

# Gender Diversity Report vol.1

- トップ・女性リーダーが語る！  
■ パーソルが目指すジェンダーダイバーシティとは？
- 各SBUの今とこれから
- 連載：DI&Eを推進するパーソルのリーダーたち

# What's Gender Diversity ?

パーソルグループでは、多様な人材が活躍する環境をつくるために「DI&E (Diversity, Inclusion & Equality)」に取り組んでいます。2021年にはジェンダーを起点としたDI&Eを推進すべくジェンダーダイバーシティ委員会を設立。取り組みを加速させています。なぜ今ジェンダーダイバーシティの推進が必要なのでしょうか？このレポートでは、パーソルグループの考え方や、各SBUでの目標・実績、取り組みなどをご紹介します。あらためて一緒に理解を深めていきましょう。



パーソルホールディングス  
代表取締役社長 CEO

和田 孝雄 さん

## 社会の中で、お手本となれるように

私が取り組むべき重要課題の一つに“ジェンダーダイバーシティ”の推進があります。社会的な環境変化への適応のみならず、パーソルの競争優位性を高める戦略にも成り得る取り組みです。定例開催されているジェンダーダイバーシティ委員会の議論を通して、DI&Eを推進する上での本質的な課題の再認識や新たな発見、解決の方策など、多くの刺激と気づきを得ています。これらの取り組みは必ずや社会のお手本になると信じています。

## 一人でも多くの方が 自分事化するプロジェクトへ

この道のりを、皆さんと共有していくことはとても有意義だと考え、今回レポートを作成しました。ここでのさまざまな施策はまずは女性の活躍推進にフォーカスしていますが、それだけでは終わりません。一人ひとりのより良い“はたらく”につながる取り組みの第一段階です。皆さんもぜひ自分事として、読んでみてください。



ジェンダーダイバーシティ委員会 委員長  
パーソルキャリア 取締役執行役員

喜多 恭子 さん

## 多様な人材が活躍できる環境を目指して

ジェンダーダイバーシティ委員会は、すべての「違い」を未来への可能性にするために、まずはジェンダー（性別）の活躍推進から検討を開始し、パーソルグループのDI&Eの方針議論、目指す状態目標の設置を行いました。男性育休取得率の向上や管理職向けのトレーニングなどの施策を推進し、多様な人材が活躍できる環境を目指しています。

