

A photograph of three business professionals standing in a modern office hallway. On the left is a man in a dark suit and tie. In the center is a woman in a light blue blazer. On the right is a woman in a light beige blazer, holding a brown folder. They are all looking towards the right. The background is a bright, out-of-focus office interior with blue and white lighting.

ともに創る、女性が輝く秋田の未来 ～超人材不足時代でも選ばれる会社の条件とは～

株式会社Surpass 代表取締役社長 石原 亮子

【会社概要】

会社名	株式会社Surpass （ヨミ：サーパス） 【（株）タナベコンサルティンググループ（東証プライム上場：9644）グループ会社】			
所在地	東京都品川区西五反田7-20-9 KDX西五反田ビル3F			
代表者	代表取締役社長 石原 亮子			
設立日	2008年8月29日			
決算期	3月			
資本金	6,000万円			
役員	代表取締役社長	石原 亮子	取締役副社長	下川 大輔
	取締役（非常勤）	竹内 建一郎	監査役（非常勤）	盛田 恵介
従業員数	114名（2025年7月末時点）			



株式会社Surpass 代表取締役社長

石原 亮子 RYOKO ISHIHARA

- ・ 2008年にSurpassを創業。
LTV(永続的な信頼関係と売上の構築)を重視した
女性による営業アウトソーシングのパイオニア
- ・ 未経験から女性営業を育成するビジネスモデルや
取組みなどが評価され、多数受賞
例：Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2017
- ・ 2021年、営業DXと女性育成ノウハウを活かし、
徳島市やさぬき市とジェンダー格差改善を目指した
連携協定を締結。
- ・ 2021年9月、女性活躍推進総研を設立。
福利厚生にフェムテックを導入。
- ・ 2024年8月、タナベコンサルティンググループに。

私たちの想い

日本社会から「女性活躍」という 言葉がなくなる日を目指して

Mission

Surpassing your rule

女性と社会の架け橋になり、
すべての人の未来を創造し続ける

Vision

To give people the better selection

それぞれに合った選択肢を提供し、
関わる人の人生が今よりもっと前向きになる



営業チーム代行・アウトソーシング

女性メインのBtoB営業チームが、営業戦略の立案から実働まで、一気通貫でご支援します。既存顧客のフォローや新規顧客の開拓を得意とし実績があります。

DX（Salesforce）導入・運用支援

Salesforceの初期構築から運用支援、管理者アウトソーシングまでをサポートします。

女性活躍推進総研

女性育成に関するコンサルティングや研修プログラムを提供します。

TECH WOMAN®（テックウーマン）

地方在住の女性を対象に、Salesforceアドミニストレーターの育成・資格取得および就労機会の創出を支援します。

秋田県及び湯沢市との立地協定締結

2024年12月に秋田県及び湯沢市との間で立地協定を締結

2025年12月（予定）に拠点を開設予定。地元の人材を中心に雇用し、研修に加え
OJT・実務経験に重点を置いてDX人材を育成。地域の雇用創出と、地域における男女就業格差・賃金格差の是正を目指しています。



@秋田魁新報社

Surpassが解決したい課題

地域における男女の就業格差・賃金格差の是正

学力優秀で地域の魅力も溢れる地でありながら
男女間の就業課題が存在する秋田県湯沢市からモデル化

秋田県


湯沢市


地域で取り組む課題

- 男女の就業格差の改善
- 所得水準の向上
- 若年層に魅力的な雇用創出



IT人材の育成による就業機会の提供

IT人材育成事業業務「ゆざわ TECH WOMAN」

湯沢市在住の女性を対象にITスキルをリスクリング（学び直し）をする機会を提供

令和7年8月～11月

テックウーマン

ゆざわTECH WOMAN

研修参加者募集

**ITスキルを味方に。
“私らしい働き方”を手に入れよう！**

湯沢市は株式会社 Surpass と連携し、湯沢市在住の女性を対象にITスキルをリスクリング(学び直し)をする機会を提供します

「ゆざわTECH WOMAN」では、クラウド業務アプリケーションの「Salesforce（セールスフォース）」を中心に、ITスキルの習得と資格取得、就労までをサポートします。

「自分にもできるかな」と不安な方も、ぜひ安心してご参加ください。スキルを身につけて、新しいキャリアにチャレンジしてみませんか？皆さまのご参加を心よりお待ちしております。

対象 ● 市内在住の主に新しいキャリアプランを検討中の女性

説明会

令和7年 **6/25** (水) 10:00～12:00

- 湯沢市役所2階 25・26会議室（定員30名※先着順）
- オンデマンド配信あり（定員なし）

応募方法

QRコードまたは下記URLよりお申し込みください
<https://p4.govtech-express.com/webui/1660654104?survey=a00i000000FZhQMAW>

【現地参加申込】 令和7年6月24日(火)16:00迄 ※会場の都合上、定員を超えた場合はオンデマンド配信をご案内させていただきます
 【動画視聴申込】 令和7年7月11日(金)16:00迄

