

朝日生命の現状 (統合報告書)

Asahi Mutual Life Insurance
Company Disclosure

2026



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。

一人ひとりの“生きる”を支え続ける



価値創造ストーリー

理念体系…………… 2
価値創造のあゆみ…………… 4
トップメッセージ…………… 6



価値創造プロセス…………… 10
財務・非財務ハイライト…………… 12
介護保険といえば朝日生命…………… 16
取締役会長・社外取締役座談会…………… 18



朝日生命のサステナビリティ経営…………… 24
持続的な成長に向けた経営戦略…………… 28

事業戦略

お客様サービス…………… 32
営業体制…………… 42
デジタル変革を実現するDX戦略 …… 46
商品・サービス…………… 48
広告宣伝…………… 56
資産運用…………… 58

環境・社会貢献

気候変動への対応…………… 62
社会との共生…………… 68

人的資本経営・人権

人的資本経営の推進…………… 72
能力開発…………… 74
働き方改革推進…………… 76
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 …… 78
採用・人財ポートフォリオ…………… 80
健康経営の推進…………… 82
人権の尊重…………… 84

ガバナンス

コンプライアンス（法令等遵守）…………… 86
リスク管理体制…………… 88
コーポレートガバナンス…………… 93
相互会社運営…………… 94
総代会…………… 95
評議員会…………… 104
ご契約者懇談会…………… 105
取締役会、監査役会、指名・報酬委員会 …… 106
役員・会計監査人…………… 108
会社概要…………… 112

編集方針

本資料「朝日生命の現状（統合報告書）2026」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に、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：2025年4月1日～2026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 2026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。また、「ビタミンの父」とも呼ばれる高木兼寛も創業初期の経営支援や事業発展に尽力しました。

1902年には、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。

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。

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。

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」をかかげ、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、2026年 オリコン顧客満足度®調査 介護保険(専門家評価)ランキングで5年連続1位の獲得等、社外からも高く評価されています。

主な出来事	1888年～1947年	1947年～1996年	1996年～2010年	2010年～
	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	1964年 東京オリンピック 1995年 阪神淡路大震災	2001年 アメリカ同時多発テロ 2008年 グローバル金融危機	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 能登半島地震

商品開発の歴史

1902年

画期的な利益配当付保険発売

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

2001年

画期的な保険システム「保険王」発売

あなたと生きていく保険。
保険王

2005年

「生活習慣病保険(返戻金なし型)」発売

2010年

「保険王プラス」発売

変化する人生に、進化する保険を。
保険王 plus

2012年

「あんしん介護」発売

あんしん介護

2016年

「あんしん介護 認知症保険」発売

あんしん介護 認知症保険

2018年

「あんしん介護 要支援保険」発売

あんしん介護 要支援保険

2024年

「初期介護一時金特約(返戻金なし型)」発売

あんしん介護 ONE

2025年

「がん自由診療特約(返戻金なし型)」発売

あさひの 一時払終身

2026年

「かなえる がん保険」発売

かなえる がん保険

「あさひの 一時払年金」発売

あさひの 一時払年金

未来に向けた変革と成長

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「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」を定め、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・対応の推進に取り組んでいます。

さらに2025年には、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。

2026年～
新たな成長ステージへ

2025年度に長年の経営課題であった逆ざや(利差損)が解消したことに加え、主要格付機関3社において当社格付が「A(フラット)」へと向上しました。

また、ベトナムの生命保険会社MVI生命の買収を決定し、海外市場へ本格参入します。さらに、介護・認知症分野における新たなエコシステムの構築を目指す「みんなのあんしん100年プロジェクト」を開始しました。

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、次の安心をつくる取組みを進めています。

トップメッセージ

まごころの奉仕で お客様、社会、従業員への責任を果たし、 新たな成長ステージへ



代表取締役社長

石島 健一郎

就任3年目を迎えて

平素より、朝日生命をお引き立ていただき、誠にありがとうございます。お客様をはじめ、日頃より当社を支えてくださっているステークホルダーの皆さまに、心より御礼申し上げます。

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

2026年度は、当社にとって大きな転換点となる年です。昨年度、長年の経営課題であった逆ざ

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～

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

「この人に任せていれば安心できる」という存在

信頼をかさねて、社会に必要な存在であり続ける ～サステナビリティ経営の深化と社会課題への挑戦～

サステナビリティ経営において、当社は「社会的責任」と「社会課題の解決」という二つの側面を軸に取組みを進めてきました。責任投資や気候変動対応といった取組みを引き続き着実に推進するとともに、生命保険会社の本来的機能である保障

や(利差損)が解消したことに加え、格付機関3社すべてにおいて当社格付が「A(フラット)」へと向上しました。さらには、ベトナムの生命保険会社「MVI生命」を買収することとなり、当社はこれまでの「守り」を重視した経営から、変化をチャンスと捉える「攻め」の経営、すなわち新たな成長を目指すステージへと移行することができたと考えています。

しかしながら、新たな成長のステージにおいても基本的な経営の方向性是不変です。「お客様、社会、従業員に対する責任」を「経営の三大責任」とし、その責任を果たしていくことを企業活動のベースとする「まごころの奉仕」を基本理念として、環境変化の中で価値創造を図ってまいります。

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

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

の提供において、社会課題の解決に貢献できる水準まで商品・サービスのレベルアップを図ってまいります。

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

です。

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

こうした課題を踏まえ、本年4月より「みんなのあんしん100年プロジェクト」をスタートさせました。これは、これまで構想していた介護・認知症分野のエコシステムが本格展開の段階を迎えたものです。当プロジェクトでは、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「要支援」「要介護」認定まで、それぞれのステージに

その誇りを胸に、次の安心をつくる ～人的資本経営と変革の実行～

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

具体的には、「付加価値の低い業務の徹底的な削減」と「AI・システム化による業務効率の最大化」

変わらない価値を守るために、変わり続ける

当社の使命 (Mission) である「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という価値は、今後も決して変わることはありません。この使命は、生命保険会社としての存在意義そのものであり、あらゆる経営判断の出発点であり続けます。

しかしながら、社会環境やお客様のニーズはかつてないスピードで変化しています。人口構造の

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仕組みを構築しています。

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

当プロジェクトによる介護ソリューションを通じて、介護保険・認知症保険の提供価値を高めることにより、民間介護保険への加入率を引き上げ、介護・認知症分野における社会課題の解決に貢献してまいります。

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

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

変化、デジタル技術の進展、価値観の多様化等により、保障に対する期待や求められるサービスの内容も変わり続けています。このような環境の中で、従来と同じやり方を続けるだけでは、お客様を支え続けるという使命を果たすことはできません。

変えてはならないのは、「私たちは何のために存



在しているのか」という根本であり、変えるべきものは、その使命を実現するための手段です。商品、チャネル、業務プロセス、組織運営一すべては目的達成のための手段であり、環境変化に応じて柔軟に見直していく必要があります。

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

人生100年時代 まごころ尽くして

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

当社は新たな成長ステージにおいても、「まごころの奉仕」を胸に、お客様、社会、従業員への責

任の使命を守ることにつながります。

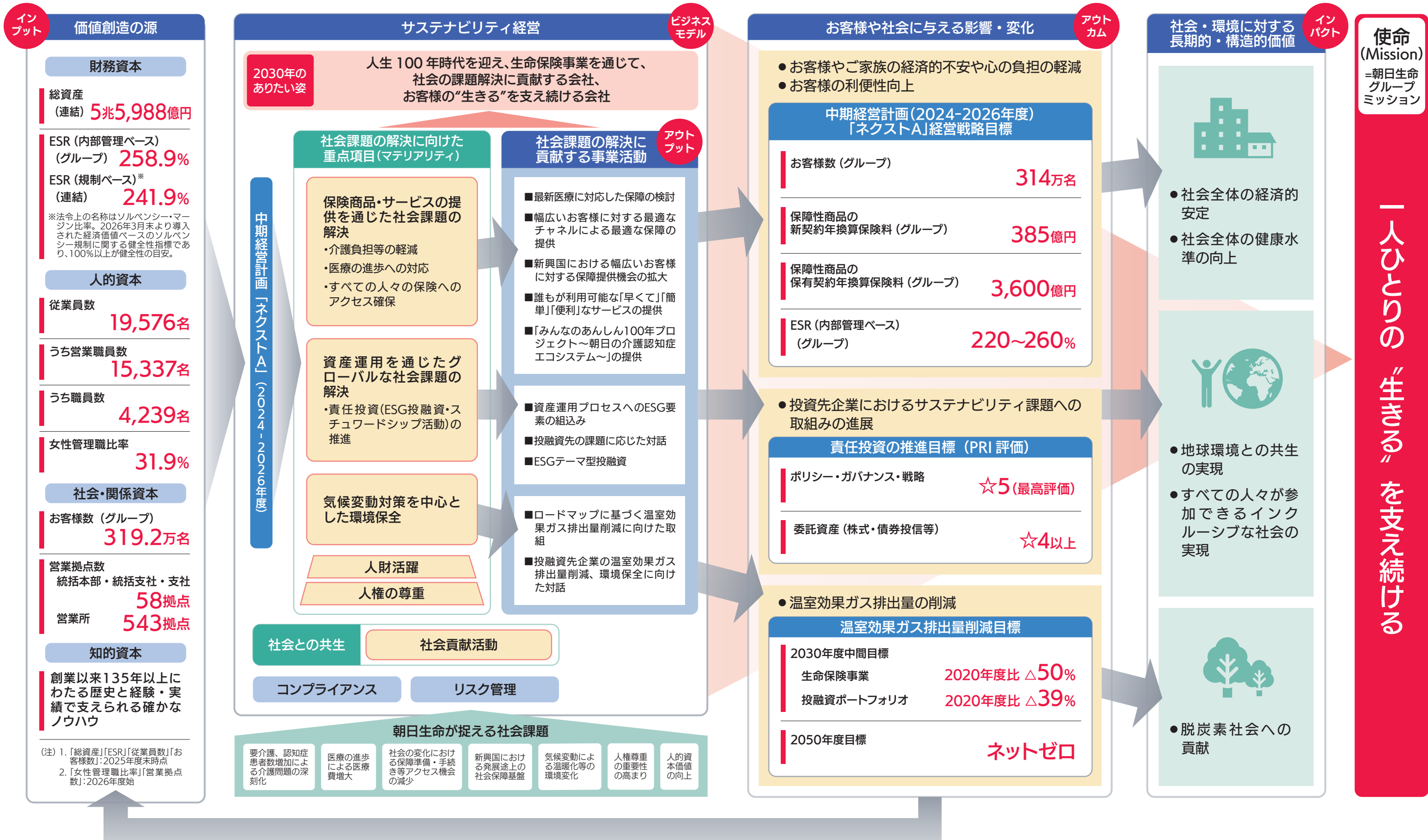
こうした考え方は、事業基盤の強化にもつながるものです。冒頭でも申し上げましたが、当社はベトナムの現地生命保険会社を買収することとなり、今後ベトナム市場に本格参入してまいります。これは海外での事業規模を拡大し、将来の収益源とするための重要な一歩となります。

将来にわたり健全に事業を続けるためには、複数の事業の柱が必要です。朝日生命、なないろ生命、そしてベトナム事業を加えた朝日生命グループとしての成長戦略を具体化してまいります。

任を果たし続けてまいります。そして、「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」という使命 (Mission)のもと、これからの人生100年時代において真に必要なとされる存在であり続けるべく、挑戦を続けてまいります。

価値創造プロセス

朝日生命は、使命(Mission)「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」の実現に向けて、サステナビリティ経営を推進し、お客様や社会に対する価値を創出していきます。



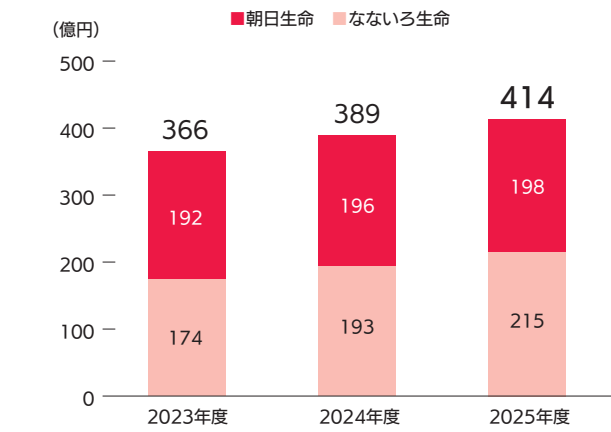
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

新契約年換算保険料

(グループ) **414億円**

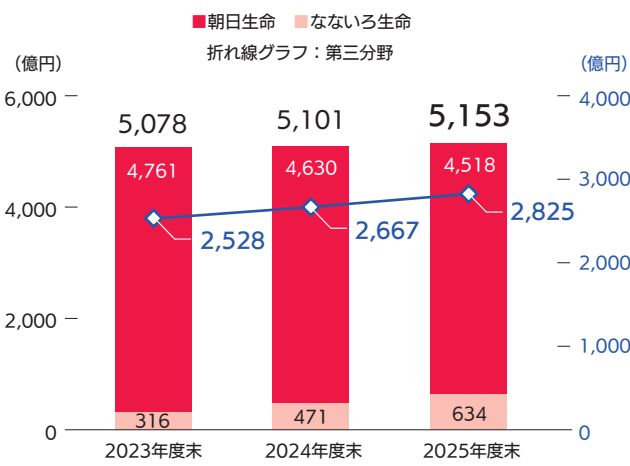
グループの新契約年換算保険料は、朝日生命における一時払終身保険の販売好調や、なないろ生命における第三分野商品の伸展により、414億円となり前年度比106.3%と増加しました。



保有契約年換算保険料

(グループ) **5,153億円**

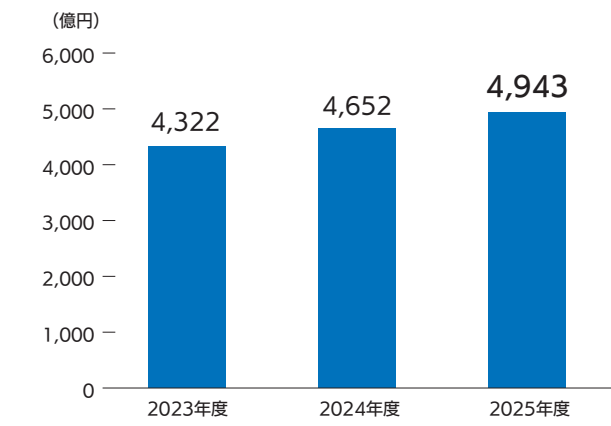
グループの保有契約年換算保険料は5,153億円、前年度末比101.0%と増加しました。うち、第三分野についても2,825億円となり、前年度末比105.9%と増加しました。



保険料等収入

(グループ) **4,943億円**

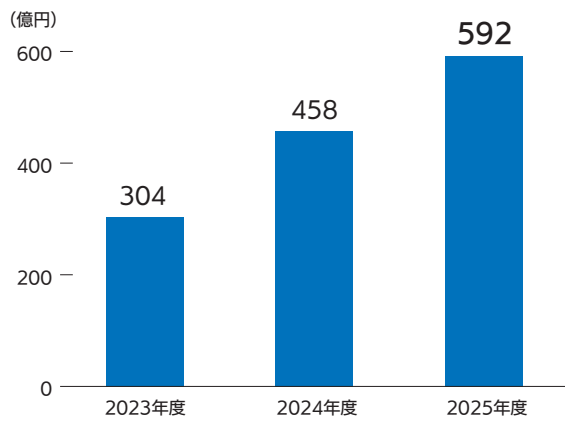
グループの保険料等収入は4,943億円となり、前年度実績4,652億円を上回りました。朝日生命では、前年同水準を確保し、なないろ生命では、保有契約の増加に伴い前年度比128.5%となりました。



基礎利益

(グループ) **592億円**

グループの基礎利益は592億円となり、前年度実績458億円を上回りました。朝日生命では、利息および配当金等収入の増加等による利差損益の改善を主因として、前年から144億円増加し、677億円となりました。

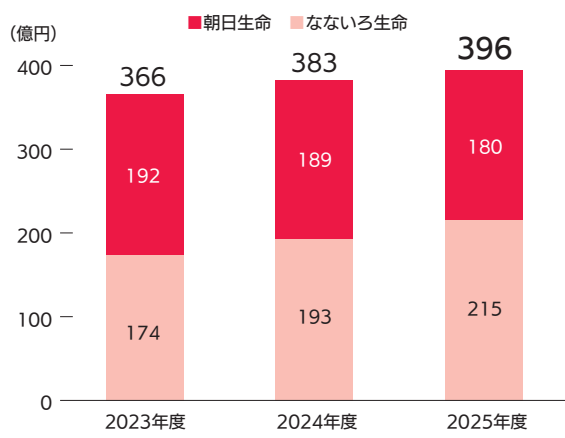


保障性商品の新契約年換算保険料※

(グループ) **396億円**

グループの保障性商品の新契約年換算保険料は、なないろ生命の伸展により396億円となり、前年度比103.4%と増加しました。

※ 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)

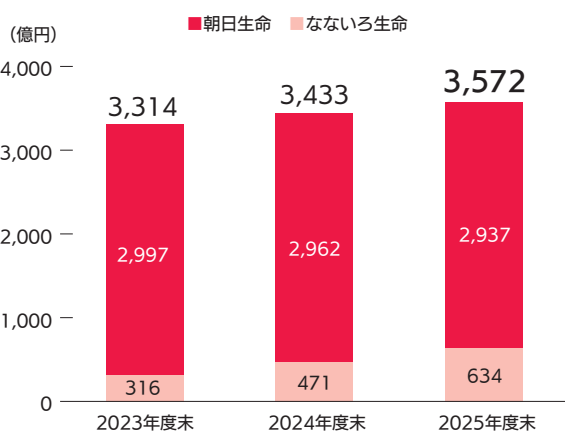


保障性商品の保有契約年換算保険料※

(グループ) **3,572億円**

グループの保障性商品の保有契約年換算保険料は、なないろ生命の保有契約の増加により3,572億円となり、前年度末差+139億円と増加しました。

※ 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)



ESR (内部管理ベース)

(グループ) **258.9%**

ESR (グループ) は258.9%となり、十分な健全性を維持しています。

	2024年度末	2025年度末	
			前年度末差
ESR (グループ)	257.6%	258.9%	+1.3pt
サーplus	14,072億円	17,141億円	+3,069億円
統合リスク量	5,462億円	6,618億円	+1,156億円

(注) 1. ESR(グループ)は、当社固有のリスク係数や計算モデルによって算出した、統合リスク量(経済価値ベースのリスク量(計測期間1年、信頼水準99.5%で計測))に対するサーplus(経済価値ベースの純資産)の比率です。
2. 当社では、内部管理ベースのESR (グループ)、サーplus、統合リスク量について、第三者機関による検証を受けています。

非財務ハイライト

お客様数

(2025年度末 グループ) **319.2万名**

2025年度末の当社のお客様数は319.2万名となり、前年度末より15.7万名増加しました。今後も当社の強みである第三分野商品やサービスを、お客様のニーズに合ったチャネルで提供することにより、お客様満足の向上を通じたお客様数の増大を目指していきます。

お客様満足度

(2025年度 単体) **79.1%**

お客様満足度については79.1%となり、前年度より0.5ポイント向上しました。お客様満足向上に向け、ご契約者様へのアフターサービスに丁寧に取り組むとともに、「お客様の声」を幅広くお伺いし、経営に活かす取組みを推進していきます。

保険金・年金・給付金支払額

(2025年度 単体) **2,857億円**

2025年度にお支払いした保険金・年金・給付金は2,857億円です。今後もお客様への正確かつ迅速なお支払いに努めていきます。

営業拠点数

(2026年4月1日現在)

統括本部・統括支社・支社

営業所

**58
543**

当社は、58カ所の統括本部・統括支社・支社、543カ所の営業所を全国に配置し、営業職員がフェイストスタッフフェイスでお客様一人ひとりのニーズに応じた最適な商品・サービスを提供していきます。

従業員数

(2025年度末)

うち営業職員数
うち職員数

**19,576名
15,337名
4,239名**

当社を支える従業員数は19,576名です。うち営業職員数は15,337名、職員数は4,239名です。今後も従業員一人ひとりが迅速かつ的確なお客様サービスを展開していけるよう努力を重ねていきます。

女性管理職比率

(2026年度始)

31.9%

(注) 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。

「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」「仕事と家庭の両立支援」等に取り組み、2026年度始の女性管理職比率は31.9%となりました。

男女賃金差

(2025年度の男性賃金に対する女性の賃金割合)

	営業職員	職員	総計
正規職員	111.0%	50.5%	38.8%
非正規職員	—	57.6%	57.6%
全従業員	111.0%	50.7%	39.7%

過去の人事制度の影響もあり、職員で50.5%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。

男性育児休職等取得率

(2025年度)

118%

(注) 改正育児・介護休業法で定める基準に基づき算出。

$$\text{男性育児休職等取得率} = \frac{\text{男性育児休職等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※ 分子は2025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。

男性の育児参画を促すため「朝日共育(トモイク)プロジェクト」を展開しており、2025年度の男性育児休職等取得率は118%となりました。

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～

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^{※1}（約912万人）が要支援・要介護認定者、3人に1人^{※2}（約1,116万人）が軽度認知障害（MCI）・認知症患者と推計され、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。

※1 厚生労働省「令和5年度 介護保険事業状況報告（年報）」および内閣府「令和7年版 高齢社会白書」より当社推計（第1号被保険者に対する65歳以上の認定者数を使用）。
※2 内閣府「令和7年版 高齢社会白書」より当社推計。

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り組み

「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！

あんしん介護
要支援保険

あんしん介護
ONE

（あんしん介護
認知症保険）

がんえる介護年金

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、「2026年 オリコン顧客満足度®調査」において、専門家が選ぶ介護保険/認知症保険ランキングで「あんしん介護」と「あんしん介護 認知症保険」が総合1位となり5年連続で2冠を獲得しました。



