

朝日生命の現状

(統合報告書)

Asahi Mutual Life Insurance
Company Disclosure

2024





代表取締役会長

木村博紀

代表取締役社長

石島健一郎

2024年4月に、木村博紀が代表取締役会長に、石島健一郎が代表取締役社長に就任いたしました。

会社概要 (2024年3月末現在)

名称	朝日生命保険相互会社	創業	1888(明治21)年3月1日
本社所在地	〒160-8570	総資産	5兆4,850億円
	東京都新宿区四谷一丁目6番1号	基金の総額	2,570億円 (基金償却積立金を含む)
	YOTSUYA TOWER	営業拠点数	統括本部・統括支社・支社：58 営業所：560 (2024年4月1日現在)
	TEL 03-4214-3111 (大代表)	従業員数	18,724名 (職員：4,137名、営業職員：14,587名)

Contents

朝日生命の価値創造

- 朝日生命のあゆみ 2
- トップメッセージ 4
- 理念体系 10
- 朝日生命の価値創造モデル 12
- 介護保険といえば朝日生命
～人生100年時代、お客様の“生きる”を支え続ける会社に～ 14
- 朝日生命のサステナビリティ経営 16
- 前中期経営計画
「Advance～The road to 2030～」の振り返り 28
- 新中期経営計画
「ネクストA～「2030年のありたい姿」の実現に向けて～」 29
- 財務ハイライト 32
- 非財務ハイライト 38

朝日生命の事業概要

- お客様サービス 40
- 営業体制 50
- 商品・サービス 56
- 広告・宣伝・ブランディング 64
- 資産運用 66
- デジタル変革を実現するDX戦略の取組み 70
- 社会貢献活動 72

朝日生命の人的資本経営

- 人財活躍推進の取組み 76
- 能力開発 78
- 働き方改革推進 79
- DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)
の促進 80
- 採用・人財ポートフォリオ 82
- 健康経営の推進 84

朝日生命の経営基盤

- コーポレートガバナンス 86
- 総代会 87
- 評議員会 95
- ご契約者懇談会 96
- 取締役会、監査役会、指名・報酬委員会 97
- コンプライアンス(法令等遵守)への取組み 98
- お客様情報の保護 99
- リスク管理体制 100
- 役員・会計監査人 105

編集方針

本資料「朝日生命の現状(統合報告書)2024」は、保険業法第111条および(一社)生命保険協会が定める開示基準に基づいて作成したディスクロージャー資料です。
作成にあたっては、ステークホルダーの皆様へ、当社の経営戦略、ならびに社会に対する持続的な価値提供や貢献についてわかりやすくお伝えするため、国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」等を参考にしています。
なお、掲載内容を補足する会社情報や財務情報、非財務情報は、当社ホームページにて公開しています。
あわせてご覧ください(<https://www.asahi-life.co.jp/>)。

●対象範囲 期間：2023年4月1日～2024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 2024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 YOTSUYA TOWER

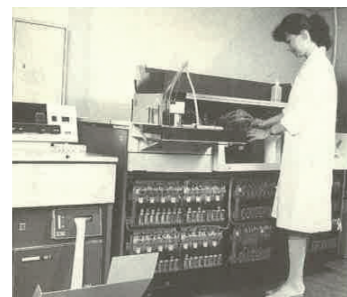
1888年

「帝国生命保険会社」創業
福原有信(資生堂創業者)や元海軍主計大尉 加唐為重などが中心となり会社を創業



1960年

財団法人 朝日生命成人病研究所設立
成人病の予防・早期発見の研究を目的とし設立



1978年

「全国総合オンラインシステム」完成



1988年

創業100周年
両国国技館にて記念式典を開催



1972年

シンボルマーク制定
創立25周年を記念して、シンボルマークを制定



1947年7月1日

「朝日生命保険相互会社」創立
社名を「帝国生命」から「朝日生命」へ変更



1900

1903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

1949年

家庭月払保険の発売開始

一般のお客様宅を訪問し、保険料を毎月集金する形式の保険を発売



1984年

「定期付終身保険」発売

2013年

「あんしん介護」グッドデザイン賞受賞

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



2018年

東京大学と共同研究開始

社会連携講座「糖尿病・生活習慣病予防講座」において、生活習慣病の予防と重症化防止に向けた共同研究を開始

2020年

ASAHI DIGITAL INNOVATION LAB設置

デジタル技術の活用による新たなビジネスモデル創出を目的とした研究拠点の設置



2000

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。



2005年

「生活習慣病保険」発売

2010年

現在の主力商品である「保険王プラス」発売



2012年

「あんしん介護」発売



2014年

「かなえるプラス」発売



2016年

「あんしん介護 認知症保険」発売



2021年

なないろ生命開業



2023年

創業135周年

2023年3月に創業135周年を迎えた



2024年

中期経営計画「ネクストA」(2024年～2026年)スタート

「初期介護一時金特約(あんしん介護プラスワン)」発売



2022年

「継続入院時収入保障保険(療養サポート)」発売



2018年

「あんしん介護 要支援保険」発売



2021年

「引受基準緩和型介護年金保険(かなえる介護年金)」発売



「投薬治療支援特約(おくすりサポート)」発売



商品開発のあゆみ



代表取締役社長

石島 健一郎

アウトサイダー (第三者)の眼 と インサイダー (当事者)の力で グループとしての成長を目指す

長期的な視点で健全な成長に取り組む

2024年4月に代表取締役社長に就任いたしました石島健一郎でございます。平素は朝日生命保険をお引き立ていただき、誠にありがとうございます。この場をお借りして、各ステークホルダーの皆さまにご挨拶申し上げます。

1988年に入社して36年間、経営企画部や代理店事業本部等さまざまな部門を経験しながら朝日生命とともに歩んでまいりました。2021年4月からはグループ傘下のなないろ生命保険の社長に就任し、「乗合代理店」という当社にとって新しいチャンネルの立ち上げと展開に携わりました。おかげさまで、乗合代理店市場でなないろ生命の新契約業績は右肩上がりに推移し、グループ全体の契約業績にも貢献しております。

生命保険会社にとって、お客様にご契約いただくことはゴールではなくスタートであり、そこから長いお付き合いが始まります。最も大事なことは「長期にわたって会社が健全な状態で存続し、お客様に確実に保障を提供し続けること」です。したがって私の役割は、目先の業績等にとらわれず、長期的な視点でお客様のベネフィットや、会社の健全な成長につながる経営を実行することだと考えております。

変化する事業環境に耐えうる DNAを引き継ぐ

「朝日生命の強みは何でしょう」と問われたら、私は「2度の経営危機を乗り越えてきた経験」と答えます。事業領域の見直しや財務体質の改善等に取り組んできた結果、2022年度には当社格付けが21年ぶりにA格に復帰いたしました。

逆説的かもしれませんが、こうした困難を従業員が一丸となって乗り越えた経験こそが、会社のレジリエンス(困難や脅威を柔軟に乗り越え回復する力)を高めてくれたと考えています。事業環境がめまぐるしく変化するなか、経営に求められるのは変化に耐えうる柔軟性です。財務の正常化が進み、新たな成長軌道に乗る今、当時のような危機意識は薄れがちですが、若い世代の従業員にこうした変化に対応するDNAを引き継いでいくことも、課題の一つです。

加えて、危機を乗り越えた経験を踏まえ、経営者として固く決意するのは、課題を先送りしないこと。社会や市場の変化に即した、スピーディーな経営判断を心がけてまいります。

また、柔軟な経営判断の一助となるのは、「従業員との密なコミュニケーション」ではないかと、自身の経験からも実感しております。なないろ生命の社長時代には、自ら積極的に従業員とコミュニケーションを取ることで、社内で起きていることをタイムリーに把握し、課題の認識と素早い判断につなげたことが奏功したと思っています。

「マルチチャネル戦略」で グループとしての成長を目指す

2021～2023年度の前中期経営計画「Advance～The road to 2030～」では、コロナ禍や物価上昇等、厳しい事業環境のなか、2021年に開業した子会社の「なないろ生命」の成長も寄与し、朝日生命グループの「お客様数」「保障性商品の新契約年換算保険料」「保障性商品の保有契約年換算保険料」の経営戦略目標を達成することができました。

これからの事業環境を見ると、2030年まで国内では、少子高齢化と生産年齢人口の減少が進行しながらも、団塊ジュニア世代の流入で、当社のメインターゲットであるシニア層のお客様は一定のボリュームを維持する見通しですが、2030年以降はシニア層を含む人口減少が想定されます。テクノロジーでは、AI・デジタル技術の進化が、生命保険事業に変革をもたらす可能性があり、一方の海外、特にアジアでは人口増加・経済成長によるマーケット拡大が想定される状況です。

こうした事業環境認識の下で策定しました、2024～2026年度の新中期経営計画「ネクストA - 『2030年のありたい姿』の実現に向けて-」では、戦略の柱の一つとして「お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供」を掲げています。朝日生命の「営業職員チャンネル」と、なないろ生命の「代理店チャンネル」等で取り組むマルチチャネル戦略の推進により、さまざまなお客様のニーズに沿った商品やサービスの実現を目指します。

ライフスタイルが多様化するなか、それぞれのお客様の志向にフィットする経路で最適な商品・サービスを提供することが求められています。グ

ループのメインチャネルとなる営業職員チャンネルでは現在の保有契約を継続していただけるよう着実に、そしてなないろ生命は新規契約のお客様を増やす成長ドライバーとして、この2つのチャンネルを軸に、グループ全体での成長を目指します。

まだまだ、国内マーケットにおいてチャレンジすべきテーマは多々あると考えていますが、一方で、少子高齢化は、生命保険業界にとって国内マーケットの縮小を意味します。これを踏まえ、当社は2017年よりベトナムの現地保険会社と提携し、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かかるコンサルティング事業を展開してきました。2023年3月にはホーチミンに現地法人「朝日ライフコンサルティング・ベトナム」を設立し、現在展開しているコンサルティングビジネスの業容拡大を図るとともに、新たな事業展開と収益化を進めていきます。

「営業職員チャンネル」は 付加価値の再認識を

急成長したなないろ生命は、今後の3年で足下をしっかりと固め、次の成長ステージに向けて準備する段階であると位置付けています。一方で、現在でも生命保険加入経路の約半分を占める営業職員チャンネルがグループの大黒柱であることは変わりません。営業職員チャンネルの課題は、同チャンネルの存在意義や付加価値をより明確にして、将来も持続可能なビジネスモデルにブラッシュアップしていくことです。それには、「時代に合わせて変化すべきこと」と「変えてはいけないチャンネルの強み」との見極めが大切です。



営業職員チャンネルにおいて、お客様とフェイストゥフェイスで行う丁寧なコンサルティングや真摯なアフターサービスは、まさに変えてはいけな

い強みです。
「保険商品を選ぶときは、担当者から詳しい説明を聞いて契約したい」「分からないことがあるとき、気軽に相談したい」「何かあったときに連絡したら、すぐに対応してほしい」といった声は、今も多くのお客様から寄せられています。こうした声は、時代が変わってもなくなるニーズです。

業務の効率化やお客様の利便性につながることはデジタル化等により常に進化させる一方で、お客様から期待されているコンサルティングやサービスについては、しっかりと維持・強化していきます。

お客様との対話のなかに「答え」がある

超高齢化が進む日本において、当社は医療保険、がん保険、介護保険等、「生きるための保障」を提供する第三分野のマーケットにいち早く着目し、商品・サービスの開発に取り組んでまいりました。特に「あんしん介護」シリーズをはじめとした介護・認知症保険の分野では、保障の充実や独自性という点で、お客様にも高い評価をいただいております。こうした日本の社会的な課題に寄り添った商品やサービスの開発・提供には今後も注力してまいります。

「マチュア(成熟市場)であり、新しい領域や新商品をつくり出すのは難しい」と言われて久しい生命保険業界ですが、お客様の価値観やライフスタイルによって、求められる保障は刻々と変化してまいります。多様化するニーズについて、私は「お客様との対話のなかに常に答えがある」と感じています。お客様の声を聞き、商品やサービスの

改善を図っていくのはもちろんですが、重要なことはその背景にある潜在的なニーズを、生命保険会社としていかにくみ取っていくか。そこにお客様の期待を上回るサービスや新しいアイデアの種が埋もれているのではないかと考えています。

仕事を通じて「成長が実感できる」職場に

前中期経営計画から継続するDX(デジタルトランスフォーメーション)戦略は、営業職員のプレゼンテーションを補助する端末「スマートアイII」や社内プラットフォームの活用を通じて、引き続き、お客様の利便性向上と従業員の業務効率化を進めてまいります。

「人的資本経営」については、DX戦略と並ぶ重点分野として位置付けています。当社の従業員の構造は、少子高齢化と人口減少が進む日本の人口構造とほぼ同じになっています。企業としての活力を維持するためにも、新卒採用のほか、キャリア採用、シニアの活躍などを推進していくとともに、従業員一人ひとりの力を高めるための成長支援や、個を活かすための組織づくりも重要です。従業員のエンゲージメントをさらに向上させるには、ワークライフバランスはもちろん、「仕事を通じて自身が成長できている」という感覚や、「自分の仕事が社会のために役立っている」という実感なども非常に大切な要素です。

「働きやすさ」と「働きがい」の両方を満たせるよう、自律的にキャリアの目標設定ができ、いきいきと働ける職場環境や、挑戦することに臆さない企業風土をつくることを目指していきます。

本業と社会課題の解決を 一体のものとして取り組む

当社が目指す「2030年のありたい姿」は、前中期経営計画から引き継いだ「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」です。

これまでも本業を通じて、社会課題の解決に取り組んでまいりましたが、今後はさらに一歩踏み込んだ本業とサステナビリティ経営の融合を目指します。例えば、当社が注力する介護・認知症分野では、単に優れた保険商品を提供するだけでなく介護問題のソリューション提供までを視野に入りたいと考えています。

自社の取り組みだけでなく、ESG(環境・社会・ガバナンス)投資への意識が高まるなか、当社もESGを考慮した責任投資を進めてまいりました。サステナビリティの取り組みは、企業価値や株価のパフォーマンスとリンクしているという認識は、今や世界で共通のものとなっています。当社もエンゲージメント(対話)などを通じて、投融資先企業とのコミュニケーションを図っていく所存です。

こうした事業とサステナビリティを一体のものとして取り組むことで、新中期経営計画の経営戦略目標の達成を目指してまいります。

「お客様視点」で考えることを 徹底していく

「アウトサイダー(第三者)の眼とインサイダー(当事者)のパワーを兼備した者こそが、組織内で変革を成功させる希少なリーダーとなりうる」——リーダーシップ論の権威、米ハーバードビジネススクールのジョン・コッター名誉教授による言葉です。組織変革論を学んだ時期にこの言葉を知って以来ずっと、「座右の銘」としています。

私は一般企業に出向していた時期があるのですが、当時たまたま職域で保険の勧誘を受ける機会がありました。「保険会社の従業員」という立場からいったん離れ、外部からの視点で眺めてみると、それまで当たり前だと思っていた営業スタイルの課題がはっきりと見えてきたのです。

一方で、代理店チャンネルに特化したなないろ生命の社長を経験したことで、一社専属の対面チャ

ネルである営業職員チャンネルのコンサルティングやアフターサービスの付加価値に改めて気付きました。

どちらも、朝日生命の外にいたからこそ、客観的に認識できたことです。これまでのキャリアで得たアウトサイダーの視点と、積み上げてきたインサイダーとしての推進力、この両方を経営に活かしてまいります。

経営者としての私の使命は、よりよい商品やサービスの提供を通じて、お客様の期待にお応えすること。そして、当社の存在意義や企業価値を高め、健全に事業継続させていくことです。そのためには忌憚のないご意見をお客様から頂戴して、その背景に潜むお客様のニーズをしっかりと考え続けることが重要です。ステークホルダーの皆さまには、今後とも変わらぬご支援・ご愛顧を賜りますよう、心からお願い申し上げます。



理念体系

朝日生命の理念体系は、経営の基本理念「まごころの奉仕」、ビジョン「一人ひとりの“生きる”を支える」、「朝日生命行動指針」で構成しています。

使命・理念 ミッション

経営の基本理念
「まごころの奉仕」

目指す姿 ビジョン

ビジョン「一人ひとりの“生きる”を支える」
(=朝日生命グループビジョン)

2030年の
ありたい姿

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

サステナビリティ経営

社会課題の解決に向けた重点項目(マテリアリティ)

中期経営計画

大切に する 価値観 バリュー

朝日生命行動指針
(=朝日生命グループ行動指針)

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

左記のうち、ビジョン「一人ひとりの“生きる”を支える」については、グループの目指す姿(ビジョン)である「朝日生命グループビジョン」、「朝日生命行動指針」については、グループの役職員が大切にしている価値観(バリュー)である「朝日生命グループ行動指針」として、朝日生命グループで共有し、グループ経営を推進しています。

生命保険事業は、社会保障制度とともに日本の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考えています。このような考えのもと、朝日生命は、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」を経営の基本理念としています。

朝日生命が目指す姿(ビジョン)として、「一人ひとりの“生きる”を支える」を掲げ、その実現に向けて、「サステナビリティ経営」に取り組みます。

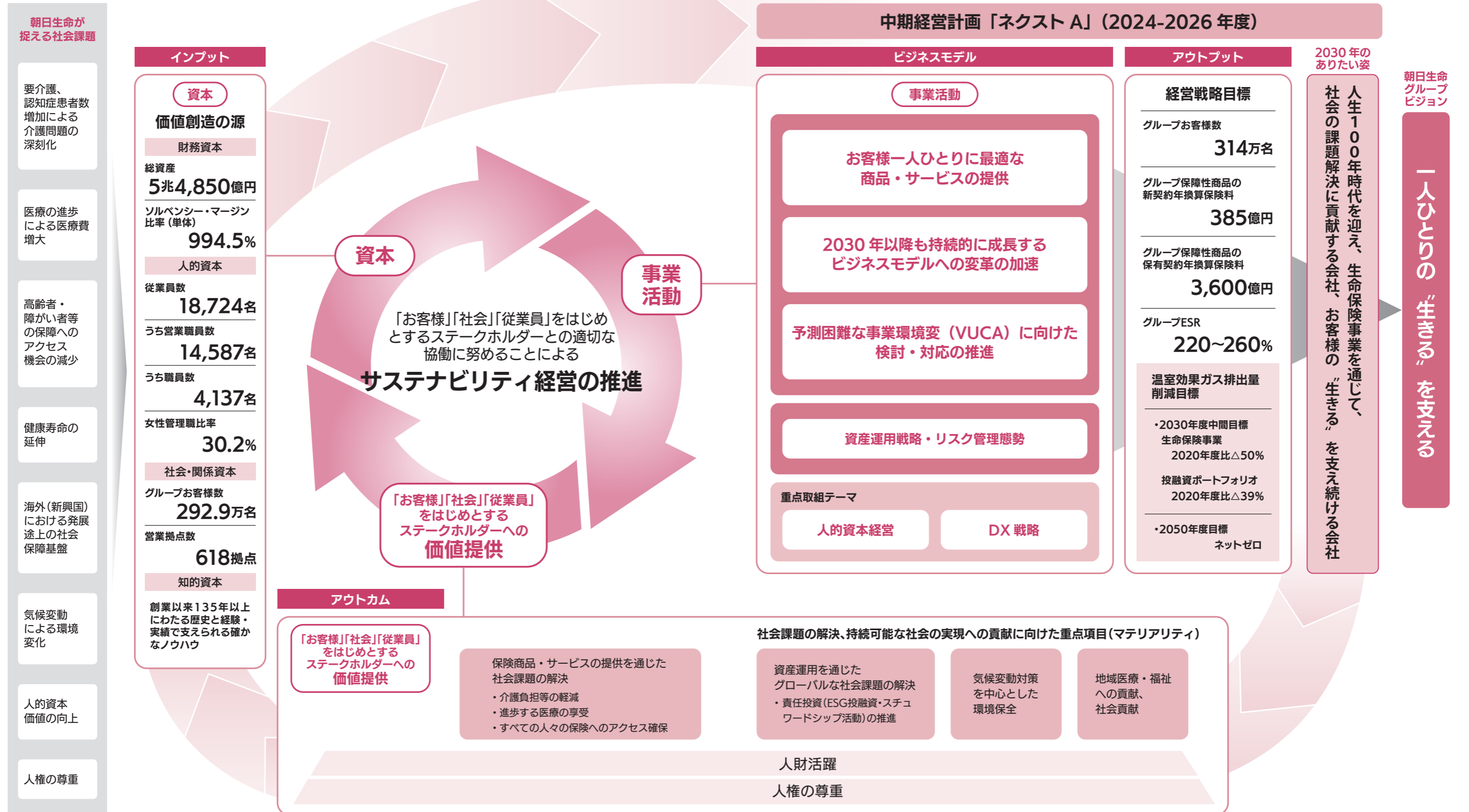
ビジョン「一人ひとりの“生きる”を支える」の実現に向けて、役職員が大切にしている価値観(バリュー)として、「朝日生命行動指針」を定め、実践します。

- お客様志向 …… お客様の視点で考えて行動し、お客様の最善の利益を図ります
- 挑戦・価値創造 …… 社会課題の解決への貢献に向けて、新しいことに取り組み、価値創造に努めます
- 誠実・倫理観 …… 法令・社会規範等を遵守し、誠実かつ高い倫理観で業務を行います
- 人権・多様性の尊重 …… すべての人の人権を尊重するとともに、多様性を理解し、協働していきます
- 環境への配慮 …… 地球環境の保護・保全に配慮した活動を行います

朝日生命の価値創造モデル

朝日生命は、生命保険事業が社会保障制度とともに日本の社会を支えていく重要な使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるとの認識のもと、サステナビリティ経営を推進することにより、社会課題の解決に貢献し、持続可能な社会の実現に向けた価値を提供していきます。

具体的には、価値創造の源である財務資本や人的資本などの資本をもとに、サステナビリティ経営の推進により、中期経営計画「ネクストA」を実現していくことで、「保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決」「資産運用を通じたグローバルな社会課題の解決」「気候変動対策を中心とした環境保全」「地域医療・福祉への貢献、社会貢献」などの価値を「お客様」「社会」「従業員」をはじめとするステークホルダーに提供していきます。この価値創造の流れが、朝日生命の成長と持続的な企業価値向上を目指していきます。



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5人に1人(約928万人)が要支援・要介護認定者、3人に1人(約1,548万人)が軽度認知障害(MCI)・認知症患者と推定され、介護・認知症はより身近な問題として一層深刻化していきます。「人生100年時代」を見据えた持続可能な社会の実現には「公的介護保険制度」が必要不可欠ですが、財政やサービスの提供面での持続性が喫緊の課題となっています。こうしたなか、自助による備えの必要性を啓発していくことは、当社が果たすべき責任であると考えています。

■ 朝日生命の介護保険

あんしん介護の開発

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

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

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

介護保険普及への取組み

「2021(令和3)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93%に対し、介護保険は約16%、認知症保険は約6%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

<p>要支援2から一時金をお支払い!</p> <p>あんしん介護 要支援保険</p>	<p>公的介護保険制度に完全連動し 年金と一時金で介護をサポート!</p> <p>あんしん介護 プラスONE</p>	<p>介護の中でも負担の大きい 認知症を手厚く保障!</p> <p>あんしん介護 認知症保険</p>
<p>健康に不安を抱えている方でも 加入しやすい!</p> <p>なめる介護</p>	<p>インターネットで加入手続きができ 契約者と被保険者を別人に指定可能!</p> <p>人生100年時代の 認知症保険</p> <p>朝日生命ネットほけん</p>	

■ 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、「2024年 オリコン顧客満足度®調査」において、あんしん介護・あんしん介護 認知症保険が「介護保険」「認知症保険」ランキングで総合1位を獲得し、3年連続2冠となりました。

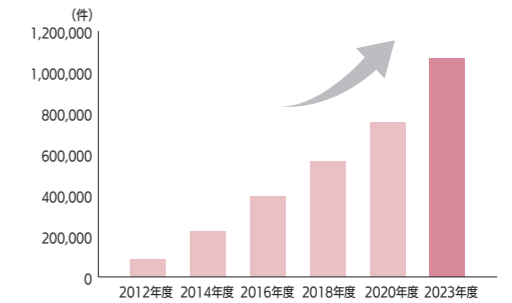


■ 販売件数実績105万件を突破しました!

