

## 人的資本経営



### 「人の力」の成長と 「企業価値」の向上を目指して

全社員が自信と誇りをもって仕事に生き生きと取り組める環境づくりを進めることで、会社の持続的成長を目指します。

専務執行役 立花 淳

当社は、お客さまから信頼され選ばれ続ける企業になるため、お客さまに感動いただける保険サービスの提供を通じて持続的な成長を目指しています。この実現には、主体的に行動し成果を発揮できる多様な人材の確保が必要不可欠と考えています。近年、人的資本経営<sup>(注1)</sup>が注目されており、当社においても企業価値の源泉となる「人の力」の成長を促すため、『『人的資本経営』3つの基本理念』を策定し、社員が自信と誇りを持って堂々と仕事ができる会社の実現に向けて取り組んでいます。

その一例として、社員一人ひとりが会社のビジョンや経営方針等を深く理解し、能動的に組織課題を考える契機となるよう、経営陣等と社員による「フロントラインミーティング<sup>(注2)</sup>」を実施し、全社が一丸となって企業価値を向上させる機運を高めています。

また、新たな取り組みとして、若手社員が部門を超えて

チームを組成し、自らの裁量で重要なミッションに取り組むプロジェクトを開始しました。このプロジェクトを通じて、若手社員の成長を促し、会社全体の活性化につなげていきます。さらに、多様な人材が生き生きと働ける会社に向けて、女性活躍推進やLGBTフレンドリーな職場づくりにも注力しています。

これらの施策は、年2回のES調査を通じて社員のエンゲージメントを客観的に把握し、施策の検証と改善にも努めています。2024年度には、これらの取り組みを通じて、社員の会社の将来への期待・自信が高まり、エンゲージメントが大きく向上しました。

今後も人的資本経営を推進し、各種施策の効果測定と改善を図りながら、社員一人ひとりが主体的に考え、行動し、そしてやりがいを感じながら成長する企業の実現を目指していきます。

(注1) 人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値の向上につなげていく経営のあり方  
(注2) 経営陣等と社員による定期的な意見交換

#### 「人的資本経営」3つの基本理念に基づく人事戦略

##### 基本理念1 社員が主体的に行動する企業風土の定着

- 経営陣と社員が将来のビジョンを共有・共感
- 社員の主体性を引き出すマネジメント
- 多様なキャリアにチャレンジできる機会の提供

ES向上

#### 人的資本への積極的な投資を通じて、企業価値の源泉となる「人」の成長を促進

##### 基本理念2 戦略的な人材確保

- 現状および将来必要な人材の「量」と「質」を把握
- 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クの促進
- 各階層・領域に応じた育成

会社の  
持続的成長

##### 基本理念3 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

社員・お客さま  
満足の向上

## 基本理念1 “社員が主体的に行動する企業風土の定着”に向けて

当社は、社員が主体的に行動する企業風土の定着に向けて、経営陣と社員のコミュニケーションの活性化が重要であると考えており、経営陣と社員間における、会社の将来のビジョンの共有・共感に努めています。また、社員の主体性

を引き出すマネジメント、多様なキャリアにチャレンジできる機会の提供、ならびに若手主体のプロジェクトの導入を行うことで、社員のエンゲージメントの向上を目指すとともに主体的に行動する人材の育成を推進しています。

### コミュニケーションの活性化

コミュニケーションの活性化に向けて、当社は様々な取り組みを実施しています。具体的には、経営陣等と社員が定期的に意見交換する「フロントラインミーティング」や社員が社長に直接提案を行う制度の「かんぽ目安箱」、会社

が直面している課題やその取り組み等に対して、社長から全社員への定期的なメッセージ発信を行う「社長通信」等を実施しています。

#### ■ 経営陣と社員のコミュニケーション

##### フロントラインミーティング、社長・役員クロスミーティング

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、経営陣とフロントラインの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)や社長・役員と本社社員によるディスカッション(社長・役員クロスミーティング)を開催しています。経営陣が会社の経営方針や社員への期待を直接語るとともに、社員が経営陣に直接声を届け、経営陣と社員一人ひとりの信頼感・一体感を醸成する場となっています。



フロントラインミーティング



社長・役員クロスミーティング

##### かんぽ目安箱

社員が社長に直接提案を行う「かんぽ目安箱」を導入しています。寄せられた社員からの意見は、経営層・関係部門がその有効性や実現性を検討し、業務改善につなげていくとともに、リスク検知の手段として有効に機能しています。

#### 改善事例 分かりやすい保障設計書の実現

ご契約時に保険料を前納するお客さまに対し、保障設計書に払い込む保険料が安くなることを記載し、前納することのメリットを分かりやすくお伝えできるように改善しました。

##### 社員の声

##### 春日井支店社員一同によるグループ提案

保険料を前納したお客さまから「保障設計書が分かりづらい」との声をいただくことが多かったため、お客さまに分かりやすい記載内容について、支店内で議論を重ね、目安箱に投函しました。この改善をすることで、CXの向上につながると考えています。



(左から)春日井支店  
大塚 一輝、三浦 正敏

##### 社員の声

##### 販売促進部 営業ツール開発Iによる改善

お客さまにご理解いただきやすくするため、目安箱でいただいたアイデアを取り入れ、保障設計書に払い込む保険料が安くなることを記載するといった改善を行いました。引き続き、お客さまに分かりやすい帳票の作成に努めます。



(左から)  
販売促進部  
今野 義徳、  
北野 尚哉、  
山里 尚希

## 安心を支える強靱な経営基盤 ー人的資本経営

### ■ 社内報によるコミュニケーション

#### 社内報(社長通信、役員メッセージ、かんぽSatellite)

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」を発行しています。社員からは今後のビジョンや経営の考えに理解・共感できるといったポジティブな反応が多く、経営陣と社員間のコミュニケーションツールの一つとして機能しています。更に施策の意義など、各施策の詳細については担当する役員からメッセージ動画を配信しています。また、かんぽSatelliteという社内報を発行し、会社のイベントをビジュアル的に伝えたり、各職場の様子や取り組みを紹介しています。



### ■ 社員間のコミュニケーション

#### 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作っています。日ごろ、接点の少ないメンバーで実施すると新たな気づきが生まれやすくなるため、拠点・部署・ライン等を越えたチーム編成を推奨して実施しています。



スモールミーティング

これらの取り組みを通じて、経営陣と社員だけでなく、社員間も含めて様々な良質な接点を増やすことでコミュニケーションの活性化を推進しています。そして、相互理解を深めていくとともに、全社員において会社の将来のビジョンや方針等の理解の促進を図り、企業としての一体感を高めています。

## 社員の主体性を引き出す取り組み

社員の主体性を引き出す取り組みとして、キャリアに関する社員本人の希望を踏まえて各社員の育成方針などの議論を行う「人材育成会議」の実施や、社員の自律的な成長等を目的とした「キャリアチャレンジ制度」の導入に取り組んでいます。また、部下社員が能力を最大限発揮できる

環境の構築に向けて、管理職等を対象に「コーチング<sup>(注)</sup>研修」も実施しています。さらに、2024年度の新たな取り組みとして、若手社員に大きな裁量権を与えて成長を促進する「若手主体のプロジェクト」を開始しました。

### ■ 若手主体のプロジェクトの始動

主体的に行動する社員の育成と組織力の強化を図るため、若手社員を中心に組織を超えてチームを組成し、自分たちの裁量で重要なミッションを遂行する若手主体のプロジェクト運営に取り組んでいます。この取り組みでは若手社員に裁量を与え、大きな達成感の経験により、社員の成長を促すことを狙いとしています。2024年度は、就職活動をしている学生の皆さまに当社の魅力を分かりやすく伝える「採用パンフレット」の作成に取り組みました。こうしたプロジェクトを主体的に動かす経験を有する社員を拡大していくことで、会社全体の活性化を図ります。

(注) 管理職等が部下社員と共に達成したいことを明確にすることで、考え方や行動の選択肢を増やし、社員が主体的に行動するように促すコミュニケーション・スキルのこと

#### 社員の声 若手プロジェクトを通じて得られた、成長と貢献への想い

就職活動をしている学生のみなさんにかんぽ生命をもっと知ってもらうため、採用活動で使用するデジタルパンフレットの制作に携わりました。プロジェクトでは困難な場面もありましたが、チームの仲間たちと真剣に取り組むことで大きなやりがいを得たと同時に、自身の成長を実感できました。また、プロジェクトを通じて、当社には活躍できる場が多くあることや、若手社員に成長して欲しいという会社の想いを再認識しました。今後はプロジェクトでの経験を活かし、これまで以上にお客さまに寄り添った商品・サービスを提供できるよう、業務に取り組んでいきたいです。

カスタマーリレーション部 四十万 大海

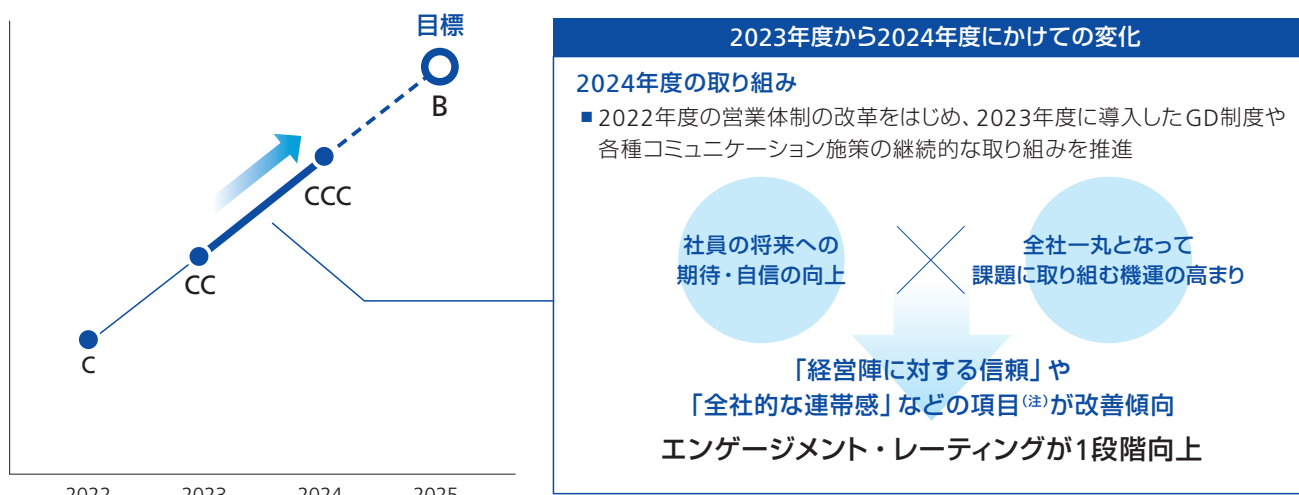


## ES調査の状況

これらの取り組み等を通じた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、その調査結果を指標および目標に設定しています。2024年度は、各種コミュニケーション施策の継続的な取り組み等により、社員の将来への期

待・自信が高まり、社員のエンゲージメントにも大きな向上が見られました。引き続き、各拠点の職場環境に関する課題や問題点を特定の上、継続的な改善活動に取り組んでいきます。なお、2025年度目標として、他社平均である「B」以上を掲げています。

### ES調査結果の推移



※ 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は上位から6段階目の評価（注）会社基盤に関する項目

なお、2024年度に評価は向上したものの、2025年度の目標達成に向けては、継続的な会社基盤や組織風土、人的資源に関する項目などで改善が必要と認識しており、引き

続き、前述の「コミュニケーション活性化」や「社員の主体性を引き出す取り組み」を推進し、社員がやりがいをもって生き生きと仕事に取り組める環境づくりを進めていきます。

## 基本理念2 “戦略的な人材確保”に向けて

当社は、現状および将来必要な人材の「量」と「質」を把握し、経営戦略に合った人材の採用や強化領域への配置とリスクの促進、各階層および領域に応じた育成の実施に

より、会社の持続的な成長を支える人材の確保に向けて取り組んでいます。

### 採用および人材育成

#### ■ 人材ポートフォリオの策定

組織および人事面から各部門の事業拡大や変革を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おり、各領域別の将来的な構想を踏まえた必要要員数の整理を行うとともに、強化領域への人事異動を推進し

ています。これにより、当社において、重点的に強化すべき組織や今後各領域で必要となる人材を特定し、現状とのギャップ分析を実施することで、ギャップを踏まえて戦略的に採用や配置、育成を行っていきます。



