

2023年3月22日

SOMPOホールディングス株式会社

## 令和4年度「なでしこ銘柄」に選定

SOMPOホールディングス株式会社（グループCEO取締役代表執行役会長：櫻田 謙悟、以下「SOMPOホールディングス」）は、経済産業省および東京証券取引所が共同企画で実施する令和4年度「なでしこ銘柄」に選定されました。

### 1. 「なでしこ銘柄」の概要

なでしこ銘柄は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組みを加速化していくことを狙っています。



平成24年度に開始し、今年度は昨今の人的資本経営重視の流れや、国内外における企業の非財務情報開示の議論を踏まえ、企業の女性活躍の取組の多寡を評価するだけでなく、経営戦略と結びついた女性活躍推進体制・施策となっているか、また一貫性を持ったストーリーの見える化や、より効果的な国内外への情報発信を行っているかを重視して選定しており、SOMPOホールディングスは5回目の選定となりました。

### 2. 女性活躍度調査の回答対象

SOMPOホールディングス株式会社  
損害保険ジャパン株式会社

### 3. 評価された取組みのポイント

以下の点が評価されました。

- ・女性社員のライフイベントとキャリアアップを両立するための研修プログラムや、多様なロールモデル（女性取締役、女性リーダー）と対話ができる座談会・メンター制を実施することで、セルフドリブンなキャリア形成の実現を支援している。
- ・グループ主要キーポスト（計88ポスト）におけるサクセッション・プランでは、女性候補者比率を2022年度において50%とする数値目標を設定し、候補者となる女性のポテンシャル人材の可視化と育成などパイプライン強化にむけて取組みを進めている。
- ・2013年7月時点では女性管理職数305名、管理職に占める女性比率5.0%だったが、ジェンダーギャップの解消に向けた様々な取組みを通じて、2022年4月1日時点には女性管理職数1,843名、管理職に占める女性比率が26.8%まで向上した。

- ・投資家をはじめとするマルチステークホルダーとの対話機会創出を目指し、2022年度の統合レポートでは「女性管理職比率」や「エンゲージメント・サーベイ」の結果をはじめとする様々なデータを分析・活用することで人的資本向上の取組みと企業価値向上との相関関係を可視化し、MY パーパス※を起点とした人的資本向上の取組みが、財務価値・非財務価値に繋がるまでの一連の道筋を示した。

※MY パーパスとは「人生の目的」や「働く意義」を指します。

#### 4. 今後の取組みについて

SOMPOグループでは、ダイバーシティ&インクルージョンを成長に欠かせない重要な経営戦略と位置づけ、「Diversity for Growth」というスローガンを掲げて推進しています。今後もジェンダーギャップの解消をはじめ、多様な人材がそれぞれのMY パーパスや価値観を認め合い、内発的な動機に基づいてチャレンジを繰り返すことで、企業として人々の幸せに資するサステナブルな成長を続けていけるよう、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に積極的に取り組んでいきます。

##### <参考>

損害保険ジャパン株式会社のダイバーシティ&インクルージョン推進の取組みをまとめた電子ブックを公式サイトへ公開しています。

「Diversity for Growth ～損保ジャパンのダイバーシティ&インクルージョン推進の取組み～」

[https://www.sompo-japan.co.jp/company/diversity\\_dev/diversity/](https://www.sompo-japan.co.jp/company/diversity_dev/diversity/)

以上