

Gender Diversity Report vol.2

■ジェンダーダイバーシティ推進の現在地と今後の展望

SBU 長インタビュー

■男性育休の今

グループの取得実績と取得者インタビュー

■連載：リーダー's Voice

現場で活躍する管理職のひとことコミットメント

Gender Diversity Reportとは？

みんなが誇れるパーソルグループへ。
一人ひとりのより良い“はたらく”を
一緒につくっていきませんか？

多様な人材が活躍できる環境をつくるために。

パーソルグループでは「DEI (Diversity, Equity & Inclusion) 」に取り組んでいます。

2021年には、ジェンダー（性別）を起点としたDEIを推進をすべく、

経営の直轄組織として「ジェンダーダイバーシティ委員会」を設立。

多様な経験や視点が含まれた組織づくりのため、

まずは「女性管理職比率」と「男性育休取得率」の向上に注力し、

さまざまな取り組みを進めています。

これらの取り組みの状況を社員の皆さんにもっと知ってもらい、

一緒に考えていきたいと考え、2023年度より本レポートを発行開始。

みんなが誇れるパーソルグループを目指して。

一緒に前に進んでいきましょう。



CHECK!

Gender Diversity Report Vol.1

2024年3月8日発行

CONTENTS

INTERVIEW

ジェンダーダイバーシティ推進の
現在地と今後の展望 SBU長インタビュー ————— P.2

REPORT

グループ経営陣向け
ジェンダーダイバーシティ講演会レポート ——— P.4

REPORT

約4割の方が1カ月以上取得しています！
男性育休の今 ————— P.5

INTERVIEW

パパのリアルな声をお届け！
「男性育休」取得者インタビュー ————— P.6

SERIES

連載：リーダー's Voice
現場で活躍する管理職のひとことコミットメント — P.7

読者アンケート ————— P.9

INTERVIEW SBU 長インタビュー

前号でジェンダーダイバーシティの推進について力強いコメントを寄せたSBU長。
今回は、前号で語り切れなかった推進への想い、見えてきた課題、今後の展望まで伺います！

Staffing SBU

執行役員 Staffing SBU長
木村 和成 さん

社会の“はたらく”を、

リードする存在として。

多様な人材の活躍が、事業価値向上の鍵。



これからは多様な個人の価値観、能力を大事にする時代。

Q1 前号でもコメントを寄せていただきましたが、その後の状況はいかがですか？

女性リーダーの育成や、次世代経営者育成など着実に進めています。また、パーソルテンプスタッフの取締役に大垣内 好江さんを迎えたことも大きな変化です。外部企業でのご経験や、女性の視点が経営の意思決定に含まれることで、組織がさらに進化すると考えています。

Q2 推進に対する想いを改めてお聞かせください

人材サービスのリーディングカンパニーとして、注力して取り組むべきであり、世の中にもどんどん提案していきたいと思っています。私たちの顧客やスタッフは女性が多い。社内で女性にさらに活躍いただくことは、サービスの価値向上にも必ずつながるはずです。

またこれからは、はたらく「個人」の価値観も大事にする時代。選ばれつづける会社でいるために、多様な人、意見に向き合って、皆が価値発揮できる組織にする必要があります。



Q3 推進する中で、どのような課題が見えてきていますか？

いくつかありますが、マネジメント側の意識改革が十分でない側面があると思っています。部下の支援において、バイアスをできるだけ排除して対話する力や、チャレンジやキャリア開発を支援して導く力などが不足していると感じる場面があります。これは、経営陣も含めてです。マネジメントの意識改革、行動改革は急務だと感じます。

NEXT PLAN SBU 長として特に注力したいことは？

自らが強いリーダーシップを発揮して、多様なリーダーを採用し、育てる。

多様な人材の採用・登用と、風土変革です。グループ外から取締役に迎えたように、異なる経験や価値観を持つ人を仲間にしていくところをリードしたい。また、風土変革においては、前述のバイアスの排除の観点等にくわえ、社内の人材流動性を高めることにも取り組みたいですね。自分らしいチャレンジをし、経験を積める風土を整え、個の能力が活かされる環境づくりを強化したいです。熱い想いを持って前進させていきます。

