

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

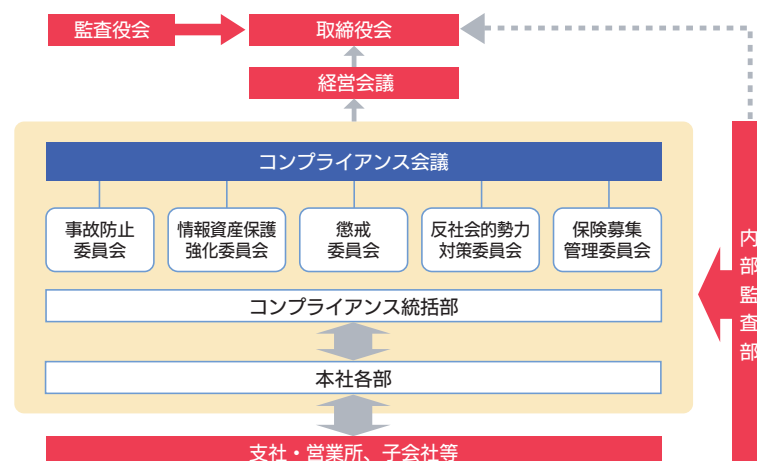
全役職員が遵守すべき基本方針および遵守すべき規準として、それぞれ「コンプライアンス基本方針」および「コンプライアンス遵守規準」を制定しています。これらは、「コンプライアンスマニュアル」への掲載や研修等により周知・徹底しており、全役職員がその趣旨・内容を踏まえて、業務を遂行しています。

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

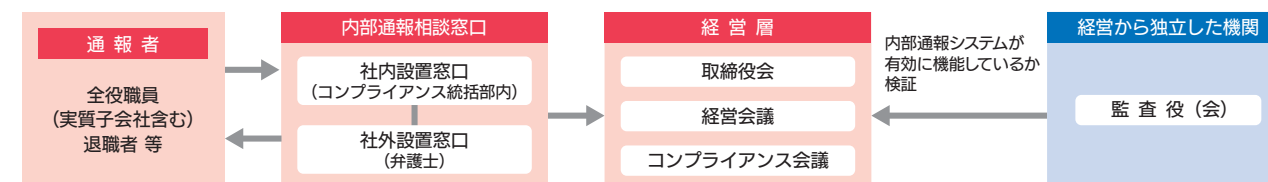
職員等から不正行為の通報を受け付ける内部通報制度を運用し、事実確認の調査等を踏まえ、必要に応じて是正措置を講じています。社内相談窓口はコンプライアンス統括部に設置し、社外相談窓口については、弁護士が文書にて相談を受け付け、当社に事実確認の調査等の対応を指示します。また、通報者が通報することにより不利益を被ることがないように、通報者保護の規定を設け、安心して通報・相談を行える環境整備に取り組んでいます。

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。

※ 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>

【通報・相談受付件数(2025年度)】

内部通報相談窓口	ハラスメント相談窓口
149件	173件



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」を当社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。

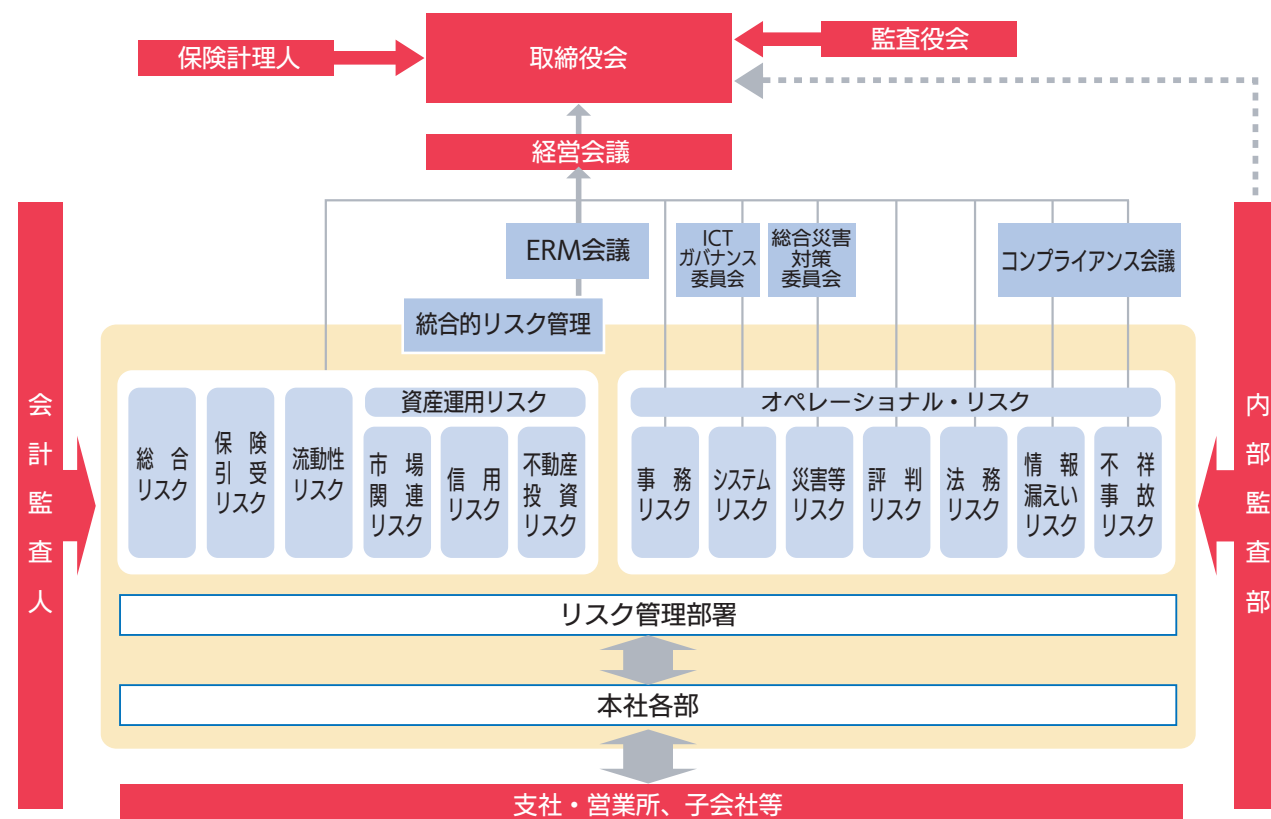
当社の各業務執行部署は、リスクごとの基本方針、規程等に従い、所管業務に内在するリスクを適切に管理していくとともに、各リスク管理部署は、グループ全体のリスクの状況について定期的なモニタリングや検証等、適切なリスク管理に努めています。

