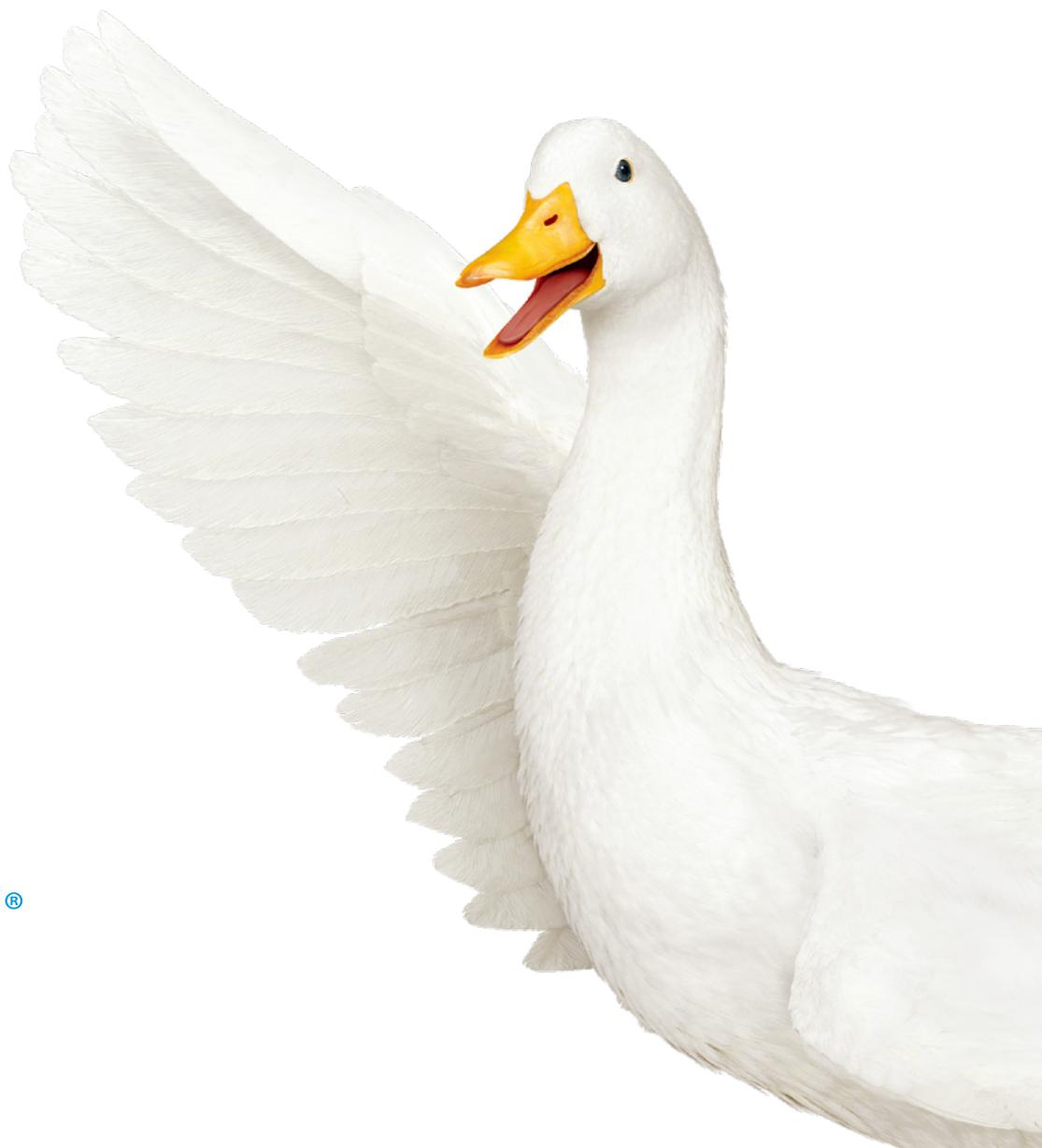


2021年 ビジネス&サステナビリティレポート

# The Aflac Way

パーパス(企業の存在意義)とプロフィット(経済的利益)の  
両立を図りつつ変化を生み出す

**Aflac**<sup>®</sup>  
Incorporated



# 66年以上におよぶ The Aflac Way (アフラック・ウェイ): パーパス (企業の存在意義) とともに歩み続ける

The Aflac Way は、66年以上前に当社が確立したコア・バリューを具現化したもので、今もなお運営の基礎となっています。それは、ご契約者、従業員、株主をはじめとするステークホルダーの皆様のご期待にお応えするための、当社の決意と約束です。The Aflac Way は、単に私たちの働き方を示すものではなく、企業文化の一部であり、また当社を頼りにしてくださっている方々への約束を確実に果たすために、私たちがどのように行動すべきかを具体的に示したものです。アフラック・ダックが登場するはるか昔から、アフラックで働く人々は、The Aflac Way を規範とする行動とサービスを通じて、アフラックの企業ブランドを確立するために尽力してきました。



## The Aflac Way の 7つのコミットメント

**コミットメント #1:**  
頻繁にコミュニケーションをとる

**コミットメント #2:**  
すぐに対応する

**コミットメント #3:**  
仕事を知る

**コミットメント #4:**  
周りに対して、敬意と思いやりを  
もって接する

**コミットメント #5:**  
「あなたの問題」は「私の問題」

**コミットメント #6:**  
誠実であること

**コミットメント #7:**  
自分ではなく、お客様をお守りする

## アフラック・インコーポレーテッドについて

アフラック・インコーポレーテッド（ニューヨーク証券取引所のティッカー・シンボル AFL）は、フォーチュン500社の1社であり、日米の子会社を通じて、5,000万人以上の方々に保障を提供し、ご契約者の皆さまが病気や怪我をした時に、給付金を現金で迅速にお支払いすることで、両国において補完保険のリーディング・カンパニーとなっています。60年以上にわたって、アフラック・インコーポレーテッドの子会社の保険商品は、ご契約者の皆さまが経済的な負担を抱えずに回復に専念する機会を提供してきました。米国では、アフラックは任意加入／職域の保険商品 No.1 の会社です\*。アフラック生命保険株式会社は、日本における医療保険・がん保険の最大手で、約4世帯に1世帯がその保険に加入しています。

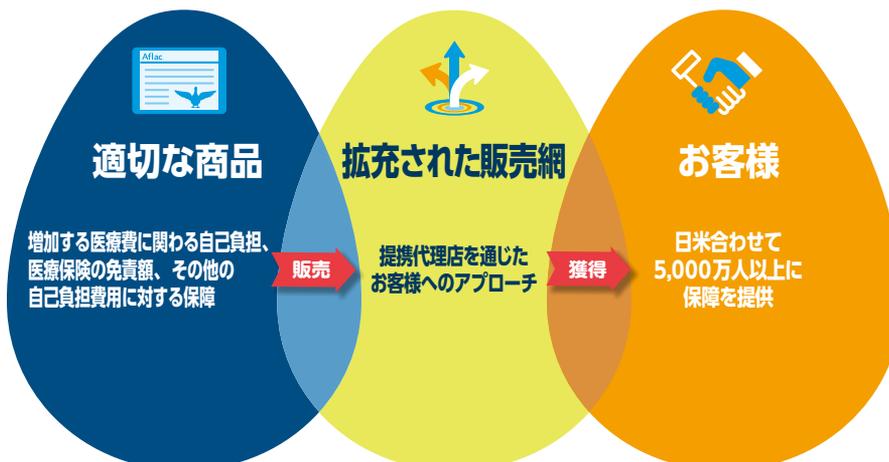
## 当社の約束

私たちアフラックは、66年以上にわたって、5,000万人を超える人々に経済的な保障と安心を提供するという、特別な機会に恵まれてきました。過去数十年の間に多くのことが変化しましたが、ひとつだけ変わっていないことがあります。それは、すべてのステークホルダーの皆様に対する当社のコミットメントです。私たちはこのコミットメントを、病気や健康面、あるいは生活上の問題にご契約者が直面し、私たちを最も必要とされる時に、必ず私たちが寄り添うという約束を守ることを通じて日々実行に移しています。私たちは、従業員や個人の募集人、そして多様な販売網のネットワークを通じて夢を実現しようとしている人々を応援しています。アフラック・インコーポレーテッドに投資し信頼をいただいている株主の皆様のために、何十年にもわたって価値を創造してきた実績を守り続けることにもコミットしています。がんやその他の重い病気と闘っている子どもたちへの支援を始めとする慈善活動を通じて、コミュニティの皆様へ還元し、より良いコミュニティづくりに貢献できる立場にあることを光栄に思っています。

## アフラック・インコーポレーテッドのゴール

日米両国のお客様に補完保険商品の分野で最高の価値を提供すること。

## アフラック・インコーポレーテッドの長期の成長戦略



## 目次

2 会長兼最高経営責任者  
ダニエル・P・エイモス  
からのメッセージ

4 アフラックにおける  
サステナビリティ

5 本レポートについて

7 アフラック（米国法人）  
及びアフラック（日本  
法人）について

22 財務ハイライト

26 ESG ハイライト

30 ガバナンス

35 サイバーセキュリティに  
よるお客様とデータの  
保護

37 政治活動報告

38 資産運用及び投資

41 環境

45 社会

59 別表

\* 出典: Eastbridge Consulting Group, Inc. 「米国における任意加入／職域保険販売に関するレポート。2020年の保険会社の実績」  
コネチカット州エイボン、2021年5月

# アフラック・インコーポレーテッド 会長兼最高経営責任者 ダニエル・P・エイモスからのメッセージ



もし、すべてが同じであれば、  
多くの人々は良き企業市民でもある企業との取引を  
選ぶでしょう。

アフラック・インコーポレーテッドには、強い倫理観、良き企業市民、そして経済的な成功が、密接に結びついているという確信があります。私の記憶する限り、当社は「正しい行い」をずっと優先事項に掲げてきました。企業の社会的責任や、環境・社会・ガバナンス (ESG) への注力といった概念が普及する前から、それらは当社の事業における基本であり、私たちの一部を成すものでした。それが「The Aflac Way」です。

The Aflac Way は、当社の文化、日常業務、そして私たちが日々お役立っていただいているコミュニティとの交流に深く根ざしています。すべてが同じであれば、多くの人々は良き企業市民でもある企業との取引を選ぶでしょう。ご契約者が当社を最も必要とする時に寄り添うこと、小児がんに向き合うご家族に手を差し伸べること、多様な従業員や販売チャンネルに機会を提供すること、環境への影響に配慮すること、そして株主価値をお守りすることなど、こうした当社のアプローチは、正しい行いというばかりでなく、ビジネスとしても理にかなったものであると確信しています。

2021年を振り返るとき、まず思い浮かぶのが、「**適応可能な**」

「**決然とした**」「**回復力のある**」という3つの形容詞です。アフラックが決然として正しい行いをしながら成功を収めてきたことは、偶然とは思えません。実際、この2つのことは密接に結びついているという確信が私にはあります。

当社が強固な利益を上げつつ、社会的価値の提供という意味でも目的を達成できたことを誇りに思っています。なかでも、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックの影響を確かに受けたにもかかわらず、私たちアフラックで働く者は、それが消え去るのをただ待っていたわけではなく、事業とブランドに対して戦略的な投資を続けてきたということを強調したいと思います。

強固なリスク管理体制、機敏な計画立案、そして迅速な行動により、アフラックは、日米両国の従業員、ご契約者、コミュニティのウェルビーイング（健康と幸福）を守るための態勢を整えました。当社のご契約者に対する最大のコミットメントは、ご契約者が当社を必要とする時に寄り添うという約束を守ることです。

パンデミックに直面しながらも、2021年の当社の希薄化後1株当たり当期純利益は6.39ドル、為替変動の影響を除く1株当たり調整後利益は6.00ドルとなりました\*。後者の収益指標は、経営陣の業績評価を考慮する上での主要な財務指標の一つであり、この指標の達成によって株主、ステークホルダーともに長期にわたって利益を享受いただける社会的に責任のある企業としての目的を満たすことにつながります。当社は、特に以下の戦略的な重点分野をてこに、持続可能な成長に向けた基盤の構築に継続的に取り組んでいきます。

- 多様で生産性の高い販売網
- 認知度、信頼度、ブランド力の高さ
- 商品イノベーションとカスタマイズされた高品質のサービス
- 安定した収益と強力なキャッシュ・フローに裏付けられた強固な資本基盤
- 日米における業界をリードする市場シェアと規模

2021年はまた、39年連続で、増配を続けられたことも特筆すべき実績です。世界的なパンデミックという背景の中で、こうした歴史的な記録更新を達成できたことを誇りに思っています。

世界は、私たちが驚かせるような形で変化を続けています。しかし、変わらないのは、パンデミックがあろうとなかろうと、以前と同じように、人々は日々、病気や事故、健康状態の変化に直面しているという事実です。当社は、人々が当社を必要とする時に寄り添うことを約束しています。不確実性の中にあっても、当社は自らコントロールできることに的を絞って事業を進めてきました。当社は、今後とも事業を発展させ、私たちが頼りにして下さって

**強固なリスク管理体制、機敏な計画立案、  
迅速な行動により、アフラックは、  
日米両国の従業員、ご契約者、地域社会の  
ウェルビーイング（健康と幸福）を  
守るための態勢を整えました。**

いる方々、すなわち、ご契約者、株主、お客様、従業員、販売チャネル、そして当社が事業を展開しているコミュニティを引き続き大切にしていきたいと思います。

本レポートを通じて、アフラックの環境、社会、ガバナンスへの取り組みの多くとともに、アフラック・インコーポレーテッドの財務業績についても、ご覧いただけます。この30年余りの間に、実に多くのことが起こりました。しかし、その中にあっても、当社の思いやりのある企業姿勢と、当社を頼りにしておられる方々との信頼関係が、一層ブランドを強固なものへと結実させ、お客様、従業員、そしてすべてのステークホルダーの皆様へ、当社と関わりを持ちたいと思っていただけるものと、私は確信しています。このような企業姿勢は、最終的には株主の皆様へ長期的な価値を提供することにもつながります。本レポートの内容や、今後の新たな展開についてお楽しみいただけましたら幸いです。



**ダニエル P. エイモス**  
会長兼最高経営責任者

\* 調整後利益は、調整後収益から保険金給付金及び調整後費用を差引いたものです。1株当たり調整後利益（基本あるいは希薄化後）は、当該期間の調整後利益を期中の加重平均発行済株式数（基本あるいは希薄化後）で除したものです。収益及び費用に対する調整は、予測不能あるいは経営のコントロールが及ばない一部の項目から構成されています。調整後収益は、調整後資産運用損益（純額）を除いた米国会計基準（米国 GAAP）ベースの収益合計です。調整後費用は、社債等に係るデリバティブからの金利キャッシュ・フローへの影響を含み、当社の保険事業の通常の業務に関係せず当社の基礎となる業績を反映しない非経常的損益及びその他の損益を除く、米国 GAAP ベースの新契約費及び事業費の合計です。当社経営陣は、当社の連結ベースの保険事業の財務業績を評価するにあたっては、調整後利益及び希薄化後1株当たり調整後利益を用いています。また、これらの財務指標を表示することは、当社の保険事業に内在する利益の原動力や傾向を理解するに際して、極めて重要であると当社経営陣は確信しています。調整後利益及び1株当たり調整後利益（基本あるいは希薄化後）と最も比較可能な米国 GAAP の財務指標は、それぞれ当期純利益及び1株当たり当期純利益です。当期における為替変動の影響を除く調整後利益は、比較対象の前年同期における平均為替レートを用いて計算されており、これにより、為替レートの変化のみによってもたらされる変動を消去しています。当期における為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益は、当該期間の為替変動の影響を除く調整後利益を期中の加重平均発行済株式数（希薄化後）で除したものです。当社は、当期における為替変動の影響を除く調整後利益及び当期における為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益は重要であると考えています。なぜなら、当社の事業の重要な部分は日本で行われており、為替レートは経営のコントロールの及ばないものだからです。したがって、当社は米ドルに対する為替換算（主として日本円）の影響について理解することは重要であると考えています。当期における為替変動の影響を除く調整後利益及び当期における為替変動の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益と最も比較可能な米国 GAAP の財務指標は、それぞれ当期純利益及び1株当たり当期純利益です。1株当たり調整後利益の6.00ドルには、1株当たり調整後投資収益（純額）の0.68ドル、その他及び非経常的損失の0.11ドル、調整後利益への調整項目に係る法人税費用の0.12ドル、及び為替変動による影響の0.06ドルが含まれています。

本書では、アフラック・インコーポレーテッドの事業を総称して「アフラック」または「当社」、当社の米国事業を「アフラック（米国法人）」、当社の日本事業を「アフラック（日本法人）」と表記する場合があります。

# アフラックにおける サステナビリティ



アフラックでは、ステークホルダーや地域の人々の生活の質の向上の一助となることは、正しい行いであるばかりでなく、ビジネスとしても理にかなったものであり、同時に、お客様、従業員、販売部門、投資家などの人々に、当社の一翼を担いたいという気持ちを強めていただくことになるものと考えています。最終的には、このことがより持続可能な事業へのアプローチであるとともに、株主価値を継続的に向上させるものであると確信しています。

環境・社会・ガバナンス (ESG) の原則が、当社にとって重要である最大の理由は、それが当社の企業文化や価値観と密接につながっているからです。ESG とは、株主の皆様だけではなく、従業員やご契約者、そしてこれらの人々が生活し働く場である環境に正面から取り組むことを意味しています。当社は常にパーパスの下に事業を進めてきましたが、今ではステークホルダーからの支持の下、成果測定ツールも備え、環境面、社会面での目標と同時に利益目標を達成することを目指しています。

また、当社に資本を呼び込み、その資本を元に成長を続け、さらにその成長が新たな成長へと循環し、そこから得られた利益や資本を ESG の取り組みに還元していくことも重要だと考えています。

私たちは常にパーパスの下で事業を進めてきましたが、そのパーパスと利益を両立させる努力を日々重ねる中で、当社の ESG への取り組みを分析する測定ツールにも力を注いでいます。

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fred Crawford'.

**フレッド・クロフォード**

アフラック・インコーポレーテッド社長兼最高執行責任者

# 本レポートについて

アフラックでは、全社的な ESG に係る戦略と活動について、オープンで透明性の高い報告に努めており、そのために、パーパス（存在意義）とプロフィット（経済的な利益）を両立させる当社の継続的な取り組みを把握しています。本レポートは、2回目の「ビジネス&サステナビリティレポート」として、職場、従業員、お客様、投資家、地域社会、そして地球に与える影響について当社がどのように測定し、管理しているかという情報とともに、当社の事業内容と財務業績を統合して報告したものです。



## 報告の範囲と境界

本レポートは、アフラック・インコーポレーテッドとその事業セグメントであるアフラック（米国法人）及びアフラック（日本法人）の環境、社会、ガバナンスに関する戦略、進捗、データ、及び成果に係る、財務情報及び非財務情報を記載しており、特に記載のない限り、2021年度（1月1日から12月31日まで）の情報です。財務情報は、特段の記載がない限り、すべて米ドル建てで表示されています。その他の当社のサステナビリティ活動やその開示情報については、当社ウェブサイトの投資家向け情報セクションの「[サステナビリティ](#)」をご覧ください。

本レポートでは、「アフラック」、「私たち」または「当社」という用語は、アフラック・インコーポレーテッドを指します。「アフラック（米国法人）」とは、当社の米国保険子会社であるアメリカン・ファミリー・ライフ・アシュアランス・カンパニー・オブ・コロンバス及びその完全子会社であるアメリカン・ファミリー・ライフ・アシュアランス・カンパニー・オブ・ニューヨーク（アフラック・ニューヨーク）、アフラック団体保険のブランド名を用いるコンチネンタル・アメリカン・インシュアランス・カンパニー（CAIC）、ティア・ワン・インシュアランス・カンパニー（TOIC）及び保障管理機関であり全米ネットワーク歯科・眼科保険会社であるアーガス・デンタル&ビジョン・インク（Argus 社）を総称するものです。「アフラック（日本法人）」とは、

アフラック生命保険株式会社を指します。「アフラック・グローバル・インベストメンツ」とは、当社の資産運用子会社であるアフラック・アセット・マネジメント・エルエルシー及びその日本における運用子会社であるアフラック・アセット・マネジメント株式会社を指します。「アフラック・グローバル・ベンチャーズ」とは、当社のコーポレート・ベンチャー子会社であるアフラック・グローバル・ベンチャーズ・エルエルシー及びその子会社を指します。

## 基準と枠組み

本レポートの内容は、正確性、バランス、明瞭性、比較可能性、信頼性及び適時性の原則に則って定義されています。

本「2021年 ビジネス&サステナビリティレポート」は、サステナビリティ会計基準審議会（SASB）、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）、国連の持続可能な開発目標（UN SDGs）、グローバル・レポートング・イニシアチブ（GRI）などのいくつかの主要な報告の枠組みに沿って作成されています。当社は、当社事業にとって最も重要な情報の開示に重点を置いています。これらの基準に沿った開示は、本レポート内及び ESG 報告インデックスに注記されています。



本レポートでは、アフラック・インコーポレーテッドとそのステークホルダーにとって最も重要な問題を反映するため、前記の報告の枠組みが「重要トピックス」と呼ぶ用語を含む特定の用語を使用しています。こうした文脈で使用されるこれらの用語は、証券取引法により定義・解釈される、あるいは財務諸表や財務報告の文脈で使用される「重要な」または「重要性」などの用語と混同されるべきではありません。

アフラックは、本レポートについて、第三者による検証を求めず、データを内部検証する方法をとっている点にご留意ください。

本レポートに関するご質問やご要望は、[esg@aflac.com](mailto:esg@aflac.com) までお寄せください。

## 予測情報について

1995年の私的証券訴訟改革法は、企業に対して、いわゆる「安全港」の規定を設けています。規定によれば、その記述が将来予測に関する記述（forward-looking statement）として特定され、将来予測に関する記述に含まれる内容と大きく異なる結果を引き起こす可能性がある重要な要素を記した有意義な警告を伴うならば、自社の見通しに関する情報を積極的に提供しよう奨励しています。当社は、この規定を活用したいと考えています。

本書は、将来の見通しと大きく異なる結果を引き起こす可能性がある重要な要素を記した警告を記載しています。こうした将来の見通しは、本書の中、あるいはアナリストと当社役職員との議論、米国証券取引委員会（SEC）に提出された文書の記述に含まれています。

将来予測に関する記述は、過去の情報に基づくものではなく、将来の事業、戦略、財務業績及びその他の進展事項に関するものです。更に、将来予測に関する情報は、さまざまな仮定や、リスク、不確定要素から影響を受けます。特に、「予想する」「予測する」「確信している」「目標」「目的」「可能性がある」「すべきである」「推定する」「意図する」「見積もる」「するつもりである」「仮定する」「潜在的」「対象」「見通し」、あるいはその他の類似した言葉を含む記述、また将来の結果についての特定の予測は、一般に将来予測に関する記述です。当社は、将来予測に関する記述について、最新情報を提供する義務を負いません。将来予測に関する記述に含まれる内容と大きく異なる結果を引き起こす可能性がある、前提、リスク、不確実性及びその他の重要な要素の詳細については、SECに提出した当社の最新のフォーム10-K及びフォーム10-Qをご参照ください。

# アフラック（米国法人）及び アフラック（日本法人） について



## 高品質の補完保険商品を提供する リーディング・カンパニー

ご契約者が当社を最も必要とするときに寄り添い、お役立ていただくという約束を守り、The Aflac Way に即した事業を展開することで、当社は、公正かつ迅速な保険金のお支払いを期待されている世界中の5,000万人以上の方々からの信頼を得ています。

