

2026年3月13日

～ダイバーシティ&インクルージョンの先進企業、個人を表彰～
「2026 J-Win ダイバーシティ・アワード」授賞発表！



NPO 法人 J-Win（ジェイウイン、理事長：横尾敬介 東京都千代田区）では、ダイバーシティ&インクルージョン（以下D&I）を推進している先進企業、個人を表彰することで日本におけるD&I推進の加速を目的とした「J-Win ダイバーシティ・アワード」を2008年より毎年実施してきました。

本年度で第19回を迎え、内閣府、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、経済同友会よりご後援をいただいております。

J-Win ダイバーシティ・アワードには、企業におけるD&Iを推進し、女性リーダーを継続的に輩出している先進企業を表彰する「企業賞」と、企業においてD&I推進と定着に顕著な貢献をした個人を表彰する「個人賞」があります。

企業賞における第一次審査の結果、D&I推進の実績と取り組み状況が進んでいることがうかがえる企業7社を以下の通り、ファイナリストとして選出し、その中から本年度授賞企業を決定しました。

●2026 J-Win ダイバーシティ・アワード ファイナリスト企業（企業名 五十音順）

【アドバンス部門】

- ・アフラック生命保険株式会社
- ・エーザイ株式会社
- ・株式会社三菱UFJ銀行

【ベーシック部門】

- ・NTTテクノクロス株式会社
- ・株式会社西武ホールディングス
- ・東京エレクトロングループ
- ・パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社

以下「2026 J-Win ダイバーシティ・アワード」授賞企業・授賞者と授賞理由を発表いたします。

—— 2026 J-Win ダイバーシティ・アワード 授賞発表 ——

1. <企業賞>

2026 J-Win ダイバーシティ・アワード【アドバンス部門】

大賞	アフラック生命保険株式会社
----	---------------

<授賞理由>

経営トップの強いコミットメントでダイバーシティを強力に推進し、企業価値を意識した体系的な取り組みに進化していることが高く評価される。また、DEI を取り巻く環境が大きく変化しているなかでも、ダイバーシティ推進に取り組むという揺るぎない想いを改めて文書にまとめ、全社員に発信し牽引している。経営トップが委員長となるダイバーシティ推進委員会を毎月開催し、常に自ら進捗を確認している。その結果、2025 年末ライン長*における女性比率 30%の目標を達成し、1つの節目を迎えているが、更なる進化を目指して、2026 年より新たな目標を設定し、その達成に向けた取り組みを始動している。意思決定層におけるさらなる多様性を確保するために常に挑戦し続ける同社の姿勢と取り組みに敬意を表するとともに、日本のダイバーシティ推進のトップランナー企業として社会全体を牽引していくことを期待している。

特に評価された施策・取り組みは、次のとおり

- 経営トップのコミットメント
 - ・DEI を取り巻く環境が大きく変化しているなかでも、これまで通りダイバーシティ推進に取り組むという揺るぎない想いとして「ダイバーシティ推進の基本的な考え方」を改めて文書化、発信
 - ・経営トップを委員長とするダイバーシティ推進委員会を毎月開催し進捗を自ら確認
- 「KPI による可視化」を軸とした実効性の高い推進戦略
 - ・2025 年度末目標ライン長*女性比率 30%以上を達成、2026 年より新たな目標を設定し始動
 - ・女性の活躍推進プログラムを策定し、重要 6 領域を定め、「経営トップのコミットメント」、「管理職のアカウンタビリティ」、「女性のキャリア開発・育成・登用」等の観点から施策を展開
 - ・人事評価の行動評価にダイバーシティ推進に関する項目を設定し現場での取り組みを促進
- トップダウンとボトムアップ活動による社内浸透
 - ・経営層（社長、役員）がメンタリング制度、スポンサーシップ制度により女性の育成を直接支援
 - ・J-Win 男性ネットワーク経験者が中心となって発足した「Diversity Allies」によるボトムアップ活動

