進化するぬくもり。

かんぽ生命




# かんぽ生命
# サステナビリティレポート

# 2026

2025.4.1 — 2026.3.31

かんぽ生命

## 経営理念

いつでもそばにいる。どこにいても支える。
すべての人生を、守り続けたい。

## かんぽ生命が届ける価値

- 豊かで安定した生活の実現
- 高度な資産運用と社会課題の解決
- 新たな安心の創造

## かんぽ生命の社会的使命（パーパス）

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



かんぽ生命 サステナビリティレポート2026

# CONTENTS


## トップメッセージ 3

## サステナビリティの考え方 5

## マテリアリティ 11

マテリアリティ（重要課題） 12
マテリアリティ特定プロセス 13
サステナビリティ推進状況 15
価値創造プロセス 16





## 環境 17

基本的な考え方 18
企業活動における環境への配慮 20
気候変動への取り組み 26
生物多様性保全への取り組み 42

## 社会 52

人権 53
人的資本経営 62
企業風土改革・キャリア形成支援 64
人材確保・人材育成 67
ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進 72
安全衛生・健康経営 87
労働基準 94
社会貢献活動 96
障がいのあるお客さまへの対応 110
災害時の特別な取扱い 111
サプライチェーン・マネジメント 112


## 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2026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2026は2026年11月に発行しました。

## ガバナンス 114

コーポレートガバナンス 115
取締役会の実効性評価 122
内部統制の取り組み 123
コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止 125
リスクマネジメント 132
情報セキュリティ 137
適正な税務の取り組み 140
営業社員・募集代理店への教育 142
アセットオーナー・プリンシプルに関する取り組み 144
AIに関する取り組み 146





## サステナブル投資 147

サステナブル投資方針・推進体制等 148
サステナブル投資の手法・投資事例 155
スチュワードシップ活動 164

## ステークホルダーエンゲージメント 168

基本的な考え方 169
お客さまとの対話 170
株主・投資家との対話 173
従業員 177
地域・社会 178
有識者ダイアログ 179

## 社外からの評価・イニシアチブへの賛同 180

## ESGデータ集 192


### かんぽ生命

かんぽ生命 ホームページ
https://www.jp-life.japanpost.jp/

X（旧Twitter）公式アカウント
ID：@sukoyakampo

オウンドメディア かんぽジャンクション
https://www.jp-life.japanpost.jp/junction/index.html




### ラジオ体操

ラジオ体操・みんなの体操
https://www.radio-taiso.jp/



X（旧Twitter）公式アカウント
ID：@radio_kampo

Instagram 公式アカウント
ID：@radio_kampo

# トップメッセージ




## はじめに―かんぽ生命の成り立ちとサステナビリティ

かんぽ生命の前身である簡易生命保険は、「簡易な手続きで、国民の基礎的生活手段を保障する」という社会的使命のもと、1916年に誕生しました。以来、当社は100年を超える長きにわたり、郵便局ネットワークとともに、日本全国のお客さま一人ひとりの人生に寄り添い、安心をお届けしてきました。

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、サステナビリティ経営の推進こそが、社会課題の解決と企業価値の向上につながると認識しています。これからも信頼される企業であり続けるため、日本郵便との適切かつ強固なパートナーシップのもと、強固なガバナンス体制の構築に取り組んでまいります。

## 環境・社会の変化とかんぽ生命の役割

私たちを取り巻く環境は、気候変動、生物多様性の損失、少子高齢化、デジタル技術の進展などにより急速に変化しており、取り組むべき社会課題もますます複雑化・多様化しています。このような環境・社会課題の変化に対応するためには、従来の考え方だけに依拠していては、事業の継続そのものが難しくなることも想定されます。一方で、従来の枠組みにとらわれず課題解決に挑む企業には、新たな価値創造の機会が大きく広がっているとも考えています。

かんぽ生命は、こうした課題認識のもと、サステナビリティを「経営そのもの」と位置づけ、これからもお客さまや社会から必要とされ続ける企業であるために成長と挑戦を続け、長期的な視点で価値創造を進めていきます。

## 社会課題解決に向けた取り組み

当社は生命保険事業を通じて、お客さまの不安を軽減し、豊かで安定した生活の実現を支えてきました。また、ラジオ体操の普及・推進や金融教育などを通じて、健康増進や地域コミュニティの活性化にも取り組み、一人ひとりが健康に安心していきいきと暮らせる社会を目指しています。さらに、持続可能な地球環境があってこそ当社の持続的な成長が成り立つという認識のもと、気候変動や自然資本への対応も進めています。

機関投資家としては、当社独自のインパクト投資フレームワークである「インパクト“K”プロジェクト」による投資や産学連携など、投資の力を通じて社会課題の解決に貢献しています。当社は、巨額の運用資産を有する機関投資家としての社会的責任を自覚し、収益を着実に上げながら、社会に対して良いインパクトと価値をもたらす投資を行っていきます。

## 人が支えるサステナビリティ経営

サステナビリティ経営を支える基盤は「人」であり、生命保険会社である当社にとって、社員の力こそが何よりも重要です。当社は「人を創る会社」として、人的資本経営を重要な経営課題と位置づけ、活力ある人材と組織づくりを目指しています。社会の行動様式や価値観、ライフスタイルの変化に対応し、社員がやりがいを持って活躍できるよう、経営陣と社員の双方向コミュニケーション、キャリア形成支援・リスキリング、AI・デジタルを前提とした業務の再構築による生産性向上などに取り組んでまいります。

また、ダイバーシティ推進は人的資本経営において重要な要素です。女性活躍や仕事と育児・介護の両立、障がい者雇用に加え、LGBTQ+を含む多様性への理解促進に取り組むことで、社員一人ひとりがいきいきと活躍できる環境をつくります。多様な人材が活躍し、相互に高め合う組織となることで、社員の働きがいの向上（個人の成長）を実現し、お客さまへのより良いサービスの提供と企業価値の向上につながると考えています。

## 私自身の経験を通じて感じること

私自身も以前、エリア本部に所属し、当時の現場の社員と多く関わってきました。現場の社員は、お客さまとしっかりと信頼関係を築き、頼りにしていただけることを誇りに思っています。これは、私たち郵政グループの大きな強みです。そうした社員がもっと元気に、いきいきと働けるようになれば、会社は必ず成長できると実感しています。

お客さまに保険商品をご提案し、ご加入いただき、万が一の際には保険金をお支払いすることでお役に立つことができる――この体験こそが、生命保険会社としての存在意義です。その意義を社員一人ひとりが実感し、共有しながら、自分たちの社会的使命を果たしていきたいと考えています。

## おわりに―エッセンシャル・カンパニーとして

当社は今後も、郵便局ネットワークとともに、日本全国のお客さまとのつながりを拡大・深化させながら、新たな価値を生み出し続け、安心を全国にお届けするエッセンシャル・カンパニーとして、社会課題の解決と企業価値の持続的向上の両立に挑戦してまいります。

# サステナビリティの考え方

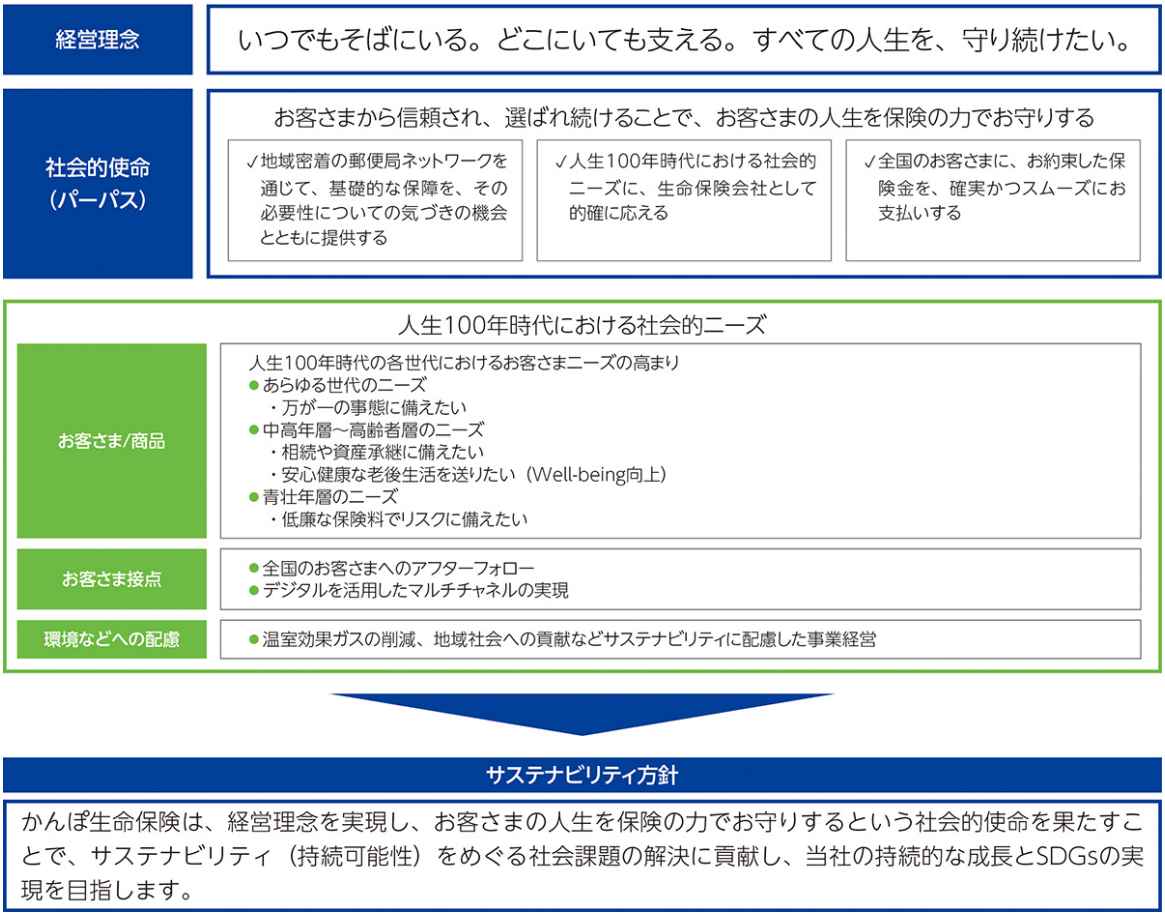


# サステナビリティの考え方

基本的な考え方
サステナビリティ推進体制
サステナビリティ実施計画
社内浸透施策
生命保険事業を通じた社会貢献
SDGsの実現

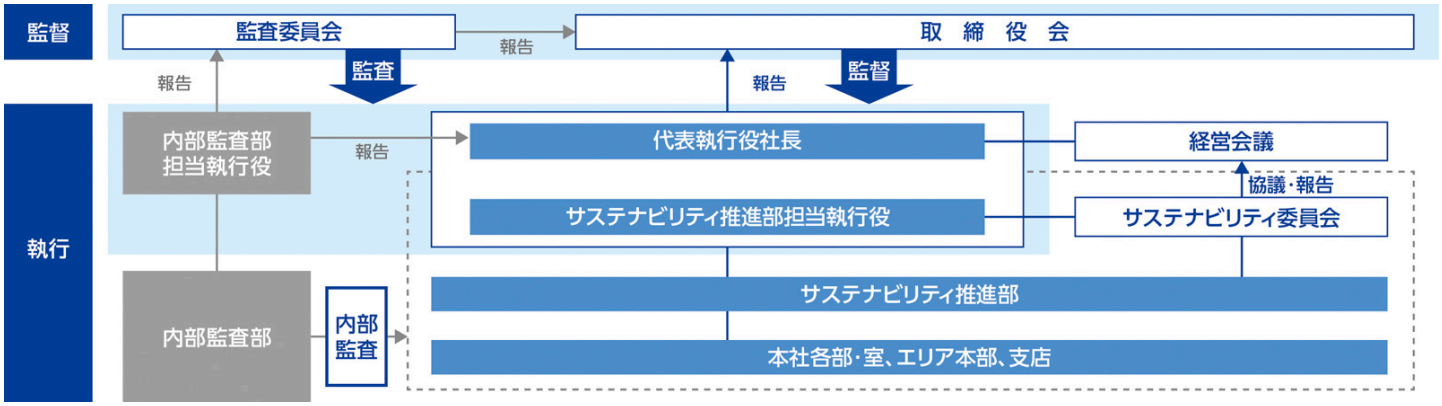
## 基本的な考え方

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部担当執行役を委員長とするサステナビリティ委員会において、サステナビリティ戦略の協議や、サステナビリティ実施計画の策定・進捗の報告等を行っており、サステナビリティ委員会での検討・協議の状況は、経営会議に適時報告するとともに、重要なものは経営会議で協議・決定のうえ、取締役会へ報告しています。
また、当社では、サステナビリティ推進の専門部署として、サステナビリティ推進部を設置しています。




## サステナビリティ実施計画

社会的使命を果たし、サステナビリティをめぐる諸課題に取り組むため、当社では、「一人ひとりが健康に安心していきいきと暮らせる社会」「地球環境の保護」「活力ある人材・組織」「強固なガバナンス」の4つをマテリアリティ（重要課題）として特定しています。マテリアリティに沿った取り組みを推進するため、当社ではマテリアリティに対応するサステナビリティ実施計画を策定しており、具体的な取り組みおよびKPIを設定し、推進状況の確認・評価を行っています。進捗状況については、サステナビリティ委員会や経営会議、取締役会に適宜報告を行っています。

サステナビリティ推進状況 ›
マテリアリティ（重要課題） ›

# 社内浸透施策

## サステナビリティ研修の実施

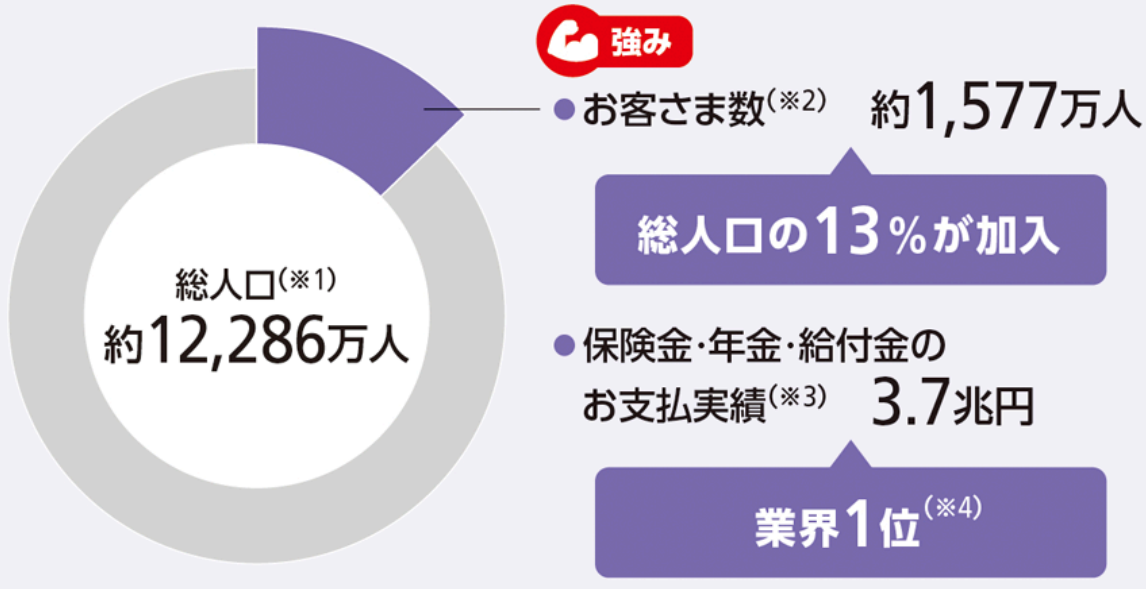
サステナビリティに関する理解を深めるために、役員を対象に外部講師を招いたサステナビリティ研修を定期的に実施しています。
（2025年度の開催実績：1回）

## 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。

## お客さま基盤

当社は、約1,577万人という巨大なお客さま基盤を有しているのみならず、全国にいらっしゃる日本郵政グループのお客さまとも接点を有しており、多くのお客さまに保険を通じて安心をお届けしています。




※1　総人口出典:総務省統計局「人口推計」2026年4月1日現在（概算値）

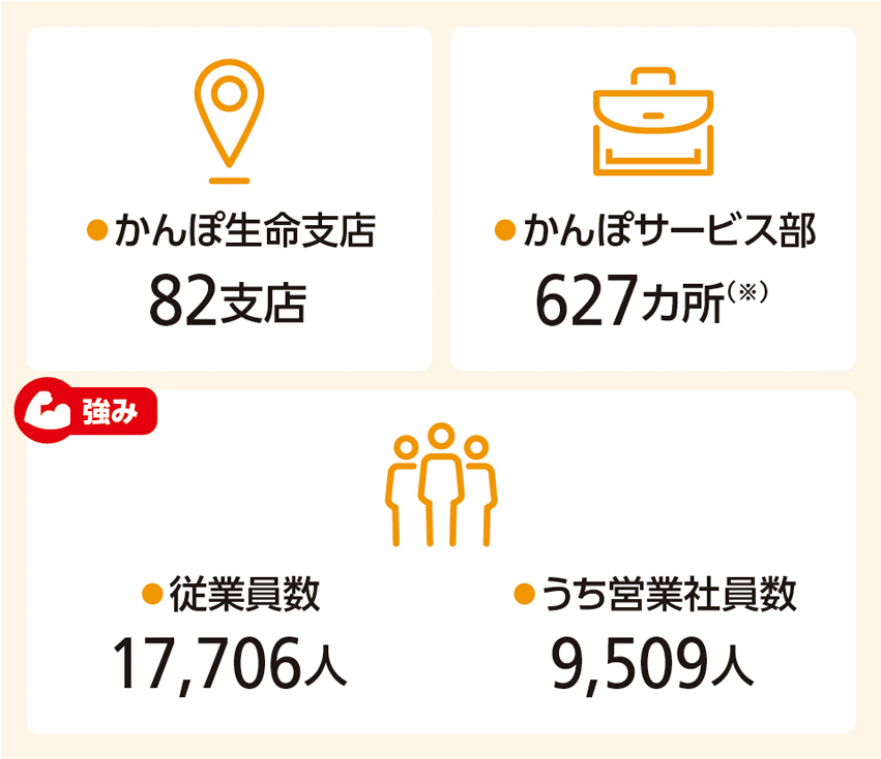
※2　お客さま数は、契約者および被保険者を合わせた人数（個人保険および個人年金保険を含み、当社が郵政管理・支援機構から受再している簡易生命保険契約を含む）

※3　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む

※4　国内生保全41社（国内単体＜外資系生保は日本法人＞）が対象

## 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

生命保険募集を行う郵便局及び簡易郵便局の数は20,174局であり、他社にはない郵便局ネットワークと巨大かつ独自のお客さま基盤を最大限に活用し、お客さま一人ひとりに安心をお届けすることを重視しています。
また、かんぽサービス部はかんぽ生命の支店の組織として支店の担当エリア内の郵便局に設置しており、主にお客さまのお宅を訪問して活動するコンサルタントが所属しております。




※　2026年4月1日現在

## 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<br>医師による<br>診査が不要（無診査） | 健康状態などの告知で<br>お申し込みが可能<br>（告知書扱） | 職業による<br>加入制限なし※ |

※　職業により加入いただける保険金額に違いがあります。

## お客さまからの声

お客さまの声（お礼・お褒め）

# 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

マテリアリティ（重要課題） 12
マテリアリティ特定プロセス 13
サステナビリティ推進状況 15
価値創造プロセス 16



# マテリアリティ（重要課題）

## 基本的な考え方

当社では、「当社の持続的成長」と「社会課題解決への貢献」を両立するサステナビリティ経営の実現に向けて、「一人ひとりが健康に安心していきいきと暮らせる社会」「地球環境の保護」「活力ある人材・組織」「強固なガバナンス」の4つをマテリアリティ（重要課題）として特定し、取り組みを推進しています。今後とも、目指す姿の実現に向け、持続的な事業運営を行っていきます。

### マテリアリティの見直し

当社では、社内外の環境変化を踏まえ、定期的にマテリアリティの見直しを行っています。本マテリアリティは、国内外の新たなサステナビリティ開示基準や、新たな中期経営計画の策定に合わせ、2026年5月に見直しを行いました。

| マテリアリティ | 社会課題 | 主な取り組み |
|---|---|---|
| **一人ひとりが健康に安心していきいきと暮らせる社会**<br>**・Well-being向上**<br>**・地域と社会の発展** | 地域社会<br>人口減少／少子高齢化<br>自然災害<br>資産形成<br>健康・医療<br>イノベーション／DX | ・リモート・デジタルとの連携によるリアルチャネルの価値向上<br>・保険商品の魅力向上と拡充<br>・AI・デジタル等を駆使した便利で手厚いサービス<br>・ラジオ体操の普及推進を通じた健康サポート<br>・サステナブル投資の力で社会課題を解決（インパクト投資・産学連携）<br>・新たな安心を創造するための「みらいへの挑戦」（提携・出資や組織強化） |
| **地球環境の保護**<br>**・環境保護への貢献** | 気候変動 | ・気候変動・自然資本対応の推進<br>・サステナブル投資の力で社会課題を解決（インパクト投資・産学連携） |
| 経営基盤 | | |
| **活力ある人材・組織**<br>**・人的資本**<br>**・AI・デジタル** | 人的資本<br>イノベーション／DX | ・社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境の構築<br>・AI・デジタルを前提とした業務の再構築 |
| **強固なガバナンス**<br>**・ガバナンス**<br>**・コンプライアンス** | コンプライアンス<br>情報セキュリティ<br>コーポレートガバナンス<br>リスク管理 | ・代理店管理部署を中心とした代理店の実態把握・支援の強化<br>・情報セキュリティリスクの高まり等を踏まえたサイバーセキュリティ管理態勢の継続的強化<br>・持続的な企業価値向上に向けたガバナンス強化の取り組みの継続<br>・全社的なリスク統制の推進と、コンダクトリスクの社内への浸透・定着化によるリスクカルチャーの醸成 |

# マテリアリティ特定プロセス

## 特定プロセス

### STEP 1　社会課題・トピックの洗い出し

国際的な開示基準（SASBスタンダード）等の各種基準等を参考にしながら、当社に関連する社会課題・トピックを洗い出し、類似項目は集約化するなどして、以下の15項目を抽出しました。

| # | 社会課題・トピック | 想定される主なリスク | 想定される主な機会 |
|---|---|---|---|
| 1 | 気候変動 | ・低炭素社会への移行に伴う規制強化等による投融資先の価値毀損<br>・気候変動に対する当社の取り組みが、社会的要請と照らし不十分と評価 | ・再エネ事業を含むグリーンファイナンス市場への投融資機会の拡大 |
| 2 | 生物多様性・自然資本 | ・自然資本の減少・質の低下・枯渇による投融資先の価値毀損<br>・自然資本に対する当社の取り組みが、社会的要請と照らし不十分と評価 | ・環境保護技術へのニーズの高まりによる投融資機会の拡大 |
| 3 | 人権 | ・当社やサプライヤーで人権侵害が発生した場合の企業ブランドの低下 | ・人権尊重に向けて適切な対応を行うことによる企業ブランドの向上 |
| 4 | 地域社会 | ・地方の過疎化に伴う、郵便局利用者数の減少 | ・地域活性化につながるサービスの提供／投融資機会の拡大 |
| 5 | 健康・医療 | ・医療技術の進歩、予防医療の発展による生命保険ニーズの縮小 | ・医療費の高額化に伴う医療保障ニーズの拡大<br>・介護・認知症リスクへの備えに対するニーズの拡大 |
| 6 | 人的資本 | ・社員の離職率上昇や採用競争力の低下により、お客さまサービスの質低下・業界での競争力低下 | ・多様な人材が働きやすい環境の整備等を通じた、社員エンゲージメントの向上による労働生産性の向上 |
| 7 | 情報セキュリティ | ・サイバー攻撃・個人情報漏えい等による業務の中断・社会的信用失墜 | ー |
| 8 | コンプライアンス | ・コンプライアンス違反の発生による社会的信用失墜 | ー |
| 9 | コーポレートガバナンス | ・ガバナンス上の不備（取締役会で実効性のある監督が行われていない等）に伴う事業活動の低迷 | ・取締役会による適切な監督、更なる監督強化による企業統治の向上 |
| 10 | リスク管理 | ・適切なリスク管理が実施されないことによる事業運営への影響 | ・適切なリスク管理を実施することによる、事業機会の獲得 |
| 11 | ステークホルダーエンゲージメント | ・適切な情報開示を行わないことにより、投資家や消費者からの信用低下 | ・ステークホルダーからのフィードバックを踏まえた経営改善 |
| 12 | イノベーション／DX | ・新たなイノベーションへの対応が追い付かないことによる、当社の競争力低下 | ・AIなどのデジタル技術を活用した新たな商品・サービスの提供、サービスの質向上 |
| 13 | 自然災害（地震等） | ・想定を超える保険金の支払い、解約の発生 | ・自然災害への対策強化に向けたサービスの提供 |
| 14 | 人口減少／少子高齢化 | ・国内の人口減少、人口動態の変化に伴う生命保険ニーズの縮小 | ・人口減少・少子高齢化に伴う自助による保障確保や介護・看取りのニーズ、資産形成の必要性の高まり |
| 15 | 資産形成 | ・個人投資の優遇制度が更に拡充し、生命保険ニーズが縮小 | ・資産形成ニーズの高まりを受け、変額保険や年金保険ニーズの高まり |

## STEP 2　社会課題・トピックの影響度評価

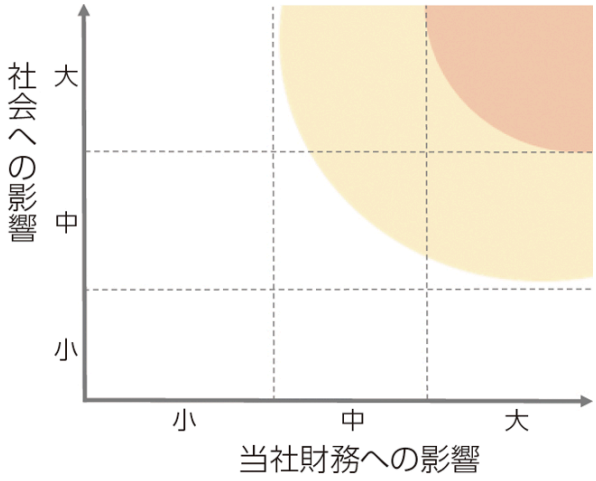
STEP 1 で抽出した社会課題・トピックについて、「社会への影響」「当社財務への影響」の2軸で影響度評価を実施しました。

**社会への影響**

各社会課題・トピックに関連する当社の取り組みが社会に与える影響について、「影響の規模(深刻さ)」「影響範囲」「発生可能性」等から総合的に判断し、「大」「中」「小」の3段階で評価

**財務への影響**

各社会課題・トピックで想定されるリスク・機会が当社に及ぼす影響について、「財務影響の規模」と「発生可能性」を考慮し、「大」「中」「小」の3段階で評価




## STEP 3　マテリアリティの決定

STEP 2 の影響度評価を踏まえ、社会課題・トピックをグルーピングし、4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・決定し、取締役会へ報告しました。

【参考】社内での決定プロセス

| サステナビリティ委員会 | ▶ | 経営会議 | ▶ | 取締役会 |
|---|---|---|---|---|
| 複数回にわたり、見直しの内容について議論 | | 検討状況を報告するとともに、最終的に協議のうえ、決定 | | 決定内容を報告 |

上記に加え、見直しの検討に当たっては、各部門の関係役員との意見交換を複数回実施し、また、外部有識者の意見も伺っています。

# サステナビリティ推進状況

当社では、特定したマテリアリティ（重要課題）について、以下の取り組みを推進しており、関連する目標を設定のうえ、その進捗状況を管理しています。

| マテリアリティ | KPI（2025年度） | | KPIに対する進捗状況 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2025年度の評価・今後の方針 | 関連する中計方針 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供 | 保有契約件数（個人保険） | 1,850万件以上 | 1,970万件 | 1,881万件 | 1,772万件 | ●アフターフォロー強化、各種手続き・支払いの迅速化等を進め、契約継続率は業界トップ水準まで上昇。一方で、巨大かつ独自のお客さま基盤に潜在する保険ニーズに十分にお応えできず、新契約の回復は道半ば<br>●「かんぽ価値提供モデル」の確立を通じ、業界上位の契約継続率の維持と新規契約の増加を実現することで保有契約件数の底打ち・反転を目指す | 1 2 3 4 |
| | お客さま満足度 | 90% | 83% | 84% | 84% | ●担当者や手続き面のお客さま評価は向上したものの、お客さま満足度、NPSスコアは2025年度目標を下回る結果。<br>●AI・デジタル等を駆使した便利で手厚いサービスの提供を通じ、お客さま満足度の向上を目指す | |
| | NPS® | 業界上位水準 | 【参考】▲56.1 | 【参考】▲54.0 | 【参考】▲54.8 | | |
| 人々の笑顔と健康を守るWell-being向上のためのソリューションの展開 | ラジオ体操実施率 | 25% | 24.0% | 23.8% | 24.8% | ●前年度からラジオ体操実施率は向上しているものの、KPIは未達<br>●ラジオ体操実施機会の拡大や、ラジオ体操アプリの活用を通じ、Well-beingの向上に寄与 | 4 |
| | インパクト"K"プロジェクト認証（マテリアリティ3・4にも関連） | 15件 500億円 | 6件 225.5億円 | 9件 279億円 | 16件 504億円 | ●インパクト"K"プロジェクトの認証ファンド数および累計投資額のKPIを達成<br>●インパクト"K"プロジェクトの推進により社会課題解決につながるインパクトの創出と運用収益の獲得を両立 | |
| 多様性と人権が尊重される安心・安全で暮らしやすい地域と社会の発展への貢献 | 社会貢献活動の実施 | 各拠点での社会貢献活動（清掃ボランティアや献血への参加等）や、車いすテニス等の協賛を実施 | | | | ●各拠点において社会貢献活動を実施するとともに、ポッチャへの協賛や、小学生を対象とした金融教育を展開しており、今後も継続して地域社会への貢献活動を実施 | |
| 豊かな自然を育む地球環境の保全への貢献 | 温室効果ガス排出量（Scope1・2）（2019年度比） | 46%削減（2030年度） | 約32%削減 | 約34%削減 | 算出中 | ●2024年度は、当社施設の再エネ化やエコカーへの切り替えによりGHG排出量を削減<br>●目標達成に向けて、当社が入居する郵便局で使用する電力の再生可能エネルギー化などをグループ他社と連携して進めていく | |
| サステナビリティ経営を支える経営基盤の構築 | ES調査結果 | B | CC | CCC | B | ●各種コミュニケーション改革の推進により、社員の将来への期待・自信が高まった結果、社員のエンゲージメントが向上し、KPIを達成<br>●今後も社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境を構築 | 1 4 5 6 |
| | 女性管理職比率（本社組織）（翌年度始） | 30%（2031年度始） | 15.0% | 15.0% | 17.7% | ●前年度から女性管理職比率は向上<br>●今後も継続して、将来管理職として活躍することが期待される社員を対象に各種研修等により体系的な育成を実施 | |
| | 育児休業取得率 | 男女ともに100% | 男女ともに100% | 男女ともに100% | 男女ともに100% | ●2023年度から有給の育児休業取得を義務化しており、男女ともに100%を達成<br>●男性社員について、育児休業取得率だけでなく、育児休業の質を高める対応として、男性育児休業平均取得日数も長期化 | |
| | 障がい者雇用率（日本郵政グループ全体）（6月1日現在） | 3.0% | 2.56% | 2.71% | 2.55% | ●日本郵政グループ全体のKPIは未達<br>●当社施設でのカフェ新設や清掃業務を行うチームの立ち上げ等により、新たな雇用領域を創出 | |
| | コンプライアンス・プログラムに基づく取り組みの実施 | 「犯罪防止態勢」、「募集管理態勢」等を重点取組内容として選定し、取り組みを実施 | | | | ●コンプライアンス・プログラムに沿った取り組みを推進<br>●非公開金融情報の不適切利用事案を端緒とする代理店管理態勢の強化が当社の重要課題であることを踏まえ、取組内容を強化 | |

