

Sustainability Report

サステナビリティレポート
＜ダイジェスト版＞

2024



「人生100年時代を迎え、生命保険事業を通じて、 社会の課題解決に貢献する会社、 お客様の“生きる”を支え続ける会社」を目指して

生命保険事業は、社会保障制度とともに日本の社会を支えていく重要な使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であると考えています。

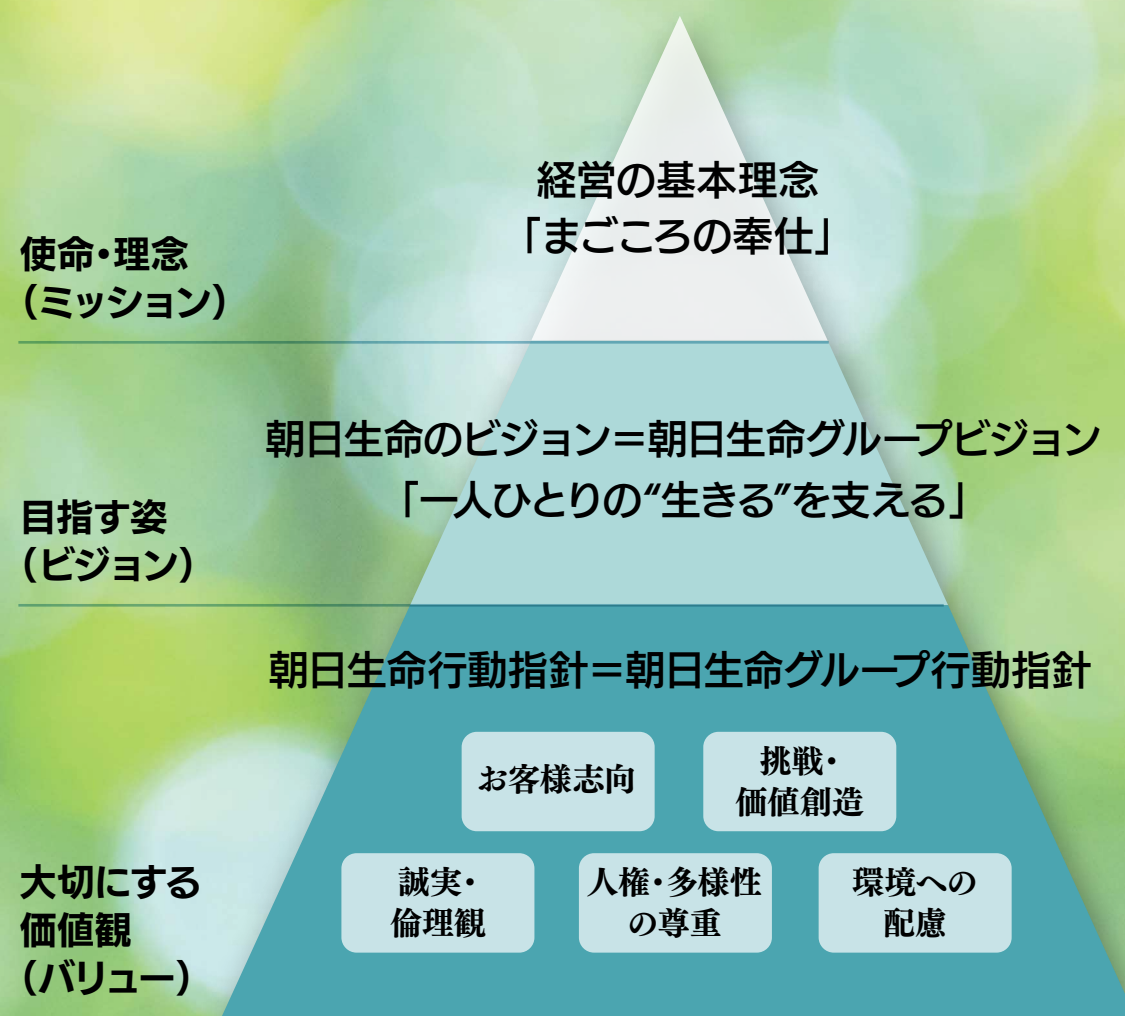
このような考えのもと、当社では「お客様」「社会」「従業員」に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとする「まごころの奉仕」を経営の基本理念としています。

また、当社が目指す姿（ビジョン）として、「一人ひとりの“生きる”を支える」を掲げ、

その実現に向けて、役職員が大切にする価値観（バリュー）として、

「朝日生命行動指針」を定めています。

朝日生命の理念体系



<編集方針>

当社のサステナビリティ（持続可能性）に対する考え方や主な取組みの開示を進めるため、ディスクロージャー資料「朝日生命の現状（統合報告書）」とホームページ「朝日生命のサステナビリティ経営」を年次報告「サステナビリティレポート」と位置づけ、持続可能な社会の実現に向けた当社の取組みについて情報開示の充実を図っていきます。

当冊子は、サステナビリティレポートの内容を「ダイジェスト版」として、簡潔に再構成したものです。

詳細につきましては以下のURLをご覧ください。

●サステナビリティレポート

・ディスクロージャー資料
「朝日生命の現状（統合報告書）」
<https://www.asahi-life.co.jp/company/intro/disclosure/>



・朝日生命の
サステナビリティ経営
<https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/>



<報告対象組織> 朝日生命保険相互会社

<対象期間>

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

※取組内容については一部対象期間外の内容も掲載しています。

<発行>2024年7月

<参考にしたガイドライン等>

GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）最終報告書

<企画・編集> 朝日生命保険相互会社 調査広報部

CONTENTS

朝日生命の理念体系 ————— 1

トップメッセージ ————— 3

朝日生命のサステナビリティ経営 ————— 5

サステナビリティ経営方針

サステナビリティ経営推進体制

重点項目（マテリアリティ）の選定プロセス

人権の尊重

1. お客様満足の向上 ————— 8

お客様本位の業務運営

お客様満足度調査

お役に立った保険金・給付金

介護保険といえば朝日生命

多様なアクセスへの展開

すべての人にやさしいサービス

2. 社会との共生 ————— 13

環境問題への取組み ～脱炭素社会への貢献～

責任投資の推進

社会貢献への取組み

3. 従業員満足の向上 ————— 19

人的資本経営の取組み

能力開発・働き方改革推進

DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の促進

採用・人財ポートフォリオ

健康経営の推進

サステナビリティデータ集 ————— 25

会社概要（2024年3月末現在）

名称	朝日生命保険相互会社
創業	1888（明治21）年3月1日
本社所在地	〒160-8570 東京都新宿区四谷一丁目6番1号 YOTSUYA TOWER TEL 03-4214-3111（大代表）
総資産	5兆4,850億円
基金の総額	2,570億円（基金償却積立金を含む）
営業拠点数	統括本部・統括支社・支社：58 営業所：560（2024年4月1日現在）
従業員数	18,724名（職員：4,137名 営業職員：14,587名）



朝日生命の社会的使命

当社は1888年に創業以来、多くのお客様からのあたたかいご支援のもと、日本経済の成長・発展とともに歩んでまいりました。

生命保険事業は、社会保障制度とともに日本の社会を支えていく重要な使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であると考えております。このような考えのもと、当社では、「お客様」「社会」「従業員」に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとする「まごころの奉仕」を経営の基本理念としています。

経営の基本理念「まごころの奉仕」のもと、当社の目指す姿（ビジョン）として「一人ひとりの“生きる”を支える」を掲げるとともに、2030年のありたい姿「人生100年時代を迎え、生命保険事業を通じて、社会の課題解決に貢献する会社、お客様の“生きる”を支え続ける会社」の実現に向けて、サステナビリティ経営の推進に取り組んでいます。

朝日生命のサステナビリティ経営

当社のサステナビリティ経営の推進にあたっては、6つの重点項目（マテリアリティ）に取り組んでいます。

具体的には、「人権の尊重」と「人財活躍」をベースに、「保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決」「資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決」「気候変動対策を中心とした環境保全」「地域医療・福祉への貢献、社会貢献」であり、それぞれの重点項目が包含する社会課題に対応する事業活動の実践により、社会課題の解決への貢献を目指しております。

サステナビリティ経営の取組みのベースとなる「人権の尊重」については、「朝日生命グループ人権方針」に

則り、グループ人権方針の浸透、人権デュー・ディリジェンスを実施するとともに、投融資先との人権課題についての対話を推進しています。

「人財活躍」については、持続的に成長するビジネスモデル構築を人財面から支えることを目的に、ウェルビーイングの考え方を採り入れた人的資本経営を推進し、個の力の向上、エンゲージメントの向上、健康経営の推進等を図っています。

