

**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**

**2022年 ビジネス&サステナビリティレポート**



# 67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、67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

- 1 頻繁にコミュニケーションをとる
- 2 すぐに対応する
- 3 仕事を知る
- 4 周りに対して、敬意と思いやりをもって接する
- 5 「あなたの問題」は「私の問題」
- 6 誠実であること
- 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、日米の子会社を通じてご契約者に保障を提供するフォーチュン 500 企業です。両国における補完保険のリーディング・カンパニーとして、ご契約者の皆様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しています。67 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、ご契約者の皆様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、アフラックは補完健康保険商品 No.1 の会社です\*。アフラック生命保険株式会社は、日本におけるがん保険・医療保険の最大手です。

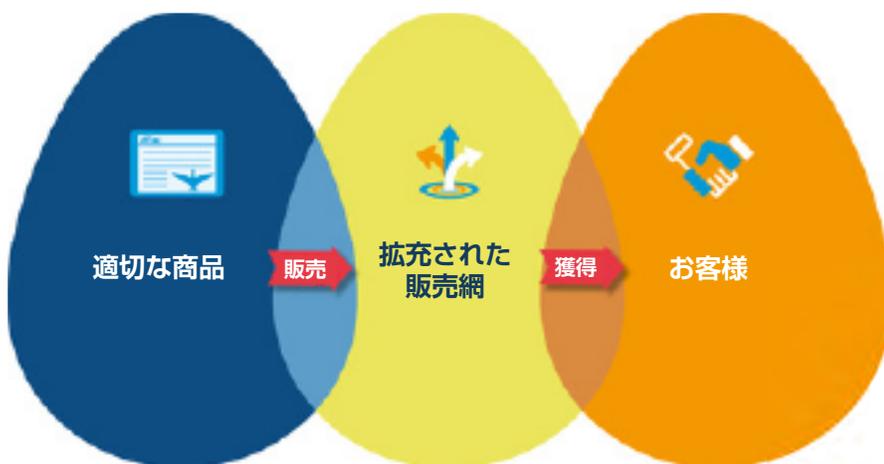
## 当社の約束

私たちアフラックは、67 年以上にわたって、世界中の数千万人のご契約者やお客様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。ご契約者が私たちを最も必要とされるのは、病気や健康面、あるいは生活上の問題に直面した時です。そうした時にご契約者にしっかりと寄り添うことを、私たちはお約束し、日々実践しています。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とキャリアを実現しようとしている人たちを応援しています。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に還元し、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的な成長戦略



\* LIMRA 2021 年 米国補完健康保険総合マーケットレポート

## 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 サステナビリティハイライト

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

42 環境

47 人財

57 パーパスに根差した支援活動：  
アフラックの戦略的  
フィランソロビー

68 別表



# 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

当社は、1955年の創業以来、変わらないものがあることを日々再認識しています。それは、人々が、最高の医療を受け、経済的な苦難から身を守ることを望んでいるということです。今、お客様は、ご自身でそれを達成することが今まで以上に難しくなっていることを実感されていると考えます。医療は驚異的な進歩を遂げましたが、その分費用も高いという複雑な医療環境の中で、パートナーを持つことはこれまで以上に重要です。アフラックの創意工夫と思いやりのある企業姿勢を通じて、適切な商品とソリューションを提供することで、私たちはそのようなパートナーになれると信じています。

私たちは、商品やソリューションのみを重視しているのではありません。すべての条件が同じであれば、多くの人が、良き企業市民でもある企業と取引することを選ぶと信じているのです。私たちはこれを「The Aflac Way」と呼んでいます。

The Aflac Way は、当社の文化、日常業務、そして私たちを日々お役立ていただいているコミュニティとの交流に織り込まれている一連の行動指針となっています。ご契約者が私たち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のべること、多様な従業員や販売チャ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。

2022年を振り返ると、当社の経営陣、従業員、販売部門は、当社が約束した通り、ご契約者が私たちを最も必要とする時に寄り添い、また事業の回復力を発揮し続けました。全体として2022年上半期は、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックの影響により、特に日本の事業が影響を受けましたが、徐々に改善しつつあります。一方、米国ではパンデミックの影響はほぼ沈静化しました。

当社が堅実な利益を上げつつ、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います。



「すべての条件が同じであれば、多くの人は良き企業市民でもある企業と取引することを選ぶと信じているのです。」

2022年の当社の希薄化後1株当たり当期純利益は6.59ドル、為替変動の影響を除く1株当たり調整後利益は5.67ドルとなり、過去最高の2021年に次ぐ、当社史上2番目の業績を達成しました。この後者の収益性指標は、経営陣の業績評価を考慮するうえ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、株主やステークホルダーに長期にわたって利益をもたらす社会的責任のある企業としての目的を果たし続けることができます。当社は、特に以下の戦略的重点分野をてこに、持続可能な成長にむけた基盤の構築に継続的に取り組んでいます。

- 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なサービス
- 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
- 日米で業界をリードする市場シェア及び規模

2022年は、40年連続の増配を達成したことも特筆すべき成果です。世界的なパンデミックという背景の中でも、このような記録更新ができたことを誇りに思っています。

私たちアフラックは、ご契約者が必要とする時に寄り添うことを約束し続けます。当社は、今後も事業を発展させ、私たちを頼りにしてくださっている方々、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まいります。

**「私たちは、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なサービス、強固な資本基盤...そして日米で業界をリードする市場シェア及び規模の活用に継続的に取り組んでいます。」**

本レポートを通じて、アフラック・インコーポレーテッドの財務業績、事業、そして環境・社会・ガバナンスへの取り組みにおける多くの実績についてご覧いただけます。

当社の思いやりを大切に企業姿勢と、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ただけのもの、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し引いたものです。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5.67ドルには、1株当たり調整後投資収益（純額）の0.70ドル、調整後利益への調整項目に係る法人税効果の0.56ドル、及び為替変動による影響の0.34ドルが含まれていません。

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

今日の環境では、お客様と投資家の双方から、かつてないほどパーパス（企業の存在意義）とプロフィット（経済的利益）の両立を図ることが求められています。それは、企業の社会的責任、環境・社会・ガバナンス（ESG）、あるいは単に「正しい行いをする」などと呼ばれているものです。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、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。そして、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。当社が毎年、正しく行動し、信頼性と透明性をもって進捗状況を報告していることが評価されたことを嬉しく思います。

当社は常にパーパスの下に事業を進めてきましたが、さらに、環境・社会的目標と利益目標を同時に達成する上で、株主価値の向上がどのように関連するかを測定・追跡すべく、明確な目標の策定と、必要な能力の向上に取り組みました。小児がんや血液疾患との闘いなど、長期的な環境面、多様性、社会面での課題を解決するための投資と持続的な取り組みのレベルを高めるには、このバランスが重要です。ESGと財務・戦略的パフォーマンスは、自然に共存する形で行われ、私たちのフランチャイズ価値全体を高める役割を果たすものでなければなりません。端的に言えば、多様性、環境、社会的コミットメントを重視することで、当社のブランドを守り、販売パートナーやご契約者の期待に応えるかたちで優秀な人財を惹きつけるのです。その結果、当社の業績が向上し、資本投資が当社に集まり、成長を続けることができ、その成長と生み出した利益や資本をESGの取り組みに還元することができます。これらの努力は、互いに対立するものでも、相反するものでもありません。断片的な要素が集まったモザイクのように、それぞれの取り組みは、一つの組織を構成する個々の要素と言えます。それらが結集して、「この会社の一員になりたい」「この会社から購入したい」「この会社に投資したい」と思っただけ、魅力的な組織をつくるのです。

当社は、創業以来、事業を成長させるための戦略として、良き企業市民であるために必要なことに総力を挙げて取り組み、また直接投資をしてきました。苦勞して得た栄誉が認められたことは、パーパスを大切にすることがいかにお客様や株主の皆様への価値提案と整合しているかを示しています。



**「ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包摂性）を優先することは、公平な機会を提供することであり、それはビジネスの正しいあり方であると確信しています。そのような企業姿勢で事業を行うことで、私たちは市場ともつながり、より大きな成功の可能性を手に入れることができるのです。」**

**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。「ビジネス&サステナビリティレポート」は、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、2022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、当社の日本における保険子会社であるアフラック生命保険株式会社及びその子会社を総称するものです。「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・マネジメンツ・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・マネジメンツ株式会社に指します。「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「2022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・レポーティング・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、本レポート内及び別表に注記されています。

アフラック・インコーポレーテッドは、2022年1月1日から2022年12月31日までの期間において本レポート及びGRI内容索引に引用されている情報を、2021年GRI基準を参照して報告しています。環境データは2021年のものです。



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ておらず、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、お役に立てた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数千万人のご契約者、お客様からの信頼を得ています。

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**

株式時価総額

**447 億ドル\***

2022 年度の総収益

**195 億ドル**

2022 年度の従業員数

**約 12,800 名**

2022 年度 収益（億ドル）



**\$123**  
日本セグメント

**\$65**  
米国セグメント

2022 年度 税引前純利益（億ドル）

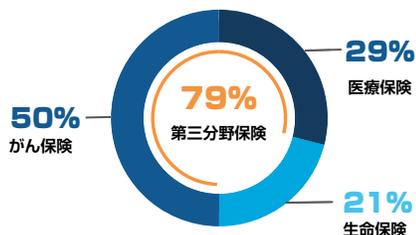


**\$31**  
日本セグメント

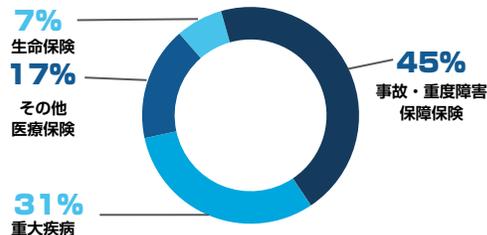
**\$13**  
米国セグメント

2022 年度 保険料収入（純額）の内訳

日本セグメント



米国セグメント



\* 2022 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、2022年3月末時点で保有契約件数で最大手の保険会社です。2022年、アフラック（日本法人）は、24.9%という強固な利益率と、94.1%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。

2022年は、3月に休職保険、8月に最新のがん治療に対応した新たながん保険、＜「生きる」を創るがん保険 WINGS＞を発売し、第三分野商品の商品ラインアップをさらに強化しました。厳しい外部環境のなか、2022年の新契約年換算保険料は前年実績と同水準となりました。

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提供し、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。

2023年1月に、罹患時から社会復帰までを包括的にサポートする新たなサービス「アフラックのよりそうがん相談サポート」も展開するなど、商品・サービスをさらに強化しています。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入れています。

## 2022年 アフラック（日本法人）財務ハイライト

保険料収入（純額）\*  
4.2%減少

**1兆2,456億円**

調整後収益  
2.2%減少

**1兆5,540億円**

保険金給付金比率  
170bp上昇

**68.9%**

調整後投資収益（純額）  
5.5%増加

**3,515億円**

調整後事業費率  
前年比同水準

**21.5%**

第三分野保険の保険金給付金比率  
260bp上昇

**59.2%**

税引前調整後利益  
3.1%減少

**3,993億円**

税引前利益率  
30bp低下

**24.9%**

\* 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。

アフラックは日本において、がん保険・医療保険の最大手保険会社ですが、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、2022年の販売の非常に大きな部分を占めましたが、今後も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2万局超える郵便局と、株式会社かんぼ生命保険（かんぼ生命）の76の支店及び623のかんぼサービス部を通じて販売されています。

オンラインでの相談・申込み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。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、2020年10月に他社に先駆けて代理店チャネルに導入しました。また、現在では「アフラックのオンライン相談」は新型コロナウイルス感染症の対策のみならず、訪問や来店が困難な遠隔地のお客様への案内など、既存の対面による販売手法と組み合わせる効果的に活用する例も増えています。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。

## 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2022年12月末現在、7,000店以上の代理店と提携しており、個人代理店を含めて110,000人あまりの募集人が従事しています。

### 業務提携

#### 日本郵政グループ

2022年現在、アフラック（日本法人）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。かんぼ生命では法人領域を担当する76の支店と、個人領域を担当する623のかんぼサービス部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、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、アフラック（日本法人）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、大同生命保険株式会社は、中小企業の団体である法人会において当社がん保険の販売を開始しました。また、2018年4月には、近畿2府4県の納税者団体である納税協会におけるがん保険販売にまで業務提携を拡大し、法人会と同様にアフラック（日本法人）のがん保険をご案内しています。

#### 金融機関窓販

2022年12月末現在、国内金融機関の約9割にあたる国内359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。



## 商品戦略の概要

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、第一分野保険も販売しています。第三分野保険は、生命保険や、WAYS、学資保険といった資産形成商品に比べて、収益性が高く、金利感応度が低い商品です。

2023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。がん保険は、2022年8月に最新のがん治療対応した「生きる」を創るがん保険WINGS>を発売しました。また、2023年1月には罹患時から社会復帰までを包括的にサポートする新たなサービス「アフラックのよりそうがん相談サポート」を開始しました。相談窓口では、がん患者とそのご家族に、一人ひとりのがん患者に合ったサービスや情報を提供することで、治療法や療養、意思決定などをサポートします。医療保険については、2021年に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、継続して販売を促進していきます。

第二に、介護保険と就労所得保障保険による第三分野商品のマーケット拡大です。介護が社会課題として認識されるほか、若中年層における「働けなくなるリスク」の高まりにより、今後、介護保険や就労所得保障保険に対するニーズも高まっていくと考えています。現在では医療保険やがん保険と比べるとマーケットボリュームは小さいですが、成長するポテンシャルを有しています。2021年9月に発売した「アフラックのしっかり頼れる介護保険」、2022年3月に発売した「働くあなたを支えるアフラックの休職保険」を推進することで、第三分野商品のマーケットの拡大を図っていきます。

第三に、資産形成商品（例えばWAYSや学資保険）と第三分野商品による総合保障提案の推進です。若中年層における資産形成ニーズに応えるため、2022年11月に終身保険WAYS、学資保険の料率改定を行い、商品力を強化しました。これらの商品と第三分野商品を併せた総合保障提案によって、お客様にライフステージごとのリスクに応じた最適な保障を提供していきます。アフラック（日本法人）では、お客様に寄り添った提案活動を通じて、お客様がより充実した人生を実現することをサポートしていきます。

さらに、アフラック（日本法人）は新商品を開発し、革新的なチャネルを通じて新たな市場を開拓することを検討しています。例えば、以下のようなものです。

- 2021年2月、アフラック（日本法人）は「SUDACHI 少額短期保険株式会社以下、SUDACHI」を設立しました。SUDACHIは、日本におけるアフラックの商品ラインアップを拡大し、多様化させるお客様のニーズに応える可能性のある保険商品を柔軟に開発するためのインキュベーションプラットフォームです。



- 2023年1月、アフラック（日本法人）は、米国トゥルーパニオン社との共同事業として「アフラック ペット少額短期保険株式会社」を設立しました。この合併会社を通じて、アフラックの強いブランド力と日本での豊富な経験を、トゥルーパニオンのペット保険における専門知識と融合させることで、大切な家族の一員であるペットに健康上の問題が発生した際にお客様に寄り添う保険会社であることを目指しています。

このように、アフラックは、「生きるを創る」リーディングカンパニーとして、これからも躍進を続けていきます。

# 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

### 退職保険

#### 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48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、2022年8月に「生きる」を創るがん保険 WINGS を発売しました。加えて、2023年1月には、がん経験者向けプランの取扱いを開始しました。また、罹患時から社会復帰までを包括的にサポートする新たなサービス「アフラックのよりそうがん相談サポート」も、2023年1月に提供を開始しました。



2022年8月に発売した「生きる」を創るがん保険 WINGS は、幅広い保障による経済的な安心を提供することに加え、看護師や社会福祉士など様々な分野の専門知識を持つ「アフラックのよりそうがん相談サポーター」が治療や生活、心のことまで、複雑に絡み合うがんの不安・悩みの解消をサポートします。また、一人ひとりのがん患者や家族に合ったサービスや情報（セカンドオピニオンや家事代行サービスなど）も紹介します。写真でご紹介している当商品のCMでは、がん患者の不安や悩みに対し、「アフラックのよりそうがん相談サポーター」が親身に寄り添う様子を描いています。

#### 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いただく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月には新商品＜医療保険 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た豊富な特約ラインアップにより、充実した保障を提供しています。

#### 介護保険

2021年9月、当社は、介護保険の新商品＜アフラックのしっかり頼れる介護保険＞を発売しました。この商品は、支払基準が公的介護保険の要介護認定と連動しており、公的介護保険制度を踏まえた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。

#### 退職保険

2022年3月、当社は働くあなたを支えるアフラックの退職保険を発売しました。この商品は、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、若中年層の「働けなくなるリスク」の高まりによる休職保障のニーズに応える商品です。



写真は、当商品のCMです。働く人の10人に1人が休職するリスクがあることを具体的かつリアルに表現し、他人事ではないことや、もしもの備えの必要性を伝えています。

## 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

### 資産形成商品：WAYS、学資保険

#### 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、被保険者が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。

#### WAYS\*

2006年、当社は、WAYSを発売しました。WAYSでは、ご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、子どもの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。

\*アフラック（日本法人）は、第三分野商品と併せた総合保障提案を主たる目的として、資産形成商品の販売を行っています。

## 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、コアビジネスである「生きるための保険」のリーダーとして、お客様にとって価値ある商品・サービスの提供をデジタルテクノロジーで実現していきます。また、社会の変化に対応する新たなビジネス領域においても、デジタルテクノロジーを活用し、保険サービスと保険以外のサービスを連携することで、保険の枠を超えた新たな価値を創造します。

### 1. クラウド型デジタルサービス

#### "ADaaS/Aflac Digital as a Service" の提供：

2022年4月、アフラック（日本法人）は、デジタルを活用した営業活動やその他の業務をサポートし、お客様に新たな体験価値を提供するクラウド型デジタルサービス「ADaaS/Aflac Digital as a Service」の提供を開始しました。これは、お客様向け、販売代理店向け、ビジネスパートナー向けのすべてのデジタルサービスをひとつのクラウドサービスプラットフォームとして束ねたもので、利用者がサービスメニューの中からご希望のサービスだけを選択して利用することができます。

#### アフラックミラー：

販売代理店の店頭に来られるお客様へ新たな顧客体験を提供してコミュニケーションのきっかけを作ったり、お客様の日々の生活に寄り添い、QOLの向上や顧客ロイヤルティの向上を図ることを目的に、2022年4月から「アフラックミラー」のサービスを開始しました。これはスタートアップ企業が開発したミラー型のIoT機器に対し、保険・健康に関連するコンテンツを当社が提供するものです。鏡の特性を活かしたさまざまなコンテンツや肌診断、ジェスチャーゲームやクイズなど、大人も子どもも楽しめるコンテンツにより、お客様が気軽に販売代理店に来店できる雰囲気醸成しています。また、自宅で使える小型のアフラックミラーは、鏡を見るという日常的な行為を通じて、顔の表面温度、脈拍、肌の保湿状態などから、どのような運動をすることが望ましいかの目安を確認したり、健康増進のためのエクササイズ動画などを楽しむことができます。

#### AR チラシ・AR 名刺：

保険相談のきっかけやお客様との接点を創出することを目的に、2022年5月からAR活用した「AR チラシ/AR 名刺」を提供しています。お客様は、チラシや名刺にある二次元コードを読み取ることで、ARを使ったサービスにアクセスでき、動画や音声による保険商品や販売代理店に関する説明を受けることができます。これによりお客様は、募集人からリアルな説明を受けているかのような体験をしたり、募集人のことをより鮮明に覚えていただいたりすることができます。



#### デジタルほけんショップ：

お客様の保険加入ニーズを醸成し、当社との新たな接点を創出するサービスとして、2022年5月から「デジタルほけんショップ」の提供を開始しました。これは、デジタル空間上に開設された販売代理店やビジネスパートナーの店舗で、お客様は時間と場所に捉われず、アバターを自由に操作して健康や保険、お金等の生活に関する情報収集や疑問点の解決ができます。また、保険に興味を持っていたお客様は、そのまま保険相談の予約やオンライン相談を開始することもできます。

#### 募集人マッチングサービス：

お客様がご自身のご希望や状況にマッチした募集人に保険の相談ができるサービスとして、2022年5月から「募集人マッチングサービス」を提供しています。これは、お客様の趣味・嗜好や要望、地理的な状況と募集人の特性をAIが分析し、お客様にとって最適な募集人を紹介するサービスです。お客様は、AIが紹介した数名の募集人の中から、希望する相性の良い募集人を選択できるため、お客様満足度の向上が期待できます。

