

Sustainability Report

サステナビリティレポート
<ダイジェスト版>

2025



朝日生命の理念体系	3	保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決	13	気候変動対策を中心とした環境保全	19	人財活躍	25
トップメッセージ	5	● お客様本位の業務運営 ● お客様満足度調査 ● 2024年度の保険金・給付金のお支払い ● 介護保険といえば朝日生命 ● 医療の進歩への対応 ● すべての人々の保険へのアクセス確保 あんしん介護 要支援保険 あんしん介護 ONE あんしん介護 認知症保険		● 朝日生命環境方針 ● 朝日生命エコプロジェクト ● 生物多様性の保全 ● 保有不動産における環境への配慮 ● 気候変動への取組み 		● 人的資本経営 ● 能力開発 ● 働き方改革推進 ● DE&Iの推進 ● 採用・人財ポートフォリオ ● 健康経営の推進	
朝日生命のサステナビリティ経営	7	資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決	17	地域医療・福祉への貢献、社会貢献	23	イニシアティブの参画・社外からの評価	32
● 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 ● 重点項目(マテリアリティ)・事業活動・指標と目標 ● 人権の尊重 ● DXの推進 ● 情報セキュリティの強化	● 当社の責任投資について ● 主な取組み		● 地域医療・福祉への貢献 ● 社会貢献 		サステナビリティデータ集	33	

■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。

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/>



ホームページ「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の活動を中心に、一部項目ではグループ会社も含みます。

■対象期間

2024年度(2024年4月1日～2025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

2025年7月

■参考にしたガイドライン等

GRIサステナビリティ・レポーティング・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

■会社概要(2025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 TEL 03-4214-3111 (大代表)
総資産	5兆3,263億円
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：554 (2025年4月1日現在)
従業員数	19,187名 職員：4,179名 営業職員：15,008名

理念体系

- 当社の理念体系は、使命(Mission)「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」、基本理念(Philosophy)「まごころの奉仕」で構成し、その実現に向けて日常的に立ち返る行動指針(Principles)として「朝日生命行動指針」を設定しています。
- 使命(Mission)「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」については、「朝日生命グループミッション」としてグループで共有し、グループ経営を推進しています。

ステートメント動画はこちらをご覧ください。
<https://www.asahi-life.co.jp/company/intro/management.html>



使命

Mission

一人ひとりの
“生きる”を
支え続ける

基本理念

Philosophy

まごころの奉仕

行動指針

Principles

朝日生命行動指針

- お客様志向
- 挑戦・価値創造
- 誠実・倫理観
- 人権・多様性の尊重
- 環境への配慮

Statement

一人ひとりの“生きる”を支え続ける

いくつもの時代をこえて。

私たちは喜びも困難も、お客様とわかち合い、支え合って進んできました。

たいせつなお客様に、安心をお届けするために。

ずっと守り続けてきた約束が、「まごころの奉仕」です。

どんな時も誠実に、お客様に寄り添う。

信頼をかさねて、社会に必要な存在であり続ける。

その誇りを胸に、私たちがまた次の安心をつくっていく。

ご契約からはじまる長いおつきあい。

人生100年時代も、

朝日生命はまごころ尽くして、

一人ひとりの“生きる”を支え続けます。



一人ひとりの“生きる”を支え続ける 朝日生命のサステナビリティ経営

代表取締役社長

石島 健一郎

まごころの奉仕で お客様、社会、従業員への責任を果たす

昨年の就任当初より企業理念の再整理に取り組み、朝日生命という企業の存在意義である「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という使命(Mission)を改めて明確化しました。当社は「お客様、社会、従業員に対する責任」を「経営の三大責任」とし、この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」を基本理念としてきましたが、今般、理念体系を今日的な意味合いや考え方に再整理するとともに、社内外にもわかりやすく伝えるためにステートメントを策定しました。

ステートメントの中では、「どんな時も誠実に、お客様に寄り添う。」という“お客様への責任”をはじめ、「信頼をかさねて、社会に必要な存在であり続ける。」という“社会への責任”、そして、「その誇りを胸に、私たちがまた次の安心をつくっていく。」という“従業員への責任”を表現し、これらが「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という使命(Mission)を実現するための基本理念であることを、明確に位置づけました。この過程では新しい理念をゼロから構築するのではなく、長きにわたって大切にしてきた理念の本質に立ち返り、一つひとつの言葉の意味を深く再考することを重要視しました。

この理念とステートメントをもとに、会社の目指すべき姿

をあらためて役職員全員に浸透させ、従業員が自身の仕事に誇りとモチベーションを持つ環境を醸成しながら、次のステージへ向かって邁進してまいります。

どんな時も誠実に、お客様に寄り添う ～「持続可能な営業職員チャネル」の構築

お客様に選ばれる保険会社であるためにはどうすればいいか。それはお客様のご期待にしっかりお応えしていくことです。「この人に任せていればずっと安心」「何かあったときにすぐ対応してくれる」等、お客様から深く信頼される営業職員は当社の財産だと認識しています。生命保険はお客様と契約したところがスタートであり、お客様の人生にずっと寄り添っていく商品です。お客様は、営業職員のきめ細やかなアフターフォローの体制を求めて当社とご契約してくださっているわけです。

営業職員の「丁寧なコンサルティングと真摯なサービス」は、我々がお客様に提供する付加価値の源泉です。サービスの内容やレベル感は時代に応じて変化するにしても、その本質は変わりません。

環境変化に適応しつつ、営業職員チャネルの本来の価値をこれからもしっかり発揮できるようにすること、それが営業職員チャネルを持続可能なビジネスモデルにすることだと考えています。

信頼をかさねて、 社会に必要な存在であり続ける ～「サステナビリティ経営」と「社会課題の解決」

よき企業市民としてのサステナビリティ経営への取り組みは、ポイントが二つあると思っています。

一つ目は、「社会的責任」としての責任投資や地球温暖化・気候変動対策への取り組みです。責任投資では、ESG（環境、社会、ガバナンス）等のサステナビリティに関する要素を考慮し、資産運用や投融資先企業との対話を推進しています。地球温暖化・気候変動対策では、「温室効果ガス排出量2050年度ネットゼロ」という削減目標に向け、ルールに基づいた誠実な活動を実施しています。

二つ目は、「社会課題の解決」です。生命保険の持つ保障機能自体が社会保障の補完としての役割を担っていますが、単なる保障の提供に止まらず、その先にあるサービス分野を含めて、ソリューションを提供していこうという考えです。

具体的には、介護問題に対するソリューションとして「介護・認知症エコシステム^{*}」の構築を進めています。現在、民間介護保険の世帯加入率は約20%と低く、介護問題が「単に給付金をお支払いするだけでは解決できない」という認識が背景にあります。このエコシステムは、介護のそれぞれのステージに合わせた介護サービス企業と提携し、給付金を具体的な介護サービスや予防プログラムに直接活用できる仕組みを目指しています。ネットワークの基盤としては、介護予防業者から要介護段階の施設・訪問サービス業者、器具提供事業者まで幅広い提携関係を構築します。単なる提携ではなく、信頼できる企業と具体的な給付金活用を通じて、サービスを「保険の延長線上」に位置づけます。この構想により、「朝日生命の介護保険に加入することで、介護に関する安心感を社会的に提供できる」というレベルにまでサービスを高めたいと考えています。

このように、基盤となる社会的責任の遂行と、競争優位の確立につながる社会課題への積極的な貢献という両側面をバランスよく進めることが、今後のサステナビリティ経営の中心課題と考えています。

^{*}エコシステム：さまざまな要素が相互に連携して価値を生み出す仕組み

その誇りを胸に、 私たちがまた次の安心をつくっていく ～「この会社に賭けてみたい」と思える魅力を

人的資本経営においては、会社として研修や教材の提供を行うだけでなく、従業員自身が自分の役割や責任を自覚

し、課題解決に積極的に取り組む姿勢を持てる仕組みづくりが不可欠です。日常業務に追われる環境を改善し、従業員が創造的な仕事に集中できる環境を整備していくためにも、業務改革と従業員一人ひとりの能力向上をセットで進めていきます。

具体的には、各部署が将来の人員計画や業務量を想定し、システム化の対象や必要な業務改革を、主体的に考えていくことに取り組んでいます。このプロセスを通じて、付加価値の低い業務は廃止し、標準的に大量処理が可能なものはシステムやAIに委ね、「人はどの分野で付加価値を高めていくか」というテーマにしっかり取り組み、業務のクオリティを高めていきます。

また、現場との対話を通じて従業員の真面目さが会社の強みであることを確認し、それゆえに会社の目指す姿・方向性を共有することの重要性を再認識しました。短期的な成果ではなく、中長期的な成果を重視する方針を明確に打ち出し、それに基づいた計画とすることで、従業員が的確な方向へ努力できる環境を整備しています。

特に若手との対話では、会社の将来への不安が浮き彫りになりました。彼らは「今の仕事のやり方が将来も続くのか」「10年後この会社で働き続けるべきか」といった疑問を抱いています。このため、会社の将来像を具体的に示し、その実現に向けてどういう変革に取り組んでいくか明確に伝えることで信頼を築きます。かつてのように長く勤めることが当然ではない世代に対し、会社の将来性や社会的使命を体感できる機会を提供し、「この会社に賭けてみたい」と思える魅力を打ち出す必要があります。曖昧な理想論ではなく、実現可能な計画と現状の関連性を示すことで、従業員に安心感と自信を与えられる体制づくりが重要だと考えます。

人生100年時代 まごころ尽くして

生命保険会社にとって最も大事なことは「将来にわたり、会社が健全な状態で事業を継続すること」であります。「お客様に確実に保障を提供し、「お客様の生活を守り続けること」こそが我々の使命であり、ご契約をいただくことは、ゴールではなくお客様との長いお付き合いのスタートであると捉えています。

「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という使命(Mission)を掲げ、これからの人生100年時代、まごころ尽くしてステークホルダーへの責任を果たしていく会社を、役職員全員で目指してまいります。

社会課題の解決に貢献する事業活動の実践を通じて、
当社の使命(Mission)
「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」
の実現を目指します。

小 野 貴 裕
取締役常務執行役員
経営企画部 海外事業部 担当



当社は、中期経営計画「ネクストA」において、2030年のありたい姿に「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」を掲げ、その実現に向けて、サステナビリティ経営を推進していきます。