参加無料



説明会に関する
お問合せ

湯沢市産業振興部商工課商工労政班 山内
 ☎ 0183-55-8186 ✉ shoko-rosei-gr@city.yuzawa.lg.jp

TECH WOMANで学ぶ Salesforce（セールスフォース）とは？

Salesforce（セールスフォース）は、世界でも最も使われているCRM（顧客管理）で、日本でも多くの企業が導入しています。
 Salesforceは、会社が「お客様の情報」をまとめて管理するための便利なノートのようなものです。
 「このお客さんとはいつ話した？」「何を買ってくれた？」「何に困ってる？」
 こういった情報を管理し、チーム全員で見られるようにして、対応をスムーズにするための道具です。しかも、インターネット経由で使えるので、会社の外でも見ることが出来ます。
 基本的な使い方を学べば誰でも活用できるツールで、「Salesforce認定資格」もあるため、スキルとして身につけておくことでキャリアアップにもつながります。



ゆざわTECH WOMAN プログラム概要

このプログラムでは、対面&オンラインの研修を通じてツールについて知識を深め、資格の取得を目指します。

プログラム ゆざわTECH WOMAN（ゆざわテックウーマン）

募集人数 10名（個別の面談による選考を実施する場合があります）

募集期間 令和7年6月25日～令和7年7月11日

応募条件

- ① テックウーマン説明会に参加またはオンデマンド配信を視聴していること
- ② 平日日中に実施される研修へ参加できること
- ③ パソコンを所有し、自宅でインターネット回線を引いて作業ができる環境が整えられること（有料のPC貸出サービスをご利用いただくことも可能です）
- ④ パソコンを使用したことがある方（パソコンスキルは問いませんが、ご自身でパソコンを操作し、ゆっくりでもタイピングができること）
- ⑤ IT未経験の方（ITへの知見がある方、主な業務としてITに携わったことのある方はご遠慮いただいております）

応募方法 応募フォーム（説明会後に開設）に必要事項を入力の上、お申し込みください

講座期間 令和7年8月～令和7年11月

講座内容

- ・ Salesforce基礎講座（対面）
- ・ 認定アソシエイト試験対策講座（オンライン）
- ・ 自己学習支援
- ・ キャリア相談

プログラムに
関するお問合せ

株式会社Surpass テックウーマン担当

☎ 03-5843-9530 平日9:00～18:00 ✉ techwoman@surpass-star.com

主催 湯沢市

R7秋田県企業ネットワーク構築支援事業を受託

県内企業の経営者・マネジメント層に向けた「ダイバーシティマネジメント研修」と、女性社員向け「ステップアップ研修」のコースがあり、1社からそれぞれにご参加いただけます

県内企業対象 秋田県令和7年度企業ネットワーク構築支援事業

"魅力的な企業"になるチャンス!!
無料研修会
参加できます!

誰もが活躍することが
当たり前になると企業が強くなる

無料で全3回・各回2時間
経営層・管理職・女性社員、各々に未来を拓く学びの機会を!

経営者・マネジメント層向け
ダイバーシティマネジメント研修

女性社員向け
ステップアップ研修

開催時期
2025年9月～12月(全3回)

参加対象
県内に事業所を有する
企業の経営者・マネジメント層

※詳細はこちらへ

お申込みはこちら

開催時期
2025年9月～12月(全3回)

参加対象
左記と同一企業で働く女性社員
(年齢・役職は不問)
過去に秋田県次世代・女性活躍支援課が
実施した研修会に参加した企業的女性社員
<研修会>「女性が輝く職場づくり研修会」(「ラウンドテーブル」)
※詳細はこちらへ

申込書締切日
8/18
(月)

※申込多数の場合、締切前に受付を終了することもありますので
お早めにお申し込みください

貴社の悩みを一緒に解決します

お問い合わせ
株式会社 Surpass
seminar-akita@surpass-star.com

主催：秋田県次世代・女性活躍支援課
受託：株式会社 Surpass

研修会スケジュール

<中央地区(秋田市)>

回/コース	経営者・マネジメント層向け	女性社員向け	形式
第1回	令和7年9月2日(火) 15:00～17:00 【秋田拠点センターアルヴェ】	令和7年9月26日(金) 10:00～12:00 【秋田拠点センターアルヴェ】	対面
第2回	令和7年10月14日(火) 14:00～16:00 ※全地区共通開催	令和7年10月28日(火) 10:00～12:00 ※全地区共通開催	オンライン
第3回	令和7年12月4日(木) 10:00～12:00 ※女性社員向けと別会場にて開催	令和7年12月4日(木) 10:00～12:00 ※経営者・マネジメント層向けと別会場にて開催	対面

<県北地区(大館市)>

回/コース	経営者・マネジメント層向け	女性社員向け	形式
第1回	令和7年9月16日(火) 13:00～15:00 【大館駅 駅なか交流センター】	令和7年9月25日(木) 14:00～16:00 【大館駅 駅なか交流センター】	対面
第2回	令和7年10月14日(火) 14:00～16:00 ※全地区共通開催	令和7年10月28日(火) 10:00～12:00 ※全地区共通開催	オンライン
第3回	令和7年12月3日(水) 14:00～16:00 ※女性社員向けと別会場にて開催	令和7年12月3日(水) 14:00～16:00 ※経営者・マネジメント層向けと別会場にて開催	対面

<県南地区(横手市)>

回/コース	経営者・マネジメント層向け	女性社員向け	形式
第1回	令和7年9月2日(火) 10:00～12:00 【横手市生涯館Ao-na】	令和7年9月26日(金) 15:00～17:00 【よこてシャイニーバレス】	対面
第2回	令和7年10月14日(火) 14:00～16:00 ※全地区共通開催	令和7年10月28日(火) 10:00～12:00 ※全地区共通開催	オンライン
第3回	令和7年12月4日(木) 15:00～17:00 ※女性社員向けと別会場にて開催	令和7年12月4日(木) 15:00～17:00 ※経営者・マネジメント層向けと別会場にて開催	対面

A photograph of three business professionals standing in a modern office hallway. On the left is a man in a dark suit and tie. In the center is a woman in a light blue blazer. On the right is a woman in a light beige blazer, holding a brown folder. They are all looking towards the right. The background is a bright, out-of-focus office interior with blue and white lighting.

