

# 経済産業省における女性活躍の推進

2024年11月

経済産業省

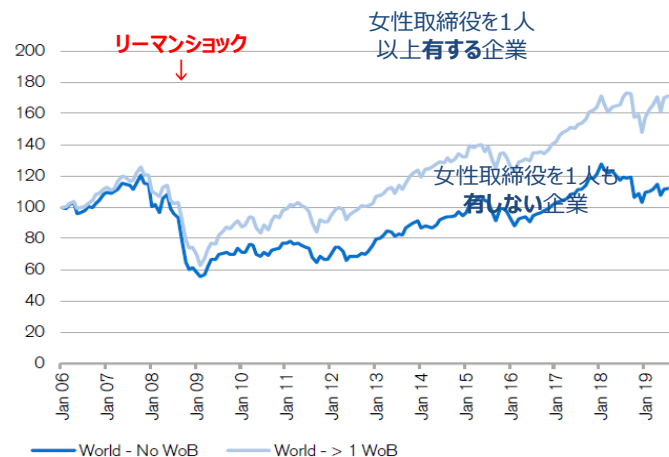
# なぜダイバーシティ（女性活躍）は重要か？

- 多様な人材が活躍すれば、企業価値にもプラスの可能性。
- 研究開発分野でも男女含むチームの方が、特許の経済価値が高い傾向。

## 株式時価総額が100億ドルを超える企業の株式パフォーマンス（全世界）

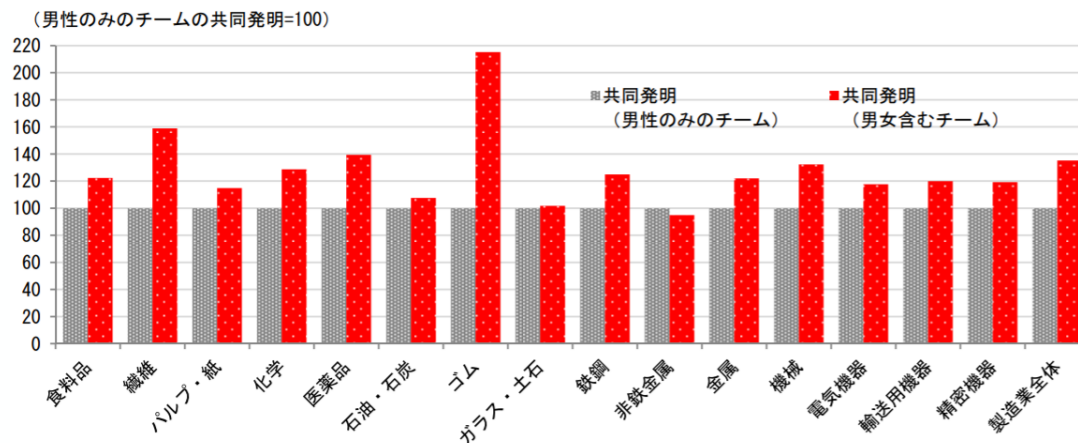
女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、特に、金融危機後の回復力が強い傾向

Figure 1: Share-price performance of women on boards – no women vs. more than 1



## 男性のみのチームと男女含むチームの共同発明の特許の経済価値比較

男性のみのチームよりも、男女を含むチームの方が、ほとんどの分野において、特許の経済価値が高い



【出所】 Credit Suisse “performance update: The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies

【出所】三菱総合研究所「知財分析支援サービス（MRIP）」により日本政策投資銀行作成

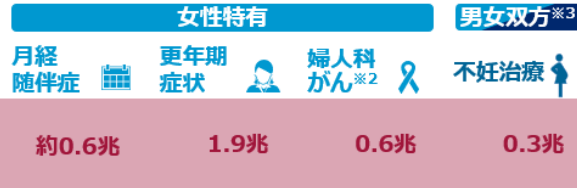
# 女性特有の健康課題への対応の重要性

- R 5 年度の経済産業省調査によると、女性特有の健康課題による労働損失の経済損失は、社会全体で年間約 **3.4兆円** と推計される。
  - 不妊治療と仕事の両立ができずに、**仕事を辞めた又は雇用形態を変えた割合は24%**（**女性のみでは32.9%**）。
  - 更年期症状は管理職以上のポストに就く年齢とも重なり、**半数の女性が昇進を辞退**。
- ➡ 健康課題解決により、女性が働きやすい環境整備、多様な人材活躍による企業価値創造を促進。