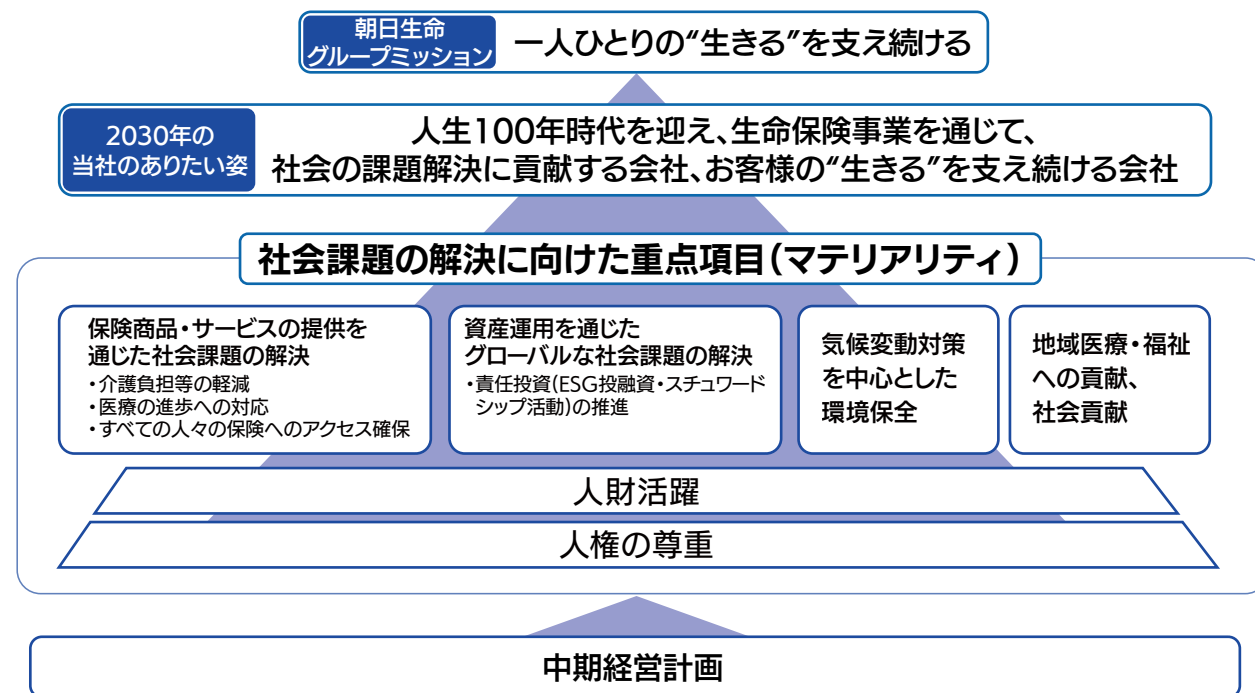
サステナビリティ経営方針

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。

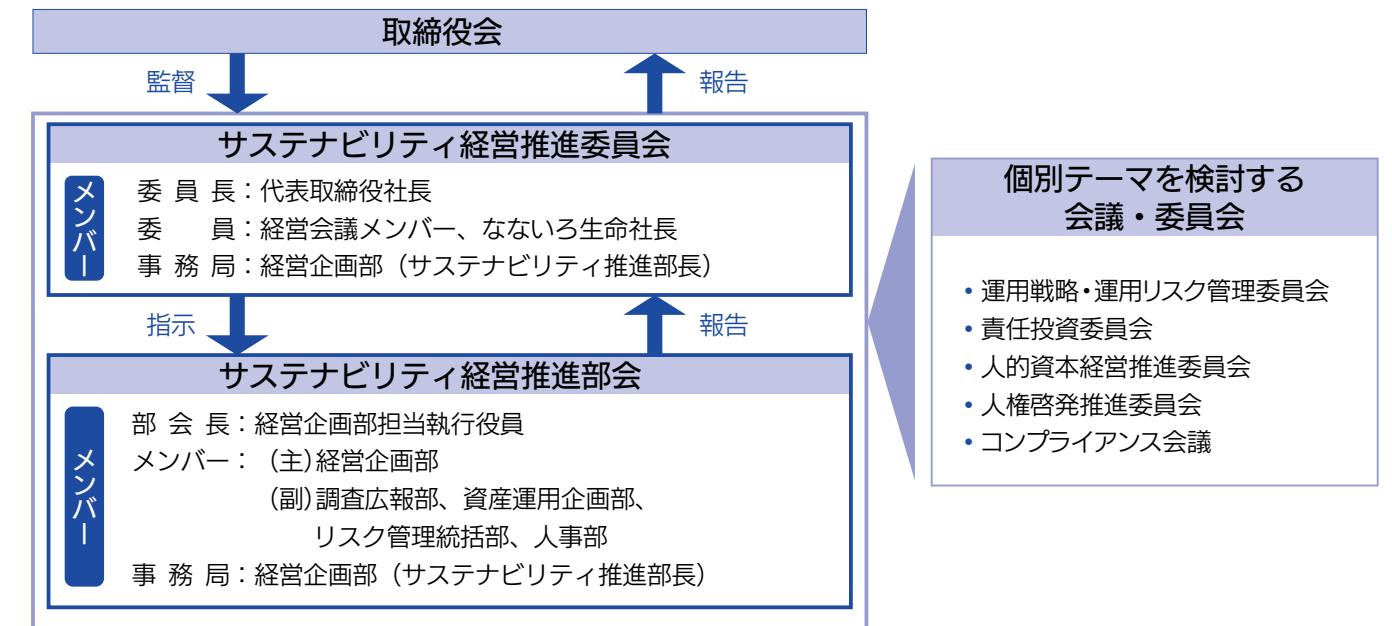
各重点項目が包含する社会課題、その社会課題に対応する事業活動と指標・目標を社内外に示し、社会課題の解決、持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を実践していきます。

以上の取り組みを通じて、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。



サステナビリティ経営推進体制

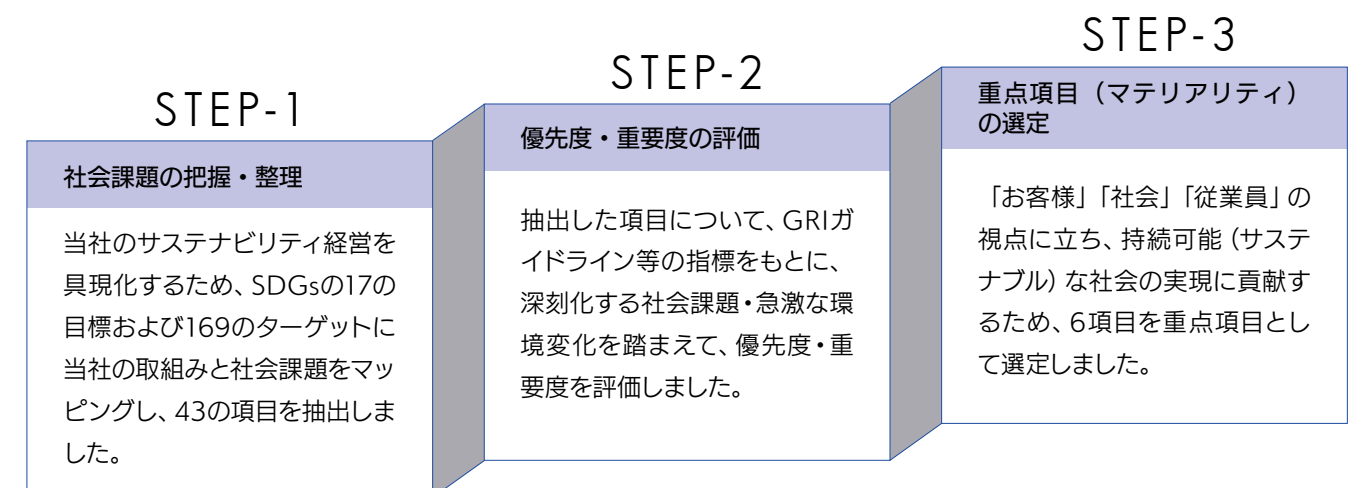
社長を委員長とするサステナビリティ経営推進委員会において、サステナビリティに関する取組みを推進するとともに、取締役会で議論を深めています。



■2024年度 協議事項 <開催回数:委員会/3回 部会/4回>

- ①サステナビリティ経営の推進に関する中長期計画および年度取組計画の策定(計画の達成状況を含む)
- ②脱炭素社会および循環型経済の実現に向けた環境課題への取組み(省エネルギー・省資源化対策、温室効果ガス(GHG)排出量削減目標の達成に向けた取組み)
- ③気候変動リスクに関するシナリオ分析
- ④サステナビリティ経営に関わる対外開示 等

