

# 女性活躍・D&I サクセスプログラム

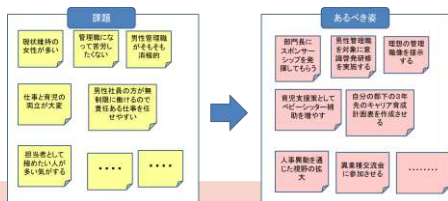
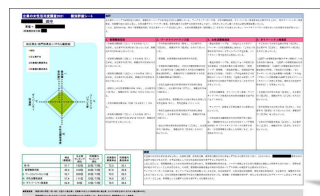
取り組み状況に合わせた多様なプログラム

▼ プログラムの詳細はこちらにお問い合わせください ▼

日経BPマーケティング 法人営業ユニット  
女性活躍・D&I担当 [kenshu@nikkeibp.co.jp](mailto:kenshu@nikkeibp.co.jp)

# 女性活躍・D&I推進ロードマップ作成支援

- ①女性活躍・D&I推進プロジェクトや専門部署を立ち上げたばかりで、これから取り組みのロードマップを作成したい企業に
  - ②これまでいくつかの施策を行ってきたものの停滞感があり、ロードマップの見直しを行いたい企業に
- 日経WOMANの女性活躍度調査を使った現状分析から、中長期的なロードマップ作成とその後の各種施策提案まで、並走支援します。



## 【現状分析】

女性活躍度調査  
個別フィードバック

「管理職登用度」「女性活躍推進度」「ワークライフバランス度」「人材多様性度」の4つの軸で、貴社の傾向や強化ポイントを解説。他社事例を紹介しながら、今後に向けたアドバイスを行います。

## 【計画策定】

3～5年先を見据えた  
ロードマップ作成

あるべき姿をまとめるワークショップのファシリテーションや意見の取りまとめ、ミーティングを行い、ロードマップ作りを支援します。

## 【施策実行/見直し】

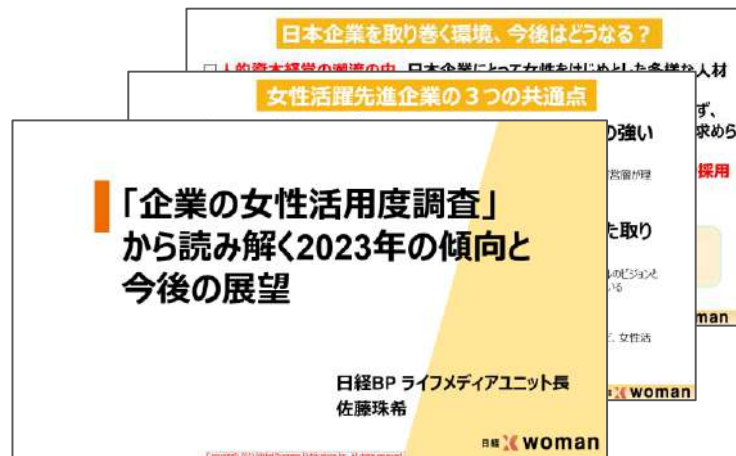
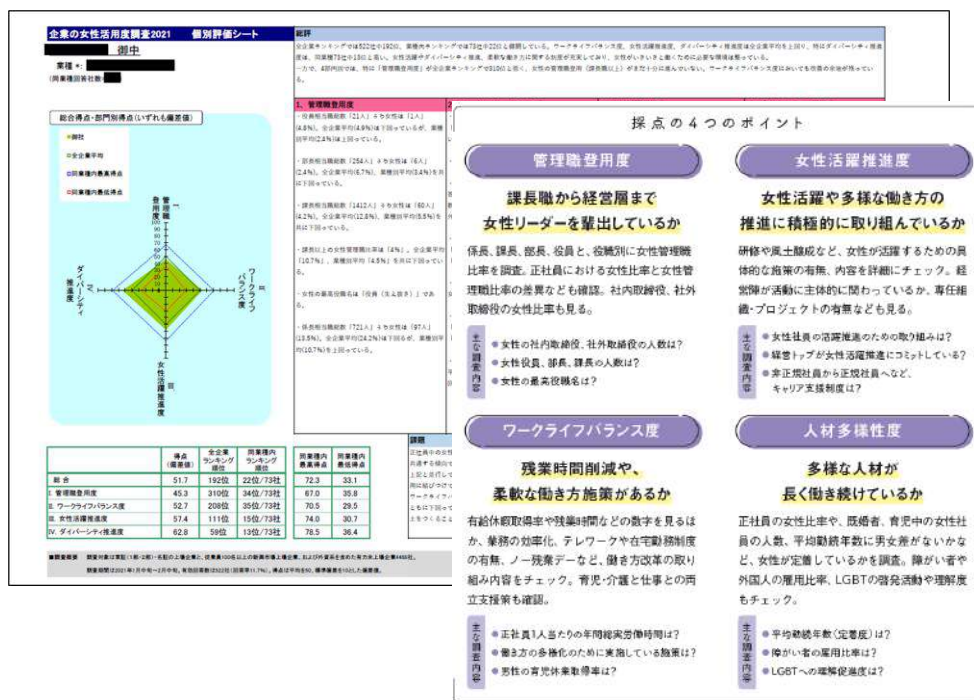
各種施策の取り組み

