

進化するぬくもり。

JP かんぽ生命
INSURANCE
(証券コード：7181)

株式会社かんぽ生命保険
サステナビリティ説明会
2024年 10月 9日



司会：グレー 、 説明者：青

- 本日は、お忙しい中、株式会社かんぽ生命保険のサステナビリティ説明会にご参加いただきまして、誠にありがとうございます。私は、司会を務めます伊牟田と申します。よろしくお願いいたします。
- はじめに、本日の出席者をご紹介します。
- 取締役 鈴木 雅子（すずき まさこ）でございます。
取締役 富井 聡（とみい さとし）でございます。
専務執行役 立花 淳（たちばな あつし）でございます。
専務執行役 春名 貴之（はるな たかゆき）でございます。
常務執行役 古家 潤子（こいえ じゅんこ）でございます。
執行役 岩田 和彦（いわた かずひこ）でございます。
- 出席者は以上でございます。
- 続いて、本日の流れを説明します。1 ページをご覧ください。

◇ 概要説明

- | | |
|----------------------|--------------|
| 1 サステナビリティ全般 | 説明者：古家 常務執行役 |
| 2 サステナブル投資 | 説明者：春名 専務執行役 |
| 3 人的資本経営 | 説明者：立花 専務執行役 |
| 4 コーポレートガバナンス | 説明者：富井 取締役 |

◇ 質疑

- 1 事前にいただいたご質問への回答**
- 2 当日質疑**

- 本日は、始めに、当社のサステナビリティに関する取り組みについて、概要をご説明し、その後、質疑のお時間を設けております。
- まず、当社の取り組みの概要説明では、サステナビリティ全般、サステナブル投資、人的資本経営、コーポレートガバナンスの4点について、所管の役員及び取締役からご説明いたします。
- その後、質疑では、事前にいただいたご質問についてご説明し、その後、会場参加のみなさまからご質問を頂戴したいと思います。
- それでは、2ページをご覧ください。

概要説明

質疑

1 サステナビリティ全般

2 サステナブル投資

3 人的資本経営

4 コーポレートガバナンス

1 事前質問への回答

2 当日質疑



常務執行役

こいえ しゅんこ
古家 潤子

【生年月日：1966年2月7日】

【略歴】

1990年4月	郵政省入省
2006年4月	日本郵政公社金融総本部簡易保険事業本部 財務部担当部長
2007年1月	同社簡易保険事業総本部 財務部担当部長
2007年10月	当社財務部担当部長
2008年10月	当社主計部担当部長
2012年7月	当社商品サービス部長
2015年4月	当社商品開発部長
2015年6月	当社保険計理人
2016年6月	当社執行役保険計理人
2019年4月	当社常務執行役
2022年4月	当社常務執行役運用審査部長
2022年7月	当社常務執行役(現任)

- まずはじめに、サステナビリティ全般に関して、古家常務にご説明いただきます。よろしくお願いいたします。
- はい。サステナビリティ推進部の担当執行役を務めております古家です。よろしくお願いいたします。
- それでは、私からサステナビリティ全般の取り組みについてご説明いたします。
- 3ページをご覧ください。

1-1 かんぽ生命の社会的使命（パーパス）

- ◆ かんぽ生命は、創業以来、郵便局ネットワークを通じて、全国のお客さまに「保険」という安心をお届けしている。
- ◆ こうした事業活動そのものが、サステナビリティを実現するための取り組みであると位置づけ、「お客さまの人生を保険の力でお守りする」という社会的使命を、これからも確実に果たしていくための取り組みを推進。



Copyright© JAPAN POST INSURANCE All Rights Reserved.

3

- 当社は、1916年の創業以来、全国津々浦々に広がる郵便局ネットワークを通じて、お客さまに保険サービスを提供し、安心をお届けしてまいりました。
- 当社では、「お客さまのいざというときの支えとなり、お客さまの人生をお守りする」という、こうした事業活動そのものが、「持続可能な社会への貢献」と「企業の持続的成長」の両方を実現する、つまり、サステナビリティを実現するための取り組みであると位置づけております。
- この先も、「お客さまから信頼され、選ばれ続けることで、お客さまの人生を保険の力でお守りする」という当社の社会的使命を確実に果たしていくため、次に説明しますサステナビリティにかかる取り組みを推進しております。
- 4ページをご覧ください。

1-2 マテリアリティ（重要課題）

- ◆ かんぽ生命が優先して取り組むべき社会課題として、「当社にとっての重要度」と「ステークホルダーからの期待」の2軸で優先順位をつけ、以下の5つのマテリアリティ（重要課題）を特定。（2024年3月に外部環境の変化等も踏まえ見直し）
- ◆ 社会的使命を果たすため、郵便局ネットワーク等を通じて保険サービスを提供することを第一のマテリアリティとして位置付けるとともに、人々の健康や多様性、人権、環境などに配慮した持続的な事業運営を行う。

	マテリアリティ	主な取り組み
1	郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供	- 地域密着の郵便局ネットワークを通じた基礎的な保障の提供 - 郵便局ネットワークとDX推進によるデジタル接点との融合 - あらゆる世代の保障ニーズに応える商品開発
2	人々の笑顔と健康を守るWell-being向上のためのソリューションの展開	- ラジオ体操の普及推進 P6 - 健康応援アプリ「すこやかんぽ」を活用したサービスの提供 - サステナブル投資の推進 P8-
3	多様性と人権が尊重される安心・安全で暮らしやすい地域と社会の発展への貢献	- 人権を尊重した社会の実現に向けた取り組み（人権デュー・ディリジェンスの取り組み等） - 車いすテニスの支援や各拠点での社会貢献活動 - サステナブル投資の推進 P8-
4	豊かな自然を育む地球環境の保全への貢献	- 気候変動に関する取り組み P5 - 生物多様性・自然資本に関する取り組み P5 - サステナブル投資の推進 P8-
5	サステナビリティ経営を支える経営基盤の構築	- 人的資本経営の推進 P15- - コンプライアンスの徹底 - コーポレートガバナンスの強化 P22-

Copyright© JAPAN POST INSURANCE All Rights Reserved.

4

- 当社では、先ほど申し上げた「お客さまの人生を保険の力でお守りする」という社会的使命を果たすため、当社が優先して取り組むべき社会課題、いわゆるマテリアリティを特定しております。
- このマテリアリティは、「当社にとっての重要度」と「ステークホルダーからの期待」の2軸で、優先度の高い社会課題を特定しているもので、2024年3月には、社内外の環境変化をふまえ、見直しを行いました。
- 第一のマテリアリティとしては、「郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供」という当社の事業に直結するものを位置付けるとともに、2つ目として人々の健康、3つ目として多様性や人権、4つ目として地球環境に配慮した事業運営を行うことを掲げています。
- 5つ目には、これらのサステナビリティ経営を支える経営基盤として、人的資本経営の推進やコーポレートガバナンスの強化を掲げています。
- これらの取り組みのうち、サステナブル投資、人的資本経営、コーポレートガバナンスについては、後ほどご説明いたしますので、ここでは、その他の取り組みとして、「気候変動/生物多様性保全への取り組み」と「ラジオ体操の普及推進」の2つをご紹介します。
- 5ページをご覧ください。

1-3 気候変動/生物多様性保全への取り組み

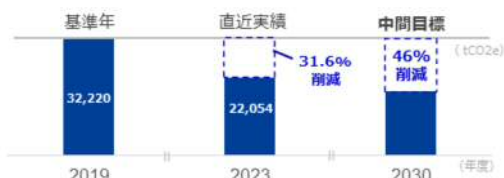
- ◆ 持続的な地球環境があってこそ、当社の持続的な成長が実現できるという考えのもと、気候変動や生物多様性・自然資本といった環境課題への取り組みを実施。

