

第 79 回 定時総代会 質疑応答

I. 事前質問

1. 朝日生命は介護保険に注力していますが、介護施設の運営はされていますか。
2. 介護施設の情報など、介護状態となった場合に必要となるサービスの拡充を推進してほしい。

《回答》

現時点で介護施設の運営は行っていないですが、介護に関するサービスの拡充についてはすでに着手しており、今後も取組みを進めてまいります。

当社は 2012 年に「あんしん介護」シリーズを発売して以来、介護保険の普及に取り組んでおり、おかげさまで商品性を高く評価いただいています。

しかしながら、介護の問題は単に給付金を受け取るだけで解決するわけではなく、その後の介護サービスにどう活用するか、あるいは認知症の場合は如何にして早く状態の変化に気づき、健康維持に努めるかが重要となります。

つまり、「給付金をお支払いする前後にも解決すべき課題は存在し、そこまでサポートしてこそ、介護保険の真の価値が生まれる」と考えています。

ただし、介護関連のサービス領域は非常に幅広く、自前でできることには限りがあります。

そこで、本年 4 月より「みんなのあんしん 100 年プロジェクト」をスタートし、外部パートナーとの連携により、幅広い介護のソリューションを提供することに取り組んでいます。

現時点では、認知症予防や認知症に伴う資産凍結への対応などが中心ですが、今後さらに介護分野でのサービスを拡充していきたいと考えています。

3. 現在想定されているターミナルレートの見直しと、それに伴う中長期的な資産運用方針、想定リターンについて教えてください。また、そのリターンを配当等にどのように還元していくお考えですか。
4. 政策金利の引き上げによる配当への影響について、どのように考えていますか。

《回答》

日本銀行による政策金利引き上げの最終到達点を意味するターミナルレートについて、当社の資産運用部門では現状 1%台半ばから後半を想定しています。

当社の資産運用は、生命保険契約の負債特性を踏まえ、国内公社債や貸付金等の円金利資産を中心としたポートフォリオを構築し、負債と資産のデュレーション（残存期間）を合わせるマッチング運用を基本としています。

今後もこの運用方針に大きな変更はありません。

2025 年度の一般勘定の運用利回りは 2.36%となりました。

当社の運用資産は以前に投資したものが大半であるため、金利上昇の効果は、短期的には限定的ですが、一方で株価上昇や円安の影響もあり、資産運用関係収益は向上しています。

また、金利上昇局面で新規投資や資産の入替えを行うことにより、中長期的な運用利回りの向上に取り組んでまいります。

なお、2025 年度決算では資産運用関係収益が向上していることや、高予定利率契約が年々減少していることもあり、利差損益が順ぎやに転じました。

これを受け、配当については、個人保険の一部で利差配当を増配します。

今後も運用収益の向上や順ぎやの拡大に取り組むことにより、利差配当の充実を図ってまいります。

一方で、資産運用収益はあくまでも基礎利益の一部ですので、今後の基礎利益全体の状況を踏まえて、内部留保や成長投資などとのバランスを考慮しつつ、配当還元の充実にも取り組んでまいります。

5. ベトナムの生命保険会社を M&A で買収したとのことですが、今後、事業を拡げていきたい国や地域などがありますか。

《回答》

将来の国内マーケットの縮小が想定される中、ベトナム市場への本格参入は、国内生命保険市場の収益構造を補完しつつ、ご契約者への長期にわたる安定的な保障提供を支えるうえで、重要な戦略と位置づけています。

当社はこれまで、ベトナムにおいて約 8 年間にわたりコンサルティングビジネスを展開し、ベトナム生命保険市場に対する理解を深めつつ、事業運営に関する知見やノウハウを蓄積してまいりました。

ベトナムは高い経済成長率と生命保険市場の拡大余地を有しており、当社にとって海外事業展開の重要な起点と位置づけ、長期的に朝日生命グループの収益に貢献することが十分期待できるとの判断のもと、今般の M&A を実施した次第です。