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。

【リスク管理体制概要】



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、「ORSAレポート」として取りまとめのうえ、取締役会等に報告し、経営戦略と一体となったリスク管理を実践しています。

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。

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、パンデミック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・資金流入出の状況について、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くうで、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、保有する資産・負債の価値が変動し、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※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実施し、市場関連リスクの適切な管理に努めています。

※ 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、採算性を判断する標準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・運用に関するルールを整備するとともに、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しています。あわせて、内部および外部のシステム監査により管理体制の有効性を継続的に検証しています。

一方、障害対策としては、コンティンジェンシープラン(危機管理計画)や復旧対応マニュアルを整備し、迅速な対応と早期復旧が可能な体制を構築しています。システム障害発生時の緊急対応策として、重要な機器の二重化や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。

【サイバーセキュリティ対策】

近年の高度化・巧妙化するサイバー攻撃については、経営上の重要なリスクの一つと位置付け、サイバーセキュリティ対策の強化・高度化に取り組んでいます。

システムリスク管理の基本方針に「サイバーセキュリティ管理に関する基本方針」を明記し、経営陣の主体的関与のもとで管理態勢の整備・運用を行っています。

サイバーセキュリティリスクについては、脅威情報や脆弱性情報の収集・分析、第三者による評価結果等を踏まえてリスクを特定し、重要度・緊急度に応じた優先順位付けを行ったうえで年度ごとの対応計画を策定しています。また、これらの取組みを着実に実行するため、必要な予算の確保や外部専門機関の活用、専門性を有する人材の育成・確保等、継続的な経営資源の投入に努めています。

さらに、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※の設置・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。また、外部委託先等のサードパーティにつ

いては、選定から契約終了までのライフサイクル全体を通じたリスク管理の強化を図っています。

あわせて、システム開発の企画・設計段階からセキュリティを組み込む「セキュリティ・バイ・デザイン」の考え方を新たに取り入れ、未然防止の強化を図っていきます。

サードパーティを含むサイバーセキュリティ事案が発生した場合は、サイバー攻撃の事故レベルを分類し、早期復旧が可能となるよう事故レベルに応じた態勢を整備しています。特に保険金支払等のお客様対応業務については、維持すべきサービス範囲および水準を定め、早期復旧が可能となる体制の構築を進めています。

2025年度においては、業務やお客様に重大な影響を及ぼすサイバーセキュリティ事案は発生しておりません。今後も、教育・訓練の継続的な実施、管理態勢および技術的対策の定期的な見直しを通じて、サイバーセキュリティ対応力の一層の向上に努めていきます。