## さらに一丸となって前進するために

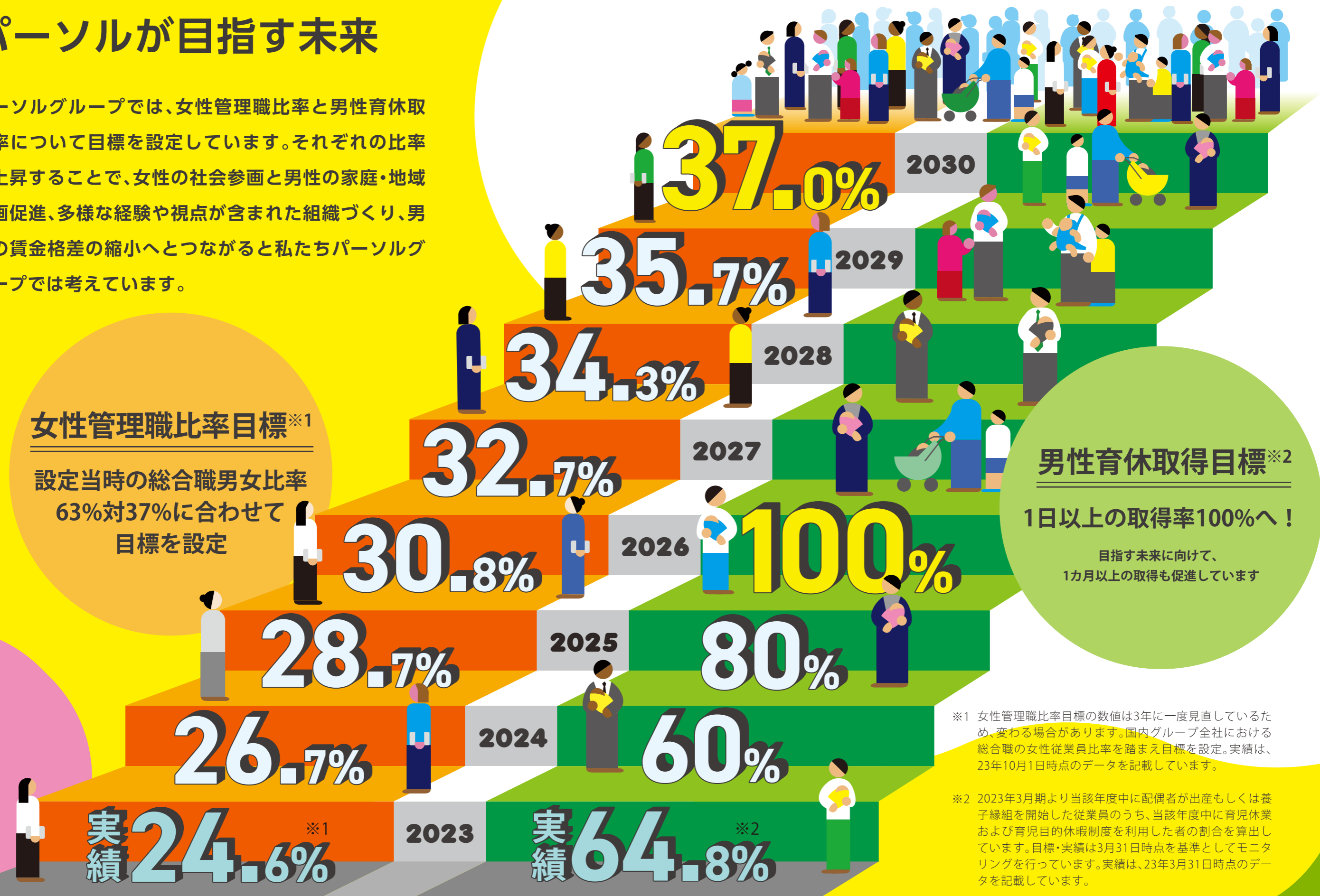
皆さんのご協力もあり、女性管理職比率や男性育休取得率の実績は目標を上回る形で推移し、確かな前進ができました。ありがとうございます。今後は社員の皆さんにも取り組み詳細や進捗をお伝えすることで現場で体感できる大きな変革のうねりを起こしていきたいと思っており、レポートブックを展開します。ぜひご確認ください！

# パーソルが目指す未来

パーソルグループでは、女性管理職比率と男性育休取得率について目標を設定しています。それぞれの比率が上昇することで、女性の社会参画と男性の家庭・地域参画促進、多様な経験や視点が含まれた組織づくり、男女の賃金格差の縮小へとつながると私たちパーソルグループでは考えています。

## 女性管理職比率目標※1

設定当時の総合職男女比率  
63%対37%に合わせて  
目標を設定



## 男性育休取得目標※2

1日以上の取得率100%へ！

目指す未来に向けて、  
1カ月以上の取得も促進しています

※1 女性管理職比率目標の数値は3年に一度見直しているため、変わる場合があります。国内グループ全社における総合職の女性従業員比率を踏まえ目標を設定。実績は、23年10月1日時点のデータを記載しています。

※2 2023年3月期より当該年度中に配偶者が出産もしくは養子縁組を開始した従業員のうち、当該年度中に育児休業および育児目的休暇制度を利用した者の割合を算出しています。目標・実績は3月31日時点に基づいてモニタリングを行っています。実績は、23年3月31日時点のデータを記載しています。

# Staffing SBU

Staffing SBUは、業界最大級のシェアを誇る事務派遣領域を中心に、幅広い業界・業種における人材派遣事業や紹介予定派遣事業を展開しています。



## 100人100色のはたらき方を目指して

執行役員 Staffing SBU長  
木村 和成 さん

今から50年前、創業者である篠原欣子さんは、はたらく女性を支援したいとテンプスタッフを設立。われわれは、その意思を継いで、女性の社会進出を後押しし続けています。そして、はたらき方が多様化する昨今、従業員のみならず、はたらきたいと願う方々に寄り添い、100人いたら100通りのはたらき方が実現できる風土づくりを推進していきます。

