

## 分科会活動報告書

# 15年後、私たちらしく “はたらく”自由と選べる未来を ～笑顔戦略 2040～

2026年3月9日  
J-Win 第15期 High Potential ネットワーク

1. はじめに .....	3
1.1.あいさつ .....	3
1.2.テーマ設定と背景 .....	3
2. 仮説検証 15 期アンケート .....	5
2.1 主な調査結果と分析 .....	5
3. あるべき姿と課題 .....	8
4. 提言内容 .....	9
4.1. 身の回りにある軸 .....	9
4.2. 企業ヒアリング結果 .....	9
4.3. 自分の MVV×企業の MVV .....	10
4.4 提言の全体像 .....	12
4.5. 提言の詳細 .....	13
5. 効果 .....	17
6. 最後に .....	19
7. ご協力いただいた方々 .....	20
8. E2 分科会 メンバー一覧 .....	21

## 1. はじめに

### 1.1.あいさつ

E2 分科会は、「15 年後、私たちがらしく“はたらく”自由と選べる未来を ～笑顔戦略 2040 ～」をテーマに、2025 年 6 月から 2026 年 2 月にかけて活動を行った。

私たちは、「思いやりと本音でつながるチーム」をモットーに掲げ、立場や経験の違いを越えて率直な対話を重ねてきた。互いの価値観や違和感を丁寧に言語化しながら議論を深めたことが、本テーマの輪郭を形づくっている。

本報告書は、その対話の積み重ねから導き出された考察と、2040 年を見据えた提案を取りまとめたものである。

### 1.2.テーマ設定と背景

本分科会ではまず、「私たちにとっての経済とは何か」という問いから議論を開始した。経済とは単なる金銭の循環ではなく、労働、生活、社会との関わりなど、多面的な要素の集合体である。そしてその中心には「働くということ」が存在しているという結論に至った。

一方で、現在の「働く」を取り巻く環境には、時間不足、挑戦機会の欠如、人材不足、過重労働、ライフイベント後の復職不安、家庭との両立、低賃金、体力的課題など、多様で複雑な課題が存在している。これらを整理する中で、私たちは課題を三つの領域で捉えた。

第一に「自分の時間」。成長や挑戦、自らの意思でやりたいことを実現する時間の確保である。第二に「組織の仕組み」。多様な働き方を受け入れる制度整備や働く文化・マインドの醸成、仕事への意味付けが求められる。第三に「社会の環境」。人材確保、労働に見合う賃金、社会保障の維持といった持続可能な基盤である。

これらが相互に機能し、心理・健康・経済・環境の側面で満足できている状態こそが、私たちが目指す未来の土台であると考えた。

そのうえで本分科会では、「15 年後」という時間軸を設定した。企業の中期経営計画のさらに先を見据え、2040 年問題など具体化されつつある社会課題を踏まえながら、今の延長線上ではなく“その先の未来”を描く必要があると考えたためである。

また、「私たちがらしく」とは、企業で働くビジネスパーソン一人ひとりが、「やりがい」や「生きがい」、「ゆとり」を感じながら、心身ともに健康で、十分な収入と社会保障による経済的安心を得ている状態を指す。さらに、自他から承認され、裁量を持って行動できる環境にあることも重要な要素である。

そして本分科会における「はたらく」とは、「働く」という労働行為に限定されるものではない。

労働や仕事の枠を超え、広く社会と関わりながら、自己と他者のために生きる営みであり、変化に対応し自己を成長させながら社会に貢献していく姿を意味している。

最後に、「自由」とは制限がなく自分の意思で動ける状態、「選べる」とは複数の選択肢の中から自らの意思で選択できる状態と定義した。

これらを踏まえ、本分科会は、15年後の社会において、誰もが“はたらく”自由を持ち、自ら未来を選び取ることのできる社会の実現を目指し、本テーマを設定した。

## 2. 仮説検証 15期アンケート

### 2.1 主な調査結果と分析

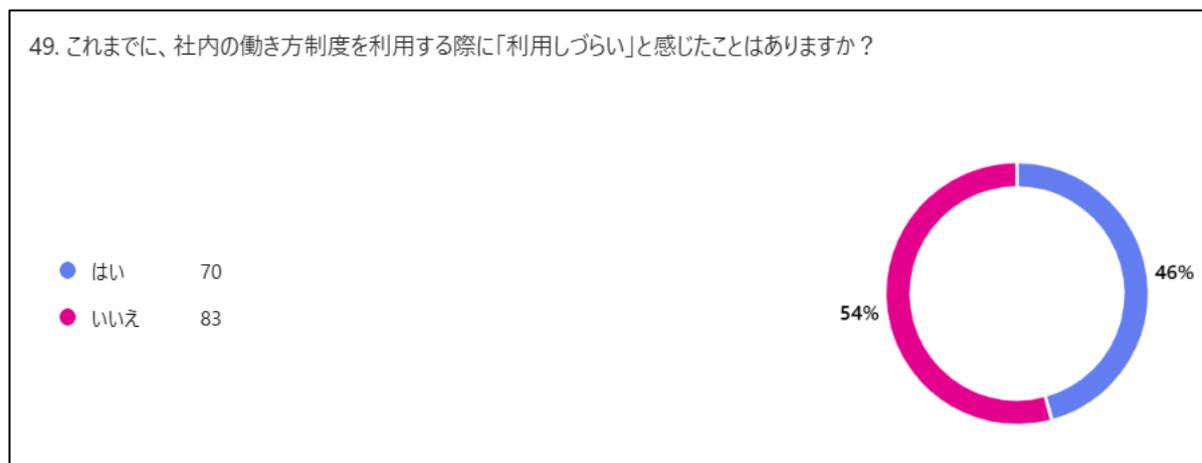
本調査は、メンバーの働き方に対する満足度や不満の実態を明確に把握し、今後の働き方改善に向けた示唆を得ることを目的として実施した。調査対象は、第15期HPNメンバー229名、調査期間は2025年10月21日から28日にかけて行った。回答率は67%、計153名の有効回答を得ている。