2012年に発売した「あんしん介護」をはじめとする介護・認知症保険の累計販売件数が105万件を突破しました。

「民間介護保険の普及は当社の社会的使命」と考え、「介護保険といえば朝日生命」という存在感の発揮に向け、継続的に取り組んできました。

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



■ お客様サービスの一例

■ 介護・認知症予防サービス

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

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

各種サービスは「あさひマイアプリ」より、どなたでもご利用いただけます。



■ 認知症バリアフリーへの取組み

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

認知症サポーターの養成

厚生労働省が推進する「認知症サポーターキャラバン[※]」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、約1万8000名の全役職員が認知症サポーターに認定されており、養成率は2023年9月末在籍者で100%となっています(休職者等を除く)。

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

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



■ 介護保険スペシャルサイト

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

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



朝日生命のサステナビリティ経営

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

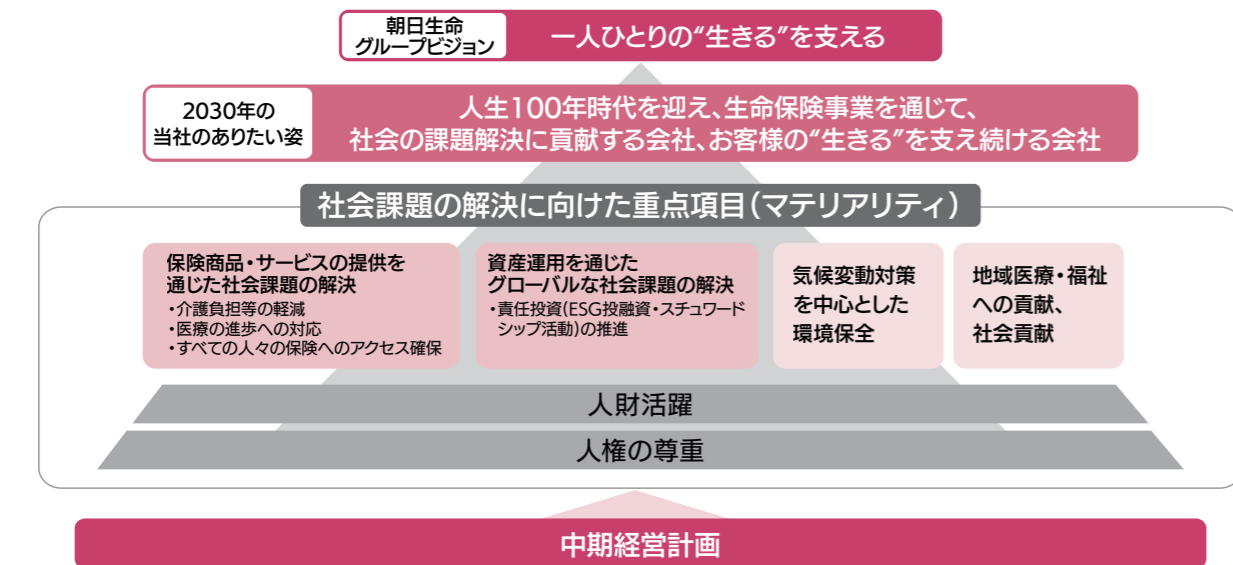
■サステナビリティ経営方針

当社は、生命保険事業が社会保障制度とともに社会を支える使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるとの認識のもと、「お客様」「社会」「従業員」をはじめとするステークホルダーとの適切な協働に努めることにより、サステナビリティ経営を推進しています。

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

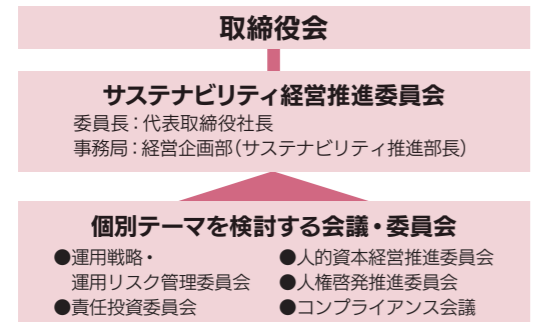
各重点項目が包含する社会課題、その社会課題に対応する事業活動と指標・目標を社内外に示し、社会課題の解決、持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を実践していきます。

以上の取り組みを通じて、当社のありたい姿「人生100年時代を迎え、生命保険事業を通じて、社会の課題解決に貢献する会社、お客様の“生きる”を支え続ける会社」を目指します。

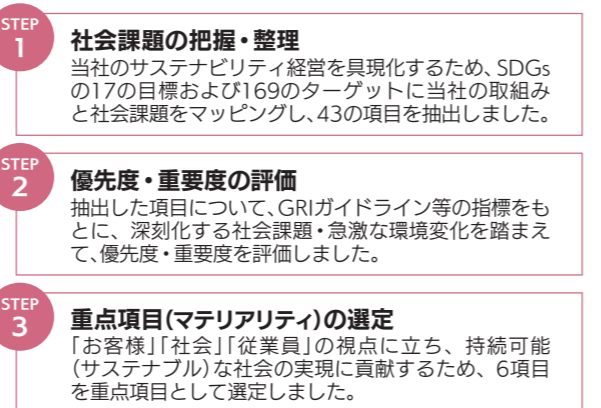


■サステナビリティ経営推進体制

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



■重点項目(マテリアリティ)の選定プロセス



重点項目(マテリアリティ)・事業活動・指標と目標

ステークホルダー	重点項目(マテリアリティ)	包含する社会課題	左記の社会課題の解決に貢献する事業活動(取組内容)	事業	中期経営計画「ネクストA」における指標と目標	貢献するSDGs				
お客様	保険商品・サービスの提供を通じた社会課題の解決	介護負担等の軽減	要介護、認知症患者増加による介護問題の深刻化	・介護保険のさらなる普及に資する新たな介護・認知症保険の開発 ・最新の医療実態に対応した保障の検討 ・東京大学との共同研究の推進	生命保険事業	<ul style="list-style-type: none"> 「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 ▷グループお客様数 2026年度末目標 314万名 ・お客様満足度の向上 ・地域共生社会の実現への貢献 ▷認知症サポーター養成率 100% ・海外(新興国)における保障の普及 				
		医療の進歩への対応	医療の進歩による医療費の増大	・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						
		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	・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 ・認知症バリアフリー宣言に基づく取組み(ユニバーサルデザインの取り入れ、一部自治体との協働取組等)						
		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							
社会	グローバルな社会課題の解決	責任投資(ESG投資・スチュワードシップ活動)	気候変動による環境変化、人権尊重の重要性の高まり、人的資本価値の向上等	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・投資先企業の課題に応じた対話の推進 ・ESGテーマ型投資残高の維持、拡大 	資産運用	<ul style="list-style-type: none"> ▷2026年度末目標 ・PRI評価 投資ポリシー・ガバナンス・戦略 ☆5 (最高評価) 委託資産(株式・債券投資等) ☆4以上 ・ESGテーマ型投資残高2,400億円 				
		気候変動対策を中心とした環境保全	気候変動による温暖化等の環境変化	<ul style="list-style-type: none"> ・ロードマップに基づく温室効果ガス(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) ・投資先企業の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の高度化、分析結果の取組みへの活用 ・職員参加型の環境保全活動 ・環境認証取得の推進 				生命保険事業 資産運用	<ul style="list-style-type: none"> ・GHG排出量の削減 ○生命保険事業者 ▷2026年度末目標 Scope1+2 Δ50% Scope3 Δ37% (上記達成に向けたプロセス指標) 毎年、エネルギー使用量 前年度比2%削減 ○機関投資家 ▷2030年度Δ39%に向けた投資先との対話の実施 ・生態系の保護等 地球環境保全への貢献 	
		地域医療・福祉への貢献、社会貢献	健康寿命の延伸、乳がんの早期発見、金融リテラシー向上、教育格差解消等	<ul style="list-style-type: none"> ・成人病研究所によるセミナー等地域医療、健康医療分野への貢献 ・贈金、ピンクリボン運動、地域貢献活動、寄付講座、日本ユネスコ協会連盟支援 						
人財活躍	人的資本価値の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	全事業共通	<ul style="list-style-type: none"> ▷2026年度末目標 ・FP合格者数420名* ※新規合格延べ人数 ・エンゲージメントスコア68 ・職員の健康状況改善・向上 						
人権の尊重	人権尊重の重要性の高まり	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・投資先との人権課題についての対話の推進 				全事業共通	<ul style="list-style-type: none"> ・人権尊重の実践、人権文化の創造 			
サステナビリティ経営推進の基盤	人権尊重の重要性の高まり	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・投資先との人権課題についての対話の推進 							全事業共通	<ul style="list-style-type: none"> ・人権尊重の実践、人権文化の創造

環境問題への取組み ～脱炭素社会への貢献

当社では、環境に配慮した経営姿勢を明確にするため、「朝日生命環境方針[※]」を定めています。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、環境問題に取り組んでいます。

※「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。



電力使用量の削減
エネルギー使用量の削減に向けて、削減目標（業務用店舗全体のエネルギー使用量を前年度比2%削減）を定め、クールビズの推進、照明の消灯・減灯、オフィス機器の節電等、全社を挙げて取り組んでいます。



3R[※]の徹底
グリーンマーク商品の購入や、廃棄物分別の徹底に取り組んでいます。また、お客様にお渡しするクリアファイルをプラスチック製品から紙製ファイルに切り替える等、脱プラスチックへの取組みを拡大しています。
※3R=Reduce(廃棄物の発生抑制) / Reuse(製品の再使用) / Recycle(資源の再利用)



水道使用量の削減
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。



ペーパーレスの推進
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。



環境に関する知識と意識の向上
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。

保有不動産における環境への配慮

■所有する不動産の環境認証

当社が発注者として推進する建設プロジェクト「社宅建替えおよび有料老人ホーム新築工事(あさひの杜国立)」において、公益財団法人都市緑化機構が運営する認証「SEGES[※]」の『つくる緑』に認定されました。敷地内の緑化や自治体へ提供する公園の整備、地域住民に開放する緑道の設置等の計画が評価されたものです。なお、生命保険会社によるSEGES認定の取得は初となります。

みどり豊かな景観を通じて、地域の環境保全、生物多様性の保全・創出に貢献していきます。



※ SEGES (Social and Environmental Green Evaluation System : 社会・環境貢献緑地評価システム) = 企業等によって創出された良好な緑地と日頃の活動、取組みを評価し、社会・環境に貢献している緑地であると認定する制度。

■投資用ビル140棟の使用電力^{※1}を再生可能エネルギー由来へ切替え

当社がテナントに賃貸する投資用ビルの使用電力について、2021年度より進めてきた再生可能エネルギー由来^{※2}への切替えが、2023年10月に対象とするすべてのビル140棟に対し完了しました。これにより、一般家庭約2万世帯分に相当する年間消費電力量約8,350万kWh^{※3} (2021年度実績ベース) が再生可能エネルギー由来に切り替わりました。

※1 共用部およびテナントが使用する専有部を含めたビル全体の使用電力を対象としています。
※2 各電力会社が提供するCO₂フリーの再エネ電力プランを利用しています。
※3 環境省「令和3年度 家庭部門のCO₂排出量実態統計調査」による。

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への対応

金融安定理事会により設置されたTCFD[※]が発表した提言に、当社は2019年6月に賛同しました。

TCFD提言が推奨する気候変動に係わる「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の各項目につき、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、当社の「持続可能(サステナブル)な社会の実現への貢献」の取組状況に関する開示の充実を図っていきます。

※ TCFD : 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。

■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職員一人ひとりが、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投融資の基本方針」と「ステュワードシップ責任を果たすための基本方針」に基づく投融資を「責任投資」と位置づけ、気候変動に関する取組みを推進しています。

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

■戦略(リスク・機会)

気候変動が当社にもたらすリスクを「物理的リスク^{※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}を実施しました。

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。

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

※1 気候変動がもたらす物理的な損失。
※2 温室効果ガス(以下「GHG」)の排出量抑制に対応していく過程で発生するリスク。
※3 「気候変動に関する長期的な政策動向による事業環境の変化等を予想し、そうした変化が自社ビジネス、戦略、財務、業績に対し、長期的にどのような影響を及ぼし得るかを検討する」手法(生命保険協会「はじめての気候変動シナリオ分析ハンドブック」より)。一方で、詳細な予測や予想の提供を目的とするものではありません。
※4 気候変動に関する政府間パネル(IPCC : Intergovernmental Panel on Climate Change)。
※5 気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク(NGFS : Network for Greening the Financial System)。

〈生命保険事業〉

平均気温が上昇した場合の健康面への影響について、さまざまな研究が行われています。
 長期的な「物理的リスク」として、平均気温の上昇により、熱中症等による死亡者数や入院患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るため、資産価値が毀損するリスクとして認識しています。こうした認識を踏まえ、「気候変動」を重点取組テーマとし、責任投資の取組みを推進していきます。
 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、試験的な調査・分析に取り組んでいます。直近においては、MSCI社の気候変動リスク計測モデル(CVaR)を用いて、一定の気候変動シナリオに基づき、当社が保有する国内外の株式、社債に与える定量面での影響に関して調査・分析を行っています。
 今後も引き続き、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
<p>脱炭素社会に移行し、気温上昇の抑制に成功した世界</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>脱炭素社会に移行しきれず、気温上昇を招いた世界</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
<p>主に1.5℃上昇した場合における影響</p> <ul style="list-style-type: none"> 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企業価値が低下 	<p>4℃上昇した場合における影響(相対的に大きい)</p> <ul style="list-style-type: none"> 平均気温上昇による、熱中症等の死亡者数や入院患者数の増加 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」が大きい企業の企業価値の低下 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③-1 生命保険事業者として想定される影響

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

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の死亡者数や入院患者数の増加等	死亡保険金の増加			◎	<ul style="list-style-type: none"> 2100年頃には熱中症等による死亡者数が4～13倍増加する可能性があります。この死亡者数増加を当社の2022年度死亡保険金支払実績(約793億円)に当てはめた場合には5億～22億円程度増加する可能性があります。
		入院給付金の増加			◎	<ul style="list-style-type: none"> 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2022年度入院給付金保有額(日額：100億円、一時金705億円)に当てはめた場合には、0.8億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			◎	<ul style="list-style-type: none"> 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			◎	<ul style="list-style-type: none"> 生息域拡大が直ちに疾患発生数の増加につながるわけではないとされており、当社への影響は限定的と想定しています。
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			◎	<ul style="list-style-type: none"> 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を分析しています。
	海水面の上昇		<ul style="list-style-type: none"> 浸水リスクは高まるが、直ちに影響が生じるものではないと想定しています。 			
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	◎	◎		<ul style="list-style-type: none"> 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	◎	◎		<ul style="list-style-type: none"> 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	◎	◎		<ul style="list-style-type: none"> 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③-2 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	◎	◎		<ul style="list-style-type: none"> 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。
	GHG排出量の少ない新技術の開発・導入の進展		◎	◎		
移行 リスク 資産価値の変動	脱炭素化に取り組んでいない企業から投融資を縮小・撤退する動き(ダイベストメント)		◎	◎		
物理的 リスク 自然災害	自然災害の頻発化・激甚化により企業の保有資産が毀損し、投融資先の企業価値が低下	物理的リスクが大きい企業の価値低下等			◎	<ul style="list-style-type: none"> 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。

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

※ 会社全体で省エネルギーを実現していくため、朝日生命に所属する一人ひとりが、環境に配慮した行動に取り組むことを推進する社内プロジェクト。
(対象：単体)

区 分	排出量実績 (単位：千t-CO2e)			削減目標	
	2020年度	2021年度	2022年度	2030年度 (2020年度比)	2050年度
Scope1+Scope2	57.5	50.9	35.1	△50%	ネットゼロ
Scope1	26.8	23.5	21.7		
Scope2	30.6	27.4	13.4		
Scope3 (カテゴリ1～14)	65.3	57.8	45.7	△50%	ネットゼロ

(注) 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

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・上乘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

(対象：単体)

区 分	排出量実績 (単位：千t-CO2e)			削減目標	
	2020年度	2021年度	2022年度	2030年度 (2020年度比)	2050年度
Scope3 (カテゴリ15)	646.3	639.5	552.6	△39%	ネットゼロ

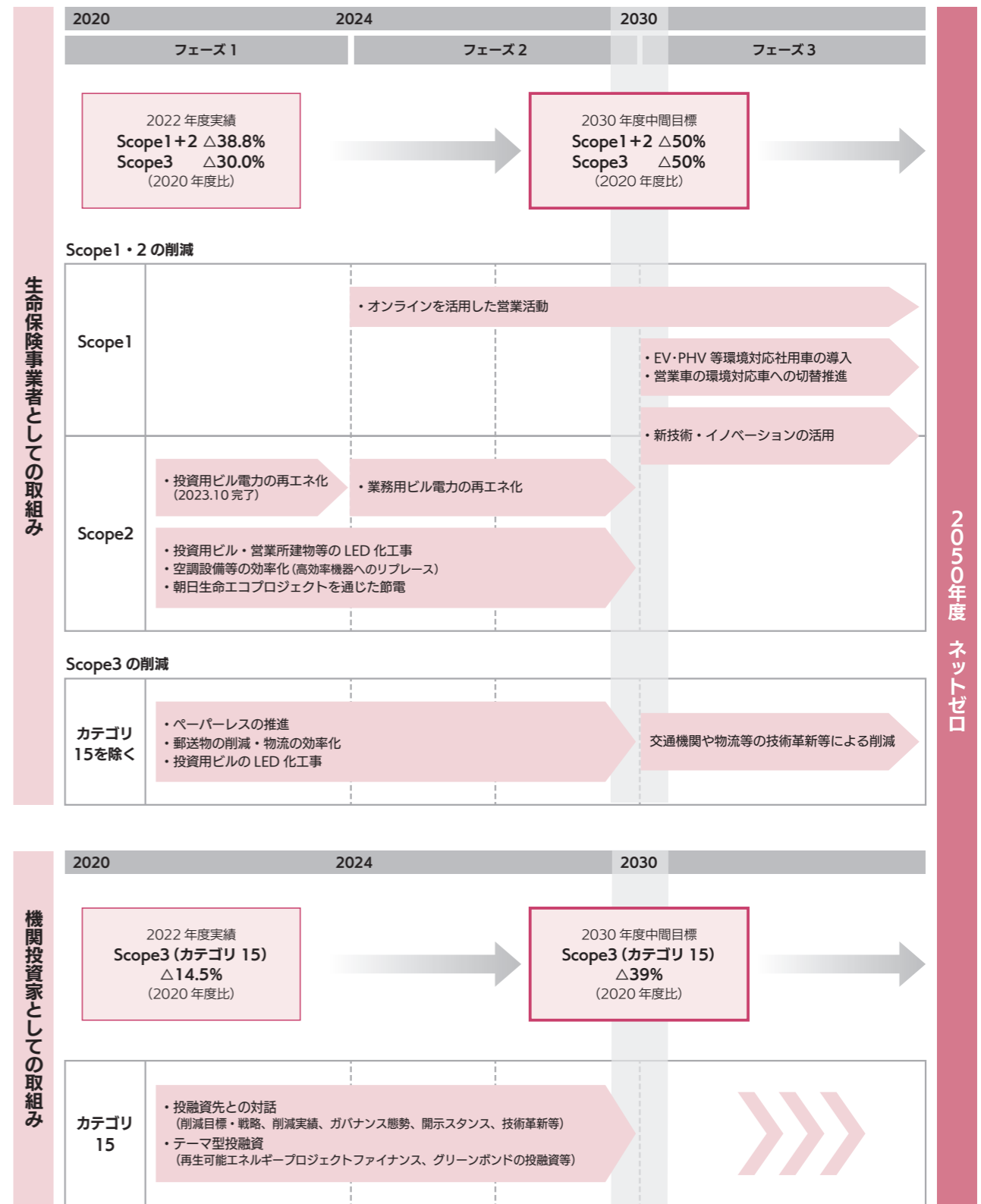
(注) カテゴリ15：対象資産は国内上場企業の株式・社債・融資。測定対象は投融資先企業のScope1+Scope2。

【参考】 Scope3カテゴリ15 (投融資ポートフォリオ)の排出量計算式

$$\sum_{i=1}^n \left(\frac{\text{当社の保有金額 } i^{(\ast 1)}}{\text{企業価値 } i^{(\ast 2)}} \times \text{投融資先の GHG 排出量 (Scope1 + Scope2) } i \right)$$

※1 株式は時価ベース、社債・融資は簿価ベース。
※2 株式時価総額と有利子負債等の合計。

■ネットゼロに向けたロードマップ



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日本の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」を経営の基本理念として掲げています。

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

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

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

人権デュー・ディリジェンス

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

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

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

主なリスク	対応策
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。
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ま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。
広告宣伝における差別的表現	当社募集資料作成ガイドラインにおいて、人権への配慮に欠いた差別的表現等を排除するよう、社内のチェック体制を整備しました。

※「朝日生命グループ人権方針」および「取引活動におけるガイドライン」については当社ホームページをご覧ください。
<https://www.asahi-life.co.jp/company/csr/jinken.html>



推進体制

■人権啓発推進委員会

「朝日生命グループ人権方針」ならびに「コンプライアンス遵守基準」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・メールでの相談を受け付けています。同窓口では、安心して相談できる環境を整え、相談者の秘密保持や不利益な取扱いを受けまいよう注意を払うとともに、迅速かつ適切な対応を行っています。

また、2024年5月より、社外相談窓口を設置し、弁護士が文書による相談を受け付けており、さらなる環境整備を図っています。

人権啓発への取組み

■人権研修の実施

入社時研修、階層別研修、全役職員研修等を通じて、同和問題やハラスメント問題といったテーマに加え、多様化する人権課題への対応に取り組んでいます。また、2023年度は「朝日生命グループ人権方針」の制定にあたって、実効性を確保するために教育用動画・DVDを作成し、グループ会社を含めたすべての従業員に研修を実施しました。



■Myじんけん宣言

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



■人権啓発標語の取組み

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

前中期経営計画

「Advance～The road to 2030～」の振り返り

2021年度からスタートした中期経営計画「Advance」では、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」の実現を定め、「2030年に向けた成長の道筋をつくる3カ年」との位置づけのもと、グループ新契約の伸展による保有契約の増大、資産運用収益の確保等を通じて収益力向上に取り組んできました。

コロナ禍や物価上昇等の厳しい事業環境ではありましたが、グループお客様数、グループ保障性商品の新契約年換算保険料、グループ保障性商品の保有契約年換算保険料の目標を達成した結果、当社の格付けがA格に向上しました。

〈経営戦略目標の達成状況〉

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2023年度目標
グループお客様数	260.2万名	264.0万名	277.5万名	292.9万名	280.0万名
グループ保障性商品の 新契約年換算保険料	248億円	267億円	337億円	364億円	350億円
グループ介護保険 新契約件数	9.9万件	11.7万件	11.1万件	11.3万件	11.7万件
グループ保障性商品の 保有契約年換算保険料	3,056億円	3,099億円	3,203億円	3,309億円	3,300億円

(注) 1. グループ：朝日生命となないろ生命
2. 保障性商品とは、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の合計です。(代理店で販売している無配当団体医療保険を含む)

前中期経営計画で注力した取組み

前中期経営計画では、下記の戦略を中心に注力し、着実な発展を遂げました。

第三分野戦略

- ・「介護保険といえば朝日生命」というブランドの確立
- ・医療・介護保障の第三分野商品・サービスの提供
- ・重症化予防をはじめとしたヘルスケア分野における価値提供

チャネル戦略

- ・マーケットへの対応力向上に向けて営業職員チャネルを時代のニーズに合わせて進化
- ・なないろ生命の立ち上げ、およびデジタル化ニーズに対応するデジタルチャネルの確立
- ・国内マーケット縮小を見据えた、海外事業の拡大展開

資産運用戦略

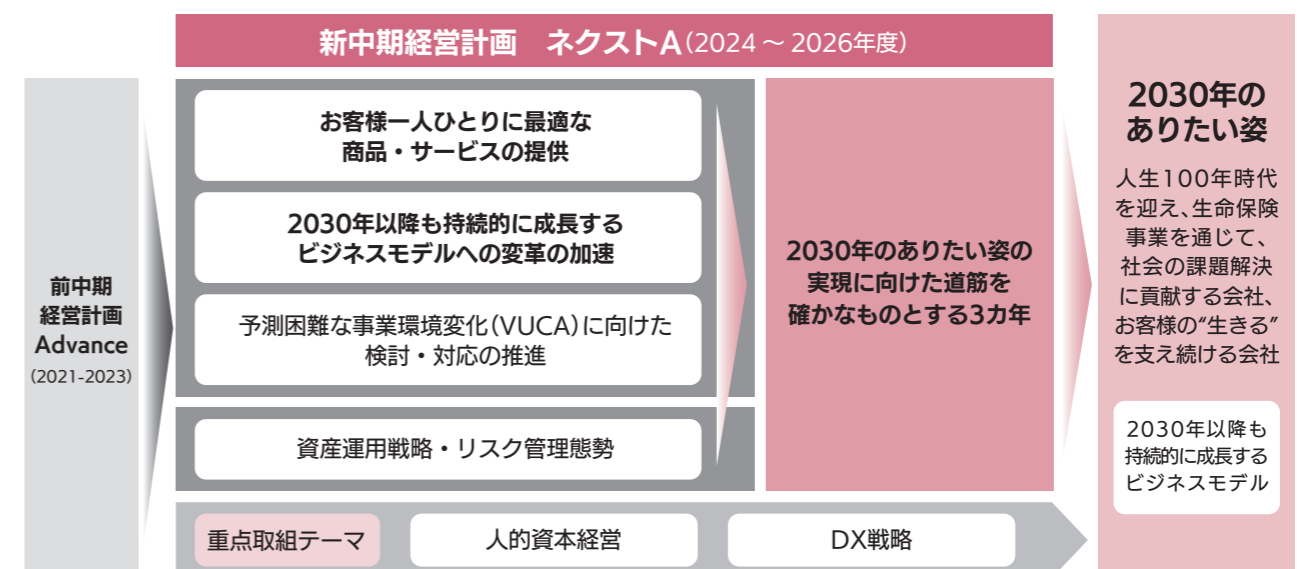
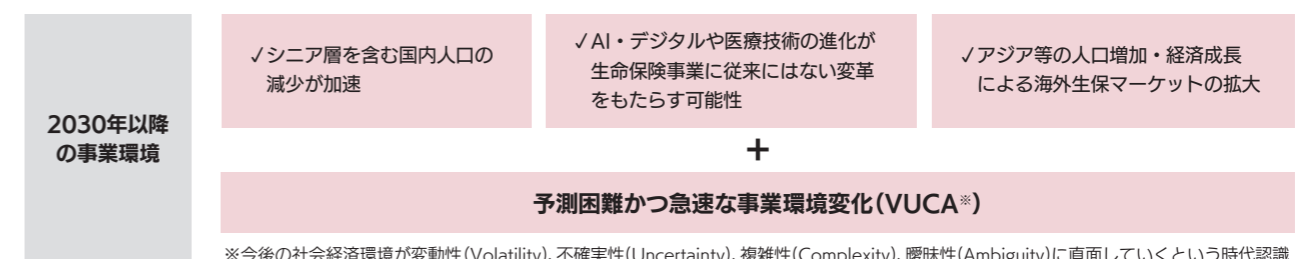
- ・経済価値型ポートフォリオへの移行や資産運用収益の確保
- ・責任投資の推進によるグローバルな社会課題解決への貢献