今後の海外展開については、まず M&A を行ったベトナム新会社での事業基盤の確立を最優先とし、安定的な収益創出と事業運営ノウハウの蓄積に努めてまいります。

その上で、同国で確立した事業モデルや知見を活かしていく形で、ベトナムと同様に人口増加や所得向上が見込まれるアジア諸国を中心に、段階的に次なる事業展開を検討してまいります。

他国展開についても、ベトナムと同様、一定の市場調査や知見・ノウハウの蓄積を行った上で、M&A 等を行っていきたいと考えています。

6. なないろ生命の今後の計画および見通しについて教えてください。

《回答》

なないろ生命は、営業開始して今年で 6 年目を迎えます。

新契約業績に関しては、会社設立時の計画における 10 年目の水準を 3 年目に達成し、その後もさらに業績は順調に伸びています。

同社は、「乗合代理店」と呼ばれる複数社の商品を比較推奨して販売する保険代理店を通じて、医療保険やがん保険など「第三分野」の商品を販売しています。

特徴ある商品の提供を通じて、すでに乗合代理店の分野では存在感のある会社となっており、今後も安定した業績を見込んでいますが、新たな商品領域への進出、例えば死亡保障や貯蓄性商品の取扱いを通じて、次なる成長のステージへと進んでいきたいと考えています。

7. 今般の保険業法改正による影響および対応等について教えてください。

《回答》

損害保険業界における保険金不正請求事案や保険料調整行為事案等を受けて、2025 年 5 月以降、保険業法や関連する政省令等が改正されています。

今回の改正では、保険代理店への過度な便宜供与や不適切な出向を防止するための態勢整備等が求められており、営業職員をメインチャネルとしている当社では、大きな影響はありません。

保険代理店チャネルにおいてもこれまでも問題となる事例はありませんでしたが、「便宜供与防止の管理規定」を策定し、また、保険代理店への出向についても、営業に携わる出向を停止するとともに、「保険代理店への出向に関する基準」を策定しています。

これは保険代理店をメインチャネルとするなないろ生命においても同様です。

これらをはじめ、一連の改正内容に対して適切に対応しており、今後も関連法規を遵守し、お客様本位の業務運営を実践してまいります。

8. 前年に比べ、役員の女性登用の割合はどの程度増加しましたか。

《回答》

当社の取締役 11 名のうち女性取締役は 1 名（社外）、また、執行役員 20 名のうち女性執行役員は 2 名（社内）となっており、昨年と同様です。

コーポレートガバナンスを強化する観点から、役員の構成の多様化は今後も進めるべきと考えています。

その一環として、女性役員の登用についても、社内の人財育成と社外からの登用の両面から継続的かつ計画的に取り組んでまいります。

9. 従業員に対する評価は年功序列なのでしょうか、能力に応じた評価も積極的に行われていますか。

《回答》

いわゆる内勤職員の評価は、年齢や在籍年数に依拠するのではなく、各職位において求められる役割を発揮しているかという観点と当年度の組織への貢献度という観点に基づいて実施しています。

また、評価は配置・登用にも反映しており、高い評価を得た若手職員については、ライン職や大型営業所長等の重要ポストへの登用を積極的に進めています。

具体的な抜擢登用の例として、2026年4月1日時点において、30代の若手職員を本社ライン職（課長）に8名、支社ライン職（業務部長）に2名登用しており、本社ライン職の最若手職員は2011年入社です。

また、営業所長については、543拠点ある営業所のうち、127営業所において30代までの若手職員を所長に登用（最若手は2022年入社）しており、営業所ランク100位以内の大型営業所には、13名を登用しています。

今後も、能力に応じた評価を踏まえ、若手職員の重要ポストへの登用を積極的に進めてまいります。

10. 議案書には営業職員の平均勤続年数が記載されていませんが、短いのであれば優秀な人材の継続確保など、どのような対策を講じていますか。

《回答》

当社における営業職員の平均勤続年数については、事業報告書への記載はありませんが、毎年7月発行のディスクロージャー資料の「会社情報・資料編」にて開示しています。

2026年3月末時点の営業職員の平均勤続年数は8年6ヵ月となっており、内務職員の21年0ヵ月と比べて短くなっています。

営業職員の平均勤続年数が短い要因の1つは、入社後短期での退職が多いためですが、これについては営業改革として実施する入口での適性確認と1年かけての丁寧な育成により、大幅な改善を図ってまいります。