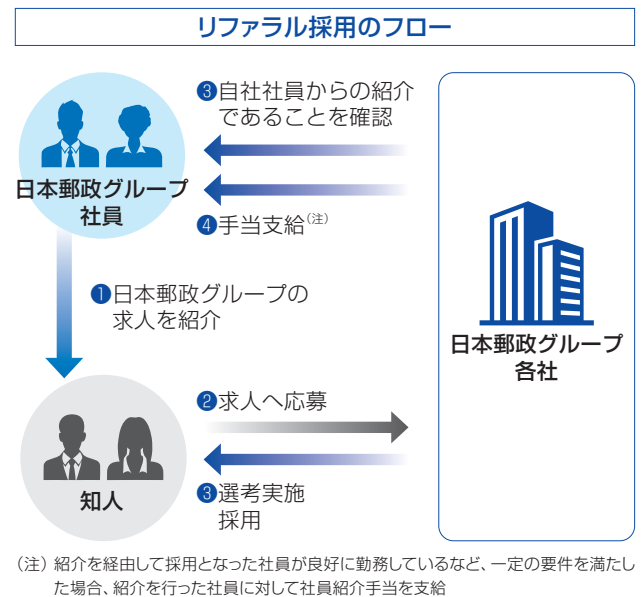
## 安心を支える強靱な経営基盤 ー人的資本経営

### ■ 採用活動

新卒採用では会社説明会やインターンシップなどによるキャリア形成支援、積極的なリクレーター活動等に取り組んでいます。経験者採用では、営業、アクチュアリー<sup>(注)</sup>、資産運用・リスク管理、IT・デジタル分野における専門人材等を確保するために、人材紹介会社を経由した採用などを強化しています。

また、日本郵政グループとして、退職者を対象として再採用を申し込むことを可能とする「カムバック採用制度」や社員から会社へ人材を紹介することが可能となる「リファラル採用制度」を導入するなど、多様な人材確保施策に取り組んでいます。

(注) 確率や統計等の手法を用いて、将来の不確実な事象の評価を行い、保険数理業務、リスクマネジメント等を行う専門職



### ■ 強化領域への人材配置

支店やサービスセンターなどにおいて、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の当社の強化領域へシフトしていきます。

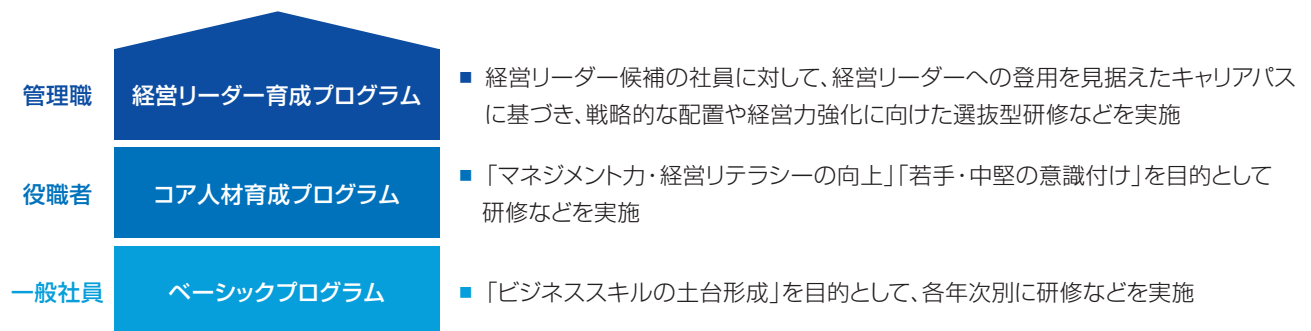
### ■ 人材育成

#### 次世代リーダー育成プログラム

長期的な計画の中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して

います。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



#### 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。また、2025年4月に「拠点GD制度」を策定し、営業社員の活動をより総合的に評価することによる、募集品質の確保と新契約件

数の増加の両立を目指しています。加えて、同年6月に新規採用者を集中配置して初期教育を行う拠点を新設しており、お客さまの課題解決に向けた保障のご提案ができるようなスキルの向上に取り組んでいます。

## 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、データ利活用人材等の人材タイプごとにそれぞれの育成カリキュラムを作成し育成を行っています。日本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アップを準備するとともに、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、実業務の中での育成(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しています。今後も継続してデジタル人材を輩出していく態勢を構築し、DX推進を加速していきます。

## 基本理念3 “多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進”に向けて

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て成果を上げることや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により、多様化する社会のニーズに応え、社員・お客さまの満足度の向上を目指して

います。多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進に向けて、具体的には、女性活躍の推進や仕事と育児・介護の両立支援、障がい者雇用・支援等を推進しています。

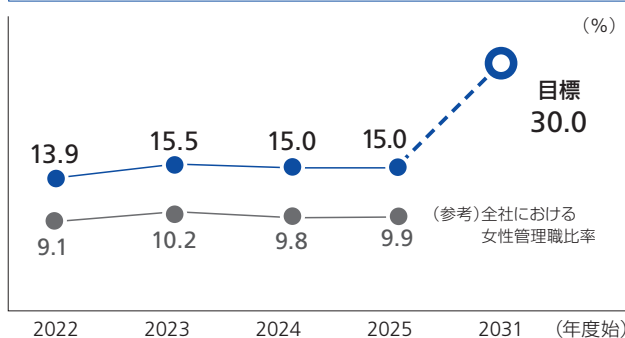
### 女性活躍推進

当社の女性活躍推進の目指す姿である「より多くの女性が様々な職場やポジションで活躍する会社」の実現のため、取り組みを進めています。社員一人ひとりが生き生きと活躍でき、自身が目指すキャリア(ありたい姿)を実現する環境を作ります。

#### 体系的な女性管理職候補層の育成

多様な人材の視点を経営に活かすため、2031年4月1日までに本社(サービスセンター含む)の女性管理職比率を30%以上とすることを目指しています。目標達成に向けて、今後も各種研修などの実施をはじめとして、強力に女性活躍を推進していきます。

本社における女性管理職比率



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

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

#### 女性管理職候補層の研修体系

##### 女性管理職候補層の育成

STEP 0 対話

STEP 1 意欲醸成

STEP 2 立ち位置把握

STEP 3 スキルアップ

##### 組織的な女性社員育成施策

##### 次期管理職層向け研修

#### 組織的な女性社員育成施策 STEP 0

各拠点で将来管理職として活躍することが期待される女性社員について、上司との定期的な対話等により育成を強化しています。

#### 次期管理職層向け研修 STEP 1~3

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、段階に応じて、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開催しています。

#### 社員の声

#### 女性社員も安心して働き続けられる職場を作りたい

2025年4月から東京職域サービス部 副部長を務めています。育児休業から復職して数年は、家庭との両立に自信がなく管理職への昇職に消極的でした。そんな中、上司が背中を押してくれ、次期管理職層向け研修に参加しました。気持ちが前向きになり、育児が少し落ち着いたところで管理職にチャレンジしました。家庭との両立に悩む女性社員は多いと思うので、今度は自分が後輩に寄り添い、背中を押していきたいです。

東京職域サービス部 片岡 祐子



安心を支える強靱な経営基盤 ー人的資本経営

■ 女性営業社員のネットワークづくり

かんぽサービス部女性社員向け座談会

かんぽサービス部女性社員の連携強化のため、各エリアにて女性社員向け座談会を開催しています。

法人営業女性社員交流会

全国の法人営業に従事する女性社員の連携強化を目的に、オンラインや対面で交流会を開催しています。



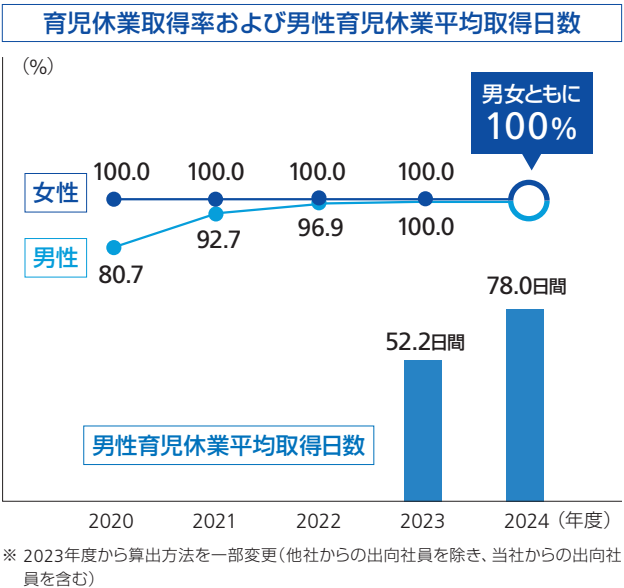
南関東エリア かんぽサービス部女性社員向け座談会

仕事と育児・介護の両立支援

当社では、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、育児をしながらでも安心して社員が働き続けられるよう、育児休業取得社員に対する職場復帰プログラムの実施の徹底や、仕事と育児の両立支援セミナーの開催等に取り組んでいます。

2023年5月からは、有給の育児休業の取得を義務化しており、2024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。



障がい者雇用・支援

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おり、日本郵政グループ全体で、障がい者雇用率を2025年度までに3.0%とすることを目標としています。

当社では、障がいのある社員に対する専用の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の職場定着支援施策を推進するとともに、社内カフェの運営を開始するといった、業務領域、業務量の拡大を進め、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行っています。



社内カフェでパンの販売準備をする様子

障がい者雇用率(日本郵政グループ全体)	
2024年度実績	2025年度目標
2.71%	3.0%

※ 各年度6月1日現在における日本郵政グループ6社合計の数値

## 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、継続的に取り組んでいきます。



商標登録された当社のLGBT ALLYロゴマーク

## 外部評価

当社では、社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境づくりなど、ダイバーシティ推進等に関する取り組みを進めており、次のとおり評価されています。

### 女性活躍

#### 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」への掲載

女性社員に向けた研修など、当社の女性活躍推進の取り組みが、「令和5年度 女性登用の加速化に向けた取組事例集」<sup>(注)</sup>へ好事例として取り上げられました。



「より多くの女性が様々な職場やポジションで活躍する会社」の実現のため、引き続き、女性活躍推進の取り組みを進めていきます。

(注) 内閣府男女共同参画局が株式会社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

## 健康経営

「社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は心身の健康が大切である」との認識の下、「日本郵政グループ健康経営推進体制」を構築し、「長時間労働の抑制」「生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導」「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組んでいます。

指標	2024年度実績
月平均残業時間	9.4時間
ストレスチェック実施率	92.6%

### 仕事と育児の両立支援



プラチナくるみん

### 仕事と介護の両立支援



トモニン

### LGBTフレンドリー



PRIDE指標

### 柔軟な働き方



テレワーク先駆者百選

### 健康経営



健康経営優良法人



スポーツエールカンパニー

## 日本郵政グループでの取り組み ―グループ人事方針―

経営戦略と人事戦略を実現するための基本的な方向性を定めるものとして「グループ人事方針」を策定しています。

注力すべき項目として、目指す姿としての「誇りとやりがい」その達成のための三つの軸、「異なる互いを認め合う」「能力を高める」「強みを発揮する」という4要素を抽出し、具体的な指標および目標の整理をしています。

(注) 2022年度から本社組織間で実施中。2024年度からフロント組織も含めて全社的に実施するもの

主な指標および目標	グループ4社連結実績 (2024年度)
社員のエンゲージメントスコア(誇りとやりがい) 対前年度評価点数以上	3.39pt
男性育休平均日数1か月以上	44.9日
本社女性管理者比率30%(2030年度)	18.0%
グループ内社内公募人数 <sup>(注)</sup> 対前年度以上	90人
適所適材スコア 対前年度評価点数以上	2.51pt
年休取得平均日数18日以上	19.7日



## サステナビリティ



### 「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を目指して

お客さまの人生を保険の力でお守りするという事業活動そのものを、サステナビリティを実現するための取り組みと位置づけ、当社の持続的な成長と持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。

執行役 花田 一成

近年、サステナビリティに関する企業への社会的要請は、気候変動のみならず、生物多様性、人権デュー・ディリジェンス、情報開示の高度化など、幅広いテーマにわたっており、国際社会においては、サステナビリティに関する考え方が日々目まぐるしい変化を見せています。

こうした先の見通しが難しい社会の中で、かんぽ生命では、「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提供したい」という、創業から100年以上大切にしてきた想いを軸にしつつも、社会環境の変化を柔軟に取り込みながら、中長期的に企業価値を高め、かつ、地球環境・社会の持続可能性に貢献する取り組みも進めています。

