



サステナビリティレポート2022



進化するぬくもり。



かんぽ生命

かんぽ生命 サステナビリティレポート 2022 目次

トップメッセージ	1	社会	
サステナビリティの推進		人権	61
サステナビリティの考え方	6	ダイバーシティの推進	65
マテリアリティ		人材育成	73
優先的に取り組む社会課題(マテリアリティ)	10	健康経営	76
マテリアリティ特定プロセス	11	労働基準	79
サステナビリティ推進状況	13	社会貢献活動	80
価値創造プロセス	15	障がいのあるお客さまへの対応	89
ステークホルダーエンゲージメント		災害時の特別な取扱い	90
ステークホルダーエンゲージメント	16	新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への 対策および取り組み	91
お客さまとの対話	17	サプライチェーン・マネジメント	92
株主・投資家との対話	19	コーポレートガバナンス	
従業員	21	コーポレートガバナンス	94
地域・社会	24	取締役会の実効性評価	102
有識者ダイアログ	25	内部統制の取り組み	103
活動報告		コンプライアンス(法令等の遵守)の 徹底・腐敗の防止	104
ESG投資		リスクマネジメント	110
ESG投資への取り組み	26	情報セキュリティ	116
ESG投資の枠組み・投資実績	32	適正な税務の取り組み	117
スチュワードシップ活動	38	営業社員・募集代理店への教育	119
環境		社外からの評価・イニシアチブへの賛同	120
環境保護への貢献	41	ESGデータ集	
推進体制(環境マネジメント体制)	42	環境に関するデータ	125
企業活動における環境への配慮	43	社会に関するデータ	128
TCFD提言への対応	47	ガバナンスに関するデータ	133

編集方針

当社のサステナビリティに対する考え方や各領域における活動報告など、持続可能な社会の実現に向けた取り組みの成果をすべてのステークホルダーの皆さまへ情報提供することを目的として、サステナビリティレポートを毎年発行しています。開示にあたっては、GRIスタンダードなどの開示基準や各ステークホルダーからの開示要請を参考にします。また、当社のWebサイトにおいてもサステナビリティに関する情報開示を充実させ、更新があり次第、必要に応じてアップデートします。

サステナビリティレポートの対象範囲

対象組織：株式会社かんぽ生命保険
(個別に注記している場合を除く)
報告対象期間：本誌内の数値データは、原則2022年3月31日現在のものです。ただし、作成時点での最新情報を記載する場合は、その旨の表示を記載しています。

サステナビリティレポートの発行時期

サステナビリティレポート2022は2022年12月に発行しました。

▶ 統合報告書

<https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/disclosure/>

トップメッセージ



取締役兼代表執行役社長

千田 哲也

お客さまの人生を保険の力でお守りする、 「あたたかさ」を感じられる保険会社を目指して

前身である簡易生命保険事業のスタートから100年を超える長い間、かんぽ生命は、生命保険事業を通じてお客さまの人生や幸せを支え続けてきました。郵便局という全国に広がる身近なネットワークを通じて、それぞれの地域の、お一人おひとりのお客さまに寄り添い、いざというときの支えになることで、お客さまの人生、その一生涯をお守りしてきた「かんぽ」の事業活動そのものが、サステナビリティを実現するために当社が継続してきた取り組みであり、今後も保険を通じて皆さまの人生を支え続けたいという想いに変わりはありません。

2021年度期初に発表しました「中期経営計画（2021年度～2025年度）」では、会社の原点である経営理念「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。」に立ち返り、「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」ことこそが私たちの社会的使命（パーパス）であることを明確にしました。

当社とお客さまの最も重要な接点であり、生命保険本来の役割である保険金のお支払いを、確実かつスムーズに行うことをはじめ、地域密着の郵便局ネットワークを通じた生命保険のご案内や、人生100年時代における社会的ニーズに的確に応えることが、当社がなすべき社会的使命（パーパス）です。時代の変化や地域の状況等に応じて、お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの声にしっかりと耳を傾けて寄り添うことで、事業活動を通じて「かんぽらしさ」を発揮し、お客さまにご満足やご安心をいただき、「あたたかさ」を感じていただける生命保険会社を目指してまいります。

トップメッセージ

サステナビリティ方針と優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）

当社は、経営理念を実現し、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（パーパス）を果たすことで、サステナビリティ（持続可能性）をめぐる社会課題の解決に貢献し、SDGsの実現を目指していくことを「サステナビリティ方針」として定めています。

持続可能でよりよい世界を目指す国際的な目標である「持続可能な開発目標（SDGs）」は、私たちが個人としてのみならず、企業としても最大限に尊重し、実現に向けて努力すべき価値であり、また、社会やお客さまのニーズにお応えするための道しるべであると考えています。生命保険事業を通じて社会課題の解決に挑戦してきた当社にとって、SDGsの実現は経営上の普遍的な最重要課題であると認識しています。

当社は、「サステナビリティ方針」に基づき社会的使命

（パーパス）を果たすため、5つの「優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）」を定めました。

5つの優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）

- ① 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供
- ② 地域と社会の発展・環境保護への貢献
- ③ 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上
- ④ 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立
- ⑤ 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス

① 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供

人生100年時代の到来とともに、少子高齢化や人口減少、都市化と地方の過疎化が急速に進んでいます。また、世界的にデジタル技術の活用が進む反面、デジタルデバイド（デジタル技術などを使いこなせる人とそうでない人の間で生じる格差）といった問題も生じています。このような状況の中で、万が一の事態に備える生命保険本来の機能に加えて、「安心で健康な老後生活を送りたい」「相続や資産承継に備えたい」などといったお客さまの多様なニーズに対して、郵便局ネットワークを通じたリアルのお客さま接点と、DXを通じたデジタルの便利さを織り交ぜた「あたたかさ」と「利便性」をもってお応えしていくことが、当社に求められている機能だと考えています。

多様化するお客さまニーズにきめ細やかに対応するため、2022年度から「新しいかんぽ営業体制」を構築し、

（※1）「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満足」の5段階評価のうち、「満足」「やや満足」と回答いただいた合計割合。

（※2）NPS[®]は、「Net Promoter Score（ネットプロモータースコア）」の略であり、企業やブランドに対するお客さまのロイヤリティ（愛着や信頼）を測る指標（ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標）。

日本郵便からコンサルタント（主にお客さまのお宅などを訪問して活動する社員）など約13,000人を迎え入れるとともに、お客さま担当制を導入しました。さらに、2022年4月には、短期の入院にも長期の入院にも、そして外来の手術にも手厚い保障で備えられる新医療特約「もっとその日からプラス」を発売するなど、保険サービスの充実に努めています。引き続き、お客さまのご期待に応えられる態勢の構築や商品・サービス等の開発に取り組んでまいります。

また、お客さまの声という貴重な財産を活かし、より多くのお客さまにご満足いただけるように、お客さま満足度90%以上（※1）および業界上位水準のNPS[®]（※2）を目指すことを中期経営計画の目標に据え、引き続き経営の改善に取り組んでまいります。

トップメッセージ

② 地域と社会の発展・環境保護への貢献

気候変動をはじめとする地球環境の問題は、ますます重要性を増しています。2021年11月に開催されたCOP26（国連気候変動枠組条約第26回締約国会議）では、地球の平均気温の上昇を1.5度に抑制する努力を追求するとした成果文書が採択されました。

当社は、自社の温室効果ガス排出量について、2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年度までに46%を削減（2019年度対比）する中間目標を設定しています。オフィスで使用する電力の削減や再生可能エネルギー電力の導入、営業車両のハイブリッド化など、直接的な温室効果ガスの排出量を削減する取り組みに加えて、コピー用紙の削減やお客さまにお渡しする書類の電子化、テレワーク等の働き方の改革やお客さまとのリモート接点やデジタル接点の拡大等の利便性向上などを通じて、間接的な温室効果ガス排出量の削減にも取り組んでいます。

また、当社は、お客さまからお預かりした保険料をもとに長期的に資産運用を行う機関投資家として、投融資先の

気候変動対策に積極的に関与することが社会から期待されていると認識しており、「環境保護への貢献」の観点から積極的に取り組んでまいります。

具体的には、投資ポートフォリオにおける温室効果ガス排出量に関し、2050年のカーボンニュートラルを目指すとともに、2029年度末（2030年3月末）までの中間目標として50%削減（2020年度対比）を設定しました。投融資先の脱炭素への取り組みを評価するなど、脱炭素社会実現に資する投融資を積極的に進めることや、投資先との「目的を持った対話」（エンゲージメント）を通じたESG（環境・社会・ガバナンス）課題の解決に向けた取り組みを行うことで、機関投資家としての責任を果たしてまいります。また、中期経営計画期間（2021年度～2025年度）の目標として、投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力で150万kWを目指すという目標を設定しており、日本はもちろん、世界のカーボンニュートラル化を後押しします。

③ 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being 向上

平均寿命が延びる中、「寝たきり」や「認知症」といった介護を要する状況にならないこと、すなわち、健やかで充実した人生の期間である健康寿命を延伸し、肉体的・精神的・社会的に幸福で満たされた状態（Well-being）の実現が重視されています。このような健康増進や地域コミュニティ活性化などのニーズについてお応えするために、長年その普及に取り組んできたラジオ体操の一層の普及促進や健康応援アプリ「すこやかんぼ」など、当社ならではの力を発揮することで、大きな貢献が可能であると考えています。

当社の前身である逓信省簡易保険局が制定したラジオ体操は、地域の健康増進や地域の皆さま方の交流の一助として、地域コミュニティに支えられ、多くの方に親しまれてきました。2022年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により開催を中止していた、「1000万人ラジオ体操・

みんなの体操祭」や「巡回ラジオ体操・みんなのラジオ体操会」を3年ぶりに全国で開催しております。

少しずつコロナ禍前の日常に戻りつつある中において、かんぼ生命は、全国の自治体などのコミュニティと協力し開催してきたラジオ体操イベントや、小学生向けのラジオ体操コンクール開催のほか、デジタルを活用したラジオ体操イベント開催、YouTubeでのラジオ体操ワンポイントレッスン動画の配信などを通じて、「いつでも」「どこでも」「だれでも」気軽にできるラジオ体操を引き続きお届けします。また、働く世代や企業の健康経営の支援のため、オフィスなどで実施するラジオ体操へのワンポイントレッスンなどのご支援も拡大しています。さらに、ラジオ体操の健康効果に着目し、その効果を医学的に検証するため、専門機関との共同研究も開始しています。

トップメッセージ

④ 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立

お客さまと接する社員、それを支える社員、さまざまな職場の一人ひとりの社員が働きがいを感じられることが、お客さまにご満足いただけるサービスの提供や、ひいては会社の成長につながっていきます。また、多様な人材の活躍や、時間や場所にとらわれない働き方の導入を進め、社員が自己実現と働きがいを実感できる環境づくりに取り組むことも必要です。一人ひとりの社員が生き生きと活躍できる企業風土の確立は、経営者として率先して取り組むべき最優先課題であると認識しています。

社内コミュニケーションの活性化のため、「社員が社長に直接意見・提案を行う仕組み(かんぽ目安箱)」を構築しています。「かんぽ目安箱」には、社員からのリアルタイムかつスピード感のある提案が届けられ、「お客さま体験価値の観点」や、「リスク管理の観点」、さらには「会社の企業価値を高める観点」から非常に重要であり、価値ある仕組みになりつつあると実感しています。

⑤ 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスは、経営の基盤です。法令および社会規範を遵守することはもちろん、常に高い倫理観（プリンシプル）に基づく活動を徹底してまいります。募集品質に係る諸問題を発生させた大きな原因の一つとして、ガバナンスの問題が存在したと認識しています。

こうした問題を二度と発生させないため、お客さま本位の活動を徹底することを最も重要な経営課題と認識し、コンプライアンスの徹底とコーポレートガバナンスの強化

また、2022年度にかんぽ生命の営業部門を中心とする態勢を大きく変革したことに伴い、日本郵便から新たに約13,000人の社員を当社の社員として迎え入れたわけですが、こうした大きな変革のなかで、経営陣と社員が同じ方向を向き、一体となって取り組んでいくため、経営陣がフロントラインの社員と直接意見交換を行うミーティングも定期的に開催しています。

さらに、社員の能力の発揮には、組織の中核となるマネージャー層社員のマネジメント力の向上が欠かせません。常にお客さま本位を尊重して経営理念の実現に向けて、あらゆる課題解決に向けて率先して取り組むことに加え、一人ひとりの社員が夢や希望をもって働きがいを感じながら、能力を遺憾なく発揮できるマネジメントが行えるよう、マネージャー層社員の意識・行動の変革を図っていきます。

に取り組めます。

さらに、当社情報の適切な開示を引き続き行うとともに、サステナビリティ関連情報も正確かつ確実にお伝えしていきます。

こうした観点から、引き続き、お客さまから信頼され、選ばれる会社となるため、ガバナンスの強化に向けて全力で取り組んでいきます。

トップメッセージ

サステナビリティの実現に向けて

当社は、生命保険会社として、以上のようなマテリアリティに対する取り組みを、全社を挙げて一体となって推進するため、サステナビリティ委員会を専門委員会として設置しています。サステナビリティ委員会を中心として、会社全体のサステナビリティ経営に関する計画策定を一元的に統括し、またサステナビリティ経営の推進態勢を構築・整備・強化し、取り組みの全社的な推進および推進状況の把握・マネジメント・PDCAサイクルの推進管理などに取り組んでいきます。また、現在当社では、すべての社員が当社のマテリアリティなどをテーマに少人数で双方向の意見交換を行う取り組みを導入し、サステナビリティ

の実現に対する社員一人ひとりの意識の醸成にも取り組んでいます。

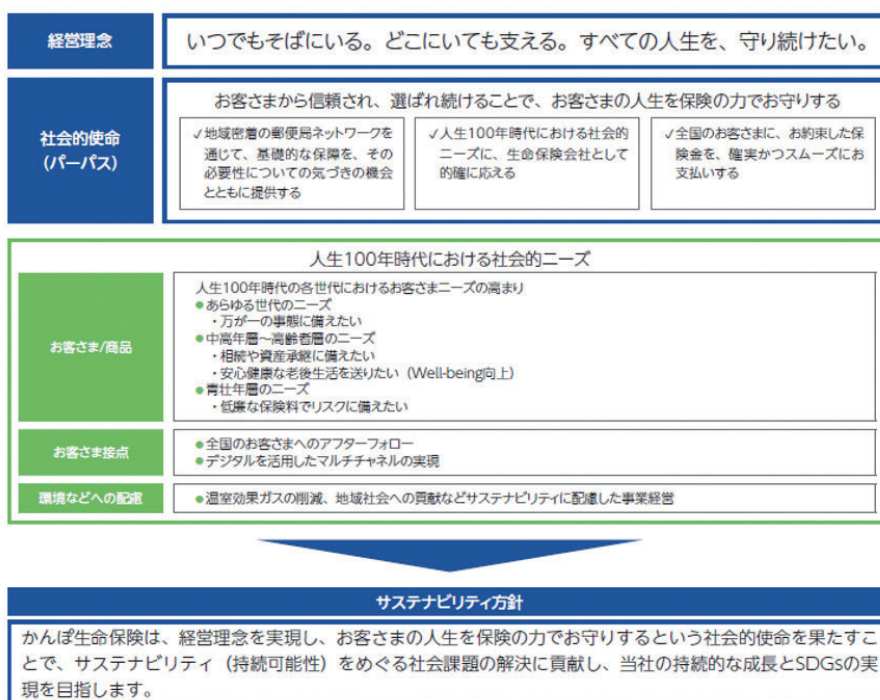
当社は、お客さまや社会の皆さまの課題解決に寄り添い、貢献し、当社の事業を成長させるために、全社員が一体となってサステナビリティ経営を推進していきます。様々な課題に真剣に向かい合い、果敢に挑戦し、行動していくことで、サステナビリティの実現につなげ、企業価値の持続的な向上を実現します。かんぽ生命の未来に向けた取り組みへのご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

サステナビリティの考え方

基本的な考え方

当社の前身である簡易生命保険事業は、「簡易な手続きで、国民の基礎的生活手段を保障する」という社会的使命をもって誕生しました。民営化した現在でも、保険を通して人々の生活を支えるという使命は変わりません。当社の「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で、社会的

使命（パーパス）を果たし、人生100年時代における社会的ニーズに応えることで、社会的課題を解決し、SDGsの実現を目指していくことを、「サステナビリティ方針」として定めています。これからも、さまざまな事業活動を通じて、サステナビリティ（持続可能性）をめぐる諸課題に取り組んでいきます。

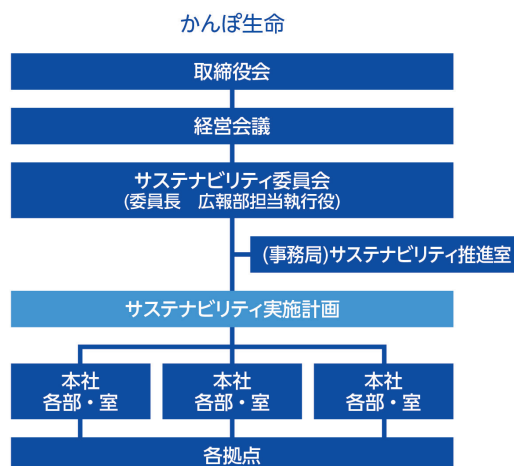


サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進体制を強化するために、2021年4月に経営会議の諮問委員会としてサステナビリティ委員会を設置するとともに、サステナビリティ推進室を設置しました。

サステナビリティ委員会では、SDGs 実現に向けた具体的な戦略の協議や、サステナビリティ活動の実施状況の報告等により、サステナビリティをめぐる社会課題の解決に資する戦略・計画などを推進します。

サステナビリティ委員会での検討・協議の状況は、適時経営会議に報告するとともに、重要なものについては、経営会議で協議・決定の上、取締役会へ報告しています。



サステナビリティの考え方

サステナビリティ実施計画

サステナビリティ活動の実効的かつ円滑な推進のため、相互に関連の深い施策を部門横断的にまとめたサステナビリティ実施計画を策定しています。サステナビリティ実施計画は、計画ごとに担当責任役員を定めるとともに、進捗状況はサステナビリティ委員会へ定期的に報告しています。

▶ P13 サステナビリティ推進状況

2022年度 サステナビリティ実施計画

- ① 脱炭素やESGの促進に向けた取り組みを通じたSDGsの実現
- ② 環境・社会貢献活動への取り組みを通じたSDGsの実現
- ③ 健康増進や健康経営等のお客さまのWell-being向上や経営支援への取り組みを通じたSDGsの実現
- ④ お客さま体験価値の向上により保険の力でお客さまをお守りする取り組みを通じたSDGsの実現
- ⑤ 非常時にあるお客さまへの対応を通じたSDGsの実現
- ⑥ 働き方改革およびマネジメントの改善・強化を通じたSDGsの実現
- ⑦ 多様性への理解の促進を通じたSDGsの実現
- ⑧ 各種取り組みを促進する基盤となるコンプライアンスの改善・強化

各拠点でのサステナビリティの推進

あらゆる事業活動を通じて社会課題の解決を実現するため、各拠点でサステナビリティを推進するための取り組みを行っています。

サステナビリティキーパーソンの設置

当社では、全社一体となったサステナビリティ活動を推進するため、拠点ごとに「サステナビリティキーパーソン」を設置しています。サステナビリティキーパーソンは、社員の行動変革を促すリーダー的役割を担っており、拠点内

において、サステナビリティに関する理解浸透・意識醸成のための研修を開催するとともに、各種活動の具体化や推進等を行っています。

勉強会・eラーニング研修の実施

サステナビリティやSDGsについての理解を深めるために、外部講師を招いたサステナビリティキーパーソン向けのオンライン勉強会や、全社員向けのeラーニング研修を実施しています。また、社員一人ひとりがサステナビ

リティについて、自分ごと化し、自発的な行動につなげるため、サステナビリティをテーマに、少人数グループで意見交換する場を設けています。

サステナビリティの考え方

かんぽ変革プロジェクト／SDGs（サステナビリティ活動）部門

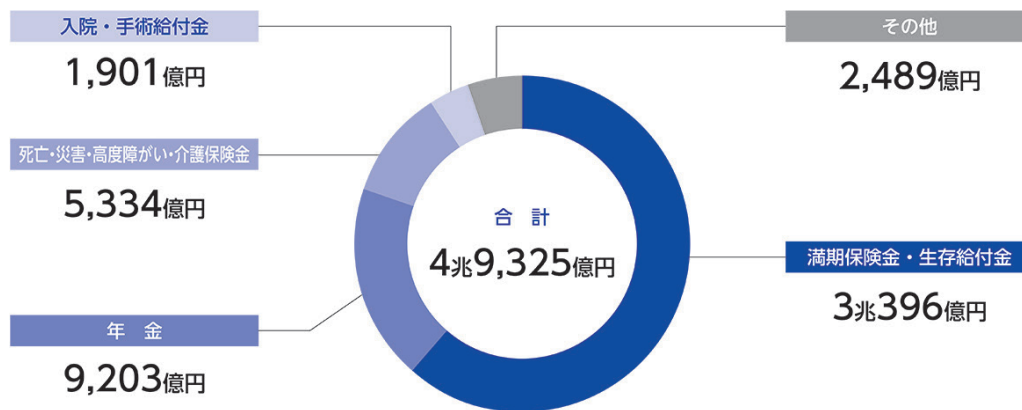
インナーコミュニケーション活性化による企業風土改革を目的とした社内施策「かんぽ変革プロジェクト」の1部門にSDGs（サステナビリティ活動）部門を設けています。各拠点が独自に取り組んでいる好取組事例をそれぞれがPRし、全社で共有することで、新たな取り組みの増加につながっています。



生命保険事業を通じた社会貢献

当社は、生命保険事業を通じて、全国のお客さまに保険金をお支払いすることで、お客さまの人生をお守りしています。

保険金・年金・給付金のお支払い状況（2021年度）



※1 当社が郵政管理・支援機構から受再している簡易生命保険契約の支払いを含みます。

※2 簡易生命保険契約の支払いについては、財務諸表上の計上区分とは異なり、便宜的にお客さまとの契約上の支払事由ごとに計上したものです。

サステナビリティの考え方

非常に大きな顧客基盤



※1 「お客さま数」は、契約者および被保険者を合わせた人数です（個人保険および個人年金保険を含み、当社が受再している簡易生命保険契約を含みます。）。

※2 保有契約件数は、当社が受再している簡易生命保険契約を含みます。

全国津々浦々に広がる郵便局ネットワークとかんぽ生命の拠点



※1 郵便局は生命保険募集を行う郵便局の数、簡易郵便局は生命保険募集委託契約を締結している簡易郵便局の数です。

※2 営業社員は、2022年4月1日現在、支店法人営業部、本社法人営業開発部総合法人部に所属している者（生命保険募集人に限る。）、ならびに支店かんぽサービス部に所属している管理者およびコンサルタント（主にお客さまのお宅などを訪問して活動する社員）の人数です。

簡易・小口な商品

全国の郵便局を通じて、養老保険・終身保険を中心とした簡易で分かりやすい商品（簡易・小口）・サービスをお客さまにご提供しています。

加入申し込みの際に
医師による
診査が不要（無診査）

健康状態などの告知で
お申し込みが可能
（告知書扱）

職業による
加入制限なし

お客さまからの声

▶ お客さまの声（お礼・お褒め）

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/customer-voice/appreciation/index.html>

優先的に取り組む社会課題 (マテリアリティ)

基本的な考え方

当社は、生命保険という事業を通じて社会的使命を果たし、サステナビリティをめぐる社会課題の解決に貢献するため、5つの「優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）」を定めました。

このマテリアリティの特定にあたっては、SDGsをベースにしています。また、中期経営計画（2021年度～2025年度）における主な取り組みは、このマテリアリティとも深く紐づいているため、マテリアリティに取り組むことによって、当社の持続的な成長とSDGsの実現を目指します。

優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）	実現を目指すSDGsのゴール	中期経営計画（2021年度～2025年度）の主な取り組み
1 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供	1 貧困の撲滅、8 質の高い雇用と経済成長、9 産業とインフラの革新	<ul style="list-style-type: none"> ・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 地域と社会の発展・環境保護への貢献	9 産業とインフラの革新、11 持続可能な都市とコミュニティ、13 気候変動への対応	<ul style="list-style-type: none"> ・カーボンニュートラルに向けた取り組み ・TCFD提言に沿った取り組みの実施 ・ESG投資の推進
3 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上	3 健康と福祉、17 持続可能な開発のためのパートナーシップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ラジオ体操の普及促進 ・健康応援アプリ「すこやかんぼ」を活用したサービスの提供 ・健康増進への関心や社会的ニーズを踏まえた保険サービスの提供 ・ESG投資の推進 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応
4 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立	4 質の高い雇用と経済成長、5 性別平等、8 質の高い雇用と経済成長、10 公平な労働と経済成長	<ul style="list-style-type: none"> ・企業風土改革・働き方改革 ・人材育成、人材活用の強化 ・ダイバーシティの推進（女性活躍推進、育児や介護等と仕事の両立支援、障がい者雇用促進、性の多様性への対応）
5 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス	16 平和と公正	<ul style="list-style-type: none"> ・お客さまからの信頼回復 ・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

(※) 17色のカラーホイールは、ESG投資の推進がSDGsの17のゴール全てに関連することを意味しています。

SDGsの実現

SDGs（持続可能な開発目標）は、2015年9月に「貧困に終止符を打ち、持続可能な未来を追求する」ことを掲げて国連総会で採択された世界共通の目標です。2030年までに地球規模の課題を解決するべく、17の目標と、それらを達成するための具体的な169のターゲットが示されています。当社の経営理念である「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。」のもと、事業活動を通じて、社会課題を解決することで、SDGsの実現にも貢献していきます。



マテリアリティ特定プロセス

中期経営計画（2021年度～2025年度）の策定とともに、「当社が目指すもの」を踏まえて、当社のマテリアリティを見直しました。

特定プロセス

STEP1

社会課題の抽出

SDGsの17の目標を達成するための具体的な169のターゲットから、生命保険業を営む当社にとっての社会課題を抽出しました。

■ SDGsの169のターゲットから抽出した社会課題

当社の社会課題	当社の社会課題
1. 基礎的保険サービスの提供	20. イノベーション・調査・研究の推進
2. 感染症拡大防止への貢献	21. ダイバーシティの推進
3. 健康増進を通じたリスク予防	22. ビジネスと人権の推進
4. 健康経営	23. 地域社会への貢献
5. ユニバーサル・ヘルス・カバレッジへの貢献	24. 廃棄物の適切な処理（清掃ボランティア）
6. 人材育成	25. 資源のリサイクル
7. 健康・金融リテラシー	26. 持続可能性に関する情報の開示
8. 育児・介護等と仕事の両立支援	27. 気候変動への対応
9. 女性管理者比率の向上	28. 気候変動に関する教育
10. テレワークの推進	29. 海洋汚染の防止
11. 女性活躍支援	30. 自然資本・生物多様性への取り組み
12. 再生可能エネルギーの活用	31. 反社会的勢力の排除
13. エネルギー効率の改善	32. コンプライアンスの徹底
14. クリーンエネルギーへの投資	33. マネー・ローンドリング等の排除
15. 企業風土改革・働き方改革	34. 腐敗防止
16. 障がい者雇用促進	35. コーポレートガバナンス
17. 安心・安全な労働環境	36. 責任ある投資
18. 顧客アクセスの促進	37. 地方公共団体・地域社会との連携
19. CO ₂ 削減への取り組み	38. ESG投資の推進

(※) 太字で表記している社会課題は、当社で最終的に選定した重要課題です。

マテリアリティ

マテリアリティ特定プロセス

STEP2

マテリアリティの特定

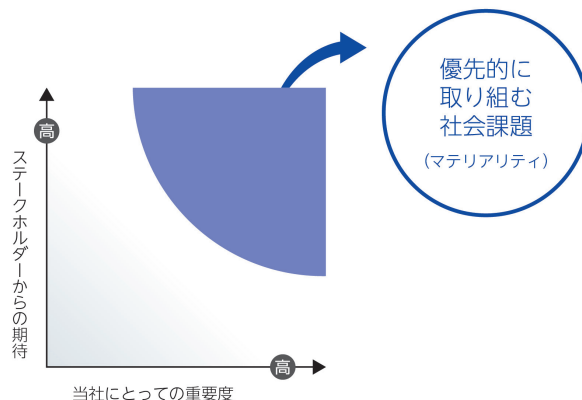
抽出した社会課題を「ステークホルダーからの期待」と「当社にとっての重要度(戦略的重要性)」の2軸で優先順位をつけて、マテリアリティを特定しました。

【ステークホルダーからの期待】

お客さま、投資家、社員、地域社会、国際社会のステークホルダーから、それぞれ期待される社会的要請

【当社にとっての重要度 (戦略的重要性)】

当社の経営理念、経営方針、社会的使命(パーパス)との関連性



STEP3

重要課題の検証・決定

特定したマテリアリティの内容について、サステナビリティ委員会および経営会議で協議・決定し、取締役会へ報告しました。

1 郵便局ネットワーク等を通じた保険商品・サービスの提供

- 1. 基礎的保険サービスの提供
- 18. 顧客アクセスの促進
- 20. イノベーション・調査・研究の推進



2 地域と社会の発展・環境保護への貢献

- 19. CO₂削減への取り組み
- 23. 地域社会への貢献
- 27. 気候変動への対応
- 38. ESG投資の推進



3 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上

- 2. 感染症拡大防止への貢献
- 3. 健康増進を通じたリスク予防
- 38. ESG投資の推進



4 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立

- 6. 人材育成
- 15. 企業風土改革・働き方改革
- 21. ダイバーシティの推進



5 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス

- 32. コンプライアンスの徹底
- 35. コーポレートガバナンス



(※1) 各マテリアリティに記載の番号(1~38)は、STEP1で抽出した38の社会課題から特定した重要課題の番号に対応しています。

(※2) 17色のカラーホイールは、ESG投資の推進がSDGsの17のゴール全てに関連することを意味しています。

サステナビリティ推進状況



当社では、5つのマテリアリティを定め、サステナビリティ推進に取り組んでいます。
サステナビリティ活動の実効的かつ円滑な推進のため、

相互に関連の深い施策を部門横断的にまとめたサステナビリティ実施計画を毎年度策定し、さまざまな取り組みを実施しています。

マテリアリティ(※1、2)	中期経営計画(2021年度～2025年度)の主な取り組み	2025年度における主要目標(※3)	サステナビリティ実施計画(2022年度の取り組み)(※4)
<p>1 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供</p> <p>1. 基礎的保険サービスの提供 18. 顧客アクセスの促進 20. イノベーション・調査・研究の推進</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>お客さま満足度90%以上を目指す(※5) NPS®業界上位水準を目指す(※6)</p>	<p>④ お客さま体験価値(CX)の向上により保険の力でお客さまをお守りする取り組みを通じたSDGsの実現</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) CXの浸透・定着に向けたプロモーション活動 (2) お客さまの声の活用や各種調査結果からの改善サイクルの確立 (3) カスタマーセンター業務開始 (4) 医療特約の改定、販売状況およびお客さまの声の確認 (5) お客さま本位人材の全社的な育成 (6) 担当のお客さまへの丁寧なアフターフォロー(ご契約内容確認活動の取り組み)の実施 (7) CX向上のためのDX推進 (8) ご契約者さま向けWebサービス(マイページ)で利用できる請求手続きの拡大 <p>⑤ 非常時にあるお客さまへの対応を通じたSDGsの実現</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 災害時の非常取扱いの実施 (2) 新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う非常取扱いの実施 (3) その他、非常事態が発生した場合におけるお客さまへの対応の検討・実施
<p>2 地域と社会の発展・環境保護への貢献</p> <p>19. CO₂削減への取り組み 23. 地域社会への貢献 27. 気候変動への対応 38. ESG投資の推進</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・カーボンニュートラルに向けた取り組み ・TCFD(気候変動関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った取り組みの実施 ・ESG投資の推進 	<p>温室効果ガス排出量 2030年度(対2019年度比)46%削減(※7、8) 2050年カーボンニュートラルの実現を目指す(※8)</p> <p>ESG投資 (投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力)中計期間中に150万kWを目指す</p>	<p>① 脱炭素やESGの促進に向けた取り組みを通じたSDGsの実現</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 全施設における電力使用量の削減 (2) ペーパーレス化 (3) フールピズの実施 (4) 車両のHV車化、エコドライブの推進 (5) 大型施設の電力の再エネ化 (6) グリーン購入の推進 (7) 投資ポートフォリオにおけるGHG排出量の計測・分析、目標達成に向けた取り組みの推進 (8) 当社のESGへの取り組みをステークホルダーに情報提供 (9) SDGs/ESG教育 (10) TCFDの提言に沿った情報開示 (11) ESG投資の推進 <p>② 環境・社会貢献活動への取り組みを通じたSDGsの実現</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ボランティア活動(清掃、収集、献血等)、協賛・寄付の実施 (2) お客さま向けアンケートの回答者数に応じた寄付の検討 (3) 障がい者スポーツの支援・広報活動 (4) 点字による各種ご案内の発行 (5) 金融教育 (6) 子育て支援サイトの提供
<p>3 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上</p> <p>2. 感染症拡大防止への貢献 3. 健康増進を通じたリスク予防 38. ESG投資の推進</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ラジオ体操の普及促進 ・健康応援アプリ「すこやかんぼ」を活用したサービスの提供 ・健康増進への関心や社会的ニーズを踏まえた保険サービスの提供 ・ESG投資の推進 ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応 		<p>③ 健康増進や健康経営等のお客さまのWell-being向上や経営支援への取り組みを通じたSDGsの実現</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ラジオ体操会の展開や、郵便局等を通じた地域住民へのラジオ体操の普及促進によるWell-being向上への貢献 (2) 法人のお客さまの職場でのラジオ体操の推進による健康経営支援・福利厚生支援の促進 (3) 子どもへのラジオ体操普及を通じた健康増進への貢献 (4) 職場におけるラジオ体操リーダー社員の育成 (5) ラジオ体操に関する知見の収集 (6) ラジオ体操アプリの開発 (7) ラジオ体操公式Twitterの開設・運用 (8) 社員の健康向上施策の実施 (9) 健康や税に関する無料電話相談サービスの提供 (10) 高齢者に優しい人材の育成～サービス介助士、高齢社会検定、認知症サポーターの資格取得の推進 (11) 健康応援アプリ「すこやかんぼ」の普及促進

マテリアリティ

サステナビリティ推進状況

マテリアリティ(※1、2)	中期経営計画(2021年度～2025年度)の主な取り組み	2025年度における主要目標(※3)	サステナビリティ実施計画(2022年度の取り組み)(※4)
<p>4 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立</p> <p>6. 人材育成 15. 企業風土改革・働き方改革 21. ダイバーシティの推進</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 企業風土改革・働き方改革 人材育成、人材活用の強化 ダイバーシティの推進(女性活躍推進、育児や介護等と仕事の両立支援、障がい者雇用促進、性の多様性への対応) 	<p>本社における女性管理者比率：30% (2021年4月1日時点)(※9) (本社以外においても、女性管理者増加に向けて、管理者・役職者を目指す社員を増やすための環境整備・意識改革・人材育成に取り組む。)</p> <p>育児休業取得率：男女とも100%</p> <p>障がい者雇用率：2.5%</p>	<p>⑥ 働き方改革およびマネジメントの改善・強化を通じたSDGsの実現</p> <ol style="list-style-type: none"> ES調査結果に基づき全社・各組織・部署における課題や問題点を特定し、各種改善策を多層的に実施 社内コミュニケーションの活性化の実施 社員一人ひとりが自身のキャリアプランを考えるための仕組みを整備 マネジメント力の強化(育成・研修体系の再構築、マネジメント研修の実施など) テレワークの推進による働き方改革・業務改善 <p>⑦ 多様性への理解の促進を通じたSDGsの実現</p> <ol style="list-style-type: none"> 育児休業を取得しやすい職場環境づくりに向けに職場復帰プログラムの見直しと理解浸透 育児・介護との両立に必要な知識の付与・不安払しょく 女性活躍推進のためのキャリア関連施策の実施 営業女性社員間のネットワーク構築 管理者のアンコンシャスバイアス(無意識の思い込み)の理解促進 障がい者雇用の促進・定着支援(計画的な雇用、社内ジョブコーチの育成) 障がい者雇用機会創出のための職場体験実習の受け入れ LGBTQ+への理解を深める
<p>5 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス</p> <p>32. コンプライアンスの徹底 35. コーポレートガバナンス</p> 	<ul style="list-style-type: none"> お客さまからの信頼回復 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 	<p>—</p>	<p>⑥ 各種取り組みを促進する基盤となるコンプライアンスの改善・強化</p> <ol style="list-style-type: none"> コンプライアンスを推進するための年度ごとの具体的な実践計画として策定したコンプライアンス・プログラムに基づく取り組みの実施