ともに創る、女性が輝く秋田の未来 ～超人材不足時代でも選ばれる会社の条件とは～

株式会社Surpass 代表取締役社長 石原 亮子



2040年からの逆算

2040年問題

日本の高齢化率が推計35.3%に達することにより、社会に様々な影響を及ぼす

- **深刻な人手不足（労働人口が1300万人減少）**
- **介護離職の増加**
（要介護人口956万人,ビジネスケアラー約560万人）
- **（人材不足により）既存事業の継続が困難になる**



人手不足で倒産する時代

「人手不足倒産」、2年連続で過去最悪を更新 特に厳しい「2業種」とは

🕒 2025年2月5日 05:15

📍 ITmedia ビジネスオンライン

人手不足による倒産が深刻化している。帝国データバンクが調査結果を発表し、2024年に従業員の退職や採用難などを原因とする「人手不足倒産」が342件発生したことが分かった。2023年（260件）から大幅に増加し、過去最多を2年連続で更新した。

（中略）

業種別では「建設業」（99件）が最多で、「物流業」（46件）が続き、時間外労働の上限規制を適用する「2024年問題」に直面した両業種で全体の約4割を占めた。そのほか「飲食店」（16件）、「美容業」（9件）、「労働者派遣業」（8件）、「警備業」（6件）なども増加した。

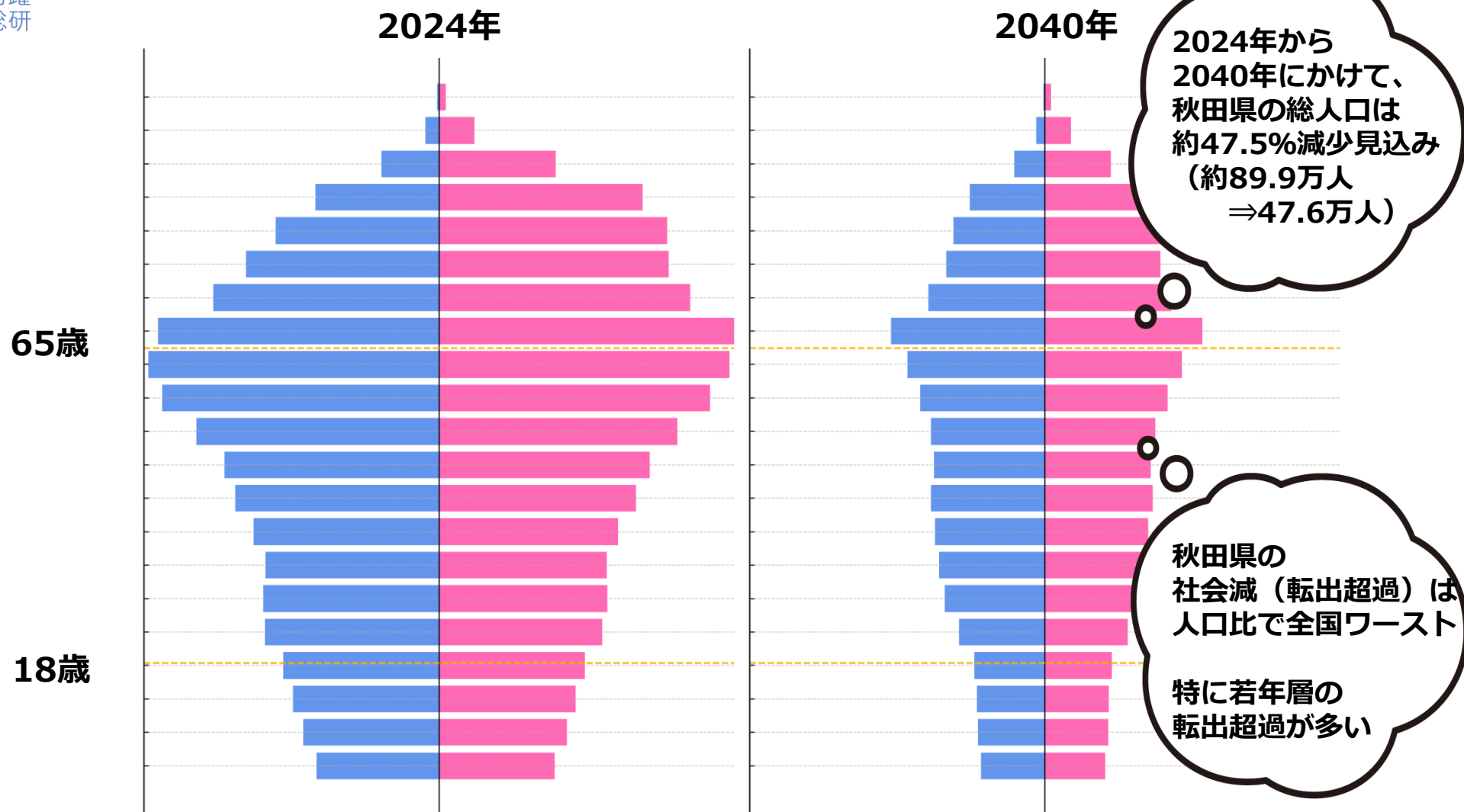
倒産件数が最も多かった建設業は、今後も深刻な人手不足が想定される。景況感の良いものの、毎月勤労統計では総実労働時間や出勤日数などが減少傾向にある。背景には時間外労働の上限規制もあるが、人手不足で労働時間が減少した影響も大きいと考えられる。





