



## サステナビリティレポート2021



すべてを、お客さまのために。

**JP** **かんぽ生命**  
INSURANCE

# かんぽ生命 サステナビリティレポート 2021 目次

トップメッセージ	1	社会	
		人権	53
		ダイバーシティの推進	57
サステナビリティの推進		人材育成	65
サステナビリティの考え方	6	健康経営	68
		労働基準	71
マテリアリティ		社会貢献活動	72
優先的に取り組む社会課題(マテリアリティ)	9	障がいのあるお客さまへの対応	80
マテリアリティ特定プロセス	11	災害時の特別な取扱い	81
サステナビリティ推進状況	13	新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への 対策および取り組み	82
価値創造プロセス	15	サプライチェーン・マネジメント	83
ステークホルダーエンゲージメント		コーポレートガバナンス	
ステークホルダーエンゲージメント	16	コーポレートガバナンス	85
お客さまとの対話	17	取締役会の実効性評価	93
株主・投資家との対話	19	内部統制の取り組み	94
従業員	21	コンプライアンス(法令等の遵守)の 徹底・腐敗の防止	95
地域・社会	24	リスクマネジメント	101
有識者ダイアログ	25	情報セキュリティ	107
		適正な税務の取り組み	108
		営業社員・募集代理店への教育	110
		社外からの評価・イニシアチブへの賛同	111
活動報告		ESGデータ集	
ESG投資		環境に関するデータ	114
ESG投資への取り組み	26	社会に関するデータ	117
ESG投資の枠組み・投資実績	31	ガバナンスに関するデータ	122
スチュワードシップ活動	36		
環境			
環境保護への貢献	39		
推進体制(環境マネジメント体制)	40		
企業活動における環境への配慮	41		
TCFD提言への対応	45		

## 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2021年度より毎年発行します。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2021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2021は2022年1月31日に発行しました。

## ▶ 統合報告書

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

# トップメッセージ



取締役兼代表執行役社長

千田 哲也

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

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

このように当社におきましては、お客様に寄り添い、いざというときの支えになることを目指してきましたが、一方で、一昨年に確認されました募集品質に係る諸問題により、多くの皆さまにご迷惑、ご心配をおかけしました。あらためまして深くお詫び申し上げます。この問題により、創業以来の厳しい事業環境に直面する事態を招いたほか、お客様からの信頼を大きく失ってしまった事実を非常に重く受け止めております。

2021年度期初に発表しました「中期経営計画（2021年度～2025年度）」では、会社の原点である経営理念「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」に立ち返り、「お客様から信頼され、選ばれ続けることで、お客様の人生を保険の力でお守りする」ことこそが私たちの社会的使命（パーパス）であることを明確にしました。

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

## トップメッセージ

### サステナビリティ方針と優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）

当社は、経営理念を実現し、お客さまの人生を保険の力でお守りするという社会的使命（パーパス）を果たすことで、サステナビリティ（持続可能性）をめぐる社会課題の解決に貢献し、SDGsの実現を目指していくことを「サステナビリティ方針」として決めました。

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

当社は、「サステナビリティ方針」に基づき社会的使命

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

#### 5つの優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）

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

#### ① 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供

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

また、多様化するお客さまニーズにきめ細やかに対応す

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

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

という観点から、お客さまのライフプランやご家族の生活に寄り添った対応をさらに充実させ、お客さまとの長期的な信頼関係の構築と専門性を備えた質の高い細やかなアフターフォローなどを行う新しいかんぽ営業体制を構築していくとともに、あらゆる世代の保障ニーズに応える商品開発にも取り組み、お客さまのニーズに沿った新商品を順次発売していく予定です。

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

## トップメッセージ

### ② 地域と社会の発展・環境保護への貢献

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

当社は、自社の温室効果ガス排出量について、2019年度を基準として2030年度までに46%削減するという削減目標を掲げ、オフィスで使用する電力の削減や再生可能エネルギー電力の導入、営業車両のハイブリッド化など、直接的な温室効果ガスの排出量の削減に取り組めます。加えて、オフィスで使用するコピー用紙の削減やお客さまにお渡しする書類の電子化、テレワーク等の働き方の改革やお客さまとのリモート接点やデジタル接点の拡大等の利便性向上などを通じて、間接的な温室効果ガス排出量の削減にも取り組んでいます。

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

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

具体的には、2050年のカーボンニュートラルを目指して、気候変動や地球環境に関する取り組みを行います。脱炭素社会実現に資する投融資を積極的に進めることや、石炭火力発電に係る国内外の新規プロジェクトファイナンスへの投資に関するネガティブ・スクリーニングを実施し、脱炭素社会実現に資する投融資を積極的に進めることや、投資先との「目的を持った対話」（エンゲージメント）など、ESG（環境・社会・ガバナンス）課題の解決に向けた資産運用を行うことで、機関投資家としての責任を果たしていきます。中期経営計画期間（2021年度～2025年度）の目標としては、投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力で150万kWを目指すという目標を設定しており、日本はもちろん、世界のカーボンニュートラル化を後押しします。

### ③ 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上

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

当社の前身である逓信省簡易保険局が制定したラジオ体操は、地域の健康増進や地域の皆さま方の交流の一助として、地域コミュニティに支えられ、多くの方に親しまれてきた歴史があります。集会形式で開催するイベントでラジオ体操を楽しんでいただくことに加え、新型コロナウイ

ルス感染症の影響で在宅時間が長くなる傾向にある近年では、ご自宅などでも気軽にできる健康維持のための運動習慣としても、その魅力をお伝えする取り組みを行っています。

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

## トップメッセージ

### ④ 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立

お客さまと接する社員、それを支える社員、さまざまな職場の一人ひとりの社員が働きがいを感じられる環境をつくること、お客さまにご満足いただけるサービスをお届けし続けるためには不可欠です。募集品質に係る諸問題を発生させた大きな原因の一つには、社員の意識や企業の文化といった風土があり、社内コミュニケーションの活性化などを通じた企業風土の改革は急務であると認識しています。また、多様な人材の活躍や、時間や場所にとられない働き方の導入を進め、社員が自己実現と働きがいを実感できる環境づくりに取り組むことも必要です。一人ひとりの社員が生き生きと活躍できる企業風土の確立は、経営者として率先して取り組むべき最優先課題であると認識しています。

社内コミュニケーションの活性化のため、「社員が社長に直接意見・提案を行う仕組み（かんぽ目安箱）」を構築しています。「かんぽ目安箱」には、社員からのリアルタイム

かつスピード感のある提案が届けられ、「お客さま体験価値の観点」や、「リスク管理の観点」、さらには「会社の企業価値を高める観点」から非常に重要であり、価値ある仕組みになりつつあると実感しています。

また、役員と社員のダイアログ（意見交換会）の定期的な開催や、社員一人ひとりがキャリアプランを自ら描き、その実現のために職務経験や自己研鑽を行うことの支援など、社員の自律的な成長を促す取り組みを進めています。

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

### ⑤ 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスは、経営の基盤です。募集品質に係る諸問題が発生した大きな原因の一つとして、ガバナンスの問題が存在したと認識しています。

募集品質に係る諸問題を二度と発生させないため、お客さま本位の活動を徹底することを最も重要な経営課題と認識し、勧誘方針や営業活動などは法令および社会規範を遵守した常に高い倫理観（プリンシプル）に基づく活動への抜本的な転換を促進するとともに、丁寧なアフターフォローによるお客さまとの信頼関係の再構築、募集状況のチェック態勢の充実とPDCAの強化などに取り組んでいきます。

また、募集品質に係る諸問題を風化させず、再発防止を徹底するための取り組みとして、社内研修を継続的に実施するなど、コンプライアンスの徹底とコーポレートガバナンスの強化に取り組めます。

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

こうした観点から、引き続き、お客さまからの信頼を回復すべく、ガバナンスの改善に向けて全力で取り組んでいきます。

## トップメッセージ

### サステナビリティの実現に向けて

---

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

現に対する社員一人ひとりの意識の醸成にも取り組んでいます。

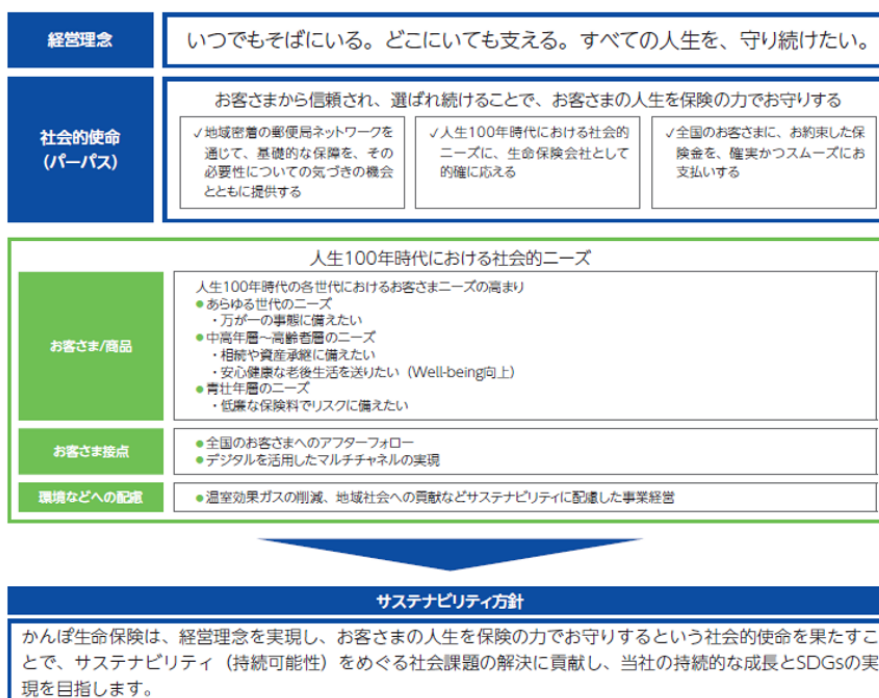
当社は、お客さまや社会の皆さまの課題解決に寄り添い、貢献し、当社の事業を成長させるために、全社員が一体となってサステナビリティ経営を推進していきます。様々な課題に真剣に向かい合い、果敢に挑戦し、行動していくことで、サステナビリティの実現につなげ、企業価値の持続的な向上を実現します。かんぽ生命の未来に向けた取り組みへのご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

# サステナビリティの考え方

## 基本的な考え方

当社の前身である簡易生命保険事業は、「簡易な手続きで、国民の基礎的生活手段を保障する」という社会的使命をもって誕生しました。民営化した現在でも、保険を通して人々の生活を支えるという使命は変わりません。当社の「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」という経営理念の

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



## サステナビリティ推進体制

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

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

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





## サステナビリティの考え方

## サステナビリティ実施計画

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

### ▶ P13 サステナビリティ推進状況

### 2021年度 サステナビリティ実施計画

- ① 脱炭素やESGの促進に向けた取り組みを通じたSDGsの実現
- ② 環境・社会貢献活動への取り組みを通じたSDGsの実現
- ③ 健康増進や健康経営等のお客さまのWell-being向上や経営支援への取り組みを通じたSDGsの実現
- ④ お客さま体験価値の向上により保険の力でお客さまをお守りする取り組みを通じたSDGsの実現
- ⑤ 非常時にあるお客さまへの対応を通じたSDGsの実現
- ⑥ 働き方の改革を通じたSDGsの実現
- ⑦ 多様性への理解の促進を通じたSDGsの実現
- ⑧ 各種取り組みを促進する基盤となるマネジメントの改善・強化
- ⑨ 各種取り組みを促進する基盤となるコンプライアンスの改善・強化

## 各拠点でのサステナビリティの推進

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

## サステナビリティキーパーソンの設置

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

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

## 勉強会・eラーニング研修の実施

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

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

## サステナビリティの考え方

### かんぽ変革プロジェクト／SDGs（サステナビリティ活動）部門賞

2021年度の取り組みとして、インナーコミュニケーション活性化による企業風土改革を目的として実施している、各拠点の活動をそれぞれが発表・PRする社内報施策「かんぽ変革プロジェクト」の1部門にSDGs（サステナビリティ活動）部門を設けました。社員からの投票により部門賞を授与することで、各拠点での取り組みを共有するとともに、新たな取り組みの増加につながっています。



# 優先的に取り組む社会課題 (マテリアリティ)

## 基本的な考え方

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

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

優先的に取り組む社会課題 (マテリアリティ)	実現を目指すSDGsのゴール	中期経営計画 (2021年度~2025年度) の主な取り組み
1 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供		<ul style="list-style-type: none"> <li>地域密着の郵便局ネットワークを通じた基礎的な保障の提供</li> <li>郵便局ネットワークとDX推進によるデジタル接点との融合</li> <li>あらゆる世代の保障ニーズに応える商品開発</li> </ul>
2 地域と社会の発展・環境保護への貢献		<ul style="list-style-type: none"> <li>カーボンニュートラルに向けた取り組み</li> <li>TCFD提言に沿った取り組みの実施</li> <li>ESG投資の推進</li> </ul>
3 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上		<ul style="list-style-type: none"> <li>ラジオ体操の普及促進</li> <li>健康応援アプリ「すこやかんぼ」を活用したサービスの提供</li> <li>健康増進への関心や社会的ニーズを踏まえた保険サービスの提供</li> <li>ESG投資の推進</li> <li>新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応</li> </ul>
4 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立		<ul style="list-style-type: none"> <li>企業風土改革・働き方改革</li> <li>人材育成、人材活用の強化</li> <li>ダイバーシティの推進(女性活躍推進、育児や介護等と仕事の両立支援、障がい者雇用促進、性の多様性への対応)</li> </ul>
5 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス		<ul style="list-style-type: none"> <li>お客さまからの信頼回復</li> <li>コンプライアンスの徹底</li> <li>コーポレートガバナンスの強化</li> </ul>

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

### SDGsの実現

SDGs(持続可能な開発目標)は、2015年9月に「貧困に終止符を打ち、持続可能な未来を追求する」ことを掲げて国連総会で採択された世界共通の目標です。2030年までに地球規模の課題を解決すべく、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。



## 優先的に取り組む社会課題（マテリアリティ）

当社のSDGs達成に向けた取り組みは、外務省のWebサイトで「オールジャパンとしてのSDGs達成に向けた取り組み」のひとつとして紹介されています。

▶ **JAPAN SDGs Action Platform**

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/>



# マテリアリティ特定プロセス

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

## 特定プロセス

### STEP1

#### 社会課題の抽出

SDGsの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。

当社の社会課題	
1.	基礎的保険サービスの提供
2.	感染症拡大防止への貢献
3.	健康増進を通じたリスク予防
4.	健康経営
5.	ユニバーサル・ヘルス・カバレッジへの貢献
6.	人材育成
7.	健康・金融リテラシー
8.	育児・介護等と仕事の両立支援
9.	女性管理者比率の向上
10.	テレワークの推進
11.	女性活躍支援
12.	再生可能エネルギーの活用
13.	エネルギー効率の改善
14.	クリーンエネルギーへの投資
15.	企業風土改革・働き方改革
16.	障がい者雇用促進
17.	安心・安全な労働環境
18.	顧客アクセスの促進
19.	CO <sub>2</sub> 削減への取り組み

当社の社会課題	
20.	イノベーション・調査・研究の推進
21.	ダイバーシティの推進
22.	ビジネスと人権の推進
23.	地域社会への貢献
24.	廃棄物の適切な処理（清掃ボランティア）
25.	資源のリサイクル
26.	持続可能性に関する情報の開示
27.	気候変動への対応
28.	気候変動に関する教育
29.	海洋汚染の防止
30.	自然資本・生物多様性への取り組み
31.	反社会的勢力の排除
32.	コンプライアンスの徹底
33.	マネー・ローンダリング等の排除
34.	腐敗防止
35.	コーポレートガバナンス
36.	責任ある投資
37.	地方公共団体・地域社会との連携
38.	ESG投資の推進

(※) 太字で表記している社会課題は、当社で最終的に選定した重要課題です。

### STEP2

#### マテリアリティの特定

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

#### 【ステークホルダーからの期待】

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

#### 【当社にとっての重要度（戦略的重要性）】

当社の経営理念、経営方針、社会的使命（パーパス）との関連性

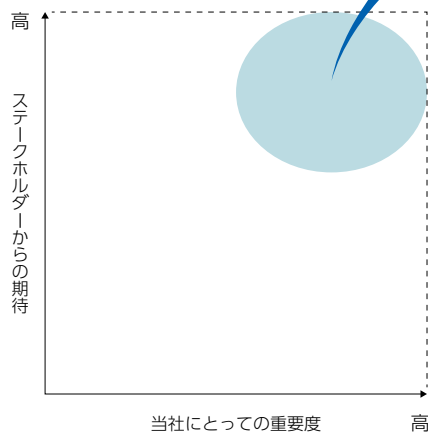
マテリアリティ

# マテリアリティ特定プロセス

## STEP3

### 重要課題の検証・決定

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



<p><b>1</b> 郵便局ネットワーク等を通じた保険商品・サービスの提供</p> <p>1. 基礎的保険サービスの提供 18. 顧客アクセスの促進 20. イノベーション・調査・研究の推進</p>	
<p><b>2</b> 地域と社会の発展・環境保護への貢献</p> <p>19. CO<sub>2</sub>削減への取り組み 23. 地域社会への貢献 27. 気候変動への対応 38. ESG投資の推進</p>	
<p><b>3</b> 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上</p> <p>2. 感染症拡大防止への貢献 3. 健康増進を通じたリスク予防 38. ESG投資の推進</p>	
<p><b>4</b> 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立</p> <p>6. 人材育成 15. 企業風土改革・働き方改革 21. ダイバーシティの推進</p>	
<p><b>5</b> 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス</p> <p>32. コンプライアンスの徹底 35. コーポレートガバナンス</p>	

(※1) 各マテリアリティに記載の番号(1~38)は、STEP1で抽出した38の社会課題から特定した重要課題の番号に対応しています。  
 (※2) 17色のカラーホイールは、ESG投資の推進がSDGsの17のゴール全てに関連することを意味しています。

# サステナビリティ推進状況

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

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

マテリアリティ (※1、2)	中期経営計画 (2021年度～2025年度) の主な取り組み	2025年度における主要目標 (※4)	サステナビリティ実施計画 (2021年度の取り組み) (※3)
<p><b>1</b> 郵便局ネットワーク等を通じた保険サービスの提供</p> <p>1. 基礎的保険サービスの提供 18. 顧客アクセスの促進 20. インベーション・調査・研究の推進</p> 	<p>・地域密着の郵便局ネットワークを通じた基礎的な保障の提供</p> <p>・郵便局ネットワークとDX推進によるデジタル接点との融合</p> <p>・あらゆる世代の保障ニーズに応える商品開発</p>	<p>お客さま満足度90%以上を目指す (※5)</p> <p>NPS*業界上位水準を目指す (※6)</p>	<p>④ お客さま体験価値 (CX) の向上により保険の力でお客さまをお守りする取り組みを通じたSDGsの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●CXの向上のための保険サービスの提供                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・コンサルタント (主にお客さまのお宅などを訪問して活動する社員) の生命保険専業での活動およびお客さま担当制の導入等のための準備</li> <li>・CXの重要性の社内への理解浸透</li> <li>・お客さまが満足されるアフターフォロー (ご契約内容確認活動の取り組み)</li> <li>・普通養老保険の加入年齢範囲の拡大</li> <li>・お客さまの声の活用的高度化、お客さまとの重要な接点ごとに当社のサービス等をリアルタイムで評価いただく態勢の整備</li> </ul> </li> <li>●CXの向上のためのDX推進                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・カスタマーセンターやお客さまデータベース等のCX向上の基盤構築準備</li> <li>・ご契約者さま向けWebサービス (マイページ) で利用できる請求手続きの拡大</li> </ul> </li> </ul> <p>⑤ 非常時にあるお客さまへの対応を通じたSDGsの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●非常時にあるお客さまへの対応                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害時の非常取扱いの実施</li> <li>・新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う非常取扱いの実施</li> <li>・その他、非常事態が発生した場合におけるお客さまへの対応の検討・実施</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>2</b> 地域と社会の発展・環境保護への貢献</p> <p>19. CO<sub>2</sub>削減への取り組み 23. 地域社会への貢献 27. 気候変動への対応 38. ESG投資の推進</p> 	<p>・カーボンニュートラルに向けた取り組み</p> <p>・TCFD (気候変動関連財務情報開示タスクフォース) 提言に沿った取り組みの実施</p> <p>・ESG投資の推進</p>	<p>温室効果ガス排出量</p> <p>2030年度(対2019年度比) 46%削減 (※7、8)</p> <p>2050年カーボンニュートラルの実現を目指す (※8)</p> <p>ESG投資</p> <p>(投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力)</p> <p>中計期間中に150万KWを目指す</p>	<p>① 脱炭素やESGの促進に向けた取り組みを通じたSDGsの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●脱炭素に向けた取り組み                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・全施設における電力使用量の削減</li> <li>・ペーパーレス化</li> <li>・クールビズの実施</li> <li>・車両のHV車化、エコドライブの推進</li> <li>・大型施設の電力の再エネ化</li> <li>・グリーン購入の推進</li> <li>・投資ポートフォリオのCO<sub>2</sub>の計測、分析実施、開示準備</li> </ul> </li> <li>●ESGへの取り組みの社内外への浸透                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・当社のESGへの取り組みをステークホルダーに情報提供</li> <li>・SDGs/ESG教育</li> <li>●TCFDの提言に沿った情報開示</li> <li>●ESG投資の推進</li> </ul> </li> </ul> <p>② 環境・社会貢献活動への取り組みを通じたSDGsの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●環境・社会貢献活動の実施                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティア活動 (清掃、収集、献血等)、協賛・寄付の実施</li> <li>・環境・社会貢献活動の実績管理および好取組事例の情報共有</li> <li>・お客さま向けアンケートの回答者数に応じた寄付の検討</li> </ul> </li> <li>●障がい者スポーツの支援・広報活動</li> <li>●点字による各種ご案内の発行</li> </ul>
<p><b>3</b> 健康増進等による健康寿命の延伸・Well-being向上</p> <p>2. 感染症拡大防止への貢献 3. 健康増進を通じたリスク予防 38. ESG投資の推進</p> 	<p>・ラジオ体操の普及促進</p> <p>・健康応援アプリ「すこやかんぼ」を活用したサービスの提供</p> <p>・健康増進への関心や社会的ニーズを踏まえた保険サービスの提供</p> <p>・ESG投資の推進</p> <p>・新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応</p>		<p>③ 健康増進や健康経営等のお客さまのWell-being向上や経営支援への取り組みを通じたSDGsの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●ラジオ体操の普及促進                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ラジオ体操会の展開や、郵便局等を通じた地域住民へのラジオ体操の普及促進によるWell-being向上への貢献</li> <li>・子どもへのラジオ体操普及を通じた子どもの健康増進への貢献</li> <li>・法人のお客さまの職場でのラジオ体操の推進による健康経営支援・福利厚生支援の促進</li> <li>・ラジオ体操に関する知見の収集</li> </ul> </li> <li>●社員の健康向上施策の実施</li> <li>●健康応援アプリ「すこやかんぼ」を活用したサービスの提供</li> <li>●かんぼプラチナライフサービスの推進                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康や税に関する無料電話相談サービスの提供</li> <li>・高齢者に優しい人材の育成～サービス介助士、高齢社会検定、認知症サポーターの資格取得の推進</li> </ul> </li> </ul>