## Staffing SBUの今とこれから

達成間近! 2024年目標と実績の差が1.0ポイント未満となっていることを指す。

女性管理職比率※1※2

実績 **27.7%**

2024年目標 **27.8%**

現状

- 部長以上の女性比率が低く、上級管理職を目指す女性のロールモデルとなる人材が少ない
- 時短勤務など制限のあるはたらき方でも管理職を目指す環境の整備が課題

主な取り組み

- 昇進試験の透明化や面接官に多様性を持たせる仕組みを構築する
- 管理職プール増加に向け、人材開発会議で抜擢人事を推進する
- 時間外労働削減に向けた取り組みの拡充をしていく

※1 目標は、4月1日時点を基準にしています。実績は23年10月1日時点のデータを記載しています。  
※2 女性管理職比率においては各SBU(個社)における総合職の女性従業員比率を踏まえ目標を設定し、3年に一度見直しを行っています。

男性育休取得率(1日以上)※3

実績 **48.1%**

取得率100%に向けての取り組み※4

オペレーションの周知活動を強化し目標達成を目指すことや、取得者の情報を交えた広報を強化する。また、1カ月以上の取得においても推進する。(現在の1カ月以上の男性育休取得率は19.8%)※3

※3 実績は23年12月31日時点のデータを記載しています。 ※4 男性育休取得率においてはグループ共通で目標を設定しています。

## 女性リーダーに聞く /

## Staffing SBUのリアル

パーソルテンプスタッフ  
スタッフィング企画本部 本部長

後藤 成子 さん



Q. ジェンダーダイバーシティに関して、SBUの現状をどう捉えていますか？

A. 市場が変化し、事業や組織運営においてこれまで通りのやり方では成果が出せなくなる中で、重要なテーマだと捉えています。**多様な能力を持つ人たちがより活躍し、適正に評価するための風土や仕組みは少しずつ進んでいると感じます。**また、メンバーのプライベートの環境や価値観も多様になっており、個人の状況を尊重・配慮しながら判断したり、組織として新しいチャレンジをしたりするケースも増えています。

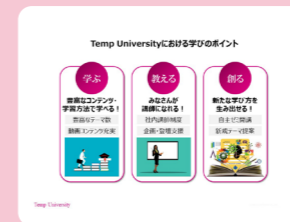
Q. 今後、後藤さんが特に注力したい取り組みを教えてください！

A. **メンバーの「自ら企画してやり抜くための支援」をしたいです。本来持っている自由な発想や能力を最大限活かしてほしい。**私たちの組織は助け合う精神が強いので、ときに過保護になりすぎてしまうこともあるのですが、たとえ失敗してもやり遂げるという経験が自己重要感を高め、多様なリーダーの輩出につながると考えています。もうひとつは「管理職の支援」。多様な力を持つメンバーを集め協業することが増えており、私たちは従来のマネジメントから進化を求められています。**自己の経験だけに頼らず、新しい手法や考えを取り入れたマネジメントと一緒に考えていける風土にしたいです。**

## Pick UP!

### Temp University

社員が教え学び合う、企業内大学。多様な個性や能力が活かされています。社員のキャリアを紹介するコンテンツは、「ロールモデルを知れる」と特に女性社員から好評です。



### キャリアサポーター制度

社員がキャリアサポーターと定期面談を行い、情報提供・行動支援を受けられる制度です。多様な個人のキャリア形成やはたらく悩みに寄り添います。



※ いずれもパーソルテンプスタッフの取り組み

# BPO SBU

BPO SBUは、ミドル・バック業務、採用、コールセンター、IT・業務コンサルティング、最新のテクノロジーを活用した業務改善など、幅広い業種の受託請負を展開しています。



## 多様性が尊重され、誰もが価値発揮できる未来へ

執行役員 BPO SBU長  
市村 和幸 さん

多様な人材が活躍できる環境は、イノベーションや競争力の向上につながる。そう信じて、私たちは事業活動の各プロセスで、属性に関係なく活躍ができる環境づくりを目指していきたくと考えています。まだまだこれからですが、ジェンダーダイバーシティの取り組みに注力し、より良い未来と顧客への貢献を創造する事業を目指していきます。