重点項目(マテリアリティ)の選定プロセス



重点項目(マテリアリティ)・事業活動・指標と目標

ステークホルダー	重点項目(マテリアリティ)			左記の社会課題の解決に貢献する		中期経営計画「ネクストA」における指標と目標		2024年度の実績		貢献するSDGs		
			包含する社会課題	中期経営計画「ネクストA」における事業活動(取組内容)	事業				取組内容			
お客様様	保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決	介護負担等の軽減	要介護、認知症患者増加による介護問題の深刻化	・介護保険のさらなる普及に資する新たな介護・認知症保険の開発 ・最新の医療実態に対応した保障の検討 ・東京大学との共同研究の推進	生命保険事業	・「人生100年時代のリスク」を支える「医療・介護保障分野」のラインナップ拡充 ・グループお客様数 2026年度末目標 314万名	グループお客様数 303.5万名	・要介護1から保障する初期介護一時金特約の発売 ・がん自由診療特約の開発、共同研究成果を活用した緩和型がん保険の開発	  			
		医療の進歩への対応	医療の進歩による医療費の増大	・幅広いお客様に対する保険グループを通じた最適なチャネルによる最適な保障の提供								
		すべての人々の保険へのアクセス確保		社会の変化における高齢者・認知症患者・障がい者等の保障準備・手続き等のアクセス機会の減少		・社会の変化に適応した、誰もが利用可能な「早くて」「簡単」「便利」なサービスの提供		・お客様満足度の向上		総合満足度 78.6% (前年度差+4.0)	・あさひマイページのお客様目線で見やすく使いやすいデザインへの改修 ・マイナンバーカード情報を活用した現況確認サービスの稼働	
				海外(新興国)における発展途上の社会保障基盤		・認知症バリアフリー宣言に基づく取組み (ユニバーサルデザインの取り入れ、一部自治体との協働取組等)	・海外(新興国)における幅広いお客様に対する保障提供機会の拡大			・地域共生社会の実現への貢献 ・認知症サポーター養成率100%	認知症サポーター養成率 100%	・高齢者の方にも見やすいユニバーサルデザインを取り入れた帳票・案内の作成 (例：保険金・給付金ご請求のしおり、年金お受取りのしおり) ・越谷市と共同で認知症啓発イベントを開催
社会	資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決	責任投資(ESG投融資・スチュワードシップ活動)の推進	気候変動による環境変化、人権尊重の重要性の高まり、人的資本価値の向上等	・すべての資産の運用プロセスへのESG要素の組み込みを推進 ・投融資先の課題に応じた対話の推進	資産運用	・PRI評価 ポリシー・ガバナンス・戦略：☆5（最高評価） 委託資産(株式・債券投信等)：☆4以上 ・ESGテーマ型投融資 残高2,400億円	・PRI評価 ポリシー・ガバナンス・戦略：☆5 ・ESGテーマ型投融資 2,641億円	・すべての資産の運用プロセスへのESG要素の組み込みを実施 ・株主還元やガバナンスに加え、気候変動や健康の確保といったサステナビリティ課題に関する対話を実施	  			
				・ESGテーマ型投融資残高の維持、拡大				・サステナビリティボンドへの投資や再生可能エネルギーのプロジェクトファイナンスへの融資を実行する等、引き続きESGテーマ型投融資を推進				
		気候変動対策を中心とした環境保全	気候変動による温暖化等の環境変化	・ロードマップに基づくGHG排出量削減に向けた取組み (エネルギー使用量削減、LED化等)	生命保険事業・資産運用	・GHG排出量の削減(2020年度比) ●生命保険事業 2026年度目標 Scope1+2 △50% Scope3 △37% 〈上記達成に向けたプロセス指標〉 毎年、エネルギー使用量 前年度比2%削減 ●資産運用 2030年度△39%に向けた投融資先との対話の実施	・GHG排出量の削減(2020年度比) ●生命保険事業 2024年度(見込) Scope1+2 △49.5% Scope3 △30.0% 〈上記達成に向けたプロセス指標〉 2024年度エネルギー使用量 前年度比 △1.8% ●資産運用 2023年度 Scope3 (カテゴリ15) △26.8%	・エネルギー使用量削減に向けた朝日生命エコプロジェクトを通じた節電 ・投資用ビル・営業所建物等のLED化工事 ・業務用ビルにおける電力の再生可能エネルギー導入時期の検討	     			
				・投融資先企業のGHG排出量削減、環境保全に向けた対話の推進				・GHG排出量削減をテーマとする対話の実施				
				・気候変動リスクのシナリオ分析の高度化、分析結果の取組みへの活用				・2023年度実施の分析(暑熱による保険金等の支払増加額の試算、当社ポートフォリオへの影響分析等)を継続 ・新規分析による高度化(洪水の増加による保険金支払増加額等の試算)				
		地域医療・福祉への貢献、社会貢献	健康寿命の延伸、乳がんの早期発見、金融リテラシー向上、教育格差解消等	・朝日生命成人病研究所による成人病(生活習慣病)の研究と診療を通じた医療分野への貢献 ・「朝日の月」醗金、ピンクリボン運動、地域貢献活動、寄付講座、日本ユネスコ協会連盟支援	全事業共通	・さまざまな社会貢献活動の取組みによる社会との共生	・神奈川県「健康支援プログラム」5回 ・「朝日の月」醗金 10団体、計540万円	・朝日生命成人病研究所セミナー(神奈川県との連携協定によるセミナー、社内セミナー) ・「朝日の月」醗金、ピンクリボン運動、地域貢献活動、寄付講座、日本ユネスコ協会連盟支援を実施	   			
従業員	人財活躍	人的資本価値の向上 健康の確保	ウェルビーイングの考え方を採り入れた人的資本経営の推進 ・「個の力」の向上(能力開発、専門人財育成等) ・エンゲージメントの向上(キャリア自律・挑戦機会拡充、DE&Iの推進等) ・最適な人財ポートフォリオによる人的資本の最大化 ・健康経営の推進	全事業共通	2026年度末目標 ・FP合格者数420名(FP1～3級合計) ・エンゲージメントスコア68 ・職員の健康状況改善・向上	・FP合格者数 119名 ・エンゲージメントスコア 67	・人的資本経営推進委員会を設置し、各テーマの施策実施や課題精査を推進 ・「個の力」の向上やエンゲージメント向上に向けた研修やキャリア面談を順次実施 ・健康増進計画に基づく各種対応	   				
経営推進の基盤	サステナビリティ	人権の尊重	人権尊重の重要性の高まり	・グループ人権方針の浸透 ・人権デュー・ディリジェンスの推進(グループ展開等) ・投融資先との人権課題についての対話の推進	全事業共通	・人権尊重の実践、人権文化の創造	・人権研修(受講者数) 全役職員向け 18,611名 職位別 1,126名	・e-ラーニングを活用した周知 ・業務委託先の人権尊重取組状況確認の継続実施、一部グループ会社における新規実施 ・ハラスメント社外相談窓口、外部(業務委託先やその他のお取引先様等の役員・従業員の方)からの相談窓口を開設 ・グループ会社における「差別用語・表現等チェックマニュアル」の活用開始 ・人権・人的資本をテーマとする対話の実施	  			

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り組みです。この取り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	主なステークホルダー
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。 2024年度には、一部グループ会社でも同様の確認を開始しています。 なお、確認を行ったすべての委託先から当社「取引活動におけるガイドライン」への賛同を得ています。	お客様 ビジネスパートナー
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。 2024年度には、「社外相談窓口」を設置し、さらなる環境整備を図っています。また、「外部からの相談窓口」を設置し、業務委託先やその他のお取引様等の役員・従業員の方からの相談も受け付けています。	ビジネスパートナー 役員・従業員
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、教育資料を作成するとともに、社内のチェック体制を整備しました。 なお、教育資料については、グループ会社にも提供しています。	お客様 ビジネスパートナー

※「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>



推進体制

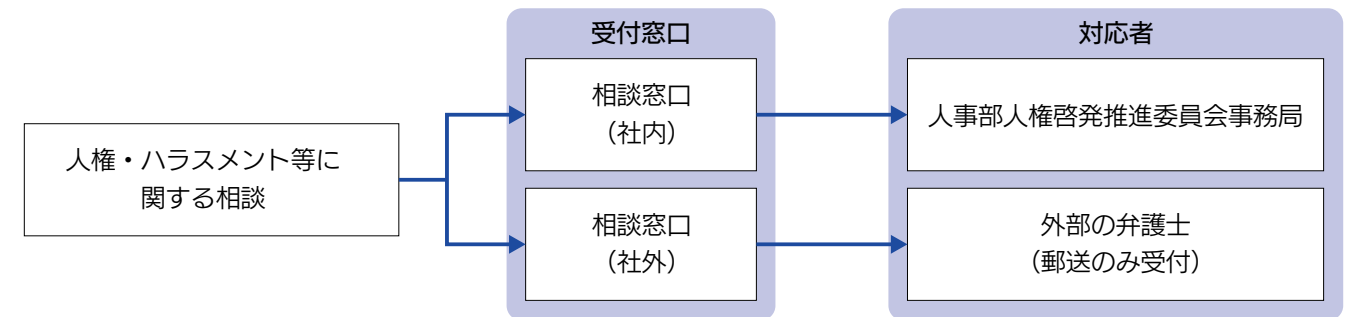
■人権啓発推進委員会

「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規準」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・文書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。

■相談の概要



さらに、当社では職員等から不正行為の通報を受け付ける内部通報制度を運用し、事前確認の認識等を踏まえ、必要に応じて是正措置を講じています。

人権啓発への取組み

■人権研修の実施

入社時研修、各層別研修、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、ハラスメント相談窓口の周知に取り組んでいます。
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。



DXの推進

「2030年以降も持続可能なビジネスモデルの実現」を目指し、営業職員チャネルへの取組強化とデジタル技術による業務革新に取り組みました。

具体的には、営業職員が使用する営業用端末に搭載しているICT機能を最適化することで、営業職員のコンサルティング活動の高度化、さらなるサービス品質の向上を図るための基盤を整備しました。加えて、生成AIやFAQシステム・チャットボット、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）といったデジタル技術の活用を通じた業務革新により、業務品質の向上や生産性向上に取り組んでいます。2025年度は「DXを支えるベースの整備」について具体的着手を進めることで、「お客様へ価値提供」と「全社の生産性向上」の実現を目指します。また、新たなビジネスの調査・研究として、期待値の高い「(生成)AI活用関連」「介護・認知症エコシステム」を重点取組として推進していきます。

情報セキュリティの強化

健全で適切な管理・運営体制を確立し、情報資産を保護するための基本方針として「セキュリティポリシー」を定め、運用しています。また、お客様の電子情報や情報システムへの不正アクセス防止対策として、複数のネットワークセキュリティ製品の設置やお客様専用ページ利用時の多要素認証[※]を導入する等、お客様情報保護と情報セキュリティの強化に努めています。

加えて、情報資産管理に向けて、全職員を対象としたeラーニングや各種研修の実施により、情報資産の適切な取扱いや情報セキュリティに関するスキル向上を図っています。

※ユーザーが自分の身元を確認するために、異なる種類の情報や技術を組み合わせることで、より安全に認証する方法。

保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決

人生100年時代を迎え、社会保障制度とともに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。

<https://www.asahi-life.co.jp/company/activity/index.html>



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。

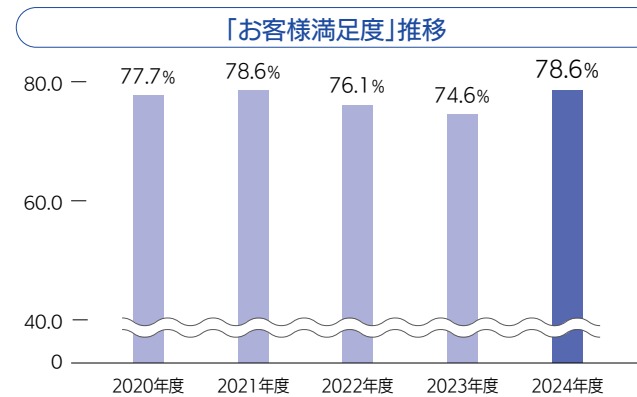
さらに、営業職員チャネルに加え、なないろ生命をはじめとする朝日生命グループ各社が有する強みを最大化することで、「お客様一人ひとりに最適な商品を最適なチャネルで提供できる体制」を実現していきます。

「カスタマー・ハラスメントへの対応方針」の公表

当社は、カスタマー・ハラスメントに該当する行為に毅然とした対応を行うことで、従業員が安心して働くことのできる職場環境を整備し、お客様により良い商品・サービスを提供できるよう、「カスタマー・ハラスメントへの対応方針」を当社ホームページで公表しています。

