

## コーポレートガバナンス

### コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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

#### □ コーポレートガバナンスに関する基本方針

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

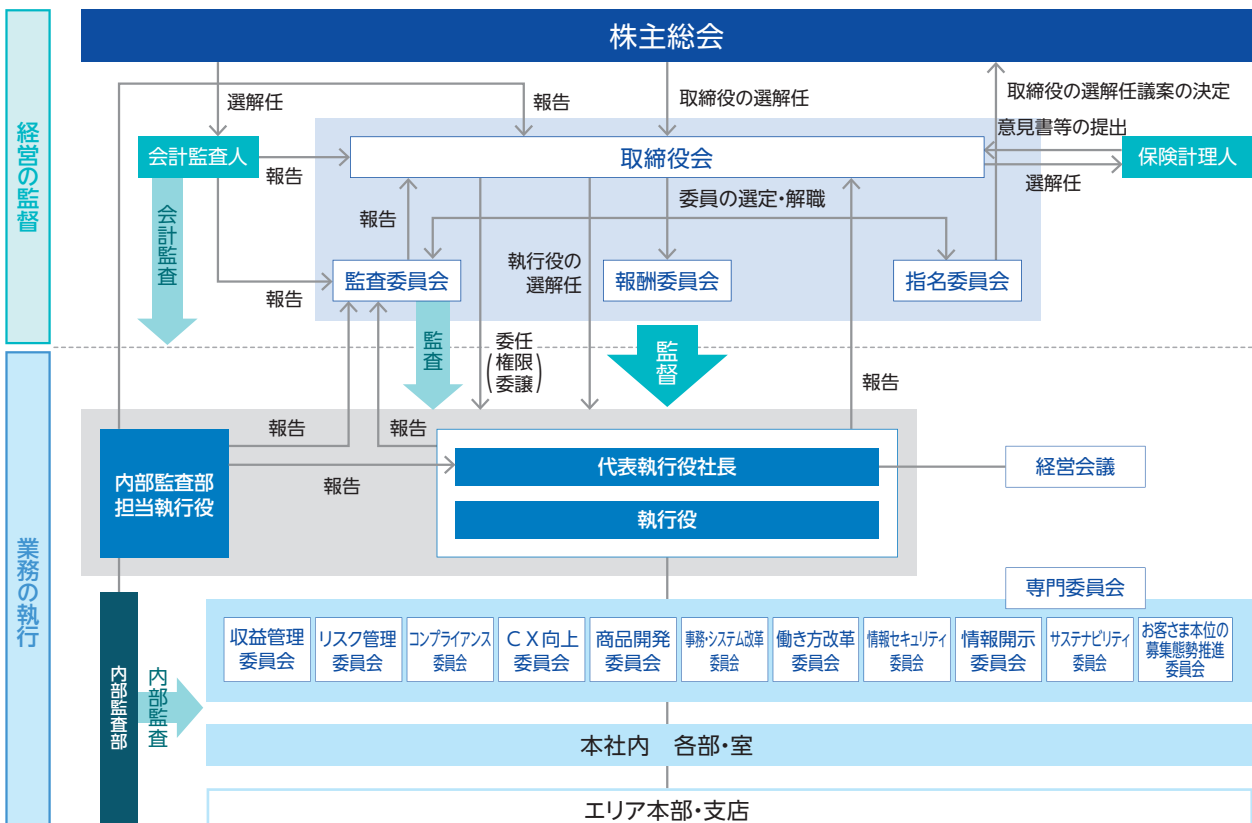
#### (コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方)

- 郵便局ネットワークを通じて生命保険サービスを提供することにより、安定的な価値を創出するとともに、お客さまにとっての新しい利便性を絶え間なく創造し、質の高いサービスの提供を追求し続けます。
- 株主のみな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体制の概要

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

#### 体制図

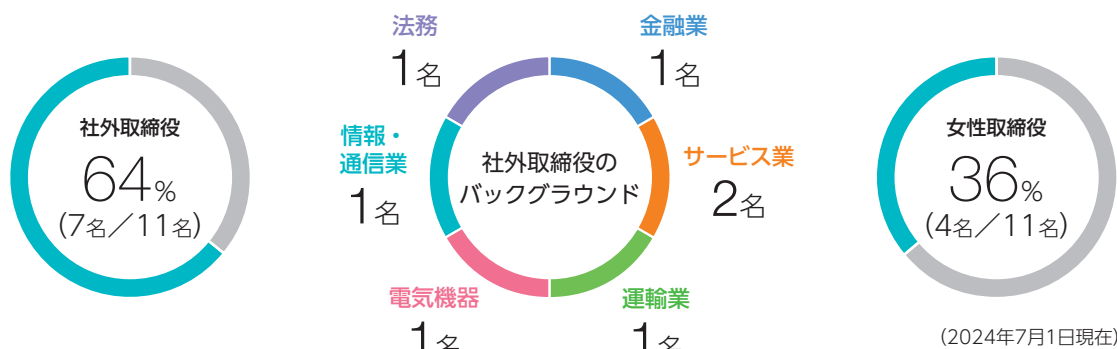


## 取締役会等の構成・運営状況（経営の監督）

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

### 取締役会の構成

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



### 取締役のスキルマトリックス

以下の表は、当社が取締役に期待する領域を表したスキル項目について、取締役候補者指名基準における違いを踏まえて、社外取締役は保有するスキル・経験を、社内取締役は保有するスキル・経験に加えて期待するスキルを示したものです。

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

氏名	谷垣邦夫	大西 徹	奈良知明	増田寛也	鈴木雅子	原田一之	鶴柴香穂利	富井 聡	神宮由紀	大間知麗子	山名昌衛
企業経営	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●
財務・会計	●	●	●					●			
法務・リスクマネジメント・コンプライアンス	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
人事・人材開発	●	●	●	●	●	●	●		●		●
営業・マーケティング	●	●			●	●			●		●
ICT (注1)・DX (注2)		●	●		●		●		●		●
地域・社会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
金融・保険	●	●	●	●			●	●		●	
資産運用			●					●		●	

