



中小企業における女性活躍推進について

2023年4月28日
経済産業省

ダイバーシティ経営の普及/ダイバーシティ経営企業100選

- 多様な人材の能力を最大限発揮させることにより、イノベーションの創出、生産性向上等の成果を上げている企業を表彰するため、平成24年度から「**ダイバーシティ経営企業100選**」を実施（経済産業大臣表彰）。また、過去の100選受賞企業から、特に先駆的な取組を行う企業を「**100選プライム**」として選定。
- 令和2年度までに、累計282社を100選企業として選定・表彰し、そのうち**大企業は144社、中小企業は138社**。また、100選プライムは累計8社（大企業7社）。
- 現在は、ベストプラクティスの発信により、ダイバーシティ経営に取り組む企業の裾野拡大を進めている。

中小企業におけるダイバーシティ経営事例： 大橋運輸株式会社（愛知県（従業員数：90名））



経営課題

- ドライバーを中心に労働力不足や長時間労働といった慢性的な課題。価格競争の激化
- 新サービスへの転換
- ⇒**個人の能力を発揮できる環境の整備とともに、新規事業を牽引する人材の確保育成が急務**

主な取組

- 子育て期の社員に労働時間短縮や勤務時間、勤務日変更など柔軟な勤務制度を整備
- 短時間正社員制度**などによる雇用形態にとらわれない働き方の推進や在宅勤務も可能とする等により、女性社員の活躍をサポート
- 働き方改革の担い手として「ES（従業員満足）推進者」を設置、**女性リーダー起用**も行う。
- LGBTQ理解の研修や男女共用トイレ、リラックスルーム設置**など、多様な人材活躍を推進



成果

- 従業員における女性比率
約16%（2015年）→**約22%**（2023年）
- 女性管理職数
0名（2011年）→**4名**（2020年）
- 育休取得率
男性100%、女性100%（2013年～）

ダイバーシティ経営推進のための取り組み

- ダイバーシティ経営企業100選のベストプラクティスから抽出した要素を元に、**平成29年に「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」を策定**し、企業のダイバーシティ経営実践に向けた取組を促進している。
- さらに、「**ダイバーシティ2.0行動ガイドライン**」をどれだけ実践できているか**中小企業の経営者自らが判断できるようにするツールとして「ダイバーシティ経営診断ツール」を作成**し、企業や中小企業支援者（中小企業診断士など）に向けた研修やセミナー等において普及を促進。
- 2021年3月に公開し、サイト閲覧数は**1万回を超えている**。

ダイバーシティ2.0 行動ガイドラインで示した7つのアクション

- ① 経営戦略への組み込み
- ② 推進体制の構築
- ③ ガバナンスの改革
- ④ 全社的な環境・ルールの整備
- ⑤ 管理職の行動・意識改革
- ⑥ 従業員の行動・意識改革
- ⑦ 労働市場・資本市場への情報開示と対話

※ダイバーシティ2.0：「多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指し、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組」。

ダイバーシティ経営診断シート（抜粋）

【記入方法】

- ・経営方針…AとBのうちいずれに近いかを、現在の状況、今後目指したいものについてそれぞれお選びください。
- ・企業プロフィール…実際の数字をご記入ください。
- ・経営者の取組～成果…「当てはまる」～「当てはまらない」のうち一つを選び、数字を○で囲んでください。次に、○で囲んだ点数の平均を、カテゴリごとに算出し、「平均点数」欄にご記入ください。
※平均点数は他社等との比較でなく、貴社の中での強み・弱みを確認するためのものです。