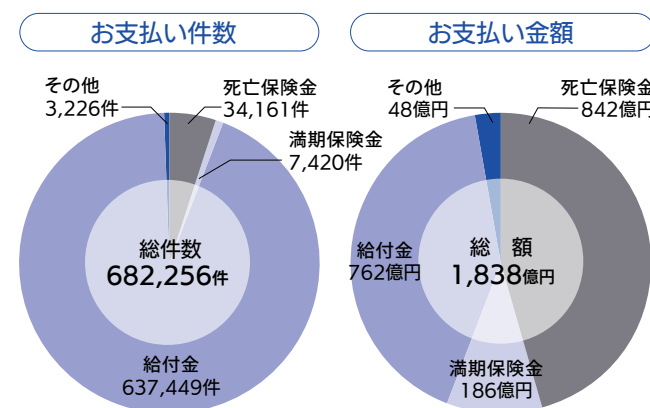
お客様満足度調査

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。



(注) 2024年11月～12月にご契約者の中から無作為に抽出した12,807件にアンケートを郵送。有効回答数4,706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。

2024年度の保険金・給付金のお支払い



(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。)

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

要介護の前段階である要支援2から「一時金」でサポート！

あんしん介護
ONE

公的介護保険制度に完全連動した「一生涯の年金」と「一時金」でサポート！

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や軽度認知障害(MCI)に対して手厚くサポート！

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！

■販売件数実績115万件を突破

「介護保険といえば朝日生命」という存在感の発揮に向け、継続的に取り組んできた結果、「あんしん介護」をはじめとする介護・認知症保険の累計販売件数が115万件を突破しました。

(注) 2025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、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/>



医療の進歩への対応

東京大学との共同研究

2018年より、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。本講座では、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研究」を行っています。

本講座での医学の発展による社会貢献の成果を基に、当社が保険やサービスへの適用を進め、これまで保険に加入できなかった方々にも加入できるような社会実装を目指します。



すべての人々の保険へのアクセス確保

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ることなく安心してお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。

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※」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、いい保障。
なないろ生命
朝日生命グループ



海外事業の拡大

当社は、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。

ベトナムは、2024年の経済成長率が7%を超える等、近年急速な経済成長を遂げてきました。保険市場はまだ黎明期にありますが、国民の平均年齢も30代前半と若く、また約1億人という豊富な人口を背景に、今後も成長が期待されているマーケットです。

2023年4月に設立したベトナム現地法人「朝日ライフコンサルティング・ベトナム」において、提携先の新規開拓等の既存事業に加え、2025年4月に保険代理店事業を開始しました。日本国内で培った生命保険の対面販売チャネルのノウハウを活用し、高い募集品質のセールスモデルの構築を目指しています。

さらに、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、他国展開についても検討していきます。



シニアにやさしいサービス

■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「積立金の引出し」「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。



■わかりやすいお手続き

ご加入手続きや給付金請求手続き等の電子化を実施したことにより、わかりやすい画面誘導、機械的なチェックによる記入漏れや誤記入の防止等、「早くて・簡単・便利」なお手続きを可能としています。

また、70歳以上のお客様が生命保険加入手続きや、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。

■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。

■認知症バリアフリー社会の実現に向けた取組み

当社は生命保険事業活動そのものを通じた健康長寿社会における課題解決として、認知症バリアフリーの推進による「地域共生社会」の実現に向けた「人財の育成」「地域連携」「社内制度」「環境整備」に取り組んでいます。

具体的には、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名を超える従業員が認知症サポーターに認定され、養成率は高い水準となっています。

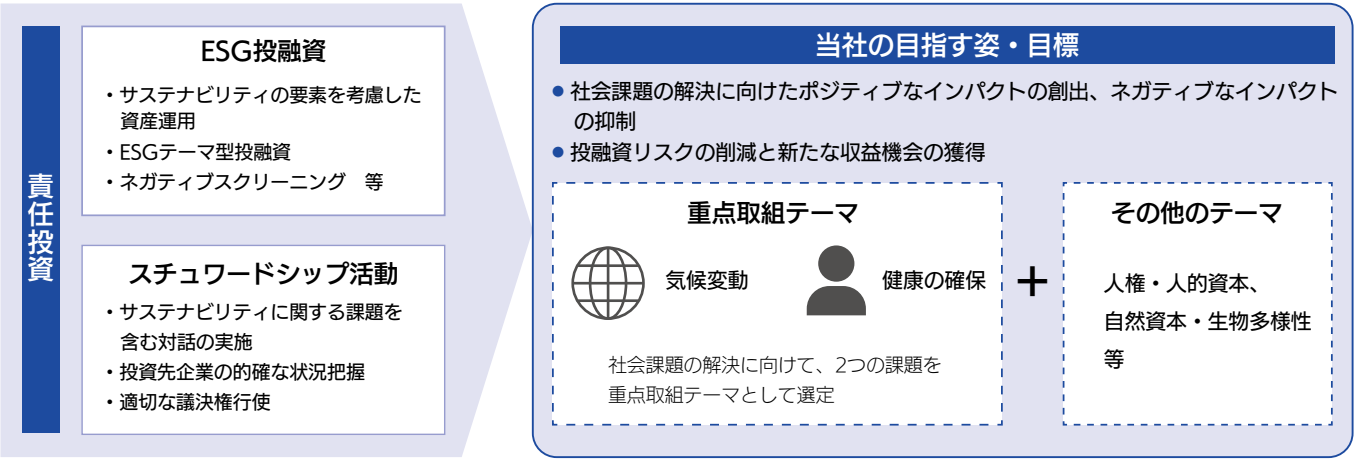
また、2025年3月には、群馬県藤岡市と群馬支社が「認知症施策推進等に関する連携協定」を締結しました。



当社の責任投資について

当社は、責任ある機関投資家として、資産運用を通じて持続可能な社会の実現に貢献すべく、すべての資産の運用プロセスにおいて、それぞれの資産特性に応じて、環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) 等のサステナビリティに関する要素を考慮した資産運用を行っています。また、投資先企業との対話や議決権行使を通じて、中長期的な企業価値の向上や持続的な成長を促しています。

これらの責任投資を進めることにより、社会課題の解決に向けたポジティブなインパクトの創出、ネガティブなインパクトの抑制を目指すとともに、投融資リスクの削減と収益機会の獲得に取り組んでいます。



主な取組み

ESG投融資

■非財務情報を考慮した資産運用(インテグレーション)

全資産で投融資先企業の財務情報に加えて、非財務情報(サステナビリティに関する情報)を考慮した資産運用を実施しています。

■ネガティブスクリーニング

環境、社会に対してネガティブなインパクトをもたらす可能性が高いと見込まれる、石炭火力発電開発事業、非人道的兵器製造企業(核兵器製造企業を含む)、たばこ製造企業に対する投融資は行いません。

■ESGテーマ型投融資

環境問題等のサステナビリティに関する課題の解決への貢献が期待されるテーマを持った投融資を推進しています。

ESGテーマ型投融資
(2025年3月末時点)

2,641億円

事例①

KX リニューアルエナジー 1 号への投資
日本国内の新設太陽光発電事業を対象としたファンドへの投資を行いました。

事例②

屋根置き低圧分散型太陽光発電プロジェクトファイナンスへの投資
日本国内4,000カ所超の個人住宅を中心とした屋根置き低圧分散型太陽光発電システムを対象としたプロジェクトファイナンスへの投資を行いました。

●定量的インパクト

太陽光発電等の再生可能エネルギーを対象としたプロジェクトファイナンスやグリーンボンド等への投融資に取り組んでいます。2024年3月末に実行している投融資によって、年間約48万トンの温室効果ガス(GHG)排出量の削減につながっています。



※1 再生可能エネルギーによる発電によって火力等による発電を削減できたとの前提に基づき、2023年4月～2024年3月における各プロジェクトファイナンスの発電実績量から、当社の投融資額による持ち分に応じたGHG排出削減量を算出。

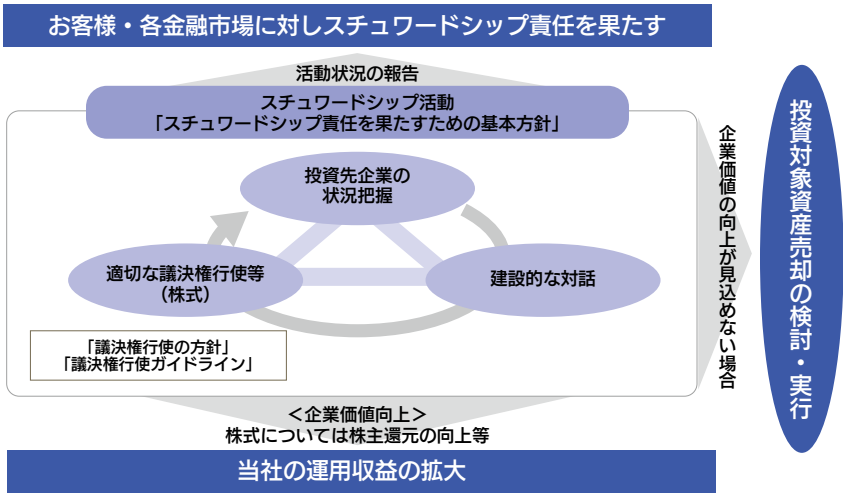
※2 インパクトレポート等の開示情報に基づき、当社の投融資額による持ち分に応じたGHG排出削減量を算出。

※3 投融資残高は2024年3月末時点。

スチュワードシップ活動

当社はお客様から保険料としてお預かりしている資産を、将来のお支払いに備えて安定的かつ効率的に運用することを目指しています。

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います。



■投融資先との対話(エンゲージメント)

当社では、お客様からお預かりしている資産の中長期的な運用効率の向上を図るため、「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り組み強化」「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点を主眼としてスチュワードシップ活動を行っています。

投融資先との対話のテーマ例		
株主還元		株主還元姿勢に課題がある企業へ改善の要請を行っています。
サステナビリティ	気 候 変 動	中長期の温室効果ガス (GHG) 排出量削減目標の設定や引き上げ、具体的な削減戦略の策定を促しています。
	健康の確保	健康経営優良法人未取得企業や情報開示に課題がある企業へ改善を促しています。
ガバナンス		収益性 (ROE) の改善や独立社外取締役の比率等、ガバナンス上の課題がある企業へ改善の要請を行っています。

気候変動対策を中心とした環境保全

地球温暖化・気候変動は経済・社会活動へ影響を及ぼすことから、これらへの対応は喫緊の課題であると捉えています。脱炭素社会への貢献を図っていくなかで、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、「気候変動対策を中心とした環境保全」を当社の重点項目(マテリアリティ)に位置づけ、環境問題に取り組んでいます。

