

# 朝日生命の現状 (統合報告書)

Asahi Mutual Life Insurance  
Company Disclosure

## 2025



## 価値創造ストーリー

理念体系 ..... 2



価値創造のあゆみ ..... 4



価値創造と強み

価値創造プロセス ..... 12



トップメッセージ ..... 6



「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」  
それが私たちの使命(ミッション)です

価値創造の源 ..... 14

介護保険といえば朝日生命 ..... 16

～人生100年時代、お客様の“生きる”を支え続ける会社～

中長期戦略

持続的な成長に向けた経営戦略 ..... 18

朝日生命のサステナビリティ経営 ..... 20

中期経営計画 ..... 24

「ネクストA-『2030年のありたい姿』の実現に向けて」

## 事業戦略

お客様サービスの品質とCSの追求

お客様サービス ..... 28

営業戦略

営業体制 ..... 38

DX

デジタル変革を実現するDX戦略 ..... 44

商品・サービス ..... 46

広告宣伝 ..... 54

資産運用 ..... 56



## 人的資本経営・人権

人的資本経営

人的資本経営の推進 ..... 70

能力開発 ..... 72

働き方改革推進 ..... 74

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 ..... 76

採用・人財ポートフォリオ ..... 78

健康経営の推進 ..... 80

人権

人権の尊重 ..... 82

## 環境・社会貢献

環境

気候変動への対応 ..... 60

社会貢献 ..... 66

## ガバナンス

コンプライアンス

コンプライアンス(法令等遵守) ..... 84

リスク管理

リスク管理体制 ..... 86

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス ..... 91

総代会 ..... 92

評議員会 ..... 102

ご契約者懇談会 ..... 103

取締役会、監査役会、指名・報酬委員会 ..... 104

役員・会計監査人 ..... 106

会社概要 ..... 110



### 編集方針

本資料「朝日生命の現状(統合報告書)2025」は、保険業法第111条および(一社)生命保険協会が定める開示基準に基づいて作成したディスクロージャー資料です。作成にあたっては、ステークホルダーの皆様へ、当社の経営戦略、ならびに社会に対する持続的な価値提供や貢献についてわかりやすくお伝えするため、国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」等を参考にしています。

なお、掲載内容を補足する会社情報や財務情報、非財務情報は、当社ホームページにて公開しています。あわせてご覧ください(<https://www.asahi-life.co.jp/>)。

●対象範囲 期間：2024年4月1日～2025年3月31日(一部、対象期間外の取組内容も掲載しています)  
組織：朝日生命およびその子会社・関連法人

●発行時期 2025年7月

●企画・編集 朝日生命保険相互会社 調査広報部  
〒160-8570 東京都新宿区四谷一丁目6番1号

# 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。

# 価値創造のあゆみ

いくつもの時代をこえて、  
お客様と支え合って進んできました。

## 1888年～ 「これからの社会に必要な である」という思いから 生まれた保険会社

1867年に福澤諭吉が発表した「西洋旅案内」の中で、保険は「災難請合の事 イシュアランス」、生命保険は「人の生涯を請合う事」として紹介されたことに始まり、明治時代には数多くの生命保険会社が設立されました。

そのようななか、1888年3月に朝日生命の前身である帝国生命は、日本で二番目の近代的な生命保険会社として歩み始めました。当時海軍の一主計官であった加唐為重が、これからの日本には生命保険が必要であるという思いから会社の設立を企画し、福原有信(資生堂創業者)がその思いを受け、生命保険会社としての経営基盤をつくりました。

1902年に、日本で初めて剰余金の大部分を契約者に分配する「利益配当付保険」を発売しました。当時の生命保険業界では画期的なことであり、お客様本位の経営姿勢を強く打ち出しました。

- 主な出来事
- ・1914年 第一次世界大戦
  - ・1923年 関東大震災
  - ・1939年 第二次世界大戦

## 1947年～ 「朝日生命」としての 新しいスタート

1947年7月、明治・大正・昭和と三代にわたって使用していた「帝国生命」の名前を変更し、社運隆盛の期待を込めて、「朝日生命保険相互会社」として新しいスタートを切りました。

1946年から続くインフレにより生命保険の加入者は激減しましたが、現在、多くの保険会社で採用されている、保険料を1カ月ごとに支払う月払方法を採用する等、保険業界でも新しい取組みを推進し、お客様に寄り添ってきました。

また、当社の戦後の大きな変化の一つが、女性外務員の進出です。戦時中より女性の生命保険販売への適性に着目し、多くの女性職員が活躍するようになりました。

1959年には「契約者および社会への奉仕をよりよく行うことにより、会社業績が向上した結果、従業員の生活が向上するという、契約者、社会、従業員に対する「三つの経営責任」を果たすことが『経営のまごころ』である」と経営理念の所信を発表しました。この「まごころの奉仕」は、今も朝日生命の「基本理念」として受け継がれています。

- ・1964年 東京オリンピック
- ・1995年 阪神淡路大震災

## 1996年～ 環境変化 第三分野市場への本格参入

1996年に「規制緩和・自由化」や「健全性の維持」、「公正な事業運営の確保」を柱として、保険業法の抜本的な改正が行われ、生損保の相互参入、ソルベンシー・マージン基準の導入が図られました。また、2007年に保険商品の銀行窓口販売の全面解禁、2008年には保険契約に関する一般的なルールを定めた保険法の公布等、生命保険業界を取り巻く環境は大きく変化しました。

世界的には、2001年のアメリカ同時多発テロや2008年のグローバル金融危機の発生等に起因する株価の下落により、当社の経営状態も悪化しましたが、事業領域の見直しや財務体質の改善に取り組み、多くのお客様に支えられ、困難を乗り越えることができました。

このようななか、当社は今後加速する高齢化社会のニーズにこたえるべく、医療保険、介護保険をはじめとする、第三分野市場へ本格参入し、それまでの死亡保険を中心とした商品戦略を大きく変革しました。

- ・2001年 アメリカ同時多発テロ
- ・2008年 グローバル金融危機

## 2010年～ マルチチャネル化戦略の 推進

2011年の東日本大震災、2020年からの新型コロナウイルス感染症の流行等、生命保険業界にとっても大きな出来事が発生しましたが、当社は生命保険会社の使命である迅速な保険金や給付金のお支払いを通じて、お客様に寄り添い、安心をお届けしてきました。

2012年からは経営ビジョン「お客様一人ひとりの“生きる”を支える」をきっかけ、お客様のライフスタイルの多様化、高齢化社会におけるニーズの変化に対応するべく、お客様一人ひとりに最適な商品・サービスを、最適なチャネルで提供するマルチチャネル化戦略をすすめました。具体的にはこれまでの営業職員チャネルに加え、新たなマーケット開拓に向け、代理店チャネルを新設し、朝日生命の存在価値を高めることを目指しました。代理店チャネルは2021年に「なないろ生命」として分社化・独立し、さらに成長を加速させています。

商品開発面においては、特に介護保険は2012年の「あんしん介護」発売以降、グッドデザイン賞の受賞、2025年オリコン顧客満足度®調査 介護保険(FP評価)ランキングで4年連続1位の獲得など、社外からも高く評価されています。

- ・2011年 東日本大震災
- ・2016年 熊本地震
- ・2020年 新型コロナウイルス感染症の流行

## 2024年～

### 中期経営計画「ネクストA」

2024年4月からスタートした中期経営計画「ネクストA」では、2030年のありたい姿として定めた「人生100年時代を迎え、生命保険事業を通じて、社会の課題解決に貢献する会社、お客様の“生きる”を支え続ける会社」の実現に向け取り組んでいます。

具体的には、以下の取組みを通じ、朝日生命の付加価値や存在意義を高め、事業活動を健全に存続していく好循環を作り、持続可能な社会の実現に貢献し、ステークホルダーとともに発展していくことを目指します。

- ・お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供
- ・2030年以降も持続的に成長するビジネスモデルへの変革の加速
- ・予測困難な事業環境変化(VUCA)に向けた検討・対応の推進

## 2025年～

### 理念体系刷新 一人ひとりの“生きる”を支え続ける

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、「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、私たちの使命、存在意義であると原点に立ち返り、理念体系を刷新しました。

朝日生命グループミッション「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」を果たすため、どんなときも誠実にお客様に寄り添い、信頼をかさねて社会に必要な存在であり続け、その誇りを胸に、私たちがまた次の安心をつくっていきます。

ご契約からはじまるお客様との長いおつきあい。人生100年時代も、朝日生命はまごころを尽くして、一人ひとりの“生きる”を支え続けます。

- ・2024年 能登半島地震

1888

商品開発の歴史

1902年  
画期的な利益配当付  
保険発売

1947

1948年  
「団体月払保険」取扱い開始  
業界に先駆け毎月給与から  
保険料を引き去る制度を導入  
  
定期付養老保険の発売

1996

2001年  
画期的な保険システム  
「保険王」発売



2005年  
「生活習慣病保険  
(返戻金なし型)」発売

2010

2010年  
「保険王プラス」発売



2012年  
「あんしん介護」発売



2016年  
「あんしん介護  
認知症保険」発売



2018年  
「あんしん介護  
要支援保険」発売



2024

2024年  
「初期介護一時金特約  
(返戻金なし型)」発売



「あさひの一時払終身」発売



2025年  
「がん自由診療特約  
(返戻金なし型)」発売

# 「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」 それが私たちの使命(ミッション)です



代表取締役社長

石島 健一郎

## 「変えてはいけないこと」の 必要を認識した1年

平素より、私ども朝日生命保険をお引き立ていただき、誠にありがとうございます。2024年4月に代表取締役社長に就任しまして、おかげさまで2年目を迎えました。この間の、お客様をはじめとするステークホルダーの皆さまのご支援に対しまして、心より感謝申し上げます。

就任1年目を振り返りますと、当社を取り巻く事業環境は目まぐるしく変化しており、その変化に柔軟に対応すべく、さまざまな変革に着手いたしました。一方で「変化への対応」ばかりを意識していると、自分たちにとって「大事なもの」を見失いがちになることもあり、あらためて「変えてはいけない普遍的価値はしっかり守っていく」必要があることを強く認識いたしました。

## 「私たちは何者なのか」=「経営理念」

そういう意味で今回、会社の目指す姿、方向性を明確にするために、当社の理念体系を再整理しました。理念とは、簡単に言えば「私たちは何者なのか」を示すものだと考えています。変化の激しい時代だからこそ、一貫した「変わらないもの」である理念を明確にし、これを共有する意味があると考えた次第です。

生命保険会社として最も大切なことは何か。それは、いつ、どんなことが起こっても確実にお客様に保障を提供することであり、会社が健全な状態で長期にわたって事業を継続していくことで

す。私たちがお客様に支払う保険金や給付金は単なる「お金」ではなく、お客様の生活をリスクから守るものであり、お客様の人生に伴走するものである——これは、私が社長に就任してから、従業員に向けて繰り返し、発信し続けてきたメッセージです。この、私たちの存在意義は「お客様の人生を支え続けることなのだ」という思いから「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」を当社の使命(ミッション)と定義しました。

そして、この使命(ミッション)を支える土台となる基本理念(フィロソフィー)が「まごころの奉仕」です。これまでも当社の基本理念として長い間掲げてきたものではありますが「お客様に対する責任」「社会に対する責任」「従業員に対する責任」という「3つの責任」を果たしていくことを企業活動のベースにする、という本来の考え方をあらためて確認することとなりました。

これこそ、今や世界的な潮流となっている「ステークホルダー経営」に通ずるものです。そこから「まごころの奉仕」の内容について議論を重ねて再定義し「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。」という「3つの責任」が目指す姿を具体化した言葉を含めたステートメントを策定しました。

この理念とステートメントを役職員全員で共有し、「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という使命(ミッション)を遂行してまいります。

(注) 理念体系についてはP2を参照してください。



## 2030年の「ありたい姿」の 実現に向けて

社長就任とともにスタートしました2024～2026年度の中期経営計画「ネクストA-『2030年のありたい姿』の実現に向けて-」ですが、おかげさまでグループお客様数<sup>\*</sup>をはじめとする2024年度の各経営戦略目標を達成することができました。また、収益や健全性の面でも順調に推移しております。

この中期経営計画では2030年の「ありたい姿」の実現を目指していますが、2030年は、私たちにとって決して「ゴール」ではありません。その先も長期にわたって「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」ために、今なすべきことに取り組み、その一つのマイルストーンが2030年であるという

考えです。

中期経営計画における戦略の柱は「お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供」です。朝日生命の「営業職員チャンネル」と、なないろ生命の「代理店チャンネル」等で取り組むマルチチャンネル化戦略の推進により、ライフサイクルが多様化するなか、さまざまなお客様のニーズに沿った商品やサービスの実現を目指します。

グループのメインチャンネルである営業職員チャンネルでは現在の保有契約をしっかりと維持しつつ着実に、そしてなないろ生命は新規契約のお客様を増やす成長ドライバーとして、この2つのチャンネルを軸に、グループ全体での成長を目指します。

また、少子高齢化による国内マーケットの縮小を踏まえ、2023年にベトナム・ホーチミン市に現地法人「朝日ライフコンサルティング・ベトナム」

を設立しました。ベトナムでは2017年よりコンサルティング事業を中心に展開してまいりましたが、今年はいよいよ次のステージへの一歩として、保険代理店事業を現地でスタートしています。今後はM&Aも視野に入れながら海外事業を拡大展開し、アジアの成長を取り込むことにより、国内マーケットの補完を行う考えです。

※ 朝日生命と子会社であるなないろ生命のお客様数の合算値。  
(注) 中期経営計画についてはP24を参照してください。

## 「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」の構築

朝日生命のお客様の大半は、営業職員のコンサルティングセールスを通じて、保険に加入されています。すなわち、いざという時に、営業職員に親身に相談に乗ってもらい、丁寧なサービスを受けられることを期待されて、当社とご契約いただいているということです。私たちは、そのお客様の期待に今後もお応えし続けていかなければなりません。

日本において、生命保険の加入経路は多様化が進んできましたが、今でも、約半数の方が営業職員から生命保険に加入されています。これは、ご契約時に丁寧なコンサルティングを行い、ご契約後もきちんとアフターフォローをしてくれる営業職員が、現在でもお客様に高く評価されている証しです。

営業職員の「丁寧なコンサルティングと真摯なサービス」は私たちがお客様に提供する付加価値の源泉であり、活動のやり方やサービスのレベル

は時代に応じて変化するにせよ、その本質は変わりません。

環境変化に適応しつつ、お客様サービスチャンネルとしての営業職員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ン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」 ～社会の課題解決への貢献

当社では2012年に「あんしん介護」の販売をスタートし、お客様からも高い評価をいただいています。おかげさまで「介護保険といえば朝日生命」という当社のイメージも年々浸透してまいりました。超高齢化が進展する日本では「介護問題」は大きな社会課題でもあります。「公的な介護保険の不足分をカバーする」という社会的責任を果たすべく、介護保険の開発と普及に日々取り組んでまいりました。

しかし、いまだに民間の介護保険への世帯加入率は20%程度であり、非常に「伸びしろ」があるマーケットともいえる一方で、普及が進まないのは「介護の悩みは給付金をもらっただけでは解決しない」からではないかと感じています。

そこで今、構想を固め、開発を進めているのが「介護・認知症のエコシステム」です。保険による金銭的な保障だけにとどまらず、介護予防から改善支援、介護に携わるご家族のケアなど、それぞれのステージに合わせた介護サービス企業と連携し、介護のソリューションまで提供する。給付金

をお支払いして終わりではなく、その延長線上にある介護の悩みまで解決できるようなネットワークをつくりたいと考えています。お客様にとっては、朝日生命の紹介だから信頼・安心できる。提携先の企業にとっては、朝日生命からお客様を紹介してもらえる。そして当社としては、お客様から感謝され、より付加価値を高めることができる。まさに、当社の基本理念である「まごころの奉仕」を体現するエコシステムです。これは信頼できる介護分野のプレイヤーをいかに集められるかがカギとなりますが、できるだけスピード感を持って進め、2026年度中にはスタートを切る考えです。

「朝日生命の介護保険に入っていれば安心だ」と思えるような「介護・認知症のエコシステム」の提供は、当社が取り組むべき社会課題に、さらに一歩深く踏み込んだものになることを確信しております。

### 「その誇りを胸に、私たちがまた次の安心をつくっていく」～DXと人的資本投資を通じたパフォーマンス向上

「変わらなければならないこと」として、業務効率化のためのDX施策もこれまで以上に推進していきます。具体的には「スマートアイII」といった営業用端末や生成AIによる社内向け照会回答システムなどを導入しました。これにより、時間や手間のかかる作業を自動化して業務の負荷を減らし、従業員がよりクリエイティブな業務に集中できるような環境を整えてまいります。また、当社

にある膨大なデータベースをいかに効果的・効率的に営業活動へ展開するかという点も、今後注力していくDX施策の一つです。働き手が減っていく未来を見据え、少ない人数で今よりも質の高い仕事や幅広い業務ができるよう、業務改革を進めてまいります。

業務効率化と並行して、従業員一人ひとりのパフォーマンスとエンゲージメントを高めるための人的資本投資も進めています。従業員のエンゲージメントを向上させるには、ワーク・ライフ・バランスはもちろん、「仕事を通じて自身が成長できている」という感覚や、「自分の仕事が社会のために役立っている」という実感なども非常に大切な要素です。特に若い人たちには、自身が成長している実感や将来への希望を持って働いてほしい。例えば「若手社員が退職してしまう」のなら、その要因の一つは、経営陣が会社の未来図を明確に示せていないということかと自省します。

「従業員は業務を通してお客様への信頼に答え、社会にとって必要な存在であるという誇りを、日々の業務のモチベーションにしてほしい」。これが当社の目指す「まごころの奉仕」の本質であり、これを実現することが経営者としての私の責任です。

### この1年は具体的成果を出すステージへ

振り返ってみると、社長に就任してからの1年間は「種まきの時期」だったように感じています。冒頭でもお話ししましたが、昨年度は理念体系をあらためて見直し、会社が目指す方向性を従業員

と共有することに注力してまいりました。

就任後にすぐ始めたことは、全国58カ所の支社を回り、現場で働く人たちの声を聞くことです。「2年で全国を回る」と決めて、1年でちょう



ど半分となる29の支社を回りました。各地の従業員から直接質問を受け、時には膝を突き合わせて議論し、懇親会でお酒を酌み交わすことで、彼らが現場で日々感じている本音を聞くこともでき

ましたし、私の思いをダイレクトに伝えることもできました。

朝日生命の社長として心がけているのは、「ブレないこと」。会社として大事にしたいこと、そして会社がありたい未来図について、昨年度決めた方向性がブレることのないよう、各ステークホルダーに発信を続けていきます。

そして、この2年目からは、経営理念を日々の業務や会社の取組みにどのように落とし込んでいくのか。具体的な成果としての「芽」が出るように、少しずつステップを進めながら取り組んでいきます。

すぐに結果が出るものばかりではありませんが、「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」を朝日生命グループ全体の使命(ミッション)と位置づけ、すべての企業活動がこの使命(ミッション)につながるよう取り組んでまいります。

ステークホルダーの皆さまには、今後とも変わらぬご支援・ご愛顧を賜りますよう、心からお願い申し上げます。

# 価値創造プロセス

朝日生命は、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、サステナビリティ経営を推進することにより、社会課題の解決に貢献し、持続可能な社会の実現に向けた価値を提供していきます。

使命 (Mission) = 朝日生命グループミッション  
一人ひとりの“生きる”を支え続ける

## インプット

### 価値創造の源

#### 財務資本

- 総資産 (連結) 5兆 3,174 億円
- ESR (グループ) 257.6%
- ソルベンシー・マージン比率 (連結) 1,051.5%

#### 人的資本

- 従業員数 19,187名  
うち営業職員数 15,008名  
うち職員数 4,179名
- 女性管理職比率 30.8%

#### 社会・関係資本

- お客様数 (グループ) 303.5 万名
- 営業拠点数  
統括本部・統括支社・支社: 58 拠点  
営業所: 554 拠点

#### 知的資本

創業以来135年以上にわたる歴史と経験・実績で支えられる確かなノウハウ

●「総資産」「ESR」「ソルベンシー・マージン比率」「従業員数」「お客様数」: 2024年度末時点 ●「女性管理職比率」「営業拠点数」: 2025年度始

## ビジネスモデル

### サステナビリティ経営

#### 中期経営計画 (2024-2026年度) 「ネクストA」

お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供

2030年以降も持続的に成長する  
ビジネスモデルへの変革の加速

予測困難な事業環境変化 (VUCA) に向けた  
検討・対応の推進

資産運用戦略・リスク管理態勢

重点取組  
テーマ

- 人的資本経営
- DX戦略

#### 社会課題の解決に向けた重点項目 (マテリアリティ)

保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決 ▶ P.38

資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決 ▶ P.56

気候変動対策を中心とした環境保全 ▶ P.60

地域医療・福祉への貢献、社会貢献 ▶ P.66

人財活躍 ▶ P.70

人権の尊重 ▶ P.82

#### 朝日生命が捉える社会課題

- 要介護、認知症患者数増加による介護問題の深刻化
- 医療の進歩による医療費増大
- 健康寿命の延伸
- 気候変動による環境変化

## 2030年のありたい姿

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

## アウトカム

### 事業活動が目指す目標

#### 中期経営計画 (2024-2026年度) 「ネクストA」経営戦略目標

- グループお客様数 314 万名
- グループ保障性商品の  
新契約年換算保険料  
385 億円
- グループ保障性商品の  
保有契約年換算保険料  
3,600 億円
- グループ ESR 220~260%

#### 責任投資の推進目標

- 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・債券投資等)  
☆4 以上
- ESG テーマ型投融資  
残高 2,400 億円

#### 温室効果ガス排出量削減目標

- 2030年度中間目標  
生命保険事業  
2020年度比  $\Delta 50\%$   
投融資ポートフォリオ  
2020年度比  $\Delta 39\%$
- 2050年度目標 ネットゼロ

## アウトプット

### 社会課題の解決に 貢献する事業活動

#### 保険商品・サービスの提供

- 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
- 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

#### 資産運用

- 安全性・有利性ととも、  
社会性・公共性にも十分配慮した資産運用

#### 気候変動対策

- 温室効果ガス (GHG) 排出量削減に向けた取組み
- 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

# 価値創造の源

## 財務資本

新契約年換算保険料 (グループ)	389 億円	保有契約年換算保険料 (グループ)	5,101 億円
保障性商品の 新契約年換算保険料※1 (グループ)	383 億円	保障性商品の 保有契約年換算保険料※1 (グループ)	3,433 億円
基礎利益 (グループ)	458 億円	総資産 (連結)	5 兆 3,174 億円
ソルベンシー・マージン比率 (連結)	1,051.5 %	ESR※2 (グループ)	257.6 %

※1 貯蓄性商品を除く、死亡保障および医療保障・介護保障等の第三分野合計。  
(代理店で販売している無配当団体医療保険および海外のコンサルティングビジネスにおける元受保険会社の年換算保険料を含む)  
※2 経済価値ベースのソルベンシー比率 (Economic Solvency Ratio) の略称であり、生命保険会社の健全性を表す指標。  
(注) グループ：朝日生命+なないろ生命  
「新契約年換算保険料」・「保障性商品の新契約年換算保険料」・「基礎利益」：2024年度実績  
「保有契約年換算保険料」・「保障性商品の保有契約年換算保険料」・「総資産」・「ソルベンシー・マージン比率」・「ESR」：2024年度末時点。

## 知的資本

創業以来135年以上にわたる歴史と  
経験・実績で支えられる確かなノウハウ

(お客様への貢献)	お客様満足度と各支払実績
■お客様満足度 ★★★★ 78.6 %	■保険金・年金・給付金支払額 2,919 億円

(注) 「お客様満足度」・「保険金・年金・給付金支払額」：2024年度実績。

創業当時の社屋

## 社会・関係資本

お客様数 (グループ)	保有契約高 (グループ)	営業拠点数	
303.5 万名	11 兆 5,894 億円	統括本部・統括支社・支社：58 拠点 営業所：554 拠点	
(社会への負荷削減)		温室効果ガス排出量削減率	
■生命保険事業		■投融資ポートフォリオ	
Scope 1 + Scope 2	△ 48.9 %	Scope 3 (カテゴリ15)	△ 26.8 %
Scope 1	△ 22.0 %		
Scope 2	△ 72.4 %		
Scope 3 (カテゴリ1~14)	△ 22.1 %		

(注) 「温室効果ガス排出量削減率」：2020年度を基準年度とする2023年度削減実績。

(注) グループ：朝日生命+なないろ生命  
「お客様数」・「保有契約高」：2024年度末時点/「営業拠点数」：2025年度始。

## 人的資本

従業員数	19,187 名	うち営業職員数	15,008 名	うち職員数	4,179 名
職員満足度※1	74.6 %	女性管理職比率※2	30.8 %	男性育児休職等取得率※3	102 %

※1 当社で実施した「職員意識調査」のうち、7つの指標に関する満足度を点数化した指標。  
※2 対象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」に相当する者を女性管理職の対象とする。  
※3 改正育児・介護休業法で定める基準に基づき算出。  
男性育児休職等取得率※4 =  $\frac{\text{育児休職等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$   
※4 分子は2024年度に育児休職等を取得した男性労働者であり、分母とは必ずしも一致しない。

(注) 「従業員数」：2024年度末時点/「職員満足度」：2024年12月実施/「女性管理職比率」：2025年度始/「男性育児休職等取得率」：2024年度実績。

# 介護保険といえば朝日生命

## ～人生100年時代、お客様の“生きる”を支え続ける会社に～

### 介護に関する環境認識

超高齢社会の進展により、2030年には、65歳以上の4人に1人(約949万人)が要支援・要介護認定者、3人に1人(約1,116万人)が軽度認知障害(MCI)・認知症患者と推定され、介護・認知症はより身近な問題として一層深刻化していきます。「人生100年時代」を見据えた持続可能な社会の実現には「公的介護保険制度」が必要不可欠ですが、財政やサービスの提供面での持続性が喫緊の課題となっています。こうしたなか、自助による備えの必要性を啓発していくことは、当社が果たすべき責任であると考えています。

### 朝日生命の介護保険

#### あんしん介護の開発

社会環境が変化するなかで多くの方が介護に対して不安を抱えており、介護の備えに対するニーズは高まっています。

朝日生命は「人生100年時代」の介護への“不安”を“あんしん”に変えるべく、2012年に「あんしん介護」を発売し、以降、「あんしん介護」シリーズとして充実したラインナップを提供してきました。「あんしん介護」シリーズのお支払いは公的介護保険制度と連動し、要支援2から要介護状態・認知症まで幅広く保障します。

今後も朝日生命は「お客様の“生きる”を支え続ける会社」として、お客様に“あんしん”をお届けする介護・認知症保険の開発に取り組んでいきます。

#### 介護保険普及への取組み

「2024(令和6)年度生命保険に関する全国実態調査」(生命保険文化センター)によると、医療保険の世帯加入率が約95%に対し、介護保険は約20%、認知症保険は約7%と加入率が低位にとどまっています。このことから、「民間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・認知症保険の提供を通じて世の中での意識を高め、自助による備えの必要性を啓発していくことで、SDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」の実現に努めています。

#### 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!	インターネットで加入手続きができ契約者と被保険者を別人に指定可能!	

### 社外からの評価

2013年にあんしん介護が「グッドデザイン賞」を受賞。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しました。さらに、「2025年 オリコン顧客満足度®調査」において、あんしん介護・あんしん介護 認知症保険がFPが選ぶ「介護保険」「認知症保険」ランキングで総合1位を獲得し、4年連続2冠となりました。



### 多くのお客様に選ばれ続けています

2012年に発売した「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は、2023年に100万件を突破し、115万件に達しました。

「民間介護保険の普及は当社の社会的使命」と考え、「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ました。

引き続き、介護・認知症分野において、当社独自の商品やサービスを提供していくことで、人生100年時代のお客様の自助努力を支え、健康長寿社会の課題解決に貢献していきます。



### お客様サービスの一例

#### 介護・認知症予防サービス

2020年4月より軽度認知障害(MCI)・認知症の早期発見・早期予防に役立つサービスを提供しています。

医師監修の10個の設問に答えるだけで簡単に認知機能のリスク度がわかるリスクチェックや楽しく認知症予防に取り組める脳トレアプリ等を提供しています。

各種サービスは「あさひマイアプリ」より、どなたでもご利用いただけます。



### 認知症バリアフリーへの取組み

日本認知症官民協議会が推進する「認知症バリアフリー宣言の試行事業」に賛同するとともに、生命保険事業活動そのものを通じて、認知症バリアフリー社会の実現等、健康長寿社会における課題解決に取り組んでいます。

#### 認知症サポーターの養成

厚生労働省が推進する「認知症サポーターキャラバン<sup>※</sup>」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。

2016年度からは、新たに入社する営業職員を対象に各支社で実施する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組み込んでいます。