## 女性特有の健康課題による社会全体の経済損失

・規模が大きく、経済損失が短期で発生するため職域での対応が期待される4項目を抽出。  
 ・何らかの症状があるにも関わらず対策をとっていない層の人数に、欠勤/パフォーマンス低下割合/離職率等の要素と平均賃金を掛け合わせて算出。

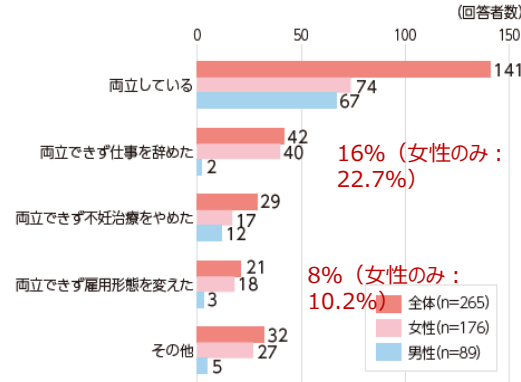
**経済損失計**  
 (年間)計3.4兆円



【出所】「女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について」(令和6年2月 経済産業省 ヘルスケア産業課)

## 不妊治療に関するアンケート結果

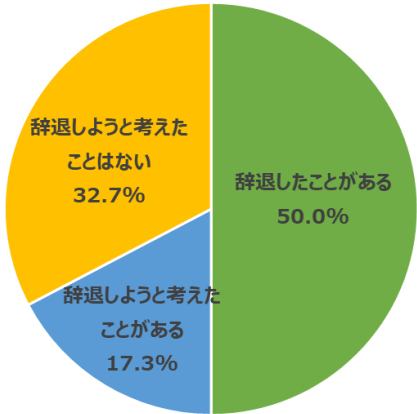
■ 不妊治療と仕事の両立を、現在(過去)している(していた)か。(不妊治療をしたことがある人)



【出所】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)

## 更年期障害の症状による昇進への影響

更年期障害の症状による昇進への影響



【参考】ホルモンケア推進プロジェクト(2015年)「女性の体調と仕事に関する調査」を基に作成

# 女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

- 対象は、性差に基づく多数の健康課題のうち、規模が大きく、経済損失が短期で発生するため、**職域での対応が期待される4項目（月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療）※3を抽出。**
- 算出方法としては、何らかの症状があるにも関わらず対策を取っていない層の人数に、欠勤/パフォーマンス低下割合/離職率等の要素と平均賃金を掛け合わせた。結果、これら女性特有の健康課題による**労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計※4される。**

	女性特有				男女双方※3	(参考) 男性特有	
	月経随伴症	更年期症状	婦人科がん※2	不妊治療	前立腺がん	更年期症状※4	
<b>経済損失計 (A+B) (年間)※1</b>	<b>約0.6兆</b>	<b>1.9兆</b>	<b>0.6兆</b>	<b>0.3兆</b>	<b>0.06兆</b>	<b>1.2兆</b>	
<b>計3.4兆円</b>							
<b>A うち労働生産性損失総額</b>	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円	
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円	
パフォーマンス低下	<b>約4,500億円</b>	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円	
離職	—	<b>約10,000億円</b>	約1,600億円	<b>約2,200億円</b>	約100億円	約5,800億円	
休職	—	—	<b>約3,000億円</b>	—	<b>約300億円</b>	—	
<b>B うち追加採用活動にかかる費用</b>	—	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円	