株式時価総額

**386億ドル<sup>1</sup>**

2021年度の従業員数

**約12,400名**

2021年度の総収益

**221億ドル**

日本における  
がん・医療保険分野

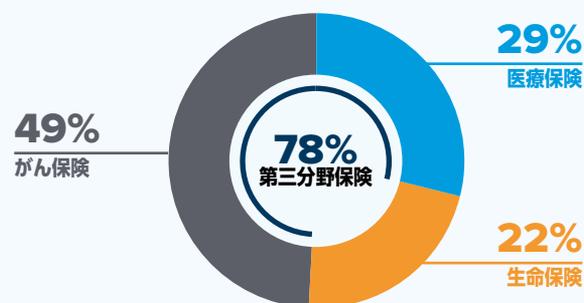
**No.1**

米国の職域における  
補完医療保険分野

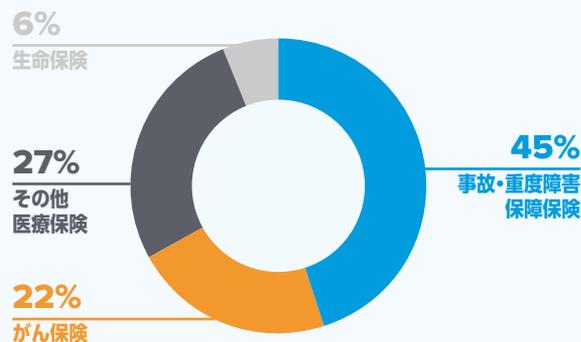
**No.1**

2021年度の保険料収入（純額）の内訳

日本セグメント



米国セグメント



<sup>1</sup> 2021年12月31日の終値に基づく

## アフラック（日本法人）について

日本では、約4世帯に1世帯\*が当社の保険に加入されており、私たちはこのことを大変誇りに思っています。日本は、米国、中国に次ぐ世界第三位の生命保険市場です。アフラック（日本法人）は、成長が続いているがん保険、医療保険、介護保険などの第三分野において、2021年3月末時点で保有契約件数で最大手の保険会社です。2021年、アフラック（日本法人）は、25.2%という強固な利益率と、94.3%という非常に高い契約継続率を記録し、全般的に堅調な財務業績を残しました。2021年は、1月に医療保険、9月に介護保険の新商品を発売し、第三分野商品の販売拡大に成功しました。この結果、2021年の新契約年換算保険料は対前年比7.7%の伸展を実現しました。

\* 総務省発表の住民基本台帳に基づく日本の世帯数（令和3年1月1日現在）と当社の基準に基づき計算した保有契約に係る世帯数（令和4年1月現在）から算出しています。

2024年に、アフラックは日本で50周年を迎えます。私たちはこのマイルストーンに向けて、「生きる」を創るリーディングカンパニーとしての地位を確立することを目的として、「Aflac VISION2024」という戦略的ビジョンを策定しました。アフラック（日本法人）の中期経営戦略は、この「Aflac VISION2024」に向けたロードマップです。営業・マーケティング領域においては、がんや医療などに関する様々な社会的課題に対する保障やサービスを総合的に提供し、付加価値を高め、他社との差別化を実現する「『生きる』を創るエコシステム」の構築に注力していきます。

アフラック（日本法人）は、「生きるための保険」のリーディングポジションを盤石にし、2022年3月には1年未満の休職を保障する新たな保険商品を発売するなど、商品ラインアップをさらに強化して、就労所得保障領域のさらなる強化を図っています。加えて、ビジネスパートナーとの協創関係を深化させ、代理店の支援に力をいれています。



日本に3箇所あるアフラック・  
ペアレンツ・ハウスは、小児がんや  
重い病気と診断された子どもたちが、  
自宅から離れた場所で自宅のように  
くつろいで宿泊できる施設です。

## 2021年 アフラック（日本法人）財務ハイライト

保険料収入（純額）\*  
3.9%減少

**1兆3,000億円**

調整後事業費率  
30bp 上昇

**21.5%**

保険料収入（純額）\*  
6.4%減少

**119億ドル**

税引前調整後利益  
18.5%増加

**4,121億円**

保険金給付金比率  
270bp 低下

**67.2%**

調整後収益  
2.9%減少

**149億ドル**

調整後投資収益（純額）  
17.6%増加

**3,330億円**

第三分野保険の保険金給付金比率  
310bp 低下

**56.6%**

税引前利益率  
400bp 上昇

**25.2%**

税引前調整後利益  
15.0%増加

**38億ドル**

\* 保険料収入（純額）は出再保険控除後

## 日本のお客様との接点となる販売網

アフラック（日本法人）では、お客様が保険の加入を決めたいとお考えになる場所に、当社が存在することが非常に重要だと考えています。その点で、アフラックの多面的な販売網は、日本で最も強力なものの一つであり続けていると確信しています。すでに日本の約4世帯に1世帯\*が当社の保険に加入されていますが、さらに多くのお客様との接点を持つことができると考えています。これを実現するのは、革新的な商品、強力なブランド力、そして幅広い販売網です。個人代理店、独立法人代理店及び系列法人代理店などのアフラック（日本法人）の伝統的な販売チャネルは、2021年の販売の非常に大きな部分を占めました。今後私たちの成功の鍵を握っています。また、がん保険の業界最大手であるアフラック（日本法人）は、日本で最大の販売網を擁する日本郵政グループとの戦略的な提携関係にあり、日本全国の郵便局で取り扱うがん保険は、アフラック（日本法人）のがん保険のみとなっています。私たちのがん保険は、日本郵便株式会社（日本郵便）が全国に2万局超擁する郵便局と、株式会社かんぽ生命保険（かんぽ生命）の76の直営店を通じて販売されています。

オンラインでの相談・申込などの非対面での販売活動を拡大したことで、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックの影響を軽減することができました。パンデミック下の事業環境では、対面での保険相談を敬遠するお客様が増えました。お客様の保険相談・申込みに関するニーズの変化に対応するため、アフラック（日本法人）では、お客様が保険相談から申込みまでオンラインで完結できる仕組み（アフラックのオンライン相談）を導入しました。当社は、この取り組みを2020年10月に他社に先駆けて導入し、コロナ禍で代理店チャネルにおける対面での販売が制約を受けた中でも、十分な利用拡大が図れています。今後は、他の販売チャネルへもオンライン相談の取り組みを拡大していくことを検討しており、お客様との多様なコミュニケーションチャネルを持つ当社の強みが一層強化されると考えています。

\* 総務省発表の住民基本台帳に基づく日本の世帯数（令和3年1月1日現在）と当社の基準に基づき計算した保有契約に係る世帯数（令和4年1月現在）から算出しています。

## アフラック（日本法人）の販売チャネル

### 伝統的な販売チャネル\*

アフラック（日本法人）は2021年12月末現在、8,000店以上の代理店と提携しており、個人代理店を含めて112,000人近くの募集人が従事しています。

### 業務提携

#### 日本郵政グループ

2021年現在、当社のがん保険を販売する日本郵便の郵便局の数は2万局を超えています。かんぽ生命でも、76の直営店を通じて、当社のがん保険を提供しています。

#### 第一生命保険株式会社

2001年に、当社と第一生命保険相互会社（現 第一生命保険株式会社）との業務提携を開始し、現在、約4万人にのぼる第一生命の「生涯設計デザイナー」が、当社のがん保険を取り扱っています。

#### 大同生命保険株式会社

2013年9月、当社と大同生命保険株式会社は、大同生命保険株式会社が当社のがん保険を中小企業の団体である法人会市場向けに販売する業務提携に合意しました。

#### 金融機関窓販

アフラック（日本法人）は、2021年12月末現在、国内金融機関の約9割にあたる360の金融機関と提携しています。

\* 個人代理店、独立法人代理店及び系列法人代理店を含む。

## 成長戦略の概要

日本では、国民皆保険制度の下で、国民に標準的な医療保障が提供されています。少子高齢化が急速に進行する中で、この国民皆保険制度は財政負担が増加しており、医療費の増加は生活者の経済的な負担の増大につながっています。結果として、生活者は、医療費の自己負担額の増加など、より大きな経済的な負担を余儀なくされており、こうした費用を軽減するため、多くの生活者は民間の第三分野保険への加入を考えるようになってきました。このような経済的負担を和らげる解決策となっているのが、アフラックという信頼性の高いブランドと、高い評価をいただいている保険商品です。アフラック(日本法人)の商品ポートフォリオの基盤は、がん保険や医療保険といった第三分野保険です(商品一覧をご参照ください)。アフラック(日本法人)は、時代とともに変化するお客様のニーズや、医療の進歩、さらには日本の社会保障制度の変化に、時には先手を打って対応しながら、商品の改良を進めています。第三分野保険に重点を置きながらも、より包括的な保障を提供するために、第一分野の保障性商品も販売しています。第三分野保険は、生命保険や、WAYS、学資保険といった貯蓄性商品に比べて、収益性が高く、金利感応度が低い商品です。

2022年の商品戦略では、主に3つの取り組みを通じて、ご契約者に価値を提供していきます。第一に、基幹商品であるがん保険と医療保険の推進です。コロナ禍において、がん検診の受診控えによる進行がんの増加が懸念されており、がん保険のパイオニアとして、改めてがん保険の加入を通じて、がんの罹患可能性に備えることの大切さを発信していきます。医療保険については、昨年発売した新商品が多くのお客様にご好評いただいております。

年は年間を通じてそれら商品の販売を促進していきます。

第二に、2021年第3四半期に発売した介護保険の新商品を、一年を通じて推進していきます。この商品は、アフラック(日本法人)のがん保険や医療保険と同様に、日本の公的保険制度を補完することを目的に設計されており、公的介護サービスを受ける際に発生する自己負担分をカバーするものです。発売以降、販売実績を伸ばしてきています。

第三に、1年未満の休職を保障する新たな保険商品を開発しました。現在、パンデミックによって、特に中小企業の従業員などは、病気やケガで働けなくなった場合の収入減少に伴う潜在的な困難や福利厚生制度の不足について、より強く意識するようになってきました。比較的短期の入院や在宅療養による休職保障のニーズが高まっており、アフラック(日本法人)では、こうした将来不安を取り除き、就労所得保障領域を強化し、お客様がより充実した人生を実現することをサポートする新商品を投入しました。



**アフラック(日本法人)は、がん保険のパイオニアでありリーディングカンパニーであることの義務と責任を自覚しています。47都道府県の協力を得て、アフラック(日本法人)の社員は、がん予防や早期発見の重要性を啓発する活動を積極的に行っています。**

# アフラック（日本法人）保険商品

## 第三分野保険商品

### がん保険

### 医療保険

### 介護保険

### 給与サポート保険

### 休職保険\*

#### がん保険

1974年、当社は、日本で初めてがん保険を発売しました。以来、今日に至るまで、当社はがん保険 No.1の保険会社です。日本初のがん保険を発売してから47年以上にわたって、医療環境の変化や重度の病気による潜在的な経済負担、ヘルスケアと医療技術の進歩などに対応するために、がん保険に改良を重ねてきました。お客様に革新的で適切な価値ある商品を提供するという当社のコミットメントのもと、2018年4月に、「生きるためのがん保険 Days1」を発売するとともに、保障内容を最新にアップグレードすることを希望する既存のご契約者向けに「生きるためのがん保険 Days1 プラス」を発売しました。2020年には、「生きるためのがん保険 Days1 ALL-in」の特約を発売しました。これは、ご契約者の皆様及び代理店が理解しやすいように、複数の保障をセットにして保障内容を拡充した特約です。

#### 医療保険

2002年の初めに、当社は、「一生いっしょの医療保険 EVER」を発売しました。この商品は、公的医療保険制度において自己負担部分の増加に直面している日本の皆様に、解決策の一つとしてお役に立てたために開発した単品の終身医療保険です。EVERの発売から1年で、アフラックは当時、日本における医療保険の販売最大手となりました。2021年1月には医療保険の新商品「EVER Prime」を発売しました。この商品は、お客様のライフステージの変化に合わせて豊富な特約ラインアップを提供することで、保障を充実したものです。



2021年1月に発売した改訂版の医療商品「EVER Prime」は、お客様のライフステージの変化に応じた豊富な特約ラインアップで保障を充実させています。写真は、「アヒルの姿をした紳士」という設定のキャラクターとの掛け合いによるテレビCMで、この商品をアピールしています。

## 第一分野保険商品

以下を含む生命保険商品

保障性商品：定期保険、終身保険、GIFT

### 定期保険及び終身保険

1996年、当社は、初めて定期保険及び終身保険を発売しました。これらの商品は、比較的少額の死亡保障を提供するもので、単品または特約の形で販売されています。2018年には、低解約返戻金で、非喫煙者には割引保険料を適用する、保険料負担を抑えた「かしこく備える終身保険」も発売しました。

### GIFT

2017年2月、当社は、GIFTを改定しました。この商品は、被保険者がお亡くなりになった時に、受取人（一般的にはご家族）に対し毎月給付金をお支払いするもので、給付期間は、被保険者のご存命であった場合に、加入時に定めた年齢に達するときまで続きます。



2021年9月に発売した介護保険は、公的介護保険の自己負担相当額をカバーする補完保険です。写真は、本製品の良さを伝えるテレビCMでのプロモーションの様子です。

### 介護保険

2021年9月、当社は、介護保険の新商品を発売しました。この商品は、支払基準を要介護認定に連動させた、公的介護保険の自己負担相当額をカバーする補完保険です。お客様にとって分かりやすい合理的な保障を手頃な保険料で提供しています。

### 給与サポート保険

2016年7月、当社は、被保険者が病気やけがで働けなくなった時に給付を行う第三分野の新商品「給与サポート保険」を発売しました。この保険は、国が提供する障害年金を含む社会保障制度を補完するものです。

### 休職保険

「休職保険」は、1年未満の休職に伴う比較的短期の入院や在宅療養が必要な場合の保障を提供します。特に中小企業の従業員において、バンデミック下で高まる休職保障ニーズに応える商品です。

\* 2022年3月発売

貯蓄性商品：WAYS、学資保険

### WAYS\*

2006年、当社は、WAYSを発売しました。WAYSでは、保険契約者があらかじめ定めた年齢に達した時に、保障を年金、医療保障、介護年金に変更することができます。

### 学資保険\*

2009年、当社は、学資保険を発売しました。この商品は、子どもが高校入学時の学資一時金や、大学在籍の4年間にわたって、毎年、学資年金をお支払いするものです。

\* 日本での低金利状況が継続していることから、現在、アフラック（日本法人）は、貯蓄性第一分野商品の販売を抑制しています。

## 生産性、サービス、そして価値を生み出す、テクノロジーとデジタルへの投資

アフラック（日本法人）は、以下のようなデジタル・トランスフォーメーション（DX）の取り組みを進めています。

今後、アフラック（日本法人）は、当社独自のデジタルトランスフォーメーション戦略とアジャイル戦略を更に推進し、顧客体験の進化や業務プロセス・働き方の変革を通じて、感動的なユーザー体験を創出するとともに、業務継続性を確保し、事業費の削減や機動的な業務運営を実現することで、ステークホルダーの皆様へ新たな価値を提供し続けます。

### 1. フィンテックへの取り組み

#### 「アフラックウォレット」の導入：

2021年3月、アフラック（日本法人）は、ご契約者向けに当社オリジナルのデジタル決済プラットフォーム「アフラックウォレット」のサービス提供を開始しました。アフラックウォレットでは、オンライン家計簿、ポイント交換、たまったポイントでの保険料のお支払いや一部の据置金（健康支援金・健康祝金・生存祝金）をAmazon\*ギフト券で受け取れるサービスがあります。

### 2. インシュアテックへの取り組み

#### がん啓発を目的とした3Dコンテンツの提供：

アフラック（日本法人）では、お客様にがんを正しく理解してもらうことで、がん検診の受診を促進することを目的に、視覚的に分かりやすい3Dコンテンツ「なるほどなっとく がんを知る教室」を2021年4月から提供しています。ヘッドマウントディスプレイ型のホログラフィックコンピューターを装着することで、デジタルと現実が融合した世界に投影された3Dのオブジェクトを手で触れたり、動かしたりしながら学ぶことができます。

#### 人工知能（AI）を活用した募集人サポートの提供：

アフラック（日本法人）では、募集人が、お客様役のAIアバターを相手に模擬募集活動を行うことができるロールプレイングシステムを構築し、いつでも、何度でも自主学習ができる環境を提供しています。また、AIによる客観的な評価が募集人にフィードバックされる機能を付加することにより、ロールプレイングの実施結果に係る評価の均質化を実現しました。

### 3. データ利活用の取り組み

#### 幅広いお客様にご加入いただける商品の開発：

アフラック（日本法人）では、過去の給付金の支払い実績などのご契約に関する様々な情報をAIで詳細に分析することで、より幅広いお客様にご加入いただける新たな商品の開発に役立てています。

#### 不正請求を検知する取り組み：

アフラック（日本法人）では、AIを活用して不正請求を検知する取り組みを実施しています。具体的には、過去の給付金の請求実績などの情報を分析し、不正入院の可能性のある請求に対してアラートを発し、査定担当者に調査・対応を促しています。

\* Amazonは、Amazon.com,Inc.またはその関連会社の商標です。

## 2021年 アフラック（日本法人）各種受賞



第6回 ACAP  
消費者志向活動表彰にて  
「消費者志向活動章」受賞

日経スマートワーク大賞2021で  
「人材活用力部門賞」を受賞



第21回テレワーク推進賞  
「奨励賞」受賞

## 2021年 アフラック（日本法人）各種受賞

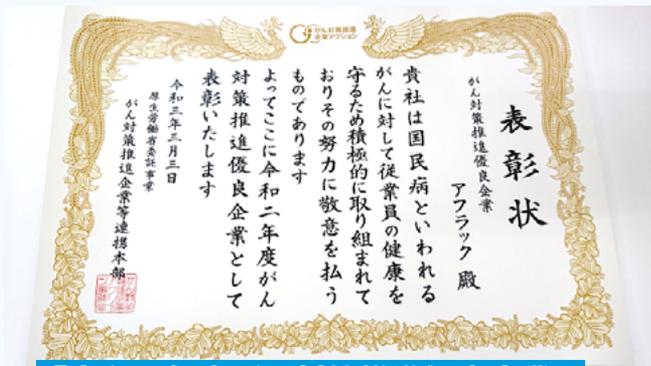


**令和3年度  
情報化促進貢献個人等表彰にて  
「経済産業大臣賞」を受賞**



**コンタクトセンター  
アワード 2021**  
Center of Excellence

**コンタクトセンター・アワード2021で  
「最優秀BCP部門賞」受賞**



**「令和2年度がん対策推進優良企業」  
に選出**



**「PRIDE指標2021」  
ゴールド受賞  
（職場におけるLGBTQなどの  
セクシュアル・マイノリティへの  
取り組みの評価指標）**



**2021年度  
「IT賞」「IT奨励賞」を受賞**



**EY主催の  
「Innovation in Insurance  
Awards」を2年連続受賞**



**「Insurance Asia Awards  
2021」を2年連続受賞**



**日経 WOMAN  
「女性が活躍する会社BEST100」  
総合ランキング4位**



**日経 DUAL  
「共働き子育てしやすい企業  
ランキング」3位**

## アフラック（米国法人）

### アフラック（米国法人）について

Vision 2025の一環として、「人々が、予期せぬ医療費に対してより良く備えることのできる世界」の実現に向けて、当社はたゆまぬ努力を続けています。当社が提供する商品へのニーズは、これまで以上に高まっています。同時に、生活者の行動や購買選好は変化し続けており、伝統的なメディア以外の手法や職域外での接点を拡大したいと考えています。これは、お客様との接点を増やし、普及率及び継続率を高めるための当社戦略の一部です。

米国においてアフラックは、再び職域市場における補完保険において最大手の保険会社となりました（出典：Eastbridge Consulting Group, Inc. 「米国における任意加入／職域保険販売に関するレポート。2020年の保険会社実績」コネチカット州エイボン、2021年5月）。2022年は、パンデミックからの回復に向けては逆風にさらされることも想定しながら、引き続き今のポジションを強化し、さらなる販売の拡大に取り組んでいます。

## 2021年 アフラック（米国法人）財務ハイライト

保険料収入（純額）\*  
2.5% 減少

**56億ドル**

調整後投資収益（純額）  
7.0%増加

**7億5,400万ドル**

税引前利益率  
350bp 上昇

**22.8%**

税引前調整後利益  
16.6%増加

**15億ドル**

保険金給付金比率（全商品）  
440bp 低下

**43.6%**

税引前事業費率  
90bp 上昇

**39.5%**

\* 保険料収入（純額）は出再保険控除後。

## アフラック（米国法人） マーケティング戦略

2021年、アフラックは「ギャップを縮める」と名付けた活動を展開しました。これは、個人やコミュニティが必要とする経済的支援を即座に提供するだけでなく、一般の健康保険がカバーしない保障のギャップの解消に向けて、ストーリー仕立てで語りかけ、データも提供しながら、生活者に学びの機会を提供する活動です。当社では、勤勉なアメリカ人が医療を受けた後に集中すべきは、予期せぬ請求書への対応ではなく健康の回復だとの将来ビジョンを打ち立てており、このビジョンに共感するブランド・アンバサダーやパートナーとともに活動を展開しています。このエキサイティングな活動によって、全米で健康や豊かさのギャップの縮小を図り、アフラック・ブランドに命を吹き込んでいます。

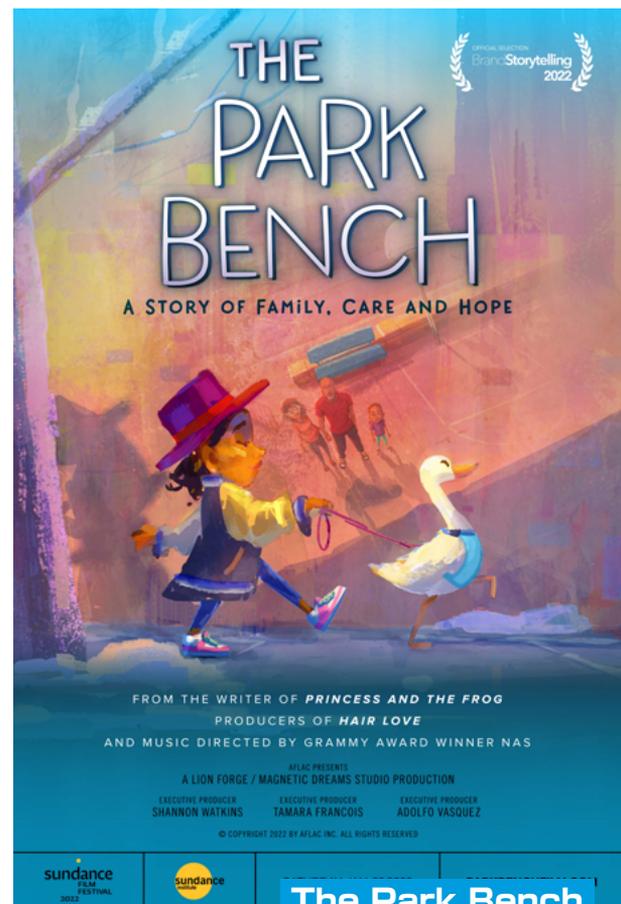
アフラックは、アメリカにおける医療債務と、健康と豊かさの格差に対処するため、全米で「ギャップを縮める」活動を立ち上げました。この格差問題は、特に有色人種や低所得者層にひずみが生じており、アメリカ人の50%近くに影響を与えています。この活動は、健康保険の適用が終了し、医療費の請求書が山のように届き始めるというギャップに苦しむ人々に光を当てています。「ギャップを縮める」活動は、健康と豊かさのギャップ縮小を支援し、その必要性を啓発、提唱することを目的とした多面的かつ包括的な取り組みです。

当社は、全米で深刻な問題となっている、この健康や豊かさの格差の実態を知っていただくために、「アフラック・ケア指数」という調査内容を公表しました。「アフラック・ケア指数」は次のことを明らかにしています。

- ・ 3分の2近く（65%）のアメリカ人の貯蓄は、健康保険の自己負担分の上限額以下であること。
- ・ 健康保険に加入しているアメリカ人の4分の1近く（24%）は、貯蓄がゼロで、また半数弱（48%）は、その貯蓄額が1,000ドル以下であること。
- ・ 健康保険に加入しているアメリカ人の3分の2（67%）は、その経済的なギャップを埋めるための補完医療保険に加入していないこと。

この指数に加えて、アフラックは初の映画「The Park Bench（公園のベンチ）」を公開しました。この短編アニメーションは、予期せぬ医療を受けることになった時、多くのアメリカ人が経験するであろう実際のシナリオを描いたものです。製作はライオン・フォーージ・アニメーションのカール・リード、脚本・監督はアカデミー賞®とゴールデングローブ賞®にノミネートされたロブ・エドワーズ、音楽監督はグラミー賞®受賞のアーティスト、Nasが担当しました。

この作品は、鎌状赤血球症と診断された父親を持つ少女の目を通して、医療負担が家族に与える影響を浮き彫りにしていく物語です。「The Park Bench」は、サンダンス映画祭の公認イベントであるBrand Storytelling 2022のほか、クリーブランド国際映画祭やアニメーション・ディングルなど、多くの映画祭で公式セレクションに選ばれています。



The Park Bench  
（映画「公園のベンチ」  
のポスター）

2021年10月、アフラックは、2022年中に個人や団体に対して100万ドルを寄贈する意向を表明し、2021年12月には、思いがけない病気やケガを乗り越えた、あるいは引き続き治療を受けている個人に対して、最初の20件のケア・グラントを贈りました。この1件5,000ドルのギフトは、医療に伴う経済負担の一部を軽減することにより、こうした人々が回復に専念できるよう援助するものです。