(注1) ICTとは、Information and Communication Technologyの略語であり、情報通信に関する技術の総称です。

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

## 取締役会の運営状況

当社は、経営課題を前広に議論するため、「決議」、「報告」に加え、決議案の作成の段階から社外取締役の知見を活用する「審議」を設けています。さらに、執行側の検討状況を前広に報告する場として開催している取締役懇談会、社外取締役間会合などを通じて、取締役間の意見交換の充実を図っています。

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

### 2023年度取締役会の運営状況

開催回数	14回
出席率	100%
平均開催時間	1時間39分

### 2023年度に取締役会等<sup>(注)</sup>で議論された主な議題

- 中期経営計画の見直し
- 他社との戦略的提携・資本業務提携
- 2024年度経営計画の決定
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み
- サステナビリティ推進の取り組み

(注) 取締役会・取締役懇談会を含めて「取締役会等」と表記しています。(以下同様)

### 取締役会等での議論のポイント

#### ◆中期経営計画の見直し

- 中期経営計画の見直しにあたっては、2023年10月に見直しの方向性を付議して以降、決議に至るまで取締役会場で計7回にわたる議論を行いました。特に、「ライフステージ/世代を超えたつながりによるお客さまの維持・拡大」、「人的資本経営・企業風土改革」の観点で社外取締役から多くのご意見をいただき、若年層や青年層のお客さまを拡大するためのマーケティング戦略や日本郵便との連携、人材の戦略的な採用・育成に向けた考え方など、さまざまな論点で社外取締役と社長、副社長以下の経営陣との間で議論を重ね、中長期的な戦略や課題についてすり合わせを行ったうえで、2024年度に中期経営計画の見直しを決議しました。

#### ◆他社との戦略的提携・資本業務提携

- KKRおよび傘下生保Global Atlantic Financial Groupとの協業は、当社にとって初めての外国企業との提携案件であったため、事前説明を含め複数回社外取締役と経営陣が議論する場を設けました。そのなかで、内容の妥当性や交渉の対応方針、締結後の先方とのコミュニケーション等さまざまな観点でご意見をいただき、議案の妥当性を確認のうえ、同社との戦略的提携契約の締結を決議しました。
- 大和証券グループとの資産運用分野における資本業務提携にあたっては、2024年度の決議に向けて、2023年度中から社外取締役と経営陣との議論の場を設けました。特に、本提携を通じた人材育成の観点で多くのご意見をいただき、本提携後の人事制度のあり方等について議論を行いました。

#### ◆資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み

- 東京証券取引所から、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について要請を受けたことを踏まえ、取締役会等において複数回の機会を設け、当社の強みと成長戦略、資本政策について社外取締役と経営陣との議論を行ったことで、資本政策（再再保険の締結等）や株主還元策（修正利益の導入等）の見直しにつなげています。

## 指名・監査・報酬委員会の構成・運営状況

当社では、指名委員会、監査委員会および報酬委員会の3つの委員会を設置し、社外の視点を経営に十分に活用するとともに、経営の意思決定の透明性および公正性を確保しています。

	役割と委員構成 (2024年7月1日現在)	主な議題 (2023年度)	開催回数 (2023年度)	出席率 (2023年度)
指名委員会	取締役の選任・解任に関する株主総会議案の決定を行っています。  委員長 原田 一之 (社外取締役) 委員 谷垣 邦夫 増田 寛也 鈴木 雅子 (社外取締役) 山名 昌衛 (社外取締役)	<ul style="list-style-type: none"> <li>第17回定時株主総会に提出する取締役選任議案</li> <li>代表執行役社長の後継者計画</li> </ul>	7回	100%
監査委員会	取締役および執行役の職務執行の監査、監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任・解任等に関する株主総会議案の決定ならびに会計監査人への監査報酬を決定する際の同意を行っています。  委員長 鈴木 雅子 (社外取締役) 委員 奈良 知明 韓巢 香穂利 (社外取締役) 富井 聡 (社外取締役) 大間知 麗子 (社外取締役)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年度経営計画への取り組み(再生・事業基盤の強化、CX向上、企業風土改革)</li> <li>ガバナンス、コンプライアンス態勢の強化</li> <li>内部統制システムの構築・運用</li> </ul>	16回	100%
報酬委員会	取締役および執行役の報酬に関する方針の策定ならびに個人別の報酬内容の決定を行っています。  委員長 富井 聡 (社外取締役) 委員 増田 寛也 原田 一之 (社外取締役) 神宮 由紀 (社外取締役)	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員株式給付規程の改正</li> <li>役員報酬基準等の改正</li> <li>取締役および執行役の個人別の報酬の決定</li> </ul>	6回	100%

## 取締役候補者指名基準／独立役員指定基準

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

### □ 取締役候補者指名基準

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

### □ 独立役員指定基準

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

## 取締役会の実効性評価

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

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

### 2023年度取締役会の実効性評価プロセス

アンケート評価項目策定

01	アンケートの実施 (2024年2月)	取締役全11名に対して、2023年度の実効性についてアンケート調査を実施
▼ アンケートとりまとめ (指名・報酬・監査委員会の各委員長に対してインタビューを実施)		
02	評価・分析 (2024年3月)	アンケートやインタビューで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 (2024年3月25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
▼ 決議案の作成		
04	取締役会決議 (2024年4月25日)	01~03を踏まえた今後のアクションプランを含む2023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11項目