その結果、1万8000名を超える役職員が認知症サポーターに認定されており、養成率は2024年9月末在籍者で100%となっています(休職者等を除く)。

この取組みを通じて、「ご高齢者が安心して暮らせる社会づくりへの貢献」に尽力していきます。

※ 認知症に関する正しい知識習得を通じて、認知症の人やご家族をサポートし、地域社会の誰もが暮らしやすい社会づくりに貢献することを目指す取組み。



### 介護保険スペシャルサイト

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

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



# 持続的な成長に向けた経営戦略



不確実性の高い時代において、社会課題の解決に貢献しつつ持続的成長を図り、お客様と共に未来を築いていきます

取締役常務執行役員  
経営企画部 海外事業部担当

おの たかひろ  
小野 貴裕

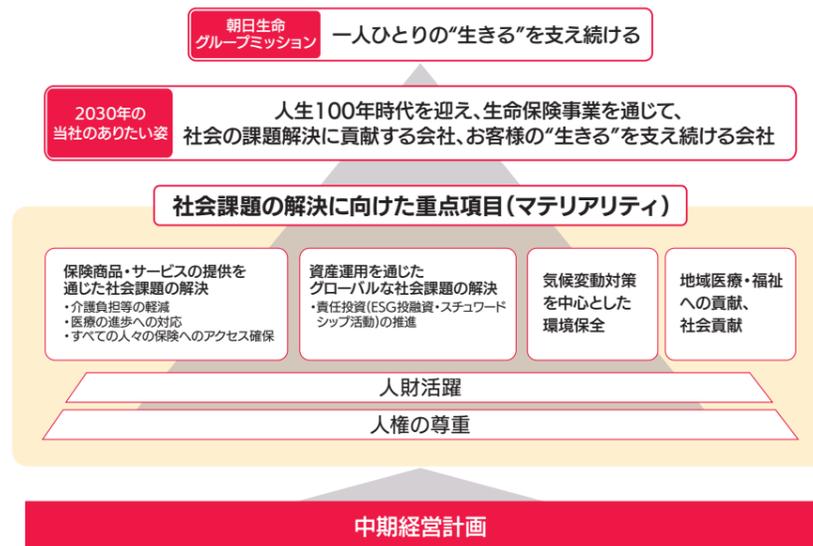
## サステナビリティ経営・2030年のありたい姿

当社を取り巻く事業環境において、2030年までは当社のメインターゲットであるシニア層のお客様は一定のボリュームを維持する見通しですが、日本の生産年齢人口の減少に伴う国内マーケットの縮小や労働力不足に加え、物価高によるコスト増や家計に対する影響等が想定されます。また、2030年以降はシニア層を含む人口減少の加速に加え、AI・デジタルや医療技術の進化等が、生命保険事業に大きな変革をもたらす可能性があります。

このような不確実性の高い時代において、生命保険事業を持続可能なものとして発展させるには、社会や市場の動向を的確に把握したうえで、「変化への対応」をスピード感を持って進めていくことが不可欠です。その一方で、「変えてはいけない普遍的価値を守っていく」ことも重要です。当社はこれまで、生命保険事業を通じた価値創造により、社会課題の解決、持続可能な社会の実現に貢献することを目指してきました。生命保険事業は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認識しています。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との協働に努めながら、サステナビリティ経営を推進していくことが、引き続き私たちに求められる重要な役割であると考えます。

私たち朝日生命グループは、2030年のありたい姿として「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」を掲げました。

介護問題の深刻化、医療費の増大、気候変動による環境変化といった社会課題に対応するため、お客様一人ひとりへの最適な保険商品・サービスの提供、資産運用における責任投資の推進、気候変動対策を中心とした環境保全等に取り組んでいきます。



## 中期経営計画「ネクストA」(2024～2026年度)

2030年のありたい姿を実現し、生命保険会社としての社会的な責任を果たし続けるため、中期経営計画「ネクストA」を、「2030年のありたい姿の実現に向けた道筋を確かなものとする3カ年」と位置づけています。

そのために、「お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供」「2030年以降も持続的に成長するビジネスモデルへの変革の加速」「予測困難な事業環境変化に向けた検討・対応の推進」の3つをテーマとして掲げ、具体策に取り組んでいます。

### お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供

朝日生命の営業職員チャンネル・なないろ生命の代理店チャンネルを中心として、朝日生命グループ全体でお客様一人ひとりに最適な商品・サービスを最適なチャンネルで提供していきます。

### 営業職員体制の強化

当社のメインチャンネルである営業職員チャンネルにおいては、チャンネル本来の強みである「丁寧なコンサルティングと真摯なアフターサービス」を実践するとともに、お客様へのアクセスや育成体制の強化を図り、お客様から選ばれ続ける持続可能な営業職員体制の構築を目指します。

### マルチチャンネル化の推進

お客様ニーズや生命保険への加入経路の多様化を受けて設立したなないろ生命においては、保険ショップ等、複数の保険会社の商品を取り扱う乗合代理店を通じて、シンプルでわかりやすい商品を引き続き販売するとともに、持続的な成長に向けた体制整備に取り組めます。

### 保険グループ戦略

保険グループ各社の強みを活かした事業の推進を図るとともに、グループシナジー発揮に向けた取組みを進めています。具体的には、NHSインシュアランスグループ株式会社の傘下である株式会社NHSのテレマーケティングと当社の営業職員チャンネルとの共同取組等を全国で展開しています。

また、「保険グループコンプライアンス・リスク管理会議」やグループ各社との個別連絡会等を通じて、グループガバナンス強化を図っています。

### 2030年以降も持続的に成長するビジネスモデルへの変革の加速

#### 海外事業

当社は、2017年より、ベトナムにおいて現地保険会社と提携し、医療保険等のテレマーケティングに関す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に取り組んできました。また、2023年には、現地法人「朝日ライフコンサルティング・ベトナム」を設立し、保険代理店事業を開始いたしました。今後は、現地法人を通じた保険代理店事業による生命保険の対面販売体制の強化、新たな提携先の開拓等に取り組んでいきます。また、アジア諸国を中心に、M&A（企業の合併・買収）も選択肢の一つとして視野に入れながら、新たな事業展開を検討していきます。



このように、国内マーケットの縮小を見据え、海外マーケットでの安定的な収益の確保を目指していきます。

#### 人的資本経営・DX戦略

国内人口の減少に伴い国内マーケットの縮小が想定される中においても、持続的な成長を可能とするビジネスモデルへの変革を加速させるため、環境変化を素早く察知し、組織と行動を柔軟に変化させるとともに、AI等の新しいテクノロジーの活用・人材育成に取り組めます。さらに、労働力不足や業務の専門性の高まり等が想定される中、業務改革と人的資本経営を推進し、職員一人ひとりの生産性向上に取り組めます。

### 予測困難な事業環境変化に向けた検討・対応の推進

予測困難な事業環境変化に対応するため、新しいビジネスやテクノロジーに関する調査・研究を進め、ヘルスケア・介護等の生命保険事業の隣接領域も含めた、新たな成長領域の開拓に取り組めます。また、経済価値ベースのソルベンシー規制を踏まえた資産運用戦略、リスク管理態勢の強化を進めるとともに、コンプライアンス・リスクカルチャーのさらなる醸成・浸透を図っていきます。さらに、インフレに伴うコストの増加等にも対応していきます。

不確実性の高い時代において、想像力と創造力を働かせながら、「変化への対応」をスピード感を持って進め、当社のありたい姿の実現・持続的な成長を確かなものにしていきます。

# 朝日生命のサステナビリティ経営

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。

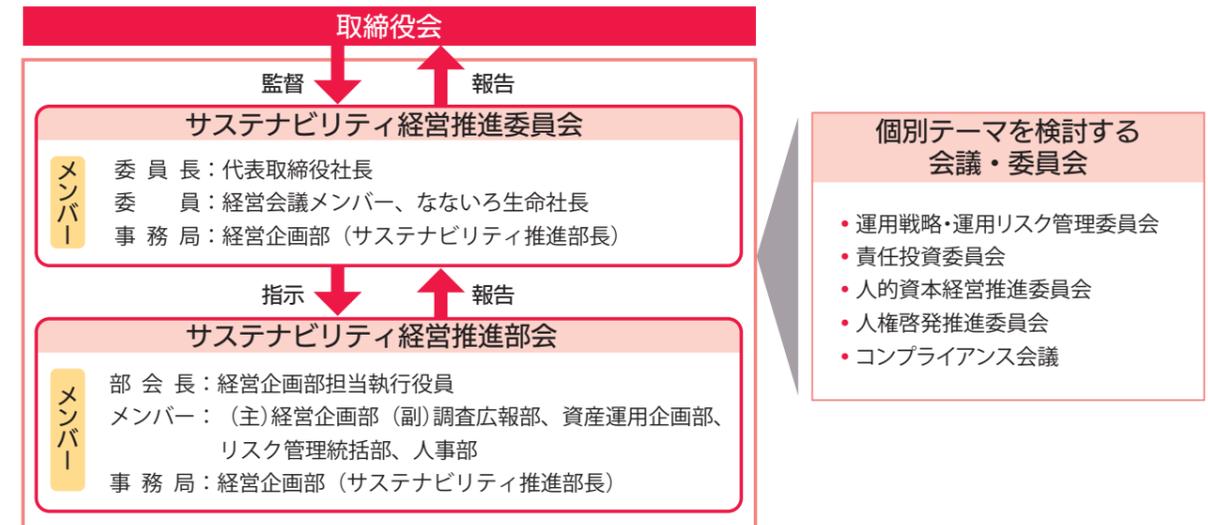
サステナビリティ経営の推進にあたっては、「人権の尊重」「人財活躍」をベースに、「保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決」「資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決」「気候変動対策を中心とした環境保全」「地域医療・福祉への貢献、社会貢献」を重点項目として取り組みます。

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

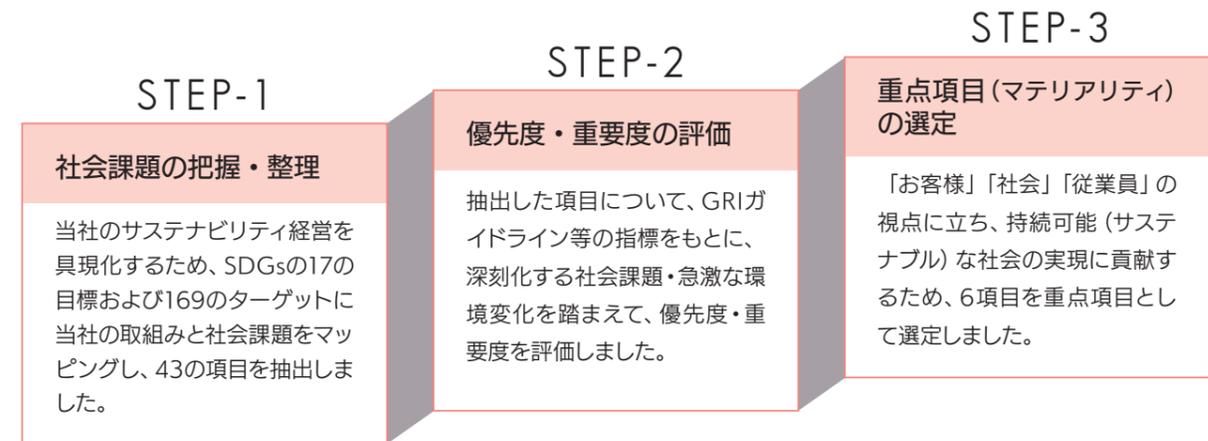
社長を委員長とするサステナビリティ経営推進委員会において、サステナビリティに関する取組みを推進するとともに、取締役会で議論を深めています。



### 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



朝日生命グループミッション 一人ひとりの“生きる”を支え続ける

2030年の当社のありたい姿 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

### 社会課題の解決に向けた重点項目(マテリアリティ)

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  
・すべての人々の保険へのアクセス確保

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

人財活躍

人権の尊重

中期経営計画

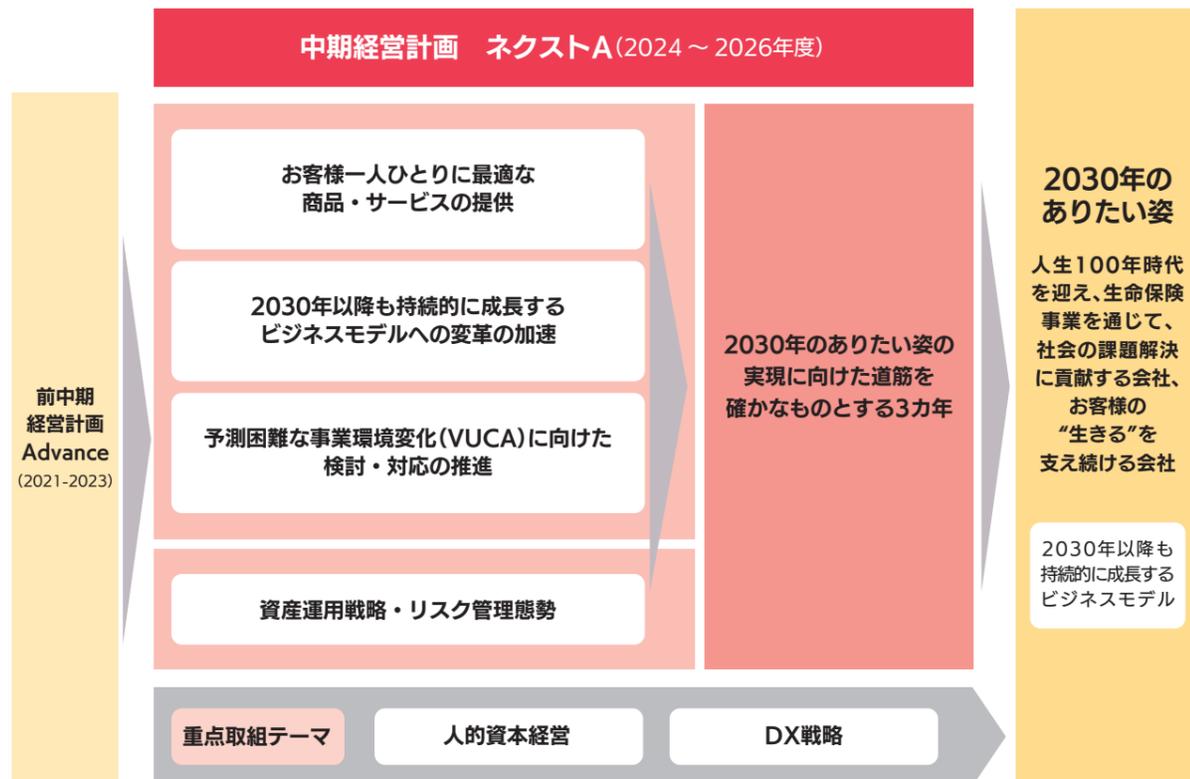
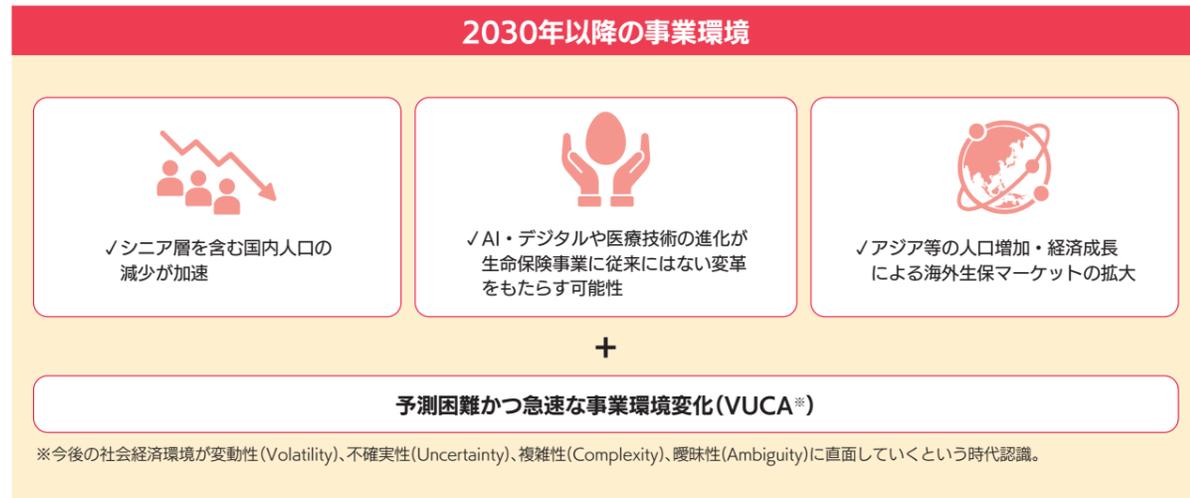
重点項目(マテリアリティ)・事業活動・指標と目標

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」における事業活動(取組内容)		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	事業	取組内容	取組内容						
お客様	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>最新の医療実態に対応した保障の検討</li> <li>東京大学との共同研究の推進</li> </ul>	生命保険事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> <li>グループお客様数 303.5万名</li> <li>グループお客様数 2026年度末目標 314万名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>要介護1から保障する初期介護一時金特約の発売</li> <li>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</li> </ul>	  		
		医療の進歩への対応	医療の進歩による医療費の増大	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様満足度の向上</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>総満足度 78.6% (前年度差+4.0)</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	
		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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>地域共生社会の実現への貢献</li> <li>認知症サポーター養成率100%</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>認知症サポーター養成率 100%</li> <li>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、年金お受取のしおり)</li> <li>越谷市と共同で認知症啓発イベントを開催</li> </ul>	
			海外(新興国)における発展途上の社会保障基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>海外(新興国)における保障の普及</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ベトナムの幅広い顧客層への保障の普及に向けた事業の拡大</li> <li>ベトナム以外の他国も含めた保障提供機会の検討</li> </ul>	
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>投融資先の課題に応じた対話の推進</li> <li>ESGテーマ型投融資残高の維持、拡大</li> </ul>	生命保険事業・資産運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>PRI評価 ポリシー・ガバナンス・戦略：☆5 (最高評価)</li> <li>委託資産(株式・債券投信等)：☆4以上</li> <li>ESGテーマ型投融資 残高2,400億円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	  		
		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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>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</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出量の削減(2020年度比)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●資産運用 2030年度△39%に向けた投融資先との対話の実施</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出量の削減(2020年度比)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●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%</li> <li>●資産運用 2023年度 Scope3 (カテゴリ15)△26.8%</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>投資用ビル・営業所建物等のLED化工事</li> <li>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</li> <li>GHG排出量削減をテーマとする対話の実施</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>職員参加型の環境保全活動</li> <li>環境認証取得の推進</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>生態系の保護等、地球環境保全への貢献</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>職員参加型環境保全活動 活動回数 3回 参加延べ人数 80名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員参加型によるアマモ場の保全・再生活動(花枝採取、種子選別、種まき)の実施による環境意識の醸成</li> <li>保有する4物件における「CASBEE-不動産評価認証」取得</li> <li>新築宅宅における「ZEH-M Oriented」取得</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>「朝日の月」贈金、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</li> </ul>	全事業共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>さまざまな社会貢献活動の取組みによる社会との共生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>神奈川県「健康支援プログラム」5回</li> <li>「朝日の月」贈金 10団体、計540万円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>「朝日の月」贈金、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</li> </ul>	   			
従業員	人財活躍	人的資本価値の向上 健康の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>「個の力」の向上(能力開発、専門人材育成等)</li> <li>エンゲージメントの向上(キャリア自律・挑戦機会拡充、DE&amp;Iの推進等)</li> <li>最適な人財ポートフォリオによる人的資本の最大化</li> <li>健康経営の推進</li> </ul>	全事業共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>2026年度末目標</li> <li>FP合格者数420名(FP1～3級合計)</li> <li>エンゲージメントスコア68</li> <li>職員の健康状況改善・向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FP合格者数 119名</li> <li>エンゲージメントスコア 67</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>「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</li> <li>健康増進計画に基づく各種対応</li> </ul>	   		
推進の基盤	サステナビリティ経営	人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ人権方針の浸透</li> <li>人権デュー・ディリジェンスの推進(グループ展開等)</li> <li>投融資先との人権課題についての対話の推進</li> </ul>	全事業共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権尊重の実践、人権文化の創造</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権研修(受講者数) 全役職員向け 18,611名 職位別 1,126名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>e-ラーニングを活用した周知</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>人権・人的資本をテーマとする対話の実施</li> </ul>	  		

# 中期経営計画

## 「ネクストA—『2030年のありたい姿』の実現に向けて—」

当社は、2024年度から2026年度の3カ年の中期経営計画「ネクストA—『2030年のありたい姿』の実現に向けて—」を策定しました。「ネクストA」では、「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」をミッションに掲げ、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いう認識のもと、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。



### 「ネクストA」の取組内容

中期経営計画「ネクストA」は2年目もお客様一人ひとりに最適な商品・サービスを最適なチャネルで提供していきます。国内マーケットの縮小が想定されるなかで、海外事業における安定的な収益を確保するとともに、アジア諸国を中心とした新たな事業を展開します。加えて、経済価値ベースのソルベンシー規制を踏まえた健全性を確保した資産運用戦略等を通じて、朝日生命グループ全体の収益力の向上を図ります。特に、重点取組テーマである人的資本経営・DX戦略推進により柔軟かつ耐久性のある事業構造へ変革し、持続的に成長するビジネスモデルの構築を目指します。

### ビジネスモデル

#### お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供

当社のメインチャネルである営業職員チャネルにおいては、チャネル本来の強みである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するとともに、お客様へのアクセスや育成体制の強化を図り、お客様から選ばれ続ける持続可能な営業職員体制の構築を目指します。また、お客様ニーズや生命保険への加入経路が多様化するなか、なないろ生命では、保険ショップ等の乗合代理店を通じて、シンプルでわかりやすい商品を引き続き販売するとともに、持続的な成長に向けた体制整備に取り組んでいきます。このような取組みにより、朝日生命グループ全体でお客様一人ひとりに最適な商品・サービスを最適なチャネルで提供していきます。

#### 2030年以降も持続的に成長するビジネスモデルへの変革の加速

国内人口の減少に伴い国内マーケットの縮小が想定されるなかにおいても、持続的な成長を可能とするビジネスモデルへの変革を加速させるため、環境変化を素早く察知し、組織と行動を柔軟に変化させるとともに、AI等の新しいテクノロジーの活用・人材育成に取り組んでいきます。海外事業では、ベトナムでのテレマーケティングを中心としたコンサルティング事業に加え、生命保険の対面販売体制の確立に向けた取組みを強化することで、安定的な収益の確保に向けて取り組むとともに、アジア諸国を中心とした新たな事業展開を検討します。加えて、労働力不足や業務の専門性の高まり等が想定されるなか、人的資本経営を推進し、職員一人ひとりの生産性向上に取り組んでいきます。



#### 予測困難な事業環境変化に向けた検討・対応の推進

予測困難な事業環境変化に対応するため、新しいビジネスやテクノロジーに関する調査・研究を進め、ヘルスケア・介護等の生命保険事業の隣接領域での新たな収益ビジネスの立上げを目指します。加えて、経済価値ベースのソルベンシー規制を踏まえた資産運用戦略、リスク管理態勢の強化を進めるとともに、コンプライアンス・リスクカルチャーのさらなる醸成・浸透を図ります。上記の取組みを着実に進めるとともに、インフレに伴うコストの増加等の新たな課題にも対応し、当社のありたい姿の実現・持続的な成長を確かなものにしていきます。

#### 資産運用戦略・リスク管理態勢

資産運用戦略は、生命保険契約の負債特性を踏まえ、国内公社債・貸付金等の円金利資産を中心とした資産ポートフォリオを構築しています。

資産運用専門人材の育成に向けて、ジョブローテーションや人材育成コースの対象範囲の拡大等で推進していきます。また、生成AIの活用等を通じてさらなる資産運用力の強化を図ります。

リスク管理態勢は、経済価値ベースのソルベンシー規制/現行会計ベースの規制を見据えた健全性・収益性の向上に資するリスク管理を実践します。経営理念の浸透を通じたコンプライアンス・リスクカルチャーの醸成・浸透を図ります。

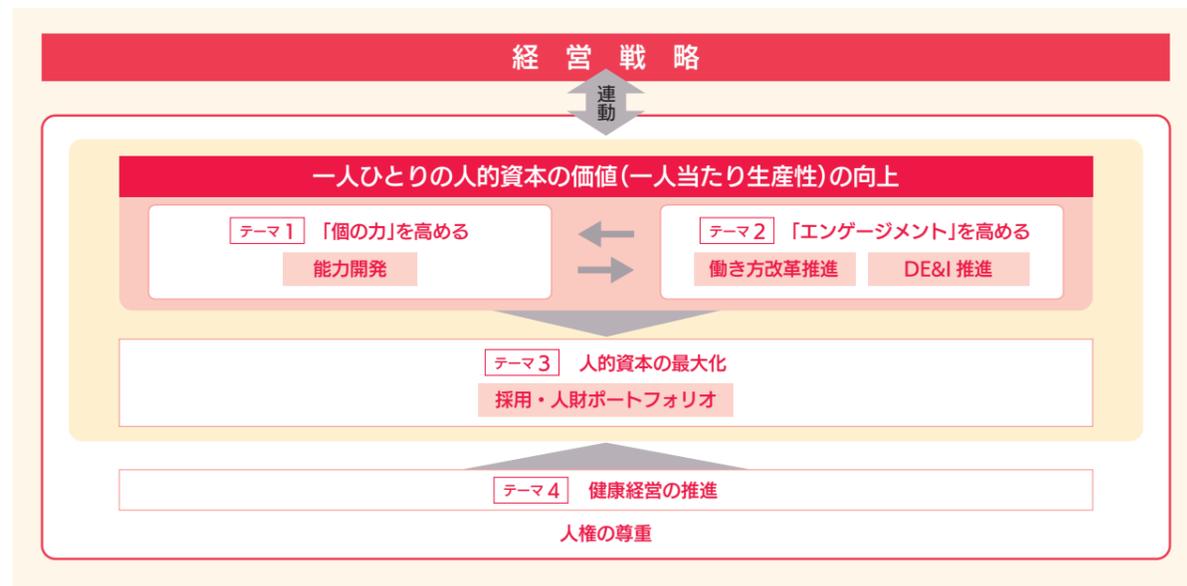
重点取組テーマ

人的資本経営

当社では、持続的に成長するビジネスモデル構築を人財面から支えることを目的として、自律的な挑戦と成長をサポートすることで「個の力」「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、人的資本価値向上の下支えとして「健康経営」を推進しています。

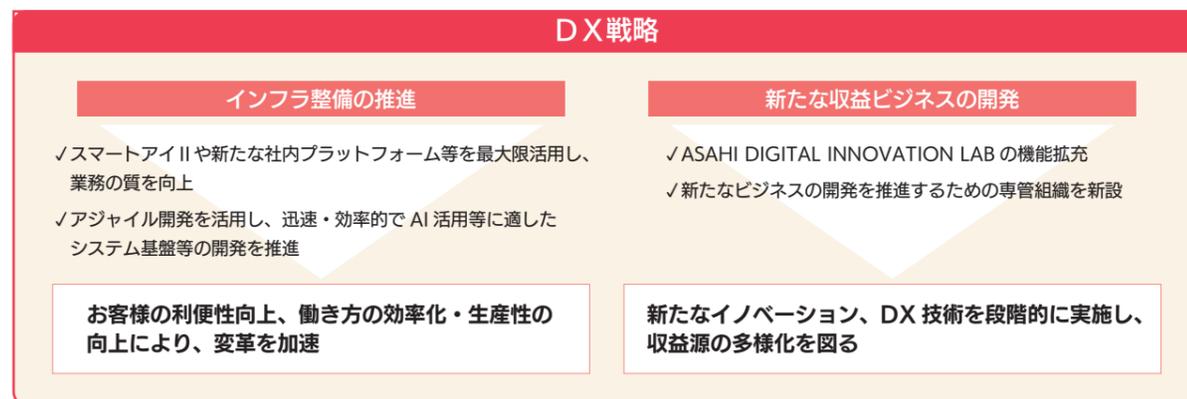
最適な人財ポートフォリオによる「人的資本の最大化」では、直接生産分野や注力分野への要員のシフト、多様な採用方法の導入、および朝日生命グループでの人財交流をさらに推進していきます。

当社における人的資本経営全体像



DX戦略

2030年以降も持続的に成長するビジネスモデルの構築を目指し、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・お客様サービスの進化に取り組みました。引き続き、お客様との接点強化となるツールの開発、スマートアイII等の機能拡充等変革を支えるインフラを整備します。また、デジタルを活用してビジネス変革を実現できる人財づくりに向けた研修を推進していきます。



中期経営計画進捗状況

中期経営計画における経営戦略目標は、各項目とも2024年度目標を達成し、2026年度目標に向けて着実に進捗しています。

	2024年度末の状況	2024年度目標	中計目標(2026年度)
グループお客様数	303.5万名 (前年度末差+14.1万名)	296万名	314万名
グループ保障性商品の 新契約年換算保険料 <sup>※1</sup>	383億円 (前年度比104.5%)	370億円	385億円
グループ保障性商品の 保有契約年換算保険料 <sup>※1</sup>	3,433億円 (前年度末差+119億円)	3,400億円	3,600億円
グループESR <sup>※2</sup>	257.6% (前年度末差+0.7pt)	220～260%	

※1 貯蓄性商品を除く、死亡保障および医療保障・介護保障等の第三分野合計。  
(代理店で販売している無配当団体医療保険および海外のコンサルティングビジネスにおける元受保険会社の年換算保険料を含む)  
※2 経済価値ベースのソルベンシー比率(Economic Solvency Ratio)の略称であり、生命保険会社の健全性を表す指標。

# お客様サービス



**お客様一人ひとりのニーズに向き合い、人とデジタルの力で、最適な商品・サービスを提供し続けていきます**

執行役員  
契約医務部 お客様サービス部 保険金部 担当  
きんぺい けいこ  
**金平 桂子**

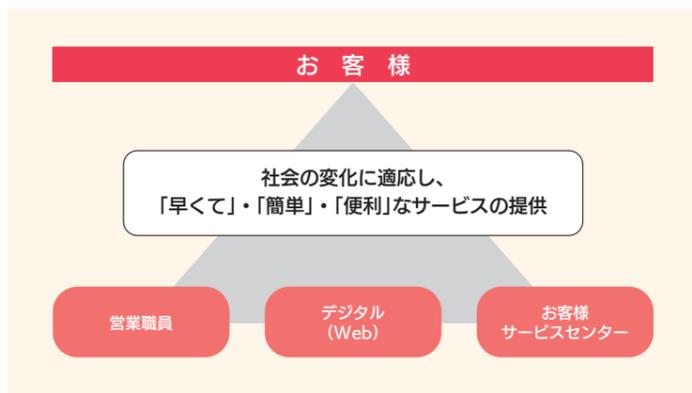
## 環境認識・基本戦略

超高齢社会のさらなる進展、DXによるイノベーションの加速、コロナ禍を経たライフスタイルの変化等、近年の環境変化はめまぐるしく、それに伴いお客様の行動や思考、ニーズは大きく変容、多様化しています。