マテリアリティ

サステナビリティ推進状況

マテリアリティ (※1、2)	中期経営計画 (2021年度～2025年度) の主な取り組み	2025年度における主要目標 (※4)	サステナビリティ実施計画 (2021年度の取り組み) (※3)
<p><b>4</b> 社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立</p> <p>6. 人材育成 15. 企業風土改革・働き方改革 21. ダイバーシティの推進</p> 	<p>・企業風土改革・働き方改革 ・人材育成、人材活用の強化 ・ダイバーシティの推進 (女性活躍推進、育児や介護等と仕事の両立支援、障がい者雇用促進、性の多様性への対応)</p>	<p>本社における女性管理者比率：30% (2031年4月1日時点) (※9) (本社以外においても、女性管理者増加に向けて、管理者・役職者を旨指す社員を増やすための環境整備・意識改革・人材育成に取り組む。)</p> <p>育児休業取得率：男女とも100%</p> <p>障がい者雇用率：2.5%</p>	<p>⑥ 働き方の改革を通じたSDGsの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業風土に向けた取り組み                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・ES調査結果に基づき全社・各組織・部署における課題や問題点を特定し、各種改善策を多層的に実施</li> <li>・「かんぽ目安箱」(社員が社長に直接意見・提案を行う仕組み)や役員ダイアログによる社内コミュニケーションの活性化の実施</li> </ul> </li> <li>● 働き方改革に向けた取り組み                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークの推進 (インフラの更なる整備、テレワークを前提とした各職場での働き方の見直し、職場では改善できない業務の見直し、テレワークを前提としたマネジメントへの変革)</li> <li>● 社員一人ひとりが自身のキャリアプランを考えるための仕組みを整備</li> </ul> </li> </ul> <p>⑦ 多様性への理解の促進を通じたSDGsの実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 育児・介護等との両立支援に向けた取り組み                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場復帰プログラムの履行徹底</li> <li>・夫婦参加型の職場復帰セミナーを開催</li> <li>・テレワークの柔軟な運用により、子育てや介護等を抱える社員の仕事との両立を支援</li> <li>・社員の個別のニーズに応じた保育所 (企業利用枠) との提携</li> </ul> </li> <li>● 女性活躍推進に向けた取り組み                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・新任女性管理者バックアップのためのメンタリングの実施</li> <li>・一般社員～役員までのマインド醸成研修</li> <li>・女性営業社員の情報交換・横連携を図るためのネットワーク構築</li> <li>・アンコンシャスバイアス (無意識の思い込み) 対策の研修実施</li> </ul> </li> <li>● 障がい者雇用推進に向けた取り組み                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者雇用促進に向けた取り組み強化 (障がい者雇用促進リーダー体制構築・エリア別目標の策定と進捗管理)</li> <li>・職場体験実習の受け入れ</li> </ul> </li> <li>● LGBTへの理解に向けた取り組み                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・LGBTへの理解を深める情報の発信</li> <li>・かんぽ生命のLGBT ALLYロゴマークを活用した啓発活動によるALLYの拡大</li> <li>・LGBTイベント (東京レインボープライド) への協賛</li> </ul> </li> </ul> <p>⑧ 各種取り組みを促進する基盤となるマネジメントの改善・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● マネジメント改善に向けた取り組み                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメント力の強化 (管理職に求める人材像等の明確化、マネジメント研修の実施など)</li> <li>・管理職の人材育成・研修体系の再構築</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>5</b> 社会的使命を支えるコーポレートガバナンス</p> <p>32. コンプライアンスの徹底 35. コーポレートガバナンス</p> 	<p>・お客さまからの信頼回復 ・コンプライアンスの徹底 ・コーポレートガバナンスの強化</p>	<p>—</p>	<p>⑨ 各種取り組みを促進する基盤となるコンプライアンスの改善・強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● コンプライアンスを推進するための年度ごとの具体的な実践計画として策定したコンプライアンス・プログラムに基づく取り組みの実施</li> </ul>

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

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

(※3) 「サステナビリティ実施計画」欄に記載の「①～⑨」の番号は、サステナビリティ実施計画(P7)において規定した計画番号に対応しています。

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

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

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

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

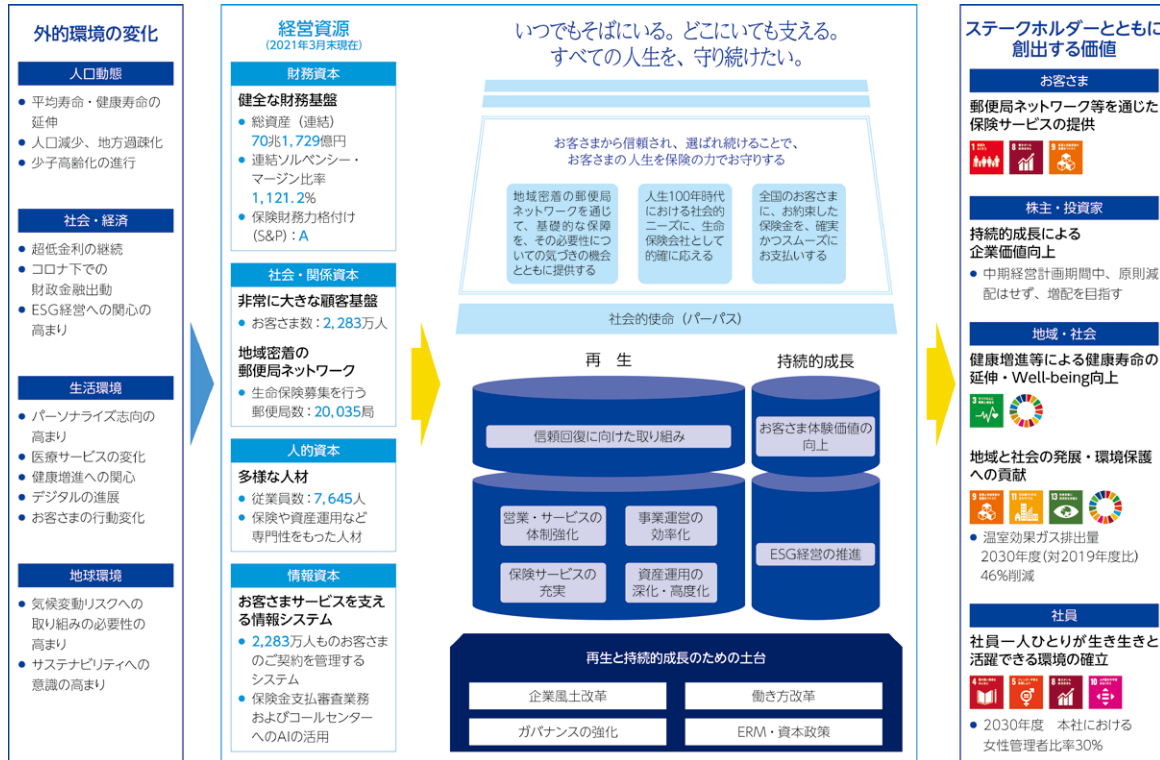
(※8) 目標達成のためには我が国における再生可能エネルギーの普及などカーボンニュートラル化が相当程度進むことが必要。日本郵政グループも、我が国および世界のカーボンニュートラル化を後押しする。当社としても、パリ協定を支持するとともに、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを推進していく。

(※9) グループ主要4社の本社における女性管理者比率。2030年度までの取り組みの結果である2031年4月1日における比率。



# 価値創造プロセス

お客さまから真に信頼される企業に再生し、お客さま体験価値を最優先とするビジネスモデルへ転換することで、持続的成長を実現するとともに、お客さまの人生を保険の力でお守りするという社会的使命を果たしていきます。



# ステークホルダーエンゲージメント

## 基本的な考え方

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

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

### コミュニケーション手段

- コールセンター
- Webサイト  
(お問い合わせフォーム)

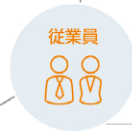


### コミュニケーション手段

- 株主総会
- IR
- 統合報告書

### コミュニケーション手段

- ラジオ体操行事
- ボランティア活動



### コミュニケーション手段

- ES調査
- 社内報
- 研修

# お客さまとの対話

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

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

## お客さま本位の業務運営に関する基本方針

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

います。

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

### ▶ お客さま本位の業務運営に関する基本方針

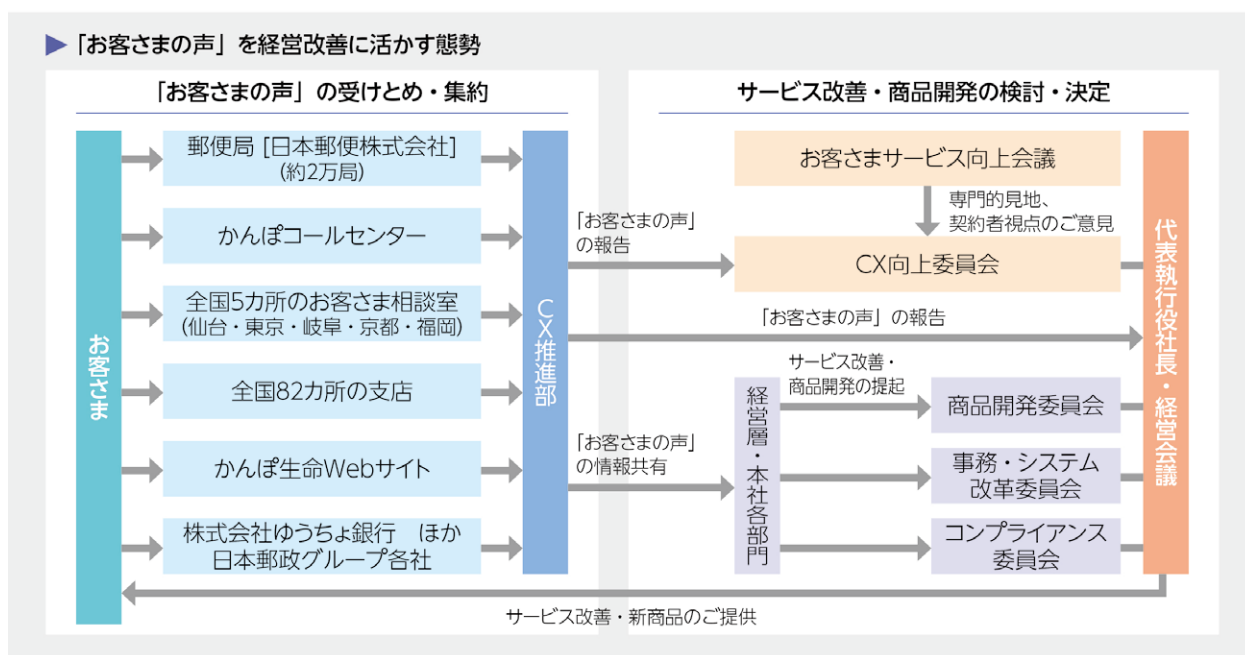
[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/abt\\_cmp\\_fiduciary.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/abt_cmp_fiduciary.html)

## お客さまの声を経営に活かす取り組み

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

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

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



## お客さまとの対話

### お客さまの声を経営に活かした改善事例

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

今後もお客さまからの声を誠実に受け止め、運営に活かしたいと考えています。

▶ **お客さまの声を経営に活かした改善事例**

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

### 保険契約者等の保護の取り組み

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

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

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

▶ **保険契約者等の保護の取り組み**

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

### お客さま満足度調査

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

▶ **お客さま満足度調査**

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/customer-voice/customer\\_satisfaction.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/customer-voice/customer_satisfaction.html)

▶ **P120 お客さま満足度調査（お客さまの声調査）結果（ESGデータ集）**

### お客さまからのお礼・お褒めの声

お客さまから寄せられた当社に関する「お礼・お褒め」の声を紹介しています。

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

▶ **お客さまの声（お礼・お褒め）**

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

### お客さまの声（苦情）の内容と件数

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

▶ **お客さまの声（苦情）の内容と件数**

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

## ステークホルダーエンゲージメント

# 株主・投資家との対話

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

▶ **ディスクロージャーポリシー**

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

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

## IRの実施状況

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

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

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

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



2021年7月13日 個人投資家向け会社説明会

### IRスケジュール

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

▶ **IRサイト**

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

## ステークホルダーエンゲージメント

## 株主・投資家との対話

## 株主総会の実施状況

開催日	2021年6月16日
所要時間	34分
来場株主数	62人
招集通知発送日	2021年5月31日
招集通知Webサイト公開日	2021年5月21日

第15回定時株主総会の開催にあたっては、新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、株主の皆さまの健康と安全を第一に考え、サーモグラフィーなどを活用した検温やマスクの着用、アルコール消毒液の配置、座席間隔の拡大、一部取締役のオンライン会議システムによる出席などの感染拡大防止対策を実施しました。また、当社Webサイトにて事前にご質問を受け付けたほか、インターネットを活用したライブ中継を実施し、ご来場を見合わせていただいた株主の皆さまが株主総会の模様をご視聴いただけ

## ▶ 株主総会

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

るようになりました。

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

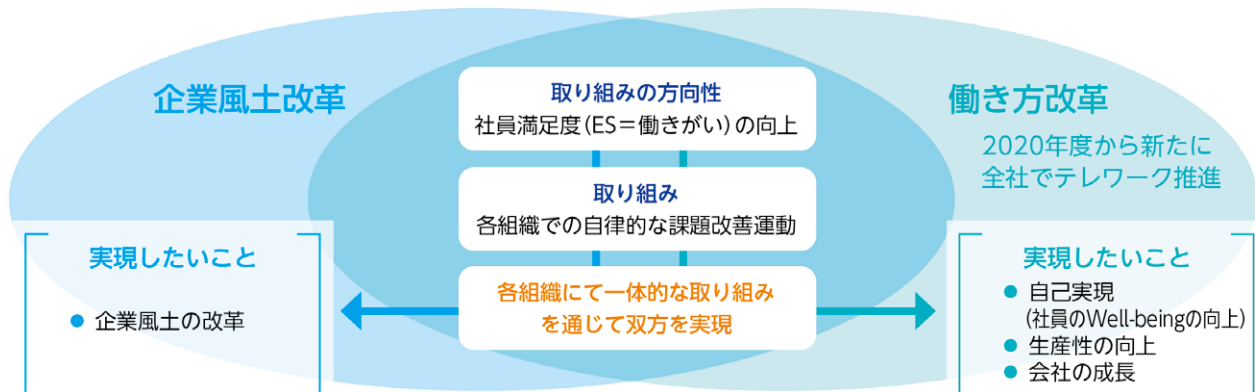
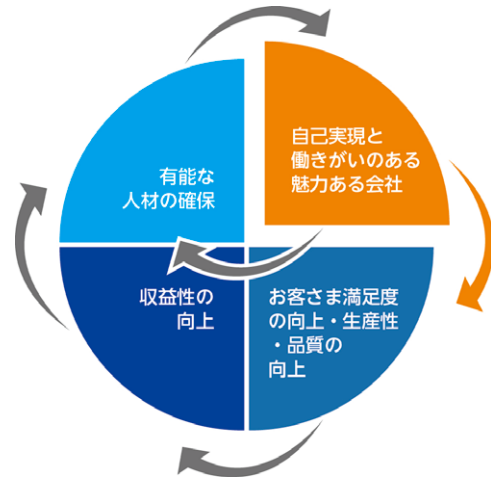
事業報告では、映像を活用して説明を行い、株主の皆さまに分かりやすくご理解いただけるよう努めたほか、事前にいただいたご質問への回答や株主の皆さまとの質疑応答を通じて、双方向の理解の充実を図りました。

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

# 従業員

## 企業風土改革・働き方改革

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



## 職場環境改善の取り組み

### 社員満足度調査 (ES 調査)

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

### かんぽ改革宣言

トップが自ら働き方改革の方針や職場の目指す姿を表明することにより、社員に対して所属長の思いを伝えるためのツールとして活用するとともに、トップ自ら先頭に立ち、働き方改革を推進するための原動力とすることを目的に、全所属長がかんぽ改革宣言を実施しました。



所属長全員によるかんぽ改革宣言



## ステークホルダーエンゲージメント

## 従業員

## コミュニケーション改善の取り組み

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

ます。

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

## かんぽ目安箱

「かんぽ目安箱」に寄せられた社員からの意見・提案については、お客さまの声と同様に、経営層・関係部門がその有効性や実現性を検討し、業務改善につなげていくとともに、リスク検知の手段として有効に機能しています。

## 役員ダイアログ

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

## 社長通信 千田さんの「本音で勝負」

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





## 従業員

### サステナビリティに関するスモールミーティング

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

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

### テレワークの推進

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

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

# 地域・社会

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

## ラジオ体操の普及促進

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

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

### ▶ ラジオ体操

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

## 地域に密着した社会貢献活動

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

### ▶ P72 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。

### ▶ P111 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

# 有識者ダイアログ

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

▶ **ステークホルダーエンゲージメント(日本郵政 Webサイト)**

[https://www.japanpost.jp/sustainability/sustainability\\_management/engagement.html](https://www.japanpost.jp/sustainability/sustainability_management/engagement.html)

# ESG 投資への取り組み

当社は、約70兆円の運用資産を有し、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、全運用資産を対象にESG要素を考慮し、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することで、持続的な社会の実現と長期的な投資成果の向上・リスク低

