

人的資本経営の推進



お客様の声も職員の声も、丁寧に聴く。
職員一人ひとりの挑戦と成長を通じて
お客様一人ひとりの"生きる"を支え続けます

取締役常務執行役員
総務部 人事部 人事総務部担当

しもとり まさひろ
下鳥 正弘

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。

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。

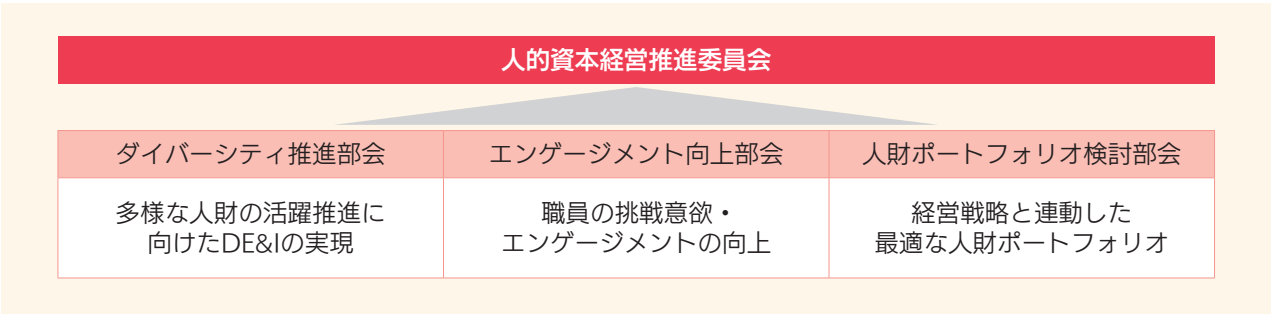


人的資本経営推進委員会の開催

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。経営戦略と連動した最適な人財ポートフォリオの実現に向け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。