## 2. データ利活用の取り組み

#### ご契約者へのアフターフォローサービスの最適化：

アフラック（日本法人）では、ご契約者へのアフターフォローサービスにAIで構築した予測モデルを適用しています。具体的には、現在のご契約の情報などをもとにフォローを必要としているお客様について、最適なご連絡のタイミング・商品・手段をAIで推定し代理店に情報提供することで、お客様にとって最適なアフターフォローサービスを提供しています。

#### 新規のお客様へのアプローチ：

アフラック（日本法人）では、新規のお客様への当社商品へのご加入の機会の提供にAIで構築した予測モデルを適用しています。具体的には、当社のご契約をお持ちでない新規のお客様のうち、保険のニーズが高そうなお客様をAIで推定し代理店に情報提供することで、新規のお客様へご加入の機会を提供しています。

## アフラック（日本法人）各種受賞

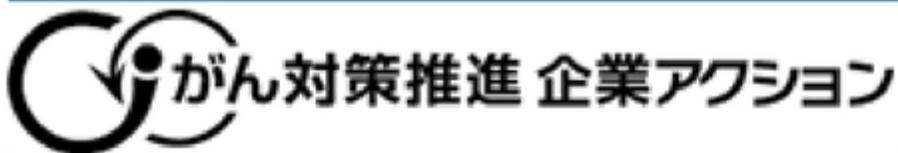


第22回テレワーク推進賞  
「会長賞」受賞

健康経営優良法人2022～ホワイト500～認定



2022  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500



令和3年度  
がん対策推進企業表彰にて  
「厚生労働大臣表彰 最優秀賞」  
受賞

## アフラック（日本法人）各種受賞

日経 WOMAN 「女性が活躍する会社 Best100」 総合ランキング 3 位

コンタクトセンター・アワード 2022 にて  
「ストラテジー部門賞」受賞



コンタクトセンター・アワード2022  
Center of Excellence



「社内報アワード 2022」にて  
「ゴールド賞」受賞



公益社団法人  
企業情報化協会主催の  
「IT 賞」を 2 年連続受賞

「PRIDE 指標 2022」  
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）



「Insurance Asia  
Awards 2022」を  
3 年連続受賞

令和 4 年度  
「テレワーク推進企業等  
厚生労働大臣表彰  
（輝くテレワーク賞）」  
にて「優秀賞」を受賞



## 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、再び補完健康保険商品において最大手の保険会社となりました<sup>\*</sup>。2023 年も、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。

<sup>\*</sup> LIMRA 2021 米国補完健康保険総合マーケットレポート

### 2022 アフラック（米国法人）財務ハイライト

保険料収入（純額）<sup>\*</sup>  
0.8% 減少

**56億ドル**

保険金給付金比率（全商品）  
20bp 上昇

**43.8%**

調整後投資収益（純額）  
0.1% 増加

**7億5,500万ドル**

税引前事業費率  
240bp 上昇

**41.9%**

税引前調整後利益  
10.4% 減少

**13億ドル**

税引前利益率  
240bp 低下

**20.4%**

<sup>\*</sup> 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

私たちのマーケティング戦略の中心は、「アフラックが健康保険ではカバーされない部分を補うことができる」ということを、人びとに知っていただくことにあります。今年は、さらに深く掘り下げて、生活者がどこに時間を費やしているかを調べ、それに応じてメディアへの露出を調整しました。具体的には、従来のマーケティングチャンネルと比較して、より多くをデジタルやストリーミングで配信し、テレビへの投資を総メディア支出の50%以下に抑えました。私たちが誰をターゲットにしているのかを見直し、周囲の文化や世界に積極的に関わる、より多様な生活者にアプローチするよう進化させました。

### GOAT（とG.O.A.T.）の年

今年、アフラックのクリエイティブは、アフラックが、宿敵というべき「ギャップ」とどのように向き合っているかを示す、1つのコアミッションを軸に展開されました。健康保険ではカバーされない空白を意味する「ギャップ」は、2022年のすべてのキャンペーンにおける一貫したテーマでした。



アフラックは2022年に世界観を広げ、恐ろしいギャップを表現するキャラクター「ギャップ・ゴート（ヤギ）」を登場させました。このキャラクターは、2人のG.O.A.T（スポーツ界のレジェンド）であるセイバンコーチとプライムコーチが登場する新CMキャンペーン「アフラック・ダック vs. ギャップ・ゴート」でデビューしました。

キャンペーン中、敵役として登場するギャップ・ゴートは、仕事にいそしむアメリカ人の前に突然現れ、予期せぬ医療費を請求します。そして「ギャアアアッ!」と、キャッチフレーズらしき鳴き声を上げます。ギャップ・ゴートは、健康保険が医療費のすべてをカバーしない場合に生じるギャップを表現しています。アフラック・ダックは、ギャップ・ゴートに対抗して、健康保険でカバーされる医療費とカバーされない医療費のギャップを埋める方法を示すことで、医療と経済的負担に不安を抱える米国の生活者を助ける解決策、つまり、アフラックを表現しているのです。プライムコーチとセイバンコーチは、アフラック・ダックとギャップ・ゴートの通訳を務めています。

### カレッジフットボールの「Winning Every Saturday」キャンペーン

アフラックは、「Winning Every Saturday」キャンペーンによって、これまで受け継いできた大学スポーツへの取り組みを確固たるものになりました。アフラックは、ビッグゲームでの体験型活動から、ソーシャルメディア、テレビ、デジタルなど、カレッジフットボールの試合期間中、毎週土曜日に特集を組みました。プライムコーチとセイバンコーチとのパートナーシップにより、アフラックは今シーズンのカレッジフットボールの話題の中心になり、軒並み好調な結果を残しました。

- 90億回の獲得インプレッションと課金インプレッション
- 2億9,700万回の動画再生
- 904,000人へのオンサイトでのアプローチ
- セイバンコーチとプライムコーチがESPN（アメリカのスポーツ専門チャンネル）に取り上げられ、キャンペーンを紹介

## 商品ソリューション+効果的な販売 + 優れたサービス = 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。

ニーズが変われば、保険も変化します。生活者や企業の意思決定者は、身体的・精神的な健康に対する所得保障を提供する商品・サービスの必要性を感じています。その点を踏まえ、アフラックは「短期就業不能保険」の保障内容を拡大し、メンタルヘルスを保障対象に追加しました。

## アフラック（米国法人）保険商品

がん保険<sup>\*1</sup>

事故保険<sup>\*1</sup>

就業不能保険

重大疾病保険<sup>\*1</sup>

入院保障保険

歯科医療保険<sup>\*2</sup>

眼科医療保険<sup>\*2</sup>

生命保険（定期及び終身）

\*1 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

\*2 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取り扱っています。対象となる傷害、疾病、またはメンタルヘルスに対して保障を提供します。

### 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。

### 生命生命（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。



Aflac Dental and Vision  
National Launch

## アフラックは、生活者が最も必要とする時に寄り添い 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1億5,600万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。

2022年、アフラック（米国法人）は、専属募集人チャネルの再活性化、募集人の生産性を高めるためのテクノロジーの機能拡充、ブローカーと専属募集人チャネル間の連携強化に取り組んだこともあり販売が増加しました。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。

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、団体生命保険、及び就業不能保険のプラットフォームの追加とその成長により、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、全米約1億5,600万人の勤労者の皆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あり、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。これらの商品を追加することで、アフラックは企業に対してより完全なご提案をすることができるようになりました。2022年、アフラック・ネットワーク・歯科は、約19,000の新しいプロバイダーが加わり、最も急速に成長している販売ネットワークとなりました。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。

団体生命保険、休業管理、就業不能保険は、補完保険全体と比較して、より高い継続率を維持しています。近年これらの商品が加わったことは、当社の補完的なビジネスにおいて、大規模な企業との接点を拡大するだけでなく、継続性を高めることにも貢献しています。これらの新商品により、当社は一流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。アフラックの優れた休業管理能力が評価され、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。有給休暇に関する法律が制定される州が増える中、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ゥルー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、トゥルー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。

## 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

2022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、高い顧客体験と満足度に寄与するものと確信しています。また、従業員、お客様、販売部門のライフサイクルにおけるデジタル体験を提供する「One Digital Aflac」戦略を継続し、新規契約の自動化技術の導入や、機械学習技術の導入により保険金請求の自動化、正確性及びスピードの向上を推進することで、市場での差別化を図っていきます。

## 2022年 アフラック・インコーポレーテッドの受賞、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 (22年目)



ブルームバーグの男女平等指数に組み入れ (4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 (9年目)



Ethisphere 誌の「世界で最も倫理観の高い企業」の1社に選出 (17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 (4年目)



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 (5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)



# 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 (2022年12月31日現在)

2022年は、アフラック・インコーポレーテッドが40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2022年に26.4%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10.3%、S&P500種平均株価指数では-18.1%、ダウジョーンズ工業株30種平均では-6.9%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2,700万ドル相当になり、これまでに配当金額として、601,356ドルを受け取ったこととなります。

**67年**

創業からの年数

**48年**

ニューヨーク証券取引所  
上場年数

**447億ドル**

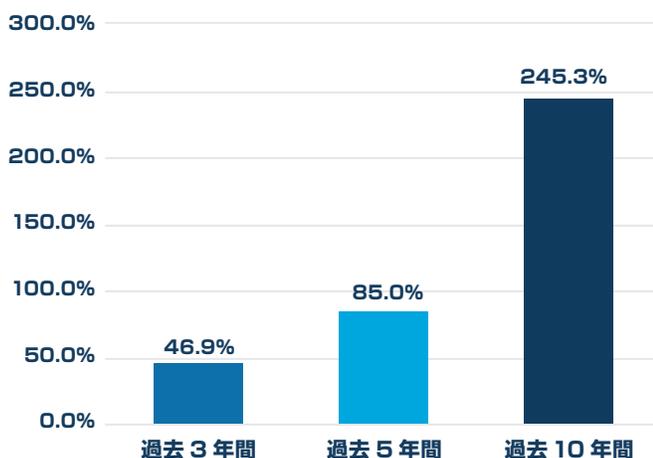
株式時価総額

**40年**

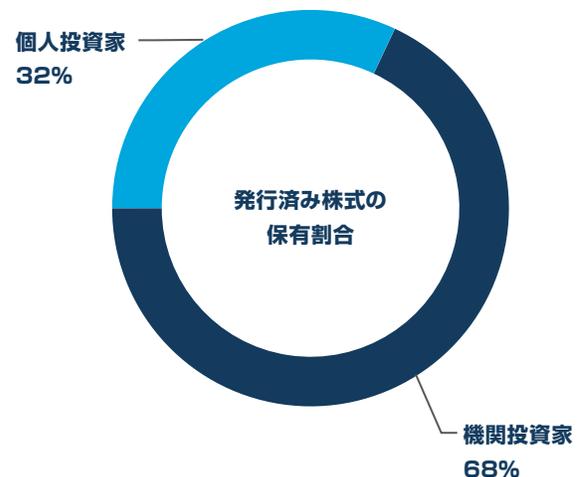
連続増配年数

### 総株主利回り

配当金の再投資を含む

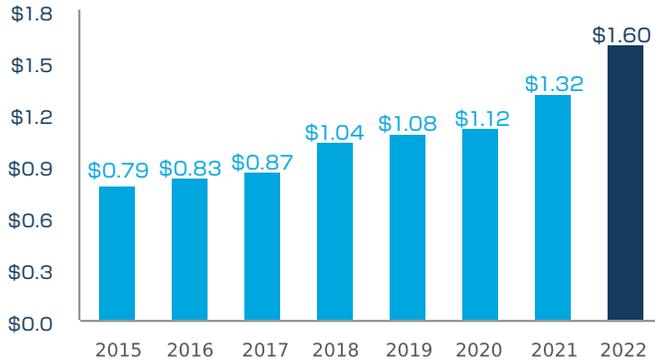


### 株主構成



### 1株当たり年間現金配当\*

アフラックは過去40年間連続で増配を続け、2022年の現金配当額は、2021年に比べて21.2%増加しました。



\* 株式分割調整後

### セグメント別の税引前調整後利益

(2022年12月31日現在、ドルベース)



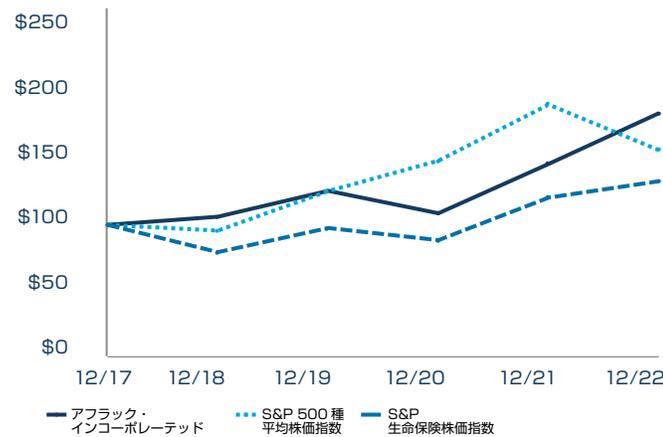
### セグメント毎の新契約年換算保険料

(2022年12月31日現在、ドルベース)



### 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

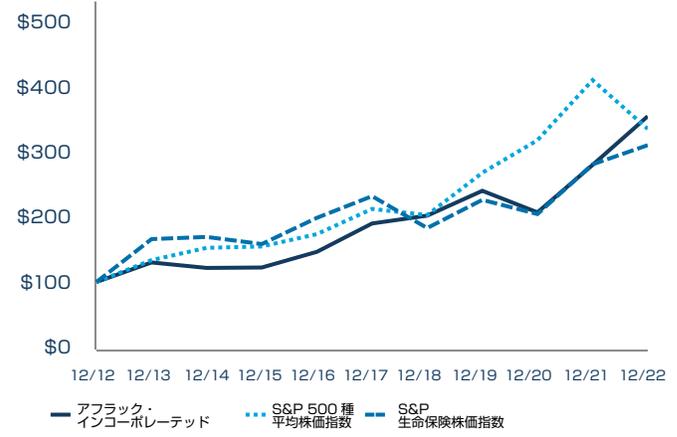


\* 2017年12月31日に100ドルをアフラック株もしくはそれぞれの指数に投資した場合。再投資された配当金を含む。12月31日に終了した事業年度。

Copyright © 2023 Standard & Poor's, a division of S&P Global. All rights reserved.

### 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



\* 2012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 © 2023 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。

詳細については、[investors.aflac.com](https://investors.aflac.com) をご参照ください。

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 (コロンバス)	A+	A+	Aa3	AA	AA
アフラック (ニューヨーク)	A+	A+	-	-	-
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	A+	-	-	-	-
アフラック リー・バミュダ	-	-	-	AA	-

\* 2023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・コロンバス及びアフラック生命保険株式会社についてのもの。

## 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）

	2022	2021	2020	2019	2018
収益：					
保険料収入（主として補完保険）	\$ 15,263	\$ 17,647	\$ 18,622	\$ 18,780	\$ 18,677
投資収益（純額）	3,656	3,818	3,638	3,578	3,442
資産運用（損）益（純額）	363	468	(270)	(135)	(430)
その他の収益	220	173	157	84	69
収益合計	19,502	22,106	22,147	22,307	21,758
保険金給付金及び事業費：					
保険金給付金（純額）	9,153	10,576	11,796	11,942	12,000
事業費	5,745	6,208	6,192	5,920	5,775
保険金給付金及び事業費合計	14,898	16,784	17,988	17,862	17,775
税引前当期純利益	4,604	5,322	4,159	4,445	3,983
法人税等	403	997	(619)	1,141	1,063
当期純利益	\$ 4,201	\$ 4,325	\$ 4,778	\$ 3,304	\$ 2,920
<b>1株当たり金額及び株式数</b>					
当期純利益（基本）	\$ 6.62	\$ 6.42	\$ 6.69	\$ 4.45	\$ 3.79
当期純利益（希薄化後）	6.59	6.39	6.67	4.43	3.77
調整後利益への調整項目					
資産運用損（益）（純額）	\$ (0.70)	\$ (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
調整後利益への調整項目に係る法人税（軽減額）費用	(0.56)	0.12	(0.10)	—	(0.11)
改正税法による調整	—	—	—	(0.01)	0.02
税務に係る評価性引当金の取崩し	—	—	(1.97)	—	—
現金配当支払額	1.60	1.32	1.12	1.08	1.04
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：百万株）	635	674	714	742	770
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：百万株）	638	677	716	746	775
<b>年度末現在</b>					
資産：					
運用資産及び現金・預金	\$ 117,397	\$ 142,978	\$ 149,753	\$ 138,091	\$ 126,243
その他	13,620	14,564	15,333	14,677	14,163
資産合計	\$ 131,017	\$ 157,542	\$ 165,086	\$ 152,768	\$ 140,406
負債及び株主持分：					
保険契約準備金	\$ 93,258	\$ 105,072	\$ 114,391	\$ 106,554	\$ 103,188
法人税等負債	1,296	4,339	4,661	5,370	4,020
社債等及びリース負債	7,442	7,956	7,899	6,569	5,778
その他の負債	6,656	6,922	4,576	5,316	3,958
株主持分	22,365	33,253	33,559	28,959	23,462
負債及び株主持分合計	\$ 131,017	\$ 157,542	\$ 165,086	\$ 152,768	\$ 140,406
<b>補足データ</b>					
株価：					
高値	\$ 72.70	\$ 53.46	\$ 57.18	\$ 48.19	\$ 44.91
安値	52.07	23.07	44.28	41.41	33.25
終値	71.94	44.47	52.90	45.56	43.89
年末現在 円/ドル為替レート（円）	¥ 132.70	¥ 115.02	¥ 103.50	¥ 109.56	¥ 111.00
加重平均 円/ドル為替レート（円）	130.17	109.79	106.86	109.07	110.39

## 主要な業務指標

	2022	2021	2020
<b>アフラック(日本法人)</b>			
保有契約件数(特約含む) <sup>*1</sup>	37,877	38,537	39,064
保有契約年換算保険料 <sup>*2</sup>	¥ 1,300,951	¥ 1,360,624	¥ 1,426,546
新契約年換算保険料 <sup>*2</sup>	¥54,765	¥54,764	¥50,852
<b>アフラック(米国法人)</b>			
保有契約件数(特約含む) <sup>*1</sup>	13,119	13,090	13,145
保有契約年換算保険料 <sup>*2</sup>	\$ 5,967	\$ 6,003	\$ 6,099
新契約年換算保険料 <sup>*2</sup>	\$ 1,483	\$ 1,278	\$ 1,093

\*1 単位：千件

\*2 単位：百万

# サステナビリティハイライト

以下は一部です

トピック及び目標	進捗状況	関連する枠組み
<p><b>環境</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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定義づけと設定を行うフレームワークを構築します。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年以来、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。</li> <li>アフラック・インコーポレーテッドは、2007年から2021年にかけて、スコープ1及び2の市場ベースの温室効果ガス排出量を合計95%以上削減しました。</li> <li>2022年、アフラック・インコーポレーテッドは所有及び管理する施設の電力の31.3%を再生可能資源から調達し、2030年までに100%を再生可能電力とする道筋を示しました。</li> </ul>	
<p><b>責任投資</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ESG要素を資産運用へ取り込むことにより、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継続的に前進させます。</li> <li>当社のESG戦略を強化する初のサステナビリティ・ボンドの調達資金（純額）の全額配分を完了します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アフラック・グローバル・インベストメンツは、専任のESGチームを通して、7億4,100万ドルのサステナブル(64%)及びDE&amp;I(36%)にかかる投資を実行し、ガバナンス・プロセスを強化しました。</li> <li>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、アフラック・インコーポレーテッドが2021年3月8日にサステナビリティ・ボンドとして発行した4億ドルのシニア無担保債の調達資金（純額）の全額を配分しました。</li> <li>アフラック・インコーポレーテッドは、責任投資原則(PRI)の署名機関としてその原則をプロセスへ統合し、インパクト投資戦略の策定に継続して取り組んでいます。</li> <li>インパクト投資戦略の設計を継続します。</li> </ul>	
<p><b>報告</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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) に準拠し、報告・開示の枠組みを継続的に前進させます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年版TCFDレポートを発行しました。</li> <li>スコープ1と2、及びスコープ3のカテゴリー1、5、6、7、8の温室効果ガス排出量について保証を取得しました。</li> </ul>	
<p><b>ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン (DE&amp;I)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アフラック生命保険株式会社は、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。</li> <li>アフラック (米国法人) は、2026年までに上級管理職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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アフラック生命保険株式会社は、ライン長ポストに占める女性割合を25.3%としました。</li> <li>アフラック (米国法人) の上級管理職構成におけるダイバーシティは47%で、2022年には4%上昇しました。</li> <li>アフラック (米国法人) は、上級管理職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。</li> </ul>	