その中で当社は、これまで以上に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」を制定し、積極的に推進しています。

その実現のため、お客様一人ひとりのニーズ(期待)に向き合い、人とデジタルの力で、最適な商品・サービスを提供します。

中期経営計画「ネクストA」では、社会の変化に適応し、お客様に「早くて」・「簡単」・「便利」なサービスを提供することにより、ご加入から契約期間中、お受取りまでの長期にわたりお客様をお支えする、サポート体制の高度化とお客様の利便性向上に取り組んでいきます。



## これまでの取組み

### デジタルの力による最適な商品・サービスの提供

当社の個人保険にご加入のお客様がご利用いただけるインターネットサービス「あさひマイページ」については、お客様の利便性向上を目的に、2024年12月に全面的にデザインを刷新し、文字を読みやすい大きさに変更するとともに、お客様が希望する手続きに迷わずたどり着けるようサイト構成も見直しました。

また、お支払いした給付金の明細を「あさひマイページ」で閲覧できるサービスを開始しました。加えて、給付金請求手続きにおいて、一定の要件を満たした場合は、請求したその日のうちにお客様の指定した口座へのお支払いを可能にしました。



### マイナポータルを活用した会社主導型サービスの提供

マイナポータル(政府が運営するオンラインサービス)を活用した会社主導型の新サービスを2025年4月より開始しました。具体的には、マイナポータルからデータ(住所・氏名等)を取得することで、お客様へ住所変更を勧奨するご案内を発信したり、2回目以降の年金を自動送金する等、お客様の現況を迅速・的確に捉えたサービスの提供が可能となりました。



### 丁寧なコンサルティングサービス

お客様のニーズを的確に把握し、ご意向を踏まえた商品をご提案したうえで、十分にご理解・ご納得いただいた内容でご加入いただくこととしています。特に、高齢のお客様には、お申込手続きや各種アフターサービス手続き時には、ご家族、とりわけお子様に「対面」もしくは「オンライン」にてご同席いただく取組みを推進しています。

ご家族にご同席いただくことで、お客様にご契約内容のご理解を深めていただき、よりご安心・ご納得いただいたうえで手続きいただくとともに、今後の各種お手続き時にご家族からスムーズにサポートいただけます。

## 今後の重点的な取組み

### デジタルの力による最適な商品・サービスの提供

インターネットサービス「あさひマイページ」をお客様にとってより使いやすく、便利なサービスへと進化させていきます。お取扱いできるお手続きの範囲を拡大し、さらにはお客様のお役に立つ情報を拡充する等、お客様の利便性向上に資する取組みを推進していきます。

また、マイナポータルのさらなる活用により、お手続きの際のお客様のご負担を軽減するサービスの導入を検討していきます。

このほか、さまざまなお客様ニーズにお応えできる最適な商品・サービスを提供していきます。

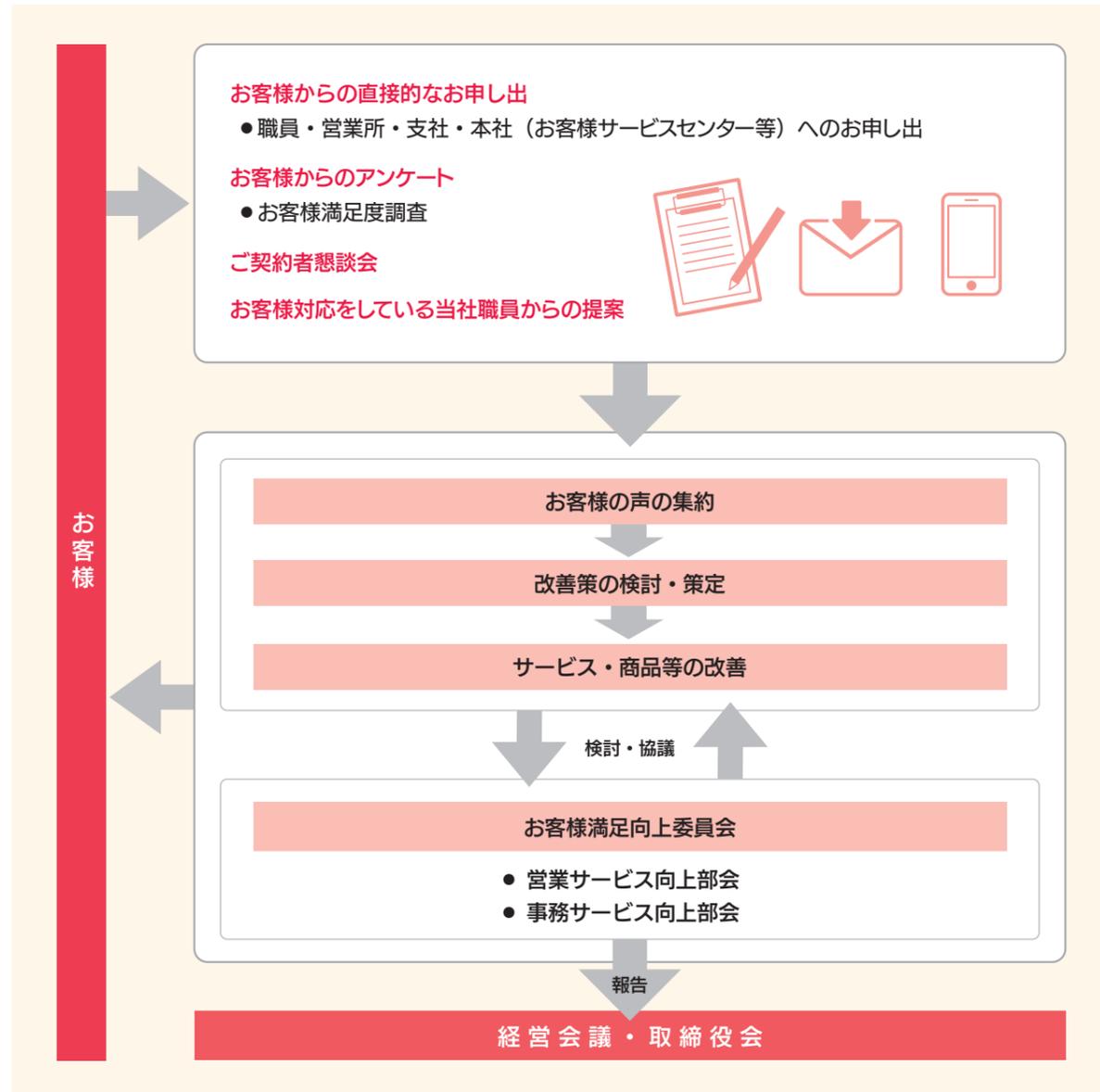
## より良いお客様サービスのために

### 「お客様の声」を経営に活かす仕組み

様々な方面から寄せられる「お客様の声」を集約のうえ分析し、お客様満足向上に向けた議論を行う「お客様満足向上委員会」を通じて、関係各部が横断的かつ機動的に連携し、お客様サービスの向上を推進しています。

また、同委員会の傘下に、「営業サービス向上部会」「事務サービス向上部会」を設置しており、お客様の視点から、さらなるサービス向上策を検討・実施しています。

今後も「お客様の声」を幅広くお聞きし、迅速に経営に反映させていくことでお客様満足の向上に努めてまいります。



### お客様本位の業務運営

当社は、これまで以上に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」を制定し、積極的に推進しています。

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

#### お客様本位の業務運営に関する基本方針

朝日生命は、「生命保険事業が社会保障制度と共に社会を支えていく重要な使命を担っている」という認識のもと、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」を基本理念に掲げ、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「お客様本位の業務運営」の実践に努めます。

この基本方針は、社会情勢や環境変化に応じて定期的に見直します。また、お客様本位の業務運営を実現するため、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、当該取組内容について取締役会等で進捗管理を行い、積極的に推進してまいります。

お客様本位の業務運営に関する基本方針	
1	<b>「お客様の声」を経営に活かす取組み</b> 「お客様の声」を幅広くお伺いするとともに、「お客様の声」を経営に活かす取組みを推進し、「お客様満足向上」に努めます。
2	<b>お客様のニーズやライフスタイルに適う商品・サービスの提供</b> お客様ニーズやライフスタイルの多様化を的確に把握し、お客様に満足いただける先進的な商品を開発するとともに、お客様に適したチャンネルを通じて、お客様のご意向を踏まえた商品・サービスをご提供します。
3	<b>ご加入時のお客様への情報提供の充実</b> ご意向に沿った最適な商品・サービスを選んでいただけるよう、商品・サービスの特性等について、わかりやすい資料や丁寧な説明によって、適切かつ十分に情報提供することに努めます。
4	<b>ご加入後のお客様サービス活動の充実</b> ご契約期間が長期にわたる生命保険の特性を踏まえ、お客様に寄り添ったお客様サービス活動を行うとともに、お客様への正確かつ迅速なお支払いに努めます。
5	<b>お客様からの負託にお応えする資産運用</b> お客様に保険金・給付金を確実にお支払いするため、適切なリスク管理を行い、安定的な資産運用収益の確保に努めます。
6	<b>利益相反の適切な管理</b> お客様の利益を不当に害することのないよう適正に業務を遂行するため、利益相反のおそれがある取引を適切に管理するための体制を整備し、維持、改善に努めます。
7	<b>お客様本位の行動の浸透に向けた取組み</b> 当社職員に対し、お客様の最善の利益を追求するための意識醸成および教育の推進を図るとともに、お客様本位の行動を当社職員の評価体系に反映することにより、お客様本位の業務運営の浸透に向けて取り組みます。

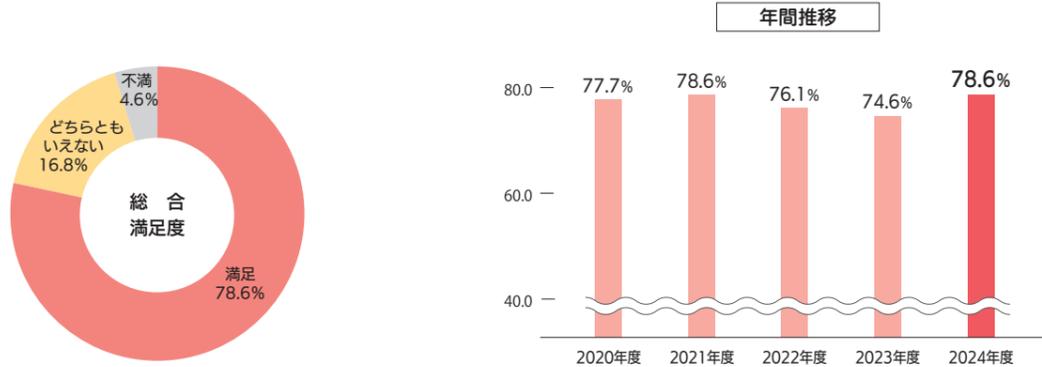
お客様満足度調査

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。

2024年度「お客様満足度調査」結果(営業職員チャネル)

2024年度のお客様満足度(総合満足度)<sup>\*</sup>は、78.6%と前年から+4.0ポイントとなりました。

引き続きご契約者様へのご契約内容の説明等のアフターフォローを丁寧に行っていくことで、お客様満足度の向上に努めていきます。



2024年度「お客様満足度調査」概要

実施時期	2024年11月～12月
発送数	12,807件
回答数	4,706件
調査方法	郵送で調査協力を依頼、同封の調査票への記入・返送または記載URLからアクセスしたWebページにて回答
内容	お客様と当社が接する場面(加入時の対応や手続き、加入保険の内容、アフターサービス、加入後のお知らせやご案内)に分けて、お客様が当社のサービスをどのように思われているかについて質問

<sup>\*</sup>「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。

苦情について

2024年度にお客様から寄せられた苦情の件数は以下のとおりです。個々のお申し出につきましては、真摯に対応させていただくとともに、それらの内容を分析し、従来にも増してサービス等の改善に努めていきます。

2024年度に寄せられた苦情の件数

項目	件数(件)	占率(%)
保険契約へのご加入に関するもの	1,050	7.2
保険料のお払込みにに関するもの	633	4.4
ご契約後のお手続きに関するもの	4,614	31.7
保険金・給付金のお支払いに関するもの	1,966	13.5
お客様サービスに関するもの	5,628	38.7
その他	660	4.5
合計	14,551	100.0

苦情の定義

当社では、「当社のすべての事業活動に対するお客様の不満足の原因」を「苦情」と定義しています。

「お客様の声」を踏まえた業務改善事項

お寄せいただいた「お客様の声」に基づいて、改善を行った事項の一部を紹介します。

保険商品・サービスやご加入のお手続きに関するもの

お客様の声	貯蓄性のある保障がほしい。
改善内容	まとまった資金を一時払保険料としてお払いいただくことで、死亡・高度障害状態に対する一生涯の保障の準備と、安定的な資産形成が可能となる「あさひの一時払終身」を2024年12月に発売しました。
お客様の声	スマートフォンでの申込が分かりにくい。
改善内容	2025年4月にスマートフォンでの申込画面を全面改訂しました。表示される文字を見やすい大きさに変更し、画面のスクロールやボタンの操作性を改善しました。

ご契約期間中のお手続きやご案内に関するもの

お客様の声	Webでできる手続きを拡大してほしい。
改善内容	2024年9月より、お客様の手続き負担の軽減、サービス向上を目的として、現在クレジットカードにより保険料をお払いいただいているお客様を対象に「あさひマイページ」でのクレジットカード変更の取扱いを開始しました。
お客様の声	年金支払手続き時の提出書類を簡略化してほしい。
改善内容	2025年4月より、「あさひマイページ」でマイナンバーカード情報をご登録いただくことで、毎年の年金請求時に必要な生存確認書類の提出が不要となり、自動で年金をお受取りいただけるようになりました。 (注) 保証期間経過後の終身年金・有期年金にご加入のお客様のみ。
お客様の声	「あさひマイページ」の画面を見やすくしてほしい。
改善内容	2024年12月より、お客様の利便性向上を目的に、「あさひマイページ」を全面リニューアルしました。文字を読みやすい大きさに変更し、お客様が希望するお手続きに迷わずたどり着けるようサイト構成も見直しました。

入院給付金等のお支払手続きに関するもの

お客様の声	給付金の支払内容をインターネットからでも確認できるようにしてほしい。
改善内容	給付金お支払い後に郵送している「給付金支払明細書」について、2025年3月より、「あさひマイページ」でも閲覧・保存できるサービスを開始しました。

## お申込みからお受取りまで

朝日生命では、ご契約のお申込みから保険金等のお受取りまでの対応はもちろんのこと、営業職員チャネルを活かし、ご契約期間中もお客様のライフサイクルに合わせた適切な情報提供等のアフターフォローを行っています。

お申込み時

### ご加入手続きのご案内

#### ①重要事項の説明

「クーリング・オフ制度について」「告知について」「保険金等をお受取りいただけない場合について」「解約と返戻金について」等、重要事項につきましては、「重要事項説明書(注意喚起情報)」「ご契約のしおり」に明示することで、商品のご提案およびご契約のお申込みの際に、お客様にご理解いただけるよう努めています。

#### ②ご加入内容・ご意向の確認

ご加入いただく保険商品がお客様のご意向に合致しているかを確認させていただきます。

#### ③ご加入手続き

ご加入手続きに必要な情報を確認・入力いただきます。

#### ④告知手続き

被保険者の健康状態について告知いただきます。

(注) お申込内容に応じて告知項目が異なる、または告知が不要な場合があります。

### ご契約期間中のお知らせとサービス

#### インフォメールあさひ

個人保険・事業保険(一部を除く)のご契約者宛てに、毎年1回郵送にてお届けしています。大切な内容をお知らせしていますので、お手元に届いた際はぜひご覧ください。

#### ■「ご契約者のみなさまへ」

決算のお知らせや保険金・給付金のご請求手続き等、当社の現況と諸手続きをお知らせしています。

#### ■「ご契約内容のお知らせ」

保障内容や配当金情報等、ご契約の現況をお知らせしています。また、所定の要件を満たしたご契約については、冊子の先頭に「生命保険料控除証明書」を添付しています。



#### シニアにやさしいサービス

当社では、シニアのお客様の不安・ニーズに対して「保険契約者代理特約」「診断書取得代行サービス」等、保険期間の満了・お支払い時までご安心いただける体制を整えています。

ご契約期間中

### 安心お届けサービス

担当者が訪問し、ご契約内容をお知らせするとともに、以下の確認等を行っています。

- ご契約内容に関するご不明な点
- 現在のご契約内容がお客様の保障ニーズに適しているかの確認
- 保険金・給付金のご請求等、必要な手続きの有無



### あさひマイページ(個人保険にご加入のお客様向けサービス)

インターネットサービス「あさひマイページ」にご登録いただくことで、「ご契約内容照会」「保険料振替口座に関する変更手続き」「積立金引出し・契約者貸付等の各種資金取引」「入院・手術・通院給付金等のご請求」「ご家族あんしんパックの登録」等のサービスを年会費・登録料無料でご利用いただけます。「あさひマイページ」のご登録は、当社ホームページのトップページより、簡単に行えます。なお、ご登録後は専用画面にログインしていただくことで各種サービスがご利用いただけます。

ご契約期間中

このような場合	必要となるお手続き	当社ホームページ 〔あさひマイページ〕	お客様 サービスセンター
お引越しされたとき	住所・電話番号変更	○	○
	保険料振替口座変更	○	○
ご結婚されたとき	名義改姓	○※1	○
	ご家族あんしんパックの登録	○	○
	受取人変更	—	○
	保険料振替口座変更	○	○
資金が必要なとき	積立金引出し	○	○
	契約者貸付	○	○
	各種すえ置き金引出し	○	○
ご退職されたとき	保険料払込方法変更	—	○
入院や手術をされたとき	各種給付金の請求	○※2	○
お亡くなりになられたとき	死亡保険金の請求	—	○
ご契約内容を確認したいとき	—	○	○

※1 受取人、保険契約者代理人、指定代理請求人、登録ご家族の名義改姓手続きが取扱可能です。(契約者・被保険者はお取扱いできません)

※2 病気による給付金のご請求が対象です。ご請求の内容によっては一部ご利用いただけません。

## 保険金・給付金のご請求とお受取り

保険金・給付金をもれなくお受取りいただくためには、お客様からご連絡いただいた内容が重要な情報となります。

病気やケガで入院・手術・通院された場合、お亡くなりになられた場合等、保険金・給付金をお受取りいただける可能性があると思われる場合やご不明な点につきましては、当社担当者またはお客様サービスセンターまでご連絡ください。

(注) 所定の条件を満たす入院給付金、手術給付金および通院給付金の請求を、インターネット上でお手続きできるサービス(給付金Web請求)もございます。詳しくは、当社ホームページ「入院・手術給付金などのご請求」をご確認ください。

1. お客様	<b>朝日生命へのご連絡</b> 受取人より、当社担当者またはお客様サービスセンターにご連絡ください。 ●お手元に、ご契約の証券記号番号がわかる書類(保険証券・インフォメールあさひ等)をご用意ください。 ●保険金・給付金をもれなくご請求いただくために、以下の内容をお伺いします。 ・証券記号番号・お電話をいただいた方のお名前・被保険者名 ・入退院日、死亡日、事故日、病名、手術名、手術日、通院の有無等 (注) 病名等は、必要書類をご案内するためにお伺いするものですので、差支えない範囲でお申し出願います。
2. 朝日生命	<b>請求のご案内</b> ご連絡いただいた内容に基づき、ご請求の詳しいご案内と請求書類をお届けします。
3. お客様	<b>請求書類のご提出</b> ご案内した必要書類をお取りそろえのうえ、ご提出ください。
4. 朝日生命	<b>保険金・給付金のお支払い</b> 保険金・給付金をお支払いします。または、保険料のお払込みを免除します。
5. お客様	<b>お支払明細書をご確認ください</b> お支払金額などを記載したお支払明細書またはお支払通知書をご送付しますので、ご確認ください。 (注) 「あさひマイページ」からもご確認(閲覧・保存)いただけます。

### <各種お手続き>

#### お客様サービスセンター

お電話によるご契約に関するご照会・ご相談・各種手続きのお申し出を「お客様サービスセンター」にて承っております。

なお、保険ショップ等でご加入された「スマイルシリーズ【代理店専用商品】」のご契約に関するお問い合わせは、「スマイルシリーズ」専用お客様サービスセンターをご利用ください。

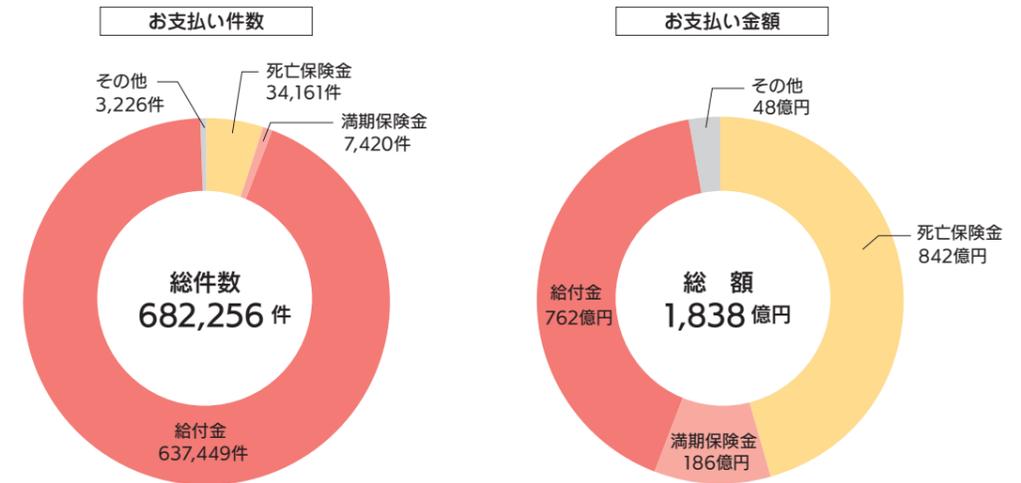
<b>お客様サービスセンター</b> ☎0120-714-532 受付時間：月曜日～土曜日 9：00～17：00 (日曜日、祝日、年末年始を除きます)	<b>「スマイルシリーズ」専用お客様サービスセンター</b> ☎0120-360-567 受付時間：月曜日～金曜日 9：00～17：00 土曜日 9：00～12：00 / 13：00～17：00 (日曜日、祝日、年末年始を除きます)
--	--

- お電話いただく際は、あらかじめ証券記号番号のわかる書類をご用意ください。
- ご照会内容により、次の方からのお申し出に限らせていただいております。
  1. ご契約内容に関するご照会は「契約者ご本人様またはご契約内容ご家族説明制度に登録されているご家族様※」
  2. 諸手続き・保険金等の請求に関するご照会は「契約者ご本人様またはお受取人様」

※スマイルシリーズの場合は、ご契約内容ご説明制度に登録されているご家族様。

## 2024年度の保険金・給付金のお支払い状況

2024年度の保険金・給付金のお支払いは、件数で682,256件、金額で1,838億円となりました。  
 内訳は死亡保険金が34,161件、842億円、満期保険金が7,420件、186億円、給付金が637,449件、762億円、その他が3,226件、48億円となっています。

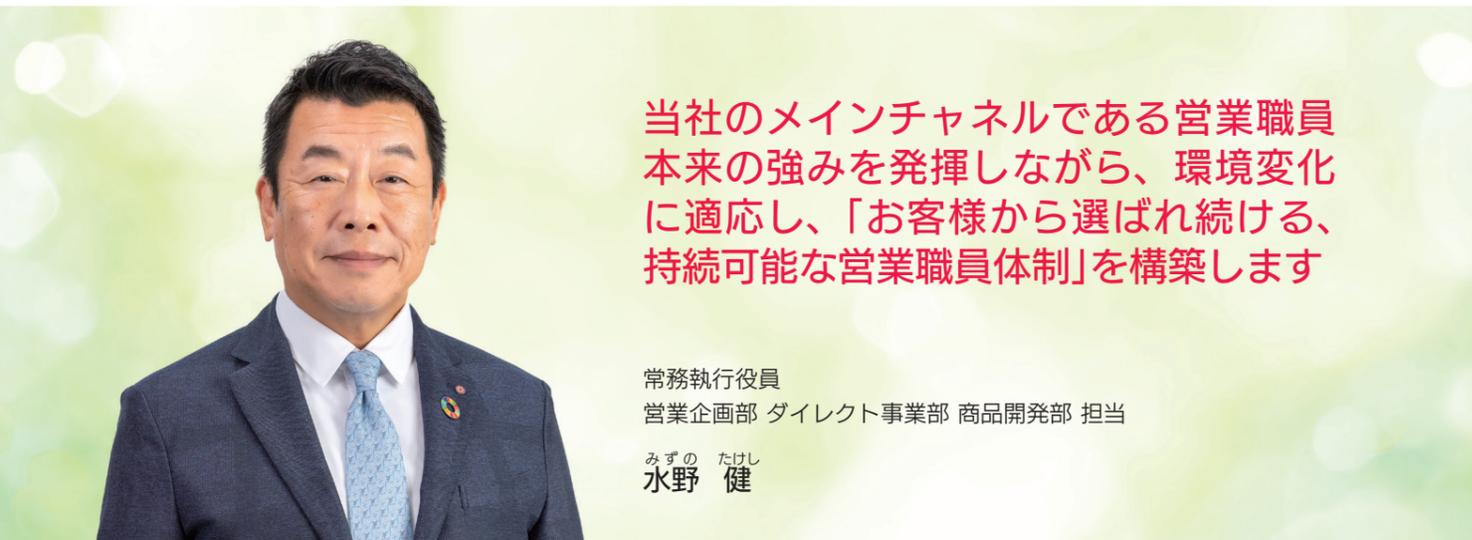


また、ご請求をいただきながら、約款の規定によりお支払いの対象とならなかった保険金・給付金は、合計で17,490件、全体に占める割合で2.6%となっています。

主な内訳は、支払事由に該当しなかったものが16,221件、告知義務違反による解除が919件、免責事由に該当したものが113件等です。

- (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。  
 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。  
 3. お支払い件数は、ご契約単位でお支払い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。)  
 4. 全体に占める割合は、お支払い件数とお支払いの対象とならなかった件数の合計を分母として算出しています。

# 営業体制



**当社のメインチャネルである営業職員  
本来の強みを発揮しながら、環境変化  
に適応し、「お客様から選ばれ続ける、  
持続可能な営業職員体制」を構築します**

常務執行役員  
営業企画部 ダイレクト事業部 商品開発部 担当

みずの たけし  
水野 健

## 営業職員チャネル

### 環境認識・基本戦略

#### 環境認識

当社を取り巻く事業環境は、少子高齢化による日本の生産年齢人口の減少や国内マーケットの縮小により労働力が不足し、加えて物価高によるコスト増や家計に対する影響が懸念されています。

また、コロナ禍を経た生活様式の変化により、営業職員の対面・訪問だけでは、お客様と十分な接点を確保することが困難となってきています。

そのようななか、AIを中心とした急速な技術進歩により、あらゆる事業活動においてデジタル化が進行しており、DX推進がこれらの新たな解決策につながると考えています。

#### 基本戦略

生命保険会社にとって最も重要なことは「長期にわたって、会社が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」であり、当社にとってその大切な「お客様」を守り・拓げるための中心が「営業職員チャネル」であると考えます。

かかる認識のもと、営業職員の強みである「加入時の丁寧なコンサルティングと加入後の手厚いアフターサービス」を発揮しながら、環境変化に適応し、「お客様から選ばれ続ける、持続可能な営業職員体制」を構築することを基本戦略としています。

併せて、ご契約者様へのアフターフォローの充実と新たな訪問先の拡大の両面でのダイレクトチャネル(コールセンター、Web等)の活用により、お客様一人ひとりに最適な商品・サービスを提供する体制を構築します。

### 2024年度の取組み

中期経営計画「ネクストA」の初年度となる2024年度は、2030年に向けた成長基調を確立するため、「営業職員体制の強化」および「新たな訪問先の拡大」に取り組みました。

#### 営業職員体制の強化

当社では、「営業所長」「トレーニングスタッフ」「組織長<sup>\*</sup>」が連携し、自立した営業職員の育成に取り組んでいます。なかでも営業所内の教育や育成業務を担う「トレーニングスタッフ」のさらなる役割発揮が求められており、営業所の環境に応じて、新人職員の育成や活動支援等の役割を設定するとともに、より育成業務に注力できる時間を確保するための事務量の削減や環境整備等を行いました。

また、営業職員の教育を行う指導者人財の確保に向けて、制度改正や指導者向け研修の強化を図りました。

※ 営業所長を補佐し、営業所の職員数を拡充するため、率先して新人の採用・育成等を行う営業職員の職制。

#### 新たな訪問先の拡大

当社のご契約者様へのアクセス強化に向けて、「あさひマイレポート」「ご契約レポート」(ご契約内容確認資料)を見やすい構成へと刷新し、お客様へのご契約内容の説明や、入院給付金の請求漏れ等、必要な手続き有無の確認を行う「安心お届けサービス」活動を推進しました。

今後は、万が一ご契約者様ご本人が手続き困難となった場合に備え、ご家族様に対しご契約の内容や手続き等について説明を行う「ご家族安心お届けサービス<sup>\*</sup>」の展開を予定しています。

また、新たに導入したお客様紹介制度(あさひパートナー制度)により、世帯内のお客様を中心とするご契約者様の関係先をご紹介いただく取組みを進めました。

※ ご家族説明制度登録者に限る。



### 今後の重点的な取組み

「お客様から選ばれ続ける、持続可能な営業職員体制」の構築に向けて、2027年度までに、「採用した新人職員の着実な育成」「ご加入いただいた契約の長期的な継続」「組織の安定的・持続的な発展」を重視した戦略へとさらなる発展を遂げるため、2025年度より断続的に改革を行っています。

中期経営計画「ネクストA」の2年目となる2025年度は、「育成体制の強化」「お客様アクセス強化を通じた新たな訪問先の拡大」「DX戦略の推進」「新たなチャネルミックス戦略の展開」をテーマに持続的な発展を目指します。

