

# ダイバーシティ・マネジメントセミナー実施報告

## 1 開催概要

### (ア) 日時

2026年2月19日(木) 10:00~11:30

### (イ) 開催方法

オンライン開催 (Zoom ウェビナー)

### (ウ) 概要

内閣府男女共同参画局は、一般社団法人日本経済団体連合会(以下、「経団連」という。)と共催で、「女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり ~多様性を力に変える、持続可能な地域と職場づくり~」をテーマに、ダイバーシティ・マネジメントセミナーをオンラインで開催した。全国から約900名の参加申込みがあった。

株式会社りそなホールディングスの南昌宏社長兼グループ CEO に基調講演をいただくとともに、株式会社パソナグループの長畑久美子執行役員女性活躍推進担当(株式会社パソナフォスター社長)より、具体的な取組事例について講演いただいた。概要は以下のとおり。

## 2 実施報告

### 基調講演 「地域のお客さまとともに歩む「りそな」の女性活躍推進」

講演者：株式会社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  
南昌宏氏

りそなホールディングスでは、2003年のりそなショックを契機に、働きがいを持てる働き方の構造改革やダイバーシティの推進を経営課題として覚悟を持って取り組んできた。制度面では、りそな Women's Council の設置(2005年)、同一労働同一賃金の導入(2008年)、ダイバーシティ推進室の設置(2011年)を進め、21年には女性ライン管理職比率が30%に到達した。人数拡大のみならず、経験機会の拡大も重視し、法人渉外や融資、支店長登用など、金融の主要領域に女性の活躍の場を広げた。現在、女性支店長は100人を超え、地域経済の活性化に多様な視点とロールモデルをもたらしている。



人事制度では、2021年に業務領域の異なる20の専門コースから成る複線型人事制度を導入し、個々の強みを生かしたキャリアパスを用意した。働き方では、男性の育児参画を後押しする制度整備や管理職教育を進め、家庭・地域・職場が連動して女性の就業継続を支える体制を強化している。心理的安全性、公平性、包摂性といった組織文化の醸成も重視し、地域の現場で女性が力を発揮し続ける基盤づくりを進めている。

## 事例紹介「人と地域の可能性を引き出すダイバーシティ経営 ～パソナグループの事例から～」

講演者：株式会社パソナグループ 女性活躍推進担当執行役員  
兼 株式会社パソナフォスター 代表取締役社長  
長畑 久美子氏

パソナグループは、「社会の問題点を解決する」という創業理念のもと、人材サービスや BPO（Business Process Outsourcing）事業をはじめ、2003 年の農業インターンプロジェクトを起点に、全国 230 に上る地方創生事業を推進している。とりわけ本社機能の一部を移転した兵庫県・淡路島では、農業・食・芸術などウェルビーイング領域へ事業を展開している。淡路市では 2020 年に転入者が転出者を上回る「社会増」を記録した。



現在、現地採用を含め就業者数は約 2,000 人、関係人口 160 万人超で、オフィス、宿泊・飲食、保育・学童、社員寮を一体整備する「住む・働く・集う」環境が地域雇用を生み、累積経済効果は 100 億円を超える。移住の不安に対しては、淡路島での会議・研修・イベントの開催や、2 拠点生活を促すことにより社員の挑戦を後押ししている。地域住民との協働も進み、今後も地域と共に価値創造を進めていく。

ダイバーシティ推進のためには、①ひとり親家庭の支援（39 世帯 90 人）、②50 カ国以上からの多国籍人材の受け入れ、③育休復帰者向けの「IDOBATA 会議」、④小学校の長期休暇中に、子どもと出勤できる企業内学童「ミラクルキッズ」を社内に開設--など、多様な家庭状況に対応した施策を展開している。男性の育休取得率は 77.1%に達し、男女問わず仕事と家庭を両立しやすい風土が形成されつつある。

（経団連タイムス 2026 年 3 月 26 日号 No. 3723 を基に改編）