新中期経営計画

「ネクストA～『2030年のありたい姿』の実現に向けて～」

2024年度から2026年度の3カ年の新中期経営計画においては、「一人ひとりの“生きる”を支える」をビジョンに掲げ、生命保険事業が社会保障制度とともに社会を支える使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるという認識のもと、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

当社を取り巻く事業環境は、生産年齢人口減少に伴う国内マーケットの縮小や労働力不足、物価高によるコスト増等、激しい変化が続くことが想定される課題認識に基づき、新たな中期経営計画「ネクストA」は「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」という位置づけでスタートしました。



新中期経営計画の考え方

1. お客様一人ひとりに最適な商品・サービスの提供

営業職員チャネルにおいては、営業職員給与引上げやスマートアイⅡ等の大型投資を確実に成果へつなげ、「高い質」と「十分な量」を兼ね備えた営業職員体制を構築します。

また、なないろ生命においては「安定的な新契約業績の確保」と「次なる成長ステージでの体制整備」に取り組みます。

2. 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

環境変化を察知し、組織と行動を柔軟に変化させ、AI等のテクノロジーをビジネスにつなげられる人財を育成します。また、職員の自律的な挑戦や成長をサポートし、変化に挑戦していく組織を創りあげます。

海外事業においては、既存事業の収益向上に加え、引受事業の実現に向けた取組みを進めます。

3. 予測困難な事業環境変化(VUCA)に向けた検討・対応の推進

新しいビジネスやテクノロジーについて調査・研究を進め、ヘルスケア・介護領域等で新たな収益ビジネスの立上げを目指します。

「ネクストA」の事業戦略

お客様一人ひとりに最適な商品を最適なチャネルで提供することを通じ、グループベースの収益力の向上を図ります。人的資本経営・DX戦略の推進により柔軟かつ耐久力のある事業構造への変革を加速するとともに、海外事業での収益拡大を図ります。

■営業職員チャネル

人財育成・DX戦略(営業用端末スマートアイⅡの機能拡充等)に投資を行い、質の高いコンサルティングと丁寧なサービスを持続的にお届けできる営業職員体制を構築します。

- **お客様サービスの拡充**
当社の強みである医療・介護保障の商品のラインナップを拡充します。
また、Web手続きのさらなる利便性の向上やシンプルでわかりやすい電子手続きの拡充、AIを活用したお客様サービスセンターの対応力を向上します。
- **お客様接点の維持・拡大のための営業職員体制強化**
営業職員給与の引上げや営業職員の育成体制の拡充等、積極的な投資により営業職員体制を強化します。
また、リモート面談やデジタル提案等のハイブリッド営業の推進や営業活動のデジタル管理・分析を行います。

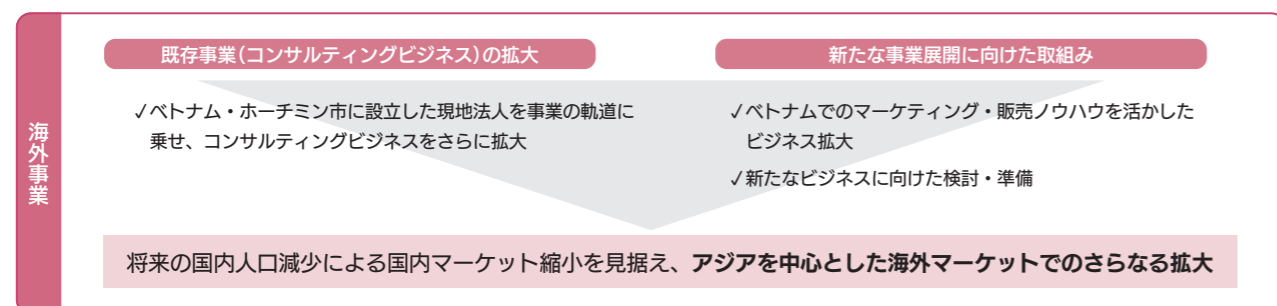
■なないろ生命

安定的な新契約業績の確保と次なる成長ステージへの体制整備に取り組みます。
この中期経営計画は、事業の安定化とさらなる飛躍に向けた種まきを行う3年間と位置づけます。

- **第三分野商品・チャネルにおける安定的なポジションの確立**
魅力的な新商品を継続的に提供します。
また、代理店営業担当者(ソリシタ)を拡充・代理店との関係を強化します。
さらに、事務オペレーションの安定化と効率化を行い、システム強化による業務削減を推進します。
以上を通じて、2027年度から2029年度の次期中期経営計画での飛躍を目指します。

■海外事業

コンサルティングビジネスの収益向上を図るとともに、新たな事業を展開します。
また、国内マーケットにとどまらず、アジアを中心とした海外マーケットを拡大します。



■資産運用戦略

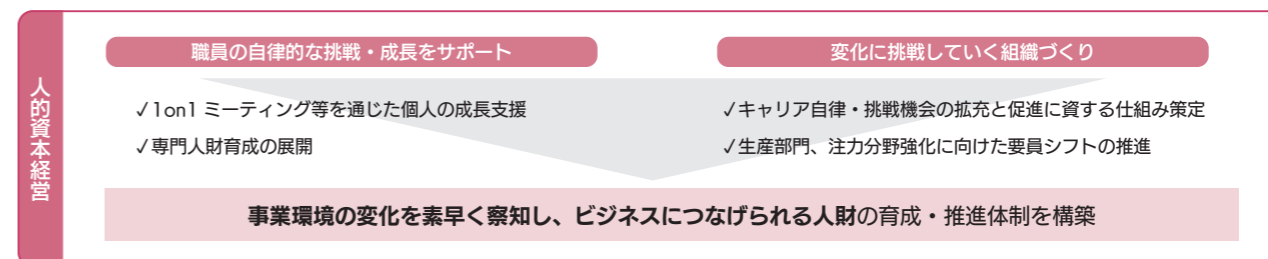
安定的な資産運用収益の確保およびトータルリターンの上を目指します。
さらなる責任投資の推進により、グローバルな社会課題の解決に貢献します。
専門人財の育成およびDX活用により資産運用体制を強化します。

■リスク管理態勢

現行会計ベースの規制に加え、経済価値ベースのソルベンシー規制を見据えた健全性・収益性の向上に資するリスク管理を実践します。
コンプライアンス・リスクカルチャーのさらなる浸透を図ります。

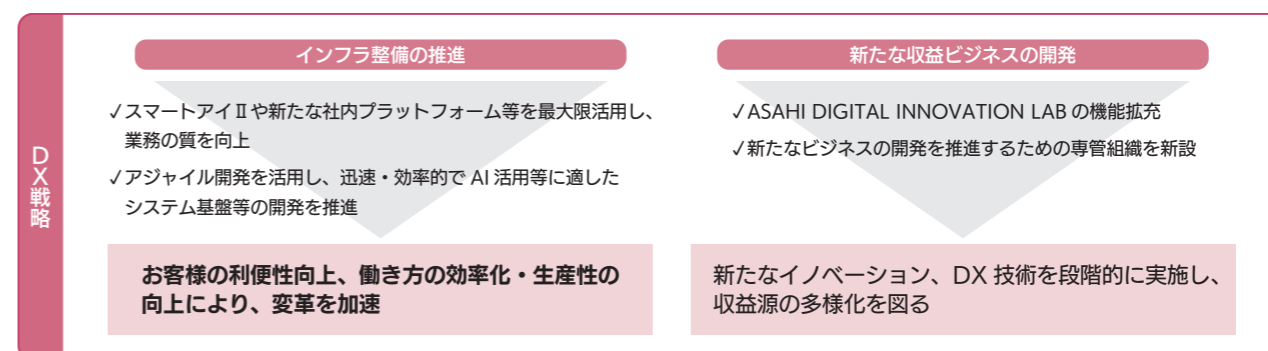
■人的資本経営

職員の自律的な挑戦・成長のサポートにより個の力やエンゲージメントを高め、最適な人財ポートフォリオを構築します。



■DX戦略

スマートアイⅡ等の機能拡充、新活動管理・支援システムの導入等、変革を支えるインフラを整備します。
新たなビジネスの立上げや業務改革刷新に向け、アジャイル開発を行い、人財の育成、知見を蓄積します。



「ネクストA」の経営戦略目標

	2024年度	2025年度	2026年度	2023年度末差
グループお客様数	296万名	306万名	314万名	+21万名
グループ保障性商品の 新契約年換算保険料	370億円	375億円	385億円	+20億円
グループ保障性商品の 保有契約年換算保険料	3,400億円	3,500億円	3,600億円	+291億円
グループESR*	220～260%			-

* 経済価値ベースのソルベンシー比率(Economic Solvency Ratio)の略称であり、生命保険会社の健全性を表す指標。

財務ハイライト

1. 業績の状況(グループ)

新契約

新契約年換算保険料(グループ)は、前年度比107.4%と増加し、366億円となりました。うち第三分野についても、前年度比109.3%と増加しました。

366 億円

個人保険・個人年金保険の新契約の状況

区 分	2022年度	2023年度	前年度比
新契約年換算保険料(グループ)	341億円	366億円	107.4%
朝日生命	202億円	192億円	94.8%
なないろ生命	138億円	174億円	125.8%
うち 第三分野	302億円	329億円	109.3%

消滅契約

消滅契約年換算保険料(グループ)は、前年度比109.8%と増加し、260億円となりました。

260 億円

個人保険・個人年金保険の消滅契約の状況

区 分	2022年度	2023年度	前年度比
消滅契約年換算保険料(グループ) (解約+失効+減額-復活)	237億円	260億円	109.8%
うち 解約・失効契約	222億円	244億円	110.0%
消滅率(対年度始保有比)	4.65%	5.13%	+0.48%

保有契約

保有契約年換算保険料(グループ)は、主に貯蓄性商品の保有減少により、前年度末比99.9%の5,078億円となりました。うち第三分野については、前年度末比105.3%と増加しました。

5,078 億円

個人保険・個人年金保険の保有契約の状況

区 分	2022年度	2023年度	前年度末比
保有契約年換算保険料(グループ)	5,083億円	5,078億円	99.9%
朝日生命	4,917億円	4,761億円	96.8%
なないろ生命	165億円	316億円	190.9%
うち 第三分野	2,401億円	2,528億円	105.3%

保障性商品の新契約

「保障性商品」の新契約年換算保険料(グループ)は、前年度比107.9%と増加し、364億円となりました。

364 億円

保障性商品の新契約の状況

区 分	2022年度	2023年度	前年度比
新契約年換算保険料(グループ)	337億円	364億円	107.9%
朝日生命	199億円	189億円	95.4%
なないろ生命	138億円	174億円	125.8%

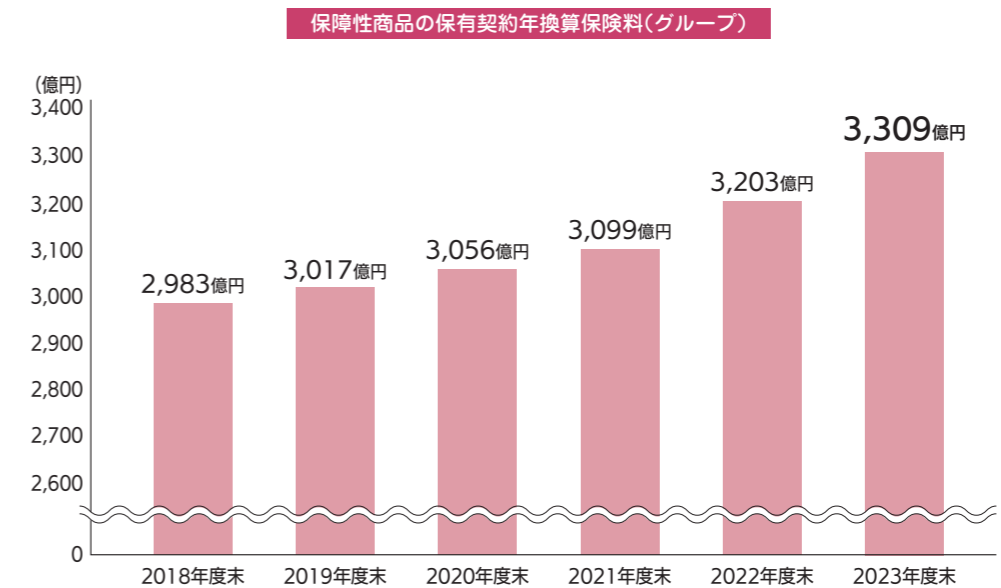
保障性商品の保有契約

「保障性商品」の保有契約年換算保険料(グループ)は、前年度末差+105億円の3,309億円となり、引き続き増加基調で推移しました。

3,309 億円

保障性商品の保有契約の状況

区 分	2022年度末	2023年度末	前年度末差
保有契約年換算保険料(グループ)	3,203億円	3,309億円	+105億円
朝日生命	3,037億円	2,992億円	△45億円
なないろ生命	165億円	316億円	+150億円



(注) 保障性商品とは、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の合計です。
(代理店で販売している無配当団体医療保険を含む)

2. 収益の状況

基礎利益

基礎利益(グループ)は、前年度から241億円増加し、304億円となりました。うち朝日生命では、新型コロナウイルス感染症によるみなし入院給付金の支払減少に伴う保険関係損益の改善や、逆ざや額の改善等により、基礎利益は前年度から289億円増加し、423億円となりました。

(グループ) **304**億円
(単体) **423**億円

基礎利益の状況

区 分	2022年度	2023年度	前年度差
基礎利益(グループ)	63億円	304億円	+241億円
朝日生命	133億円	423億円	+289億円
保険関係損益	542億円	701億円	+159億円
利差損益(逆ざや額)	△408億円	△278億円	+129億円
なないろ生命	△69億円	△118億円	△48億円

■基礎利益とは？

収入保険料や保険金支払・事業費支出等の保険関係の収支(保険関係損益)と利息および配当金等収入を中心とした運用関係の収支(利差損益)からなる、生命保険会社の基礎的な期間損益の状況を表す指標で、経常利益から有価証券の売却損益・評価損等のキャピタル損益および臨時損益を差し引いた額です。

■「逆ざや額」の算出方法

生命保険会社は、次の計算式で逆ざや額を計算しています。

$$\text{逆ざや額} \quad 278 \text{億円} = \left(\text{基礎利益上の運用収支等の利回り} \quad 2.39\%^{※1} - \text{平均予定利率} \quad 3.07\%^{※2} \right) \times \text{一般勘定責任準備金} \quad 4兆934 \text{億円}^{※3}$$

※1 基礎利益上の運用収支等の利回りとは、基礎利益に含まれる一般勘定の運用収支から社員配当金積立利息繰入額を控除したものを分子とし、一般勘定責任準備金で除した利回りのことです。

※2 平均予定利率とは、予定利息の一般勘定責任準備金に対する利回りのことです。

※3 一般勘定責任準備金は、危険準備金を除く一般勘定部分の責任準備金について、以下の方法で算出しています。
(期始責任準備金+期末責任準備金-予定利息)×1/2

3. 財務の状況

ソルベンシー・マージン比率

ソルベンシー・マージン比率(連結)は、国内株価上昇・円安等に伴う、その他有価証券評価差額金の増加を主因に、前年度末から56.9ポイント上昇し、1,036.2%となりました。

(連結) **1,036.2**%
(単体) **994.5**%

ソルベンシー・マージン比率の状況

区 分	2022年度末	2023年度末	対前年度末増減
ソルベンシー・マージン比率(連結)	979.3%	1,036.2%	+56.9㊦
ソルベンシー・マージン比率(単体)	933.0%	994.5%	+61.5㊦

■ソルベンシー・マージン比率とは？

ソルベンシー・マージンとは、「支払余力」という意味です。

生命保険会社は、責任準備金を積み立てることにより、通常予測できる範囲のリスク(危険)については対応可能ですが、大震災・株価の大暴落など通常予測できない事態が起こることもあります。

ソルベンシー・マージン比率は、このような通常の予測を超えたリスクに対応できる「支払余力」を有しているかどうかを判断するための行政監督上の指標のひとつです。この指標が200%以上であれば、健全性についてのひとつの基準を満たしていることとなります。

グループESR (内部管理ベース)

グループESR (内部管理ベース)は、256.9%となりました。

256.9%

■ESRとは？

ESR (Economic Solvency Ratio)とは、経済価値ベース[※]のソルベンシー比率のことであり、保険会社の財務の健全性を表す指標になります。現在、金融庁にて検討されている経済価値ベースのソルベンシー規制(2025年度より導入予定)では、現行のソルベンシー・マージン比率に代わり、ESRの算出が求められることになっております。当社では、規制導入を見据え、規制に先駆けて自社の内部モデルによるESRを公表することとしました。

※ 経済価値ベースとは？

経済価値ベースとは、会計上はオフバランスとなっている資産・負債の含み損益を含めて評価するものです。資産・負債を市場価格等と整合的に時価評価することで、会計情報では補足できない市場金利の変動等に伴う負債の時価変動を捉えることができます。

4. 収支の状況(朝日生命単体)

損益計算書(主要項目)

(単位：億円、%)

科 目	2022年度	2023年度	前年度比
経 常 収 益	6,295	6,223	98.9
保 険 料 等 収 入	3,792	3,672	96.9
資 産 運 用 収 益	1,441	1,832	127.1
うち利息および配当金等収入	1,184	1,208	102.1
うち有価証券売却益	161	440	273.6
そ の 他 経 常 収 益	1,061	718	67.7
うち責任準備金戻入額	951	637	67.0
経 常 費 用	6,118	6,042	98.8
保 険 金 等 支 払 金	4,043	3,839	94.9
うち保険金	1,107	1,054	95.2
うち年金	1,124	1,096	97.5
うち給付金	945	744	78.8
うち解約返戻金	817	873	106.8
資 産 運 用 費 用	648	766	118.2
うち有価証券売却損	255	414	162.4
うち金融派生商品費用	188	145	77.1
事 業 費	1,060	1,085	102.3
そ の 他 経 常 費 用	339	328	96.8
経 常 利 益	176	181	102.6
特 別 利 益	118	55	46.6
うち固定資産等処分益	18	55	293.4
うち価格変動準備金戻入額	100	-	-
特 別 損 失	60	43	71.0
うち固定資産等処分損	27	9	33.1
うち減損損失	32	11	34.7
うち価格変動準備金繰入額	-	21	-
税 引 前 当 期 純 剰 余	234	193	82.5
法 人 税 等 合 計	62	40	66.0
当 期 純 剰 余	172	152	88.4

保険料等収入
貯蓄性商品の保有減少等により、保険料等収入は若干減少しました。

資産運用収益・資産運用費用
資産運用収益は、有価証券売却益の増加を主因に、前年度比127.1%となりました。また、資産運用費用は、有価証券売却損の増加により、前年度比118.2%となりました。

保険金等支払金
保険金等支払金は、新型コロナウイルス感染症によるみなし入院給付金の減少により、前年度比94.9%となりました。

5. 資産・負債等の状況(朝日生命単体)

資産主要項目

(単位：億円)

科 目	2022年度末	2023年度末	増減額 (対前年度末)
現 預 金・コ ー ル ロ ー ン	2,076	1,123	△952
買 入 金 銭 債 権	202	188	△14
有 価 証 券	43,037	45,258	+2,220
うち 公 社 債	26,097	27,789	+1,692
うち 株 式	5,076	5,992	+916
うち 外 国 証 券	10,882	10,279	△602
貸 付 金	3,039	3,213	+173
有 形 固 定 資 産	3,594	3,537	△57
そ の 他	904	1,529	+625
資 産 の 部 合 計	52,856	54,850	+1,993

有価証券
為替に係るヘッジコストの高止まりを踏まえ、ヘッジ付外貨建債券残高を削減し、円建債券への資金シフトを行いました。また、株式は国内株価上昇を要因として増加しました。

負債・純資産主要項目

(単位：億円)

科 目	2022年度末	2023年度末	増減額 (対前年度末)
保 険 契 約 準 備 金	43,315	42,689	△625
うち 責 任 準 備 金 [※]	42,699	42,061	△637
社 債	1,505	1,026	△479
そ の 他	3,738	5,334	+1,595
負 債 の 部 合 計	48,559	49,049	+490
基 金	510	510	-
基金償却積立金	2,060	2,060	-
再評価積立金	2	2	-
剰 余 金	902	1,026	+123
損失填補準備金	3	3	+0
その他剰余金	898	1,022	+123
基金償却準備金	226	317	+91
社員配当平衡積立金	70	68	△1
当期末処分剰余金	601	636	+34
基 金 等 合 計	3,474	3,598	+123
その他有価証券評価差額金	1,306	2,705	+1,399
土地再評価差額金	△484	△503	△19
評 価・換 算 差 額 等 合 計	822	2,202	+1,379
純 資 産 の 部 合 計	4,297	5,801	+1,503
負 債・純 資 産 の 部 合 計	52,856	54,850	+1,993

責任準備金
責任準備金は、貯蓄性商品の保有減少により、減少しました。

※ 責任準備金：当社の責任準備金の積立方法は、「平準純保険料式」です。

非財務ハイライト

グループお客様数

2023年度末の当社のお客様数は292.9万名となり、前年度より15.4万名増加しました。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、お客様満足の上を通じたお客様数の増大を目指していきます。

(2023年度末)
292.9 万名

保険金・年金・給付金支払額

2023年度にお支払いした保険金・年金・給付金は2,895億円です。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。

(2023年度 単体)
2,895 億円

お客様満足度

お客様満足度については74.6%となり、前年度より1.5ポイント減少しました。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。

(2023年度 単体)
74.6 %

営業拠点数

当社は、58か所の統括本部・統括支社・支社、560か所の営業所を全国に配置し、営業職員がフェイストゥ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。

(2024年4月1日現在)
統括本部・統括支社・支社 **58**
営業所 **560**

温室効果ガス排出量

当社では、サステナビリティ経営の重点項目のひとつである「気候変動対策を中心とした環境保全」への取り組みとして、温室効果ガス排出量の2030年度中間削減目標を2020年度を基準年として設定（生命保険事業△50%、投融資ポートフォリオ△39%）し、2050年度ネットゼロを目指しています。

2022年度は、生命保険事業△34%の削減となり、順調に推移しています。また投融資ポートフォリオは△14.5%の削減となりました。

(2022年度 単体)

■生命保険事業	Scope1+Scope2	35.1 千t-CO ₂ e
	Scope1	21.7 千t-CO ₂ e
	Scope2	13.4 千t-CO ₂ e
	Scope3 (カテゴリ1~14)	45.7 千t-CO ₂ e

(注) 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」に基づき算出。

■投融資ポートフォリオ

Scope3 (カテゴリ15)	552.6 千t-CO ₂ e
-----------------	-----------------------------------

(注) 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。

従業員数

当社を支える従業員数は18,724名です。うち営業職員数は14,587名、職員数は4,137名です。今後も従業員一人ひとりが迅速かつ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。

(2023年度末) **18,724** 名
うち営業職員数 **14,587** 名
うち職員数 **4,137** 名

職員満足度 (Asahi エンゲージメントスコア)

職員満足度 (Asahi エンゲージメントスコア) は73.6%となり、前年度より1.2ポイント向上しました。今後も人財活躍推進に向けた諸対策を進め、職員のエンゲージメント向上を図っていきます。

(2023年12月実施) **73.6** %

(注) 当社で実施した「職員意識調査」のうち、7つの指標に関する満足度を点数化した指標。

女性管理職比率

2006年度よりスタートした「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、2024年度始の女性管理職比率は30.2%となりました。

(2024年度始) **30.2** %

(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。

さらなる向上を目指し、女性の活躍推進に取り組んでいきます。

男女賃金差

男女賃金差は、過去に実施していた職種別（総合職・エリア総合職）の人事制度の影響もあり、職員で49.6%となっており、改善の必要があると考えています。

一方で、2021年度の人事制度改革において、職種の垣根を超えた「挑戦」の促進に向け、「総合職」と「エリア総合職」を一本化のうえ、給与や昇格の基準等を統一しており、管理職について男女賃金差は88.9%となっています。

人事制度改革の趣旨を踏まえた適切な運用を行っていくとともに、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。

	営業職員	職員	総計
正規職員	103.8 %	49.6 %	36.5 %
うち管理職	—	88.9	88.9
うち非管理職	—	62.1	62.1
非正規職員	—	58.7	58.7
全従業員	103.8	49.2	37.8

(注) 管理職とは、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」に相当する者を指す。

男性育児休職等取得率

当社は仕事と育児の両立支援の一環として、2015年度より「朝日イクメン・イクボスプロジェクト」を立ち上げ、「育児と仕事の両立支援」の理解促進に努め、育児休職を取得しやすい環境整備および風土醸成に取り組んでいます。改正育児・介護休業法の施行を踏まえ、「男女ともに仕事と育児等の両立を支援する環境整備」をさらに進めていきます。

(2023年度) **83** %

(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2023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。

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る

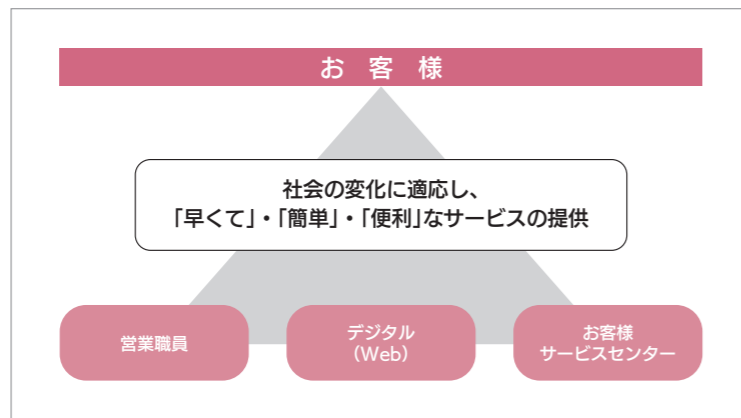
環境認識・基本戦略

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。

そのなかで当社は、これまで以上にお客様の視点で考えて行動し、お客様の最善の利益を図るために「お客様本位の業務運営に関する基本方針」を制定し、積極的に推進しています。

