

2020年 ビジネス&サステナビリティレポート

アフラック・ウェイのもとに 歩んだ65年

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

Aflac[®]
Incorporated



会長兼最高経営責任者 ダン・エイモスからのメッセージ

2020年を迎えた時に、私たちは一連の歴史的な節目を祝う準備を進めていました。この年はアフラック創業65周年をはじめ、アフラックダック誕生20周年、アトランタ小児病院のアフラックがん・血液病センター開設25周年、アフラック・インコーポレーテッドの38年連続増配の達成、そして、私がアフラック・インコーポレーテッドの最高経営責任者として在任30年目を迎える年でした。そのような年の第1四半期に、世界的なパンデミックの真っ只中に置かれるなどとは、アフラックでも、他の企業でも、誰も思ってもみないことでした。

しかし、それは現実となりました。私たちは、健全なリスク管理、アジャイル型の計画と迅速な行動によって、不測の事態へ備えていましたが、それはいつ終わるとも知れない世界的なパンデミックへの備えともなりました。日米両国において、アフラックで働く人々、ご契約者、そしてコミュニティの皆様健康と生活の安心を護るために、当社は迅速に行動しました。ご契約者が必要とされている時にお役に立つというお約束を果たすことが、当社の最大の使命であり、その使命を全うするためには、迅速に行動することが必要であると分かっていたからです。バーチャルな緊急指令本部の設置、在宅勤務の推進、新型コロナウイルスに関連した保障の拡充、募集人や販売代理店そしてコミュニティに対する経済的な援助を通じて、当社は事業継続性を確保しました。

日本における広範なプレゼンスや、バーバラ・ライマー博士*をはじめとする医療エキスパートの知見により、当社は、このパンデミックの影響を早期に理解し、アフラック・インコーポレーテッドの取締役会レベルで、ガイダンス、専門知識および見識を共有することができました。この早期に得られた洞察と、すでに確立されていた事業継続プロトコルに支えられ、米国では95%以上、日本では70%以上のリモートワークが可能となり、当社は株主の皆様への約束を確実に果たすことができました。

当事業へのパンデミックの影響を見ますと、明らかに対面での営業活動の不足により新規販売が著しく制約され、保険料収入と収益を圧迫しています。そのため、バーチャルとデジタルを通じた販売手法に軸足を移し、関連するデジタル投資を加速しています。私は、日米両国の従業員と販売部門が見せてくれた粘り強さやイノベティブな考え方や行動、そして卓越したサービスと事業継続に対する使命感を、この上なく誇りに思っています。

パンデミックの渦中であっても、当社は、希薄化後1株当たり当期純利益6.67ドル、為替の影響を除く希薄化後1株当たり調整後利益**4.92ドルという業績をあげることができました。後者の利益指標は、経営陣の業績評価に用いられる主な財務指標の一つであり、これを達成することにより、株主やステークホルダーの皆様へ長期的に利益をもたらすことができます。そして、社会的責任のある企業として、パーパス(企業の存在意義)を全うすることができるのです。当社は、持続可能な成長のために、特に以下の重点戦略分野の強みを活用して、成長基盤の構築に力を注いでいます。

- 安定した利益と強力なキャッシュフローによる強い資本基盤
- 業界をリードする日米の市場シェアと事業規模
- 革新的な商品とカスタマイズされた質の高いサービス
- 認知され信頼を得ている強力なブランド力
- 多様で生産性の高い販売チャネル

幸いなことに、パンデミックが始まった時、当社は強力な資本流動性を備えていました。同時に、成長あるいは事業への投資の加速が求められるなか、投資の負担と、自己株式の取得や配当による資本活用を継続することとの間でバランスを取りました。2020年の特筆すべき成果は、38年連続の増配であり、世界的にパンデミックが進行する中で、この長きにわたる記録を更新できたことを誇りに思っています。

本ウェブサイトあるいはレポートを通じて、アフラック・インコーポレーテッドの財務業績だけでなく、環境、社会およびガバナンスに関して当社が達成した多くの成果をご覧いただくことができます。過去30年の間に、たくさんの方が起こしましたが、皆様には長年にわたり、当社の年次報告書、CSR報告書、そして直近ではESG報告書をこのサイトでお読みいただけてきました。2020年は、これらのレポートを統合し、「アフラック・インコーポレーテッド ビジネス&サステナビリティレポート」としてお届けすることにしました。これは、株主やお客様をはじめとするステークホルダーの皆様へ、フォーム10-Kおよび株主総会招集通知とあわせて、当社の取組みと成果をより簡単に知っていただくためです。本サイトやレポートにて当社へのご理解を深めていただくとともに、今後の更新についても楽しみにしていただければ幸いです。



ダン・エイモス
会長兼最高経営責任者

* アフラック・インコーポレーテッドの取締役であるバーバラ・ライマー博士は、ノースカロライナ大学チャペルヒル校ギリングス国際公衆衛生学部の学部長兼卒業生特別教授であり、当社取締役会のCSR・サステナビリティ委員会の委員長を務めています。

** 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、米国会計基準外の財務指標です。その定義ならびにこれと最も比較可能な米国会計基準の財務指標である希薄化後1株当たり当期純利益への調整については、「米国会計基準外の財務指標について」を参照ください。

本書においては、アフラック・インコーポレーテッドの事業を「アフラック」あるいは「当社」として総称し、当社の米国事業を「アフラック(米国)」、日本事業を「アフラック(日本)」と総称しています。



[インタビュー動画はこちら](#)

フレッド・クロフォード、 アフラックのESGプログラム について語る

**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
フレッド・クロフォード:**「私たちにとってESGの取組みが重要である第一の理由は、会社の成長と収益性を追及するアフラックの企業文化に、ESGの考え方が極めて合致しているからです。この成長と収益性の追求は、従業員を正當に評価し、ご契約者に正しく対応するとともに、言うまでもなく、適切なガバナンスを確保して投資家の皆様のために正しい行動をとるという観点から、バランスのとれたものになっています。

気候変動、社会正義、そして全般的なガバナンス強化に関する取組みを世界的に推進してきた機関投資家やインデックス・ファンド（指標連動型の投資信託）の動向は、具体的な測定方法および期待値の形式化を促進させました。

ESGは、格付機関、規制当局、日米両国の立法府などの関係者にとっても、非常に重要な課題になっています。従って、ESGの取組みにおいてトップレベルの水準を達成することが、当社の戦略上で極めて重要になっています。

これは、資本を呼び込んで当社が成長を続け、そこから得られる利益や資本をESG活動に還元するという循環を続けるためにも重要なことだと考えています。そのためには、パーパス（企業の存在意義）とプロフィット（経済的な利益）のバランスをとることが常に重要になります。私たちは、これまでもパーパス（企業の存在意義）を掲げてきましたが、今は測定ツールと期待値があるので、それに照らし合わせる事ができるのです。」



[インタビュー動画はこちら](#)

環境への取組み(概況): 環境経営

IR・格付機関およびESG担当 バイス・プレジデント デヴィッド・ヤング:「環境を巡る諸問題は、アフラックのみならず、おそらく多くの企業にとって最大の課題となっています。なぜなら、環境を巡る問題には多くの科学的根拠があり、環境に関わるリスクに確実に対処するには、科学的な情報とデータを把握して適切な調査・研究を行う必要があるからです。」

アフラック(米国)社長 テレサ・ホワイト:「私は、環境とは企業が属するエコシステムだと考えています。私たちは、企業という存在の総体としてこのエコシステムを大切にしなければなりません。その環境の中でこそ、私たちが存在することができる以上、環境を大切にしなければなりません。アフラックの従業員も、この環境の中にいるのです。」

アフラック(日本) 総務部 部長 小堀善也:「気候変動は、間違いなく人間の生活に影響を与えます。生命保険事業では、病気や死亡が増えれば、給付が増えることとなります。また、どのように商品を生かすかで、大きな影響が生じ得ます。そのため、気候変動に注意を払うことが重要だと考えています。」

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財務責任者 マックス・ブローデン:「アフラックの事業は、私たちを取り巻く経済の状態に左右されます。もし適切に環境問題を管理しなければ、長期的に見て、追加的な社会的費用が発生し、私たちが事業を展開する市場の成長率も低下するでしょう。ひいては、一企業としての利益の減少につながるのです。」

エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼グローバル最高投資責任者 エリック・カーシュ:「資産運用を含めてアフラックの事業を考えると、パーパス(企業の存在意義)を胸に、より良い世界を創るための良き行いをしたいものです。そのためには様々な方法、たとえば、気候変動について考えることや、気候対策として現在開発中の技術について考えるといった、環境を通じた取組みもあります。私たちはこの問題に関心を持っており、それを実行するための資本や資源を保有しています。」

ファシリティ担当 バイス・プレジデント アルフレッド・ブラックマー:「環境は、投資家を含むすべての集団にとって重要です。投資家は、サステナブル(持続可能)な企業を求めています。サステナブルとは、長期にわたり存続し、賢明な意思決定ができることを意味します。アフラックは、常に未来を考えてきました。投資家も、現在ではなく未来に目を向けています。そこにはアフラックの目指す姿があります。私たちは、あらゆる環境問題において、今日も、そして将来もリーダーでありたいと思っています。」

施設保守および建設担当マネージャー ロブ・ホールマン:「サステナビリティへの取り組みを開始した当初から、「Smart Green」というアプローチをとってきました。つまり、テクノロジーへの投資だけを目的として、資金を投下するわけではありません。サステナビリティは、当社にとって経済的にも意味のあるものでなければなりません。」

IR・格付機関およびESG担当 バイス・プレジデント デイヴィッド・ヤング:「環境問題への取り組みの本質は、正しい行いに目を向けながら、利益とのバランスをとるということです。」

エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼グローバル最高投資責任者 エリック・カーシュ:「隅に隠れて、『ああ、これはヨーロッパで起きていることだ』と言っている場合ではありません。世界中で起きていることなのです。」

アフラック(日本) 総務部 部長 小堀善也:「お客様や株主の皆様への期待に応えるためには、当社の事業だけでなく、グローバルな課題になっている環境問題においてもリーダーシップを発揮して取り組むことが非常に重要です。」

エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼グローバル最高投資責任者 エリック・カーシュ:「上場企業を中心に、多くの企業がグローバル化しています。グローバル企業であれば、環境に影響を与えている可能性が極めて高いでしょう。あるいは、環境やソーシャル・グッドに一定の影響を与える自社の事業に投資しているはずで、こうした取り組みは勢いを増す一方で、今後さらに強力で重要なものになるでしょう。」

ファシリティ担当 バイス・プレジデント アルフレッド・ブラックマー:「アフラックがこれまでの実績に甘んじないことが大切です。今までの成果を足がかりに、さらに発展を続けることが重要なのです。今日の決断が将来に影響を与えます。私たちは、そのことを理解しています。」



[インタビュー動画はこちら](#)

環境への責任を行動に移す： 環境フットプリント (影響・負荷)の縮減

主任 シャロン・ベイカー:「アフラックに入って働き始めると、他にはない企業文化がここにあることにすぐ気がつきます。」

施設保守および建設担当マネージャー ロブ・ホールマン:「環境への配慮をどのように行動に結びつけるか、いつも考えています。」

主任 シャロン・ベイカー:「ご契約者を大切にだけでなく、環境が必ず良い状態にあるようにしたいと考えています。」

戦略的調達・購買コンサルタント デヴィッド・グローバー:「アフラックは家庭的な会社なので、こうした問題に取り組みやすいのです。なぜなら、いつも正しいことをしたいと思っているからです。」

施設保守および建設担当マネージャー ロブ・ホールマン:「私が入社した当初は、紙やダンボールのリサイクルなど、アフラックが簡単な取組みに着手したところでした。この取組みには次第に力が入り、リサイクル活動が拡大していきました。当時と比べると、現在の1平方フィート当たりのエネルギー使用量は半減しています。」

施設担当バイス・プレジデント アルフレッド・ブラックマー:「私たちは、カーボン・ニュートラルに向けた方針を持つことの重要性を理解しています。太陽光を用いたエネルギー源を拡大することで、この目標に近づくことができます。」

施設保守および建設担当マネージャー ロブ・ホールマン:「太陽光発電の取組みは、2017年に一つのピークに達し、カスタマー・サービス棟の屋上に太陽光パネルを設置しました。これはまさに、アフラックとジョージア・パワー社、そして設計・施工を担当したハンナ・ソーラー社のパートナーシップによるものでした。」

施設担当バイス・プレジデント アルフレッド・ブラックマー:「私たちは未来に目を向けています。施設の運営に消費するエネルギーを今後も削減し、再生可能エネルギーの利用を増やしていくためにはどうすれば良いのか、自問を続けています。」

施設担当バイス・プレジデント アルフレッド・ブラックマー:
「このビルの電力総消費量の12~15%は、太陽光発電でまかなわれています。現在、当社のコーポレート・リッジの施設を対象とした、さらに大規模なプロジェクトについて、交渉を進めています。」

施設担当バイス・プレジデント アルフレッド・ブラックマー:
「私たちは未来を見据えています。そこにはアフラックの目指す姿があります。私たちは、あらゆる環境問題において、今日も、そして将来もリーダーでありたいと思っています。」

主任 シャロン・ベイカー:「これはアフラックだけではなく、世界全体に当てはまる問題です。当社の「グリーン委員会」の主な責務は、アフラックの環境への取組み、環境を改善するために行動する当社の意思、当社施設でのリサイクル活動などへの注目を集めることです。また、イベントを通じて当社施設への廃棄物の持ち込みを呼びかけています。さらに当社は、e-wasteと呼ばれる電子機器廃棄物を持ち込める場所も用意しています。」

戦略的調達・購買コンサルタント デイヴィッド・グローバー:
「現在のサプライヤーであるE-cycleは、e-Stewardの認証基準を満たした業者で、環境に優しく安全な方法で電子機器の処分を行なっています。機器回収による収益の1%が当社に還元され、その資金は、アフラックがん・血液病センターに寄付されます。これは誰にとっても良いことだと思います。」

施設保守および建設担当マネージャー ロブ・ホールマン:
「私たちは、今もエネルギー消費をさらに減らす方法を検討しています。」

戦略的調達・購買コンサルタント デイヴィッド・グローバー:
「最終的には、私たちは正しいことをしていると思います。」

主任 シャロン・ベイカー:「一夜にして、世界を救える人間になることはできません。しかし、教育を受ければ受けるほど、人は変わっていきます。この教育こそが、グリーン・アンバサダー・プログラムの出発点です。多くの人は、知識がないために、行動を起こせないでいるのです。」

戦略的調達および購買コンサルタント デイヴィッド・グローバー:
「私は、アフラックが環境フットプリントや二酸化炭素の排出量を削減するための手助けをするという素晴らしい機会に恵まれてきました。私たちがアフラックで小さな変化を起こしてそれを積み上げれば、やがてそれは大きな変化へとつながっていきます。アフラックが先頭に立つことで、他の企業も『アフラックがやっているなら、うちもできる』と言えるようになるのです。」

施設保守および建設担当マネージャー ロブ・ホールマン:
「私も、家に帰れば一人のおじいちゃんです。私には18歳と11歳の孫がいますので、このコミュニティの未来が気がかりです。自分たちがここで過ごしてきた30年よりも、孫たちの素晴らしい未来を創るため、私たちが少しでも貢献できていると思うと、とても嬉しく思います。」



[インタビュー動画はこちら](#)

社会的責任への取り組み

アフラック(米国)社長 テレサ・ホワイト:「『社会的』というのは、私たちがどのように人と接するかということです。それは、私たちを取り巻くコミュニティとの相互の関わり方です。それはまさに、私たちの価値観の外部への表明なのです。」

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 ダン・エイモス:「たしかに、それは私の家族に由来するところもあると思います。我が家は、誰でも受け入れる家庭でした。それは私たちの生活の重要な部分でしたし、どうということかと聞かれても、自分がそのような生き方をしてくて、そのように育てられたのだ、としか言いようがありません。」

人事担当バイス・プレジデント兼最高人材活用責任者 ブレンダ・マリンズ:「私たちはコミュニティのために役立とうとしてきました。そして何十年にもわたって、正しい行い、公平な行い、当然の行いに努めてきたのです。」

IR・格付機関およびESG担当バイス・プレジデント デイヴィッド・ヤング:「それは、公民権運動に関わっていた創業者たちの時代にさかのぼり、以来続いていることです。社会的責任を果たすことは、取締役会から経営陣へ、さらに一般社員にまで浸透しています。」

人事担当バイス・プレジデント兼最高人材活用責任者 ブレンダ・マリンズ:「どうしたら組織全体にダイバーシティを浸透させられるでしょうか。この問いを発するのは、私たちが暮らすコミュニティを自らの組織に映し出さなければならないからです。」

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 ダン・エイモス:「ダイバーシティは重要です。なぜなら、私たちは多様なお客様に商品を販売しているからです。私とのスタッフミーティングに参加しているメンバーが60歳くらいの白人男性ばかりだったら、私にはアメリカ国内で実際に何が起きているのか、その真実が見えなくなります」

連邦政府渉外担当シニア・バイス・プレジデント ブラッド・ノックス:「ボード・ルームの上席からテーブルを見渡したとき、全員が自分と同じような姿だったら、それは多様性がないことを意味します。つまり、多様な考えが出るはずもなく、体制にも会社にも多様性を組み込まず、ひいてはより多くの人を巻き込んでいく機会をも失ってしまうということになるのです。」

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財務責任者 マックス・ブローデン:「社会の姿を自社に映し出せなければ、社会に通用し、経済的な意義をもった商品を生み出すことはできません。」

アフラック(米国)社長 テレサ・ホワイト:「人々は社会的な責任を果たしている企業に投資したいと思いますが、あえて損をするために投資する人は、もちろんいません。」

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財務責任者 マックス・ブローデン:「アフラックの顧客基盤の中核を成すのは日米の中産階級です。この中産階級が確実に力強く成長を続けることが、私たちにとっての真の経済的利益なのです。」

アフラック(日本) ダイバーシティ推進部 部長 橋本ゆかり:「本当に経営の環境が大きく変わっていますし、お客様のニーズも多様化しているという現状があります。それに柔軟に適応し、応えていかなくては企業としては勝てないと思っています。」

アフラック(米国)社長 テレサ・ホワイト:「すべてが繋がっているわけではない、と考えるのであれば、自らを見失っていることとなります。私たちは企業として、『それは自分たちの問題ではない』といった他人事的な立場を取るわけにはいきません。」

人事担当バイス・プレジデント兼最高人材活用責任者 ブレンダ・マリンス:「今後もインクルーシブ(包摂的)であり続けるにはどうすればよいか、考えてみましょう。多様化する環境に当社が置かれている中で、確実に公平でインクルーシブな会社であるために、今後も重点を置いていかなければならないことは何なのか。」

アフラック(日本) ダイバーシティ推進部 部長 橋本ゆかり:「多様な人材が自分の意見をきちんと言えて、活躍して生き生きと働く、そういった職場づくりが大事であると思っています。」

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 ダン・エイモス:「それは私たちにとって常に重要なことでしたし、会社が成功を収めてきたことと無縁であったとは思えないのです。」

アフラック(米国)社長 テレサ・ホワイト:「私たちが業界のリーダーであり続けることが重要だと考えます。なぜなら、正しい行いをしながら利益を上げることができるのだということを、他の人々にも知ってもらえるからです。これを一時的なものに終わらせるのではなく、社会的な大きな動きにしなければならないと思っています。」



[インタビュー動画はこちら](#)

社会的責任を果たす

フィールド・リエゾン・マネージャー ジェームズ・メールマン:

「多くの人が、ただ給料のためだけに働きます。他のことは気にしません。アフラックは給料以外のすべてのことを大切にします。私は、海軍を退役した後ここに就職したのですが、その前に他にも何社かに応募しました。その中で、私はアフラックに就職できればと願っていました。それは、アフラックが人を大切にしている会社だからという、単純な理由からです。アフラックが、血液病センターで行っている慈善活動について知ったときには、本当にすごいことだと思いました。アフラックは「ビーズ・オブ・カレッジ（勇気のビーズ）」活動への支援も行っています。子どもたちにNASCARレースのミニカーをプレゼントしています。また、アフラックは、テレビゲームや、バックパック、本など、子どもたちが日常的に必要なものも贈っています。それは本当に素晴らしい活動だと思います。」

エクスペリエンスおよびダイバーシティ・コンサルタント キム・

ハドルストン: 「当社CEOのダン・エイモスの発案でダイバーシティ・カウンシルが設置されたのは、2001年のことでした。このカウンシルの主な目的は、ダイバーシティに関する社内外の重要施策の実行に専念することでした。」

消費者対応および問題解決コーディネーター シェリカ・デイ:

「私たちは皆、外見が違います。そして、全員が異なる経歴を持ち、異なる分野から集まっています。このことを認め、異なるベースがあることを受け入れることで、互いに会話ができるようにしなければなりません。」

エクスペリエンスおよびダイバーシティ・コンサルタント キム・

ハドルストン: 「我々のする仕事は、その多くが教育のあり方を通じて結果が出ます。またそれは、対処すべき出来事に応じた結果になります。」

消費者対応および問題解決コーディネーター シェリカ・デイ:

「新学期が近づくと、私たちは通学かばんや学用品の寄付活動を行います。私たちは最前線に立ちます。災害などが発生すると、アフラックは食料品や物資の提供活動に加わります。アフラックは、慈善活動でよく知られています。そして私は、その一員であることを誇りに思っています。」

アフラック(米国)社長 テレサ・ホワイト:

