

2026年6月19日

各位

会社名 INEST 株式会社
 代表者 代表取締役社長 小泉 まり
 (コード番号：7111 東証スタンダード)
 問合せ先 管理本部 広報・IR
 (<https://inest-inc.co.jp/contact>)

Renxa、女性活躍推進を組織全体で考える男性管理職研修を実施

女性活躍推進において
 「組織として貢献できる」と考える割合が 75.0%から 89.3%へ上昇



INEST 株式会社の中核企業であり、コンタクトセンターを主軸にマーケティングソリューションを提供する Renxa 株式会社（本社：東京都豊島区、代表取締役：坂本 幸司、以下「Renxa」）は、女性活躍推進を「女性だけの課題」とせず組織全体で取り組むべきテーマと位置づけ、2026年6月、男性管理職56名を対象とした研修「女性部下との関係性が変わるマネジメント研修」を実施しました。

受講前後に同一項目で実施したアンケートでは、女性が職場で抱える課題への認識や、組織として取り組む意義への理解に明確な変化が見られました。また、自社の制度運用に関する新たな課題も可視化されました。

1. 受講前後アンケートに見る変化

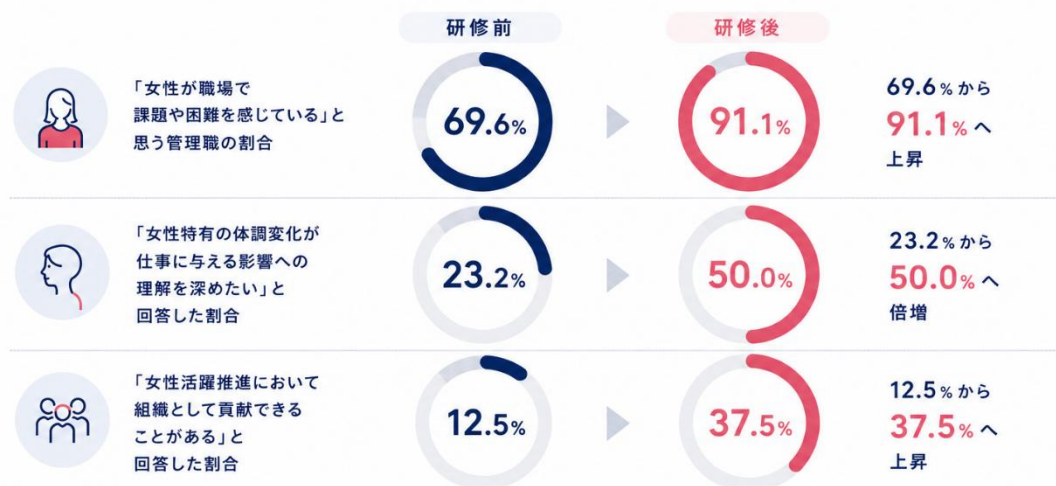
受講前後の比較では、男性管理職において、女性活躍推進に対する理解や当事者意識の高まりがうかがえる結果となりました。

- ・「女性が職場で課題や困難を感じている」と思う割合は、69.6%から 91.1%へ上昇
- ・「女性特有の体調変化が仕事に与える影響への理解を深めたい」と強く思う割合は、23.2%から 50.0%へ倍増
- ・「女性活躍推進において組織として貢献できることがある」と強く思う割合は、12.5%から 37.5%へ上昇
- ・研修後の評価では、「新たな気づきがあった」が 98.2%、「マネジメントの視点から有益だった」が 96.4%
- 一方で、「育休・時短・生理休暇などを取得しやすい雰囲気をつくれている」と考える割合は、57.1%から 44.6%へと低下しました。これは取り組みの後退ではなく、研修を通じて現状認識が深まり、「まだ十分に言い出しやすい環境とは言えない」という課題があらためて認識された結果と考えられます。日頃の意見収集で寄せられていた「制度が使いづらい」という声とも符合します。

また、自由記述には回答者の 96.4%が具体的な気づきや意識変容を記しました。主な声は以下のとおりです。

- ・「(体感ワークを経て) この状態で働き続けるのは想像以上に過酷だと実感した」
- ・「体調が悪そうに見えるかどうかで判断せず、何かを抱えている前提で接したい」
- ・「勤怠申告の理由を『体調不良』で統一し、申告のハードルを下げたい」
- ・「女性責任者と連携して定期的な面談の場を設け、相談しやすい窓口にしたい」
- ・「口頭で説明しづらい場合に備え、勤怠報告や相談のフローを整えたい」