生命保険事業においては、保険商品・サービスの提供を通じて、介護負担等の軽減や医療の進歩へ対応するため、新たな介護・認知症保険の開発や最新の医療実態に対応した保障の検討等を行うとともに、すべての人々の保険へのアクセス確保を推進し、最適なチャネルによる最適な保障の提供や、誰もが利用可能な「早く」「簡単」「便利」なサービスを提供していきます。

また、資産運用においては、すべての資産の運用プロセスへのESG（環境、社会、ガバナンス）要素の組み込みや投融資先企業との対話、ESGテーマ型投融資の推進を通じて、「気候変動」や「人権」等のグローバルな社会課題の解決に取り組んでいます。

さらに、気候変動対策を中心とした環境保全の取組

みとして、温室効果ガス排出量2050年度ネットゼロに向けて2030年度中間削減目標を設定し、全社を挙げて取り組んでいます。

あわせて、地域医療や福祉、環境保全等に関する社会貢献活動にも取り組んでおり、朝日生命成人病研究所によるセミナー、ピンクリボン運動の推進、日本ユネスコ協会連盟への支援等を行っております。

なお、2024年4月からスタートした3カ年の中期経営計画「ネクストA～『2030年のありたい姿』の実現に向けて～」においては、上記重点項目の中期経営計画の期間における指標・目標を定めて取組みを推進しています。

今後も、こうした取組みを継続して展開していくことにより、当社の付加価値や存在意義を高め、当社が健全に存続していくという好循環を作り、持続可能な社会の実現に貢献し、ステークホルダーとともに発展していく会社を目指してまいります。

代表取締役社長

石島 健一郎



朝日生命のサステナビリティ経営

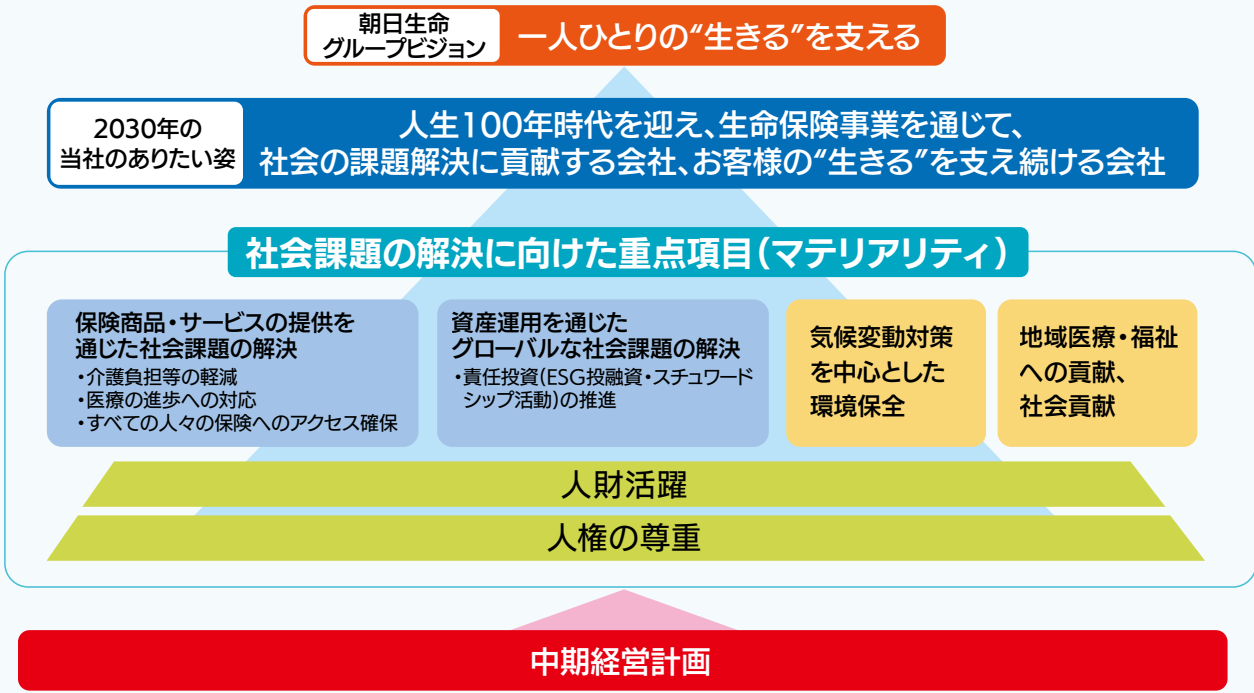
サステナビリティ経営方針

当社は、生命保険事業が社会保障制度とともに社会を支える使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるとの認識のもと、「お客様」「社会」「従業員」をはじめとするステークホルダーとの適切な協働に努めることにより、サステナビリティ経営を推進しています。

サステナビリティ経営の推進にあたっては、「人権の尊重」「人財活躍」をベースに、「保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決」「資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決」「気候変動対策を中心とした環境保全」「地域医療・福祉への貢献、社会貢献」を重点項目として取り組みます。

各重点項目が包含する社会課題、その社会課題に対応する事業活動と指標・目標を社内外に示し、社会課題の解決、持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を実践していきます。

以上の取組みを通じて、当社のありたい姿「人生100年時代を迎え、生命保険事業を通じて、社会の課題解決に貢献する会社、お客様の“生きる”を支え続ける会社」を目指します。



人権の尊重

当社は、生命保険事業が社会保障制度とともに日本の社会を支えていく重要な使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるとの認識のもと、「お客様」「社会」「従業員」に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとする「まごころの奉仕」を経営の基本理念として掲げています。

1996年には、良き企業市民としてあらゆる差別を絶対に容認しないという当社の人権尊重への取組みの決意を表すものとして、「人権に関する宣言」を発しました。

さらに当社は、あらゆるステークホルダーの人権尊重を推進するために、当社の「人権に関する宣言」で決意した内容を包含する「朝日生命グループ人権方針※」を2023年4月に制定しました。

朝日生命グループは引き続き、人権尊重の取組みを通じて、人権文化の創造に努めていきます。

人権デュー・ディリジェンス

当社は、「朝日生命グループ人権方針」に則り、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

これは、事業活動における人権への負の影響（顕在的・潜在的な人権リスク）を特定・評価し、防止・軽減を継続的に図る取組みです。この取組みを継続的に実施していくことで、人権の尊重と持続的な事業の成長に努めていきます。

人権デュー・ディリジェンスの実施にあたっては、当社が抱える人権リスクの調査を行い、特定された人権リスクのうち重点課題を中心に取組みを行っています。

主なリスク	対応策
サプライチェーン上の人権問題	「取引活動におけるガイドライン※」を制定し、人権尊重に関連する領域を含めた委託先の各種取組状況について、「人権尊重の取組み確認シート」を通じて確認を進めています。
ハラスメント	ハラスメント相談窓口において安心して相談できる環境を整え、相談者の秘密保持や不利益な取扱いを受けないよう注意を払うとともに、迅速かつ適切な対応を行っています。
広告宣伝における差別的表現	当社募集資料作成ガイドラインにおいて、人権への配慮に欠いた差別的表現等を排除するよう、社内のチェック体制を整備しました。

推進体制

■人権啓発推進委員会

「朝日生命グループ人権方針」ならびに「コンプライアンス遵守基準」を踏まえ、全役職員の主体的な人権尊重行動を促進するため、社長を委員長とする「人権啓発推進委員会」が中心となってさまざまな人権啓発活動を行っています。

■ハラスメント相談窓口

人事部の人権啓発推進委員会事務局内に「ハラスメント相談窓口」を設置し、専用電話・メールでの相談を受け付けています。また、2024年5月より、社外相談窓口を設置し、弁護士が文書による相談を受け付けており、さらなる環境整備を図っています。

人権啓発への取組み

■人権研修の実施

入社時研修、階層別研修、全役職員研修等を通じて、同和問題やハラスメント問題といったテーマに加え、多様化する人権課題への対応に取り組んでいます。また、2023年度は「朝日生命グループ人権方針」の制定にあたって、実効性を確保するために教育用動画・DVDを作成し、グループ会社を含めたすべての従業員に研修を実施しました。

■Myじんけん宣言

法務省による「Myじんけん宣言」プロジェクトの趣旨に賛同し、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指し、人権尊重の取組みを推進しています。

