



地域のお客さまとともに歩む 「りそな」の女性活躍推進

2026.2

南 昌宏

りそなホールディングス 取締役兼代表執行役社長兼グループCEO



1989年4月 埼玉銀行（現埼玉りそな銀行）入社

2013年4月 りそなホールディングス グループ戦略部長/りそな銀行 経営管理部長

2017年4月 りそなホールディングス 執行役 オムニチャネル戦略部担当/
グループ戦略部長

2019年4月 りそなホールディングス 執行役 オムニチャネル戦略部担当
兼コーポレートガバナンス事務局副担当
りそな銀行 執行役員 営業サポート統括部担当 兼オムニチャネル戦略部担当
兼コーポレートガバナンス事務局副担当

2019年6月 りそなホールディングス 取締役兼執行役 オムニチャネル戦略部担当
兼コーポレートガバナンス事務局副担当

2020年4月 りそなホールディングス 取締役兼代表執行役社長 事業開発・DX担当統括
りそな銀行 取締役

2022年4月 りそなホールディングス 取締役兼代表執行役社長 SX・DX・事業開発担当統括

2025年4月 りそなホールディングス 取締役兼代表執行役社長兼グループCEO（現職）



I. りそなグループについて

II. ダイバーシティの取り組み

III. 女性活躍推進

IV. 今後の展望

「りそな」はラテン語を語源とし「Resona=共鳴する、響きわたる」という意味を持ちます

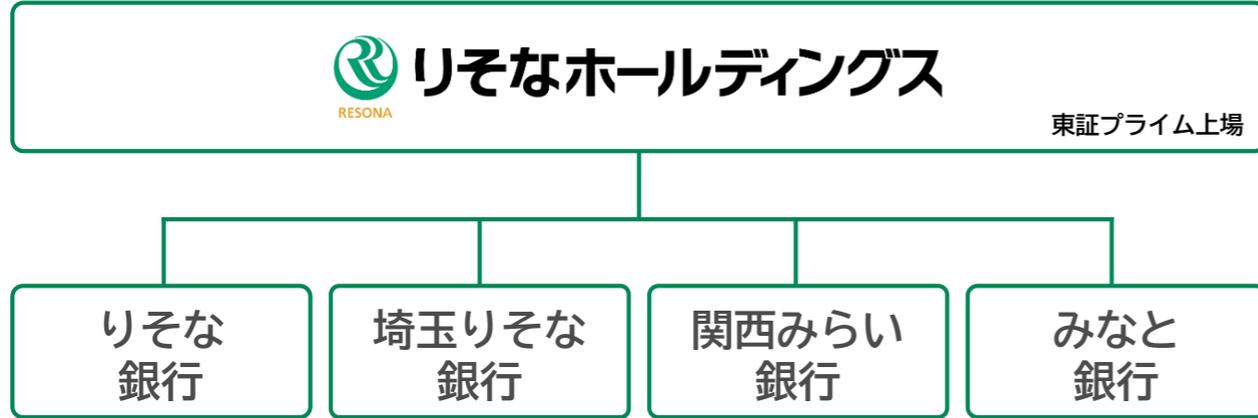
お客様の声に耳を傾け、共鳴し、響き合い、お客さまとの間に揺るぎない絆を築きます。
地域のお客さまと互いに触れ合い、感じ合い、理解し合う中から生まれる信頼関係を大切にします。



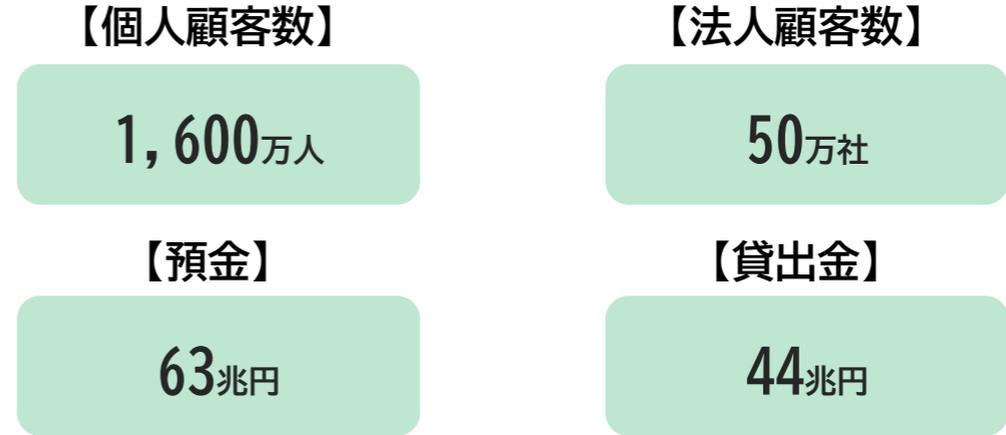
2つの“R”、「りそな (Resona)」と「地域 (Regional)」が共鳴し合う様子を表現