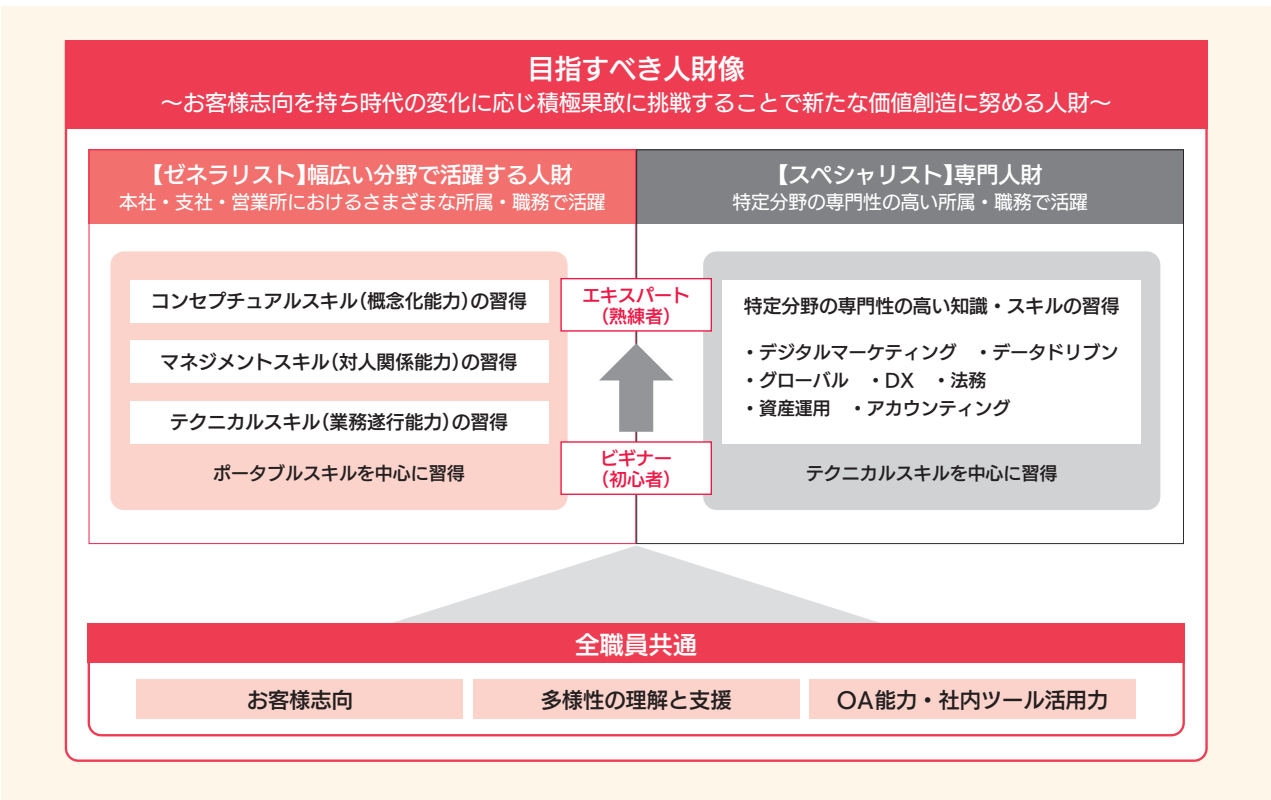


人的資本経営推進委員会



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。これらを通じて人的資本価値の向上を図り、「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の育成に取り組んでいます。



能力開発

一人ひとりの成長に向けた「能力開発」

職員一人ひとりの成長に向けては、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

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しています。

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

「お客様志向」の醸成を目的に2024年度より入社1～3年目の職員を対象とした「入社初期マーケティング研修」を展開しています。

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 埼玉西支社 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。



DXベーシック講座・DX確認テスト受講率	98.1%
一人当たり研修時間	9時間 36分 (注) 2024年度に研修対象となった2,261名の平均受講時間
研修延べ参加人数	5,188名 (注) 2024年度に実施の研修
能力開発ポイント取得率	70.7% (注) 2024年度末取得率
FP技能士取得者数	4,120名 (注) 2025年4月1日在籍者資格別取得者(複数所持の人数も含める)

(注) 上記数値の対象者は職員のみ。

成長の実現を支える諸制度

能力開発ポイント制度、資格取得補助制度

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ています。職員一人ひとりの、より豊かなキャリアビジョンの実現や業務遂行力の向上に向けて能力開発を支援しています。

専門人材の育成

2024年度より「お客様志向」「多様性の理解と支援」「OA能力・社内ツール活用力」を兼ね備えたうえで、特定分野の専門的な知識・スキルを有したエキスパート(熟練者)育成のための推奨資格の明示と自身のキャリアを見据えた知識習得機会を提供しています。

主な費用補助対象の資格	
● 1級FP技能士 ● アクチュアリー ● 日商簿記1級 ● 公認会計士 ● 不動産鑑定士 ● 情報処理技術者 ● CIA(公認内部監査人)	● 消費生活アドバイザー ● 証券アナリスト ● 税理士 ● 行政書士、司法書士、司法試験・司法予備試験 等

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。

■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、会社還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。



■キャリアコンサルタントの声

人事部 採用課長
古賀 麻耶

職員の働くやりがいが高まり、持っている力が最大限発揮できるよう、丁寧にお話を聴きながら自分らしさの再発見やキャリアビジョン実現をサポートする存在でありたいです。



■キャリアコンサルタントの声

社外アドバイザー
佐藤 久美子さん

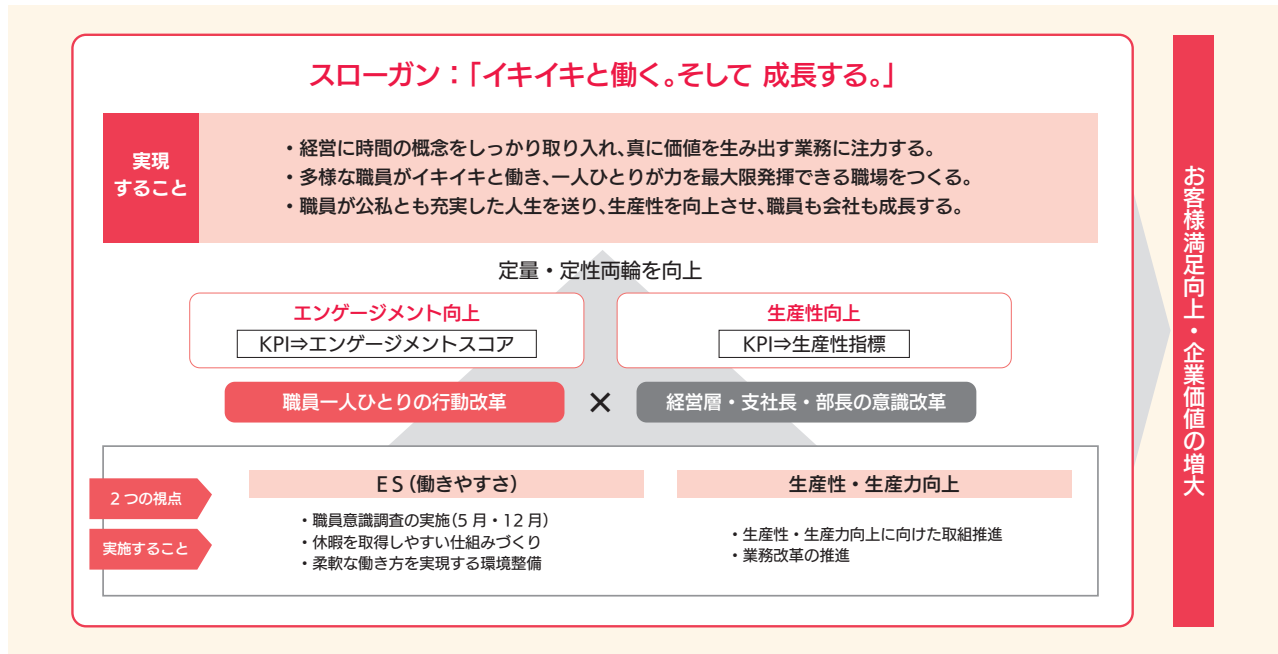
自ら話す(放つ)ことで、ご自身の思いを整理することもできます。面談が“気づき”や“考える”きっかけとなり、自分らしい働き方を見つけられるよう支援させていただいています。