トピック及び目標

進捗状況

関連する枠組み

**フィランソロピー**

がんとの闘いは並大抵のことではありません。私たちは、がん保険のリーディングカンパニーとして、ご契約者が当社を最も必要とされる時にそばに寄り添います。同じように、がんと診断された子どもたちのそばにも寄り添いたいと考えています。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年には、鎌状赤血球症と闘う子どもたちにもこのプログラムを拡大しました。

- ✓ アフラックは、2022年までの間に、米国、日本及び北アイルランドで、累計 **21,000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、募金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、「第二の我が家」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、**14万9,000人** に上ります。



**地域社会への投資**

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。

- ✓ アトランタ小児病院のアフラックがん・血液疾患センターは、**1億6,500万ドル**に上る寄付を集め、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。



**責任ある行動を促すためのポリシー**

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、万全を期しています。

- ✓ 当社の新入社員には必ず行動倫理憲章に関する研修を行っています。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。2022年には、対象となる人員の100%が研修を受講しました。



**コーポレートガバナンス**

データ・セキュリティとプライバシーを確保します。

- 2022年のアフラック・グローバル・セキュリティの状況
- ✓ 変化するプライバシー規制に対応するため、アフラックのプライバシーポリシーを更新し、「データ主体アクセス要求」を拡大しました。
  - ✓ 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。
  - ✓ 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。
  - ✓ グローバルリスク委員会のプラットフォームを拡張し、7つの新しいユースケースに対応できるよう統合リスク管理能力の向上を図りました。
  - ✓ 2021年にグローバルで実施したランサムウェア対策アセスメントの結果を踏まえて、管理体制を強化及び拡張しました。



## ESG と役員報酬

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 年に、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おり、2022 年も継続されました。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	実績
<b>責任投資（保険子会社のポートフォリオ）</b> — サステナブル投資及び DE&I 投資に 5 億ドルをコミット	✓ アフラック・インコーポレーテッドは、2022 年にサステナブル投資及び DE&I 投資に 7 億 4,100 万ドルをコミットしました。 ✓ 全体のうち 64%がサステナブル投資、36%が DE&I 投資でした。
<b>責任投資（アフラック・インコーポレーテッド）</b> — 2021 年に発行されたサステナビリティ・ボンドの調達資金（純額）を全額配分	✓ 2021 年 3 月 8 日にアフラック・インコーポレーテッドが発行した 4 億ドルのサステナビリティ・ボンドによる調達資金（純額）の全額を配分しました。 ✓ 資金の 41% が社会的投資に、59% がグリーン投資に割り当てられました。
<b>ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン</b> — <ul style="list-style-type: none"> <li>日本の「女性活躍推進」に関する 2022 年目標（ライン長ポストに占める女性割合 25% 以上）の達成</li> <li>米国の上級管理職の多様性を 2026 年までに 5%増加させる目標に向けて、2022 年に 2%を増加</li> </ul>	✓ アフラック生命保険株式会社ではライン長ポストに占める女性割合は 25.3% になりました。 ✓ 米国の上級管理職のダイバーシティは 47% となり、4% 増加しました。
<b>気候変動：ネット・ゼロ</b> — 所有及び管理する施設で使用する電力の 30% 以上を再生可能資源から調達し、2030 年までに 100% を目指す正式なロードマップを作成	✓ 所有及び管理する施設で使用する電力の 31.3% を再生可能資源から調達しました。 ✓ 2030 年までに再生可能エネルギーによる電力供給 100% を目指すためのロードマップを作成しました。
<b>気候変動リスク及び報告</b> — スコープ 1～3 の排出量について報告、スコープ 3 の排出量のうち最低 3 つのカテゴリーを含むすべてのスコープについて保証を取得	✓ スコープ 1、2 に加えて、スコープ 3 の 1、5、6、7、8 の 5 カテゴリーで温室効果ガス排出量にかかる第三者保証を取得しました。

## 従業員の多様性

- 2022年12月31日現在、アフラック（日本法人）の従業員の54%が女性であり、指導的立場にある人の33%を女性が占めています。さらに、役員クラスの人々の19%を女性が占めています。アフラック生命保険株式会社では、2025年までに全ライン長に占める女性の割合をさらに増やすことを目標としています。
- 2022年12月31日現在、アフラック（米国法人）及び米国で勤務する当社の従業員のうち、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50%、上級管理職の31%が、女性となっています。2022年の米国での新規採用者のうち、有色人種は62%、女性は69%を占めました。



## コミュニティ投資とフィランソロピー

- **My Special Aflac Duck®** 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または血液疾患と診断された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2022年までの累計で、これまで2万1,000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・ペアレックスハウス**を第二の我が家としてご利用いただいた**14万9,000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**1億6,500万ドル**に上る支援



# ガバナンス

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



「私たちは、お客様がお困りの時にそばに寄り添うという約束を販売しています。その約束には、保険を請求いただく際に私たちが正しい行いをするというお客様からの信頼が不可欠です。透明性を保ち、誠実かつ正直な行動をとる良き企業市民であることそれがステークホルダーの信頼を得るとともに、常に正しい行いをするという私たちのコミットメントを示すことにつながるのです。」

— オードリー・ブーン・ティルマン

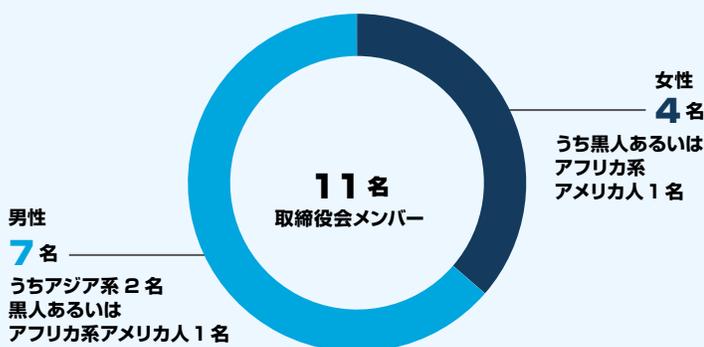
アフラック・インコーポレーテッド  
エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼最高法律顧問

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

**9.9年**

全取締役

平均年齢

**65.5歳**

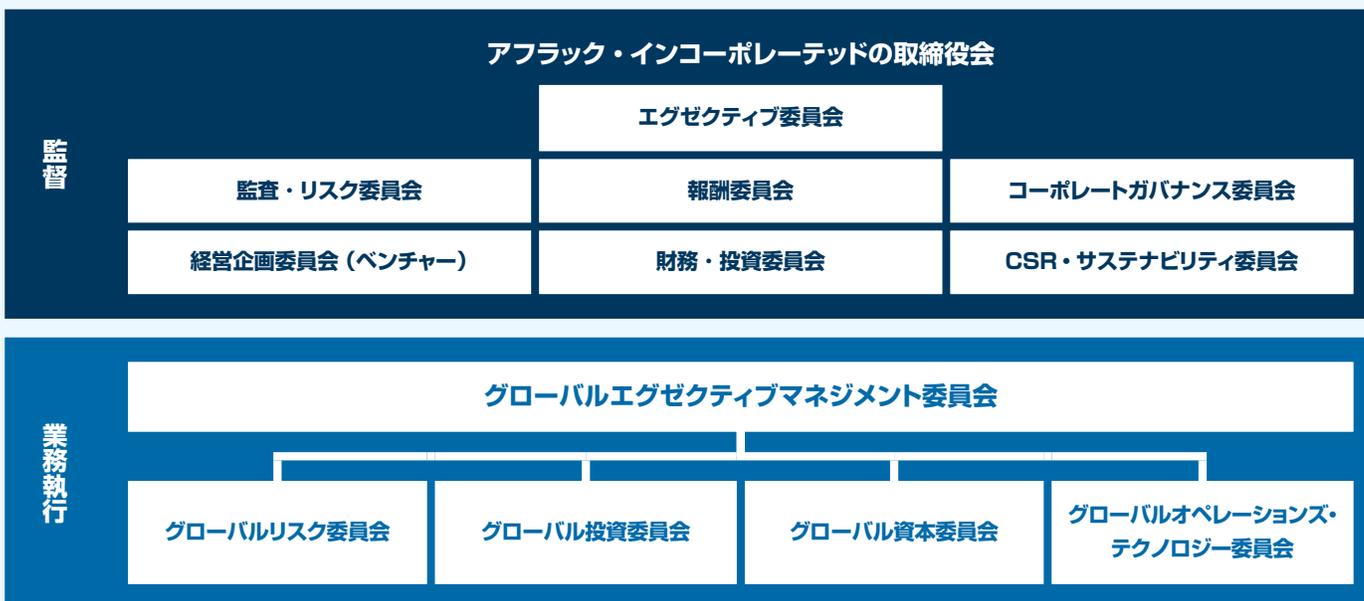
**7年**

独立取締役

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、ESGを含む、当社が直面する様々なリスクと機会の監督という点で重要な役割を担っています。特にESGに関しては、責任ある倫理的行動やコーポレートガバナンス態勢、CSRとサステナビリティに関する目標を特定、推進、モニタリングするとともに、ESG関連の目標を報酬プログラム及び気候や社会的リスクを特定・評価するリスク管理方針に組み込むという役割を果たしています。

## 取締役会による ESG 体制の監督

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、少なくとも年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&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、内部監査と連携して、全社的なリスク評価を毎年実施しています。ESGリスクを含む当社のトップリスクは、適宜、グローバルリスク委員会へ付議されます。

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。

## アフラックにおける ESG にかかる ステークホルダーの優先順位

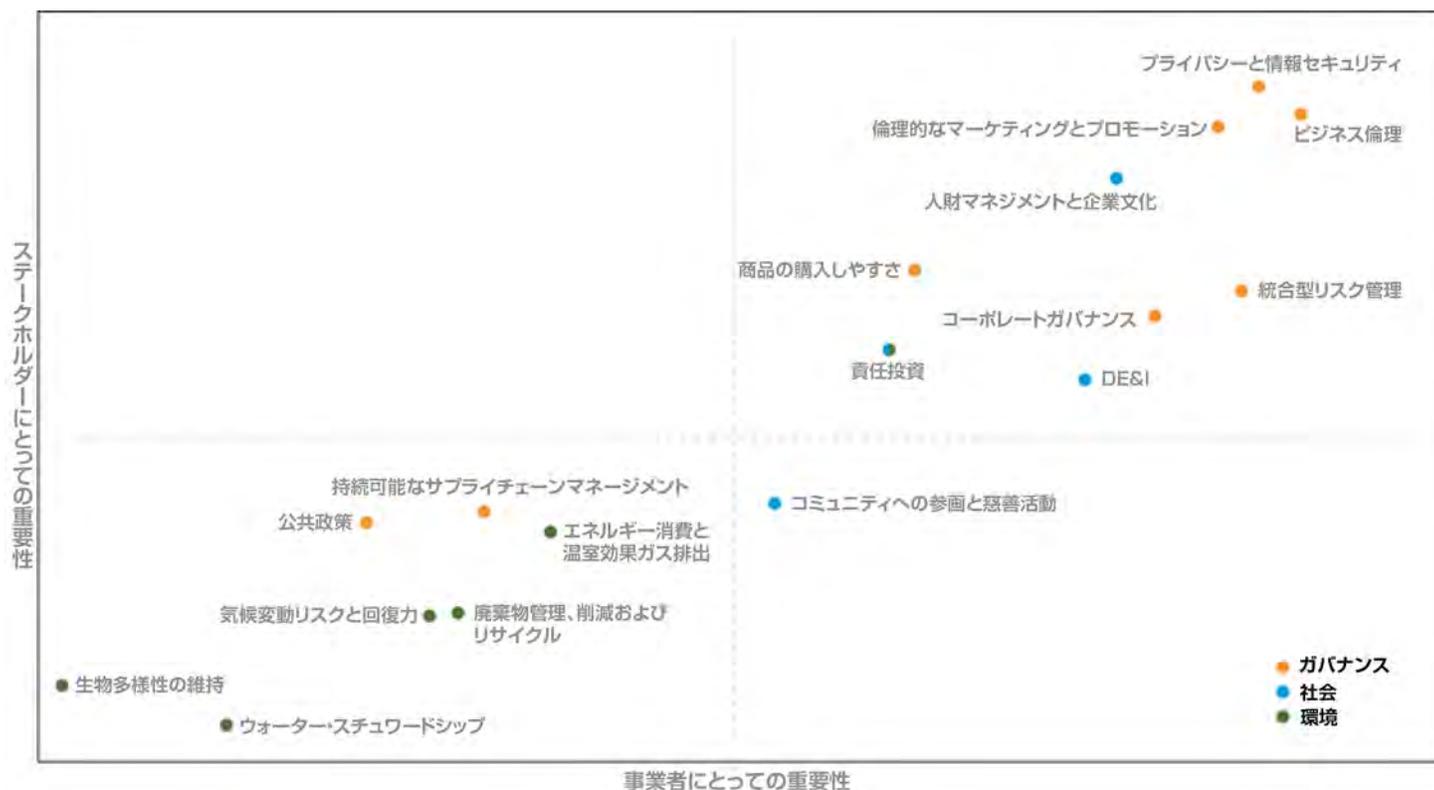
2022 年末から 2023 年初めにかけて、当社のステークホルダーを対象として、環境、社会、ガバナンスに関する 17 のトピックについてステークホルダーにとっての重要性を 6 段階で評価する調査を行いました (6 が最も重要)。当社のステークホルダーには、お客様 (ご契約者、顧客企業)、従業員、投資家、募集代理店、サプライヤーが含まれます。また、当社経営陣と取締役会も事業者としての関心を示すために調査に参加しました。その結果、ESG にかかる優先順位は以下のマトリックスのようになりました。

マトリックスが示すように、ガバナンスと社会の両トピック、特に「ビジネス倫理」「プライバシーと情報セキュリティ」「倫理的なマーケティングとプロモーション」が最上位となりました。また、従業員に関するトピック (「人財マネジメントと企業文化」「DE&I」など) も上位に入りました。

しかし、生命保険会社としては、機関投資家において重視される傾向にある「環境」の項目は、「生物多様性の維持」や「ウォーター・スチュワード

ドシップ」を中心に下位に位置しています。一方で、「責任投資」は当社のバランスシートが環境や社会に与える影響力の大きさから、「環境」トピックの中でも上位となりました。

全体として、マトリックスに示されたステークホルダーの回答は、当社のサステナビリティ戦略の方向性を補強するものだと考えています。さらに、投資家とのエンゲージメントは、「エネルギー消費と温室効果ガス排出」「気候変動リスクと回復力」に関連する当社の取り組みをサポートしています。この評価から得られた情報は、他のステークホルダーとのエンゲージメント、さらに、次回の年次リスク評価において当社の戦略に活用されます。当社は、定期的なステークホルダーエンゲージメントや ERM プロセスから得られた結果に加え、業界の動向、自主的な ESG フレームワークや基準、ESG 評価機関のレポート、国内外の ESG 関連規制を参考に、最も重要な ESG 課題とその優先順位に関する意思決定を行っています。



## 倫理とコンプライアンス

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67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

アフラックは「The Aflac Way」に基づき、従業員に対して尊敬と配慮をもって接するとともに、オープンなコミュニケーションラインと「声を上げる」文化を推奨しています。米国では、「セーフ・トゥー・セイ」プログラムを導入し、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。例えば、包括的で機密性を担保した通報システムのEthicsPointは、24時間365日、フリーダイヤルとオンラインで内部告発やその他の倫理上の懸念に対応しています。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・トゥー・セイ」の理念を、全従業員に対して啓発しています。

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機会であるほか、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も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・文化に関する定期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と感じつつ、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。

当社では、サプライヤーに対しても、当社の高いレベルの倫理基準を遵守するよう求めています。当社は、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**及び**サプライヤー行動憲章**をご覧ください。

## 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。個人のプライバシーとデータを社内外の脅威から保護すべく、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、プライバシー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

アフラックでは包括的なリスク管理プログラムを導入しており、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やインフラのシステム設定を対象に、それらに伴う情報セキュリティとプライバシーリスクの初期評価と継続的なモニタリングを行っています。初期評価と、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。再評価の頻度は、リスク評価プロセスに沿って決定されます。

また、ビジネスリスクの特定を直接事業者が行うために、レジリエンスプロセスも確立されています。また、運用上のレジリエンシーをサポートするために、ビジネスプロセスの優先順位を影響評価という形で把握し、BCP (事業継続計画) を策定することで、業務に支障をきたすような事態に適切な対応を行います。影響評価と BCP は、少なくとも毎年更新されます。

## 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とテクノロジーを評価するためのプロセスがあります。アフラック・プライバシー・センターでは、当社の個人情報の収集、利用、共有方法について公開しており、個人が個人情報を保護し、プライバシー権を行使する方法を知ることができます。当社のサイバーセキュリティ保証プログラムは、NIST CSF に対応す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しています。さらに、アフラック(米国法人)では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、暗号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、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。

## レジリエンスと対応

アフラックのオールハザード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

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、生命の安全確保、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。2022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、万が一個人情報が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トレーニングプログラムは、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リスクの防止、特定、上部組織への報告に必要な知識とスキルを全員に提供しています。2022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、募集人の100%がセキュリティやプライバシーに関して必要なトレーニングを受講しました。これに加え、60,000時間以上の必須及び補足的なセキュリティとプライバシーに関するトレーニングを、組織の全員が完了しました。

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において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。2022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意識向上のアプローチでは、セキュリティとプライバシーを、トレーニングにとどまらず、企業文化の中核として根付かせるよう努めています。経営陣の強力なサポートの下、100人のサイバーセキュリティアンバサダーと60人のプライバシーリエゾンを配置し、セキュリティ及びプライバシーの意識向上やエンゲージメント強化を推進しています。2022年には、サイバーセキュリティに関する無数のトピックを網羅した150以上のダイレクト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、教育イベントを開催しました。プライバシー意識向上週間と全米サイバーセキュリティ意識向上月間には、2,150人超が参加するイベントを開催しました。

# 政治活動報告

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。



「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良いと思います。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

# 資産運用及び投資



「アフラックには、すべてのステークホルダーのために正しいことを行ってきた確固たる歴史があります。アフラック・グローバル・インベストメンツは、正しいことを行う義務を共に担いながら、リスクに見合った強力な投資収益を生み出すという受託者としての責任を果たしています。私たちは、地球と低炭素経済への移行にポジティブな影響を与える機会を追求しています。サステナビリティ・ボンドによる調達資金の投資の完了、当社の責任投資の枠組みの推進、サステナブル及び DE&I への投資機会の増加など、2022 年のアフラック・グローバル・インベストメンツの成果を誇りに思っています。」

## — ブラッド・ディスリン

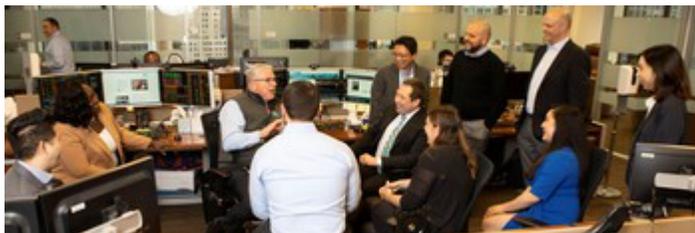
エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼グローバル・チーフ・インベストメント・オフィサー/  
アフラック・グローバル・インベストメンツ社長

アフラック・グローバル・インベストメンツ（以下、「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 1,110 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いう投資基盤に基づき、資本の保全と調和した長期的リターンを最大化を追求することで、当社の長期的な成功に貢献しています。そして、質の高い分散ポートフォリオを構築することに注力するため、保守的な資産、負債、及び資本管理アプローチを実行しています。2022 年末時点で、アフラック・グローバル・インベストメンツのチームは、ニューヨークと東京に 141 名の投資及びサポートの専門家を擁し、共にグローバルな投資機会を探し、管理しています。