調査では、以下の5つのテーマに関する意見を収集した。

1. 働き方・長時間労働に関する実態
2. ワークライフバランスおよび日常生活の時間感覚
3. 働き方制度や支援サービスの利用しにくさ、情報不足、抵抗感
4. 家庭内の家事・育児分担の状況
5. 働き方制度の利用実態と職場における組織文化の課題

#### 2.1.1 働き方制度の利用しづらさ

「社内の働き方制度を利用する際に利用しづらさを感じるか」という質問に対し、回答者の約46%が「利用しづらさを感じている」と答えた。一方で残りの54%は特に大きな問題を感じていない。(図①参照)。

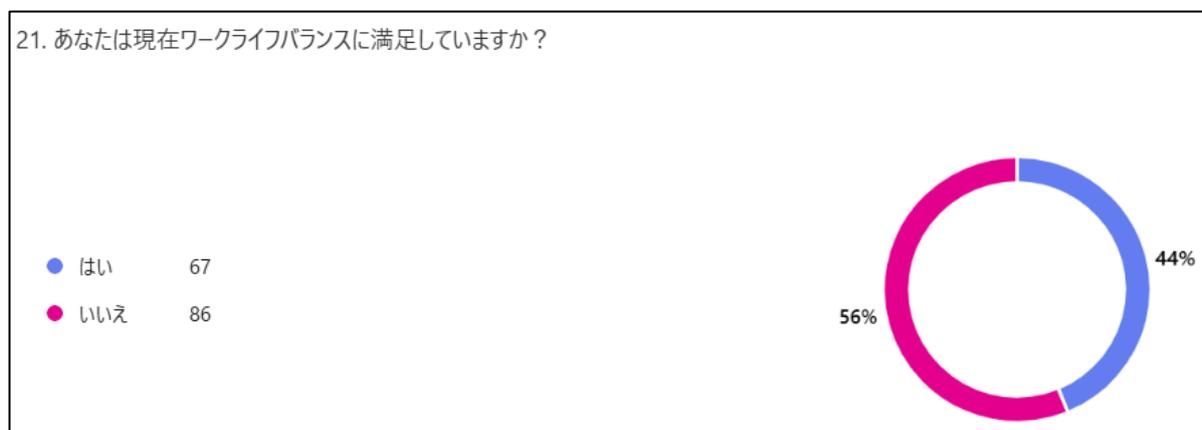


図① 制度利用のしづらしさ割合

制度を利用しづらいと感じる主な要因は、制度の運用条件の厳しさ、申請手続きの煩雑さ、職場の人手不足、制度利用が評価に影響するのではないかという心理的な不安感である。これらが制度活用のハードルを高める要素になっている。

## 2.1.2 ワークライフバランスへの満足度と自由時間の実態

ワークライフバランスの満足度は約 44%にとどまり、半数を超える 56%が不満を感じている。(図②参照)。

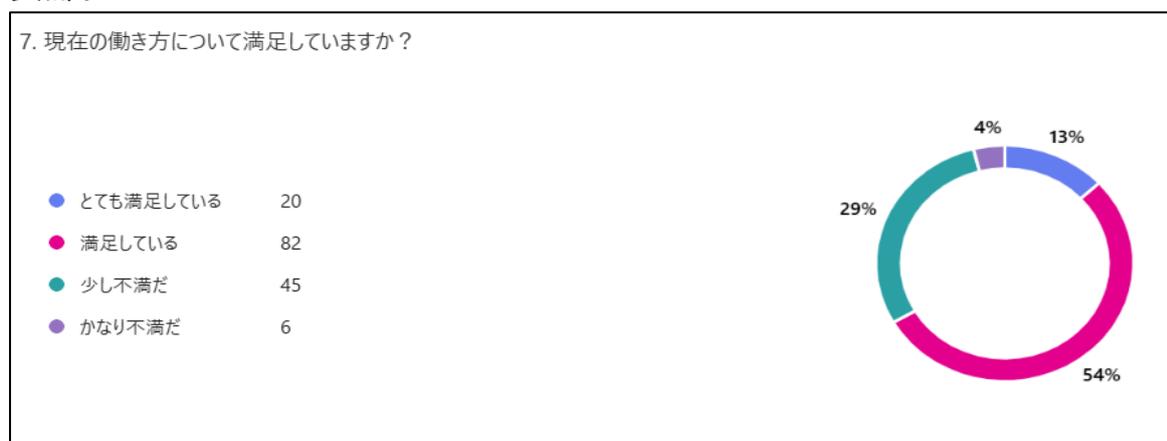


図② ワークバランスの満足度

業務負担の大きさや長時間労働、休暇取得の困難さがこれに影響していると考えられる。自由時間については、約 46%のメンバーが平日に自由な時間を 1 時間以内しか持てない状況にある。自由時間の不足は長時間労働や業務負荷と密接に関連している。