働き方改革推進

「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。

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。



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の実施。

休暇取得促進

計画年休制度の活用、時間単位年休制度の活用、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の充実、介護を事由とした週休3日制の実施、兼業・副業の実施、どこでも本社ワーク^{※1}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

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。

※1 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。
 ※2 外部業者のエンゲージメント解析ツールで、点数化した指標。2025年3月実施。
 ※3 社内の職員満足度調査で、満足度を点数化した指標。2024年12月実施。

エンゲージメントスコア ^{※2}	67 (前年差+1)
職員満足度 ^{※3} (Asahiエンゲージメントスコア)	74.6% (前年差+1.0%)

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「1on1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PT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 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。

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など、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。



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)」を導入。文章作成や添削・翻訳・要約、アイデア出し等ができ、さまざまな業務で幅広く活用



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

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

多様な人財の活躍推進

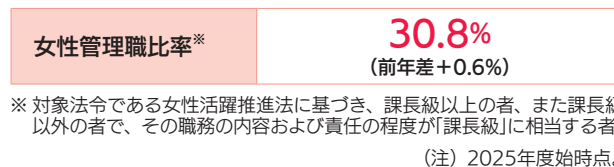
2024年度より検討体制を刷新し、人的資本経営推進委員会傘下の「ダイバーシティ推進部会」にて「多様性が未来を創る！誰もが活躍するDE&I」をテーマとし、女性やシニアをはじめとした多様な人財の活躍推進に取り組んでいます。

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組みを推進しています。

女性営業所長キャリアアップ研修

女性営業所長を対象とし、上位職や新たな職務への挑戦意欲醸成・上位職に必要とされるスキル向上を目的として開催。本研修は、2023年度より開催しており、集合形式で実施しています。



上級管理職向け研修

上級管理職向けに女性上級管理職スキル研修、女性室長マネジメントゼミを実施しています。

本社・支社リーダー層向け研修

本社・支社リーダー層向けにキャリア研修、次期リーダー層候補者向けにスキル研修を実施しています。

上級メンター制度

本社役員から直接アドバイスを受けることができる上級メンター制度を実施しています。

ロールモデルの紹介

座談会や講話等で、管理職として活躍している女性職員をロールモデルとして紹介しています。

男女賃金差

過去の人事制度の影響もあり、職員で50.7%となっており、改善の必要があると考えています。

引き続き女性管理職登用等、女性の活躍推進に取り組むことで、男女賃金差の解消に努めていきます。



女性営業所長キャリアアップ研修

区分	男女の賃金の差異		
	営業職員	職員	総計
正規職員	105.3%	50.7%	37.7%
うち管理職	—	88.7%	88.7%
うち非管理職	—	62.8%	62.8%
非正規職員	—	55.9%	55.9%
全従業員	105.3%	50.4%	38.7%

(注) 2024年度の男性賃金に対する女性の賃金割合。

社外評価(ウーマンエンパワーアワード殿堂入り)

女性の活躍推進に向けた継続的な取組みが評価され、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」にて殿堂入りしました。