それに加えて、営業所長を目指すなど多様なキャリアコースを用意することにより、長期勤続へのモチベーションを確保してまいります。

11. 顧客からの信頼度アップに必要なFP資格等の取得に向けた取組状況や取得率について教えてほしい。

《回答》

お客様からの信頼向上において、国家資格である「FP技能士」の資格取得は営業職員の専門性を高める重要な要素であると認識しています。

当社では、「FP技能士」の資格取得を受検対策研修などにより推進しています。

具体的には、「FP技能士」合格に向けた研修カリキュラムを対面ならびにオンデマンドで実施しています。

また、営業職員向けの研修促進施策や、テキスト購入費用の支援制度もあります。

当社の営業職員の「FP技能士」取得率は2026年4月時点で58.2%となっています。

同業他社と同水準程度ですが、入社後2年間を中心に、「FP技能士」の資格取得に向けた取組みを強化しています。

当社では従来、医療や介護など、いわゆる第三分野の商品をメインに取扱ってきましたが、逆ざや解消や市場金利の上昇を受けて、今後は取扱商品の領域を拡大していく方向です。

こうした商品領域の拡大に適切に対応していくためにも、単なる資格取得に留まらずお客様に対し「ご加入時の丁寧なコンサルティングと真摯なアフターサービス」を実践できる営業職員の育成に取り組んでまいります。

12. 物価高の中、保険加入が増えている要因について教えてください。

《回答》

当社グループにおいて保険加入が増えている背景には、いくつかの要因があると考えています。

はじめに、物価高や将来への不安が高まる中で、医療や介護などの分野への備えに対する意識が高まり、保障ニーズそのものが強くなっていることが挙げられます。

こうした中で、当社が強みとする医療・介護保障を中心とした第三分野の商品が、ニーズにしっかりと応えてきているものと考えています。

また、介護、がん治療の分野を中心に、新商品の開発を継続してきたことも、お客様からのご支持につながっていると考えています。

さらに、昨今の金利上昇を踏まえ、一時払終身保険を再販したことにより、保障に加えて資産形成や資産保全といったニーズにもお応えできるようになりました。

加えて、朝日生命となないろ生命を両輪としたマルチチャネル展開によって、より幅広い層のお客様にアプローチできている点も大きな要素になっていると考えています。

こうした複数の要因が重なった結果、物価高の中においても、着実に保険加入の増加につながったものと考えています。

13. 市中金利が上昇していますが、保険料は低料化していくのでしょうか。

《回答》

市場金利と保険料との関係については、生命保険の保険料は、将来の資産運用利回りを見込んだ「予定利率」に加えて、死亡や入院などの発生率や事業運営に必要な経費など、さまざまな要素を踏まえて決定しており、金利だけで保険料が決まるものではありません。

既にご加入いただいている契約については、ご加入時の条件に基づいて保険料を定めているため、金利が上昇しても、保険料が変わることはありません。

一方で、配当があるタイプの保険については、運用の成果に応じて配当が還元されることがあり、結果としてご負担が軽減される場合があります。

今後の新たな契約については、金利の上昇に伴い、予定利率を引き上げられる環境であれば、一般的には保険料は低くなる方向に働きます。

とりわけ一時払終身保険のような貯蓄性の高い商品では、そうした影響が現れやすくなりますが、前述のとおり、保険料は他の前提条件も踏まえて算定することから、金利が上昇したことで一律に保険料が下がるものではありません。

14. 知的障がい者でも朝日生命の生命保険・介護保険に加入することはできますか。

《回答》

知的障がいのあるお客様の加入申込については、他のお客様と同様に、ご本人の申込意思や保険内容のご理解の状況が確認できる場合にはお申込みが可能です。

なお、確認にあたっては、必要に応じて医師による面談等を実施させていただく場合があります。

これらの確認結果およびお客様からの告知内容等を踏まえ、引受の可否を個別に判断させていただきます。

15. 同業他社の金銭詐取事案が報道されていますが、朝日生命ではどのような対策を講じていますか。
16. 同業他社での不祥事を踏まえ、さらなるコンプライアンスの推進対策を検討されていますか。