投資チームは、資産クラスごとに編成され、ソブリン債、コーポレートクレジット、地方債、インフラストラクチャー債、ミドルマーケット及び商業用不動産ローン、プライベート・クレジット、プライベート・エクイティ、不動産投資などの専門知識を持つポートフォリオマネージャーが率いています。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。当社のチームはグローバルな資本市場で存在感を示しており、当社のご契約者に対する義務を果たすために、日本円と米ドルの両方の通貨で投資を行っています。デリバティブの専門家である当社のグローバルチームは、世界の金利及び外貨に対するエクスポージャーを最適化するための戦略を策定し、管理しています。





2022年、グローバル・インベストメンツは、活動の強化、測定、モニタリング、報告の改善、市場動向に関する最新情報の維持、及び新しい機会の特定に重点を置いた、日米両国のメンバーで構成される専任のESGチームを設置しました。また、グローバル・インベストメンツのESGチームは、アフラック・インコーポレーテッドのESGマネジメント及びチームと緊密に連携し、グローバル・インベストメンツの取り組みがより広範な企業目標をサポートするようにしています。

「グローバル・インベストメンツにESG専任チームを設置したことは、当社の投資ポートフォリオにおけるサステナビリティ関連の目標をサポートするための重要な一歩です。このチームの焦点は、環境及び社会的課題に対処し、ネット・ゼロ目標などの当社のコミットメントをサポートするための効果的な資本配分にあります。」

- テレサ・マクタグ (シニア・マネージング・ディレクター、米国チーフ・インベストメント・オフィサー、ESG投資戦略グローバル責任者)



グローバル・インベストメンツは、環境のサステナビリティの向上に貢献し、バランスの取れた影響力のある包摂的なDE&I活動をサポートしながら、魅力的なリスク調整後収益を生み出すことを目指しています。2022年中の15億ドルの追加投資を含め、2022年12月31日までに、45億ドルを超えるサステナブル投資とDE&I投資をコミットし、資金を提供しました。これらの投資は、以下の円建て及びドル建ての複数の資産クラスにまたがっています。

- 日本の太陽光発電など、再生可能エネルギーへの取り組みを支援する公募債及び私募債やインフラストラクチャー債
- 低所得層、十分なサービスを受けられない、または経済的に困難な地域における商業用不動産ローン



- 経済的エンパワーメント、社会的な公平性、多様性と包摂性を支援する多様なオーナーシップやスタッフ、投資目的を持つプライベート・エクイティ及び不動産エクイティ・ファンドへの投資
- 手頃な価格の住宅、教育、病院、交通機関、水道施設への資金提供を通じて地域コミュニティを支援する地方債及びその他の債券
- グリーンボンド、サステナブルボンド、またはソーシャルボンドに該当する公募市場で発行された債券

2022年、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トレジャリー・チームと協力して、アフラック・インコーポレーテッドが2021年に初めて発行した4億ドルのサステナビリティ・ボンドの調達資金全額の配分を完了しました。当社の取り組みは、責任投資のフレームワークの精緻化、サステナブル及びDE&I志向の投資の拡大へと続きます。さらに、投資ポートフォリオに係るCO<sub>2</sub>排出量の削減目標を策定し、2050年までのネット・ゼロ・エミッションを目指します。

2022年を通じて、当社の投資ポートフォリオは、金利の急上昇の恩恵を受けて、特に変動金利ローン・ポートフォリオの利回りが改善したことにより、好調なパフォーマンスを残しました。戦術的な資産配分の決定と大規模な期限前償還も投資収益に貢献しましたが、当社のオルタナティブ投資ポートフォリオからの変動投資収益（純額）の低下により一部相殺されました。

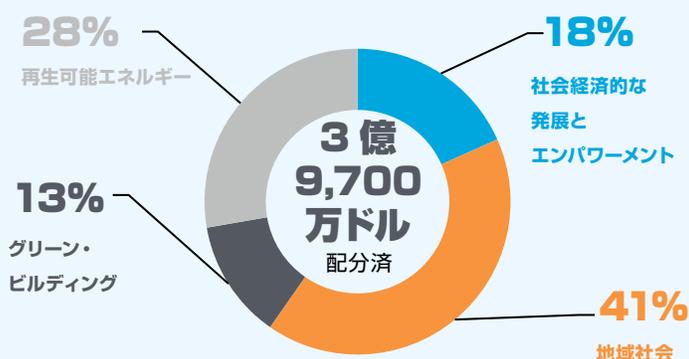
### 2022年におけるサステナブル投資の増加

# 15億ドル以上

# 3 億 9,700 万ドルのサステナビリティ・ボンド

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、手ごろな価格の住宅などの 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（累積ベース）



## 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 100% に相当する 3 億 9,700 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、88%は新規案件でした。

表 1- 適格資産カテゴリー別の配分（累積ベース）

対象カテゴリー	割り当てられた金額 <sup>*1</sup> (百万ドル)
再生可能エネルギー	110
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	164
<b>配分額合計</b>	<b>397</b>

\*1 2022 年 12 月 31 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。

## 配分済の資金調達額（純額）

100%

## 資金調達額（純額）<sup>\*2</sup>

3 億  
9,700 万ドル

\*2 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。

Signatory of:



2021 年、アフラック・インコーポレーテッドは、投資家が投資とその保有に係る意思決定に ESG の要素を取り入れることを支援する責任投資の世界的な主要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、責任投資の要素を投資プロセスに取り入れるというコミットメントを、当社はより強くしています。



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) は、情報に基づいた資本配分をサポートするためのより良い情報を企業が提供できるように、気候関連財務情報開示の推奨事項を策定しました。私たちは、TCFD 基準に準拠して、気候リスクと機会に関する報告のフレームワークを引き続き推進していきます。アフラック・インコーポレーテッドの ESG ポリシー & ステートメント、及び 2022 年 TCFD レポートを参照してください。

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。

## 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・インベストメントと協力して、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、当社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。

当ファンドは、投資先企業に資本を提供するだけでなく、戦略的・運営的な支援も行っています。また、アフラックの業界に関する知見やネットワークを活用し、投資先企業の成長と成功を支援しています。当社の代表的な投資先として、健康・ウェルネス企業のシェアケア、AIを活用した信用分析を行うフィンテック企業のバガヤ、メンタルヘルスソリューションを手掛ける日本企業のメンタルヘルステクノロジーズ、産業イノベーションや社会問題解決のためのAI活用の企画・設計・開発サービスを提供する同じく日本企業のエクサウィザーズなどがあります。

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・グローバル・ベンチャーズ・ファンドは、直接投資を行うだけでなく、他のベンチャーキャピタル企業、アクセラレーター、インキュベーターと協力して、有望なスタートアップ企業の発掘と支援を行っています。

アフラック・グローバル・ベンチャーズ・ファンドは、保険業界及び関連分野におけるイノベーションの最前線に立ち続けるという当社のコミットメントを象徴しています。当社は、スタートアップ企業への投資や彼らとの協業を通じて、急速に進化するデジタル環境において、自社の能力を高め、お客様により良いサービスを提供することを目指しています。

# 環境

アフラック・インコーポレーテッドは、環境のため、そして私たちをお役立ていただいている人々の健康と幸福のために尽力しています。そのため、効果的かつ効率的な事業運営と責任ある環境保全とのバランスを取るよう努めています。当社は、気候変動の緩和、天然資源の保護、温室効果ガスの排出削減のために、自らの役割を果たし、当社の事業と投資の長期的な価値を確保し、私たちが住む世界を保護することに努めています。

## アフラック SmartGreen

当社の経営陣と取締役会の 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、すべての気候変動問題を監督し、当社の SmartGreen® 理念を支持しています。その取り組みは、温室効果ガスの排出を削減し、資源の効率的な利用法を確保し、従業員が自然環境の良き管理者となるための革新的な手法を全社的に導入することに重点を置いています。

**SmartGreen 理念:** 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

ファシリティマネジメント

従業員のエンゲージメント

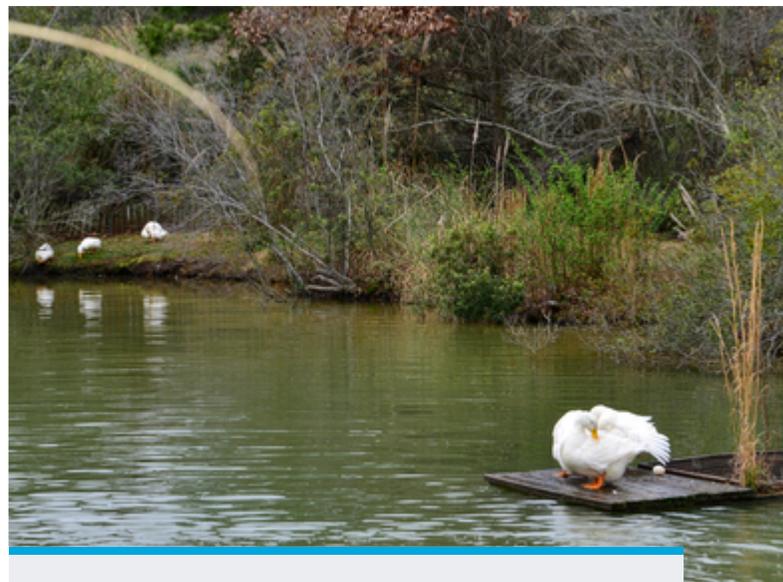
廃棄物の管理

戦略的な調達・購買

アフラック（日本法人）は、2019年に策定した「環境経営宣言」をはじめ、「気候変動への対応」「持続可能な資源利用」「ステークホルダーエンゲージメント」の3つの重点テーマとして目標を設定し、企業活動を通じた一層の戦略的かつ体系的な「環境経営」を推進しています。

### 環境経営宣言

- 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



アフラックのポール・S. エイモス・キャンパスには静かなアヒル池があり、従業員や訪問する人は生きたアヒルの行動を見ることができます。

## 温室効果ガス削減目標

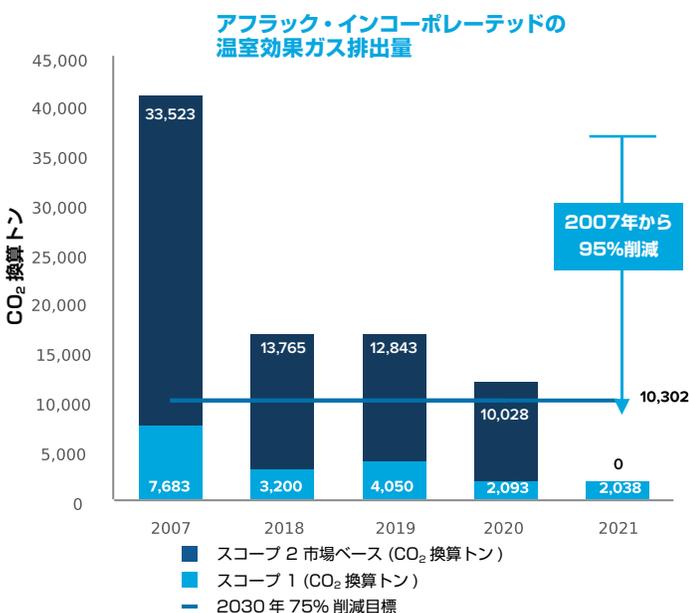
アフラックは以下の温室効果ガス削減目標の達成に取り組んでおり、業界及びサステナビリティのベストプラクティスに重大な変化がないことを前提に、科学的根拠に基づく目標を設定する予定です。

- 2030年までにスコープ1及び2の排出量を基準年である2007年から75%削減します
- 2030年までに、所有・管理する施設で使用する電力の100%を再生可能資源から調達します
- 2040年までにスコープ1、2、3（カテゴリー15を除く）のカーボン・ニュートラルを達成します
- 2050年までに、スコープ1、2、3（カテゴリー15を含む）のネット・ゼロ・エミッションを達成・維持します

ネット・ゼロ・エミッションの目標達成には、コミットメント達成に向けた正式な計画を策定するための包括的かつ透明性の高いアプローチが必要です。そのため、当社は適切な報告を行い、その過程において説明責任を果たしていきます。

## 温室効果ガス削減の進捗

アフラック・インコーポレーテッドは、2007年から2021年にかけて、スコープ1及び2の市場ベースの温室効果ガス排出量を95%以上削減しました。スコープ1及び2の排出量を基準年である2007年から75%削減するという目標を、2030年の予定より9年早く達成し、削減率においても目標を上回りました。



2030年の目標には、アフラック米国法人及び日本法人のスコープ1排出量の100%、アフラック米国法人及び日本法人のスコープ2排出量（市場ベース）の100%が含まれています。2007年のスコープ1及びスコープ2の総排出量（市場ベース）は41,206 CO<sub>2</sub>換算トン、2021年のスコープ1及びスコープ2の総排出量（市場ベース）は2,038 CO<sub>2</sub>換算トンでした。これは基準年の排出量から95%の削減となります。

- この結果は、再生可能エネルギーの利用拡大と省エネルギー化により達成されました。再生可能エネルギーの利用拡大については、アフラック（米国法人）では敷地内に太陽光発電設備を設置し、アフラック（日本法人）では自社ビルであるアフラックスクエアの全ての電力を再生可能エネルギーに切り替えました。省エネルギー化については、エネルギー効率の高い照明、暖房、換気、空調の導入、その他の排出量削減の取り組みへの投資を行いました。また、再生可能エネルギー・クレジット<sup>\*1</sup>やJ-クレジット<sup>\*2</sup>を購入することで、スコープ2の排出量（市場ベース）を削減しました。さらに、カーボン・オフセットとJ-クレジットを購入し、スコープ1排出量を相殺しました。アフラックは、2020年以降、スコープ1及び2の排出量についてカーボン・ニュートラルを実現しています。なお、2021年の排出量削減には、新型コロナウイルスのパンデミックの影響によりオフィスでの電力・エネルギー消費が減少したことが含まれています。

\*1 再生可能エネルギー・クレジット（REC）は、再生可能エネルギー発電の環境、社会、その他の非電力属性に対する財産権を表す市場ベースの商品です。1枚のRECは、再生可能エネルギー資源から発電された1メガワット時（MWh）の電力を表します。

\*2 J-クレジット制度とは、省エネ機器の導入や再生可能エネルギーの利用により削減された温室効果ガスの量と、適切な森林管理により除去された温室効果ガスの量を日本政府がクレジットとして認証する制度です。



当社は、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。これは、2022年に設置されたポール・S・エイモス・キャンパスの太陽光発電装置です。当社は、2023年に同キャンパスでの太陽光発電装置を大幅に拡張する予定です。

## 再生可能電力

アフラック・インコーポレーテッドは、2030年までに、自社が所有・管理する施設の電力をすべて再生可能エネルギーに切り替える予定です。アフラックは、この取り組みを加速させるため、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。



動画はこちらをクリックしてください

- 2022年、アフラック（米国法人）は太陽光発電装置導入のフェーズ1を完了し、ポール・S. エイモス・キャンパスに1.3メガワットの発電装置を設置しました。2023年、アフラックは発電装置を50%拡張する予定です。ここで発電された電力は、アフラックの米国最大のキャンパスであるポール・S. エイモス・キャンパスで使用される電力の50%以上を占める予定です。
- アフラック（日本法人）が所有するビル「アフラックスクエア」では、使用するすべての電力を再生可能エネルギーに切り替えることで、2022年以降、CO<sub>2</sub>排出量をゼロ<sup>\*</sup>にする仕組みを導入しました。

\* 非常用発電機（災害時対応用）の燃料として使用するA重油などによるCO<sub>2</sub>排出量（約5t-CO<sub>2</sub>/年（2021年実績））を除く。

## 省エネルギーとエネルギー効率化

アフラックは、再生可能エネルギーの使用量を増やすことに加え、省エネルギー化とエネルギー効率化に努めています。2022年現在、米国と日本でLEED (Leadership in Energy and Environmental Design) のゴールド認証を受けたビルを保有しています。

- 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います。
- アフラック（日本法人）では、アフラックスクエアでのエネルギー使用量の削減に向け、高効率エネルギーシステムへの変更を進めました。また、当社が入居する賃貸借ビルについても、再生可能エネルギーの導入に向けた取り組みを進めるとともに、低消費電力で長寿命なLED照明の導入や、日本の環境省が推奨している空調設定温度に沿った空調の管理などに努めています。



## 電気自動車用 充電ステーション

アフラックの従業員は、仕事中に電気自動車を充電できます。アフラックのキャンパスには5つの充電ステーションが設置されており、環境に優しい車の利用を促進しています。

## 廃棄物の削減

アフラック・インコーポレーテッドは、2021年に984トン以上の混合紙、金属、プラスチック、電子機器を埋立や焼却の処理から転換させました。2021年、廃棄物の再利用とリサイクルの割合は89%に増加しました。

## エンゲージメント

### 従業員エンゲージメント

アフラックは、環境への意識を高め、従業員と地域社会の健康と幸福に貢献する持続可能な職場環境を維持することに尽力しています。従業員一人ひとりが、地球環境問題や事業活動が環境に与える影響を理解し、省エネルギー化の取り組みや資源のリサイクル・再利用の推進など、環境経営に向けた具体的な行動ができるようになることを目指しています。

当社は、特別なイベントやオンライン学習セッションを通じて、従業員にさまざまな環境教育の機会を提供しています。環境教育のテーマは、ESGの重要性、原生植物の復元、太陽光発電の導入、きれいな水の確保など多岐にわたります。

米国では、従業員がアフラック・グリーンバサダーと呼ばれるボランティアとして、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（米国法人）では、2022年に以下の取り組みを実施しました：

#### ・ウォーク・ジョグ・プログイベント

7月に、グリーン委員会は2回目のウォーク・ジョグ・プログイベントを開催し、素晴らしい結果を得ることができました。社員は1,545,731歩を歩き、50袋のゴミを回収しました！このイベントは、ウォーキングやランニングをする人なら誰でも参加できるバーチャルイベントでした。プロギングとは、ジョギングしながらゴミを拾う活動です。プラスチック汚染を減らすために2016年にスウェーデンで始まったこの活動は、今や100か国以上で実施されている国際的な環境ムーブメントとなっています。



#### ・フリーサイクルイベント

グリーン委員会は、アフラックの従業員や各部署がフリーサイクル・オフィスサプライ・イベントを通じてオフィス用品を手に入れることにより、会社の経費を節約する簡単な方法を推進しています。使われていないオフィスを掃除したところ、ペーパークリップ、バインダー、バインダークリップ、輪ゴム、付箋などが、たくさん集まりました。今年で12年目を迎えるフリーサイクル・オフィスサプライ・イベントのおかげで、4万ドル以上のオフィス用品費を節約することができました。

### アフラック（日本法人）では、2022年に以下の取り組みを実施しました：

#### ・環境保全活動への参加

気候変動や生物多様性の取り組みを進めるために、2022年10月に東京都の自然環境保全活動（東京グリーンシップ・アクション）に参加し、森林保全活動を実施しました。



#### ・不要衣類の回収・リユース・リサイクル

社員が持続可能な環境づくりを理解し、環境保全について自分ごと化して実践するための施策として、不要衣類の回収・リユース・リサイクルを実施しました。この施策は、「アフラック・ハートフル・サービス株式会社」と協働して実施することで、障がい者雇用や就労支援にも繋がる活動となっています。

\* 障がい者雇用を目的としたアフラック生命グループの特例子会社

### サプライヤーエンゲージメント

私たちは、事業を展開する地域のステークホルダーからフィードバックを得ることが重要だと考えています。2022年、アフラックはサプライヤーの気候変動関連の取り組みについて理解を深めるために、米国と日本のサプライヤーにアンケートを実施しました。サプライヤーエンゲージメントは、サプライヤーの行動に影響を与え、ネット・ゼロ・エミッションの目標を推進することにつながります。

## 未来へのコミットメント

私たちは大きな進歩を遂げましたが、環境への影響を軽減するためにやるべきことは山積しています。アフラックは、エネルギー消費、水使用、廃棄物の削減に引き続き注力し、温室効果ガス排出量の削減に役立つ新しい技術や方法に投資し、より多くの再生可能エネルギーを採用することを通じて、当社の施設をより持続可能なものにしていきます。

アフラック・インコーポレーテッドのTCFDレポートと最新の気候変動に関するCDPへの提出資料の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

## スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量

当社は、2021年のスコープ 1、スコープ 2、及びスコープ 3 の 5 つのカテゴリー（計算されたスコープ 3 排出量の 96%を占める）の排出量について、第三者機関による検証と限定的保証を取得しました。下の表は、2021年スコープ 1 及び 2 の温室効果ガス排出量に関する情報です。

### スコープ 1 及び 2 の排出量 (mtCO<sub>2</sub>e)<sup>\*1</sup>

スコープ 1 - アフラック (米国法人) には、バイオ燃料の使用による 182CO <sub>2</sub> 換算トンの直接排出を含む	2,038
スコープ 2 (市場ベース) <sup>*2</sup>	0
スコープ 2 (所在地ベース)	8,163
償却済みカーボン・オフセット	2,038
正味排出量 スコープ 1 + スコープ 2 (市場ベース) - 償却済みカーボン・オフセット	0

\*1 CO<sub>2</sub> 換算トン

\*2 当社は 23,275MWh の電力を使用し、オフセットとして再生可能エネルギー・クレジット (REC) と Jクレジットを購入しました。

当社の温室効果ガス排出量には、米国と日本にある全ての自社保有施設から発生する全ての直接 (Scope1) 及び間接 (Scope2) の排出量と、5 つのカテゴリーの間接 (Scope3) の排出量が含まれています。

以下の表は、計算されたスコープ 3 の排出量で、各カテゴリーとの関連性、第三者保証の有無を示しています。

カテゴリー	カテゴリーとの関連性	第三者保証	CO <sub>2</sub> 換算トン (mtCO <sub>2</sub> e)
1. 購入した製品・サービス	購入した製品やサービスに関連する排出量	有	192,678
2. 資本財	購入した資本財に関連する排出量	無	3,727
3. 燃料及びエネルギー活動 (スコープ 1 または 2 に含まれない)	購入した電力の生産と配電に関連する排出量	無	3,507
5. 事業から出る廃棄物	事業所内で発生する廃棄物の処理・処分に伴う排出量	有	153
6. 出張	業務に関連する活動のための移動から生じる排出量	有	3,072
7. 従業員の通勤	従業員の通勤やリモートワークによって生じる排出量	有	2,809
8. リース資産 (上流)	資産のリースに伴い生じる排出量	有	8,733
9. 輸送・配送 (下流)	郵便物や販促品等の輸送による排出量	無	2,073
15. 投資	当社は、温室効果ガス排出を伴う金融投資を行っています	無	ファイナンスド・エミッション手法を試験運用中
		合計	216,752

上表は、排出量があるすべての Scope3 のカテゴリーを含み、排出量がゼロのカテゴリーは除外しています。排出量がゼロのカテゴリーは、輸送・配送 (上流) (カテゴリー 4)、販売した製品の加工 (カテゴリー 10)、販売した製品の使用 (カテゴリー 11)、販売した製品の廃棄 (カテゴリー 12)、リース資産 (下流) (カテゴリー 13)、フランチャイズ (カテゴリー 14) です。

# 人財

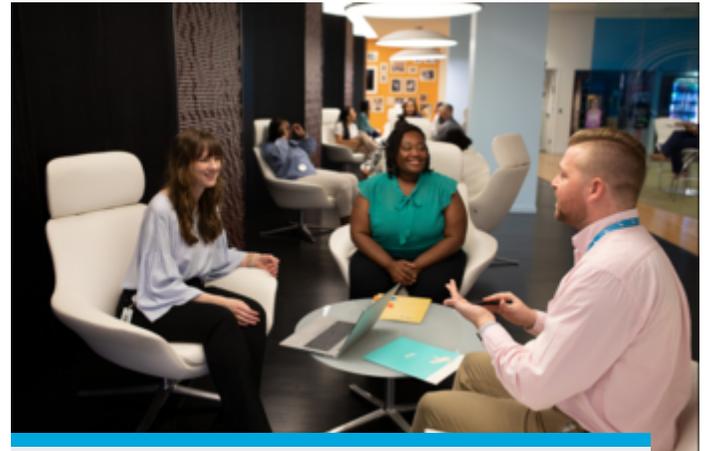
私たちは、正しい行いはビジネスのためになるということを知っています。そして、アフラック・ファミリーに投資をすることで、日々これを実践しています。当社では、日米ともに、従業員が高い帰属意識を持つ企業文化の醸成に努めています。具体的には、従業員のキャリア開発を支援し、ワーク・ライフ・バランスを重視しながら従業員の声や考えに耳を傾け、その懸命な働きに心から感謝することを心掛けています。当社の包括的な人財理念は、「人財を大切にすれば、人財が効果的に業務を成し遂げる」というものです。

## 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、従業員が心身ともに健康でいられることはもちろん、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、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。アフラック（米国法人）では、健康増進を身体、感情、社会、精神、経済の5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5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5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
- 社内の Aflac Hub や My Aflac Experience Facebook ページを活用することによりウェルネスの取り組みを共有して、アフラック全従業員との交流や社会的な幸福を促進
- 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



**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、従業員が心身ともに健康でいられることはもちろん、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。**

- 「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
- 従業員が全国どこにいても参加できる、ベネフィット・パートナーによる充実したウェルネスプログラムの提供
- 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
- 従業員のメンタル・精神的な健康をサポートするために、対面またはバーチャルで相談できる牧師
- 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、そして経済的打撃への対処などを支援する、ファイナンシャル・コーチング

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、人財の確保などを図っています。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。アフラック（日本法人）は、健康経営の取り組みをさらに進化させ、実効性を高めていくために、創業50周年を迎える2024年に向けて、新たに「健康経営2024」をスタートしました。2万社以上の企業の健康データを分析して従業員の健康上の課題や強化領域を特定し、「健康経営2024」のもと、従業員の健康維持・増進につながる施策として、以下を含む多くのツールとリソースを提供しています。:

- 運動・メンタルヘルス・食事・飲酒・禁煙の5つのテーマから個人目標を設定し、セミナー等のサポートプログラムを活用しながら100日間の継続にチャレンジする「まいにち健康チャレンジ」を実施し、従業員の約50%が参加しました
- 運動不足解消やチームのコミュニケーション活性化のために、目標歩数を目指して歩き、スマートフォンアプリ上で歩数を共有する「ウォーキングキャンペーン」を実施し、従業員の約60%が参加しました
- 病気やけがをした従業員が、治療に専念・両立しながら安心して働くことを支援するための「がん・傷病 就労支援プログラム」に取り組んでいます。

また、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5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・育児休職中、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。**



## アフラック（日本法人） All Ribbons



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。

## 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。

Employee Appreciation Week（全従業員に感謝する週、通称 E.A. Week）は、アフラックにとって最も大切な財産である従業員を称えるために、毎年当社が1週間にわたり開催している伝統行事で、毎日行われる賞品抽選会、ゲーム、エンターテインメント、スナック、地域貢献活動など、さまざまな催しが行われます。E.A.Weekは、米国ではFounders Weekに続いて5月の第1週に、日本ではアフラック（日本法人）の創立記念日に合わせて毎年11月に開催されています。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、趣向が凝らされています。

## 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、社員がその能力を最大限に発揮できるような環境づくりに努めています。そのために、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、2021年から従業員エンゲージメントサーベイを定期的実施しています。アフラック（米国法人）では2023年春に次回実施予定です。アフラック（日本法人）で2022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大きく上回る結果になりました。アフラック（日本法人）はPDCAサイクルを回しながら改善に取り組んでいます。

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、米国と日本のダイバーシティ・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。

## 人財開発

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。2022年、アフラック（米国法人）は人財の未来に焦点を当て、これらのテーマに関する30以上のプランニングセッションを実施することで、サクセッションプランと人財評価調整のプロセスを精緻化しました。またアフラック（日本法人）では、「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、チャレンジングなアサインメントなどのやりがいのある仕事の提供や、キャリア開発計画書の導入、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。

## 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。そこでは、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ることです。他の人の有用なスキルや経験に触れることで、成長や進歩を促します。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。

## 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。

### 「時間」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、短時間勤務制度とシフト勤務を組み合わせることで、12通りの選択肢から勤務時間を選択できます。

### 「場所」とらわれない働き方

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。また、柔軟な働き方を実践している社員の事例や各部署での取り組み事例を社内イントラネット上で共有しています。

アフラック（日本法人）はリモートとオフィス、それぞれの価値を理解し、組織成果を最大化するため「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を実現しています。

アフラック（日本法人）は、社員がワーク・ライフ・マネジメントを実現できる環境づくりに努めており、また現在も進化し続けています。例えば、以下のようなものです。

- 管理職と従業員の年次有給休暇取得率は86%です。
- 対象となる従業員の100%が育児休職を取得しました。
- 育児を理由に時短勤務を選択可能な社員のうち、時短勤務を選択する社員の比率は、2015年53.4%から2021年24.9%へと28.5pt減少しました。（より柔軟な働き方ができるようになり、従業員はプライベートと仕事の時間のバランスをより効果的に取ることができます）

2022年、「アフラック Work SMART」は、「インプット（労働投入）の効率化」から、「時間当たりの付加価値向上・アウトプットの最大化」（「Work SMART2.0」）へと進化させ、人財エンゲージメントのさらなる向上を図っています。

この目的を達成するため、アフラック（日本法人）は「Work SMART 5原則」を定め、「アフラック Work SMART」の実践レベルを継続改善していくためのパルスチェック（高頻度の振り返り）の仕組みを全社で導入しました。

## 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

## 従業員の多様性

アフラックの文化は、他者を思いやり、全従業員の帰属意識を育むことに根ざしています。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・カウンシ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シルがグローバルで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。

アフラックでは、帰属意識を育み、組織のあらゆるレベルでダイバーシティ&インクルージョンを示し、充実した職場を提供し、最終的には社員、地域社会、お客様をサポートする文化を持続させることに尽力しています。

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・カウンシル**を創設し、定期的に、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。このカウンシルは、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。

2022年、このレガシーを継続・維持するために、アフラック (米国法人) はDE&I戦略を磨きあげ、「認知」「地域社会」「人財」「説明責任」の4つの柱に焦点を当てた活動を行いました。

## 認知

アフラックでは、尊敬に満ちた、包括的で多様な人財を育成し続けるダイバーシティプログラムの作成に努めています。アフラック・ダイバーシティ・カウンシルは、DE&I イニシアチブをサポートするエンゲージメントと教育の機会を提供し、このビジョンを地域社会やお客様に広げるための重要な役割を担っています。2022年、これらのカウンシルは、ダイバーシティ&インクルージョンに焦点を当てた14以上の研修やイベントを企画または開催し、1,700人以上の参加者を集めました。また、独立代理店に対しては、ダイバーシティに関する対話へのエンゲージメントをより高めるために、初のフィールドダイバーシティカウンシルを立ち上げました。2022年には、インクルーシブなチームを育む方法といったDE&Iに関する研修の対象を、すべてのリーダーに拡げました。





## 地域社会

当社は、社会貢献活動の高まりを通じて、企業価値とブランドを支えています。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を促進し社会正義を支持する投資を特定するグローバル投資戦略を策定しました。2022年、私たちのグローバル・インベストメンツ・チームは17億ドル以上のサステナビリティとDE&I投資を行いました。

昨年は、当社による寄付の50%以上が地域社会における格差に注力し、有色人種、低所得者層、退役軍人など、十分なサービスを受けられない人々にプラスの影響を与えました。今年は、承認された寄付金総額の50%以上が、有色人種、退役軍人、低所得者層など多様な地域社会における格差への対応のために使用され影響を与えました。

アフラックはアトランタのPRIDEパレードに企業として初めて参加し、LGBTQ+コミュニティの従業員へのサポートを強化しました。また、初めての全社での「ジュンティーンズ・ホリデー」の祝福を奨励したことを誇りに思います。2022年には、インクルーシブなチームを育む方法といったDE&Iに関する研修の対象を、すべてのリーダーに拡げました。

ここ数十年そうであったように、アフラックの経営陣から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。

## 人財

当社は、多様な候補者に対する人財パイプラインを強化するために、パートナーシップを構築し、育むことに重きを置いています。2022年、アフラックは、今後5年間で1,000人の黒人のテクノロジー職へのキャリアを開くことを目的としたBridge Builders-Technology Association of Georgiaの創設出資者となりました。歴史的黒人大学(Historically Black Colleges and Universities' :HBCUs')との連携を拡大し、サクセッションプランニングのプロセスを強化し、多様な人材の育成に関する組織の可視性と透明性を向上させました。特に黒人や女性の人財を増やすことを目指し、多様な人財開発プログラムを拡充しました。アフラックでは、CFO組織のマネージャー以上の女性リーダーを対象に、「財務リーダーシップ開発プログラム」のようなプログラムを通じて、グローバルの主要なビジネスラインで約2年間、最大3回のローテーションを行い、実地での経験の中で組織に関する幅広い知識を身に付けてもらっています。

## 説明責任

ダイバーシティ&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。私たちの目標は、2026年までに上級管理職の全体的な多様性を5%上昇させることです。2022年、上級管理職の全体的な多様性は、同年目標の2%増を上回る4%増を達成し、最終目標の5%に近づきました。

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義されます。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、対話と包摂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。

このような包摂性の精神は日本でも同様で、例えば、指導的立場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&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、正しい道を歩んでいるという確信があります。



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、2022 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

54%

指導的立場にある  
女性の割合

33%

ライン長ポストに  
占める女性の割合\*

25%

### 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

50%

上級管理職における  
女性の割合

31%

有色人種の従業員の  
割合

49%

有指導的立場にある  
有色人種の割合

30%

上級管理職における  
有色人種の割合

29%

### 取締役

女性及び有色人種の  
割合

64%

\* アフラック生命保険株式会社におけるライン長ポストに占める女性の割合を対象としています。

## 米国の従業員の新規採用

**69%** **62%**  
女性 有色人種

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンは、米国で義務付けられているEEO-1報告にとどまらない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、透明性を高めるため、アフラック（米国法人）の最新のEEO-1報告書を[こちら](#)に掲載しています。

- 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（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。](#)**

## 公平な報酬

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、性別や年齢、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（日本法人）は、管理職を対象に刷新した人財マネジメント制度を、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、職務ごとに特定のグレード（職務等級）が与えられます。性別、年齢、人種などが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）は、高い目標へのチャレンジや成長への貢献意欲を刺激するために、会社への貢献に報いる「トータルリワード」の考え方で報酬を設計しています。「職務」と「成果」に報いる報酬体系をベースに、職務記述書で明文化された職務の内容・大きさをもとに決定するグレードごとに、日系大手企業をベンチマークに競争力のある水準を実現しています。基本給与や賞与だけでなく、一定以上のグレードの社員には中長期インセンティブも付与し、職務や成果・業績に報いる仕組みとしています。アフラック（日本法人）の人財マネジメント制度は、短中長期的な視点で会社への貢献に報いる仕組みとなっています。

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、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。



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（当時）の木島葉子が2022年11月、Aflac Global Diversity Conference 2022で挨拶する様子です。

## 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、2022年末の目標としていた25%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。

また、アフラック（日本法人）は、障がい者の雇用を推進する特例子会社であるアフラック・ハートフル・サービス株式会社を2009年に設立しました。アフラック・ハートフル・サービスは、職場環境を整え、専門的な知識を有するスーパーバイザーを置くことで、障がいがあっても安定的に就労することができ、仕事を通じて一人ひとりが社会に貢献しています。

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「障がい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。2022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154名の従業員のうち、123名が障がい者手帳保持者で、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、多様な従業員の個性を尊重し、長期的なキャリアを支援しています。

# パーパスに根差した支援活動： アフラックの戦略的フィランソロピー

アフラックでは、パーパス(企業の存在意義)に沿ったパートナーシップを信条としており、健康や貧富の格差を解消するために活動している団体やコミュニティを支援しています。当社は、米国と日本における補完医療保険のパイオニアとして、また両国のリーディングカンパニーとして、がんと診断された人々が直面する困難を理解する努力を67年以上続けてきました。また、がんの診断が家族全体に影響を与えることも理解しています。そのような思いから、私たちの活動の多くは、がんと向き合う人々を支援することを目的としています。

企業として、チャリティー寄付、地域社会への投資、現金拠出、現物支給を含む慈善活動の59%以上を、鎌状赤血球病を含むがんや血液疾患に焦点を当てた慈善活動に充てています。

## アトランタ小児病院のアフラックがん・血液病センター



# 59%

アフラックの慈善活動のうち、  
がん及び血液疾患に  
焦点を当てた割合



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、アフラック小児がん基金、アフラック役職員、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1億6,500万ドルを超えており、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。同センターでは、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。2021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人を超え、全米1位にランクされました。

## NYSE グローバル・ギビング・キャンペーン

11月末、アフラック・インコーポレーテッドの会長兼最高経営責任者であるダン・エイモスは、アトランタ小児病院院長兼最高経営責任者のドナ・ハイランド、アフラック・ダックとともにニューヨーク証券取引所(NYSE)のオープニングベルを鳴らし、NYSEの第2回グローバル・ギビング・キャンペーンの一環としてアフラックがん・血液病センターをアピールしました。また、アフラック財団のカテリーン・エイモス社長、アフラック(米国法人)のテレサ・ホワイト社長(当時)、NYSEのリン・マーティン社長、その他アフラックのシニアリーダー、アフラックがん・血液病センターの患者の皆様もダン、ドナと共に壇上に上がりました。NYSEグローバル・ギビング・キャンペーンを記念して、アフラックのCSR(企業の社会的責任)プログラムが世界最大の証券取引所から評価されました。当日は、NYSEの99回目のツリー点火式に参加し、楽しいひと時を過ごしました。

## アフラック・ブレイブス・ナイト

アフラックが毎年開催しているアトランタ・ブレイブス・ナイトは、アフラックがん・血液病センターの患者の皆様、ご家族、スタッフが一堂に会し、歓迎の意を込めてワールドシリーズ・チャンピオンを応援する伝統行事です。パンデミックによる一時中断を経て、アフラック・インコーポレーテッドの社長兼最高執行責任者フレッド・クロフォードは、フェイスペインティング、ピンポン、コーンホール、塗り絵など、第25回ブレイブス・ナイトの開催を大いに楽しみました。





## My Special Aflac Duck<sup>®</sup>

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の闘いには、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、アフラックにはもっ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、がんとの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、自分たちの治療の様態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、米国で新たにがんや鎌状赤血球症などの血液疾患

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。

米国では、アフラックが 2018 年から 450 の病院や団体で約 19,000 人の子どもたち (2022 年 12 月現在) に My Special Aflac Duck を寄贈しています。日本では、アフラック (日本法人) が 2019 年から 72 の病院で 1,400 人以上 (2022 年 12 月現在) の子どもたちに My Special Aflac Duck を寄贈しています。アフラックは、2022 年までに、アメリカ、日本、北アイルランドで合計 21,000 人以上の子どもたちに My Special Aflac Duck を贈っています。

My Special Aflac Duck にも、新しい仲間ができました。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の治療に特化した新しいアクセサリとして、暖かいブランケット、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。

これまで病院や支援団体を通じてのみ入手可能でしたが、アフラックのパートナーであり、My Special Aflac Duck のクリエイターである Sproutel を通じて、3 歳以上のがんや血液疾患の子どもたちのご家族に直接ダックをお届けすることができるようになりました。実際、2022 年には、新しいプログラム「Direct To Family」によって、がんや鎌状赤血球症と向き合う子どもたちの家庭に 139 羽を発送することができました。

## My Special Aflac Duck の寄贈イベント

一部の病院では、My Special Aflac Duck を受け取った人が、自分だけの友達ロボットに会うために、エキサイティングなスカベンジャーハントに参加することもあります。ハントの後、患者の皆様とご家族は、ダックの出生証明書やビーズのネックレスを作ったり、塗り絵をしたりと、さまざまな活動を通して新しい友情を祝います。2022年、アフラック（米国法人）は、Cooper Hospital、Children's National、Camp Sunrise、Mississippi Children's、Miami Children's、Children's of New Orleans、Lafayette Women and Children's、and St. Luke Children's の8か所で My Special Aflac Duck 寄贈イベントを開催しました。また、アフラック（日本法人）では、2022年は16病院・施設に194羽を寄贈しました。



**My Special Aflac Duck とコーチ・プライム**：2022年10月、アフラックと当時のジャクソン州立大学（JSU）ヘッドコーチのデイオン・"プライム"・サンダースは、JSU ホームカミングに先立ち、My Special Aflac Duck をミシシッピ子供病院の患者の皆様へ届けました。メディアへの挨拶に続き、コーチ・プライムとアフラック（米国法人）のヴァージル・ミラー社長が、がん・血液疾患病棟で治療を受けている子どもたちと過ごし、My Special Aflac Duck を贈りました。