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

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



これまでの取組み

■デジタル化による「早くて」・「簡単」・「便利」な手続きの実現

全国約1万4000名の営業職員が各種お手続き等に使用している営業用端末スマートアイを、2024年1月に最新の営業用端末(スマートアイⅡ)に刷新しました。

新機能として、スマートアイⅡの画面上で生命保険商品をご提案できる「プレゼンテーション特化型」の新機能「デジタル提案画面」を導入しました。これにより、対面・非対面を問わずお客様とコミュニケーションをとりながら、その場でご要望を反映した商品プランを画面上でご確認いただくことで、お客様へこれまで以上にわかりやすいご提案が可能になります。

スマートアイⅡを活用することで、ご提案からお申込手続き、アフターサービス手続きのデジタル化をさらに進めることにより、「早くて」・「簡単」・「便利」な手続きを実現しました。

加えて、お客様との新たなコミュニケーションツールとして、お客様になじみのある「LINE WORKS」(ビジネス版LINE)を導入することで、日常的なコミュニケーションだけでなく提案書の送信など、きめ細かなコンサルティング活動の提供が可能となりました。



■丁寧なコンサルティングサービス

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

ご家族にご同席いただくことで、お客様にご契約内容のご理解を深めていただき、よりご安心・ご納得いただいたうえで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

■人とデジタルの力による最適な商品・サービスの提供

当社の個人保険にご加入のお客様がご利用いただけるインターネットサービス「あさひマイページ」をより使いやすいサービスへ刷新します。画面デザインの改善、お取扱いできるお手続きの拡大など、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、お客様サービスセンターにて「Web上での手続きを希望」されたお客様にSMS(ショートメッセージサービス)を活用して「あさひマイページ」をご案内するなど、お客様のニーズに応じて多様なサービスを提供できる体制を構築していきます。

■マイナポータルを活用した会社主導型の新サービスの提供

マイナポータル(政府が運営するオンラインサービス)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・的確に捉えた会社主導型の新サービスを提供していきます。



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。

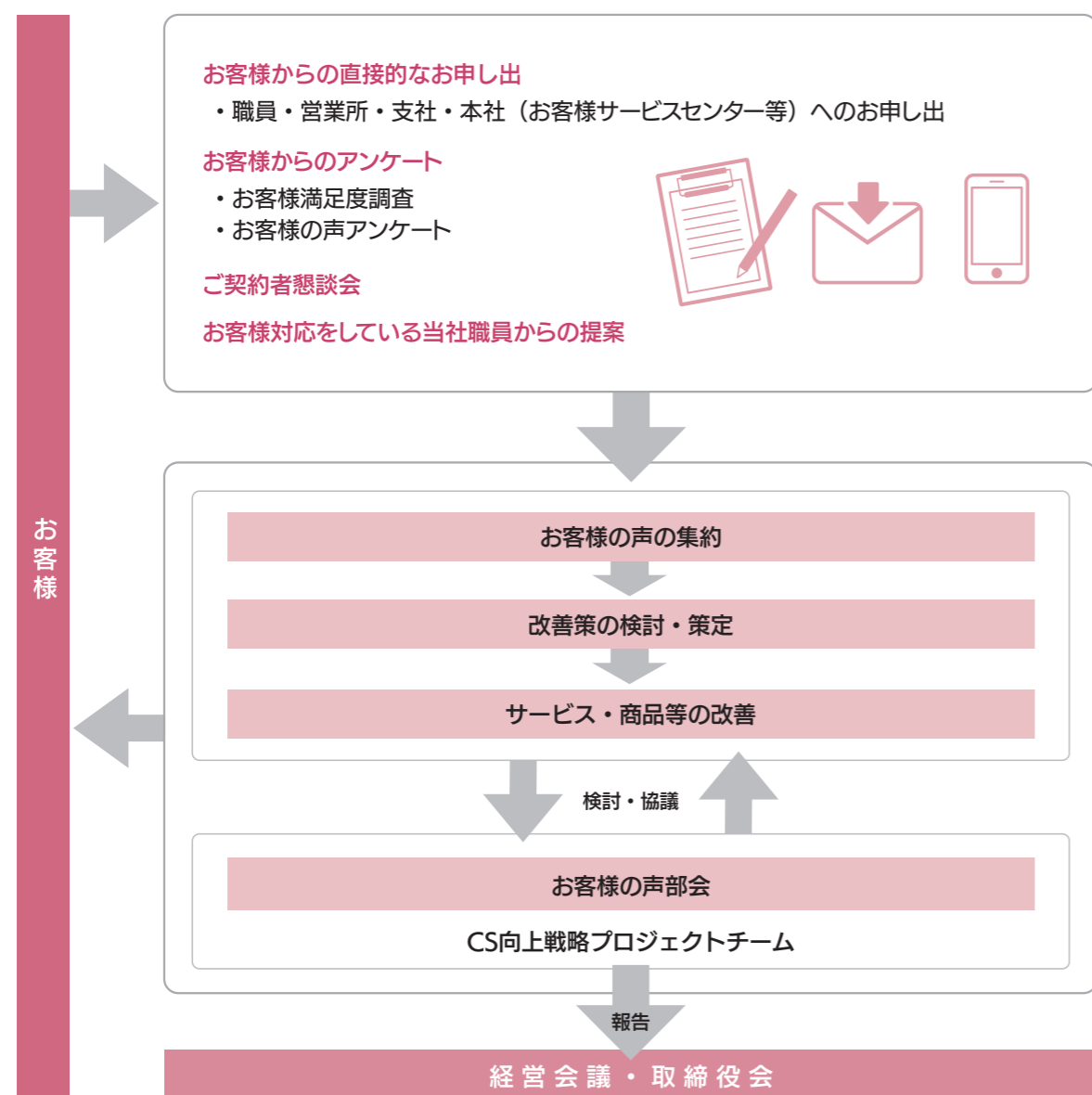
より良いお客様サービスのために

「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「CS向上戦略プロジェクトチーム」を2019年度より発足しました。関係各々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、同プロジェクトチームの傘下に、社外委員として消費者問題の有識者を加えた「お客様の声部会」を設置し、お客様の視点から、サービス向上策を検討・実施しています。

今後も「お客様の声」を幅広くお聞きし、迅速に経営に反映させていくことで「お客様満足の上昇」に努めていきます。



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ともに日本の社会を支えていく重要な使命を担っている」という認識のもと、お客様、社会、従業員に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとする「まごころの奉仕」を経営の基本理念に掲げ、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。

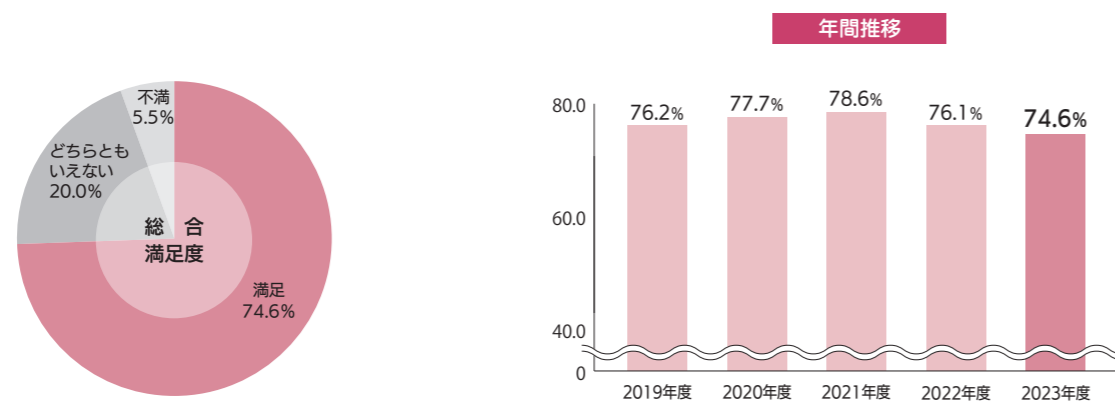
基本方針 1	「お客様の声」を経営に活かす取組み 「お客様の声」を幅広くお伺いするとともに、「お客様の声」を経営に活かす取組みを推進し、「お客様満足向上」に努めます。
基本方針 2	お客様のニーズやライフスタイルに合う商品・サービスの提供 お客様ニーズやライフスタイルの多様化を的確に把握し、お客様に満足いただける先進的な商品を開発するとともに、お客様に適したチャンネルを通じて、お客様のご意向を踏まえた商品・サービスをご提供します。
基本方針 3	ご加入時のお客様への情報提供の充実 ご意向に沿った最適な商品・サービスを選んでいただけるよう、商品・サービスの特性等について、わかりやすい資料や丁寧な説明によって、適切かつ十分に情報提供することに努めます。
基本方針 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。
基本方針 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。
基本方針 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。
基本方針 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。

■2023年度「お客様満足度調査」結果(営業職員チャネル)

2023年度のお客様満足度(総合満足度)^{*}は、74.6%と前年から△1.5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。



■2023年度「お客様満足度調査」概要

実施時期	2023年9月～10月
発送数	12,527件
回答数	4,463件
調査方法	郵送で調査協力を依頼、同封の調査票への記入・返送または記載URLからアクセスしたWebページにて回答
内容	お客様と当社が接する場面(加入時の対応や手続き、加入保険の内容、アフターサービス、加入後のお知らせやご案内)に分けて、お客様が当社のサービスをどのように思われているかについて質問

^{*}「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

2023年度にお客様から寄せられた苦情の件数は以下のとおりです。個々のお申し出につきましては、真摯に対応させていただくとともに、それらの内容を分析し、従来にも増してサービス等の改善に努めていきます。

■2023年度に寄せられた苦情の件数

項目	件数(件)	占率(%)
保険契約へのご加入に関するもの	1,144	7.3
保険料のお払込みにに関するもの	877	5.6
ご契約後のお手続きに関するもの	5,244	33.7
保険金・給付金のお支払いに関するもの	2,027	13.0
お客様サービスに関するもの	5,587	35.9
その他	694	4.5
合計	15,573	100.0

■苦情の定義

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

「お客様の声」を踏まえた業務改善事項

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

■保険商品・サービスやご加入のお手続きに関するもの

お客様の声	要介護状態になった場合に備えて、早い段階での手厚い保障がほしい。
改善内容	公的介護保険制度の「要介護1以上」に認定された場合、一時金をお支払いする初期介護一時金特約(返戻金なし型)を2024年4月より発売しました。

お客様の声	Webで申込みできる範囲を拡大してほしい。
改善内容	非対面手続きの普及を踏まえ、「被保険者と契約者が別人となる契約形態」や、「取扱対象商品」など、2024年1月よりWebでお申込手続きできる範囲を拡大しました。

■ご契約期間中のお手続きやご案内に関するもの

お客様の声	Webで「保険契約者代理人」の改姓手続きをしたい。
改善内容	お客様の利便性向上を目的に、2024年4月より、Web上の「あさひマイページ」から「保険契約者代理人」「指定代理請求人」、および「登録ご家族情報」の改姓手続きなど登録内容の訂正手続きを開始しました。

お客様の声	高齢な両親を一人で手続きさせるのが心配。
改善内容	当社では、70歳以上の契約者が現在の契約内容に関する手続きをする際、生命保険の加入手続きと同様、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。また、ご家族同席についてのチラシをよりご理解いただきやすい内容に改訂いたしました。

お客様の声	朝日生命からもらうパンフレットは環境に配慮したものか知りたい。
改善内容	SDGsの取組みとして、お客様向けのパンフレット等あらゆる印刷物に使用するインキを、環境負荷の少ない植物油インキ等へと切り替える取組みを行っています。

■入院給付金等のお支払手続きに関するもの

お客様の声	保険金請求手続きを郵送でも行えるようにしてほしい。
改善内容	保険金請求手続きのうち、高度障害保険金、介護保険金等は、保険金が支払われるかどうか分かりにくいケースがあるため、対面による請求手続きでの取扱いとしてきました。お客様がご希望される場合は、原則、すべての保険金請求手続きについて支社・営業所からの郵送によるお取扱いを2023年8月より開始しました。

お申込みからお受取りまで

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

お申込み時

ご加入手続きのご案内

①重要事項の説明

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

②ご加入内容・ご意向の確認

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

③ご加入手続き

ご加入手続きに必要な情報を確認・入力いただきます。

④告知手続き

被保険者の健康状態について告知いただきます。

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

ご契約期間中のお知らせとサービス

インフォメールあさひ

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

■「ご契約者のみなさまへ」

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

■「ご契約内容のお知らせ」

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



シニアにやさしいサービス

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

ご契約期間中

安心お届けサービス

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

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



あさひマイページ(個人保険にご加入のお客様向けサービス)

インターネットサービス「あさひマイページ」にご登録いただくことで、「ご契約内容照会」「保険料振替口座に関する変更手続き」「積立金引出し・契約者貸付等の各種資金取引」「入院・手術・通院給付金等のご請求」「ご家族あんしんパックの登録」等のサービスを年会費・登録料無料でご利用いただけます。「あさひマイページ」のご登録は、当社ホームページのトップページより、簡単に行えます。なお、ご登録後は専用画面にログインしていただくことで各種サービスがご利用いただけます。2024年4月より「受取人・代理人・登録ご家族情報の訂正」をお手続きいただけるようになりました。

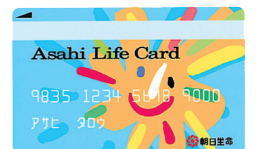
このような場合	必要となる手続き	当社ホームページ (「あさひマイページ」)	お客様 サービスセンター
お引越されたとき	住所・電話番号変更	○	○
	保険料振替口座変更	○	○
ご結婚されたとき	名義改姓	○	○
	ご家族あんしんパックの登録	○	○
	受取人変更	—	○
	保険料振替口座変更	○	○
資金が必要なとき	積立金引出し	○	○
	契約者貸付	○	○
	各種すえ置き金引出し	○	○
ご退職されたとき	保険料払込方法変更	—	○
入院や手術をされたとき	各種給付金の請求	○*	○
お亡くなりになられたとき	死亡保険金の請求	—	○
ご契約内容を確認したいとき	—	○	○

※ 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。

朝日ライフカード

「朝日ライフカード」をお持ちのお客様は、下記の方法で積立金引出し・契約者貸付等のお取引を簡単・便利にご利用いただけます。なお、カード新規発行のお申込みにつきましては2023年11月30日(木)に終了いたしました。

- みずほ銀行ATM・イオン銀行ATM・ゆうちょ銀行ATM・セブン銀行ATM

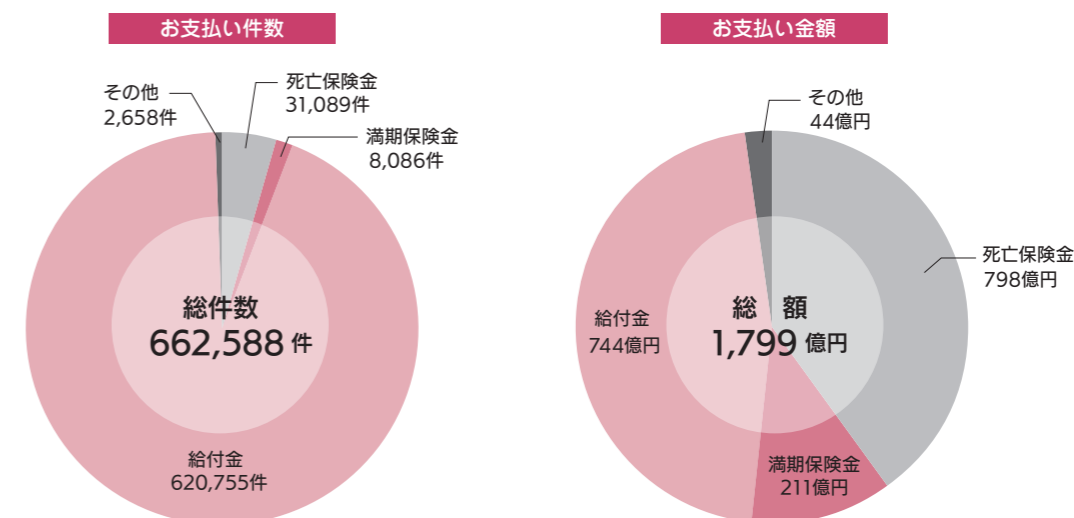


(注) 積立金引出し等のお取引については、より利便性の高いあさひマイページをご利用いただけることから、2025年3月(予定)をもちまして朝日ライフカードのATM取引サービスを終了させていただきます。

ご契約期間中

2023年度の保険金・給付金のお支払い状況

2023年度の保険金・給付金のお支払いは、件数で662,588件、金額で1,799億円となりました。内訳は死亡保険金が31,089件、798億円、満期保険金が8,086件、211億円、給付金が620,755件、744億円、その他が2,658件、44億円となっています。



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16,867件、全体に占める割合で2.5%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15,550件、告知義務違反による解除が935件、免責事由に該当したものが112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。

保険金・給付金のご請求とお受取り

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

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

(注) 所定の条件を満たす入院給付金、手術給付金および通院給付金の請求を、インターネット上でお手続きできるサービス(給付金Web請求)もございます。詳しくは、当社ホームページ「入院・手術等をされた場合」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 お支払金額など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。

ご請求手続きの流れ

■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」にて承っています。全国のお客様にご利用いただけますようフリーダイヤルを導入しています。

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 コールセンター受付時間：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 コールセンター受付時間：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)
--	--

■福岡総合サービスセンター、大阪事務センター

大規模災害により首都圏が被災した場合でも、より安定的にお客様サービスを継続するため、一部業務の分散化を行っています。

〈福岡総合サービスセンター〉2019年4月～

「福岡総合サービスセンター」(福岡県福岡市)において、「給付金の支払業務」および「コールセンター業務」を行っており、2023年7月からは死亡保険金の支払業務の一部も行っております。

〈大阪事務センター〉2023年7月～

「大阪事務センター」(大阪府大阪市)において、「満期保険金・年金等の支払業務」を行っており、取扱範囲については順次拡大予定となります。

営業体制

営業職員チャネル

人財育成とDXの推進により、全国のお客様に質の高いコンサルティングと丁寧なサービスをお届けします。

環境認識・基本戦略

■外部環境の変化

当社を取り巻く事業環境は、2030年までは当社のメインターゲットであるシニアのお客様は一定のボリュームを維持する見通しですが、日本の生産年齢人口の減少に伴う国内マーケットの縮小や労働力不足に加え、物価高によるコスト増や家計に対する影響等が想定されます。

さらに、2030年以降はシニア層を含む人口減少の加速に加え、AI・デジタル技術の進化等が、生命保険事業に従来にない変革をもたらす可能性があります。

■基本戦略

こうした環境変化のなか、当社は「一人ひとりの“生きる”を支える」という企業ビジョンのもと、その実現に向け、「お客様サービスの拡充」と「お客様接点の維持・拡大のための営業職員体制の強化」を通じて、お客様一人ひとりに最適な商品・サービスを提供していきます。

2023年度の取組み

2023年度は、「強固な営業職員体制の構築」に向けて「人財づくり」と「対面・非対面でのアプローチ手段の拡充」に取り組みました。

■人財づくり

「人財づくり」については、「営業所長」「トレーニングスタッフ^{※1}」「組織長^{※2}」による育成体制の強化に取り組みました。とりわけ、トレーニングスタッフについては、お客様との面談・テレアポの機会の拡充、営業所長によるきめ細かいフォローや本社主催の研修によるスキルアップを通じて、お客様対応力・営業職員指導力の向上を図りました。

また、首都圏においては、「基盤開拓強化センター^{※3}」を新設し、新人職員への専門知識の付与と実践的な指導の充実を図りました。



トレーニングスタッフ向け「キャリアパス支援コース研修」の様子

【「キャリアパス支援コース研修」講師の声】

営業職員体制強化部長 阪田 大揮

既に一定水準以上の取組みができているトレーニングスタッフに対し、新人指導スキル・営業スキルの向上と、さらなるキャリアアップを目的に「資格、給与の個別指導やロールプレイング」「設計書提案演習」等、実践的な研修を行いました。カリキュラムの実践を通じて、今後のキャリアビジョンに対する選択肢を広げるとともに、トレーニングスタッフの活躍フィールド拡大に向け、フロントランナーとして活躍いただきます。



■対面・非対面によるアプローチ

「対面・非対面でのアプローチ手段の拡充」については、営業職員・会社双方からのアクセスの強化を図りました。具体的には、「安心お届けサービス^{※4}」の徹底を図るとともに、会社主導の取組みとして、グループ会社であるNHS社のコールセンターを活用し、面談ニーズのあるお客様と営業職員をつなぐ取組みを展開しました。

また、2024年1月には、営業用端末「スマートアイⅡ」を導入し、営業職員の活動管理や指導の高度化・均質化を図りました。

※1 営業職員への教育等をメインミッションとして、支社・営業所に配属されたスタッフの名称。

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

※3 専門知識の付与と活動手法の実践的な指導を通じ、活動効率の高い営業職員の育成を担う組織。

※4 「あさひマイルレポート」「ご契約レポート」等、ご契約内容に関する資料をお届けする活動。



ご契約内容確認書類



営業用端末「スマートアイⅡ」

今後の営業戦略(重点的な取組み)

中期経営計画「ネクストA」では、将来の事業環境変化も見据え「2030年以降も持続的に成長するビジネスモデル」への変革を推進していきます。

■営業職員体制の強化

営業職員給与の引上げや営業職員の育成体制の拡充等の積極的な投資により、お客様と接する営業職員チャネルの強化を図るとともに、デジタル化により営業活動の刷新・生産性向上を実現します。

■お客様サービスの拡充

また、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、最適なサービスの提供を目指します。そのために、Web手続きのさらなる利便性の向上、シンプルでわかりやすい電子手続きの拡充、AIを活用したお客様サービスセンターの対応力向上等を図ります。

加えて、当社の強みである医療・介護商品のラインナップ拡充を進めてまいります。2024年4月には、介護の初期段階である「要介護1以上」の認定から保障の対象とする「初期介護一時金特約」の販売を開始しました。今後も超高齢社会の進展による医療費や介護費が深刻な社会問題となるなか、その解決に貢献するべく、充実した医療・介護商品を提供していきます。



営業職員の教育体系

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

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

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



■営業職員教育・研修プログラム



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

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

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



■研修・育成機構

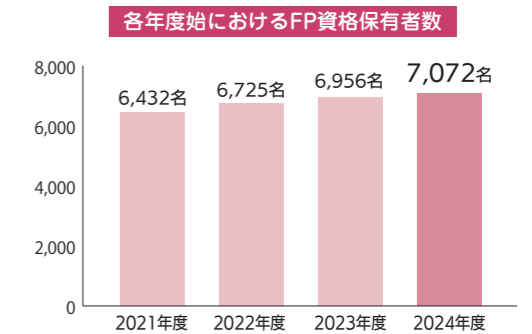
研修施設として、高円寺研修センター（東京都杉並区）を設置し、課題別の集合研修やオンライン研修を実施しています。

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

■「FP（ファイナンシャル・プランニング）技能士」資格取得推進

国家資格である「FP技能士」の資格取得を受検対策研修等により推進・バックアップしており、2024年4月時点で7,072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。



(注) 営業職員のうちファイナンシャル・プランニング技能士資格を保有している人数。

営業所長等の教育体系

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



■階層別研修

・新任営業所長・営業所長候補者研修

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

受講者の声

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

・組織長研修

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

受講者の声

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

・ミラスタ研修

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

受講者の声

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

・キャリアパス支援コース研修

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

受講者の声

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

営業職員以外の主なチャネル

多様なチャネルによりお客様ニーズにお応えしていきます。

税理士代理店

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

また、税理士代理店担当者を全国に配置し、サポート体制の充実に努めています。

テレマーケティング

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

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



ダイレクト

インターネット広告や異業種との協業・提携を通じて、認知症保険などの第三分野商品をご案内しています。お客様ご自身でスムーズにお手続きいただけるよう、WEBサイトの視認性・操作性の改善に取り組んでいます。

海外事業の拡大

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。

2023年4月より業務を開始したベトナム現地法人を通じて、新たな提携先開拓を通じた既存事業の強化に加え、対面販売チャネルの展開等チャネルの多角化を行い、さらにベトナム事業を拡大していきます。

また、他国への展開に向けては、高い経済成長が見込まれるアジア諸国を中心に、引き続きマーケットの調査・研究を行い、事業展開を検討していきます。



グループ会社一覧

朝日生命保険相互会社

全国約1万4000名の営業職員によるお客様へのフェイストゥフェイスによるサービス活動を行っています。ご加入時の丁寧なコンサルティングに加え、お客様のライフサイクルの変化に合わせた適切な情報提供等のお客様一人ひとりのニーズに応じた充実したアフターフォローサービスを行っています。

なないろ生命保険株式会社

2021年4月に開業した100%子会社のなないろ生命保険株式会社は、“Create the New Solution 一保険に、新しい選択肢を”をミッションに掲げ、主に乗合代理店、ダイレクトマーケティング等を通じて、医療保険、がん保険等第三分野の商品を提供しています。

2022年5月に発売した「なないろメディカル礎」は、充実した保障内容が評価され、「保険完全ガイド2023最新版」医療保険部門において、Bestbuy・第1位を獲得しました。

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



NHSインシュアランスグループ株式会社

保険代理店である「株式会社NHS」「株式会社創企社」「株式会社FEA」「ライフナビパートナーズ株式会社」の4社を傘下に持つ持株会社であり、テレマーケティングおよび訪問販売を通じて、複数社の保険商品から、お客様一人ひとりのニーズに応じた最適な保障を提案しています。

株式会社F.L.P

「保険相談サロンFLP」「ほけんの扉」のブランドで首都圏、関西地区に約30店舗の保険ショップをチェーン展開している乗合代理店であり、ご来店いただいたお客様に対し、複数社の保険商品から、お客様一人ひとりのニーズに応じた最適な保障を提案しています。



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まいります。

一人ひとりの“生きる”を支える、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。

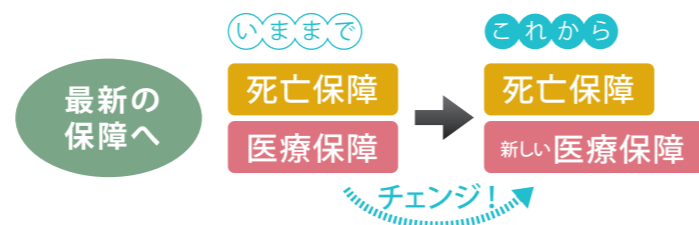
■ お客様一人ひとりを支えるオーダーメイドの保障

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。	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。
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。	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。
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。	

■ 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、保険も進歩します。新しい保障に見直すことで、常に最新の状態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 plus	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 かなえる plus かなえる 医療保険 + かなえる 終身保険 かなえる 定期保険	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 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)

■ 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
インターネットからご加入を希望の方に	人生100年時代の認知症保険
	未来のための生活習慣病保険

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

朝日生命の介護・認知症保険のラインナップ

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。「あんしん介護」シリーズのほかに、2021年10月に、健康に不安を抱えている方でも加入しやすい「かなえる介護年金」(引受基準緩和型介護年金保険(返戻金なし型))を発売しました。その他、インターネットで加入手続きができ、契約者と被保険者を別人に指定可能な、「人生100年時代の認知症保険」(認知症介護一時金保険(返戻金なし型)D)を販売しています。

要支援2から一時金をお支払い!