■人権啓発標語の取組み

全役職員の人権意識の醸成を目的として、毎年、人権啓発標語を募集し、優秀作品に対して表彰を行うとともに、ポスターを全事業所に掲示しています。

※「朝日生命グループ人権方針」および「取引活動におけるガイドライン」については当社ホームページをご覧ください。

<https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/jinken.html>



1

お客様満足の向上

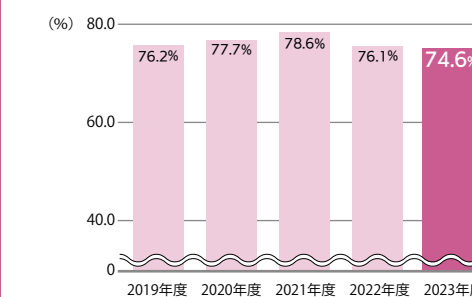
人生100年時代を迎え、社会保障制度とともに日本の社会を支えていく重要な使命を担う私たち生命保険会社は、お客様一人ひとりに心からご満足いただけるよう、お客様の視点・立場に立って行動し、お客様のご意向を踏まえた商品やサービスの充実を図っています。



お客様満足度調査

当社では2004年度より毎年、当社の商品や事務・サービスに関する評価・ご意見をいただくため、「お客様満足度調査」を実施し、調査結果をお客様サービスの改善につなげています。

■「お客様満足度」年間推移



(注) 2023年9月～10月にご契約者の中から無作為に抽出した12,527件にアンケートを郵送。有効回答数4,463件。
お客様満足度(総合満足度)は「大変満足」「満足」「どちらかといえば満足」「どちらともいえない」「どちらかといえば不満」「不満」「大変不満」の7段階評価のうち、「大変満足」「満足」「どちらかといえば満足」の割合。

お客様本位の業務運営

当社は、お客様の視点で考えて行動し、お客様の最善の利益を図るために「お客様本位の業務運営に関する基本方針」を定めています。

本方針に基づく取組みの進捗状況を定量的に把握する指標(KPI)を設定するとともに、取締役会等で進捗管理を行っています。

なお、「お客様本位の業務運営に関する基本方針」および当該方針に基づく取組結果は、当社ホームページで公表しています。

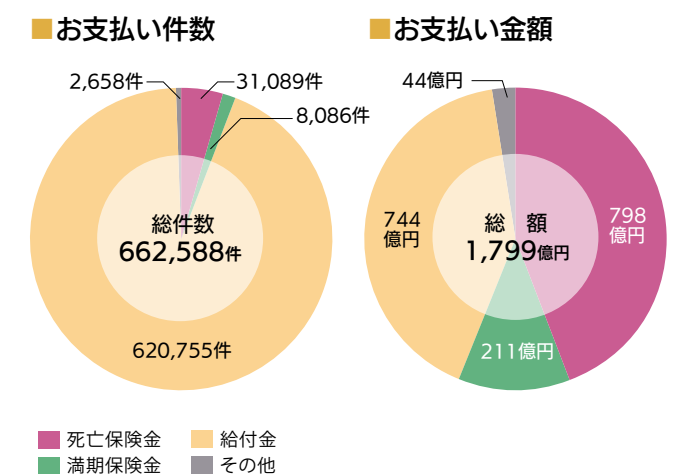
お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供

当社は、中期経営計画「ネクストA」において、「2030年以降も持続的に成長するビジネスモデル」への変革を推進し、お客様と接する営業職員チャネルの強化を図るとともに、デジタル化により営業活動の刷新・生産性向上に取り組みます。

また、医療・介護保障の商品ラインナップの拡充を通じて、お客様へ付加価値を提供していきます。

さらに、営業職員チャネルに加え、なないろ生命をはじめとする朝日生命グループ各社が有する強みを最大化することで、「お客様一人ひとりに最適な商品を最適なチャネルで提供できる体制」を実現していきます。

お役に立った保険金・給付金



(注1) 死亡保険金には、災害保険金、高度障害保険金を含めて集計しています。
(注2) 「その他」は、特定疾病保険金、介護保険金等を集計しています。
(注3) お支払い件数は、ご契約単位でお支払事由ごとに集計しています。
(例えば、給付金について、入院・手術・通院の各給付金をお支払いした場合は、3件として集計しています。)
(注4) 全体に占める割合は、お支払い件数とお支払いの対象とならなかった件数の合計を分母として算出しています。

介護保険といえば朝日生命

お客様一人ひとりに合わせた最適な保障を提供すべく、さまざまな商品をラインナップしています。とりわけ、介護保障に関しては、「介護保険の普及は当社の社会的使命」との認識のもと、介護への“不安”を“あんしん”に変えるために先進的な介護保険の開発・販売、サービスの提供に取り組んでいます。

朝日生命の介護・認知症保険のラインナップ

あんしん介護 要支援保険

要支援2から一時金をお支払い！

あんしん介護 プラスワン

公的介護保険制度に完全連動し、年金と一時金で介護をサポート！

(あんしん介護) 認知症保険

介護の中でも負担の大きい認知症を手厚く保障！

かなえる介護年金

健康に不安を抱えている方でも加入しやすい！

人生100年時代の 認知症保険

朝日生命ネットほけん

インターネットで
加入手続きができ
契約者と被保険者を
別人に指定可能！

■社外からの評価

グッドデザイン賞

●あんしん介護



2024年 オリコン顧客満足度®調査 介護保険／認知症保険ランキング 総合1位

●あんしん介護

●あんしん介護 認知症保険



ソーシャルプロダクツ賞

●朝日生命の介護・認知症保険

「人生100年時代」を見据えた社会を保険でサポートすることや、保険にとどまらず、認知症等の予防にも貢献している点が、持続可能な社会の実現(SDGs)につながる優れた「ソーシャルプロダクツ」として高く評価されました(ソーシャルプロダクツアワード2022審査員評価コメントより)。



■販売実績

おかげさまで105万件！

朝日生命の介護・認知症保険の累計販売件数が105万件を突破しました。

(注) 2024年3月末時点

介護保険 スペシャルサイト



介護保険スペシャルサイトでは、認知症や介護に関するお役立ち情報と、「あんしん介護」など介護・認知症関連の商品情報を提供しています。

<https://anshinkaigo.asahi-life.co.jp/>

多様なアクセスへの展開

保険グループを通じた多様なお客様ニーズへの対応

当社では、お客様の生命保険に対するニーズの多様化が進むなか、朝日生命グループとして最適なチャネルで最適な保障を提供し、お客様一人ひとりの“生きる”を支えています。

具体的には、営業職員によるコンサルティング、アフターフォローサービスを通じ商品提供する「朝日生命保険相互会社」、乗合代理店チャネル向けの商品を提供する「なないろ生命保険株式会社」、また乗合代理店として、テレマーケティングや訪問販売中心の「NHSインシュアランスグループ株式会社*」、来店型保険ショップの「保険相談サロンFLP」「ほけんの扉」で保険グループを形成し、マルチチャネル化を推進することで、多様なお客様ニーズにお応えしていきます。

※ 保険代理店である「株式会社NHS」「株式会社創企社」「株式会社FEA」「ライフナビパートナーズ株式会社」の4社を傘下に持つ持株会社。

朝日生命

あきらめないで、いい保険。
なないろ生命
朝日生命グループ



保険相談サロンFLP

海外事業の拡大

2017年より、ベトナムの現地保険会社と提携し、ホーチミンやハノイ等で、テレマーケティングによる保険販売ノウハウの提供や、インターネットを活用したビジネスモデルに係るコンサルティング事業を展開しています。

2023年4月より業務を開始したベトナム現地法人を通じて、新たな提携先開拓を通じた既存事業の強化に加え、対面販売チャネルの展開等チャネルの多角化を行い、さらにベトナム事業を拡大していきます。

また、他国への展開に向けては、高い経済成長が見込まれるアジア諸国を中心に、引き続きマーケットの調査・研究を行い、事業展開を検討していきます。



お客様視点に立った最新営業用PCの導入

2024年1月、営業職員がお客様への提案や手続きに使用している営業用PCとして、最新のコンバーチブルモデル*を導入しました。最新のICT機能を搭載することで、お客様の多様なニーズへの柔軟な対応を実現しています。

最新営業用PCでは、「オンライン面談」「LINE WORKS」等の機能を搭載し、お客様とオンライン上でさまざまなやりとりを行うことが可能です。

今後は、営業職員の活動内容管理・分析を行う機能を開発し、社内業務の抜本的効率化を図るとともに、きめ細やかなコンサルティング活動の高度化・サービス品質の向上の実現を目指します。