(過去受賞歴) 2023年度：大賞、2022年度：特別賞、2020年度：大賞



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。



キャリア面談

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

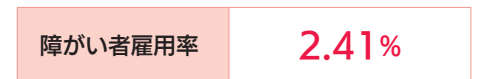
多様な価値観をもつ人財の活躍に向けて、LGBTQ+研修を実施しています。今後は専門窓口の設置等、引き続き相互理解に向けた取組みを推進していきます。

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、活躍できる場を提供、雇用後の定着支援をサポートしています。

主な取組み

- 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・公認心理師等専門職による定着サポート
- 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および個々の障がい特性に応じた設備・施設の改善
- 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
- 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。



(注) 2025年4月1日時点。



社内カフェ「CRANE CAFE」

多様な働き方を支える諸制度

育児との両立

妊娠・出産時の「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ため「朝日イクメン・イクボスプロジェクト」を展開しています。

また、復職後の「仕事と家庭の両立に対する不安の解消」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」を新規導入しました。

介護との両立

「介護休暇」「短時間勤務制度」「ジョブ・トライ・システム(勤務地希望)」のほか、相談窓口を設置しています。

治療との両立

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」を制定しています。

■育休休職取得者の声

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。



従業員が長く働き続けることができる環境整備を進めています

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「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組みにより「トモニンマーク」を取得しました。



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、自身の価値観を知るワーク、コミュニケーション力を高めるワーク等、入社前教育にも注力しています。

また、人生100年時代を迎え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。



メタバース採用イベント

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、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)。

2025年度の研修プログラム

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
机上研修		営業力醸成実習		机上研修	総仕上げ研修
		営業所実習			
●ビジネスマナー ●生命保険の基礎知識 ●当社の歴史 ●経営理念の理解 ●会社組織の理解 ●当社商品の理解 ●ビジネス文書	●リーダーシップ ●チームビルディング ●ダイバーシティ意識の醸成 ●個人保険販売知識 等	●営業スキル・マインドの醸成 ●社会人マナーの実践 ●折衝力の醸成 ●基盤開拓力の醸成 ●コンサルティング営業の実践 ●法人基盤開拓研修	●営業所業務運営の理解 ●新契約・保全実務 ●営業支援・コーチング ●コミュニケーション ●達成感・責任感の醸成 等	●プレゼンススキル ●OAスキル ●税務・会計・運用知識 ●人権研修 等	●ロジカルシンキング ●知識・スキル再確認 ●ロールプレイング ●スピーチ・伝える力 ●業務知識 ●コンプライアンス強化 等



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。同じ志の仲間と切磋琢磨できる環境があり、営業所長を目指す同期や先輩・後輩たちと研修や意見交換の場で、目標や悩みを話し合い、好事例は共有し、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。日ごろから英語を活用し、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。

ジョブ・トライ・システム
応募者数

258名

(注) 2024年度実績。

朝日生命グループの人財活躍推進

若手・中堅層が当社や朝日生命グループの持続的成長をけん引する人財として活躍することを目的に、グループ会社人財育成プログラムを展開しています。各社公募で集まったメンバーを対象に事業戦略立案スキル、プレゼンテーションスキル、マーケティング思考力の向上等をテーマにした集合研修を行いました。

また、朝日生命グループ会社間で人財交流(出向)を図ることで、グループとしての人財活躍を推進しています。

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て、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。

健康経営宣言

当社は「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」を基本理念として掲げ、生命保険事業を通じて、お客様の健康・医療に貢献するとともに、従業員自身の健康を重視し、以下の取組方針のもと「健康経営」を推進します。

1. お客様への貢献

生命保険事業を通じて、お客様の健康と医療に貢献します。「お客様の“生きる”を支え続ける」会社として、お客様の豊かな生活を支援し、より健康な社会の実現に貢献します。

2. 健康づくりの推進

従業員一人ひとりの健康づくりを積極的に推進します。従業員の健康意識を高めるとともに、健康増進計画に基づいた、健康管理、健康教育の推進、生活習慣病予防やメンタルヘルス対策等に取り組めます。