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん  
 ※3. 妊娠(不妊)/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方”に関係する課題だが、女性に負担がかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出  
 ※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン(テストステロン)の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」(産婦人科診療ガイドライン—婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群(LOH症候群)診療の手引き)  
 (出所) 関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポスTON コンサルティング グループ試算(令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業(ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業))

# 【参考】 経済損失の算出口ジック

## (例) 月経随伴症

**A-1**

		女性就労者数 (※1)	有症状・ 無行動層の 割合 (※2)	「月経随伴症」 による 欠勤者の割合 (※3)	「月経随伴症」 による欠勤日数 (年間) (※4)	平均賃金 (日給) (※5)	労働生産性 の損失
欠勤	正規	743万人	53%	13.6%	10.8日	1.14万円	662億円
	非正規	557万人			13.6%	13.6日	0.90万円

**A-2**

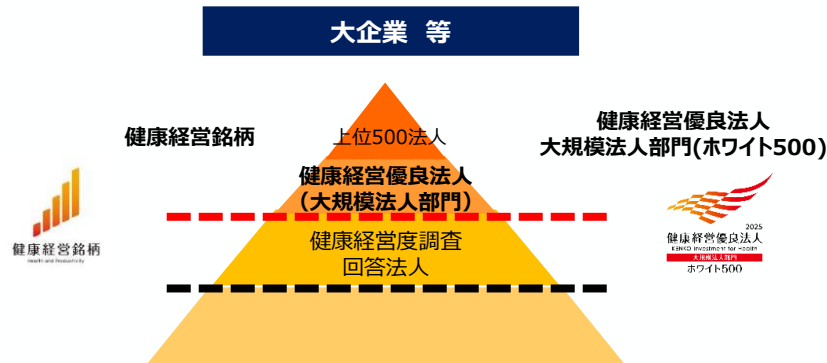
		女性就労者数 (※1)	有症状・ 無行動層の 割合 (※2)	「月経随伴症」 があっても出勤 する割合(※6)	出勤者のうち 「月経随伴症」 でパフォーマンス が低下する人の 割合(※7)	「月経随伴症」 によるパフォー マンス低下度合 (※8)	「月経随伴症」 でパフォーマン スに影響を受け る日数(年間) (※9)	平均賃金 (日給) (※5)	労働生産性 の損失
業務効率・ パフォーマンスの低下	正規	743万人	53%	86.4%	90%	38.3%	20.8日	1.14万円	2,791億円
	非正規	557万人					22.0日	0.90万円	1,735億円

