



人的資本情報開示、サステナビリティ経営の文脈で、改めて考える採用と育成

現在、「人的資本経営」への注目の高まりを背景に、再び女性活躍推進のブームが到来しています。

「女性管理職比率の向上を目標に掲げたものの、達成できていない」「管理職になりたくない層を、どう意識付けしていけばいいのかわからない」などの悩みをお持ちの組織さまも多いのではないのでしょうか。

2022年には女性活躍推進法に関する制度改正や、金融庁による「企業内容等の開示に関する内閣府令」などの改正案が公表されました。今後多くの企業が、女性管理

職比率や男性育児休業取得率、男女間賃金格差を外部に開示することが求められてきます。

そこで当社では現在、全 458 社を対象に、4,000 項目以上（23 年 1 月末時点）の人的資本開示情報を調査いたしました。そのうち、「女性活躍推進」を掲げている会社は 301 社にのぼります。

各社がどんな項目を開示しているのかが気になる！参考にしたい！という方には、本調査資料をプレゼントいたします。

人的資本資料
プレゼント！

「人的資本資料希望」と記載のうえ、当社 Web ページのお問合せフォームよりご連絡ください。業界ごとにまとめた一覧もお渡しできますので、自社の指標検討の材料として、ぜひご利用ください。

実績数値

お取引先数 ※1

39,819 社 [民間] **33,813** 社
[官公庁] **6,006** 組織

お取引先内訳 ※1

製造業	官公庁関連	サービス業	情報通信 ITサービス	建築 不動産	医療 福祉	流通 商社	その他 ※2
21.6%	14.0%	12.8%	12.2%	8.6%	6.8%	6.1%	

年間研修実施回数 ※3

26,212 回

年間受講者数 ※3

657,465 名

研修評価 ※3 ※4

[内容評価] **95.8** % [講師評価] **93.7** %

※1:2003年6月から2022年12月までに当社サービスをご利用いただいたお取引先数累計 ※2:教育・大学、金融、運送・倉庫、電気・ガス・水道等 ※3:2022年1月～2022年12月 ※4:当社書式での受講者アンケートより集計

ソリューション事例 ガラスの天井を打破し、管理職を目指す女性を増やすプラン

PROBLEM 現状の課題

- 女性管理職を増やしたい 女性管理職比率に対する目標数値があり、女性管理職の登用が求められている
- 昇進を避ける女性が多い 昇進・昇格を目指すよりも、今の範囲のまま長く働きたいと考える女性が多い
- 女性社員の扱いが不安 女性社員への教育や指導、コミュニケーションの取り方が難しいと感じている管理職が多い

SOLUTION 解決策

対象者 3階層(若手女性メンバー、管理職候補女性、管理職) 期間 3か月(事前課題→研修→1対1面談) 費用 200万円(税込)～

無意識のバイアスを可視化し
業務とキャリアを見直す



管理職 女性リーダー 若手の女性メンバー

「無意識のバイアスを可視化し、女性社員の活躍を促す」プログラムを実施。その後上司との面談で業務内容やキャリアを検討する

コミュニケーション方法の
習得



管理職

女性社員に対する教育・指導の仕方やコミュニケーションの取り方について習得してもらう

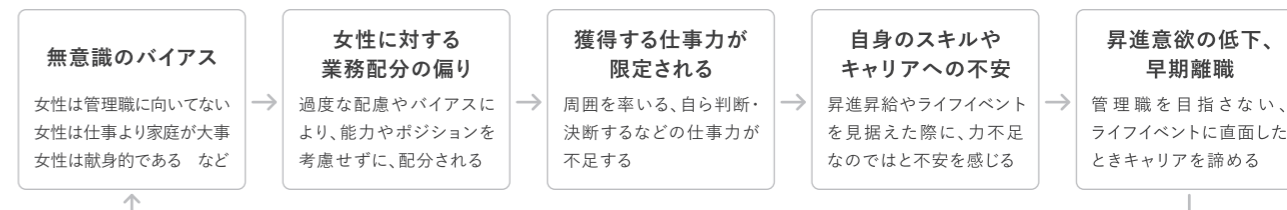
長期的なキャリアを意識



女性リーダー 若手の女性メンバー

自己特性可視化サーベイやキャリアを考える研修を通して、自身を深く理解し、長期的なキャリアの視点を持つよう促す

女性に対する無意識のバイアスがより強化されてしまう流れ



具体的な内容

女性の管理職比率向上に向け、管理職に「なりたくない・なることができない・興味がない」と考えているがその素養があるメンバーに対し、ワークライフバランスと管理職キャリアの魅力、面白さを知ってもらいます。

	6月	7月	8月
管理職	研修準備 女性リーダー向け女性活躍推進研修(1日間)	研修実施 管理職向け女性活躍推進研修(1日間)	
女性リーダー		研修実施 女性リーダー向け女性活躍推進研修(1日間)	giraffe〔ジラフ〕と研修内容を踏まえ、上司と1対1面談を実施
若手女性	研修準備 ・キャリア棚卸シート作成 ・自己特性可視化サーベイ giraffe〔ジラフ〕実施	研修実施 若手女性向け女性活躍推進研修(1日間)	
人事担当			面談を踏まえ、個別サポート