最近の例で言えば、2024年3月に外部環境の変化を踏

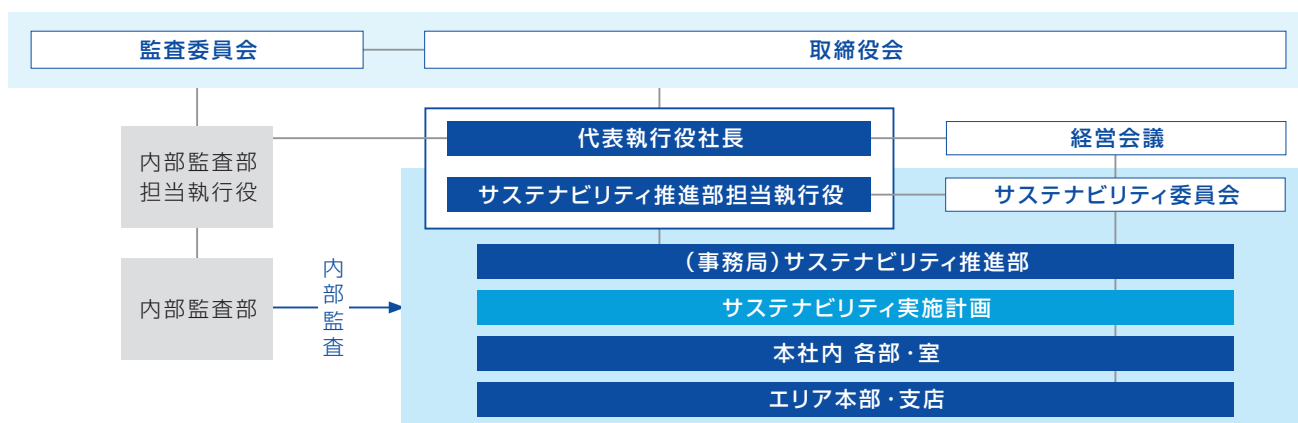
まえてマテリアリティ(重要課題)を見直し、2024年度には国際的なフレームワークによる生物多様性の分析を行いました。また、2024年度はサステナビリティをテーマとした少人数での意見交換を全社員が実施するとともに、本社各部門や各支店における年度計画にサステナビリティの項目を設定し、全社的な推進を図っています。加えて、機関投資家としては、インパクト投資や産学連携といった分野で新たな挑戦を行っています。

こうした当社の取り組みを積極的に情報発信することで、ステークホルダーの皆さまからフィードバックをいただき、次の取り組みに反映していく、というプロセスを回し、更なるサステナビリティ経営の高度化を実現していきます。

### 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・決定の上、取締役会へ報告しています(2024年度は、サステナビリティ推進に係る取り組みについて、経営会議へ3回、取締役会へ1回報告)。



## サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会には、関連部署の担当執行役のほか、必要に応じて代表執行役社長も参加しています。2024年度は、計5回開催しました。

### 委員構成

- 委員長：サステナビリティ推進部担当執行役
- 委員：関連部署<sup>(注)</sup>の担当執行役

(注) 経営企画部、人事戦略部、総務部、事務サービス推進部、リテール本部、法人営業推進部、運用企画部、リスク管理統括部、コンプライアンス統括部

### 2024年度の開催状況

#### 主な議題

- サステナビリティ実施計画の策定・進捗
- TCFD提言・TNFD提言に係る取り組み
- 人権デュー・ディリジェンスの取り組み
- 金融教育の取り組み
- サステナビリティ情報の新開示基準に関する動向
- ESG評価機関による評価結果および対応状況

計5回  
開催

## サステナビリティに関する情報開示

持続可能な社会の実現に向けた取り組みの成果を全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、当社ホームページ上にサステナビリティサイトを設け

ています。また、2024年度は、機関投資家の皆さまを対象としたサステナビリティ説明会を開催しました。



サステナビリティサイト

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



サステナビリティ説明会(動画)

<https://c-hotline.net/Viewer/Default/473427736bd7ce37fcdcd005d31a36ec387e3>

## 外部からの評価

当社はサステナビリティに関する取り組みや情報開示を進めることで、以下の評価を獲得しています。そのほかに当社が取得している外部からの評価および賛同しているイニシアチブについては、当社Webサイトをご覧ください。

### 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/initiative/index.html>



FTSE4Good

#### FTSE4Good Index Series (2022年～)

代表的なESGインデックスの一つで、国内企業では約280社が選定



FTSE Blossom  
Japan Index

#### FTSE Blossom Japan Index (2022年～)

GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)が採用しているESGインデックス



#### ISS ESG<sup>(注)</sup>「Prime Status」 (2023年～)

「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(2025年6月時点)



#### S&P Global 「Sustainability Yearbook Member」 (2023年～)

世界の保険業界で上位15%の評価を獲得し、イヤーブックメンバーに選定

(注) ISS ESGは、議決権行使助言会社であるインスティテュショナル・シェアホルダー・サービスズ(ISS)の責任投資部門で、サステナビリティ格付け評価を実施  
(<https://www.issgovernance.com/sustainability/ratings/>)

# マテリアリティ(重要課題)特定プロセス

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、5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。郵便局や支店、かんぽサービス部を通じて保険サービスを提供する

ことを第一に位置づけるとともに、人々の健康や多様性、人権、環境などに配慮した持続的な事業運営を行っています。

**P.29** マテリアリティに対応する主な取り組みおよび目標

**マテリアリティの見直し**

前回のマテリアリティ策定時(2021年3月)から、外部環境等の変化を踏まえたアップデートが必要と認識し、2024年3月に見直しを行いました。

- 外部環境の変化:「人権」「人的資本」「生物多様性」に対する関心の高まり
- 内部環境の変化:新しいかんぽ営業体制として、約1万人のコンサルタントが当社に所属(2022年4月～)

STEP 1

当社事業に関連する社会課題の抽出

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

(色付き項目が見直しに当たり追加したもの)

1.4	生命保険商品・サービスの提供	8.10	商品・サービスにアクセスしやすい環境の設計
3.3	感染症拡大防止への貢献	9.4	CO <sub>2</sub> 削減への取り組み
3.4 3.8 3.a	健康増進・健康経営	9.5	イノベーション・調査・研究の推進
3.6	交通事故の減少	10.2	ダイバーシティ(多様性)の推進
4.3	子どもが適切な教育を受けられる態勢の支援	10.3	人権を尊重する取り組みの推進
4.4	人材育成	11.1 11.5	地域社会への貢献
4.7	健康・金融リテラシー	11.6 12.5	資源のリサイクル・廃棄物の適切な処理
5.1	性差別の撤廃	12.6	サステナビリティに関する取り組みの公表・開示
5.4	仕事と育児・介護等の両立支援	13.2 13.3	地球温暖化をはじめとした気候変動への対応
5.5	女性管理職比率の向上	14.1 14.2	綺麗な海や海洋の生態系を守るための活動
5.b	テレワークの推進	15.1 15.4	自然や生態系を守るための活動
5.c	女性活躍支援	16.3	コンプライアンスの徹底
6.6	綺麗な水や水関連の生態系を守るための活動	16.4	マネー・ローンダリング等の排除
7.2 7.3 7.a	再生可能エネルギーの活用	16.4	反社会的勢力の排除
8.5	企業風土改革・働き方改革	16.5	贈収賄や横領といった不正行為の防止
8.7	児童労働(義務教育を妨げる労働等)の禁止	16.7	健全な経営のためのコーポレートガバナンス
8.8	障がい者雇用促進	16.b	差別の撤廃
8.8	社員が働きやすい安心・安全な労働環境	17.16	サステナブル投資の推進

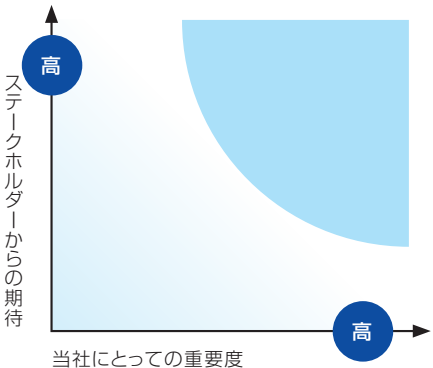
※それぞれの社会課題に付している番号は、関連するSDGsの169のターゲットの番号

STEP 2

優先度の高い社会課題の特定

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

当社にとっての重要度	ステークホルダーからの期待
当社の経営理念、社会的使命(パーパス)および中期経営計画(2021年度～2025年度)の内容を踏まえ、選定	「社会」「株主・投資家」「お客さま」「社員」のステークホルダーから、それぞれ期待される社会的要請を踏まえ、選定



## 【参考】「ステークホルダーからの期待」の特定作業

ステークホルダー	特定作業
社会	政府や業界団体によるガイドラインや、外部評価機関・SDGs関連の評価（アンケート）項目の追加要素等を確認
株主・投資家	SR（株主との対話）等でコメントいただいた当社への期待事項を確認
お客さま	お客さまから寄せられた声を基にお客さまから当社への要望・意見等を確認
社員	社員アンケートを実施し、当社が優先して取り組む社会課題について確認

その結果、優先度の高い社会課題として、以下を特定しました。

1.4	生命保険商品・サービスの提供	9.4	CO <sub>2</sub> 削減への取り組み
3.3	感染症拡大防止への貢献	9.5	イノベーション・調査・研究の推進
3.4 3.8 3.a	健康増進・健康経営	10.2	ダイバーシティ（多様性）の推進
4.4	人材育成	10.3	人権を尊重する取り組みの推進
5.4	仕事と育児・介護等の両立支援	11.1 11.5	地域社会への貢献
5.c	女性活躍支援	13.2 13.3	地球温暖化をはじめとした気候変動への対応
8.5	企業風土改革・働き方改革	15.1 15.4	自然や生態系を守るための活動
8.8	障がい者雇用促進	16.3	コンプライアンスの徹底
8.8	社員が働きやすい安心・安全な労働環境	16.7	健全な経営のためのコーポレートガバナンス
8.10	商品・サービスにアクセスしやすい環境の設計	17.16	サステナブル投資の推進

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

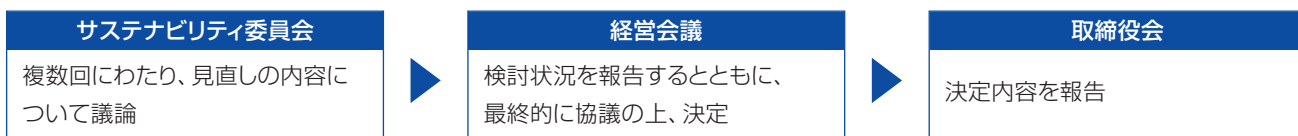
## STEP 3 マテリアリティの決定

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

また、各マテリアリティの進捗状況を把握するためのKPIも併せて決定しています。

マテリアリティ	STEP2で特定した優先度の高い社会課題	実現を目指すSDGsのゴール
1 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供	1.4 生命保険商品・サービスの提供 8.10 商品・サービスにアクセスしやすい環境の設計 9.5 イノベーション・調査・研究の推進	1 貧困の解消 8 持続可能な生産・消費の推進 9 産業・科学・技術の革新
2 人々の笑顔と健康を守るWell-being向上のためのソリューションの展開	3.3 感染症拡大防止への貢献 3.4 3.8 3.a 健康増進・健康経営 17.16 サステナブル投資の推進	3 良好な健康と福祉
3 多様性と人権が尊重される安心・安全で暮らしやすい地域と社会の発展への貢献	10.3 人権を尊重する取り組みの推進 11.1 11.5 地域社会への貢献 17.16 サステナブル投資の推進	10 人や国の不平等の解消 11 持続可能な都市とコミュニティ 17 パートナーシップの推進
4 豊かな自然を育む地球環境の保全への貢献	9.4 CO <sub>2</sub> 削減への取り組み 13.2 13.3 地球温暖化をはじめとした気候変動への対応 15.1 15.4 自然や生態系を守るための活動 17.16 サステナブル投資の推進	9 産業・科学・技術の革新 13 気候変動への対応 15 陸の豊かさへの貢献
5 サステナビリティ経営を支える経営基盤の構築	4.4 人材育成 5.4 仕事と育児・介護等の両立支援 5.c 女性活躍支援 8.5 企業風土改革・働き方改革 8.8 障がい者雇用促進 8.8 社員が働きやすい安心・安全な労働環境 10.2 ダイバーシティ（多様性）の推進 16.3 コンプライアンスの徹底 16.7 健全な経営のためのコーポレートガバナンス	4 質の高い教育の促進 5 働きがいと経済成長 8 持続可能な生産・消費の推進 10 人や国の不平等の解消 16 平和と公正

## 【参考】社内での決定プロセス



なお、上記に加え、外部有識者により構成される社内会議でも意見を伺いながら、見直しの検討を行いました。



## 気候変動、生物多様性保全への取り組み

### 基本的な考え方

気候変動をはじめとした自然環境やそれを支える生態系の保護は、グローバルな重要課題となっています。当社は、マテリアリティ(重要課題)の一つに、「豊かな自然を育む地球環境の保全への貢献」を掲げ、気候変動および生物多様性・自然資本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。

