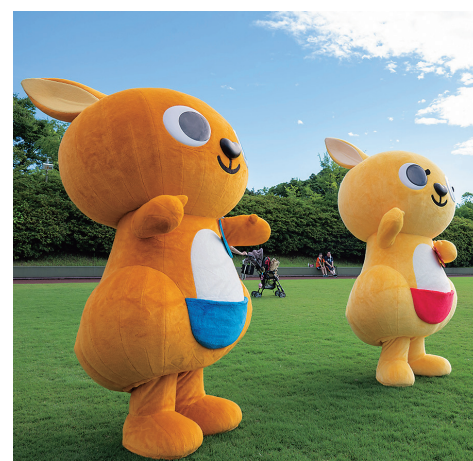


進化するめくもり。

JP かんぽ生命
INSURANCE

サステナビリティレポート2023



ラジオ体操はかんぽ生命の前身である逓信省簡易保険局によって1928年に制定された体操です。

かんぽ生命 サステナビリティレポート 2023 目次

トップメッセージ	1	ガバナンス	
サステナビリティの推進		コーポレートガバナンス	84
サステナビリティの考え方	3	取締役会の実効性評価	92
マテリアリティ		内部統制の取り組み	93
優先的に取り組む社会課題(マテリアリティ)	7	コンプライアンス(法令等の遵守)の徹底・腐敗の防止	94
マテリアリティ特定プロセス	8	リスクマネジメント	100
サステナビリティ推進状況	11	情報セキュリティ	106
価値創造プロセス	12	適正な税務の取り組み	107
ESGの取り組み		営業社員・募集代理店への教育	109
環境		ESG投資	
基本的な考え方	13	ESG投資方針・推進体制等	110
企業活動における環境への配慮	14	ESG投資の手法・投資事例	117
気候変動への取り組み	18	スチュワードシップ活動	125
生物多様性保全への取り組み	34	ステークホルダーエンゲージメント	
社会		基本的な考え方	128
人権	37	お客さまとの対話	129
人的資本経営	43	株主・投資家との対話	131
企業風土改革・キャリア形成支援	45	従業員	134
人材確保・人材育成	48	地域・社会	135
ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進	51	有識者ダイアログ	136
安全衛生・健康経営	62	社外からの評価・イニシアチブへの賛同	137
労働基準	67	ESGデータ集	
社会貢献活動	68	環境に関するデータ	144
障がいのあるお客さまへの対応	79	社会に関するデータ	147
災害時の特別な取扱い	80	ガバナンスに関するデータ	152
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	81		
サプライチェーン・マネジメント	82		

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2023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2023は2023年12月に発行しました。

トップメッセージ



取締役兼代表執行役社長

谷垣邦夫

持続可能な社会の実現に向けて

当社の前身である簡易生命保険が生まれた1916年当時、生命保険は富裕層の方々を除き加入が難しいものでした。それを小口化し、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想いで、創業から100年以上、当社は国民生活の安定に貢献してまいりました。私は、企業の存在価値は「世の中のお役に立ち、お客

さまから感謝されること」、この一点だと考えています。当社で言えば、「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（パーパス）を全うすることであり、当社では、こうした事業活動そのものが、持続可能な社会の実現に貢献するための取り組みであると位置づけています。

身近な郵便局を通じた保険サービスの提供

日本郵政グループは、長い歴史の中で、公共性の高い事業グループとして、生まれる前から亡くなった後までトータルでお客さまの人生に寄り添い、それぞれの節目に必要な金融、物流などのサービスをご提供するという事業コンセプトを一貫して維持してきました。郵便局というブランドは、各地域で大きな信頼感・安心感を得ています。当社の最大の特徴は、その「郵便局の保険」であるということ

です。いざというときの支えとなる保険というサービスだからこそ、地域の皆さまの身近な存在である郵便局を通じて提供することは、大きな価値があると考えています。現在、2,000万件を超えるご契約をお預かりしていますが、今後もあらゆる世代のニーズに応じた保険商品やサービスの提供を、郵便局と共に提供してまいります。

トップメッセージ

資産規模を活かした新たな価値創造

当社は、巨額の運用資産を有する機関投資家という側面もあります。ユニバーサルオーナー（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長期投資家）として、経済・社会全体に与える影響は大きく、その責任とともに、社会をよい方向に変えられるチャンスが十分にあると考えています。例えば、当社ではインパクト投資（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生み出すことを意図する投資活動）の推進に向けたプロジェクトを立ち上げるとともに、資産運用における産学連携として、学校法人と協力し、ア

カデミアの研究成果を活用したスタートアップへの資金供給に向けた取り組みなども進めており、社会課題の解決やイノベーション創出による、より良い未来社会の実現に努めています。また、当社初の海外提携案件として、米国の資産運用会社およびその傘下の生保会社グループと提携を結び、協業に向けた検討を進めています。このような新しい取り組みを進めていくことで、当社の成長につなげるとともに、当社が社会に価値を提供できるフィールドを広げていきたいと考えています。

現場の声をもとにした改善活動

「会社は一つ一つの現場の相似形であり、真実は現場にある」というのが、郵政で40年仕事をしてきた私の基本的な考え方です。私の原点は、29歳で職員数106人の郵便局長になった時の経験にあります。毎日のように問題が起き、そのたびに現場の職員さんたちの協力を得て、苦難を乗り越えました。2003年に「日本郵政公社スタートアップ委員会」の委員長となった際にも、全国の社員の声

を集め、「現場からの改革」を進めました。かんぼ生命の社長に就任した現在でも、定期的にフロントラインに足を運んでいます。社員が感じる不安や課題を直接耳にし、迅速かつ丁寧に解決策を講じていくことで、社員が明るく元気に、自信と誇りをもって仕事ができるような会社を目指しています。そして、そうした会社こそが、お客さまや社会のお役に立てる存在になると確信しています。

最後に

当社では、このような当社の持続的な成長と社会課題の解決に向けた取り組みを、マテリアリティとして整理し、掲げています。このマテリアリティは、「お客さまの人生を保険の力で守りきる」という社会的使命（パーパス）

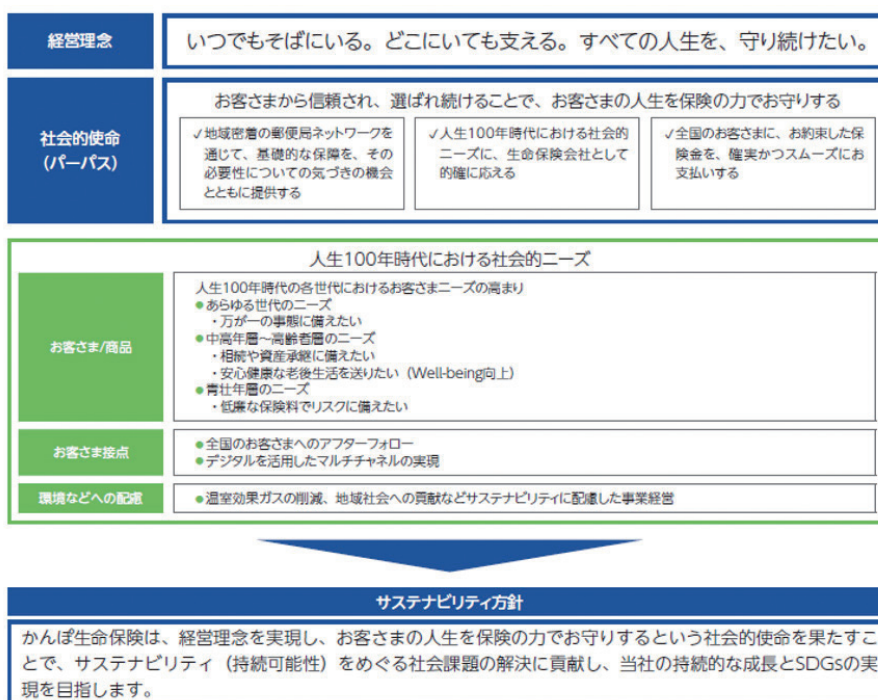
を果たすためのものです。今後も、マテリアリティの取り組みを一層推進していくことで、お客さまや株主の皆さま、社員や地域の皆さまなど、すべてのステークホルダーから選ばれる会社を目指してまいります。

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。

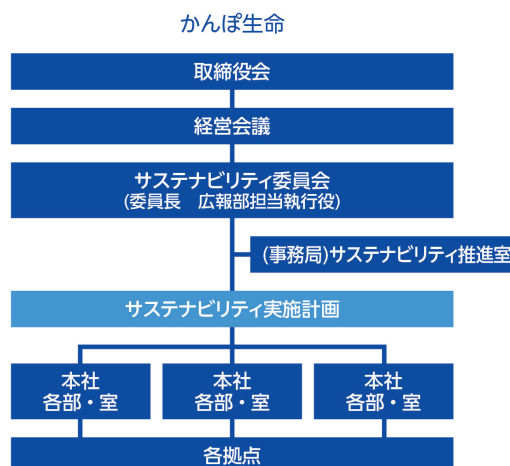


サステナビリティ推進体制

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。

▶ P11 サステナビリティ推進状況

2023年度 サステナビリティ実施計画

- ① 保険の力でお客さまをお守りする取り組み
- ② ESG 促進や人権尊重、社会貢献に向けた取り組み
- ③ 脱炭素など環境保護に向けた取り組み
- ④ お客さまの Well-being 向上や健康経営に向けた取り組み
- ⑤ 人的資本の強化に向けた取り組み
- ⑥ コンプライアンスの改善・強化に向けた取り組み

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を設置

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、自律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

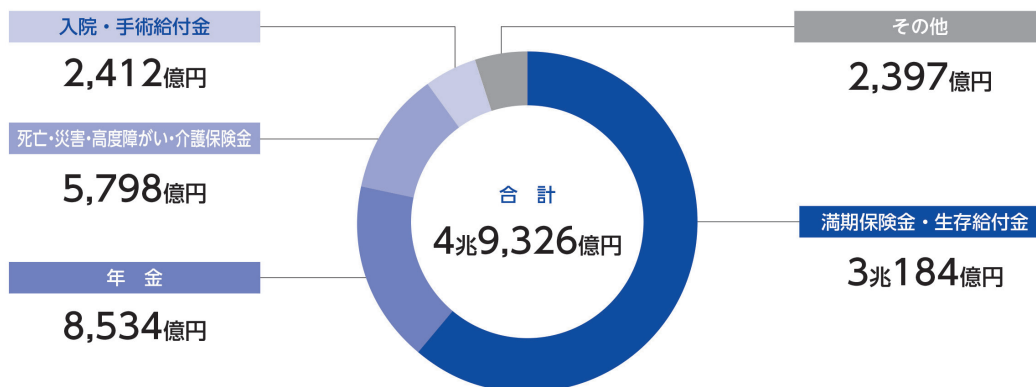
インナーコミュニケーション活性化による企業風土改革を目的とした社内施策「かんぽ変革プロジェクト」の1部門にSDGs（サステナビリティ活動）部門を設けています。各拠点が独自に取り組んでいる好取組事例をそれぞれがPRし、全社で共有することで、新たな取り組みの増加につながっています。



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（2022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

▶ お客さま数 (注1)

1,938万人



▶ 保有契約件数 (個人保険) (注2)

2,098万件

▶ 保有契約件数 (個人年金保険) (注2)

192万件

※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

■ 郵便局

20,022局

■ かんぽ生命 支店

82支店

■ 簡易郵便局

410局

■ 営業社員

11,028人

※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、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 産業と雇用、9 産業とインフラ	<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、11 持続可能な都市とコミュニティ、13 気候変動	<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 健康と長寿、17 持続可能な開発	<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 産業と雇用、10 人や国の不平等の解消	<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。



1.4 基礎的保険サービスの提供	3.3 感染症拡大防止への貢献	3.4 健康増進を通じたリスク予防
3.4 健康経営	3.8 ユニバーサル・ヘルス・カバレッジへの貢献	4.4 人材育成
4.7 健康・金融リテラシー	5.4 育児・介護等と仕事の両立支援	5.5 女性管理者比率の向上
5.b テレワークの推進	5.c 女性活躍支援	7.2 再生可能エネルギーの活用
7.3 エネルギー効率の改善	7.a クリーンエネルギーへの投資	8.5 企業風土改革・働き方改革
8.8 障がい者雇用促進	8.8 安心・安全な労働環境	8.10 顧客アクセスの促進
9.4 CO ₂ 削減への取り組み	9.5 イノベーション・調査・研究の推進	10.2 ダイバーシティの推進
10.3 ビジネスと人権の推進	11.1 11.4 地域社会への貢献	11.6 廃棄物の適切な処理(清掃ボランティア)
12.5 資源のリサイクル	12.6 持続可能性に関する情報の開示	13.2 気候変動への対応
13.3 気候変動に関する教育	14.1 海洋汚染の防止	15.4 自然資本・生物多様性への取り組み
16.1 反社会的勢力の排除	16.3 コンプライアンスの徹底	16.4 マネー・ローンダリング等の排除
16.5 腐敗防止	16.6 16.7 コーポレートガバナンス	17.17 地方公共団体・地域社会との連携
ALL ESG投資の推進		

※ それぞれの社会課題に付している番号は、関連するSDGsの169のターゲットの番号です

マテリアリティ特定プロセス

STEP2

優先度の高い社会課題の特定

STEP1で抽出した社会課題を「当社にとっての重要度（戦略的 중요性）」と「ステークホルダーからの期待」の2軸で優先順位をつけて、優先度の高い社会課題を特定しました。（STEP1の色付き項目がSTEP2で特定した社会課題）

【当社にとっての重要度（戦略的 중요性）】

当社の経営理念、社会的使命（パーパス）および中期経営計画（2021年度～2025年度）の基本方針をふまえ、選定

【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（次表参照）をふまえ、選定

【参考】各ステークホルダーからの期待（一部抜粋）

お客さま	投資家
<ul style="list-style-type: none"> ● 基礎的保険サービスの提供 ● 新しい商品・サービスの提供 ● 身近な郵便局を通じたサービスの提供 ● 適正な商品販売 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新しい商品・サービスの提供 ● 健康増進への取り組み ● ESG投資の推進 ● 気候変動の対応、生物多様性への取り組み
社員・地域社会	国際社会
<ul style="list-style-type: none"> ● 長時間労働の是正、ESの向上 ● ダイバーシティの推進 ● 地域密着の郵便局ネットワークを通じた商品・サービスの提供 ● ラジオ体操の普及などを通じた健康増進への取り組みの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 感染症対策、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジの推進 ● 2050年までにカーボンニュートラルの実現 ● ESG投資の推進 ● ディーセント・ワークの実現

マテリアリティ

マテリアリティ特定プロセス

STEP3

マテリアリティの決定

STEP2で特定した優先度の高い社会課題を、以下の5つのマテリアリティとして整理し、サステナビリティ委員会および経営会議で協議・決定、取締役会へ報告しました。

優先的に取り組む社会課題 (マテリアリティ)	STEP2で特定した優先度の高い社会課題	実現を目指すSDGsのゴール	主な取り組み
郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供	1.4 基礎的保険サービスの提供		<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
	8.10 顧客アクセスの促進		
	9.5 イノベーション・調査・研究の推進		
地域と社会の発展・環境保護への貢献	9.4 CO ₂ 削減への取り組み		<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
	11.1 11.4 地域社会への貢献		
	13.2 気候変動への対応		
	ALL ESG投資の推進		
健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上	3.3 感染症拡大防止への貢献		<ul style="list-style-type: none"> ● ラジオ体操の普及促進 ● 健康応援アプリ「すこやかんぽ」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
	3.4 健康増進を通じたリスク予防		
	ALL ESG投資の推進		
社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立	4.4 人材育成		<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)
	5.4 育児・介護等と仕事の両立支援		
	5.5 女性管理者比率の向上		
	5.c 女性活躍支援		
	8.5 企業風土改革・働き方改革		
	8.8 障がい者雇用促進		
10.2 ダイバーシティの推進			
社会的使命を支えるコーポレートガバナンス	16.3 コンプライアンスの徹底		<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
	16.6 16.7 コーポレートガバナンス		

※ 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、各マテリアリティに関連したサステナビリティ実施計画を策定し、「目指すべき姿」およびKPIを定め、各種取り組みを進めています。

サステナビリティ実施計画は、サステナビリティ委員会へ進捗等の報告を行い、経営会議や取締役会にも適時報告を行っています。

マテリアリティ	サステナビリティ実施計画で定める目指すべき姿	KPI	実績		2022年度評価・今後の取り組み	
郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供	お客さまからの期待を把握し、その体感等によるお客さま体験価値（CX）の向上により、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守り続ける	お客さま満足度 ^(※1) 2025年度目標：90%以上	2021年度 78%	2022年度 79%	評価・業界内ポジションともに向上しているが、目標には達していない。お客さま担当（2022年4月導入）をきっかけにリアルとデジタルの活用で活用を促し、「かんぽ生命に入っていてよかった」と感じていただける体験を提供していく。	
		NPS [®] ^(※2) 2025年度目標：業界上位水準	2021年度、2022年度 業界上位未達 【参考】NPS [®] ベンチマーク調査 ^(※3) 2021年度 ▲62.3 2022年度 ▲55.1			
地域と社会の発展・環境保護への貢献	ESG促進や人権尊重など、社会へ貢献する活動を通じて、地域住民や国際社会から信頼され続ける企業を目指す	社会貢献活動への取り組みを実施（通年目標）	2022年度 小学生向け金融教育の試行実施、パラスポーツの車いすテニスおよびポッチャの支援やボランティア活動の実施		2022年度、小学生向け金融教育の試行実施やパラスポーツのポッチャの支援を開始。引き続き、各種の社会貢献活動を推進していく。	
		温室効果ガス排出量（Scope 1,2） 2030年度目標：46%削減（2019年度比） 2050年度目標：カーボンニュートラル 投資先再生可能エネルギー施設の総発電出力 2021年度～2025年度目標：150万kW （当社持ち分換算後、投資先再生可能エネルギー一施設から出力される電力に限る）	2020年度 7.8%削減	2021年度 7.8%削減	2022年度 21.5%削減 ^(※4)	大型施設で使用する電力の再生可能エネルギー化により、温室効果ガス排出量は計画どおり削減。また、業務用車両の更新にあたっては、引き続きハイブリッドカーとエコカーへの切り替えを推進していく。
健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上	健康増進等による健康寿命の延伸やWell-being向上などの社会課題を解決することで、持続的な企業価値の向上を実現し、業界第一の健康レポート企業としての地位を確立する	当社がラジオ体操の実施主体であること認知度 2023年度目標：25%	2021年度 18.2%	2022年度 21.4%	目標には到達していないものの、認知度は上昇傾向。引き続き、巡回ラジオ体操会など対面でのイベントの実施と、デジタル技術を活用したラジオ体操の実施機会の拡大などで、認知度向上を目指す。	
		ES（エンゲージメントスコア）調査結果 ^(※5) 2025年度目標：B	2021年度 CCC	2022年度 C	2022年度の新しいかんぽ営業体制移行により、全社員の半数相当が新たに当社社員となったことに伴い、会社全体としての一体感の醸成に課題も用いられる。引き続き、社長からの情報発信や経営層・社員との直接対話など、社内コミュニケーション活性化に取り組んでいく。	
社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立	性別に関係なく、活躍できる職場環境を通常とする	本社における女性管理者比率 2030年度目標：30%	2022年4月1日現在 13.9%	2023年4月1日現在 15.5%	2022年度は次期管理職層向け研修の実施など、女性活躍推進施策を展開したが、目標達成のためにはさらなる取り組みの強化・検討が必要。今後も管理職候補層の女性社員へ向けたキャリア形成の支援につながる研修などを実施する他、多くの女性社員が活躍できる職場環境の整備などを推進していく。	
		育児・介護と仕事を両立し、活躍できる職場環境を通常とする	育児休業取得率 2025年度目標：男女ともに100%	2021年度 女性 100.0% 男性 92.7%	2022年度 女性 100.0% 男性 96.9%	両立支援セミナーの実施など、継続した取り組みの結果、全社の理解浸透が図られ、順調に推移。今後も職場復帰プログラムの実施状況の把握・確認や両立支援推進のためのセミナーなどを実施することで、育児休業を取得しやすい、また、戸籍に職場復帰しやすい風土を醸成していく。
社会的使命を支えるコーポレートガバナンス	コンプライアンス・プログラムに基づく取り組みの実施により、ガバナンスを強化する	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	障がい者雇用率（日本郵政グループ全体） ^(※6) 2025年度目標：2.5%	2021年度 2.35%	2022年度 2.42%	2022年度は、障がいのある社員との個別面談や評議会の実施、相談窓口の設置などにより、雇用定着を図りつつ、事務サポート業務に加え、社員向けのカフェ運営を開始し、雇用拡大を実現した。2023年度も引き続き、雇用の定着と拡大を図り、障がいのある社員が明るく生き生きと活躍できる環境を整備していく。
		コンプライアンス・プログラムに基づく取り組みの実施（通年目標）	2022年度 コンプライアンス・プログラムに基づく取り組みを予定どおり実施			2022年度に引き続き、2023年度コンプライアンス・プログラムは、当社固有のリスクおよびリスクに対応する態勢の評価に基づき重点的に取り組みを各事業の進捗に合わせて実施。2023年度もコンプライアンス・プログラムに沿った取り組みを推進していく。