目標達成に向けて、意識・行動変容を促す各種研修や、社内報などの作成、社内外への周知のための広報支援サービス等をご提案します。

# 日経xwoman 女性活躍 個別調査&フィードバック

D & I 推進の足踏み状態から抜け出しするためには何が必要なのか。業界内で自社の位置づけはどこか、ランキングは。日経WOMAN「女性活躍度調査」の調査票を使って貴社単独の調査分析を実施。現状を正しく把握し、課題を明らかにして次のステップへ進めるための分析報告会（フィードバック）を実施します。

- 日経WOMAN「女性活躍度調査」の調査データと比較した分析レポートを納品
- 分析報告会では、調査及び取材に基づいて他社動向や今後の展望についてもお伝え



■ 調査・分析・フィードバックは  
日経xwoman編集部 が担当します

# 男性育休時代のダイバーシティマネジメント

## ■対象者：

- ・チームマネジメントに変化をもたらしたい管理職
- ・20代30代の部下を持つ管理職
- ・より良い人材を確保したい企業担当者
- ・男性育休制度を社内で浸透させたい企業担当者

## ■講義形式：対面、オンラインのどちらも可能

## ■所要時間：4時間（調整可能）

## ■定員：1回あたり最大50名

## ■内容

男性育休の必要性について理解するとともに、管理職がイクボスとして「男性育休」を職場づくりやチーム戦略の新たな起爆剤としてマネジメント活用する仕組みを、講義やグループワークを通じて実践的に学びます。

## ■講師



### 塚越 学 氏

NPO法人ファザーリング・ジャパン理事

イクボスプロジェクト・コアメンバー

東レ経営研究所ダイバーシティ＆ワークライフバランス推進部チーフコンサルタントとして男女共同参画・働き方改革・管理職改革に関する講演・ワークショップ・コンサルティングで数多くの実績。『育児＆介護を乗り切るダイバーシティ・マネジメント イクボスの教科書』『男性育休義務化の基礎知識 男性育休の教科書』（日経BP）監修などメディア掲載・出演多数。

## ■プログラム

### Part1

育児介護休業法の改正ポイントとその背景を理解する

### Part2

ケーススタディワーク前編

### Part3

男性育休推進はこれからの職場づくりとチーム戦略の起爆剤

### Part4

これからの職場づくりとチーム戦略実践のコツ

### Part5

ケーススタディワーク後編



# 女性社員のエンパワーメント研修・講演

## ■対象者：

- ・世の中の変化や女性活躍推進の流れにもややしている女性社員
- ・ライフイベントを迎える20～30代の女性社員など

## ■講義形式：対面、オンラインのどちらも可能

## ■所要時間：1～1.5時間（調整可能）

## ■定員：1回あたり最大50名（講演は何名でも）

## ■内容

女性活躍・D&I推進を自分事と捉え、「自分らしさ」を大切にしながら生きる・働くため、今日から明日からできる何かを持ち帰ってもらえるよう、講師の体験談をベースに「自分活躍」推進のコツを伝えます。

## ■講師



### 小田 舞子

日経BP 日経xwoman 編集委員

1978年生まれ。2001年に国際基督教大学教養学部を卒業後、日経BPに入社。

『日経ビジネス』『日経ビジネスアソシエ』編集記者を経て、13年に『日経DUAL』、19年には『日経doors』の創刊メンバーに。21年6月発行『早く絶版になってほしい #駄言辞典』を執筆・編集、同年12月『なぜ自信がない人ほど、いいリーダーになれるのか』を編集。3人の子育て中（高3、中3、6歳）

