



# Press release

2024年11月15日

## アクサ・ホールディングス・ジャパン LGBTQ+に関する取組みで 「PRIDE 指標」最高位「ゴールド」を2年連続受賞

アクサ・ホールディングス・ジャパン株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長兼 CEO：安淵 聖司、以下「アクサ・ホールディングス・ジャパン」）は、2024年11月14日、LGBTQ+などのセクシュアル・マイノリティ（以下、「LGBTQ+」）への取組みの評価指標「PRIDE 指標」<sup>\*1</sup>において、最高位の「ゴールド」を受賞しました。アクサ・ホールディングス・ジャパンとしては2年連続、傘下のアクサ生命保険は5年連続、アクサ損害保険（アクサダイレクト）は7年連続の「ゴールド」受賞となります。

今回の受賞は、PRIDE 指標の5つの評価指標（Policy 行動宣言、Representation 当事者コミュニティ、Inspiration 啓発活動、Development 人事制度・プログラム、Engagement/Empowerment 社会貢献・渉外活動）の全てを満たし、LGBTQ+当事者が働きやすい職場づくりを目指した環境整備や、LGBTQ+や SOGI（性的志向や性自認）への理解促進を目的とした社内外での活動が評価されました。アクサ生命保険札幌本社での講演会の実施や、包括連携協定を締結している長崎県とのイベント共催など、活動範囲を首都圏から全国に拡大し、積極的に普及活動に取り組んでいます。

### 【アクサ・ホールディングス・ジャパンの LGBTQ+ および SOGI に関する取組み】

#### ■Policy 行動宣言：方針を明文化し公表

アクサ・ホールディングス・ジャパンでは「[人権に関する基本方針](#)」を定め、現在・将来の従業員に対して、年齢、人種、国籍、出身、性別、性的指向、宗教、婚姻の有無、身体的および精神的障害に基づくいかなる差別も禁止し、お客さまに対して同様の差別をしないことを従業員に求め、研修や啓発活動を実施しています。具体的な取組みとして、「[アクサの目指すところ：LGBTQ+コミュニティと寄り添うために](#)」をウェブサイトで公開しています。なお、アクサグループでは、全世界共通の「アクサ・インクルージョン&ダイバーシティポリシー」（I&D ポリシー）を掲げ、インクルーシブな文化を醸成するためにすべての従業員が互いのアライ（理解者）になることを推奨するとともに、それぞれ果たすべき役割があると宣言しています。

#### ■Representation 当事者コミュニティ：意見や要望を発信できる社内グループ、声を集める仕組み

すべての従業員が自身の SOGI に関わらず自分らしく働ける職場を構築することを目指して、LGBTQ+当事者とアライの従業員が共通の趣味や課題について自主的に活動を行う ERG（Employee Resource Group）<sup>\*2</sup>を運営してい



ます。活動の一例として、LGBTQ+への理解と賛同を表明するステッカーの社内配布やゲストスピーカーを招いた勉強会などを実施しています。また、アクサグループでは、インクルーシブな職場環境づくりの進捗状況を把握するための調査を毎年グローバルで実施し、従業員の意識に関する情報やLGBTQ+当事者を含む様々な属性の従業員の意見・要望等を定期的に収集しています。

#### ■Inspiration 啓発活動：従業員の理解を促進するための取組み

5月17日の「国際反ホモフォビア・トランスフォビア・バイフォビアの日」<sup>※3</sup>に合わせたイベントでは、経営陣と従業員が社内SNS上でアライ宣言を投稿し、多様性や異なる価値観を尊重することの大切さを自ら発信するとともに、外部スピーカーを招いてニューヨークでのLGBTQ+を取り巻く環境や文化の違いについての講演を行いました。5月30日には「LGBTQ+コミュニティと寄り添うために～Allyとは？」と題してアクサ生命札幌本社にて講演会を実施しました。また、多様性を象徴する社内イベント「インクルージョン・カンファレンス」を毎年開催し、属性に関係なく誰もが活躍できるカルチャーの醸成に努めています。今年は、ERG主催によるトランスジェンダーの方の経験を聞く講演会を開催し、トランスジェンダーを取り巻く環境や社会的課題について理解を深めました。

