最終更新日：2025年7月4日
株式会社かんぽ生命保険
取締役兼代表執行役社長 谷垣　邦夫
問合せ先：経営企画部　03-3477-0111（代表）
証券コード：7181
https://www.jp-life.japanpost.jp/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のため、次の考え方を基本として当社グループのコーポレートガバナンス体制を構築してまいります。

（1）　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。
（2）　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及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。
（3）　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。
（4）　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・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

詳細については、当社の「コーポレートガバナンスに関する基本方針」及び同基本方針において（参考）として掲げる社内規程等に定めており、以下のWebサイトで開示しておりますので、ご参照ください。
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/governance/abt_cmp_report.html

【補充原則１－２④　株主総会における権利行使】
当社は、上場後初の2016年第10回定時株主総会から、招集通知の英訳版を作成し、当社Webサイト及び東京証券取引所ホームページ等に掲載しているほか、株式会社ICJが運営する機関投資家向け「議決権電子行使プラットフォーム」に参加しております。

【原則１－４　政策保有株式】
当社は、政策保有に関する方針及び政策保有株式に係る議決権の行使の考え方について「コーポレートガバナンスに関する基本方針　第17条」に定めており、Webサイトで開示しております。
なお、当社は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。
－　コーポレートガバナンスに関する基本方針　第17条

【原則１－７　関連当事者間の取引】
当社は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針　第４条第６項」にて、関連当事者間の取引が発生した場合は、法令及び社内規程に基づき、取締役会による監視・監督を行うこととしております。
－　コーポレートガバナンスに関する基本方針　第４条第６項
－　（参考3）取締役会規則

【補充原則２－４①　女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】
当社は、経営方針「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。」、行動指針「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。」で掲げていることを実現すべく、性別、国籍、新卒・中途採用の別にかかわらず、社員の成長を支援しています。

＜女性の登用＞
当社は、キャリアパスの提示・浸透、ロールモデル発信等による意識改革、セミナー・研修によるスキルアップ・フォロー体制の充実、及び、働き方改革の取り組みにより、管理職になり得るターゲット層の育成・成長を促進しております。
また、当社では中期経営計画において、2031年4月1日までに本社（サービスセンターを含みます。）における女性管理職比率を30%にすることを掲げて取り組みを進めており、2025年4月1日時点において、当該比率は15.0%となっております。
今後も各施策の効果検証を行いながら計画的に女性管理職の登用を推進してまいります。

（ご参考）
「ダイバーシティの推進」のページ
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/social/diversity/

女性活躍推進に向けた取り組みと実績（女性の活躍推進企業データベース）
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=4933

＜外国人及び中途採用者の登用＞
当社は国内を事業基盤としており外国人の社員数が限定的であるため、管理職への登用等に関する目標等は設定しておりませんが、従来から性別・国籍を問わず採用を実施しております。
中途採用については、資産運用、営業、DX等の分野において外部専門人材の積極的な採用を実施しております。2025年4月1日現在、中途採用者全体における中途採用者の管理職への登用率は23.3%であり、現状の割合継続を目指していきます。
(参考) 管理職全体における中途採用者の管理職への登用率　10.6%

＜多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針＞
当社は多様な人材が互いの「個」を尊重し、それぞれの役割を果たし成果を上げることや時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境の整備により、多様化する社会のニーズに応え、社員・お客さまの満足度の向上を目指し、「『人的資本経営』3つの基本理念」を人材育成方針および社内環境整備方針として定め、実施状況をWebサイトで開示しております。
また、上記各方針・指針を踏まえて、従来から性別、国籍、新卒・中途採用の別にかかわらず管理職へ登用していく方針としており、管理職登用における「求める人材像」や「選考対象基準」を明確化し社員に周知しております。

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

【取組内容】
・キャリア形成に向けた女性社員向けの体系的な階層別研修の実施　・両立支援の取り組み
・ロールモデルの発信　・働き方改革の取り組み　等
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/csr/diversity/activities.html
【実績】「ESGデータ集」
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/esg_library/databook.html

【原則2－6　企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は、企業年金の積立金の運用を行っておりません。

【原則3－1　情報開示の充実】
(1)　当社は、経営理念及び中期経営計画について、Webサイトで開示しております。
－　(参考4) 経営理念
－　(参考5) 中期経営計画

(2)　当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を踏まえた、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針について、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定め、Webサイトで開示しております。
－　コーポレートガバナンスに関する基本方針

(3)　当社は、役員報酬については「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」に基づき決定する旨を「コーポレートガバナンスに関する基本方針　第8条」に定めており、Webサイトで開示しております。
－　コーポレートガバナンスに関する基本方針　第8条
－　(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

(4)　当社は、取締役候補者の指名及び執行役の選解任を行うに当たっての方針と手続について、「コーポレートガバナンスに関する基本方針　第4条第5項、第7条」に定めており、「取締役候補者指名基準」及び「執行役選解任基準」と併せてWebサイトで開示しております。
－　コーポレートガバナンスに関する基本方針　第4条第5項、第7条
－　(参考9) 取締役候補者指名基準
－　(参考7) 執行役選解任基準

(5)　当社は、取締役候補者の指名理由及び執行役の選任理由について、Webサイトで開示しております。
－　(参考10) 取締役候補者指名理由
－　(参考8) 執行役選任理由

【補充原則3－1②　情報開示の充実】
当社は、適時開示情報に加えて、決算・経営方針説明会資料など株主・投資家のみなさまに有用な情報についても、Webサイトにおいて和英双方での開示・提供を行っております。

【補充原則3－1③　情報開示の充実】
(1) 自社のサステナビリティについての取り組み
当社は、全国の郵便局ネットワーク等を通じて保険サービスを提供することで、お客さまのいざというときの支えとなり、お客さまの人生をお守りしてまいりました。そうした事業活動そのものがサステナビリティを実現するための取り組みであると位置づけ、当社は、以下の「サステナビリティ方針」を定めております。
また、社会的使命を果たし、サステナビリティをめぐる諸課題に取り組むため、以下の5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しております。なお、本マテリアリティは、外部環境の変化等を踏まえ、2024年3月に見直しを行っております。

＜サステナビリティ方針＞
かんぽ生命保険は、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、当社の持続的な成長とSDGsの実現を目指します。

＜マテリアリティ（重要課題）＞
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 人々の笑顔と健康を守るWell-being向上のためのソリューションの展開
③ 多様性と人権が尊重される安心・安全で暮らしやすい地域と社会の発展への貢献
④ 豊かな自然を育む地球環境の保全への貢献
⑤ サステナビリティ経営を支える経営基盤の構築

なお、当社はサステナビリティ推進態勢を強化するために、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しています。
本委員会では、サステナビリティ推進部担当執行役を委員長とし、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（持続可能性）をめぐる社会課題の解決に資する戦略・計画などを推進しております。本委員会での検討・協議内容は、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。
また、当社では、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の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。

（2）気候変動・生物多様性に関する取り組み
当社は、「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ており、気候変動への対応を経営上の重要課題として認識し、取り組みを進めております。具体的には、TCFD提言の内容を踏まえ、気候変動関連のリスクと機会を特定するとともに、それらが当社の生命保険事業や資産運用に及ぼす影響を把握するためのシナリオ分析を実施しております。
引き続き、当社ではカーボンニュートラルの実現に向けて、低炭素社会への移行に関する取り組みを実践し、事業の持続可能性を高めてまいります。
また、当社は、気候変動とともにグローバルな重要課題となっている、生物多様性・自然資本に関して、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」の理念に賛同し、取り組みを進めております。具体的には、TNFD提言の内容を踏まえ、「自然資本への依存と影響」、「リスクと機会」の分析を実施しており、特定されたリスクと機会を踏まえて、今後とも生物多様性・自然資本の保全に向けて取り組んでまいります。
－ 気候変動への取り組み
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/environment/tcfd.html
－ 生物多様性保全への取り組み
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/environment/biodiversity.html