BPO SBU

執行役員 BPO SBU長
市村 和幸 さん

“きれいごと”で終わらせない。

偏りのない組織を目指し、

すべての社員の“はたらく”をより良いものへ。



組織としての進化を目指して。社会からの期待に応えるSBUへ。

Q1 前号でもコメントを寄せていただきましたが、その後の状況はいかがですか？

DEIに対する社会要請は日々高まり、世の中は本気なのだということを強く感じます。経営陣の中でも活発に議論しています。また先日、管理職が一堂に会した場面があったのですが、女性の少なさが可視化され、危機感にさらに火が付きましたね。推進のモチベーションが高まっています。

Q2 推進に対する想いを改めてお聞かせください

きれいごとではなく、取り組む意味があるテーマだと思っています。組織の人材に偏りがあると、意思決定のプロセスで多様な視点が入り入れられず、アウトプットの内容や質も偏ります。多様な人材が集まれば、新規事業の開発やユーザーフレンドリーなサービスづくりにもつながるでしょう。

また、誰かの不便を解消することは、その周りの人にとっても良い変化になるはず。組織にもポジティブな影響を及ぼします。



Q3 推進する中で、どのような課題が見えてきていますか？

従前から属性に関わらず活躍できる風土はありますが、管理職の女性が少ない点は、本気で変えないといけないと思っています。女性が「リーダーになりたい」と思える組織にならないといけませんし、女性自身にも「自分にはできない」という思い込みがあるのかもしれない。そういったマインドセットを組織が支援する必要もあるでしょう。

NEXT PLAN SBU 長として特に注力したいことは？

当たり前のことが、当たり前になるように。愚直に取り組む。

「誰もが自分らしくはたらき、活躍できる」という、当たり前のことが、当たり前にできる環境づくりにとにかく実直に取り組んでいきます。事業と組織運営のバランスをとることは簡単ではありませんが、実行すると決めたことを私がぶらさずに突き通すことが大事。あるべき姿、目標達成に向けて、しっかりとマネジメントをして、結果を出していきます。

INTERVIEW SBU 長インタビュー

Technology SBU

執行役員 Technology SBU 長
正木 慎二 さん

多様な人材を“クロス”させ、
イノベーションが生まれる組織に。

「声なき声」がある。どこよりも、「はたらきやすい」会社を目指して。

Q1 前号でもコメントを寄せていただきましたが、その後の状況はいかがですか？

経営会議で喧々諤々議論しています。10月には、CDIO*を設置し、エンジニアリング部門の責任者である新井 康之さんを任命しました。今後CDIOの指揮のもと各部門へのエバンジェリストの配置など、新しい取り組みを実行していきます。

* 最高ダイバーシティ&インクルージョン責任者

Q2 推進に対する想いを改めてお聞かせください

DEIは日本が生き残る道。イノベーションを起こすために必要不可欠です。会社の名前にある「クロス」は掛け合わせという意味ですが、ここに当社の真髓があります。女性はもちろん、外国人、性的マイノリティの方など、多様なリーダーをもっと増やしたい。さまざまな意見を組織運営に取り入れることで、同業種の中で一番はたらきやすい会社を目指せると思いますし、他社との差別化にもつながるはずです。

Q3 推進する中で、どのような課題が見えてきていますか？

全社で共通理解を持つという点でまだ課題があります。以前「現状、問題は起きておらず、変革の必要性はないのでは」という意見が出たことがありました。私は「声なき声がある」と答えました。育児・介護中の社員に話を聞くと「時間の制限はあるが、もしこんなふうにはたらければもっと貢献できるのに・・・」と話してくれます。表出していない課題を発見し、解決する。これは私たち経営やリーダーの役目だと考えています。

NEXT PLAN SBU 長として特に注力したいことは？

どんな意見にもとことん向き合う。
全社の意識変革をリードする。

とことん議論をする場をつくり、意識改革を起こしたい。まずは、私と部長陣が車座で話をする機会を設けます。反対意見、異なる意見も大歓迎。みんなの話を聞き、公平・公正な、より良い組織になるための策を一緒に考えます。過去の慣習にとらわれず、変えるべきところを変える。イノベーションが起きる組織、みんながもっと誇りを持ってはたらける組織を目指して邁進します。