「会社の外で何が起きているかを把握することはとても重要です。」

人事担当バイス・プレジデント兼最高人材活用責任者 ブレング・

マリノズ: 「たとえば、不正問題が今年起きたとしましょう。あなた一人では、このような出来事に先んじて対応することは難しいでしょう。しかし、仲間がいれば、彼らが見聞きした情報が入り、把握することができます。皆ですぐに行動に移れます。こうして、私たちは違いを生み出すことができるのです。」

アフラック(米国)社長 テレサ・ホワイト:「組織全体を通じて、公正な表明に努めています。」

人事担当バイス・プレジデント兼最高人材活用責任者 ブレнда・マリンズ:「当社にはワシントンDC担当のチームがあり、対処しなければならぬ政策や慣行について、私たちが誰と話すべきかについて、ともに考えています。」

連邦政府渉外担当シニア・バイス・プレジデント ブラッド・ノックス:「ここでの私の仕事は、ホワイトハウスから国会議事堂まで、アフラックの利益をワシントンで代表することです。私たちには、今後の動きに先んじて状況を把握し、ご契約者、従業員、株主の皆様など、会社にとって重要なすべての関係者を守る責任があります。」

アフラック(米国)社長 テレサ・ホワイト:「当社は、異なる地域の上院議員を招き、社会正義に関する彼らの考え方や、ダイバーシティに対する政府の視点から、彼らがどのように取り組んでいるかなど、様々なトピックについて話をしてもらっています。人々に対して、私から特定の候補への投票をお願いする、あるいは投票しないようお願いすることはありません。私がお願いしているのは、人々が的確に情報を得られるようにしてもらうことです。そして私は、人々が疑問に思っていることに対して質問することのできる場を設けているだけなのです。」

エクスペリエンスおよびダイバーシティ・コンサルタント キム・ハドルストン:「私たちには強力な基盤がありますので、世の中が大きく揺れ動く時に方向転換することができます。それをチームとして、また会社として、うまく実行できるのです。」

フィールド・リエゾン・マネージャー ジェームズ・メールマン:「アフラックは、ご契約者やここで働く者、そして販売部隊を大切にすることに力を尽くすだけでなく、アフラックががん・血液病センターにも多額の寄付を行っています。私はがんの多い家系の一員なので、言葉では言い表せないほどありがたく思っています。」

エクスペリエンスおよびダイバーシティ・コンサルタント キム・ハドルストン:「多くの会社に見出すことのできない美点でアフラックが備えているものの一つは、ダイバーシティへのコミットメントです。」

フィールド・リエゾン・マネージャー ジェームズ・メールマン:「アフラックは皆のことを大切にします。アフラックは親身な会社なのです。つまり、それがアフラックなのです。」



[インタビュー動画はこちら](#)

My Special Aflac Duck®

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 ダン・エイモス:「『My Special Aflac Duck』は、私たちが何者であるのか、何者であり続けたいのか、そのすべてを象徴していると思います。それは、子どもたちを助け、その人生を変えたいという私たちの願いの象徴なのです。」

広報部門長 ジョン・サリバン:「子どもたちは、一般消費者と似ているところがあり、気に入るものを与えると、毎年のように、それが進化することを期待します。その期待に応えて、私たちは、このダックを動かすプログラムに新しい機能を追加し続けています。」

企業責任部門シニア・マネージャー バフィ・スワインハート:「ということで、今年は子ども用の医療キットを追加しました。」

Sproutel社 共同創業者・最高経営責任者 アーロン・ホロウィッツ:「聴診器、注射器、血中酸素濃度センサー、非接触体温計など、物理的な医療器具一式をつくりました。また、MRIやMRI/CTスキャンのキャリーケースもデザインしました。いずれも、チャイルド・ライフ・スペシャリストが、子どもたちと遊びながら治療の疑似体験をさせるために役立つものばかりです。」

企業責任部門シニア・マネージャー バフィ・スワインハート:「このキットをとっても気に入っています。今後は、『My Special Aflac Duck』を受け取る子どもたち全員に、この医療キットも渡したいと思っています。」

Sproutel社 共同創業者・最高経営責任者 アーロン・ホロウィッツ:「アプリの強化で、本当に楽しい機能を実現できます。今回は、『ミュージック・メーカー機能』を追加しました。子どもたちはこれを使ってどんな種類の音楽でもカスタマイズすることができます。最後にボタンを押すと、『My Special Aflac Duck』がその音楽の演奏に合わせて踊ります。」

アフラックがん・血液病センター チャイルド・ライフ・スペシャリスト リンジー・キャリック:「病院からのサポートだけでなく、アフラックのような企業がバックについて協力してくれるという状況は、とても特別なことです。アフラックが新しいツールを生み出し続けて、私たちの仕事をよりやりやすく、より良いものにしていくということが分かっているだけで、とても心強く感じます。感謝の気持ちは言葉では言い尽くせません。」

企業責任部門シニア・マネージャー バフィ・スワインハート:「当初から、日本でも展開する計画でしたが、アメリカで配られた『My Special Aflac Duck』を見た日本の小さな少年から、自分もほしいという手紙をもらったことで、その予定を早めることにしました。」

広報部門長 ジョン・サリバン:「この手紙を見たとき、CEOのダン・エイモスが、プログラムを加速させて早く日本に持って行かなければ、と言ったのです。」

企業責任部門シニア・マネージャー パフィ・スウィンハート:「待つ必要はない、どんどん進めて日本でも始めよう、ということになりました。今では日本でも大きな成功を収めています。」

アフラック(日本) 社会公共活動推進室 室長 伊藤春香:「約20の病院と団体を通じておよそ300羽を寄贈することができました。受け取ってくださった病院に関して言うと、ものすごくお子さんたちが喜んで、自分から一緒に遊んだりして、以前よりもお子さんたちの笑顔が増えたという声を聞きました。」

Sproutel社 共同創業者・最高経営責任者 アーロン・ホロウィッツ:「今年は、『My Special Aflac Duck』を鎌状赤血球症の患者にも使えるように、アフラックで特別なパッケージとサポート資料を用意する取組みが始まり、とてもうれしく思っています。」

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 ダン・エイモス:「アフリカ系アメリカ人コミュニティが当社の成功に果たす役割は、極めて大きなものです。鎌状赤血球症について支援を行えるようになったことは、とても重要です。」

広報部門長 ジョン・サリバン:「子どもが、がんの診断に直面することはあってはなりません。しかし、子どもたちから、がんという病気がなくなる日まで、アフラックは、この恐ろしい診断をできる限り和らげられるよう、力を尽くす決意です。それができるのは、『My Special Aflac Duck』です。」

アフラック(日本) 社会公共活動推進室 室長 伊藤春香:「つらい治療で苦しんでいるお子さんを一人でも多く救いたいと思っています。もっとたくさんの病院にこの『My Special Aflac Duck』をお届けする活動をさらに広げていきたいと考えています。」

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 ダン・エイモス:「これは私たちの社会還元の一つのあり方です。そして、『皆様のことを愛し、子どもたちが健康でいられるよう願っています』というメッセージでもあります。このプレゼントを贈ることができることこそ、私たちにとっての最高の贈り物です。」



[インタビュー動画はこちら](#)

ガバナンスへの取り組み: The Aflac Way (アフラック・ウェイ)

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、法律顧問 オードリー・ティルマン:「原点は間違いなく会社の創立と創業者たちの考え方、そして彼らのビジネス、人生、良識への取り組み方にあります。人は物事を正しく行う企業と取引したいと思うものです。」

連邦政府渉外担当シニア・バイス・プレジデント ブラッド・ノックス:「まずは、何をするのが正しいことなのか、という問いから始めるべきだと思います。そのような問いからスタートすれば、他のこともその答えの中に収まっていきます。」

私たちが正しいことを行うために必要な資産は何でしょうか。」

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、法律顧問 オードリー・ティルマン:「ガバナンスとは、どのように物事を行うかということだと思います。従業員と経営陣がどのように会社のビジネスを行っているのか、それがガバナンスです。」

バイス・プレジデント、コーポレート・セクレタリー マット・ラウダーミルク:「方法論としてのガバナンスは、ビジネスの進め方を管理する枠組みであり、体制です。それは、適切な意思決定を担保するものです。」

IR・格付機関およびESG担当バイス・プレジデント デイヴィッド・ヤング:「ガバナンスとは、事業があるべき姿で行われるよう、適切な監督と内部統制が構築されているかを確認することです。」

アフラック(日本)取締役上席常務執行役員 宇都出公也:「我々経営陣がガバナンスをきちっとやっていくことが、お客様あるいは社会全体に対する責任であり、こういった取り組みを積極的にやっているということを知っていただくことが重要だと思います。そういう会社だからこそ、当社に投資してくださる投資家の皆さんもたくさんいらっしゃいます。また我々もそういうことをアピールすることによって、世の中でこういうことが大事だと認知されていくのだと思います。投資家以外の社会の様々な方々に働きかけること自体が、ESGの活動の大きな要素になると考えています。」

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、法律顧問 オードリー・ティルマン:「文化的側面も強くあります。私たちは常に、アフラック・ウェイとは正しいことを行うことである、という考えを持って、従業員に接したいと考えています。」

連邦政府 渉外担当シニア・バイス・プレジデント ブラッド・ノックス:「リーダーシップはトップダウン、企業文化もトップダウンの会社だったら、それが何であれ、リーダーシップに反映されない限りは、会社としては確信が持てないことになります。」

IR・格付機関およびESG担当バイス・プレジデント デイヴィッド・ヤング:「当社の創業者たちは、正しい行いを重視し、それは企業の社会的責任を含むものでした。過去65年にわたって、このことがアフラック・インコーポレーテッドの根幹をなしてきたからこそ、他社に先行することができたと思っています。」

連邦政府 渉外担当シニア・バイス・プレジデント ブラッド・ノックス:「正しい行い、そうですね。私たちの活動や経営の方法の透明性を確保することでしょうか。人は信頼できるものに投資したいと考えます。ガバナンスはその信頼を構成する重要な要素です。」

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財務責任者 マックス・ブローデン:「物事を正しく行うために、プロセスや手続きについて強力なガバナンスがあれば、それは企業のリスク低減という形で現れます。つまり、ミスが減らせるということです。」

アフラック(日本) 総務部 部長 小堀善也:「会社がどのような取り組みをしているのかが判断材料の一つになっていると思いますので、取り組みをしっかりとやるということは企業の価値も上がりますし、お客様に対する価値の提供もでき、ひいては株主の皆様に対して利益がもたらされると思っています。」

連邦政府 渉外担当シニア・バイス・プレジデント ブラッド・ノックス:「私たちは最初から指揮者の席にいました。投資家の皆様が求めることを、ずっとやってきたわけです。最終的には、属人性を超えてそれを継続できるよう、どのような持続可能なプロセスを設けているかということに、行き着きます。」

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、法律顧問 オードリー・ティルマン:「業界、そして米国経済界でこの問題が注目されていることをうれしく思いますが、アフラックにとっては特に目新しいものではありません。私たちにとっては、あたりまえにやっていることですし、今後もそうしていきます。」



[インタビュー動画はこちら](#)

ガバナンスの実践

シニア・アドバイザー(退職役員)ケン・ジャンキ:「世間と関わりを持たずに企業が活動することはありえません。アフラックはコミュニティの一部です。私たちのコミュニティは、狭義にはジョージア州コロンバス市ですが、アフラックが活動している全ての市場のことを、誰もがそのコミュニティと言うと思います。ガバナンスは、アフラックをはじめ、あらゆる企業の多くの側面に当てはめることができます。」

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、統括法律顧問 オードリー・ティルマン:「事業を展開する上で、多くのポリシーやガイドラインを利用していますが、原点は、間違いなく当社の創立と創業者にあります。」

連邦政府渉外担当シニア・バイス・プレジデント ブラッド・ノックス:「当社には、経営陣と話すことのできる文化があります。たとえば、新規採用は十分に意を尽くして行っているか、取引業者への発注・支払いは計画的か、投資する金額は熟考されたものか、などの会話が交わされます。このような土壌があるので、そう言われても誰も気を悪くすることはありません。むしろ、今ではそのような質問が期待されています。」

バイス・プレジデント、コーポレート・セクレタリー マット・ラウダーミルク:「ガバナンスに対する一つの見方は、ビジネスを構築する際のフレームワークであり、適切な意思決定がおこなわれていることを確認するためにビジネスのやり方を管理する体制です。」

シニア・アドバイザー(退職役員)ケン・ジャンキ:「私たちは常に正しい行いをしてきました。多くの人が知っているように、当社は、ご契約者、給付請求者などのお客様、従業員や株主の皆様に対して、誠実に行動してきました。それは企業トップの基本姿勢であり、全社に浸透してアフラック・ウェイへと姿を変えました。この行動規範は、まずトップが率先しています。そうでなければ、組織全体に行き渡らせることはできません。」

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、統括法律顧問 オードリー・ティルマン:「アフラック・ウェイは、すべての従業員の指針となる原則をまとめたものです。アフラック・ウェイは、公式に、とはいえ平易な言葉で、私たちに何が期待されているかを規定しています。誰しも、良いガバナンス、良いチームワーク、良い仕事についての規範から逃れることはできません。」

シニア・アドバイザー(退職役員)ケン・ジャンキ:「それは、完璧な財務諸表だけでなく、企業の社会的責任やコミュニティへの貢献をはじめとする、様々な課題へと適用範囲が広がり、進化と拡大を遂げています。これらすべての課題への対応は、会社とコミュニティのみならず、株主の皆様にとっても重要なものです。」

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、統括法律顧問 オードリー・ティルマン:「当社には、毎年全員の研修受講が義務づけられている「行動倫理憲章」があり、特に一部のポリシーに関して求められることが詳しく述べられています。それは、アフラック・ウェイを推し進めるためのもので、アフラック・ウェイより格段に具体的な内容になっています。これら二つの文書を通じて、アフラックの一員として何が求められているのかを深く理解することができます。」

バイス・プレジデント、コーポレート・セクレタリー マット・ラウダーミルク:「当社は長期的な視点で経営されていますので、当社の経営戦略は、長期保有の投資家の戦略に整合していなければなりません。私たちは、常に長期で保有して下さっている株主の皆様を重視してきました。」

シニア・アドバイザー(退職役員)ケン・ジャンキ:「投資家は、実際のところ会社の所有者ですから、敬意を持って接すべきだと肝に銘じなければなりません。私には、20年来の付き合いのある株主がいます。彼らは退職後の生活設計の一環としてアフラックに投資していました。このような方々やポートフォリオ・マネージャー、アナリストとは、人としてのつながりが生まれ、そして、彼らが私たちに期待することこそが真実なのです。」

バイス・プレジデント、コーポレート・セクレタリー マット・ラウダーミルク:「骨組みが大切なのはなぜかわかりますか。屋根の垂木が大切なのはなぜなのでしょう。それらは、会社を一つにまとめてくれているのです。つまり、それなしには意思決定のプロセスが破綻し、意思決定のための情報が正しく伝達されないのです。」

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、統括法律顧問 オードリー・ティルマン:「誠実であること、正直であること、透明性を保つこと、それがすべてです。そして、その実現のためにポリシーを設定しています。そこから物事は始まり、私たちがおこなう全てのことは、その上に築かれるものなのです。」

アフラック・ウェイ： パーパス（企業の存在意義） とともに歩んだ65年

アフラック・ウェイは、65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、今もなお運営のあり方としています。それは、単に働き方を示すものではなく、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期待に応えるために、どのように当社を運営していくか、というものです。アフラック・ウェイは、私たちが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、当社が大切にしているコアバリューをどのように行動に結びつけるかを具現化したものです。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、アフラック・ウェイ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たのです。

アフラック・ウェイの7つのコミットメント

- コミットメント#1:頻繁にコミュニケーションをとる
- コミットメント#2:すぐに対応する
- コミットメント#3:仕事を知る
- コミットメント#4:周りに対して、敬意と思いやりをもって接する
- コミットメント#5:「あなたの問題」は「私の問題」
- コミットメント#6:誠実であること
- コミットメント#7:自分ではなく、お客様をお守りする

アフラック・インコーポレーテッドの長期の成長戦略



当社の約束

私たちアフラックは、65年以上にわたって、5,000万人を超える人々に経済的な保障と安心を提供するという、特別な機会に恵まれてきました。過去数十年の間に多くのことが変化しましたが、ひとつだけ変わっていないことがあります。それは、すべてのステークホルダーの皆様に対するコミットメントです。私たちはこのコミットメントを、病気や健康面、あるいは生活上の問題にご契約者が直面し、私たちが最も必要とされる時に、必ず私たちが寄り添うという約束を守ることを通じて日々実行に移しています。私たちは、従業員や個人の募集人、そして多様な販売網のネットワークを通じて夢を実現しようとしている人々たちを応援しています。私たちは、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。私たちは、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含む慈善活動を通じ、コミュニティの皆様還元し、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。

本報告書について

アフラックは、2020年に最初のESG報告書を刊行しましたが、今回、さらに一歩進めて、「年次報告書」、「CSR報告書」、「ESG報告書」を統合して1つの統合報告書としました。本報告書は、パーパス(企業の存在意義)とプロフィット(経済的利益)のさらなる両立に向けた、私たちの継続的な取組みをあらわしています。

本報告書は、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)およびアフラック(日本)のガバナンスとサステナビリティに関連した活動、データ、統計、受賞、表彰などに係る、財務情報および非財務情報を記載しています。特に記載のない限り、データは2020年暦年のものです。本報告書では、「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・コロンバスについて。「アフラック(米国)」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・コロンバスおよ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)およ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)」とは、アフラック生命保険株式会社を指します。「アフラック・グローバル・インベストメンツ」とは、当社の資産運用子会社であるアフラック・アセット・マネジメント・エルエルシーおよびその日本における運用子会社であるアフラック・アセット・マネジメント株式会社を指します。「アフラック・グローバル・ベンチャーズ」とは、当社のコーポレート・ベンチャー子会社であるアフラック・グローバル・ベンチャーズ・エルエルシーおよびその子会社を指します。

以下は、サステナビリティ報告のフレームワークとして世界で最も認知されているGRIとの関連についての説明です。アフラックは、本報告書について、第三者による検証を実施していませんが、内部のデータ検証手続きを整えています。GRIサステナビリティ・レポート・スタンダード(GRIスタンダード)を満たす開示は、後に記載する表に記載されています。GRIに加えて、国連の持続可能な開発目標(UN SDGs)で定められたミッションの達成や推進についての状況も明示しています。

2020年版の本ESG報告書は、様々な報告フレームワーク、すなわち、SASB(サステナビリティ会計基準審議会)、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)、SDGs(国連の持続可能

な開発目標)、GRI(グローバル・レポート・イニシアチブ)による報告のフレームワークを統合した内容になっています。これらの基準を満たす開示内容は、本報告書内やESGレポート・インテックスにおいて記載されています。本報告書に関するご質問やご要望は、esg@aflac.com までお寄せください。

予測情報

1995年の私募証券訴訟改革法は、企業に対して、いわゆる「セーフハーバー(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意味のある警告を伴うならば、自社の見通しに関する情報を積極的に提供するように奨励しています。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、あるいは金融コミュニティと当社役員との議論、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、財務業績およ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。仮定、リスク、不確実性および実際の結果が将来予測に関する記述と著しく異なるものとなる可能性がある他の重要な要因については、米国証券取引委員会(SEC)に提出した当社の最新の報告書(フォーム10-Kおよびフォーム10-Q)を参照ください。

本報告書では、アフラック・インコーポレーテッドおよび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に、GRI、SASB、TCFD、SDGなどの報告フレームワークが「重要トピック」と呼ぶ用語などの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」や「重要性」などの用語と混同されるべきではありません。



グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)

グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)は、サステナビリティ報告のための世界的に認められた枠組みです。アフラック・インコーポレーテッドは、本報告書について第三者による検証を実施していませんが、内部のデータ検証手続きを整えています。



サステナビリティ会計基準審議会(SASB)

サステナビリティ会計基準審議会(SASB)の目的は、財務上重要で意思決定に有用な情報についての企業と投資家のコミュニケーションの促進に資する、環境、社会、ガバナンスに関する業界ごとの開示基準を策定することです。

TCFD

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)

TCFDは、気候関連の財務情報の自主的な開示に関する一連の基準策定を目的とする、産業界主導の取組みです。この開示基準は、企業、投資家、資産保有者、運用管理者など、すべての金融関係者を対象としており、一貫性と透明性のある情報をグローバル市場に提供することを目的としています。



国連の持続可能な開発目標(SDGs)

アフラック・インコーポレーテッドは、最終的には将来世代の生活向上を図るため、持続可能な未来への投資をおこなっています。今日の行動が、明日を変える—「持続可能な開発のための2030アジェンダ」の「17の持続可能な開発目標(SDGs)」にも、同様の思いが込められています。

貧困をなくし、地球を守り、繁栄を実現するために、新たな持続可能な開発アジェンダの一部として、世界中の国々がこの一連の目標を採択しています。それぞれのゴールには、今後15年間で達成すべき具体的な目標が設定されています。