（3）人的資本・知的財産についての取組み
当社は多様な人材が互いの「個」を尊重し、それぞれの役割を果たし成果を上げることや時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができる環境の整備により、多様化する社会のニーズに応え、社員・お客さまの満足度の向上を目指し、「『人的資本経営』3つの基本理念」を人材育成方針および社内環境整備方針として定め、実施状況をWebサイトで開示しております。また、グループ中期経営計画「JP ビジョン2025＋」において、グループ全体のDX推進に取り組む中、知的財産についてもグループ一体で取り組むこととしており、当社においても「デジタル化の推進によるお客さまサービス向上と業務の効率化」、「DX推進に向けたシステム投資」などに取り組んでまいります。

【補充原則４－１①　取締役会の役割・責務(1)】
当社は、「取締役会規則」において、法定の取締役会専決事項及び一部の特に重要な業務執行を除き、当社の業務執行に係る権限を全て執行役に委任することとしており、その旨を「コーポレートガバナンスに関する基本方針　第４条第２項」に定め、Webサイトで開示しております。
－ （参考3）取締役会規則
－ コーポレートガバナンスに関する基本方針　第４条第２項

【原則４－８および補充原則４－８③　独立社外取締役の有効な活用】
当社は、日本郵政株式会社を親会社として有しておりますが、取締役会を過半数の独立役員で構成することとしており、その旨を「コーポレートガバナンスに関する基本方針　第４条第１項」に定めるなど、経営の独立性を確保しております。
－ コーポレートガバナンスに関する基本方針　第４条第１項

【原則４－９　独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】
当社は、「独立役員指定基準」を策定し、Webサイトで開示しております。
－ （参考11）独立役員指定基準

【補充原則４－11①　取締役会・監査委員会の実効性確保のための前提条件】
当社は、指名委員会が取締役会全体のバランスに配慮しつつ、専門知識、経験等が異なる多様な取締役候補者を指名する旨を「取締役候補者指名基準」に定めており、Webサイトで開示しております。
また、「取締役候補者指名基準」を踏まえて、指名委員会において、取締役が備えるべきスキルを特定した上で、各取締役のスキルの充足状況をスキル・マトリックスとして一覧に取りまとめ、Webサイトで開示しております。
－ （参考9）取締役候補者指名基準
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/torisimariyaku_skill.pdf

【補充原則４－11②　取締役会・監査委員会の実効性確保のための前提条件】
取締役の兼任状況については、下記Ⅱ－１会社との関係（2）をご覧ください。

【補充原則４－11③　取締役会・監査委員会の実効性確保のための前提条件】
当社は、取締役全員に対して取締役会の実効性に係るアンケートを実施し、その結果を踏まえた取締役会の実効性を高めるための課題・提案について取締役間で検討を実施し、検討結果の概要をWebサイトで開示しております。

【補充原則４－14②　取締役・監査委員のトレーニング】
当社は、新任の執行役をはじめとする役員に対するトレーニングの方針について「コーポレートガバナンスに関する基本方針　第11条第１項、第13条」に定め、Webサイトで開示しております。
－ コーポレートガバナンスに関する基本方針　第11条第１項、第13条

【原則５－１　株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針を「コーポレートガバナンスに関する基本方針　第19条」に定め、Webサイトで開示しております。

－　コーポレートガバナンスに関する基本方針　第19条

【株主との対話の実施状況等】
株主との対話の実施状況等については、当社Webサイトで開示しております。
https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/engagement/investor.html

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2025/5/27】
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は、「2025年3月期決算・経営方針説明会」等で開示しております。

「2025年3月期決算・経営方針説明会」
https://pdf.irpocket.com/C7181/hZTq/zHAT/s9Q8.pdf

2．資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
日本郵政株式会社	190,963,900	49.84
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	33,737,500	8.80
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	12,545,900	3.27
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	7,287,118	1.90
CGML PB CLIENT ACCOUNT/COLLATERAL	4,590,900	1.20
JPモルガン証券株式会社	3,956,248	1.03
STATE STREET BANK WEST CLIENT－TREATY 505234	3,753,500	0.98
かんぽ生命保険社員持株会	3,467,000	0.90
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	3,222,823	0.84
JP MORGAN CHASE BANK 385781	2,678,404	0.70

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	日本郵政株式会社　（上場：東京）　（コード）　6178

補足説明 更新

「2．資本構成」項目については、2025年3月31日時点の状況です。
所有株式数の割合は、自己株式（11,246株）を除いて算出し、小数点第3位を四捨五入して小数点第2位まで表示しております。
なお、自己株式には、株式給付信託（BBT）が保有する当社株式（394,500株）を含めておりません。
郵政民営化法において、当社の親会社である日本郵政株式会社は、株式会社ゆうちょ銀行及び当社の株式について、その全部を処分することを目指し、当社の経営状況、郵政事業に係る基本的な役務の確保への影響等を勘案しつつ、できる限り早期に処分することが定められております。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	保険業
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

当社が、親会社である日本郵政株式会社その他の日本郵政グループに属する会社との間で行う取引については、保険業法に基づき、アームズ・レングス・ルール（保険会社は、親会社及びその子会社等の一定の関係者との間で、通常と著しく異なる条件での取引等を行ってはならないこととされており、この定めを「アームズ・レングス・ルール」といいます。）に則って公正に行っております。
グループ内取引の適正性を確保するため、当社で行うすべての取引に対し、取引前に取引部署においてグループ内取引に該当するか否かの確認を行い、日本郵政グループに属する会社と取引を行う場合には、当該取引の適正性が確保されているかを、グループ内取引の必要性、取引条件の適正性等の観点で既定のチェックリストに基づき事前に点検するとともに、専門部署（文書法務部）において点検内容の適正性を確認しております。また、取引実施後においても、総括部署（経営企画部）が事後点検を実施しております。

また、グループ内取引に係る取引条件の適切性を確保するため、新たに重要な取引を実施する場合及び既存の重要な取引の取引条件を変更する場合は、社外取締役を含む取締役会で決議する態勢を整備しております。

5．その他コーポレート･ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

1．親会社におけるグループ経営に関する考え方及び方針

当社は、保険業法に基づく免許･認可を得て生命保険業を営み、親会社である日本郵政株式会社を中心とした日本郵政グループにおける、生命保険事業セグメントを担っております。なお、日本郵政グループは、生命保険業のほか、郵便･物流事業、郵便局窓口事業、国際物流事業、不動産事業、銀行業等を行っております。

日本郵政株式会社、日本郵便株式会社、株式会社ゆうちょ銀行及び当社は、円滑な日本郵政グループの運営の実施に資することを目的として、日本郵政グループ共通の理念及び方針その他のグループ運営に係る基本的事項について定めた「日本郵政グループ協定」を締結しております。

2．少数株主保護の観点から必要な親会社からの独立性確保に関する考え方･施策等

当社は、1に記載の「日本郵政グループ協定」のほか、日本郵政株式会社との間で「日本郵政グループ運営に関する契約」を締結しております。

当該協定等に基づき、グループ運営を適切･円滑に行うために必要な事項や、法令等に基づき日本郵政株式会社による管理等が必要となる事項については、日本郵政株式会社との事前協議又は日本郵政株式会社への報告の対象となりますが、当該事前協議は当社の意思決定を妨げる又は拘束するものではない旨が「日本郵政グループ運営に関する契約」に定められており、当社の独立性が確保されていると認識しております。