## ■プログラム例

### 「自分活躍」推進のススメ

～自分のやりたいことと会社のためになることのベクトルを合わせる～

### 【講演】45分

#### 1. なぜ今、「女性活躍推進」？

投資家が見ているポイント／日本…人口減少による働き手不足  
イノベーションのためにも／「でもそれって私に何かメリットある？」

#### 2. 「自分活躍」企業事例

#### 3. 講師・小田の体験談

（入社～異動～結婚・出産～ロールモデルとの出会い～現在）

#### 4. 「自分活躍」推進のコツ

### 【Q&Aトークセッション】15分





# アンコンシャスバイアス研修（駄言）

## ■対象者：

- ・これから会社を担っていく課長層
- ・ジェネレーションによるコミュニケーションの壁を解消したい若手社員とベテラン社員（全社員）
- ・全社員など

## ■講義形式：対面、オンラインのどちらも可能

## ■所要時間：90分～180分（調整可能）

## ■定員：1回あたり最大50名（おすすめは30名程度）

## ■内容

駄言が生まれる背景を考え、駄言を言われたとき・聞いたとき・言った時の対処方法など、社内を息苦しくさせている駄言を無くすための対策検討を行います。D&I推進の最重要テーマ、無意識のバイアスを「発言（駄言）」にフォーカスして解消する日経xwoman流のアンコンシャスバイアス研修です。

## ■講師



### 小田 舞子

日経BP 日経xwoman 編集委員

1978年生まれ。2001年に国際基督教大学教養学部を卒業後、日経BPに入社。

『日経ビジネス』『日経ビジネスアソシエ』編集記者を経て、13年に『日経DUAL』、19年には『日経doors』の創刊メンバーに。21年6月発行『早く絶版になってほしい #駄言辞典』を執筆・編集、同年12月『なぜ自信がない人ほど、いいリーダーになれるのか』を編集。3人の子育て中（高3、中3、6歳）

## ■プログラム例

### 【ゴール】

「駄言」の裏に潜む本質的な課題を考え、理解する

### 【アジェンダ】

1. 「駄言」とは？駄言が生まれる背景（講義）
2. 駄言の洗い出し（個人ワーク）  
職場で言ったこと、言われたこと、聞いたことを書き出す。
3. 駄言の共有（グループワーク）  
だれがいつどこで発言し、なぜそれが駄言なのかを共有し、グルーピングする。
4. 駄言への対策検討（グループワーク）  
優先して対処すべき駄言を選び、理由と対策案を考える。
5. 全体共有&質疑応答  
グループごとに発表し、フィードバックを行い理解を深める。

# ダイバーシティ研修・講演 ①

## ■対象者：

- ・管理職候補の女性社員
- ・女性部下をもつ管理職
- ・ライフイベントを迎える20～30代の女性社員など

## ■講義形式：対面、オンラインのどちらも可能

## ■所要時間：60分（調整可能）

## ■定員：1回あたり最大50名（講演は何名でも）

## ■内容

昨今のダイバーシティ推進の潮流に触れながら、ダイバーシティ推進が求められる背景やメリットを解説しつつ、女性が自分らしいキャリアを築くための後押しをします。



## ■講師



## 羽生 祥子

著作家・メディアプロデューサー/ 羽生プロ代表取締役社長

1976年生まれ。京都大学農学部入学、総合人間学部卒業。編集工学研究所で松岡正剛に師事し『千夜千冊』等に関わる。2005年現日経BP社入社。12年『日経マネー』副編集長。13年『日経DUAL』を企画立案し創刊編集長に。19年『日経xwoman』プロジェクトを立ち上げ、『日経xwoman』総編集長、『日経ARIA』を創刊。経済財政諮問会議「選択する未来」委員（20年）、内閣府少子化対策大綱有識者（15年・19年）、厚生労働省イクメンプロジェクト委員（16年～）、京都府「未来を考える円卓会議」メンバー、東京都「子育て応援とうきょう会議」構成委員。早稲田大学、中央大学、昭和女子大等でゲスト講師。企業研修・TV・セミナー等に多数出演。書籍に『多様性って何ですか？D&I、ジェンダー平等入門』。

## ■プログラム例

ダイバーシティ経営入門と女性のキャリア  
～これからのリーダーに必要なこと～

## 【講演】60分（30分×2部構成）

### 第1部：いま、「ダイバーシティ」が求められる理由

世界のダイバーシティの潮流/ジェンダー多様性を推進する流れ/多様性が欠如するリスク/女性活躍・D&Iが進まない組織の“言い訳TOP5”