## 2.1.3 現在の働き方に対する満足度

現在の働き方に対する満足度は、「とても満足」が 13%、「満足」が 54%であり、合計約 67%のメンバーが肯定的に評価している。一方で、「少し不満」と回答した者は約 29%、「かなり不満」と回答した者も 4%存在し、合わせて約 33%が何らかの不満を抱いている。(図③参照)。



図③ 働き方満足度

多くのメンバーが概ね現在の働き方に満足しているが、一定数では改善を必要としている現状を示している。

総じて、現状の働き方に対する満足度は比較的高いことが確認された。これは一定の働き方制度や勤務環境の基盤が構築されていることを示す。一方で、制度利用のしづらさの指摘やワークライフバランスへの不満の多さから、単純な満足・不満の評価だけでは見えにくい、心理的な抵抗感や複合的な課題が存在していることが本調査で確認ができた。したがって、働き方改革の施策や制度改善は、制度自体の利便性向上だけでなく、心理的な安心感や組織文化の見直しを通じて、不安の解消に取り組む必要がある。不満を単純に解消しようとするだけでなく、心理的背景に注目した支援策を検討することで、メンバーの真の満足度向上につながると考えられる。

### 3. あるべき姿と課題

私たちにとって、あるべき姿とは「笑顔ではたらき続ける」ことである。ただ、現状笑顔ではたらかせていない自分たちがいる中で、その問題は何なのかを議論した。

その過程で、自分の時間がない、組織の制度が使えない、社会の風潮など様々な外部環境についての不満の声があがった。そのため、これらの要因が課題ではないかという仮説に至った。この仮説を検証するため、J-Win15 期のメンバーへアンケートを実施した。当初は働き方に不満を抱いている人が多いと想定していたが、アンケート結果を総括すると、大半の人が現在の働き方に満足しているという結果となった。想定したよりも問題だと感じていたことは問題ではなく、実際には私たちが恵まれた環境で働いていることが明らかになったのである。

では、制度や環境は整っているにもかかわらず、なぜ私たちは笑顔で働けていないのだろうか。この結果から、問題は環境ではなく「自分たち自身のマインド」にあることに気づいた。

つまり、私たちが抱えていたのは、外部環境に対する「不満」ではなく、環境の変化に対する「不安」であった。そして、その不安を生み出している根本的な問題点は、「自分の軸が明確ではない」ことにあるという結論に至った。

## 4. 提言内容

### 4.1. 身の回りにある軸

まず私たちは、自分の軸の指標となるものは何かについて考えることとした。自分の身の回りにある軸として、企業でも活用されている Mission（企業の使命・存在意義）・Vision（企業が目指すあるべき姿・未来像）・Value（企業の価値観・行動原則）、略してMVVに着目した。これは組織や個人の軸になる考え方をまとめた言葉で、会社や組織が「なんのために存在」「どこへ向かい」「どう行動するか」を言語化したものである。

### 4.2. 企業ヒアリング結果

#### 4.2.1 ヒアリング内容

MVV について、E2 メンバーの12社に企業の取組みと今後の展望に関してヒアリングを実施した。

##### <ヒアリング内容>

- ① 企業の MVV に対する従業員への波及方法の質問
  - ・多様な人材が働く企業における企業理念他 MVV に対する取り組み
  - ・相互理解を進めるための現状の取り組み
  - ・企業と社員との間に MVV の認識の違いを感じる場面はあるか
  - ・その認識の違いに気づいたとき、どのように対応しているか  
(社員同士での支援・サポートの必要度)
- ② E2 メンバー作成の MVV 作成フローについてのご意見
  - ・この取り組みに対して実際実現、浸透させようとしたときに違和感はあるのか
  - ・リフレクションループのループタイミングについて、どのタイミングが効果的か

#### 4.2.2 ヒアリング結果からのまとめ

ヒアリング結果より、アンケートを実施した多くの企業が、社員に自社のMVVが浸透していないと感じていることがわかった。また、個人のMVV形成機会を重要視する企業があった。

MVVを活用した取り組みは企業にとっても有益であり、個人のMVV(Mission-Vision-Value)と企業のMVVの「共鳴・掛け合わせ」促進が重要であると考えられる。

「15年後も私たちが“はたらく”自由と選べる未来を実現する」ためには、単純な企業理念の浸透を超えて、個人と企業の MVV を相互に掛け合わせ、互いに尊重しながら成長する文化の醸成が不可欠であると考えられる。