また、当社は、親会社である日本郵政株式会社との間で役員の兼務がありますが、これは、グループの経営管理の実効性及び経営の効率性を高めること、グループガバナンスを強化すること等を目的としております。同時に、当社は、指名委員会等設置会社であることに加えて、社外取締役7名全員を日本郵政グループ外から選任し、東京証券取引所の定める独立役員に指定しており、独立社外取締役が取締役11名の過半数を占めていることから、独自の経営判断、事業運営及び経営の監督が行える状況にあります。

Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート･ガバナンス体制の状況

1．機関構成･組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	20 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
鵜巣　香穂利	他の会社の出身者								△			
富井　聡	他の会社の出身者											
神宮　由紀	他の会社の出身者								△			
大間知　麗子	弁護士											
山名　昌衛	他の会社の出身者											
細谷　和男	他の会社の出身者											
宇野　晶子	他の会社の出身者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在･最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在･最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2) 更新

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
鵜巣　香穂利			○	○	〔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	監査法人においてシステムリスク全般に係る評価、アドバイザリー業務に多数従事された経歴を通じて培ったITガバナンス・リスク管理の専門家としての経験・見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待できることに加え、当社におきましては、2022年6月取締役就任以降、取締役会及び監査委員会において尽力されており、特にITガバナンス・リスク管理の観点から積極的な意見・提言等をいただいております。引き続き取締役会・委員会等を通して当社のガバナンスの維持・強化に貢献していただけるものと考え、社外取締役に選任しております。なお、同氏は、過去に社外取締役となること以外の方法で直接会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。また、2021年5月から2022年3月まで当社の経営アドバイザリー会議の委員であり、同委員としての報酬支払いの実績がありましたが、その額は年額500万円未満であり、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、当社が定める独立性判断基準を充足していることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。
富井　聡	○		○	○	〔重要な兼職の状況〕 ＤＢＪ投資アドバイザリ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	株式会社日本政策投資銀行において公共性の高い投融資を行う企業の経営に携わってこられ、その経歴を通じて培った経営の専門家としての経験・見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待できることに加え、当社におきましては、2022年6月取締役就任以降、取締役会、監査委員会及び報酬委員会において尽力されており、特に企業経営の観点から積極的な意見・提言等をいただいております。引き続き取締役会・委員会等を通して当社のガバナンスの維持・強化に貢献していただけるものと考え、社外取締役に選任しております。なお、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、当社が定める独立性判断基準を充足していることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。

神宮　由紀		○		○	〔重要な兼職の状況〕 フューチャー株式会社取締役	フューチャーアーキテクト株式会社においてIT戦略を強みとするコンサルティング企業の経営に携わってこられ、その経歴を通じて培った経営の専門家としての経験・見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待できることに加え、当社におきましては、2023年6月取締役就任以降、取締役会及び報酬委員会において尽力されており、特に企業経営の観点から積極的な意見・提言等をいただいております。引き続き取締役会・委員会等を通して当社のガバナンスの維持・強化に貢献していただけるものと考え、社外取締役に選任しております。なお、2022年5月から2023年3月まで当社の経営アドバイザリー会議の委員であり、同委員としての報酬支払いの実績がありましたが、その額は年額500万円未満であり、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、当社が定める独立性判断基準を充足していることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。
大間知　麗子			○	○	〔重要な兼職の状況〕 弁護士	長年にわたり弁護士の職にあり、その経歴を通じて培った法律の専門家としての経験・見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待できることに加え、当社におきましては、2023年6月取締役就任以降、取締役会及び監査委員会において尽力されており、特に法務及びコンプライアンスの観点から積極的な意見・提言等をいただいております。引き続き取締役会・委員会等を通して当社のガバナンスの維持・強化に貢献していただけるものと考え、社外取締役に選任しております。なお、同氏は、直接会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。また、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、当社が定める独立性判断基準を充足していることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。
山名　昌衛	○	○		○	〔重要な兼職の状況〕 ＳＣＳＫ株式会社社外取締役 ＴＤＫ株式会社社外取締役 株式会社ゼンショーホールディングス社外取締役	コニカミノルタ株式会社において複合機事業等の複数の事業領域を国際的に展開する企業の経営に携わってこられ、その経歴を通じて培った経営の専門家としての経験・見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待できることに加え、当社におきましては、2024年6月取締役就任以降、取締役会及び指名委員会において尽力されており、特に企業経営の観点から積極的な意見・提言等をいただいております。引き続き取締役会・委員会等を通して当社のガバナンスの維持・強化に貢献していただけるものと考え、社外取締役に選任しております。なお、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、当社が定める独立性判断基準を充足していることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。
細谷　和男	○			○	〔重要な兼職の状況〕 デクセリアルズ株式会社社外取締役	株式会社ＳＵＢＡＲＵにおいて国内外で自動車を製造・販売する企業の経営に携わってこられ、その経歴を通じて培った経営の専門家としての経験・見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待できることに加え、その豊富な経験と実績に基づく意見・提言等を通して当社のガバナンスの維持・強化に貢献していただけるものと考え、社外取締役に選任しております。なお、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、当社が定める独立性判断基準を充足していることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。

宇野　晶子			○	○	〔重要な兼職の状況〕 株式会社オオバ社外取締役 東急不動産ホールディングス株式会社社外取締役	株式会社資生堂において化粧品の開発･販売等の幅広い事業を展開するBtoC企業の常勤監査役の経験を通じて培った専門的な経験･見識に基づく経営の監督とチェック機能を期待できることに加え、その豊富な経験と実績に基づく意見･提言等を通して当社のガバナンスの維持･強化に貢献していただけるものと考え、社外取締役に選任しております。なお、東京証券取引所が定める独立性基準に抵触せず、当社が定める独立性判断基準を充足していることから、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役と判断し、独立役員として指定しております。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性 更新

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
指名委員会	5	0	2	3	社外取締役
報酬委員会	3	0	1	2	社外取締役
監査委員会	5	1	1	4	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数 更新	24名

兼任状況 更新

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
谷垣　邦夫	あり	あり	○	×	なし
大西　徹	あり	あり	×	×	なし
廣中 恭明	あり	なし	×	×	なし
立花 淳	なし	なし	×	×	なし
阪本 秀一	なし	なし	×	×	なし
春名 貴之	なし	なし	×	×	なし
宮澤 仁司	なし	なし	×	×	なし
今泉 道紀	なし	なし	×	×	なし
室 隆志	なし	なし	×	×	なし
田口 慶博	なし	なし	×	×	なし
濵﨑 利香	なし	なし	×	×	なし
半田 修治	なし	なし	×	×	なし
安達 多摩美	なし	なし	×	×	なし
岩田 和彦	なし	なし	×	×	なし
宍戸 剛	なし	なし	×	×	なし
能登 一美	なし	なし	×	×	なし
田辺 三基男	なし	なし	×	×	なし
柳沢 憲一	なし	なし	×	×	なし
井上 祐子	なし	なし	×	×	なし
米澤 保信	なし	なし	×	×	なし
染谷 多佳夫	なし	なし	×	×	なし
杣 信博	なし	なし	×	×	なし
花田 一成	なし	なし	×	×	なし
野村 裕之	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無 更新	あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項 更新

監査委員会の職務を補助する組織として監査委員会事務局を設置するとともに、監査委員会の職務を補助するのに必要な知識･能力を有する専属の使用人を配置しております。また、監査委員会事務局の使用人に係る採用、異動、人事評価、懲戒処分は、監査委員会又は監査委員会が選定する監査委員の同意を得た上で行っております。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