2月には、アフラックはそのケア・グラント・プログラムを拡大し、「アフラック・ケア指数」を通じて得られたデータから、医療債務の影響が大きいと特定されたコミュニティを対象に加えました。最初の10万ドルのコミュニティ・ケア・グラントは、ケンタッキー州ハーランにあるアパラチアン・リージョナル・ヘルスケア・システムに提供されました。「ギャップを縮める」活動の詳細については、[Aflac.com/care](https://www.aflac.com/care)をご覧ください。



## アフラック(米国法人)社長のテレサ・ホワイトは アパラチアン・リージョナル・ヘルスケアに コミュニティ・ケア・グラントを贈呈しました

私たちの仕事は、これにとどまりません。当社は、コーチのディオン・サンダース氏やニック・セイバン氏とともに ESPN College GameDay の公式スポンサーとして、歴史的黒人大学 (HBCU) へのコミットメントの一翼を担いながら、当社のパーパス戦略の実行力をテストしました。結果、3週間でメディア広告表示回数は16億回に達し、この回数は、アフラックの記録を塗り替えるものでした。



## コーチのニック・セイバン氏と ディオン・サンダース氏

当社はまた、NCAA March Madness の公式パートナーとして、これまで受け継いできた大学スポーツへの取り組みをバスケットボールの世界にも広げ、バスケットボールを中心としたキャンペーン "Post-Pain Show" を展開しました。



## ロブ・リグル氏と リル・リル・ハワリー氏を起用した "Post-Pain Show" キャンペーン

ソーシャル・キャンペーンとして立ち上げた「Hot Duck Summer」は、ひと夏を通じて大きな反響を呼びました。年末には、2019年の集計開始以来、認知度は最も高い水準となりました。

ブランド・キャンペーン以外にも、当社は戦略的に、さまざまな形での事業支援を進めています。ブランド部門内に垂直的な組織として「構成員のための事業」チームを組成して多面的な戦略を企画し、ブローカー、福利厚生意思決定者、そして職域の募集人と生活者との間のつながりや、認知の向上を図るための具体的な計画を策定しました。このチームは、組織向けに非常に多くのコンテンツを配信することに加え、さまざまな文化を持つターゲット向けに、新たな知見の開発も担います。

リモート・ワーク環境へのシフトとともに、オンラインミーティングや動画制作機能へのニーズが大きく高まりました。アフラック・スタジオは、充実した動画コンテンツ機能を持つフルサービスの社内制作スタジオ「アフラック・ポンド」の設立によって、スキルセットを拡張し、制作物の品質とスピード維持において重要な役割を果たしています。このチームは、初のテレビスポットを制作したほか、前述したご契約者や従業員からの声を集め、多角的な撮影や、社外のマーケティング・コミュニケーション会社との提携を進めました。

## 適切な商品 + 拡充された販売網 = お客様

アフラックの補完保険は、病気や医療の利用に伴う収入や資産の毀損に対して、お客様に直接現金給付金をお支払いすることで保障を提供しています。ご契約者には、こうした給付金を医薬品代、健康保険適用外の自己負担分、家計費負担など、予期しなかった医療費の自己負担の一助としてお役立ていただいています。当社の個人向け及び団体向けの幅広い保険商品は、ご契約者に優れた価値を提供するとともに、あらゆる規模の企業が、従業員に手ごろな価格で包括的な保障のソリューションを提供できるよう、設計されています。

新型コロナウイルス感染症のパンデミックにより、人々は、自分の保険ポートフォリオの中で何が欠けているかをより深く考えるようになりました。アフラックは、既存の BenExtend 商品を改訂し、いくつかの鍵となる保障ソリューションを一つの商品に組み込みました。BenExtend for Diseases<sup>®</sup> は、新型コロナウイルス感染症あるいはその他の多くの病気に関連した保障について、検査から入院、回復までのすべての過程をカバーしています。

## アフラック（米国法人）保険商品

がん保険\*      事故保険\*      就業不能保険      重大疾病保険\*      入院保障保険  
 歯科医療保険\*\*      眼科医療保険\*\*      生命保険（定期及び終身）

\* コンシューマー・マーケットのプラットフォームで提供される保険商品

\*\* 補償及びネットワーク保険

### がん保険

アフラック（米国法人）のがん保険は、初めてがんと診断された際の一時金と、その後がん治療を受けた際の給付金をお支払いする商品です。アフラック（米国法人）では、個人単位でがん保険を提供しています。

### 事故保険

アフラック（米国法人）は、個人・団体を問わず、事故保険を取り扱っています。これらの保険は、保険の対象となる傷害が発生した場合に現金で給付を行うものです。保険契約の事故部分には、事故による死亡、四肢切断及び特定の傷害に対する一時金と、入院に対する定額給付金が含まれています。また、住宅の改修やウェルネスへの給付、組織的なスポーツ活動への参加に関連する傷害に対する割増給付も提供されます。

### 就業不能保険

アフラック（米国法人）は、個人保険・団体保険を問わず、短期就業不能保険を提供しています。また団体保険では、これに加えて長期就業不能保険を提供しています。個人向け短期就業不能保険には、継続期間が5年を迎えるごとに、給付請求額を差し引いた金額の給付金が別途支払われる「アフラック・バリュー特約」が用意されています。

### 重大疾病保険

アフラック（米国法人）は、個人保険・団体保険を問わず、重大疾病保障プランを提供しています。これらの契約は、心臓発作や脳卒中、がんなどの重大な病気になったときに、現金で給付を行うものです。

### 入院保障保険

アフラック（米国法人）は、個人保険・団体保険を問わず、入院保障を提供しています。入院保障商品は、事故や病気による入院を支払事由として、ご契約者に定額給付を行うものです。また、入院及び外来の手術や各種の診断結果に対する給付も用意されています。さらに、アフラック（米国法人）は、個人保険における事故保険、短期就業不能保険及び入院保障保険に付加することができる、一定の重大疾病に関する一時金特約を提供しています。

### 歯科・眼科医療保険

アフラック（米国法人）は、団体保険において、ネットワーク歯科・眼科医療保険を提供しています。またアフラック（米国法人）は、個人保険・団体保険を問わず、固定給付型の歯科医療保険を提供しています。アフラック（米国法人）は「ビジョン・ナウ<sup>SM</sup>」という個人向けの保険を提供しており、深刻な目の健康状態や失明に対する給付に加えて、眼科矯正器具や検査に関する保障も提供しています。

### 生命保険（定期及び終身）

アフラック（米国法人）は、個人保険・団体保険を問わず、定期保険及び終身保険を提供しています。



**アフラックは、生活者が最も  
必要とするときに寄り添い  
お役立ていただけるよう  
努めています。**

市場では、アフラックの保障ソリューションに対するニーズは引き続き強く、当社はその機会を活かすことができる立場にあります。賃金が伸び悩む中、医療費は上昇を続けていますが、アフラックは、自己負担分の費用を現金で用意するという大きな課題を解決するためのお手伝いをしています。約1億7,700万人の勤労者を抱える米国の労働市場の中で、アフラックがアクセスできているのはその3分の1以下であり、またその大半は小規模事業者向けとなっています。この市場機会を捕捉するためには、幅広い販売網が必要です。私たちはアフラックとともに働く募集人の数を増やし、変化を続ける状況に対処するために価値のご提案を拡充して、業界のリーダーとしての地位を維持していきます。

2021年後半、アフラック（米国法人）は、募集人に向けて最新のバーチャル販売テクノロジーを提供し、研修の実施を通じて専属募集人チャネルの安定化に取り組んだこともあり、販売は回復しました。アフラックのブローカー・チャネルの販売は、Eastbridge社の調査による2015年から2020年の5年間の複利年率成長率では、業界平均を上回るものでした\*。

2021年、アフラック（米国法人）のブローカー・チャネルの営業活動は、パンデミック前の水準に回復しました。アフラック（米国法人）は、アフラック・ネットワーク・歯科・眼科保険及びプレミア・ライフ、アブセンス・マネジメント、及びディスアビリティ・ソリューションズ（総称してPLADS）を買収し、その価値提案力を拡充しました。このアフラックの戦略的な決断は、これらの商品に対する市場の需要の高まりに対応するものです。また、一般的な職域の販売モデルでは接点を持ってない生活者へアクセスするため、当社はデジタル完結型のダイレクト・チャネルを立ち上げました。アフラックが提供する価値を一層拡大できるよう、当社は人々が保険を購入したいと思う場所でお役立ていただくための努力を続けています。そして当社は、全米1億7,700万人の勤労者の皆

\* 出典：Eastbridge Consulting Group, Inc. 「米国における任意加入 / 職域保険の販売に関するレポート。2020年の保険会社の実績」コネチカット州エイボン、2021年5月

様のニーズを受けとめ、これにお応えすることができる立場にあると確信しています。

ネットワーク・歯科・眼科保険は、引き続き、健康保険に次いで要望の強い保険商品で、3分の2以上の中小企業がこれらの商品を提供しています。今後、専属募集人チャネルでは、企業との新規・既存取引の両面で、アフラックのネットワーク歯科・眼科保険を活用する多くの機会が見込まれるとともに、ブローカー分野では、市場での存在感を高めることに重点を置きながら、当社の地位を強化していきます。

当社のPLADS事業は、大企業との接点を拡大するもので、当社のプレミアム顧客企業の福利厚生制度において、保険加入、テクノロジー及び管理ソリューションをアフラックから提供しています。最近では、アフラックの優れた休業管理テクノロジーが評価され、コネチカット州の有給休暇プログラムの給付請求管理者に選定されました。当社はさらなる市場機会を追求していきます。

2020年11月、アフラックは、急成長を続けるペット（犬猫）用医療保険市場の大手であるトラパニオン社との独占販売提携を発表しました。この提携は、アフラックの強力なブランド力、デジタル・コンシューマー・マーケット・チャネルを含む米国の幅広い職域販売ネットワークと、トラパニオン社のペット保険に関する専門性とリーダーシップを活用するものです。この提携により、アフラックのブランド認知度、米国内の幅広い職域ならびにコンシューマー市場でのダイレクト販売と、トラパニオン社のペット保険業界におけるブランドと高い評価とが融合されます。また、予期せぬ医療費への備えを求める生活者に訴求することで、販売機会を増やすことも期待できます。2021年は、2022年に発売する「アフラックペット保険パワード・バイ・トラパニオン」の準備を行いました。

## 成長戦略

当社の成長戦略は引き続き市場機会と強く結びついて一貫しています。私たちは、戦略的にビジネスモデルを前進させており、その進捗に満足しています。

## テクノロジーがもたらす価値と効率

2021年、当社は規律あるリスク管理と業務の効率性向上への取り組みに支えられ、高い収益性を確保しました。また急速に変化する市場動向に対応しながら、米国のプラットフォームにおける

デジタル機能の強化とイノベーションに向けた幅広い投資を続けています。プラットフォームへの投資は、契約継続率の改善、高い顧客体験レベルと顧客満足の実現に寄与するものと確信しています。当社はまた、「One Digital アフラック戦略」を加速し、従業員、お客様及び販売部門のライフサイクルにおけるデジタル体験を創造しています。デジタル技術によって、お客様がアフラックの商品をお求めになること、販売チームがアフラックの商品を販売すること、そして従業員がアフラックで働くことがより容易になります。そしてそれは、アフラックがお客様への約束を果たすことにも寄与します。保険申込システム Everwell 2.0<sup>SM</sup> を採用した募集人数は増加しており、現在、全米で55万社以上の企業が利用しています。

# 2021年 アフラックの受賞、表彰、エンゲージメント及びメンバーシップ

フォーチュン誌の「世界で最も賞賛すべき企業」のリストに選出 (21年目)



ブルームバークの男女平等指数に組み入れ (2年連続) \*



ダウ・ジョーンズのサステナビリティ・インデックス (北米) に組み入れ (8年目)



Ethisphere 誌の「世界で最も倫理観の高い企業」の1社に選出 (16年連続) \*



責任投資原則 (PRI) に署名



ヒスパニックの雇用、昇進、維持、職場での賞賛を誓う「ヒスパニック・プロミス」の最初の署名者の一社



フォーブス誌の「ダイバーシティに取り組むアメリカのベスト雇用主」リストに選出



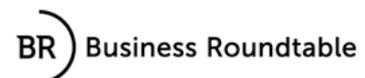
ダイバーシティ&インクルージョンに対する CEO アクション



シビック50ポイント・オブ・ライト (4年目)



ビジネス・ラウンドテーブル



ラティーナ・スタイル50 (22年目)



\* 2022年初頭、アフラックは Ethisphere 誌の「世界で最も倫理観の高い企業」とブルームバークの「男女平等指数」に再び選定され、それぞれ16年連続、3年連続となりました。

# 財務ハイライト

## アフラック・インコーポレーテッド (ニューヨーク証券取引所のティッカー・シンボル: AFL) 投資家情報

(2021年12月31日現在)

2021年は、アフラック・インコーポレーテッドが39年連続で年間配当を増額した年となりました。再投資された配当金を含む総株主利回りは2021年に34.6%となりました。同年の株主総利回りは、S&P生命保険株価指数では36.7%、S&P500種平均株価指数では28.7%、ダウジョーンズ工業株30種平均では20.9%でした。

長年にわたり、当社は、常に長期的な視点で事業を展開してきました。1955年のアフラック創業時に投資家が当社株式を100株購入したとすると、その購入価格は1,110ドルでしたが、29回にわたる株式配当及び株式分割の後、この投資家の保有する当社株式は、現在、375,960株と、約2,200万ドル相当になり、これまでに配当金額として、496,267ドルを受け取ったこととなります。

創業からの年数	ニューヨーク証券取引所 上場年数	株式時価総額	連続増配年数
<b>66年</b>	<b>47年</b>	<b>390億ドル</b>	<b>39年</b>
総株主利回り 配当金の再投資を含む	過去3年間	過去5年間	過去10年間
	<b>37.9%</b>	<b>88.9%</b>	<b>245.3%</b>

### 株主構成

#### 発行済み株式の保有割合



### 1株当たり年間現金配当\*\*

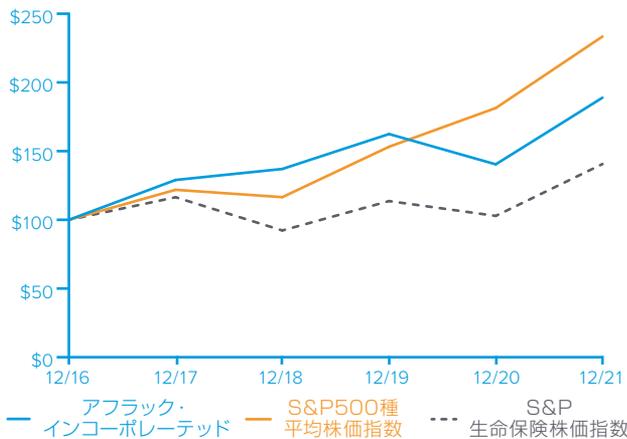
アフラックは過去39年間連続で増配を続け、2021年の現金配当額は、2020年に比べて17.9%増加しました。



\*\* 株式分割調整後

### 過去5年間の株主の累積投資収益\*

アフラック・インコーポレーテッドとS&P500種平均株価指数及びS&P生命保険株価指数の比較



\* 2016年12月31日に100ドルをアフラック株もしくはそれぞれの指数に投資した場合。再投資された配当金を含む。12月31日に終了した事業年度。

Copyright © 2022 Standard & Poor's, a division of S&P Global. All rights reserved.

### セグメント別の税引前調整後利益

(2021年12月31日現在、ドルベース)



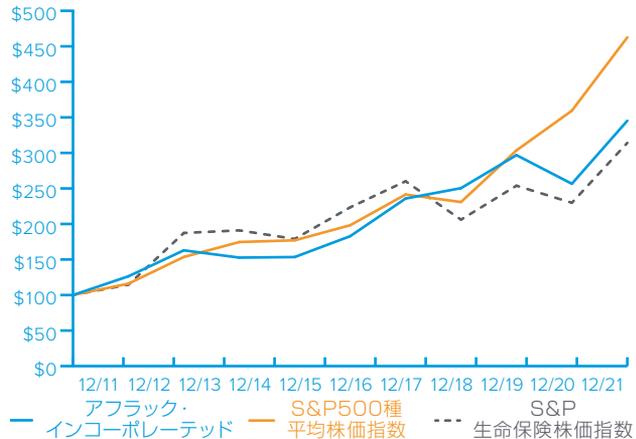
### セグメント毎の新契約年換算保険料

(2021年12月31日現在、ドルベース)



### 過去10年間の株主の累積投資収益\*

アフラック・インコーポレーテッドとS&P500種平均株価指数及びS&P生命保険株価指数の比較



\* 2011年12月31日に100ドルをアフラック株もしくはそれぞれの指数に投資した場合。再投資された配当金を含む。12月31日に終了した事業年度。

Copyright © 2022 Standard & Poor's, a division of S&P Global. All rights reserved.

## 当社の約束を支える 強固な資本基盤

定期的な評価の一環として、当社は自己資本の十分に細心の注意を払っており、極端な経済シナリオにおいても、強固な資本の健全性を維持できるよう努めています。アフラック・インコーポレーテッドの子会社は、業界内で最も高い財務力格付けを得ています。これらの重要な格付けは、当社の保険金支払能力を反映したものであり、格付機関が、引き続き当社のバランスシートの健全性を認識していることを当社は誇りに思っています。

保険財務力格付け*	AM Best	S&P	Moody's	日本格付研究所	格付投資情報センター
アフラック生命保険株式会社	A+	A+	Aa3	AA	AA-
アフラック (コロバス)	A+	A+	Aa3	AA	AA-
アフラック (ニューヨーク)	A+	A+	-	-	-
コンネクトナル・アメリカン・インシュアランス・カンパニー	A+	-	-	-	-

\* 2022年3月1日現在。主たる保険子会社2社であるアフラック・オブ・コロバス及びアフラック生命保険株式会社についてのもの。詳細については、[investors.aflac.com](https://investors.aflac.com) をご参照ください。

## 財務諸表からの抜粋

12月31日に終了した事業年度（単位：百万ドル、ただし株式数及び1株当たり金額を除く）

	2021	2020	2019	2018	2017
<b>収益</b>					
保険料収入（主として補完保険）	\$ 17,647	\$ 18,622	\$ 18,780	\$ 18,677	\$ 18,531
投資収益（純額）	3,818	3,638	3,578	3,442	3,220
資産運用（損）益（純額）	468	(270)	(135)	(430)	(151)
その他の収益	173	157	84	69	67
収益合計	22,106	22,147	22,307	21,758	21,667
保険金給付金及び事業費：					
保険金給付金（純額）	10,576	11,796	11,942	12,000	12,181
事業費	6,208	6,192	5,920	5,775	5,468
保険金給付金及び事業費合計	16,784	17,988	17,862	17,775	17,649
税引前当期純利益	5,322	4,159	4,445	3,983	4,018
法人税等	997	(619)	1,141	1,063	(586)
当期純利益	\$ 4,325	\$ 4,778	\$ 3,304	\$ 2,920	\$ 4,604
<b>1株当たり金額及び株式数</b>					
当期純利益（基本）	\$ 6.42	\$ 6.69	\$ 4.45	\$ 3.79	\$ 5.81
当期純利益（希薄化後）	6.39	6.67	4.43	3.77	5.77
調整後利益への調整項目					
資産運用損（益）（純額）	\$ (0.68)	\$ 0.32	\$ 0.02	\$ 0.38	\$ —
その他及び非経常的損（益）	0.11	0.04	—	0.10	0.08
調整後利益への調整項目に係る法人税（軽減額）費用	0.12	(0.10)	—	(0.11)	(0.03)
改正税法による調整	—	—	(0.01)	0.02	(2.42)
税務に係る評価性引当金の取崩し	—	(1.97)	—	—	—
現金配当支払額	1.32	1.12	1.08	1.04	0.87
基本1株当たり当期純利益計算に用いた加重平均普通株式数 （単位：千株）	673,617	713,702	742,414	769,588	792,042
希薄化後1株当たり当期純利益計算に用いた加重平均普通株式数 （単位：千株）	676,729	716,192	746,430	774,650	797,861

12月31日に終了した事業年度（単位：百万ドル、ただし株式数及び1株当たり金額を除く）

	2021	2020	2019	2018	2017
<b>年度末現在</b>					
資産：					
運用資産及び現金・預金	\$142,978	\$149,753	\$138,091	\$126,243	\$123,659
その他	14,564	15,333	14,677	14,163	13,558
資産合計	\$157,542	\$165,086	\$152,768	\$140,406	\$137,217
<b>負債及び株主持分：</b>					
保険契約準備金	\$105,072	\$114,391	\$106,554	\$103,188	\$99,147
法人税等負債	4,339	4,661	5,370	4,020	4,745
社債等及びリース負債	7,956	7,899	6,569	5,778	5,289
その他の負債	6,922	4,576	5,316	3,958	3,438
株主持分	33,253	33,559	28,959	23,462	24,598
負債及び株主持分合計	\$157,542	\$165,086	\$152,768	\$140,406	\$137,217
<b>補足データ</b>					
株価：					
高値	\$ 59.22	\$ 53.46	\$ 57.18	\$ 48.19	\$ 44.91
安値	42.96	23.07	44.28	41.41	33.25
終値	58.39	44.47	52.90	45.56	43.89
年末現在 円/ドル為替レート (円)	¥ 115.02	¥ 103.50	¥ 109.56	¥ 111.00	¥ 113.00
加重平均 円/ドル為替レート (円)	109.79	106.86	109.07	110.39	112.16

## 主要な業務指標

	2021	2020	2019
<b>アフラック（日本法人）</b>			
保有契約件数（特約含む）*	38,537	39,064	39,559
保有契約年換算保険料**	¥1,360,624	¥1,426,546	¥1,489,320
新契約年換算保険料**	¥ 54,764	¥ 50,852	¥ 79,697
<b>アフラック（米国法人）</b>			
保有契約件数（特約含む）*	13,090	13,145	13,437
保有契約年換算保険料**	\$ 6,003	\$ 6,099	\$ 6,301
新契約年換算保険料**	\$ 1,278	\$ 1,093	\$ 1,580

\* 単位：千件

\*\* 単位：百万

# ESG ハイライト

ESG 目標を事業戦略に結びつけることの重要性を認識し、当社は2021年から、当社のグローバル事業全体にわたる全役員を対象とした経営者インセンティブ・プランに、ESG 経営指標を導入しました。この指標には、CSR・サステナビリティ（企業の社会的責任及びサステナビリティ）委員会が審査する、5つのクリティカル・パス目標が含まれています。この5つの目標とこれに関連する実績は以下の通りです。

5つの目標をすべて達成した場合は、インセンティブに対して+5%の調整、2つ以下の目標達成にとどまった場合は-5%の調整、3つまたは4つの目標を達成した場合は調整なしとしています。

## ESG 経営指標項目（新規）

## 実績

### アフラック・グローバル・インベストメンツの責任投資の枠組み整備

- ✓ アフラック・インコーポレーテッドは、責任投資原則（PRI）に署名しました。



- ✓ アフラック・グローバル・インベストメンツが、専門の ESG チームを設立し、ガバナンスのプロセスを強化しました。
- ✓ インパクト投資戦略の策定を継続します。

### 2040年までのカーボン・ニュートラル、2050年までのネット・ゼロ・エミッションの達成に向けたマイルストーンの定義付けならびに設定を行うフレームワークの開発

- ✓ CSR・サステナビリティ委員会によるレビューの下、2040年までのカーボン・ニュートラルと2050年までのネット・ゼロ・エミッション達成に向けた正式なロードマップを開発しました。
- ✓ 投資（カテゴリー 15）も含む、スコープ3の排出量を定義するための正式な調査を実施しました。

### 日本での「女性活躍推進」に関する2021年の目標達成。所得階層間の移動（エコノミック・モビリティ）と社会的不公平の対処に向けて将来必要となる追加投資金額を6億ドル以上と設定

- ✓ アフラック（日本法人）では、ライン長ポストに占める女性割合23%以上の目標を達成しました。
- ✓ DE&I（ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、及びインクルージョン（包摂性））といった社会的取り組み関連に、追加で7億2,500万ドルの適格投資をコミットしました。

### 当社の ESG 戦略を強化する、初のサステナビリティ・ボンドの発行

- ✓ 2021年3月、アフラック・インコーポレーテッドは、サステナビリティ・ボンドとして4億ドルのシニア無担保債を発行しました。
- ✓ アフラック・インコーポレーテッドのサステナビリティ・ボンド・レポートにも記載されている通り、発行後1年以内に、調達資金（純額）の63%に相当する2億5,200万ドルを対象先に配分しました。