(※1) 「マテリアリティ」欄に記載の番号(1～38)は、マテリアリティ特定プロセス(STEP1)(P11)にて、38の社会課題から特定した重要課題の番号に対応しています。

(※2) 17色のカラーホイールは、ESG投資の推進がSDGsの17のゴール全てに関連することを意味しています。

(※3) 温室効果ガス排出量の目標および本社における女性管理者比率の目標は、それぞれに記載の時期までの達成目標。

(※4) 「サステナビリティ実施計画」欄に記載の「①～⑥」の番号は、サステナビリティ実施計画(P7)において規定した計画番号に対応しています。

(※5) お客さま満足度を5段階評価として、「満足」「やや満足」として回答いただいた合計割合。

(※6) NPS®は「Net Promoter Score(ネットプロモータースコア)」の略であり、企業やブランドに対するお客さまのロイヤルティ(愛着や信頼)を測る指標。NPS®は、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標。

(※7) Scope1(自社が直接排出する排出量)およびScope2(他社から供給された電気等の使用に伴う排出量)が対象。新規事業による増加分を除きます。

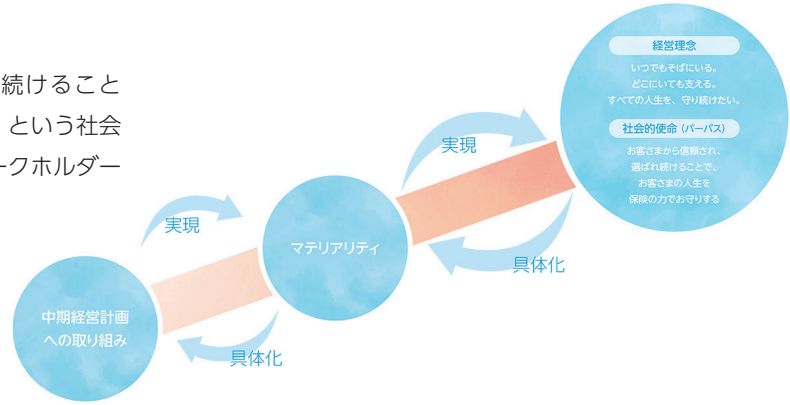
(※8) 目標達成のためには我が国における再生可能エネルギーの普及などカーボンニュートラル化が相当程度進むことが必要。日本郵政グループも、我が国および世界のカーボンニュートラル化を後押しします。当社としても、パリ協定を支持するとともに、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを推進していきます。

(※9) グループ主要4社の本社における女性管理者比率。2030年度までの取り組みの結果である2021年4月1日における比率。

マテリアリティ

価値創造プロセス

当社は、「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」という社会的使命のもと、生命保険事業を通じて、ステークホルダーの皆さまへの持続的な価値創出を目指します。



中期経営計画への取り組み



優先的に取り組む社会課題 (マテリアリティ)



▶ P10 優先的に取り組む社会課題 (マテリアリティ)

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

当社は、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じて、当社への要請や期待を的確に把握し、それらに応えていくことが、企業価値向上に不可欠であると認識し、経営方針においても「すべてのステークホルダーと密接なコミュニ

ケーションを図ります。」と宣言しています。ステークホルダーの皆さまからの声を経営改善に活かすとともに、適切な協働・持続的な共生を目指しています。

コミュニケーション手段

- コールセンター
- Webサイト
(お問い合わせフォーム)



コミュニケーション手段

- 株主総会
- IR
- 統合報告書

コミュニケーション手段

- ラジオ体操行事
- ボランティア活動



コミュニケーション手段

- ES調査
- 社内報
- 研修

お客さまとの対話

当社は、「お客さまの声」を貴重な「財産」として認識しており、お客さまとの対話を重視して、お客さまにとっての新しい利便性を絶え間なく創造し、質の高いサービス

を追求し続ける体制を整えるとともに、「お客さまの声」をもとにサービスを日々見直し、お客さま満足の上昇に取り組み続けることが、経営改善の基本と考えています。

お客さま本位の業務運営に関する基本方針

お客さま一人ひとりの最善の利益を追求するため、お客さま本位の業務運営として当社の目指すべき姿と、それを確実に実現するための態勢面、業務運営面での方策を、「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」として公表

しています。

この「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」に基づき、全社を挙げてお客さま本位の業務運営のさらなる改善・高度化に向けて取り組んでいきます。

▶ お客さま本位の業務運営に関する基本方針

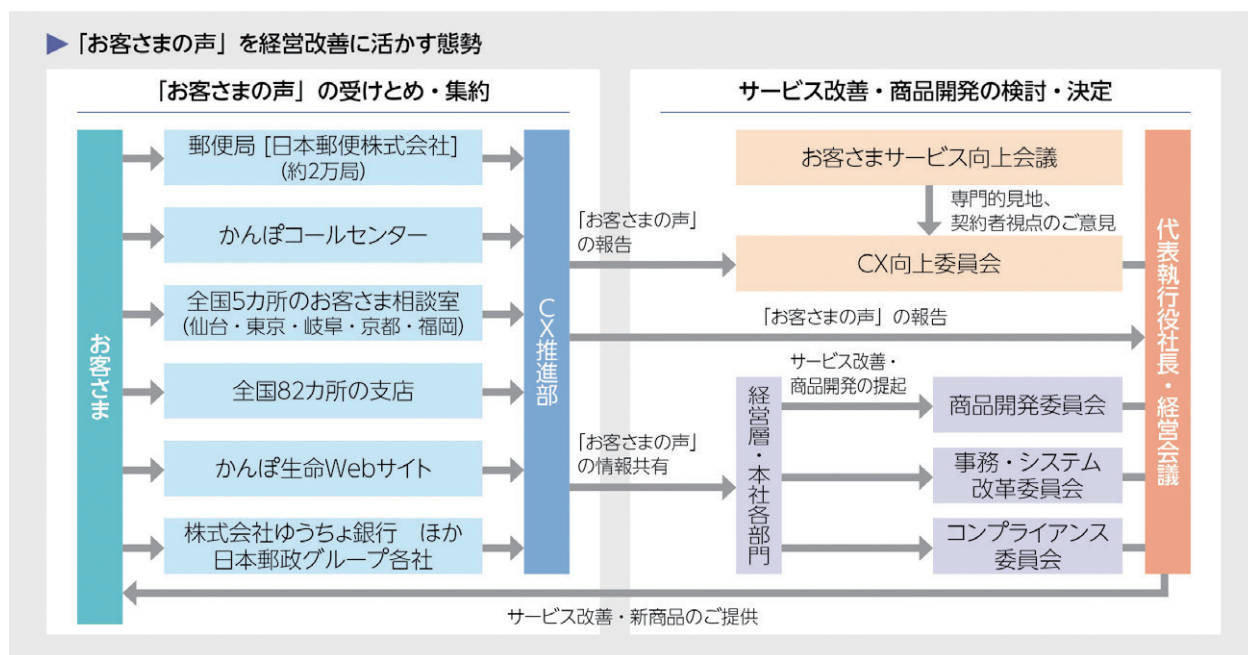
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/abt_cmp_fiduciary.html

お客さまの声を経営に活かす取り組み

「お客さまの声」をもとに、商品・サービスの開発、改善を行うことはもとより、「お客さまの声」を役員はじめ、社員一人ひとりが真摯に受け止め、行動していくことにより、お客さま本位の経営に取り組んでいます。

当社は、郵便局やかんぽコールセンターなどを通じて多くの「お客さまの声」をお寄せいただいております。

た声は、当社 CX 推進部に集約され、一元管理のもとで分析し、サービスの改善、商品開発につなげることで、お客さまにご満足いただけるサービスのご提供を目指します。また、社外の有識者の方を委員とする「お客さまサービス向上会議」を開催し、お客さま満足の上昇に向けたご意見をいただいております。



ステークホルダーエンゲージメント

お客さまとの対話

お客さまの声を経営に活かした改善事例

当社は、お客さまからいただいたさまざまな声に支えられています。実際にいただいた声アドバイスとなり、改善されたサービスがいくつもあります。

今後もお客さまからの声を誠実に受け止め、運営に活かしたいと考えています。

▶ **お客さまの声を経営に活かした改善事例**

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/customer-voice/improvement/>

保険契約者等の保護の取り組み

当社では、保険金のお支払いなどに関する苦情について、お客さま相談室等において、その解決に向けて対応させていただいております。

お客さま相談室等の説明ではどうしてもご納得いただかず、第三者的な立場での審査をご要望されるなど、お客さま相談対応の中でその解決を図ることが困難となった場合

(紛争が生じた場合)は、保険契約者等からの審査の請求に基づき、社外の弁護士等により構成される査定審査会において、中立的かつ公平な審査を行うことにより、保険契約者等の正当な利益の保護に資するとともに、会社の査定等業務の適正な執行の維持を図ることとしています。

▶ **保険契約者等の保護の取り組み**

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/customer-voice/protection/>

お客さま満足度調査

かんぽ生命の保険にご加入いただいているお客さまから直接ご意見を伺い、今後のより良い保険サービスのご提供に活かしていくことを目的に、「お客さま満足度調査（お客さまの声調査）」を実施しています。

▶ **お客さま満足度調査**

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/customer-voice/customer_satisfaction.html

▶ **P131 お客さま満足度調査（お客さまの声調査）結果（ESGデータ集）**

お客さまからのお礼・お褒めの声

お客さまから寄せられた当社に関する「お礼・お褒め」の声を紹介しています。

今後、さらなるお客さまの声（お礼・お褒め）をいただけるよう「お客さまの視点」を大切にサービス向上に努めます。

▶ **お客さまの声（お礼・お褒め）**

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/customer-voice/appreciation/>

お客さまの声（苦情）の内容と件数

当社は経営の透明性を高めるため、お客さまからいただいた苦情内容と件数の内訳を公開しています。

▶ **お客さまの声（苦情）の内容と件数**

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/customer-voice/grievances/>

株主・投資家との対話

当社は、上場企業としての説明責任を果たし、株主・投資家の皆さまからの信頼を確保するため、正確かつ公平に情報を開示することを基本方針とするディスクロージャーポリシー

▶ディスクロージャーポリシー

<https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/information/policy.html>

ジャーポリシーを策定し、その実現に努めるとともに、株主・投資家の皆さまとの対話を通じて、当社への要請や期待を的確に把握し、企業価値向上を目指してまいります。

IRの実施状況

当社では、Webサイトに株主・投資家の皆さま向けのページ（IRサイト）を設け、投資家向けの会社情報をタイムリーに掲載しているほか、2021年11月より最新の適時開示情報など、当社のIRに関する情報を配信する「IRメール配信サービス」を開始しました。

また、個人投資家の皆さまに対しては、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、オンライン形式による会社説明会を2021年度は計3回、2022年度は第1回目を7月に開催し、多くの方にご視聴いただきました。

国内外の機関投資家の皆さまに対しては、四半期ごとの決算発表後、電話会議や決算説明会等を開催し、経営陣が経営戦略・財務状況などについての説明を実施していま

す。また、証券会社主催の機関投資家向けカンファレンスなどにも参加しています。



2022年7月5日 個人投資家向け会社説明会

IRスケジュール

第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期		
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	期末決算発表	株主総会	海外IR	四半期決算発表			四半期決算発表		海外IR	四半期決算発表	
国内IR											

▶IRサイト

<https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/index.html>

ステークホルダーエンゲージメント

株主・投資家との対話

株主総会の実施状況

開催日	2022年6月15日
所要時間	57分
来場株主数	73人
招集ご通知発送日	2022年5月30日
招集ご通知 Web サイト公開日	2022年5月20日

第16回定時株主総会の開催にあたっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、株主の皆さまの健康と安全を第一に考え、検温やマスクの着用、アルコール消毒液の配置、座席間隔の確保などの感染拡大防止対策を実施しました。また、当社 Web サイトにて事前にご質問を受け付けたほか、インターネットライブ配信を実施し、ご来場を見合わせていただいた株主の皆さまが株主総会の模様をご視聴いただけるようにしました。

▶ 株主総会

<https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/stock/meeting.html>

株主総会招集ご通知については、株主の皆さまに議案を十分ご検討いただけるよう早期発送・開示に努めるとともに、招集ご通知のポイントをスマートフォンでも閲覧できるようにしています。また、スマートフォンなどにより二次元コードを読み取り簡易に議決権行使ができるようにするほか、東京証券取引所が推奨する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームに参加するなど、議決権行使環境の整備にも取り組んでいます。

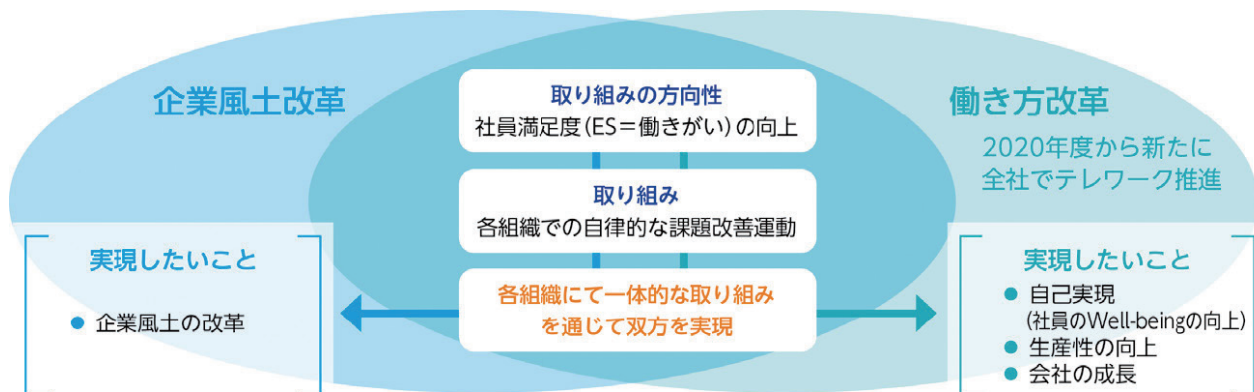
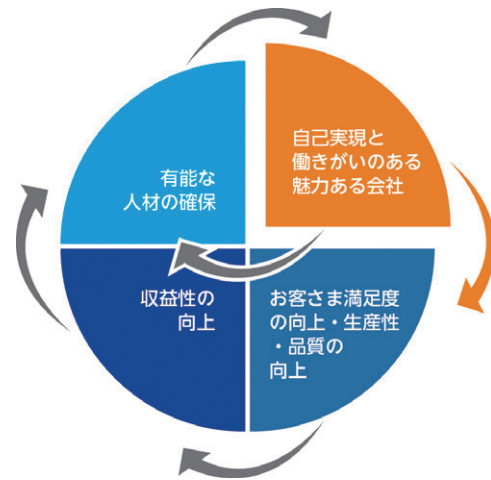
事業報告では映像を活用して説明を行い、株主の皆さまに分かりやすくご理解いただけるよう努めました。そのほか、事前にいただいたご質問への回答や株主の皆さまとの質疑応答を通じて、双方向の理解の充実を図りました。

株主総会終了後は、株主の皆さまへの情報提供充実の一環として、株主通信の発行のほか、議決権行使結果などを当社 Web サイトにて速やかに公開しています。

従業員

企業風土改革・働き方改革

当社では、中期経営計画期間中を働き方改革の「発展・再構成フェーズ」として、多様な人材の活躍や、時間や場所にとらわれない働き方により、付加価値の高い効果を発揮できる人材を育成することを目的として各種施策を展開しています。これまでに蓄積したノウハウをもとに働き方改革の全社展開を進めることで、社員一人ひとりが自己実現と働きがいを実感できる企業風土づくりをしていきます。



職場環境改善の取り組み

社員満足度調査 (ES 調査)

社員満足度調査 (ES調査) を毎年実施し、「社員が理想とする会社像・職場像」を明確化し、各拠点の課題や問題点の特定、継続的な改善活動に取り組んでいます。

ステークホルダーエンゲージメント

従業員

コミュニケーション改善の取り組み

本社・フロントライン間の情報連携や経営陣からの情報発信を強化するため、当社では、社員が社長に直接意見・提案を行う「かんぽ目安箱」の設置、社長から全社員へ定期的なメッセージの配信、経営陣と社員による意見交換会などのさまざまなコミュニケーション施策を実施してい

ます。

今後も、これらのコミュニケーション施策を継続するとともに、本社・フロントライン間だけでなく、他の組織・部門間の連携も一層強化し、お客さまの期待に応えるために、会社全体が一体感を持って取り組む会社を目指します。

かんぽ目安箱

「かんぽ目安箱」に寄せられた社員からの意見・提案については、お客さまの声と同様に、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しています。

役員ダイアログ

2020年2月より、経営陣・社員間でのコミュニケーション活性化を目的として、経営陣からの情報発信と、経営陣と社員による意見交換会（役員ダイアログ）を実施しています。

社長通信 千田さんの「本音で勝負」

2020年度から、当社の代表執行役社長である千田から社員へ、本音で語りかける場として、社内ポータルサイト上に『千田さんの「本音で勝負」』を月2回程度発行しています。企業風土改革や中期経営計画などのテーマごとに、社長が役員や社員と対談を実施し、社長のありのままの想いを発信しています。



従業員

サステナビリティに関するスモールミーティング

サステナビリティの理解浸透を目的に、サステナビリティをテーマとした意見交換を職場内で定期的を実施しています。意見交換にあたっては、少人数で実施すること

(スモールミーティング)を原則とし、社員一人ひとりが自分の考えを発言しやすい環境づくりを行っています。

テレワークの推進

当社は、テレワークを用いた業務改善・生産性の向上、そして社員の Well-being に取り組んでおり、2020年度から週2回の実施を目安として、テレワークに取り組んでいます。また、テレワークをより効果的に実施していくために、入社前提での業務フロー脱却に向けたペーパーレス

の推進や、コミュニケーションツールの活用・研修の柔軟化、さらにクラウドストレージサービスの導入によるデータ量増加への対応など、テレワーク環境整備にも継続して取り組んでいます。

地域・社会

当社は、全国の郵便局を通じて、簡易で分かりやすい商品・サービスをお客さまにご提供しています。経営方針においても、地域と社会の発展に貢献することを定め、地域社会の一員として、さまざまな活動を実施しています。

ラジオ体操の普及促進

ラジオ体操は、「いつでも、どこでも、だれでも」気軽にできる体操として、多くの方に親しまれています。人生100年時代において、皆さまの健康づくりや地域コミュニ

ティの活性化などの社会的課題の解決にお役立ていただくため、全国各地でラジオ体操イベントを行っています。

▶ ラジオ体操

<https://www.jp-life.japanpost.jp/radio/index.html>

地域に密着した社会貢献活動

地域と社会の発展のため、社会貢献に寄与する団体やイベントへの支援を行っています。また、全国の拠点において、地域の一員として、地域に密着したボランティア活動や近隣で開催されるイベントへの協賛などを行っています。

▶ P80 社会貢献活動

イニシアチブへの賛同

当社は各種イニシアチブに賛同・署名し、地域・社会の発展に向けて情報交換などに取り組んでいます。

▶ P120 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

有識者ダイアログ

日本郵政グループでは、有識者の方から当グループへのご意見・ご提言をいただく有識者ダイアログを定期的を開催しています。

▶ **ステークホルダーエンゲージメント（日本郵政 Web サイト）**

https://www.japanpost.jp/sustainability/sustainability_management/engagement.html

ESG 投資への取り組み

当社は、幅広い資産を長期的に運用するユニバーサルオーナー（※）として、また、すべてのステークホルダーの皆さまに対する社会的責任を果たすという観点から、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上を目指し、ESG 投資に取り組んでいます。

全運用資産を対象として ESG 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融資を実施しています。とくに、「Well-being 向

（※）投資額が大きく、資本市場全体に幅広く分散して運用する機関投資家

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て、「かんぼ生命らしい”あたたかさ”の感じられる投資を促進します。

また、気候変動対応として、投資先の低炭素社会実現に向けた事業活動を積極的に評価し、資金面でのサポートを行うことで、社会のカーボンニュートラルの達成を後押ししています。

ESG 投資の重点取り組みテーマ

当社は、取り組みテーマとして「Well-being 向上」「地域と社会の発展」「環境保護への貢献」を重視し、「かんぼ生命らしい”あたたかさ”の感じられる投資を行っていきます。

Well-being向上

- 健康増進に資する施設や企業への投資
- 子ども、高齢者、障がい者等が安全・安心して暮らせる環境づくりに関する投資

地域と社会の発展

- ローカルビジネスの活性化・企業誘致に関する投資
- 地域コミュニティの形成に関する投資

環境保護への貢献

- 再生可能エネルギー関連施設等に対する投資
- 温室効果ガス排出削減に資する事業や技術に関する投資

かんぼ生命らしい
“あたたかさ”の感じられる投資

ESG 投資への取り組み

ESG 投資方針

当社では、「ESG 投資方針」として、ESG 投資に対する基本的な考え方を明確化し、ESG 要素を投資プロセスに組み込むことや、ESG 要素を考慮した建設的な対話・株

主議決権行使を行うことなどを定め、本方針に従って資産運用を行っています。

ESG投資方針

2021年10月15日(改正)
株式会社かんぽ生命保険

当社は、「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、「全国津々浦々をカバーする郵便局ネットワークを通じた保険サービスの提供」を念頭に、すべてのステークホルダーの皆さまに対する社会的責任を果たすという観点から、社会が抱える ESG（環境・社会・ガバナンス）課題の解決に向けた取り組みを推進し、企業価値の持続的向上と SDGs の実現を目指します。

長期的な資産運用を行うユニバーサルオーナーとして、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上・リスク低減を目指し、「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て、かんぽ生命らしい“あたたかさ”を感じられる投融資を促進します。

- 当社は、全運用資産を対象として、ESG の諸要素を投融資の判断の際に組み込みます。投融資およびモニタリングを行う際に、財務情報に加え、投融資先企業および運用受託機関等の ESG に対する取り組みを総合的に評価します。
- 当社は、ESG 要素を考慮した建設的な対話・議決権行使を含む適切なスチュワードシップ活動を通じた働きかけを重視し、投融資先企業等が事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、自らの企業価値を向上させることを後押ししていきます。また、投融資先企業等に対し、ESG 要素を含む非財務情報の開示充実を求めます。
- 当社は、持続可能な社会の実現により一層貢献できるよう、アセットオーナーや運用受託機関をはじめとした資産運用業界に対して PRI（責任投資原則）が受け入れられ、実行されるよう働きかけるとともに、情報交換・協働に取り組めます。
- 当社は、ウェブサイトやディスクロージャー資料等を充実させ、ESG 投資に係る活動状況を積極的に公表していきます。
- 当社は、環境に配慮した再生可能エネルギー発電事業への投融資実行など、脱炭素社会実現に資する投融資を積極的に行います。投資先企業等から排出される GHG 排出量の計測・分析を行い、分析結果を考慮した上で、投資先企業等に対するエンゲージメントを実施し、投資ポートフォリオ全体の GHG 排出量を削減します。

ESG 投資

ESG 投資への取り組み

責任投資推進体制

当社は、下記の体制のもとで、ESG 投資やスチュワードシップ活動などの責任投資推進に取り組んでいます。

「責任投資諮問部会」では株主議決権行使等に影響を及ぼす利益相反に関する事項や機関投資家としての社会的責任を踏まえた投資に資する事項について、客観的かつ専門的な審議を行っており、原則として年2回開催しています。

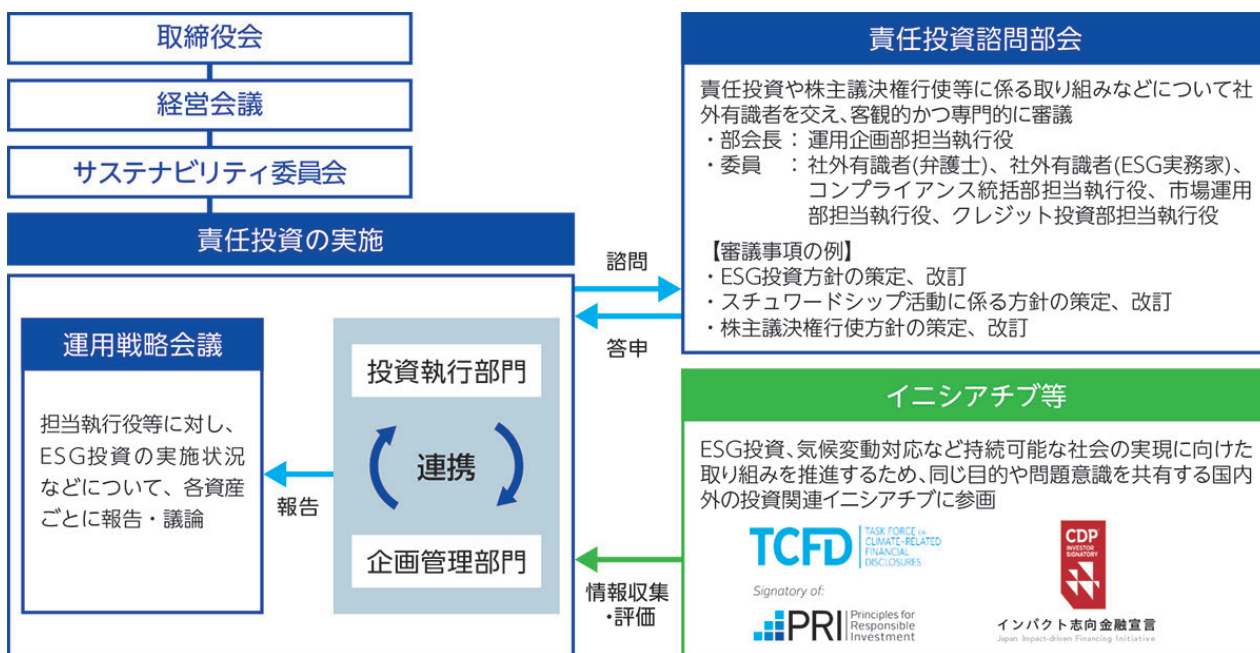
なお、責任投資諮問部会の前身である「責任投資諮問委員会」は2017年に設置しましたが、2021年4月より当社のサステナビリティ推進体制の変更（※）に伴い「責任投

※2021年4月より経営会議の諮問委員会として「サステナビリティ委員会」を設置

資諮問部会」として改組しました。

また、資産運用部門の各部の実務者および担当執行役が参加する運用戦略会議において、資産ごとの ESG インテグレーションやエンゲージメント（目的を持った対話）などの取り組みについて毎月議論・報告をしています。

加えて、ESG 投資、気候変動対応などへの取り組みを促進するため、PRI、CDP をはじめとした、国内外のイニシアチブに署名・賛同しています。



※イニシアチブに係る詳細は「社外からの評価・イニシアチブへの賛同 (P120)」をご覧ください。

責任投資原則（PRI）署名機関としての取り組み

当社は、2017年10月に責任投資原則（PRI）に署名し、PRI に則って ESG 投資を推進するとともに、年1回、その取り組み状況を報告しています。また、報告内容に

対する PRI による評価結果を重要な指針のひとつとして、ESG 投資のさらなる高度化に向け取り組んでいます。

Signatory of:



ESG 投資への取り組み

2022年9月に受領した評価結果は下表のとおりですが、本結果は2021年5月の報告内容への評価であり、2021年度以降の当社の取り組みへの評価を表したものではありません。当社は2021年度以降、全運用資産での ESG インテグレーションの導入など、責任投資態勢を急速に強化しており、それらの取り組みを反映した評価結果は、次回評価時（2023年）に得る予定です（2022年の年次評価は実施されませんでした。）。なお、2021年の評価基準に則り、2022年9月現在の当社の取り組みに対する評価を試算したところ、評価が全体的に大きく向上することを確認しております。

■ PRI 年次評価結果（2021）

項目	評価結果
投資・スチュワードシップ方針	☆☆☆
上場株式（投資プロセス）	☆☆☆☆
上場株式（議決権行使）	☆☆☆☆
債券（国債・準国債・国際機関債、社債、証券化商品）	☆☆☆☆
委託運用（上場株式）	☆☆☆☆
委託運用（債券）	☆☆☆

※評価結果は取組状況により5段階の星数を付与され、「☆☆☆☆」が最高評価となります。

機関投資家としての気候変動に対する取り組み

当社は、ESG 投資方針に基づき、機関投資家として脱炭素社会実現に資する投融資を積極的に実施し、以下のような取り組みを行っています。

- ・ ESG インテグレーションの実施
- ・ スチュワードシップ活動の実施
- ・ 投資ポートフォリオの GHG 排出量計測および管理
- ・ 社会の脱炭素化に資する投資の推進

取り組みの詳細は、「TCFD 提言への対応」をご覧ください。

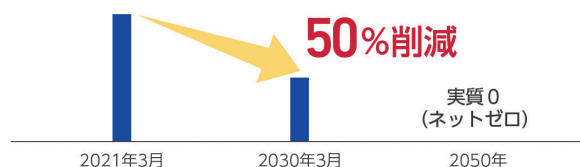
▶ P47 TCFD 提言への対応

■ 参考：機関投資家としての目標

投資ポートフォリオ全体の GHG 排出量の削減

投資ポートフォリオの脱炭素化を推進するため、投資ポートフォリオにおける GHG 排出量について、2050年にカーボンニュートラルを目指すとともに、2029年度（2030年3月末）までの中間目標として50%削減（2020年度対比）を設定しています。

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量*



※投融資先企業のScope1及びScope2の排出量について、投資の持ち分比率をかけて算出した値を合計。対象資産は、国内外上場株式、国内外クレジット（企業融資を含む）

再生可能エネルギー施設の総発電出力に係る KPI の設定

中期経営計画 KPI として、2021年3月末時点で60万 kW であった再生可能エネルギー施設の総発電出力を2026年3月末までに150万 kW とすることを目指しています。

ESG 投資への取り組み

イニシアチブへの参画

国内外のイニシアチブに署名・賛同し、課題解決に向け積極的に取り組んでいます。

▶P120 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

長期投資家としての取り組み

当社は、幅広い資産を長期的に運用するユニバーサルオーナーとして、資産運用において持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上・リスク低減を目指し、投資判断に ESG の諸要素を考慮しています。

当社は生命保険会社として長期の保険負債を有しており、資産運用においては ALM を基本方針としていることから、長期投資を前提とした確定利付きの資産を中心に運

(※1) 占率はいずれも総資産残高に対する割合

(※2) 回転率は売却額/総資産平均残高として算出しています

用しています。

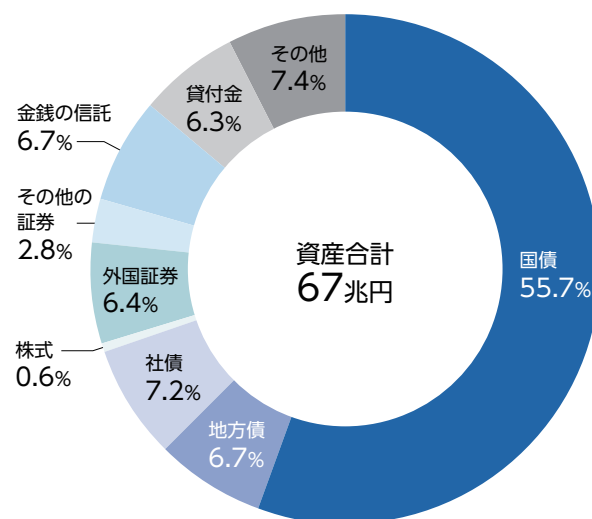
確定利付き資産の中でも売却に制限のある資産が多く、2021年度末においては満期保有の債権が34兆円(50.8%)、責任準備金対応債券が8兆円(12.8%)、融資が4兆円(6.3%)となっており、合計で46兆円(69.9%)を占めています。(※1)

2021年度における平均総資産残高に占める売却額は2兆円で、回転率は3.1%となっています。(※2)

■ 資産運用の状況

(単位：億円、%)

	2021年度末	構成比
有価証券	534,185	79.5
国債	374,089	55.7
地方債	44,724	6.7
社債	48,665	7.2
株式	4,255	0.6
外国証券	43,325	6.4
その他の証券	19,125	2.8
金銭の信託	45,219	6.7
貸付金	42,519	6.3
その他	49,824	7.4
総資産	671,748	100.0



ESG 投資への取り組み

中期経営計画（2021年～2025年）における ESG 投資

当社の中期経営計画（2021年度～2025年度）では、「ESG 投資の推進」を「資産運用の深化・高度化」「新資本規制対応」と並ぶ資産運用における3つの重点取り組みのひとつとして位置付けています。

また、ESG 投資に係る KPI として、中計期間中に投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力150万 kW を目指すことを定めています。これは、一般家庭の約52.5万世帯分の電力需要に相当するものです。

2022年3月末時点で、75.0万 kW と順調に進捗しています。

▶ 中期経営計画

<https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/management/plan.html>

■ 投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力

		総発電出力 ^{※1}	
		2021年3月末	2022年3月末
国内	エクイティ	18.8	20.6
	デット	14.0	19.1
海外	エクイティ	19.7	26.0
	デット	8.2	9.3
合計		60.7	75.0

【中計期間】
150万kW^{※2}を目指す

※1 単位：万kW、当社持ち分換算後
※2 投融資先再生可能エネルギー施設から出力される電力に限る

ESG 投資へのこれまでの主な取り組み

2008年	・日本郵政グループ、「国連グローバル・コンパクト」に参加
2014年	・「日本版スチュワードシップ・コード」を受け入れ、株式委託運用で導入
2016年	・はじめて ESG 債へ投資（国際復興開発銀行発行の外貨建てグリーンボンド）
2017年	・「国連責任投資原則（PRI）」に署名 ・「責任投資諮問委員会」を設置
2018年	・日本郵政グループ、中期経営計画で SDGs を経営の枠組みに組み入れ
2019年	・「TCFD」の提言に賛同表明 ・ESG 投資方針の公表
2020年	・資産運用でのネガティブ・スクリーニングを開始 ・国内社債の自家運用においてスチュワードシップ活動を開始
2021年	・全運用資産での ESG インテグレーションを導入 ・「インパクト志向金融宣言」に署名 ・「社会的・インパクト・マネジメント」に参加 ・投資ポートフォリオの GHG 排出量の測定と分析を実施
2022年	・「PCAF」「CA100+」「CDP」「JSI」への加盟 ・アカデミアを核とした資金循環の促進に向け学校法人慶應義塾との連携・協力に関する覚書の締結 ・投資ポートフォリオにおける GHG 排出量削減目標を設定 ・インパクト志向の投資を促すため「インパクト“K”プロジェクト」を開始

ESG 投資の枠組み・投資実績

ESG 投資の枠組み

当社の ESG 投資については、右の項目を中心に取り組んでいます。

- ESG インテグレーション
- エンゲージメント・株主議決権行使
- ESG テーマ投資・インパクト投資
- ネガティブ・スクリーニング

ESG インテグレーション

当社ではすべての運用資産に対し、財務情報に加え ESG 要素を考慮する「ESG インテグレーション」を導入しています。投融資を行うにあたり、各資産の特性を踏まえた方法により、投融資先の ESG に対する取り組みを総合的に評価し、意思決定に組み込んでいます。

また、ポートフォリオ全体および各投融資先の温室効

果ガス排出量を算出・分析（P55）し、排出量の多いセクターについて排出量削減に向けた投融資先とのエンゲージメント（目的を持った対話）および投資判断に活用します。

なお、当社は ESG 課題の解決や持続可能な社会を実現すべく、ネガティブ・スクリーニング（P34）の基準を設けています。

自家運用

国債・準国債

- ・投資先の信用力評価プロセスにおいて、ESG 要素を織り込んで評価します。
- ・投資判断時およびモニタリング時に、ESG 評価機関のスコアを参考に、投資先の ESG 要素を評価した上で、投資を検討します。

(※) インパクト評価への取り組みについては、責任投資レポート (<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sekintoushi2022.pdf>) に掲載しています。

- ・ESG テーマ投資を行う際には、資金使途や実行可能性を確認の上、広く SDGs の目標達成や課題解決に貢献できるプロジェクト（P35）に投資を行います。
- ・環境・社会的課題解決に貢献することを意図して投資を行った ESG 債について、インパクト評価を行います。

社債

- ・投資先の信用力評価プロセスにおいて、ESG 要素を織り込んで評価します。
- ・投資判断時およびモニタリング時に、ESG 評価機関のスコアを参考に、投資先の ESG 要素を評価した上で、投資を検討します。
- ・温室効果ガス排出量削減の取り組みなど、投資先企業の気候変動対応を評価し投資判断の際に考慮します。

- ・投資先企業等との対話を行い、対話で得た情報も踏まえ ESG の取り組み状況を評価します。
- ・ESG テーマ投資を行う際には、資金使途や実行可能性を確認の上、広く SDGs の目標達成や課題解決に貢献できるプロジェクト（P35）に投資を行います。

