



女性が未来を拓く

女性参画に関してのご提案

2026年3月13日
合同会社t.f.y.

会社概要



合同会社t.f.y

社名 : 合同会社t.f.y (ティーエフワイ *thanks for you* 感謝して)
設立 : 2025年6月
所在地 : 兵庫県神戸市灘区篠原南町2丁目2番17-101号
事業内容 : 多様性コンサルティング、キャリアコンサルティング

メンバー紹介



コンサルタント

下村 哲生

Tetsuo Shimomura

'86年4月 東洋紡(株)入社 総合研究所
'09年3月 トーヨー・アドバンスト・テクノロジー(株)
代表取締役
'19年3月 TOYO TIRE(株) 執行役員
'24年6月 マイクロ波化学(株) 顧問 現職
'24年9月 Shanghai Xin Qian Semiconductor
Co., Ltd R&D director

これまで4社を経験し、国内外の中小、ベンチャー企業での経験から、日本企業の人材活用のあり方に疑問を持つこれらの経験を日本の企業発展に役立てないかと思い、当活動を開始



代表社員

大砂 重美

Shigemi Osuna

'92年4月 TOYO TIRE(株)入社 タイヤ設計開発
'17年5月 技術開発本部 工程開発室長
(女性初部門長)
'23年4月 技術開発本部 タイヤ実験部長
'24年5月 国家資格キャリアコンサルタント取得
'25年6月 会社設立

長年技術畑で仕事に従事する中で、事業への女性参画の壁、地位について課題を感じ、新たな取り組みとして女性支援活動を開始

Our Mission is

多様性を認め合うことで、皆が幸せに仕事ができる環境づくりに貢献する

Our Vision is

- ◎ 女性も活躍できる組織作りを支援する
- ◎ 女性が自身の価値観に基づいて活躍することを支援する

✓自然界

摂理：環境に応じてDNAが進化し生き延びる（例 ガラパゴス諸島イグアナ）

人為的改良（収穫、味覚）：本来の耐性が衰え、病害虫に侵されやすく、破滅に至る可能性有例)



〈原種〉 粃が少なく穂から脱落
〈改良〉 多量の粃穀、穂から脱落少や美味も、
病害に弱く淘汰。ササニシキ



今のバナナよりもおいしいグロスマシエルバナナがあったが
1950年代に流行したパナマ病によりほぼ絶滅
<https://toyokeizai.net/articles/-/374367>

✓組織の類似性

単一の生産性の極限まで向上（画一的な合理性、効率化） = 収穫量の増加、美味しさの追求
⇒耐性が弱まり衰退？



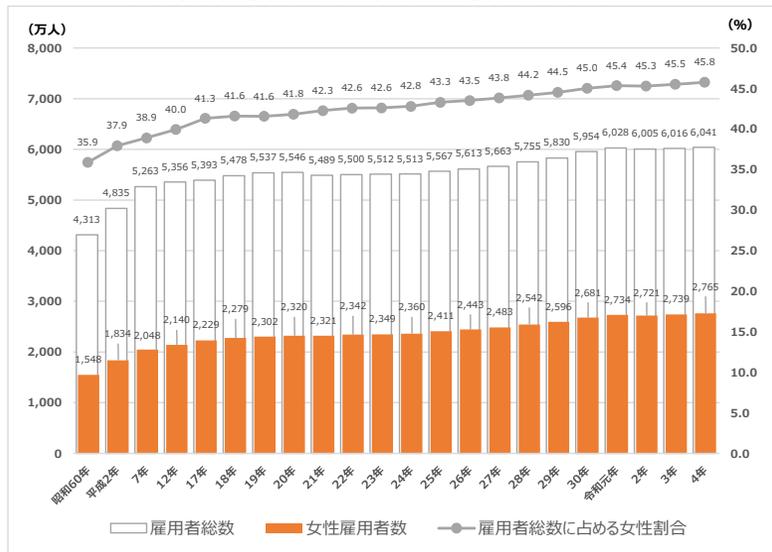
➡ VUCA※の時代、現状では頭打ちで、飛躍が困難と感じられているのではないのでしょうか？
新たな解決策を見出すために、多様性を備えた組織が求められているのでは？

※VUCA：「Volatility：変動性」、「Uncertainty：不確実性」、「Complexity：複雑性」、「Ambiguity：曖昧性」
予測が困難で複雑な時代を指し、企業が直面する課題や不確実性を強調する概念