女性活躍
推進総研

2040年の秋田 ～あと15年で人口半減～



出典：国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口（2023年推計）』表1-9A「男女年齢5歳階級別人口（総人口）」
秋田県の高齢化率（2040年）：秋田県第8期介護保険事業支援計画（P2）、秋田県の人口：秋田県令和6年度老人月間資料（P1）より作成



超人材不足時代の現実

採用難・離職防止が難しい時代

しかし、人がいなければ事業は続かない



▶ **人はコストではなく最大の資本**

※この考え方を「人的資本」と呼ぶ



人的資本を重視する 3つの理由



人的資本を重視する3つの理由

1. 経済・社会構造の変化

女性・高齢者・外国人など、多様な層の活躍を促すことが、人材不足を補いながらイノベーションを生む土台になる

2. 企業経営・株式市場の要請

- ・ 2023年～ 有価証券報告書で「人的資本の情報開示」が義務化（スキル構成・離職率・男女比など）
- ・ 投資家は財務だけでなく「人への投資姿勢」を評価

3. 競争環境の変化

AI・DXで求められるスキルが変化し、人の価値が再定義される



つまり人的資本を重視する理由は、

**「人をコストではなく資産と捉え、
成長戦略の中核に据えなければ、
企業も国も生き残れない」という時代** になったから。

財務資本だけでは評価されず、

**人材戦略そのものが株価・ブランド力・
競争力を左右する時代** に入っているのです。





人的資本経営の 中核にある「DE&I」



女性活躍
推進総研

人的資本経営の中核にあるDE&I



「DE&I」は単なる理念ではなく、 人的資本を活かすための土台 & 企業の生き残り戦略



女性活躍
推進総研

DE&I（女性活躍）のメリット



競争力の強化

- ・ 環境変化に強い
- ・ 競争力が高くなる
- ・ 新しい視点を反映させることで新しい価値を創造できる
- ・ 生産性の向上



採用力の強化

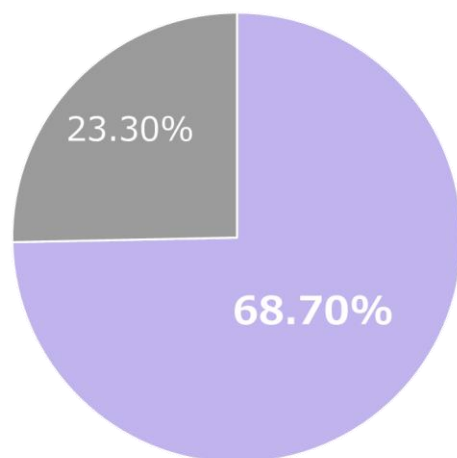
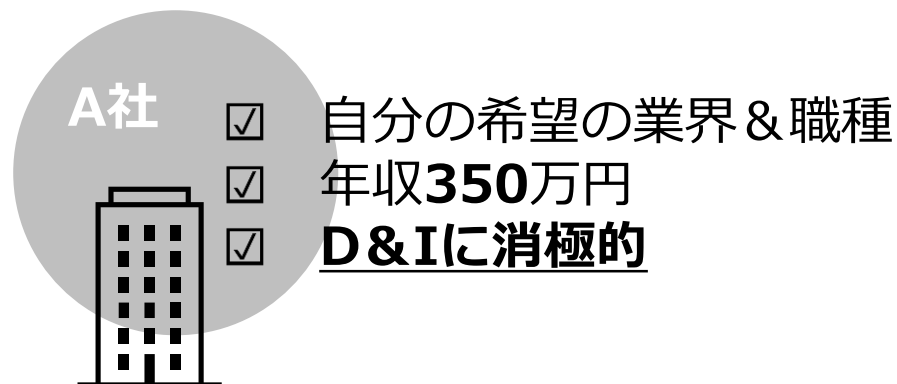
- ・ 多様な人が働きやすくなる
- ・ 優秀な人材が採用できる
- ・ 若手が採用しやすくなる