※1 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。
 ※2 NPS[®]は、「Net Promoter Score」の略であり、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（現NICE Systems, Inc）の登録商標です。
 ※3 NTTコムオンライン社『NPS[®]ベンチマーク調査生命保険部門（2021・2022）』
 ※4 2022年度実績は集計中のため、2021年度実績を記載しています。
 ※5 当社の社員が、仕事内容・職場環境・人間関係・福利厚生などについてどの程度満足しているかを、株式会社リンクアンドモチベーションが提供する「モチベーションクラウド」により評価するものです。Cは全11段階中上位から9段階目、CCCは上位から7段階目、Bは上位から6段階目の評価です。（調査方法：外部サイトからの回答によるもの）
 ※6 各年度6月1日現在の日本郵政グループ（日本郵政株式会社・ゆうせいチャレンジ株式会社・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・日本郵政スタッフ株式会社を含む）の全社員（期間雇用社員等を含み、派遣社員を除く）のうち、障がいのある社員の割合です。当社では、障がい者雇用率の算定において障害者雇用促進法に基づくグループ適用を採用しているため、日本郵政グループ全体の障がい者雇用率を目標としています。

マテリアリティ

価値創造プロセス

当社は、生命保険事業を通じて、ステークホルダーの皆さまへの価値提供を目指しています。持続的に価値創造の

サイクルを循環させていくことで、中長期的な企業価値向上へ結び付けていきます。



▶ P7 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、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、環境に対する取り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・支援してまいります。
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。温室効果ガス排出量の削減目

▶ P3 サステナビリティ推進体制

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、ハイブリッドカーなどエコカーへの切替え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。

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。

フロン類の管理

「フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法律（フロン排出抑制法）」に基づき、管理の対象となる機

器について適切に管理しています。

「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

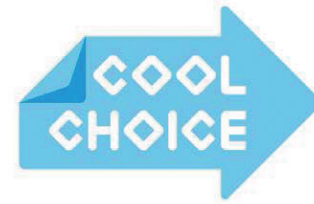
- ・業務に支障のないエリアではこまめに消灯
- ・冷暖房の運転時間の工夫
- ・使用しないオフィス機器の主電源オフを徹底
- ・プリンターで両面及び縮小印刷が可能な場合は徹底

企業活動における環境への配慮

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）。



プラスチック使用量削減の取り組み

世界的課題であるプラスチック問題について、当社でも企業活動におけるプラスチック使用量の削減に向けた取り組みを推進しています。この取り組みは、「マテリアリティのひとつである「地域と社会の発展・環境保護への貢献」の実現に向けた取り組みでもあり、まずは、お客さまに配

布するクリアファイルなどを環境に配慮した素材に一部切替を行うほか、社員が使用するクリアファイルについては、使用量の削減や、順次紙製ファイルに移行していくなど、脱プラスチック化に向けて取り組んでいきます。

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

企業活動における環境への配慮

環境保全活動の支援

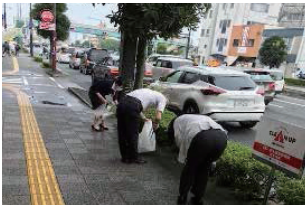
森を元気にし、緑を増やす取り組みにつなげていくため、市民団体などの実施する森づくり活動などを支援するための寄付を行っています。

▶ P146 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。



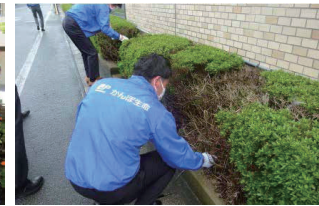
徳島支店



山口支店



青森支店



山形支店

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。

▶ P82 サプライチェーン・マネジメント

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

▶ P110 ESG投資の重点取り組みテーマ

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。

企業活動における環境への配慮

日本郵政グループでの取り組み

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/kodomonono_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。

気候変動への取り組み

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月に賛同を表明しています。

当社は、気候変動課題を、企業のリスクと機会になると認識し、全社で取り組む必要があると考えており、中期経営計画の基本方針として、ESG経営の推進（社会課題の解決への貢献）を掲げ、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。

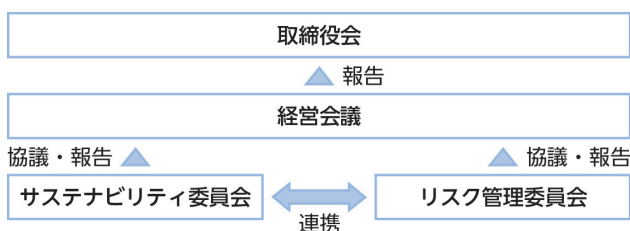
今後も、これまでの気候変動に関する取り組みをより一層推進するとともに、更なる情報開示に取り組んでいきます。

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。

なお、2023年度より、役員報酬の業績連動型株式報酬において、「ESG経営の推進状況」を指標のひとつとして設定し、環境保護への貢献などの目標の達成状況を考慮しています。



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』

[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

気候変動への取り組み

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	再生可能エネルギー事業（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まいります。

気候変動が当社の生命保険事業に及ぼす影響分析

気候変動が当社の生命保険事業（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。

2022年度は、熱中症死亡について以下のとおり一定の前提のもとに定量的に分析した結果、当社の死亡保険金支払額実績と比較して極めて小さい点や、将来のお支払いに

備えて積み立てている責任準備金からのお支払いが可能である点を踏まえれば、保険金支払額の増加が当社の財務健全性に与える影響は限定的であることが確認できました。また、2021年度実施した下記②及び③の分析結果については前提に大きな変更がないため、結果に大きな影響がないことを確認しました。

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

気候変動への取り組み

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。

①熱中症死亡の増加

気温上昇としてIPCC（※1）第5次評価報告書に基づくRCP8.5（※2）シナリオを適用した場合の、日本全国の平均気温の上昇を前提とし、国内で熱中症死亡が増加することを想定した試算を行いました。年齢階層別に分析を行った結果、特に高齢層を中心に、2031年度から2050年度までの累計で保険金等の支払額が約70億円程度増加するものと推定しています。

②熱帯性の感染症被害拡大

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（ Dengue熱、マラリア）による保険金等の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

※1 IPCCとは、Intergovernmental Panel on Climate Changeの略語で、世界気象機関（WMO）及び国連環境計画（UNEP）により1988年に設立された政府間組織のことです。

※2 RCP8.5シナリオとは、RCPシナリオの一つです。RCPシナリオとは、人間活動に伴う温室効果ガス等の大気中の濃度が、将来どの程度になるかを想定した排出シナリオのことです。

に基づく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や本邦の衛生状態等を参考に、Dengue熱が日本国内でも流行し、お客さまが入院、お亡くなりになったりすることを想定の上、2031年度から2050年度まで毎年被害が発生したと仮定した試算では、保険金等の支払額の増加は、20年間の累計で最大150億円程度でした。

③未知の感染症の発生

熱帯林の開発、永久凍土の融解等により、未知の感染症が顕在化し、新たな感染症の大流行（パンデミック）が発生する恐れがあります。未知の感染症が発生した場合、対面営業による営業活動が困難になる等の理由により、営業実績が低迷する可能性があります。数十年に一度の発生確率を仮定した場合、当社の財務健全性に与える影響は限定的であることが確認できました。

気候変動が当社の資産運用に及ぼす影響分析

(1) 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（※1））が公開する複数の金融市場シナリオ（※2）および炭素価格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。

なお、気候変動が資産運用に及ぼす影響については、一般的に確立された計測モデルはない上、長期間にわたり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。

①当社運用収益に係るシナリオ分析

NGFSシナリオ（金融市場シナリオ）の下で、当社利

差益への影響を分析しました。当社が分析に使用したシナリオは、国内外の長期金利が緩やかに上昇するシナリオであることから、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ました（※3）。

②当社保有資産に係るシナリオ分析

NGFSシナリオ（炭素価格シナリオ）の下で、有価証券価値の下落額（投資先企業の将来炭素コスト負担増額）を分析しました。当社ポートフォリオにおいては、特に10年超の年限が長い債券において一定の下落額が見込まれました（※4）。実際には、投資先企業の収益悪化や時価評価額下落は徐々に顕在化することや、保有資産は途中売却が可能であること等を踏まえると、当社財務状況への影響は限定的であると考えています。

※1 NGFSとは、Network for Greening the Financial Systemの略語で、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のことです。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。使用したシナリオは、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及び気温上昇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、③2030年以降に急速に気候変動対策を進めるDelayed Transitionシナリオ（対応遅れ）の3シナリオです。

気候変動への取り組み

- ※2 2022年公表のシナリオ（シナリオモデル：REMIND-MAGPIE 3.0-4.4）。なお、直近のロシア・ウクライナ戦争やこれに起因するエネルギー危機等の影響は考慮していません。
- ※3 本分析においてインフレ率の上昇に伴う事業費の増加等は考慮していません。
- ※4 算出に必要なデータ（GHG 排出量等）が揃わない場合は、分析対象外としています。また、投資先企業が将来実施する、収益改善の取り組み等による効果は考慮していません。

(2) 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。

今後とも、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いきます。当社は、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。

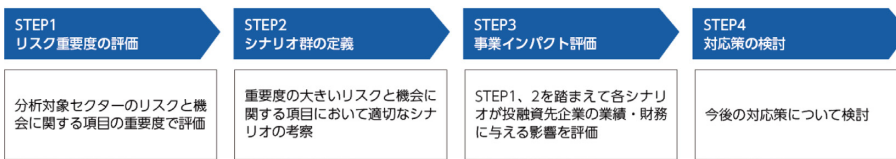
- ※ IEA [World Energy Outlook] の各シナリオ（NZE 2050シナリオ、SDS シナリオ、STEPS シナリオ等）、環境省他「気候変動の観測・予測及び影響評価統合レポート 2018～日本の気候変動とその影響～」などを参照しています。

【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・活用が進まない。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



気候変動への取り組み

◀ STEP1 ▶重要セクター別のリスクと機会の重要度評価

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ています。

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
移行	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	ゼロカーボンスチール技術の開発	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
	業界・市場	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	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	・既存設備の稼働率低下 ・再エネ、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
	評判	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
物理	慢性	水不足・干ばつ	水需給の逼迫	-	小	水需給の逼迫	-	中	-	-	-
		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

◀ STEP2、3 ▶重要セクターへの影響

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ています。

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 (↓)

気候変動への取り組み

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)	<ul style="list-style-type: none"> 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 (↓) 	<ul style="list-style-type: none"> 原油価格 (↑) 洪水および台風の発生頻度 (↑)
業績・財務への影響	<ul style="list-style-type: none"> 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 (↓) 保有資産の座繰化 (↓) 低炭素技術の開発コストの増加 (↓) 	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税 (↑) 鉄鋼需要量 (↑) 石炭価格 (↑) 水素供給量 (↑) 石炭供給量 (↓) 	<ul style="list-style-type: none"> 石炭価格 (↑) 降水量 (↑) 洪水および台風の発生頻度 (↑) 石炭供給量 (↓)
業績・財務への影響	<ul style="list-style-type: none"> 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 (↓) 	<ul style="list-style-type: none"> 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区の被災など、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。

◀ STEP4 ▶ 対応策

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

▶ P117 ESG 投資の手法・投資事例

▶ P125 スチュワードシップ活動

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。

(3) 投資先企業における炭素コストの影響分析

(2)での分析結果において、当社ポートフォリオの特定セクターにおける潜在的なリスクが高いことが示唆されました。今後、脱炭素社会への移行が進む中で、各国政府による炭素税の導入などカーボンプライシングを通じた炭素コストの増加により、当社の投資先企業へ影響が及び可能性があります。そこで当社の国内外の株式および社債ポートフォリオについて、以下の2つのシナリオに基づい

て、炭素コスト増加に伴う投資先企業への影響について定量的な分析を行いました (※)。

なお、本分析は、現状の EBITDA、GHG 排出量を用い、推定される炭素コストを前提として算出した簡易的なシミュレーションです。将来的な経済や事業環境の変化、政策対応等の変動要因は考慮しておらず、それらによって投資先への財務影響は大きく変化する可能性があります。

気候変動への取り組み

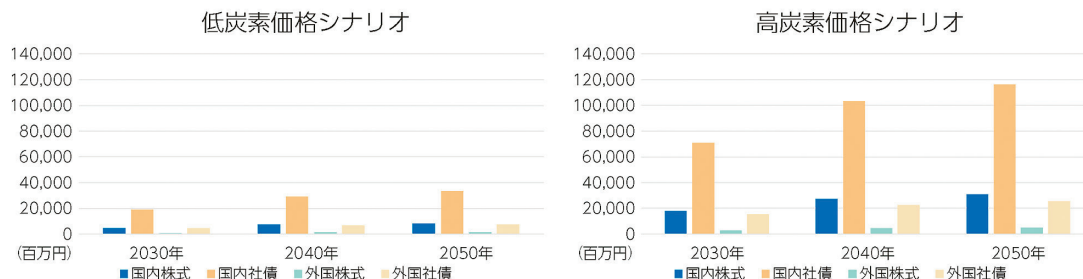
シナリオ	
低炭素価格シナリオ	パリ協定に基づく各国のNDC（Nationally Determined Contributions、国別削減目標）が完全に実施されるシナリオ。
高炭素価格シナリオ	各国の政府による適切な政策実施により、2100年の気温変化がパリ協定と整合的である2℃以下となるシナリオ。

※ 分析の前提となる炭素コストの想定として、S&P Trucost社によるUCC（Unpriced Cost of Carbon）を使用しています。UCCは、IEAによる炭素価格シナリオ等をベースとし、地域や産業特性も加味し、企業の温室効果ガス排出量を現時点のもので一定と仮定した上で、将来時点における企業の追加的な炭素コストを推計したものです。

投資先企業における炭素コスト負担額

カーボンプライシングを通じた炭素コストの負担額を S&P 社による UCC を使用して算出しました。

投資先企業における炭素コスト負担額



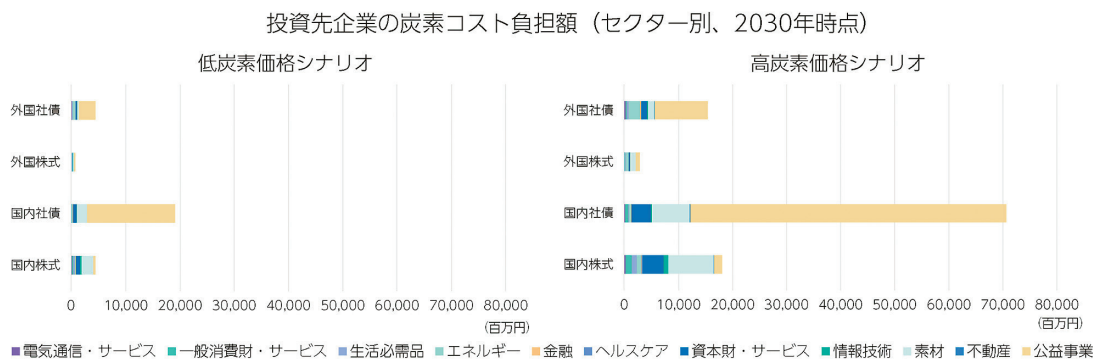
(出所) ©2022, S&P Trucost Limited、かんぽ生命保険

国内外の株式および社債の全てのアセットクラスにおいて、炭素コスト負担額は増加します。また、国内社債において、他の資産と比較して、炭素コスト負担額が大きく

なっています。これは、国内社債の投資残高が4資産中で最も高く、また炭素コストの大きいセクターの保有割合も相対的に高いことによります。

セクター別・資産別の炭素コスト負担額

投資先企業が負担することとなる2030年時点の炭素コスト負担額を、セクター別・資産別に分解すると下記の通りとなります。



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

国内外の株式では素材セクター、国内外の社債では公益事業セクターによる炭素コスト負担額が大きく、特に国内社債において公益事業セクターによる炭素コスト負担額が大きくなっています。これは、当該セクターのGHG 排出

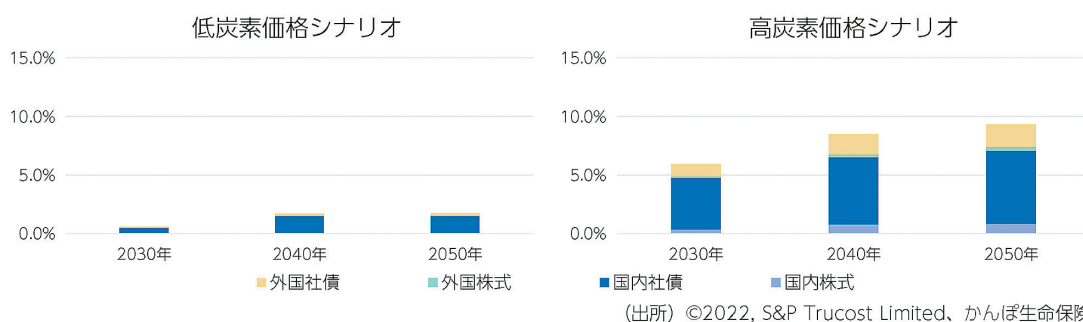
量が多いこと、国内社債市場で同セクターの発行額が相対的に大きいことから、当社国内社債ポートフォリオにおいて、当該セクターの保有割合が相対的に大きいことなどによります。

気候変動への取り組み

投資先企業に対する財務影響

利益指標としての EBITDA と炭素コスト負担額とを比較し、炭素コスト負担額が EBITDA を超える投資先を財務への潜在的影響が大きい投資先と考え、これらへの投資金額のポートフォリオに占める割合を算出しました。その結果、当該割合は、2050年時点において、低価格シナリオで1.7%、高価格シナリオで9.4%となりました。

投資先企業に対する財務影響



今後の対応

当社としては、財務への潜在的影響が大きい投資先企業に対するエンゲージメントを強化し、脱炭素化への移行を促すことで、ポートフォリオへの影響緩和を図ってまいります。

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など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。

▶P14 企業活動における環境への配慮



気候変動への取り組み

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、投融資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、投融資を行う際意思決定に組み込んで

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。

・ 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。

▶ P126 スチュワードシップ活動方針

▶ P137 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。

気候変動への取り組み

●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

2022年度は全社的な気候変動リスクの洗い出し・リスク評価を実施しリスク管理委員会に報告しました。

今後も年1回以上気候変動リスクの洗い出し及び評価、シナリオ分析の継続・高度化を実施するとともに、気候変動

リスク管理態勢の定着化を進めていきます。なお、本結果はサステナビリティ委員会にも気候変動対応の取り組みの一環として報告しています。

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	2021年度		
		2019年度 基準年実績	実績	2019年度比削減率
Scope1	tCO ₂ e	4,443	3,123	29.7%
Scope2		14,497	11,754	18.9%
合計		18,940	14,877	21.5%

※ 2022年度の実績は、21,286tCO₂e（2021年度比 +6,409tCO₂e）です。2021年度と比較し、大きく増加していますが、これは2022年4月からの「新しいかんぽ営業体制」により当社への出向者が約13,000人増加したことによるものです。本組織変更による増加分を除くと、2022年度実績は、2021年度から削減しています。なお、本組織変更をふまえ、基準年（2019年度）の実績は、今後更新予定です。

▶P144 ESG データ集 環境に関するデータ

気候変動への取り組み

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/estimate.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・社債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。2022年度（2023年3月末時点）においては、次の資産（※1）（国内株式、外国株式、国内社債（※2）、外国社債（※2）、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）国内社債、外国社債には事業会社等への融資を含みます。以下同様。

（※3）国内私募不動産ファンド及び国内私募REIT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。

気候変動への取り組み

■ 資産ごとの排出関連指標

排出関連指標 計測範囲 単位	GHG 排出量 (※1) Scope1&2 (tCO2e)		GHG 排出量 (※1) Scope1&2&3の直接調達先 (tCO2e)		GHG 排出量 (※1) Scope1&2&3 (tCO2e)	
	2022年3月末	2023年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2022年3月末	2023年3月末
資産名						
国内株式	1,703,850	1,517,996	2,804,555	2,576,502	4,846,776	4,585,855
外国株式	298,670	267,854	387,592	378,634	523,493	530,675
国内社債	6,441,905	5,529,498	7,649,809	6,612,927	8,788,675	7,607,963
外国社債	1,869,583	1,636,371	2,285,727	2,034,132	2,822,119	2,560,194
上場REIT	6,914	5,898	7,265	6,246	8,277	7,377
国内不動産	25,181	29,978	25,181	29,978	25,181	29,978
計測対象全体	10,346,104	8,987,594	13,160,129	11,638,419	17,014,522	15,322,721

排出関連指標 計測範囲 単位	カーボンフットプリント (※2) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO2e/百万円)		炭素強度 (※3) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO2e/百万円)		加重平均炭素強度 (※4) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO2e/百万円)	
	2022年3月末	2023年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2022年3月末	2023年3月末
資産名						
国内株式	1.07	0.98	1.64	1.48	1.48	1.37
外国株式	0.63	0.67	2.73	2.34	2.38	1.97
国内社債	3.59	3.27	6.67	6.29	6.47	6.01
外国社債	0.92	0.90	3.84	3.04	3.90	3.23
上場REIT	0.08	0.07	1.61	1.27	1.52	1.32
国内不動産	0.23	0.19	-	-	-	-
計測対象全体	1.64	1.51	3.65	3.20	3.64	3.21

(※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) 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。

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

(※3) 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。

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

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

(※4) 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) ©2023, S&P Trucost Limited, かんぽ生命