カテゴリー	設問	Aに近いか	ややAに近いか	ややBに近いか	Bに近い	平均点数
経営方針	A.高付加価値製品・サービスによる競争力強化	現在				
	B.他社よりもコスト面で優位に立つ	今後				
	A.新規事業の開拓を重視	現在				
	B.既存の事業の継続・強化を重視	今後				
経営者の取組	A.海外マーケットを重視	現在				
	B.国内マーケットを重視	今後				
経営者の取組	A.事業展開にあたってはスピードを重視	現在				
	B.事業展開は慎重に行う	今後				
経営者の取組	経営姿勢・経営理念					
	1	多様な人材（属性*、キャリア・経験、働き方など）が活躍することを経営理念として位置づけている	4	3	2	1
	2	多様な人材（属性*、キャリア・経験、働き方など）が活躍する組織を目指すことが、属性や働き方等に関わらず全ての社員に浸透している	4	3	2	1
	3	経営者（経営幹部）と社員が信頼関係を構築できるよう、経営者は社員と向き合っている	4	3	2	1
	4	経営者（経営幹部）は、多様な役割、階層、職能から提供された情報を考慮することがよりよい問題解決に繋がることを理解し実践している	4	3	2	1
	経営戦略					
5	今後のビジネス展開が明確になっている	4	3	2	1	
6	経営方針を実現させていくにあたり、属性*や働き方等に関わらず全ての社員に説明し理解を得ている	4	3	2	1	
人材戦略						

中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン（概要）

- 中小企業の好事例を収集・分析し、人口減少下における**人手不足対応として、中小企業の経営者等が持つべき5つの視点を、「人手不足対応ガイドライン」として取りまとめ**（令和2年3月改訂）。
- 「**人材の活躍や定着に向けたフォローアップ**」においては、**女性を含む多様な人材の活躍や定着**に向けた考え方を整理し、中小企業の**職場環境整備等に活用**していただくことを狙いとしている。

【中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン】（令和2年3月改訂）

1	経営課題を見つめ直す 原点に立ち戻り、経営課題を見つめ直す	<ul style="list-style-type: none">➢ 経営課題や、自社の経営理念、将来ビジョンを見つめ直す➢ 人手不足の理由（人員補充か拡充か）を考える
2	経営課題を解決するための方策を検討する 経営課題を解決するため、業務を見直した上で、経営資源の融通や経営課題への対応策を考える。	<ul style="list-style-type: none">➢ 経営資源をどう「やりくり」するか考える。取り組むべき経営課題が複数ある場合には、対応の優先順位付けを行う➢ 人手が不足している業務を見つめ直す。業務の細分化、切り出し等を行う➢ 解決策は、人材の確保とは限らない。外部化、技術の活用（機械化）を検討することも重要である
3	求人像や人材の調達方法を明確化する 求人像を明確化し、人材の調達方法（外部調達か、社内での登用・育成か）を検討する	<ul style="list-style-type: none">➢ 業務内容や求人要件等を明確にするとともに、固定観念を払拭し、求人像の幅を広げる➢ 外部調達だけでなく、内部調達（登用・育成）という方法もある
4	求人・採用／登用・育成（人材に関する取組の実施） 求人・採用／登用・育成など、人材に関する取組を実施する	<ul style="list-style-type: none">➢ 働く側の目線に立った魅力発信が必要（勤務条件だけでなく、従業員のライフスタイル、企業の課題など）➢ 社長や、実際に共感できる従業員が伝えることも重要。ターゲット層に合わせた多様な伝え方を検討すべき➢ 社内人材活用においては、人事評価制度の見直しも重要
5	人材の活躍や定着に向けたフォローアップ 採用した人材や社内人材の活躍や定着に向けて、フォローアップ（能力開発や職場環境の見直し等）を行う	<ul style="list-style-type: none">➢ 働き手の制約や志向を考え、職場環境整備を図ることが重要➢ 新卒社員だけでなく、中途採用の社員に対しても、入社後に活躍できるようフォローすることが重要➢ 柔軟な勤務制度やワークライフバランスの取れた勤務を可能にし、社員のモチベーションの向上や離職を防止することが重要

■ 人手不足対応ガイドライン

https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2020/200522hitodebusoku_guideline.pdf