ESG 投資の枠組み・投資実績

国内地方債・融資

- ・ ESG 要素を考慮した上で、投融資先および対話先の選定を実施します。
- ・ 具体的には「ゼロカーボンシティ（※1）」の宣言状況および「SDGs 未来都市（※2）」の認定状況など、ESG に対する地方自治体の取り組みを定期的に確認した上で、投融資先および対話先の選定を実施します。
- ・ 投融資先である地方自治体とは定期的に対話を行い、対話を通じて得られた情報も踏まえ、ESG の取り組み状況を評価します。
- ・ また、地域社会の持続的な成長への貢献を目的として SDGs 債への投資を行います。

(※1) 「2050年に温室効果ガスの排出量又は CO₂（二酸化炭素）を実質ゼロにすることを指す旨を首長自らが又は地方自治体として公表した地方自治体」を「ゼロカーボンシティ」として、環境省が公表。

(※2) SDGs の達成に向け、優れた取り組みを提案する地方自治体を「SDGs 未来都市」として、内閣府が選定。

プロジェクトファイナンス

- ・ 投融資先の信用力評価プロセスにおいて、ESG 要素を織り込んで評価します。
- ・ 個別の案件審査時に環境への影響等を確認し、投融資判断を行います。
- ・ CO₂を多く排出し気候変動への影響が懸念される石炭火力発電に係る国内外の新規のプロジェクトファイナンスへの投資は行いません。

株式

- ・ 当社独自に構築した ESG スコア体系により、株式ポートフォリオを評価します。
- ・ ESG スコアの作成方法：環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）の3つの要素ごとに将来キャッシュフローや資本コストに影響する項目を抽出して評価します。
- ・ 「ESG スコア」を考慮して以下の2つのファンドを運用しています。
 〈配当ファンド〉…財務情報に加えて、企業の ESG に対する取り組みを総合的に評価し、中長期的に企業価値の向上が期待できる高配当企業に投資
 〈成長ファンド〉…財務情報を踏まえながら、SDGs の目標達成や課題解決に資する企業の技術力や事業基盤の「業績への貢献度」や「成長性」を評価し、ESG を成長機会として捉えている企業に投資

「ESG スコア」 (フルスコア=100)	環境 (E)	ESG による成長ドライバー	ESG 関連売上高
		ESG に関するリスク	定量データによる評価 (CO ₂ 排出量など)
	社会 (S)	ESG による成長ドライバー	ESG 関連売上高
		ESG に関するリスク	定量データによる評価 (女性管理職比率など)
			定性判断 (Well-being、地域と社会の発展)
	ガバナンス (G)	ESG に関するリスク	定量データによる評価 (社外取締役比率など)
定性判断 (ガバナンス、対話姿勢)			

(※) 株式の ESG インテグレーションの取り組みについては、責任投資レポート (<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sekinitintoushi2022.pdf>) に掲載しています。

ESG 投資の枠組み・投資実績

外部委託運用

・運用受託機関の選定時およびモニタリング時などに、ESG 投資への取り組み（ESG に関する方針や態勢、具体的な ESG 投資の取り組み手法等）を確認し、投資判断において考慮します。

・外部委託運用においても、投資判断に際し、投資対象となるファンドの商品性等を考慮した上で、ネガティブ・スクリーニングやその他の特定の事業等を除外するための取り組みの状況が、当社のネガティブ・スクリーニング基準と照らし合わせて適切であるか確認します。

エンゲージメント・株主議決権行使

当社は、投資先の状況を的確に把握し、投資先との「目的を持った対話」（エンゲージメント）を行っています。投資先とのリレーション構築を図りつつ、財務情報のみならず、ESG 要素を含む非財務情報の開示の充実を求め、ESG の課題に対する取り組みなどの確認に努めています。また、外部委託運用においては運用受託機関との間で、定期的にスチュワードシップ活動に関するミーティングを実施し、運用受託機関と投資先企業におけるエンゲージメントの取り組み状況を

を確認するなど、資産特性に応じた対応をしています。

株主議決権行使については、ESG 要素を含む非財務情報や対話等の状況なども考慮し、株主議決権行使方針に基づき、適切に実施しています。

なお、当社は日本版スチュワードシップ・コードを受け入れ、これに係る当社方針を定めています。

詳細は「スチュワードシップ活動」（P38）をご覧ください。

ESG テーマ投資・インパクト投資

当社は、“あたたかさ”を軸とした、当社重点取り組みテーマ（「Well-being 向上」「地域と社会の発展」「環境保護への貢献」）に基づいた ESG テーマ投資、インパクト投資（※）を積極的に推進します。資金使途や実行可能性を確認のうえ、広く SDGs の目標達成や課題解決に貢献できるプロジェクトに投資しています。

投資の実績は「主な ESG 投資事例」（P35）をご覧ください。

なお、インパクト投資を推進するためインパクト創出につ

（※）インパクト投資とは、財務的リターンと並行して、ポジティブで測定可能な社会的および環境的インパクトを同時に生み出すことを意図する投資行動を指します。

ながる定量指標を KPI として設定できるなど一定の条件を満たした案件を「インパクト“K”プロジェクト」として社内認定するなど、当社独自のフレームワークを構築しています。

インパクト“K”プロジェクトについては「インパクト“K”プロジェクトの推進（P37）」をご覧ください。



ネガティブ・スクリーニング

当社は、ESG 課題の解決や持続可能な社会を実現すべく、以下のとおり取り組んでいます。

・非人道的兵器（クラスター爆弾、対人地雷、生物兵器、化学兵器）は、無差別に甚大な被害を与えることから、それらの兵器を製造する企業への投資を行いません。

・石炭火力発電は CO₂を多く排出し、気候変動への影響が懸念されることから、発電効率にかかわらず、これに係る、国内外の新規のプロジェクトファイナンスへの投資を行いません。

ESG 投資

ESG 投資の枠組み・投資実績

主な ESG 投資事例



当社は、ESG 要素を考慮した ESG テーマ投資を行っています。資金使途や実行可能性が限定されていることを確認の上、広く SDGs の目標達成や課題解決に貢献できるプロジェクトに投資しています。

■ ESG債への投資




投資事例	関連する主な SDGs
温室効果ガス排出削減の取り組みを支援するトランジションボンドへの投資 (2021年7月) ©日本郵船株式会社	
グリーン・リカバリー (コロナ危機後の持続可能な社会の実現) を支援するグリーン・ボンドへの投資 (2021年5月) ©Alex Profit/SNCF	
アジア太平洋地域における学校教育、職業訓練およびジェンダー平等を支援するエデュケーション・ボンドへの投資 (2021年3月) ©アジア開発銀行	
人、動物、地球環境における「健康」をひとつと捉え、守っていくワンヘルス・アプローチを支援するサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資 (2021年3月) ©米州開発銀行	
国際的な枠組み「COVAX (コバックス)」を通じたワクチンの購入・配布を支援するサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資 (2021年3月) ©米州開発銀行	
グリーン・リカバリー (コロナ禍における持続可能性のある低炭素社会への移行) を支援するグリーンボンドへの投資 (2021年1月) ©世界銀行	
炭素集約度の高い産業の低炭素化への移行 (トランジション) を支援するグリーン・トランジション・ボンドへの投資 (2021年1月) ©欧州復興開発銀行	
新型コロナウイルス感染症対策を目的としたサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資 (2020年5月) ©米州開発銀行	
新型コロナウイルス感染症対策を目的とした Sustainability Awareness Bond (持続可能性への認知度を高める債券) への投資 (2020年5月) Community of Madrid ©欧州投資銀行	
Climate Awareness Bond (気候変動への認知度を高める債券) への投資 (2019年5月) ©欧州投資銀行	
「フィード・アフリカ (アフリカ大陸の食料増産)」をテーマとするソーシャルボンドへの投資 (2018年5月) ©アフリカ開発銀行	
「世界の女性と子供たちの保健への支援」の重要性に焦点をあてたサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資 (2018年5月) ©World Bank	

ESG 投資

ESG 投資の枠組み・投資実績

<p>「ジェンダーの平等」をテーマとするソーシャルボンドへの投資（2018年5月）</p> <p>©アジア開発銀行</p>	 
---	--


再生可能エネルギー事業への投資

投資事例	関連する主な SDGs
<p>太陽光発電、バイオマス発電等の再生エネルギー事業（プロジェクトファイナンス）への投資（2017年より開始）</p> 	 

ファンドへの投資

投資事例	関連する主な SDGs
<p>待機児童を多く抱える都市部に優良な保育園運営企業を誘致するファンドへの投資（2022年3月）</p> <p>インパクト“K”プロジェクト</p> 	  
<p>地域経済の活性化、SDGsの目標達成に向けた社会的インパクトの創出に資する企業へ投資するファンド「JP インベストメント地域・インパクト1号投資事業有限責任組合」への投資（2022年4月）</p> 	
<p>社会的インパクトの創出に積極的に取り組む国内企業に投資し、社会的リターンと経済的リターンの両立を目指すファンドへの投資（2022年5月）</p> <p>インパクト“K”プロジェクト</p> 	
<p>ESGに配慮した賃貸住宅物件を投資対象とした不動産ファンドへの投資（2022年7月）</p> 	

地方公共団体向け融資（旧簡易生命保険資金によるもの）

投資事例	関連する主な SDGs
<p>旧簡易生命保険資産による地方公共団体向けの融資は、郵政民営化に伴い「独立行政法人郵便貯金簡易生命保険管理・郵便局ネットワーク支援機構」（以下「機構」という。）に承継された政策融資です。かんぽ生命は、機構と業務委託契約を締結し、その債権管理業務を受託しています。2022年3月末時点の融資先は約1,800団体、融資額は約3兆円で、その9割以上が下水道事業や学校整備、公営住宅建設など個別の用途に紐付いており、各施設の活用状況に関する調査を毎年実施するなど、地域社会のインフラ整備および住民福祉の増進に寄与しています。</p>	

産学連携の取り組み

Well-Being 向上とアカデミアを核とした資金循環の促進に向けた連携・協力を行うため、学校法人慶應義塾と覚書を締結しました。

今後、慶應義塾と共に、インパクト投資領域を中心とし

て、慶應義塾の研究成果を活用したベンチャー企業を対象とした資金供給に関する検討など、相互に連携・協力し、共に社会課題解決とイノベーション創出の実現に努めていきます。

ESG 投資

ESG 投資の枠組み・投資実績

インパクト “K” プロジェクトの推進 インパクト “K” プロジェクト

当社は、かんぼ生命の重点取り組みテーマを考慮したインパクト投資（※1）を積極的に推進しています。

特に、インパクト志向の投融資を拡大するため、かんぼ生命が独自に定める投資のフレームワークである「インパクト “ K ” プロジェクト」を立ち上げました。

インパクト “ K ” プロジェクトの投資先は、インパクトの創出を意図し、それに繋がるアウトプット等をKPIとして設定することを必須とするとともに、純粋なインパクト投資の IMM（※2）要件を柔軟にとらえ、かんぼ生命に適した投資規模を目指します。

2022年10月現在、下記2件をプロジェクトの対象として認証しています。

- ・待機児童を多く抱える都市部に優良な保育園運営企業を誘致するファンドへの投資（2022年3月）

（リンク：https://www.jp-life.japanpost.jp/information/press/2022/abt_prs_id001782.html）

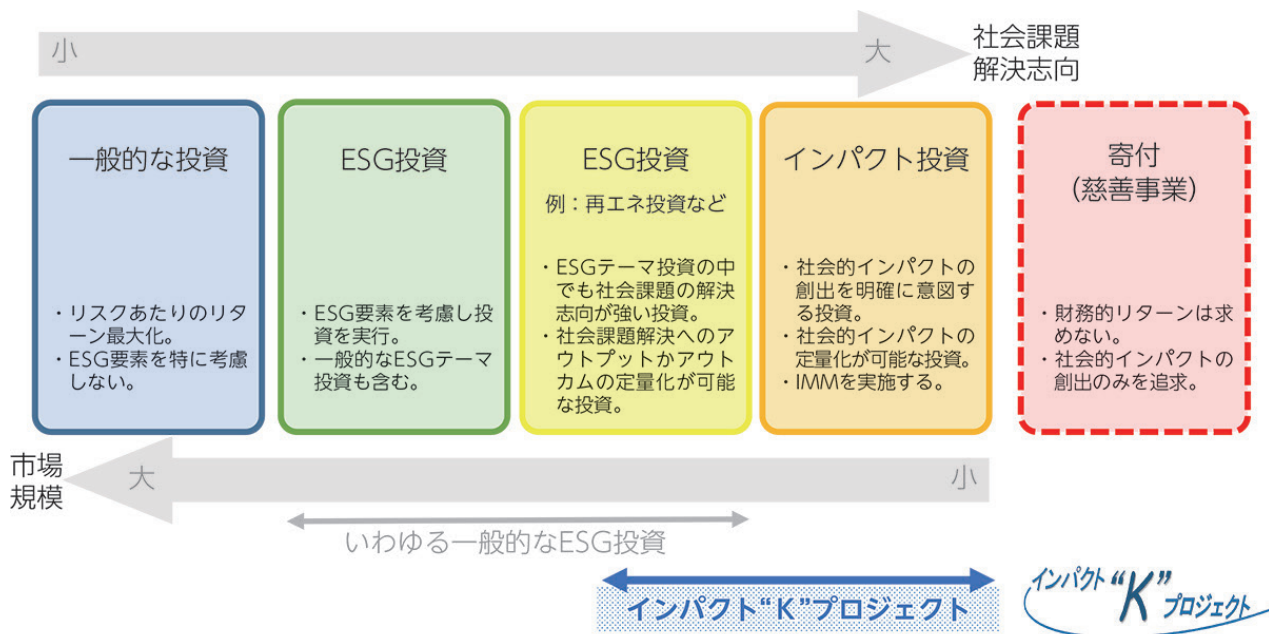
- ・社会的インパクトの創出に積極的に取り組む国内企業に投資し、社会的リターンと経済的リターンの両立を目指すファンドへの投資（2022年5月）

（リンク：https://www.jp-life.japanpost.jp/information/press/2022/abt_prs_id001795.html）

本プロジェクトに関する認証フローや投資事例については「責任投資レポート」（リンク：<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sekinintoushi2022.pdf>）をご覧ください。

※1 インパクト投資とは、財務的リターンと並行して、ポジティブで測定可能な社会的および環境的インパクトを同時に生み出すことを意図する投資行動を指します。

※2 Impact Measurement and Management の略。インパクトの計測と管理を示します。



スチュワードシップ活動

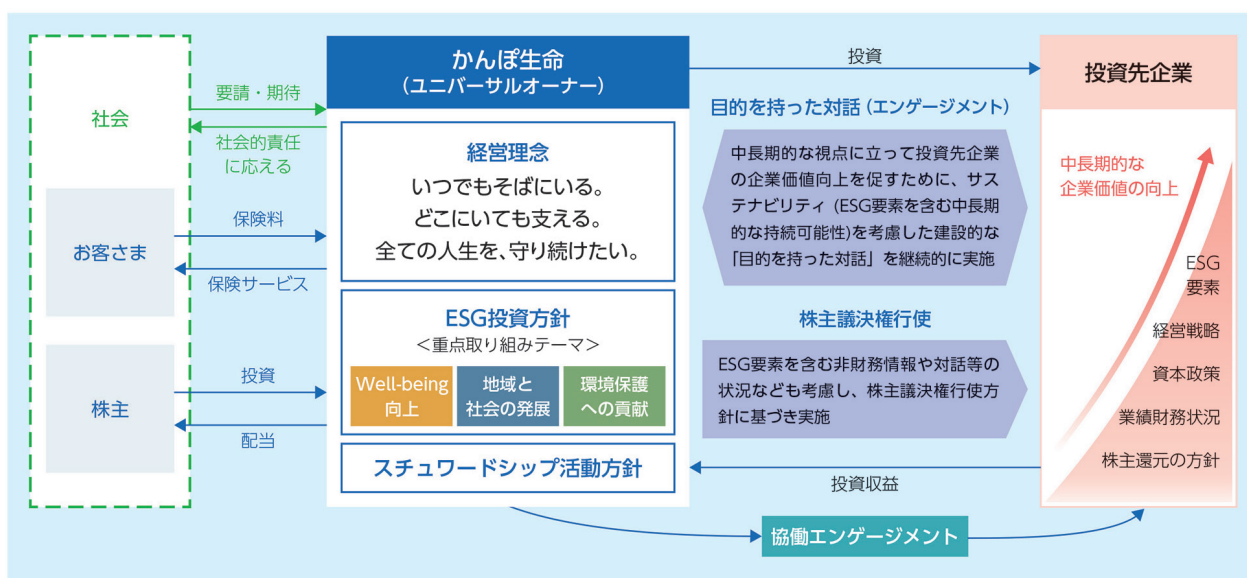
当社は幅広い資産を長期的に運用するユニバーサルオーナーとして、日本版スチュワードシップ・コードへの対応に関する社会的な要請を踏まえ適切な対応や責任を果たすため、スチュワードシップ活動を推進してきました。

「目的を持った対話」（エンゲージメント）を実施するうえで、投融資先企業の ESG に関わる課題や経営戦略などの状況の的確な把握に努めています。運用担当者と投融資先が直接対話し、投資先の財務情報のみならず、ESG（環

境、社会、ガバナンス）要素を含む非財務情報の開示の充実を求め、ESG の課題に対する取り組み等を確認するとともに、課題認識の共有を図ります。

また、株主議決権行使においては、基本的に当社で定めた株主議決権行使方針に基づき実施しますが、形式的に判断するのではなく、ESG 要素を含む非財務情報や対話などの状況等も考慮し、適切に実施しています。

これらのスチュワードシップ活動については、責任投資諮問部会にて社外有識者を交えて審議を行っています。



- 持続可能な社会の実現、長期的な投資成果の向上
- 社会課題の解決への貢献を通じお客さまとさらなる信頼関係を構築

スチュワードシップ活動方針

当社は、日本版スチュワードシップ・コードの各原則に対する対応やスチュワードシップ活動全般に係る基本的な考え方について「スチュワードシップ活動方針」を定め、当該方針に則ってスチュワードシップ活動を実施しています。

また、2021年度までは方針に定めるスチュワードシッ

▶スチュワードシップ活動方針

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/esg/stewardship/policy.html>

プ活動対象を国内株式と国内社債に限定していましたが、その他の資産におけるエンゲージメント態勢の強化を踏まえ、2022年度より対象資産を拡大し、資産特性に応じた方法によりスチュワードシップ活動を実施することとしています。

スチュワードシップ活動

責任投資レポート

当社の ESG 投資やスチュワードシップ活動の詳細について、責任投資レポートとして開示しています。

▶ 責任投資レポート（2022年度）

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sekinintoushi2022.pdf>

株主議決権行使方針

株主議決権行使については、株主議決権行使方針に基づき、適切に実施しています。

サステナビリティに対する社会的関心の高まりおよび政策動向を勘案し、投資先企業に対して一層の改善努力を促

すことを狙いとして、企業価値拡大に寄与する「環境・社会・ガバナンス」(ESG)に関する条項を追加する改定を2021年6月に実施しました。

▶ 株主議決権行使方針

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/esg/stewardship/shareholder_voting_policy.html

株主議決権行使基準

株主議決権行使にかかる個別の議案に対する具体的な判断基準である「株主議決権行使基準」について、2022年5月より開示することと致しました。

▶ 株主議決権行使基準

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_voting.pdf

株主議決権行使結果（議案ごと）

当社の国内株式（自家運用）における株主議決権行使結果および賛否理由を議案ごとに開示しています。

▶ 株主議決権行使結果（議案ごと）

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_result_2022.pdf

スチュワードシップ活動

企業との対話の状況

当社はユニバーサルオーナーとして、投資先企業と建設的なエンゲージメントを継続的に実施しています。経営戦略、資本戦略および株主還元策、サステナビリティ、ESG、情報開示方針などについて認識を共有し、企業価値

向上に資すると考えられる場合には当社から問題解決に向けた取り組みを促すことで中長期的な企業価値向上を図ります。

E（環境）：環境保護への貢献／気候変動

	投資先企業の課題	対話内容	進捗・成果・今後の方針
食品系 A社	ESGに関する開示に消極的であり、GHG排出量についても定量的な開示が不十分。	2050年カーボンニュートラル達成に向けた政府方針を踏まえ、GHG排出量削減に対する具体的な取り組み方針や2030年中間目標を設定すべきと議論。	GHG排出量削減やカーボンニュートラル達成に向けた明確なロードマップが策定されたほか、統合報告書の開示も数年以内に検討する等、開示に前向きな姿勢が示された。

S（社会）：地域社会への貢献

	投資先企業の課題	対話内容	進捗・成果・今後の方針
機械系 B社	使い捨てオムツのリサイクルを軸とした循環型社会の実現に寄与する事業に取り組んでいるものの収益化に課題。	社会的に有意義な取り組みであり、収益面やスピード感を考慮すると企業単独ではなく業界全体で協働して取り組むべきではないかと議論。	業界全体で協働して取り組む姿勢に変わりつつあり、具体的な収益化目途も示された。

G（ガバナンス）：資本政策や株主還元

	投資先企業の課題	対話内容	進捗・成果・今後の方針
電気機器系 C社	政策保有株式を多く保有しており、資本効率の観点から問題意識を有していた。	資本効率、株主価値向上の観点から、政策保有株式の売却と適切な株主還元や成長投資の必要性について議論。	保有意義の乏しい政策保有株式を売却。また、株主議決権行使に際して重要な判断材料になる削減状況や保有金額が招集通知にて示されたほか、継続して縮減する方針も示された。

環境保護への貢献

当社は、経営方針のひとつとして「健康促進、環境保護、地域と社会の発展に積極的に貢献します。」と定めており、環境保護への貢献に積極的に取り組んでいます。気候変動問題をはじめとした地球環境の課題への取り組み

は、金融機関にとっても重要な課題であると認識しており、企業活動を通じて課題解決に取り組むことで、当社の社会的責任を果たしてまいります。

株式会社かんぽ生命保険 環境基本宣言

I 基本理念

株式会社かんぽ生命保険は、お客さまとともに未来を見つめて「最も身近で、最も信頼される保険会社」として、地球及び地域の環境を守ることは安心を提供する当社の社会的責任ととらえ、環境保全活動に積極的、継続的に取り組みます。

II 基本方針

1. わたしたちは、環境に関する法規制、条例及び同意した各種協定等を順守し、環境汚染の予防に努めます。
2. わたしたちは、環境マネジメントシステムを確立し、環境に対する取組みの目的及び目標を定め計画的に実行するとともに、これらを定期的に見直す枠組みを構築して、環境マネジメントシステムの継続的な改善を図ります。
3. わたしたちは、地球温暖化対策の実施（省エネルギーによるCO₂削減）、森林育成への貢献活動（紙の使用量の削減及びグリーン購入）、資源のリサイクル、社会貢献活動等に積極的に取り組み、地球環境の保全、循環型社会の実現に向けた取り組みを推進します。
4. わたしたちは、環境問題に対する啓発活動や教育を進めることにより、環境問題への意識の向上に努めていきます。
5. わたしたちは、地域住民に保険事業を通じて安心を提供する企業として、地域の環境の保全への取組みに積極的に参加・支援していきます。
6. わたしたちは、この環境に対する方針を受けて、自ら環境に対する認識、理解を深めるとともに、この方針を広く一般に公表します。

推進体制（環境マネジメント体制）

気候変動をはじめとした地球環境への課題に取り組むため、専門委員会としてサステナビリティ委員会を設置し、推進体制を構築しています。

▶ P6 サステナビリティ推進体制

温室効果ガス排出量の削減目標の設定およびその進捗状況など、環境に関する取り組みは、サステナビリティ委員会において検討・協議し、経営会議に報告しています。

企業活動における環境への配慮

当社は、さまざまな場面において、環境に配慮した企業活動を行っています。

CO₂排出量削減の取り組み

当社は、パリ協定の長期目標達成のため、技術革新などのカーボンニュートラル社会への転換を前提に、施設および車両の省エネ化および効率化による電気使用量の削減とともに、脱炭素の電力を利用することで、温室効果ガス排出量（CO₂排出量）を削減していきます。

脱炭素社会の実現に向けて、温室効果ガス排出量を2030年度（対2019年度比）で46%削減し、2050年カーボンニュートラルを目指します。

省エネルギー診断の結果などに基づき、照明・空調設備

の運用改善、省エネ設備の導入などによるエネルギー使用量削減、ハイブリッドカーおよびエコカーの導入による温室効果ガス排出量（CO₂排出量）の削減に努めています。

また、お客さまからお預かりした保険料で資産運用を行う機関投資家として、投資ポートフォリオの温室効果ガス排出量の計測を行っており、2050年カーボンニュートラルを目指すとともに、2029年度（2030年3月末）までの中間目標として投資ポートフォリオの温室効果ガス排出量50%削減（2020年度比）を目指します。

「ガイドブック」に基づく社員の取り組み

基本的な省エネ活動を全社的に推進するため、省エネルギーのための具体的な取り組みをまとめた「ガイドブック」を作成し、全社員がこのガイドブックに基づいた省エネルギーの取り組みを実施することにより、CO₂排出量やコピー用紙使用量の削減に努めています。

ガイドブックに基づく主な取り組み

- ・業務に支障のないエリアではこまめに消灯
- ・冷暖房の運転時間の工夫
- ・使用しないオフィス機器の主電源オフを徹底
- ・プリンターで両面及び縮小印刷が可能な場合は徹底

COOL CHOICE への賛同

「COOL CHOICE」は、CO₂などの温室効果ガスの排出量削減のために、脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買換え」、「サービスの利用」、「ライフスタイルの選択」など、日々の生活の中で、あらゆる「賢い選択」をしているという、国を挙げての国民運動です。

当社は、COOL CHOICE に賛同しており、夏期は冷房使用による電力消費量の抑制のため、クールビズを実施しています（実施期間：5月～10月）。



企業活動における環境への配慮

紙使用量の削減（ペーパーレス化）の取り組み

当社は、紙の使用量削減（ペーパーレス化）に取り組み、CO₂排出量削減に努めています。

【紙使用量削減（ペーパーレス化）の主な取り組み】

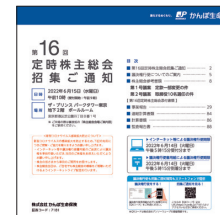
- ・ 保険料払込証明書の電子発行
- ・ 「ご契約のしおり・約款」の閲覧方法を冊子だけでなく、当社 Web サイト上で PDF 形式でご覧いただく Web 閲覧での提供
- ・ コピー用紙削減の推奨や各種事務用帳票の電子化

印刷物における環境配慮

お客さまにお渡しする冊子などについて、植物油インキの使用やグリーンプリンティング認証など、環境負荷に配慮した方法を用いて作成する取り組みを行っています。



統合報告書



定時株主総会招集ご通知

オフィスでの省エネ・再生可能エネルギーの使用

当社のオフィスでは、照明・空調設備の運用改善、省エネ設備の導入などによるエネルギー使用量削減に取り組んでいます。

当社が入居している大手町プレイスなど複数のオフィスでは、再生可能エネルギー化された電力を使用することで、CO₂排出量の削減に貢献しています。

エコドライブに関する社員の取り組み

交通安全への意識向上とあわせて、車両運行データから急加速・急減速およびアイドリング時間を分析・判定することで、燃費の改善・向上などのエコドライブ技術の向上を図り、CO₂排出量の削減に努めています。

調達活動

「日本郵政グループ CSR 調達ガイドライン」に基づき、地球および地域の環境保全や資源の有効活用に配慮した調達活動を実施しています。

▶ P92 サプライチェーン・マネジメント

企業活動における環境への配慮

投資活動

ESG 投資の重点取り組みテーマとして「環境保護への貢献」を重視した投資を行っています。

2050年カーボンニュートラルに向けて、2029年度（2030年3月末）までの中間目標として投資ポートフォリ

▶P26 ESG投資の重点取り組みテーマ

オの温室効果ガス排出量50%削減（2020年度比）を目指すとともに、ESG 投資に係る KPI として、中期経営計画の期間中に、投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力150万 kW を目指すことを定めています。

環境保全活動の支援

森を元気にし、緑を増やす取り組みにつなげていくため、市民団体などの実施する森づくり活動などを支援するための寄付を行っています。

▶P127 環境保全活動 寄付実績（ESG データ集）



拠点での取り組み

全国各地のかんぽ生命の拠点で、環境保全のためのボランティア活動を行っています。



徳島支店



山口支店



青森支店



山形支店

日本郵政グループでの取り組み

JP 里山コミュニケーション

日本郵政グループは、特定非営利活動法人ドングリの会（※）との協働により、2018年10月から「JP 里山コミュニケーション」と称して、東京都八王子市の清水入緑地公園の整備活動を社員ボランティアなどにより行っています。

（※）特定非営利活動法人ドングリの会
<https://www.dongurinokai.or.jp/>

▶JP 里山コミュニケーション

<https://www.japanpost.jp/sustainability/environment/satoyama/>

企業活動における環境への配慮

JP 子どもの森づくり運動

日本郵政グループは、2008年から、特定非営利活動法人子どもの森づくり推進ネットワークが取り組む、森づくり体験プログラムに賛同し、「JP 子どもの森づくり運動」の名称のもと、全国の保育園・幼稚園・こども園の園児の

▶ JP 子どもの森づくり運動

https://www.japanpost.jp/sustainability/environment/kodomono_mori/

森づくり体験活動を支援しています。

2012年からは、東日本大震災で被災した東北の緑の復興への願いを込め、「東北復興グリーンウェイブ」を展開しています。

TCFD 提言への対応

当社は、金融安定理事会（FSB）により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）」の提言に、2019年4月に賛同を表明しました。

気候変動課題は、企業のリスクと機会になると認識しており、全社で取り組む必要があると考えています。

当社は、中期経営計画（2021年度～2025年度）の基本方針として、ESG 経営の推進（社会課題の解決への貢献）を掲げており、気候変動課題をはじめとするサステナビリティを巡る社会課題の解決に取り組んでいます。

これまでの気候変動に関する取り組みをより一層推進するとともに、さらなる情報開示に取り組みます。

TCFD 提言の推奨開示項目

ガバナンス	気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンスを開示する
戦略	気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響を、重要な場合は開示する
リスク管理	気候関連のリスクについて組織がどのように選別・管理・評価しているかについて開示する
指標と目標	気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、重要な場合は開示する

（出所）『最終報告書 気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言』

ガバナンス

当社では、気候変動に関する諸課題について、広報部担当執行役を委員長とするサステナビリティ委員会やリスク管理統括部担当執行役を委員長とするリスク管理委員会にて検討・協議を行っています。

検討・協議状況などは経営会議に報告されており、特に重要なものについては経営会議で協議し、代表執行役社長が決定しています。また、取締役会に定期的に報告を行っており、取締役会においては気候変動の対応状況を適切にモニターし、必要に応じて関連する方針や目標、戦略・計画などに関して監督を行う態勢を構築しています。

[2021年度の実績（取締役会報告）]

- ・取締役会への報告頻度：半年に1回（2022年度は四半期に1回を予定）
- ・主な気候関連議案：当社の気候変動対応の取り組みおよび開示方針、当社の気候変動対応の進捗状況（投資ポートフォリオの GHG 排出量測定やシナリオ分析関連）



<気候変動対応における専門委員会の主な役割>

- 中長期的な対応方針の策定、取り組みの進捗状況の把握・分析
- 気候関連リスクの分析および管理態勢の強化

TCFD 提言への対応

戦略

気候変動が当社事業に及ぼすリスクと機会

当社は、気候変動による当社への主な影響（リスクと機会）を生命保険事業、資産運用のそれぞれにおいて、次のとおり認識しています。

生命保険事業

タイプ	当社の認識	影響の時間軸
物理的 リスク	自然災害などの被害が増加することによる保険金等支払額の増加	短期～長期
	平均気温上昇や異常気象の健康への影響により中長期的な死亡率や罹患率が変化することによる保険金等支払額の増加	長期
機会	健康維持等の商品・サービスに対するニーズの高まりなどの消費者の保険に対するニーズの変化	中期～長期

資産運用

タイプ	当社の認識	影響の時間軸
物理的 リスク	自然災害などの増加に伴う投資先企業の損失拡大による投融資資産の価値毀損	短期～長期
移行 リスク	低炭素社会への移行に伴う制度変更、規制強化、消費者選好の変化の影響による投融資先企業の価値毀損	短期～長期
機会	再生エネルギー事業（インフラ）への投資を含む、グリーンファイナンス市場の拡大と投資機会の増加	短期～中期

※1 上記リスクと機会の特定に当たっては、想定される大小のリスクを洗い出した上で、当社事業における重要性を勘案し、影響度の高いリスクと機会を開示しています。

※2 影響の受ける時間軸は、短期：5年、中期：15年、長期：30年程度と想定しています。

気候変動が当社事業に及ぼす影響分析

気候変動が当社の事業に及ぼす影響を把握するため、以下のシナリオ分析を実施しました。今後も引き続きシナリオ分析を継続し、精度の向上を図るとともに、分析結果を

踏まえて脱炭素に向けた取り組みやリスク管理を行っていきます。

気候変動が当社の資産運用に及ぼす影響分析

(1) 重要セクターに着目した資産運用収益への影響分析

気候変動の影響度合いが大きく、かつ当社の投融資額が多い重要度が高いセクターとして、電力、鉄鋼、エネルギーの3セクターを対象として選定し、それぞれ2℃および4℃シナリオ（※）における影響度を分析しました。結果として、2℃シナリオにおいては、いずれのセクターについても、炭素税の導入や再生可能エネルギーの普及等の

社会変化が業績や財務に及ぼす影響が大きくなる可能性が示されました。

今後、当該セクターの投資先については、分析結果を十分に考慮したエンゲージメントを実施してまいります。投資先に対し、分析により示された具体的影響に関する対話を実施するとともに対応を促し、運用成果の向上を目指します。

※ IEA「World Energy Outlook」の各シナリオ、IEAレポート、環境省他「気候変動の観測・予測及び影響評価統合レポート2018～日本の気候変動とその影響～」などを参照しています。

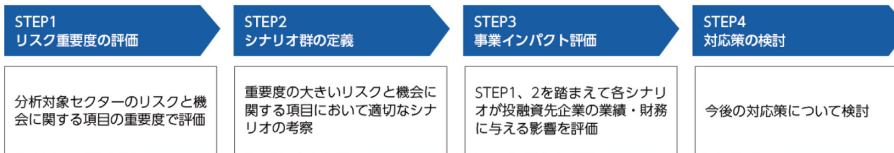
TCFD 提言への対応

【各シナリオの世界観】

2℃シナリオの世界 (厳しい対策または抜本的なシステム移行が達成された場合)	4℃シナリオの世界 (現状を上回る温暖化対策をとらない場合)
<ul style="list-style-type: none"> 政府による気候変動に関する規制強化により、高額の炭素税、炭素価格が設定。追加コストが発生することから、化石燃料の需要は減少。 脱炭素化に向けて再生可能エネルギーの導入拡大が加速。再生可能エネルギーへのシフトに伴う追加投資や既存設備の座礁資産化が発生するが、環境負荷低減に向けた技術・製品開発が進み、各企業等の事業ポートフォリオが再編される。 	<ul style="list-style-type: none"> 平均気温が大きく上昇し、自然災害の頻発および激甚化が進行。物理的リスクはより高まり、防災対応やインフラ投資に対するコストがさらに増加。 グローバルで依然として化石燃料に依存。一部の国で低価格の炭素税、炭素価格が導入。化石燃料の需要は堅調に増加し、原油価格は上昇。環境負荷低減に向けた技術の開発・活用は進まない。火力発電が継続できる状況にあり、再生可能エネルギーの需要増加は限定的。

(※) シナリオの世界観には、IEA [World Energy Outlook 2021] 等を参考

シナリオ分析のプロセス



重要セクター別のリスクと機会の重要度評価 (STEP1)