アフラックダックの 登場から20年を迎えて

2020年、アフラックダックは、最も有名な、そして羽の生えた保険販売員として、その登場から20年を迎えました。家族のように親しみのある彼は、パンデミックの影響で心に痛手を負った人々にとって癒しをもたらす存在になるものと、私たちは思っていました。そこで私たちは、彼にひと働きしてもらおうことにしました。期待通り、アフラックダックはこの難局にその真価を発揮し、活力や安心感、そして人のつながりを届けてくれたのです。米国では、人気アニメ「ファミリー・ガイ」にも友情出演しました。同時に、米国内での広告宣伝活動により、「アフラックとは何でしょう」という問いに対して、「最も必要とされるときに、ご契約者のために身近で力を尽くす会社」であることを知ってもらうことができました。私たちは、予期しなかった医療費の請求は例外ではなく、むしろそれが来るのが当たり前であることを強調し、自己負担分の支払いに苦勞することを恐れたり、不安になったり、うろたえたりせず、普通のことと受け止めてもらうよう努めました。私たちのゴールは何でしょうか？それは、アフラックをアメリカの医療危機の解決策として広くお使いいただくことです。そうしていただくために、私たちはこう言い続けます。「健康保険がカバーしない費用は、私たちがお支払いのサポートをします。」

アフラックダックは、2000年に米国で初登場しましたが、アフラック(日本)では、2003年から広告にアフラックダックを使用しており、今でもその人気は衰えることはなく、お客様とアフラックの接点となっています。アフラック(日本)は日本で確固たる信頼のあるブランドを確立しています。アフラックダックは、医療に係る自己負担や免責額、その他保障対象外の費用の増加に備えるために、いかに補完保険が重要かを保険の購入を検討している方々に理解していただけるよう、コマーシャルの中で重要な役割を果たしています。





2000年 初CM:公園のベンチ

2000年にデビューしたアフラックダックは、すぐに大人気となり、USAトゥデイとハリスの世論調査で、2000年に最も好まれたキャンペーンの一つに選ばれました。



2010年 トイ・ストーリー

2010年5月:アフラックは50本目のCMとして、ディズニー・ピクサーと提携し、アフラックダックと「トイ・ストーリー3」の公開を記念したCMを制作しました。



2012年CM:ボート

2012年1月からスタートしたアフラックの54本目のCMでは、保険や家計の話をしている2人の男性とアフラックダックと一緒にボートに乗っているという設定です。途中、ボートが水漏れを起こしますが、アフラックダックが翼や足ひれ、くちばしで穴を塞いで助かります。この広告には、標準的な保険の「穴」を、アフラックの商品がカバーするというメッセージが込められています。



2011年 メイシーズの感謝祭のパレード・バルーン

この年、アフラックダックがメイシーズの感謝祭のパレードに初登場しました。



2011年 新しいアフラックダックの声

アフラックダックの新しい声優に、ミネソタ州ヒューゴ出身のダン・マッキークが登用されました。



2012年 ホリデーダック

2012年:16歳の白血病患者であるモニカ・サンドバルさんは、アフラックがん・血液病センターの小児患者として、初めてアフラック・ホリデー・ダックのデザインを担当しました。



2015年 ニューヨーク証券取引所

2015年12月4日:アフラックの役員、家族、友人たちが、ニューヨーク証券取引所のクローリング・ベルを鳴らし、ご契約者が必要とする時に寄り添ってきたアフラックの60年の歴史を祝いました。



2015年 グラミー賞

2015年2月6日:アフラックは、パンドラで初のGRAMMY®公式ステーションを開設しました。



2015年 「はじめてダック/パイオニア編」のCM (日本)

2015年、アフラックを創業した3兄弟の想いに敬意を込めた「はじめてダック/パイオニア編」のCMを放映しました。



2018年 メイシーズの感謝祭のパレード・バルーン

2018年は、アフラックダックが8年連続でメイシーズの感謝祭のパレードに登場した年になりました。



2018年 CMAアワード (カントリーミュージック協会賞)

2018年11月に開催された第52回CMAアワードでは、アフラックダックがレッドカーペットの上を歩きました。



2018年のCM:Not that Kind

アフラックのCM「Not That Kind」(そんなタイプじゃないんだ)は、ご契約者が助けを必要としていると分かると、アフラックダックが突然現れるというCMで、2018年3月に放映が開始されました。



2018年 My Special Aflac Duck®

がんの子どもたちがその闘いの日々を過ごす支えになるようデザインされたソーシャルロボット「My Special Aflac Duck®」は、2018年1月のコンシューマー・エレクトロニクス・ショーでお披露目され、「最高賞」に加え、「テック・フォー・グッド(良きことへのテクノロジー賞)」を受賞しました。



財務諸表からの抜粋

(単位:百万ドル、ただし株式数及び1株当たり金額を除く)

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)

	2020	2019	2018	2017	2016
収益					
保険料収入(主として補完保険)	\$ 18,622	\$ 18,780	\$ 18,677	\$ 18,531	\$ 19,225
投資収益(純額)	3,638	3,578	3,442	3,220	3,278
資産運用(損)益(純額)	(270)	(135)	(430)	(151)	(14)
その他の収益	157	84	69	67	70
収益合計	22,147	22,307	21,758	21,667	22,559

保険金給付金及び事業費

保険金給付金(純額)	11,796	11,942	12,000	12,181	12,919
事業費	6,192	5,920	5,775	5,468	5,573
保険金給付金及び事業費合計	17,988	17,682	17,775	17,649	18,492
税引前当期純利益	4,159	4,445	3,983	4,018	4,067
法人税等	(619)	1,141	1,063	(586)	1,408
当期純利益	\$ 4,778	\$ 3,304	\$ 2,920	\$ 4,604	\$ 2,659

1株当たり金額及び株式数

当期純利益(基本)	\$ 6.69	\$ 4.45	\$ 3.79	\$ 5.81	\$ 3.23
当期純利益(希薄化後)	6.67	4.43	3.77	5.77	3.21
調整後利益への調整項目					
資産運用損(益)(純額)	\$ 0.32	\$ 0.02	\$ 0.38	\$ -	\$ (0.10)
その他及び非経常的損(益)	0.04	-	0.10	0.08	0.16
調整後利益への調整項目に係る法人税(軽減額)費用	(0.10)	-	(0.11)	(0.03)	(0.02)
税制改革による調整	-	(0.01)	0.02	(2.42)	-
税務に係る評価引当金の取崩し	(1.97)	-	-	-	-
現金配当支払額	\$ 1.12	\$ 1.08	\$ 1.04	\$ 0.87	\$ 0.83
株主持分	48.46	39.84	31.06	31.50	25.24
1株当たり当期純利益(基本)計算に用いた加重平均普通株式数(千株)	713,702	742,414	765,588	790,042	822,942
1株当たり当期純利益(希薄化後)計算に用いた加重平均普通株式数(千株)	716,192	746,430	744,650	797,861	827,841

期末現在	2020	2019	2018	2017	2016
資産					
運用資産及び現金・預金	\$ 149,753	\$ 138,091	\$ 126,243	\$ 123,659	\$ 116,361
その他	15,333	14,677	14,163	13,558	13,458
資産合計	\$ 165,086	\$ 152,768	\$ 140,406	\$ 137,217	\$ 129,819
負債及び株主持分					
保険契約準備金	\$ 114,391	\$ 106,554	\$ 103,188	\$ 99,147	\$ 93,726
法人税等負債	4,661	5,370	4,020	4,745	5,387
社債等	7,899	6,569	5,778	5,289	5,360
その他の負債	4,576	5,316	3,958	3,438	4,864
株主持分	33,559	28,959	23,462	24,598	20,482
負債及び株主持分合計	\$ 165,086	\$ 152,768	\$ 140,406	\$ 137,217	\$ 129,819

補足データ

株価					
高値	\$ 53.46	\$ 57.18	\$ 48.19	\$ 44.91	\$ 37.25
安値	23.07	44.28	41.41	33.25	27.29
終値	44.47	52.90	45.56	43.89	34.80
年末現在 円/ドル為替レート(円)	¥ 103.50	¥ 109.56	¥ 111.00	¥ 113.00	¥ 116.49
加重平均 円/ドル為替レート(円)	106.86	109.07	110.39	112.16	108.70

過年度の計数は、2018年3月の当社普通株式の1対2の株式分割を反映するように調整されている。

主要業務指標	2020	2019	2018	2017	2016
アフラック(日本)					
保有契約件数(特約含む)*	39,064	39,559	39,747	39,717	39,059
保有契約年換算保険料**	¥ 1,426,546	¥ 1,489,320	¥ 1,527,056	¥ 1,552,169	¥ 1,606,110
新契約年換算保険料**	¥ 50,852	¥ 79,697	¥ 95,894	¥ 94,851	¥ 113,721
アフラック(米国)					
保有契約件数(特約含む)*	13,145	13,437	13,264	12,971	12,692
保有契約年換算保険料**	\$ 6,099	\$ 6,301	\$ 6,231	\$ 6,052	\$ 5,896
新契約年換算保険料**	\$ 1,093	\$ 1,580	\$ 1,601	\$ 1,552	\$ 1,482

*単位:千件

**単位:百万ドル

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

株主総利回り

2020年、アフラック・インコーポレーテッドは、38年連続で年間配当を増額しました。再投資された現金配当を含め、2020年のアフラックの株主総利回りは13.6%となりました。同年の株主総利回りは、S&Pライフ&ヘルスインデックスでは9.5%、S&P 500では18.4%、ダウ平均株価では9.7%でした。

長年にわたり、当社は長期的な視点を持って事業を展開してきました。その結果、

- ・ 過去3年間の再投資された配当を含めた株主総利回りは、8.8%となりました。
- ・ 過去5年間の再投資された配当を含めた株主総利回りは、67.2%となりました。
- ・ 過去10年間の再投資された配当を含めた株主総利回りは、101.9%となりました。

アフラック株主情報*

登録株主数	86,637
当社発行済株式の機関投資家の保有割合	69%
当社発行済株式の個人投資家の保有割合	31%

* 概算、2020年12月31日現在

当社設立時からの株主情報

1955年(当社設立時)のアフラック株100株の購入費用	1,110ドル
この100株が増加したことによる現在の株数(29回の株式配当および株式分割後)	375,960株
2020年12月31日現在の時価総額(再投資された配当除く)	16.7百万ドル
2020年に支払われた配当	421,075ドル

強力な資本基盤が、当社の「約束」を支える*

保険会社の財務力格付け	AM Best	S&P	Moody's	JCR	R&I
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+	-	-	-	-
アフラック生命保険株式会社	A+	A+	Aa3	AA	AA-

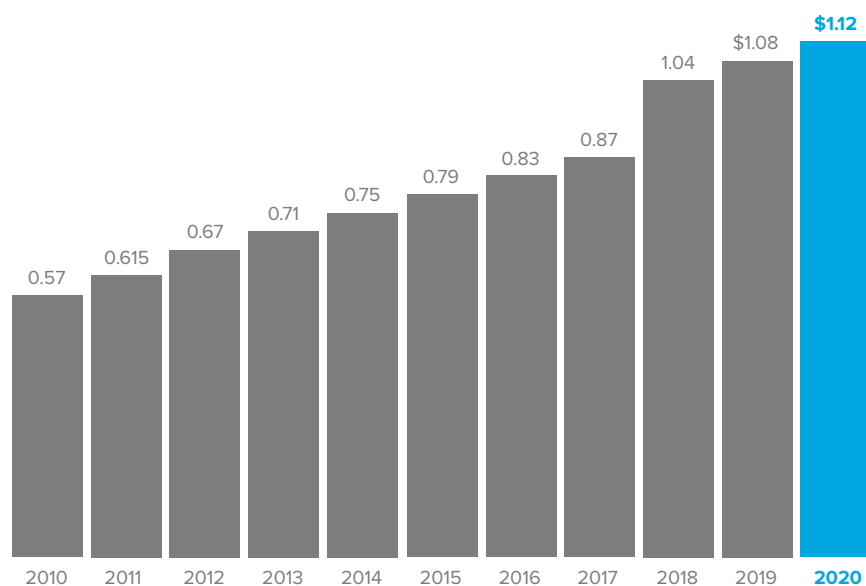
定期的な評価の一環として、当社は自己資本の充実度に細心の注意を払い、極端な経済シナリオに対しても強固なレベルを維持しています。アフラック・インコーポレーテッドの子会社は、業界で最も高い財務力格付けを得ています。

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ています。格付機関が、当社のバランスシートの強さを引き続き評価していることを誇りに思っています。

* 2021年3月1日現在。主要保険子会社2社（アフラック・コロンバス及びアフラック生命保険株式会社）の格付け

1株当たり年間現金配当**

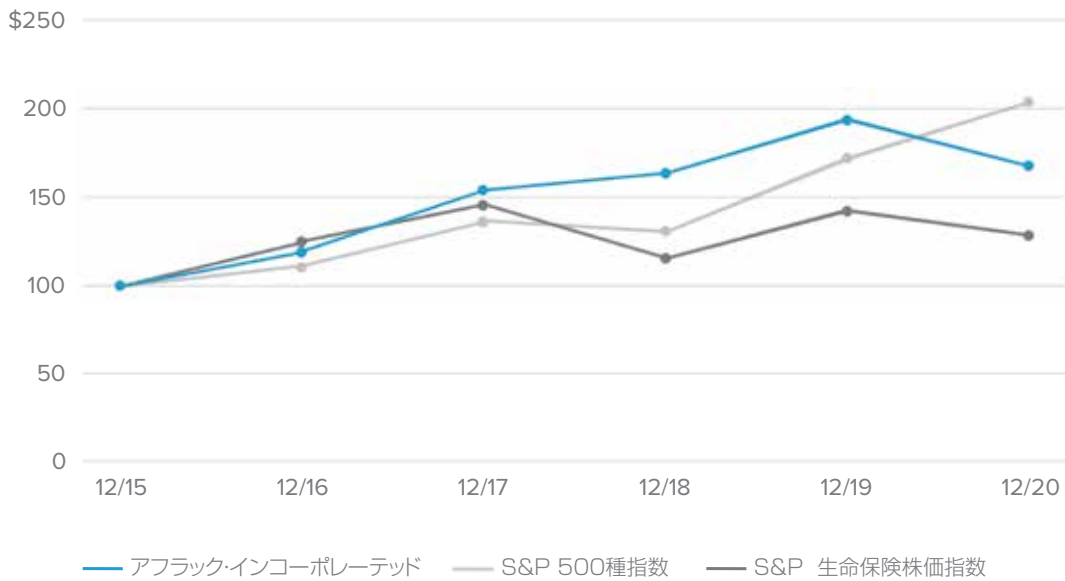
アフラック・インコーポレーテッドは、38年連続で年間配当を増額し、2020年の年間現金配当総額は、2019年に比べて3.7%増加しました。



** 株式分割調整後

過去5年間の株主の累積投資収益*

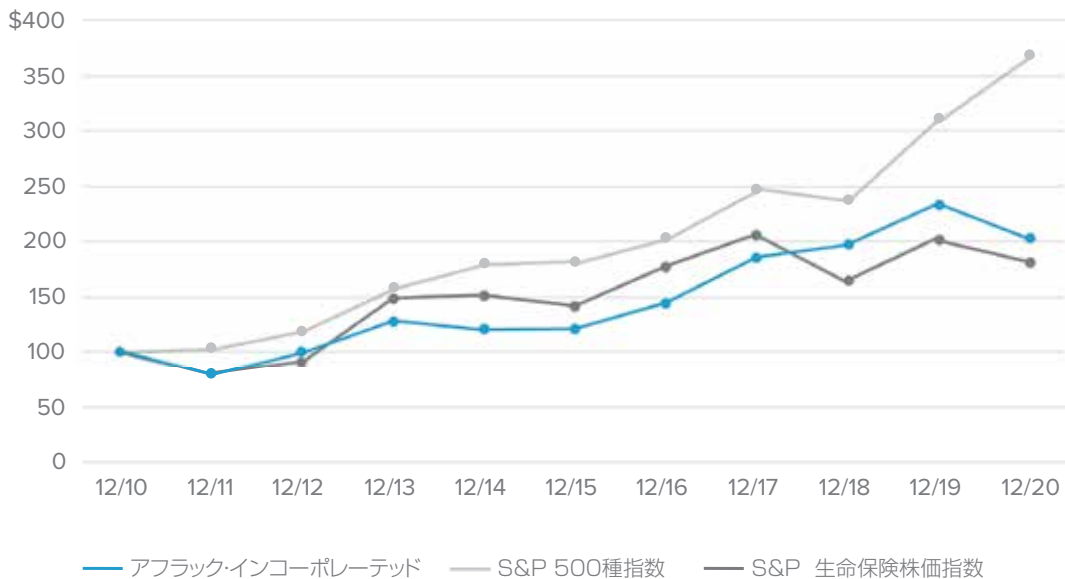
アフラック・インコーポレーテッドと S&P500種指数及び S&P 生命保険株価指数の比較



* 2015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。配当金再投資分も含む。12月31日に終了した事業年度。Copyright © 2021 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種指数及び S&P 生命保険株価指数の比較



* 2010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。配当金再投資分も含む。12月31日に終了した事業年度。Copyright © 2021 Standard & Poor's, a division of S&P Global. All rights reserved.

2020年の表彰・栄誉ならびにエンゲージメント

アフラックには、ステークホルダーやコミュニティの人々の生活の質の向上を支援することは、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ており、お客様、従業員、募集人、投資家など様々な人々が、当社の一部でありたいと願う気持ちを高めているという信念があります。最終的には、これがビジネスに対するより持続可能なアプローチであり、株主価値を継続的に向上させるものであると考えています。

15 Years



2 Years



アフラックは、ヒスパニック系住民の雇用、昇進、雇用維持および職場でのヒスパニックの尊重を約束する「ヒスパニック・プロミス」に最初に署名した企業の1つです。

アフラック（米国）の従業員、独立募集人およびアフラック財団は、小児がんの治療と研究のために、累計で1億5千万ドル以上を寄付しています。

\$150 Million Donated



3 Years



1 Year

A Global Reckoning on Race

Newsweek
IN GOOD COMPANY



14X Recognized



21 Years

LATINA Style 50

20 Years

FORTUNE
WORLD'S MOST ADMIRABLE COMPANIES 2020



CEO ACTION
FOR DIVERSITY & INCLUSION



アフラック(日本)

アフラック(日本)について

日本では、約4世帯に1世帯*が当社の保険に加入されており、私たちはこのことを大変誇りに思っています。日本は、米国に次ぐ世界第二位の生命保険市場です。アフラック(日本)は、2020年も、医療保険、がん保険および給与サポート保険を含む成長分野の第三分野保険市場において、保有契約件数で最大手の保険会社となりました。2020年、アフラック(日本)は、21.2%という安定した利益率と、95.1%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。がん保険の新しい特約の販売を再推進したことにより、2020年第4四半期のがん保険および全商品の販売は前四半期比で増加しました。この結果、2020年の販売合計は、第4四半期が前年同期比で22.2%減、通年では36.2%減となりました。2021年1月に、当社は医療保険の新商品を発売しました。新型コロナウイルス感染症問題が発生する前であった昨年1月との比較は難しいですが、新商品の販売は、予想を上回る好調なスタートを切り、お客様と販売部門の両方から好評を得ており、手ごたえを感じています。

販売実績は前四半期から順次改善していますが、対面販売の減少による影響は明らかであり、当社は引き続きバーチャル販売を推進しています。日本における当社の目標は、「生きる」を創るリーディングカンパニーになることです。そのために、お客様のライフステージごとのニーズに応じた商品を設計し、代理店、提携先、ならびに金融機関を通じて、当社の保険をお客様が望まれる場所でお求めいただけるようにしていきます。

* 総務省発表の住民基本台帳に基づく日本の世帯数(令和2年1月1日現在)と当社の基準に基づき計算した保有契約に係る世帯数(令和3年1月現在)から算出しています。

2020年アフラック(日本)の主な財務業績

(円およびドルで表示)

<p>保険料収入(純額)*は 2.8%減少し、 1兆4,000億円となりました。</p>	<p>税引前調整後利益**は 2.0%減少し、 3,479億円となりました。</p>	<p>調整後投資収益(純額)**は 4.4%増加し、 2,831億円となりました。</p>	<p>税引前利益率**は 10bp低下し、 21.2%となりました。</p>
<p>調整後事業費率**は 50bp上昇し、 21.2%となりました。</p>	<p>保険金給付金比率は 40bp上昇し、 69.9%となりました。</p>	<p>第三分野保険の 保険金給付金比率は 40bp上昇し、 59.7%となりました。</p>	<p>セグメントの 税引前調整後利益は 0.1%増加し、 33億ドルとなりました。</p>
<p>保険料収入(純額)*は 0.8%減少し、 127億ドルとなりました。</p>	<p>調整後収益合計**は 0.4%増加し、 154億ドルとなりました。</p>	<p>税引前調整後利益**は 0.1%増加し、 33億ドルとなりました。</p>	

* 保険料収入(純額)には、再保険取引が含まれています。

** 調整後利益は事業から得られるものです。これと最も比較可能な米国会計基準の指標は、当期純利益です。調整後利益は、調整後収益から保険金給付金および調整後費用を差し引いたものです。収益およ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ならびにその他の損益を除く、米国会計基準ベースの新契約費および事業費の合計です。

ドルベースの金額には、為替変動の影響が含まれています。

日本のお客様との 接点となる販売網

アフラック(日本)について

当社は、お客様が保険の加入を決めたいとお考えになる場所に、当社が存在することが非常に重要だと考えています。その点で、アフラックの多面的な販売網は、日本で最も強力なものの一つであり続けていると確信しています。すでに日本の約4世帯に1世帯*が当社の保険に加入されていますが、さらに多くのお客様との接点を持つことができると考えています。これを実現するのは、革新的な商品、強力なブランド力、そして幅広い販売網です。個人代理店、独立法人代理店および系列法人代理店を含む伝統的なチャンネルは、これからもアフラックの成功の鍵であり、2020年においても、当社の販売の非常に大きな部分を占めました。また、日本郵政グループとの戦略提携により、日本で最大の販売ネットワークを擁する日本郵政グループと、がん保険の業界最大手である当社は強固な関係を構築しています。日本全国の日本郵便株式会社(日本郵便)の郵便局が取り扱うがん保険を提供しているのはアフラック(日本)のみであり、当社のがん保険は、全国約2万局以上の郵便局と、株式会社かんぽ生命保険(かんぽ生命)の76の直営店を通じて販売されています。