■ 人手不足対応事例

<https://mirasapo-plus.go.jp/hint/1862/>

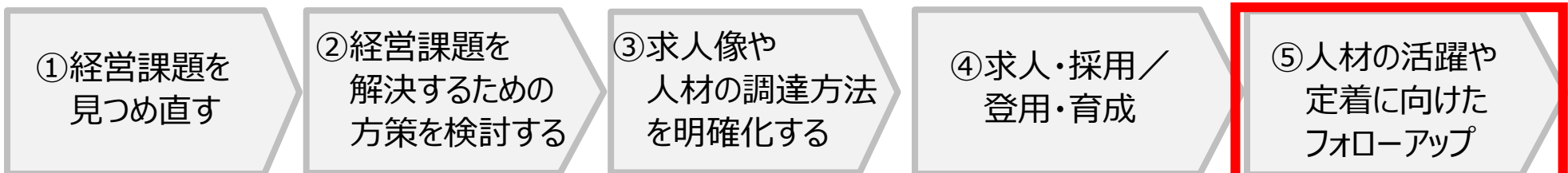
▼ミラサポplus



中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン（普及の取組）

- 人手不足対応ガイドラインの活用を促すために、各経済産業局の事業において、ガイドラインの考え方や実施方法に関する中小企業経営者向けのセミナーやワークショップ等を実施。
- 年間約690回のイベント開催を通じて、約6,400社の企業が参加（令和3年度実績）。

人材確保に向けた5つのステップの中小企業等への普及



セミナー・ワークショップ
経営者等向けに、業務の細分化や人材像の明確化、採用手法に関するセミナー等を実施

セミナー・ワークショップ
企業の魅力の発信方法（ツールや内容）等に関するセミナー等を実施

セミナー・ワークショップ
離職防止のための職場見直し等に関するセミナー等を実施

マッチング（合同企業説明会）
5つのステップに関する人材との対話等を通じたノウハウ実践の場を提供



セミナー・ワークショップ風景

マッチング（合同企業説明会）風景

多様で柔軟な働き方に着目した中小企業の好事例

: 株式会社 トーリツ

所在地: 東京都葛飾区 設立: 1987年

資本金: 1,000万円

従業員数: 252人(うち女性212人)

事業概要: 介護事業

- 同社は、訪問介護、グループホームの運営等を行っている企業。
- 介護・看護の女性中心の職場で、家庭との両立のニーズが大きく、働きやすい魅力的な職場づくりが課題。
- 職員の事情に応じた柔軟な勤務を可能にする制度や、パート・正社員間の雇用転換できる制度の導入、社内保育ルームの整備により、長い平均勤続年数を維持し、幅広い層が活躍。

① 取組前 (きっかけ)

家庭との両立、ベテラン職員の就業の継続が課題

- ✓ 介護・看護の事業所であり、女性職員が多数を占めているため、結婚・家事・出産・育児など家庭との両立に対するニーズが大きかった。
- ✓ 職員の高齢化が進んでおり、ベテラン職員の就業の継続が大きな課題になっていた。
- ✓ 採用を円滑に進めていくうえで、働きやすい魅力的な職場づくりが不可欠であった。

③ 取組後(効果)

定着率の向上

- ✓ 制度の導入・浸透に当たっては、部門ごとにシフトの調整可能な範囲が異なる中で勤務時間等を調整する必要があったため、対象となる職員と会社ですり合わせながら進めた。今ではシフトをパターン化でき、職員が生活と仕事のバランスを取りやすくなっている。年齢層を問わず働きやすい環境が整備されたことで、**平成28~30年で離職率が5.5%低下し、平均勤続年数が約20%伸びる**など、若い世代からベテランまで幅広い層の人材確保につながっている。

採用の応募者の増加

- ✓ 柔軟な働き方を実現する様々な取組が評価され、採用希望者が増えている。

② 取組内容や仕組み

柔軟な働き方を実現する制度の導入

- ✓ 生活とのバランスが取りやすいように、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを認める「スライド出勤制度」を導入。
- ✓ 勤務時間内に短時間の私用外出で抜ける場合に、その時間を勤務時間の前後に振り分けて勤務することができる「中抜け制度」を導入。
- ✓ 休日出勤分の代休を貯金して15分刻みで使用できる「代休貯金制度」(休日出勤手当は別途支給)の導入。
- ✓ 職員の事情や希望に応じてパート・正社員間の雇用転換を行う「雇用形態転換制度」の導入。