国際機関等が発行する文献調査を中心に、外部有識者の協力を得ながら、当社にとって重要な3セクターにおけるリスクと機会の重要度を評価しました。

タイプ	評価項目		電力			エネルギー			鉄鋼		
	大分類	小分類	リスク	機会	重要度	リスク	機会	重要度	リスク	機会	重要度
政策・規制	政策・規制	炭素税	炭素税の導入・拡大	再生可能エネルギーの普及	大	炭素税の導入・拡大	再生可能エネルギーの普及	大	炭素税の導入・拡大	ゼロカーボンステール技術の開発	大
		各国の炭素排出目標・政策	炭素排出目標の上方修正	・炭素排出目標の上方修正 ・電化比率の拡大	大	炭素排出目標の上方修正	-	中	GHG排出規制の強化	-	中
	移行	エネルギーミックス等	原子力・再生可能エネルギーの普及	再生可能エネルギーの普及	大	再生可能エネルギーの普及	-	大	石炭供給・需給の減少	再生エネの需給の増加	大
		顧客の行動変化	低炭素電力へのシフト	低炭素電力へのシフト	中	低炭素エネルギー源へのシフト	低炭素エネルギー源へのシフト	大	鉄鋼利用主要業界における低炭素の推進	鉄鋼需要の増加	大
技術	技術	低炭素技術の普及	低炭素技術への移行	低炭素技術の普及への推進	中	低炭素技術への移行	低炭素技術の普及への推進	大	・既存設備稼働率低下 ・再生エネ、次世代燃料を利用する次世代技術の開発	・省エネ技術の普及 ・技術進化によるエネルギー利用の効率化	大
		投資家からの評判	投資家のダイベストメント	評価の向上	中	投資家のダイベストメント	評価の向上	中	情報開示の訴求の向上	低炭素関連投資の増加	小
	評判	顧客からの評判	不買運動や反対運動の発生	-	中	反対運動や訴訟の発生	-	中	低炭素鉄鋼への転換	低炭素鉄鋼への転換	小
		物理	水不足・干ばつ	水需給の逼迫	-	小	水需給の逼迫	-	中	-	-
慢性	平均気温の上昇		・稼働率の変化 ・気温上昇による暖房需要の減少	気温上昇による冷房需要の増加	小	稼働率低下と労働環境の悪化	気温上昇による冷房需要の増加	小	気温上昇による作業環境の悪化	-	小
	海面の上昇		高潮対応の強化	-	中	防災対応	-	中	海面上昇による沿岸拠点の浸水被害	沿岸防災施設の新設に伴う需要増加	中
急性	異常気象の激甚化	・防災対応の強化 ・物損被害の発生	-	大	・防災対応の強化 ・物損被害の発生	-	大	異常気象による拠点の被災	異常気象による災害への対応	大	

TCFD 提言への対応

重要セクターへの影響 (STEP2、STEP3)

STEP1で抽出した重要セクター別の重要度の大きいリスクと機会の項目について、STEP2として2℃シナリオと4℃シナリオ (※) における具体的な状況を想定し、STEP3と

して投融資先企業の業績・財務に与える影響について定性的に評価します。

※ IEA [World Energy Outlook] の各シナリオ、IEA レポート、環境省他「気候変動の観測・予測及び影響評価統合レポート2018～日本の気候変動とその影響」などを参照

セクター①：電力

	2℃シナリオ (厳しい対策または抜本的なシステム移行が達成された場合)	4℃シナリオ (現状を上回る温暖化対策をとらない場合)
将来の想定・背景 (想定されるシナリオ)	政府により脱炭素政策が強化され、炭素税の導入・拡大や再生エネの普及が推進される。	政府による脱炭素政策は限定的となり、再生エネの導入・利用が消極的となる。石油の需要は経済成長とともに高まる。一方で、ゲリラ豪雨や河川の氾濫や高潮被害等が頻発する。
影響因子 (パラメータ)	・炭素税 (↑) ・炭素排出削減目標 (↑) ・エネルギーミックスにおける化石燃料の割合 (↓)	・原油価格 (↑) ・洪水および台風発生頻度 (↑)
業績・財務への影響	・再生エネの需要増加に伴う売上の増加 (↑) ・操業コストの増加や発電所等の資産の座礁化 (↓)	・化石燃料の需要増加に伴う売上の増加 (↑) ・異常気象に対する防災対応コストの増加 (↓)

セクター②：エネルギー

	2℃シナリオ (厳しい対策または抜本的なシステム移行が達成された場合)	4℃シナリオ (現状を上回る温暖化対策をとらない場合)
将来の想定・背景 (想定されるシナリオ)	政府により脱炭素政策が強化され、炭素税の導入・拡大や再生エネの普及が推進する。また、低炭素技術の開発が求められ、活用する企業が増加する。	政府による脱炭素政策は限定的となり、再生エネの導入・利用が消極的となる。石油の需要は経済成長とともに高まる。一方で、ゲリラ豪雨や河川の氾濫等が頻発する。
影響因子 (パラメータ)	・炭素税 (↑) ・炭素排出削減目標 (↑) ・低炭素技術の普及量 (↑) ・エネルギーミックスにおける化石燃料の割合 (↓)	・原油価格 (↑) ・洪水および台風発生頻度 (↑)
業績・財務への影響	・再生エネの需要増加に伴う売上の増加 (↑) ・化石燃料由来の電気そのものに炭素税が課税されることでの操業コストの増加 (↓) ・保有資産の座礁化 (↓) ・低炭素技術の開発コストの増加 (↓)	・化石燃料の需要増加に伴う売上の増加 (↑) ・異常気象に対する防災対応コストの増加 (↓)

セクター③：鉄鋼

	2℃シナリオ (厳しい対策または抜本的なシステム移行が達成された場合)	4℃シナリオ (現状を上回る温暖化対策をとらない場合)
将来の想定・背景 (想定されるシナリオ)	政府により脱炭素政策が強化され、炭素税の導入・拡大や再生エネの普及が推進する。代替燃料や新エネルギーの普及が加速するとともに、水素を利用した製鉄技術が普及する。	政府による脱炭素政策は限定的となり、石炭の需要は一定程度の減少に留まる。台風の上陸頻度および威力の増加。
影響因子 (パラメータ)	・炭素税 (↑) ・鉄鋼需要量 (↑) ・石炭価格 (↑) ・水素供給量 (↑) ・石炭供給量 (↓)	・石炭価格 (↑) ・降水量 (↑) ・洪水および台風発生頻度 (↑) ・石炭供給量 (↓)
業績・財務への影響	・水素を利用した製鉄技術の普及に伴い、水素の調達コストの減少 (↑) ・炭素税や石炭の調達コストの上昇による操業コストの増加 (↓)	・鉄鋼に使用する石炭価格の上昇による石炭調達コストの増加 (↓) ・鉄鋼製造拠点の浸水被害や鉱山の被災など、異常気象に対する防災対応コストの増加や操業不可による売上の減少 (↓)

※「影響因子 (パラメータ)」および「業績・財務への影響」に記載している矢印 (↑/↓) については、影響因子の方向性もしくは当社の資産価値への影響の方向性を示したものの。

TCFD 提言への対応

対応策 (STEP4)

重要セクターの投資先について、シナリオ分析で抽出された具体的影響を十分に考慮し、「目的を持った対話」(エンゲージメント)を実施することで、中長期的な運用成果

▶P32 ESG 投資の枠組み・投資実績

▶P38 スチュワードシップ活動

(2) NGFS の気候シナリオ分析

脱炭素社会への移行に伴う経済環境の変化により、当社保有資産への影響が想定されます。当社では、気候変動リスク等に関する金融当局ネットワーク (NGFS (※)) が公開する複数の気候シナリオを使用して、2050年までの当社保有資産への影響を分析しました。

具体的には、①各国が現在行われている以上の気候変動対策を行わないために地球温暖化が進行する Current Policies シナリオ (3℃以上上昇)、②2050年カーボンニュートラルおよび気温上昇1.5℃目標を各国が協調して計画的に達成する Net Zero 2050シナリオ、③2050年カーボンニュートラルおよび気温上昇1.5℃目標を達成するも、各国およびセクターごとに導入される政策が非協同的なため地球全体での総コストが高まる Divergent Net Zero シナリオ、で想定される経済環境の変化 (金利や株

※ Network for Greening the Financial System : 気候変動リスクへの金融監督上の対応を検討するための中央銀行および金融監督当局の国際的なネットワーク。日本からも2018年6月に金融庁が、2019年11月に日本銀行が参加しています。

TOPICS : 気候変動が当社生命保険事業に及ぼす影響分析

当社生命保険事業 (保険金支払) に及ぼす影響について、保険金支払額の大幅な増加に繋がるような事象として、夏季の気温上昇による熱中症の罹患者の増加、感染症媒介蚊の活動可能地域拡大等による熱帯性感染症の罹患者の増加や洪水被害等の増加・長期化による健康被害などが考えられます。2021年度は、これらのうち熱帯性感染症の罹患者の増加による影響について定量的に分析した結果、保険金支払額の増加は限定的であることが確認できました。

感染症媒介蚊について気温上昇がもたらす活動地域・活動期間の拡大を推定し、蚊が媒介する熱帯性の感染症 (デング熱、マラリア) による保険金支払額の増加について分析しました。

気温上昇として IPCC 第5次評価報告書に基づく

の向上を目指します。エンゲージメントにおいては、投資先に対し具体的影響への対応状況について確認するとともに、脱炭素化に向けた取り組みを促していきます。

価水準の変動) が、当社の運用資産にどのような影響を及ぼすのかを試算しました。なお、本試算では、国内金利の変動に伴う将来の新契約の予定利率の変動も考慮していません。

本分析においては、気候変動対策を進める②および③については、①と比較して国内外の長期金利が緩やかに上昇することから、国債等の円金利資産を保有する当社においては、利差益の増加が見込まれる試算結果となりました。

一方、本シナリオ分析においては、金利上昇に伴う投融資先の与信関係費用の増加や、インフレ率の上昇等に伴う事業費の増加等の影響は考慮していません。今後、シナリオ分析の高度化を進める中で、こうした影響も取り込んでいきたいと考えています。

RCP8.5シナリオを適用し、近年の熱帯地域における熱帯性の感染症の発生状況・本邦における感染例や衛生状態等を参考に、デング熱が日本国内でも流行し罹患者が入院されたり亡くなることを想定し、2031年度から2050年度まで毎年被害が発生すると仮定した試算では、保険金支払額の増加は20年間の累計で最大200億円程度でした。

また、当社生命保険事業 (新契約価値) に及ぼす影響について、営業実績の大幅な低下に繋がるような事象として、熱帯林の開発、永久凍土の融解により、未知の病原体が顕在化し、新たな感染症の大流行 (パンデミック) が発生することが考えられます。2021年度は、対面営業による営業活動が困難になることにより営業実績が低迷する影響について分析した結果、数十年に一度の発生確率と仮定した場合では、当社の財務健全性に与える影響が見られる

TCFD 提言への対応

ものの限定的であることが確認できました。

なお、気候変動が生命保険事業に与える影響については、一般的に確立された計測モデルはない上、長期間にわたって発現するなど気候変動自体の不確実性が高いことか

ら、分析の精度や信頼性についての課題は多いと考えています。今後、さらなる調査・ストレステスト等の分析を通して、リスク把握に取り組んでいきます。

脱炭素に向けての取り組み

当社は、カーボンニュートラルの実現に向けて、事業会社および機関投資家としての低炭素社会への移行に関する取り組みを実践し、事業の強靭性を高めていきます。

事業会社としての取り組み

当社は、事業運営における GHG 排出量の削減に向けて、施設や車両、その他社員による環境保全の取り組みを推進しています。

●施設や車両の省エネ化・再生可能エネルギーの使用

当社のオフィスでは、照明・空調設備の運用改善、省エネ設備の導入などによるエネルギー使用量削減に取り組んでいます。当社が入居している大手町プレイスなど複数のオフィスでは、再生可能エネルギー化された電力を使用することで、CO₂排出量の削減に貢献しています。また、業務で使用している車両についても、順次ハイブリッドカーおよびエコカーの導入を行い、CO₂排出量の削減に努めていきます。

▶P43 企業活動における環境への配慮



機関投資家としての取り組み

当社は、投資ポートフォリオの脱炭素化を推進するため、ESG 投資方針において気候変動に対する基本的な考え方を明確化し、以下の対応を行っています。

●ESG インテグレーションの実施

当社では、全運用資産の投資判断において、財務情報に加え、ESG 要素を考慮する「ESG インテグレーション」を導入しています。特に GHG 排出量の多いセクターについては、投融资先の気候変動対応の取り組みなどの状況を総合的に評価し、投融资を行う際の意味決定に組み込んで

います。なお、特定セクターを運用対象から除外するネガティブ・スクリーニングについては、GHG の排出量が多く、気候変動への影響が懸念される石炭火力発電に係る国内外の新規のプロジェクトファイナンスへの投資は行わないこととしています。

●スチュワードシップ活動の実施

当社は、スチュワードシップ活動方針において気候変動対応を重視しています。

TCFD 提言への対応

・投融資先とのエンゲージメント

国内株式と国内社債に加え、その他の運用資産についても各資産の特性を踏まえた気候変動対応に関する対話を行います。また、エンゲージメントに関するイニシアチブに参加し、協働エンゲージメントについても積極的に

実施しています。継続的に対話等を実施したにも関わらず状況に改善が見られない場合には、エスカレーション対応を検討します。

・株主議決権行使による対応

当社の株主議決権行使基準では、環境に深刻な影響をもたらす事象に対し責任があると判断される社内外の取締役・監査役の選任などに対し、原則反対するとしています。また、環境課題に関する株主提案については、長期

的な株主利益の最大化および環境への影響度の観点から判断することとしています。

▶ P38 スチュワードシップ活動方針

▶ P120 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

▶ 株主議決権行使基準

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_voting.pdf

●投資ポートフォリオの GHG 排出量計測および管理

当社は、投資ポートフォリオの GHG 排出量の計測を毎年行います。その分析結果をもとに、投資ポートフォリオにおける GHG 排出量削減目標の達成に向け、管理を実施しています。

●社会の脱炭素化に資する投資の推進

社会の脱炭素化を促進するため、脱炭素化に資する投資を積極的に行っています。グリーンファイナンス市場への資金供給のほか、再生可能エネルギーへの投資を積極的に推進しています。

主な投資事例

2017年 1月～	太陽光発電等の再生可能エネルギー事業(プロジェクトファイナンス)への投資
2019年 5月	Climate Awareness Bond(気候変動への認知度を高める債券)への投資
2021年 1・5月	コロナ禍における持続可能性のある低炭素社会への移行を支援するグリーン・リカバリー・ボンドへの投資
2021年 7月	温室効果ガス排出量削減の取り組みを支援するトランジションボンドへの投資

リスク管理

当社は、当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況ならびに企業価値を表す EV (エンベディッド・バリュー) 等の指標に重要な影響を与える可能性がある事業等のリスクについて、経営陣の各リスクの影響、発生可能性、対応策および影響等に関する認識を適切に反映させるため、毎年定期的に、一定の役職以上の執行役に対して、アンケートを実施し、その集計結果を踏まえ、リスク管理委員会および経営会議で協議を行うとともに、社外取締役からの意見聴取を行っています。

事業等のリスクは「最も重要なリスク」、「重要なリスク」、「上記以外のリスク」に分類しており、気候変動に関するリスクは「重要なリスク」に分類され、将来的に経営に重要な影響を与える可能性のあるリスクとして認識しています。気候変動リスクの管理においては、シナリオ分析を継続・高度化することでリスクの把握の精緻化を進めるとともに、識別・管理・評価といった既存のリスク管理プロセスへの反映を検討しています。

▶ 事業等のリスク

https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/management/business_risk.html

TCFD 提言への対応

指標と目標

事業会社としての指標・目標

当社は、Scope1（自社が直接排出する排出量）および Scope2（他社から供給された電気などの使用に伴う排出量）を対象（新規事業による増加分を除く）として、下記

の温室効果ガス排出量（GHG 排出量）の削減目標を設定し、カーボンニュートラルの実現に向けて取り組んでいます。

目標:
 <2030年度>
 2019年度比46%削減
 <2050年度>
 カーボンニュートラルを目指す

当社の GHG 排出量（Scope1および Scope2）実績

	単位	2019年度	2021年度	
		基準年実績	実績	2019年度比削減率
Scope1	tCO ₂ e	4,443.2	3,123.3	29.7%
Scope2		14,496.8	11,753.7	18.9%
合計		18,940.0	14,877.0	21.5%

※ 基準年の2019年度実績は、当社の組織体制の変更などに応じて、更新する場合があります。

▶ P125 ESG データ集 環境に関するデータ

TCFD 提言への対応

サプライチェーン排出量 (Scope1、Scope2、Scope3) とは

サプライチェーン排出量とは、事業者自らの排出だけでなく、事業活動に関係するあらゆる排出を合計した排出量を指します。つまり、原材料調達・製造・物流・販売・廃棄など、一連の流れ全体から発生する温室効果ガス排出量のことです。

サプライチェーン排出量 = Scope1排出量 + Scope2排出量 + Scope3排出量



Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（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：Scope1、Scope2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」（環境省）(https://www.env.go.jp/earth/ondanka/supply_chain/gvc/supply_chain.html) をもとに株式会社かんぽ生命保険作成

機関投資家としての指標

1. 国内外株式・クレジットおよび国内不動産ポートフォリオの温室効果ガス排出量関連指標

当社は、気候関連のリスクと機会を評価するため、2020年度（2021年3月末時点）より投資ポートフォリオにおける温室効果ガス（GHG）排出量関連指標（GHG排出量、カーボンフットプリント、炭素強度、加重平均炭素強度）の算出を開始しました。2021年度（2022年3月末時点）においては、次の資産（※1）（国内株式、外国株式、国内クレジット（※2）、外国クレジット、上場REITおよび国内不動産（※3））を対象に、計測を実施いたしました。

（※1） 未上場株式、プロジェクトファイナンス、資産担保証券等を除く。自家運用だけでなく、委託運用を含みます。

（※2） 事業会社等への融資を含みます。

（※3） 国内私募不動産ファンドを対象としております。

GHG排出量の算出は、投資先企業による温室効果ガスの直接排出（Scope1）、購入電力による間接排出（Scope2）に加え、購入電力以外のサプライチェーンからの排出（Scope3）を対象としています。カーボンフットプリント、炭素強度、加重平均炭素強度の算出においては、Scope1とScope2に加え、Scope3のうち直接的な仕入先企業からの排出を対象としています。

TCFD 提言への対応

■ 資産ごとの排出関連指標

排出量関連指標 計測範囲 単位	GHG排出量 (※1) Scope1&2 (tCO ₂ e)		GHG排出量 (※1) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO ₂ e)		GHG排出量 (※1) Scope 1&2&3 (tCO ₂ e)	
	資産名	当社	ベンチマーク (※2)	当社	ベンチマーク (※2)	当社
国内株式	1,703,850	1,819,765	2,804,555	2,930,872	4,846,776	4,930,744
外国株式	298,670	276,396	387,592	362,916	523,493	498,778
国内クレジット	6,441,905	4,592,662	7,649,809	5,740,500	8,788,675	7,164,559
外国クレジット	1,869,583	1,655,483	2,285,727	2,088,917	2,822,119	2,805,117
上場REIT	6,914	6,862	7,265	7,194	8,277	8,159
国内不動産	25,181	—	25,181	—	25,181	—
全体	10,346,104	8,351,168	13,160,129	11,130,399	17,014,522	15,407,357

排出量関連指標 計測範囲 単位	カーボンフットプリント (※3) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO ₂ e/百万円)		炭素強度 (※4) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO ₂ e/百万円)		加重平均炭素強度 (※5) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO ₂ e/百万円)	
	資産名	当社	ベンチマーク (※2)	当社	ベンチマーク (※2)	当社
国内株式	1.07	1.12	1.64	1.78	1.48	1.54
外国株式	0.63	0.59	2.73	2.59	2.38	2.24
国内クレジット	3.59	2.70	6.67	4.33	6.47	4.18
外国クレジット	0.92	0.84	3.84	1.60	3.90	3.45
上場REIT	0.08	0.08	1.61	1.59	1.52	1.52
国内不動産	0.23	—	—	—	—	—
全体	1.58	1.40	3.65	2.51	3.64	2.59

(※1) GHG排出量の算出方法は以下のとおりです。

$$\sum_i \left(\frac{\text{投資資産残高}_i}{\text{投資資産企業のEVIC}_i} \times \text{投資資産企業のGHG排出量}_i \right)$$

* EVICとは、Enterprise Value Including Cashの略で、現金等を含む企業価値を示し、「普通株の時価総額+優先株の時価総額+負債総額(簿価)+少数株主持分」で計算されます。

* iは、ポートフォリオに含まれる投資資産企業を示します。

(※2) ベンチマークは、資産ごとに以下のインデックスを使用しています。ベンチマークの各指標の値については、当社の各資産の投資残高と同額のベンチマークを保有していると仮定し、算出しています。

国内株式：TOPIX

外国株式：Bloomberg World Large& Mid-Cap Index

国内クレジット：NOMURA-BPI（事業債）

外国クレジット：Bloomberg Barclays US Corp Index、S&P/LSTA B/BB Leveraged Loan Index、Corporate Emerging Markets Bond Index（CEMBI）を当社ポートフォリオのウェイトに合わせて合成したカスタムインデックス

(※3) カーボンフットプリント（Carbon Footprint）は、ポートフォリオ残高100万円あたりのGHG排出量を示します。カーボンフットプリントの算出方法は以下のとおりです。

$$\sum_i \left(\frac{\text{投資資産残高}_i}{\text{投資資産企業のEVIC}_i} \times \text{投資資産企業のGHG排出量}_i \right) \times \text{ポートフォリオ残高}$$

(※4) 炭素強度（Carbon Intensity）は、投資先の炭素効率を示します。以下の数式のように、投資先企業の「当社持ち分売上高合計」あたりの「当社持ち分GHG排出量合計」で算出します。

$$\sum_i \left(\frac{\text{投資資産残高}_i}{\text{投資資産企業のEVIC}_i} \times \text{投資資産企業のGHG排出量}_i \right)$$

$$\sum_i \left(\frac{\text{投資資産残高}_i}{\text{投資資産企業のEVIC}_i} \times \text{投資資産企業の売上高}_i \right)$$

(※5) 加重平均炭素強度（Weighted Average Carbon Intensity）は、投資先の炭素効率を示します。以下の数式のように、投資先企業の「売上あたりGHG排出量」に「ポートフォリオ内での保有比率」を乗じて、足し合わせて算出します。

$$\sum_i \left(\frac{\text{投資資産残高}_i}{\text{ポートフォリオ残高}} \times \frac{\text{投資資産企業の排出量}_i}{\text{投資資産企業の売上高}_i} \right)$$

(出所) ©2022, S&P Trucost Limited, かんぼ生命

TCFD 提言への対応

当社の国内外株式・クレジットポートフォリオのGHG排出量のうち、Scope1・Scope2の合計は約1,034万tCO₂eとなり、ベンチマーク排出量を上回りました。資産別では、国内クレジットポートフォリオの排出量がベンチマーク排出量を大きく上回っています。これは、電力をはじめとした公益事業セクターのウェイトが高いことが主因となっています。カーボンフットプリント、炭素強度、加重平均炭素強度についても同様の要因で、国内クレジットの値がベンチマークの値を上回っています。

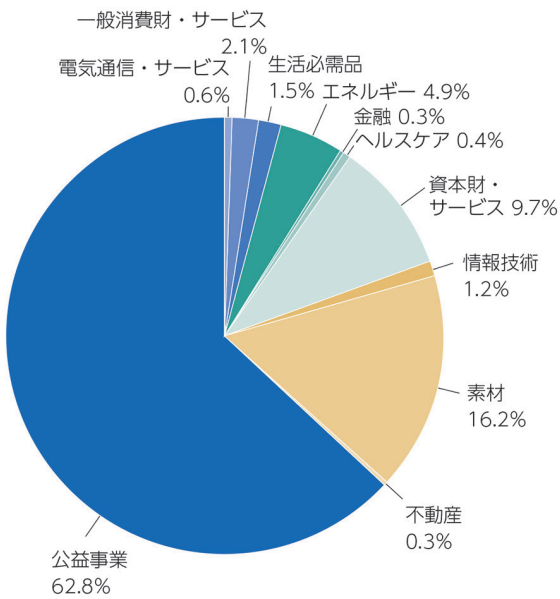
また、Scope1・Scope2・Scope3の合計は約1,701

万tCO₂eとなり、ベンチマーク排出量を上回りました。これも国内クレジットポートフォリオのGHG排出量がベンチマークを大きく上回っています。

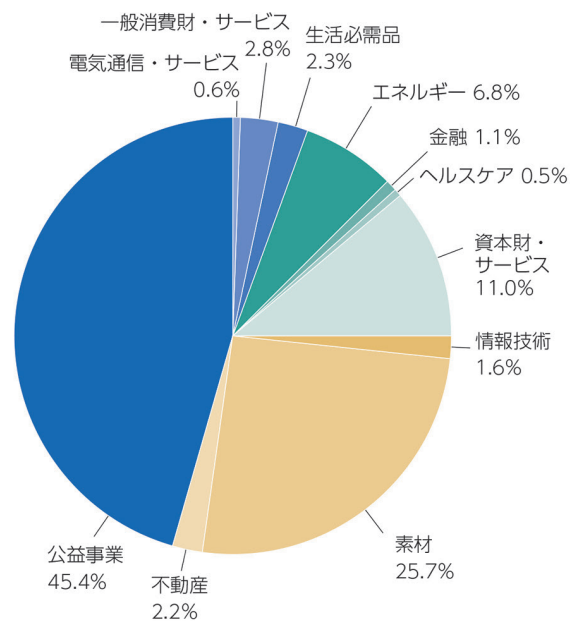
なお、GHG関連指標の算出において、Scope3をGHG排出量の対象とすることは、重複計上の問題（例えば、ある企業のScope1の排出量は、他の企業のScope3の排出量に該当します）について留意する必要がありますが、今回の計測ではサプライチェーンも含めた広範な排出状況ができる限り把握することを重視し、Scope3のGHG排出量も対象としています。

■ 全ポートフォリオのセクター別GHG排出量構成 (Scope1&2)

〈セクター別全ポートフォリオ排出量〉



〈セクター別ベンチマーク排出量〉

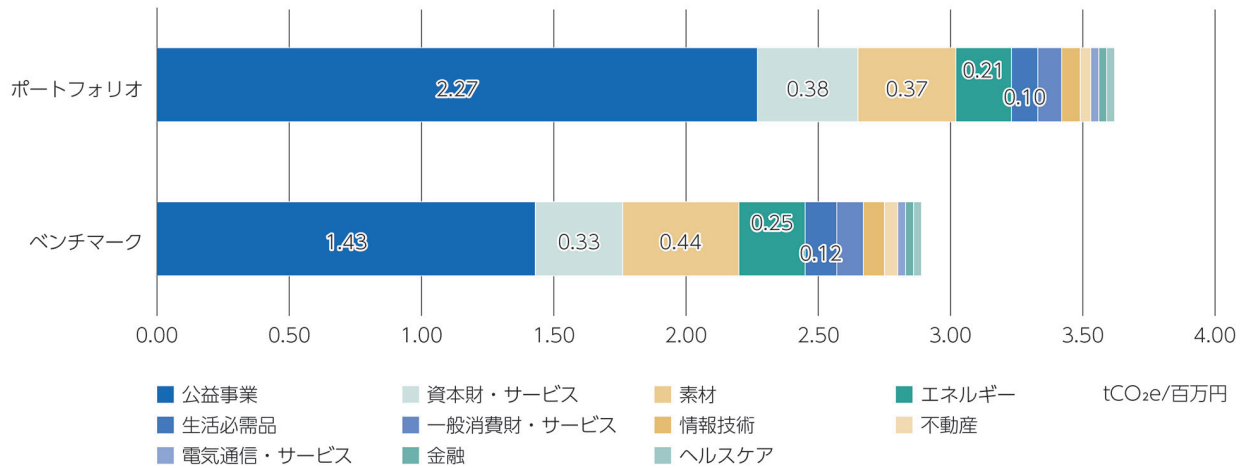


※ GHG排出量の計測対象は、Scope1およびScope2を対象とする。

(出所) ©2022, S&P Trucost Limited, かんぽ生命

TCFD 提言への対応

■ 全ポートフォリオ加重平均炭素強度セクター構成



(※1) 加重平均炭素強度のベースとなるGHG排出量はScope1およびScope2とScope3のうち直接的な仕入先企業からの排出を対象とする。

(※2) ベンチマークの加重平均炭素強度算出の前提となるベンチマークのGHG排出量は、当社の全ポートフォリオ投資残高と同額のベンチマークポートフォリオを保有した場合の排出量です。

(出所) ©2022, S&P Trucost Limited, かんぽ生命

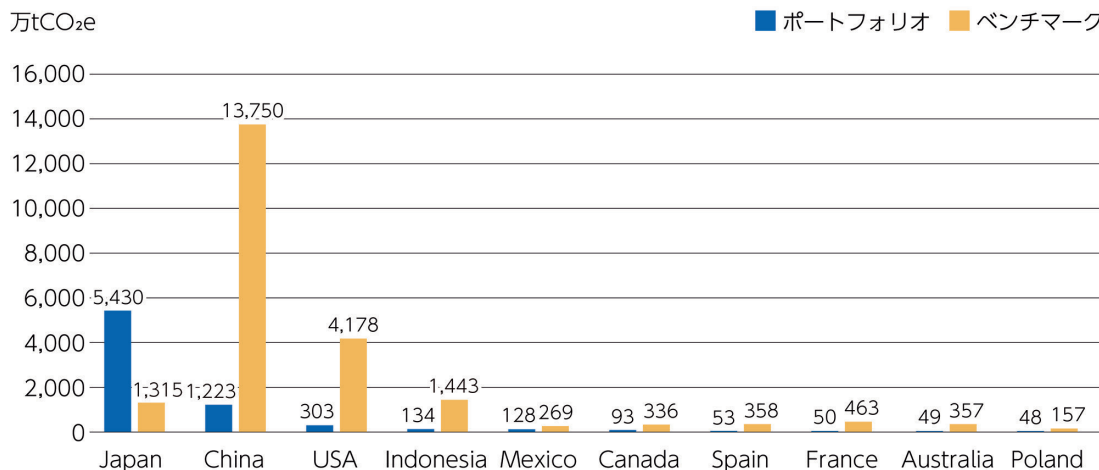
2. 国債等ポートフォリオの温室効果ガス排出量関連指標

また、当社は投融資金額が大きい国債等（政府関係機関債や地方債等の準ソブリンを含む。委託運用を含む。）についても、2020年度より GHG 排出量や加重平均炭素強度の計測を開始しました。2021年度（2022年3月末時点）における当社の国債等ポートフォリオの GHG 排出量は、約7,977万 tCO₂e となりましたが、そのうち約5,430万 tCO₂e は、日本国債（日本の準ソブリン含む）が占めています。

当社の国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度は 2.98tCO₂e/ 実質 GDP（百万円）となりました。一方、ベンチマーク（Bloomberg Barclays Global Aggregate Treasuries Index）については3.42tCO₂e/ 実質 GDP（百万円）となりました。背景として、当社の国債等ポートフォリオでは、ベンチマークと比較して日本国債のウエイトが高く、GDP あたりの排出量が多い北米、新興国、オセアニアなどへの投資が少ないことが影響しています。

TCFD 提言への対応

■ 国債等ポートフォリオの国別GHG排出量（排出量上位10ヶ国）



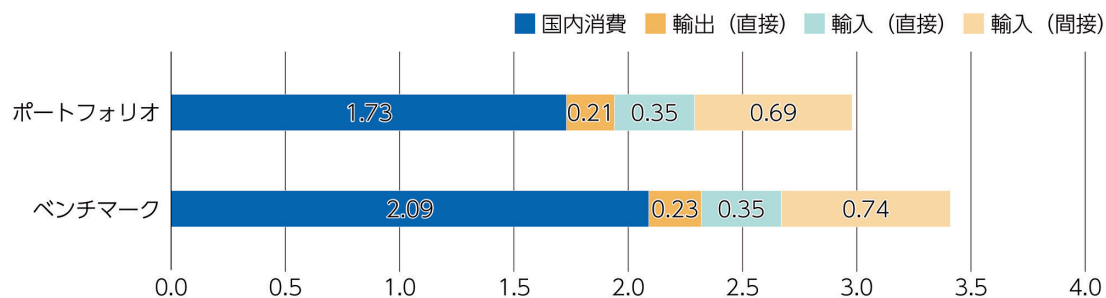
- (※1) ベンチマークとして「Bloomberg Barclays Global Aggregate Treasuries Index」を活用しています。
- (※2) ベンチマークのGHG排出量は、当社の国債等ポートフォリオ投資残高と同額のベンチマークポートフォリオを保有した場合の排出量です。
- (※3) 国債等ポートフォリオにおける、投資先各国によるGHG排出量の算出方法は以下のとおりです。

$$\frac{\text{国債等への投資残高}}{\text{一般政府債務残高}} \times \text{国全体のGHG排出量}$$

- (※4) なお、各国のGHG排出量は、「国内消費による排出」に加え、「直接的な輸出による排出」、「間接的な輸出による排出」、「直接的な輸入による排出」、「間接的な輸入による排出」を考慮しています。

(出所) ©2022, S&P Trucost Limited, かんぽ生命

■ 国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度



- (※1) ベンチマークとして「Bloomberg Barclays Global Aggregate Treasuries Index」を活用しています。
- (※2) ベンチマークの加重平均炭素強度算出の前提となるベンチマークのGHG排出量は、当社の国債等ポートフォリオ投資残高と同額のベンチマークポートフォリオを保有した場合の排出量です。
- (※3) 国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度は、「各国の炭素強度」に「ポートフォリオ内での保有比率」を乗じて、足し合わせて算出しています。

$$\text{国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度} = \sum_i \left(\frac{\text{投資残高}_i}{\text{国債等ポートフォリオ残高}} \times \frac{\text{GHG排出量}_i}{\text{実質GDP}_i} \right)$$

*iは、ポートフォリオに含まれる各国を示します。

- (※4) GHG排出量は、「国内消費による排出」に加え、「直接的な輸出による排出」、「間接的な輸出による排出」、「直接的な輸入による排出」、「間接的な輸入による排出」を考慮しています。

(出所) ©2022, S&P Trucost Limited, かんぽ生命

TCFD 提言への対応

機関投資家としての目標

1. 投資ポートフォリオの GHG 排出量に関する削減目標

当社は、機関投資家として、投資ポートフォリオにおける GHG 排出量に関し、2050年にカーボンニュートラルを目指すとともに、2029年度（2030年3月末）までの中間目標として50%削減（2020年度対比）を設定してい

ます。目標達成に向け気候変動対応の諸要素を投資戦略に反映することで、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していきます。

排出の種類	区分	削減目標	
		中間目標	2050年
投資ポートフォリオにおける排出（※1）	Scope3カテゴリー15	2020年度対比で2029年度末までに50%削減（※2）	ネットゼロ

※1 投融資先企業の Scope1および Scope2の排出量について、投資の持ち分比率をかけて算出した値を合計。対象資産は、国内外上場株式、国内外クレジット（企業融資を含む）。

※2 2021年3月末時点での投資ポートフォリオの GHG 排出量計測結果を基準とし、2030年3月末時点の計測において50%削減を目標とします。

2. 再生可能エネルギーに関する目標

当社は、中期経営計画（2021年度～2025年度）期間の KPI として、投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力150万 kW（当社持ち分換算後、投融資先再生可能

エネルギー施設から出力される電力に限る）を目指しています。なお、2022年3月末時点で、75万 kW まで進捗しています。

人権

方針

当社では、当社で働く役員および社員一人ひとりの人権を尊重し、いじめやハラスメントのない職場環境を確保することを、人権方針に定めています。

かんぽ生命保険人権方針

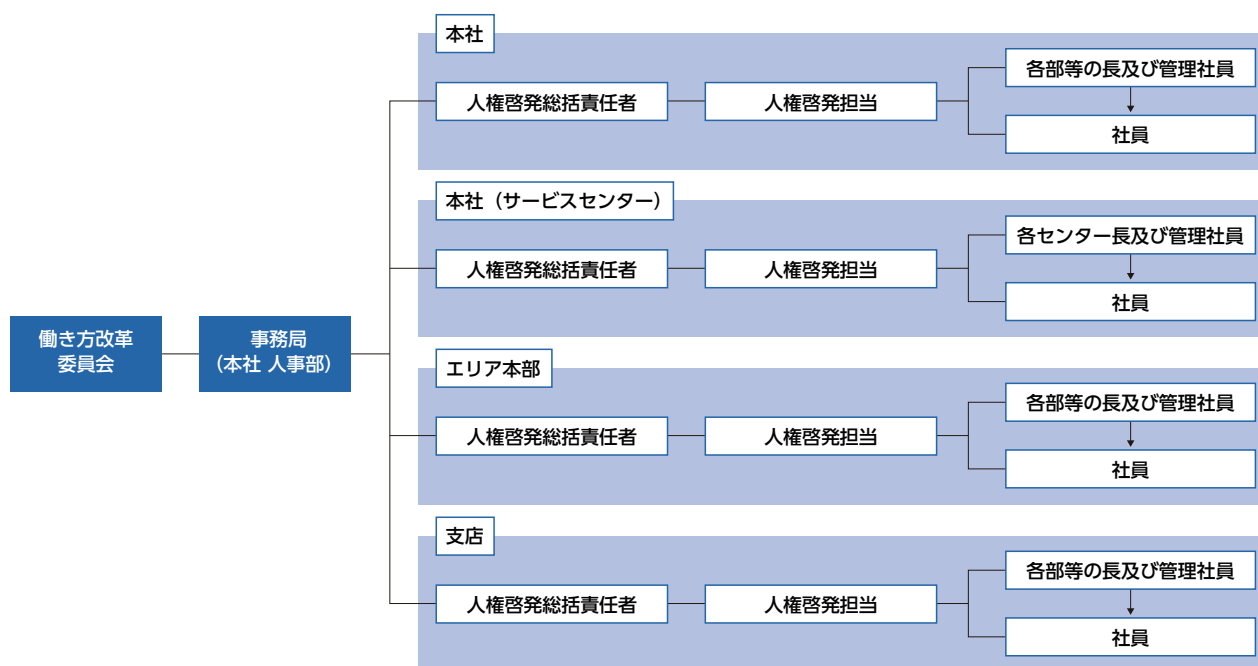
1. 株式会社かんぽ生命保険（以下「当社」といいます。）は、経営理念および経営方針の実現を目指す上で、人権の尊重が重要な社会的責任であるとの認識に立ち、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな社会の実現に貢献してまいります。
2. 当社は、国連グローバル・コンパクト署名企業である日本郵政グループの一員として、事業活動を行う地域で適用される法律を遵守するとともに、人権に関しては、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重します。
3. 本方針は、当社の役員および社員に適用されます。当社の役員および社員は、お客さまの立場に立った企業活動を行うことにより、お客さまとのよりよい関係づくりに努めます。また、当社は、ステークホルダーに対しても、本方針に基づき、同様に人権の尊重を期待します。
4. 当社は、人権を尊重し、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治若しくは信条、国籍若しくは社会的出自、貧富、出生、障がい等の事由いかんを問わず差別をしません。また、間接的にも加担しないように努めます。
5. 当社は、当社で働く役員および社員一人ひとりの人権を尊重し、ハラスメント、いじめ、差別的偏見に基づく言動等のない安全で働きやすい職場環境を確保します。また、強制労働や児童労働等の人権侵害を容認しません。
6. 当社は、人権尊重の責任を果たすため、同和問題（部落差別）をはじめとした人権問題に対する啓発活動の推進と活性化に取り組み、役員および社員一人ひとりが人権尊重への認識と理解を深め、人権への負の影響の回避・低減に努めます。万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。
7. 当社は、経営会議において本方針を協議の上、決定しています。その内容は、ビジネス環境の変化やステークホルダーとの対話等を踏まえ、随時見直していきます。