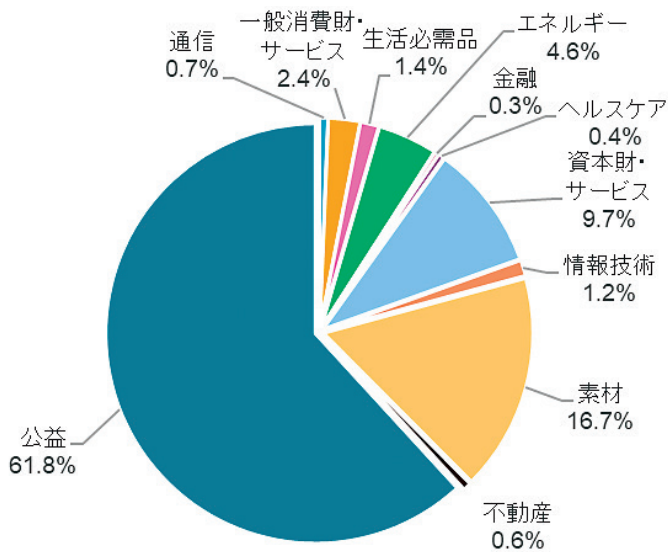
気候変動への取り組み

当社の投資ポートフォリオのGHG排出量のうち、Scope1・Scope2の合計は約899万tCO₂eとなり、昨年度対比で約▲136万tCO₂eとなりました。このうち削減目標（2020年度対比で、2029年度は50%削減、2050年にネットゼロ）を掲げている国内外株式・社債の4資産合計のGHG排出量は、約895万tCO₂eとなりました。資産別では、不動産を除く各アセットクラスでGHG排出量は減少しましたが、特に全体の約6割を占める国内社債の削減量が約▲91万トンと貢献しました。これは、高排出業種の投資額減少や投資先企業自体のGHG排出量削減に加えて、株式価格が上昇したことで、当社

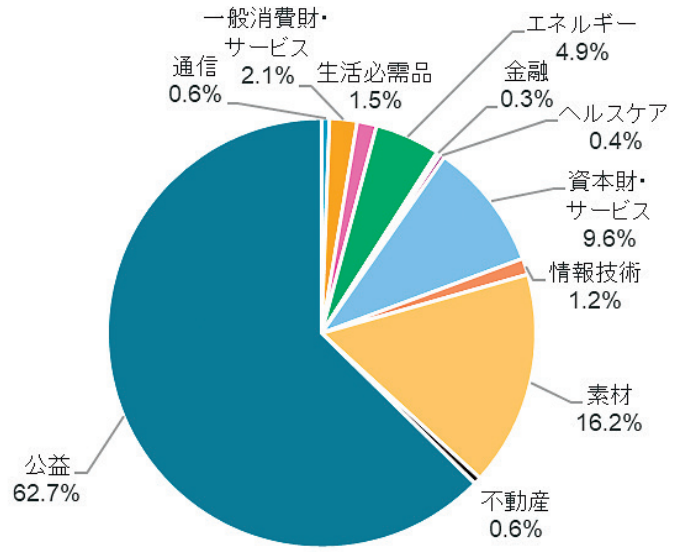
持分の計算上、減少したことが背景となっております。また、Scope1・Scope2・Scope3の合計は約1,532万tCO₂eとなり、昨年度対比で約▲169万tCO₂eとなりました。こちらも国内社債の削減量が約▲118万tCO₂eと貢献しました。なお、GHG関連指標の算出において、Scope3をGHG排出量の対象とすることは、重複計上の問題（例えば、ある企業のScope1の排出量は、他の企業のScope3の排出量に該当します）について留意する必要がありますが、今回の計測ではサプライチェーンも含めた広範な排出状況をできる限り把握することを重視し、Scope3のGHG排出量も対象としています。

■ 全ポートフォリオのセクター別GHG排出量構成 (Scope1&2)

〈2023年3月末セクター別全ポートフォリオ排出量〉



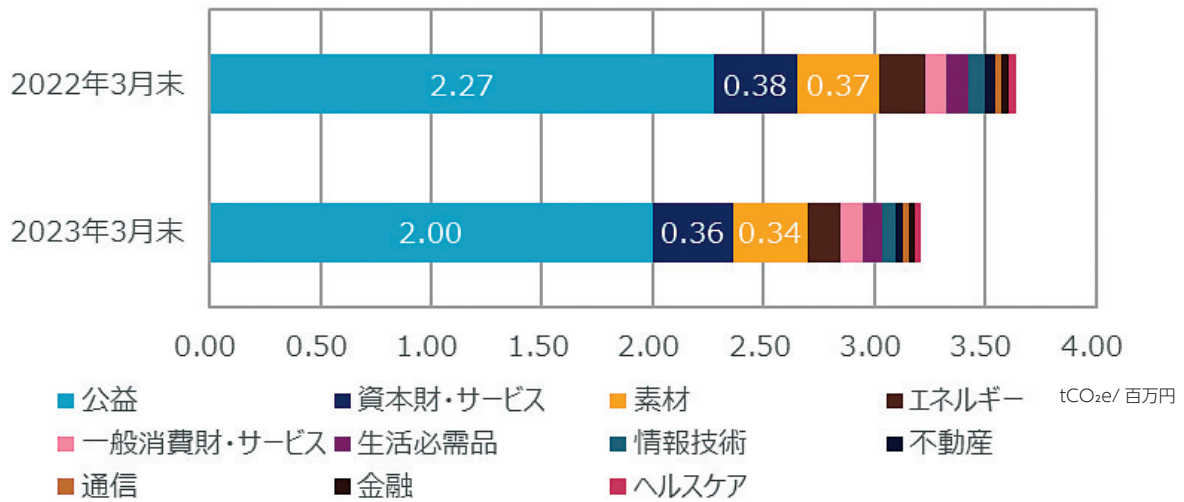
〈2022年3月末セクター別全ポートフォリオ排出量〉



※ セクター分類が困難な企業は計測対象より除外している。

気候変動への取り組み

■ 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) 国内株式、外国株式、国内社債、外国社債、上場 REIT が計測対象。不動産は除きます。

(出所) ©2023, 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

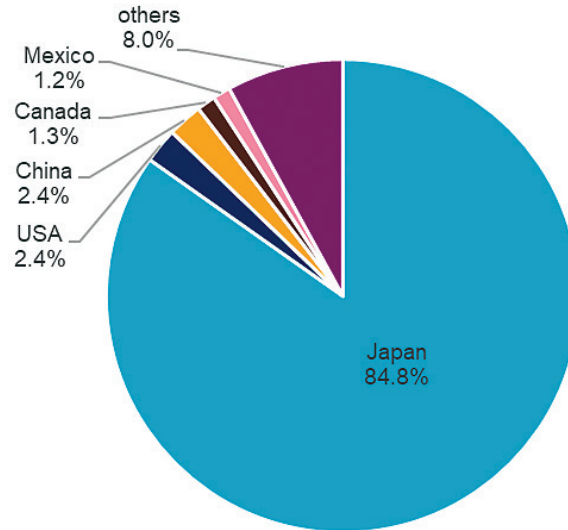
また、当社は投融資金額が大きい国債等（政府関係機関債や地方債等の準ソブリンを含む。委託運用を含む。）についても、2020年度より GHG 排出量や加重平均炭素強度の計測を開始しました。2022年度（2023年3月末時点）における当社の国債等ポートフォリオの GHG 排出量

は、約6,582万 tCO₂e となりましたが、そのうち約5,580万 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 3.33tCO₂e/ 実質 GDP（百万円）となりました。

気候変動への取り組み

■ 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）



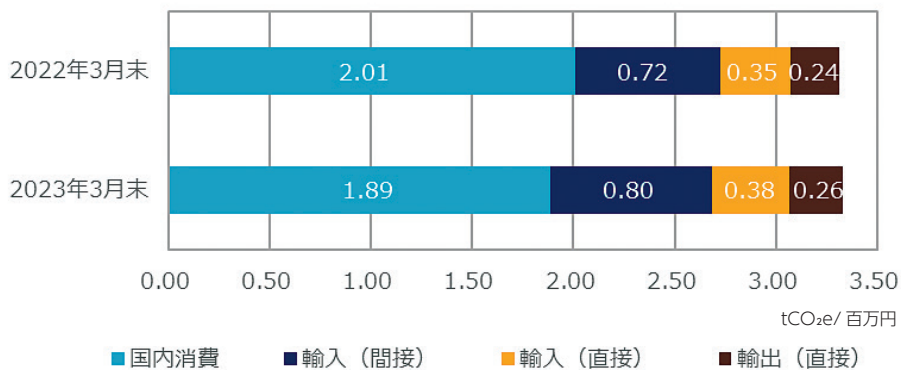
(※1) 国債等ポートフォリオにおける、投資先各国によるGHG排出量の算出方法は以下のとおりです。

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

(※2) 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) ©2023, S&P Trucost Limited, かんぼ生命

■ 国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度



(※1) 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。

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。

(※2) 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) ©2023, S&P Trucost Limited, かんぼ生命

気候変動への取り組み

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、2023年3月末時点で、98.1万kWまで進捗しています。

生物多様性保全への取り組み

自然環境やそれを支える生態系の保護は、気候変動とともにグローバルな重要課題となっています。当社は、優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）の一つに「環

境保護への貢献」を掲げ、当社の持続的な成長とともにSDGsの実現を目指し、次のような取り組みを行っています。

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）提言への対応

TNFDは、自然資本に関する事業の機会とリスクを適切に評価し、開示するための枠組みを構築する国際的なイニシアチブであり、2023年9月に最終提言を公表しました。当社はTNFDの理念に賛同し、2023年6月に、その活動をサポートするTNFDフォーラムへ参画しています。今後、TNFD提言の枠組みに沿って、自然資本および生物多様性に関する分析および情報開示を進めていきます。



事業会社としての取り組み

当社では、生物多様性を含む地球環境の保全に向けて、プラスチックや紙の使用量の削減、印刷物における環境配慮、各拠点における地域の清掃活動などに取り組んでいます。また、環境保全団体への寄付を通じて、森づくり活動

などの支援もを行っています。引き続き、環境負荷に配慮した企業活動を行うことで、持続可能な社会の実現と当社の持続的な成長を目指します。

▶P14 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

投融資活動における自然関連のリスクと機会

当社は機関投資家として、投融資先企業の事業活動を通じて自然との関わりを持っています。このため、当社投

融資ポートフォリオは以下のような自然関連リスクと機会を持つと考えられます。

投融資活動における自然関連のリスクと機会

タイプ	当社の認識
物理的リスク	水資源など投融資先企業が依存する自然資産・生態系サービスの減少・質の低下・枯渇に伴う投融資先企業のコスト増加や生産障害による投融資資産の価値棄損など
移行リスク	環境保全に関するより厳格な法令や社会的要請に伴う投融資先企業のコスト増加、訴訟リスク、風評リスクの拡大による投融資資産の価値棄損など
機会	環境保護技術や環境負荷の小さい代替商品・サービスへのニーズによる投融資先企業の価値上昇、投融資機会の拡大など

生物多様性保全への取り組み

当社の株式・債券ポートフォリオが有する主な自然関連の依存と影響

ポートフォリオの自然関連リスクの分析には、一般にデータ、方法、ツールなどが開発途上にあるという大きな課題がありますが、ここではその第一歩として、ENCORE（※）（Natural Capital Finance Alliance等が開発した自然関連リスクの分析ツール）を利用し、当社株式・社債ポートフォリオが、どのような自然環境につい

て、特に強い依存・影響関係を有しているか分析を試みました。これによると、当社株式・債券ポートフォリオは、主に風水害の抑制や水資源に関連して強く自然に依存し、また、主に水資源の使用や土地の使用に関連して自然環境に強い影響を及ぼす可能性があるとの結果となりました。

※ Natural Capital Finance Alliance (Global Canopy, UNEP FI, and UNEP-WCMC) (2022).

ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure. [On-line], [11/2022], Cambridge, UK: the Natural Capital Finance Alliance. Available at: <https://encore.naturalcapital.finance>

DOI: <https://doi.org/10.34892/dz3x-y059>

当社の株式・債券ポートフォリオが有する主な自然関連依存・影響要素

	主な自然関連依存・影響要素と関連業態への投資状況	関連する業態の例
依存要素評価 Very High	風水害の抑制 15.4%	電力、通信など
	地表水（河川等） 13.6%	電力、食品、飲料など
	気候の調整 10.6%	電力など
影響要素評価 Very High	土地使用に伴う影響 16.7%	電力、総合石油・ガス、建設、不動産など
	水使用に伴う影響 15.9%	電力、総合石油・ガス、建材、化学など
	淡水生態系に対する影響 11.5%	電力、総合石油・ガス

算出方法：ENCOREによる自然関連依存・影響要素とその業態別評価をもとに、各要素につき「極めて依存/影響が強い」(Very High)と評価された業態への投資割合を当社にて集計し、投資割合を算出。

依存要素では、風水害の抑制へのエクスポージャーが大きく、電力、通信（発送電、通信インフラの保全・被害緩和）などが関連する業態となっています。一方、影響要素では、土地使用へのエクスポージャーが大きく、電力（ダム施設）、総合石油・ガス（パイプライン）、建設、不動産（インフラ建設、開発）などが、関連する業態となってい

ます。今後、TNFDの枠組みに沿ってポートフォリオの有する自然関連リスクと機会の分析を進め、開示する予定です。また、分析結果や社会的な要請等を踏まえ、自然関連課題の投資判断への組み込み、投資先企業に対する適切な自然関連エンゲージメントを実施し、自然環境の維持改善に資する投資を行ってまいります。

生物多様性保全への取り組み

投資事例

インドネシア共和国が発行したブルーボンドへの投資

2023年5月に、当社にとって初めてのブルーボンド（※）への投資として、世界最大の島しょ国であるインドネシア共和国が発行したブルーボンドへの投資を実施しました。

本債券発行によって調達された資金は、インドネシア政府の定めるブルーエコノミーの発展に貢献するプロジェクトに充当されます。

※ 海洋環境の改善・保全や持続可能な漁業、海洋汚染防止など、水環境が関係する事業に資金用途が限られた債券



人権

方針

当社では、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治、信条、国籍、民族、年齢、社会的出自、貧富、出生、障がいなどを理由としたいかなる差別行為も容認しないことを、人権方針に定めています。本方針では、当社で働く役員および従業員に加え、お客さまやサプライヤー、投融資先等を含むすべてのステークホルダーに対して、人権を尊重することを期待しています。

かんぽ生命保険人権方針

- 1. 人権尊重へのコミットメント**
 株式会社かんぽ生命保険（以下「当社」といいます。）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、当社役員および従業員、並びにお客さま、取引先企業等の全ての人々の人権を尊重します。また、当社および日本郵政グループの事業活動や社会活動を通じて、人権尊重に向けた取り組みを推進することで、安心・安全で豊かな社会の実現に貢献してまいります。
- 2. 国際規範の尊重**
 当社は、国連グローバル・コンパクト署名企業として、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。また、国や地域の法令等が国際的に認められた人権規範と相反する場合は、それぞれの法令等を遵守しつつ、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求してまいります。
- 3. 適用範囲**
 本方針は、当社の役員および従業員に適用されます。当社の役員および従業員は、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、お客さま、投融資先、サプライヤー等を含むすべての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. 人権尊重への取り組み**
 当社は、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治、信条、国籍、民族、年齢、社会的出自、貧富、出生、障がい等の事由いかなるを問わず差別をしません。また、強制労働や児童労働、人身売買等の人権侵害を容認しません。当社は、いかなる人権侵害にも直接的に関与しないことに加え、間接的にも加担しないように努めます。
- 5. 当社の役員および従業員に対して**
 当社は、当社で働く役員および従業員一人ひとりの人権を尊重し、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等の各種ハラスメント、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、結社の自由や団体交渉権を尊重するとともに、ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、従業員一人ひとりに平等に働く機会と公平な成長機会を提供します。さらに、役員および従業員一人ひとりが心身ともに健康を増進することで、活き活きと働けるよう支援します。採用の際には、公正な選考に取り組みます。
- 6. お客さまに対して**
 当社は、全国の郵便局ネットワークやデジタルサービス等を通じた保険商品やサービスの提供にあたり人権への負の影響を防止・軽減するとともに、プライバシー保護（情報管理）やマネー・ローンダリングへの関与の防止等の強化に努め、「安心・安全」な金融サービスを提供します。また、お客さまや若年層の金融リテラシー向上に取り組み、お客さまが金融サービスを適切にご利用いただけるように努めます。
- 7. 投融資先に対して**
 当社は、投融資を通じ社会的責任を果たすという観点から、投融資の判断や、投融資企業等との対話などのステークホルダーシップ活動において、人権を尊重する取り組みを行います。
- 8. サプライヤーに対して**
 当社は、人権尊重等を定めたガイドライン等の遵守をサプライヤーに要請し、サプライチェーン全体で、人権課題への取り組みを推進します。
- 9. 地域社会に対して**
 当社は、事業活動が影響を及ぼす地域のみならずみなさまの人権を尊重するよう努めます。
- 10. 人権デュー・ディリジェンス、救済窓口**
 当社は、事業活動を通じて人権への負の影響を防止・軽減するため、人権デュー・ディリジェンスを適切に実施します。また、様々なステークホルダーから人権に関する相談を受け付ける体制の整備に継続的に取り組みます。これらを通じて、当社が人権への負の影響に関与していることが判明した場合は適切に対応します。
- 11. 教育・啓発**
 当社は、人権尊重の責任を果たすため、同和問題（部落差別）を含む人権問題に対する教育・啓発活動の推進と活性化に取り組み、役員および従業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。
- 12. 情報開示**
 当社は、人権尊重の取り組みについて、ウェブサイトやディスクロージャー資料等において開示します。
- 13. ガバナンス**
 当社は、本方針の策定にあたり、ステークホルダーからの意見も踏まえるとともに、経営会議において協議の上、決定しています。また、本方針に基づく取組状況は、経営会議や取締役会に報告するとともに、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。

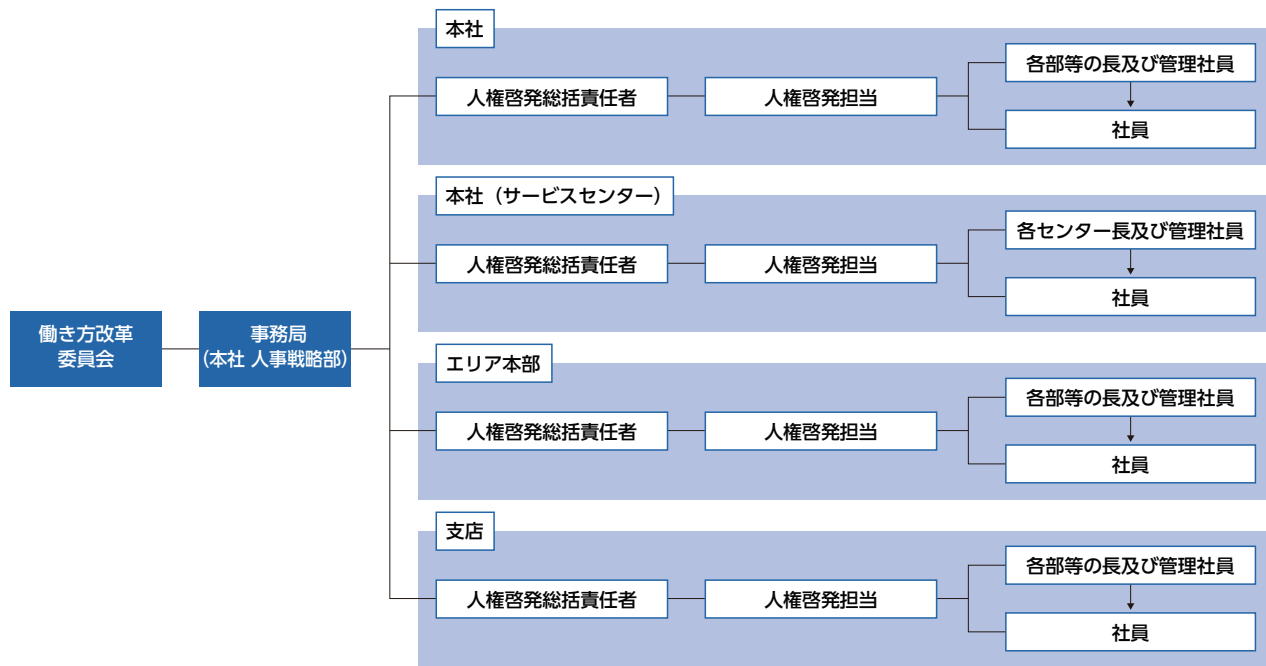
2023年8月25日
 株式会社かんぽ生命保険
 取締役兼代表執行役社長
 谷垣邦夫

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。



人権デュー・ディリジェンス

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に基づき、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを開始しています。これは、企業活動における人権への負の影響を防止・軽減

減していくための継続的なプロセスであり、社外の専門家の意見も踏まえながら、定期的実施していくことで、人権の尊重と持続的な事業の実現に努めます。



人権

人権に対する負の影響の特定・評価

当社の役員および従業員に対してのみでなく、お客さまやサプライヤー、投融資先に対して発生し得る人権への負の影響について課題の洗い出しを進めています。

ステークホルダー	想定される重要な課題の例
従業員	ハラスメント、ジェンダー（社会的性差）への対応・女性の権利の侵害、労働条件・環境の未整備、結社の自由の侵害、プライバシーの侵害
お客さま	消費者の安全・知る権利の侵害、個人情報管理
サプライヤー	児童労働、強制労働、人身売買、労働条件・環境の未整備
投融資先	児童労働、強制労働、人身売買、労働条件・環境の未整備、地域住民・先住民族の権利の侵害

※1 「差別の禁止」は全てのステークホルダーにおける重要な課題と認識しています。

※2 上表は人権課題の特定を進めていくの課題の例であり、今後対応していく人権デュー・ディリジェンスの取り組みを通じて、課題を特定してまいります。

負の影響の停止・防止・軽減

人権に関する負の影響を軽減するため、さまざまな取り組みを行っています。

従業員

●人権意識向上・ハラスメント防止等に向けた研修 (P40)

