

Sustainability Report

サステナビリティレポート
<ダイジェスト版>

2026



トップメッセージ	3
理念体系	6
朝日生命のサステナビリティ経営	7
● 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	
● 朝日生命の使命(Mission)の実現に向けた「社会価値を生む流れ」	
● 2025年度の実績	
重点項目 保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決	11
● より良いお客様サービスに向けて	
● 介護・認知症に伴う生活不安の軽減	
● 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	
重点項目 資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決	17
● 当社の責任投資について	
● 主な取り組み	
重点項目 気候変動対策を中心とした環境保全	19
● 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	
● 気候変動への取り組み	
重点項目 人財活躍	23
● 人的資本経営	
● テーマ1 「個の力」を高める	
● テーマ2 「エンゲージメント」を高める	
● テーマ3 人的資本の最大化	
● テーマ4 健康経営の推進	
重点項目 人権の尊重	27
● 人権デュー・ディリジェンス	
● 推進体制	
● 人権啓発への取り組み	
社会貢献活動	29
イニシアティブの参画・社外からの評価	31
サステナビリティデータ集	32

■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

2025年度(2025年4月1日～2026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

2026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(2026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	5兆5,989億円
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：543 (2026年4月1日現在)
従 業 員 数	19,576名 職員：4,239名 営業職員：15,337名

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し、次の成長ステージへ

一昨年の就任以降、当社は企業理念の再整理を行い、「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という使命(Mission)を軸に据えた経営の方向性を明確化してまいりました。1年目は現場に足を運んで当社の進むべき姿を確認し、2年目にはその方向性を明確に打ち出しました。そして3年目となる本年度は、それらを具体的な施策へと落とし込み、実行に移す段階に入っています。

2026年度は、当社にとって大きな転換点となる年でもあります。長年の経営課題であった逆ざや(利差損)が解消し、当社はいよいよ新たな成長のステージへと移行しました。

これは単なる財務面での話ではなく、これまでの「守り」を重視した経営から、変化をチャンスと捉える「攻め」の経営への転換を意味しています。しかしながら、新たな成長のステージにおいても基本的な経営の方向性は不変です。「お客様、社会、従業員に対する責任」を「経営の三大責任」とし、そ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、環境変化の中で価値創造を図ってまいります。

お客様への責任

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ンネル」の進化～

お客様に選ばれ続ける保険会社であるために大切なこと

は、お客様のご期待に誠実に応え続けることです。チャンネルの多様化が進む中、今なお営業職員チャンネルを支持されるお客様が多数いらっしゃる理由、それは「この人から加入すれば安心だろう」という期待感にほかなりません。この期待感を生み出すのが、お客様のニーズに向き合う丁寧なコンサルティングであり、その期待に応え、信頼を確かなものにするのが、契約後の真摯なアフターサービスです。

「この人に任せていれば安心できる」という存在であり続ける営業職員は、当社にとってかけがえのない財産であり、お客様への提供価値の源泉そのものです。一方で、営業職員チャンネルを取り巻く環境は大きく変化しています。当社は、採用・育成の強化や働きやすい環境の整備、さらにはデジタル活用による利便性向上など、構造的な改革を進めています。

環境変化に適応しながらも、その本質的な価値を揺るがすことなく進化させていく。それこそが、「持続可能な営業職員チャンネル」の構築だと考えており、今後も真摯に取り組んでまいります。

社会への責任

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の深化と社会課題への挑戦～

サステナビリティ経営において、当社は「社会的責任」と「社会課題の解決」という二つの側面を軸に取り組みを進めてきました。責任投資や気候変動対応といった取り組みを引き続き着実に推進するとともに、生命保険会社の本来的機能である保障の提供において、社会課題の解決に貢献できるレベルまで商品・サービスのレベルアップを図ってまいります。

その社会課題の解決の中核となるのが、介護・認知症分野における新たなエコシステムの構築です。

現在、日本における民間介護保険の加入率は依然として低水準にとどまっていますが、その要因として「給付金を受け取るだけでは解決しない」課題があるからでは、という仮説に至りました。介護に直面した際、お金はもちろん必要ですが、それをどのように使い、どのサービスを選ぶかが、重要な課題です。

また、認知症に関しては、発症後の対応だけでなく、その前段階である軽度認知障害(MCI)への早期対応や予防への対応も重要です。

こうした課題を踏まえ、当社は介護予防から要介護状態に至るまでの各ステージにおける信頼できるサービス提供事業者と連携し、お客様の課題解決を支援するエコシステムの構築に着手しました。

具体的には、当社の介護保険・認知症保険のお客様が専用ポータルを通じて各種サービスにアクセスできる環境を整備するものです。当初は認知症関連サービスを中心に提供を開始しましたが、今後、より広範な領域へとサービスを拡充していく予定です。

また、認知症に関する課題の一つとして、発症後に資産が凍結されるリスクがあります。これに対しては、家族信託の仕組みを活用し、元気なうちに備えることが可能な新たなサービスを導入しました。従来の課題であったコストや利用ハードルを軽減した仕組みにより、より多くのお客様が現実的な選択肢として活用できる環境を整えています。このサービスの紹介を通じて、「認知症の資産凍結問題」を多くの方に周知すること自体が社会課題の解決への第一歩だと考えています。

こうした取り組みは、単に商品性を高めるものではなく、お客様の生活に深く関わる課題に寄り添うものであり、その結果として商品を含めた当社の提供価値が高まるものと考えています。

従業員への責任

その誇りを胸に、次の安心をつくる ～人的資本経営と変革の実行～

当社の持続的成長は、従業員一人ひとりの力によって支えられており、人的資本経営を中長期的な重要テーマと位置づけています。従来は「個の力の向上」や「エンゲージメント向上」を中心に教育やキャリア支援に取り組んできましたが、今後はそれにとどまらず、人的資本経営を「業務改革」と一体的に推進することで、付加価値創出型の組織への転換を図ってまいります。

具体的には、「不要業務の徹底的な削減」と「AI・システム化による業務効率の最大化」を通じて、人財の高付加価値業

務へのシフトを進めていきます。これらは単なる効率化ではなく、「人が価値を生み出す領域」に経営資源を集中させるための構造改革です。

また当社は、業務改革の目的を「エンゲージメント向上」と位置づけており、生産性向上を「働き方の質の向上」や「中長期的な処遇改善」につなげていきます。これにより、「職員の成長・働きがい向上→サービス品質向上→お客様価値向上」という好循環の確立を目指してまいります。

変わらない価値を守るために、変わり続ける

当社の使命(Mission)である「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という価値は、今後も決して変わることはありません。この使命は、生命保険会社としての存在意義そのものであり、あらゆる経営判断の出発点であり続けます。しかしながら、社会環境やお客様のニーズはかつてないスピードで変化しています。人口構造の変化、デジタル技術の進展、価値観の多様化などにより、保障に対する期待や求められるサービスの内容も変わり続けています。このような環境の中で、従来と同じやり方を続けるだけでは、お客様を支え続けるという使命を果たすことはできません。変えてはならないのは、「私たちは何のために存在しているのか」という根本であり、変えるべきものは、その使命を実現するための手段です。商品、チャネル、業務プロセス、組織運営—すべては目的達成のための手段であり、環境変化に応じて柔軟に見直していく必要があります。

変革を進めるにあたっては、「変わること」と「守ること」を対立的に捉えるのではなく、両者を一体として考える必要があります。変わらないことを守り続けるためには、むしろ積極的に変わり続けなければなりません。環境変化に適応し、提供価値を進化させていくことこそが、結果として不変の使命を守ることにつながります。

当社は先日、ベトナムの現地生命保険会社を買収し、ベトナム市場への本格参入をスタートいたしました。これは海外での事業規模を拡大し、将来の収益源とするための重要な一歩となります。