### 営業職員の教育体系

少子高齢化の進展やライフスタイルの変化等により、お客様のニーズは複雑・多様化しています。

当社ではライフコンサルタントとして使命感を持ち、お客様の多様なニーズに応え得る知識・スキルを有する営業職員・募集代理店を育成するために、一貫した教育体系による教育・研修を行っています。

また、長期的な視野に立った営業職員の育成を強化するため、入社初期における実践教育の充実を図るとともに、入社3年目までの営業職員に対する体系的な教育・研修プログラムにより、多様なお客様ニーズに応え得る営業体制を構築しています。



### 営業職員教育・研修プログラム



上記研修に加え、体系化した営業スキルの習得を目的として株式会社インビクタス社\*とコラボし、DVD・オンデマンド動画を作成のうえ、学習教材として提供しています。

「営業の心構えや基本的なスキル」等の内容についてテーマごとに説明し、お客様に寄り添ったサービス活動の実践についてロールプレイングを交えて解説しています。

\*元外資系大手生保のトップセールスパersonである岡哲也氏が創業。「営業を科学すること」を企業ビジョンとして活動しています。



### 研修・育成機構

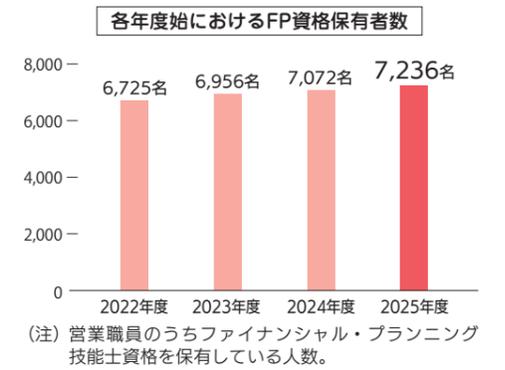
研修施設として、高円寺研修センター（東京都杉並区）を設置し、課題別の集合研修やオンライン研修を実施しています。

また、統括本部・統括支社・支社に研修教室・実践育成センター等を設置し、新人営業職員に対する集合教育（知識教育、実践教育）を行っています。

### 「FP(ファイナンシャル・プランニング)技能士」資格取得推進

国家資格である「FP技能士」の資格取得を受検対策研修等により推進・バックアップしており、2025年4月時点で7,236名\*の営業職員が「FP技能士」資格を保有しています。

\*1級～3級取得者延べ人数。



### 営業所長等の教育体系

営業職員の指導・教育を担う営業所長・トレーニングスタッフ等を対象とした階層別研修を実施しています。

また、新任営業所長を対象にオンラインでの相談窓口を開設し、サポート体制を強化しています。



### 階層別研修

#### ●新任営業所長、営業所長研修

新任の営業所長ならびに営業所長候補者に対しては、営業所経営のノウハウ・営業職員に対するマネジメント能力の向上等を目的として研修・教育プログラムを定期的実施しています。

**受講者の声** 今回の研修を通じて、新任営業所長として着任する際の心構えを持つことができ、とても良かったです。不安な気持ちでしたが勇気を与えていただき、着任の日がとても楽しみになりました。

#### ●組織長研修

将来の営業所長候補者である営業トレーナー・新人育成を任務とする育成トレーナーおよび営業所長補佐職制である組織長に対する研修を実施しています。

**受講者の声** 組織長になったばかりの私に今回の研修は本当に役立ちました。組織長の任務、役割、所属員育成のポイント、スキル、方法をいろいろ勉強できたので、習ったことを繰り返し実践していきたいです。また、全国の仲間との出会いを通じて多くの刺激をもらい、ワクワク感でいっぱいになりました。

#### ●ミラスタ研修

次世代を担う組織長を多数輩出することを目的に「未来のスター“ミラスタメンバーズ”」運営を実施し、定期的研修を行っています。

**受講者の声** 社外講師の普段聞けない話や、先輩組織長の経験談を聞くことができ、とても勉強になり刺激を受けました。このような研修があると、これからの活動への参考になるのでぜひ今後も実施してほしいと思います。

#### ●キャリアパス支援コース研修

営業面で一定水準以上の取組みができているトレーニングスタッフを対象にさらなる指導スキルの向上とキャリアアップを目的として選抜研修を行っています。

**受講者の声** 今回、すべての研修が大変勉強になりました。提案演習が難しく、新人さんに教えるには事前に自分でも勉強が必要だと感じました。傾聴スキルは、自分が今までしてきたことは良かったことなのか、考えさせられる時間でした。きっと今後の指導に役立つと思います。

## 営業職員以外の主なチャネル

多様なチャネルによりお客様ニーズにお応えしていきます。

### 税理士代理店

全国の税理士と代理店委託契約を締結し、関与先法人へのコンサルティングを通じて、経営者保険の提案活動を展開しています。

また、税理士代理店担当者を全国に配置し、サポート体制の充実に努めています。

### テレマーケティング

クレジットカード会社の会員様に対して、電話でご加入いただける医療保険をコールセンターよりご案内しています。

お客様へのわかりやすいご案内に向けたオペレーター教育等、コールセンター体制の充実に努めています。



### ダイレクト

インターネット広告や異業種との協業・提携を通じて、認知症保険等の第三分野商品をご案内しています。

お客様ご自身でスムーズにお手続きいただけるよう、WEBサイトの視認性・操作性の改善に取り組んでいます。

## 主なグループ会社

### なないろ生命保険株式会社

2021年4月に開業した100%子会社のなないろ生命保険株式会社は、“Create the New Solution ー保険に、新しい選択肢をー”をミッションに掲げ、主に乗合代理店、ダイレクトマーケティング等を通じて、医療保険、がん保険等第三分野の商品を提供しています。

今後も、お客様のご期待に沿える商品・サービスの提供とともに、パートナーである代理店様に対するサポート体制の充実に向けて取り組んでいきます。



### NHSインシュアランスグループ株式会社

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であり、テレマーケティングおよび訪問販売を通じて、複数社の保険商品から、お客様一人ひとりのニーズに応じた最適な保障を提案しています。



## 海外事業

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マ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。



# デジタル変革を実現するDX戦略



**未来を創るDX戦略では、「お客様への新たな価値の提供」や「新たなビジネスモデルの創出」、そして「社内業務の改革」等に挑戦します**

執行役員  
事務企画部 企業保険部 代理店業務管理部  
デジタル戦略企画部 担当

なかむら としお  
中村 俊夫

中期経営計画「ネクストA」においては、経営課題の解決手段としてDX戦略を重点取組テーマに定め、2030年以降も持続可能なビジネスモデルの実現に向け取り組んでいきます。インフラ整備の推進においては、スマートアイII（営業用端末）や新たな社内プラットフォーム等を最大限活用し、業務の質を向上させ、お客様の利便性向上、働き方の効率化・生産性の向上により、変革を加速させます。

## お客様への新たな価値の提供

### 営業用端末で営業職員活動の高度化

2024年1月、営業職員がお客様への提案やお手続きに使用している営業用端末として最新のコンバーチブルモデル<sup>\*</sup>を導入しました。

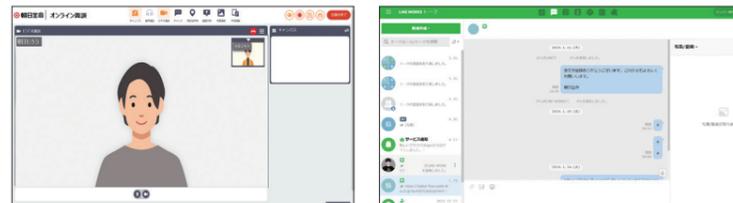
最新のICT機能を搭載することで、お客様の多様なニーズへの柔軟な対応を実現し、さらに営業職員のコンサルティング活動の高度化・サービス品質の向上を実現します。

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



### お客様の多様な面談ニーズへの対応

営業用端末のリプレイスに伴い「オンライン面談」「LINE WORKS」等の機能を搭載し、お客様とオンライン上でさまざまなやりとりを行うことが可能となっています。



### コンサルティング活動の高度化

営業職員が活動内容を登録するシステムに「営業活動に伴い訪問内容を自動登録する機能」「商談内容詳細を登録する機能」を搭載し、同時に、管理職員が営業職員の活動内容詳細を確認できるシステムを搭載し、お客様全体への訪問活動に対する指示・バックアップを行うことで、お客様一人ひとりに対するきめ細やかなコンサルティングおよびサービス品質の向上を実現します。

## 新たなビジネスモデルの創出

### ASAHI DIGITAL INNOVATION LAB

2020年4月発足以降、先進的な技術やサービスの情報収集、他業種との協業等を通じて、「新たなビジネスモデルの創出」「お客様への新たな付加価値の提供」に向けた活動を行っています。2024年度は、上記の活動を継続しつつ、ビジネス変革をもたらす可能性のある最新デジタル技術の「生成AI」や「メタバース」、また当社事業に親和性の高い「ヘルスケア」「認知症・介護」等の領域を中心に、PoC（概念実証）等を実施、DX推進に向けた活動を行いました。

### メタバースの活用・研究

「新たな営業チャネルの確立」「リアルを超える体験価値の提供」実現に向けた知見の拡大、ノウハウの蓄積を目的に、朝日生命メタバース支店におけるキャンペーンの展開やメタバース空間を利用した新卒採用イベントを実施しました。

### あさひコンシェルジュ

全内勤職員が安全に利用可能な生成AIチャットボット「あさひコンシェルジュ」を社内を導入しました。随時、最新モデルへのアップデートや機能追加を行っています。また社内業務での生成AIの活用に向けた実証実験をすすめています。

### 介護・認知症エコシステム

介護・認知症という社会課題に対して、保険金支払いによる経済的な解決にとどまらず、介護・認知症にまつわる問題を包括的にカバーするソリューションをDXで実現する検討を開始しました。

## 社内業務の改革

### DXツールの導入

当社では、お客様への最適なサービスの提供を実現するため、業務効率化を図り生産性向上につなげる取組を行っています。その一環として「業務自動化ツール」や「照会回答システム」等のDXツールを導入しています。

### RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）

2018年度より導入し、データ入力等の定型的な作業を自動化しています。これまで人手で行っていた反復的かつ大量の業務をロボットが代行することで、業務品質の向上や生産性向上を実現しています。

### FAQシステムにおける生成AI活用

2024年度に社内向けに生成AIを活用したチャットボットを導入しました。よくある問合せのFAQ化に加え、社内ドキュメントから回答を生成するAIにより照会回答業務を削減しています。

また、当社ホームページ上のFAQシステムも改修を続けています。今後もさらなるコンテンツ拡充を進め、お客様ご自身で疑問を解決しやすいシステムを目指します。



## DX人材の育成

当社はDXを重要課題として位置づけ、DX推進に求められる人材づくりを目的に、全役職員を対象としたDX人材の育成に取り組んでいます。また、経営層・管理職・専門人材それぞれに体系立てた研修プログラムを設け、今年度より高いDX推進力が期待される中堅・若手層向けのDXリーダー研修を実施し、当社のDXへの取組みを加速していきます。

## 2030年以降も持続可能なビジネスモデルの実現

当社は「DX認定事業者」の認定を取得しています。中期経営計画のDX戦略では、2030年以降も持続可能なビジネスモデルの構築を目指し、職員の自律的な挑戦や成長をサポートし、変化に挑戦していく組織を創りあげます。また、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・お客様サービスの進化に取り組みます。



# 商品・サービス

## 個人向け商品

私たちの人生は、出生から老後にいたる過程で、ライフステージが刻々と変化していきます。また、超高齢社会や社会保障制度の改革、個人の価値観の多様化等に伴い、生命保険に対するお客様のニーズは多岐にわたっています。こうしたなか、当社では、それぞれのライフステージで求められるお客様個々のニーズに的確にお応えし、お客様にとってわかりやすく、かつ、真にお客様の生活に役立つ保障を提供できるよう商品開発を行っています。

### 一人ひとりの“生きる”を支え続ける、一生涯の保険

「保険王プラス」「やさしさプラス」では、ライフステージやニーズの変化に応じた保障を準備することができます。



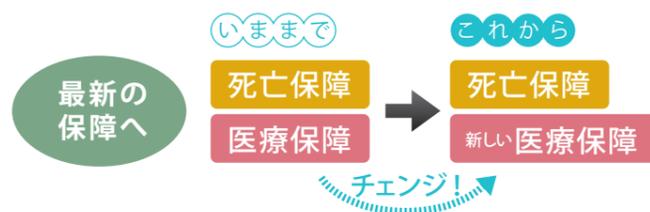
(注)「保険王プラス」は男性向け、「やさしさプラス」は女性向けの名称です。

### お客様一人ひとりを支え続けるオーダーメイドの保障

医療保障、介護保障、収入保障、死亡保障から必要な保障を自在に組み合わせることができ、一人ひとりのお客様にぴったりの保障をご準備いただけます。また、積立保険(貯蓄機能)に保険料の一部を積み立てることができます。

<b>医療保障</b> 病気やケガによる日帰り入院から通院、手術、生活習慣病やがん等の重い病気まで、幅広くカバーします。	<b>介護保障</b> 要支援・要介護状態や軽度認知障害(MCI)・認知症になったとき、年金や一時金で経済的な負担をカバーします。
<b>収入保障</b> 要介護状態や身体障害状態で働けなくなったとき、年金を受け取れ、減少した収入をしっかりサポートします。	<b>死亡保障</b> 死亡や高度障害状態のとき、必要な費用を一時金や年金でお受取りいただけ、遺されたご家族をしっかり守ります。
<b>積立保険(貯蓄機能)</b> 一時金の払込みや積立金の引出しを自在に行うことができます。また、お払込みいただく保険料の一部を計画的に積み立てて将来に備えることができます。	

**ライフステージに合わせ、ムダなく見直し**  
 時代の変化や医療技術の進歩によって、保険も進化します。新しい保障に見直すことで、常に最新の保障をキープすることができます。



## 個人向け商品一覧

### ライフサイクルに合った保障をご希望の方に

保険種類		
<b>保険王プラス</b> <b>やさしさプラス</b>  	医療保障	医療保険(返戻金なし型)(2010)
		生活習慣病保険(返戻金なし型)
		がん保険(返戻金なし型)(2015)
		継続入院時収入保障保険
	介護保障	介護一時金保険(返戻金なし型)(2012)
		介護終身年金保険(返戻金なし型)(2012)
		認知症介護一時金保険(返戻金なし型)
		認知症介護終身年金保険(返戻金なし型)
	収入保障	軽度介護定期保険
		軽度介護終身保険(低解約返戻金型)
	死亡保障	収入サポート保険
		普通定期保険
		長期生活保障保険
		新長期生活保障保険
	積立保険(貯蓄機能)	普通終身保険(低解約返戻金型)
		利率変動型積立保険

### 健康に不安のある方に

保険種類		
<b>かなえるプラス</b> 	医療保障	引受基準緩和型医療保険(返戻金なし型)
	死亡保障	引受基準緩和型定期保険(非更新型)
		引受基準緩和型終身保険(低解約返戻金型)
<b>かなえる介護年金</b> 	積立保険(貯蓄機能)	利率変動型積立保険
	介護保障	引受基準緩和型介護年金保険(返戻金なし型)

### その他

ご利用目的	保険種類
お子様のための保障と資金準備をご希望の方に	保険王プラス スマイルキッズ
お子様の教育等の資金準備をご希望の方に	えくぼ/ゆ・め
万が一のときに備えて、一生涯の保障をご希望の方に	あさひの一時払終身
インターネットからご加入をご希望の方に	人生100年時代の認知症保険
	未来のための生活習慣病保険

(注) 上記は、個人向け商品の特長を記載したものです。商品の詳細につきましては、「商品パンフレット」「ご提案書(契約概要)」をご覧ください。なお、ご契約の際には、「ご契約のしおり-定款・約款」を必ずご覧ください。

新たな商品の発売

2024年4月 「初期介護一時金特約」(正式名称：5年ごと利差配当付初期介護一時金特約(返戻金なし型))



介護の初期段階における住宅改修費用や介護施設入居費用等のニーズにお応えするため、「要介護1以上の認定」を保障の対象とし、幅広い用途への費用負担をカバーできる特約として「初期介護一時金特約」を開発しました。「介護一時金保険(2012)」にセットしていただくことで、要介護1以上と認定された際に一時金をお支払いし、さらに要介護3以上に認定された際に再度一時金をお支払いいたします。

「人生100年時代」において介護に対するリスクが高まるなか、これまで以上に充実した介護保障をご準備いただけます。

2024年12月 「あさひの一時払終身」(正式名称：5年ごと利差配当付普通終身保険)



平均寿命の延伸や超高齢社会の進展により、安定した資産形成に対するニーズは今後も益々拡大していくことが見込まれます。

当商品は、ご契約時に一括して保険料をお払込みいただくことで、一生にわたる保障の準備ができ、万が一のときのために、ご家族に資産を残すことができます。

2025年4月 「がん自由診療特約」(正式名称：無配当がん自由診療特約(返戻金なし型))

近年では、医療技術の進歩によって、がんに対する治療の選択肢が広がり、抗がん剤についても各国で開発が進められています。しかし、日本国内で未承認・適応外の医薬品を用いる治療の場合には、治療費は公的医療保険の適用外となり、経済的な理由から治療の幅を狭めざるを得ないケースもあります。

それぞれの状態に合ったがん治療を、経済的な心配をすることなく選択できるように、所定の「自由診療による抗がん剤治療」にかかる費用を月額給付にて保障する「がん自由診療特約」を開発しました。当商品は、がんをはじめとした生活習慣病を一時金で保障する「7大疾病一時金特約」や先進医療による療養を保障する「先進医療特約」と組み合わせでご加入いただくことで、がんに対する治療をさらに幅広くカバーできるようになりました。

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。



朝日生命の介護・認知症保険のラインナップ・保障範囲

朝日生命の「あんしん介護」シリーズは、ニーズに合わせて自由に組み合わせることができます。「あんしん介護」シリーズのほかに、2021年10月に、健康に不安を抱えている方でも加入しやすい「かなえる介護年金」(引受基準緩和型介護年金保険(返戻金なし型))を発売しました。

その他、インターネットで加入手続きができる、「人生100年時代の認知症保険」(認知症介護一時金保険(返戻金なし型)D)を販売しています。

	軽度 <span style="float:right">重度</span>					
	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
<b>1</b> 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!	軽度介護定期保険 軽度介護終身保険					一時金
<b>2</b> あんしん介護 公的介護保険制度に完全連動した「一生の年金」と「一時金」でサポート!	介護一時金保険(2012) 介護終身年金保険(2012) 初期介護一時金特約		← 保険料払込免除 →			一時金 年金(要介護度に応じて年金変動) 一時金
<b>3</b> 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!	認知症介護一時金保険 認知症介護終身年金保険 軽度認知障害保障特約					一時金 ※要介護1以上かつ所定の認知症 年金(年金額固定) ※要介護1以上かつ所定の認知症 軽度認知障害(MCI)または器質性認知症と診断確定されたとき一時金 (注)要介護1以上に認定で保険料払込免除となります。
<b>4</b> かなえる介護 健康に不安を抱えている方でも加入しやすい!	引受基準緩和型介護年金保険					年金(年金額固定)
<b>5</b> 人生100年時代の 認知症保険 朝日生命ネット掛け 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!	認知症介護一時金保険D					一時金 ※要介護1以上かつ所定の認知症

## 個人向けサービス

### シニアにやさしいサービス

朝日生命ではご加入後の各種制度・サービスをさらに充実させ、シニアお客様の不安・ニーズに対してお応えできる体制を整えています。

#### ご家族あんしんパック

当社では、介護・認知症保険の提供にとどまらず、ご高齢のお客様が安心してご契約を継続いただけるよう「ご家族あんしんパック」を2021年4月より提供しています。「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。



#### 診断書取得代行サービス

要支援2以上の認定または身体障害者手帳1～3級のお客様を対象として、保険金・給付金のご請求の際に必要な医療機関の診断書を当社が無償で取得代行するサービスを提供しています。

#### 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の加入手続きや、現在の契約内容に関する手続きをする際、手続き内容を十分にご理解いただくため、ご家族、とりわけお子様に同席いただく取組みを推進しています。

#### お客様フォローコール

お客様サービスセンターからお客様へ郵送した手続書類の到着確認および記入箇所の説明を電話で行う「記入サポートコール」を実施しています。

#### 介護・認知症予防サービス

2020年4月より軽度認知障害(MCI)・認知症の早期発見・早期予防に役立つサービスを提供しています。

医師監修の10個の設問に答えるだけで簡単に認知機能のリスク度がわかるリスクチェックや楽しく認知症予防に取り組める脳トレアプリ等を提供しています。

各種サービスは「あさひマイアプリ」よりどなたでもご利用いただけます。



### ユニバーサルデザイン

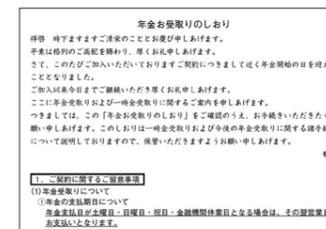
お客様に提供する情報が「正しく伝わる」ために、ユニバーサルデザインの観点から、私たちが配慮しなければならないポイントについて、具体策を記載した「ユニバーサルデザインガイドライン」を作成しました。

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。

#### ●ユニバーサルデザインを取り入れた帳票改訂例

##### 【改訂前】



##### 【改訂後】



### 連携企業とのネットワークによるご契約者様向けサービス

#### ご高齢者の見守り

もしものとき、緊急ボタンを押すだけで警備員がご自宅に駆けつけるサービスです。必要に応じて警察や消防への通報も行います。また、「ライフレイズム監視サービス」「みまもり情報提供サービス」等、安心をさらに高めるオプションプランもご用意しています。

提携先：ALSOK株式会社／  
国際セーフティー株式会社<sup>※1</sup>

※1 国際セーフティー株式会社のサービスは、近畿圏の一部地域限定となります。

#### 介護施設体験<sup>※2</sup>

電話申込みでベネッセの有料老人ホームの資料請求や見学予約が可能です。長期入居申込み時に、最大6泊7日までの体験利用料が無料になる特典です。

提携先：株式会社ベネッセスタイルケア

※2 体験利用には適用条件があります。

#### 後見人候補者紹介サービス

成年後見制度の相談や利用の希望を受けて、後見人に適した専門職後見人(司法書士)候補者を紹介します。

提携先：公益社団法人 成年後見センター・リーガルサポート

(注) 各サービスの詳細は「介護保険スペシャルサイト」をご覧ください(<https://anshinkaigo.asahi-life.co.jp/>)。

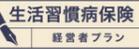
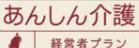


## 企業・団体向け商品

当社では、経営上の幅広いリスクを保障できる商品ラインナップを提供しています。

経営者向け商品は、万一の場合や病気等で休業されたとき、ご勇退や相続・事業承継への資金準備等をサポートします。特に経営者の高齢化が進むなか、関心が高まっている生活習慣病や介護等に対する休業保障商品の充実を図っています。

### 企業・団体向け商品一覧

企業・団体向け商品(企業・団体がご契約者となって、ご利用いただくプラン)		
	ご利用目的	保険種類
      	<b>経営者・役員のためのプラン(経営者プラン)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業保障資金の確保(経営上の損失補填)</li> <li>死亡退職金・弔慰金の確保</li> <li>相続・事業承継対策資金の確保</li> </ul>	「保険王プラス・やさしさプラス(経営者プラン)」 「生活習慣病保険(経営者プラン)」 「あんしん介護(経営者プラン)」 「普通定期保険」 「ツインステージ(返戻金なし型)」 「ツインステージ(返戻金あり型)」 「プレステージ」「プレステージ2」 「グランドステージ」
	<ul style="list-style-type: none"> <li>勇退時退職慰労金の準備</li> </ul>	「保険王プラス・やさしさプラス(経営者プラン)」 「ツインステージ(返戻金あり型)」 「プレステージ」「プレステージ2」 「グランドステージ」
	<b>従業員のためのプラン</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>福利厚生(在職中の生活保障および遺族保障)の準備</li> </ul>	「保険王プラス・やさしさプラス」 「普通定期保険」
	<ul style="list-style-type: none"> <li>退職金の準備</li> </ul>	「保険王プラス・やさしさプラス」 「プレステージ」「プレステージ2」

(注) 企業・団体の役員や従業員に対する在職中の生活保障および遺族保障として、以下の保険商品も提供しています。

- ・「(無配当)総合福祉団体定期保険」
- ・「団体定期保険」
- ・「無配当団体医療保険」

## 企業・団体向けサービス

### ABC(朝日ビジネスクラブ)サービス

当社では、経営者の皆様を情報面でバックアップする「ABC(朝日ビジネスクラブ)」を運営しており、次のようなサービスを提供しています。

#### ビジネスマッチング

当社のネットワークや取引企業様との繋がりを活かして、効果的なマッチングの機会を提供しています。これまで接点のなかった企業様に対してビジネスニーズを発信・閲覧し、商談を申し込むことができます。

#### 健康経営サポート

「健康経営優良法人」認定を目指す企業様へのサポートとして、セミナー動画や産業医とのオンライン相談窓口を提供しています。

#### 社労士による労務相談

毎月固定でかかる顧問料は不要です。必要なときだけ社労士へ労務相談できます。

#### ABCセミナー

各界の専門家や著名人を講師として招き、経営・税務・経済等をテーマとした経営者向けのセミナーと異業種交流会を開催しています。

(注) ABCセミナーの開催有無は地域により異なります。

#### 経営情報マガジン・ABC

最前線のビジネス情報を満載した、情報誌を毎月お届けしています。また、経営者が語る「経営の転機」等、経営者の皆様にもご参加いただけるコーナーもあります。当誌は、雑誌の資料館として日本最高峰とされる「大宅壮一文庫」に寄贈保管されており、「国立国会図書館」にも納本しています。

#### 朝日生命ライフサポート倶楽部

中堅・中小企業に向けて、リソライフサポート株式会社が提供する福利厚生サービスと、ウェルリンク株式会社が提供するストレスチェックサービスを融合させた「朝日生命ライフサポート倶楽部」を提供しています。

(注) サービス内容は変更となる場合があります。



# 広告宣伝

当社では、皆様とのつながりを一層深め、よりご理解いただけるように、さまざまな広告宣伝活動による情報の提供に取り組んでいます。

## イメージキャラクター・マスコットキャラクターのご紹介

### 菅野美穂さん

1997年1月から菅野美穂さんをイメージキャラクターとして起用しています。店頭ポスターやホームページ、保険商品パンフレット等に出演いただき、さまざまな場面で朝日生命の顔として、当社の情報を発信しています。



店頭ポスター



パンフレット

### シナモロール

2009年4月からサンリオの人気キャラクター「シナモロール」をマスコットキャラクターとして、パンフレット、チラシ、TVCM等に起用しています。よりお客様に身近な存在となるよう、さまざまなシーンで活用しています。



シナモロール

Cinnamoroll © 2025 SANRIO CO., LTD. APPROVAL NO. L660380



ご契約明細ご家族レポート



ハローおまとめファイル

## スポーツ協賛

### プロゴルファー <sup>なるは</sup> 宮田成華選手

2024年10月よりプロゴルファー宮田成華選手のスポンサーを開始しました。当社は、宮田選手のスポンサー企業として競技活動を支援しています。



[https://www.asahi-life.co.jp/pickup/golf/miyata\\_index.html](https://www.asahi-life.co.jp/pickup/golf/miyata_index.html)



## 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」に込めた想いをわかりやすく表現したステートメントを映像化しました。

大切なお客様に安心をお届けするために働く当社のさまざまな職員の姿を描いています。



社会に必要な存在であり続ける。



ずっと守り続けてきた約束が、

## 朝日生命をよりご理解いただくための取組み

### お客様への情報提供

- 朝日生命公式HP  
当社の最新の情報やお手続きなどをご覧いただけます。



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



- 介護スペシャルサイト  
介護や認知症に関する情報や当社の介護保険の情報をご覧いただけます。



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



- やさしさプラスオンライン  
女性にとってやさしい保険商品の提供を目指し、健康相談サービス等を提供しています。



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



- 朝日生命メタバース支店  
メタバース空間に「朝日生命メタバース支店」をオープンしました。当社の特徴や生命保険に関するコンテンツを提供しています。



メタバース支店 ブラウザ版URL



# 資産運用



**責任ある機関投資家としてお客様の負託に応えるため、安全性、有利性とともに、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**

取締役常務執行役員  
資産運用企画部 エクイティ投資部 不動産部担当

つるおか まさる  
鶴岡 尚

## 2024年度の運用環境

2024年度の日本経済は、個人消費に物価上昇による影響が見られたものの、雇用・所得環境の改善や政府の経済対策の効果等に支えられ、緩やかな回復が続きました。

海外経済については、各国中央銀行が緩和的な金融政策に転じるなか、米国経済は堅調さを維持する等、緩やかに成長しました。

	金融市場の推移	
	(2023年度末)	(2024年度末)
10年国債利回り	0.725%	1.485%
為替相場 (ドル/円)	151.41円	149.52円
日経平均株価	40,369円	35,617円

## 資産運用の高度化

### ナティクス社との関係強化

2019年3月に、当社および当社の資産運用子会社である朝日ライフ アセットマネジメント株式会社(ALAMCO)は、フランスの大手資産運用会社ナティクス・インベストメント・マネージャーズ社と資産運用面で関係を強化することを合意しました。

同社へのトレーニー派遣を通じて、運用スキルの習得や海外金融市場に関する情報収集、最新の運用技術の理解促進等、専門人材の育成を行っています。



### 人材育成

若手人材を対象とした「資産運用人材育成コース」を設定しています。育成期間中は資産運用関連部署やALAMCOに配属され、将来の資産運用部門の中核を担う人材への育成を目指します。

