

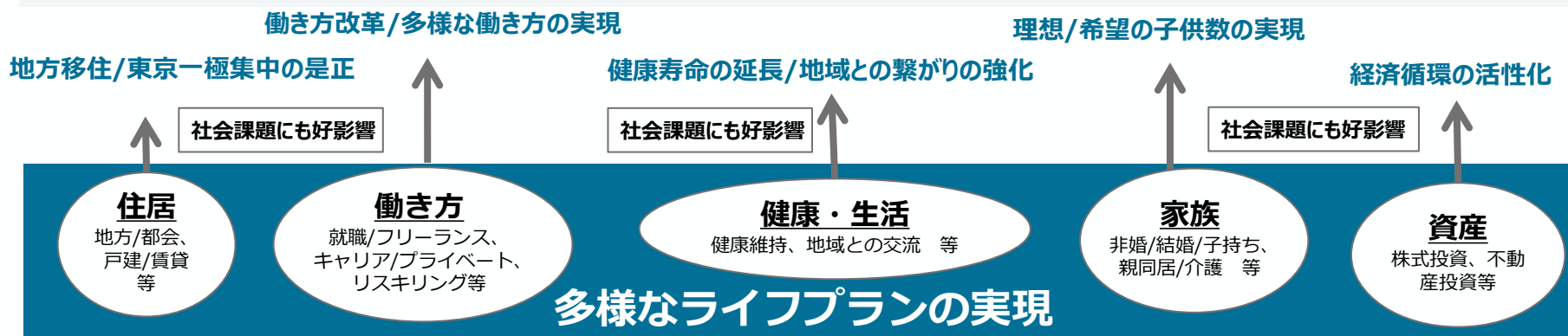
ライフデザイン経営とライフデザインサービスの普及拡大に向けて ～健康経営におけるライフデザインの重要性について～

2025年12月16日

経済産業省 商務・サービスグループ サービス政策課 サービス産業室

ライフデザインサービスとは

- ライフデザインサービスは、ライフコースが多様化する中で、キャリア、資産形成、健康・病気、妊娠・出産等について客観的なデータやロールモデルといった正確・多様な情報や知識、スキル等を得たうえで、**個人が人生の計画を主体的・自律的に自己決定しやすくするため、必要・有用な情報や気づきを提供するもの。**



ライフデザインサービスの提供

必要な情報や気づきの提供

- ✓ 子育て・介護・健康等への不安の解消や負荷軽減に資する情報
- ✓ 学び直しやスキルアップに係る情報
- ✓ ライフイベントを想定したファイナンスに関する情報 等



必要となる基礎スキルの構築

- ✓ 自己理解
- ✓ 自己決定力
- ✓ 自己効力感
- ✓ 課題解決力
- ✓ コミュニケーションスキル 等



ライフデザインの機会の提供

研修や外部サービスの活用により、ライフデザイン実施の機会をつくる



概要

- ゲームで体感するからこそ、将来起こりうる自分の人生についてリアルに考えることが可能。
- 実際に人生で起こりうるライフイベントは、「イベントカード」として表現。A・B・Cの3つの選択肢から一つ選ぶことで、「仕事」、「家族」、「健康」、「余暇」の各パラメーターが増減。
- なにげなく選んでしまった選択肢で起こったパラメーターの変化から、ゴールから逆算して人生設計をする必要性や本人も知らなかった自身の価値観などに気づきを与える。