事業環境が変化する中でも、会社が成長し健全に事業を続けるためには、複数の事業の柱が必要です。

今後は、朝日生命と子会社であるなないろ生命にベトナム



事業も加えて、朝日生命グループとしての成長を目指してまいります。

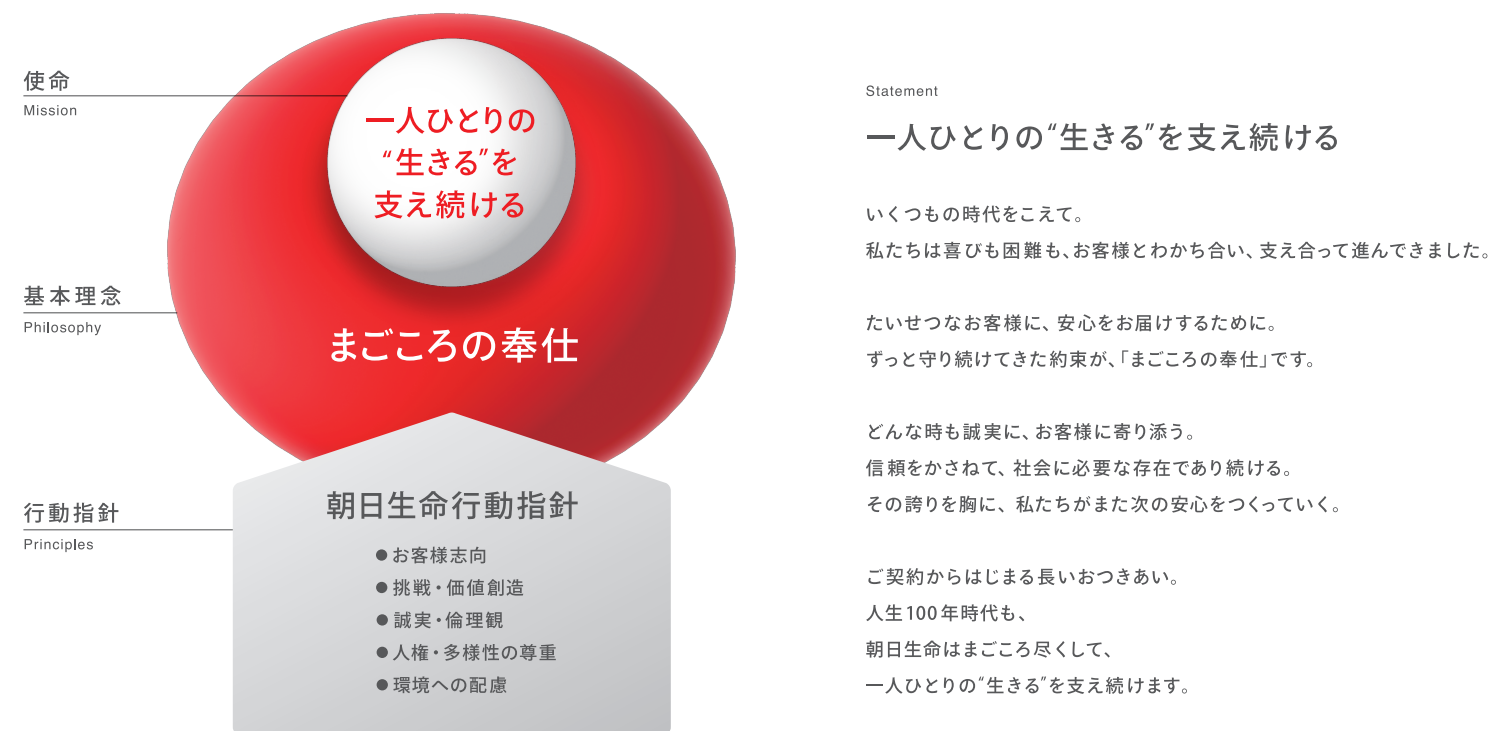
人生100年時代 まごころ尽くして

生命保険会社として最も重要なことは、将来にわたり健全な状態で事業を継続し、お客様に確実に保障を提供し続けることです。

当社は新たな成長ステージにおいても、「まごころの奉仕」を胸に、お客様、社会、従業員への責任を果たし続けてまいります。そして、「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という使命(Mission)のもと、これからの人生100年時代において真に必要とされる存在であり続けるべく、挑戦を続けてまいります。

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。



理念の浸透に向けて

朝日生命では、2025年度に理念体系を刷新し、理念の浸透に向けて取り組んでいます。具体的には、トップからの発信やタウンホールミーティングの他、部長・支社長向け研修、さまざまな会議等でのステートメント動画の視聴、従業員の自分事化に向けた対話等を通じて浸透を図っています。

ステートメント動画

朝日生命グループのミッション「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」、基本理念「まごころの奉仕」に込めた想いを表現したステートメント動画を当社ホームページで公開しています。



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>





これからも永きにわたってお客様への安心を届け続ける。
そのために、持続可能で強固な基盤を築いていきます。

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

人生100年時代を迎える中で、介護や認知症をめぐる課題の深刻化、医療費の増大、気候変動の影響等、社会を取り巻く環境はますます複雑化しています。人々の価値観やライフスタイルが多様化するなかで、将来への不安に寄り添い、安心を提供し続ける生命保険事業の果たす役割は、これまで以上に重要になっていると考えています。

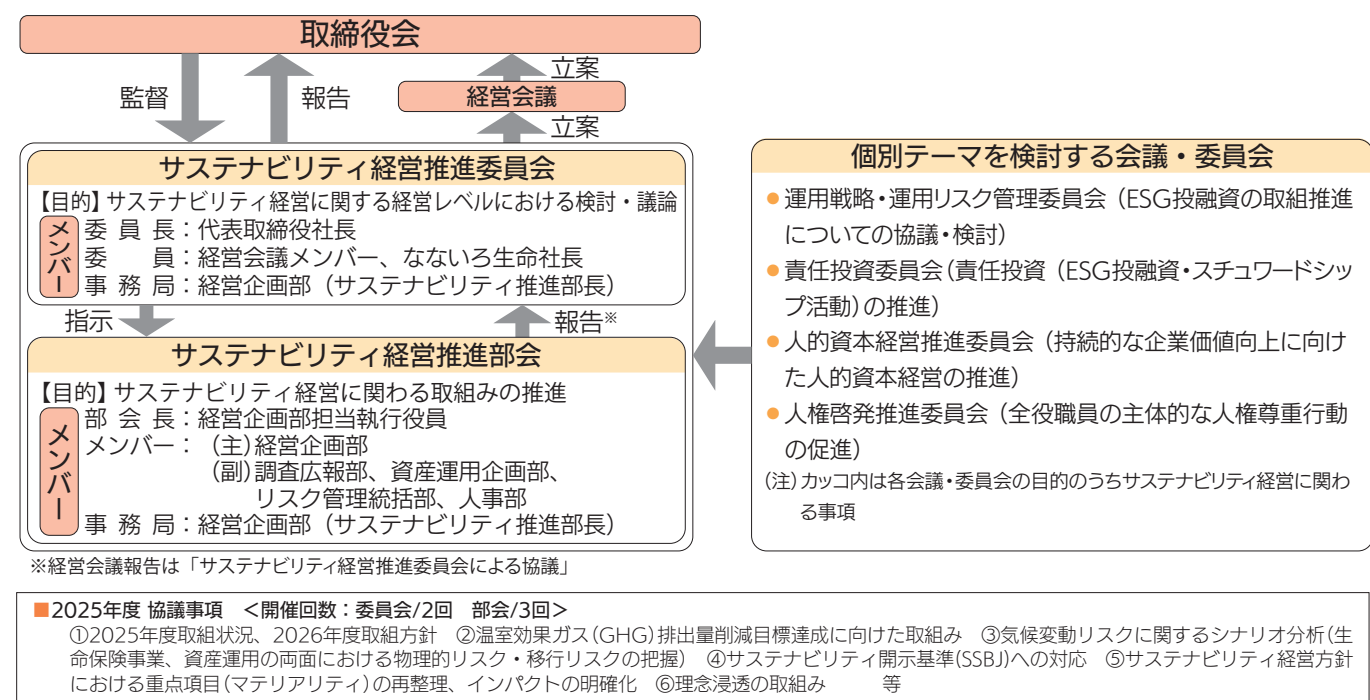
朝日生命グループは、「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という使命(Mission)のもと、サステナビリティ経営を経営戦略の中核に位置づけ、社会課題の解決と企業価値の向上の両立に取り組んできました。生命保険事業は、長期にわたりお客様の人生に寄り添う事業であり、その特性を踏まえ、持続可能性の視点を経営に組み込むことが不可欠であると認識しています。中期経営計画「ネクストA」においては、重点項目(マテリアリティ)を定め、保険商品・サービスの提供、責任ある資産運用、気候変動への対応等、事業活動そのものを通じた価値創造を着実に進めています。

とりわけ、「みんなのあんしん100年プロジェクト ～朝日の介護認知症エコシステム～」は、介護や認知症への備えを通じて、お客様やご家族の負担軽減に寄与するとともに、社会全体の安定にも資する取組みであると考えています。

今後も、「お客様」「社会」「従業員」をはじめとするステークホルダーの皆様との対話を大切にしながら、変化に柔軟に対応し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

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。

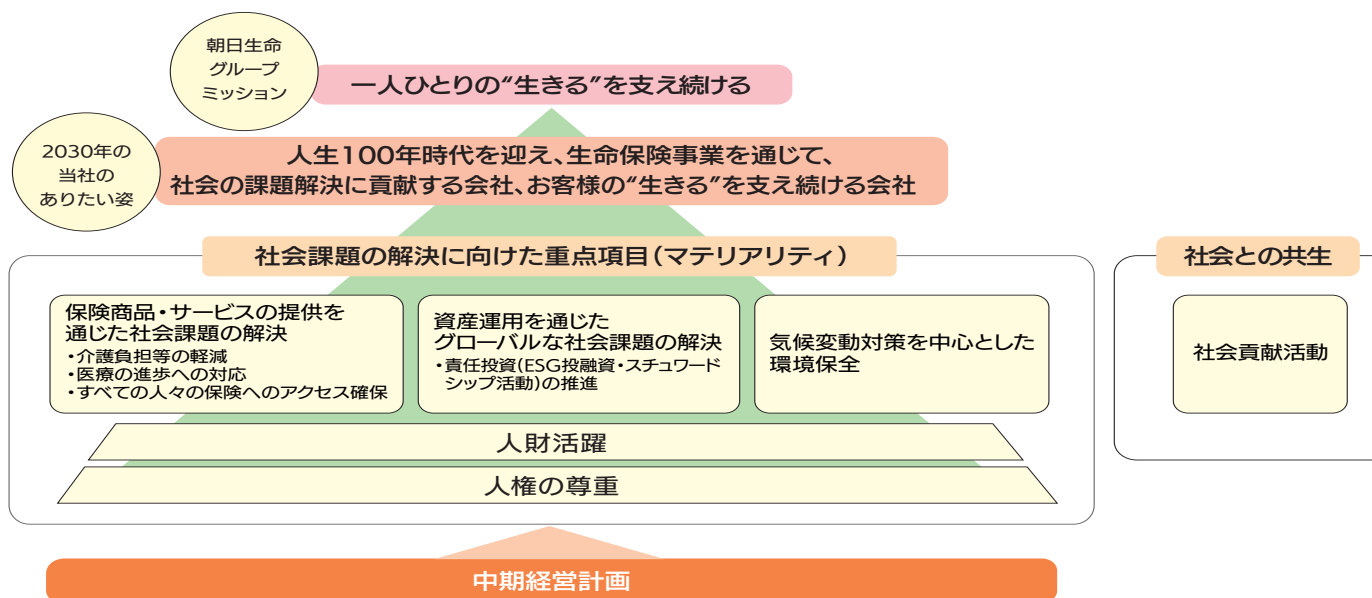


サステナビリティ経営方針

当社は、生命保険事業が社会保障制度と共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、当社の使命(Mission)「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」の実現に向けて、「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。