### 報告及び開示に関する枠組みの整備

- ✓ リスクに関する内部報告書の作成：監査・リスク委員会及び CSR・サステナビリティ委員会のレビューの下、事業フランチャイズ、物理的な拠点の位置と災害からの復旧、及び各種投資におけるリスクへの対処を記載しました。
- ✓ 2020年版 TCFD レポートを発行しました。

## 従業員の多様性

- 2021年12月31日現在、アフラック（日本法人）の時短勤務社員を含む従業員のうち、女性は56%を占めています。また、指導的立場にある人のうち、33%を女性が占めています。女性ライン長比率は23%となりましたが、アフラック（日本法人）は、中長期でこの比率を高め、2025年までに30%に拡大することを目標に掲げています。
- 2021年12月31日現在、米国で勤務するアフラック（米国法人）及び当社の全従業員のうち、有色人種は49%、女性は66%を占めています。また、米国内では指導的立場にある人の49%、役員クラスの人々の28%が、女性となっています。2021年の米国での新規採用者のうち、有色人種は64%、女性は76%を占めました。

## コミュニティ投資と フィランソピー

- My Special Aflac Duck<sup>®</sup>** は、子どもたちががんや鎌状赤血球の治療に立ち向かうのを支援するために設計された、「スマートな」友だちロボットです。アフラックでは、米国、日本、北アイルランドでがんと診断された3歳以上のすべての子どもたちの手に、*My Special Aflac Duck* を届けることを目標としています。アフラックは2021年までの累計で、これまで1万3000人を超える子どもたちに *My Special Aflac Duck* を贈呈してきました。
- アフラックとその従業員、募集人は以下に対する責任を担っています。
  - がんや重い病気の治療のために、自宅を離れ、**アフラック・ペアレンツ・ハウス**を第二の我が家としてご利用いただいた**14万人の小児がんの子どもとそのご家族**。
  - アトランタ小児病院のアフラックがん・血液病センター**が、全米トップクラスの小児がんプログラムを提供（出典：U.S. News and World Report 誌）する医療機関となるために役立てられた**1億5,700万ドル**に上る支援。



トピックス及び目標

進捗状況

関連する枠組み

環境

- ・ アフラック・インコーポレーテッドは、2040年までのカーボン・ニュートラル、2050年までのネット・ゼロ・エミッションを達成するためのマイルストーンの設定づけと設定を行うフレームワークを開発します。
- ・ 2030年までに、アフラック・インコーポレーテッドのスコープ1及び2の温室効果ガス排出量を2007年比で75%削減します。

- ✓ 2020年、アフラックは排出量の削減と再生可能エネルギー・クレジット（REC）やカーボン・オフセットの購入を合わせて、スコープ1及び2におけるカーボン・ニュートラルを達成しました。
- ✓ アフラック・インコーポレーテッドは、2007年から2020年にかけて、スコープ1及び2の温室効果ガス排出量を合計70%以上削減しました。



ESG 要素の資産運用への取り込み

- ・ アフラック・グローバル・インベストメンツの責任投資フレームワークを整備します。
- ・ 初のサステナビリティ・ボンド発行を通じて当社のESG戦略を強化します。

- ✓ アフラック・インコーポレーテッドは、責任投資原則（PRI）に署名しました。
- ✓ アフラック・グローバル・インベストメンツは、専門のESGチームを設置し、ガバナンス・プロセスを強化しました。
- ✓ インパクト投資戦略の設計を継続しています。
- ✓ 2021年3月、アフラック・インコーポレーテッドはサステナビリティ・ボンドとして、4億ドルのシニア無担保債を発行しました。
- ✓ アフラック・インコーポレーテッドのサステナビリティ・ボンド・レポートにも記載されている通り、発行後1年以内に、調達資金（純額）の63%に相当する2億5,200万ドルを対象先に配分しました。



報告

サステナビリティ会計基準審議会（SASB）及び気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の基準に準拠した気候変動リスク報告書の発行を通じて、報告・開示の枠組みを整備します。

- ✓ リスクに関する内部報告書の作成：監査・リスク委員会及びCSR・サステナビリティ委員会のレビューの下、事業フランチャイズ、物理的な拠点の位置と災害からの復旧、及び各種投資におけるリスクへの対処を記載しました。
- ✓ 2020年版TCFDレポートを発行しました。



ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）

- ・ アフラック（日本法人）は、2025年までにライン長ポストに占める女性割合を30%に引き上げる中長期計画を設定しています。
- ・ アフラック（米国法人）は、2026年までに役員構成におけるダイバーシティを5%高める目標を設定しています。
- ・ 所得階層間の移動（エコノミック・モビリティ）と社会的不公平に対処する投資のための、将来に向けた追加資金調達を行います。

- ✓ アフラック（日本法人）は、ライン長ポストに占める女性割合を23%以上とする目標を達成しました。
- ✓ アフラック（米国法人）は、役員クラスに占める女性の比率を28%に、有色人種の比率を27%に、それぞれ上昇させました。
- ✓ DE&Iといった社会的取り組み関連に、追加で7億2,500万ドルの適格投資をコミットしました。



フィランソロピー

アフラック・インコーポレーテッドは、米国、日本及び北アイルランドでがんと診断された3歳以上のすべての子どもたちの手にMy Special Aflac Duck®を届けることを目標に掲げ、子どもたちががん治療に立ち向かうことを支援しています。2022年は、鎌状赤血球症と闘う子どもたちにもこのプログラムを広げていく予定です。

- ✓ アフラックは、2021年までの間に、累計で**13,000人以上の子ども**たちに**My Special Aflac Duck**を贈呈しました。
- ✓ アフラックとその従業員、募集人は次のサポートを行っています。
  - ・ がんや重い病気の治療期間中、「もう一つの我が家」として**アフラック・ベアレンツ・ハウス**をご利用いただいた**小児がんの子ども**とそのご家族の数は、**14万人**に上ります。



がんとの闘いは並大抵のことではありません。そこで私たちは、ご契約者が当社を最も必要とされる時に当社がそばに寄り添っているのと同じように、がんや診断された子どもたちのそばに寄り添いたいと思っています。

トピックス及び目標	進捗状況	関連する枠組み
<p><b>地域社会への投資</b> がん保険のリーダーとして、アフラックは、がんに打ち克つためには研究が必要であると理解しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ アトランタ小児病院のアフラックがん・血液疾患センターに対して<b>1億5,700万ドル</b>に上る寄付が集まり、その結果、同センターは全米トップクラスの小児がんプログラム（出典：U.S. News and World Report誌）を提供する医療機関となりました。</li> </ul>	
<p><b>責任ある行動を促すためのポリシー</b> アフラックで働く者は、強い倫理観をもった企業文化を守るために、一人ひとりが重要な役割を担っています。このため当社では、各人がその役割を全うするための知識とツールを身につけられるよう、万全を期していません。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 当社に新たに加わった社員には必ず行動倫理憲章に関する研修を行っており、アフラック・インコーポレーテッドの取締役会を含めた世界のすべての部署においても、この研修を毎年実施しています。適時にこのオンライン研修が受講されなかった場合は、懲戒処分または解雇につながることもあります。2021年には、対象となる人員の100%が研修を受講しました。</li> </ul>	
<p><b>コーポレートガバナンス</b> データ・セキュリティとプライバシーを確保します。</p>	<p>2021年のアフラック・グローバル・セキュリティの状況</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 新たなプライバシー規制のレビューを行い、生活者のプライバシー保護を事業成長の機会に組み入れていくために、部門を超えて代表者が検討を進めるデータ保護・プライバシー小委員会を設立しました。</li> <li>✓ 各ビジネス・ユニットの上長にスコアカードを配布し、毎四半期、セキュリティ管理に関する各部門のパフォーマンスを把握しています。</li> <li>✓ サイバー・インシデントへの対応に向けたグローバルでの机上訓練を実施し、グローバル危機管理計画を検証しました。</li> <li>✓ グローバル GRC プラットフォームの導入により、統合リスク管理能力の向上を図りました。</li> <li>✓ グローバルでランサムウェア対策アセスメントを実施し、さらなる管理体制の強化が求められる領域を特定しました。</li> </ul>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="1270 851 1359 944">  </div> <div data-bbox="1369 851 1458 944">  </div> </div> 

# ガバナンス



「The Aflac Way」は、まさに当社の創業とともに歩み始めました。それは、創業者たちの想い、彼らの事業に対する姿勢、そして自身の人生や良識への向き合い方そのものです。人々は、正しい行いをする会社と取引したいと思うものです。

## — オードリー・ブーン・ティルマン

アフラック・インコーポレーテッド  
エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼最高法律顧問

アフラック・インコーポレーテッドでは、誠実、透明性、信頼の原則に基づき、強力なガバナンス戦略を実行しています。このことは、お客様、株主、ビジネス・パートナーやサプライヤー、政府規制当局、そして従業員に対して、最高水準の倫理的行動で自らを律する責任を含んでいます。また、このコミットメントは、透明かつ責任あるコーポレートガバナンスのための堅固な枠組みを提供するもので、その枠組みは、企業組織のトップを起点にしています。

### コーポレートガバナンスの枠組みを形成する 規範、方針、手順：

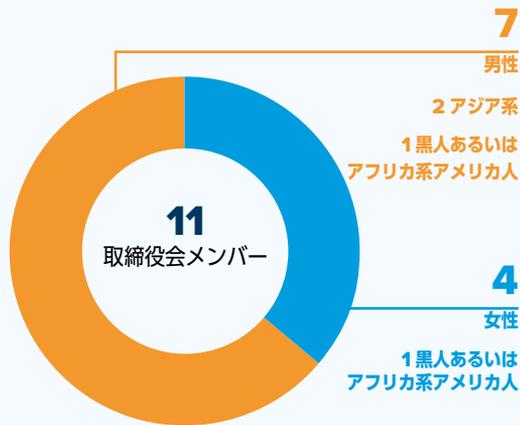
- ▶ アフラックの行動倫理憲章
- ▶ アフラックの政治活動報告及び政治行動委員会
- ▶ アフラックサプライヤー行動憲章

アフラック・インコーポレーテッドの取締役会（以下、「取締役会」）は、人種、ジェンダー、経験などにおいて多様なバックグラウンドを持つ11名のメンバーで構成されており、以下の委員会への参加を通じて、当社の戦略及び意思決定を主導しています。これらの委員会は、従業員、お客様、投資家、地域社会にとって利益の最大化を図ることができるよう、中核的な価値創造経営の枠組みを提供しています。

アフラック・インコーポレーテッドは、持株会社のシステムの中で、業務執行を適切に監督することを通じて、ステークホルダー

の期待に応える強固なコーポレートガバナンス態勢を構築・維持しています。この枠組みを、アフラックの「グローバル・グループ・ガバナンス」と呼んでいます。アフラック・インコーポレーテッドの各国の直接・間接子会社は、グローバル・グループ・ガバナンスに基づき、お客様にとって価値ある商品・サービスの提供を続け、またお客様からの信頼を得るために、経営の健全性を維持しながら事業を運営しています。アフラックのグローバル・グループ・ガバナンスの枠組みの下で、日本及び米国の法令に基づき、アフラック・インコーポレーテッドの直接・間接子会社に対する適切な監督と、子会社間の有機的な協力が確実に遂行されています。

ジェンダー／人種の多様性



平均在職年数

9.8年  
全取締役

7年  
独立取締役

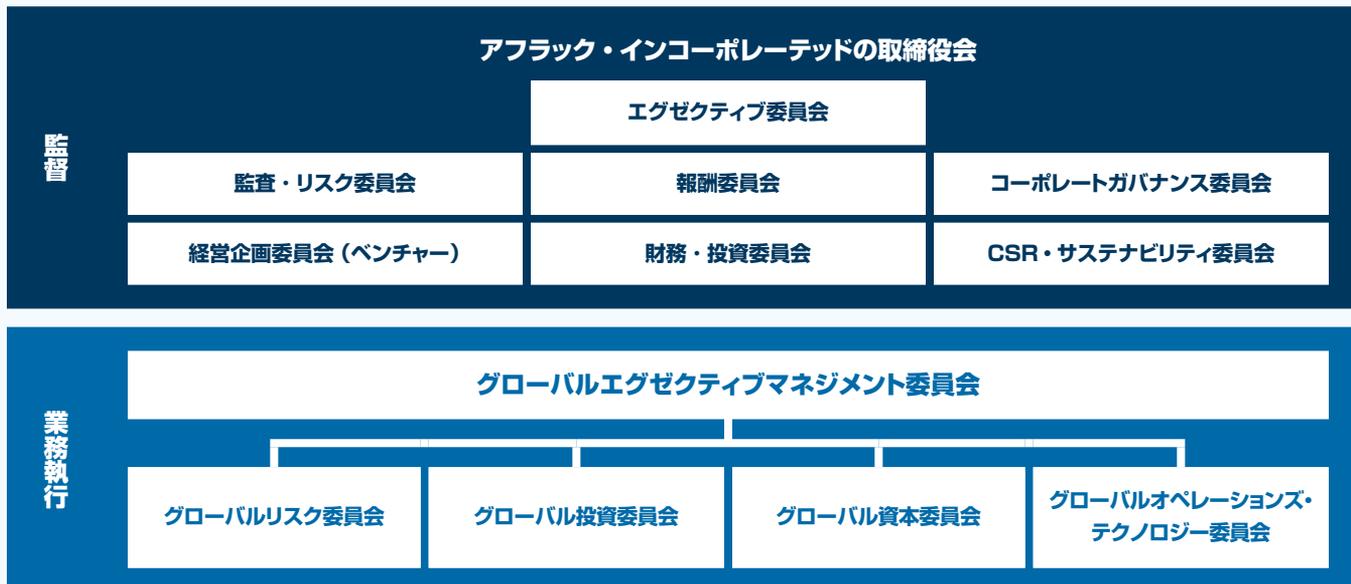
平均年齢

66歳

独立取締役の割合

91%

## アフラック・インコーポレーテッドのグローバル・ガバナンス及び ESG 体制



当社取締役会の各委員会は、責任ある倫理的な企業統治機構、CSRとサステナビリティに関する目標、ESG 関連の報酬プログラム、及び気候関連リスクを特定・評価するリスク管理方針を特定し、これらを推進、監視する取り組みを通じて、ESG 推進の監督と指揮を執るという重要な役割を果たしています。

## CSR・サステナビリティ委員会

当社取締役会の CSR・サステナビリティ委員会は、独立取締役で構成され、年2回開催されています。CSR・サステナビリティ委員会のメンバーは、CSRとサステナビリティに関して、当社の方針、手続き、及びその実践を監督しており、具体的には、以下の活動を行っています。

- 国連のSDGs、環境への取り組み（エネルギー使用、リサイクル、CO<sub>2</sub>の排出を含む）、健康と安全に関する事項、職場のダイバーシティとインクルージョンに向けた取り組み、及びフィランソロフィー活動に関する、CSR/サステナビリティ目標の設定。
- 目標達成に向けた活動と成果に対するモニタリング。
- 当社の環境スチュワードシップ・ポリシーの目標及び目的の見直し。
- 年次のビジネス & サステナビリティレポートの作成の監督と内容のレビュー。
- 組織戦略、行動計画、及び経営方針と気候関連リスクの統合に対する監督。

CSR・サステナビリティ委員会は、以下の委員会と連携して取り組みを推進しています。(a) 財務・投資委員会とは、サステナビリティ・ボンドやその他の社会的サステナビリティ関連の債券発行と資金使途、及び投資プロセスの監督に関するCSR及びサステナビリティ要因についてのガイダンスで連携しています。(b) 報酬委員会とは、CSR及びサステナビリティ要因を役員報酬プログラムへ組み入れることで連携しています。(c) コーポレートガバナンス委員会とは、後継者人財の育成に関する当社の方針と原則において、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（多様性、公平性及び包摂性）を組み入れることで連携しています。また、監査・リスク委員会は、ESGに関するリスクと機会の両面を含む、企業リスクへの取り組みと管理に関する当社の方針、プロセス及び態勢を監督しています。CSR・サステナビリティ委員会を通じて、ESG関連リスクは、その目標やゴールに対する進捗のモニタリング方法を含めて、組織戦略、行動計画、経営方針及び業績目標

と統合されています。CSR・サステナビリティ委員会では、全社的リスク管理（ERM）部門と定期的に会合を持ち、当社が環境に与える直接的な影響を検討するとともに、廃棄物削減や省エネルギーなどの分野で、当社がCO<sub>2</sub>削減努力を継続することを確認しています。

ERM部門は、内部監査部門と連携して、年一回、全社的なリスク評価を実施しています。他のESGリスクと同様に、極度な、または重大な気候リスクは、グローバルリスク委員会へ、そして最終的には取締役会の監査・リスク委員会へと付議されます。

当社は、この年次リスク評価を通じて、特定されたリスクの影響度と発生の可能性を検討し、リスク尺度を用いてすべてのリスクの重要性を評価しています。影響の大きさにより、リスクは軽微、中程度、影響あり、重大、極度に区分されます。発生可能性の尺度は、各リスクを1～2年に1回発生する事象（頻発する）、2～5年に1回発生する事象（予想される）、5～10年に1回発生する事象（可能性がある）、10～20年に1回発生する事象（可能性が低い）、20年以上に1回発生する事象（稀に起こる）の区分で発生可能性を検討するものです。アフラック・インコーポレーテッドの利益、支払能力及びブランドを確実に保護するために、このプロセスを通じて重大及び／または極度と判断されたリスクは、取締役会に上程され、そのガイダンス及び指示を受けます。

このプロセスでは、すべてのビジネス・ユニットの責任者への聴取が行われ、ビジネス・ユニット内外におけるリスクの検証が求められます。その目的は、特定されたリスクが、組織全体の目的に影響を与えるかどうかを理解することにあります。リスクの特定後、その影響度と発生可能性を評価し、残存リスクを算出します。リスクは総合得点でまとめられ、数値が最も大きなものが最大のリスクとなります。リスクが実質的及び／または重要な影響を及ぼすかどうかを評価する際には、発生可能性と利益、支払能力、ブランドへの影響を考慮した尺度を用いています。

アフラックは、尊敬に値する倫理的な企業として高い評価を得ており、このことは、当社の事業目標や中核的な使命に不可欠なものです。私たちは、当社と共に働くすべての人に対して倫理的な行動を期待しており、それがお客様やステークホルダーとの信頼関係の基盤を成すと考えています。こうした期待は、アフラックの共同創業者が66年以上前に当社を築き上げた価値観である「The Aflac Way」の「チームワーク、敬意、公正、正直、誠実、責任」に根ざしています。

当社の「**行動倫理憲章**」は、これらの価値観をどのように受け止め、日々の業務に活かしていくかを示しています。当社の「行動倫理憲章」には、以下の内容が含まれています。

- ・ 秘密厳守の倫理ヘルプライン
- ・ 報復禁止ポリシー
- ・ 差別とハラスメントに関するポリシー
- ・ 利益相反に関するポリシー
- ・ ヘッジ禁止ポリシー
- ・ 独占禁止法に係るポリシー
- ・ 海外腐敗行為防止法、反ボイコット法及びその他適用される規制の遵守

また当社は、「セーフ・トゥ・セイ」プログラムを通じて、「声を上げる」文化を奨励しています。このプログラムは、内部告発やその他の倫理上の懸念の報告の受け皿として、EthicsPointをはじめとした、24時間365日対応のフリーダイヤル及びウェブベースでの包括的かつ機密性の担保された報告システムによるもので、従業員に対し、さまざまな懸念事項を報告する方法を提供しています。当社の強固な倫理基盤の重要性については、私たちは日常的に議論しており、誰もが声を上げられ、またその声を聞くことのできる「セーフ・トゥ・セイ」の理念を、全従業員に対して保証しています。

倫理・コンプライアンス研修は、職場での適切な行動を促し、従業員への具体的な期待を設定し、当社のコミットメントを示すとともに、一般的にはあまり知られていない諸原則を従業員に伝えるうえで不可欠だと認識しています。リーダーや従業員に適切なトレーニングを提供することは、当社の倫理・コンプライアンス・プログラムの有効性を長期にわたって高めていくためには重要な要素です。アフラックの全従業員は、会社としての強い倫理観を維持する重要な役割を担っており、その役割を果たせるよう、一人ひとりが必要な知識とツールを確実に身につけられるようサポートしています。行動倫理憲章に関する研修は、すべての新入社員に義務付けられており、取締役会を含む全世界のすべてのチームに対して毎年実施されています。適時にオンライン研修を受講しない場合、懲戒処分または解雇につながる可能性があります。行動倫理憲章は、当社に雇用されるすべての者に適用され、最高経営責任者と上級財務役員には、特別なセクションも設けられています。

啓発と研修を通じて強固な倫理基盤の確立を図ると同時に、倫理・コンプライアンス・プログラムが実際に効果的に運用されるよう努めなければなりません。当社は、倫理・文化に関する恒常的な調査を実施するなど、プログラムの健全性を評価するためのツールを多数使用しています。当社の倫理・コンプライアンス原則に対する従業員の意識に関する無記名アンケートからは、貴重な情報が収集されています。この調査を通じて、私たちトップが見せる非常に強い倫理的姿勢は組織全体にまで波及していることが確認されています。また、従業員は、正しい行いが奨励されていることを感じつつ、情報入手の場や、また報復の恐れなく懸念事項を告発できる場についても知っている、ということが報告されています。

アフラックでは、サプライヤーに対しても、当社の高い倫理基準を遵守するよう求めています。当社は、**サプライヤー行動憲章**に定められた最大限の誠実さ、公正さ、そして敬意をもった行動に専心しているサプライヤーと取引を行っています。サプライヤーに関するその他の情報については、当社のポリシーとステートメントをご覧ください。

## 透明性のある正確かつ最新の 情報をお客様に提供する

私たちは、対面での提案や、広がるテクノロジーの活用機会を通じて、各保険契約者の固有の状況から生じるニーズへの対応に努めています。その一環として、お客様や潜在顧客の皆様が、当社の商品及びサービスに関する最新情報に即時にアクセスできるよう、ウェブサイトやモバイルデバイスアプリのデジタル機能の拡充を進めています。

アフラック（米国法人）の「One Digital アフラック」戦略では、お客様がアフラックの商品をお求めになる際、あるいは販売チームがアフラックの商品を販売する際、さらには従業員がご契約者への約束を遂行する際など、すべての事業活動においてテクノロジーの活用を推進し、円滑化を図っています。

顧客体験や情報へのアクセスの改善のために以下のようなサービスを実現しています。

- ・ アフラック（米国法人）のコールセンターに音声認識機能を実装したことで、会話や視覚に障がいのあるお客様とのコミュニケーションの円滑化・効率化が実現しました。
- ・ アフラック（日本法人）の「アフラック・イノベーション・ラボ」は、

最新のデジタル技術と金融を融合させたフィンテックの活用と、企業価値の向上につながる新規事業の推進をさらに加速させるための拠点です。データの活用を推進することで、お客様のニーズにより一層応えることを目指しています。例えば、現在のご契約に関するフォローを必要としているお客様に対しては、ご連絡の手段や時間帯をAIで推定し、代理店に提供することで、お客様にとって最適なアフターフォローサービスへとつなげています。

- アフラック（日本法人）では、保険のご相談からお申込みまでをオンラインで実現できる「アフラックのオンライン相談」を導入し、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から、対面での保険の検討を避けたいというお客様ニーズの高まりに対応しているほか、これまでの保険募集において課題となっていた、遠隔地にお住まいのお客様や、介護・育児などを抱えていらっしゃるお客様など、実際にお会いして保険のご案内をすることが難しいお客様への対応も進めています。
- アフラック（日本法人）では、お客様が契約内容の確認や各種お手続きを行える「ご契約者専用サイトアフラックよりそうネット」のサービスを提供・拡充することで、お客様の利便性向上につなげています。
- アフラック（日本法人）はがん経験者が、治療中も治療後も充実した人生を歩むために必要な支援を実現するため、子会社である Hatch Healthcare 株式会社を通じて、がん経験者同士が多種多様な情報を交換できるがん経験者向けコミュニティ「tomosnote（トモスノート）」を提供しています。

- アフラック（日本法人）はすべてのご契約者向けに「オンライン医療相談サービス」を提供し、お客様が病気や身体のことについて、専門医を中心とした医療従事者に気軽に質問・相談できる機会を提供しています。
- 米国と同様に、アフラック（日本法人）では、視覚障がい者向けの点字フォームや聴覚障がい者向けの手話通訳サービスの提供を通じて、お客様の利便性向上を図っています。
- アフラック（日本法人）は「よくわかる！ほけん案内」という個人保険の来店型販売拠点を展開し、お客様が対面またはオンラインで保険に関する相談ができる機会を提供しています。