## BPO SBUの今とこれから

### 女性管理職比率※1※2

実績 **16.6%**  
↓  
2024年  
目標 **19.1%**

### 現状

- 組織再編の影響もあり、SBUとしての推進体制が整っていない
- 次期管理職やエキスパート候補における女性比率が低い

### 主な取り組み

- 2024年10月までにBPO SBUの推進体制を整備する
- 個社単位では候補者の育成や採用強化の実施、経営会議における目標と取り組みのモニタリングやナレッジシェア、風土構築の一環としての座談会などを実施する

※1 目標は、4月1日時点に基づいています。実績は23年10月1日時点のデータを記載しています。  
※2 女性管理職比率においては各SBU(個社)における総合職の女性従業員比率を踏まえ目標を設定し、3年に一度見直しを行っています。

### 男性育休取得率(1日以上)※3

実績 **81.4%**

### 取得率100%に向けての取り組み※4

取得実績の広報や育休に関する座談会開催などを継続実施し、制度の認知拡大と取得しやすさの向上を目指す。また、1カ月以上の取得においても推進する。(現在の1カ月以上の男性育休取得率は42.9%)※3

※3 実績は23年12月31日時点のデータを記載しています。 ※4 男性育休取得率においてはグループ共通で目標を設定しています。

## 女性リーダーに聞く /

## BPO SBUのリアル

パーソルテンプスタッフ  
執行役員

藤原 理絵 さん



Q. ジェンダーダイバーシティに関して、SBUの現状をどう捉えていますか？

A. BPO SBUが新設され、組織のありたい姿を考える中で、ジェンダーダイバーシティは重要なテーマとして議論されています。これまでは顧客やスタッフのための成果が、私たちがはたらきがいであると邁進してきました。この想いは変わらないものの、**もう一歩社員にもフォーカスをあてた取り組みがあっても良いのではないかと感じています。**たとえば、育児や介護をしている社員の話を聞くと、個人の努力に頼っている部分がまだまだ大きい。会社として、多様な選択肢やはたらき方を提供し、能力をより発揮できるようにする必要がありますと考えています。

Q. 今後、藤原さんが特に注力したい取り組みを教えてください！

A. 私たち自身が多様なはたらき方を実現するためにも、顧客貢献のためにも、**生産性向上に率先して取り組みたいと思っています。**たとえばPTS-BPOではすでにDX支援部隊の組成やITリテラシーの向上を目的とした研修なども一部動き始めています。長時間労働が削減されることで、育児などではたらく時間に制限がある社員にもチャレンジする機会を提供できるようになります。また、スキル向上やキャリア開発の支援にもつながり、**社員がより多様な選択肢から自分に合う「はたらく」を選べるようになればと考えています。**

## Pick UP!

### 経営の意思決定と取り組み強化

経営層と人事で女性活躍推進に取り組む意義について議論を行い、社内へ周知しました。また管理職候補者の可視化や育成など、事業部ごとの状況に合わせて施策を行っています。



※ パーソルプロセス&テクノロジーの取り組み

### キャリアイベント

女性のはたらきやすい環境づくりを目的に、定期的にイベントを実施。2023年度は女性管理職や育児中の社員が体験談を共有し、質疑応答ができる座談会を開催しました。



※ パーソルワークスデザインの取り組み

# Technology SBU

Technology SBUは、IT/エンジニアリング、ものづくりのテクノロジー領域における受託請負や派遣事業を主にコンサルティング・設計・開発・実験の工程で展開しています。



## 選ばれ続ける、魅力的な企業でいるために

執行役員 Technology SBU長

正木 慎二さん

かつて、創業者である篠原欣子さんに言われた「男性も女性も半分ずつ居るのだから、なんでも半分ずつがいいよ」という言葉を思い出します。常に魅力的な企業でいるためには多様性が必要で、性別や国籍といった属性やバックグラウンドにかかわらず、多くのエンジニアに選ばれる会社、そしてエンジニアにとってより良い“はたらく”をつくる会社を目指していきます。

## Technology SBUの今とこれから

2024年目標と実績の差が1.0ポイント未満となっていることを指す。

女性管理職比率※1※2

実績 **12.8%**

2024年目標 **13.3%**

### 現状

- 管理職の負荷が高く男女ともに目指したいポジションになっていない
- 社員比率で女性が少ないがゆえに候補者層にも偏りがある
- 明確な目標設定と計画、実行のサイクルがまだ循環していない

