



Press release

2018年6月21日

アクサ生命 CEO、 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同

アクサ生命保険株式会社(本社:東京都港区)の代表執行役社長兼 CEO であるニック・レーンは、このたび内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同しましたので、お知らせいたします。

■「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について

2014年3月に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、同年6月、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーにより「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が策定されました。同行動宣言は、組織のトップを務める男性リーダーが、様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限発揮できるよう、「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」ことを宣言するものです。行動宣言に賛同する男性リーダーが、宣言に沿って具体的な取り組みを進め、取り組みの輪を社会的に影響力のある男性リーダーに広げていくことを目指しています。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言ホームページ
http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/

■アクサ生命保険におけるダイバーシティ&インクルージョンの取り組み

アクサ生命では、変革を進める土壌として社員の多様性(ダイバーシティ)を受け入れる(インクルージョン)企業文化を醸成し、働きやすい職場を実現する取り組みを継続しています。アクサ生命にとってダイバーシティはビジネスの成長に直結する戦略のひとつとして位置付けられ、アクサで働く社員や考え方、アイデアに多様性があり、様々な意見を取り入れることが大変重要だと考えています。更なるイノベーションを起こすことが戦略上重要であり、とりわけ女性の活躍は当社に企業優位性を与えてくれると考えています。

それを実現するため社内組織として、①CEOがスポンサーを務め、ダイバーシティ&インクルージョンに関する方針を決定し、定期的に社内活動をモニタリングするダイバーシティ&インクルージョン諮問委員会、②共通の立場や関心を持つ社員同士が集う自主的なネットワークグループ(Employee Resource Group)、③各部門それぞれの課題の特定、アクションプランの策定を担うカルチャーアンバサダー、④人事部内の専任組織でダイバーシティ&インクルージョン推進の戦略立案、アクション支援などを担う事務局を設置しています。

■アクサ生命保険の女性活躍推進施策について

アクサ生命は、社会的ニーズの変化に即応するイノベーションを促進し、競争力を高め、生命保険会社としての社会的使命を果たすために、多様な人材が最大限に能力を発揮し、活躍できる環境づくりに取り組んでいます。性別に関わらず社員が公平に活躍できる企業文化の醸成も柱のひとつであり、これまで、社員が主体的に企画・運営し、CFOがスポンサーを務める「アクサ女性会議」の定期開催をはじめ、育児休業制度に関する就業規則の改定、ネットワーキングを通じて女性活躍の可能性を高めることを目的とした自主組織「Japan Women @AXA」のERG(Employee Resource Group)活動のサポートなどを継続してまいりました。また、個々人の状況や強みを生かし、着実に次世代のリーダーを育成するため、メンタリングプログラム、スポンサーシッププログラムなども提供しています。アクサ生命は、今後も自分らしく成長するためのステップアップを支援し、2020年までに33%の執行役員以上の女性管理職比率を目指します。



<取り組み内容>

項目	内容
アクサ女性会議の開催	役員がスポンサーを務め、女性社員が中心となって企画から運営までを担い、全国から女性管理職とその候補、また男性社員が集まり、基調講演やディスカッションを行い、一人ひとりがエンパワーされ、男性社員、女性社員がともに活躍できる職場づくりを推進するための会議を2013年より毎年開催しています。
Japan Women @AXA の活動	社員の自主的な活動組織 (Employee Resource Group) の活動です。 社内のネットワーキングを通じて女性社員が女性活躍の可能性を高めていきます。
メンタリングプログラム	部長以上のメンターを女性社員とマッチングし、定期的な面談機会を持たせ、相談できる場所を設けています。
スポンサーシッププログラム	シニアリーダーがスポンサーとなり、管理職としてのポテンシャルのある女性を育成して管理職登用を支援する仕組みです。スポンサーが結果責任を持つことから、①組織内で管理職や役員に成長するモチベーションのある女性を意識的に育成する機会となる、②管理職/役員となる人材のパイプラインを強化する、③女性の昇格を加速させる、④「育成文化」をトップマネジメントから促進させることにつながっています。
育児中の社員をサポートする制度のさらなる充実	2017年4月には「ペアレントポリシーを導入し、育児休業の有給期間を2週間から4週間に拡大しました。育児に関する制度では事実婚や同性婚のカップルも対象とし、主に育児を担当する社員が産前産後休暇の対象とならない場合は、育児休業の有給期間が最大16週となります。これにより、男性の育児休暇取得も増加しており、2017年度は44人となりました。 テレワークや在宅勤務の機会を設けています。これにより、業務効率を上げ、社員のライフステージに合わせた働き方が可能になっています。社員の自主的な組織の一つである、Working Parents@AXA Japan から出てくる社員の声も育児をしながら働く社員が活躍できる職場作りの一助となっています。
ファミリーデーの実施	社員をサポートしてくれている家族を白金本社に招待し、両立しやすい風土をつくるとともに、家族の理解を深める場となっています。子供たちにはCEOとの名刺交換やイベント、大人向けにはフィナンシャル講座などを実施し、毎年好評を得ています。

今回の行動宣言への賛同により、今後もすべての社員がより働きやすく、持てる能力を十分に発揮できる環境の構築に努めてまいります。

ご参考)「女性の活躍推進」に向けたアクサ生命の取り組み

<https://www.axa.co.jp/cr/employee/diversity-2/>



・アクサ女性会議メンバー



・「Japan Women @AXA」主催の社内セミナーの様子



アクサ生命について

アクサ生命は AXA のメンバーカンパニーとして 1994 年に設立されました。AXA が世界で培ってきた知識と経験を活かし、237 万の個人、2,200 の企業・団体のお客さまに、死亡保障や医療・がん保障、年金、資産形成などの幅広い商品を、多様な販売チャネルを通じてお届けしています。2017 年度には、2,500 億円の保険金や年金、給付金等をお支払いしています。また、「アクサ損害保険」と「アクサダイレクト生命」を連結する親会社として、子会社各社の経営管理・監督を行っています。

AXA グループについて

AXA は世界 64 ヶ国で 16 万人の従業員を擁し、1 億 500 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 2017 年度通期の売上は 985 億ユーロ、アンダーライニング・アーニングス（基本利益）は 60 億ユーロ、2017 年 12 月 31 日時点における運用資産総額は 1 兆 4,390 億ユーロにのびます。AXA 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、AXA 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。

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：

アクサ生命保険株式会社 メディア&パブリックリレーションズ

電話：03-6737-7140

FAX：03-6737-5964

<http://www.axa.co.jp>