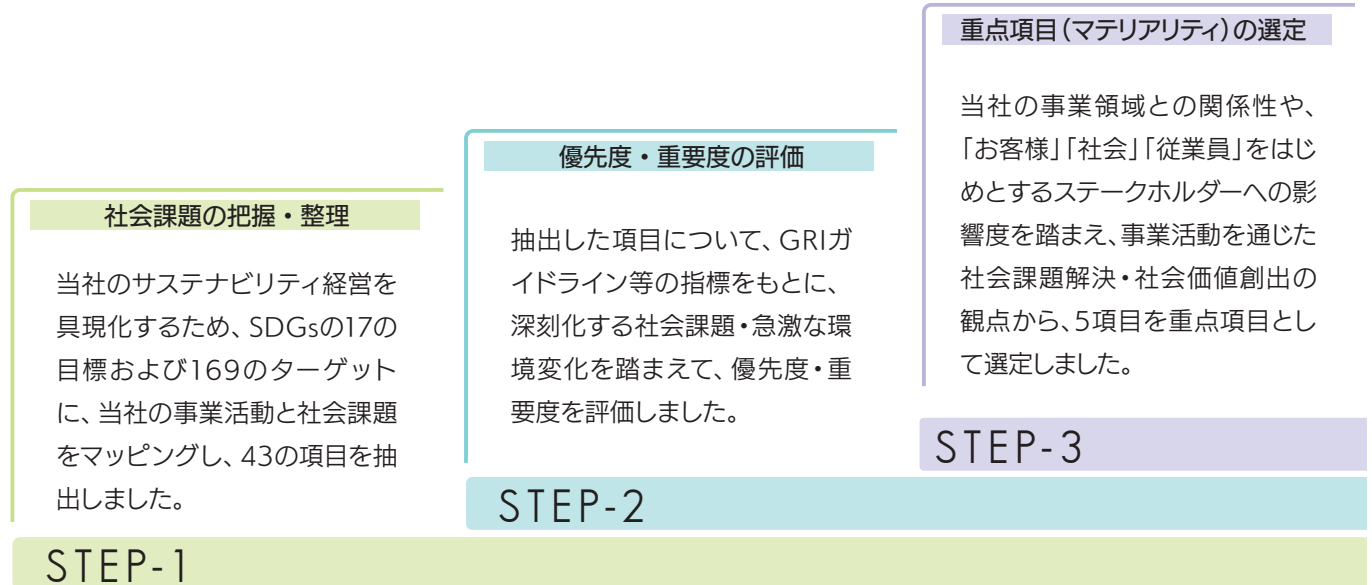
サステナビリティ経営の推進にあたっては、「人権の尊重」「人財活躍」をベースとし、「保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決」「資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決」「気候変動対策を中心とした環境保全」を重点項目として取り組んでいます。

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、事業活動によるインパクト(社会的効果)を社内外に示し、社会課題解決・社会価値創出、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。あわせて、社会との共生を目指し、「社会貢献活動」にも取り組んでいきます。



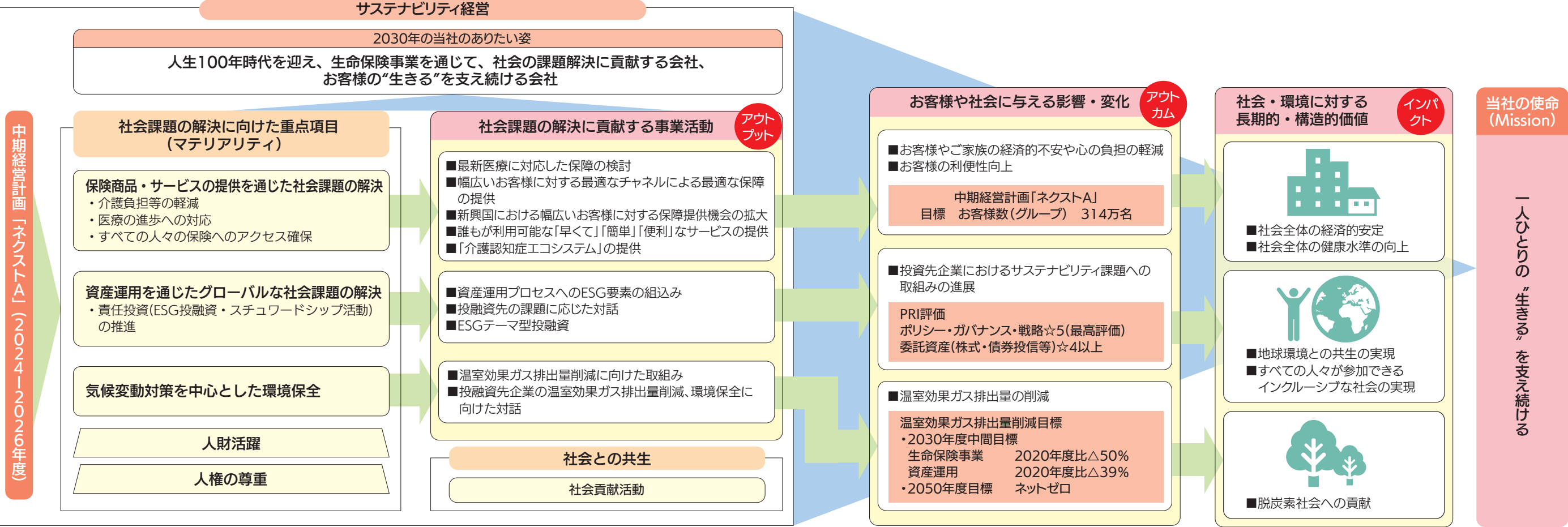
重点項目(マテリアリティ)の選定プロセス

2025年度は、「事業活動を通じた社会課題解決・社会価値創出」の観点から、重点項目(マテリアリティ)を見直しました。



朝日生命の使命 (Mission) の実現に向けた「社会価値を生む流れ」

社会課題の解決に貢献する事業活動のアウトプット、お客様や社会にもたらす変化であるアウトカム、社会・環境に対する最終的な価値・社会的効果であるインパクトまでの道筋を明確化しました。当社の使命 (Mission) である「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」の実現に向けて、お客様や社会に対する価値を創出していきます。



2025年度の実績

重点項目(マテリアリティ)		包含する社会課題	関連するSDGs目標	中期経営計画「ネクストA」における指標と目標	2025年度の主な実績	
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 医療の進歩への対応	要介護、認知症患者増加による介護問題の深刻化 医療の進歩による医療費の増大		●お客様数(グループ) 2026年度末目標 314万名	●お客様数(グループ) 319.2万名 ●お客様総合満足度 79.1% (前年差+0.5%)	●引受基準緩和型がん保険の発売(2026年4月)に向けた準備 ●介護・認知症の課題解決に貢献する「介護認知症エコシステム」の提供(2026年4月)に向けた検討・具体化 ●ベトナムの生命保険会社MVI生命買取手続開始の合意
	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・障がい者等を含むすべての人々の保障準備・手続き等のアクセス機会の減少 海外(新興国)における発展途上の社会保障基盤				
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		●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 2,400億円以上	●PRI評価 ポリシー・ガバナンス・戦略：☆5 委託資産(株式・債券投信等)：☆4 ●ESGテーマ型投融資残高 2,802億円	●PRI評価で目標とする水準の高評価を獲得 ●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 ●トランジションボンドへの投資やサステナビリティ・リンク・ローンを実行する等、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		●温室効果ガス排出量の削減 ・2030年度中間目標 生命保険事業 △50% (2020年度比) 資産運用 △39% (2020年度比) ・2050年度目標 ネットゼロ	●温室効果ガス排出量の削減状況 ・2024年度実績(2020年度比) 生命保険事業 Scope1+2 △50.8% Scope3 △30.9% 資産運用 Scope3 (カテゴリ15) △23.6%	●「朝日生命エコプロジェクト」を通じたエネルギー使用量の削減、ペーパーレス等によるGHG排出量の削減 ●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について、従来の分析に加え、新たに高潮による死亡保険金支払増加額等を分析
人財活躍		人的資本価値の向上 健康の確保		2026年度末目標 ●FP合格者数 420名(FP1～3級) ●エンゲージメントスコア 68	●2025年度FP合格者数 82名 ●エンゲージメントスコア 68	●「個の力」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
人権の尊重		人権尊重の重要性の高まり			●人権研修受講者数 全役職員向け研修 19,003名 職位別研修 1,223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の確認の継続実施、一部グループ会社の委託先数を拡大して実施 ●LGBTQ+に関する社内教育実施、専門窓口の開設