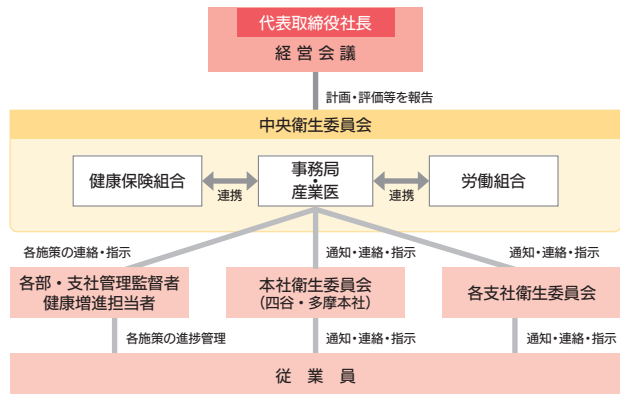
3. 働きやすい職場環境の整備

働きやすい職場環境を構築します。ウェルビーイングの考え方を採り入れた職場づくりに取り組み、エンゲージメント向上を通じた、従業員一人ひとりのレベルアップによる人的資本価値の最大化を図ります。

健康経営推進体制

中央衛生委員会を中心とした労働衛生管理体制のもと、関係各部署が横断的に連携し、従業員の健康に関するさまざまな対策に取り組んでいます。中央衛生委員会で審議・調整した健康増進計画や評価等については経営会議で報告し、健康経営を推進しています。

また、全社で施策を効果的に実施するため、各部・支社に健康増進担当者を置き、健診等の受診勧奨や進捗管理を通じて、一人ひとりの健康づくりを支えています。



健康増進等に関する実施計画

毎年、健康にかかる課題を検討し、「健康増進等に関する実施計画」を策定しています。

特に、健康の基本である疾病の予防や早期発見による重症化予防等を当社の重点課題と捉え、受診率等の数値目標を設定しています。従業員の一人ひとりが自ら健康意識を高め、主体性を持って健康づくりができるよう各対策に取り組んでいます。

	2022年度	2023年度	2024年度
特定保健指導の推進(70%)			
実施率	75.3%	73.7%	70.9%
一次健診・二次検診(至急者)の完全実施			
一次健診受診率	100.0%	100.0%	100.0%
二次検診(至急者)受診率	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェックの実施(100%)			
受検率	100.0%	100.0%	100.0%

主な取組み

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を配信する等、禁煙の啓発活動を積極的に行っています。

産業保健師等のアドバイスを受けながら禁煙を目指すキャンペーンを実施し、禁煙希望者をサポートしています。

健康増進アプリ「kencom」を活用した「みんなで歩活(あるかつ)」

日常生活に「歩く」をプラスし、運動習慣の定着を目的として、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り組みについて、セミナーを開催しました。



■「健康経営優良法人2025～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7年連続で認定されました。



■「スポーツエールカンパニー2025」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り組みを行っている企業として評価されました。



■令和6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。



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

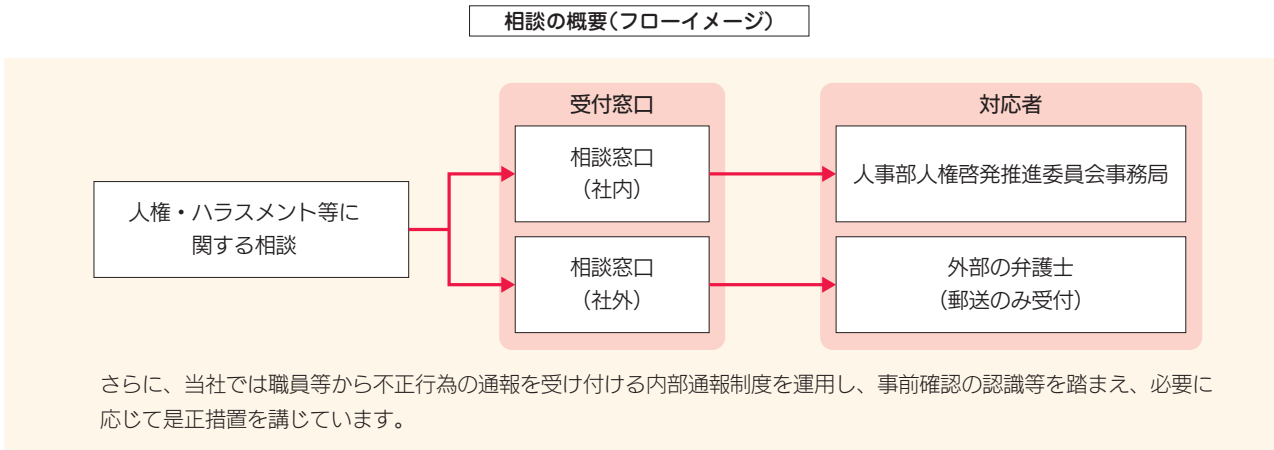
人権啓発推進委員会

「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。同窓口では、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。

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、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。



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。