監査委員会では、内部監査部担当執行役から事前に監査計画の説明を受け、定期的（原則として月次）に内部監査の実施状況及び結果の報告を受けるなどの連携を図っております。
また、監査委員会では、会計監査人から事前に監査計画の説明を受け、定期的（年度末監査時、中間監査時、期中レビュー時）に会計監査の実施状況の報告を受けるほか、会計監査上の重点項目等を常に把握するため、必要に応じて意見交換を行うなどの連携を図っております。
なお、内部監査部では、内部監査結果や被監査部門の是正又は改善措置状況、内部監査活動状況について、会計監査人と連携を図っております。
上記のほか、常勤監査委員、内部監査部担当執行役及び会計監査人が参加する三様監査も行っており、緊密に連携しております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	7名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を充たす社外取締役を全て独立役員に指定しております。
社外取締役の独立性を判断するための基準は以下のとおりです。

【株式会社かんぽ生命保険独立役員指定基準】
当社は、次のいずれにも該当しない社外取締役の中から、東京証券取引所の定める独立役員を指定する。
1．過去に日本郵政グループの業務執行者であった者
2．過去に当社の親会社の業務執行者でない取締役であった者
3．当社を主要な取引先とする者又はその業務執行者等
4．当社の主要な取引先である者又はその業務執行者等
5．当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得、又は得ていたコンサルタント、会計専門家又は法律専門家（当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者又は過去に所属していた者）
6．当社の主要株主（法人である場合には、当該法人の業務執行者等）
7．次に掲げる者（重要でない者を除く）の配偶者又は二親等内の親族
(1) 前記1から6までに掲げる者
(2) 日本郵政グループ（当社を除く）の業務執行者
(3) 当社の親会社の業務執行者でない取締役
8．当社の業務執行者等が社外役員に就任している当該他の会社の業務執行者等
9．当社から多額の寄付を受けている者（当該寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者等又はそれに相当する者）

（別記）
1．本基準における用語の意義は、次に定めるところによる。
日本郵政グループ…当社、当社の親会社、当社の子会社及び当社の兄弟会社
業務執行者…会社法施行規則第2条第3項第6号に規定する業務執行者
業務執行者等…業務執行者又は過去に業務執行者であった者
当社を主要な取引先とする者…過去3事業年度における当社からその者への支払の年間平均額が、その者の過去3事業年度の年間平均連結総売上高の2％以上である者
当社の主要な取引先である者…過去3事業年度におけるその者から当社への支払の年間平均額が、当社の過去3事業年度の年間平均連結経常収益の2％以上である者
多額の金銭…個人：過去3事業年度において年間平均1,000万円以上の金銭
団体：過去3事業年度における当社からその者への支払の年間平均額が、その者の過去3事業年度の年間平均連結総売上高の2％以上である場合の金銭
主要株主…金融商品取引法第163条第1項に規定する主要株主
多額の寄付…過去3事業年度において年間平均1,000万円以上の寄付

2．独立役員の属性情報に関し、独立役員に係る取引又は寄付が次に定める軽微基準を充足する場合は、当該独立役員の独立性に与え

る影響がないと判断し、独立役員の属性情報の記載を省略する。
(1) 取引
・ 過去3事業年度における当社から当該取引先への支払の年間平均額が、当該取引先の過去3事業年度の年間平均連結総売上高の1％未満
・ 過去3事業年度における当該取引先から当社への支払の年間平均額が、当社の過去3事業年度の年間平均連結経常収益の1％未満
(2) 寄付
当社からの寄付が、過去3事業年度において年間平均500万円未満

【インセンティブ関係】

取締役･執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

当社の執行役に対し、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、業績連動型金銭報酬、業績連動型株式報酬及び業績非連動型株式報酬制度を導入しております。
(1) 業績連動型金銭報酬の概要
業績連動型金銭報酬（以下「賞与」という。）は、単年度の業績目標の着実な達成を促すインセンティブとして機能するよう、短期業績に連動する金銭報酬としております。
賞与の支給額は、個人業績に係る役位ごとの基準額に個人別評価に基づく支給率を乗じた額に、会社業績に係る役位ごとの基準額に経営計画の達成状況等に応じて変動する支給率を乗じた額を加算して算定します。
執行役の個人評価については、当該執行役が担当する業務における成果、取組状況等を個別に評価して決定します。
会社業績に係る指標については、経営の達成度について総合的な判断を可能とするため、複数の異なるカテゴリーから指標を設定することとし、当社の事業形態･内容に適したものとして、財務指標である「修正利益」、「保有契約件数（個人保険）」、「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」をその指標としております。
また、支給対象の執行役に重大な不正･違反行為等が発生した場合には、当該執行役に支給した賞与額の全部又は一部を返還させること（クローバック）ができる制度を設けております。

(2) 株式報酬の概要
当社の株式価値に連動したインセンティブ付与の観点から執行役に支給する株式報酬について、中長期的な業績を反映させる業績連動型株式報酬と業績非連動型株式報酬の2構成としております。
株式報酬は、株式給付信託（Board Benefit Trust）の仕組みを採用しております。
執行役には、下記①及び②に従い、給付される当社株式及び一定割合の当社株式を換価して得られる金額相当の金銭（以下「当社株式等」という。）の算定の基礎となるポイントが付与されます。
① 業績連動型株式報酬
中期経営計画期間の最終年度終了後、執行役の職責に応じた基本ポイントに中期経営計画に定める業績目標の達成状況に応じて変動する支給率を乗じて算定したポイントを付与します。
支給率決定の基となる業績目標は、中長期的な企業価値の向上及び持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう経営計画に定める中長期の目標･指標を採用することとし、現在の中期経営計画において重要な財務指標のひとつである「修正ROE」、非財務指標である「ESG指標（GHG削減施策の実施状況、本社女性管理職比率、ESG評価機関の評価の改善状況）」をその指標としております。
また、支給対象の執行役に重大な不正･違反行為等が発生した場合には、当該執行役への支給株式数の算定の基礎となるポイントの減額･没収（マルス）ができる制度を設けております。
② 業績非連動型株式報酬
毎事業年度の終了後に、執行役の職責に応じた基本ポイントを付与します。
株式等の給付は、支給対象の執行役が当社を退任し、株式給付規程に定める給付要件を満たした場合、上記①及び②に記載するところにより付与されたポイントの累計に応じた数の当社株式等について、退任後に当該信託から給付を受けます。

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おりません。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役･執行役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない
（個別の執行役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

社内取締役、社外取締役及び執行役の別に、員数及び総額（種類別の内訳を含む）を開示しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社の取締役及び執行役の報酬については、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」を次のとおり定めております。

【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】
1　報酬体系
（1）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する。
（2）当社の取締役が受ける報酬については、経営等に対する責任の範囲・大きさを踏まえ、職責に応じた確定金額報酬を支給するものとする。
（3）当社の執行役が受ける報酬については、職責に応じた基本報酬（確定金額報酬）、短期インセンティブである賞与並びに中長期インセンティブである株式報酬（業績連動型及び業績非連動型）を支給するものとし、業績目標の達成及び持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する仕組みとする。

2　取締役の報酬
取締役の報酬については、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、その水準については取締役としての職責の大きさ並びに当社の現況を考慮して相応な程度とする。

3　執行役の報酬
執行役の報酬については、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）、経営計画の達成状況等を反映させた業績連動型の賞与及び株式報酬並びに業績非連動型の株式報酬を支給する。
基本報酬の水準については執行役の職責の大きさと当社の現況を考慮して相応な程度とする。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る。
賞与については、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、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出される金銭を毎年付与する。
株式報酬については、中長期的な企業価値の向上及び持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、職責に応じた基本ポイント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て算出されるポイントを中期経営計画の最終年度終了後に付与するとともに、職責に応じた定額の基本ポイントを毎年付与し、退任時に累積されたポイントに応じた株式及び一定割合の株式を換価して得られる金銭を給付するものとする。