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。

より良いお客様サービスに向けて

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。

お客様満足度調査

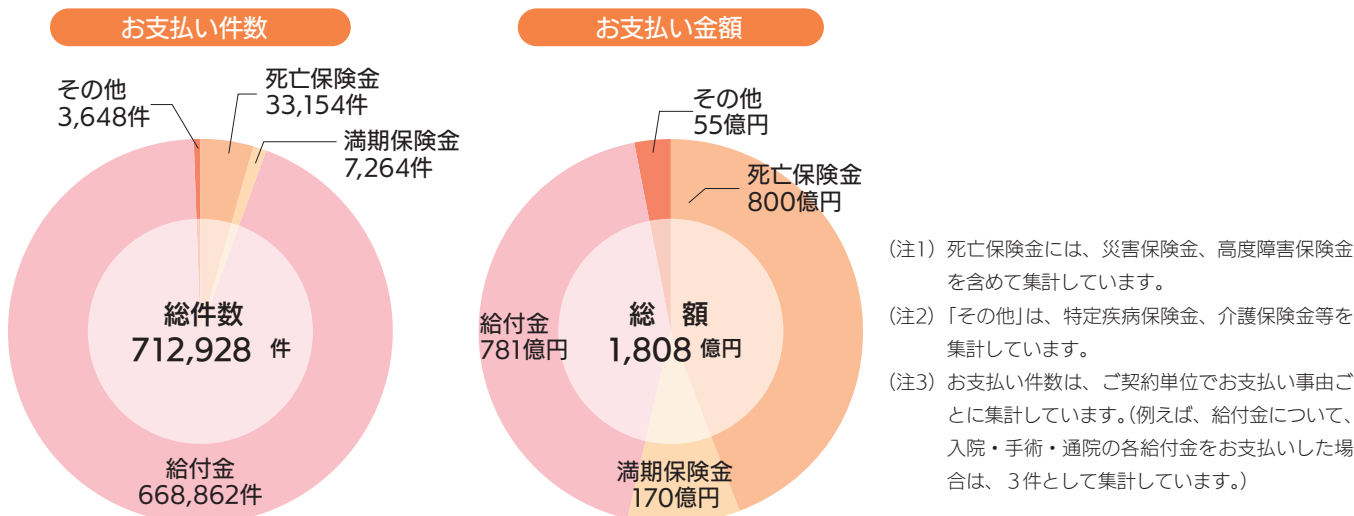
当社では2004年度より毎年、当社の商品や事務・サービスに関する評価・ご意見をいただくため、「お客様満足度調査」を実施しています。

2025年度 「お客様総合満足度」	79.1% (前年差 +0.5%)
----------------------	----------------------

(注) 2025年11月～12月にご契約者の中から無作為に抽出した12,780名にアンケートを郵送。有効回答数4,703名。「朝日生命を総合的にみて、どのくらい満足されているか」を、「1.大変満足」「2.満足」「3.どちらかといえば満足」「4.どちらともいえない」「5.どちらかといえば不満」「6.不満」「7.大変不満」で回答いただき、満足層(上位3項目)の割合を集計。

今回の調査では、生活をよりよくするため得たい情報として、医療についての情報を望む層が過半数を占め、とりわけ60歳以上では介護情報についても高いニーズがあることが確認されました。今後も調査結果をお客様サービスの改善につなげていきます。

2025年度の保険金・給付金のお支払い



お客様情報等の適切な保護に向けて

■お客様情報の管理態勢

「最重要情報資産」であるお客様に関する情報の取扱いに関しては、「コンプライアンス遵守規準」において適切かつ厳正な情報管理をすることを定め、お客様情報・個人情報・特定個人情報の保護の強化を図っており、社内インフラの整備をはじめ、定期的な社内検査・監査の実施および教育・啓発活動等を通じて、お客様に関する情報管理の徹底を図っています。

また、「お客様情報・個人情報・特定個人情報の保護に関する規程」により、お客様情報等の保護に対する責務と役割の明確化、社内の安全管理措置の整備・推進等を図っています。あわせて、「個人情報保護方針」を当社ホームページにて公表しています。

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



■情報セキュリティの強化

DXの推進やデジタルサービスの高度化が進展するなか、お客様情報をはじめとする情報資産を重要な経営基盤と位置づけ、健全で適切な管理・運営体制のもとで情報セキュリティの強化に取り組んでいます。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、関連規程や運用ルールを整備するとともに、継続的な見直しを行っています。

技術面では、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。

さらに、近年の高度化・巧妙化するサイバー攻撃に備え、技術的対策への計画的な投資や、インシデント発生時の対応体制の整備を進め、万一の事態においても影響を最小限に抑える取組みを行っています。あわせて、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知識向上を図ることで、引き続きお客様の信頼に応える情報セキュリティ対策の高度化に努めていきます。

*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

介護・認知症に伴う生活不安の軽減

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

要介護の前段階である要支援2から「一時金」でサポート!

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!

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!

健康に不安を抱えている方でも加入しやすい!

介護保険スペシャルサイトにて、介護や認知症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/>



介護・認知症の課題解決に向けた取り組み

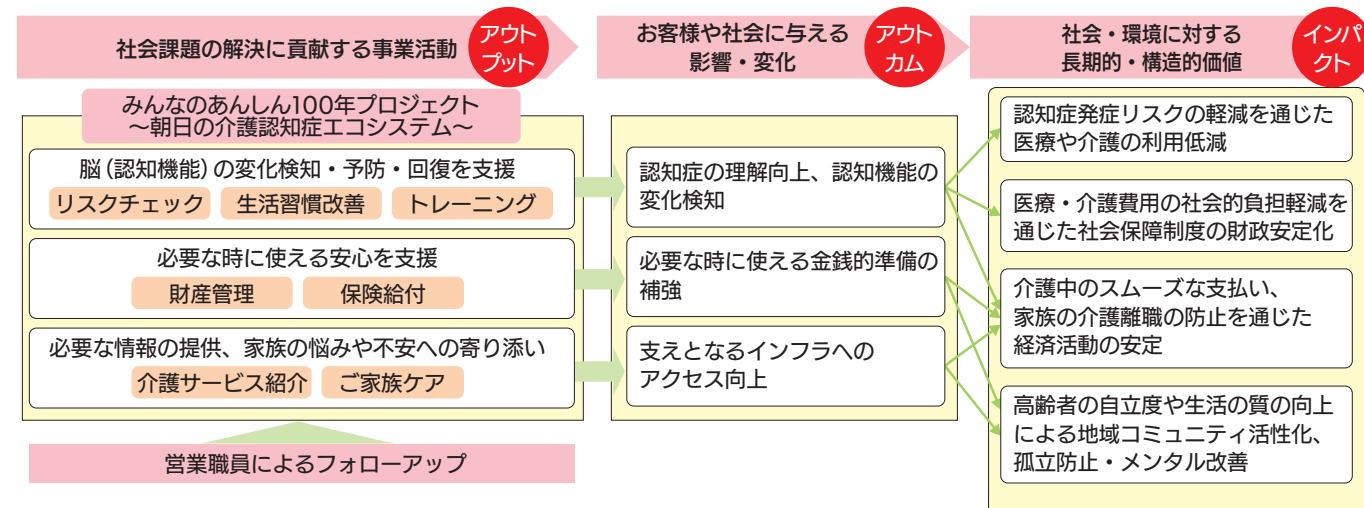
高齢化の進展により、介護・認知症は社会全体で向き合うべき重要な課題となっています。当社は、従来の保険給付にとどまらず、お一人おひとりの状況に応じた最適なサービスを提供する「みんなのあんしん100年プロジェクト」を2026年4月から開始しました。本プロジェクトでは、外部企業と連携し、介護・認知症領域のあらゆる局面を支える「介護認知症エコシステム」を構築し、「介護・認知症のことなら朝日生命に相談すれば安心だ」と感じていただける存在を目指します。



詳細はプロジェクト公式ページをご覧ください。
<https://www.asahi-life.co.jp/company/kaigo-no-asahi/index.html>



「みんなのあんしん100年プロジェクト」を通じた社会価値を生む流れの具体的なイメージ



医療の進歩への対応

東京大学大学院医学系研究科との共同研究

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。



朝日生命成人病研究所

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」の取り組み

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。2025年度は神奈川県下の市町村未病センター6カ所で行いました。

すべての人々の保険へのアクセス確保

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。



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（2016）」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」に基づき帳票等を作成しています。

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。

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「人材の育成」「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。



寄付講座による金融リテラシーの向上

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講しています。本講座は、金融リテラシーの向上を目的とし、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となっています。

講義を通じて、将来の資金形成や生活設計における適切な判断力の向上を支援しており、将来直面し得る経済的な不安の軽減につながることを目指しています。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、より実践的な講義内容となっています。



海外事業

■ベトナム事業の拡大

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、2025年の経済成長率が8%となる等、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。



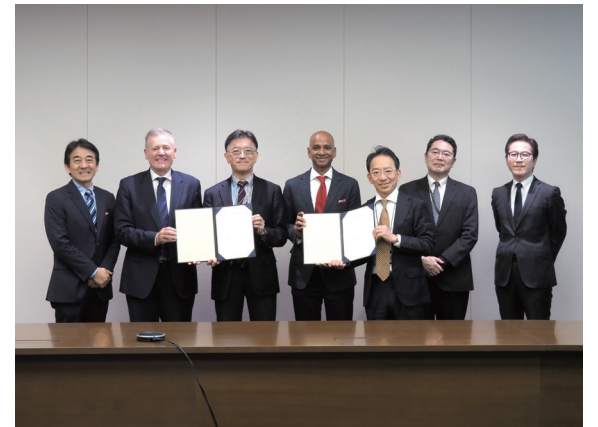
朝日ライフコンサルティング・ベトナムのオフィス

■MVI生命買収手続きの開始と今後の事業展開

2025年12月にはさらなる展開として、ベトナムの生命保険会社「MVI生命」の完全子会社化に向けた買収手続きを開始しました。本件は当社にとって初の海外保険会社買収案件であり、この8年間ベトナムで積み上げてきた知見・経験を活かし、事業基盤をさらに発展させ、海外における生命保険引受事業を開始するための重要な一歩と位置づけています。本案件を皮切りに、「営業職員チャネル」、「なないろ生命(代理店チャネル)」に続く朝日生命グループの将来の収益の柱としていくべく「海外事業」に取り組んでいきます。