## 報告

証券取引委員会の規制に従い、アフラックは事業に伴う通常の訴訟以外のすべての重要な法的手続きの内容を、[フォーム10-K 年次報告書](#)及び[フォーム10-Q 四半期報告書](#)において開示しています。

# サイバーセキュリティによる お客様とデータの保護



アフラックでは、私たちがサービスを提供するために収集した個人や企業の情報を保護することを非常に重要と考えています。社内外の脅威から保護するための個人のプライバシー保護とデータの保護に取り組むなど、情報セキュリティを非常に重視して事業活動を行っています。

## ガバナンス

セキュリティ保護に関してはアフラックのトップレベルがコミットしています。当社の取締役会は、アフラックのグローバル情報セキュリティプログラムを監督し、統治方針に対する承認権を有しています。このプログラムの責任は、グローバル最高セキュリティ責任者 (GCSO) にあります。GCSO は、取締役会の監査・リスク委員会において四半期ごとにこのプログラムの進捗状況、適用法規制の遵守、既存の脅威と進化を続ける脅威の動向、プログラム戦略の最新の状況を報告します。

GCSO はリスク管理とセキュリティの専門家チームによってサポートされ、グローバル情報セキュリティプログラムの開発や実装、運用、保守、継続的な改善を担当します。アフラックには、米国立標準技術研究所のサイバーセキュリティフレームワーク (NIST CSF) に基づいて構築された、情報やサイバーセキュリティに関する包括的なポリシーや基準があります。ポリシーは、毎年、組織全体がサイバーセキュリティやプライバシーに関する各種規制

変更への対応や、技術や業界のベストプラクティスを踏まえた対応を実施しているかどうかを確認するレビューを行った上で承認されます。

## リスク管理

アフラックには包括的なリスク管理プログラムがあり、データ使用や第三者との情報の共有、重要なアプリケーションとインフラのシステム設定に関連して、情報セキュリティとプライバシーリスクに関するイニシャル評価と継続的なモニタリングを行います。イニシャル評価と、リスクを低減するコントロールの評価を通じて、最終的なリスクレーティングが決定されます。特定されたリスクをエスカレーションするコンプライアンスプロセスが整備され、リスク対応の透明性と適切な説明責任の確保が図られています。再アセスメントの頻度は、リスク評価プロセスに沿って決定されます。

## コンプライアンス

アフラックには、セキュリティ及びプライバシーのポリシーと基準に照らしてビジネス慣行を評価するためのプロセスがあるほか、NIST CSF にマッピングされるセキュリティコントロールの包括的なライブラリを定期的にテストするサイバーセキュリティ保証プログラムもあります。さらに、SSAE 18 SOC 2レポート（米国アテステーション業務基準書第18号 受託会社の内部統制報告書）の、独立した外部ファームによる審査を年次で実施しています。

サイバーセキュリティとプライバシーの領域では、法・規制活動の焦点が常に進化し続けています。アフラックでは、新しい法規制の動向を注視する部門横断的なチームを通じて、プライバシー及びサイバーセキュリティプログラムが、規制要件に準拠していることを確認・評価しています。

## セキュリティ運用

アフラックには、規制要件と業界のベストプラクティスとの整合性を確保するための、従来型のシステムとコントロールが存在していますが、ビジネスの変化に対応した、より成熟したセキュリティ体制の構築に向けて常に取り組んでいます。当社が実装している階層化された防御システムには、ID 及びアクセス管理システム、役割に基づくアクセス管理、多要素認証、鍵や証明書を管理する仕組み、ファイアウォール、クラウド、ネットワーク、エンドポイントのセキュリティツールなどが含まれており、情報の保護とアベイラビリティを保証しています。また、定期的にアクセスレビューを実施し、その記録は維持され、検査されます。

アフラックはまた、侵入検知、防止、及びデータ保護ツールを活用して、最も機密性の高い情報と資産を保護します。プログラム全体で、内部及び外部の異常を検知して対応する能力をサポートするために、継続的なモニタリングを実施しています。成熟した脆弱性スキャン及びパッチ管理プロセスがあり、四半期ごとに対応状況に関する詳細なダッシュボードがビジネスリードに提供されています。

私たちのチームは、金融サービスや保険業界の他社、ならびに地方、連邦の法執行機関との協力を含む複数の脅威に関する機密情報を共有するコンソーシアムに積極的に参加しています。また、チームは重要な環境の変化を捉えるため、オープンソース・インテリジェンスのフォーラムやグループの一員として活動しています。

## レジリエンシーと対応

アフラックのビジネスレジリエンスプログラムは、先進的な事例とISO22301などの業界標準を踏まえています。このプログラムでは、組織における重大な事態を管理するために、コントロールと対策を実施します。これは、アフラックの従業員やお客様、株主、ビジネスパートナー、情報、資産、事業が、想定外の事業中断の際にも適切に保護されることを保証する全社的なプログラムで

す。統合的な事業継続や災害復旧、インシデント管理、危機管理を通じて、レジリエンスが達成されます。2021年、アフラックは、グローバルな役員を含めた幅広い参加者が参加した、年次のサイバーインシデントの机上演習を成功裏に実施したほか、グローバルなサイバー事案への対応もテストしました。

当社のインシデント対応チームには、包括的なインシデント対応フレームワークに精通する、技術力のあるセキュリティ専門家やフォレンジック専門家が配置されています。このインシデント対応フレームワークは整合的な手順、タスクから構成されており、セキュリティやプライバシーのインシデントをタイムリーかつ正確な解決に導きます。アフラックは、法的要求に従い、万が一個人情報漏洩した場合には調査の上、本人と当局に通知するプロセスを整備しています。

## セキュリティ意識向上とトレーニング

アフラックのサイバーセキュリティ意識向上研修プログラムは、従業員や委託先、募集人が情報やサイバーセキュリティ、プライバシーの重要性を認識し、適切に対応できるように設計されています。このプログラムでは、サイバーセキュリティのリスクを防止、特定、上部組織へと報告していくために必要な知識とスキルをすべての者に提供しています。2021年、当社のシステムやデータにアクセスできる従業員や委託先、募集人は、セキュリティやプライバシーに関する年次の研修を受講しました。これに加え、高い権限を有する者は役割に応じたセキュリティ研修を受講しました。

アフラックのセキュリティ運用チームと脅威インテリジェンスチームは、セキュリティ意識向上プログラムと緊密に連携しながら、実際に見られる脅威に対応したフィッシング訓練メールを毎月すべてのユーザーに対して送信しています。訓練結果はメトリクスでモニタリングされており、フィッシングの感染しやすさに関するリスクがリアルタイムで可視化されています。訓練で不合格となった者には追加のトレーニングが義務付けられています。2021年、アフラックのフィッシングメール演習の成績は同業他社の水準をはるかに上回り、従業員と委託先の合格率は99%を超えました。

アフラックのセキュリティ教育では、トレーニングにとどまらず、企業文化の中核としてセキュリティを位置付けるよう努めるアプローチとしています。経営陣の強力なサポートの下、130人のサイバーセキュリティアンバサダーを抱え、セキュリティ意識向上の必要性をより広範囲に伝えています。2021年には、実施した直接的なコミュニケーション、ポータルストーリー、コンテスト、パネル、サイバーイベントは120を超えました。全米サイバーセキュリティ啓発月間では、1,600人超が参加するイベントを開催しました。

# 政治活動報告



「当社は、何をどうなすべきかを考える時、常に透明性の確保を優先しています。まず、「何が正しい行いなのか」という問いかけから始めるとよいと思います。最初にこれを問えば、他の物事との歩調は合うものです。」

## — ブラッド・ノックス

シニア・バイス・プレジデント 連邦政府リレーションズ

アフラックは、長きにわたり民主化のプロセスに参加してきました。連邦及び州政府の規制を受ける企業として、ご契約者へのアフラックの約束を守るために、選挙で選ばれた議員との関わりは重要です。

政治活動報告について、詳しくはこちらをご覧ください。

# 資産運用及び投資



「ESGの諸原則を私たちの投資戦略に取り入れることは、まさに正しい行いであり、ご契約者がアフラックを必要とされる時、そばに寄り添うという当社の約束に沿うものです。ESG投資は、持続可能な環境との調和と社会福祉の向上を目指し、リスクを低減しつつ投資パフォーマンスを高め、ご契約者からの資金をお護りするとともに、投資機会を拡大するものと確信しています。」

## — エリック・カーシュ

エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼グローバル最高投資責任者／アフラック・グローバル・インベストメンツ社長

## アフラック・グローバル・インベストメンツ

アフラック・グローバル・インベストメンツは、アフラック・インコーポレーテッドの資産運用子会社で構成され、日米の保険子会社が保有する約1,220億ドルの資産の運用を担当しています。このチームは、戦略的な資産配分と保守的な資産・負債管理アプローチに基づき、質の高い分散ポートフォリオを運用することで、長期的なリターンの最大化と資本の保全を目指しており、アフラックの長期的な成功に貢献しています。

アフラック・グローバル・インベストメンツのチームは、現在、ニューヨークと東京に121名以上の投資及びサポートの専門家を擁し、グローバルに投資機会を探しています。投資チームは、資産クラスごとの専門家を中心に構成されており、コーポレート・クレジット、インフラストラクチャー、ミドルマーケット・ローン、トランジショナル・リアルエステート・ローン、デリバティブのほか、プライベート・エクイティや不動産投資など、拡大を続けるオルタナティブ・ポートフォリオに関する専門知識も有しています。また、社外の資産運用会社のプラットフォーム機能を活用して、当社のリターンと分散に関する基準を満たす特殊な戦略策定や第三者の運用マネージャーの発掘を行っています。さらに、当社のチームは、

日米両国の投資市場で大きな存在感を示しており、円建て及びドル建ての保険負債に対して、投資をマッチングさせています。

当社は、リスク調整後のリターンを期待できるESG重視の投資案件の発掘に努めており、昨年は、「サステナブル」ならびに「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DE&I)」関連で、新たに30億ドル以上のコミットメントを行いました。このコミットメントには、税制適格の「オポチュニティー・ゾーン」(低所得地域の活性化プログラム)及び「アフォーダブル・ハウジング」(入手可能な価格の住宅政策)向けの新たな不動産ローンが含まれています。これらの取り組みは、持続可能なインフラへの投資に焦点を当てた新しい戦略的パートナーシップや、社会的かつ持続可能な公共・民間投資で構成されています。また、これらの投資機会の一部には、アフラックが初めて発行した「サステナビリティ・ボンド」による4億ドルの調達資金が充当されます。当社の取り組みは、責任投資のフレームワークのさらなる強化・精緻化、当社運用ポートフォリオに係るCO<sub>2</sub>排出量の削減目標の策定、そしてDE&I志向の戦略に基づく投資の拡大へと続いていきます。

2021年、投資収益(純額)は13%増加

38億ドル

2021年3月

# 4億ドル

償還期限5年のサステナビリティ・ボンドからの調達資金は、アフォーダブル・ハウジングなどの ESG の取り組みに充当

## 調達資金（純額）の適格カテゴリー別の使途

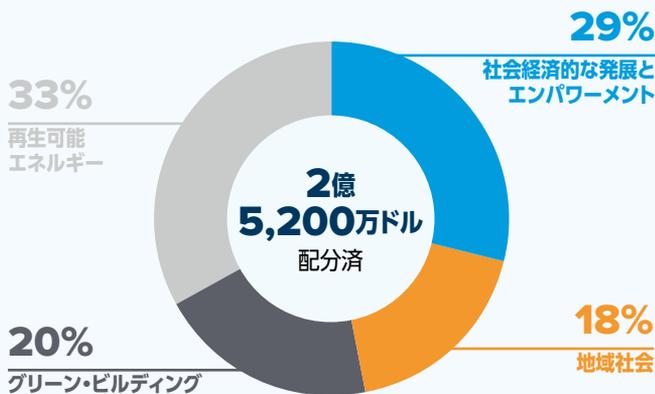


表1 - 適格資産カテゴリー別の配分

適格カテゴリー	配分済の金額 <sup>1</sup> (百万ドル)
再生可能エネルギー	83
グリーン・ビルディング	50
社会経済的な発展とエンパワーメント	73
地域社会	46
<b>配分額合計</b>	<b>252</b>

<sup>1</sup> 2022年2月15日時点の配分額。「配分」は、現金による投資の実行、または投資対象先に対する法的拘束力のあるコミットメントの供与と定義されています。

## 調達資金の使途と影響

2021年3月8日の発行以来、資金調達額（純額）の63%に相当する2億5,200万ドルが、サステナビリティ・ボンドの枠組みに適合する4つのカテゴリー、すなわち再生可能エネルギー、グリーン・ビルディング、社会経済的発展・エンパワーメント、及び地域社会に配分されました。この枠組みでは、サステナビリティ・ボンド発行から最大で36カ月前までに完了した適格サステナブル資産への投資またはこれに関連する資金調達への充当が認められていますが、これらの投資のうち、81%は新規案件でした。未配分の調達資金は、枠組みに従い、現金及び現金等価物で運用されています。

### 配分済の資金調達額（純額）

63%

### 資金調達額（純額）<sup>2</sup>

3億  
9,700万ドル

<sup>2</sup> サステナビリティ・ボンドの枠組みに従い、サステナビリティ・ボンドによる資金調達額から債券発行費用を差し引いた調達金額（純額）を、当該ボンド発行の最大36カ月前までに完了した適格サステナビリティ資産への投資またはこれに関連する資金調達へ充当することが認められています。アフラック・インコーポレーテッドは、未配分の調達資金1億4,500万ドル及び未実行のコミットメント相当の資金を、現金及び現金等価物で運用しています。

「責任投資原則 (PRI)」への署名



2021年、アフラック・インコーポレーテッドは、投資とその保有に係る意思決定に関して、ESGに関連する検討事項を組み入れるため、世界的なフレームワークである「責任投資原則 (PRI)」に署名しました。PRI 署名企業として、投資プロセスへのESG要素の組み入れに対するコミットメントを、当社はより強くしています。

関連するポリシーやステートメントの詳細については、[investors.aflac.com](https://investors.aflac.com) の、「Sustainability」の項をご覧ください。



**「ESG に関する検討事項は、当社の投資プロセスにおいて、常に一定の役割を果たしてきましたが、今後その役割が継続的に拡大するのは明らかです。当社は、資本を投下し、気候変動の緩和や社会の改善に貢献すると同時に、良好な投資リターンを得ることができます。それはまさに、株主、お客様、そしてその他のステークホルダーに利益をもたらす健全な戦略そのものです。」**

## 一 ブラッド・ディスリン

副グローバル最高投資責任者/  
シニア・マネージング・ディレクター

2021年を通じて、当社のポートフォリオは、堅調な投資市場から恩恵を受けました。投資収益（純額）の増加は、主として拡大を続けるプライベート・エクイティ・ポートフォリオからの良好なリターン及びヘッジ費用の減少によるものです。当社のポートフォリオからの損失は、質の高い与信審査及び強固な規律の下でのリスク管理を反映して、最小限にとどまっています。本年度、当社は新たな戦略的資産配分に関する分析を完了しました。その結果、適切なリスクと資本を維持しつつ、プライベート・クレジットとオルタナティブ投資への配分によって、投資収益（純額）を維持するための機会を見出すことができました。

## アフラック・グローバル・ベンチャーズ

2016年に設立されたアフラック・グローバル・ベンチャーズは、アフラック・インコーポレーテッドが戦略的かつ革新的な取り組みをグローバルに強化し、長期的な株主価値を高め、維持することをその使命としています。アフラック・グローバル・ベンチャーズは、アフラック・インコーポレーテッドの成長に向けた継続的な取り組みの一環として、最適で効率的な顧客サービス体験を提供しながら、販売・契約プロセスの簡素化・拡充に向けた、デジタル及び革新的技術ソリューションへの投資機会を追求しています。日本ではがんやより幅広い医療、健康保険に関するエコシステム、米国では中小企業向けの福利厚生事業が代表的な重点分野です。アフラック・グローバル・ベンチャーズは、アフラック・グローバル・インベストメンツと協力して、資産運用の世界で新たに生まれるテクノロジーを探し出し、これに対する投資を続けています。加えて、アフラック・グローバル・ベンチャーズは、その4億ドル規模のファンドを用いて、世界中のディスラプティブ技術に投資しており、また成長と追加収益獲得のために、東南アジアやインドなど、新興市場における技術所有権への投資にも重点的に取り組んでいます。アフラック・グローバル・ベンチャーズは、先進的なデジタル技術やエコシステム志向のビジネスチャンスに焦点を当てながら、

社会や個人のニーズが急速に変化する中、アフラック・グローバル・ベンチャーズは、がんや高齢者・介護分野のインキュベーションやエコシステムの構築、保険以外の革新的な商品・サービスの開発に積極的に取り組むとともに、テストを通じた顧客体験の向上とバリュー・チェーン全体の効率性を追求しています。

アフラックのドメイン資産や専門知識を活用して、国際的な探査活動を行うための手段として機能しています。

4年前のファンド創設以降、アフラック・グローバル・ベンチャーズでは、初期に実行した一部の直接投資については追加投資を終えており、売却によってポートフォリオのエグジットを完了し小幅な利益を得たケースもあります。

2021年、アフラック・グローバル・ベンチャーズは、スタートアップ企業を対象とする10週間のアクセラレーター・プログラム「アフラック・ベンチャーズ・ラボ」を通じて、スタートアップ企業との連携を続けました。アフラック・ベンチャー・ラボは、スタートアップ企業にとって、アフラックの主要なビジネス・リーダーやイノベーション・チームと協働する他に類のない機会を提供しています。そこでは、顧客体験の向上につながるデジタル・ソリューションなど、保険のバリュー・チェーン全体のイノベーションを加速させるソリューションの共同開発やカスタマイズを行っています。2021年、多くのスタートアップ企業がアフラックと手を携え、事業化フェーズへと移行しました。

アフラック・グローバル・ベンチャーズは、2021年のグローバル戦略の一環として、日本でのインキュベーション事業に力を置き、実験と適応を目的として、デジタルかつディスラプティブなソリューションや手法の開発に取り組みました。これには、アフラック・グローバル・ベンチャーズの投資先企業の中核事業の買収を完了させることが含まれます。さらに、アフラック（日本法人）は、高齢化に伴う健康管理のためにより良いソリューションを提供することで、既存のご契約者と将来のご契約者に付加価値をもたらす機会を模索し続けています。



# 環境

アフラックは、私たちがビジネスを行う地域はもちろん地球全体を持続可能なものにするため、CO<sub>2</sub>排出量の抑制を中心に、企業の責任としてリーダーシップを発揮する取り組みを進めています。環境や社会に配慮した私たちの事業活動が企業の評価を高め、それが人財の採用・定着及び新たな事業の展開につながっていくと考えています。

取締役会の CSR・サステナビリティ（企業の社会的責任及びサステナビリティ）委員会は、アフラックの SmartGreen<sup>®</sup> 理念に基づき、環境に関する取り組みを主導しています。

当社は、日々利用する資源を適切に選択、使用、処分し、これら取り組みを以下の5つのカテゴリーで徹底して実践します。



事業活動

廃棄物の  
管理

戦略的な調達・  
購買

従業員の  
エンゲージメント

ファシリティ  
マネジメント

当社は、Smart Green<sup>®</sup> の理念に基づき、財務的な影響度と蓋然性を踏まえ、気候変動を含む環境リスクを特定し評価しています。また、リスクプロファイルをモニタリングし、3か月ごとにグローバルリスク委員会（GRC）と関係する担当役員に報告しています。

**アフラック（日本法人）は、2019年の「環境経営宣言」の中で、以下のことを約束しています。**

- ・ 事業活動における環境配慮行動
- ・ 環境関連法規の遵守
- ・ 環境啓発活動の推進と社会に対する貢献
- ・ 継続的な環境改善の推進



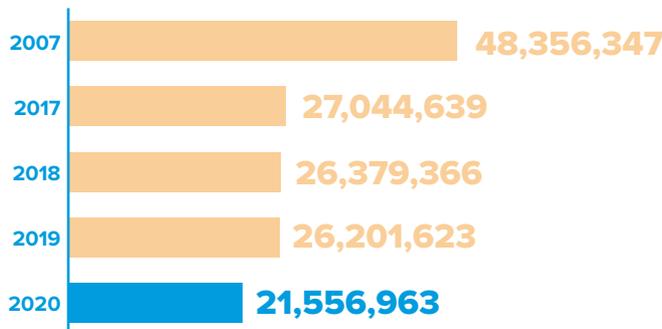
## 気候変動リスクマネジメント

2020年、アフラックは、温室効果ガス（GHG）の排出量の削減に加え、クレジットの購入によるカーボン・オフセットを実施することで、スコープ1及び2においてカーボン・ニュートラルを達成しました。さらに、気候に関する以下の目標を設定しています。

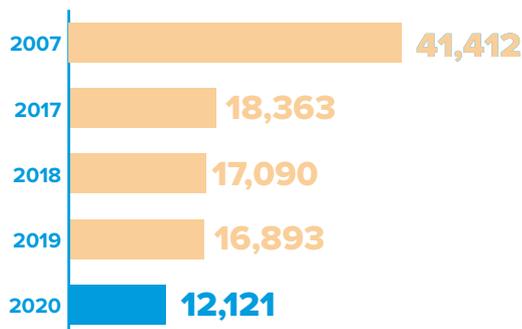
- 2030年までに、スコープ1及び2の排出量を2007年比で75%削減する。
- 2040年までに、すべてのスコープでカーボン・ニュートラルを実現し、2050年までにネット・ゼロを実現する。

アフラックは、スコープ1及びスコープ2の温室効果ガス（GHG）排出量を、2007年から2020年にかけて70%以上削減しました。

### アフラック・インコーポレーテッドが所有する オフィスビルの電力量（単位：kWh）



### アフラック・インコーポレーテッドのスコープ1及び2の 温室効果ガス排出（単位：tCO<sub>2</sub>e）



アフラック・インコーポレーテッドの「CDP 気候変動レポート 2021への回答内容」と「TCFD レポート2020」は[こちらをご覧ください](#)。

また、温室効果ガス排出量の削減に向けた当社の戦略は以下のとおりです。

## 省エネルギーとエネルギー効率化及び グリーンビルディングへの取り組み

2020年には、アフラック（米国法人）は、省エネルギーやエネルギー効率化に取り組んだ結果、所有するオフィスビルの総電力消費量を21%削減し、2007年比で1平方フィートあたり50%以上削減しました。これにより、2,000万ドル以上のコスト削減を実現しています。

アフラック（米国法人）では、10年以上前から、所有する不動産の電力消費量の削減に取り組んできました。アフラック（米国法人）は、米国で初めてISO 50001:2011エネルギーマネジメントシステムの認証を取得した保険会社であり、また、ISO 50001:2011エネルギーマネジメントシステムとISO 14001:2015環境マネジメントの両方の認証を取得した唯一の保険会社でもあります。2019年にISO 50001:2011の再認証を取得し、不適合事項はゼロでした。

アフラック（米国法人）は、太陽光発電装置の設置、エネルギー効率の高いHVAC（暖房、換気、空調）及び照明システムの導入、継続的改善に基づくISO:50001エネルギー管理システムの導入など、環境負荷を低減するための措置を講じることにより、2020年には、スコープ1及び2の温室効果ガスの排出量を、2019年比で33%、2007年比で74%削減しました。

アフラック（日本法人）は、適度な温度設定、フロア移動時の階段利用の奨励等、環境負荷の低減に努めることにより、2020年には、温室効果ガスの排出量を、2019年比で2.5%、2007年比で44.4%削減しました。

アフラックは、可能な限り環境に配慮したビルを所有またはリースすることを約束しており、LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) のゴールド認証を受けたビルが、米国に1棟、日本に1棟あります。2017年には、米国ジョージア州コロンバスにあるビルの1つに500枚のソーラーパネルを設置しました。また、同じくコロンバスにあるデータセンターは、2011年に米国で10番目にEnergy STAR® 認証を取得しました。

## 再生可能エネルギー



アフラックは、持続可能な未来に貢献するスマートな環境ソリューションに投資しています。最近では取り組みの範囲を広げ、ポール・S・エイモス・キャンパスに太陽光発電装置を設置し、米国ジョージア州コロンバスにおけるアフラックの温室効果ガス排出量を10%以上削減する見込みです。

CO<sub>2</sub>排出量を削減するため、ジョージア州コロンバスにある当社最大の敷地内に1.3メガワットの太陽光発電装置を設置しました。

### 調布市のアフラックスクエア

アフラック（日本法人）は、2022年1月に自社ビルであるアフラックスクエアで使用する全てのエネルギーを再生可能エネルギーに切り替えました。その結果、2022年以降のアフラックスクエアのスコープ1及びスコープ2のCO<sub>2</sub>排出量はゼロ\*となる見込みです。なおCO<sub>2</sub>排出量の第三者保証の取得は、定期的実施していく予定です。