朝日生命環境方針

朝日生命は、サステナビリティ経営を推進していくうえで、地球環境保護への取組みが経営の重要課題であると認識し、以下の方針にしたがい事業活動のあらゆる分野で役職員一人ひとりが、環境に配慮した行動に努めます。

- 1. 生命保険事業における地球環境保護
- 2. 事業活動を通じた環境課題への取組み
- 3. 環境に関する法規制などの遵守
- 4. 環境啓発活動の推進
- 5. 継続的な環境改善の推進

(注)「朝日生命環境方針」の詳細は当社ホームページに開示しています。

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。

電力使用量の削減	エネルギー使用量の削減に向けて、削減目標を定め、全社を挙げて取り組んでいます。 ●業務用店舗全体のエネルギー使用量を前年度比2%削減 2024年度実績:1.8%削減(2023年度比) ●適切な温度管理 ●照明の消灯・減灯 ●オフィス機器の節電 等
水道使用量の削減	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。
ペーパーレスの推進	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。
3R※1の徹底	グリーンマーク商品の購入や廃棄物の分別等を継続的に取り組むとともに、脱プラスチックへの取組みを拡大しています。 ●クリアファイルの素材をプラスチック製品から、FSC認証※2済みの紙で製作された紙製ファイルに順次切替え ●保険証券等を保管するファイルの素材を塩化ビニル※3から、環境にやさしい素材であるポリプロピレン※4に変更 ●窓あき封筒の窓部分の素材をセロハンから、グラシン紙※5に順次変更
環境に関する知識と意識の向上	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。

※1 3R=Reduce(廃棄物の発生抑制) / Reuse(製品の再使用) / Recycle(資源の再利用)。 ※2 適切に管理された森林から生まれる紙であることを保証。
※3 焼却時の不完全燃焼によりダイオキシン等の有害物質が発生する懸念がある素材。 ※4 リサイクルの比較的容易な合成樹脂。完全燃焼すると水と二酸化炭素になる。 ※5 薄く透過率の高い紙。

生物多様性の保全

当社は、2020年1月に「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に賛同し、環境保全、特に生物多様性への貢献に向けて取り組んでいます。2024年度からは「東京湾UMIプロジェクト」の協力企業として、「アマモ場の保全・再生活動」を開始しました。

アマモはCO₂の吸収・固定による水質浄化や気候変動対策、また魚の産卵場・生育場として生物多様性保全に重要な役割を果たします。

2024年度は、横浜市金沢区で延べ80名の職員とその家族がアマモの花枝採取、種子選別、種まきを行いました。



保有不動産における環境への配慮

当社が所有するオフィスビル4物件(朝日生命恵比寿ビル、朝日生命府中ビル、朝日生命越谷ビル、朝日生命熊本ビル)において、環境性能を総合的に評価する「CASBEE-不動産評価認証」※1の最高位である「Sランク」を取得しました。また、さいたま市内で建設中の社宅において、エネルギー消費を抑制した「ZEH-M Oriented」※2を取得しました。



※1 「CASBEE評価認証制度」は、建築物の環境に対するさまざまな側面を客観的に評価し、環境負荷の少ない持続可能な建築物の普及を促進することを目的とした制度。「CASBEE-不動産評価認証」は既存の竣工後1年以上の建築物を対象に「エネルギー/温室効果ガス」「水」「資源利用/安全」「生物多様性/敷地」「屋内環境」の5つを評価してランク付け。
※2 「ZEH-M Oriented」とは、再生可能エネルギー等を除き、共用部を含む共同住宅全体での一次エネルギー消費量を20%以上削減することを目指した共同住宅を指す。

気候変動への取組み

気候変動に対する取組みを、本業である「生命保険事業」、機関投資家としての「資産運用」の両面から推進するとともに、TCFD[※]提言に沿った情報開示の充実を図っています。

※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。2023年10月に解散し、IFRS（国際会計基準：International Financial Reporting Standards）に移管。

ガバナンス

当社では、気候変動を含め、地球環境保護の取組みを進めるため、「朝日生命環境方針」を定めています。地球環境保護への取組みがサステナビリティ経営の重要課題であると認識し、同方針に従い事業活動のあらゆる分野で役職員一人ひとりが、環境に配慮した行動に取り組んでいます。

資産運用においては、「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、気候変動に関する取組みを推進しています。

これらの方針のもと、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、生命保険会社の本業での取組みに加え、気候変動対策を中心とした環境への取組み等サステナビリティに関する重要課題の取組みを推進しています。

戦略(リスク・機会)

気候変動が当社にもたらすリスクを「物理的リスク^{※1}」と「移行リスク^{※2}」に分けるとともに、事業会社として「生命保険事業」と「資産運用」に分けて認識しています。

気候変動に伴うリスク・機会、当社への影響を把握するため、想定される環境変化と影響を整理のうえ、シナリオ分析^{※3}を実施しました。

シナリオ分析により得られた影響を把握し、今後の事業活動等に取り組むとともに、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

※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のビジネス、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)。一方で、詳細な予測や予想の提供を目的とするものではありません。シナリオ分析を含む詳細は当社ホームページをご覧ください。

■生命保険事業

- 「物理的リスク」：平均気温の上昇により想定される、死亡保険金・入院給付金の増加額を試算。
- 「移行リスク」：GHG排出量削減に向けた対応推進・規制強化による事業活動のコスト増加について影響把握。

■資産運用

- 気候変動に伴う「物理的リスク」や「移行リスク」は、当社の投融資先企業の持続可能性に影響を与えると考えられ、資産価値が毀損するリスクとして認識し、「気候変動」を重点取組テーマとして、責任投資の取組みを推進。
- 気候変動リスクの定量面での調査・分析に加え、ESG要素を考慮した投融資先に対する審査態勢の整備等を推進。

リスク管理

多様化・複雑化するリスクに適切に対応するため、当社を取り巻くリスクを網羅的に洗い出し、把握・評価する取組みを実施しています。

各リスクはそれぞれが独立的ではなく、相互に関連して影響を及ぼすことから、統合的なリスク管理を行う体制を構築し、取組みを進めています。

気候変動リスクについても、保険引受リスク、資産運用リスクをはじめ各リスクに広く影響を及ぼす重要なリスクと認識し、想定されるリスクや影響を把握するとともに、国内外の規制動向等をモニタリングしています。

これらの当社を取り巻くさまざまなリスクを「リスクプロファイル」として整理・評価し、経営会議に定期的に報告しています。

指標と目標

当社では気候変動について、パリ協定の目標達成に向けた取組みとして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、以下の取組みを行っています。なお、実績は第三者機関による保証を受けています。

(対象：朝日生命単体)

区分		削減目標	
		2030年度(2020年度比)	2050年度
生命保険事業	Scope1+2	△50%	ネットゼロ
	Scope3(カテゴリ1～14)	△50%	
資産運用	Scope3(カテゴリ15)	△39%	ネットゼロ

(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

(注2) 資産運用Scope3(カテゴリ15)の対象資産は、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。

(注3) GHG排出量実績は、サステナビリティデータ集に掲載。

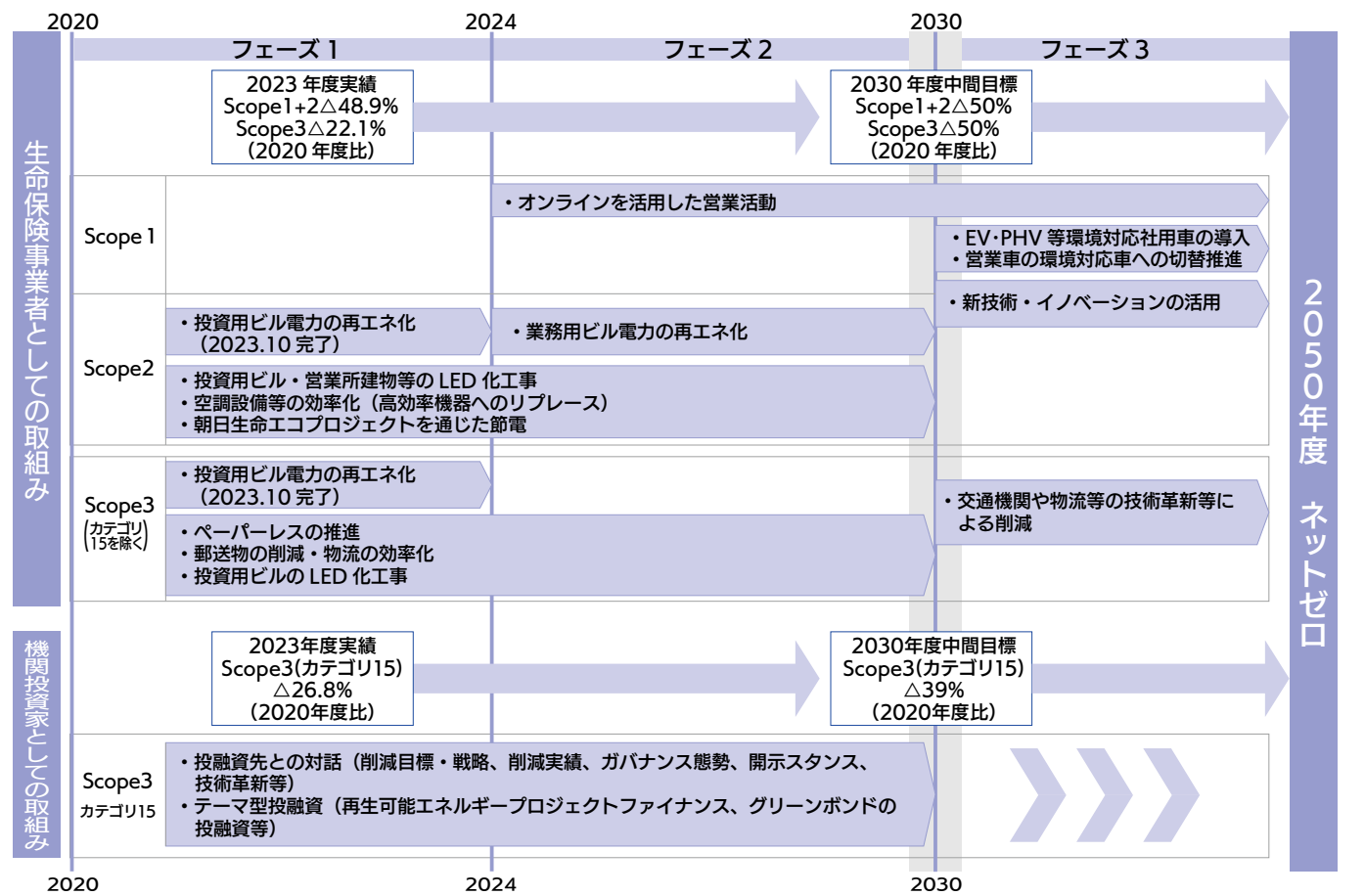
■生命保険事業

- 朝日生命エコプロジェクトを通じた節電等エネルギー使用量の削減。
- 国内外のエネルギー情勢を踏まえた、保有不動産等の再生可能エネルギーへの切替え。

■資産運用

- 気候変動への対応を後押しする観点から、投融資撤退(ダイベストメント)よりも投融資先企業との対話(エンゲージメント)を優先し、企業の削減目標の設定・上乗せや具体的な取組みを促進。
- 気候変動問題の解決に資するテーマを持った資産への投融資を積極的に推進。