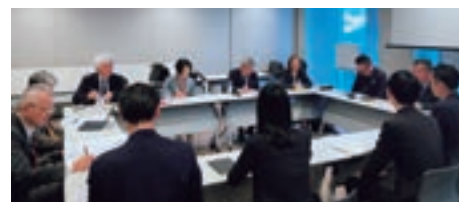
- ①取締役会・委員会の構成・運営等について  
取締役会・委員会の人数・多様性・資質・メリハリのある運営(必要な案件が付議されているか、重要案件に時間をかけているか等) など
- ②取締役会の運営に係る課題認識と改善策  
審議案件や懇談会等を活用した幅広い案件設定、フロントライン社員との意見交換会の開催 など
- ③自己評価  
取締役各人の役割・責務について自己評価 など

(注) 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。

### 2023年度の評価結果および今後の取り組み

2023年度は、下表の取り組みに取り組んだことより、取締役会の実効性は確保・改善されていると評価しています。

また、上記アンケート等を通じて、さらに実効性を向上させるための有意義なご提言をいただいたため、2024年度の取り組みに反映していきます。



社外取締役とフロントライン社員の意見交換会 (2024年2月)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
議論の 充実	中長期的な経営の方向性等の議論		・ 経営戦略を議論する機会の計画的な設定	・ 中計見直し等の中長期的な経営の方向性や環境変化の見通しを議論する案件の計画的な設定	・ 中長期的な経営の方向性や環境変化の見通しを議論する機会の計画的な設定 (継続)
	議論の機会の設定	・ 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		・ 社外取締役間の意見交換や執行役との意見交換の機会の設定 (拡充)	・ 社外取締役間や執行役との意見交換の機会の設定 (継続)
当社 理解の 強化	現地視察	・ フロントライン社員との意見交換の機会の設定	・ フロントライン社員との意見交換の機会の設定 (継続)	・ サービスセンター社員を含めたフロントライン社員との意見交換の機会の拡充	・ フロントラインの現地視察や現地社員との意見交換の機会の定期的な設定
	知識付与	・ 保険業や当社特性をより理解いただくための知識付与の機会の設定	・ 保険業や当社特性をより理解いただくための勉強会の設定 (継続) ・ より簡便に、より幅広い情報を社外取締役が把握できる仕組みの整備		・ 取締役の要望に応じて取締役会案件の関連情報を前広に説明する機会の設定
効率的な 取締役会運営		・ 資料送付の早期化や資料構成の見直しによる議論のより一層の充実	・ 経営会議等で深掘りされた事項等、議論のポイントをより明確にする形での会議資料の構成の見直し	・ 要点を絞った資料構成とするなどの資料改善の取り組みの徹底	・ 要点を明確にした資料構成とする、案件毎の所要時間について、その重要性を踏まえて、メリハリを付けて設定する等の取り組みの徹底

## 役員報酬

### 報酬等の決定に関する方針

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

取締役の報酬は、経営の監督という主たる役割を踏まえ、職責に応じた一定水準の確定金額報酬を支給しています。

執行役の報酬は、役位によって異なる責任の違い等を踏まえ、その職責に応じた一定水準の基本報酬（確定金額報酬）および経営計画の達成状況などを反映させた業績連動型の株式報酬を支給しています。（2024年度に執行役の報酬制度を改定しています。（詳細は次頁参照））

☐ 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)

### 2023年度の役員報酬額

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

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役（社外取締役を除く。）	29	29	—	—	1
社外取締役	80	80	—	—	8
執行役	804	569	234	—	29

(注1) 当社は、当社または当社の親会社等の執行役を兼任する取締役に対して取締役としての報酬等を支給していないため、上表における取締役の「対象となる役員の員数」に当社または当社の親会社等の執行役を兼任する取締役5名を含んでいません。

(注2) 業績連動報酬等には、当事業年度に費用計上した金額を記載しています。なお、当社では原則として、毎事業年度末において、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し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。

(注3) 賞与の支給はありません。

#### 2023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：連結当期純利益	720億円	870億円
営業・募集品質関係の達成状況： 生命保険純増実績	52.2億円	39.9億円
事務・システム態勢整備等の 達成状況	喫緊の課題への対応（非常事態におけるお客さまを支える取り組みの継続）、適正な募集管理態勢の強化、お客さま体験価値の向上、ビジネスモデル変革、資産運用、ERM、犯罪・マナー・ローダリング対策等	各施策は概ね 計画どおり進捗
ESG経営の推進状況	地域社会の発展・環境保護への貢献、健康寿命の延伸・Well-being向上、社員一人ひとりが生き生きと活躍できる環境の確立等	各施策は概ね 計画どおり進捗

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

基本報酬（固定）	業績連動型株式報酬
73%	27%

(注1) 基本報酬（固定）は2023年度の支払実績から算出しています。

(注2) 業績連動型株式報酬は2023年度の業績を基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。

## 執行役の報酬制度の改定について

当社は、会社の業績目標の着実な達成、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ため、2024年6月開催の報酬委員会において、業績連動型金銭報酬、業績連動型株式報酬および業績非連動型株式報酬を導入することなどを内容とする「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」の改定を決議し、2024年度より適用することとしました。

これにより、当社の執行役の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」（確定金額報酬）、変動報酬としての「業績連動型金銭報酬」（賞与）、「業績連動型株式報酬」および「業績非連動型株式報酬」により構成されることとなります。

### 業績連動型金銭報酬の概要

業績連動型金銭報酬（以下、「賞与」といいます。）は、単年度の業績目標の着実な達成を促すインセンティブとして機能するよう、短期業績に連動する金銭報酬としています。

賞与の支給額は、個人業績に係る役位ごとの基準額に個人別評価に基づく支給率を乗じた額に、会社業績に係る役位ごとの基準額に経営計画の達成状況等に応じて変動する支給率を乗じた額を加算して算定します。

執行役の個人評価については、当該執行役が担当する業務における成果、取組状況等を個別に評価して決定します。

会社業績に係る指標については、経営の達成度について総合的な判断を可能とするため、複数の異なるカテゴリーから指標を設定することとし、当社の事業形態・内容に適したものとして、財務指標である「修正利益」、「保有契約件数（個人保険）」、「EV成長率（RoEV）」、非財務指標である「中期経営計画の進捗状況」、「不祥事故・不祥事件の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況」をその指標としています。