## ■トレーニー派遣者の声

エクイティ投資部 コアスタッフ 酒谷 将世



2024年度に、業務提携先であるナティクスグループ傘下の運用会社2社(米ボストン、仏パリ)にて6カ月間勤務しました。現地社員とのミーティングやディスカッションを通じて、各社の文化や運用哲学、投資プロセスを理解するとともに、欧米の運用会社の日本市場に対する見方や最先端の取組み等についても学ぶことができました。また、仕事面に限らず、各国の言語・文化・ライフスタイル等に触れることで、自らの見識を広げることができる有意義な機会となりました。今後は、この経験・学びを活かし、当社の資産運用の高度化や運用体制の強化に貢献していきたいと思っております。

## 2024年度の取組み

- 2024年度は、金利上昇局面を捉えた外貨建債券・円建債券の買入・入替を通じて、ポートフォリオの収益力向上を図りました。
- 国連責任投資原則(PRI)に署名している責任ある機関投資家として、ESGテーマ型投融資を推進するとともに、気候変動問題の解決に向けたイニシアティブ「Climate Action 100+」に署名しました。また、エネルギー効率向上や環境に配慮した不動産運用・開発を行いました。



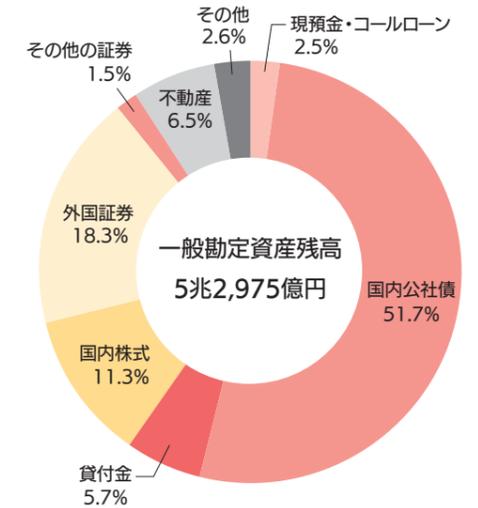
環境配慮型の不動産開発 (あさひの社国立 2024年度竣工)

## 運用実績の概況(一般勘定)

- 国内公社債は、円金利の上昇を踏まえ、超長期国債や信用スプレッドを確保できる社債等を買入れました。
- 貸付金は、国内企業向け融資やプロジェクトファイナンス等に資金を配分しました。
- 国内株式は、企業の収益性や配当利回り等を勘案し、一部銘柄入替を実施しました。
- 外国証券のうち外貨建債券は、金利上昇局面を捉えた入替売買等を行いました。オルタナティブ投資<sup>※</sup>は、景気変動の影響を受けにくく、安定した収益獲得が見込めるファンドを中心に買入れました。
- 不動産は、テナント誘致等を通じた収益力向上に努めました。

<sup>※</sup> 伝統的な運用資産である株式や債券の代替投資とされるインフラファンド、不動産投資信託(リート)、ヘッジファンド等を活用した投資手法。

一般勘定ポートフォリオ(資産占率)



## 今後の取組み

- 円金利資産中心のポートフォリオを維持しつつ、持続的な資産運用収益の確保に向けて、投資対象資産の分散等を通じ、リスクを低減しつつ収益の確保を目指します。
- 責任ある機関投資家として、スチュワードシップ活動および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た投融資の推進により、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きます。

## 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きます。



## 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。

#### ＜定量的インパクト＞

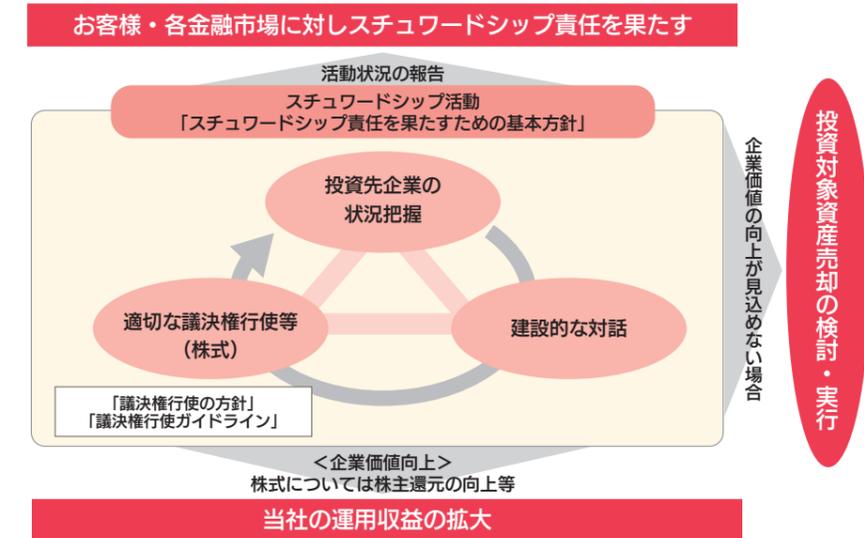
太陽光発電等の再生可能エネルギーを対象としたプロジェクトファイナンスやグリーンボンド等への投融資に取り組んでいます。2024年3月末に実行している投融資によって、年間約48万トンの温室効果ガス(GHG)排出量の削減につながっています。



※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。

### イニシアティブへの参加

2019年4月、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「国連責任投資原則(PRI)」に、2023年3月にはPRIが設立した人権・社会課題の解決に向けたイニシアティブ「Advance」に署名しました。  
 また、2024年9月、気候変動問題の解決に向けたイニシアティブ「Climate Action 100+」に署名しました。



### ■2024年PRI年次評価

- 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、インフラファンド、プライベート・エクイティファンド)：☆4
- 報告書の信頼醸成措置：☆4

# 気候変動への対応

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。

(注)「朝日生命環境方針」は当社ホームページにて開示しています。

## 朝日生命エコプロジェクト

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

 <p>電力使用量の削減</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> <li>●適切な温度管理</li> <li>●照明の消灯・減灯</li> <li>●オフィス機器の節電</li> <li>●等</li> </ul>
 <p>水道使用量の削減</p>	<p>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。</p>
 <p>ペーパーレスの推進</p>	<p>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。</p>
 <p>3R<sup>※1</sup>の徹底</p>	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●クリアファイルの素材をプラスチック製品から、FSC認証<sup>※2</sup>済みの紙で製作された紙製ファイルに順次切替</li> <li>●保険証券等を保管するファイルの素材を塩化ビニル<sup>※3</sup>から、環境にやさしい素材であるポリプロピレン<sup>※4</sup>に変更</li> <li>●窓あき封筒の窓部分の素材をセロハンから、グラシン紙<sup>※5</sup>に順次変更</li> </ul>
 <p>環境に関する知識と意識の向上</p>	<p>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。</p>

※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CO<sub>2</sub>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<sup>※1</sup>」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<sup>※2</sup>」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<sup>※</sup>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投融资の基本方針」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<sup>※1</sup>」と「移行リスク<sup>※2</sup>」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<sup>※3</sup>を実施しました。

IPCC<sup>※4</sup>やNGFS<sup>※5</sup>に基づいて、平均気温が1.5℃・4℃上昇するというシナリオ(右表)を設定し、気候変動により想定される当社への影響についてシナリオ分析を実施した結果、短・中期的には「資産運用」を中心に「移行リスク」を注視すべきと考えています。

一方、長期的に平均気温が上昇した場合には、「生命保険事業」を中心に「物理的リスク」による影響があるものと認識しています。

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。

世界観	2100年の平均気温
脱炭素社会に移行し、気温上昇の抑制に成功した世界	産業革命前に比べ1.5℃上昇
脱炭素社会に移行しきれず、気温上昇を招いた世界	産業革命前に比べ4℃上昇

※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。  
 ※4 気候変動に関する政府間パネル(IPCC：Intergovernmental Panel on Climate Change)。  
 ※5 気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク(NGFS：Network for Greening the Financial System)。

〈生命保険事業〉

平均気温が上昇した場合の健康面への影響について、さまざまな研究が行われています。  
 「物理的リスク」として、熱中症等による死亡者数や入院患者数の増加とともに、洪水等自然災害による死亡者数の増加が想定されるため、死亡保険金・入院給付金の増加額を試算する等の取組みを進めています。  
 また、「移行リスク」としてGHG排出量の削減に向けた対応推進・規制強化により、事業活動のコストが増加する可能性があり、これらの影響把握を進めています。

〈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しています。  
 責任投資の取組みとして、全資産で非財務情報を考慮した資産運用を行っています。  
 また、GHG排出量の2050年度ネットゼロの達成に向け、2030年度までのロードマップを策定し、これに基づいて、上場株式・社債・融資の投融資先との対話を行っています。対話では、気候変動への取組みを後押しする観点から、中長期の削減目標の設定や引上げ、具体的な削減戦略の策定をテーマとしています。  
 なお、石炭火力発電開業事業についてはネガティブスクリーニングの対象としています。  
 一方で気候変動問題の解決への動きは、投融資ニーズの増加を通じて収益機会につながると認識しています。  
 今後も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等、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行ってまいります。  
 気候変動に伴う「物理的リスク」や「移行リスク」については、定量的な分析手法が確立しておらず、気候変動リスク計測モデルを用いて、一定の気候変動シナリオに基づき、当社が保有する国内外の株式・社債に与える定量面での影響に関して試験的に調査・分析を行っています。  
 引き続き、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を進めてまいります。

気候変動に伴うリスクのシナリオ分析(リスクの把握)

想定される当社への影響を把握するため、以下ステップ①～③の順にシナリオ分析を実施しました。

ステップ①：平均気温上昇による主な環境変化

1.5℃上昇	4℃上昇
脱炭素社会に移行し、気温上昇の抑制に成功した世界	脱炭素社会に移行しきれず、気温上昇を招いた世界
<ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温上昇による、自然災害の頻発化・激甚化</li> <li>GHG排出量の少ない新技術の開発・導入の進展</li> <li>GHG排出量に関する規制強化により、化石燃料を大量に消費する企業等への投融資が座礁資産化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温上昇による、自然災害の頻発化・激甚化</li> <li>海面上昇に伴う沿岸地域の浸水被害、降雨パターン変化に伴う河川氾濫等の被害の頻発化・激甚化、被害地域の変化</li> <li>自然災害の頻発化・激甚化により企業の保有資産が毀損し、投融資先の企業価値が低下</li> </ul>

ステップ②：生命保険事業者や機関投資家の観点から想定される影響

脱炭素社会への移行による影響	平均気温上昇による物理的な影響
主に1.5℃上昇した場合における影響	4℃上昇した場合における影響(相対的に大きい)
<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出量に関する規制の導入等による、企業の事業コストの増加</li> <li>脱炭素化に向けた技術革新、新技術の開発・導入の進展</li> <li>脱炭素化に取り組んでいない企業から投融資を縮小・撤退する動き(ダイベストメント)</li> <li>「移行リスク」が大きい企業や「移行リスク」軽減に積極的でない企業の価値が低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均気温上昇による、熱中症等の死亡者数や入院患者数の増加</li> <li>媒介生物の生息域拡大による、感染症リスクの増加</li> <li>自然災害の頻発化・激甚化による、死亡者数や入院患者数、被災者数の増加</li> <li>海面上昇に伴う、沿岸地域の自然災害リスクの増加</li> <li>「物理的リスク」が大きい企業の価値の低下</li> <li>自然災害に脆弱な企業から投融資を縮小・撤退する動き(ダイベストメント)</li> </ul>

ステップ③-1 生命保険事業者として想定される影響

暑熱や自然災害に関する「物理的リスク」は直ちに顕在化するわけではなく、当社への影響も限定的と想定しています。短・中期的には、「移行リスク」としてGHG排出量削減に向けた政策・規制動向に応じた事業活動におけるコストの増加を想定しています。

カテゴリ	想定される環境変化	想定される影響	発生時期			当社への影響
			短期	中期	長期	
物理的 リスク	暑熱	平均気温の上昇による熱中症等の死亡者数や入院患者数の増加等			◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>2100年頃には熱中症等による死亡者数が4～13倍に増加する可能性があります。この死亡者数増加を当社の2023年度死亡保険金支払実績(約771億円)に当てはめた場合には5億～22億円程度増加する可能性があります。</li> <li>救急搬送者数は最大8倍まで増加する可能性があります。この増加から入院率の上昇分を算出し、当社の2023年度未入院給付金保有額(日額：105億円、一時金747億円)に当てはめた場合には、0.7億円程度給付金支払が増加する可能性があります。</li> <li>冬季の寒冷緩和により、死亡者数や入院患者数が減少する可能性があります。</li> </ul>
		寒冷緩和による死亡者数や入院患者数の減少			◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>生息域拡大が直ちに疾患発生数の増加につながるわけではないとされており、当社への影響は限定的と想定しています。</li> </ul>
		感染症媒介生物の生息域拡大	感染症リスクの増加			◎
物理的 リスク	自然災害	自然災害の頻発化・激甚化			◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>浸水リスクは高まるが、直ちに影響が生じるものではないと想定しています。</li> </ul>
		海水面の上昇	浸水リスク等の高まりによる物理的被害の増加			
移行 リスク	GHG排出量削減対応推進・規制強化	再生可能エネルギーへの切替え	電力調達コストの増加	◎	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギーへの切替えに伴いコストが増加する可能性があります。また、エネルギー調達環境も変化しており、電力供給先の確保等が困難になる可能性があります。</li> </ul>
		電気自動車(EV)への切替え	リース費用等のコスト増加	◎	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在、当社では全業務用車両へハイブリッド車を導入しています。今後、EVへ切り替えた場合には充電設備工事等のコスト増加が想定されます。</li> </ul>
		炭素税の導入等	コストの増加	◎	◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>政策・規制動向に応じた対応コストの増加が想定されます。</li> </ul>

ステップ③-2 機関投資家として想定される影響

機関投資家の立場においても、短・中長期的にはGHG排出量削減に向けた政策・規制動向等による、投融資先に生じる「移行リスク」の影響が大きいと想定しています。

カテゴリ	想定される環境変化 事象	想定される影響*	発生時期			当社への影響
			短期	中期	長期	
移行リスク 政策・規制	GHG排出量に関する規制強化(炭素税導入等)により、化石燃料を大量に消費する企業等への投融資が座礁資産化	GHG排出量の多い投融資先の企業価値低下	◎	◎		<ul style="list-style-type: none"> <li>GHG排出量削減に向けた設備投資や各種対応費用が生じ、投融資先の利益を押し下げる要因となる可能性があります。</li> <li>GHG排出量に関する政策・規制動向によっては、当社の運用資産価値が低下する可能性があります。</li> <li>一方で、投融資先でGHG排出量の少ない新技術が開発された場合は、当社の運用資産価値にプラスの影響をもたらす可能性があります。</li> </ul>
移行リスク	GHG排出量の少ない新技術の開発・導入の進展		◎	◎		
資産価値の変動	脱炭素化に取り組んでいない企業から投融資を縮小・撤退する動き(ダイベストメント)		◎	◎		
物理的リスク 自然災害	自然災害の頻発化・激甚化により企業の保有資産が毀損し、投融資先の企業価値が低下	物理的リスクが大きい企業の価値低下等			◎	<ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害を原因とした保有資産の毀損等の直接の被害が発生する可能性があります。</li> <li>人流・物流量の減少等により売上が低下する等、間接的な影響も想定されます。</li> </ul>

\* このほかに脱炭素社会に向けた取組推進と開示のさらなる充実が求められるため、これらの対応が遅れたり十分ではない企業への投融資の縮小・撤退も想定されます。

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。

今後も、適切なリスク管理に向けて取り組んでいきます。

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	排出量実績(単位：千t-CO2e)			削減目標		
	2020年度 (基準年)	2023年度 削減率	2030年度 (2020年度比)	2050年度		
生命保険事業	Scope1+Scope2	57.5	29.3	△48.9%	△50%	ネットゼロ
	Scope3 (カテゴリ1~14)	65.3	50.9	△22.1%	△50%	
資産運用	Scope3 (カテゴリ15)	646.3	472.9	△26.8%	△39%	ネットゼロ

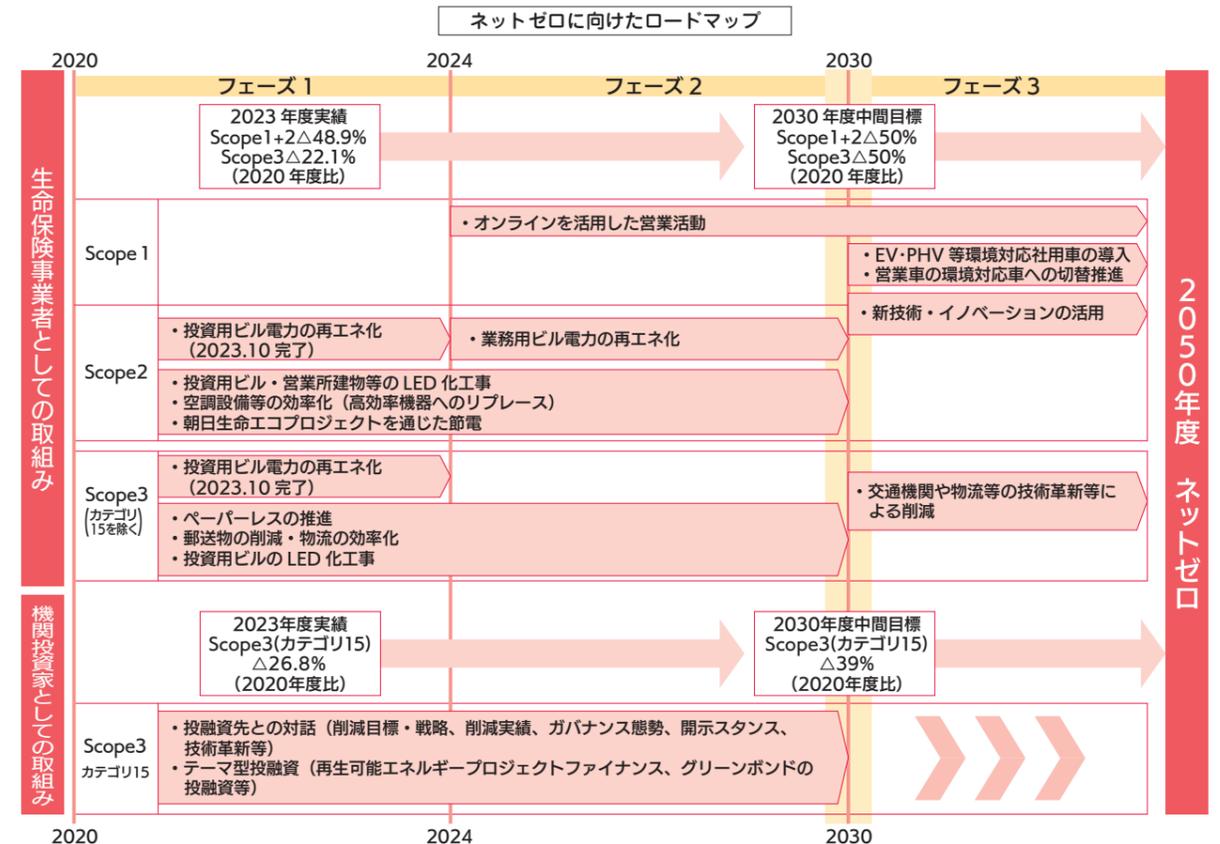
(注) 1. 環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づく分類で概要は以下のとおり。  
 Scope1：事業者自らによるGHGの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)  
 Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出  
 Scope3：事業者の活動に関連する他社の排出  
 2. 資産運用Scope3(カテゴリ15)の対象資産は、国内上場企業の株式・社債・融資。測定対象は投融資先企業のScope1+Scope2。2023年度のデータ提供：ISS ESG  
 3. GHG排出量実績は、サステナビリティデータ集に掲載。

〈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。



# 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

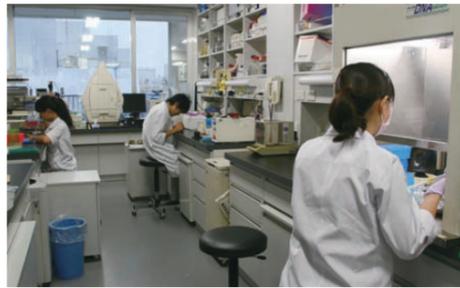
### 朝日生命成人病研究所による疾病研究や地域医療への貢献

1960年5月、社会福祉に貢献することを目的に朝日生命成人病研究所を設立しました。

当研究所は、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、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。この療養指導は「糖尿病療養指導鈴木万平賞」を受賞するなど外部からも高く評価されています。

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。当社は、当研究所とともに、生活習慣病に関する情報提供や、生活習慣病予防のためのセミナー開催を通じて、一人ひとりの“生きる”を支え続け、健康寿命の延伸に向けた取組みを積極的に展開しています。



#### ■2024年度実績

【研究事業】	【診療事業】
原著論文 24編、総説 9編	外来診療(延べ件数) 48,235件
国内および海外における学会発表 31編	入院診療(延べ日数) 1,717日

### 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。



## 社会貢献活動

### 社内募金

1958年、当社の創立月である7月を「朝日の月」と定め、「生命保険事業の社会公共性に鑑み、社会事業にいささかなりとも貢献していく」という趣旨のもとで「朝日の月」募金を開始し、毎年、当社およびグループ会社の役職員等による募金活動を実施しています。

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

#### ■第67回「朝日の月」募金寄付先(五十音順)

- J.POSH(日本乳がんpinkリボン運動)
- 児童健全育成推進財団
- 全国子ども食堂支援センター・むすびえ
- 地球緑化センター
- 難民を助ける会

- 日本いのちの電話連盟
- 日本NPOセンター
- 日本介護支援専門員協会
- 認知症予防財団
- Mother' Tree Japan

### pink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pinkリボン運動)」の活動に賛同し、J.POSHの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pinkリボン運動を推進しています。

具体的には、pinkリボン啓発グッズを購入し身に着けることによる啓発活動や、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、健康イベントへの出展等を実施しています。

また、当社ホームページで、乳がんの基礎知識や、早期発見のメリット・セルフチェックのポイント等を掲載しています。

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



#### ■2024年度pinkリボン街頭キャンペーン

実施場所：60カ所 実施人数：1,049名 配布数：23,907枚



(注) pinkリボン運動とは、乳がんの早期検査を啓発・推進するために行われる、世界規模のキャンペーン。

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。



日本ユネスコ協会連盟への支援

当社は、国際平和と人類共通の福祉の実現を目指す公益社団法人日本ユネスコ協会連盟の活動に対し、1963年から維持会員として支援を続けています。また、2019年6月より、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。

以下の取組みを通じ、日本ユネスコ協会連盟が行っている「世界寺子屋運動」「世界遺産活動」「震災復興事業」「未来遺産運動」等の促進に寄与し、持続可能な社会の実現へ貢献していきます。

「やさしさプラス」による「世界寺子屋運動」への寄付支援

世界中の女性や子どもの輝く未来のために、女性向け生命保険「やさしさプラス」にご加入いただいたお客様数に応じて「世界寺子屋運動」に毎年、寄付を行っています。

「寺子屋」では識字教育や技術(職業)訓練が行われており、発展途上国の女性たちの自立や地域の活性化に貢献しています。



朝日生命ユネスコクラブを通じたボランティア活動

国内で活動する各地のユネスコ協会・クラブのなかで唯一の企業内クラブである朝日生命ユネスコクラブでは、発展途上国の子どものための教育支援等を行っています。

2024年度は、当社と朝日生命ユネスコクラブの協同による「チャリティーコンサート」「チャリティーバザー」の開催、書きそんじハガキ・キャンペーンを実施しました。また、朝日生命ユネスコクラブの会員による寄付支援を行いました。



チャリティーコンサート



チャリティーバザー

各地域・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。



車椅子を福祉施設に寄贈

労働組合奈良支部は、「桜井市」・「五條市」・「京都府木津川市の社会福祉法人三福福祉会」の3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122台となりました。



児童福祉施設への寄付

労働組合松山支部は、従業員等による募金を児童福祉施設へ寄付しました。今回で32回目の寄付となり、累計額は220万円以上となります。2024度は70,000円を寄付し、施設入所児の下着・文房具等の生活用品に使用されています。



多摩本社で「ゴミゼロ運動」の実施

多摩本社では地域企業と協力し、毎年5月30日に「ゴミゼロ運動」を実施しています。2024年度も60名の参加者(グループ会社含む)が多摩本社周辺の路上や生垣のゴミを収集しました。



認知症啓発イベントへの参加

2024年9月に、越谷市主催の「脳年齢 認知機能セルフチェック体験会」に参加しました。イベントでは、「アプリを使った脳年齢チェック」や「VRゴーグルを使った認知機能セルフチェッカー体験」を実施し、「認知症に関する取組み」など、当社の取組みを紹介したパンフレット等を掲出しました。



朝日ライフ アセットマネジメント株式会社の取組み

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。

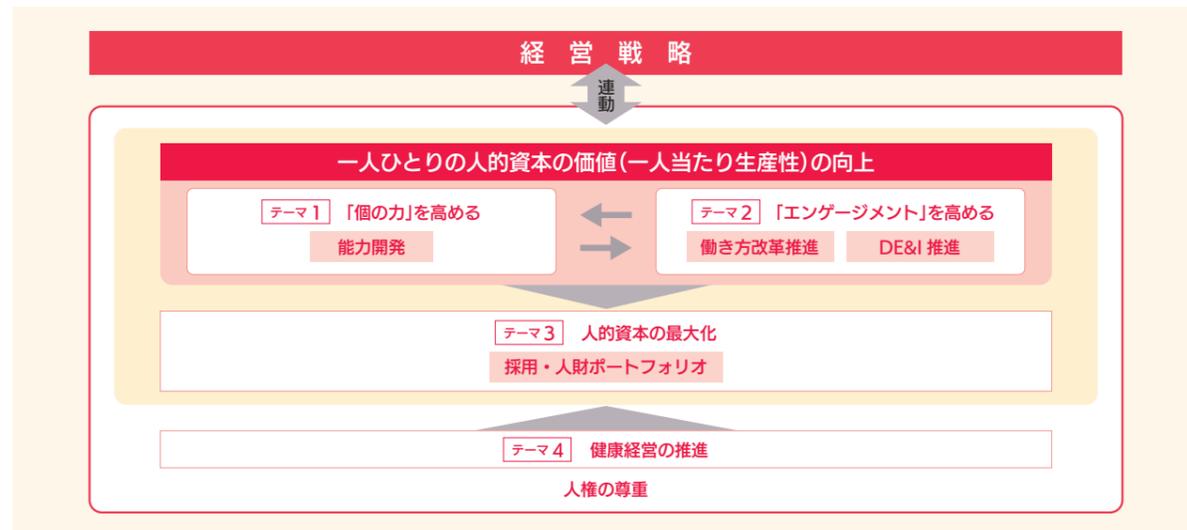
中期経営計画「ネクストA」における人的資本経営では、経営戦略との連動を高めるとともに、ウェルビーイングの考え方を採り入れ、「個の力」「エンゲージメント」「人的資本の最大化」「健康経営」をテーマとして掲げています。

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。

当社における人的資本経営全体像

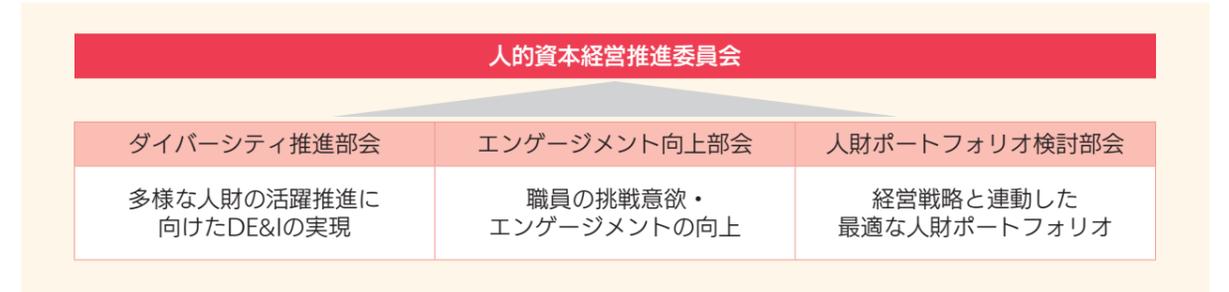


## 人的資本経営推進委員会の開催

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。

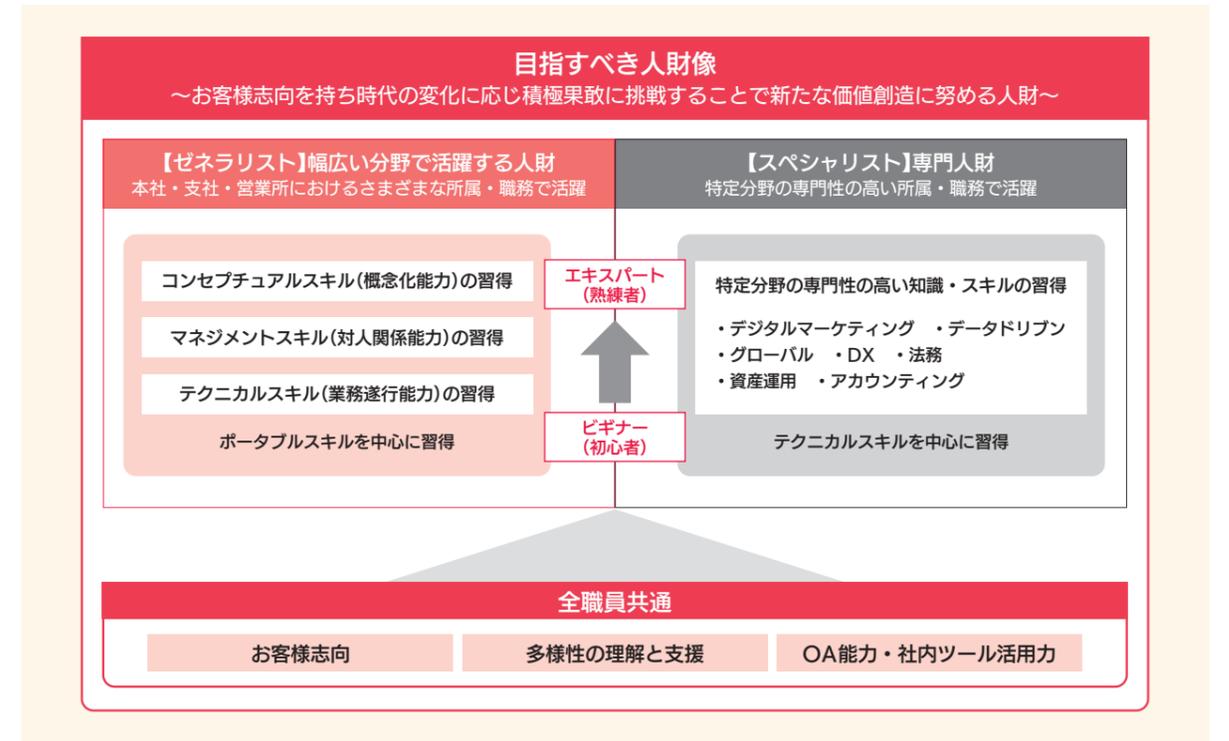


人的資本経営推進委員会



## 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。

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 <small>(注) 2024年度に研修対象となった2,261名の平均受講時間</small>
研修延べ参加人数	5,188名 <small>(注) 2024年度に実施の研修</small>
能力開発ポイント取得率	70.7% <small>(注) 2024年度未取得率</small>
FP技能士取得者数	4,120名 <small>(注) 2025年4月1日現在在籍者資格別取得者(複数所持の人数も含める)</small>