ネットゼロに向けたロードマップ



地域医療・福祉への貢献、社会貢献

現代社会には、「健康寿命の延伸」「金融リテラシーの向上」「教育格差の解消」等、さまざまな課題が山積しています。これらの問題を解決し、誰もが安心して暮らせる環境を実現するためには、地域社会との共生が不可欠であると認識しています。当社は、さまざまな社会貢献活動の取組みを通じて、社会との共生を目指し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

地域医療・福祉への貢献

朝日生命成人病研究所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。



神奈川県との「未病改善の推進等に関する連携協定」の取組み

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、朝日生命成人病研究所の医師・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)を実施しています。2024年度は神奈川県下の市町村未病センター 5カ所で実施しました。



社会貢献

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」献金を実施しています。67回目を迎える2024年度は、総額540万円が集まり、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、3億8,600万円に上っています。



目録贈呈の様子

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(前期)」「金融ビジネスのニュートレンド(後期)」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。



ピンクリボン運動の推進

2009年度より「日本から乳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。



ピンクリボン街頭キャンペーン

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が続ける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、チャリティーコンサートやチャリティー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。



チャリティーコンサート



チャリティーバザー

地域・グループ会社の活動

■子どもと社会をつなぐ「未来パスポート」にボランティア参加

盛岡支社は、2024年11月にNPO法人未来図書館が開催する「未来パスポート」にボランティアとして参加しました。「未来パスポート」は、小中高生には自らの将来(将来の仕事や生き方)を描く動機付け、大人には自身の生き方を振り返る機会として、相互が学び合うことを目的に開催されています。



■県社会福祉協議会への寄付

労働組合宮崎支部は、組合員による募金を県社会福祉協議会へ寄付しました。今回で31回目の寄付となり、累計額は390万円以上となります。今年度は114,500円を寄付し、社会福祉事業や地域福祉の推進を図るために有効に活用されています。

■グループ会社の取組み

朝日ライフ アセットマネジメント株式会社が発行するファンド「ALAMCO SRI 社会貢献ファンド(愛称:あすのはね)」は、ビジネスを通じて社会課題に積極的に取り組み、社会に貢献する企業の株式に投資するとともに、信託報酬の一部を社会的課題に取り組む団体へ寄付しています。2024年度は7団体に寄付を行いました。

人財活躍

今後10年先を見据えると、労働人口の減少により人財獲得競争がさらに激しくなることが予測されます。こうした環境を踏まえ、当社の持続的な成長を支える人財の「個の力」のレベルアップと「エンゲージメント向上」を最優先課題とし、社内の環境整備を図りながら人財の育成・確保に取り組んでいます。

人的資本経営

人的資本経営の位置づけ

当社では、人的資本経営を「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。

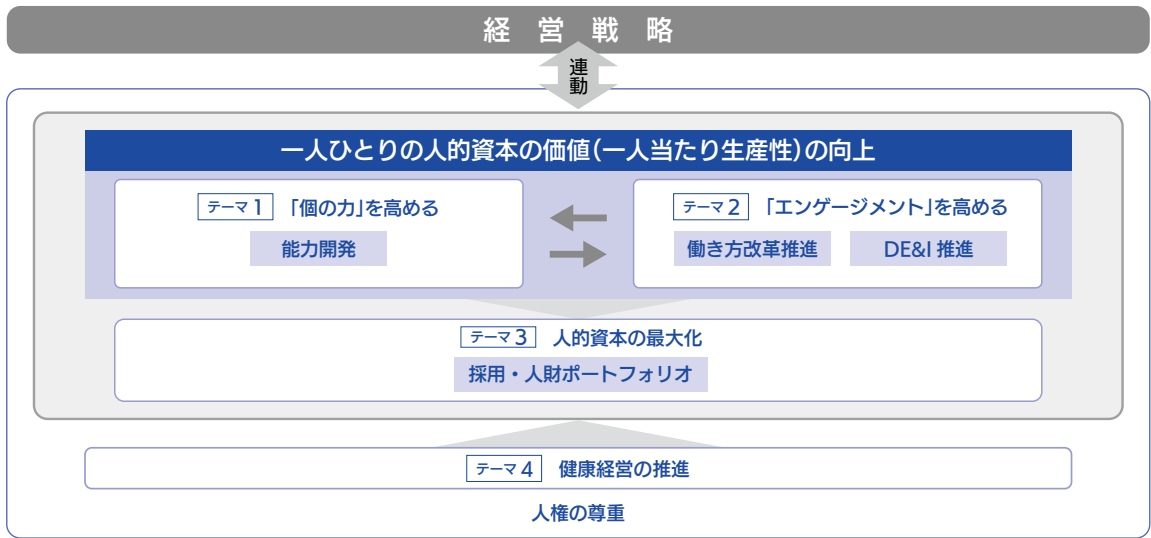
中期経営計画「ネクストA」における人的資本経営では、経営戦略との連動を高めるとともに、ウェルビーイングの考え方を採り入れ、「個の力」「エンゲージメント」「人的資本の最大化」「健康経営」をテーマとして掲げています。

具体的には、自律的な挑戦と成長をサポートすることで「個の力」と「エンゲージメント」が高い人財を育成し、最適な人財ポートフォリオにより「人的資本の最大化」を図っています。そして、その基盤を支えるものとして、職員が健康かつ安全に働ける環境を提供する「健康経営」を推進しています。

これら4つのテーマ実現に向け、「人財育成方針」や「社内環境整備方針（働き方改革推進）」に基づき、「能力開発」「働き方改革」「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進」「採用・人財ポートフォリオ」「健康経営の推進」の充実を図っています。

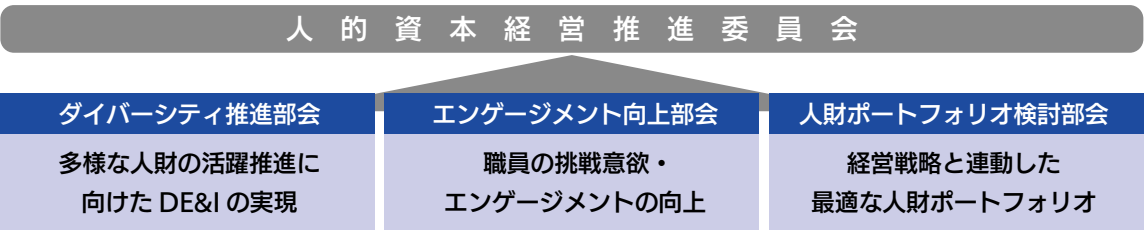
さらに、朝日生命グループ全体のさらなる価値増大に向け、人財活躍推進策の深化と人財交流の促進を図っていきます。

当社における人的資本経営全体像



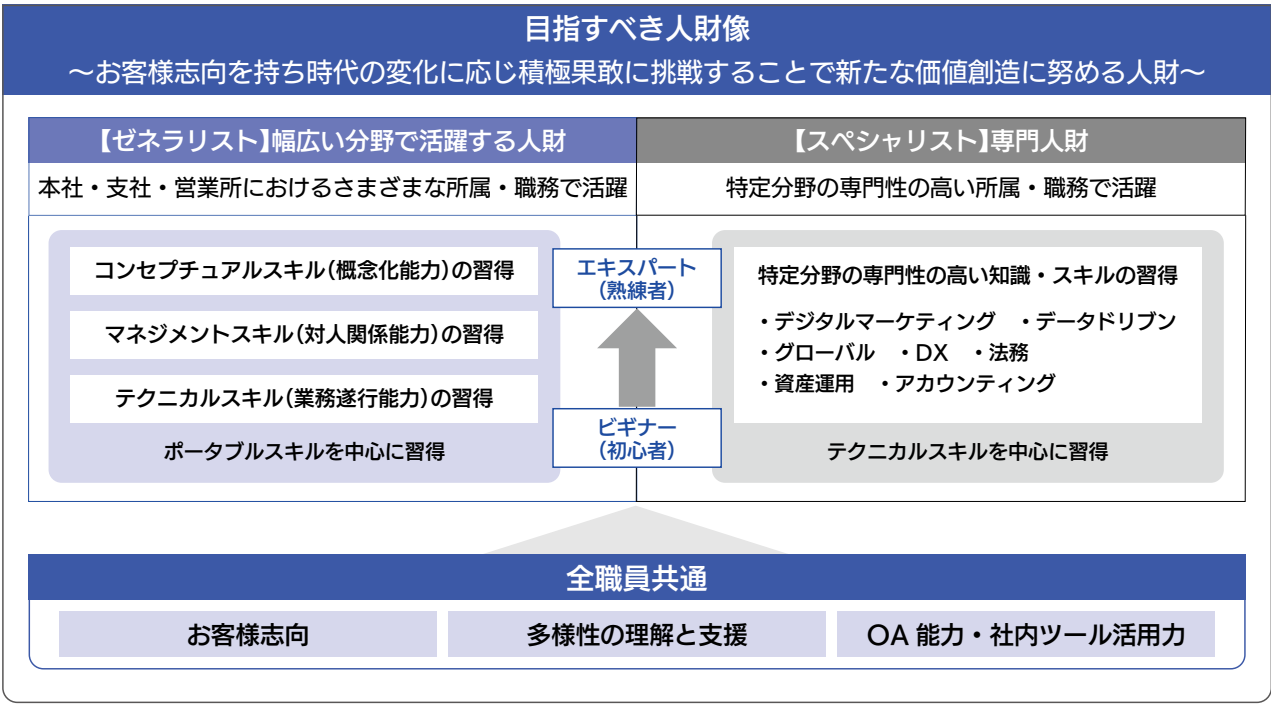
人的資本経営推進体制

持続的な企業価値向上に向けた人的資本経営の推進を図るべく、社長を委員長とした「人的資本経営推進委員会」を運営しています。「最適な人財ポートフォリオ」の実現、経営戦略と連動した人事戦略の検討を行うことと並行して、エンゲージメント向上、ダイバーシティ推進に向けた議論を行い、具体的な取組内容に反映させています。