参考：  
「有症状・無行動層」=月経随伴症による何らかの症状があるにも関わらず対策を取っていない層

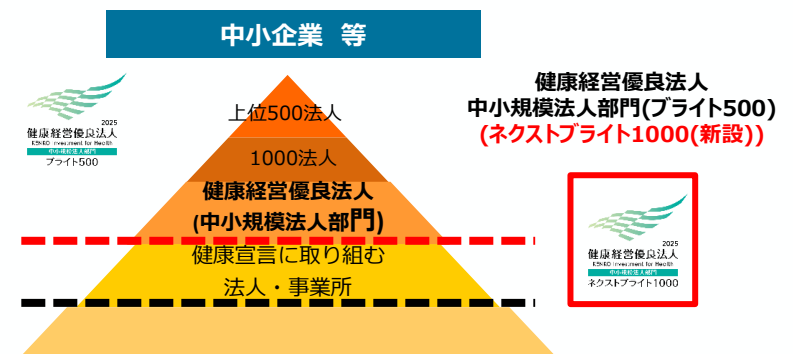
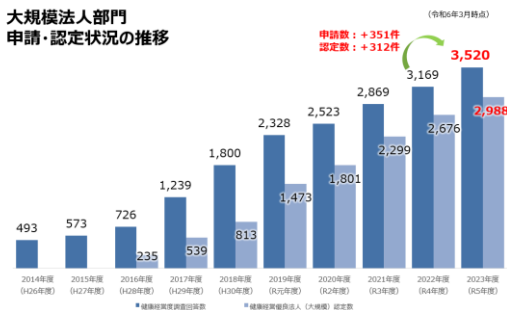
- ※1: 総務省 労働力調査(基本集計)表6-1 雇用形態、年齢階級別役員を除く雇用者の推移 より15~44歳を対象に2022年のデータから算出
- ※2: 大塚製薬株式会社「女性の健康と仕事への影響に関する調査」(2021年9月)および株式会社フルッタフルッタ「フェムケアに関する意識・実態調査」より算出
- ※3: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」より、生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した女性のうち、生理休暇を取得したことがある人の割合を算出
- ※4: Tanaka E, et al. "Burden of menstrual symptoms in Japanese women: results from a survey-based study" Journal of Medical Economics (2013), 16 (11), 1255-66より、月経症状のために過去3か月以内に欠席した総日数から算出(正規: 2.7日/3カ月、非正規: 3.4日/3カ月)
- ※5: 厚生労働省令和4年賃金構造基本統計調査の第6-1表より年間労働日数を260日として15~44歳女性の平均賃金を算出(正規社員は11,443円、非正規社員は8,969円)
- ※6: 独立行政法人労働政策研究・研修機構 「生理休暇と更年期障害に関するアンケート」より、生理痛が「ある・あった」「時々ある・あった」と回答した女性のうち、生理休暇を取得したことがある人を除く割合を算出
- ※7: 株式会社カラダメディカによる女性の健康課題に関する実態調査アンケート(調査時期: 2022/2、調査対象者: JALで働く全社員(有効回答数: 女性社員2,854人、男性社員3,519人))より、「月経による不調が仕事に影響があると感じたことがあるか?」との問いに対し、「全くない」の回答をした人を除く割合を算出
- ※8: ※7同ソースより、月経に伴う症状があると回答した2,386人が「不調を感じている状況での自身の仕事のパフォーマンス」を評価した平均数値の61.7%から算出
- ※9: ※4同ソースより、月経症状のために過去3か月以内に効率が低下した総日数から算出(正規: 5.2日/3カ月、非正規 5.5日/3カ月)

# 健康経営とは

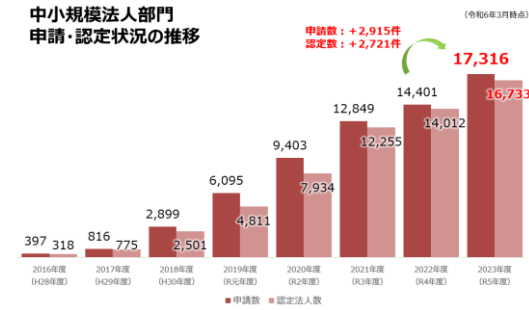
- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。
- 「健康経営銘柄」及び「健康経営優良法人」で顕彰。特に優れた法人については、「ホワイト500」（大模法人部門）、「ブライト500」・「ネクストブライト1000（新設）」（中小規模法人部門）の冠を付加。
- 今後、①健康経営の可視化と質向上、②新たなマーケットの創出、③健康経営の社会への浸透・定着を推進。



大規模法人部門  
申請・認定状況の推移



中小規模法人部門  
申請・認定状況の推移



# 女性の健康に関する設問の認定要件の厳格化（令和5年度）

## 【令和5年度の変更点】

- 女性の健康課題に取り組む企業をより一層促進するため、関連施策への参加状況を開示しているかどうかを評価の対象とする。
- さらに、選択必須項目としていた、女性の健康課題に関する認知向上のための取組状況を問う設問（Q57）及び行動変容促進の取組を問う設問（Q58）について、両設問への回答をもって認定要件とする。
- また、不妊治療に対する支援については、かつては女性の健康の設問で問うていたが、女性に限定されないことから、「仕事と治療の両立支援」の選択肢に移動。

## 令和5年度健康経営度調査 修正事項

★◎ Q57. 女性特有の健康関連課題（※）に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）について、どのような従業員を対象に行っていますか。（いくつでも）  
また、行っている場合は、それぞれの属性の全従業員における2022年度の参加率をご記入ください。