当社は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。また、

当社は「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」の理念にも賛同し、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、同年12月にはEarly Adopter<sup>(注)</sup>として登録しました。

今後とも、気候変動および生物多様性・自然資本の保全に向けた取り組みを行ってまいります。詳細は当社Webサイトをご覧ください。

(注) 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

#### ■ 気候変動への取り組み

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/environment/tcfd.html>

#### ■ 生物多様性保全への取り組み

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/environment/biodiversity.html>

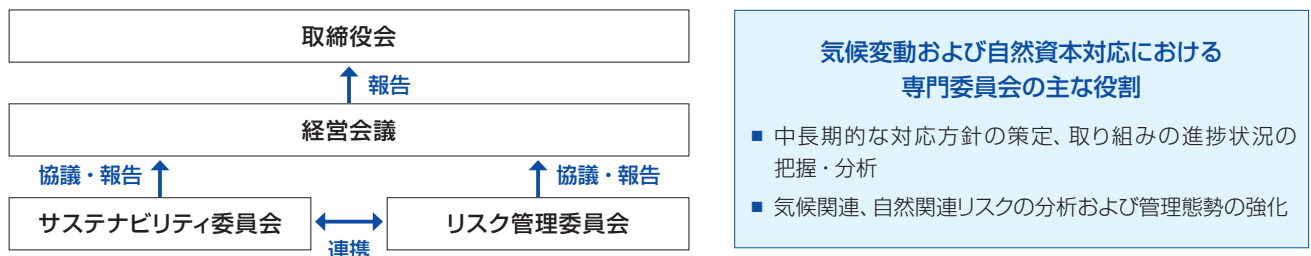
### ガバナンス

当社では、気候変動および生物多様性・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気候変動および生物多様性・自然資本に関する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、執行役に対して支給する業績連動型株式報酬の指標の一つとして、「ESG指標」を定めており、GHG削減施策の実施状況等の目標達成状況を考慮しています。



### 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、気候変動リスクや自然関連リスク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回以上の気候変動リスクおよび自然関連リスクの

洗い出しおよび評価を実施するとともに、気候変動・自然関連リスク管理態勢のより一層の定着化を進めてまいります。また、本結果はサステナビリティ委員会にも報告しています。

気候変動が当社事業に及ぼすリスクと機会

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

■ 生命保険事業

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

■ 資産運用

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

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

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、シナリオ分析を実施しています。主に実施しているシナリオ分析は次のとおりです。

なお、気候変動が生命保険事業および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。引き続き、調査・分析等を通じた影響把握に取り組んでいきます。

■ 主なシナリオ分析の実施内容

項目	分析内容	分析結果
気候変動が当社の生命保険事業に及ぼす影響分析	熱中症死亡の増加および熱帯性の感染症被害拡大による保険金支払額の増加を定量的に分析	いずれも保険金支払額の増加が見込まれるが、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
気候変動が当社の資産運用に及ぼす影響分析①	脱炭素社会への移行に伴う経済環境の変化による当社順ざやおおよび保有資産への影響について、NGFS <sup>(注)</sup> が公開するシナリオを用いて分析（国内外の長期金利が緩やかに上昇するシナリオを使用）	・順ざやについて、国債等の円金利資産を保有する当社では、国内外の長期金利が緩やかに上昇するシナリオにおいて増加の見込み ・保有資産について、特に10年超の債券において一定の下落額が見込まれたが、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と想定されることおよび保有資産は途中売却が可能であること等を踏まえると、当社の財務健全性に与える影響は限定的であることを確認
気候変動が当社の資産運用に及ぼす影響分析②	各国政府による炭素税の導入など炭素コストの増加が投資先企業の財務に及ぼす影響について、定量的に分析（国内外の株式および社債ポートフォリオが対象）	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いことを確認 ＜当社の対応＞ これらの業種を中心に引き続きスチュワードシップ活動の実施や社会の脱炭素化に資する投資を推進することで、ポートフォリオの気候変動リスク緩和を図る

（注）「Network for Greening the Financial System」の略であり、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

生物多様性・自然資本に関するリスクと機会(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」を参考に、自然資本との依存・影響それぞれの観点で、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。評価・分析の結果を踏まえ、当社が生物多様性・自然資本に重大な影響を与

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。

また、当社は以下のとおり自然関連リスクと機会を特定しています。

タイプ	当社の認識	影響の時間軸
物理的 リスク	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	長期
	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
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～中期
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など	中期～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  
※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

■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

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と認識していますが、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た結果、当社の財務健全性に与える影響は限定的であると確認しています。

■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

当社のデータセンターの建物が洪水等の被害を受けた場合、業務運営が遅延するリスクがありますが、当社のデータセンターの建物は盛り土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や、水の供給が止まった場合を想定した対応など、リスク低減に向けた取り組みを行っています。

生物多様性・自然資本に関するリスクと機会(資産運用)

■投融資活動における自然関連のリスクと機会

当社は機関投資家として、様々な企業への投融資を実施しています。このため、当社投融資ポートフォリオは間接的に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。

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

■投融資ポートフォリオが有する主な自然関連の依存と影響の分析

当社では、投融資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、重視すべき自然関連リスクの可視化を試みました。

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や、投資先企業に対する適切な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。

## 環境保全に向けた取り組み

### ■ 事業会社としての取り組み

#### 脱炭素に向けた取り組み

当社は、カーボンニュートラルの実現に向けて、低炭素社会への移行に関する取り組みを行っています。

- 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の取り組み
- 当社が入居する複数のオフィスで、再生可能エネルギーで発電された電力を使用
- 業務用車両のハイブリッドカーなどへの切り替え

#### 生物多様性・自然資本の保全に向けた取り組み

環境保全団体への寄付を通じた森づくり活動や、生物多様性の保全に向けた野鳥の保護活動への寄付、従業員による環境保全ボランティアなどを実施しており、持続的な地球環境の実現に向けて、取り組んでいます。



森づくり活動



野鳥の保護活動



環境保全ボランティア

#### 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、重要書類保存用封筒をプラスチック製から紙製のものに切り替えるなど、プラスチック使用量の削減や、従業員による海岸のゴミ拾い活動を実施しています。



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



沖縄エリア本部 ビーチクリーン活動

### ■ 機関投資家としての取り組み

#### イニシアチブへの参画・連携

気候変動対応やインパクト投資など、サステナブル投資に関する目的や問題意識を共有する国内外の投資関連イニシアチブ等に参画するとともに、そこで得られた知見を踏まえて当社の取り組みの高度化を図っています。またスチュワードシップ活動の一環として、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への働きかけを積極的に実施しています。



#### 自然資本の保全に向けた投資事例

2023年5月に、当社にとって初めてのブルーボンド<sup>(注)</sup>への投資として、世界最大の島しょ国であるインドネシア共和国が発行したブルーボンドへの投資を実施しました。本債券発行によって調達された資金は、インドネシア政府の定めるブルーエコノミーの発展に貢献するプロジェクトに充当されます。



(注) 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使途が限られた債券



## 指標および目標

当社は、2050年のカーボンニュートラルの実現を目指し、事業会社および機関投資家として、それぞれ以下の温室効果ガス排出量削減目標を設定しています。

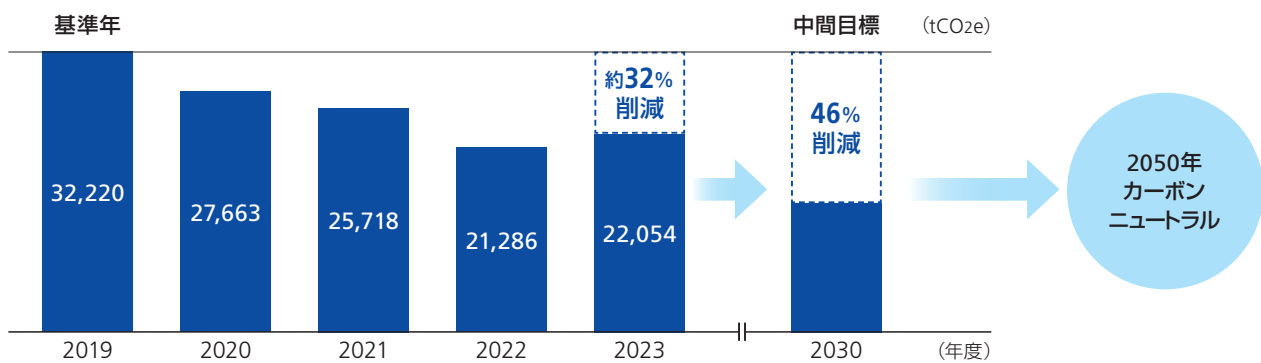
### 事業会社としての指標および目標

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、2030年度までに2019年度比46%削減することを中間目標として設定しています。

これまで当社が入居する大型施設が使用する電力の再

生可能エネルギー化などを進め、2023年度時点で約32%削減しています。従来の取り組みに加え、当社が入居する郵便局で使用する電力の再生可能エネルギー化などをグループ他社と連携して進めることで、目標の達成を目指していきます。

#### Scope1およびScope2の排出量の推移



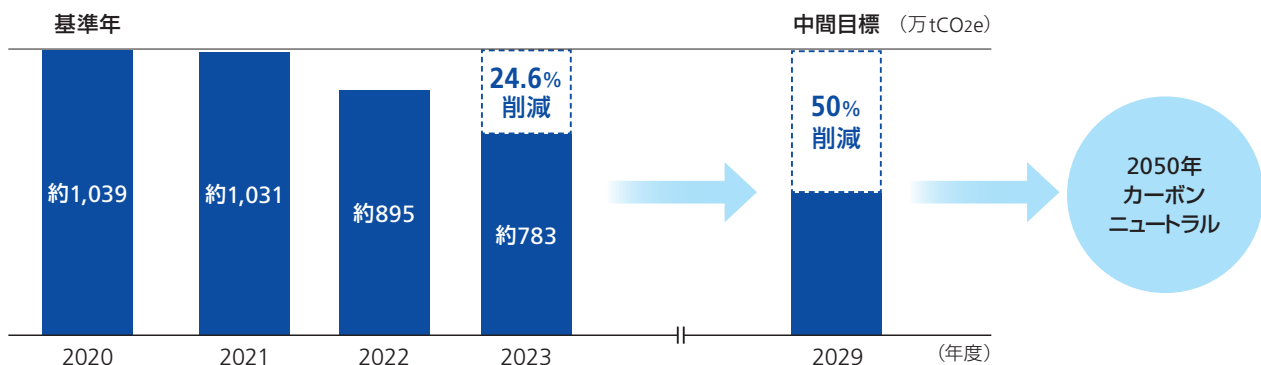
※1 上記目標は、現時点の将来見通しに基づいたものであり、社会動向や技術革新の状況の変化によって見直す可能性あり  
 ※2 削減率および排出量実績は、当社の組織体制の変更等により変更の可能性あり

### 機関投資家としての指標および目標

Scope3におけるカテゴリ15(投資先ポートフォリオから発生する温室効果ガス排出量)について、2029年度末までに2020年度末対比で50%削減する中間目標を設定し

ています。今後も、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し、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。

#### Scope3(カテゴリ15)の排出量の推移



※1 Scope3とは、サプライチェーンにおけるScope1、Scope2以外の間接排出です。15のカテゴリに分類され、投資先ポートフォリオにおける排出はカテゴリ15に該当  
 ※2 Scope3におけるカテゴリ15の目標は、投融資先企業のScope1およびScope2の排出量について、当社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)  
 ※3 上記目標は、現時点の将来見通しに基づいたものであり、社会動向や技術革新の状況の変化によって見直す可能性あり  
 ※4 投資先ポートフォリオから発生する温室効果ガス排出量は、直接の計測が困難であることから、各種社外データ等を参照の上、一定の仮定や前提に基づき算出。削減率および排出量実績等の数値は、計測対象資産の変更や計測方法の見直し等により、適時的に修正する可能性あり

# 人権尊重への取り組み

## 基本的な考え方

当社は、人権の尊重が重要な社会的責任であると認識しており、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、「かんぽ生命保険人権方針」を策定

しています。当社は、全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。

☐「かんぽ生命保険人権方針」および人権尊重の取り組みの詳細はWEBサイトをご覧ください。

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/social/human\\_rights.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/social/human_rights.html)

## 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」では、主要項目の一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組内容は、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」に報告し、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、取り組みを推進する際は、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・軽減する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、定期的を実施することで、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

当社の社員のほか、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。

### 負の影響の停止・防止・軽減措置

人権に関する負の影響を軽減するための取り組みを行っています。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。