4　その他
当社の取締役又は執行役であってグループ会社の取締役、監査役、執行役又は執行役員を兼職する場合は、当該取締役又は執行役が主たる業務執行を行う会社においてその報酬を支給する。

【社外取締役のサポート体制】 更新

社外取締役に対しては、取締役会の付議事項について、経営企画部及び必要に応じて当該付議事項に係る担当部署が事前説明を実施しております。
また、取締役会付議事項以外であっても経営上重要な事項については、経営企画部が、随時、情報提供を行っております。
なお、監査委員に対しては、監査委員会の付議事項について、当該付議事項に係る担当部署及び監査委員会事務局が事前説明を実施しております。日常的な監査活動は常勤監査委員及び統括役を中心とした監査委員会事務局が行っており、その状況及び結果等については、実施の都度、監査委員会等を通じて監査委員に報告しております。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要） 更新

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おります。

1．取締役会
当社の取締役会は、取締役11名（うち社外取締役7名）で構成され、当社の経営の基本方針、執行役の職務分掌及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おります。また、社外取締役として企業経営者及び弁護士を招聘し、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おります。
取締役会は、原則として毎月1回開催することとしており、直近の事業年度（2024年4月～2025年3月）においては13回開催しました。
また、指名委員会、監査委員会及び報酬委員会の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及び公正性を確保しております。具体的には、各委員会は以下の役割を担っております。

(1) 指名委員会
取締役5名（うち社外取締役3名）で構成し、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おります。
指名委員会は、1年に1回以上開催することとしており、直近の事業年度（2024年4月～2025年3月）においては7回開催しました。

(2) 監査委員会
取締役5名（うち社外取締役4名）で構成し、取締役及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並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おります。
監査委員会は、原則1ヶ月に1回開催することとしており、直近の事業年度（2024年4月～2025年3月）においては16回開催しました。

(3) 報酬委員会
取締役3名（うち社外取締役2名）で構成し、取締役及び執行役の報酬に関する方針の策定並びに個人別の報酬内容の決定を行っております。
報酬委員会は、1年に1回以上開催することとしており、直近の事業年度（2024年4月～2025年3月）においては6回開催しました。

2．業務執行
当社は、企業統治に関して設置した上記各機関とは別に、取締役会から業務執行の執行権限を委譲された執行役が、迅速な意思決定を行う体制を設けております。取締役会の決議により執行役に委任された事項のうち、経営上の重要事項は、代表執行役社長と各業務を担当する執行役で構成する経営会議で協議した上で、代表執行役社長が決定しております。なお、当社は日本郵政株式会社との間で役員の兼任関係があります。また、当社の経営会議には、当社の常務以上の執行役を兼任している者を除き、原則、日本郵政株式会社の役員は出席していませんが、議題又は報告事項に応じて、出席が必要と当社が考える日本郵政株式会社の代表執行役に出席を要請することとしております。
このほか、高度な専門的知識を用いて業務を執行する社員として、執行役員制度を設けております。
また、日本郵政グループ運営に関する契約に基づき、日本郵政株式会社に対して一定の事項についての事前協議を行っておりますが、当該事前協議は当社の意思決定を妨げる又は拘束するものではない旨が本契約で定められております。

当社は、経営会議の諮問委員会として、関係執行役で構成される以下の１０の専門委員会を設置しております。各担当執行役の専決事項のうち部門横断的な課題等については各専門委員会で協議を行っております。

(1) 収益管理委員会
原則、毎月1回開催し、運用方針・販売方針等について協議を行うとともに、資産と負債の総合的な管理、各種収益の状況等について把握、分析することにより、適切な収益管理を行っております。
(2) リスク管理委員会
原則、毎月1回開催し、リスク管理に関する方針、リスク管理体制の整備及び運営に関する事項並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、各種リスクの状況等について把握及び分析することにより適切なリスク管理を行っております。
(3) コンプライアンス委員会
原則、毎月1回開催し、コンプライアンスに係る方針、具体的な運用、諸問題への対応等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等について把握、分析することにより、法令等の遵守、不祥事故の未然防止等を図っております。
(4) CX向上委員会
原則、毎月1回開催し、「お客さまの声」をもとにした改善策や、お客さま満足度の向上策の協議を行うことにより、お客さまの利便性及びお客さまサービスの向上を推進するとともに、各所管部が実施するお客さま体験価値（CX）向上に向けた施策について、評価、議論を行うことにより、CXの向上を推進しております。
(5) 商品開発委員会
原則、毎月1回開催し、保険商品開発に関する方針の協議及び重要事項についての多面的な検討を行うことにより、お客さまのニーズを踏まえた商品の開発を推進しております。
(6) 事務・システム改革委員会
原則、毎月1回開催し、事務の改善及びシステム開発の基本方針等について協議を行うとともに、大規模プロジェクトの進捗状況等について把握、分析することにより、事務・システムの改革を推進しております。
(7) 働き方改革委員会
原則、四半期に1回開催し、人事制度、人材育成、人権保護等に関する方針並びにワークライフバランス及びダイバーシティの実現等に向けた対応についての協議を行うことにより、経営の有用な資源である人的資源の有効な活用、円滑な業務運営を推進するとともに、一人ひとりの社員の自己実現と会社の成長・発展を図っております。
(8) 情報セキュリティ委員会
原則、四半期に1回開催し、情報セキュリティ管理（個人情報保護に関する事項を含む。）に関する方針、情報セキュリティ管理態勢の整備及び運営に関する事項の協議を行うとともに、情報セキュリティ管理の状況等について把握、分析することにより、適切な情報セキュリティ管理を行っております。
(9) 情報開示委員会
原則、四半期に1回開催し、情報開示に関する体制の整備及び情報開示の正確性、十分性、明瞭性、積極性、公表の公平性等の協議等を行っております。
(10) サステナビリティ委員会
原則、四半期に1回開催し、サステナビリティ戦略に関する方針等について協議を行うとともに、各種取組方針の進捗状況等について把握、分析することにより、部門横断的にサステナビリティ戦略を推進しております。

上記に加えて、募集品質改善のための対策を、経営陣が主導で迅速・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。

3．責任限定契約
当社は、会社法第427条第1項及び定款の規定に基づき、当社と取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）との間で責任限定契約を締結しております。当該契約では、会社法第423条第1項に定める責任について、当該取締役がその職務を行うにつき善意でありかつ重大な過失がなかったときは、会社法第425条第1項に定める最低責任限度額を限度としております。

3．現状のコーポレート･ガバナンス体制を選択している理由

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ます。取締役会から業務執行の執行権限を委譲された執行役が、迅速な意思決定を行うことに加え、社外取締役が過半数を占める指名委員会、監査委員会及び報酬委員会のみならず、取締役会も社外取締役が過半数を占めることにより、経営の透明性が確保されていると考え、現体制を採用しております。