目指すべき人財像

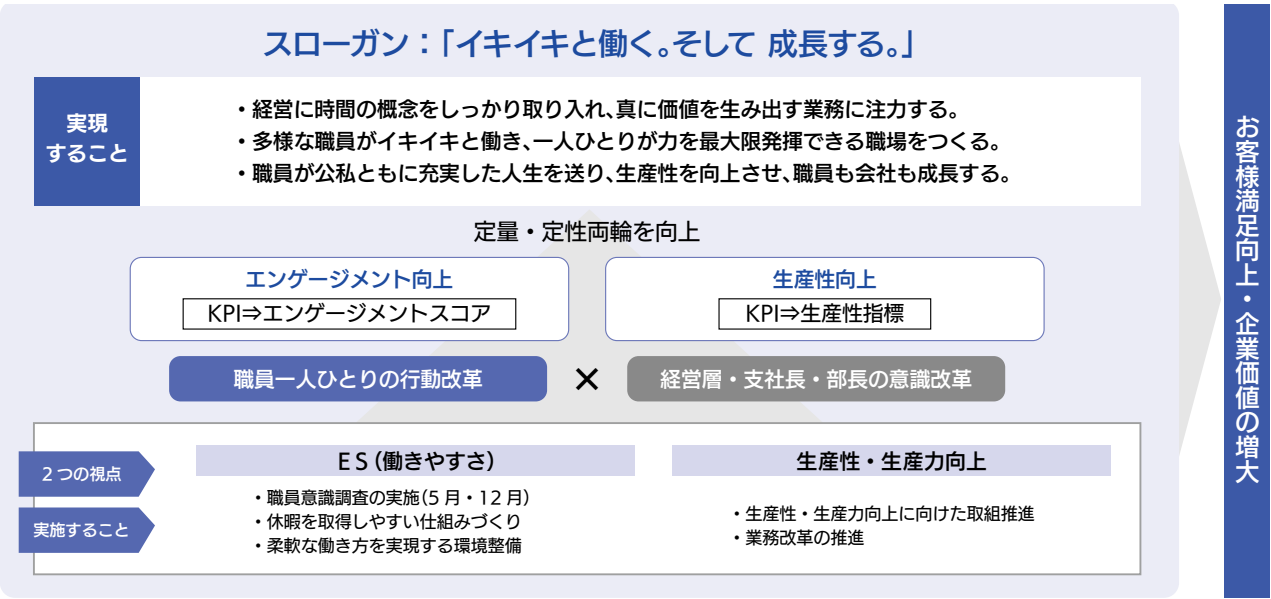
中期経営計画「ネクストA」にて掲げる人的資本経営の4つのテーマ実現に向け、目指すべき人財像を設定しています。



社内環境整備方針（働き方改革推進）

「お客様満足の上昇」と「企業価値の増大」に向け、「イキイキと働く。そして 成長する。」をスローガンに掲げ、社内の環境整備（働き方改革推進）に取り組んでいます。

具体的には、「生産性・生産力向上」「ES（働きやすさ）」の2つの視点で諸対策を講じることで、「経営層・支社長・部長の意識改革」と「職員一人ひとりの行動改革」を図りつつ、生産性とエンゲージメントを向上させ、「職員が公私ともに充実し、職員・会社とも成長する」ことを目指しています。



職員一人ひとりの成長に向けて、職員本人が「ありたい姿や働き方を明確にし、主体的に能力開発や業務に取り組むこと(＝キャリア自律)」と、自己実現に向けた「挑戦」が重要であると認識し、これらを支援する教育プログラムや取組みを実施・強化しています。

主な教育・研修プログラム

■お客様志向の実践に向けたマーケティングスキルの習得プログラム

2024年度より「お客様志向」の醸成を目的に、入社1年目～3年目の職員を対象とした「入社初期マーケティング研修」を開始しました。

■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派遣を実施しています。加えて、次代の後継者育成を目的としたビジネススクールへの派遣も実施しており、イノベーション、ビジネスモデル、意思決定、事業創造、人財・組織等の幅広いテーマについて、異業種の受講者とグループワークを通じて切磋琢磨し学ぶことができる機会を提供しています。

■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しています。

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し、費用補助を行っています。

【2024年度費用補助】

- GLOBIS Executive School
- 早稲田大学ビジネススクール×日経ビジネススクール
- 人財アジアEATビジネス予備校

■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しています。

ビジネス・コンテスト応募者の声

社長特別賞受賞 長井 麻美

営業所の業務効率化や営業職員の自立した活動をサポートするツールというテーマについて、会社に伝えるチャンスだと思い応募しました。この経験を通して、自分の思い・アイデアを形にして伝えることの大切さを実感することができました。



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しています。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行っています。

■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窓口を設置しています。

キャリアサポート窓口利用者の声

商品開発部(東大共同研究・商品開発担当) 平岡 信歩

共同研究業務で得た経験を、会社に戻元できるようなキャリアの考え方について相談しました。アドバイザーからの客観的な視点が非常に参考になりました。



「イキイキと働く。そして 成長する。」のスローガンのもと、「ES(働きやすさ)」「生産性・生産力向上」の2つの視点で働き方改革の浸透に向けさまざまな対応を図っています。

ES(働きやすさ)向上の取組み

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	● すびいDayの実施(毎週水曜日の定時(17時)退社運動) ● 夜間・休日の端末利用制限
休暇取得促進	● 計画年休制度 ● 時間単位年休制度 ● 年間休暇取得目標日数の設定
多様な働き方の実現	● 育児・介護等両立支援制度 ● 兼業・副業制度 ● サテライトオフィスの設置 ● 自宅から本社への通勤が困難な職員向けにオンラインで本社勤務を可能とする「どこでも本社ワーク」の展開 ● 介護を事由とした週休3日制 ● テレワークの推進 ● フレックスタイム制
エンゲージメント向上	全職員を対象に、隔月のエンゲージメント解析ツールでの調査と年2回の職員満足度(Asahiエンゲージメントスコア)調査結果の各所属へのフィードバックを通じた組織課題の分析・改善策の実施

生産性・生産力向上の取組み

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。2024年度より、特に業務改革を進めた所属を表彰する業務改革表彰(通称：ゼロコン大賞)を実施しています。

コミュニケーションの活性化

- 職員一人ひとりの成長に向けた「1 on 1 ミーティング^{*1}」の定着
- Teamsの活用による円滑かつスピーディーなコミュニケーションの実現

業務の効率化

- 業務改革推進プロジェクトチーム設置による全社を挙げた業務改革の推進
- 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
- ノート型端末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・ChatGPT^{*2}の活用による業務の効率化
- OAスキルアップ研修の定期的開催

^{*1} 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。

^{*2} ChatGPT：ユーザーが入力した質問に対して、まるで人間のように自然な対話形式で答えるAIチャットボット。



朝日生命専用のChatGPTである「あさひコンシェルジュ(通称：あさコン)」



AIチャットボットによる自動応答と有人チャットを組み合わせた照会回答システム「AIロボCha」

業務改革表彰(通称：ゼロコン大賞)

第1位 保険金部

保険金部全体で「事務効率改善・品質向上・お客様の利便性向上」の3つのレベルアップに取り組み、業務の棚卸しと見直しを実施しました。全員参加型で取組内容を共有する等、日々の工夫と協力が成果につながり、前向きに取り組めたことが何よりの喜びです。



多様な人財の活躍推進

2024年度より多様な人財の活躍推進に向けた検討体制を刷新し、人的資本経営推進委員会傘下の「ダイバーシティ推進部会」にて「多様性が未来を創る！誰もが活躍するDE&I」をテーマとし、女性やシニアをはじめとした多様な人財の活躍推進に取り組んでいます。

■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。

■若手・中堅の活躍推進

未来を創る人財として、新たな価値を創造する人財への成長に向けて、リーダーシップやファシリテーション、クリティカルシンキング等のスキルを磨く育成プログラムに加え、ロールモデル座談会、キャリア面談、キャリア研修を実施しています。20代で営業所長に、30代で大規模営業所長や本社管理職に抜擢登用しています。

■シニアの活躍推進

60歳から65歳への定年延長に伴い、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を提供しています。

■LGBTQ+の理解促進

多様な価値観をもつ人財の活躍に向けて、LGBTQ+研修を実施しています。

■障がい者の活躍推進

入社後訓練を通じて「強み」「弱み」を見極めて活躍できる場を提供しています。雇用後はジョブコーチ・精神保健福祉士・公認心理師等の専門職による定着サポート、本人の意欲・資質・成果に応じて障がい者雇用から総合職等への職種転換の機会提供等、さまざまな取組みを通じて活躍の場を拡げています。

2024年度より、チャレンジドメンバーが運営する社内カフェをオープンし、コミュニケーションの活性化につながっています。



社内カフェ「CRANE CAFE」

多様な働き方を支える諸制度

育児・介護・治療と仕事の両立を支援するため、法定制度に加えてさまざまな制度を導入しています。

■主な制度

育児	●男性の育児参画を促す「朝日イクメン・イクボスプロジェクト」 ●仕事と家庭の両立に対する不安解消や、将来のキャリアアップへの意識醸成を目的とした「育休復職支援プログラム」 等
介護	●介護休暇 ●短時間勤務制度 ●ジョブ・トライ・システムによる勤務地希望 ●相談窓口の設置
治療	●がんや不妊症、障がい等による通院を対象とした「ライフサポート特別休暇」

育児休職取得者の声 大阪統括支社 梶山 翔生

出産予定日が繁忙期でしたが、妻子の入院中に業務の引継ぎを行うことで、退院にあわせて育休を取得することができました。育休期間は、育児はもちろん、すべての家事を行い、育児の大変さと幸せを妻とともに分かち合うことができました。妻からは、「産後の感謝は一生もの」と言ってもらい、育休を取得してよかったと実感しています。



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。

採用に向けた取組み

学生を対象に対面形式でオープン・カンパニーを開催し、グループワークや職員との座談会を通じて仕事内容や朝日生命への理解促進を図っています。またメタバース空間を活用したオンラインイベントを開催し、匿名でアバターとして参加することで対面よりも気軽に職員と交流できる場を設けました。選考では、応募者の利便性を考慮し、対面とオンラインで実施しており、内定後は入社前教育にも注力しています。また変化の激しい時代において、新たなチャネル展開やDXを推進するなかで、専門性の高い職務の経験者採用も積極的に実施しています。