- ※PMS(月経前症候群)や月経随伴症状といった月経周期に伴う心身の変化、妊娠/不妊、周産期ケア、更年期症状や更年期障害、婦人科系がん等の婦人科疾患を指します。
- ◆eラーニング等を含みます。啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。
  - ◆参加割合について、2023年度から始めた場合は2023年度の実績でご回答ください。
  - ◆参加率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
  - ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該設問への回答を公開する予定です。
  - ◆今回調査から、認定要件がQ57 or Q58からQ57 and Q58に変更いたします。

	実施有無	参加率
1 参加者を女性のみ限定して実施	<input type="checkbox"/>	全女性従業員の <input type="text"/> %
2 参加者を管理職のみ限定し、管理職向けの内容で実施	<input type="checkbox"/>	全管理職の <input type="text"/> %
3 男女や管理職等の対象を限定せず実施	<input type="checkbox"/>	全従業員の <input type="text"/> %
4 特に行っていない ⇒ 評価項目不適合	<input type="checkbox"/>	

★◎ Q58. 女性特有の健康関連課題に関する行動を促すために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆法令に基づく妊娠中の従業員に対する業務上の配慮に留まる取り組みは除きます。
- ◆今回調査から、認定要件がQ57 or Q58からQ57 and Q58に変更いたします。

<input type="checkbox"/>	1 婦人科健診・検診への金銭補助を行っている（がん検診を含む）
<input type="checkbox"/>	2 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	3 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口を設置している（メールや電話等による相談を含む）
<input type="checkbox"/>	4 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制を構築している（産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等）
<input type="checkbox"/>	5 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームを設置している
<input type="checkbox"/>	6 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底を行っている
<input type="checkbox"/>	7 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（有給化や管理職への周知徹底等）
⇒ある場合、2022年度の生理休暇取得総日数 <input type="text"/> 日（一人当たり平均ではなく法人全体）	
※単に生理休暇の制度があるだけでなく、利用を促進する環境の整備が求められます。	
<input type="checkbox"/>	8 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援を行っている（通院の際の有給の特別休暇付与等）
<input type="checkbox"/>	9 骨密度低下（骨粗鬆症）予防の支援を行っている（骨密度測定、サプリ提供等）
<input type="checkbox"/>	10 女性専用の休憩室を設置している（※法律上設置義務のある休憩室は除く）
<input type="checkbox"/>	11 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供している
<input type="checkbox"/>	12 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	13 特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

# プレコンセプションケアに関するアンケート項目を新設（令和6年度）

令和6年度より、プレコンセプションケア（プレコンセプションヘルス）を専門とする有識者からのアドバイスを踏まえて、企業側の認識を確認するためにアンケートとして新設する。

## 令和6年度健康経営度調査票

プレコンセプションケアは、こども未来戦略（令和5年12月閣議決定）において、「男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと」として定義されています。

### Q81. プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

- 1 内容を知っている
- 2 内容は知らないが、聞いたことはある
- 3 聞いたことがない

### Q82. プレコンセプションケアについて、健康経営の一環として取り組みを実施していますか。（1つだけ）

- 1 実施している
- 2 実施していない

Q81.（Qで「1.実施している」とお答えの場合）プレコンセプションケアとして具体的な取組内容や、取組の意図、従業員の反応等について教えてください。



性別関係なく長く健康に働ける職場環境の整備を!

# 健康経営における 女性の健康施策の 効果検証プロジェクト

実施日時 2025年度 4月～10月頃まで

女性の健康課題に関する取組を一步進めてみませんか

## プロジェクトのメリット

- 第三者の視点を踏まえ、女性の健康に関する自社の現状把握ができます。
- 自社における女性の健康に関する取組の効果の見える化ができます。
- 自社の課題に合わせたメニュー選択により、健康経営の質向上を期待できます。
- 参加企業全体の中での自社の立ち位置を知ることができます。