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映像研修、eラーニング研修、職場での勉強会およびハラスメント相談員に対する相談対応力向上のための研修を実施しています。

●ダイバーシティの推進に向けた取り組み (P51)

お客さま

●プライバシーの保護（情報管理）(P106)

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、個人情報の適切な保護と取り扱いを行っています。

●契約手続時等の対応 (P79)

障がいのある方などにも安心してお手続きをしていただけるよう、点字や代読・筆談などの対応を行っています。

サプライヤー

●サプライチェーン・マネジメント (P82)

人権尊重や労働安全衛生などの内容を含む「日本郵政グループ CSR 調達ガイドライン」を策定し、サプライヤーに求める具体的な取り組み内容を周知しています。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・マネジメントの強化に取り組んでいます。

●サプライヤー向けアンケート

一部のサプライヤーに対して、人権尊重などの取組状況を回答いただくアンケートを実施し、各種取り組みの推進を促しています。

投融資先

●人権尊重などを考慮した投融資

責任ある機関投資家として、投資判断時や投資先企業との対話等において人権を考慮した取り組みを進めています。

また、当社はPRIにより設定された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（※）。今後、責任ある機関投資家として、人権や社会問題に対するポジティブな影響を促進させることを目的に、投資判断やスチュワードシップ活動において人権を考慮した取り組みを進めていきます。

※かんぽ生命は、AdvanceのEndorser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ておりません。



人権

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

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・不快と感ずるような表現が含まれないよう配慮しています。

人権

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。セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの「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。

なお、法令や社内規程等に違反する行為が判明した場合、違反者は懲戒規程等に基づき、懲戒解雇を含む懲戒処分の対象とするなど、厳正に対処するとともに、再発防止に向けた取り組みを行います。

【参考】

日本郵政グループ	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ハラスメント件数 ※1	118	134	88	108 ※2

※1 ハラスメントに係る懲戒件数

※2 日本郵政グループ全社員（約37万人）に対する発生率は、約0.03%

注（集計対象範囲）日本郵政株式会社、日本郵便株式会社、株式会社ゆうちょ銀行及び株式会社かんぽ生命保険

救済措置

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。

▶ P98 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。下記の「内部通報窓口」は、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
- こ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

人的資本経営

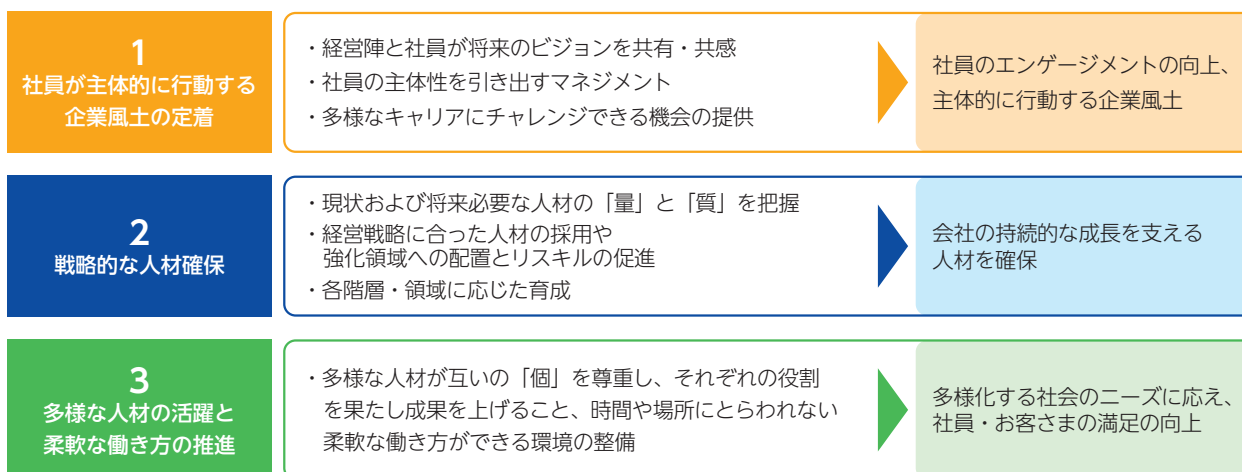
目指す姿

当社は、お客さまから信頼され選ばれる企業になることおよびお客さまに感動いただける保険サービスの提供を通じた持続的な成長を目指しています。そのためには、主体的に行動し付加価値の高い成果を発揮できる多様な人材の

確保が必要不可欠であると考えています。

こうした目指す姿の実現に向け、当社は、新たに「『人的資本経営』3つの基本理念」を定め、人的資本経営に取り組んでいます。

『人的資本経営』3つの基本理念



「『人的資本経営』3つの基本理念」は、当社の経営戦略とも連動しており、本理念に沿った以下の取り組みを推進

することで、経営戦略を実現し、企業価値を向上させていくことを目指しています。

1 社員が主体的に行動する企業風土の定着

経営陣と社員のコミュニケーション活性化施策を通して、相互理解を深めるとともに、社員の主体的な行動を促すマネジメント力の強化や社員のキャリア形成を支援する

- ▶ P45 コミュニケーション改善の取り組み
- ▶ P46 社員満足度調査 (ES 調査)
- ▶ P46 マネジメント力の強化
- ▶ P46 多様なキャリア形成の支援

ことで、自律的な成長を促し、社員エンゲージメント向上につなげていきます。

人的資本経営

2 戦略的な人材確保

各部門の事業拡大や変革を組織および人事面からサポートするツールとして、現状および将来必要な人材の「量」と「質」を可視化する人材ポートフォリオの策定を進めて

- ▶P48 人材ポートフォリオの策定
- ▶P48 人材育成
- ▶P49 次世代リーダー育成プログラム

います。これにより、各部門および組織に必要な人材の把握、それを踏まえた採用や適材適所の配置、育成を通じて戦略的に人材を確保していきます。

3 多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進

当社は、多様性のある生き生きとした組織づくりを行い、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、安全で働きやすい職場環境の確保と、従業員一人ひとりが

- ▶P51 ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進
- ▶P62 安全衛生・健康経営

りが自主性や創造性を発揮できる豊かな職場づくりに取り組んでいます。

企業風土改革・キャリア形成支援

当社は、『人的資本経営』3つの基本理念の「1 社員が主体的に行動する企業風土の定着」に基づき、経営陣と社員のコミュニケーション活性化施策を通して、相互理解を深めるとともに、社員の主体的な行動を促すマネジメント力の強化や社員のキャリア形成を支援することで、自律的な成長を促し、社員エンゲージメント向上につなげていきます。

<『人的資本経営』3つの基本理念>

- 1 **社員が主体的に行動する企業風土の定着**
- 2 戦略的な人材確保
- 3 多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進

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。

<具体的な改善事例>

- ・年に1回ご契約者さまへお送りしている『ご契約内容のお知らせ』の保障内容の記載を充実
- ・生命保険料控除に関する具体例を記載したリーフレットを作成

フロントラインミーティング

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、経営陣と社員によるディスカッション（フロントラインミーティング）を実施しています。

社長通信

2020年度から、当社の代表執行役社長から社員へ、本音で語りかける場として、社内ポータルサイト上に『社長通信』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。

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。

企業風土改革・キャリア形成支援

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。

▶P150 ES 調査結果（ESG データ集）

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〉

- ・管理職登用における求める人材像の明確化
- ・管理職マネジメント研修の実施
- ・コーチング研修の導入によるマネジメント手法の改善

多様なキャリア形成支援

キャリアチャレンジ制度

社員の自律的な成長、多様な働き方の実現や人事交流の活性化による組織間の相互理解の促進に向け、現在と異なる職務や環境で様々な経験を積んでみたい等、新たな業務

へチャレンジすることが出来る制度です。

社員は、募集職務一覧から、チャレンジしたい職務を選び、応募することが出来ます。

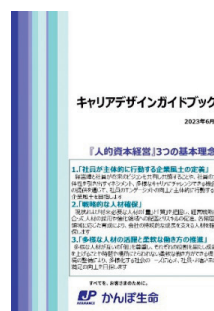
コース転換制度

就業エリアの違いのほか、就業時間が短時間であるコースも備え、社員一人ひとりの多様なニーズに応じ働きやすい環境整備を行っています。

社員は多様なニーズに応じ、コースの変更を希望することが出来ます。

キャリアデザインガイドブックの発信

社員の自律的な成長、多様な働き方の実現の支援に向け、人材・キャリアに対する会社の考え方やキャリア形成に関する各種制度を掲載した「キャリアデザインガイドブック」を掲載しています。



企業風土改革・キャリア形成支援

ロールモデルの発信

当社で活躍する多様な社員の働き方や今後のキャリアに対する考え等を紹介した社内情報紙や動画を作成・配信しています。

▶ **talentbook**

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

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。

人材確保・人材育成

当社は、『人的資本経営』3つの基本理念の「2 戦略的な人材確保」に基づき、各部門の事業拡大や変革を組織および人事面からサポートするツールとして、現状および将来必要な人材の「量」と「質」を可視化する人材ポートフォリオの策定を進めています。これにより、各部門および組織に必要な人材の把握、それを踏まえた採用や適材適所の配置、育成を通じて戦略的に人材を確保していきます。

<『人的資本経営』3つの基本理念>

- 1 社員が主体的に行動する企業風土の定着
- 2 戦略的な人材確保**
- 3 多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進

人材ポートフォリオの策定

各部門の事業拡大や変革を人事面からサポートしていく事を目的として、現状および将来必要な人材の「量」と「質」を可視化することで、とくに重点的に強化する領域

と今後必要となる人材タイプを特定し、現状とのギャップを踏まえた採用や適材適所の配置、育成を戦略的に実施していきます。

採用

以下の専門人材を積極的に採用しています。

- 新卒採用：アクチュアリー、資産運用、IT・デジタルにおける専門人材
- 経験者採用：資産運用、営業、IT・デジタル等の分野における即戦力となる外部人材

配置

支店やサービスセンターなどにおける書類審査や請求内容のシステム入力等のバックオフィス業務等の効率化など、ビジネスモデルの改革を進めながら、適切にリスキル

(必要なスキルの習得)を行い、お客さま対応を行う部門等へ段階的にシフトしていきます。

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。

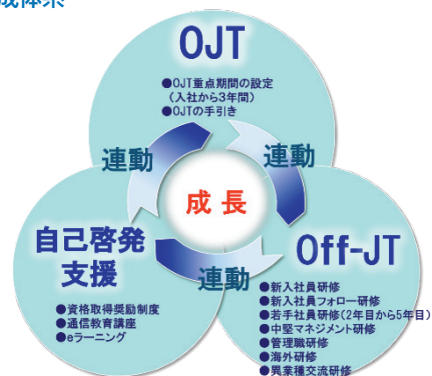
※3 Off-JT (Off the Job Training) とは、日常業務から一時的に離れて、社内の人材育成部門や社外の研修機関が実施する研修などに参加し、業務を行ううえで必要な知識およびスキルを修得することをいいます。

人材確保・人材育成

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



能力開発研修

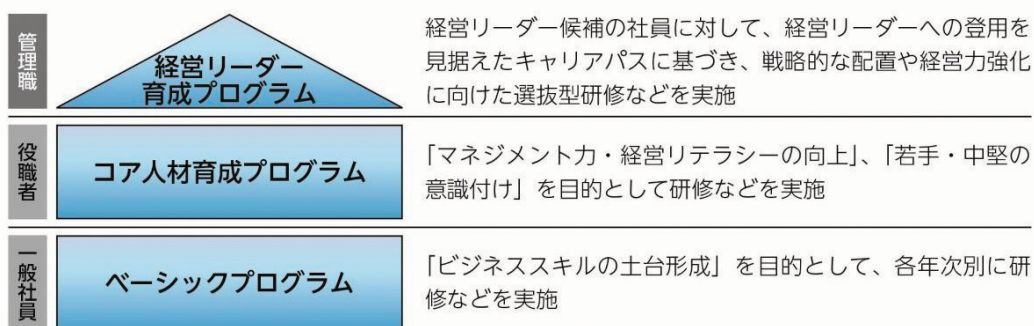
新入社員研修をはじめとする社員の役職などに応じた階層別研修や能力を自ら開発するための応募型研修を用意するとともに、資格取得奨励制度などの自己啓発支援施策を提供しています。

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。

次世代リーダー育成プログラム

長期的な計画のなかで戦略的に社員を育成し、会社の成長を支えていく経営リーダーを継続して輩出していくことを目的として、次世代リーダー育成プログラムを策定することで、将来を見据えて、各階層に応じた社員育成を実施しています。

次世代リーダー育成プログラムの全体像



DX 研修

DXによる新たなビジネスの創出やサービス・業務の改善等を進める人材を育成するため、DX研修を実施しています。

指標および目標	実績
DX研修(入門編)受講率 100% (2025年度)	95.6% (2022年度)

※ 対象は、本社(サービスセンター等本社付属組織を除く)社員です。

人材確保・人材育成

デジタル分野の人材育成

- デジタル分野の人材を計画的に育成していくために、人材タイプごとにそれぞれの育成カリキュラムを実施しています。
- ・ 郵政グループ共通研修を活用しつつ、当社の業務に合わせた独自の研修ラインナップを準備
 - ・ 経験豊富な社員とペアで実務を進めたり、社外からの知見も取り入れながら、実業務のなかでの育成（OJT）も実施することで、必要なスキルや知識を学べる環境を整備
 - ・ 今後、継続してデジタル人材を輩出していく体制を構築し、DX 推進を加速

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。

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

▶ P150 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。

人事評価制度

人事評価制度は、「経営目標の達成」、「人材の育成」、「処遇への反映」といった機能を有するものとして、企業経営上、重要な役割を担う制度と位置付けています。特に、社員一人ひとりが、自分の「強み」「弱み」に気づき、その改善に取り組むことができるような、「人を育てるための人事評価」の実現に向けて取り組んでいます。

具体的には、経営方針などと連動する形での人事評価項目の設定や、所属部署全体で人材育成会議（※1）を実施することで、人事評価における目標設定や評価結果（※2）、

育成方針などの妥当性・客観性を確保することにより、組織として社員の成長・育成に向き合っています。

また、人事評価制度が正しく機能するためには、日頃から社員一人ひとりに寄り添った対話・コミュニケーションをとることが非常に重要と考えています。中間対話や評価結果のフィードバックだけでなく、社員の育成を見据えて、日頃から対話・コミュニケーションをとるよう管理者に啓発しています。

※1 組織全体で社員を育成することを目的として、人事評価における各社員の目標設定や評価結果の妥当性、また社員の育成方針を組織で議論する会議。

※2 当社の人事評価では、年度当初に評価者と目標を設定し、定期的に対話を行うとともに、年度終了後に目標に対する自己評価、評価者による評価を実施の上、評価結果を社員へフィードバックする仕組みとしています。

ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

当社は、『人的資本経営』3つの基本理念の「3 多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進」に基づき、多様性のある生き生きとした組織づくりを行い、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、安全で働きやすい職場環境の確保と、従業員一人ひとりが自主性や創造性を発揮できる豊かな職場づくりに取り組んでいます。

<『人的資本経営』3つの基本理念>

- 1 社員が主体的に行動する企業風土の定着
- 2 戦略的な人材確保
- 3 **多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進**

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

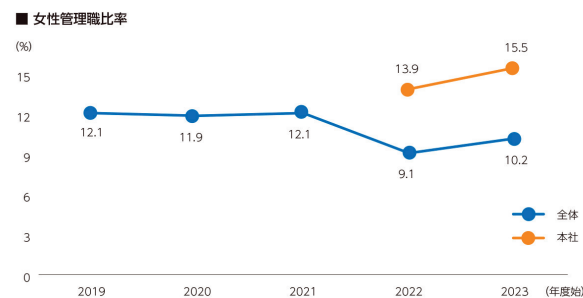
本社管理職に占める女性割合を2031年4月1日までに30%以上とすることを目標としています。

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

▶ P147 女性管理職比率 (ESG データ集)



(※) 2022年度は「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。2023年度より算出方法を一部変更しています（他社からの出向社員を除く）。

社員の意識改革に関する取り組み

【ロールモデル発信】

かんぽ生命で活躍する多様な社員の働き方や今後のキャリアに対する考え等を紹介した社内情報紙や動画を作成・配信しています。

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。

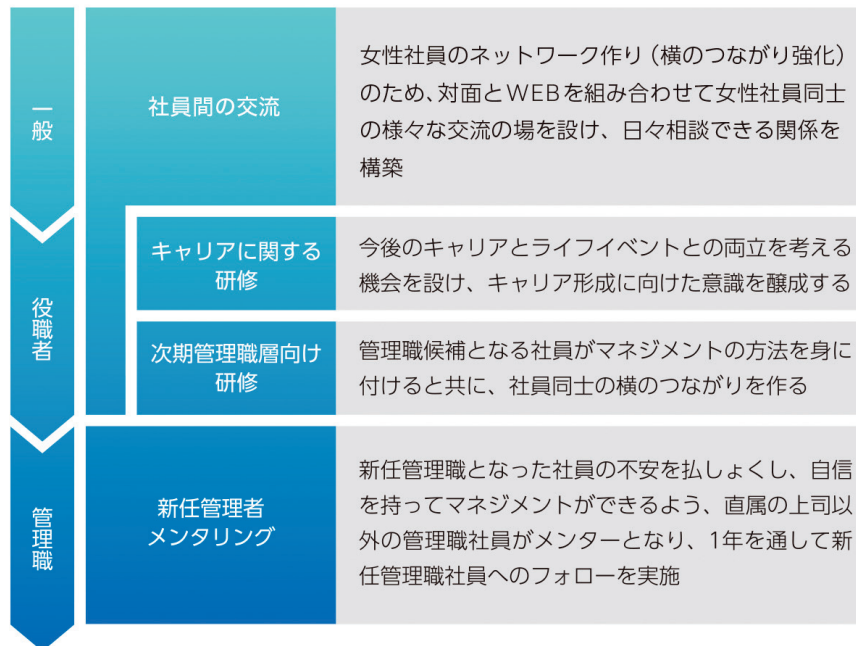
【全社員向け昇職意欲アンケートの実施】

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・柔軟な働き方の推進

女性社員を対象とした育成・ネットワーク作り

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

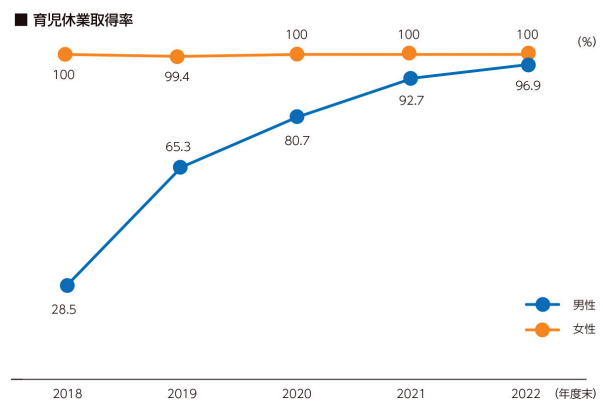
ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

育児・介護の両立支援

育児休業取得率を2025年度までに男女ともに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、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
	出生時育児休業
	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・柔軟な働き方の推進

仕事と育児の両立支援に関する施策

施策	日本郵政グループの制度					
	正社員		高齢再雇用社員		アソシエイト社員 期間雇用社員	
	期間	給与	期間	給与	期間	給与
育児休業	3歳まで	無 (注)	3歳まで	無 (注)	アソシエイト社員は 3歳まで 期間雇用社員は 1歳まで	無
育児部分休業	9歳に到達する年の 年度末まで	無	9歳に到達する年の 年度末まで	無	9歳に到達する年の 年度末まで	無
育児時間	1日2回 各45分	有	1日2回 各45分	有	1日2回 各30分ずつ	無
子の看護休暇	5日まで (子2人以上は10日)	有	5日まで (子2人以上は10日)	有	5日まで (子2人以上は10日)	無
時間外勤務又は 週休日の勤務免除	小学校就学まで	—	小学校就学まで	—	小学校就学まで	—
時間外勤務の制限	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—
深夜勤務等の免除	小学校就学まで	—	小学校就学まで	—	小学校就学まで	—
短時間勤務職コース への転換	あり	—	—	—	—	—
退職した者の再採用	あり	—	—	—	—	—

(注) 子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日までの育児休業のうち最初の3日間については、有給となります。

※上記の表には1日8時間勤務の社員の内容を記載しています。

ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

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

2023年5月から、有給の育児休暇の取得が義務化されました。

(産前産後休暇を取得していない場合であって、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日までの育児休業のうち最初の3日間(有給)については、必ず取得する必要があります。)

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、育児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

ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

仕事と介護の両立支援に関する施策

施策	日本郵政グループの制度					
	正社員		高齢再雇用社員		アソシエイト社員 期間雇用社員	
	期間	給与	期間	給与	期間	給与
介護休業	通算183日 (連続又は断続して)	無	通算183日 (連続又は断続して)	無	アソシエイト社員は 通算183日期間 雇用社員は通算93日 (連続又は断続して)	無
介護部分休業	3年間 (連続又は断続して)	無	3年間 (連続又は断続して)	無	3年間 (連続又は断続して)	無
介護休暇	5日まで (要介護者が2人以上は10日)	無	5日まで (要介護者が2人以上は10日)	無	5日まで (要介護者が2人以上は10日)	無
時間外勤務又は 週休日の勤務免除	要介護状態の 家族の介護を行う期間	—	要介護状態の 家族の介護を行う期間	—	要介護状態の 家族の介護を行う期間	—
時間外勤務の制限	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—
深夜勤務の免除	要介護状態の 家族の介護を行う期間	—	要介護状態の 家族の介護を行う期間	—	要介護状態の 家族の介護を行う期間	—
短時間勤務職コース への転換	あり	—	—	—	—	—
退職した者の再採用	あり	—	—	—	—	—