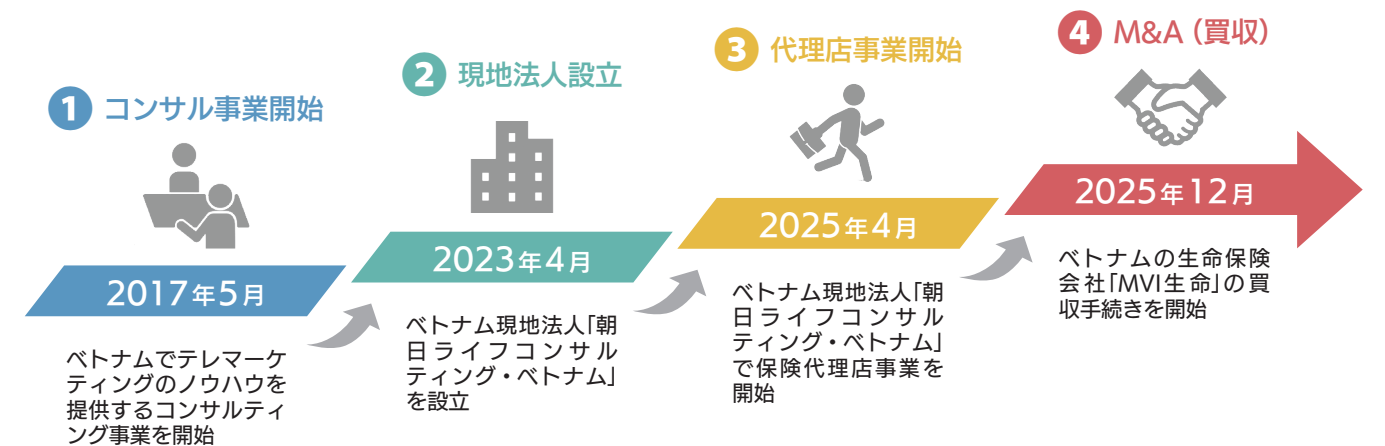
また、本案件の実施にあたっては、現在ベトナムでヘルスケア事業等を展開しているLivWell社と業務提携を行いました。新会社においては、当社が日本で長年培ってきた第三分野商品開発ノウハウと、LivWell社が提供するテクノロジーを融合させ、革新的な商品・サービスを提供してまいります。

新会社においても、朝日生命グループミッションである「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」会社を目指し、お客様ニーズに合った商品・サービスの提供を通じ、ベトナムの生命保険の普及・発展に貢献してまいります。



LivWell社幹部との調印式

■朝日生命の海外事業の沿革



資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決

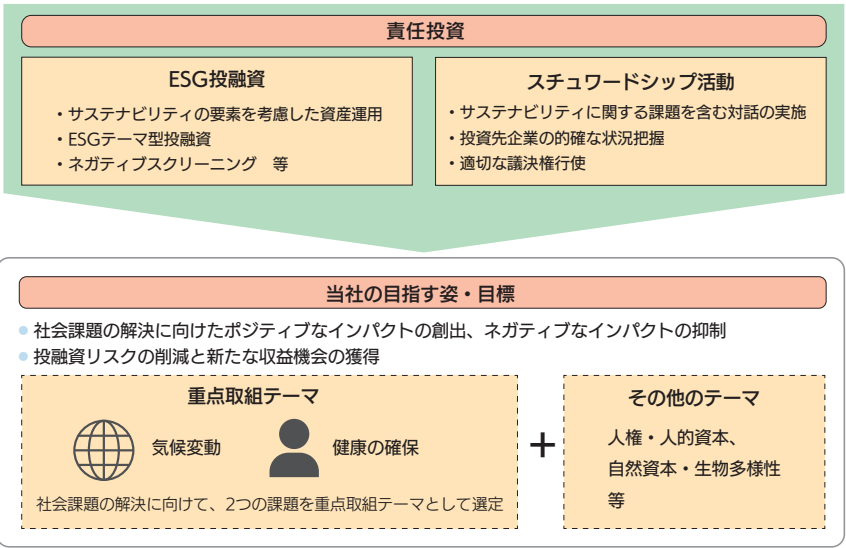
当社は、将来の保険金・給付金等の確実なお支払いに備え、お客様からお預かりした保険料を、長期にわたって安全・有利に運用できるよう、債券や貸付、株式、不動産等の資産へ投融資を行っています。

責任ある機関投資家としてお客様の負託に応えるとともに、社会課題の解決にも貢献するため、社会性・公共性にも十分配慮した資産運用を行っています。

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。

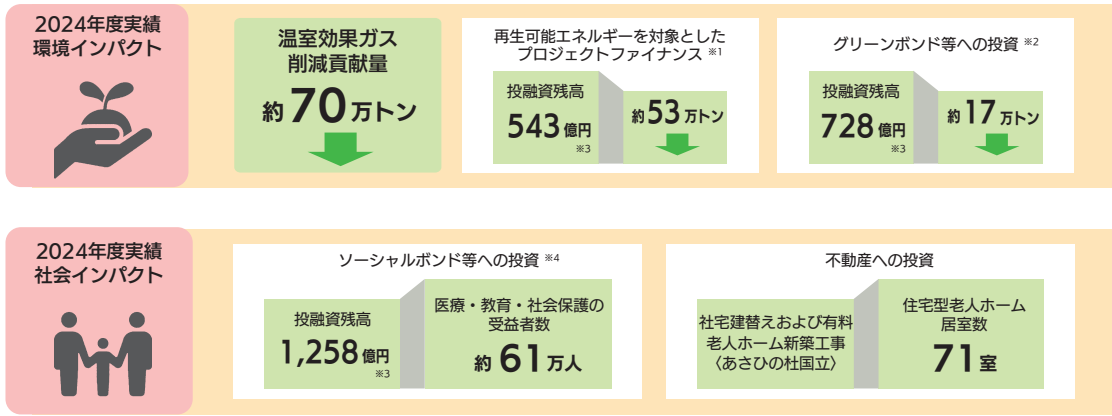
これらの責任投資を進めることにより、社会課題の解決に向けたポジティブなインパクトの創出、ネガティブなインパクトの抑制を目指すとともに、投融資リスクの削減と収益機会の獲得に取り組んでいます。



主な取組み

ESG投融資

当社では投融資を通じて社会課題の解決に貢献するインパクトの創出に取り組んでいます。



※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、2024年4月～2025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。投融資残高は2025年3月末までに発電実績のあるプロジェクトファイナンスが対象。

※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。投融資残高はグリーンボンド・ブルーボンドおよびサステナビリティボンドが対象。

※3 投融資残高は2025年3月末時点。

※4 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受益者数を算出。投融資残高はソーシャルボンドおよびサステナビリティボンドが対象。

■非財務情報を考慮した資産運用(インテグレーション)

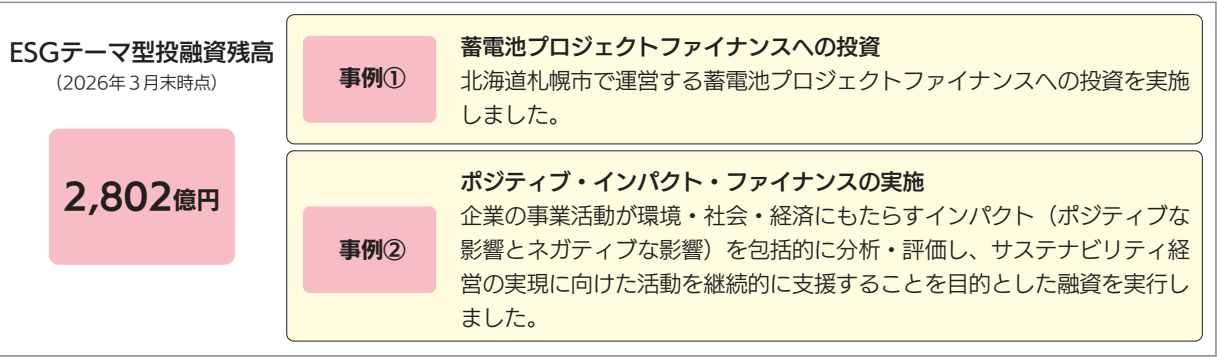
全資産で投融資先企業の財務情報に加えて、非財務情報(サステナビリティに関する情報)を考慮した資産運用を実施しています。

■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

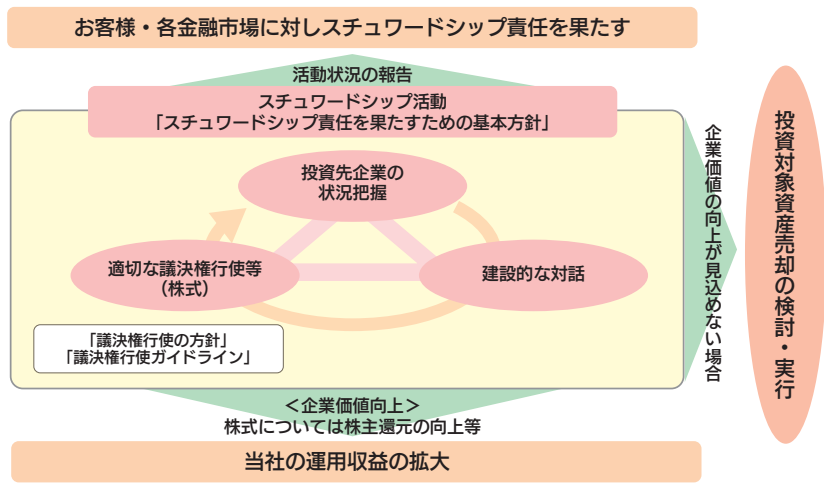
環境問題等のサステナビリティに関する課題の解決への貢献が期待されるテーマを持った投融資を推進しています。



■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。

動画「シナモロールと学ぶ 未来をつくる朝日生命の責任投資」

責任投資の取組みについて、マスコットキャラクターであるシナモロールがわかりやすく紹介する動画を当社ホームページで公開しています。

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



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 2025年度実績：3.9%削減(2024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。

アマモ場の保全・再生活動

2024年度から、「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。また2025年度より、東京都と協働して取組む「東京港藻場創出パートナー」に登録し、東京港藻場創出活動の第1弾として開催された「アマモ種まき会」に当社職員が参加し、種まき作業を行いました。