My Special Aflac Duck についての詳細や、あなたの団体やがんや鎌状赤血球の治療を受けている子どもたちのためのダックのリクエストは、[アフラック小児がんキャンペーン](#)をご覧ください。

## アフラック（日本法人）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小児がんに関する相談やイベント開催など総合支援センターとしてもご利用いただいています。アフラックペアレンツハウスは、開所以来、149,000人以上の方に支援を提供しました。

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や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やリモートでできるボランティアなどでペアレンツハウスの運営を支援しています。

2022年は3年ぶりに現地での社員ボランティアを再開し、感染対策を徹底しながら沢山の社員が参加しました。



## アフラック・ホリデー・ダック・プログラム

アフラック・ホリデー・ダックは、2022年も人々を笑顔にするプレゼントを届けました。キャンディケインのストライプ柄のキャップをかぶったアフラック・ダックは、ホリデーシーズンに人気のぬいぐるみです。ダックが持っているのは、赤いサテンのリボンが光るグリーンボックス。何が入っているかは開けてからのお楽しみです。アフラック・ホリデー・ダック・プログラムの純収益はすべてアフラック小児がん基金を通じてアフラック小児がんキャンペーンに寄付され、小児がんや血液疾患の治療を行う全米の参加病院へ分配されます。

1991年、サウスカロライナ州に住むアームストロング家のジョンとナンのご夫婦は、一家の子どもたちのためにアフラックのホリデー・ダックを初めて購入しました。これをきっかけに、ファミリーツリーの下にホリデー・ダックを置くことが毎年の恒例となりました。家族が増え、孫たち、今ではひ孫たちも、このぬいぐるみとブランド名「アフラック！」の鳴き声を毎年楽しみにするようになりました。2021年、一家はジョンとナンのいない初めてのホリデーを迎えます。彼らの子どもたち、キース・アームストロングとキム・ウォレスは、この伝統を今後どうするか話し合いました。「決めなくてはいけない時が来ました」とキムは言います。「続けるか、やめるか。私はやめたくなかった」。この特別な時間を一緒に過ごすジョンとナンはもういないけれど、アフラック・ホリデー・ダックは、ふたりの思い出とふたりの愛情を思い出させてくれるのです。[動画はこちらからご覧ください。](#)

「私たちの世代より上の人たちは、このダックの鳴き声を聞くだけで涙が出ます…幸せな涙が」と孫のブラッド・ウォレスは語ります。「クリスマスだよ。おばあちゃんもおじいちゃんもいないけど、ダックは今もいるんだ」と。



## Be The Match

2022年9月、アフラックはBe The Match®との提携を発表し、全米の血液幹細胞ドナー登録の多様化を継続することを発表しました。Be The Matchによると、救命のための血液幹細胞や骨髄移植に適合するドナーが見つかるかどうかは、民族的背景によって大きな格差があるとのこと。アフラックとBe The Matchは、アフラックの社員と販売代理店を血液幹細胞や骨髄のボランティア・ドナーとして登録することを目的としたデジタル登録活動を継続的に実施します。両社は、血液がんで兄と母を亡くしたNBA選手のマーカス・スマートと共に、血液幹細胞や骨髄バンクの多様性などに関する医療上の不平等に関心が高まるよう協力しました。

ドナーとのマッチングに採用される組織型は、遺伝的かつ固有的なものであるため、同じ民族の祖先や民族的背景を持つ人と適合する可能性が最も高くなります。組織型の多様性を考慮すると、白人の場合は79%であるのに対し、黒人やアフリカ系アメリカ人の患者が適合する確率は29%です。

「勇気をもって白血病と闘う兄の姿は、私の人生に非常に大きな影響を与えました。彼の遺志は、白血病や鎌状赤血球症に打ち勝つために命がけで闘っている若い患者の皆さんと同じように、コート内外で私を鼓舞し続けてくれています」と、マーカス・スマートは語ります。

「血液がんや血液疾患には治療の可能性があるのに、民族的な理由でその治療法がすべての患者に行き渡らないというのは、あってはならないことです。私はアフラックとBe The Matchに参加し、自分の声で、全国血液幹細胞ドナーへの登録を呼びかけたいと思っています。ドナー登録には、頬の内側をこすって細胞を採取することが必要なのですが、患者に希望を与え、より多くの命を救うための一つの方法として、全ての人に検討いただけるようお願いしています。」



## 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。「開かれた相談の場」として活動を続ける団体に対し、アフラック（日本法人）は寄付などを通じて支援しています。対象となる団体は「マギーズ東京」「元ちゃんハウス」の2つです。



## 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れる場所として活動しています。



## がん啓発活動

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。

2022年は、調布市が乳がんの早期発見と正しい知識の普及を目的として実施した「ピンクリボンキャンペーン月間」に合わせて、「第40回調布市民スポーツまつり」のアフラック出展ブースで、調布市と共同で乳がん触診模型を設置して乳がんの早期発見の啓発を行いました。

## ライト・ザ・ナイト

アフラックは、ジョージア州アトランタで開催された白血病リンパ腫協会のライト・ザ・ナイトに参加して、がんの暗闇に光をもたらすべく3万ドル以上の寄付を行いました。参加者はランタンを高く掲げて歩きます。それぞれのランタンは、サバイバーシップを表す白、亡くなった人を偲ぶ黄色、血液がんの撲滅を支援する赤など、それぞれが血液がんとのつながりを表しています。



アフラック（日本法人）では、2022年は3年ぶりにリアルでのイベントやボランティア活動を再開しました。



### アフラッククラシックチャリティーコンサート

9月のGLOBAL GOLD SEPTEMBER CAMPAIGN期間中にステークホルダーを集めたクラシックチャリティーコンサートを主催し、会場では小児がん支援の重要性を伝えると共に募金を実施し、小児がんの啓発を行いました。

### ゴールドリボンウォーキング

10月に開催されたゴールドリボンウォーキングには社員や代理店、提携先関係者、小児がんとたたかう子どもたちやそのご家族など、約1,700人が参加し、当日は社員ボランティアも参加しウォーキングを盛り上げました。



### 「アフラック小児がん経験者・がん遺児奨学金制度」街頭募金

11月に調布駅前で行った「アフラック小児がん経験者・がん遺児奨学金制度」のための街頭募金では社員はもちろん、調布市関係者なども参加して沢山の寄付を集めることができました。



## 隠れた才能を PR する広報活動

アフラックは、20年以上にわたって歴史的黒人大学 (Historically Black Colleges and Universities 通称: HBCU) を支援してきました。2021年、アフラックはジャクソン州立大学運動部にプロフェッショナル育成を目的に75,000ドルを寄付しました。また、デイオン・サンダースのフットボールキャンプのサポートパートナーとしても25,000ドルを寄付しています。2022年、アフラックはこれを前進させ、プライム・コーチが若いアスリートを指導するミッションを継続できるよう、さらに10万ドルを寄付しました。

そして2022年、アフラックはHBCUへのコミットメントを、一段高いレベルへと引き上げます。2021年のNFLドラフトでは合計259人の選手が指名されたにもかかわらず、HBCUのチームからは一人も指名されませんでした。無指名に終わったのは10年以上ぶりのことで、これに奮起したアフラックと、コーチであるデイオン・"プライム"・サンダースはタッグを組み、Prime Prospectsを創設しました。この取り組みは、次のレベルで戦う準備ができていながら、ドラフトで注目されるためのリソースや知名度が不足している選手をアピールすることが目的です。Prime Prospectsでは、12校のHBCUから16名の選手とそのスキルにスポットを当てました。これらの選手は、400万人以上のフォロワーを持つプライム・コーチのソーシャルチャンネルと、アフラックの提供チャンネルの両方で紹介されました。このようにソーシャルメディアで注目されたことで、プロのスカウトやゼネラルマネージャーは、隠れた才能を目にし、認識することができたのです。このキャンペーンは広くメディアの注目を集めただけでなく、2022年のシーズンには合計4人のHBCU選手がドラフト指名され、そのうち2人は「Prime Prospects」、1人はスーパーボウル・チャンピオンにまで上り詰めました。

アフラックは、広告スポット「Believe」で、HBCU選手を支援する立場をさらに強固なものにしました。アフラックの社内エージェンシーであるThe Aflac Studioが制作した「Believe」では、デイオン・サンダースのフットボールキャンプを追いながら、昨年のプロドラフトでHBCU出身の指名選手は1人もいないことを説明するプライム・コーチのナレーションが入ります。



## CareGrants

アフラックは、理不尽な格差に苦しんでいる人々を支援するミッションの一環として、助成金プログラム CareGrants を創設しました。CareGrants は、アフラックが個人、家族、地域社会に対して、健康面や経済面での格差を解消する目的で提供する資金援助です。医療負債という差し迫った問題に対処し、困っている生活者を支援します。

2022年1月、アフラックは、保険でカバーされない医療費に起因する債務に対するアメリカ人の意識と債務額を調査した全国調査「**アフラック・ケア・インデックス**」を発表しました。ケア・インデックスで特定された非常に脆弱な地域を支援するため、アフラックは2022年を通して、これらの地域の個人の医療成果を改善する団体を選定し、50万ドルのCareGrantsを提供しました。アフラックは、助成金を提供した各コミュニティの公園に「アフラック・パークベンチ」という椅子を設置し、そこに格差是正のための教育、支援、擁護活動に対する会社のコミットメントを記しました。

2022年を通じて、アフラックは、ケンタッキー州ハーラン、バージニア州レキシントン、フロリダ州オーランド、テキサス州ヒューストン、サウスカロライナ州コロンビアにおいて、地域助成金を授与し、アフラック・パークベンチを設置しました。

### SPOTLIGHT

#### ケンタッキー州における CareGrants

アフラックは、アフラック・ケア・インデックスで最もリスクの高い州のひとつであるケンタッキー州で、初のコミュニティ向け CareGrants の提供とアフラック・パークベンチの設置を祝いました。同州では、心臓疾患の割合が高いことでハーラン郡が際立っていました。アフラックは、地域住民の健康と富の公平性を高めるため、ハーラン郡のアパラチアン地域病院に10万ドルを寄付しました。アフラックの10万ドルのCareGrantsにより、アパラチアン地域病院は、住民の疾病教育へのアクセスを改善するとともに、AED (自動体外式除細動器) へのアクセスを提供することで、ハーラン郡における心血管疾患の負担を軽減しています。アフラックとアパラチアン地域病院は、この取り組みの最初の助成を記念して、病院からすぐ近くにあるドレッシェン公園にあるアフラック・パークベンチのもとで小切手授与とテープカットを行い、地域のアフラックのスタッフ、病院職員、地域住民の方々が参加しました。



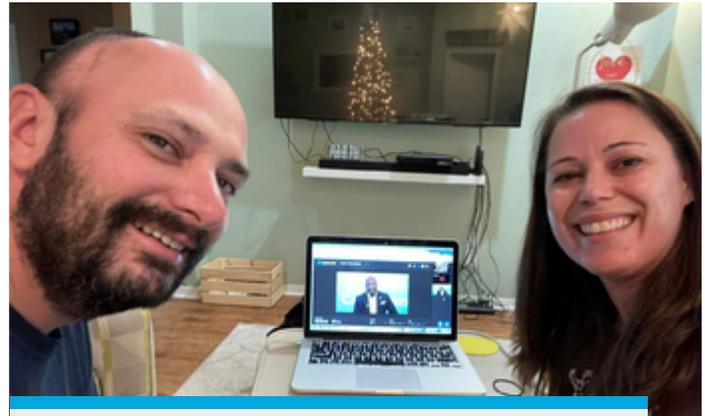
## コンシューマー CareGrants

アフラックは、医療費で負担を強いられている勤勉なアメリカ人に5,000ドルの助成金を届けるコンシューマー CareGrants を3回開催しました。2022年には、60名の方にそれぞれ5,000ドルを贈呈しました。



### SPOTLIGHT シャドック一家

シャドック一家は、2022年10月にCareGrantsの受給者となりました。ジョンとアリソンは結婚して間もない頃、彼が35歳の若さで膠芽腫と診断されました。この診断により、若い夫婦の生活は一瞬にして変わってしまいました。アリソンとジョン、そして2匹の犬は、ジョンの主治医の近くに引っ越すことになりました。しかし、同時に夫婦は仕事を辞めなければならませんでした。驚くほど高額ながん治療やMRI検査、そして診察や検査の度にかかる交通費。支払いに終わりはありません。1年前、ジョンは転倒し、シャドック一家は24時間体制の介護を余儀なくされ、家族や友人のサポートにさらに頼らざるを得なくなりました。アフラックからの5,000ドルの支援は、シャドック一家が経済面ではなく、ジョンのケアに集中できるよう、家族を支えるために非常に役に立ちました。



### シャドック一家に CareGrants を贈呈することを発表した、アフラック（米国法人）のヴァージル・ミラー社長と話すシャドック一家

### SPOTLIGHT リーブズ・レガシー

2022年10月7日、アフラックは、オーランドで開催されたHBCUウィーク中に、ESPN（アメリカのスポーツ専門チャンネル）のWide World of Sports内で行われたコーナーにスポンサーとして参加しました。このスポンサーシップの一環として、アフラックは地域社会への還元と格差是正へのコミットメントを示したいと考えました。そのため、アフラックは乳がん啓発月間にちなみ、地元オーランドの団体である「リーブズ・レガシー乳がん基金」に10万ドルを贈呈しました。この資金は、リーブズ・レガシーが、保険でカバーされていない、あるいは保険に加入していない恵まれない人々のために、診断検査や生検などの乳房医療サービスへのアクセスを増やすことに役立てられます。





## ハビタット・フォー・ヒューマニティ

アフラック・ファミリーの一員であることは、私たちが毎日仕事をする場所というだけでなく、私たちが生活し、働く地域社会に変化をもたらすことに専念する企業の一員であることを意味します。ハビタット・フォー・ヒューマニティ（誰もがきちんとした場所で暮らせる世界の実現を目指し住宅支援を行う国際 NGO）は、16 年以上にわたってアフラックの恩返しというミッションの一部であり、当社のコミットメントだけでなく、チームワークの真の意味をあらためて示してくれた従業員の証でもあります。この住宅を 6 週間で建てることができたのは、200 人以上のアフラック社員とハビタット・フォー・ヒューマニティの素晴らしいスタッフの努力と献身があったからです。

# 別表

## GRI 内容索引

使用宣言	アフラック・インコーポレーテッドは、2021年GRIスタンダードを参照して、2022年1月1日から2022年12月31日までの期間について、本GRI内容索引に記載した情報を報告する。
使用したGRI1	GRI1: Foundation 2021

開示項目	開示場所
<b>GRI 2: 一般開示事項 2021</b>	
2-1 組織の詳細	<p><b>組織の名称:</b> アフラック・インコーポレーテッド (NYSE: AFL)</p> <p><b>所有形態と法人格:</b> アフラック・インコーポレーテッド (親会社) は、1973年にジョージア州の法律に基づいて法人化されました</p> <p><i>2022 Form 10-K:</i> 項目 1. 「事業 - 概要」 2 ページ</p> <p><b>本社所在地:</b> Aflac Worldwide Headquarters, 1932 Wynnton Road, Columbus, GA, U.S.</p> <p><b>事業所所在地:</b> 「アフラック・インコーポレーテッドについて」 1 ページ</p> <p>2022 CPD レポート</p>
2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	「本レポートについて - 報告の範囲と境界」 5-6 ページ
2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	<p><b>報告期間:</b> 2022年1月1日から2022年12月31日まで</p> <p><b>報告サイクル:</b> 年次</p> <p><b>報告書の発行日:</b> 2023年3月</p> <p><b>報告書に関するお問い合わせ窓口:</b> esg@aflac.com</p>
2-4 情報の修正・訂正記述	該当なし
2-5 外部保証	<p>「本レポートについて - 基準と枠組み」 6 ページ;</p> <p>「環境 - スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」 48 ページ</p>
2-6 活動内容、バリューチェーン、その他の取引関係	<p>「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 (米国法人) 及びアフラック (日本法人) について」 7-23 ページ</p> <p><i>2022 Form 10-K:</i> 項目 1. 「事業 - 概要」 2 ページ; 「収益を生み出す活動」 2 ページ; 「アフラック (日本法人) - 保険商品」 3-4 ページ; 「競合市場」 5 ページ; 「アフラック (米国法人) - 保険商品」 6 ページ; 「競合市場」 7 ページ</p> <p><i>2022 年株主総会招集通知</i> 「アフラック・インコーポレーテッドについて」 表紙内側 アフラック・サプライヤー情報</p> <p>「アフラック (米国法人) 及びアフラック (日本法人) について - 2022 年 アフラック (日本法人) 財務ハイライト」 9-10 ページ、「アフラック (米国法人) 保険商品」 21-22 ページ</p> <p><i>2022 Form 10-K:</i> 項目 1. 「事業 - アフラック (日本法人) - 販売チャネル」 4-5 ページ、アフラック (米国法人) - 販売チャネル」 6-7 ページ</p>
2-7 従業員	<p>「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」 7 ページ</p> <p><i>2022 Form 10-K:</i> 項目 1. 「事業 - 人財」 10-12 ページ</p> <p>2022 CPD レポート</p>
2-8 従業員以外の労働者	アフラックはこの情報を開示していません。

開示項目	開示場所
2-9 ガバナンス構造と構成	<p>「ガバナンス - 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」33-34 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知「コーポレートガバナンスに関する事項 - 当社の取締役会と委員会」23-28 ページ、「取締役会の責任 - 企業の社会的責任とサステナビリティへのコミットメント」30 ページ</p> <p>ガイドライン</p> <p>2022 TCFD レポート</p> <p>2022 CPD レポート</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「投票ロードマップ - 取締役候補の概要」8-9 ページ、「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役候補者」14-19 ページ、「ガバナンス」32-35 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「投票ロードマップ - 取締役候補の概要」8-9 ページ、「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役候補」14-19 ページ、「取締役の独立性」19 ページ、「取締役候補のスキル、経験、多様性」20 ページ、「当社の取締役会と委員会 - 委員会構成」24-27 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「投票ロードマップ - 取締役候補の概要 - 取締役会在任期間」8 ページ、「独立取締役在任期間内訳」19 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役候補」14-19 ページ、「ガバナンス」32-35 ページ</p> <p>2022 Form 10-K：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」11 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「投票ロードマップ - 取締役候補の概要」8-9 ページ、「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役候補のスキル、経験、多様性」20 ページ、「取締役会のサクセッションプランニングと更改プロセス - 2017 年以降の取締役会の変化」20 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：投票ロードマップ - 取締役候補の概要 - スキル、経験及び属性の多様性」8 ページ、「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役候補」14-19 ページ、「取締役候補のスキル、経験及び多様性」20 ページ、「取締役のサクセッションプランニングと更改プロセス - 2017 年より取締役に就任した取締役のスキル」20 ページ</p>
2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	<p>2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役指名プロセス」21-22 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役指名プロセス - 株主からの取締役候補の検討」22 ページ</p> <p>ガイドライン</p>
2-11 最高ガバナンス機関の議長	<p>ダニエル・P. エイモス氏は 2001 年から取締役会議長を、1990 年から最高経営責任者を務めています。</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 当社の取締役会と委員会 - 取締役会のリーダーシップ構造」23 ページ</p>
2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	<p>「ガバナンス - 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 - 取締役会による ESG 体制の監督」34 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 当社の取締役会と委員会 - 委員会構成」24-27 ページ、「取締役会の責任 - 企業の社会的責任とサステナビリティへのコミットメント」30 ページ</p> <p>2022 CPD レポート</p> <p>2022 TCFD レポート</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 当社の取締役会及び委員会 - 委員会構成」24-27 ページ</p>
2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	<p>「ガバナンス - 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 - 取締役会による ESG 体制の監督」34 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 当社の取締役会と委員会 - 委員会構成」24-27 ページ、「取締役会の責任 - 企業の社会的責任とサステナビリティへのコミットメント」30 ページ</p> <p>2022 CPD レポート</p> <p>2022 TCFD レポート</p>
2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	<p>「ガバナンス - 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 - 取締役会による ESG 体制の監督」34 ページ</p> <p>2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 当社の取締役会と委員会 - 委員会構成」24-27 ページ、「取締役会の責任 - 企業の社会的責任とサステナビリティへのコミットメント」30 ページ</p> <p>2022 CPD レポート</p>
2-15 利益相反	<p>2022 年株主総会招集通知：「監査事項 - 関連者取引」72-73 ページ</p>