- 個人1,600万、法人50万のお客さま基盤とフルラインの信託機能、首都圏・関西圏中心の広範なチャネルネットワークを有する金融サービスグループ

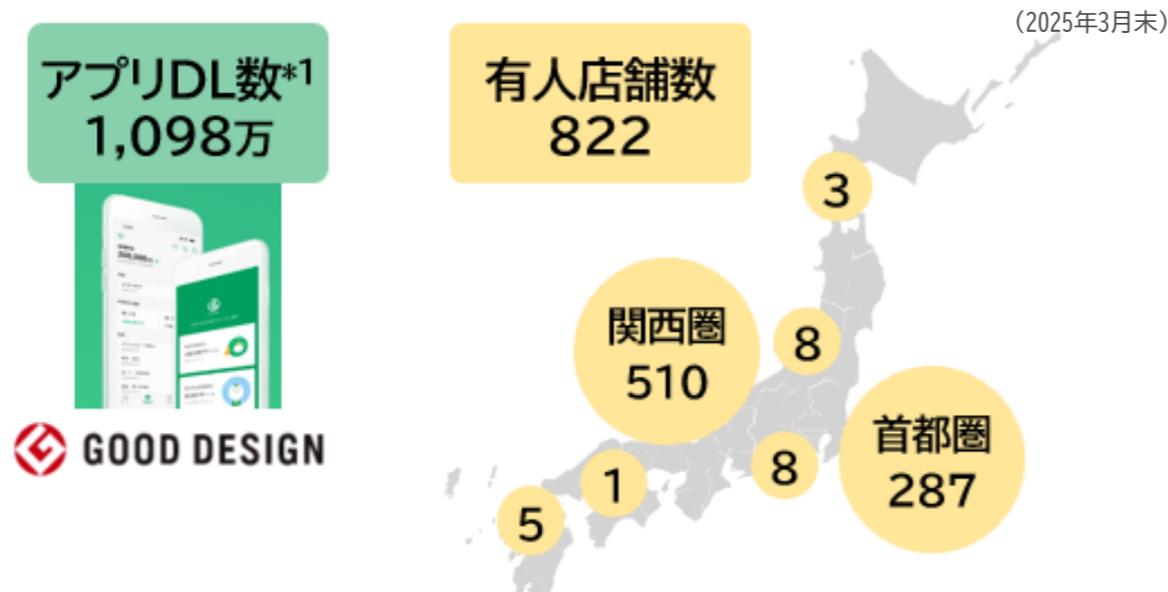
コーポレートストラクチャー



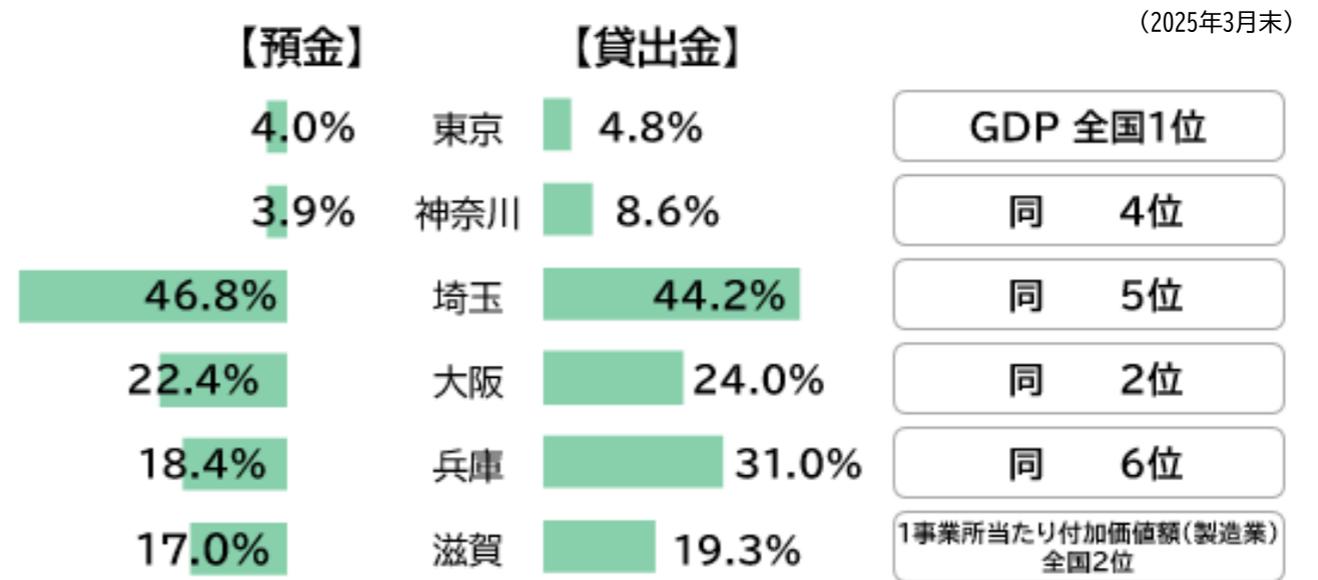
お客さま基盤と業容



ネットワーク

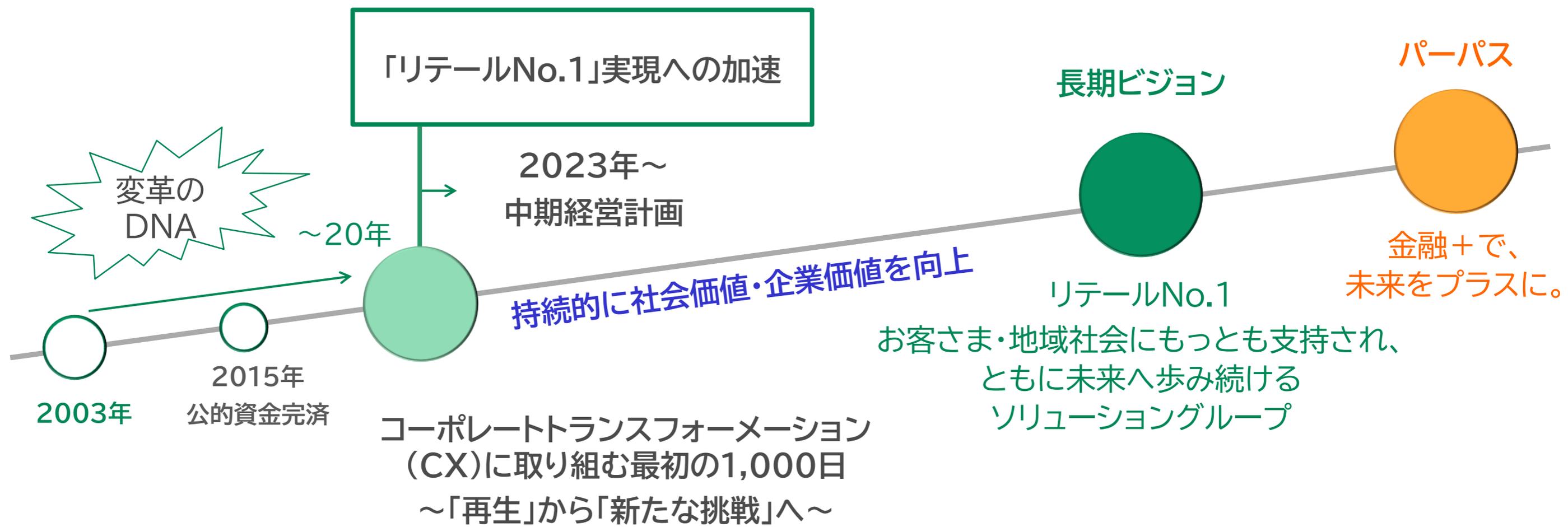


マーケットシェア*2

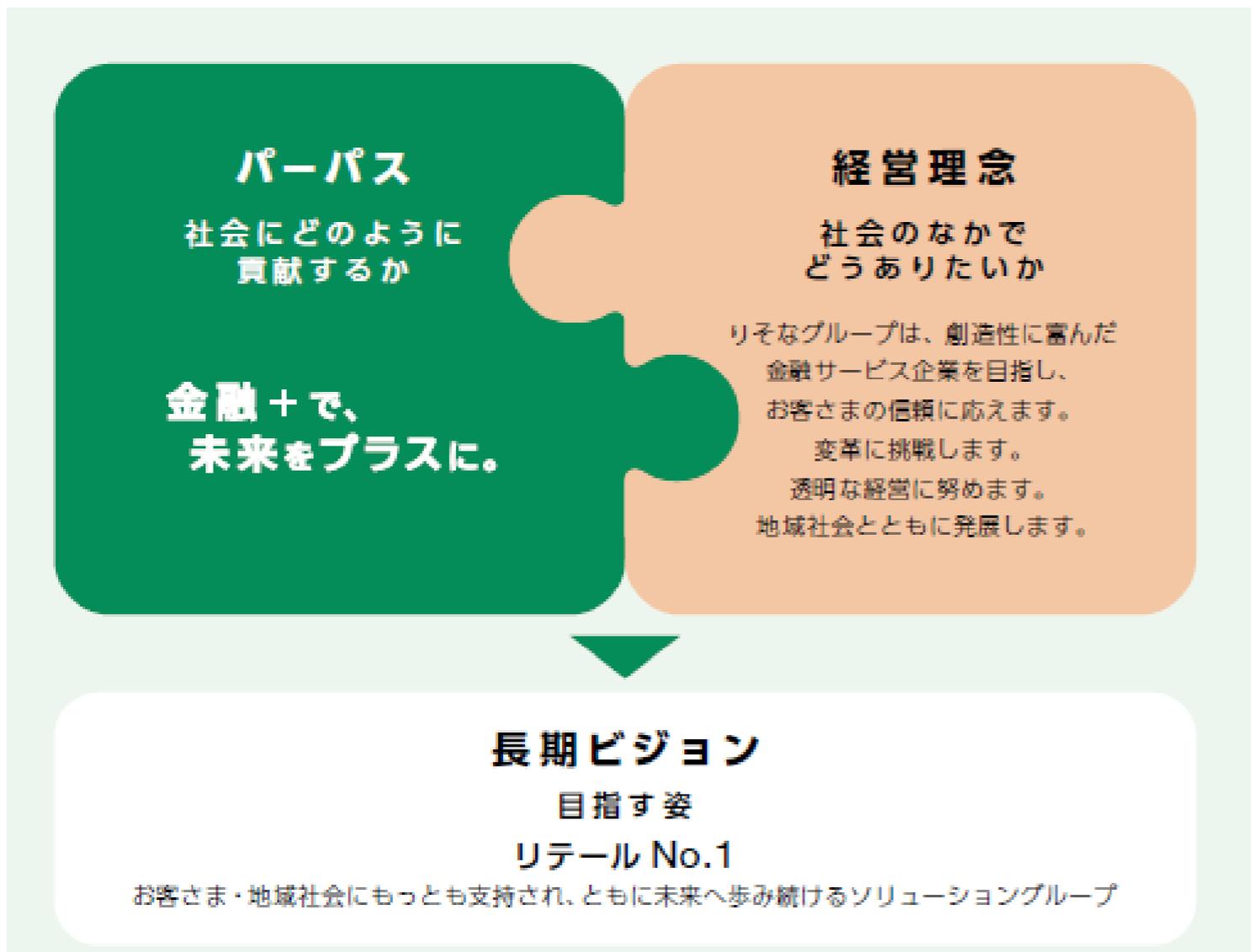


*1. Gr外含む

*2. グループ銀行合算、日本銀行「都道府県別預金・貸出金（国内銀行）」に占める割合