また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役に支給した賞与額の全部または一部を返還させること（クローバック）ができる制度を設けています。

### 株式報酬の概要

当社の株式価値に連動したインセンティブ付与の観点から執行役に支給する株式報酬について、中長期的な業績を反映させる業績連動型株式報酬と業績非連動型株式報酬の2構成としています。

株式報酬は、株式給付信託（Board Benefit Trust）の仕組みを採用しています。

執行役には、下記①および②に従い、給付される当社株式および一定割合の当社株式を換価して得られる金額相当の金銭（以下、「当社株式等」といいます。）の算定の基礎となるポイントが付与されます。

#### ① 業績連動型株式報酬

中期経営計画期間の最終年度終了後、執行役の職責に応じた基本ポイントに中期経営計画に定める業績目標の達成状況に応じて変動する支給率を乗じて算定したポイントを付与します。

支給率決定の基となる業績目標は、中長期的な企業価値の向上および持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう経営計画に定める中長期の目標・指標を採用することとし、財務指標である「修正ROE」、非財務指標である「ESG指標（GHG削減施策の実施状況、本社女性管理職比率、ESG評価機関の評価の改善状況）」をその指標としています。

また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役への支給株式数の算定の基礎となるポイントの減額・没収（マルス）ができる制度を設けています。

#### ② 業績非連動型株式報酬

毎事業年度の終了後に、執行役の職責に応じた基本ポイントを付与します。

株式等の給付は、支給対象の執行役が当社を退任し、株式給付規程に定める給付要件を満たした場合、上記①および②に記載するところにより付与されたポイントの累計に応じた数の当社株式等について、退任後に当該信託から給付を受けます。

## 内部管理体制（業務の執行）

当社は、企業価値の向上を図り、お客さまから選ばれる真に日本一の保険会社となるためには、内部管理体制の整備・強化が極めて重要であると認識しています。自己責任の原則に基づく業務執行体制を確立し、引き続き当社の組織・体制の強化に取り組んでいます。

### 組織・体制の概要

業務執行における経営上の重要事項は、代表執行役社長と各業務を担当する執行役で構成する経営会議で協議したうえで、代表執行役社長が決定しています。さらに、経営会議の諮問委員会として、10の専門委員会を設置しています。各担当執行役の専決事項のうち部門横断的な課題などについては各専門委員会で協議を行っています。

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

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

### 内部統制の取り組み

当社は、取締役会において、業務の適正を確保するための体制の構築に係る基本方針として、「内部統制システムの構築に係る基本方針」を決議しています（2020年3月25日改正）。

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

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

### 内部監査態勢

当社は、健全かつ適正な業務の運営に役立てるため、他の執行部門から独立した内部監査部を設置し、内部監査人協会（IIA）の「内部監査の専門職の実施の国際基準」などに則り、本社各部、エリア本部、支店および子会社ならびに代理店に対し内部監査を実施し、経営活動の遂行状況、コンプライアンスとリスク管理を含む内部管理態勢の整備状況および運用状況を検証しています。また、内部監査結果などについて、代表執行役社長、監査委員会、取締役会に対して直接報告を行う仕組みとしており、内部監査の実効性を確保しています。

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



# 取締役および執行役 (2024年7月1日現在)

## 取締役



谷垣 邦夫

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

**重要な兼職の状況**  
日本郵政株式会社取締役

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



大西 徹

取締役  
兼代表執行役副社長  
持株数 1,600株  
取締役在任年月数 1年

**重要な兼職の状況**  
日本郵政株式会社常務執行役

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



奈良 知明

取締役  
持株数 5,200株  
取締役在任年月数 3年

**重要な兼職の状況**  
-

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



増田 寛也

取締役  
持株数 一株  
取締役在任年月数 4年

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

**略歴**  
1977年4月 建設省入省 1995年4月 岩手県知事 2007年8月 総務大臣 2007年8月 内閣府特命担当大臣 2009年4月 株式会社野村総合研究所顧問 2009年4月 東京大学公共政策大学院客員教授 2020年1月 日本郵政株式会社代表執行役社長 2020年6月 当社取締役(現任) 2020年6月 日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長(現任) 2020年6月 日本郵便株式会社取締役(現任) 2020年6月 株式会社ゆうちょ銀行取締役(現任)



鈴木 雅子

社外取締役  
持株数 4,200株  
取締役在任年月数 8年

**重要な兼職の状況**  
ユナイテッドグループ株式会社社外監査役  
日本信号株式会社社外取締役

**略歴**  
1983年7月 株式会社テンポラリーセンター入社 1999年4月 株式会社パソナ執行役員 2004年9月 同社取締役専務執行役員 2007年12月 株式会社パソナグループ取締役専務執行役員 2010年6月 株式会社ベネフィット・ワン取締役副社長 2010年8月 株式会社パソナグループ取締役 2012年5月 株式会社ベネフィットワン・ヘルスケア監査役 2016年1月 同社代表取締役社長 2016年6月 当社取締役(現任) 2018年6月 株式会社ベネフィット・ワン取締役副社長執行役員 2019年7月 株式会社パソナグループエグゼクティブアドバイザー 2019年12月 株式会社パソナフォース代表取締役社長 2023年3月 ユナイテッドグループ株式会社社外監査役(現任) 2023年6月 日本信号株式会社社外取締役(現任)