●● 研修実施前後アンケート結果 ●●



●● 研修後の評価





2. 背景：女性活躍推進の制度整備とあわせて求められた男性管理職層の理解

Renxa はこれまで、女性活躍推進の一環として、毎年、女性社員向けの交流会や外部講師による研修を実施し、キャリア形成や働き方に関する意見を継続的に収集してきました。あわせて、育休制度・時短制度・育児復職制度・出産祝い金・保育園との事業提携・入籍祝い金・新婚旅行休暇制度・生理休暇など、ライフステージに対応した制度・施策を整備してまいりました。こうした取り組みを通じ、Renxa の女性管理職比率は 18.2% となり、全国平均の 11.1%（※1）を上回る水準にあります。

一方で、意見収集の場では、「女性特有の体調不良や心理への理解が周囲に十分に得られていない」「家庭との両立に不安がある」「制度が使いづらい」といった声が継続的に寄せられていました。これらの声からは、制度整備に加え、管理職層の理解も重要な課題であることがうかがえました。管理職の多くを男性が占める中で、女性特有の体調変化や心理面はこれまで共有されにくく、現場には「どう接してよいか分からない」「配慮と特別扱いの違いに悩む」といった戸惑いも存在していました。

社会全体でも、女性特有の健康課題による経済損失は年間約 3.4 兆円と試算されており（※2）、組織の生産性に直結するテーマとして注目が高まっています。こうした現場の声と問題意識を起点に、Renxa は取り組みの対象を「女性社員」だけでなく「マネジメントを担う管理職層」へと広げ、男性管理職自身の理解と行動変容を促す研修を新たに実施しました。

※1 帝国データバンク [「女性登用に対する企業の意識調査（2025年）」](#)

※2 経済産業省 [令和6年度「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」](#)

3. 今後の展望

2026年4月には女性活躍推進法が改正・施行され、常時雇用する労働者が101人以上の企業に対し、女性管理職比率や男女間賃金差異の公表が義務化されました。今回の改正では、女性の健康上の特性への配慮を行動計画に盛り込むことも推奨されており、女性活躍の「見える化」と健康面への対応が一段と求められています。こうした中でRenxaが今回あらためて認識したのは、制度の整備に加え、管理職一人ひとりの理解と行動が働きやすい職場づくりにおいて重要な役割を果たすということでした。

Renxaは今後、研修で得られた気づきと現場からの提案を、継続的な組織風土の改善へとつなげてまいります。具体的には、体調や事情を口頭で説明しづらい場合でも申告しやすい勤怠・休暇フローの検討、同性の管理職への相談ラインの整備、男性社員も含めた全社的な理解浸透などを進め、女性活躍推進を一過性の施策で終わらせず、「誰もが働きやすい職場づくり」へと発展させてまいります。

■Renxa（レンサ）株式会社について

Renxaは、生活者一人ひとりのライフスタイルや価値観に寄り添い、新生活に必要な電気・ガス・水道・インターネット等のライフラインや、保険をはじめとした固定費見直しまでをトータルでサポートしています。テレマーケティングやWebを通じて、「暮らし」に寄り添う多彩なサービスを全国に届けています。また、企業に対しては、生活インフラ事業で培った豊富な経験とノウハウを活かし、BPO支援としてカスタマーサポートや営業代行等のコールセンター業務受託をはじめ、パートナー企業との連携による事業共創を推進することで、持続的な成長を支えるソリューションを提供しています。Renxaは、「暮らしとビジネスをつなぐプラットフォーム」として、生活者と社会に心地よいサービスの「連鎖」を広げ、より豊かで持続可能な未来をつくっていきます。

<女性活躍推進に関する主な取り組み・実績>

- ・健康経営優良法人2026認定
- ・女性管理職比率18.2%（2026年5月現在）
- ・女性活躍研修の継続実施
- ・保育所との企業提携（保育料割引き・入園枠の確保）
- ・不妊治療支援（AMH検査と相談の無料サービス）

4. グループ会社

会社名：Renxa株式会社（Renxa Inc.）

代表取締役：坂本 幸司

本社所在地：東京都豊島区東池袋三丁目13番3号

設立年月：2017年4月

会社URL：<https://renxa.co.jp/>

本件に関するお問い合わせ先：pr-contact@renxa.co.jp

5. 会社概要

会社名：INEST 株式会社 (INEST,inc.)

代表取締役社長：小泉 まり

所在地：東京都豊島区東池袋一丁目 25 番 9 号 タカセビル別館 8 F

設立年月：2022 年 10 月

コード番号：7111 (東証 スタンダード)

会社 URL：<https://inest-inc.co.jp/>