Ⅲ株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の開催に当たっては、招集通知の早期発送及び開示に努めております。 2025年6月18日開催の第19回定時株主総会の招集通知については、6月2日に発送いたしました。また、情報提供早期化の観点から、当社Webサイト及び東京証券取引所ホームページ上で、株主総会の日の3週間前より早期の5月21日から開示いたしました。
集中日を回避した株主総会の設定	多くの株主さまにご出席いただける株主総会開催日を設定するように努めております。 2025年第19回定時株主総会は、6月18日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	上場後初の2016年第10回定時株主総会から、当社の指定する議決権行使サイトにて、インターネットによる議決権行使を可能としております。 また、2021年第15回定時株主総会から、パソコンに加えてスマートフォン等からの議決権行使を可能とし、株主さまの議決権行使環境向上に努めております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	上場後初の2016年第10回定時株主総会から、株式会社ICJが運営する機関投資家向け「議決権電子行使プラットフォーム」に参加しております。
招集通知（要約）の英文での提供	上場後初の2016年第10回定時株主総会から、招集通知の英訳版を作成し、当社Webサイト及び東京証券取引所ホームページ等に掲載しております。 また、2025年第19回定時株主総会において、日本語版の招集通知と同時に5月21日に掲載いたしました。
その他	2020年第14回定時株主総会から、株主総会に関する報告事項及び決議事項につきまして、当社Webサイトにおいて事前のご質問をお受けするとともに、インターネットによるライブ配信を実施しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社Webサイトに「ディスクロージャーポリシー」を掲載しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	経営陣等による個人投資家向け説明会を開催しているほか、当社Webサイトに個人投資家向けのページ（IRサイト）を設けるなど、情報提供の充実を図っております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期ごとの決算発表後、機関投資家やアナリスト向けに決算説明会や電話会議等を開催し、経営陣が経営戦略・財務状況等についての説明を実施しております。また、証券会社主催の機関投資家向けカンファレンス等にも参加しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	経営陣による海外IRを年数回実施しております。また、国内・海外の機関投資家間の情報格差をなくすため、決算短信やIR資料等の英訳を当社Webサイトに掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信等の決算情報やIR資料、その他の法令等に基づく適時開示資料、有価証券報告書等について、当社Webサイトに掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画部にIR室を設置しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社Webサイト等により公表している、経営理念及び「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において、ステークホルダーの立場を尊重することを宣言しております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、経営方針の一つに「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、お客さま、社会、地域の皆さまの支えとなるよう、社会貢献活動に取り組んでおります。 なお、具体的には、ＳＤＧｓの達成に向けて、ラジオ体操の普及推進、施設で使用する電力の再生可能エネルギー化や車いすテニスおよびボッチャの支援等に取り組んでおり、その詳細は当社の統合報告書に掲載しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、上場企業としての説明責任を果たし、株主・投資家等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ポリシーを策定し、当社Webサイトに掲載しております。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、「内部統制システムの構築に係る基本方針」を取締役会において以下のとおり決議し、適切な内部統制システムの構築に努めております。

［内部統制システムの構築に係る基本方針］

1　当社の執行役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 経営理念、経営方針等を定めるとともに、日本郵政株式会社が定めるグループの行動憲章に従い、執行役及び使用人が、事業活動のあらゆる局面において法令等を遵守するよう周知徹底を図る。また、コンプライアンス規程を定め、コンプライアンス態勢を整備する。

(2) コンプライアンスを統括する部署を設置し、コンプライアンスの推進に努めるとともに、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、諸問題への対応等について協議し、重要な事項を経営会議及び監査委員会に報告する。

(3) 企業活動に関連する法令等に関する解説等を記載したコンプライアンス・マニュアルを作成するとともに、執行役及び使用人が遵守すべき法令及び社内規則等に関する研修を実施することなどにより、コンプライアンスの徹底を図る。

(4) コンプライアンス態勢を確立し健全な業務運営を確保するため、当社の保険募集人である日本郵便株式会社との間に、代表執行役社長等で構成する連絡会議を設置し、日本郵便株式会社の内部管理態勢の充実・強化に関する事項を協議するとともに、日本郵便株式会社に対する指導・管理のために必要な措置を講じる。

(5) 反社会的勢力対応規程等において組織としての対応を定めるとともに、平素から警察等の外部専門機関と連携をとりながら不当要

求等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。
(6) 財務計算に関する書類その他の情報の適正性を確保するため、財務報告の信頼性の確保に努めるとともに、重要な事項を必要に応じて経営会議、監査委員会及び会計監査人に報告する。
(7) コンプライアンス違反又はそのおそれがある場合の報告ルールを定めるとともに、社内外に内部通報窓口を設け、その利用につき執行役及び使用人に周知する。
(8) 内部監査規程等を定め、内部監査態勢を整備する。また、被監査部門から独立した内部監査部門により、法令等遵守状況を含め実効性ある内部監査を実施するとともに、内部監査の実施状況等について、経営会議及び監査委員会に報告する。

2　当社の執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
経営会議規程及び文書管理規程等において、経営会議議事録、稟議書をはじめとする執行役の職務執行に係る各種情報の保存及び管理の方法並びに体制を明確化し、適切な保存及び管理を図るとともに、監査委員会及び内部監査部門の求めに応じ、請求のあった文書を閲覧又は謄写に供する。

3　当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) リスク管理基本方針及び各種リスク管理規程等を定め、執行役及び使用人に対しリスク管理についての基本原則、管理態勢、管理方法等の基本的事項を提示し、当該基本方針等に基づきリスク管理を実施する。
(2) リスク管理を統括する部署を設置し、リスクの状況を把握し、分析・管理を行うとともに、リスク管理委員会を設置し、リスク管理に関する方針、リスク管理体制の整備及び運営に関する事項並びにリスク管理の実施に関する事項を協議し、重要な事項を経営会議及び監査委員会に報告する。
(3) 経営に重大な影響を与えるリスクが顕在化した場合に、迅速かつ適切に対処し、是正手段をとるため、危機管理規程を定め、危機管理態勢を整備する。

4　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
(1) 執行役で構成する経営会議を原則として毎週開催し、取締役会から委任を受けた事項及び取締役会付議事項について協議する。また、経営会議の諮問機関として、必要に応じて専門委員会を設置する。
(2) 組織規程及び職務権限規程を定め、各組織の分掌、執行役の職務権限及び責任並びに稟議手続等を明確化し、執行役の職務執行の効率化を図る。

5　当社並びに日本郵政株式会社及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
(1) 日本郵政株式会社、日本郵便株式会社及び株式会社ゆうちょ銀行との間で日本郵政グループ協定を締結するとともに、日本郵政株式会社との間で日本郵政グループ運営に関する契約及びグループ運営のルールに関する覚書を締結し、グループ運営を適切かつ円滑に実施するために必要な事項等について、事前協議又は報告を行う。
(2) 子会社の管理に関する規程を定め、以下のとおり、子会社の業務運営を適切に管理する態勢を整備する。
・ 子会社に対し、グループ経営の根幹となる日本郵政グループ協定等による措置を講じさせる。
・ 子会社に対し、経営分析、業務に関する指導、リスク管理、コンプライアンスに関する指導、監査等を行う。
・ 子会社による経営方針、経営計画等の重要事項の策定等を当社への事前承認事項とする。
・ 子会社による当局への申請事項、月次の業績、外部監査の結果等を当社への報告事項とする。
(3) グループ内取引の管理に関する規程を定め、グループ会社との取引については、アームズ・レングス・ルールに則った適正な取引を確保する。

6　当社の監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する事項
監査委員会の職務を補助する組織として監査委員会事務局を設置するとともに、監査委員会の職務を補助するのに必要な知識・能力を有する専属の使用人を配置する。

7　当社の監査委員会の職務を補助すべき使用人の当社の執行役からの独立性に関する事項及び当社の監査委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査委員会事務局の使用人は、監査委員会の職務を補助するに際しては、監査委員会の指揮命令にのみ従うものとする。また、監査委員会事務局の使用人に係る採用、異動、人事評価、懲戒処分は、監査委員会又は監査委員会が選定する監査委員の同意を得た上で行う。