- 「リそな再生」のステージから「リテールNo.1」実現へ加速する新たなステージに向けて、2023年、グループパーパスを制定



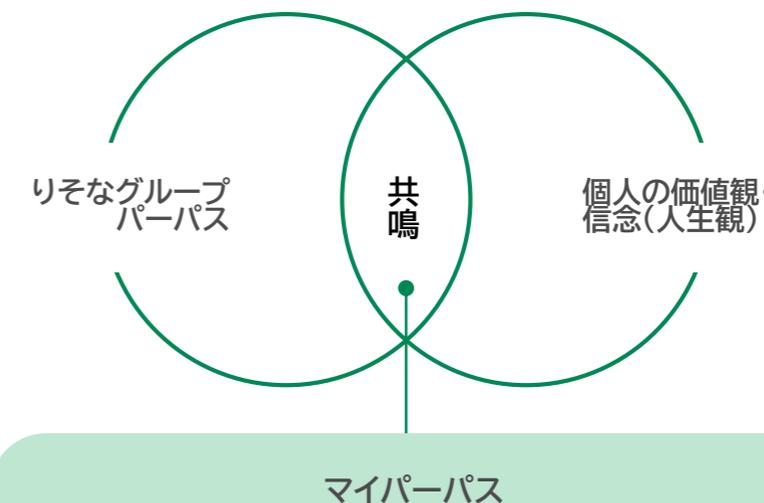
金融+で、未来をプラスに。

RESONA GROUP

社会がどのように変わっても、
安心して前を向けること。
希望を持って踏み出せること。

そのために私たちは
一つひとつの地域に寄り添い、
金融の枠にとどまらない発想で
小さなことでも、大きなことでも、
未来をプラスに変えていく。

たくさんの安心と希望
そしてワクワクする未来のために、
私たちリそなは、変革と創造に挑み続けます。



- 2024年7月、国内男子プロバスケットボールリーグ「B.LEAGUE」のタイトルパートナーに就任し、各クラブ、ファン、地域や他のスポンサー企業との共創により、地域社会の発展に貢献