「みんなのあんしん100年プロジェクト」で、介護・認知症の悩みに幅広く応える

介護・認知症に関する悩みは、はやめの気づきや予防、介護サービスの情報収集、ご家族の不安、財産管理等、ご本人・ご家族を取り巻くさまざまな局面に及びます。

当社は、こうした課題に対し、保険による保障にとどまらず幅広くお応えする取組みとして、2026年4月より「みんなのあんしん100年プロジェクト～朝日の介護認知症エコシステム～」を開始しました。



本人・ご家族が抱えるさまざまな悩みに対し、朝日生命がパートナー企業と連携し、多様なサービスやソリューションをつなぐ「介護認知症エコシステム」を構築しています。ご本人とご家族を中心に、介護・認知症に関する課題の解決を支援しています。

（注）サービス内容は2026年4月時点のものです。今後、参画企業・サービス領域を拡充していく予定です。

認知症バリアフリーへの取り組み

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[※]」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、養成率は高い水準となっています。

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/>



取締役会長・社外取締役座談会

“外部からの視点”を活用して コーポレートガバナンスの高度化に貢献

相互会社として、コーポレートガバナンスの高度化に取り組む朝日生命。取締役会議長と社外取締役2名が、取締役会の果たす役割と企業価値の向上、朝日生命が目指す未来について語り合いました。



取締役会長

きむら ひろき
木村 博紀

1984年 4月 入社
2009年 4月 資産運用統括部門 資産運用企画ユニット ゼネラルマネージャー
2012年 4月 執行役員 資産運用統括部門 財務・不動産専管部門長
2013年 4月 執行役員 資産運用統括部門長
2013年 7月 取締役執行役員 資産運用統括部門長
2014年 4月 取締役執行役員 資産運用部門長
2015年 4月 取締役常務執行役員 資産運用企画部 証券運用部 担当
2016年 4月 取締役常務執行役員 経営企画部 主計部 担当
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

社外取締役

こんどう あきら
近藤 晃

1981年 4月 日本通運株式会社入社
2013年 5月 同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 同社執行役員
2016年 5月 同社常務執行役員
2019年 4月 同社専務執行役員
2022年 1月 同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 同社特別参与(現任)
2024年 7月 当社取締役

社外取締役

たかい あやこ
高井 文子

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 同大学 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 同大学大学院 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 同大学大学院 先進実践学環 教授(現任)
2025年 7月 当社取締役

木村 当社は、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の認識のもと、お客様、社会、従業員に対する「3つの責任」を果たしていくことを企業活動のベースとする「まごころの奉仕」を基本理念としています。基本理念に掲げる「3つの責任」について、昨年、「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」というステートメントをつくり具体化しました。これら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」という朝日生命グループのミッションの実現につなげていきたいと考えています。

ミッションを実現するためには、経営の健全性を維持しつつ、会社の持続的成長に向けて、透明・公正かつ迅速果断な意思決定を行うことが重要であり、コーポレートガバナンスの向上に取り組んでいるところです。本日は、コーポレートガバナンスの向上や高度化に向けた取組みについて、当社の社外取締役を務めるお二人にご意見をうかがいたいと思います。

〈取締役会の運営と実効性について〉 運営と実効性を高く評価、課題は取締役会の多様性



取締役会の運営や実効性について、率直なご意見をお聞かせください。

近藤 決議事項や報告事項に対する説明や、社外取締役からの質疑への回答等が、いつも非常に的確です。特に重要案件に関しては、オンラインで事前説明していただけるため、当日の議事進行も非常にスムーズです。事業戦略等に関する部門別の取組みについても、社外役員の研修会等で詳しく説明していただいています。現場視察会やご契約者懇談会等では、営業職員やお客様等各ステークホルダーと交流する機会を持つことで、当社への理解を深めることができています。

木村 まず、「取締役会の運営状況や実効性」についてうかがいます。近藤取締役は日本通運株式会社で長きにわたって経営に携わってこられ、高井取締役は株式会社牧野フライス製作所の社外取締役を務めておられます。お二人のこれまでの経験も踏まえ、朝日生命の

一方で、「取締役会の多様性」は、今後当社が取り組んでいくべき課題だと思っています。お客様の層が多様になっている昨今、取締役会においても社外取締役の増加をはじめ、ジェンダーやジェネレーション等のダイバーシティの点では、改善の余地があるのではな

いでしょうか。

高井 私は2年間、当社の評議員を務めた後、2025年7月に社外取締役役に就任しました。相互会社という組織形態を持ちながら、株式会社と同様のガバナンス体制を積極的に取っておられ、非常に実効性が高い運営をされていると実感しています。業界特有の用語等に戸惑うことがあっても、オンラインで事前に詳しく解説してくださるので、十分な準備をすることができております。

〈事業戦略と中期経営計画について〉 逆ざや解消と初の海外M&A、「変革期」に立ち会えた

木村 2025年度は中期経営計画「ネクストA（2024～2026年度）」の2年目でした。2025年度を振り返り、会社の業務執行や取締役会の議論の中で、特に印象に残っている取組みやテーマについておうかがいします。

高井 印象深かったのは、運用実績が利回り（予定利率）を下回る逆ざやが2000年度以降、初めて解消されたことでしょうか。ご契約者懇談会に参加した際も、このニュースを喜んでくださったお客様からの反響を肌で感じました。

もう一つは、朝日生命にとって初の海外M&A（合併・買収）となるベトナムの保険事業への進出です。着任してすぐに関わらせていただきましたが、業績回復を背景に、安定的な経営と“攻め”の経営の両輪が力強く回り出した局面に立ち会うことができたことを、光栄に感じました。

また、こちらからお願いしたことに対応していただけることにも感銘を受けました。「朝日生命の女性職員と直接対話してみたい」とリクエストをした際は、すぐにランチミーティングの場が設けられ、非常に有意義な時間を過ごすことができました。女性職員の皆さんそれぞれが個性豊かで、ご自分の仕事に誇りを持ちながらいきいきと働いていらっしゃる。先ほど、近藤取締役も述べられていましたが、私も微力ながら当社の多様性の推進等に貢献できればと考えています。

近藤 投資の初期段階から協議に関わらせていただいたこともあり、私もベトナムへの出資案件が非常に印象に残っています。少子高齢化で国内のマーケットが年々縮小していく中、生保業界全体で海外への進出は



必然的なテーマとなっています。当社の長期的な事業戦略や成長においても不可欠な案件であり、「絶対に成功させねばならない」という緊張感を持って協議に臨んでいました。取締役会では予想されるリスクについて忌憚のない意見を申し上げる等、活発な議論を重ねてまいりました。M&Aの成否の結果が出るのはまさにこれからですので、今後の取締役会ではPMI（Post-Merger Integration／買収・合併後の経営・業務統合

〈朝日生命への期待と展望〉 DXと人的資本経営のシナジー、多様な価値観への対応を期待

木村 2026年度は現中計の最終年度であると同時に、次期中計を策定する年度でもあります。2026年度を迎えて、中長期的な視点で朝日生命に期待すること、より一層注力していくべき点等についてうかがいたいと思います。

近藤 当社の中核を成す営業職員チャネルの販売体制の強化に期待しています。新商品の企画・開発等と平行して、営業職員への教育支援や研修等を行うことで、より一層、お客様へのサービスにおける質の向上を目指していただければと考えています。

もう一つ、私が重視しているのは、「人的資本経営」と「DX（デジタルトランスフォーメーション）戦略」の強化です。

人的資本経営とDX戦略は、それぞれが相互に作用することで相乗効果を発揮できるものです。人的資本経営については、冒頭に会長が述べられた当社の使命や基本理念、行動指針をいかに現場の第一線で働く職員の意識に浸透させていくか——これが、経営トップ

プロセス)の経過をきちんとモニタリングし、協議することができればと考えています。

木村 海外のM&Aは当社にとって初の案件でしたので、社外取締役の皆さんそれぞれの専門的な知見と経験に基づいたご意見をいただき、非常に有意義な議論ができたとも感じています。

の重要な役割なのではないでしょうか。一人ひとりの職員が会社の成長に貢献することで「人的資本」が厚く積み上がっていく。そのためにも、エンゲージメントを高める取組みにはぜひ注力していただきたいと思っています。

DX戦略については、業務の効率化だけにとどまらず、デジタルの力を活用して保険事業そのものの変革につなげていく視点が重要だと感じています。当社では、DX戦略の一環としてデータドリブン掲げていますが、これには正確かつ緻密なデータベースの構築が不可欠です。戦略的にAI（人工知能）を活用するためにも、データサイエンティスト等のプロフェッショナル人財の採用や育成を進めていく必要があります。データベースの構築・整備と、それを活用するための人財育成。企業価値を高めるためにも、DXと人的資本経営の「両輪」が成長のドライバーとなることを期待しています。

高井 地政学リスクの高まりや経済環境・人口動態の変化、急速なデジタル化等、私たちを取り巻く社会の変化は、ここ数年で一気に加速しています。「1年先がどうなっているか分からない」といった不確実さが増す中で、生命保険会社はお客様の人生を支えるために、中長期的な視点を持っていなければなりません。事業環境の変化に合わせて、ときには大胆な変化もいとわれないという姿勢も、こうした時代には必要なのではないでしょうか。

朝日生命のミッションは「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」。生命保険会社の存在意義の本質を突いた素晴らしい言葉だと思います。会社員の夫と専業主婦の妻、子ども2人の4人家族といった、いわゆる「標準世帯」は、これまでライフプランニングのモデルケースとされてきましたが、時代の変遷とともに、働き方や人生、家族の在り方をはじめ、老後への備えにも、さまざまなパターンが生まれています。価値観が多様化する今、それぞれのお客様に対して、どのような価値を、どのような接点で提供していくのかといった議論に、より焦点を当てていきたいと思っています。

先ほど、近藤取締役もおっしゃったように、お客様



の理解を深めるための体験や現場を支える仕組みづくりにDXの活用を進めるとともに、「人財」への投資も期待しています。デジタル時代だからこそ、リアルなコミュニケーションや職員の「人間力」が最終的には当社の信頼を支えていることが感じられます。職員の皆さんがしっかりと活躍できて、恐れずに挑戦し、成長し続けることができるような企業文化の醸成が、当社の成長そのものにつながるのではないかと考えています。

これまでの知見や経験を活用し取締役会の議論を深めていく

木村 最後に、社外取締役としての抱負や意気込み、ステークホルダーの皆様へのメッセージをお願いします。

高井 社外取締役に就任してから約1年。ある意味、“まっさらな視点”で、取締役会に参加してまいりました。2025年度は、ご契約者懇談会や支社・営業所の

視察、冒頭に申し上げた女性職員とのランチミーティング等も含めて、現場に触れる貴重な機会がたくさんありました。

同じ女性として、当社を支える女性職員たちの活躍をうれしく思う一方で、やはり意思決定層におけるジェンダーの多様性については、まだ改善の余地があると思っています。女性に限らず、多様な価値観を持

つさまざまな人財が、適切な場所で輝けることが、当社の発展につながるのではないかと強く感じています。女性として、また高校生と大学生の子どもを持つ母としての視点も大切にしながら、当社の持続的な成長と健全なガバナンスに少しでも貢献できるよう、頑張っていきたいと存じます。

近藤 2024年7月に社外取締役に就任してそろそろ2年が経ちますが、自戒を込めて申し上げたいのは、「社外取締役として期待されている機能や役割」をきちんと果たしているのかどうか、常に自問自答しなければならない、ということです。社会や環境が目まぐるしく変わる中、これまで培ってきた経営者としての経験や専門的な知識もアップデートしていく必要があります。DXや人的資本経営はもちろん、サステナビリティ経営やリスクマネジメント等、取締役会で議題に上がることが多い案件は年々、著しく進化しています。最新の情報や知識を吸収し、それを元に発信していく努力が必要だと感じています。

私と朝日生命の関わりを少し振り返りますと、前職の日本通運株式会社に入社した1981年、新入社員時



朝日生命のサステナビリティ経営

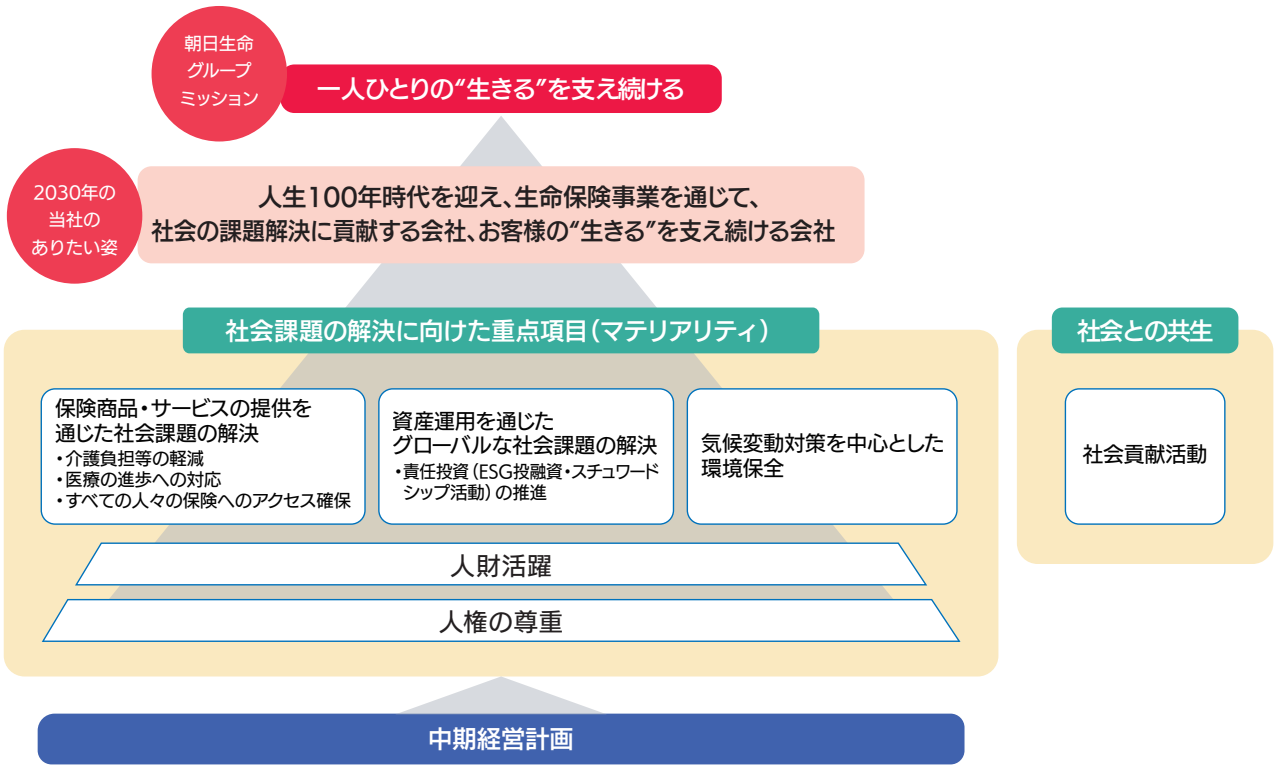
当社は、中期経営計画「ネクストA」において、2030年のありたい姿に「人生100年時代を迎え、生命保険事業を通じて、社会の課題解決に貢献する会社、お客様の“生きる”を支え続ける会社」を掲げ、その実現に向けて、サステナビリティ経営を推進していきます。

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共に社会を支える使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるとの認識のもと、当社の使命(Mission)「一人ひとりの“生きる”を支え続ける」の実現に向けて、「お客様」「社会」「従業員」をはじめとするステークホルダーとの適切な協働に努めることにより、サステナビリティ経営を推進しています。

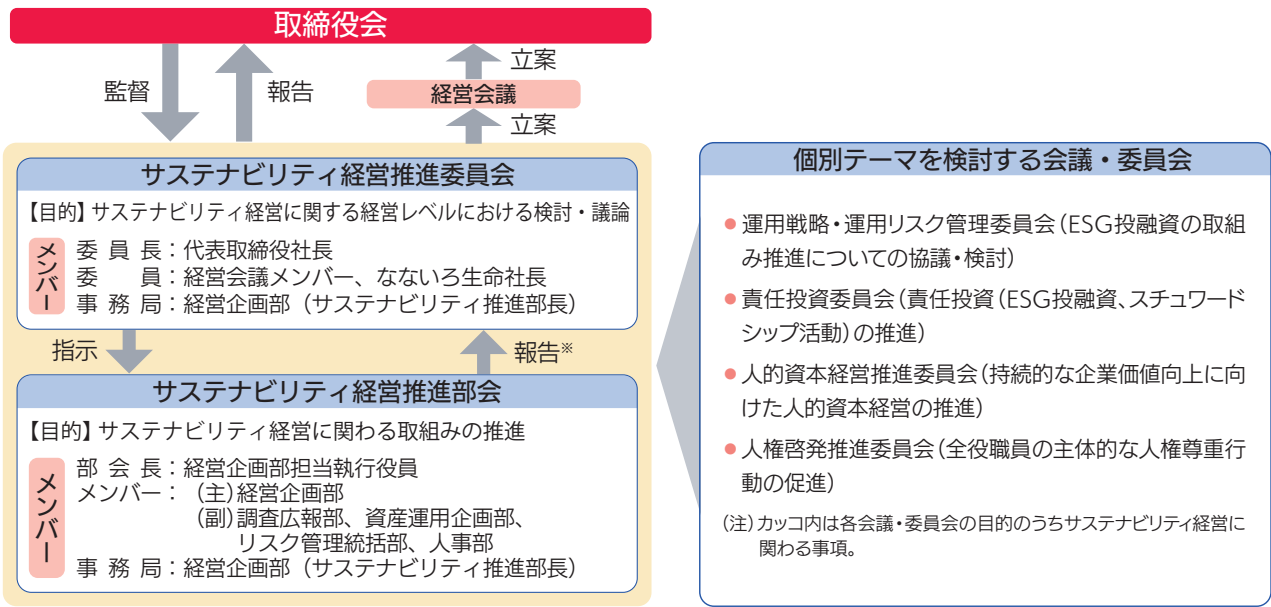
サステナビリティ経営の推進にあたっては、「人権の尊重」「人財活躍」をベースとし、「保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決」「資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決」「気候変動対策を中心とした環境保全」を重点項目として取り組んでいます。

各重点項目が包含する社会課題、その社会課題に対応する事業活動、事業活動によるインパクト(社会的効果)を社内外に示し、社会課題解決・社会価値創出、持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を実践していきます。あわせて、社会との共生を目指し、「社会貢献活動」にも取り組んでいます。



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。

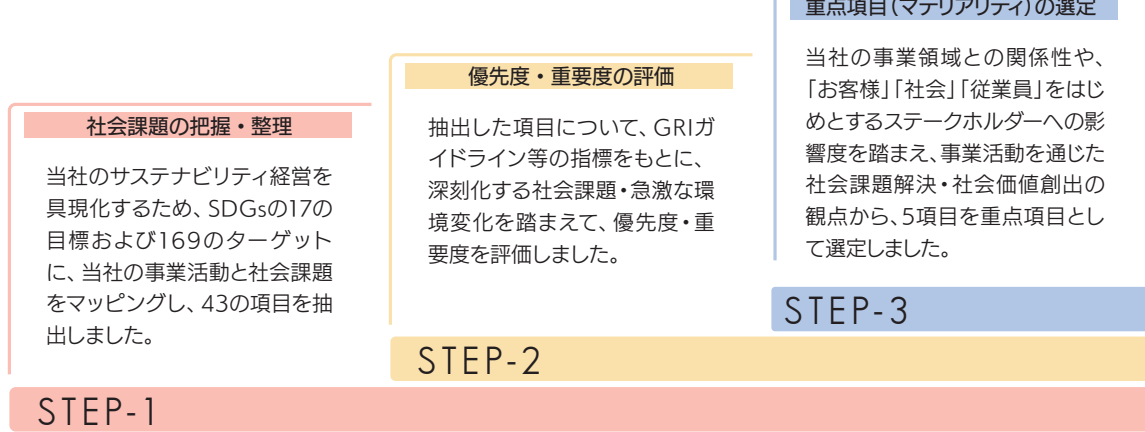


※経営会議報告は「サステナビリティ経営推進委員会による協議」。

- 2025年度 協議事項 <開催回数：委員会/2回 部会/3回>
- ①2025年度取組状況、2026年度取組方針
 - ②温室効果ガス(GHG)排出量削減目標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(生命保険事業、資産運用の両面における物理的リスク・移行リスクの把握)
 - ④サステナビリティ開示基準(SSB)への対応
 - ⑤サステナビリティ経営方針における重点項目(マテリアリティ)の再整理、インパクトの明確化
 - ⑥理念浸透の取組み 等