### 第2部：女性のキャリア～子育てをしても、

していなくても、常に自己研鑽できる～

羽生の体験談（フリーランス・契約社員・業務委託など多様なスタイルでの働き方、自身の子育て体験談）/ワーク「スキル&経験シート」/ワーク「強みの発見と、自分育て」/キャリア時計を考える。私はいま何時？/男性中心の組織で意見を提案するコツ

# ダイバーシティ研修・講演 ②

## ■対象者：

経営層、管理職、リーダー層

- ・経営層に女性活躍・D&I推進を腹落ちさせたい
- ・経営論に基づくダイバーシティ経営を学びたい
- ・他社の取り組み事例から具体的施策を学びたい

■講義形式：対面、オンラインのどちらも可能

■所要時間：1～1.5時間（調整可能）

■定員：1回あたり最大50名（講演は何名でも）

## ■内容

豊富な企業取材で集めた事例や情報をもとに、そこから見えてきた女性活躍・D&I推進の現状と必要性、先進企業の取り組みなどをお伝えいたします。

## ■プログラム例

女性活躍から始めるダイバーシティ経営

【講演】60分

### 1. 女性活躍の現在地

政府が企業に女性登用の目標設定/行動計画づくりの義務化/働く女性は増えるも女性管理職が伸び悩む現状/女性管理職ゼロ企業

### 2. なぜ必要なのか？

ここ10年で国内外の情勢変化/ビジネスと人権/ダイバーシティの効用

### 3. 推進に欠かせない3つのキーワード

### 4. 先進企業の成果と創意工夫

## ■講師



### 石塚由紀夫

日本経済新聞社 総合解説センター編集委員

1988年に日本経済新聞社入社。少子高齢化や女性活躍推進、働き方改革、企業の人材戦略などを主に取材・執筆。2015年女性面編集長就任。2012年より編集委員。2015年、法政大学大学院 MBA（経営学修士）取得。2023年から慶応義塾大学ビジネススクール非常勤講師（人材マネジメント論）  
主な著書：「資生堂インパクト」「働く女性のほんとの格差」「味の素『残業ゼロ』改革」





# ダイバーシティ研修・講演 ③

## ■対象者：

- ・管理職候補の女性社員
- ・女性部下をもつ管理職
- ・全社員向けのダイバーシティイベント等

## ■講義形式：対面、オンラインのどちらも可能

## ■所要時間：60分～90分（調整可能）

## ■定員：1回あたり最大50名（講演は何名でも）

## ■内容

よくニュースで見かけるジェンダーギャップ指数をきっかけに、世界の潮流から日本特有の課題など歴史的・文化的な背景を交えてわかりやすく解説します。なぜ今、経営でダイバーシティが重視されているのか、ジェンダーギャップ解消の取り組みがどんな影響をあたえるのか、会社全体で理解を深めることができます。

## ■講師



### 小田 舞子

日経BP 日経xwoman 編集委員

1978年生まれ。2001年に国際基督教大学教養学部を卒業後、日経BPに入社。

『日経ビジネス』『日経ビジネスアソシエ』編集記者を経て、13年に『日経DUAL』、19年には『日経doors』の創刊メンバーに。21年6月発行『早く絶版になってほしい #駄言辞典』を執筆・編集、同年12月『なぜ自信がない人ほど、いいリーダーになれるのか』を編集。3人の子育て中（高3、中3、6歳）

## ■講演テーマ例

### 日本のジェンダーギャップを考える

- ジェンダーギャップ指数とは？
- 男女賃金格差とは？
- D&Iや女性活躍推進は企業に必須
- 日本社会が直面している課題
- 「管理職志望者が少ない」問題
- 国内企業の取り組み～事例紹介～
- とりあえず、何からやるか
- 知っておきたいデータ

### 多様な豊かな職場で、イノベーションを起こすために

- なぜ今、女性活躍推進？
- 各種データで見る日本社会が直面している課題
- 日本企業のダイバーシティ現在地～日経xwomanの調査から
- 働きやすい職場を実現するために
- 駄言からみるアンコンシャスバイアス解消のヒント

# 女性活躍戦略レポート2024

## 具体的に企業が今「何をすべきか」が分かる 女性活躍推進における指南書の決定版

2024年2月9日発売『女性活躍戦略レポート2024』  
日経WOMAN「企業の女性活用度調査」徹底分析  
ダイバーシティ推進、先進企業の取り組みと課題解決策