8　当社の執行役及び使用人が監査委員会に報告をするための体制その他の監査委員会への報告に関する体制
(1) 内部統制を所管する執行役は、監査委員会に定期的に当社及び子会社の内部統制に係る業務の執行状況を報告する。
(2) 執行役及び使用人は、当社及び子会社の経営に重大な影響を及ぼすおそれのある重要事項について、速やかに監査委員に報告する。
(3) 内部監査を所管する執行役は、当社及び子会社の内部監査の実施状況及び結果について定期的に監査委員会に報告し、経営に重大な影響を及ぼすおそれのある重要事項について速やかに監査委員に報告する。
(4) 執行役及び使用人は、監査委員会の求めに応じて、当社及び子会社の業務執行に関する事項を報告する。この場合において、監査委員会が必要と認めたときは、内部監査を所管する執行役に対して調査を求め、又はその職務の執行について具体的に指示を行うものとする。
(5) 執行役及び使用人は、内部通報等により発覚した当社及び子会社の重大なコンプライアンス違反（そのおそれのある事案を含む。）行為について、速やかに監査委員に報告する。
(6) 監査委員会への報告又は内部通報を行った者に対し、当該報告又は内部通報を行ったことを理由として不利益な取扱いを行ってはならない。

9　当社の監査委員の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
執行役及び使用人は、監査委員が監査委員会の職務の執行として監査の実施のために弁護士、公認会計士その他の社外の専門家に対して助言を求める又は調査、鑑定その他の事務を委託するなど所要の費用を会社に対して請求したときは、当該請求に係る費用が監査委員会の職務の執行に必要でないことを会社が証明した場合を除き、これを拒むことができないものとする。

10　その他当社の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
(1) 代表執行役社長は、経営の基本方針、対処すべき課題、内部統制システムの機能状況等の経営上の重要事項について、監査委員会と定期的に意見交換を行い、相互認識を深めるよう努める。
(2) 内部監査を所管する執行役は、監査計画の策定及び変更を行う際は、事前に監査委員会に監査計画の説明を行い、監査委員会の

同意を得た上で行う。
(3) 監査委員会は、監査上の重要なポイント等を常に把握するため、必要に応じて内部監査を所管する執行役と意見交換を行うなどの連携を図る。
(4) 監査委員会は、会計監査人から事前に監査計画の説明を受け、定期的に監査実施報告を受けるほか、会計監査上の重要なポイント等を常に把握するため、必要に応じて意見交換を行うなどの連携を図る。
(5) 監査委員会は、その職務の執行に当たり、日本郵政株式会社の監査委員会と定期的に意見交換を行うなど連携を図る。
(6) 内部監査を所管する執行役及び内部監査部長の重要な人事は、監査委員会又は監査委員会が選定する監査委員の同意を得た上で行う。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

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ます。
また、反社会的勢力との関係を遮断し排除するため、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、「反社会的勢力への対応に関する基本方針」を定め、反社会的勢力に対応しております。

[反社会的勢力への対応に関する基本方針]
1. 組織としての対応
当社は、その社会的責任を強く認識するとともに、コンプライアンス経営を徹底するため、組織全体として反社会的勢力との関係を遮断するための体制を整備します。
2. 取引を含めた一切の関係遮断
当社は、反社会的勢力とは、取引関係を含めて一切の関係を持ちません。
3. 有事における民事と刑事の法的対応、裏取引の禁止
当社は、不当要求を断固として拒絶し、民事、刑事の両面から法的対応を行います。不当要求が当社の不祥事を理由とする場合であっても、裏取引を行いません。
4. 外部専門機関との連携
当社は、不当要求に備えて、平素から外部専門機関と緊密な連携関係を構築し、不当要求に対応する社員の安全を確保します。
5. 資金提供の禁止
当社は、反社会的勢力への資金提供を行いません。

また、反社会的勢力排除に向けた整備状況としては、次のような取り組みを行っております。

1. 反社会的勢力対応規程等の制定
「内部統制システムの構築に係る基本方針」において、平素から警察等の外部専門機関と連携をとりながら不当要求等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おります。これに基づき、反社会的勢力との関係を遮断するための態勢及び組織としての対応に関する基本的事項を定めた規程（反社会的勢力対応規程）を制定し、更に具体的な業務遂行等のための細則等（反社会的勢力対応細則、反社会的勢力対応手続及び反社会的勢力対応マニュアル）を制定し、全社員に徹底させております。

2. 対応態勢
反社会的勢力への対応態勢として、代表執行役社長を最高責任者、コンプライアンス統括部担当執行役を反社会的勢力対応統括責任者、コンプライアンス統括部マネー・ローンダリング対策室長、エリア本部長、支店長等を反社会的勢力対応責任者とするとともに、各拠点に不当要求防止責任者を設置し、反社会的勢力との関係遮断、不当要求を受けた場合の速やかな対応に努めております。また、コンプライアンス統括部マネー・ローンダリング対策室を反社会的勢力対応部署とし、反社会的勢力との関係遮断及び排除に係る事務を統括しております。加えて、一部の拠点において反社会的勢力対応統括役及び反社会的勢力対応専門役を設置しております。

3. 役員及び社員に対する研修
各拠点の不当要求防止責任者は都道府県公安委員会が主催する「不当要求防止責任者講習」を受講しております。また、反社会的勢力対応統括役及び専門役から不当要求防止責任者等に対して、反社会的勢力の情勢及び対応方法等について指導を行っております。

4. 関係機関等との連携
所轄警察署や暴力追放運動推進センターとの関係強化に努めるとともに、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会等に入会しております。

5. 反社会的勢力排除に向けた取り組み
「コンプライアンス委員会」及び「反社会的勢力対応協議会」において全社的な協議を行っております。また、反社会的勢力との関係を遮断するための具体的な対応策として、2012年4月に保険約款に暴力団排除条項を導入したほか、過去の新聞記事等の反社会的勢力に関する公知情報の収集を行うとともに、当該情報及び関係機関等から提供される情報に基づき、データベースを構築しております。さらに、当該データベースを利用して、保険契約、調達契約等の相手先が反社会的勢力に該当しないかを確認し、反社会的勢力との取引を未然に防止しております。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

郵政民営化法案に関する参議院における審議の結果、「商法等の規定を活用し、敵対的買収に対する適切な防衛策を措置すること。」を附帯決議されたことから、この趣旨を踏まえて、当社の株主総会は、買収防衛策の導入、継続又は廃止に関する決議を行うことができる旨を、定款に規

定しております。
なお、現在まで買収防衛策は導入しておらず、また、現時点では導入の予定もありません。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示に係る社内体制の概要