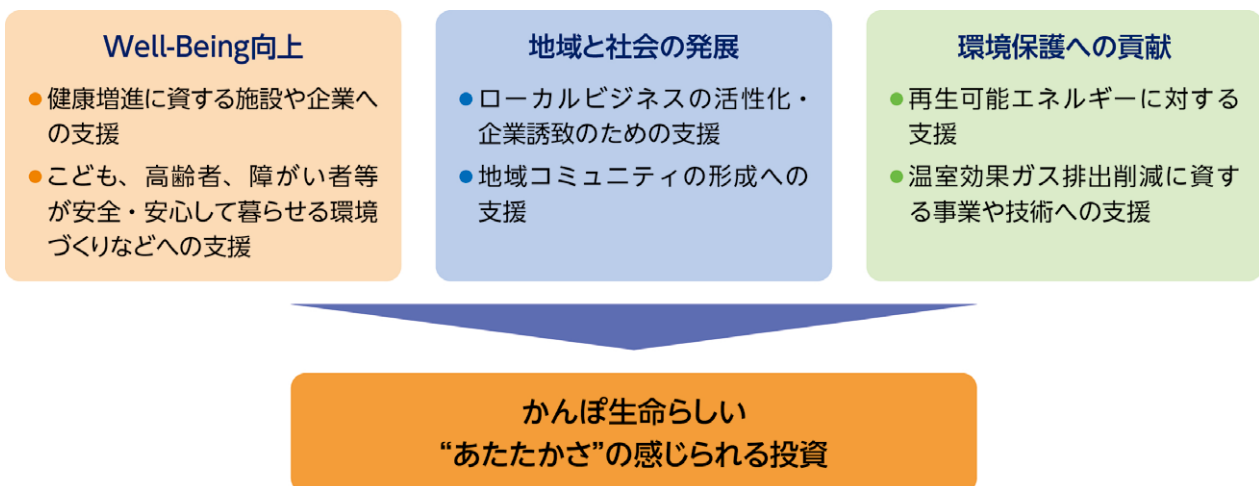
（※）投資額が大きく、資本市場全体に幅広く分散して運用する機関投資家

減に取り組んでいます。

また、投資先の低炭素社会実現に向けたトランジションに資する事業活動を積極的に評価し、資金面でのサポートを行うことで、社会のカーボンニュートラルの達成を後押ししています。

## ESG 投資の重点取り組みテーマ

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



## ESG 投資への取り組み

### ESG 投資方針

当社では、ESG投資に対する基本的な考え方を明確化するため、ESG投資方針を定め、本方針に従って資産運用を行っています。

ESG投資方針には、ESG要素を投資プロセスに組み込むことや、ESG要素を考慮した建設的な対話・株主議決権行使を行うことなどを定めています。

ESG投資態勢の強化等を踏まえ、2021年10月にESG投

資方針を改正し、かんぽ生命らしい“あたたかさ”といったキーワードやESG投資に係る重点取り組みテーマ、TCFD提言などに沿った環境に関する項目などを追加しました。

なお、ESG投資方針の改正にあたっては、責任投資諮問部会での審議を経て、サステナビリティ委員会、経営会議へ報告を行っています。

#### ESG投資方針

2021年10月15日(改正)  
株式会社かんぽ生命保険

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

長期的な資産運用を行うユニバーサルオーナーとして、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上・リスク低減を目指し、「Well-Being向上」、「地域と社会の発展」、「環境保護への貢献」を重点取り組みテーマとして、かんぽ生命らしい“あたたかさ”を感じられる投融資を促進します。

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

## ESG 投資への取り組み

### 責任投資推進体制

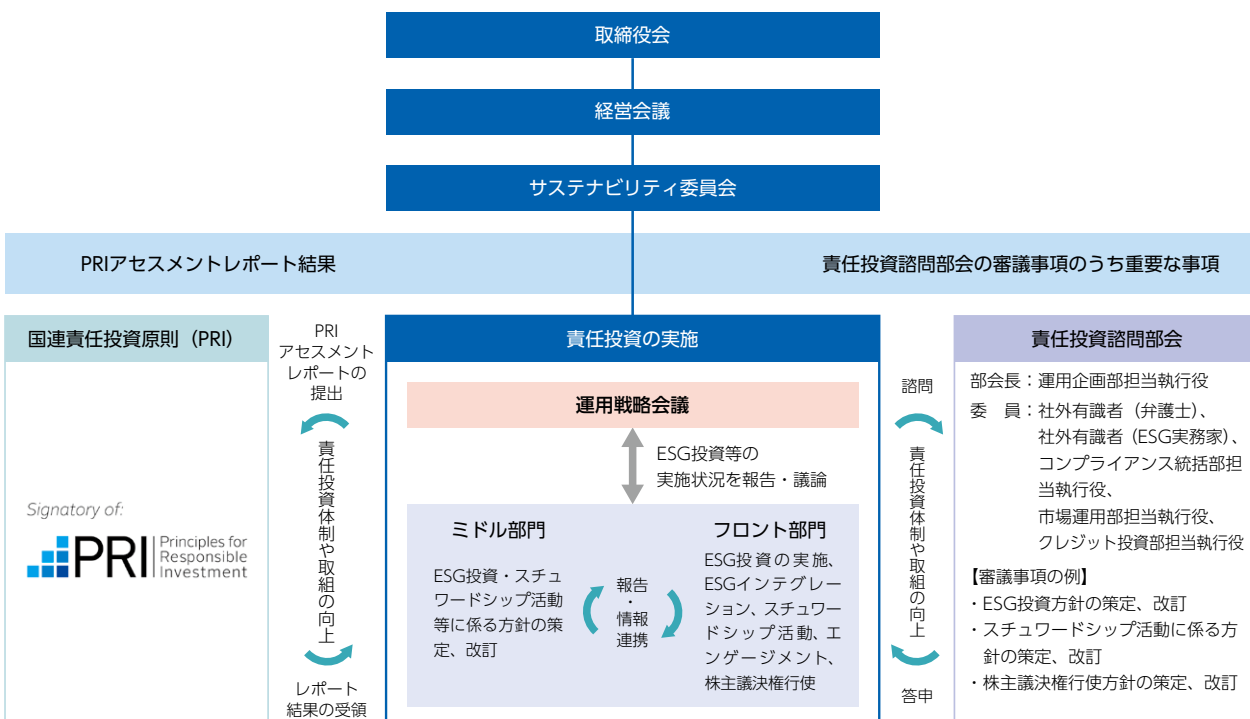
当社は、下記の体制のもとで、ESG投資やスチュワードシップ活動などの責任投資推進に取り組んでいます。

当社のサステナビリティ推進体制を強化するため、2021年4月より経営会議の諮問委員会として「サステナビリティ委員会」を設置したことに伴い、従来の「責任投資諮問委員会」を「責任投資諮問部会」に改称し、専門部会化しました。

「責任投資諮問部会」では株主議決権行使等に影響を及

ぼす利益相反に関する事項や機関投資家としての社会的責任を踏まえた投資に資する事項について、客観的かつ専門的な審議を行っており、原則として年2回開催しています。

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



### 国連責任投資原則（PRI）署名機関としての取り組み

当社は、2017年10月に国連責任投資原則（PRI）に署名しました。PRIに則ってESG投資を推進し、年1回その取り組み状況を報告しています。2019年の活動を対象とした2020年のPRI年次評価においては、「上場株式のアクティ

ブオーナーシップ」で最高評価の「A+」を、「戦略とガバナンス」「上場株式の投資プロセス」などで「A」を獲得しています。

Signatory of:



## ESG 投資への取り組み

### イニシアチブへの参画

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

▶ P111 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

### 長期投資家としての取り組み

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

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

(※1) 占率はいずれも総資産残高に対する割合

(※2) 回転率は売却額／総資産平均残高として算出しています

用しています。

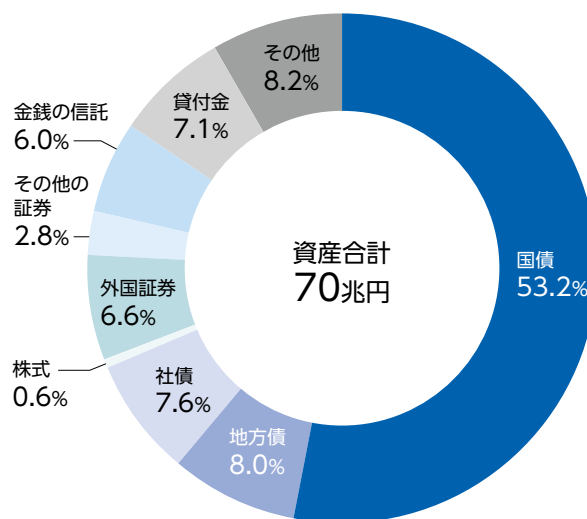
確定利付き資産の中でも売却に制限のある資産が多く、2020年度末においては満期保有の債券が35兆円(50.3%)、責任準備金対応債券が9兆円(13.4%)、融資が5兆円(7.1%)となっており、合計で50兆円(70.8%)を占めています。(※1)

2020年度における平均総資産残高に占める売却額は0.7兆円で、回転率は1.1%となっています。(※2)

### ■ 資産運用の状況

(単位：億円、%)

	2020年度末	構成比
有価証券	552,745	78.8
国債	373,456	53.2
地方債	55,935	8.0
社債	53,252	7.6
株式	4,045	0.6
外国証券	46,323	6.6
その他の証券	19,731	2.8
金銭の信託	41,892	6.0
貸付金	49,640	7.1
その他	57,458	8.2
総資産	701,738	100.0



## ESG 投資への取り組み

### 中期経営計画（2021年～2025年）における ESG 投資

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

また、ESG投資に係るKPIとして、中計期間中に投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力150万kWを目指すことを定めています。

▶ 中期経営計画

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

#### ■ 投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力

2021年3月末		発電出力 <sup>(※1)</sup>
国内	エクイティ	18.8
	デット	14.0
海外	エクイティ	19.7
	デット	8.2
合計		60.7

[中計期間]  
150万kW<sup>(※2)</sup>を目指す

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

### ESG 投資へのこれまでの主な取り組み

2008年	・日本郵政グループ、「国連グローバル・コンパクト」に参加
2014年	・「日本版スチュワードシップ・コード」を受け入れ、株式委託運用で導入
2016年	・はじめてESG債へ投資（国際復興開発銀行発行の外貨建てグリーンボンド）
2017年	・「国連責任投資原則（PRI）」に署名 ・「責任投資諮問委員会」を設置
2018年	・日本郵政グループ、中期経営計画でSDGsを経営の枠組みに組み入れ
2019年	・「TCFD」の提言に賛同表明 ・ESG投資方針の公表
2020年	・資産運用でのネガティブ・スクリーニングを開始 ・国内社債の自家運用においてスチュワードシップ活動を開始
2021年	・全運用資産でのESGインテグレーションを導入 ・「インパクト志向金融宣言」に署名 ・「社会的・インパクト・マネジメント」に参加 ・投資ポートフォリオのGHG排出量の測定と分析を実施



# ESG 投資の枠組み・投資実績

## ESG 投資の枠組み

当社のESG投資については、右の項目を中心に取り組んでいます。

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

## ESG インテグレーション

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

また、ポートフォリオ全体および各投融資先の温室効果

ガス排出量を算出・分析 (P48) し、排出量の多いセクターについて排出量削減に向けた投融資先とのエンゲージメント (目的を持った対話) および投資判断に活用します。

なお、当社はESG課題の解決や持続可能な社会を実現すべく、ネガティブ・スクリーニング (P33) の基準を設けています。

## 自家運用

### 国債・準国債

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

(※) インパクト評価への取り組みについては、スチュワードシップ活動報告 ([https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship\\_taiou\\_2021.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_taiou_2021.pdf))に掲載しています。

- ・テーマ型投資を行う際には、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 (P34) に投資を行います。
- ・環境・社会的課題解決に貢献することを意図して投資を行ったテーマ債について、インパクト評価を行います。

### 社債

- ・社内信用格付付与時等、投資先の信用力評価プロセスにおいて、産業セクターごとにESGの各要素の重要度を整理したマテリアリティ・マップを設定し、ESG要素を織り込んで評価します。
- ・投資判断時およびモニタリング時に、ESG評価機関のスコアを参考に、投資先のESG要素を評価した上で、投資を検討します。

- ・温室効果ガス排出量削減の取り組みなど、投資先企業の気候変動対応を評価し投資判断の際に考慮します。
- ・投資先企業等との対話を行い、対話で得た情報も踏まえESGの取り組み状況を評価します。
- ・テーマ型投資を行う際には、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 (P34) に投資を行います。

## ESG 投資の枠組み・投資実績

### 国内地方債・融資

- ・社内信用格付付与時等、投融資先の信用力評価プロセスにおいて、ESG要素を織り込んで評価します。
- ・「ゼロカーボンシティ（※1）」および「SDGs未来都市（※2）」に該当する地方自治体を定期的を確認しながら、投融資を検討します。
- ・投融資先である地方自治体と対話を行い、対話を通して得た情報も踏まえESGの取り組み状況を評価します。
- ・地域社会の持続的な成長への貢献を目的としてSDGs債への投資を行います。

（※1）「2050年にCO<sub>2</sub>（二酸化炭素）を実質ゼロをすることを目指す旨を首長自らが又は地方自治体として公表した地方自治体」を「ゼロカーボンシティ」として、環境省が公表。  
 （※2）SDGsの達成に向け、優れた取り組みを提案する地方自治体を「SDGs未来都市」として、内閣府が選定。

### プロジェクトファイナンス

- ・社内信用格付付与時等、投融資先の信用力評価プロセスにおいて、ESG要素を織り込んで評価します。
- ・個別の案件審査時に環境への影響等を確認し、投融資判断を行います。
- ・CO<sub>2</sub>を多く排出し気候変動への影響が懸念される石炭火力発電に係る国内外の新規のプロジェクトファイナンスへの投資は行いません。

### 株式

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

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

（※）株式のESGインテグレーションの取り組みについては、ステューワードシップ活動報告 ([https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship\\_taio\\_2021.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_taio_2021.pdf))に掲載しています。

## ESG 投資の枠組み・投資実績

### 外部委託運用

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

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

### エンゲージメント・株主議決権行使

当社は、投資先の状況を的確に把握し、投資先との「目的を持った対話」（エンゲージメント）を行っています。投資先とのリレーション構築を図りつつ、財務情報のみならず、ESG要素を含む非財務情報の開示の充実を求め、ESGの課題に対する取り組みなどの確認に努めています。また、不動産投資においてGRESB（※）が保有するデータや評価を活用しながら投資先と対話等を実施するなど、外部委託運用についてもエンゲージメントの取り組みを推進

（※）不動産・インフラストラクチャーを保有、運用する企業やファンドのESG配慮を測る年次のベンチマーク評価およびそれを運営する組織

しています。

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

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

詳細は「スチュワードシップ活動」（P36）をご覧ください。

### テーマ型投資・インパクト投資

当社は、“あたたかさ”を軸とした、当社重点取り組みテーマ（「Well-being向上」「地域と社会の発展」「環境保護への貢献」）に基づいたESGテーマ型投資、インパクト投資（※）を積極的に推進します。

（※）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。

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しています。

投資の実績は「主なESG投資事例」（P34）をご覧ください。

### ネガティブ・スクリーニング

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

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

・石炭火力発電はCO<sub>2</sub>を多く排出し、気候変動への影響が懸念されることから、発電効率にかかわらず、これに係る、国内外の新規のプロジェクトファイナンスへの投資を行いません。

## ESG 投資の枠組み・投資実績

### 主な ESG 投資事例

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

#### ■ テーマ型ESG債券への投資

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

ESG 投資

## ESG 投資の枠組み・投資実績

「世界の女性と子供たちの保健への支援」の重要性に焦点をあてたサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資（2018年5月）

©World Bank

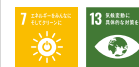


「ジェンダーの平等」をテーマとするソーシャルボンドへの投資（2018年5月）

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



# スチュワードシップ活動

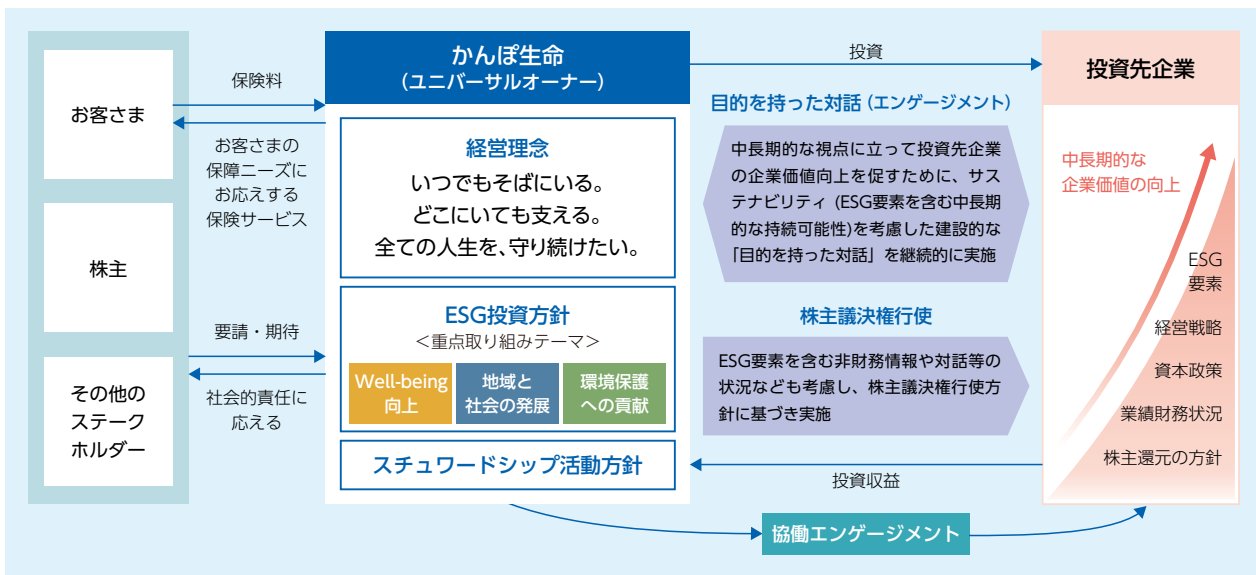
当社は幅広い資産を長期的に運用するユニバーサルオーナーとして、日本版スチュワードシップ・コードへの対応に関する社会的な要請を踏まえ適切な対応や責任を果たすため、スチュワードシップ活動を推進してきました。

投資先企業との建設的な「目的を持った対話」(エンゲージメント)においては、投資先企業とのリレーション構築を図り、状況を的確に把握するように努めています。投資先企業の財務情報のみならず、ESG(環境、社会、ガバナ

ンス)要素を含む非財務情報の開示の充実を求め、ESGの課題に対する取り組み等を確認しています。

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

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



- 持続可能な社会の実現、長期的な投資成果の向上・リスク低減
- 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

## 日本版スチュワードシップ・コードに係る当社方針

当社は、2014年5月、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。

当社のスチュワードシップ活動は当該方針に則って実施しています。

### ▶ 日本版スチュワードシップ・コードに係る当社方針

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

日本版スチュワードシップ・コードが2020年3月に改訂されたことに伴い、当社方針を改訂し、株式運用に加えて国内社債運用においても、2020年10月より本コードの趣旨を踏まえた活動を開始しています。

## スチュワードシップ活動

### スチュワードシップ活動報告

---

当社のスチュワードシップ活動の詳細について、スチュワードシップ活動報告として開示しています。

▶ スチュワードシップ活動報告(2020年度)

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship\\_taio\\_2021.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_taio_2021.pdf)

### 株主議決権行使方針

---

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

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

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

▶ 株主議決権行使方針

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/esg/stewardship/shareholder\\_voting\\_policy.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/esg/stewardship/shareholder_voting_policy.html)

### 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)(2020年度)

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship\\_result\\_2021.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_result_2021.pdf)

## スチュワードシップ活動

### 企業との対話の状況

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、投資先企業と建設的なエンゲージメントを継続的に実施しています。経営戦略、資本戦略および株主還元策、サステナビリティ、ESG、情報開示方針などに

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

#### E（環境）：環境保護への貢献

	投資先企業の課題	対話内容	進捗・成果・今後の方針
電気機器メーカー A社	統合報告書が未開示。ESGが追い風になる事業内容であることから、ESGに関する定量的な開示を積極的に進めていくべき。	カーボンニュートラル達成に向け、サプライチェーンを含めた具体的な削減目標や今後の取り組み方針について議論。	サプライチェーンの開示について尽力する方針が示されたほか、統合報告書の開示にも前向きな姿勢が示された。

#### S（社会）：地域社会への貢献

	投資先企業の課題	対話内容	進捗・成果・今後の方針
情報通信系 B社	地域社会の重要なインフラを担う企業として社会的な期待が高い中、ESGの重要課題に地域社会への貢献が挙げられてない。	地方経済への貢献や地方創生に向けた取り組みについて、さらに強化し、開示の充実も必要ではないかと議論。	地方創生はビジネスチャンスとして捉えており、開示の充実も検討したい、との意向が示された。

#### G（ガバナンス）：資本政策や株主還元

	投資先企業の課題	対話内容	進捗・成果・今後の方針
輸送用機器 C社	経営戦略上、必要性が低い会社の株式を持ち合っている。	資本の効率利用、株主価値の向上の観点から持ち合い株式の売却と適切な株主還元の必要性について議論。	持ち合い株式の売却を実施。また、継続して縮減する方針が示された。