ヒアリング結果より以下のようにまとめられる。

<個人の MVV と企業の MVV について>

#### 1. 個人のMVVと企業のMVVの「共鳴・掛け合わせ」促進

企業理念をトップダウンで浸透させるだけでなく、社員一人ひとりが自身の価値観やキャリアビジョンを持ち、それを企業理念と交差させる「キャリアオーナーシップ」の醸成が求められている。その過程を仕組み化し、段階的に自己理解と企業理念の調和を深めていくリフレクションループが鍵。

#### 2. 多様な価値観、ワークスタイルを受け入れた多層的な制度とコミュニケーション設計

心理的安全性の確保、1on1 やワークショップなど定期的かつ多様な形態のコミュニケーション機会が重要となっている。

#### 3. 継続的・段階的な浸透とフォローアップの文化醸成

新入社員研修から管理職層、キャリア節目まで多層的に対応。制度や施策が画一的に押し付けられるのではなく、本人の主体性が尊重される「選択制」と「仕組みの両立」が望ましい。

#### 4. 組織と個人の双方向的な関係構築

働き方やキャリアの在り方に関する個人の意欲・満足感は、制度だけでなく上司・同僚・組織との良好な相互理解に依存するため、相互理解促進に力点が置かれている。

### 4.3. 自分の MVV×企業の MVV

あるべき姿と課題の議論を通じ、私たちは「自分の軸が明確になれば笑顔ではたらき続けることができるのではないか」という仮説に至った。また、4-2.企業へのヒアリングでは、多くの企業が「自社 MVV の社員への浸透不足」を課題として認識しており、同時に「個人の MVV 形成機会を今後重視したい」という意向が確認された。

これらを踏まえると、個人と企業の双方の課題を同時に解決する鍵として、自分の MVV と企業の MVV を掛け合わせることが有効であると考えられる。

個人の MVV と企業の MVV を掛け合わせることで、以下の効果を見込める。

#### <個人における効果>

個人においては、自らの価値観や将来像を言語化することで、日々の意思決定や行動の基盤となる「自分の軸」を明確にすることができる。さらに、そのプロセスの中で自分の強みや得意領域を発見・再認識することで、「どのような場面で最大の価値を発揮できるのか」を具体的に見出すことができる。

そのうえで、企業の MVV との掛け合わせを行うことで、自分がどこで価値を発揮できるのか、組織のどの方向性に貢献できるのか、なぜこの企業ではたらくのかという意義を明確に認識できるようになる。これにより、キャリア選択や仕事の取り組みに主体性が生まれ、持続的な成長と高いエンゲージメントにつながる。

#### <企業における効果>

企業においては、個人の MVV と企業の MVV の掛け合わせを行うプロセスを通じ、社員が企業の MVV に改めて向き合う機会となる。その過程で、企業の MVV への理解深化・共感の醸成、企業の MVV を軸とした行動へのつながりといった効果が期待でき、自社 MVV の浸透が促進される。

以上により、MVV を活用した取り組みは個人・企業の双方にとって有益であると考えられる。さらに、個人が主体性を持ち、自分の軸や強みを理解して働けるようになることは、個人の充実だけにとどまらず、その価値発揮が組織成果へとつながる点においても重要である。

#### 4.4 提言の全体像

私たち E2 分科会では、個人が自分の軸を明確にすべく、キャリアオーナーシップを培うための取り組みを提言する。本取り組みは、以下の3つの STEP から構成される。(図④)

##### <STEP1> myMVV(個人の MVV)を作成する

個人が自らの価値観・方向性を言語化し、意思決定の基盤となる自分の軸を形成する。

##### <STEP2> 作成した個人の MVV と企業の MVV を掛け合わせる

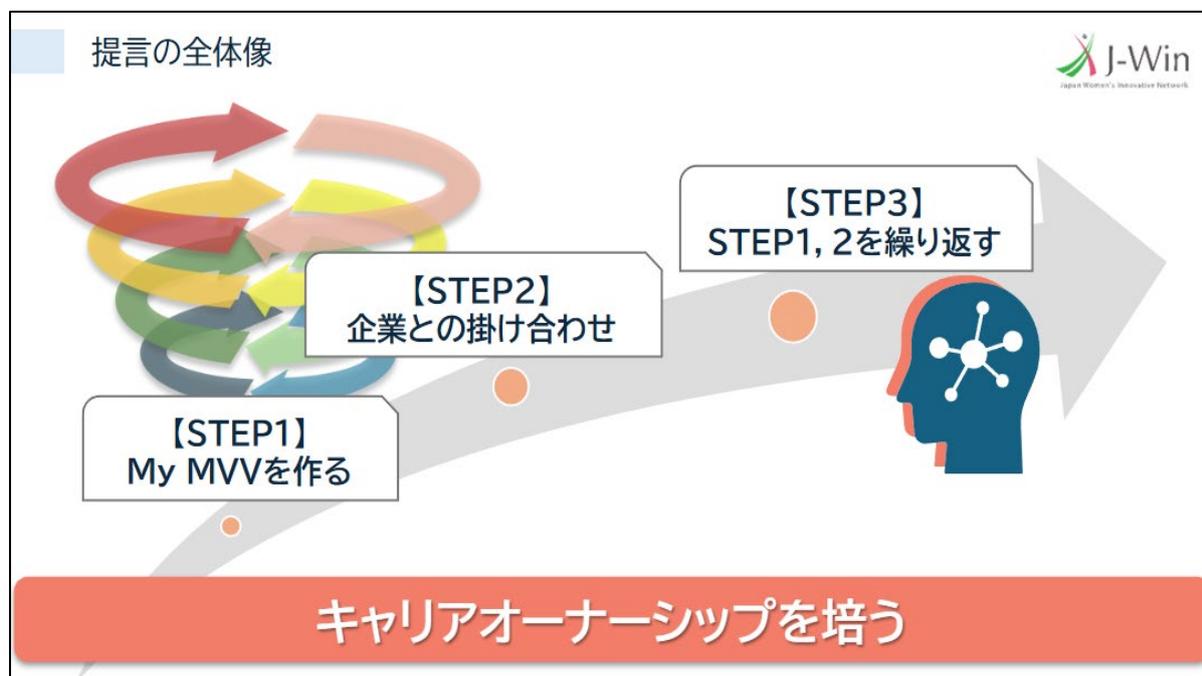
個人と企業の MVV の掛け合わせを行い、共通点・相違点を認識することで、はたらく意義、強み、成長余地を明確化する。