### 主な取り組み

- 組織再編後の推進方針、体制を決定
- 時間外労働削減に向けた、要因整理と施策実行
- 5年先を見据えた育成計画策定と、それを実現するための育成モニタリングの実施

※1 目標は、4月1日時点に基づいています。実績は23年10月1日時点のデータを記載しています。

※2 女性管理職比率においては各SBU(個社)における総合職の女性従業員比率を踏まえ目標を設定し、3年に一度見直しを行っています。

男性育休取得率(1日以上)※3

実績 **88.6%**

取得率100%に向けての取り組み※4

実績は好調に推移。1日と言わず社員が取得したいと思う期間の育休を取得できるよう、社員の声から“今ある障壁”を取り除いていく。  
(現在の1カ月以上の男性育休取得率は51.1%)※3

※3 実績は23年12月31日時点のデータを記載しています。 ※4 男性育休取得率においてはグループ共通で目標を設定しています。

## 女性リーダーに聞く /

## Technology SBUのリアル

パーソルクロステクノロジー  
営業統括本部 IT営業本部 執行役員本部長

山川 飛鳥さん



**Q.** ジェンダーダイバーシティに関して、SBUの現状をどう捉えていますか？

**A.** このテーマは「風土、文化が変わること」が肝心ですが、以前と比べ着実に前進していると感じます。**男性育休取得者も増加していますし、より多くの女性管理職が活躍するための土台も整ってきました。**SBU長との会話や人材育成会議、昇給昇格会議の中でもこうしたジェンダーの要素が、質的、量的ともにきちんと入ってくるようになってきました。**一方で、取締役、執行役員の中で共通見解を持つという点ではあと一歩という印象。**もっと経営層が対話をし、議論を尽くす必要があると感じています。

**Q.** 今後、山川さんが特に注力したい取り組みを教えてください！

**A.** 特に注力したいのは「**管理職の残業時間の削減**」です。メンバーからは、「残業を前提にハードにはたけられないと管理職になれない。自分はなるべきではない」という声を、男女問わずよく聞きます。私たちは、なぜ今管理職の残業が増えているのか？を根本から理解し、負荷を下げる方法を考えないといけないと思っています。そして、この問題はパーソルだけでなく、社会全体の問題でもありますよね。ノウハウをグループ全体で共有しながら、**ロールモデルとなるような女性管理職や時短管理職を増やすことで、より多様な人材が管理職を目指せるようにしていきたいです。**

## Pick UP!

### 産育休交流会

産育休中の社員が、復職後のキャリアを各々がイメージしていけるような情報交換や交流ができる場として定期的に開催。会社の「今」に関する共有から、両立のTipsまでトークテーマは多岐にわたります。



### DI&Eセミナー

多様性を活かした組織づくりに向け、全社員向けのウェビナーを実施。2023年度は「時間の制約がある中でも前向きにはたらくマインドセット」をテーマに実施しました。



※ いずれもパーソルクロステクノロジーの取り組み

# Career SBU

Career SBUは、人材紹介事業、求人メディア事業を中心とした若手から経験層に加えて、ハイクラス層までの幅広い採用支援や、副業・フリーランス支援事業、再就職支援事業など、多岐にわたる事業を展開しています。



一人ひとりが“はたらく”を自分のものにできるように

執行役員 Career SBU長

瀬野尾 裕 さん

Career SBUは、「人々に『はたらく』を自分のものにする力を」というミッションを掲げ、はたらく人々が自分の可能性や機会を知り、選択し、行動することでキャリアオーナーシップあふれる社会の創造を目指しています。その実現のためには、われわれが率先していくことが重要です。そして、そのために欠かせないものがジェンダーダイバーシティ推進です。多様な社員が互いに認め合い、活躍できる。そのような環境づくり・仕組みづくりを力強く進めていきます。