企業の「女性活躍」とダイバーシティをテーマにした  
**全348ページ**の独自データ&実践指南最新レポート

- 「女性活用度調査」回答企業**512社**のデータを徹底分析
- 掲載許可企業**99社の成果と施策**を完全横並びで掲載
- 組織の女性活躍の実態を測定する**4つの指標分析**
- 日本の東証**プライム企業**時価総額上位**500社**の**女性取締役845人**の人名録
- 日経xwoman女性読者**2926人**に聞いたキャリア、働き方意識調査
- さまざまな業種で活躍する**8人の女性役員**に深掘りインタビュー
- 女性活躍に関する気になる数字…**管理職比率、テレワーク率、副業率、婚姻率、大卒女性の子ども数**などの分析
- 「2023年女性活用度調査」調査票**全13ページ**公開

累計売上24万本。導入実績7,000社。テレビなど多数のメディアで紹介された話題の研修用コンテンツが日経DVDです。  
日経DVDオンラインは、研修教材「日経DVD」をストリーミング配信する、法人様向けの動画配信サービスです。  
集合研修を効率化したい、効果を高めたい、そんな企業・団体様にお薦めします。イントラネットや自社のLMSに  
コンテンツを載せる、動画データ提供のご要望にもお応えできます。



### これからの時代のハラスメント対応 第2巻：ダイバーシティとハラスメント

社会環境の変化に対し個人や組織はどう対応していくべきかを、ジェンダー、就業形態やLGBTなどテーマごとに解説。アンコンシャスバイアスによるハラスメントや多様性の時代におけるリスクマネジメント、マネジャーが学ぶべきコミュニケーションスキルも紹介します。



### 働き方改革を成功させる ダイバーシティマネジメント

リモートワークの普及やフリーアドレスの導入などで、部下・メンバーと毎日顔を合わせることが減ってきたいま、それぞれの部下が抱えている問題や価値観を理解する「ダイバーシティマネジメント」を身につけることがますます重要になったと考えます。管理職の意識改革の第一歩におすすめの教材です。



### 働き方改革とカップルの子育て ワークライフバランス

「女性が家事・育児をするべき」という思い込みと、「男性に家事・育児を任せられない」という女性の意識変革を促し、仕事と育児の両立のノウハウとカップルで何を、どのように話しあうのかを伝え、両立できる形づくりのきっかけを与えます。



### 仕事と介護の両立のために ワークライフバランス

本DVDは、介護に直面した社員のドラマを通じて、介護に必要な情報源を提供するとともに、介護を自分だけで担うのではなく、介護サービスを利用してどのようにマネジメントしていくかについて考えてもらう内容です。



# 日経xwoman 次世代女性リーダー育成講座

日経 **x** woman  
働く女性のための Web メディア

コーチング付き・異業種交流型の女性人材育成

管理職候補となり得る、女性社員を育てる

## 次世代女性リーダー 育成講座

日経xwomanが厳選したカリキュラムで  
キャリアに対する(知識・スキル・マインド)を  
育てる、全4回講座+事前コーチング(1時間)

【第九期～第十二期】  
2024年  
5月、7月、9月、11月  
開講  
各日 13:00～17:00

日本企業における女性管理職比率は思うように上がっていません。経営層が必要性を理解していない、当事者である女性が積極的でない、女性人材のタレント・パイプラインが十分でない、など理由は様々です。ただ女性活躍推進法の改正に伴う行動計画の策定・情報公開や、コーポレートガバナンス・コード改訂に伴う統合報告書戦略など、企業にとって女性マネジャー育成は企業価値に直結する喫緊の課題となっています。

本講座は女性社員のキャリアに対する意識改革とスキルアップを行います。さまざまなロールモデルと出会い、自分と同じような立場の他の参加者と共に切磋琢磨しながら、自分のキャリアと仕事について、納得いくまで学ぶことは多大なる効果を発揮するに違いありません。ぜひご参加をお待ちしております。