社内で育児を支援する環境を整備

- ✓ 発熱などのやむを得ない事情がある場合に子連れ・孫連れ出勤を認めている。
- ✓ 社内に保育ルームを設置し、1歳半から6歳児までを受け入れている。

ベテラン職員の再雇用

- ✓ ベテラン職員は、定年後も希望に応じて再雇用している。



同社よりご提供

中小企業向け補助金における優遇による両立支援に向けた取り組み

- 主要な中小企業向け補助金において、子育て支援・女性活躍推進企業に対して、加点措置を講じることとする。

■ 対象とする補助金

事業再構築補助金、ものづくり補助金、IT導入補助金、小規模事業者持続化補助金、事業承継・引継ぎ補助金

■ 加点措置（※1）

①	全ての申請者	くるみん認定又はえるぼし認定（※2）を取得している場合
②	従業員100名以下	次世代法又は女活法の一般事業主行動計画（※3）を策定し、専用サイト（※4）で公表している場合

※1 加点幅は①>②とし、両方に該当する場合は①の分のみとする。

※2 法律（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）に基づき、厚生労働大臣が「子育てサポート企業」（くるみん及びトライくるみん）、「女性活躍推進企業」（えるぼし）を認定する制度。

※3 法律（次世代法・女活法）に基づき、従業員101人以上の事業主に策定等が義務づけられている計画。従業員100人以下の事業主については努力義務とされている。

※4 両立支援のひろば又は女性の活躍推進企業データベース。

■ 開始時期

事業再構築補助金：措置済み

ものづくり補助金：措置済み

IT導入補助金：措置済み

小規模事業者持続化補助金：6月初旬開始の公募回

事業承継・引継ぎ補助金：6月中旬開始の公募回



くるみんマーク



えるぼしマーク

わたしの起業応援団

- 平成28年度から令和元年度まで、女性の起業を応援する地方金融機関や産業・創業支援機関等を中心とした「女性起業家等支援ネットワーク」を、経産省支援事業として各地に形成。
- 令和2年度にそれまでに構築した各地のネットワークを接続する「わたしの起業応援団」を経産省を事務局として創設。ネットワーク間の情報・ノウハウ共有や、全国的な女性起業の機運醸成を目指した活動を行ってきた。**経産省ポータルサイトの閲覧数は5万回を超える。**
- 今後は**支援機関のスキル見える化を行うことで、女性起業家が活用しやすい仕組み作りに取り組んでいく。**

わたしの起業応援団の活動内容

- ・経産省HPにと特設ページを開設 ※2年間の閲覧数は5万回
- ・事務局からのメルマガ配信
- ・会員同士での連絡先共有
- ・自治体職員向け研修の実施



わたしの起業応援団メンバーの例

- ・地方自治体
- ・男女共同参画センター
- ・女性起業家支援／キャリア支援機関
- ・産業・創業支援機関
- ・金融機関
- ・女性起業家

スキルマップイメージ

	項目	
①基本情報	所在地、組織属性	
②支援対象	分野（得意な業種等）	
	起業フェーズ	起業を目指す方
		起業後（スモールビジネスを希望する方）
起業後（スケールアップを希望する方）		
③提供可能な支援内容	マインド	
	スキル	
	ノウハウ（ビジネスモデル、事業計画、資金調達、マーケティング、財務会計等）	
	ネットワーク	
	資金（補助金・融資）	
	インキュベーション施設の有無	
④受賞歴	受賞歴	
⑤料金	有料の場合、料金	

わたしの起業応援団HP：
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/joseikigyouka/index.html>

海外における起業家育成プロジェクト



- 日本のイノベーション人材を育成するために、若手のスタートアップ創業者、ベンチャーキャピタル、学生を世界のスタートアップ拠点に派遣するプログラムを開始。
- **「始動 Next Innovator」プログラム（2015年～）を抜本的にリニューアルするとともに、新規派遣プログラムを創設し、今年度2～300人、5年間で1000人の派遣を目指す。**シリコンバレー、ボストン、ニューヨーク、サンディエゴ、オースティン、シンガポール、イスラエル、フランス、英国、北欧等の世界各地に長期派遣。
- グローバルに挑戦できる女性起業家を育成するため、プログラム参加者について**全体の2割程度は女性に**することを旨とし、**女性起業家育成コースも創設予定。**スキル・マインドセット改革の他、グローバルコミュニティとのネットワーク構築を支援。

「始動 Next Innovator」：イノベーション人材の「マインドセット」「スキルセット」を体得するプログラムを7年間実施。これまで約800人が国内研修に参加、約140人をシリコンバレーに派遣。**当プログラムの参加者が立ち上げたスタートアップの評価額は約700億円、うち J-Startup 選定企業が10社200億円超。**

