

2024 年 3 月 8 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～
「2024 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 推進を加速することを目的とした「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 17 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、アメリカ大使館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。本年度企業賞には「アドバンス部門」に 17 社、「ベーシック部門」に 26 社、合計で 43 社の応募がありました。

企業賞における第一次審査の結果、D&I 推進の実績と取組状況が進んでいることが伺える企業 8 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。

（企業名 50 音順）

●2024 J-Win ダイバーシティ・アワード ファイナリスト企業

【アドバンス部門】

- ・イオン株式会社
- ・大日本印刷株式会社
- ・株式会社みずほフィナンシャルグループ
- ・株式会社りそなホールディングス

【ベーシック部門】

- ・JSR 株式会社
- ・大同生命保険株式会社
- ・株式会社ブリヂストン
- ・古河電気工業株式会社

以下「2024 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公表いたします。

—— 2024 J-Win ダイバーシティ・アワード 授賞発表 ——

1. <企業賞>

2024 J-Win ダイバーシティ・アワード【アドバンス部門】

大賞： 大日本印刷株式会社

<授賞理由>

昨年の準大賞受賞からさらに着実な取組を進めている。「2030年役員クラス的女性比率を30%とする」ことを目指すべく、次世代経営リーダー育成の仕組みを整え、経営トップ自らが全役員に対し育成に関わるような働きかけを直接行っている。数値データをベースにした事実把握からの状況説明により管理職や社員の意識醸成を図っている。今後の女性経営リーダー輩出が期待される。

特に評価された施策・取組は、次のとおり

- 意思決定層の多様性を高めるため、「2030年役員クラス女性比率30%」への取組実施
 - ・経営トップが役員ミーティングで役員全員が候補者の育成責任を持つことを直接働きかけた
 - ・各事業部門の役員から現状認識と課題をヒアリング
 - ・後継者リストを役員に披瀝し育成に取組
- 次世代経営リーダー育成の仕組み
 - ・次世代経営リーダーベーシック研修/アドバンスド研修
 - ・所属部門における育成機会の提供（プロジェクト、特命事項担当、新たな役割経験等）
 - ・他部門の役員クラスによるスポンサーシッププログラム
 - ・異部門ローテーション実施

2024 J-Win ダイバーシティ・アワード【アドバンス部門】

準大賞： 株式会社みずほフィナンシャルグループ

<授賞理由>

経営トップによるDE&Iの必要性の発信、CHROによる仕組み作りなど、経営陣の強力なリーダーシップのもと女性活躍を推進している。具体的な仕組みとして、女性向けキャリア開発サポートプログラムを通じて各階層における計画的な育成・登用を図っているほか、役員によるメンタリングを通じて次世代経営リーダー候補の女性社員の育成を図るとともに、役員の意識醸成にも効果を上げている。

特に評価された施策・取組は、次のとおり

- 経営トップと CHRO の強力なリーダーシップによる DE&I 推進
- 女性活躍推進に向けた目標設定
 - ・長期目標「2030 年代早期に女性管理職比率 30%」を設定
 - ・中期目標として、長期目標からバックキャストし 2025 年度目標を設定
- 女性向けキャリア開発サポートプログラム
 - ・部長相当職の育成強化施策
 - 役員メンタリング、女性新任部店長研修を始めとした女性経営リーダー育成プログラム
 - 一人ひとりのキャリア感・資質を踏まえた計画的育成・異動・登用
 - 業務アサインメント強化（所属部店での業務アサインメントを通じた成長の後押し）

2024 J-Win ダイバーシティ・アワード【ベーシック部門】

ベーシックアチーブメント 大賞： 古河電気工業株式会社

<授賞理由>

経営トップが自らの経験を原点に、自社グループが持続的に成長しグローバル競争で勝ち抜くためには多様な価値観と人的リソースを最大限に活かすことが必須という明確なビジョンと覚悟を持ち、D&I を推進している。数的な男性優位、男女の役割意識といった過去の価値観に根付いた文化や仕組みという旧来の日本メーカーの特徴を課題認識し、女性管理職比率向上に向けたパイプライン形成に着実に取組んでいる。

特に評価された施策・取組は、次のとおり

- 経営トップのコミットメント・D&I 推進体制
 - ・経営トップが、多様な価値観と人的リソースの活用が必須と積極的に発信
 - ・経営トップを委員長とした委員会を設置し、人事部門と各部門の連携体制を強化し推進
- 女性リーダーの育成
 - ・部門別にバイネームの個別育成計画を立て人材育成強化
 - ・抜擢人事などにより管理職への積極的登用拡大

2024 J-Win ダイバーシティ・アワード【ベーシック部門】

ベーシックアチーブメント 準大賞： 株式会社ブリヂストン

<授賞理由>

創業時から多様な知見と人財を受け入れグローバルに事業展開を行ってきており、2020 年経営トップの交代を機に DE&I 推進を経営戦略の基盤として明確に位置付け、本格的に取組を推進している。自社の課題分析に基づき、着実に施策方針を打ち出しており、今後のさらなる DE&I 推進の加速が期待される。

特に評価された施策・取組は、次のとおり

- 経営トップのコミットメントと推進体制
 - ・2020 年経営トップ交代を機に DE&I 推進を経営戦略の基盤として明確に位置づけ
 - ・アセスメントによる課題把握とスピーディな施策展開
 - ・海外拠点の女性管理職比率を参考に、2025 年までに 7.5% という目標を設定し取組
- ライン長全員のダイバーシティマネジメント意識と行動強化
 - ・「DE&I マネジメントワークショップ」による DE&I の本質理解と推進への共感・行動を促進
- 女性リーダーの育成、登用
 - ・「役員メンター制度」により参加者の半数以上が基幹職に登用

2. <個人賞>

2024 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 様

<授賞理由>

同社再生から 20 年その取組を受け継ぎながら、現在の変化の激しい経営環境においてこそ多様性がイノベーションを生み、組織風土を作っていくという D&I 推進の必要性を自身の言葉で発信している。優秀な人財、志のある人財が経営を目指す環境を整備し続け、2030 年度までに女性役員が 30% を超える水準を目指し取組を強化するという強いコミットメントに敬意を表する。

2024 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

リーダー・アワード： デロイト トーマツ グループ
パートナー/
デロイト アジア パシフィック DEI カウンシルメンバー
栗原 健輔 様

<授賞理由>

D&I 推進が経営戦略であることの浸透強化に向け、社内における代表的なマジョリティである男性の意識改革による DEI の加速を目的に、女性など多様なメンバーを含む延べ 200 名近くのメンバーが参画する「男性ネットワーク」を立上げ、チェンジエージェントとして強力なリーダーシップを発揮している。D&I を広く社会に浸透させるべく情熱を持って取り組む姿勢に敬意を表する。

以上

————— 本件についてのお問い合わせ先 —————

NPO 法人 J-Win 事務局 広報担当：船橋
メール： funabashi@j-win.jp TEL：03-6380-8420