見直しを実施

| 見直し後のマテリアリティ | KPI | 関連する中計方針 |
|---|---|---|
| 1. 一人ひとりが健康に安心していきいきと暮らせる社会<br>●Well-being向上<br>●地域と社会の発展 | ●お客さま満足度：93%以上<br>●保有契約件数（個人件数）1,600万件以上（うち、民営化後契約：1,150万件以上）<br>●インパクト"K"プロジェクト認証累計投資額(※)：1,000億円 | 1 2 3 6 7 |
| 2. 地球環境の保護<br>●環境保護への貢献 | ●温室効果ガス排出量（Scope1,2）2030年度：46%削減（2019年度比）2050年：カーボンニュートラルの実現を目指す<br>●インパクト"K"プロジェクト認証累計投資額(※)：1,000億円 | 2 |
| 3. 活力ある人材・組織<br>●人的資本<br>●AI・デジタル | ●エンゲージメント・スコア：継続的な向上<br>●女性管理職比率 本社組織：30% 全社　：16.5%（2031年度始）<br>●育児休業取得率100% | 1 3 4 6 |
| 4. 強固なガバナンス<br>●ガバナンス<br>●コンプライアンス | — | 5 7 |

※「一人ひとりが健康に安心していきいきと暮らせる社会」「地球環境の保護」共通のKPI

# 価値創造プロセス

当社は、創業当初より培ってきた経営資本を有効活用しながら、事業を展開しています。お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまの期待に応えられるよう、企業価値を向上させるとともに、社会的使命を果たすことで、日本一の“信頼感”と“親近感”を持つ保険会社を目指していきます。

## 価値創造プロセス




※1　就業人員数（他社から当社への出向者を含み、当社から他社への出向者を除く）

※2　アクチュアリー、資産運用・リスク管理、IT・デジタル分野のいずれかの分野において、資格保有または会社の認定を受けている社員

※3　新中計期間における目標

※4　2026年4月1日を効力発生日とした株式分割考慮後

※5　2028年度の修正利益目標の達成を前提

※6　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

※7　前中計期間における累計

マテリアリティ（重要課題）

# 環 境

基本的な考え方 18
企業活動における環境への配慮 20
気候変動への取り組み 26
生物多様性保全への取り組み 42



# 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$CO_2$削減）、森林育成への貢献活動（紙の使用量の削減及びグリーン購入）、資源のリサイクル、社会貢献活動等に積極的に取り組み、地球環境の保全、循環型社会の実現に向けた取り組みを推進します。
4. わたしたちは、環境問題に対する啓発活動や教育を進めることにより、環境問題への意識の向上に努めていきます。
5. わたしたちは、地域住民に保険事業を通じて安心を提供する企業として、地域の環境の保全への取組みに積極的に参加・支援していきます。
6. わたしたちは、この環境に対する方針を受けて、自ら環境に対する認識、理解を深めるとともに、この方針を広く一般に公表します。

## 日本郵政グループ環境方針

日本郵政グループの環境方針に則って、地球環境への負荷低減に配慮した事業活動および環境保全・再生に取り組みます。

日本郵政グループ環境方針

# 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。

サステナビリティ推進体制 >

# 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。

## $CO_2$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（$CO_2$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。
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（$CO_2$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

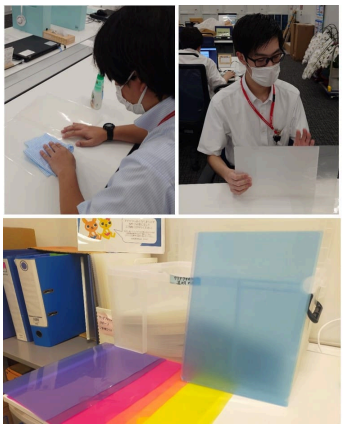
当社のオフィスでは、照明・空調設備の運用改善、省エネ設備の導入などによるエネルギー使用量削減に取り組んでいます。
当社が入居している複数のオフィスでは、再生可能エネルギー由来の電力を使用することで、$CO_2$排出量の削減に貢献しています。

# プラスチック問題への取り組み

当社では、近年世界的な課題となっているプラスチックごみへの対応として、プラスチック製品の使用量削減や再利用、リサイクルに取り組んでおり、環境省が主催する「プラスチック・スマート」運動へも賛同しています。




プラスチック製から紙製へ切り替えた
重要書類保存用封筒



障がいのある社員による
クリアファイルの収集・清掃業務

## ビーチクリーン活動



沖縄エリア本部



高岡支店

# 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、$CO_2$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】**

- 「ご契約内容のお知らせ」などの当社からのご案内について、郵送に代えて当社マイページ上でご確認いただくサービスの提供
- 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

# 環境保全活動の支援

## 森林の保全に向けた支援

【寄付による森林保全】

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。



【環境に配慮したノベルティの製作】

お客さま向けのノベルティを間伐材などの環境に配慮した素材で製作しています。



国産ヒノキ間伐材から生まれたアンブレラ・ボトルチャーム



国産杉間伐材から生まれたコースター

## 生物多様性の保全に向けた支援

種の保全・自然資本の回復に向けた取り組みとして、当社は野鳥の保護活動への寄付を行っています。




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。



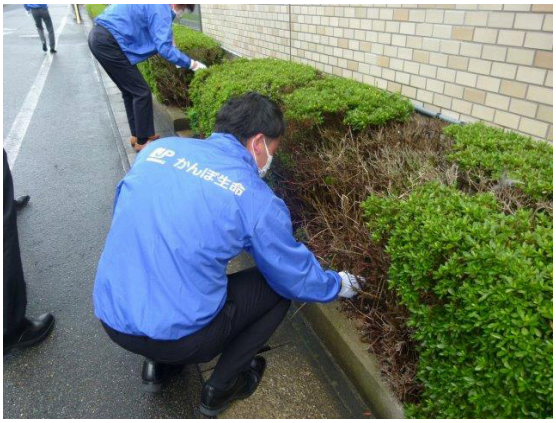

旭川支店




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。

サプライチェーン・マネジメント >

## 気候変動に関する政策への貢献・政府等へのエンゲージメント

当社は、パリ協定の長期目標達成のためには、気候変動に関する政策の強化が必要と認識しており、これを実現するために環境政策への貢献やイニシアチブ等を通じた政府等へのエンゲージメントを行っています。
また、機関投資家としても、サステナブル投資を促進するために当社が重視する事項や要望について、イニシアチブ等を通じた意見発信や政策当局への働きかけを積極的に行うことを、サステナブル投資方針において掲げています。

### 気候変動関連に関する政府方針を支持

当社は、日本政府の地球温暖化対策の推進に関する法律である「地球温暖化対策の推進に関する法律」や「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」を支持します。日本政府に年1回、地球温暖化対策の取組状況および温室効果ガス排出量、エネルギー使用量の削減状況等に関する報告書を提出しています。

### JCIメッセージへの賛同

気候変動イニシアティブ（JCI）は、脱炭素社会の実現を目指すネットワークで、当社は2021年から参加しています。
当社は、JCIより2023年4月に公表された「G7日本開催にあたってのJCIから世界へのメッセージ再生可能エネルギーとカーボンプライシングで二つの危機を打開する」へ賛同しました。また、2025年11月に公表された「気候変動アクション日本サミット2025宣言」への賛同を行いました。

- JCIメッセージ（2023年4月）
- JCIメッセージ（2025年11月）

社外からの評価・イニシアチブへの賛同 >

## 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、$CO_2$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

## 投資活動

サステナブル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オの温室効果ガス排出量50%削減（2020年度比）を目指しています。

サステナブル投資の重点取り組みテーマ >

## 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。

JP子どもの森づくり運動「東北復興グリーンウェイブ」

# 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、マテリアリティ（重要課題）の一つに、「地球環境の保護」を掲げ、気候変動への対応を経営上の重要課題として認識し、取り組みを進めています。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。

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

（出所）『最終報告書 気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言』

ガバナンス

戦略

リスク管理

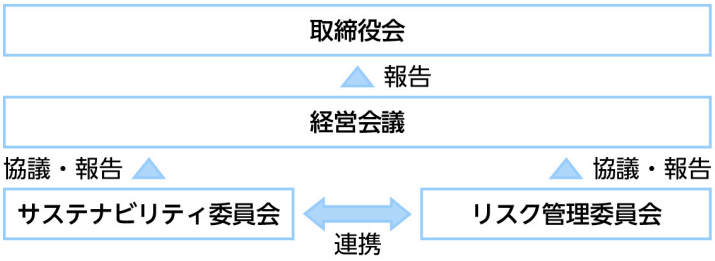
指標と目標

# ガバナンス

当社では、気候変動に関する諸課題について、サステナビリティ推進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、役員報酬の業績連動型株式報酬において、「ESG指標の達成状況」を指標のひとつとし、GHG削減施策の実施状況などの目標を設定しています。

## [2025年度の実績（取締役会報告）]

- 取締役会への報告頻度：年に1回




<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

# 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 | 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 | 中期～長期 |
| 移行リスク | 気候変動への取り組みが不十分と判断されることによる社会や投資家等からの評価の低下 | 短期～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 | 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 | 低炭素社会への意向に伴う制度変更、規制強化、消費者選考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～長期 |

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

# 気候変動が当社事業に及ぼす影響分析

気候変動が当社の事業に及ぼす影響を把握するため、以下のシナリオ分析を実施しました。今後も引き続きシナリオ分析を継続し、精度の向上を図るとともに、分析結果を踏まえて脱炭素に向けた取り組みやリスク管理を行っていきます。

## 気候変動が当社の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。
2025年度は、昨年度に実施した熱中症死亡の増加についての分析および熱帯性の感染症被害拡大について定量的な分析を行った結果、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。
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6次評価報告書に基づくSSP5-8.5（※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40億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(デング熱、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6次評価報告書に基づくSSP5-8.5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、デング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200億円程度でした。

※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　SSP5-8.5とはSSPシナリオの一つです。SSPシナリオとは、5つの共通社会経済経路（1.持続可能、2.中道、3.地域対立、4.格差、5.化石燃料依存）に対し、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を組み合わせたシナリオのことです。

# 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。

※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等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<br>（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<br>（現状を上回る温暖化対策をとらない場合） |
|---|---|
| ・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。<br>・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。 | ・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。<br>・グローバルで依然として化石燃料に依存。一部の国で低価格の炭素税、炭素価格が導入。化石燃料の需要は堅調に増加し、原油価格は上昇。環境負荷低減に向けた技術の開発・活用は進まない。火力発電が継続できる状況にあり、再生可能エネルギーの需要増加は限定的。 |

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

## シナリオ分析のプロセス

| STEP 1<br>リスク重要度の評価 | STEP 2<br>シナリオ群の定義 | STEP 3<br>事業インパクト評価 | STEP 4<br>対応策の検討 |
|---|---|---|---|
| 分析対象セクターのリスクと機会に関する項目の重要度で評価 | 重要度の大きいリスクと機会に関する項目において適切なシナリオの考察 | STEP1、2を踏まえて各シナリオが投融資先企業の業績・財務に与える影響を評価 | 今後の対応策について検討 |

# « STEP 1 »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<br>・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<br>・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<br>・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 |
| | | 顧客からの評判 | 不買運動や反対運動の発生 | – | 中 | 反対運動や訴訟の発生 | – | 中 | 低炭素鉄鋼への転換 | 低炭素鉄鋼への転換 | 小 |
| 物理 | 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<br>・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<br>・物損被害の発生 | – | 大 | ・防災対応の強化<br>・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 |

# « STEP 2 、STEP 3 »重要セクターへの影響

STEP 1 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、STEP 2 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、STEP 3 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<br>（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<br>（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<br>（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。<br>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<br>（パラメータ） | ・炭素税（↑）<br>・炭素排出削減目標（↑）<br>・エネルギーミックスにおける化石燃料の割合（↓） | ・原油価格（↑）<br>・洪水および台風の発生頻度（↑） |
| 業績・財務への影響 | ・再エネの需要増加に伴う売上の増加（↑）<br>・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（↑）<br>・異常気象に対する防災対応コストの増加（↓） |

## セクター②：エネルギー

| | 2℃シナリオ<br>（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<br>（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<br>（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。<br>一方で、ゲリラ豪雨や河川の氾濫等が頻発する。 |
| 影響因子<br>（パラメータ） | ・炭素税（↑）<br>・炭素排出削減目標（↑）<br>・低炭素技術の普及量（↑）<br>・エネルギーミックスにおける化石燃料の割合（↓） | ・原油価格（↑）<br>・洪水および台風の発生頻度（↑） |
| 業績・財務への影響 | ・再エネの需要増加に伴う売上の増加（↑）<br>・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（↓）<br>・保有資産の座礁化（↓）<br>・低炭素技術の開発コストの増加（↓） | ・化石燃料の需要増加に伴う売上の増加（↑）<br>・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<br>（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<br>（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<br>（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する。<br>代替え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。<br>台風の上陸頻度および威力の増加。 |
| 影響因子<br>（パラメータ） | ・炭素税（↑）<br>・鉄鋼需要量（↑）<br>・石炭価格（↑）<br>・水素供給量（↑）<br>・石炭供給量（↓） | ・石炭価格（↑）<br>・降水量（↑）<br>・洪水および台風の発生頻度（↑）<br>・石炭供給量（↓） |
| 業績・財務への影響 | ・水素を利用した製鉄技術の普及に伴い、水素の調達コストの減少（↑）<br>・炭素税や石炭の調達コストの上昇による操業コストの増加（↓） | ・鉄鋼に使用する石炭価格の上昇による石炭調達コストの増加（↓）<br>・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（パラメーター）」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。

## « STEP 4 »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。

サステナブル投資の手法・投資事例 >
スチュワードシップ活動 >

### （3）投資先企業における炭素コストの影響分析

現在、日本ではGX実行会議等でカーボンプライシングの議論が進行中です。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、投資先企業へ影響が及ぶ可能性があります。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、2つのシナリオに基づいて、炭素コスト増加が投資先企業の財務に及ぼす影響について分析を行いました。

### ①シナリオと炭素コストの前提

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。ここでは、低炭素価格と高炭素価格の2つのシナリオを使用しました。

| 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。 |

## ②分析内容

企業財務の指標としてEBITDA（利払い前・税引き前・償却前利益）を使用し、2030年・40年・50年時点におけるUCCとEBITDAの比率を資産別・業種別に算出しました。この比率が高いほど、企業財務の脆弱性が高まることを示唆します。
図の色がついた部分は、UCCがEBITDAの25%以上となっていることを示し、色が濃いほど比率が高いことを示しています。
いずれの資産でも、エネルギー、素材、公益事業の3業種において、炭素コストが企業財務に及ぼす影響が大きく、特に脱炭素に向けて強力な政策の発動が想定される高炭素価格シナリオ（H）では、これらセクターの財務リスクが高まる可能性があることが見て取れます。




UCC/EBITDA比率

| 0-25% | 25-50% | 50-75% | 75-100% | 100%=< |
|---|---|---|---|---|

（出所）©2023,S&P Trucost Limited,かんぽ生命保険

## ③当社の対応

当社は、これら財務への潜在的影響が大きい業種を中心に引き続きエンゲージメント活動を通じて脱炭素化への移行を促す一方、幅広く脱炭素に向けた企業活動に資金を供給することにより、ポートフォリオの気候変動リスクの緩和を図ってまいります。

※　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。

# 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由来の電力を使用することで、$CO_2$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、$CO_2$排出量の削減に努めていきます。



企業活動における環境への配慮 >

## 機関投資家としての取り組み

当社は、投資ポートフォリオの脱炭素化を推進するため、サステナブル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、サステナビリティ要素を考慮する「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、投融資を行う際の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。

    **電力セクター向けガイドライン**
    当社は、脱炭素社会の実現に向け、電力セクターが2030年に目指すべき排出原単位（g-$CO_2$/kWh）を「電力セクター向けガイドライン」として設定し、エンゲージメントやモニタリングに活用しています。

    **電力セクターが2030年に目指すべき水準（※）：排出原単位　195～270 g-$CO_2$/kWh**

    この水準は、IEA（国際エネルギー機関）のWorld Energy Outlook 2024におけるNet Zero Emissions by 2050シナリオ（NZEシナリオ）とAnnounced Pledgesシナリオ（APSシナリオ）を参照して策定しています。
    (※)　外部環境の変化やシナリオ群の更新等を踏まえて適宜見直します。

  - **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。

スチュワードシップ活動方針 >
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（PDF/192 KB） PDF >

- **投資ポートフォリオのGHG排出量計測および管理**

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

- **社会の脱炭素化に資する投資の推進**

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

主な投資事例

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

## 気候変動による影響の適応策

- **BCP対応**

  当社では、大規模災害の発生を想定してBCP（事業継続計画）を策定し、災害等発生時の初動対応マニュアルなどの整備や、それらに基づく研修・訓練の実施、重要拠点の機能が停止したときに別拠点で事業活動を継続する計画等を策定しています。加えて、ハザードマップ等により拠点の災害発生リスクを評価し、水害に対して特に脆弱な地域にある拠点を対象とした対応計画の策定や訓練、定期的な情報提供等を実施しています。

## リスク管理

当社は、サステナビリティ推進部をリスク評価部、リスク管理統括部をリスク管理総括担当として、気候変動リスクを全社的に洗い出し・リスク評価する態勢（※）を整備し、リスク管理委員会に報告しています。今後も年1回以上、気候変動リスクの洗い出しおよび評価、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より一層の定着化を進めていきます。また、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。

※ 気候変動リスクの洗い出しおよび評価は、当社が管理するすべてのリスク区分を対象としており、当社の事業活動に加え、上流・下流の活動も考慮しています。

## 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。これまで当社が入居する大型施設で再生可能エネルギー由来の電力を使用すること等で、2025年度末時点で38.0%削減となりました。

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

当社の GHG 排出量（Scope1および Scope2）実績

| | 単位 | 2019年度 | 2025年度 | |
|---|---|---|---|---|
| | | 基準年実績 | 実績 | 2019年度比削減率 |
| Scope1 および Scope2 | $tCO_2e$ | 32,219.8 | 19,989.3 | △38.0% |

※ 2022年4月からの新しいかんぽ営業体制への移行に伴い、2019年度の排出量について、遡及的に計測対象範囲の見直しを行い、数値を更新しています。

ESGデータ集　環境に関するデータ >

## 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・目標

## 投資ポートフォリオの温室効果ガス排出量に関する指標

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（国内外上場株式、国内外社債（企業融資を含む））（※）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）を計測しています。2025年度（2026年3月末時点）の計測結果は次のとおりです。なお、上記以外の資産についても計測を実施しています。詳細は責任投資レポートをご覧ください。
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。

※　自家運用だけでなく、委託運用を含みます。

# 資産ごとの排出関連指標

| 排出関連指標<br>計測範囲<br>単位 | GHG 排出量（※1）<br>Scope1&2<br>($tCO_2e$) | | GHG 排出量（※1）<br>Scope1&2&3の直接調達先<br>($tCO_2e$) | | GHG 排出量（※1）<br>Scope1&2&3<br>($tCO_2e$) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 資産名 | 2025年3月末 | 2026年3月末 | 2025年3月末 | 2026年3月末 | 2025年3月末 | 2026年3月末 |
| 国内株式 | 1,767,782 | 1,658,425 | 2,728,147 | 2,761,374 | 4,433,374 | 4,686,682 |
| 外国株式 | 248,633 | 267,258 | 316,537 | 347,459 | 425,060 | 482,157 |
| 国内社債 | 3,993,876 | 3,187,224 | 4,589,138 | 3,646,055 | 5,209,706 | 4,208,747 |
| 外国社債 | 1,389,361 | 937,726 | 1,665,688 | 1,137,533 | 2,177,214 | 1,474,201 |
| 合計 | 7,399,652 | 6,050,633 | 9,299,511 | 7,892,421 | 12,245,354 | 10,851,788 |

| 排出関連指標<br>計測範囲<br>単位 | カーボンフットプリント（※2）<br>Scope1&2+3の直接調達先<br>($tCO_2e$/百万円) | | 炭素強度（※3）<br>Scope1&2+3の直接調達先<br>($tCO_2e$/百万円) | | 加重平均炭素強度（※4）<br>Scope1&2+3の直接調達先<br>($tCO_2e$/百万円) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 資産名 | 2025年3月末 | 2026年3月末 | 2025年3月末 | 2026年3月末 | 2025年3月末 | 2026年3月末 |
| 国内株式 | 0.72 | 0.57 | 1.10 | 1.02 | 0.85 | 0.83 |
| 外国株式 | 0.38 | 0.32 | 1.45 | 1.33 | 1.18 | 1.08 |
| 国内社債 | 2.16 | 1.96 | 4.01 | 4.01 | 3.21 | 4.05 |
| 外国社債 | 0.71 | 0.50 | 1.09 | 1.54 | 2.07 | 3.30 |
| 合計 | 1.02 | 0.79 | 1.73 | 1.71 | 1.75 | 1.56 |

（※1）GHG排出量の算出方法は以下のとおりです。

$$\sum_i \left( \frac{\text{投融資残高}i}{\text{投融資先企業のEVIC}i} \times \text{投融資先企業のGHG排出量}i \right)$$

＊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融資先企業を示します。

（※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。

$$\frac{\sum_i \left( \frac{\text{投融資残高}i}{\text{投融資先企業のEVIC}i} \times \text{投融資先企業のGHG排出量}i \right)}{\text{ポートフォリオ残高}}$$

（※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。

$$\frac{\sum_i \left( \frac{\text{投融資残高}i}{\text{投融資先企業のEVIC}i} \times \text{投融資先企業のGHG排出量}i \right)}{\sum_i \left( \frac{\text{投融資残高}i}{\text{投融資先企業のEVIC}i} \times \text{投融資先企業の売上高}i \right)}$$

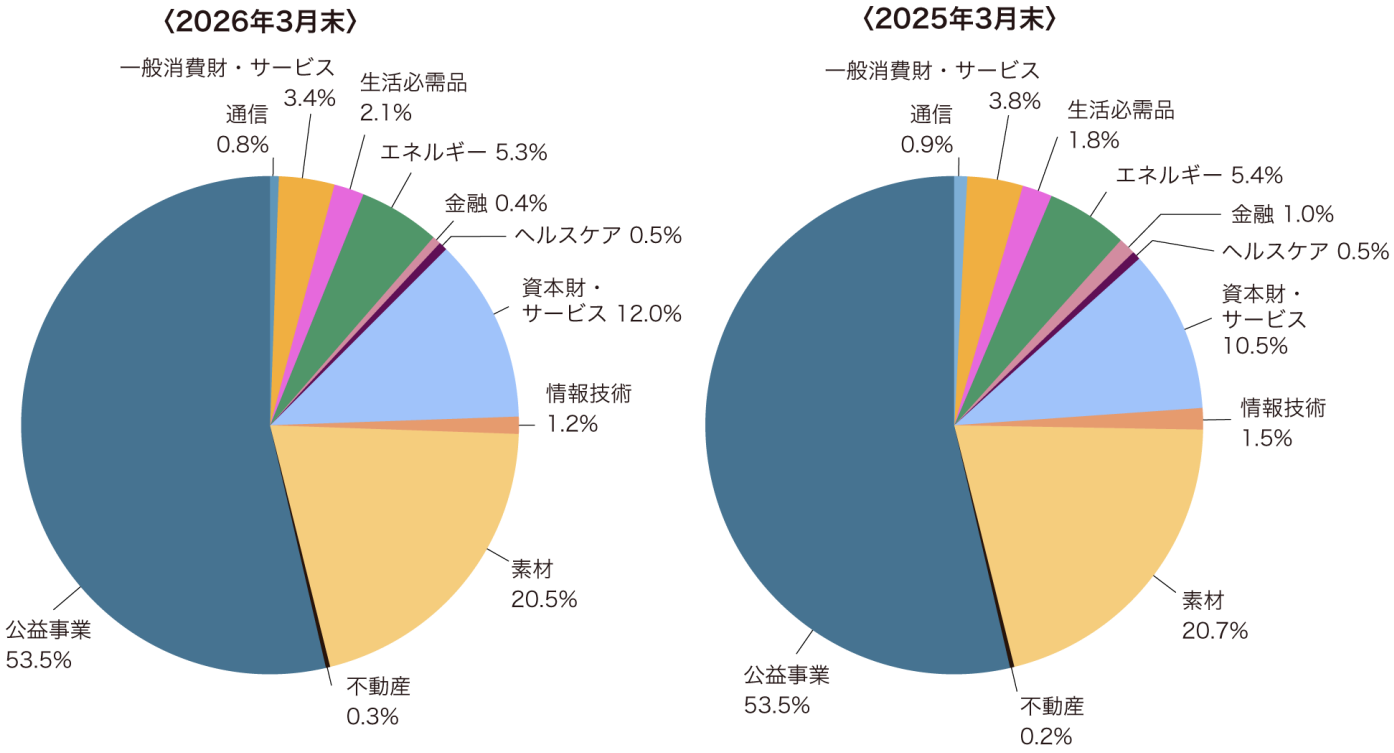
（※4）加重平均炭素強度（Weighted Average Carbon Intensity）は、投資先の炭素効率を示します。以下の数式のように、投資先企業の「売上あたりGHG排出量」に「ポートフォリオ内での保有比率」を乗じて、足し合わせて算出します。

$$\sum_i \left( \frac{\text{投融資残高}i}{\text{ポートフォリオ残高}} \times \frac{\text{投融資先企業の排出量}i}{\text{投融資先企業の売上高}i} \right)$$

（出所）©2024, S&P Trucost Limited, かんぽ生命

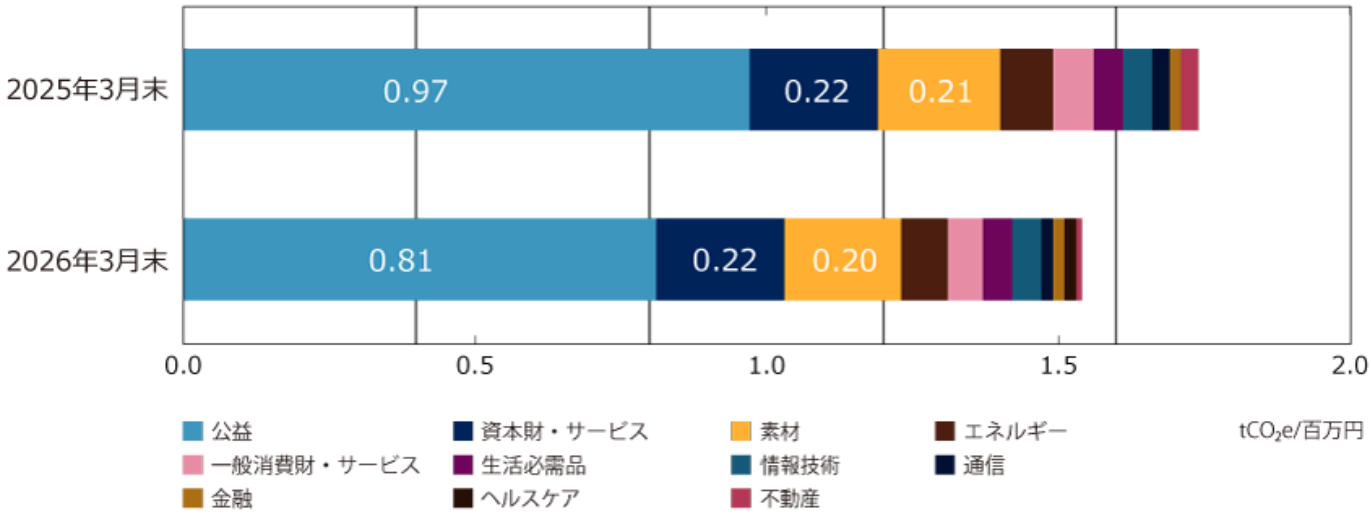
当社の投資ポートフォリオのGHG排出量のうち、Scope1・Scope2の合計は約605万$tCO_2e$となり、昨年度対比で約▲134万$tCO_2e$となりました。また、Scope1・Scope2・Scope3の合計は約1,085万$tCO_2e$となり、昨年度対比で約▲139万$tCO_2e$となりました。こちらも国内社債の削減量が約▲100万$tCO_2e$と貢献しました。なお、GHG関連指標の算出において、Scope3をGHG排出量の対象とすることは、重複計上の問題（例えば、ある企業のScope1の排出量は、他の企業のScope3の排出量に該当します）について留意する必要がありますが、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。

## ■ 投資ポートフォリオのセクター別GHG排出量構成（Scope1&2）




※ セクター分類が困難な企業は計測対象より除外している。

## ■ 加重平均炭素強度セクター構成




※ 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します。
（出所）©2024, S&P Trucost Limited、かんぽ生命保険

# 投資ポートフォリオの温室効果ガス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。
2050年目標および中間目標は IPCC の特別報告書※に基づいており、パリ協定および日本政府の長期目標にも合致しています。
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。

※ IPCC (2018) Global Warming of 1.5°C an IPCC special report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty.

| 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、当社の投資の持ち分比率をかけて算出した値の合計。対象資産は、国内外上場株式および国内外クレジット（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。

# 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、自然資本の保全は事業の存続において重要なテーマであると考えており、マテリアリティ（重要課題）の一つに、「地球環境の保護」を掲げています。今後とも、自然資本の保全に向けた取り組みを行っていきます。

## 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）提言への対応

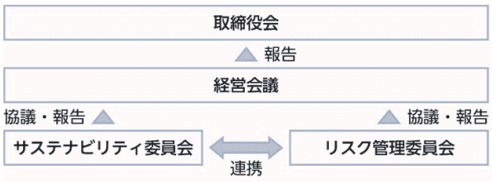
TNFDは、自然資本に関する事業のリスクと機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築する国際的なイニシアチブであり、2023年9月に最終提言を公表しました。当社はTNFDの理念に賛同し、2023年6月に、その活動をサポートするTNFDフォーラムへ参画し、2023年12月にはEarly Adopter※として登録しました。今後も引き続きTNFD提言に沿った開示の充実に向けて取り組んでいきます。

※　TNFD提言に沿った情報開示を行う意思を2024年1月10日までにTNFDのウェブサイト上で登録した企業・団体のこと。

## ガバナンス

### （1）ガバナンス体制

当社では、生物多様性・自然資本に関する諸課題について、サステナビリティ委員会（委員長：サステナビリティ推進部担当執行役）やリスク管理委員会（委員長：リスク管理統括部担当執行役）にて検討・協議を行っています。検討・協議状況は経営会議に報告し、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する態勢を構築しています。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生物多様性・自然資本へ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。




**＜自然資本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
- 自然資本関連リスクの分析および管理態勢の強化

### （2）先住民、地域社会等との人権尊重に向けたエンゲージメント

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。
また、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実施しています。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、定期的に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。
当社の事業活動において、地域住民や先住民族の権利に対しては、当社の投融資先を通じて負の影響を与える可能性があると考えています。このようなリスクを軽減するため、当社は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行っています。

当社の人権に対する取り組み

# 戦略

## 1.生命保険事業

当社ではTNFDの推奨する自然関連リスク・機会の分析アプローチである、LEAPアプローチに基づく分析を行っています。

### Locate：自然との接点の特定

TNFDの推奨する自然関連リスクの分析ツールである「ENCORE※1」の分析結果を参考にしながら、自然資本との依存・影響※2それぞれの観点で、自然資本と当社の生命保険事業との接点を洗い出しました。

※1　Natural Capital Finance Alliance等が開発した自然関連リスクの分析ツール

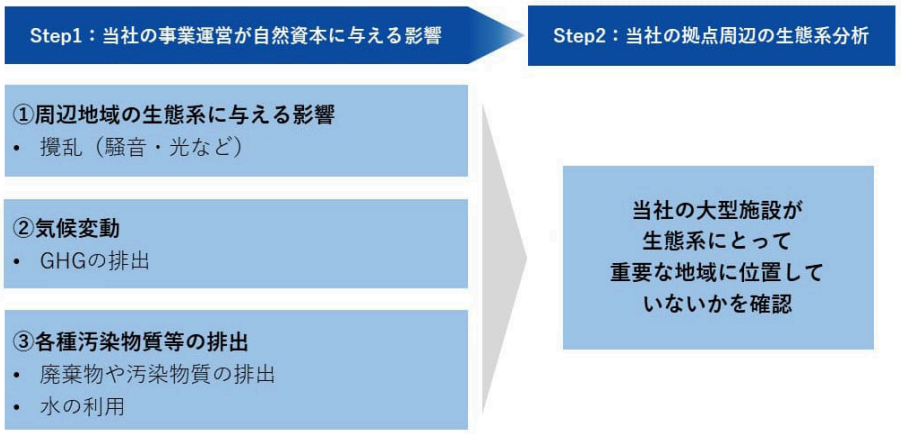
※2　依存…当社の事業が自然資本から受ける恩恵を示すもの。水の供給や自然環境が洪水を軽減してくれていることなどが挙げられます。
　　影響…事業活動により自然資本に及ぼす変化を示すもの。ＧＨＧ排出や土地利用などが挙げられます。



# Evaluate：自然への依存と影響の評価

特定した自然資本との接点を踏まえ、当社の生命保険事業と自然資本との依存と影響について以下の通り評価しました。

«影響度の評価»