人権

人権啓発に関する推進体制

人事部担当執行役を委員長とする「働き方改革委員会」を設置して、その主要項目のひとつとして会社における人権啓発に向けた諸施策の検討などを行っています。

また、各組織の「人権啓発総括責任者」および「人権啓発担当」が、人権啓発施策の推進および人権に関する諸問題への対応などを行っています。



人権啓発活動

人権啓発研修

役員・幹部社員、全管理者、新入社員などの各種階層別研修のほか、全社員を対象とした DVD 研修、e ラーニング研修、職場での勉強会の実施など、さまざまな機会において人権意識の向上のための取り組みを行っています。

研修名	実施時期	対象者	内容
職場ごとの DVD による人権啓発研修	通年	全社員	全社員の人権意識の向上を目的とした DVD による人権啓発研修を実施
職場ごとの人権啓発研修	①8～9月 ②11～2月	全社員	全社員の人権意識の向上を目的とした研修資料による人権啓発研修を実施
ハラスメントに関する e ラーニング研修	7月	全社員	コンプライアンス研修の一環として、ハラスメントの禁止を目的とした e ラーニングを実施
全管理者対象の人権啓発研修	1月	全管理者	全管理者の人権意識の向上とハラスメントの禁止を目的とした研修を実施
トップ層人権啓発研修	1月	役員および幹部社員	役員および幹部社員の人権意識の向上を目的とした研修を実施

人権

人権啓発標語の募集

毎年、社員および社員の家族から人権啓発標語を募集し、優秀作品をポスターにして、全職場に掲示するなどの取り組みを行っています。



全職場に掲示しているハラスメント防止ポスター・人権啓発標語ポスター

ハラスメントの根絶に向けた取り組み

特に、職場におけるハラスメント行為は、人権にかかわる問題であり、個人の尊厳を深く傷つけ、被害者の方に繰り返しのつかない傷を負わせるだけでなく、周りにも悪影響を及ぼし、職場で働く社員全員の能力発揮を妨げるものと考えています。「ハラスメントの禁止」を就業規則に規

定するとともに、ハラスメントを未然に防ぐための啓発・研修を行っています。また、ハラスメントが発生した場合に、被害者が安心して相談できるように相談窓口を設置しています。

人権チェックの実施

社外文書や広告宣伝、全社員向けの社内文書等を作成する際に、人権尊重の観点から問題がないか確認することをチェック事項に含めています。また、必要に応じて、人権

専門部署での検証を行い、差別的・不快と感じるような表現が含まれないよう配慮しています。

人権相談窓口

当社では、職場におけるハラスメントおよびその他の人権に関する相談窓口を設けています。相談員は関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重し、知り得た秘密を厳守し、相談者の意向を優先して対応します。また、相談、協力等を理由に不利益な取り扱いを行うことはありません。

(1) 職場の人権相談窓口

各職場に、人権関係の相談員を配置し、名前等を掲出しています。

▶P108 内部通報・相談制度

(2) 社外相談窓口

社員のさまざまな悩みごとに対して社外の専門家によるカウンセリングサービスを提供しています。

〈主な相談対象〉

・セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、ハラスメント以外の人権相談

人権

その他の相談窓口

人権相談窓口のほかにも、以下の相談窓口を設置しており、社員から職場環境や業務上の相談などを受け付けています。

- 内部通報窓口
- 不適正金融営業通報窓口
- 日本郵政グループ 社長直通ご意見箱
- かんぽ目安箱
- 業務改善のための照会・提案等と回答
- 勤務時間相談室
- かんぽ女性相談窓口
- 性自認に関する相談窓口
- 期間雇用社員等相談窓口
- 健康情報等取扱相談窓口
- ところとからだの健康に関する相談窓口
- かんぽ生命保険トータルカウンセリングプログラム
- 多重債務相談窓口

お取引先さまへの人権配慮の要請

お取引先さまに対しても、人権の尊重を促すように努めています。

▶ P92 サプライチェーン・マネジメント

▶ 日本郵政グループ CSR 調達ガイドライン

https://www.japanpost.jp/procurement/pdf/procurement_guideline.pdf

ダイバーシティの推進

当社では、多様な人材がさまざまな職場やポジションで活躍できる会社を目指しています。

そのために、ダイバーシティのさらなる浸透を図り、す

べての社員が、互いの多様性を認め、尊重し合い、安心して働き続けることができる職場をつくっていきます。

女性活躍推進

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、会社として支援していきます。

女性管理職登用

本社管理職に占める女性割合を2031年4月1日までに30%以上とすることを目標としています。

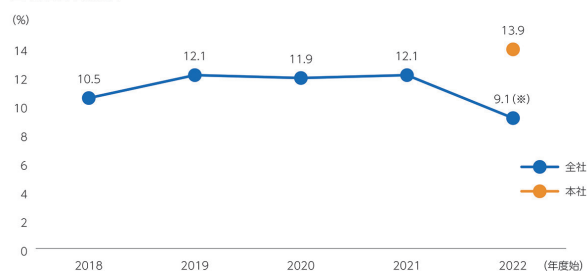
本社内外問わず、キャリア形成支援等に取り組んでいきます。

▶女性活躍推進法に基づく当社の一般事業主行動計画

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/diversity_01.pdf

▶P128 女性管理職比率 (ESG データ集)

■ 女性管理職比率



(※)「新しいかんぽ営業体制」への移行に伴い日本郵便株式会社から当社への出向者が増加したことにより、2021年度と比較して大きく低下しています。

社員の意識改革に関する取り組み

【ロールモデル発信】

自身のキャリアを考えるきっかけとなるよう、多様な社員のキャリアプランや考え方を社内情報紙にて、紹介しています。

また、talentbookにて当社で活躍している社員のストーリーを紹介しています。

▶talentbook

<https://www.talent-book.jp/jp-life>

【アンコンシャスバイアスへの理解】

社員自身が、無意識に行っている予断や偏見の傾向を理解することを目的にアンコンシャスバイアスセミナーを実施しています。自身の傾向を理解することで、多様な意見を受け入れることができ、考え方の幅を拡大・発展させることができるきっかけになると考えています。

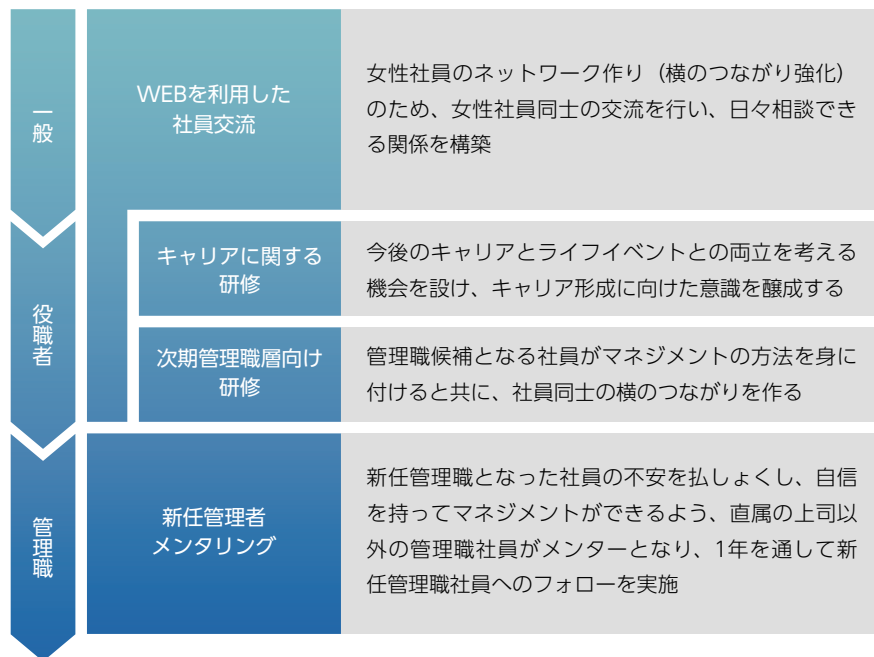
【全社員向け昇職意欲アンケートの実施】

全社員向けに昇職意欲に関するアンケートを実施しています。アンケートの結果より、課題解消に向けた施策を実施しています。

ダイバーシティの推進

女性社員を対象とした育成・ネットワークづくり

女性社員を対象に、社員交流や役職者向けの研修を実施し、計画的かつ継続的な育成に取り組んでいます。



対外的な活動

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の「行動宣言」

かんぽ生命保険 取締役兼代表執行役社長 千田 哲也は、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同し、本会に参加しています。

▶内閣府男女共同参画局「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同について

https://www.jp-life.japanpost.jp/information/press/2021/abt_prs_id001743.html

(参考)「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

2014年3月28日、首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、働く女性・輝こうとする女性たちを応援する各界のリーダーたちによるムーブメントが広がっています。このような中、女性の活躍推進に積極的に取り組

んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言がとりまとめられました。

▶「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html

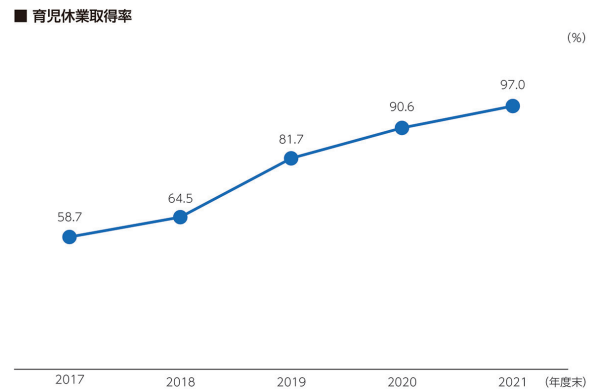
ダイバーシティの推進

育児・介護の両立支援

男性社員・女性社員ともに、育児休業取得率を2024年3月31日までに100%とすることを目標としています。

働きながら育児や介護を担う社員を支援するため、制度の整備・充実、eラーニングの導入、オンラインセミナーの開催、企業主導型保育施設との連携などに取り組んでいるほか、2020年度からテレワークを導入することで、社員の柔軟な働き方に取り組んでいます。

なお、これらの取り組みにより、2018年度に厚生労働省認定の「プラチナくるみん」を取得しています。



育児関連制度

取得期間	制度名
妊娠がわかったら	通勤緩和措置
	勤務中の休息・補食のための勤務免除
	保健指導・健康診査のための勤務免除
	事務転換措置・事務の軽減・勤務時間の短縮
出産前	産前休暇
	保健指導、健康診査のための勤務免除
	事務転換措置、事務の軽減、勤務時間の短縮
出産後	産後休暇
	育児休業
復帰後	育児時間
	育児部分休業
	子の看護休暇
	時間外勤務等の免除、時間外勤務及び深夜勤務の制限
	育児を支援するサービス（各種補助）
	短時間勤務職コースのコース転換

ダイバーシティの推進

事業所内保育所

2019年4月に日本郵政グループ大手町本社ビルに事業所内保育所「ゆうてまち保育園」を開設しました。

育休取得推進

育休休業を取得したい社員が全員取得できるよう、意向確認を徹底しています。

男性の育児参画推進

子どもの出産を予定している社員に対して、育休休業取得の勧奨を行うとともに、「パパ育休ガイドブック」を活用することで育児参画の働きかけをしています。

介護関連制度

制度名
介護休業
介護部分休業
介護休暇
時間外勤務等の免除、時間外勤務及び深夜勤務の制限
介護を支援するサービス
短時間勤務職コースへのコース転換

セミナー・研修

【育児に関するセミナー】

職場への復帰をスムーズにするため、育児中の社員へ向けて夫婦参加型のセミナーを実施しています。

また、管理職向けに、部下が介護と仕事を両立できるような声掛けや、対応方法、社内外の介護に関する制度を理解するセミナーも実施しています。

【介護に関するセミナー】

部下や自身が介護に直面、もしくは、今後介護が必要となる場合に備え、仕事と介護を両立できるよう、グループ合同でセミナーを実施しています。

そのほかにも、休業中に自己研鑽ができるよう、eラーニングの環境を整えています。

ダイバーシティの推進

ワーク・ライフ・バランスガイドブック

育児・介護に関する各種支援制度が記載された「ワーク・ライフ・バランスガイドブック」を社内ポータルサイトへ掲載しています。また、「ワーク・ライフ・バランス情報サイト」を開設し、グループ社員同士で情報交換できる場を提供しています。

▶次世代育成支援対策推進法に基づく当社の一般事業主行動計画

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/diversity_02.pdf



外部評価の取得・外部イニシアチブへの賛同

外部評価の取得

当社は2015年より、厚生労働省から「くるみん認定」を取得しており、2019年3月には「プラチナくるみん認定」を取得しました。「プラチナくるみん認定」は、子育てサポート企業として「くるみん認定」を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業を認定する制度です。



仕事と介護の両立に向けた職場環境を整備し、介護離職の防止や復職の支援を推進する企業として、厚生労働省が定めたシンボルマーク「トモニン」を取得しています。



2022年9月に、厚生労働大臣が実施する女性活躍推進企業認定「えるぼし認定」最高位の3段階目（3つ星）を取得しました。「えるぼし認定」は、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組み状況等が優良な企業が認定を受けることができる制度です。



ダイバーシティの推進

外部イニシアチブへの賛同

イクボス企業同盟に加盟

2017年にイクボス企業同盟に加盟し、積極的に管理職の意識改革を行い、職場でともに働く部下のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつ

つ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（イクボス）を育てるとともに、男性の育児休業取得率100%を目指します。

多様な人材の雇用

障がい者雇用

日本郵政グループ全体で、障がい者雇用率を2026年3月31日までに2.5%以上とすることを目標としています。

当社は、障がいのある方の就労能力を正しく評価し、就業機会を提供することは企業の社会的責任の一環であると考え、障がい者雇用を積極的に推進しています。また、障がいのある社員に対する専用の相談窓口の設置、対話の機会を設けるなどの施策を推進し、障がいのある社員の職場定着を支援しています。

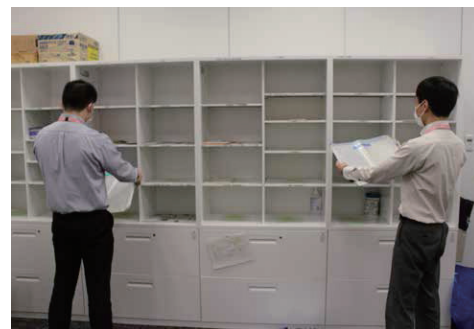
▶P130 障がい者雇用率（ESG データ集）



社内清掃をする社員

ダイバーシティ推進室「事務サポートチーム」

ダイバーシティ推進室内の「事務サポートチーム」では、障がいを持つ社員が事務サポート業務に従事しています。郵便物の配達作業やシュレッダーゴミの廃棄など、さまざまな部署で発生する定例業務を引き受け、“かゆいところに手が届く”仕事をしています。



各部署へ届ける郵便物を準備する様子

職業訓練生の受入

特別支援学校から、職業訓練の学生を定期的に受け入れています。社内の共有スペースなどの消毒、各部設置のコピー機等への用紙補充など、ダイバーシティ推進室の事務サポートチームの社員と同じ業務を研修で行います。実作

業のほか、作業場所における社員への挨拶の実施、社員とともに朝礼・終礼に参加するなど、実践的な研修メニューにより、学生の企業への就職に寄与していきます。

ダイバーシティの推進

車いすテニスへの支援を通じて、ダイバーシティ社会の形成へ寄与

当社は、「一般社団法人日本車いすテニス協会」のトップパートナーとして車いすテニスを支援しています。

また、さらなる支援に資するためにも、2020年度には

車いすテニスの大谷桃子選手を当社の正社員として迎え、その活動を支援するとともに、夢に向かって自分らしく挑戦し続けるその姿を社会に向けて発信します。

▶大谷桃子選手 特設ページ

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/social/diversity/athlete.html>



高齢再雇用制度

当社は、高齢者雇用安定法に基づき、社員の定年を65歳としています。

全国・各エリアでの採用

当社では、全国エリアの総合職およびエリアごとにエリア基幹職・一般職を採用しています。

▶P129 採用の状況 (ESG データ集)

LGBT フレンドリー

LGBT フレンドリーな会社を目指し、多様な性へ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 の拡大を推進しています。多様な人材が働き

(※) L：レズビアン、G：ゲイ、B：バイセクシュアル、T：トランスジェンダーの4つの単語の頭文字を並べたものに、Q（クエスチョニングおよびクィア）が加わり、+には既存の枠組みにとらわれない多様性を意味しています。

やすい職場をつくることで社員一人ひとりが明るく生き生きと活躍できるよう、継続的に取り組みます。

方針

かんぽ生命保険人権方針の中で、「当社は、人権を尊重し、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治若しくは信条、国籍若しくは社会的出自、貧富、出生、

障がい等の事由いかなを問わず差別をしません。また、間接的にも加担しないように努めます。」と明記しています。

ダイバーシティの推進

人事制度

社内規定の中で、忌引休暇・結婚休暇の「配偶者」には、「いわゆる内縁関係にある者及び共同生活に係る合意契約公正証書（自治体が発行するパートナーシップ証明書がある場合は、当該証明書）を作成している者を含む」としています。

社外活動（賛同）

東京レインボープライド（※）に毎年賛同しています。

（※）特定非営利活動法人「東京レインボープライド」が主催する「性」と「生」の多様性を祝福する祭典

外部指標

PRIDE 指標（※）で最高位の「ゴールド」を6年連続で受賞しました。

（※）任意団体「work with Pride」は、2016年に日本初の職場におけるLGBTQ+への取組みの評価指標として制定

work with Pride



シンボルマークの商標登録

2020年度、当社がLGBTフレンドリーな保険会社として、LGBTへの適切な理解・知識の共有に向けた取り組みを推進することのシンボルとして、商標登録しました。



商標登録された当社のLGBT ALLY ロゴマーク

人材育成

当社では、お客さまにより良いサービスを提供し、企業価値を高めるために、社員一人ひとりが力を最大限に発揮できる環境を目指しています。お客さま本位の人材を育成

することを「人材育成基本方針」とし、社員が企業の社会的責任を自覚し、やりがいを感じながら会社とともに成長できるよう積極的に支援していきます。

人材育成基本方針・体系

社員一人ひとりが成長意欲を持ち、日々、自らPDCAサイクルを回しながらお客さま本位を軸とする「4つの志向」(※1)を発揮して行動できる人材に成長するために、

「人材育成基本方針」を掲げ、OJT(※2)、自己啓発支援、Off-JT(※3)が連動する体系を構築しています。

(※1)「4つの志向」とは、当社が目指すべき人物像として掲げている「当事者志向」「チャレンジ志向」「スピード志向」「お客さま志向」のことをいいます。

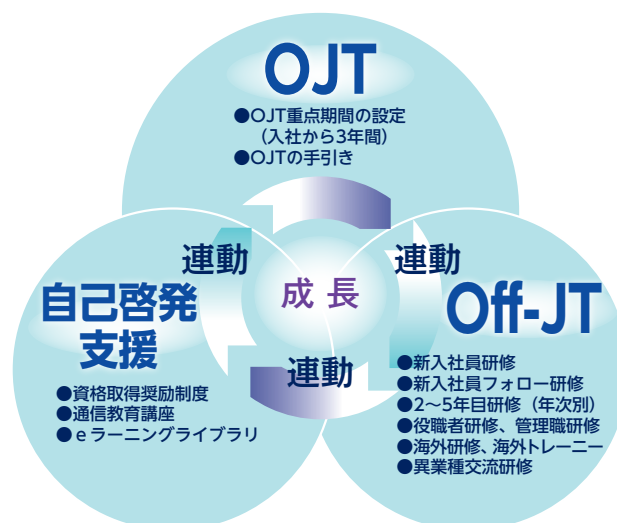
(※2) OJT (On the Job Training) とは、日常業務の遂行過程などにおいて、上司等が部下等に対して業務を行ううえで必要な知識およびスキルを付与し、これらを身に付けさせる個人別の教育のことをいいます。

(※3) Off-JT (Off the Job Training) とは、日常業務から一時的に離れて、社内の人材育成部門や社外の研修機関が実施する研修などに参加し、業務を行ううえで必要な知識およびスキルを修得することをいいます。

人材育成基本方針

- 企業の社会的責任を自覚し、お客さま本位の人材を育成します
- 専門能力を有し、豊かな人格を備えた人材を育成します
- 新しい課題へのチャレンジ精神を有し、実行力のある人材を育成します

人材育成体系



人材育成

能力開発研修

新入社員研修をはじめとする社員の役職などに応じた階層別研修や能力を自ら開発するための応募型研修を用意するとともに、資格取得奨励制度などの自己啓発支援施策を提供しています。

これらの施策にあわせて各職場内での実践的な教育が連動することで、「社員一人ひとりが成長でき、明るく生き生きと活躍」するための効果的な育成を進めています。

マネジメント力の強化

当社が再生と持続的成長を成し遂げていくには、すべての社員が自身に与えられた役割を最大限に果たしていくことが必要です。なかでも各組織の中核となる管理職には、自組織の利益のみにとらわれず経営目線で業務を遂行し、また自身の職責を果たすのは勿論のこと、部下社員が能力を遺憾なく発揮できる環境を構築することが求められます。そのため管理職に求める人材像をより明確に示し、業

績だけでなく日頃の職務行動も適切に評価することで、管理職の行動の変革を図っていきます。

〈主な取り組み〉

- ・管理職マネジメント研修の実施
- ・管理職の人事評価制度の見直し
- ・管理職登用における求める人材像等の明確化

資格取得奨励制度

会社が定める資格を取得した社員に対して、資格に応じた奨励金を支給する制度です。

通信教育講座

講座修了等の一定の条件を満たした社員に対して、受講料の半額（上限なし）を助成する制度です。約200種類の通信教育講座を用意しています。



人材育成

eラーニングライブラリ

希望する社員が、ビジネスに生かせるさまざまな講座を自身のスマートフォン・PC等で受講制限なしかつ無償で受講できる制度です。約200種類の講座を用意しています。



海外研修の実施

米国または英国の大学院において実施される MBA プログラムに参加して経営知識および国際感覚を修得することにより、会社の今後の経営に貢献できる人材を育成すること

▶P131 能力開発・教育（ESG データ集）

とを目的とする海外研修を実施しています。また、主に米国の運用会社へ運用専門人材の育成を目的とする中短期のトレーニー派遣を実施しています。

健康経営

当社では、日本郵政グループの一員として、「社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し生き活きと働くためには心身の健康が大切である」との認識の下、「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」「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組んでいます。

▶ **日本郵政グループの健康経営の取り組み**

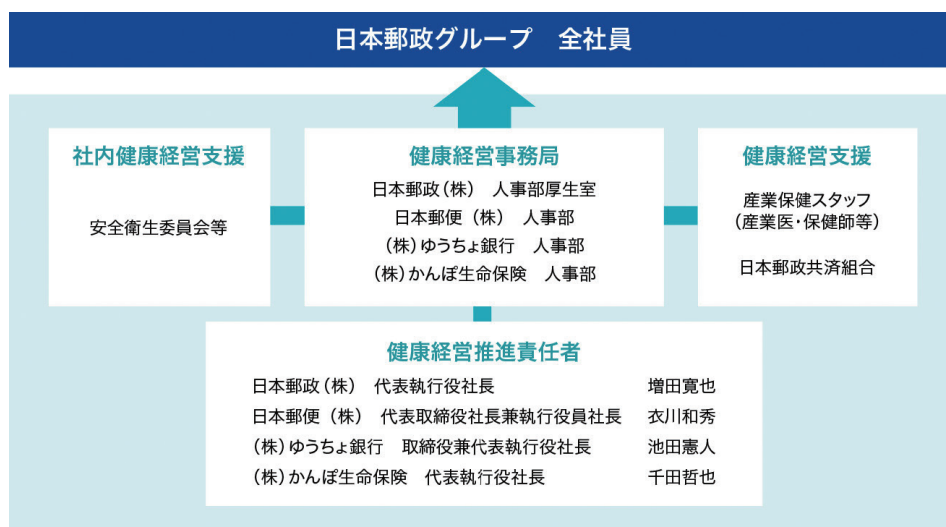
<https://www.japanpost.jp/corporate/values/healthmanagement.html>

日本郵政グループの健康経営推進体制の構築

日本郵政グループ4社の社長を「健康経営推進責任者」とし、産業保健スタッフや日本郵政共済組合、また、社内の安全衛生委員会などと連携しながら、「健康経営事務

局」が中心となって日本郵政グループの健康経営を推進しています。

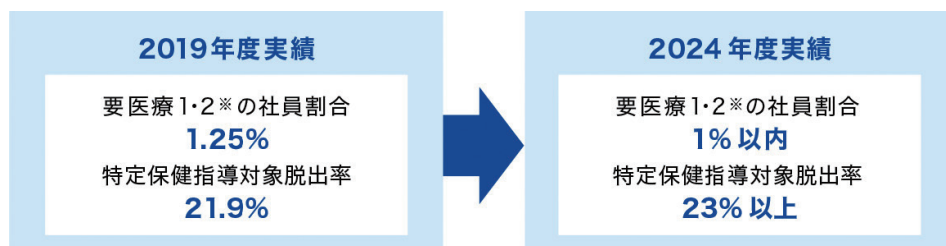
日本郵政グループ健康経営推進体制



日本郵政グループの健康経営 KPI の設定と PDCA

健康に起因して通常勤務ができなくなる社員を抑制することを目的として、中期的に KPI を設定し、社員の健康に関する取り組み状況を評価することとしています。

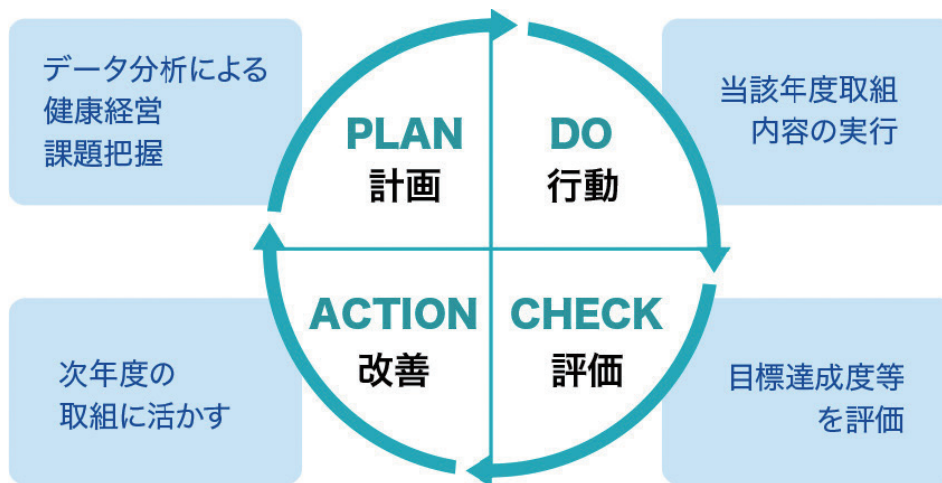
日本郵政グループ健康経営 KPI 中期 (2020~2024年度) 目標



(※) 要医療1・2：医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者

健康経営

また、健康診断などの結果データから現状分析を行った上で課題を把握し、健康経営施策の策定および施策の評価を実施することとしています。



かんぽ生命の健康経営推進のためのさまざまな取り組み

健康増進に対する取り組み

- ・ラジオ体操を全社員が勤務時間内に実施することを社を挙げて推奨しており、全国の拠点においてラジオ体操を実施しています。ラジオ体操を通じて社員の健康増進を推進し、お客さまへ質の高いサービスを提供できるように日々健康管理を徹底しています。また、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、ラジオ体操の各動作の目的や効果的な動きなどを解説する「ラジオ体操ワンポイントレッスン」を全国各地で実施しています。
- ・当社では、当社が提供している健康応援アプリ「すこやかんぽ」の活用を推奨し、日々の生活にウォーキングを取り入れるなど、従業員が健康意識を高め生活習慣の改善を意識する機会の提供に努めています。
- ・健康診断結果に基づき、産業保健スタッフと連携し、医療機関への受診勧奨や保健指導を実施しています。
- ・健康診断結果や生活習慣病予防などの情報を提供する「マイヘルス Navi」サイトを開設し、ヘルスリテラシーの向上を図っています。



社員の健康指標			2021年度
定期健康診断結果	要医療1・2(※)の社員割合	全体	0.7%
	適正体重維持者率	全体	63.8%
	喫煙率	全体	16.3%
特定保健指導対象	脱出率	全体	24.7%
ストレスチェック実施率		全体	91.2%

(※) 要医療1・2：医療上の措置を緊急または早急に必要とする者

健康経営

禁煙に対する取り組み

- ・受動喫煙防止のため、喫煙室がある事業所は完全分煙、喫煙室がない事業所は全面禁煙としています。
- ・2018年10月22日から、毎月22日を「かんぼ禁煙デー」に設定するとともに、禁煙啓発冊子を活用し安全衛生委員会等で議題として取り上げることで、禁煙への取り組みに関する意識向上を図っています。
- ・日本郵政共済組合と連携し、オンライン禁煙プログラムを提供するなど、社員の行動変容を促す取り組みを行っています。

メンタルヘルス対策

- ・メンタル不調の未然防止を目的に、産業保健スタッフなどと連携し、「こころとからだの相談窓口」を設置しており、面談や電話、メールで相談できる体制を整備しています。
- ・メンタルヘルス不調の早期発見や職場環境の改善を目的に、全事業所を対象としたストレスチェックを年1回実施しています。
- ・メンタル不調者がスムーズに復職できるよう、「職場復帰支援プログラム」を策定するとともに、「就業支援委員会」を設置しています。
- また、メンタル不調者の復職を支援するため、メンタル不調により休業している社員を対象とした、カウンセリングプログラムを提供しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）・ホワイト500認定

経済産業省が制度設計を行い、日本健康会議が、健康課題に即した取り組みや健康増進に向けて特に優良な健康経営を実践している企業を認定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に5年連続で選定され、その中で上位500法人が認定される「ホワイト500」に2年連続選定されています。



労働基準

労働時間削減の取り組み

当社は、36協定等労働時間に関する法令を遵守し、過度な労働時間を削減する方針を掲げています。この方針のもと、従業員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し、生

▶P130 社員一人あたりの月平均残業時間 (ESG データ集)

き生きと働くために、各事業場における労働時間の適正管理に取り組むとともに、業務の効率化や働き方改革による時間外労働削減に向けた各種取り組みを実施しています。

賃金管理

当社は健康で文化的な最低限度の生活を送れるよう、最低賃金法を始めとする労働法令を遵守し、すべての従業員に対し、地域ごとの最低賃金を上回る賃金を支払うことを基本方針としています。

すべての地域の従業員がより豊かな生活を送れるよう、

▶P128 平均年間給与 (ESG データ集)

これまでも賃金水準の改善を進めており、今後も改善に努めていきます。

また、当社が支給する賃金は、国籍や信条、社会的身分、性別などによる格差はありません。

労使関係

当社は、日本国憲法・労働組合法に則り、労働者の権利（団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利）を尊重しています。

当社を含む日本郵政グループでは、日本郵政グループ労

働組合等の労働組合が組織されており、社員の賃金や労働時間を含めたさまざまな労働条件について、労使対等の立場で団体交渉を行っています。

社員の理解促進

当社では、労働基準に関連する法令（36協定等労働時間に関する法令等）や解説などを、正社員や契約社員などすべての従業員に対して、周知・研修を行い、労働基準に対する理解促進を図っています。

社会貢献活動

当社の前身である簡易生命保険が100年以上前に生み出された背景には、その当時、一握りの方々を除いて加入が難しかった生命保険を小口化して簡易な取り扱いにすることにより、郵便局という身近なネットワークを通じて基礎的な保障を広めたいという思いがありました。

当社は、こうした創業時からの「社会課題の解決への貢

献」という思いを引き継ぎ、社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

その中でも特に、生命保険事業にかかわりのある3つの分野「健康促進・Well-being 向上」、「環境保護」、「地域と社会の発展」を経営方針およびマテリアリティに掲げ、社会貢献活動を推進しています。

経営方針

5. 健康促進、環境保護、地域と社会の発展に積極的に貢献します。

マテリアリティ

- ② 地域と社会の発展・環境保護への貢献
- ③ 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being 向上

健康促進・Well-being 向上

ラジオ体操

ラジオ体操は、当社の起源である逓信省簡易保険局が1928年（昭和3年）に「国民保健体操」として制定し、日本放送協会のラジオ放送で広く普及しました。当社は、逓信省やその流れをくむ郵政省・郵政事業庁・日本郵政公社が担ってきた役割を受け継ぎ、NHK および NPO 法人全国ラジオ体操連盟と共同でラジオ体操の普及促進に取り

▶ ラジオ体操・みんなの体操

<https://www.jp-life.japanpost.jp/radio/>

組んでいます。

人生100年時代において、皆さまの健康づくりや地域コミュニティの活性化などの社会的課題の解決にお役立ていただくため、引き続きラジオ体操が持つあたたかさや魅力を伝えていきます。

社会貢献活動

1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭

ラジオ体操関係で最大のイベントとして、1000万人にも及ぶ人々に一斉にラジオ体操を行っていただくという趣旨で、1962年から毎年1回実施しており、テレビやラジオを通じてたくさんの方々に参加いただいています。

	開催日時	会場	現地での参加者数
第61回	2022年7月31日	愛知県一宮市	約1,000人
第60回 第59回	2020年度・2021年度は新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、開催中止		
第58回	2019年7月28日	東京都世田谷区	約2,300人
第57回	2018年8月5日	岡山県倉敷市	約5,000人
第56回	2017年7月30日	新潟県長岡市	約4,500人
第55回	2016年7月31日	愛媛県松山市	約6,000人



▶ 1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭

<https://www.jp-life.japanpost.jp/radio/festival/index.html>

巡回ラジオ体操・みんなの体操会

夏期巡回（7月20日から8月31日）と特別巡回（夏期巡回の期間を除く4月から10月）を実施しており、どちらも体操会の模様がNHKラジオ第1で全国に生放送されます。

▶ 巡回ラジオ体操・みんなの体操会特設サイト

<https://www.jp-life.japanpost.jp/radio/event/index.html>

全国小学校ラジオ体操コンクール

本コンクールへの参加を通じて元気に楽しくラジオ体操をしていただくことで、全国の小学生の皆さんの体づくりにも少しでも貢献できればとの思いで2014年から開始しました。ラジオ体操を通じて全国の小学生の体づくりにも貢献しています。

	応募期間	応募数
第9回	2022年6月1日～ 2022年8月12日	約320チーム
第8回	2021年6月1日～ 2021年8月31日	約400チーム
第7回	新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、開催中止	—
第6回	2019年6月1日～ 2019年7月31日	約570チーム
第5回	2018年6月1日～ 2018年7月31日	約650チーム