I. りそなグループについて

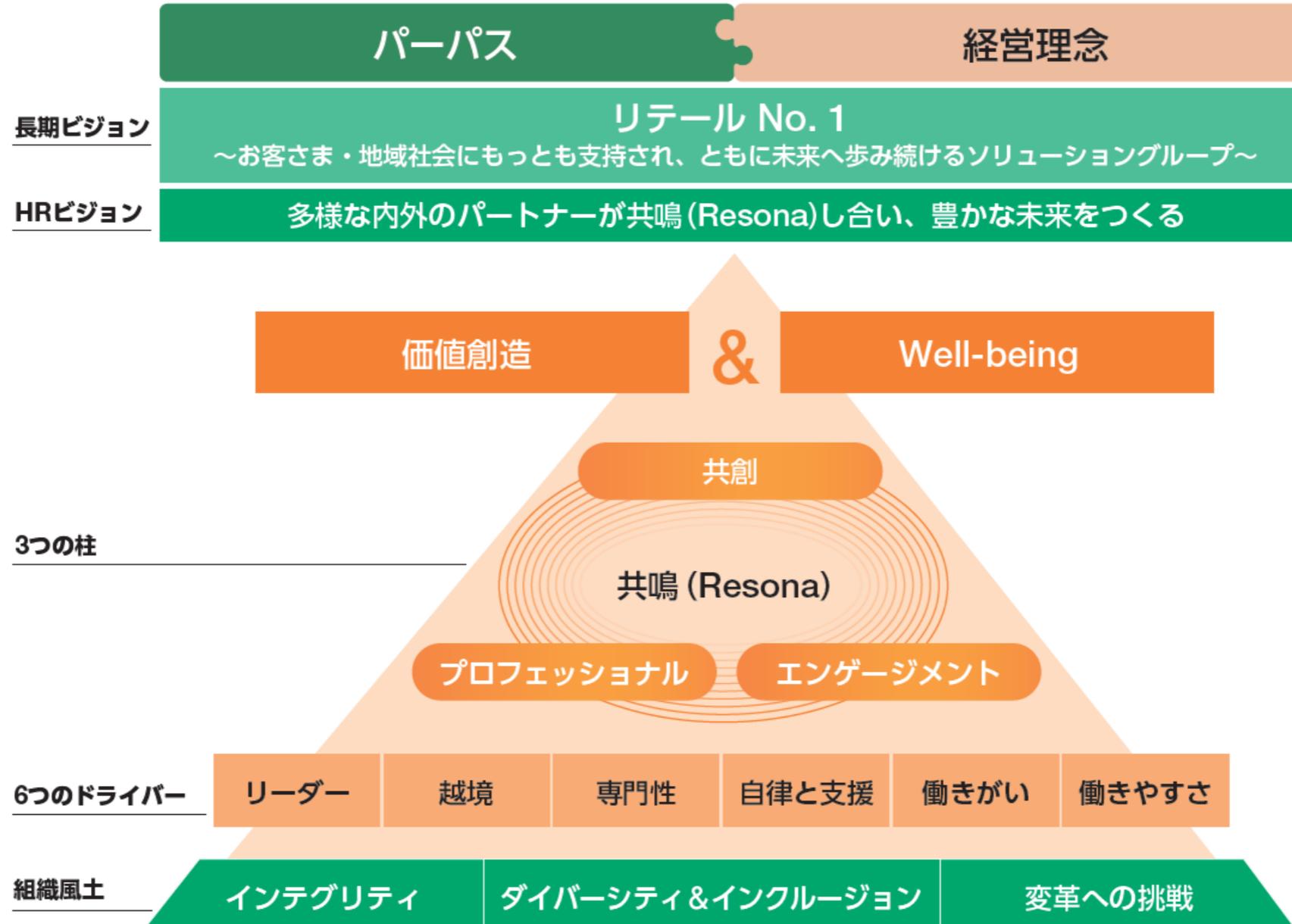


II. ダイバーシティの取り組み

III. 女性活躍推進

IV. 今後の展望

- 2023年5月、パーパスと経営理念のもと、長期ビジョン「リテールNo. 1」の実現を目指し、「共鳴 (Resona)」を起点とする『人財戦略』を策定

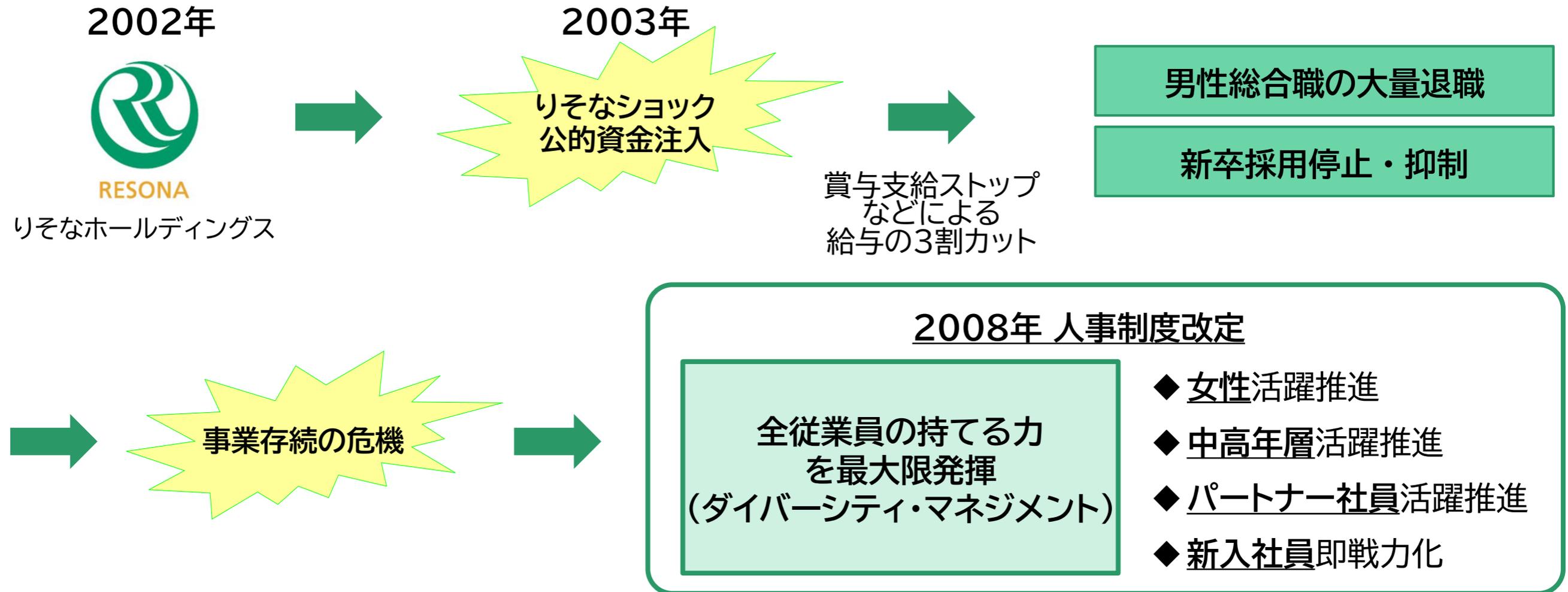