働きがい（定着率）の向上

- ・ 離職率の防止

Z世代の68.7%は、年収が50万円下がったとしても 「D&Iに積極的に取り組んでいる企業で働きたい」

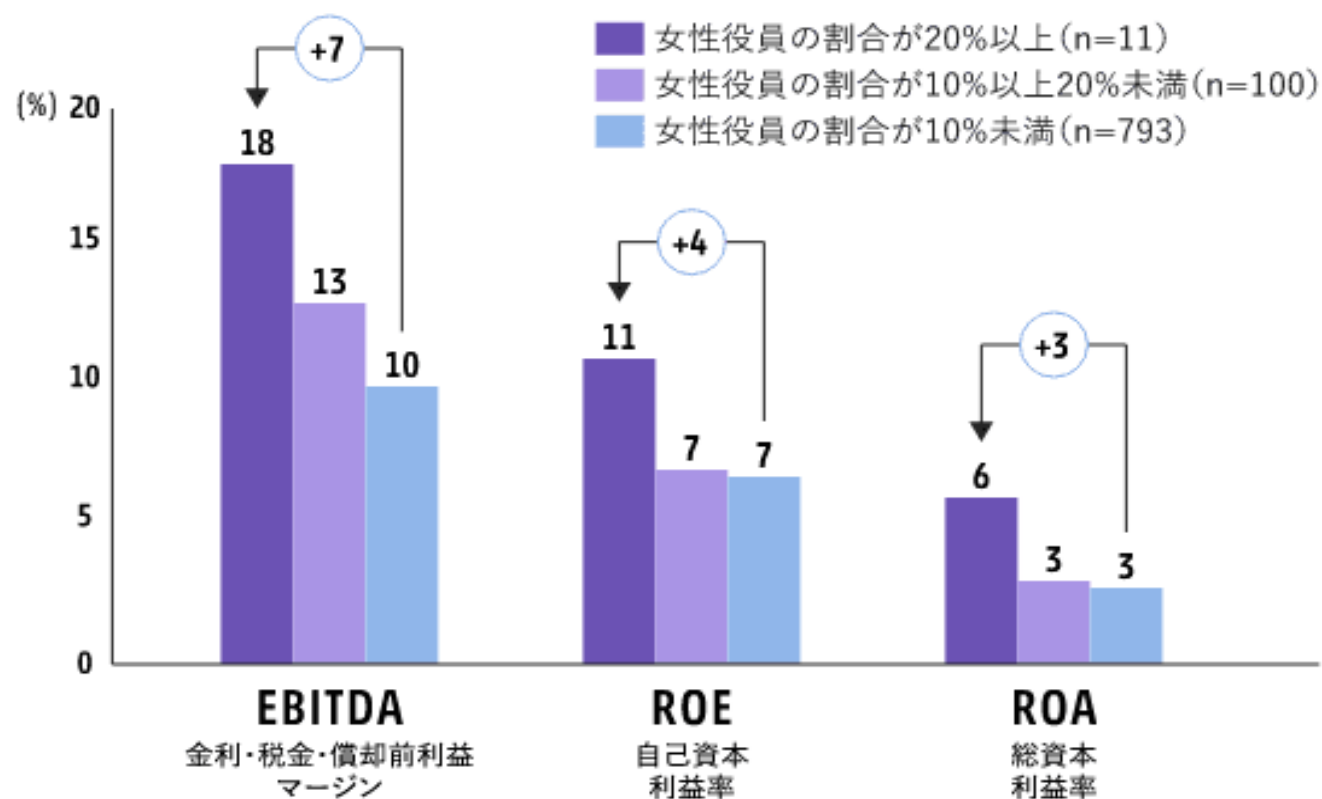


A社：23.3%(D&Iに消極的)

B社：68.7%(D&Iに積極的)

女性役員が多い企業の業績

女性役員比率の上昇が利益率の上昇につながる



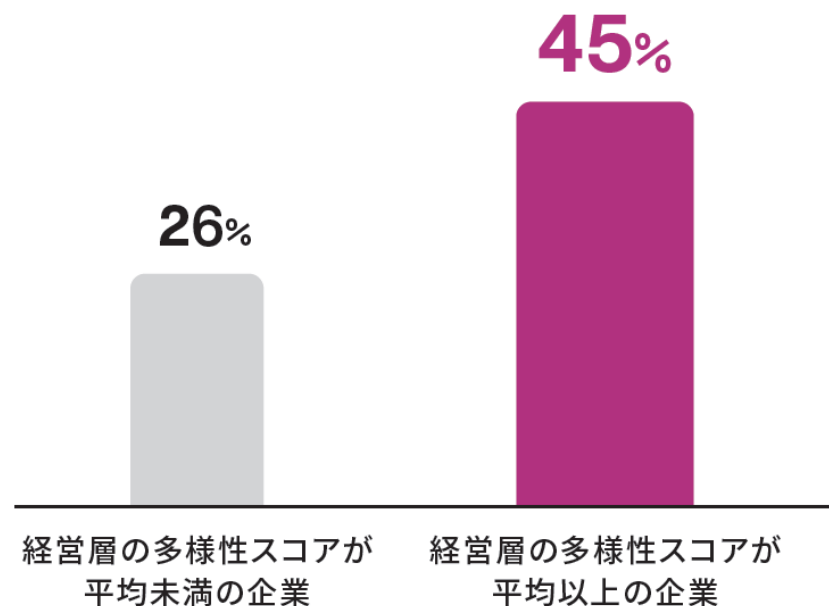
出所：2017年11月 ポストンコンサルティング
「女性の活躍推進を日本企業で達成するには」レポート

ダイバーシティによるイノベーション創出効果

性別、年齢、出身国、キャリアパス、他の業界で働いた経験、学歴の6要素で測定した経営層の多様性スコアが平均以上の企業は、平均未満の企業に比べ、売上高に占めるイノベーション（※）の割合が19%高い。

※：過去3年以内に市場投入された新製品・サービスの売上高。

売上高のうちイノベーションによる売上高が占める割合



出所:経営産業省経済社会政策室「令和5年度ダイバーシティ経営の推進について」(2024年2月)