主な対象者	プログラム内容（例）	派遣先
<ul style="list-style-type: none"> ● 起業家 ● 学生(高校・高専・大学) ● 研究者 ● 大企業等の新規事業担当 ● 若手ベンチャーキャピタリスト ● 女性起業家 <p style="text-align: right;">等</p>	<pre> graph LR A[国内研修] --> B[海外実地研修 (短期・中長期)] B --> C[研修後 フォローアップ等] </pre>	シリコンバレー サンジエゴ オースティン ニューヨーク ボストン シンガポール イスラエル フランス 英国 北欧 <p style="text-align: right;">等</p>

※複数のコースに分かれており、コース毎にプログラム内容や、派遣期間は異なる。

フェムテック等サポートサービス実証事業

- 働く女性の妊娠・出産等ライフイベントに起因する望まない離職（※）等を防ぎ、個人のウェルビーイングと人材の多様性を高め、中長期的企業価値の向上を図る
- （※不妊治療と両立できず離職した女性：22.7%（2018年）*1）
- それぞれ課題を抱える、フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等が連携して実施する、実証事業に係る費用の一部を補助。（事業費の2 / 3以内、上限500万円。）
- 令和3年度、令和4年度で合計39件の事業を採択。令和5年度の公募は4月中旬以降に実施予定。

フェムテックの主な領域

月経

妊娠・不妊

産後ケア

更年期

婦人科系
疾患

セクシャル
ウェルネス*2

フェムテック製品・サービス例



月経管理アプリ「ルナルナ」
独自のアルゴリズムに基づき、月経管理を中心に、基礎体温記録、妊娠日数管理、低用量ピル服薬支援機能などができるサービスを提供。



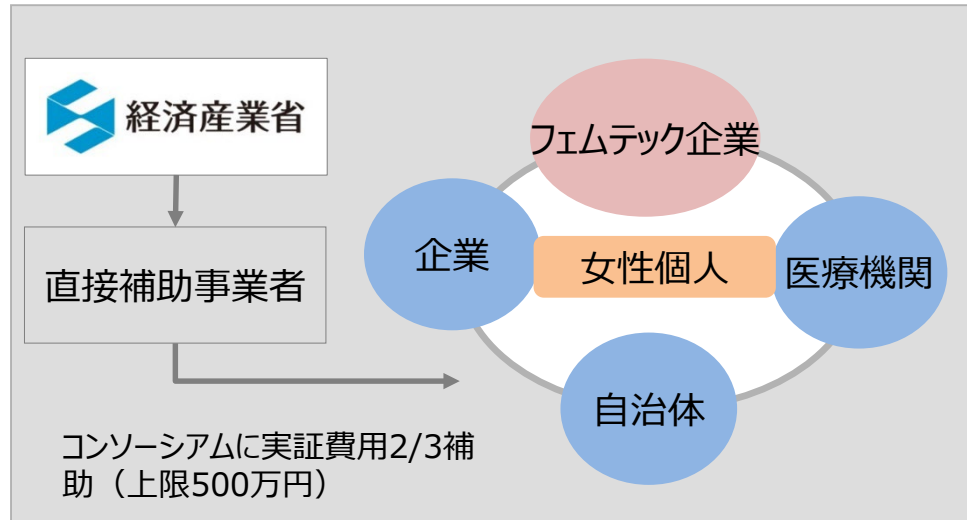
モバイル胎児心拍陣痛モニタ「iCTG」
胎児の心拍と妊婦のお腹の張りを、病院や自宅などで測ることが出来る医療機器。
分娩の兆候や母子の健康状態を遠隔でモニタリングすることができる。

*1厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査研究事業調査結果報告書」（2018年3月）

*2セクシャルウェルネス：単に病気や機能不全、体調不良の状態を意味するものではなく、個人、カップル、家族において、その性にまつわる身体的、感情的、精神的、社会的な健康と幸福をも含む概念

フェムテック：各主体が抱える課題

- 実証事業は、それぞれに課題を抱える関係主体がコンソーシアム形式で連携して実施。様々なフェムテックサービスの好事例を創出し、これを強力に横展開することで、一気に普及拡大を図っていく。