原田 一之

社外取締役  
持株数 一株  
取締役在任年月数 6年

**重要な兼職の状況**  
京浜急行電鉄株式会社代表取締役会長  
横浜新都市センター株式会社代表取締役社長

**略歴**  
1976年4月 京浜急行電鉄株式会社入社 2007年6月 同社取締役 2010年6月 同社常務取締役 2011年6月 同社専務取締役 2013年6月 同社代表取締役社長 2015年6月 日本空港ビルデング株式会社社外取締役 2018年6月 当社取締役(現任) 2019年6月 京浜急行電鉄株式会社取締役社長社長執行役員 2022年4月 同社代表取締役会長(現任) 2022年6月 横浜新都市センター株式会社代表取締役社長(現任)



鶴巣 香穂利

社外取締役  
持株数 100株  
取締役在任年月数 2年

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

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



富井 聡

社外取締役  
持株数 600株  
取締役在任年月数 2年

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

**略歴**  
1985年4月 日本開発銀行入行 2010年5月 株式会社日本政策投資銀行執行役員企業ファインナンスグループ長 2011年6月 同行常務執行役員企業ファインナンスグループ長 2012年4月 同行常務執行役員企業投資グループ長 2012年6月 同行常務執行役員投資部門長兼企業投資グループ長 2014年3月 同行常務執行役員投資部門長兼企業投資部長 2014年10月 同行常務執行役員投資部門長 2015年6月 同行取締役常務執行役員投資本部長 2016年6月 株式会社ワールド社外取締役 2019年4月 一般社団法人事業再生実務家協会理事(現任) 2020年6月 DB J投資アドバイザー株式会社代表取締役会長(現任) 2022年6月 当社取締役(現任) 2023年6月 富士石油株式会社社外監査役(現任)



しんぐう ゆき  
**神宮 由紀**

社外取締役  
持株数 一株  
取締役在任年数 1年

**重要な兼職の状況**

フューチャー株式会社取締役

**略歴**

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



おおまち れいこ  
**大間知 麗子**

社外取締役  
持株数 一株  
取締役在任年数 1年

**重要な兼職の状況**

弁護士

**略歴**

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



やまな しょうえい  
**山名 昌衛**

社外取締役  
持株数 一株  
取締役在任年数 一年

**重要な兼職の状況**

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

**略歴**

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

## 執行役

代表執行役社長  
**谷垣 邦夫**

専務執行役  
**阪本 秀一**

執行役  
**室 隆志**

執行役  
**半田 修治**

執行役  
**能登 一美**

代表執行役副社長  
**大西 徹**

専務執行役  
**春名 貴之**

執行役  
**田口 慶博**

執行役  
**泉 真美子**

執行役  
**田辺 三基男**

代表執行役副社長  
**志摩 俊臣**

常務執行役  
**古家 潤子**

執行役  
**重松 淳**

執行役  
**安達 多摩美**

執行役  
**柳沢 憲一**

専務執行役  
**廣中 恭明**

常務執行役  
**宮澤 仁司**

執行役  
**木村 善久**

執行役  
**岩田 和彦**

専務執行役  
**立花 淳**

常務執行役  
**今泉 道紀**

執行役  
**濱崎 利香**

執行役  
**穴戸 剛**

取締役および執行役の男女構成 男性24名、女性8名(取締役および執行役のうち女性の比率25%)

## 株主・投資家との対話

当社は、透明性の高い情報開示により、株主・投資家の皆さまに、当社の事業や成長戦略等への理解を深めていただけるよう努めています。

また、株主・投資家の皆さまとの「建設的な対話」を重視しており、対話を通じていただいたご意見等を、経営陣を含む社内へフィードバックすることで、当社の持続的な成長と企業価値の向上につなげています。

### IR・SR<sup>(注)</sup>の実施状況

国内外の機関投資家の皆さまに対しては、四半期ごとの決算発表後、電話会議や決算説明会等を開催し、経営陣が経営戦略・財務状況などについて説明しています。また、機関投資家の皆さまの関心事項にお応えできるよう、個別の面談などの場も活用して対話を実施しており、2023年度は、サステナビリティ経営や株主総会の議案等をテーマとして、社外取締役による意見交換も行いました。

個人投資家の皆さまに対しては、2023年度はオンライン形式による会社説明会を計4回開催し、質疑やアンケートを通じて、多くの方からご意見をいただいています。

また、当社は、株主・投資家の皆さま向けのページ（IRサイト）を設け、公平な情報開示の観点で、適時開示情報等の投資家向けの会社情報を和・英双方でタイムリーに掲載しているほか、当社のIRに関する情報をメールで配信する「IRメール配信サービス」を実施しています。

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

☐ 株主・投資家のみなさまへ

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

☐ IRメール配信

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

### 2023年度対話実績

IR面談		合計：120件	SR面談		合計：10件
機関投資家・アナリスト内訳	国内機関投資家・アナリスト	56件	機関投資家等内訳	国内機関投資家	9件
	海外機関投資家	64件		議決権行使助言機関	1件
当社対応者内訳	経営陣対応	41件	当社対応者内訳	社外取締役対応	2件
	IR関連部署対応	79件		SR関連部署対応	8件
決算電話会議（四半期）		4回			
決算・経営方針説明会（中間・期末）		2回			
テーマ型ミーティング（営業戦略に関する説明会）		1回			
国内外機関投資家と当社社長によるスモールミーティング		1回 (参加社数16社)			
個人投資家説明会		4回 (延べ参加者数2,925名)			

2023年10月20日 個人投資家向け会社説明会

## 対話の内容 (主なテーマ・関心事項)

経営方針等	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業価値向上とさらなる成長に向けた戦略</li> </ul>	資本政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>資本効率・市場評価等の改善に向けた取り組み</li> <li>ESRの水準に対する評価、再保険の活用</li> </ul>
営業・商品	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業の回復状況、営業人材の育成・評価</li> <li>新商品の販売状況、今後の商品戦略</li> </ul>	ESG・サステナビリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会の実効性向上のための取り組み</li> <li>従業員エンゲージメント向上のための取り組み</li> <li>TCFD・TNFD提言に沿った開示拡充</li> <li>取締役会におけるサイバーリスクのモニタリング</li> </ul>
資産運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>市場環境の変化（国内外金利の上昇等）への対応状況・方針</li> </ul>		
株主還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主還元方針、自己株式取得の考え方</li> </ul>		