## Career SBUの今とこれから

女性管理職比率※1※2

実績 **31.8%**  
↓  
2024年  
目標 **39.4%**

現状

- 今後の管理職直前層の母集団形成が課題
- 管理職候補の準備期間が女性と男性とで差がある

主な取り組み

- 事業部ごとにDI&E推進担当を配置し、HRBP、全社DI&E担当と3者MTGを継続実施
- 採用、育成、登用などにおいて男女差の偏りがないようにPDCAをまわす
- 管理職においても時間外労働削減の対象とする

※1 目標は、4月1日時点に基づいています。実績は23年10月1日時点のデータを記載しています。

※2 女性管理職比率においては各SBU(個社)における総合職の女性従業員比率を踏まえ目標を設定し、3年に一度見直しを行っています。

男性育休取得率(1日以上)※3

実績 **72.9%**

取得率100%に向けての取り組み※4

育休取得対象者の上司へもリマインドするなど、周囲にもアプローチすることで理解促進につとめる。また、1カ月以上の取得においても推進する。(現在の1カ月以上の男性育休取得率は30.0%) ※3

※3 実績は23年12月31日時点のデータを記載しています。 ※4 男性育休取得率においてはグループ共通で目標を設定しています。

## 女性リーダーに聞く /

### Career SBUのリアル

パーソルキャリア  
クライアントP&M本部 本部長

和田 真由子 さん

Q. ジェンダーダイバーシティに関して、SBUの現状をどう捉えていますか？

A. まず数値目標を置いたこと自体がとても良かったと考えています。**事業部ごとに推進担当も置かれましたし、どこまで踏み込んでやるかという議論と判断ができるようになりました。**また、早速今期、パーソルキャリアの管理職昇格推薦者数において、はじめて女性が男性を抜くという大きなトピックスも。どこをサポートすれば活躍できる人なのか、一人ひとりの可能性を探して、**これまで以上に多様な個人と向き合ったコミュニケーションが生まれていると感じています。**

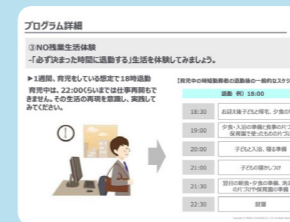
Q. 今後、和田さんが特に注力したい取り組みを教えてください！

A. **「管理職のケア」**です。私自身の経験からも、本当に大変なのは管理職になった後だと思うんですよね。多様なメンバーの信頼を得て、成果を出していかなければならない。研修なども有効ですが、特に**個性性の高い支援に注力したいです。**たとえば、仕事におけるプロジェクトチームとは別の場所に、心理的安全性が担保された相談できる環境をつくるなど。ジェンダーに関係なく、チャレンジをする人が幸せであってほしいですし、**進んだ道が正解だったと感じてもらえるよう、支援を強化していきたいです。**

## Pick UP!

### 制限のあるはたらき方理解研修

管理職が「NO残業生活」や「育児中のお迎え対応」など時間に制限のあるはたらき方を疑似体験する研修を実施。体験で得た気づきを、実際のマネジメントに活かします。



### 女性のヘルスリテラシー向上に対する取り組み

女性特有の健康問題による制限を少しでも減らし本来の力を発揮できるようになることを目的に、生理やPMSなどに関するセミナーやイベントを開催しています。



※ いずれもパーソルキャリアの取り組み

# パーソルホールディングス



## グループ全体を引っ張っていく存在として

グループ人事部 本部長  
大場 竜佳 さん

私たちは、「多様な専門家が共創し互いに高めあう風土」をありたい組織像として掲げています。グループ内でも女性管理職比率が高く、男性社員の長期育休取得も増加してきており、ジェンダーダイバーシティの推進が加速しています。グループ全体をリードする取り組みにこれからも果敢にチャレンジしていきます！

### パーソルホールディングスの今とこれから

#### 女性管理職比率※1※2



2024年目標と実績の差が  
達成 間近! …… 1.0ポイント未満となっていることを指す。

#### 男性育休取得率(1日以上)※3※4



#### 主な取り組み

- 本部ごとの目標を設定し、女性の登用が少ない組織へはヒアリング、要因分析を行う
- 管理職候補者層へは継続的なコミュニケーションを図り、チャレンジの意欲や可能性を引き出す
- 管理職候補の中途採用にも積極的に取り組んでいく