製造業における女性活躍の効果

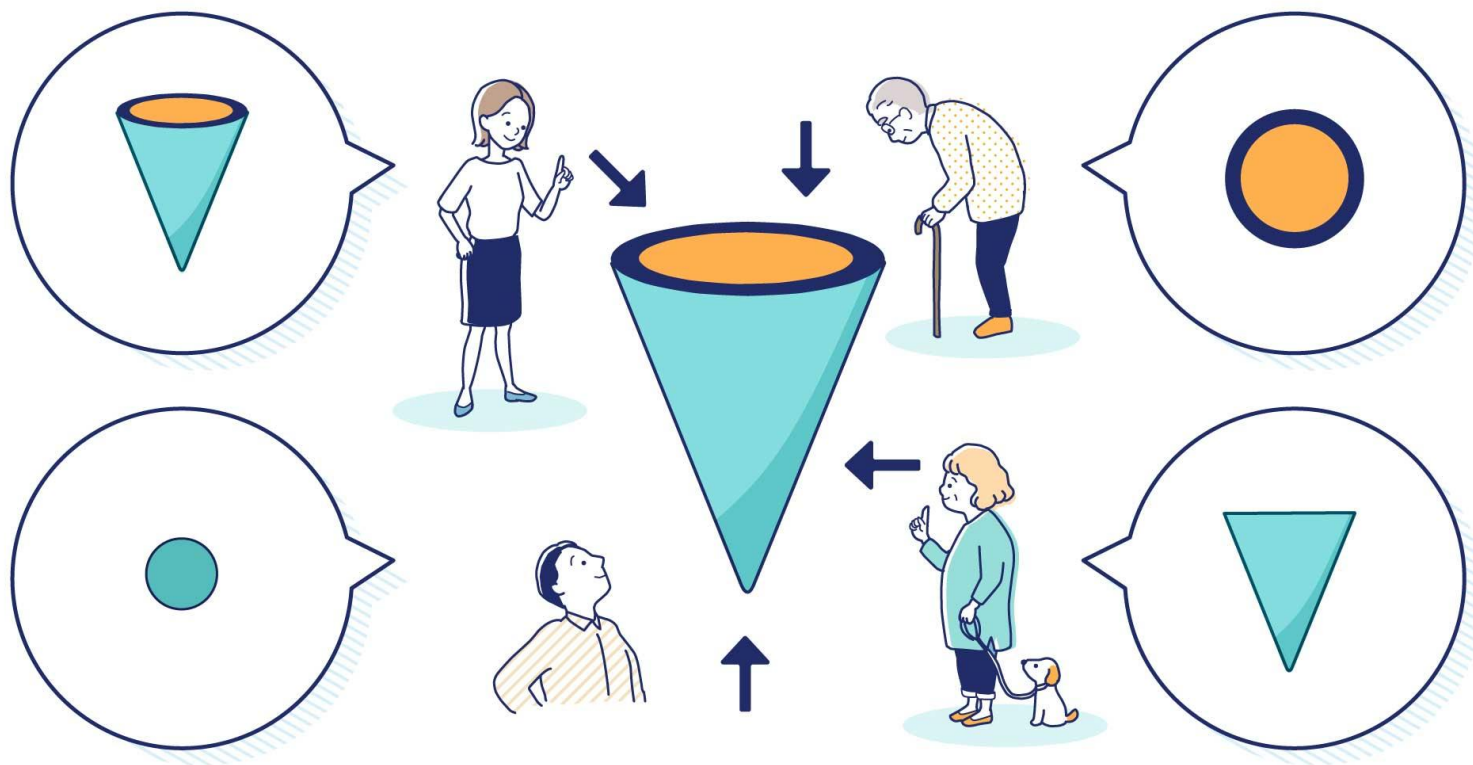
- ・ 製造業において、女性役員や女性管理職が1名以上いることは収益性向上と関連
- ・ 少なくとも1名以上の女性役員を加えることで、企業の生産性が大きく向上する
- ・ 経営層に数人の女性リーダーがいると生産性は2.3%以上向上する

項目	内容
書誌情報	執筆者・発行年 Siegel, J., Kodama, N., & Halaburda, H. (2014)
	タイトル The Unfairness Trap: A Key Missing Factor in the Economic Theory of Discrimination
	雑誌名 Harvard Business School Strategy Unit Working Paper No. 13-082
	ページ数 pp.1-37
	主な仮説 女性役員・管理職の登用と男女賃金格差が企業業績にどのような影響を与えるか
分析内容	対象データ/ 使用指標 <対象データ> 日本における 2001 年、2004 年、2006 年の中堅企業を含む企業データ (企業統計調査、企業活動基本統計調査、賃金構造基本統計調査のパネルデータ 59,041 社) <使用指標> 【女性登用に係る指標】 ・女性役員比率 ・女性管理職比率 ・女性従業員比率 【経済的效果に係る指標】 ・ROA
	分析方法/ 分析結果 <女性役員・女性管理職の登用と企業業績の関係> 固定効果パネル分析の結果、 ・製造業において、女性役員や女性管理職が 1 名以上いることは収益性の向上と関連している。 ただし、サービス業においては、有意な効果は得られなかった。 ・生産性においては、少なくとも 1 名以上の女性役員を加えることで、企業の生産性が大きく向上することが示唆された。 ※企業のトップに少なくとも数人の女性リーダーがいることで生産性は 2.3%以上向上する結果を得た。 <男女の賃金格差と企業業績の関係> 製造業・サービス業ともに企業が女性管理職を登用し、外部の労働市場で観察される同程度の男性よりも良い賃金を支払った場合、生産性の向上がもたらされることが示唆された。
	まとめ 日本の製造業において女性役員・女性管理職を登用することは収益性を高める。