## 経営へのフィードバック

株主・投資家の皆さまからいただいたご意見・ご質問は、取締役会・経営陣のみならず社内の関係部署にも幅広く共有し、経営戦略上の貴重なご意見として参考にしています。

### 取り入れた事項の例

資本政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務目標に生命保険会社特有の影響を一部調整した指標である「修正利益」とこれを踏まえた「修正ROE」を追加。本指標に基づいた株主還元の実施、資本コストを上回る成長の実現を明記【中期経営計画】</li> <li>ESRターゲットレンジを設定・開示【2023年3月期決算・経営方針説明会資料】</li> </ul>
開示項目の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会終了後の各委員会の就任予定者を開示【招集通知】</li> <li>従業員エンゲージメントに係る指標としてES調査の結果を開示【統合報告書】</li> <li>サイバーリスクに対するガバナンス体制図の開示【統合報告書】</li> </ul>
役員報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>業績連動報酬に係る指標に「ESG経営の推進状況」を追加</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>機関投資家と社外取締役の面談を実施</li> <li>機関投資家と当社社長によるスモールミーティングを実施</li> </ul>

## 株主総会の実施状況

開催日	2024年6月17日
所要時間	48分
来場株主数	99人
招集ご通知発送日	2024年5月31日
株主総会資料の電子提供措置の開始日	2024年5月21日

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

第18回定時株主総会の開催に先立つ株主総会資料のご提供につきましては、従来どおり、株主の皆さまに議案を十分ご検討いただけるよう、早期の開示、発送に努め、当社Webサイトにて事前のご質問を受け付けたほか、電子提供制度を活用し、サステナビリティ関連など掲載内容の充実を図りました。

議決権行使については、東京証券取引所が推奨する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームへの参加や、スマートフォンなどにより二次元コードを読み取り簡易に議決権をご行使いただける仕組みを採用しています。

株主総会当日は、インターネットライブ配信を実施し、ご来場が困難な株主さまが株主総会の模様をご視聴できる環境を整えており、事業報告では映像を活用して説明を行い、当社の経営や事業について株主の皆さまに分かりやすくご理解いただけるよう努めています。そのほか、事前にいただいたご質問への回答や株主の皆さまとの質疑応答を通じて、双方向の理解の充実を図っています。

株主総会終了後は、株主の皆さまへの情報提供充実の一環として、議決権行使結果や株主総会当日に投影したスライドなどを当社Webサイトにて速やかに公開しています。

# リスク管理体制

## リスク管理体制の概要

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

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

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

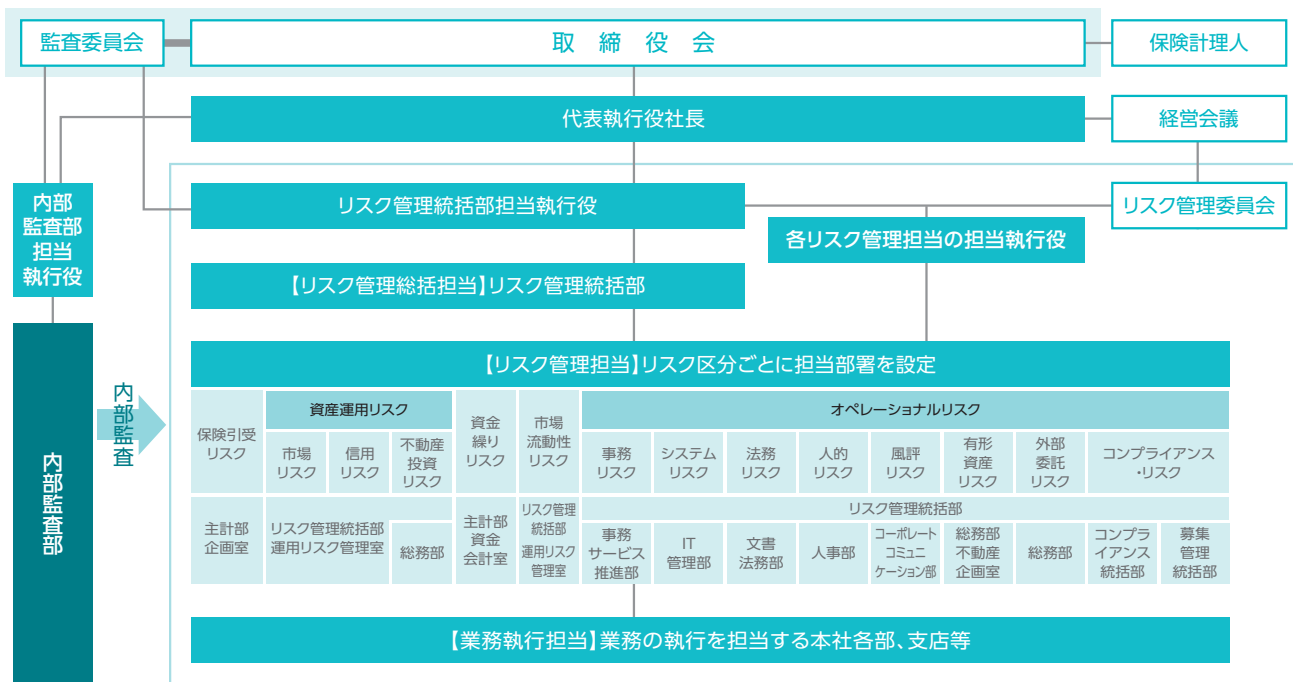
また、各リスク管理担当の担当執行役は、リスクの所在、種類および特性ならびにリスク管理基本方針に定めるリスク管理の方法および態勢を把握したうえで、それぞれの担当するリスクの管理体制を整備・運営しており、各リスク管理担当は、業務執行担当である業務を執行する本社各部、支店などの相互牽制のもと、リスク管理基準に従い、適切にモニタリング機能を発揮し、担当するリスクを管理することとしています。なお、資産運用リスクとオペレーショナルリスクのリスク区分については、細目を構成するリスク区分が複数にわたるため、細目のリスク区分のリスク管理担当と併せて、総合的な管理を行う部署を設置しています。