Career SBU

執行役員 Career SBU 長
瀬野尾 裕さん

「個」の活躍の最大化。
早期に成果を出し、
オピニオンリーダーへ。

中長期的に必ず価値につながると強く信じている。

Q1 前号でもコメントを寄せていただきましたが、その後の状況はいかがですか？

女性管理職比率が明確に向上しています。政府目標でもある30%も超えましたし、ジェンダーの多様性を尊重することは当たり前だ、という空気が醸成されてきていますね。多様な人材が活躍できる環境づくりの1つである時間外労働時間の削減も、強い意志を持って進めています。

Q2 推進に対する想いを改めてお聞かせください

“当たり前にするべきこと”だと考えます。事務派遣領域に携わっていた時、活躍できる可能性が高くても、はたらき方に制限がある方はなかなか採用されず、女性の活躍機会が失われていることを目の当たりにしました。その経験から、能力が高い方が正当に評価される状態を作りたいと、強力に推進しています。実際、女性や多様な経験を持つ方が意思決定の場が増えてから、視点の広がりや顧客志向の高まりなど、価値ある効果を感じています。

Q3 推進する中で、どのような課題が見えてきていますか？

私たちのSBUは2030年に女性管理職比率50%を目指す中で、他組織に比べ上位職着任意向は高いもののまだ十分とは言えません。目標達成に向けては、バイアスを排除し、性差に配慮した支援や能力開発がさらに必要です。また、目標はできるだけ早期に達成したい。成果を出してこそ、本質的なことが語れるようになり、真のオピニオンリーダーになれると思います。「クオータ制*」の導入などの検討も進めたいと考えています。

NEXT PLAN SBU 長として特に注力したいことは？

個の力を最大限活かす、時代の先を行く
人事制度を作り上げる。

「個」を尊重することです。ジェンダーに限らず、多様な考えや価値観を活かす組織にしたい。具体的には、画一的でなく、さまざまな選択ができる人事制度を作りたいと考えています。例えば、はたらく時間の長さではなく生産性を評価する人事制度の整備、個人に何か起きた時に組織やチームでフォローする体制を加速させるなど。来期中には固め、次の中期経営計画に盛り込めるよう、自ら推進していきます。

* 管理職の採用や昇格の際に一定比率以上を女性に割り当てるなどの対応を行うこと

ジェンダーダイバーシティ推進講演会 を実施しました！

グループ経営の重要なテーマとして位置づけられているジェンダーダイバーシティの推進。
経営会議（HMC^{*1}）の間でも、関連情報のインプットや議論が盛んに行われています。
2024 年 8 月からは、DEI 推進に注力している企業の経営者にお話を伺う取り組みがスタート。
第1 回目はアクセンチュア株式会社の堀江様にお越しいただきました！

GUEST

アクセンチュア株式会社
常務執行役員 堀江章子様

アクセンチュアにて金融各社の支援を担当し、
2016 年からアジア・パシフィック地域の証券グループを統括。2014 年よりインクルージョン&ダイバーシティ統括として、多様な人材が力を発揮できる組織作りに尽力している。



Theme

ダイバーシティ推進における経営の覚悟と戦略の要諦について

組織へのカルチャー浸透プロセスに 大きな関心！

2006年にジェンダーイクオリティの取り組みを開始し、
2021年には「女性が活躍する会社BEST100^{*2}」
総合1位の成果を挙げられたアクセンチュア株式会社。
その推進には経営陣の強いコミットメントが重要であり、
目標を達成するための組織体制の構築や
全社員のための制度設計を実施したというプロセスが紹介されました。
組織へのカルチャー浸透に奮闘された話には、
経営陣一同、大きな関心を寄せていました。



講演後、 経営陣が積極的に意見交換

講演後の質疑応答、情報交換の時間では、
経営陣から「エグゼクティブは、本テーマに対して
日々どれくらいの時間をかけて向き合っているのか」や
「能力は高いが上位職着任に消極的な社員に対して
どのようにアプローチしているか？」などの
具体的な質問が飛び交いました。
限られた時間でしたが、活発な意見交換が行われ、
講演会は終了しました。



経営陣の声

思考や行動において、性差が出やすい傾向にある点など、
改めて勉強になった。
それらも考慮してコミュニケーションする必要性を
社内で周知したい。

ある属性への支援策を講じたら、
他の属性の社員にも便利で優しいもの
になる、という話に納得した。

能力は高いが上位職着任意向が低い
社員がいるという課題は共通している。
対象者の気持ちを解きほぐす取り組みを
されていて良いと感じた。
対話をし、インサイトを知ることが重要だ。