※上記の表には1日8時間勤務の社員の内容を記載しています。

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・柔軟な働き方の推進

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・柔軟な働き方の推進

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。

「WEPS」

In support of

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

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

WEPS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。

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。

▶ P149 障がい者雇用率（ESG データ集）



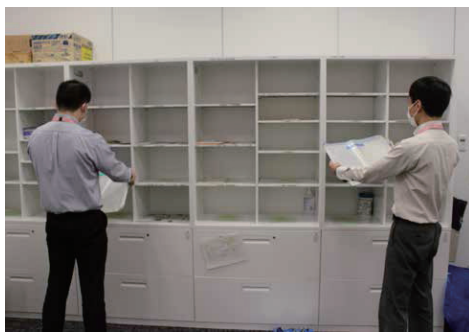
社内清掃をする社員

ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

ダイバーシティ推進室「事務サポートチーム・カフェチーム」

ダイバーシティ推進室では、障がいのある社員が事務サポート業務、社内カフェ業務に従事しています。「事務サポートチーム」は郵便物の配達やコピー用紙の補充、シュレッダーゴミの廃棄など、各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。「カフェチーム」はコーヒーや紅茶などの飲み物に加え、焼き立てのパンなどを販売し、“美味しさと笑顔”を社員に提供しています。



各部署へ届ける郵便物を準備する様子



パンの販売準備をする様子

実習生の受入

ダイバーシティ推進室では、特別支援学校から実習生を定期的に受け入れています。実習生には一定期間、上記「事務サポートチーム」、「カフェチーム」の社員とともに

に、実際の業務を体験していただくほか、挨拶の徹底や朝礼・終礼への参加など、実践的なメニューを準備し、企業への就職を考える生徒さんを応援しています。

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>



ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

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を採用しています。

▶P148 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

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。

(※) 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れない多様性を意味しています。

方針

かんぽ生命保険人権方針の中で、「当社は、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治、信条、国籍、民族、年齢、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。」と明記しています。

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7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+への取り組みの評価指標として制定

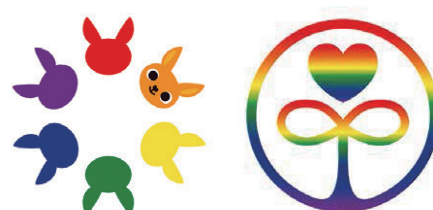
work with Pride



ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進

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

柔軟な働き方の推進

勤務体系の多様化

短時間勤務制度やフレックスタイム制度、再採用制度など、社員が多様な働き方を選択できる環境を整備しています。

テレワークの推進

当社は、2020年度からテレワークを用いた業務改善・生産性の向上、社員の Well-being に取り組んでいます。テレワークをより効果的に実施していくために、出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。

安全衛生・健康経営

安全衛生の取り組み

日本郵政グループでは、グループ4社人事担当役員を安全衛生推進責任者とし、以下の方針のもと、社員の安全の確保、健康維持・増進に取り組んでいます。当社でも、日本郵政グループの一員として、労働災害の発生を防止する

とともに、社員の健康障害防止及び快適な職場環境の形成を図るため、労働安全衛生法令等の関係法令を順守するとともに、社員の安全の確保、健康維持・増進に取り組んでいます。

日本郵政グループ安全衛生方針

- ・労働災害の発生の防止と快適な職場環境の構築を目指します
- ・社員の協力の下、職場の自主的な活動に取り組み、各事業場における安全衛生水準の更なる向上を目指します
- ・社員の健康障害を防止するため、健康管理対策、過重勤務対策、メンタルヘルス対策等に取り組めます
- ・安全衛生管理体制を強化するため衛生管理者を養成するとともに、社員の安全衛生に対する意識を高めるため健康教育等に取り組めます
- ・労働安全衛生関係法令、社内規程等を遵守します

取引先における取り組み

当社では、取引先においても安全衛生の取り組みが重要であると認識し、「日本郵政グループ CSR 調達ガイドライン」において、「労働における安全衛生」に関する項目を定めています。当ガイドラインでは、取引先に対し、職場の安全確保、施設・職場環境の管理、職場の衛生の確

保、従業員の定期的な健康管理、労働災害・労働疾病の予防と適切な対応、緊急時の対応の徹底、従業員への教育訓練など、従業員及びそこで働くすべての人の労働安全、衛生環境を維持向上することにより、不慮の事故・災害を未然に予防することを依頼しています。

▶ P82 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

安全衛生に関するマネジメント体制

当社では、社員数50人以上の事業場において、産業医、衛生管理者、社員の代表から選出された委員で構成された安全衛生委員会を毎月開催しています。当委員会では、労働災害の防止、時間外労働の状況、各種健康課題などを

テーマに審議しています。

また、産業医や衛生管理者による職場巡視にて、安全衛生上の問題点がないか確認し、改善を図っています。

安全衛生・健康経営

安全衛生に関するリスク管理体制

かんぽ生命では執行役の中から「チーフ・リスク・オフィサー」を選任し、会社のリスク管理を統括するとともに会社の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、検証及び整備を行っており、当社のリスク管理状況・取り組みを経営会議等に報告しています。

その中で、「事業等のリスク」において、事業運営に関するリスクとして人的リスクを掲げており、職場の安全衛生管理上の問題等が発生した場合のリスクについても認識しています。そのため、外部環境の変化や事業戦略等を踏まえ、毎年、当社の事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクの見直しを行っております。

安全衛生に関する研修等

当社では、産業保健スタッフと連携しながら、毎年、社員全員がメンタルヘルスに関する研修（セルフケア、ラインケア研修等）を受けることとしています。また、社員の心身の健康保持・増進のため、社内外に健康相談窓口を設

けています。

さらに、社員の理解浸透のため「安全健康ニュース」を定期的に発行し、全社員が閲覧できるポータルサイト上で公開しています。

労働災害発生時の対応の実施

当社では、労働災害あるいは労働災害のおそれがある事案が発生した場合、定められた様式の報告書を作成し、本社等の対応部署に報告するとともに、遅滞なく所轄労働基準監督署長あて所定の報告を行っております。加えて、当該社員に対するヒアリング・調査などにより原因特定を行

い、改善策の検討・周知などを通じて再発防止に努めています。

なお、死亡につながる重大事故が発生した場合は、本社内の関係部署が連携して現地調査を行い、事故原因等を分析の上、再発防止策を講じています。

▶ P150 労働災害の発生状況（ESG データ集）

健康経営の取り組み

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

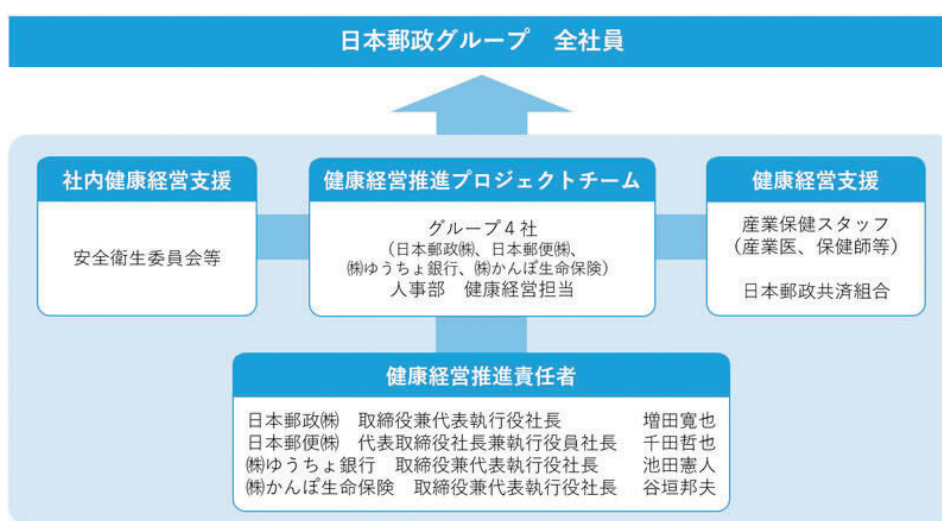
<https://www.japanpost.jp/corporate/values/healthmanagement.html>

安全衛生・健康経営

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。

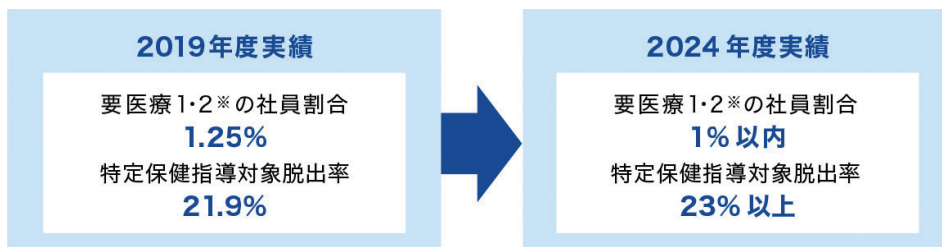
日本郵政グループ健康経営推進体制



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

安全衛生・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			2022年度
定期健康診断結果	要医療1・2(※)の社員割合	全体	0.78%
	適正体重維持者率	全体	61.3%
	喫煙率	全体	27.0%
特定保健指導対象	脱出率	全体	24.0%
ストレスチェック実施率		全体	94.0%

(※) 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

安全衛生・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「かんぽ禁煙デー」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2023（大規模法人部門）

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6年連続で選定されました。



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

▶P149 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。社員給与規程に基づき、役職等職務内容に応じた適正な賃金を支払うとともに、すべての地

▶P150 平均年間給与 (ESG データ集)

域の従業員がより豊かな生活を送れるよう、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

※団体交渉協定の対象社員数：約20,000人（当社全社員数のうち占める割合は約90%）（2023年4月時点）

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。

そのなかでも特に、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62回	2023年8月20日	神奈川県横浜市	約1,000人
第61回	2022年7月31日	愛知県一宮市	約1,000人
第60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59回			
第58回	2019年7月28日	東京都世田谷区	約2,300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力づくりに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力づくりに貢献しています。

	応募期間	応募数
第10回	2023年6月1日～ 2023年9月15日	約400チーム
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

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。



©2023 Pokémon. ©1995-2023 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。

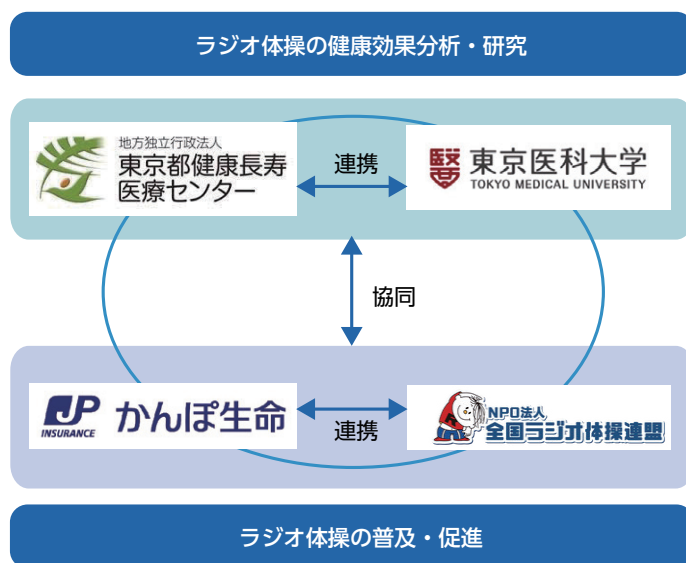
上記を踏まえ、国民の皆さまに、医学的な検証結果に基づくラジオ体操の健康効果を知っていただき、一人でも多くの方にラジオ体操を継続的・習慣的に行っていただけるよう、今回の共同研究を通じてラジオ体操の健康効果の検証に取り組んでいきます。

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。



すこやかんぽ

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「すこやかんぽ」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 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、健康の悩みに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 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 ● 暮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

環境保護

▶ P16 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4位：2023年10月4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2023（第2回日本車いすテニスジュニア選手権）
（2023年11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2023 supported by かんぼ生命

また、多くの社員にボッチャを知ってもらうため、社内で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/>

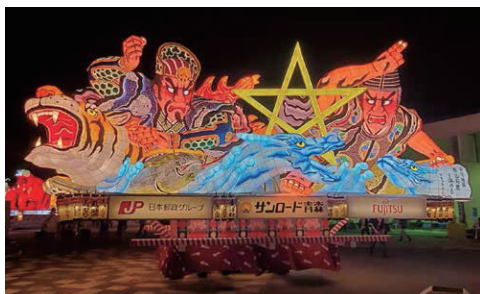
N響第九 Special Concert への協賛

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
- ・金融教育の実施
- ・大学等での講義の開催
- ・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

金融教育の実施

当社は、子どもたちの金融リテラシーの向上を目的として、小学校高学年向けに金融教育授業を実施しています。授業では、当社独自で作成した教材やキャラクター動画、

ゲーム形式のワークを通じて、将来に対するお金の備えの大切さを楽しく学ぶとともに、今後にも生きる学びを提供できるよう努めています。



かんぽ生命オリジナル教材「お金と未来」



授業の様様（立命館小学校）

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

社会貢献活動

金融包摂

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、全国津々浦々にいらっしゃるお客さまお一人おひとりに寄り添ったサービスを提供しています。

▶ P129 お客さま本位の業務運営に関する基本方針

▶ P129 お客さまの声を経営に生かす取り組み

▶ お客さま体験価値（CX）の向上

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/social/assets/pdf/disc23_all_a4_p30.pdf

■ 郵便局ネットワークを通じた簡易・小口な商品の提供（ユニバーサルサービス）

当社の前身である簡易生命保険が生まれた1916年当時、生命保険は富裕層の方々を除き加入が難しいものでした。それを小口化し、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、国民の文化

にまで生命保険が根付くきっかけとなりました。現在も、当社は、約2万局の郵便局を通じて、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

▶ 商品一覧

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/social/assets/pdf/disc23_all_a4_p93.pdf

▶ お手続き一覧

<https://www.jp-life.japanpost.jp/customer/procedure/>

■ お客さまお一人おひとりに寄り添ったサービスの提供

▶ ご高齢のお客さまへの対応（プラチナライフサービス）

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

▶ P79 障がいのあるお客さまへの対応

▶ P76 次世代育成

社会貢献活動

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
- 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
- 和歌山支店**
 献血活動
- 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のある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。

手話通訳サービス

聴覚または発声に障がいのあるお客さまからのお問い合わせを、ビデオ通話を通じて、手話や筆談で受け付けるサービスを行っています。

▶手話通訳サービス

https://www.jp-life.japanpost.jp/contact/sign_language.html

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"> ● 新型コロナウイルス感染症の影響等による医療機関等の事情により、自宅療養や宿泊療養をされた場合も入院保険金をお支払い ● 新型コロナウイルス感染症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 ● 新型コロナウイルス感染症により自宅療養や宿泊療養をされた場合の入院保険金の即時振込（翌営業日振込）のお取り扱い <p>※2023年5月8日に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが「5類感染症」に変更されたことに伴い、上記お取り扱いを終了しました。</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>2022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>458億8,594万円 (15,257件)</td> <td>641億9,032万円 (20,520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>610億1,560万円 (1,493,752件)</td> <td>673億1,042万円 (1,618,352件)</td> </tr> </tbody> </table>		2019年度	2020年度	2021年度	2022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)	458億8,594万円 (15,257件)	641億9,032万円 (20,520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)	610億1,560万円 (1,493,752件)	673億1,042万円 (1,618,352件)
	2019年度	2020年度	2021年度	2022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)	458億8,594万円 (15,257件)	641億9,032万円 (20,520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)	610億1,560万円 (1,493,752件)	673億1,042万円 (1,618,352件)														
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 2020年5月 ・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 ・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」(*)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 																		

※ 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

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。

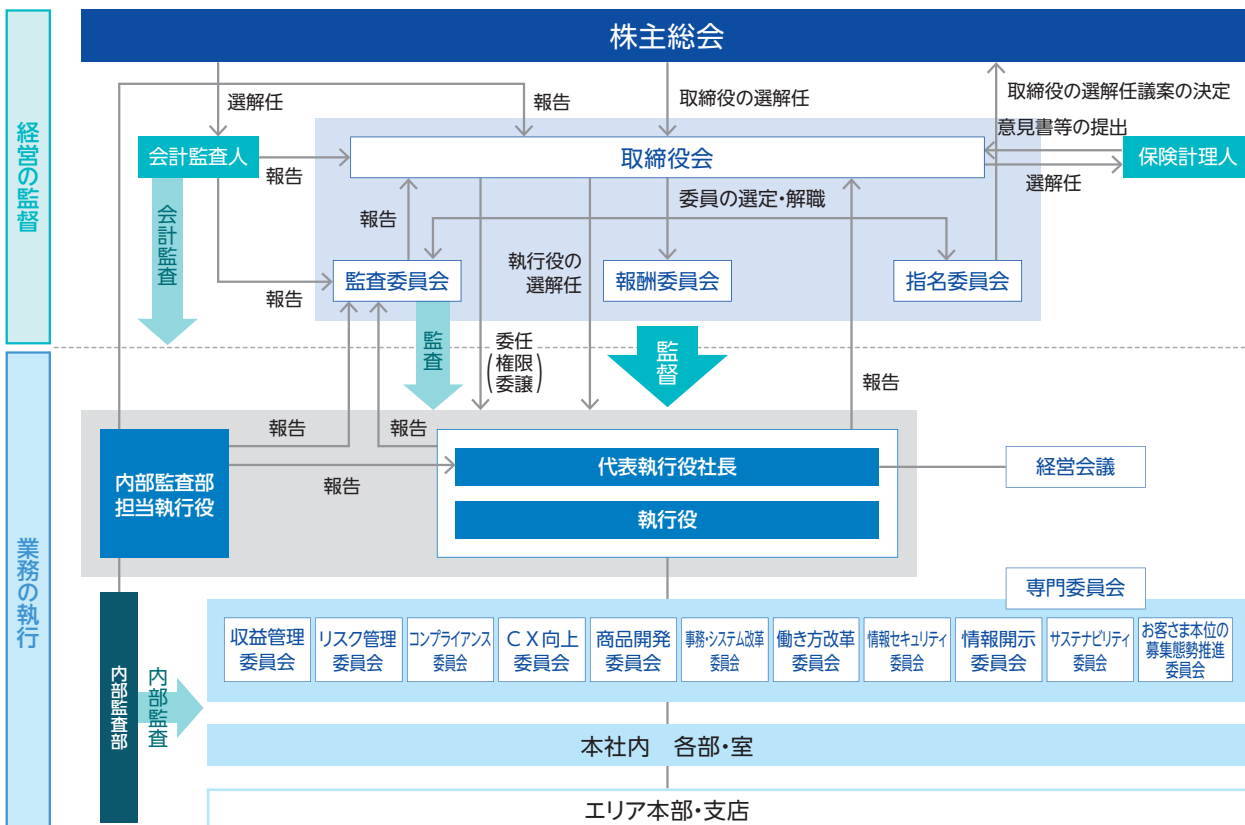
コーポレートガバナンスの概要

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：谷垣 邦夫、増田 寛也、鈴木 雅子（社外取締役）、山崎 恒（社外取締役）
（委員構成は2023年6月19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、鶴巢 香穂利（社外取締役）、富井 聡（社外取締役）、大間知 麗子（社外取締役）
（委員構成は2023年6月19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：富井 聡（社外取締役）
委員：増田 寛也、原田 一之（社外取締役）、神宮 由紀（社外取締役）
（委員構成は2023年6月19日現在）

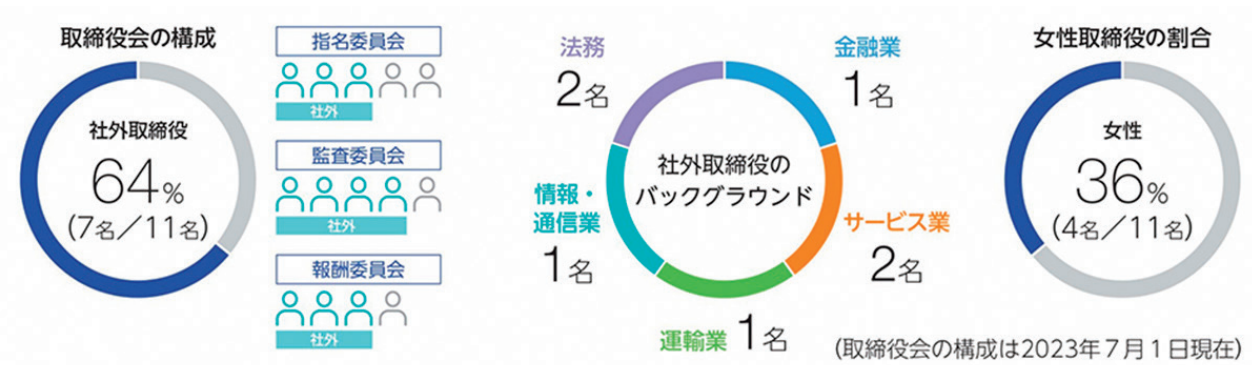
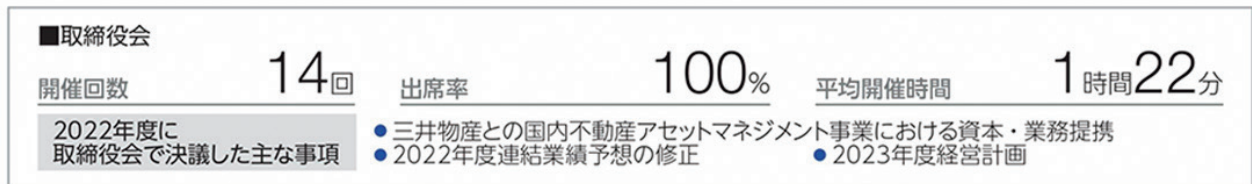
ガバナンス

