

変化を前向きに
楽しめる社会へ

ワーキングマザー向け
キャリア形成支援サービス



PeerCross

<お問い合わせ>

東日本旅客鉄道株式会社 マーケティング本部
くらしづくり・地方創生部門

PeerCross運営事務局

peercross@jreast.co.jp

本事業は、JR東日本グループの新事業創造プログラム
「ON1000」で採択されたアイデアです。

大手企業のワーキングマザー[※]同士が、**会いたい人**を探して、**1on1で相談**ができる
キャリア形成支援サービスです。貴社の女性活躍推進をご支援します。



キャリア観が合う
ワーママ同士で
タイムリーに悩みを相談



個人の状況に応じた
主体的な
キャリア形成を促進



クローズドで安心できる
社外とのネットワークを
手間なく提供

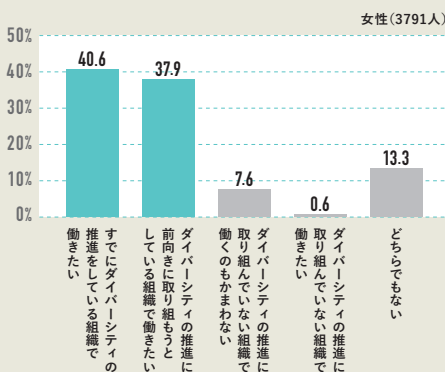
※妊娠中・育休中からご利用可。複数人で会話できる座談会機能も提供。

女性活躍・DE&I推進に関する数値は人的資本の重要指標 投資家や採用人材へのアピールに

TOPIC-1

ダイバーシティを推進している組織で
働きたい意向は高い

Q1 ダイバーシティの推進に関して、
どのような方針の組織で働きたいですか？

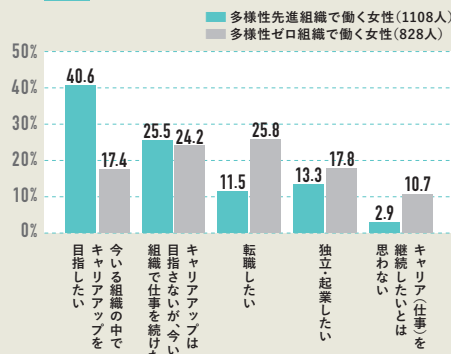


出所：日経xwoman「女性のキャリア(働き方)意識調査」より抜粋

TOPIC-2

「多様性のある組織」で働く女性は、中長期的に
所属する企業でキャリアアップを目指したい

Q2 どのような形でキャリアを継続したいですか？



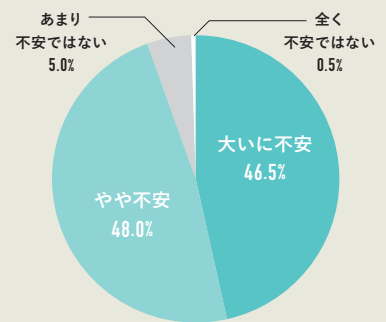
注)「その他」は図表から省略

出所：日経xwoman「女性のキャリア(働き方)意識調査」

TOPIC-3

前例が増えても、フルタイムで働きながら
出産・子育てをするのは不安が強い

Q3 フルタイムで働きながら出産・子育てを
するとしたら、不安はありますか？



出所：日経xwoman「女性のキャリア(働き方)に関するアンケート」(20代版) n=202

離職させない ⇒ **活躍**へ

多様性をプラスに変える体制が
成長戦略となる時代。PeerCrossは
成長・登用フェーズに向け、
中長期的にキャリアを支援。

これまで

これから

採用

定着

育休・復帰

成長

登用

1985年～
機会均等としての
活躍推進

1995年～
両立支援としての
活躍推進

2015年～現在
働き方改革としての
活躍推進



利用メリット

出会いの中での強い共感から、前向きな行動変容を促します。

ワーキングマザー



① 信頼できるマッチング

価値観・境遇の近いワーママ同士で共感が生まれ、前向きに



② 振り返り・学びの機会

両立の振り返りと、新たな気づきを獲得



③ 視野の拡がり コミュニティ形成

様々なワーママとの出会いで新たな視野が拡大

導入企業様



① エンゲージメント向上

復職後のキャリアの立ち上げを加速し、中長期的なキャリア形成を支援



② 生産性向上

自ら行動を積極的に起こす社員が増え、生産性が向上



③ 企業の女性活躍 ブランディング

社外とのクローズドで安全なコミュニティを獲得し、取組みを採用等でPR



ご利用の流れ

スマホアプリで契約企業のワーママ同士のマッチングをご提供します。

STEP-1

ユーザー登録



プロフィールを入力

STEP-2

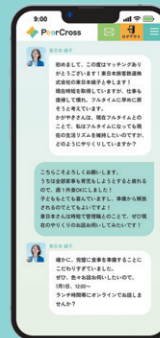
会いたい方を選択



スワイプ操作で簡単選択

STEP-3

マッチング



メッセージで連絡

STEP-4

面会



Let's Meet!
(リアルorオンライン)



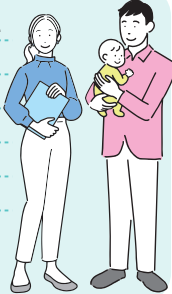
実証実験での成果・参加者の声

累計80組160名のマッチングが成立し、9割以上の方より以下の点について評価をいただきました。

価値ある出会い

私も今年の社内コンペに応募してみようという気持ちになり、初めて仕事へのモチベーションを見出せました。

(復帰直後ワーママ)



継続して利用したい

世の中の常識が自分の常識ではないことを知ることによって自分の視野も広がった。前向きな意欲ある方に刺激を受けました。

(保育園ワーママ)



コミュニティへの信頼性



規模感や価値観が近いおかげで気遣いなく話せた。お金の面や仕事へのやる気など、同じ温度感であることが安心!

(小学生ワーママ)

人事ご担当者からは、安心して社外との繋がりが持てる点がメリットといった声をいただきました。



ワーママ管理職ゼロの現状の中、社外とのつながりが非常にメリット。人材育成は社内だけでは解決しない、と強く思っている。



利害関係のないコミュニティでキャリアの選択肢を見せられるのが価値だと思う。



今の時代だからこそ必要。社員に心理的安全性を提供するにはどうしたらいいかと考えており、それに適している。



社内でも管理職を諦めているワーママがいると聞いているので、つながりの中でそれを払拭してほしい。



ご利用開始までの流れ

導入後も積極的な伴走支援によって、目的達成のためのサポートをします。

STEP-1

お申込み



参加者調整・ご利用ID数決定

STEP-2

初期設定



表示範囲設定 (参加企業様)

STEP-3

キックオフ



利用者へ周知/案内

STEP-4

運用支援



マッチング状況
気持ちの変化
etc.

レポート提供
各種運用支援施策