重点項目(マテリアリティ)の選定プロセス

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



重点項目(マテリアリティ)の事業活動を通じた社会課題解決・社会価値創出、および2025年度の実績

※KPIは中期経営計画「ネクストA」における目標(温室効果ガス排出量削減のKPIは2030年度および2050年度の目標)。

重点項目 (マテリアリティ)		社会課題の解決に貢献する事業活動 (中期経営計画「ネクストA」における取組内容)	お客様や社会に与える 影響・変化	2025年度の実績		社会・環境に対する 長期的・構造的価値	関連する SDGs目標			
				包含する社会課題	アウトプット	アウトカム		取組内容	インパクト	
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	・介護保険の更なる普及に資する新たな介護・認知症保険の開発 ・最新の医療実態に対応した保障の検討 ・東京大学大学院医学系研究科との共同研究の推進 ⇒「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 ・朝日生命成人病研究所による成人病の予防・診断・治療に関する研究、「健康支援プログラム」の実施による医療・福祉への貢献	・お客様の経済的不安や心の負担の軽減 <KPI> ・お客様数(グループ) 314万名 指標：お客様総合満足度 ・医療の発展、健康意識向上、疾病予防による疾病リスク軽減	・お客様数(グループ) 319.2万名 ・お客様総合満足度 79.1% (前年差+0.5%)	・介護保険の販売推進による介護負担の軽減への寄与 ・引受基準緩和型がん保険の発売(2026年4月)に向けた準備 ・成人病研究所による神奈川県「健康支援プログラム」の実施による地域福祉への貢献 ・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)の実施	・社会全体の経済的安定 ・社会全体の健康水準の向上	3 4 9		
	医療の進歩への対応	医療の進歩による医療費の増大		・お客様へのさらなるアクセス強化に向け、各チャネルにおけるアクションプランを継続して展開		・お客様が望まれる手段で最適なサービスを提供できるよう、あさひマイページで取扱い可能な手続きの拡大を検討			・介護・認知症の課題解決に貢献する「介護認知症エコシステム」の提供(2026年4月)に向けた検討・具体化	
	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	・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							・介護・認知症の課題解決に貢献する「介護認知症エコシステム」の提供(2026年4月)に向けた検討・具体化
			・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	・お客様の利便性向上						・ユニバーサルデザインを意識した帳票・画面の作成 ・協定を結んでいる藤岡市・越谷市の支社主導による取組みの支援継続
			・介護・認知症の課題解決に向けた「介護認知症エコシステム」の提供	・利用者の行動変容、経済的安心感の向上、家族の負担・ストレス軽減						・寄付講座の実施
			・認知症バリアフリー宣言に基づく取組み	・地域共生社会の実現への貢献						
	海外(新興国)における発展途上の社会保障基盤	・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	・金融商品・ライフプランニング等の知識向上による経済的な不安の解消	・海外(新興国)における社会保障基盤づくりへの貢献	・ベトナム既存ビジネスに加え、新たに現地法人で保険代理店事業を開始 ・ベトナムの生命保険会社MVI生命買収手続開始の合意					
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	・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 ・投融資先の課題に応じた対話の推進 ・ESGテーマ型投融資残高の維持、拡大 <KPI> ・ESGテーマ型投融資残高 2,400億円以上	・投融資先企業におけるサステナビリティ課題への取組みの進展 <KPI> ・PRI評価 ポリシー・ガバナンス・戦略 ☆5 委託資産(株式・債券投信等) ☆4 ・ESGテーマ型投融資残高2,802億円	・PRI評価 ポリシー・ガバナンス・戦略： ☆5 委託資産(株式・債券投信等)： ☆4 ・ESGテーマ型投融資残高2,802億円	・PRI評価で目標とする水準の高評価を獲得 ・株主還元やガバナンスに加え、気候変動や健康の確保といったサステナビリティ課題に関する対話を実施 ・トランジションボンドへの投資やサステナビリティ・リンク・ローンを実行する等、引き続きESGテーマ型投融資を推進	・地球環境との共生の実現 ・すべての人々が参加できるインクルーシブな社会の実現	7 9 13		
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	・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)	・温室効果ガス(GHG)排出量の削減 <KPI> ・2030年度中間目標 ●生命保険事業 2020年度比 △50% ●資産運用 2020年度比 △39% ・2050年度目標 ネットゼロ	・温室効果ガス排出量削減状況 2024年度実績(2020年度比) ●生命保険事業者 Scope1+2 △50.8% Scope3 △30.9% ●資産運用 Scope3(カテゴリ15) △23.6%	・「朝日生命エコプロジェクト」を通じたエネルギー使用量の削減、ペーパーレス等によるGHG排出量の削減 ・GHG排出量削減をテーマとする対話の実施	・脱炭素社会の実現への貢献	4 7 12 13 14 15 16			
		・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			・気候変動リスクのシナリオ分析について、従来の分析に加え、新たに高潮による死亡保険金支払増加額等を分析 ・資産運用への影響に関し、2024年度導入の新たな気候変動リスク計測モデルにより当社ポートフォリオへの影響を継続して分析					
		・気候変動リスクのシナリオ分析の高度化、分析結果の取組みへの活用			・職員参加型によるアマモ場の保全・再生活動、里地里山保全活動の実施による環境意識の醸成 ・保有する3物件における「CASBEE 不動産評価認証」取得					
		・職員参加型の環境保全活動 ・環境認証取得の推進	・生態系の保護等、地球環境保全への貢献							
人財活躍	人的資本価値の向上 健康の確保	・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 ・「個の力」の向上(能力開発、専門人材育成等) ・「エンゲージメント」の向上(キャリア自律・挑戦機会拡充、DE&Iの推進等) ・最適な人財ポートフォリオによる人的資本の最大化 ・健康経営の推進	・「個の力」「エンゲージメント」が高く、「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 <KPI> ・FP合格者数 420名(FP1～3級) ・エンゲージメントスコア 68 ・人財の価値の最大限の発揮 ・職員の健康状況改善・向上	・2025年度FP合格者数 82名 ・エンゲージメントスコア 68	・「個の力」向上や「エンゲージメント」向上に向けた研修やキャリア面談を順次実施 ・健康増進計画に基づく各種対応		3 5 8 10			
人権の尊重	人権尊重の重要性の高まり	・グループ人権方針の浸透 ・人権デュー・ディリジェンスの推進(グループ展開等) ・投融資先との人権課題についての対話の推進	・人権尊重の実践、人権文化の創造	・人権研修受講者数 全職員向け研修 19,003名 職位別研修 1,223名	・e-ラーニングを活用した周知 ・業務委託先の人権尊重取組状況の確認の継続実施、一部グループ会社の委託先数を拡大して実施 ・LGBTQ+に関する社内教育実施		5 8 10			

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リソース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。

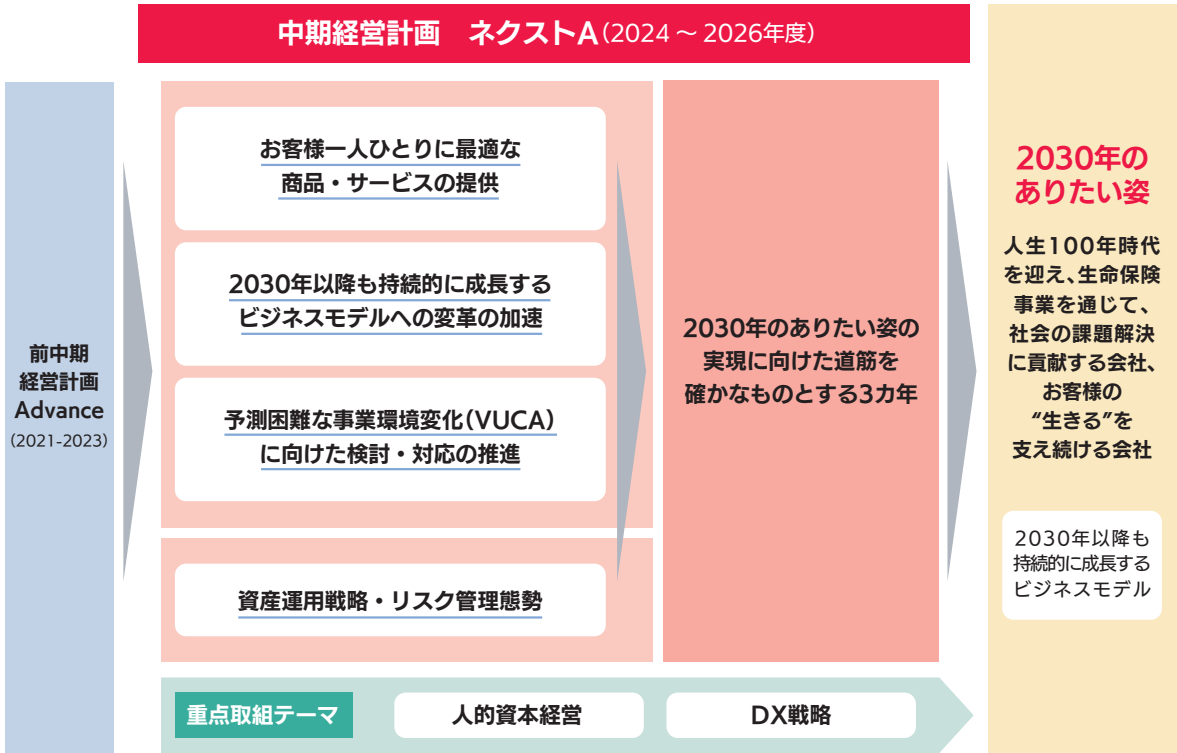


※今後の社会経済環境が変動性(Volatility)、不確実性(Uncertainty)、複雑性(Complexity)、曖昧性(Ambiguity)に直面していくという時代認識。

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。



中期経営計画の進捗状況

中期経営計画における経営戦略目標は、各項目とも2025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。

	2025年度末の状況	2025年度目標	中計目標(2026年度)
お客様数(グループ)	319.2万名 (前年度末差+15.7万名)	306万名	314万名
保障性商品の 新契約年換算保険料※ (グループ)	396億円 (前年度比103.4%)	375億円	385億円
保障性商品の 保有契約年換算保険料※ (グループ)	3,572億円 (前年度末差+139億円)	3,500億円	3,600億円
ESR(内部管理ベース) (グループ)	258.9% (前年度末差+1.3pt)	220～260%	

※ 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)

価値創造ストーリー
事業戦略
環境・社会貢献
人的資本経営・人権
ガバナンス

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

●ベトナム事業の拡大

当社は、2017年より、ベトナムの現地保険会社と提携し、ホーチミンやハノイ等で、テレマーケティングによる保険販売ノウハウの提供や、インターネットを活用したビジネスモデルに係るコンサルティング事業を展開しています。

ベトナムは、2025年の経済成長率が8%となる等、近年急速な経済成長を遂げてきました。保険市場はまだ黎明期にありますが、国民の平均年齢も30代前半と若く、また約1億人という豊富な人口を背景に、今後も成長が期待されているマーケットです。

2023年4月に設立したベトナム現地法人「朝日ライフコンサルティング・ベトナム」において、提携先の新規開拓等の既存事業に加え、2025年4月に保険代理店事業を開始しました。日本国内で培った生命保険の対面販売チャネルのノウハウを活用し、高い募集品質のセールスモデルの構築を目指しています。



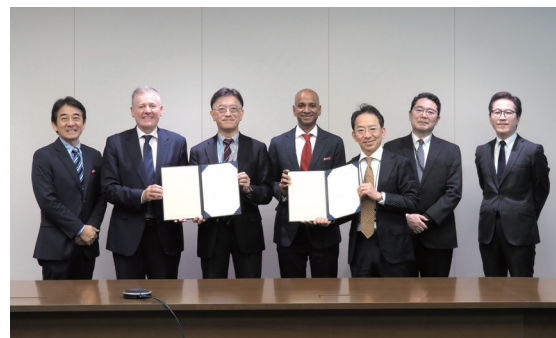
朝日ライフコンサルティング・ベトナムのオフィス

●MVI生命買収手続の開始と今後の事業展開

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

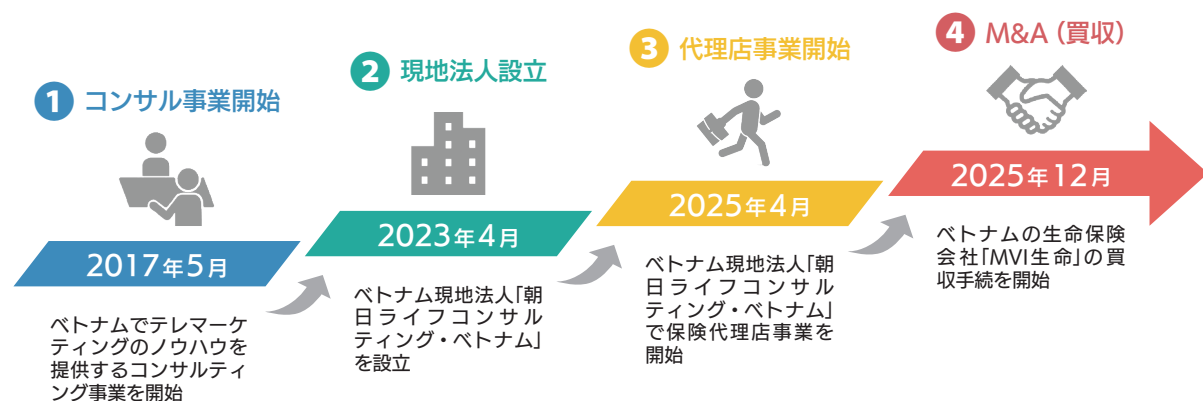
また、本案件の実施にあたっては、現在ベトナムでヘルスケア事業等を展開しているLivWell社と業務提携を行いました。新会社においては、当社が日本で長年培ってきた第三分野商品開発ノウハウと、LivWell社が提供するテクノロジーを融合させ、革新的な商品・サービスを提供してまいります。

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



LivWell社幹部との調印式

【朝日生命の海外事業の沿革】



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し、環境変化に適応しながら、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、なないろ生命では、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等を通じて、シンプルでわかりやすい商品を継続して販売し、お客様ニーズや生命保険への加入経路の多様化に朝日生命グループとして応えるとともに、持続的な成長に向けた体制整備に取り組んでまいります。こうした取り組みにより、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まいります。

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、新たなビジネスやテクノロジーの調査・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、外部企業との連携を通じて、介護・認知症分野において保険給付にとどまらない包括的なソリューションを提供する「介護・認知症エコシステム」の構築や、生成AI活用に向けたデータ基盤整備を推進しています。

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、円金利資産を中心とした資産ポートフォリオを構築するとともに、為替リスクの低減やオルタナティブ投資の活用により、安定的な収益確保に取り組んでいます。また、ステewardシップ活動やESG投融資を推進し、海外資産運用会社とのパートナーシップを通じて投資機会の拡大を図っています。

リスク管理態勢は、経済価値ベースのソルベンシー規制を踏まえたリスク管理、グループ横断のコンプライアンス・リスク管理態勢の強化を進め、収益性と健全性の向上に努めています。

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。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。

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 お客様サービスセンター
保険金部 担当
きんぺい けいこ
金平 桂子

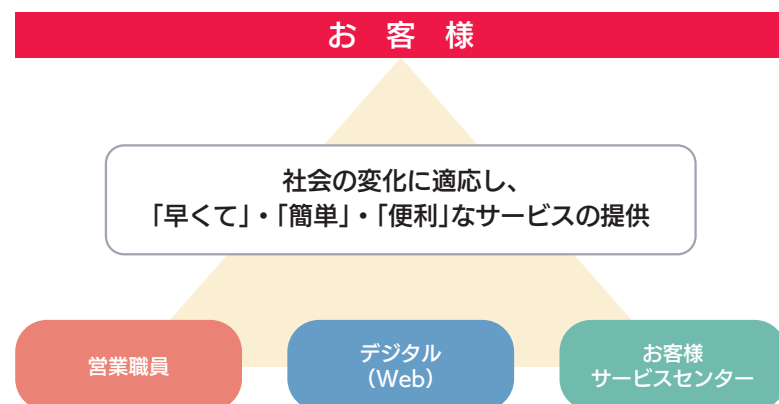
環境認識・基本戦略

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。



これまでの取り組み

●デジタルの力による最適な商品・サービスの提供

給付金請求手続きにおいて、診断書の代わりに領収書や診療明細書をご利用いただける簡易請求手続きの範囲を大幅に拡大しました。その結果、請求手続きが一度で完了するケースが増え、「あさひマイページ」を使ったインターネット完結型の手続き件数も増加する等、迅速な給付金のお支払いを実現し、お客様の負担を軽減しました。

また、死亡保険金請求においても、新たに営業用端末(スマートアイII)による電子手続きを導入することで、お支払いまでの所要日数の短縮化を図りました。

さらには、保険契約申込み時の電子手続き(営業用端末・Web申込み)における告知方法について、操作性向上のため、入力方法の簡素化や画面構成の改善を行い、お客様の負担軽減を図りました。



●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サービスを導入することにより、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を提供しました。



●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、お申込手続きやご加入後の各種お手続きの際に、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、よりご安心・ご納得のうえでお手続きいただけるとともに、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、さまざまなお客様の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

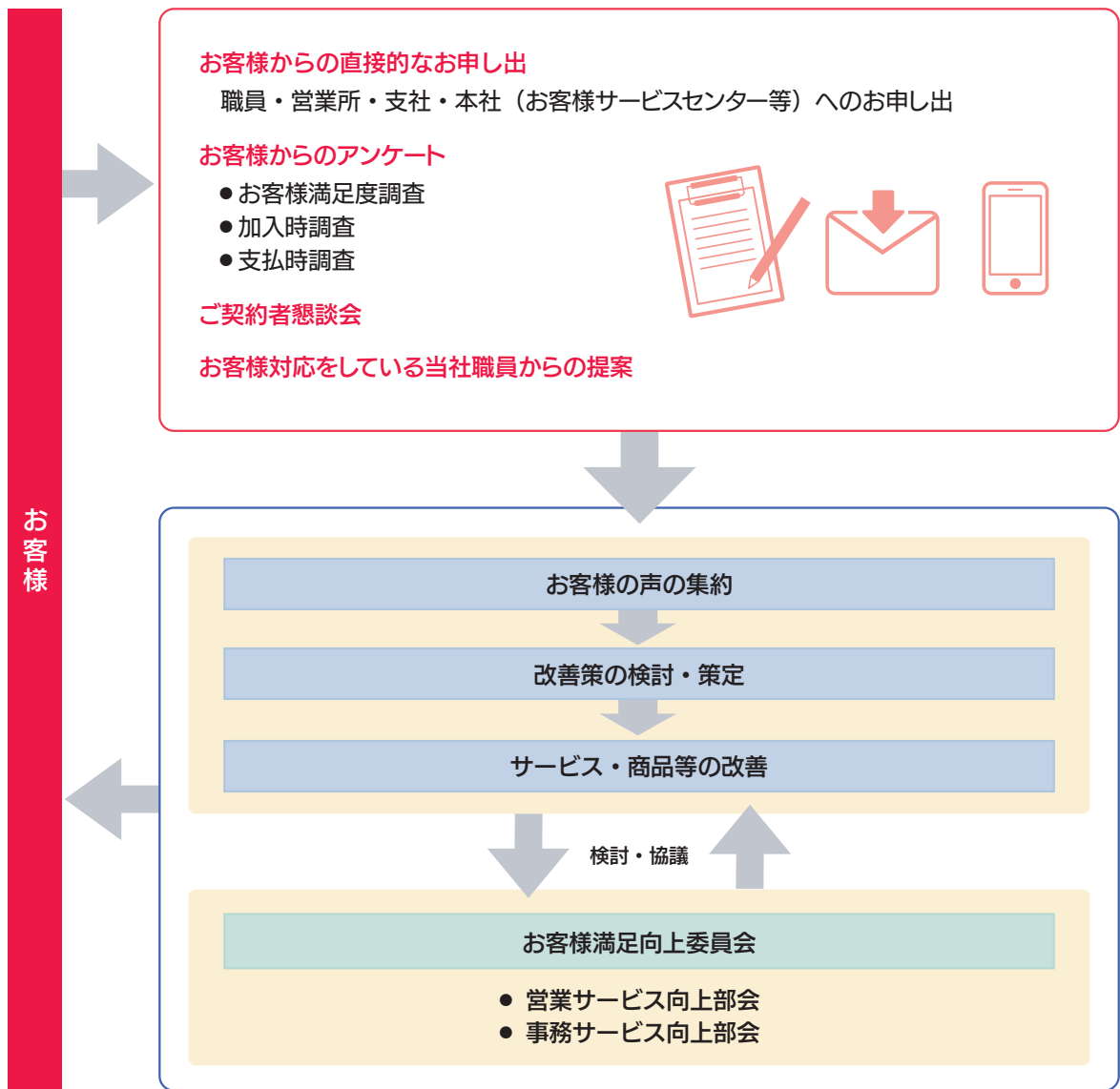
「お客様の声」を経営に活かす仕組み

さまざま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。

さらに、「加入」および「各種手続き」におけるお客様の声を、より即時性・網羅性をもって把握することを目的に、保険ご加入時および給付金お支払い時のタイミングでアンケートを実施する「加入時調査」「支払時調査」を2025年10月より開始しました。

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。

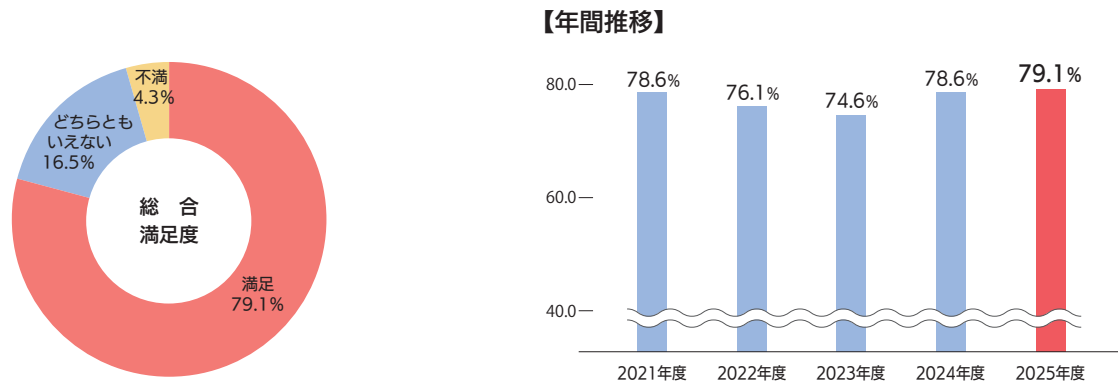
お客様本位の業務運営に関する基本方針	
1	「お客様の声」を経営に活かす取組み 「お客様の声」を幅広くお伺いするとともに、「お客様の声」を経営に活かす取組みを推進し、「お客様満足向上」に努めます。
2	お客様のニーズやライフスタイルに合う商品・サービスの提供 お客様ニーズやライフスタイルの多様化を的確に把握し、お客様に満足いただける先進的な商品を開発するとともに、お客様に適したチャンネルを通じて、お客様のご意向を踏まえた商品・サービスをご提供します。
3	ご加入時のお客様への情報提供の充実 ご意向に沿った最適な商品・サービスを選んでいただけるよう、商品・サービスの特性等について、わかりやすい資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	ご加入後のお客様サービス活動の充実 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	お客様からの負託にお応えする資産運用 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	利益相反の適切な管理 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	お客様本位の行動の浸透に向けた取組み 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。