日経xwoman編集長 片野 温



### 4つの特長 /

個別コーチングで受講者の課題を認識させてから、スタート！



特長  
1

#### 受講前コーチング

講師が直接、受講前に1人ずつコーチングを実施。働き方の現状と課題、今後のビジョンなどをヒアリングします。



特長  
2

#### 「企業の中で生き、貢献する私」に意識改革

経営思想を身に付け「自分」だけでなく「社員」として会社に貢献する意識・思考をしっかりと定着させます。

特長  
3

#### キャリア論、ビジネススキル、戦略や ビジネスモデル思考力も学べる

レクチャーと、ワーク&ディスカッションを組み合わせた実践プログラムで必須スキルを短時間で習得。

特長  
4

#### 受講者同士のネットワーキング

毎回の講座終了後に講師を囲んで交流会を実施。講座最終日には懇親会まで志を同じくする仲間とネットワーキング。



終了後、期全体についての学びを講師が振り返りフィードバックします

— リーダー育成は日経BPで！ —

### 開催概要

講座名：次世代女性リーダー育成講座  
講座回数：1講座 全4回+事前コーチング1時間  
日 時：各日13:00～17:00 8回開講(後1時間開講、希望者は会場で講師を囲み、フリートークあり、最終日は修了式+懇親会あり)  
会 場：日経BP セミナールーム……………第九期 5/17、5/29  
御茶ノ水トライエッジカンファレンス……………第九期 6/11、6/25  
ステーションカンファレンス万世橋……………第十期～第十二期  
(会場の詳細はWebサイトをご確認ください。)  
受講料：¥275,000 (※税込、全4回+事前コーチング1時間)  
定 員：36名 ※最小開催人数：15名 ※参加申込人数が最少開催人数に達しない場合は、開催を中止させていただくことがあります。  
※1名のお申し込みにつき、1名の受講者に限り、1名の受講者に限り、複数名のお申し込みが、企業内購買でご希望の場合はお問い合わせください。  
主 催：日経xwoman  
会 期：第九期 5/17(金)、5/29(火)、6/11(火)、6/25(火) 第十期 7/3(水)、7/19(金)、8/1(木)、8/23(金)  
第十一期 9/4(水)、9/20(金)、10/4(金)、10/18(金) 第十二期 11/1(金)、11/13(水)、11/29(金)、12/13(金)

働く女性を応援するメディアだからできる、  
「女性がキャリアを教わる場所」を作りました

### 講座監修



小早川 優子氏

累計2万人を指導してきた、  
女性管理職育成・交渉コンサルタント。

ワークシート研究家、企業家塾講師、東京農業大学大学院経営学専攻研究科経営学修士/米國コンバットビジネススクール客員、2012年に設立、ダイバーシティ・マネジメントやリーダーシップ開発、交渉術のコンサルタント、セミナー講師としてリーダーシップ向上講座の中心人物として、著書、地方自治体や企業で年間100回以上開講し、5年連続満足度100%のビジネスプログラムを提供、主催する「賢快アチ MBA」には延べ1万人のママが参加。

### 日経xwoman 講師

女性活躍のリアルな現場と課題を知り尽くす  
編集部長が、ブレイクタイムにお話しします。



片野 温 飯泉 梓 内田 久貴 小田 舞子

### 1日目 オリエンテーション/キャリアビルディング/マネジメント思考

【キャリアビルディング】現在の状況を理解し、企業で「評価される人材」になるための思考法を獲得する  
【マネジメント思考】上司の視点で課題解決を考える/他人の思考プロセスに気付く  
○開講あいさつ (日経xwoman編集長・片野 温)  
○自分らしいリーダーになるために必要な6つのこと (日経WOMAN編集長・飯泉 梓)

### 2日目 ロジカルシンキング・クリティカルシンキング/意思決定

【ロジカルシンキング・クリティカルシンキング】社内で発揮していくべき、論理的に本質を見抜く力とコッ  
【意思決定】限られた時間の中で最善の解決策を選ぶ力を身に付ける  
○キャリア志向の女性は何を求め、どこへ向かうのか (日経xwomanオーティエンシスエンゲージメント長・内田 久貴)

### 3日目 ビジネスモデル・戦略/ Win-Win交渉

【ビジネスモデル・戦略】ヒト・モノ・カネ・情報の流れと、その価値を生み出す仕組みを理解する  
【Win-Win交渉】周りを上手に巻き込むコミュニケーション術を学ぶ  
○『#駄言辞典』に学ぶコミュニケーション術 (日経xwoman編集長・小田 舞子)