コーポレートガバナンス

2022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

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

当社では、指名委員会において、「取締役候補者指名基準」に基づき、取締役会全体のバランスに配慮しつつ、専門知識・経験・能力・性別等が異なる多様な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

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」、「事務・システム態勢整備等の達成状況」および「ESG経営の推進状況」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。

2022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
当期純利益目標： 連結当期純利益	713億円	976億円
営業・募集品質関係の達成状況： 生命保険純増実績	17.9億円	▲35.7億円
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、ビジネスモデル変革、資産運用、ERM、犯罪・マネー・ローダリング対策等	各施策は概ね計画どおり進捗
ESG経営の推進状況	地域社会の発展・環境保護への貢献、健康寿命の延伸・Well-being向上、社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立等	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2022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2022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

2022年度に係る会社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

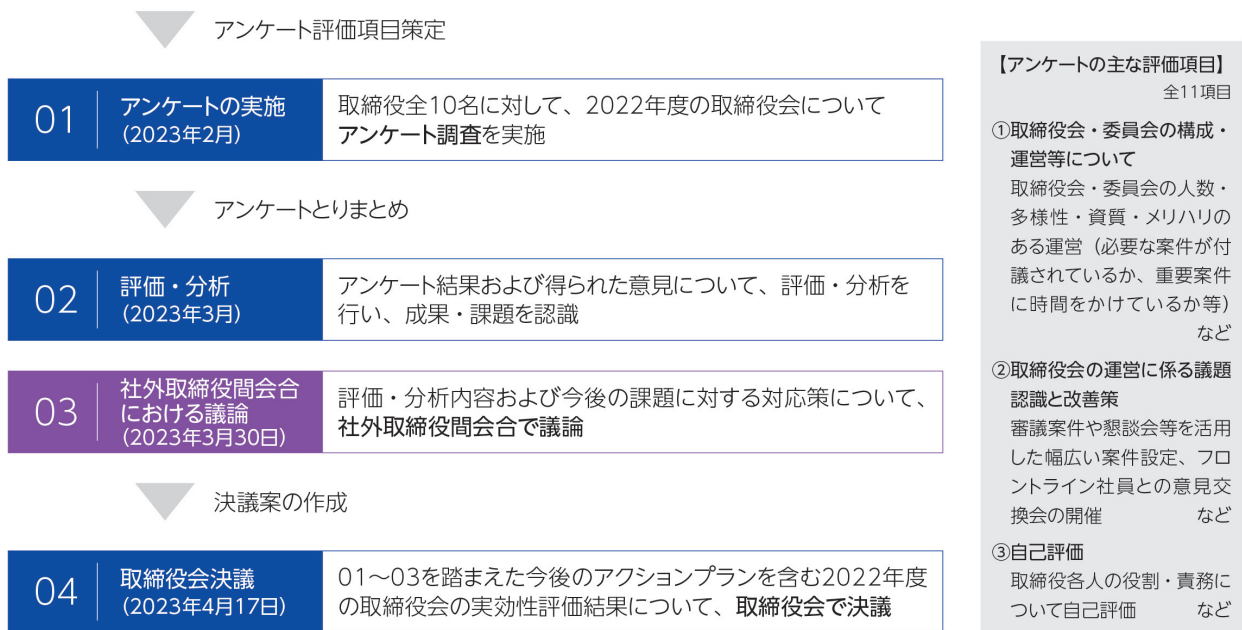
▶ P153 役員報酬 (ESG データ集)

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。

2022年度取締役会の実効性評価のプロセス



※ 取締役会の実効性評価にあたっては、アンケートの評価項目や評価結果、今後の取り組み等について、第三者である社外弁護士からレビューを受けています。

▶ 2022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2023年度の取り組み

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

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、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实施の国際基準」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、コンプライアンスとリスク管理を含む内部管理態勢の整備状況および運用状況を検証しています。また、内部監査結果や

内部監査の状況などについて、代表執行役社長、監査委員会、取締役会に対して直接報告を行う仕組みとしており、内部監査の実効性を確保しています。

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

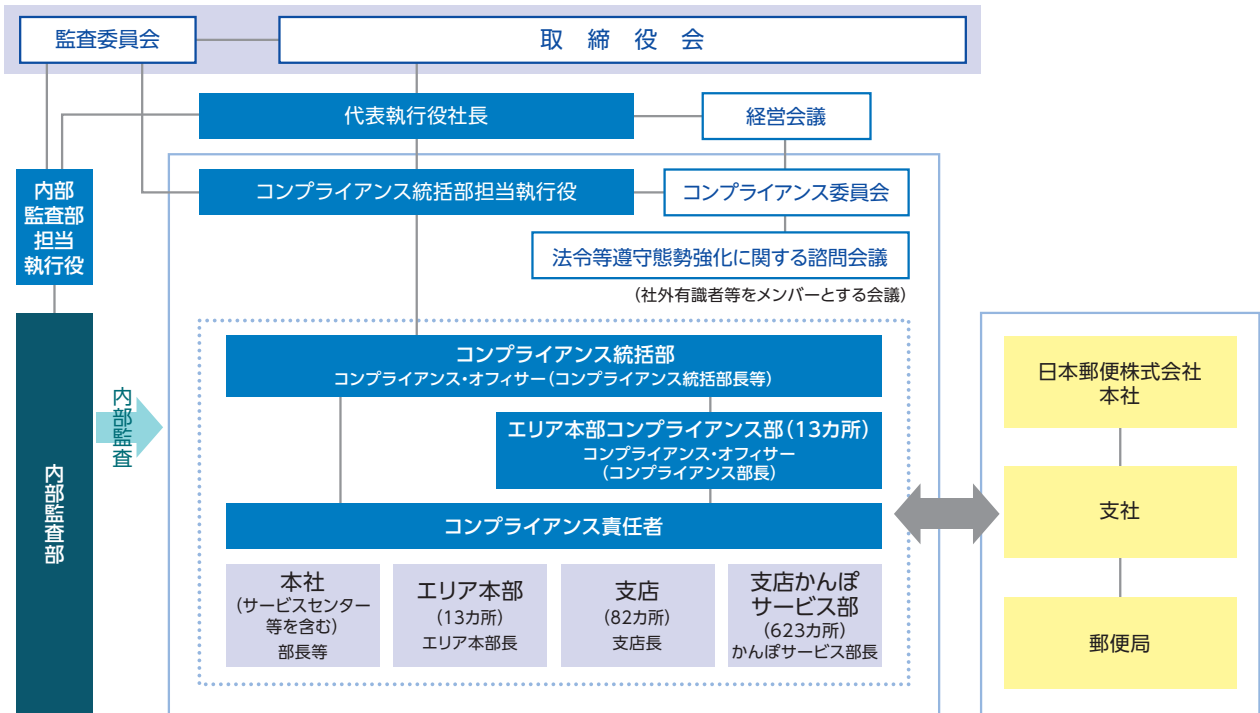
当社では、コンプライアンスの推進を図るため、コンプライアンス統括部担当執行役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会では、定期的に、コンプライアンスに係る方針や規程およびそれらの具体的な運用のほか、諸問題への対応などについて協議を行うとともに、コンプライアンスの推進状況などについて把握、分析することにより、法令等の遵守、不祥事の未然防止などを図っています。また、同委員会に付議された事項のうち重要なものについて、コンプライアンス統括部担当執行役から、経営会議、監査委員会および取締役会に報告しております。当社は、コンプライアンスを担当する管理者である、本社のコン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

法令等遵守態勢については、内部監査部が内部監査を実施し、その整備状況・運用状況をチェックし、当社のコンプライアンス推進態勢の強化を図っております。

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・説明等を行い、その調査・説明した事実関係、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。

また、懲戒規程等に基づき、懲戒解雇を含む懲戒処分とする場合もあります。

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

人事評価制度への組み込み

管理社員や一般社員の人事評価項目に「コンプライアンス遵守」に関する目標項目を設定することで、各社員の取り組みを評価しています。

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、テロ資金供与および拡散金融対策への取り組み

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、テロ資金供与及び拡散金融対策に係る方針」に基づき、マネー・ローンダリング、テロ資金供与および拡散金融（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・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

▶ P82 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。

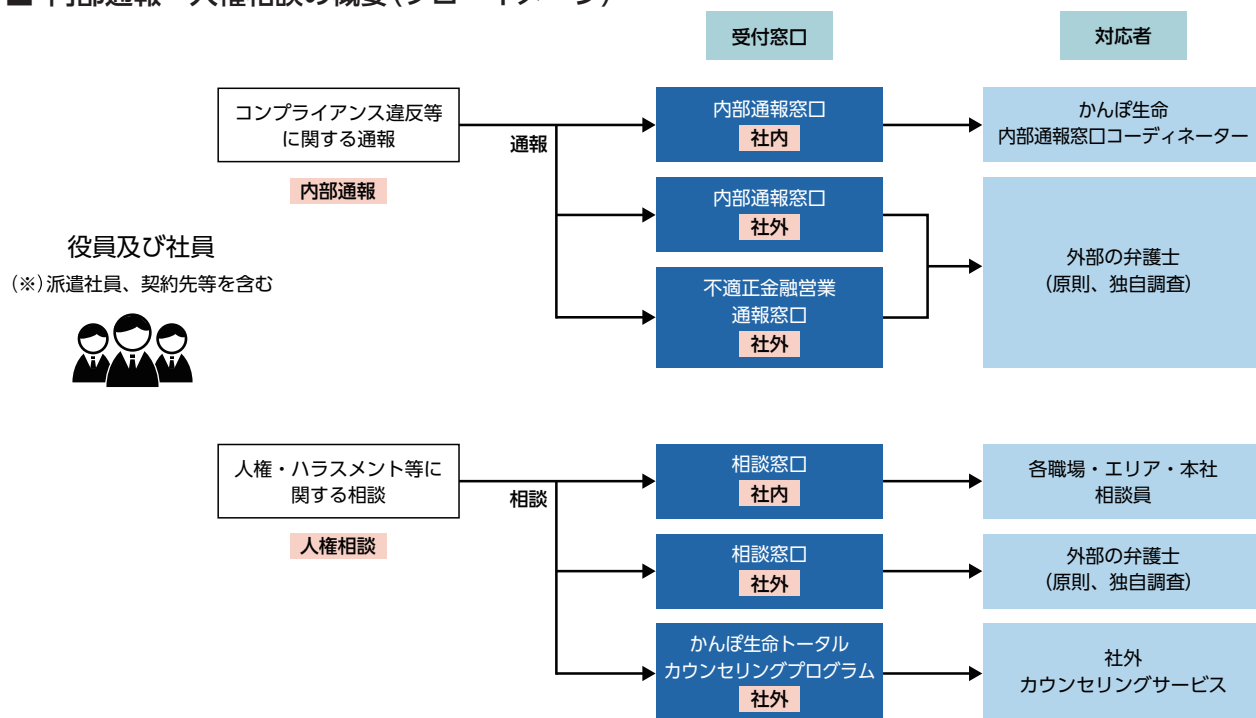
また、内部通報制度の運用にあたっては、通報内容の調査に当たり通報者が特定されないよう細心の注意を図るとともに、通報者を特定する行為や通報者に対する不利益行為については懲戒処分を含む厳正な対処を行うことを規程

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)



▶ P41 人権・ハラスメントの相談窓口

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	2022年度
内部通報への 通報件数	52	116	94	387

(※) 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。

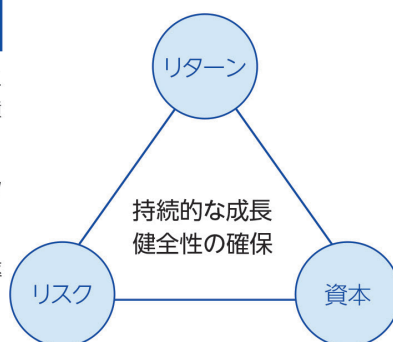
そのうえで株主に対する利益の還元を経営上重要な施策のひとつとして位置づけて、ERMに基づき、財務の健全性を維持しつつ収益を確保し、安定的な株主への還元を目指します。

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。

リスク対比のリターン向上

- あらゆる世代のお客さまの保障ニーズにお応えする保険サービスを開発し、保障性商品中心のポートフォリオにシフト
- 資産運用の深化・高度化により、リスク対比リターンを追求
- DX投資などを行いつつ、事業運営効率化を推進



資本効率向上

- 中長期的に想定資本コストを上回る成長を目指す
(RoEV6~8%^(注) 資本コスト率: 想定6%程度)
- 資本構成では、コストや質を考慮しつつ、財務基盤の健全性を維持
- 1株当たり配当額は、中期経営計画期間中、原則として、減配はせず、増配を目指す
- 総還元性向について中期平均40~50%を目指す

(注) EVの変動要因から「経済前提と実績の差異」を除いた値。

財務の健全性維持

- 財務健全性の最低維持水準や評価基準の設定・維持
(財務健全性維持: 最低維持水準SM比率400%/評価基準SM比率600%、ESR150%)
- ESRの中長期的な安定を目指しつつ、新資本規制導入を見据えた計測手法の合理化
- 金利リスクのコントロールなど、新資本規制導入に向けた対応を実施

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

ガバナンス

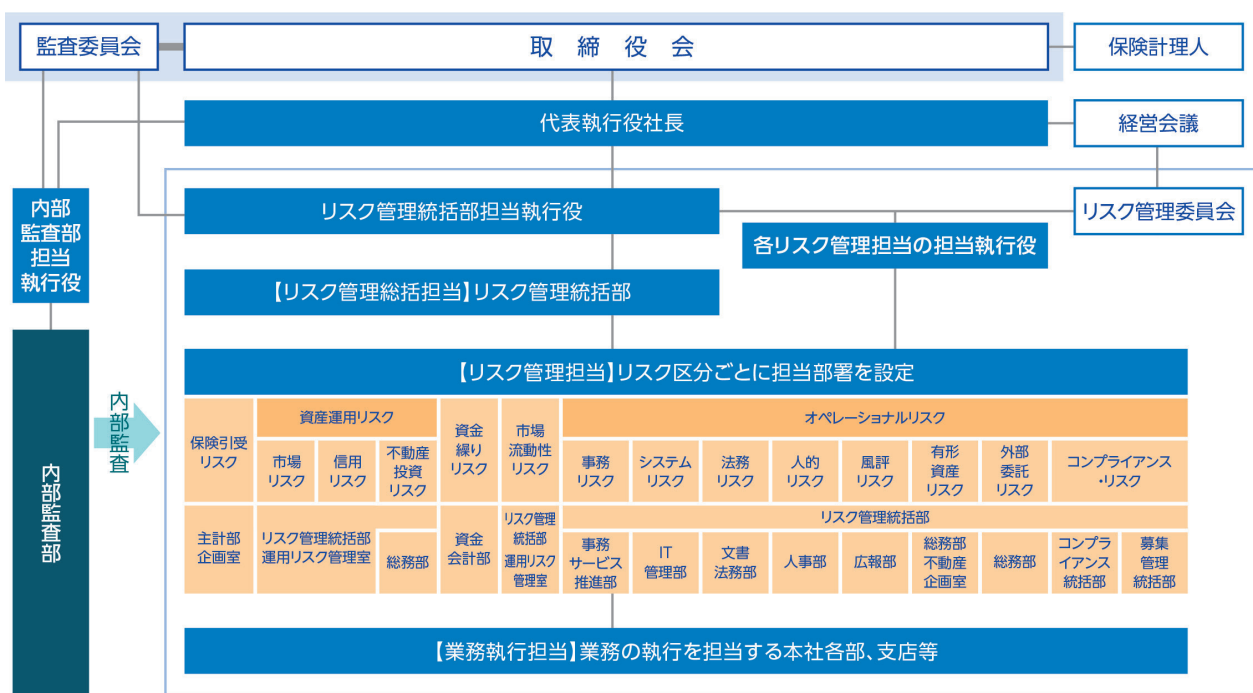
リスクマネジメント

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、その整備状況・運用状況をチェックし、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



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、対応策等に関する認識を適切に反映させるため、2023年3月末現在の経営会議の構成員である常務以上の執行役および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) 事業環境等に関するリスク
	(3) 募集品質・コンプライアンスに関するリスク
	(4) サイバー攻撃に関するリスク
	(5) 日本郵便株式会社との関係に関するリスク
重要なリスク	(6) 資産運用に関するリスク
	(7) 大規模災害等の発生に伴うリスク
	(8) 情報漏えいに関するリスク
	(9) 格付けの低下に関するリスク
	(10) オペレーショナルリスク
	(11) 風評・風説等に関するリスク
	(12) 法制度及び各種規制に関するリスク
	(13) 気候変動に関するリスク
	(14) 保険料設定・責任準備金の積立に関するリスク
	(15) 訴訟等に関するリスク
上記以外のリスク	(16) 日本郵政株式会社との関係に関するリスク
	(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) 繰延税金資産に関するリスク
	(20) 契約者配当準備金に関するリスク
	(21) 業務提携に伴うリスク
	(22) 退職給付債務に関するリスク
	(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

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）（※1）を定め、公表するとともに会社全体の個人情報保護に関する事務を統括する個人情報保護統括責任者（※2）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。

また、当社のコンプライアンス関連規程やマニュアルに

※1 プライバシーポリシーは、委託先を含む当社全体の業務に適用されます。

※2 コンプライアンス統括部担当執行役を個人情報保護統括責任者としています。

▶ 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

において、個人情報保護に関する内容を掲載するとともに、毎年度策定しているコンプライアンス推進に関する実践計画にも、個人情報保護に関する内容を選定し、計画に沿った各種研修を行っています。

なお、個人情報の漏えい等が発生した場合は、懲戒規程等に基づき、厳正に対処するとともに、再発防止に向けた取り組みを行います。

個人情報保護に関する基本方針の遵守については、内部監査部がオフサイトモニタリングにより整備状況・運用状況を確認しています。

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。

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り組みの重要性を理解し、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。なお、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、統合報告書等でも適切に開示しています。
- ・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、商業的実態を伴わない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めます。

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。

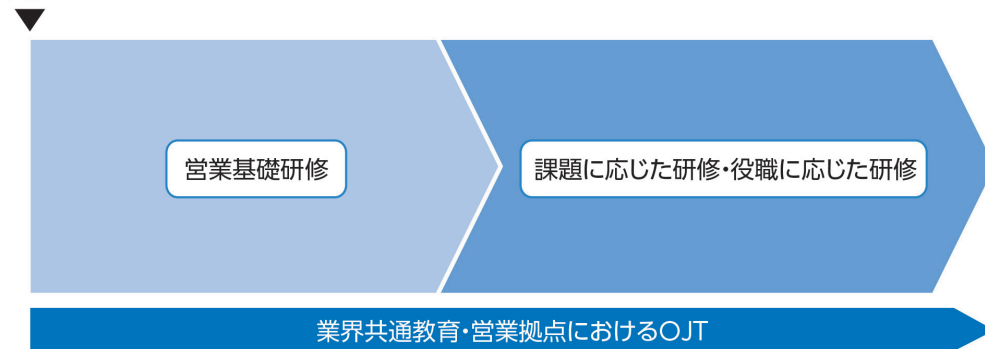
教育の概要

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

ESG 投資方針・推進体制等

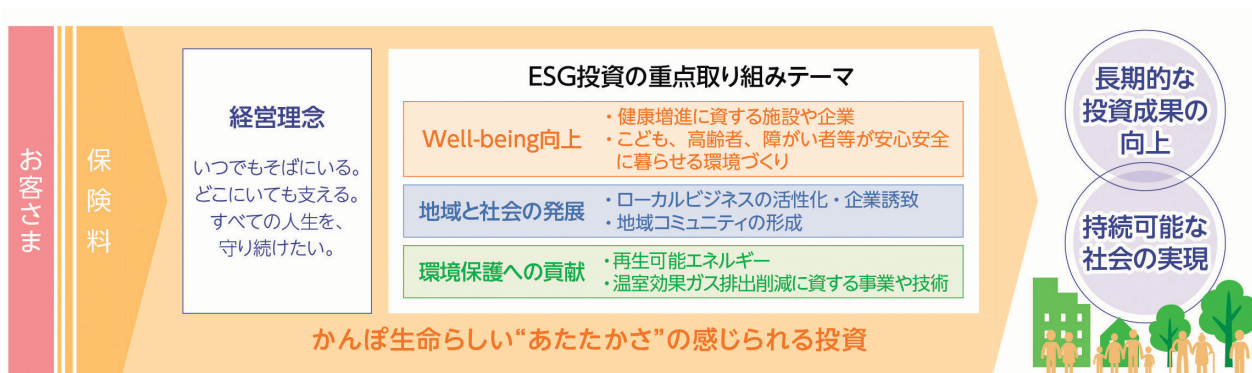
当社は、「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」という経営理念のもと、全運用資産を対象として ESG 要素を考慮するとともに、広く SDGs の目標達成や社会課題の解決に貢献できる投融資を実施しています。お客さまからお預かりした大

※ 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

切な保険料をもとに、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、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ともに、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ています。

ESG 投資の重点取り組みテーマ

ESG 投資における重点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、かんば生命らしい“あたたかさ”の感じられる投資を行っています。