多様性の必要性

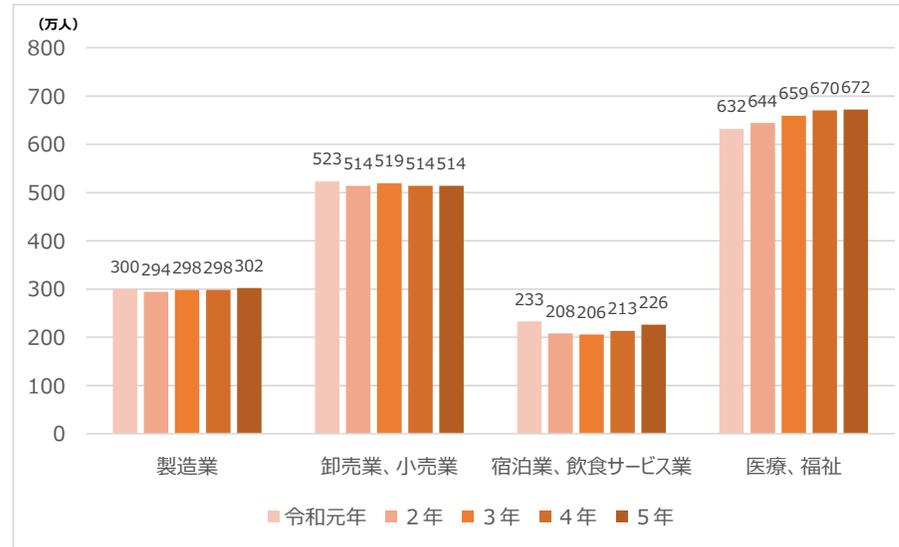
- ✓ 女性の雇用割合は年々増加 (図1)
- ✓ 医療、宿泊業は増加、製造、卸売り業は横ばい (図2)
- ✓ 女性活躍をしている企業では企業利益率増加傾向 (図3)

雇用者総数及び女性割合 (図1)



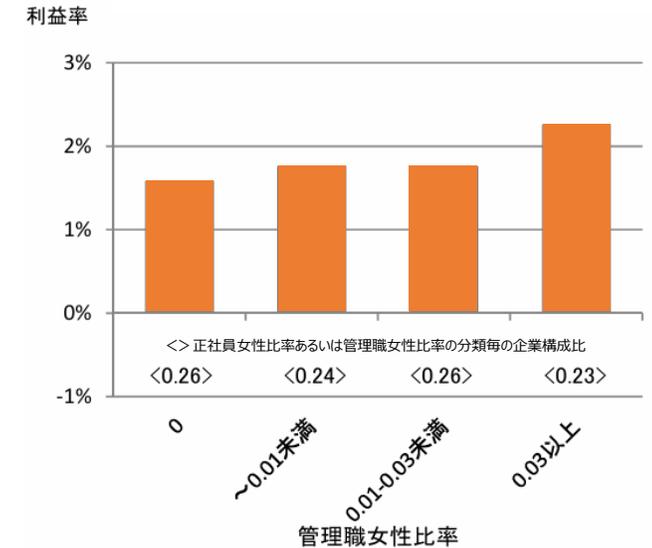
資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」より

主な産業の女性雇用者数の推移 (図2)

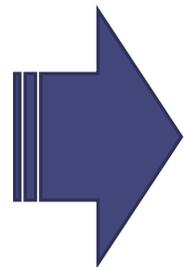


資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」産業別雇用者数より

管理職女性比率と利益率 (図3)



資料：独立行政法人経済産業研究所『RIETI Discussion Paper Series 14-J-016』より抜粋
RIETI - 上場企業における女性活用状況と企業業績との関係 - 企業パネルデータを用いた検証 -



女性の雇用を単に増やせばよいのか？

⇒Yes & No

男性と同じ様に働くのか？

⇒Yes & No

女性は扱いにくい？

⇒Yes & No

多様性の必要性

女性に対してこんなこと、起こっていませんか



- ・子供が小さいので出張は難しい、とリーダーも言っていたので、担当は別の人にさせる
- ・女性は育児で忙しくなるから長期的なキャリア形成は難しいと周りが言うので静観する
《周囲同調バイアス》