公的介護保険制度に完全連動し、年金と一時金で介護をサポート!

介護の中でも負担の大きい認知症やMCIに対して手厚くサポート!

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!

人生100年時代の 認知症保険

朝日生命ネットほけん

インターネットで加入手続きができ 契約者と被保険者を別人に指定可能!

新たな商品の開発

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



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

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

※1

※2

※1 2024年 オリコン顧客満足度®調査において、「あんしん介護」・「あんしん介護 認知症保険」が、介護保険・認知症保険ランキングで総合1位を獲得し、3年連続2冠を達成

※2 「あんしん介護」・「あんしん介護 認知症保険」が、「人生100年時代」を見据えた社会を保険でサポートすることや、保険にとどまらず、認知症等の予防にも貢献している点が、持続可能な社会の実現(SDGs)につながる優れた「ソーシャルプロダクツ」として高く評価されました(ソーシャルプロダクツアワード2022審査員評価コメントより)。

朝日生命の介護・認知症保険の保障範囲

	軽度	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	重度
1 あんしん介護 要支援保険	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 プラスワン ONE	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	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 <small>(注)要介護1以上に認定で保険料払込免除となります。</small>
4 かなえる 介護年金	引受基準緩和型介護年金保険							年金(年金額固定)
5 人生100年時代の 認知症保険 朝日生命ネットほけん	認知症介護一時金保険D							一時金 ※要介護1以上かつ所定の認知症

■ 個人向けサービス

シニアにやさしいサービス

朝日生命ではご加入後の各種制度・サービスをさらに充実させ、シニアのお客様の不安・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「積立金引出し」「払込保険料の変更」等の手続きができる「保険契約者代理特約」に加えて、登録されたご家族が契約内容を確認することができる「ご契約内容ご家族説明制度」、指定代理請求人が保険金・給付金を請求することができる「指定代理請求特約」の3つをセットにしたものです。



■ 診断書取得代行サービス

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

■ わかりやすいお手続き

2018年1月にタブレット端末の導入、ご加入手続きの電子化を実施し、2019年1月には「住所変更」や「名義変更」等のアフターサービス手続きの電子化を、2020年3月には給付金請求手続きの電子化を実施しました。これによりわかりやすい画面誘導や機械的なチェックにより記入漏れや誤記入の防止等、「簡単・正確・迅速」なお手続きを可能としています。

今後もお客様の手续負担のさらなる軽減を実現していきます。

■ 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き書類の、到着確認および記入箇所の説明を電話で行う「記入サポートコール」を実施しています。

■ 介護・認知症予防サービス

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

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

各種サービスは「あさひマイアプリ」より、どなたでもご利用いただけます。



■ ユニバーサルデザイン

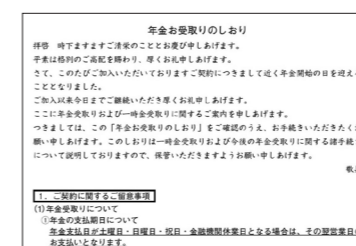
お客様に提供する情報が「正しく伝わる」ために、ユニバーサルデザインの観点から、私たちが配慮しなければならないポイントについて、具体策を記載した「ユニバーサルデザインガイドライン」を作成しました。

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

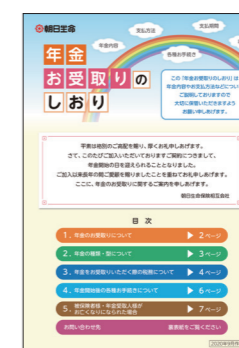
当社は、一つでも多くの情報がお客様に「正しく伝わる」資料作成を目指していきます。

● 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、「ライフルズ監視サービス」「見守り情報配信サービス」等、安心をさらに高めるオプションプランもご用意しています。



提携先：ALSOK（総合警備保障株式会社）/
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ご提供しています。
 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) <ul style="list-style-type: none"> 事業保障資金の確保(経営上の損失補填) 死亡退職金・弔慰金の確保 相続・事業承継対策資金の確保 	「保険王プラス・やさしさプラス(経営者プラン)」 「生活習慣病保険(経営者プラン)」 「あんしん介護(経営者プラン)」 「普通定期保険」 「ツインステージ(返戻金なし型)」 「ツインステージ(返戻金あり型)」 「プレステージ」「プレステージ2」 「グランドステージ」
	<ul style="list-style-type: none"> 勇退時退職慰労金の準備 	「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   	<ul style="list-style-type: none"> 福利厚生(在職中の生活保障および遺族保障)の準備 	「保険王プラス・やさしさプラス」 「普通定期保険」 「ツインステージ(返戻金なし型)」
	<ul style="list-style-type: none"> 退職金の準備 	「保険王プラス・やさしさプラス」 「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」

当社では、企業の役員・従業員の福利厚生制度の運営に役立つ、以下の企業・団体・従業員向け保険商品もご提供しています。

ご利用目的	保険種類
在職中の生活保障および遺族保障	「(無配当)総合福祉団体定期保険」「団体定期保険」 「医療保障保険(団体型)」 「無配当団体医療保険」
退職金の事前準備	「新企業年金保険」
従業員の自助努力による老後生活資金準備	「拠出型企業年金保険」
住宅ローン等の債権保全と債務者の遺族の財産確保	「団体信用生命保険」
従業員の計画的貯蓄	「財形貯蓄積立保険」
従業員のマイホーム準備	「財形住宅貯蓄積立保険」
従業員の老後生活資金準備	「財形年金積立保険」

企業・団体向けサービス

朝日ビジネスクラブ(ABC)

当社では、1993年より、経営者の皆様を情報面でバックアップする「朝日ビジネスクラブ(ABC)」を運営しており、次のようなサービスを提供しています。

■ABCセミナー

各界の専門家や著名人を講師として招き、経営・税務・経済等のテーマで経営者向けのセミナーを開催しています。

(注) ABCセミナーの開催有無は地域により異なります。



MCPアセット・マネジメント(株)によるABCセミナーの様子(2023年10月船橋支社開催)

■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。

●経営者が語る「経営の転機」

経営者の皆様の、会社経営にまつわる苦労話やサクセスストーリーを「転機」という切り口でご紹介しています。

●知っておきたい時代をつかむキーワード

社会の新しい動き(トレンド)、技術革新等、最新情報をピックアップしています。

●祭り自慢 にし・ひがし

祭り自慢と題し、日本全国の祭りを写真とともに紹介します。

●ゴルフ教室

プロゴルファーがノウハウを活かし、理論学習と実技指導でゴルファーのレベルアップをサポートします。



■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・ブランディング

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

■イメージキャラクター・マスコットキャラクターのご紹介

■菅野美穂さん

1997年1月から26年間、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。TVCMや店頭ポスターに出演いただき、当社の情報を発信しています。



菅野美穂さん

■シナモロール

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



シナモロール

© 2024 SANRIO CO., LTD. APPROVAL NO. L650321

■広告宣伝活動のご紹介

■お客様向け帳票への活用

お客様へお届けする帳票にも菅野美穂さんやシナモロールを掲載し、親しみやすいデザインになっています。



ご提案書

インフォメールあさひ

■店頭ポスター・TVCM



店頭ポスター



TVCM

■広告宣伝ホームページのご紹介

菅野美穂さんのプロフィールご紹介や出演TVCM・ポスター、シナモロールのプロフィールやオリジナル画像等を掲載していますので、ぜひご覧ください。

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



■朝日生命をよりご理解いただくための取組み

■動画で見る朝日生命の取組み

生命保険事業は社会保障制度とともに社会を支える使命を担っており、当社は、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるとの認識のもと、サステナビリティ経営を推進しています。

当社のサステナビリティ経営とその取組みを社内外に広く発信するため、「サステナビリティ経営取組紹介動画」を公開しています。

当社マスコットキャラクター「シナモロール」をナビゲーターに起用することで、より親しみやすさを持たせ、当社のサステナビリティ経営とその取組みを身近に感じてもらえる構成としています。

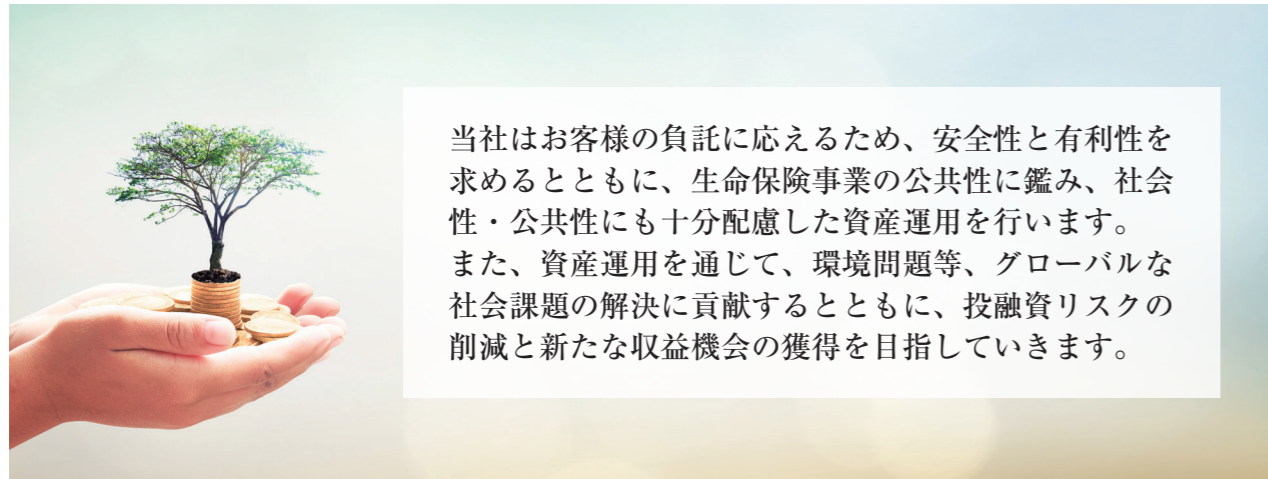


■SANSAN (月刊)

「明るく、健康で、快適な暮らし」をコンセプトに、著名人のインタビュー、旅、料理、健康、教養等の情報を掲載しています。



資産運用



当社はお客様の負託に応えるため、安全性と有利性を求めるとともに、生命保険事業の公共性に鑑み、社会性・公共性にも十分配慮した資産運用を行います。また、資産運用を通じて、環境問題等、グローバルな社会課題の解決に貢献するとともに、投融資リスクの削減と新たな収益機会の獲得を目指していきます。

2023年度の運用環境

2023年度の日本経済は、世界的な金融引締めに伴う海外景気の下振れによる影響等がありましたが、新型コロナウイルス感染症のもとで抑制されてきた需要の顕在化に加え、緩和的な金融環境や政府の経済対策の効果にも支えられて、緩やかな回復が続きました。

海外経済については、世界的なインフレ圧力が残るなか、各国中央銀行が引締めの金融政策運営を継続し、回復ペースは鈍化しました。

このような経済情勢のもと、相場環境は以下のとおりとなりました。

長期金利は、日本銀行によるマイナス金利の解除等により、前年度末の0.32%から年度末は0.725%となりました。

ドル円相場は、日米の内外金利差等の影響により円安ドル高が継続し、前年度末の133円台から年度末は151円台となりました。

国内株式相場は、米欧の株価の上昇や円安に加え、企業の資本効率改善を期待した海外投資家からの資金流入等を受け、日経平均株価は前年度末の28,041円から年度末は40,369円となりました。

	(2022年度末)	(2023年度末)
10年国債利回り	0.320%	0.725%
為替相場 (ドル/円)	133.53円	151.41円
日経平均株価	28,041円	40,369円

海外の大手資産運用会社との関係強化

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。

ナティクス・インベストメント・マネージャーズ社は、フランス第2位の銀行グループBPCEの子会社で、2024年3月末の運用資産残高が1.3兆ドルと世界トップクラスの運用会社です。

朝日生命グループとナティクス・インベストメント・マネージャーズ社は、20年以上にわたり、ALAMCOと同社の業務提携を通じ、ナティクスグループの運用商品を日本の企業年金や投資信託等のお客様向けに提供する等、強固な協力関係を築いてきました。

2023年度は、オルタナティブ投資やクレジット投資を中心に、ナティクスグループが発行・運用するプロダクトへの投資を行いました。

また、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。

引き続き、上記の取組みを継続していくことで、当社の資産運用の高度化を進めていきます。



2023年度の取組み

- 2023年度は、為替ヘッジコストの高止まりを踏まえ、ヘッジ付きの外貨建債券から円建債券への資金シフト等を一段と進めました。あわせて、リスク対リターン効率の優れたクレジット投融資^{※1}等への資金配分を通じ、収益の確保に努めました。
- PRIに署名している責任ある機関投資家として、スチュワードシップ活動を推進するとともに、ESG (環境、社会、ガバナンス) 要素を考慮した投融資の推進に取り組みしました。
- 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と、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の間で締結したビジネスパートナーシップに基づき、事業展開における協力関係の強化および投資機会の拡大に努めました。

※1 社債や貸付等への投融資により、収益を獲得する投資手法。

運用実績の概況(一般勘定)

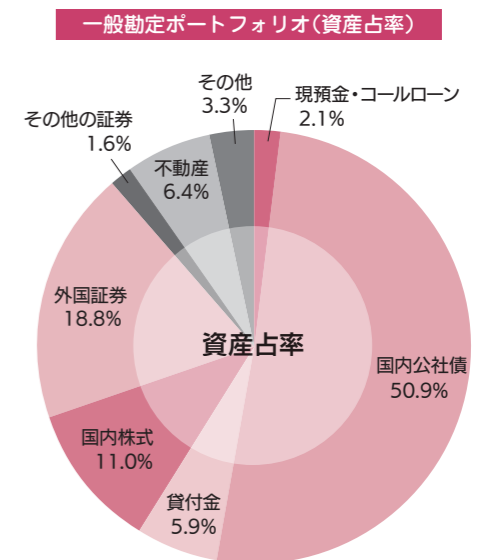
一般勘定資産残高 (2022年度末) 5兆2,592億円 → (2023年度末) 5兆4,543億円

資産配分 2023年度は、為替ヘッジコストの高止まりを踏まえ、ヘッジ付きの外貨建債券から円建債券への資金シフトを行いました。

各資産の運用状況

- 国内公社債は、円金利の上昇を踏まえ、超長期国債や信用スプレッドを確保できる社債等を買入れしました。
- 貸付金は、国内外の再生可能エネルギー関連の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、為替ヘッジコストの高止まりを踏まえ、ヘッジ付きの外貨建債券の残高を削減しました。また、オルタナティブ投資^{※2}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しました。
- 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。

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



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) 投融資の推進により、環境問題等、グローバルな社会課題の解決に貢献し、投資リスクの削減と新たな収益機会の獲得を目指します。

2023年度の責任投資の取組み

当社は「ESG投資の基本方針」と「スチュワードシップ責任を果たすための基本方針」に基づく投資を「責任投資」と位置づけ、取組みを推進しています。

特に、社会課題の解決に向けて「気候変動」と「健康の確保」を重点取組テーマとして選定し、ESG投資への取組みを進めています。

ESG投資の取組み

■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。

■サステナビリティに関する課題の対話(エンゲージメント)

上場株式に加え、債券や融資の投資先企業と、サステナビリティに関する課題の対話を実施しました。

■テーマ型投資

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を中心に、テーマ型投資を推進しました。

■ネガティブスクリーニング

以下を対象にネガティブスクリーニングを実施しています。

- ・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

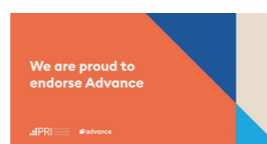
■2023年度の主なESGテーマ型投資実績

投資案件	案件内容
中米経済統合銀行が発行するブルーボンド	本債券を通じて、中米地域の水資源保護、持続可能な水管理、再生可能エネルギー、ブルーエコノミー、海洋生態系保護等を目的とするプロジェクトを支援します。
国内蓄電所への投資を行うファンド	太陽光、風力等の再生可能エネルギーは発電量の変動が大きく、電力需要との調整が必要不可欠となります。蓄電所はあらゆる電力の調整を可能にするため、本投資を行うことで再生可能エネルギー普及への寄与を図ります。

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)の課題を、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)」に署名しました。

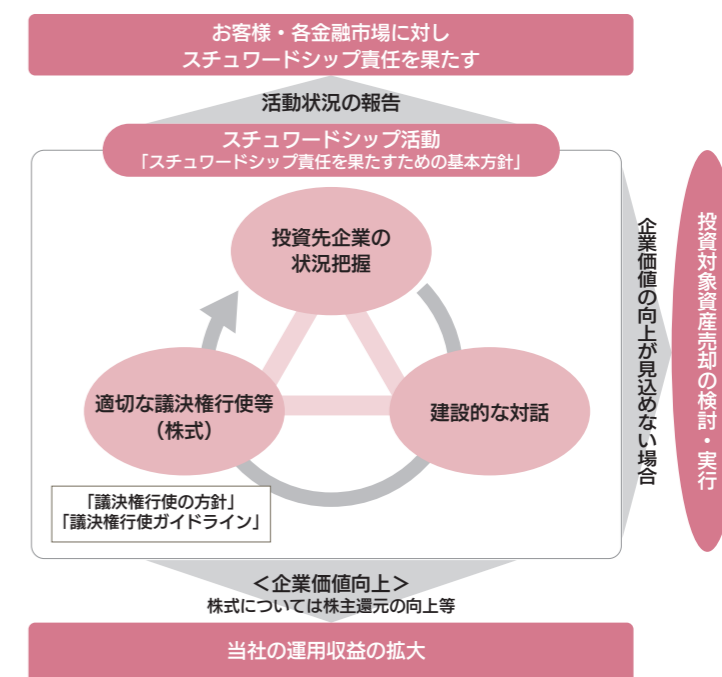
また、2023年3月、国連責任投資原則(PRI)が設立した人権・社会課題の解決に向けたイニシアティブ「Advance」に署名しました。



スチュワードシップ活動の取組み

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。



投資先との対話(エンゲージメント)

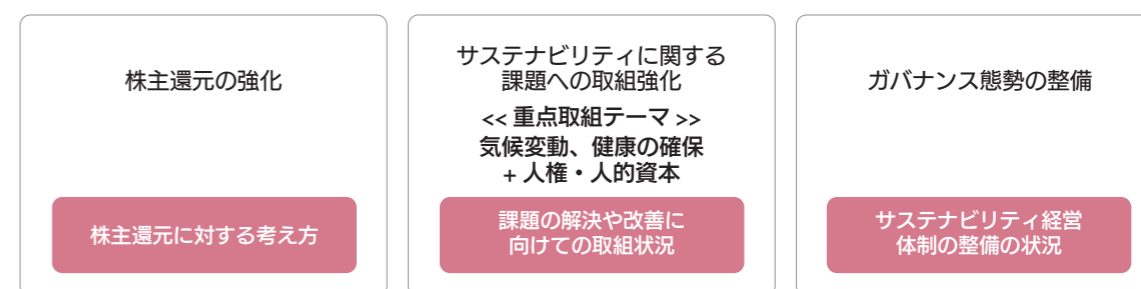
当社は建設的な対話をスチュワードシップ活動における主要な柱と位置づけており、企業価値の向上や持続的な成長を促すための重要な取組みであると考えています。

投資先企業との対話に際しては、事前に業績動向、財務内容、経営計画の内容および進捗状況、サステナビリティ課題への取組状況、コーポレートガバナンス態勢等を分析・把握したうえで、対話の対象となる投資先企業を選別し、それぞれの課題を設定し、意見交換を行います。

2023年度の対話の取組内容は以下のとおりです。

- ・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という観点から、「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点を主眼として対話を実施しました。(対話を実施した資産：株式・社債・融資)
- ・サステナビリティに関する対話については、重点取組テーマである「気候変動」や、「人権・人的資本」に関する課題を中心に実施しました。

■当社スチュワードシップ活動の主なテーマ



気候変動への対応

投資ポートフォリオについて、温室効果ガス排出量の2030年度中間削減目標(2020年度比△39%)および2050年度の同排出量をネットゼロとする削減目標を設定し、目標の達成に向けて取り組んでいます。

デジタル変革を実現するDX戦略の取組み

前中期経営計画「Advance」では、DX戦略を当社の成長ドライバーと位置づけ、生命保険事業を取り巻く環境変化やテクノロジーの急速な進展、お客様の価値観やニーズを踏まえた先進的な商品の開発、顧客体験を重視した新たなサービス、DX人材の育成に取り組みました。

新中期経営計画「ネクストA」においても、経営課題の解決手段としてDX戦略を重点取組テーマに定め、2030年以降も持続可能なビジネスモデルの実現に向け取り組んでいきます。

■お客様視点に立った最新営業用端末の導入

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

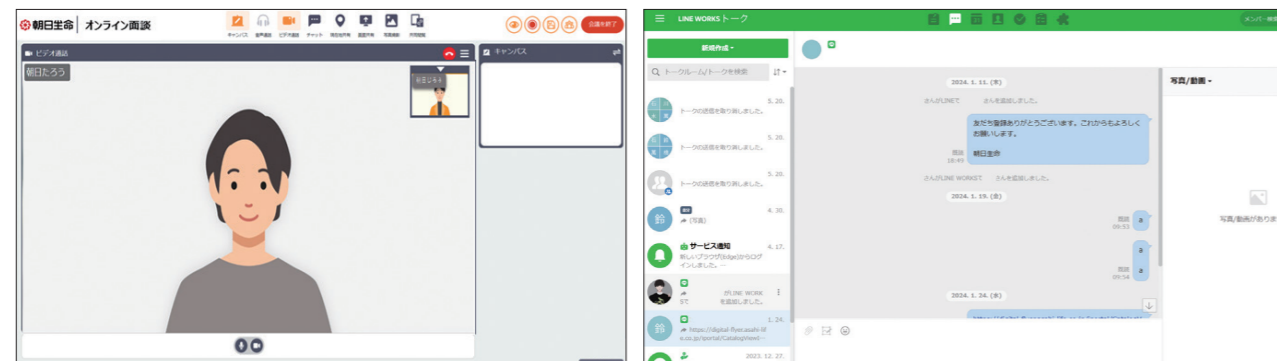
最新のICT機能を搭載することで、お客様の多様なニーズへの柔軟な対応を実現しています。今後さらなる開発を進め、営業職員のコンサルティング活動の高度化・サービス品質の向上を実現します。

※ ディスプレイを360度回転させることで、タブレットモードに変形できる様式のノートPC。



■お客様の多様な面談ニーズへの対応

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



あわせて、上記の機能で共有が可能なデジタルチラシを実装し、オンライン上の面談でも保険商品をわかりやすく説明することができます。



■コンサルティング活動の高度化

営業職員の活動内容管理・分析を行う機能を開発し、社内業務の抜本的効率化を図るとともに、きめ細かなコンサルティング活動の実現を目指します。

■ASAHI DIGITAL INNOVATION LAB

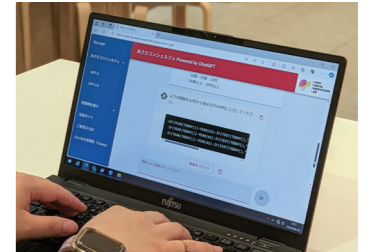
2020年4月発足以降、先進的な技術やサービスの情報収集、他業種との協業等を通じて、「新たなビジネスモデルの創出」「お客様への新たな付加価値の提供」に向けた活動を行っています。2023年度は、上記の活動を継続しつつ、ビジネス変革をもたらす可能性のある最新デジタル技術の「生成AI」や「メタバース」、また当社事業に親和性の高い「ヘルスケア」「認知症・介護」等の領域を中心に、PoC（概念実証）等を実施、DX推進に向けた活動を行いました。

■生成AIの研究

2023年度始より研究を開始し、スピード感を持って独自の社内開発や朝日生命専用の生成AIによるPoC（概念実証）を展開し、一定の知見が蓄積されました。

■「あさひコンシェルジュ」の全社展開

朝日生命専用の生成AI「あさひコンシェルジュ」を全社展開しました。社内でのさらなる業務効率化・生産性向上を目的として、文章作成や添削・翻訳・要約等への活用から業務利用を開始します。