### 4日目 プレゼンテーション/リーダーシップ/振り返り/修了式/懇親会/ネットワーキング

【プレゼンテーション】伝える技術だけでなく、相手にとって効果的な視点や思考法をつかむ  
【リーダーシップ】女性リーダー特有の「壁」を理解し、リーダーシップスタイルを学ぶ  
【ネットワーキング】異業種の仲間とネットワーキング、新しい発想を得ることで明日からの業務に活かせる  
○私がリーダーとして大事にしていること (日経xwoman編集長・片野 温)



# 日経ウーマン エンパワーメントプロジェクト

世界経済フォーラムが発表している「ジェンダー・ギャップ指数2023」において、日本の順位は146カ国中125位。これはG7中最下位であるだけでなく、韓国や中国、ASEAN諸国よりも低い順位です。

世界各国と比較し、経済・教育・保健・政治の各分野で縮まらない男女の差が明らかである中、日本の市場競争力を向上させていくためには社会、企業、国、それぞれの課題に多角的なアプローチで取り組む必要があります。

そこで2020年、日本経済新聞社と日経BPが共同で「日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト」を始動。1年を通じて複数回実施する大型イベント「ジェンダーギャップ会議」や、新聞・Webメディア・雑誌などの媒体を大いに活用し、企業様のブランド発信、採用戦略、人材育成を支援します。

「3つの柱」で社会・企業のコミュニケーションを活性化します

## 1 | Input (勉強会・セミナー)

### 日経ウーマン エンパワーメント コンソーシアム

勉強会やセミナーを通じて女性のエンパワーメントやダイバーシティについての理解を深められるほか、参画企業とのネットワーキングも可能です。

## 2 | Output (発信)

ジェンダーギャップ会議登壇  
メディアタイアップ ほか

大型イベント「SDGsフェス」の中で、ジェンダーに焦点を当てた会議を開催。先進企業の取組みを社会全体へ情報発信します。タイアップでは各社の活動をインタビュー記事で振り下げます。

## 3 | Action (活動訴求)

紙面を通じたメッセージ訴求

国際女性デーを山場に参加企業のメッセージを総括。ジェンダー平等、多様性、公平性に取り組む企業姿勢を、新聞紙面を通じて発信します。

## ◆協賛企業のメリット

新卒・中途採用につながる  
企業ブランディング

株主・投資家に対する  
活動の訴求

消費者に対する企業・  
商品のイメージアップ

経営者・幹部の意見交  
換の場を提供

自社の活動のレベル  
アップ

# ニューロ・ダイバーシティ&インクルージョン・フォーラム

## フォーラムのビジョン

### 「ニューロダイバーシティ」の包摂のための方法論提示、社会実装活動の展開

海外で既に実施されているニューロダイバーシティへの理解と活用、既に国内で先駆的に行われている事例などを紹介しつつ、職場におけるメンタルヘルス不調予防につなげるために必要なニューロダイバーシティへの理解、導入法、加えて導入時の悩み相談などの横のつながりを展開し、社会実装活動を支援します。

#### ①もう一つのダイバーシティ「ニューロダイバーシティ」啓発の必要性

LGBTQ (SOGI) の包摂が進む一方で、性差やジェンダー認識の違いを生じる脳の多様性への理解はまだ進んでいない。加えて、発達障害（神経発達症）は、職場におけるメンタルヘルス不調の根底にあり、発達障害などの精神疾患への理解は職場における大きな課題。脳の違いを受け入れ、特性を生かすことは生産性向上につながることから、ダイバーシティの根底にある脳による認識の違いへの理解の啓発が必須な状態にある。

#### ②メンタルヘルス不調者（予備軍含む）への介入では済まない課題

日本では「空気を読む」文化が浸透しており、空気を読めない従業員は排除してきた歴史がある。ただし、メンタルヘルス不調者を予防するためには、その文化を変える必要があり、かつ、これまでの常識を覆すことへの抵抗感、方法論不在も著しい。

#### 社内浸透・情報収集

##### メリット

##### 研究会・社内研修の実施

現状認知度が高くはなく、情報も少ない「ニューロダイバーシティ」について、先進企業・日経BPが主導し、ニーズに合わせた社内研修を各社ごとに実施します。

#### 社外発信・広報

##### メリット

##### 日経BP各メディアで取り組みを発信

「日経ビジネス」「Human Capital Online」で発信。  
「DE&I推進に注力する企業」として認知獲得、企業ブランドの価値向上の他、投資家やステークホルダーに取り組みを伝えることができます。