##### <STEP3> STEP1 と STEP2 を繰り返し実施する

環境やキャリアの変化に応じて自分の MVV を更新し、企業の MVV との掛け合わせを繰り返し行うことで、自分の軸に厚みと深みを持たせることができる。

これにより、変化の大きい時代においても、自分らしい意思決定を持続的に行うことが可能となる。

これら 3 つの STEP を通じて、個人が自分の人生や仕事の意思決定を主体的に選択できる状態を目指す。(図④)



図④ 提言の全体像

## 4.5. 提言の詳細

### 4.5.1 <STEP1> myMVV(個人のMVV)を作成する

最初に自分の過去・現在の行動や選択してきたことから自分のビジョンを明確にし、そして将来設計を考えるためのオリジナルの質問を考え、それに回答することにより、自己理解を深めることにつなげられるようにした。自己理解を通じて獲得した自分の構成要素から、「個人MVV」を策定。今回、個人のMVVを、曼荼羅チャートのような、すでに確立された既存の定型フォーマットに落とし込むのではなく、あえて“平成のプロフィール帳”という形式にした。定型フォーマットだと、どうしても人となりがいくつかのパターンに分類され、パターン化された結果で、自身の傾向や価値観は伝わっても、自身特有の価値観や考え方までは見えにくいという欠点がある。そこで、フリーコメント形式、かつ回答を考えるうえで楽しく作業できる“プロフィール帳”にすることで、自分が大切にしていることや苦手なこと、どういう場面で組織に貢献できるかを、自身の言葉でメンバーに共有する方法を検討。

質問項目の例としては下記の通りである。

- これまでの人生で「やりがい」を感じた瞬間は？
- 10～15年後にどんな生き方をしたいか？
- 自分が大切にしている価値判断基準は？
- これまでの経験から学んだ「やりたいこと」は？

これらの問いを通じて、個人が自分の行動や経験を振り返り、人生における方向性を明確化し、個人のMVVを作成することができる。(図⑤)

The image shows a 'My MVV Profile Card' form with a pink and purple theme. It includes sections for personal information, values, and mission. The form is divided into several columns and rows with various input fields and questions.

**My MVVプロフィール帳** 年月日

わたしの名前は  だよ！  
所属部署は  で、メイン業務は  だよ！  
 年  月に入社した  年目♪  
入社のきっかけは

性格は、周りから  って言われるけど、  
自分では  って思ってるんだ！  
趣味は  で、業務での特技・隠れスキルは  だよ♪

仕事では  を大事にするけど、  
 は苦手なんだよ〜！よろしくね！

**My Values(価値観・判断軸)に関する質問**

私の「磨れない！」を磨くつもり！なんでもその磨きをしたのかな？ 無意識の「当たり前」を言葉にして、磨いたときに磨ける「自分だけの磨き」を磨こう♪

大切にしていることか分かる  
Q1. お金がもらえなくてもやりたいことは？  
Q2. 人生で「これだけは譲」「許せない」なことは何ですか？またそれはなぜ？

自分の経験から考えてみる  
Q3. これまでの仕事人生で、一番「自分らしく磨いていた」「楽しかった」と感じた瞬間はいつ、どんな時？(具体的なシーンで)

得意・不得意・強み・弱みから考える  
Q4. 「すごいね」「さすがだね」とよく人に褒められることは？  
Q5. どうしても磨けてしまうことは？  
Q6. チーム内で磨うことが得意な磨きは？

得意の行動から価値観をさがそう  
Q7. どんなときに最も力を発揮できる？逆に、どんな業務だと力がでない？  
Q8. どんな行動をしているときに「磨かれる」と感じる？