■DX人材の育成

当社はDXを重要課題として位置づけ、DX推進に求められる人材づくりを目的に、全役職員を対象としたDX人材の育成に取り組んでいます。また、経営層・管理職・専門人材それぞれに体系立てた研修プログラムを設け、当社のDXへの取組みを加速していきます。

■2030年以降も持続可能なビジネスモデルの実現

前中期経営計画では、DX戦略を下支えするための次世代システムのプラットフォームを構築しました。このような取組みが評価され「DX認定事業者[※]」に認定されています。



※ 2020年5月15日に施行された「情報処理の促進に関する法律の一部を改正する法律」に基づく認定制度で、国が策定した「情報処理システムの運用および管理に関する指針」を踏まえ優良な取組みを行う事業者を申請に基づいて認定するもの。

新中期経営計画のDX戦略では、2030年以降も持続可能なビジネスモデルの構築を目指し、営業職員チャネルへの取組強化とデジタル技術による業務革新・お客様サービスの進化に取り組めます。

具体的には、前中期経営計画で構築した次世代プラットフォームのさらなる活用に加え、持続可能なビジネスを支える柔軟でセキュアなシステムインフラの実現を通じ、お客様との接点強化や、営業職員活動のデジタル化による非対面でのお手続きをさらに拡大することにより、お客様へ最適なサービスを最適なチャネルで提供します。

社会貢献活動

当社は地域社会との共生を目指し、朝日生命成人病研究所による糖尿病をはじめとした生活習慣病の研究や療養指導等の健康活動支援を通じて、地域医療・福祉へ貢献しています。また、ピンクリボン運動、日本ユネスコ協会連盟への活動支援、地域における社会貢献活動等さまざまな取り組みを行っています。

こうした活動を通じて、持続可能(サステナブル)な社会の実現に貢献していきます。

朝日生命成人病研究所 附属医院

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。

さらに、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、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)を神奈川県下の市町村未病センターで実施しました。

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、健康寿命の延伸に向けた取り組みを積極的に展開しています。



2023年度実績

【研究事業】

原著論文 26編、総説 12編、
国内および海外における学会発表 40編

【診療事業】

外来診療(延べ件数) 49,132件
入院診療(延べ日数) 2,137日

東京大学との共同研究を通じた社会貢献

2018年4月、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。

この講座では、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共同研究」を行っています。研究を通じて得た新たな医学的知見を発信することで社会貢献を進めており、これまでに複数の研究論文が医学誌に掲載されています。



各地域での活動

■能登半島沖地震被災地域で支援活動を実施

2024年3月、労働組合北陸支部では、能登半島沖地震被災地域において、水やカップ麺等の無料配布を行いました。



■未使用タオルを寄贈

労働組合釧路支部では、1997年から毎年、組合員から未使用タオルを募り、管轄する自治体や社会福祉協議会に寄贈しています。2023年度は、帯広市・網走市・幕別町・白糠町へ合計670本の未使用タオルを寄贈しました。



■御堂筋清掃活動に参加

2023年5月、大阪統括支社は、大阪市御堂筋まちづくりネットワーク主催の道路・彫刻の清掃活動に参加しました。



■災害用備蓄品を寄贈

2023年6月、災害用備蓄品の入替え対象の支社・営業所19拠点において、生活困窮者支援団体や子ども食堂運営団体等へ、アルファ米3,850食、カンパン340缶を寄贈しました。



■福岡市「一人一花運動」に協賛

2019年より福岡市が実施する「一人一花運動」に協賛し、福岡支社の周辺にある公共の花壇造り「一企業一花壇」に取り組んでいます。



社内募金

創立月である7月を「朝日の月」と定め、社会貢献活動の一環として、毎年、全役員等による「朝日の月」募金を実施しています。66回目を迎える2023年度は、総額530万円が集まり、社会福祉等の分野で活動する以下の10団体に寄付を行いました。寄付金の累計額は、3億8,100万円に上っています。



■第66回「朝日の月」募金寄付先（五十音順）

アトピzzi地球の子ネットワーク
子育てひろば全国連絡協議会
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「朝日生命伸びゆく子ども基金」
全国こども食堂支援センター・むすびえ

地球緑化センター
難民を助ける会
日本NPOセンター
日本介護支援専門員協会
認知症予防財団

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」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。



ピンクリボン運動の推進

2009年度より「日本から乳がんで悲しむ人をなくしたい」という「認定NPO法人J.POSH（日本乳がんピンクリボン運動）」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、身近な社会貢献活動としてピンクリボン啓発グッズの購入や、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。

今後もこれらの取り組みをさらに積極的に展開し、ピンクリボン運動の輪を広げていきたいと考えています。



■「ピンクリボン運動」とは

乳がんの早期検査を啓発・推進するために行われる世界規模のキャンペーン。
1980年代にアメリカで始まり、日本では2000年に入ってから一般的に認知されるようになりました。

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。

以下の取り組みを通じ、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(サステナブル)な社会の実現へ貢献していきます。

「世界寺子屋運動」等への支援

■「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。

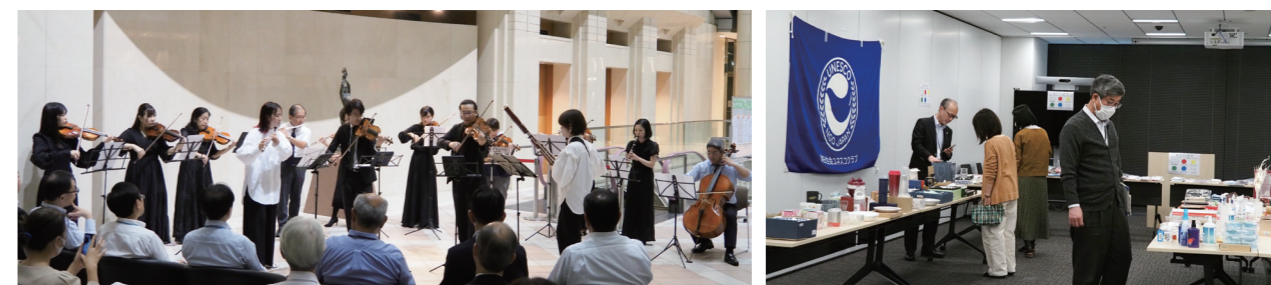
「寺子屋」では識字教育や技術(職業)訓練が行われており、発展途上国の女性たちの自立や、地域の活性化に貢献しています。



■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続けています。

2023年度は、チャリティーコンサート・チャリティーバザーの開催、会員による寄付支援、書きそんじハガキ・キャンペーンを実施しました。



こうした取り組みを通じて、発展途上国における「寺子屋」の建設、多くの子どもや女性の教育支援に貢献しています。



©公益社団法人日本ユネスコ協会連盟

アサヒフォトコンテストを通じた世界遺産保護の取り組み

毎年、多くのお客様から応募いただき開催しているアサヒフォトコンテストに、「世界遺産特別賞」を設け、応募点数に応じて「世界遺産活動」に寄付を行っています。

当取り組みを通じて、人類の財産である世界遺産の保護に貢献しています。

人財活躍推進の取組み

今後10年先を見据えると、労働人口の減少により人財獲得競争がさらに激しくなることが予測されます。こうした環境を踏まえ、当社の持続的な成長を支える人財の「個の力」のレベルアップと「エンゲージメントの向上」を最優先課題とし、社内の環境整備を図りながら人財の育成・確保に取り組んでいます。

人的資本経営における人財活躍推進戦略の位置づけ

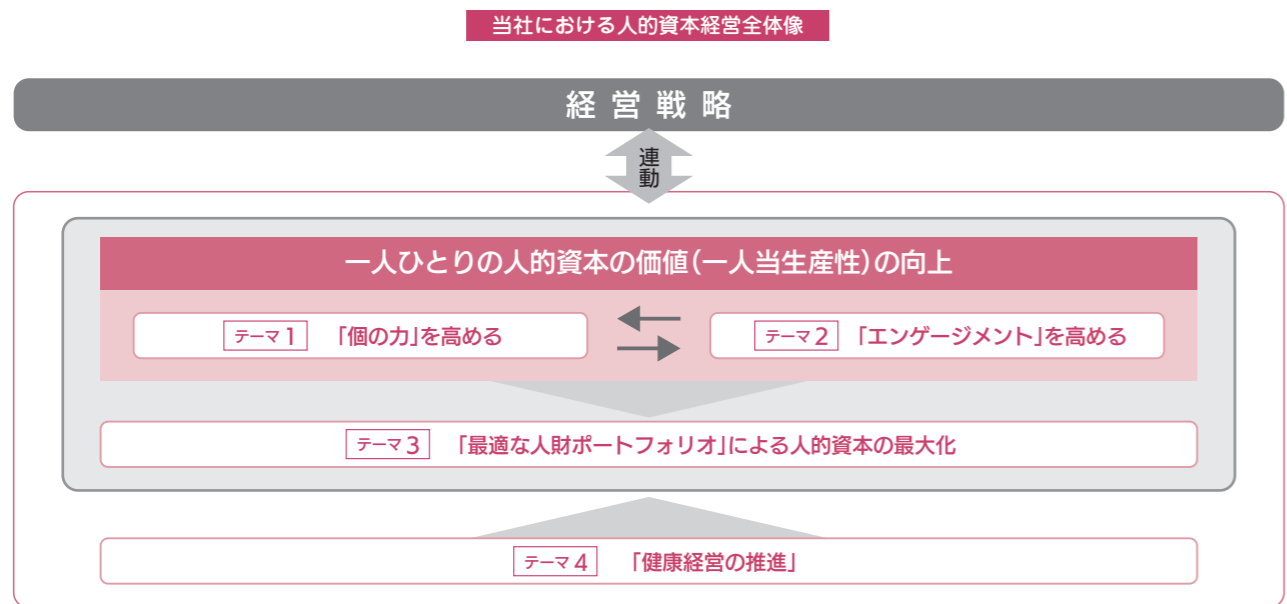
当社では、人的資本経営を「職員一人ひとりを資本として捉え、その価値を最大限引き出すことで企業価値の向上や当社の持続的成長へつなげる経営の実践」と位置づけ、職員一人ひとりの人財育成に取り組んでいます。

中期経営計画「ネクストA」における人財活躍推進戦略では、経営戦略との連動を高めるとともに、ウェルビーイングの考え方を採り入れた人的資本経営を推進しています。

具体的には、自律的な挑戦と成長をサポートすることで「個の力」と「エンゲージメント」が高い人財を育成し、「最適な人財ポートフォリオ」により人的資本の最大化を図っています。そして、人的資本価値向上の下支えとして「健康経営」を推進しています。

これらの4つのテーマ実現に向け、「人財育成方針」「社内環境整備方針（働き方改革推進）」に基づいた「能力開発」「働き方改革推進」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの促進」「採用・人財ポートフォリオ」「健康経営」の諸対策を実行しています。

さらに、朝日生命グループ全体のさらなる価値増大に向け、人財活躍推進策の深化と人財交流の促進を図っていきます。



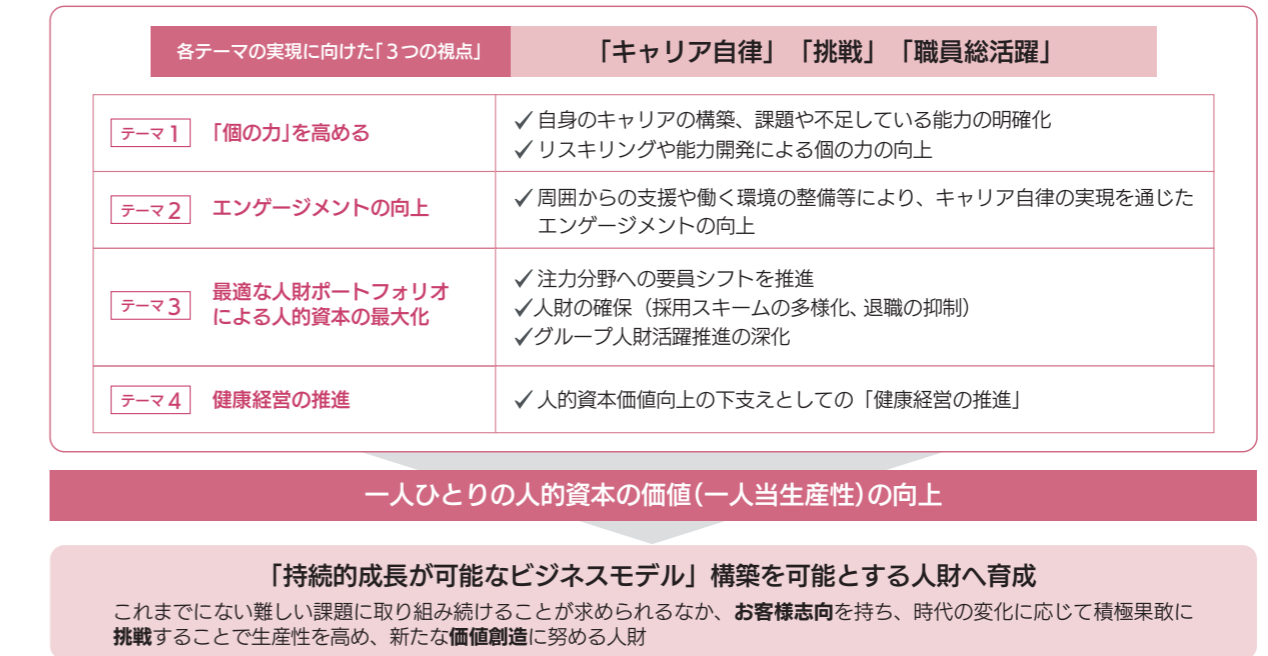
人的資本経営推進委員会の開催

持続的な企業価値向上に向けた人的資本経営の推進を図るべく、社長を委員長とした「人的資本経営推進委員会」を新たに立ち上げ、エンゲージメント向上、ダイバーシティ推進、営業力向上に向けた議論を行い、具体的な取組内容に反映させています。

人的資本経営推進委員会		
エンゲージメント向上部会	ダイバーシティ推進部会	営業力向上部会
職員の挑戦意欲・エンゲージメントの向上	多様な人財の活躍推進に向けたDE&Iの実現	営業職員チャネルの生産性向上

人財育成方針

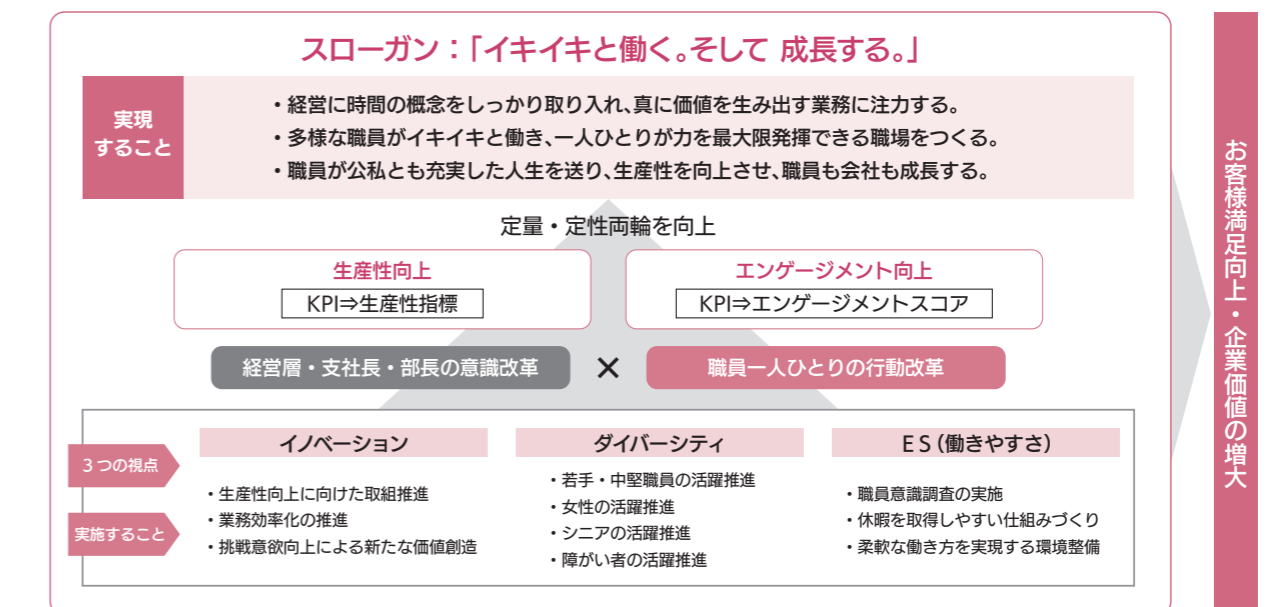
人財育成方針として、4つのテーマの実現に向け「キャリア自律」「挑戦」「職員総活躍」の視点で諸対策を実行しています。これらを通じて人的資本価値の向上を図り、「持続的成長が可能なビジネスモデル」構築を可能とする人財である「これまでにない難しい課題に取り組み続けることが求められるなか、お客様志向を持ち、時代の変化に応じて積極果敢に挑戦することで生産性を高め、新たな価値創造に努める人財」の育成に取り組んでいます。



社内環境整備方針(働き方改革推進)

「お客様満足向上」と「企業価値の増大」に向け、「イキイキと働く。そして 成長する。」をスローガンに掲げ、社内の環境整備(働き方改革推進)に取り組んでいます。

具体的には、「イノベーション」「ダイバーシティ」「ES(働きやすさ)」の3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。



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。

■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への派遣を実施。

■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。

DX挑戦プログラムeラーニング受講率	100%
一人当たり研修時間	11時間 22分 (注) 2023年度に研修対象となった2,142名の平均受講時間
研修延べ参加人数	4,660名 (注) 2023年度に実施の研修
能力開発ポイント取得率	77.5% (注) 2023年度未取得率
FP技能士取得者数	4,136名 (注) 2024年4月1日現在 1級～3級取得者延べ人数

(注) 上記数値の対象者は職員のみ

挑戦を促すための主な取組み

■社外オンライン学習やビジネススクールへの費用補助

当社の持続的成長をけん引する人財の育成を企図し、社外オンライン学習やビジネススクールの受講者に対する一部費用補助の拡充。

■社内勉強会の開催

社内勉強会「イキイキShine塾」等、キャリア自律や自己成長を実現するための教育機会を提供。

■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。

成長の実現を支える諸制度

■能力開発関連

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、公的資格を取得した場合に一定の費用補助を行う公的資格取得補助制度等を実施。また、2024年度より会社として推奨する資格試験の取得費用補助を新たに実施。

■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。

【キャリアサポート窓口利用者の声】

北陸支社 小松営業所長
高井 真人



今後のキャリアビジョンについて自分なりの回答を持っていましたが、アドバイザーの後押しを受け、キャリアビジョンの実現に向けて取るべき行動が明確になりました。

【キャリアコンサルタントの声】

人事部 キャリアアドバイザー役
古賀 麻耶



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

働き方改革推進

「イキイキと働く。そして 成長する。」のスローガンのもと、「イノベーション」「ダイバーシティ」「ES (働きやすさ)」の3つの視点で働き方改革の浸透に向けさまざまな対応を図っています。

働き方改革の浸透に向けた取組み

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。

- ・職員一人ひとりの成長に向けた「1on1ミーティング」の定着
- ・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
- ・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
- ・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チャットボットの活用による業務の効率化
- ・本社のルーチン業務の削減・効率化の実施、支社の業務削減・効率化の継続実施
- ・押印レス・ペーパーレス・ストックレスの推進
- ・OA スキルアップ研修の定期的開催

※ 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。

超過勤務時間	14.0時間
有給休暇取得日数	11.3日

(注) 2023年度職員一人当たり実績

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。

■長時間労働改善に向けた取組み

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

■休暇取得促進に向けた取組み

計画年休制度の活用、時間単位年休制度の活用。

■多様な働き方の実現に向けた取組み

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日制の導入、兼業・副業の拡大、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に向けた取組み

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}	66 (前年差±0)
職員満足度 ^{※3} (Asahiエンゲージメントスコア)	73.6% (前年差+1.2%)

※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。2024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。2023年12月実施。

【どこでも本社ワーク利用者の声】

営業職員体制強化部 コアスタッフ 葛西 美恵子



「どこでも本社ワーク」を活用して、地元である青森から本社の営業職員体制強化部に勤めています。「どこでも本社ワーク」は地元から離れることなく自社の発展に貢献し続けたいという私の思いに添えてくれる制度です。TeamsやZoomなどのオンラインによるコミュニケーションに初めは戸惑いましたが、現在はスムーズに業務を遂行しています。地元にながら、新しい業務や挑戦する機会を得ることができ自分自身の成長につながっています。心から感謝しています。

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の促進

障がい者の活躍推進

育成機構としての「チャレンジサポート推進室」での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、雇用定着を支援しています。

■主な取り組み

- 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・公認心理師など専門職による定着サポート
- 障がいのある営業職員への交通費の上乗せ
- オフィスのバリアフリー化に向けた設備改装
- 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

障がい者雇用率	2.43%
(注) 2024年4月1日時点	

多様な人財の活躍推進

■若手・中堅(20～40代)の活躍推進

未来を創る人財として、新たな価値を創造する人財への成長に向け、社外交流型セミナーや朝日生命グループ会社人財育成プログラムを活性化させています。

20代で営業所長に、30代で大規模営業所長や本社管理職に抜擢登用しています。



朝日生命グループ会社人財育成プログラム

■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(研修・面談・e-ラーニング)を提供しています。

多様な働き方を支える諸制度

■育児との両立

妊娠・出産時の「産前・産後休暇」「配偶者出産休暇」や、育児期間中の「育児休職」「育児エントリー休暇」「育児サービス費用補助」等に加え、男性の育児参画を促すため「朝日イクメン・イクボスプロジェクト」を展開。

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

■介護との両立

「介護休暇」「介護休職短時間勤務制度」「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。

■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。

【育児休職取得者の声】

営業企画部 リーディングスタッフ 柳下 裕生

里帰り出産だったため、妻子が東京に戻ってきた後のタイミングで育児休職を取得しました。具体的な日程は所属長や周囲と相談し業務スケジュールに合わせて設定しました。育児休職期間中は子どもの世話に専念しましたが、実際にはできることも少なく、家事・育児の大変さに改めて気づかされると同時に、子どもがいると家事の難易度が上がると実感しました。育児休職を取得しましたが、早めの計画と相談が大切だと思いました。



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。

■ダイバーシティ推進部会(「女性の活躍推進委員会」の取組みを継承し発展させた部会)

2023年度まで「女性の活躍推進委員会」にて「従業員の声」「仕事と家庭を両立する女性の視点」等を反映したアクションプランを検討・策定。

2024年度より検討体制を刷新し、人的資本経営推進委員会傘下の「ダイバーシティ推進部会」にて「多様性が未来を創る!誰もが活躍するDE&I」をテーマとし、2030年度に向けて、女性の活躍・シニア層の活躍に取り組んでいます。

■女性営業所長キャリアアップ研修

女性営業所長を対象とし、上位職や新たな職務への挑戦意欲醸成・上位職に必要とされるスキル向上を目的として開催。本研修は、2023年度初めての開催となり、集合形式で実施。

■上級管理職向け研修

上級管理職向けに女性上級管理職スキル研修、女性室長マネジメントゼミを実施。

■本社・支社リーダー層向け研修

本社・支社リーダー層向けにはキャリア研修、次期リーダー層候補者向けスキル研修を実施。

■上級メンター制度

本社役員から直接アドバイスを受けることができる上級メンター制度の実施。

女性管理職比率*	30.2%
(前年差+8.4%)	

※ 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。



女性営業所長キャリアアップ研修



女性の活躍推進委員会

【社外評価(ウーマンエンパワーアワード)】

体系的な育成プログラムや育児・介護・治療等と両立しやすい諸制度の整備を進めてきたことで、女性リーダー比率を目標の1年前倒しで達成したことや、従業員が多く、制度や文化を動かすことが大変であると想像されるなか、社長主導で着実に働き方改革を満足度や生産性向上につなげていることが評価され、大賞を受賞しました。



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。

採用に向けた取り組み

学生を対象にインターンシップを開催し、就業体験や職員との交流による会社理解の機会を設けています。2023年9月にはメタバース空間にて採用イベントを実施し会社と学生の相互理解も図りました。

新卒採用では、応募者の利便性を考慮し、対面とオンラインの両方で選考を実施し、内定後は、将来のキャリアビジョンをイメージすることを目的とした自身の価値観を知るワーク、人間関係構築や意思疎通を図ることを目的としたコミュニケーション力を高めるワーク等の入社前教育にも注力しています。

人生100年時代を迎え、変化の激しい時代において、当社においても新たなチャネル展開やDXを推進するなかで、専門性の高い職務等、これまで以上に活躍フィールドは広がっています。このような成長戦略分野への人的投資として経験者採用も積極的に実施しています。



メタバース採用イベント

入社時研修

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

※対象：入社1年目総合職(全国型・ブロック型)。

2024年度の研修プログラム

4月	5月	6月	7月	8月	9月
研修①	研修②	営業所実習	研修③		
<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスマナー ・当社経営に関する知識 ・生命保険基礎知識 	<ul style="list-style-type: none"> ・コンサルティングスキル ・新契約実務 ・営業関係知識 	<ul style="list-style-type: none"> ・営業所業務 ・営業所事務 ・マネジメントスキル 	<ul style="list-style-type: none"> ・経営管理知識 ・論理的思考 		



ジョブ・トライ・システム(社内公募制度)

ジョブ・トライ・システムでは職員自らが希望するジョブ(職務)・ポスト(役職)・プレイス(勤務地)を選択し、応募することが可能です。

自ら働き方を革新し、主体的に行動できる人財育成の推進や職員エンゲージメントの向上を目的に、新たな職務への積極的なチャレンジを通じ、視野の拡大やキャリア形成の実現を支援する社内公募制度です。

