

2025年3月7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～  
「2025 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。

本年で第 18 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。本年度企業賞には「アドバンス部門」17 社、「ベーシック部門」に 29 社、合計で 46 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窺える企業 6 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。

●2025 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 50 音順）

【アドバンス部門】

- ・イオン株式会社
- ・日本電信電話株式会社
- ・三井住友信託銀行株式会社

【ベーシック部門】

- ・アルプスアルパイン株式会社
- ・株式会社商工組合中央金庫
- ・株式会社 PFU

以下「2025 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。

## —— 2025 J-Win ダイバーシティ・アワード 授賞発表 ——

### 1. <企業賞>

#### 2025 J-Win ダイバーシティ・アワード【アドバンス部門】

**大賞**      **三井住友信託銀行株式会社**

##### <授賞理由>

経営トップは、パーパスの実現のため、DE&I を経営戦略として強力に推進しており、社員への浸透が進んでいる。全役員による女性社員のキャリア支援を行うサポーター役員制度の導入が、経営層と女性部店長候補の双方の意識向上に奏功している。セクションマネージャーの新設により、マネジメントにチャレンジできる環境を整備。2030 年女性部店長比率、全階層での女性比率 30%の目標達成に向け、取り組みをレベルアップし加速させている。

##### 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
  - ・経営トップの「委託者の思いを実現する、未知の課題解決のために多様な従業員の持ち味が相互作用することが必要」との思いから、DE&I を経営戦略として強力に推進
- 女性活躍推進に向けた目標設定
  - ・2030 年女性部店長比率 30%を設定
  - ・ジェンダー比率を視野にマイルストーンとして部長・次長・課長すべての階層の女性比率を 30%に
- サポーター役員制度
  - ・全専務・常務執行役員が女性社員のキャリア形成を直接支援（3 年間で 160 名）
- セクションマネージャーの新設
  - ・マネジメントにチャレンジできる環境を整備

#### 2025 J-Win ダイバーシティ・アワード【アドバンス部門】

**準大賞**      **日本電信電話株式会社**

##### <授賞理由>

経営トップの強力なリーダーシップにより D&I を推進している。2025 年までに達成すべき女性管理者比率目標からバックキャストし新任管理者比率目標を設定するとともに役員・管理職の報酬に連動させ、その実効性を高める取り組みを行っている。また、経営層育成プログラムへの女性比率を設定しパイプライン構築も進めている。同社グループの取り組みが、日本全体の D&I 推進につながるこ

とを期待する。

特に評価された施策・取り組みは、次のとおり

- 経営トップの強力なコミットメント、数値目標の達成に拘った取り組み
  - ・女性管理者倍増計画策定 2025年目標からバックキャストした目標を設定
  - ・女性役員比率目標 25～30%（目標 2025年）
  - ・新任女性管理者登用率 毎年 30%、本指標を役員・管理職の報酬に連動
  - ・経営層育成プログラム「NTT University」の女性在籍比率 30%（パイプライン構築）
- 多様性が活かされやすい人事制度の導入・変更
  - ・人事給与制度をジョブ型に変更、全管理職に適用済み
- 女性社員の育成・意識改革
  - ・NTTグループ女性役員有志によるラウンドテーブル（地方開催を強化）

## 2025 J-Win ダイバーシティ・アワード【ベーシック部門】

<b>大賞</b> <b>株式会社 PFU</b>
---------------------------

<授賞理由>

経営トップは、経営方針と長期経営戦略の重要施策として DE&I を位置づけ、強いリーダーシップにより推進している。全役員が参加する人材委員会において数値目標の設定から行動目標まで議論、推進しており、直近では女性管理職比率、女性採用比率が増加し、その成果が現れ始めている。DE&I 推進実行体制や仕組みをより強化することで、今後さらなる発展が期待される。

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
  - ・経営トップの女性活躍推進の成功経験に裏打ちされたコミットメント
  - ・経営トップをはじめ全役員が参加する人材委員会で、DE&I に関する数値目標や行動目標を議論
  - ・経営トップと女性リーダーの対話「ザコミ・ラウンドテーブル」
  - ・社長のビデオメッセージ、ならびに全執行役員からのメッセージを社内向けに積極的に発信
- 女性の育成・意識改革
  - ・女性管理職ネットワーク「タテヨコナナメ交流プログラム」

## 2025 J-Win ダイバーシティ・アワード【ベーシック部門】

---

## 準大賞 株式会社商工組合中央金庫

### <授賞理由>

かつての同質性が高く上意下達の企業文化から、組織風土を変革するためには DE&I が不可欠という経営トップの信念の下、強力なリーダーシップでパーパス経営に取り組んでいる。全役職員がマイパーパスを掲げ、毎年全員参加型のワークショップを開催するなど、DE&I 推進の理解・浸透を図るとともに、各種施策を整備して取り組みを加速しており、今後さらなる DE&I の進展が期待される。

### 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 DE&I 推進体制
  - ・「DE&I トップステイトメント」に基づき、全役員および全拠点で「DE&I 宣言」策定
  - ・本部室や営業店の管理職を DE&I 推進責任者・担当者に任命し、全社一体で DE&I を推進
- 女性リーダーの登用・育成・意識改革
  - ・役員メンター制度
  - ・「チャレンジカレッジ」（将来のリーダーに向けた意識改革プログラム）
  - ・「窓 TRY！制度」（自己変革に取り組むリスクリング施策）
- 組織風土の変革
  - ・毎年パーパスワークショップを実施し、全役職員がマイパーパスを策定

## 2. <個人賞>

### 2025 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

経営者アワード	大日本印刷株式会社 代表取締役社長 北島 義斉 様
---------	---------------------------------

### <授賞理由>

「第三の創業」として多様な人々が共生する社会に新たな価値を提供するためには、D&I は不可欠というトップメッセージを発信し続けている。常に D&I 推進に真摯に向き合い、新たな取り組みを積極的に取り入れ、「未来のあたりまえ」の実現を目指している。D&I 推進への強い思いと変革し続ける実行力に敬意を表す。

### 2025 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

リーダー・アワード 大日本印刷株式会社  
ダイバーシティ & インクルージョン推進室 室長  
根本 和子 様

<授賞理由>

客観的な根拠に基づいて D&I 推進の必要性を説き、経営層との強い連携のもと、グループ全体への浸透と組織全体の意識改革を促進。同社の D&I 推進の発展に寄与した。また、メンターとしてロールモデルとして、社内外の後輩に仕事を通して成長することの意味を伝え支援してきた。D&I 推進における卓越したリーダーシップと情熱を持って取り組んできた姿勢、これまでの多大なる貢献に敬意を表する。

## 2025 J-Win ダイバーシティ・アワード 個人賞

リーダー・アワード 東京エレクトロン株式会社  
人事部 部長代理  
竹内 かおり 様

<授賞理由>

国内および現地法人各社に配置した DE&I アンバサダーの定例会議を設け、全社の DE&I マインドを醸成するとともに、強力な推進体制を構築した。また、女性ネットワーク構築や企業文化変革を目的として J-Win 卒業生が主体となる社内ネットワーク活動「TEL-Win」や、経営層に女性社員の声を届ける活動も継続的に支援している。D&I 推進リーダーとしての企画力と実行力に敬意を表する。

以上