(注) 上記数値の対象者は職員のみ。

## 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。



## 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。

### 専門人財の育成

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

### 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、会社に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

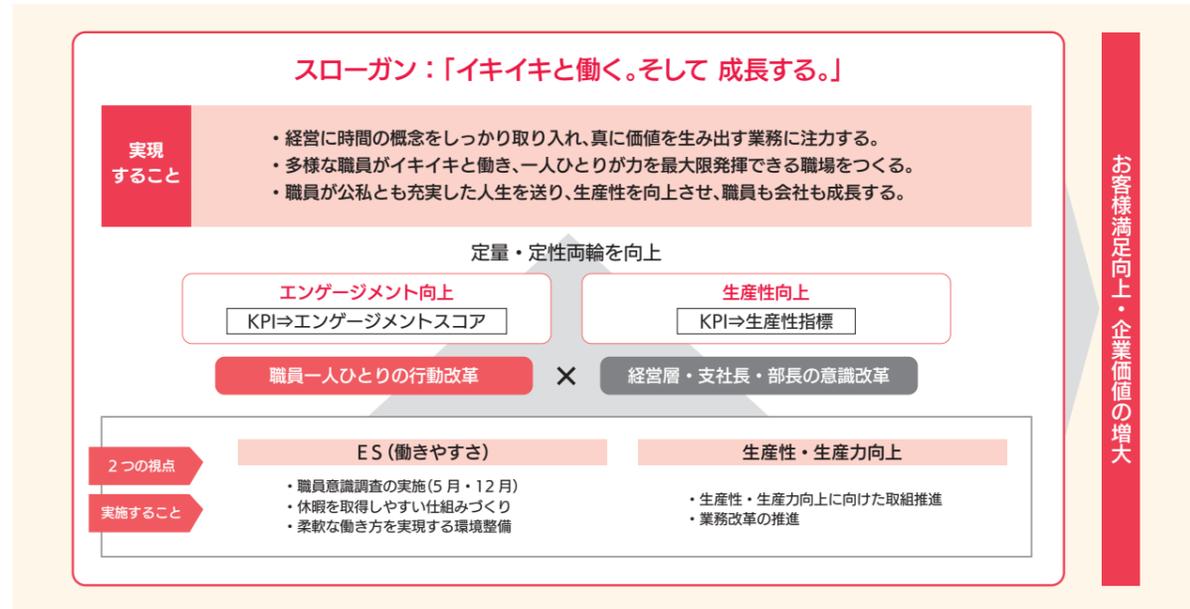


自ら話す(放つ)ことで、自身の思いを整理することもできます。面談が“気づき”や“考える”きっかけとなり、自分らしい働き方を見つめられるよう支援させていただいています。

# 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。



## 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<sup>※1</sup>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 <sup>※2</sup>	67 (前年差+1)
職員満足度 <sup>※3</sup> (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<sup>※1</sup>」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<sup>※2</sup>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。

超過勤務時間	13.1時間
有給休暇取得日数	12.3日

(注) 2024年度職員一人当たり。



1on1ミーティングの様子

## 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

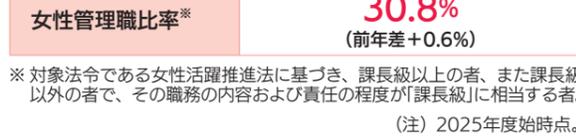
2024年度より検討体制を刷新し、人的資本経営推進委員会傘下の「ダイバーシティ推進部」にて「多様性が未来を創る！誰もが活躍するDE&I」をテーマとし、女性やシニアをはじめとした多様な人財の活躍推進に取り組んでいます。

### 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。



女性営業所長キャリアアップ研修

#### 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。

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

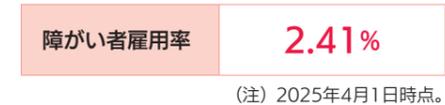
60歳から65歳への定年延長に伴い、企業価値を高める人財として、経験を活かした主体的なキャリア自律を支援するプログラムを提供しています。

### 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。



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「育児休業」「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「育児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。

#### ■育児休業取得者の声

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」としてもらい、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			
<ul style="list-style-type: none"> <li>●ビジネスマナー</li> <li>●生命保険の基礎知識</li> <li>●当社の歴史</li> <li>●経営理念の理解</li> <li>●会社組織の理解</li> <li>●当社商品の理解</li> <li>●ビジネス文書</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●リーダーシップ</li> <li>●チームビルディング</li> <li>●ダイバーシティ意識の醸成</li> <li>●個人保険販売知識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●営業スキル・マインドの醸成</li> <li>●社会人マナーの実践</li> <li>●折衝力の醸成</li> <li>●基盤開拓力の醸成</li> <li>●コンサルティング営業の実践</li> <li>●法人基盤開拓研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●営業所業務運営の理解</li> <li>●新契約・保全実務</li> <li>●営業支援・コーチング</li> <li>●コミュニケーション</li> <li>●達成感・責任感の醸成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●プレゼンスキル</li> <li>●OAスキル</li> <li>●税務・会計・運用知識</li> <li>●人権研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ロジカルシンキング</li> <li>●知識・スキル再確認</li> <li>●ロールプレイング</li> <li>●スピーチ・伝える力</li> <li>●業務知識</li> <li>●コンプライアンス強化</li> </ul>



## キャリア自律を支援する人財育成コース

職員が自立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なって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。

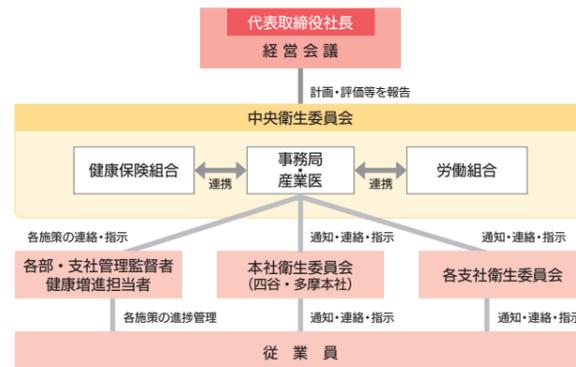
### 3. 働きやすい職場環境の整備

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、関係各々が横断的に連携し、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、附属病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<sup>※</sup>」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 <sup>※</sup> 」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

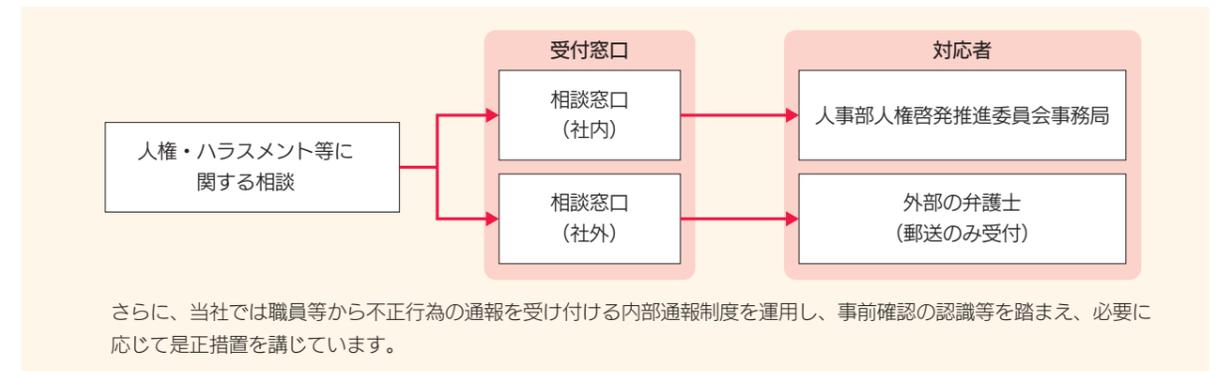
「朝日生命グループ人権方針」ならびに「コンプライアンス遵守規準」を踏まえ、全役職員の主体的な人権尊重行動を促進するため、社長を委員長とする「人権啓発推進委員会」が中心となってさまざまな人権啓発活動を行っています。

### 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。

相談の概要(フローイメージ)



## 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。

# コンプライアンス(法令等遵守)

コンプライアンスを全役職員に定着させることで企業文化としての定着化を図り、お客様や社会からの信頼にお応えしていきます

代表取締役専務執行役員  
リスク管理統括部 コンプライアンス統括部担当

いけだ けんいち  
池田 健一

## 基本方針・遵守規準等

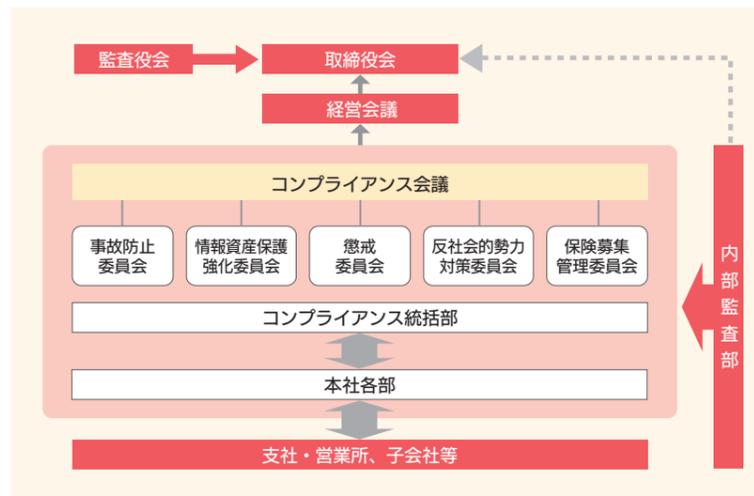
全役職員が遵守すべき基本方針および遵守すべき規準として、それぞれ「コンプライアンス基本方針」および「コンプライアンス遵守規準」を制定しています。これらは、「コンプライアンスマニュアル」への掲載や研修等により周知・徹底しており、全役職員がその趣旨・内容を踏まえて、業務を遂行しています。

また、コンプライアンスの実行計画である「コンプライアンスプログラム」を策定し、その推進状況を定期的に検証すること等により、より高度なコンプライアンス態勢を目指した取組みを行っています。

## 組織・体制

社長を議長、経営会議メンバーおよび社外弁護士を構成員とする「コンプライアンス会議」において、社外弁護士からの専門的な意見等を得ながら、経営の最重要課題の一つであるコンプライアンスについての協議を行っています。また、コンプライアンスの統括部署である「コンプライアンス統括部」が、コンプライアンスに関する具体的な施策を推進しています。

本社各部署、各統括支社・支社においては、各組織のコンプライアンス推進の責任者として「遵守責任者」「遵守推進者」を任命し、コンプライアンスの徹底を図っています。また、「コンプライアンス統括部」に配置した「シニアコンプライアンス・オフィサー」が各組織によるコンプライアンス推進状況の確認や改善指導を行うことで、コンプライアンス態勢を強化しています。さらに、内部監査部は、各支社・営業所のコンプライアンス態勢を検証し、改善指導を実施しています。



## 内部通報制度

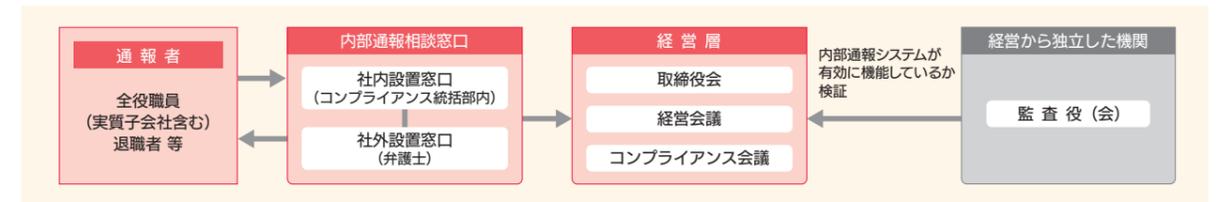
職員等から不正行為の通報を受け付ける内部通報制度を運用し、事実確認の調査等を踏まえ、必要に応じて是正措置を講じています。社内相談窓口はコンプライアンス統括部に設置し、社外相談窓口については、弁護士が文書にて相談を受け付け、当社に事実確認の調査等の対応を指示します。また、通報者が通報することにより不利益を被ることがないように、通報者保護の規定を設け、安心して通報・相談を行える環境整備に取り組んでいます。

さらに、職員等からのハラスメント相談を受け付ける「ハラスメント相談窓口\*」を設置し、人権侵害の救済・是正を行っています。

### 通報・相談受付件数(2024年度)

内部通報相談窓口	ハラスメント相談窓口
150件	149件

\* 詳細はホームページをご覧ください。  
<https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/jinken.html>



## 教育・研修

コンプライアンスに関する基本方針、その推進体制および具体的な事例解説等を掲載した「コンプライアンスマニュアル」を作成し、全役職員が業務を遂行する際に参照しています。

また、全役職員にデータセキュリティ・個人情報保護も含むコンプライアンスに関する確認テストを毎月実施しています。さらに、会議、研修等を通して、コンプライアンスに関する教育や知識付与を行い、コンプライアンスの推進・徹底に向け、積極的に取り組んでいます。

## マネー・ローンダリング、テロ資金供与対策

「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関する管理規程」を定め、取引時確認や疑わしい取引の届出の実施等、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与を防止するための対策に取り組んでいます。

## 情報資産を適切に保護するための管理態勢

「個人情報の保護に関する法律」「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」をはじめとする関連法令等を踏まえ、お客様情報・個人情報・特定個人情報の保護態勢を確立し、厳正な取扱いを推進しています。

また、情報資産を適切に保護するための基本方針である「セキュリティポリシー」に基づき、健全かつ適切な管理運営態勢の確立に努めています。

## 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・推進等を行っています。あわせて、「個人情報保護方針」をホームページにて公表しています。

# リスク管理体制

## 基本的な考え方

生命保険会社を取り巻く経営環境は絶えず変化しています。その中で、さまざまなリスクを的確に把握し、適切かつ厳格に管理することで、財務の健全性の確保および収益の向上を通じて、企業価値を増大させていくことが極めて重要です。当社では、長期にわたる生命保険契約上の責務を確実に遂行するため、リスク管理を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、リスク管理体制の整備・強化に努めています。

## リスク管理体制

当社では、経営戦略目標の達成に向けて、グループ全体が管理するリスクについて網羅的に特定し、特定したリスクを適切に管理するための方針として、「リスク管理の基本方針」を取締役会で定めています。

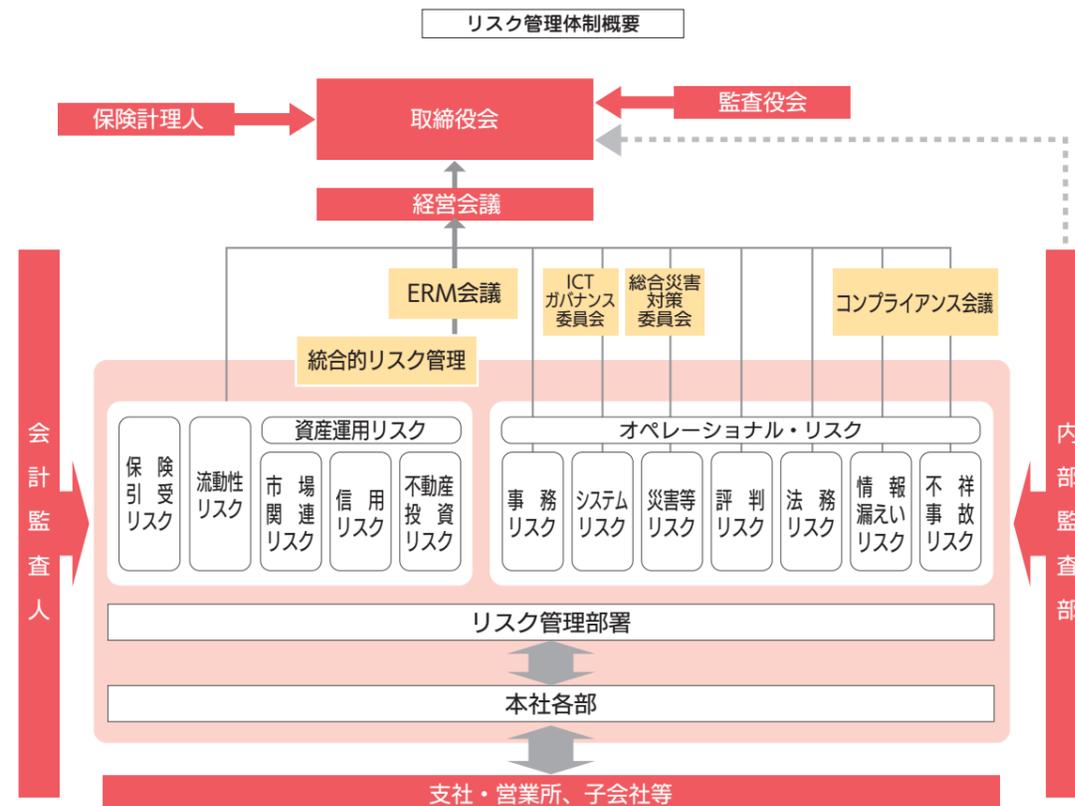
この基本方針では、グループ全体が直面するリスクの種類・所在を特定したうえで、それぞれのリスクに対する管理手法等を定めています。

当社の各業務執行部署は、リスクごとの基本方針、規程等に従い、所管業務に内在するリスクを適切に管理していくとともに、各リスク管理部署は、グループ全体のリスクの状況について定期的なモニタリングや検証等、適切なリスク管理に努めています。

また、グループ事業の拡大を踏まえ、保険グループコンプライアンス・リスク管理会議等を通じたグループベースのリスク管理体制の整備を推進しています。

さらに、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があることから、リスク全体を統合的に管理するリスク管理統括部が、グループ全体のリスクを定性的・定量的に管理しています。

リスク管理の状況は、定期的に経営会議、取締役会に報告され、内部監査部が、リスク管理の仕組みの適切性、実効性について監査を行っています。



## リスクアペタイト(リスク選好方針)

中期経営計画ならびに年度ごとの総合経営計画に基づき、経営戦略目標の達成に向けて、定性・定量の両面から「収益獲得のために許容するリスク」と「財務の健全性確保に向けて削減するリスク」の方針=リスクアペタイト(リスク選好方針)を定め、当該方針に基づき適切なリスクテイク・リスクコントロールを行っています。

## 統合的リスク管理(ERM)の取組み

将来にわたる財務の健全性の確保および収益の向上を図るため、会社全体のリスクを統合的に管理する統合的リスク管理(ERM: Enterprise Risk Management)を推進しています。

具体的には、リスクアペタイト(リスク選好方針)に基づきリスク管理上の指標を設定し、定性的、定量的に管理・評価のうえ課題を認識し、リスクの重要度に応じた対応策を実施しています。

また、これらの実施状況を踏まえた経営リスクと自己資本等の評価を自ら行う「ORSA (Own Risk and Solvency Assessment: リスクとソルベンシーの自己評価)」を導入し、経営戦略と一体となったリスク管理の実践を進めています。

定性面の管理では、既に発生したリスクに、各所属がCSA (Control Self Assessment: 内部統制活動の自己評価)の取組みを通じて洗い出した潜在的なリスクを加えたうえ、当社のリスクプロファイル(保有リスクの特性)として取りまとめ、経営管理上の重要なリスクを特定し、予兆分析等を通じて、リスクの早期把握と抑制に努めています。

定量面の管理では、経済価値ベースと現行会計ベースの両面から自己資本(サープラス)の充実度を評価しています。経済価値ベースでは、将来の資産と負債の差額に基づくサープラスの変動をリスクとして捉え、これらを定量化した統合リスク量に対する現在のサープラスの充実度(ESR: Economic Solvency Ratio)を把握・管理するとともに、目標水準を設定のうえ、安定的なESR水準の確保に努めています。

また、現行会計ベースでは、金融市場の悪化や死亡率・給付率等の悪化等により、ある一定の確率のもとで1年間に生じ得る会社全体の最大損失額である統合リスク量を測定し、統合リスク量と自己資本等の経営体力とを対比することで、資産・負債戦略やリスク・リターン戦略の適切性の確認に活用しています。

## ALMの取組み

当社においては、資産・負債の総合的な管理(ALM)として、負債特性に応じた区分ごとに、資産運用方針・リスク管理方針を策定し、その方針に基づく運用状況・リスク管理状況を確認しています。また、保有する資産を生命保険契約の負債特性に適合させることを考慮し、国内公社債・貸付金等の円金利資産をポートフォリオの中核に据えています。国内公社債は主に「責任準備金対応債券」に区分して償却原価法による評価を行い、金利変動による影響を軽減するよう努めています。

## ストレステストの実施

ストレステストとは、金融市場の大幅な変化等により当社の資産運用ポートフォリオの時価・損益が悪化するシナリオや、大地震等の発生により保険金等のお支払いが増加し、損益が悪化するシナリオを想定し、財務の健全性に与える影響を把握・分析する手法であり、統計的なリスク計測手法を補完するものと位置づけています。ストレステストの結果は経営会議等に定期的に報告され、必要に応じて経営上または財務上の対応の検討に活用しています。また、資産運用リスクのストレステストについては、資産運用計画の検証やヘッジ対応方針の策定等にも活用しています。

なお、発生する確率は非常に低いものの、発生した場合には巨大な損失等をもたらすストレス事象を把握する観点から、リスクプロファイルに基づくリスク事象についてストレステストを実施し、財務の健全性に相応の影響を与えるシナリオを特定するとともに、その影響額を経営会議等に報告しています。

## 各リスク管理の取組み

### ①保険引受リスク

保険引受リスクとは、経済情勢や保険事故の発生率等が保険料率設定時の予測に反して変動することにより、損失を被るリスクのことをいいます。当社では、市場動向を踏まえた慎重な利率設定や十分なデータに基づく保険事故発生率の設定により保険料水準を適切に設定するとともに、商品販売後においても定期的に損益状況等をモニタリングする等、リスクを早期に把握・分析し、分析結果に応じた対応策を講じることにより、将来にわたって保険金等のお支払いが確実に遂行できるよう支払能力の確保に努めています。

具体的には、商品開発時において、設定された料率等に対する妥当性の検証を開発部門とは独立したリスク管理統括部が行い、適切な保険料設定となっていることを確認しています。また、商品販売後においては、リスク

管理統括部が中心となって、定期的に保険事故発生率の分析等を踏まえた商品別の損益分析を行っており、とりわけ、開発後間もない新しい保障内容の第三分野保険に関する保険事故発生率等に対しては、リスクの顕在化を早期に把握できるようモニタリングを実施しています。これらの分析においてリスクの顕在化が見られる場合には、関係部署と連携して適切な対応を図ることとしています。

さらに、再保険の活用に関しては、出再先の格付の状況が一定水準以上であること、危険差損益の発生状況等から出再する保険金額について適切な水準とすること等、再保険に関する管理方針を定め、再保険管理部署から独立したリスク管理統括部が、その遵守状況を確認しています。

### ②流動性リスク

流動性リスクとは、資金流出により資金繰りが悪化し、資金の確保のため通常よりも著しく低い価格での資産の売却を余儀なくされる、あるいは市場の混乱等により通常の取引を行えない等の理由により損失を被るリスクのことをいいます。

当社の資産ポートフォリオは、有価証券等の流動性の高い資産を中心に構成されており、潤沢な流動性を確

保しています。また、想定外の資金流出にも対応可能となるよう、運用資産のキャッシュ化可能期間を定期的に把握し、一定基準以上の流動性資産を常に確保するとともに、低流動性資産の保有限度額を設定し、資産ポートフォリオ・資金流入の状況について、定期的にモニタリングしています。

### ③資産運用リスク

資産運用リスクとは、保有する資産・負債の価値が変動し、損失を被るリスクであり、市場関連リスク、信用リスク、不動産投資リスクに大別されます。

当社では、ポートフォリオ全体のリスク量が許容範囲

を超過しないようモニタリングを実施しています。また、各資産のリスク特性に応じて個別に諸規程を定めたとえ、リスク量、ポジション等を定期的にモニタリングする管理体制を整備しています。

### ①市場関連リスク

市場関連リスクとは、株価、為替、金利等の市場のリスクファクター（リスク要因）の変動により、保有資産の価値が減少し、損失を被るリスクのことをいいます。

当社では、有価証券等のリスク量をVaR法<sup>※</sup>を用いて計量化し、リスク量の統合的な把握を行うとともに、リスクリミット（リスク量の管理枠）を設定し、リスク量が許容範囲内に収まるようコントロールしています。ま

た、リスクファクターの変動が当社の経営指標へ及ぼす影響を把握・分析するストレステストや感応度分析を定期的に行い、市場関連リスクの適切な管理に努めています。

<sup>※</sup> VaR（バリュー・アット・リスク）法：一定期間に一定確率で起こる予想最大損失額を統計学的方法により計測する手法。

### ②信用リスク

信用リスクとは、信用供与先の財務状況の悪化等により、保有資産の価値が減少し、損失を被るリスクのことをいいます。

当社では、投融資案件の審査の実効性を確保するため、投融資執行部から独立したリスク管理統括部による事前の厳正な審査、事後のフォロー等を実施する体制を

敷いています。信用リスクの適切な管理に資する対応として、取引先の信用度に応じた社内信用格付の付与や、過度な与信集中を回避するための与信ガイドラインの設定等を行っています。また、信用リスク量をVaR法を用いて計量化し、リスク量が許容範囲内に収まるようコントロールしています。

### ③不動産投資リスク

不動産投資リスクとは、賃貸料の変動等を要因として不動産にかかる収益が減少すること、または市況の変化等を要因として不動産価格が下落することにより、不動産価値が減少し、損失を被るリスクのことをいいます。

当社では、個々の不動産投資について、最低投資利回りを設定し安定的な収益確保に努めるとともに、取得な

らびに売却時には投資執行部から独立したリスク管理統括部が、事業計画や価格の妥当性等の観点から厳格な審査を実施しています。また、投資利回り・賃貸料収入・入居率・不動産の含み損益等の定期的な把握、VaR法によるリスク量の把握等、不動産投資リスクの適切な管理に資する対応を図っています。

## ④オペレーショナル・リスク

### ①事務リスク

事務リスクとは、役職員が正確な事務を怠る、あるいは事故・不正等を起こすことにより、損失を被るリスクをいいます。

当社では、各事務所管部署が、各種の規程、事務マニュアルの作成・改訂を適切に行うとともに、事務知識の教育を徹底することにより、正確な事務処理の推進と事務リスクの軽減に努めています。

また、事務取扱新設・変更時には、関係部署が重層的にチェックを行う内部検証体制を構築し、事務品質の維持・向上を図っています。

リスク管理統括部は、各事務所管部署のリスク管理状況のモニタリングを行い、さらに、内部監査部による監査もあわせて行うことにより、全社的な事務リスク管理を行っています。

### ②システムリスク

システムリスクとは、災害によるシステムダウン、システムの故障・誤動作、サイバーセキュリティ事案やコンピュータの不正使用等によって、システムが正常に稼働せず、会社が損失を被るリスクをいいます。当社では、システム障害の未然防止と障害発生時の損失極小化の両面においてシステムリスク管理体制を構築しています。障害の未然防止としては、セキュリティポリシーに則ってシステムの設計・開発・運用のプロセスをそれぞれルール化しています。

また、開発部門と運用部門の役割を明確に分離し、相互牽制機能が働く体制とするとともに、内部システム監査と外部システム監査により検証・確認を行い、実効性を確保しています。一方、障害対策としては、障害発生時の影響と損害を最小限にするためにコンティンジェンシープラン（危機管理計画）や迅速な回復を目的としたレジリエンス対策マニュアルを作成し、社内報告体制を

明確にするとともに、システム障害発生時の緊急対応策として、重要な機器については二重化しています。さらに、大地震等の発生によるコンピュータシステムの稼働停止に備え、重要なシステムについては、バックアップシステムを別の地域に設けて、危機発生時にもシステム稼働が可能な体制としています。

また、サイバー攻撃の手口は年々高度化・巧妙化し増加傾向にあることから、サイバー攻撃の未然防止や攻撃を受けた際の影響の極小化と迅速な復旧に向け、子会社等も含めセキュリティ対策の技術的な高度化を図るとともに、CSIRT<sup>※</sup>設置・教育訓練等の体制面の強化・各種規程／マニュアル類の見直しに継続的に努めています。

<sup>※</sup> CSIRT（シーサート、Computer Security Incident Response Team）：サイバーセキュリティに関する調査、対応を行う社内横断的な専門組織（機能）。

③災害等リスク

災害等リスクとは、大地震(付随する津波を含む)、これに準ずる自然災害(台風・豪雨・火災等)および人為的な災害(テロ・戦争・武力攻撃事態を含む)の発生により店舗・従業員が被災する、または新型インフルエンザ等の流行に伴い、従業員が罹患することにより、通常業務が行えなくなることでサービスの質が低下し、有形・無形の損失を被るリスクをいいます。

