

パーソルキャリア DEIへの取り組み：受賞歴



東京都が実施する「令和5年度 東京都女性活躍推進大賞」の事業者部門において、「優秀賞」を受賞。



女性の健康増進、予防の対策に前向きに取り組む企業・団体を表彰するアワード 大規模事業者部門「大賞」を受賞（一般社団法人シンクパール）



Great Place to Work® Institute Japanが発表する2024年版「働きがいのある会社」ランキングベスト100に選出、「大規模部門」において7位を受賞



健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康施策を実践している法人を経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定。



「えるぼし」企業認定最高位 □

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく認定制度「えるぼし」において、企業認定最高位を取得。女性社員の定着率や女性管理職比率が評価された。



LGBTQに関する取り組み指標「PRIDE 指標 2023」において、最高評価の「ゴールド」に認定

パーソルキャリア DEIへの取り組み：受賞歴

カテゴリ	内容	対象
社員本人へのはたらきかけ	スポンサーシッププログラム	役員・管理職
	課題解決スキル・スタンス研修	非管理職
	女性管理職との座談会＋タニモク	
	産休育休ガイダンス	全社員
	産育介護コンシェルジュ	
組織へのはたらきかけ	アンコンシャスバイアス研修	非管理職
	女性のヘルスリテラシー向上研修	全社員
	制限のあるはたらき方理解研修	役員・管理職
各種制度の整備・拡充 (はたらきやすさの推進)	育休ウェルカムバック制度	全社員
	FLASH制度（含む育児短時間勤務）	
	家事／育児代行サービス費用補助	
	残業時間の抑制	
多様性尊重に関するもの	事実・同性パートナーシップ制度	全社員
	「通称名」の使用が可能	
	ドレスコードの原則自由化	
	サービスでの会員登録時の性別登録任意化	
	LGBTQ+やSOGIに関する理解促進のための活動への協賛、出展等	

パーソルキャリア DEI推進の取り組み：社員本人へのはたらきかけ

取り組み	内容
スポンサーシッププログラム	メンター制度からさらに踏み込んだキャリア形成の支援方法です。女性上級管理職（スポンサー）と執行役員以上層（スポンサー）がペアとなり、月に1度の1on1を通して、1年単位で徹底的に伴走しきり、キャリア開発を促進・支援するプログラムです。評価者ではないスポンサーが、スポンサーの絶対的な味方となり、例えば社内外の実力者にスポンサーを紹介、異動や業務アサイン含むさまざまな機会を提供、周囲へ適切な橋渡しを行うことなどを通して、スポンサーの能力や実績を適切に証言・保証し、周囲との対話を交えながら女性リーダーの育成・キャリア育成を促しています。
課題解決スキル・スタンス研修	課題解決力の向上を目的に、女性アシスタントマネジャーに向けて実施している選抜型研修です。約半年間かけて集合研修・グループコーチング・上長への提案などを行います。管理職昇格を目指す際に、特に課題となることが多い「問いを立て、課題を解決する」スキルの伸長と「提案力」の醸成に注力しています。 講師によるインプットを受けながら、実際に自身の上長に対し組織課題解決のための提案を行い、事業部目線でのフィードバックを受けることで視野を広げ視座を引き上げることを目指しています。
女性管理職との座談会＋タニモク	キャリアの選択肢を広げることや、管理職に対する理解を深め昇格へのきっかけをつくることを目的に、女性メンバーに対し実施している座談会です。年間2回の座談会を開催しその後、希望するメンバーが有志で参加しています。座談会では、所属事業部が異なる利害関係がない管理職とメンバーをマッチングすることで、安心して自身のキャリアについて相談できるように設計しています。キャリアに対する漠然としたモヤモヤ感や、管理職昇格に向けた具体的な悩みなど、参加女性メンバーが今困っていることを自由に発言し、アドバイスやフィードバックを受けることで、不安の解消に寄与しています。
産休育休ガイダンス	広く網羅的な基本知識のインプットとして、「産休育休ガイダンス」の動画を提供しています。休職前から復職までの社内手続きはもちろん、「ともそだて」の推進として、妊娠期から産後の赤ちゃんの様子や基本的な成長過程、さらには保活について説明しています。初めての出産・育児となるパパママでも産後の生活やキャリアへのイメージをしやすいように構成しており、この情報をもとに今後について家族会議してもらえそうな内容にしています。いつでも誰でも視聴可能なため当事者に限らず、上司など周囲の方の知識インプットにも役立っています。
産育介護コンシェルジュ	労務知識の社内認定を受けたコンシェルジュ（人事担当者）と社員が、1on1形式で産育休の疑問や不安についてオンライン相談できるサービスです。上長にも相談しづらい家庭の個別事情も話することができる安心安全の場であることから、ベストな取得プランの提案と取得支援を目的に満足度高く利用されています。当初は産後の長期取得パターンに当てはまらない男性の相談がメインでしたが、女性の取得パターンも多様化していることもあり、現在は性別に関係なく多くの社員が利用しています。

