

パーソルキャリア、組織における文化的多様性への取り組みを評価する指標

「Cultural Diversity Index」において本年度最高評価の「Gold」認証を取得

～サステナビリティに関するトップコミットメントが「経営幹部メッセージ」部門で2024年度 Good Practice（好事例）として認定～

[転職サービス「doda」](#)などを運営する[パーソルキャリア株式会社](#)（本社：東京都港区、代表取締役社長：瀬野尾 裕、以下パーソルキャリア）は、言語や文化的背景によらず、すべての人が活躍できる職場環境を構築するための、組織における文化的多様性への取り組みを評価する指標「Cultural Diversity Index（カルチュラル・ダイバーシティ・インデックス）」の第1回（2024年）認証において、本年度最高評価の「Gold」認証を取得、併せて、コーポレートサイトで公開している「サステナビリティに関するトップコミットメント」が「経営幹部メッセージ」部門の2024年度 Good Practice（好事例）として認定されましたので、お知らせします。



「Cultural Diversity Index」とは

言語や文化、慣習、宗教など多様な人々が共に働くための組織の文化的多様性にフォーカスをした社会包摂の指針です。国籍、民族、人種、肌の色、文化・慣習、言語、宗教等にかかわらず、多様な人々がともに働くため、組織の文化的多様性の包摂度合いを評価する指標であり、CDIに基づく本認証システムは以下の二点を目的としています。

- （1）法人の文化的多様性に対する理解・行動を深め、「移住背景のある人々」の日本社会及び地域社会への包摂を促進すること
- （2）法人が取り組んでいる文化的多様性の包摂に対するベストプラクティスから学びを得て、他法人においても取り組みを加速させること

採点結果に応じて、5つのランク（プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズ、グリーン）に認証されます。

- プラチナ：60点から72点
- ゴールド：44点から59点
- シルバー：30点から43点
- ブロンズ：16点から29点
- グリーン：0点から15点（※「CDI エントリー宣言」への同意が必要）

Cultural Diversity Index：<https://culturaldiversityindex.org/>

2024年度 Good Practice（好事例）として認定された「コーポレートサイトで公開しているサステナビリティに関するトップコミットメント」について

CDI 認証では、39 の審査項目ごとに、特筆すべき、他法人にとっても学びの多い取り組みを「Good Practice（好事例）」として認定しており、2024 年度は 4 社 5 つの取り組みが認定されました。パーソルキャリアは、「経営幹部メッセージ」部門において、コーポレートサイトで公開しているサステナビリティに関するトップコミットメントが「Good Practice（好事例）」として認定されました。

（認定理由）

「持株会社（ホールディングス）体制における事業子会社では、サステナビリティに関する情報発信をホールディングスがまとめて行い、事業子会社が行わないケースも多い中、敢えて独自にコーポレートサイト内に、サステナビリティのページを作り、文化的多様性の包摂を含むダイバーシティについても経営トップの強いコミットメントを公開している。トップコミットメントにおいて、文化的多様性の包摂や関連する項目に関して具体的に直接言及している点も、2024 年時点においても他企業には見られることが少なく、優れた実践事例である。本取り組みは、他社にとっても参考となるべき重要な取り組みだと考える。」

トップコミットメントページ：

<https://www.persol-career.co.jp/sustainability/commitment/>

パーソルキャリアの取り組み

パーソルキャリアでは、「人々に『はたらく』を自分のものにする力を」というミッションを掲げ、はたらく人々が自分の可能性を信じ、自分の意思でキャリアそして人生を選択できる、キャリアオーナーシップを育む社会の創造を目指しています。そのために、社員自身もキャリアオーナーシップを育み、発揮していくことを大切にしており、その実現に必要な土台の 1 つに DEI 推進を位置づけ、全社で取り組んでいます。

具体的な施策や制度（一部）

・制限のあるはたらき方理解研修

管理職以上の全員が、時間に制限のあるはたらき方を理解し、さらなる組織マネジメントに活かすことを目指し実施している研修です。具体的には、1 週間の NO 残業体験、育児による時短事由で多く発生する、突然の子どもの体調不良想定での業務切り上げ体験、時短勤務社員との少人数のディスカッションや、参加者同士の振り返り会を行い、理解するだけでなく、会社や組織としての行動変容を促すことも目指しています。

・スポンサーシッププログラム

メンター制度からさらに踏み込んだキャリア形成の支援方法です。女性上級管理職（スポンサー）と執行役員以上層（スポンサー）がペアとなり、月に 1 度の 1on1 を通して、1 年単位で徹底的に伴走しきり、キャリア開発を促進・支援するプログラムです。

・育休ウェルカムバック制度

育休中の社員が、法的条件を満たす範囲での就労を一時的・臨時的に行うことができます。社会・会社・同じ育児中社員とのつながりを醸成することや、仕事の感覚を取り戻すことで不安感を軽減して、スムーズな復職を支援することを目的とし、運用を開始しました。

・家事育児代行サービスの利用サポート制度

仕事と家事・育児の両立に悩む、パパ・ママを応援するため、家事・育児代行サービスを利用する際にサポートを受けられる制度です。サービスを法人価格にて格安で利用できる制度や、月額 1 万円までの利用料金を補助する制度があります。

当社の DEI 推進の取り組みについての詳細は、以下ページまたは、添付の参考資料をご覧ください。

<https://www.persol-career.co.jp/sustainability/diversity/>

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式は、－人々に「はたらく」を自分のものにする力を－をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて : https://www.persol-career.co.jp/mission_value/