※1 目標は、4月1日時点点を基準にしています。実績は23年10月1日時点のデータを記載しています。

※2 女性管理職比率においては各SBU(個社)における総合職の女性従業員比率を踏まえ目標を設定し、3年に一度見直しを行っています。

#### 主な取り組み

- 対象社員へ1日以上の取得を原則必須として案内
- マネジメントへ意識調査を実施し、より取得しやすい環境づくりに向け打ち手を検討する(現在の1カ月以上の男性育休取得率36.4%)※3

※3 実績は23年12月31日時点のデータを記載しています。

※4 男性育休取得率においてはグループ共通で目標を設定しています。

## 個人のさらなる可能性を引き出せるように

グループデジタル変革推進本部 本部長

朝比奈 ゆり子 さん

多様な人材が活躍する環境は整ってきていると感じます。その上で注力したいのが「女性メンバーの可能性をさらに引き出す」こと。プレゼンスを上げるための行動を支援する必要性を感じています。また同時に、管理職へのインプットも充実させたいですね。メンバー一人ひとりに響く言葉が違いう中で、どう接するべきなのか。コミュニケーションに関することなど具体的な取り組みがまだまだ不足しているのが現状です。こうしたことを改善できるよう、今後も積極的にはたらきかけていきます。



Pick UP!

## リーダー's VOICE

現場で活躍する管理職の皆さんに、ジェンダーダイバーシティ推進について実践していることや、グループへの期待を伺いました！







パーソルホールディングス  
グループ営業本部  
平賀 理さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうと  
していることを教えてください！

**A.** 社員が対面で集まる場は多くないですが、全員での対話の場面の後には各人がどのように感じたのかフラットに全員に意見を聞き、それぞれの感じた想いや価値観を大事にしたいと思っています。また、自分自身の考えも固定化しないよう、多くの属性の方と社内外問わず会話し、「凝り固まっていないか？」を自身に問うようにしています。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ  
推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** 属性にとらわれず、個人が尊重され、強みを発揮しながら、生き活きと取り組めるような環境を一緒に作っていただければと思います。



パーソルワークスイッチ  
コンサルティング  
ワークスイッチ事業部直轄  
野月 幸介さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうと  
していることを教えてください！

**A.** 信頼関係を築き守ることを大切に、日々の業務に向き合っています。メンバー一人ひとりの人生における仕事の位置づけや“今その時”の感情・状況に配慮しつつも、仕事として“正しいことを正しくやる”ことを意識。このバランスを取るの難しいですが、乗り越えるためにあるのが信頼関係だと思っています。ただ、忙しいときは信頼を盾にして任せきりになりがちなので、そうならないように気を付けたいです。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ  
推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** はたらく概念や捉え方をよりポジティブに変え、誰もが笑顔ではたらく社会をつくることを期待します。



パーソルクロステクノロジー  
営業統括本部  
石垣 敦雄さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうと  
していることを教えてください！

**A.** 一人ひとりの強みを最大限に伸ばすことを意識して目標設定しています。強みが分からない場合は一緒に探し、言語化を支援します。また最近「自己重要感」も意識しています。他者からの評価ばかりを気にすることなく、まずは自分が大事だと認める大切さを持ってもらいたいです。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ  
推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** 採用を行う中で、はたらきやすさなど多様性観点での質問が多くなっています。人材サービスの会社だから当たり前に行っているよね、という期待感の表れだと思いますので、会社として推進していることを、社外にもっとPRしてもらいたいです。



パーソルキャリア  
MA統括部  
布施 翔実さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうと  
していることを教えてください！

**A.** 仕事は人生をより良いものにするためのツールと考え、メンバーとは半期もしくは四半期に一度、今後の人生設計について対話しています。一人ひとりの価値観に寄り添い、キャリアの位置づけや現状GAPを可視化し、開発すべきスキルや適した環境について目線合わせを行っています。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ  
推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** 日々お客さまと向き合う中で、ジェンダーダイバーシティを重要視する規範や価値観が形成されていると感じています。多様性の文化をリードし、人という資源から企業の中長期的な経営推進、現場への浸透に寄与していきたいと考えています。



パーソルテンプスタッフ  
第二営業本部  
小田切 ゆりあさん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうと  
していることを教えてください！