内部監査部はリスク管理体制について内部監査を実施し、その整備状況・運用状況を検証しています。

当社は、これらを通じてリスク管理体制の強化を図っています。

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

### リスク管理体制図



## 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	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
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	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
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	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
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	法務リスク	事業活動に関連して、法的紛争が発生すること、または法令などの新設・変更に対応しないことにより、損失を被るリスク
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	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
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	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
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	有形資産リスク	有形資産が災害その他の事象から毀損を受けることにより損失を被るリスク
		外部委託リスク	外部へ委託する業務において、委託先（再委託先を含む。）による委託契約の不履行、不法行為などにより損失を被るリスク
		コンプライアンス・リスク	法令、諸規則、社内諸規程違反にとどまらず社会規範を逸脱する行為、ならびに、商慣習や市場慣行に反する行為および利用者視点を欠く行為など社会的な期待に反する行為により、お客さまをはじめとするステークホルダーの信頼を失い、その結果、企業価値を毀損するリスク

## ストレステストの実施

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

ストレステストの設定にあたっては、

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

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

ストレステスト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。

## コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底

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）を遵守し、コンプライアンスを徹底することにより、業務の健全性および適切性を確保し、社会の信頼に応える態勢を確保しています。

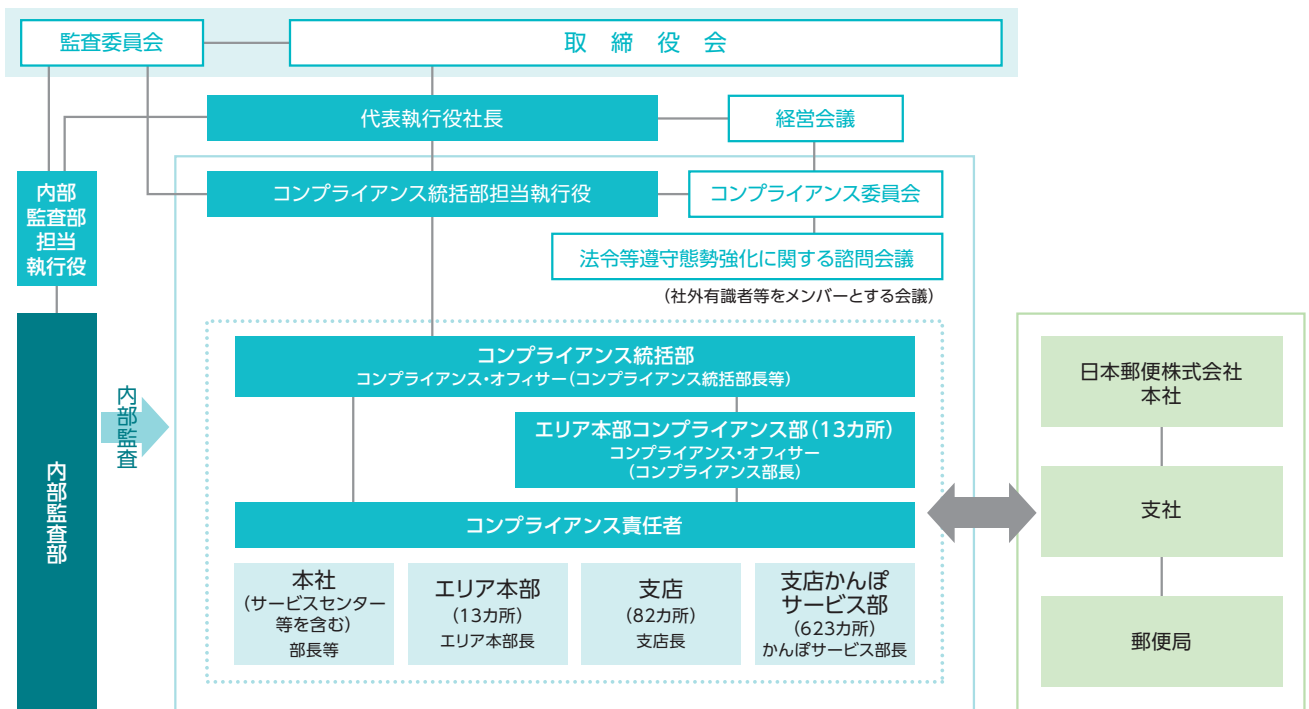
当社は、「お客さまから選ばれる真に日本一の保険会社」を目指し、コンプライアンスの徹底にも、全社一丸となって取り組んでいます。

### コンプライアンスに関する方針等

当社は、取締役会が定める「内部統制システムの構築に係る基本方針」に基づき、コンプライアンス態勢に関する基本的事項を定めた「コンプライアンス規程」を制定し、コンプライアンス態勢を構築・整備しています。

また、当社の企業活動に関連する法令等の解説を記載した「コンプライアンス・マニュアル」および同マニュアルの要点を解説した「コンプライアンス・ハンドブック」を作成し、すべての役員および社員に対し、その内容の周知・浸透を図っています。さらに、毎年度、コンプライアンスに関する具体的な実践計画として「コンプライアンス・プログラム」を策定し、コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

### コンプライアンス推進態勢



当社では、コンプライアンス統括部担当執行役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、経営上のコンプライアンスに係る方針、具体的な運用、諸問題への対応などについて協議を行うとともに、コンプライアンスの推進状況などについて把握、分析することにより、法令等の遵守、不祥事の未然防止などを行っています。