クズ植物の除去作業

2025年度は、環境省の「自然共生サイト」に認定されている緑のトラスト保全第1号地「見沼田圃周辺斜面林」(埼玉県さいたま市)にて、環境・生物多様性の保全活動を行いました。当社職員およびその家族30名が参加し、過度な繁茂によって生態系への影響が懸念されているクズ植物の除去作業に取り組むほか、自然観察会を通じて、環境・生物多様性について理解を深めました。



保有不動産における環境への配慮

2025年度は当社が所有するオフィスビル3物件(朝日生命広島胡町ビル、朝日生命道修町ビル、朝日生命姫路南ビル)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。2025年度末累計で「CASBEE関連評価認証」11物件、「ZEH-M Oriented※2」2物件、「SEGES※3」1物件となりました。



2025年10月 広島胡町ビル



2025年10月 道修町ビル



2025年10月 姫路南ビル

※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。
※3 「SEGES」とは企業緑地の保全、環境コミュニケーションから生まれる、社会・環境機能の価値を総合的かつ客観的に評価する「緑の認定」制度。

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、朝日生命グループのGHG排出量実績は第三者機関による保証を受けています。

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。

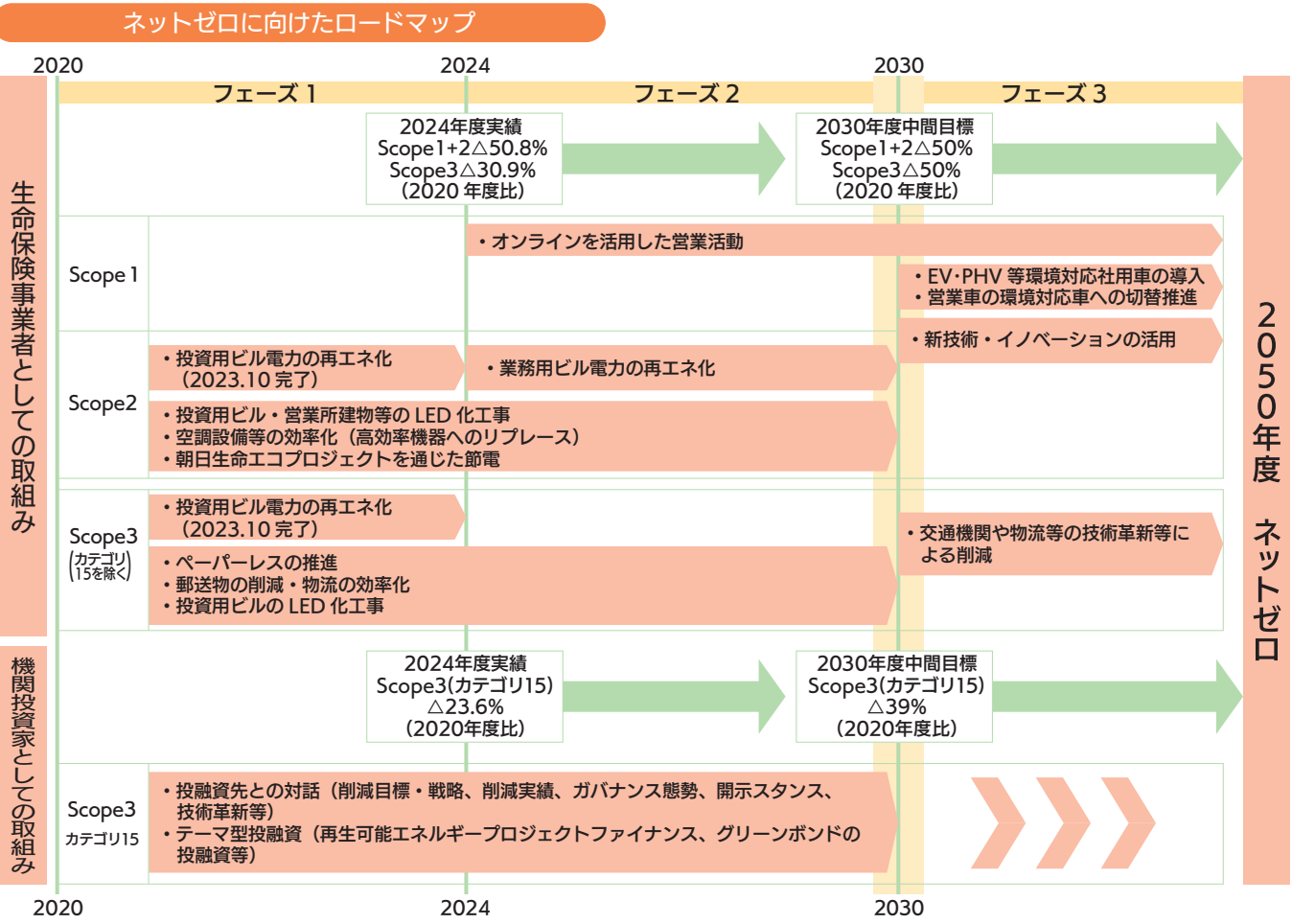
(注3) GHG排出量実績は、サステナビリティデータ集に掲載。

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・上乘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。



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

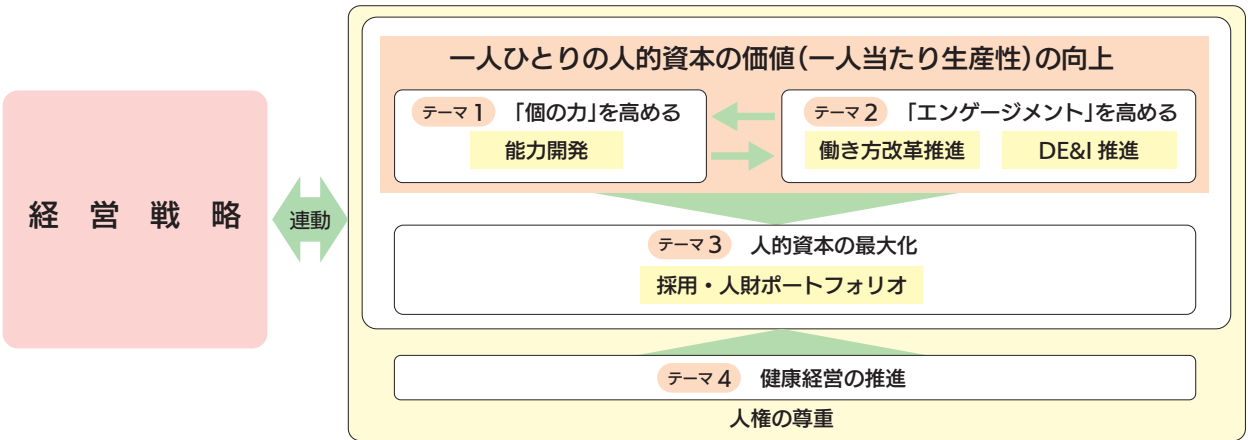
人的資本経営の位置づけ

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、その価値を最大限に引き出すことで当社の企業価値の向上と持続的な成長を実現する経営の中核として位置づけています。

中期経営計画「ネクストA」では、経営戦略と人財戦略との連動を一層強化するとともに、ウェルビーイングの考え方を取り入れながら、「個の力」「エンゲージメント」「人的資本の最大化」「健康経営」の4つを柱とした人的資本経営を展開しています。具体的には、自律的な挑戦と成長を支援することで「個の力」を高めるとともに、働きがいや組織への共感を基盤とした「エンゲージメント」の向上に取り組んでいます。また、経営戦略と整合した最適な人財ポートフォリオの構築を通じて人的資本価値の最大化を図るとともに、全職員が心身ともに健康で能力を最大限に発揮できる「健康経営」を推進しています。これらの取組みは、「能力開発」「働き方改革」「DE&I」「採用・人財ポートフォリオ」「健康経営」等の施策として体系的に展開し、人的資本価値と一人当たり生産性の向上につなげています。

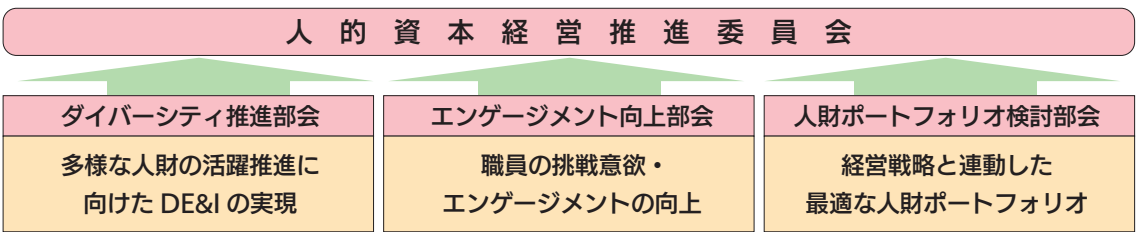
今後は、グループ横断での人財活躍の推進や人財交流の活性化を通じて、朝日生命グループの企業価値のさらなる向上を目指していきます。