Step 1 では、当社の事業運営によって、①周辺地域の生態系に影響を与えていないか、②気候変動に影響を与えていないか、③各種汚染物質等の排出を行っていないか、の大きく3つの観点で分析しました。
次に、Step 2 では、当社の大型施設が生態系にとって重要な地域に位置していないかを確認しました。

**【Step 1 】当社の事業運営が自然資本に与える影響**

**① 周辺地域の生態系に与える影響**

当社の土地利用は、事業所（オフィスビル）の利用によるものです。その上で、当社の事業運営において、攪乱※（騒音・光害等）を引き起こす可能性がないかを検討しました。

※ 攪乱とは、例えば大きな騒音を発生したり、屋外で明るい照明を使用したりすることによって、周辺の動植物の生態系バランスに影響を与えることを言います。

- オフィスビルの利用であるという点で、騒音を引き起こす可能性は低いこと。
- 防犯上の目的で屋外照明を利用することはあるものの、周辺地域を明るく照らすほどの照度ではないこと。また、当社の事務室内においては照度の基準を定めており、適切な照度に設定していることから、光害を引き起こす可能性は低いこと。

以上を踏まえて、当社の事業所において、周辺地域の生態系に与える攪乱の影響は小さいと認識しています。

**② 気候変動**

当社が生命保険事業を行うにあたり、GHGの排出によって気候変動に影響を及ぼす可能性があります。
当社は、営業活動に利用する車両等からのGHGの排出（Scope1）、当社の施設で電気を利用することによるGHGの排出（Scope2）、その他お客さまにお渡しする約款等、紙の使用等から発生するGHGの排出（Scope3）を計測し、GHG削減に向けた各種取り組みを行っています。詳細は、以下の「気候変動への取り組み」のページをご覧ください。

気候変動への取り組み

**③ 各種汚染物質等の排出**

当社は各事業所から一般廃棄物および産業廃棄物、水の排出を行っていますが、無形商材を扱う生命保険事業という特性上、汚染物質の排出は軽微なものであると認識しています。また、廃棄物においてはリサイクル等の処理を行っており、自然資本に与える影響は軽微であると認識しています。

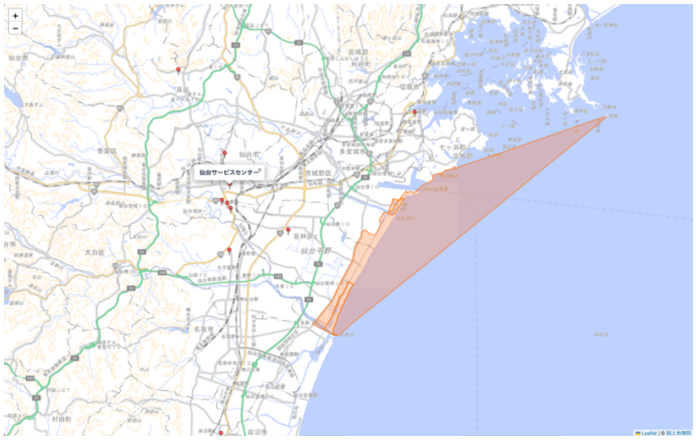
### 【Step 2 】当社の拠点周辺の生態系分析

上記Step 1 を踏まえ、当社の事業運営によって事業所周辺の生態系バランスを棄損する可能性は低いと認識していますが、ビジネスの拡大にあたって大きな建物を建築するなどの、大規模な土地開拓は生態系バランスを破壊する恐れがあり、デモ活動、訴訟等に発展するケースがあることを認識しています。
そこで、当社の大型施設である9つの施設について、国指定の鳥獣保護区に位置していないことを確認しました。
なお、当社の大型施設の福岡サービスセンターや仙台サービスセンターの近辺には、国指定の鳥獣保護区として設定されている地域があり、博多湾においては環境省レッドリスト2020において絶滅危惧IB類に指定されているクロツラヘラサギの越冬地となっていることを確認しています。当社の事業所周辺には、野鳥の生態系において重要な地域が存在しているということも踏まえ、種の保全および自然資本の回復に向けた活動への支援として、野鳥の保護活動への寄付を行っています。

**福岡サービスセンター**

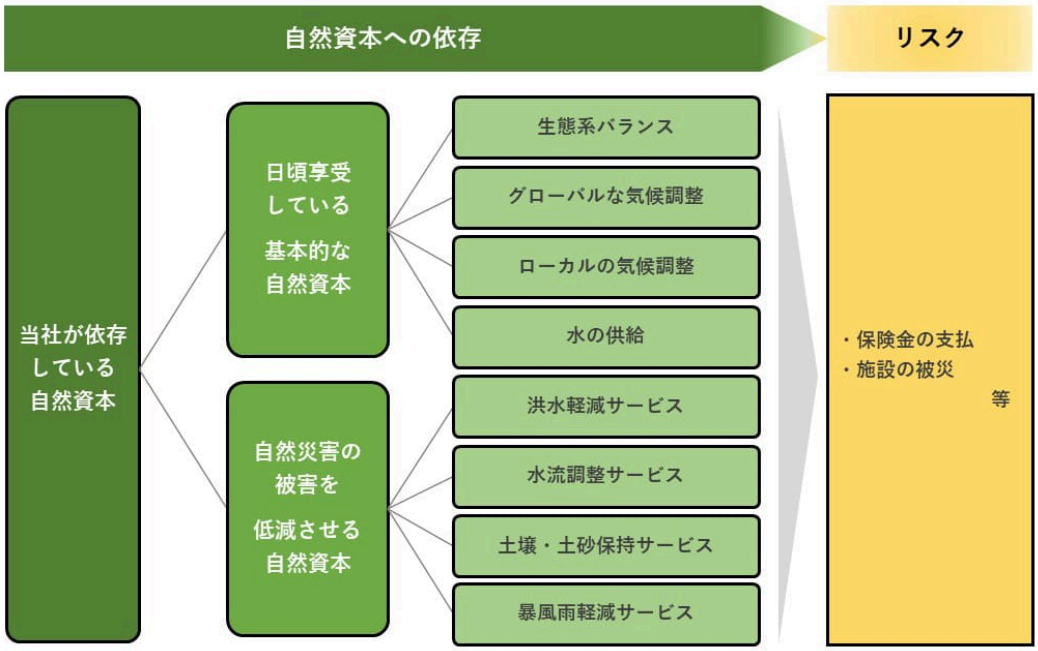


**仙台サービスセンター**



以上の評価・分析を踏まえ、当社の生命保険事業活動によって、生物多様性・自然資本に重大な影響を与える可能性は低いと認識していますが、今後とも生物多様性・自然資本の保全に向けた取り組みを行っていきます。

≪依存度の評価≫
次に、自然資本への依存の観点では、「日頃享受している基本的な自然資本」と「自然災害の被害を低減させる自然資本」によって、当社は安定的な事業活動を実施することができていると考えられます。これらの自然資本に当社が依存していることは、当社の生命保険事業のリスクにも結びつく可能性があります（詳細は後述の「Assess：重要リスク・機会の評価」で記載）。



## Assess：重要リスク・機会の評価

依存と影響の分析結果等を踏まえ、自然資本が当社生命保険事業に及ぼすリスクと機会について、サステナビリティ委員会にて検討の上、特に重要と考えられるものを以下の通り特定しています。

＜生命保険事業におけるリスクと機会＞

| タイプ | 当社の認識 | 時間軸 |
|---|---|---|
| 物理的リスク（慢性） | 生態系バランスが崩れることに起因する感染症の蔓延等による保険金等支払額の増加 | 中期～長期 |
| 物理的リスク（急性） | 洪水・暴風雨等の自然災害によってデータセンターが被災し、運用遅延・停止に陥るリスク | 短期～長期 |
| 移行リスク | 自然関連の取り組みが不十分と判断されることによる社会や投資家等からの評価の低下 | 短期～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<br>自然資本の保全に向けた当社の取り組みが評価されることによる、投資家からの評価の向上、保険契約数の増加、優秀な人材の獲得等<br>リサイクルの推進等による自社の事業環境の持続性の向上、ペーパーレスなどによるコストの削減 | 短期～長期 |

※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　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。

さらに、保険金等支払額の増加と、データセンターの自然災害による被害については、以下の通り分析を実施しています。

**① 生態系バランスが崩れることに起因する感染症の蔓延等による保険金等支払額の増加**

気候変動等によって生態系バランスが崩れ、人々の健康に影響が及ぶことで、当社の保険金等の支払いに影響を与える可能性があります。生態系バランスが崩れることによって発生する感染症の蔓延等については、現時点で一般的に確立されたシナリオはないものと認識しています。そのため、現時点で精緻な分析や計測を実施することは困難であると考えています。

一方で、感染症媒介蚊について気温上昇がもたらす活動地域・活動期間の拡大を推定し、蚊が媒介する熱帯性の感染症(デング熱、マラリア)による保険金等の支払額の増加について分析した結果において、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200億円程度でした。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を確認しています。

**② 洪水・暴風雨等の自然災害によってデータセンターが被災し、運用遅延・停止に陥るリスク**

自然災害が当社の事業運営に影響を与える可能性のある地域として、被災時の影響の大きさの観点から、物理的リスク（水リスク）のあるデータセンターを優先地域として特定しています。

当社のデータセンター周辺において、洪水等が発生した場合、データセンターの建物が被害を受け、業務運営が遅延するリスクを想定しています。

当社のデータセンターの建物においては、洪水リスクに備えて盛り土を行うなどの対応を行っていることから、実際に浸水するリスクは低いと考えています。また、万が一電力が止まった場合に備えて数日間の自家発電を備えているほか、施設内の加湿に用いる水の供給が止まった場合を想定して水槽内の水を流用するバイパスを設けるなどのリスク低減に向けた対応を行っています。

また、当社は上記データセンターに限らず全社的に大規模災害の発生を想定してBCP（事業継続計画）を策定しており、災害等発生時の初動対応マニュアルなどの整備や、それらに基づく研修・訓練の実施、重要拠点の機能が停止したときに別拠点で事業活動を継続する計画等を策定しています。加えて、ハザードマップ等により拠点の災害発生リスクを評価し、水害に対して特に脆弱な地域にある拠点を対象とした対応計画の策定や訓練、定期的な情報提供等を実施しています。

災害等の自然関連リスクは、総合的に見て、現在のところ当社の生命保険事業に重大な影響を与えているわけではないと考えていますが、今後も定期的に自然関連リスクの評価を行っていきます。

## Prepare：対応・報告への準備

上記の特定されたリスクや機会を踏まえて、生物多様性・自然資本の保全に向けた取り組みを進めています。例えば、保全活動への寄付や、ペーパーレス化の推進、プラスチック削減の取り組み、各拠点における地域の清掃活動など、環境保護に向けた取り組みを進めています。

### ■ 生物多様性・自然資本の保全に向けた支援

【生物多様性の保全に向けた支援】
種の保全・自然資本の回復に向けた取り組みとして、当社は野鳥の保護活動への寄付を行っています。




【森林の保全に向けた支援】

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。



【環境に配慮したノベルティの製作】

お客さま向けのノベルティを間伐材などの環境に配慮した素材で製作しています。



国産ヒノキ間伐材から生まれたアンブレラ・ボトルチャーム



国産杉間伐材から生まれたコースター

**■ 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。**

＜主な取り組み＞

- 「ご契約内容のお知らせ」などの当社からのご案内について、郵送に代えて当社マイページ上でご確認いただくサービスの提供
- 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

その他の環境保全活動は、以下のサイトをご覧ください。

企業活動における環境への配慮

## 2.投融資活動

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も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。

＜リスクと機会＞

**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 | 時間軸 |
|---|---|---|
| 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 | 短期～長期 |
| 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 | 短期～長期 |
| 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 | 短期～長期 |

＜依存と影響＞
企業は事業活動を行う上で自然資本に依存し、また事業活動を通じて自然資本に影響を及ぼします。ポートフォリオにおいて重視すべき自然関連の依存と影響を特定するため、業種を切り口としたヒートマップを作成しました。①ENCOREによる業種別の依存度・影響度評価、②当社の業種別投資残高、③TNFDにおける優先業種の3点を用いて業種を選別し、重視すべき自然関連リスクの可視化を試みました。

**当社の株式・社債ポートフォリオが有する主な自然関連依存と影響のヒートマップ**

依存のヒートマップ

| セクター | サブセクター | 浸食抑制 | 地下水 | 地表水 | 気候制御 | 洪水・暴風抑制 | 濾過 | 大気・生態系による希釈 | 遺伝物質 | 水循環 | 水質 | 土壌の質 | バイオレメディーション |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 公益事業 | 電力 | | | | | | | | | | | | |
| | 総合公益事業 | | | | | | | | | | | | |
| | 独立系発電事業 | | | | | | | | | | | | |
| 素材 | 特殊化学品 | | | | | | | | | | | | |
| | 基礎化学品 | | | | | | | | | | | | |
| | 鉄鋼 | | | | | | | | | | | | |
| 資本財・サービス | 建設・土木 | | | | | | | | | | | | |
| ヘルスケア | 医薬品 | | | | | | | | | | | | |
| | バイオテクノロジー | | | | | | | | | | | | |
| エネルギー | 総合石油・ガス | | | | | | | | | | | | |
| 生活必需品 | 醸造 | | | | | | | | | | | | |
| | 包装食品・肉 | | | | | | | | | | | | |
| | 清涼飲料・ノンアルコール飲料 | | | | | | | | | | | | |

影響のヒートマップ

| セクター | サブセクター | 攪乱 | 淡水生態系の利用 | 海洋生態系の利用 | GHG以外の大気汚染 | 土壌汚染 | 廃棄物 | 陸上生態系の利用 | 水質汚染 | 水利用 | 外来種の干渉 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 公益事業 | 電力 | | | | | | | | | | |
| | 総合公益事業 | | | | | | | | | | |
| | 独立系発電事業 | | | | | | | | | | |
| 素材 | 鉄鋼 | | | | | | | | | | |
| | 総合化学 | | | | | | | | | | |
| | 基礎化学品 | | | | | | | | | | |
| | 特殊化学品 | | | | | | | | | | |
| 資本財・サービス | 建設・土木 | | | | | | | | | | |
| ヘルスケア | 医薬品 | | | | | | | | | | |
| | バイオテクノロジー | | | | | | | | | | |
| エネルギー | 総合石油・ガス | | | | | | | | | | |

小 → 大
（依存、影響の大きさ）

ヒートマップ掲載業種の選別方法：
①ENCOREによる業種別の依存、影響の評価をベースに、各業種の総合的な依存度と影響度を数値化
②上記①の依存度、影響度において上位1/3に該当し、かつ、当社投資残高において上位1/3に該当する業種を特定
③上記②の業種のうち、TNFD「優先業種」に該当するものを選別

依存要素では、電力、食品・飲料、総合石油・ガスなどで、水資源への強い依存が見られます。一方、影響要素では、電力、総合石油・ガス、建設・土木などで、インフラ建設等に伴う陸・淡水・海洋の生態系に対する影響が、また、多くの業種で、水利用や汚染・廃棄物による影響が見て取れ、注視が必要と考えられます。
本分析は一般的な業種像を前提とした初期的段階のものです。分析方法やデータの利用可能性の進展を踏まえ、今後とも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行い、開示していきます。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いきます。

## 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

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※への投資を実施しています。
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

## リスクと影響の管理

当社は、サステナビリティ推進部をリスク評価部、リスク管理統括部をリスク管理総括担当として、生物多様性・自然資本と当社が相互に与える負の影響について、全社的に洗い出し・リスク評価する態勢を整備し、リスク管理委員会に報告しています。今後も年1回以上、リスクの洗い出しおよび評価の継続・高度化を実施するとともに、リスク管理態勢のより一層の定着化を進めていきます。また、本結果はサステナビリティ委員会にもTNFD提言への取り組みの一環として報告しています。

## 指標と目標

自然への依存・影響、リスク・機会を評価・管理するため、当社はGHG排出量、水使用量、廃棄物排出量、当社施設の延床面積の指標を管理しています。

詳細は、当社の「ESGデータ集（環境）」をご覧ください。

| 排出の種類 | 区分 | 削減目標 | |
|---|---|---|---|
| | | 中間目標 | 2050年 |
| 事業会社における排出 | Scope1 | 2019年度対比で2030年度までに46%削減 | カーボンニュートラル |
| | Scope2 | | |
| 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 | |

※1　投融資先企業のScope1およびScope2の排出量について、当社の投資の持ち分比率をかけて算出した値の合計。対象資産は、国内外上場株式および国内外クレジット（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。

# 社 会

人権 53
人的資本経営 62
企業風土改革・キャリア形成支援 64
人材確保・人材育成 67
ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進 72
安全衛生・健康経営 87
労働基準 94
社会貢献活動 96
障がいのあるお客さまへの対応 110
災害時の特別な取扱い 111
サプライチェーン・マネジメント 112



# 人権

## 基本的な考え方

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。」という経営理念の実現を目指すうえで、人権の尊重が重要な社会的責任であると認識しています。企業として求められる責任を果たすため、「国連グローバル・コンパクト」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等も踏まえ、下記のとおり「かんぽ生命保険人権方針」を策定しています（2019年策定、2023年8月改正）。
当社は、すべての人々の人権を尊重し、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いきます。

## 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ん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チュワード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。

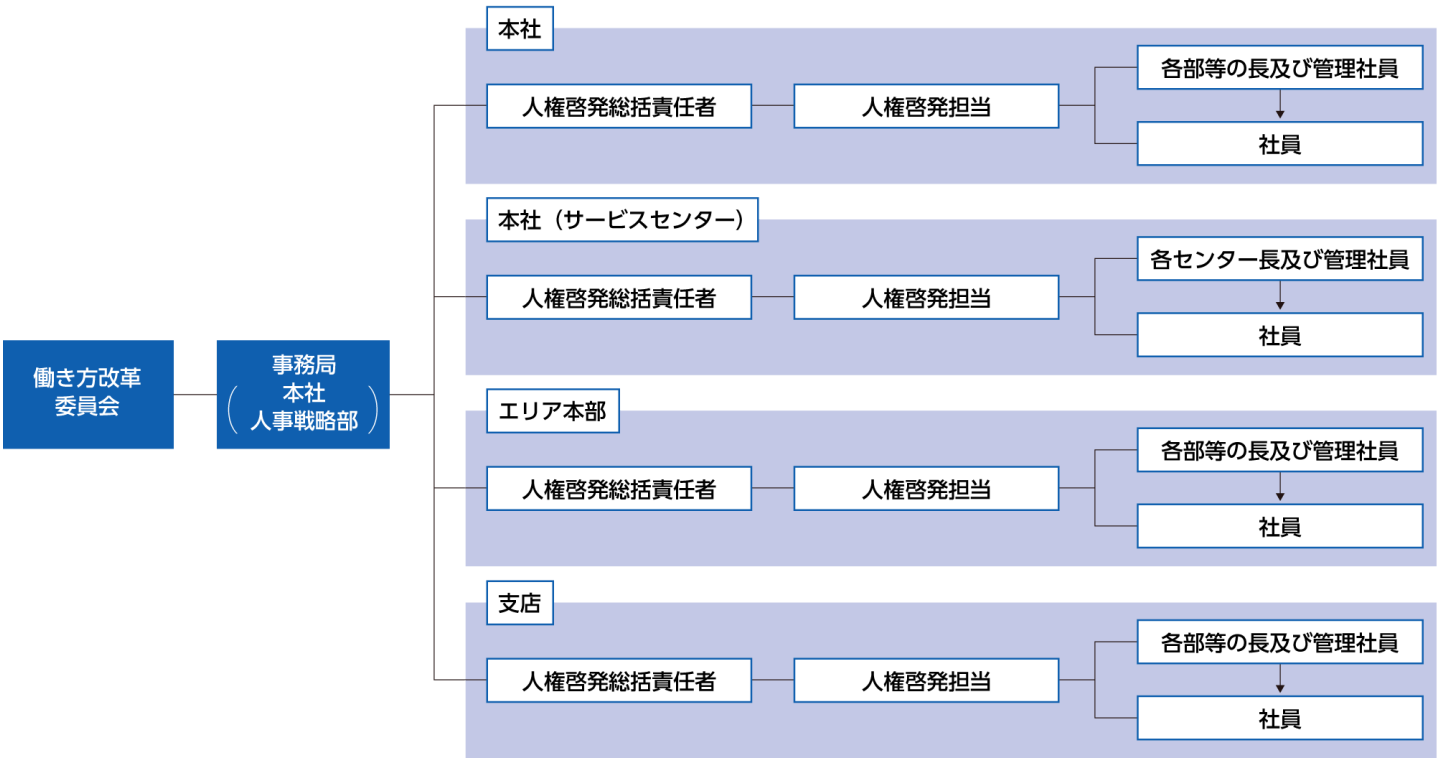
**13. ガバナンス**

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

# 人権尊重の推進体制

人事戦略部担当執行役を委員長とする「働き方改革委員会」において、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。加えて、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課題への対応などを行っています。




また、人権デュー・ディリジェンスの取り組みについては、サステナビリティ推進部担当執行役を委員長とする「サステナビリティ委員会」に報告を行っているほか、重要な内容は経営会議や取締役会にも報告しています。なお、取り組みの推進にあたっては、外部有識者の意見も参考にしています。

# 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」の枠組みや国内外のガイドライン等に基づき、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・軽減していくための継続的なプロセスであり、毎年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と評価を行っています。

| 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 |

※　「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。

具体的には、各種国際規範やガイドライン、保険業界における問題発生状況等を参考に、各ステークホルダーごとに「考慮すべき人権リスク」を絞り込みをしたうえで、それぞれについて評価を行っており、今後とも、継続的に実施していきます。

| | |
|---|---|
| 従業員 | • 外部機関の評価基準などを参考に外部検証を受け作成したアセスメントシートを用いて全社的に調査を実施しました。<br>• 影響深刻度、発生可能性の二軸で評価した結果、考慮すべき10項目の人権リスクのうち、ハラスメントと労働安全衛生の2項目を重点人権リスクとして特定しました。<br>• 引き続き、ハラスメント防止や労働安全衛生の取り組みを全社的に実施していきます。 |
| お客さま | • 過去3年分のお客さまの声から「考慮すべき人権リスク」に関連するキーワードを用いて関連情報を抽出し評価しました。<br>• 直ちに深刻な人権侵害とされる事例はなかったものの、情報管理等においてリスクがあると認識しています。 |
| サプライヤー | • 取引金額や取引内容を踏まえ選定したサプライヤーに対し、人権への取り組み状況についてアンケートを実施しました。<br>• 集計したアンケート結果を踏まえ、直接的な問題は発生していないものの、児童労働やサプライヤー管理等に関しさらに態勢整備を促す必要があると認識しました。<br>※　2023～2025年度　実施状況<br>サプライヤーアンケート実施割合：23%<br>そのうち、エンゲージメント（対話）が必要と判断した割合：4%<br>そのうち、実際にエンゲージメント（対話）を行った割合：100% |
| 投融資先 | • 各種指針等を参考に、潜在的に人権リスクが高いと考えられる業種を中心に、当社の投融資ポートフォリオにおいて、考慮すべき人権課題の状況を確認しています。 |

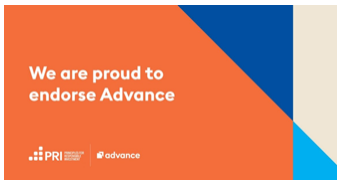
なお、上記に加え、新たなビジネスパートナー（子会社・関連会社等）に対する出資の判断を行う際には、デュー・ディリジェンス手続きの一環として、人権リスクを適切に確認しています。

※　2023～2025年度　人権リスクの確認状況：100%、人権リスクの特定状況：0%

# 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の主な取り組み例は以下のとおりです。今後も実効性の評価等を踏まえ、適宜見直し等を行っていきます。

| | |
|---|---|
| 従業員 | ●ハラスメントの根絶に向けた取り組み<br>「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・研修を行っており、役員・幹部社員、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。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。<br>●労働安全衛生の取り組み<br>「日本郵政グループ安全衛生方針」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。社員数50人以上の事業場においては、安全衛生委員会を毎月開催し、労働災害の防止、時間外労働の状況、各種健康課題などを審議しています。また、安全衛生に関する研修等を実施のほか、社員の健康保持・増進のため社内外に健康相談窓口を設置しています。労働災害等が発生した場合は、所定の報告に加え、原因を分析し改善策の検討・周知などを通じて再発防止に努めています。労働時間削減の取り組みに関しては、各事業場における労働時間を適正に管理するとともに、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取り組みを実施しています。<br>●ダイバーシティ推進に向けた取り組み<br>※　従業員に対する軽減策　実施拠点：全社（本社、エリア本部13ヶ所、支店82ヶ所、かんぽサービス部627ヶ所、サービスセンター5ヶ所（2026年4月1日時点））</td> |
| お客さま | ●プライバシーの保護（情報管理）<br>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。<br>●契約手続時等の対応<br>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。<br>●人権チェックの実施<br>社外文書や広告宣伝、全社員向けの社内文書等を作成する際に、人権尊重の観点から問題がないか確認することをチェック事項に含めています。また、必要に応じて、人権専門部署での検証を行い、差別的・不快と感じるような表現が含まれないよう配慮しています。 |

| | |
|---|---|
| サプライヤー | ●サプライチェーン・マネジメント<br>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、当グループの調達活動に関する考え方をお示しするとともに、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。<br>●サプライヤー向けアンケート<br>サプライヤー等に対して、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。なお、評価結果についてはフィードバックを行うとともに、一部のサプライヤーに対しては、回答内容を踏まえ個別に対話をしています。 |
| 投融資先 | ●人権尊重などを考慮した投融資<br>責任ある機関投資家として、人権に関して投資判断時に考慮するとともに、投融資先との対話において、人権課題等について確認しています。<br>また、当社は、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」への賛同を表明しています。<br> |

## 人権課題に関連する改善事例

人権課題に関連する改善事例は以下のとおりです。

| 課題 | 対応 |
|---|---|
| 耳や言葉の不自由なお客さまがコールセンターへ問合せができない | • 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（手話通訳サービス）を導入 |
| 高齢のお客さまや障がいのあるお客さまにとって、読みにくい書類がある | • 高齢のお客さまや障がいのあるお客さまに配慮し、読みやすい内容となるよう、お客さまあての案内書のデザインを段階的に改善<br>• 視覚に障がいのあるお客さまには、お客さまあての案内書や封筒を点字で表示<br>• 視覚や聴覚に障がいがあるお客さまには、代書、代読、筆談で対応 |

## 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動画研修、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。研修では、同和問題（部落差別）、ハラスメント、障がいのある方、性の多様性、外国人の人権などさまざまな人権課題をテーマに取り上げ、一人ひとりが人権尊重への認識と理解を深められるよう努めています。

| 研修名 | 実施時期 | 対象者 | 内容 |
|---|---|---|---|
| 職場ごとの動画による人権啓発研修 | 通年 | 全従業員 | 全社員の人権意識の向上を目的とした動画による人権啓発研修を実施 |
| 職場ごとの人権啓発研修 | 四半期ごと | 全従業員 | 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、1月 | 全従業員 | 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 |
| ハラスメント防止研修 | 5月、11月 | 全従業員 | 職場内でのハラスメントを防ぐことを目的とした研修を実施 |

※　職場ごとの人権啓発研修は、全従業員を対象としており、職場で働く社員以外の方(派遣社員、出向社員等)も対象としています。

## 人権啓発標語の募集

人権週間施策として、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。また、ハラスメントを撲滅させるという会社の姿勢を示すとともに、社員の人権意識を高め、ハラスメントの防止につなげることを目的にハラスメント防止ポスターを作成し、掲示しています。




**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・不快と感じるような表現が含まれないよう配慮しています。

## 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、被害者の方に取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 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| ハラスメント件数※ | 88 | 108 | 124 | 147 | 142 |

※　ハラスメントに係る懲戒件数

（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・是正措置

## 人権・ハラスメント窓口

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。
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。

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。また、内部通報窓口を通じて相談することもできます。
2. 社外相談窓口
   内部相談窓口を通じて外部の弁護士に相談できます。
3. 社外のカウンセリングサービス
   ハラスメントに関する問題でカウンセリングを希望する方に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、及びハラスメント以外の人権相談

内部通報・相談制度 >

## 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
- 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

| | | |
|---|---|---|
| **1**<br>**社員が主体的に行動する企業風土の定着** | ・経営陣と社員が将来のビジョンを共有・共感<br>・社員の主体性を引き出すマネジメント<br>・多様なキャリアにチャレンジできる機会の提供 | 社員のエンゲージメントの向上、主体的に行動する企業風土 |
| **2**<br>**戦略的な人材確保** | ・現状および将来必要な人材の「量」と「質」を把握<br>・経営戦略に合った人材の採用や強化領域への配置とリスキルの促進<br>・各階層・領域に応じた育成 | 会社の持続的な成長を支える人材を確保 |
| **3**<br>**多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進** | ・多様な人材が互いの「個」を尊重し、それぞれの役割を果たし成果を上げること、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境の整備 | 多様化する社会のニーズに応え、社員・お客さまの満足の向上 |

「『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。

コミュニケーション改善の取り組み ›
社員エンゲージメント調査（ES調査） ›
マネジメント力の強化 ›
多様なキャリア形成の支援 ›

## 2 戦略的な人材確保

当社は、将来を見据えて必要な人材の「量」と「質」を可視化し、採用・育成・配置を計画的に進めることで、専門性の高い人材や将来の経営を担う人材の確保に取り組んでいます。また、AIやデジタル技術を活用して業務の効率化を図り、一人ひとりが能力を発揮できる環境を整えることで、持続的な成長を支える組織づくりを進めています。

戦略的な人材配置の実現 >
人材育成 >
次世代リーダー育成プログラム >

## 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。

ダイバーシティ・柔軟な働き方の推進 >
安全衛生・健康経営 >

# 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＞
- かんぽ生命で実施しているご契約内容確認活動に関するWebページの記載を充実
- 法人のお客さまのご契約時の契約者一括告知制度のWeb手続きの開始

### 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

社長自らが会社の方向性を全社員へ伝える場として、「社長通信」を発行しており、経営陣と社員間のコミュニケーションツールのひとつとして機能しています。

## スモールミーティング

社員間のコミュニケーション活性化を目的に、毎回テーマを決めて各職場で意見交換を行う機会を設けています。少人数のグループに分かれて実施することで社員一人ひとりが自分の考えを発言しやすい環境をつくっています。

## 人事交流

日本郵政グループ内の人事交流施策として、グループ間社内公募とグループ内インターンシップを実施しています。風通しのよいグループの風土を醸成するとともに、社内や自部署の業務とは違った業務に触れることを通じ、社員の成長を促し、新たな知見・考え方を取り入れることによるイノベーションの創出・組織の活性化等を目的としています。

## 社員エンゲージメント調査（ES調査）

社員のエンゲージメントを客観的に把握するため、年2回エンゲージメントスコアの測定（ES調査）を実施し、「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。

ES調査結果（ESGデータ集） >

## マネジメント力の強化

当社がお客さまへ「安心」を継続的にお届けし、企業価値の長期的な向上を図るためには、社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、変革と挑戦を通じて新たな価値を生み出し続けることが不可欠です。なかでも管理職には、経営戦略の実現に向けて組織を牽引し、自ら率先して変革に取り組むとともに、部下社員の成長と挑戦を支援し、組織の力を最大化することが求められます。そのため、成長・挑戦フェーズにふさわしい管理職像を明確化し、業績だけでなく人材育成、組織運営、変革への挑戦および価値創造に向けた行動を適切に評価することで、管理職の行動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

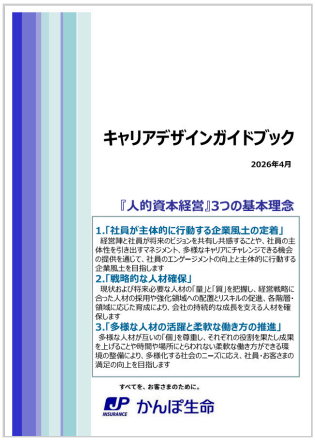
社員の自律的な成長、多様な働き方の実現や人事交流の活性化による組織間の相互理解の促進に向け、現在と異なる職務や環境で様々な経験を積んでみたい等、新たな業務へチャレンジすることが出来る制度です。
社員は、募集職務一覧から、チャレンジしたい職務を選び、応募することが出来ます。

## 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行

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。




## キャリアデザイン研修

主に50代の社員を対象に、自身の目指す方向性や価値観を再確認し、セカンドキャリアについて主体的に考えることを目的とした動画研修を実施しています。

## 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。
また、かんぽジャンクション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。

かんぽジャンクション >

# 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となる人材の把握、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

## 戦略的な人材配置の実現

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、特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：アクチュアリー、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

デジタル技術の進展に伴い、当社もDXを推進することで、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、こうした業務に従事していた人材に適切にリスキル（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。