2004年3月期決算 : 16,634億円の最終赤字

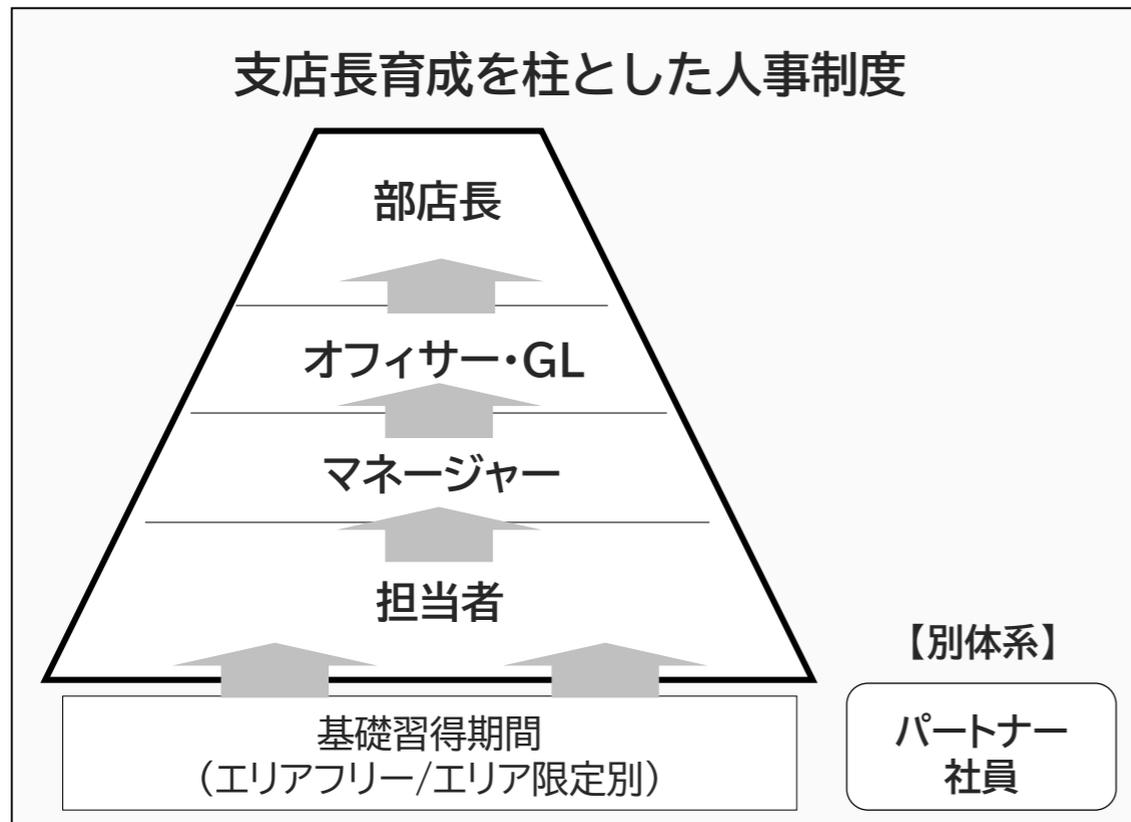
- りそなショックにより、男性総合職の大量退職と、新卒採用の停止・抑制が重なり、人事運営として非常に厳しい局面を迎えた

りそなショックに端を発する人事制度改定



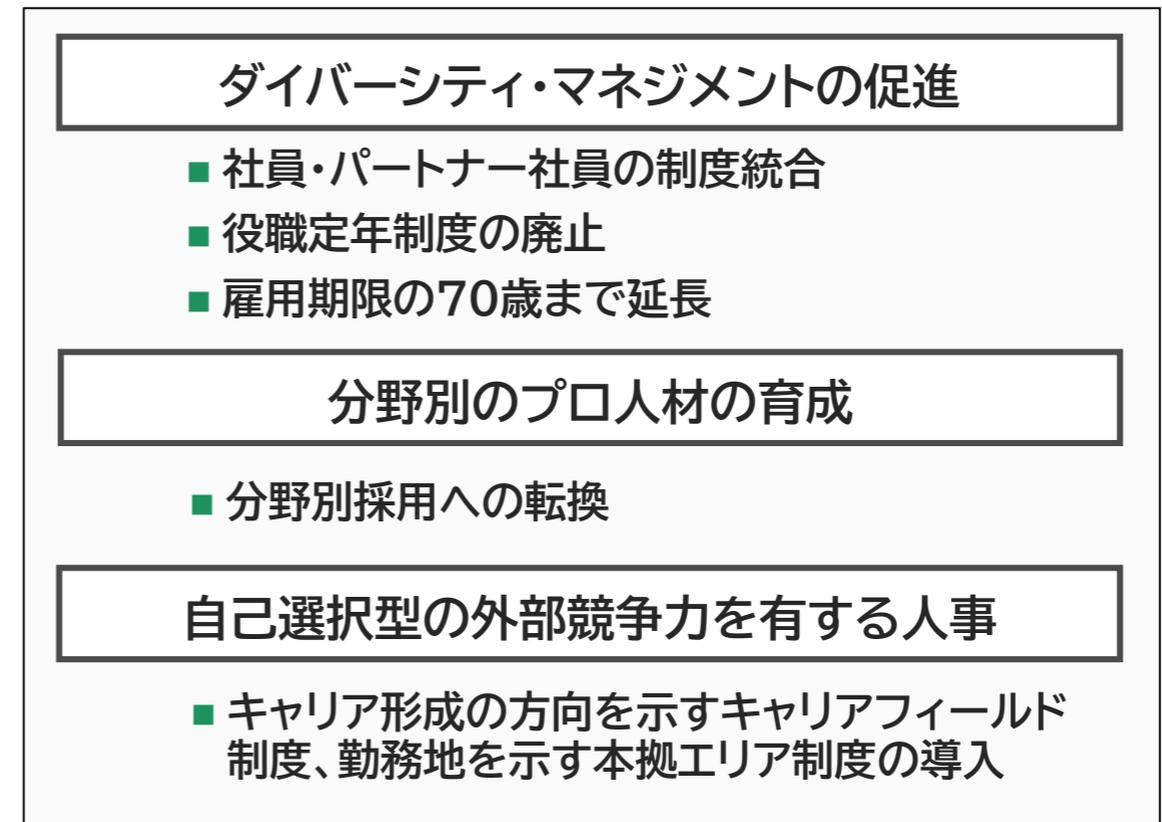
- 2008年の人事制度改定では、ダイバーシティ・マネジメントの考え方を取り入れた様々な取り組みを実施