●2025年度「お客様満足度調査」結果(営業職員チャネル)

2025年度のお客様満足度(総合満足度)^{*}は、79.1%と前年から+0.5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。



【2025年度「お客様満足度調査」概要】

実施時期	2025年11月～12月
発送数	12,780件
回答数	4,703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	アフターサービスの頻度や内容において、実施状況や希望を伺い、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

※「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

2025年度にお客様から寄せられた苦情の件数は右表のとおりです。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、サービス等の改善に努めていきます。

【2025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	943	6.2
保険料のお払込みにに関するもの	679	4.4
ご契約後のお手続きに関するもの	4,905	32.1
保険金・給付金のお支払いに関するもの	2,142	14.0
お客様サービスに関するもの	5,913	38.7
その他	708	4.6
合計	15,290	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 of 表明」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。

	お客様の声	改善内容
ご加入の保険商品・サービスや、お手続きに関するもの	自由診療に対する保障を準備したい。	公的医療保険の適用外となる「自由診療による抗がん剤治療」を保障の対象とし、高額となる自己負担をカバーできる特約として「がん自由診療特約」を2025年4月に発売しました。
	告知が難しい。告知がわかりにくい。	2026年4月に告知画面および告知形式について、視認性および操作性の大幅な見直しを行い、お客様にとって「わかりやすい告知」へと全面的に刷新しました。
「契約期間中のお手続きや、ご案内に関するもの」	「マイナンバー申告書 [*] 」がわかりにくい。 [*] 保険金や年金等のお支払い時に提出をお願いしている個人番号を申告するための書類	お客様にわかりやすく手続きを進めていただくことを目的に、2025年12月より申告書を改訂し、ご記入いただく項目の削減を実施しました。
	インターネットで保険料振替口座の変更手続きができる金融機関を増やしてほしい。	インターネットでの保険料振替口座の変更手続きにつきまして、取扱金融機関を拡大しました。
入院給付金等のお支払いに関するもの	給付金請求には、必ず診断書を取らないと手続きできないのか。	2026年1月より、入院や手術等に伴う給付金請求について、診断書取得に係るお客様のご負担を軽減するため、診断書の代わりに医療機関発行の領収書等の写しのご提出でお手続きいただける範囲を拡大しました。

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、または告知が不要場合があります。

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



「あさひマイレポート」「ご契約レポート」
(ご契約内容確認資料)

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」等のサービスを登録料・年会費無料でご利用できます。「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することで各種サービスがご利用いただけます。

このような場合	必要となる手続き	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ない場合があります。

ご契約期間中

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)のご契約者様宛てに、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

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。

病气やケガで入院・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・手術給付金等のご請求」をご確認ください。

1. お客様	朝日生命へのご連絡 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	請求のご案内 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	請求書類のご提出 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	保険金・給付金のお支払い 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	お支払明細書をご確認ください お支払金額等を記載したお支払明細書またはお支払通知書をご郵送しますので、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。

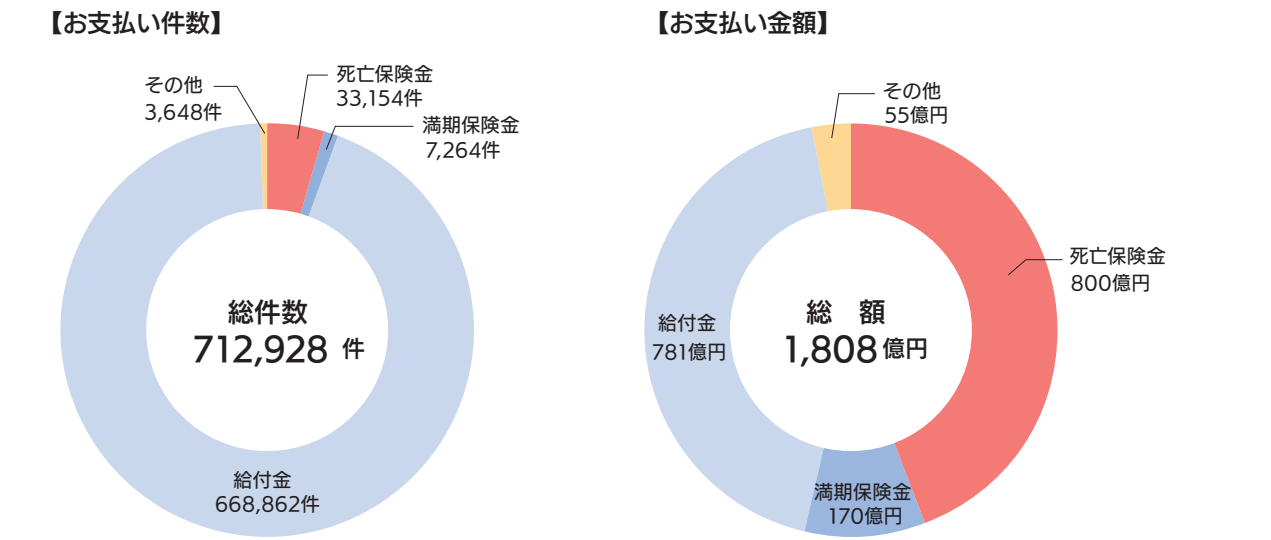
お客様サービスセンター ☎0120-714-532 受付時間：月曜日～土曜日 9：00～17：00 (日曜日、祝日、年末年始を除きます)	「スマイルシリーズ」専用お客様サービスセンター ☎0120-360-567 受付時間：月曜日～金曜日 9：00～17：00 土曜日 9：00～12：00 / 13：00～17：00 (日曜日、祝日、年末年始を除きます)
---	---

- 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。

2025年度の保険金・給付金のお支払い状況

2025年度の保険金・給付金のお支払いは、件数で712,928件、金額で1,808億円となりました。
内訳は死亡保険金が33,154件、800億円、満期保険金が7,264件、170億円、給付金が668,862件、781億円、
その他が3,648件、55億円となっています。



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18,282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17,176件、告知義務違反による解除が645件、免責事由に該当したものが123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

営業職員チャネル本来の強みを磨き、人財育成と新たなサービスの提供により環境変化に適応しながら、「お客様から選ばれ続ける持続可能な営業体制」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

環境認識・基本戦略

国内人口の減少や少子高齢化の進行に伴い、生命保険業界を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした環境下において、人財の育成とお客様との末永い信頼関係を重視し、お客様一人ひとりへのサービスの質を高めることが重要となっています。また、お客様のニーズは多様化・高度化しており、デジタル技術を活用したより質の高いコンサルティングサービスの提供が求められています。

一方で、市中金利の上昇を背景とした貯蓄性商品への需要増加や、生成AI等の新技術の業務活用といった新たな機会も生まれており、これらの変化に適応した体制づくりが重要な経営課題となっています。

このような環境認識のもと、当社は「持続可能な営業体制の構築」を基本戦略として位置づけ、営業職員チャネル本来の強みである「ご加入時の丁寧なコンサルティングとご加入後の真摯なアフターサービス」を持続的にお客様にお届けできる体制の構築を目指しています。

2025年度の主な取組み

アフターサービスの充実

年1回の「安心お届けサービス」に加え、新たに「ご家族安心お届けサービス」「朝日のお知らせ活動」を開始し、お客様に対するきめ細やかなアフターサービスの機会を拡充しました。これにより、ご契約いただいたお客様に継続的な安心をお届けし、満足度向上に努めています。

●安心お届けサービス・ご家族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

また、ご家族説明制度にご登録いただいているご契約者のご家族にも、契約の内容や手続き等の説明を行う活動を行っています。



「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)

●朝日のお知らせ活動

当社の事業状況や各種サービス、社会貢献活動等の情報をお客様にお届けしています。

具体的には、支社・営業所数やお客様数等の事業概況、前年度の保険金・給付金支払実績のご報告に加え、各種お手続きの方法(対面・インターネット・お客様サービスセンター)のご案内を行っています。

また、2026年 オリコン顧客満足度®調査 介護保険(専門家評価)／認知症保険(専門家評価)で第1位を獲得した介護商品をはじめとするお客様向けサービスや、ピンクリボン運動、介護・認知症支援団体への寄付といった社会貢献活動についても積極的に情報発信し、当社の取組みをより身近に感じていただけるよう努めています。

デジタル技術を活用したコンサルティング機能の強化

営業用端末(スマートアイⅡ)のデジタル提案機能を活用し、お客様一人ひとりに最適な保障内容のご提案や、年齢・性別に応じた必要保障のご案内等、より質の高いコンサルティングサービスを実現しました。また、「新活動管理・支援システム」を導入することで、営業職員の活動をより効率的に支援する体制を構築しました。

●「新活動管理・支援システム」について

従来の複雑な入力作業を簡素化し、営業職員がより効率的に活動報告を行えるよう全面刷新しました。蓄積された活動報告内容はデータドリブンを通じて分析を深めることで、管理者による個々の営業職員への指導・支援体制も強化しています。これにより営業職員の業務負担軽減と営業品質の向上を両立しました。

お客様との新たな接点づくり

介護保険の認知度向上を目的としたTVCMの放映により、より多くのお客様に情報をお届けし、対面での詳しいご説明を希望されるお客様には営業職員によるコンサルティングサービスを提供する新たな取組みを開始しました。

営業職員の教育体系

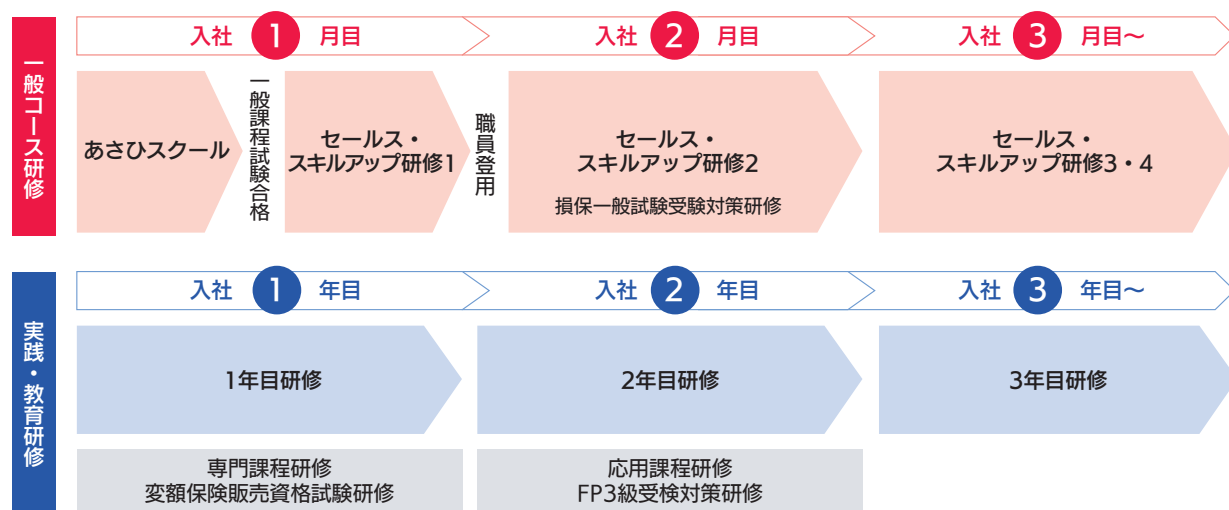
少子高齢化の進展やライフスタイルの変化等により、お客様のニーズは複雑・多様化しています。

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



●研修・育成機構

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。

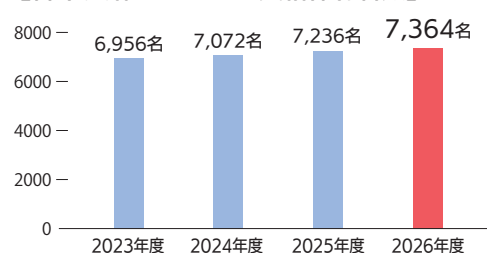
また、研修施設として、高円寺研修センター(東京都杉並区)を設置し、階層別の集合研修やオンライン研修を実施しています。

●「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、2026年4月時点で7,364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。

【各年度始におけるFP資格保有者数】



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、組織長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相談窓口を開設し、サポート体制を強化しています。

2026年度の取組み

以下の3つのテーマを軸とした取組みを推進していきます。

人財の育成とサービス品質の向上

営業職員一人ひとりのコンサルティング力向上に向けた取組みを一層強化していきます。入社初期段階においては、ロールプレイング教育を充実させることで、お客様との対話における基礎的なコンサルティング能力の習得を徹底し、お客様に寄り添える人財の育成を図ります。あわせて営業職員の専門知識・スキルの継続的向上を目的とした研修プログラムを体系的に実施し、多様化するお客様のニーズに的確にお応えできるよう取り組んでいきます。また、「新活動管理・支援システム」等のデジタル技術をさらに活用し、活動管理の効率化と指導の高度化を進め、お客様サービスの向上を実現していきます。

お客様から選ばれ続ける信頼関係の構築

定期的なアクセスはもちろんのこと、新商品や新サービスの展開により、お客様との長期的な信頼関係を構築していきます。2026年4月にさまざまな貯蓄ニーズに対応できるよう「あさひの一時払年金」を商品ラインナップに加えました。また、健康上の理由で従来の保険商品へのご加入が困難であった方々に対しても適切な保障をご提供できるよう「引受基準緩和型がん保険」を発売しました。今後もさまざまなお客様ニーズにお応えしていきます。

さらに、2026年4月より本格開始した「みんなのあんしん100年プロジェクト～朝日の介護認知症エコシステム～」を通じて、介護・認知症領域における包括的なサービス提供体制を確立し、お客様の人生100年時代における様々な局面でのサポートを実現していきます。

がん保険

あさひの
一時払年金

みんなのあんしん
100年プロジェクト
朝日の介護認知症エコシステム

持続的に発展する組織づくり

市場性や営業所毎の課題に応じた中・長期的な目標を導入し、それに沿って業務運営の仕組みを見直すことで、支社・営業所が持続的に発展していける体制を整えました。

あわせて、本社による支社・営業所の課題解決へのサポートをこれまで以上に強化するとともに、お客様一人ひとりに、より身近できめ細やかな対応をお届けできるよう、地域の実情に応じた要員体制の整備やデジタル技術(DX)等の活用を進め、営業体制の充実に努めていきます。

2027年度以降の取組方針

「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年度は育成体制の抜本的な改革を行い、営業職員チャネルの本来の強みを磨いていきます。また、これまで続けてきた各種取組みの成果を確固たる基盤とし、当社の使命である「一人ひとりの"生きる"を支え続ける」の実現に向けた取組みの提供を通じて、ステークホルダーの皆様からの信頼と期待にお応えしていきます。

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「社内業務の改革」、そして「DX人財の育成」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、当社はDX戦略を経営課題の解決と持続的な企業価値向上を支える重要な経営基盤として位置づけています。2025年度は、営業用端末(スマートアイⅡ)や社内プラットフォームを活用した業務の高度化・標準化を進めるとともに、営業職員チャネルの強化やDX人財育成に取り組めました。今後もお客様への価値提供や業務改革を通じ、持続可能なビジネスモデルの構築を目指します。

お客様への新たな価値の提供

●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取りを行うことが可能となります。対面に加え状況に応じてオンラインでの対応も組み合わせることで、お客様のご都合に応じた柔軟なコミュニケーションを実現します。



●営業職員のコンサルティング活動の高度化

「営業活動の進捗」や「ご契約いただいたお客様へのアフターフォロー対応」等の情報を漏れなく確認できる営業サポートツールを搭載しました。これにより、お客様ごとのご状況やご相談履歴を踏まえた対応が可能となりました。さらに、必要な情報を適切に把握できる環境を整備することで、対応の抜け漏れ防止やフォローの充実を図り、お客様一人ひとりに対するきめ細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。

みんなのあんしん介護認知症ナビの提供

「みんなのあんしん100年プロジェクト」を支えるデジタル基盤として、介護・認知症のあらゆる局面をサポートするポータルサイト「みんなのあんしん介護認知症ナビ(略称：みんなび)」を構築し、2026年4月から提供を開始しました。

「みんなび」では、リスクチェックやトレーニングをはじめとする各種サービスをワンストップで提供するとともに、その利用結果をご本人・ご家族が共有し、応援や声かけを通じてお客様をサポートします。保険給付を中心とした従来の役割にとどまらず、お客様とご家族の暮らしを支える新たな価値創造に挑戦しています。



社内業務の改革

●生成AI活用

当社では、全役職員が安全に利用できる生成AI活用環境を整備し、文章作成、要約、翻訳、情報整理など幅広い業務で活用しています。

こうした取組の一環として、2024年度に社内向け生成AI FAQシステムを導入し、よくある問合わせのFAQ化に加え、社内ドキュメントを活用した回答生成機能により、照会回答業務の効率化を図っています。

また、2025年度にはFAQコンテンツを大幅に拡充するなど、継続的な機能改善を実施しています。

さらに、照会対応業務や書類審査業務への活用を進めるとともに、営業現場・支社運営・コールセンターへの適用拡大に向けた検討や実証実験を進めています。



朝日生命専用の生成AI「あさひコンシェルジュ」

●RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）

データ入力等の定型的な作業など、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の向上を実現しています。

DX人財の育成

当社は「DX認定事業者」としてDX戦略を重要課題として位置づけ、DX推進に求められる人財づくりを目的に、全役職員を対象としたDX人財の育成に取り組んでいます。また、経営層・管理職・専門人財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。



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。

医療保障

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。

収入保障

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。

積立保険(貯蓄機能)

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。

介護保障

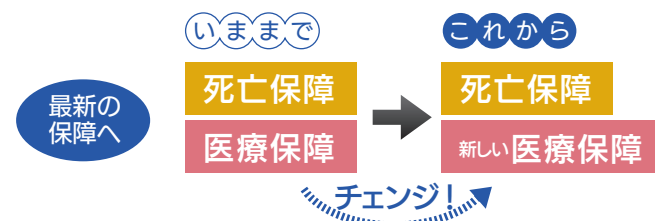
要支援・要介護状態や軽度認知障害(MCI)・認知症になったとき、年金や一時金で経済的な負担をカバーします。

死亡保障

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。

●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		
保険王プラス やさしさプラス 変化する人生に、 進化する保険を。 保険王 plus 私らしく輝いて生きる。 やさしさ プラス	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)
		軽度介護定期保険
		軽度介護終身保険(低解約返戻金型)
	収入保障	収入サポート保険
	死亡保障	普通定期保険
		長期生活保障保険
		新長期生活保障保険
普通終身保険(低解約返戻金型)		
積立保険(貯蓄機能)	利率変動型積立保険	

●健康に不安のある方に

保 険 種 類		
かなえるプラス 	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)
	積立保険(貯蓄機能)	利率変動型積立保険
かなえる介護年金 	介護保障	引受基準緩和型介護年金保険(返戻金なし型)
	医療保障	引受基準緩和型がん保険(返戻金なし型)
かなえるがん保険 		

●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
将来の生活資金準備をご希望の方に	あさひの一時払年金

(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、「ご契約のしおりー定款・約款」を必ずご覧ください。

新たな商品の発売

●2026年4月

「かなえる がん保険」(正式名称：5年ごと配当付引受基準緩和型がん保険(返戻金なし型))



この商品は、がんの既往歴がある等健康上の理由でがん保険への加入をあきらめていた方にも、安心できる生活を「かなえていただきたい」という思いから、東京大学大学院医学系研究科との共同研究^{*}で得られた知見を踏まえ、当社が開発した引受基準緩和型のがん保険です。

※ 当社と東京大学大学院医学系研究科は、2018年4月より同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、共同研究を行っています。共同研究のひとつである、がんを経験した人が再びがんになるリスクを調べた研究成果^{*}を、保険引受基準の拡大に活用し、引受基準緩和型のがん保険を開発することができました。糖尿病・生活習慣病予防講座は、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研究を行っています。

^{*}Relative survival among cancer survivors enrolled in private cancer insurance in Japan, using the internal insurance-enrolled population as the reference. Int J Clin Oncol. 2025;30:2178-2191

●2026年4月

「あさひの一時払年金」(正式名称：5年ごと利差配当付新一時払個人年金保険)



人生100年時代において、将来の生活資金を計画的に準備したいというニーズはますます高まっています。

この商品は、ご契約時に一括でお預かりした保険料をもとに、お受取りいただく年金額が確定するため、安定した生活設計を描くことができます。

東京大学大学院医学系研究科との共同研究

2018年より、東京大学大学院医学系研究科に、社会連携講座「糖尿病・生活習慣病予防講座」を開設しました。本講座では、日本国民の健康増進に資することを目的に、医療ビッグデータの解析やICTの活用を通じ、「生活習慣病の予防と重症化防止に資する効果的モデルの構築に向けた研究」を行っています。

本講座での医学の発展による社会貢献の成果を基に、当社が保険やサービスへの適用を進め、これまで保険に加入できなかった方々にも加入できるような社会実装を目指します。



朝日生命の介護・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在に組み合わせることができます。

お支払いは公的介護保険制度と連動しており、要支援2から要介護状態・認知症まで幅広く保障します。また、介護や認知症に伴う経済的な負担に備えることができます。

「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。

		軽度					重度
		要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
1	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				
2	あんしん介護 ONE 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)	← 保険料払込免除 →			一時金	
		介護終身年金保険 (2012)	年金 (要介護度に応じて年金額変動)				
		初期介護一時金特約	一時金				
3	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	一時金 ※要介護1以上かつ所定の認知症				
		認知症介護終身年金保険	年金 (年金額固定) ※要介護1以上かつ所定の認知症				
		軽度認知障害保障特約	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。					
4	かなえる介護年金 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)				

