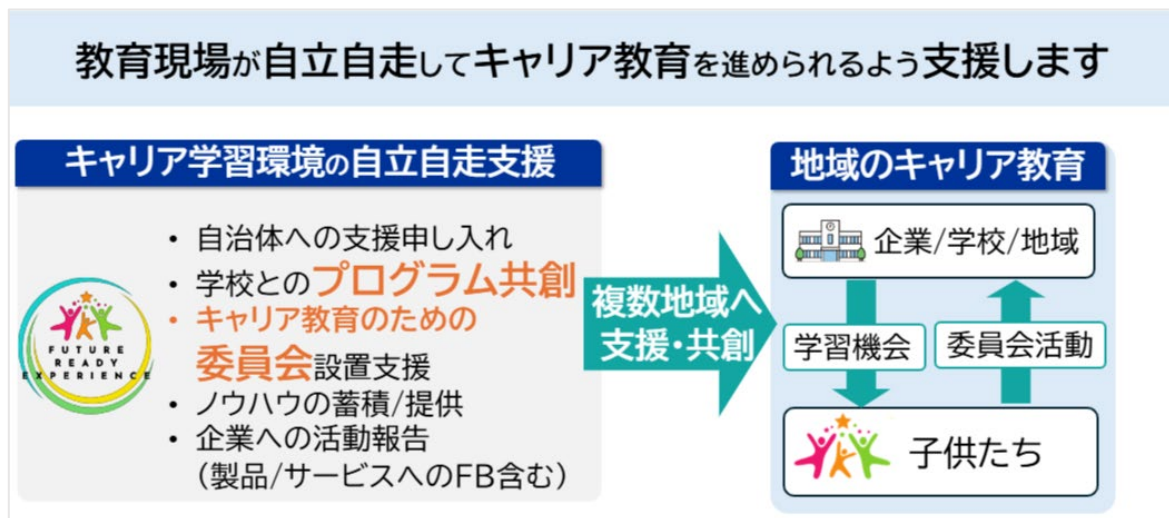
V-2. 本提言を推進するうえでの重要なポイント

FRX プラットフォームが初等キャリア教育を進めるにあたって2つの重要なポイントがある。1つ目、本活動は私たちのような J-Win 参画企業の有志メンバーが主体となることである。こ

これはJ-Winに参加したからこそ認識した課題を自分たちで解決したいという思いからくるものである。

2つ目、委員会活動という学校に馴染みがある既存の仕組みを活用することである。教育現場でキャリア教育を継続していくための仕組みとして、美化委員会や生活委員会のように、学校に「キャリアを学ぶ委員会」を設置する。これは教育現場において継続面で実績があり、なじみのある委員会活動の仕組みを利用したものである。子どもたち自身がアンバサダーとして積極的に参加し、全校集会や委員会便りなどで、キャリアを学ぶことの啓蒙活動を推進していく、将来的には教育現場が自立自走してキャリア教育を進めていけるようになるという仕組みである。

先行事例における初等キャリア教育では単発的な取り組みとなり、かつスケールしないことが課題となっており、教育現場へのインタビューでも活動継続することが難しいとの声が上がっている。自立自走のための様々な支援により、活動対象を企業や地域、保護者に広げて増やしていくことで本プラットフォームと活動を共にする企業の活動機会も増えていくであろう。



V-3. 学校と共創するプログラムと仕組み

アンコンシャスバイアスの解消には子供たちだけでなく、企業や地域、保護者を巻き込むことが非常に重要であると考えている。本プラットフォームではキャリア教育の2大要素である「自己理解」、「職業理解」に加えて、「社会理解」の3つを重視する。「社会理解」については先行事例では十分に学べるプログラムが不足しており、教育現場においても課題となっている要素である。「社会理解」の取り組みとして「企業・地域・子供交流会」を提案したい。子供たちや保護者が、放課後に様々な企業の方と座談会のような形で関わることで、仕事と生活の紐づきや、理想の働き方についてイメージできるようになる取り組みである。プログラムを通して、企業としては子供たちや地域、保護者の生の声を聴くことができ、新たな製品やサービスの実現にもつながっていくメリットがある。先行事例では消費者の生の声から実際にいいアイデアが生まれた事例もある。



このような学校との共創プログラムを享受することで、子供たち、そして周囲の大人も含めて、自分軸の芽生えを実感できるようになる。そして、自分軸の芽を育てマインドが形成された子供たちは、自分の価値観や信念、目標に基づいた生き方を選び取れていくであろう。そんな自分軸を持った子供たちが増えていくほど、「ウェルビーイングが高い社会の実現」に近づいていくと考えている。