■ ~2008



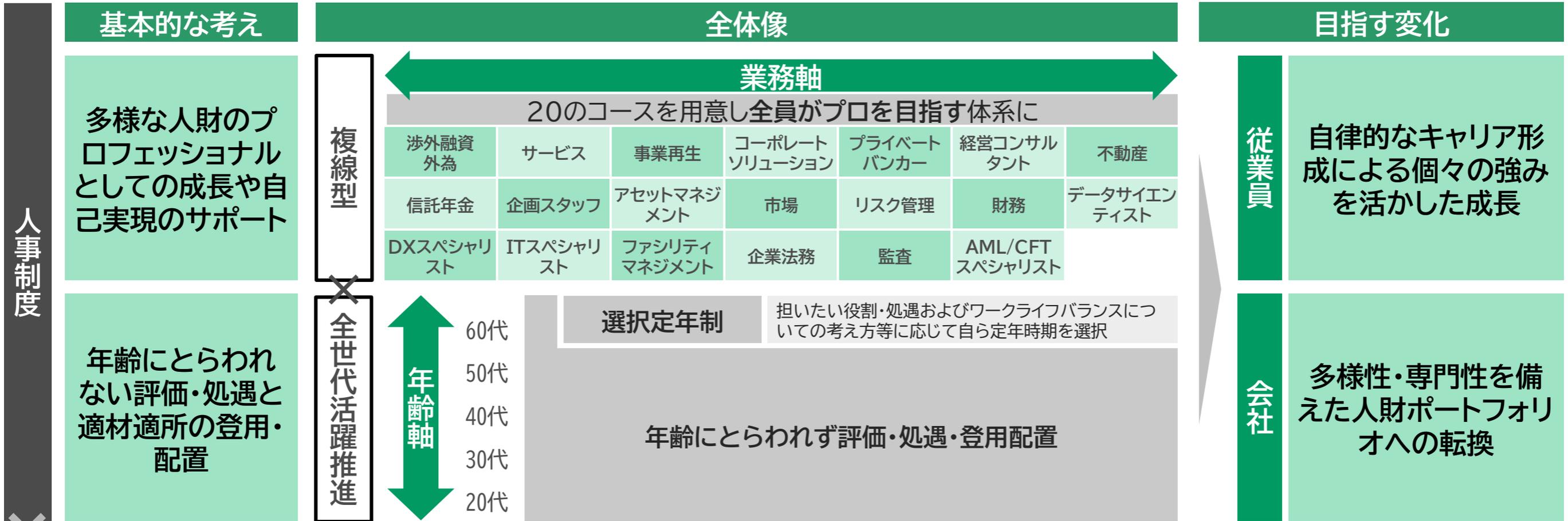
- デフレ時代
- i-Phone発売(2007)
- 日本国内総人口ピーク(2008)
- リーマンショック(2008)

■ 2008~2021



- 働き方改革(2016)
- マイナス金利政策(2016)
- 同一労働同一賃金(2020)

- 「多様性×専門性」をキーワードに、2021年度に人事制度を改定し「複線型人事制度」と「選択定年制度」を導入



I. りそなグループについて

II. ダイバーシティの取り組み



III. 女性活躍推進

IV. 今後の展望



内閣府特命担当大臣賞 受賞
(りそな銀行)

2022年 りそなホールディングス「2021年度なでしこ銘柄」選定

2020年 りそな銀行
内閣府「女性が輝く先進企業」内閣府特命担当大臣表彰

2020年度 女性ライン管理職比率30%達成

2018年 埼玉りそな銀行
内閣府「女性が輝く先進企業」内閣総理大臣表彰

2015年 公的資金完済
スマート社員制度導入、初の女性役員誕生

2013年度 女性ライン管理職比率20%達成
りそな銀行「ダイバーシティ経営企業100選」

2011年 ダイバーシティ推進室設立

2008年 同一労働同一賃金導入

2005年 りそなWomen's Council発足（経営直轄の諮問機関）

りそなショック
公的資金注入



「えるぼし認定」
(グループ4行)



「プラチナくるみん」
(グループ4行)



ダイバーシティ・マネジメントの目指す姿：多様性を活かした企業価値の創造と働きがいの実現

ダイバーシティの目的

① 多様な人財の活躍

② イノベーション

活躍推進

理想は、全従業員が持てる能力を最大限発揮すること

女性

- 従業員の約半分が女性
- リソナグループのダイバーシティの中でも象徴的な部分
- 男性と比較して活躍推進の余地がある

女性活躍の
目指す姿

- 女性従業員が自ら希望するキャリアに向かって研鑽し、活躍する
- そのキャリアの到達点をより高く、働き方を含めた選択肢をより幅広くする

目指す姿への推進・支援

登用推進

×

両立支援

経営トップの
メッセージ発信

管理職の意識改革

本人の意識改革

制度の拡充・整備

働き方改革

- 男女とも安心して働き続けられるよう、不安を解消する制度・仕組みを導入

結婚・出産で辞めたけれど
子供が学校に行っている間、
また働きたい…



同一労働・同一賃金

子供が3歳になり
時短勤務は終わるけれど
働き続けたい…



スマート社員制度

転勤による引っ越しの
可能性を気にせず
働きたい…



本拠地エリア制度

- 2005年より、女性社員が自ら考え提言する経営直轄の諮問機関「りそな Women' s Council」の活動を継続

目的は、女性の視点を経営に反映させる

4銀行・グループ会社の女性社員が参画（累計●名超）

活動からの気づきを経営に提言し実現した施策は多数

- ・ 育児休業の利用期限の変更
 - ・ 育休復帰者応援プログラム
 - ・ 女性リーダー候補者向け研修
 - ・ メンタリング制度
- など



活動は進化

2025年～ りそな Women' s Council2.0

2026年～ りそな Diversity Council

男性メンバーも参入し
より多様なメンバーに



I. りそなグループについて

II. ダイバーシティの取り組み

III. 女性活躍推進



IV. 今後の展望

- リソナグループがお客さま・社会に対して価値を創造する企業となることの物差しとして、2030年度に向けた「サステナビリティ長期指標」を設定し、「女性登用・活躍推進拡大目標」も採用

		2023年度	2024年度	2030年度 目指す水準
お客さま・ 社会にとっての 価値	価値創造力指数 ソリューション提供件数	1,180万件	1,290万件	2,000万件
	リテール・トランジション・ ファイナンス目標(累計取扱高)	3.7兆円	5.7兆円	10兆円
環境価値	投融資ポートフォリオの 温室効果ガス排出量ネットゼロ宣言	—	—	2050年 ネットゼロ
	電力セクター中間目標 (ポートフォリオ炭素強度)	150gCO ₂ e/kWh (2022年度)	145gCO ₂ e/kWh (2023年度)	100~130gCO ₂ e/kWh
	カーボンニュートラル目標 (Scope1, 2)	2013年度比 △69%	2013年度比 △76%(速報値)	ネットゼロ
社会価値	女性登用・活躍推進 拡大目標 役員比率 ^{*1} 経営職階比率 ^{*2} ライン管理職比率 ^{*2}	12.1% ^{*3} 14.8% 32.8%	11.7% ^{*4} 16.5% 34.4%	30%以上 20%以上 40%以上
従業員にとっての 価値	Well-being指数 従業員調査「仕事・生活の充実度」の ポジティブ回答割合	70.0%	72.1%	比率の向上