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(2016)」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

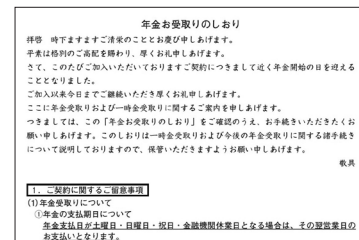
お客様に提供する情報が「正しく伝わる」ために、ユニバーサルデザインの観点から、私たちが配慮しなければならないポイントについて、具体策を記載した「ユニバーサルデザインガイドライン」に基づき帳票等を作成しています。

ユニバーサルデザインとは、「ユニバーサル＝普遍的な、全体の」という言葉が示しているように、「すべての人のためのデザイン」を意味し、身体能力の違いや年齢、性別、国籍等にかかわらず、すべての人が利用しやすいようデザインする考え方のことです。

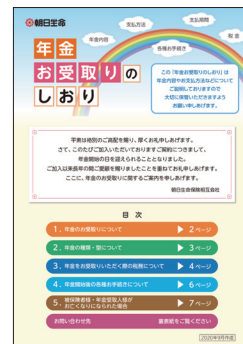
当社は、一つでも多くの情報がお客様に「正しく伝わる」資料作成を目指していきます。

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、「ライフリズム監視サービス」「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：A L S O K 株式会社／

国際セーフティー株式会社※1

※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※2

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

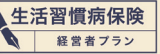
(注) 各サービスの詳細は「介護保険スペシャルサイト」をご覧ください(<https://anshinkaigo.asahi-life.co.jp/>)。



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
     	経営者・役員のためのプラン(経営者プラン)	「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」
		「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」
	従業員のためのプラン	「保険王プラス・やさしさプラス」 「普通定期保険」
		「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するサービスです。

●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るサービスです。

●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、リソル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。



菅野美穂さん



店頭ポスター



パンフレット

●シナモロール

2009年4月から株式会社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

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

"じもと" シナモロール

地域の皆様とのつながりをより深めたいという想いから、当社従業員が寄せたご当地ゆかりのモチーフをもとに全国58支社の"じもと" シナモロールデザインを描き起こしました。

全64デザインは特別ページからご覧いただけます。



岡山支社



福島支社



宇都宮支社

https://www.asahi-life.co.jp/pickup/shinamon/jimoto_cinnamon/index.html



スポンサーシップ活動

当社はスポンサーシップ活動を通じたスポーツ競技の発展や地域の活性に取り組んでいます。

<https://www.asahi-life.co.jp/pickup/sponsorship/index.html>



●プロゴルファー 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。宮田選手のスポンサー企業として競技活動の支援とともに、宮田選手の応援を通じて、社内の一体感づくりにも取り組んでまいります。



©CHIBAJETS FUNABASHI

●男子プロバスケットボールチーム 千葉ジェッツ

2025年12月より男子プロバスケットボールチーム 千葉ジェッツのオフィシャルパートナーを開始しました。パートナー企業として、選手とチームスタッフが丸となって目指すゴールと、それを力強く後押しするファンの思いの実現を応援します。

●バドミントンチーム ACT SAIKYO

2026年4月よりバドミントンチーム ACT SAIKYOのトップスポンサーを開始しました。スポンサー企業として、バドミントン競技の普及促進並びに地域のスポーツ発展に向けた活動を応援します。



朝日生命をよりご理解いただくための取組み

●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」に込めた想いを映像で表現しました。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従業員の姿を描いています。

※ステートメントについてはP2を参照してください。

<https://www.asahi-life.co.jp/company/intro/management.html>



●朝日生命公式HP

当社の商品やプレスリリース等、最新の情報やお手続き方法等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

当社の介護保険やサービスの情報に加え、介護・認知症等の情報を幅広く掲載しています。



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



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、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

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
すざき よしと
須崎 義仁

2025年度の運用環境

2025年度の日本経済は、米国の関税政策や物価上昇の影響を受けたものの、企業収益の改善や、雇用・所得環境の改善を背景とした個人消費の底堅い推移に支えられ、緩やかな回復が続きました。

海外経済については、米国の関税政策による影響は見られたものの、緩やかな成長が続きました。

また、期末にかけては、中東情勢の悪化に伴う石油・石油製品の不足による経済への影響が懸念される等、先行きの不透明感が高まりました。

【金融市場の推移】

	〈2024年度末〉	〈2025年度末〉
10年国債利回り	1.485%	2.345%
為替相場 (ドル/円)	149.52円	159.88円
日経平均株価	35,617円	51,063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

フィックスドインカム投資部 中川職員

トレーニーとして業務提携先であるナティクスグループ傘下のニューヨーク拠点の運用会社に6カ月勤務し、日々の業務を通じて、投資の検討から判断に至るまでの考え方や進め方を学ぶ貴重な機会を得ました。案件ごとに事業内容や将来の見通しを確認するだけでなく、関係者との対話を重ねながら、複数の視点から整理・検討していく姿勢が非常に印象に残っています。また、海外の運用現場に身を置くことで、自身の視野を広げるとともに、運用に対する考え方を改めて整理する機会となりました。現在の業務においては、当時の経験を踏まえ、運用商品の内容やリスクについて総合的な検討を行っています。



2025年度 of 取組み

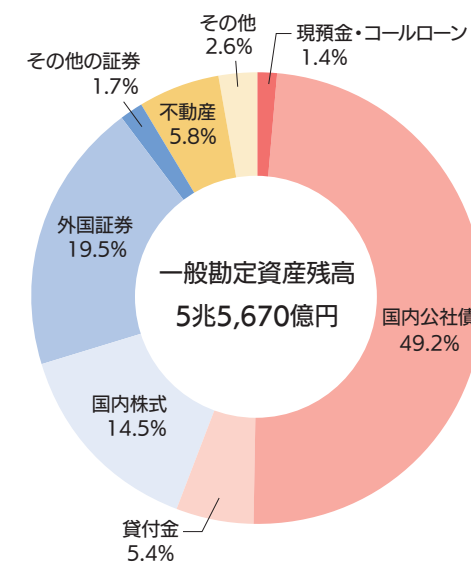
2025年度は、為替リスクの削減ならびにフロー収益の安定確保を目的として、外貨建債券から円建債券への入れ替えを図ったほか、リスク対リターン効率の優れたオルタナティブ投資※への資金配分を通じ、収益の確保に努めました。

※ 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、プライベートファンド、ヘッジファンド等を活用した投資手法。

●運用実績の概況(一般勘定)

- 国内公社債は、円金利の上昇局面を捉えた入替売買等を実施しました。
- 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、一部を円建債券へ入れ替えたほか、利回り向上目的の入替売買を行いました。オルタナティブ投資は、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。

【一般勘定ポートフォリオ(資産占率)】



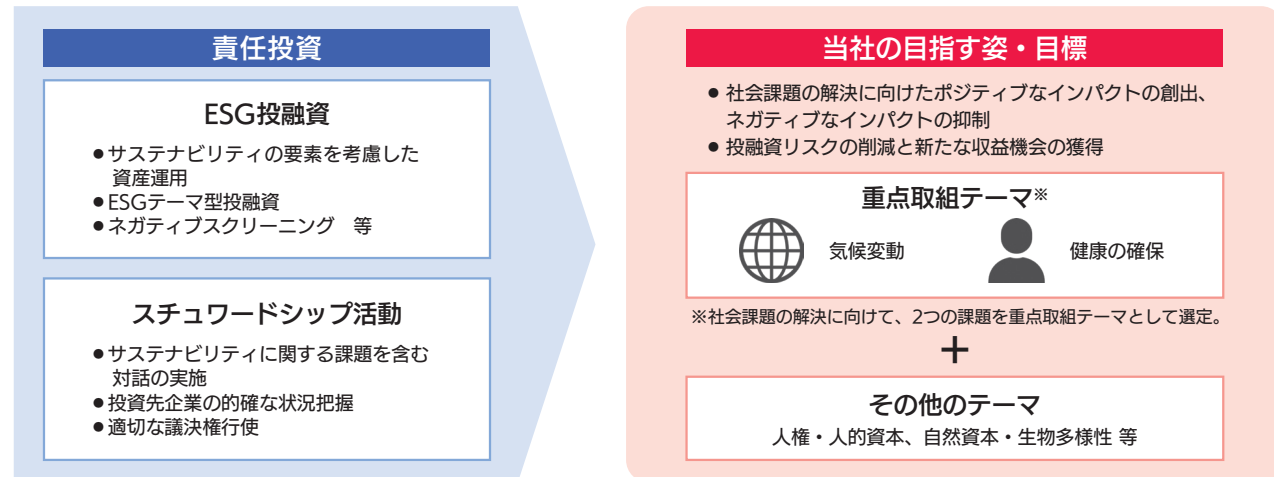
今後の取組み

- 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ます。

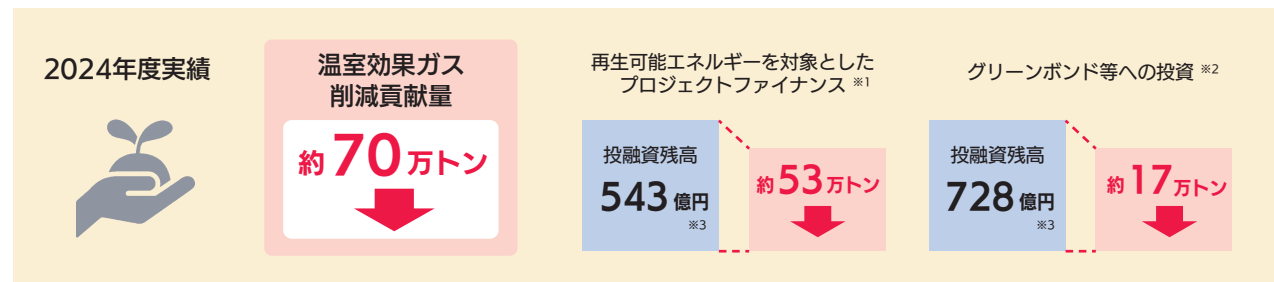


主な取組み

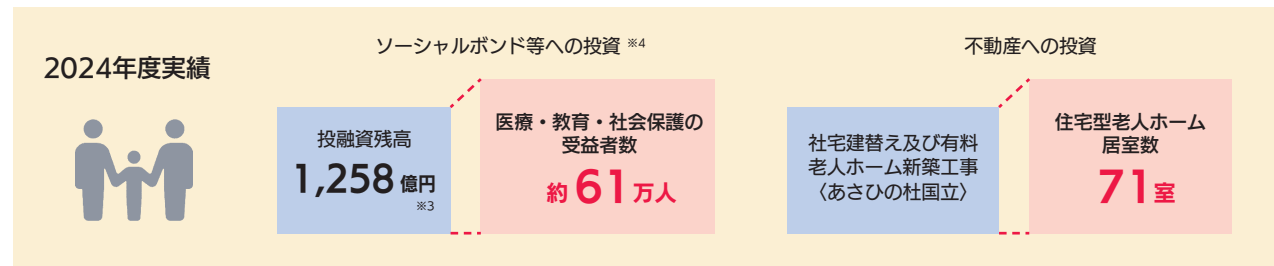
●ESG投資

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

環境に関するインパクト



社会に関するインパクト



※1 再生可能エネルギーによる発電によって火力等による発電を削減できたとの前提に基づき、2024年4月～2025年3月における各プロジェクトファイナンスの発電実績量から、当社の投融資額による持ち分に応じたGHG排出削減量を算出。投融資残高は2025年3月末までに発電実績のあるプロジェクトファイナンスが対象。

※2 インパクトレポート等の開示情報に基づき、当社の投融資額による持ち分に応じたGHG排出削減量を算出。投融資残高はグリーンボンド・ブルーボンドおよびサステナビリティボンドが対象。

※3 投融資残高は2025年3月末時点。

※4 インパクトレポート等の開示情報に基づき、当社の投融資額による持ち分に応じた受益者数を算出。投融資残高はソーシャルボンドおよびサステナビリティボンドが対象。

非財務情報を考慮した資産運用(インテグレーション)

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

ネガティブスクリーニング

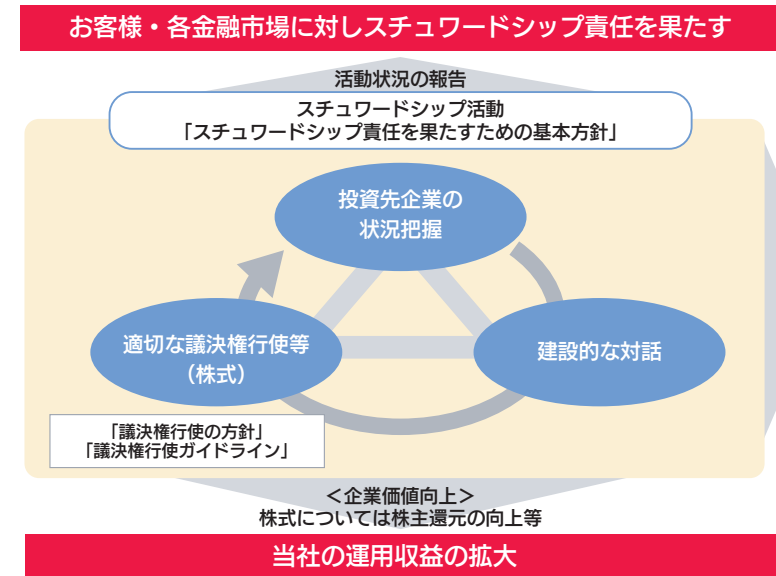
環境、社会に対してネガティブなインパクトをもたらす可能性が高いと見込まれる、石炭火力発電開発事業、非人道的兵器製造企業(核兵器製造企業を含む)、たばこ製造企業に対する投融資は行いません。

ESGテーマ型投融資

環境問題等のサステナビリティに関する課題の解決への貢献が期待されるテーマを持った投融資(2025年度末残高 2,802億円)を推進しています。

●スチュワードシップ活動

当社はお客様から保険料としてお預かりしている資産を、将来のお支払いに備えて安定的かつ効率的に運用することを目指しています。スチュワードシップ活動は投資活動の実効性を中長期的に高めていくため、極めて重要な業務と位置づけています。



投融資先との対話(エンゲージメント)

当社では、お客様からお預かりしている資産の中長期的な運用効率の向上を図るため、「①株主還元の強化」「②サステナビリティに関する課題への取組み強化」「①・②を実現するためのコーポレートガバナンス態勢の整備」の3点を主眼としてスチュワードシップ活動を行っています。

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。



2025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：☆5 (最高評価)

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。

	エネルギー使用量の削減に向けて、削減目標を定め、全社を挙げて取り組んでいます。 ●業務用店舗全体のエネルギー使用量を前年度比2%削減 2025年度実績：3.9%削減（2024年度比） ●適切な温度管理 ●照明の消灯・減灯 ●オフィス機器の節電 - 等
	オフィス内で使用する水道使用において、節水を徹底しています。
	ペーパーレス会議を推進し、コピー用紙使用量の削減に取り組んでいます。
	グリーンマーク商品の購入や廃棄物の分別等を継続的に取り組むとともに、脱プラスチックへの取組みを拡大しています。 ●クリアファイルの素材をプラスチック製品から、FSC認証※2済みの紙で製作された紙製ファイルに順次切替え ●保険証券等を保管するファイルの素材を塩化ビニル※3から、環境にやさしい素材であるポリプロピレン※4に変更 ●窓あき封筒の窓部分の素材をセロハンから、グラシン紙※5に順次変更
	環境社会検定 (eco検定) の受験の推奨や、教育資料等を通じて、社内啓発を行っています。

※1 3R=Reduce（廃棄物の発生抑制）／ Reuse（製品の再使用）／ Recycle（資源の再利用）。 ※2 適切に管理された森林から生まれる紙であることを保証。 ※3 焼却時の不完全燃焼によりダイオキシン等の有害物質が発生する懸念がある素材。 ※4 リサイクルの比較的容易な合成樹脂。完全燃焼すると水と二酸化炭素になる。 ※5 薄く透過率の高い紙。

生物多様性の保全

当社は、2020年1月に「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に賛同し、環境保全、特に生物多様性への貢献に向けて取り組んでいます。2025年度は、環境省の「自然共生サイト」に認定されている緑のトラスト保全第1号地「見沼田圃周辺斜面林」（埼玉県さいたま市）にて、環境・生物多様性の保全活動を行いました。当社職員およびその家族30名が参加し、過度な繁茂によって生態系への影響が懸念されているクズ植物の除去作業に取り組むほか、自然観察会を通じて、環境・生物多様性について理解を深めました。



クズ植物除去

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3物件(朝日生命広島胡町ビル、朝日生命道修町ビル、朝日生命姫路南ビル)において、環境性能を総合的に評価する「CASBEE-不動産評価認証※」の最高位である「Sランク」を取得しました。

※「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。

気候変動への取組み

気候変動に対する取組みを、本業である「生命保険事業」、機関投資家としての「資産運用」の両面から推進するとともに、TCFD※提言に沿った情報開示の充実を図っています。

※ Task Force on Climate-related Financial Disclosures：企業や機関に対して気候関連の情報開示を推奨するとともに、開示の基礎となる枠組みを提示。2023年10月に解散し、IFRS（国際会計基準：International Financial Reporting Standards）に移管。

ガバナンス

当社では、気候変動を含め、地球環境保護の取組みを進めるため、「朝日生命環境方針」を定めています。地球環境保護への取組みがサステナビリティ経営の重要課題であると認識し、同方針に従い事業活動のあらゆる分野で役員一人ひとりが、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」に基づく投融资を「責任投資」と位置づけ、気候変動に関する取組みを推進しています。

これらの方針のもと、社長を委員長とするサステナビリティ経営推進委員会において、生命保険会社の本業での取組みに加え、気候変動対策を中心とした環境への取組み等サステナビリティに関する重要課題の取組みを推進しています。

戦略(リスク・機会)

気候変動が当社にもたらすリスクを「物理的リスク※1」と「移行リスク※2」に分けるとともに、事業会社として「生命保険事業」と「資産運用」に分けて認識しています。

気候変動に伴うリスク・機会、当社への影響を把握するため、想定される環境変化と影響を整理のうえ、シナリオ分析※3を実施しています。

IPCC※4やNGFS※5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。

※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)。

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

〈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、熱中症等暑熱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ると考えられ、資産価値が毀損するリスクとして認識し、「気候変動」を重点取組テーマとして、責任投資の取組みを推進しています。

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、石炭火力発電開発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いきます。

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・社債等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等を進めていきます。

●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
・平均気温上昇による、自然災害の頻発化・激甚化 ・GHG排出量の少ない新技術の開発・導入の進展 ・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	・平均気温上昇による、自然災害の頻発化・激甚化 ・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 ・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

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)
・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 ・脱炭素化に向けた技術革新、新技術の開発・導入の進展 ・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) ・「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	・平均気温上昇による、熱中症等暑熱による死亡者数や入院患者数の増加 ・媒介生物の生息域拡大による、感染症リスクの増加 ・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 ・海面上昇に伴う、沿岸地域の自然災害リスクの増加 ・「物理的リスク」が大きい企業の価値の低下 ・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)

ステップ③ー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(直近の影響試算：2025年度)。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。

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
カテゴリ	事象		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暑熱による死亡者数や入院患者数の増加等	死亡保険金の増加			◎	・2100年頃には熱中症等暑熱による死亡者数が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2024年度死亡保険金支払実績(約809億円)に当てはめた場合には最大23億円程度増加する可能性があります。
		入院給付金の増加			◎	・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2024年度末入院給付金保有額(日額：102億円、一時金782億円)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。
		寒冷緩和による死亡者数や入院患者数の減少			◎	・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。
	感染症媒介生物の生息域拡大	感染症リスクの増加			◎	・生息域の拡大等に伴う感染者数が増加した場合の影響として、入院給付金支払が増加する可能性があります。
物理的 リスク 自然災害	自然災害の頻発化・激甚化	浸水リスク等の高まりによる物理的被害の増加			◎	・浸水等による物理的被害のリスクが高まると想定しています。 ・当社拠点が洪水被害を被った場合の影響として、建物への物的損害額や逸失利益の額を分析しています。 ・洪水による死亡保険金は最大0.9億円程度増加する可能性があります。
	海面上昇					・海面上昇により死亡者数が増加した場合の影響として、高潮による死亡保険金は最大2.5億円程度増加する可能性があります。
移行 リスク 政策・規制	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	◎	◎		・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。
		電気自動車(EV)への切替え		◎	◎	・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。
		炭素税の導入等	◎	◎		・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。

ステップ③ー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。

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
カテゴリ	事象		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	◎	◎		・ 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。 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。 ・ 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。
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			◎	・ 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。 ・ 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。

※ 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・評価する取組みを実施しています。

各リスクはそれぞれが独立的ではなく、相互に関連して影響を及ぼすことから、統合的なリスク管理を行う体制を構築し、取組みを進めています。

気候変動リスクについても、保険引受リスク、資産運用リスクをはじめ各リスクに広く影響を及ぼす重要なリスクと認識し、想定されるリスクや影響を把握するとともに、国内外の規制動向等をモニタリングしています。

これらの当社を取り巻くさまざまなリスクを「リスクプロファイル」として整理・評価し、経営会議に定期的に報告しています。

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、朝日生命グループのGHG排出量実績は、第三者機関による任意の保証を受けています。

●保証提供者：株式会社サステナビリティ会計事務所

代表者 福島隆史(公認会計士)