*1 Headquarters Management Committee

*2 日経BP 社が発行する『日経 WOMAN』によるランキング

約4割の方が1カ月以上取得しています！

男性育休の今

男性育休取得率は過去最高を更新！

パーソルグループでは多様な人材が活躍する環境を目指し、「男性の育児休業取得促進」を主要な取り組みとして位置付けています。男性の家庭・地域参画を促進することは多様な視点が含まれた組織づくりや、男女の役割分担の見直しにつながります。

私たちは、2025年までに男性育休取得率100%^{*1}を目指しています。ここ数年で取得者は大きく増加し、現在は対象者の70%以上が取得^{*2}。また平均取得日数も60日を超え、全国平均（46.5日^{*3}）を上回っていることから、グループ社員の「子育てをしながらはたらく」のありようが変化していることがわかります。

社会のはたらきをリードする存在として、取得しやすい環境づくりを前進させていきます。

取得者のビジネススキル向上にも、ジェンダー平等にもつながる、男性育休。

育休の取得は、生活面の満足度向上のみならず、仕事の場面においてもポジティブな影響を及ぼすことが確認されています。パーソル総合研究所の発表^{*4}によると、育休を取得した男性の3～5割が対人力やタスク管理力の向上を実感しています。実際、パーソルグループの育休取得者からも「育休を経て、組織貢献意欲やモチベーションが高まった」「業務効率や生産性を考えるようになった」などのポジティブな声が寄せられています。さらに、男性が育休を取得しやすい環境では、女性が「会社の未来展望は明るい」と感じ、昇進意向の向上につながることも明らかになっています。^{*5} 男性育休の取得は、組織力の強化につながる取り組みと言えるのです。

^{*1} 1日以上取得した割合

^{*2} 2024年3月期の実績

^{*3} 出典：厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査（速報値）」

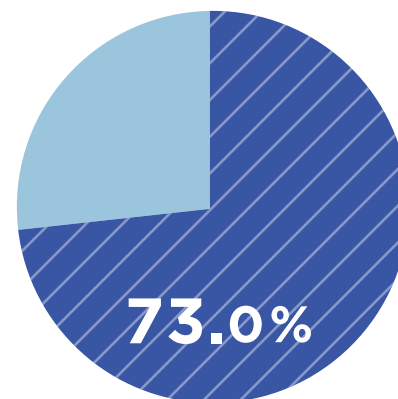
^{*4} 出典：パーソル総合研究所「男性育休に関する定量調査」

^{*5} 出典：パーソル総合研究所「女性活躍推進に関する定量調査」

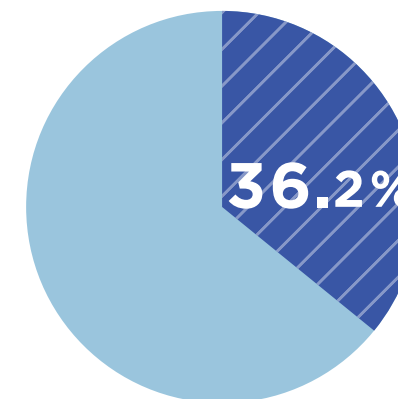
男性育休取得率実績[※]

[※]2024年3月期の実績

1日以上



1カ月以上



平均取得日数



61.2日

TOPICS



「男性育休推進部」の活動が ニュース番組でも紹介されました！



2024年8月、社内の男性育休取得に関する風土づくりを目的に、社員の有志コミュニティ「男性育休推進部」による育児をスポーツに見立てたイベント「イクジアスロン大会」が開催されました。本イベントは複数のメディアで公開され、ニュース番組などでも取り上げられるなど、話題を呼びました。

パパのリアルな
声をお届け！

「男性育休」取得者インタビュー

育休を取得することで、“はたらく”ことにどのような影響が生まれているのでしょうか。
実際に育休を取得した皆さんに、お話を聞きました。

育休経験が、
リーダーシップ向上につながった！

グラント 悠也さん

パーソルビジネスプロセスデザイン
事業開発管掌 事業開発本部

育休取得日数
2カ月

家族構成

妻、長男・長女（8歳）※双子、
次男（11カ月）



Q1 育休取得前後ではたらき方やキャリア観の変化は？

大きく変化しました。これまでは長時間労働や夜遅くの会議も多く、そうやってキャリアを積み上げるのが「正解」だと思っていました。

しかし育休取得で周囲に仕事を引き継ぐ中で「これは人に任せられない」と思っていた業務もやってみたら案外上手くいくことが多く「権限移譲などにおいて阻害していたのは自分自身なんだ」といった気づきがありました。また、その経験を経て「管理職としてチームの限りある時間を何に使うべきか」を深く考えられるようになりました。