※ 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)。

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。

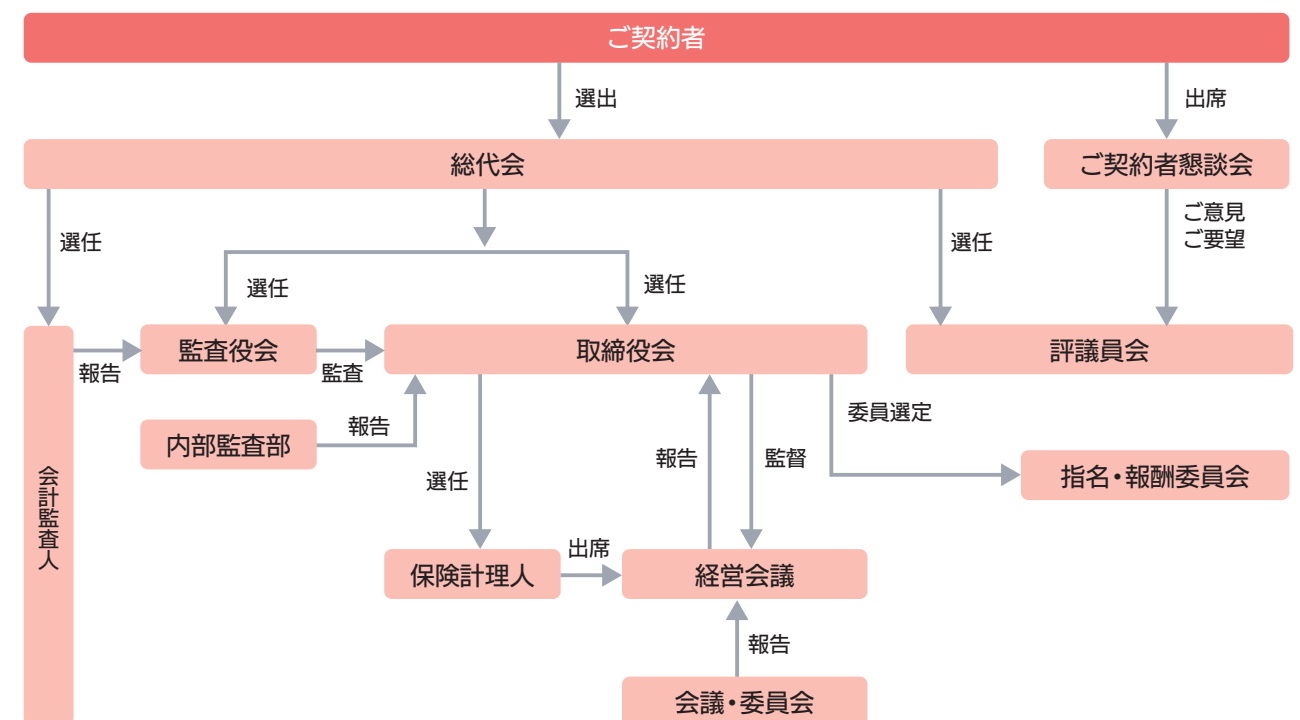
当社は、基本理念のもと、持続可能な社会の実現に貢献するサステナビリティ経営を推進し、各ステークホルダーとの適切な協働に努めるとともに、当社の健全性を維持しつつ、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、実効的なコーポレートガバナンスの実現に取り組むこととしています。

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。

【経営組織機構】



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、大阪事務センターでは「満期・年金等の支払業務」、福岡総合サービスセンターでは「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に対応しています。

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、業務外とを問わず役職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。

相互会社運営

相互会社

保険会社の会社組織形態には「相互会社」と「株式会社」があり、当社は相互会社です。
相互会社は、保険業法で認められた保険会社独自の形態で、ご契約者お一人おひとりが会社の構成員「社員[※]」となります。

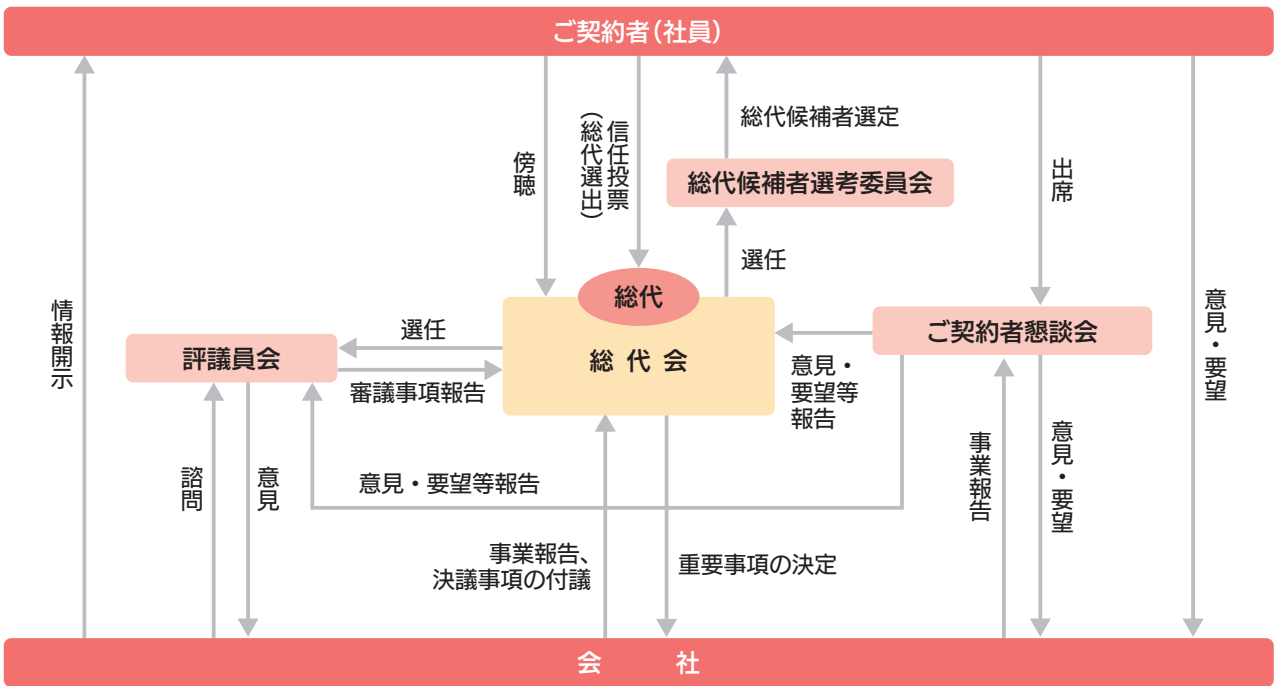
※ 剰余金の分配のない保険契約のみのご契約者は社員には含まれません。

【相互会社と株式会社の主な相違点】

	相互会社	株式会社
性 質	保険業法に基づき設立された中間法人	会社法に基づいて設立された営利法人
構 成 員	社員（ご契約者）	株主
意思決定機関	社員総会（総代会）	株主総会