#### E（環境）：気候変動

	投資先企業の課題	対話内容	進捗・成果・今後の方針
ガラス・土石製品 D社	TCFDに賛同するなど気候変動に対する取り組みは積極的なものの事業の特性上CO <sub>2</sub> の排出が他の業界と比較して大きく、排出量を確実に削減していく必要がある。	2050年のネットゼロの宣言やその実現に向けての具体的な施策を策定する必要があると議論。	中期経営計画において2050年のネットゼロの方針が示されるとともにESG説明会においてもネットゼロの具体的な達成施策が示された。



# 環境保護への貢献

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

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

## 株式会社かんぽ生命保険 環境基本宣言

### I 基本理念

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

### II 基本方針

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

# 推進体制（環境マネジメント体制）

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

## ▶ P6 サステナビリティ推進体制

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

# 企業活動における環境への配慮

当社は、さまざまな場面において、環境に配慮した企業活動を行っています。

## CO<sub>2</sub> 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<sub>2</sub>排出量) を削減していきます。

脱炭素社会の実現に向けて、温室効果ガス排出量を

2030年度 (対2019年度比)で46%削減し、2050年カーボンニュートラルを目指します。

省エネルギー診断の結果などに基づき、照明・空調設備の運用改善、省エネ設備の導入などによるエネルギー使用量削減、ハイブリッドカーおよびエコカーの導入による温室効果ガス排出量 (CO<sub>2</sub>排出量) の削減に努めています。

## 「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<sub>2</sub>排出量やコピー用紙使用量の削減に努めています。

### ガイドブックに基づく主な取り組み

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

## COOL CHOICE への賛同

「COOL CHOICE」は、CO<sub>2</sub>などの温室効果ガスの排出量削減のために、脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買換え」、「サービスの利用」、「ライフスタイルの選択」など、日々の生活の中で、あらゆる「賢い選択」をしているという、国を挙げての国民運動です。

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



## 企業活動における環境への配慮

### 紙使用量の削減（ペーパーレス化）の取り組み

当社は、紙の使用量削減（ペーパーレス化）に取り組み、CO<sub>2</sub>排出量削減に努めています。

#### 【紙使用量削減（ペーパーレス化）の主な取り組み】

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

### 印刷物における環境配慮

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



統合報告書



定時株主総会招集ご通知

### オフィスビルでの省エネ・再生可能エネルギーの使用

当社のオフィスビルでは、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および大崎プライトタワーでは、再生可能エネルギー化された電力を使用することで、CO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献しています。

### エコドライブに関する社員の取り組み

交通安全への意識向上とあわせて、車両運行データから急加速・急減速およびアイドリング時間を分析・判定することで、燃費の改善・向上などのエコドライブ技術の向上を図り、CO<sub>2</sub>排出量の削減に努めています。

### 調達活動

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

#### ▶ P83 サプライチェーン・マネジメント

## 企業活動における環境への配慮

### 投資活動

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

また、ESG投資に係るKPIとして、中期経営計画の期間

#### ▶ P26 ESG投資の重点取り組みテーマ

中に、投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力150万kWを目指すことを定めています。

### 環境保全活動の支援

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

#### ▶ P116 環境保全活動 寄付実績 (ESGデータ集)



支援先団体による森を元気にする活動(間伐)作業風景

### 拠点での取り組み

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



徳島支店



山口支店



青森支店



山形支店

### 日本郵政グループでの取り組み

#### JP 里山コミュニケーション

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

(※)特定非営利活動法人 ドングリの会

<https://www.dongurinokai.or.jp/>

#### ▶ JP里山コミュニケーション

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

## 企業活動における環境への配慮

### JP 子どもの森づくり運動

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

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**

[https://www.japanpost.jp/sustainability/environment/kodomono\\_mori/](https://www.japanpost.jp/sustainability/environment/kodomono_mori/)

# TCFD 提言への対応

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

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

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

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

## 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』

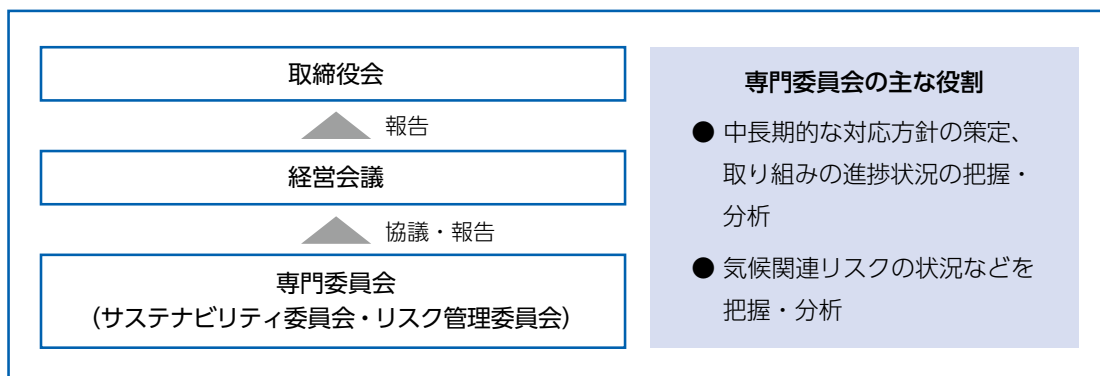
## ガバナンス

気候変動に関する取り組みを含む社会課題の解決に貢献し、当社の持続的な成長とSDGsの実現を目指すため、2021年4月にサステナビリティ委員会を設置しました。

気候変動に関する課題を同委員会を含む専門委員会で検討・協議し、推進状況などを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。

中期経営計画 (2021年度～2025年度) の策定にあたっては、2050年のカーボンニュートラルの実現を目指して、サステナビリティ委員会、経営会議および取締役会で議論し、温室効果ガス排出量 (CO<sub>2</sub>排出量) の削減を中期経営計画のESG目標として掲げています。



## TCFD 提言への対応

### 戦略

#### リスクと機会

気候変動による当社への影響（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		資産運用	
リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>●自然災害などの被害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</li> <li>●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棄損</li> </ul>
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●再生エネルギー事業（インフラ）への投資を含む、グリーンファイナンス市場の拡大と投資機会の増加</li> </ul>

#### 気候変動の機会を捉えた投資実績

当社は、グリーンファイナンス市場の成長を機会として捉え、持続可能性のある低炭素経済への移行を目指したグリーン・トランジションや、新型コロナウイルス感染症危機

からの経済復興と同時に気候変動対策の取り組みも加速させるグリーン・リカバリーをテーマとしたプロジェクトなどへ投資を行っています。

2017年1月	太陽光発電等の再生エネルギー事業（プロジェクトファイナンス）への投資
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月	炭素集約度の高い産業の低炭素化への移行（トランジション）を支援するグリーン・トランジション・ボンドへの投資
2021年1月	グリーン・リカバリー（コロナ禍における持続可能性のある低炭素社会への移行）を支援するグリーンボンドへの投資
2021年5月	グリーン・リカバリー（コロナ危機後の持続可能な社会の実現）を支援するグリーンボンドへの投資
2021年7月	温室効果ガス排出削減の取り組みを支援するトランジションボンドへの投資



## TCFD 提言への対応

### シナリオ分析

TCFD提言では、2℃以下シナリオを含むさまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえ、組織の戦略のレジリエンスについて説明することが推奨されています。

現在、気候変動が当社の資産運用収益に与える影響を測るため、対象とする重要性の高い産業セクターを特定し、

シナリオ分析を実施しています。下表のシナリオ別の世界観を踏まえて、シナリオ分析を進めていきます。

また、上記に加え、マクロ的な会社収益への影響に関するシナリオ分析についても検討しています。

#### 【各シナリオの世界観】

2℃ / 1.5℃シナリオの世界 (厳しい対策または抜本的なシステム移行が達成された場合)	4℃シナリオの世界 (現状を上回る温暖化対策をとらない場合)
<ul style="list-style-type: none"> <li>政府による気候変動に関する規制強化により、高額な炭素税、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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>グローバルで依然と化石燃料に依存。一部の国で低価格の炭素税、炭素価格が導入。化石燃料の需要は堅調に増加し、原油価格は上昇。環境負荷低減に向けた技術の開発・活用が進まない。火力発電が継続できる状況にあり、再生可能エネルギーの需要増加は限定的。</li> </ul>

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

### リスク管理

当社は、気候変動に関するリスクを重要なリスクとして選定しており、気候変動リスクの管理については、今後、シナリオ分析を通じたリスク管理プロセスの高度化（識別・管理・評価）を行います。

資産運用については、2021年10月に改定したESG投資

方針に基づき、全運用資産を対象として、ESGの諸要素を考慮した投融資を行っています。

投資先の温室効果ガス排出量（CO<sub>2</sub>排出量）の計測結果を踏まえて、投資ポートフォリオの管理方法の検討を行っています。

### 指標と目標

#### 事業会社としての指標・目標

2050年のカーボンニュートラルの実現を目指して、温室効果ガス排出量（CO<sub>2</sub>排出量）の削減目標を設定しています。（2030年度目標：対2019年度比46%の削減）(※)

(※) 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)が対象。新規事業による増加分を除く。

▶ P114 ESGデータ集 環境に関するデータ

## TCFD 提言への対応

### サプライチェーン排出量 (Scope 1、Scope2、Scope3) とは

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

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



Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）

Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3：Scope1、Scope2 以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

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

## 機関投資家としての指標・目標

### 1. 国内外株式・クレジットポートフォリオの温室効果ガス排出量関連指標

当社は、気候関連のリスクと機会を評価するため、2021年3月末を基準日として、4資産（※1）（国内株式、外国株式、国内クレジット（※2）、外国クレジット）を対象に、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）を算出しました。

GHG排出量の算出は、投資先企業による温室効果ガスの

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

（※2）事業会社等への融資を含みます。

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

## TCFD 提言への対応

### ■ 資産ごとの排出関連指標

排出量関連指標 計測範囲 単位	GHG排出量 (※1) Scope1&2 (tCO <sub>2</sub> e)		GHG排出量 (※1) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO <sub>2</sub> e)		GHG排出量 (※1) Scope 1&2&3 (tCO <sub>2</sub> e)	
	当社	ベンチマーク (※2)	当社	ベンチマーク (※2)	当社	ベンチマーク (※2)
資産名						
国内株式	1,777,434	1,793,611	2,916,690	2,895,420	4,985,142	4,835,016
外国株式	330,032	298,421	427,377	389,939	571,842	523,205
国内クレジット	5,860,001	4,229,617	7,179,588	5,306,725	8,552,928	6,625,894
外国クレジット	2,277,353	2,076,064	2,852,258	2,642,297	3,526,636	3,383,630
4資産全体	10,244,820	8,397,713	13,375,913	11,234,381	17,636,548	15,367,745

排出量関連指標 計測範囲 単位	カーボンフットプリント (※3) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO <sub>2</sub> e/百万円)		炭素強度 (※4) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO <sub>2</sub> e/百万円)		加重平均炭素強度 (※5) Scope1&2+3の直接調達先 (tCO <sub>2</sub> e/百万円)	
	当社	ベンチマーク (※2)	当社	ベンチマーク (※2)	当社	ベンチマーク (※2)
資産名						
国内株式	0.70	0.71	1.70	1.79	1.53	1.53
外国株式	0.62	0.56	2.75	2.68	2.18	2.08
国内クレジット	2.55	1.84	5.59	3.99	5.31	3.59
外国クレジット	0.87	0.80	3.76	3.24	3.90	3.46
4資産全体	1.68	1.41	3.41	2.88	3.33	2.67

(※1) GHG排出量の算出方法は以下のとおりです。

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

\*EVICとは、Enterprise Value Including Cashの略で、現金等を含む企業価値を示し、「普通株の時価総額+優先株の時価総額+負債総額(簿価)+少数株主持分」で計算されます。  
\*iは、ポートフォリオに含まれる投資資産企業を示します。

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

国内株式：TOPIX

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

国内クレジット：NOMURA-BPI (事業債)

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

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

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

ポートフォリオ残高

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

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

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

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

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

(出所) ©2021, S&P Trucost Limited, かんぽ生命保険

## TCFD 提言への対応

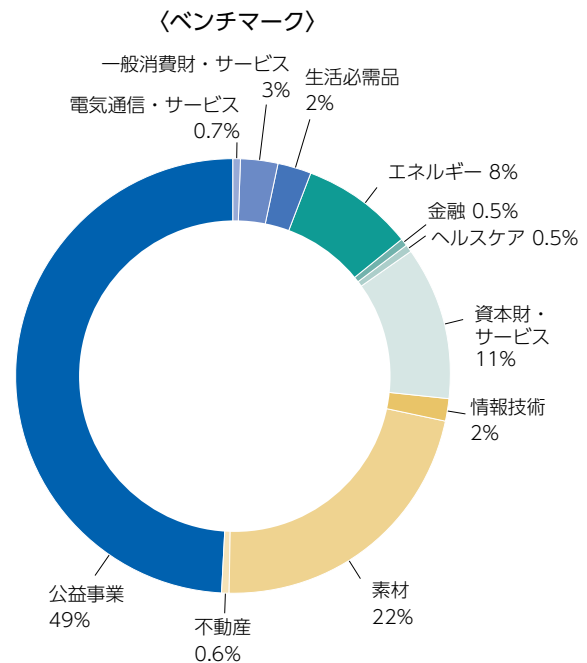
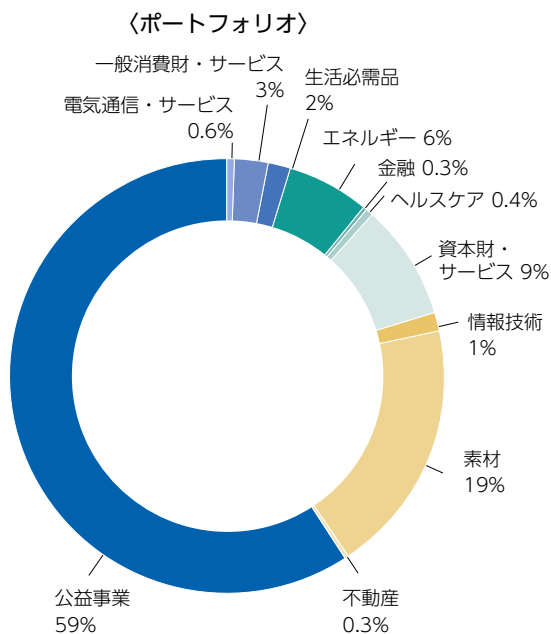
当社の国内外株式・クレジットポートフォリオのGHG排出量のうち、Scope1・Scope2の合計は約1,024万tCO<sub>2</sub>eとなり、ベンチマーク排出量を上回りました。資産別では、国内クレジットポートフォリオの排出量がベンチマーク排出量を大きく上回っています。これは、電力をはじめとした公益事業セクターのウェイトが高いことが主因となっています。カーボンフットプリント、炭素強度、加重平均炭素強度についても同様の要因で、国内クレジットの値がベンチマークの値を上回っています。

また、Scope1・Scope2・Scope3の合計は約1,764万tCO<sub>2</sub>eとなり、ベンチマーク排出量を上回りました。これも国内クレジットポートフォリオのGHG排出量がベンチマークを大きく上回っています。国内株式ポートフォリオについては、Scope1・Scope2の合計はベン

チマークよりも低い一方、Scope1・Scope2・Scope3の合計では、ベンチマークを上回っています。国内株式ポートフォリオに含まれる投資先では、自社でのエネルギー消費による排出量はベンチマーク対比で少ないものの、Scope3、つまりサプライチェーン全体まで計測対象を拡大するとベンチマークを超える結果となりました。

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

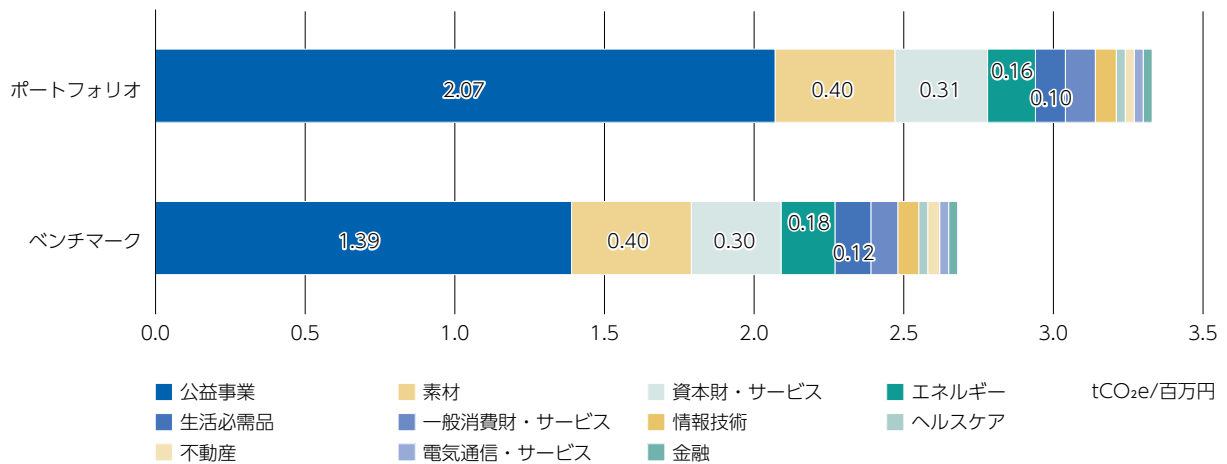
### ■ 全ポートフォリオのセクター別GHG排出量構成 (Scope1&2)



(出所) ©2021, S&P Trucost Limited, かんぽ生命保険

## TCFD 提言への対応

### ■ 全ポートフォリオ加重平均炭素強度セクター構成



(※1) 加重平均炭素強度のベースとなるGHG排出量はScope1およびScope2とScope3のうち直接的な仕入先企業からの排出を対象とする。  
 (※2) ベンチマークの加重平均炭素強度算出の前提となるベンチマークのGHG排出量は、当社の全ポートフォリオ投資残高と同額のベンチマークを保有していると仮定し、算出しています。  
 (出所) ©2021, S&P Trucost Limited、かんぽ生命保険

## 2. 国債等ポートフォリオの温室効果ガス排出量関連指標

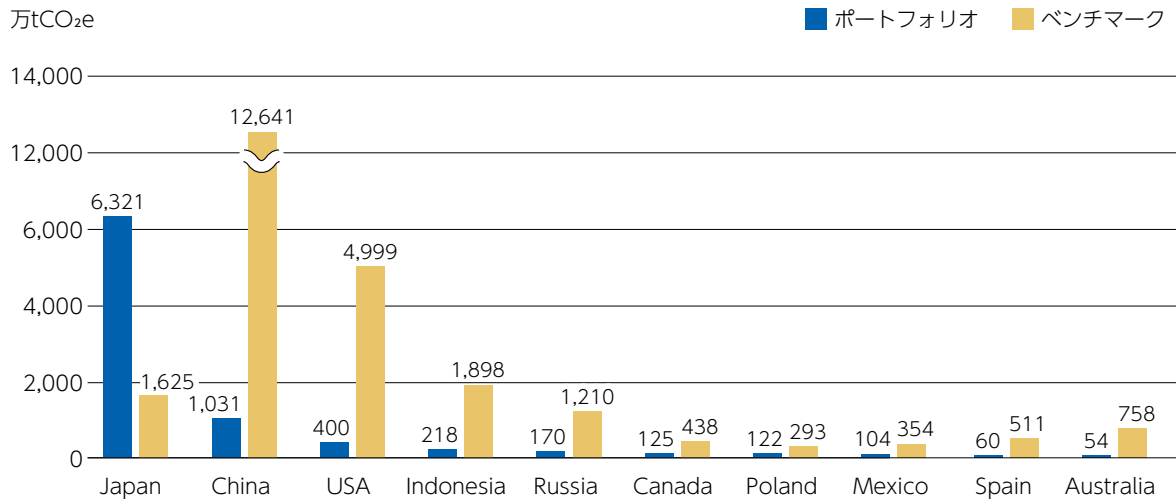
また、当社は投融資金額が大きい国債等（政府関係機関債や地方債等の準ソブリンを含む。委託運用を含む。）についても、2021年3月末を基準日として、GHG排出量や加重平均炭素強度を算出しました。当社の国債等ポートフォリオのGHG排出量は、約9,286万tCO<sub>2</sub>eとなりましたが、そのうち約6,321万tCO<sub>2</sub>eは、日本国債（日本の準ソブリン含む）が占めています。

当社の国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度は

3.22tCO<sub>2</sub>e/実質GDP（百万円）となりました。一方、ベンチマーク（Bloomberg Barclays Global Aggregate Treasuries Index）については3.82tCO<sub>2</sub>e/実質GDP（百万円）となりました。背景として、当社の国債等ポートフォリオでは、ベンチマークと比較して日本国債のウェイトが高く、GDPあたりの排出量が多い北米、新興国、オセアニアなどへの投資が少ないことが影響しています。