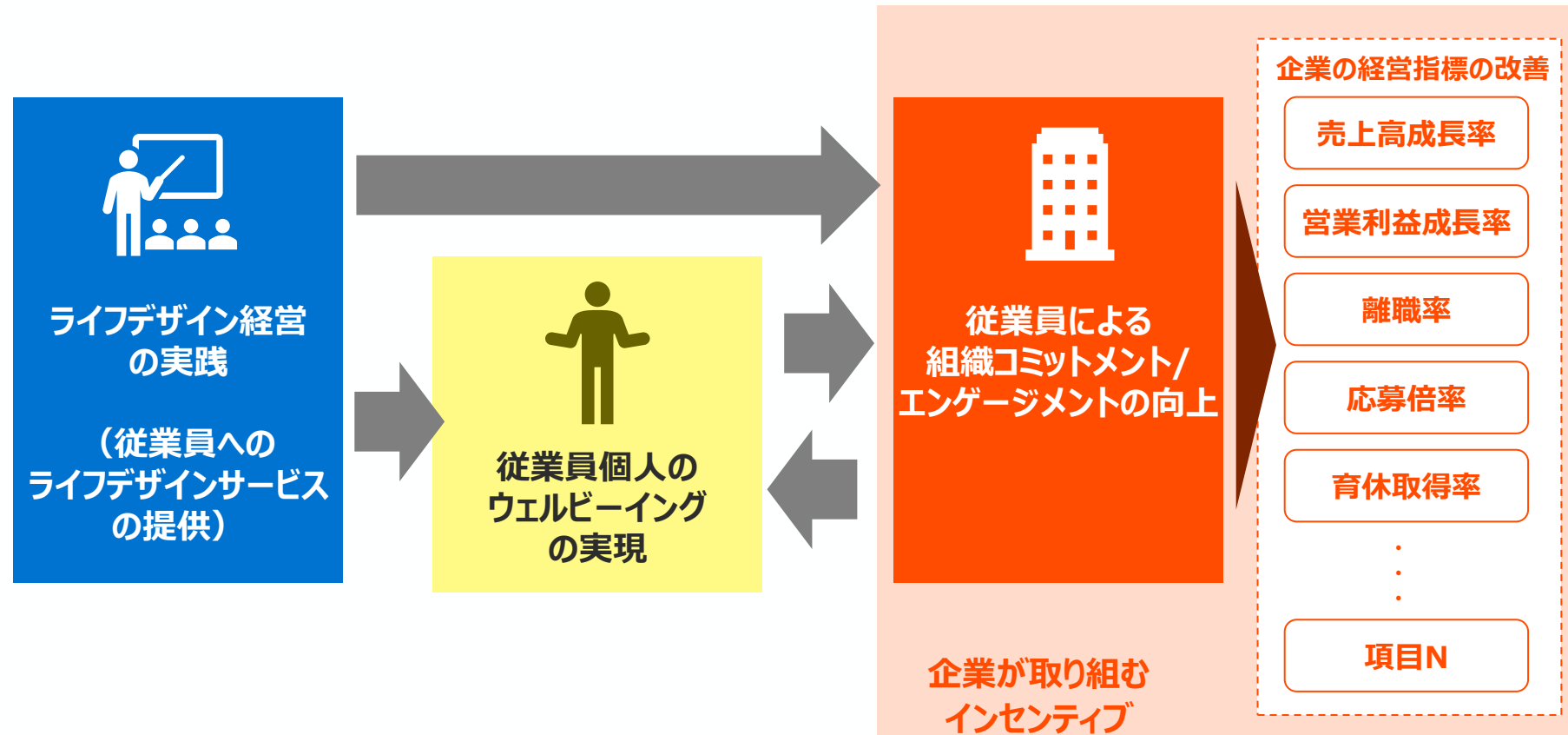
「CAREER MAKER for Life Design」の概要



CAREER MAKER
for Life Design

ライフデザイン経営とは

- 「ライフデザイン経営」とは、社員がキャリアとライフを両立し、充実したライフデザインを実現できる環境を提供することで、人材の能力を最大限引き出し、企業価値向上につながる経営のあり方。
- 企業がライフデザイン支援を行うことで、社員は、働きがいと働きやすさを感じながらキャリアとライフの両立を図ることができ、個人のウェルビーイングの向上とともに、社員の活躍による生産性向上等により企業価値向上にもつながることが期待できる。
- さらには、企業と社員のエンゲージメントが高まり、企業の価値向上と個人のウェルビーイングの向上の好循環も期待される。



ライフデザイン経営実践企業事例

株式会社銚子丸



1. 背景・課題

- 人手不足が深刻化し、人口減少社会において、離職対策の面から、働き手の暮らしに寄り添う働き方改革が不可欠と考えた。

2. 主な取組・支援内容

- 閉店時間を午後10時から午後9時に前倒し。全店舗が休業する「店休日」を設定。
- 固定時間外手当を削減（70時間→30時間）し、残業ではなく、スキルアップで稼ぐ給与体系へ見直し。
- 接客や握り、全てできる社員を増やし、互いにサポートしあえる職場にすることで、一人当たりの負担軽減、残業を削減し、働きやすい・休みやすい店舗づくりを推進。