## 救済窓口

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おり、各職場における相談窓口に加え、社外の専門家による相談窓口も設置しています。また、人

権相談窓口のほかにも、内部通報窓口などの相談窓口を設置しており、内部通報窓口では、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。

## カスタマーハラスメントに関する考え方

当社は「日本郵政グループのカスタマーハラスメントに関する考え方」に基づき、社内の体制整備や社員の教育・啓発活動に取り組むことで、お客さまと社員が相手の立場

を相互に尊重し合い、社員が安心して働ける環境の実現をグループ一体となって目指していきます。

☐「日本郵政グループのカスタマーハラスメントに関する考え方」

[https://www.japanpost.jp/corporate/values/customer\\_harassment.html](https://www.japanpost.jp/corporate/values/customer_harassment.html)

## 健康増進・地域と社会の発展

### ラジオ体操を通じた健康づくりと地域コミュニティの活性化

当社では、マテリアリティ(重要課題)として、「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」を掲げ、その主要取組としてラジオ体操の普及推進を行っています。

具体的には、国内最大級のラジオ体操イベントである「1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭」「巡回ラジオ体

操会」の開催を通じて、自治体と協力しながら地域コミュニティの活性化に取り組んでいるほか、「ラジオ体操出席カード」および「ラジオ体操教材」の配布・提供や「全国小学校ラジオ体操コンクール」の開催を通じて、子どもたちの体力づくりを応援しています。

#### 1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭

1000万人にもおよぶ人々に、ラジオやテレビを通じて、いっせいにラジオ体操およびみんなの体操を行ってもらうという趣旨で1962年から毎年実施しています。2024年度は、北海道旭川市で開催し、当日の様子はNHK総合テレビ・ラジオ第一で生放送されました。



#### ラジオ体操出席カードの配布

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



2025年度ラジオ体操出席カード

#### ラジオ体操教材の提供

2024年6月に小・中学校向け教材「ラジオ体操の隠された1/13モーションを考えよう!」を制作し、本教材の無料提供を開始しました。本教材は、生徒たち自身がラジオ体操の動きについて考える探究型教材であり、ラジオ体操応援ポケモンの「ルカリオ」も登場しています。



©2025 Pokémon. ©1995-2025 Nintendo/Creatures Inc./GAME FREAK inc.

#### 全国小学校ラジオ体操コンクール

子どもたちに元気にラジオ体操をさせていただく機会を増やし、体力づくりを応援することを目的として、2014年度から「全国小学校ラジオ体操コンクール」を開催しています。全国各地の小学校から元気よく正しくラジオ体操を行う子どもたちの様子を撮影した動画を応募いただいています。2024年度は、約400件の応募をいただきました。

埼玉県春日部市立江戸川小中学校  
江戸川ラジオ KIDSの皆さま



#### Topic かんぽ生命とラジオ体操

お馴染みの「ラジオ体操」は、かんぽ生命の前身である逓信省簡易保険局によって、1928年に制定されました。

制定時に掲げられた「ラジオ体操によって国民が健康になり、寿命が延び、幸福な生活を営むことができるように」という想いを受け継ぎ、当社ではラジオ体操の普及推進に向けた様々な取り組みを行っています。





## 車いすテニス・ボッチャの支援

当社では、「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。」という経営理念の下、あらゆる人が自分らしく活躍できる社会の実現を目指し、パラスポーツの「車いすテニス」と「ボッチャ」を支援しています。

### 車いすテニスの支援

当社は、2018年度から一般社団法人日本車いすテニス協会(JWTA)のトップパートナーとして、選手の雇用や競技の普及、次世代育成などを支援しています。

#### ■ ジュニア選手を世界の舞台へ「次世代特別強化支援プロジェクト」

2023年度から、JWTAと共に「次世代特別強化支援プロジェクト」を立ち上げました。ジュニア向けの大会を新設するとともに、本大会の結果を踏まえて選出した2名の選手を海外開催の大会へ派遣しています。

#### ■ アスリート社員「大谷桃子選手」の雇用

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社員として迎え、活動支援を行っています。



KAMPO JUNIOR OPEN 2024

#### 📄 大谷桃子選手 特設ページ

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

### ボッチャの支援

当社は、2022年度から、一般社団法人日本ボッチャ協会のゴールドトップパートナーとして、競技大会への支援などを行っています。当社では、「いつでも、どこでも、誰でも」気軽にできる運動としてラジオ体操の普及推進を行っており、ボッチャも、老若男女、障がいの有無に関わらず、全ての人が一緒になって楽しめるスポーツとして、支援を行っています。



BOCCIA JAPAN CUP 2025 supported by かんぽ生命

## 金融教育の実施

成年年齢の引き下げや、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。当社では、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を実施し、将来に対するお金の備えの大切さを楽しく学ぶ機会を提供しています。



かんぽ生命オリジナル教材「お金と未来」

## 各拠点における社会貢献活動

持続可能な社会の実現に向け、本社および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。具体的には、地域で開催されるイベント等への協賛や、清掃活動、フード

ドライブへの寄付のほか、使用済み切手の回収や古本募金ボランティア、特殊詐欺防止のチラシ配布活動といった取り組みも行っています。



仙台サービスセンター 仙台・青葉まつりへの協賛



千葉支店 フードドライブ実施団体への寄付活動



札幌支店 北海道モエ沼公園の清掃活動



## コーポレートガバナンス

### コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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方針

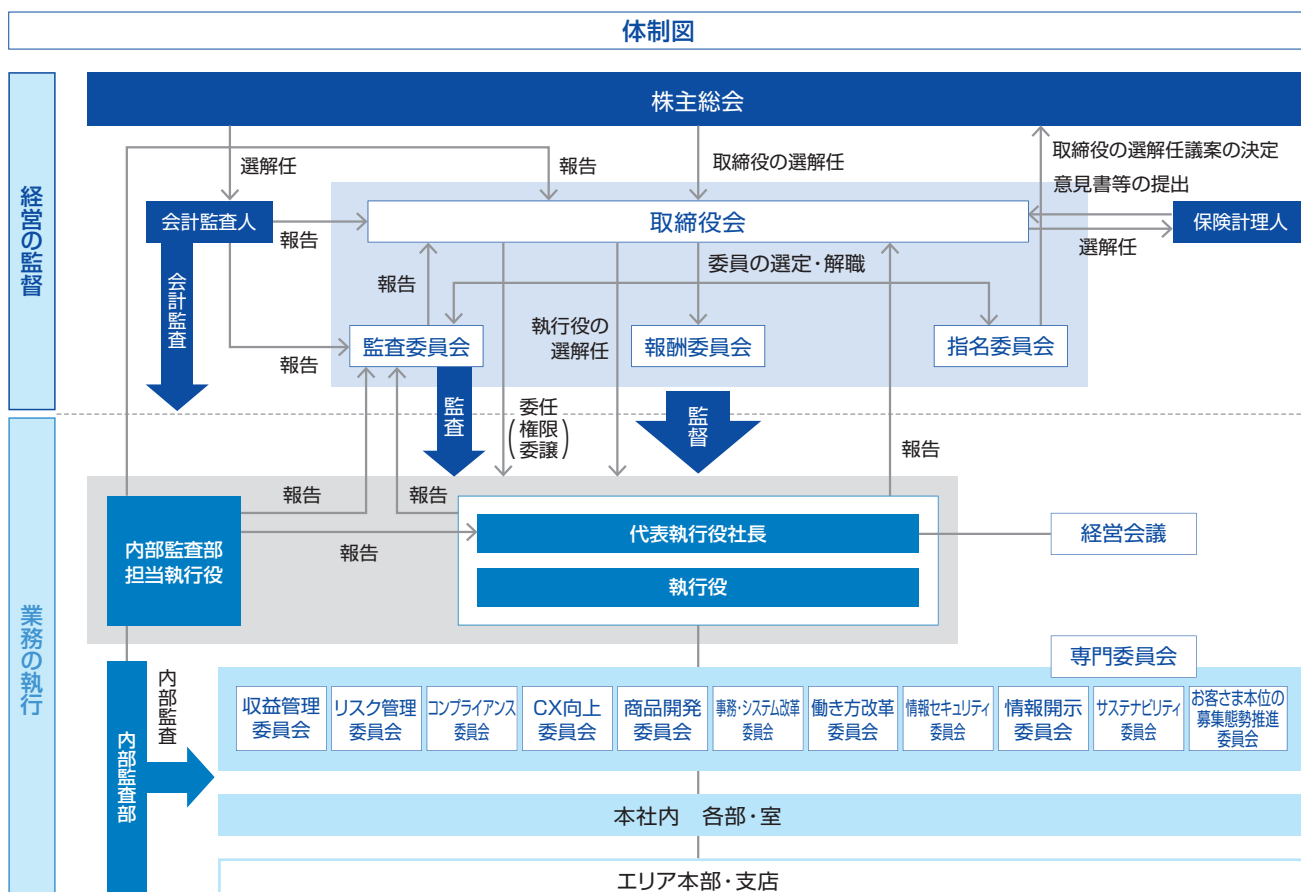
[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/corporate\\_governance/corporate\\_governance.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/corporate_governance/corporate_governance.html)

#### 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。
- 株主のみならず、受託者責任を十分認識し、株主のみならず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らずとの対話を重視し、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らず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体制の概要

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。



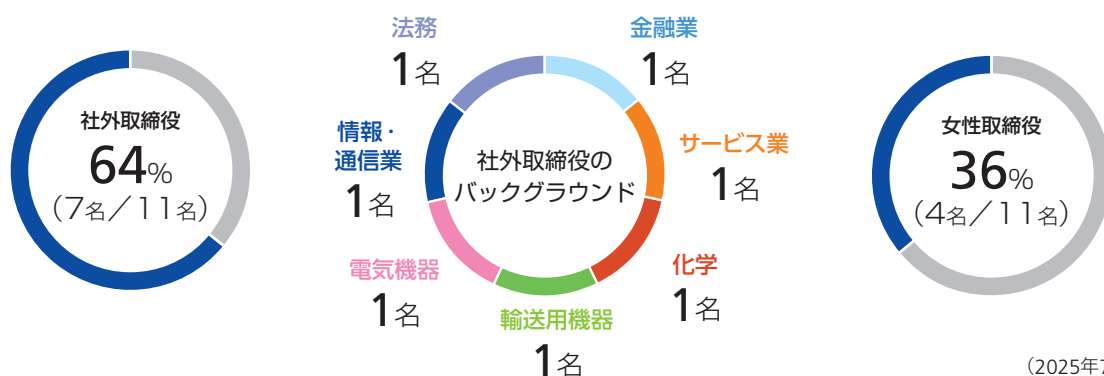
## 取締役会等の構成・運営状況(経営の監督)

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づくりを推進しています。

### 取締役会の構成

当社の取締役会は、11名中7名が幅広いバックグラウンドを持つ社外取締役で構成され、かつ女性取締役を4名含んでおり、高い独立性と多様性を有しています。



### 取締役のスキルマトリックス

以下の表は、当社が取締役に期待する領域を表したスキル項目について、取締役候補者指名基準における違いを踏まえ、社外取締役は保有するスキル・経験を、社内取締役は保有するスキル・経験に加えて期待するスキルを示したものです。また、表に記載の項目以外に、当社の現状や事業環境を踏まえ、全ての取締役に保有を期待する項目として「法務・リスクマネジメント・コンプライアンス」

および「地域・社会」を設定しており、これらのスキルについては、全ての取締役が保有しています。なお、サステナビリティを巡る社会課題の解決に貢献するため、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けて取締役に期待する領域は、「企業経営」「人事・人材開発」「地域・社会」および「資産運用」のスキル項目に含めて考えています。

氏名	谷垣 邦夫	大西 徹	奈良 知明	根岸 一行	鶴巢 香穂利	富井 聡	神宮 由紀	大間知 麗子	山名 昌衛	細谷 和男	宇野 晶子
スキル項目											
企業経営	○	○	○	○	○	○	○		○	○	
財務・会計	○	○	○	○		○					
人事・人材開発	○	○	○	○	○		○		○	○	
営業・マーケティング	○	○		○			○		○	○	○
ICT <sup>(注1)</sup> ・DX <sup>(注2)</sup>		○	○		○		○		○		○
金融・保険	○	○	○	○	○	○		○			
資産運用			○	○		○		○			