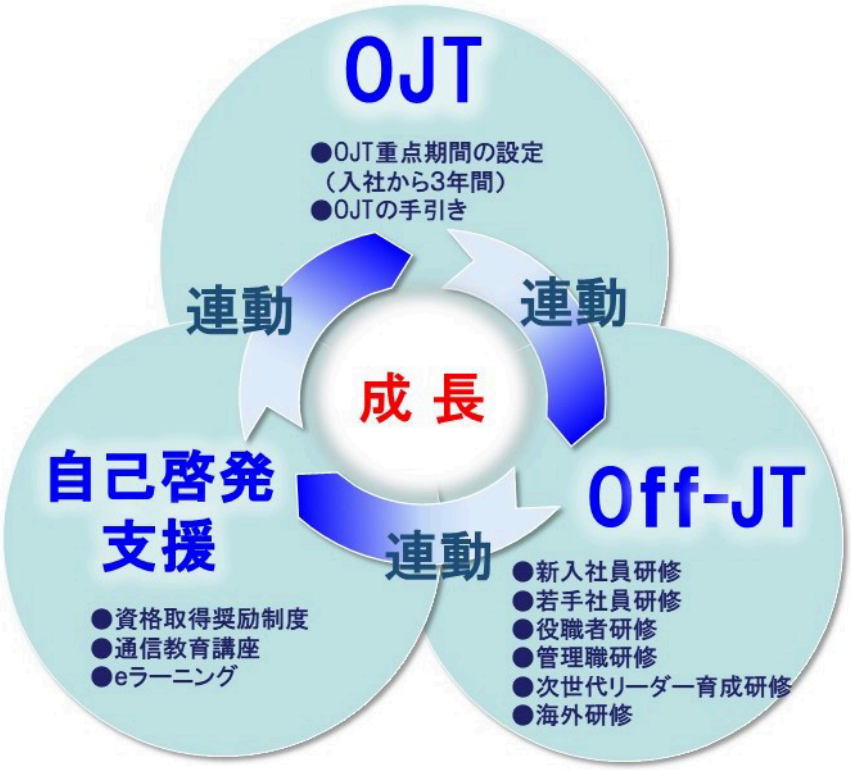
※2　OJT（On the Job Training）とは、日常業務の遂行過程などにおいて、上司等が部下等に対して業務を行ううえで必要な知識およびスキルを付与し、これらを身に付けさせる個人別の教育のことをいいます。

※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



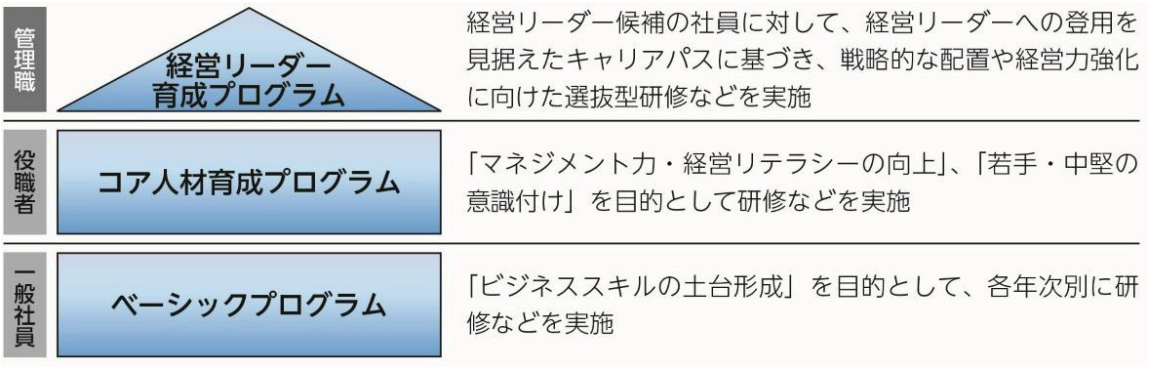
# 能力開発研修・人材育成制度

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） | 達成 |

※　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。

## 営業社員の人材育成

営業社員一人ひとりの能力や成長度合いを総合的かつ定量的に評価するかんぽGD制度を導入しており、中長期的な視点で営業社員の育成を進めています。

## 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。

能力開発・教育（ESGデータ集） >

## 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（※1）や、所属部署全体で人材育成会議（※2）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（※3）、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。さらには、管理者本人に気づきを与えることを目的とした多面観察を導入しており、リーダーシップや人材の育成等の項目について、部下・同僚社員等による回答結果のフィードバックも行っています。

※1　本社や全国の営業拠点の管理者において、個人の業績に加え、組織ごとの業績も評価する項目構成としています。
※2　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。
※3　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。

## ファイナンシャル・ウェルネス

社員の中長期的な財産形成を支援する制度として、正社員等を対象にかんぽ生命保険社員持株会を設立しています。
その他にも、財形貯蓄や保険料の団体払込等の福利厚生制度を設けており、制度の充実と社員周知に取り組み、価値創造の担い手である社員自身の資産形成を支援しています。

# 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

育児・介護の両立支援

多様な人材の雇用

LGBTフレンドリー

柔軟な働き方の推進

※　「安全衛生・健康経営」の取り組みは こちら

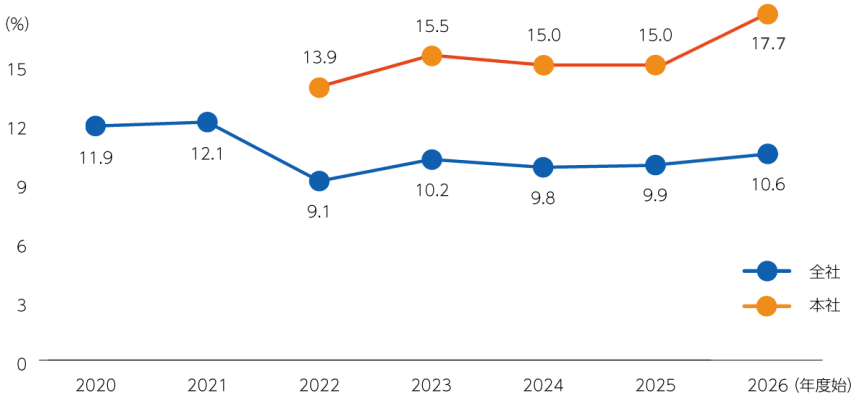
# 女性活躍推進

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

2031年4月1日までに全社の女性管理職比率を16.5%、本社（サービスセンター含む）の女性管理職比率を30%以上とすることを目標としています。
特に、将来管理職として活躍することが期待される女性社員を対象に、上位役職への意識醸成、管理職に求められるスキルの現状把握、スキルの向上などを目的に年度を通して各研修を開催しています。

■ 女性管理職比率




※ 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年度から他社からの出向社員を除き、当社からの出向社員を含むように算出方法を変更しています。
2024年度は本社機能が拡大したため、新たに本社機能等となった組織を含めて算出しています。

女性活躍推進法に基づく当社の一般事業主行動計画（PDF/85 KB）

女性管理職比率（ESGデータ集）

## 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、かんぽジャンクション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。

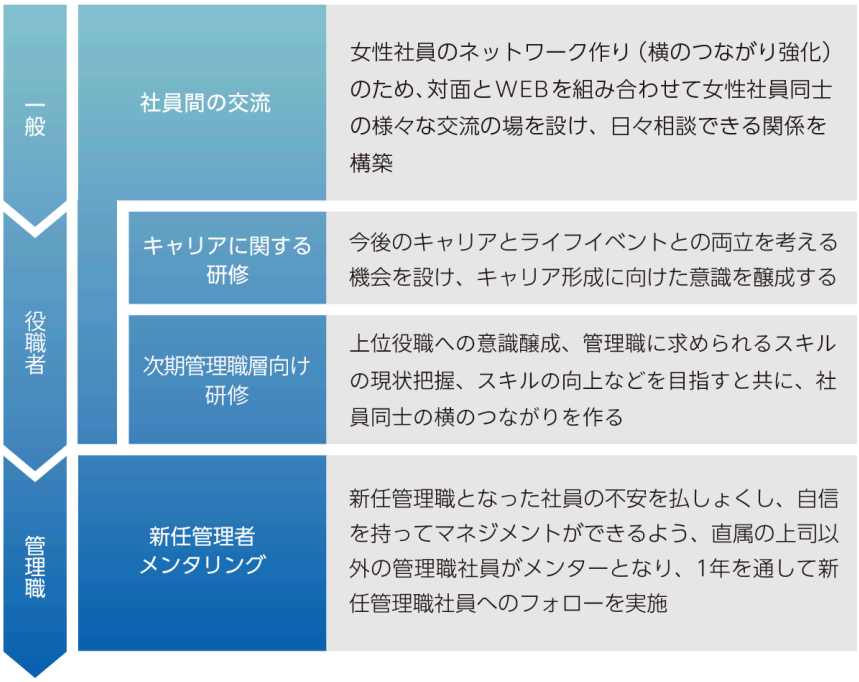
【アンコンシャスバイアスへの理解】
社員自身が、無意識に行っている予断や偏見の傾向を理解することを目的にアンコンシャスバイアスセミナーを実施しています。自身の傾向を理解することで、多様な意見を受け入れることができ、考え方の幅を拡大・発展させることができるきっかけになると考えています。

【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。

かんぽジャンクション >

## 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リーダーの会」行動宣言への賛同について

### （参考）「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」

「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」は、2014年に企業経営者等９名により、女性活躍を推進するためには組織トップのコミットメントが重要という想いの下、発足しました。様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限に発揮できるよう、リーダーが自ら取り組むことを表明する「行動宣言」を策定しています。

「輝く女性の活躍を加速するリーダーの会」行動宣言

## その他

当社の取り組みは、内閣府男女共同参画局の「令和5年度　女性登用の加速化に向けた取組事例集」にて好事例として取り上げられています。

内閣府男女共同参画局　「令和5年度　女性登用の加速化に向けた取組事例集」

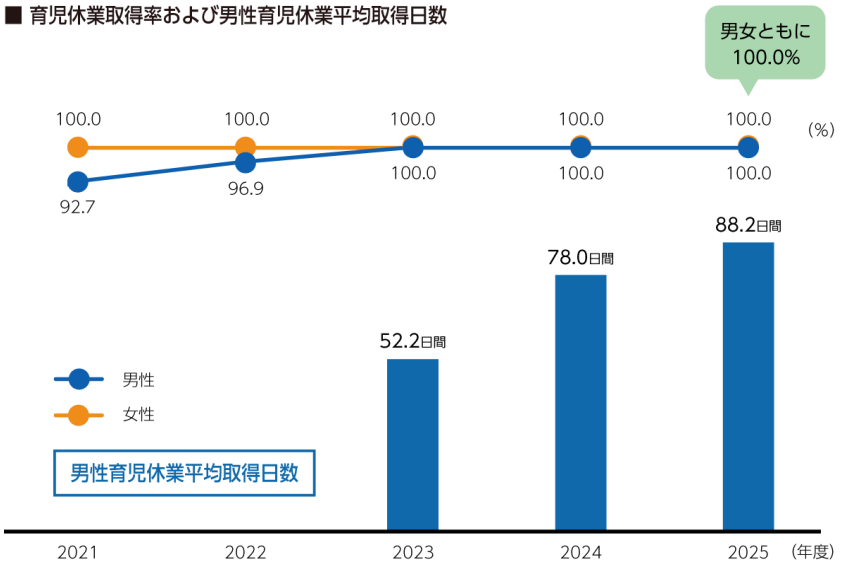
### （参考）「令和5年度　女性登用の加速化に向けた取組事例集」

内閣府男女共同参画局が(株)東京証券取引所プライム市場上場企業に、女性の登用拡大がもたらす好影響、女性の登用を推進している企業の好事例等についてアンケート調査を行い、取りまとめたものです。

# 育児・介護の両立支援

育児休業取得率は男女ともに100%維持することを目標としており、2025年度は前年度に引き続き男女ともに取得率100%となっています。
また、男性社員の育児休業取得率だけではなく、日数を含めた育児休業の質を高めることが課題であると認識して対応した結果、男性育児休業平均取得日数も長期化しています。今後も仕事と育児・介護の両立支援の取り組みを継続していきます。

■ 育児休業取得率および男性育児休業平均取得日数




（注）2023年度から他社からの出向社員を除き、当社からの出向社員を含むように算出方法を変更しています。

# 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・捕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 |
| | 子の看護等休暇 |
| | 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 |

# 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<br>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<br>（注1） | 3歳まで | 無<br>（注1） | アソシエイト社員は<br>3歳まで<br>期間雇用社員は<br>1歳まで | 無 |
| 育児部分休業 | 9歳に到達する<br>年の年度末まで<br>（注2） | 無 | 9歳に到達する<br>年の年度末まで<br>（注2） | 無 | 9歳に到達する<br>年の年度末まで<br>（注2） | 無 |
| 育児時間（注3） | 1日2回<br>各45分 | 有 | 1日2回<br>各45分 | 有 | 1日2回<br>各30分ずつ | 無 |
| 子の看護等休暇 | 5日まで<br>（子2人以上は10日） | 有 | 5日まで<br>（子2人以上は10日） | 有 | 5日まで<br>（子2人以上は10日） | 有<br>(注4)<br>／<br>無 |
| 時間外勤務<br>又は週休日の<br>勤務免除 | 小学校就学<br>まで | － | 小学校就学<br>まで | － | 小学校就学<br>まで | － |
| 時間外勤務の<br>制限 | 1ヵ月24時間<br>以内<br>年間150時間<br>以内 | － | 1ヵ月24時間<br>以内<br>年間150時間<br>以内 | － | 1ヵ月24時間<br>以内<br>年間150時間<br>以内 | － |
| 深夜勤務等の<br>免除 | 小学校就学<br>まで | － | 小学校就学<br>まで | － | 小学校就学<br>まで | － |
| 短時間勤務職<br>コースへの転換 | あり | － | － | － | － | － |
| 退職した者の<br>カムバック採用 | あり | － | － | － | － | － |

（注1）　かんぽ生命では、性別に拠らず育児休業を取得できます。育児・介護休業法においては、育児休業休暇中の給与の支払いは義務付けられていませんが、当社では、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日間については、有給となります（産前産後の特別休暇を取得していない社員が対象）。

（注2）　障がい又は慢性的な疾病等がある子の場合は満15歳に到達する年の年度末まで

（注3）　授乳や託児所の送迎等の育児のため子が1歳に達するまで、「育児時間の休暇」を取得できます。

（注4）　アソシエイト社員については、有給の扱いになります。

※　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。

## 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、有給の育児休業の取得が義務化しています。
（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

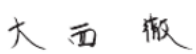
子の出産を予定している社員に対して、育児休業取得の勧奨を行うとともに、男性育児の効果を最大化する「パパの育休ガイドブック」を活用することで育児参画の働きかけをしています。

### 男性育休100%宣言

当社は、「人を創る会社」として、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境の構築、特に「育児と仕事の両立支援の推進」を経営戦略上の重要な取り組みとして掲げ、取り組んできました。育児休業制度については、法定を上回る取得期間（育児休業は最長3年、育児部分休業は最長9年）を設けております。男女ともに仕事と家庭を両立しながら活躍できることが当たり前の職場風土を目指し、育児休業取得率向上にも、全社的に取り組んできました。
その結果、全国に約2万人の社員が在籍する中、2023年度から育児休業取得率は男女ともに100%を維持しています。今後は、男女ともに育児休業取得率100%の維持はもちろん、男性社員の取得日数を含めた育児休業の質を高めるため、取り組みを継続していきます。



男性育休100%宣言（「男性育休100%宣言」｜働き方改革ならワーク・ライフバランス（work-life-b.co.jp））



# 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 |

## 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<br>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<br>（連続又は断続して） | 無 | 通算183日<br>（連続又は断続して） | 無 | アソシエイト社員は<br>通算183日<br>期間雇用社員は<br>通算93日<br>（連続又は断続して） | 無 |
| 介護部分休業 | 5年間<br>（連続又は断続して） | 無 | 5年間<br>（連続又は断続して） | 無 | 5年間<br>（連続又は断続して） | 無 |
| 介護休暇 | 5日まで<br>（要介護者が2人以上は10日） | 無 | 5日まで<br>（要介護者が2人以上は10日） | 無 | 5日まで<br>（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<br>年間150時間以内 | － | 1ヵ月24時間以内<br>年間150時間以内 | － | 1ヵ月24時間以内<br>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 | － | － | － | － | － |
| 退職した者のカムバック採用 | 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て夫婦参加型のセミナーを実施しています。

【介護に関するセミナー】
介護に関する社内外の制度等について研修を実施しています。

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。

## ワーク・ライフ・バランスガイドブック

育児・介護・病気治療等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、日本郵政グループの社員同士で情報交換できる場を提供しています。



# 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

2024年3月に、経済産業省・東京証券取引所が共同で実施する「Next なでしこ　共働き・共育て支援企業」に選定されました。「Next なでしこ　共働き・共育て支援企業」は、「共働き・共育て」を可能にする男女問わない両立支援に関する取り組みが特に優れた企業を選定するものです。

当社は2013年に厚生労働省から「くるみん認定」を取得し、2019年には「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。

# 外部イニシアチブへの賛同

## イクボス企業同盟に加盟

女性の活躍を推進していく上では、管理者の意識改革の必要性および「イクボス」の存在が不可欠であると考え2017年にイクボス企業同盟に加盟し、さらに社員一人ひとりが働き甲斐・生き甲斐を感じられる職場の実現を目指しています。

## 「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。

## 「男性育休100%宣言」

男性育休100%企業宣言

2025年に、男性育休100%宣言に賛同しました。
男性育休100%宣言は、男性の育休取得率100%に向けて、目標を持ち、具体的な対策をしている企業の経営者が宣言し、賛同企業が一丸となってこれまでの慣習を改革していく目的で2019年に株式会社ワーク・ライフバランスにより開始され、当社の賛同時点で200社以上が賛同しています。

# 多様な人材の雇用

## 障がい者雇用

当社では、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、障がいのある社員が安心して働けるよう、専用相談窓口の設置や座談会の実施、各エリア本部・サービスセンターに配置する障がい者雇用促進リーダーとの対話の機会を設けるなど、職場定着を支援する各種施策を実施しています。
障がいのある社員が生き生きと活躍できる環境づくりを通じて、社内におけるノーマライゼーション意識の浸透を図っています。



社内清掃をする社員

障がい者雇用率（ESGデータ集）

## サステナビリティ推進部「事務サポートチーム・カフェチーム」

サステナビリティ推進部では、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、名刺の作成など、各部署で発生するさまざまな業務を積極的に引き受け、多くの社員から感謝される“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、焼き菓子といった”美味しさと笑顔”を提供し、多くの社員から大変好評を得ています。また、近隣の当社拠点への出張販売のほか、東京拠点に続き、京都拠点でも社内カフェの運営を開始するなど、業務領域・業務量の拡大にも取り組んでいます。



各部署へ届ける郵便物を準備する様子



開店準備をする様子

## 実習生の受入

サステナビリティ推進部では、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、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　大谷桃子選手

2020年度から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 >




## 高齢再雇用制度

当社は、高年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。

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、＋は既存の枠組みにとらわれない多様性を意味しています。

## 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ん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）

かんぽ生命は、Tokyo Pride 2026（※）に賛同しています。

※ 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あらゆる人が尊厳をもって生きられる社会を目指し、LGBTQ＋コミュニティの権利擁護と社会的認知の促進を目的として、差別や偏見のない社会の実現を目指すイベントです。

## 外部指標

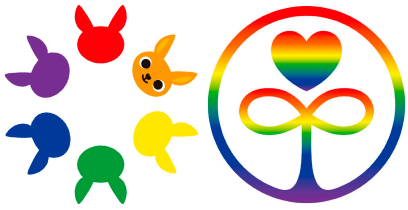
2017年以降、PRIDE指標（※）で最高位の「ゴールド」を連続して受賞しています。

※ 一般社団法人「work with Pride」は、2016年に日本初の職場におけるLGBTQ＋への取組みの評価指標として制定

work with Pride
Gold 2025

## 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、カムバック採用制度など、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、出社を前提としたペーパーベースでの業務フローの見直し、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。

## 外部指標

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。

# 安全衛生・健康経営

安全衛生の取り組み

健康経営の取り組み

## 安全衛生の取り組み

日本郵政グループでは、グループ4社人事担当役員合意のうえ策定した以下の方針のもと、各社の人事担当役員を安全衛生責任者とし、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みます
- 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みます
- 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。

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

## 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。

## 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います。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。
また、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。

**2026年度の削減目標：**日本郵政グループ　6.30（年千人率）以下

労働災害の発生状況（ESGデータ集）

## 自然災害発生時における社員の安全確保に向けた取り組み

当社では、危機管理対応の一環として、緊急時の初動対応プランを定めており、緊急時における社員の身の安全確保や避難、負傷者への対応等について、具体的な手順を定めています。また、平時から、災害対応ガイドの掲示や緊急時初動対応カードの携行、安否確認サービスの利用訓練を実施し、緊急時に円滑に初動対応ができるよう取り組みを行っています。

# 健康経営の取り組み

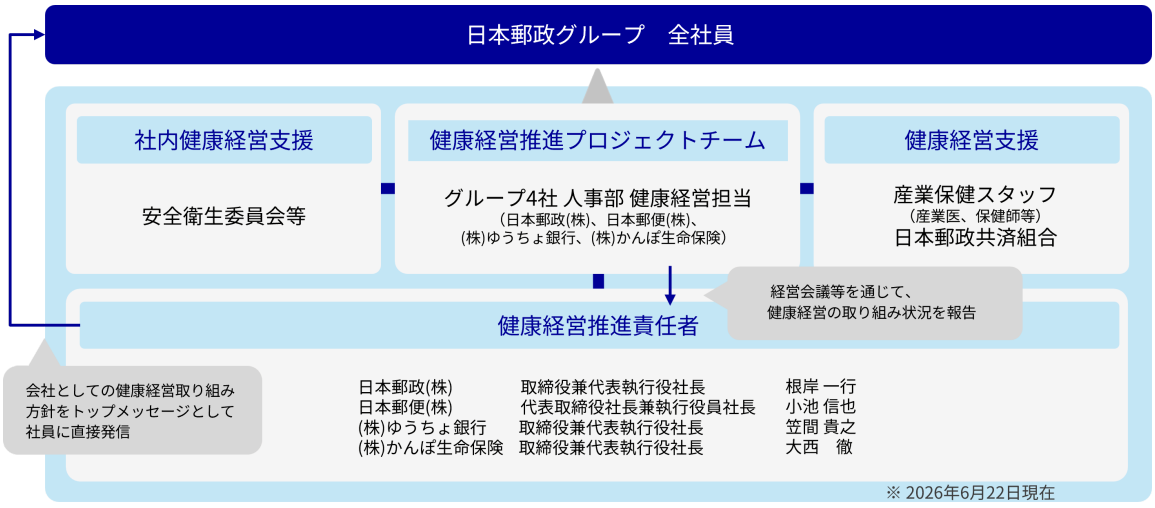
かんぽ生命では、「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」という経営理念を実現するためには、社員自身が心身ともに健康であることが重要であり、企業の成長と生産性の向上を支える基盤であると考えています。「健康な心とからだ」の維持・増進を図り、社員が働きやすく、安心して働き続けられる環境を創出するため、「日本郵政グループ健康宣言」を制定し、「長時間労働の抑制」「生活習慣の予防・改善に向けた保健指導」「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組んでいます。

日本郵政グループの健康経営の取り組み

## 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等と連携しながら、各社人事部の健康経営担当からなる「健康経営推進プロジェクトチーム」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

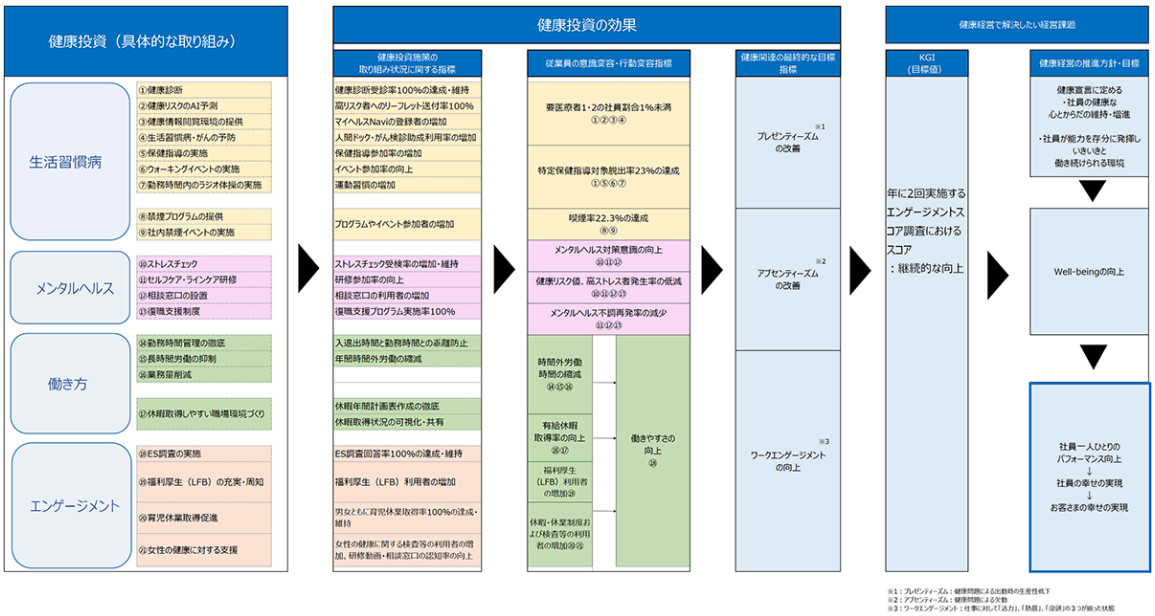
日本郵政グループの健康経営の推進状況を管理するための目標指標として「アブセンティーイズム」「プレゼンティーイズム」の２つを設定しています。

| | | |
|---|---|---|
| アブセンティーイズム<br>社員一人当たりの年間傷病休暇・休職日数 | 対前年度比<br>100%未満 | 4.36日<br>（4.09日）<br>2025年度実績<br>（2024年度実績） |
| プレゼンティーイズム<br>仕事の作業効率や能率等が低下(9割未満)<br>していると感じる者の割合 | 対前年度比<br>100%未満 | 9.1%<br>（10.0%）<br>2025年度実績<br>（2024年度実績） |

## かんぽ生命の健康経営戦略MAPとPDCA

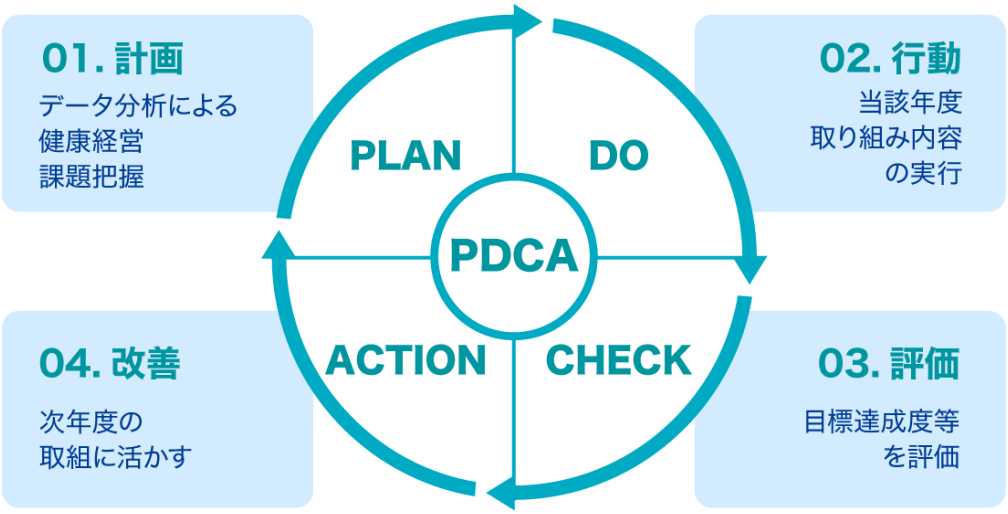
かんぽ生命では、健康経営の推進にあたり、健康経営で取り組む課題と期待する効果について、具体的な施策検討、実施、評価を行うために、健康経営戦略MAPを策定しております。各指標と健康経営施策のつながりについて記載しています。

かんぽ生命　健康経営戦略MAP




画像を拡大する

また、これら健康経営施策の実効性を高めるために、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、PDCAサイクルを回すことで、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。健康経営施策の効果を含めて定期的な見直しを行い、社員の健康な心とからだの維持・増進に取り組んでいます。




## 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

- 全社員を対象に、勤務時間内にラジオ体操を実施することを全社で推奨しており、全国の拠点で実施しています。また、社員に限らず、どなたでも利用できる「ラジオ体操アプリ」を開発・提供し、日常的なラジオ体操の実践をサポートしています。ラジオ体操を通じて社員の健康増進を図り、お客さまに質の高いサービスを提供できるよう、日々の健康づくりに取り組んでいます。さらに、健康経営への関心が高まる中、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。
- 当社が提供しているスマートフォンアプリ「かんぽアプリ」の歩数計機能の活用を促進し、従業員が日常生活にウォーキングを取り入れることで、健康意識の醸成や生活習慣の改善を図る機会を提供しています。また、毎年「かんぽアプリ」を活用した「ウォーキングフェスタ」を実施し、運動習慣の定着やコミュニケーション活性化を通じて、従業員の健康づくりを支援しています(2025年度1,419名参加)。さらに、社内ボッチャ大会を開催し、運動機会の提供と従業員同士の交流促進にも取り組んでいます。
- 健康診断結果に基づき、ハイリスクになる可能性が高い社員をAI予測し、対象者への早期医療機関の受診を促すリーフレットを配布しています。また、健康診断結果、ハイリスク者と判定された場合は、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。
- 各事業所の健康課題を把握し、より効果的な健康づくりを推進するため、「職場の健康度カルテ」の各事業所への配布を開始しました。「職場の健康度カルテ」では、喫煙率やストレスチェックの集団分析結果など、事業所に所属する社員の健康に関する状況を確認することができます。所属長や管理者が職場の健康課題を把握し、社員の健康保持・増進や、より良い職場環境づくりに向けた施策を検討するための資料として活用しています。
- 従業員の健康意識の醸成や生活習慣の改善を目的に、「大腸がん予防と早期発見」「肥満と睡眠の関係」等、健康に関するセミナーを実施しています。
- 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。

マイヘルス Navi

| 社員の健康指標 | | 2025年 | 2024年 | 2023年 | 2022年 | 2021年 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| アブセンティーズム(*)<br>＊社員一人当たりの年間傷病休暇・休職日数 | | 6.82日 | 6.7日 | 6.0日 | − | − |
| プレゼンティーズム(*)<br>＊何らかの健康不調により90%以上の業務パフォーマンスが出せない社員割合 | | 9.3% | 10.4% | 11.1% | − | − |
| ワーク・エンゲージメント （エンゲージメントスコア調査）<br>＊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 | | B | CCC | CC | C | CCC |
| 定期健康診断結果 | 定期健康診断受診率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 要医療1・2（※）の社員割合 | 1.08% | 1.05% | 0.94% | 0.78% | 0.98% |
| | 肥満（BMI25以上）率 | 34.0% | 33.9% | 32.4% | − | − |
| | 喫煙率 | 26.9% | 27.4% | 26.7% | 27.0% | 16.3% |
| 特定保健指導実施率 | | 72.0% | 71.3% | 74.5% | 79.3% | 84.3% |
| 特定保健指導対象　脱出率 | | 21.9% | 21.0% | 23.0% | 24.0% | 24.7% |
| ストレスチェック実施率<br>（高ストレス者の割合） | | 93.3%<br>（13.9%） | 92.6%<br>（14.0%） | 94.2%<br>（15.2%） | 94.0%<br>（14.3%） | 91.2%<br>（13.6%） |
| 運動習慣率(30分以上の運動習慣がある者) | | 24.6% | 25.0% | 25.2% | 25.2% | 19.0% |

（※）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

## 禁煙に対する取り組み

- 2023年5月、グループ4社社長による「日本郵政グループ禁煙宣言」を定め、グループ一体となって各種禁煙施策に取り組んでいます。
- 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。
- 禁煙促進動画、禁煙外来の提供や育児休業取得意向確認時に使用する禁煙啓発のリーフレットを作成する等、禁煙啓発施策を実施しています。