※ ディスプレイを360度回転させることで、タブレットに変形できる様式のノート型PC。



すべての人にやさしいサービス

当社は、多様化するお客様のニーズにお応えし、誰ひとり取り残されことなく安心して手続きいただくために、さまざまな取組みを推進しています。

ご家族あんしんパック

当社では、介護・認知症保険の提供にとどまらず、ご高齢のお客様が安心してご契約を継続いただけるよう「ご家族あんしんパック」を提供しています。

「ご家族あんしんパック」は、契約者が意思表示できなくなった場合に、契約者代理人が契約者に代わり「住所変更」や「積立金引出し」「払込保険料の変更」等の手続きができる「保険契約者代理特約」に加えて、登録されたご家族が契約内容を確認することができる「ご契約内容ご家族説明制度」、指定代理請求人が保険金・給付金を請求することができる「指定代理請求特約」の3つをセットにしたものです。

2021年4月に提供を開始して以来、多くのお客様に好評いただいています。



あさひマイページ

ご契約者専用インターネットサービス「あさひマイページ」に登録いただくことで、「ご契約内容照会」「保険料振替口座に関する変更手続き」「積立金引出し・契約者貸付等の各種資金取引」「ご利用明細のメール通知サービスの提供」「各種保全請求書の郵送依頼」等のサービスを年会費・登録料無料でご利用いただけます。「あさひマイページ」のご登録は、当社ホームページのトップページより、簡単に行えます。なお、ご登録後は専用画面にログインしていただくことで各種サービスがご利用いただけます。

このような場合	必要となる手続き	あさひマイページ	お客様サービスセンター
お引越しされたとき	住所・電話番号変更	○	○
	保険料振替口座変更	○	○
ご結婚されたとき	名義改姓	○	○
	ご家族あんしんパックの登録	○	○
	受取人変更	—	○
	保険料振替口座変更	○	○
資金が必要なとき	積立金引出し	○	○
	契約者貸付	○	○
	各種すえ置き金引出し	○	○
ご退職されたとき	保険料払込方法変更	—	○
入院や手術をされたとき	各種給付金の請求	○※	○
お亡くなりになられたとき	死亡保険金の請求	—	○
ご契約内容を確認したいとき	—	○	○

※ 病気による給付金のご請求が対象です。ご請求の内容によっては、一部ご利用いただけない場合があります。

あさひマイアプリ

当社専用の「あさひマイアプリ」は、ご契約者向け各種手続きや、商品・サービスの案内はもちろん、さまざまなアプリ限定コンテンツも幅広く提供しています。

今後もさらなるサービスの向上を図っていきます。



ユニバーサルデザイン

お客様に提供する情報が「正しく伝わる」ために、ユニバーサルデザインの観点から、私たちが配慮しなければいけないポイントについて、具体策を記載した「ユニバーサルデザインガイドライン」を作成しました。

ユニバーサルデザインとは、「ユニバーサル=普遍的な、全体の」という言葉が示しているように、「すべての人のためのデザイン」を意味し、身体能力の違いや年齢、性別、国籍等にかかわらず、すべての人が利用しやすいようデザインする考え方のことです。

当社は、一つでも多くの情報がお客様に「正しく伝わる」資料作成を目指していきます。

手続き時におけるご家族の同席推進

当社では、70歳以上のお客様が生命保険の加入手続きや、現在の契約内容に関する手続きをする際、手続き内容を十分にご理解いただくため、ご家族、とりわけお子様に同席いただく取組みを推進しています。

ご家族の方にも手続き内容を確認いただくことで、より安心・納得したうえで手続きいただいています。

認知症バリアフリー社会の実現に向けた取組み

日本認知症官民協議会が推進する「認知症バリアフリー宣言※の試行事業」に賛同するとともに、生命保険事業活動そのものを通じて、認知症バリアフリー社会の実現など健康長寿社会における課題解決に取り組むことを宣言しています。本宣言を踏まえ、当社は認知症バリアフリーの推進による「地域共生社会」の実現に向け、本試行事業における具体的な取組項目（人財の育成、地域連携、社内制度、環境整備）に継続的に取り組んでいきます。

※ 本宣言の内容については、認知症バリアフリー宣言ポータルサイト、当社ホームページをご覧ください。



 認知症バリアフリー宣言ポータルサイト
<https://ninchisho-barrierfree.jp/search/detail/17>

 当社ホームページ
<https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/dementia-barrier-free.html>

越谷支社では、2023年3月に越谷市と締結した「認知症施策推進等に関する連携協定」の一環として、2023年6月に認知症の基礎知識や予防、越谷市での介護に関する情報、地域包括支援センターの活動紹介等をテーマにした「認知症バリアフリーセミナー」を開催しました。



「認知症サポーター」養成の推進

厚生労働省が推進する「認知症サポーターキャラバン」事業に賛同し、当社従業員を対象に「認知症サポーター」を養成する取組みを推進しています。

入社初期教育のカリキュラムにおいて、認知症サポーター養成講座の受講を必須化する等の取組みの結果、18,000名を超える全役職員が認知症サポーターに認定されており、養成率は100%となっています。（2023年9月末休職者等除く）



環境問題への取組み ～脱炭素社会への貢献～

当社では、環境に配慮した経営姿勢を明確にするため、「朝日生命環境方針※」を定めています。脱炭素社会への貢献を図っていきなかく、地球環境保護および循環型社会への取組みが経営の重要課題であると認識し、環境問題に取り組んでいます。

※「朝日生命環境方針」は当社ホームページにて開示しています。

朝日生命エコプロジェクト

職員一人ひとりが、会社業務だけでなく、家庭や個人の生活単位においても環境に配慮した行動に取り組む、「朝日生命エコプロジェクト」を展開しています。



エネルギー使用量の削減に向けて、削減目標（業務用店舗全体のエネルギー使用量を前年度比2%削減）を定め、クールビズの推進、照明の消灯・減灯、オフィス機器の節電等、全社を挙げて取り組んでいます。



グリーンマーク商品の購入や、廃棄物分別の徹底に取り組んでいます。また、お客様にお渡しするクリアファイルをプラスチック製品から紙製ファイルに切り替える等、脱プラスチックへの取組みを拡大しています。

※3R=Reduce（廃棄物の発生抑制）/Reuse（製品の再利用）/Recycle（資源の再利用）



オフィス内で使用する水道使用において、節水を徹底しています。



ペーパーレス会議を推進し、コピー用紙使用量の削減に取り組んでいます。



環境社会検定（eco検定）の受験の推奨や、教育資料等を通じて、社内啓発を行っています。

保有不動産における環境への配慮

■投資用ビル140棟の使用電力※2を再生可能エネルギー由来へ切替え

当社がテナントに賃貸する投資用ビルの使用電力について、2021年度より進めてきた再生可能エネルギー由来※3への切替えが、2023年10月に対象とするすべてのビル140棟に対し完了しました。これにより、一般家庭約2万世帯分に相当する年間消費電力量約8,350万kWh※4（2021年度実績ベース）が再生可能エネルギー由来に切り替わりました。

※2 共用部およびテナントが使用する専有部を含めたビル全体の使用電力を対象としています。

※3 各電力会社が提供するCO₂フリーの再生可能電力プランを利用しています。

※4 環境省「令和3年度 家庭部門のCO₂排出実態統計調査」による。

外観イメージ

2 社会との共生

当社は、持続可能（サステナブル）な社会の実現に貢献するため、環境問題に取り組むとともに、地域社会との共生を目指した社会貢献活動等さまざまな取組みを行っています。



■所有する不動産の環境認証

当社が発注者として推進する建設プロジェクト「社宅建替えおよび有料老人ホーム新築工事（あさひの杜国立）」において、公益財団法人都市緑化機構が運営する認証「SEGES※1」の『つくる緑』に認定されました。敷地内の緑化や自治体へ提供する公園の整備、地域住民に開放する緑道の設置等の計画が評価されたものです。なお、生命保険会社によるSEGES 認定の取得は初となります。

みどり豊かな景観を通じて、地域の環境保全、生物多様性の保全・創出に貢献していきます。

※1 SEGES (Social and Environmental Green Evaluation System: 社会・環境貢献緑地評価システム) = 企業等によって創出された良好な緑地と日頃の活動、取組みを評価し、社会・環境に貢献している緑地であると認定する制度。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応