社会貢献活動

ラジオ体操出席カード

毎年ラジオ体操出席カードを作成し、全国の郵便局、かんぽ生命支店を通じて、多くの方々に配布しています。



©2022 Pokémon. ©1995-2022 Nintendo/Creatures Inc. /GAME FREAK inc.
ポケットモンスター・ポケモン・Pokémonは任天堂・クリーチャーズ・ゲームフリークの登録商標です。

健康づくり応援情報誌「ラジオ体操®」

ラジオ体操に関する耳寄り情報や、ワンポイントレッスン、ゆかりある人物が語るエピソードなど、ラジオ体操に関する情報を掲載した情報誌を定期的にお客さまに配布しています。

▶健康づくり応援情報誌「ラジオ体操®」
<https://www.jp-life.japanpost.jp/radio/magazine/index.html>

ラジオ体操に関する情報だけでなく、当社の気候変動やESG投資、ダイバーシティに関する取り組みも掲載しています。

ラジオ体操の健康効果の検証に向けた共同研究

当社は、東京都健康長寿医療センター、学校法人東京医科大学、NPO法人全国ラジオ体操連盟とともに、ラジオ体操の健康効果の検証に向けた共同研究を行っています。

共同研究の目的

ラジオ体操は、「いつでも、どこでも、誰でも」手軽に行えるだけでなく、関節や筋肉の柔軟性、バランス能力、下肢筋力、調整力、全身持久力など健康を維持するために必要な体力要素がバランスよく入っており、ラジオ体操の習慣化は、健康寿命の延伸に寄与すると考えられます。

しかしながら、かんぽ生命が2021年4月に実施した一般消費者調査では、ラジオ体操の国内での認知率は

96.9%と極めて高い一方で、1週間に1回以上行っている方の割合は11.7%に留まることが分かりました。

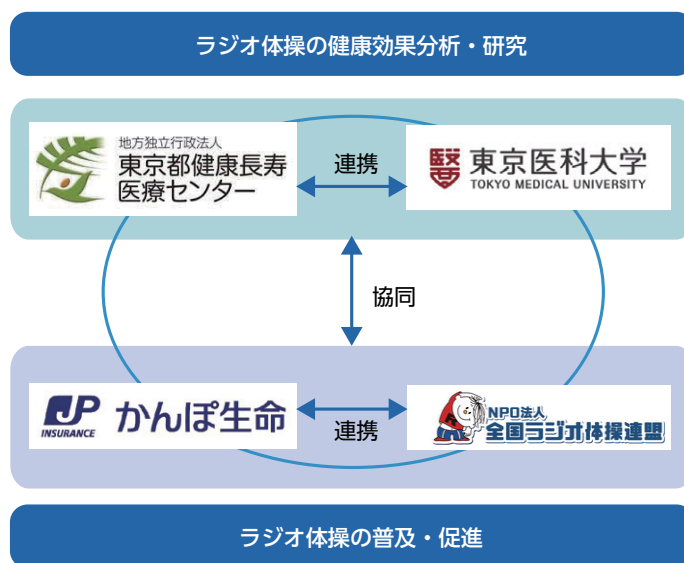
上記を踏まえ、国民の皆さまに、医学的な検証結果に基づくラジオ体操の健康効果を知っていただき、一人でも多くの方にラジオ体操を継続的・習慣的に行っていただけるよう、今回の共同研究を通じてラジオ体操の健康効果の検証に取り組んでいきます。

社会貢献活動

共同研究の内容

本研究は、ラジオ体操が健康に与える良い影響・効果を幅広く検証しますが、とりわけ、フレイル（※）予防に対する有効性を明らかにしていきます。

（※）フレイル：「Frailty（虚弱）」から作られた言葉で、健康な状態と要介護状態の中間に位置し、身体的機能や認知機能の低下が見られる状態のことを指します。身体の衰えだけでなく、こころ（心理）のフレイルや社会的なフレイルなど、多面的な視点を含みます。



すこやかんぼ

超長寿社会の到来に伴い、生命保険事業に求められる役割は、病気・ケガで入院などをされた際に保険金をお支払いするという従来型サービスの提供に加え、病気・ケガの予防または健康の増進・維持に資するサービスの提供が求められる時代へと変化しています。当社としても、こうした役割を担うため、健やかで豊かな人生づくりの支援に積極的に取り組んでおり、そのひとつとして、手軽に健康づくりに取り組める健康応援アプリ「すこやかんぼ」を展開し、どなたでもご利用いただける「スタンダードメニュー」と、保険契約者さまと被保険者さまのほか、そのご家族を対象としてより充実したコンテンツを備えた「プレミアムメニュー」をいずれも無料で提供しています。

スタンダードメニュー



プレミアムメニュー



社会

社会貢献活動

健康応援アプリ「すこやかんぽ」の主な機能

スタンダードメニュー 無料

1 「歩く」を楽しむ

歩数管理・ラジオ体操

健康維持の基本は、毎日カラダを動かすことです。手軽にできる歩数管理や充実したラジオ体操機能で、健康習慣づくりを手助けします。

スタンダードメニュー P プレミアムメニュー

2 カラダを「学ぶ」

健康改善アドバイス

健康診断結果から自分のカラダを分析できます。健康改善のためのアドバイスなどを通じて、健康の悩み向き合うみなさまをサポートします。

スタンダードメニュー P プレミアムメニュー

プレミアムメニュー 無料

3 「カラダのリズム」を知る

カラダサイクルアドバイス

食事・運動・睡眠の正しいサイクルをサポート。次の目標やこれまでの成果をわかりやすくまとめて、モチベーションアップにつなげます。

プレミアムメニュー

4 「食べる」をサポート

食生活アドバイス

ヘルシーで美味しいレシピや、撮影した食事のカロリーと栄養素を算出できるチェック機能で、バランスのいい食生活を応援します。

プレミアムメニュー

(※)「健康改善アドバイス」機能に含まれるコンテンツのうち、「疾病リスクチェック」および「Myコラム」はプレミアムメニューのみのご提供となります。また、スタンダードメニューで「My健診アドバイス」を利用する場合はメールアドレス等の設定が必要です。

▶すこやかんぽ

https://www.jp-life.japanpost.jp/health/exercise/health-app/kna_index.html

かんぽプラチナライフサービス

当社は、すべてのお客さまとの接点をご高齢のお客さまの目線で業務改革し、安心感、信頼感のある「ご高齢のお客さまに優しい」サービスを提供することで、今後拡大す

るご高齢のお客さま層において、真にお客さまから選ばれるよう、全社横断的な取り組みとして「かんぽプラチナライフサービス」を推進しています。

健康・医療等に関する情報の提供	ご高齢のお客さまに優しい態勢の構築/社員の育成
<ul style="list-style-type: none"> ●ご契約者さま等向け無料電話相談サービス ●健康・医療・介護・育児相談ダイヤル ●くらしの税の情報ダイヤル 	<ul style="list-style-type: none"> ●ご高齢のお客さま専用コールセンターの設置 ●社員による資格取得の推進 ●サービス介助士 ●認知症サポーター



▶かんぽプラチナライフサービス

https://www.jp-life.japanpost.jp/inf_platinumlife.html

社会貢献活動

認知症サポーター養成講座の受講

認知症になっても安心して暮らせる町づくりに貢献するため、「認知症サポーター」養成を進めています。これまで、2021年度までに12,000人を超える社員が受講しました。

環境保護

▶ P45 環境保全活動の支援

地域と社会の発展

車いすテニス・ボッチャへの支援

当社は、パラスポーツの「車いすテニス」および「ボッチャ」の支援を行うことで、あらゆる人が自分らしく活躍できる社会の実現を目指しています。

▶ **かんぼジャンクション #パラスポーツ**

https://www.jp-life.japanpost.jp/junction/tag/#tag_98

「車いすテニス」および「ボッチャ」の支援の様子は、当社のオウンドメディアサイト「かんぼジャンクション」でも紹介していますので、ぜひご覧ください。

車いすテニスの支援活動

当社は、2018年度から一般社団法人日本車いすテニス協会のトップパートナーとして、全国各地で開催される車いすテニス大会やジュニア世代を対象とした車いすテニスのイベントなどへの協賛を実施しています。



JWTA車いすテニス体験会 supported by かんぼ生命

2020年度には車いすテニスの大谷桃子選手（車いすテニス女子世界ランキング8位：2022年9月26日時点）を当社の正社員として迎え、その活動を支援するとともに、

夢に向かって自分らしく挑戦し続けるその姿を社会に向けて発信しています。

▶ **大谷桃子選手 特設ページ**

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/social/diversity/athlete.html>



社会貢献活動

また、2022年度より、次世代アスリート支援として、車いすテニスの高野頌吾選手（かんぼ生命所属）を応援しています。高野選手は、現在、グランドスラムやパラリンピック出場を目標に車いすテニスに取り組む注目の若手ア

スリートです。

高野選手の他にも、東京2020パラリンピックで先輩プレーヤーの活躍に刺激を受け、日々切磋琢磨している次世代の若手アスリートを支援しています。



高野頌吾選手（かんぼ生命所属）



かんぼ生命カップ (WTC ジュニア日本代表選手選考大会) (2021年12月開催)

▶一般社団法人 日本車いすテニス協会
<http://jwta.jp/>

ボッチャの支援活動

2022年度から一般社団法人日本ボッチャ協会のゴールドトップパートナーとして、競技大会への協賛などを行っています。

当社では、これまでみなさまの健康づくりにお役立ていただくため、「いつでも、どこでも、だれでも」気軽にで

きる運動としてラジオ体操の普及・促進活動を行ってききましたが、ボッチャも、老若男女、障がいのあるなしにかかわらず、すべての人が一緒になって楽しめるスポーツであり、支援を行っています。



ボッチャ東京カップ 2022 supported by かんぼ生命 (2022年4月開催)

また、多くの社員にボッチャを知ってもらうため、社内体験会の開催を行っています。ボッチャは誰でも気軽に楽しめるため、社内コミュニケーション活性化の手段としても活用しています。

▶一般社団法人 日本ボッチャ協会
<https://japan-boccia.com/>



社会貢献活動

「全日本学生音楽コンクール」への協賛

当社は、音楽文化の発展と、夢に向かって挑戦する学生を応援したいという想いから、株式会社毎日新聞社が主催する「全日本学生音楽コンクール」の趣旨に共感し、本コンクールに協賛しています。

本コンクールは、音楽を楽しむ心を培うとともに演奏技術の向上を促し、公正な審査によって世界を舞台に活躍する若い才能を発掘して音楽文化の発展に寄与するという趣旨のもと、実施されています。



STUDENT MUSIC
CONCOURS OF JAPAN

▶全日本学生音楽コンクール

<https://gaccon.mainichi-classic.net/>

N響第九 Special Concert への協賛

当社は、公益財団法人 NHK 交響楽団の設立目的に共感し、社会貢献活動の一環として、N響が主催する「N響第九 Special Concert」に協賛しています。



全国のお祭りへの協賛

当社は、全国各地で開催される地域のお祭りに協賛しています。



青森ねぶた祭



徳島市阿波おどり

社会貢献活動

子どもの権利・次世代育成

当社は、「子どもの権利とビジネス原則」を尊重し、子どもの権利の尊重や次世代を担う子どもたちへの支援を行っています。

〈主な取り組み〉

- ・全国の郵便局ネットワークを通じた学資保険の提供
- ・小学生を対象としたラジオ体操コンクールやラジオ体操出張授業
- ・「全日本学生音楽コンクール」への協賛
- ・大学等での講義の開催

大学等での講義の開催

経済社会全体の持続的成長に寄与するユニバーサル・オーナー（※）として、次世代を担う金融人材の育成に貢献するため、大学において ESG 投資についての講義を実施しています。

ESG 投資の意義やかんぽ生命の具体的な取り組みとその成果について投資事例を交えながら紹介し、実践的な内容となるよう努めています。



講義の様子（広島経済大学）



※投資額が大きく、資本市場全体に幅広く分散して運用する機関投資家

各拠点における社会貢献活動

「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。」という経営理念に基づき、全国各地の支店やエリア本部、サービスセンターにおいて、地域に寄り添った社会貢献活動を実施しています。

また、「環境・社会貢献活動に関する協賛等手続」に基づき、全国各地で開催される地域社会・文化貢献、環境保護等のための活動やイベントの協賛を行っています。

・久留米支店
「くるめ花街道サポーター」として
花壇に花を植え、育てる活動

・宇都宮支店
フードバンクへの寄付

・東北エリア本部
通学路での見守り活動

・鳥取支店
作物の植え付け
ボランティアへの参加

・和歌山支店
献血活動

・千葉支店・船橋支店
いなげの浜清掃ボランティアへの参加

・本社ビル周辺
清掃活動

障がいのあるお客さまへの対応

当社は、障がいのあるお客さまにも安心してお手続きいただけるよう以下の取り組みを実施しています。

点字による各種ご案内の発行

ご契約者さま等からの請求に基づき、点字によりご契約の内容をご案内するほか、保険契約の状態に応じ、「満期のご案内」、「年金のお支払いのご案内」、「貸付内容のご案内」および「貸付金返済のご案内」を点字により発行します。

代書等の取り組み

新規のご契約のお申し込みや各種請求時に、視覚または聴覚に障がいをお持ちのお客さまから対応のお申し出を受けた場合は、複数の者による立ち会いのもとでの代書等のほか、代書等をした社員は、申込書等の記載内容に関して代読または筆談などを行っています。

また、新規のご契約のお申し込み時に、コールセンターからご契約者さまにお電話でご意向の確認を行う際、ご契約者さまが耳や言葉が不自由な場合は、書面や面会による方法に変更して行っています。

ユニバーサルデザイン（色覚の多様性への配慮）

会社が発行するさまざまな資料について、人間の色覚の多様性に配慮したカラーユニバーサルデザインや読みまちがいの少ないユニバーサルデザインフォントを採用し、よ

り多くの人に伝わりやすい資料の作成に取り組んでいます。

災害時の特別な取扱い

災害が発生し、被害にあわれたお客さまに対して緊急の需要を満たす必要があると認められるときに、特別な取扱い（非常取扱い）を行うこととしています。

なお、特別な取扱い（非常取扱い）を行う場合は、支店および業務委託先である郵便局に、その内容および期間を掲示します。

非常取扱いの内容

- ・ 保険料の払込猶予期間の延伸
- ・ 保険金及び未経過保険料の支払い
- ・ 基本契約の解約及び解約返戻金の支払い
- ・ 特約の解約及び解約返戻金の支払い
- ・ 普通貸付金の支払い
- ・ 契約者貸付利率の減免（※）
- ・ 保険料の前納払込みの取消しによる未経過保険料の払戻し
- ・ 契約者配当金の支払い

（※）ご契約内容により契約者貸付利率の減免が行われない場合があります。

▶ 災害救助法適用地域のお客さまを対象とした取扱いについて

<https://www.jp-life.japanpost.jp/news/disaster/index.html>

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への対策および取り組み

当社は、コロナ禍のもとにおいても、生命保険会社の社会的使命・機能を果たすため、以下の取り組みを実施しています。

実施項目	主な取り組み (概要)															
お客さまを支える取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 保険料の払込猶予期間の延伸、必要書類を一部省略するなどの非常取扱い ● 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) により亡くなられた場合に、死亡保険金に加えて「保険金の倍額支払」の対象として保険金をお支払い (※ 1) ● 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) と診断 (PCR 検査等で陽性と判明) され、自宅や都道府県が用意した宿泊施設等において療養した期間や、新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) の影響での医療機関等の事情により、当初より早い退院を余儀なくされた場合等の本来入院が必要であった期間も入院保険金をお支払い <p>*最新の取扱情報は、「新型コロナウイルス感染症に関する各種お取り扱いについて」(https://www.jp-life.japanpost.jp/news/coronavirus/index.html) をご確認ください。</p> <p>▶新型コロナウイルス感染症に対するお支払い状況</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度</th> <th>累計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>死亡保険金 (金額は保険金の倍額支払含む)</td> <td>—</td> <td>49億8,981万円 (1,456件)</td> <td>133億1,457万円 (3,807件)</td> <td>183億438万円 (5,263件)</td> </tr> <tr> <td>入院保険金</td> <td>74万円 (15件)</td> <td>8億2,457万円 (14,023件)</td> <td>54億6,951万円 (110,562件)</td> <td>62億9,482万円 (124,600件)</td> </tr> </tbody> </table>		2019年度	2020年度	2021年度	累計	死亡保険金 (金額は保険金の倍額支払含む)	—	49億8,981万円 (1,456件)	133億1,457万円 (3,807件)	183億438万円 (5,263件)	入院保険金	74万円 (15件)	8億2,457万円 (14,023件)	54億6,951万円 (110,562件)	62億9,482万円 (124,600件)
	2019年度	2020年度	2021年度	累計												
死亡保険金 (金額は保険金の倍額支払含む)	—	49億8,981万円 (1,456件)	133億1,457万円 (3,807件)	183億438万円 (5,263件)												
入院保険金	74万円 (15件)	8億2,457万円 (14,023件)	54億6,951万円 (110,562件)	62億9,482万円 (124,600件)												
ライフスタイルの変化への対応	<ul style="list-style-type: none"> ● お客さまが非対面での保険金請求を希望される場合には、電話またはご契約者さま向け Web サービス「マイページ」による請求書類の取り寄せ、および「マイページ」によるダイレクト請求を実施 															
責任ある機関投資家としての取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 国際機関が発行した新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対策を目的とした債券を購入 <ul style="list-style-type: none"> 2020年5月 <ul style="list-style-type: none"> ・サステナブル・ディベロップメント・ボンド 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) に経済的打撃を受けた中南米・カリブ地域の国々に対する支援が目的 ・Sustainability Awareness Bond 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) 対策など、SDGs 目標 3「すべての人に健康と福祉を」を含む持続可能な開発支援が目的 2021年3月 <ul style="list-style-type: none"> ・サステナブル・ディベロップメント・ボンド 国際的な枠組み「COVAX」(※2) を通じた新型コロナウイルス・ワクチンの購入・配布の支援が目的 															
寄付の実施	<ul style="list-style-type: none"> ● 医療従事者および感染拡大防止に関する活動の支援として、ラジオ体操動画 (YouTube) の再生回数に応じて、日本赤十字社に1,976,400 円 (2021年10月末現在) の寄付を実施 															

(※1) ご契約いただいている保険種類によっては、「保険金の倍額支払」の対象とならない場合があります。また、ご加入 (契約日) から1年6か月を経過前にお亡くなりになった場合も「保険金の倍額支払」のお支払い対象とはなりません。

(※2) 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) のワクチンを、複数国で共同購入し、世界各国に公平かつ迅速に分配するために立ち上げられた国際的な枠組み

サプライチェーン・マネジメント

調達活動に関する考え方

当社は、サプライチェーン全体とのサステナブルな共存共栄を進めるため、当社の定める「調達活動に関する考え方」のもと、重要なビジネスパートナーであるすべてのサプライヤーに対して「日本郵政グループ CSR 調達ガイド

ライン」の遵守を通じて、公平・公正な取引の推進、環境配慮、腐敗防止、情報セキュリティの強化への取り組みを要請しています。

調達活動に関する考え方

会社は、物品等契約における調達活動において、次の各項の考え方に沿って行動する。

1 オープンで公平・適正な調達

- (1) すべての潜在的取引先に対し、内外無差別の原則に沿って幅広く門戸を開放し、取引先に公平な参入の機会を提供する。
- (2) 取引先の選定は、品質、価格、納期、技術、経営状況などを総合的かつ適正に評価した上で決定する。

2 法令・社会規範の遵守

- (1) 関連するすべての法令や社会規範を遵守し、誠実な調達活動を実施する。
- (2) 調達活動において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断する。

3 環境への配慮

地球及び地域の環境保全や資源の有効活用に配慮した調達活動を実施する。

4 信頼関係の構築

- (1) 取引先との良好なコミュニケーションにより、強い信頼関係を築き、共に発展することを目指す。
- (2) 調達活動を通じて知り得た取引先の情報を適切に管理する。

5 国連グローバル・コンパクトの遵守

国連グローバル・コンパクトに定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則に沿ったCSR調達活動に取り組む。この取り組みにおいて、取引先に対しては次の各号に定める事項への取り組みを求める。

- (1) 法令等遵守
- (2) 国連グローバル・コンパクトの遵守

サプライチェーン・マネジメント

外部委託管理の取り組み

当社では、外部委託管理規程等に基づき、業務の一部または全部を外部へ委託する場合に、管理の対象となる契約について、適切な外部委託管理態勢を整備しています。委託先の選定にあたっては、委託業務の適切性や履行体制、反社会的勢力との関係有無（腐敗防止）、情報セキュ

リティ体制について、委託先選定チェックリストなどを使用して審査しています。

また、外部委託リスクに応じて、委託先への点検を行うモニタリングを実施し、必要に応じて改善指導を行うなど適切な定期的な監査を実施しています。

サプライチェーン・マネジメントの強化に向けた取り組み

当社は、業務上必要な物品・サービスの調達にあたり、贈賄等不正行為に対する厳格な措置基準を定めているほか、腐敗防止の内容を含む「日本郵政グループ CSR 調達ガイドライン」の周知に取り組んでいます。また、サプラ

イヤーとの契約において人権・労働条件・環境保護等のサステナビリティ条項を盛り込むなど、サプライチェーン・マネジメントを強化する取り組みを実施しています。

▶ **日本郵政グループ CSR 調達ガイドライン**

https://www.japanpost.jp/procurement/pdf/procurement_guideline.pdf

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、取締役会などによるコーポレートガバナンスの強化に取り組むとともに、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み、運営に関する「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定め、コーポレートガバナンス体制を構築しています。

[コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方]

- 郵便局ネットワークを通じて生命保険サービスを提供することにより、安定的な価値を創出するとともに、お客さまにとっての新しい利便性を絶え間なく創造し、質の高いサービスの提供を追求し続けます。
- 株主のみなさまに対する受託者責任を十分認識し、株主のみなさまの権利および平等性が実質的に確保されるよう配慮してまいります。
- お客さま、株主を含むすべてのステークホルダーのみなさまとの対話を重視し、適切な協働・持続的な共生を目指します。そのため、経営の透明性を確保し、適切な情報の開示・提供に努めます。
- 経済・社会等の環境変化に迅速に対応し、すべてのステークホルダーのみなさまの期待に応えるため、取締役会による実効性の高い監督のもと、迅速・果断に意思決定・業務執行を行ってまいります。

▶ コーポレートガバナンスに関する基本方針

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/governance.pdf>

▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/governance_report.pdf

▶ (参考1) 定款

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/teikan1906.pdf>

▶ (参考2) 役員一覧

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/abt_cmp_directors.html

▶ (参考3) 取締役会規則

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/torisimariyakukai.pdf>

▶ (参考4) 経営理念

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/mission/>

▶ (参考5) 中期経営計画

<https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/management/plan.html>

▶ (参考6) 内部統制システムの構築に係る基本方針

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/naibutosei_hosin.pdf

▶ (参考7) 執行役選解任基準

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sikkouyaku_kijun.pdf

▶ (参考8) 執行役選任理由

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sikkouyaku_riyuu.pdf

▶ (参考9) 取締役候補者指名基準

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/torisimariyaku_kijun.pdf

▶ (参考10) 取締役候補者指名理由

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/torisimariyaku_riyuu.pdf

▶ (参考11) 独立役員指定基準

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/dokurituyakuin.pdf>

▶ (参考12) 取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hoshu_hosin.pdf

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス

支配株主等に関する事項について

▶ 支配株主等に関する事項について

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sihaikabunusi.pdf>

コーポレートガバナンス体制

当社は、企業価値の向上を図り、お客さまから最も信頼される保険会社となるためには、内部管理体制の整備・強化が極めて重要であると認識しています。自己責任の原則

に基づく業務執行体制を確立し、引き続き当社の組織・体制の強化に取り組んでまいります。

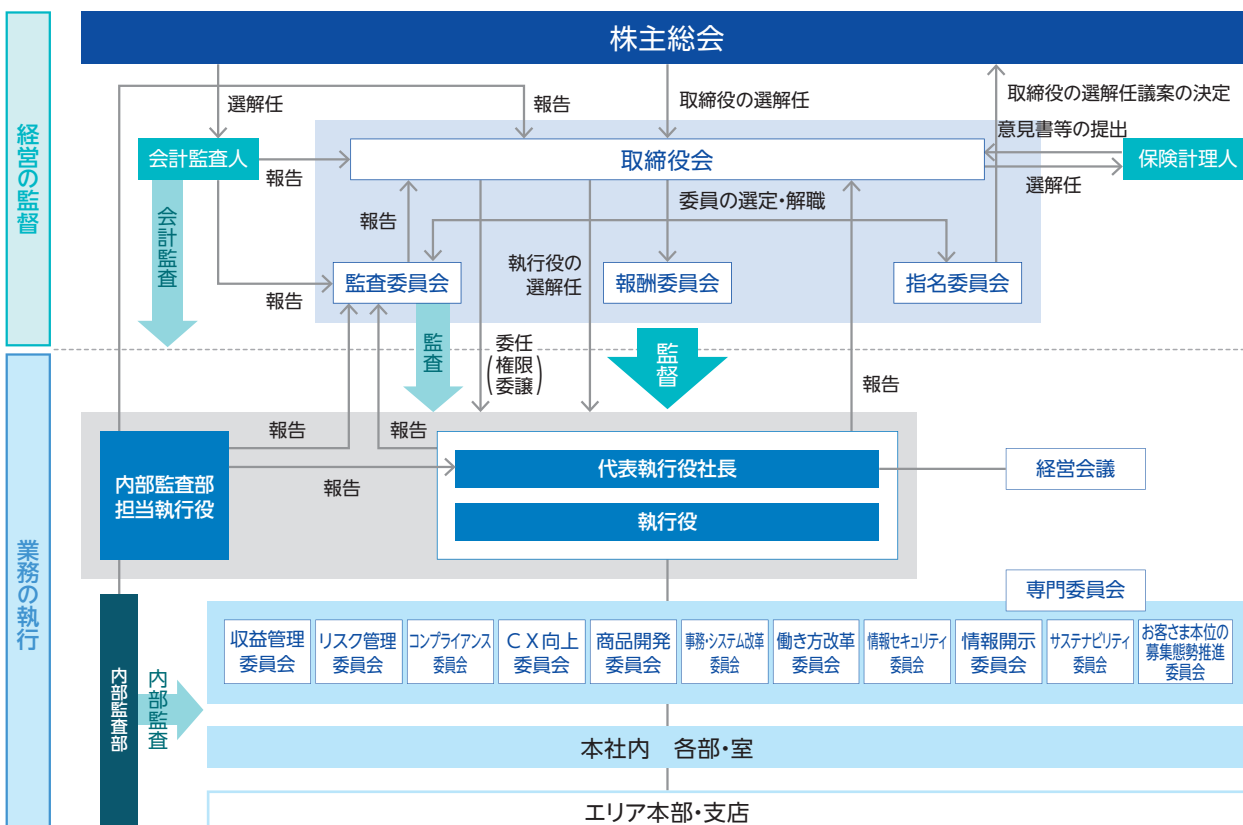
コーポレートガバナンスの概要

当社は、意思決定の迅速化と経営の透明性の向上を図るため、指名委員会等設置会社としており、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分離し、会社経営に関する責任を明確にしています。

業務執行面における経営上の重要事項は、代表執行役社長と各業務を担当する執行役で構成する経営会議で協議したうえで、代表執行役社長が決定しています。さらに、経

営会議の諮問委員会として、10の専門委員会を設置しています。各担当執行役の専決事項のうち部門横断的な課題などについては各専門委員会で協議を行っています。加えて、経営陣が主導して対策を迅速・確実に実行し、募集品質を改善するため、お客さま本位の募集態勢推進委員会を設置し協議を行っています。

■ 体制図



コーポレートガバナンス

取締役会（経営の監督）

当社の取締役会は、当社の経営の基本方針、執行役の職務分掌および内部統制システムの構築に係る基本方針等を決定し、執行役の職務の遂行を監督する権限を有しています。社外取締役として弁護士および企業経営者等を招聘し、より広い視野に基づいた社外からの経営監視を可能と

する体制作りを推進しています。

また、指名委員会、監査委員会および報酬委員会の3つの委員会を設置し、社外の視点を経営に十分に活用するとともに、経営の意思決定の透明性および公正性を確保しています。具体的には、各委員会は以下の役割を担っています。

指名委員会

取締役の選任・解任に関する株主総会議案の決定を行っています。

委員長：原田 一之(社外取締役)

委員：千田 哲也、増田 寛也、斎藤 保(社外取締役)、山崎 恒(社外取締役)

(委員構成は2022年6月15日現在)

監査委員会

取締役および執行役の職務執行の監査、監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任・解任等に関する株主総会議案の決定ならびに会計監査人への監査報酬を決定する際の同意を行っています。

委員長：鈴木 雅子(社外取締役)

委員：奈良 知明、山崎 恒(社外取締役)、韓巢 香穂利(社外取締役)

(委員構成は2022年6月15日現在)

報酬委員会

取締役および執行役の報酬に関する方針の策定ならびに個人別の報酬内容の決定を行っています。

委員長：斎藤 保(社外取締役)

委員：増田 寛也、原田 一之(社外取締役)、富井 聡(社外取締役)

(委員構成は2022年6月15日現在)

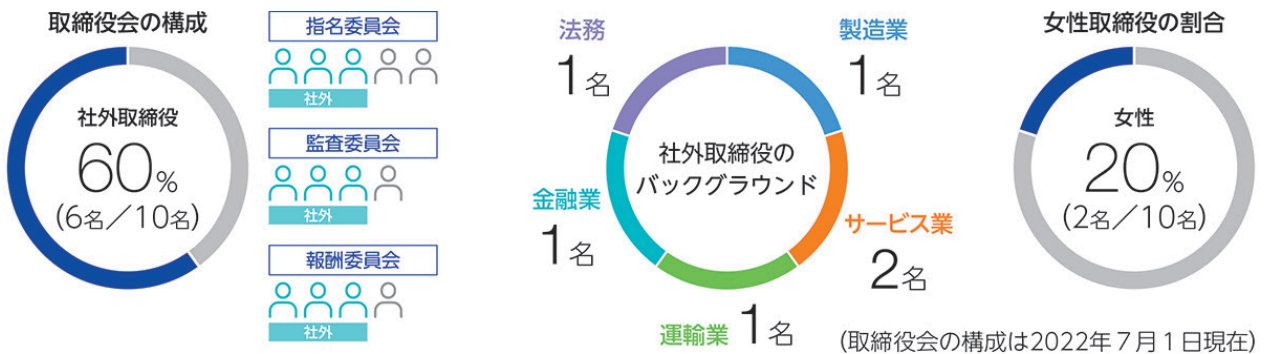
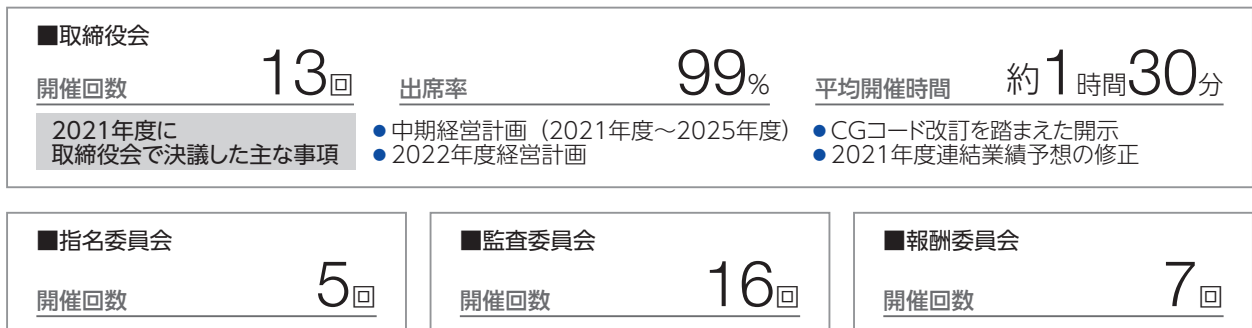
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス

2021年度の取締役会および各委員会の運営状況

当社は、経営課題を前広に議論するため、従来の「決議」、「報告」に加え、決議案の作成の段階から社外取締役の知見を活用する「審議」を新設する、必要に応じて取締役会を臨時開催する、社外取締役間会合を実施するなど、取締役間の意見交換の充実を図っています。

また、取締役に対して、必要に応じた情報の的確な提供、議案の内容等の丁寧な事前説明および事前の検討時間や取締役会における質疑時間を確保するなど、取締役会の実効的かつ円滑な運営の確保に努めています。



コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス

取締役候補者指名基準／独立役員指定基準／取締役のスキル・マトリックス

指名委員会において、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方と当社が求める取締役の資格要件を規定した「取締役候補者指名基準」を策定し、この基準に基づき、取締役候補者を決定しています。また、指名委員会では、株主の皆さまと

利益相反が生じるおそれがないと当社が考える社外取締役の要件を規定した「独立役員指定基準」を策定し、社外取締役の中から独立役員を指定しています。

また、当社は、取締役のスキル・マトリックスを策定しています。

▶ 取締役候補者指名基準

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/torisimariyaku_kijun.pdf

▶ 独立役員指定基準

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/dokurituyakuin.pdf>

▶ 取締役のスキル・マトリックス

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/torisimariyaku_skill.pdf

役員報酬

取締役および執行役の報酬等は、報酬委員会が「取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針」を定め、この方針に基づき決定しています。

区分	報酬種類	概要	支給時期	支給方法
取締役	基本報酬 (固定)	職責に応じた一定水準の確定金額報酬。	毎月	金銭
執行役	基本報酬 (固定)	職責に応じた一定水準の確定金額報酬。	毎月	金銭
	株式報酬 (業績連動)	以下の計算式で算出されるポイントを毎年付与し、累積されたポイントに応じた株式を給付。 ①基本ポイント（職責に応じ付与） ②評価ポイント（個人別評価に基づいて付与） ③係数（経営計画の達成状況に応じて変動） (①+②) × ③	退任時	株式（一定割合は金銭）

(※) 取締役と執行役を兼務する場合は、執行役としての報酬を支給します

▶ 取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hoshu_hosin.pdf

コーポレートガバナンス

基本報酬（固定）の概要

取締役については経営の監督という主たる役割を、執行役については役位によって異なる責任の違いなどを踏まえ、それぞれの職責に応じた一定水準の確定金額報酬を支給し、その水準については職責の大きさと当社の現況を考慮して相応な程度としています。

具体的には、報酬委員会において「役員報酬基準」を定めており、取締役は常勤、非常勤、委員会の委員によって月額報酬が異なり、執行役は役位に応じて月額報酬が異な

ります。

ただし、特別な業務知識・技能が必要な分野を担当する執行役であって、その職責に応じた報酬によっては他社において当該分野を担当する役員が一般に受ける報酬水準を著しく下回る事となる者については、職責に応じた報酬に代え、他社の報酬水準を参考とした報酬を基本報酬とすることができます。

業績連動型株式報酬制度の概要

当社は、2015年12月22日開催の当社報酬委員会において、当社の執行役に対し、信託を活用した業績連動型株式報酬制度（以下「本制度」といいます。）を導入することを決定し、2016年4月27日開催の同委員会において詳細を決定いたしました。

本制度は、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するものであります。

本制度は、株式給付信託（BBT）と称される仕組みを採用します。株式給付信託（BBT）とは、当社が拠出する金銭を原資として、当社株式が信託を通じて株式市場から取得され、執行役に対して、予め定める株式給付規程に従っ

て、当社株式および一定割合の当社株式を退任日時点の株価で換算した金額相当の金銭（ただし、自己都合による退任の場合には、株式の金銭への換算は行われず、当社株式のみが給付されます。以下「当社株式等」といいます。）が信託を通じて給付される業績連動型の株式報酬制度であり、執行役が当社株式等の給付を受ける時期は、原則として当社の執行役を退任した時とします。

ただし、取締役会決議において解任の決議がなされた場合または当該執行役に執行役としての義務違反などがあつたことに起因して退任した場合には、報酬委員会の決議により当社株式等の全部または一部を給付しないことができます。

なお、当該信託の信託財産に属する当社株式に係る議決権は、行使しないものとします。

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス

業績連動型株式報酬の額の決定方法

執行役に対して支給する業績連動型の株式報酬については、当事業年度の会社業績、職責に応じた指数および執行役の職務の遂行状況等に基づく個人別評価に基づき、付与ポイントを算定しています。

〔ポイント算定式〕

〔付与ポイント〕＝〔「職責に応じた基本ポイント」＋「個人別評価ポイント」〕×「会社業績連動係数」

職責に応じた基本ポイントについては、役位に応じた役割別のポイントを定めています。

執行役の個人別評価ポイントについては、当該執行役が担当する業務における成果、取組状況等を個別に評価して

決定しています。

会社業績連動係数については、経営計画の達成度について総合的な判断を可能とするため、複数の異なるカテゴリーから指標を設定することとし、当社の事業形態・内容に適したものとして、「当期利益目標」、「営業・募集品質関係の達成状況」および「事務・システム態勢整備等の達成状況」をその指標の達成状況に応じて決定しています。