開示項目	開示場所
2-16 重要な懸念事項の伝達	2022年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の責任 - 株主への働きかけ - 取締役とのコミュニケーション」32ページ アフラックはこの情報を開示していません。
2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	ガイドライン
2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	2022年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役会の自己評価」22ページ 評価の頻度：年次
2-19 報酬方針	以下の情報は Aflac Incorporated 2022 年株主総会招集通知に記載されています。取締役報酬（32 ページ以降）、報酬分析及び役員報酬（37 ページ以降） 2022 年株主総会招集通知：「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - 追加の役員報酬プランの実践と手順 - 支配権変更ポリシーと退職契約」57 ページ、「役員報酬表 - 退任または支配権変更時に支払われる可能性のある報酬」65-66 ページ 2022 年株主総会招集通知：「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - 追加の役員報酬プランの実践と手順 - 報酬回収（「クローバック」）方針」57 ページ 2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役報酬 - 退職金制度」33 ページ、「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - 2021 年役員報酬 - その他の報酬 - 401 (k) 貯蓄及び利益分配制度」55 ページ、「役員報酬表 - 年金給付」62-63 ページ 「サステナビリティハイライト」、28-31 ページ 2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - CD&A At-A-Glance - 2021 マネジメント・インセンティブ・プラン（MIP）の実績」36 ページ、「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - MIP 目標設定の考慮点」46-47 ページ、「2021 年役員報酬 - 2021 MIP 目標及び実績 - ESG 調整指標」50-52 ページ 2022 CPD レポート 2022 TCFD レポート
2-20 報酬の決定プロセス	2022年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役報酬」32-34 ページ ガイドライン 2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の責任 - 株主への働きかけ - 当社の取り組み」31 ページ、「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - エグゼクティブサマリー - 2021 年 Say-on-Pay 投票の結果」43 ページ アフラック・インコーポレーテッド ESG 方針とステートメント 2022 年株主総会招集通知：「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - 報酬の設計と思想 - 役員報酬の設定プロセス - 独立報酬コンサルタント」44 ページ 2022 年株主総会招集通知：「投票ロードマップ - 役員報酬ハイライト - 最近の Say-on-Pay 投票」11 ページ、「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - エグゼクティブサマリー - 2021 年 Say-on-Pay 投票の結果」43 ページ
2-21 年間報酬総額の比率	2022 年株主総会招集通知：「役員報酬 - CEO 給与比率」68-69 ページ
2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	「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
2-23 方針声明	「ガバナンス - 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 - 倫理とコンプライアンス」34-35 ページ 行動憲章 サプライヤー行動憲章 ESG 方針とステートメント 「ガバナンス - 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 - 取締役会による ESG 体制の監督」34 ページ 2022 年株主総会招集通知：「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の責任 - ガバナンス文書 - 行動倫理憲章」32 ページ
2-24 方針声明の実践	ESG 方針とステートメント 行動憲章 サプライヤー行動憲章 「ガバナンス - 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 - 倫理とコンプライアンス」34-35 ページ
2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	アフラックはこの情報を開示していません。

開示項目	開示場所
2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	行動憲章 サプライヤー行動憲章 「ガバナンス - 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 - 倫理とコンプライアンス」34-35 ページ ESG 方針とステートメント
2-27 法規制遵守	アフラックはこの情報を開示していません。
2-28 会員資格を持つ団体	「アフラック（米国法人）及びアフラック（日本法人）について - 2022 年アフラック・インコーポレーテッドの受賞、表彰、エンゲージメント及びメンバーシップ」22 ページ 2022 CPD レポート
2-29 ステークホルダーエンゲージメントへのアプローチ	「ガバナンス - アフラックにおける ESG にかかるステークホルダーの優先順位」34 ページ
2-30 労働協約	
<b>GRI 3 : マテリアルな項目 2021</b>	
3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	「ガバナンス - 取締役会による ESG 体制の監督」33 ページ、「アフラックにおける ESG にかかるステークホルダーの優先順位」34 ページ
3-2 マテリアルな項目のリスト	「ガバナンス - アフラックにおける ESG にかかるステークホルダーの優先順位」34 ページ 該当なし
3-3 マテリアルな項目のマネジメント	アフラックはこの情報を開示していません。 「ガバナンス - 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 - 倫理とコンプライアンス」34-35 ページ 行動憲章 サプライヤー行動憲章 ESG 方針とステートメント 「サステナビリティハイライト」28-31 ページ、「ガバナンス - 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 - 倫理とコンプライアンス」34-35 ページ、「サイバーセキュリティによるお客様とデータの保護 - セキュリティ意識向上とトレーニング」37-38 ページ 「環境 - スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」48 ページ 「サステナビリティハイライト」28-31 ページ、「環境 - 温室効果ガス削減目標」45 ページ、「人財 - 従業員の健康増進とワーク・ライフ・バランス、人財開発 - 従業員の多様性 - 説明責任」56 ページ、「従業員は、当社が事業展開している地域社会を映し出す」56-57 ページ 「サステナビリティハイライト」28-31 ページ、「環境 - 温室効果ガス削減の進捗」45-46 ページ、「人財 - 従業員の健康増進とワーク・ライフ・バランス、人財開発 - 従業員の多様性 - 説明責任」56 ページ、「インクルーシブな人財の育成」59 ページ 「ガバナンス - アフラックにおける ESG にかかるステークホルダーの優先順位」34 ページ
<b>GRI 201 : 経済パフォーマンス 2016</b>	
201-1 創出、分配した直接的経済価値	<b>収益総額</b> : 195 億ドル 「アフラック（米国法人）とアフラック（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」7 ページ、「2022 年アフラック（日本法人）財務ハイライト」9 ページ、「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 - 財務諸表からの抜粋」26 ページ 2022 Form 10-K : 項目 7. 「経営陣による財政状態及び経営成績の議論と分析 - エグゼクティブサマリー - 業績ハイライト」33 ページ 「サステナビリティハイライト - コミュニティ投資とフィランソロピー」31 ページ、「資産運用及び投資」40-43 ページ、「パーパスに根差した支援活動：アフラックの戦略的フィランソロピー」62-73 ページ 2022 年株主総会招集通知：「投票ロードマップ - 企業の社会的責任とサステナビリティのハイライト」12 ページ 2022 年サステナビリティボンドレポート：「サステナビリティボンドフレームワーク概要」3 ページ、「調達資金の配分とインパクト」3-4 ページ、「投資ハイライト」5-8 ページ
201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	2022 Form 10-K : 項目 1A. 「リスク要因 - 一般的なリスク要因」25-27 ページ 2022 CPD レポート 2022 TCFD レポート アフラックはこの情報を開示していません。

開示項目	開示場所
201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	2022 Form 10-K：項目 8. 「財務諸表及び補足資料 - 14. ベネフィット・プラン - 株式報酬プラン」 174 ページ 2022 年株主総会招集通知：「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - 2021 年役員報酬 - その他の報酬 - 確定給付型年金」 55 ページ、「役員報酬表 - 年金給付 - 適格確定給付型年金」 62 ページ
201-4 政府から受けた資金援助	該当なし
<b>GRI 302：エネルギー 2016</b>	
302-1 組織内のエネルギー消費量	2022 CPD レポート
<b>GRI 305：大気への排出 2016</b>	
305-1 直接的な GHG 排出（スコープ 1）	「環境 - 温室効果ガス削減の進捗」 45-46 ページ、「スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」 48 ページ 2022 CPD レポート 2022 TCFD レポート
305-2 間接的な GHG 排出（スコープ 2）	「環境 - スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」 48 ページ 2022 CPD レポート 2022 TCFD レポート 「環境 - 温室効果ガス削減の進捗」(45-46 ページ)、「スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」 48 ページ
305-3 その他の間接的な GHG 排出（スコープ 3）	「環境 - スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」 48 ページ 2022 CPD レポート 2022 TCFD レポート
305-5 GHG 排出量の削減	「環境 - 温室効果ガス削減の進捗」 45-46 ページ 2022 TCFD レポート 2022 年株主総会招集通知：「投票ロードマップ - 企業の社会的責任とサステナビリティのハイライト - 環境」 12 ページ 2022 CPD レポート
<b>GRI 306: 廃棄物 2020</b>	
306-4 処分されなかった廃棄物	「環境 - 廃棄物の削減」 46 ページ
<b>GRI 401: 雇用 2016</b>	
401-1 従業員の新規雇用と離職	「サステナビリティハイライト - 従業員の多様性」 31 ページ、「人財 - 従業員の多様性 - 米国の従業員の新規採用」 58 ページ 2022 年株主総会招集通知：「投票ロードマップ - 企業の社会的責任とサステナビリティのハイライト」 12 ページ 2022 Form 10-K：項目 1. 「事業 - 人財 - ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」 11 ページ アフラックはこの情報を開示していません。
401-2 フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	2022 年株主総会招集通知：「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - 2021 年役員報酬 - その他の報酬 - その他の福利厚生」 55 ページ ESG 方針とステートメント 「人財 - 人財開発 - 日本の Work SMART」 54 ページ 2022 Form 10-K：項目 8. 「財務諸表及び補足資料 - 14. ベネフィット・プラン」 170-174 ページ 2022 年株主総会招集通知：「役員報酬 - 報酬の議論と分析 - 2021 年役員報酬 - その他の報酬 - 401 (k) 貯蓄及び利益分配制度」 55 ページ 2022 Form 10-K：項目 8. 「財務諸表及び補足資料 - 14. ベネフィット・プラン - 株式報酬プラン」 174 ページ
401-3 育児休暇	「人財 - 人財開発 - 日本の Work SMART」 53 ページ アフラックはこの情報を開示していません。

開示内容	開示場所
<b>GRI403 : 労働安全衛生 2018</b>	
403-6 労働者の健康増進	「人財 - 従業員の健康増進とワーク・ライフ・バランス」49-50 ページ、52 ページ 2022 Form 10-K : 項目 1. 「事業 - 人財 - 健康&ウェルネス」10 ページ ESG 方針とステートメント
<b>GRI 404 : 研修と教育 2016</b>	
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	「人財 - 人財開発」52 ページ、「人財 - 人財開発 - 日本の Work SMART」53 ページ 2022 Form 10-K : 項目 1. 「事業 - 人財 - タレント」10 ページ ESG 方針とステートメント
<b>GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016</b>	
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	「サステナビリティハイライト - 従業員の多様性」31 ページ、「ガバナンス」32-35 ページ、「人財 - 従業員の多様性 - 説明責任」56 ページ、「従業員は、当社が事業展開している地域社会を映し出す」56-57 ページ 2022 Form 10-K : 項目 1. 「事業 - 人財 - ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」11 ページ 2022 年株主総会招集通知 : 「投票ロードマップ - 取締役候補の概要」8-9 ページ、「企業の社会的責任とサステナビリティのハイライト」12 ページ、「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役候補のスキル、経験、多様性」20 ページ、「取締役会のサクセッションプランニングと更改プロセス - 2017 年以降の取締役会の変化」20 ページ EEO-1 レポート 「ガバナンス」32-35 ページ、「人財 - 従業員は、当社が事業展開している地域社会を映し出す」56-57 ページ 2022 年株主総会招集通知 : 「投票ロードマップ - 取締役候補の概要」8-9 ページ、「コーポレートガバナンスに関する事項 - 取締役会の構成 - 取締役候補のスキル、経験、多様性」20 ページ、「取締役会のサクセッションプランニングと更改プロセス - 2017 年以降の取締役会の変化」20 ページ 「サステナビリティハイライト - 従業員の多様性」31 ページ、「人財 - 従業員は、当社が事業展開している地域社会を映し出す」56-57 ページ 2022 年株主総会招集通知 : 「投票ロードマップ - 企業の社会的責任とサステナビリティのハイライト」12 ページ
405-2 基本給と報酬の男女比	「人財 - 従業員は、当社が事業展開している地域社会を映し出す」56-57 ページ
<b>GRI 415 : 公共政策 2016</b>	
415-1 政治献金	2022 年アフラック政治活動レポート
<b>GRI 417 : マーケティングとラベリング 2016</b>	
417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	該当なし 「アフラック (米国法人) 及びアフラック (日本法人) について - アフラック (米国法人) - アフラック (米国法人) マーケティング戦略」19 ページ
<b>GRI 418 : 顧客プライバシー 2016</b>	
418-1 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当なし 「サイバーセキュリティによるお客様とデータの保護」36 ページ

# サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) インデックス

表 1. サステナビリティ開示トピックおよび会計メトリクス

トピック	会計メトリクス	カテゴリ	測定単位	コード	対応または開示場所
顧客への透明性の高い情報と公正な助言	新規顧客およびリピート顧客へのマーケティングと保険商品関連情報の伝達に関連する法的手続の結果として生じた金銭的損失の総額	定量	報告通貨	FN-IN-270a.1	該当なし
	苦情・クレーム率	定量	比率	FN-IN-270a.2	アフラックはこの情報を開示していません。
	顧客維持率	定量	比率	FN-IN-270a.3	アフラックはこの情報を開示していません。
	商品に関する顧客への通知方法の説明	議論と分析	該当なし	FN-IN-270a.4	「アフラック(米国法人)及びアフラック(日本法人)について - アフラック(日本法人) - 2022年アフラック(日本法人)財務ハイライト - 日本のお客様との接点となる販売網」10ページ、「アフラック(日本法人)の販売チャネル」10ページ、「アフラック(日本法人)保険商品 - 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」14-15ページ、「アフラック(米国法人) - 商品ソリューション+効果的な販売+優れたサービス=お客様」20-21ページ、2022 Form 10-K: 項目 1. 「事業 - アフラック(日本法人) - 販売チャネル」4-5ページ
投資管理における環境、社会、ガバナンス要素の組み込み	インダストリー・資産クラス別投資資産の総額	定量	報告通貨	FN-IN-410a.1	「資産運用及び投資」40-43ページ、2023年サステナビリティボンドレポート: 「サステナビリティボンドフレームワーク概要」3ページ
	投資管理プロセスと戦略における環境・社会・ガバナンス (ESG) 要素の組み込みアプローチの説明	議論と分析	該当なし	FN-IN-410a.2	「資産運用及び投資」40-43ページ、2022年TCFDレポート: 「気候に関連するリスクと機会の管理 - 気候に特化したリスク評価プロセス」9-11ページ、「リスク管理プロセス」11-12ページ、「リスク統合プロセス」13ページ、2023年サステナビリティボンドレポート: 「付録 - サステナビリティボンドフレームワーク」11-16ページ、アフラック・インコーポレーテッド ESG 方針とステートメント: 「アフラック・インコーポレーテッド 責任投資方針」
責任ある行動を促すための方針	エネルギー効率化および低炭素技術に関連する正味収入保険料	定量	報告通貨	FN-IN-410b.1	該当なし
	健康、安全や環境に配慮した活動や行動を促す商品や商品の機能に関する説明	議論と分析	該当なし	FN-IN-410b.2	該当なし

項目	指標	カテゴリ	測定単位	コード	対応または開示場所
環境リスクエクスポージャー	天候による自然災害に関する保険商品の予想最大損失 (PML)	定量	報告通貨	FN-IN-450a.1	該当なし
	事象の種類および地理的セグメント別に示した (1) モデル化された自然災害および (2) モデル化されていない自然災害、による保険金支払いに帰属する金銭的損失の総額 (再保険考慮前と考慮後)	定量	報告通貨	FN-IN-450a.2	該当なし
	(1) 個々の契約の引受プロセスに組み込むアプローチと (2) 企業レベルのリスクと資本の適正性の管理への、環境リスクの組み込みに関するアプローチの説明	議論と分析	該当なし	FN-IN-450a.3	2022 TCFD レポート: 「気候に関連するリスクと機会の管理 - 気候に特化したリスク評価プロセス」 9-11 ページ、 「リスク管理プロセス」 11-12 ページ、 「リスク統合プロセス」 13 ページ、 アフラック・インコーポレーテッド ESG 方針とステートメント: 「アフラック・インコーポレーテッド 責任投資方針」
システミックリスク管理	カテゴリ別のデリバティブ商品のリスク: (1) 非清算店頭デリバティブに対する潜在的リスクの合計、 (2) 中央清算機関への受け入れ可能な担保の公正価値の合計、 (3) 清算店頭デリバティブに対する潜在的リスクの合計	定量	報告通貨	FN-IN-550a.1	該当なし
	証券貸付担保資産の公正価値合計	定量	報告通貨	FN-IN-550a.2	該当なし
	システミックな非保険活動に伴う資本・流動性関連リスクの管理アプローチの説明	議論と分析	該当なし	FN-IN-550a.3	該当なし

表 2. アクティビティメトリクス

アクティビティメトリクス	カテゴリ	測定単位	コード	対応または場所
セグメント別保有契約数: (1) 損害保険、 (2) 生命保険、 (3) 再保険引受	定量	件数	FN-IN-000.A	「財務ハイライト - 主要な業務指標」 27 ページ

# 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の対応について

トピック	推奨される開示内容	開示内容または開示場所
ガバナンス：気候関連のリスクと機会に関する組織のガバナンスを開示する	a. 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する	「ガバナンス - 取締役会による ESG 体制の監督」34 ページ 2022 TCFD レポート：「気候関連のリスクと機会に関するガバナンス - 取締役による監督」2-3 ページ 2022 CDP レポート：C1. ガバナンス -C1.1a, C1.1b
	b. 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する	2022 TCFD レポート：「気候関連のリスクと機会に関するガバナンス - 経営者の役割」3-4 ページ
戦略：気候関連リスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす実際の影響と潜在的な影響について、その情報が重要（マテリアル）な場合は開示する	a. 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する	2022 Form 10-K：項目 1A. 「リスク要因 - 一般的なリスク要因」26 ページ 2022 TCFD レポート：「気候関連リスクと機会への対応戦略 - 気候関連リスクと機会」5 ページ、「移行リスク」5 ページ、「物理リスク」5-6 ページ 2022 CDP レポート：C1. ガバナンス - C1.2; リスクと機会 - C2.2a, C2.4b
	b. 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する	2022 Form 10-K：項目 1A. 「リスク要因 - 一般的なリスク要因」26 ページ 2022 TCFD レポート：「気候関連リスクと機会への対応戦略 - 気候関連リスクと機会」5 ページ、「事業と戦略への影響」6 ページ、「商品とサービス」6-7 ページ、「財務計画への影響」7-8 ページ、「戦略のレジリエンス」8 ページ 2022 CDP レポート：C2. リスクと機会 - C2.3a
	c. 2°C 以下のシナリオを含む異なる気候関連のシナリオを考慮して、組織戦略のレジリエンスを記述する	2022 CDP レポート：C3. 事業戦略 - C3.1, C3.2, C3.3, C3.4

トピック	推奨される開示内容	開示内容または開示場所
<b>リスクマネジメント</b> ：組織がどのように気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするのかを開示する	a. 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述する	<i>2022 TCFD レポート</i> ：「気候関連リスクと機会の管理 - エンタープライズリスク管理プロセス」8-9 ページ、「気候に特化したリスク評価プロセス」9-11 ページ <i>2022 CDP レポート</i> ：C2. リスクと機会 - C2.2
	b. 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述する	<i>2022 TCFD レポート</i> ：「気候関連リスクと機会の管理 - エンタープライズリスク管理プロセス」8-9 ページ、「リスク管理プロセス」11-12 ページ、「リスク統合のプロセス」13 ページ
	c. 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述する	「ガバナンス - 取締役会による ESG 体制の監督」34 ページ <i>2022 TCFD レポート</i> ：「気候関連リスクと機会の管理 - エンタープライズリスクマネジメントプロセス」8-9 ページ <i>2022 CDP レポート</i> ：C2. リスクと機会 - C2.2
<b>指標と目標</b> ：その情報が重要（マテリアル）な場合、気候関連のリスクと機会を評価し、マネジメントするために使用される指標と目標を開示する	a. 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する指標を開示する	「環境 - スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」48 ページ <i>2022 TCFD レポート</i> ：「気候関連の指標と目標 - 指標」13 ページ
	b. スコープ 1、スコープ 2、該当する場合はスコープ 3 の GHG 排出量、および関連するリスクを開示する	「環境 - スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」48 ページ <i>2022 TCFD レポート</i> ：「気候関連の指標と目標 - スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」13-14 ページ <i>2022 CDP レポート</i> ：C6. 排出量データ - C6.1, C6.3, C6.5、
	c. 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用する目標、およびその目標に対するパフォーマンスを記述する	「環境 - 温室効果ガス削減目標」45 ページ、「温室効果ガス削減の進捗」45 ページ、「スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3 の温室効果ガス排出量」48 ページ <i>2022 TCFD レポート</i> ：「気候関連の指標と目標 - 目標」15-16 ページ <i>2022 CDP レポート</i> ：C4. 目標と実績 - C4.1a, C4.2, C4.2a, C4.2b, C4.2c