ジョブ・トライ・システム
応募者数

244名

(注) 2023年度実績

キャリア自律を支援する人財育成コース

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

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

【人財育成コース登用者の声】

営業所長キャリア支援コース

静岡支社 掛川営業所長
細谷 亮太



●コースへの応募理由を教えてください。
最短入社5年目で営業所長登用を目指す営業所長キャリア支援コースは、入社同期の誰よりも早く営業所長になりたいと考えていた私にとって大変魅力的なコースだと思い応募しました。

●コースへ応募して良かったことを教えてください。
営業所長になるための知識・ノウハウを得る研修機会が充実していることや大規模営業所の営業スタッフとして多くの経験を積めることです。

●コースを目指す方へ向けて一言お願いします。
自分の思い描く営業所経営を実現できることが、営業所長の最大の魅力です。一緒に営業所長として頑張りましょう！

DX人財育成コース

デジタル戦略企画部 コアスタッフ
山本 将也



●コースへの応募理由を教えてください。
DXは企業の競争力向上や業務の効率化に不可欠です。DX人財育成コースへの登用は自己成長の機会だと思い、自身の業務の幅を広げることで将来的なキャリア形成につながると考え応募しました。

●コースへ応募して良かったことを教えてください。
最新技術や業界内外の変化が目まぐるしい環境に身を置くことにより、常に新たな知見を得ることができ、日々成長を実感しています。“DX推進人財”と社内で名前が挙がるよう精進していきます。

●コースを目指す方へ向けて一言お願いします。
経歴や職歴等にかかわらず、DXという言葉に興味を持ち、デジタルを通してお客様に感動を与えたいと思っている方はぜひ応募ください！

朝日生命グループの人財活躍推進に向けて

若手・中堅層が当社や朝日生命グループの持続的成長をけん引する人財として活躍することを目的に、グループ会社人財育成プログラムを展開しています。

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

健康経営の推進

従業員への責任として「健康経営®の推進」を経営課題と位置づけ、中期経営計画「ネクストA」に掲げる人的資本価値向上の下支えとして、全職員の心身の健康増進による生産性・エンゲージメント向上に向けた健康経営を推進しています。

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

(注)「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営宣言

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

1. お客様への貢献

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

2. 健康づくりの推進

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

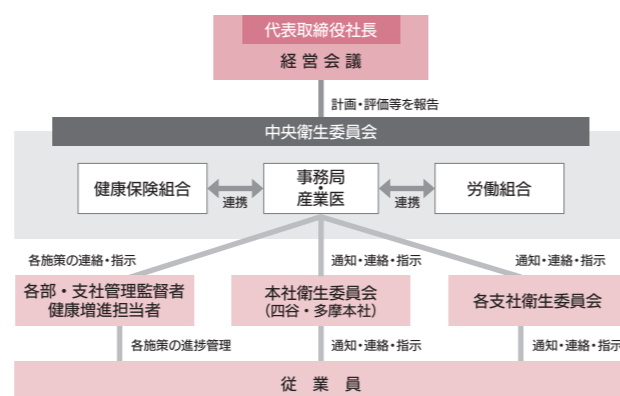
3. 働きやすい職場環境の整備

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

健康経営推進体制

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

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



健康増進等に関する実施計画

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

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

	21年	22年	23年
特定保健指導の推進(70%)			
実施率	35.0%	75.3%	73.7%
一次健診・二次検診(至急者)の完全実施			
一次健診受診率	99.6%	100.0%	100.0%
二次検診(至急者)受診率	54.1%	100.0%	100.0%
ストレスチェックの実施(100%)			
受検率	98.2%	100.0%	100.0%

主な取組み

朝日生命健康保険組合との連携

■疾病の早期発見

全従業員の定期健康診断の受診および有所見者(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、がん検診の受診勧奨等を通じ、疾病の早期発見・早期治療につなげる取組みを推進しています。加えて、2023年度より、従業員向け「健康ポータル」を導入し、健診結果や健康情報等を一元管理して閲覧を容易にすることで、従業員の健康意識向上を図っています。

■生活習慣改善による疾病予防

定期健康診断結果から、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善により予防効果が期待できる従業員に対して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

高ストレス者に対し、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。また、メンタル不調防止に向け、AIメンタルチェックサービスを導入しています。自身のスマートフォンやパソコンを活用し、AIドクターによるチェック・アドバイスを通じて、メンタルヘルス向上に向けたセルフケアに役立てています。

■糖尿病重症化予防対策

糖尿病の重症化リスクのある従業員を対象に、生活の質(QOL)の維持・向上を目的として、朝日生命成人病研究所を中心とした医療機関等と連携し、「糖尿病重症化予防プログラム」を実施しています。

■禁煙の推進(毎月2・12・22日)

毎月2のつく日を「禁煙推進日」とし、禁煙に関するニュースを配信する等、禁煙の啓発活動を積極的に行っています。

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

■健康増進アプリ「kencom」を活用した「みんなで歩活(あるかつ)」

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



公益財団法人 朝日生命成人病研究所との連携

当研究所との永年の関係を活かし、附属医院の医師等による社内セミナーを実施しています。2023年度は、「生活習慣病対策」をテーマに、科学的な根拠をもとにした食生活のポイント・改善に関するセミナーを開催しました。



■「健康経営優良法人2024～ホワイト500～」に認定

経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人(大規模法人部門～ホワイト500～)」に6年連続で認定されました。



■「スポーツエールカンパニー2024」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組みを行っている企業として評価されました。



■令和5年度「東京都スポーツ推進企業」に認定

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



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

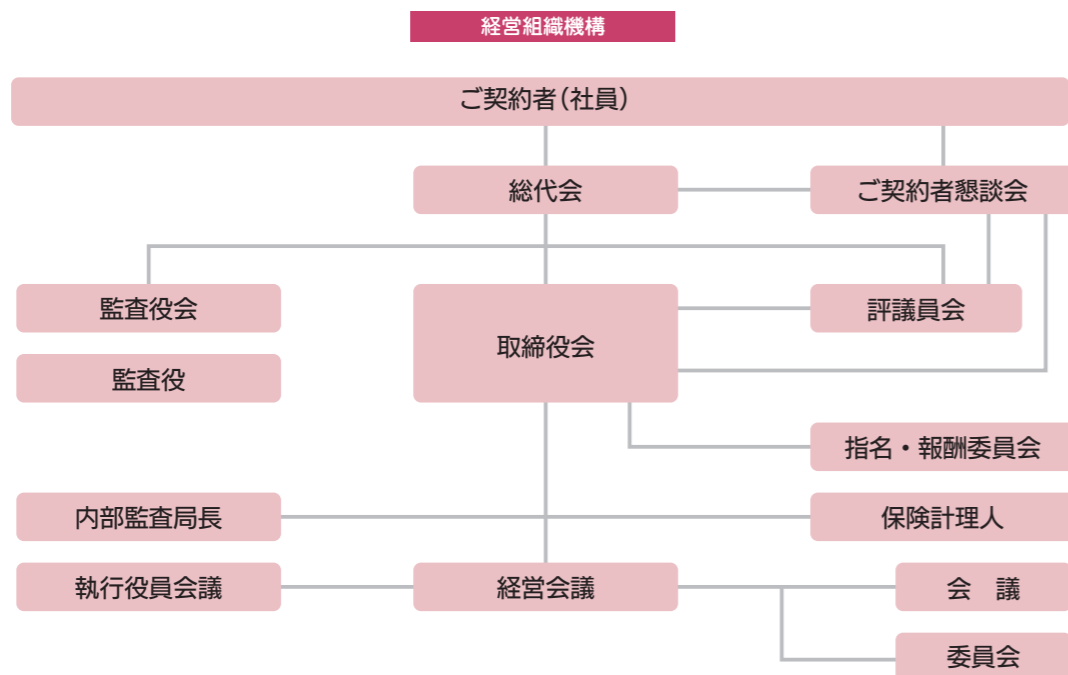
当社は、生命保険事業が社会保障制度とともに日本の社会を支えていく重要な使命を担っており、事業活動そのものが企業としての社会的責任を果たす重要な活動であるとの認識のもと、お客様、社会、従業員に対する責任を果たしていくことを企業活動のベースとする「まごころの奉仕」を経営の基本理念として掲げています。

当社は、経営の基本理念のもと、「お客様満足の向上を最優先とした経営の実践」「ゆたかな社会づくりにかかわり続けることによる社会との共生」「人が育つ職場づくり、働きやすい職場づくりを通じた従業員満足の向上」を基軸とし、持続可能な社会の実現に貢献するサステナビリティ経営を推進し、各ステークホルダーとの適切な協働に努めるとともに、当社の健全性を維持しつつ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、実効的なコーポレートガバナンスの実現に取り組むこととしています。

■コーポレートガバナンス体制の概要

当社は、相互会社組織とし、社員となるご契約者一人ひとりが会社を構成しています。また、最高意思決定機関として、社員総会に代わるべき機関として総代会を置き、社員の中から選出された総代でこれを構成しています。

また、保険業法上の機関設計として監査役会設置会社を選択し、取締役会が、会社経営の基本事項を決定するとともに取締役の職務の執行を監督し、監査役が、社員からの負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査しています。



総代会

■総代会の仕組みと機能

当社は、保険会社のみ認められる会社形態である相互会社組織を採っています。これは、ご契約者一人ひとりが社員として会社を構成するというものです。したがって、当社における最高意思決定機関は、社員総会ということになりますが、現実には、約184万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ご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(2023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77回 定時総代会質疑応答

1. 事前質問



質問1. 保険グループ戦略におけるグループシナジー発揮に向けた具体的な取組みをご紹介します。
第77回定時総代会議案書6ページに記載の情報※より具体的な取組みに興味があります。

【回答】

NHSは、テレマーケティングで保険ご提案のアポイントを取得し、訪問販売担当者をご提案に伺う、ハイブリッドスキームという分業制のビジネスモデルを展開しています。朝日生命とNHSとの共同取組は、NHSが有する電話によるアポイント取得のスキルを活用して、入社して経験の浅い営業職員を中心に、お客様との面談数を増やすことを企図しています。

具体的には、朝日生命が用意したお客様リストを対象にNHSでアポイントを取得し、朝日生命の営業職員が訪問し、ご提案するスキームとなります。このスキームは、年間を通じて全国58支社で実行しています。

また、本取組みにより面談数を増やすこととあわせて、NHSが有する電話でのアポイント取得スキルについて朝日生命内で教育も行っています。営業職員向けの教育シートを提供するとともに、本社の教育担当者が出張して実践指導も行うことで、スキルの着実な定着を進めています。

※朝日生命の保険グループは、なないろ生命保険株式会社、NHSインシュアランスグループ株式会社、株式会社F.L.P.の3社で、保険グループ各社の強みを活かした事業の推進を図るとともに、グループシナジー発揮に向けた取組みを進めています。NHSインシュアランスグループ株式会社の傘下である株式会社NHSのテレマーケティングと、当社の営業職員チャンネルとの共同取組等を全支社で展開し、「保険グループ戦略協議会」をはじめとする各種会議を開催し、グループガバナンス強化に向けた対応を図りました。

質問2. システム化、効率化も大切ですが、フェイストゥフェイスも必要と考えます。
時代に逆行するかもしれませんが、保険会社としてそのようなコミュニケーションも考えていますか。

【回答】

当社のメインチャネルである営業職員につきましては、お客様とのコミュニケーションの強化に向けて、フェイストゥフェイスでの対面をベースとした営業活動に努めています。具体的には、日頃の訪問活動や情報提供活動に加え、「あさひマイルポート」や「ご契約レポート」のお届けを通じて、ご契約内容の説明や、必要なお手続きの有無の確認を行う「安心お届けサービス」の活動を実施しています。とりわけ、昨年度においては、コロナ禍で直接お会いすることが難しかったお客様に対する各種レポートのお届け活動を推進しました。

加えて、対面での営業活動を進めるなか、2024年1月に新たに導入した営業用端末「スマートアイⅡ」を活用し、各種お手続きの迅速化等、お客様の利便性向上に向けた取組みを推進していきます。

質問3. 2023年度「ご契約者懇談会」の開催結果報告によりますと、「意思決定の場での女性の占率向上」に向けた具体的な取組みを行っているようですが、内容についてご紹介ください。

【回答】

当社は、2006年度より、女性の活躍推進を目的に「朝日生命ポジティブアクション」をスタートしました。2021年度からは、「意思決定の場での女性の占率向上」※をテーマに加え、取り組んでいます。

具体的な取組みとして、女性上級管理職の候補者数の確保と育成に向けて、女性管理職全体に対して、

- ・課題形成力やコミュニケーション力強化等のスキルアップ研修
- ・社外の活躍されている女性取締役等によるキャリア講話

等の集合研修を実施しました。

また、上級管理職に対しては、さらなるステップアップに向けて、

- ・役員等がアドバイスを行うメンター制度
- ・経営的思考の醸成やマネジメントスキル向上に向けたマネジメントゼミ

等の個別指導・教育を実施しました。

このような取組みを通じ、2024年度始の女性上級管理職比率は17%となり、上級管理職を含む部下を持つ女性リーダー比率は33%となりました。

今後も、女性のさらなる活躍推進を図っていきます。

※ 役員・部長・室長等の女性上級管理職の占率向上

質問4. メタバースの運用はどうなっていますか。

質問5. 契約者年齢が高めな貴社ですが、メタバース支店での新卒採用以外の活用事例、または見込みを教えてください。

質問6. メタバース空間を活用した採用イベントはどのような評価をしていますか。

【回答】

当社では、今後拡大が見込まれるメタバース市場へのビジネス参入を見据えて、技術研究、知見の蓄積を進めています。

これまでの取組みにつきましては、2023年3月に、朝日生命メタバース支店を開業しました。来店いただいたお客様には、当社のCM動画やお役に立った保険金に関するお客様の体験談、介護保険のサイト等を通じて当社の事業内容を知っていただき、生命保険について学ぶことができるコンテンツをご覧いただける仕組みとなっています。今年度は、お客様とのコミュニケーション機会創出に向けて、キャンペーン等の施策展開を検討・準備しています。

また、2023年9月に、これまで対面開催が中心であった学生向けの新卒採用イベントをメタバース空間で開催しました。メタバースの活用により、参加いただく学生の方にとって、全国どこからでも参加いただけること、また、アバターに扮して参加いただくことで本音の質問をしやすい環境になること、さらに「福利厚生」等、各種テーマの資料を展示したブースで自由に情報収集いただけること等、対面のイベントとは異なるメリットがあると考えています。

参加した学生からも「質問がしやすかった」「求めている情報を自分のペースで収集できてよかった」等、一定の評価が得られたことから、今年度も開催を予定しています。

質問7. DX戦略についてお伺いします。社内業務でChatGPTをどのようなことに活用しているのですか。

質問8. DX分野では生成AIがめざましく発展しています。このテクノロジーを活用した新しいサービス開発等、どのような利用価値があるとお考えでしょうか。

【回答】

生成AIの技術は日々進化しており、すでに生命保険業界も含めて、多くの企業が生成AIを事業に組み込み、活用しています。

社内のさらなる業務効率化・生産性向上を目的として、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2024年4月に全社展開しました。文章作成や添削、文章の要約、関数やマクロの作成、各種業務のアイデア創出等、さまざまな業務において活用されています。導入にあたっては、利用者からの要望を踏まえ、指示内容を定形化したひな形の提供等、活用促進に向けても取り組んでいます。今後も利用者から意見をいただきながら、より使いやすくなるようレベルアップを検討していきます。

また、「あさひコンシェルジュ」をバージョンアップし、現在“人”が対応している社内問い合わせの一部を、生成AIが自動回答するシステムの構築等を研究・開発しています。その他にも、さらなる業務効率化の促進は勿論のこと、営業活動の高度化やお客様の体験価値向上に向けて研究・開発等に努めていきます。

※ ChatGPTとは、アメリカのOpenAI社が開発したAI（人工知能）によるチャットサービス。ユーザーが投げかけた質問に対してAIが自然な文章で回答するため、人間を相手にしているような会話のキャッチボールが可能。

質問9. 貯蓄性商品の販売再開を検討とのことですが、その後、なにか動きはありますか。

【回答】

貯蓄性商品につきましては、今年度下期を目的に、契約時に保険料を一括でお払込みいただき、一生涯の死亡保険をご準備いただける一時払終身保険の販売再開を予定しています。

当社は、「お客様一人ひとりの生きるを支える」というビジョンを掲げており、人生100年時代と呼ばれる長生き社会において、老後の生活資金の確保等のニーズに対応するため、貯蓄性商品の商品ラインアップを追加し、お客様の生活設計をサポートしていきます。

質問10. 子ども向けのケガや病気の保険に加入しましたが、学資保険のような付加サービス(積立て多め等)があれば良いと思います。

【回答】

当社では、お子様向けの商品として、「保険王プラス スマイルキッズ」をメインにご案内しています。この商品は、ケガや病気等に備える保障と、積立保険がセットになっています。積立保険は、ご加入時やご加入後に毎月の積立金額を任意で設定・変更いただくことができ、学資保険のように計画的に積立てを行うことも可能となります。

なお、積み立てた金額はいつでも引き出し可能で、ご加入から3年経過後は引出手数料もかかりませんので、ぜひご利用いただければと思います。

質問11. iDeCo・NISAに関連する商品はありますか。

【回答】

iDeCo、NISAで、実際に運用する際の中心となる商品は、株式や債券、投資信託であるため、市況の変動によって、運用利益が出る場合もあれば、元本より少なくなることもあります。当社ではお客様に投資リスクをとっていただく商品を、現時点で積極的には展開する予定はありません。

なお、当社子会社の朝日ライフアセットマネジメントでは、iDeCo、NISAの対象となる各種投資信託商品を開発し、銀行や証券会社経由でお取り扱いしています。

質問12. 企業間のマッチングサービスがあれば良いと思います。

【回答】

現在、当社では経営者の皆様の情報面でバックアップする「朝日ビジネスクラブ(ABC)」を運営しており、そのなかで最新のビジネス情報を掲載した経営情報誌「ABCマガジン」のお届けや、社外講師を招いての経営者向けのビジネスセミナーである「ABCセミナー」等のサービスを提供しています。これらのサービス提供を通じて、最新

のビジネス情報の提供や企業の紹介を行っています。

また、「ABCセミナー」と同時に開催している懇親会において、参加企業間でのビジネスマッチングの機会を提供しています。

一方で、「ABCセミナー」については全社一律での開催はできていない状況です。当社は、多くの法人のお客様からご契約をいただいております。法人のお客様のお役に立つ取組みは重要であると考えていることから、お客様同士の交流の機会を提供できるようセミナーの開催をより一層促進していくとともに、企業のニーズを踏まえ、外部サービスの利用も含めた全社一律でのビジネスマッチングサービスのご提供についても検討していきます。

質問13. 今後、スポーツ面でのスポンサー契約等についてお考えはありますか。

【回答】

当社のスポーツ面での協賛については、1974年以来、体操事業「朝日生命体操教室」「朝日生命体操クラブ」への協賛を行ってまいりましたが、日本体操界における役割も一段落し、2023年3月末をもって協賛を終了しました。

現状の当社の広告宣伝活動については、「介護保険といえば朝日生命」のブランド確立に向け、CM放映や新聞広告等、各種実施していますが、スポーツ面での協賛については、今のところ、具体的に検討しているものや、予定が決まっているものはありません。

引き続き、介護ブランド確立に資する広告宣伝活動等を中心に展開していくなかで、当社のサステナビリティ経営方針も踏まえつつ、各種協賛等についても柔軟に検討していきます。

2. 席上質問

質問1. 同じグループのなないろ生命では、プロゴルファーとスポンサー契約を結んでいますが、朝日生命ではスポーツ選手とのスポンサー契約は考えていますか。

【回答】

現在、具体的な候補を探してはいませんが、スポーツ選手とスポンサー契約を行うことについて排除しているわけではありません。

今後の宣伝・広告活動を行うなかで、機会があれば検討していきたいと考えています。

質問2. 朝日生命は従来より「人的資本経営コンソーシアム」[※]に参加していますが、参加したことにより、有意義な情報等を得られましたか。また、新中期経営計画の重点取組みテーマである人的資本経営について、具体的な取組みを教えてください。

※人的資本経営コンソーシアム：人的資本経営を促進することを目的とし、先進事例の共有・企業間協力に向けた議論や、情報の収集・発信・普及を行う団体。

【回答】

「人的資本経営コンソーシアム」で得た情報については、今後、当社として人的資本経営をどのように取り組んでいくかという点において参考にさせていただきました。

当社は人財を重要な資本と捉え、個々の職員がその能力を発揮できるよう注力し、企業価値を高めることを目指しています。

まず、所属員と所属長が円滑にコミュニケーションを取り、所属員のエンゲージメントを高められるよう、1on1ミーティングを行っています。

また、DXや運用部門、法務等、専門分野で活躍できる人財の育成を推進しています。

さらに、戦略的に取り組む分野やお客様に近い営業分野への積極的な人財の投入を行い、より会社が成長できるよう注力しています。

生命保険という形のない商品を扱う当社において、商品の提供、販売、アフターサービス等、お客様との接点

における付加価値は、すべて“人”が生み出します。

日本の人口構造と同様に高齢化する当社職員の構造を考慮しつつ、ビジネスの多様化と成長に向け個人の力を最大限発揮する人的資本経営が重要だと認識しています。

質問3. 税理士として、朝日生命を含めた保険会社の代理店をしています。個人年金保険は個人年金保険料控除もあり、お客様から高いニーズがあります。また、朝日生命としても個人年金保険を販売再開することで、全国税理士共栄会の発展に資することができ、メリットがあるのではないのでしょうか。個人年金保険の販売再開を要望します。

【回答】

事前質問において、一時払終身保険の販売再開を今年度下期に予定していることをご案内しましたが、個人年金保険の再開についてのご要望が多いことは認識しています。

しかしながら、一時払終身保険と平準払の個人年金保険では予定利率の算出方法が異なるため、現状、お客様へ魅力的な商品のご提供をすることは難しい状況です。

現在、他の生命保険会社で販売している貯蓄性商品は、外貨建てや変額の保険商品が多く、お客様に投資リスクを取っていただく商品のお取り扱いについては、当社の営業職員体制にはやや不向きであると考えています。

定額の個人年金保険を取り扱う場合は、運用面での難易度も上がることから、金利環境等を注視しつつ、再開に向け検討を進めていきます。

質問4. 事前質問でメタバースを活用した採用等の取組みについて紹介がありましたが、今後、メタバースのモールを活用した契約者間等での商品の売買ができる仕組みを展開する予定はありますか。

【回答】

昨年度、メタバースのモールにおいて、お客様から全国の名産品をご出品いただき、当社社内で購入を募る取組みを試行展開しました。

一般のお客様を含め、このような取組みを当社メタバース支店においても試行することを検討していましたが、来店者数が少ないといった課題もあることから、現在、一般のお客様を含めたモールでの展開については実施していません。

しかしながら、メタバース市場は極めて有望な市場と考えていることから、引き続きその発展性に注目し、知見の蓄積をしていきます。

今年度は、まずは当社顧客とのコミュニケーション強化のためにキャンペーン等を実施し、来店者数を増やし、状況を踏まえたうえで、今後再びモールを開設するかどうかについて検討していきます。

質問5. 事前質問の通番3において、女性上級管理職の占率向上に関する取組みについて記載されていますが、記載されていること以外で、女性管理職の占率向上に関する取組みがあれば、教えてください。

【回答】

当社では2006年度より女性の活躍推進に向けた取組みを行っており、女性管理職の占率向上に関する取組みについては、2021年度よりテーマの一つとして取り組んでいます。

女性管理職の占率向上に向けた取組みとして、役員や部長による女性人財の発掘・動機付けがあります。全国にある支社・営業所に、役員や部長が出張した際、今は地域にとどまって仕事をしているものの、きっかけさえあればもっと飛躍する可能性があると考えられる人財に対し、管理職を目指すことの動機付けを行っています。

当社の女性管理職は、2006年度は数十人程度でしたが、現在では440人に増加しており、このような取組みも功を奏していると考えています。今後もさらに上位職に進む女性を増やせるよう注力していきます。

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・2024年7月2日現在)

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

評議員の構成

(2024年7月2日現在)

年齢(歳)	30～39	40～49	50～59	60～69	70～79	合 計
人数(名)	1	1	3	6	1	12



2023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1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

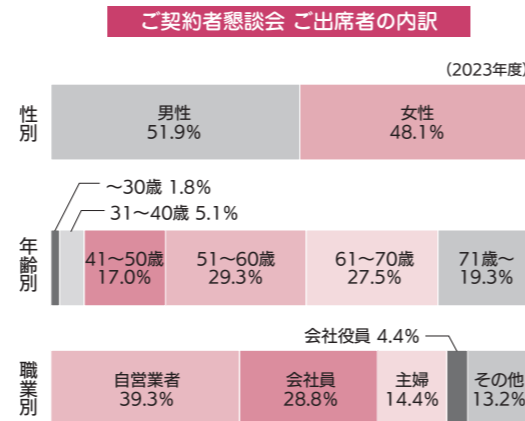
ご契約者懇談会

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。

2023年度の開催状況

2023年度は、2023年12月から2024年3月にかけて、全国58支社で開催し、85名の総代を含む935名のご契約者が、会場へのご来場または会場外よりオンラインツールを活用してご出席いただきました。



主なご意見・ご要望・ご質問

会社経営全般

- 他社との差別化について
- 配当の支払いについて
- ベトナムでの事業の取組みや今後の展開について
- 高齢者向けのサービス等の取組みについて
- 地震等の災害への対策について
- コーポレートガバナンスやコンプライアンス体制について
- 女性の活躍推進に関する取組みや実績について
- SDGsの取組みについて
- 広告・宣伝の戦略や方針について