好きな仕事・強みは？  
得意な仕事・強みは？  
磨けるロールモデルは  
どんな人？

**My Mission(私の役割・貢献)に関する質問**

磨くために磨くのか？ 自分の「強み」を磨くための「磨き」に磨いて、  
磨きの中で磨かずに磨かない「磨き」を磨かなくていいよ！

得意なことか分かる  
Q1. あなたが業務やプライベートにおいて得意なこと5つあげてください！  
(ex. 磨きを磨いて磨くことなど)

得意の経験からよつづける  
Q2. これまでの人生で「あからやりがいを磨いた瞬間」はいつだった？

図⑤ プロフィール帳

#### 4.5.2 <STEP2> 作成した個人の MVV と企業の MVV を掛け合わせる

STEP2 では、先に策定した My MVV と企業の MVV の掛け合わせを行う。自分自身の企業の MVV を事前に理解した上で、まず自分の MVV とともに象徴となるワードをそれぞれピックアップする。MVVがない企業は、「経営基本理念」や、「経営方針」等から MVV へ置き換えて、ワードのピックアップを行う。次に、図のようなベン図を活用してワークを実施する。

My MVV と企業の MVV をそれぞれ当てはめ、重なり合う部分、My MVV だけが持っているワード、企業しかもっていないワードをそれぞれならべる。

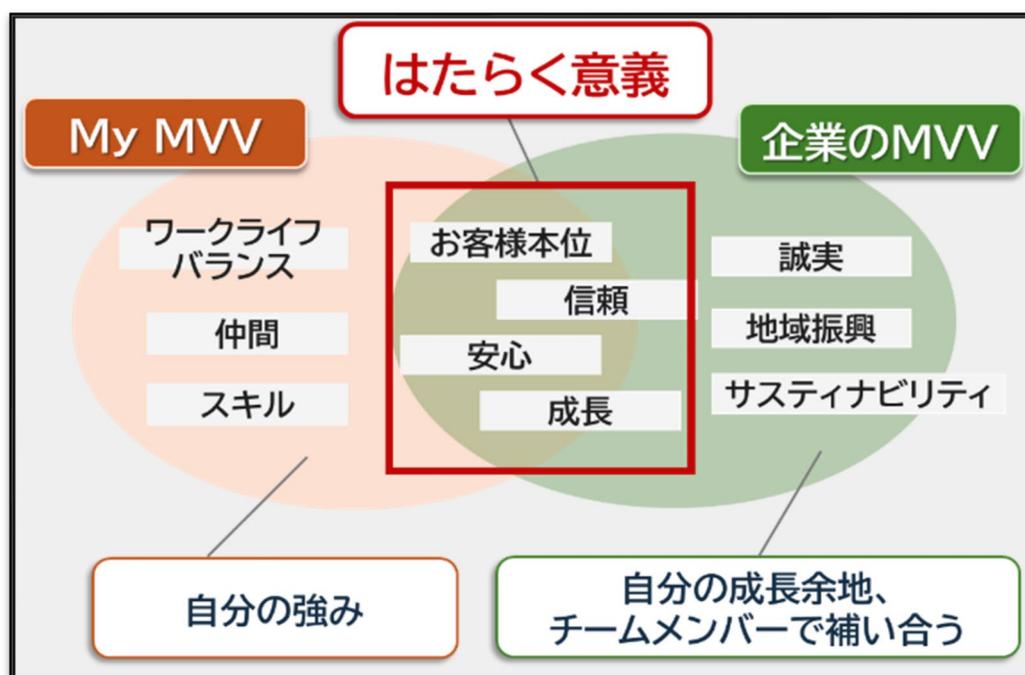
自分と企業の MVV が重なる部分について、これが『自分がこの企業で働く意義』となる。例えば『お客様本位』という価値観は、企業と個人の両方に共通しているため、日々の仕事のモチベーションや判断軸となる。

では、企業側にあって自分にはない部分、例えば『誠実』については、今回発見した、自分自身の成長余地と捉える。また自分ですべてを補完することが、かならずしも正解ではなく、その価値観を持っているチームメンバーと補い合うのも一手。

逆に、自分の MVV だけにある『仲間』という価値観は、自分の強みとして、組織に提供できる価値となる。

このように、MVV を重ねて可視化することで、単に“価値観が合っている・合っていない”ではなく、自分が貢献できる部分と、メンバーと補い合う部分を明確にすることが可能になる。