**A.** 派遣事業がもたらす価値そのものである「男女や年齢などは関係なく、誰もがもつ固有の“らしさ”をその人にとって最適な雇用機会へつないでいくこと」をマーケットに最大限届けていきます。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ  
推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** パーソルグループの誰もが“自分らしくはたらく”を実現できる、そんなチームに。そして、それを社会へ波及させていく役割を果たしたいです。



パーソルキャリア  
クライアントサクセス統括部  
三輪 絢子さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうと  
していることを教えてください！

**A.** 自身がノンバイナリーでいたいと思っているため、日々ジェンダーを絡めたコミュニケーションを自分からは取らないようにしています。社会との間に生じる事象で起こったジェンダー差異による不安はできる限りケアできるように心掛けています。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ  
推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** 多様性を大事にするあまり「みんな違って、みんな良い」が良しとされやすい世の中だと思います。しかし、私が目指したいのは「対話を通して、みんなで新たなルール・規範を作っていくこと」であり、パーソルは世の中に対し、課題提起や率先垂範を行う組織でありたいと思っています。



パーソルAVCテクノロジー  
西日本技術本部  
金花 さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうとしていることを教えてください！

**A.** 私自身が両親が共働きの家庭で育ったこともあり、特に男女を区別することは少ないですが、一人ひとりの得意としていること、やりたいことを意識して、その人に合わせた提案をすることを意識しています。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** すべてのメンバーが自分自身の性別にかかわらず、平等にチャンスを得られる環境を実現することで、創造性とイノベーションを促進し、より豊かな組織文化を築き上げることを期待しています。



パーソルプロセス&テクノロジー  
ビジネスエンジニアリング事業部  
和田 光里 さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうとしていることを教えてください！

**A.** 男女がかわらず、相手が大切にしている考えや行動の背景を聞き、表面上の問題だけではなく一人ひとりに向き合っていきたいです。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** 誰もが、ジェンダーやはたらき方の制限などにとらわれず、挑戦したいことや在りたい姿の実現に向けて希望を持って取り組める組織にしていきたいです。



パーソルテンプスタッフ  
営業推進本部  
佐々木 浩太 さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうとしていることを教えてください！

**A.** かかわるすべての方々の考えや思い、価値観に耳を傾け、相手を知ること、そして自分を知ってもらうことを意識しています。多様性を受け入れ、さまざまな発見を楽しんでいます。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** 私たちの取り組みを社内に閉じず、世の中の当たり前前に。社会が前進するようにパーソルグループが推進をしていきたいです。



パーソルホールディングス  
グループ人事部  
山澤 圭祐 さん

**Q.** 自身が取り組んでいることや、これから取り組もうとしていることを教えてください！

**A.** まずは自分のアンコンシャスバイアスに気付こうと日々意識を向けながら、メンバーや上司、お客さま、家族と会話をしています。こういった日々の行動が、すべての個人の「はたらいて、笑おう。」につながっていくことを心より願っています。

**Q.** パーソルグループのジェンダーダイバーシティ推進への期待やメッセージをどうぞ！

**A.** 固定観念に縛られず、一人ひとりが自律的に自分らしくはたらける環境を一緒につくっていきましょう。

## 皆さんの声を聞かせてください

あなたは所属組織(部署やチーム)において、ジェンダーダイバーシティの推進を実感できていますか？

とてもそう思う

どちらかと言えばそう思う

どちらかと言えばそう思わない

まったくそう思わない

ジェンダーダイバーシティの推進において、パーソルグループや所属会社にリクエストしたい点や改善すべき点があれば教えてください！

あなたの考えを自由にお書きください！



最後までお読みいただきありがとうございます。

本レポートでは、読者の皆さんのアンケートを次号の参考にさせていただきます。ぜひ、上記の質問の回答と合わせて率直なご意見・ご感想をお願いいたします！



回答結果は次号以降紹介予定です！

※本アンケートはパーソルグループ社員を対象にしたものです。 ※アンケート回答は4月30日まで受け付けます。

発行元：パーソルホールディングス株式会社  
問い合わせ先：DI&E推進室 [persol\\_diversity@persol.co.jp](mailto:persol_diversity@persol.co.jp)