\* 非常用発電機（災害時対応用）の燃料として使用するA重油によるCO<sub>2</sub>排出量（約4t-CO<sub>2</sub>e/年）を除く。

2020年、アフラック（米国法人）は、カナダと米国のGreen-e再生可能エネルギー基準（V3.4）に準拠した再生可能エネルギークレジット（RECs）を購入し、アフラック（米国法人）が所有するオフィスビルで使用する電力を100%カバーしました。

### オフセット

アフラック（日本法人）は、アフラックスクエアが2022年1月に再生可能エネルギーに切り替えるまでの間、CO<sub>2</sub>排出量のオフセットを目的として2020年、2021年にJ-クレジットを購入しました。

## その他の環境問題

### 廃棄物の削減

アフラック（米国法人）では、廃棄物の削減やリサイクルを通じて、2021年には180万ポンド以上の紙ゴミの埋立を回避し、アフラック（米国法人）が所有するオフィスビルから出る200万ポンド以上の廃棄物をリサイクルしました。2021年、アフラック（米国法人）が所有するビル以外で働く従業員は全体の半数を超えましたが、廃棄物のリサイクル率は80%から92%に増加し、埋立処理する廃棄物は223,980ポンドから194,020ポンドに減少しています。また、当社のシェアードサービス担当のシニア・バイス・プレジデント及びグリーンバサダーの従業員ネットワークによって、森林管理協議会認証紙を使用した印刷物の量を2025年までに90%に拡大することを目指しています。また、アフラック（日本法人）のアフラックスクエアで発生する廃棄物の約62%は、再生紙などにリサイクルされています。

アフラック（米国法人）は、2021年に2,095,959ポンドの廃棄物をリサイクルしました。

紙（ポンド）

1,803,935

段ボール（ポンド）

91,843

電子機器（ポンド）

19,502

## アフラック（日本法人）ペーパーレス化の取り組み

2020年、アフラック（日本法人）は業務のデジタル化に向け、3年間のペーパーレス活動を開始しました。2022年6月末までに約4,000種の帳票がペーパーレス化され、年間約8,000万枚（320トン）の紙使用量が削減される見込みです。

## 従業員エンゲージメント

当社は、環境目標の達成に向け、日米の役職員を関与させる仕組みを構築しました。

アフラック（日本法人）では、今後の気候変動問題への取り組みにつながる施策の第一歩として、2021年10月に東京都の自然環境保全活動に参加し、森林保全活動を実施しました。

## アフラック（米国法人）では、2021年に以下の取り組みを実施しました

- 米国では55名を超える従業員がアフラック・グリーンバサダーに志願して、イベントの企画や、各部署の取り組みのサポートを通じて、アフラックの環境目標の達成を支援しています。またアフラック・グリーンバサダーは、職場に限らず家庭でも環境に配慮するよう従業員に呼びかけています。

## アフラック（日本法人）では「環境経営推進コミッティ」の下、2021年に以下の取り組みを実施しました

- 社内公募メンバーから構成される「環境経営推進カウンスル」が、各メンバーの知識や経験を活かして、役職員の意識向上を目的とした環境経営セミナーの実施等、様々な環境施策を企画、実行しました。
- 全国の拠点のうち、19拠点に「総括環境経営推進者」を任命し、各拠点での環境保護活動を推進しました。



アフラック（日本法人）では、今後の気候変動問題への取り組みにつながる施策の第一歩として、2021年10月に東京都の自然環境保全活動に参加し、森林保全活動を実施しました。

# 社会

## 人財マネジメント

私たちは、正しい行いはビジネスのためになるということを知っています。そしてまず、アフラック・ファミリーに投資をすることで、日々これを実践しています。当社では、日米ともに、従業員のキャリア開発を支援し、ワーク・ライフ・バランスを重視しながら従業員の声や考えに耳を傾け、その懸命な働きに心から感謝することを通じて、従業員が高い帰属意識を持つ企業文化の醸成に努めています。当社の包括的な人財理念は、「人財を大切にすれば、人財が効果的に業務を成し遂げる」というものです。

### 人財：アフラック（米国法人）

#### 従業員の健康増進とワーク・ライフ・バランス

当社の従業員は、何ごとにおいても当社の中心にあります。アフラックは、従業員がプロフェッショナルとして、また一個人として活躍できるような、安全かつ健康的な環境づくりに努めています。従業員の健康増進は、孤立した単独のプログラムや取り組みではなく、パーパスによって牽引され、当社の価値観や従業員の日常の中に織り込まれています。当社は、従業員から始まり、組織、家族、そしてより大きなコミュニティに至るまで、組織全体でその健康と幸福を第一に考えています。当社は、健康増進を身体、感情、社会、経済の4つの次元からとらえ、包括的にアプローチすることを信条としています。それぞれの次元は固有のものですが、これら4つのすべてが、従業員の幸福全体の鍵を握っています。当社の目標は、従業員の健康増進に関する4つの次元をすべてカバーするリソース、サービス、ツールを従業員に提供することです。これには、以下のものが含まれています。

- ・ 従業員の健康手当、進行中のイベント、健康生活のヒントなど、健康と幸福に役立つ最新の出来事をすべて網羅した、月刊の健康増進ニュースレター
- ・ 従業員が自身の健康状態を把握し、継続的に改善が必要な分野を把握するための、年1回の健康診断の実施
- ・ がん検診など、健康状態を把握し観察するための予防的な検診の提供
- ・ 従業員が新鮮な空気を吸ってリフレッシュできるように、複数の当社施設（キャンパス）で利用できるウォーキング・トレイル活動
- ・ 従業員がより身体的な活動に励む動機付けとなる健康増進活動やチャレンジ
- ・ 当社施設内に設置された2つの託児所
- ・ 最も効果的で快適な職場環境づくりを支援する、スタンディング・デスクやチェアなど、人間工学に基づいた備品の提供

- ・ 大半の従業員が利用できる施設内フィットネス・センターと、年間を通じて開催されるフィットネス教室
- ・ リモート勤務の従業員のために、全米で利用できるプライベート・ジム施設の割引会員制度
- ・ 「アフラック・ケア・クリニック」と称する、病気治療、ヘルス・コーチング、健康診断などを提供する、複数の従業員健康管理施設
- ・ 薬物乱用、家庭問題、夫婦間の問題、さらには経済的・法的問題など、生活におけるさまざまな問題に対処するための従業員支援プログラム（EAP）
- ・ 家計のやりくり、経済的な目標の達成、リスクへの備え、不測の事態や大学進学、退職などの将来のニーズに向けた貯蓄、そして経済的なショックへの対処などを支援する、ファイナンシャル・コーチング



**当社は、健康増進を身体、感情、社会、経済の4つの次元からとらえ、包括的にアプローチすることを信条としています。**

アフラックでは、健康な従業員が組織としての成功に不可欠な要素であることを誰もが理解しており、社員の幸福に焦点を当てることで、事業価値の創造、生産性の向上、人財の確保などを行っています。極めて効率的で士気の高い職場づくりを目指している当社にとっては、健康増進に向けたコミットメントは、多くの取り組みの一つに過ぎません。新型コロナウイルス感染症のパンデミックに襲われたとき、従業員の健康がどれだけ大切であるかが、より明確になり、当社が健康増進活動をさらに強化するうえでの契機となりました。こうした課題に対して、アフラックは、柔軟な勤務形態の提供、従業員のメンタルヘルスへの取り組み強化、CDCのガイダンスに基づく安全で責任ある出社再開計画の策定など、従業員の健康を最優先に、さまざまな取り組みを展開しました。

## 従業員への感謝

従業員を大切にするという基本理念を中心に、アフラックはエンゲージメントと感謝を重視しています。当社では、従業員を祝福するさまざまなイベントや活動を、年間を通じて実施しています。例えば、「アフラック・フェザー」プログラムでは、「The Aflac Way」の7つの約束を守り、さらにそれ以上の成果を上げた同僚や上司を誰でもノミネートし、表彰することができます。これらのノミネーションで得られたポイントを集めることで、従業員は表彰され、ポイントに応じて特別な賞品と交換できます。また、従業員は、アフラックで働く人々を称えるために毎年当社が1週間にわたり開催している伝統行事 Employee Appreciation Week（全従業員に感謝する週、通称 E.A. Week）に参加します。E.A. Week は、米国では毎年5月の第1週に開催され、毎日の抽選会からゲーム、エンターテインメント、スナックや食事、地域貢献活動など、さまざまな催しが用意されています。E.A. Week では、アフラックが日々従業員にどれほど感謝しているかを伝えられるよう、趣向がこらされています。

## 従業員のエンゲージメント

従業員を称えることは大切ですが、エンゲージメントを高揚させるための方策は、これにとどまりません。アフラックは、従業員の並外れた努力を称えるためのツールを職場のリーダーたちに提供しています。エンゲージメントを牽引する活動には、このほか、ダイバーシティ・カウンシルや当社が事業を展開している地域社会でのボランティア活動、また従業員の支援には特定の宗教宗派にはよらない信仰指導者や従業員を支援する専門チームによるサポート提供が挙げられます。

2021年のアフラックの従業員エンゲージメント・インデックスの総合スコアは84%となり、2019年の同スコアを3ポイント下回ったものの、外部のグローバル・ベンチマークは11ポイント上回りました。この調査は、2年に一度、実施されています。

## 主要ハイライト

2021年の総合的な  
エンゲージメントスコア

84%

▲ 外部ベンチマークを  
11ポイント上回る

参加率

80%

アフラックの一員であること  
を誇りに思う従業員

89%

アフラックは仕事を全うする  
うえで必要なトレーニング、  
環境、ツール等を整えてくれ  
ていると考える従業員

他社への転職を考えることは  
ほとんどない従業員

71%

アフラックが倫理的な事業活  
動への経営判断と行動を示し  
ていると考える従業員

80%

▲ 外部ベンチマークより  
5ポイント高い

89%

アフラックが雇用主であるこ  
とに満足している従業員

89%

アフラックのマネジメントは  
効果的であると考える従業員

84%

▲ 外部ベンチマークより  
7ポイント高い

アフラックは、地域社会と国レベルで積極的に活動しています。市民運動のリーダーやその他の組織と定期的に協力し、意義のある変化を生む公正な法律の成立や多様な表現を確保するために、公共政策の策定とこれに係る情報提供を支援しています。

## 人財育成

アフラックでは、誰もが人的資本こそが最大の競争力であると認識しています。従業員の能力開発に力を入れており、全従業員のスキル・アップと能力開発を推進するためのプログラムや支援が提供されています。

### キャリア・サクセス・センター

アフラックでは、キャリア・サクセス・センターを通じて、全米の従業員にキャリア支援サービスを提供しています。ここでは、アフラック（米国法人）の従業員がキャリア・コンサルタントと面談し、メンタリング、コーチング、履歴書作成、模擬面接、キャリア相談、試験監督、人財評価などについての指導を受けることができます。

### メンタリング

アフラックのメンタリング・プログラム「TEACH」のミッションは、従業員の自己啓発への意欲を高め、他の人の有用なスキルや経験に触れることで、成長や進歩を図ることです。TEACHは、従業員が「知っていることを教え、知らないことを学ぶ」機会を提供しています。



TEACHのメンターは、組織横断的な指導者で、6カ月間のプログラムにボランティアで参加し、従業員の指導にあたります。このプログラムは、指導を受ける側の能力が、指導する側のキャリアに追いつくことに重点を置いて、双方が「マッチング」されます。このプログラムは、体系的な活動を提供するものですが、正式なプログラムの終了後も、双方の協力関係が続くことが期待されています。



「私たちは日々、多様な文化を尊重し、育む努力を続けています。その中で、従業員はプロフェッショナルとして、また一個人として成長する機会に恵まれています。その努力は、単に正しい行いであるばかりでなく、そうすることで、私たちが、自分たちの生活するコミュニティの姿を映し出すことになるのです。それはまさに、当社の価値観の発現と言えるでしょう。」

— ケイラ・キャブレット・ルイス  
アフラック・ダイバーシティ・エクイティ・  
インクルージョン担当ディレクター

## 人財：アフラック（日本法人）

### 従業員の健康増進と ワーク・ライフ・マネジメント

当社は、従業員が心身ともに健康であることを奨励しています。その一環として、アフラック（日本法人）では、従業員が健康を維持するために、ウォーキングキャンペーン、ヘルスリテラシー向上のためのオンラインセミナー、禁煙支援などの生活習慣改善の取り組み、がん検診の受診推進、就労支援制度の整備など、多くのツールとリソースを提供しています。

その結果、アフラック（日本法人）は、日本の経済産業省から「健康経営優良法人」に4年連続で認定されています。この認定は、従業員の健康管理、働き方改革への戦略的な取り組み、そして社会から評価される職場環境の整備において優れた取り組みを行っている企業に与えられるものです。



アフラック（日本法人）は、職場内で託児所を運営するとともに、産前、産後休暇 / 育児休暇中、仕事と子育ての両立など、子育てのステージごとに必要なサポートを行っています。

### 従業員のエンゲージメントと トレーニング・人財開発

アフラック（日本法人）は、従業員が、所属する組織と自身の仕事に熱意を持って、貢献しようとする意欲を最大限引き出すために、従業員のエンゲージメントの強化を図ることが重要だと考えています。そのために、従業員エンゲージメントサーベイを実施し、PDCA サイクルを回しながら改善に取り組んでいます。2021年に実施した調査では、トータルエンゲージメントのスコアは日本国内の平均値を上回る結果になりました。また、「多様な人財が自律的に働き、最大限に力を発揮しながら、主体的にキャリアを形成できる環境」を実現することを目的とした新たな人財マネジメント制度を導入しました。社員のキャリア形成を支援するために、キャリア開発計画書（CDP）の導入や、全管理職を対象にした1on1トレーニングや人財マネジメントトレーニングの実施、ウェビナーやマイクロラーニングなどのさまざまな研修機会を社員に提供しています。また、リーダーシップ・パイプラインを継続して強化するために、選抜型の人財育成プログラムも展開しています。

### 日本の Work SMART

アフラック（日本法人）は、「アフラック Work SMART」という働き方改革の取り組みを推進しています。

この取り組みは、社員一人ひとりが仕事の進め方を見直すとともに、「時間」と「場所」とらわれない働き方の実現に向けた制度・インフラの整備を通して社員のワーク・ライフ・マネジメントを支援し、組織としてのパフォーマンスを最大化させることを目指しています。

## アフラック Work SMART の頭文字は、以下の内容を表しています

# S

視野を広く持つ

# M

目的を考える

# A

自分から動く

# R

対話を重ねる

# T

時間を意識する



**アフラック（米国法人）の「State of Company」会議におけるパネルディスカッションを通じて、アフラック（米国法人）社長テレサ・ホワイトと副社長ヴァージル・ミラーから、管理職や従業員に向けて、会社の取り組みや戦略に関する重要な情報共有を図っています。**

仕事と家庭のバランスの向上：

### 時間にとらわれない働き方

アフラック（日本法人）は、シフト勤務、フレックスタイム制度、時間単位の年次有給休暇を活用することにより、すべての従業員が柔軟な働き方をできるようにしています。育児や介護をしている従業員のために、短時間勤務制度もあり、シフト勤務と組み合わせることで、10通りの選択肢から勤務時間を選択できます。

アフラック（日本法人）は、すべての従業員が在宅勤務を行えるよう、システムや環境を整えています。例えば、全社員にノートPCに加えタブレット端末やスマートフォンを配布することで、社外から社内システムへのアクセスを容易にし、Web会議システムを活用しながらオフィスにいるのと同じように働くことができる環境を整えています。

新型コロナウイルス感染症の影響が継続する中、組織の成果を最大化するために、アフラック（日本法人）では「ウィズコロナの働き方のプリンシプル」を定め、オフィスとリモートワークのベストバランスを追求したハイブリッドな働き方の実現を実現しています。

2021年、Work SMART の取り組みは、全社的な働き方改革に貢献しました。

- 場所にとらわれない働き方を推進することで、アフラック（日本法人）では、従業員の在宅勤務比率が50%を超えていても安定的な業務運営を実現できました。
- 管理職と従業員の年次有給休暇取得率は87%になりました。
- 育児休職の対象となる従業員の100%が育児休職を取得しました。

### 従業員への感謝（E.A. Week）

E.A. Week は、アフラックの最大の財産である従業員への感謝を込めて、日頃の働きぶりを称えるものです。アフラック（日本法人）は、創業記念日に合わせて、毎年11月に開催しています。毎日の抽選会からお菓子や食べ物、そしてお楽しみ会まで、私たちアフラック・ファミリーのメンバーがともに楽しむ一週間です。E.A. Week は、アフラックが日々、どれほど従業員に感謝しているかを伝える機会です。

## 従業員の多様性

2001年、会長兼最高経営責任者であるダン・エイモスは、アフラック初となるダイバーシティ・カウンスルの設立を主導しました。時代は変わっても、当社のダイバーシティへの決意は脈々と続いており、現在、従業員が主導するカウンスルがグローバルで9つ以上運営されています。時は流れても、当社のコミットメントが変わることはありません。従業員は当社の根幹をなすもので、当社は、その多様な経歴、経験、そして考え方から、大きな恩恵を受けています。

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン（DE & I）は、一貫してアフラックの企業文化における重要なテーマであり、その人財戦略にとって欠くことのできない要素です。2020年以降、当社はさまざまな社会的課題に遭遇しました。そうした課題を克服していくために、当社は、企業寄付、政府関連業務への参加、従業員の地域社会活動などを通じて、さまざまな社会貢献活動への支援を行うことを目的とした、社会正義委員会を立ち上げました。2021年も社会的、政治的に課題の多い年に変わりありませんでした。しかし、このような時だからこそ、私たちは互いに寄り添うことで、ともに強くなれるという実感を持てるのです。そこで、2021年にはDE & I戦略を拡大し、マイノリティ・パートナーへの支援と、DE & Iの推進及び社会正義の支持を目的とする投資を特定するためのグローバル投資戦略を立ち上げました。当社の寄付の74%は、有色人種のコミュニティを含む、恵まれない人々のために使われています。

従業員は当社の根幹をなすものであり、当社は、その多様な経歴、経験、そして考え方から、大きな恩恵を受けています。職場における公正な人財構成を継続的に進める取り組みにより、あらゆるレベルのリーダーシップにおいて、女性や有色人種が占める割合をよりの確に計測する仕組みが導入されるなど、前向きな変化が続いています。ダイバーシティ及びインクルージョンが、事業を運営するための必須の要素であることを認識し、2021年、アフラックは従業員（リーダーシップ）に関するダイバーシティ目標について、説明責任を伴うコミットメントを行いました。

ここ数十年来そうであったように、アフラックの経営陣から当社の組織の隅々にわたって、当社は多様でインクルーシブな従業員の育成に取り組んできました。多様性を育むことは、単に取るべき正しいアプローチであるだけでなく、ビジネスの上でも意義のあることです。当社の目標を達成し、地域社会に貢献するためには、異なる視点をもたらす人々に私たち自身が囲まれ、ともに仕事をする必要があります。

## 従業員は、当社が事業展開している地域社会を映し出す

アフラックは、事業を展開する地域社会にも配慮し、地域社会の多様性を反映するよう、また、それを積極的に自社のあり方に映し出していくよう努めています。当社の成功は、多くの場合、他の人が見ていないところで各人が日々何をしているかによって定まります。それは、すべての人々に対して私たちがどのように接するかということであり、また、私たちがすべての人々にもたらす機会のことです。つまり、いかに多様性を受け入れ、対話と包容を促すかということなのです。私たちは、さらなる向上を図り、変化を生み出し続けることを約束します。

このようなインクルージョンの精神は、長年にわたって日本でも受け継がれ、主導的な地位にある女性の増加を図るダイバーシティ推進の取り組みを強化してきました。

アフラックでは、単にダイバーシティについて語るだけでなく、エクイティとインクルージョンを育むための行動にもコミットしています。これは、従業員の構成、給与ポリシーなどの公平性、そして一人ひとりが歓迎され、大切にされていると感じられる職場づくりに反映されています。私たちがより強い会社を築いていることに疑いはありませんが、もっとできることがあると肝に銘じています。それでも、私たちには、正しい道を歩んでいるという確信があります。



ここ数十年来そうであったように、  
アフラックの経営陣から当社の  
組織の隅々にわたって、  
当社は多様でインクルーシブな  
従業員の育成に取り組んでいます。

当社の企業文化は、会社のあらゆるレベルにおいてダイバーシティ&インクルージョンを推進するというコミットメントを反映しています。  
例えば、2021年末時点では、以下のような状況になっています。

### アフラック（日本法人）

アフラック（日本法人）では、2025年までにライン長ポストに占める女性の割合をさらに高めることを目標としています。

女性従業員の割合

56%

指導的立場にある  
女性の割合

33%

女性管理職の割合

23%

### アフラック（米国法人）

アフラック（米国法人）では、2026年までに上級管理職の多様性を5%向上させることを目標としています。

女性従業員の割合

66%

指導的立場にある  
女性の割合

49%

上級経営陣における  
女性の割合

28%

有色人種の従業員の割合

49%

指導的立場にある  
有色人種の割合

30%

上級経営陣における  
有色人種の割合

27%

### 取締役

女性及び有色人種の割合

64%

### アフラック・ ハートフル・サービス 株式会社

- 2009年に設立された、アフラック（日本法人）の子会社であるアフラック・ハートフル・サービス株式会社（以下、アフラック・ハートフル・サービス）は、障がいのある従業員の雇用を推進しています。
- アフラック・ハートフル・サービスでは、バリアフリーの職場環境を整備しており、専門的な研修や特別な教育を受けたスーパーバイザーの配置、障がいを持った方々を支援する機会の創出を図っています。
- アフラック・ハートフル・サービスの2021年12月31日現在の従業員145名のうち、116名が障がいを持っています。
- アフラック・ハートフル・サービスでは、障がいを持つ従業員に対し、アドバイザーのサポートのもとで、長期的なキャリア支援を行っています。

### ダイバーシティ・ カウンスル

- アフラック（日本法人）とアフラック（米国法人）では、さまざまな階層の従業員が参加するダイバーシティ・カウンスルを創設し、定期的に会合を開いて活動や取り組みについて話し合っています。
- このカウンスルは、従業員がコミュニケーションを取り合い、互いの違いを尊重し合う場になることを目的としています。

## 米国の従業員の構成

### 新規採用

**76%**  
女性

**64%**  
有色人種

アフラックでは、ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンに関する指標が、米国における要求水準であるEEO-1を上回っていることを認識しています。とはいえ、多くの投資家の皆様がこのデータを見たいと思われることも承知しており、アフラック・インコーポレーテッドでは、透明性の精神に基づき、最新の報告書を公開しています。今後とも、同様の方法で、米国労働省に提出した後に、その報告書を掲載する予定です。

- ・ 給与データはアフラック（米国法人）の全社員から収集したものであり、グローバルな情報は含まれていません。
- ・ EEO-1 報告書に記載されている職種は、当社の従業員や報酬制度を反映したものではありません。EEO-1 の職務グループには、幅広い等級、職務名、技術職及び非技術職を網羅しています。例示すると、「Executive/ Senior Officials & Managers」は、アフラックの上級経営陣の定義に最も近い内容です。「First/Mid Officials & Managers」は、アフラックでピープル・

リーダーと称している人々に、「Professional」は個人として貢献している人に、「Technicians」は時間給労働者に、「Sales workers」はアフラックの営業部隊に、「Administrative support」はスペシャリストに、「Craft workers」は施設コンサルタントに、それぞれ最も近い内容です。

- ・ アフラックは、グローバルな給与の公平性に取り組んでおり、性別や人種・民族に関係なく公平な給与を確保するため、継続的な分析を行っています。今後も、給与の公平性に関する評価を継続し、そこで明らかになった格差を縮めていきます。給与の公平性は、性別や人種・民族が異なる従業員が、同一または類似の職務に就いている場合、勤務地や職位在任期間、在職期間、学歴、経験など、給与の違いを説明する正当な事業上の要素を考慮した、平均的な給与格差と定義されます。
- ・ 2021年、アフラック（米国法人）では、男性、女性の合計で375の職位（対象3,675名）の見直しが行われました。これらの職位において、サラリー・レシオ（女性の報酬額の男性の報酬額に対する割合）は99.5%と男女間でほぼ同水準でした。