所在地 東京都千代田区麹町

●保証基準：ISAE3000、ISAE3410

●保証水準：限定的保証

独立第三者の保証報告書は当社ホームページに掲載しています。



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

【削減目標と排出量実績】

(対象：朝日生命単体)

区 分		排出量実績(単位：千t-CO ₂ e)			削減目標	
		2020年度 (基準年)	2024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	28.3	50.8%	△50%	ネットゼロ
	Scope3 (カテゴリ1～14)	65.3	45.2	30.9%	△50%	
資産運用	Scope3 (カテゴリ15)	646.3	493.6	23.6%	△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年度以降のデータ提供：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。

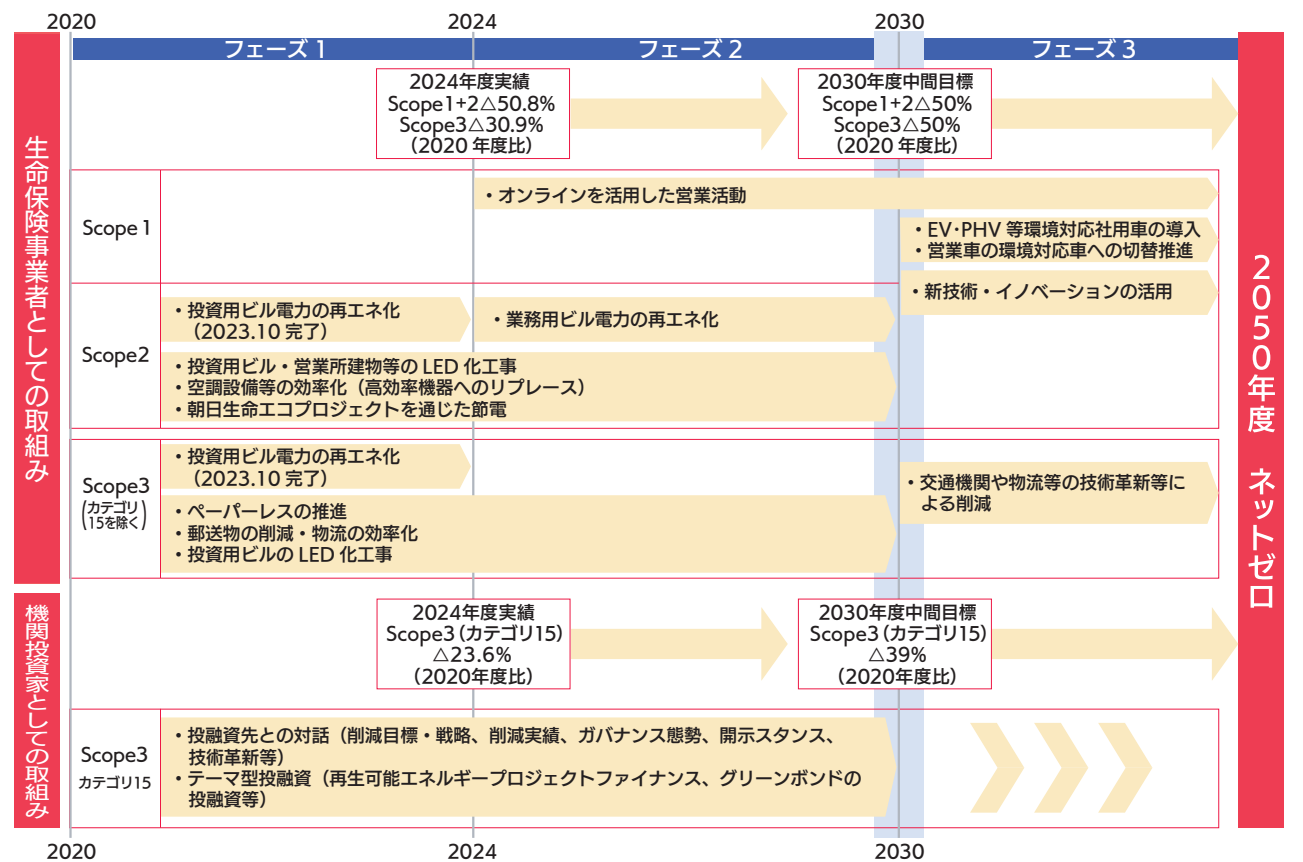
〈生命保険事業〉

- 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みを促進。
- 気候変動問題の解決に資するテーマを持った資産への投融資を積極的に推進。

【ネットゼロに向けたロードマップ】



社会との共生

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。

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。

68回目を迎える2025年度は、総額560万円が集まり、社会福祉等の分野で活動する10団体へ寄付を行いました。寄付金の累計額は、3億9,200万円に上っています。



目録贈呈の様子

■第68回「朝日の月」募金寄付先（五十音順）

J.POSH（日本乳がんピンクリボン運動）
児童健全育成推進財団
全国こども食堂支援センター・むすびえ
グッドネーバーズ・ジャパン
地球緑化センター

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

ピンクリボン運動の推進

2009年度より「日本から乳がんが悲しむ人をなくしたい」という「認定NPO法人J.POSH（日本乳がんピンクリボン運動）」の活動に賛同し、J.POSH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ピンクリボン運動を推進しています。

具体的には、ピンク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>

■2025年度ピンクリボン街頭キャンペーン

乳がん月間である10月には、四谷本社・多摩本社・全支社において、ピンクリボン啓発チラシやティッシュを配布する「ピンクリボン街頭キャンペーン」を実施しています。

チラシ配布数：25,202枚



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たちの教育支援等を行っています。

2025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

小児がん支援「レモネードスタンド」の実施

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

※ 障がいがあるメンバーが運営する社内カフェ。



レモネードスタンド

各地域・グループ会社の活動

●深めよう！お客様との“絆”プロジェクト

盛岡支社は、東日本大震災の発生から15年の節目を迎えたこと、ならびに2026年1月に支社創設85周年を迎えたことを機に、「深めよう！お客様との“絆”プロジェクト」を展開しました。

当取組みは、生命保険事業を通じて、これからもお客様一人ひとりに寄り添い、地域社会に持続的に貢献していくことを目的に、12月から3月にかけてお客様への総訪問活動を実施しました。

また、これまで支えていただいた地域の皆様への感謝と、復興への思いを形にすべく、労働組合と共同で、管轄エリアである岩手県および宮城県の震災復興事業に対し、寄付を行いました。



●車椅子を福祉施設に寄贈

労働組合奈良支部は「社会福祉法人 橿原市社会福祉協議会」・「大和高田市」の2団体に車椅子を各1台寄贈しました。

1992年に支社ビルの完成を記念して始めた取組みで、従業員募金とバザーの収益で車椅子を購入しています。毎年1台以上の寄贈を続けており、寄贈の累計台数は124台となりました。



●タオルの寄贈

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



●グループ会社の取組み

朝日ライフ アセットマネジメント株式会社が発行するファンド「ALAMCO SRI 社会貢献ファンド(愛称：あすのはね)」は、ビジネスを通じて社会的課題に積極的に取り組み、社会に貢献する企業の株式に投資するとともに、信託報酬の一部を社会的課題に取り組む団体へ寄付しています。2025年度は7団体に寄付を行いました。



地域医療への貢献

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。



■2025年度実績

【研究事業】

原著論文 11編、総説 1編
国内および海外における学会発表 23編

【診療事業】

外来診療(延べ件数) 47,075件
入院診療(延べ日数) 2,107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。

2025年度は神奈川県下の市町村未病センター 6カ所で実施しました。



金融リテラシー向上への貢献

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。



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

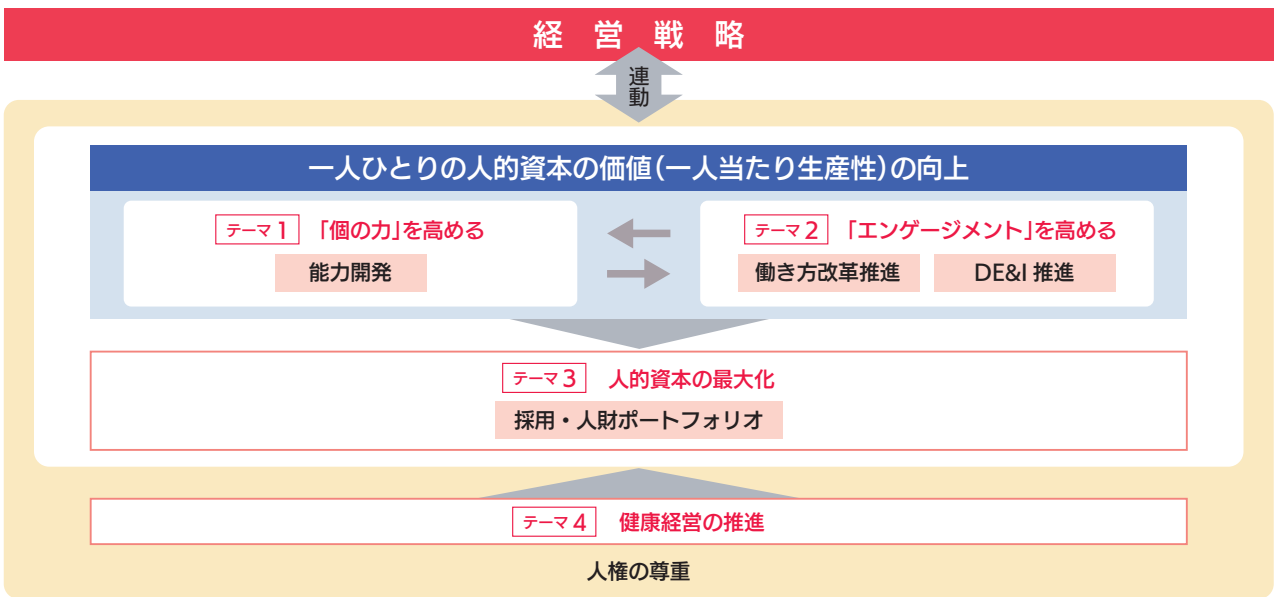
中期経営計画「ネクストA」では、経営戦略と人財戦略との連動を一層強化するとともに、ウェルビーイングの考え方を取り入れながら、「個の力」「エンゲージメント」「人的資本の最大化」「健康経営」の4つを柱とした人的資本経営を展開しています。

具体的には、自律的な挑戦と成長を支援することで「個の力」を高めるとともに、働きがいや組織への共感を基盤とした「エンゲージメント」の向上に取り組んでいます。また、経営戦略と整合した最適な人財ポートフォリオの構築を通じて人的資本価値の最大化を図るとともに、全職員が心身ともに健康で能力を最大限に発揮できる「健康経営」を推進しています。

これらの取組みは、「能力開発」「働き方改革」「DE&I」「採用・人財ポートフォリオ」「健康経営」等の施策として体系的に展開し、人的資本価値と一人当たり生産性の向上につなげています。

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

【当社における人的資本経営全体像】

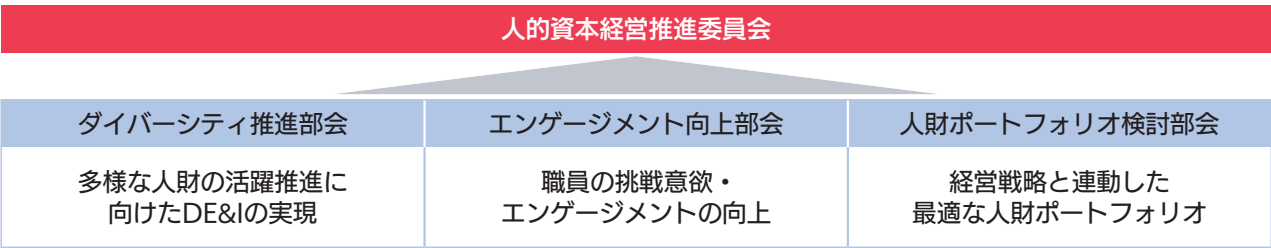


人的資本経営推進委員会の開催

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。

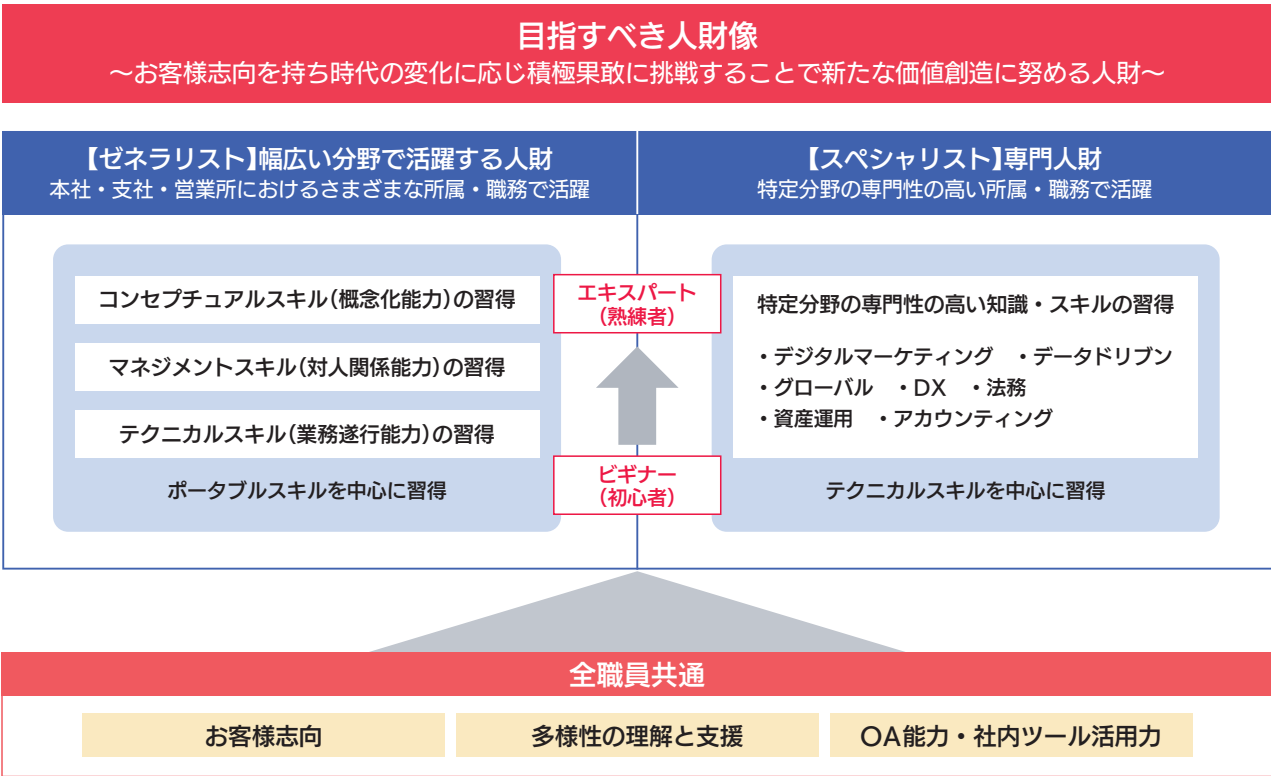


ダイバーシティ推進部会・エンゲージメント向上部会



目指すべき人財像

中期経営計画「ネクストA」にて掲げる人的資本経営の4つのテーマ実現に向け、目指すべき人財像を設定しています。これらを通じて人的資本価値の向上を図り、「持続的成長が可能なビジネスモデル」構築を可能とする人財の育成に取り組んでいます。



能力開発

一人ひとりの成長に向けた「能力開発」

職員一人ひとりの成長に向けては、職員本人が「ありたい姿や働き方を明確にし、主体的に能力開発や業務に取り組むこと(＝キャリア自律)」と、自己実現に向けた「挑戦」が重要であると認識し、これらを支援する教育プログラムや取組みを実施・強化しています。

主な教育・研修プログラム

●入社年次や職位に応じた階層別の研修

人財マネジメントや戦略思考、コミュニケーションスキル等の研修を実施しています。

●お客様志向の実践に向けたマーケティングスキルの習得プログラム

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

●経営マネジメント力強化プログラム

マネジメント力の伸長等を目的に、2023年度より支社長・部長層を対象とした研修および社外セミナー派遣を実施しています。加えて、次代の後継者育成を目的としたビジネススクールへの派遣も実施しており、イノベーション、ビジネスモデル、意思決定、事業創造、人財・組織等の幅広いテーマについて、異業種の受講者とグループワークを通じて切磋琢磨し学ぶことができる機会を提供しています。

●DX人財の育成に向けた教育プログラム

DX戦略を実現するための人財づくりに向け、2023年度より全職員を対象とした体系的な教育プログラムを展開しています。

挑戦を促すための主な取組み

●社外オンライン学習やビジネススクールへの費用補助

当社の持続的成長をけん引する人財の育成を企図し、社外オンライン学習やビジネススクールの受講者に対し、費用補助を行っています。

【2025年度の主な費用補助対象】

- GLOBIS Executive School
- GLOBIS Management School
- 早稲田大学ビジネススクール×日経ビジネススクール 等

●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

社長賞 営業企画部 勝川職員

営業現場の経験から、「どうすればお客様がもっと朝日生命を好きになってくださるか」「営業職員がより誇りを持ってお客様にお会いできるか」を考えてきました。本社に異動後、全社的な視点から営業現場の在り方考える中で、その想いを具体的な形にしたいと考え、お客様への定期的な情報提供をテーマに応募しました。



DXアドバンス講座 受講率	97%
一人当たり研修時間	9時間 45分 (注) 2025年度に研修対象となった 2,010名の平均受講時間
研修延べ参加人数	4,741名 (注) 2025年度に実施した研修
能力開発ポイント 取得率	70.8% (注) 2025年度末取得率
FP技能士取得者数	4,205名 (注) 2026年4月1日在籍者 資格別取得者(複数所持の人数 も含める)

(注) 上記数値の対象者は職員のみ。

成長の実現を支える諸制度

●能力開発ポイント制度、資格取得補助制度

能力開発の取組状況を「見える化」した能力開発ポイント制度、資格を取得した場合に一定の費用補助を行う資格取得補助制度等を実施しています。職員一人ひとりの、より豊かなキャリアビジョンの実現や業務遂行力の向上に向けて能力開発を支援しています。

●専門人財の育成

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

●キャリアサポート窓口

自身のキャリア自律に向けて、国家資格キャリアコンサルタント等のアドバイザーに相談することができる制度を実施しています。職員が自己理解を深め、ありたい姿(キャリアビジョン)や期待される役割を客観的な視点から考える機会として活用しています。

キャリアサポート窓口利用者の声

福島支社 鈴木職員

毎年利用しており「何ができるのか」「何がしたいのか」が明確になります。昨年は、アドバイザーから「ありたい姿を明確にし、そのことを発信し行動されていますね」との言葉に嬉しくなりました。私の「道しるべ」になっていただいています。



保険金部 福岡総合サービスセンター 友納職員

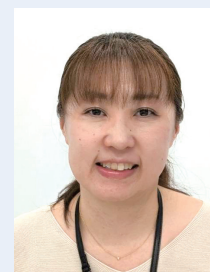
キャリアサポート窓口での専門家の助言を通じ、自身のキャリアビジョンを整理するきっかけとなりました。強みやスキルを見つめ直し、今後のキャリアを考えるうえで新たな視点を得る貴重な機会となりました。



キャリアコンサルタントの声

お客様サービス部 沢田職員

職員が自分らしい働き方を見つけ、自身のキャリアを前向きに考えるきっかけをつくるお手伝いをしたいと思っています。一人ひとりの想いを大切にしながら、キャリアの選択肢を広げるサポートができる存在でありたいです。



社外アドバイザー 佐藤 久美子さん

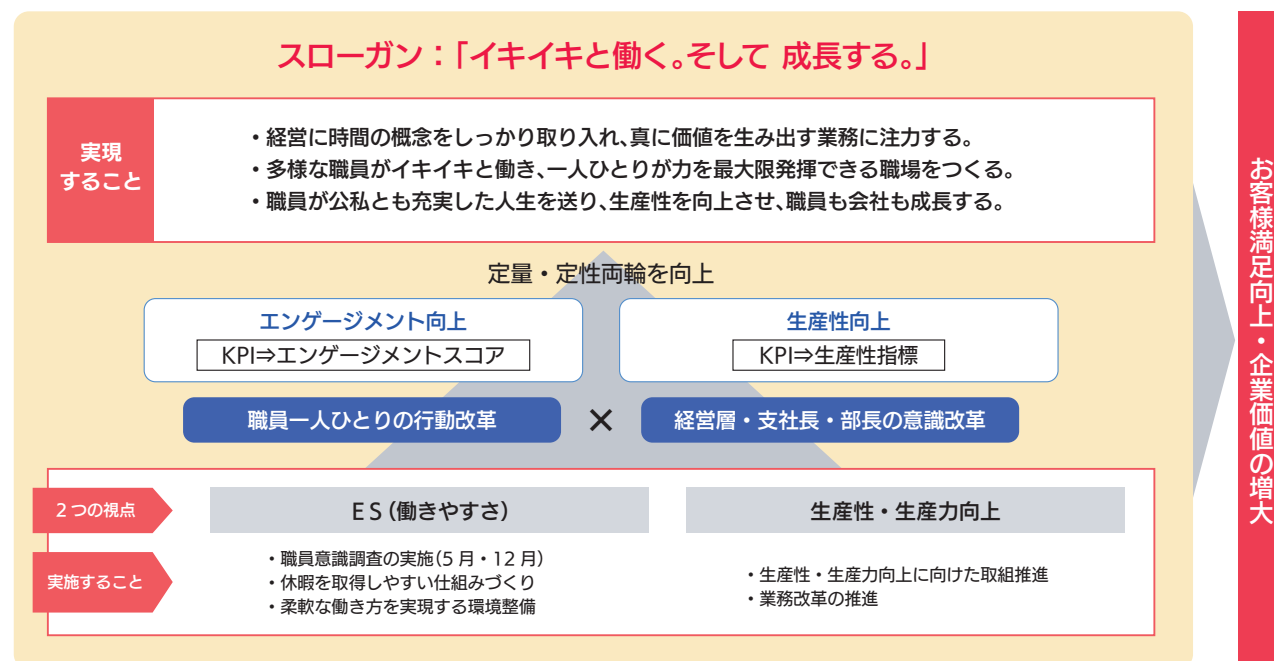
自ら話す(放つ)ことで、ご自身の思いを整理することもできます。面談が“気づき”や“考える”きっかけとなり、自分らしい働き方を見つけられるよう支援させていただいています。