- ・既婚女性は家庭を優先させる。しばらくは昇進や責任のある仕事を与えられない
- ・女性はリーダーシップを発揮しにくい。積極的な役割を与えられない

《確証バイアス》



- ・女性は細かい作業が得意だから事務仕事を任せるべきだ
- ・女性は感情的になりやすいから重要な意思決定の場からは外しておかないと
《ステレオタイプバイアス》



女性理解と活躍を推進を構築するための研修

研修<気づき>
現状把握 と 課題抽出



<実践>



研修<変革>
あるべき姿への確認



管理職

1. 女性と男性の差を理解しよう
2. 内なる認知バイアスの気づき
3. 体制・環境に目を向けよう
4. 最大の学びと行動宣言

機会創出
行動変容

1. 変革効果の気づき共有
2. 組織風土への拡大
3. 最大の学びと行動宣言

女性社員

1. 女性と男性の差を理解しよう
2. 自己理解と業務の棚し
3. 体制・環境に求めるもの
4. 最大の学びと行動宣言

1. 行動変容の気づき共有
2. 今後の目標の立て方
3. 最大の学びと行動宣言

「技術系女性リーダー育成」に特化した支援も可能

製造業や技術職における女性のキャリア形成に特化
実体験に基づく「現場目線」の研修・コンサルティング

「多様性×実践力」重視のフレームワーク

単なる研修ではなく、行動変容と組織風土改革までを視野に入れた設計
管理職と女性社員の両面アプローチが可能

「ベンチャー×大企業」両方の視点を持つ支援者

柔軟性と制度設計力を兼ね備えた提案が可能
海外経験を活かしたグローバル視点の多様性支援も可能

大手製造業への個別部門でのキャリアコンサルティング実施

- ・活動概要：期間約7ヶ月、全体研修6回、個別コンサルティング2回/人（1回1時間のコンサルティング）
事前調査、アンケート3回（事前、期中、最終）、報告2回（中間、最終）
- ・受講に対する満足：実施満足度96%、キャリアを考えるきっかけ、継続要望、外部を入れると本音が話せる
- ・貢献：モチベーションの向上

個人へのキャリアコンサルティング実施

- ・コンサルティング概要：基本的には2回を推奨（1回目と2回目は内省期間で数週間確保）
- ・コンサルティング内容：自身の働き方、転職検討、等

ベンチャー企業へのコンサルティング（国内）

- ・新規開発の推進支援、新規開発人材の教育支援
- ・貢献：実践的な経験を積ませる

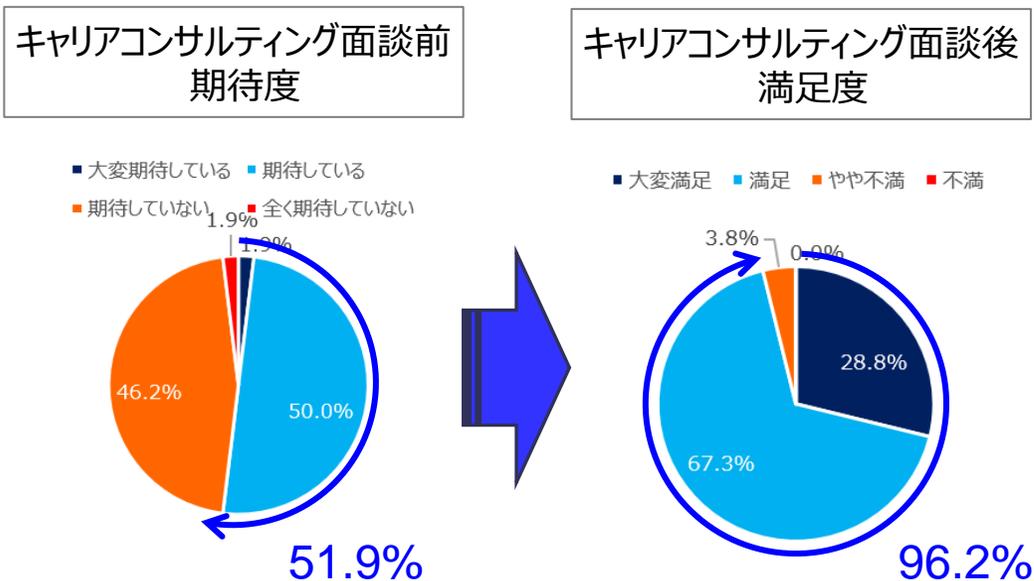
ベンチャー企業へのコンサルティング（海外）

- ・新規開発の推進支援、新規開発人材の教育支援、顧客対応の支援
- ・貢献：実践的な経験を積ませる

キャリアコンサルティング実施効果

【キャリアコンサルティング面談前後の満足度調査結果】

キャリアコンサルティング面談に96.2%が満足



【キャリアコンサルティング面談後のアンケート例（自由記載）】

内省、気づき、第三者を入れることの良さ、など

これまでを振り返り整理し今自分がどのような状態なのか何をしないといけないかを考える機会がもてた。そして、その考えを説明し会話する事でより整理と実行に移すことができた。今回この機会がもてた事が本当によかったです。自分を俯瞰して見て、分析して、整理し、会話する事で気づかないうちに自分の中で変化していた事に後々気づきました。