ただし、執行役としての義務違反などがあった場合、または会社の信用を著しく失墜させる会社不祥事が発生した場合には、報酬委員会の決議によりポイントの全部または一部を付与しないことができます。

なお、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支払割合の決定に関する方針は定めていません。

2021年度における当該業績連動報酬に係る指標の目標、実績

指標	目標	実績
当期利益目標： 1株あたり当期純利益（連結）	280.05円	375.14円
営業・募集品質関係の達成状況： 保有年換算保険料	3.70兆円	3.53兆円
事務・システム態勢整備等の達成状況	喫緊の課題への対応（非常事態におけるお客さまを支える取り組みの継続）、適正な募集管理態勢の強化、お客さま体験価値の向上、ESG経営の推進、資産運用、ERM、企業風土改革、人事制度改革、犯罪・マネー・ローndリング対策等	各施策は概ね計画どおり進捗

■ 全執行役に対する基本報酬（固定）と業績連動型株式報酬の実績値の割合



（※1）基本報酬（固定）は2021年度の支払実績から算出しています。

（※2）業績連動型株式報酬は2021年度の実績をもとに付与されたポイントに対して、在任者はポイント付与日の株価を乗じ、退任者は退任日の株価を乗じて算出しています。

コーポレートガバナンス

2021年度に係る役員の個人別の報酬等の内容が方針に沿うと報酬委員会が判断した理由

当社では、報酬委員会において、「取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針」のほかに役位ごとの基本報酬を定める「役員報酬基準」および業績連動型株式報酬について定める「役員株式給付規程」を設けています。

取締役および執行役の役位に応じた個人別の報酬額、執

行役の個人別評価ならびに業績等に応じた株式報酬に係る付与ポイント等の決定に当たっては、報酬委員会が原案について上記方針等との整合性を含め、多角的な検討を行い、個人別の報酬等の内容が上記方針等に沿うものであると判断しております。

役員区分ごとの報酬等の総額、 報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

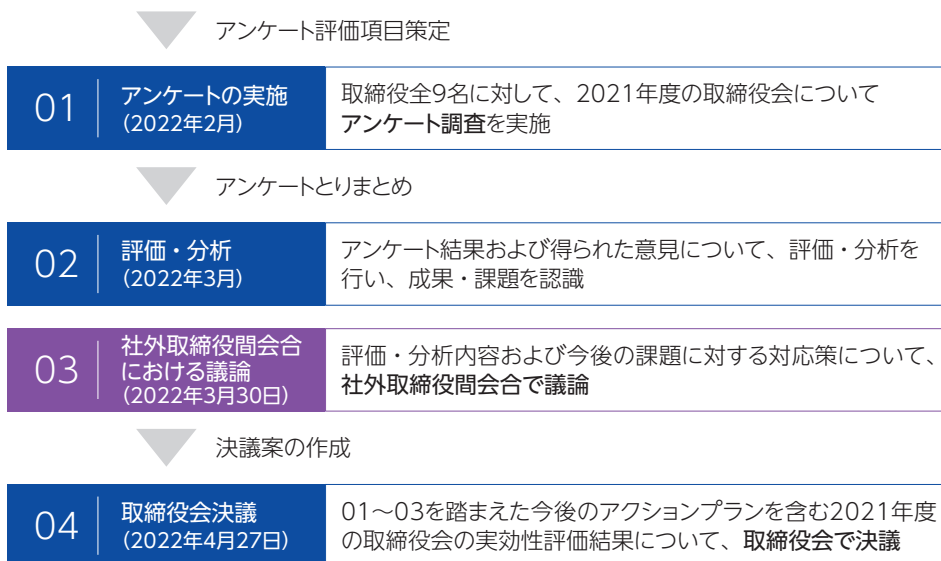
▶ P133 役員報酬 (ESG データ集)

取締役会の実効性評価

取締役会は、毎年、各取締役に対して、取締役会等に関する意見を確認することなどにより、取締役会全体の実効

性等について分析・評価を行い、取締役会の運営の改善などに活用しています。

2021年度取締役会の実効性評価のプロセス



【アンケートの主な評価項目】

全7項目

- ① 取締役会・委員会の構成・運営等について
取締役会・委員会の人数・多様性・資質・メリハリのある運営（必要な案件が付議されているか、重要案件に時間をかけているか等）、事前説明の有用性、情報提供の過不足 など
- ② 取締役会の運営に係る議題認識と改善策
業務改善計画におけるガバナンス強化の取り組みについて など
- ③ 自己評価
取締役各人の役割・責務について自己評価 など

(※) アンケートの評価項目の策定および取締役会の実効性評価結果については、第三者である弁護士から助言を受けています。

▶ 2021年度取締役会の実効性に関する評価結果の概要

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hyoukakekka_gaiyou.pdf

実効性評価を踏まえた2022年度の取り組み

- 経営戦略を議論する機会の計画的な設定
- 保険業や当社特性をより理解いただくための勉強会やフロントライン社員との意見交換の設定
- 経営会議等で深掘りされた事項等、議論のポイントをより明確にする形での会議資料の構成の見直し
- より簡便に、より幅広い情報を社外取締役が把握できる仕組みの整備

内部統制の取り組み

当社は、取締役会において、業務の適正性を確保するための体制の構築に係る基本方針として、「内部統制システムの構築に係る基本方針」を決議しています。この方針に

基づき、以下の体制整備をはじめとした、適切な内部統制システムの構築に努めています。

- ・ 当社の執行役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
- ・ 当社の執行役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
- ・ 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
- ・ 当社の執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
- ・ 当社ならびに日本郵政株式会社および当社の子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
- ・ 監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

▶ 内部統制システムの構築に係る基本方針

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/naibutosei_hosin.pdf

内部管理体制（業務の執行）

業務執行における経営上の重要事項は、代表執行役社長と各業務を担当する執行役で構成する経営会議で協議したうえで、代表執行役社長が決定しています。さらに、経営

会議の諮問委員会として、10の専門委員会を設置しています。各担当執行役の専決事項のうち部門横断的な課題などについては各専門委員会で協議を行っています。

- | | | |
|---------------|---------------|----------------|
| ① 収益管理委員会 | ② リスク管理委員会 | ③ コンプライアンス委員会 |
| ④ CX 向上委員会 | ⑤ 商品開発委員会 | ⑥ 事務・システム改革委員会 |
| ⑦ 働き方改革委員会 | ⑧ 情報セキュリティ委員会 | ⑨ 情報開示委員会 |
| ⑩ サステナビリティ委員会 | | |

(※)上記に加えて、経営陣が主導して対策を迅速・確実に実行し、募集品質を改善するため、お客さま本位の募集態勢推進委員会を設置し協議を行っています。

内部監査態勢

当社は、健全かつ適正な業務の運営に役立てるため、業務執行部門から独立した内部監査部を設置し、内部監査人協会（IIA）の「内部監査の専門職的実施の国際基準」、「グループ内部監査基本方針」などに則り、本社各部、エリア本部、支店および子会社ならびに代理店に対し内部監査を実施し、経営活動の遂行状況、コンプライアンスおよびリ

スク管理を含む内部管理態勢の適切性および有効性を検証しています。また、内部監査結果などについては、代表執行役社長、監査委員会、取締役会などに報告しています。

さらに、内部監査態勢の強化に向けて、監査手法・態勢の高度化、人材の確保・育成、監査委員会・経営・執行部門との連携強化などに取り組んでいます。

▶ グループ内部監査基本方針

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/naibukansa_hosin.pdf

コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

当社は、すべての役員および社員が企業活動のあらゆる局面において法令等（法令、諸規則、社内諸規程、社会規範および企業倫理）を遵守することにより業務の健全性および適切性を確保し、コンプライアンスおよび腐敗防止を推進します。そのため、取締役会が定める「内部統制システムの構築に係る基本方針」に基づき、コンプライアンス

の推進のための基本的事項を定めた「コンプライアンス規程」を制定し、コンプライアンス態勢を整備しています。

当社は、腐敗行為を含む法令等違反行為について、お客さまをはじめとするステークホルダーの当社への信頼を失わせ、当社の企業価値を大きく毀損するものと認識しており、その防止を経営上の最重要課題と位置づけます。

コンプライアンス推進態勢

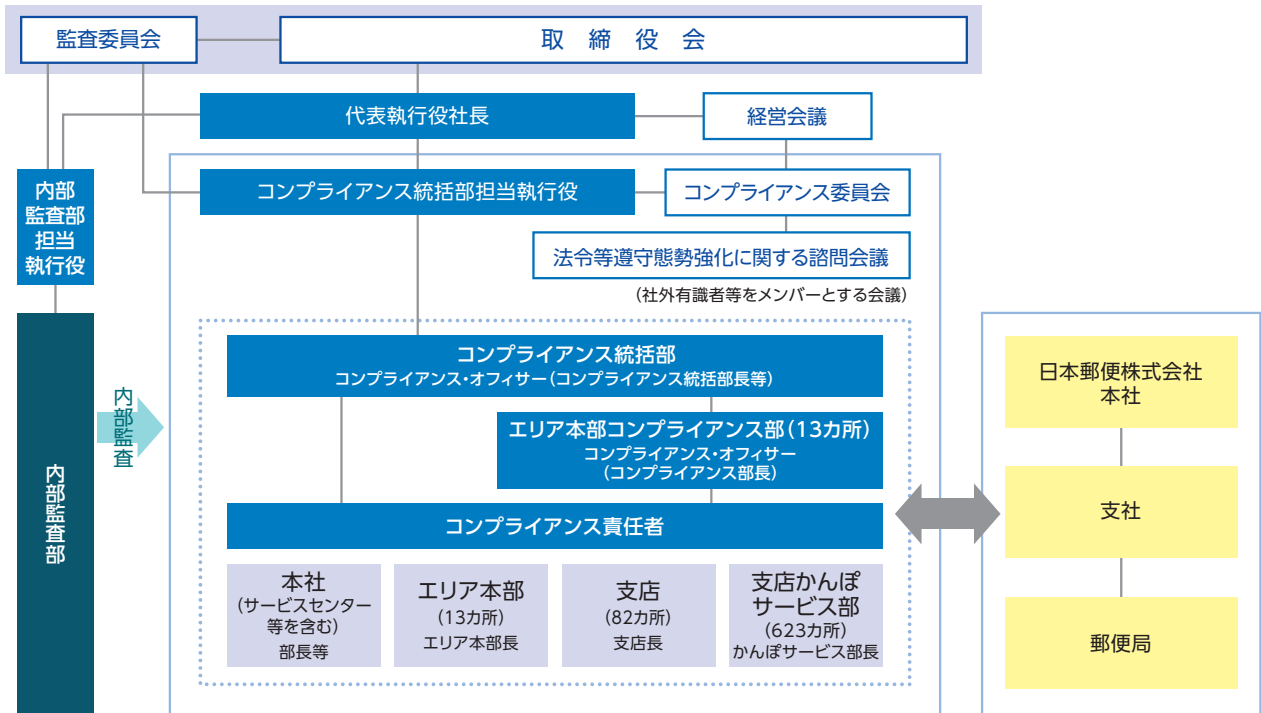
当社では、コンプライアンスの推進を図るため、コンプライアンス統括部担当執行役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会では、定期的に、コンプライアンスに係る方針や規程およびそれらの具体的な運用のほか、諸問題への対応などについて協議を行うとともに、コンプライアンスの推進状況などについて把握、分析することにより、法令等の遵守、不祥事の未然防止などを図っています。また、同委員会に付議された事項のうち重要なものについて、コンプライアンス統括部担当執行役から、経営会議、監査委員会および取締役会に報告しております。当社は、コンプライアンスを担当する管理者である、本社のコンプライアンス統括部長、

コンプライアンス調査室長および情報セキュリティ統括室長に加え、全国13カ所に所在するエリア本部のコンプライアンス部長をコンプライアンス・オフィサーとするほか、本社（サービスセンター等を含む）、エリア本部、支店および支店のかんばんサービス部に、部署のコンプライアンスの推進に責任を持つコンプライアンス責任者を配置し、全国的にコンプライアンスを推進する態勢を構築しております。

また、内部監査部は、法令等遵守態勢について内部監査を実施し、当社のコンプライアンス推進態勢の適切性・有効性をチェックし、強化を図っております。

コーポレートガバナンス

コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止



コンプライアンス違反への対処

コンプライアンス違反およびその疑いがある事実が発覚した場合、事実関係、発生原因などの調査・解明等を行

い、その調査・解明した事実関係、発生原因を踏まえて、将来的な再発防止のための施策を策定し、推進します。

コンプライアンス教育の実施等

毎年度、コンプライアンスを推進するための具体的な実践計画として「コンプライアンス・プログラム」を策定し、研修計画を決定しています。当該研修計画に基づき、各部署に配置したコンプライアンス責任者などを対象とした研修を実施し、コンプライアンス責任者の役割や実務に即したコンプライアンス上の留意点などについて説明・指導するほか、コンプライアンスに関する知識の付与・浸透を目的として、役員および社員全員を対象としたeラーニング研修を実施しています。

また、コンプライアンスを実現するための具体的な手引

書である「コンプライアンス・マニュアル」や同マニュアルの要点を解説した「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、役員・社員が遵守すべき法令等の解説、違法行為を発見した場合の対処方法等を示しているほか、贈収賄、横領、利益相反取引、インサイダー取引などの腐敗行為の禁止についても掲載しています。

これらに加え、コンプライアンス携行カードの全役員・社員への配布などにより、全ての役員・社員がコンプライアンスを最重要視して業務遂行するための取り組みを行っています。

コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

腐敗防止の取り組み

当社は、2008年から日本郵政グループとして参加している「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則に基づき取り組んでいます。

また、当社の経営理念に基づく「行動指針」において、「私たちは、社会の一員として高い倫理観を持ち、コンプライアンスを徹底します。」と改めて宣言しています。

贈収賄の防止

当社は、役員・社員による公務員等への贈収賄の禁止や政治資金に関する規制等について、当社のコンプライアンス・マニュアルに明記し徹底を図っています。また、コンプライアンス・ハンドブックにおいても、法令等の制限の範囲や社会通念上相当と認められる範囲を超えるような内

容の接待や現金贈与を行うこと、および賄賂や不適切な利益供与を受けること、ならびにこれを要求することは厳に慎む必要がある旨を具体的なケースとともに役員や社員向けに周知し、贈収賄・汚職の防止に取り組んでいます。

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策への取り組み

当社は、金融庁の「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」に則して策定した「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に係る方針」に基づき、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与（以下、「マネロン等」といいます。）のリスクを適切に低減するための取り組みを推進しています。

当社の商品・サービスのご提供などがマネロン等に悪用されることを防止する観点から、事業の特性および代理店

の状況ならびに法令等を踏まえて、リスクを特定・評価し、これを実効的に低減するため、当該リスクに見合った適切な対策を講じています。

また、経営陣が主導的に関与しマネロン等対策を推進するほか、マネロン等対策に係る統括責任者をコンプライアンス統括部担当執行役とするなど、マネロン等対策にかかわる役員および社員の役割および責任を明確にしています。

反社会的勢力との関係遮断

当社は、反社会的勢力との関係を遮断し排除するため、代表執行役社長を最高責任者として、「内部統制システムの構築に係る基本方針」に基づき、「反社会的勢力への対応に関する基本方針」ならびに態勢および組織としての対応に関する基本的事項を内容とする「反社会的勢力対応規程」を制定しています。

具体的な対応として、当社の保険契約については2012

年4月に保険約款に暴力団排除条項を導入したほか、保有する全契約について反社属性チェックを行っています。また、当社の事業運営においては、各種契約書への暴力団排除条項の導入、全拠点への不当要求防止責任者講習の受講、警察・弁護士等外部機関との連携強化、研修などによる社員指導を実施しています。

コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

利益相反の管理

当社は、保険業法および金融商品取引法などを踏まえ、お客さまとの取引に伴う利益相反によりお客さまの利益を不当に害することのないよう「利益相反管理規程」を定め、利益相反を管理・統括する者としてコンプライアンス統括部担当執行役を利益相反管理統括責任者、利益相反管理統括責任者を補佐し利益相反の管理を担当する者として、コンプライアンス統括部長を利益相反管理責任者として配置し、法令および当社規定等を遵守する態勢を整備し、適切に業務を管理・遂行しています。日本郵政グループにおいても、「日本郵政グループにおける利益相反管理方針」を公表し、この方針に基づいて、グループ全体でお客さまの利益が不当に害されることのないよう、利益相反のおそれのある取引を管理しています。

また、会社法を踏まえ、取締役および執行役が自己また

▶ 日本郵政グループにおける利益相反管理方針

https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/pcy_cfl_index.html

は第三者のために行う当社との取引について、当社の利益を犠牲にして当該取引が行われることのないよう、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において取締役会における適切な監督等を行うことについて公表するとともに、「利益相反取引管理規程」により、法令を遵守し適切に業務を管理・遂行しています。具体的な対応として、対象となる利益相反取引の必要性等重要事実を取締役に付議し、その承認を受けることとしています。また、当該承認を受けることを徹底するため、経営企画部を利益相反取引の管理を総括する部署として定め、取引の予定および実績、ならびに取引を行う部署による取引実施前後の自己点検結果を確認することで、適正な管理態勢を確保しています。

ビジネスパートナーに対する要請

当社は、腐敗防止を事業のバリューチェーン全体で達成するため、新たなビジネスパートナー（子会社・関連会社等）に対する出資の判断を行う際には、デュー・デリジェンス手続きの一環として、贈収賄、マネー・ローンダリング、反社会的勢力との関係等に関する管理態勢を適切に確

▶ P92 サプライチェーン・マネジメント

認しています。また、業務上必要な物品・サービスの調達活動に際しても、サプライヤーに対して、「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」の遵守を通じて、公平・公正な取引の推進、環境配慮、腐敗防止、情報セキュリティの強化への取り組みを要請しています。

コーポレートガバナンス

コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

内部通報・相談制度

贈収賄や汚職などを含むコンプライアンス違反またはそのおそれのある行為の早期検知・解決を図るため、社員（派遣社員を含む）などを対象とした内部通報窓口を本社コンプライアンス統括部および社外の弁護士事務所に設けています。また、2019年に発覚した当社商品に係る不適正募集問題を踏まえ、新たに日本郵政グループ各社が取り扱う金融商品の不適正営業に関する専用の内部通報窓口を2020年3月から社外に設置しています。

受け付けた通報のうち、調査が必要と判断される事象については、通報情報の秘匿性を確保しつつ、適切に調査を実施し、調査の結果、コンプライアンス違反が明らかになった場合、その行為者に対して必要な懲戒処分を科しております。

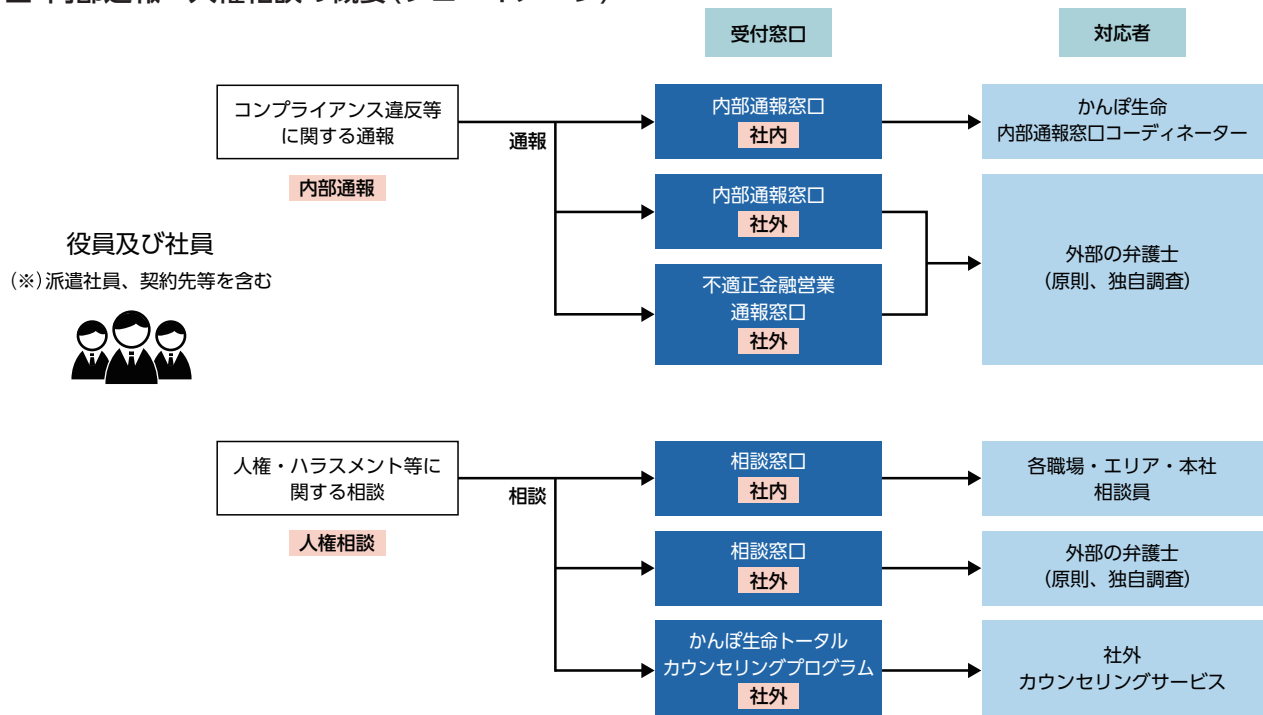
また、内部通報制度の運用にあたっては、通報内容の調査に当たり通報者が特定されないよう細心の注意を図るとともに、通報者を特定する行為や通報者に対する不利益行為については懲戒処分を含む厳正な対処を行うことを規程

で定め、通報者保護を徹底することで、内部通報を行いやすい環境を整備しています。

2021年9月から、日本郵政グループでは、ハラスメント等の相談やコンプライアンス違反等に係る内部通報について、相談・通報したい内容や会社に望む対応等を選択するだけで相談・通報者を最適な受付窓口案内する専用ポータルサイト「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」を導入するとともに、通報の受付から通報された事象への調査等を社外の弁護士とその業務を補助する者で構成された「外部専門チーム」のみで行う仕組みなどを採り入れています。

さらに、当社は、職場における人権問題およびハラスメント行為の根絶に向けて、社員やその家族が安心して相談できるトータルカウンセリングプログラムを設け、社外の専門家が、電話、対面のほか、Webによるカウンセリングを受け付けています。

■ 内部通報・人権相談の概要(フローイメージ)



▶ P63 人権・ハラスメントの相談窓口

コーポレートガバナンス

コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

内部通報窓口への通報件数

	2019年度	2020年度	2021年度
内部通報窓口への通報件数	52	116	94

(※) 左記件数は、別の通報者による同一事象への通報や同一通報者による同一事象への複数回の通報などについても、1回の通報ごとにそれぞれ1件として計上
 なお、上記件数は、社内・社外窓口の合計を計上。

外部からの通報制度

当社は、上記の内部通報制度において当社の契約相手先（サプライヤー）からも通報を受け付けており、社員からの通報同様、希望に応じて匿名性を確保しています。このほか、かんぽコールセンター等へのお申し出についても適

切に対処しています。これらの通報等については、コンプライアンス違反行為の存否について調査を行い、コンプライアンス違反が明らかになった場合、その行為者に対して必要な懲戒処分を科しています。

リスクマネジメント

ERM・資本政策

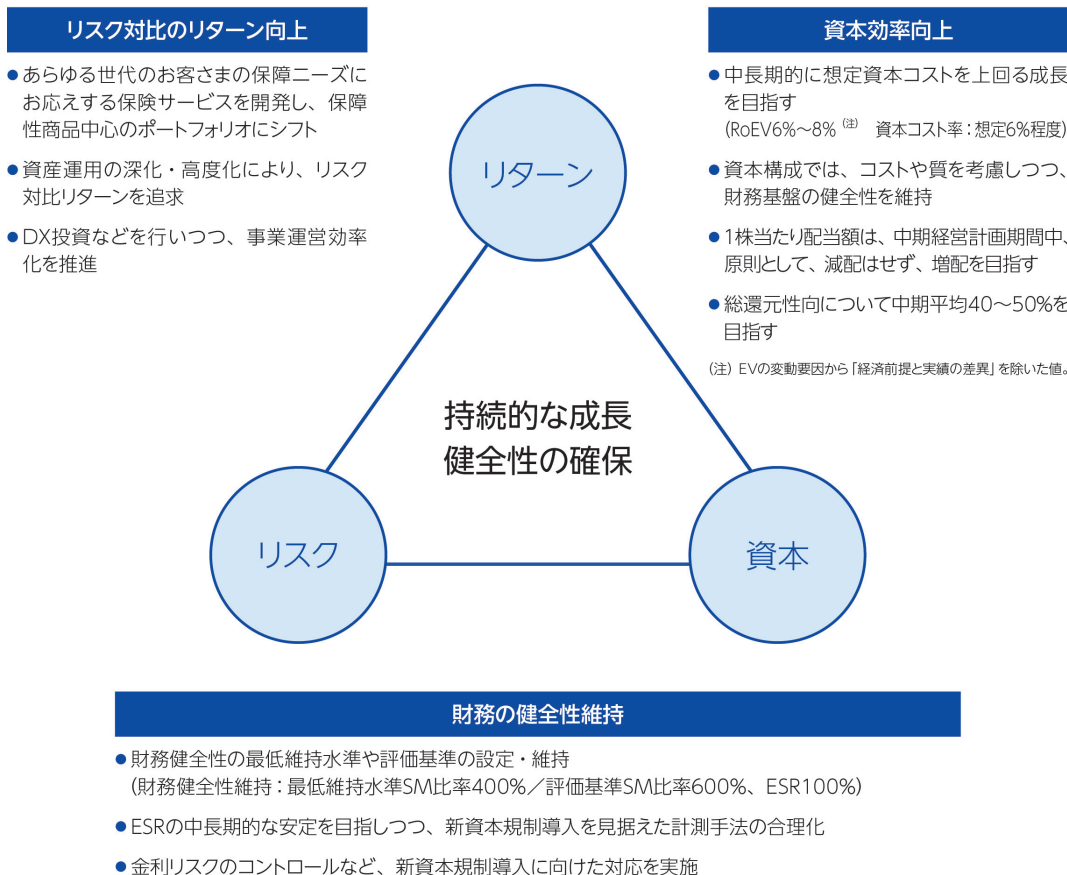
環境認識・基本戦略

当社はリスク選好ステートメントのもとで、ERMに基づき、事業運営における健全性を確保しつつ、持続的な成長や中長期的な企業価値の向上を実現することとしており、財務健全性を確保しつつ、対資本・リスクでの効率性に配慮した収益確保を目指します。

そのうえで株主に対する利益の還元を経営上重要な施策のひとつとして位置づけて、ERMに基づき、財務の健全性を維持しつつ収益を確保し、安定的に株主への還元を目指します。

主な取り組み

ERMのフレームワークのもとで、財務の健全性を維持しつつ、リスク対比のリターン向上・資本効率向上を目指しています。



コーポレートガバナンス

リスクマネジメント

リスク選好ステートメント

リスク選好ステートメントは、当社のリスクテイクの方針（目標収益達成を果たすうえで、どのようなリスクを取るか）を定めたものです。当社では「定性的なリスク選好」と「定量的なリスク選好」に分けて設定しています。

	リスク区分	ステートメント
定性的	全体方針	<ul style="list-style-type: none"> ● 郵便局ネットワークを通じ、ユニバーサルサービスの一翼を担うとともに、会社の持続的な成長の基盤として、社員一人ひとりがやりがいを感じながら、会社とともに成長できる企業風土に改革し、お客さま本位を徹底した業務運営を追求する。 ● ERMに基づき、事業運営における健全性を確保しつつ、持続的な成長を実現する。中長期的にESRの安定を目指す。
	保険引受リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 募集品質を伴った適切な営業活動に基づく保険商品の引受を行うとともに、保険ニーズの多様化に対応する。
	資産運用リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 解約リスクや収益性を考慮の上、資産と負債のマッチングを推進することを基本とする。 ● 日本最大級の機関投資家の一つとして、市場制約や健全性に配慮しつつ、資産運用の深化・高度化を進めることにより、運用収益の向上を図る。
	オペレーショナル・リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● 内部管理態勢を強化するとともに、引受から支払まで、あらゆる業務を簡易・迅速・正確に行う態勢を整備することにより、オペレーショナル・リスクの顕在化を抑制する。 ● 経営陣と社員のコミュニケーションの活性化、多様なキャリア形成へのサポート及びマネジメント力の強化等により人的リスクの顕在化を抑制する。 ● 高いリスク感度をもってリスク情報を検知するとともに、社員一人ひとりに社会の期待に応える行動を定着させ、コンプライアンス・リスクの顕在化を抑制する。
定量的		<ul style="list-style-type: none"> ● 事業運営における健全性を確保するため、会社が厳守すべき財務健全性の最低維持水準を設定し、指標がこの水準を下回らないよう適切な管理態勢を整備する。 <ul style="list-style-type: none"> ・最低維持水準 ソルベンシー・マージン比率400% ● 財務健全性の最低維持水準を維持することで、リスクと資本のバランスを管理しつつ、収益性の確保を目指す。

リスク管理体制

リスク管理体制の概要

当社では、「リスク管理基本方針」に基づき、リスク管理に関する規程を整備するとともに、リスク管理統括部担当執行役を委員長とするリスク管理委員会を設置し、定期的を開催しています。

リスク管理委員会では、リスク管理に関する方針、リスク管理体制の整備および運営に関する事項ならびにリスク管理の実施に関する事項の協議を行うとともに、各種リスクの状況などについて把握および分析することにより適切なリスク管理を行い、リスク管理統括部担当執行役は、重要な事項を経営会議、監査委員会および取締役会に付議または報告しています。

さらに、リスク管理統括部担当執行役は、当社のリスク管理を統括し、経営を取り巻く環境、リスク管理の状況の

変化に応じ、リスク管理態勢の構築、検証および整備をしています。リスク管理統括部は、リスク管理総括担当として、リスク管理統括部担当執行役の指示のもと、リスク管理態勢の構築、検証および整備に係る業務を遂行するとともに、リスク区分ごとのリスク管理を行う部署（以下、「リスク管理担当」といいます。）における管理状況を把握し、分析・管理を行うことにより、定期的にリスク管理の状況を検証しています。

また、各リスク管理担当の担当執行役は、リスクの所在、種類および特性ならびにリスク管理基本方針に定めるリスク管理の方法および態勢を把握したうえで、それぞれの担当するリスクの管理体制を整備・運営しており、各リスク管理担当は、業務執行担当である業務を執行する本社

コーポレートガバナンス

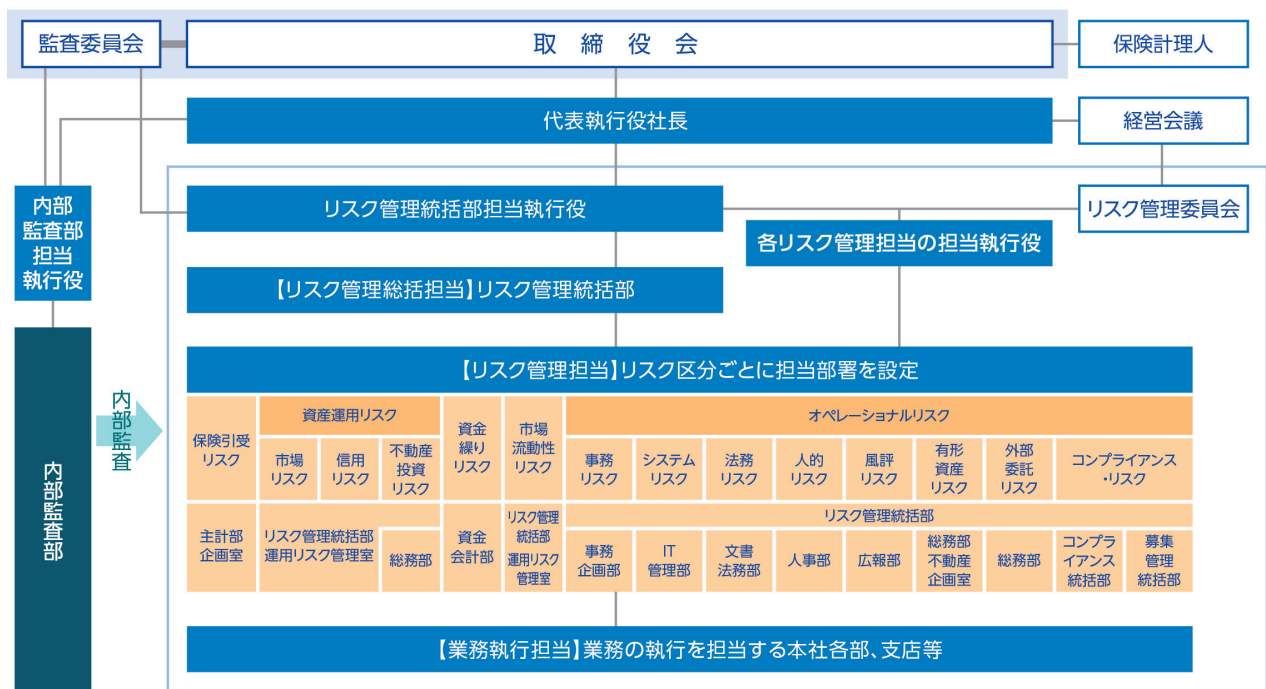
リスクマネジメント

各部、支店などとの相互牽制のもと、リスク管理基準に従い、適切にモニタリング機能を発揮し、担当するリスクを管理することとしています。なお、資産運用リスクとオペレーショナルリスクのリスク区分については、細目を構成するリスク区分が複数にわたるため、細目のリスク区分のリスク管理担当と併せて、総合的な管理を行う部署を置いています。

リスク管理体制については、内部監査部が内部監査を実施し、その適切性・有効性をチェックすることにより、リスク管理体制の強化を図っています。

なお、当社がリスク管理を行うにあたっては、日本郵政株式会社および当社の子会社であるかんぽシステムソリューションズ株式会社のリスク管理部門と連携して取り組んでいます。

リスク管理体制図



コーポレートガバナンス

リスクマネジメント

リスク区分別の管理

当社では、管理するリスクを次のとおり分類・定義し、リスク特性に応じた管理態勢や規程などを整備し、適切にリスク管理を実施しています。

保険引受リスク		経済情勢や保険事故の発生率などが保険料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
資産運用リスク		保有する資産・負債（オフ・バランスを含む。）の価値が変動し、損失を被るリスク
	市場リスク	金利、為替、株式などの様々な市場のリスク・ファクターの変動により、保有する資産および負債（オフ・バランスを含む。）の価値が変動し損失を被るリスクならびに資産および負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク
	信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化などにより、資産（オフ・バランス資産を含む。）の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク
	不動産投資リスク	賃貸料などの変動などを要因として不動産に係る収益が減少する、または市況の変化などを要因として不動産価格自体が減少し、損失を被るリスク
資金繰りリスク		財務内容の悪化などによる新契約の減少に伴う保険料収入の減少、大量ないし大口解約に伴う解約返戻金支出の増加、巨大災害での資金流出により資金繰りが悪化し、保険金等の支払いが滞った場合や資金の確保に通常よりも著しく低い価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク
市場流動性リスク		市場の混乱などにより市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク
オペレーショナルリスク		業務の過程、役員・社員などの活動もしくはシステムが不適切であることまたは外生的な事象により損失を被るリスク
	事務リスク	役員・社員などが正確な事務を怠ること、あるいは事故・不正などを起こすことにより損失を被るリスク
	システムリスク	1) コンピュータシステムのダウンまたは誤作動など、システムの不備などに伴い損失を被るリスク 2) コンピュータが不正に使用されることにより損失を被るリスク 3) コンピュータシステム開発の遅延などにより損失を被るリスク
	法務リスク	事業活動に関連して、法的紛争が発生すること、または法令などの新設・変更に対応しないことにより、損失を被るリスク
	人的リスク	人事運営上の不公平・不公正、差別的行為などから損失を被るリスク
	風評リスク	1) 会社等に関する噂・憶測・評判等のあいまいな情報、事故・不祥事等の発生に伴う誤解・誤認・誇大解釈等が、保険契約者・マスコミ等に広がることにより、損失を被るリスク 2) 会社の事業活動が、ステークホルダーの期待・信頼から大きく乖離しているなど否定的に評価されることにより、損失を被るリスク
	有形資産リスク	有形資産が災害その他の事象から毀損を受けることにより損失を被るリスク
	外部委託リスク	外部へ委託する業務において、委託先（再委託先を含む。）による委託契約の不履行、不法行為などにより損失を被るリスク
	コンプライアンス・リスク	法令、諸規則、社内諸規程違反にとどまらず社会規範を逸脱する行為、ならびに、商慣習や市場慣行に反する行為および利用者視点を欠く行為など社会的な期待に反する行為により、お客さまをはじめとするステークホルダーの信頼を失い、その結果、企業価値を毀損するリスク