## 女性の健康課題に対する取り組み

- 当社では、生理に伴う体調不良やPMS、更年期障害、不妊治療など、さまざまな健康課題を抱える社員が安心して働けるよう、有給の生理休暇制度に加え、不妊治療などに利用できる「チャイルドプラン休職」および「チャイルドプラン休暇」を整備しています。
- 女性特有の健康課題について、産業医による解説動画等を提供し、全社員が閲覧できるようにし、職場全体の理解促進にも取り組んでいます。さらに、外部の医療機関と提携し、プレコンセプションケアサービスの提供を開始しました。AMH（卵巣予備能）検査やカウンセラーによる健康相談などを通じて、社員の心身の健康とWell-beingの向上を支援しています。
- 不妊治療に関する休暇制度は男性社員も利用できるなど、性別を問わず、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めています。

## メンタルヘルス対策

- 社員が、メンタルヘルス、健康、医療、育児、介護などに関する悩みを気軽に相談できるよう、社内外の専門家による無料相談窓口を設置し、その周知を図っています。全国の健康管理施設等で、医師や保健師が相談に応じる社内相談窓口（「こころとからだの健康相談」）を開催し、仕事や生活に関する悩みに応じています。また、社外のカウンセラー等による相談窓口は、正社員に加え、期間雇用社員、派遣社員およびその家族も利用できます。日本郵政共済組合においても、電話相談窓口を開設しています。
- 毎年、メンタルヘルス不調を未然に防止するための研修を実施しています。管理職を対象としたラインケア研修、役職・階層別研修、新入社員を対象としたセルフケア研修など、対象者に合わせた研修を実施しています。また、社員がいつでも学習できるよう、社内ポータルサイト上で、産業医や保健師が解説するセルフケア、睡眠、食事に関する研修動画を公開し、メンタルヘルス等に関する社員教育に取り組んでいます。
- 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。
  また、産業医が、ストレスチェックの集団分析結果の見方や、分析結果を活用した職場環境改善の進め方を解説する動画を作成・提供しています。
- 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。

## 長時間労働対策

- 入退社時刻と勤務時間との乖離を確認するとともに、時間外労働の状況を把握・可視化し、必要に応じて改善を図っています。
- 年間時間外労働時間の縮減や業務の効率化、業務量の削減に取り組んでいます。また、一定時間を超えて勤務した管理職を含む社員に対しては、産業医との面談を実施し、健康状態全般を確認しています。
- 休暇年間計画表の作成を徹底するとともに、休暇取得状況を可視化・共有し、計画的に休暇を取得しやすい職場環境づくりを進めています。

労働時間・休暇取得の状況、従業員定着率等 >

## 健康経営優良法人2026（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9年連続で認定されました。

関連情報：ESGデータ集（社会に関するデータ） >



# 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、法令を下回る時間外労働の上限を設定するとともに、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。また、社員の時間外労働の時間数や年次有給休暇の取得状況を人事部門において定期的に確認し、各職場に連携のうえ、改善を促しています。

※　当社では、すべての時間外労働に対して、法令で求められる給与を支払います。（管理職手当を支給される社員を除く）

ESGデータ集 – 社会 「ワーク・ライフ・バランス」
（社員一人あたりの月平均残業時間、有給休暇取得率）

## 賃金管理

当社は健康で文化的な最低限度の生活が送れるよう、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。当社は、国際労働機関の第100号条約「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する権利」を支持しており、同一価値の労働において性別による差別なしに給与基準を定めています。なお、男女別の平均賃金の差異については、定期的に確認を行っています。

※　当社は、労働基準法を遵守し、会社の業務縮小等やむを得ない都合により社員を予告解雇する場合には、原則解雇する日の30日以上前の日に予告して解雇することとしています。また、即時解雇する場合は平均賃金30日分の解雇予告手当を支給して解雇することとしています。

ESGデータ集 – 社会 「給与」
（平均年間給与、労働者の男女の賃金の差異）

## 労使関係

当社は、日本国憲法・労働組合法に則り、労働者の権利（団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利）を尊重しています。当社を含む日本郵政グループでは、日本郵政グループ労働組合等の労働組合が組織されており、当社においては、社員の賃金や労働時間を含めたさまざまな労働条件等について、労使対等の立場で定期的な協議・団体交渉を行っています。

| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|
| 団体交渉協定の対象社員数(人) | 20,000 | 19,000 | 18,000 | 18,000 |
| 全社員のうち占める割合(%) | 90 | 90 | 90 | 90 |

(注)団体交渉協定の対象社員数、全社員のうち占める割合については、各年度の概算値を記載

# 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「Well-being向上」、「地域と社会の発展」、「環境保護への貢献」を中心に、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

1　一人ひとりが健康に安心していきいきと暮らせる社会

2　地球環境の保護

### Well-being向上

ラジオ体操

かんぽアプリ

かんぽプラチナライフサービス

### 地域と社会の発展

- ボッチャの支援活動・車いすテニス　大谷桃子選手
- N響第九 Special Concert への特別協賛
- 全国のお祭りへの協賛
- 子どもの権利・次世代育成
- 金融包摂
- 各拠点における社会貢献活動

### 環境保護への貢献

- 環境保護への貢献

## 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。

ラジオ体操・みんなの体操 >

## 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。



開催状況

| | 開催日時 | 会場 | 現地での参加者数 |
|---|---|---|---|
| 第65回 | 2026年8月2日 | 千葉県千葉市 | 約8,000人 |
| 第64回 | 2025年8月17日 | 広島県広島市 | 約1,700人 |
| 第63回 | 2024年8月4日 | 北海道旭川市 | 約2,300人 |
| 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 |

1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭 >

## 巡回ラジオ体操・みんなの体操会

7月20日から8月31日に夏期巡回ラジオ体操・みんなの体操会を実施しており、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 >

## 全国小学生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想いで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12回 | 2025年5月12日～2025年9月12日 | 約400件 |
| 第11回 | 2024年6月3日～2024年9月13日 | 約400件 |
| 第10回 | 2023年6月1日～2023年9月15日 | 約400件 |
| 第9回 | 2022年6月1日～2022年8月12日 | 約320件 |
| 第8回 | 2021年6月1日～2021年8月31日 | 約400件 |

## 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。




©2026 Pokémon. ©1995-2026 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®」 >

# ラジオ体操の健康効果の検証に向けた共同研究

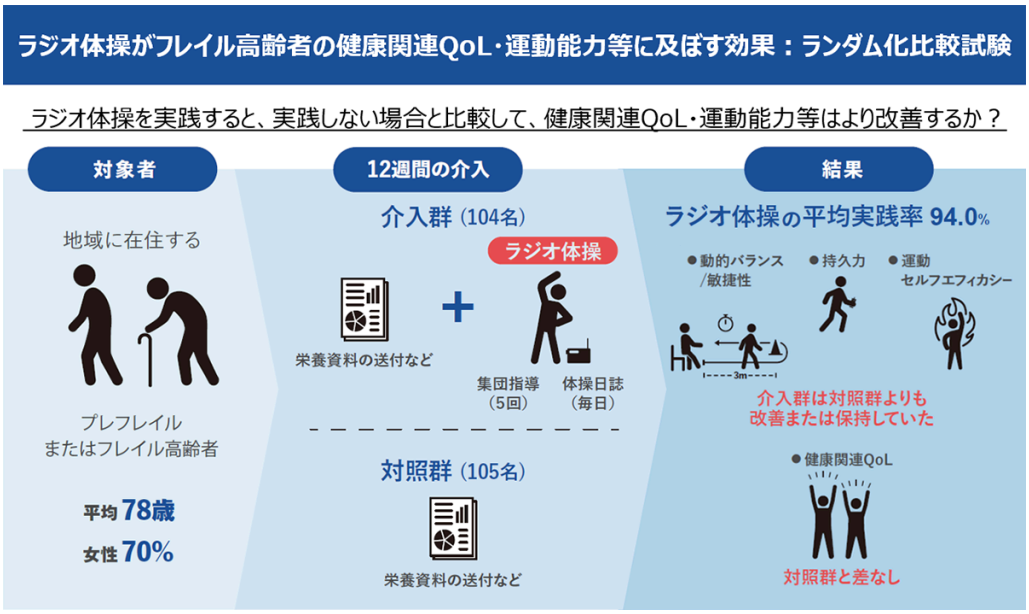
当社は、東京都健康長寿医療センター、学校法人東京医科大学、NPO法人全国ラジオ体操連盟とともに、ラジオ体操の健康効果の検証に向けた共同研究を行いました。
なお、本研究結果は疫学と社会医学の幅広いトピックを扱う国際誌「Journal of Epidemiology」に掲載されました。

## 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、今回の共同研究を実施しました。

## 共同研究の方法

ラジオ体操がフレイルまたはプレフレイルの高齢者の健康関連QoL・運動能力等に及ぼす効果をランダム化比較試験（介入期間12週間）により検証しました。




| | |
|---|---|
| フレイル、プレフレイル | フレイルは「Frailty（虚弱）」から作られた言葉で、機能的な能力が低下し、要介護状態に陥る危険性が高い状態のことを指します。プレフレイルはフレイルの前段階です。 |
| 健康関連QoL：（Quality of Life） | 個人の生活の質を身体的、精神的、社会的な側面から多次元的に評価した概念です。 |
| ランダム化比較試験 | ランダム化比較試験は、対象者を2つのグループに無作為に分け、対象者の背景情報を均質にします。そうすることで、ラジオ体操の効果を厳密に検証することができます。 |
| 運動セルフエフィカシー | 運動を継続できる自信を指します。 |

## 共同研究の結果

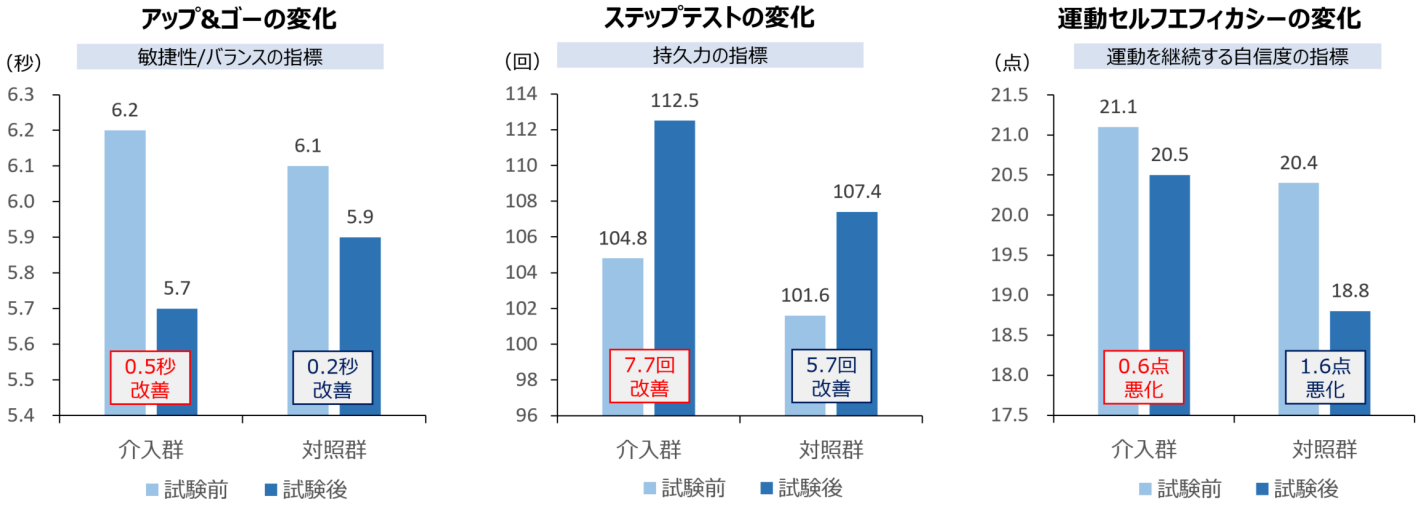
本研究の結果、ラジオ体操の実践は、フレイルまたはプレフレイル高齢者の敏捷性/バランス、持久力の向上、運動を継続する自信の維持には有益であることが分かりました。
一方で、健康関連QoLの改善には12週間の実践では有意な差はみられませんでした。

① 敏捷性／バランス・・・アップ＆ゴー（椅子から立ち上がり、目標物を回って再度座るまでの時間）
介入群は、対照群と比較して大きく改善した。

② 持久力・・・ステップテスト（2分間その場で足踏みをした回数）
介入群は、対照群と比較して大きく改善した。

③ 運動セルフエフィカシー・・・運動を継続する自信についての点数
介入群は、対照群と比較して悪化が小さかった。

**介入期間12週間経過前後の各指標の比較**

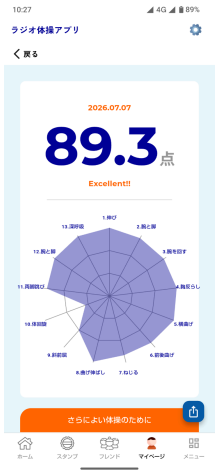



詳細はJournal of Epidemiologyに掲載された論文を参照ください。
【論文全文】
› https://doi.org/10.2188/jea.JE20230317

## ラジオ体操アプリ

より多くの皆さまの健康を守り、高めていくことを目的に、「ラジオ体操アプリ」のサービスを提供しています。利用料は無料です。
ダウンロードは【ラジオ体操アプリ】で検索(またはhttps://www.jp-life.japanpost.jp/radio/app/index.html)してください。







## かんぽアプリ

当社が提供するスマートフォンアプリ「かんぽアプリ」では、みなさまの健康づくりにお役立ていただくため、歩数管理やラジオ体操機能を搭載しています。




かんぽアプリ >

# 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。

| くらしに役立つお客さま専用サービス |
| --- |
| • くらしと介護サポート<br>• かんぽ 健康・医療・介護・育児相談ダイヤル<br>• かんぽ 「くらしの税」の情報ダイヤル<br>• 郵便局の終活日和 |

| ご高齢のお客さまに優しい体制の構築 |
| --- |
| • ご高齢のお客さま専用コールセンターの設置<br>• 「見やすく」、「分かりやすい」ご案内書作成の取り組み |




かんぽプラチナライフサービス >

# 地域と社会の発展

## ボッチャの支援活動

一般社団法人日本ボッチャ協会のゴールドパートナーとして、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・推進活動を行ってきましたが、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。






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

## 車いすテニス　大谷桃子選手

2020年度から世界を舞台に活躍する車いすテニスプレイヤー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ています。

### 大谷桃子選手　特設ページ




## N響第九 Special Concert への特別協賛

当社は、公益財団法人NHK交響楽団の設立趣旨に共感し、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2014年から特別協賛しています。



## 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。



徳島市阿波おどり

## 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

## 金融教育の実施

成年年齢の引下げや、インターネット等の普及に伴う生活環境の変化などにより、金融トラブルの多発や低年齢化が問題視されており、金融教育への社会的ニーズが高まっています。
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、今後にも活きる学びを提供できるよう努めています。
累計参加者数:約1,800名



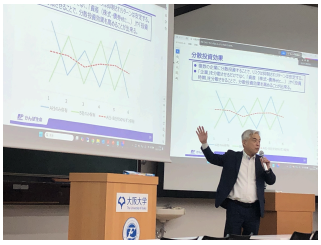

かんぽ生命オリジナル教材「お金と未来」




かんぽ生命の金融教育についてご興味のある方は、以下までお問合せください。
kampo-financialeducation.ii@jp-life.jp

## 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、大学においてサステナブル投資についての講義を実施しています。
サステナブル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

※　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

# 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。

- お客さま本位の業務運営に関する基本方針
- お客さまの声を経営に活かす取り組み

■ 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<br>医師による<br>診査が不要（無診査） | 健康状態などの告知で<br>お申し込みが可能<br>（告知書扱） | 職業による<br>加入制限なし ※ |

※ 職業により加入いただける保険金額に違いがあります。

- 商品一覧（2026年7月1日現在）（PDF/1.50 MB）
- お手続き一覧

■ 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）
- 障がいのあるお客さまへの対応
- 次世代育成

# 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、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。




## 環境保護

環境保全活動の支援 >

# 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 ›

# 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

# 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します。

#### 1 オープンで公平・適正な調達

(1) 幅広く門戸を開放し、お取引先さまに公平に参入の機会を提供します。

(2) お取引先さまの選定は、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します。

#### 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します。

(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します。

#### 3 人権の尊重

お取引先さまと協働し、人権尊重に配慮するサプライチェーンの構築を目指します。

#### 4 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します。

#### 5 信頼関係の構築

(1) お取引先さま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します。

(2) 調達活動を通じて知り得たお取引先さまの情報を適切に管理します。

#### 6 お取引先さまへのお願い（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原則を支持し、CSR調達活動に取り組んでいます。お取引先さまにもご理解の上、積極的なご協力をお願いいたします。

国連グローバル・コンパクトの10原則

## 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

# ガバナンス

コーポレートガバナンス 115
取締役会の実効性評価 122
内部統制の取り組み 123
コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止 125
リスクマネジメント 132
情報セキュリティ 137
適正な税務の取り組み 140
営業社員・募集代理店への教育 142
アセットオーナー・プリンシプルに関する取り組み 144
AIに関する取り組み 146



# 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（PDF/146 KB）
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書（PDF/294 KB）
- （参考1）定款（PDF/198 KB）
- （参考2）役員一覧
- （参考3）取締役会規則（PDF/144 KB）
- （参考4）経営理念
- （参考5）中期経営計画
- （参考6）内部統制システムの構築に係る基本方針（PDF/80 KB）
- （参考7）執行役選解任基準（PDF/40 KB）
- （参考8）執行役選任理由（PDF/128 KB）
- （参考9）取締役候補者指名基準（PDF/89 KB）
- （参考10）取締役候補者指名理由（PDF/109 KB）
- （参考11）独立役員指定基準（PDF/93 KB）
- （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（PDF/74 KB）

# 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（PDF/157 KB）

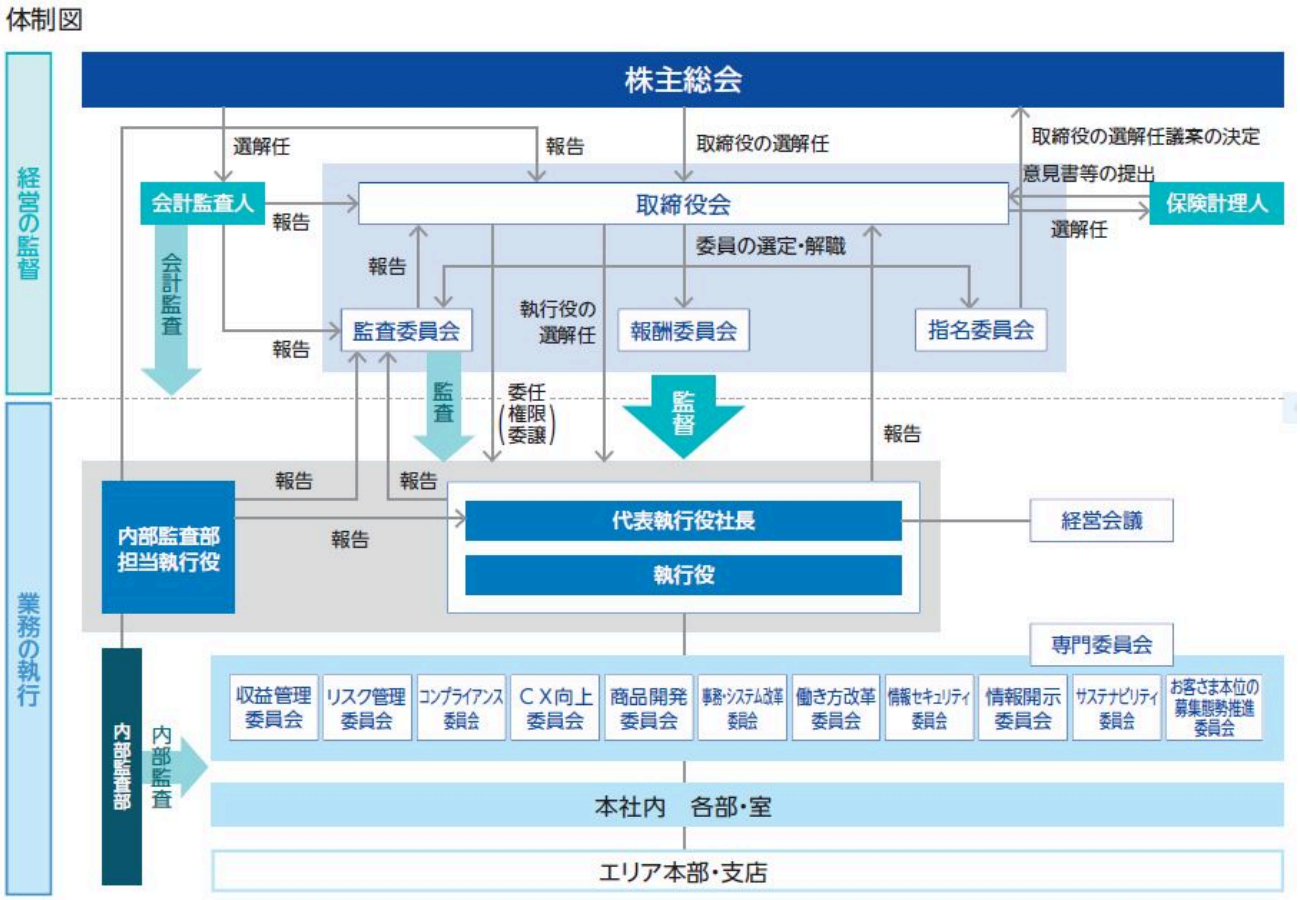
# コーポレートガバナンス体制

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



# 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：山名 昌衛（社外取締役）
委員：大西 徹、根岸 一行、富井 聡（社外取締役）、細谷 和男（社外取締役）
（委員構成は2026年6月22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：富井 聡（社外取締役）
委員：奈良 知明、鵜巣 香穂利（社外取締役）、大間知 麗子（社外取締役）、宇野 晶子（社外取締役）
（委員構成は2026年6月22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：神宮 由紀（社外取締役）
委員：根岸 一行、山名 昌衛（社外取締役）
（委員構成は2026年6月22日現在）

# 2025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、「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」を設けております。更に、執行側の検討状況を前広に報告する場として開催している取締役懇談会、社外取締役間会合などを通じて、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ならびに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。

■取締役会

開催回数 16 回　出席率 100 %　平均開催時間 1 時間 29 分

2025年度取締役会等※の主な議題

- 中期経営計画の検討
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み
- 他社との戦略的提携・資本業務提携
- 非公開金融情報の不適切利用等の事案を踏まえた改善策の対応状況
- 2026年度経営計画の決定

※ 取締役会・取締役懇談会を含めて「取締役会等」と表記しています。

■指名委員会

開催回数 6 回

■報酬委員会

開催回数 9 回

■監査委員会

開催回数 17 回



# 取締役候補者指名基準／独立役員指定基準／役員一覧（取締役）／社外取締役の選任理由／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。

取締役候補者指名基準（PDF/89 KB）

独立役員指定基準（PDF/93 KB）

役員一覧（取締役）、社外取締役の選任理由および取締役のスキル・マトリックスは以下のとおりです。

役員一覧（取締役）

社外取締役の選任理由（PDF/106 KB）

取締役のスキル・マトリックス（PDF/223 KB）

## 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 |
| | 賞与（業績連動） | 以下の計算式で算出される金額を毎年支給。<br>①個人業績に係る役位別基準額<br>②支給率（個人別評価に応じて変動）<br>③会社業績に係る役位別基準額<br>④支給率（経営計画の達成状況に応じて変動）<br>①×②＋③×④ | 毎年 | 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中期経営計画の最終年度終了後に付与し、累積されたポイントに応じた株式を給付。<br>①役位別の基本ポイント（職責に応じて付与）<br>②支給率（経営計画の達成状況に応じて変動）<br>①×② | 退任時 | 株式（一定割合は金銭） |
| | 株式報酬（業績非連動） | 役位別の基本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。 | | |

（※）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（PDF/74 KB）

## 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。

## 業績連動型金銭報酬の概要

業績連動型金銭報酬（以下「賞与」という。）は、単年度の業績目標の着実な達成を促すインセンティブとして機能するよう、短期業績に連動する金銭報酬としております。
賞与の支給額は、個人業績に係る役位ごとの基準額に個人別評価に基づく支給率を乗じた額に、会社業績に係る役位ごとの基準額に経営計画の達成状況等に応じて変動する支給率を乗じた額を加算して算定します。
執行役の個人評価については、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ます。
会社業績に係る指標については、経営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、財務指標である「修正利益」、「保有契約件数（個人保険）」、「一株当たりのEV成長率」、非財務指標である「中期経営計画の進捗状況」、「不祥事故・不祥事件の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況」をその指標としております。
また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役に支給した賞与額の全部又は一部を返還させること（クローバック）ができる制度を設けております。

## 株式報酬の概要

当社の株式価値に連動したインセンティブ付与の観点から執行役に支給する株式報酬について、中長期的な業績を反映させる業績連動型株式報酬と業績非連動型株式報酬の2構成としております。
株式報酬は、株式給付信託（Board Benefit Trust）の仕組みを採用しております。
執行役には、下記1及び2に従い、給付される当社株式及び一定割合の当社株式を換価して得られる金額相当の金銭（以下「当社株式等」という。）の算定の基礎となるポイントが付与されます。

1. **業績連動型株式報酬**
   中期経営計画期間の最終年度終了後、執行役の職責に応じた基本ポイントに中期経営計画に定める業績目標の達成状況に応じて変動する支給率を乗じて算定したポイントを付与します。
   支給率決定の基となる業績目標は、中長期的な企業価値の向上及び持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう経営計画に定める中長期の目標・指標を採用することとし、現在の中期経営計画において重要な財務指標のひとつである「修正ROE」、非財務指標である「ESG指標の達成状況（GHG削減施策の実施状況、本社女性管理職比率、ESG評価機関の評価の改善状況）」をその指標としております。
   また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役への支給株式数の算定の基礎となるポイントの減額・没収（マルス）ができる制度を設けております。
2. **業績非連動型株式報酬**
   毎事業年度の終了後に、執行役の職責に応じた基本ポイントを付与します。
   株式等の給付は、支給対象の執行役が当社を退任し、株式給付規程に定める給付要件を満たした場合、上記1及び2に記載するところにより付与されたポイントの累計に応じた数の当社株式等について、退任後に当該信託から給付を受けます。

# 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

役員報酬額（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。

## 2025年度取締役会の実効性評価結果【概要】

- 当社は、2024年度取締役会実効性評価を踏まえ、

  -郵便局での非公開金融情報の不適切な利用等の問題を踏まえた当社の課題の深掘り

  -中長期的な経営の方向性及び環境変化の見通しを議論する機会の設定

  -フロントライン社員との意見交換会や社外取締役間の意見交換の機会の設定

  など、取締役会の実効性確保に取り組みました。本取組みの結果、アンケートにおいて一定の評価が得られており、2025年度取締役会の実効性は総じて確保・改善されていると評価しております。
- 一方、アンケート及びインタビューの結果並びに社外取締役間会合での協議の結果から、取締役会を議論の場としてより活性化させるための会議運営の見直し（案件の重要度に応じた付議方法・資料ボリューム・質疑時間の設定等）について、なお改善の余地があると認識したほか、指名・報酬の各委員会における協議テーマの事前共有や、業界動向等の社外取締役への情報提供といった取組みが必要であると認識しました。

## 上記を踏まえた2026年度の取り組み【概要】

- 取締役会付議案件について、重要度等に基づき付議方法や資料内容を見直し、次期中期経営計画の目標達成に向けた取組みの状況などの重要な案件について、十分な時間を掛けてより充実した議論が出来る環境を整備します。
- 指名委員会、報酬委員会の年間スケジュールを策定し、指名・報酬に関する事項についての計画的な議論を行います。
- AIの技術進歩や業界動向、ガバナンス等の外部研修等の機会を設けます。
- その他、引き続きフロントライン社員との意見交換の機会や社外取締役間・社外取締役と執行役との意見交換の機会を定期的に設けます。（継続）

2025年度取締役会の実効性に関する評価結果と2026年度の取り組み（PDF/97 KB）

# 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（PDF/80 KB）

## 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、募集品質改善のための対策を、経営陣主導で迅速・確実に実行するため、お客さま本位の募集態勢推進委員会を設置し議論を行っています。

# 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、他の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「グローバル内部監査基準」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等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。

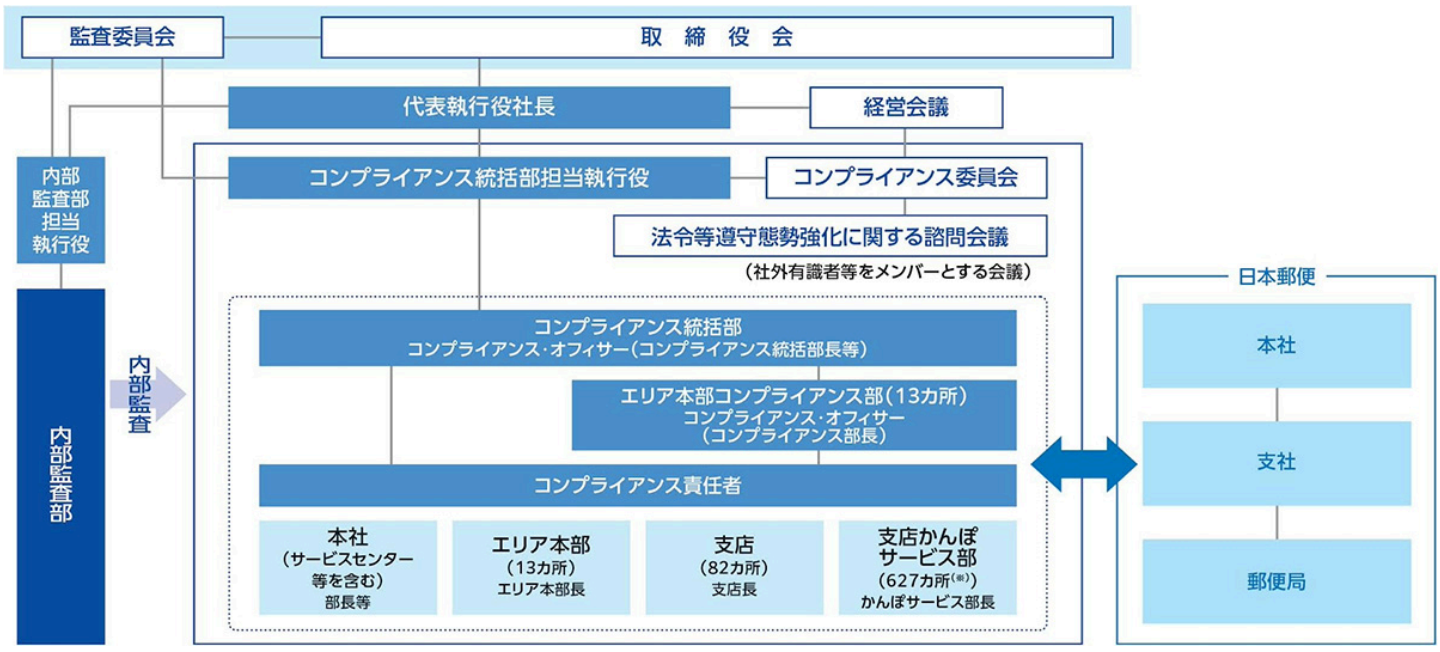
グループ内部監査基本方針（PDF/2.48 MB）

# 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として、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、情報セキュリティ統括室長、募集管理室長およびマネー・ローンダリング対策室長を配置しており、加えて、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ぽサービス部に、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。
内部監査部は、法令等遵守態勢について内部監査を実施し、その整備状況・運用状況を検証しております。
当社は、これらを通じて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。




※　2026年4月1日現在

## 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、社内規程に則って、事実関係、発生原因などの調査・解明等を行い、その調査・解明した事実関係、発生原因を踏まえて、将来的な再発防止のための施策を策定し、推進します。
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。

## コンダクトリスクの周知浸透に向けた取り組み

法令等の遵守はもとより、社会規範や企業倫理を踏まえて自律的に行動できるよう、役員および全社員を対象に、コンダクトリスクを意識した対応等をテーマとするeラーニング研修を実施しています。また、外部専門家を講師としたディスカッション形式の研修を昨年度より継続実施しており、コンダクトリスクの概念理解・リスク感知力の醸成に向けて取り組んでいます。

## 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ています。本内容は、コンプライアンス研修(eラーニング)でも取り上げており、贈収賄・汚職の防止に取り組んでいます。
また、当社は、日本郵政グループの一員として、「日本郵政グループ贈収賄防止方針」を遵守しています。

### 日本郵政グループ 贈収賄防止方針

1. **法令遵守**
   日本郵政グループの役員・社員は、国内及び関係する国や地域の贈収賄防止に関する法令を遵守します。
2. **贈賄の禁止**
   日本郵政グループの役員・社員は、公務員等及び取引先等に対して、事業上の不当な利益を得る等不正な意図をもって金銭、物品、その他利益を供与し又はその申し出若しくは約束をする行為を行いません。
3. **収賄の禁止**
   日本郵政グループの役員・社員は、不当な利益を得る等不正な意図をもって金銭、物品、その他利益を要求若しくは受領する行為を行いません。