出所：内閣府 男女共同参画局
令和5年度「女性の登用拡大と企業における経済的メリット等に関する調査研究報告書」

DE & I推進が目指すこと

社会や企業の 意思決定層の（視点の）多様化





「DE&I」 を軽視した企業の末路

多様性が低い組織で起こる 「グループシンク（集団^{せんりょ}浅慮）」

提唱：アメリカ心理学者 アービン・ジャニス

多様性が低い

ガバナンスの
機能不全

- ・自分たちの集団に対して過大評価する
- ・過度な楽観主義、「自分たちは正しい」と思い込み、道徳や倫理を無視する

多樣的視点
の欠如

- ・外部の集団の弱点を過大評価し、能力を過小評価する
- ・全員の意見が一致していると思う

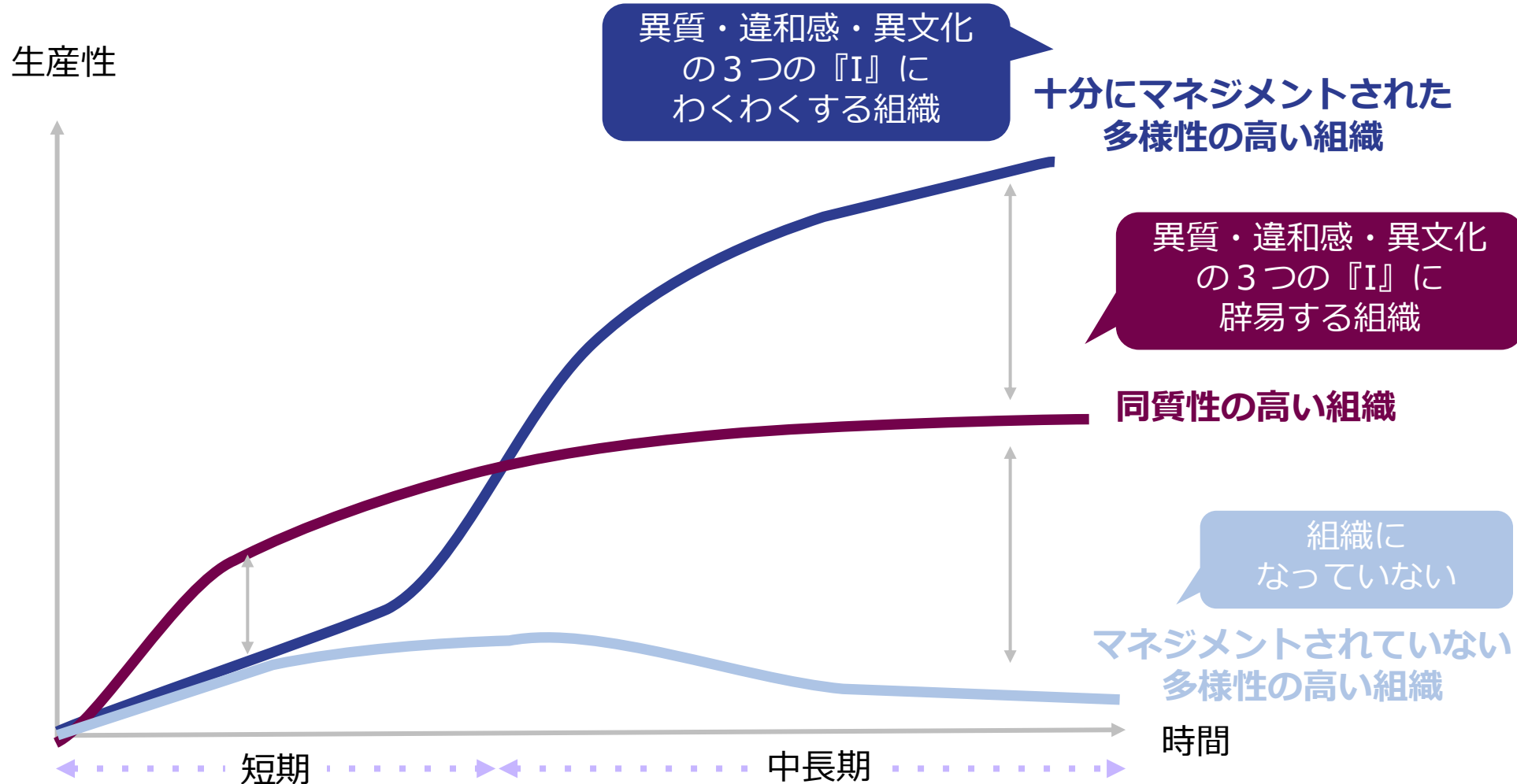
情報の遮断

- ・外部からの意見や警告を無視する
- ・都合の悪い情報を遮断する

判断ミス

- ・集団の決定に異論を唱えるメンバーに圧力がかかる
- ・疑問を持たないように自己抑制を行う

多様な視点を生かした組織の生産性



"Unraveling the Diversity-Performance Link in Multicultural Teams",
by Stahl, Maznevski, Voigt and Jonsen, INSEAD working paper, 2007よりSurpass作成