新型コロナウイルス感染症のパンデミックと緊急事態宣言の発令は、アフラック(日本)の販売活動に大きな影響を与えましたが、環境変化に即応できるアフラック(日本)は、テクノロジーを活用し、伝統的な対面型の販売活動を超えた展開を図っています。非対面販売を促進するために、バーチャル販売のシステム構築を加速し、デジタル技術を活用することで、年間を通じた様々な自粛措置の下での販売を可能にしました。2020年10月には、新たなバーチャル販売ツールを導入し、オンラインでの提案と申込が可能になりました。このバーチャル販売ツールの導入は、日本の大手の生命保険会社としては初めての試みでした。

* 総務省発表の住民基本台帳に基づく日本の世帯数(令和2年1月1日現在)と当社の基準に基づき計算した保有契約に係る世帯数(令和3年1月現在)から算出しています。

アフラック(日本)の販売チャンネル

伝統的な販売チャンネル*

アフラック(日本)は2020年12月末現在、8,500店以上の代理店と提携しており、個人代理店を含めて119,000人近くの募集人が従事しています。

業務提携

日本郵政グループ

2020年現在、日本郵便の全国約2万局の郵便局と、かんぽ生命の76の直営店が、当社のがん保険を取り扱っています。

第一生命保険株式会社

2000年9月、当社と第一生命保険相互会社(現 第一生命保険株式会社)は業務提携に合意しました。現在、約4万人にのぼる「生涯設計デザイナー」が、当社のがん保険を取り扱っています。

大同生命保険株式会社

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

金融機関窓販

アフラック(日本)は、2020年12月末現在、国内金融機関の約9割にあたる361の金融機関と提携しています。

* 個人代理店、独立法人代理店および系列法人代理店を含む。

成長戦略の概要

日本には国民皆保険制度がありますが、この制度は、国民に標準的な医療保障を提供するものです。ここ数十年にわたる少子高齢化の進行とともに、この国民皆保険制度は財政難に直面しており、医療費の増加によって生活者の経済的な負担が増大しています。長年にわたり、日本の生活者は、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います。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ます。このような流れの中で、信頼できるアフラックのブランドと高い評価をいただいている商品は、経済的な負担を和らげる解決策となっています。アフラック(日本)の商品ポートフォリオの基盤となるのは、がん保険や医療保険といった第三分野保険です(商品一覧を参照ください)。時代とともに変化するお客様のニーズや、社会保障制度や医療環境の変化に対応した商品の改良を行ってきました。当社は第三分野保険に重点を置いています。幅広い保障を提供するために、第一分野の保障性商品も販売しています。

第三分野保険は、生命保険や、WAYSや学資保険のような貯蓄性商品に比べて収益性が高く、金利感応度が低い商品です。

2021年の商品戦略では、主に4つの取組みを通じて、ご契約者に価値を提供していきます。第一に、2021年第1四半期に発売した医療保険の新商品「EVER Prime」の推進です。この商品は、広汎な保障を提供し、短期入院と三大疾病(がん、心疾患、脳血管疾患)への保障を強化する内容となっています。第二に、中年層で高まっている包括的ながん保障へのニーズに対応するために、幅広いがん保障を提供するALL-in特約の販売を推進します。第三に、人生100年時代を迎えて高齢化が進む中、お客様のライフステージの変化に応じて必要な保障を強化していく予定です。最後に、少額短期保険を活用し、既存の商品やサービスではカバーすることが難しい部分にも対応していきます。例えば、通常の医療保険には加入できない方のために設計した引受基準緩和型の医療保険があります。こうした商品を提供することで、新たなお客様との接点を持っています。

アフラック(日本) 保険商品

第三分野保険商品

- ・ がん保険
- ・ 医療保険
- ・ 給与サポート保険

がん保険

1974年、アフラック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45年以上にわたって、医療環境の変化や重度の病気による経済的負担、ヘルスケアと医療技術の進歩などに対応するために、がん保険に改良を重ねてきました。お客様に革新的で適切な価値ある商品を提供するという当社のコミットメントのもと、2018年4月に、「生きるためのがん保険Days1」を発売するとともに、保障の最新化を求めている既存のご契約者向けに「生きるためのがん保険 Days1プラス」を発売しました。2020年には、「生きるためのがん保険 ALL-in」の特約を発売しました。この商品は、ご契約者の皆様および代理店が理解しやすいように、複数の保障をセットにした特約で、保障内容を拡充するものです。

医療保険

2002年の初めに、当社は「一生いっしょの医療保険 EVER」を発売しました。この商品は、日本の社会保障制度における自己負担部分の増加への解決策としてお役立ていただくために開発された単品の医療保険です。EVER の発売から1年で、アフラックは日本における医療保険の販売最大手(当時)となりました。2018年10月、オンライン専用の健康増進型医療保険の新商品「健康応援医療保険」を発売しました。この商品は、ご契約者の健康年齢が実年齢を下回った場合に、保険料の一部をお返しすることで、健康的なライフスタイルの維持にお役立ていただくというものです。2021年1月、は医療保険の新商品「EVER Prime」を発売しました。この商品は、お客様のライフステージごとのニーズに応じて、幅広い特約を提供することにより、保障を強化したものです。

給与サポート保険

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

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

貯蓄性商品

- ・ WAYS
- ・ 学資保険

定期保険および終身保険

当社は、1996年から定期保険および終身保険を販売しています。これらの商品は、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、低解約返戻金で保険料負担を抑えた「かしこく備える終身保険」を発売しました。この保険は、非喫煙者には割引保険料を適用しています。

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、受取人(一般的にはご家族)が毎月の給付を受けるものです。その給付は、被保険者をご存命であった場合のあらかじめ定められた年齢に達するときまで続きます。

WAYS*

WAYSは、将来必要な保障を選べる終身保険です。将来のニーズに合わせて、死亡保障を年金、介護年金、医療保障に変更できます。

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、お子様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。

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

生産性、サービス、そして価値を生み出す、 テクノロジーとデジタルへの投資

アフラック(日本)は、デジタルトランスフォーメーション(DX)の大きな取組みを進めています。2020年、ウェブを通じた保険相談とオンライン申込の機能を兼ね備えたバーチャル販売ツールを導入しました。オンラインによる団体販売も拡大しています。団体あるいは職域募集において、顧客企業のイントラネットを通じた販売体制を構築し、販売の拡大を図っています。生活者の皆様がニューノーマルを受け入れ、より多くの人々がリモートワークを継続すると見込まれることから、こうした施策によってオンラインでのプレゼンスを高め、パンデミックの渦中や収束後に販売機会の拡大を図っています。また、人工知能(AI)を最大限に活用して、販売活動の実績を分析して保険の加入ニーズが高いお客様を特定し、募集活動を最大限に効率化する革新的な方法も検討しています。さらに、過去の給付歴により、保険にご加入いただけなかったお客様を特定するための新たな取組みを開始します。

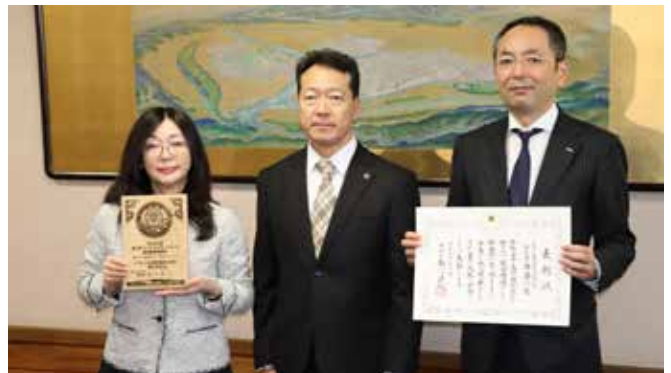
さらに、データ分析にAIを活用することで、販売実績の改善を図るとともに、プライベートクラウドのプラットフォームへの移行や、AIや機械学習のインフラとしてのクラウドサービスの活用により、ITインフラに係るコストを削減しています。これらの効率化は、高い利益率や収益性をもたらすだけでなく、当社がお客様に提供する価値と顧客体験を向上させます。

2020年 各種受賞 — アフラック(日本)



「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」 最優秀賞を受賞

アフラック(日本)は、大阪市が実施する令和元年度「大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰」において「最優秀賞」を受賞しました。大阪市では、女性が職場、地域などで活躍できるよう「女性の活躍促進」に重点的に取り組んでおり、その一環として2014年10月から、女性が活躍できる職場環境づくりを積極的に進めている企業を表彰しています。アフラック(日本)は、2020年末までに指導的立場に占める女性の割合を30%以上にする目標を1年前倒しで目標を達成したこと、2015年から4年連続で所定外労働時間を前年比10%以上削減したこと、育児休職の取得率について女性100%、男性96.4%となっていることなどが評価されました。



令和2年度旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰

旭川市が実施する、令和2年度「旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰」において、アフラック(日本)の旭川支社が表彰を受けました。旭川市では、ワーク・ライフ・バランス推進に関する意識の向上と男女が共に安心して働くことができる職場環境づくりを促進するために、平成28年度から「旭川市ワーク・ライフ・バランス推進事業者表彰」を創設し、働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいる事業者を表彰しています。アフラック(日本)の旭川支社は、働き方改革「アフラック Work SMART」を通じて仕事の進め方を見直し、時間と場所に捉われない多様な働き方を推進していること、女性社員のキャリア形成を支援していることなどが評価されました。



令和2年度熊本県男女共同参画推進事業者表彰

熊本県が実施する、令和2年度「熊本県男女共同参画推進事業者表彰」において、アフラック(日本)の熊本支社が表彰を受けました。熊本県では、男女共同参画の推進に積極的に取り組んでいる事業者を熊本県知事が表彰し、その取組みを周知することで、他の事業者への波及を図ることを目的とし、平成14年度から「男女共同参画推進事業者表彰」を実施しています。アフラック(日本)の熊本支社は、労働時間の削減に向けた取組みや、育児・介護中の従業員にリモート勤務用の端末を配布して、突発的な在宅勤務にも対応できる環境を整備したことなどが評価されました。



消費者関連専門家会議(ACAP)から 「消費者志向活動章」を受賞

小児がんなどの難病と闘う子どもたちとご家族を支援する長年の活動の一つである「アフラックペアレンツハウス」が評価され、アフラック(日本)は、「第5回ACAP消費者志向活動表彰」において、「消費者志向活動章」を受賞しました。この受賞は、「がんに苦しむ人々を経済的苦難から救いたい」という創業の想いを体現するアフラック(日本)の活動が評価されたものです。



健康経営優良法人認定制度において、3年連続で 「健康経営優良法人」に認定

アフラック(日本)は、日本健康会議が経済産業省と共に主催する健康経営優良法人認定制度において、3年連続で「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)～ホワイト500～」に認定されました。この制度は、従業員の健康を重要な経営課題と位置づけて、これに戦略的に取り組む企業の努力を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから、社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。



“Innovation in Insurance Awards”の “Global Innovator”部門で銅賞を受賞

アフラック(日本)は、“Innovation in Insurance Awards”の“Global Innovator”部門で銅賞を受賞しました。この賞は、EYがアクセンチュアと共催しているもので、継続的に変革を推進している企業に贈られるものです。生体認証を用いて、一部の給付金の支払いで即時(最短5分)にお客様の口座に着金するサービスや、銀行口座なしでATMを通じて保険料の返金等を受け取ることができるサービス、AI検索機能を用いてデジタル化された社内マニュアルを迅速に検索するシステムなど、アフラック(日本)のデジタルイノベーションを活用したさまざまな取組みが評価されました。



NTTコムオンラインNPS®ベンチマーク調査 生命保険部門 第1位

アフラック(日本)は、「NTTコムオンラインNPS®ベンチマーク調査2020」において、生命保険部門で13社中第1位に選出されました。この調査を通じて、アフラック(日本)は、「企業イメージ・ブランドイメージの良さ」「企業の寄り添う姿勢・お客様の声を大事にする姿勢」「ご契約者向けのウェブサイトの使いやすさ・分かりやすさ」などの項目においてトップを獲得するなど、お客様から高い評価を得ることができました。

NTTコムオンラインからこうしたランキングと評価を得たことは、アフラック(日本)の従業員のその努力と献身の証となるもので、当社の最優先事項、ご契約者が当社を最も必要とする時に、寄り添ってお役に立つということをよく表しています。



“Insurance Asia Awards 2020”の受賞

アフラック(日本)は、“Insurance Asia Awards 2020”において、「Agile@Aflac」の取組みが“International Life Insurer of the Year-Japan”を、「現金受取サービス」が“Insurance Initiative of the Year-Japan”を受賞しました。“Insurance Asia Awards”は、シンガポール、香港、フィリピンに拠点を置く大手ビジネスメディア・グループCharlton Media Groupが2016年に開始した表彰制度で、最先端のイノベーションを起こし、保険業界にインパクトをもたらした商品・サービスや取組みを展開するアジア諸国の保険会社を表彰しています。今回、アフラック(日本)が受賞した“International Life Insurer of the Year-Japan”は、実績やイノベーションの点で優れた保険会社に贈られる賞で、“Insurance Initiative of the Year-Japan”は、保険業界に大きなインパクトを与え、変化への対応力の点で優れたプロジェクトに贈られる賞です。



「日経スマート・ワーク大賞」人材活用力部門受賞

「日経スマート・ワーク大賞」は、働き方改革を通じて生産性を高め、持続的に成長する先進企業を表彰するものです。今回のアフラック(日本)の受賞は、人材活用力部門における多数の評価項目でアフラック(日本)がトップクラスのスコアを上げたことによるものです。特に、ワーク・ライフ・バランスの評価が高く、男性社員が女性と同様に育休を取得しやすい環境を積極的に整え、フレックスタイムを利用する社員比率も高いなど、多様で柔軟な働き方が進んでいることが受賞につながりました。また、管理職の多様性に加え、社内取締役にも女性や外国人を登用し、ダイバーシティを推進していることも高く評価されました。

NIKKEI
Smart Work
Awards 2021 Human-Resources Prize

アフラック(米国)

アフラック(米国)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嗜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触を通じて、接点を拡大したいと考えています。これは、アクセス数、普及率および定着率を高めるための当社戦略の一環です。

米国で、アフラックは再び職域市場における補完保険の最大手の保険会社*となりました。アフラック(米国)の2020年通年の財務業績は、新型コロナウイルス感染症のパンデミックによる対面販売の制限による販売の減少と、プラットフォーム、販売ならびに顧客体験への継続的な投資による事業費の増加の影響を受けました。

* 出典:Eastbridge Consulting Group, Inc.「米国における職域/任意加入保険金販売に関するレポート。2019年の保険会社の実績」コネチカット州エイボン、2020年5月

2020年のアフラック(米国)の主な財務業績(ドル)

(ドルで表示)



* 保険料収入には、再保険取引が含まれています。

** 調整後利益は事業から得られるものです。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、当期純利益です。調整後利益は、調整後収益から保険金給付金および調整後費用を差引いたものです。収益およ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ならびにその他の損益を除く、米国GAAPベースの新契約費および事業費の合計です。

アフラック(米国)のマーケティング戦略

新型コロナウイルス感染症による昨年3月の全国的なロックダウンの中で、アフラック(米国)は二つの新しいテレビスポット広告を放映しました。それは、4月のNFL(全米フットボールリーグ)のドラフト会議でデビューし、夏の間放映された「アフラックはいつも身近に」と「感謝」のスポットCMです。9月には、フットボールを中心とした2019年のキャンペーンを継続し、アフラックダックとアラバマ大学のコーチであるニック・セイバン氏が登場する二つの新しいスポットCMを開始しました。この「今がその時」と「映写室」は2020年一杯放映され、2021年は、1月初旬に登場した「水泳大会」で力強く幕を開けました。

パンデミックによるロックダウンの中で、当社は、iHeart Radioの「知るべきことを詰め込もう(Stuff You Should Know)」でのポッドキャストや、SpotifyやPandoraでの広告、AmazonやNational Geographicなど従来当社と係わりが薄かった伝統的ではないメディア・パートナーなど新しいチャンネルを通じて、お客様や従業員とつながるための代替手段を講じました。これは、Netflixのような広告収入に依存しないプラットフォームに生活者が集まる中、極めて重要なことでした。またアフラックは、全米大学体育協会(NCAA)と3年契約を締結し、2021年3月に初コンテンツが公開されました。



2020年の健康保険加入(オープン・エンrollment)シーズンでは、バーチャルな世界で保険への理解と加入を促進する商品が求められました。アフラックの統一的健康保険加入キャンペーンでは、この目的を達成するために60以上の要素を提供し、カスタマイズ可能なEメールと動画などを使ったデジタルファーストのアプローチをとり、メッセージに一貫性を持たせました。すべての販売支援資材は、「アフラック・セールス・マーケットプレイス」という新しいワン・ストップ・ショップを通じて提供されました。

生活者が毎月の出費を見直す年に、既存のご契約者アフラックがどれほどの価値を提供しているかお示しすることが、これまで以上に重要になりました。当社の健康増進保障への理解と利用を促すキャンペーンは、先の見通しが立ちにくい時に、ご契約者の経済的な一助となるとともに、契約継続率の向上にもつながりました。

適切な商品+ 拡充された販売網=お客様

アフラックの補完保険は、病気や医療の利用に伴う収入や資産の毀損に対して、お客様に直接現金をお支払いすることで保障を提供します。ご契約者には、こうした保障を薬代、医療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。当社の個人向けおよ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ご提供するとともに、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。

アフラック(米国)の商品

個人保険	団体保険
がん保険*	入院保険
事故保険*	事故保険
短期所得保障保険	短期所得保障保険
重大疾病保険*	重大疾病保険
入院保障保険	長期重度障害保険
補完歯科医療保険	補完歯科医療保険
補完眼科医療保険	補完眼科医療保険
普通生命保険	ネットワーク歯科医療保険
終身保険	ネットワーク眼科医療保険
	定期保険
	終身保険

* カスタマー・マーケット・プラットフォームを通じた販売の対象となる保険商品

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

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大きく、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お手伝いをしています。約1億6,000万人の勤労者を抱える米国労働市場の中で、アフラックがアクセスできるのはその3分の1以下であり、当社事業の大半は小規模事業向けです。この市場機会を活かすためには、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提案を拡大して、業界のリーダーとしての地位を維持していきます。

また、2020年は、伝統的な販売部隊である独立募集人を通じた販売網の拡大にも注力しました。さらに、各マーケット・セグメントのビジネスへのアクセスを向上させるために、地方、地域、さらには全国レベルで、ブローカー・セールスチームとの関係構築と育成に力を入れました。最後に、米国の伝統的な職場以外で働く臨時雇用の割合が増加していることを含め、勤労者がどこにいても対応できるようになったことは重要な進展でした。

当社は、最近の買収や提携によるアフラックの商品ポートフォリオの拡大に伴い、新たな販売機会創出への投資を行っています。これには2019年のArgus社の買収を含んでおり、ネットワークの歯科・眼科保険である「アフラックの歯科・眼科保険」発売への道が開かれました。2020年は慎重に展開し、2021年には全国展開を予定しています。また、2020年のチューリッヒ・ノース・アメリカの米国法人向け生命保険および年金（団体保障）部門（団体生命保険、就業不能および退職者管理関連商品）の買収も含まれています。アフラックは、チューリッヒが構築した強固な枠組みをもとに、団体保障事業を継続的に成長させ、ブローカーや雇用者に対して、より包括的な商品群を提供していきたいと考えています。ネットワーク歯科・眼科保険や団体保障事業への進出は、取引先従業員の福利厚生加入手続の「最初のページ」におけるアフラックの存在感を高めるとともに、雇用主やご契約者との関係深化にもつながります。これを足場として、アフラックの強力なブランド力と広範な販売力により、より多くのソリューションを提供し、より多くのご契約者をお護りするためのアクセスと機会が増えると確信しています。

trupanion™

Medical insurance for the life of your pet.