当社では、生命保険会社としての社会的使命を全うするための業務継続体制(BCM: Business Continuity Management)の強化に努めています。具体的には、大地震等の災害や新型インフルエンザ等の発生等の不

測の事態に備え、「業務継続計画」等のBCP (Business Continuity Plan)関係規程を策定し、保険金等の支払い等の重要業務を継続するための対策を講じるとともに、各種訓練を行い、BCPの習熟と実効性の検証を行っています。なお、大規模な災害等が発生した場合には、社長を本部長とする総合災害対策本部を設置し、各種対策を迅速に実施する体制としています。

さらに、大規模災害発生時における業務継続体制の強化を図るため、「大阪事務センター」「福岡総合サービスセンター」を開設し、「保険金等の支払業務」「コールセンター業務」等の業務を分散化しています。

④評判リスク

評判リスクとは、お客様および世間において、マスコミやインターネット等の媒体を通じて、経営内容等について意図せざる風評が起きることにより、有形・無形にかかわらず、損失を被るリスクをいいます。

当社では、評判リスクの適切な管理をさらに推進するため、「評判リスク管理規程」を制定し、管理体制、モニ

タリング・報告、対応方法等の明確化を図っており、これに基づき、評判リスクに関する情報の収集を図り、状況把握・検証を通じて、その発生の防止に努めるとともに、評判リスクが発生した場合は、被害を最小限に抑えられるよう対応しています。

⑤法務リスク

法務リスクとは、法令または契約上の義務に違反して業務を遂行すること、法令または契約上認められた権利を適切に行使しないこと等によって、損失を被るリスクをいいます。

当社では、「法務リスク管理規程」を制定し、本社各部署が所管業務に関する法務リスクを適切に管理するとともに、コンプライアンス統括部が法務リスクを統括管理し、本社各部署における適切な法務リスクの管理を支援

する体制としています。具体的には、コンプライアンス統括部が一定の重要な案件に加え、本社各部署からの依頼に基づきリーガルチェック・リーガルアドバイスをを行うほか、弁護士等の専門家との連携、訴訟状況の把握等を行っています。このような活動を通じて、法務リスクを的確に把握、管理し、法務リスク顕在化の未然防止や極小化に努めています。

⑥情報漏えいリスク

情報漏えいリスクとは、当社が保有するすべての情報の漏えい・損失・不正利用・改ざん等に伴い、損失を被るリスクをいいます。

当社では、情報漏えいリスクの発生の抑制に向け、情報資産管理に関する部署がお客様情報を含む個人情報の安全管理について、総合的な管理を行っています。また、「情報資産保護強化委員会」を設置し、適正な情報管

理に向け取り組んでいます。安全管理の強化に向け、各種の規程や「事務手続要領書」の遵守および教育の徹底を図るとともに、本社各部、支社・営業所等の管理者を通じた適正な情報資産管理を推進しています。また、内部監査部による監査・確認を行い、実効性を確保しています。

⑦不祥事故リスク

不祥事故リスクとは、業務上、業務外とを問わず従業員による重大な不祥事故の発生もしくは不祥事故の増加によって、お客様および世間からの信頼を失墜する等により、有形・無形の損失を被るリスクをいいます。

当社では、「事故防止委員会」を設置し、事故防止策の策定・実施状況等を協議し、本社・支社における事故防止策を推進しています。また、支社においては「支社コ

ンプライアンス推進会議」を開催し、事故防止に向けた検討と取り組みを行っています。加えて、コンプライアンス統括部にシニアコンプライアンス・オフィサーを、各支社にコンプライアンス・オフィサーを配置し、連携を図りながら、事故の未然防止に努めています。

# コーポレートガバナンス

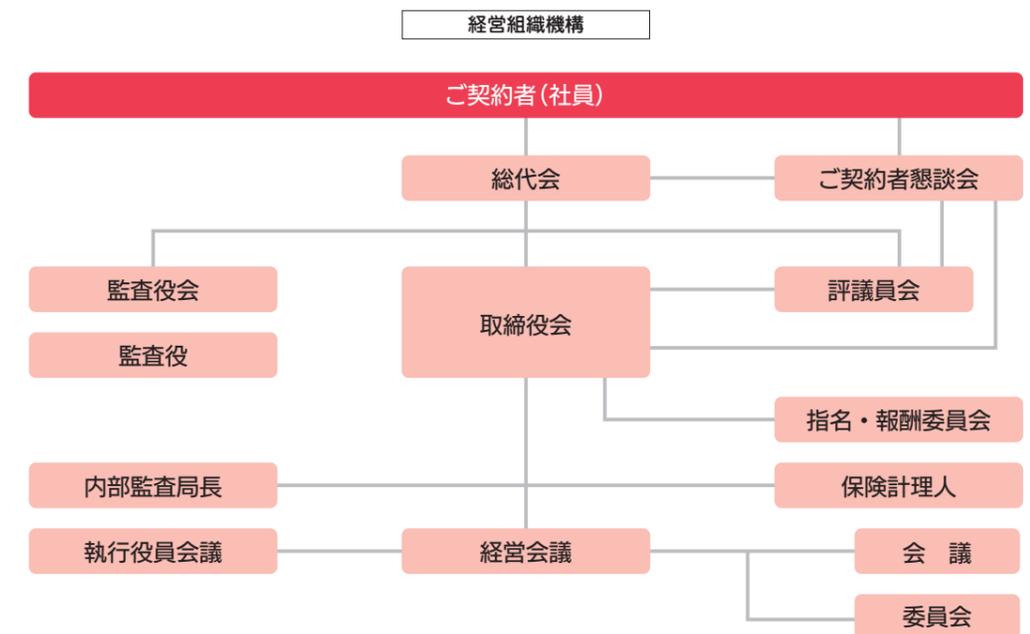
## コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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。

当社は、基本理念のもと、持続可能な社会の実現に貢献するサステナビリティ経営を推進し、各ステークホルダーとの適切な協働に努めるとともに、当社の健全性を維持しつつ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、実効的なコーポレートガバナンスの実現に取り組むこととしています。

## コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、相互会社組織とし、社員となるご契約者一人ひとりが会社を構成しています。また、最高意思決定機関として、社員総会に代わるべき機関として総代会を置き、社員の中から選出された総代でこれを構成しています。また、保険業法上の機関設計として監査役会設置会社を選択し、取締役会が、会社経営の基本事項を決定するとともに取締役の職務の執行を監督し、監査役が、社員からの負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査しています。



# 総代会

## 総代会の仕組みと機能

当社は、保険会社のみ認められる会社形態である相互会社組織を採っています。これは、ご契約者一人ひとりが社員として会社を構成するというものです。したがって、当社における最高意思決定機関は、社員総会ということになりますが、現実には、約181万人の社員による社員総会の開催は困難なため、保険業法の認めるところにより、社員総会に代わる代議制の機関として総代会を置いています。

総代会における報告事項および決議事項の主なものは次のとおりです。

報告事項：事業報告、貸借対照表、損益計算書および基金等変動計算書の内容ならびに相互会社制度運営報告  
 決議事項：剰余金の処分、社員配当金の割当て、定款の変更、総代候補者選考委員の選任、評議員の選任、取締役・監査役の選任等

## 総代会における報告および決議についてのお知らせ

総代会の報告事項や決議事項を記載した総代会議案書および総代会議事録は、当社ホームページに掲載して社員（ご契約者）の方々にお知らせしています。

また、これらの資料は、本社、統括支社および支社においても社員の皆様に閲覧いただけるようにしています。

## 総代の選出方法

社員（ご契約者）の中から選任された総代候補者選考委員で構成する総代候補者選考委員会が、総代候補者を選考して推薦に関する公告を行います。社員は、候補者の中に信任を可としない者がいる場合、投票によってその意思を表明します。各候補者は、信任を可としない投票を行った社員の数が、投票権を有する社員の10分の1に満たない場合に、総代として選出されます（総代へ立候補していただく制度はありません）。

この方法は、全国の多数の社員の中から地域、職業、年齢に偏りがないように総代を選考するために適していると考えています。なお、全国各地で開催している「ご契約者懇談会」に出席いただいたご契約者から総代を選任する等、より幅広い社員各層からの選出を行っています。

ご参考 前回（2025年4月就任）の総代候補者の選考基準

- ①当社の保険契約者であること
- ②生命保険事業に深い関心を持ち、その重要性を十分認識し、かつ総代にふさわしい見識を有していること
- ③当社の経営に関心を有し、総代会への出席等、総代として十分な活動が期待できること
- ④他社の総代に就任していないこと

## 総代の任期と定数

総代の任期は4年で、2年ごとに半数の改選を行います。総代の選出にあたっては広く社員（ご契約者）全体の中から偏りなく選考する必要があること、一方で会議体として総代会を運営する際には、役員と総代が質疑応答を通して直接対話が可能な体制を整える必要があることの両面から、総代の定数を150名としています。

## 総代会傍聴制度

社員（ご契約者）の方々当社経営についてのご理解を一層深めていただくため、「総代会傍聴制度」を実施しています。傍聴者については、毎年、総代会開催前（5～6月）に希望者を募り、総代会を傍聴していただいています。

（注）傍聴者の資格：前年度末において1年以上有効に継続している保険契約のご契約者で、満18歳以上の方。ただし、そのご契約が総代会当日有効に継続していること。

## 総代（敬称略）

2025年4月1日現在148名

北海道	小笠原 亨	千葉県	笹井 清範	神奈川県	後藤 一 成	大阪府	土 畑 雅 志
北海道	鈴木 知乃	千葉県	佃 内 美紀	神奈川県	志城 村 一 浩	大阪府	藤 田 貴 信
北海道	高島 千佳	千葉県	寺田 伸剛	神奈川県	城橋 詰本 佳代子	大阪府	松 川 吉 成
北海道	千葉 祢光	千葉県	藤平 弘剛	神奈川県	晶 本 俊 一	大阪府	雪 丸 淳 子
北海道	刀 上 規 江	千葉県	村中 美香	神奈川県	原 堀 淳 子	兵庫県	米 田 垂 矢
北海道	水 上 規 江	千葉県	雪 田 美 香	神奈川県	堀 本 多 初 穂	兵庫県	池 野 千 弦
北海道	結 城 弘 輝	千葉県	渡 邊 光	神奈川県	本 丹 羽 正 夫	兵庫県	稲 藤 木 茂 美
青森県	大 野 輔	千葉県	渡 邊 光	神奈川県	本 丹 羽 正 夫	兵庫県	藤 田 茂 美
岩手県	伊 藤 淳之介	東京都	浅 野 恵 一	新潟県	丹 羽 正 夫	兵庫県	藤 田 茂 美
岩手県	獅子内 一 義	東京都	石 井 敬 太	新潟県	三 田 元 仁	兵庫県	茂 木 立 仁
宮城県	大 友 かおり	東京都	今 井 誠 司	新潟県	樽 山 千 晶	奈良県	原 口 美 咲
宮城県	鈴木 真梨子	東京都	大 橋 輝 臣	富山県	小 根 山 千 晶	和歌山県	武 本 恵 美
秋田県	草 薙 康 平	東京都	加藤 多英子	石川県	須 谷 嘉 貴	鳥取県	小 谷 瑠 誠
秋田県	船 木 正 美	東京都	加羽 澤 光 輝	福井県	大 相 村 規 晃	島根県	前 井 上 瑠 正
山形県	遠 藤 志津子	東京都	川 尻 恵 理 子	山梨県	境 生 圭 一	岡山県	松 島 康 晴
福島県	小 佐 藤 圭 子	東京都	北 村 ゆ み	長野県	境 生 圭 一	岡山県	北 川 和 紀
福島県	益 子 美代子	東京都	久保 田 誠 司	岐阜県	西 川 美 穂	広島県	三 浦 真 一
茨城県	飯 田 初 恵	東京都	小 林 敬 一	静岡県	赤 塚 山 靖 宏	山口県	仲 林 和 幸
茨城県	黒 澤 祐 一	東京都	薦 田 貴 久	静岡県	赤 塚 山 靖 宏	山口県	山 岡 靖 幸
茨城県	平 田 郁 子	東京都	竹 村 浩 子	静岡県	鈴 木 千 代 江	香川県	森 本 英 里
茨城県	渡 邊 淳 子	東京都	田 中 直 晴 子	静岡県	平 岡 直 子	愛媛県	野 々 木 敏 雄
栃木県	稲 葉 美 紀	東京都	田 中 直 隆 仁	愛知県	稲 衛 永 助	高知県	佐 々 木 原 隆
栃木県	藤 沼 裕 彦	東京都	時 田 仁 稔	愛知県	衛 安 大 和 仁	福岡県	石 今 村 真 理 子
群馬県	大 島 剛 史	東京都	中 戸 村 公 一	愛知県	柴 田 和 志	福岡県	増 本 徹 之
群馬県	森 克 洋	東京都	野 崎 彩 子	愛知県	柴 土 面 尋 志	福岡県	宮 崎 吉 川 恵 美
埼玉県	内 山 珠 美	東京都	濱 田 綾 郎	愛知県	古 橋 幸 長	福岡県	吉 川 山 口 日 登
埼玉県	小 倉 夏 子	東京都	日 景 一 郎	愛知県	松 島 雄 一	佐賀県	安 田 枝 里
埼玉県	河 井 陽 子	東京都	平 本 美 穂	愛知県	安 田 枝 里	長崎県	中 里 和 洋
埼玉県	河 野 菊 美	東京都	藤 原 憲 太 郎	三重県	阪 崎 文 世	熊本県	瀧 谷 山 恵 一
埼玉県	高 橋 輝 夫	東京都	穂 苺 裕 久	三重県	直 井 剛 子	熊本県	西 山 賢 一
埼玉県	田 中 信 吉	東京都	三 井 均 泰	滋賀県	木 下 優 子	大分県	内 松 田 賢 一
埼玉県	福 本 寿 子	東京都	武 藤 千 絵	京都府	高 畑 貴 和 子	宮崎県	宮 崎 島 尾 昌 子
埼玉県	福 浦 幸 史	東京都	山 下 良 則	京都府	高 畑 貴 和 子	鹿児島県	鹿 嶋 野 原 村 憲 作
千葉県	朝 間 幸 史	東京都	横 山 秀 雄	大阪府	遠 藤 悠 子	鹿児島県	鹿 嶋 野 原 村 憲 作
千葉県	小 川 美 樹 子	神奈川県	飯 田 恵 介	大阪府	奥 田 孝 雄	沖縄県	上 原 判 判

〇総代会に関するご意見については、書面にて下記までご送付ください。  
 〒160-8570 東京都新宿区四谷一丁目6番1号 朝日生命保険相互会社 総代会事務局

## 総代の職業・年齢別の構成

2025年4月1日現在

職業別分布	年齢別分布	保険種別加入状況	社員資格取得時期別分布
会社員 26名 (17.6%)	39歳以下 1名 (0.7%)	個人保険 死亡保険 定期付終身保険等 60件 (4.7%) 定期保険等 149件 (11.6%) 積立型終身保険 (含積立保険) 346件 (27.0%) 介護保障保険 295件 (23.0%) 医療保障契約等 406件 (31.6%) 生死混合保険 - 生存保険 - 個人年金保険 27件 (2.1%)	2004年以前 28名 (18.9%)
主婦 7名 (4.7%)	40～49歳 34名 (23.0%)		2005年～2009年 7名 (4.7%)
大学教授 5名 (3.4%)	50～59歳 60名 (40.5%)		2010年～2014年 45名 (30.4%)
言論界・ジャーナリスト 5名 (3.4%)	60～69歳 50名 (33.8%)		2015年～2019年 48名 (32.4%)
弁護士・医師 7名 (4.7%)	70歳以上 3名 (2.0%)		2020年～2024年 20名 (13.5%)
自営業者 59名 (39.9%)			
会社役員 24名 (16.2%)			
その他 15名 (10.1%)			
			<b>地域別分布</b>
			北海道 7名 (4.7%)
			東北 11名 (7.4%)
			関東 64名 (43.2%)
			中部 22名 (14.9%)
			近畿 19名 (12.8%)
			中国 8名 (5.4%)
			四国 3名 (2.0%)
			九州 14名 (9.5%)

## 第78回 定時総代会の開催概要

2025年7月1日に経団連会館(東京都千代田区)において、第78回定時総代会を開催しました。  
開催内容および質疑応答については以下のとおりです。

項目	開催内容
開催日時	7月1日(火) 10時00分～11時22分(所要時間82分)
出席者数	109名(総代数148名、出席率73.6%) (他に委任状38名、委任状込で合計147名)
議長	代表取締役社長 石島 健一郎
議題	〔報告事項〕 1. 2024年度事業報告、貸借対照表、損益計算書および基金等変動計算書の内容報告の件 2. 相互会社制度運営報告の件  〔決議事項〕 第1号議案 2024年度剰余金処分案承認の件 第2号議案 社員配当金割当ての件 第3号議案 総代候補者選考委員10名選任の件 第4号議案 取締役11名選任の件 第5号議案 監査役3名選任の件
質疑応答	事前質問13名(質問数19問)、席上質問3名(質問数3問) 合計16名*(質問数22問) 質疑応答の所要時間30分 回答者 議長または議長が指名した役員 ※ 合計人数は延べ人数
質問事項	1. 事前質問 ①人口減少や金利上昇への対応について ②少子化への対応について ③配当が出ない商品について ④配当水準の同業他社比較について ⑤M&Aを活用した成長戦略について ⑥今後の従業員の処遇方針について ⑦基礎利益について ⑧インターネットによる被害の防止対策について ⑨不正アクセスへの対策について ⑩DX推進に向けた経営層の意識改革とITガバナンスの強化について ⑪コンプライアンス面の新たな対策について ⑫新たなお客様を増やすためのマーケティングや商品設計について ⑬持病のある方向けの商品について ⑭資産形成のための商品の販売再開について ⑮事業保険の経理処理の案内について ⑯あさひマイアプリのレベルアップについて ⑰外国籍の営業職員採用について ⑱手続きのペーパーレス化について ⑲ホームページでの保険料シミュレーションについて  2. 席上質問 ①現在の外国籍営業職員の割合と今後の体制について ②従業員のICTテクノロジースキルについて ③女性従業員の登用について
傍聴	傍聴者数7名(全て議場内傍聴)
その他	特になし

## 第78回 定時総代会質疑応答

### 1. 事前質問



**質問1. 人口減少や金利上昇傾向の折、今後の収益確保に向けてどのような対応を考えていますか。**  
**質問2. 少子化が進み、保険に加入する人が少なくなることに對して、どう対処されますか。**

#### 【回答】

当社のミッション(使命、存在意義)は「(お客様)一人ひとりの“生きる”を支え続ける」ことです。そのミッションを果たすためには、「会社が将来にわたり、健全に事業を継続すること」が何より重要です。「長期的な健全性の確保」のためには、当社のお客様および保有契約を維持し、増やしていくことが求められます。そのためには、すでにご契約頂いているお客様の満足度を高めて、ご契約を長く継続頂くこと、加えて、朝日生命となないろ生命を両輪とするマルチチャンネル戦略を通じて、より幅広いお客様ニーズに対応し、グループベースでお客様の増加を図ること、これらが基本的な対応となります。

一方で、国内の人口減少は中長期的に見れば、国内生命保険マーケットの縮小、そして労働力の減少という両面で、当社の事業展開にも大きな影響を及ぼします。

マーケット対策としては、すでに進出しているベトナムを中心とした海外事業の展開を拡大し、主にアジアの成長を取り込むことで、国内マーケット縮小の補完を目指してまいります。

また、労働力の減少に関しましては、DXの推進や業務のリエンジニアリングを通じて、より少人数で質の高い業務を行うことができる体制の構築に取り組んでまいります。

ちなみに、金利上昇は資産運用、商品開発の両面で、当社の事業運営にはプラスとなります。

すでに、昨年12月に一時払終身保険の販売を再開しましたが、今後も多様なお客様ニーズに対応するため、その他の貯蓄性商品の検討を行い、金利ある世界において総資産の拡大を通じた収益確保に取り組んでまいります。

**質問3. 配当が出ない商品について、その原因をどのように分析していますか。**

**質問4. 朝日生命の配当水準は、同業他社と比べてどのような状況ですか。**

**【回答】**

個人保険・個人年金保険については、当社の業績が堅調に推移していること等から配当をお支払いする方針ですが、昭和の末期から平成前半にご契約頂いた予定利率の高いご契約等では、契約単位で見ると未だに逆ざやが発生していることから、配当金がゼロとなる場合があります。

一方、団体年金(企業年金)、財形保険・財形年金保険については、配当の支払いを見送らせていただきます。個人保険分野への経営資源の集中によってこれらの分野は規模を縮小しており、利益を確保することが困難となっていることが原因となっています。

同業他社との比較については、各社で扱っている保険商品や保険料率が異なるため一概に比較できませんが、当社では全社合計での逆ざやはかなり解消できたとはいえ、個々のご契約で見れば逆ざや契約も多数存在しており、個人保険における利差配当では、同業他社より優位性があるとは言えない状況と思われます。

一方で、2023年度決算では医療保険の危険差配当を増配、2024年度決算では運用関係の収益が好調だったことから個人保険の一部で利差配当を増配し、2年連続の増額を実施しています。

今後も、健全性確保のための内部留保の積立とご契約者への配当還元のバランスを踏まえ、増配を検討してまいります。

**質問5. 同業他社は積極的にM&Aを活用していますが、朝日生命の成長戦略について教えてください。**

**【回答】**

当社においても、中長期的な成長戦略においてM&Aの活用を検討しています。

先ほど人口減少への対応としてご回答しました、海外事業の展開においても、現地企業に対する出資は必須であると考えています。

また、国内において、生保の周辺ビジネス領域において新たな事業展開を行う際にも、当社の人的リソースの制約やノウハウ不足をカバーする観点から、業務提携や出資などを積極的に検討してまいります。

ただし、投資には当然リスクもありますので、あくまでも当社の将来の健全性に大きな影響を及ぼさない範囲でのリスクテイクに止めてまいります。

**質問6. 役員報酬が低いと思われませんが、今後の役員報酬の方針について教えてください。**

**【回答】**

当社の役員報酬の水準は、世間一般と比べて決して高い方ではないと思いますが、著しく低いわけでもないと思っております。

個人に対する報酬に関しては、役員としてのパフォーマンスなどに応じて相応にインセンティブの効く制度としています。

今後につきましては、インフレが進む中で、まずは従業員の実質賃金をしっかり上げていくことが最優先課題であると考えています。

**質問7. 2024年度決算において、生命保険大手4社は基礎利益が大幅に増加しているようですが、朝日生命の状況はどうですか。**

**【回答】**

朝日生命単体の2024年度決算における基礎利益は532億円(対前年+26%)となり、基礎利益が500億円を超えたのは19年ぶりとなっています。

報道によれば大手4社は、資産運用環境の改善により基礎利益が過去最高水準とのことです。

当社においても、資産運用環境の改善による利息および配当金等収入の増加や為替ヘッジコストの減少等で利差損益(逆ざや額)が大きく改善したことが、基礎利益の増加した主因です。

なお、なないろ生命も含めたグループの基礎利益は、458億円(対前年+50%)となっています。

**質問8. 従業員がインターネットによる被害にあわないように取り組んでいることはありますか。**

**質問9. インターネット取引サービスへの不正アクセスに対して、どのような取組みを行っていますか。**

**【回答】**

当社従業員が被害にあわないための取組みとしては、外部からの不正アクセスや社外への情報漏洩等の対策として、技術面および教育・体制面で以下の取組みを実施しています。

1. 技術面
  - ・不正アクセス対策として不正侵入防御システムの導入
  - ・ウイルス対策用サーバを配置し、メールやWEB閲覧を通じたウイルス侵入を防御
  - ・各種ソフトウェアの脆弱性に対する修正プログラムの適用 など
2. 教育・体制面
  - ・グループ会社を含め、模擬攻撃メール訓練を通じた教育啓発
  - ・e-ラーニングによるコンプライアンス教育
  - ・サイバーセキュリティに関する調査や対応の社内横断的な専門組織である社内CSIRT<sup>※</sup>の設置 など

また、お客様が被害にあわないよう、当社のインターネット取引である「あさひマイページ」のご利用にあたっては、なりすまし・不正利用対策として、通常のログインパスワードの設定に加え、ご契約時にご登録いただいた電話番号による認証を実施するとともに、ログイン時の前回ご利用日時を表示や、ご登録の電子メールアドレス宛に取引結果をお知らせする等、万全なセキュリティ対策を講じています。

加えて、当社になりすました不審メールや不審サイトに関する注意喚起資料を当社ホームページに掲載しています。

※ Computer Security Incident Response Team

**質問10. DXの推進に向け、経営層の意識改革とITガバナンスの強化についてどのように考えていますか。****【回答】**

当社では、2024年度からの中期経営計画「ネクストA」にて、「DXを支えるベースの整備」を推進しており、その中で、今日的なシステム構造へ作り替える(モダナイズ)ことによるブラックボックス化の解消や、シンプルなシステムにすることによるシステムの信頼性向上に取り組んでいます。

これらは、社内委員会である「ICTガバナンス委員会」や経営会議にて経営層も交えて協議しており、経営層のコミットメントの下、全社的かつ中長期的な施策として進めてまいります。

**質問11. コンプライアンス面の新たな対策について教えてください。****【回答】**

コンプライアンスについては、従前より対応を図ってきましたが、不適正事象が継続して発生しているなか、その発生要因について役員間でディスカッションを行い、現場対応だけでなく、本社の指示や制度にも問題がないかを検証し、教育や制度等の課題に応じた対策を策定しました。

新たに強化した対策としては、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、理念教育の強化とともにコンプライアンスの重要性の浸透に向け取り組んでいます。

また、事務制度面では、不適正事象の防止に向けた、本社からの直接的なモニタリングの強化やシステム面での対応強化、人事評価面では業績評価とコンプライアンス評価のバランスの見直しなど、検証結果を踏まえた対策を実施しています。

こうした取り組みを通じて、コンプライアンス態勢の強化に引き続き取り組んでまいります。

**質問12. 新規加入者を増やすためのマーケティングや商品設計について教えてください。****【回答】**

「少子高齢化の進展」に伴い、国内市場は長期的には縮小見込みですが、医療・介護・所得保障等の第三分野市場は当面の間拡大していくものと認識しています。

そのうえで、商品の開発においては、当社の強みである医療・介護保障を中心に、社会課題やお客様のニーズにお応えする商品や、医療技術の進歩に対応した商品等、新たなお客様に関心を持っていただきやすい設計を心がけています。

とりわけ、シニア層のお客様向けには介護保険に注力しており、民間の介護保険世帯加入率は20.1%※と低位に留まっているものの、介護の初期段階における住宅改修費用等のニーズがあることを踏まえ、公的介護保険制度の「要介護1以上」と認定された際に一時金をお支払いする「初期介護一時金特約」を2024年4月に発売しました。

また、幅広い年齢層のお客様に訴求できるよう、がん保険などの医療保障にも注力しており、医療技術の進歩によるがん治療の選択肢の広がりをうけ、高額な自己負担を要する自由診療による抗がん剤治療を受けた際に月額で給付金をお支払いする「がん自由診療特約」を2025年4月に発売しました。

今後も、社会環境やニーズの変化に対応した商品開発に取り組み、新たなお客様を増やしていきたいと考えています。

※生命保険文化センター 2024年度「生命保険に関する全国実態調査」

**質問13. 持病のある方向けの商品についての考えを教えてください。****【回答】**

生命保険は、疾病の罹患や死亡などの「将来の予期せぬリスク」に備えていただくものですので、加入時の被保険者の健康状態によって発生リスクが高いと判断される場合には、ご加入をお断りすることもあります。

一方で、持病をお持ちの方への保障提供も生命保険会社の役割と考えており、当社では、持病をお持ちの方でもご加入頂ける引受基準緩和型の専用商品をご提供しています。

具体的には、引受基準緩和型の死亡保障と医療保障を組み合わせでご加入いただける「かなえるプラス」や、介護保障の「かなえる介護年金」を販売しています。

これらの引受基準緩和型の商品は、健康上の理由により通常の保険にご加入いただけない方に向けた商品ですので、保険料は当社の他の商品に比べて多くの場合で割高となっています。

なお、「かなえる介護年金」は当社単独では開発が難しかった引受基準緩和型の介護保険を、東京大学との共同研究の成果※を活用して、開発した商品です。

今後も人生100年時代において、「生きるを支え続ける」の使命を果たすべく、引受基準緩和型商品のラインナップ拡充に努めてまいります。

※東京大学との社会連携講座「糖尿病・生活習慣病予防講座」における各疾患の要介護状態に至るリスク評価に関する共同研究の成果

**質問14. 個人年金など資産形成のための商品の販売再開予定はありますか。****【回答】**

マイナス金利政策を受けた急激な金利低下に伴い、2016年より一部を除く貯蓄性商品を販売停止としていましたが、昨今の長期金利の上昇を踏まえ、2024年12月に一時払終身保険の販売を再開しました。

平準払の個人年金等については、現行の金利下でも魅力ある商品性の実現は難しいことから販売再開には至っていませんが、今後も、魅力的な商品の提供に向け、引き続き金利動向を注視してまいります。

**質問15. 法人契約の支払保険料に係る経理処理についての説明資料に決算期末における資産計上額の残高を記載いただくことは可能でしょうか。****【回答】**

当社ではこれまでお客様のご要望に応えるため、2018年4月より経理処理ご説明資料を新規提供し、その後2023年4月より提供範囲の拡大、2024年4月より法人様ごとに全契約をまとめて表示した説明資料の提供など、お客様にとってより有用な情報の提供に努めてまいりました。また、法人様の決算時期に合わせて、当該資料をお客様にお届けする活動を実施しています。

契約ごとの資産計上額の表示については、現在一定の条件のご契約について、お客様からご要望があった場合に別資料でお届けすることにとどまっており、経理処理ご説明資料での提供はできていません。