金融安定理事会により設置されたTCFD※が発表した提言に、当社は2019年6月に賛同しました。

TCFD提言が推奨する気候変動に係わる「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の各項目につき、「生命保険事業」「資産運用」の両面から、当社の「持続可能（サステナブル）な社会の実現への貢献」の取組状況に関する開示の充実を図っていきます。

※ TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures 企業や機関に対して気候関連の情報開示を推奨するとともに、開示の基礎となる枠組みを提示。



■TCFD提言のフレームワーク

カテゴリ

ガバナンス

戦略（リスク・機会）

リスク管理

指標と目標

主な取組状況

●「朝日生命環境方針」を定め、環境に配慮した行動に取り組んでいます。

●「ESG投融資の基本方針」と「スチュワードシップ責任を果たすための基本方針」に基づく投融資を「責任投資」と位置づけ、気候変動に関する取組みを推進しています。

●社長を委員長とするサステナビリティ経営推進委員会において、気候変動を含むサステナビリティに関する重点項目の取組みを推進しています。

●気候変動が当社にもたらすリスクを以下のアプローチで分類・評価しています。

▷事業の特性：生命保険事業者と機関投資家

▷リスクの特性：「物理的リスク※1」と「移行リスク※2」

▷発生時期：短期・中期・長期

●上記アプローチから想定される当社への影響について、シナリオ分析※3を実施しています。

※1 気候変動がもたらす物理的な損失。

※2 温室効果ガス（以下「GHG」）の排出量抑制に対応していく過程で発生するリスク。

※3 「気候変動に関する長期的な政策動向による事業環境の変化等を予想し、そうした変化が自社ビジネス、戦略、財務、業績に対し、長期的にどのような影響を及ぼし得るかを検討する」手法（生命保険協会「はじめての気候変動シナリオ分析ハンドブック」より）。シナリオ分析を含むTCFD提言に関する詳細は当社ホームページをご覧ください。

●統合的なリスク管理を行う体制を構築し、取組みを実施しています。

●気候変動リスクについても、想定されるリスクや影響を把握し、国内外の規制動向等のモニタリングを実施しています。

●GHG排出量の2030年度中間削減目標、2050年度のネットゼロを目標として設定し、排出量削減に向けた取組みを推進しています。

▷生命保険事業

(対象: 単体)

区分	排出量実績(単位: 千t-CO ₂ e)			削減目標	
	2020年度	2021年度	2022年度	2030年度 (2020年度比)	2050年度
Scope1+2	57.5	50.9	35.1	△50%	ネット ゼロ
Scope1	26.8	23.5	21.7		
Scope2	30.6	27.4	13.4		
Scope3 (カテゴリ1~14)	65.3	57.8	45.7	△50%	ネット ゼロ

(注) 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づく分類で概要は以下のとおり。

Scope1：事業者自らによるGHGの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）

Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3：事業者の活動に関連する他社の排出

▷資産運用

(対象: 単体)

区分	排出量実績(単位: 千t-CO ₂ e)			削減目標	
	2020年度	2021年度	2022年度	2030年度 (2020年度比)	2050年度
Scope3 (カテゴリ15)	646.3	639.5	552.6	△39%	ネット ゼロ

(注) カテゴリ15：対象資産は国内上場企業の株式・社債・融資。測定対象は投融資先企業のScope1+Scope2。

【参考】

Scope3カテゴリ15（投融資ポートフォリオ）の排出量計算式

$$\sum_{i=1}^n \left(\frac{\text{当社の保有金額 } i (\text{※1})}{\text{企業価値 } i (\text{※2})} \times \frac{\text{投融資先のGHG排出量 (Scope1+2) } i}{i} \right)$$

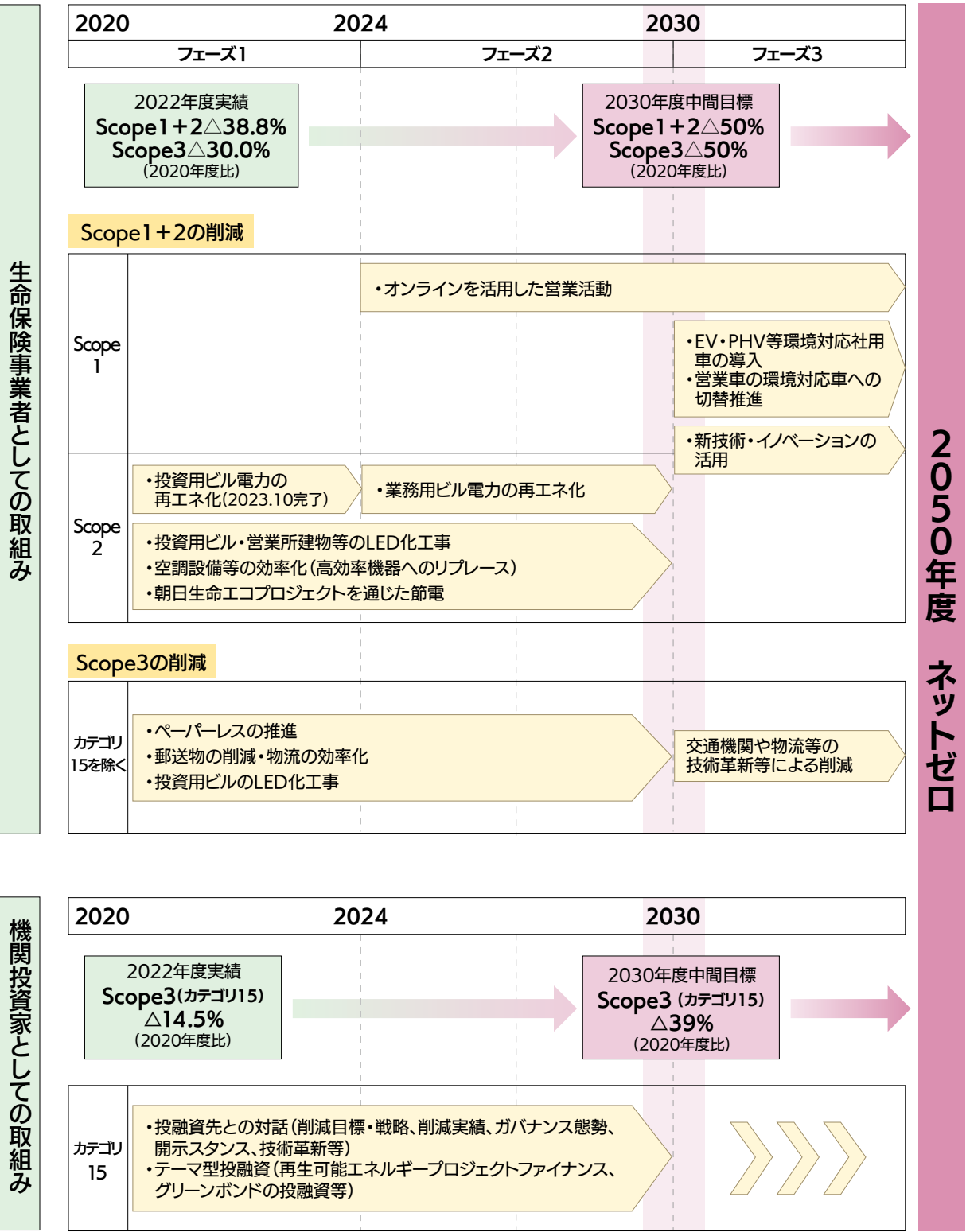
※1 株式は時価ベース、社債・融資は簿価ベース。

※2 株式時価総額と有利子負債等の合計。

責任投資の推進

当社は「ESG投融資の基本方針」と「スチュワードシップ責任を果たすための基本方針」に基づく投融資を「責任投資」と位置づけ、取組みを推進しています。

■ ネットゼロに向けたロードマップ



ESG 投融資の取組み

社会課題の解決に向けて「気候変動」と「健康の確保」を重点取組テーマとして選定し、ESG投融資への取組みを進めています。

スチュワードシップ活動の取組み

スチュワードシップ活動は投資活動の実効性を中長期的に高めていくため、極めて重要な業務と位置づけており、

- ①「株主還元の強化」
- ②「サステナビリティに関する課題への取組強化」
- ③「①・②を実現するためのコーポレートガバナンス態勢の整備」

の3点を主眼として対話を実施しています。

気候変動への対応

投融資ポートフォリオについて、温室効果ガス排出量の2030年度中間削減目標(2020年度比 $\Delta 39\%$)および2050年度の同排出量をネットゼロとする削減目標を設定しています。