働き方改革推進

「お客様満足の上昇」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、「ES(働きやすさ)」「生産性・生産力向上」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

「すぱいDay」の実施(毎週水曜日の定時(17時)退社運動)、夜間・休日の端末利用制限の実施。

●休暇取得促進

計画年休制度の活用、時間単位年休制度の活用、年間休暇取得目標日数の設定。

●多様な働き方の実現

育児・介護等両立支援制度の充実、介護を事由とした週休3日制の実施、兼業・副業の実施、どこでも本社ワーク^{※1}の展開、テレワークの推進、サテライトオフィスの設置、フレックスタイム制の実施。

●エンゲージメント向上

全職員を対象に、隔月のエンゲージメント解析ツールでの調査と年2回の職員満足度(Asahiエンゲージメントスコア)調査結果の各所属へのフィードバックを通じた組織課題の分析・改善策の実施。

エンゲージメントスコア ^{※2}	68 (前年差+1)
職員満足度 ^{※3} (Asahiエンゲージメントスコア)	76.4% (前年差+1.8%)

※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。2026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。2025年12月実施。

生産性・生産力向上の取組み

コミュニケーションの活性化等によるアイデアの創出を図るとともに、従来の業務の見直しを通じたより生産性の高い業務へのシフトを行っています。2024年度より、特に業務改革を進めた所属を表彰する業務改革表彰(通称：ゼロコン大賞)を実施しています。

●コミュニケーションの活性化

- 職員一人ひとりの成長に向けた「1on1ミーティング^{※1}」の定着
- Teamsの活用による円滑かつスピーディーなコミュニケーションの実現

●業務の効率化

- 業務改革推進PT設置による全社を挙げた業務改革の推進
- 時間の概念を取り入れた「生産性指標」に基づく表彰・評価制度の実施
- ノート型端末を活用したオンライン会議・ペーパーレス会議の推進
- RPA・AIチャットボット・ChatGPT^{※2}の活用による業務の効率化
- OAスキルアップ研修の定期的開催

※1 所属員の成長に向けた支援を目的とし、所属長と所属員が1対1で話し合う場を定期的に設け、所属員が相談したいテーマを設定して実施する面談。

※2 ユーザーが入力した質問に対して、まるで人間のように自然な対話形式で答えるAIチャットボット。



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 営業職員体制強化部

全国から寄せられるお客様提示資料審査において、本社の審査担当者・審査依頼者双方の作業を少しでも減らしたいと思い、生成AIを活用した審査機能(AIしんさくくん。)を導入しました。これにより、審査担当者の確認作業の効率化と審査の正確性向上に加え、審査依頼者の照会対応にかかる負担を軽減しました。スピーディーな審査がお客様との接点機会におけるより一層の貢献につながると嬉しいです。



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

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

女性の活躍推進

多様な人財の活躍の実現には女性の活躍推進は欠かせないものと位置づけ、2006年度より「朝日生命ポジティブ・アクション」を通じて、女性のキャリア自律や仕事と家庭の両立支援等への取組みを推進しています。

●女性営業所長キャリアアップ研修

女性営業所長を対象に、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集合形式で開催しています。

●女性管理職向け研修

女性管理職向けにスキル研修、女性課長マネジメントゼミを実施しています。

●メンター制度

上級管理職は本社役員から、リーダー層は部長から直接アドバイスを受けることができるメンター制度を実施しています。

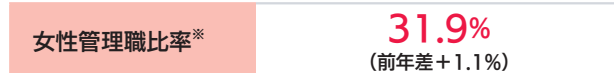
●ロールモデルの紹介

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50.5%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。



※ 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。
(注) 2026年度始時点。



女性営業所長キャリアアップ研修

区分	男女の賃金の差異 (2025年度の男性賃金に対する女性の賃金割合)		
	営業職員	職員	総計
正規職員	111.0%	50.5%	38.8%
非正規職員	—	57.6%	57.6%
全従業員	111.0%	50.7%	39.7%

女性活躍推進企業として「えるぼし認定」2段階目(2つ星)を取得

女性の活躍を推進している企業として、厚生労働大臣が認定する「えるぼし認定」2段階目(2つ星)を取得しました。



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力を育むため、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。

能力・適性等を踏まえ、20代で営業所長、30代で大規模営業所長や本社管理職に登用する等、若手・中堅にも責任ある役割を担う機会を設けています。



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

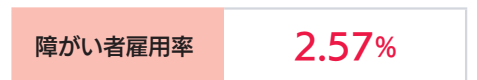
LGBTQ+当事者が安心して働ける職場づくりに向けて、研修を実施しています。専門窓口の開設や、職員の理解促進を目的としたハンドブックの提供を通じ、今後も相互理解に向けた取組みを推進していきます。

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
- 障がいが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を促進しています。



(注) 2026年4月1日時点。



社内カフェ「CRANE CAFE」

多様な働き方を支える諸制度

育児との両立

妊娠・出産時の「産前・産後休暇」「配偶者出産休暇」や、育児期間中の「育児休暇」「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「朝日共育(トモイク)プロジェクト」を展開しています。

また、復職後の「仕事と家庭の両立に対する不安の解消」や、「将来のキャリアアップへの意識醸成」を目的とした「育休復職支援プログラム」を実施しています。

介護との両立

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

治療との両立

がんや不妊症、障がい等による通院を対象とした「ライフサポート特別休暇」を制定しています。

育休休職取得者の声

東京東統括支社 梶山職員

出産予定日が繁忙期でしたが、妻子の入院中に業務の引継ぎを行うことで、退院にあわせて育休を取得することができました。育休期間は、育児はもちろん、すべての家事を行い、育児の大変さと幸せを妻とともに分かち合うことができました。妻からは、「産後の感謝は一生もの」と言ってもらい、育休を取得してよかったと実感しています。



従業員が長く働き続けることができる環境整備を進めています

仕事と子育てを両立できる環境整備への取組みが評価され、2019年に3回目の「くるみんマーク」を取得しました。



仕事と介護を両立できる環境整備への取組みにより「トモニマーク」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

新卒採用では学生の多様なニーズに応じ、対面とオンラインの双方でオープン・カンパニーを開催しています。若手職員との座談会やグループワークを通じて仕事内容や職場の雰囲気を理解し、キャリアの具体的なイメージ形成を支援します。また、自己分析や選考対策を含む就職活動応援イベントを実施し、就活の不安を軽減する機会を提供しています。選考から入社まで、一人ひとりの価値観を尊重し、コミュニケーション力向上や内定者間の懇親を深めるイベントを行っています。

中途採用ではDX推進や海外事業、資産運用等専門性を活かせる職務で経験者採用を積極的に行い、変化の激しい時代に対応した新たな価値創造に努めています。



内定者イベント

入社時研修

入社後に実施する6カ月間の集合研修では、ビジネスマナーや生命保険会社に勤務するうえで必要な基本的知識を習得し、実践的な研修機会を通じてお客様対応力やマネジメントスキル、コンサルティングスキルの向上を図ります。6カ月間という長期間の研修と配属後の丁寧なOJTフォローを通じ、職員の能力と可能性を最大限に引き出します。

(注) 対象：入社1年目総合職(全国型・ブロック型)。

2025年度の研修プログラム

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



キャリア自律を支援する人財育成コース

職員が自律的にキャリアビジョンを考え、その実現に向けて新たな分野に積極的にチャレンジし、視野の拡大やキャリア形成を通じて成長することを支援しています。

- 営業所長キャリア支援コース
- 資産運用人財育成コース
- DX人財育成コース
- グローバル人財育成コース
- 法務人財育成コース
- アカウンティング人財育成コース
- 監査人財育成コース

人財育成コース登用者の声

営業所長キャリア支援コース

南大阪支社 影井営業所長

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



DX人財育成コース

営業企画部 青木職員

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



ジョブ・トライ・システム(社内公募制度)

ジョブ・トライ・システムは、職員が自ら職務(ジョブ)、役職(ポスト)、勤務地(プレイス)を選び応募することができる社内公募制度です。本制度は、主体的な挑戦を通じて視野を広げ、キャリア形成を支援することを目的とし、職員エンゲージメントの向上や人財育成を推進しています。

ジョブ・トライ・システム
応募者数

262名

(注) 2025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、朝日生命グループ会社間で人財交流(出向)を行っています。また、朝日生命が実施する研修へのグループ会社からの参加を推進しています。

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、全従業員の心身の健康増進による生産性・エンゲージメント向上に向けた健康経営を推進しています。

「健康経営宣言」に基づく取組方針のもと、「中央衛生委員会」を中心に、朝日生命健康保険組合・労働組合とも連携して、毎年「健康増進等に関する実施計画」を策定し、従業員の健康づくりやメンタルヘルス対策等の健康増進に関する対策に取り組んでいます。

(注)「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営宣言

当社は「お客様」「社会」「従業員」に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとする、「まごころの奉仕」を基本理念として掲げ、生命保険事業を通じて、お客様の健康・医療に貢献するとともに、従業員自身の健康を重視し、以下の取組方針のもと「健康経営」を推進します。

1. お客様への貢献

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

2. 健康づくりの推進

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

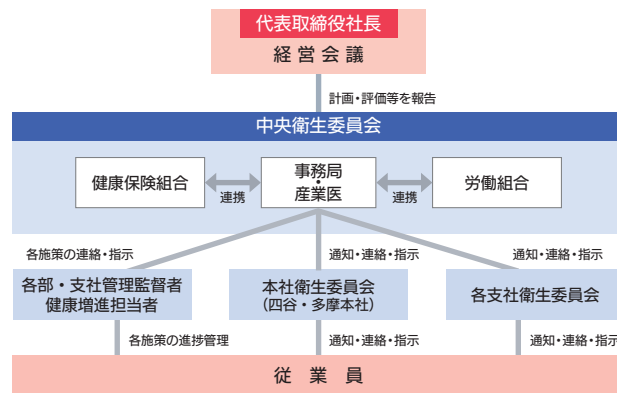
3. 働きやすい職場環境の整備

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

健康経営推進体制

中央衛生委員会を中心とした労働衛生管理体制のもと、関係各部が横断的に連携し、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。中央衛生委員会が審議・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、生活習慣病等、疾病の予防や早期発見による重症化予防を当社の課題と捉え、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。

	2023年度	2024年度	2025年度
特定保健指導の推進(70%)			
実施率	73.7%	70.9%	64.9%
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%	99.7%

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、「健康ポータル」を導入し、過去の健診結果や健康情報等を一元管理して閲覧を容易にすることで、従業員の健康意識向上を図っています。

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

●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)」

日常の生活に「歩く」をプラスし、運動習慣の定着を目的として、職場の同僚や家族とチームをつくってイベント期間中の合計歩数を競い合う「みんなで歩活」を開催しています。



公益財団法人 朝日生命成人病研究所との連携

当研究所との永年の関係を活かし、附属医院の医師等による社内セミナーを通じて、従業員の健康知識の向上、健康意識の醸成を図っています。2025年度は、「生活習慣病と睡眠」をテーマに、生活習慣病の改善に向けた具体的な取組みに関するオンラインセミナーを全国の支社をつないで開催しました。



■「健康経営優良法人2026」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)」に8年連続で認定されました。



■「スポーツエールカンパニー2026」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7年度「東京都スポーツ推進企業」に認定

東京都から、従業員のスポーツ活動の促進に向けた取り組みやスポーツ分野における支援を実施している企業として評価されました。



人権の尊重

当社は、生命保険事業が社会保障制度とともに社会を支えていく重要な使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるとの認識のもと、「お客様」「社会」「従業員」に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとする「まごころの奉仕」を基本理念として掲げています。

1996年には、良き企業市民としてあらゆる差別を絶対に容認しないという当社の人権尊重への取組みの決意を表すものとして、「人権に関する宣言」を発しました。

さらに当社は、あらゆるステークホルダーの人権尊重を推進するために、当社の「人権に関する宣言」で決意した内容を包含する「朝日生命グループ人権方針※」を2023年4月に制定しました。

朝日生命グループは引き続き、人権尊重の取組みを通じて、人権文化の創造に努めていきます。

人権デュー・ディリジェンス

当社は、「朝日生命グループ人権方針」に則り、人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

これは、事業活動における人権への負の影響（顕在的・潜在的な人権リスク）を特定・評価し、防止・軽減を継続的に図る取組みです。この取組みを継続的に実施していくことで、人権の尊重と持続的な事業の成長に努めています。

人権デュー・ディリジェンスの実施にあたっては、当社が抱える人権リスクの調査を行い、特定された人権リスクのうち重点課題を中心に取組みを行っています。

主なリスク	対応策	主なステークホルダー
サプライチェーン上の人権問題	「取引活動におけるガイドライン※」を制定し、人権尊重に関連する領域を含めた委託先の各種取組状況について、「人権尊重の取組み確認シート」を通じて確認を進めています。 2024年度以降、一部グループ会社においても同様の確認を開始しています。 なお、確認を行ったすべての委託先から当社「取引活動におけるガイドライン」への賛同を得ています。	お客様 ビジネスパートナー
ハラスメント	ハラスメント相談窓口において安心して相談できる環境を整え、相談者の秘密保持や不利益な取扱いを受けないよう注意を払うとともに、迅速かつ適切な対応を行っています。 2024年度より、「社外相談窓口」を設置し、さらなる環境整備を図っています。また、「外部からの相談窓口」を設置し、業務委託先やその他のお取引様等の役員・従業員の方からの相談も受け付けています。 2025年度には、お客様等による従業員の人格・尊厳を侵害する行為への対応として、「カスタマー・ハラスメントへの対応方針」を公表し、各種支援策を通じて従業員が安心して働ける環境を整備しました。	ビジネスパートナー 役員・従業員
広告宣伝における差別的表現	当社募集資料作成ガイドラインにおいて、人権への配慮を欠いた差別的表現等を排除するよう、教育資料を作成するとともに、社内のチェック体制を整備しました。 なお、教育資料については、グループ会社にも提供しています。	お客様 ビジネスパートナー

※「朝日生命グループ人権方針」および「取引活動におけるガイドライン」については当社ホームページをご覧ください。



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

対応の実効性

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

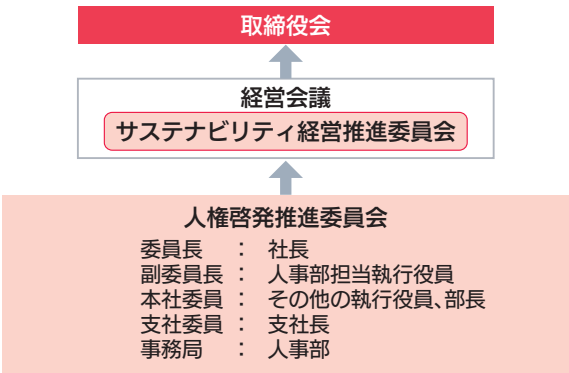
また、eラーニングの確認テストにより研修内容の定着状況を把握し、取組みの実効性を担保しています。

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

推進体制

●人権啓発推進委員会

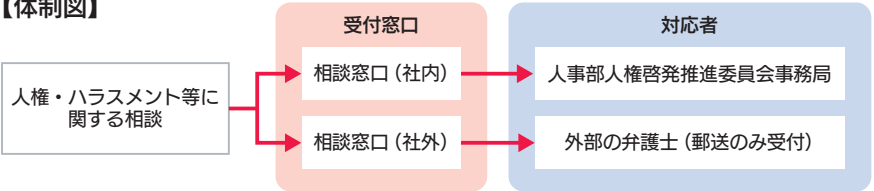
「朝日生命グループ人権方針」ならびに「コンプライアンス遵守規準」を踏まえ、全役職員の主体的な人権尊重行動を促進するため、社長を委員長とする「人権啓発推進委員会」が中心となってさまざまな人権啓発活動を行っています。



●ハラスメント相談窓口

人事部の人権啓発推進委員会事務局内に「ハラスメント相談窓口」を設置し、専用電話・メール・文書での相談を受け付けています。また、2024年5月より、社外相談窓口を設置し、弁護士が文書による相談を受け付けており、さらなる環境整備を図っています。

【体制図】



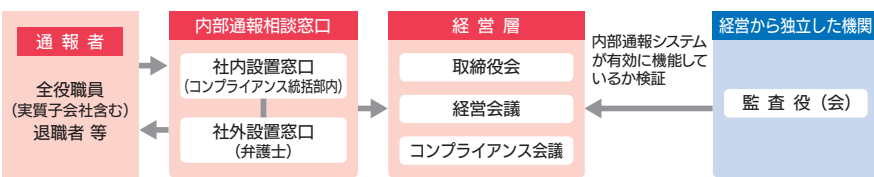
【相談受付件数(2025年度)】

ハラスメント 相談窓口	173件
----------------	------

●内部通報制度

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

【体制図】



【通報受付件数(2025年度)】

内部通報 相談窓口	149件
--------------	------

人権啓発への取組み

●人権研修の実施

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

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

●Myじんけん宣言

法務省による「Myじんけん宣言」プロジェクトの趣旨に賛同し、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指し、人権尊重の取組みを推進しています。

●人権啓発標語の取組み

全役職員の人権意識の醸成を目的として、毎年、人権啓発標語を募集し、優秀作品に対して表彰を行うとともに、ポスターを全事業所に掲示しています。



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

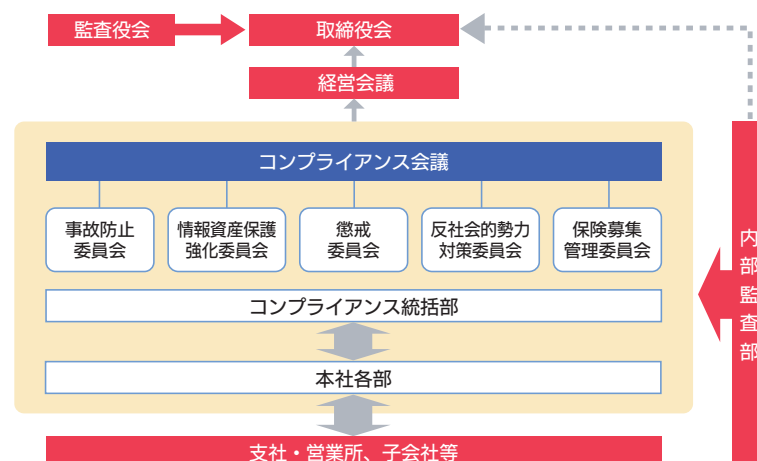
全役職員が遵守すべき基本方針および遵守すべき規準として、それぞれ「コンプライアンス基本方針」および「コンプライアンス遵守規準」を制定しています。これらは、「コンプライアンスマニュアル」への掲載や研修等により周知・徹底しており、全役職員がその趣旨・内容を踏まえて、業務を遂行しています。

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

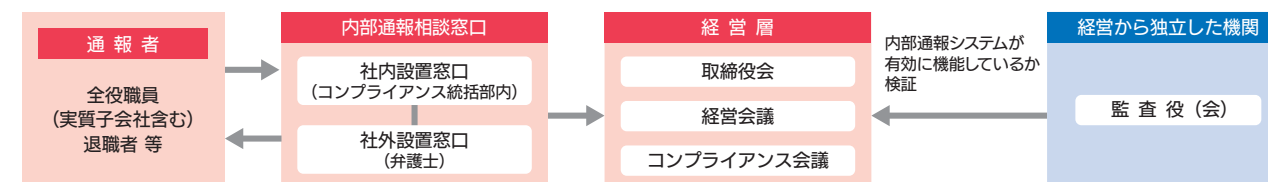
職員等から不正行為の通報を受け付ける内部通報制度を運用し、事実確認の調査等を踏まえ、必要に応じて是正措置を講じています。社内相談窓口はコンプライアンス統括部に設置し、社外相談窓口については、弁護士が文書にて相談を受け付け、当社に事実確認の調査等の対応を指示します。また、通報者が通報することにより不利益を被ることがないように、通報者保護の規定を設け、安心して通報・相談を行える環境整備に取り組んでいます。