## TCFD 提言への対応

### ■ 国債等ポートフォリオの国別GHG排出量（排出量上位10ヶ国）



(※1) ベンチマークとして「Bloomberg Barclays Global Aggregate Treasuries Index」を使用しています。

(※2) ベンチマークのGHG排出量は、当社の国債等ポートフォリオ投資残高と同額のベンチマークを保有していると仮定し、算出しています。

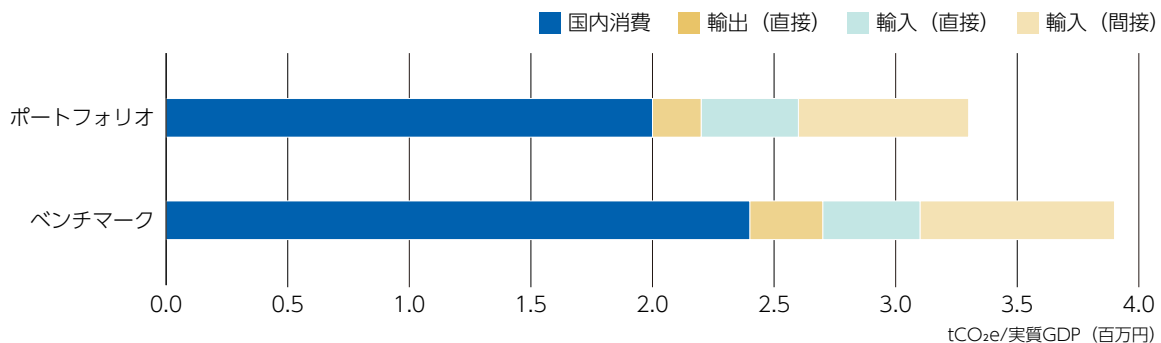
(※3) 国債等ポートフォリオにおける、投資先各国によるGHG排出量の算出方法は以下のとおりです。

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

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

(出所) ©2021, S&P Trucost Limited, かんぽ生命保険

### ■ 国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度



(※1) ベンチマークとして「Bloomberg Barclays Global Aggregate Treasuries Index」を使用しています。

(※2) ベンチマークの加重平均炭素強度算出の前提となるベンチマークのGHG排出量は、当社の国債等ポートフォリオ投資残高と同額のベンチマークを保有していると仮定し、算出しています。

(※3) 国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度は、「各国の炭素強度」に「ポートフォリオ内での保有比率」を乗じて、足し合わせて算出しています。  
国債等ポートフォリオの加重平均炭素強度 =

$$\sum_i \left( \frac{\text{投資残高}_i}{\text{国債等ポートフォリオ残高}} \times \frac{\text{GHG排出量}_i}{\text{実質GDP}_i} \right)$$

\*iは、ポートフォリオに含まれる各国を示します。

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

(出所) ©2021, S&P Trucost Limited, かんぽ生命保険

# 人権

## 方針

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

### かんぽ生命保険人権方針

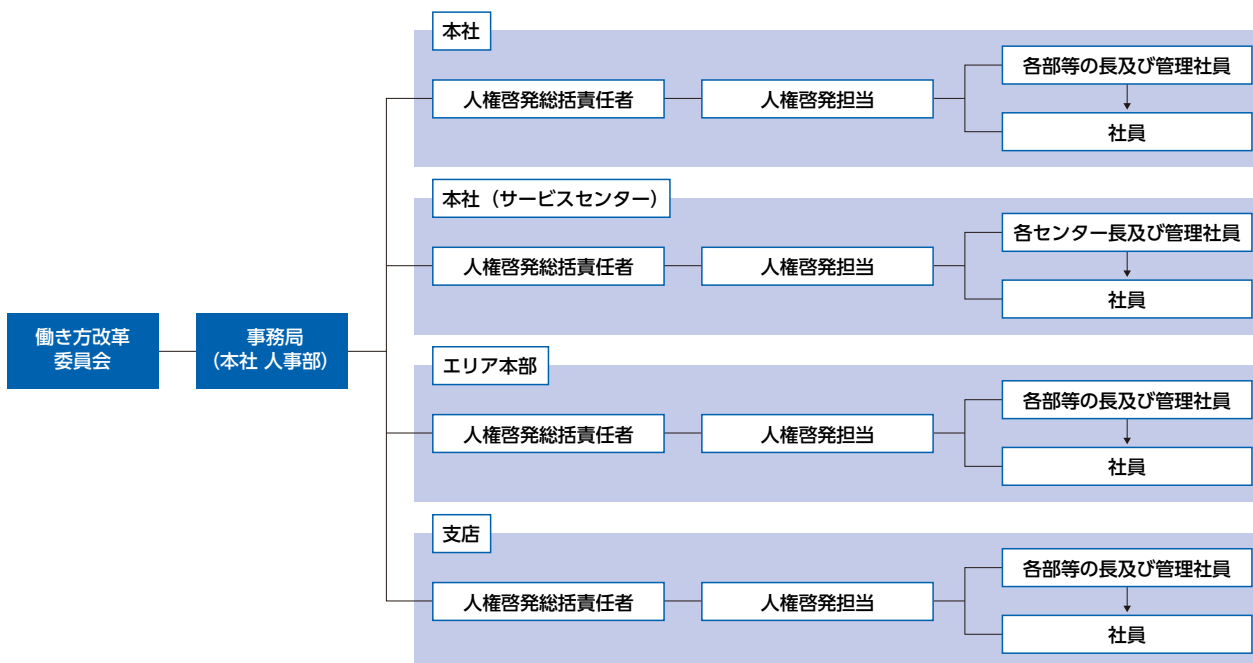
1. 株式会社かんぽ生命保険（以下「当社」といいます。）は、経営理念および経営方針の実現を目指す上で、人権の尊重が重要な社会的責任であるとの認識に立ち、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな社会の実現に貢献してまいります。
2. 当社は、国連グローバル・コンパクト署名企業である日本郵政グループの一員として、事業活動を行う地域で適用される法律を遵守するとともに、人権に関しては、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重します。
3. 本方針は、当社の役員および社員に適用されます。当社の役員および社員は、お客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

## 人権

### 人権啓発に関する推進体制

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

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



### 人権啓発活動

#### 人権啓発研修

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

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



## 人権

### 人権啓発標語の募集

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



全職場に掲示しているハラスメント防止ポスター・人権啓発標語ポスター

### ハラスメントの根絶に向けた取り組み

特に、職場におけるハラスメント行為は、人権にかかわる問題であり、個人の尊厳を深く傷つけ、被害者の方に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。「ハラスメントの禁止」を就業規則に規定

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

### 人権チェックの実施

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

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

### 人権相談窓口

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

#### (1) 職場の人権相談窓口

各職場に、人権関係の相談員を配置し、名前等を掲出しています。

#### ▶ P99 内部通報・相談制度

#### (2) 社外相談窓口

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

#### 〈主な相談対象〉

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

## 人権

### その他の相談窓口

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

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

### お取引先さまへの人権配慮の要請

お取引先さまに対しても、人権の尊重を促すように努めています。

- ▶ 日本郵政グループCSR調達ガイドライン  
[https://www.japanpost.jp/procurement/pdf/procurement\\_guideline.pdf](https://www.japanpost.jp/procurement/pdf/procurement_guideline.pdf)
- ▶ P83 サプライチェーン・マネジメント

# ダイバーシティの推進

経営方針のひとつである「社員一人ひとりが成長でき、明るく生き生きと活躍できる環境をつくります。」を実現し、行動指針にある「私たちは、人権を尊重し、多様な人

材が働きやすい職場をつくります。」を实践すべく、ダイバーシティ推進室を中心として、ダイバーシティ・マネジメントを推進しています。

## 女性活躍推進

より多くの女性社員がさまざまな職場やポジションで活躍できるよう、会社として支援していきます。

## 女性管理職登用

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

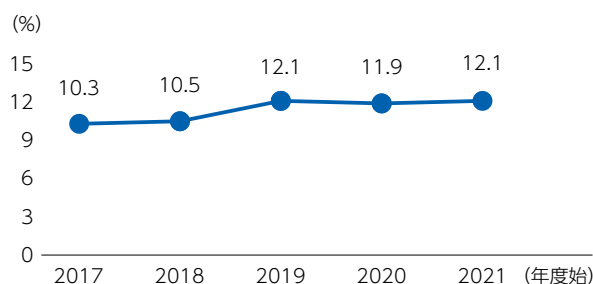
本社内外問わず、キャリア形成支援等に取り組んでいきます。

### ▶ 女性活躍推進法に基づく当社の一般事業主行動計画

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/diversity\\_01.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/diversity_01.pdf)

### ▶ P117 女性管理職比率(ESGデータ集)

### ■ 女性管理職比率



## 社員の意識改革に関する取り組み

### 【ロールモデル発信】

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

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

### ▶ talentbook

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

### 【アンコンシャスバイアスへの理解】

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

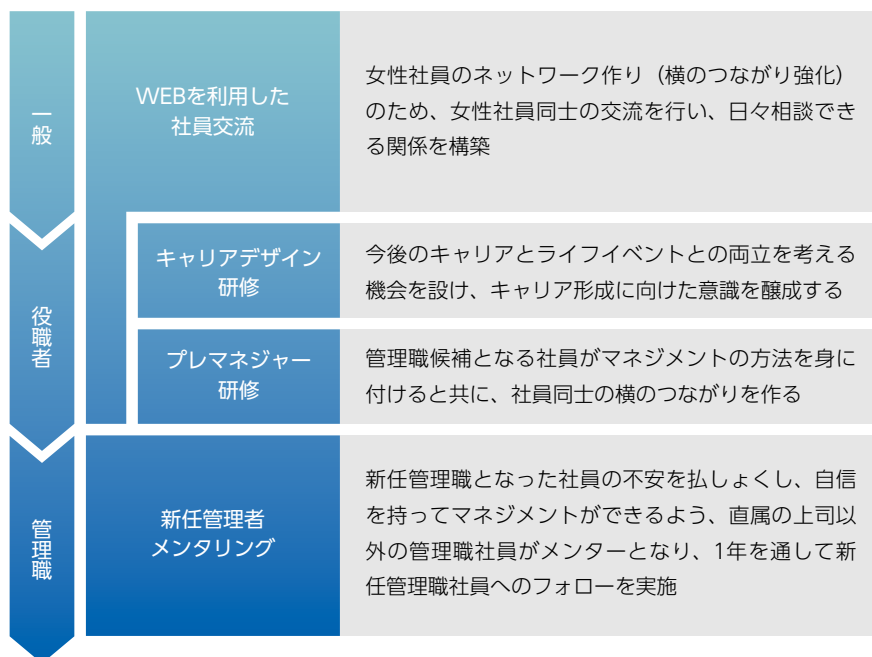
### 【全社員向け昇職意欲アンケートの実施】

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

## ダイバーシティの推進

### 女性社員を対象とした育成・ネットワークづくり

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



### 対外的な活動

#### 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の「行動宣言」

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

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

[https://www.jp-life.japanpost.jp/information/press/2021/abt\\_prs\\_id001743.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/information/press/2021/abt_prs_id001743.html)

#### (参考)「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」

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

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

▶ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言

[https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male\\_leaders/index.html](https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders/index.html)

## ダイバーシティの推進

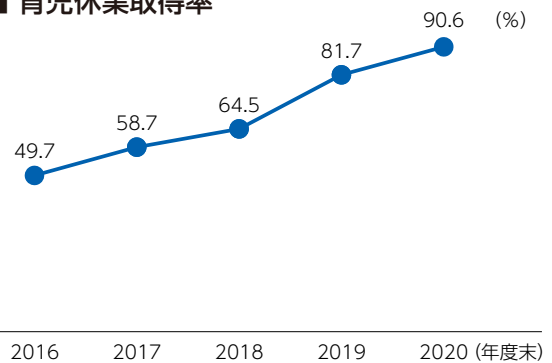
### 育児・介護の両立支援

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

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

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

■ 育児休業取得率



### 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
	育児休業
復帰後	育児時間
	育児部分休業
	子の看護休暇
	時間外勤務等の免除、時間外勤務及び深夜勤務の制限
	育児を支援するサービス（各種補助）
	短時間勤務職コースのコース転換

## ダイバーシティの推進

### 事業所内保育所

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

### 育休取得推進

育児休業を取得したい社員が全員取得できるよう、意向確認を徹底しています。

### 男性の育児参画推進

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

### 介護関連制度

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

### セミナー・研修

#### 【育児に関するセミナー】

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

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

#### 【介護に関するセミナー】

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

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

## ダイバーシティの推進

### ワーク・ライフ・バランスガイドブック

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

▶ **次世代育成支援対策推進法に基づく当社の一般事業主行動計画**

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/diversity\\_02.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/diversity_02.pdf)



### 外部評価の取得・外部イニシアチブへの賛同

#### 外部評価の取得

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



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

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

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

## ダイバーシティの推進

### 多様な人材の雇用

#### 障がい者雇用

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

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いう認識のもと、障がい者雇用を積極的に推進しています。今後も雇用事業所の拡大を推進するとともに、障がいを持つ社員に対する定着支援を行い、雇用率の向上を目指し、継続的に取り組んでいきます。

▶ P119 障がい者雇用率(ESGデータ集)



社内清掃をする社員

#### ダイバーシティ推進室「事務サポートチーム」

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



各部署へ届ける郵便物を準備する様子

#### 職業訓練生の受入

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

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



## ダイバーシティの推進

### 車いすテニスへの支援を通じて、ダイバーシティ社会の形成へ寄与

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

また、さらなる支援に資するためにも、2020年度には車

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

▶ **大谷桃子選手 特設ページ**

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



### 高齢再雇用制度

当社は、高齢者雇用安定法に基づき、正社員が定年退職後に再雇用を希望する場合は、満65歳まで高齢再雇用社員として雇用しており、当社で約200名が活躍しています。

### 全国・各エリアでの採用

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

▶ **P118 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

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

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

### 方針

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

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

## ダイバーシティの推進

### 人事制度

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

### 社外活動（賛同）

東京レインボープライド（※）に毎年賛同しています。

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

### 外部指標

PRIDE指標（※）で最高位の「ゴールド」を5年連続で受賞しました。

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



### シンボルマークの商標登録

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



商標登録された当社のLGBT ALLY ロゴマーク

# 人材育成

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

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

## 人材育成基本方針・体系

社員一人ひとりが成長意欲を持ち、日々、自らPDCAサイクルを回しながらお客さま本位を軸とする「4つの志向

(※1) を発揮して行動できる人材に成長するために、「人材

(※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。

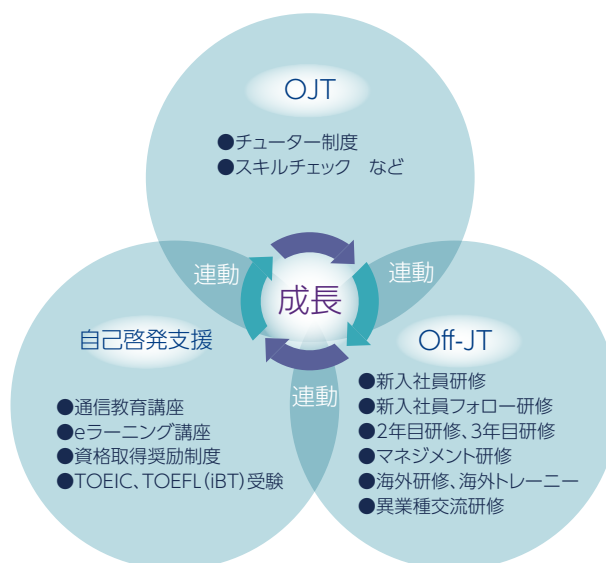
(※3) Off-JT (Off the Job Training)とは、日常業務から一時的に離れて、社内の人材育成部門や社外の研修機関が実施する研修などに参加し、業務を行ううえで必要な知識およびスキルを修得することをいいます。

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。

## 人材育成基本方針

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

## 人材育成体系



## 人材育成

### 能力開発研修

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

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

### マネジメント力の強化

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

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

〈主な取り組み〉

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

### 資格取得奨励制度

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

### 通信教育講座

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



## 人材育成

### eラーニングライブラリ

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



### 海外研修の実施

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

#### ▶ P120 能力開発・教育(ESGデータ集)

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。

# 健康経営

当社では、日本郵政グループの一員として、「社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し生き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。

▶ **日本郵政グループの健康経営の取り組み**

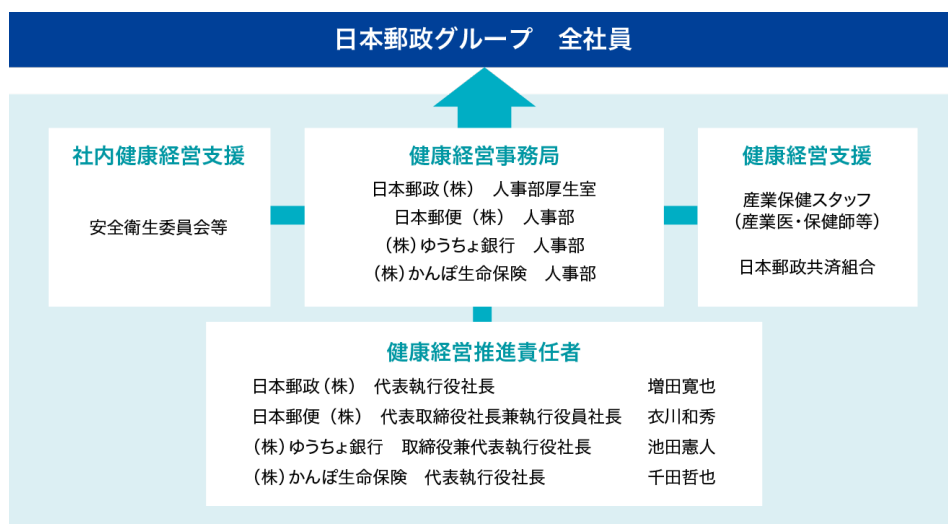
<https://www.japanpost.jp/corporate/values/healthmanagement.html>

## 日本郵政グループの健康経営推進体制の構築

日本郵政グループ4社の社長を「健康経営推進責任者」とし、産業保健スタッフや日本郵政共済組合、また、社内

の安全衛生委員会などと連携しながら、「健康経営事務局」が中心となって日本郵政グループの健康経営を推進しています。

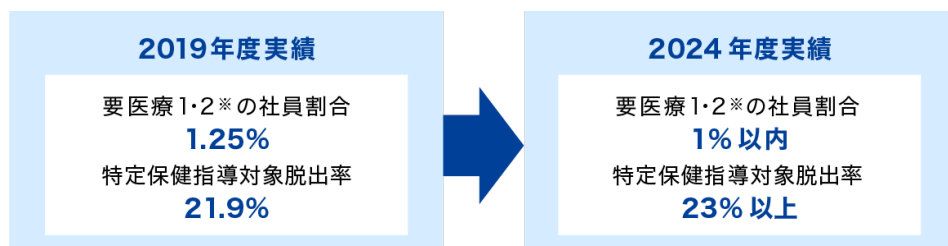
### 日本郵政グループ健康経営推進体制



## 日本郵政グループの健康経営 KPI の設定と PDCA

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

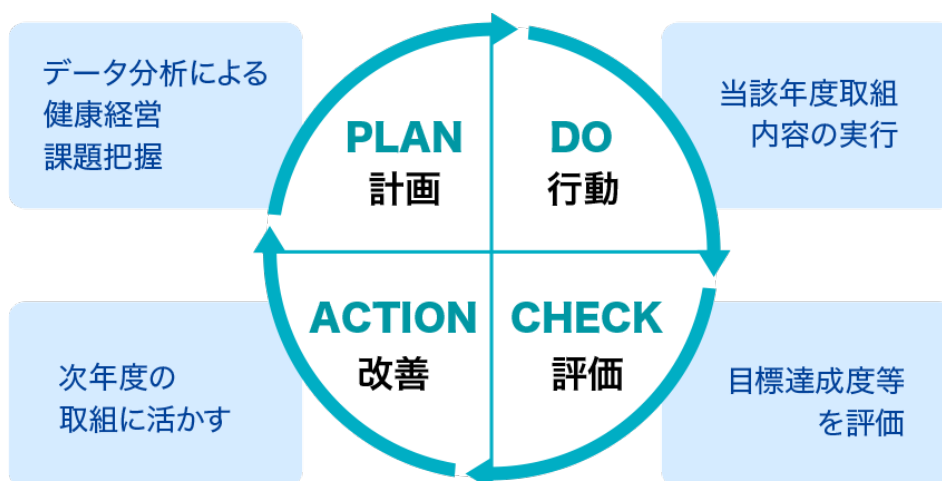
### 日本郵政グループ健康経営KPI 中期(2020~2024年度)目標



(※)要医療1・2:医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者

## 健康経営

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



## かんぽ生命の健康経営推進のためのさまざまな取り組み

### 健康増進に対する取り組み

- ・健康診断結果に基づき、産業保健スタッフと連携し、医療機関への受診勧奨や保健指導を実施しています。
- ・社員の健康に関する知識を高めるため、「日本健康マスター検定」の資格取得にかかる費用補助を行っています。