相互会社制度運営

当社では、「総代会」を中心に、「総代候補者選考委員会」、「評議員会」、「ご契約者懇談会」の各機関が連携し「相互会社制度運営」の充実を図ることで、ご契約者お一人おひとりのご意見・ご要望がより経営に反映されるよう努めています。



総代会

総代会の仕組みと機能

相互会社における最高意思決定機関は、社員総会になりますが、現実には、約177万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）の方々に当社の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)

北海道	小笠原	亨	千葉県	笹井	清	範	神奈川県	志城	村	一	浩	大阪府	松雪	川丸	吉	成
北海道	鈴木	乃	千葉県	佃内	美	紀	神奈川県	城橋	詰	秀	尊	大阪府	雪米	丸田	淳	子
北海道	高島	景	千葉県	寺藤	弘	伸	神奈川県	昌原	本	佳	子	大阪府	池野	田野	矢	子
北海道	千葉	代	千葉県	松村	美	剛	神奈川県	堀本	多	俊	一	兵庫県	稲繼	木田	千	弦
北海道	刀水	夫	千葉県	雪渡	ひろ	之	神奈川県	丹三	羽	淳	子	兵庫県	藤茂	立口	洋	介
北海道	水城	輝	千葉県	浅野	恵	香	神奈川県	三罇	田	康	紀	兵庫県	木立	美樹	美	美
北海道	結大	輔	東京都	石井	太	光	新潟県	小根	山	正	夫	兵庫県	原武	本谷	咲	仁
青森県	伊藤	之	東京都	今大	司	一	新潟県	須大	谷	元	朗	奈良県	小前	田上	美恵	子
岩手県	獅子	義	東京都	加藤	輝	太	富山県	相境	村生	敏	晶	和歌山県	岡小	井松	恵	美
岩手県	大鈴	おり	東京都	川北	多英	司	石川県	長野県	沢崎	千	貴	鳥取県	山浦	島川	瑠	誠
宮城県	草薙	平	東京都	久保	光	輝	福井県	岐野	川赤	規	晃	岡山県	北三	井上	正	衣
秋田県	船遠	美	東京都	小薦	恵理	子	山梨県	静岡県	赤岩	光	晴	岡山県	三仲	島川	康	晴
山形県	遠藤	津	東京都	田林	司	み	長野県	静岡県	鈴平	知恵	一	広島県	山本	浦林	和	紀
福島県	小佐	子	東京都	田林	敬	一	岐阜県	静岡県	衛岡	美靖	穂	山口県	森本	岡本	真	一
福島県	益飯	恵	東京都	齋竹	貴	久	静岡県	静岡県	稲衛	靖千	宏	香川県	佐々	本本	靖	幸
茨城県	黒澤	一	東京都	田中	浩	充	静岡県	愛知県	柴土	直	江	愛媛県	石今	村本	英	里
茨城県	平原	子	東京都	田中	健	子	静岡県	愛知県	松安	大	子	高知県	増宮	崎川	敏	雄
茨城県	月稲	紀	東京都	戸川	直	晴	愛知県	愛知県	阪直	和尋	永	福岡県	吉山	川口	真	隆
栃木県	藤沼	彦	東京都	中野	公	仁	愛知県	愛知県	木高	一	助	福岡県	中山	里谷	徹	子
栃木県	大関	史	東京都	濱日	彩	一	愛知県	三重県	高米	雄枝	仁	福岡県	西内	田尾	浩	雄
群馬県	森内	美	東京都	平藤	一	綾	愛知県	滋賀県	遠奥	文	志	佐賀県	松野	谷山	恵	登
埼玉県	小倉	子	東京都	藤穂	美	郎	三重県	京都府	藤奥	世	郎	熊本県	原村	里谷	日	子
埼玉県	河野	美	東京都	三武	憲	穂	三重県	京都府	畑下	剛	里	熊本県	田原	田尾	和	平
埼玉県	高田	夫	東京都	横飯	裕	久	滋賀県	京都府	畑下	子	子	大分県	松野	山田	洋	恵
埼玉県	福本	吉	東京都	飯後	均	泰	京都府	大阪府	畑下	子	な	宮崎県	野上	尾原	賢	一
埼玉県	松浦	子	東京都		秀	絵	大阪府	大阪府	畑下	孝	雄	鹿児島県		原村	昌	美
埼玉県	朝川	明	神奈川県		恵	介	大阪府	大阪府	畑下	貴	志	沖縄県		原村	智	作
千葉県	小笠	子	神奈川県		一	成	大阪府				信				憲	判
千葉県	小笠	子	神奈川県		一	成	大阪府				信				憲	判