加えて、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Trupanion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・チャンネルを含む米国の幅広い職域販売ネットワークと、Trupanion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。今回の提携により、アフラックのブランド認知度、米国内の幅広い職域ならびにコンシューマー市場での直接販売力と、ペット保険業界におけるTrupanion社のブランドと高い評価とが融合されることとなります。また、予期せぬ医療費への備えを求める生活者に訴求することで、販売機会を増やすことができます。2021年は、引き続きこれらの機会を開拓していきます。

当社の成長戦略は一貫しており、市場機会に強く合致しています。当社は引き続き、戦略的にビジネスモデルを発展させており、その成果に満足しています。

テクノロジーがもたらす 価値と効率

2020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組みに支えられ、高い収益性を確保しました。また当社は、急速に変化する市場のトレンドに対応して、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対する幅広い投資を続けています。当社のプラットフォームへの投資は、契約継続率の改善と高い水準の顧客体験ならびに顧客満足の実現に寄与するものと確信しています。当社はまた、「One Digital アフラック戦略」を加速させ、従業員、お客様および販売部門のライフサイクル全体を通じて、デジタル体験を提供しています。デジタルは、お客様がアフラックの商品をお求めになること、販売チームがアフラックの商品を販売すること、従業員がアフラックで働くことを容易にします。そしてそれは、アフラックがお客様への約束を果たすことに寄与します。当社は、募集人による保険申込システムEverwell2.0SMの採用数を増やし、現在、全米で35万社以上の企業がこれを利用しています。

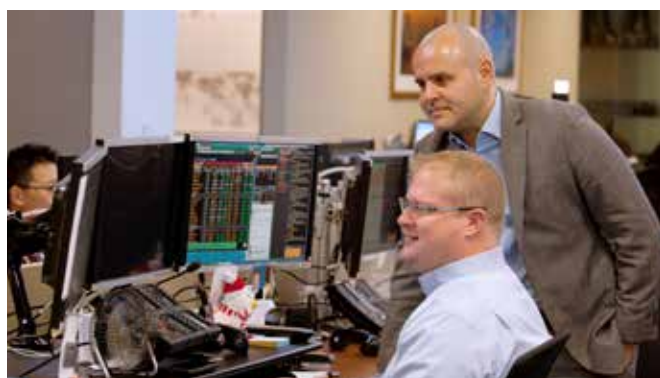
アフラック・グローバル・ インベストメンツ

アフラック・グローバル・インベストメンツは、アフラック・インコーポレーテッドの資産運用子会社で構成され、日米の保険子会社が保有する約1,290億ドルの資産の運用を担当しています。このチームは、戦略的資産配分および保守的な資産・負債管理アプローチに基づき、質の高い分散されたポートフォリオで運用を行うことで、長期的なリターンを最大化と資本の保全を目指しており、これによりアフラックの長期的な成功に貢献しています。

**投資収益(純額)は
1.7%増加し、
36億ドルとなりました。**

アフラック・グローバル・インベストメンツのチームは、現在、ニューヨークと東京に133名以上の投資およびサポートの専門家を擁し、グローバルに投資機会を探しています。投資チームは、資産クラスごとの専門家を中心に構成されており、コーポレート・クレジット、インフラストラクチャー、ミドルマーケット・ローン、トランジショナル・リアルエステート、通貨ヘッジのほか、プライベート・エクイティや不動産投資など、拡大を続けるオルタナティブ・ポートフォリオに関する専門知識も有しています。また、社外の資産運用会社のプラットフォームの機能も活用して、当社のリターンと分散に関する基準を満たす特定の戦略および第三者の運用マネージャーを発掘しています。さらに、当社のチームは、日米両国の投資市場で大きな存在感を示しており、円建ておよびドル建ての保険負債に対して、投資をマッチングさせています。

アフラック・グローバル・インベストメンツは、新たな資産クラスを発掘して投資する戦略の一環として、当社の投資目的に合致した戦略を持ち、当社の資産活用により事業の成長が期待できる第三者の資産運用会社に対して、戦略的に資本参加する機会を探しています。2020年1月、当社はミドルマーケットに資金を供給しているVaragon社と戦略的パートナーシップを結び、3年間で30億ドルの運用を委託するとともに、この間、同社の重要な少数株主持分を継続的に保有することを公表しました。このパートナーシップを通じて、当社はより高いリターン資産クラスのメリットを享受するとともに、同社への持分投資による追加的な利益も得ることとなり、アフラックのグローバル・インベストメンツ事業の成長に貢献しています。



パンデミックの影響による不安定なマーケットと超低金利の中で、当社の資産運用は、2020年を通じて際立った実績を挙げました。日米両国で膠着する低金利状態に対抗して、変動利付ローンやオルタナティブ投資の積み上げを続けたことが功を奏し、投資収益(純額)は好成績を収めました。また、金利低下に対するヘッジ(ヘッジ費用の確定によるものを除く)の実施や機動的な資産配分の決定に加えて、借換え金利の低下による発行体の債券繰上償還からの収入が大幅に増加したことも、投資収益(純額)に寄与しました。当社のポートフォリオの信用力は非常に高く、減損やその他の損失が低水準であったことは、その信用査定の実効性とリスク管理の規律の高さを示すものです。

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、最適で効率的な顧客サービス体験を提供しながら、アフラックの成長に向けた継続的な取組みの一環として、販売・契約プロセスの簡素化・拡充に向けた、デジタルおよ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。また、アフラック・グローバル・ベンチャーズは、アフラック・グローバル・インベストメンツと協力して、資産運用の世界で新たに生まれるテクノロジーを探し出し、これに対する投資を続けています。

加えて、アフラック・グローバル・ベンチャーズは、その4億ドル規模のファンドを使って、世界中でディスラプティブ技術に投資しており、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、アフラックのドメイン資産や専門知識を活用して、国際的な探査活動を行うための手段として機能しています。



4年前のファンド創設以降、アフラック・グローバル・ベンチャーズでは、初期に実行した一部の直接投資については追加出資を終えており、売却によってポートフォリオのエグジットを完了し小幅な利益を得たケースもあります。Singapore Life社は、アフラックにとってファンドを通じた最大の直接投資先であり、東南アジアへのさらなる進出を探る幅広い活動の一つです。2020年、Singapore Life社はAviva Singapore社の買収を発表し、150万人の顧客との接点を手に入れました。

2020年、アフラック・グローバル・ベンチャーズは、Plug and Play社とのグローバル・パートナーシップを活かして、スタートアップ企業を対象とする10週間のアクセラレーター・プログラム「アフラック・ベンチャー・ラボ」を成功させました。アフラック・ベンチャー・ラボは、スタートアップ企業がアフラックの主要なビジネス・リーダーやイノベーション・チームと協働するという、類を見ない機会を提供するもので、顧客体験を向上させるデジタル・ソリューションなど、保険のバリュー・チェーン全体のイノベーションを加速させるソリューションの共同開発やカスタマイズを行います。現在、第2期のラボが進行中で、一部のスタートアップ企業がさらなる開発のためにパイロット・フェーズに移行することが期待されています。



また、グローバル戦略の一環として、アフラック・グローバル・ベンチャーズは、デジタルでディスラプティブなソリューション、ならびに実験と適応のための手法を追求することを目的に、日米の様々な企業を育成する取組みを行っています。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、アフラックの強みとコアバリューに基づき、がん保険市場をリードするポジションと豊富な経験を活かして、新商品やサービスの開発を積極的に進めています。

ガバナンス(企業統治)

コーポレートガバナンスは、コンプライアンスや規制をも超えたものです。アフラック・インコーポレーテッドにおけるガバナンスとは、当社のお客様、株主の皆様、従業員およびその他のステークホルダーの皆様のために、より良い将来を創造するという倫理的なコミットメントを意味しています。最高の倫理規範に従うことこそが、当社が真に目指すべき目標であり、当社が今後も成功を続けるための枠組みの基礎となるものです。

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

アフラック・インコーポレーテッドのエグゼクティブ・バイス・プレジデント兼統括法律顧問であるオードリー・ティルマンはこう述べています。「アフラックでは、倫理的な会社であることが事業を展開する唯一の方法であり、創業者から受け継がれている誠実さの精神の上に築かれた妥協を許さないガバナンス体系によりそれを達成しています。真のガバナンスは、透明性、共有された責任、ステークホルダーとコミュニティを護るというコミットメント、当社の商品がご契約者の人生にもたらす変化、そして従業員のエンゲージメントを通じて評価されるものです。私たちは、このことが、より持続可能なビジネスアプローチであり、株主価値を継続的に増加させるものだ確信しています。一言で言えば、パーパス(企業の存在意義)とプロフィット(経済的な利益)を両立させながら、変化を生み出すことができる、ということです。」

予想されるパンデミックの影響と当社の対応

新型コロナウイルス感染症問題への取組み

アフラック・インコーポレーテッドは、新型コロナウイルス発生のニュースが伝えられると、速やかに行動を起こしました。日本では、米国に約3週間先駆けて感染拡大との闘いが始まったため、日本からの先行情報で潜在的な対応策をいち早く察知することができました。また当社は、取締役会の知見、特に、ノースカロライナ大学チャペルヒル校ギリングス国際公衆衛生学部の学部長兼卒業生特別教授を長年務めているバーバラ・ライマー博士から、ウイルスが発生した初期の段階に、ウイルスの新たな脅威についてアドバイスをいただくことができました。アドバイスを受けて、当社は日米ともに、直ちに渡航制限、リモートワークへの移行、いくつかのソーシャル・ディスタンスをとるための施策を実施することができました。

アフラック・インコーポレーテッドは、在宅勤務体制をただちに強化し、2020年4月までに、日本では70%以上、米国では90%以上がリモートワークに移行しました、これにより業務への影響を僅少に抑えつつ事業継続性を確保することができました。加えて、学校の閉鎖も勘案し、有給休暇の追加付与の必要性にも対応しつつ、従業員の福利厚生制度を調整しました。



新型コロナウイルス感染症問題が長期化する中、アフラック(日本)の代表取締役社長の古出眞敏は、各部門の管理職と直接対話する「社長談話会」をオンラインで開催し、これまでに計60部門78人の管理職が参加しました。危機的な状況の中、危機対策本部長でもある古出が、現場のマネージャーの声を聞き、安心感を与え、困難な状況下でもご契約者への約束を守るために使命感をもって働いている従業員へ心からの感謝の気持ちを伝える場として企画されました。この対話を通じて、調布市にあるアフラック(日本)のオペレーション・センターに出勤している従業員から要望のあった、飛沫感染防止のためのアクリル板パーティションが速やかに設置されました。

パンデミックの渦中にあっても、ご契約者に寄り添ってお役に立つという当社の約束を最大限に守るため、アフラック(日本)は、入院の定義を拡大すること、医師による遠隔での医療診療を支払対象とすること、必要書類を簡素化することなどにより、保険金・給付金の支払基準を緩和し、ご契約者がアフラックを最も必要とする時に、保険金・給付金を速やかに受け取っていただくための対策を講じています。また、保険料のお支払いに対し払込猶予期間の延長の対応をするとともに、規制当局のガイドラインや望ましいとされる慣行に沿った対応を行っています。

2020年4月、アフラック・インコーポレーテッドは、新型コロナウイルス感染症の世界的なパンデミックの最前線で闘う医療従事者を支援する米国内の二つの団体に、合計500万ドルを寄付しました。この500万ドルの寄付のうち、200万ドルは、革新的な3Dプリント技術を用いて人工呼吸器や防護マスク関連などの医療機器不足を支援している総合的なイノベーションセンター、医療イノベーション・グローバル・センター(GCMI)に贈られました。GCMIは、アトランタ小児テクノロジーセンターの小児医療部門と協働しています。残りの300万ドルは、新型コロナウイルスと闘っている医療従事者に対して、個人用防護具(PPE)と必要な医療用品を供給している人道支援団体のダイレクト・リリーフに贈られました。ダイレクト・リリーフは全米50州で活動しています。



新型コロナウイルス感染症が拡大する中、CEOのエイモスは日米の全役職員に対して、「Aflac Mask」を送りました。困難な時にこそ、従業員が手を取り合い鼓舞していくために、アフラック（日本）は「Aflac Maskをつけて写真を撮ろう!」と名付けたキャンペーンを展開しました。「深刻な問題には、まず肩の力を抜いて力を合わせよう」というこのアプローチに、合計37部署から385人の従業員が参加しました。

米国と同様に、アフラック（日本）は、最前線で新型コロナウイルス感染症と闘っている医療従事者の支援のために、計500万ドル相当の日本円を、日本医師会および特定の地方自治体に寄付しました。この寄付は、日本における治療の拡充および医療機関ならびに医療従事者の労働環境の改善を目的としていました。

また、アフラック・インコーポレーテッドは、2013年に設立されメンタルヘルスへの介入に特化した世界的なNPO法人であるクライシス・テキスト・ラインに対して、100万ドルを寄付しました。クライシス・テキスト・ラインは、危機に直面した人々に対して、365日24時間体制で、SMSテキストによる秘密厳守のサポートを無料で提供しています。アフラックの寄付は、米国で新型コロナウイルス感染症と闘う個人の支援を目的とした、この組織の「フォーザフロントライン」キャンペーンの資金として役立てられました。クライシス・テキスト・ラインは、精神面、感情面の不調を経験している個人から、日々数千件ものテキストを受けて対応しており、パンデミックの影響を受けている最前線の勤労者やその家族とのコミュニケーションが増加していると報告しています。危機的状況に関するカウンセリングを必要とする人が

「FRONTLINE」と741741にメールすると、訓練を施されたカウンセラーにつながります。カウンセラーは、不安、ストレス、恐怖感、孤独感などへの対処をサポートするとともに、相談者が対処法やその他のリソースを見つける手助けをします。新型コロナウイルス感染症に関連した計600万ドルの支援（ダイレクト・リリーフGCMIおよびクライシス・テキスト・ライン向け）に加えて、当社は、ジョージア州コロンバス、サウスカロライナ州コロンビア、ニューヨークおよびネブラスカ州にある拠点の周辺コミュニティを対象とした慈善団体に620万ドルを寄付しました。



今年のアフラック（日本）の新入社員は新型コロナウイルス感染症の拡大の影響により、在宅での研修という形で新しいキャリアのスタートを切りました。研修では、社会人としての基本姿勢をはじめ、アフラックのコアバリューや、Aflac VISION2024、中期経営戦略、商品知識など、アフラックの社員として必要な知識やスキルを学びました。

企業の社会的責任と 持続可能性の監督

前述のとおり、当社は取締役会レベルの専門的な委員会を有しており、この委員会が、企業の社会的責任およびサステナビリティ(CSR&S)に係る当社の方針、手続きおよび実行を監督しています。特に、国連の持続可能な開発目標、環境問題への取組み、職場のダイバーシティ&インクルージョンおよび慈善活動に対するビジネスからの注目点については、この委員会を通じて、取締役会が最新の状況についての報告を受けています。また本委員会は、当社の年次CSR報告書の準備状況を監督し、公表前にレビューを行います。

アフラック・インコーポレーテッドのガバナンスには、取締役会に設置されたCSR&S委員会による企業責任への監督が含まれています。この委員会は、企業責任/持続可能性に関する成果目標を設定し、その実行状況や目標達成に向けた成果のモニタリングを行うとともに、当社の社会、環境に関する目標における進捗を監督しています。

アフラックのCSR/ESG

最高執行責任者が議長を務め、従業員によって構成されるESGワーキング・グループは、ESGおよびサステナビリティに関する成果目標を設定し、社会および環境に関する目標達成に向けた進捗を監督します。ESGは、アフラック全社で戦略的に統合されています。

取締役会は、組織的かつ戦略的な目標を達成し、業績を長期的に向上させ、株主価値を向上させるために策定されたリスク管理への全社的なアプローチを監督します。リスク管理は、当社が直面しているリスクと、そのリスクを管理するために経営陣がとるべきステップを単に理解するだけでなく、それ以上のものを要求します。取締役会は、当社にとってどのような水準のリスクが適正であるかについても理解しなければなりません。取締役は、当社の事業戦略設定プロセスと不可分の立場にあることから、これらすべてを決定する能力を備えています。

倫理的な企業と倫理教育

アフラックでは、私たちの価値観が、お客様、株主の皆様、ビジネス・パートナーおよびサプライヤー、政府規制当局、そして職場の同僚との信頼関係を築くための基盤となっています。チームとして働くこと、敬意をはらうこと、公平であること、正直であること、誠実であること、責任を持つこと、といった価値観は、アフラックの創業者たちが当社を設立した時の価値観そのものです。「行動倫理憲章」は、こうした価値観を日々どのようにビジネスに当てはめていくかを示したものです。

当社の**行動倫理憲章(「憲章」)**は、「アフラック・ウェイ」を構成する価値観と同じ価値観に基づいています。それは、チームとして働くこと、敬意をはらうこと、公平であること、正直であること、誠実であること、そして責任を持つことです。これらの価値観は、65年以上前に当社に植え付けられたもので、私たちは、これを念頭に業務に励む義務を負っています。この義務を果たすことで、私たちは憲章の条文と精神の両方を守るとともに、創業者たちが経営の基本として定めたように、誠実で思いやりのあるサービスを提供することができるのです。

アフラック・インコーポレーテッドの不正防止チームは、社内外からの不正請求を監視、調査および阻止しています。

お客様に対する透明性の高い情報の提供と公正な助言

幅広いお客様に接する当社の従業員は、データとテクノロジーを駆使して、ご契約者に情報を提供し、顧客体験を向上させています。最近では、当社のウェブサイトとモバイル端末アプリケーションのデジタル処理能力を拡張するとともに、コールセンターでは、音声認識によるサービスを開始しました。その他にも、以下の取り組みをおこなっています。

- アフラック(米国)は、「One Digitalアフラック」戦略を加速させ、従業員、お客様および販売部門のライフサイクル全体で、デジタル体験を提供しています。デジタルは、お客様がアフラックの商品をお求めになること、販売チームがアフラックの商品を販売すること、従業員がアフラックで働くことを容易にします。そしてそれは、アフラックがお客様への約束を果たすことに寄与します。
- アフラック(日本)のイノベーション・ラボは、デジタルツールを使ってお客様のニーズにお応えするアクセラレータとして、また、将来のイノベーションの機会とスタート・アップ企業のパートナーを獲得する機会を模索するインキュベーターとして、その役割を果たしています。
- アフラック(日本)は、「LINE Pay」と称される決済アプリを活用し、お客様がいつでもどこでも保険料を支払うことができるサービスを提供しています。
- 日米では、視覚障がい者向けの点字フォームや聴覚障がい者向けの手話通訳サービスを提供し、お客様の利便性の向上を図っています。
- 「よくわかる保険相談」という個人保険の販売拠点を展開し、潜在的な保険ニーズに関して、お客様がアフラック(日本)の販売員に対面で保険相談ができる便利なショップになっています。
- 光学文字認識(OCR)などのAIを活用して、2021年末までに月50万件以上のデータ入力を自動化する予定です。

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](#)および[フォーム10-Q 四半期報告書](#)において開示しています。

アフラック(日本)は、お客様からのご意見やご要望にお応えするために、フィンテックを利用しています。アフラック生命保険株式会社は、日本の生命保険業界で初めて、24時間365日、ご契約者がコンビニエンスストアで保険料返戻金をお受け取りいただけるサービスを開始しました。

米国の独立募集人、マイ・アフラック・リソース・センター、マイ・アフラック・アップおよびその他の補完保険商品に関するビデオを通じて、当社は継続的に、お客様の教育、関係づくりおよび情報提供に努めています。

公平な報酬を確保する アフラックの取り組み

機能の集中

アフラックの全社人事部門は、経営陣が報酬を監視し状況を把握できるよう、社内の報酬機能を集中管理しており、職務の範囲および職責に整合した報酬を確保しています。こうした整合性を保つため、報酬担当は、新規の採用条件、昇格および報酬調整の内容を評価し、公平な報酬を確保しています。

職務レビューと分析

現在および将来の職務内容は、定期的に見直され、カリフォルニア州の同一賃金法のアプローチをモデルとして、同一労働同一賃金を確保します。職位とこれに基づく報酬は、市場データ、職務範囲、職責に基づいて決定され、性別および人種マイノリティに対する公平性を確保しています。

固定給体系

固定給の体系は、毎年見直しが行われ、市場データを利用して更新されます。この体系は、報酬管理の枠組みとして、また逸脱を防ぐためのガードレールとして機能しています。

調査への参加

報酬部門は、年に一度、全国的に有力な複数の報酬コンサルティング会社の報酬調査に参加し、その調査結果を受け取ります。これらの調査は、売上高、資産規模、市場価値、立地条件および従業員数など、主要な要因に基づく市場トレンドの分析に役立てられます。

年次レビューのプロセス

年次の報酬調整プロセスは、業績、社内の公平性および市場水準を含む複数の要因に基づき、調整の必要性を検討することで、組織全体の公平性を確保します。

コンサルティング・サービス

人事部門は、全国的に有力な報酬コンサルティング会社と提携し、給与水準の競争力、体系の設計、市場動向、その他の技術的な検討事項を含む報酬慣行の見直しを支援し、当社の報酬慣行およびプロセスの一貫性、正当性、公平性を検証しています。

苦情プロセス

文書化されたオープンドア・ポリシーと、従業員がキャリアの中で不公平な給与格差を感じた場合に必ず正式な苦情処理手続きを踏むことにより、すべてのレベルでの透明性確保へのコミットメントが奨励されています。これらのプロセスは文書化され、従業員ハンドブックを通じて周知されます。

報酬委員会

取締役会レベルの報酬委員会は、少なくとも年1回、当社の役員報酬制度の目的と目標を見直し、経営陣の業績を評価し、この評価に基づいて報酬水準を設定するとともに、当社のインセンティブ報酬プログラムの見直しを行います。これは、インセンティブ報酬プログラムが過度なリスクテイクを助長していないかどうかを判断し、リスク軽減のためにどのように報酬ポリシーを構築するかを評価するとともに、報酬と福利厚生により当社の目標と目的が達成されるように調整することを目的としています。

サイバー・セキュリティ対策 によるお客様とデータの保護

当社は、強固なデータ保護戦略を採用しており、保護対象のデータの流出につながる可能性のある内的脅威や外的侵害から保護しています。保存データは、多要素認証、許可されていないアクセスの拒否、職務上必要な場合のみアクセス、堅牢な暗号化プロトコルなどの強力なアクセス制御によって保護されます。米国における本番データ用のデータストレージは、すべて暗号化されたDASDデバイスに保存されています。これには、メインフレームおよび分散データベースソリューションが含まれています。また、アフラックのモバイル機器やラップトップは、ディスク暗号化ソリューションを使用しています。保存時のデータ暗号化ソリューションの使用は、データの重要性、アクセスのしやすさ、データの帰属先(お客様、パートナー、社内など)、暗号化ソリューションの実用性、オンプレミス/クラウドでの公開の有無などの要素に大きく依存します。TDE(Transparent Database Encryption:透過的データベース暗号化)は、個人を特定できる情報を含むほとんどのデータベースに対して適用されます。