【企業】

- 課題** ワークライフバランス、ダイバーシティ経営
- 成果** 能力発揮、多様性確保、イノベーション創出

【フェムテック企業】

- 課題** プライベートな悩み故のリーチの難しさ
- 成果** 雇用企業・自治体・医療機関を通じたユーザーの拡大（BtoB）

【女性個人】

- 課題** ワークライフバランス、プライベートな悩み、我慢
- 成果** 能力発揮、心身の健康

【医療機関】

- 課題** アプローチ待ち→手遅れの懸念
- 成果** 受診ハードル低下、早期のリーチ
診療精度の向上

【自治体】

- 課題** 女性の健康維持に関する接点の少なさ
→タイムリーな支援の届きにくさ
- 成果** ライフステージに応じた支援の提供
暮らしやすい自治体

フェムテック：令和4年度実証事業の例

－就労妊婦等のメンタルヘルス向上（株式会社じょさんしGLOBAL Inc.）－

- AIにより、助産師とのオンライン相談時の声を解析し、次回の相談にいかすことで、就労妊婦等のメンタルヘルスの向上を図る。
- ①就労妊婦向けオンライン相談と、②就労妊婦とパートナーが参加するセミナーを通して、仕事と妊娠、その後の出産・育児との両立をサポート。

事業の成果

①就労妊婦等向けオンライン個人相談

- 助産師がオンライン相談に応じるとともに、その際の会話を録音し、AI声解析ツールにより現在の不安や恐れ、喜びなど8つの感情を解析。助産師にも共有して相談に活用。
- アンケート結果では、参加女性の94.5%が「不安が軽減した」と回答。
- 助産師に対し感情等を表出していくことが、精神的安定につながり、メンタルヘルスの向上につながったのではないかと示唆が得られた。

②就労妊婦等とパートナー向けセミナー

- パートナーと対話するきっかけとなるようなワークの時間を設け、就労妊婦等とパートナーの両者の当事者意識の向上とパートナーシップを促す内容のセミナーを実施。①と同様、その様子をAI声解析ツールで解析。
- アンケート結果は、理解度は95.9%、満足度も79.2%と高いものであった。
- パートナーシップについて考えるきっかけになったと答えた人も91.7%であり、必要な知識の習得のみならず、妊娠期から育児期間において重要なパートナーシップの構築や改善に効果的であることが示唆された。

フェムテック：令和4年度自治体導入の例

- 広島県三原市では令和3年の実証事業参加をきっかけにフェムテック企業のサービスを導入した。

三原市 からのお知らせ

妊活・不妊治療
月経トラブル
更年期症状
メンタルケア

女性の健康
LINEサポート

LINEからご相談できるようになりました

専門家に気軽に相談
誰にも知られずに相談

- 個別相談には医師・不妊症看護認定看護師・胚培養士・臨床心理士等の専門家がチームで対応した。

ファミワンの専門家チームについて

ご相談内容を専門家チームが分析し、あなたとパートナーに最適なアドバイスをお届けします。専門家チームは不妊症看護認定看護師・臨床心理士・胚培養士など約30名(2022年3月現在)で運用しています。

※不妊治療以外にも、月経トラブル、更年期症状、メンタル等の相談も承ります。
※医師による医療相談・診断・検査ではありません。医師以外が、診断を含む医療を行うことは、法律により禁止されています(医師法第17条)。ご発病の上ご利用をお願いいたします。※個人が特定されることはありませんが、どうしても気になる方はLINEの表示をご確認ください。

その他、不妊治療看護師・助産師・キャリアカウンセラーなど

こんな相談が可能です

相談の方法

テキストで相談
いつでも不妊専門の看護師や臨床心理士などに相談できます。質問により、他の専門家も関わります。クリニックで聞き取れた質問や、治療についての症状、平均の予算なども質問も可能です。

ビデオチャットで相談
チャットで話さず、ストレスの相談、キャリアの相談などZOOMで相談できます。(予約制になっています)

利用者の声

「気軽にLINEを使って、妊活をはじめヘルスケアに関する情報を取り取ることができ、チェックしやすかったです。」
「コロナ禍でもLINEを使って安心して相談できました。病院に行って相談するよりも気軽に相談できるのとても良いと思います。」