第79回 定時総代会 質疑応答

I. 事前質問

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

《回答》

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

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

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

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

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

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

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

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

《回答》

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

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

今後もこの運用方針に大きな変更はありません。

2025年度の一般勘定の運用利回りは2.36%となりました。

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

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

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

これを受け、配当については、個人保険の一部で利差配当を増配します。

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

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

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

《回答》

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

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

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

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

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

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

6. なないろ生命の今後の計画および見通しについて教えてください。

《回答》

なないろ生命は、営業開始して今年で6年目を迎えます。

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

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

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

7. 今般の保険業法改正による影響および対応等について教えてください。

《回答》

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

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

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

これは保険代理店をメインチャネルとするなないろ生命においても同様です。

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

8. 前年に比べ、役員の女性登用の割合はどの程度増加しましたか。

《回答》

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

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

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

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

《回答》

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

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

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

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

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

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

《回答》

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

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

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

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

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

《回答》

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

当社では、「FP技能士」の資格取得を受検対策研修などにより推進しています。

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

また、営業職員向けの研修促進施策や、テキスト購入費用の支援制度もあります。

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

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

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

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

12. 物価高の中、保険加入が増えている要因について教えてください。

《回答》

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

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

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

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

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

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

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

13. 市中金利が上昇していますが、保険料は低料化していくのでしょうか。

《回答》

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

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

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

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

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

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

《回答》

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

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

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

15. 同業他社の金銭詐欺取事が報道されていますが、朝日生命ではどのような対策を講じていますか。

16. 同業他社での不祥事を踏まえ、さらなるコンプライアンスの推進対策を検討されていますか。

《回答》

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

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

その結果、それ以降、同様の事案は発生していません。

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

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

17. AI、生成AIについて、次期中期経営計画では、どのような活用をお考えでしょうか。

18. 金融データ活用推進協会(FDUA)に参加しているねらいについて教えてください。

《回答》

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

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

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

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

同協会では、金融庁等とも連携しながら、実務で活用可能なガイドラインの整備や先進事例の共有、人材育成

の取組みが進められており、当社としても「DX推進に資する知見の取得」を主な狙いとしています。
こうした活動を通じて、当社のデジタル戦略の高度化とお客様価値の向上につなげていきたいと考えています。

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

《回答》

予測困難な事業環境変化が実際に生じたというケースは、さほど多くありません。
その中で、近年の急速なAIの進展は、我々の当初の想定を大きく超えたものとなっています。
その対応については、外部に過度に依存することにならないよう、業務特性を踏まえた内製化を軸に対応しています。
具体的には、社内向けAI支援ツール「あさひコンシェルジュ」の開発・活用に加え、Microsoft Copilotの導入を通じて、資料作成、情報収集、業務効率化を推進しています。
生成AIの活用により、生産性向上のみならず、ナレッジの蓄積・高度化を実現し、さらなる競争力強化につなげてまいります。
また、今後生じうる変化への対応として一例をあげると、医療技術の進歩に備えた対応があります。
当社は2018年より東京大学との共同研究を継続的に実施しています。
最新の医療知見を商品開発に反映した一つの例として、2026年4月に引受基準緩和型のがん保険を発売しました。
このように、従来は加入が難しかったお客様にも保障を提供することで、新たなお客様の開拓と商品競争力の強化につなげてまいります。

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

《回答》

当社では、デジタル化が進む中において、お客様一人ひとりのニーズに応じた最適なサービスをご提供できるよう、デジタルと対面サービスの両立を基本とした運営を行っています。
デジタルに親和性の高いお客様に対しては、Web手続きを拡充して利便性の高いサービスの提供を進めています。
また、「なないろ生命」においては、お見積もりからお申込みまでをWeb上で完結できる仕組みも整えています。
一方で、対面での丁寧なご説明・ご相談を重視されるお客様には、営業職員が訪問し、きめ細やかなコンサルティングやアフターサービスを提供しています。
なお、営業職員の活動についても、対面に加え、LINE WORKSなどのデジタルツールも活用することで、お客様との接点を広げつつ、迅速・効率的な対応を実現しています。
さらに、社内では「新活動管理・支援システム」を導入し、営業職員の活動状況の見える化を進めており、サービス品質の向上に取り組んでいます。
今後も、デジタルと対面、それぞれの強みを活かしながら、お客様にとって利用しやすく、安心してご相談いただける体制の構築を進めてまいります。

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

《回答》

「あさひマイアプリ」は、お客様にとって身近な接点として、日常的に役立つ情報をお届けするとともに、介護や認知症といった“いざ”という時にもお役に立てることを目的に導入しました。
あわせて、「あさひマイアプリ」を通じて、ご契約に関する各種お手続きをスマートフォンで行える「あさひマイページ」もご利用いただけるようにしています。
利用状況については、アクティブユーザー数やコンテンツの閲覧数は年々着実に増加しており、多くのお客様にご活用いただいています。
とくに健康・介護関連のメニューは、月間約2万件の利用があり、このうちおよそ半数を介護・認知症関連のコンテンツが占めています。
さらに、2026年4月に開始した「みんなのあんしん100年プロジェクト」との連携により、提供する情報も一層充実してまいります。
現在は、アプリのリニューアルを検討しており、今後は一層、お客様にとって「便利で役に立つ」と実感いただけるサービスの提供に努めるとともに、シニア層の方にも使いやすく、安心してご利用いただける環境づくりに取り組んでまいります。

II. 議場での質問

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

《回答》

次期中期経営計画については現在検討中ですが、朝日生命の持続的な成長をベースに、なないろ生命およびベトナムで買収した生命保険会社を朝日生命グループの3本柱に育てていくことがメインストーリーになると考えています。
なお、朝日生命本体については、持続可能な営業職員チャネルの構築に向けた営業改革や取扱商品領域の拡大等への投資を行い、持続的な成長に繋げていきたいと考えています。