商品・サービス関係

- 貯蓄性商品の販売について
- 介護に関するサービスについて

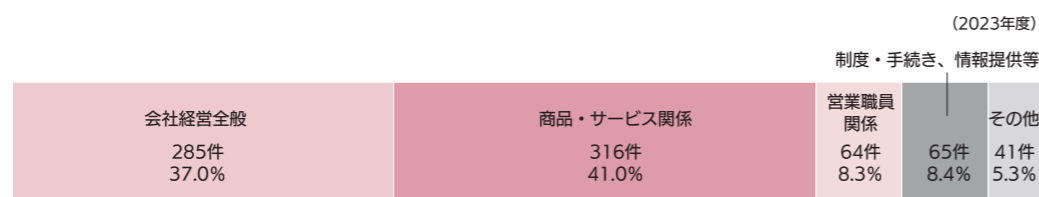
営業職員関係

- 営業職員による今後のサービス・情報の提供について

制度・手続き、情報提供等

- AIの活用について
- 長期加入者に対する保険料の割引制度について

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。

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 (代表取締役会長)	○	○	○			○		
石島健一郎 (代表取締役社長)	○		○		○			
池田健一 (取締役専務執行役員)		○	○					○
鹿島田耕一 (取締役常務執行役員)				○	○			
下鳥正弘 (取締役常務執行役員)		○		○			○	
小野貴裕 (取締役常務執行役員)			○			○	○	
鶴岡尚 (取締役執行役員)			○			○		○
大矢和子 (社外取締役)	○	○		○	○			
塚本隆史 (社外取締役)	○	○	○			○		
田中達也 (社外取締役)	○				○		○	○
近藤晃 (社外取締役)	○	○		○	○			

(注) 1. 各取締役の略歴はP105をご参照ください。
2. 当社の経営戦略、経営計画等を踏まえてスキル項目を設定し、各取締役が保有する主なスキル・専門分野に○印を付しています。各取締役の有するすべてのスキルや専門的な知見を表すものではありません。

監査役会

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

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

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。

コンプライアンス(法令等遵守)への取り組み

当社は、健全・透明・公正な事業活動を行い、お客様の信頼にお応えするため、コンプライアンス(法令、社内規程および社会的規範を遵守すること)を経営の最重要課題のひとつとして位置づけ、コンプライアンスを推進するとともに、企業文化としての定着化を図っています。

全役職員が適法・適正な業務を常に心がけ、違法・不適正な業務の防止を図るとともに、万一、違法・不適正な業務が発生した場合には、迅速・的確な対応を図ることとしています。

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り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ひと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。さらに、「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。

また、職員等から不正行為の通報を受け付ける社内相談窓口として「内部通報相談窓口」を「コンプライアンス統括部」に設置するとともに、社外相談窓口を設置し、弁護士が相談を受け付けており、事実確認のうえ、必要に応じて是正措置を講じています。さらに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。

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」を作成しています。本マニュアルは、全役職員が業務を遂行する際に参照するなどして活用しています。

また、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。

お客様情報の保護

情報資産を適切に保護するための管理態勢

当社では、お客様の契約情報ならびに健康情報等の重要な情報を業務上必要な範囲内でお預かりしており、お客様に関する情報の保護を重要な経営課題のひとつとして認識しています。さらに、「個人情報保護に関する法律」「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。

当社の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」を制定し、全役職員が「契約者に対する責任」および「社会に対する責任」を果たし、さらなる信頼度向上を目指すために、情報資産の安全性(セキュリティ)を確保・向上させることが当社の重要課題であると認識し、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

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

具体的な取り組みの内容

主な取り組みとしては、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。

社内インフラの整備

- ①お客様情報の取扱方法等を具体的に記載した「事務手続要領書」による手順の明確化
- ②お客様情報が記載された帳票・リスト等への情報区分・作成年月日・保存期間・担当部署名等の表示、お客様情報が記載された帳票の削減・表示内容の削減・ペーパーレス化による管理
- ③お客様に関する情報をはじめとする情報資産の物流の安全化に向けた対応、「社内便授受管理システム」の実施
- ④営業用携帯端末「スマートアイ」で使用するお客様情報や事務用端末等で作成した文書ファイルの社内サーバーでの一元管理、端末内データの暗号化の実施
- ⑤お客様情報への不正アクセス・不正情報取得・情報漏えい等を防止するために、不正侵入防御システムやウイルス対策ソフト等による対策を実施

社内教育・啓発活動

- ①「お客様情報保護強化月間」を設定し、お客様情報保護に関する全役職員等の教育・啓発およびお客様情報等の安全管理の強化に向けた諸対策を実施
- ②本社各部、支社・営業所内での各種会議、ミーティング、研修等を通じた全役職員等への社内教育の実施

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。そのなかで、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ひとつとして位置づけ、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」を取締役に定めています。

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

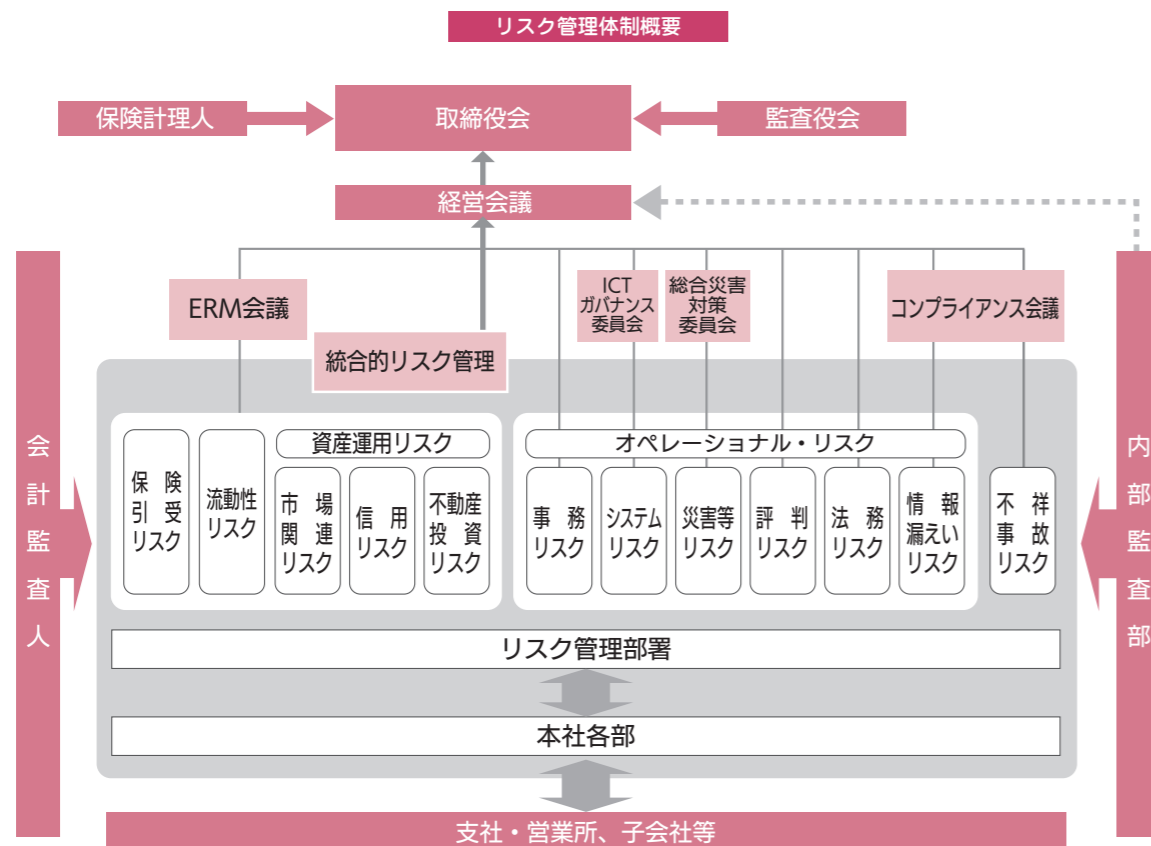
当社の各業務執行部署は、リスクごとの基本方針、規程等に従い、所管業務に内在するリスクを適切に管理していくとともに、各リスク管理部署は、グループ全体のリスクの状況について定期的なモニタリングや検証等、

適切なリスク管理に努めています。

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

さらに、各リスクは、それぞれが独立的ではなく、相互に関連して影響を及ぼすことがあることから、リスク全体を統合的に管理するリスク管理統括部が、グループ全体のリスクを定性的・定量的に管理しています。

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



■ リスクアペタイト(リスク選好方針)

中期経営計画ならびに年度ごとの総合経営計画に基づき、経営戦略目標の達成に向けて、定性・定量の両面から「収益獲得のために許容するリスク」と「財務の健全性

確保に向けて削減するリスク」の方針=リスクアペタイト(リスク選好方針)を定め、当該方針に基づき適切なリスクテイク・リスクコントロールを行っています。

■ 統合的リスク管理(ERM)の取組み

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

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

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

定性面の管理では、既に発生したリスクに、各所属がCSA (Control Self Assessment: 内部統制活動の自己評価)の取組みを通じて洗い出した潜在的なリスクを加えたうえで、当社のリスクプロファイル(保有リスクの特性)

として取りまとめ、経営管理上の重要なリスクを特定し、予兆分析等を通じて、リスクの早期把握と抑制に努めています。

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

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

■ ALMの取組み

当社においては、資産・負債の総合的な管理(ALM)として、負債特性に応じた区分ごとに、資産運用方針・リスク管理方針を策定し、その方針に基づく運用状況・リスク管理状況を確認しています。また、保有する資産を生命保険契約の負債特性に適合させることを考慮し、

国内公社債・貸付金等の円金利資産をポートフォリオの中核に据えています。国内公社債は主に「責任準備金対応債券」に区分して償却原価法による評価を行い、金利変動による影響を軽減するよう努めています。

■ ストレステストの実施

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

いては、資産運用計画の検証やヘッジ対応方針の策定等にも活用しています。

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

各リスク管理の取組み

①保険引受リスク

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

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

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

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

②流動性リスク

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

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

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

①市場関連リスク

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

当社では、有価証券等のリスク量をVaR法[※]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、最低投資利回りを設定し安定的な収益確保に努めるとともに、取得な

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

④オペレーショナル・リスク

①事務リスク

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

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

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

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

②システムリスク

システムリスクとは、災害によるシステムダウン、システムの故障・誤動作、コンピュータの不正使用等によって、システムが正常に稼働せず、会社が損失を被るリスクをいいます。当社では、システム障害の未然防止と障害発生時の損失極小化の両面においてシステムリスク管理体制を構築しています。障害の未然防止としては、セキュリティポリシーに則ってシステムの設計・開発・運用のプロセスをそれぞれルール化しています。また、開発部門と運用部門の役割を明確に分離し、相互牽制機能が働く体制とするとともに、内部システム監査と外部システム監査により検証・確認を行い、実効性を確保しています。一方、障害対策としては、障害発生時の影響と損害を最小限にするためにコンティンジェンシープラン（危機管理計画）を作成し、社内報告体制を明確にするとともに、システム障害発生時の緊急対応策とし

て、重要な機器については二重化しています。さらに、大地震等の発生によるコンピュータシステムの稼働停止に備え、重要なシステムについては、バックアップシステムを別の地域に設けて、危機発生時にもシステム稼働が可能な体制としています。また、サイバー攻撃の手口は年々高度化・巧妙化し増加傾向にあることから、サイバー攻撃の未然防止や攻撃を受けた際の影響の極小化と迅速な復旧に向け、子会社等も含めセキュリティ対策の技術的な高度化を図るとともに、CSIRT[※]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。

[※] 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）。

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%）

（2024年7月2日現在）

現在の役職・氏名 (生年月日)	略 歴
代表取締役会長 木村博紀 (1962年1月19日生)	1984年 4月 当社入社 不動産ユニットゼネラルマネージャー、資産運用企画ユニットゼネラルマネージャーを歴任 2012年 4月 執行役員 資産運用統括部門 財務・不動産専部門長 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
代表取締役社長 石島健一郎 (1963年10月8日生)	1988年 4月 当社入社 経営企画ユニットゼネラルマネージャー、代理店事業部長を歴任 2017年 4月 執行役員 代理店事業本部長 2018年 4月 執行役員 経営企画部 調査広報部 主計部 担当 2018年 7月 取締役執行役員 経営企画部 調査広報部 主計部 担当 2020年 4月 取締役常務執行役員 経営企画部 調査広報部 担当 2021年 4月 取締役常務執行役員 代理店事業本部長 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
取締役 (専務執行役員) 池田健一 (1962年12月23日生)	1986年 4月 当社入社 保険金ユニットゼネラルマネージャー、商品開発ユニットゼネラルマネージャー、商品開発部長を歴任 2017年 4月 執行役員 営業企画部 商品開発部 担当 2019年 4月 執行役員 営業企画部 マーケティング統括部 商品開発部 担当 2020年 4月 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 2020年 7月 取締役執行役員 リスク管理統括部 コンプライアンス統括部 担当 2021年 4月 取締役常務執行役員 経営企画部 調査広報部 担当 2022年 4月 取締役常務執行役員 経営企画部 調査広報部 海外・ダイレクト事業部 担当 2024年 4月 取締役専務執行役員 主計部 リスク管理統括部 コンプライアンス統括部 ESR管理室 担当
取締役 (常務執行役員) 鹿島田耕一 (1963年3月17日生)	1986年 4月 当社入社 営業推進ユニットゼネラルマネージャー、業務ユニットゼネラルマネージャー、営業管理部長を歴任 2016年 4月 執行役員 茨城支社長(ブロック支社長) 2018年 4月 執行役員 横浜統括支社長 2020年 4月 常務執行役員 横浜統括支社長(ブロック支社長) 2021年 4月 常務執行役員 営業総局長 兼 特命首都圏強化担当 特命法人マーケット強化担当 営業管理部 営業職員体制強化部 担当 2021年 7月 取締役常務執行役員 営業総局長 兼 特命首都圏強化担当 特命法人マーケット強化担当 営業管理部 営業職員体制強化部 担当 2023年 4月 取締役常務執行役員 営業総局長 兼 特命首都圏強化担当 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
取締役 (常務執行役員) 下鳥正弘 (1964年3月21日生)	1986年 4月 当社入社 大分支社長、経営企画部門 企画担当副部門長、経営企画部長、情報システム企画部長を歴任 2018年 4月 執行役員 事務企画部 契約医務部 お客様サービス部 保険金部 企業保険部 情報システム企画部 担当 2020年 4月 執行役員 事務企画部 契約医務部 お客様サービス部 保険金部 企業保険部 デジタル戦略企画部 担当 2021年 4月 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 2021年 7月 取締役執行役員 リスク管理統括部 コンプライアンス統括部 担当 2023年 4月 取締役執行役員 リスク管理統括部 コンプライアンス統括部 ESR管理室 担当 2024年 4月 取締役常務執行役員 総務部 人事部 人事総務部 担当
取締役 (常務執行役員) 小野貴裕 (1968年3月3日生)	1990年 4月 当社入社 資産運用企画ユニットゼネラルマネージャー、企画室長、経営企画部長を歴任 2020年 4月 執行役員 主計部 財務部 不動産部 担当 2021年 4月 執行役員 主計部 フィックスドインカム投資部 ファイナンス投資部 担当 2023年 7月 取締役執行役員 主計部 フィックスドインカム投資部 ファイナンス投資部 担当 2024年 4月 取締役常務執行役員 経営企画部 調査広報部 海外事業部 担当
取締役 (執行役員) 鶴岡尚 (1964年1月9日生)	1988年 4月 当社入社 経理ユニットゼネラルマネージャー、経営企画部門 経理・保険計理担当副部門長、主計部長、資産運用企画部長、証券投資部長を歴任 2021年 4月 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 2024年 7月 取締役執行役員 資産運用企画部 エクイティ投資部 不動産部 担当

③災害等リスク

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

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

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

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

④評判リスク

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

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

タリング・報告、対応方法等の明確化を図っており、これに基づき、評判リスクに関する情報の収集を図り、状況把握・検証を通じて、その発生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。

⑤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員による重大な不祥事故の発生もしくは不祥事故の増加によって、お客様および世間からの信頼を失墜する等により、有形・無形の損失を被るリスクをいいます。

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

ンプライアンス推進会議」を開催し、事故防止に向けた検討と取り組みを行っています。

加えて、コンプライアンス統括部にシニアコンプライアンス・オフィサーを、各支社にコンプライアンス・オフィサーを配置し、連携を図りながら、事故の未然防止に努めています。

現在の役職・氏名 (生年月日)	略 歴
取締役 おお や かず こ 大矢和子 (1950年9月5日生)	1973年 4月 株式会社資生堂 入社 2001年 6月 株式会社資生堂 執行役員 2007年 4月 株式会社資生堂 顧問 2007年 6月 株式会社資生堂 監査役 2011年 5月 公益財団法人資生堂社会福祉事業財団 理事長 2011年 6月 株式会社資生堂 顧問 2013年 6月 株式会社資生堂 顧問 退任 2013年 7月 当社取締役 2021年 6月 公益財団法人資生堂社会福祉事業財団 理事長 退任
取締役 つか もと たか し 塚本隆史 (1950年8月2日生)	1974年 4月 株式会社第一勧業銀行 入行 2009年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役社長 2011年 6月 株式会社みずほ銀行 取締役頭取 株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役会長 株式会社みずほコーポレート銀行 取締役 2013年 4月 株式会社みずほ銀行 取締役会長 2013年 7月 株式会社みずほ銀行 取締役会長 (株式会社みずほ銀行と株式会社みずほコーポレート銀行が合併し、株式会社みずほ銀行として発足) 株式会社みずほ銀行 取締役会長 退任 2014年 3月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役会長 退任 2014年 4月 みずほフィナンシャルグループ 常任顧問 2016年 7月 当社取締役 2017年 4月 みずほフィナンシャルグループ 名誉顧問 2023年 7月 株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問 現 在 株式会社みずほフィナンシャルグループ 特別顧問
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 3月 富士通Japan株式会社 シニアアドバイザー 退任 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 2023年12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 退任 2024年 7月 当社取締役
監査役(常勤) ます だ かおる 増田薫 (1962年3月28日生)	1985年 4月 当社入社 債券運用ユニットゼネラルマネージャー、総合リスク管理ユニットゼネラルマネージャー、 リスク管理統括部長、証券運用部長、証券投資部長、内部監査局長、内部監査部顧問を歴任 2021年 7月 監査役
監査役(常勤) お がわ しんいちろう 小川信一郎 (1963年12月3日生)	1987年 4月 当社入社 朝日不動産管理株式会社 総務部長、第二法人統括部長、 第二法人部長、関連事業室長、人事部長、人事部担当部長を歴任 2023年 7月 監査役
監査役 せき ただ ゆき 関忠行 (1949年12月7日生)	1973年 4月 伊藤忠商事株式会社 入社 2009年 6月 伊藤忠商事株式会社 代表取締役常務取締役 2011年 5月 伊藤忠商事株式会社 代表取締役専務執行役員 CFO 2013年 4月 伊藤忠商事株式会社 代表取締役副社長執行役員 CFO 2015年 4月 伊藤忠商事株式会社 顧問 2017年 4月 伊藤忠商事株式会社 理事 2017年 7月 当社監査役 現 在 伊藤忠商事株式会社 理事
監査役 しば た みつ よし 柴田光義 (1953年11月5日生)	1977年 4月 古河電気工業株式会社 入社 2012年 4月 古河電気工業株式会社 代表取締役社長 2017年 4月 古河電気工業株式会社 取締役会長 2018年 7月 当社監査役 2023年 4月 古河電気工業株式会社 取締役 2023年 6月 古河電気工業株式会社 特別顧問 現 在 古河電気工業株式会社 特別顧問
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 8月 退官 2018年11月 弁護士登録 桃尾・松尾・難波法律事務所 入所 2021年 7月 当社監査役 現 在 桃尾・松尾・難波法律事務所 弁護士

(2)執行役員 ※取締役執行役員の経歴はP105「取締役および監査役」をご覧ください。

現在の役職・氏名 (生年月日)	略 歴
専務執行役員 本社営業本部長 ひら の まさと 平野正人 (1962年7月8日生)	1985年 4月 当社入社 町田支社長、東京西統括支社長を歴任 2016年 4月 執行役員 東京西統括支社長 2017年 4月 執行役員 本社営業本部 東京統括本部長 2018年 4月 執行役員 本社営業本部 東京統括本部長(ブロック支社長) 2019年 4月 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) 2020年 4月 常務執行役員 新都心統括支社長 2023年 4月 専務執行役員 本社営業本部長
常務執行役員 本社営業本部 東京統括本部長 みず の たけし 水野健 (1964年2月14日生)	1987年 4月 当社入社 兵庫西支社長、新潟支社長を歴任 2017年 4月 執行役員 新潟支社長 2018年 4月 執行役員 新潟支社長(ブロック支社長) 2019年 4月 執行役員 東京東統括支社長 2021年 4月 常務執行役員 東京東統括支社長(ブロック支社長) 2023年 4月 常務執行役員 本社営業本部 東京統括本部長
常務執行役員 新都心統括支社長 (ブロック支社長) おおぎ なお き 扇直樹 (1964年10月15日生)	1988年 4月 当社入社 湘南支社長、営業管理部長を歴任 2018年 4月 執行役員 茨城支社長 2019年 4月 執行役員 茨城支社長(ブロック支社長) 2020年 4月 執行役員 本社営業本部 東京統括本部長 2021年 4月 常務執行役員 本社営業本部 東京統括本部長 2023年 4月 常務執行役員 新都心統括支社長(ブロック支社長)
常務執行役員 横浜統括支社長 にし だ ゆき お 西田幸生 (1964年9月28日生)	1989年 3月 当社入社 千葉支社長(ブロック支社長)、さいたま支社長(ブロック支社長)を歴任 2018年 4月 執行役員 さいたま支社長(ブロック支社長) 2020年 4月 執行役員 さいたま統括支社長 2021年 4月 常務執行役員 横浜統括支社長
常務執行役員 さいたま統括支社長 との い じゅんいちろう 殿井純一郎 (1964年10月2日生)	1988年 4月 当社入社 道南支社長、南大阪支社長を歴任 2019年 4月 執行役員 大阪統括支社長(ブロック支社長) 2023年 4月 常務執行役員 さいたま統括支社長
常務執行役員 東京東統括支社長 もち づき こう 望月剛 (1967年8月21日生)	1990年 4月 当社入社 町田支社長、新潟支社長を歴任 2021年 4月 執行役員 さいたま統括支社長 2023年 4月 執行役員 東京東統括支社長 2024年 4月 常務執行役員 東京東統括支社長
執行役員 大阪統括支社長 (ブロック支社長) ほか にし しげる 外西茂 (1962年6月14日生)	1985年 4月 当社入社 鹿児島支社長、茨城支社長(ブロック支社長)を歴任 2021年 4月 執行役員 茨城支社長(ブロック支社長) 2023年 4月 執行役員 大阪統括支社長(ブロック支社長)
執行役員 東京西統括支社長 かみ や ゆう せい 神谷有生 (1964年8月29日生)	1987年 4月 当社入社 八王子支社長(ブロック支社長)、八王子支社長、福島支社長、福島支社長(ブロック支社長)、 福岡支社長(ブロック支社長)、福岡支社長、札幌支社長(ブロック支社長)、東京西統括支社長を歴任 2022年 4月 執行役員 東京西統括支社長
執行役員 営業企画部 ダイレクト事業部 商品開発部 担当 はやし しゅう いち 林修一 (1966年4月5日生)	1990年 4月 当社入社 営業職員体制強化部長、営業管理部長を歴任 2023年 4月 執行役員 営業企画部 マーケティング・デジタル事業部 商品開発部 担当 2024年 4月 執行役員 営業企画部 ダイレクト事業部 商品開発部 担当

現在の役職・氏名 (生年月日)	略 歴
執行役員 契約医務部 お客様サービス部 保険金部 担当 きん べい けい こ 金 平 桂 子 (1964年7月7日生)	1983年 4月 当社入社 内部監査部長、お客様サービス部長を歴任 2023年 4月 執行役員 お客様サービス部長 2024年 4月 執行役員 契約医務部 お客様サービス部 保険金部 担当
執行役員 事務企画部 企業保険部 代理店業務管理部 デジタル戦略企画部 担当 なか むら とし お 中 村 俊 夫 (1964年6月30日生)	1987年 4月 当社入社 人事ユニット ゼネラルマネージャー、事務企画部長、代理店事業部長、 NHSインシュアランスグループ株式会社 顧問、 NHSインシュアランスグループ株式会社 常務取締役を歴任 2024年 4月 執行役員 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 ファイナンス投資部 担当 わた なべ こう じ 渡 部 耕 治 (1967年9月29日生)	1991年 4月 当社入社 証券運用部 株式運用室長、 朝日ライフ アセットマネジメント株式会社 執行役員 企画総務部長、 朝日ライフ アセットマネジメント株式会社 取締役常務執行役員、 エクイティ投資部長、資産運用企画部長を歴任 2024年 4月 執行役員 フィックスドインカム投資部 ファイナンス投資部 担当
執行役員 静岡支社長 (ブロック支社長) かわ ばた ひで し 川 端 英 司 (1965年11月5日生)	1989年 4月 当社入社 営業副総局長、静岡支社長を歴任 2024年 4月 執行役員 静岡支社長(ブロック支社長)
執行役員 茨城支社長 (ブロック支社長) さい とう なお き 齋 藤 直 樹 (1966年12月2日生)	1991年 4月 当社入社 南大阪支社長、茨城支社長(ブロック支社長)を歴任 2024年 4月 執行役員 茨城支社長(ブロック支社長)


(3) 会計監査人

名 称	
	EY新日本有限責任監査法人




Cinnamoroll
© 2024 SANRIO CO., LTD.
APPROVAL NO. L650321

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)