## 政治献金（政治的活動に関する寄附）

当社は、社内規程において、政治的活動に関する寄附を行わないことを定めています。そのため、当社は、政党、政党の支部および政治資金団体に対する寄附を含め、会社として政治的活動に関する寄附は一切行っていません。

ESGデータ集 – ガバナンス 「政治献金」 >

## 寄附・協賛

当社は、寄附金について、支出対象や社内での承認方法、上限単価等を規程で定めています。また、協賛（後援・協力含む）についても、社内で手続を整備し、適切な支出を行っています。

## 談合・カルテルの禁止

当社は、独占禁止法遵守の重要性を認識し、コンプライアンスマニュアルにおいて、談合・カルテルといった反競争的行為を行わないことや業務遂行上の留意事項を定めています。

## 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。

## 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会に付議し、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。

日本郵政グループにおける利益相反管理方針 >

## ビジネスパートナーに対する要請

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

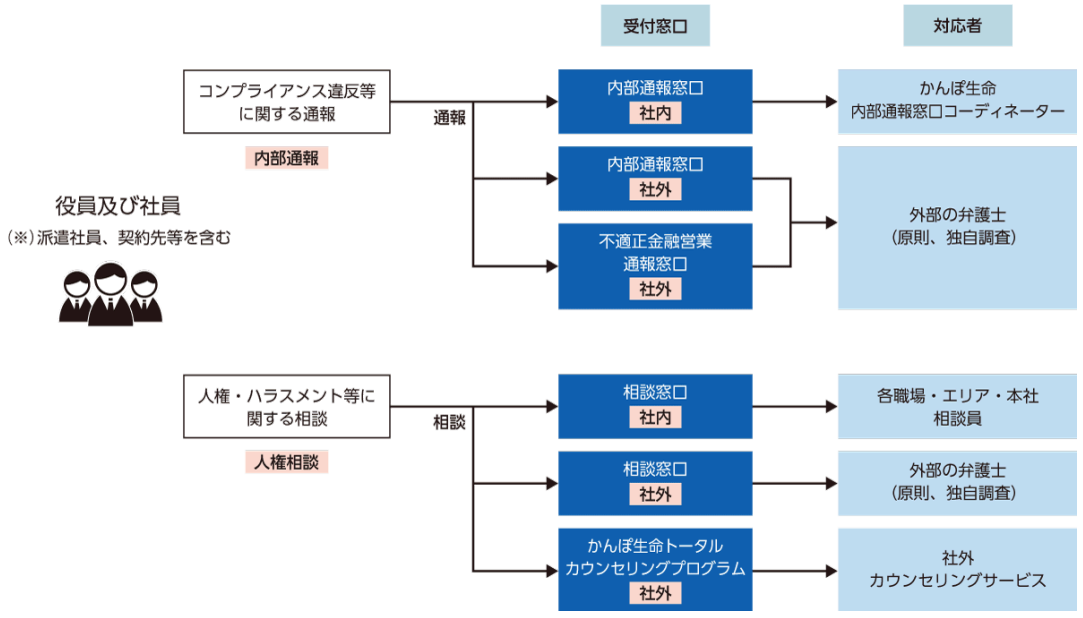
サプライチェーン・マネジメント >

# 内部通報・相談制度

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、金融商品の不適正営業に関する専用の内部通報窓口を社外の弁護士事務所に設置しています。内部通報窓口への通報は、利便性の観点から、電話、メール、郵便での通報を受け付けているほか、各種通報・相談を一元的に受け付け、Webサイト上で窓口担当者とのやり取りができ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処分を科しております。また、内部通報制度を通して寄せられた社員の声は、個別事案での対応等にとどまらず、通報者等の秘密保持を図りながら、業務や職場環境等の改善に活用しています。
そのほか、当社は、社員等が内部通報窓口をより利用しやすくするため、通報者保護を徹底し、内部通報窓口の中立性を確保した対応を行っています。
通報者保護については、内部通報制度の運用にあたり、受け付けた通報情報の共有範囲を明確に限定し、通報者の同意なく共有範囲を超えた情報提供は行わない旨を規程で定め、実行しています。また、通報内容の調査にあたり通報者が特定されないよう細心の注意を払っているほか、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いかなる場合も容認せず、懲戒処分を含む厳正な対処を行うことも規程で定めています。そのほか、通報者情報を示さずに通報できる匿名通報も受け付けています。
中立性確保については、社外の内部通報窓口において、通報・相談の受付から調査、対応結果の報告等の一連の対応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」が行う態勢を採用しています。加えて、通報者が個別の通報・相談等への対応に関し不服を申し立てられる制度を導入し、弁護士等の外部専門家で構成される不服審査会が公正・中立な立場で審査を行っています。
なお、内部通報制度の更なる利用促進に向け、制度の利用方法や通報者保護の仕組み等を役員・社員向けにeラーニング研修等を用いて、理解浸透を図っています。

※　内部通報窓口の担当部署は、コンプライアンス統括部です。

**内部通報・人権相談の概要（フローイメージ）**




人権・ハラスメントの相談窓口 >

## 内部通報窓口への通報件数

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | 94 | 387 | 445 | 320 | 278 |
| 社内窓口 | 53 | 149 | 189 | 134 | 117 |
| 社外窓口 | 41 | 238 | 256 | 186 | 161 |

## 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下で、ERMに基づき、事業運営の健全性を維持しつつ、経営資源の適切な配分により収益性を確保することで、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意した収益確保を目指します。
その上で株主に対する利益の還元を経営上重要な施策の一つとして位置づけて、ERMに基づき、財務の健全性を維持しつつ収益を確保し、安定的に株主への還元を目指します。

### 主な取り組み

ERMに基づく資本管理と利益創出、株主還元の好循環の実現に取り組み、持続的な企業価値向上を目指します。



## 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 |
|---|---|---|
| 定性的なリスク選好 | 全体方針 | ■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、会社と共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。<br>■ERMに基づき、事業運営の健全性を維持しつつ、経営資源の適切な配分により収益性を確保することで、持続的な成長を実現する。 |
| | 保険引受リスク | ■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き受けを行うとともに、保険ニーズの多様化に対応する。 |
| | 資産運用リスク | ■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。<br>■世界有数の機関投資家を目指し、市場制約や健全性に配慮しつつ、運用収益の向上を図る。 |
| | 戦略投資リスク | ■戦略提携や出資により、収益源の多様化や経営基盤の強化を図る。<br>■経済合理性を踏まえた適切な評価に基づき、当社の経営戦略に沿った出資・撤退の判断を行う。 |
| | オペレーショナル・リスク | ■内部管理態勢を強化するとともに、引き受けから支払いまで、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。<br>■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およ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。<br>■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。 |
| 定量的なリスク選好 | | ■財務健全性の適正水準を設定し、指標が中長期的にこの水準の範囲内になるよう適正な管理体制を整備する。<br>・適正水準 ソルベンシー・マージン比率(ESR)150～220% |

## 事業等のリスク

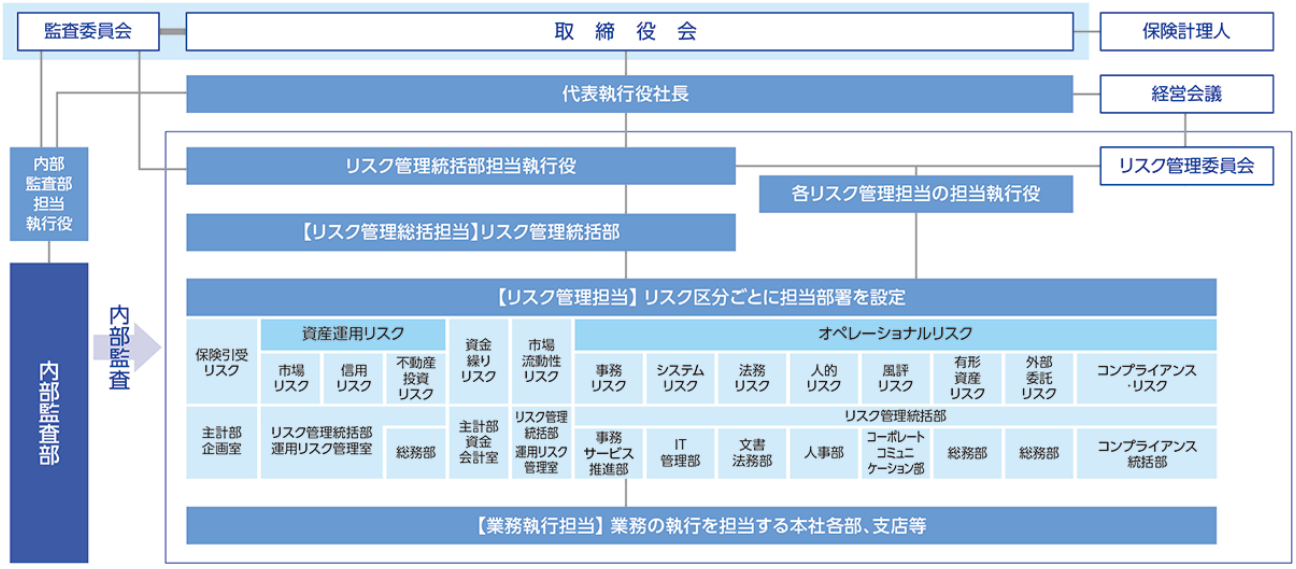
当社では、経営者が当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況ならびに企業価値を表すEV（Embedded Value）や健全性を表すソルベンシー・マージン比率（経済価値ベースのソルベンシー比率）等の指標に重要な影響を与える可能性があると認識している主要なリスクを「事業等のリスク」とし、「影響度」と「発生可能性」を勘案した上で「最も重要なリスク」および「2026年度にかけてリスク認識が高まっている又は2026年度にリスク認識が高まると認識しているリスク」を特定し、年度を通じて管理しております。
詳細は、下記リンク先の弊社IRサイトをご覧ください。

事業等のリスク

# 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、定期的に開催しています。
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。
内部監査部はリスク管理体制について内部監査を実施し、その整備状況・運用状況を検証しています。
当社は、これらを通じて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<br>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<br>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・変更に適切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<br>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 |

なお、上記に加え、気候変動リスクおよび自然関連リスクに関してもリスクを評価する態勢を整備し、定期的にリスクの洗い出しや評価を行っています。

## 全社的なリスク管理態勢

当社では、全社的なリスク管理態勢として、①資本配賦態勢、②商品開発及び施策等に係るリスク評価態勢、③トップリスク等に係る統制モニタリング態勢を整備し、ERMを推進しています。

①資本配賦態勢
当社では、財務の健全性確保と資本効率の向上を図るため、経営計画の下、リスク選好ステートメントに定める各リスク区分のリスクテイク許容額として資本を配賦しています。また、資本配賦だけでなく、リスクの特性を踏まえて各種リスク指標を設定し、限度枠を設定したうえで、リスク指標を定期的にモニタリングしています。

②商品開発及び施策等に係るリスク評価態勢
当社では、社内の重要施策について、施策元が洗い出したリスクと策定したリスク対応策を各リスク区分のリスク評価部署が評価し、リスク管理統括部が重要なリスクの特定とリスク対応策の妥当性検証を実施しています。また、施策の実施から一定期間が経過した後に、リスク評価の実効性を検証しています。

③トップリスク等に係る統制モニタリング態勢
当社では、事業等のリスクの中から、トップリスク（最も重要なリスク）およびエマージングリスク（当該年度にかけてリスク認識が高まっている又は当該年度にリスク認識が高まると認識しているリスク）を特定し、統制状況を定期的にモニタリングしています。なお、事業等のリスクならびにトップリスクおよびエマージングリスクは、外部環境の変化に応じて見直しを検討しています。

## 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。
ストレステストのシナリオは、リスク管理委員会において経営陣と協議の上、決定しております。具体的には、

- 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ファクターを網羅すること
- 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、金利・為替・株式など金融市場の大幅な変動、及び巨大地震の発生、パンデミックの発生などを設定しています。
ストレステストの結果は、ストレスシナリオ毎に損失状況や健全性に与える影響を分析・評価し、リスク管理委員会及び経営会議に報告した上で、ストレスシナリオが顕在化した際のリスク耐性や対応策等について経営陣と協議しています。また、経営計画策定時においても、経済環境等が悪化したシナリオにおける財務健全性の確認を実施し、リスク耐性や計画の頑健性等を確認しています。

# 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、情報資産の機密性、完全性および可用性を維持するための対策を実施し、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 >

## 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、不正アクセスや不正プログラムに対する防御・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。

### 管理体制

サイバーセキュリティ専門組織として、サイバーインシデントの予防および発生時の対応を担うCSIRT（Computer Security Incident Response Team）、セキュリティ機器やネットワーク機器等のログを監視し、サイバーインシデントの兆候を検知、分析するSOC（Security Operation Center）を設置し、日々、外部専門機関との連携による情報収集なども行い、サイバー攻撃の防衛に努めています。また、サイバーインシデント発生時の早期復旧に向けた事業継続計画（BCP）の整備も行い、事業への影響を最小限に抑える体制を構築しています。

### 人材育成・訓練

サイバーインシデント発生時に、被害拡大防止に向けた適切な対応等を行えるよう、定期的な訓練や演習に加え、内閣サイバーセキュリティセンターや金融庁主催の各種訓練・演習にも積極的に参加しています。さらに、全従業員を対象に、eラーニングや標的型メール訓練を定期的に実施し、サイバー攻撃への注意喚起と対応策（※）を周知することで、対応力の向上に継続的に取り組んでいます。

※　サイバー攻撃が疑われる事案が発生した場合には、各部署に設置している情報保護責任者を通じて、CSIRTへの報告を実施

### セキュリティ対策

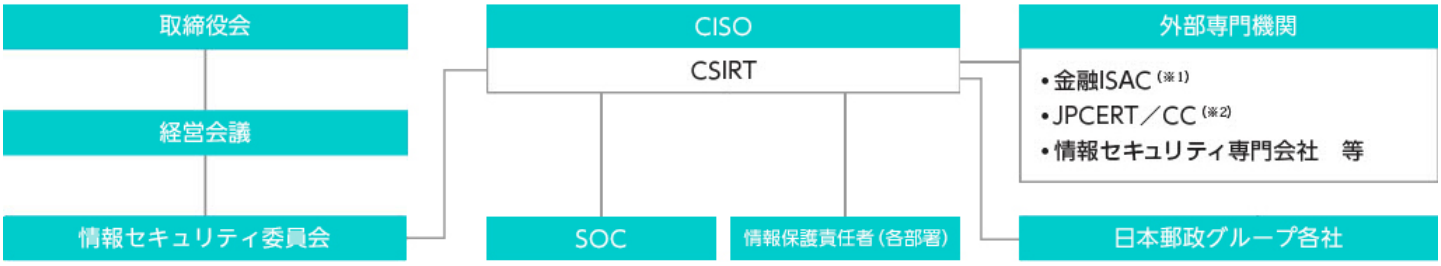
脆弱性を悪用した攻撃による被害を抑止するため、定期的な脆弱性診断に加え、外部の専門家による脅威ベースのペネトレーションテストも実施し、セキュリティ対策を強化しています。

# ガバナンス

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。また、情報セキュリティ委員会での検討・協議の状況は、定期的に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・決定のうえ、取締役会へ報告しています。
内部監査部はサイバーセキュリティを含む情報セキュリティ管理態勢について内部監査を実施し、その整備状況・運用状況を検証しています。

日本郵政グループサイバーセキュリティ経営宣言

日本郵政グループサイバーセキュリティ対策




※1　一般社団法人 金融ISAC

※2　一般社団法人 JPCERTコーディネーションセンター

# 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、個人情報保護に関係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の保護に関する事務を統括する個人情報保護統括責任者（※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。
内部監査部は個人情報保護に関する基本方針の遵守を含む情報セキュリティ管理態勢について内部監査を実施し、その整備状況・運用状況を検証しています。

※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 ＞
日本郵政公社から承継した個人情報の利用目的 ＞

**＜日本郵政グループにおけるお客さま情報の保護・管理の取り組み＞**
2022年4月に施行された改正後の「個人情報の保護に関する法律」において、個人の権利利益を害するおそれが大きい個人データの漏えい等について報告義務が課されております。
なお、各年度の内訳は下記一覧表に記載のとおりです。

【参考】日本郵政グループ 「個人情報の保護に関する法律」等による分類に従った各年度の内訳

| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|
| 要配慮個人情報が含まれるもの | 20件 | 4件 | 5件 | 6件 |
| 不正に利用されることにより財産的被害が生じるおそれがあるもの | 22件 | 19件 | 22件 | 27件 |
| 不正の目的をもって行われたおそれがあるもの | 4件 | 2件 | 5件 | 3件 |
| 個人データに係る本人の数が1,000人を越えるもの | 0件 | 2件 | 6件 | 3件 |
| 計 | 46件 | 27件 | 38件 | 39件 |

※　日本郵政株式会社ウェブサイトより引用
日本郵政グループ　グループ・コンプライアンス

# 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）について

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（取締役会メンバー）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。

3. 税務当局との相互信頼

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

## 地域別の納税内訳について

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

# 営業社員・募集代理店への教育

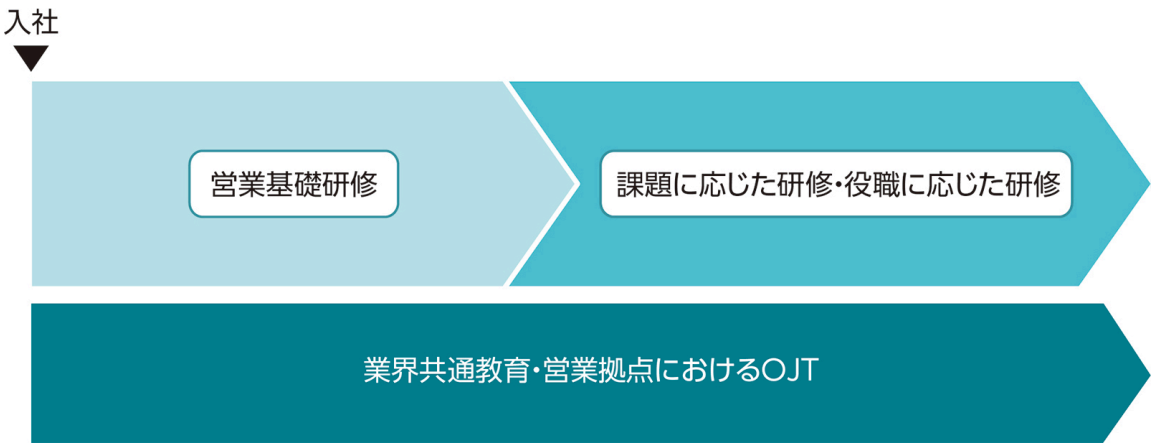
当社は、すべての役員・社員の商品知識およびコンサルティング能力の向上に努めることを勧誘方針に掲げており、営業社員や募集代理店への研修・教育を通じて、お客さま一人ひとりのライフプランに応じたコンサルティングセールススキルの向上に努めています。

## 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、専門的な知識と高い倫理観、そして「お客さまの安心と安全をお守りする」という使命感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、更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。

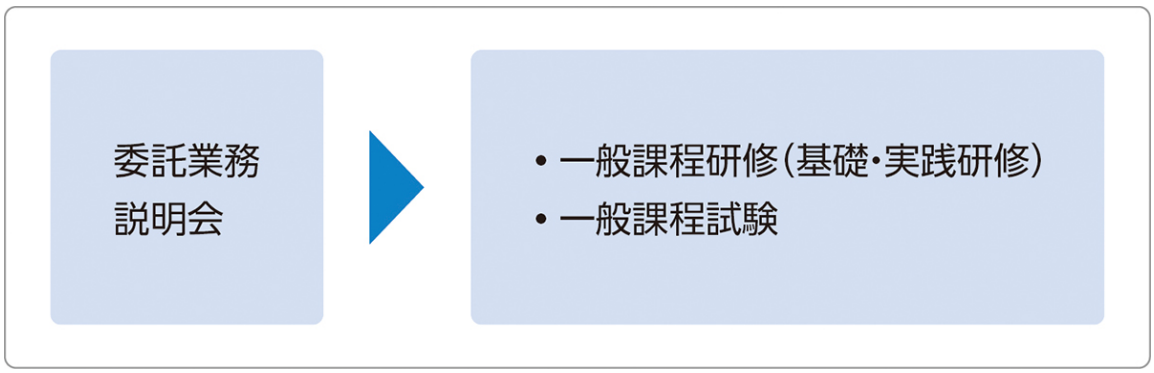


# 募集代理店

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

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。



# アセットオーナー・プリンシプルに関する取り組み

## アセットオーナー・プリンシプルの受入れ

かんぽ生命は、「アセットオーナー・プリンシプル」の趣旨に賛同し、アセットオーナーとして受益者等の最善の利益を守り、その資産を適切に運用する責任を果たしていくため、これを受け入れることを表明いたします。

本プリンシプルは、政府が推進する「資産運用立国実現プラン」におけるアセットオーナーシップ改革の一環として策定されたもので、保険会社等のアセットオーナーが受益者等の最善の利益を勘案し、その資産を運用する責任を果たしていくうえで有用と考えられる共通の原則が定められています。

かんぽ生命は、本プリンシプルの原則1～5について以下の取組方針で実践し、受益者等の最善の利益を追求するとともに、社会的な価値の創造に貢献します。

**（原則1）**
**アセットオーナーは、受益者等の最善の利益を勘案し、何のために運用を行うのかという運用目的を定め、適切な手続に基づく意思決定の下、経済・金融環境等を踏まえつつ、運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべきである。また、これらは状況変化に応じて適切に見直すべきである。**

- かんぽ生命は、生命保険会社、ユニバーサルオーナー、上場企業という3つの側面を持ち、関わるすべてのステークホルダーのため、中長期的に安定的な運用収益を獲得することを目的として資産運用に取り組んでいます。
- 生命保険は長期の金融商品であることから、当社では、将来の保険金のお支払いを確実に行うために、ERM（注1）のフレームワークのもと、国債を中心としたALM（注2）による安定的な運用を基本としています。その上で、収益性向上に向けて運用の多様化を進めながら、適切なリスク管理のもとで資産運用を行うことを基本的な運用方針としています。
- この運用方針は、中長期的な経済・金融環境等の見通しを踏まえた中期目標ポートフォリオ及び年度資産運用方針として、取締役会等で意思決定しています。また経済・金融環境等の変化に応じて適宜見直しを実施しています。

（注1）　ERM…Enterprise Risk Managementの略語で、「統合リスク管理」のこと
（注2）　ALM…Asset Liability Managementの略語で、「資産・負債の総合管理」のこと

**（原則2）**
**受益者等の最善の利益を追求する上では、アセットオーナーにおいて専門的知見に基づいて行動することが求められる。そこで、アセットオーナーは、原則1の運用目標・運用方針に照らして必要な人材確保などの体制整備を行い、その体制を適切に機能させるとともに、知見の補充・充実のために必要な場合には、外部知見の活用や外部委託を検討すべきである。**

- かんぽ生命は、原則1の運用目標・運用方針を実現する上で必要な人財の確保などの態勢整備に取り組むと共に、運用専門人財の育成やキャリア採用等の取組みを行っています。加えて資産運用を支える基盤として、組織態勢および事務・システム態勢それぞれの強化を図っています。
- また自家運用・委託運用を問わず、運用対象・地域・アセットクラスに応じて最適な運用手法を幅広く検討し、運用収益向上に向けた体制整備に取り組んでいます。

**（原則3）**
**アセットオーナーは、運用目標の実現のため、運用方針に基づき、自己又は第三者ではなく受益者等の利益の観点から運用方法の選択を適切に行うほか、投資先の分散をはじめとするリスク管理を適切に行うべきである。特に、運用を金融機関等に委託する場合は、利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定するとともに、定期的な見直しを行うべきである。**

- かんぽ生命は、中期的に安定した収益を確保するための中期目標ポートフォリオを策定し、リスク分散を図りながら収益追求資産を積み上げていくことで、リスクリターンの向上を目指しています。またリスク管理については、資産運用リスクが会社の設定するリスク許容度の範囲内に収まるよう厳格な管理を行っています。
- 外部委託先の選定については、運用目的や運用体制、利益相反等のリスク管理体制、意思決定プロセス、手数料の水準等について評価の上、最適な運用委託先を選定しています。また、定期的なモニタリング等を通じて見直しも実施しています。
- また、運用のトラックレコードが少ない等のいわゆる「新興運用会社（Emerging Managers、EM）」へ積極的に運用委託を進める枠組みも整備し、資産運用立国の実現に向けた取組も実施しています。

※ 新興運用会社への運用委託方針はこちら
https://www.jp-life.japanpost.jp/information/press/2024/abt_prs_id001976.html

**（原則4）**
**アセットオーナーは、ステークホルダーへの説明責任を果たすため、運用状況についての情報提供（「見える化」）を行い、ステークホルダーとの対話に役立てるべきである。**

- かんぽ生命は、明確で分かりやすい情報提供を通じて、幅広いステークホルダーの理解を深める取り組みを行っています。運用状況に関する情報は、有価証券報告書などの法定開示・適時開示書類に加え、統合報告書、責任投資レポート等で情報提供（見える化）しています。
  また、株主総会、個人投資家向け説明会、サステナビリティ説明会、自社Webメディア、IR活動等、ステークホルダーに応じた情報提供に努めています。

**（原則5）**
**アセットオーナーは、受益者等のために運用目標の実現を図るに当たり、自ら又は運用委託先の行動を通じてスチュワードシップ活動を実施するなど、投資先企業の持続的成長に資するよう必要な工夫をすべきである。**

- かんぽ生命は、長期投資を行う責任ある機関投資家として、サステナブル投資やスチュワードシップ活動、株主議決権行使に係る基本的な考え方を明確化した方針を定め、これらの方針に基づき資産運用を行い、投資先企業の持続的成長に資する取組みを行っています。
- そのため「日本版スチュワードシップ・コード」への対応などの社会的な要請に応えるとともに、投資先企業などの価値向上や持続的成長を促すことによる中長期的な投資リターン拡大のため、スチュワードシップ活動を推進しています。

※ スチュワードシップ活動はこちら
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/esg/stewardship/index.html

- また、かんぽ生命は2017年にPRI（責任投資原則）に署名しており、サステナブル投資方針の中では、全運用資産を対象として、サステナビリティの諸要素を投融資の判断に組み込み、社会課題の解決に貢献するインパクトの創出を意図した投融資に積極的に取り組むなど、サステナブル投資への取り組みを推進しています。加えて国内外の投資関連イニシアチブなどへの参加を通じ、責任投資の継続的な推進・高度化に取り組んでいます。

※ 責任投資レポートはこちら
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/esg/stewardship/#ss_report

# AIに関する取り組み

## AIポリシー

日本郵政グループはお客さま体験価値の向上や社員の利便性向上を目指し、積極的なAI活用に取り組んでいます。一方で、AI技術が社会や企業の発展に不可欠な存在となる中、AIの活用にあたっては倫理的な課題やリスクへの対応が求められています。
このような背景を踏まえ、日本郵政グループはAI活用の更なる推進とそれを支えるガバナンス態勢の強化を目的に、グループ統一のAIポリシーを策定いたしました。本ポリシーは5つの項目で構成しており、「倫理的なAI活用」「安全・安心なAI活用」「責任あるAI活用」ではAIのリスクへの対策に向けた基本的な方針を、「AI活用に係る教育」「AIを活用したイノベーションの創出」ではAIの活用に向けた基本的な方針を定めています。

日本郵政グループ・AIポリシー

# サステナブル投資

サステナブル投資方針・推進体制等 148
サステナブル投資の手法・投資事例 155
スチュワードシップ活動 164



# サステナブル投資方針・推進体制等

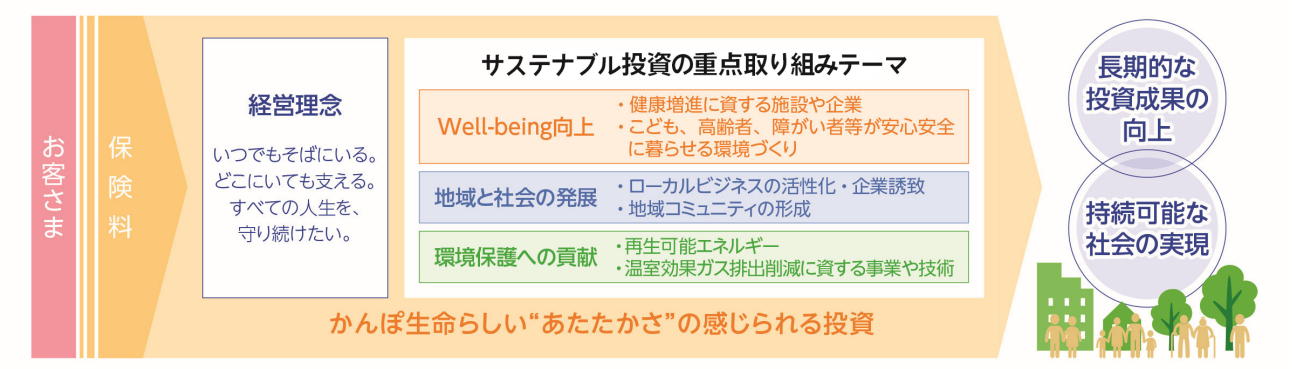
当社は、「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」という経営理念のもと、全運用資産を対象としてサステナビリティ（ESG（環境・社会・ガバナンス）要素を含む中長期的な持続可能性）の諸要素を考慮するとともに、広くSDGｓの目標達成や社会課題の解決に貢献できる投融資を実施しています。お客さまからお預かりした大切な保険料をもとに、幅広い資産を長期的に運用するユニバーサルオーナー（※）として、すべてのステークホルダーの皆さまに対する社会的責任を果たすとともに、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上を目指しています。

※　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

◆　当社のサステナブル投資やスチュワードシップ活動に関するより詳細な取組みについては 「責任投資レポート」 をご覧ください。

## サステナブル投資の重点取り組みテーマ

サステナブル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、かんぽ生命らしい"あたたかさ"の感じられる投資を行っています。



# サステナブル投資方針

当社では、「サステナブル投資方針」として、サステナブル投資に対する基本的な考え方を明確化し、サステナビリティ要素を投資プロセスに組み込むことや、サステナビリティ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。

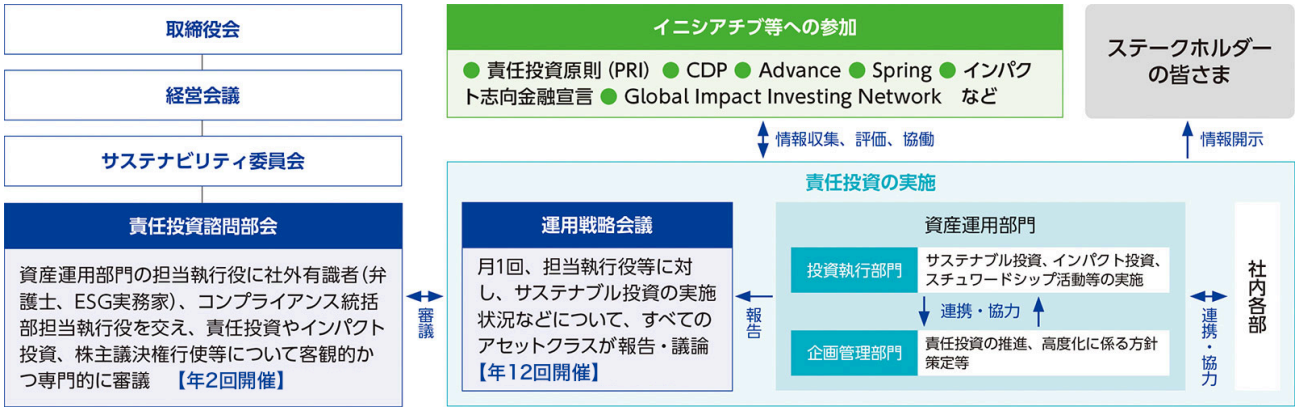
サステナブル投資方針（PDF/192 KB）

なお、スチュワードシップ活動においては、投融資先企業等の中長期的な企業価値向上を目指し、「目的を持った対話」（エンゲージメント）を実施しています。そのうえで、投融資先企業等のサステナビリティ（ESG（環境、社会、ガバナンス）を含む中長期的な持続可能性）に対する取り組みと連動した中長期的な経営戦略などの状況の的確な把握に努めています。取締役会構成や役員報酬、株主還元を含む資本政策、情報開示方針、気候変動、生物多様性、人権、人的資本などについて対話し、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。
詳しくは、 スチュワードシップ活動 をご覧ください。