気候変動への取り組み

- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言を踏まえ、気候変動関連のリスクと機会を特定するとともに、シナリオ分析を実施
- 2050年カーボンニュートラルを目指し、事業会社および機関投資家として、それぞれ以下のGHG排出量削減の中間目標を設定し、取り組みを推進

事業会社として

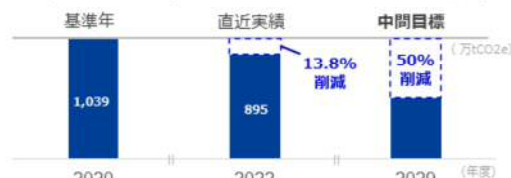
■ Scope1およびScope2



- これまで当社が入居する大型施設が使用する電力の再生可能エネルギー化を進め、2023年度末時点で31.6%削減
- 従来の取り組みに加え、当社が入居する郵便局で使用する電力の再生可能エネルギー化などをグループ他社と連携して進めることで、目標の達成を目指す

機関投資家として

■ Scope3 カテゴリー15(投資先ポートフォリオから発生するGHG排出量)



- 引き続き、投資判断における気候変動要素の組み込みや、気候変動への対応を重視したスチュワードシップ活動の実施を行うことで、カーボンニュートラル社会の実現と中長期的な運用成果の向上を目指す

生物多様性保全への取り組み

- TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言を踏まえた取り組みを推進

- 2023年5月：投資先ポートフォリオが有する自然環境に対する依存と影響について分析し、当社Webサイトに開示
- 2023年6月：TNFDの活動をサポートするTNFDフォーラムへ参画
- 2023年12月：Early Adopterとして、TNFD提言に基づく開示を行う意思をTNFDのWebサイトで登録
- 2024年1月：スチュワードシップ活動を通じて自然に対するポジティブな影響を生み出すためのイニシアチブ「Spring」にEndorserとして署名



- まず「気候変動/生物多様性保全への取り組み」をご説明します。
- 当社では、持続的な地球環境があってこそ、当社の持続的な成長が実現できるという考えのもと、気候変動や生物多様性・自然資本といった環境課題へ配慮した事業運営を行っております。
- 気候変動に関しては、TCFD提言をふまえたシナリオ分析などを着実に実施するとともに、2050年カーボンニュートラルを目指し、事業会社および機関投資家として、それぞれ温室効果ガス排出量削減の中間目標を設定しております。
- 事業会社としては、Scope1・2を対象に、2030年度までに2019年度比46%削減を目標としており、当社が入居する施設の再エネ化などを進め、順調に推移しているところです。
- 機関投資家としては、投資先ポートフォリオから発生する温室効果ガス排出量を対象に、2029年度50%削減を目標としており、気候変動への対応を重視したスチュワードシップ活動等を実施することで目標の達成を目指しております。
- また、気候変動とともに、グローバルな重要課題となっている生物多様性・自然資本についても、保全のための取り組みを行っており、TNFD提言のフレームワークに沿った情報開示を進めております。
- 6ページをご覧ください。

1-4 ラジオ体操の普及推進

- ◆ 人々の健康で豊かな人生を支えることは、生命保険会社である当社の持続的な成長にも資するものとして、ラジオ体操をはじめとした健康増進施策を推進。
- ◆ 「ラジオ体操」は、かんぽ生命の前身である逓信省簡易保険局によって、1928年に制定されたもの。
- ◆ 2025年度にラジオ体操実施率※25%を目標に、各種イベント等での普及活動を実施。

※当社が定期的に実施しているオンライン調査（対象は20歳～69歳の男女2,400名）において、ラジオ体操を知っていると回答した方のうち、1年に1回以上ラジオ体操を実施すると回答した方の割合

1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭

- 1000万人にもおよぶ人々に、ラジオやテレビを通じて、いっせいにラジオ体操およびみんなの体操を行ってもらうという趣旨で1962年から毎年開催
- 2024年度は、8月に北海道旭川市で開催し、会場には2,200名を超える方々が参加。当日の様子はNHK総合テレビ・ラジオ第一で生放送



全国小学校ラジオ体操コンクール

- 子どもたちの体力づくりを応援するため、2014年度から開催
- 元気よく、正しくラジオ体操を行う様子などを撮影した動画をご応募いただくコンクールで、第10回の節目を迎えた2023年度は、全国各地の小学校から約400件の応募を受付



2023年度「技術部門」金賞
鹿児島県 中種子町立増田小学校 MASUDA スマイル☆プレスの皆さん
©2024 Pokémon. ©1995-2024 Nintendo/Creatures Inc./GAME FREAK inc.

ラジオ体操カードの配布

- 子どもたちに、早起きで規則正しい生活を送ってほしいという想いで1952年から毎年「ラジオ体操出席カード」を作成し、全国の子どもたちに配布



企業向けラジオ体操ワンポイントレッスン

- 健康経営への関心が高まっている今、従業員の健康増進に積極的に取り組む企業を対象に、ラジオ体操の正しい動きなどを解説するワンポイントレッスンを全国各地で実施



Copyright© JAPAN POST INSURANCE All Rights Reserved.

6

- 次に、「ラジオ体操の普及推進」について、ご説明します。
- 当社では、人々の健康で豊かな人生を支えることは、生命保険会社である当社の持続的な成長にも資するものとして、健康増進施策を推進しております。
- なかでもラジオ体操は、かんぽ生命の前身である逓信省簡易保険局によって制定されたもので、2028年には100周年を迎えます。現在も、当社がラジオ体操の楽曲の著作権を保有するなど、当社のユニークな施策の一つです。
- ラジオ体操の普及推進に向けて、ラジオ体操イベントの開催や、子供たちを対象としたラジオ体操コンクールなど、さまざまな取り組みを行っており、ラジオ体操を通じて、多くの人に健康になっていただくとともに、地域コミュニティ活性化にも貢献したいと考えております。
- 普及推進の進捗を把握する指標及び目標として、ラジオ体操実施率を設定しており、目標の25%に対し、2023年度の実績は24%となっております。
- 7ページをご覧ください。

1-5 外部評価

- ◆ サステナビリティに関する取り組みや情報開示を進めることで、代表的なESGインデックスである「FTSE4Good Index Series」や「FTSE Blossom Japan Index」に採用されるとともに、世界の保険業界において上位の評価を獲得。

主な外部評価



FTSE4Good Index Series (2022年～)

代表的なESGインデックスのひとつで、国内企業では約260社が選定



FTSE Blossom Japan Index

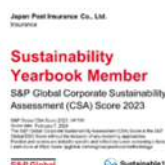
FTSE Blossom Japan Index (2022年～)

GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が採用しているESGインデックス



ISS ESG「Prime Status」 (2023年初選出)

「Prime Status」に認定されるとともに、世界の保険業界において上位10%の評価を獲得（2024年6月時点）



S&P Global「Sustainability Yearbook Member」 (2023年初選出)

世界の保険業界で上位15%の評価を獲得し、イヤーブックメンバーに選定

開示情報

▶ 統合報告書
(ディスクロージャー誌)
⇒ [掲載先（こちらをクリック）](#)



▶ 当社Webサイト
「かんぽ生命のサステナビリティ」
⇒ [当該Webサイト（こちらをクリック）](#)