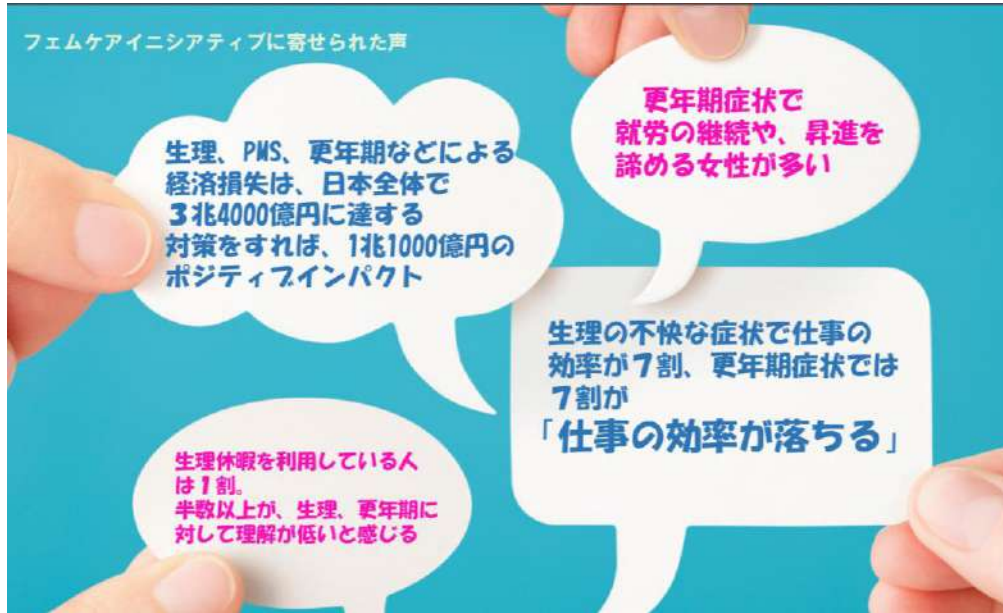
#### ネットワーキング形成

##### メリット

##### 他社や行政との情報交換の場に

政府関係者、医師や弁護士をはじめとする有識者や先進企業のCHO、同様の課題に取り組む他社担当者などとのネットワークを築くことができます。

# ～性差を考慮したウェルネス経営～ フェムケア・オムケア・イニシアティブ2024



フェムケアイニシアティブのこれまでの2年（2022～2023年）、女性の主に生理やPMSといった健康課題をテーマに“ヘルスケアサプライヤー”様である製薬会社様、食品会社様とご一緒に学び、働く女性の健康課題を調査し現状を正確に捉え、政府・政治にその実情を報告し、改善策を提案するなど社会を変革する活動を行ってきました。さらにその活動内容をメディアやセミナーを通じて発信することでフェムケアという概念を社会に普及させることができました。

2024年からは女性の活躍推進を進める一般事業会社様に参加いただき、生理やPMSだけでなく更年期、閉経後の健康課題も視野に入れたフェムケア・イニシアティブとして働く女性の健康課題について学ぶとともに、40歳以上のミドルエイジ男性の健康課題「オムケア」も研究領域に入れ、性差を考慮したウェルネス経営について考えていきます。

## 1) 研究会（フェムケア&オムケア・アカデミー）の実施

年4回、基本オンラインで研究会（講演と意見交換など）を行います。リアルタイムの視聴参加は1社10名様までとさせていただきますが、研究会の録画をご提供します。貴社の**従業員の方にも視聴いただけますので、従業員研修としてお使いください**。

研究会の日程と内容は以下を検討しています（予定となり変更の可能性もございます）。

- 1) 6月下旬\_第1回研究会：フェムケア概論（生理、PM編）、オムケア概論、女性の健康調査分析、今後の政府施策・ロードマップ
- 2) 8月下旬\_第2回研究会：性差と年齢を考慮した心と体のケア、デジタルヘルスケアサービスの選び方
- 3) 10月下旬\_第3回研究会：フェムケア概論（更年期、閉経後編）、新しいフェムケア調査結果発表
- 4) 12月下旬\_第4回研究会：オムケア調査発表など（リアル交流会を検討中）

## 2) メールマガジンの実施

定期的（6月以降、毎月1回程度予定/約5万通）にフェムケア、オムケアについての話題や健康経営の課題、研究会の活動内容などをリリースします。

## 3) 報告書の作成

イニシアティブの活動をまとめたものを年1回（2025年1月予定）レポートにしてお送りします（PPT/PDF予定）。

**ご参画費用：48万円（消費税別）**