気候変動や自然資本、人権、人的資本等のサステナビリティ課題への取り組みの方針については 「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」 をご覧ください。

# 責任投資推進体制

当社は、下記の体制のもと、サステナブル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 」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に則って責任投資を推進するとともに、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、責任投資のさらなる高度化に向け取り組んでいます。

Signatory of: PRI PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE INVESTMENT

＜PRI年次評価結果（2025年）＞

2025年の年次評価における当社の評価結果は下表のとおりです（対象期間：2024/4～2025/3）。

| 評価項目 | | 評価結果 |
|---|---|---|
| ポリシー・ガバナンス・戦略（責任投資に係る方針・体制等） | | ★★★★★ |
| 委託運用<br>（委託運用における運用委託先の選定、指名及びモニタリング等の取り組みを資産別に評価） | 上場株式（パッシブ） | ★★★★★ |
| | 上場株式（アクティブ） | ★★★★★ |
| | 債券（アクティブ） | ★★★★☆ |
| | プライベート・エクイティ | ★★★★☆ |
| | 不動産 | ★★★★☆ |
| | インフラストラクチャー | ★★★★☆ |
| 信頼醸成措置（PRIへの報告内容のレビュー・検証等の取り組み） | | ★★★★☆ |

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

※ 2025年の年次評価においては、当社含むアセットオーナーに対する、自家運用の取り組みの評価は実施されませんでした。

※ 評価結果の詳細については、PRIによる以下のレポートをご覧ください。

- ASSESSMENT REPORT 2025（PDF/462 KB）
- Public Transparency Report 2025（PDF/654 KB）

# イニシアチブへの参画

サステナブル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。

社外からの評価・イニシアチブへの賛同 >

# 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、機関投資家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。

＜サステナビリティ課題にかかる取り組み方針＞

| | |
|---|---|
| 気候変動 | 当社は、気候変動に関するパリ協定を踏まえ、2050年までに投融資ポートフォリオにおける温室効果ガス排出をネットゼロとする目標（2030年中間目標を含む）を設定しています。当社は、投資先企業の気候変動に関するリスクと機会を評価し投資判断に反映するとともに、気候変動リスクの高い投資先を中心にエンゲージメントを行い、温室効果ガス排出量削減を促します。また、再生可能エネルギー発電事業や脱炭素への移行を推進する企業への投融資を積極的に行います。これら取組の進捗やポートフォリオの気候変動リスク分析等について、気候関連財務情報タスクフォース（TCFD）の枠組みに沿って開示の充実に努めます。 |
| 自然資本 | 企業の事業活動は、自然環境や生態系のもたらす恩恵（水資源や森林資源、食品・日用品原材料など）に依存しており、同時に資源の過剰採取や有毒物質の排出などにより自然環境に悪影響を及ぼす可能性があります。当社は、自然環境に関する国際的な指針である昆明・モントリオール生物多様性枠組、自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）提言に沿って、自然環境関連リスクの高い業種を中心として、企業の自然環境に係るリスクと機会を考慮して投資判断を行うとともに、投資先企業との対話を通じて、自然関連リスクの管理や情報開示の充実を働きかけます。 |
| 人権 | 人権は、人間の尊厳に関わる普遍的な価値であり、バリュー・チェーンのグローバル化に伴い、資産運用における投資先企業が持つ人権侵害リスクは多様化・複雑化しています。当社は「国連グローバル・コンパクト」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）、「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」などの人権保護に関する国際的な指針を尊重し、潜在的に人権リスクが高いと考えられる業種や企業を中心として、投融資先企業の人権方針を含むガバナンス、人権デューデリジェンス、救済システム等を確認しつつ投資判断を行います。また、これら投資先企業との対話を通じて、人権関連リスクへの対応の充実を促します。 |
| 人的資本 | 経済のサービス化・デジタル化に伴い、企業の有する人材の能力・技能が、持続可能性の源泉としてますます重要になっています。当社は、事業戦略と人材戦略の整合性、人材投資、人材の確保と育成、人材の多様性・包括性向上など、投資先企業の人材に関する取組を評価し、投資判断に反映させていきます。また、投資先企業との対話を通じて、人的資本に関する課題の共有を行うとともに情報の可視化や開示の充実を促します。 |

各サステナビリティテーマに関する取り組みについては下記をご覧ください。

気候変動に対する取り組み
自然資本に対する取り組み
人権に対する取り組み
人的資本に対する取り組み

## "気候変動"に対する取り組み

当社は、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。また、サステナブル投資方針に基づき、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。

## "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
- 投資先企業に対する自然関連リスクの管理や情報開示充実の働きかけ
- 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
- 機関投資家がスチュワードシップ活動を通じて自然に対するポジティブな影響を生み出すためのイニシアチブである「Spring」にEndorserとして賛同

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。

## "人権"に対する取り組み

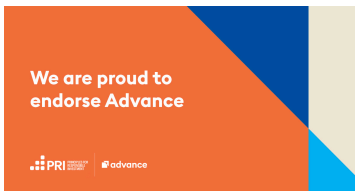
当社は、責任ある機関投資家として、以下のような取り組みを行っています。

- 投資判断や投資先企業との対話等において、人権を考慮
- 非人道的兵器に関連する事業を行う企業について投資対象から除外
- 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。

＜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

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。

会社としての取り組みの詳細は、「人的資本経営」 をご覧ください。

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

＜意見発信＞

| | |
|---|---|
| 外部委員等 | • 「生命保険協会　責任投融資推進ワーキング・グループ、スチュワードシップ活動ワーキング・グループ」委員<br>• 「インパクト投資等に関する検討会（金融庁）」メンバー<br>• 「インパクト投資に関する勉強会（金融庁・GSG国内諮問委員会）」委員<br>• 「インパクト志向金融宣言」運営委員<br>• 「一般社団法人科学と金融による未来創造イニシアチブ（FDSF）」理事<br>• インパクトコンソーシアム　市場調査・形成分科会　ディスカッションメンバー<br>• 「Global Impact Investing Network（GIIN）」日本会合共同議長 |
| 政策エンゲージメント・提言 | • 各国の政策当局等との対話、意見交換<br>• 提言レポートを通じた株式市場の活性化と持続可能な社会の実現に向けた意見発信（生命保険協会）<br>• イニシアチブ等を通じた意見発信（CDP、Investor Agenda等） |

＜情報発信＞

| | |
|---|---|
| セミナー等 | 役員・社員のセミナー等への登壇等を通じて、サステナブル投資に関する情報発信をしています。 |
| 大学等教育機関での講義の開催 | 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サステナブル投資についての講義を実施しています。<br>サステナブル投資の意義、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。<br><br>取り組みについては、「社会貢献活動」 をご覧ください。 |
| 多方面に向けた情報発信 | ステークホルダーの皆さまに、当社のサステナブル投資に関する取り組みをわかりやすくお伝えするため、様々な媒体を通じて情報発信をしています。<br>＜レポート＞<br>• 統合報告書<br>• サステナビリティレポート<br>• 責任投資レポート<br>＜Webメディア＞<br>• かんぽジャンクション<br>• JP CAST |

## 責任投資レポート

当社のサステナブル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（2025年度）（PDF/13.81 MB）

＜バックナンバー＞

責任投資レポート（2024年度）（PDF/13.00 MB）

責任投資レポート（2023年度）（PDF/8.77 MB）

責任投資レポート（2022年度）（PDF/3.56 MB）

スチュワードシップ活動報告（2020年7月～2021年6月）（PDF/1.94 MB）

スチュワードシップ活動報告（2019年7月～2020年6月）（PDF/537 KB）

※　掲載内容の拡充に伴い、2022年度より「スチュワードシップ活動報告」を「責任投資レポート」へ改称しました。

# サステナブル投資の手法・投資事例

◆ 当社のサステナブル投資やスチュワードシップ活動に関するより詳細な取組みについては「責任投資レポート」をご覧ください。

## サステナブル投資の手法

当社のサステナブル投資については、下記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
- ネガティブ・スクリーニング
- サステナビリティ・テーマ投資、インパクト投資

## ESGインテグレーション

当社は、投融資の判断に際して、すべての資産が財務情報に加えサステナビリティ（ESG（環境・社会・ガバナンス）を含む中長期的な持続可能性）を考慮するESGインテグレーションのプロセスを通過することを前提としています。投融資を行うにあたり、各資産の特性に応じた分析手法により、投融資先のESGに対する取り組みを総合的に評価し、その評価結果を案件審査・ポートフォリオ構成・見直しの意思決定に一貫して反映させています。

| | | |
|---|---|---|
| 自家運用 | 国債・準国債 | • 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、投資先のサステナビリティ要素を評価<br>• サステナビリティ・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<br>• 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サステナビリティ関連テーマ債について、サステナビリティアウトカムの計測・評価を実施 |
| | 国内・外国社債 | • 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、投資先のサステナビリティ要素を評価<br>• 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<br>• 投資先企業等との対話を行い、対話で得た情報も踏まえサステナビリティ関連の取り組み状況を評価<br>• サステナビリティ・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 |
| | 国内株式 | • 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、3つの国内株式ESGファンド（配当ファンド／成長ファンド／割安配当ファンド）を運用<br>• 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 |
| | プロジェクトファイナンス | • 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<br>• $CO_2$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わない |
| | 国内地方投融資 | • サステナビリティ要素を考慮したうえで、投融資先および対話先の選定を実施（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、地方自治体のサステナビリティ関連の取り組みを定期的に確認したうえで、投融資先および対話先を選定）<br>• 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、サステナビリティ関連の取り組み状況を評価<br>• 地域社会の持続的な成長への貢献を目的としたSDGs債への投資を実施<br><br>※1 「2050年に温室効果ガスの排出量又は$CO_2$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。<br>※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。 |
| 外部委託 | 株式、公社債、オルタナティブなど | • 運用受託機関の選定時およびモニタリング時などに、当社独自の質問票を用いて、サステナブル投資への取り組み（方針や態勢、具体的な手法等）を確認し、投資判断において考慮<br>• 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うえで、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 |

## 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、サステナビリティ要素を含む非財務情報の開示の充実を求め、サステナビリティ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、サステナビリティ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」をご覧ください。

## ネガティブ・スクリーニング

当社は、サステナビリティ課題の解決や持続可能な社会を実現すべく、運用形態に関わらず、すべての資産に対して特定の企業や事業を投資対象から除外するネガティブ・スクリーニングを実施しています。

| セクター | 対象資産 | 取組方針 |
|---|---|---|
| 非人道的兵器 | 全資産 | 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、核兵器）を製造する企業 |
| 化石燃料（石炭、石油、ガス） | プロジェクトファイナンス | 石炭火力発電、タールサンド、シェールオイル・ガス、北極圏オイル・ガスに係る、国内外の新規のプロジェクトファイナンス |

## サステナビリティ・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」）に基づいたサステナビリティ・テーマ投資、インパクト投資（※）を積極的に推進します。
投資の実績は「主なサステナブル投資事例」をご覧ください。

※ 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。

# インパクト“K”プロジェクトの推進

「インパクト“K”プロジェクト」は、かんぽ生命がインパクト志向の投資を拡大するため立ち上げた独自のインパクト投資フレームワークです。
本プロジェクトでは、実現したい未来の社会およびそれにつながる社会課題解決に向け、一定の条件を満たした実効性のある投資案件を認証・管理しています。

＜インパクト“K”プロジェクト認証ファンド・例＞

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」をご覧ください。

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

# 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、大学の研究成果の活用について検討を進めています。<br>2021年度：学校法人慶應義塾<br>2022年度：国立大学法人大阪大学、学校法人立命館<br>2024年度：国立大学法人東京大学 産学協創推進本部<br>2025年度：学校法人早稲田大学、学校法人東京理科大学、国立大学法人神戸大学 |
| 大学での講義の実施 | 金融人材の育成に貢献するため、大学においてサステナブル投資についての講義を行っています。<br>取り組みの詳細は、「社会貢献活動」をご覧ください。 |

また、各大学との提携テーマに沿って、大学発スタートアップやインパクト投資領域などを投資対象としたファンドに投資しています。

KEIO INNOVATION INITIATIVE　Impact Capital インパクト・キャピタル　D3 LLC Discovery Development Deployment

加えて、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「東北大学みらい創造債」 |
| 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」 |

# 主なサステナブル投資事例

当社は、サステナビリティ要素を考慮したサステナビリティ・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。

## サステナビリティ関連テーマ債への投資

| 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 |  |  |
| 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 |  ©日本郵船株式会社 |  |
| 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 |  ©アジア開発銀行 |  |
| 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 |  ©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 |  ©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 |  Community of Madrid ©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 |  ©アフリカ開発銀行 |  |
| 「世界の女性と子供たちの保健への支援」の重要性に焦点をあてたサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資 |  ©World Bank |  |
| 「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 |  ©アジア開発銀行 |  |

## 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 |
|---|---|
| 太陽光発電等の再生可能エネルギー事業への投融資  |  |

# ファンドへの投資

| 投資事例 | 関連する主なSDGs |
|---|---|
| 国内上場企業の中小型株を対象としたインパクトファンドの運用を開始～かんぽ生命とアセットマネジメントOneが共にはぐくむ日本の未来～<br>インパクト“K”プロジェクト |  |
| 国内上場企業を対象としたシステムチェンジ志向のインパクト投資ファンドの運用を開始～かんぽ生命と三菱UFJ信託銀行、社会変革推進財団が連携し、社会課題の構造的解決を目指す～<br>インパクト“K”プロジェクト |  |
| インパクトファンド「D3バイオヘルスケアファンド2号投資事業有限責任組合」への出資について～国立大学法人大阪大学との連携・協力に係る覚書を通じたインパクト投資の推進～<br>インパクト“K”プロジェクト |  |
| インパクト投資ファンド「インパクト・キャピタル1号投資事業有限責任組合」への出資について～学校法人立命館との連携・協力に係る覚書を通じたインパクト投資の推進～<br>インパクト“K”プロジェクト |  |
| 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<br>インパクト“K”プロジェクト | <br> |
| 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<br>インパクト“K”プロジェクト | <br> |

| | | |
|---|---|---|
| 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<br>インパクト“K”プロジェクト |  | |
| 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<br>インパクト“K”プロジェクト |  | 4 質の高い教育をみんなに<br>5 ジェンダー平等を実現しよう<br>10 人や国の不平等をなくそう |
| 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 |  | |
| 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<br>インパクト“K”プロジェクト |  | |
| 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 |  | 11 住み続けられるまちづくりを |

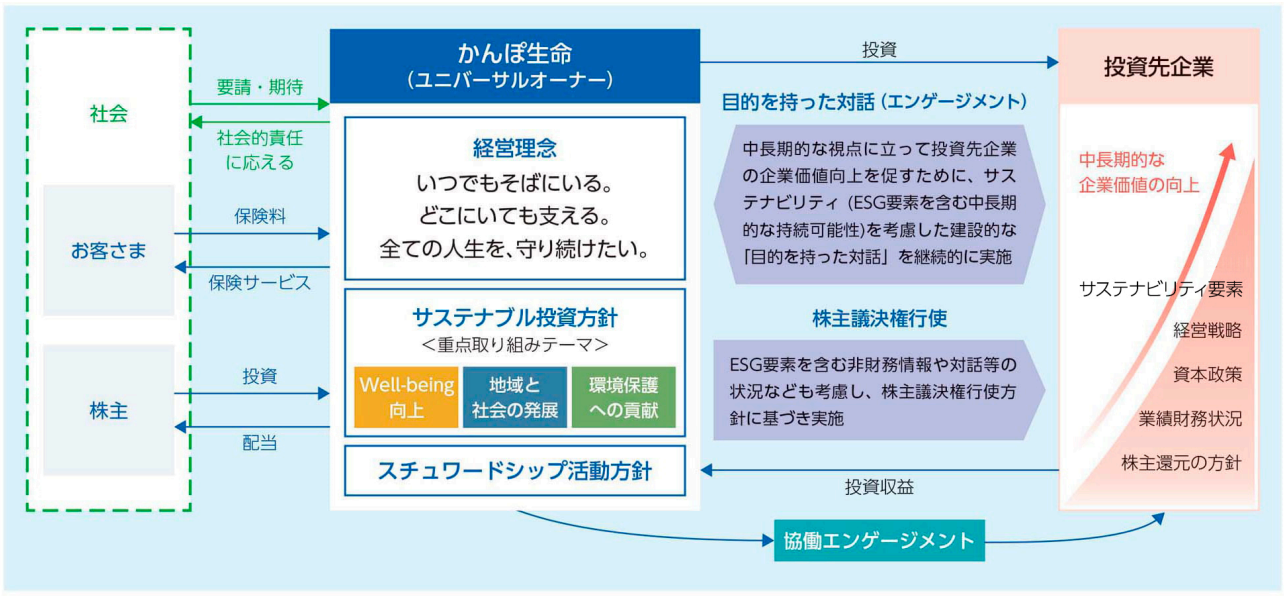
## 地方公共団体向け融資（旧簡易生命保険資金によるもの）

| 投資事例 | 関連する主なSDGs |
|---|---|
| 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。2026年3月末時点の融資先は約1,500団体、融資額は約1.2兆円で、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使途に紐付いており、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。 | |

# 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。
投融資先企業等とは、中長期的な企業価値向上を目指し、「目的を持った対話」（エンゲージメント）を実施しています。そのうえで、投融資先企業等のサステナビリティ（ESG（環境、社会、ガバナンス）を含む中長期的な持続可能性）に対する取り組みやそれと連動した中長期的な経営戦略などの状況の的確な把握に努めます。また、取締役会構成や役員報酬、株主還元を含む資本政策、情報開示方針、気候変動、生物多様性、人権、人的資本などについて対話し、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。
対話先の選定にあたっては、毎年策定するスチュワードシップ活動計画に基づき、投資チーム内で協議のうえ、過去に共有した課題の進捗確認や、ポートフォリオにおける重要度、担当者が着目する特定の事項（GHG排出量など）などの観点から優先順位をつけて対応しています。
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、サステナビリティ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。
対象企業への継続的なアプローチの結果、建設的な対話や課題に対する取り組みの進展が見込めない場合、必要に応じ、経営層とのミーティングの要請や株主議決権行使、資産配分の見直し等を段階的に検討します。
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。

◆　当社のサステナブル投資やスチュワードシップ活動に関するより詳細な取組みについては 「責任投資レポート」 をご覧ください。

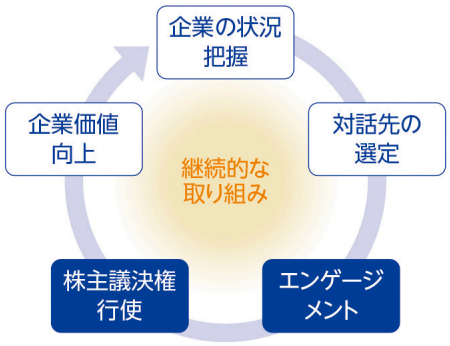



● 持続可能な社会の実現、長期的な投資効果の向上
● 社会課題の解決への貢献を通じお客さまとさらなる信頼関係を構築

## スチュワードシップ活動方針

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

また、2021年度までは方針に定めるスチュワードシッ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の流れ

スチュワードシップ活動方針（PDF/161 KB）

## 投融資先とのエンゲージメント（目的を持った対話）

投融資先企業等の価値向上や持続的成長に向けて、建設的な「エンゲージメント（目的を持った対話）」を行っています。対話は中長期的な視点から行い、経営戦略やサステナビリティに関する取り組みの状況、投資家として認識している課題などを共有するとともに、課題への対応や情報開示の充実を促します。

### 主な対話テーマ

- 環境：GHG排出量削減、気候変動、自然資本に関する取り組み
- 社会：人的資本（女性活躍・労働環境等）、人権に関する取り組み
- ガバナンス：取締役構成、取締役の独立性、役員報酬
- その他：経営戦略、情報開示、株主還元、資本政策

### 電力セクター向けガイドライン

当社は、脱炭素社会の実現に向け、電力セクターが2030年に目指すべき排出原単位（g-$CO_2$/kWh）を「電力セクター向けガイドライン」として設定し、エンゲージメントやモニタリングに活用しています。

電力セクターが2030年に目指すべき水準（※）：排出原単位　195～270 g-$CO_2$/kWh

この水準は、IEA（国際エネルギー機関）のWorld Energy Outlook 2024におけるNet Zero Emissions by 2050シナリオ（NZEシナリオ）とAnnounced Pledgesシナリオ（APSシナリオ）を参照して策定しています。
(※)　外部環境の変化やシナリオ群の更新等を踏まえて適宜見直します。

# 責任投資レポート

当社のサステナブル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（2025年度）（PDF/13.81 MB）

＜バックナンバー＞

責任投資レポート（2024年度）（PDF/13.00 MB）

責任投資レポート（2023年度）（PDF/8.77 MB）

責任投資レポート（2022年度）（PDF/3.56 MB）

スチュワードシップ活動報告（2020年7月～2021年6月）（PDF/1.94 MB）

スチュワードシップ活動報告（2019年7月～2020年6月）（PDF/537 KB）

※　報告内容の拡充に伴い、「スチュワードシップ活動報告」を「責任投資レポート」へ改称しました。

# 株主議決権行使方針

当社は、株主議決権の行使を通じて投資先企業の長期的な企業価値向上と持続的成長を促し、株主および保険契約者の利益最大化を目指しており、その際の判断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。

株主議決権行使方針

また、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上・リスク低減のため、サステナビリティが重要であると認識し、高い企業統治とともに環境・社会に配慮した適切な企業活動を投資先企業に求めており、議決権行使に際しては、環境・社会・企業統治に関する事象も判断事項として位置づけています。

【議決権行使の際に考慮するサステナビリティ】

- （環境）温室効果ガス排出量削減目標の設定・強化等の気候変動・環境問題への取り組み
- （社会）人権尊重、人的資本の充実、多様性等の社会要因に配慮した企業活動
- その他の環境・社会・企業統治に関する重要な課題

## 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」を2025年5月に改定することと致しました。

「株主議決権行使基準」の改定について（PDF/192 KB）

## 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）（2024年7月～2025年6月）（PDF/814 KB）

株主議決権行使結果（議案ごと）（2024年7月～2025年6月）（Excel/90 KB）

＜バックナンバー＞

株主議決権行使結果（議案ごと）（2023年7月～2024年6月）（PDF/592 KB）

株主議決権行使結果（議案ごと）（2023年7月～2024年6月）（Excel/71 KB）

株主議決権行使結果（議案ごと）（2022年7月～2023年6月）（PDF/979 KB）

株主議決権行使結果（議案ごと）（2022年7月～2023年6月）（Excel/70 KB）

株主議決権行使結果（議案ごと）（2021年7月～2022年6月）（PDF/1011 KB）

株主議決権行使結果（議案ごと）（2020年7月～2021年6月）（PDF/750 KB）

# ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方 169
お客さまとの対話 170
株主・投資家との対話 173
従業員 177
地域・社会 178
有識者ダイアログ 179



# 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。




マルチステークホルダー方針（PDF/132 KB）

# お客さまとの対話

当社は、お客さまの声を貴重な財産であると認識し、お客さまとの対話を重視しています。
経営改善の基本は、お客さまの声を基に日々サービスの見直しを行い、お客さま満足の向上に取り組み続けることと考えます。
質の高いサービスを追求し続ける体制を整備するとともに、今後もお客さまにとっての新たな価値創造に絶え間なく取り組みます。

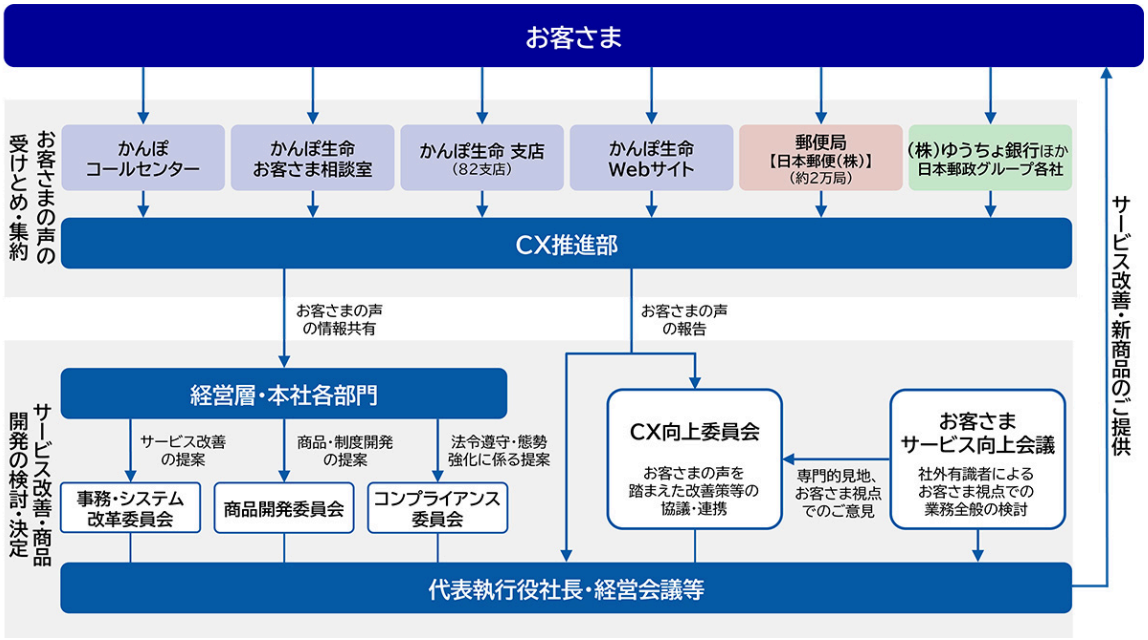
## お客さま本位の業務運営に関する基本方針 ーお客さま志向自主宣言ー

当社は、お客さまにとって最善のサービスを提供するため、「お客さま本位の業務運営の徹底」を経営の柱とし、それを確実に実現するための態勢面、業務運営面での基本的な考え方を「お客さま本位の業務運営に関する基本方針ーお客さま志向自主宣言ー」として策定・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ーお客さま志向自主宣言ー」に基づき、全社を挙げてサービスのさらなる改善・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ーお客さま志向自主宣言ー >

## お客さまの声を経営に活かす取り組み

お客さまの声を基に、商品・サービスの開発、改善を行うことはもとより、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。かんぽコールセンターや郵便局などを通じて苦情、お礼・お褒め、問い合わせ・相談などのお客さまの声をお寄せいただいており、これらの声を当社CX推進部に集約し、一元管理のもとで分析のうえ、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、お客さま満足度の向上に向けたご意見をいただいています。



## 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 >

## 保険契約者等の保護の取り組み

当社では、お客さまから保険金のお支払いなどに関する苦情のお申し出を承った場合は、迅速・誠実に対応し、適正な解決に向けて対応しています。
しかし、お客さま相談室などによる説明でもご納得いただけず、第三者へのご相談をお考えの場合には、お客さまのご判断により、社外弁護士（当社と顧問契約を締結していない弁護士）、医師および消費者問題の専門家で構成した「査定審査会」をご利用いただけます。
「査定審査会」は、中立・公正な第三者の立場で審査（紛争解決支援）を行い、迅速・柔軟な解決を図ることで、ご契約者さまなどの正当な利益の保護を図っています。

保険契約者等の保護の取り組み >

## 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 >

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）

## 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

# 株主・投資家との対話

当社は、透明性の高い情報開示により、株主・投資家の皆さまに、当社の事業や成長戦略等への理解を深めていただけるよう努めています。
また、株主・投資家の皆さまとの「建設的な対話」を重視しており、対話を通じていただいたご意見等を、経営陣を含む社内へフィードバックすることで、当社の持続的な成長と企業価値の向上につなげています。

ディスクロージャーポリシー

## IR・SRの実施状況

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説明しています。また、機関投資家の皆さまの関心事項にお応えできるよう、個別の面談などの場も活用して対話を実施しており、2025年度は社外取締役によるスモールミーティングを開催し、コーポレートガバナンスをテーマとして対話を行いました。
個人投資家の皆さまに対しては、2025年度は計3回の会社説明会を開催し、質疑やアンケートを通じて、多くの方からご意見をいただいています。また、当社は、株主・投資家の皆さま向けのページ（IRサイト）を設け、公平な情報開示の観点で、適時開示情報等の投資家の皆さま向けの会社情報を和・英双方でタイムリーに掲載しているほか、当社のIRに関する情報をメールで配信する「IRメール配信サービス」を実施しています。今後も、株主・投資家の皆さまと活発な対話を行えるよう、IR・SR（※）活動の推進に取り組んでいきます。

※　SRは「Shareholder Relations」の略で、既存株主との良好な関係構築を目的に実施するものです。

株主・投資家のみなさまへ

IRメール配信

## 2025年度実績

| | |
|---|---|
| IR面談 | 218件<br>(うち経営陣対応117件) |
| 国内機関投資家・アナリスト | 74件 |
| 海外機関投資家 | 144件 |
| 決算電話会議(四半期) | 4回 |
| 決算・経営方針説明会(中間・期末) | 2回 |
| 新ESR説明会(※)<br>(テーマ型説明会) | 1回 |
| 機関投資家・アナリストと当社代表執行役によるスモールミーティング | 2回<br>(機関投資家12社、アナリスト2社) |
| 個人投資家説明会 | 対面1回・オンライン2回<br>(延べ参加者数1,880名) |

※　「経済価値ベースのソルベンシー規制導入に伴う対応に関する説明会」の略称です。

| | |
|---|---|
| SR面談 | 12件<br>(うち経営陣対応11件) |
| 国内機関投資家 | 11件 |
| 議決権行使助言会社 | 1件 |
| 国内機関投資家等と当社社外取締役によるスモールミーティング | 1回<br>(国内機関投資家7社、議決権行使助言会社1社) |

### 「コーポレートガバナンス」をテーマとした社外取締役スモールミーティングを初開催



社外取締役　富井聡

決算電話会議

決算説明会

その他の決算資料・説明会資料

個人投資家向け説明会

## 対話の内容

**主なテーマ・関心事項**

| | |
|---|---|
| 新中期経営計画（2026年度公表） | ・新中計の方向性とKPIの検討状況<br>・利益成長の持続性とドライバー<br>・今後の株主還元の水準や更なる予見可能性向上の検討状況、自己株式取得の方向性 |
| 経営方針等 | ・株価と資本効率に対する認識と改善策<br>・提携・出資の状況と今後の方針<br>・価値創造ストーリーの構築 |
| 業績 | ・利益の増加要因<br>・国内金利急騰による業績への影響 |
| 営業・商品 | ・営業回復に向けた取組状況<br>・商品改定による新契約への影響と今後の商品戦略<br>・保有契約件数の底打ち・反転時期の見通しと確度 |
| 資産運用 | ・資産運用収益の増加要因と今後の持続性<br>・国内金利上昇による影響（運用方針等）<br>・プライベートクレジットの信用懸念の影響 |
| 資本政策 | ・ESR水準に対する評価と今後の経営行動<br>・金利の上昇による再保険の活用方針への影響<br>・大量解約リスクに対する考え方<br>・新資本規制の導入の影響 |
| 人的資本 | ・人的資本の可視化、KPIの設定<br>・人材ポートフォリオ計画の開示<br>・企業価値向上に資する人的資本の課題・取り組み・効果の開示 |
| コーポレートガバナンス | ・社外取締役の役割発揮、活動状況の更なる開示<br>・取締役会での議論の開示<br>・役員報酬のKPI・構成割合<br>・修正ROEの定義の妥当性と向上に向けた取り組み<br>・CEOの再任・不再任、ボードサクセッション |

## 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・経営陣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います。

**取り入れた事項の例**

| | |
|---|---|
| 資本政策 | ・財務目標に生命保険会社特有の影響を一部調整した指標である「修正利益」とこれを踏まえた「修正ROE」を追加。本指標に基づいた株主還元の実施、資本コストを上回る成長の実現を明記【前中計】<br>・ESRターゲットレンジを設定・開示【決算・経営方針説明会資料】<br>・株主還元の充実と予見可能性向上のため、新中計期間（2026年度～2028年度）の総還元性向を中期平均55%程度に向上させるとともに、2028年度目標とする一株当たり配当を設定【新中計】 |
| 開示項目の拡充 | ・株主総会終了後の各委員会の就任予定者を開示【招集通知】<br>・従業員エンゲージメントに係る指標としてES調査の結果を開示【統合報告書】<br>・サイバーリスクに対するガバナンス体制図を開示【統合報告書】<br>・和文・英文の同時開示【招集通知】<br>・取締役のスキル・マトリックスにおけるスキルの選定理由を開示【招集通知】<br>・修正ROEの算出式を開示【電話会議資料】<br>・業績の変動要因の詳細を開示【電話会議資料】 |
| 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 |
| その他 | ・機関投資家と当社社長によるスモールミーティングを実施<br>・国内機関投資家等と当社社外取締役によるスモールミーティングを実施 |