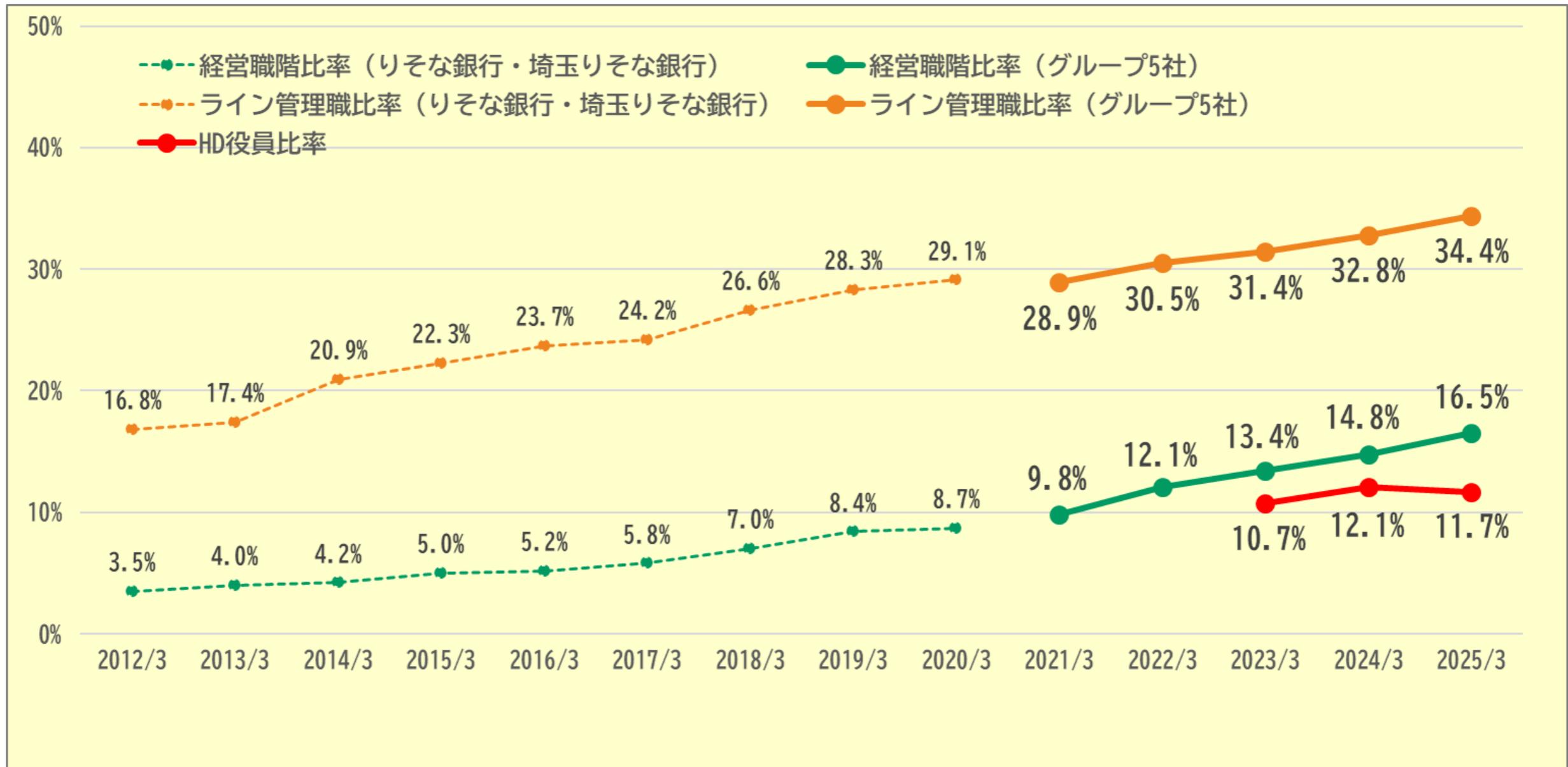
※1 リソナホールディングス

※2 リソナホールディングス+グループ4行の合算、2023年度は関西みらいフィナンシャルグループを含む

※3 2024年4月1日時点

※4 2025年4月1日時点

■ グループ5社の女性経営職階比率・女性ライン管理職比率は、2030年度の20%以上・40%以上に向けて伸長



※HD役員比率は毎年度4月1日時点の実績

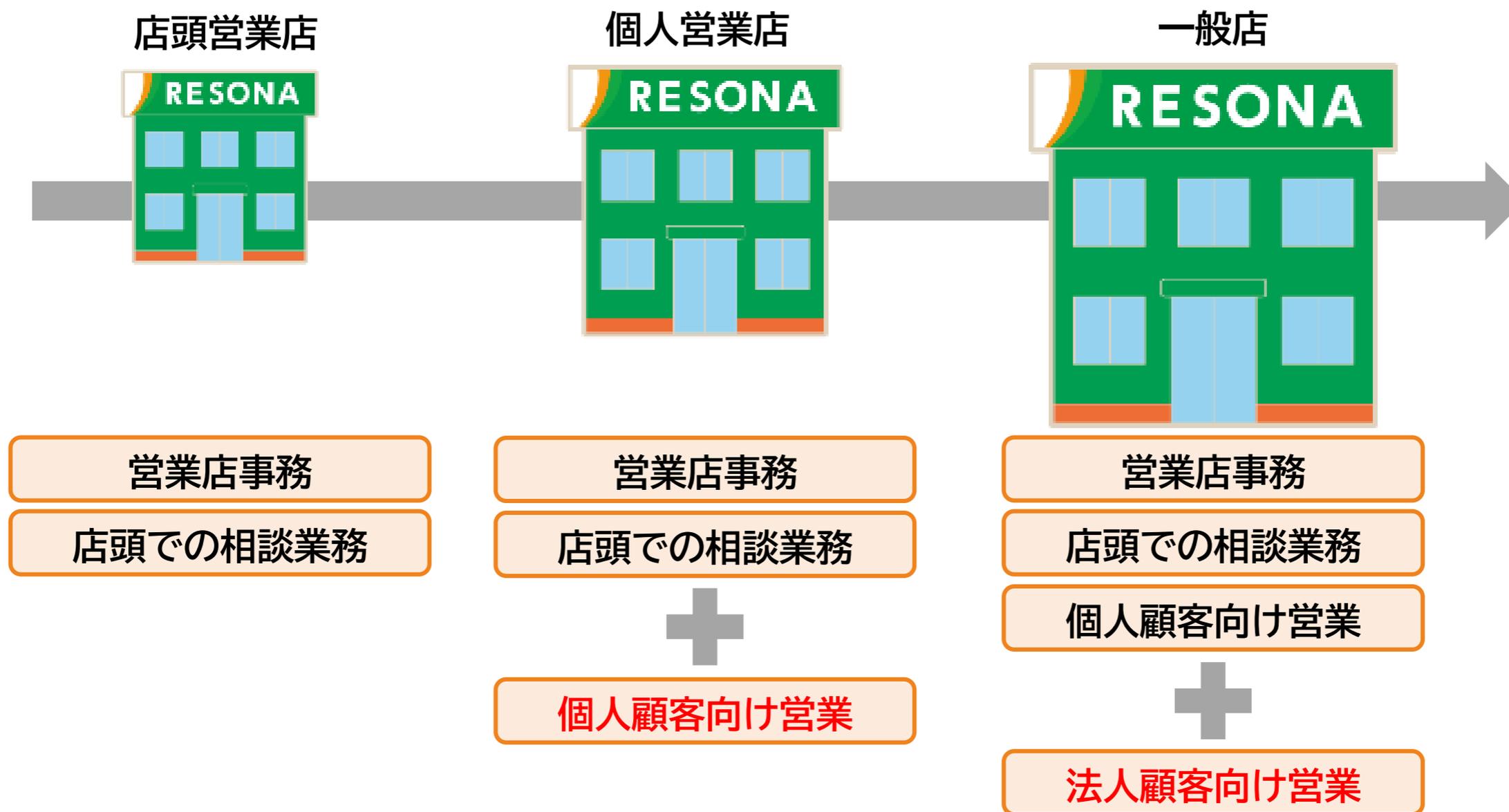
- 女性の活躍が進んでいない職域では、横のネットワーク形成やロールモデルとの交流を実施