- これまでご説明したようなサステナビリティに関する取り組みが評価され、代表的なESGインデックスであるFTSEのインデックスに採用されているほか、サステナビリティの取り組みにおいて世界の保険業界で上位の企業に与えられる評価も獲得しております。
- 今後も、「持続可能な社会の実現」と「企業の持続的な成長」に向けたサステナビリティの取り組みを、社会環境の変化等もふまえ、推進していきたいと考えております。
- なお、当社のサステナビリティに関する情報は、統合報告書や当社サステナビリティサイトに詳細を掲載しておりますので、ぜひご覧ください。
- 私からの説明は以上となります。

概要説明

質疑

1 サステナビリティ全般

2 **サステナブル投資**

3 人的資本経営

4 コーポレートガバナンス

1 事前質問への回答

2 当日質疑



専務執行役

はるな たかゆき
春名 貴之

【生年月日：1968年7月15日】

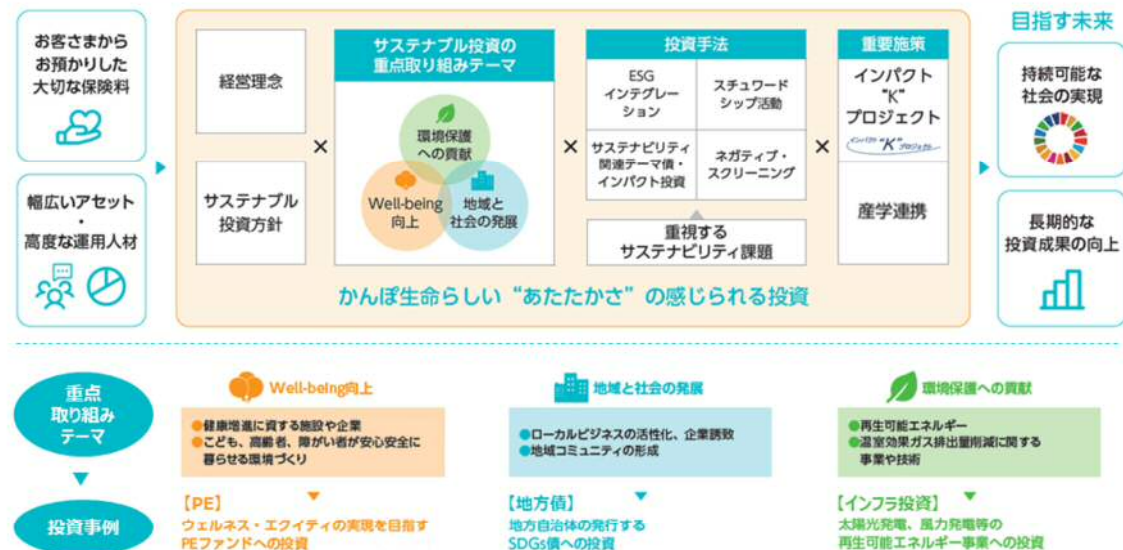
【略歴】

1991年4月	農林中央金庫入庫
2005年6月	ジャパンオルタナティブ証券株式会社戦略開発部長
2007年2月	同社投資助言部長
2007年9月	同社取締役投資助言部長
2009年2月	同社取締役執行役員
2016年7月	当社執行役員
2016年10月	当社執行役員運用開発部長
2018年4月	当社常務執行役員運用開発部長
2019年4月	当社執行役運用開発部長
2020年4月	当社執行役運用企画部長
2021年4月	当社常務執行役
2024年6月	当社専務執行役(現任)

- ここまで、サステナビリティ全般の取り組みについて、ご説明いたしました。
- 続いて、サステナブル投資について、春名専務執行役からご説明いたします。よろしくお願いいたします。
- はい。運用部門の担当執行役を務めております春名です。よろしくお願いいたします。
- それでは、私からサステナブル投資の取り組みについてご説明いたします。
- 9ページをご覧ください。

2-1 かんぽ生命のサステナブル投資

- ◆ サステナブル投資方針のもと、全運用資産にサステナビリティの諸要素を考慮するとともに、広くSDGsの目標達成や社会課題の解決に貢献できる投資活動を実施。
- ◆ ユニバーサルオーナーとして金融業界の先頭に立って、インパクト志向の投資の拡大や産学連携を中心とするイノベーションを生み出す投資活動に取り組み、サステナブル投資の新たなステージに挑戦する。



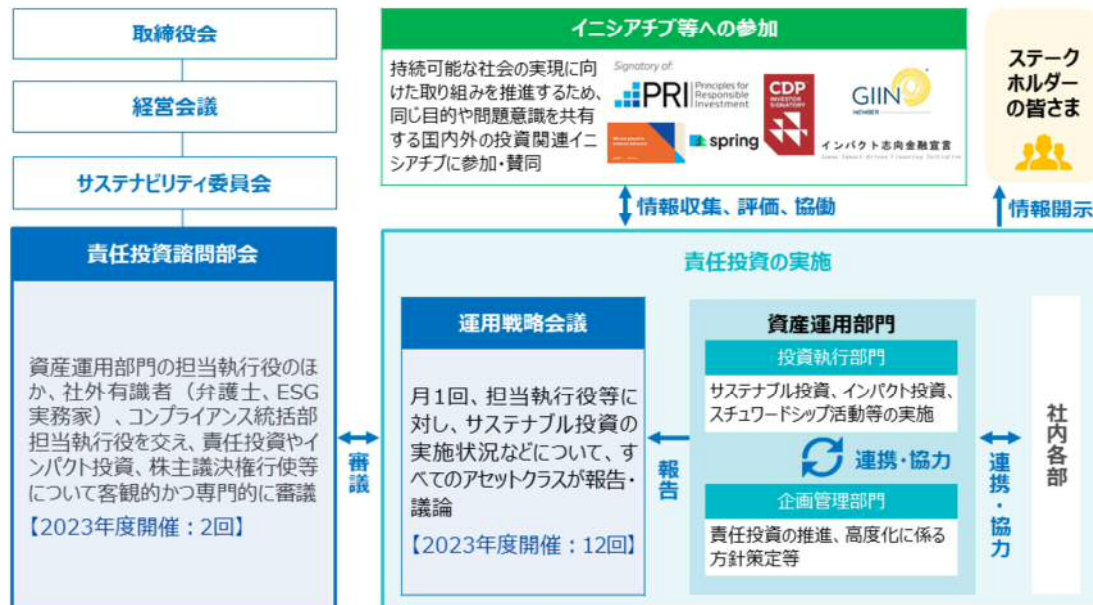
Copyright© JAPAN POST INSURANCE All Rights Reserved.

9

- 当社では、将来お客さまに保険金などを確実にお支払いするとともに、その未来において、より良い社会が実現しているために、お客さまからお預かりした大切な保険料について、広くSDGsの目標達成や社会課題の解決に貢献できるサステナブル投資を実施しております。
- 「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」という経営理念のもと、サステナブル投資方針を定め、「Well-being向上」、「地域と社会の発展」、「環境保護への貢献」を重点取り組みテーマとし、全運用資産において、サステナビリティの諸要素を考慮するESGインテグレーションを行うとともに、スチュワードシップ活動、サステナビリティに関連するテーマ投資・インパクト投資や、ネガティブ・スクリーニング等の投資手法を通じて、様々なアセットクラスにおいて、かんぽ生命らしい“あたたかさ”の感じられるサステナブル投資を推進しています。
- 特に、独自フレームワークである「インパクト“K”プロジェクト」に基づくインパクト志向の投資の拡大や、産学連携を中心とするイノベーションを生み出す投資については、重要施策として取り組んでおり、ユニバーサルオーナーとして、金融業界の先頭に立って、サステナブル投資の新たなステージに挑戦したいと考えております。
- 10ページをご覧ください。

2-2 責任投資推進体制

- ◆ 社外有識者を有する責任投資諮問部会ならびに国内外の投資関連イニシアチブなどへの参加を通じ、社外の視点を活用し、責任投資の継続的な推進・高度化に取り組んでいる。



Copyright© JAPAN POST INSURANCE All Rights Reserved.

10

- 責任投資の実施に当たっては、投資執行部門と企画管理部門が連携・協力するとともに、毎月の「運用戦略会議」において、サステナブル投資の実施状況などについて、全てのアセットクラスから報告を行い、議論する社内体制を整えております。
- そのうえで、「責任投資諮問部会」を設け、社外の視点も活用しつつ、継続的な推進・高度化に取り組んでおります。この責任投資諮問部会では、資産運用部門の担当執行役のほか、社外の有識者やコンプライアンス統括部担当執行役をメンバーとし、責任投資やインパクト投資、株主議決権行使等について、客観的かつ専門的に議論・審議しています。
- また、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進するため、同じ目的や問題意識を共有する国内外の投資関連イニシアチブに参加・賛同し、情報収集や、協働しての取り組みを行っています。
- 11ページをご覧ください。

2-3 スチュワードシップ活動

- ◆ 「日本版スチュワードシップ・コード」への対応などの社会的な要請に応えるとともに、投資先企業などの価値向上や持続的成長を促すことによる中長期的な投資リターン拡大のため、株式・債券をはじめとする各資産の特性に応じて、スチュワードシップ活動を推進。

- 2023年3月にスチュワードシップ活動方針を改正し、投資先企業などへの対話において重視するサステナビリティに関する事項として「気候変動（脱炭素社会の実現）」に加え、新たに「自然資本（生物多様性の保全）」「人権」「人的資本」を設定



対話事例

サステナビリティに関する事項を含む非財務情報の開示充実を求めるとともに、建設的な「目的を持った対話」を継続的に実施し、中長期的な企業価値向上を促している。

事例1：中長期的な経営戦略

M&Aの実施により、売上規模の成長を図ってきたものの、ROICが低く、収益性が伴っていない事業の存在が課題と認識。対話を通じて、M&A案件ごとに費用対効果や業績へのインパクトを開示することを要請。経営陣と中長期的な経営方針について意見交換するとともに、事業ごとのROICをKPIに設定し、必要に応じて事業再編を進めていくことを確認した。

事例2：人権への取り組み

人権方針については策定済とのことであったが、非開示のため内容が不明であった。対話を通じて、同方針や人権デュー・ディリジェンスについて準備出来次第、開示予定であることや、海外サプライチェーンにおける体制について、具体的な取り組みを進めている点も確認できた。人権にかかわる態勢整備は途上にあるため、事例の共有などをしながら継続的に意見交換していくこととなった。

- 当社では、「日本版スチュワードシップ・コード」への対応などの社会的な要請に応えるとともに、投資先企業などの価値向上や持続的成長を促すことによる中長期的な投資リターン拡大のため、株式・債券をはじめとする各資産の特性に応じて、スチュワードシップ活動を推進しています。
- 近年の社会的な要請や動向も考慮し、2023年には、スチュワードシップ活動において重視するサステナビリティ・テーマとして、気候変動のほか、自然資本・人権・人的資本を設定しました。
- 投資先企業の皆さまには、サステナビリティに関する事項を含む非財務情報の開示充実を求めるとともに、建設的な「目的を持った対話」を継続的に実施させていただいており、これらの取り組みを、中長期的な企業価値向上に繋げていただければと考えております。
- 12ページをご覧ください。

2-4 インパクト“K”プロジェクト

- ◆ インパクト志向の投資を拡大するため、国内外の基準や考え方を踏まえ、当社独自のフレームワーク（社内認証制度）として「インパクト“K”プロジェクト」を2022年に立ち上げ。
- ◆ 中期経営計画（見直し後）で、2025年度末までの認証ファンド累計件数・投資額※を15件・500億円とする目標を設定し、積極的に取り組んでいる（2023年度末実績：6件・225.5億円）。

※2022年度の認証開始からの累計案件数および当社による投資額（ファンドの形態により投資額もしくはコミットメント額を計上）



- 最近では、「インパクト投資」に注目が集まっておりますが、当社では、インパクト志向の投資を拡大するため、国内外の基準や考え方を踏まえ、当社独自のフレームワーク（社内認証制度）として「インパクト“K”プロジェクト」を2022年に立ち上げております。
- 当社では、中長期的な社会課題解決を目指すインパクト投資は、長期的に安定収益を追求する生命保険会社の資産運用スタイルと高い親和性を持ち、将来の企業価値向上にも寄与すると考えています。そのような考えのもと、社会課題を構造的に解決しシステム変容を促す、真に社会課題の解決に資するインパクト志向の投資を目指しています。
- 「インパクト“K”プロジェクト」では、実質的なインパクトの創出を重視し、独自に定めた要件を満たすインパクト投資案件を社内で認証し、管理しています。本年5月の中期経営計画の見直しに際しては、2025年度末までの認証ファンド累計件数・投資額を15件・500億円とする目標を設定し、積極的に取り組んでおります。
- アセットクラスごとの特性も考慮しながら、上場株式ファンド・プライベートエクイティファンド・不動産ファンドなど、多様な投資案件を積み上げていき、例えば、「がんの末期患者とその家族が希望を持てる社会」「勤労条件に制約のある女性の就労機会の最大化」など、ポジティブな社会的・環境的インパクトの創出につなげていきたいと考えております。
- 13ページをご覧ください。

2-5 資産運用を通じた産学連携

- ◆ 大学における教育・研究成果の事業化に資金供給・後押しすることは、幅広い社会課題の解決や金融・資本市場全体の持続的な成長に資するとともに、当社の収益力強化にも繋がるものと考え、資産運用を通じた産学連携を推進。

覚書の締結

これまでに学校法人3校との間で連携覚書を締結し、包括的な取り組みを推進

学校法人慶應義塾

2022年1月締結

国立大学法人大阪大学

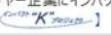
2023年1月締結

学校法人立命館

2023年3月締結

資金供給

連携に基づき、当社と学校法人及びゲートキーパー（ファンド運営会社）の三者でインパクトファンド等の組成検討を行い、投資を実施

慶應義塾	オフィシャルVCである慶應イノベーション・イニシアチブ（KII）が運営し、医療・健康などの課題解決に取組む大学ベンチャー企業にインパクト投資を行う「KII3号インパクト投資事業有限責任組合」（2023.10設立）へ出資 【インパクト”K”プロジェクト認証済  】
大阪大学	バイオ・創薬・ヘルスケア領域を中心に、大阪大学等のアカデミア発スタートアップなど、広く世界の医療健康への貢献を志すスタートアップを対象とする「D3バイオヘルスケアファンド2号投資事業有限責任組合」（2024.5設立）へ出資
立命館	「『人』のWell-beingを追い求めるインパクト投資」をミッションに掲げ、インパクト投資を行う「インパクト・キャピタル1号投資事業有限責任組合」（2024.5設立）へ出資

連携の深化

投資領域にとどまらず、出張講義の実施や人材交流など多角的な接点をつくり、連携の深化を図っている。

大学等教育機関での出張講義



小学校高学年向け金融教育



人材交流（学生向けインターンシップなど）



- 当社では、資産運用を通じた産学連携を推進しております。大学における教育・研究成果の事業化に資金供給し、後押しすることは、幅広い社会課題の解決や金融・資本市場全体の持続的な成長に資するとともに、当社の収益力強化にも繋がると考えております。
- これまでに、学校法人慶應義塾さま、国立大学法人大阪大学さま、学校法人立命館さまと、アカデミアの持つ革新的な技術開発や事業に対する投資推進などに向けた連携・協力のための覚書を締結しております。
- 連携に基づき、当社とそれぞれの学校法人およびファンド運営会社によるインパクトファンド等の組成検討を行い、投資を実施しております。このうち、慶應義塾さまとの連携により、オフィシャルVCである慶應イノベーション・イニシアチブさまが運営する「KII3号インパクト投資事業有限責任組合」への投資について、インパクト”K”プロジェクトとしての認証を実施させていただいております。
- 投資領域にとどまらず、出張講義の実施や、学生向けインターンシップなどを通じた人材交流など、多角的な接点により、連携の深化を図っています。
- 14ページをご覧ください。

2-6 サステナブル投資に関する意見発信・情報発信

- ◆ ユニバーサル・オーナーとして、サステナブル投資を促進するために当社が重視する事項や要望について、イニシアチブ等を通じた意見発信や政策当局等への働きかけを行うとともに、お客さまをはじめとしたすべてのステークホルダーに向けて、サステナブル投資に関する情報発信を実施

<意見発信>

外部委員等	・「生命保険協会 責任投資推進ワーキング・グループ、スチュワードシップ活動ワーキング・グループ」委員 ・「インパクト投資等に関する検討会（金融庁）」メンバー ・「インパクト投資に関する勉強会（金融庁・GSG国内諮問委員会）」委員 ・「インパクト志向金融宣言」運営委員 ・「一般社団法人科学と金融による未来創造イニシアチブ（FDSF）」理事
政策エンゲージメント・提言	・各国の政策当局等との対話、意見交換 ・提言レポートを通じた株式市場の活性化と持続可能な社会の実現に向けた意見発信（生命保険協会） ・イニシアチブ等を通じた意見発信（CDP等）

<情報発信>

セミナー等	役員・社員のセミナー等への登壇等を通じて、サステナブル投資に関する情報発信を実施。
多方面に向けた情報発信	ステークホルダーの皆さまに、当社のサステナブル投資に関する取り組みをわかりやすくお伝えるため、様々な媒体を通じて情報発信を実施。 ○責任投資レポート  ⇒ 掲載元（こちらをクリック） ○Webメディア「かんぽジャンクション」での動画配信 など  ⇒ 掲載元（こちらをクリック）

- ここまで申し上げてきた、サステナブル投資の取り組みは、当社だけで完結するものではなく、最終受益者である当社のお客さまや、他の機関投資家、政策当局など、幅広いステークホルダーとの連携が不可欠と認識しております。
- 当社は、ユニバーサル・オーナーとして、サステナブル投資を促進するために当社が重視する事項や要望について、イニシアチブ等を通じた意見発信や政策当局等への働きかけを行うとともに、お客さまをはじめとしたすべてのステークホルダーに向けて、サステナブル投資に関する情報発信を実施しております。
- 年次の「責任投資レポート」や、Webメディア「かんぽジャンクション」の動画配信においても、当社のサステナブル投資に関する取り組みをご紹介しますので、是非ご覧いただければと思います。
- 私からの説明は以上です。

概要説明

質疑

1 サステナ
ビリティ全般2 サステナブル
投資3 人的資本
経営4 コーポレート
ガバナンス1 事前質問
への回答

2 当日質疑



専務執行役

たちばな あつし

立花 淳

【生年月日：1964年11月6日】

【略歴】

1987年4月 第一生命保険相互会社入社
 2008年4月 DIAMアセットマネジメント株式会社部長待遇
 2009年4月 第一生命保険相互会社商品事業部部長
 2010年4月 第一生命保険株式会社商品事業部部長
 2013年4月 同社団体年金事業部部長
 2014年4月 同社特別勘定運用部長
 2016年4月 当社経営企画部企画役
 2016年5月 当社常務執行役
 2021年4月 当社専務執行役(現任)

- ここまで、サステナブル投資について説明いたしました。
- 続いて、人的資本経営について、立花専務執行役からご説明いたします。よろしくお願いいたします。
- はい。人事部門の担当執行役を務めております立花です。よろしくお願いいたします。
- 私からは人的資本経営の取り組みについてご説明いたします。
- それでは16ページをご覧ください。

3-1 「人的資本経営」の基本的な考え方

- ◆ お客さまから信頼され選ばれる企業になること、および、お客さまに感動いただけるサービスの提供を通じた会社の持続的な成長には、主体的に行動して付加価値の高い成果を発揮できる多様な人材の確保が必要という考えのもと、人的資本経営を推進。
- ◆ 「人的資本経営」3つの基本理念を策定し、取り組みの方向性をより明確にすることで、より一層社員の主体的な成長を支援。
- ◆ 2024年5月に見直しを行った中期経営計画においても、サステナビリティ経営の重要な課題として「人的資本経営・企業風土改革」を位置づけ。
- ◆ 全役員・社員が会社とともに成長し、自信と誇りを持って堂々と仕事ができる会社を目指す。

「人的資本経営」3つの基本理念



自信と誇りを持って堂々と仕事ができる会社へ

- 当社では、お客さまから信頼され選ばれる企業になること、および、お客さまに感動いただけるサービスの提供を通じた会社の持続的な成長には、主体的に行動して付加価値の高い成果を発揮できる多様な人材の確保が必要という考えのもと、人的資本経営を推進しております。
- 2023年6月には、「人的資本経営」3つの基本理念を策定し、取り組みの方向性をより明確にすることで、より一層社員の主体的な成長を支援しております。
- 2024年5月に見直しを行った中期経営計画においても、サステナビリティ経営の重要な課題として「人的資本経営・企業風土改革」を位置づけ、全役員・社員が会社とともに成長し、自信と誇りを持って堂々と仕事ができる会社を目指しております。
- 17ページをご覧ください。

3-2 【基本理念1】社員が主体的に行動する企業風土の定着①

- ◆ 社員が主体的に行動する企業風土を目指して、経営陣と社員の相互理解を深める取り組みを推進中。
- ◆ 経営陣と社員によるディスカッション「フロントラインミーティング」、社員が社長に直接提案を行う「かんぽ目安箱」や社長自らが会社の方向性を全社員に伝える「社長通信」の発行などを通じて、経営陣と社員のコミュニケーションを活性化。

フロントラインミーティング

- 経営陣が会社の経営方針や社員への期待を直接語るとともに、社員が経営陣に直接声を届け、経営陣と社員一人ひとりの信頼感・一体感を醸成する場となっている
- 2023年度は、営業力の強化や今後の成長戦略などをテーマに、全拠点でそれぞれ上期と下期の2回実施



かんぽ目安箱

- 寄せられた社員からの意見は、経営層・関係部門がその有効性や実現性を検討し、業務改善につなげていくとともに、リスク検知の手段として有効に機能

社員提案
約7,000件
改善
約2,000件
(2023年度末時点)