法人様にとって資産計上累計額を把握することは重要なことであると理解しています。しかしながら当該資料への掲載については、システム改修が必要となることから今後は法人のお客様のご要望を把握しながら対応について検討してまいります。

**質問16. あさひマイアプリの今後のレベルアップについて教えてください。**

**【回答】**

あさひマイアプリは、お客様の興味・関心が高い情報をより幅広く、楽しくお届けすることで、当社に親近感を持っていただくとともに、介護や認知症など“いざ”という時にもお役に立てるよう、様々なコンテンツをご用意しています。

今後は、お客様との信頼関係を一層深めることができるよう、ご指摘いただいた、“毎日開きたくなる”ような、楽しくて、暮らしのお役に立てるメニューの拡充を目指してまいります。

なお、ご契約者の皆様は、当アプリからご自身の「あさひマイページ」へログインすることで、各種お手続きをスマホで行っていただけますが、こちらもより簡単・スピーディーに操作いただけるよう、レベルアップに努めてまいります。

**質問17. 今後、外国籍の営業職員を増やしていくのでしょうか。**

**【回答】**

営業職員の採用にあたり、国籍を理由とした採用は行っておらず、採用に際しては、営業職員として、保険加入時にお客様へ丁寧なコンサルティングを行い、さらに入社後にきめ細やかで手厚いアフターサービスを提供できるかという観点から判断しています。

したがって、外国籍の営業職員採用に関して特段の計画は設けておりません。

**質問18. 手続きのペーパーレス化の拡大を図ってほしい。**

**【回答】**

当社といたしましても、利便性・環境面・効率性といった観点から、ペーパーレス化に取り組んでおり、取扱件数の多い手続きから順次優先的にペーパーレス化を進めています。

一方、ご契約者が法人様となるご契約等においては、正当請求権者であることを証明する書類(登記簿謄本)と実印が必要となる等、ペーパーレスでの手続き完結が困難なケースもあります。

今後とも現状の課題を整理しつつ、ペーパーレス化の拡大に取り組んでまいります。

**質問19. ホームページで商品の料金プランは掲載されていますが、より細かいシミュレーションはできませんか。**

**【回答】**

あんしん介護等の介護関連商品については、現在、当社ホームページ内の介護保険スペシャルサイトで保険料シミュレーション機能を公開しています。

様々な保障を組み合わせる総合保障型商品(保険王)については、お客様の詳細なニーズを把握したうえで設計することが重要と考えていることから、ホームページでの試算ではなく、営業職員を通じてご案内させていただいています。

**2. 席上質問**

**質問1. (事前質問17に関連して)**

**外国籍の営業職員の割合はどのくらいでしょうか。**

**また、今後、外国籍のお客様にご加入いただくための体制を整備する予定はありますか。**

**【回答】**

外国籍の営業職員の割合は、全体の7%程度です。

日本に居住する外国籍の方は増加しており、将来的にはひとつのマーケットになる可能性はあると考えています。今後の体制整備については、体制整備に見合うマーケットの魅力があるかどうかや、適正なリスクコントロールができるか否かという点を踏まえ、引き続き検討してまいります。

**質問2. 議案書84頁の取締役のスキル・マトリックスに「ICTテクノロジー」の項目がありますが、ICTテクノロジーに関するスキルを有する方が増えることを期待しています。**

**【回答】**

私自身のITリテラシー向上の必要性はもちろん、役員ICTテクノロジースキルの重要性を再認識させていただきました。

**質問3. 男女共同参画の観点からすると、役員候補者の男女比率に偏りがあるように思います。多様な人材を役員に登用していくことが、持続的な経営に資するものと思いますので、今後の課題としてご検討いただければと思います。**

**【回答】**

社外取締役を含めた全取締役へのアンケートでも同様のご意見をいただいております。課題として認識しております。

ジェンダーのみで判断する訳にはいきませんが、社内の人財育成と社外からの登用の両面から引き続き努力してまいります。

# 評議員会

評議員会は、当社の社員(ご契約者)および学識経験者等によって構成され、社員から寄せられた会社経営に関するご意見や、取締役会が助言を求めた会社経営に関する事項について審議を行っています。

また、全国各地で開催している「ご契約者懇談会」で寄せられた会社経営に関するご意見等も評議員会に諮っています。

## 評議員

(五十音順・敬称略・2025年7月1日現在)

塩 島 義 浩	公益財団法人資生堂子ども財団 理事長
島 田 由 香	株式会社YeeY 共同創業者 代表取締役
城 詰 秀 尊	株式会社ADEKA 社長
谷 本 寛 治	早稲田大学 商学大学院 商学部 教授
外 川 拓	上智大学 経済学部 准教授
中戸川 稔	古河機械金属株式会社 社長
仁 科 秀 隆	弁護士
古 田 英 範	富士通株式会社 取締役会長
松 平 弘 之	日本軽金属ホールディングス株式会社 取締役上席執行役員
水 野 明 人	ミズノ株式会社 社長
山 下 雅 史	株式会社東京スター銀行 取締役

## 評議員の構成

(2025年7月1日現在)

年齢(歳)	30～39	40～49	50～59	60～69	70～79	合計
人数(名)	1	1	2	6	1	11



2024年度評議員会

会社経営に関するご意見については、書面にて下記までご送付ください。  
〒160-8570 東京都新宿区四谷一丁目6番1号 朝日生命保険相互会社 評議員会事務局

# ご契約者懇談会

## ご契約者懇談会

広く全国各地のご契約者の皆様からご意見・ご要望を直接お伺いし、会社経営に反映させること、また、生命保険および当社に関する説明や報告を行うことにより、当社と生命保険についてより深くご理解いただくことを目的として、1975年から開催しています。

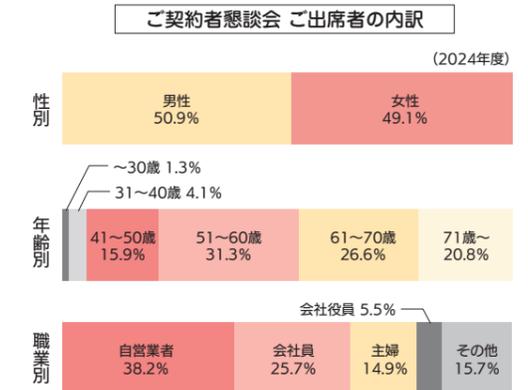
「ご契約者懇談会」の開催案内については、開催前の一定期間、ホームページ等により広くお知らせしています。

ご出席された方々よりいただいたご意見・ご要望につきましては、お客様サービスの改善等、お客様満足の向上のための取組みに反映させています。

また、「ご契約者懇談会」においては、総代にご出席いただく等、総代会との連携強化に努めています。

## 2024年度の開催状況

2024年度は、2024年12月から2025年2月にかけて、全国58支社で開催し、90名の総代を含む976名のご契約者にご出席いただきました。



## 主なご意見・ご要望・ご質問

### ■会社経営全般

- 配当の支払いについて
- 朝日生命となないろ生命のすみわけについて
- 今後の広告展開について
- DX推進に向けた取組みやAIの活用について
- アジア等の海外進出予定について
- 他社との差別化について
- 社会貢献活動について

- 外貨建て商品の取扱い予定について
- 介護関連サービスの提供や介護施設との業務提携について

### ■営業職員関係

- 営業職員の定期訪問について
- 高齢職員退職後の契約者フォローについて

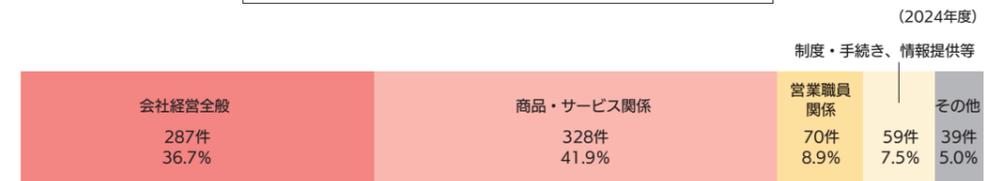
### ■制度・手続き、情報提供等

- インターネット経由でのサービスの提供状況について

### ■商品・サービス関係

- 年金保険のような貯蓄性商品の発売について

## ご契約者懇談会におけるご意見・ご要望・ご質問の内訳



# 取締役会、監査役会、指名・報酬委員会

## 取締役会

取締役会は、取締役の役割・責務を適切に果たすために必要な知識・経験・能力を有する者で構成し、取締役の員数を15名以内としています。また、「社外役員の独立性判断基準<sup>\*</sup>」を満たす社外取締役を2名以上選任し監督機能を強化するとともに、取締役会全体として適正な規模と多様性を確保しています。

<sup>\*</sup>「コーポレートガバナンス基本方針」第8条に掲載。

## 取締役会の実効性評価

取締役会全体の実効性に関し、全取締役・監査役を対象にアンケートを実施し、その結果をもとに取締役会において分析・評価を実施しました(2024年6月)。

その結果、当社の取締役会は概ね適切に運営されておりますが、重要議案の審議の充実、取締役会の構成等については引き続き改善が必要と考えております。今後もさらなる実効性向上に向けて、審議を充実させる会議運営に取り組んでまいります。

主な意見は以下のとおりです。

- 中期経営計画については、策定段階から十分な回数を重ねて審議できた。
- 気候変動対策や独自取組み等サステナビリティ経営に関する議論をさらに深めてほしい。
- 取締役会の構成は、社外役員の増加やジェンダーの観点等、引き続き改善の余地がある。
- 社外役員による支社・営業所等への視察会は社外役員の当社の理解や取締役会の実効性向上に寄与しており、内容を充実させたいと継続実施してほしい。
- 役員間のコミュニケーション機会は充実してきているが、コミュニケーションの深化に向けて、さらなる充実を図ってほしい。
- 取締役会の資料の分量について、改善は図られているが、さらなる簡略化を図ってほしい。

## スキル・マトリックス

取締役会における各取締役に関するスキル・マトリックスは以下のとおりです。

氏名 (当社における地位)	企業 経営	法務 リスク 管理	会計 数理	人事 労務	営業 マーケティング	金融 資産運用	ICT テクノロジー	ESG SDGs
木村博紀 (取締役会長)	○	○	○			○		
石島健一郎 (代表取締役社長)	○		○		○			
池田健一 (代表取締役専務執行役員)		○	○					○
鹿島田耕一 (取締役常務執行役員)				○	○			
下鳥正弘 (取締役常務執行役員)		○		○			○	
小野貴裕 (取締役常務執行役員)			○			○	○	
鶴岡尚 (取締役常務執行役員)			○			○		○
塚本隆史 (社外取締役)	○	○	○			○		
田中達也 (社外取締役)	○				○		○	○
近藤晃 (社外取締役)	○	○		○	○			
高井文子 (社外取締役)	○	○	○				○	

(注) 1. 各取締役の略歴はP106～107をご参照ください。  
2. 当社の経営戦略、経営計画等を踏まえてスキル項目を設定し、各取締役が保有する主なスキル・専門分野に○印を付しています。各取締役の有するすべてのスキルや専門的な知見を表すものではありません。

## 監査役会

監査役の員数は5名以内とし、その半数以上を社外監査役としています。また、原則として、「社外役員の独立性判断基準」を満たす社外監査役を2名以上選任しています。

監査役会は、監査に関する意見を形成する唯一の協議機関かつ決定機関であり、すべての監査役で組織していません。

監査役会においては、監査の方針、監査計画等を定め、各監査役から監査の実施状況及び結果について報告を受けるほか、取締役、執行役員、保険計理人等から職務の執行状況の報告、内部監査部門から内部監査結果の報告を受けるなどにより監査を行っています。

会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人とは緊密な連携を保ち、連結財務諸表監査において任意適用する「監査上の主要な検討事項(KAM:Key Audit Matters)」の候補の選定および記載内容について十分な協議を行うとともに、監査役会において職務の執行状況の報告を受ける他、常勤監査役と毎月、意見交換(三様監査の観点から、四半期に一度、内部監査部も参画)を行い、適切に職務を遂行していることを確認しています。

また、常勤監査役は、取締役会・経営会議・その他の重要な会議への出席、重要な議事録の閲覧、定期的に当社の各部署等から経営計画の進捗および内部統制・リスク管理の状況等の報告を受け、支社・営業所に往査を行っています。内部監査部とは毎月、グループ各会社の代表取締役・監査役等とは定期的に意見交換を行う等、日常的な監査活動を実施し、意見表明・提言を行っています。社外監査役は、取締役会等へ出席し、客観的かつ独立的な立場から意見表明・提言を行うとともに、必要に応じて支社・営業所に往査を行っています。

## 指名・報酬委員会

取締役および執行役員の指名・報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、取締役会のもとに、原則として過半数を社外取締役で構成する、指名・報酬委員会を置いています。

# 役員・会計監査人

## (1)取締役および監査役

男性15名 女性1名 (取締役および監査役のうち女性の比率 6.3%)

(2025年7月1日現在)



**取締役会長**  
きむら ひろき  
**木村 博紀** (1962年1月19日生)

1984年 4月 当社入社  
2012年 4月 執行役員  
2013年 7月 取締役執行役員  
2015年 4月 取締役常務執行役員  
2017年 4月 代表取締役社長  
2024年 4月 代表取締役会長  
2025年 4月 取締役会長



**代表取締役社長**  
いしじま けんいちろう  
**石島 健一郎** (1963年10月8日生)

1988年 4月 当社入社  
2017年 4月 執行役員  
2018年 7月 取締役執行役員  
2020年 4月 取締役常務執行役員  
2021年 4月 なないろ生命保険株式会社 代表取締役社長  
2021年10月 当社取締役  
2024年 4月 代表取締役社長



**代表取締役 (専務執行役員)**  
いけだ けんいち  
**池田 健一** (1962年12月23日生)

1986年 4月 当社入社  
2017年 4月 執行役員  
2020年 7月 取締役執行役員  
2021年 4月 取締役常務執行役員  
2024年 4月 取締役専務執行役員  
2025年 4月 代表取締役専務執行役員



**取締役 (常務執行役員)**  
かしまだ こういち  
**鹿島田 耕一** (1963年3月17日生)

1986年 4月 当社入社  
2016年 4月 執行役員  
2020年 4月 常務執行役員  
2021年 7月 取締役常務執行役員



**取締役 (常務執行役員)**  
しもとり まさひろ  
**下鳥 正弘** (1964年3月21日生)

1986年 4月 当社入社  
2018年 4月 執行役員  
2021年 7月 取締役執行役員  
2024年 4月 取締役常務執行役員



**取締役 (常務執行役員)**  
おの たかひろ  
**小野 貴裕** (1968年3月3日生)

1990年 4月 当社入社  
2020年 4月 執行役員  
2023年 7月 取締役執行役員  
2024年 4月 取締役常務執行役員



**取締役 (常務執行役員)**  
つるおか まさる  
**鶴岡 尚** (1964年1月9日生)

1988年 4月 当社入社  
2021年 4月 執行役員  
2024年 7月 取締役執行役員  
2025年 4月 取締役常務執行役員



**取締役**  
つかもと たかし  
**塚本 隆史** (1950年8月2日生)

1974年 4月 株式会社第一勧業銀行 入行  
2009年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役社長  
2011年 6月 株式会社みずほ銀行 取締役頭取  
株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役会長  
2013年 7月 株式会社みずほ銀行 取締役会長  
2014年 4月 みずほフィナンシャルグループ 常任顧問  
2016年 7月 当社取締役  
2017年 4月 みずほフィナンシャルグループ 名誉顧問  
2023年 7月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問(現任)



**取締役**  
たなか たつや  
**田中 達也** (1956年9月11日生)

1980年 4月 富士通株式会社 入社  
2015年 6月 富士通株式会社 代表取締役社長  
2019年 6月 富士通株式会社 取締役会長  
2020年 4月 株式会社富士通マーケティング 取締役会長  
2020年10月 富士通Japan株式会社 取締役会長  
2022年 4月 富士通Japan株式会社 シニアアドバイザー  
2023年 7月 当社取締役



**取締役**  
こんどう あきら  
**近藤 晃** (1959年1月22日生)

1981年 4月 日本通運株式会社 入社  
2013年 5月 日本通運株式会社 執行役員 四国ブロック地域総括兼四国支店長  
2015年 5月 日本通運株式会社 執行役員  
2016年 5月 日本通運株式会社 常務執行役員  
2019年 4月 日本通運株式会社 専務執行役員  
2022年 1月 日本通運株式会社 代表取締役副社長 副社長執行役員 兼NIPPON EXPRESSホールディングス株式会社 副社長執行役員  
2024年 1月 日本通運株式会社 特別参与(現任)  
2024年 7月 当社取締役



**取締役**  
たかい あやこ  
**高井 文子** (1972年7月23日生)

1999年 4月 株式会社三和総合研究所(現三菱UFリサーチ&コンサルティング株式会社)入所  
2005年 4月 東京理科大学 経営学部 経営学科 専任講師  
2009年 4月 東京理科大学 経営学部 経営学科 准教授  
2016年 4月 横浜国立大学大学院 国際社会科学研究院 国際社会科学部門 准教授  
2019年 4月 横浜国立大学大学院 国際社会科学研究院 国際社会科学部門 教授 兼 同大学大学院 国際社会科学府 経営学専攻 教授 兼 同大学 経営学部 経営学科 マネジメント分野 教授(現任)  
2021年 4月 横浜国立大学大学院 先進実践学環 教授(現任)  
2025年 7月 当社取締役



**監査役(常勤)**  
ますだ かおる  
**増田 薫** (1962年3月28日生)

1985年 4月 当社入社  
債券運用ユニットゼネラルマネージャー、  
総合リスク管理ユニットゼネラルマネージャー、リスク管理統括部長、  
証券運用部長、証券投資部長、内部監査局長、内部監査部顧問を歴任  
2021年 7月 監査役



**監査役(常勤)**  
おがわ しんいちろう  
**小川 信一郎** (1963年12月3日生)

1987年 4月 当社入社  
朝日不動産管理株式会社 総務部長、第二法人統括部長、  
第二法人部長、関連事業室長、人事部長、人事部担当部長を歴任  
2023年 7月 監査役



**監査役**  
しばた みつよし  
**柴田 光義** (1953年11月5日生)

1977年 4月 古河電気工業株式会社 入社  
2012年 4月 古河電気工業株式会社 代表取締役社長  
2017年 4月 古河電気工業株式会社 取締役会長  
2018年 7月 当社監査役  
2023年 4月 古河電気工業株式会社 取締役  
2023年 6月 古河電気工業株式会社 特別顧問(現任)



**監査役**  
きくち よういち  
**菊池 洋一** (1953年8月27日生)

1978年 4月 東京地方裁判所判事補  
2006年 6月 法務省大臣官房司法法制部長  
2008年 1月 東京高等裁判所判事  
2010年 3月 徳島地方・家庭裁判所長  
2011年 9月 京都地方裁判所長  
2013年 6月 東京高等裁判所部総括判事  
2017年10月 広島高等裁判所長官  
2018年11月 弁護士登録 桃尾・松尾・難波法律事務所 入所(現任)  
2021年 7月 当社監査役



**監査役**  
まつしま とおる  
**松島 泰** (1955年4月16日生)

1979年 4月 伊藤忠商事株式会社 入社  
2006年 6月 伊藤忠商事株式会社 執行役員 自動車部門長  
2010年 6月 伊藤忠商事株式会社 代表取締役常務執行役員 機械Co.プレジデント  
2011年 4月 伊藤忠商事株式会社 機械・情報Co.プレジデント  
2012年 4月 伊藤忠商事株式会社 代表取締役常務執行役員 CAO  
2014年 4月 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社(=CTC) 専務執行役員  
2014年 6月 CTC 取締役専務執行役員 経営企画、経営管理、グローバルビジネス担当  
2015年 6月 CTC 取締役副社長執行役員CFO 兼 グローバルビジネス担当  
2020年 7月 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 監査役(現任)  
2020年 7月 伊藤忠マシンテクノス株式会社 監査役(現任)  
2025年 7月 当社監査役

## (2) 執行役員

専務執行役員  
本社営業本部長

ひらの まさと  
平野 正人 (1962年7月8日生)

1985年 4月 当社入社  
町田支社長、東京西統括支社長を歴任  
2016年 4月 執行役員  
2019年 4月 常務執行役員  
2023年 4月 専務執行役員

常務執行役員  
営業企画部 ディレクト事業部 商品開発部 担当

みずの たけし  
水野 健 (1964年2月14日生)

1987年 4月 当社入社  
兵庫西支社長、新潟支社長を歴任  
2017年 4月 執行役員  
2021年 4月 常務執行役員

常務執行役員  
新都心統括支社長

おおぎ なおき  
扇 直樹 (1964年10月15日生)

1988年 4月 当社入社  
湘南支社長、営業管理部長を歴任  
2018年 4月 執行役員  
2021年 4月 常務執行役員

常務執行役員  
本社営業本部 東京統括本部長(ブロック支社長)

にしだ ゆきお  
西田 幸生 (1964年9月28日生)

1989年 3月 当社入社  
千葉支社長(ブロック支社長)、さいたま支社長(ブロック支社長)を歴任  
2018年 4月 執行役員  
2021年 4月 常務執行役員

常務執行役員  
さいたま統括支社長

との い じゅんいちろう  
殿井 純一郎 (1964年10月2日生)

1988年 4月 当社入社  
道南支社長、南大阪支社長を歴任  
2019年 4月 執行役員  
2023年 4月 常務執行役員

常務執行役員  
東京東統括支社長

もちづき こう  
望月 剛 (1967年8月21日生)

1990年 4月 当社入社  
町田支社長、新潟支社長を歴任  
2021年 4月 執行役員  
2024年 4月 常務執行役員

常務執行役員  
大阪統括支社長

ほかにし しげる  
外西 茂 (1962年6月14日生)

1985年 4月 当社入社  
鹿児島支社長、茨城支社長(ブロック支社長)を歴任  
2021年 4月 執行役員  
2025年 4月 常務執行役員

執行役員  
横浜統括支社長

かみや ゆうせい  
神谷 有生 (1964年8月29日生)

1987年 4月 当社入社  
八王子支社長(ブロック支社長)、八王子支社長、福島支社長、福島支社長  
(ブロック支社長)、福岡支社長(ブロック支社長)、福岡支社長、札幌支社長  
(ブロック支社長)、東京西統括支社長を歴任  
2022年 4月 執行役員

執行役員  
京滋支社長(ブロック支社長)

はやし しゅういち  
林 修一 (1966年4月5日生)

1990年 4月 当社入社  
営業職員体制強化部長、営業管理部長を歴任  
2023年 4月 執行役員

執行役員  
契約医務部 お客様サービス部 保険金部 担当

きんべい けいこ  
金平 桂子 (1964年7月7日生)

1983年 4月 当社入社  
内部監査部長、お客様サービス部長を歴任  
2023年 4月 執行役員

執行役員  
事務企画部 企業保険部 代理店業務管理部  
デジタル戦略企画部 担当

なかむら としお  
中村 俊夫 (1964年6月30日生)

1987年 4月 当社入社  
人事ユニット ゼネラルマネージャー、事務企画部長、代理店事業部長、  
NHSインシュアランスグループ株式会社 顧問、  
NHSインシュアランスグループ株式会社 常務取締役を歴任  
2024年 4月 執行役員

執行役員  
フィックスドインカム投資部  
ファイナンス投資部 担当

わたなべ こうじ  
渡部 耕治 (1967年9月29日生)

1991年 4月 当社入社  
証券運用部 株式運用室長、  
朝日ライフ アセットマネジメント株式会社 執行役員 企画総務部長、  
朝日ライフ アセットマネジメント株式会社 取締役常務執行役員、  
エクイティ投資部長、資産運用企画部長を歴任  
2024年 4月 執行役員

執行役員  
静岡支社長

かわばた ひでし  
川端 英司 (1965年11月5日生)

1989年 4月 当社入社  
営業副総局長 兼 特命大阪・名古屋強化担当、静岡支社長を歴任  
2024年 4月 執行役員

執行役員  
営業副総局長 兼 特命大阪・名古屋強化担当

さいとう なおき  
齋藤 直樹 (1966年12月2日生)

1991年 4月 当社入社  
南大阪支社長、茨城支社長(ブロック支社長)を歴任  
2024年 4月 執行役員

執行役員  
調査広報部 主計部 担当

おかむら のりお  
岡村 憲男 (1967年2月19日生)

1990年 4月 当社入社  
企業保険部長、事務企画部長、経営企画部長を歴任  
2025年 4月 執行役員

執行役員  
名古屋統括支社長(ブロック支社長)

ほしの ともゆき  
星野 知之 (1967年1月6日生)

1990年 4月 当社入社  
仙台支社長、神戸支社長、鹿児島支社長、名古屋統括支社長を歴任  
2025年 4月 執行役員

執行役員  
東京西統括支社長

せりかわ よしみ  
芹川 芳美 (1960年 9月27日生)

1989年 3月 当社入社  
越谷支社長、町田支社長、営業副総局長 兼 特命大阪・名古屋強化担当を  
歴任  
2025年 4月 執行役員

## (3) 会計監査人

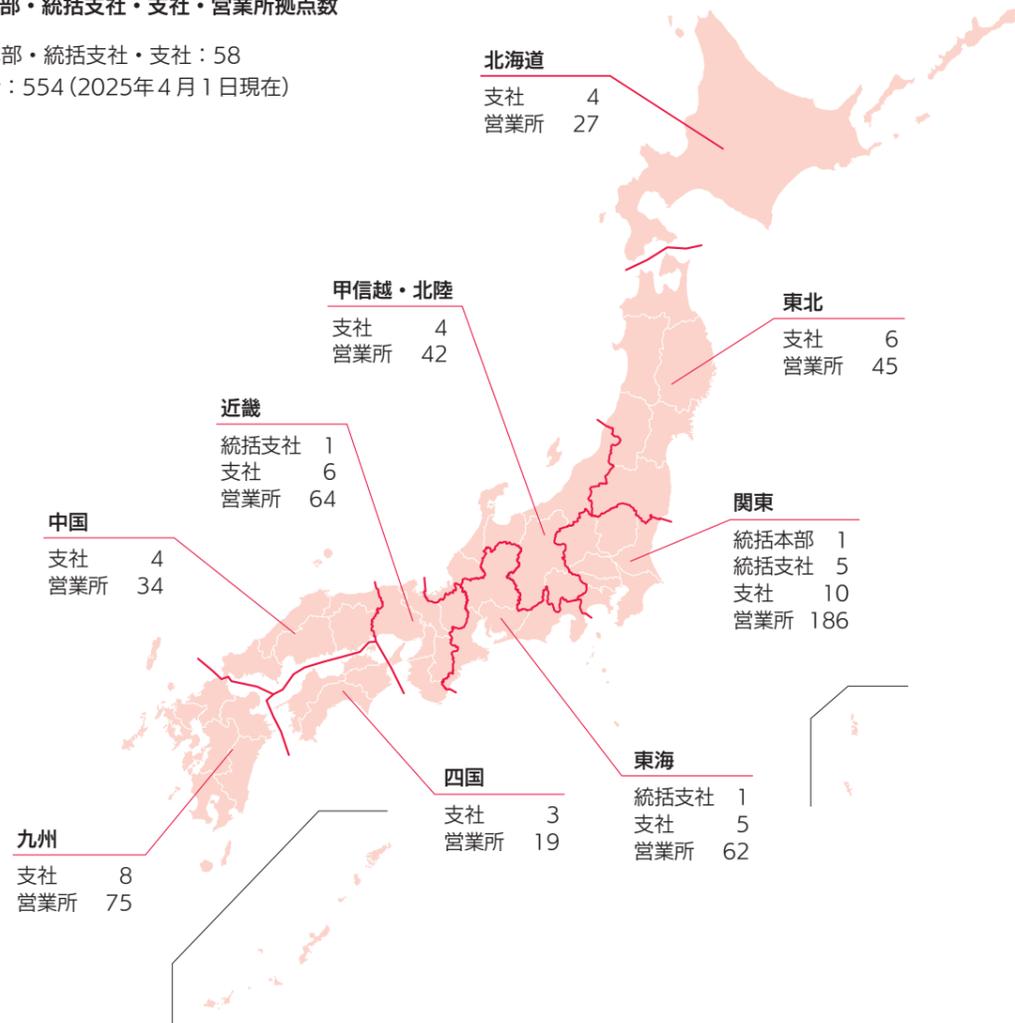
名称：EY新日本有限責任監査法人

# 会社概要 (2025年3月末現在)

名称	朝日生命保険相互会社	総資産	5兆3,263億円
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)	基金の総額	2,570億円(基金償却積立金を含む)
創業	1888(明治21)年3月1日	従業員数	19,187名 (職員：4,179名、営業職員：15,008名)

## ■統括本部・統括支社・支社・営業所拠点数

統括本部・統括支社・支社：58  
営業所：554(2025年4月1日現在)



## ■関連企業

<ul style="list-style-type: none"> <li>なないろ生命保険株式会社</li> <li>NHSインシュアランスグループ株式会社</li> <li>株式会社NHS</li> <li>株式会社創企社</li> <li>株式会社FEA</li> <li>ライフナビパートナーズ株式会社</li> <li>株式会社F.L.P</li> <li>株式会社ZNPマーケティング</li> <li>株式会社インフォテック朝日</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>朝日保険サービス株式会社</li> <li>ASAHI LIFE CONSULTING VIETNAM CO., LTD.</li> <li>朝日ライフ アセットマネジメント株式会社</li> <li>朝日ファイナンス・インベストメント・マネージャーズ株式会社</li> <li>朝日不動産管理株式会社</li> <li>朝日生命カードサービス株式会社</li> <li>朝日生命ビジネスサービス株式会社</li> <li>公益財団法人朝日生命成人病研究所</li> </ul>
---	--



### お客様サービスセンター

**0120-714-532**

受付時間：月曜日～土曜日 9：00～17：00  
(日曜日、祝日、年末年始を除きます)

### 「スマイルシリーズ」専用 お客様サービスセンター

**0120-360-567**

受付時間：月曜日～金曜日 9：00～17：00  
土曜日 9：00～12：00 / 13：00～17：00  
(日曜日、祝日、年末年始を除きます)