#### ■Development 人事制度・プログラム：当事者が働きやすい職場づくり

LGBTQ+当事者が働きやすい職場づくりを目指し、就業規則上の結婚の定義に同性パートナーシップを含め、育児休業や慶弔休暇などを取得できる制度を導入しています。また、通称での勤務を可能にし、採用応募フォームの性別記載を削除するなど、性別や性的指向、性自認に関わらず、従業員が自分らしく活躍できる職場を目指しています。更に、従業員のライフステージを幅広くサポートする「We Care」プログラムを4月に導入して、妊娠・出産・育児に関する休暇制度を配偶者およびパートナーが利用可能とし、多様化する従業員の家族の形態にも対応しています。

#### ■Engagement/Empowerment 社会貢献・渉外活動：多様な社会の実現を目指す社外イベントに参加

12月7日に長崎県が主催する多様性の理解啓発イベント「令和6年度 性の多様性の理解啓発イベント」に参加します。イベントでは、LGBTQ+ライフマネジメント相談会と題したブースを設置し、来場された方々の人生の目的に寄り添ったライフプランを作成する相談会を実施します。性的指向やジェンダーアイデンティティを理由とする偏見や差別をなくし、お互いが性の多様性を認め合い、誰もが安心して暮らせる社会を共に目指します。

アクサ・ホールディングス・ジャパン代表取締役社長兼 CEO の安淵 聖司は、LGBTQ+のアライとして、社外での啓発活動にも精力的に取り組んでいます。これまでの活動が認められ、英国のインクルージョン&ダイバーシティ



推進団体である INvolve 社が主催する「アウトスタンディング LGBTQ+ロールモデルリスト (OUTstanding LGBTQ+Role Model Lists)」において、2023 年からロールモデルとして殿堂入りをしています。

アクサは、「すべての人々のより良い未来のために。私たちはみなさんの大切なものを守ります。」というパーパスのもと、一人ひとりが活躍できる社内文化を醸成するとともに、属性にかかわらずあたりまえに自分らしく人生を享受できる社会を目指してまいります。

※1: 「PRIDE 指標」は、LGBTQ+など性的マイノリティが働きやすい職場づくりを日本で実現するためにwork with Pride が 2016 年に策定した日本で初めてとなるLGBTQ+に関する企業・団体等の取組みの評価指標。Policy (行動宣言)、Representation (当事者コミュニティ)、Inspiration (啓発活動)、Development (人事制度・プログラム)、Engagement/Empowerment (社会貢献・渉外活動) の5 つの指標で構成されており、各指標内で指定の要件を満たしていれば点数が付与され、点数により、ゴールド、シルバー、ブロンズとして企業・団体が認定される。

※2: 原則として経営会議メンバーがスポンサーとなり、共通の問題意識を持った従業員が自主的に集い、課題解決に向けた活動を行うグループのこと。

※3: レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー、インターセックスなど、多様な性的指向、性自認、性表現を持つすべての人々の権利の侵害に対する認識を広め、関心を高めることを目的に制定された日。1990年の5月17日、世界保健機関(WHO)が同性愛を精神疾患のリストから除いたことをきっかけに制定された。

work with Pride



#### アクサ・ホールディングス・ジャパンについて

アクサ・ホールディングス・ジャパンはアクサのメンバーカンパニーとして、2019年に設立された保険持株会社です。傘下にアクサ生命、アクサ損害保険（アクサダイレクト）の2社を擁しています。

#### アクサグループについて

アクサは世界51の国と地域で147,000人の従業員を擁し、9,400万人のお客さまにサービスを提供する、保険および資産運用分野の世界的なリーディングカンパニーです。国際会計基準に基づく2023年の売上は1,027億ユーロ、アンダーライニング・アーニングスは76億ユーロ、2023年12月31日時点における運用資産総額は9,455億ユーロにのぼります。アクサはユーロネクスト・パリのコンパートメントAに上場しており、アクサの米国預託株式はOTC QXプラットフォームで取引され、ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス (DJSI) や FTSE4GOOD などの国際的な主要 SRI インデックスの構成銘柄として採用されています。また、国連環境計画・金融イニシアチブ (UNEP FI) による「持続可能な保険原則」および「責任投資原則」に署名しています。

\*アクサグループの数値は2023年1月～12月の業績です。

本件に関するお問い合わせは下記までお願いいたします：

アクサ・ホールディングス・ジャパン株式会社

コミュニケーション&サステナビリティ

電話：03-6737-7200

<https://www.axa-holdings.co.jp/>