(注1)「Information and Communication Technology」の略であり、情報通信に関する技術の総称

(注2) 企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること

# 安心を支える強靱な経営基盤 ―ガバナンス

## 役員等一覧（2025年7月1日現在）

### 取締役



たにがき くに お  
**谷垣 邦夫**

取締役  
兼代表執行役社長  
持株数 1,500株  
取締役在任年月数 2年

**重要な兼職の状況**  
日本郵政株式会社取締役

**略歴**  
1984年4月 郵政省入省 2006年1月 日本郵政株式会社部長 2007年10月 同社総務・人事部長 2008年6月 同社執行役経営企画部長 2009年6月 同社常務執行役経営企画部長 2013年1月 同社専務執行役 2016年6月 当社執行役副社長 2017年1月 日本郵便株式会社執行役員副社長 2019年4月 日本郵政株式会社専務執行役 2021年11月 株式会社ゆうちょ銀行執行役副社長 2023年6月 当社取締役兼代表執行役社長（現任） 2023年6月 日本郵政株式会社取締役（現任）



おおにし とおる  
**大西 徹**

取締役  
兼代表執行役副社長  
持株数 2,000株  
取締役在任年月数 2年

**重要な兼職の状況**  
日本郵政株式会社常務執行役

**略歴**  
1990年4月 郵政省入省 2008年4月 当社経営企画部調査広報室長 2009年4月 当社経営企画部担当部長 2009年7月 当社法務部長 2010年1月 当社人事部企画役 2012年6月 当社経営企画部企画役 2013年7月 当社経営企画部長 2015年6月 当社執行役経営企画部長兼関連事業室長 2018年4月 当社執行役近畿エリア本部長 2019年7月 当社執行役 2020年4月 かんぽシステムソリューションズ株式会社取締役 2020年6月 当社常務執行役 2023年6月 当社取締役兼代表執行役副社長（現任） 2023年6月 日本郵政株式会社常務執行役（現任）



なら ともあき  
**奈良 知明**

取締役  
持株数 5,300株  
取締役在任年月数 4年

**重要な兼職の状況**  
—

**略歴**  
1984年4月 郵政省入省 2007年10月 当社企画役 2007年12月 当社支払サービス改革推進本部事務局長 2010年6月 当社執行役支払管理部長兼支払サービス改革推進本部事務局長 2010年10月 当社執行役支払管理部長兼支払サービス室長 2012年1月 当社執行役支払管理部長兼支払サービス室長兼次期支払事務導入準備室長 2013年2月 当社執行役 2013年7月 当社執行役運用企画部長 2017年6月 当社常務執行役 2020年6月 当社専務執行役 2021年6月 当社取締役（現任）



ね ぎ し かず ゆ き  
**根岸 一行**

取締役  
持株数 一株  
取締役在任年月数 一年

**重要な兼職の状況**  
日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長  
日本郵便株式会社取締役  
株式会社ゆうちょ銀行取締役

**略歴**  
1994年4月 郵政省入省 2010年4月 当社営業推進部担当部長 2011年4月 当社運用企画部担当部長 2012年4月 郵便局株式会社（現日本郵便株式会社）経営企画部担当部長 2012年10月 日本郵便株式会社経営企画部担当部長 2014年1月 同社経営企画部企画役 2015年12月 同社経営企画部長 2017年4月 同社執行役員 2019年4月 日本郵政株式会社常務執行役 2019年4月 日本郵便株式会社常務執行役員 2023年4月 同社常務執行役員東海支社長 2025年4月 日本郵政株式会社常務執行役 2025年6月 当社取締役（現任） 2025年6月 日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長（現任） 2025年6月 日本郵便株式会社取締役（現任） 2025年6月 株式会社ゆうちょ銀行取締役（現任）



かうのす か お り  
**舘 崇 香穂利**

社外取締役  
持株数 500株  
取締役在任年月数 3年

**重要な兼職の状況**  
株式会社インターネットイニシアティブ社外取締役

**略歴**  
1985年4月 株式会社富士銀行（現株式会社みずほ銀行）入行 2001年6月 監査法人トーマツ（現有限責任監査法人トーマツ）入所 2006年6月 同法人パートナー 2009年7月 有限責任監査法人トーマツパートナー 2015年11月 デロイトトーマツ合同会社ボードメンバー 2018年6月 有限責任監査法人トーマツボードメンバー 2022年6月 当社取締役（現任） 2022年6月 株式会社インターネットイニシアティブ社外取締役（現任）



とみ い さとし  
**富井 聡**

社外取締役  
持株数 1,600株  
取締役在任年月数 3年

**重要な兼職の状況**  
DBJ投資アドバイザー株式会社代表取締役会長  
富士石油株式会社社外監査役

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



しんぐわ ゆ き  
**神宮 由紀**

社外取締役  
持株数 一株  
取締役在任年月数 2年

**重要な兼職の状況**  
フューチャー株式会社取締役

**略歴**  
1994年4月 株式会社シティアスコム入社 1998年2月 フューチャーシステムコンサルティング株式会社（現フューチャー株式会社）入社 2014年10月 日本マイクロソフト株式会社入社 2017年4月 フューチャー株式会社入社 2017年4月 フューチャー・キテクト株式会社執行役員 2019年3月 フューチャー株式会社取締役（現任） 2019年3月 フューチャー・キテクト株式会社代表取締役社長 2023年6月 当社取締役（現任）



おお ま い れい こ  
**大間知 麗子**

社外取締役  
持株数 100株  
取締役在任年月数 2年

**重要な兼職の状況**  
弁護士

**略歴**  
2000年4月 弁護士登録（現任） 2000年4月 三井安田法律事務所（現リンクレータース外国法共同事業法律事務所）入所 2003年6月 法務省民事局参事官室勤務（任期付公務員） 2006年7月 リンクレータース外国法共同事業法律事務所復帰 2014年5月 伊藤見富法律事務所（現モリソン・フォスター法律事務所）入所、オブ・カウンセル（現任） 2023年6月 当社取締役（現任）



やま な しょうえい  
**山名 昌衛**

社外取締役  
持株数 200株  
取締役在任年月数 1年

#### 重要な兼職の状況

SCSK株式会社社外取締役  
TDK株式会社社外取締役  
株式会社ゼンショーホールディングス社外取締役

#### 略歴

1977年4月 ミノルタカメラ株式会社\*入社 2001年1月 Minolta QMS Inc. CEO 2002年7月 ミノルタ株式会社\*執行役員経営企画部長、情報機器カンパニー情報機器事業統括本部副本部長 2003年8月 コニカミノルタホールディングス株式会社\*常務執行役 2003年10月 同社常務執行役員兼コニカミノルタビジネステクノロジー株式会社\*常務取締役 2006年6月 コニカミノルタホールディングス株式会社\*取締役常務執行役 2011年4月 同社取締役常務執行役員兼コニカミノルタビジネステクノロジー株式会社\*代表取締役社長 2013年4月 コニカミノルタ株式会社取締役専務執行役 2014年4月 同社取締役代表執行役社長兼CEO 2022年4月 同社取締役執行役会長 2022年6月 TDK株式会社社外取締役(現任) 2023年6月 株式会社ゼンショーホールディングス社外取締役(現任) 2024年6月 当社取締役(現任)

※現コニカミノルタ株式会社



ほそ や かず お  
**細谷 和男**

社外取締役  
持株数 一株  
取締役在任年月数 一年

#### 重要な兼職の状況

デクセリアルズ株式会社社外取締役

#### 略歴

1982年4月 富士重工業株式会社\*入社 2010年6月 東京スバル株式会社代表取締役社長 2012年4月 富士重工業株式会社\*執行役員人事部長 2014年4月 同社常務執行役員人事部長兼人財支援室長兼スバルブルーム株式会社代表取締役社長 2015年4月 富士重工業株式会社\*常務執行役員スバル国内営業本部長 2016年4月 同社専務執行役員スバル国内営業本部長 2018年4月 東京スバル株式会社代表取締役社長 2019年1月 株式会社SUBARU副社長製造本部兼群馬製作所長 2019年6月 同社代表取締役副社長製造本部兼群馬製作所長 2020年4月 同社代表取締役副社長製造本部長 2021年4月 同社代表取締役会長 2021年6月 同社取締役会長 2023年6月 同社特別顧問 2024年6月 同社顧問 2025年6月 当社取締役(現任) 2025年6月 デクセリアルズ株式会社社外取締役(現任) ※現株式会社SUBARU



う の あき こ  
**宇野 晶子**

社外取締役  
持株数 一株  
取締役在任年月数 一年

#### 重要な兼職の状況

株式会社オオバ社外取締役  
東急不動産ホールディングス株式会社社外取締役

#### 略歴

1983年4月 株式会社資生堂入社 2016年1月 資生堂ジャパン株式会社お客さまセンター長 2019年1月 株式会社資生堂秘書・渉外部付部長 2019年3月 同社常勤監査役 2021年7月 株式会社ファイントゥデイ資生堂(現株式会社ファイントゥデイ)監査役 2022年6月 北陸電力株式会社社外取締役 2024年6月 東急不動産ホールディングス株式会社社外取締役(現任) 2024年8月 株式会社オオバ社外取締役(現任) 2025年6月 当社取締役(現任)

## 執行役

代表執行役社長  
**谷垣 邦夫**

専務執行役  
**春名 貴之**

執行役  
**濱嶋 利香**

執行役  
**能登 一美**

執行役  
**染谷 多佳夫**

代表執行役副社長  
**大西 徹**

専務執行役  
**宮澤 仁司**

執行役  
**半田 修治**

執行役  
**田辺 三基男**

執行役  
**杉 信博**

代表執行役副社長  
**廣中 恭明**

常務執行役  
**今泉 道紀**

執行役  
**安達 多摩美**

執行役  
**柳沢 憲一**

執行役  
**花田 一成**

専務執行役  
**立花 淳**

常務執行役  
**室 隆志**

執行役  
**岩田 和彦**

執行役  
**井上 祐子**

執行役  
**野村 裕之**

専務執行役  
**阪本 秀一**

執行役  
**田口 慶博**

執行役  
**穴戸 剛**

執行役  
**米澤 保信**

※ 取締役および執行役の男女構成は、男性26名、女性7名(取締役および執行役のうち女性の比率は21.2%)



# 安心を支える強靱な経営基盤 ―ガバナンス

## 取締役会の運営状況

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」を設けています。さらに、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、必要に応じた的確な情報提供、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。

### 2024年度取締役会の運営状況

開催回数  
13回

出席率  
99%

平均開催時間  
1時間46分

### ■ 2024年度に取締役会・取締役懇談会で議論された主な議題

- ・ 中期経営計画の見直し
- ・ 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
- ・ 他社との資本業務提携・戦略的提携
- ・ 非公開金融情報の不適切利用等の事案を踏まえた対応
- ・ 2025年度経営計画の決定

### ■ 取締役会での議論のポイント

#### 中期経営計画の見直し

中期経営計画の見直しに当たっては、2023年度から継続して複数回の議論を行いました。特に、「ライフステージ/世代を超えたつながりによるお客さまの維持・拡大」「人的資本経営・企業風土改革」の観点から、青年層のお客さまを拡大するためのマーケティング戦略や日本郵便との連

携、人材の戦略的な採用・育成に向けた考え方など、様々な論点で社外取締役と社長以下の経営陣との間で議論を重ね、中長期的な戦略や課題についてすり合わせを行った上で、2024年5月に中期経営計画の見直しを決議しました。

#### 他社との資本業務提携・戦略的提携

大和証券グループとの資産運用分野における資本業務提携に当たっては、2024年5月の決議までに、2023年度から継続して複数回の議論を行いました。その中で、本提携を通じて、他社との協業に関するノウハウを蓄積するとともに、人材育成の観点で、本提携後の人事制度のあり方等についての意見があり、その後の検討につなげました。

また、2023年6月に締結したKKRおよび傘下生保Global Atlanticとの戦略的提携に基づく協業の進捗と今後の対応方針を報告し、当社の目的を明確にして先方と交渉していくことの重要性や、今後を見据えた体制の整備について議論しました。

#### 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

東京証券取引所の要請に基づき、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた当社の認識と取り組み状況を開示するに当たり、当社の目指す姿と成長戦略について複数回に渡って議論を行いました。特に、低迷する株価を向上させるためにも、会社として成長戦略や目標値を対外的

に示す必要がある旨の社外取締役の意見を踏まえ、当社の強みを活かした取り組みの実行による収益の向上と資本効率の向上および株主還元の拡充により、時価総額2兆円を目指していくことを公表しました。

## 指名・監査・報酬委員会の構成・運営状況

当社では、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。

	役割と委員構成 (2025年7月1日現在)	主な議題 (2024年度)	開催回数 (2024年度)	出席率 (2024年度)
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 谷垣 邦夫 根岸 一行 富井 聡（社外取締役） 細谷 和男（社外取締役）	<ul style="list-style-type: none"> <li>第18回定時株主総会に提出する取締役選任議案</li> <li>代表執行役社長の後継者計画</li> </ul>	7回	100%
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 鵜巢 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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年度経営計画の主要な取り組み</li> <li>ガバナンス、コンプライアンス態勢の強化の取り組み</li> <li>内部統制システムの構築・運用</li> </ul>	16回	100%
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）	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員賞与規程の新設等の報酬制度の見直し</li> <li>執行役の個人別役員報酬の決定</li> </ul>	6回	100%