# 株主総会の実施状況

| | |
|---|---|
| 開催日 | 2026年6月22日 |
| 所要時間 | 52分 |
| 来場株主数 | 81人 |
| 招集ご通知発送日 | 2026年6月3日 |
| 株主総会資料の電子提供措置の開始日 | 2026年5月26日 |

株主総会の開催に当たっては、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20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、早期の開示、発送に努め、当社Webサイトにて事前のご質問を受け付けました。また、英文についても和文と同時に開示し、有価証券報告書を株主総会前に開示しました。
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、ご自宅等からでも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、議決権行使結果や株主総会当日の報告の映像などを当社Webサイトにて速やかに公開しています。

株主総会

# 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。

コミュニケーション改善の取り組み
社員エンゲージメント調査（ES調査）
柔軟な働き方の推進

# 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。

## ラジオ体操の普及推進

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 >

## 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。

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。

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に開催しています。

有識者ダイアログ

# 社外からの評価・イニシアチブへの賛同



# 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

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

FTSE4Good

### FTSE JPX 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で構成される「FTSE JPX Blossom Japan Index」の構成銘柄に採用されています。

FTSE Blossom Index Series

FTSE JPX Blossom Japan Index

### FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、環境、社会、ガバナンス（ESG）に関する取り組みについて、業種内で相対的に高い評価を受けた日本企業で構成される「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。

FTSE Blossom Index Series

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

## S&P Global 「Sustainability Yearbook Member」

当社は、米国S&P Global社が発行する「The Sustainability Yearbook 2026」において、3年連続で「Yearbook Member」に選定され、世界の保険業界で上位15%の評価を獲得しました。




## MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

当社は、環境、社会、ガバナンス（ESG）の観点で高い評価を受けた企業で構成される「MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数」に選定されています。

**2025** CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

**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.

## CDP　気候変動「Aリスト」

当社は、国際的な非営利団体であるCDPが実施する2025年度の環境活動評価において、「気候変動」の分野における取り組みおよび包括的な情報開示が評価され、最高評価の「Aリスト」企業に選定されました。



## 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。（2026年5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。

※ ISS ESGとは、議決権行使助言会社であるインスティテューショナル・シェアホルダー・サービシーズ（ISS）の責任投資部門であり、サステナビリティ格付評価を行っています。
（ https://www.issgovernance.com/esg/ratings/ ）

## S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

当社は、「S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数」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。

## 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。

**2025** 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 2026

### ディスクレーマー

Morningstar, Inc及び/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、かんぽ生命が、「指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、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）(「インデックス」)を構成する銘柄の最上位のグループにランクされた」という事実を反映するために、かんぽ生命がMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除くREIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的としてかんぽ生命によるロゴの使用を承認しております。かんぽ生命によるロゴの使用はMorningstarがかんぽ生命を推奨するものではなく、また、かんぽ生命に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstarは、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstarまたはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に関わらず）損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstarの名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Incの商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

# SOMPOサステナビリティ・インデックス

当社は、SOMPOアセットマネジメント株式会社による、ESGの取り組みに優れた300銘柄で構成される「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。

2026
Sompo Sustainability Index

## 令和5年度 Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業

2024年3月に、経済産業省・東京証券取引所が共同で実施する「Next なでしこ　共働き・共育て支援企業」に選定されました。「Next なでしこ　共働き・共育て支援企業」は、「共働き・共育て」を可能にする男女問わない両立支援に関する取り組みが特に優れた企業を選定するものです。

## 日経サステナブル総合調査

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2025年度の「日経サステナブル総合調査SDGs経営編」において、3.5星に認定されました。

## 健康経営優良法人2026（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9年連続で認定されました。

## プラチナくるみん

当社は2013年に厚生労働省から「くるみん認定」を取得し、2019年には「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

一般社団法人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、2017年以降連続して受賞しています。

work with Pride Gold 2025

## 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。

仕事と介護の両立支援

## 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。

TW100 Telework Pioneer

## 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。

DX認定

## 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2026として認定されました。また、通算して7回以上認定された企業に与えられる「Silver（シルバー）」に認定されました。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7年度東京都スポーツ推進企業として認定されました。ラジオ体操・みんなの体操の普及促進を通じて、皆さまの健康づくりを支援しています。

# イニシアチブへの賛同

## 国連グローバル・コンパクト

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

## 女性のエンパワーメント原則（WEPs）

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。

In support of
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

## 男性育休100%宣言

2025年に、男性育休100%宣言に賛同しました。
男性育休100%宣言は、男性の育休取得率100%に向けて、目標を持ち、具体的な対策をしている企業の経営者が宣言し、賛同企業が一丸となってこれまでの慣習を改革していく目的で2019年に株式会社ワーク・ライフバランスにより開始され、当社の賛同時点で200社以上が賛同しています。

男性育休 100% 企業宣言

## 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。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

## 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。

TNFD Forum Member

## 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:
PRI PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE INVESTMENT

## 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。




## Spring

2024年に、投資家がスチュワードシップ活動を通じて自然に対するポジティブな影響を生み出すためのイニシアチブ「Spring」にEndorserとして署名しました。

## 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。

## 日本サステナブル投資フォーラム（JSIF）

2026年に、サステナブル投資を日本で普及・発展させ、持続可能な社会の構築を目指す「日本サステナブル投資フォーラム」（JSIF）に加盟しました。

日本サステナブル投資フォーラム
Japan Sustainable Investment Forum

## インパクト志向金融宣言

2021年に「金融機関の存在目的は包括的にインパクト（企業のもたらす環境・社会への変化）を捉え環境・社会課題解決に導くことである」という想いを持つ複数の金融機関が協同し、インパクト志向の投融資の実践を進めて行くイニシアチブ「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。

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

## インパクトコンソーシアム

2024年に、インパクト投資等に関して投資家・金融機関、企業、自治体等の幅広い関係者がフラットに議論し、国内外のネットワークとの対話・発信を図る場として設置された「インパクトコンソーシアム」に参画しました。

インパクト
コンソーシアム

## Global Impact Investing Network（GIIN）

2024年に、インパクト投資の規模と実効性を高めることを目的として、2009年に米国で設立された投資家等の国際的なネットワーク「Global Impact Investing Network」（GIIN）に加盟しました。

GIIN
Member

## 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。

Triple I for Global Health

## 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。

## オーナーシップ・ワークス・ジャパン

2025年に、従業員オーナーシップ・プログラムを推進する団体「オーナーシップ・ワークス・ジャパン」に参画しました。従業員オーナーシップ・プログラムは、プライベートエクイティファンド等の投資先企業において、従業員の皆様がオーナーとして企業価値の向上に関わり、企業の成果を自らのものとして共有する取り組みです。

# ESGデータ集

### 対象範囲

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）

### 第三者保証の取得

当社では、環境・社会データの一部（GHG排出量、エネルギー消費量、水使用量、廃棄物排出量、欠勤率）について、第三者からの独立検証を受けています。

検証報告書（2025年度）



# ESGデータ集

## 環境に関するデータ

※ 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1万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 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Scope1（直接的なエネルギー使用量） | 施設 | 都市ガス | 1,000㎥ | 621.8 | 904.9 | 954.5 | 1,011.2 | 939.2 |
| | | | GJ | 27,802.6 | 40,833.8 | 43,068.7 | 45,619.9 | 42,346.4 |
| | | | $tCO_2$ | 1,386.4 | 2,036.2 | 1,956.8 | 2,080.0 | 1,959.1 |
| | | LPガス | t | 0.0 | 9.4 | 6.5 | 6.4 | 6.4 |
| | | | GJ | 0.0 | 476.2 | 327.4 | 321.6 | 319.4 |
| | | | $tCO_2$ | 0.0 | 28.1 | 19.6 | 19.2 | 19.1 |
| | | 灯油 | KL | 11.8 | 78.1 | 81.4 | 65.9 | 65.4 |
| | | | GJ | 432.8 | 2,867.9 | 2,969.6 | 2,406.2 | 2,387.9 |
| | | | $tCO_2$ | 29.4 | 194.5 | 203.6 | 165.0 | 163.7 |
| | | 軽油 | KL | 2.0 | 0.8 | 0.7 | 0.7 | 0.7 |
| | | | GJ | 74.5 | 29.5 | 26.2 | 26.2 | 28.3 |
| | | | $tCO_2$ | 5.1 | 2.0 | 1.8 | 1.8 | 2.0 |
| | | 重油 | KL | 37.6 | 93.4 | 134.1 | 134.4 | 125.5 |
| | | | GJ | 1,471.8 | 3,652.8 | 5,217.4 | 5,227.5 | 4,881.9 |
| | | | $tCO_2$ | 102.0 | 253.1 | 369.2 | 369.9 | 345.5 |
| | 車両 | ガソリン | KL | 689.4 | 2,840.5 | 3,468.5 | 3,376.3 | 3,413.2 |
| | | | GJ | 23,851.6 | 98,281.3 | 115,846.8 | 112,769.1 | 114,002.0 |
| | | | $tCO_2$ | 1,600.4 | 6,594.7 | 7,943.2 | 7,732.2 | 7,816.7 |
| | | 軽油 | KL | — | — | — | 0.5 | 0.8 |
| | | | GJ | — | — | — | 17.3 | 30.0 |
| | | | $tCO_2$ | — | — | — | 1.2 | 2.1 |
| | Scope1合計 | | GJ | 53,633.3 | 146,141.5 | 167,456.1 | 166,387.9 | 163,996.0 |
| | Scope1合計 | | $tCO_2$ | 3,123.3 | 9,108.8 | 10,494.2 | 10,369.4 | 10,308.1 |

| | | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Scope2（間接的なエネルギー使用量） | SHK制度（2024年度以前） | | | | | | |
| | 電気 | 1,000kWh | 26,551.6 | 41,505.9 | 41,902.4 | 44,850.5 | — |
| | | GJ | 260,913.6 | 410,168.2 | 361,995.6 | 387,508.7 | — |
| | | $tCO_2$ | 10,885.9 | 11,297.5 | 10,791.8 | 10,227.3 | — |
| | 冷水 | GJ | 9,414.7 | 10,402.8 | 9,689.7 | 10,313.1 | — |
| | | $tCO_2$ | 394.6 | 444.8 | 404.7 | 423.0 | — |
| | 温水 | GJ | 7,062.6 | 6,320.0 | 5,089.0 | 5,407.1 | — |
| | | $tCO_2$ | 296.0 | 265.6 | 205.3 | 212.0 | — |
| | 蒸気 | GJ | 4,228.6 | 4,037.7 | 3,534.0 | 3,372.1 | — |
| | | $tCO_2$ | 177.2 | 169.2 | 158.0 | 150.8 | — |
| | Scope2合計 | GJ | 281,619.4 | 430,928.6 | 380,308.4 | 406,600.9 | — |
| | Scope2合計 | $tCO_2$ | 11,753.7 | 12,177.1 | 11,559.8 | 11,013.0 | — |
| | マーケット基準（2025年度以降） | | | | | | |
| | 電気 | 1,000kWh | — | — | — | — | 44,056.7 |
| | | GJ | — | — | — | — | 380,650.0 |
| | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 8,877.1 |
| | 冷水 | GJ | — | — | — | — | 10,432.5 |
| | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 426.2 |
| | 温水 | GJ | — | — | — | — | 5,153.9 |
| | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 204.2 |
| | 蒸気 | GJ | — | — | — | — | 3,883.5 |
| | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 173.6 |
| | Scope2合計 | GJ | — | — | — | — | 400,119.9 |
| | Scope2合計 | $tCO_2$ | — | — | — | — | 9,681.2 |
| | ロケーション基準（2025年度以降） | | | | | | |
| | 電気 | 1,000kWh | — | — | — | — | 44,056.7 |
| | | GJ | — | — | — | — | 380,650.0 |
| | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 18,729.9 |
| | 冷水 | GJ | — | — | — | — | 10,432.5 |
| | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 478.4 |
| | 温水 | GJ | — | — | — | — | 5,153.9 |
| | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 231.5 |
| | 蒸気 | GJ | — | — | — | — | 3,883.5 |
| | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 173.6 |
| | Scope2合計 | GJ | — | — | — | — | 400,119.9 |
| | Scope2合計 | $tCO_2$ | — | — | — | — | 19,613.3 |

| | | | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Scope1およびScope2 | Scope1およびScope2のエネルギー使用量合計 | | GJ | 335,252.7 | 577,070.1 | 547,764.4 | 572,988.8 | 564,115.8 |
| | Scope1およびScope2の$CO_2$排出量合計（SHK制度） | | $tCO_2$ | 14,877.1 | 21,285.9 | 22,054.0 | 21,382.4 | — |
| | Scope1およびScope2の$CO_2$排出量合計（マーケット基準） | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 19,989.3 |
| | Scope1およびScope2の$CO_2$排出量合計（ロケーション基準） | | $tCO_2$ | — | — | — | — | 29,921.4 |
| | 施設 | 施設の合計エネルギー使用量 | GJ | 311,401.1 | 478,788.8 | 431,917.6 | 460,202.3 | 450,083.8 |
| | | エネルギー使用量（合計）原油換算 | KL | 8,034.1 | 12,352.8 | 11,143.5 | 11,873.2 | 11,612.2 |
| | | 延床面積 | ㎡ | 267,197.4 | 345,651.0 | 352,140.7 | 357,971.6 | 359,707.6 |
| | | エネルギー使用に係る原単位 | kl/㎡ | 0.030 | 0.036 | 0.032 | 0.033 | 0.032 |
| | 車両 | 車両に係る$CO_2$排出量 | $tCO_2$ | 1,600.4 | 6,594.7 | 7,943.2 | 7,733.4 | 7,818.8 |
| | | 走行距離 | km | 13,192,951.7 | 66,175,008.0 | 72,023,832.0 | 78,174,888.0 | 69,720,552.0 |
| | | $CO_2$排出量に係る原単位（排出量／走行距離） | $tCO_2$/km | 0.0001213 | 0.0000997 | 0.0001103 | 0.0000989 | 0.0001121 |

※1　2022年度から「新しいかんぽ営業体制」へ移行しましたが、2021年度以前の上記データは当該体制変更による計測対象範囲の変更を反映していない数値です。

※2　2022年度以降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。

※3　2024年度以前は、SHK制度に則った基準にて算出。2025年度の数値は、GHGプロトコルに則った基準にて算出。

# Scope3（その他の間接的GHG排出量）

| カテゴリ | 項目 | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1-購入した製品・サービス | コピー用紙（※1） | $tCO_2$ | 105.8 | 69.4 | 71.1 | 53.8 | 58.0 |
| | ユニフォーム | $tCO_2$ | 1,134.3 | 804.3 | 599.9 | 602.7 | 622.2 |
| | 帳票 | $tCO_2$ | 1,196.5 | 1,071.9 | 539.9 | 787.5 | 800.8 |
| | 保険証書 | $tCO_2$ | 38.5 | 52.1 | 85.7 | 91.9 | 49.0 |
| | 約款・しおり | $tCO_2$ | 861.8 | 1,066.9 | 978.3 | 1,047.2 | 391.7 |
| 2-資本財 | 保有車両 | $tCO_2$ | 0.0 | 0.0 | 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 | $tCO_2$ | 11.3 | 5.9 | 7.8 | 9.1 | 7.0 |
| | LPガス | $tCO_2$ | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | ガソリン | $tCO_2$ | 383.9 | 1,581.9 | 1,931.7 | 1,880.4 | 1,990.9 |
| | 軽油 | $tCO_2$ | 0.6 | 0.1 | 0.0 | 0.2 | 0.3 |
| | 蒸気・温水・冷水 | $tCO_2$ | 392.4 | 393.8 | 402.8 | 419.3 | 423.0 |
| | 電力 | $tCO_2$ | 1,560.7 | 1,521.6 | 1,448.1 | 1,578.2 | 1,547.7 |
| | 都市ガス | $tCO_2$ | 277.9 | 255.9 | 290.5 | 318.7 | 313.2 |
| | 灯油 | $tCO_2$ | 0.4 | 0.1 | 0.1 | 0.2 | 0.4 |
| 5-事業から出る廃棄物 | 廃棄物（※2） | $tCO_2$ | — | — | — | 49.5 | 58.2 |
| 6-出張 | 出張 | $tCO_2$ | 391.0 | 901.9 | 2,391.3 | 2,340.5 | 2,308.4 |
| 7-従業員の通勤 | 従業員の通勤 | $tCO_2$ | 2,573.7 | 7,113.3 | 6,855.8 | 6,752.7 | 6,641.5 |
| 12-販売した製品の廃棄 | 保険証書 | $tCO_2$ | 2.8 | 3.8 | 6.2 | 6.6 | 3.5 |
| | 約款・しおり | $tCO_2$ | 62.2 | 77.0 | 70.6 | 75.5 | 28.3 |

※1　本社使用分に限ります。

※2　主要3施設（大手町プレイスウエストタワー、大崎ブライトタワー、情報管理センター）を対象としています。

# エネルギー消費量

| | | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| エネルギー総消費量 | | 1,000kWh | 47,201.4 | 87,867.6 | 93,504.9 | 96,372.8 | 95,019.5 |
| | （うち、再生可能エネルギー消費量） | 1,000kWh | 2,316.5 | 14,837.0 | 17,185.5 | 21,624.8 | 23,943.1 |
| | （うち、非再生可能エネルギー消費量） | 1,000kWh | 44,884.8 | 73,030.6 | 76,319.4 | 74,748.0 | 71,076.4 |

# 水使用量

| | | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 水使用量（※） | 上水 | 1000㎥ | 35.9 | 31.9 | 36.8 | 35.0 | 36.3 |
| | 下水 | 1000㎥ | 33.5 | 29.5 | 28.8 | 25.4 | 22.2 |

※ 上記データは当社の本社拠点および大型施設（大手町プレ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、福岡サービスセンター、情報管理センター、京都岡崎ビル）における数値です。

# 廃棄物排出量・コピー用紙購入量

| | | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 一般廃棄物排出量（※1） | | t | 996.3 | 727.3 | 484.1 | 416.7 | 387.9 |
| | （うち、一般廃棄物のリサイクル量） | t | 918.2 | 652.1 | 419.1 | 352.2 | 317.4 |
| 産業廃棄物排出量（※1） | | t | 222.5 | 146.4 | 169.5 | 155.4 | 226.1 |
| | （うち、産業廃棄物のリサイクル量） | t | 185.2 | 122.2 | 139.1 | 135.7 | 113.7 |
| コピー用紙購入数量 | | t | 344.8 | 665.9 | 607.7 | 583.5 | 716.7 |
| | 再生紙・環境配慮型用紙購入率 (※2) | % | 98.0 | 98.2 | 98.2 | 97.8 | 100.0 |

※1　上記データは当社の本社拠点および大型施設（大手町プレ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、旧岐阜サービスセンター、中部サービスセンター、京都サービスセンター、福岡サービスセンター、情報管理センター）における数値です。

※2　上記データは当社の本社拠点（大手町プレイスウエストタワーおよび大崎ブライトタワー）における数値です。2023年度以前は、再生紙購入率を記載しています。

# 環境保全活動

| | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 環境保全活動の支援（森づくり活動への寄付など） | 円 | 200万 | 200万 | 200万 | 210万 | 210万 |

# 社会に関するデータ

※ 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1万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

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 従業員数（人、正社員）※連結 | 全体 | 8,144 | 19,776 | 19,092 | 18,656 | 18,487 |
| | 男 | 4,586 | 15,206 | 14,554 | 14,129 | 13,854 |
| | 比率 | 56.3% | 76.9% | 76.2% | 75.7% | 74.9% |
| | 女 | 3,558 | 4,570 | 4,538 | 4,527 | 4,633 |
| | 比率 | 43.7% | 23.1% | 23.8% | 24.3% | 25.1% |

※ 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。

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 従業員数（人、正社員）※単体 | 全体 | 7,545 | 19,148 | 18,427 | 17,952 | 17,706 |
| | 男 | 4,147 | 14,759 | 14,088 | 13,647 | 13,318 |
| | 比率 | 55.0% | 77.1% | 76.5% | 76.0% | 75.2% |
| | 女 | 3,398 | 4,389 | 4,339 | 4,305 | 4,388 |
| | 比率 | 45.0% | 22.9% | 23.5% | 24.0% | 24.8% |

※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（2025年度）
日本　17,699人（99.960%）　中国　4人（0.023%）　韓国　2人（0.011%）　その他　1人（0.006%）
うち、管理者の人数および比率
日本　2,115人（99.906%）　中国　2人（0.094%）

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 平均年齢（歳） | 全体 | 40.5 | 43.6 | 43.9 | 44.2 | 44.1 |
| | 男 | 43.2 | 45.0 | 45.3 | 45.5 | 45.4 |
| | 女 | 37.3 | 38.9 | 39.5 | 39.9 | 40.2 |

※ 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。

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 平均勤続年数（年） | 全体 | 15.9 | 18.3 | 18.5 | 18.5 | 18.3 |
| | 男 | 18.7 | 19.6 | 19.7 | 19.8 | 19.5 |
| | 女 | 12.5 | 13.8 | 14.3 | 14.6 | 14.7 |

※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。

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 女性管理職比率（%） | 全体 | 9.1 | 10.2 | 9.8 | 9.9 | 10.6 |
| | 本社 | 13.9 | 15.5 | 15.0 | 15.0 | 17.7 |

※ 次年度4月1日時点の数値です。

| | 2025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（%） | 8.6 |

※ 数値は年度末時点のものです。

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 総離職者数（人） | 全体 | 280 | 347 | 496 | 500 | 589 |
| 総離職率（%） | 全体 | 3.6 | 4.5 | 4.7 | 4.3 | 4.7 |
| 自発的離職率（%） | 全体 | — | 4.5 | 4.7 | 4.3 | 4.7 |

## 採用の状況

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体（人） | 全体 | 128 | 184 | 359 | 242 | 293 |
| | 男 | 60 | 90 | 240 | 182 | 212 |
| | 女 | 68 | 94 | 119 | 60 | 81 |
| | エリア基幹職 | 57 | 86 | 269 | 213 | 194 |
| | 一般職 | 25 | 17 | — | — | — |
| | 総合職 | 46 | 81 | 90 | 29 | 99 |
| 北海道エリア（人） | エリア全体 | 2 | 4 | 12 | 9 | 17 |
| | エリア基幹職 | 2 | 4 | 12 | 9 | 17 |
| | 一般職 | 0 | — | — | — | — |
| 東北エリア（人） | エリア全体 | 5 | 5 | 27 | 22 | 18 |
| | エリア基幹職 | 3 | 5 | 27 | 22 | 18 |
| | 一般職 | 2 | — | — | — | — |
| 関東エリア（人） | エリア全体 | 5 | 8 | 33 | 18 | 21 |
| | エリア基幹職 | 5 | 8 | 33 | 18 | 21 |
| | 一般職 | 0 | — | — | — | — |
| 東京エリア（人） | エリア全体 | 20 | 27 | 57 | 41 | 49 |
| | エリア基幹職 | 12 | 10 | 57 | 41 | 49 |
| | 一般職 | 8 | 17 | — | — | — |

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 南関東エリア（人） | エリア全体 | 4 | 5 | 29 | 31 | 21 |
| | エリア基幹職 | 4 | 5 | 29 | 31 | 21 |
| | 一般職 | 0 | — | — | — | — |
| 信越エリア（人） | エリア全体 | 3 | 2 | 14 | 7 | 6 |
| | エリア基幹職 | 3 | 2 | 14 | 7 | 6 |
| | 一般職 | 0 | — | — | — | — |
| 北陸エリア（人） | エリア全体 | 3 | 1 | 9 | 5 | 3 |
| | エリア基幹職 | 3 | 1 | 9 | 5 | 3 |
| | 一般職 | 0 | — | — | — | — |
| 東海エリア（人） | エリア全体 | 13 | 14 | 19 | 23 | 15 |
| | エリア基幹職 | 9 | 14 | 19 | 23 | 15 |
| | 一般職 | 4 | — | — | — | — |
| 近畿エリア（人） | エリア全体 | 14 | 26 | 40 | 26 | 31 |
| | エリア基幹職 | 5 | 26 | 40 | 26 | 31 |
| | 一般職 | 9 | — | — | — | — |
| 中国エリア（人） | エリア全体 | 3 | 4 | 9 | 11 | 4 |
| | エリア基幹職 | 3 | 4 | 9 | 11 | 4 |
| | 一般職 | 0 | — | — | — | — |
| 四国エリア（人） | エリア全体 | 1 | 2 | 5 | 6 | 4 |
| | エリア基幹職 | 1 | 2 | 5 | 6 | 4 |
| | 一般職 | 0 | — | — | — | — |
| 九州エリア（人） | エリア全体 | 8 | 4 | 13 | 10 | 3 |
| | エリア基幹職 | 6 | 4 | 13 | 10 | 3 |
| | 一般職 | 2 | — | — | — | — |
| 沖縄エリア（人） | エリア全体 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| | エリア基幹職 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 |
| | 一般職 | 0 | — | — | — | — |

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 新入社員定着状況（3カ年経過時点）（%） | 86.8 | 87.3 | 85.2 | 83.2 | 82.2 |

※ 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。

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 障がい者雇用率（%） | 日本郵政グループ全体 | 2.35 | 2.42 | 2.56 | 2.71 | 2.55 |

※ 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。

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 中途採用数（人） | 全体 | 14 | 29 | 65 | 275 | 509 |
| | 男 | 14 | 22 | 43 | 201 | 341 |
| | 女 | 0 | 7 | 22 | 74 | 168 |

## ワーク・ライフ・バランス

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 育児休業取得者数（人） | 全体 | 289 | 524 | 391 | 339 | 377 |
| 育児休業取得率（%） | 全体 | 97.0 | 97.9 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 育児休業から復職した従業員の総数（人） | 全体 | 243 | 368 | 336 | 342 | 409 |
| 育児休業復職率（%） | 全体 | 98.0 | 98.7 | 98.2 | 98.0 | 98.1 |

※ 2023年度から計算方法を一部変更（他社から当社への出向者を含まず、当社から他社への出向者を含む）しています。

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 介護休業取得者数（人） | 全体 | 6 | 26 | 15 | 17 | 25 |
| | 男 | 4 | 19 | 6 | 6 | 11 |
| | 女 | 2 | 7 | 9 | 11 | 14 |
| 介護部分休業取得者数（人） | 全体 | 7 | 16 | 14 | 8 | 16 |
| | 男 | 4 | 7 | 3 | 2 | 3 |
| | 女 | 3 | 9 | 11 | 6 | 13 |

※1　2023年度から計算方法を一部変更（他社から当社への出向者を含まず、当社から他社への出向者を含む）しています。
※2　2024年度から計算方法を一部変更（正社員に限る）しています。

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 社員一人あたりの月平均残業時間（時間） | 8.6 | 7.1 | 9.2 | 9.4 | 9.3 |

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 有給休暇取得率（%） | 89.8 | 97.1 | 96.0 | 96.0 | 93.8 |

※ 2021年度より計算方法を一部変更（分母から育児休業及び休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。

# 従業員の健康・安全

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025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（%） | 91.80 | 94.03 | 94.20 | 92.60 | 93.30 |
| 欠勤率（%） | 1.48 | 1.62 | 1.21 | 1.17 | 1.15 |
| 労働災害発生状況（※1・2） | 0.60 | 1.92 | 1.81 | 2.17 | 2.85 |

※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。
2026年度の削減目標：日本郵政グループ　6.30（年千人率）以下

# 給与

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 平均年間給与（万円） | 649 | 599 | 634 | 652 | 669 |
| 労働者の男女の賃金の差異(%)(※1・2) | ― | 73.0 | 73.4 | 74.1 | 73.3 |

※1　労働者の男女の賃金の差異は、当社における賃金台帳に記載のある社員を対象とし、出向契約の締結内容に基づき、当社より給与を支払っている他社からの出向者および他社への出向者を含みます。

※2　労働者の男女の賃金の差異は、賃金台帳を基に、その雇用する男性労働者の賃金の平均（平均年間賃金＝賃金総額÷人員数）に対するその雇用する女性労働者賃金の平均の割合を記載しています。総賃金から退職手当は除き、人員数から休職中の社員は除きます。また、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）は正規（無期）雇用労働者に含めて記載しています。

# ES調査

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| ES調査（エンゲージメントスコア調査） | CCC | C | CC | CCC | B |

※ 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

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 能力開発研修時間（時間）（※） | 29,665 | 41,004 | 62,250 | 43,587 | 364,077 |
| 全社員一人当たりの平均研修時間（時間） | 3.9 | 2.1 | 3.4 | 2.4 | 20.6 |
| 全社員一人当たりの研修費用（円） | 69,000 | 32,000 | 36,000 | 32,180 | 35,230 |

※ 新入社員研修やマネジメント研修などの階層別研修に加え、2025年度からは全社員を対象とした主要な研修も集計対象としています。

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 資格取得奨励制度　利用者数（人）（※1） | 779 | 917 | 821 | 596 | 455 |
| 通信教育講座　受講者数（人）（※2） | 107 | 111 | 129 | 95 | 71 |
| 海外研修　参加者数（人）（※3） | 1 | 2 | 10 | 10 | 3 |
| 国内MBA取得支援制度　利用者数（人）（※3） | 1 | 0 | 1 | 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しています。

※2　通信教育講座の受講者数は、受講講座数により算出しています。

※3　海外研修(海外MBAを含む)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しています。

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| キャリアチャレンジ制度（※）　合格者数 | 21 | 18 | 52 | 64 | 51 |

※ 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

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| お客さま満足度調査（%） | 78 | 79 | 83 | 84 | 84 |

※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」「不満足」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。

# ガバナンスに関するデータ

## 取締役会等の構成

| | | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026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 | 11 | 11 | 11 | 11 |
| | うち社外取締役数（人） | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| | 女性取締役の割合（%） | 20.0 | 36.4 | 36.4 | 36.4 | 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 | 5 | 5 |
| | うち社外取締役数（人） | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 指名委員会 | 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 |
| | 指名委員数（人） | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| | うち社外取締役数（人） | 3 | 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） | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| | うち社外取締役数（人） | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |

※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。

（2026年度7月末時点：富井聡取締役）

## 取締役会等の運営状況

| | | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 取締役会 | 開催回数（回） | 13 | 14 | 14 | 13 | 16 |
| | 平均出席率（%） | 99.1 | 100 | 100 | 99 | 100 |
| 監査委員会 | 開催回数（回） | 16 | 17 | 16 | 16 | 17 |
| | 平均出席率（%） | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 指名委員会 | 開催回数（回） | 5 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| | 平均出席率（%） | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 報酬委員会 | 開催回数（回） | 7 | 6 | 6 | 6 | 9 |
| | 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

| | | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2026年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 執行役数（人） | | 29 | 23 | 23 | 24 | 27 |
| | 女性執行役の割合（%） | 6.9 | 17.4 | 17.4 | 12.5 | 14.8 |

※ 各年度7月1日時点で記載しています。

## 役員報酬（2025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（名） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬等 | | 業績非連動型株式報酬等 | |
| | | | 賞与 | 株式報酬 | | |
| 取締役（社外取締役を除く。） | 30 | 30 | — | — | — | 1 |
| 社外取締役 | 96 | 96 | — | — | — | 9 |
| 執行役 | 909 | 571 | 249 | 44 | 43 | 29 |

※1　当社は、当社又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」に当社又は当社の親会社等の執行役を兼務する取締役4名を含んでいません。

※2　業績連動報酬等及び業績非連動型株式報酬等には、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、業績連動報酬等及び業績非連動型株式報酬等について、当該事業年度に発生したと見込まれる金額をそれぞれ引当金として費用計上し、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の間には差異が発生する場合があります。

## 議決権の状況

2026年3月31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）<br>普通株式<br>10,228,000 | — | 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<br>361,504,600 | 3,615,046 | 同上 |
| 単元未満株式 | 普通株式<br>90,100 | — | — |
| 発行済株式総数 | 371,822,700 | — | — |
| 総株主の議決権 | — | 3,615,046 | — |

※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390,500株（議決権3,905個）が含まれています。

※2　「単元未満株式」欄の普通株式には、当社所有の自己株式68株が含まれています。

## 会計監査人の状況

2026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 | 20 |

## 腐敗防止等に関するデータ

| 区分 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 贈収賄等の腐敗行為に関する件数（件） | 0 | 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 | 0 |
| 贈収賄等の腐敗行為に関する有罪判決件数（件） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 利益相反件数（件）（※1） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| インサイダー取引件数（件）（※2） | 0 | 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です。

※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です。

## 政治献金

| 区分 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 政治献金額（円） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |