

株主さまからいただいたご質問に対するご回答

第 19 回定時株主総会において、株主さまから事前にいただいたご質問について、ご回答いたします。

Q. 資本収益性指標が会社の指標・目標にあることに照らし、還元方針に総還元性向を採用するのではなく、DOE を採用する方が適切ではないか。会社の見解を教えてください。

当社においては、資本収益性向上につながる目標として修正 ROE を導入することで、さらなる利益成長を目指しております。

また、当社の株主還元方針は、修正 ROE の分子である修正利益を原資として、中期平均 40～50%の総還元性向を掲げており、株主配当と機動的な自己株式取得を組み合わせた株主還元を実施しております。

DOE は修正 ROE と分母が概ね同じものとなっておりますが、株主資本に対する当期純利益の寄与度が 1/10 未満と限定的であること、自己株式取得を実施すれば株主資本が減少するため、当期の修正利益に対して弾力的な株主還元が実施できないという課題があることを踏まえ、現在、当社では、DOE を株主指標として採用しておりません。

2025 年度の 1 株当たり配当金については、前年度から+20 円と大幅に増配し、年間 124 円を予定しております。今後とも株主の皆さまとの対話を通して、魅力的な株主還元を実施してまいります。

Q. 取締役候補者は、各人多くのスキルを保有しており、取締役会全体として、スキルは十二分にカバーされている。そのため、取締役候補者の人数は 8 名程度でも問題ないように思えるが、11 名必要な理由を教えてください。

当社の取締役会は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」に基づき、定款で定める「20 名以内」の適切な人数とすることとし、原則として、その「過半数」は独立役員により構成することとしております。

今回ご提案した取締役候補者 11 名のうち、社外取締役 7 名については、IT・金融・製造業など幅広い業種の企業経営者や、法律・IT ガバナンスの専門家などであり、異なる属性、経験、スキルをそれぞれ有していることから、独立役員として客観的な立場から執行役の業務執行を監督いただくとともに、それぞれの属性、経験、スキルを活かした有意義な意見・提言等をいただけたと考えております。

また、社内取締役 4 名については、当社の代表執行役社長、代表執行役副社長、常勤監査委員に就任予定の 3 名と、日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長に就任予定の 1 名を選任し、グループ各社の緊密な連携の下、郵便局ネットワークを通じたサービス提供を行ってまいります。

このように、多様な知見や経験を活かして経営の監督・チェックを行う観点から、取締役 11 名は、適切な人数であると考えております。

Q. 非公開金融情報の不適切利用事案発覚時の社内取締役は概ね再任となっているが、会社として責任追及はしないのか。

郵便局における非公開金融情報の不適切利用事案等の問題で、株主の皆さまにご迷惑とご心配をおかけしており、今後、再発防止に向けて取り組んでいくことが責務と考えております。

今回ご提案した取締役候補者 11 名のうち、根岸氏を除く 3 名の社内取締役については、今般の問題の真因分析および再発防止策の策定に携わっていることから、引き続き取締役として今般の問題の再発防止に邁進することが当社の適正な業務運営の実施に適切であると考えております。

なお、今般の問題については、取締役候補者の谷垣、大西を含む関係執行役の月額報酬を減額することで、経営責任の明確化を行っております。

Q. 非公開金融情報の不適切利用事案の発覚により、郵便局ではお客さまに対する来局のご案内を停止したとのことであるが、日本郵便株式会社との契約において、法令等に抵触したことを理由に契約内容が履行されない場合の違約規定は無いのか。

無いのであれば、契約自体に問題があると思うが、会社としての見解を教えてください。

当社は、日本郵便株式会社との間で締結している業務委託契約に基づき、日本郵便株式会社が実施した委託業務の対価として、代理店手数料を支払っております。現在、郵便局において、かんぽ商品のご提案は継続して実施しておりますが、今回の非公開金融情報の不適切利用事案を踏まえ、郵便局からお客さまに対する来局のご案内は停止しているため、来局のご案内を要する委託業務に係る代理店手数料については支払いを停止しております。なお、日本郵便株式会社との間で締結している業務委託契約においては、不適正な募集行為等が発生した場合などの違約規定が定められておりますが、本事案には当該違約規定が適用されないものと整理しております。

当社としては、本事案を踏まえ、委託元の保険会社として、日本郵便株式会社に対してしっかりと育成、指導、管理を行い、適切な監督責任を果たすことで、両社の業績向上につなげてまいります。

Q. 人事部門などでは、例えば改正育児・介護休業法への対応含め、法令違反・コンプライアンス違反は発生していないのか。第2線、第3線の有効性を含め、教えてほしい。

当社においては、広く「関係法令」の改正情報を把握して社内規程への反映を適時に行っており、その際には、第2線である法務部門や必要に応じて外部弁護士への確認を行うなど、その反映の十分性についても確認を行っております。

ご質問の中で例示いただいている改正育児・介護休業法については、2025年4月1日および同年10月1日の2回に分けて施行されるところ、2025年4月施行分については同月の制度改正で対応済みであり、また同年10月施行分についても現在必要な対応を進めているところです。

なお、育児・介護休業を取得する社員に対しては、管理社員から各種両立支援の制度等に係る個別周知等も実施しており、これらの取り組みにより、改正育児・介護休業法を含む人事関係法令に係る「法令違反・コンプライアンス違反」は発生しておりません。

また、第3線である監査部門においては、ご質問いただいた改正育児・介護休業法を含む内部管理態勢上の重要課題を特定し、内外の環境変化に対応した経営に資する監査を実施する役割を担っており、実効性のある監査活動に取り組んでおります。

Q. 保険会社として低コストな感染症対策（マスク着用や換気など）を継続することは、入院等の抑制を通じて、会社利益にもつながるものであると考えるが、社員に感染症対策の指示を行っているか。

季節性インフルエンザ等の感染症対策については、安全衛生委員会において定期的に感染予防策を社員に周知しております。具体的な内容としては、①正しい手洗い、②流行前のワクチン接種、③十分な休養とバランスの取れた栄養摂取、④適度な湿度を保つ、⑤人混みや繁華街への外出を控える、⑥室内ではこまめに換気する、⑦咳エチケットとなっております。

また、新型インフルエンザ等感染力の高い感染症が流行した場合を想定し、事業継続計画書、いわゆるBCP文書を整備し、発生段階ごとの感染予防策や業務継続方針を定めております。

Q. 株主が質問する機会を、半期に1回、四半期に1回など、増やす予定はあるか。

当社は、株主の皆さまとの「建設的な対話」を重視しており、株主総会においては、できるだけ多くの株主の皆さまからご発言をお受けできるよう運営しております。また、株主の皆さまの利便性を勘案して、第19回定時株主総会では、招集ご通知の発送日である2025年6月2日から同年6月15日までの14日間、当社ウェブサイトにて事前のご質問受付用の専用フォームを設け、株主の皆さまのご関心の高いご質問に

については会場または後日ウェブサイトにて回答しております。定時株主総会は、年に一度のため、半期および四半期などにおいてこのような専用窓口は設けておりませんが、当社 IR サイトのお問い合わせフォームにおいては、年間を通して個別のお問い合わせを受け付けております。株主の皆さまとのよりよい対話の方法については、今後とも引き続き検討してまいります。

Q. 日本郵便株式会社における点呼業務不備事案の発生を受け、日本郵便株式会社やその親会社である日本郵政株式会社の現在または過去の役員は、当社の取締役を務めるべきではないと考えるが、会社としての見解を教えてください。

当社は、日本郵政グループの一社として、郵便局ブランドを活かし、郵便局ネットワークを通じてサービス提供することに強みを有しており、この当社の強みを十分に発揮するためには、日本郵政グループ各社と緊密な連携を図ることが必要不可欠となります。そして、持株会社としてグループガバナンスを利かせる立場にある日本郵政株式会社の役員を当社の取締役に選任することにより、当社の経営方針がグループ全般の経営に適切に反映され、日本郵政グループ各社と緊密な連携を図ることができるとともに、当社の事業経営に対する理解が当社株主である日本郵政株式会社にも浸透し、当社としての機能発揮が円滑かつ適切に行われることが期待できると考えております。したがって、当社としては、当社取締役に日本郵便株式会社や日本郵政株式会社の役員を選任することは、当社の企業価値向上に資するものと考えております。

なお、点呼業務不備事案につきましては、日本郵便株式会社で発生した事案であり、当社は回答する立場にございませんので、回答は差し控えさせていただきます。

Q. 時価総額 2 兆円を目指すと開示しているが、実現する期限を教えてください。
また、目標達成の期限は株主にとって大事な情報であり、開示すべきだと思うが、社外取締役からは開示が不十分との指摘はなかったのか教えてください。

時価総額 2 兆円は、当社の株主資本約 1.7 兆円を超える金額であること、2025 年 3 月期の当社の修正利益約 1,400 億円および資本コスト算定で用いる標準的なモデルである CAPM（資本資産価格モデル）により算定した当社の資本コストに照らせば論理的に妥当な金額であることから、目標達成に向けて特段の期限を設けているものではありませんが、株価の向上を目指す当面の目安として、2024 年 11 月以降の投資家への説明会などでお示ししております。

時価総額が 2 兆円に到達するためには、利益の持続性に対する懸念が払拭される必要がございます。2025 年 5 月 15 日に公表しました 2026 年 3 月期業績予想は、2025 年 3 月期と同水準にあり、利益創出の持続性については一定程度お示しているところではありますが、当社としては、引き続き利益水準を維持しつつ、強みを踏まえた利益創出力を向上させるとともに、株主の皆さまとの丁寧なコミュニケーションを継続することで、株式市場から評価を高め、当面の目安としての時価総額 2 兆円を目指し

てまいります。

こうした認識および方針については、当社の取締役会で議論を重ねており、社外取締役にも理解をいただいているものです。

Q. 谷垣社長の保有株式数が前年から増えていないのはなぜか。

当社では、役員が当社株式を保有する方法として、役員持株会制度を設けております。役員持株会制度とは、インサイダー取引に抵触することがないように、毎月予め決められた一定の金額で株式市場から当社株式を自動的に購入する仕組みです。

また、当社の執行役の報酬には、金銭報酬と株式報酬があります。

株式報酬は、当社の執行役の報酬と株式価値との連動性を明確にし、執行役が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主の皆さまと共有することにより、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に対する執行役の貢献意識を一層高めることを目的としております。

当社の株式報酬制度においては、執行役在任中は職責や会社業績に応じてポイントが付与し、退任時に累積したポイントに応じて株式および一部金銭を支給する仕組みとなっているため、執行役在任中は株式の支給がなされません。

そのため、執行役在任中である谷垣の保有株式数は増加しておりませんが、毎年度、実質的な株式報酬に相当するポイントが付与されております。

(注) 上記のご回答は、いずれも第 19 回定時株主総会時点のものです。

以上