**アフラック（米国法人）のEEO-1レポートについての詳細については、[こちらをご覧ください。](#)**



アフラック（日本法人）は、  
各種イベントへの参加や講演を通じて、  
ダイバーシティ推進の重要性を社会に  
発信しています。

写真は、取締役専務執行役員の  
木島葉子が2021年12月、  
実践女子学園高等学校で  
「女性とキャリア形成」をテーマに  
講演する様子です。

## アフラック（日本法人） 公平な報酬

アフラック（日本法人）は、人財マネジメント制度を刷新し、2021年からは管理職を対象に、2022年からは一般社員にも対象を拡大して適用しました。新制度の下では、それぞれのポジションの職責に応じて、職務ごとに特定の職務等級（グレード）が与えられます。性別、年齢、人種などが職務等級（グレード）を決定する要因になることはなく、あらゆる職務に対してすべての従業員が公平な機会を与えられます。アフラック（日本法人）のトータルリワード制度は、能力のある人財の獲得と維持を図るために、市場実勢に基づく競争力のある報酬を提供します。アフラック（日本法人）の社長を委員長として、経営陣により構成される人財マネジメント政策委員会は、人財マネジメント制度が公平・公正に運営されているかどうかを毎年モニタリングし、職務グレードや報酬水準の一貫性、適切性について評価します。

## インクルーシブな人財の育成

2020年、アフラック（日本法人）は、「女性活躍推進プログラム」を通じて、指導的立場（課長代理以上）にある女性の割合を30%にするという目標を、計画より1年前倒しで達成し、さらなる進展を見せています。アフラック（日本法人）は、この目標の水準を引き上げ、2025年末までに、ライン長ポストに占める女性割合を30%以上とする新しい目標を掲げ、2021年末の目標としていた23%を予定通りに達成しました。

アフラック（米国法人）では、女性が成長し、キャリアを形成するためのさまざまな制度が用意されています。高い潜在能力を持つシニア・レベルの女性リーダーが選抜され、特定の分野、または一般的なリーダーシップの分野において権威ある開発プログラムに参加しています。これとともに、特定の機能分野では、より

深く、女性リーダーのパイプライン構築を目的とした開発プログラムも設けられています。

## ダイバーシティ・カウンスル

日米両国において、当社は、様々な階層の従業員が参加するダイバーシティ・カウンスルを創設し、四半期ごとに、ダイバーシティに関する活動と取り組みについて話し合っています。このカウンスルは、従業員がコミュニケーションを取り合い、互いの違いを尊重し合う場になることを目的としています。

## アフラック・ハートフル・サービス

2009年に設立されたアフラック・ハートフル・サービス株式会社は、アフラック（日本法人）の特例子会社で、障がいを持った方々の雇用を推進しています。アフラック・ハートフル・サービスは、職場環境を整え、専門的な研修や特別な教育を受けたスーパーバイザーを置き、障がいを持った方々を支援する機会の創出に努めています。また、障がいの有無にかかわらず、小児がん経験者の就労支援もおこなっています。これらの雇用の促進や雇用の安定に関する取り組みにより、厚生労働省が主管する「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」において、2021年11月に優良中小事業主として認定を取得しました。2021年12月末時点で、アフラック・ハートフル・サービスに在籍する145名の従業員のうち、116名が障がい者で、5名が小児がん経験者です。アフラック・ハートフル・サービスは、長期的なキャリアを助言するアドバイザーとともに、こうした従業員を支援しています。

## フィランソロピー

他者を思いやることは、アフラックの企業文化の核心であり、2021年もその例外ではありませんでした。日々お客様をサポートする一方で、当社は地域社会に変化をもたらすために、時間とエネルギーを注いできました。

### アフラックがん・血液病センター

1995年の開設以降、アトランタ小児病院のアフラックがん・血液病センターは、小児がん、血液学、そして血液・骨髄移植に関して、全米で有数の医療機関として知られるようになりました。革新的な研究と最先端の治療法により、1965年に20%だった小児がんの5年生存率は、現在80%以上と劇的に向上しています。この価値ある活動は、アフラック財団、役職員、そして販売部門を含むアフラック・ファミリーの全員がとても大切にしているもので、彼らからの惜しみない寄付金により、研究活動に必要な資金が絶えることなく供給されています。現在、アフラックからアフラックがん・血液病センターへの寄付金の累計額は1億5,700万ドルを超えており、それがアフラックがん・血液病センターの研究の成功と際立った成果を生むことにつながり、同センターはU.S. News and World Report 誌が発表した「全米小児がんトップ医療機関」の一つに選ばれています。アフラックの取り組みは、小児がんの子どもたちだけでなく、鎌状赤血球症など、あまり知られておらず理解されていない希少な血液疾患の子どもたちにも、前向きな影響をもたらしています。

アフラックは、小児医療における格差に関連して、鎌状赤血球症がもたらす課題に対処していますが、その中心的な拠点は、アトランタ小児病院のアフラックがん・血液病センターです。アフラックがんセンターでは、毎年約2,000人の小児患者が治療を受け、恒常的に血液・骨髄移植（BMT）が行われており、全米で最も多くの鎌状赤血球症治療を行う医療機関となっています。2020年の公衆衛生情報システムデータでは、鎌状赤血球症の総患者数は2,000人超と、全米1位にランクされました。



ソーヤー君とサクストン君の物語

### アフラック・ペアレンツ・ハウス

人々から評価され信頼される会社であることは、多くの場合、思いやりがあり、社会的責任を果たす会社であることも意味しています。アフラック（日本法人）は、社会的責任が私たちのパーパス（企業の存在意義）に欠くことのできない要素であることを認識しています。一企業として、アフラックの社員・代理店はコミュニティをとっても大切にしており、お役に立てることがあれば、どんなことでもお手伝いしたいと願っています。子どもが小児がんや難病に罹患すると、専門的な治療を受けるために、各地から東京や大阪に出向かなければならないこともあり、また、多くの場合その治療は継続的なものになります。こうした困難な状況に置かれた方々のお役に立てるよう、2001年、最初の「アフラック・ペアレンツ・ハウス」がアフラック（日本法人）の寄付によって開設されました。この施設は、がんや難病と闘う子どもとその子どもを支えるご家族が、自宅のようにくつろいで宿泊できる場所としてお役に立てています。ペアレンツハウスはまた、小児がんに関する相談やイベントの総合支援センターとしてもご利用いただけます。

2019年11月に亡くなったジーン・エイモス氏を偲び、アフラック（日本法人）の役職員・グループ会社・代理店からの追悼寄付によって、ペアレンツハウスのリフォームを行い、「エイモスルーム」を設置しました。

また、新型コロナウイルス感染症への懸念が続くなかでも子どもたちとご家族が安心して館内で過ごせるよう、多くの役職員・グループ会社・代理店が衛生用品や日用品の寄付を行い、ペアレンツハウスの運営を支援しています。



ペアレンツハウスはまた、  
小児がんに関する相談や  
イベントの総合支援センター  
としてもご利用いただいています。

## がんを知る教室

アフラックは、がん保険のパイオニアとして、またリーディングカンパニーとしての義務と責任を認識しています。お客様は、がん保険のパイオニアである当社とその商品に信頼を寄せてくださっています。私たちは、その信頼にお応えできるよう日々力を尽くしています。例えば、日本の全47都道府県と連携し、がん予防の啓発や早期発見の重要性を多くの人々に知ってもらうための教育に積極的に取り組んでいます。また、アフラック（日本法人）の主要事業所がある東京近郊の調布市では、自治体と連携してがん教育に積極的に取り組み、市内の全中学校でがんの授業を展開しています。2021年12月には、がん検診受診に対する正しい理解の普及を目的として、調布市との共催によるがん検診啓発セミナーをアフラック公式 YouTube で配信しました。



## アフラック (日本法人) All Ribbons

アフラックは、ご契約者に安心をお届けするだけでなく、従業員に対しても思いやりのある支援に努めています。そのような思いから、アフラック (日本法人) では、2017年、がんを経験した有志の従業員による社内のピアサポート・コミュニティ「All Ribbons」を、他に先駆けて設立しました。この名前は、「様々ながんの経験を持つメンバーが、アフラックの仲間と支え合う」というコミュニティメンバーの想いを込めて命名されました。All Ribbons のメンバーは、がんと闘い、治療と仕事の両立に悩む仲間を応援しています。メンバーは、がんと仕事との両立の秘訣などをポータルサイトの体験談で公開したり、従業員に対する相談サービスも行っています。また、「All Ribbons」では、こうした支援活動に加え、がんに関する情報を提供するパネルディスカッションや社員対話型イベント「All Ribbons Cafe」を開催しています。

## ボランティア活動

アフラックの地道な社会貢献活動やボランティア活動は、「ダックの足跡を残す」ことを基本としています。米国では、従業員と個人の募集人が、2021年までの累計で1億5,700万ドル以上の寄付を行い、小児がんの研究・治療とアフラックがん・血液病センターを支援しています。

日本では、小児がんなどの病気で治療を受けている子どもやそのご家族が安価に宿泊できる「アフラック・ペアレンツ・ハウス」や、がんで両親を亡くした高校生や自身が小児がんを経験した高校生への奨学金制度、ゴールドリボン運動への支援に加えて、日本のがん検診率向上に向けた取り組みなどを通じて、小児がんと向き合う人々を応援しています。

## My Special Aflac Duck®

アフラック・インコーポレーテッドは、未来の世代のための正しい行いを大切にしています。それは、さまざまな形で浮かび上がりますが、最も鮮明に表れるのが、小児がんと闘う子どもたちやそのご家族への献身です。私たちは、子どもたちのがんと闘いには、薬以上に大切なものがあることを知っています。それが形になったのが、米国、日本、北アイルランドでがん治療を受ける子どもたちの支援のために無償で贈呈している *My Special Aflac Duck* です。この活動は、子どもたちとそのご家族、そして未来のための一つの投資なのです。

小児がんの治療や研究への支援だけでなく、アフラックにはもつとやりたいことがありました。がんと闘う子どもたちが、実際に抱きしめることのできる何かを手にすることができたら、そして、それが子どもたちに喜びを与え、がんと闘いの一助となれたら、どんなに素晴らしいことでしょう。アフラックは、この想いを実現するために、2018年、*My Special Aflac Duck* を世に送り出しました。*My Special Aflac Duck* は、がん治療の間、子どもたちの孤独感を和らげ心を和ませるために、双方向のコミュニケーション技術を使って作られた友達ロボットです。ウェブベースのアプリケーションにより、子どもたちは、自分たちの治療の模様をこのダックに体験させることができます。このダックが、診察ごっこをしたり、生きているような動きと感情表現をすることで、つらいがん治療の中でも心が和むように、子どもたちに寄り添っています。*My Special Aflac Duck* は、最終的には子どもたちにその体験が自分一人のものではないことを自覚させ、治療計画を前向きに受け止めて家庭の内外でその計画を守るように促すとともに、いつでも、どこでも、誰にでも、治療に取り組むためのメカニズムを提供するものです。

米国では、毎年15,000人以上の子どもたちががんと診断されています。アフラックでは、米国で新たにがんと診断される3歳以上の子どもたち一人ひとりに、無償で *My Special Aflac Duck* を贈ることを目標に掲げています。アフラック小児がんキャ



ソーヤー・ギロリー君は、生まれつき鎌状赤血球症を患っており、その治療として双子の兄サクストン君から骨髄移植を受けました。この二人のケースは、鎌状赤血球症の子どもたちに新バージョンの *My Special Aflac Duck* を提供する2021年のパイロット・プログラムの一例です。

ンペーンやアフラックがん・血液病センター、そして今では *My Special Aflac Duck* を通じて、当社はがんと向き合う子どもたちを支え、彼らが希望と時間、そしてさまざまなリソースを手に入れられるよう、その使命を果たしていきます。

ギロリーさん一家は、サクストン君とソーヤー君の二人の息子が元気になったことに感謝しています。この双子と家族の経験について、シェア・ギロリーさんは次のように語っています。「サクストンとソーヤーは、一つのさやの中の2つの豆のような存在です。二人は一緒に生まれ、『母親のお腹の中のルーム・メイト』でした。ソーヤーは文字通り、サクストンという『治療法』と一緒に生まれてきたのです。ソーヤーが鎌状赤血球症であると知らされたとき、私は打ちのめされ、言葉を失いました。医師は、サクストンのために最高の手当が必要だと告げ、私たちはアトランタ小児病院のアフラックがん・血液病センターにやってきました。サクストンはソーヤーの骨髄移植のドナーでした。彼は弟と一緒に手術と処置を受けました。私の息子たちがこの病院で受けた治療の水準は、私にとって言葉では言い尽くせない、かけがえないものでした。ソーヤーとサクストンは *My Special Aflac Duck* をプレゼントされ、ソーヤーは双子の兄の名にちなんで、このダックを「ダクストン」と名付けました。私はアフラック・ダックのすべてに、愛と畏敬の念を抱いています。それは、子どもたちに、自分を表現するための方法を与えてくれます。この素晴らしいツールを、より多くの患者さんに使ってもらえれば、その恩恵は計り知れないものになると思います。」

これまでに13,000人以上の子どもたちのがん治療を支えてきたロボット・コンパニオン、*My Special Aflac Duck*® に、新しい仲間が加わりました。2022年初頭、アフラック（米国法人）は、数々の受賞歴をもつ *My Special Aflac Duck* プログラムの対象を、鎌状赤血球症などの血液疾患を持つ子どもたちにも拡大しました。このダックには、鎌状赤血球症などの血液疾患を持つ子どもたちの治療に特化した新しいアクセサリーとして、暖かいブランケ

米国では、2021年に  
173人の従業員が、

**1万時間以上の  
ボランティア活動を  
行いました**

ット、ポートIVアダプターや無料アプリでの新しいデジタル体験などがカスタム・パッケージに収められています。医療関係者の方には、[myspecialaflacduck.com](https://myspecialaflacduck.com) で詳細をご覧いただき、小児がんや鎌状赤血球症患者のために、*My Special Aflac Duck* をご請求ください。

## がん経験者支援

アフラック（日本法人）では、がんを経験した方ががんになっても自分らしくあるために、不安や寂しさなどを受け入れ、精神的に支える「開かれた相談の場」が社会に必要と考えています。そのための活動を、アフラック（日本法人）は寄付を通じて支援しています。

### マギーズ東京

がんを経験した方・家族・友人が、訪れるだけで寛ぐことができ、看護や心理的な支援によって自分の力を取り戻していける居場所を提供しています。



### 元ちゃんハウス

石川県金沢市にあり、がんを抱えた方やご家族などが同じ境遇の人や専門職につながる場所として活動しています。



## 赤十字

2021年、アフラックはアメリカ赤十字社に40万ドルを寄付しました。うち25万ドルはハリケーン・アイダの被害者救済に、15万ドルは、南部と中西部の竜巻被害の救済に寄付されました。

## United Way

従業員、退職者及び企業からの寄付を通じて、2021年、アフラックは、従業員が働き、生活する地域社会への支援資金として、United Wayに対して1,283,792ドル以上の寄付を行いました。



アフラック（日本法人）の従業員は、アフラック・ペアレンツ・ハウスの拠点など、重要な施設向けの募金活動を行っています。



# 別表

## ESG 報告インデックス (GRI、SASB、TCFD、国連 SDGs)

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
<b>一般開示</b>						
組織の名称	a. 組織の名称	アフラック・インコーポレーテッド	102-1			
活動、ブランド、製品、サービス	a. 組織の活動内容の説明 b. 主要なブランド、商品、及びサービス（一部の市場で禁止されている商品またはサービスの説明を含む）	「アフラック・インコーポレーテッドについて」 1 ページ 「アフラックについて」 7-21 ページ <b>2021年フォーム10-K</b> 項目 1. 「事業」 2-11 ページ	102-2	FN-IN-000.A FN-IN-410a.1 FN-IN-410b.1 FN-IN-410b.2		
本社所在地	a. 組織の本社所在地	Aflac Worldwide Headquarters, 1932 Wynnton Road, Columbus, GA, U.S.	102-3			
事業所所在地	a. 組織が事業展開している国の数及び大規模な事業を展開している及び／又は報告書に記載されているトピックに関連する国名	「アフラック・インコーポレーテッドについて」 1 ページ 「アフラックについて」 7-21 ページ <b>2021年フォーム10-K</b> 項目 1. 「事業」 2-9 ページ	102-4			
所有及び法的形態	a. 所有の性質及び法的な形態	<b>2021年フォーム10-K</b> 項目 1. 「事業 - 概要」 2 ページ	102-5			
活動市場	a. 以下を含む活動市場に関する情報 i. 商品及びサービスが提供される地理的な所在地 ii. サービスを提供するセクター iii. 顧客と受益者の種類	「アフラック・インコーポレーテッドについて」 1 ページ 「アフラックについて」 7-21 ページ <b>2021年フォーム10-K</b> 項目 1. 「事業」 2-9 ページ	102-6			
組織の規模	a. 以下の情報を含む組織の規模 i. 総従業員数 ii. 総事業所数 iii. 純販売額（民間部門の組織の場合）または純収益（公的部門の組織の場合） iv. 負債及び株主資本に区分された総資本（民間部門の組織の場合） v. 提供される商品またはサービスの数量	「アフラックについて」 7-21 ページ 「財務ハイライト」 22-25 ページ <b>2021年フォーム10-K</b> 項目 1. 「事業 - 人財」 9 ページ	102-7			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
従業員等に関する情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 雇用契約（正社員及び契約社員）別の総従業員数（性別）</li> <li>b. 雇用契約（正社員及び契約社員）別の総従業員数（地域別）</li> <li>c. 雇用形態（フルタイムまたはパートタイム）別の総従業員数（性別）</li> <li>d. 組織の活動の重要な部分が従業員ではない労働者によって行われているかどうか。該当する場合、従業員ではない労働者が行う業務の性質と規模の説明</li> <li>e. 開示102-8-a、102-8-b、102-8-b及び102-8-c（観光業や農業の季節労働など）で報告された計数の重要な変動</li> <li>f. 設定された前提を含む、データの集計方法についての説明</li> </ul>	「アフラック（米法人）及びアフラック（日本法人）について」7ページ	102-8			
サプライチェーン	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の活動、主要なブランド、商品及びサービスに関する主たる要素を含む、組織のサプライチェーンの説明</li> </ul>	アフラックのサプライヤー情報	102-9			
組織及びそのサプライチェーンにおける重要な変化	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の規模、構造、所有、またはサプライチェーンに関する以下のような重要な変化 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 施設の開設、閉鎖、拡張を含む、所在地または業務の変更</li> <li>ii. 株式資本構造、その他の資本形態、維持及び変更業務（民間部門の組織を対象）</li> <li>iii. サプライヤーの所在地変更、選別と取引終了を含む、サプライチェーンの構造変化またはサプライヤーとの関係変化</li> </ul> </li> </ul>	アフラックのサプライヤー情報	102-10			
上位意思決定者の声明	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の持続可能性及び持続可能性への対応戦略との関連性についての、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部など）による声明</li> </ul>	「アフラック・インコーポレーテッド 会長兼最高経営責任者 ダニエル・P. エイモスからのメッセージ」2-3ページ	102-14			
主要な影響、リスク、機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 主要な影響、リスク、及び機会についての説明</li> </ul>	2021年フォーム10-K 項目 1A. 「リスク要因」、13-27ページ	102-15		2019 TCFD レポート：「戦略とリスク管理」4-10ページ	
価値観、原則、基準及び行動規範	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の価値観、原則、基準、及び行動規範の説明</li> </ul>	「The Aflac Way」2021年ビジネス&サステナビリティ・レポート表紙の次のページ	102-16			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
倫理に関する助言及び懸念表明の仕組み	a. 以下の事項に係る内部及び外部の仕組みについての説明 i. 倫理的、合法的な行動や、組織としての一体性について助言を求める仕組み ii. 非倫理的または違法な行動及び組織の一体性に関する懸念を報告する仕組み	「ガバナンス -CSR・サステナビリティ委員会」 32-34ページ	102-17			
ガバナンス態勢	a. 最高統治機関の委員会を含む、組織のガバナンス構造 b. 経済、環境、社会のトピックに関する意思決定を行う委員会	「ガバナンス」 30-31ページ <b>2021年株主総会招集通知</b> 「当社の取締役会及び委員会」 12-20ページ	102-18		<b>2019 TCFD レポート</b> : 「ガバナンス」 2ページ	
最高統治機関及びその委員会の構成	a. 以下の区分による最高統治機関及びその委員会の構成 i. 経営陣／非経営陣の別 ii. 独立性 iii. 統治機関の存続期間 iv. 各個人が兼務するその他の重要なポジションの数、コミットメント及びコミットメントの性質 v. 性別 vi. 少数者の社会集団の参画 vii. 経済、環境、社会に係るトピックに関連するコンピテンシー viii. ステークホルダーの参画	「ガバナンス」 31ページ <b>2021年株主総会招集通知</b> 「議決権行使指図参考資料の要約」 ix-x ページ、「取締役会の構成」 2-8ページ	102-22			
最高統治機関の議長	a. 最高統治機関の議長が組織の経営陣の一員であるかどうか b. 議長が経営陣の一員である場合、組織の経営における議長の役割と、兼務の理由に関する説明	<b>2021年株主総会招集通知</b> 「当社の取締役会及び委員会 - 取締役会のリーダーシップ構造」 12ページ	102-23			
最高統治機関の構成員の指名及び選出	a. 最高統治機関及びその委員会の構成員の指名及び選出プロセス b. 最高統治機関及びその委員会の構成員の指名及び選出に使用される基準。以下の事項の有無とその方法 i. ステークホルダー（株主を含む）の関与 ii. 多様性の考慮 iii. 独立性の考慮 iv. 経済、環境、社会のトピックに関する専門知識と経験	<b>2021年株主総会招集通知</b> 「取締役会の構成 - 取締役の指名プロセス」 9-10ページ	102-24			
利益相反	a. 最高統治機関が利益相反の回避と管理を確実にするためのプロセス b. 少なくとも以下の利益相反についてステークホルダーに開示されているかどうか i. 異企業間の取締役会での取締役就任 ii. サプライヤーやその他のステークホルダーとの株式持合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者取引の開示	アフラック 行動倫理憲章 <b>2021年株主総会招集通知</b> 「関連当事者取引」 64-65ページ	102-25			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
バーパス（存在意義）、価値観及び戦略の設定における最高統治機関の役割	a. 組織の存在意義（バーパス）、価値観または使命に関する声明、戦略、ポリシー、及び経済、環境、社会のトピックに関する目標についての、策定、承認及び更新における、最高統治機関及び上級経営陣の役割	「ガバナンス」 30-34ページ	102-26		2019 TCFD レポート: 「ガバナンス」 2ページ	
最高統治機関の実績評価	a. 経済、環境、社会のトピックのガバナンスに関する、最高統治機関の業績評価のプロセス b. 当該業績評価が独立したものであるか、またその頻度 c. この評価は自己評価か d. 経済、環境、社会のトピックに関するガバナンスについての最高統治機関の業績評価に応じて取られた措置（最低限、メンバー及び組織慣行の変更を含む）	2021年株主総会招集通知「取締役会の構成・取締役会の自己評価」 10-11ページ	102-28			
経済、環境及び社会に対する影響の特定と管理	a. 経済、環境、社会のトピック及びその影響、リスク及び機会の特定と管理における最高統治機関の役割（デューデリジェンスの実施プロセスにおける役割を含む） b. 最高統治機関による、経済、環境、社会のトピック及びその影響、リスク及び機会の特定と管理に、ステークホルダーとの協議が利用されているか	「ガバナンス - CSR・サステナビリティ委員会」 32-34ページ	102-29			
リスク管理プロセスの有効性	a. 経済、環境、社会に関するトピックについてのリスク管理プロセスの有効性をレビューする、最高統治機関の役割	2021年株主総会招集通知「取締役会の責任 - 企業全体のリスク監視 - 監査・リスク委員会」 21ページ 「ガバナンス - CSR・サステナビリティ委員会」 32-34ページ	102-30			
経済、環境、社会に関するトピックのレビュー	a. 経済、環境、社会に関するトピック及びその影響、リスク及び機会についての、最高統治機関のレビューの頻度	「アフラック・インコーポレーテッドの取締役会の委員会」 31ページ	102-31			
サステナビリティに関する報告における最高統治機関の役割	a. 組織のサステナビリティ報告書を正式にレビュー、承認し、すべての重要なトピックがこれに含まれていることを確実にする最高位の委員会または役職	2021年株主総会招集通知「取締役会の責任 - 社会的責任とサステナビリティに対するコミットメント」 23ページ	102-32			
重大な懸念に関するコミュニケーション	a. 最高統治機関に対して、重大な懸念を伝達するプロセス	2021年株主総会招集通知「取締役会の責任 - 取締役とのコミュニケーション」 24ページ	102-33			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
報酬に関するポリシー	<p>a. 最高統治機関及び上級経営陣に対する以下の報酬ポリシー:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 固定給及び変動給(業績連動報酬、株式による報酬、賞与及び制限付株式または権利確定株式を含む)</li> <li>ii. サインオン・ボーナスまたは採用時奨励金</li> <li>iii. 契約解除金</li> <li>iv. クローバック</li> <li>v. 最高統治機関、上級経営陣、その他すべての従業員に対する退職給付(制度と拠出率の差を含む)</li> </ul> <p>b. 報酬ポリシーにおける業績基準が、経済、環境及び社会に関するトピックに対する最高統治機関及び上級経営陣の目標に、どのように関連しているか</p>	<p><b>2021年株主総会招集通知</b>「取締役の報酬」 24-26ページ、「報酬の解説と分析」 29-49ページ</p>	102-35			
報酬の決定プロセス	<p>a. 報酬の決定プロセス</p> <p>b. 報酬の決定に報酬コンサルタントが関与しているか、及び彼らが経営陣から独立しているか</p> <p>c. 報酬コンサルタントが、組織との間にその他の関係を有するか</p>	<p><b>2021年株主総会招集通知</b>「取締役の報酬」 24-26ページ、「報酬の解説と分析」 29-49ページ</p>	102-36			
報酬に関するステークホルダーの関与	<p>a. 報酬に関して、ステークホルダーの意見が、どのように求められ、考慮されているか</p> <p>b. 実施している場合、報酬ポリシーと提案に対する投票の結果</p>	<p><b>2021年株主総会招集通知</b>「取締役会の責任 - 株主への働きかけ」 23-24ページ</p>	102-37			
年間総報酬倍率	<p>a. 主要事業の拠点が置かれた各国において、組織の最高報酬を受ける個人の年間報酬総額の、各国における報酬総額(最高報酬を受ける個人のものを除く)の中央値に対する比率</p>	<p><b>2021年株主総会招集通知</b>「最高経営責任者の報酬倍率」 60-61ページ</p>	102-38			
報告期間	<p>a. 提供された情報の報告期間</p>	「本レポートについて」 5-6ページ	102-50			
直近の報告日	<p>a. 該当する場合は、直近の報告書の日付</p>	「本レポートについて」 5-6ページ	102-51			
報告サイクル	<p>a. 報告のサイクル</p>	年次	102-52			
報告書に関する照会先	<p>a. 報告書またはその内容に関する問い合わせ窓口</p>	「本レポートについて」 5-6ページ	102-53			
GRI 基準に準拠した報告の主張	<p>a. GRI 基準に準拠して報告書を作成している場合、その組織が行う主張のうち、以下のいずれかの記載</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 「本報告書は、GRI 基準の『コア・オプション』に準拠して作成されている」</li> <li>ii. 「本報告書は、GRI 基準の『包括的オプション』に準拠して作成されている」</li> </ul>	「本レポートについて」 5-6ページ	102-54			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
GRI コンテンツ・インデックス	<p>a. 準拠する各 GRI 基準を明記し、報告書に含まれるすべての開示事項を列挙した、GRI コンテンツ・インデックス</p> <p>b. 各開示内容について、コンテンツ・インデックスは以下の事項を含む</p> <p>i. 開示番号 (GRI 基準の対象となる開示の場合)</p> <p>ii. 報告書またはその他の公表資料において、当該情報が掲載されているページ番号または URL</p> <p>iii. 求められる開示ができず、開示の省略が許可されている場合、省略した理由</p>	「ESG 報告インデックス」 59 ページ	102-55			
外部保証	<p>報告組織は、以下の情報を報告しなければならない</p> <p>a. 報告書の外部保証を求めることについての組織のポリシー及び現行の実務慣行に関する説明</p> <p>b. 報告書が外部保証されている場合は以下の事項を記載</p> <p>i. 外部保証報告書、声明、または意見の参照。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書に記載されていない場合は、何に準拠して、何が保証され何がされなかったかについての記載。これには、使用された保証基準、得られた保証の水準及び保証プロセスの限界についての記載が含まれる</p> <p>ii. 組織と保証の提供者との関係</p> <p>iii. 組織のサステナビリティ報告書に対する外部保証を求めるにあたっての、最高統治機関または上級経営陣の関与の有無及びその方法</p>	「本レポートについて」 5-6 ページ	102-56			