ESG 投資方針・推進体制等

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。

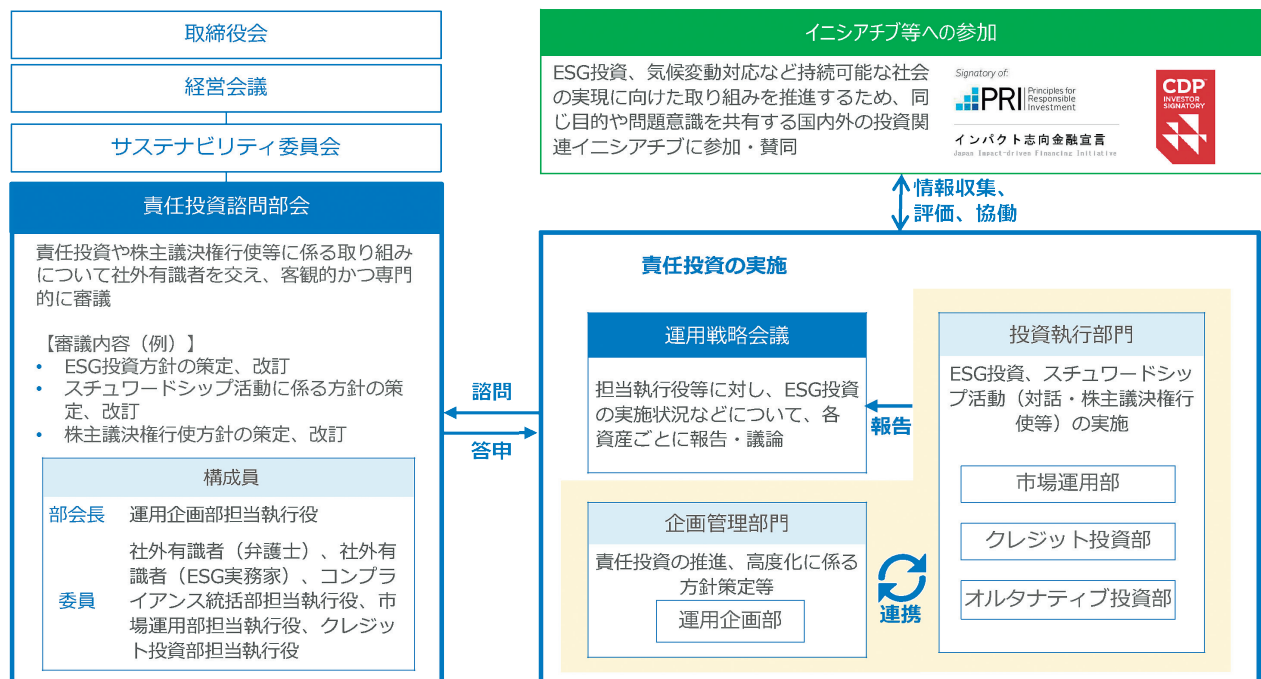
- 当社は、全運用資産を対象として、ESG の諸要素を投融資の判断の際に組み込みます。投融資およびモニタリングを行う際に、財務情報に加え、投融資先企業および運用受託機関等の ESG に対する取り組みを総合的に評価します。
- 当社は、ESG 要素を考慮した建設的な対話・議決権行使を含む適切なスチュワードシップ活動を通じた働きかけを重視し、投融資先企業等が事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、自らの企業価値を向上させることを後押ししていきます。また、投融資先企業等に対し、ESG 要素を含む非財務情報の開示充実を求めます。
- 当社は、持続可能な社会の実現により一層貢献できるよう、アセット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・協働に取り組みます。
- 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 投資方針・推進体制等

責任投資推進体制

当社は、下記の体制のもと、ESG 投資やスチュワードシップ活動などの責任投資に取り組んでいます。社外有識者を有する責任投資諮問部会ならびにイニシアチブなどへ

の参加を通じ、社外の視点を十分に活用し、継続的な推進・高度化に取り組んでいます。



※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 (P137)」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 投資方針・推進体制等

2022年9月に受領した評価結果は右表のとおりですが、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）。

■ 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。

イニシアチブへの参画

ESG投資やインパクト投資、気候変動対応、人権等の社会課題への対応などに関する目的や問題意識を共有する国内外のイニシアチブ等に参画し、情報収集や意見発信を

▶P137 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

行うとともに、そこで得られた知見により当社の取り組みを推進・高度化しています。

機関投資家としてのサステナビリティ課題への取り組み

当社は、責任ある機関投資家として、持続可能な社会の実現のため、投資を通じてサステナビリティ課題の解決に資する取り組みを進めています。

社内外の動向を踏まえ、資産運用として重視する以下の

テーマを設定し、投融資先企業などへのエンゲージメント（目的を持った対話）において開示の充実や取り組みを働きかけています。

ESG 投資方針・推進体制等

" 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、「気候変動への取り組み」をご覧ください。

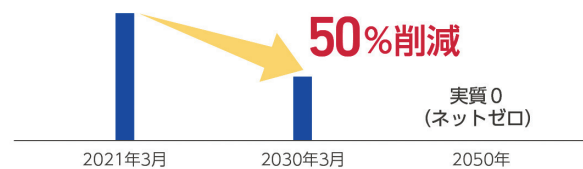
▶ P18 気候変動への取り組み

■ 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た算出した値を合計。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投資方針・推進体制等

"自然資本"に対する取り組み

当社は責任ある機関投資家として、以下のような取り組みを行っています。

- ・投資判断や投資先企業との対話等において、自然資本や生物多様性を考慮
- ・投融資活動における「自然関連のリスクと機会」及び「自然への影響と依存」の分析

取り組みの詳細は「生物多様性保全への取り組み」をご覧ください。

▶P34 生物多様性保全への取り組み

"人権"に対する取り組み

当社は、責任ある機関投資家として、以下のような取り組みを行っています。

- ・投資判断や投資先企業との対話等において、人権を考慮
- ・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である「Advance」に Endorser として賛同

会社としての取り組みの詳細は、「人権」をご覧ください。

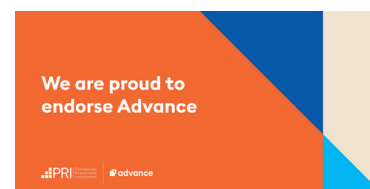
▶P37 人権

<参考：協働スチュワードシップイニシアティブ「Advance」への賛同について>

「Advance」はPRIにより設定された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です。

今後、責任ある機関投資家として、人権や社会問題に対するポジティブな影響を促進させることを目的に、投資判断やスチュワードシップ活動において人権を考慮した取り組みを進めていきます。

※ かんぽ生命は、AdvanceのEndorser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ておりません。



"人的資本"に対する取り組み

当社は、お客さまから信頼され選ばれる企業になることおよびお客さまに感動いただける保険サービスの提供を通じた持続的な成長の実現に向け『人的資本経営』3つの基本理念』を制定しています。

また、責任ある機関投資家として、資産運用においても人的資本を考慮し、投資先企業へのエンゲージメント等において人的資本にかかる取り組みおよび関連情報の開示の充実を促しています。

ESG 投資方針・推進体制等

ESG 投資に関する啓発活動・情報発信

当社は社会全体の持続的な成長に寄与するユニバーサル・オーナーとして、ESG 投資の普及・発展のための啓発活動や情報発信を推進しています。

<p>大学等教育機関での講義の開催</p>	<p>次世代を担う金融人材の育成に貢献するため、大学等の教育機関において ESG 投資についての講義を実施しています。</p> <p>ESG 投資の意義、当社の具体的な取り組みとその成果など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。</p> <p>取り組みについては、「社会貢献活動」をご覧ください。</p>
<p>多方面に向けた情報発信</p>	<p>ステークホルダーの皆さまに、当社の ESG 投資に関する取り組みをわかりやすくお伝えするため、様々な媒体を通じて情報発信をしています。</p> <p><レポート></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 統合報告書 ・ サステナビリティレポート ・ 責任投資レポート <p><Web メディア></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ かんぽジャンクション ・ JP CAST

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についてより詳細に紹介するため、責任投資レポートを発行しています。

▶ **責任投資レポート（2023年度）**

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

ESG 投資の手法・投資事例

ESG 投資の手法

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。

- ・ 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。

(※) 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/sekinintoushi.pdf>) に掲載しています。

ESG投資の手法・投資事例

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に投資を行います。

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目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。

ESG投資の手法・投資事例

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/sekinintoushi.pdf>) に掲載しています。

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。

ESG投資の手法・投資事例

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」（P125）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」（P123）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（P121）」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投資の手法・投資事例

インパクト“K”プロジェクトの推進

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インパクト投資の認証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。お客さまに対する受託者責任を果たすべく、投資を委託する運用会社のインパクト投資体制や戦略、実績、投資先の選定・管理状況、IMM（※2）などを精査したうえで、インパクト投資を推進していきます。



<インパクト“K”プロジェクト認証案件・例>

- ・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）
- ・社会課題を解決する企業に投資し、人々のウェルビーイングが高く、環境とも共存する持続可能な日本社会の実現を目指すファンドへの投資（2022年7月）
- ・ウェルネス・エクイティ実現のために、レバレッジ・ポイントと考える「ウェルネス・リテラシーの向上」と「ソーシャル・キャピタルの充実」の実現を目指すファンドへの投資（2023年8月）

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/sekinintoushi.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。

ESG投資の手法・投資事例

産学連携の取り組み

当社は、大学における教育体制や高度な研究成果の発展に寄与していくことが、多様な社会的課題解決への貢献に有益と考え、資産運用領域における産学連携に取り組んでいます。

大学との連携・協力の体制の構築	アカデミアの持つ革新的な技術開発や事業に対する投資推進に向け、連携・協力のための覚書を締結しました。現在、インパクト投資領域を中心に、大学の研究成果を活用したベンチャー企業への資金供給などについて検討を進めています。	
	2021年度	学校法人慶應義塾
	2022年度	国立大学法人大阪大学、学校法人立命館
大学での講義の実施	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行っています。 取り組みの詳細は、「社会貢献活動 (P76)」をご覧ください。	

また、大学法人が教育・研究の発展を目的として発行したサステナビリティ・ボンド、ソーシャルボンドへ投資しています。

2023年5月	東海国立大学機構	サステナビリティボンド「東海機構コモンズ債」
2023年1月	東北大学	サステナビリティボンド「東北大学 未来創造債」
2022年12月	東京工業大学	サステナビリティボンド「東京工業大学つばめ債」
2020年10月	東京大学	ソーシャルボンド「東京大学 FSI 債」

ESG 投資の手法・投資事例

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。

■ ESG債への投資




投資事例	関連する主な SDGs
インドネシア共和国が発行する本邦市場初の円貨建てブルーボンド（サムライ債）への投資（2023年5月） 	 
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 	 

ESG 投資

ESG 投資の手法・投資事例

<p>「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）</p> <p>©World Bank</p>	  
<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、風力発電およびバイオマス発電等の再生可能エネルギー事業への投融資（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>アカデミア発の医療・健康領域、デジタル・テクノロジー領域を投資対象とし、インパクト投資を通じて、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（2023年10月）</p> <p>インパクト“K”プロジェクト</p> 	
<p>ウェルネス・エクイティ実現のために、レバレッジ・ポイントと考える「ウェルネス・リテラシーの向上」と「ソーシャル・キャピタルの充実」の実現を目指すファンドへの投資（2023年8月）</p> <p>インパクト“K”プロジェクト</p> 	  
<p>社会課題を解決する企業に投資し、人々のウェルビーイングが高く、環境とも共存する持続可能な日本社会の実現を目指すファンドへの投資（2022年7月）</p> <p>インパクト“K”プロジェクト</p> 	
<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>	

スチュワードシップ活動

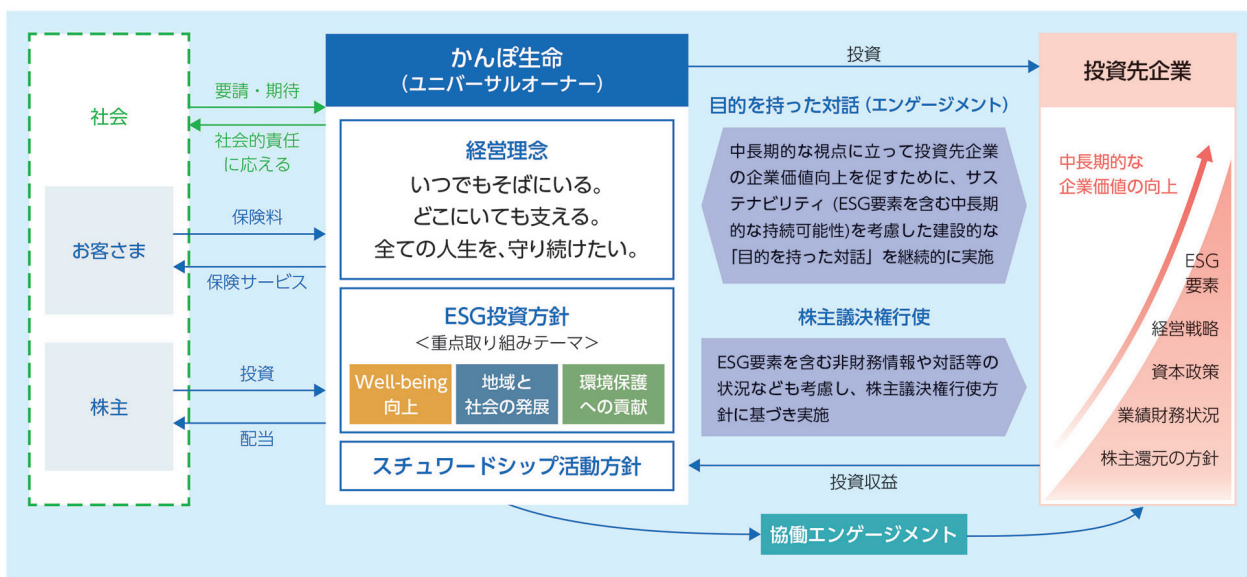
当社は幅広い資産を長期的に運用するユニバーサルオーナーとして、日本版スチュワードシップ・コードへの対応に関する社会的な要請を踏まえ適切な対応や責任を果たすため、スチュワードシップ活動を推進してきました。

「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に求め、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

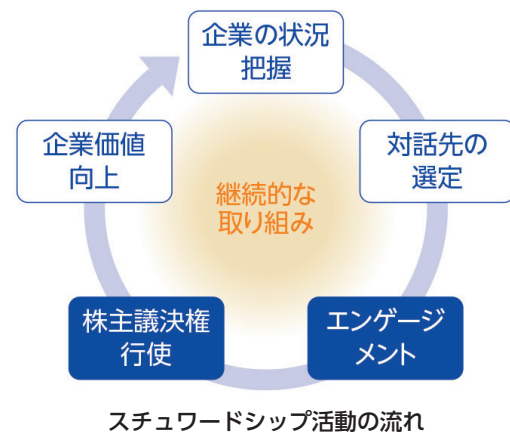
スチュワードシップ活動方針

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方針

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



責任投資レポート

当社は「スチュワードシップ活動方針」に基づき、スチュワードシップ活動を含む ESG 投資の詳細について、「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（2023年度）

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

スチュワードシップ活動

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

▶ **株主議決権行使方針**

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

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）（2022年7月～2023年6月）**

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_result_2023.pdf

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

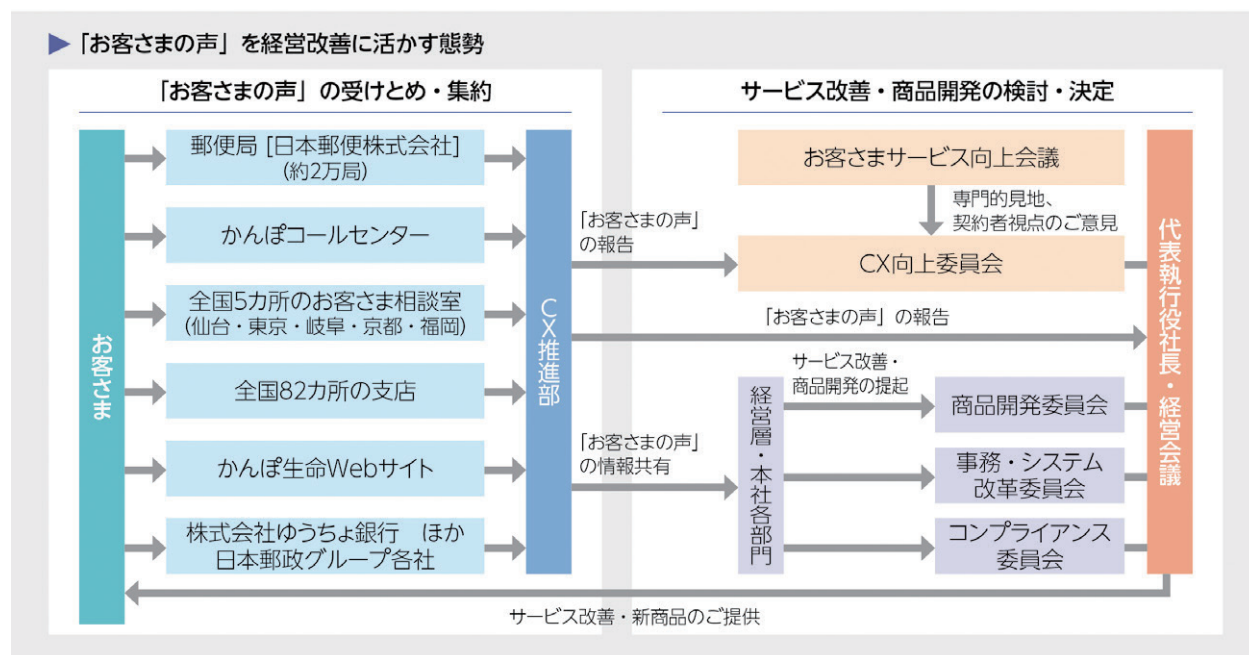
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/abt_cmp_fiduciary.html

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がアドバイスとなり、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けず、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

▶ **P151 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

▶ディスクロージャーポリシー

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

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いきます。

年間スケジュール

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・SR（随時実施）											

IR・SR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、適時開示情報等の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、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」を実施しています。

また、個人投資家の皆さまに対しては、2022年度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計3回開催し、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たほか、ESG等をテーマにした対話も実施しました。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年度対話実績

機関投資家・アナリスト等との面談件数 (うち、経営陣対応)	126件 (48件)
(再掲) 海外投資家との面談件数	50件
(再掲) ESGをテーマとした面談件数	7件
(再掲) 議決権行使助言機関との面談件数	1件
決算電話会議	4回 (四半期ごと)
決算・経営方針説明会	2回 (中間・期末)
テーマ型ミーティング	2回 (EV・ESR説明会、商品戦略説明会)
個人投資家説明会	3回 (参加者延べ人数 1,562名)

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

対話の内容とフィードバックの実施状況

対話の内容

【主なテーマ・関心事項】

経営方針等	・ 中長期的な成長戦略
営業	・ 直近の営業状況、営業の回復に向けた取り組み
資産運用	・ 市場環境の変化（国内外金利の上昇等）への対応状況・方針
株主還元	・ 株主還元方針、自己株式取得の考え方
市場評価	・ 東証の資本コストや株価を意識した経営に関する要請への対応状況
ESG・サステナビリティ	・ 取締役会の実効性向上のための取り組み ・ 女性活躍推進などのサステナビリティに関する取り組み ・ 非財務情報の開示拡充

経営へのフィードバック

株主・投資家の皆さまからいただいたご意見・ご質問は、取締役会への報告に加え、経営層のみならず社内の関係部署にも幅広く共有し、経営戦略上の貴重なご意見として参考にしております。

【取り入れた事項の例】

開示項目の拡充	・ 株主総会終了後の各委員会の就任予定を開示【招集通知】 ・ お客さまからの信頼回復に係る指標としてNPS [®] ※を開示【統合報告書】 ・ ESRターゲットレンジを設定・開示【2023年3月期決算・経営方針説明会資料】
役員報酬	・ 業績連動報酬に係る指標に「ESG経営の推進状況」を追加

※ NPS[®]は、「Net Promoter Score」の略であり、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（現NICE Systems, Inc）の登録商標です。



2022年7月5日 個人投資家向け会社説明会

▶ 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	2023年6月19日
所要時間	32分
来場株主数	93人
招集ご通知発送日	2023年6月1日
株主総会資料の 電子提供措置の開始日	2023年5月22日

株主総会の開催にあたっては、株主の皆さまとのコミュニケーション充実と利便性向上を第一に考え、毎年取り組んでいます。

第17回定時株主総会の開催に先立つ株主総会資料のご提供につきましては、従来どおり、株主の皆さまに議案を十分ご検討いただけるよう、早期の発送、開示に努め、当社 Web サイトにて事前のご質問を受け付けたほか、会社法改正による電子提供制度を活用し、サステナビリティ関

連など掲載内容の充実を図りました。

議決権行使については、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への参加や、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をご行使いただける仕組みを採用しています。

株主総会当日は、インターネットライブ配信を実施し、ご来場が困難な株主さまが株主総会の模様をご視聴できる環境を整えており、事業報告では映像を活用して説明を行い、当社の経営や事業について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ています。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っています。

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、議決権行使結果や株主総会当日に投影したスライドなどを当社 Web サイトにて速やかに公開しています。

従業員

当社は、経営陣と社員が将来のビジョンを共有し、一人ひとりがやりがい（ES）を感じながら会社とともに成長する企業を目指しています。また、社員の声を幅広く聴

- ▶ P45 コミュニケーション改善の取り組み
- ▶ P46 社員満足度調査（ES 調査）
- ▶ P61 柔軟な働き方の推進

き、働きやすい職場環境を構築するための改善活動を継続して行っています。

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。

▶ P68 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。

▶ P137 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

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.lseg.com/en/ftse-russell/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.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan>



FTSE Blossom
Japan Index

ISS ESG

当社は、ISS ESG による「ESG コーポレートレーティング」において、「Prime Status」に認定されるとともに、世界の保険業界において上位10%の評価を獲得しています。(2023年11月時点)

「ESG コーポレートレーティング」は、企業の取り組みを環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance) の観点で評価し、各業界内で高い評価を受けた企業を「Prime Status」に認定しています。



S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

当社は、「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄となっています。本指数は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数である TOPIX をユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性 (売上高当たり炭素排出量) の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定するものです。



社外からの評価・イニシアチブへの賛同

MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

当社は、性別多様性に優れた企業を対象に構築される「MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)」に採用されています。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

ディスクレーマー

THE INCLUSION OF JAPAN POST INSURANCE Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF JAPAN POST INSURANCE Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除く REIT)

当社は、「Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除く REIT)」の構成銘柄に、5段階評価のうち最高位の「グループ1」として選定されています。本指数には、「ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業」や「ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業」が高評価で選定されます。

MORNINGSTAR GenDi J

Japan ex-REIT Gender Diversity
Tilt Index

TOP CONSTITUENT 2023

ディスクレーマー

Morningstar, Inc., and/or one of its affiliated companies (individually and collectively, "Morningstar") has authorized Japan Post Insurance Co., Ltd. to use of the Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Logo ("Logo") to reflect the fact that, for the designated ranking year, Japan Post Insurance Co., Ltd. ranks in the top quintile of companies comprising the Morningstar® Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt IndexSM ("Index") on the issue of gender diversity in the workplace. Morningstar is making the Logo available for use by Japan Post Insurance Co., Ltd. for informational purposes. Japan Post Insurance Co., Ltd. use of the Logo should not be construed as an endorsement by Morningstar of Japan Post Insurance Co., Ltd. or as a recommendation, offer or solicitation to purchase, sell or underwrite any security associated with Japan Post Insurance Co., Ltd. The Index is designed to reflect gender diversity in the workplace in Japan, but Morningstar does not guarantee the accuracy, completeness or timeliness of the Index or any data included in it. Morningstar makes no express or implied warranties regarding the Index or the Logo, and expressly disclaim all warranties of merchantability or fitness for a particular purpose or use with respect to the Index, any data included in it or the Logo. Without limiting any of the foregoing, in no event shall Morningstar or any of its third party content providers have any liability for any damages (whether direct or indirect), arising from any party's use or reliance on the Index or the Logo, even if Morningstar is notified of the possibility of such damages. The Morningstar name, Index name and the Logo are the trademarks or services marks of Morningstar, Inc. Past performance is no guarantee of future results.