- ・健康診断結果や生活習慣病予防などの情報を提供する「マイヘルスNavi」サイトを開設し、ヘルスリテラシーの向上を図っています。



社員の健康指標		2020年度	
定期健康診断結果	要医療1・2(※)の社員割合	全体	0.7%
	適正体重維持者率	全体	74.1%
	喫煙率	全体	17.1%
特定保健指導対象	脱出率	全体	23.1%
ストレスチェック実施率		全体	92.5%

(※) 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

- ・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。

## 健康経営

### メンタルヘルス対策

- ・メンタル不調の未然防止を目的に、産業保健スタッフなどと連携し、「こころとからだの相談窓口」を設置しており、面談や電話、メールで相談できる体制を整備しています。
- ・メンタルヘルス不調の早期発見や職場環境の改善を目的に、全事業所を対象としたストレスチェックを年1回実施しています。

- ・メンタル不調者がスムーズに復職できるよう、「職場復帰支援プログラム」を策定するとともに、「職場復帰支援委員会」を設置しています。
- また、メンタル不調者の復職を支援するため、メンタル不調により休業している社員を対象とした、カウンセリングプログラムを提供しています。

#### 健康経営優良法人2021(大規模法人部門)・ホワイト500認定

経済産業省が制度設計を行い、日本健康会議が、健康課題に即した取り組みや健康増進に向けて特に優良な健康経営を実践している企業を認定する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に4年連続で選定され、その中で上位500法人が認定される「ホワイト500」に選定されています。





# 労働基準

## 労働時間削減の取り組み

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

▶ P119 社員一人あたりの月平均残業時間 (ESGデータ集)

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

## 賃金管理

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

すべての地域の従業員がより豊かな生活を送れるよう、  
▶ P117 平均年間給与 (ESGデータ集)

これまでも賃金水準の改善を進めており、今後も改善に努めていきます。

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

## 労使関係

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

当社を含む日本郵政グループでは、日本郵政グループ労

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

## 社員の理解促進

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

# 社会貢献活動

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

当社は、こうした創業時からの「社会課題の解決への貢

献」という思いを引き継ぎ、社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

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

## 経営方針

5. 健康促進、環境保護、地域と社会の発展に積極的に貢献します。

## マテリアリティ

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

## 健康促進・Well-being 向上

### ラジオ体操

ラジオ体操は、当社の起源である通信省簡易保険局が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

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

## 社会貢献活動

### 1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭

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

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



▶ 1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭

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

### 巡回ラジオ体操・みんなの体操会

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

〈2021年度の開催状況〉

夏期巡回…新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、全会場開催中止

特別巡回…山口県宇部市会場で2021年10月24日に開催

その他の6会場については新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、開催中止

### 全国小学校ラジオ体操コンクール

本コンクールへの参加を通じて元気に楽しくラジオ体操をしていただくことで、全国の小学生の皆さんの体力づくりに少しでも貢献できればとの想いで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8回	2021年6月1日～2021年8月31日	約400チーム
第7回	新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、開催中止	
第6回	2019年6月1日～2019年7月31日	約570チーム
第5回	2018年6月1日～2018年7月31日	約650チーム

## 社会貢献活動

### ラジオ体操出席カード

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



### 健康づくり応援情報誌「ラジオ体操®」

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

▶ **健康づくり応援情報誌「ラジオ体操®」**

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

2021年度は、ラジオ体操に関する情報だけでなく、当社の気候変動やESG投資、ダイバーシティに関する取り組みも掲載しています。

### ラジオ体操の健康効果の検証に向けた共同研究

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

#### 共同研究の目的

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

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

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

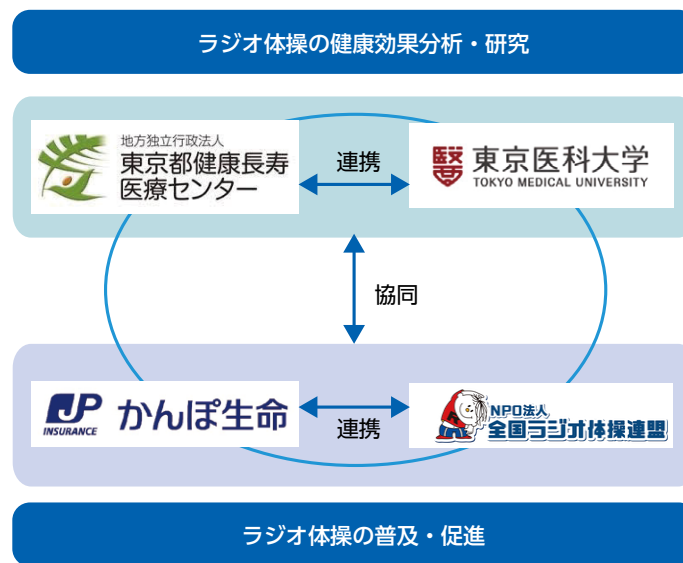
上記を踏まえ、国民の皆さまに、医学的な検証結果に基づくラジオ体操の健康効果を知っていただき、一人でも多くの方にラジオ体操を継続的・習慣的に行っていただけるよう、今回の共同研究を通じてラジオ体操の健康効果の検証に取り組んでいきます。

## 社会貢献活動

### 共同研究の内容

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

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



## すこやかんぼ

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



スタンダードメニュー



プレミアムメニュー

## 社会貢献活動

### 健康応援アプリ「すこやかんぽ」の主な機能

**スタンダードメニュー** 無料

**1 「歩く」を楽しむ**

**歩数管理・ラジオ体操**

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

スタンダードメニュー プレミアムメニュー

**2 カラダを「学ぶ」**

**健康改善アドバイス**

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

スタンダードメニュー プレミアムメニュー

(注)「健康改善アドバイス」機能に含まれるコンテンツのうち、「疾病リスクチェック」および「Myコラム」はプレミアムメニューのみのご提供となります。

**プレミアムメニュー** 無料

**3 「カラダのリズム」を知る**

**カラダサイクルアドバイス**

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

プレミアムメニュー

**4 「食べる」をサポート**

**食生活アドバイス**

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

プレミアムメニュー

▶ **すこやかんぽ**

[https://www.jp-life.japanpost.jp/health/exercise/health-app/kna\\_index.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/health/exercise/health-app/kna_index.html)

### かんぽプラチナライフサービス

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

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

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

▶ **かんぽプラチナライフサービス**

[https://www.jp-life.japanpost.jp/inf\\_platinumlife.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/inf_platinumlife.html)

76

## 社会貢献活動

### 認知症サポーター養成講座の受講

認知症になっても安心して暮らせる町づくりに貢献するため、「認知症サポーター」養成を進めています。これまで、2020年度までに12,000人を超える社員が受講しました。

### 環境保護

- ▶ P43 環境保全活動の支援

### 地域と社会の発展

#### 車いすテニスへの支援

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

に貢献するとともに、SDGsへの取り組みを積極的に行っています。

- ▶ 一般社団法人 日本車いすテニス協会  
<http://jwta.jp/>



#### 「全日本学生音楽コンクール」への協賛

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

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



STUDENT MUSIC  
CONCOURS OF JAPAN

- ▶ 全日本学生音楽コンクール  
<https://gaccon.mainichi-classic.net/>

## 社会貢献活動

### N響第九 Special Concert への協賛

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



### 全国のお祭りへの協賛

当社は、全国各地で開催される地域のお祭りに協賛しています。



青森ねぶた祭



徳島市阿波おどり



## 社会貢献活動

### 各拠点における社会貢献活動

「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」という経営理念に基づき、全国各地の支店やエリア本部、サービスセンターにおいて、地域に寄り添った社会貢献活動を実施しています。

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



### 子どもの権利・次世代育成

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

〈主な取り組み〉

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

# 障がいのあるお客さまへの対応

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

## 点字による各種ご案内の発行

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

## 代書等の取り組み

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

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

## ユニバーサルデザイン（色覚の多様性への配慮）

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

より多くの人に伝わりやすい資料の作成に取り組んでいます。

# 災害時の特別な取扱い

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

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

## 非常取扱いの内容

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

（※）ご契約内容により契約者貸付利率の減免が行われない場合があります。

### ▶ 災害救助法適用地域のお客さまを対象とした取扱いについて

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

# 新型コロナウイルス感染症 (COVID-19) への対策および取り組み

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

実施項目	主な取り組み（概要）															
お客さまを支える取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 保険料の払込猶予期間の延伸、必要書類を一部省略するなどの非常取扱い</li> <li>● 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）により亡くなられた場合に、死亡保険金に加えて「保険金の倍額支払」の対象として保険金をお支払い（※1）</li> <li>● 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）と診断（PCR検査等で陽性と判明）され、自宅や都道府県が用意した宿泊施設等において療養した期間や、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響での医療機関等の事情により、当初より早い退院を余儀なくされた場合等の本来入院が必要であった期間も入院保険金をお支払い</li> </ul> <p>■ 新型コロナウイルス感染症に対する支払状況 <span style="float: right;">2021年9月末現在</span></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2019年度</th> <th>2020年度</th> <th>2021年度上半期</th> <th>累計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>死亡保険金 <small>（倍額支払を含む）</small></td> <td>—</td> <td>49億8,981万円 (1,456件)</td> <td>72億6,775万円 (2,096件)</td> <td>122億円5,756万円 (3,552件)</td> </tr> <tr> <td>入院保険金</td> <td>74万円 (15件)</td> <td>8億2,457万円 (14,023件)</td> <td>16億9,550万円 (28,624件)</td> <td>25億2,081万円 (42,662件)</td> </tr> </tbody> </table>		2019年度	2020年度	2021年度上半期	累計	死亡保険金 <small>（倍額支払を含む）</small>	—	49億8,981万円 (1,456件)	72億6,775万円 (2,096件)	122億円5,756万円 (3,552件)	入院保険金	74万円 (15件)	8億2,457万円 (14,023件)	16億9,550万円 (28,624件)	25億2,081万円 (42,662件)
	2019年度	2020年度	2021年度上半期	累計												
死亡保険金 <small>（倍額支払を含む）</small>	—	49億8,981万円 (1,456件)	72億6,775万円 (2,096件)	122億円5,756万円 (3,552件)												
入院保険金	74万円 (15件)	8億2,457万円 (14,023件)	16億9,550万円 (28,624件)	25億2,081万円 (42,662件)												
ライフスタイルの変化への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>● お客さまが非対面での保険金請求を希望される場合には、電話またはご契約者さま向け Web サービス「マイページ」による請求書類の取り寄せ、またはご契約者さま向け Web サービス「マイページ」によるダイレクト請求を実施</li> </ul>															
責任ある機関投資家としての取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国際機関が発行した新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策を目的とした債券を購入 2020年5月 ・サステナブル・ディベロップメント・ボンド 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に経済的打撃を受けた中南米・カリブ地域の国々に対する支援が目的 ・Sustainability Awareness Bond 新型コロナ感染症（COVID-19）対策など、SDGs 目標3「すべての人に健康と福祉を」を含む持続可能な開発支援が目的 2021年3月 ・サステナブル・ディベロップメント・ボンド 国際的な枠組み「COVAX」（※2）を通じた新型コロナウイルス・ワクチンの購入・配布の支援が目的</li> </ul>															
寄付の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医療従事者および感染拡大防止に関する活動の支援として、ラジオ体操動画（YouTube）の再生回数に応じて、日本赤十字社に1,250,900円（2021年3月末現在）の寄付を実施</li> </ul>															

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

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

## ▶ 新型コロナウイルス感染症の影響拡大に伴うお取り扱いのご案内

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

## ▶ 新型コロナウイルス感染症に伴う保険料払込猶予期間の延伸のお申し出

<https://www.jp-life.japanpost.jp/payment-reissue/agreement.html>

# 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、当社が定める「調達活動に関する考え方」のもと、重要なビジネスパートナーであるすべてのサプライヤーに対して「日本郵政グループCSR調達ガイドラ

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

### 調達活動に関する考え方

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

#### 1 オープンで公平・適正な調達

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

#### 2 法令・社会規範の遵守

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

#### 3 環境への配慮

地球及び地域の環境保全や資源の有効活用に配慮した調達活動を実施する。

#### 4 信頼関係の構築

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

#### 5 国連グローバル・コンパクトの遵守

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

- (1) 法令等遵守
- (2) 国連グローバル・コンパクトの遵守

## サプライチェーン・マネジメント

### 外部委託管理の取り組み

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

体制について、委託先選定チェックリストなどを使用して審査しています。

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

### サプライチェーン・マネジメントの強化に向けた今後の取り組み

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。今後は、サプラ

イヤーから人権・労働条件・環境保護等のESG条項にかかる誓約書を提出いただくことなど、サプライチェーン・マネジメントを強化する方法を検討していきます。

▶ **日本郵政グループCSR調達ガイドライン**

[https://www.japanpost.jp/procurement/pdf/procurement\\_guideline.pdf](https://www.japanpost.jp/procurement/pdf/procurement_guideline.pdf)

# コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と、その枠組みや運営について、取締役会において「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おります。

### [コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方]

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

### ▶ コーポレートガバナンスに関する基本方針

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

### ▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/governance\\_report.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/governance_report.pdf)

### ▶ (参考1)定款

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

### ▶ (参考2)役員一覧

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/abt\\_cmp\\_directors.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/abt_cmp_directors.html)

### ▶ (参考3)取締役会規則

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

### ▶ (参考4)経営理念

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

### ▶ (参考5)中期経営計画

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

### ▶ (参考6)内部統制システムの構築に係る基本方針

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/naibutosei\\_hosin.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/naibutosei_hosin.pdf)

### ▶ (参考7)執行役選解任基準

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

### ▶ (参考8)執行役選任理由

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sikkouyaku\\_riyuu.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/sikkouyaku_riyuu.pdf)

### ▶ (参考9)取締役候補者指名基準

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

### ▶ (参考10)取締役候補者指名理由

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

### ▶ (参考11)独立役員指定基準

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

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

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hoshu\\_hosin.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hoshu_hosin.pdf)

コーポレートガバナンス

# コーポレートガバナンス

## 支配株主等に関する事項について

▶ 支配株主等に関する事項について

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

## コーポレートガバナンス体制

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

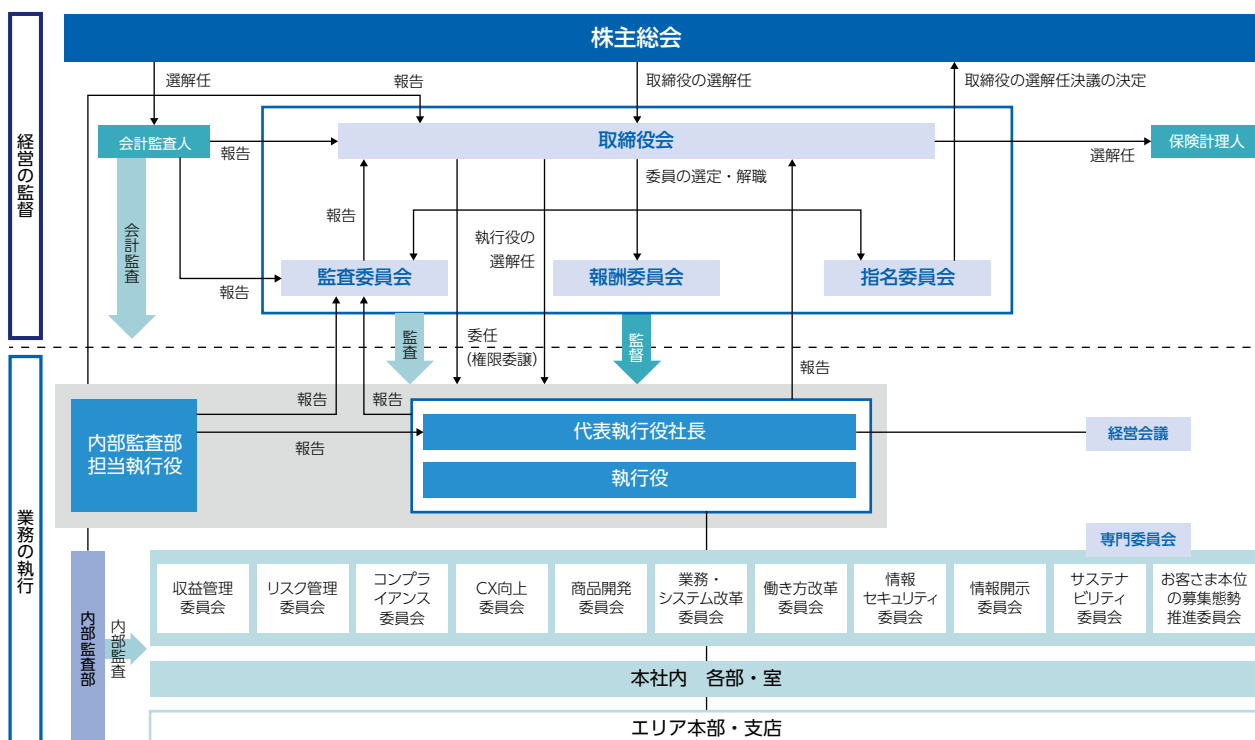
に基づく業務執行体制を確立し、引き続き当社の組織・体制の強化に取り組んでまいります。

## コーポレートガバナンスの概要

当社は、意思決定の迅速化と経営の透明性の向上を図るため、指名委員会等設置会社としており、経営を監督する取締役会と業務を執行する執行役とでその役割を分離し、会社経営に関する責任を明確にしています。

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

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





## コーポレートガバナンス

### 取締役会（経営の監督）

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

する体制作りを推進しています。

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

### 指名委員会

取締役の選任・解任に関する株主総会議案の決定を行っています。

委員長：原田 一之（社外取締役）

委員：千田 哲也、増田 寛也、斎藤 保（社外取締役）、山田メユミ（社外取締役）

（委員構成は2022年1月1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：斎藤 保（社外取締役）

委員：奈良 知明、鈴木 雅子（社外取締役）、山田メユミ（社外取締役）、山崎 恒（社外取締役）

（委員構成は2022年1月1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：鈴木 雅子（社外取締役）

委員：増田 寛也、原田 一之（社外取締役）

（委員構成は2022年1月1日現在）

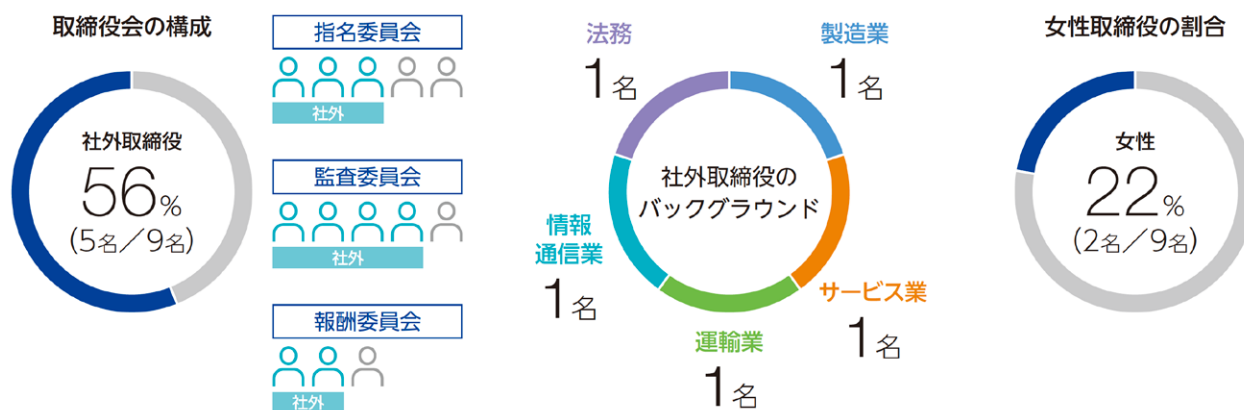
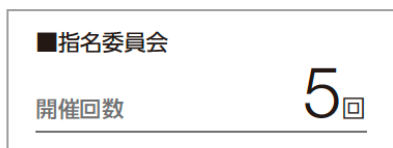
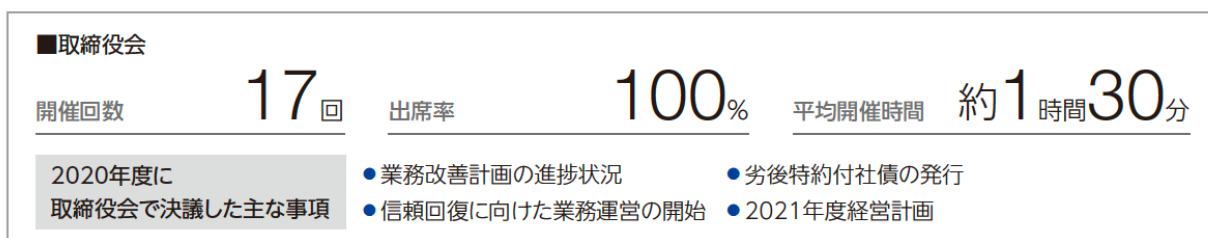
コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンス

2020年度の取締役会および各委員会の運営状況

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

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



## コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンス

## 取締役候補者指名基準／独立役員指定基準／取締役のスキル・マトリックス

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

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

また、当社は、取締役のスキル・マトリックスを策定しています。

## ▶ 取締役候補者指名基準

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

## ▶ 独立役員指定基準

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

## ▶ 取締役のスキル・マトリックス

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

## 役員報酬

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

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

(※) 取締役と執行役を兼務する場合は、執行役としての報酬を支給します

## ▶ 取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hoshu\\_hosin.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hoshu_hosin.pdf)

## コーポレートガバナンス

### 基本報酬（固定）の概要

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

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

ります。

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

### 業績連動型株式報酬制度の概要

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

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

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

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

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

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

## コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンス

## 業績連動型株式報酬の額の決定方法

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

## 【ポイント算定式】

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

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

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

決定しています。

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

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

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

## 2020年度における当該業績連動報酬に係る指標の目標、実績

指標	目標	実績
当期利益目標： 1株あたり当期純利益（連結）	220円	295.33円
営業・募集品質関係の達成状況： 保有年換算保険料 <sup>(※)</sup>	ご契約調査、フォローアップ活動、健全な組織風土の醸成、適正な営業推進態勢の確立	各施策は概ね計画どおり進捗
事務・システム態勢整備等の達成状況	適正な募集管理態勢の強化、資産運用、ERM、事業の効率化、ビジネスモデルの再構築、人材育成・働き方改革、犯罪・マネーロンダリング対策等	各施策は概ね計画どおり進捗

(※) 2020年度は、お客さまからの信頼回復に向けた取り組みを最優先とし、営業目標を設定していないため、保有年換算保険料を経営目標として設定しておりません

## ■ 全執行役に対する基本報酬（固定）と業績連動型株式報酬の実績値の割合



(※1) 基本報酬（固定）は2020年度の支払実績から算出しています

(※2) 業績連動型株式報酬は2020年度の業績をもとに付与されたポイントに対して、在任者はポイント付与日の株価を乗じ、退任者は退任日の株価を乗じて算出しています

## コーポレートガバナンス

### 2020年度に係る役員の個人別の報酬等の内容が方針に沿うと報酬委員会が判断した理由

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

取締役および執行役の役位に応じた個人別の報酬額、執

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

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

▶ P122 役員報酬 (ESGデータ集)

# 取締役会の実効性評価

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

性等について分析・評価を行い、取締役会の運営の改善などに活用しています。

## ■ 2020年度取締役会の実効性評価のプロセス

アンケート評価項目策定

01

アンケートの実施  
(2021年2月)

取締役全9名に対して、2020年度の実効性評価についてアンケート調査を実施

アンケートとりまとめ

02

評価・分析 (2021年3月)

アンケート結果および得られた意見について、評価・分析を行い、成果・課題を認識

03

社外取締役間会合における議論  
(2021年3月24日)

評価・分析内容および今後の課題に対する対応策について、社外取締役間会合で議論

04

取締役会審議  
(2021年4月28日)

社外取締役間会合で議論した内容を踏まえ2020年度の実効性評価について、取締役会で審議

決議案の作成

05

取締役会決議  
(2021年5月26日)

01～04を踏まえた今後のアクションプランを含む2020年度の実効性評価結果について、取締役会で決議

### 【アンケートの主な評価項目】

全7項目

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

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

### ▶ 2020年度取締役会の実効性に関する評価結果の概要

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hyoukakekka\\_gaiyou.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/hyoukakekka_gaiyou.pdf)

## 実効性評価を踏まえた 2021 年度の取り組み

- 取締役懇談会などの活用による議論の機会の計画的な設定
- 社外取締役の保険業・当社特性に対する理解を深めるための知識付与の機会の設定、フロントラインの視察会の実施
- 資料送付の早期化や資料構成の見直しによる議案のより一層の充実

# 内部統制の取り組み

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

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

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

## ▶ 内部統制システムの構築に係る基本方針

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/naibutosei\\_hosin.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/naibutosei_hosin.pdf)

## 内部管理体制（業務の執行）

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

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

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

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

## 内部監査態勢

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

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

さらに、内部監査態勢の強化に向けて、監査手法・態勢の高度化、人材の確保・育成、監査委員会・経営・執行部門との一段の連携強化などに取り組んでいます。



# コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

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。さらに、コンプライアンス委員会には、同委員会の専門部会として、社外有識者等をメンバーとする法令等遵守態勢強化に関する諮問会議を設置し、コンプライアンス態勢の強化に役立てております。

当社は、コンプライアンスを担当する管理者として、コンプライアンス統括部長およびエリアコンプライアンス室長をコンプライアンス・オフィサーとして配置するほか、本社（サービスセンター等を含む）、エリア本部および支店に、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、全社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。

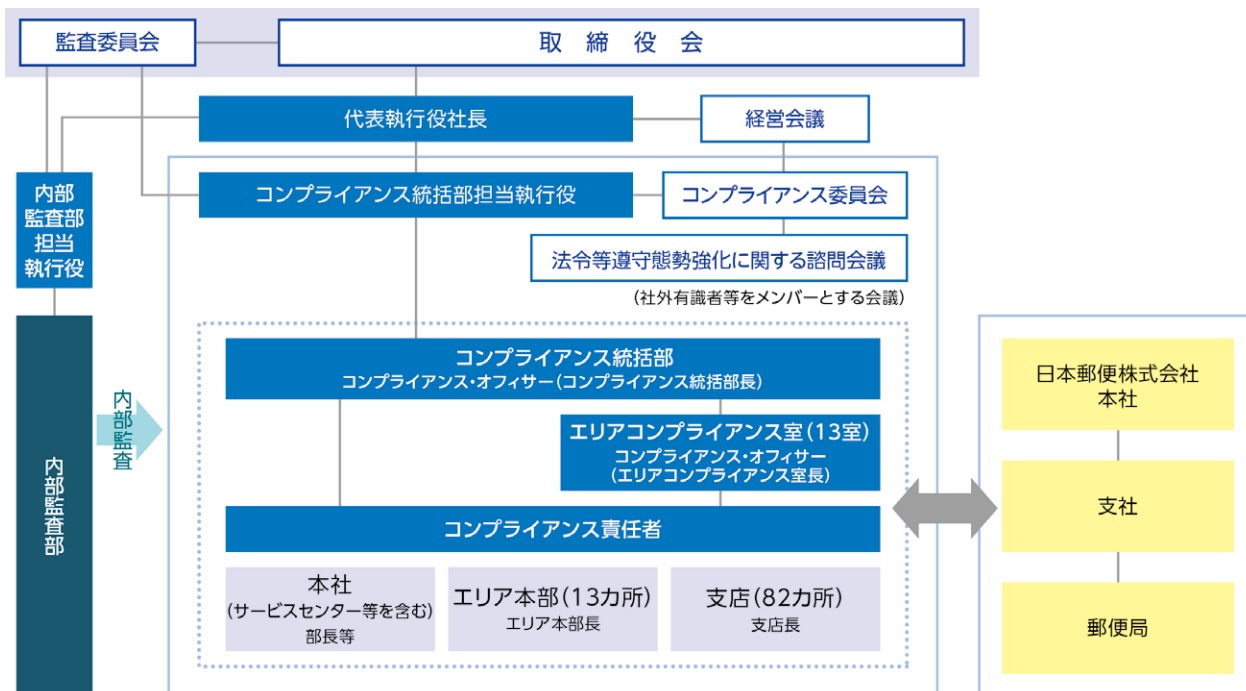
当社の保険募集人である日本郵便株式会社との間では、コンプライアンス統括部担当執行役等で構成する連絡会議を設置し、コンプライアンス態勢の充実、強化に関する事項を協議し、郵便局に対する指導・管理を行っております。

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

コーポレートガバナンス

## コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

### ■ コンプライアンス推進態勢



### コンプライアンス違反への対処

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

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

### コンプライアンス教育の実施等

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

また、コンプライアンスを実現するための具体的な手引書

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

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

## コーポレートガバナンス

## コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

## 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、接待および贈収賄の禁止について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。

## マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策への取り組み

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

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

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

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

## 反社会的勢力との関係遮断

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

具体的な対応として、当社の保険契約については2012

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

## コーポレートガバナンス

## コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

## 利益相反の管理

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

また、会社法を踏まえ、取締役および執行役が自己また

## ▶ 日本郵政グループにおける利益相反管理方針

[https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/pcy\\_cfl\\_index.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/policy/pcy_cfl_index.html)

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

## ビジネスパートナーに対する要請

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

## ▶ P83 サプライチェーン・マネジメント

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

コーポレートガバナンス

# コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

## 内部通報・相談制度

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

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

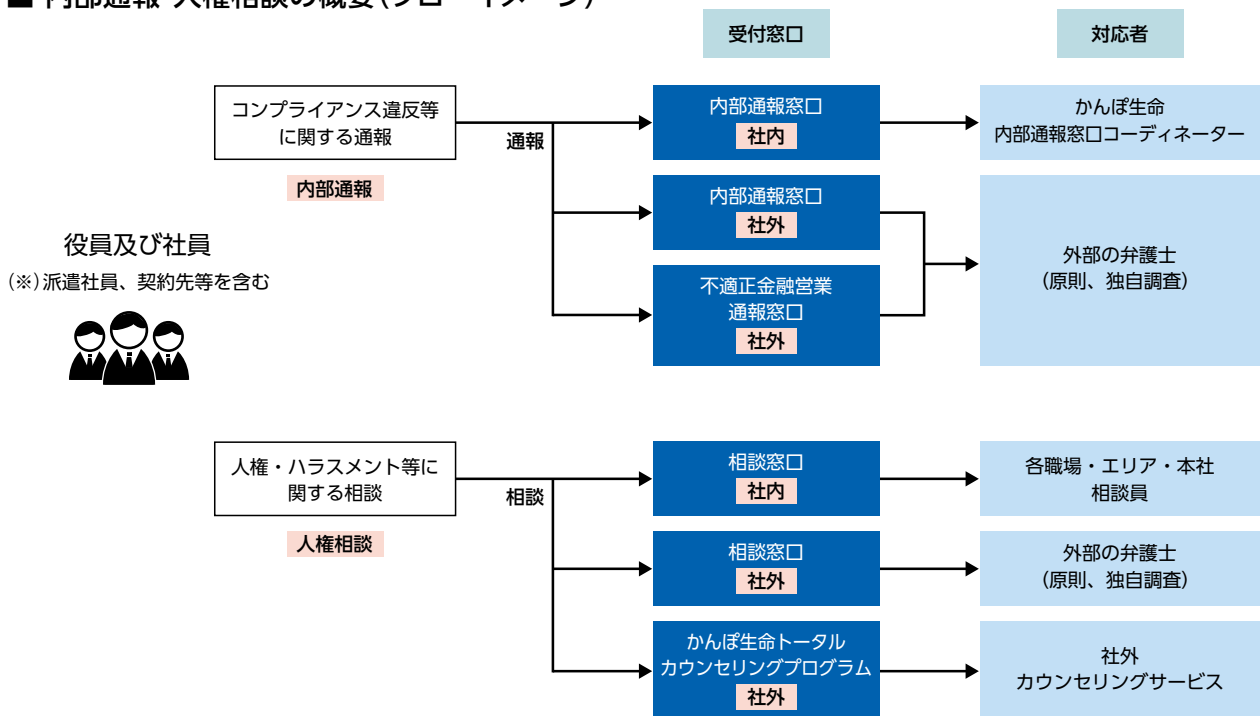
また、内部通報制度の運用にあたっては、通報内容の調査に当たり通報者が特定されないよう細心の注意を図るとともに、通報者を特定する行為や通報者に対する不利益行為については懲戒処分を含む厳正な対処を行うことを

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

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

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

### ■ 内部通報・人権相談の概要(フローイメージ)



▶ P55 人権相談窓口

## コーポレートガバナンス

## コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底・腐敗の防止

## 内部通報窓口への通報件数

	2018年度	2019年度	2020年度
内部通報への通報件数	64	52	116

(※) 左記件数は、別の通報者による同一事象への通報や同一通報者による同一事象への複数回の通報などについても、1回の通報ごとにそれぞれ1件として計上

## 外部からの通報制度

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

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

## 消費生活相談員によるかんぽ生命保険等電話相談窓口について

日本郵政グループをご利用されるお客さまが安心してかんぽ生命保険等をご利用いただけるようにするため、消費生活に関する各種相談の専門家である消費生活相談員により、公正・中立な立場からお客さまの相談に応じていただける「消費生活相談員によるかんぽ生命保険等電話相談窓口」を設置しています。



# リスクマネジメント

## ERM・資本政策

### 環境認識・基本戦略

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

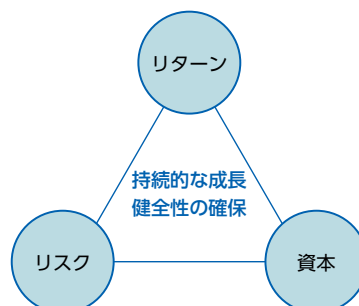
そのうえで株主に対する利益の還元を経営上重要な施策のひとつとして位置づけて、ERMに基づき、財務の健全性を維持しつつ収益を確保し、安定的に株主への還元を目指します。

### 主な取り組み

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

#### リスク対比のリターン向上

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



#### 資本効率向上

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

(※) EVの変動要因から「経済前提と実績の差異」を除いた値。

#### 財務の健全性維持

- 財務健全性の最低維持水準や評価基準の設定・維持  
(財務健全性維持：最低維持水準SM比率400%/評価基準SM比率600%、ESR100%)
- ESRの中長期的な安定を目指しつつ、新資本規制導入を見据えた計測手法の精緻化
- 金利リスク削減など、新資本規制導入に向けた対応の開始

コーポレートガバナンス

## リスクマネジメント

### リスク選好ステートメント

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

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

### 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



コーポレートガバナンス

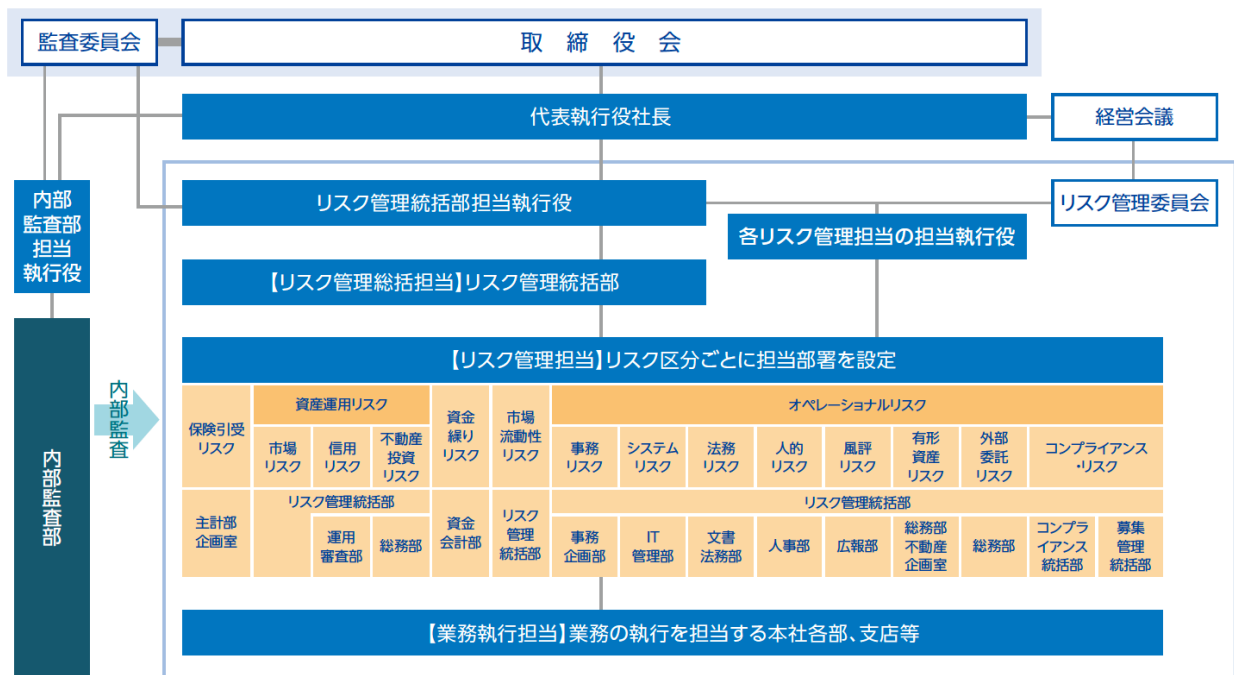
# リスクマネジメント

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、リスク管理統括部が総合的な管理を行っています。

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

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

## ■ リスク管理体制図



## コーポレートガバナンス

## リスクマネジメント

## リスク区分別の管理

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

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

## リスクマネジメント

### ストレステストの実施

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

ストレシナリオの設定にあたっては、

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

・複合的（包括的）なストレ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や、巨大地震発生、パンデミック（新型コロナウイルス感染症の感染拡大を含む）の発生などの事象を複合させています。

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

## コーポレートガバナンス

## リスクマネジメント

## 事業等のリスク

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

当社グループでは、事業等のリスクを「最も重要なリスク」、「重要なリスク」、「上記以外のリスク」に分類しています。当該リスクの分類および各リスク情報の記載にあたっては、当社グループの経営陣の各リスクの影響、発生可能性、対応策および影響等に関する認識を適切に反映させるため、2021年3月末日現在の一定の役職以上の執行役に対して、事業等のリスクに関するアンケートを実施し、その集計結果を踏まえ、リスク管理委員会および経営会議で協議を行うとともに、社外取締役からの意見聴取を行っています。

## ▶ 事業等のリスク

[https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/management/business\\_risk.html](https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/management/business_risk.html)

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

（※）詳細は、P45 TCFD提言への対応を参照

# 情報セキュリティ

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

## ▶ 情報セキュリティ宣言

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

## サイバーセキュリティへの対応

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

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

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

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

## ▶ 日本郵政グループサイバーセキュリティ経営宣言

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

## ▶ 日本郵政グループサイバーセキュリティ対策

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

## 個人情報保護の取り組み

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

個人データの安全管理を図るための内部管理体制とし

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

## ▶ プライバシーポリシー

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

# 適正な税務の取り組み

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

により、税務コンプライアンス意識の向上に努めています。

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

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

### 1. 基本的な考え方

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

### 2. 適正な納税の実施及び税の透明性の確保

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

## 適正な税務の取り組み

### 3. 税務当局との相互信頼

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

## 地域別の納税内訳について

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

# 営業社員・募集代理店への教育

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

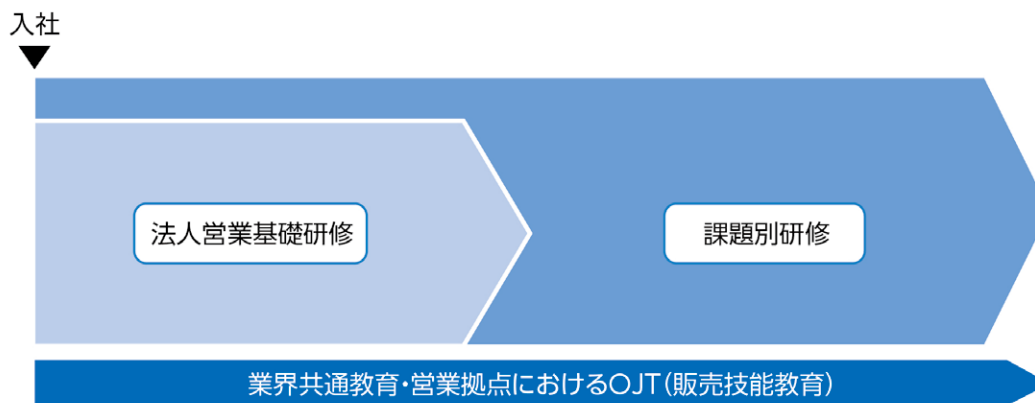
## 営業社員

全国の直営店営業社員により法人・職域マーケットを中心とした保険募集を行っています。

### 研修の概要

当社の営業社員に対しては、法人のお客さまがお持ちのニーズに的確にお応えできるよう、マネージャーおよび営業社員に対する研修プログラムにより、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。