## 対象者

健康経営、従業員の女性の健康促進に興味がある事業者



## 概要

- 参加企業様に女性の健康経営に関する新たな施策を実施していただきます。
- 健康経営度調査・申請のアンケート項目に回答いただくことで、女性の健康施策の効果がわかる客観的なフィードバックをお伝えします。

## お問い合わせはこちら

主催：経済産業省ヘルスケア産業課  
健康経営における女性の健康施策の  
効果検証プロジェクト運営事務局  
mail: exl-healthforwomen@meti.go.jp

協力：ポストコンサルティング  
グループ、健康経営優良法人  
認定事務局 (日本経済新聞社)

## スケジュール

- 25年度4月：女性の健康課題を解決するための施策を選択  
下記メニューから1～複数個を選んで、貴社内で実施・効果検証
- 4月以降～9月：貴社内で女性の健康施策実施
- 10月：令和7年度健康経営度調査・申請時に効果検証の結果を回答
- 12月～3月：フィードバックの送付



2025年 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 2026年 1月 2月 3月



## 施策メニュー (現時点イメージ)

貴社の状況に合わせたメニューを選択できます  
※令和6年度健康経営度調査Q57参照

### 理解促進

- 1 研究プログラム  
女性の健康研修、  
セルフケア研修
- 2 管理者向け研修  
ジェンダー意識向上研修
- 3 全社員向け  
意識改革プログラム  
ダイバーシティ&  
インクルージョン研修など

### 働き方の調整

- 1 休暇制度  
生理休暇、介護休暇、  
出産休暇 等
- 2 フレックスタイム制度  
在宅勤務、短時間勤務  
制度など

### 積極投資

- 1 サードス・ツール  
支援制度  
育児サポート、  
メンタルヘルスサポートなど
- 2 費用補助制度  
がん検診の費用補助、  
育児費用補助など
- 3 物品補助制度  
プライベートルールの  
設置など

### 企業組織体制変革

- 1 クォーター制  
女性リーダーシップ枠の設定など
- 2 ダイバーシティチーム  
ジェンダーバランス委員会の組成、女性サポートチームの設計

## 備考

- 参加費は無料
- 施策導入のための費用補助はなし



# 女性の健康課題への対応

## フェムテック等サポートサービス実証事業費補助金（令和6年度）

- 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、妊娠・出産等のライフイベントと仕事の両立、ヘルスリテラシー向上等の個人のウェルビーイング実現に向けた実証事業に係る費用の一部を補助。
- サポートサービスの普及に係る課題等の解決を促進し、地域に根ざした連携の全国へのヨコ展開を図る。

### 補助対象事業

- フェムテック等※の製品・サービスを活用した、ウェルビーイング実現に向けた事業  
【事業例】・月経、不妊、妊娠・出産、更年期等と仕事の両立支援のためのフェムテック等製品・サービスの PoC 事業
- 希望するライフプランの実現に向けた女性の健康に関する理解促進事業
- 女性の健康やライフイベント（妊娠・出産）に伴う悩みや不安に関する相談事業等

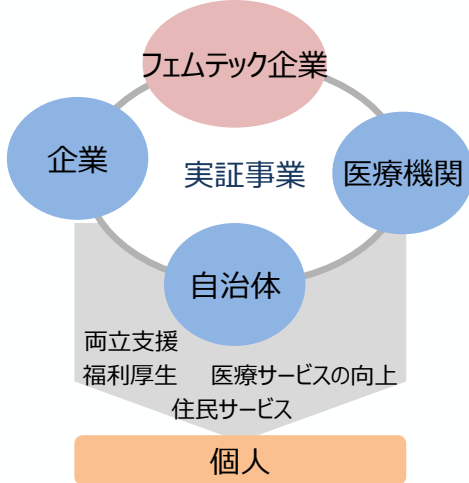
### 補助対象者

- フェムテック企業、導入企業、医療機関、自治体等による連携体  
又は連携体を構成する事業者（単体又は複数をお問わない）

### 補助内容

- 大企業：事業費の1/2以内[上限400万円]、中小企業等：事業費の2/3以内[上限500万円]
- 令和3年度は20件、令和4年度は19件、令和5年度は18件、令和6年度は13件の事業を採択