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

《回答》

従業員の給与については、ここ数年ベースアップを実施していますが、今後は単純な物価上昇分の引き上げだけでなく、市場相場や成果に見合った給与を支給する観点から見直しを図っていききたいと考えています。
役員報酬については、こうした従業員給与の見直しが実現した段階で対応させていただきたいと考えています。

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

《回答》

「個の力を高める」ための取組みとして、当社では、入社年次や職位に応じた階層別の研修を実施し、それぞれの職階に求められる能力のレベルアップを図っています。
また、今後は、AIの活用とシステム化による効率化を推進し、人は判断業務など付加価値の高い業務に集中する業務改革に取り組んでいきます。
こうした業務改革を通じて、各人が判断業務を行う中で、さらに個の力の引き上げを図っていききたいと考えています。

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

《回答》

お客様の情報管理は極めて重要だと考えており、社外からの不正アクセス等への対策として、不正アクセスやウイルスの侵入を防御するシステムを導入するとともに、システムの脆弱性に対する修正プログラムを適用するなどの対策を実施しています。
また、従業員への対応については、e-ラーニングや研修を通じて個人情報に関する定期的な教育の実施や取扱ルールの制定など、お客様情報を適切に管理する取組みを実施しています。

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・2026年7月2日現在）

浅 羽 茂	早稲田大学 大学院経営管理研究科 教授
白 井 あれい	株式会社ベネッセコーポレーション 勤務
白 川 香 名	株式会社大和証券ビジネスセンター 社長
谷 川 啓	AJキャピタル株式会社 アドバイザー
外 川 拓	早稲田大学 商学部 准教授
中戸川 稔	古河機械金属株式会社 社長
廣 藤 綾 子	株式会社資生堂 取締役代表執行役
杉 田 由 貴	弁護士
松 平 弘 之	日本軽金属ホールディングス株式会社 取締役副社長執行役員
山 本 晶	慶應義塾大学 商学部 教授

評議員の構成

（2026年7月2日現在）

年齢(歳)	40～49	50～59	60～69	合 計
人数(名)	4	2	4	10



2025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。

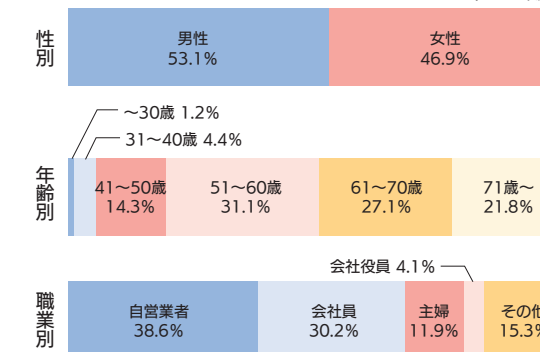
また、「ご契約者懇談会」においては、総代にご出席いただく等、総代会との連携強化に努めています。

2025年度の開催状況

2025年度は、2025年12月から2026年2月にかけて、全国58支社で開催し、87名の総代を含む977名のご契約者にご出席いただきました。

【ご契約者懇談会 ご出席者の内訳】

（2025年度）



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
- 今後の広告展開について
- DXやAIの取組みについて
- 今後の海外事業展開について
- 他社との差別化について
- 新卒採用の取組みについて

●商品・サービス関係

- 貯蓄性商品の販売予定について
- 保険王に代わる新商品の開発について
- 介護関連サービスの提供等について

●営業職員関係

- 営業職員チャネルの強みを活かしたサービスの提供について
- デジタルネイティブ世代向けの情報提供等について

●制度・手続き、情報提供等

- 保険金請求等の際、家族が困らないようにするための準備について

【ご契約者懇談会におけるご意見・ご要望・ご質問の内訳】

（2025年度）



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[※]」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。

※「コーポレートガバナンス基本方針」第8条に掲載。

●2025年度の開催・出席状況

開催回数	平均出席率
15回	約96.96%

●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(2026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に向け、引き続き十分な審議機会の確保を図るとともに、取締役会の構成についても検討を進めていく必要があると考えております。

なお、主な意見は以下のとおりです。

- 中期経営計画策定における営業職員チャネルの変革や海外事業等の戦略についてマーケット動向を踏まえ引き続き審議するとともに、人的資本経営はAI活用を含む具体化に向け議論を深めたい
- 取締役会の機能について、社外役員への十分な情報提供により議論は活発になされており、適切に機能発揮されている。さらなる議論の充実に向けて、社内役員の発言機会・発言量の拡充が望まれる。
- コンプライアンスの取組み、サイバーセキュリティ等のリスクマネジメントについては、引き続き課題と対応について検討が必要である。
- 取締役の構成として、社外役員比率や多様性の観点で、改善の余地がある。
- 自由な意見交換の機会として、社内外の役員間および次世代人材とのコミュニケーション機会の拡充を検討してほしい。

今後も更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。

●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)		○	○					○
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)			○			○		○
外 西 茂 (取締役常務執行役員)				○	○			
諸 橋 武 (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)	○	○	○				○	
今 井 誠 司 (社外取締役)	○	○	○			○		

(注) 1. 各取締役の略歴はP108～109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

●組織・構成

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、常勤監査役2名と社外監査役3名とで組織しています。なお、社外監査役3名は「社外役員の独立性判断基準」を満たしております。(2026年4月1日時点)

●2025年度の開催・出席状況

開催回数	平均出席率
13回	98.46% (常勤監査役2名および社外監査役3名のうち2名は13回出席、1名が12回出席)