仕事に対する考え方を教えていただいた。発送の転換をすることで前向きに取り組める。また資料作成などの質問にもアドバイスいただき、勉強になりました。外部の方とお話する機会がなかったのでとてもよい機会でした。

これまで業務に対する振り返りを行い、自分の強みについて考え、今後の仕事のあり方についてプラスとなるアドバイス頂き、とても満足しています。自分に強みだけでなく普段の生活においても活かせるように常に意識していきたいと考えています。ありがとうございました。

自分のやりたいこと、内容、やるべき業務に付いて改めて確認する機会ができたことが良かったです。外部の方との面談に付いて初めて実施頂きましたが、伝えたい事など自由に意見できるので、正直な意見や考え方を言える場としてとても有効な取組であると感じました。毎年でなくても、今後も続けて実施できる時は実施頂けたらと思いました。特に若い方には自分のキャリアを考える良い機会になると思いました。

自分では考えていなかった事や、外部の方に意見をもらうことで客観的な情報を得ることが出来たので『大変満足』です。

異動したタイミングで不安だらけだったが、色々と相談出来て前に進めそうです。入社1～3年目にこのような機会があったら、今とは違う道に行っていたかもしれないと思える程の気づきや心境の変化がありました。ありがとうございました。

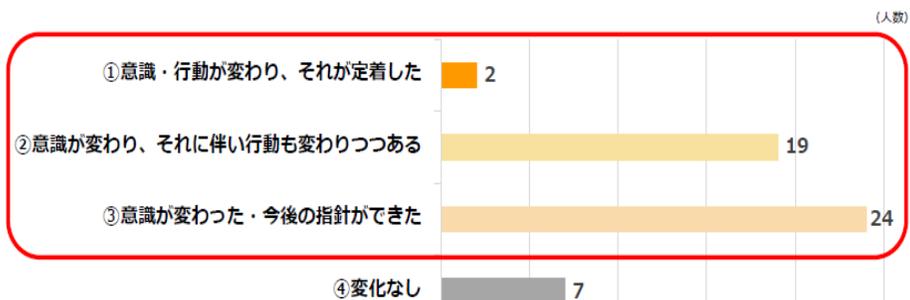
定年までのキャリアを考えるいいきっかけになった。

ぼんやりしていた目標・指針がやや明確になった。自己成長を意識する良い機会でした。ありがとうございました。

人生の指針を立てる役に立った。

【キャリアコンサルティング面談後の変化の有無】

86.5%に意識・行動変化あり



ありがとう
ございました



アンケート&ヒアリング

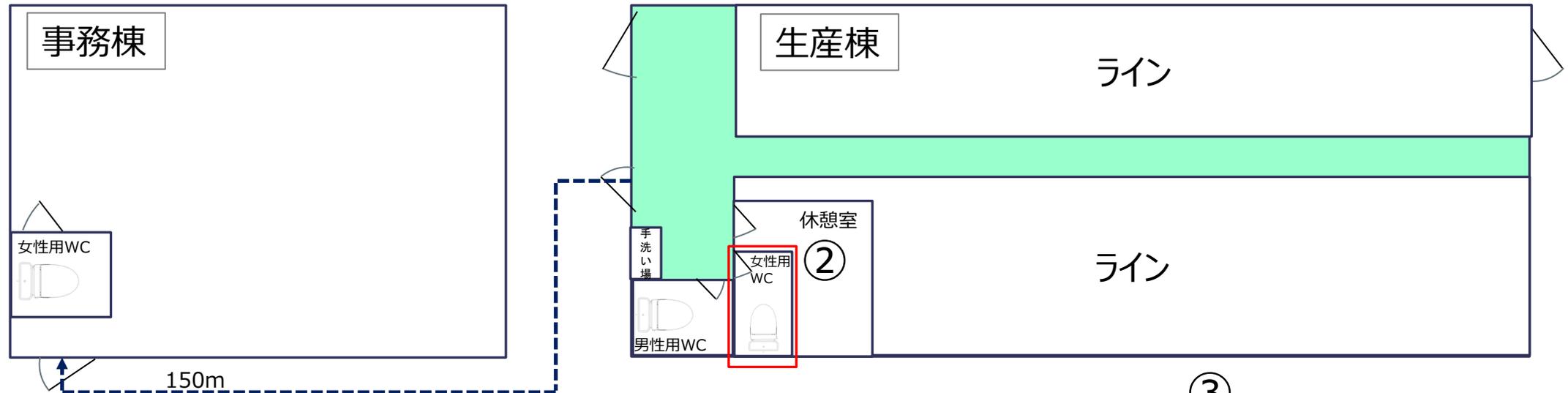
<現状課題確認>

区分	質問内容	確認
支援組織	女性対応支援組織があるか	
	女性対応支援組織を公開しているか	
	メンター制度があるか	男女
	相談窓口有無	
研修体制	研修・講習制度の有無	女性のための研修、ハラスメント、働き甲斐
	研修・講習の開催頻度	単発の仕組みとなっていないか？
勤務体制	フレキシブルな勤務体系があるか	コアタイム、フレックス、時短、在宅
	育児休暇を導入しているか	男女
	育児休暇取得率（男女別）	
	介護休暇を導入しているか	男女
	介護休暇取得率（男女別）	
評価体制	賃金体系	同一業務で男女の賃金差があるか
	勤務評価基準の明確化	評価基準が男女で差があるか？
	昇格の評価基準	男性に有利な評価基準になっているか？（転勤有無など）
	キャリアモデルの有無	女性としてのモデルケースを制定しているか
全体構成	全体構成人員比率	正社員、パート、契約、派遣 各男女比
	管理職比率（男女比）	管理職＝非組合員、残業がつかない人