*直属の部下を持つ管理職

2026 J-Win ダイバーシティ・アワード【アドバンス部門】

準大賞 株式会社三菱UFJ銀行

<授賞理由>

長年にわたり着実な歩みを続け、女性マネジメント比率は目標とする 30%目前に迫り着実に成果も出ている。経営トップは、堅実なリーダーシップのもと、現場と対話しながら継続的に発信するとともに、「頭取・副頭取塾」を開講し女性経営幹部の育成にも積極的に取り組んでいる。施策設計においては、女性社員と組織・職場の2軸、キャリア形成支援とライフイベントとの両立支援の2軸を掛け合わせた4つの視点から体系的に取り組み、充実させている。男性社員においても自ら行動を起こしたいと多くのメンバーがJ-Win活動に参加するなど、組織への浸透も窺える。今後、部門との連携やボトムアップ型の取り組みをさらに強化し、「D&I推進の先端企業」として進化し続けることで、日本社会にポジティブな影響を与えることを期待している。

特に評価された施策・取り組みは、次のとおり

- 経営トップによる強力なコミットメントと浸透
 - ・経営トップが多様性の重要性を深く理解し、自らの言葉で継続して発信
 - ・経営トップ自ら「頭取・副頭取塾」を開講、全役員がメンターとなり経営幹部候補を直接育成
 - ・継続的な女性マネジメント登用により女性比率目標 30%目前という着実な成果
- 女性社員へのキャリア形成支援
 - ・全役員がメンターとして関与する「役員メンタリング」による経営幹部育成
 - ・役員メンタリング対象者が次世代を支援する「Give Back メンタリング」
 - ・BS 職（一般職）、総合職のコース区分廃止
- 男性社員の「自分事化」
 - ・多くの男性社員が「自ら行動したい」と J-Win 活動に応募するなど自分事と捉える風土が浸透

2026 J-Win ダイバーシティ・アワード【ベーシック部門】

大賞 NTTテクノクロス株式会社

<授賞理由>

女性経営者としてトップに就任後、経営戦略の中核に D&I を位置付けて強いリーダーシップで推進している。D&I 推進宣言を策定し、推進体制を再整備、全社員への意識改革を図ると共に、特に経営幹部には、自分事化と事業計画への実装を徹底し実効性の高い体制を構築しつつある。経営幹部全員がワークショップに参加し自らアクション宣言を行うとともに、組織風土の変革プランや女性管理職育成計画を事業計画に取り込み、策定する取り組みを行っている。また、グループ全体での取り組みも活用して、自社の取り組みを補いながら推進している。同社は開発者が多く女性社員が少ないという構造的な課題を抱えながらも女性管理職比率は向上しており、今後のさらなる進化を期待している。

特に評価された施策・取り組みは、次のとおり

- 経営トップのコミットメントとD&I推進体制の整備
 - ・経営トップがD&Iを重要な経営戦略の一つとして位置付け推進
 - ・経営企画部にサステナビリティ推進部門を新設し、D&I推進を強化
- 経営幹部の自分事化とD&I推進の事業計画への落とし込み
 - ・全経営幹部向けワークショップにより各自が自分事と捉えアクション宣言
 - ・経営幹部が組織風土・仕組みの変革プラン、女性管理職育成計画を事業計画に反映
- 女性社員育成施策
 - ・上司育成のための女性部下マネジメント研修
 - ・管理職への育成を目的とした社外メンタリング

2026 J-Win ダイバーシティ・アワード【ベーシック部門】

準大賞 パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社

<授賞理由>

「自動車業界は100年に一度の変革期を迎え、企業は多様な発想で変化に対応しイノベーションを起こさなければ生き残れない」とDEIを経営に不可欠な重要戦略と位置付け、経営トップ自らDEI推進担当として牽引している。J-Win D&I アセスメント結果から自社の現在地を客観的に認識し、課題にフォーカスして具体的な施策に落とし込み、強化している。今後同社の置かれている環境も大きく変化することから、この時期を変革の機会と捉え、より一層D&I推進を加速させ、業界の先駆者となることを期待している。