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

## コンプライアンス教育の実施等

コンプライアンス・プログラムに基づき、本社・支店などのコンプライアンス責任者などを対象とした研修を実施し、コンプライアンス責任者の役割や実務に即したコンプライアンス上の留意点などについて説明・指導するほか、役員および社員全員を対象にコンプライアンスに関する知識の付与・浸透を目的としてeラーニング研修を実施しています。

## 内部通報制度

当社は、コンプライアンス違反またはその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、内部通報に関する適切な体制を整備するとともに、その活用の社員周知を徹底しています。

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

## マネー・ローンダリング、テロ資金供与及び拡散金融対策への取り組み

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

当社の商品・サービスのご提供などがマネロン等に悪用されることを防止する観点から、事業の特性および代理店の状況ならびに法令等を踏まえて、リスクを特定・評価し、これを実効的に低減するため、当該リスクに見合った適切な対策を講じています。

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

## 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)



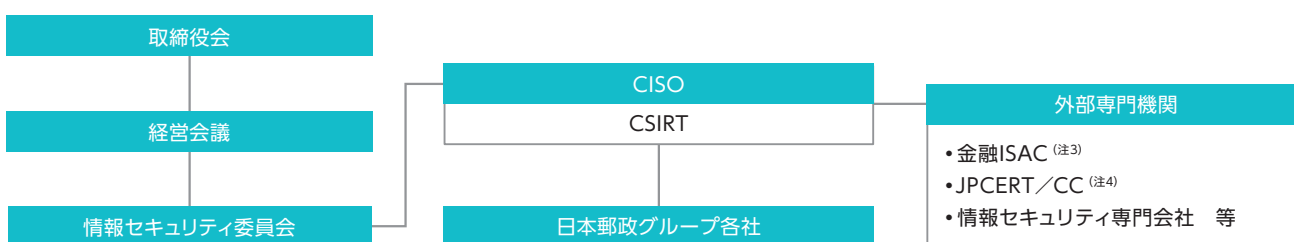
## サイバーセキュリティへの対応

当社は、サイバー攻撃によるリスクを重要リスクとして認識し、コンプライアンス統括部担当執行役をCISO<sup>(注1)</sup>とし、CISO主導のもと、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（CSIRT<sup>(注2)</sup>）を設置し、外部専門機関との連携による情報収集や、サイバー攻撃の脅威への対応が必要なシステムを対象として、緊急時に備えた対応手順の整備などを行っています。また、定期的なサイバー演習に加え、役員・社員を対象とした社内研修や訓練を実施することにより、サイバー攻撃が発生した場合の対応力向上に継続的に努めています。

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

また、情報セキュリティ委員会での検討・協議の状況は、定期的に経営会議に報告するとともに、重要なものについては、経営会議で協議・決定のうえ、取締役会へ報告しています。



(注1) Chief Information Security Officerの略

(注2) Computer Security Incident Response Teamの略

(注3) 一般社団法人 金融ISAC

(注4) 一般社団法人 JPCERTコーディネーションセンター

## 反社会的勢力への対応

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

反社会的勢力との関係を遮断し排除するため、「内部統制システムの構築に係る基本方針」において、平素から警察などの外部専門機関と連携をとりながら不当要求などには毅然と対応するなど、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断し排除することを定めています。さらに、この方針に基づき、「反社会的勢力への対応に関する基本方針」ならびに反社会的勢力との関係を遮断するための態勢および組織としての対応に関する基本的事項を内容とする「反社会的勢力対応規程」などを制定しています。

具体的な対応として、2012年4月に保険約款に暴力団排除条項を導入したほか、保有する全保険契約に対する反社属性チェック、各種契約書への暴力団排除条項の導入、不当要求防止責任者講習の受講促進、警察・弁護士等外部機関との連携強化、研修などによる社員指導を実施しています。

## 営業社員・募集代理店への教育

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

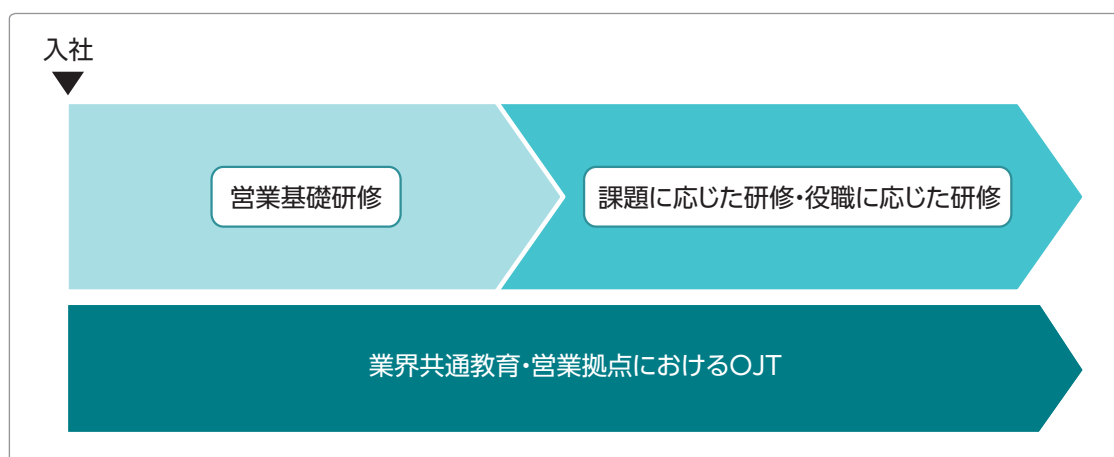
### 営業社員

全国の営業社員により個人・法人マーケットへの保険募集を行っています。

#### 教育の概要

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

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



### 募集代理店

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

#### 研修の概要

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

このほか、日本郵便株式会社が実施する研修に対しての支援を行っています。