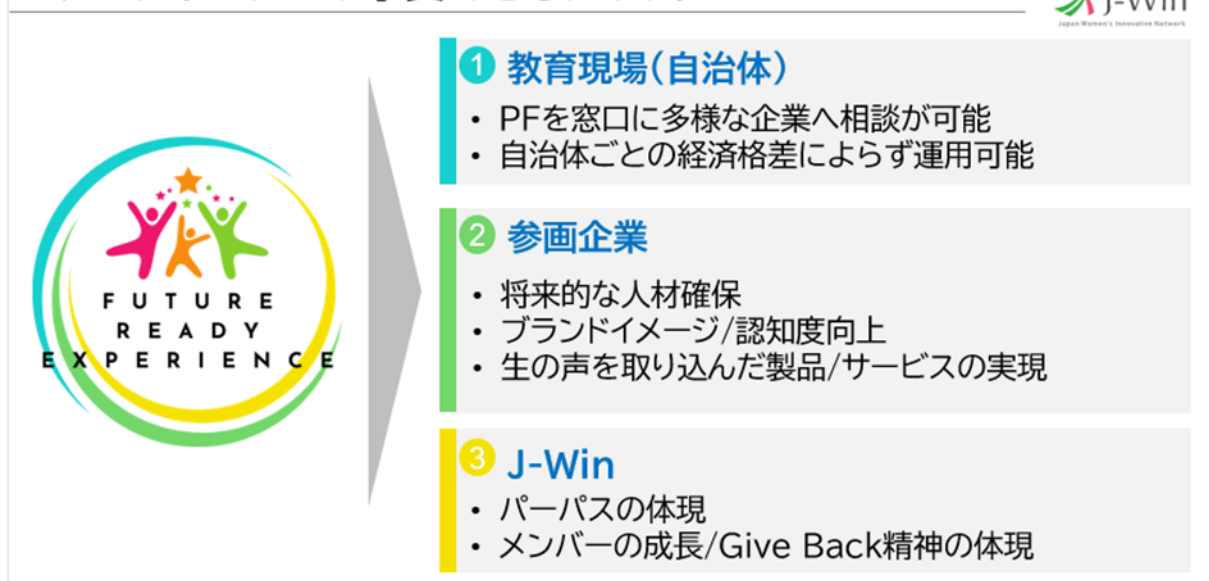
ウェルビーイング実現への道のり



V-4. ステークホルダーへのメリット

本プラットフォームの発足から得られるベネフィットについて教育現場はもとより、参画企業においても享受できる。企業にとって CSR 活動によるイメージアップはもちろんのこと、子供、保護者、地域へ直接的なプロモーション活動ができる場となる。また、先行事例で課題となっている参画企業の偏りについて、J-Win 参画企業をはじめ多様な企業が参画することにより、多様性から生まれる新たな価値を享受できる。

ステークホルダーが享受できるメリット



初等キャリア教育に着目し、企業・地域・保護者を巻き込む力と複数の自治体へ広げる仕組みに

より、ウェルビーイングの高い社会の実現に貢献するプラットフォームを提言することで、企業としてもこの活動に多くのメリットを感じていただけると確信している。

私たちはこの J-Win の活動を通して自分のキャリアと向き合い、多様な価値観を持った参加メンバーとプログラムを経験することで非常に成長することができた。

私たちが企業の皆様や J-Win からいただいたキャリアを考える機会や自分軸で働くことの大切さを、未来の子供たちに GiveBack したいという思いがある。

本 FRX プラットフォームの構想は、巻き込む力と浸透・普及させる仕組みによりウェルビーイングの高い社会の実現に貢献できると期待している。

VI 分科会活動の振り返り

P3 分科会では、期中オフィサーズ運営のもと、効率的な運営とメンバー全員が積極的に参加できる環境を整えることを目指して活動を行ってきた。その上で、プロジェクトマネジメントや分科会内のコミュニケーション強化において、実りの多い成果を得ることができた。これまでの分科会活動を振り返り、その過程で得られた学びや改善点について以下整理する。