## 取締役候補者指名基準／独立役員指定基準

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

を決定しています。また、指名委員会では、株主の皆さまと利益相反が生じる恐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

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/torisimariyaku\\_kijun.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/torisimariyaku_kijun.pdf)

### □ 独立役員指定基準

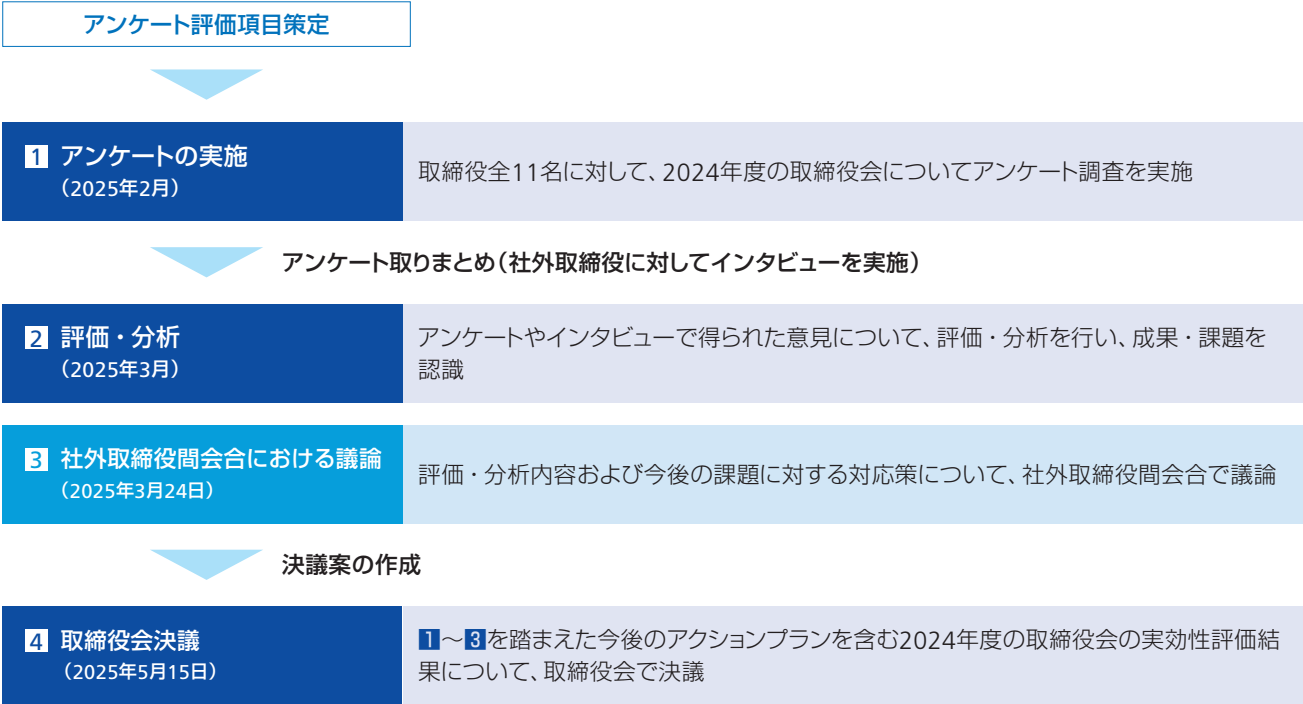
<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/dokurituyakuin.pdf>

取締役会の実効性評価

取締役会は、毎年、各取締役に対して、取締役会・取締役懇談会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、運営の改善などに活用しています。評価結果の概要は当社Webサイトに開示しています。

 [https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/corporate\\_governance/effectiveness\\_evaluation.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/corporate_governance/effectiveness_evaluation.html)

2024年度取締役会の実効性評価プロセス



アンケートの主な評価項目 全11項目

①取締役会・委員会の構成・運営等について  
取締役会・委員会の人数・多様性・資質・メリハリのある運営(必要な案件が付議されているか、重要案件に時間をかけているか等) など

②取締役会の運営に係る課題認識と改善策  
審議案件や懇談会等を活用した幅広い案件設定、フロントライン社員との意見交換会の開催 など

③自己評価  
取締役各人の役割・責務について自己評価 など

※ アンケートの評価項目および取締役会の実効性評価結果を踏まえた対応方針は、第三者である弁護士からの助言を踏まえて策定

## 2024年度の評価結果および今後の取り組み

2024年度は、下表の取り組みに取り組んだことより、取締役会の実効性は確保・改善されていると評価しています。また、上記アンケート等を通じて、更に実効性を向上させるための有意義なご提言をいただいたため、2025年度の取り組みに反映していきます。



社外取締役とフロントライン社員の意見交換会(2025年3月)

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
議論の 充実	中長期的な 経営の方向性 等の議論	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略を議論する 機会の計画的な設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期経営計画見直し等 の中長期的な経営の方向性や環境変化の見通しを議論する案件の計画的な設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中長期的な経営の方向性や環境変化の見通しを議論する機会の計画的な設定(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10年後等のあるべき姿を含めた、中長期的な経営の方向性や環境変化の見通しを議論する機会の計画的な設定</li> </ul>
	議論の機会の 設定		<ul style="list-style-type: none"> <li>社外取締役間の意見交換や執行役との意見交換の機会の設定(拡充)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社外取締役間や執行役との意見交換の機会の設定(継続)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメントやコンプライアンスの課題を深掘りする機会の設定</li> </ul>
当社理解の強化		<ul style="list-style-type: none"> <li>フロントライン社員との意見交換の機会の設定(継続)</li> <li>保険業や当社特性をより理解いただくための勉強会の設定(継続)</li> <li>より簡便に、より幅広い情報を社外取締役が把握できる仕組みの整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービスセンター社員を含めたフロントライン社員との意見交換の機会の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>フロントラインの現地視察や現地社員との意見交換の機会の定期的な設定</li> <li>取締役の要望に応じて取締役会案件の関連情報を前広に説明する機会の設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>フロントラインの現地視察や現地社員との意見交換の機会の定期的な設定(継続)</li> </ul>
効率的な 取締役会運営		<ul style="list-style-type: none"> <li>経営会議等で深掘りされた事項等、議論のポイントをより明確にする形での会議資料の構成の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>要点を絞った資料構成とするなどの資料改善の取り組みの徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>要点を明確にした資料構成とする、案件ごとの所要時間について、その重要性を踏まえ、メリハリを付けて設定する等の取り組みの徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会を議論の場としてより活性化させるための取締役会の運営の見直し<sup>(注)</sup>の実施</li> </ul>

(注) 要点を絞った資料説明、議論するポイントの明確化、案件ごとの時間配分等にメリハリをつけた事前説明会の運営等



役員報酬

報酬等の決定に関する方針

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。

執行役の報酬は、役位によって異なる責任の違い等を踏まえ、その職責に応じた一定水準の基本報酬(確定金額報酬)、短期インセンティブである賞与ならびに中長期インセンティブである株式報酬(業績連動型および業績非連動型)を支給しています。

📄 取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針  
[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hoshu\\_hosin.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hoshu_hosin.pdf)

2024年度の役員報酬額

■ 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	93	93	－	－	－	8
執行役	868	549	227	51	39	27

※1 当社は、当社または当社の親会社等の執行役を兼任する取締役に對して取締役としての報酬等を支給していないため、上表における取締役の「対象となる役員の員数」に当社または当社の親会社等の執行役を兼務する取締役3名を含まない

※2 業績連動報酬等およ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。なお、当社では原則として、毎事業年度末において、業績連動報酬等およ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実施。引当金の計上額と確定した金額とは差異が発生する場合がある

※3 当社は、非金銭報酬として執行役に対して業績連動型株式報酬および業績非連動型株式報酬を交付

■ 2024年度における当該賞与に係る指標の目標、実績

指標	目標	実績
修正利益	910億円	1,457億円
保有契約件数 (個人保険)	1,899万件以上	1,881万件
EV成長率(RoEV)	6.2%	9.8%
中期経営計画の 進捗状況	「社員の積極的な採用・育成による営業体制の強化」「多様なお客さまニーズに応えられる商品ラインアップの拡充」「CX向上につながる質と量を伴ったアフターフォローの充実」「資産運用の深化・進化」「収益源の多様化/新たな成長機会の創出」「事業運営の効率化」「人的資本経営・企業風土改革の推進」「資本効率を意識した経営の更なる推進」に関する施策の当年度の進捗状況	各施策はおおむね計画どおり進捗
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	事務事故等の状況、コンプライアンス体制の運用状況	郵便局における非公開金融情報の不適切な取り扱いおよび保険業法上の認可取得前のお客さまへの勧誘行為等の事案が発覚・発生

## 内部管理体制（業務の執行）

当社は、企業価値の向上を図り、お客さまから選ばれる真に日本一の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います。

### 組織・体制の概要

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上で、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 | ④CX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。

### 内部統制の取り組み

当社は、取締役会において、業務の適正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（2020年3月25

日改正）。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「内部監査の専門職的実施の国際基準」などに則り、本社各部、エリア本部、支店および子会社ならびに代理店に対し内部監査を実施し、経営活動の遂行状況、コンプライアンスとリスク管理を含む内部管理態勢の整備状況および運用状況を検証しています。また、内部監査結

果などについて、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。



## 「お客さまの声」を経営に活かした改善事例

### 保険契約のご加入に関するもの



お客さまの声

一時払終身保険に加入しましたが、病気にも備えるために医療特約も付加したいです。



改善事例

一時払終身保険「つなぐ幸せ」は、2024年1月の発売以来、数多くのお客さまにご好評いただいています。2024年10月からは、医療保障へのニーズにお応えするため、一時払終身保険に付加できる特約種類を拡大するとともに、特約の中途付加も可能となりました。

新規申込み時に付加可能となった特約

- 引受基準緩和型無配当総合医療特約(R04)(無解約返戻金型)<sup>(注)</sup>

中途付加が可能となった特約

- 無配当傷害医療特約(R04)(無解約返戻金型)
- 無配当総合医療特約(R04)(無解約返戻金型)
- 無配当先進医療特約(無解約返戻金型)<sup>(注)</sup>
- 引受基準緩和型無配当総合医療特約(R04)(無解約返戻金型)<sup>(注)</sup>

(注) 一定の条件付き

### 保険金等のお支払いに関するもの



お客さまの声

Webで保険金請求しようとしたが、できませんでした。



改善事例

Web(「かんぼマイページ」や「保険金請求Webサービス」)からの入院・手術・放射線治療保険金請求の受付について、一部手続きができない条件(時間帯や特約)がありましたが、2024年3月18日から、Webで請求手続きいただける条件を拡大しました。

- ① かんぼマイページの新規登録が土日祝日や平日夜間(19時以降)に行われた場合でも、すぐに入院・手術・放射線治療保険金の請求手続きが可能になりました。
- ② 以下に記載している特約にご加入いただいている場合でも、Webから請求手続きが可能になりました(なお、ご請求内容によっては「郵送でのご請求(請求書類のお取り寄せ)」となる場合があります)。

2024年3月から拡大した特約例

- 傷害入院特約 ◦ 疾病入院特約 ◦ 健康祝金付疾病入院特約 ◦ 無配当傷害入院特約 など

### 各種お手続きに関するもの



お客さまの声

母が高齢のため、認知症になった場合など、現在加入している保険契約に関する手続きができるか不安です。



改善事例

2024年10月から、ご契約者が認知症等の状態により、現在加入している保険契約に関するお手続きを行う意思表示ができない場合(医師の診断等が必要)は、あらかじめ指定された「契約者代理人」が所定のお手続きを行うことができるようになりました。

### 「お客さまの声(お礼・お褒め)」の内容と件数

2024年4月1日から2025年3月31日までの間にお客さまから寄せられた、当社に関する「お客さまの声(お礼・お褒め)」の件数は654,255件でした。

先日、入院保険金を請求しましたが、翌日には口座へ入金されていて驚きました。支払いまでに時間がかかると思っていたので、大変ありがたく感じました。また、必要書類も簡単で説明も分かりやすく、安心して手続きすることができました。ありがとうございました。



母が亡くなり、自宅まで担当の方に来ていただきました。目の前で説明を受けながら手続きをしたため、とてもスムーズに手続きを終えることができました。他社では郵送などの手続きが多いので、自宅で顔を合わせての手続きはとても心が温まりました。また何かある際は、相談に乗ってください。ありがとうございました。