本社で開催する集合研修・業界共通教育などを通じて、法人・職域マーケットなどでの保険募集に必要な知識とスキルを習得し、さらに質の高いコンサルティングセールスが実践できる人材の育成を目指し、課題別に各種の研修を実施しています。



## 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委託契約を締結し、全国の郵便局ネットワークを通じて住域および職域における個人マーケットを中心とした保険募集を行っています。

### 研修の概要

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

このほか、日本郵便株式会社が実施する研修に対して、当社の社員を講師として派遣するなどの支援を行って

ます。

委託業務  
説明会

・一般課程研修(基礎・実践研修)  
・一般課程試験



# 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

## 社外からの評価

### ホワイト 500

経済産業省が制度設計を行い、日本健康会議が、健康課題に即した取り組みや健康増進に向けて特に優良な健康経営を実践している企業を認定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に、4年連続で選定され、その中で、上位500法人が認定される「ホワイト500」に選定されています。



### プラチナくるみん

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



### PRIDE 指標

任意団体work with Prideが策定した、職場におけるLGBT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5年連続で受賞しました。



### トモニンマーク

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



## 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

### イニシアチブへの賛同

#### TCFD

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



#### PRI

2017年に国連責任投資原則 (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:



#### JCI

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



### インパクト志向金融宣言

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

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

## 社外からの評価・イニシアチブへの賛同

### SIMI

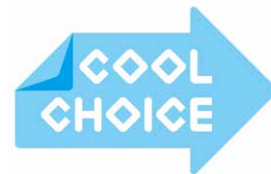
2021年から、日本全体として「社会的インパクト・マネジメント」を普及させるためのマルチセクター・イニシアチブである「一般社団法人社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ」(SIMI)に参加しています。



### COOL CHOICE への賛同

「COOL CHOICE」は、CO<sub>2</sub>などの温室効果ガスの排出量削減のために、脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買換え」、「サービスの利用」、「ライフスタイルの選択」など、日々の生活の中で、あらゆる「賢い選択」をしようという、政府を挙げての国民運動です。

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



# 環境に関するデータ

## Scope 1,2

			単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
Scope1 (直接的なエネルギー使用量)	施設	都市ガス	1,000m <sup>3</sup>	1,173.8	773.5	638.4	686.2	728.9	
			GJ	52,987.5	34,991.6	28,731.9	30,888.0	32,803.0	
			tCO <sub>2</sub>	2,642.3	1,745.1	1,432.8	1,540.0	1,635.8	
		LP ガス	t	0.0	5.8	3.9	1.0	0.0	
			GJ	0.1	297.0	198.9	50.8	0.0	
			tCO <sub>2</sub>	0.0	17.5	11.7	3.0	0.0	
		灯油	KL	7.7	6.8	9.0	8.0	10.6	
			GJ	281.1	249.3	330.8	295.2	387.6	
			tCO <sub>2</sub>	19.1	16.9	22.4	20.0	26.3	
	軽油	KL	0.0	0.1	0.9	0.1	0.6		
		GJ	1	3.0	33.4	4.5	21.6		
		tCO <sub>2</sub>	0.1	0.2	2.3	0.0	1.5		
	重油	KL	26.4	22.0	28.0	31.8	35.1		
		GJ	1,030.7	861.5	206.7	1,243.1	1,371.3		
		tCO <sub>2</sub>	71.4	59.7	14.3	87.0	95.0		
	車両	ガソリン	KL	1,693.5	1,621.6	1,466.5	1,204.0	705.9	
GJ			58,596.3	56,105.7	50,739.3	41,657.1	24,423.8		
tCO <sub>2</sub>			3,929.0	3,762.0	3,402.2	2,793.2	1,638.8		
Scope1 合計			GJ	112,896.7	92,508.1	80,240.9	74,138.7	59,007.2	
Scope1 合計			tCO <sub>2</sub>	6,661.9	5,601.5	4,885.7	4,443.2	3,397.4	
Scope2 (間接的なエネルギー使用量)	電気	1,000kWh	40,031.2	34,098.6	30,660.3	29,576.0	29,066.6		
		GJ	395,368.7	338,314.5	304,956.0	290,404.0	284,663.5		
		tCO <sub>2</sub>	19,921.8	16,682.0	14,654.7	13,708.8	13,147.4		
	冷水	GJ	4,071.1	4,226.1	8,331.3	9,581.2	10,157.3		
		tCO <sub>2</sub>	170.6	177.1	349.2	402.0	425.7		
	温水	GJ	2,942.8	3,182.0	5,321.3	5,703.8	7,899.2		
		tCO <sub>2</sub>	123.3	133.4	223.0	239.0	331.1		
	蒸気	GJ	3,258.1	2,796.7	3,414.4	3,517.0	3,835.3		
		tCO <sub>2</sub>	136.6	117.2	143.1	147.0	160.7		
	Scope2 合計			GJ	405,640.8	348,519.3	322,023.1	309,206.0	306,555.3
Scope2 合計			tCO <sub>2</sub>	20,352.3	17,109.7	15,370.0	14,496.8	14,064.9	
Scope1 および Scope2	Scope1 および Scope2 のエネルギー使用量合計		GJ	518,537.6	441,027.3	402,264.0	383,344.7	365,562.5	
	Scope1 および Scope2 の CO <sub>2</sub> 排出量合計		tCO <sub>2</sub>	27,014.2	22,711.2	20,255.7	18,940.0	17,462.3	
	施設	施設の合計エネルギー使用量		GJ	459,941.3	384,921.7	351,524.7	341,687.6	341,138.7
		エネルギー使用量 (合計) 原油換算		KL	11,866.5	9,931.0	9,107.3	8,815.5	8,801.4
		延床面積		m <sup>2</sup>	312,910.6	309,850.1	248,260.7	249,579.4	250,032.9
		エネルギー使用に係る原単位		kl/m <sup>2</sup>	0.038	0.032	0.037	0.035	0.035
	車両	車両に係る CO <sub>2</sub> 排出量		tCO <sub>2</sub>	3,929.0	3,762.0	3,402.2	2,793.2	1,638.8
		走行距離		km	25,607,052.0	39,919,311.0	21,521,670.0	19,908,707.2	13,228,474.6
		CO <sub>2</sub> 排出量に係る原単位 (排出量/走行距離)		tCO <sub>2</sub> /km	0.0001534	0.0000942	0.0001581	0.0001403	0.0001239

## 環境に関するデータ

## Scope3（その他の間接的 GHG 排出量）

カテゴリ	項目	詳細	単位	2018年度	2019年度	2020年度
1 購入した製品・サービス	コピー用紙	コピー用紙の調達量（※本社使用分に限る）	tCO <sub>2</sub>	140.2	196.5	180.4
	ユニフォーム	ユニフォームの調達量	tCO <sub>2</sub>	154.9	103.7	0.4
	帳票	約款・しおりを除く保険帳票類の作成に係る紙調達量	tCO <sub>2</sub>	3,077.1	1,606.8	1,360.8
	保険証書	ご契約時にお客さまへお渡しする保険証書（封筒および同封する送付状を含む）の作成に係る紙調達量	tCO <sub>2</sub>	119.9	65.3	13.7
	約款・しおり	ご契約時にお客さまへお渡しする約款・しおりの作成に係る紙調達量	tCO <sub>2</sub>	2,624.2	1,840.0	970.1
2 資本財	保有車両	当社の事業用車両は全てリース車両となるため、保有車両は存在しないもの。リース車両分は、Scope1にて計上。	tCO <sub>2</sub>	0.0	0.0	0.0
3 Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	A 重油	Scope1,2 同様に全事業所を対象	tCO <sub>2</sub>	6.0	6.8	15.5
	LP ガス	Scope1,2 同様に全事業所を対象	tCO <sub>2</sub>	2.1	0.5	0.0
	ガソリン	Scope1,2 同様に全事業所を対象	tCO <sub>2</sub>	503.0	413.0	393.1
	軽油	Scope1,2 同様に全事業所を対象	tCO <sub>2</sub>	0.1	0.0	0.2
	蒸気・温水・冷水	Scope1,2 同様に全事業所を対象	tCO <sub>2</sub>	174.4	453.5	527.3
	電力	Scope1,2 同様に全事業所を対象	tCO <sub>2</sub>	1,085.4	2,017.1	1,982.9
	都市ガス	Scope1,2 同様に全事業所を対象	tCO <sub>2</sub>	309.0	332.1	377.4
	灯油	Scope1,2 同様に全事業所を対象	tCO <sub>2</sub>	1.1	1.0	3.5
6 出張	出張	国内（営業、出張、赴任、宿泊）、海外（出張、赴任、宿泊）	tCO <sub>2</sub>	990.2	992.9	416.9
7 従業員の通勤	従業員の通勤	電車、バス、自家用車	kgCO <sub>2</sub>	2,897.4	2,870.1	2,746.9
12 販売した製品の廃棄	保険証書	ご契約時にお客さまへお渡しする保険証書の廃棄量	tCO <sub>2</sub>	8.6	4.7	1.0
	約款・しおり	ご契約時にお客さまへお渡しする約款・しおりの廃棄量	tCO <sub>2</sub>	188.9	132.4	70.0

## ▶ 2020年度 温室効果ガス排出量 検証報告書

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third\\_party\\_authentication.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third_party_authentication.pdf)

## ▶ 2019年度 温室効果ガス排出量 検証報告書

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third\\_party\\_authentication\\_2019.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third_party_authentication_2019.pdf)

## ▶ 2018年度 温室効果ガス排出量 検証報告書

[https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third\\_party\\_authentication\\_2018.pdf](https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/assets/pdf/third_party_authentication_2018.pdf)

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

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

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

## 環境に関するデータ

### 水使用量

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
水使用量	上水	m <sup>3</sup>	64.0	47.0	44.4	50.0	44.2
	下水	m <sup>3</sup>	57.6	51.0	50.7	53.0	45.5

### 廃棄物排出量・コピー用紙購入量

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
一般廃棄物排出量		t	522.7	486.3	489.5	775.6	1,198.1
	(うち、一般廃棄物のリサイクル量)	t	—	—	430.3	698.8	1,102.8
産業廃棄物排出量		t	148.1	113.9	65.1	283.6	477.4
	(うち、産業廃棄物のリサイクル量)	t	—	—	5.5	28.8	363.1
コピー用紙購入数量		t	—	—	621.4	546.7	468.7
	再生紙購入率	%	—	—	—	97.8	98.1

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

### 環境保全活動

		単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
環境保全活動の支援 (森づくり活動への寄付など)		円	1,080万	3,200万	3,300万	3,400万	200万

# 社会に関するデータ

## 従業員の状況

各年度3月末時点

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数（人、正社員）※連結	全体	7,965	8,112	8,269	8,283	8,252
	男	4,745	4,782	4,804	4,756	4,681
	比率	59.6%	58.9%	58.1%	57.4%	56.7%
	女	3,220	3,330	3,465	3,527	3,571
	比率	40.4%	41.1%	41.9%	42.6%	43.3%

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

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
従業員数（人、正社員）※単体	全体	7,424	7,490	7,617	7,638	7,645
	男	4,322	4,301	4,307	4,270	4,233
	比率	58.2%	57.4%	56.5%	55.9%	55.4%
	女	3,102	3,189	3,310	3,368	3,412
	比率	41.8%	42.6%	43.5%	44.1%	44.6%

(※)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。

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均年齢（歳）	全体	38.6	38.8	39.0	39.4	39.9
	男	41.5	41.7	41.8	42.1	42.7
	女	34.6	35.0	35.3	35.9	36.5

(※)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。

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均勤続年数（年）	全体	14.5	14.6	14.7	15.0	15.4
	男	17.5	17.5	17.5	17.8	18.3
	女	10.4	10.7	11.0	11.5	11.8

(※1)年度末時点の勤続年数の平均を記載しており、小数点第2位を切り捨てて、小数点第1位まで表示しています。

(※2)郵政省、総務省郵政事業庁および日本郵政公社から通算した勤続年数です。

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均年間給与（万円）	全体	639	645	655	665	640

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性管理職比率（%）	全体	10.3	10.5	12.1	11.9	12.1

(※)次年度4月1日時点の数値です。

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
離職者数（人）	全体	—	—	—	—	284
離職率（%）	全体	—	—	—	—	3.6

## 社会に関するデータ

## 採用の状況

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
全体（人）	全体	212	273	322	242	205
	エリア基幹職	139	136	141	95	78
	一般職	26	80	82	63	54
	総合職	47	57	99	84	73
北海道エリア（人）	エリア全体	6	8	8	2	8
	エリア基幹職	6	8	8	2	8
	一般職	0	0	0	0	0
東北エリア（人）	エリア全体	16	20	18	16	10
	エリア基幹職	11	9	11	10	6
	一般職	5	11	7	6	4
関東エリア（人）	エリア全体	8	10	6	9	13
	エリア基幹職	8	10	6	9	13
	一般職	0	0	0	0	0
東京エリア（人）	エリア全体	48	63	74	56	38
	エリア基幹職	42	23	36	16	10
	一般職	6	40	38	40	28
南関東エリア（人）	エリア全体	5	7	7	3	5
	エリア基幹職	5	7	7	3	5
	一般職	0	0	0	0	0
信越エリア（人）	エリア全体	6	4	4	1	3
	エリア基幹職	6	4	4	1	3
	一般職	0	0	0	0	0
北陸エリア（人）	エリア全体	6	5	4	5	3
	エリア基幹職	6	5	4	5	3
	一般職	0	0	0	0	0
東海エリア（人）	エリア全体	12	29	29	13	10
	エリア基幹職	7	22	12	12	6
	一般職	5	7	17	1	4
近畿エリア（人）	エリア全体	20	38	40	27	19
	エリア基幹職	15	26	23	13	7
	一般職	5	12	17	14	12
中国エリア（人）	エリア全体	17	1	12	9	3
	エリア基幹職	17	1	12	9	3
	一般職	0	0	0	0	0
四国エリア（人）	エリア全体	2	3	3	1	1
	エリア基幹職	2	3	3	1	1
	一般職	0	0	0	0	0
九州エリア（人）	エリア全体	18	28	16	14	19
	エリア基幹職	13	18	13	12	13
	一般職	5	10	3	2	6
沖縄エリア（人）	エリア全体	1	0	2	2	0
	エリア基幹職	1	0	2	2	0
	一般職	0	0	0	0	0

(※) エリア基幹職は2019年度から開始。2016年度～2018年度のエリア基幹職の人数は「業務職・営業職」の合算



## 社会に関するデータ

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
新入社員定着状況（3カ年経過時点）（%）	90.9	89.7	84.4	87.2	86.0

（※1）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。

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
障がい者雇用率（%）	連結	2.03	2.15	2.24	2.39	2.26
	単体	2.13	2.21	2.31	2.47	2.31
	日本郵政グループ	2.08	2.16	2.28	2.31	2.36

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

（※2）各年度6月1日時点における数値です。

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
中途採用数（人）	全体	56	45	32	16	9
	男	43	37	26	15	6
	女	13	8	6	1	3

## ワーク・ライフ・バランス

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
育児休業取得者数（人）	全体	149	188	303	314	284
育児休業から復職した従業員の総数（人）	全体	—	143	162	169	210
育児休業復職率（%）	全体	98.8	99.3	98.2	97.7	96.8

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
介護休業取得者数（人）	全体	—	—	6	14	10
	男	—	—	2	4	6
	女	—	—	4	10	4
介護部分休業取得者数（人）	全体	—	—	5	4	5
	男	—	—	2	2	3
	女	—	—	3	2	2

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社員一人あたりの月平均残業時間（時間） （超過勤務手当が付与される正社員を対象としたもの）	10.6	9.0	8.4	8.9	7.1

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇取得率（%）	88.2	89.2	87.7	93.9	90.6

## 社会に関するデータ

### 従業員の健康

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020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 (%)	95.3	93.6	92.8	92.30	92.50

### 労働災害の発生状況

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害発生状況 (件)	0.55	0.66	0.47	0.38	0.38

(※)年千人率(労働者1,000人あたり1年間に発生する死傷者数)で算出しています。

### 満足度調査

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
お客さま満足度調査 (%)	—	—	82	—	79

(※1)「お客さま満足度調査(お客さまの声調査)」を実施し、お客さまからの評価をもとにサービス改善に取り組んでいます。

(※2)「満足」「やや満足」「どちらともいえない」「やや不満」「不満足」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。2017年度以前の調査は、調査方法が異なるため、掲載していません。2019年度はご契約調査などを優先して全社で取り組んだため、お客さま満足度調査は中止しました。

### 能力開発・教育

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
能力開発研修時間 (時間) (※)	—	—	72,154	40,394	19,829
参加者一人当たりの平均研修時間 (時間)	—	—	44.2	24.9	8.0
全社員一人当たりの平均研修時間 (時間)	—	—	9.5	5.3	2.6

(※)人材開発部が主催する新入社員研修、マネジメント研修といった階層別等の研修時間(研修時間×参加人数)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
資格取得奨励制度 利用者数 (人) (※1)	—	420	738	1,308	1,029
通信教育講座 受講者数 (人) (※2)	—	163	219	192	125
eラーニングライブラリ 利用者数 (人)	—	3,193	2,760	2,240	2,210
海外研修 参加者数 (人) (※3)	1	1	0	1	1
海外トレーニー 参加者数 (人) (※3)	2	4	9	3	0
国内MBA取得支援制度 利用者数 (人) (※3)	0	2	5	2	0

(※1)資格取得奨励制度の利用者数は、本制度を利用して取得した資格数により算出。

(※2)通信教育講座の受講者数は、受講講座数により算出。

(※3)海外研修、海外トレーニーおよび国内MBA取得支援制度は、渡航または利用開始年度の人数を記載

## 社会に関するデータ

### 社会貢献

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
寄付金額 (千円)	—	72,340	81,378	77,709	121,945

	2020 年度まで
認知症サポーター養成講座 累計受講者数 (人)	11,965

# ガバナンスに関するデータ

## 取締役会等の構成

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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）	12	11	10	9	9
	うち社外取締役数（人）	8	7	7	5	5
	女性取締役の割合（%）	33.3	27.3	30.0	22.2	22.2
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	5	4	4	5	5
	うち社外取締役数（人）	4	3	4	4	4
指名委員会	委員長	社内非執行取締役	社内非執行取締役	社内非執行取締役	社外取締役	社外取締役
	指名委員数（人）	3	3	3	5	5
	うち社外取締役数（人）	2	2	2	3	3
報酬委員会	委員長	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役
	報酬委員数（人）	3	3	3	3	3
	うち社外取締役数（人）	2	2	2	2	2

(※) 各年度7月1日時点

## 取締役会等の運営状況

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
取締役会	開催回数（回）	12	13	13	21	17
	平均出席率（%）	96.4	97.4	98.6	98.1	100
監査委員会	開催回数（回）	18	17	16	16	17
	平均出席率（%）	100	98.8	100	100	100
指名委員会	開催回数（回）	3	2	3	3	5
	平均出席率（%）	88.9	100	88.9	100	100
報酬委員会	開催回数（回）	7	4	4	7	8
	平均出席率（%）	76.2	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の(小数点以下第2位を四捨五入)

## 役員報酬(2020年度)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)		対象となる役員の 員数(人)
		固定報酬	業績連動型株式報酬	
取締役(社外取締役を除く。)	21	21	—	1
社外取締役	48	48	—	7
執行役	625	630	△4	31

(※1) 当社は、当社または当社の親会社等の執行役を兼任する取締役に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を含んでおりません。

(※2) 業績連動型株式報酬には、当事業年度に費用計上した金額を記載しています。なお、当社では原則として、毎事業年度末において、当該事業年度に発生したと見込まれる金額を引当金として費用計上し、退任時(給付時)等に当該引当金を取り崩す処理を行っています。引当金の計上額と確定した金額とは差異が発生する場合があります。当事業年度においては減額表示となっています。

(※3) 賞与の支給はありません。

## ガバナンスに関するデータ

## 議決権の状況

2021年9月30日現在

区分	株式数 (株)	議決権の数 (個)	内容
無議決権株式	—	—	—
議決権制限株式 (自己株式等)	—	—	—
議決権制限株式 (その他)	—	—	—
完全議決権株式 (自己株式等)	(自己保有株式) 普通株式	—	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
	11,100	—	
完全議決権株式 (その他)	普通株式	3,996,468	同上
	399,646,800		
単元未満株式	普通株式	—	—
	35,800		
発行済株式総数	399,693,700	—	—
総株主の議決権	—	3,996,468	—

(※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140,300株(議決権1,403個)が含まれております。

(※2) 「単元未満株式」欄の普通株式には、当社所有の自己株式50株が含まれております。

## 会計監査人の状況

2021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	15