加えて、米国では重要なご契約者情報を処理する拠点間の内部トラフィックは、ネットワーク・インフラストラクチャによって、リンクレベルでの暗号化が行われます。

業務プロセス上、機密データをアフラックのネットワーク外に送信する必要がある場合、アフラックは情報を確実に保護する方法を用意しています。その方法には以下が含まれますが、これらに限定されるものではありません。

- 電子メールで送信されるファイルを暗号化するソフトウェアの使用
- TLS(Transport Layer Security:トランスポート層セキュリティ)を使用した特定のメールアドレスに送信されるすべてのメールの永続的な暗号化
- アドホックなメール暗号化/セキュアファイル転送ソリューション

サイバー・セキュリティとプライバシー・トレーニングの強化を通じたリスク低減

より良い明日に向けて当社が続けている投資の一環である、「アフラック・グローバル・スレット・インテリジェンスプログラム」では、世界的なサイバー・セキュリティの脅威に関する重要情報を提供するとともに、ご契約者情報を保護するための行動計画を推奨します。また、情報セキュリティの専門チームは、データに対する毎月何百万件もの攻撃を感知して侵入を阻止し、ご契約者と従業員を守っています。

アフラックは、アフラック(米国)およびアフラック(日本)のチームによるサイバー・セキュリティ訓練を定期的に行い、ご契約者情報がグローバルに保護されているかを確認しています。アフラックの全従業員は、プライバシーとセキュリティに関するトレーニングの履修が義務付けられており、セキュリティ・チームは、演習を通じて、従業員の注意力を定期的にテストしています。世界がより密接に結びつき、フィッシング行為が横行する中、アフラックの従業員は、アフラックの説明責任の枠組みに基づき、情報資産の保護に大きな努力を払っています。

**2020年、アフラック
従業員の98%が、
フィッシング詐欺対策の
意識テストに
合格しました。**

従業員に対する責任の枠組みは、以下のように詳述されています。

従業員がフィッシング詐欺テストに不合格だった場合

- 1回目:自主的なトレーニングクラスの受講が可能
- 2回目:書面による警告を受け、インストラクターによるトレーニングクラスの修了が必要
- 3回目:二度目の書面による警告を受けて、一定期間の出勤停止
- 4回目:解雇

アフラック(日本)の従業員も、説明責任モデルの対象です。フィッシング詐欺の演習は、グローバルで公式化され、整合性を保っています。また、ベンチマーキングが完了すると、関連する指標が収集され、報告されます。アフラック・インコーポレーテッドのサイバー・セキュリティの開示のポリシーは、[こちら](#)をご覧ください。

政治的な活動の報告

アフラックには、民主的なプロセスに参画してきた長い歴史があります。連邦および州のレベルで規制される企業として、ご契約者に対するアフラックの約束を果たすために、選挙で選ばれた議員と協力することは、当社にとって重要なことです。

[政治的活動報告書については、こちらをご覧ください。](#)

人財について

私たちは、良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。私たちは、まずアフラック・ファミリーに投資をして、日々このことを実践しています。私たちは、キャリア開発支援を含むプログラムを開発し、ワーク・ライフ・バランスを重視しながら、従業員にエンゲージし、その懸命な働きに感謝することを通じて、従業員が高い帰属意識を持つ企業文化の醸成に努めています。当社の人財理念は、「人財を大切にすれば、人財が効果的に業務を成し遂げる」というものです。

人財:アフラック(米国)

従業員の健康増進とワーク・ライフ・バランス

当社は、従業員が心身ともに健康に配慮するよう奨励しています。その一環として、アフラックでは従業員が健康を維持するための様々なツールやリソースを提供しています。アフラック(米国)では、事業施設内に2カ所の託児所および5カ所のフィットネス・センターを設置しているほか、多くの拠点でアフラック・ケア・クリニックと呼ばれる従業員のための健康管理施設を設置しています。

アフラック(米国)の研修およびサービス・プログラムである「ヘルス&ウェルネス」は、組織の健全性の向上を図るもので、米国の全従業員に健康的なライフスタイルを奨励しています。また、個人の健康に関する幅広いニーズに応えるための多様なウェルネス・プログラムの提供や、より健康的なライフスタイルに向けた活動に参加した従業員の表彰、米国の全従業員の生活の質を高め、これを称えることに重点を置いた前向きな企業風土の醸成も、その目的となっています。

従業員への感謝

Employee Appreciation Week(全従業員に感謝する週、通称E.A. Week)は、アフラックの最も大切な財産である従業員を称え、感謝するために設けられたものです。米国では、従業員への感謝を含めて、5月の第1週に1週間にわたりE.A. Weekを開催します。抽選会が毎日おこなわれたり、お菓子や食事を楽しんでもらったりして、アフラックが1年365日、どれほど従業員を大切に思っているかが表れています。

従業員のエンゲージメント、研修、育成

E.A. WeekからDiversity World Fairまで、アフラックは、従業員が大切にされていると感じ、自身のアフラックでの未来に期待を持てる職場づくりを第一に考えています。

アフラック(米国)は市民運動のリーダーやその他の組織と定期的に協力し、意義のある変化を生む公正な法律の成立や多様な表現を確保するために、公共政策の策定とこれに係る情報提供を支援しています。これらの「クラス」は、「Continuing the Conversation」(会話の継続)と呼ばれ、難しいテーマに率直に取り組むために必要な信頼と安心を築くことを目的としています。

アフラック(米国)では、2020年夏に世界中で噴出した社会不安を受けて、シニア・リーダーによるオンラインでのタウンホール・ミーティング「Our Future, Our Voice」(私たちの未来、私たちの声)を開催しました。セッションではリーダーたちが、

人種差別が自分の人生にどのような影響を与えたのか、自らの経験を率直に語りました。タウンホール・ミーティングを通じて、アフラック(米国)の各組織のリーダーたちは、人種や社会的公正をめぐる対話を継続するよう奨励されました。また、リーダーたちには、ダイバーシティ&インクルージョンに関する問題を扱う育成クラスが提供されました。「Continuing the Conversation」(会話の継続)シリーズは、自らの偏見に対して理解を深めること、信頼関係を築くこと、挑戦的な会話をする事、そして変化することに焦点を当てた、ファシリテーション付きの5つのトレーニングです。このカリキュラムは、厳しい時代において、困難な会話をするためのリーダーの資質を高めることを目的としています。8月に開始されたこのプログラムには、対象者の75%以上が参加しました。2021年もこのプログラムを継続し、米国内の従業員全体に浸透させていきます。

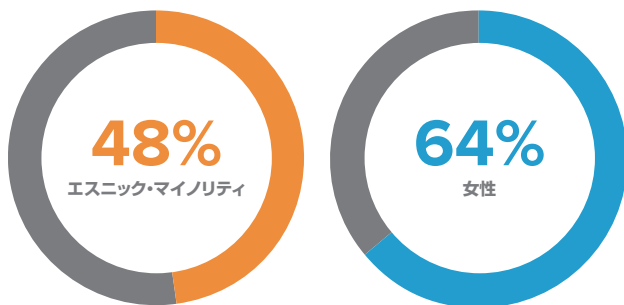
キャリア・サクセス・センター

アフラックのキャリア・サクセス・センターでは、アフラック(米国)の従業員がキャリア・コンサルタントと会って、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、人材評価などの指導を受けることができます。2020年、キャリア・サクセス・センターは、オンラインでCareer Awareness Expoを開催し、7月14日から8月6日までの間、毎週18の多様な情報を取り上げたウェブセミナーを開講して、関心の高い様々なビジネス分野、キャリア開発やキャリアアップ、研修パートナーの情報を提供しました。1,200名を超える従業員が様々なセッションに参加しました。

TEACH

アフラック(米国)のメンタリング・プログラムである「TEACH」により、従業員は「知っていることを教え、知らないことを学ぶ」ことができます。

TEACHメンターの内訳



新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応

昨年3月上旬には、従業員の97%が在宅勤務に移行しました。その際、COVID-19に感染した従業員、COVID-19に感染した家族の世話をしなければならない従業員、または保育所や学校が閉鎖されたために育児を手伝わなければならない従業員が、COVID-19を理由に減給されることのないように、パンデミック休暇ポリシーを導入しました。また、従業員とその家族が自宅で安心して医療サービスを利用できるように、オンライン診療の自己負担分を免除するとともに、確定拠出年金(401k)プランや福利厚生プログラムを変更して柔軟性を高めました。さらに、従業員がリモートワークや優先順位の調整などの課題を解決できるように、オンラインでのウェルネス・セッションやフォーカス・グループを実施しました。行動医学のコーチなどを擁する「On-site Care Clinics」では、ドライブスルー方式によるインフルエンザの予防接種を実施したほか、サービスをオンラインに移行して従業員への支援体制を維持したほか、一部の現場のエッセンシャル・ワーカーが、米疾病対策センター(CDC)のガイドラインに準拠した安全で安心な対面式での相談を受けられるようにしました。



投票への取組み

アフラックは、民主的プロセスの一環として、常に選挙への参加を奨励してきましたが、2020年には、パンデミックの際にも従業員や募集人が投票できるように、有権者教育と有権者登録に関するプログラムを実施しました。その結果、2,000人以上が有権者登録や登録状況の確認を行いました。アフラックは、この重要な活動を支援するために、9月の「全米有権者登録デー」に協賛したほか、コロンバス市内の2カ所の投票所では約30人のボランティアがブースを設け、有権者に飲み物や軽食を提供しました。全米有権者登録デーは、米国の民主主義を祝う超党派の祝日で、全米で推定150万件の新規または更新の有権者登録が行われました。従業員がこの重要な市民活動に参加できるように、投票日は柔軟なスケジュールが組まれます。



2020年米国国勢調査への取組み

アフラックは、2020年米国国勢調査の公式パートナーを務めました。この調査は10年に一度行われ、米国に住むすべての個人を正しい住所で数えます。2020年4月1日、米国は「国勢調査の日」を迎えました。アフラックの従業員は、このプログラムの支持者となり、隣人や家族に調査を周知するよう奨励されました。アフラックは、この取組みのために、アフラックと国勢調査の共同ロゴを作成し、従業員向けのイントラネット、社内のFacebookページの活動、アフラック・インコーポレーテッドの統括法律顧問からの手紙が添えられたインセンティブ・アイテム、地域の国勢調査官との2回にわたるランチ・ミーティング、アフラックの全キャンパスでの電子署名などを通じて、従業員と情報を共有しました。

アフラック・インコーポレーテッドの本社(ジョージア州コロンバス)では、ダイバーシティ・カウンシルの代表者が地域の「Tri-City Latino Festival」で英語とスペイン語の情報資料を配布したり、毎年恒例の「Tuskegee-Morehouse Football Classic」で2020年米国国勢調査の資料を配布したりして、この活動を支援しました。



さらに、アフラックはコロンバス市内の広告板3枚を一定期間借り、国勢調査側と共同で、地域住民に「数えられる」ように協力を呼びかけました。



人財:アフラック(日本)

従業員の健康増進とワーク・ライフ・マネジメント

当社は、従業員が心身ともに健康であることを奨励しています。その一環として、従業員が健康を維持するための多くのツールとリソースを提供しています。アフラック(日本)は、日本の経済産業省から「健康経営優良法人」に認定されています。この認定は、従業員の健康管理、ワークスタイル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、ベストプラクティスで臨んでいる企業に与えられるものです。また、アフラック(日本)は、家庭と職場の双方で、従業員が健康的なライフスタイルで過ごせるよう、女性の健康プログラム、カフェテリアでの健康的な食事メニューの品揃え、フィットネス・プログラム、卒煙プログラムなどの健康増進プログラムを提供しています。

アフラック(日本)は、職場内で託児所を運営するとともに、産前、産後休暇/育児休暇中、仕事と子育ての両立など、子育てのステージ毎のサポートを行なっています。

日本のWork SMART

アフラック(日本)は、「アフラックWork SMART」の取り組みで働き方改革を推進しています。この取り組みは、従業員の働き方の見直しや、「時間」と「場所」に捉われずに働くことができる仕組みによるワーク・ライフ・マネジメントの支援により、組織全体のパフォーマンスを最大化することを目指しています。

アフラックWork SMARTの頭文字は、以下の内容を表しています。



アフラック(日本)は、「Work SMART 5原則」を導入して、所定外労働時間の削減の観点に留まらず、健康的なワークスタイルを推進し、組織全体のパフォーマンスの最大化を図っています。

仕事と家庭のバランスの向上:

時間に捉われない働き方の実現に向けた取り組み

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

リモートワーク

アフラック(日本)は、すべての従業員が在宅勤務を出来るように、システムや環境を整えています。在宅勤務では、シンククライアント形式のノートPCや、私用のPCを業務用PC化できるUSBデバイスを従業員に配布しています。また、Web会議システムを導入し、オフィスと同じように働くことができる環境を整えています。このモバイルワーク環境では、タブレット端末やスマートフォンを利用して、社外から社内システムに容易にアクセスすることができます。また、柔軟な働き方を実践している従業員の事例や、各部署での取り組み事例を社内イントラネットで公開し、経験やアイデアを共有することで、「時間」と「場所」に捉われない働き方の定着を促進しています。従来から「時間」と「場所」に捉われない柔軟な働き方を推進してきたため、新型コロナウイルス感染症問題が拡大する中で、一気に在宅勤務にシフトして業務を継続することができました。

2020年、Work SMARTの取り組みは、全社的な働き方改革に貢献しました。

- 新型コロナウイルスによる環境変化があったにも拘わらず、従業員の所定外労働時間は前年と同水準になりました。
- 管理職と従業員の年次有給休暇取得率は84%になりました。
- 該当する従業員の100%が育児休暇を取得しました。

アフラック(日本)は、従業員がワークスタイルを自己評価する年次調査を実施していますが、2021年は、より包括的な従業員調査を行う予定です。

「Keep in Fit!” マイベストプログラム with beyond 2020」を実施

アフラック(日本)は、昨年4月20日～7月26日にかけて、2020年に開催が予定されていたオリンピック・パラリンピックと連動した「Keep in Fit!”マイベストプログラムwith beyond2020」を実施しました。

アフラック(日本)の健康経営では、仕事でもプライベートでも、いきいきした毎日を過ごせるよう、理想的なワーク・ライフサイクルとして、「Keep in Fit!”を掲げています。世界的なパンデミックにより、オリンピック・パラリンピックは開催延期となりましたが、このプログラムは、従業員の免疫力の向上を図るために実施され、互いのつながりを強める機会となり、合計で1,700名の従業員が参加しました。



従業員への感謝(E.A. Week)

E.A. Weekは、アフラックの最大の財産である従業員への感謝を込めて、日頃の働きぶりを称えるものです。アフラック(日本)は、創業記念日に合わせて、毎年11月に開催しています。毎日の抽選会からお菓子や食べ物、そしてお楽しみ会まで、私たちアフラック・ファミリーのメンバーがともに楽しむ一週間です。E.A. Weekは、アフラックが1年365日、どれほど従業員に感謝しているかを伝える機会です。

従業員のエンゲージメントと教育・人材開発

情熱と協調・協力、そしてイノベーションの心に突き動かされて誕生した「One Aflac」。これは社内の人財が、互いのつながりを深め、それぞれが個人として、またプロフェッショナルとして、自らを高め続ける企業文化をアフラックの中に醸成するために設けられた、有志の従業員によるグループです。このグループには、すべての階層の従業員が参加でき、マインドフルネスに関する自己啓発セミナー、キャリア開発に関する勉強会、社内人財が講師を務めるイベントなど、さまざまな内容のイベントを開催しています。2020年は、他の大企業のボランティア団体との情報交換を中心に活動しました。One Aflacと同様の精神を持つ50以上のボランティア団体のコンソーシアム「One Japan」と月次のセッションを開催し、2020年10月には、参加メンバー間でオンライン会議を開催しました。One Aflacの目標は、個々の従業員が自発的に挑戦することにより、アフラックに新たな価値をもたらす好循環を創ることです。それぞれのビジョンを共有することで、成長の場としてのOne Aflacの意義がより明確なものとなります。また、メンバーは、自由闊達な雰囲気の中で、相互に研鑽して互いの資質を最大限に引き出し、視野を広げるための取組みに邁進しています。



人財の多様化

1955年、アフラックは「人財を大切にすれば、人財が効果的に業務を成し遂げる」、というシンプルな哲学のもとに創立されました。ダイバーシティ&インクルージョンに対する当社のコミットメントの歴史は、草創期に遡ります。当時、筆頭創業者のジョン・エイモスは、公民権運動の支持者として、黒人と白人の対話が進むよう働きかけていました。時は経っても、当社のコミットメントは今日まで変わることなく続いています。従業員は当社の根幹であり、その多様な経歴、経験、アイデアから、会社は多くの利益を得ています。

アフラックは、事業を展開しているコミュニティにも配慮し、その多様性について深く考えつつ、積極的に業務に反映するよう努めています。当社が人知れず日々地道に取り組んでいることが、しばしば成功につながります。当社がすべての人にどのように接するかであり、すべての人に与える機会であり、当社がどのように多様性を受け入れて対話と一体感に満ちた会社にしていこうとしているか、ということです。当社は、こうした動きをさらに進め、変化を生み出していきます。

アフラックの経営トップから組織の隅々にいたるまで、私たちは、何十年前から変わることなく多様で包摂的な人財の育成に取り組んできました。ダイバーシティの醸成は、あるべき正しいアプローチであるだけでなく、ビジネスのうえでも理にかなったことです。目標を達成しつつ、当社がプレゼンスを持っているコミュニティに貢献するためには、異なる見方を持つ人々を受け入れ、議論していかなければなりません。

長年にわたり、当社はこのインクルージョンの精神を日本にも定着させてきました。日本では、指導的な立場にある女性の割合を高めることで、ダイバーシティの推進を図っています。

私たちアフラックのコミットメントは、ダイバーシティについて語るだけでなく、公平とインクルージョンを育むために実際の行動を起こすところまで及んでいます。それは、当社の人財の構成や公平な報酬、そして、一人ひとりが暖かく迎え入れられ大切にされていると感じられるように継続して取り組んでいることに反映されています。私たちがより強い会社を創っているのは間違いないですが、まだまだできることがあることを知っています。それでも、私たちは正しい道を歩んでいると確信しています。

当社の企業文化は、会社の全てのレベルでダイバーシティ&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。たとえば、2020年末時点では、以下のような状況になっています。

<p>アフラック(米国)の従業員の46%がマイノリティで、65%が女性でした。</p>	<p>米国の上級職員(執行役員以上)の23%がマイノリティで、30%が女性でした。</p>	<p>アフラック(米国)の新規採用者の44%がエスニック・マイノリティで、56%が女性でした。</p>	<p>当社取締役の64%がマイノリティまたは女性でした。(当社取締役の36%がマイノリティ、36%が女性でした。)</p>
---	---	---	---

2020年、アフラック(日本)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)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、2020年末までに20%以上にするというマイルストーンを予定通り達成しました。

職位による従業員の構成 (CSR)

以下の点にご注意ください:

- ・ 項目間の重複がありますので、行の合計は必ずしも100%にはなりません。
- ・ 2020年12月31日現在の米国のみでの従業員構成です。
- ・ 事務サポート職員、(熟練した)技能職、(半熟練の)技能職、(未熟練の)職員、サービス職および技術職でEEO-1に区分される者を含んでいます。

全従業員	女性	白人	マイノリティ
経営陣/上級職員および管理職	18.4%	73.7%	26.3%
初級/中級職員および管理職	51.3%	68.1%	31.9%
専門職	60.0%	60.6%	39.4%
営業社員	38.2%	87.8%	12.2%
その他	81.4%	34.4%	65.6%
合計	65.1%	57.3%	46.3%

マイノリティ(パートA)	黒人または アフリカ系 アメリカ人	アジア系	ヒスパニック系
経営陣/上級職員および管理職	15.8%	5.3%	2.6%
初級/中級職員および管理職	19.1%	5.5%	5.2%
専門職	24.2%	6.0%	5.8%
営業社員	3.4%	1.0%	5.2%
その他	54.5%	1.2%	6.9%
合計	33.5%	3.7%	6.1%

マイノリティ(パートB)	ネイティブ・ ハワイアン、 またはその他の 太平洋諸島の人々	アメリカ先住民 または アラスカ先住民	二つ 以上の 人種
経営陣/上級職員および管理職	0.0%	0.0%	2.6%
初級/中級職員および管理職	0.1%	0.2%	1.7%
専門職	0.1%	0.4%	2.9%
営業社員	0.0%	0.0%	2.6%
その他	0.2%	0.3%	2.6%
合計	0.1%	0.3%	2.6%

人権、人財マネジメント、ダイバーシティ&インクルージョンおよびサプライチェーンの取組みに関するアフラック・インコーポレーテッドの声明の詳細は、こちらのリンクを参照ください。 <https://esg.aflac.com/policies>

ダイバーシティ・カウンスル

日米両国において、当社は、様々な階層の従業員が参加するダイバーシティ・カウンスルを設置し、四半期ごとに、ダイバーシティに関する活動と取組みについて議論しています。このカウンスルは、人々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ように設計されています。