## 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> 中央日本土地建物株式会社 特別顧問</p>
<p><b>アーサー R. コリンズ</b> ザ・グループの創業者及び マネージングパートナー</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> ザ・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</b> <b>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・グローバル公衆衛生学部の 名誉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>	

## 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>ヴァーヂル・R. ミラー</b> アフラック（米国法人）社長</p>
<p><b>ブラッドリー・E. ディスリン</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 兼最高法律顧問</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>J. ビート・ケルソ</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 兼グローバル・チーフ・インフォメーション・ オフィサー</p>	<p><b>二見 通</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>吉住 公一郎</b> アフラック生命保険株式会社 専務執行役員 営業・マーケティング、提携戦略統括</p>
	<p><b>森本 晋介</b> アフラック生命保険株式会社 取締役専務執行役員 コーポレート、人財マネジメント戦略・ 総務統括</p>	

## Aflac Incorporated (NYSE: AFL)

For more information about the Company, its SEC filings, including form 10-K, or this report, please contact:

### Investor and Rating Agency Relations

**David Young, Vice President**

**ON THE INTERNET:**

[investors.aflac.com](https://investors.aflac.com)

**BY TELEPHONE:**

+1.800.235.2667 or +1.706.596.3264

**BY EMAIL:**

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

### Shareholder Services

For information or assistance regarding individual stock records, dividend reinvestment, dividend payments, dividend tax forms, or direct deposits of dividend payments, please contact:

**ON THE INTERNET:**

<https://shareholder.broadridge.com/aflac>

**BY TELEPHONE:**

+1.800.227.4756 or +1.706.596.3581

**BY EMAIL:**

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

Aflac Incorporated  
1932 Wynnton Road  
Columbus, GA 31999  
+1.706.596.3431





「人財を大切にすれば、人財が効果的に業務を成し遂げる」 - 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

以下は、25 年以上にわたってご契約者とお客様を大切にしてきた1,003名のアフラックチームメンバーの一員です。\*

Daniel P. Amos Terri J. Murrell Deborah F. Connell Linda C. Sheheane Melissa Ann Hefflin Gregory A. Wilson Paula Brennan Cook Tammy L. Hovey Sherry D. Jennings Diana Edenfield Broughton Donna L. Hurst Laurie W. Roberts Alfred Blackmar Jewel D. Evans Cynthia C. Gammage John M. Greiner Bradley Scott Jones Michael L. Kunze Patrick K. Mullins Mary Katherine Caldwell Segrest Lisa Dawn Townsend Arsburn R. Roberts Connie L. Anderson Maxine Garber Fisher Kathleen Haynes Grimmitt Janet Lee Howell Raymond A Lee Ramona Sisco Luker Cathlene Ward Pritchett Rebecca W Silva Nancy K. Vaughan Andrew Klein Glaub Judy D. Davis Phyllis Dent David K. Gragg Linda B. Jeter Elma R. Kennedy Cary E. Uner Holly H. Pendleton Sharon M. Pipkins Gillian Paige Seguin John M. VanDinter Georgetta H. Washington Starla L. Woodruff Tracey W. Beatty Dixie K. Brown Rachelle Linn Buck Ramona T. Chambers Brian J Day Michelle Drawdy Tracey Lynn Greene Teresa W. Henry Cindy Leigh Horne Laura Beth Keeln Rebecca S. Lawhon Marieta D. Nix Michael A. Pylant Shara R. Smith Sandra D. Waters Audrey C. Wiggins Robin Lynn Enfinger Jill Michelle McGee John B. White Barbara E. Williams Shara Wynn Ford Ward T. Garrett Michael S. Jordan Bruce B. Lee Tanya C. Wood Lea Ann K. Crews Francisca J. Edmondson Carolyn Foster Tabitha Gipson Lockwood Jonnie Jackson Nelson Frank G. Steele Denise Parker Dial Thaddeus Dallas Kimberly Cook Cherry Wendy C. Hogan Bertha Louise Huguley Jacqueline Light Jurkowski Cheryl D. Kings Kevin S. McCarty Dedra D. Mims Sharon Nelson Charles S. Nix Rhonda F. Russell Traci Horne Winchester Christine S. Esposito Catherine Reavis Barwick Francis B. Jarvis Gail G. Clegg Donna Lea Craig Bobby S. Eastridge Scottie Rene Frost Helen M. Gibson Kristie L. Goodroe Lisa Seldon Gordon Ilean Hampton Lisa Anne Kristol Jamie Allison Lee Christie Lynne McLemore Lorraine McRae Tammy L. Sampson Melissa Kaye Sievers Rhonda Kay Trepanier Robert C. Williams Walter C. Whittlesey James B. Angel Carolyn Denise Campbell Todd Christian DeVoss Diane Gogins Drake Jennifer C. Estes Michelle Witt Faircloth Stephanie Baker Greer Audra S. Hannan Jennifer S. Jeter Barry K. McClung Beverly J. Morrison Trivia JWashington Muff Rhonda M. Phillips Lisa G. Presley Dianna T. Propst John L. Radtke Heather Leigh Smith Belinda Surles Smith Kathleen M. Stone James M Tucker Terry Lynn Turner Blakely Hanes Voltz Vivian Ann Wiggs Jeffrey Allen Wilks Cheryl Williams Daphne L. Williams Angela D. Lockhart Shirley A. Phillips Adriene S. Blevens Bradley C. Spenny Marlon S. Whittlesey Azshoyak A. Anderson Cheryl Liddy Carter Phillip L. Casteel Tammy L. Coker Amber Cooper Corey James S. Corey Tabatha D. Denson Terri Eyvett Donnelly Deborah Lynne Fair Carol A. Fletcher Nicole Gibson Delores D. Haywood Wendy Lynn Herndon Alan Wayne Martin Charles William McDaniel Thomas P. McKenna Renee C. McLaughlin Thomas W. Mobley James E Moore Kristi A. Scott Michael S. Simons Jacqueline W. Smith Kelly Walker Alisha M. White Lisa Aracelis Williams Denise P Woodham Sonia Enid Castellanos Charles W. Moore Stevens M. Woods Derick J. Perry Joy K. Waldrop Cleveland Newsome Jeffrey A. Arrington Verlanda Y. Ballard Editha Y. Barber Kevin L. Barnes Sheryl F. Brown Michaela M. Coleson Angel Gary Heidi Elise Glaub Jeffrey L. Hardin Joey A. Horton Jennifer T. Johnson Stephanie G. McCrory Charlotte Melissa McGinnis Vickie L. McNabb Teresa Lynn Meek Janet B. Perkins Angela M. Santiago Claretta Y. Spencer Lorraine Ann Stadnik Jennifer L. Thomas Patricia D. Ward Charla Black Overby Joshua O.S. Hinton Lana Maureen Kilmeck Brandy Nichole Bartley Diann Michelle Beach Wanda Diane Bishop Franklin Travis Black Keyla Lumilka Cabret-Lewis Edythe D. Canlonero Michael Chille Tracy Lee Cochran Ronald T Coker William Brett Daniel Mary Annetta Daniel Tonya Sams Jenkins Richard F. Jurkowski Angela Osmer Kyzer Thomas Edward Layne Melissa Gayle Mathis Thomas O Morey Janet Sampson Ogletree Michael L. Pate Leslie S. Robertson Teresa Lynn Sharpe Amy Gliglio Smith Jennifer Alyse Snapp Wimberly Levis Christopher Moore Nora J. Buckner Christopher Michael Ashton Nancy Colleen Ayres Tomika Bass Nancy Marie Burgess Heidi L. Carlisle Louise Harris Carlisle Dan R. Carstarphen Diana Louise Carter Kimberly L. Clevenger Yolander McHolmes Cochran Jennifer Erin Shepherd Coleman Pamela Chester Dillard Carlos A. Downing Michael David Evans James T Falle Tomeika M. Farley Sharolyn Sykes Freeman Veronica L. Glenn Juan C. Guerrero Tarsha Shawaunda Hall Latonia Denise Harris Rosie c Hollis Amy M. Hutto Macamen Huxley Linda Kathleen Johnson Tyrone J. Kirkland Alicia M. Wells Lewis Olivia L. Massey Kenneth C Meier Katrina Alicia Miller tanekia Yolanda Parker Yolanda King Payne Michael L. Pena Allison Elisabeth Pino Violet Lashun Sneed Jennifer Meshell Stephens Michelle Yvette Taylor Patricia Lynn Thomas Timothy R. Thomas Audrey Boone Tillman Courtney Michelle Watley Penny Talyne Way-Wells Keisha M. Weeks Tonya Michelle White Naomi Cheri Whittlesey Erica Monique Williams Lavera D. Wilson Stephanie Nicole Woods Jeremy John Frye Mary M. Minkanic Holly Davis Hasty Tammy R. Barker-Stallion Teresa Lynette Lyles Johnnie L. Jackson Joseph L. Arrowood Angela R Baird Willard Amos Barnes Michelle Joy Blackburn Michelle Shari Bollacker Jennifer Nicole Brinson LaSonya F. Brister Shara Helaine Bryan-Torsilello James E. Burton Sabrina D Cannon Almee King Carstarphen Robert John Clark David Clifford Cloud James L. Combs Russell Erwin Davis Sherricka Rena Day Wanda Ivette Dryman George H. Fabiano Stephen Owen Fleming Terrence R Gilyard Angela Alkini Grier Kelli Ann Hale Eric B. Harrell Sherie Anita Heath April Lynn Hinnant Calley Knepley Hood Shiree Denise Hopkins Tracey W House DeAnne Shawana Huff Valerie Y. Jackson Laverne Sydelle Jacobs Brian Thomas Jamieson Tara Tennille Johnson Angela F. Johnson Morgan W Kirk John G. Laughbaum Wanda Renae Lewis Sonia Nichelle Lyles Mary Jane Martin Edward Leonard Martina Diedra Maria McBride Shannon Leigh McDonagh Sharon Johnson Morton Carmen Shirling Reynolds Bryan M. Rogers Benito Anthony Rotondi Jacqueline Coley Scott Sarah Lynn Smith Lisa Ann Stanford Katrina Renae Thomas-Moore John Daryl Tyler Tracy Lavette Watkins Dwyana D. Williams Lisa Lanani Williams Kristen Catherine Williams Erica Butler Willis LaJune Taylor Willis Krista Renee Wright Eleanor Ann Garsey Dennis N. Shorter Lauren Milner Faulkner Cydonna Telia Gray Catherine Louise Lee Stephen Fulton Smith Anetra Yvette Clark Quentin Lewis Landrum Jimichi Tsunoda Koichi Okada Mari Suzuki Naohito Kazama Yoko Takahashi Fumio Yamamoto Hiroshi Awata Hiroshi Endou Hiroshi Ohno Hitoshi Furuichi Masahiko Maruyama Masaya Yamamura Masayuki Kambe Mutsumi Ogawa Tadashi Sakamoto Yasushi Yurugi Yuki Kanazawa Yusuke Hirai Ayumi Kubo Junjiro Abe Masamichi Otake Naoyoshi Takahashi Rie Kumamoto Syoko Satoh Takashi Shinozaki Tomotaka Kinoshita Aki Kawamura Hiroyuki Muraio Ichiro Mural Kenichi Horii Kenzo Yamazaki Kotaro Hatanaka Maiko Suzuki Masahiro Sugawara Masami Minowa Misao Tsukada Norihisa Ohuchi Sumito Kitamura Tomoko Komiya Tomoya Sugita Yumi Sugimoto Masaki Saigusa Takeshi Nagayasu Ryo Nakagome Kiyoto Kurokawa Akihiko Uchida Hiroaki Abe Hiroki Kasashima Kazuhide Michishita Mayumi Yamamoto Michiko Ohtsuka Midori Kurobane Minoru Shibata Miwa Sato Nobuhito Suzuki Shingo Suzuki Yoko Yakushijin Yumiko Yasuda Yukari Noma Kiyoshi Ohtsuka Yoshinobu Satoh Kazuhiro Kitano Chiharu Suzuki Jiro Ichikawa Kazufumi Shimizu Kazunori Inamura Keiji Enomoto Koichi Hoshizawa Maki Akao Maki Ochiai Masao Tokuyama Masashi Matsuzoe Miwa Miura Naoyuki Awaji Ryosuke Satoh Shuji Takano Takeshi Katahira Toshitiro Miura Yasuo Suga Yoshihiro Ohta Yuuimi Kodama Hiromi Nishihara Shoko Horiuchi Shigenari Itami Kou Toita Masayuki Abe Akihiko Hayashikura Akiko Nishida Akitaka Ishikura Aya Nomoto Eiji Watanabe Eiko Ishii Fumi Uchida Hideki Haga Hiroshi Oyama Hiroyuki Miyazaki Hiroyuki Nohara Jiyunichi Kodama Junko Hozaki Kazushige Kohara Keiko Nomura Kiminobu Katsuya Koji Shiratori Marimi Takeshita Masaki Kurita Masanao Moriwaki Mayumi Ide Mayumi Nomura Mihoko Nagae Naoki Masui Rika Taniguchi Ryusaku Shimizu Satoru Nishimi Shigeharu Naoki Shiki Takahashi Takashi Hoshino Takatoshi Kaneko Tatsuya Nishiuchi Tomoyo Mikazuki Chikami Shiroshita Mitsuru Arai Mikio Hanawa Akiko Hatayama Akio Ohsawa Hirotohi Nagafuchi Kaoru Takamori Katsutoshi Yurita Kazuo Kibushi Kenji Ohnuma Masahiro Goto Masako Asao Miho Kitagawa Miki Ogawa Nao Bussaki Nario Komatsu Satoshi Hisanaga Syuitsu Momota Tademitsu Fukuyama Tetsuya Oka Toru Moriyasu Toshihiko Usami Eriko Konno Yutaka Sudoh Isao Matsushima Haruka Itoh Hiroko Yamauchi Hiroshi Ishiwata Hitoshi Takamizawa Jun Negishi Katsuyuki Hijikata Kazuyoshi Tomita Kei Asada Masanao Kobayashi Masaru Saitou Naoe Suzuki Toshiharu Wakabayashi Toshihiko Kawashima Tsutomu Tabuchi Yasushi Alzawa Yukie Aoyama Yukiko Kamata Isao Nishiyama Yoshinobu Nakashima Tamiko Kamata Mitsui Masuko Noboru Ogawa Seiko Kikuchi Tetsuro Takahashi Satoshi Denuma Akihiro Ishida Akiko Higashiyama Akiko Itoh Hideki Sawazaki Ikumu Ishikawa Junko Imura Katsutoshi Yamamoto Katsuyuki Nogi Kazuhiko Takagi Koichi Matsuo Kyoko Shima Minoru Ohtani Naomi Satoh Naotaka Ikuta Naoyuki Araki Shigeyuki Fujino Takehiko Matsuda Tetsuya Ishii Yasuko Kihara Yoichiro Kojima Yoshinari Kobori Yoshitaka Yamaura Yuki Takemoto Yutaka Uchida Wataru Sato Hideaki Ogihara Masahiko Oikawa Kimiko Tamura Kazunori Nakayama Kiyomi Komatsu Motonori Sakai Shinya Kawata Akira Koizumi Chinatsu Kusuda Fumihiko Kishi Hideharu Itoh Hirofumi Wakamatsu Hiroshi Kawabe Junko Moriyasu Junko Segawa Kiyoko Hirabayashi Kiyomi Matsuura Kohei Ibuki Koki Ito Kosaku Wada Masahiro Takahashi Michiyo Nomura Miki Seto Nami Mashiko Naoko Iwaki Norio Sakuda Rumi Nomura Sakae Nakaya Syoji Kinoue Takahito Suzuki Tohru Sekiguchi Yasuhiro Fukuhara Yoshinori Kabeya Yukitoshi Kumagawa Yutaka Koide Yumiko Araki Takanori Suzuki Toshihide Kakehi Tohru Tsuruoka Sayuri Noguchi Ayumi Nakamura Kazuo Shirai Akiko Ishikawa Hiroshi Kobayashi Hiroshi Kosuge Jun Nagai Katsuyuki Usui Kenichi Matsuzawa Kenichi Miura Mariko Hayashi Masashi Miyazaki Motoshi Nara Sanae Hashimoto Satoko Ando Satoru Negishi Shin Satoh Tadashi Kodaira Takahiro Mogi Takashi Doshida Takashi Itoh Takeshi Tsujita Tatsuya Hoshi Tsunenori Momoi Yoshihiro Yumoto Yukio Yokomichi Kazuha Sunohara Mikiko Higashi Noriko Saitou Yoko Takita Akira Touya Akito Morikawa Ayako Okamoto Chieko Honma Hideyuki Satake Hiroaki Tanaka Hiroo Miyagi Hiroshi Murata Hiroshi Ohtsuka Hiroyuki Yamamoto Hisashi Miyazaki Kaori Shino Kengo Sugimoto Kenji Mori Kunihiro Tanaka Makoto Susuda Masaharu Hata Masahiro Obata Mikihiro Sakata Miyuki Hirakino Naoki Moriyama Nobuo Uezakae Osamu Suzuki Ryoko Masuda Satoshi Yano Seichiro Naba Shinichi Nemoto Shinji Nishimura Shogo Takino Shuji Ishii Soichi Iitomi Syuzo Fukuda Tadataka Nakamura Taizo Yasuda Takahiro Ayukawa Takashi Matsuo Takashi Tsuji Takayuki Kikuchi Tetsuya Sakamoto Tsunehisa Honjo Yasuyuki Taga Yosuke Tashiro Atsushi Motoyoshi Chiaki Hamasaki Chikako Takeuchi Hiromi Suzuki Hiroshi Kobayakawa Jun Kataoka Kazunori Shimano Ken Ogawa Kenji Toyomura Kensuke Yokoyama Koji Sekiguchi Mariko Ohuchi Masahiro Yamanouchi Nami Itoh Naoko Takatsuki Nobuyuki Morooka Rei Matsuura Satoshi Abe Seiji Ichikawa Shinichi Yaginuma Shinya Miwa Shuichi Arima Takaaki Miura Takashi Higaki Takaya Hiromori Takayuki Kojima Takeshi Endou Takeshi Miwa Toshiki Watanabe Wataru Ishii Yasuhiro Nakano Yoko Nakai Yoriko Kubota Yoshiko Nakamura Yoshiko Okada Yoshio Kuga Yukiko Itoda Yukiko Umeno Yumiko Okuda Hiromi Ohkubo Midori Yamada Yukari Uehara Kazuko Hashiba Akihiko Yanagisawa Chie Endou Hideyuki Kidera Isamu Kitsugi Kanako Amari Katsuya Nishiyama Kazunori Tsukada Kelsuke Takayama Kimiyo Ogiso Koji Hirota Mitsumasa Harada Nobuo Iizuka Selya Chiba Shun Aoki Syojiro Kinoshita Takashi Hashimoto Takejiro Michigoshi Takeshi Ohkawara Yuichi Kawate Yukihiko Tsuchiya Takuya Tomono Akiko Ohiyama Kunio Aburaya Yuji Shigeno Akiko Marui Akizumi Minowa Chihiro Enma Go Kataoka Haruyasu Yamamoto Hideki Katoh Kazunori Sadasue Kenichiro Tomita Kentaro Ichisugi Kiwamu Nakano Naoki Izumi Syuhei Tateishi Syunichi Miyazoe Takeaki Shimohira Takuya Mitamura Tetsuo Yamashita Tomoya Mukai Toshihiro Kunisada Yuichiro Hishiki Yuichiro Shimizu Sachiko Katoh Han Jun Kim Haruhiro Ikal Yoshiko Shimokawa Sachiko Juji Yuzuru Morikawa Seiji Kamada Asako Hilde

\* 2022年12月31日時点