社長通信

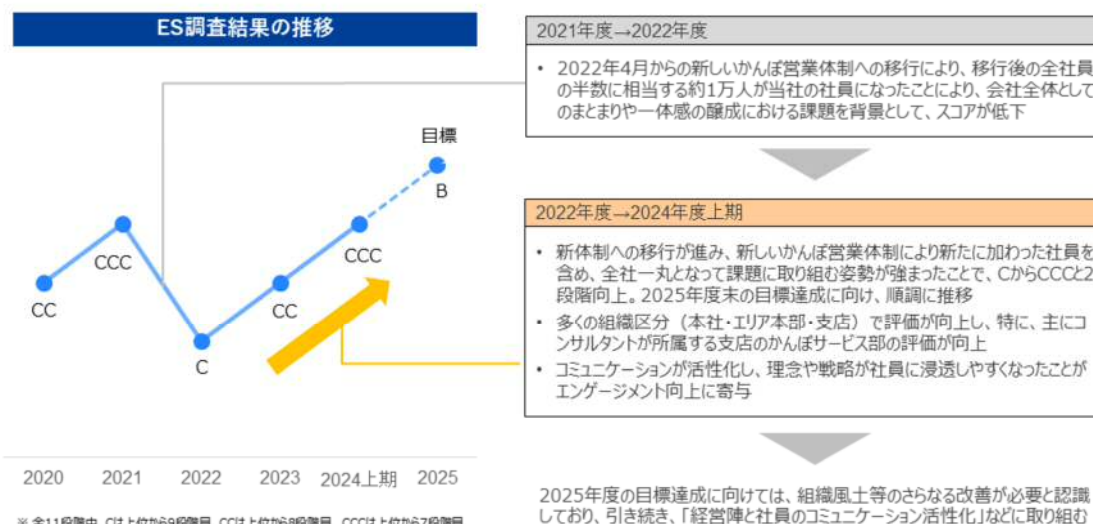


- 社員からは今後のビジョンや経営の考えに理解・共感できるといったポジティブな反応が多く、経営陣と社員間のコミュニケーションツールのひとつとして機能

- ここからは、人的資本経営 3つの基本理念に沿って、それぞれの具体的な取り組みを説明いたします。
- まず、基本理念1の「社員が主体的に行動する企業風土の定着」では、社員が主体的に仕事に生き生きと取り組める環境づくりを目指しています。
- 2022年の新しい営業体制への移行により、日本郵便から1万人以上の社員を受け入れて当社の社員数は倍増しましたが、移行当初はこうした社員を含めた会社全体のまとまりや一体感の醸成など、かんぽ生命社員としての自信や誇りを高めることが課題となりました。そこで、経営陣と社員のコミュニケーション活性化などに取り組んでおります。
- 具体的な取り組みとしては、経営陣と社員のディスカッションの場である「フロントラインミーティング」を行う等、600を超えるすべての拠点の社員とのコミュニケーションを活性化させてまいりました。
- この他、社員が社長に直接提案を行う「かんぽ目安箱」、社長自らが会社の方向性を全社員に伝える「社長通信」の発行などを行っております。
- 18ページをご覧ください。

3-3 【基本理念1】社員が主体的に行動する企業風土の定着②

- ◆ 社員が主体的に仕事に生き生きと取り組める環境づくりを目指し、社員のエンゲージメント・スコアの測定（ES調査）を実施。
- ◆ 2025年度に他社平均の「B」以上を目標として掲げ、2024年度上期には「CCC」で上昇傾向。
- ◆ 2025年度の目標達成に向け、引き続き「経営陣と社員のコミュニケーション活性化」などに取り組む。



- これらの取り組みによって、社員が主体的に仕事に生き生きと取り組める環境づくりを目指しており、進捗を確認する指標として、社員のエンゲージメントスコアを測定しております。
- 2025年度に他社平均の「B」以上を目標として掲げており、2022年度調査の「C」から、直近の2024年7月の調査では「CCC」と、上昇傾向となっております。
- 要因としては、2022年4月の営業体制の刷新により日本郵便から新たに加わった約1万人の営業社員を含め、全社一丸となって課題に取り組む姿勢が強まったことや、営業の活性化が考えられ、主に営業社員が所属するかんぽサービス部のスコアも大きく向上しております。
- 2025年度の目標達成に向けては、組織風土等のさらなる改善が必要と認識しており、引き続き、経営陣と社員のコミュニケーション活性化などに取り組んでまいります。
- 19ページをご覧ください。

3-4 【基本理念2】戦略的な人材確保

- ◆ 現状および将来必要な人材の「量」と「質」を把握し、経営戦略に合った人材の採用や強化領域への配置とリスキルの促進、各階層および領域に応じた育成の実施により、会社の持続的な成長を支える人材を確保していく。
- ◆ また、営業社員（コンサルタント）の育成については、新たな人材育成制度「かんぽGD制度」を導入。
本制度における上位層・中位層は着実に増加しており、お客さまサービスの向上や社員の成長モチベーション向上につながっている。

採用	配置	育成
➢ 営業社員（コンサルタント）の積極的な採用 ➢ アクチュアリーやデジタル人材等、専門分野に長けた人材の採用 ➢ アルムナネットワーク構築	➢ バックオフィス業務等の効率化など、ビジネスモデルの改革を進めながら、こうした業務に従事していた人材にリスキルを行い、お客さま対応を行う部門等の当社の強化領域へシフト	➢ 経営リーダー輩出を目指した各階層別研修 ➢ デジタル分野の人材育成 ➢ 営業社員の新たな人材育成制度

新たな人材育成制度「かんぽGD制度」

中長期的な視点でコンサルタント一人ひとりの能力を伸ばすため、営業の実績だけではなく、募集プロセスやアフターフォロー等を通じ、お客さまとの信頼関係を築く能力やその成長度合いを総合的かつ定量的に評価する新たな制度（2023年7月導入）



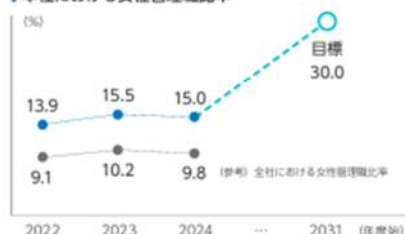
- 次に、基本理念2の「戦略的な人材確保」では、現状および将来必要な人材の「量」と「質」を把握し、経営戦略に合った人材の採用や配置、育成を進めていくことを掲げています。
- この理念のもと、当社において重点的に強化すべき組織や今後各領域で必要となる人材の特定を進めています。そして、採用手法を多様化させることで、営業社員の積極的な採用に取り組んでいる他、書類審査等のバックオフィス業務を削減するとともに、こうした業務に従事していた人材をリスキルし、お客さま対応を行う部門等の当社の強化領域へ人材をシフトして配置する等の取り組みを進めております。
- また、育成について具体的な取り組みをご紹介しますと、2023年7月に、営業社員の新たな人材育成制度「かんぽGD制度」を導入しております。
- この制度では、営業の実績だけではなく、募集プロセスやアフターフォロー等を通じ、お客さまとの信頼関係を築く能力やその成長度合いを総合的かつ定量的に評価することで、社員の成長を促進しており、かんぽGD制度における上位層・中位層は着実に増加しております。
- 20ページをご覧ください。

3-5 【基本理念3】多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進①

- ◆ 多様性のある生き生きとした組織づくりを行い、個々の従業員の自主性や創造性を発揮できる豊かな職場づくりに取り組む。
- ◆ より多くの女性社員がさまざまな職場やポジションで活躍できるよう取り組みを進めており、2031年4月1日までに本社（サービスセンター含む）の女性管理職比率30%以上を目標として設定。
- ◆ 仕事と育児の両立支援を進めており、男女ともに育児休業取得率100%を目標として掲げ、2023年度に達成。取得率100%を維持するための取り組みを継続中。