アフラック・ハートフル・サービス

2009年に設立されたアフラック・ハートフル・サービス株式会社は、アフラック(日本)の特例子会社で、障がいを持った方々の雇用を推進しています。アフラック・ハートフル・サービスは、職場環境を整え、専門的な研修や特別な教育を受けたスーパーバイザーを置き、障がいを持った方々を支援する機会の創出に努めています。また、障がいの有無にかかわらず、小児がん経験者の就労支援もおこなっています。2020年12月末日現在、アフラック・ハートフル・サービスに在籍する146名の従業員のうち、116名が障がい者で、5名が小児がん経験者です。アフラック・ハートフル・サービスは、長期的なキャリアを助言するアドバイザーとともに、こうした従業員を支援しています。

慈善活動

アフラックがん・血液病センター

2020年、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、設立25周年という重要な節目を迎えました。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、従業員、そして販売部門を含むアフラック・ファミリーの全員がとても大切にしているもので、彼らからの惜しみない寄付金により、研究活動に必要な資金が絶えることなく供給されています。現在、アフラックからアフラックがん・血液病センターへの寄付金の累計額は1億5,000万ドルを超えており、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。



アフラック財団理事長のキャサリン・エイモスは、「アフラックがん・血液病センターは、この25年の間、当社の『北極星』として常に進むべき針路を示すとともに、従業員や独立募集人に誇りを与えてきました。彼らは、最高水準の治療を必要とする貴い子供たちを最大限にサポートしています。地域のすぐれた小児がんプログラムとして1995年に開設されて以降、献身的な医師、看護師、医療専門スタッフの皆さんが、子どもたちとご家族のために治療とケアを変革し向上させようと、たゆまぬ努力を続けられています。U.S. News and World report誌によりますと、小児がん施設の全米トップ10に入っています。この全国小児がん啓発月間では、治療法を発見してより多くのご家族に希望を与えるための取組みを続けることを誓います。」と述べています。

この一ヶ月にわたる祝賀行事の一環として、アフラックは、がんと向き合う子どもたちを救うために最前線で働いている方々に改めて敬意を表するとともに、アフラックの25年にわたる支援の歴史を記念して、アフラック小児がん財団から子どもたちの生活に関する10のプログラムへ各2,500ドルを贈呈しました。受贈者は60名近い応募者の中から、厳正な選考を経て選ばれました。なお、当寄付はアフラックが継続的に行っている累計1億5,000万ドル強の小児がん支援とは別で実施されたものです。



全国小児がん啓発月間をさらに祝うために、アフラックは「25人のための25の賞」という、小児がん支援の25周年にちなんだフェイス・ブック・キャンペーンを展開し、小児がんと闘っている25人のヒーローたちを称えました。また、子供の時にアフラックがん・血液病センターで治療を受け、現在はその病院で医療従事者として働いている4人の小児がん経験者のことも称えました。

アフラック小児がん財団は、25周年記念行事の一環として、がんの治療を受けている子どもたちの健康と幸せのために重要な役割を果たしているチャイルド・スペシャリストを称え、全米の病院の中から、子どもたちの生活に関係する10のプログラムを選び、総額2万5,000ドルを寄贈しました。この賞の開設から2年目となった今回の表彰では、アフラックの小児がんの治療と研究への取り組み25周年を記念して、受贈者の数だけでなく、寄贈金額も増やしました。

今回の10名の受贈者は、小児がん患者だけでなく、その兄弟姉妹にも心理的、精神的なサポートを提供するためのプロジェクトや活動、日用品に使う資金を必要としている57の応募者の中から選ばれました。この10名は、個々の利用目的に沿って、それぞれ賞金2,500ドルを受け取りました。

子どもたちの日々の生活をより良いものにするという使命を全うするために、驚くべき決意をもって小児がんの最前線に立っている多くのチャイルド・ライフ・プロフェッショナルの皆さんもまた、人知れず小児がんと闘うヒーローです。小児がん患者の家族へのサポートに与える彼らの影響は計り知れません。

アフラックペアレンツハウス

人々から評価され信頼される会社であることは、多くの場合、思いやりのある会社であることも意味しています。アフラック(日本)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・アソシエイツ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頻繁に出向かなければなりません。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」が開設されました。この施設は、がんや難病と闘うお子様とのお子様を支えるご家族が、自宅のようにくつろいで宿泊できる場所としてお役に立てています。ペアレンツハウスはまた、小児がんに関する相談やイベントの総合支援センターとしてもご利用いただいています。ペアレンツハウスは、アフラック(日本)のアソシエイツ、役職員からの寄付による支援により、現在、東京に2箇所、大阪に1箇所の計3箇所で開催されており、これまでに延べ14万人以上の方々にお役に立てています。



小児がん支援団体への寄付

2020年、アフラック(日本)とアフラック全国アソシエイツ会は、新型コロナウイルス感染症の拡大によって活動資金集めに苦心している小児がん支援団体への支援を目的として、約4,600万円を寄付しました。

新型コロナウイルス感染症が全国に拡大するなか、小児がん患者とそのご家族を取り巻く環境は大きく変わっています。がん治療下における感染リスクという大きな不安のなかで、感染回避のためにタクシーなど公共交通機関以外での通院による交通費の増加、支援施設の休止や飛行機の減便等による付き添い家族の宿泊費の増加など、経済的負担を抱えています。また、小児がん支援団体においては、街頭での募金活動をはじめ、各種チャリティーイベント等が相次いで中止されたことによって小児がん支援のための活動資金となる寄付金が減少しました。

こうした状況を踏まえて、アフラック(日本)は、役職員およびアフラック全国アソシエイツ会に対して寄付を呼びかけるとともに、その寄付額と同額マッチングの合計額を「認定NPO法人ゴールドリボン・ネットワーク」と「公益財団法人がんの子どもを守る会」に寄付しました。



がんを知る教室

アフラックは、がん保険のパイオニアとして、またリーディングカンパニーとしての義務と責任を認識しています。生活者の皆様は、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、早期発見の重要性と最新の治療に関する教育に積極的に取り組んでいます。2004年からこれまでの間に、当社はがんに関する展示会を101回開催し、延べ来場者数は、32万人以上にのぼっています。さらに、こうした啓発活動に出来る限り多くの方々に参加いただけるよう、近年は教室形式の展示会に力を入れてきました。この教室は、これまでに、日本全国で21回開催され、延べ6万人以上にご来場いただきました。

アフラック(日本) All Ribbons

アフラックは、ご契約者に安心をお届けするだけでなく、社員に対しても思いやりを持って接しています。そのような思いから、アフラック(日本)では、2017年、他に先駆けて、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」を設立しました。All Ribbonsでは、がんを経験した従業員自らが、それぞれの経験を活かして、がん治療と仕事の両立に悩む社員の支援のために、「がん治療と仕事の両立体験談」の公開や「社員相談窓口」の開設といった取組みを行っています。またAll Ribbonsは、社員のためにパネルディスカッションや社員同士の交流の場「All Ribbons Cafe」を設けるなど、がんに関する様々な情報を提供しています。



地域別のボランティア従事時間(日本および米国)

アフラックの変わらぬ慈善活動やボランティア精神は、「ダックの足跡を残す」という考え方に根差しています。米国では、従業員と独立募集人が、小児がんの研究・治療とアフラックがん・血液病センターのために支援活動を行っており、その寄付金は、2020年までの累計で1億5,000万ドル以上にのぼっています。日本では、小児がんに向き合う人々を支援するための取組みを展開しており、その一例が「アフラックペアレンツハウス」です。アフラックペアレンツハウスは、小児がんのような難病の治療を受けている子どもたちとご家族が、低廉な料金で宿泊することのできる施設です。また、がんでご両親を亡くした高校生や、自身が小児がんを経験したことのある高校生のための奨学金制度も運営しています。この他にも、ゴールドリボン運動への支援や、日本におけるがん検診の受診率向上のための活動など、様々な活動に取り組んでいます。

2020年、米国では167名の従業員が、延べ10,900時間以上のボランティア活動に従事しました。

赤十字

2020年、アフラック財団は、増車が求められている献血用車両の購入資金として、2万5,000ドルを寄付しました。この車両は、アフラックの本社があるコロンバス市街での献血活動の推進に利用されます。この車両は必要な機材と用品を搭載し、地元で献血活動を行い、その血液を赤十字の処理、検査、保管施設に輸送します。



ユナイテッド・ウェイ

2020年、従業員、退職者および会社からの寄付を通じて、チャターチ渓谷のユナイテッド・ウェイに90万ドル以上を寄贈しました。この資金は、地域振興に利用されます。



My Special Aflac Duck®

アフラック・インコーポレーテッドは、日本でも米国でも、将来世代のために良いことをするという信念を持っています。このことは、アフラック・ファミリーの中で様々な形となって現れていますが、最も中心的なものは、小児がんに向き合う子どもたちやそのご家族への献身的な活動です。私たちは、子どもたちががん立ち向かっていけるよう手を差し伸べることが、薬以上の働きをすることを知っています。それが「My Special Aflac Duck」を日米両国の子どもたちに無償で贈る理由です。がんの治療を受ける間、子どもたちはMy Special Aflac Duckに励まされています。この取組みは、子供たちやそのご家族、そして彼らの未来への投資とも言えるものです。

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、My Special Aflac Duckを世に送り出しました。My Special Aflac Duckは、がん治療の間、子どもたちの孤独感を和らげ、心を和ませるために、双方向のコミュニケーション技術を使って作られた友達ロボットです。ウェブベースのアプリケーションにより、子どもたちは、自分たちの治療の模様をこのダックに体験させることができます。このダックは、診察ごっこや生きているような動きと感情表現を通じて、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。

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が、アフラックの目標は、米国で新たにがんと診断される3歳以上の子どもたち一人ひとりに、無償でMy Special Aflac Duckを贈ることです。2020年末までに、アフラックは1万羽以上のMy Special Aflac Duckを日米の子どもたちのもとに届けました。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My Special Aflac Duckを通じて、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。

公平な報酬

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

2020年、アフラック(米国)では、男性、女性の合計で340の職位(対象3,458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%と男女間でほぼ同水準でした。

アフラック(米国) 募集人 ローガン・チードル

アフラックの独立募集人であり、ディストリクト・セールス・コーディネーターを務めるローガン・チードルさんは、チームワーク、ハードワーク、そして奉仕の精神が大切であると考えています。アメフトで全額支給の奨学金を得たローガンさんは、ミズーリ大学で健康科学を専攻し、チードル家の中で初めて大学を卒業しました。大学4年生の時に、彼はアフラックの独立募集人のインターンとして、地域のインターンシップに参加するよう誘われて採用されました。それから4年が経ち、ローガンさんは今もアフラックで働いていますが、最近ではディストリクト・セールス・コーディネーターとして、他の募集人を指導しています。

ミズーリ大学のアメフト・チーム「Mizzou Tigers」のコーナerbックとして活躍したローガンさんは、チームの一員として臨機応変に試合を選び、勝利に向けて全力を尽くす術を心得ています。新型コロナウイルス感染症のパンデミックが発生したとき、ローガンさんとチームメイトは、その状況を切り抜けられるよう素早く動きました。2020年の初頭から、ローガンさんはアフラックの米国のパイロット・プログラムの中で重要な役割を果たし、米国のセールス・チームがパンデミックを乗り越えるための、長期的なベストプラクティスの開発に貢献しました。

このパイロット・チームは、テクノロジーと現場での経験を活かし、自動スケジュールリング、アカウントに関するウェブ上のランディング・ページ、ダイレクト・マーケティングのツールや戦術、全米のアフラックの独立募集人向けのリモート保険加入システムやオプションの強化など、米国の販売部門が活用する、独自のツールやリソースの作成に尽力しました。

「多くのご契約者の皆様から、これまで以上にアフラックが必要とされている今こそ、皆様に寄り添うことが何よりも大切です。アフラックの保険が持つ価値や、病気や事故の際に保障内容の違いについて、雇用主や従業員の皆様にお伝えする事に携わることは、セールス・チームとして誇りに思います。私は、これまでいつも、人の役に立てることに喜びを感じ、健康に関心を持ってきました。アフラックの保険を販売することで、人の役に立つことができます。なぜなら、保険がご契約者の皆様の暮らしや人生にどのような変化をもたらすか、私は熟知していますし、それを他の人たちに伝えることに情熱を持っているからです。」

カスタマー・ケア・ スペシャリスト アリソン・ ラリヴィエール

アフラックでの私たちの最大の使命は、ご契約者の皆様が最も必要とされる時に、寄り添ってお役に立つという約束を守ることです。アリソン・ラリヴィエールさんは、「ご契約者をサポートするために全力を尽くす」というアフラックの理念を日々実践し、この約束を果たしています。アリソンさんは2019年、ネブラスカ州オマハにあるアフラックのカスタマー・ソリューション・センターにカスタマー・ケア・スペシャリストとして入社し、お客様の給付請求のサポートや、がん、事故、重大疾病、障害など、アフラックの保険に関する質問の電話対応に従事しています。アリソンさんは、人生を通じて、事故や障害につながる出来事や、がんの診断など、ご契約者の皆様がしばしば大きな困難に見舞われることを理解しているため、ご契約者に対して情熱と思いやりを持って接しています。新型コロナウイルス感染症のパンデミックの中、アリソンさんは、ワークフローを簡素化し、リモートワークでもご契約者からの電話に効率的に対応できる独創的な方法を、他のカスタマー・ケア・スペシャリストに指導しています。その指導には、ピア・ツー・ピアのサポートラインや、直接のコーチング支援を通じた、自発的な支援が含まれています。

「アフラックに給付を請求されるお客様に寄り添い、ご質問にお答えするとともに、ご契約者の不安を取り除くという仕事をしている私たちが、今回の困難なパンデミックを乗り越えるうえで、アフラック・ウェイの実践が、かつてなく重要になっています。新型コロナウイルスの危機により、人々は仕事でもプライベートでも方向転換を迫られています。危機の中でも私たちの暮らしは続いており、健康や幸福に関する個人的な問題は、パンデミックとの直接の関係にかかわらず、残念ながら依然として生じています。私は、アフラックの一員になれたことを嬉しく思っています。特にこの危機の中で、ご契約者の皆様に安心感をもたらす、電話のお問い合わせやご請求のお手伝いをするという貴重な機会に恵まれました。これは私にとって非常にやりがいのある仕事です。」

執行役員 (コンタクトセンター統括部、 契約保全部、料金部担当) 橋本ゆかり

橋本ゆかりさんは1989年にアフラック(日本)に入社し、契約保全部に配属されました。アフラックに入社以来30年間キャリアを重ねて、より大きな職責を担ってきました。そして、ダイバーシティ推進部長としての直近の経験を経て、2021年1月に執行役員(コンタクトセンター統括部、契約保全部、料金部担当)に昇進しました。自身のキャリアを振り返り、橋本さんはこう述べています。

「私のキャリアに最も影響を与えた出来事の一つは、直近では、ダイバーシティ推進部での経験でした。ビジネス環境は劇的に変化しており、お客様のニーズも多様化しています。こうした変化に適応し、的確に対応しなければ、企業として成功を得ることはできません。私は、他の人の異なる意見にオープンに接しながら、いったん受け止めて建設的な議論を重ねることで、より良い答えを導き出すことができると考えています。もっと自由に発言ができて、活発に意見を交わしながら働くことができる、そんな多様性のある職場を創ることが重要であると考えています。」



アフラック(日本) 料金部課長 松浦奈緒子

松浦奈緒子さんは2004年にアフラック(日本)に入社し、以降昇進を重ね、直近ではアフラック(日本)の料金部の課長職に就きました。自身のキャリアを振り返り、松浦さんはこう述べています。

「グループリーダーを経験する中で、私は他者の成長を見ることが自分の働きがいにつながっていると思い始め、課長代理に昇格し、女性の管理職登用にに向けたプログラムをいくつか受講するうちに、徐々に管理職というものが自分の視野に入ってきました。管理職へのチャレンジも含め、私はもともと「挑戦できることは挑戦したい」という性格です。課長の職務を経験する中でいくつも壁にぶつかりましたが、自分の責任で取り組む仕事の範囲が大きくなり、私自身の考えや視野が広がったことを感じます。会社の研修や制度を活用することが、社員の働く意欲を高めることに役立つことも身をもって体験しました。自分の経験を、今後管理職として、職場の人財のために活かしていきたいと思っています。」



SmartGreen

アフラック・インコーポレーテッドは、日本と米国でLEED認証システムのゴールドレベルの認証を受けた建物を保有し、米国では認定対象となるスペースの86%がエネルギー・スター適合の認定を受けるなど、私たちのコミュニティ、都市、地球をより良い場所にするために絶えず真摯に取り組んでいます。アフラック・インコーポレーテッドの取締役会に設けられたCSR・サステナビリティ委員会は、「Aflac SmartGreen®」に則って環境への取組みを主導しています。これらの取組みにより、社会的により責任のある企業となるための道が開かれ、2030年までに日米で二酸化炭素排出量を75%削減する目標の達成にさらに近づくことができます。アフラックは、排出量の削減、再生可能エネルギークレジットやカーボン・オフセットの購入により、2020年、スコープ1とスコープ2においてカーボン・ニュートラルを実現しました。アフラックは、地球環境を守るために、2040年までにカーボン・ニュートラル、2050年までにネット・ゼロの達成にコミットしています。ネット・ゼロへのコミットメントの実現では、スコープ1からスコープ3までの排出量を定義し、達成までの計画を策定するために、包括的で透明性の高いアプローチが求められます。そのため、当社は適切な報告を行い、説明責任を果たしていきます。

SmartGreenの理念:当社は、日々利用する資源を賢明に選択、使用、処分し、5つのカテゴリーでの実践を徹底します。

- 事業活動
- 戦略的な調達・購買
- ファシリティマネジメント
- 廃棄物の管理
- 従業員へのエンゲージメント

アフラック・インコーポレーテッドは、SmartGreenをサポートするために、この枠組みが全社的に徹底されるよう対策を講じています。また、アフラック(日本)では、全従業員がSmartGreenをサポートするために、環境経営推進の体制を構築しています。この体制には次の3つの柱があります。

- 「環境経営推進コミッティ」は、全社の環境政策の方針管理を統括します。
- 「環境経営推進カウンスル」は、社内公募によりボランティアで参加した従業員で構成されます。各メンバーの知識や経験を活かして、環境政策の取組みを企画、実行します。
- 「統括環境経営推進者」は、環境保護活動を展開するためにアフラック(日本)の全国20拠点に配備されている従業員です。

また、米国では60名を超える従業員がアフラック・グリーンバサダーに志願して、イベントの組成や、プログラムに関するコミュニケーション面での各事業部署へ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。このグリーン委員会は、職場だけでなく、家庭でも環境に配慮するよう従業員に呼びかけています。

アフラック(日本)は、2019年に「環境経営宣言」を採択しました。この宣言の中で、アフラック(日本)は以下のことを約束しています。

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

ペーパーレス化の取り組み

アフラック(日本)のITチームは、従業員にペーパーレス化と紙の使用量削減を促す「No Paper」キャンペーンを立ち上げました。その結果、2019年、紙の使用量は約65%削減されました。アフラック(日本)は、この取り組みを全社的に展開しています。アフラック(日本)は、2020年から、3年間にわたるペーパーレス化の推進に積極的に取り組み、オペレーションのデジタル化やバリューチェーン全体の効率化を進めることで、紙の使用量を大幅に削減しました。この取り組みには100億円が投じられ、年間約8,000万枚の紙の使用量を削減する予定です。

アフラック・グローバル・インベストメンツ:責任投資

アフラック・グローバル・インベストメンツは、アフラック・インコーポレーテッドの保険子会社から運用を委託されたご契約者の資金の運用と保全を担う、アフラックの資産運用子会社を総称するものです。

当社のチームは、戦略的資産配分および保守的な資産・負債管理アプローチに基づき、質の高い分散されたポートフォリオで運用を行うことで、長期的なリターンを最大化と資本の保全を目指しており、これによりアフラックの長期的な成功に貢献しています。当社は、すべての新規および既存の投資の妥当性評価にあたり、多くの要因を評価する規律ある投資戦略を取り入れています。このプロセスには、当社が投資するすべての資産クラスに関する広範なファンダメンタル調査と、事業リスクおよび財務リスクを徹底的に分析するための、個別の投資に関するクレジット調査が含まれています。

アフラック・インコーポレーテッドの事業にESG要素を組み入れることは、過去30年以上にわたり、業務運営の非常に重要な部分を占めており、それはグローバル・インベストメンツの基本的な投資理念にも及んでいます。このことは、投資の持続可能性およびそのリスク・リターンのプロファイルに関するより適切な判断につながるとともに、アフラックのすべてのステークホルダーに対して経済的、社会的にポジティブな影響をもたらすものと考えています。

当社は、気候変動関連リスク、天然資源、汚染と廃棄、人的資本、商品の安全性、社会的機会、コーポレートガバナンスと倫理を分析するために、資源を活用しています。当社の包括的な与信プロセスにおいては、基本的なファンダメンタル分析の一環として、発行体の事業、財務および信用力に関する見通しにおいて独自のESGスコアを付与し、ESGに関連する要素を評価しています。また、各企業の経営陣との関係も活用しながら、内部スコアリングによる分析結果を検証し、精緻化しています。厳格で徹底したアンダーライティングのプロセスになっていますが、当社は最良で正しい投資方法であると確信しています。