	採用比率	正社員、パート、契約、派遣 各男女比
	離職率	離職者数 ^{*1} の÷1月1日現在の常用労働者数 ^{*2} ×100 (厚生労働省)
インフラ	環境対応	トイレ、更衣室、休憩室、保育園、キッズスペース、シャワー・浴槽
	設備・作業対応	作業困難（重さなど）への支援など
ヒアリング	管理層、雇用層	課題確認

ワーク（例）

<女性心理_理解度確認>

- ①
- (状況) ▣ 生産棟には女性用トイレがない
 - ▣ 事務棟（150m先）1Fには女性用トイレあり
 - ▣ 生産棟には女性勤務者あり（3%）



設問① 上記状況はどう思いますか？

設問② 女性用トイレ案を作成したが女性から大ブーイング。何が問題？

設問③ 最適な女性用トイレ案は？

えるぼし認定とは

- **えるぼし**
女性の活躍の取組の実施状況が優良な企業が受けられる認定。（3段階）（全国3307社）
- **プラチナえるぼし**
えるぼし認定を受けた企業のうち特に優良な一定の要件を満たした場合受けられる認（全国23社）



認定を受けると

- 設定の表示が可能（商品、広告、名刺、HP、求人票、事業所等）
女性活躍推進企業のPR→**優秀な人材確保、企業イメージ向上**
- 公共調達における優遇措置
公共調達で加点評価を得、有利になる場合有
- 日本政策金融公庫による融資制度
日本政策金融公庫の『**働き方改革推進支援基金（企業活力強化貸付）**』を**低金利で利用可**

認定申請のためには

- 一般事業主行動計画の策定・届出（女性の活躍に関する状況把握&課題分析、社内周知、外部発表、届出、効果確認）
- 女性の活躍に関する情報公開
- 認定取得後、毎年公表が必要

セルフ・キャリアドックとは

セルフ・キャリアドックとは、年齢や昇進などの**キャリアの節目にキャリアコンサルティング面談やキャリア研修**などを行い、従業員のリスキングの支援を含めた主体的なキャリア形成を支援する取組みのことです。

セルフ・キャリアドック導入のメリット

セルフ・キャリアドックは、企業・組織の視点も踏まえながら、従業員が主体的なキャリア開発を促進・実現することを目的としています。従業員一人ひとりのキャリアビジョンを明確にし、**企業の活力・生産性向上**と、**従業員のキャリア充実・キャリア自律**の両立を図ります。

メリット

* 個人を元気にする *

自らのキャリアを考えることで仕事に対するモチベーション向上

- ・リスキングの支援を含めたキャリアビジョンの明確化
- ・仕事の目的意識の向上
- ・計画的な能力開発
- ・仕事を通じた成長
- ・満足度・働きがいの向上

* 組織を活性化する *

人材の定着や従業員の意識向上を通じた組織活性化

- ・人材の定着促進
- ・モチベーション向上
- ・組織の活性化
- ・生産性向上
- ・リスキングの支援を含めたキャリア支援施策の充実