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。

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、2024年度はサステナビリティの取り組みをテーマにした説明会を開催し、投資家向けのIRイベントに社外取締役が初めて登壇しました。

個人投資家の皆さまに対しては、2024年度は計4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<sup>(注)</sup>活動の推進に取り組んでいきます。

株主・投資家のみなさまへ

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

IRメール配信

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

(注)「Shareholder Relations」の略であり、既存株主との良好な関係構築を目的に実施

2024年度対話実績			
IR面談		合計：198件	
機関投資家・アナリスト内訳	国内機関投資家・アナリスト	81件	
	海外機関投資家	117件	
当社対応者内訳	経営陣対応	96件	
	IR関連部署対応	102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	
テーマ型ミーティング(サステナビリティ説明会)		1回	
国内外機関投資家・アナリストと当社社長によるスモールミーティング		2回 (機関投資家13社・アナリスト6社)	
個人投資家説明会		対面2回・オンライン2回 (延べ参加者数1,076名)	

SR面談		合計：11件	
機関投資家等内訳	国内機関投資家	10件	
	議決権行使助言機関	1件	
当社対応者内訳	SR関連部署対応	11件	

社外取締役・経営陣登壇のサステナビリティ説明会の開催	
機関投資家やアナリスト等を対象に、「サステナビリティ説明会」を開催しました。当社で初めてIRイベントに社外取締役が登壇し、取締役会の議論の状況や市場評価に対する受け止め等、社外取締役自身の考え・活動に関することを中心に、様々なテーマで対話が行われました。	

## 対話の内容(主なテーマ・関心事項)

経営方針等	・ 株価と資本効率に対する認識と改善策 ・ 提携・出資の状況と今後の方針	資本政策	・ ESR水準に対する評価と今後の経営行動 ・ 再保険の効果と今後の活用方針
業績	・ 業績の状況と来期以降の持続性 ・ 金利上昇等による業績への影響	人的資本	・ 人材ポートフォリオ計画の開示 ・ 従業員エンゲージメント向上のための更なる取り組み ・ 女性管理職候補者のプール拡充策
営業・商品	・ 営業の回復状況と今後の戦略 ・ 金利上昇を踏まえた今後の商品戦略	コーポレートガバナンス	・ 社外取締役の役割、スキル発揮、活動状況の更なる開示 ・ 役員報酬のKPI・構成割合
資産運用	・ 金利上昇を踏まえた円金利資産の今後の運用方針 ・ 収益追求資産の状況と今後の運用方針	価値創造ストーリー	・ 企業価値向上に向けた長期ビジョン・成長ドライバー
株主還元	・ 増配と自己株式取得の考え方 ・ 株主還元の今後の方向性や予見可能性		

## 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に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【中期経営計画】 ・ ESRターゲットレンジを設定・開示【2023年3月期決算・経営方針説明会資料】 ・ 株主還元の充実、予見可能性を高めるため、2025年度の総還元性向を設定・開示【2025年3月期決算電話会議資料】
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】 ・ 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】 ・ 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】 ・ 和文・英文の同時開示【招集通知】 ・ 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】 ・ 修正ROEの算出式を開示【2025年3月期決算電話会議資料】
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

## 株主総会の実施状況

開催日	2025年6月18日
所要時間	1時間29分
来場株主数	98人
招集ご通知発送日	2025年6月2日
株主総会資料の電子提供措置の開始日	2025年5月21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19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たほか、電子提供制度を活用し、サステナビリティ関連など掲載内容の充実を図りました。また、英文についても和文と同時に開示しました。そのほか、有価証券報告書を株主総会前に開

示しています。

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。



## リスク区分別の管理

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

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

## 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。ストレスシナリオの設定に当たっては、

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

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

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



## コンプライアンス(法令等の遵守)の徹底

当社は、全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)を遵守し、コンプライアンスを徹底することにより、業務の健全性および適切性

を確保し、社会の信頼に応える態勢を確保しています。

当社は、「お客さまから選ばれる真に日本一の保険会社」を目指し、コンプライアンスの徹底にも、全社一丸となって取り組んでいます。

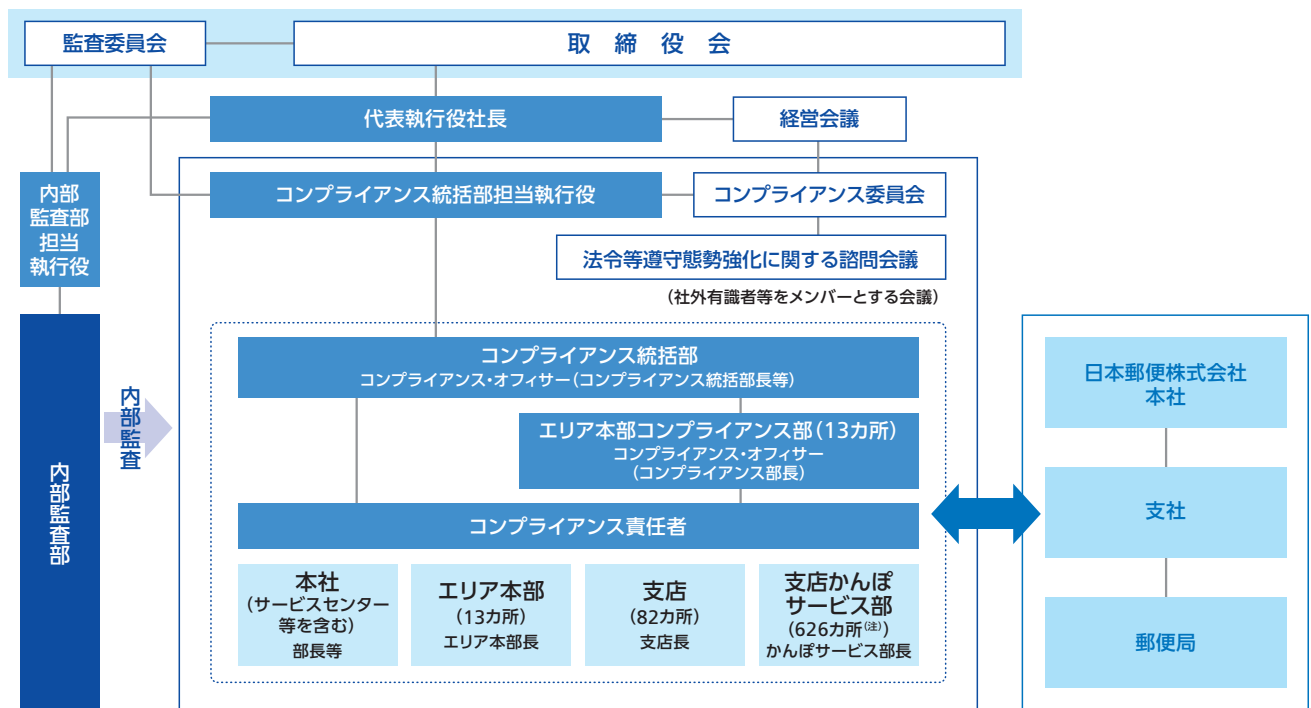
### コンプライアンスに関する方針等

当社は、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、コンプライアンス態勢に関する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構築・整備しています。

また、当社の企業活動に関連する法令等の解説を記載した「コンプライアンス・マニュアル」および同マニュアル

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、全ての役員および社員に対し、その内容の周知・浸透を図っています。さらに、毎年度、コンプライアンスに関する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、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

### 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、経営上のコンプライアンスに係る方針、具体的な運用、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、当社の保険募集人である日本郵便株式会社との間に、コンプライアンス統括部担当執行役などで構成する連絡会議を設置し、コンプライアンス態勢の充実、強化に関する事項を協議するとともに、郵便局に対する指導・管理を行っています。

(注) 2025年7月1日現在

## コンプライアンス教育の実施等

コンプライアンス・プログラムに基づき、本社・支店などの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、

役員および社員全員を対象に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eラーニング研修を実施しています。

## 内部通報制度

当社は、コンプライアンス違反またはその恐れのある行為の早期検知・解決を図るため、社員（派遣社員を含む）などを対象とした内部通報窓口を本社コンプライアンス統括部および社外の弁護士事務所に設けています。また、2019年に発覚した当社商品に係る不適正募集問題を踏まえ、新たに日本郵政グループ各社が取り扱う金融商品の不適正営業に関する専用の内部通報窓口を2020年3月から社外に設置し、内部通報に関する適切な体制を整備するとともに、その活用を社員周知を徹底しています。

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

## マネー・ローンダリング、テロ資金供与及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、テロ資金供与及び拡散金融（以下「マネロン等」）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、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、マネロン等対策に関わる役員・社員の役割および責任を明確にしています。

## 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、個人情報保護に係る諸法令などに基づき、個人情報を適切に保護するための取り組みを推進しています。

個人データの安全管理を図るための内部管理体制とし

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

### □ プライバシーポリシー

[https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/privacy/pcy\\_prv\\_statement.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/privacy/pcy_prv_statement.html)

### □ 日本郵政公社から承継した個人情報の利用目的

[https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/privacy/pcy\\_prv\\_object.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/privacy/pcy_prv_object.html)

### サイバーセキュリティへの対応

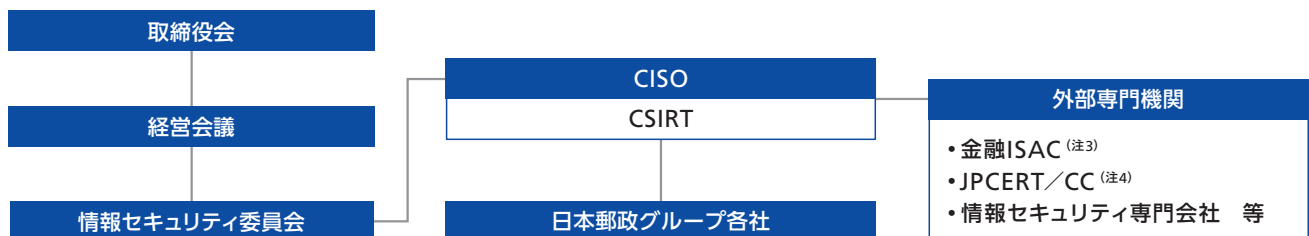
当社は、サイバー攻撃によるリスクを重要リスクとして認識し、コンプライアンス統括部担当執行役をCISO<sup>(注1)</sup>とし、CISO主導の下、防御・検知の仕組みを組み合わせた多層防御のリスク対策を実施しています。

体制面では、サイバー攻撃に備えて平時および緊急時に活動を行う組織(CSIRT)<sup>(注2)</sup>を設置し、外部専門機関との連携による情報収集や、サイバー攻撃の脅威への対応が必要なシステムを対象として、緊急時に備えた対応手順の整備などを行っています。また、定期的なサイバー演習に加え、役員・社員を対象とした社内研修や訓練を実施することにより、サイバー攻撃が発生した場合の対応力向上に

継続的に努めています。

これらの活動に当たっては、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・決定の上、取締役会へ報告しています。



(注1) 「Chief Information Security Officer」の略

(注2) 「Computer Security Incident Response Team」の略

(注3) 一般社団法人 金融ISAC

(注4) 一般社団法人 JPCERTコーディネーションセンター

### 反社会的勢力への対応

当社は、反社会的勢力との関係遮断の徹底を、お客さまの信頼を維持し健全な経営を実現するための重要事項であり、企業としての社会的責任であると認識しており、代表執行役社長を最高責任者として適切な対応態勢を整備しています。

反社会的勢力との関係を遮断し排除するため、「内部統制システムの構築に係る基本方針」において、平素から警察などの外部専門機関と連携をとりながら不当要求などには毅然と対応するなど、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断し排除することを定めています。さらに、この方針に基づき、「反社会

的勢力への対応に関する基本方針」ならびに反社会的勢力との関係を遮断するための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」などを制定しています。

具体的な対応として、2012年4月に保険約款に暴力団排除条項を導入したほか、新規契約申込受付時、契約関係者等の異動請求受付時、既存契約の契約関係者等定期スクリーニングにより、反社属性チェックを実施、各種契約書への暴力団排除条項の導入、不当要求防止責任者講習の受講促進、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。

## 営業社員・募集代理店への教育

当社は、全ての役員・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、高度な知識と高い倫理観を持った営業社員の育成に努めています。

集合研修・業界共通教育などを通じて、個人・法人マー

ケットでの保険募集に必要な基礎的な知識とスキルを習得し、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。

#### 入社



### 募集代理店

当社は、日本郵便株式会社および簡易郵便局受託者それぞれとの間で生命保険募集代理店委託契約を締結し、全国の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。