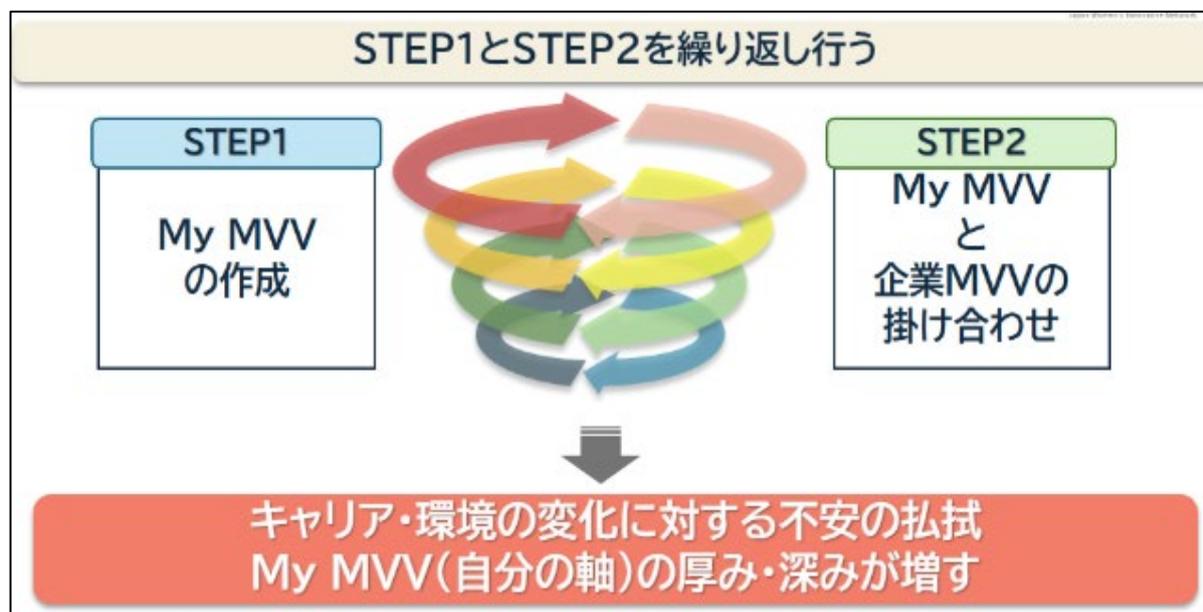
(図⑥)



図⑥ MVV と企業の MVV を掛け合わせ

### 4.5.3 <STEP3> STEP1とSTEP2を繰り返し実施する

STEP3は、STEP1およびSTEP2で整理した個人のMVVならびに企業MVVとの重なりを、継続的に見直し、更新し続けるプロセスである。本取り組みの本質は、MVVを一度策定して完結させるのではなく、更新し続ける点にある。(図⑦)



図⑦ STEP1・2 くり返し

活用方法としては、1on1 や評価面談などの既存のマネジメントプロセスに組み込み、全社員が定期的に振り返る機会を設けることを想定する。これにより、特別な施策としてではなく、組織文化の一部としてキャリアオーナーシップを醸成する。

キャリアや事業環境は常に変化する。入社以降、経験を積み重ねる中で、役割や期待値は変化し、個人のマインドや価値観も変容する。こうした変化は不確実性を生み、不安の要因となる。一方で、定期的にMVVを振り返り、現在地と目指す方向を再確認することで、自身の選択や行動の妥当性を言語化できる。不安を構造的に整理し、主体的な意思決定へと転換することが可能となる。

また、MVVを繰り返し見直すことにより、意思決定の軸が明確化される。業務選択、役割挑戦、学習投資といった日々の判断が、自身のMVVと整合したものとなるため、経験が断片的に蓄積されるのではなく、一貫したストーリーとして積み上がる。結果として、キャリアの方向性がより明瞭になり、専門性と独自性が強化される。

さらに、企業MVVとの重なりの変化を継続的に確認することで、「働く意義」「個人としての価値提供領域」「成長余地」の再定義が可能となる。これにより、組織内での役割の再設計や、中長期的なキャリア戦略の修正を主体的に行うことができる。

本取り組みにおいては、特に重要なタイミングを二つ設定する。(図⑧)



図⑧ キャリアのターニングポイントによる実施

第一に「若手」のタイミングである。入社時、多くの社員は高い熱意をもって組織に参画する。しかし、日々の業務に追われる中で視野が狭まり、当初の志や目的意識が希薄化する可能性がある。だからこそ、入社時の熱意を維持しつつ、上司や先輩の支援を受けながら、自らの MVV を言語化し、企業 MVV と掛け合わせる機会を設ける意義は大きい。若手段階で自らのキャリアを主体的に選択し、育てていく第一歩を踏み出すことが、将来的なキャリアオーナーシップの基盤となる。

第二に「管理職一步手前」のタイミングである。管理職に求められる要素は大きく二つあると考える。一つは、「管理職として何を成し遂げたいか」という個人の視点である。これは若手時代から MVV の掛け合わせを繰り返すことで、一定の軸が形成されている状態を想定する。もう一つは、「組織の MVV を自ら考え、周囲に浸透させ、実行する」という組織の視点である。この視点は自然に形成されるものではなく、意図的に視座を引き上げる機会が必要である。そのため、管理職登用前の段階から年単位で企業 MVV との掛け合わせを深め、組織全体を俯瞰する思考を鍛えることが重要である。

以上のように、若手期および管理職一步手前という重要な節目において MVV の掛け合わせを繰り返し実践することで、自身の軸をぶらすことなく、環境変化に適応し続ける力を養うことができる。STEP3 は、こうした継続的实践を通じてキャリアオーナーシップを定着させ、自律的かつ戦略的なキャリア形成を実現するための中核的プロセスである。

## 5. 効果

私たちが提言する、MVV を活用してキャリアオーナーシップを培う本プログラムは、私たち（個人）・企業・社会のいずれにとっても価値をもたらす人材育成施策である。本プログラムの実現によって期待される効果を以下に示す。