1．適時開示に係る社内体制の概要

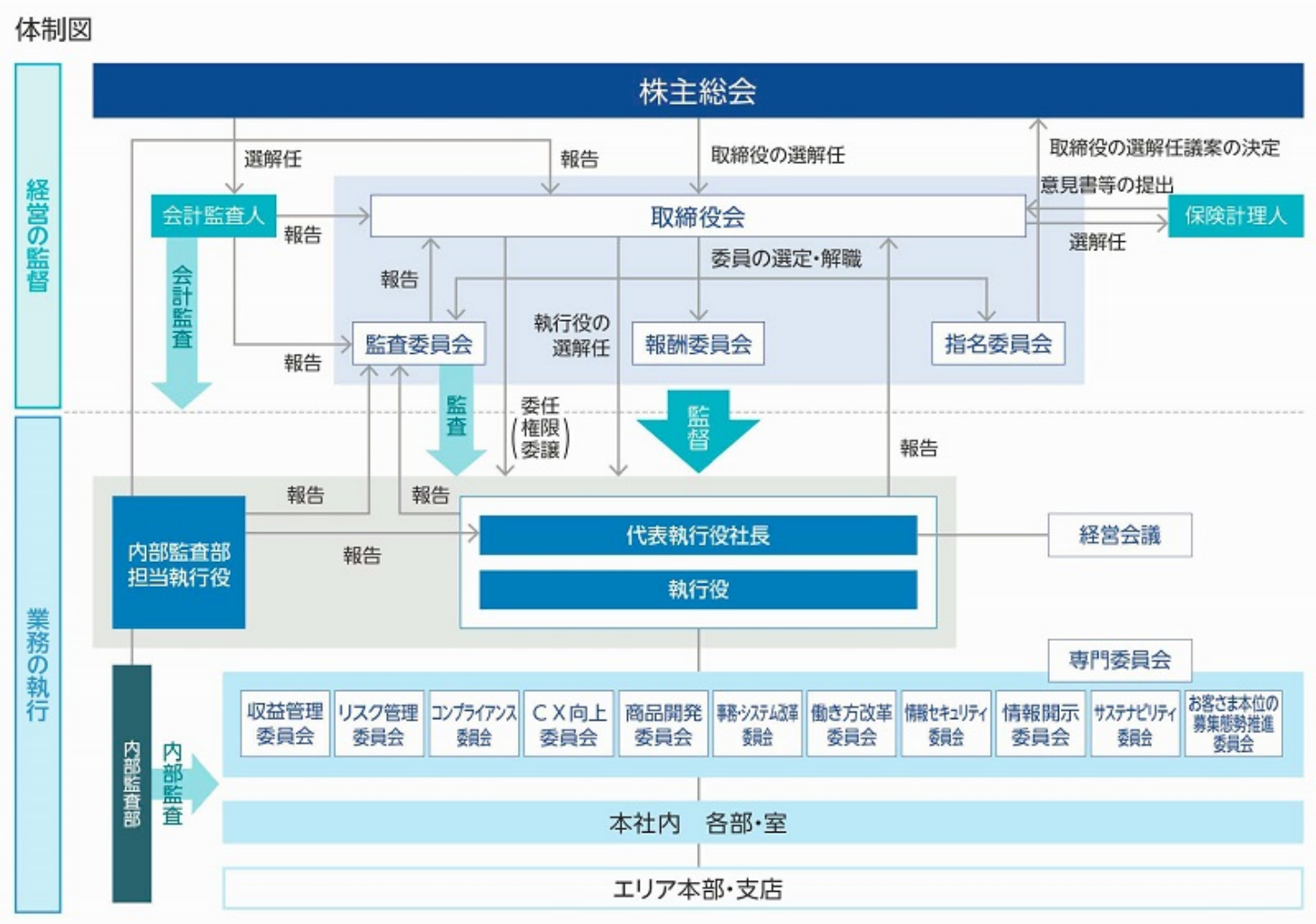
当社は、金融商品取引法その他の関係法令や東京証券取引所が定める有価証券上場規程等を遵守し、お客さま、株主、投資家等の皆さまに対して、当社グループに係る重要情報等について正確かつ公平に情報開示を行うことを基本方針とするディスクロージャーポリシーを策定し、その実現に努めております。

また、業務の基本方針及び経営上の重要事項を協議する経営会議の諮問委員会として、情報開示委員会を設置し、情報開示に関する体制の整備及び情報開示の正確性、十分性、明瞭性、積極性、公表の公平性等の協議等を行っております。

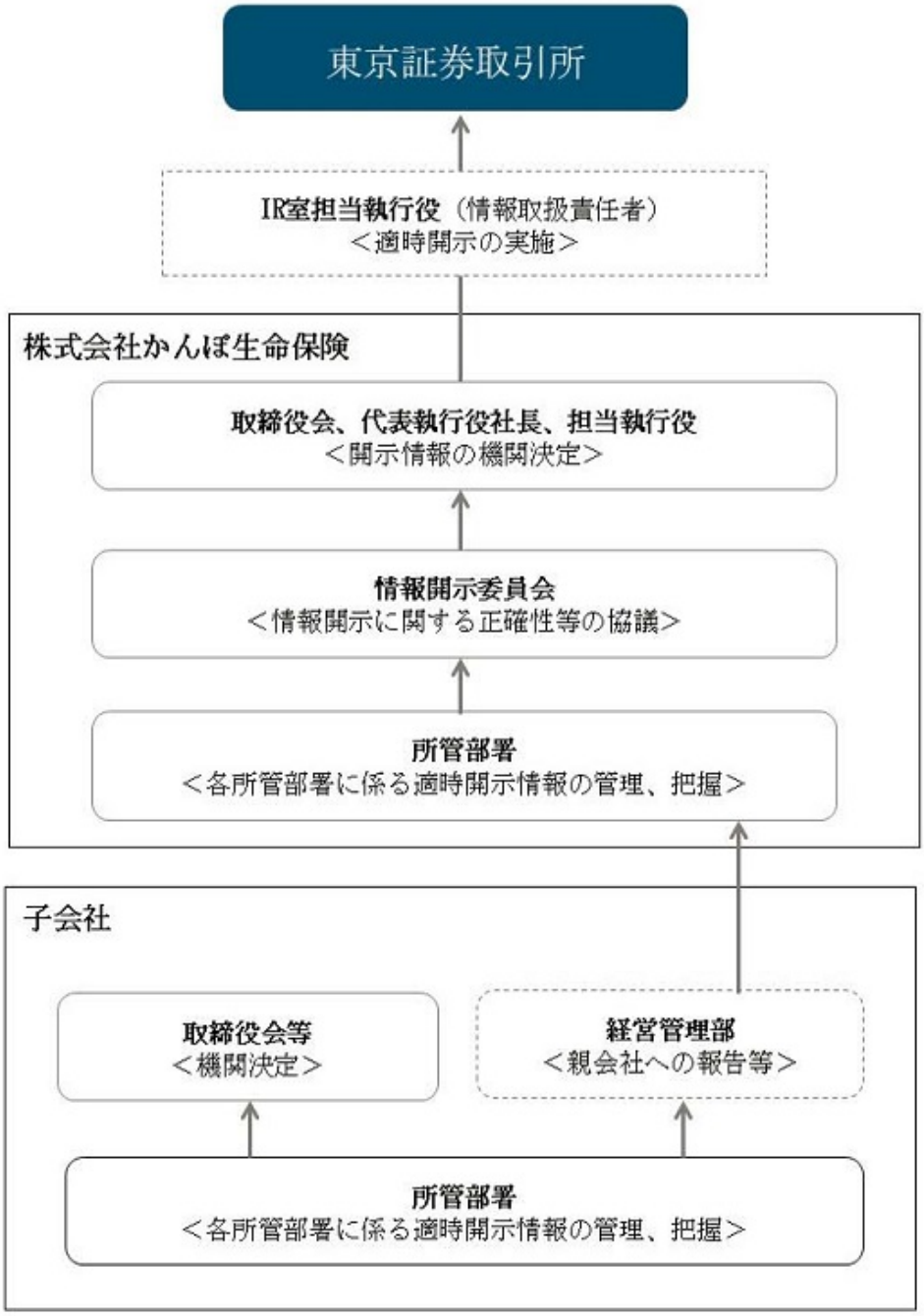
さらに、当社のディスクロージャー規程及びディスクロージャーマニュアルにおいて、開示項目を所管する部署の役割、開示フローなどを規定し、適時開示を迅速に行えるように社内体制の整備・充実に努めております。

2．適時開示に係る担当部署

適時開示に係る担当部署を経営企画部IR室と定め、適時開示の実施に当たっては、情報取得後速やかに所管部署と連携し、有価証券上場規程等に基づく適時・適切な開示を行う体制としております。



適時開示フロー


東京証券取引所
IR室担当執行役（情報取扱責任者）
＜適時開示の実施＞
株式会社かんぽ生命保険
取締役会、代表執行役社長、担当執行役
＜開示情報の機関決定＞
情報開示委員会
＜情報開示に関する正確性等の協議＞
所管部署
＜各所管部署に係る適時開示情報の管理、把握＞
子会社
取締役会等
＜機関決定＞
経営管理部
＜親会社への報告等＞
所管部署
＜各所管部署に係る適時開示情報の管理、把握＞