### 事業スキーム（対象者、対象行為、補助率等）



※本事業における「フェムテック等の製品・サービス」とは、女性がライフステージに応じて抱える健康の課題解決に資する事業全般を指しており、技術を利用した事業に限らない。

# 普及啓発の取組：R6企業向けセミナー

- 企業における女性の健康の重要性の理解を促進し、またフェムテックの利活用を推進するため、企業の人事・ダイバーシティ推進・福利厚生等の担当者を対象としたセミナーを2024年11月1日に開催。
- フェムテック先行導入企業や健康経営優良法人2024ホワイト500取得企業からの事例紹介、意見交換会のほか、フェムテック製品等体験・ネットワーキングを実施した。

## 働く女性の健康支援セミナー ～健康経営とフェムテックから考える、新しい働き方と支援策～

日時：2024年11月1日（金）14:00-17:30

場所：経済産業省本館

プログラム：

1. 開会挨拶、経済産業省の取組について
2. 健康経営優良法人2024ホワイト500取得企業の事例紹介  
（積水化学工業、ポーラ・オルビスホールディングス等 計5者）
3. フェムテック先行導入企業・自治体からの事例紹介  
（株式会社ディー・エヌ・エー、日本航空株式会社、広島県三原市等 計6者）
4. 意見交換会①
5. 意見交換会②
6. 各チームからの発表
7. 閉会挨拶
8. フェムテック製品等体験・ネットワーキング会

※経済産業省の実証事業参加企業等の製品やサービスを体験いただけます。



# フェムテック実証事業ウェブサイト

<https://www.femtech-projects.jp/>

新しい当たり前をつくり  
女性が働きやすい社会を

# Femtech



# 令和5年度「なでしこ銘柄」注目企業 女性が活躍しやすい環境づくりやフェムテックに関する取り組み

- なでしこ銘柄において、フェムテックに取り組む企業を調査するとともに報告書を作成。

## 株式会社熊谷組

- 建設現場の環境を確認するチェックリストを作成し、ダイバーシティパトロールを実施。女性専用トイレや更衣室等の設備面に加え、相談しやすい雰囲気づくり等ソフト面もヒアリング
- 女性専用トイレに生理用品ボックスもしくは救急箱に予備を常備
- 全社員を対象に性ホルモンに関する健康講演会を実施
- 男女ともに初期の不妊治療から使用可能な「妊活支援休暇制度（特別有給休暇）」や、最大1年間治療に専念できる「不妊治療休業制度」を導入



女性専用トイレに  
生理用品ボックスを常備



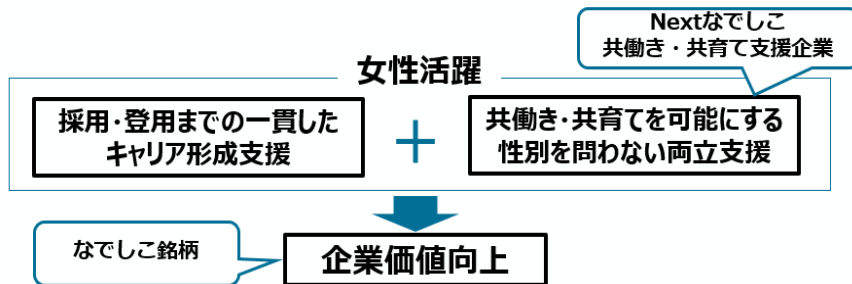
## オムロン株式会社

- 多様な人財が持てる力を最大限に発揮できるようにという観点から、女性の健康施策を推進
- 健康保険組合と協力し、女性の健康をテーマにしたセミナーを実施
- 女性ホルモンと体の変化や子宮の病気に関するe-learningを配信（約800人が受講）
- オムロンヘルスケアの婦人体温計を活用し、女性特有のバイタルリズムである基礎体温データの変化と女性のライフステージ変化に合わせた健康情報やオンラインによる健康相談サービスを提供する実証実験を開始