●活動状況

監査役会において、監査の方針、監査計画等を定め、取締役等の職務の執行に関し、適法かつ妥当であるか等について確認しています。監査役会は、原則月1回開催し、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等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ほか、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1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。

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や重要な議事録の閲覧を行い、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るとともに、支社・営業所に往査を行っています。内部監査部とは毎月、各グループ会社の代表取締役・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。

●2025年度の主な重点監査項目

中期経営計画「ネクストA」に基づく「2025年度総合経営計画」の重点推進項目等を踏まえ、①持続可能な営業職員チャネルの構築(理念体系の浸透を含む)、②人的資本経営・DX戦略の推進、③海外事業・新規ビジネスの取組状況等を主な重点監査項目としました。

加えて、「金融行政方針」および「総合的な監督指針」等への対応として、①「営業職員チャネルのコンプライアンス・リスク管理態勢の更なる高度化にかかる着眼点」および保険代理店等における情報漏洩事案への対応、②「経済価値ベースのソルベンシー規制」適用初年度の対応、③金融庁ガイドラインの発出を踏まえた「サイバーセキュリティ態勢」の構築を重点監査項目としました。

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。

●2025年度の開催・出席状況

開催回数	出席率
5回	100%

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%）（2026年7月2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）

リスク管理統括部
コンプライアンス統括部 担当

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）
しもとり まさひろ
下鳥 正弘（1964年3月21日生）

総務部 人事部 人事総務部 担当

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）

経営企画部 海外事業部 担当

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）
はかにし しげる
外西 茂（1962年6月14日生）

営業総局長 兼 特命法人マーケット強化担当
営業管理部 営業基盤開発部 営業職員体制強化部 担当

1985年 4月 当社入社
2021年 4月 執行役員
2025年 4月 常務執行役員
2026年 7月 取締役常務執行役員



取締役
もろはし たけし
諸橋 武（1965年9月25日生）

1988年 4月 当社入社
2018年 4月 執行役員
2024年 4月 なないろ生命保険株式会社 代表取締役社長（現任）
2026年 7月 当社取締役



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
日本通運株式会社 特別参与（現任）
2024年 1月 当社取締役
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UFJ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 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 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



取締役
いまい せいじ
今井 誠司（1962年6月25日生）

1986年 4月 株式会社第一勧業銀行 入行
2014年 4月 株式会社みずほ銀行 執行役員
2016年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 常務執行役員
株式会社みずほ銀行 常務執行役員
2018年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 執行役専務
2019年 4月 株式会社みずほ銀行 副頭取執行役員
2021年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 代表執行役 執行役副社長
株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役 兼代表執行役副社長
2021年 6月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役会長
2022年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役
2026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）
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
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
伊藤忠商事株式会社 理事（現任）
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 伊藤忠プランテック株式会社 監査役
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



監査役
ふるかわ じゅんいち
古河 潤一（1968年3月27日生）

1990年 4月 当社入社
2007年 4月 朝日ライフ アセットマネジメント株式会社 出向
2008年 8月 古河林業株式会社 入社
2009年10月 古河林業株式会社 常務取締役 兼山林事業本部長
2010年 4月 古河林業株式会社 代表取締役社長（現任）
2026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	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
ひらの まさと 平野 正人（1962年7月8日生）	みずの たけし 水野 健（1964年2月14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	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 本社営業本部 東京統括本部長（ブロック支社長）	常務執行役員 東京東統括支社長
にしだ ゆきお 西田 幸生（1964年9月28日生）	とのい じゅんいちろう 殿井 純一郎（1964年10月2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	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 新都心統括支社長	常務執行役員 横浜統括支社長
もちづき こう 望月 剛（1967年8月21日生）	かみや ゆうせい 神谷 有生（1964年8月29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	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 2026年 4月 常務執行役員

執行役員 京滋支社長（ブロック支社長）	執行役員 契約医務部 お客様サービス部 お客様サービスセンター 保険金部 担当
はやし しゅういち 林 修一（1966年4月5日生）	きんべい けいこ 金平 桂子（1964年7月7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	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	執行役員 フィックスドインカム投資部 ファインダンス投資部 担当
なかむら としお 中村 俊夫（1964年6月30日生）	わたなべ こうじ 渡部 耕治（1967年9月29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	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 さいたま統括支社長	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）	さいとう なおき 齋藤 直樹（1966年12月2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	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	執行役員 名古屋統括支社長（ブロック支社長）
おかむら のりお 岡村 憲男（1967年2月19日生）	はしの ともゆき 星野 知之（1967年1月6日生）
1990年 4月 当社入社 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	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	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
せりかわ よしみ 芹川 芳美（1960年 9月27日生）	すざき よしひと 須崎 義仁（1965年12月10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	1989年 4月 当社入社 投資調査部長、資産運用企画部長、リスク管理統括部長、経営企画部長を歴任 2026年 4月 執行役員

執行役員 経営企画部 副担当 兼 経営企画部長	執行役員 営業副総局長
きむら まさひろ 木村 匡宏（1971年3月12日生）	あかぬま たかあき 赤沼 隆明（1971年7月23日生）
1994年 4月 当社入社 経営企画部 企画室長、海外・ダイレクト事業部長、保険金部長を歴任 2026年 4月 執行役員	1995年 4月 当社入社 町田支社長、営業職員体制強化部長、営業管理部長を歴任 2026年 4月 執行役員