3. 効果・企業が取り組む意義

- 休みが増え、会話が增えるなど職場の雰囲気に変化。
- 休みやすい雰囲気が定着し、生活に合わせた働き方が可能になり女性正社員は4倍に（20人→80人）。
- 離職率は2016年の12.6%から24年は7.5%に改善。
- 売上高は働き方改革以前の2016年5月期から10%超増加。

株式会社日本旅行



1. 背景・課題

- 全社員の半数を女性が占める。更なる女性活躍推進に取り組む中、キャリアに対する男女間のギャップと、女性が活躍する職場の偏りがあることを踏まえ、性別・年代を問わない働き方改革の必要性を認識。
- PTを立ち上げメンバーでの議論を通じ、仕事が特定の社員に依存する「属人化」、デジタル化の遅れなど部署ごとの事情で社内制度があっても取り入れられない働き方改革の「壁」、制度の周知・理解不足などの課題が浮き彫りに。

2. 主な取組・支援内容

- 働きやすい環境整備や制度導入のみならず、制度のアップデートや利用促進を重視。年代・世代を超えて利用できる、ライフステージを応援する福利厚生サービスを導入し、健康や育児、介護等のセミナーや専門家相談、コミュニケーションツール等を提供。

3. 効果・企業が取り組む意義

- 社員が働きがいを持って長く活躍してもらえよう、社員がライフデザインをどう描くか、会社がどう寄り添えるかを重要視。
- 働き方改革はブレーキをかけると誤解されがちだが、ゴールは生産性向上やエンゲージメントに繋げ、イノベーションを起こし業績を上げること。

ライフデザインサービス活用企業事例（実証事業）

熊本信用金庫では、自社と地域の取引先企業に対して、(株)NEXERAのライフデザイン研修を提供。

熊本信用金庫



1. 背景・課題

- 地域では社員のキャリア・ライフデザインの大切さが定着しているとはいいがたく、地元で就職する若い人材が少なくなる中、地域企業が存続していくためには、会社が社員のキャリア形成に前向きに取り組む必要性があり、取引先の企業にも参加を呼び掛けた。信金職員も参加。

2. 研修を受講したことによる気づき

- 若い世代と一括りにできない価値観の違い、職員の人生観に触れることができた。ライフを重視したい職員、95%は仕事に振り向けたい職員もあり、職場が多様な価値観を受け入れていけないといけないといけないと実感。

3. 効果・取り組む意義

- 職場の雰囲気に変化。研修で、ライフ面が意識されるようになり、若い人が男性育休を取得できる雰囲気ができた。
- 研修で職員の目が業務外に向き転職を誘発するのではという懸念もあったが、むしろ自社のいい側面に気づくきっかけに。
- ライフデザインを後押しすることは、職員を定着させ、自走できる職員、会社への愛社精神のある職員を増やしていくことにつながると感じた。地域の企業にも共通すると考える。

クラシオ株式会社



1. 背景・課題

- 顧客満足度の前に、従業員満足度を高めなければ、会社もありたい姿、なりたい姿にできないと考え、社員のキャリア形成の後押しに力を入れようと考えていたタイミングだったことから、ライフデザインサービスの研修に参加。

2. 研修を受講したことによる気づき

- 職員は、自分の働き方に関心を持つようになった。
- 普段なかなか話すことがない、社員のキャリアとライフに関する考え方を知ることができた。若手社員は外部と交流し刺激を受けたり学ぶ機会が少ないことを改めて認識。他業種参加型のライフデザイン研修に自社ではできない補完性を実感。

3. 社員のライフデザインを重視した経営に取り組む理由

- 仕事のために人生があるのではなく、人生のために仕事がある。あくまで軸足は、「自分が幸せになる」ことを重視。
- 社員のありたい姿を前提にしつつ、会社のビジョンを作り、会社と社員のエンゲージメント向上に繋がると考えている。
- 釣り好きの社員が天草に支店を作りたいと言った際も、生きがいを感じながら仕事ができるならそれもいいのではと考えた。
- 仕事を通じて“ワクワク”を与えるのは限界がある。社員から吸い上げることが大事であり、そのためにも、ライフ面に目を向ける価値があると考えている。

（研修後の変化事例）ある職員が、手術が必要かもしれない体調不良を訴えたときにも、診察結果を踏まえて悩むことなく休暇を取り、治療しました。以前なら、仕事が落ち着く時期まで休めないと考えていたと思います。申し訳なく休むのではなく、安心して休める雰囲気が職場に広がるといいと思っています。