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。

(注)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人財育成コース

職員が自律的にキャリアビジョンを考え、その実現に向けて新たな分野に積極的にチャレンジし、視野の拡大やキャリア形成を通じて成長することを支援しています。

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

人財育成コース登用者の声

営業所長キャリア支援コース
仙台支社 営業所長 大澤 源一郎(入社6年目)

同期で一番の所長になりたいという思いがあり応募しました。営業所長は営業職員と目標を共有しながら達成に向けて一緒に努力することのできる、素晴らしい職種だと思います。コース登用後は、目標や悩み等を共有し、つらい時は励まし合う仲間ができました。



グローバル人財育成コース
海外事業部 越智 日向子(入社5年目)

入社当初より海外に興味があり、いつか関わることができたらと思っていました。留学経験はなく英語に自信はなかったものの、キャリアを考えるうえで幅広く経験を積んでいきたいと思い応募しました。グローバル規模で商品開発やマーケティング、海外企業への出資の検討等、さまざまな経験を積む機会に恵まれ、毎日が充実しています。



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、職員が自ら職務(ジョブ)、役職(ポスト)、勤務地(プレイス)を選び応募することができる社内公募制度です。本制度は、主体的な挑戦を通じて視野を広げ、キャリア形成を支援することを目的とし、職員エンゲージメントの向上や人財育成を推進しています。

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、従業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

■疾病の早期発見

全従業員の定期健康診断の受診および定期健康診断の有所見者(特に、精密検査・治療が必要と判断される者)に対する「二次検診」受診の徹底、5大がん検診(胃がん・大腸がん・肺がん・乳がん・子宮頸がん)の受診勧奨等を通じ、疾病の早期発見・早期治療につなげています。また、従業員向け「健康ポータル」を導入し、健診結果や健康情報等を一元管理して閲覧を容易にすることで、従業員の健康意識向上を図っています。

■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

メンタル不調防止に向け、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。加えて、自身のスマホ等で気軽に利用できるAIメンタルチェックサービスを導入し、ストレス軽減等メンタルヘルス向上に向けたセルフケアを促進しています。

■糖尿病重症化予防対策

糖尿病の重症化リスクのある従業員を対象に、生活の質(QOL)の維持・向上を目的として、朝日生命成人病研究所を中心とした医療機関等と連携し、「糖尿病重症化予防プログラム」を実施しています。

■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

当研究所との永年の関係を活かし、附属医院の医師等による社内セミナーを通じて、従業員の健康知識の向上、健康意識の醸成を図っています。2024年度は、「がんや心血管疾患予防」のために生活習慣病改善に向けた食生活や運動等の具体的な取組みについてセミナーを開催しました。



イニシアティブの参画・社外からの評価

イニシアティブの参画

 **国連責任投資原則(PRI)** 2019年4月署名
機関投資家に対し、ESG(環境、社会、ガバナンス)等のサステナビリティに関する課題を、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。2024年の年次評価において「ポリシー・ガバナンス・戦略」で最高評価の「5つ星」を獲得。

 **Advance** 2023年3月署名
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。
※当社は、「Advance」の活動を支持・支援する「Endorser」として署名。

 **Climate Action 100+** 2024年9月署名
温室効果ガス排出量の削減に向けて、企業との対話を推進する機関投資家のイニシアティブ。
※当社は、「Climate Action 100+」の活動を支持・支援する「supporter」として署名。

 **経団連生物多様性宣言イニシアチブ**
2020年1月賛同
「経団連生物多様性宣言・行動指針」を構成する9項目のうち複数の項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する企業・団体が参加。

社外からの評価

 **2025年 オリコン顧客満足度®調査**
FPが選ぶ介護保険／認知症保険ランキングで、「あんしん介護」と「あんしん介護 認知症保険」が総合1位。

 **グッドデザイン賞**
2013年に「あんしん介護」が、シンプルでわかりやすい商品内容等が評価され、保険商品として初めて受賞。

 **ソーシャルプロダクツ・アワード**
一般社団法人ソーシャルプロダクツ普及推進協会が主催する「ソーシャルプロダクツ・アワード2022」において、「朝日生命の介護・認知症保険」が「ソーシャルプロダクツ賞」を受賞。

 **UCDAアワード**
一般社団法人ユニバーサルコミュニケーションデザイン協会より、「ご提案書(契約概要)とデジタル提案画面」が評価され、「UCDAアワード 特別賞(コミュニケーションデザインカテゴリ)」「UCDAアワード総合賞(企業表彰) ブロンズ」を受賞。

 **健康経営優良法人2025**
～ホワイト500～
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7年連続で認定。

 **DX認定**
DX(デジタル・トランスフォーメーション)を積極的に取り組んでいる企業として、2025年3月に3回目の認定。

 **ウーマンエンパワーアワード**
一般社団法人ウーマンエンパワー協会が主催する「ウーマンエンパワーアワード2024」にて殿堂入り。(受賞歴：2020年度大賞、2022年度 特別賞、2023年度 大賞)

 **スポーツエールカンパニー**
スポーツ庁より、従業員の健康増進に向けた取組みが評価され、「スポーツエールカンパニー 2025」に認定。

 **東京都スポーツ推進企業**
東京都より、従業員の健康増進に向けた取組みが評価され、「令和6年度 東京都スポーツ推進企業」に認定。

 **くるみん**
仕事と子育てを両立できる環境整備への取組みが評価され、2019年に3回目の認定。

 **トモニン**
仕事と介護を両立できる環境整備への取組みにより、「トモニンマーク」を取得。

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	2024年度末
264.0	277.5	292.9	303.5

お客様満足度

単位：％

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
78.6	76.1	74.6	78.6

保険金・年金・給付金支払額

単位：億円

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
2,972	3,176	2,895	2,919

営業拠点数

2025年4月1日現在

統括本部・統括支社・支社	58
営業所	554

ガバナンス

内部通報制度(相談受付件数)

単位：件

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
92	131	158	150

ハラスメント相談窓口(相談受付件数)

単位：件

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
103	146	138	149

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-CO₂e

	2020年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	
					削減率
Scope1+2	57.5	50.9	35.1	29.3	48.9%
Scope1	26.8	23.5	21.7	20.9	22.0%
Scope2	30.6	27.4	13.4	8.4	72.4%
Scope3 (カテゴリ15を除く)	65.3	58.4	48.3	50.9	22.1%

朝日生命グループ

単位：千t-CO₂e

	2020年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	
					削減率
Scope1+2	57.8	51.5	35.6	29.8	48.4%
Scope1	26.9	23.7	21.9	21.1	21.6%
Scope2	30.9	27.8	13.7	8.7	71.7%
Scope3 (カテゴリ15を除く)	66.2	61.7	50.6	53.7	19.0%

投資資本ポートフォリオ

単位：千t-CO₂e

	2020年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	
					削減率
Scope3 (カテゴリ15)	646.3	639.5	552.6	472.9	26.8%

(注1) Scope1・2は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づき公表されている「エネルギー別排出係数」および「電気事業者別の調整後排出係数」を使用し算出。

(注2) Scope3は、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3) 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、インフォテック朝日、朝日ライフアセットマネジメント、朝日ナティクス・インベストメント・マネージャーズ、朝日保険サービス、朝日不動産管理、朝日生命カードサービス、朝日生命ビジネスサービス、NHSインシュアランスグループ、F.L.P)を合算。

(注4) 投資資本ポートフォリオの測定対象は、投資先企業のScope1+2。2023年度のデータ提供：ISS ESG

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>



(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。

人財

採用・人財ポートフォリオ

従業員数

単位：名

		2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末
		18,345	18,609	18,724	19,187
職員		4,104	4,125	4,137	4,179
	男性	1,792	1,815	1,831	1,838
	女性	2,312	2,310	2,306	2,341
営業職員		14,241	14,484	14,587	15,008
		668	638	621	626
		13,573	13,846	13,966	14,382

採用者数

単位：名

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
		4,134	4,261	4,594	4,904
職員		142	144	159	166
	男性	49	50	55	56
	女性	93	94	104	110
営業職員		3,992	4,117	4,435	4,738
		301	286	297	318
		3,691	3,831	4,138	4,420
中途採用者		4,099	4,122	4,437	4,750
中途採用比率		98%	98%	97%	97%

離職者数

単位：名

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
		3,491	3,573	4,459	4,442
職員		202	110	143	151
	営業職員	3,289	3,463	4,316	4,291

平均給与月額

単位：千円

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
職員		379	387	389	396
営業職員		161	158	163	170

(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	105.3	50.7
管理職	—	88.7
非管理職	—	62.8
非正規職員	—	55.9

(注) 2024年度の男性賃金に対する女性の賃金割合。

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	2025年度始
女性管理職比率	20.7	21.7	30.2	30.8
障がい者雇用率	2.09	2.36	2.43	2.41

働き方改革

労働時間・有給休暇

単位：時間

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年間総労働時間	1,862.9	1,806.6	1,874.6	1,842.1
超過勤務時間	12.2	13.2	14.0	13.1
有給休暇取得日数	9.7日	10.4日	11.3日	12.3日
有給休暇取得率	48.9%	52.6%	57.0%	61.9%

(注1) 対象は、職員のみ(営業職員・非正規雇用を除く)。
(注2) 有給休暇取得日数は、職員一人当たりの平均日数。

出産・育児・介護

単位：名

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
産前産後休暇取得者	259	296	275	281
育児休職取得者	262	297	278	297
	女性	231	251	257
		31	46	40
育児休職取得率	94%	92%	92%	95%
	女性	93%	86%	93%
	男性	100%	143%	102%
介護休職取得者	15	21	25	26
短時間勤務(育児・介護)取得者	24	28	26	23

(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年度以降は職員・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

2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末
66	66	66	67

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	2024年12月
72.1	72.4	73.6	74.6

能力開発

	2022年度	2023年度	2024年度
研修時間(一人当たり)	9時間32分	11時間22分	9時間36分
研修延べ参加者	4,161名	4,660名	5,188名
FP技能士取得者	4,077名	4,136名	4,120名
認知症サポーター養成率	100%	100%	100%

(注1) 研修時間・研修延べ参加者・FP技能士取得者数の対象は、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技能士取得者は資格別取得者(複数所持の人数も含める)。

健康経営

単位：％

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断受診率	99.6	100	100	100
特定保健指導実施率	35.0	75.3	73.7	70.9
ストレスチェック受検率	98.2	100	100	100

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。