- ① オフィサーズによる事前打ち合わせにおいて課題抽出、解決策や相談事項の整理を行った。メンバー全員を対象とした会議(全体会議)では欠席者へのフォローを含めた会議内容の共有、次回会議の冒頭で前回の要旨リマインド、のサイクルにより、メンバーが継続して気兼ねなく参加できる環境を作った。また、Teams アクセス不可の方のために別途メールや LINE での細やかなフォローも行っていった。
- ② オフィサーズによる事前打ち合わせを行うことで全体会議の進行をスムーズにでき、参加者は可能な限りカメラオンにし、ファシリテーターが参加者全員を名指しで話しかけながらディスカッションを進めたため、参加者は意見を出しやすかったと声が上がっている。
- ③ 最初の発表の機会(テーマレビュー)の際、発表者に対し自然と LINE でメンバーからの称賛や労いの言葉が殺到。その後、P3メンバーが定例会の係や、グループディスカッションでの発表、講演会での質問などをしていても同様に LINE メッセージが賑わい、P3 分科会内のメンバーの活躍を目にした際、自分事のように嬉しく思う関係性が築けたことが、心理的安全性の高さに繋がった。
- ④ 分科会活動終盤ではアイデア提案者や資料作成者の思いが強いゆえに、メンバーからの意見出しに対し先に反論が出てしまい、白熱するディスカッションとなったことがあった。オフィサーズで相談し、次の会議でファシリテーターが冒頭に、「皆、自分たちの提言をより良いものになりたい気持ちで発言しているのでそれぞれをリスペクトし、まずは聴いて進めていき

ましよう」と声掛けした結果、どんな意見でも皆が耳を傾けてくれるという心理的安全性が高い雰囲気が出来上がり、以降、会議では建設的な議論に集中することができた。

- ⑤ 合宿以降すぐに P(政治)のテーマ探索のためにメンバーは骨太の方針を読み込み、オンサイト会議を開催し集中したディスカッションを行い、早い段階でテーマを固定、同じベクトルで意識を高められたことも、効率的なスケジュール管理に繋がった。全体会議の日時をデフォルト(隔週木曜日 16 時から)で設定していたことで、予定が立てやすく開催頻度も良かったことが高い参加率につながった。

VII おわりに

本分科会活動は、私たちにとって「政治」というテーマの単なる課題解決の場ではなく、自身のキャリアと向き合い、多様なバックグラウンドを持つメンバーとの議論を重ねる中で、それぞれの想いや経験を共有し合い、互いを深く理解し、成長する貴重な機会となった。

今回、アンケート調査において、私たちが今1日の多くの時間を費やす「仕事をするシーン」で、「自分らしく働けていない」という漠然とした不安や焦りが、多くの人に共通する明確な課題として浮かび上がった。

昨今、ダイバーシティ&インクルージョンが叫ばれているが、日本社会、企業風土、そして、私たち自身の考え方には根強いアンコンシャスバイアスが存在する。日本社会や企業は多様性の推進を掲げ、大きく変わろうとしている一方で、実際向き合わなければならない私たち自身が小さな頃から長い時間をかけ、“無意識に根付いてしまった価値観”を払拭できずに苦しんでいる。自体験に基づいたこの気づきを、「次世代には味わってほしくない」という強い願いが、初等教育期でのキャリア教育の大切さ、FRX プラットフォームの構想への提言に至る原動力となった。

FRX プラットフォームは、企業・教育現場・地域が三位一体となって、普及し、企業や地域、保護者を巻き込むことを想定している。子供たちが見つけた自分軸の芽を育てていくためには、決してその芽を摘まないように関わる大人たちが多様な価値観を認められることが何より重要になる。つまるところ、これからの未来は過渡期を生きる今の私たちにかかっているのだ。