日経 SDGs 経営調査

環境・社会・経済の課題解決 (SDGs への貢献) に対する企業としての姿勢と各社で展開するSDGsに関連するビジネスの内容を総合的に調査する「第5回日経SDGs経営調査」において、3.5星に認定されました。

NIKKEI
SDGs
経営調査 2023 ★★★★★

社外からの評価・イニシアチブへの賛同

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）

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6年連続で選定されました。



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。



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7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。



社外からの評価・イニシアチブへの賛同

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。



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2023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4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。



社外からの評価・イニシアチブへの賛同

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。

In support of

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

気候関連財務情報開示タスクフォース（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。



自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）フォーラム

当社は自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の理念に賛同し、2023年6月に、その活動をサポートする TNFD フォーラムへ参画しました。



社外からの評価・イニシアチブへの賛同

責任投資原則（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年に、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Endorserとして賛同しました。



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。



Climate Action 100+

2022年に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「Climate Action 100+」に加盟しました。



気候変動イニシアティブ（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资の実践を進めて行くイニシアチブ「インパクト志向金融宣言」に署名しました。

インパクト志向金融宣言
Japan Impact-driven Financing Initiative

社外からの評価・イニシアチブへの賛同

Triple I for Global Health

2023年に、グローバルヘルス分野でのインパクト投資により社会課題の解決に貢献することを目指すイニシアチブ「Triple I for Global Health」（グローバルヘルスのためのインパクト投資イニシアティブ）に参加しました。



社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ (SIMI)

2021年に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「社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ (SIMI)」に参加しました。



ジャパン・スチュワードシップ・イニシアティブ (JSI)

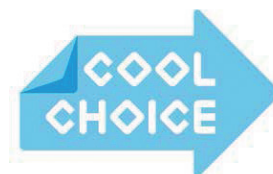
2022年に、スチュワードシップ活動の高度化・深化に向けて、実務的な課題について業界横断的に意見交換を行い、効率的な情報伝達支援を目指すイニシアチブ「ジャパン・スチュワードシップ・イニシアティブ」(JSI) に加入しました。



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

注) 2022年4月から「新しいかんぽ営業体制」に移行し、日本郵便株式会社から当社への出荷者が約13,000人増加したことにより、一部項目において、2022年度の数値が2021年度から大きく増減しています。

Scope1,2

		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
Scope1 (直接的なエネルギー使用量)	施設	都市ガス	1,000m ³	638.4	686.2	728.9	621.8	904.9
			GJ	28,731.9	30,888.0	32,803.0	27,802.6	40,833.8
			tCO ₂	1,432.8	1,540.0	1,635.8	1,386.4	2,036.2
		LPガス	t	3.9	1.0	0.0	0.0	9.4
			GJ	198.9	50.8	0.0	0.0	476.2
			tCO ₂	11.7	3.0	0.0	0.0	28.1
		灯油	KL	9.0	8.0	10.6	11.8	78.1
			GJ	330.8	295.2	387.6	432.8	2,867.9
			tCO ₂	22.4	20.0	26.3	29.4	194.5
	軽油	KL	0.9	0.1	0.6	2.0	0.8	
		GJ	33.4	4.5	21.6	74.5	29.5	
		tCO ₂	2.3	0.0	1.5	5.1	2.0	
	重油	KL	28.0	31.8	35.1	37.6	93.4	
		GJ	206.7	1,243.1	1,371.3	1,471.8	3,652.8	
		tCO ₂	14.3	87.0	95.0	102.0	253.1	
	車両	ガソリン	KL	1,466.5	1,204.0	705.9	689.4	2,840.5
			GJ	50,739.3	41,657.1	24,423.8	23,851.6	98,281.3
tCO ₂			3,402.2	2,793.2	1,638.8	1,600.4	6,594.7	
Scope1合計		GJ	80,240.9	74,138.7	59,007.2	53,633.3	146,141.5	
Scope1合計		tCO ₂	4,885.7	4,443.2	3,397.4	3,123.3	9,108.8	
Scope2 (間接的なエネルギー使用量)	電気	1,000kWh	30,660.3	29,576.0	29,066.6	26,551.6	41,505.9	
		GJ	304,956.0	290,404.0	284,663.5	260,913.6	410,168.2	
		tCO ₂	14,654.7	13,708.8	13,147.4	10,885.9	11,297.5	
	冷水	GJ	8,331.3	9,581.2	10,157.3	9,414.7	10,402.8	
		tCO ₂	349.2	402.0	425.7	394.6	444.8	
	温水	GJ	5,321.3	5,703.8	7,899.2	7,062.6	6,320.0	
		tCO ₂	223.0	239.0	331.1	296.0	265.6	
	蒸気	GJ	3,414.4	3,517.0	3,835.3	4,228.6	4,037.7	
		tCO ₂	143.1	147.0	160.7	177.2	169.2	
	Scope2合計		GJ	322,023.1	309,206.0	306,555.3	281,619.4	430,928.6
Scope2合計		tCO ₂	15,370.0	14,496.8	14,064.9	11,753.7	12,177.1	
Scope1およびScope2のエネルギー使用量合計		GJ	402,264.0	383,344.7	365,562.5	335,252.7	577,070.1	
Scope1およびScope2のCO ₂ 排出量合計		tCO ₂	20,255.7	18,940.0	17,462.3	14,877.1	21,285.9	
Scope1およびScope2	施設	施設の合計エネルギー使用量	GJ	351,524.7	341,687.6	341,138.7	311,401.1	478,788.8
		エネルギー使用量(合計)原油換算	KL	9,107.3	8,815.5	8,801.4	8,034.1	12,352.8
		延床面積	m ²	248,260.7	249,579.4	250,032.9	267,197.4	345,651.0
		エネルギー使用に係る原単位	kl/m ²	0.037	0.035	0.035	0.030	0.036
	車両	車両に係るCO ₂ 排出量	tCO ₂	3,402.2	2,793.2	1,638.8	1,600.4	6,594.7
走行距離(※)		km	21,521,670.0	19,908,707.2	13,228,474.6	13,192,951.7	66,175,008.0	
CO ₂ 排出量に係る原単位(排出量/走行距離)		tCO ₂ /km	0.0001581	0.0001403	0.0001239	0.0001213	0.0000997	

(※) 2022年度の車両の走行距離は、「新しいかんぽ営業体制」への移行に伴う推計値であるため、2021年度以前と集計方法が異なります。

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	2020年度	2021年度	2022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	180.4	105.8	69.4
	ユニフォーム	ユニフォームの調達量	tCO ₂	0.4	1,134.3	804.3
	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	1,360.8	1,196.5	1,071.9
	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	13.7	38.5	52.1
	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	970.1	861.8	1,066.9
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	15.5	11.3	5.9
	LP ガス	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	0.0	0.0	0.0
	ガソリン	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	393.1	383.9	1,581.9
	軽油	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	0.2	0.6	0.1
	蒸気・温水・冷水	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	527.3	392.4	393.8
	電力	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	1,982.9	1,560.7	1,521.6
	都市ガス	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	377.4	277.9	255.9
	灯油	Scope1,2同様に全事業所を対象	tCO ₂	3.5	0.4	0.1
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	416.9	391.0	901.9
7 従業員の通勤	従業員の通勤	電車、バス、自家用車	tCO ₂	2,746.9	2,573.7	7,113.3
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	1.0	2.8	3.8
	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	70.0	62.2	77.0

（※）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

エネルギー消費量

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
エネルギー総消費量	1,000kWh	57,690.3	55,392.9	51,538.6	47,201.4	87,867.6
(うち、再生可能エネルギー消費量)	1,000kWh	0.0	0.0	0.0	2,316.5	14,837.0
(うち、非再生可能エネルギー消費量)	1,000kWh	57,690.3	55,392.9	51,538.6	44,884.8	73,030.6

水使用量

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
水使用量	上水	1000m ³	44.4	50.0	44.2	35.9	31.9
	下水	1000m ³	50.7	53.0	45.5	33.5	29.5

廃棄物排出量・コピー用紙購入量

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一般廃棄物排出量 (※1)	t	489.5	775.6	1,198.1	996.3	727.3
(うち、一般廃棄物のリサイクル量)	t	430.3	698.8	1,102.8	918.2	652.1
産業廃棄物排出量 (※1)	t	65.1	283.6	477.4	222.5	146.4
(うち、産業廃棄物のリサイクル量)	t	5.5	28.8	363.1	185.2	122.2
コピー用紙購入数量	t	621.4	546.7	468.7	344.8	665.9
	再生紙購入率(※2)	—	97.8	98.1	98.0	98.2

(※1) 上記データは当社の本社拠点および大型施設（大手町プライスウエストタワー、大崎ブライトタワー、仙台サービスセンター、岐阜サービスセンター、京都サービスセンター（KPR10号館）、福岡サービスセンター、情報管理センター、西日本団体管理センター（岡崎ビル））における数値です。

(※2) 上記データは当社の本社拠点（大手町プラ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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境保全活動の支援 (森づくり活動への寄付など)	円	3,300万	3,400万	200万	200万	200万

社会に関するデータ

注) 2022年4月から「新しいかんぽ営業体制」に移行し、日本郵便株式会社から当社への出向者が約13,000人増加したことにより、一部項目において、2022年度の数値が2021年度から大きく増減しています。

従業員の状況

各年度3月末時点

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数（人、正社員）※連結	全体	8,269	8,283	8,252	8,144	19,776
	男	4,804	4,756	4,681	4,586	15,206
	比率	58.1%	57.4%	56.7%	56.3%	76.9%
	女	3,465	3,527	3,571	3,558	4,570
	比率	41.9%	42.6%	43.3%	43.7%	23.1%

(※) 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。

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数（人、正社員）※単体	全体	7,617	7,638	7,645	7,545	19,148
	男	4,307	4,270	4,233	4,147	14,759
	比率	56.5%	55.9%	55.4%	55.0%	77.1%
	女	3,310	3,368	3,412	3,398	4,389
	比率	43.5%	44.1%	44.6%	45.0%	22.9%

(※1) 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。

(※2) 国籍別社員数および比率（2022年度）日本19,139人（99.95%）中国5人（0.03%）韓国3人（0.02%）その他1人（0.01%）うち、管理者の人数及び比率日本2,133人（99.9%）中国1人（0.05%）韓国1人（0.05%）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均年齢（歳）	全体	39.0	39.4	39.9	40.5	43.6
	男	41.8	42.1	42.7	43.2	45.0
	女	35.3	35.9	36.5	37.3	38.9

(※) 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。

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均勤続年数（年）	全体	14.7	15.0	15.4	15.9	18.3
	男	17.5	17.8	18.3	18.7	19.6
	女	11.0	11.5	11.8	12.5	13.8

(※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。

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職比率（%）	全体	12.1	11.9	12.1	9.1	10.2
	本社	—	—	—	13.9	15.5

(※) 次年度4月1日時点の数値です。

		2022年度
日本アクチュアリー会の当社法人会員における女性割合（%）		8.1

(※) 数値は年度末時点のものです。

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総離職者数（人）	全体	—	—	284	280	347
総離職率（%）	全体	—	—	3.6	3.6	4.5
自発的離職率（%）	全体	—	—	—	—	4.5

社会に関するデータ

採用の状況

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全体 (人)	全体	322	242	205	128	184
	男	128	101	79	60	90
	女	194	141	126	68	94
	エリア基幹職	141	95	78	57	86
	一般職	82	63	54	25	17
	総合職	99	84	73	46	81
北海道エリア (人)	エリア全体	8	2	8	2	4
	エリア基幹職	8	2	8	2	4
	一般職	0	0	0	0	—
東北エリア (人)	エリア全体	18	16	10	5	5
	エリア基幹職	11	10	6	3	5
	一般職	7	6	4	2	—
関東エリア (人)	エリア全体	6	9	13	5	8
	エリア基幹職	6	9	13	5	8
	一般職	0	0	0	0	—
東京エリア (人)	エリア全体	74	56	38	20	27
	エリア基幹職	36	16	10	12	10
	一般職	38	40	28	8	17
南関東エリア (人)	エリア全体	7	3	5	4	5
	エリア基幹職	7	3	5	4	5
	一般職	0	0	0	0	—
信越エリア (人)	エリア全体	4	1	3	3	2
	エリア基幹職	4	1	3	3	2
	一般職	0	0	0	0	—
北陸エリア (人)	エリア全体	4	5	3	3	1
	エリア基幹職	4	5	3	3	1
	一般職	0	0	0	0	—
東海エリア (人)	エリア全体	29	13	10	13	14
	エリア基幹職	12	12	6	9	14
	一般職	17	1	4	4	—
近畿エリア (人)	エリア全体	40	27	19	14	26
	エリア基幹職	23	13	7	5	26
	一般職	17	14	12	9	—
中国エリア (人)	エリア全体	12	9	3	3	4
	エリア基幹職	12	9	3	3	4
	一般職	0	0	0	0	—
四国エリア (人)	エリア全体	3	1	1	1	2
	エリア基幹職	3	1	1	1	2
	一般職	0	0	0	0	—
九州エリア (人)	エリア全体	16	14	19	8	4
	エリア基幹職	13	12	13	6	4
	一般職	3	2	6	2	—
沖縄エリア (人)	エリア全体	2	2	0	1	1
	エリア基幹職	2	2	0	1	1
	一般職	0	0	0	0	—

(※) エリア基幹職は2019年度から開始。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

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新入社員定着状況（3カ年経過時点）（%）	84.4	87.2	86.0	86.8	87.3

（※）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。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用率（%）	2.28	2.31	2.36	2.35	2.42
	日本郵政グループ全体				

（※）障がい者雇用率（日本郵政グループ全体）は各年度6月1日現在における日本郵政グループ6社合算の数値です。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
中途採用数（人）	全体	32	16	9	14	29
	男	26	15	6	14	22
	女	6	1	3	0	7

ワーク・ライフ・バランス

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得者数（人）	303	314	284	289	524
育児休業取得率（%）	64.5	81.7	90.6	97.0	97.9
育児休業から復職した従業員の総数（人）	162	169	210	243	368
育児休業復職率（%）	98.2	97.7	96.8	98.0	98.7

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
介護休業取得者数（人）	全体	6	14	10	6	26
	男	2	4	6	4	19
	女	4	10	4	2	7
介護部分休業取得者数（人）	全体	5	4	5	7	16
	男	2	2	3	4	7
	女	3	2	2	3	9

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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）	8.4	8.9	7.1	8.6	7.1

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
有給休暇取得率（%）	87.7	93.9	90.6	89.8	97.1

（※）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・安全

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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 (%)	92.8	92.30	92.50	91.80	94.03
欠勤率 (%)	—	—	—	1.48	1.62
労働災害発生状況 (件)	0.47	0.38	0.38	0.60	1.92

(※1) 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。

(※2) 日本郵政グループとして、労働災害の削減目標を設定しています。

2022年度目標: 日本郵政グループ 4.96 (年千人率)

給与・福利厚生

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均年間給与 (万円)	655	665	640	649	599
年間給与・福利厚生費用合計 (百万円)	—	76,354	73,016	71,167	165,811

ES 調査

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ES 調査 (エンゲージメントスコア調査)	—	—	CC	CCC	C

(※) 全11段階中、Cは上位から9段階目、CCは上位から8段階目、CCCは上位から7段階目の評価です。

能力開発・教育

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
能力開発研修時間 (時間) (※1)	72,154	40,394	19,829	29,665	41,004
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	17.6
参加者一人当たりの平均研修日数 (日)	5.5	3.1	1.9	3.2	2.5
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	2.1
全社員一人当たりの平均研修日数 (日)	1.2	0.7	0.6	1.1	0.3
全社員一人当たりの研修費用 (円)	—	—	73,000	69,000	32,000

(※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)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
資格取得奨励制度 利用者数 (人) (※1)	738	1,308	1,029	779	917
通信教育講座 受講者数 (人) (※2)	219	192	125	107	111
海外研修 参加者数 (人) (※3)	0	1	1	1	1
海外トレーニー 参加者数 (人) (※3)	9	3	0	0	1
国内 MBA 取得支援制度 利用者数 (人) (※3)	5	2	0	1	0

(※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

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
キャリアチャレンジ制度（※） 合格者数	—	—	—	21	18

（※）社員の自律的な成長などを目的に、現在と異なる職務や環境で新たな業務へ挑戦することができる制度で、合格者は希望する職務に配属されます。

お客さま満足度調査

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
お客さま満足度調査（％）	82	—	79	78	79

（※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。

社会貢献

	2020年度	2021年度	2022年度
寄付金額（千円）	121,945	140,530	67,339
協賛金額（千円）	186,043	29,433	96,688

ガバナンスに関するデータ

取締役会等の構成

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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)	10	9	9	10	11
	うち社外取締役数 (人)	7	5	5	6	7
	女性取締役の割合 (%)	30.0	22.2	22.2	20.0	36.4
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	5	5	4	5
	うち社外取締役数 (人)	4	4	4	3	4
指名委員会	委員長	社内非執行取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役
	指名委員数 (人)	3	5	5	5	5
	うち社外取締役数 (人)	2	3	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	4	4
	うち社外取締役数 (人)	2	2	2	3	3

(※1) 各年度7月1日時点で記載しています。

(※2) 当社は、コーポレートガバナンス・コード等を踏まえて、筆頭社外取締役を社外取締役の互選により選定しています。(2023年度7月1日時点：鈴木雅子取締役)

取締役会等の運営状況

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取締役会	開催回数 (回)	13	21	17	13	14
	平均出席率 (%)	98.6	98.1	100	99.1	100
監査委員会	開催回数 (回)	16	16	17	16	17
	平均出席率 (%)	100	100	100	100	100
指名委員会	開催回数 (回)	3	3	5	5	4
	平均出席率 (%)	88.9	100	100	100	100
報酬委員会	開催回数 (回)	4	7	8	7	6
	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。(小数点以下第2位を四捨五入。)

執行役構成

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
執行役数 (人)		26	28	28	29	23
	女性執行役の割合 (%)	11.5	10.7	3.6	6.9	17.4

(※) 各年度7月1日時点で記載しています。

ガバナンスに関するデータ

役員報酬(2022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	—	1
社外取締役	61	61	—	7
執行役	797	671	126	31

(※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。

議決権の状況

2023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 11,100	—	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 383,127,900	3,831,279	同上
単元未満株式	普通株式 53,300	—	—
発行済株式総数	383,192,300	—	—
総株主の議決権	—	3,831,279	—

(※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415,900株(議決権4,159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

2023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	17

ガバナンスに関するデータ

腐敗防止等に関するデータ

区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
贈収賄等の腐敗行為に関する件数 (件)	0	0	0	0
贈収賄等の腐敗行為に関する罰金の金額 (円)	0	0	0	0
利益相反件数 (件) (※1)	0	0	0	0
インサイダー取引件数 (件) (※2)	0	0	0	0

(※1) 利益相反のおそれのある取引によりお客さまの利益が不当に害されたと認定され行政処分を受けた件数

(※2) 会社の業務に係るインサイダー取引規制違反により刑事罰又は行政処分を受けた件数

政治献金

区分	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
政治献金額 (円)	0	0	0	0