本部G Lネットワーキングセミナー・交流会（東京・大阪）

女性法人渉外セミナー ロールモデル座談会

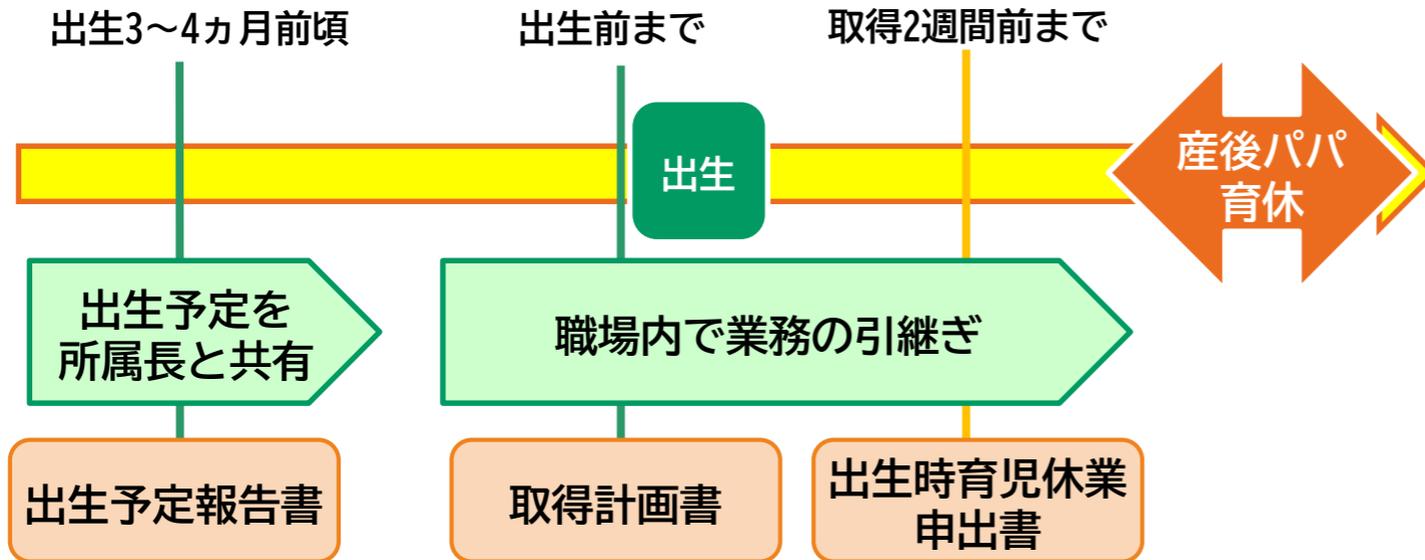


- トレーニー制度を活用して未経験業務を習得した女性を、取扱い業務のより多い営業店の支店長に登用



- 産後パパ育休のうち当初14日を有給とし、完全取得を促進（2026年10月より有給日数を28日に拡大予定）。

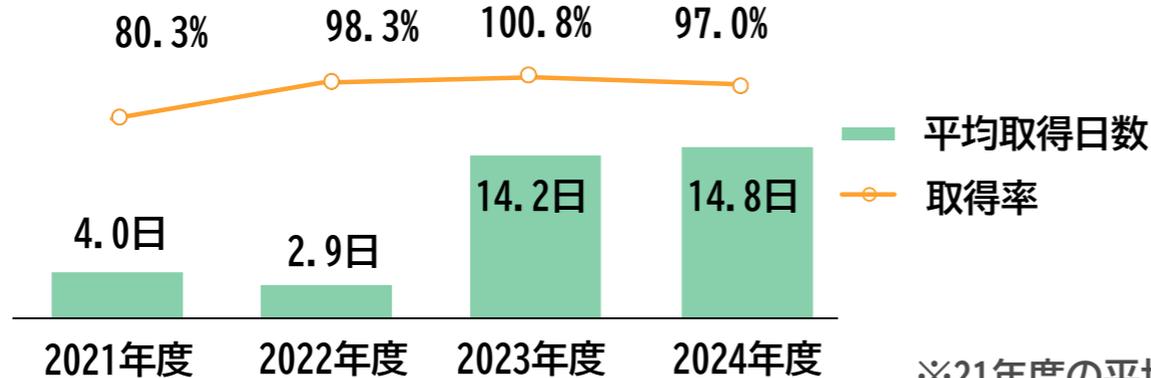
【産後パパ育休取得までのフロー】



男性従業員向け子育てセミナー



【グループ4銀行男性育休平均取得日数/取得率】



※21年度の平均取得日数にはMBを含まない

- 制度や目標を整備するだけでは文化は変わらない。組織の空気感を変えることが必要。

人の力を最大化する

心理的安全性

公平性

包摂的
インクルージョン

E N D

ご清聴ありがとうございました