# 【参考】「なでしこ銘柄」について

- なでしこ銘柄は、平成24年度より、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施。
- 「女性活躍推進」に優れた上場企業を、「中長期の企業価値向上」を重視する魅力ある銘柄として選定。企業の女性活躍への取組に対する投資家の注目を高めることで、各社の取組の加速化を図る。
- 12回目の令和5年度は、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進める企業を「なでしこ銘柄」として27社選定した。
- 加えて、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」に優れた企業を、新たに「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として16社選定した。
- 令和6年度も令和5年度と同様の方針で実施。

## ■ 令和6年度の「なでしこ銘柄」 「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」のポイント



※いずれかのみ応募、あるいは両方に応募、どちらのパターンでも応募が可能

## ■ 調査票の構成

a. 共通調査票項目 (Excel調査票)	
1	キャリア形成支援の推進状況に関する項目 (定量情報)
2	共働き・共育て (両立支援) の推進状況に関する項目 (定量情報)
3	経営戦略と紐づいた共働き・共育て (両立支援) に向けた取組 (定性情報・選択式)

※今年度は女性版骨太の方針2024等の政府方針を踏まえ、「有価証券報告書における男女の賃金の差異についての分析・対策」に関する設問や「女性のキャリア継続に向けた健康課題に関する支援」の設問を評価項目に追加。

■ 募集期間：令和6年8月26日 (月) ~ 令和6年10月18日 (金) 16時 14

# 【参考】女性リーダー育成研修：WIL（Women's Initiative for Leadership）

- 将来のリーダー候補の女性向けに、経営者に必要な高い視座の獲得・人的ネットワーク構築の機会を提供することを目的として、平成27年6月に創設した研修。
- 第1期から第8期にて、将来の経営陣候補として企業から推薦された部長等計265名が参加。うち約50名が執行役員以上として活躍。昨年度よりアルムナイを設立。

## 1. 参加企業

- 令和4年度から公募枠を設け、製造業、金融業など、幅広い業種・規模の企業が参加。
- 令和6年度（第9期）は、中小企業6社を含む30社を採択。主に、部長職クラス等の女性が対象。

## 2. 研修内容

### ▶政府関係者・企業経営者等による勉強会

経営層に求められる幅広い知見を深め、視座をより高めていただくため、リーダーシップを持った各界の有識者等を講師に招き、講義と意見交換を実施。

### ▶グループ別政策研究

半年間にわたり、グループごとに各テーマに沿った政策議論を行い、提言をとりまとめ。出身企業の経営層やメンターを前にプレゼンを実施し、「最優秀提言」を選定。



第1回（6月21日）集合写真

# 【参考】令和6年度女性起業家支援ネットワーク構築事業

- 「GIRAFFES JAPAN」※<sup>1</sup>を事業コンセプトとし女性起業家支援事業を実施
- 全国9地域※<sup>2</sup>で女性起業家に対して一貫した支援を提供するネットワークを構築
- 事業計画に対する助言や支援者とのマッチングに向けたプログラム等を実施

※1 Giraffe（キリン）の複数形。

高い視座で未来を見ながら、多くの仲間と助け合い共にビジネスを展開する女性起業家を日本中で応援するという事業コンセプト

※2 北海道、東北、関東、中部、近畿、中国、四国、九州、沖縄

## 活動内容

- 各地域における女性起業家支援ネットワーク構築のサポート
- ネットワーキングイベント 全国9地域で開催  
(北海道・東北・関東・中部・近畿・中国・四国・九州・沖縄)
- ビジネスプラン発表会（マッチングイベント）全国4都市で開催  
(北海道・関東・中部・九州)
- ビジネスプラン発表会のセミファイナリストに向けたメンタリング
- ビジネスプラン発表会のファイナリストに向けたメンタリング

## ホームページ

- 「GIRAFFES JAPAN」のホームページを公開中。  
(<https://giraffes.go.jp/>)
- 事業の目的や各地方のネットワークイベントの情報を掲載。