### <私たち(個人)への効果>

本取り組みを通じて、自身が企業ではたらく意義、発揮可能な強み、今後の成長余地を客観的に把握することが可能となる。これらを判断基準として、自らのキャリアを主体的に考え、選択していくことで将来のキャリアに対する漠然とした不安の軽減が期待される。こうした前向きなキャリア意識の醸成は、その延長線上にある管理職への挑戦を後押しすることにつながる。(図⑨)



図⑨ 私たちへの効果発現フロー

### <企業への効果>

近年、企業を取り巻く事業環境が複雑化・高度化し、変化のスピードも一層加速している。このような環境下において、多様な人材を活かし、継続的にイノベーションを創出することは企業にとって極めて重要な経営課題である。とりわけ女性人材については、投資家や株主が投資判断を行う際に、女性管理職比率などの指標や経営戦略との連動性を重視する傾向が強まっている。女性が着実にキャリアアップできる環境を整備することは、企業価値の向上に寄与し、資金調達面においても有利に働くとされている。本取り組みにより、女性が継続的に就業し、管理職を目指す意識を醸成することは、人材不足の解消や将来の経営人材層の強化につながり、企業にとって大きな意義を有すると考えられる。

## <社会への効果>

2025年の世界男女格差報告書<sup>1</sup>によると、日本のジェンダーギャップ指数はG7諸国の中で最下位に位置しており、特に政治・経済分野における格差が大きい。他国と比較して、高等教育を受けた女性が十分に社会で活躍できていない状況は、長年にわたる構造的な課題となっている。また、人口減少が著しい日本において、女性が継続的に社会で働き続けることは、今後の経済成長を支えるうえで不可欠である。これらの課題の解決に向けて、本プログラムを通じ、女性が活躍することが特別ではなく「当たり前」として受け入れられる社会の実現に寄与することが期待される。

---

<sup>1</sup> 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2025)」

## 6. 最後に

本分科会活動では、多様化と変化のスピードが高まる現代社会において、15年後も私たちが自分らしくはたらくことを可能とする未来を目指し、その実現に向けた具体的な方策を検討した。まず、実施したアンケート調査の結果、多くの方が現状のはたらき方に一定の満足感を抱いていることが明らかとなった。このことから、制度やはたらく方そのものへ不満があるのではなく、キャリアに関する潜在的な不安や課題意識を抱えているのではないかと考え、個人のマインドにアプローチすることに着目した。

そこで、MVV(Mission・Vision・Value)のフレームワークを活用し、自己分析を通じて「My MVV」を作成し、企業のMVVとの掛け合わせを提案した。両者の共通点や違いを明確化することで、はたらく意義の再認識や個人の強みの発見につなげ、組織とのつながりやエンゲージメント強化を図るねらいである。また、このプロセスをキャリアの転機ごとに継続的に実施することで、自律的なキャリア形成や環境変化への柔軟な対応が可能になると考える。

これら一連の取り組みにより、多様なはたらく方やキャリアの選択肢が広がり、それぞれが自分の道を切り拓ける環境が生まれる。また、管理職への女性登用率の向上や組織の持続的成長にも寄与しうる。今後も本提言が、変化の時代における主体的なキャリア形成の一助となることを期待する。

最後に、本活動を進めるにあたり、アンケートやヒアリング、相談会などを通じて多くのご意見やご教示、ならびに多大なご支援と励ましをいただいた J-Win 理事・事務局、Next Stage、所属企業の関係者、J-Win15 期の皆様に心より感謝申し上げます。

## 7. ご協力いただいた方々

### アンケート

J-Win 第 15 期 High Potential ネットワークメンバー

### 企業ヒアリング

株式会社ローソン

三井情報株式会社

JFE スチール株式会社

株式会社イーストデイリー

SMBC 日興証券株式会社

イオンエンターテイメント株式会社

株式会社みずほフィナンシャルグループ

東京エレクトロン宮城株式会社

セコム株式会社

株式会社イオン銀行

ネットワンシステムズ株式会社

旭化成株式会社

### J-win Next Stage アドバイザー

津田のぞみ氏 株式会社西武・プリンスホテルズワールドワイド

水田麗子氏 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

## 8. E2 分科会 メンバー一覧

榎本杏紗子	イースト・デイリー
大川麻衣子	セコム
恩田ゆう*	ローソン
笠原玲奈	みずほ銀行
川村祐貴子	三井情報
木口肯子	SMBC 日興証券
北島 汐織*	ネットワンシステムズ株式会社
龍見暖美*	旭化成
羽田乙夏	JFE スチール
日向央	東京エレクトロン宮城
松岡亜由子*	りそな銀行
南野和子	アフラック生命保険
村尾英実	日本生命保険相互会社
吉田春乃	イオン銀行
森神千尋	イオンエンターテイメント

\*分科会オフィサーズ

企画・制作:NPO 法人 J-Win High Potential ネットワーク 第 15 期 E2 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: 2026 年 3 月 9 日

著作権: © 2026 J-Win. All Rights Reserved.

記載されている内容の無断転用を禁じます。