ライフデザイン経営・ライフデザイン支援の主な取組例

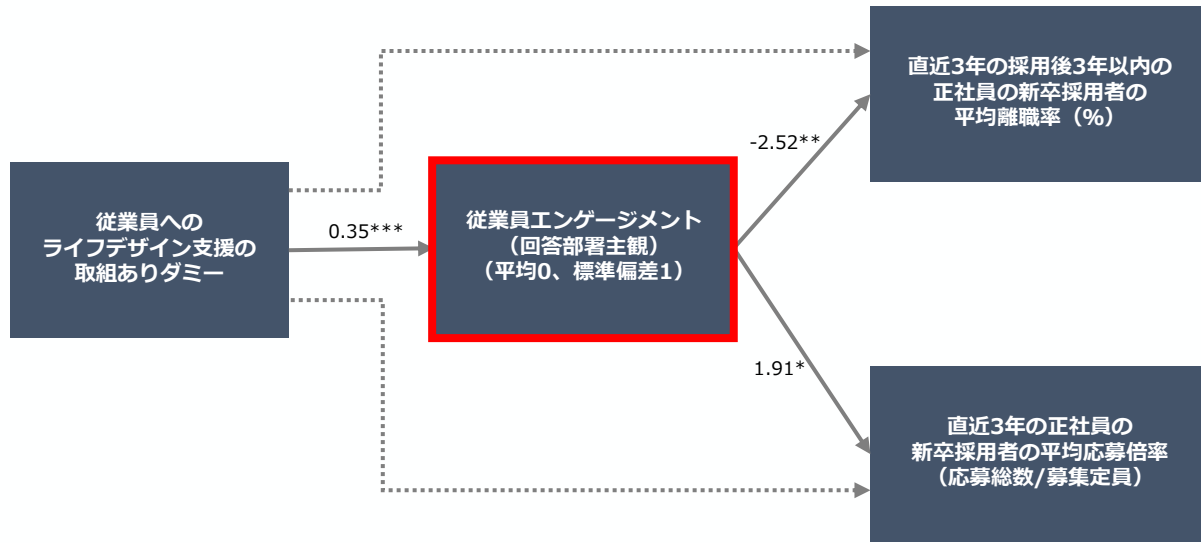
- ①従業員の暮らしに寄り添った働き方改革や経営を行う（営業時間短縮、定休日設定、評価（残業出来なくても評価）、配属等）
- ②制度があっても利用できない障壁を取り除く（プッシュ型情報提供、D X、分業、多能工化等の業務改革等）
- ③安心して休める、制度を利用できる雰囲気
（プッシュ型情報提供（休暇や福利厚生等の制度の周知と利用促進を積極的に実施） → 離職率改善
ライフデザイン研修 → 初の男性育児休暇取得者誕生、手術が必要との診察結果に遠慮することなく休暇をとれる 等）
- ④ライフステージによる負担の有無に関わらず、働きたいを応援する
（出勤段階を10分単位で設定 → フルタイムで働ける職員が大幅増加。
ベビーシッターや家事支援サービス等活用の福利厚生として補助 → 肉体的・精神的な負担が軽減等）
- ⑤自律的なキャリア形成支援（1on1でのキャリアとライフデザイン支援（働く上で重視する価値観の尊重）等）

多様なライフデザインの実現

- 企業がライフデザイン支援を行うことで、社員は、働きがいと働きやすさを感じながらキャリアとライフの両立を図ることができ、個人のウェルビーイングの向上とともに、社員の活躍による生産性向上等により企業価値向上にもつながる。
- さらには、企業と社員のエンゲージメントが高まり、企業の価値向上と個人のウェルビーイングの向上の好循環も期待される。
- 働きがいのあるエンゲージメントが高い状態、働きやすい心理的ストレスが少ない状態は、心身の健康にとって重要な要素。

ライフデザイン経営と健康経営の関連性

- 経済産業省「従業員のウェルビーイング実現に向けた取組に関する調査」（2025年1月実施）によると、ライフデザイン支援をしている企業は「エンゲージメント」が高い
- [SOMPOインスティテュート・プラスの調査](#)によると、エンゲージメントが高まると**プレゼンティーズム※の改善や売上/営業成績は向上**する。※出社しているものの、何らかの健康問題によって業務効率が落ちている状況



* $p < 0.1$
 ** $p < 0.05$
 *** $p < 0.01$

【図1-1】エンゲージメント/心理的ストレス反応のパス図