経済的パフォーマンス

直接的に創出され 配分された経済価値	<p>a. 以下に列挙する、組織のグローバルな運営に関する基本構成要素を含む、発生主義に基づき創出及び配分された直接的な経済価値 (EVG&amp;D)。データが現金主義で表示されている場合、以下の基本的な構成要素の報告に加えて、その決定の正当性を報告すること</p> <p>i. 創出された直接的な経済価値：収益</p> <p>ii. 配分された経済価値：事業費、従業員の賃金及び福利厚生、資本提供者への支払い、国別の政府への支払い及び地域社会への投資</p> <p>iii. 留保される経済価値：「発生した直接的な経済価値」から「配分された経済価値」を控除した値</p> <p>b. 重要と判断される場合、EVG&amp;D を国、地域及び市場別で報告するとともに、重要性の定義に用いられた基準を付記する</p>	<p>「アフラックについて」 7 ページ</p> <p>「財務ハイライト」 22-25 ページ</p>	201-1			
-----------------------	--	---	-------	--	--	--

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
気候変動による財務上の影響及びその他のリスクと機会	<p>a. 気候変動がもたらすリスクと機会のうち、事業運営、収入、または支出に実質的な変化をもたらす可能性のある以下の事項</p> <p>i. リスクまたは機会についての説明及びこれらが物理的な事象か、規制上のものか、またはその他に区分されるものかについての分類</p> <p>ii. リスクまたは機会に関連する影響の説明</p> <p>iii. 対策がとられる前の、リスクまたは機会が財務におよぼす影響</p> <p>iv. リスクまたは機会の管理手法</p> <p>v. リスクまたは機会を管理するために講じる対策のコスト</p>	<p><b>2019年 TCFDレポート</b>「戦略とリスク管理」4-10ページ、「投資及びベンチャーキャピタル」36-38ページ</p> <p><b>2021年 フォーム10-K</b> 項目7: 「財政状態及び経営成績についての経営陣による解説と分析 - 投資」51-55ページ</p> <p>2022年サステナビリティ・ボンド報告書「サステナビリティ・ボンドの枠組みの概要」3ページ</p>	201-2	<p>FN-IN-410a.1</p> <p>FN-IN-410a.2</p> <p>FN-IN-450a.3</p> <p>FN-IN-410b.2</p>	<b>2019 TCFDレポート</b> : 「戦略及びリスク管理」4-10ページ	
確定給付型年金制度及びその他の退職給付制度	<p>報告組織は、以下の情報を報告しなければならない</p> <p>a. 制度の債務が組織の一般の年金基金でカバーされる場合、その債務の評価価額</p> <p>b. 制度の年金債務をカバーするための別個の基金がある場合、</p> <p>i. 制度の債務が、債務の履行のために確保された資産でカバーされる範囲の見積り</p> <p>ii. 見積りの根拠</p> <p>iii. 見積りの時期</p> <p>c. 制度の債務を支払うために積み立てられた基金が債務を完全にカバーしない場合、完全なカバーに向けて雇用主が採用した戦略（もしあれば）及び雇用主が完全なカバーを達成するための時間軸（もしあれば）についての説明</p> <p>d. 従業員または雇用主による給与からの拠出比率</p> <p>e. 退職給付制度への参加態様（義務的あるいは自発的参加の制度か、地域あるいは国をベースとした制度か、あるいは経済的な影響を伴うものか、など）</p>	アフラック従業員福利厚生ガイド	201-3			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
<b>エネルギー</b>						
組織内のエネルギー消費量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織内で使用する再生不能資源からの総燃料消費量（単位：ジュールまたはその倍数、使用した燃料の種類を含む）</li> <li>b. 組織内で使用する再生可能資源からの総燃料消費量（単位：ジュールまたはその倍数、使用した燃料の種類を含む）</li> <li>c. 以下の合計値を、ジュール、ワット時、またはその倍数で表示               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 電力消費量</li> <li>ii. 温熱消費量</li> <li>iii. 冷熱消費量</li> <li>iv. 蒸気消費量</li> </ul> </li> <li>d. 以下の合計値を、ジュール、ワット時、またはその倍数で表示               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 電力販売量</li> <li>ii. 温熱販売量</li> <li>iii. 冷熱販売量</li> <li>iv. 蒸気販売量</li> </ul> </li> <li>e. 組織内の総エネルギー消費量（ジュールまたはその倍数）</li> <li>f. 使用した基準、手法、前提及び / または計算ツール</li> <li>g. 使用した換算係数の出所</li> </ul>	「気候変動リスクマネジメント」 42ページ	302-1			
エネルギー消費量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 省エネルギー及び効率化の取り組みの直接的な結果として達成されたエネルギー消費量の削減量（ジュールまたはその倍数）</li> <li>b. 削減に含まれるエネルギーの種類：燃料、電力、温熱、冷熱、蒸気またはそのすべて</li> <li>c. 基準年またはベースラインなど、エネルギー消費量の削減量を計算するための基準（それらを選択する根拠を含む）</li> <li>d. 使用した基準、手法、前提及び / または計算ツール</li> </ul>	「気候変動リスクマネジメント - 省エネルギーとエネルギー効率化及びグリーンビルディングへの取り組み」 42 ページ	302-4		2019 TCFD レポート：「戦略及びリスク管理」 - 事業により発生する温室効果ガスの排出量削減の企業努力 8-9 ページ	
<b>排出量</b>						
直接排出（スコープ1）の温室効果ガス排出量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. グロス・ダイレクト（スコープ1）温室効果ガス排出量（CO<sub>2</sub>換算メートルトン）</li> <li>b. 計算に含まれるガスの種類：CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて</li> <li>c. 生物由来の CO<sub>2</sub>排出量（CO<sub>2</sub>換算メートルトン）</li> <li>d. 該当する場合、以下を含む算定基準年               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選んだ根拠</li> <li>ii. 基準年における排出量</li> <li>iii. 基準年の排出量を再計算する契機となった、何らかの重大な排出量の変化の背景</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数と地球温暖化係数（GWP）率の出所、または GWP の出所への言及</li> <li>f. 排出量に関する連結の考え方（株式保有、財務支配、業務支配によるアプローチ）</li> <li>g. 使用した基準、手法、前提及び / または計算ツール</li> </ul>	「気候変動リスクマネジメント」 42ページ	305-1			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
エネルギー利用による間接的(スコープ2)な温室効果ガス排出量	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 所在地ベースのエネルギー間接(スコープ2)温室効果ガス総排出量(CO<sub>2</sub>換算メートルトン)</li> <li>b. 該当する場合、市場ベースのエネルギー間接(Scope2)温室効果ガス総排出量(CO<sub>2</sub>換算メートルトン)</li> <li>c. 提示可能な場合、計算に含まれるガスの種類: CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>またはそのすべて</li> <li>d. 該当する場合、以下を含む算定基準年               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. その基準年を選択した根拠</li> <li>ii. 基準年の排出量</li> <li>iii. 基準年の排出量を再計算する契機となった、何らかの重大な排出量の変化の背景</li> </ul> </li> <li>e. 使用した排出係数と地球温暖化係数(GWP)率の出所、またはGWPの出所への言及</li> <li>f. 排出量に関する連結の考え方(株式保有、財務支配、業務支配によるアプローチ)</li> <li>g. 使用した基準、手法、前提及び/または計算ツール</li> </ul>	「気候変動リスクマネジメント」 42ページ	305-2			
温室効果ガス排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 省エネルギー及び効率化の取り組みの直接的な結果として達成されたエネルギー消費量の削減量(ジュールまたはその倍数)</li> <li>b. 計算に含まれるガスの種類: CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、PFCs、SF<sub>6</sub>、NF<sub>3</sub>、またはそのすべて</li> <li>c. 基準年またはベースライン(それらを選択する根拠を含む)</li> <li>d. 削減が行われたスコープの別: 直接(スコープ1)、エネルギー間接(スコープ2)、その他間接(スコープ3)のいずれか</li> <li>e. 使用した基準、手法、前提及び/または計算ツール</li> </ul>	「気候変動リスクマネジメント-省エネルギーとエネルギー効率化及びグリーンビルディングへの取り組み」 42 ページ	305-5	FN-IN-410b.1 FN-IN-410b.2	<b>2019 TCFD レポート: 「戦略及びリスク管理」</b> - 温室効果ガス削減及び目標 9-10ページ	

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
<b>廃棄物</b>						
廃棄物の種類と処理方法	<p>a. 有害廃棄物の総重量。該当する場合、以下の廃棄方法ごとの内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 再利用</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. コンポスト (堆肥化)</li> <li>iv. エネルギー回収を含む回収</li> <li>v. 焼却 (マス・バーン)</li> <li>vi. 深井戸封入</li> <li>vii. 埋立</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他 (組織が指定する方法)</li> </ul> <p>b. 非有害廃棄物の総重量。該当する場合、以下の廃棄方法ごとの内訳</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 再利用</li> <li>ii. リサイクル</li> <li>iii. コンポスト (堆肥化)</li> <li>iv. エネルギー回収を含む回収</li> <li>v. 焼却 (マス・バーン)</li> <li>vi. 深井戸封入</li> <li>vii. 埋立</li> <li>viii. 現場保管</li> <li>ix. その他 (組織が指定する方法)</li> </ul> <p>c. 廃棄物の処理方法の確定方法</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 組織の直接処分あるいは直接確認できるもの</li> <li>ii. 廃棄物処理業者から提供された情報によるもの</li> <li>iii. 廃棄物処理業者の組織的な不履行</li> </ul>	その他の環境問題「廃棄物の削減」 43-44ページ	306-2			
<b>雇用</b>						
フルタイムの職員に付与され臨時職員やパートタイム職員には付与されない福利厚生	<p>a. 組織のフルタイムの職員には標準的であるが、臨時職員やパートタイムの職員には提供されていない福利厚生を、主要な事業拠点別に記載。以下を最低限の記載項目とする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 生命保険</li> <li>ii. 医療</li> <li>iii. 就業不能補償、障害年金</li> <li>iv. 育児休暇</li> <li>v. 退職給付</li> <li>vi. 持株</li> <li>vii. その他</li> </ul> <p>b. 「主要な事業拠点」の定義</p>	アフラック従業員福利厚生ガイド	401-2			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
育児休暇制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 育児休暇を取得する権利を有する従業員の総数（男女別）</li> <li>b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別）</li> <li>c. 育児休暇終了後、報告期間中に職場復帰した従業員の総数（男女別）</li> <li>d. 育児休暇終了後に職場復帰した従業員のうち、職場復帰後12カ月が経過した後も継続して雇用されている者の総数（男女別）</li> <li>e. 育児休暇を取得した従業員の職場復帰率及び定着率（男女別、単位：%）</li> </ul>	アフラック従業員福利厚生ガイド	401-3			
従業員の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織が勤労者の業務外の医療・保健サービスへのアクセスをどのように促しているか、及び提供されるアクセスの範囲についての説明</li> <li>b. 業務以外で発生する主な健康リスクに対処するために、勤労者に提供される自発的な健康増進サービス及びプログラムの説明（対象となる健康リスク、及びこれらのサービスやプログラムに対する勤労者のアクセスを、組織がどのように促しているかを含む）</li> </ul>	<p>「人財マネジメント - 従業員：アフラック（米国法人） - 従業員の健康増進とワーク・ライフ・バランス」 45ページ</p> <p>「人財マネジメント - 従業員：アフラック（日本法人） - 従業員の健康増進とワーク・ライフ・マネジメント」 48ページ</p> <p><b>2021年フォーム10-K</b> 項目 1. 「事業 - 人財 - 健康と健康増進」 10ページ</p>	403-6			
<b>教育・研修</b>						
従業員のスキルアップのためのプログラム及び移行支援プログラム	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 従業員のスキルアップのために実施されたプログラムの種類と範囲、及び実際に提供された支援</li> <li>b. 継続的な雇用を促進するために提供される移行支援プログラム及び退職または解雇によるキャリア終了の管理</li> </ul>	<p>「人財マネジメント - 従業員：アフラック（米国法人） - 人財育成」 47ページ</p> <p>「人財マネジメント - 従業員：アフラック（米国法人） - メンタリング」 47ページ</p> <p>「人財マネジメント - 従業員：アフラック（日本法人） - 従業員のエンゲージメントとトレーニング・人財開発」 48ページ</p> <p><b>2021年フォーム10-K</b> 項目 1. 「事業 - 人財」 9-10ページ</p>	404-2			
<b>ダイバーシティ及び機会均等</b>						
統治機関及び従業員の多様性	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. 組織の統治機関内において、以下の多様性カテゴリーで区分した個人の割合 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 性別</li> <li>ii. 年齢層：30歳未満、30歳以上50歳以下、50歳超</li> <li>iii. 関連するその他の多様性の指標（マイノリティや社会的弱者など）</li> </ul> </li> <li>b. 以下の多様性カテゴリーに基づく、区分毎の従業員の割合 <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 性別</li> <li>ii. 年齢層：30歳未満、30歳以上50歳未満、50歳超</li> <li>iii. 関連するその他の多様性の指標（マイノリティや社会的弱者など）</li> </ul> </li> </ul>	<p>「ガバナンス」 31ページ</p> <p>「人財マネジメント - 従業員の多様性」 50-52ページ</p> <p><b>2021年フォーム10-K</b> 項目 1. 「事業 - 人財 - ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン」 10-11ページ</p>	405-1			

開示項目 / 説明	報告要件	開示情報及び / または開示場所	GRI 開示	SASB	TCFD	国連 SDGs
基本給と報酬の男女比	a. 従業員のカテゴリー別の、基本給及び報酬額の男女比（主要事業拠点別） b. 「主要な事業拠点」の定義	「人財マネジメント - 従業員の多様性 - アフラック2020年 EEO-1 給与開示」 52ページ	405-2			
<b>サプライヤーの社会的評価</b>						
社会的な基準により審査された新規のサプライヤー	a. 社会的基準で審査された新規のサプライヤーの割合	アフラックのサプライヤー情報	414-1			
<b>公共政策</b>						
政治献金	a. 組織が直接的及び間接的に行った、国別及び受取人／受益者別の、金銭及び現物による政治献金の経済的な価値の合計 b. 該当する場合、現物による献金の金銭的価値の評価方法	「政治活動報告」37ページ	415-1			
<b>マーケティングとラベリング</b>						
マーケティング・コミュニケーションにおけるコンプライアンス違反	a. 広告、プロモーション及びスポンサーシップを含む、マーケティング・コミュニケーションに関する規制及び／または自主規範に対する違反件数 i. 規制に違反したことで罰金を課された事案の件数 ii. 規制に違反したことで警告を受けた事案の件数 iii. 自主規範に違反した事案の件数 b. 組織が規制及び／または自主規範に対する非遵守を特定しない場合、その事実の簡潔な記述	「透明性のある正確かつ最新の情報をお客様に提供する」 33-34ページ	417-3	FN-IN-270a.1 FN-IN-270a.4		
<b>顧客のプライバシー</b>						
顧客のプライバシー侵害及び顧客データの消失に関する正当な根拠のある苦情	a. 顧客のプライバシー侵害に関して、以下の区分により受理した、正当な根拠のある苦情の件数 i. 外部から受けた苦情で、組織により正当性が立証されたもの ii. 規制当局からの苦情 b. 特定された顧客データの漏洩、盗難または消失の総件数 c. 組織が正当な根拠のある苦情を特定しなかった場合、その事実の簡潔な記述	「サイバーセキュリティによるお客様とデータの保護」35ページ	418-1			

## 取締役

<p><b>ダニエル・P. エイモス</b> アフラック・インコーポレーテッド 会長兼最高経営責任者</p>	<p><b>W. ポール・パウワース</b> ジョージア・パワー・カンパニーの退任した 会長兼最高経営責任者</p>	<p><b>福澤 俊彦</b> 中央日本土地建物グループ株式会社 中央日本土地建物株式会社 代表取締役副社長</p>
<p><b>トーマス・J. ケニー</b> ゴールドマン・サックス・アセット・ マネジメント社 グローバル・フィクスト・ インカム元パートナー兼共同代表</p>	<p><b>ジョーゼット・D. カイザー</b> カーライル・グループ オペレーティング・ エグゼクティブ</p>	<p><b>キャロル・F. ロイド</b> 公認会計士 アーンスト・アンド・ ヤング LLP の退任した監査パートナー</p>
<p><b>森 信親</b> 株式会社日本金融経済リサーチ 代表取締役</p>	<p><b>ジョセフ・L. モスコウィッツ</b> プライメリカ・インクの退任した エグゼクティブ・バイス・プレジデント</p>	<p><b>バーバラ・K. ライマー 公衆衛生博士</b> ノースカロライナ大学チャペルヒル校 ギリングス・グローバル公衆医療学部の 学部長兼卒業生特別教授</p>
<p><b>キャサリン・T. ローラー</b> プリンストン大学名誉副学部長</p>	<p><b>メルヴィン・T. ステイス</b> シラキューズ大学マーティン・J・ ウィットマン・スクール・オブ・ マネジメント名誉学部長</p>	

## 経営陣

<p><b>ダニエル・P. エイモス</b> アフラック・インコーポレーテッド 会長兼最高経営責任者</p>	<p><b>フレデリック・J. クロフォード</b> アフラック・インコーポレーテッド 社長兼最高執行責任者</p>	<p><b>マックス・K. ブローデン</b> アフラック・インコーポレーテッド エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼 チーフ・フィナンシャル・オフィサー</p>
<p><b>チャールズ・D. レイク二世</b> アフラック・インターナショナル社長 アフラック生命保険株式会社 代表取締役会長</p>	<p><b>古出 眞敏</b> アフラック生命保険株式会社 代表取締役社長</p>	<p><b>テレサ・L. ホワイト</b> アフラック (米国法人) 社長</p>
<p><b>吉住 公一郎</b> アフラック生命保険株式会社 取締役副社長 営業・マーケティング部門統括</p>	<p><b>エリック・M. カーシュ</b> エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼 グローバル・チーフ・インベストメント・オフィサー アフラック・グローバル・インベストメンツ社長</p>	<p><b>オードリー・ブーン・ティルマン</b> アフラック・インコーポレーテッド エグゼクティブ・バイス・プレジデント 最高法律顧問</p>
<p><b>J. トッド・ダニエルズ</b> アフラック生命保険株式会社 取締役専務執行役員 チーフ・フィナンシャル・オフィサー</p>	<p><b>二見 徹</b> アフラック生命保険株式会社 取締役専務執行役員 チーフ・トランスフォーメーション・オフィサー チーフ・デジタル・インフォメーション・オフィサー</p>	<p><b>木島 葉子</b> アフラック生命保険株式会社 取締役専務執行役員 チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサー</p>
<p><b>バージル・R. ミラー</b> アフラック (米国法人) 副社長</p>	<p><b>桑原 茂裕</b> アフラック生命保険株式会社 取締役副会長</p>	

## Corporate Headquarters

Aflac Worldwide Headquarters  
1932 Wynnton Road, Columbus, GA 31999  
706.323.3431

## Stock Listing

New York Stock Exchange  
Ticker Symbol: **AFL**

## Annual Meeting

May 2, 2022, 10:00 a.m. ET

## Reports Available to Shareholders

Annual Reports, this Report, and Proxy Statements are posted [here](#) and SEC Filings, including form 10-K can be found [here](#).

## Independent Registered Public Accounting Firm

KPMG LLP

## Investor Relations

Investors seeking to learn more about Aflac Incorporated may do so by visiting [investors.aflac.com](https://investors.aflac.com)

### **BY TELEPHONE:**

800.235.2667 or 706.596.3264

### **BY EMAIL:**

[aflacir@aflac.com](mailto:aflacir@aflac.com)

For information or assistance regarding individual stock records, dividend reinvestment, dividend payments, dividend tax forms, or direct deposits of dividend payments, contact Shareholder Services at any of the following:

### **BY TELEPHONE:**

800.227.4756 or 706.596.3581

### **BY MAIL:**

Shareholder Services  
Aflac Incorporated  
1932 Wynnton Road, Columbus, GA 31999

### **BY EMAIL:**

[shareholder@broadridge.com](mailto:shareholder@broadridge.com) or [shareholder@aflac.com](mailto:shareholder@aflac.com)

### **ON THE INTERNET:**

Aflac Incorporated's [Shareholder Service Forms](#)  
<https://shareholder.broadridge.com/aflac>



**Aflac**®

1932 Wynnton Road  
Columbus, GA 31999  
800-992-3522  
[investors.aflac.com](http://investors.aflac.com)