妊活・不妊治療

- ・タイミング療法
- ・体外受精
- ・保険適用について
- ・検査結果の相談

更年期症状

- ・イライラ、不眠など精神神経症
- ・ぼたりのぼせ
- ・尿失禁、月経異常

月経トラブル

- ・生理痛
- ・PMS
- ・生理不順
- ・ピルについて

メンタル

- ・働き方、キャリア
- ・やる気が出ない
- ・強いストレス
- ・夫婦のコミュニケーション

妊活ライブ

不妊症看護認定看護師・臨床心理士・胚培養士など専門家によるライブです。リアルタイムで専門家に質問もでき、アーカイブ見放題!

三原市の皆様は無料で相談できます

- 妊活及び男性、女性それぞれ特有の悩みをLINEでサポートし、三原市民であれば回数制限なく無料。

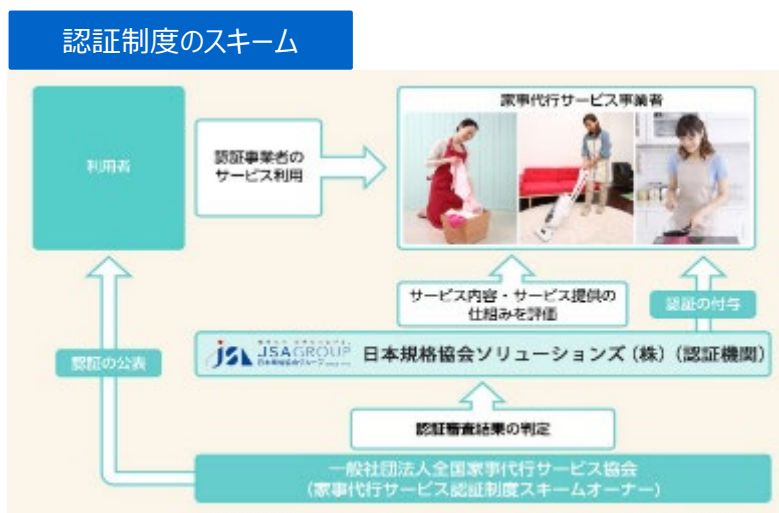
家事支援サービス振興に向けた施策の方向性

- 家事負担の軽減は、可処分時間が増加することで、女性の子育てと仕事の両立支援に寄与。
- 他方、家事支援サービスのニーズは増加しているが、足元の利用割合はわずか1.8%^{<※>}であり、成長ポテンシャルが大きい一方で、価格面や第三者が自宅で家事を行うことなどに対する心理的抵抗感といった課題がある。
- そのため、家事支援サービスの需要拡大、信頼性向上、企業の福利厚生を通じた導入を促す方策が必要ではないか。

<※> 帝国データバンク「令和4年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業(各種サービス業に係る業界動向及び家事支援サービス業の実態把握・活用推進に係る調査)」

家事代行サービス認証制度

- 家事支援サービス事業者を①**安全・安心**、②**機能同等性**、③**接遇の三つの品質を評価**して認証する制度として2016年創設。2022年3月現在で認証取得事業者は9社であり、**認知度向上**は課題。



(出所) 一般社団法人家事代行サービス協会[HP](#)