女性も活躍できる環境を どう作るか？



今までの女性活躍

「女性活躍」を男性と同じ働き方での活躍を求めていた

①働く**男性に最適化**された
経済のシステム（ルール・美徳）

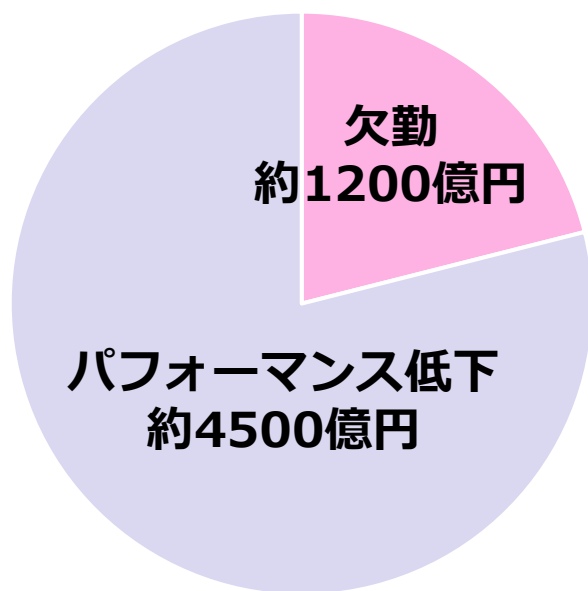
②**性的役割分担**意識による加重

③生物としての**性差に対する
相互理解と歩み寄りの不足**
（女性特有の身体的特徴）



生理痛やPMS【月経前症候群】などの月経困難症による 労働力の低下での経済的損失は年間約5,700億円

経済損失の内訳

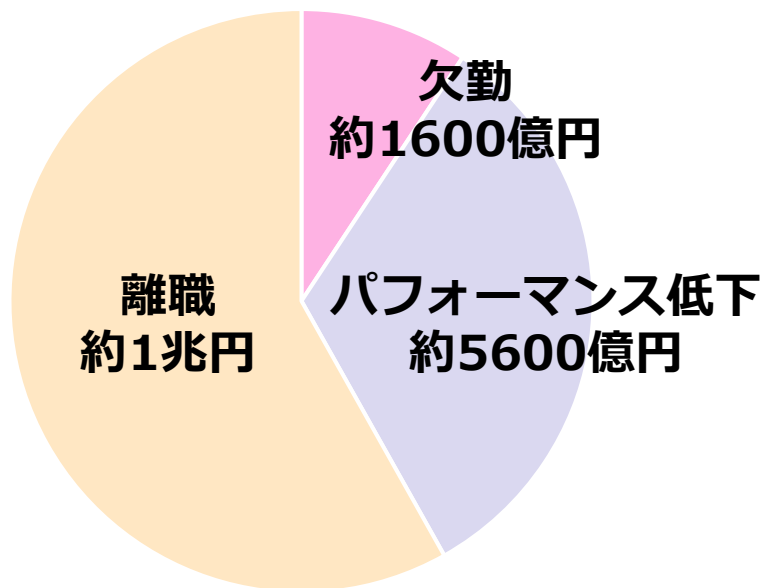


- PMSの症状は約6割に表れる
- PMSにより、仕事のパフォーマンスが半分以下になると感じている女性が約半数
- PMSにより、「自分はダメな人間」と自信を失い、昇進を断ったことがある女性が17%

出典：令和6年2月経済産業省
「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」

更年期に対し、適切なケアをしていないことで、 年間1.9兆円の経済損失

経済損失の内訳



- 更年期症状を自覚している女性のうち **95%が仕事のパフォーマンスに影響がある**と回答。その内**46%が仕事のパフォーマンスが半分以下**に。
- 更年期障害により、情緒不安定になり **冷静な判断ができなくなる**という意見もある。

出典：令和6年2月経済産業省
「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」



コロナ禍で増えた「男性更年期」

「男性更年期」とは？

女性の更年期障害は、閉経を迎える50歳前後に急激なエストロゲンの現象により、心身に様々な不調が起きる。男性更年期は、概ね40歳以降に同じように**テストステロンが急激に減ることで、心身に深刻な症状が起こるようになる**といわれているがまだ解明されていないことも多い。女性と異なりLOH症候群は30代でも起こることがある。

日本メンズヘルス医学会の理事長で、順天堂大学医学部教授堀江重郎先生は、**コロナ禍で男性更年期の患者は3割くらい増えている**とのこと。



超人材不足時代でも 選ばれる会社の条件

1. 多様な人材が活躍できる環境整備 ～仕事をする上でのマイナスを取り除く～

①健康課題への理解

②柔軟な働き方

③職場環境・制度の見直し

【環境整備の具体例】

- 女性専用トイレ(全身鏡・おとひめ)
- トイレ内ロッカーの設置
- 多目的ルーム（鍵付き・調光・休養・授乳対応）
- 作業着の見直し（サイズ・シルエット・ポケット）

2. 働き続けられる仕組みと成長機会

- ① **キャリア形成の機会提供**
- ② **公平な評価と組織風土**
- ③ **偏見や思い込みのアップデート**



3. トップの明確なコミットメント

① 社内外への発信

② 推進体制の構築

③ トップ自らモニタリング



女性も活躍できる職場とは

柔軟な働き方・成長機会

マイナスを取り除く

管理職への
スキルアップ



今日からできる3つのアクション

1. 当たり前を見直す
2. 多様な視点を取り入れる
3. 健康・ライフステージに配慮

**未来は、誰かが作るものではなく、
私たち一人ひとりの選択と行動から始まります**