今後も責任投資の一層の推進を通じて持続可能な社会の実現に貢献するとともに、投資リスクの削減および新たな収益機会の獲得を目指していきます。

2023年度の主なESGテーマ型投融資実績

投融資案件	案件内容
中米経済統合銀行が発行するブルーボンド	本債券を通じて、中米地域の水資源保護、持続可能な水管理、再生可能エネルギー、ブルーエコノミー、海洋生態系保護等を目的とするプロジェクトを支援します。
国内蓄電所への投資を行うファンド	太陽光、風力等の再生可能エネルギーは発電量の変動が大きく、電力需要との調整が必要不可欠となります。蓄電所はあらゆる電力の調整を可能にするため、本投資を行うことで再生可能エネルギー普及への寄与を図ります。

イニシアティブへの参加

Signatory of:



2019年4月、機関投資家に対し、ESG(環境、社会、ガバナンス)の課題を、投資の意思決定プロセスに組み込むことを提唱する原則「国連責任投資原則(PRI)」に署名しました。



2023年3月、国連責任投資原則(PRI)が設立した人権・社会課題の解決に向けたイニシアティブ「Advance」に署名しました。



社会貢献への取組み

当社は、地域社会との共生を目指し、朝日生命成人病研究所による糖尿病をはじめとした生活習慣病の研究や療養指導等の健康活動支援を通じて、地域医療・福祉へ貢献しています。また、ピンクリボン運動、日本ユネスコ協会連盟への活動支援、地域における社会貢献活動等さまざまな取組みを行っています。

朝日生命成人病研究所 附属医院による 疾病研究や地域医療への貢献

朝日生命成人病研究所は、研究部門と外来・入院診療施設を備えた附属医院からなり、1960年の設立以来、成人病(生活習慣病)の予防・診断および治療に関する研究と、地域の皆様をはじめとして受診を希望される方への診療を行っています。

とりわけ、糖尿病に関しては、その成因や治療法、合併症の抑制等の研究とともに、専門医等からなるチーム医療を提供し、患者様が主体的に治療に参加する方式を取り入れることによって、糖尿病の克服を目指しています。

また、複数の研究論文が医学誌に掲載されるとともに、各メディアにも取り上げられています。

さらに、2020年9月に神奈川県と締結した「未病改善の推進等に関する連携協定」の一環として、医師・薬剤師等による「健康支援プログラム」(生活習慣病等の知識と未病に関するセミナー)を神奈川県下の市町村未病センターで実施しました。



東京大学との共同研究を通じた社会貢献

2018年4月、東京大学大学院医学系研究科に、社会連携講座「糖尿病・生活習慣病予防講座」を開設しました。

この講座では、日本国民の健康増進に資することを目的に、医療ビッグデータの解析やICTの活用を通じ、「生活習慣病の予防と重症化防止に資する効果的モデルの構築に向けた共同研究」を行っています。研究を通じて得た新たな医学的知見を発信することで社会貢献を進めており、これまでに複数の研究論文が医学誌に掲載されています。



寄付講座

2008年度より昭和女子大学において「現代金融ビジネス入門」と題した寄付講座を開催しています。

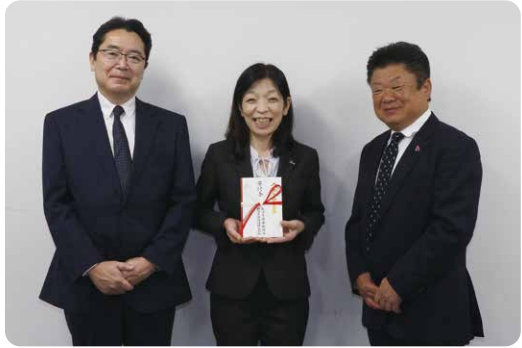
本講座は、保険会社・銀行・証券会社等の金融機関の役割やその仕組み、金融商品を活用したライフプランニング等の基礎知識を習得する内容で、金融リテラシーの向上を目的としています。

講師は、当社を含む金融業界に勤務するビジネスパーソンが務めており、より実践的な講義内容となっています。



社内募金

創立月である7月を「朝日の月」と定め、社会貢献活動の一環として、毎年、全役職員等による「朝日の月」募金を実施しています。66回目を迎える2023年度は、総額530万円が集まり、社会福祉等の分野で活動する10団体へ寄付を行いました。寄付金の累計額は、3億8,100万円に上っています。



日本ユネスコ協会連盟への支援

公益社団法人日本ユネスコ協会連盟は、平和で公正な社会を目指すUNESCO憲章の理念に賛同し、国内外でボランティア活動続けるNGO団体です。

当社は同連盟の活動に対し、1963年より維持会員として支援を続けています。また、1974年より活動している企業内ボランティア団体「朝日生命ユネスコクラブ」と協同し、チャリティコンサートやチャリティバザーを開催しています。

2019年6月からは、同連盟の会長に当社の特別顧問 佐藤美樹が就任しています。



ピンクリボン運動の推進

2009年度より「日本から乳がんがんで悲しむ人をなくしたい」という「認定NPO法人」J.POSH(日本乳がんピンクリボン運動)」の活動に賛同し、J.POSHオフィシャルサポーターとして、乳がんについての啓発と情報提供、自己検診の習慣化や乳がん検査の受診勧奨等の活動を中心としたピンクリボン運動を推進しています。

具体的には、身近な社会貢献活動としてピンクリボン啓発グッズの購入や、乳がんの基礎知識や検査・セルフチェックの重要性を訴えるチラシを配布する街頭キャンペーン等を実施しています。



各地域での活動

- 支社・営業所(19拠点)の災害用備蓄品の入替えに伴い、災害用備蓄米3,850食を生活困窮者支援団体や子ども食堂運営団体等へ寄贈しました。
- 労働組合釧路支部では、組合員から募った未使用タオル670本を、帯広市・網走市・幕別町・白糠町へ寄贈しました。
- 労働組合北陸支部では、能登半島沖地震被災地域において、水やカップ麺等の無料配布を行いました。



3

従業員満足の向上

当社は、ウェルビーイングの考え方を採り入れた人的資本経営を推進しています。「職員一人ひとりを資本として捉え、その価値を最大限引き出すことで企業価値の向上や当社の持続的成長へつなげる経営の実践」と位置づけ、職員一人ひとりの人財育成に取り組んでいます。



人的資本経営の取組み

「持続的に成長するビジネスモデル構築を人財面から支えること」を目的とし、「経営戦略」と「人財活躍推進戦略」を連動させ、人財面から「経営課題の解決」「企業価値向上」を下支える人的資本経営を推進します。そのために、ウェルビーイングの考え方を採り入れ、職員個々の力や専門性を高め、エンゲージメントの高い人財づくりに取り組んでいます。

人財育成方針

各テーマの実現に向けた「3つの視点」

「キャリア自律」「挑戦」「職員総活躍」

テーマ1 「個の力」を高める	●自身のキャリアの構築、課題や不足している能力の明確化 ●リスクリングや能力開発による個の力の向上
テーマ2 エンゲージメントの向上	●周囲からの支援や働く環境の整備等により、キャリア自律の実現を通じたエンゲージメントの向上
テーマ3 最適な人財ポートフォリオによる人的資本の最大化	●注力分野への要員シフトを推進 ●人財の確保(採用スキームの多様化、退職の抑制) ●グループ人財活躍推進の深化
テーマ4 健康経営の推進	●人的資本価値向上の下支えとしての「健康経営の推進」

一人ひとりの人的資本の価値(一人当生産性)の向上

「持続的成長が可能なビジネスモデル」構築を可能とする人財へ育成
これまでにない難しい課題に取り組み続けることが求められるなか、**お客様志向**を持ち、時代の変化に応じて積極果敢に**挑戦**することで生産性を高め、新たな**価値創造**に努める人財

社内環境整備方針(働き方改革推進)

スローガン:「イキイキと働く。そして 成長する。」

実現すること

- 経営に時間の概念をしっかりと取り入れ、真に価値を生み出す業務に注力する。
- 多様な職員がイキイキと働き、一人ひとりが力を最大限発揮できる職場をつくる。
- 職員が公私とも充実した人生を送り、生産性を向上させ、職員も会社も成長する。

定量・定性
両輪を向上

生産性向上

KPI ⇒ 生産性指標

経営層・支社長・部長の意識改革

エンゲージメント向上

KPI ⇒ エンゲージメントスコア

職員一人ひとりの行動改革

3つの視点

イノベーション

- 生産性向上に向けた取組推進
- 業務効率化の推進
- 挑戦意欲向上による新たな価値創造

ダイバーシティ

- 若手・中堅職員の活躍推進
- 女性の活躍推進
- シニアの活躍推進
- 障がい者の活躍推進

ES(働きやすさ)