リスクマネジメント

ストレステストの実施

当社では、低頻度ではあるものの、一定の発生の蓋然性があり、発生すると当社に甚大な影響を及ぼす事象の影響を把握するため、定期的にストレステストを実施しています。

ストレステストの設定にあたっては、

- ・当社のリスクプロファイルの状況を踏まえ、当社に重大な影響を及ぼしうるリスク区分を網羅すること
- ・過去に発生したヒストリカルシナリオのみならず、今後発生する可能性のあるフォワードルッキングな仮想シナリオを想定すること

- ・複合的（包括的）なストレステストシナリオ下における当社への影響を把握すること

を考慮し、具体的には、金利・為替・株式など金融市場の大幅な変動、巨大地震の発生およびパンデミックの発生などの事象を複合させています。また、気候変動（長期的な温暖化の進行）による保有資産および保険金支払等に与える影響の想定・分析に取り組んでいます。

ストレステストシナリオでの損失状況や健全性に与える影響を分析し、その結果を定期的にリスク管理委員会および経営会議に報告し、経営に活用しています。

リスクマネジメント

事業等のリスク

経営者が当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況ならびに企業価値を表すEV（エンベディッド・バリュー）等の指標に重要な影響を与える可能性があるとして認識している主要なリスクは、以下のとおりです。

当社グループでは、事業等のリスクを「最も重要なリスク」、「重要なリスク」、「上記以外のリスク」に分類しています。当該リスクの分類および各リスク情報の記載にあたっては、当社グループの経営陣の各リスクの影響、発生可能性、対応策および影響等に関する認識を適切に反映させるため、2022年3月末日現在の経営会議の構成員である常務以上の執行役又は業務を統轄する執行役に対して、事業等のリスクに関するアンケートを実施し、その集計結果を踏まえ、リスク管理委員会および経営会議で協議を行うとともに、社外取締役からの意見聴取を行っています。

▶ 事業等のリスク

https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/management/business_risk.html

リスク分類	リスク
最も重要なリスク	(1) 事業戦略・経営計画に関するリスク
	(2) 募集品質・コンプライアンスに関するリスク
	(3) 事業環境等に関するリスク
	(4) 日本郵政株式会社との関係に関するリスク
重要なリスク	(5) サイバー攻撃に関するリスク
	(6) 情報漏えいに関するリスク
	(7) 風評・風説等に関するリスク
	(8) オペレーショナルリスク
	(9) 大規模災害等の発生に伴うリスク
	(10) 資産運用に関するリスク
	(11) 格付けの低下に関するリスク
	(12) 法制度及び各種規制に関するリスク
	(13) 訴訟等に関するリスク
	(14) 保険料設定に関するリスク
	(15) 気候変動に関するリスク（※）
	(16) 日本郵政株式会社との関係に関するリスク
上記以外のリスク	(17) リスク管理の有効性に関するリスク
	(18) 市場流動性・資金繰りに関するリスク
	(19) 業務提携に伴うリスク
	(20) 繰延税金資産に関するリスク
	(21) 責任準備金の積立に関するリスク
	(22) 契約者配当準備金に関するリスク
	(23) 生命保険契約者保護機構への負担金及び国内の他の生命保険会社の破綻に関するリスク
	(24) 退職給付債務に関するリスク
	(25) 管理会計等に基づく数値等の正確性に関するリスク

（※）詳細は、P47 TCFD提言への対応を参照

情報セキュリティ

当社は、情報セキュリティ宣言に基づき、情報セキュリティ対策を実施し、情報資産の保護に努めるとともに、情報セキュリティ管理の高度化を目指しています。

▶ 情報セキュリティ宣言

https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/privacy/pcy_prv_security.html

サイバーセキュリティへの対応

当社は、サイバー攻撃によるリスクを重要リスクとして認識し、コンプライアンス統括部担当執行役を CISO (Chief Information Security Officer) とし、CISO 主導のもと、防御・検知の仕組みを組み合わせた多層防御のリスク対策を実施しています。

体制面では、サイバー攻撃に備えて平時および緊急時に活動を行う組織である CSIRT (Computer Security Incident Response Team) を設置し、外部専門機関との連携による情報収集や、サイバー攻撃の脅威への対応が必要なシステムを対象として、緊急時に備えた対応手順の

整備などを行っています。また、定期的なサイバー演習に加え、役員・社員を対象とした社内研修や訓練を実施することにより、サイバー攻撃が発生した場合の対応力向上に継続的に努めています。

これらの活動にあたっては、社内に情報セキュリティ委員会を設置し、経営陣のリーダーシップで対策を推進しているほか、「日本郵政グループサイバーセキュリティ経営宣言」に基づき、日本郵政グループ各社と連携しながら取り組んでいます。

▶ 日本郵政グループサイバーセキュリティ経営宣言

<https://www.japanpost.jp/corporate/values/cybersecurity.html>

▶ 日本郵政グループサイバーセキュリティ対策

<https://www.japanpost.jp/ir/strategy/index16.html>

個人情報保護の取り組み

当社は、個人情報保護に関する社会的要請の重要性を十分認識し、個人情報保護に関する諸法令などに基づき、個人情報を適切に保護するための取り組みを推進しています。

個人データの安全管理を図るための内部管理体制とし

て、個人情報保護に関する基本方針（プライバシーポリシー）を定め、公表するとともに会社全体の個人情報の保護に関する事務を統括する個人情報保護統括責任者等を配置し、個人情報の適切な保護と取り扱いを行っています。

▶ プライバシーポリシー

https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/privacy/pcy_prv_statement.html

▶ 日本郵政公社から承継した個人情報の利用目的

https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/privacy/pcy_prv_object.html

適正な税務の取り組み

かんぽ生命では、法令の遵守や適正な納税といった透明性のある税務運営が企業の社会的責任を果たす上で重要であると考え、「日本郵政グループ税務ポリシー」に則り、適切に納税しています。また、税務に関するコーポレートガバナンスの充実に努めるとともに、教育・研修の実施等

により、税務コンプライアンス意識の向上に努めています。

税金費用等に関する情報を含む計算書類については、取締役会の承認を受けており、ディスクロージャー誌などでも適切に開示しています。

日本郵政グループにおける税務に関する基本方針(日本郵政グループ税務ポリシー)

1. 基本的な考え方

- ・当グループは、納税が企業の社会的責任であると認識し、適正な納税を通じて、事業を展開する国・地域における持続可能な社会の構築に貢献します。
- ・当グループは、事業を展開する国・地域における税法その他の法令を遵守するとともに、OECDによるBEPSプロジェクトに代表される国際的な取組の重要性を理解し、適切に対応します。
- ・当グループは、税務コンプライアンスを遵守することが税務リスクを低減し、企業価値を向上させる最善策であることを社員一人ひとりが認識するため、研修など社内啓発活動を行います。
- ・当グループは、グループCFO及び会社の会計に関する事務の統括責任者である経理・財務担当執行役のもと、税務業務を遂行しています。税務調査結果等、当グループにとって税務上重要な事項については、必要に応じて経営会議等の場で、グループCFO又は経理・財務担当執行役より報告を行います。
- ・本ポリシーは、日本郵便株式会社、株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険及び国際物流事業を営むトール・ホールディングス・リミテッドを含む当グループ全体を適用対象とするものであり、持株会社である日本郵政株式会社と当グループ各社が連携を図りながら、安定的な税務業務の遂行に努めます。

2. 適正な納税の実施及び税の透明性の確保

- ・当グループは、税務リスクの低減及び税金費用の適正化をはかり、企業価値の向上及び株主価値の最大化に努めます。また、法令等の趣旨を逸脱する解釈・適用による節税や、租税回避のみを目的としたタックスプランニングは行いません。
- ・当グループは、無税または低税率の国・地域（いわゆるタックスヘイブン）等を活用した恣意的な租税回避を行いません。事業上の理由等から、タックスヘイブンでの投資を実施する場合には、各国の定めるタックスヘイブン対策税制に従い、適正に納税を行います。
- ・当グループの国外関連取引に適用する取引価格は、事業を展開する国・地域の税法やOECD等の国際機関が公表している移転価格に関するガイドラインに基づき、独立企業間価格に準じた価格設定とすることで、各国への適正な所得配分に努めます。その上で、移転価格文書の提出又は備付けの義務を遵守し、税法等に基づき適切に文書化を行います。
- ・当グループは、税務上の高度かつ多面的な検討や税法の正確な解釈を要する場合等、必要に応じて、税理士法人や顧問税理士等の外部専門家よりアドバイスを受けるほか、税務当局への事前相談を活用することで、税務リスクの低減に努めます。

適正な税務の取り組み

3. 税務当局との相互信頼

- ・当グループは、税務当局に真摯かつ事実に基づく説明を行い、誠実に対応することで、税務当局との信頼関係の構築に努めます。
- ・当グループは、税務当局との意見の相違が生じた場合、積極的かつ建設的な対話により、その解消に努めます。また、税務当局からの指摘に対しては、税務当局の措置・見解に対する異議申立て等を行う場合を除き、適切な是正及び改善措置を講じ、再発の防止に取り組みます。

地域別の納税内訳について

当社の事業展開は日本国内のみであり、法人税等の納付先は日本国内のみとなります。

営業社員・募集代理店への教育

当社は、すべての役員および社員の商品知識およびコンサルティング能力の向上に努めることを勧誘方針に掲げており、営業社員や募集代理店への研修・教育を通じて、お

客さま一人ひとりのライフプランに応じたコンサルティングセールススキルの向上に努めています。

営業社員

全国の営業社員により個人・法人マーケットへの保険募集を行っています。

教育の概要

当社の営業社員に対しては、お客さまがお持ちのニーズに的確にお応えできるよう、お客さま本位の営業活動を実践するため、高度な知識と高い倫理観を持った営業社員の育成に努めています。

集合研修・業界共通教育などを通じて、個人・法人マー

ケットでの保険募集に必要な基礎的な知識とスキルを習得し、さらに質の高いコンサルティングセールスが実践できる人材の育成を目指し、個々の課題に応じた教育を営業拠点における OJT を中心に実施しています。

入社



募集代理店

当社は、日本郵便株式会社および簡易郵便局受託者それぞれとの間で生命保険募集代理店委託契約を締結し、全国郵便局ネットワークを通じて個人マーケットを中心とした保険募集を行っています。

研修の概要

当社から、生命保険募集人となる方に対し、コンプライアンスの徹底、お客さま本位の業務運営の実践、業務知識の向上などを目的とする研修を実施しています。

このほか、日本郵便株式会社が実施する研修に対しての支援を行っています。

委託業務
説明会

- 一般課程研修(基礎・実践研修)
- 一般課程試験

社外からの評価・イニシアチブへの賛同

社外からの評価

FTSE4Good Index Series

当社は、世界的なインデックスプロバイダーである FTSE Russell が作成した、環境・社会・ガバナンス (ESG) に優れた企業のパフォーマンスを測定するために設計された「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定されています。

▶ FTSE4Good Index Series

<https://www.ftserussell.com/products/indices/FTSE4Good>



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index

当社は、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業が選定され、年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が ESG 指数として採用している「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。

▶ FTSE Blossom Japan Index Series

<https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom
Japan Index

ホワイト500

経済産業省が制度設計を行い、日本健康会議が、健康課題に即した取り組みや健康増進に向けて特に優良な健康経営を実践している企業を認定する「健康経営優良法人 (大規模法人部門)」に、5年連続で選定され、その中で、上位500法人が認定される「ホワイト500」に選定されています。



2022
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

プラチナくるみん

当社は2015年より、厚生労働省から「くるみん認定」を取得しており、2019年3月には「プラチナくるみん認定」を取得しました。「プラチナくるみん認定」は、子育てサポート企業として「くるみん認定」を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業を認定する制度です。



社外からの評価・イニシアチブへの賛同

PRIDE 指標

任意団体 work with Pride が策定した、職場における LGBTQ+ などの性的マイノリティに関する取り組みを評価する指標「PRIDE 指標」で最高位「ゴールド」を6年連続で受賞しました。



トモニンマーク

仕事と介護の両立に向けた職場環境を整備し、介護離職の防止や復職の支援を推進する企業として、厚生労働省が定めたシンボルマーク「トモニン」を取得しています。



えるぼし認定

2022年9月に、厚生労働大臣が実施する女性活躍推進企業認定「えるぼし認定」最高位の3段階目（3つ星）を取得しました。

「えるぼし認定」は、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取り組み状況等が優良な企業が認定を受けることができる制度です。



テレワーク先駆者百選

テレワークの導入・活用を進めている企業・団体のうち、十分な実績を持つ企業として、総務省に認定された証である「テレワーク先駆者百選」を取得しています。



DX 認定

当社は、経済産業省が定める DX 認定制度における「DX 認定事業者」に認定されています。DX 認定制度とは、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」に基づき、国が策定した「情報処理システムの運用及び管理に関する指針」を踏まえ、優良な取り組みを行う事業者を認定する制度です。



社外からの評価・イニシアチブへの賛同

スポーツエールカンパニー

スポーツ庁では従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定しており、当社はスポーツエールカンパニー2022として認定されました。従業員の健康増進に向け、ラジオ体操などの取り組みを行っています。



東京都スポーツ推進企業

東京都では、従業員のスポーツ活動の促進に向けた優れた取り組みや、スポーツ分野における支援を実施している企業等を「東京都スポーツ推進企業」として毎年度認定しています。当社は令和3年度東京都スポーツ推進企業として認定されました。ラジオ体操・みんなの体操の普及促進を通じて、皆さまの健康づくりを支援しています。



イニシアチブへの賛同

国連グローバル・コンパクト

2022年に国連グローバル・コンパクトに当社として署名しました（日本郵政グループとしては2008年に署名済）。国連グローバル・コンパクトは、国連と民間（企業・団体）が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブです。当社は、国連グローバル・コンパクトの掲げる、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗の防止の4分野および10原則に賛同し、その実現に向けて努力を継続していきます。



女性のエンパワーメント原則（WEPEs）

2022年に、女性のエンパワーメント原則（Women's Empowerment Principles、以下「WEPEs」という）への賛同を表明しました。

WEPEsは、企業がジェンダー平等と女性のエンパワー

メントを経営の核に位置付けて自主的に取り組むことで、企業活動の活力と成長の促進を目指して、女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な7つの原則です。

社外からの評価・イニシアチブへの賛同

TCFD

2019年4月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に賛同を表明しました。



PRI

2017年に責任投資原則 (PRI) に署名しました。PRI は 2006年に国連より提唱された行動原則で、ESG 課題を投資の意思決定プロセスに組み込むことなど、6つの原則から構成されるものです。

Signatory of:



Advance

2022年秋以降に活動開始予定の、機関投資家が人権および社会問題に関して行動するための協働スチュワードシップイニシアチブ「Advance」に賛同しています。

※当社は Endorser として参加予定であり、Advance におけるいかなるエンゲージメント活動にも参加しません。

CDP

2022年に、機関投資家の立場から環境関連情報の開示および環境課題の解決を促す国際イニシアチブである CDP に署名しました。



CA100+

協働エンゲージメント (企業との対話) を通じて、気候変動への対応を求める国際的な投資家イニシアチブ「CA100+」に2022年より加盟しています。



PCAF

金融機関の投融資を通じた間接的な温室効果ガス排出量を計測・開示するための取り組みを行う国際的なイニシアチブである「PCAF」に2022年より加盟しています。



社外からの評価・イニシアチブへの賛同

JCI

2021年から、脱炭素社会の実現を目指すネットワークである「気候変動イニシアティブ」(JCI)の活動に、賛同・参加しています。



インパクト志向金融宣言

2021年に「金融機関の存在目的は包括的にインパクト(企業のもたらす環境・社会への変化)を捉え環境・社会課題解決に導くことである」という想いを持つ複数の金融

機関が協同し、インパクト志向の投融資の実践を進めて行くイニシアチブである「インパクト志向金融宣言」に署名しました。

SIMI

2021年から、日本全体として「社会的インパクト・マネジメント」を普及させるためのマルチセクター・イニシアチブである「一般社団法人社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ」(SIMI)に参加しています。

SIMI

社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ
Social Impact Management Initiative

ジャパン・スチュワードシップ・イニシアティブ

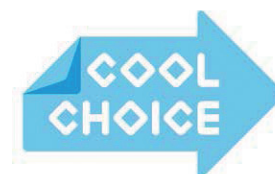
2022年に、スチュワードシップ活動の高度化・深化に向けて、実務的な課題について業界横断的に意見交換を行い、効率的な情報伝達支援を目指すイニシアチブ「ジャパン・スチュワードシップ・イニシアティブ」に加入しました。



COOL CHOICE への賛同

「COOL CHOICE」は、CO₂などの温室効果ガスの排出量削減のために、脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買換え」、「サービスの利用」、「ライフスタイルの選択」など、日々の生活の中で、あらゆる「賢い選択」をしているという、政府を挙げての国民運動です。

当社は、COOL CHOICEに賛同しており、夏期は冷房使用による電力消費量の抑制のため、クールビズを実施しています(実施期間:5月~10月)。



環境に関するデータ

Scope1,2

			単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1 (直接的なエネルギー使用量)	施設	都市ガス	1,000m ³	773.5	638.4	686.2	728.9	621.8
			GJ	34,991.6	28,731.9	30,888.0	32,803.0	27,802.6
			tCO ₂	1,745.1	1,432.8	1,540.0	1,635.8	1,386.4
		LP ガス	t	5.8	3.9	1.0	0.0	0.0
			GJ	297.0	198.9	50.8	0.0	0.0
			tCO ₂	17.5	11.7	3.0	0.0	0.0
		灯油	KL	6.8	9.0	8.0	10.6	11.8
			GJ	249.3	330.8	295.2	387.6	432.8
			tCO ₂	16.9	22.4	20.0	26.3	29.4
	軽油	KL	0.1	0.9	0.1	0.6	2.0	
		GJ	3.0	33.4	4.5	21.6	74.5	
		tCO ₂	0.2	2.3	0.0	1.5	5.1	
	重油	KL	22.0	28.0	31.8	35.1	37.6	
		GJ	861.5	206.7	1,243.1	1,371.3	1,471.8	
		tCO ₂	59.7	14.3	87.0	95.0	102.0	
	車両	ガソリン	KL	1,621.6	1,466.5	1,204.0	705.9	689.4
			GJ	56,105.7	50,739.3	41,657.1	24,423.8	23,851.6
tCO ₂			3,762.0	3,402.2	2,793.2	1,638.8	1,600.4	
Scope1合計			GJ	92,508.1	80,240.9	74,138.7	59,007.2	53,633.3
Scope1合計			tCO ₂	5,601.5	4,885.7	4,443.2	3,397.4	3,123.3
Scope2 (間接的なエネルギー使用量)	電気	1,000kWh	34,098.6	30,660.3	29,576.0	29,066.6	26,551.6	
		GJ	338,314.5	304,956.0	290,404.0	284,663.5	260,913.6	
		tCO ₂	16,682.0	14,654.7	13,708.8	13,147.4	10,885.9	
	冷水	GJ	4,226.1	8,331.3	9,581.2	10,157.3	9,414.7	
		tCO ₂	177.1	349.2	402.0	425.7	394.6	
	温水	GJ	3,182.0	5,321.3	5,703.8	7,899.2	7,062.6	
		tCO ₂	133.4	223.0	239.0	331.1	296.0	
	蒸気	GJ	2,796.7	3,414.4	3,517.0	3,835.3	4,228.6	
		tCO ₂	117.2	143.1	147.0	160.7	177.2	
	Scope2合計			GJ	348,519.3	322,023.1	309,206.0	306,555.3
Scope2合計			tCO ₂	17,109.7	15,370.0	14,496.8	14,064.9	11,753.7
Scope1および Scope2のエネルギー使用量合計			GJ	441,027.3	402,264.0	383,344.7	365,562.5	335,252.7
Scope1および Scope2の CO ₂ 排出量合計			tCO ₂	22,711.2	20,255.7	18,940.0	17,462.3	14,877.1
Scope1および Scope2	施設	施設の合計エネルギー使用量	GJ	384,921.7	351,524.7	341,687.6	341,138.7	311,401.1
		エネルギー使用量 (合計) 原油換算	KL	9,931.0	9,107.3	8,815.5	8,801.4	8,034.1
		延床面積	m ²	309,850.1	248,260.7	249,579.4	250,032.9	267,197.4
		エネルギー使用に係る原単位	kl/m ²	0.032	0.037	0.035	0.035	0.030
	車両	車両に係る CO ₂ 排出量	tCO ₂	3,762.0	3,402.2	2,793.2	1,638.8	1,600.4
走行距離		km	39,919,311.0	21,521,670.0	19,908,707.2	13,228,474.6	13,192,951.7	
CO ₂ 排出量に係る原単位 (排出量/走行距離)		tCO ₂ /km	0.0000942	0.0001581	0.0001403	0.0001239	0.0001213	

環境に関するデータ

Scope3（その他の間接的GHG排出量）

カテゴリ	項目	詳細	単位	2019年度	2020年度	2021年度
1 購入した製品・サービス	コピー用紙	コピー用紙の調達量（※本社使用分に限る）	tCO ₂	196.5	180.4	105.8
	ユニフォーム	ユニフォームの調達量	tCO ₂	103.7	0.4	1,134.3
	帳票	約款・しおりを除く保険帳票類の作成に係る紙調達量	tCO ₂	1,606.8	1,360.8	1,196.5
	保険証書	ご契約時にお客さまへお渡しする保険証書（封筒および同封する送付状を含む）の作成に係る紙調達量	tCO ₂	65.3	13.7	38.5
	約款・しおり	ご契約時にお客さまへお渡しする約款・しおりの作成に係る紙調達量	tCO ₂	1,840.0	970.1	861.8
2 資本財	保有車両	当社の事業用車両は全てリース車両となるため、保有車両は存在しないもの。リース車両分は、Scope1にて計上。	tCO ₂	0.0	0.0	0.0
3 Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	A 重油	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	6.8	15.5	11.3
	LP ガス	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	0.5	0.0	0.0
	ガソリン	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	413.0	393.1	383.9
	軽油	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	0.0	0.2	0.6
	蒸気・温水・冷水	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	453.5	527.3	392.4
	電力	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	2,017.1	1,982.9	1,560.7
	都市ガス	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	332.1	377.4	277.9
	灯油	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	1.0	3.5	0.4
6 出張	出張	国内（営業、出張、赴任、宿泊）、海外（出張、赴任、宿泊）	tCO ₂	992.9	416.9	391.0
7 従業員の通勤	従業員の通勤	電車、バス、自家用車	kgCO ₂	2,870.1	2,746.9	2,573.7
12 販売した製品の廃棄	保険証書	ご契約時にお客さまへお渡しする保険証書の廃棄量	tCO ₂	4.7	1.0	2.8
	約款・しおり	ご契約時にお客さまへお渡しする約款・しおりの廃棄量	tCO ₂	132.4	70.0	62.2

▶ 2021年度 温室効果ガス排出量 検証報告書

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third_party_authentication.pdf

▶ 2020年度 温室効果ガス排出量 検証報告書

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third_party_authentication_2020.pdf

▶ 2019年度 温室効果ガス排出量 検証報告書

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third_party_authentication_2019.pdf

（※）かんぽ生命は、温室効果ガス排出量（Scope1,2,3）について、認証基準 ISO14064-3 による第三者からの独立検証を受けています。

検証範囲は、当社の保有施設（日本郵政グループの他会社が賃借している当社保有施設での排出分を含む。）および当社が賃借しているテナントを対象とし、当社が一部賃借している日本郵政グループの他会社の保有施設での排出量は対象に含めていません。

検証は日本郵政グループ一体で実施しており、グループ他社保有施設に入居している施設（エリア本部、支店等）は、保有施設のオーナー会社において検証を受けています。その分を含め、当社の全施設について検証を受けています。

環境に関するデータ

水使用量

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
水使用量	上水	m ³	47.0	44.4	50.0	44.2	35.9
	下水	m ³	51.0	50.7	53.0	45.5	33.5

廃棄物排出量・コピー用紙購入量

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一般廃棄物排出量 (※)		t	486.3	489.5	775.6	1,198.1	996.3
	(うち、一般廃棄物のリサイクル量)	t	—	430.3	698.8	1,102.8	918.2
産業廃棄物排出量 (※)		t	113.9	65.1	283.6	477.4	222.5
	(うち、産業廃棄物のリサイクル量)	t	—	5.5	28.8	363.1	185.2
コピー用紙購入数量		t	—	621.4	546.7	468.7	344.8
	再生紙購入率		—	—	97.8	98.1	98.0

(※) 上記データは当社の本社拠点（大手町プレイスウエストタワーおよび大崎ブライトタワー）における数値です。

環境保全活動

		単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
環境保全活動の支援 (森づくり活動への寄付など)		円	3,200 万	3,300 万	3,400 万	200 万	200 万

社会に関するデータ

従業員の状況

各年度3月末時点

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数（人、正社員）※連結	全体	8,112	8,269	8,283	8,252	8,144
	男	4,782	4,804	4,756	4,681	4,586
	比率	58.9%	58.1%	57.4%	56.7%	56.3%
	女	3,330	3,465	3,527	3,571	3,558
	比率	41.1%	41.9%	42.6%	43.3%	43.7%

（※）連結の対象範囲は、当社および子会社のかんぼシステムソリューションズ株式会社です。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数（人、正社員）※単体	全体	7,490	7,617	7,638	7,645	7,545
	男	4,301	4,307	4,270	4,233	4,147
	比率	57.4%	56.5%	55.9%	55.4%	55.0%
	女	3,189	3,310	3,368	3,412	3,398
	比率	42.6%	43.5%	44.1%	44.6%	45.0%

（※）当社から他社への出向者を含まず、他社から当社への出向者を含んでいます。また、臨時従業員（無期転換制度に基づく無期雇用転換者（アソシエイト社員）を含む。）は含んでいません。なお、2022年4月から新しいかんぼ営業体制に移行しており、2022年4月1日現在、従業員数は20,092人となっています。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均年齢（歳）	全体	38.8	39.0	39.4	39.9	40.5
	男	41.7	41.8	42.1	42.7	43.2
	女	35.0	35.3	35.9	36.5	37.3

（※）年度末時点の満年齢の平均を記載しており、小数点第2位を切り捨てて、小数点第1位まで表示しています。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均勤続年数（年）	全体	14.6	14.7	15.0	15.4	15.9
	男	17.5	17.5	17.8	18.3	18.7
	女	10.7	11.0	11.5	11.8	12.5

（※1）年度末時点の勤続年数の平均を記載しており、小数点第2位を切り捨てて、小数点第1位まで表示しています。

（※2）郵政省、総務省郵政事業庁および日本郵政公社から通算した勤続年数です。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均年間給与（万円）	全体	645	655	665	640	649

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
女性管理職比率（%）	全体	10.5	12.1	11.9	12.1	9.1
	本社	—	—	—	—	13.9

（※）次年度4月1日時点の数値です。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
離職者数（人）	全体	—	—	—	284	280
離職率（%）	全体	—	—	—	3.6	3.6

社会に関するデータ

採用の状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
全体 (人)	全体	273	322	242	205	128
	男	118	128	101	79	60
	女	155	194	141	126	68
	エリア基幹職	136	141	95	78	57
	一般職	80	82	63	54	25
	総合職	57	99	84	73	46
北海道エリア (人)	エリア全体	8	8	2	8	2
	エリア基幹職	8	8	2	8	2
	一般職	0	0	0	0	0
東北エリア (人)	エリア全体	20	18	16	10	5
	エリア基幹職	9	11	10	6	3
	一般職	11	7	6	4	2
関東エリア (人)	エリア全体	10	6	9	13	5
	エリア基幹職	10	6	9	13	5
	一般職	0	0	0	0	0
東京エリア (人)	エリア全体	63	74	56	38	20
	エリア基幹職	23	36	16	10	12
	一般職	40	38	40	28	8
南関東エリア (人)	エリア全体	7	7	3	5	4
	エリア基幹職	7	7	3	5	4
	一般職	0	0	0	0	0
信越エリア (人)	エリア全体	4	4	1	3	3
	エリア基幹職	4	4	1	3	3
	一般職	0	0	0	0	0
北陸エリア (人)	エリア全体	5	4	5	3	3
	エリア基幹職	5	4	5	3	3
	一般職	0	0	0	0	0
東海エリア (人)	エリア全体	29	29	13	10	13
	エリア基幹職	22	12	12	6	9
	一般職	7	17	1	4	4
近畿エリア (人)	エリア全体	38	40	27	19	14
	エリア基幹職	26	23	13	7	5
	一般職	12	17	14	12	9
中国エリア (人)	エリア全体	1	12	9	3	3
	エリア基幹職	1	12	9	3	3
	一般職	0	0	0	0	0
四国エリア (人)	エリア全体	3	3	1	1	1
	エリア基幹職	3	3	1	1	1
	一般職	0	0	0	0	0
九州エリア (人)	エリア全体	28	16	14	19	8
	エリア基幹職	18	13	12	13	6
	一般職	10	3	2	6	2
沖縄エリア (人)	エリア全体	0	2	2	0	1
	エリア基幹職	0	2	2	0	1
	一般職	0	0	0	0	0

(※) エリア基幹職は2019年度から開始。2017年度～2018年度のエリア基幹職の人数は「業務職・営業職」の合算

社会に関するデータ

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新入社員定着状況（3カ年経過時点）（%）	89.7	84.4	87.2	86.0	86.8

（※）各年度において新卒採用者の採用後3カ年経過時点の定着率です。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用率（%）	連結	2.15	2.24	2.39	2.26	2.28
	単体	2.21	2.31	2.47	2.31	2.32
	日本郵政グループ	2.16	2.28	2.31	2.36	2.35

（※1）連結の対象範囲は、当社および子会社のかんぽシステムソリューションズ株式会社です。

（※2）各年度6月1日時点における数値です。

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
中途採用数（人）	全体	45	32	16	9	14
	男	37	26	15	6	14
	女	8	6	1	3	0

ワーク・ライフ・バランス

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業取得者数（人）	全体	188	303	314	284	289
育児休業から復職した従業員の総数（人）	全体	143	162	169	210	243
育児休業復職率（%）	全体	99.3	98.2	97.7	96.8	98.0

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
介護休業取得者数（人）	全体	—	6	14	10	6
	男	—	2	4	6	4
	女	—	4	10	4	2
介護部分休業取得者数（人）	全体	—	5	4	5	7
	男	—	2	2	3	4
	女	—	3	2	2	3

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
社員一人あたりの月平均残業時間（時間） （超過勤務手当が付与される正社員を対象としたもの）	9.0	8.4	8.9	7.1	8.6

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
有給休暇取得率（%）	89.2	87.7	93.9	90.6	89.8

（※）2021年度より計算方法を一部変更（分母から育児休業及び退職等の理由で対象期間中の有給休暇取得日数が0日の社員を除く）しています。

社会に関するデータ

従業員の健康

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
健康診断受診率 (%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ストレスチェック受診率 (%)	93.6	92.8	92.30	92.50	91.80

労働災害の発生状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
労働災害発生状況 (件)	0.66	0.47	0.38	0.38	0.60

(※) 年千人率 (労働者1,000人あたり1年間に発生する死傷者数) で算出しています。

満足度調査

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
お客さま満足度調査 (%)	—	82	—	79	78

(※1) 「お客さま満足度調査 (お客さまの声調査)」を実施し、お客さまからの評価をもとにサービス改善に取り組んでいます。

(※2) 「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満」の5段階でご評価をいただき、「満足」「やや満足」の合計の割合を示しています。2017年度の調査は、調査方法が異なるため、掲載していません。2019年度はご契約調査などを優先して全社で取り組んだため、お客さま満足度調査は中止しました。

能力開発・教育

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
能力開発研修時間 (時間) (※)	—	72,154	40,394	19,829	29,665
参加者一人当たりの平均研修時間 (時間)	—	44.2	24.9	8.0	10.9
参加者一人当たりの平均研修日数 (日)	—	5.5	3.1	1.9	3.2
全社員一人当たりの平均研修時間 (時間)	—	9.5	5.3	2.6	3.9
全社員一人当たりの平均研修日数 (日)	—	1.2	0.7	0.6	1.1

(※) 人材育成室が主催する新入社員研修、マネジメント研修といった階層別の研修時間 (研修時間×参加人数)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
資格取得奨励制度 利用者数 (人) (※1)	420	738	1,308	1,029	779
通信教育講座 受講者数 (人) (※2)	163	219	192	125	107
eラーニングライブラリ 利用者数 (人)	3,193	2,760	2,240	2,210	1,577
海外研修 参加者数 (人) (※3)	1	0	1	1	2
海外トレーニー 参加者数 (人) (※3)	4	9	3	0	0
国内 MBA 取得支援制度 利用者数 (人) (※3)	2	5	2	0	1

(※1) 資格取得奨励制度の利用者数は、本制度を利用して取得した資格数により算出。

(※2) 通信教育講座の受講者数は、受講講座数により算出。

(※3) 海外研修 (海外 MBA を含む)、海外トレーニーおよび国内 MBA 取得支援制度は、渡航または利用開始年度の人数を記載。

社会に関するデータ

社会貢献

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
寄付金額（千円）	72,340	81,378	77,709	121,945	140,530

	2021年度まで
認知症サポーター養成講座 累計受講者数（人）	12,097

ガバナンスに関するデータ

取締役会等の構成

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取締役会	議長	代表執行役社長	代表執行役社長	代表執行役社長	代表執行役社長	代表執行役社長
	取締役数 (人)	11	10	9	9	10
	うち社外取締役数 (人)	7	7	5	5	6
	女性取締役の割合 (%)	27.3	30.0	22.2	22.2	20.0
監査委員会	委員長	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役
	監査委員人数	4	4	5	5	4
	うち社外取締役数 (人)	3	4	4	4	3
指名委員会	委員長	社内非執行取締役	社内非執行取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役
	指名委員数 (人)	3	3	5	5	5
	うち社外取締役数 (人)	2	2	3	3	3
報酬委員会	委員長	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役
	報酬委員数 (人)	3	3	3	3	4
	うち社外取締役数 (人)	2	2	2	2	3

(※) 各年度7月1日時点

取締役会等の運営状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会	開催回数 (回)	13	13	21	17	13
	平均出席率 (%)	97.4	98.6	98.1	100	99.1
監査委員会	開催回数 (回)	17	16	16	17	16
	平均出席率 (%)	98.8	100	100	100	100
指名委員会	開催回数 (回)	2	3	3	5	5
	平均出席率 (%)	100	88.9	100	100	100
報酬委員会	開催回数 (回)	4	4	7	8	7
	平均出席率 (%)	100	100	100	100	100

(※) 各年度4月1日～3月31日。

平均出席率：各開催回の出席率の値を計算し、1事業年度分の和を求めたうえで、開催回数で除したものを。(小数点以下第2位を四捨五入。)

役員報酬(2021年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)		対象となる役員の 員数 (人)
		固定報酬	業績連動型株式報酬	
取締役 (社外取締役を除く。)	27	27	—	2
社外取締役	48	48	—	5
執行役	833	678	154	32

(※1) 当社は、当社または当社の親会社等の執行役を兼任する取締役に対して取締役としての報酬等を支給していないため、上表における取締役の「対象となる役員の員数」に当社または当社の親会社等の執行役を兼任する取締役を含んでおりません。

(※2) 業績連動型株式報酬には、当事業年度に費用計上した金額を記載しています。なお、当社では原則として、毎事業年度末において、当該事業年度に発生したと見込まれる金額を引当金として費用計上し、退任時 (給付時) 等に当該引当金を取り崩す処理を行っています。引当金の計上額と確定した金額とは差異が発生する場合があります。

(※3) 賞与の支給はありません。

ガバナンスに関するデータ

議決権の状況

2022年9月30日現在

区分	株式数 (株)	議決権の数 (個)	内容
無議決権株式	—	—	—
議決権制限株式 (自己株式等)	—	—	—
議決権制限株式 (その他)	—	—	—
完全議決権株式 (自己株式等)	(自己保有株式) 普通株式 10,335,300	—	権利内容に何ら制限のない当社における標準となる株式
完全議決権株式 (その他)	普通株式 389,315,200	3,893,152	同上
単元未満株式	普通株式 43,200	—	—
発行済株式総数	399,693,700	—	—
総株主の議決権	—	3,893,152	—

(※1) 「完全議決権株式(その他)」欄の普通株式には、株式給付信託(BBT)が保有する当社株式475,600株(議決権4,756個)が含まれております。

(※2) 「単元未満株式」欄の普通株式には、当社所有の自己株式51株が含まれております。

会計監査人の状況

2022年3月31日現在

監査法人名称	継続監査期間 (年)
有限責任あずさ監査法人	16