当社における人的資本経営全体像



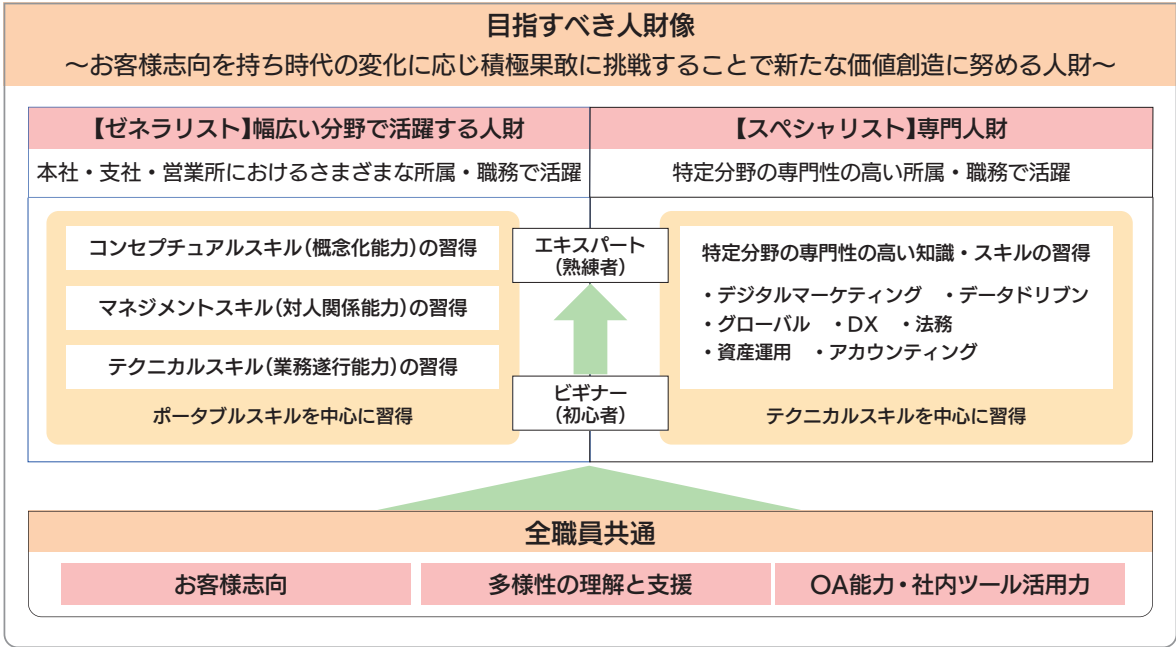
人的資本経営推進体制

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。



テーマ1 「個の力」を高める

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。

「挑戦」「成長」を促す取組み

■教育・研修プログラム

- お客様志向の醸成を目的とした「入社初期マーケティング研修」を展開(対象：入社1～3年目)
- 人財マネジメントや戦略思考等の向上を目的とした入社年次や職位に応じた階層別研修を実施
- マネジメント力の伸長等を目的とした研修および社外セミナーへの派遣(対象：支社長・部長層)
- 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
- DX戦略を実現するための人財づくりを目的とした体系的な教育プログラムを展開(対象：全職員)

■資格・学習支援

当社の持続的な成長をけん引する人財の育成を企画し、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。また、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、資格を取得した場合に一定の費用補助を行う資格取得補助制度等を実施し、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。

■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。

■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しています。職員が自己理解を深め、ありたい姿(キャリアビジョン)や期待される役割を客観的な視点から考える機会として活用しています。

テーマ2 「エンゲージメント」を高める

「お客様満足の向上」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。また、「多様性が未来を創る！誰もが活躍するDE&I」をテーマに、女性やシニアをはじめとした多様な人財の活躍推進(DE&Iの推進)に取り組んでいます。

働き方改革推進に向けた取組み

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進に向けた長時間労働の改善や休暇取得の促進、多様な働き方の実現に向けたテレワークやフレックスタイム制、どこでも本社ワーク(オンライン本社勤務)等、職員一人ひとりが能力を発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

また、生産性・生産力向上の取組みとして、RPAやAIチャットボット等の活用や1on1ミーティングによる対話の活性化、時間の概念を取り入れた「生産性指標」に基づく表彰・評価制度等を行っています。

多様な人財の活躍推進に向けた取組み

女性の活躍推進	女性管理職向け研修やメンター制度、ロールモデル紹介等を通じた、女性のキャリア自律や仕事と家庭の両立を支援。
若手・中堅の活躍推進	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。
LGBTQ+の理解促進	LGBTQ+当事者が安心して働ける職場づくりに向けて、研修を実施。また、当事者本人の相談を受け付ける専門の相談窓口を設置。
障がい者の活躍推進	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のサポートに加え、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も実施。

多様な働き方を支える諸制度

育児	「産前・産後休暇」「配偶者出産休暇」や、育児期間中の「育児休職」「育児エントリー休暇」「育児サービス費用補助」等に加え、男性の育児参画を促す「朝日共育(トモイク)プロジェクト」を展開。また、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」を実施。
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」のほか、相談窓口を設置。
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」を制定。

テーマ3 人的資本の最大化

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

新卒採用は、学生の多様なニーズに応じ、対面・オンライン形式のオープン・カンパニーを開催しています。内定後は、個別面談や内定者同士の交流イベント等で入社までの不安を解消するサポートを行っています。

中途採用は、専門性を活かせる経験者を積極的に採用し、変化の激しい時代に対応した新たな価値創造に努めています。

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
- 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
- 監査人財育成コース

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
南大阪支社 岸和田営業所 影井 所長



営業所長は拠点長としてお客様に寄り添うことはもちろん、営業職員の育成に向き合いながら成功体験を共に積み重ね、地域に根差した営業所の文化を築いていく、やりがいのある職務です。本コースでは、集合研修で体系的に学べるほか、志を同じくする仲間と切磋琢磨しながら成長することができます。また、研修を通じて築いた人脈は、今なお相談や情報交換ができる大切な財産となっています。

DX人財育成コース
営業企画部 青木 職員



金融業界のDX化やデータ利活用の進展に伴うDX人財需要の高まりから、分析スキルを身に付けることで幅広く事業に貢献できると考え、本コースに応募しました。データ分析業務を通じて、課題設定力や示唆を導き出す力を高めるとともに、統計等の専門スキルの習得も着実に進めています。このコースは事業や業務に課題意識を持つ職員の成長を大きく後押しする制度だと感じています。

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。

テーマ4 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。

(注)「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

主な取組み

■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、「健康ポータル」を導入し、過去の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。

■生活習慣病改善による疾病予防および糖尿病重症化予防対策

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。また、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および委託先と連携し、「糖尿病重症化予防プログラム」を実施しています。

■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。

人権の尊重

当社は、1996年に、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年度以降、一部グループ会社において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年度より、「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。 2025年度には、お客様等による従業員の人格・尊厳を侵害する行為への対応として、「カスタマー・ハラスメントへの対応方針」を公表し、各種支援策を通じて従業員が安心して働ける環境を整備しました。	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、人権への配慮を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、社内で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>



対応の実効性

ここ数年、全職員の研修メニューに「ビジネスと人権」を組み込み、理解の浸透を図っています。

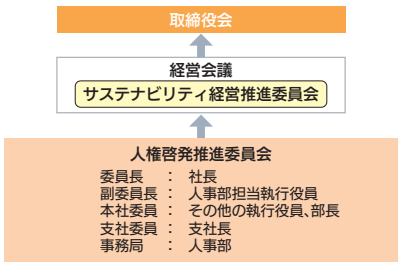
また、eラーニングの確認テストにより研修内容の定着状況を把握し、取組みの実効性を担保しています。

さらに、人権デュー・ディリジェンスによりリスクとして認識した課題については、人権啓発推進委員会およびサステナビリティ経営推進委員会において経営層と共有し、対応を協議することで、実効性確保に向けた取組みを推進しています。

推進体制

人権啓発推進委員会

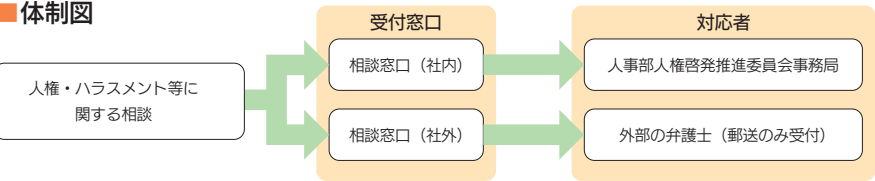
「朝日生命グループ人権方針」ならびに「コンプライアンス遵守規準」を踏まえ、全役職員の主体的な人権尊重行動を促進するため、社長を委員長とする「人権啓発推進委員会」が中心となってさまざまな人権啓発活動を行っています。



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。

■体制図



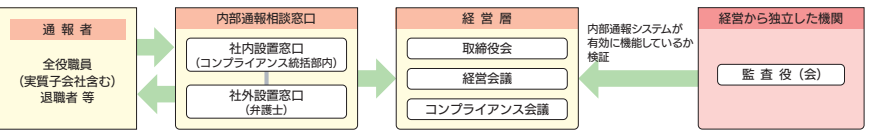
■相談受付件数(2025年度)

ハラスメント相談窓口	173件
------------	------

内部通報制度

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、事実確認の調査等を踏まえ、必要に応じて是正措置を講じています。社内相談窓口はコンプライアンス統括部に設置し、社外相談窓口については、弁護士が文書にて相談を受け付け、当社に事実確認の調査等の対応を指示します。また、通報者が通報することにより不利益を被ることがないように、通報者保護の規定を設け、安心して通報・相談を行える環境整備に取り組んでいます。

■体制図



■通報受付件数(2025年度)

内部通報相談窓口	149件
----------	------

人権啓発への取組み

人権研修の実施

全役員・ライン職研修、全職員研修、各層別研修、入社時研修等を通じて、同和問題やハラスメント問題をはじめ、LGBTQ+への理解など多様化する人権課題への対応をテーマとした教育を実施するとともに、ハラスメント相談窓口の周知に取り組んでいます。

また、「朝日生命グループ人権方針」の実効性を確保するため、教育用動画・DVDを提供し、グループ会社を含めたすべての従業員の理解促進を図っています。

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。



社会貢献活動

誰もが安心して暮らせる環境を実現するためには、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。

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。
68回目を迎える2025年度は、総額560万円が集まり、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、3億9,200万円に上っています。