Q2 管理職の育休取得がチームに与えた影響は？

チームの心理的安全性が高まったと感じます。これまでの私は仕事を最優先で考えすぎてしまっていて他者への共感や配慮が不足しているところがあったと思います。しかし、育休を経て、メンバーの置かれている状況や事情を理解することができ、予期せぬ事態にも柔軟に対応できるようになりました。そういった私の変化が伝播したのか、チーム内の会話量も増え、良好なコミュニケーションが増えるなどのポジティブな変化がありました。

周囲への尊敬が生まれ、
仕事のパワーが湧いてきた！

鈴木 毅大さん

パーソルテンプスタッフ
東日本営業本部

育休取得日数
4カ月

家族構成

妻、長女（1歳）



Q1 育休取得前後ではたらき方やキャリア観の変化は？

仕事への向き合い方が変わりました。取得前、実は数字に対しての意欲が高いいとは言えなかったのですが、意識や行動量が変化しました。多忙なオフィスでしたが、周囲が快く育休に送り出してくれて本当にありがたく、組織への貢献意欲が高まりました。また育児をしてみると、改めてワーキングペアレンツの方に感心することばかり。以前より周囲への尊敬が生まれました。そこで自分を顧みた時に、「まだまだできることがある」というパワーが湧いてきたんです。また、業務にも良い影響が。スタッフの皆さんは育児中の方も多いのですが、その想いや苦勞がよく理解できるようになりました。私の状況も開示したことで、相談していただく機会も増えましたね。

Q2 育休取得予定者へメッセージをどうぞ！

子が生まれる喜びを、めいっぱい家族で味わえる素晴らしい時間でした。1カ月1カ月がすごく愛おしく人生の宝になります。また私の場合はライフの充実だけでなく、キャリアの意識や行動にも影響がありました。自身の成長や仕事の意欲向上にもつながると感じたので、取得をおすすめします。

キャリアも家族との時間もあきらめない！

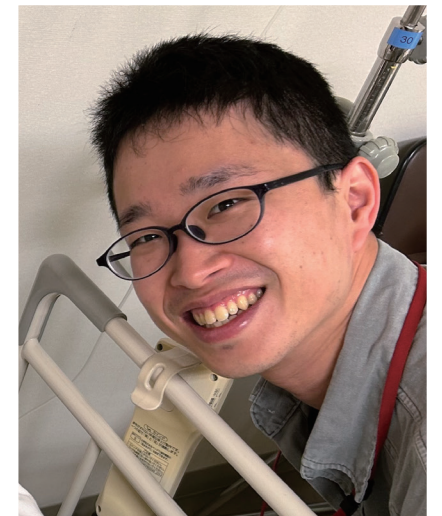
野澤 新一さん

パーソルクロステクノロジー
エンジニアリング管掌
設計統括本部

育休取得日数
1年

家族構成

妻、長女（5歳）、
長男・次男（1歳）※双子



Q1 育休取得前後ではたらき方やキャリア観の変化は？

はたらくモチベーションが高まりましたね。正直、取得前は、「育休によってキャリア開発の機会がなくなってしまうかもしれない」と思っていました。周囲が頑張っているの、どこか置いて行かれる感覚があったんです。また私の組織では長期の育休取得者がいなかったの、どのように見られるか不安でした。しかし復帰後、上司からキャリア意向もふまえた異動やアサインの提案がありました。育休取得に関わらず、キャリア開発ができる組織で、ありがたいと感じています。

Q2 育休取得予定者へメッセージをどうぞ！

それぞれの事情はあると思いますが、私は6カ月以上の取得をおすすめしたいです。理由は、数々のトラブルをパートナーと経験できるから。例えば、一般的に赤ちゃんは生後6カ月くらいまで抗体があり、あまり病気になるないんです。抗体がなくなる頃から、体調を崩しやすくなり、トラブルが増えてくる。調べてもわからないことがいろいろと起きます。その時期を家族で支え合えることはすごく意味があるし、学びになります。分割取得もできるので、ぜひ検討いただきたいですね。