当社のESG投資のアプローチは、第三者の資産運用会社に運用を委託する可能性のある資産を含む、当社のポートフォリオに適用されます。当社の外部の資産運用会社との関係は、複数の資産クラスに及んでおり、公開・未公開企業の債権や株式のポジション、気候変動やその他の環境リスクに直接さらされる可能性のある不動産などの実物資産を含んでいます。当社は、外部の資産運用会社のESG方針を細心の注意を払って評価しており、各運用会社には、ESGに対する配慮が投資プロセスにどのように組み入れられているかについての評価および年次レビューを含むデューデリジェンス・プロセスの履行を求めています。

これまでの当社の活動は、社会や環境に対して直接的で測定可能な良い影響をおよぼす取り組みの実現に向けた道を切り拓くものでした。2020年12月現在、当社のインパクト投資およびサステナブル投資は、民間部門および公共部門の合計で17億ドルを超えています。以下はその内容です。

- 米国、日本およびその他の市場において、手頃な価格の住宅、教育、病院、公共交通機関、水道施設および地域社会を支える同様の投資、などをサポートする地方債およびその他の債券
- 公開市場で発行された債券のうち、グリーン債またはサステナブル債に該当するもの
- 日本における太陽光発電の普及を目的としたアフラック(日本)による投資を含む、再生可能エネルギーへの取り組みの拡大を支援するインフラ関連の債権
- マイノリティおよび女性が所有するプライベート・エクイティ・ファンドへの投資

当社は、投資の枠組みを継続的にさらに見直し進展させることを通じて、ESG投資の拡充に取り組んでいます。現在の投資ポートフォリオの詳細については、2020年12月31日に終了した事業年度の年次報告書(フォーム10-K)の「経営陣による財政状態、経営成績およびキャッシュ・フローの状況の分析(MD&A)」をご参照ください。

関連するポリシーおよびステートメントの詳細については、esg.aflac.com/policiesを参照ください。

エネルギー・マネジメント/ ISO - 真の変化への道を拓く

アフラック(米国)は、2007年に開始した省エネルギー対策を通じて、2,000万ドル以上の電力費用を節減してきました。アフラックは、ISO 50001:2011「エネルギー・マネジメント・システム」の認証を受けた米国初の保険会社であるとともに、ISO 50001:2011「エネルギー・マネジメント・システム」ならびにISO 14001:2015「環境マネジメント」の双方の基準をクリアした米国唯一の保険会社でもあります。

企業責任におけるアフラック・インコーポレーテッドのリーダーシップは、自社の二酸化炭素排出量を抑制することを中心に据え、最終的には地域社会、都市、そして地球をより良い場所にしていくことを目指しています。気候変動、自然災害、疫病およびこれに関連するリスクをはじめとする諸リスクは、財務上の影響およびその発生確率に基づいて特定され、評価されます。これらのリスク・プロファイルは継続的にモニタリングされ、3か月に一度の頻度で、「リスク・レジスター」が経営陣のグローバルリスク委員会(GRC)と部門を横断する経営幹部に報告されます。アフラック・インコーポレーテッドは、環境に配慮した慎重な事業活動は、企業評価の向上、人財の採用と維持の強化および事業費の削減につながり、当社の業績と不可分なものであると考えています。

アフラック(米国)は、その事業についてISO 14000認証を取得しています。これより先に、アフラックは、米国の保険会社としては初めてISO 50001「エネルギー・マネジメント・システム」に登録された企業となっています。これは、エネルギー・マネジメントにおいて、最新のベストプラクティスを有することを示しています。また2019年には、不適合事項ゼロで再認証を受けました。

調布市のアフラックスクエアとアフラック(米国)のCSCビルは、LEED認証システムにおいて、ゴールドレベルの認証を受けています。さらに、コロンバス市にある建物1棟にソーラーパネル500基を設置したほか、米国においては、認定対象となるスペースの86%が、環境保護庁のエネルギー・スター適合認定を受けています。当社のデータセンターは、米国で10番目にエネルギー・スター適合認定を受けたデータセンターです。

持続的かつ計画的な省エネルギー対策により、当社は2020年に、米国内に保有する事業用不動産の総電力消費量を20%以上削減しました。消費電力の大幅な減少は、エネルギー削減の取組みに加えて、新型コロナウイルス感染症により、建物の稼働率が低下したことも影響しています。2007年以降、アフラック(米国)では、1平方フィートあたりの電力消費量(KWH)が50%以上削減されています。これにより、アフラック(米国)は2,000万ドル以上の経費を削減し、2025年までに、米国内の電力消費量を2007年比で50%削減するという目標を達成できました。アフラックは現在、2030年までに米国における電力使用量を2007年比で少なくとも70%削減することを目指しています。

エネルギーとガスの削減

より良い未来への投資として、2007年、アフラックは米国における電力消費量を削減する活動を開始しました。2025年までに1平方フィートあたりの電力消費量を50%削減する活動を、今後も継続していきます。

<p>米国では、認定対象となるスペースの86%がエネルギー・スター適合認定を受けています。</p>	<p>東京では、調布市のアフラックスクエアが、2007年から2019年の間に、エネルギー消費量を53%削減しました。</p>	
---	--	--

二酸化炭素排出量の削減

排出量を削減し、再生可能エネルギーのクレジットおよびカーボン・オフセットを購入したことにより、2020年、アフラックは、スコープ1とスコープ2において、カーボン・ニュートラルを達成しました。

- ・ アフラック(米国)の二酸化炭素排出量は、2007年比で60%以上削減されました。
- ・ 調布市のアフラックスクエアの二酸化炭素排出量は、2007年比で43%削減されました。
- ・ 2019年のアフラック(米国)におけるスコープ1排出量(施設からの排出)は、3,512 mtCO₂e(CO₂換算トン)でした。これは、2007年(6,805 mtCO₂e)比で48%を超える削減となります。
- ・ アフラック(米国)における2019年のスコープ2排出量(ロケーション基準)は10,619 mtCO₂eで、前年比6.8%減、2007年の29,765 mtCO₂eと比較して64.3%減となりました。2020年、アフラック(米国)は、スコープ2排出量の10%程度の削減につながる、太陽電池パネルの設置について契約を締結し、2021年の第3四半期に建設完了の予定です。
- ・ 2019年、アフラック(日本)のスコープ1およびスコープ2の排出量は、2007年の4,842 mtCO₂eと比較して、約43%減少しました。
- ・ 2019年におけるアフラック(日本)のスコープ1およびスコープ2の排出量は2,762 mtCO₂eで、前年比9.2%減となりました。
- ・ 2021年3月1日、調布市のアフラックスクエアは、使用する電力の100%を、二酸化炭素を排出しない再生可能エネルギーに切り替えました。

リサイクル

2020年、アフラック(米国)は、廃棄物削減およびリサイクル戦略により、75万ポンド以上の紙ごみと、米国で保有する不動産から排出される90万ポンド以上の固形廃棄物を埋立処分から転換することができました。2020年、米国の従業員の過半が当社の保有物件以外で働くようになったため、廃棄物のリサイクル率は64%から80%に上昇し、埋立処分される廃棄物は、625,240ポンドから223,980ポンドに減少しました。当社のシェアードサービス担当のシニア・バイス・プレジデントおよびグリーンバサダーの従業員ネットワークは、FSC(森林管理協議会)認証の紙に印刷された印刷物の割合を2025年までに90%にすることを目指しています。日本では、再生プラスチックを発電に利用したり、再生紙を再利用したりすることで、アフラック(日本)のリサイクル率は65%となっています。アフラック(日本)のグリーン購入は、オフィス文具用品の81.9%を占めています。アフラック(日本)のオフィスでは、廃棄物の約62%がリサイクルされ、再利用されています。

2020年、アフラック(米国)は、以下を含む904,645ポンドの廃棄物をリサイクルしました。



アフラック・インコーポレーテッドがCDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)に提出した「気候変動2020」の詳細については、[こちら](#)をご覧ください。

米国会計基準 (米国GAAP)外の 財務指標について

調整後利益

調整後利益は、事業によってもたらされた利益である。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、当期純利益である。調整後利益は、調整後収益から保険金給付金および調整後費用を差引いたものである。収益およ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る。調整後収益は、外国為替のエクスポージャーへの管理戦略および特定の投資戦略によるデリバティブからの金利キャッシュ・フロー(純額)に係るヘッジ費用/収益の償却額以外の資産運用損益(純額)を除いた米国GAAPの収益合計である。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ならびにその他の損益を除く、米国GAAPの新契約費および事業費の合計である。

1株当たり調整後利益(基本あるいは希薄化後)

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)で除したものである。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、1株当たり当期純利益である。

当期における為替変動の影響を除く調整後利益

当期における為替変動の影響を除く調整後利益は、比較対象の前年同期における平均為替レートを用いて計算されており、これにより、為替レートの変化のみによってもたらされる変動を消去している。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、当期純利益である。

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

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)で除したものである。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、1株当たり当期純利益である。

1株当たり調整後利益予想

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)で除したものである。SEC Regulation S-KのItem 10(e)(1)(i)(B)に示される「不合理な努力」の例外規定により、この財務指標に関して、最も比較可能な米国GAAPの指標に対する定量的な調整計算は示されていない。最も比較可能な米国GAAPの指標、すなわち1株当たり利益に関する予測情報は、不合理な努力なしに得ることはできない。それは、これらの調整項目が予測不能で制御不能な性質を有しており、予測のためには不合理な努力を要求されるからであり、当社は、投資家にとって有意でない幅広い範囲の予測数に帰結すると確信している。この理由から、当社はこうした情報の予想される重要性は低いものと確信している。

当期における為替変動の影響を除く調整後収益

当期における為替変動の影響を除く調整後利益は、比較対象の前年同期における平均為替レートを用いて計算されており、これにより、為替レートの変化のみによってもたらされる変動を消去している。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、収益合計である。

調整後株主資本利益率

調整後株主資本利益率は、調整後利益を、その他の包括(損)益累計額(AOCI)を除く平均株主持分で除したものである。この財務指標と最も比較可能な米国GAAPの財務指標は、平均株主資本利益率(ROE)であり、これは当期純利益と平均株主持分を用いて決定される。

為替変動の影響を除く調整後株主資本利益率

為替変動の影響を除く調整後株主資本利益率は、当期における為替変動の影響を除く調整後利益を、AOCIを除く平均株主持分で除したものである。これと最も比較可能な米国GAAPの財務指標はROEであり、これは当期純利益と平均株主持分を用いて決定される。

為替変動の影響を除く米ドル建ての投資収益

為替変動の影響を除く米ドル建ての投資収益は、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いる。

ヘッジ費用/収益の償却額

ヘッジ費用/収益の償却額は、当社の日本セグメントおよび全社（アフラック（日本）およびアフラック（米国）を除く）およびその他セグメントにおける、一部の為替リスクをヘッジするために為替デリバティブを用いた結果生じる、あるいは認識されるものである。これらのヘッジ費用/収益の償却額は、個々の契約に固有の条件に基づくデリバティブの取引開始時に評価され、ヘッジ期間にわたって、定額で認識される。ヘッジ費用/収益の償却額と比較可能な米国GAAPの財務指標はない。

調整後純資産額

調整後純資産額は、米国GAAPに基づく純資産額（株主持分合計）から、米国GAAPに基づき貸借対照表に記録されたその他の包括（損）益累計額（AOCI）を控除したものである。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、純資産合計である。調整後純資産額は、経営のコントロールの及ばない市場の動向によって変動するAOCIを除いていることから、当社はこの指標は重要であると考えている。

普通株式1株当たり調整後純資産額

普通株式1株当たり調整後純資産額は、当該期末の調整後純資産額を当該期末の発行済普通株式数で除したものである。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、普通株式1株当たり純資産合計である。

外貨換算未実現（損）益を含む調整後純資産額

外貨換算未実現（損）益を含む調整後純資産額は、調整後純資産額に外貨換算未実現（損）益を加えたものである。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、純資産合計である。

外貨換算未実現（損）益を含む

普通株式1株当たり調整後純資産額

外貨換算未実現（損）益を含む普通株式1株当たり調整後純資産額は、当該期末の調整後純資産額に外貨換算未実現（損）益を加えた金額を当該期末の発行済普通株式数で除したものである。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、普通株式1株当たり純資産合計である。

外貨換算未実現（損）益および年金債務当期調整額を含む調整後純資産額

外貨換算未実現（損）益および年金債務当期調整額を含む調整後純資産額は、調整後純資産額に外貨換算未実現（損）益および年金債務当期調整額を加えたものである。これと最も比較可能な米国GAAPの指標は、純資産合計である。

注：上記で参照されている年金債務当期調整額は、米国GAAPに基づき算出された年金債務当期調整額と等しく、連結貸借対照表のAOCIで開示されている。

調整後負債

調整後負債は、当該期末の米国会計基準の貸借対照表に記録された社債等から、劣後債および永久債の50%相当額および満期を迎える負債のために事前に調達した資金の全額を除いたものである。これと最も比較可能な米国会計基準の指標は、社債等である。

注：満期を迎える負債のために事前に調達した資金は、新規に発行した負債により調達した資金のうち、発行日より後に既存の負債を消滅させるために使用するものである。これらの金額は、負債発行の「二重計上」を避けるために除外するものである。すなわち、これらは本来一つの負債を示しているが、「ロールオーバー」の時間差により、一時的に両方の負債が計上されているものである。

劣後債および永久債の50%相当額を含む調整後負債

劣後債および永久債の50%相当額を含む調整後負債は、当該期末の米国会計基準の貸借対照表に記録された社債等から、負債の満期のために事前に調達した資金の額を控除したものである。これと最も比較可能な米国会計基準の指標は、社債等である。

調整後投資収益(純額)

調整後投資収益(純額)は、投資収益(純額)に以下の調整を加えたものである。i) 外国為替のエクスポージャーへの管理戦略および特定のデリバティブ活動に関連するヘッジ費用/収益の償却額、ii) 特定の投資戦略に係る為替および金利デリバティブからの金利キャッシュ・フロー(純額)のうち、資産運用(損)益(純額)から投資収益(純額)に区分変更されたもの。調整後投資収益(純額)は、当社の投資およびこれに関連するヘッジ戦略に係る費用と収益のより包括的な理解を提供することから、当社は、これを重要な指標と考えている。調整後投資収益(純額)と最も比較可能な米国GAAPの財務指標は、投資収益(純額)である。

ESGレポーティング・インデックス

内容	開示情報 および/または場所	GRI ディスク ロージャー	SASB	国連 SDGs
組織名	Aflac Incorporated	102-1		
組織の活動	Aflac Japan	102-2		
	Aflac U.S.	102-2		
	Aflac Global Investments	102-2	FN-IN-410a.1 FN IN-410a.2	
	Aflac Global Ventures	102-2		
本社所在地	Columbus, Georgia, U.S.	102-3		
業務を展開する地域	Japan United States	102-4		
法的所有権	Form 10-K	102-5		
市場	Aflac Japan Insurance Products	102-6		
	Aflac U.S. Relevant Products + Expansive Distribution = Customers	102-6		
組織の規模	Workforce Overview	102-7		
サプライチェーンの説明	Aflac's Supplier Information	102-9		
最高経営責任者からのメッセージ	A Message from Daniel P. Amos, Aflac Incorporated Chairman and CEO	102-14		
組織の価値観、原則、基準および行動規範	65 Years of The Aflac Way: Paddling with a Purpose	102-16		
My Special Aflac Duck®	My Special Aflac Duck®			
慈善活動	Philanthropy			
非倫理的行動または非合法的行動に関する懸念を報告するためのメカニズム	Ethical Company and Ethics Training	102-17		
ガバナンス体制	Corporate Social Responsibility & Sustainability Oversight	102-18		
ガバナンスに関する最高機関およびその委員会の構成	Aflac Incorporated Proxy Statement	102-22		

内容	開示情報 および/または場所	GRI ディスク ロージャー	SASB	国連 SDGs
ガバナンスに関する最高機関メンバーの指名および選出に係る基準	Aflac Incorporated Proxy Statement	102-24		
ガバナンスに関する最高機関が利益相反の回避および管理を確実にするためのプロセス	Aflac Incorporated Proxy Statement	102-25		
パーパス、価値、戦略の設定におけるガバナンスに関する最高機関の役割	Governance Overview: The Aflac Way	102-26		
ESGのテーマとその影響、リスクおよび機会に対するガバナンスに関する最高機関の責任	Corporate Social Responsibility & Sustainability Oversight	102-29		
ESGの有効性に対するガバナンスの責任	Corporate Social Responsibility & Sustainability Oversight	102-30		
ESGのテーマとその影響、リスクおよび機会に対するガバナンスに関する最高機関によるレビューの頻度	Aflac Incorporated Proxy Statement	102-31		
サステナビリティ・レポートに対する委員会の責任	Aflac Incorporated Proxy Statement	102-32		
報酬の透明性	Aflac Incorporated Proxy Statement	102-37		
組織内で最も高い報酬を得ている個人の報酬の年間総報酬額に対する比率	Aflac Incorporated Proxy Statement	102-38		
	Environmental Responsibility in Action: Reducing our Environmental Footprint	302-4		
エネルギー消費量と削減量	SmartGreen	302-4		
	Energy Management / ISO - Leading the Way Toward Making a Real Difference	302-4		
直接的な温暖化ガス排出量(スコープ1)		305-1		
エネルギー使用に係る間接的な温暖化ガス排出量(スコープ2)	Energy Management / ISO - Leading the Way Toward Making a Real Difference	305-2		
温暖化ガス 排出量原単位		305-4		
温暖化ガス 排出量の削減		305-5		
廃棄物に関する重要な影響の管理	Environmental Responsibility in Action: Reducing our Environmental Footprint	306-2		
廃棄物の総排出量とリサイクル量	Energy Management / ISO - Leading the Way Toward Making a Real Difference	306-3		
ダイバーシティと公平な機会	Workforce Diversity	405-1		

内容	開示情報 および/または場所	GRI ディスク ロージャー	SASB	国連 SDGs
男性に対する女性の基本給 および報酬の比率	How Aflac Ensures Equitable Compensation Pay Equity	405-2		
サプライヤーの審査プロセス	Aflac's Supplier Information	414-1		
政治献金報告	Political Activity Report	415-1		
広告、宣伝および後援を含む マーケティング・コミュニケーションに 関する規制および/または自主規範に 対する違反事案の総件数	Transparent Information and Fair Advice for Customers	417-3	FN-IN-270a.1 FN-IN-270a.4	
顧客のプライバシー侵害や 顧客データに係る損失に関する 立証された苦情	Protecting our Customers and Data with Cybersecurity	418-1		

取締役一覧

ダニエル・P・エイモス

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

W・ポール・パウワース

ジョージア・パワー社
会長、社長兼最高経営責任者

福澤 俊彦

中央不動産株式会社
代表取締役社長兼最高経営責任者

トーマス・J・ケニー

ゴールドマン・サックス・アセット・
マネジメント グローバル・フィクスト・
インカム 元パートナー、共同代表

ジョージェット・D・カイザー

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

キャロル・F・ロイド

公認会計士、アーンスト・アンド・
ヤングLLPを退任した監査パートナー

森 信親

株式会社日本金融経済リサーチ
代表取締役

ジョセフ・L・モスコウィッツ

ブライメリカ・インク 退任した
エグゼクティブ・バイス・プレジデント

バーバラ・K・ライマー 公衆衛生博士

ノースカロライナ大学チャペルヒル校
ギリングス国際公衆衛生学部学部長、
卒業生特別教授

キャサリン・T・ローラー

プリンストン大学名誉副学部長

メルヴィン・T・スティス

シラキュース大学マーティン・J・
ウィットマン・スクール・オブ・
マネジメント名誉学部長

経営陣

ダニエル・P・エイモス

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

フレデリック・J・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

マックス・K・ブローデン

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
チーフ・フィナンシャル・オフィサー

チャールズ・D・レイク二世

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

古出 真敏

アフラック生命保険株式会社
代表取締役社長

テレサ・L・ホホワイト

アフラック(米国) 社長

エリック・M・カーシュ

エグゼクティブ・バイス・プレジデント兼
グローバル・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

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、
法律顧問

J・トッド・ダニエルズ

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

有吉 浩二

アフラック生命保険株式会社
取締役専務執行役員、
営業・マーケティング部門統括

木島 葉子

アフラック生命保険株式会社
取締役専務執行役員、
チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサー

バージル・R・ミラー

アフラック(米国)
エグゼクティブ・バイス・プレジデント、
個人保障部門代表

リチャード・L・ウイリアムズ・Jr.

アフラック(米国)
エグゼクティブ・バイス・プレジデント、
団体保障部門代表

吉住 公一郎

アフラック生命保険株式会社
専務執行役員、
営業・マーケティング部門統括補佐

Corporate Headquarters

Aflac Worldwide Headquarters
1932 Wynnton Road
Columbus, GA 31999
706-323-3431

Stock Listing

New York Stock Exchange
Ticker Symbol: AFL

Annual Meeting

May 3, 2021, 10:00 a.m. ET

Reports Available to Shareholders

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

Independent Registered Public Accounting Firm

KPMG LLP
Shareholder Services

Investors seeking to learn more
about Aflac Incorporated may do so
by visiting investors.aflac.com

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

By telephone:

1-800-227-4756 or 706-596-3581

By mail:

Shareholder Services
Aflac Incorporated
1932 Wynnton Road
Columbus, GA 31999

By email:

shareholder@aflac.com or
shareholder@broadridge.com

On the internet:

Aflac Incorporated's [Shareholder
Service Forms](#)

[https://shareholder.broadridge.
com/aflac](https://shareholder.broadridge.com/aflac)



1932 Wynnton Road
Columbus, GA 31999
800-992-3522
investors.aflac.com