目録贈呈の様子

ピンクリボン運動の推進

2009年度より「日本から乳がんが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。



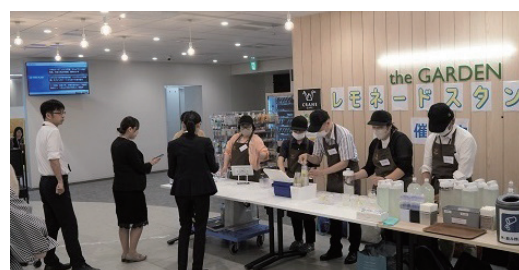
チャリティーコンサート



チャリティーバザー

小児がん支援「レモネードスタンド」の実施

社内カフェ「CRANE CAFÉ※」において、チャリティー企画「レモネードスタンド」を実施しました。「レモネードスタンド」とは、レモネードを販売し、その売り上げを病気の子どもの支援等に寄付する、アメリカ発祥のチャリティー活動です。2025年度は四谷本社・多摩本社で約2週間にわたり実施し、計1,201杯を販売しました。売上金180,150円の全額を、小児がん患者とその家族を支援する団体へ寄付しました。



レモネードスタンド

※障がいがあるメンバーが運営する社内カフェ

地域・グループ会社の活動

■深めよう！お客様との“絆”プロジェクト

盛岡支社は、東日本大震災の発生から15年の節目を迎えたこと、ならびに2026年1月に支社創設85周年を迎えたことを機に、「深めよう！お客様との“絆”プロジェクト」を展開しました。
当取組みは、生命保険事業を通じて、これからもお客様一人ひとりに寄り添い、地域社会に持続的に貢献していくことを目的に、12月から3月にかけてお客様への総訪問活動を実施しました。
また、これまで支えていただいた地域の皆様への感謝と、復興への思いを形にすべく、労働組合と共同で、管轄エリアである岩手県および宮城県の震災復興事業に対し、寄付を行いました。



■車椅子を福祉施設に寄贈

労働組合奈良支部は「社会福祉法人 橿原市社会福祉協議会」・「大和高田市」の2団体に車椅子を各1台寄贈しました。
1992年に支社ビルの完成を記念して始めた取組みで、従業員募金とバザーの収益で車椅子を購入しています。毎年1台以上の寄贈を続けており、寄贈の累計台数は124台となりました。



■タオルの寄贈

労働組合旭川支部は、毎年組合員からタオルを収集し寄贈しています。2025年度は、道内の社会福祉協議会や介護福祉施設へ寄贈しました。



■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的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。2025年度は7団体に寄付を行いました。



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。2025年の年次評価において「ポリシー・ガバナンス・戦略」「報告書の信頼醸成措置」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。

社外からの評価

	2026年 オリコン顧客満足度®調査 専門家が選ぶ介護保険／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。
	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。
	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。
	えるぼし 女性の活躍推進に向けた取り組みが評価され、厚生労働大臣が認定する「えるぼし認定」2段階目(2つ星)を取得。
	健康経営優良法人2026 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)」に8年連続で認定。
	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り組みが評価され、「令和7年度 東京都スポーツ推進企業」に認定。

	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。

	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。 ※生命保険商品単体での受賞は初。公益財団法人日本デザイン振興会確認による。
	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。
	PRIDE指標 職場におけるLGBTQ+等の性的マイノリティへの取組みを評価する「PRIDE指標 2025」において「ブロンズ」を受賞。
	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。
	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 2026」に認定。

(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

お客様数(グループ) 単位：万名					保険金・年金・給付金支払額 単位：億円				
2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
264.0	277.5	292.9	303.5	319.2	2,972	3,176	2,895	2,919	2,857
お客様総合満足度 単位：%					営業拠点数 2026年4月1日現在				
2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	統括本部・統括支社・支社		58		
78.6	76.1	74.6	78.6	79.1	営業所		543		

ガバナンス

内部通報制度 単位：件					
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
相談受付件数	92	131	158	150	149

ハラスメント相談窓口 単位：件					
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
相談受付件数	103	146	138	149	173

人権研修						単位：名
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講者数	全職員向け研修	18,377	18,410	18,277	18,611	19,003
	職位別研修	1,115	1,169	1,229	1,126	1,223

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 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
					削減率	
Scope1+2	57.5	50.9	35.1	29.3	28.3	50.8%
Scope1	26.8	23.5	21.7	20.9	20.9	22.1%
Scope2	30.6	27.4	13.4	8.4	7.4	75.9%
Scope3 (カテゴリ15を除く)	65.3	58.4	48.3	50.9	45.2	30.9%

(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、朝日ナティクシス・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、FLP)を合算。

(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。2023年度以降のデータ提供：ISS ESG

朝日生命グループ 単位：千t-CO _{2e}						
	2020年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
					削減率	
Scope1+2	57.8	51.5	35.6	29.8	28.7	50.3%
Scope1	26.9	23.7	21.9	21.1	21.0	21.8%
Scope2	30.9	27.8	13.7	8.7	7.7	75.1%
Scope3 (カテゴリ15を除く)	66.2	61.7	50.6	53.7	47.5	28.2%

投融資ポートフォリオ 単位：千t-CO _{2e}						
	2020年度 (基準年)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
					削減率	
Scope3 (カテゴリ15)	646.3	639.5	552.6	472.9	493.6	23.6%

責任投資

ESGテーマ型投融資残高

テーマ	単位：億円				
	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
グリーンボンド等	386	298	313	274	289
ソーシャルボンド	489	647	727	804	788
サステナビリティボンド	141	286	290	455	509
ESG関連ファンド	213	261	361	427	582
プロジェクトファイナンス等	390	500	661	682	633
計	1,620	1,991	2,352	2,641	2,802

スチュワードシップ活動(対話企業数)

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
2023年7月～2024年6月	71
2024年7月～2025年6月	54

(注)対話を実施した資産は、株式・社債・融資。

人財

採用・人財ポートフォリオ

単位：名					
	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
従業員数	18,345	18,609	18,724	19,187	19,576
職員	4,104	4,125	4,137	4,179	4,239
	男性	1,792	1,815	1,831	1,852
	女性	2,312	2,310	2,306	2,341
営業職員	14,241	14,484	14,587	15,008	15,337
	男性	668	638	621	633
	女性	13,573	13,846	13,966	14,704

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
採用者数	4,134名	4,261名	4,594名	4,904名	4,958名
職員	142名	144名	159名	166名	173名
	男性	49名	50名	56名	66名
	女性	93名	94名	110名	107名
営業職員	3,992名	4,117名	4,435名	4,738名	4,785名
	男性	301名	286名	318名	361名
	女性	3,691名	3,831名	4,138名	4,424名
中途採用者比率	38%	38%	31%	45%	31%
離職率	4.8%	2.6%	3.4%	3.5%	3.2%

(注)中途採用者比率・離職率の対象は、職員のみ。

単位：千円						
平均給与月額	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	前年度比
職員	379	387	389	396	401	101.3%
営業職員	161	158	163	170	179	105.3%

(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)。

単位：%					
男女賃金差		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
正規職員	職員	48.6	49.6	50.7	50.5
	営業職員	104.9	103.8	105.3	111.0
非正規職員		57.3	58.7	55.9	57.6

(注)女性の平均賃金÷男性の平均賃金×100%として算出。

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	2026年度始
女性管理職比率	20.7	21.7	30.2	30.8	31.9
障がい者雇用率	2.09	2.36	2.43	2.41	2.57

(注1)女性管理職の対象は、法令である女性活躍推進法に基づき、課長級以上の者、また課長級以外の者で、その職務の内容および責任の程度が「課長級」に相当する者。

(注2)2026年度始の障がい者雇用率は、法定雇用率(2.5%)を達成。

働き方改革

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
超過勤務時間	12.2時間	13.2時間	14.0時間	13.1時間	12.3時間
年間休暇取得日数	15.8日	16.7日	17.0日	18.5日	18.5日
年間休暇取得率	58.9%	62.1%	63.4%	69.0%	69.1%

(注1)対象は、職員のみ(営業職員・非正規雇用を除く)。

(注2)年間休暇取得日数は、夏季・年末年始休暇を含む職員一人当たりの平均日数。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
産前産後休暇取得者	259名	296名	275名	281名	315名
育児休職取得者	262名	297名	278名	297名	294名
	男性	31名	46名	26名	39名
	女性	231名	251名	252名	255名
育児休職取得率	94%	92%	92%	95%	84%
	男性	100%	143%	83%	102%
	女性	93%	86%	93%	81%
介護休職取得者	15名	21名	25名	26名	35名
短時間勤務(育児・介護)取得者	24名	28名	26名	23名	27名

(注1)男性の育児休職取得者および取得率の対象は、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)男性の育児休職取得率の算出基準は以下のとおり。

2022年度以降：改正育児・介護休業法で定める基準に基づき算出

分母…年度内に配偶者が出産した人 分子…年度内に育児休業等取得(前年度に取得した人は除く)

2021年以前：社内独自の基準に基づき算出

(注3)介護休職取得者は職員・営業職員の合計。

	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末	2025年度末
エンゲージメントスコア	66	66	66	67	68

(注1)対象は職員のみ。

(注2)エンゲージメントスコアとは、組織や職務に対するやりがいや自発的貢献意欲を持ち、主体的に取り組んでいる状態を表す指標。

能力開発

	2022年度	2023年度	2024年度	2025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	9時間45分
研修延べ参加者	4,161名	4,660名	5,188名	4,741名
FP技能士取得者	4,077名	4,136名	4,120名	4,205名

(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	2025年度
健康診断受診率	99.6	100	100	100	100
特定保健指導実施率	35.0	75.3	73.7	70.9	64.9
ストレスチェック受検率	98.2	100	100	100	99.7

(注)特定保健指導実施率は、生活習慣病リスク者への改善支援の実施割合。

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>





ミックス
紙 | 責任ある森林
管理を受けています
FSC® C028818

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。