《回答》

他社での大きな金銭詐取事案が報道されているところですが、当社においても、過去に営業職員による金銭詐取事案が発生し、2022年11月に公表しています。

当社では、当該事案を極めて重大な問題と認識し、事案発生以降、保険料取扱のキャッシュレス化、契約・手続きに関するモニタリングの強化等の再発防止に向けた取組みを実施してきました。

その結果、それ以降、同様の事案は発生していません。

これらの取組みに加え、理念体系の再整理を契機に、基本理念である「まごころの奉仕」とコンプライアンスの関係などを分かりやすく伝える「コンプライアンス社長宣言」を策定し、これをベースにコンプライアンスの重要性についての教育を繰り返し行うことなどを通じて、コンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

今回、他社で発生している金銭詐取事案についても、再発防止に関する他社での取組みも参考にするなど、自社で同様の事案が発生しないよう、コンプライアンス態勢の強化に不断に取り組んでまいります。

17. AI、生成 AI について、次期中期経営計画では、どのような活用をお考えでしょうか。
18. 金融データ活用推進協会（FDUA）に参加しているねらいについて教えてください。

《回答》

次期中期経営計画（2027 年～）における AI・生成 AI の活用については現在検討中ですが、全社的に AI を使える会社の実現に向け、業務に即した有用な AI モデルの提供を進めるとともに、研修等を通じたりテラシー向上を図ってまいります。

あわせて、適切な AI ガバナンスの整備を行い、安全かつ効果的な活用基盤を構築します。

その上で、各部門において AI 活用を前提とした業務設計を推進し、お客様へのサービス向上と業務効率化の両立を実現してまいります。

また、当社は、生成 AI をはじめとするデータ活用の高度化に対応するため、金融業界横断での知見共有やルール整備を目的とした「金融データ活用推進協会（FDUA）」に参加しています。

同協会では、金融庁等とも連携しながら、実務で活用可能なガイドラインの整備や先進事例の共有、人財育成の取組みが進められており、当社としても「DX 推進に資する知見の取得」を主な狙いとしています。

こうした活動を通じて、当社のデジタル戦略の高度化とお客様価値の向上につなげていきたいと考えています。

19. 議案書 9 頁の「予測困難な事業環境変化に対応」した事例を教えてください。

《回答》

予測困難な事業環境変化が実際に生じたというケースは、さほど多くありません。

その中で、近年の急速な AI の進展は、我々の当初の想定を大きく超えたものとなっています。

その対応については、外部に過度に依存することにならないよう、業務特性を踏まえた内製化を軸に対応しています。

具体的には、社内向け AI 支援ツール「あさひコンシェルジュ」の開発・活用に加え、Microsoft Copilot の導入を通じて、資料作成、情報収集、業務効率化を推進しています。

生成 AI の活用により、生産性向上のみならず、ナレッジの蓄積・高度化を実現し、さらなる競争力強化につなげてまいります。

また、今後生じうる変化への対応として一例をあげると、医療技術の進歩に備えた対応があります。

当社は 2018 年より東京大学との共同研究を継続的に実施しています。

最新の医療知見を商品開発に反映した一つの例として、2026 年 4 月に引受基準緩和型のがん保険を発売しました。

このように、従来は加入が難しかったお客様にも保障を提供することで、新たなお客様の開拓と商品競争力の強化につなげてまいります。

20. デジタルネイティブとデジタルに不慣れな人との共存の進め方と営業職員チャネルの効果的な運用について教えてください。

《回答》

当社では、デジタル化が進む中において、お客様一人ひとりのニーズに応じた最適なサービスをご提供できるよう、デジタルと対面サービスの両立を基本とした運営を行っています。

