

# 役員メッセージ

## 意思決定層の多様性

グループの中期経営計画では、「Value(価値の創造)」や「Transformation(事業の変革)」の実現のためにD&Iを推進し、多様な人財の価値観や考え方を活かすよう取り組んでいます。

MS&ADは女性社員が半数以上を占めるので、女性の活躍推進を特に重要と考え、「女性管理職比率」等の目標を設定し、取組みの進捗具合を経営でも確認しています。

「グループ女性部長の会」や、「女性部長の関連事業会社取締役への登用」など、女性リーダー層を持続的に生み出すためのパイプラインを整え、女性が活

き活きと働き、意思決定層として活躍し続けられる環境を整備しています。

また、女性社員の現状、女性が活躍できる当社の環境を社内外に開示し、女性活躍の意義や、積極的な姿勢を示すことで、社員のモチベーションアップや企業文化の変革につなげています。

さらに、今後は、多様な社員が一人ひとりの能力を真に発揮できるよう、D&Iに加え、Equity(公平性)を強く意識した取組みを推進し、女性活躍のステージを引き上げていきます。

## インクルーシブ・リーダーシップ

組織のメンバーが心理的安全性を感じられる最大の要素は、リーダーの言動にあるとされています。また、D&Iは、理屈として理解するだけでなく、実体験として体感し、心から共感することが大切です。

「e-ビジネスゼミ」は、リーダーがインクルーシブなリーダーシップを体感するための代表的な取組みです。

自由に論議し、遠慮なく意見をぶつけ合うことを通じ、社員と役員が互いに学び、発見し、想定外の化学反応が生まれる体験をすることを狙っています。

ゼミに参加する社員、役員を地道に広げ、安心して論議できる企業カルチャーを創り出していきます。



## D&Iの次のステージ

D&Iはゴールではなく、企業カルチャーとし、全社員の行動指針として、その先のイノベーションに結び付ける必要があります。したがってD&Iは、人事部門だけのものではなく、全事業部門で取り組むことに意味があるのです。

また、D&Iは、社員の幸せを支える大切な要素でもあります。社員はD&Iを通じ、自分自身の意志や気持ちに素直に生きている実感を得られます。自分が人生の選択に責任を持っている、と思えることにもつながります。

D&Iを企業経営の中核とし、社員のウェルビーイングの基盤とすること。その両方を目指すことで、この会社と社会をより良くしていくことを目指します。

MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社  
執行役員  
ダイバーシティ&インクルージョン担当

**本島 なおみ**