女性活躍推進

■ 本社における女性管理職比率



(注1) 2023年度から算出方法を一部変更（他社からの出向社員を除き、当社からの出向社員を含む）。

(注2) 2024年度から算出方法を一部変更（組織改正等により本社機能の対象を拡大）。

主な取り組み

- ・ 次期管理職層向け研修の実施
（管理職を見据えた実践的なスキル獲得機会の付与を重点的に実施）
- ・ 女性コンサルタント向け会議・座談会の開催

仕事と育児の両立支援

■ 育児休業取得率



男女ともに
100%

男性育児休業取得日数
2023年度
平均 52.2日

(注) 2023年度から算出方法を一部変更（他社からの出向社員を除き、当社からの出向社員を含む）。

主な取り組み

- ・ 有給の育児休業の取得義務化（2023年5月～）
- ・ 育休取得社員に対する職場復帰プログラムの実施
- ・ 仕事と育児の両立支援セミナーの開催

- 続きまして、基本理念3の「多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進」をご説明いたします。
- 当社は、多様性のある生き生きとした組織づくりを行い、個々の従業員の自主性や創造性を発揮できる豊かな職場づくりに取り組んでおります。
- 具体的には、より多くの女性社員がさまざまな職場やポジションで活躍できるよう取り組みを進めており、2031年4月1日までに本社の女性管理職比率30%以上を目標としております。
- また、仕事と育児の両立支援を進めており、男女ともに育児休業取得率100%を目標として掲げ、2023年度は男女ともに100%を達成しており、男性の育児休業取得日数は平均52.2日となっております。
- 21ページをご覧ください。

3-6 【基本理念3】多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進②

- ◆ 障がいのある社員が生き生きと活躍できる環境づくり、LGBTフレンドリーな会社づくり、社員の健康保持・増進施策なども実施。
- ◆ 「共働き・共育て」を可能にする男女問わない両立支援に関する取り組みが評価され「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」を受賞、その他各種取り組みにより各種評価を獲得。

障がい者雇用	LGBTフレンドリー	健康経営						
- 日本郵政グループ全体で、障がい者雇用率を2025年度までに3.0%とすることを目標として設定（2023年度実績：2.56%） - 相談窓口や対話などを通じた職場定着支援や、業務領域、業務量の拡大を進める  社内カフェでの販売準備に従事する社員	多様な性の理解を深めるための研修や、LGBTQ+の理解者・支援者であるALLYの拡大に向けた取り組みを継続的に実施  商標登録されたかんぽ生命のLGBT ALLY ロゴマーク	「日本郵政グループ健康経営推進体制」を構築し、「長時間労働の抑制」「生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導」「メンタルヘルスクア」などの健康保持・増進施策を実施 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2023年度実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>月平均残業時間</td> <td>9.2時間</td> </tr> <tr> <td>ストレスチェック実施率</td> <td>94.2%</td> </tr> </tbody> </table>		2023年度実績	月平均残業時間	9.2時間	ストレスチェック実施率	94.2%
	2023年度実績							
月平均残業時間	9.2時間							
ストレスチェック実施率	94.2%							

社外からの評価

仕事と育児の両立支援	仕事と介護の両立支援	LGBTフレンドリー	柔軟な働き方	健康経営
 共働き共育て Next なでしこ 共働き・共育て支援企業	 プラチナくるみん	 仕事と介護の両立支援 トモニン	 work with Pride LGBT Gold PRIDE 指標	 テレワーク先駆者百選

- その他にも、障がいのある社員が生き生きと活躍できる環境づくり、LGBTフレンドリーな会社づくり、社員の健康保持・増進施策なども実施しております。
- これらの取り組みが評価され、仕事と育児の両立支援や健康経営などに関する外部評価を獲得しております。
- 今後も、各種施策の効果測定と改善を図りながら、全役員・社員が会社とともに成長する人的資本経営を推進してまいります。
- 私からの説明は以上となります。

概要説明

質疑

1 サステナ
ビリティ全般

2 サステナブル
投資

3 人的資本
経営

4 コーポレート
ガバナンス

1 事前質問
への回答

2 当日質疑



取締役

とみい さとし
富井 聡

【生年月日：1962年11月7日】

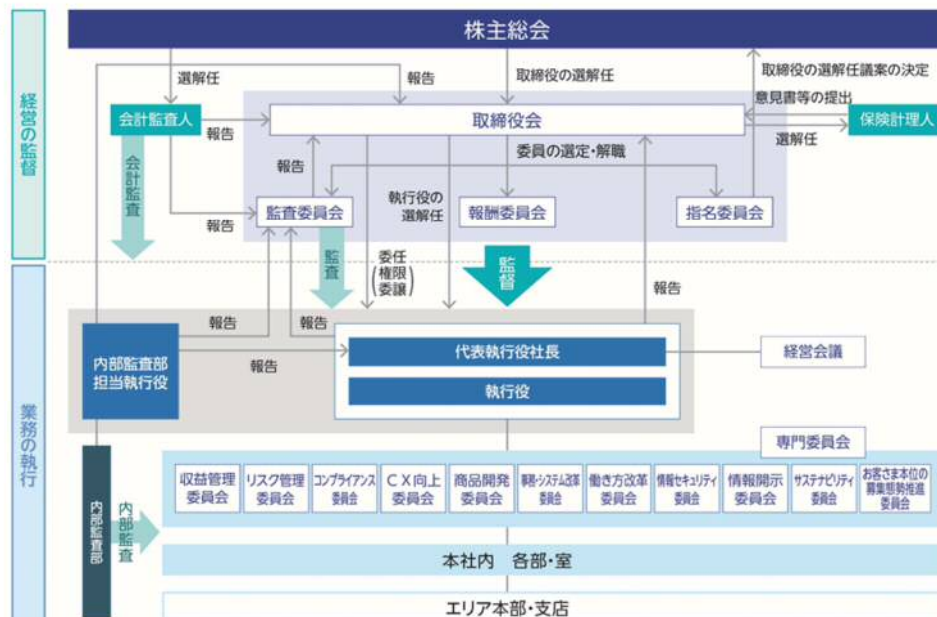
【略歴】

1985年4月 日本開発銀行入行
2010年5月 株式会社日本政策投資銀行執行役員企業ファイナンスグループ長
2011年6月 同行常務執行役員企業ファイナンスグループ長
2012年4月 同行常務執行役員企業投資グループ長
2012年6月 同行常務執行役員投資部門長兼企業投資グループ長
2014年3月 同行常務執行役員投資部門長兼企業投資部長
2014年10月 同行常務執行役員投資部門長
2015年6月 同行取締役常務執行役員投資本部長
2016年6月 株式会社ワールド社外取締役
2019年4月 一般社団法人事業再生実務家協会理事(現任)
2020年6月 DBJ投資アドバイザー株式会社代表取締役会長(現任)
2022年6月 当社取締役(現任)
2023年6月 富士石油株式会社社外監査役(現任)

- ここまで、人的資本経営についてご説明いたしました。
- 続いて、コーポレートガバナンスについて、富井取締役からご説明いたします。よろしくお願いいたします。
- はい、取締役を務めております、富井です。よろしくお願いいたします。
- それでは、私からはコーポレートガバナンスについてご説明します。
- 23ページをご覧ください。

JP かんぽ生命

- ＜体制図＞



Copyright© JAPAN POST INSURANCE All Rights Reserved.