- 職員意識調査の実施
- 休暇を取得しやすい仕組みづくり
- 柔軟な働き方を実現する環境整備

お客様満足向上・企業価値の増大

能力開発・働き方改革推進

「持続可能なビジネスモデル」構築を可能とする人財の育成に向け、研修等を通じた「『個の力』を高いレベルで備える人財」の育成、「エンゲージメントの向上」を通じた一人当生産性を高める取組みを実施・強化しています。

主な教育・研修プログラム

■入社年次や職位に応じた階層別の研修

人財マネジメントや戦略思考、コミュニケーションスキル等の研修を実施

■経営マネジメント力強化プログラム

マネジメント力の伸長等を目的に、2023年度より支社長・部長層を対象とした研修および社外セミナーへの派遣を実施

■DX人財の育成に向けた教育プログラム

DX戦略を実現するための人財づくりに向け、2023年度より全職員を対象とした体系的な教育プログラムを展開

挑戦を促すための主な取組み

■社外オンライン学習やビジネススクールへの費用補助

当社の持続的成長をけん引する人財の育成を企図し、社外オンライン学習やビジネススクールの受講者に対する一部費用補助の拡充

■社内勉強会の開催

社内勉強会「イキイキShine塾」等、キャリア自律や自己成長を実現するための教育機会を提供

■ビジネス・コンテストの開催

新たなビジネスモデル等の企画・立案・プレゼンテーションを競うコンテストを実施



成長の実現を支える諸制度

■能力開発関連

能力開発の取組状況を「見える化」した能力開発ポイント制度、公的資格を取得した場合に一定の費用補助を行う公的資格取得補助制度等を実施。また、2024年度より会社として推奨する資格試験の取得費用補助を新たに実施

■キャリアサポート窓口

自身のキャリア自律に向けて、国家資格キャリアコンサルタント等のアドバイザーに相談することができる制度を実施

DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の促進

障がい者、女性、若手・中堅、シニア等、多様な人財が活躍できる職場づくりを積極的に推進しています。

生産性・生産力向上の取り組み

コミュニケーションの活性化等によるアイデアの創出を図るとともに、従来の業務の見直しを通じたより生産性の高い業務へのシフトを行っています。

- 職員一人ひとりの成長に向けた「1on1ミーティング※」の定着
- 時間の概念を取り入れた「生産性指標」に基づく表彰・評価制度の実施
- Teamsの活用による円滑かつスピーディなコミュニケーションの実現
- ノート型PCを活用したオンライン会議・ペーパーレス会議の推進
- RPA・AIチャットボット活用による業務効率化
- 本社のルーチン業務の削減・効率化の実施、支社の業務削減・効率化の継続実施

※ 所属員の成長に向けた支援を目的とし、所属長と所属員が1対1で話し合う場を定期的に設け、所属員が相談したいテーマを設定して実施する面談。



ES(働きやすさ)向上の取り組み

長時間労働の改善・休暇取得の推進を行い、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)を積極的に推進するとともに、ワークスタイルに合わせた勤務形態の整備を行っています。

- 長時間労働改善および休暇取得促進
毎週水曜日の定時退社運動(すびいDay)、夜間・休日の端末利用制限、計画年休制度、時間単位年休制度
- 多様な働き方の実現
育児・介護等両立支援制度の充実、介護を事由とした週休三日制の導入、兼業・副業の拡大、どこでも本社ワーク※の展開、テレワークの推進、サテライトオフィスの設置、フレックスタイム制の実施
- エンゲージメント向上
隔月のエンゲージメント解析ツールでの調査を通じた組織課題の分析・改善策の実施

※ 自宅から本社への通勤が困難な職員向けのオンラインでの本社勤務。

外部からの評価



仕事と子育てを両立できる環境整備への取り組みが評価され、2019年に3回目の「くるみんマーク」を取得しました。



仕事と介護を両立できる環境整備への取り組みにより「トモニマーク」を取得しました。

障がい者の活躍推進

多様な人財の活躍推進のため、障がい者の積極的な雇用と成長・挑戦を応援しています。育成機構としての「チャレンジドサポート推進室」での入社後訓練を通じて「強み」「弱み」を見極め、活躍できる場を提供、雇用定着を支援しています。

■主な取り組み

- 合理的配慮に基づく業務指導と適性配置の実践
- ジョブコーチ・精神保健福祉士・公認心理師など専門職による定着サポート
- 本人の意欲・資質・成果に応じ、障がい者雇用から総合職等への職種転換の機会を提供
- 障がいのある営業職員への交通費の上乗せ
- オフィスのバリアフリー化に向けた設備改装



女性の活躍推進

多様な人財の活躍の実現には女性の活躍推進は欠かせないものと位置づけ、2006年度より「朝日生命ポジティブ・アクション」を通じて、女性のキャリア自律や仕事と家庭の両立支援等への取り組みを推進しています。

■ダイバーシティ推進部会

「多様性が未来を創る!誰もが活躍するDE&I」をテーマとし、2030年度に向けて、女性の活躍・シニア層の活躍に取り組んでいます。

■体系的な育成プログラム

上級管理職やリーダー層候補者に適した教育カリキュラムを整備するほか、ロールモデルの紹介等、諸施策を実施しています。

多様な人財の活躍推進

■若手・中堅(20～40代)の活躍推進

社外交流型セミナーや朝日生命グループ会社人財育成プログラムの活性化

■シニア(50代～)の活躍推進

企業価値を高める人財として、経験を活かした主体的なキャリア自律を支援するプログラム(研修・面談・e-ラーニング)を提供



外部からの評価



2006年度より展開している女性の活躍推進に向けた体系的な育成プログラムや、育児・介護・治療等と両立しやすい諸制度の整備等の取り組みが評価され、2023年にウーマンエンパワー大賞(大規模部門)に表彰されました。

採用・人財ポートフォリオ

人的資本の最大化に向けた最適な人財ポートフォリオを策定するために、採用手法の多様化や特定分野の専門性の高い知識・スキルを有する専門人財育成に取り組んでいます。

採用に向けた取り組み

学生を対象にインターンシップを開催し、就業体験や職員との交流による会社理解の機会を設けています。

2023年9月には、メタバース空間にて採用イベントを実施し、会社と学生の相互理解も図りました。

新卒採用では、応募者の利便性を考慮し、対面とオンラインの両方で選考を実施し、内定後は将来のキャリアビジョンをイメージすることを目的とした自身の価値観を知るワーク、人間関係構築や意思疎通を図ることを目的としたコミュニケーション力を高めるワーク等の入社前教育にも注力しています。



入社時研修

入社後に実施する6カ月間の集合研修では、ビジネスマナーや生命保険会社に勤務するうえで必要な基本的知識を習得し、実践的な研修機会を通じてお客様対応力やマネジメントスキル、コンサルティングスキルの向上を図ります。6カ月間という長期間の研修と配属後の丁寧なOJTフォローを通じ、新人職員の能力と可能性を最大限に引き出します。

※ 対象：入社1年目総合職(全国型・ブロック型)。

キャリア自律を支援する取り組み

■ジョブ・トライ・システム(社内公募制度)

ジョブ・トライ・システムは、職員自らが希望するジョブ(職務)・ポスト(役職)・プレイス(勤務地)を自由に選択し、応募することが可能です。自ら働き方を変革し、主体的に行動できる人財の育成を推進することを目的に、新たな職務への積極的なチャレンジを通じ、視野の拡大やキャリア形成の実現を支援する社内公募制度です。

■専門人財育成コース

専門人財育成コースは、職員のキャリアビジョンの実現に向けて、新たな分野に積極的にチャレンジすることを支援する制度です。

- | | |
|----------------|------------------|
| ○営業所長キャリア支援コース | ○グローバル人財育成コース |
| ○キャリアパス支援コース | ○法務人財育成コース |
| ○資産運用人財育成コース | ○アカウンティング人財育成コース |
| ○DX人財育成コース | |

健康経営の推進

従業員への責任として「健康経営®の推進」を経営課題と位置づけ、中期経営計画「ネクストA」に掲げる人的資本価値向上の下支えとして、全職員の心身の健康増進による生産性・エンゲージメント向上に向けた健康経営を推進しています。