執行役員 大阪統括支社長	執行役員 茨城支社長（ブロック支社長）
いなもと やすし 稲本 靖（1969年1月2日生）	ひらた りょうすけ 平田 了介（1969年11月10日生）
1991年 4月 当社入社 埼玉西支社長、南大阪支社長を歴任 2026年 4月 執行役員	1992年 4月 当社入社 愛知東支社長、千葉支社長、千葉支社長（ブロック支社長）を歴任 2026年 4月 執行役員

(3)会計監査人

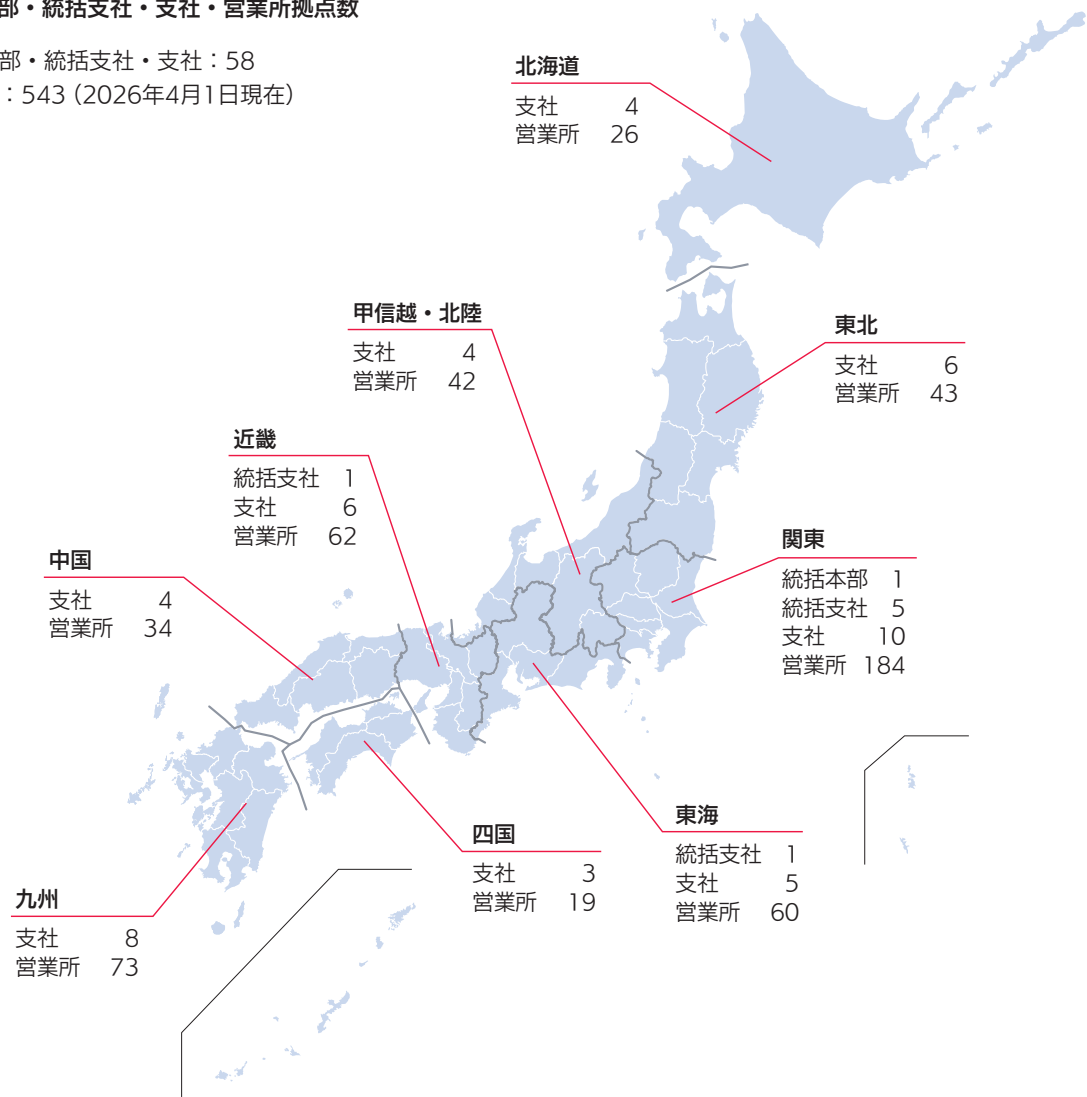
名称：EY新日本有限責任監査法人

会社概要 (2026年3月末現在)

名称	朝日生命保険相互会社	総資産	5兆5,989億円
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	19,576名 (職員：4,239名、営業職員：15,337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：543(2026年4月1日現在)



● 関連企業

なないろ生命保険株式会社	朝日保険サービス株式会社
NHSインシュアランスグループ株式会社	ASAHI LIFE CONSULTING VIETNAM CO., LTD.
株式会社NHS	朝日ライフ アセットマネジメント株式会社
株式会社創企社	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
株式会社FEA	朝日不動産管理株式会社
ライフナビパートナーズ株式会社	朝日生命カードサービス株式会社
株式会社ZNPマーケティング	朝日生命ビジネスサービス株式会社
株式会社インフォテック朝日	公益財団法人朝日生命成人病研究所



© 26 SANRIO CO., LTD.
APPR. NO. L670027

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)