福利厚生としての導入事例

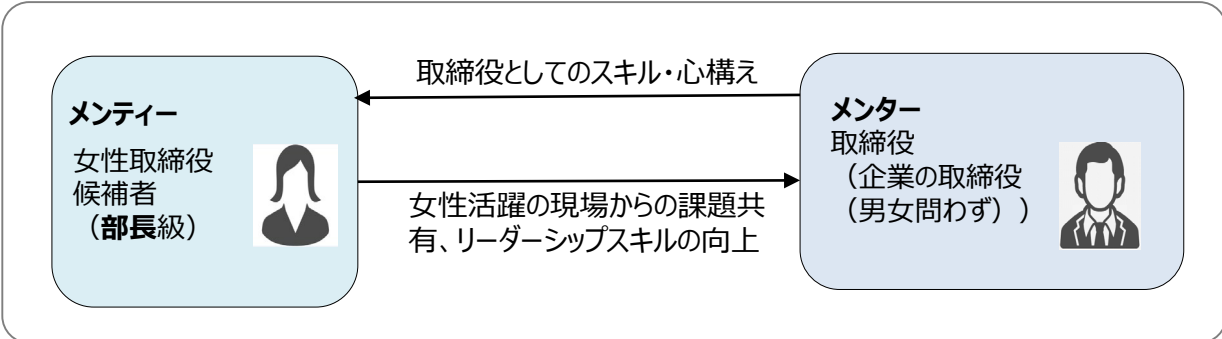
- **三菱地所プロパティマネジメント株式会社**
(従業員数：1,426名 ※2022年4月1日時点)
 - オフィスビル、商業施設等の建物の総合的な運営・管理サービスを手掛ける同社では、全従業員に対し毎月1人5,000円の家事代行費用を会社が助成する取り組みを開始。
 - リモート勤務を進める中で社員から「在宅勤務だと家事が気になって集中できない」という声があり、家事負担の軽減・仕事の生産性アップを目的とし導入。
- **VIVIWARE株式会社/VIVITA JAPAN株式会社**
(従業員数：29名 ※2022年6月1日時点)
 - 子どもたちにクリエイティブラーニング環境を届ける事業を展開する同社は、従業員に子育て世代が多いことに加え、子どもたちの未来をよりよくするサービスを提供するにあたり、まずはもっとも身近である自分の家族を大切にという考えから、月額5万円(週5勤務の正社員の場合)までのシッター・家事代行サービス補助を実施。

(出所) 株式会社ベアーズ[HP](#) [導入事例](#)

女性の意識の向上のための取り組み：企業横断メンタリングプログラム

- 女性の昇進意欲やリーダーシップの向上を目指し、**企業を超えた業種横断のメンタリングプログラムを実施**。合計29社、メンター・メンティーを合わせて54名が参加。
- 半年で4回のメンタリングに加え、スキルアップセミナーや、人事担当者向けのセミナーも実施。
- 参加者アンケートによると、昇進を望む女性は、**実施前は3割弱であったが、実施後は7割超と大きく増加**。他社幹部とのメンタリングを通して、**昇進に対する意欲の向上が見られた**。
- 今後は、WILにおいて活用を検討するとともに、企業や民間団体での実施のための普及を図る。

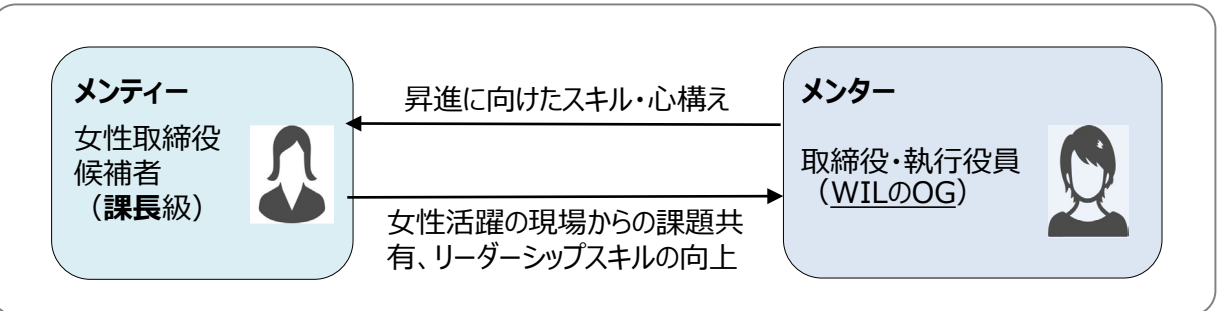
1. 取締役昇進を目指すコース



参加企業

AGC、INPEX、SCSK、シミックソリューションズ、パナソニックコネクト、リコー、ルネサンス三井化学、三菱UFJリサーチ&コンサルティング、三菱重工業、住友電気工業、損害保険ジャパン、東急、日立製作所、出光興産、EQパートナーズ、千葉銀行 など

2. 部長役昇進を目指すコース



終了後、効果検証を実施

- ・メンティーの昇進への意欲の変化
- ・自分に何が足りていないか理解の深化
- ・ふるまいの変化
- ・メンターの意識変化
(人材育成意識の醸成等)

+

- ・プログラムの運営に関するノウハウの整理