デジタルに親和性の高いお客様に対しては、Web 手続きを拡充して利便性の高いサービスの提供を進めています。

また、「なないろ生命」においては、お見積もりからお申込みまでを Web 上で完結できる仕組みも整えています。

一方で、対面での丁寧なご説明・ご相談を重視されるお客様には、営業職員が訪問し、きめ細やかなコンサルティングやアフターサービスを提供しています。

なお、営業職員の活動についても、対面に加え、LINE WORKS などのデジタルツールも活用することで、お客様との接点を広げつつ、迅速・効率的な対応を実現しています。

さらに、社内では「新活動管理・支援システム」を導入し、営業職員の活動状況の見える化を進めており、サービス品質の向上に取り組んでいます。

今後も、デジタルと対面、それぞれの強みを活かしながら、お客様にとって利用しやすく、安心してご相談いただける体制の構築を進めてまいります。

21. あさひマイアプリ導入のねらいと現状の効果および今後のアプリ戦略を教えてください。
22. あさひマイアプリの脳トレアプリ等の健康・介護メニューの利用状況と今後の改善予定を教えてください。

《回答》

「あさひマイアプリ」は、お客様にとって身近な接点として、日常的に役立つ情報をお届けするとともに、介護や認知症といった“いざ”という時にもお役に立てることを目的に導入しました。

あわせて、「あさひマイアプリ」を通じて、ご契約に関する各種お手続きをスマートフォンで行える「あさひマイページ」もご利用いただけるようにしています。

利用状況については、アクティブユーザー数やコンテンツの閲覧数は年々着実に増加しており、多くのお客様にご活用いただいています。

とくに健康・介護関連のメニューは、月間約2万件の利用があり、このうちおよそ半数を介護・認知症関連のコンテンツが占めています。

さらに、2026年4月に開始した「みんなのあんしん100年プロジェクト」との連携により、提供する情報も一層充実してまいります。

現在は、アプリのリニューアルを検討しており、今後は一層、お客様にとって「便利で役に立つ」と実感いただけるサービスの提供に努めるとともに、シニア層の方にも使いやすく、安心してご利用いただける環境づくりに取り組んでまいります。

Ⅱ. 議場での質問

1. 来年度からスタートする次期中期経営計画では、どのようなところに投資をしていく予定でしょうか。

《回答》

次期中期経営計画については現在検討中ですが、朝日生命の持続的な成長をベースに、なないろ生命およびベトナムで買収した生命保険会社を朝日生命グループの3本柱に育てていくことがメインストーリーになると考えています。

なお、朝日生命本体については、持続可能な営業職員チャネルの構築に向けた営業改革や取扱商品領域の拡大等への投資を行い、持続的な成長に繋げていきたいと考えています。

2. 業績が好調な中、従業員の給与や役員の報酬が低いと思われます。報酬を引き上げることでより優秀な人材が増え、業績がさらに上がっていくのではないのでしょうか。

《回答》

従業員の給与については、ここ数年ベースアップを実施していますが、今後は単純な物価上昇分の引き上げだけではなく、市場相場や成果に見合った給与を支給する観点から見直しを図っていきたいと考えています。

役員報酬については、こうした従業員給与の見直しが実現した段階で対応させていただきたいと考えています。

3. 人的資本経営のテーマの1つとしている「個の力を高める」ための取組みについて教えてください。

《回答》

「個の力を高める」ための取組みとして、当社では、入社年次や職位に応じた階層別の研修を実施し、それぞれの職階に求められる能力のレベルアップを図っています。

また、今後は、AIの活用とシステム化による効率化を推進し、人は判断業務など付加価値の高い業務に集中する業務改革に取り組んでいきます。

こうした業務改革を通じて、各人が判断業務を行う中で、さらに個の力の引き上げを図っていきたいと考えています。

4. 不正アクセスや従業員の持ち出しによる個人情報の漏洩防止に向けた対策について教えてください。

《回答》

お客様の情報管理は極めて重要だと考えており、社外からの不正アクセス等への対策として、不正アクセスやウイルスの侵入を防御するシステムを導入するとともに、システムの脆弱性に対する修正プログラムを適用するなどの対策を実施しています。

また、従業員への対応については、eラーニングや研修を通じて個人情報に関する定期的な教育の実施や取扱ルールの制定など、お客様情報を適切に管理する取組みを実施しています。