23

- はじめに、当社のコーポレートガバナンスの枠組みについて、ご説明します。
- 当社は、機関設計として、「指名委員会等設置会社」を採用しており、経営を監督する取締役会と業務を執行する執行役とで、その役割を明確に区分することで、迅速な意思決定と経営の透明性向上、会社経営に関する責任の明確化を図っています。
- 続いて、24ページをご覧ください。

4-2 コーポレートガバナンスの枠組み②（取締役会等の構成）

- ◆ 取締役会は、11名中7名が幅広いバックグラウンドを持つ社外取締役で構成され、かつ女性取締役を4名含んでおり、高い独立性と多様性を確保。指名・監査・報酬の各委員会も、委員長は全て社外取締役で、委員も過半数を社外取締役が占めており、社外の視点を十分に活用できる構成。
- ◆ SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けて、主に「企業経営」、「人事・人材開発」、「地域・社会」および「資産運用」の領域で取締役が保有するスキル・経験を活かし、会社としてサステナビリティを巡る社会課題の解決に貢献。

取締役会の構成



指名・監査・報酬委員会の構成

指名委員会 【5名（うち社外3名）】	〔委員長〕 原田 一之（社外） 〔委員〕 谷垣 邦夫 増田 寛也 鈴木 雅子（社外） 山名 昌衛（社外）
監査委員会 【5名（うち社外4名）】	〔委員長〕 鈴木 雅子（社外） 〔委員〕 奈良 知明 鶴巣 香穂利（社外） 富井 聡（社外） 大間知 麗子（社外）
報酬委員会 【4名（うち社外3名）】	〔委員長〕 富井 聡（社外） 〔委員〕 増田 寛也 原田 一之（社外） 神宮 由紀（社外）

取締役のスキルマトリックス

氏名	谷垣邦夫	大西 竜	奈良知明	池田寛也	鈴木雅子	原田一之	鶴巣香穂利	富井 聡	神宮由紀	大間知麗子	山名昌衛
企業経営	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
財務・会計	●	●	●					●			
法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
人事・人材開発	●	●	●	●	●	●	●		●		●
営業・マーケティング	●	●			●	●			●		●
ICT・DX		●	●		●		●		●		●
地域・社会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
金融・保険	●	●	●	●			●	●		●	
資産運用			●					●		●	

※ 当社が取締役に期待する領域を表したスキル項目について、取締役候補者指名基準における違いを踏まえて、社外取締役は保有するスキル・経験を、社内取締役は保有するスキル・経験に加えて、期待するスキルを示したものです。

- 次に、「取締役会等の構成」について、ご説明します。
- 当社の取締役会は、社外取締役が「7名」と過半数を占めており、女性取締役も「4名」と高い独立性と多様性を有している他、指名・監査・報酬の各委員会についても、社外取締役が委員長を務め、委員の過半数を占めています。
- また、企業経営者および弁護士等、幅広いバックグラウンドを持つ社外取締役と、必要な経験・能力を有する社内取締役とでバランスよく構成され、スキルマトリックスにおいても、いずれの項目も、複数の社外取締役と社内取締役でカバーされていることから、社外取締役の目線を活かしつつ、取締役全体でしっかり経営の監督が実施できる構成となっております。
- 加えて、本日ご説明のサステナビリティ関連の取り組みについては、「企業経営」、「人事・人材開発」、「地域・社会」および「資産運用」の領域で取締役が保有するスキル・経験を活かし、取り組んでいます。
- 25ページをご覧ください。

4-3 取締役会等の開催状況

- ◆ 2023年度の実効性評価は、「中期経営計画の見直し」等を主な議題に、取締役懇談会（執行側の検討状況を前広に報告）や社外取締役間会合など、決議前の取締役間の意見交換の機会充実を図ることで、実効的かつ円滑な運営の確保に取り組んでいる。
- ◆ 取締役へのアンケート（各委員長へのインタビューを含む。）等を通じた実効性評価を実施しており、2023年度取締役会の実効性は確保・改善されていると評価。
- ◆ 当該アンケート等を通じて得られた有意義な提言を取り組みに反映することで、さらなる実効性の向上を目指す。

2023年度開催状況

開催回数（出席率）

取締役会	14回（100%）
指名委員会	7回（100%）
監査委員会	16回（100%）
報酬委員会	6回（100%）

取締役会の主な議題

- ・ 中期経営計画の見直し
- ・ 他社（※）との戦略的提携・資本業務提携
※KKRおよび傘下生保Global Atlantic Financial Groupとの戦略的提携、
大和証券グループとの資産運用分野における資本業務提携
- ・ 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み

取締役会の実効性改善に向けた取り組み

主な取り組み（2023年度）

- ・ 中計見直し等の中長期的な経営の方向性や環境変化の見通しを議論する案件の計画的な設定
- ・ 社外取締役間の意見交換や執行役との意見交換の機会の設定（拡充）
- ・ サービスセンター社員を含めたフロントライン社員との意見交換の機会の拡充
- ・ 要点を絞った資料構成とするなどの資料改善の取り組みの徹底



社外取締役とフロントライン社員の意見交換会（2024年2月）

- 続けて、「取締役会等の開催状況」について、ご説明します。
- 昨年度の実効性評価は資料左側に記載のとおりで、出席率は100%となっております。
- また、取締役会の主な議題も記載しておりますが、昨年度は「中期経営計画の見直し」や「他社との戦略的提携」等について議論を重ね、最終的に公表しております。
- このように、取締役会では実効的な議論がなされており、取締役へのアンケートや、各委員長へのインタビュー等を踏まえて実施した実効性評価においても、2023年度の実効性は確保・改善されていると評価しております。
- また、資料右側に記載しているとおり、実効性評価を通じて得られた意見を基に、フロントライン社員との意見交換の機会を拡充するなど、更なる改善にも取り組んでおります。
- 26ページをご覧ください。

4-4 役員報酬の見直し

- ◆ 「執行役の報酬制度」について、2024年6月開催の報酬委員会で改定を決議（2024年度より適用）。
- ◆ 執行役の報酬は、固定報酬としての「①基本報酬」（確定金額報酬）、変動報酬としての「②業績連動型金銭報酬」（賞与）、「③業績連動型株式報酬」および「④業績非連動型株式報酬」により構成。
- ◆ うち、「②業績連動型金銭報酬」（賞与）および「③業績連動型株式報酬」には、各々に財務指標・非財務指標を設定。
- ◆ 会社の業績目標の着実な達成、中長期的な企業価値の向上に対する執行役の意識を一層高める制度とすることで、会社の業績目標の着実な達成と中長期的な企業価値向上の実現を目指す。

執行役の報酬概要			業績連動型報酬別の指標（2024年度）			
報酬区分	（従来）	（今後）	報酬区分	会社業績に係る指標		
①基本報酬（確定金額報酬）	固定	固定	②業績連動型金銭報酬（賞与）	修正利益		
				保有契約件数（個人保険）		
②業績連動型金銭報酬（賞与）【新設】	—	変動		EV成長率(RoEV)		
				中期経営計画の進捗状況		
③業績連動型株式報酬	変動	変動	③業績連動型株式報酬	不祥事故・不祥事件の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況		
④業績非連動型株式報酬【新設】	—	変動		修正ROE		
				ESG指標	GHG削減施策の実施状況	
					本社女性管理職比率	
				ESG評価機関の評価の改善状況		

※ 支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役に支給した賞与額の全部または一部を返還させ、または、執行役への支給株式数の算定の基礎となるポイントの減額・没収ができる（クローバック・マルス）制度を採用

Copyright© JAPAN POST INSURANCE All Rights Reserved.

26

- 最後に、直近のコーポレートガバナンスのトピックスとして、「役員報酬の見直し」について、ご説明します。
- 当社は、2024年6月開催の報酬委員会で、会社の業績目標の着実な達成、中長期的な企業価値の向上に対する執行役の意識を一層高めるため、執行役の報酬制度を改定しております。
- 今回の改正のポイントは、業績連動型金銭報酬の新設で、単年度の業績目標の達成に向けたインセンティブとなるものと考えています。
- 私からの説明は以上となります。

＜免責事項＞

本資料は、当社およびその連結子会社の企業情報等の提供のために作成されたものであり、国内外を問わず、日本郵政グループ各社の発行する株式その他の有価証券への勧誘を構成するものではありません。

本資料に記載されている業績予想等の将来に関する記述は、当社が現時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいており、将来の業績は、経営環境に関する前提条件の変化等に伴い、予想と異なる可能性があることにご留意ください。

- 当社からの概要説明は以上でございます。ご清聴ありがとうございました。