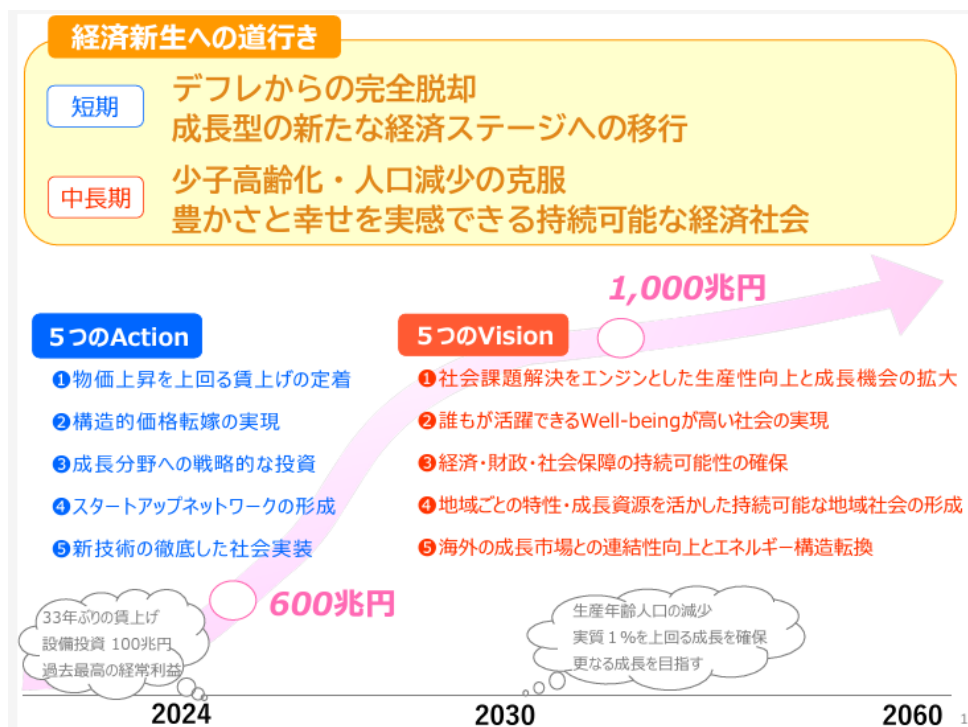
この1年間の経験で得た学びをこれからそれぞれの持ち場に持ち戻り、各自が「自分軸で生きること」に誇りを持つことで、小さな一歩が、やがて大きなうねりとなって社会を変えていく。そんな希望と共に、この活動報告書の結びとさせていただきます。

最後になりますが、本分科会活動にご協力いただきました皆さま有難うございました。

VII 付記

1.「テーマ設定の背景」出典元一覧

- [骨太の方針 2024](#)



- [LIFEHACKER「幸せな社員は創造性が3倍、生産性は31%、売上は37%高い](#)
- [幸福度ランキング World Happiness Report2024](#)
- [2023年英誌「エコノミスト」女性の働きやすさランキング](#)（※NHK ニュース記事）
- [2023年「はたらいて、笑おう。」グローバル調査](#)
- [『女性の健康とキャリアに関する調査』](#)
- [2022年子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究](#)
- [2024年 ONE CAREER PLUS「人生設計とキャリア設計の関係性に関する独自調査」](#)

2.ご協力いただいた企業およびご担当者一覧

【外部アクセス】

- 品川区教育委員会事務局
教育総合支援センター 青木氏

取材日:2024年12月24日(火)

- KCJ GROUP 株式会社
代表取締役副社長 宮本氏
マーケティング本部 アカデミーラボ 岩下氏、酒井氏

取材日:2025年1月9日(木)

【人事部門アンケート】

- NRS 株式会社
- KDDI 株式会社
- アフラック生命保険株式会社
- みずほファイナンシャルグループ
- ネオファースト生命株式会社
- HOYA 株式会社
- 株式会社 NTT データグループ

アンケート実施期間:2024年12月16日(月)~2024年12月27日(金)

3.Next Stage アドバイザー

- みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
経営コンサルティング部 水田 麗子氏
- NEC ソリューションイノベータ株式会社
営業統括本部第三グループコンサルティンググループ
桑原 せい子氏

4.P3 分科会メンバー

- 浅見 奈央 株式会社デイリースポーツ案内広告社
- 足立 香奈子 ネットワンシステムズ株式会社
- 内田 詩織 NRS 株式会社
- 長田 幸恵 キューピー株式会社
- 加藤 夏来 SMBC 日興証券株式会社
- 小林 万織 株式会社NTT データ
- 佐藤 千晴 HOYA Technosurgical 株式会社
- 田中 美樹 アフラック生命保険株式会社
- 永谷 麻実 KDDI 株式会社
- 西脇 愛莉香 株式会社みずほフィナンシャルグループ
- 原田 夢香 ネオファースト生命保険株式会社
- 古庄 由香 大日本印刷株式会社
- 森川 光世 デロイト トーマツ リスクアドバイザリー合同会社
- 渡邊 小百合 アステラス製薬株式会社

企画・制作:NPO 法人 J-Win High Potential ネットワーク 第 14 期 P3 分科会

発行者: NPO 法人 J-Win

〒102-0073 東京都千代田区九段北 1-5-10 九段クレストビル 5 階

TEL:03-6380-8420 FAX:03-6380-8427

発行日: 2025 年 3 月 3 日

著作権: © 2025 J-Win. All Rights Reserved.

記載されている内容の無断転用を禁じます。