特に評価された施策・取り組みは、次のとおり

- 経営トップのコミットメントと全社的な推進体制
 - ・CEO自らDEI推進担当として、経営戦略としてのDEI推進の目的を発信
 - ・DEI推進部門と人事部門の連携を強化
 - ・各拠点の個別課題に応じた活動の自走推進体制と各拠点を横連携する全社体制の両立
- J-Win D&I アセスメント結果からの課題への取り組み強化
 - ・「管理職一歩手前層の拡充と早期育成」と「役員候補となる部長への登用・育成」
 - ・DEI推進実行体制
 - DEIキャラバン、各拠点との連携強化（横連携）、自走化（個別課題に応じた活動）
 - ・管理職のアカウンタビリティ
 - 階層別DEI研修
 - ・女性の意識改革
 - 女性管理職ネットワーク「WAVE」発足

2. <個人賞>

2026 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

経営者アワード	株式会社三菱UFJ銀行 取締役頭取執行役員 半沢 淳一 様
---------	-------------------------------------

<授賞理由>

経営企画部長時代に、「同質的な議論がもたらす限界」と「女性参画による視点の大きな変化」を体感したことを原点に、同社の20年にわたるD&I推進を加速させ、女性管理職比率30%目前という確かな実績を築いた。「AIが標準解を出す時代だからこそ、多様な個性のぶつかり合いによる価値創造が不可欠」との信念のもと、自ら「頭取・副頭取塾」や全国の拠点訪問を通じて対話を重ねるなど、現場に根差した地道で誠実なリーダーシップは、組織に真のしなやかさと強靭さをもたらしつつある。今後はグループのトップとして、多様性を「実効性ある競争力」へと昇華させ、その価値を社会全体へ波及させることが大いに期待され、その信念と変革への実行力に敬意を表する。

2026 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

リーダー・アワード	株式会社三菱UFJ銀行 人事部 部長 兼 人事部ダイバーシティ推進室長 上場 庸江 様
-----------	---

<授賞理由>

自身が経験したマイノリティとしての課題意識を原点に、一人ひとりが働きがいを持ちその力を最大限発揮できる組織像を追求してきた。現在はMUFJ（三菱UFJフィナンシャル・グループ）および銀行のダイバーシティ推進室長として、自身の知見を活かし、女性社員のキャリア意識の醸成やキャリアとライフの両立を支える制度の充実に取り組むと同時に、部下の可能性を前提に期待をかけ成長機会を作る上司の意識改革にも注力するなど両面での取り組みを進めている。また、社内に留まらず、業界や取引先、大学への講演等を通し、幅広い層に刺激を与え、D&Iの価値を波及させている。自ら道を切り開く推進力とD&I推進リーダーとしての強い実行力に敬意を表する。

2026 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

リーダー・アワード 東日本旅客鉄道株式会社
マーケティング本部 暮らしづくり・地方創生部門
小西 好美 様

<授賞理由>

自ら出産後に味わったキャリアに関する葛藤や職場の過剰な配慮による「マミートラック」への危機感を原動力に、社外のネットワークの必要性を確信し、ワーキングマザーの異業種間相互キャリア形成支援サービス「PeerCross」を企画立案し、新規事業として立ち上げた。現在は約40社が参画する一大プラットフォームへと成長させている。ライフイベントに左右されず挑戦を続けられる仕組みは、ライフイベント経験前の女性層への広がりや介護層への展開にも通じる取り組みであることを強く感じさせる。日本社会のダイバーシティ推進につながるその企画力と情熱、実行力に深く敬意を表する。

2026 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

リーダー・アワード 株式会社商工組合中央金庫
DE&I 推進部 部長
船曳 泰雄 様

<授賞理由>

同質性の高い組織文化が招いた不正事案をきっかけとして、同社では旧来の組織風土変革の重要施策としてDE&I推進に取り組んでおり、2022年よりDE&I推進及び研修部門の長として取り組みを主導してきた。コンプライアンスのみならず、VUCAの時代の経営の意思決定に多様性が不可欠であるとの強い信念のもと、スピード感をもって各施策を導入し、運営している。また、「企業の未来を支えていく。日本を変化につよくする。」というパーパスを実現するために自社の枠を超え、全国に広がる取引先の中小企業へと波及する仕掛けにも繋げている。その企画力と実行力に深く敬意を表する。

以上