現場で活躍する管理職のひとことコミットメント リーダー's VOICE

現場で活躍する管理職の皆さんに、組織運営や顧客と向き合ううえで、DEIを意識して実践していることや、グループへの期待を伺いました！

1 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！

2 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！



藤根 紫都 さん
パーソルテンプスタッフ
営業推進本部

取り組み

個人の【やりたい】を引き出すことが、メンバーと組織の力を最大化させると考えています。何をやりたいのかに焦点をあてて話し、やりたいことがない場合には一緒に見つけるコミュニケーションを心がけています。

パーソルグループへの期待

全員で正解を追い求めるのではなく、いろんな属性の方が集まり、それぞれの立場から最適解を導きだすことで、社会はもっと良くなると信じています。“はたらく”をお預かりするパーソルが、それを先導したいです。



菊池 良一 さん
パーソルクロステクノロジー
Staffing 事業管掌 IT 営業統括本部

取り組み

才能や“らしさ”が開花せずに眠っている人が多いと考えており、それらを発掘し活かすことでより良い人生、キャリアにつなげたい。価値観の受容、理解はもちろんのこと、どうサポート・機会提供できるかを大事にしています。

パーソルグループへの期待

自分らしく生き活きとはたらける環境・取り組みを創り、科学していく。パーソルではたらく私たちが選択肢、視野を狭めずに学び、創造し続け、すべての人が「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を実現したいです。



柴崎 望 さん
パーソルキャリア
SD 統括部

取り組み

一人ひとりが「自分らしく」価値発揮できる状態を目標に、メンバーと成長プランを考えています。さまざまな制約やできないことはたくさんあるからこそ、「強み」「好き」に焦点をあてることを大事にしています。

パーソルグループへの期待

「はたらいて、笑おう。」も、ダイバーシティ推進も、キレイごとだけでは実現できないと思っています。たくさん意見を出し合って、「一緒に創る」という感覚を社員みんなで持ちながら深化させていきたいと思っています。



直塚 有加 さん
パーソルビジネスプロセスデザイン
ビジネスエンジニアリング事業本部

取り組み

皆が「はたらく」を通じて成長し、人生が豊かになることを目指しています。メンバーが自分の強みを発揮して自分らしさを見つけられるように、日々対話をしたり、機会提供を行い、導いていくことに力を入れています。

パーソルグループへの期待

パーソルグループのジェンダーダイバーシティの取り組みや考え方が、日本の未来を変えるくらいの影響を与えられるように、グループ一丸となってDEIを推進していきたいです。



北山 有紀 さん
パーソルホールディングス
グループテクノロジー推進本部

取り組み

ジェンダーに関わらず一人ひとりに誠実に、それぞれの個性を大切にしたいと考えてメンバーと関わっています。今後、テクノロジーに関わる女性の活躍を広報という立ち位置からも支援していきたいと考えています。

パーソルグループへの期待

自分らしくはたらいて力が発揮できる環境づくりに、自社だけでなく社会と一緒に取り組んでいけるといいなと思っています！



山路 博幸 さん
パーソルキャリア
クライアントサクセス統括部

取り組み

キャリア観と経験だけ見てもチーム全員が違います。人として魅力がある彼らですら「同じやり方で一様に幸福」とはならないため、とにかく話を聞き、息がしやすいはたらき方や望む人生の掴み方を一緒に模索しています。

パーソルグループへの期待

世間で「はたらく」が語られる時、給与や福利厚生など待遇面への言及が多いと感じます。DEI推進は、それらと並列以上で捉えられるべき要素なので、そういった世の中になるように突き進んでほしいです。



金子 昌代 さん
パーソルダイバース
受託サービス統括本部

取り組み

寄り添い、協力し、支え合う。当たり前のことかもしれませんが、私はいつも仲間に支えられ今があるということに感謝をし、些細なことでも笑顔で感謝の言葉を伝え、お互いに認め合う風土醸成に努めています。

パーソルグループへの期待

社員の皆さんが笑い合い輝ける環境、そして小さな成長にも喜び合える環境でこれからもあり続けてほしいです。多くの仲間がより活躍できる、そして笑顔でいられる社会へ！



内藤 知奈美 さん
パーソルテンプスタッフ
東日本営業本部

取り組み

派遣営業の明日を照らす「アステラ」というPJTを少しずつ進めています。
①社内の仕組み②個の意識行動の変革を行うことで生産性を上げ、どんな属性、価値観も受容し能力を活かすことができる組織をつくりたいです。