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。

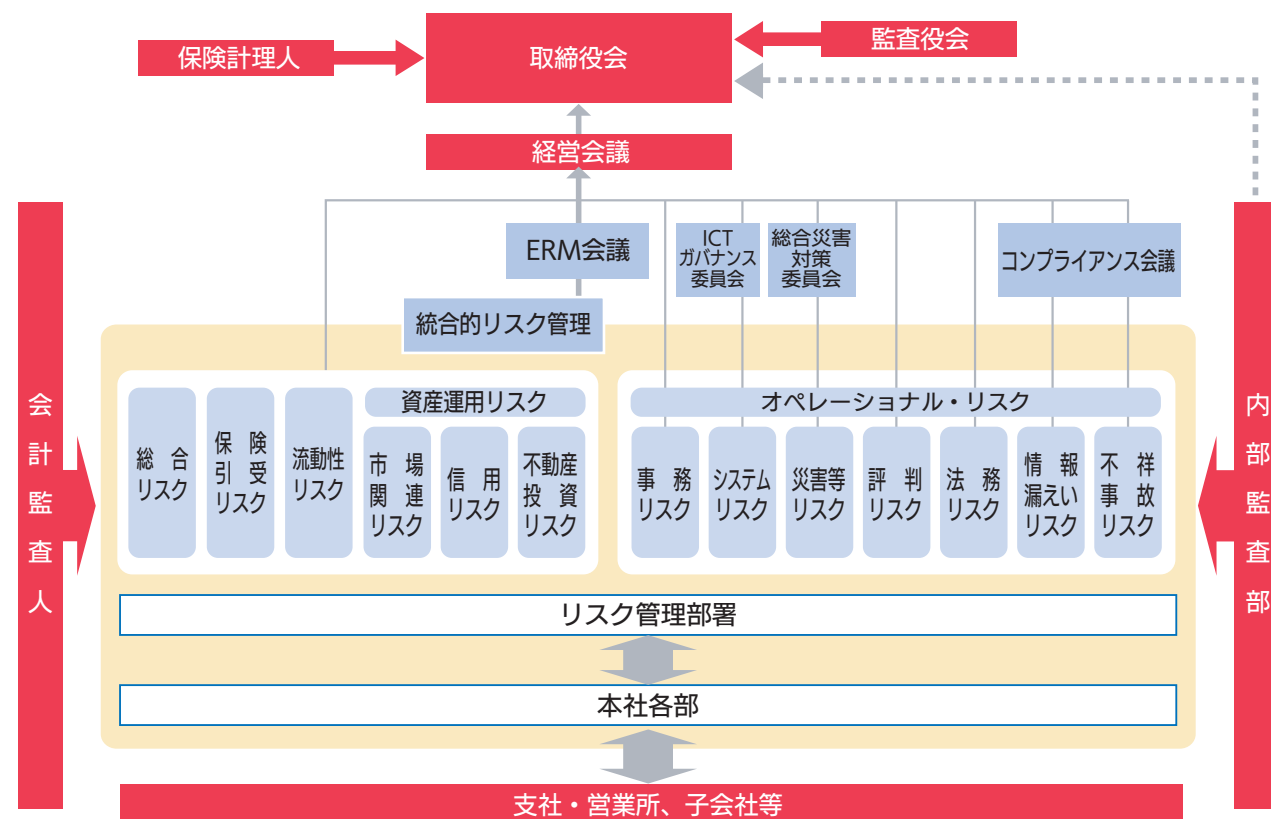
当社の各業務執行部署は、リスクごとの基本方針、規程等に従い、所管業務に内在するリスクを適切に管理していくとともに、各リスク管理部署は、グループ全体のリスクの状況について定期的なモニタリングや検証等、適切なリスク管理に努めています。

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】



リスクアパタイト(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＝リスクアパタイト(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、リスクアパタイト(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」として取りまとめるうえ、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。

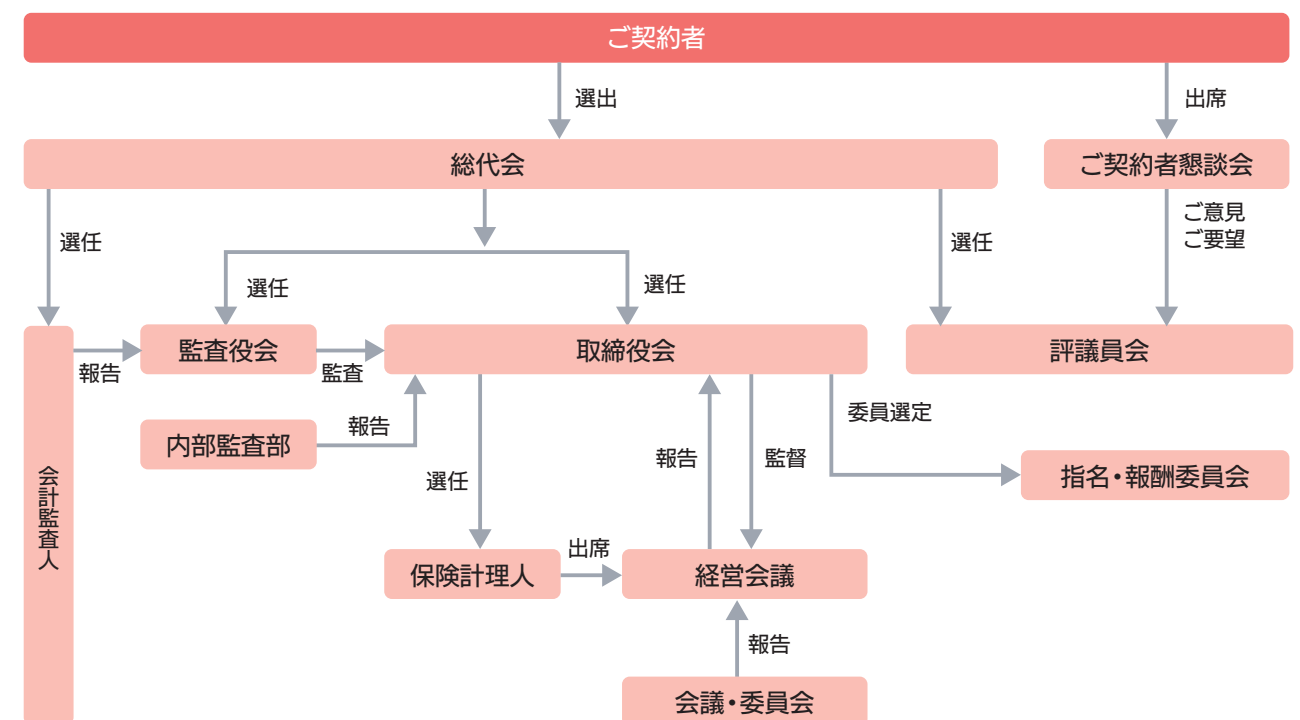
当社は、基本理念のもと、持続可能な社会の実現に貢献するサステナビリティ経営を推進し、各ステークホルダーとの適切な協働に努めるとともに、当社の健全性を維持しつつ、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、実効的なコーポレートガバナンスの実現に取り組むこととしています。

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。

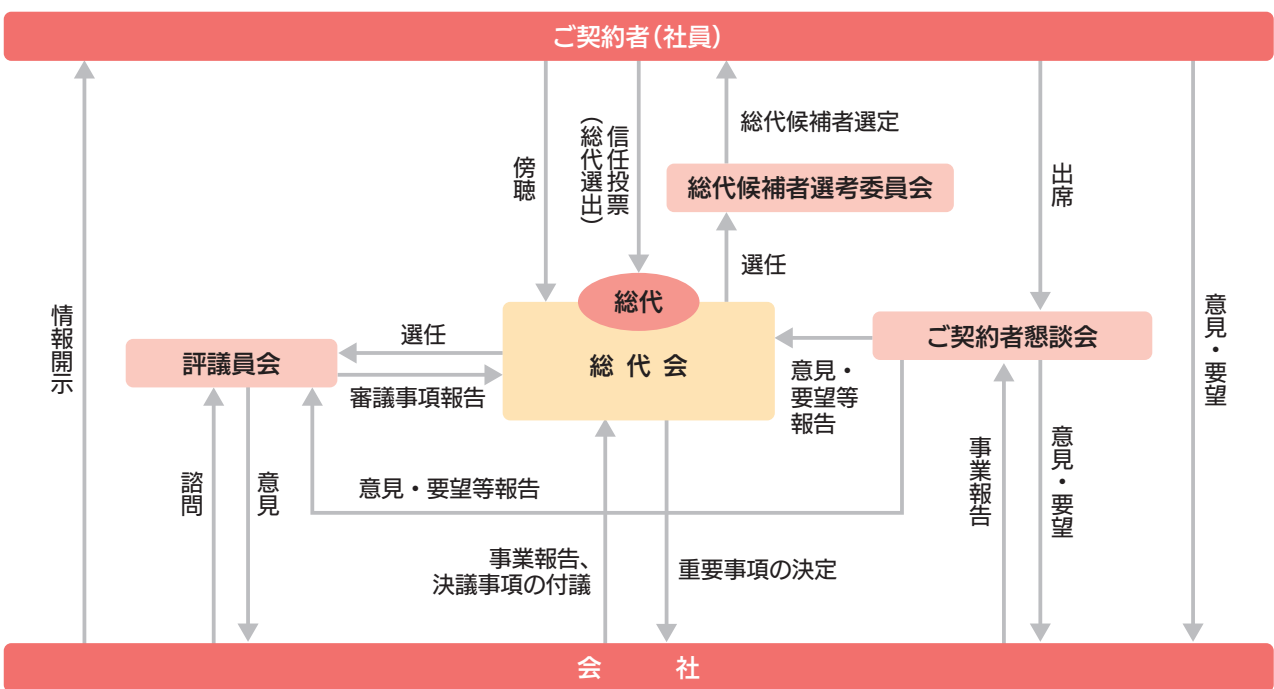
※ 剰余金の分配のない保険契約のみのご契約者は社員には含まれません。

【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。

第79回 定時総代会の開催概要

2026年7月2日に経団連会館（東京都千代田区）において、第79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2日(木) 10時00分～ 11時39分(所要時間99分)
出席者数	110名(総代数143名、出席率76.9%) (他に委任状32名、委任状込で合計142名)
議 長	代表取締役社長 石島 健一郎
議 題	〔報告事項〕 1. 2025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 2025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 評議員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1名選任の件
質疑応答	事前質問12名(質問数22問)、席上質問3名(質問数4問) 合計15名*(質問数26問) 質疑応答の所要時間49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介護施設の運営について ②介護状態となった場合に必要なサービスの拡充について ③中長期的な資産運用方針と配当等の還元について ④政策金利の引き上げによる配当への影響について ⑤海外事業の今後の展開について ⑥なないう生命の今後の計画、見通しについて ⑦保険業法改正による影響等について ⑧女性役員の登用状況について ⑨従業員に対する評価について ⑩営業職員の人材確保対策について ⑪営業職員のFP資格等の取得に向けた取組みについて ⑫保険加入が増えている要因について ⑬金利の上昇と保険料の関係について ⑭知的障がい者の生命保険加入について ⑮同業他社の金銭詐欺取事案について ⑯コンプライアンスの推進対策について ⑰AIの活用について ⑱金融データ活用推進協会(FDUA)への参加について ⑲「予測困難な事業環境変化に対応」した事例について ⑳デジタルネイティブとデジタルに不慣れな人の共存等について ㉑あさひマイアプリについて ㉒あさひマイアプリのサービスについて 2. 席上質問 ①次期中期経営計画における投資について ②従業員および役員の報酬について ③人的資本経営について ④不正アクセス等への対策について
傍 聴	傍聴者8名(全て議場内傍聴)
そ の 他	特になし

総代(敬称略)

北海道	小笠原 亨	千葉県	笹 井 清 範	神奈川県	志 村 一 浩	大阪府	松 川 吉 成
北海道	鈴 木 知 乃	千葉県	佃 美 紀	神奈川県	城 詰 秀 尊	大阪府	雪 丸 淳 子
北海道	高 島 千 景	千葉県	寺 内 伸	神奈川県	橋 本 佳代子	大阪府	米 田 垂矢子
北海道	千 葉 佳 代	千葉県	藤 田 剛	神奈川県	昌 俊 一	兵庫県	池 野 千 弦
北海道	刀 祢 光 夫	千葉県	松 平 弘 之	神奈川県	原 淳 子	兵庫県	稲 継 洋 介
北海道	水 上 規 江	千葉県	村 中 美 香	神奈川県	堀 康 紀	兵庫県	藤 木 茂 美
北海道	結 城 弘 輝	千葉県	雪 田 ひろみ	神奈川県	多 初 穂	兵庫県	藤 田 美 樹
青森県	大 野 輔	千葉県	渡 邊 光 一	新潟県	丹 羽 正 夫	兵庫県	茂 木 立 美咲子
岩手県	伊 藤 淳之介	東京都	浅 野 恵 一	新潟県	三 田 元 仁	奈良県	原 口 恵 美
岩手県	獅子内 一 義	東京都	石 井 敬 太	新潟県	罇 敏 朗	和歌山県	武 本 恵 美
宮城県	大 友 かおり	東京都	今 井 誠 司	富山県	小根山 千 晶	鳥取県	小 谷 誠
宮城県	鈴 木 真梨子	東京都	大 橋 輝 臣	石川県	須 谷 嘉 貴	島根県	前 田 瑠 衣
秋田県	草 薙 康 平	東京都	加藤木 多英子	福井県	大 村 規 晃	岡山県	井 上 正 樹
秋田県	船 木 保 美	東京都	加羽澤 光 輝	山梨県	相 生 光 晴	岡山県	松 島 康 晴
山形県	遠 藤 正 明	東京都	川 尻 恵理子	長野県	境 圭 一	広島県	北 川 和 紀
福島県	小 林 志津子	東京都	北 村 ゆ み	長野県	西 沢 知恵美	広島県	三 浦 真 一
福島県	佐 藤 圭 子	東京都	久保田 誠 司	岐阜県	川 崎 美 穂	山口県	仲 林 和 宣
福島県	益 田 美代子	東京都	小 林 敬 一	静岡県	赤 岩 塚 靖 宏	山口県	山 岡 靖 幸
茨城県	飯 田 初 恵	東京都	薦 林 貴 久	静岡県	鈴 木 千代江	愛媛県	森 本 英 里
茨城県	黒 澤 祐 一	東京都	齋 藤 浩 子	静岡県	平 岡 直 子	高知県	佐々木 敏 雄
茨城県	平 田 郁 子	東京都	竹 村 浩 晴	愛知県	稲 森 薫 永	福岡県	石 原 真理子
茨城県	月 原 淳 子	東京都	田 中 直 子	愛知県	衛 安 大 助	福岡県	今 村 徹 雄
栃木県	稲 葉 美 紀	東京都	田 中 直 隆	愛知県	岡 安 大 助	福岡県	増 本 徹 浩
栃木県	藤 沼 紀 彦	東京都	時 田 隆 仁	愛知県	柴 田 和 仁	福岡県	宮 崎 吉 川
群馬県	大 島 裕 紀	東京都	中戸川 公 一	愛知県	土 面 尋 志	福岡県	吉 川 恵 美
群馬県	関 口 剛 史	東京都	中 村 公 彩	愛知県	松 島 雄一郎	佐賀県	山 口 日出登
群馬県	森 山 克 洋	東京都	野 崎 彩 子	愛知県	安 田 枝 里	長崎県	中 里 和 子
埼玉県	小 倉 夏 美	東京都	濱 日 景 一 郎	愛知県	阪 崎 文 世	熊本県	澁 谷 洋 平
埼玉県	内 小 井 陽 子	東京都	平 本 美 穂	三重県	直 井 剛 子	熊本県	西 内 田 賢 一
埼玉県	河 野 菊 美	東京都	藤 原 憲太郎	滋賀県	木 下 優 子	大分県	内 松 尾 昌 子
埼玉県	高 橋 輝 夫	東京都	穂 苅 裕 久	京都府	高 畑 貴 子	宮崎県	松 原 智 美
埼玉県	田 中 信 吉	東京都	三 井 均 泰	京都府	米 川 和 子	鹿児島県	笹 原 村 憲
埼玉県	福 本 寿 子	東京都	武 藤 千 絵	大阪府	遠 藤 悠 雄	鹿児島県	野 村 憲 作
埼玉県	松 浦 幸 子	東京都	横 山 秀 雄	大阪府	奥 田 孝 雄	沖縄県	上 原 判
千葉県	朝 間 史 明	神奈川県	飯 田 恵 介	大阪府	土 畑 雅 志		
千葉県	小 川 美樹子	神奈川県	後 藤 一 成	大阪府	藤 田 貴 信		

○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

職業別分布	年齢別分布	保険種類別加入状況
会社員 25名 (17.1%)	39歳以下 0名 (0.0%)	死亡保険
主婦 7名 (4.8%)	40～49歳 30名 (20.5%)	定期付終身保険等 60件 (4.8%)
大学教授 5名 (3.4%)	50～59歳 61名 (41.8%)	定期保険等 153件 (12.1%)
言論界・ジャーナリスト 5名 (3.4%)	60～69歳 51名 (34.9%)	積立型終身保険(含積立保険) 350件 (27.8%)
弁護士・医師 7名 (4.8%)	70歳以上 4名 (2.7%)	介護保障保険 275件 (21.8%)
自営業者 59名 (40.4%)		医療保障契約等 396件 (31.4%)
会社役員 23名 (15.8%)		生死混合保険 -
その他 15名 (10.3%)		生存保険 -
		個人年金保険 27件 (2.1%)

2026年4月1日現在

社員資格取得時期別分布
2005年以前 29名 (19.9%)
2006年～2010年 10名 (6.8%)
2011年～2015年 49名 (33.6%)
2016年～2020年 41名 (28.1%)
2021年～2025年 17名 (11.6%)
地域別分布
北海道 7名 (4.8%)
東北 11名 (7.5%)
関東 63名 (43.2%)
中部 21名 (14.4%)
近畿 19名 (13.0%)
中国 8名 (5.5%)
四国 3名 (2.1%)
九州 14名 (9.6%)

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案が報道されていますが、朝日生命ではどのような対策を講じていますか。

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

《回答》

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

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

その結果、それ以降、同様の事案は発生していません。

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

今回、他社で発生している金銭詐欺取事案についても、再発防止に関する他社での取組みも参考にするとともに、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、不正アクセスやウィ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。

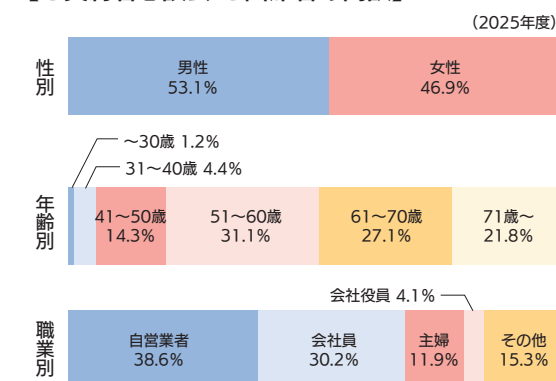
ご出席された方々よりいただいたご意見・ご要望につきましては、お客様サービスの改善等、お客様満足の向上のための取組みに反映させています。

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】



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】



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
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 兼代表執行役副社長
2022年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役会長
2026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 伊藤忠プラントック株式会社 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 ファインランス投資部 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

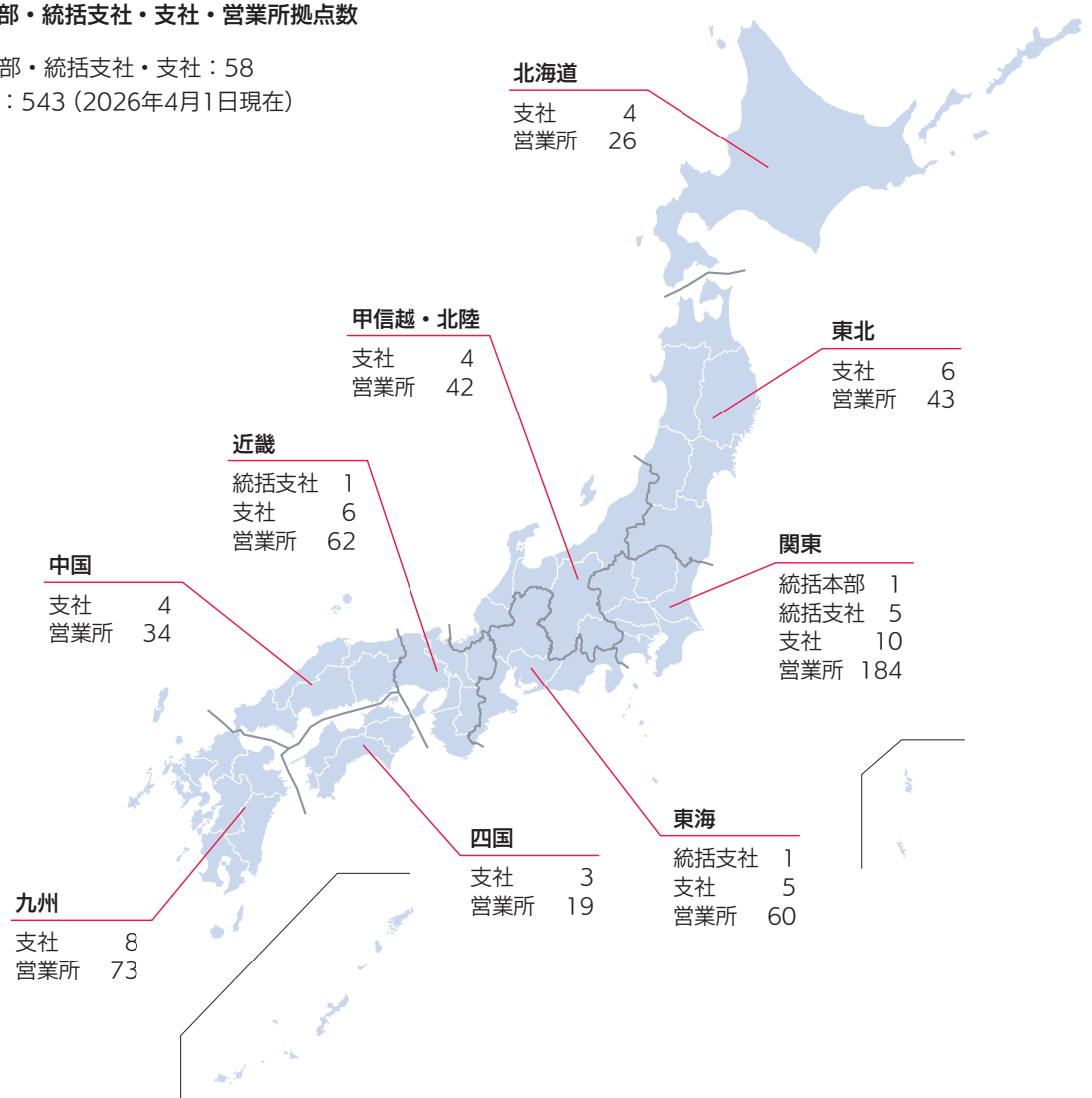
名称：EY新日本有限責任監査法人

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クノ朝日	公益財団法人朝日生命成人病研究所



© 2026 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)