「健康経営宣言」に基づく取組方針のもと、「中央衛生委員会」を中心に、朝日生命健康保険組合・労働組合とも連携し、毎年「健康増進等に関する実施計画」を策定し、従業員の健康づくりやメンタルヘルス対策等の健康増進に関する対策に取り組んでいます。

(注)「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

朝日生命健康保険組合との連携

○生活習慣改善による疾病予防

定期健康診断結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善により予防効果が多く期待できる従業員に対して、オンライン面談を活用した指導プログラムを導入する等、特定保健指導を積極的に推進しています。

○メンタルヘルス対策

高ストレス者に対し、定期的なストレス関連情報の提供や社内外相談窓口等の利用勧奨を行っています。

また、メンタル不調防止に向け、AI メンタルチェックサービスを導入しています。自身のスマートフォンやPCを活用し、AI ドクターによるチェック・アドバイスを通じて、メンタルヘルス向上に向けたセルフケアに役立てています。

○禁煙の推進(毎月2・12・22 日)

毎月2のつく日を「禁煙推進日」とし、禁煙に関するニュースの配信や、産業保健師等のアドバイスを受けながら禁煙を目指すサポートキャンペーンを実施する等、禁煙を希望する従業員をサポートしています。

○健康アプリ「kencom」を活用したウォーキングイベント「みんなで歩活(あるかつ)」の開催

職場の同僚や家族とチームをつくってイベント期間中の合計歩数を競い合う「みんなで歩活」を開催しています。

公益財団法人朝日生命成人病研究所との連携

生活習慣の改善や生活習慣病の知識向上等を目的として、朝日生命成人病研究所附属医院の医師等によるセミナーを開催しています。



外部からの評価

○「健康経営優良法人2024 ~ホワイト500~」に認定

経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人(大規模法人部門~ホワイト500~)」に6年連続で認定されました。



○「スポーツエールカンパニー2024」に認定

スポーツ庁から、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組みを行っている企業として評価されました。

○令和5年度「東京都スポーツ推進企業」に認定

東京都から、従業員のスポーツ活動の促進に向けた取り組みやスポーツ分野における支援を実施している企業として評価されました。



サステナビリティデータ集

(注)対象範囲は、特別な記載がない場合は、朝日生命(単体)の情報です。

会社概要

グループお客様数

単位：万名

2021年度末	2022年度末	2023年度末
264.0	277.5	292.9

お客様満足度

単位：％

2021年度	2022年度	2023年度
78.6	76.1	74.6

保険金・年金・給付金支払額

単位：億円

2021年度	2022年度	2023年度
2,972	3,176	2,895

営業拠点数

2024年4月1日現在

統括本部・統括支社・支社	58
営業所	560

採用・人財ポートフォリオ

在籍者数

単位：名

	2021年度末	2022年度末	2023年度末
職員	4,104	4,125	4,137
男性	1,792	1,815	1,831
女性	2,312	2,310	2,306
営業職員	14,241	14,484	14,587
男性	668	638	621
女性	13,573	13,846	13,966

採用者数

単位：名

	2021年度	2022年度	2023年度
職員	142	144	159
男性	49	50	55
女性	93	94	104
営業職員	3,992	4,117	4,435
男性	301	286	297
女性	3,691	3,831	4,138
中途採用者	4,099	4,122	4,437
中途採用比率	98%	98%	97%

平均給与月額

単位：千円

	2021年度	2022年度	2023年度
職員	379	387	389
営業職員	161	158	163

(注1) 職員は、基準給与月額(賞与・時間外手当を除く)。
(注2) 営業職員は、税込平均定例給与月額(賞与・時間外手当を除く)。

男女賃金差

単位：％

	営業職員	職員
正規職員	103.8	49.6
管理職	－	88.9
非管理職	－	62.1
非正規職員	－	58.7

(注) 2023年度の男性賃金に対する女性の賃金割合。

働き方改革

労働時間

単位：時間

	2021年度	2022年度	2023年度
年間総労働時間	1,862.9	1,806.6	1,874.6
超過勤務時間	12.2	13.2	14.0

(注1) 対象は、職員のみ(営業職員・非正規雇用を除く)。

(注2) 超過勤務時間は、職員一人当たりの月平均時間。

有給休暇

	2021年度	2022年度	2023年度
取得日数	9.7日	10.4日	11.3日
取得率	48.9%	52.6%	57.0%

(注1) 対象は、職員のみ(営業職員・非正規雇用を除く)。

(注2) 取得日数は、職員一人当たり平均日数。

出産・育児・介護

単位：名

	2021年度	2022年度	2023年度	
産前産後休暇取得者	259	296	275	
育児休職取得者	262	297	278	
	女性	231	251	252
	男性	31	46	26
育児休職取得率	94%	92%	92%	
	女性	93%	86%	93%
	男性	100%	143%	83%
介護休職取得者	15	21	25	

(注1) 男性の育児休職取得者および取得率は、2021年度は職員のみ。
2022年度・2023年度は職員・営業職員の合計。

(注2) 介護休職取得者は職員・営業職員の合計。

エンゲージメントスコア

2022年3月	2023年3月	2024年3月
66	66	66

職員満足度(Asahiエンゲージメントスコア)

単位：％

2021年12月	2022年12月	2023年12月
72.1	72.4	73.6

DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)									
				単位：％					
		2022年度始	2023年度始	2024年度始					
女性管理職比率		20.7	21.7	30.2					
障がい者雇用率		2.09	2.36	2.43					

能力開発

	2022年度	2023年度
研修時間(一人当たり)	9時間32分	11時間22分
研修延べ参加者	4,161名	4,660名
FP技能士取得者	4,077名	4,136名
認知症サポーター養成率	100%	100%

(注1) 研修時間・研修延べ参加者・FP技能士取得者の対象は、職員のみ。
(注2) 研修時間は、研修対象者の平均受講時間。
(注3) FP技能士取得者は、1～3級取得者延べ人数。

健康経営									
				単位：％					
		2021年度	2022年度	2023年度					
健康診断受診率		99.6	100	100					
ストレスチェック受検率		98.2	100	100					

人権啓発

単位：名

	2021年度	2022年度	2023年度
全役職員向け研修	18,377	18,410	18,277
職位・階級別研修	1,115	1,169	1,229

(注) 年度中に受講した実人数。

詳細は当社ホームページをご覧ください。

<https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/data.html>



環境(温室効果ガス排出量)

生命保険事業 朝日生命(単体)

単位：千t-CO_{2e}

	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1+2	57.5	50.9	35.1
Scope1	26.8	23.5	21.7
Scope2	30.6	27.4	13.4
Scope3(カテゴリ15を除く)	65.3	57.8	45.7

朝日生命グループ

単位：千t-CO_{2e}

	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1+2	57.8	51.5	35.6
Scope1	26.9	23.7	21.9
Scope2	30.9	27.8	13.7
Scope3(カテゴリ15を除く)	66.2	61.1	48.0

投融資ポートフォリオ

単位：千t-CO_{2e}

	2020年度	2021年度	2022年度
Scope3(カテゴリ15)	646.3	639.5	552.6

(注1) 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づき算出。
(注2) 朝日生命グループは、朝日生命(単体)とグループ会社(なないろ生命保険(株)、(株)インフォテック朝日、朝日ライフアセットマネジメント(株)、朝日ナティクス・インベストメント・マネージャーズ(株)、朝日保険サービス(株)、朝日不動産管理(株)、朝日生命カードサービス(株)、朝日生命ビジネスサービス(株)、NHSインシュアランスグループ(株)、(株)F.L.P)を合算。
(注3) 投融資ポートフォリオの対象資産は、国内上場企業の株式・社債・融資。
(注4) 投融資ポートフォリオの測定対象は、投融資先企業のScope1+2。
(注5) Scope3のカテゴリ別実績は、当社ホームページに掲載。

責任投資

ESGテーマ型投融資残高

単位：億円

テーマ	2021年度末	2022年度末	2023年度末
グリーンボンド等	386	298	313
ソーシャルボンド	489	647	727
サステナビリティボンド	141	286	290
ESG関連ファンド	213	261	361
プロジェクトファイナンス等	390	500	661
計	1,620	1,991	2,352

スチュワードシップ活動(対話企業数)

単位：社

2020年7月～2021年6月	43
2021年7月～2022年6月	53
2022年7月～2023年6月	63

(注) 対話を実施した資産は、株式・社債・融資。

朝日生命保険相互会社



この報告書は、環境に配慮したベジタブルインキ、
水なし印刷方式で印刷し、FSC® 認証紙を使用しています。