パーソルグループへの期待

ピンポイントですが、増えてきたパパ育休の取得について、受け入れの体制づくりをしていく必要があると思います。またPTSの営業として、“子持ち様”などの言葉がいらない、どんな人でも活躍できる社会をつくりたいです！



金田 直樹 さん
パーソルキャリア
全社 BITA 部

取り組み

IT部門ですが女性も多く活躍しています。組織の成功循環モデルに倣い「関係の質」を大事に組織運営しています。また複業では「公益社団法人・日本女子プロ将棋協会（LPSA）」の企画を支援し、小中学生の女子将棋名人戦の変革を実現しています。

パーソルグループへの期待

パーソルが推進する「キャリアオーナーシップ」と、将棋の「一手の選択」は“自分の意思が大事”という共通点があります。私自身、多様な人材が「人生の一手」で良い選択ができるような支援をしていきたいです。



田村 智絵実 さん
パーソルキャリア
クライアントサクセス統括部

取り組み

キャリアブレイク明けや、病気を抱えながら業務を遂行する苦悩、女性特有の機能による不調等は水面下に潜んでいることが多いです。これらを「話していいんだ」と自己開示できるような組織運営を継続していきたいです。

パーソルグループへの期待

属性・能力・価値観は決まりきったものではなく、人生のフェーズで変化していくもの。その過程においても自由意思で選択できるものでありたい。点ではなく面で、大切なちがいを尊重できる文化づくりに期待しています！



赤川 文子 さん
パーソルクロステクノロジー
IT 事業管掌 事業推進統括本部

取り組み

シンプルですが、相手の意見や想いに「なぜそう思ったのだろう？」と興味を持って会話をし、その背景や感情を理解したうえで、「仕事として必要なこと」も真っすぐに伝えます。どちらも大切にすることを意識しています。

パーソルグループへの期待

さまざまなバックグラウンドを持つ人材の意見や考えを取り入れることが、より魅力的な組織をつくるためには重要だと思います。目的に向かって、さまざまな個性が活躍する環境を一緒につくっていききたいと思います。



本川 碧 さん
パーソルホールディングス
グループ人事部

取り組み

社会や組織の側にある「壁」に着目して活躍できる環境を整えています。具体的には、社内外での積極的な交流を通じて知の探索や多様性に触れる経験を促したり、一人ひとりの強みや伸びしろを言語化しエンパワメントしたりしています。

パーソルグループへの期待

今はジェンダーダイバーシティに力を入れています。その過程において複数の視点が交差し、結果的に想定とは異なる人たちのはたらきがい、生きがいにもつながる組織になることを期待します。



並木 崇之 さん
パーソルダイバース
人材ソリューション統括本部

取り組み

社内ではALLY (P-Rainbow) の一員として活動しています。また、誰もがその人のまま過ごせるように障害の有無、年齢、性別等に関わらずフラットにコミュニケーションを取ることを心がけています。

パーソルグループへの期待

誰もがはたらいて笑えるように、さまざまな制約がある方でも、その人らしくのびのびと過ごせる会社や社会の実現を期待しています！一人一人の心がけが大事ななので、私自身もその一端を担えるように頑張ります！



池田 麗美 さん
パーソルキャリア
キャリア支援統括部

取り組み

グローバルな仲間も多く自分がスタンダードだと思わないようにしています。例えば会議が日本語なのはグローバルスタンダードではない。“人は常に Be different である” という意識を持つようにしています。

パーソルグループへの期待

パーソルの「違いを未来への可能性にする」という考えに共感します。多様な仲間と協働することは、環境変化に適応し、イノベーションを創出するためのサバイバル戦略だと思います。皆さんと一緒に推進していきたいです！

皆さんの声を聞かせてください



あなたの所属するSBU長が、どのような想いや課題感を持って、ジェンダーダイバーシティを推進しているか、理解できましたか？

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

アンケートに回答いただいた方に抽選で
ダイバーシティに関する書籍をプレゼント！



前号のアンケート結果

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

23.1%

30.8%

28.8%

17.3%

※n=52

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12月13日（金）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：DEI 推進室 persol_diversity@persol.co.jp