パーソルキャリア DEI推進の取り組み：組織へのはたらきかけ

取り組み	内容
アンコンシャスバイアス研修	<p>ビジョン実現ストーリーのスタートは、「属性の多様性を理解する」からでした。脳差の違いに着目し、「モノの見方」「感じ方」「好みの対話」「考え方・必要な情報」「モチベーションのありよう」に違いがあることを学習する研修です。コミュニケーションにおけるモヤモヤによる自己肯定感の低さの解消、良質なコミュニケーションのための対話のヒントを知るグループワークも実施し、多様な部署・職種・役割同士のグループで、社内のDEIの進捗状況なども相互に知ることのできる機会ともなっています。2020年から役員・管理職を皮切りに、基礎編・実践編と実施していますが、2023年度からメンバー層への基礎編も展開しています。</p>
女性のヘルスリテラシー向上研修	<p>月経に関連する不調によって、業務遂行やキャリアに対して不安を感じる人がいます。月経不調による労働損失は年間4,911億円（※1）、更年期離職による経済損失は男女合わせて6,300億円（※2）とする調査結果があります。こうした課題を解消するため、女性向け・管理職向けにセミナーを実施しています。</p> <p>女性特有の症状である生理痛やPMS（月経前症候群）を理解するためのインプットや、メンバーから女性特有の不調について相談を受けた管理職がどのようなサポートをすべきかに関するインプットやアドバイスをを行います。今後は、生理痛やPMSにとどまらない疾病なども、セミナーや研修テーマの一つとして検討していきます。</p> <p>※1：2013年に発表された東京大学大学院医学系研究科生殖・発達・加齢医学専攻産婦人科学講座の大須賀穰教授らのグループによる試算 ※2：NHK「更年期と仕事に関する調査2021」</p>
制限のあるはたらき方理解研修	<p>管理職以上の全員が、時間に制限のあるはたらき方を理解し、さらなる組織マネジメントに活かすことを目指し実施している研修です。具体的には、1週間のNO残業体験、育児による時短事由で多く発生する、突然の子どもの体調不良想定での業務切り上げ体験、時短勤務社員との少人数のディスカッションや、参加者同士の振り返り会を行います。理解するだけでなく、会社や組織としての行動変容を促すことも目指しています。23年度には、社長や役員を含むトップレイヤー層に実施。今後数年かけて全管理職に実施予定です。</p> <p>※旧名称：管理職育児体験研修 ※主な表彰歴： 令和5年度 東京都女性活躍推進大賞「優秀賞」 2024年度版 働きがいのある会社ランキング「大規模部門 7位」 女性からだ会議®大賞2024「大規模事業者部門 大賞」</p>

パーソルキャリア DEI推進の取り組み：各種制度の整備・拡充（はたらきやすさの推進）

取り組み	内容
育休ウェルカムバック制度	<p>3か月以上の育休を取得中で、就労を希望する社員を対象に、社内で一時的な就労機会を提供する制度です。受け入れ部署と、ジョブの遂行に必要な経験やスキルの保有などの条件を満たす社員を、人事でマッチングして就労します。これにより、育休中に起こりやすい社会や会社から分断されたような心理的孤立感の軽減や、仕事の勘を早期に取り戻しスムーズに職場復帰する後押しにつながっていきます。</p> <p>※就労時間は、休職者ごとに定められた育児休業給付金の「支給単位期間内」ごとに、10日以下かつ80時間以下</p>
FLASH制度（含む育児短時間勤務）	<p>社員の平均年齢、年齢構成が変化し、育児や介護などのライフイベントを迎える社員が今まで以上に増えることが予測されるため、年齢やライフステージに合わせた柔軟なはたらき方ができるよう、はたらく時間・日数、休業／休職を選択できる制度です。「FLASH」は、Family（育児・介護・不妊治療）、Learning（留学・通学）、Avocation（趣味・余暇活動）、Social（地域活動・社会活動）、Health（治療・療養）の頭文字をとった名称です。</p> <p>特に育児による時短勤務は中学校就学まで長期に利用できる点が特徴です。金銭的報酬ではなく「時間」のベネフィットを提供するものです。</p>
家事／育児代行サービス費用補助	<p>育児中の社員の負担を軽減し、家族と過ごす時間や、趣味や自己研さんの時間を大切にもらうため、家事／育児代行サービスの費用補助を行います。上限は1人当たり月額1万円。これまでも、育児代行については月に最大20時間を上限に割引優遇はありましたが、より利用しやすいよう、家事代行を追加したほか、自己負担をさらに軽減できるよう、2023年6月から拡充しました。</p>
残業時間の抑制	<p>2023年度から3年間、事業部ごとに毎年の残業削減目標を設定し、削減することを目指しています。そのために、具体的にどのような施策を打てばよいのか、どのような業務を削減するとよいのか、マネジメント層の役割の見直しや業務量の適正化などを行っていく予定です。</p>

パーソルキャリア DEI推進の取り組み：多様性尊重に関するもの

取り組み	内容
事実・同性パートナーシップ制度	事実婚・同性婚においても、一定の手続きを行った場合、パートナーを「配偶者」とみなし、婚姻や家族に関わる福利厚生や結婚祝い金、結婚休暇についても適用。また、子どもに関する福利厚生も、本人もしくはパートナーいずれかの戸籍上の子であれば適用とする制度です。
「通称名」の使用が可能	社内での呼称として、本名とは異なる氏名を通称名として使用することが可能です。
ドレスコードの原則自由化	服装の基本方針としては「顧客や関係者に信頼感をあたえるものであること」「職種や就業場所に応じた機能性調和が取れた身だしなみであること」のみを定め、自分らしい服装ではたらけるよう設計しています。
サービスでの会員登録時の性別登録任意化	転職サービス「doda」では会員登録の性別欄に「男性」「女性」に加えて、「選択しない」という項目を設けています。
LGBTQ+やSOGIに関する理解促進のための活動への協賛、出展等	社員有志の「アライ（Ally）」コミュニティである「Rainbow PERSOL（レインボー パーソル）」メンバーが中心となり、社員が主体的にLGBTQというテーマについて考えられる機会提供に積極的に取り組んでいます。 具体的には、社内での情報交換や社員向けイベントの開催に加え、本年度は、セクターを超えた団体・個人・企業・大使館などが協働するNPO法人プライドハウス東京に協賛し、組織の枠を超えた協働プロジェクトにも取り組みました。 また、パーソルグループとして2020年より東京レインボープライドへ出展させていただいております。