

日本郵政グループCSR基本方針

私たち日本郵政グループは、お客さまや地域社会のお役に立てる「トータル生活サポート企業」を目指し、企業として持続的成長を確保するとともに、持続可能な社会・未来の創造に貢献します。

私たちは、公正、透明かつ健全な経営を堅持することはもとより、郵便局ネットワークおよび従業員を通じて、地域社会の重要なインフラとしての役目を誠実に果たすことで、安心・安全で豊かな社会の実現に貢献します。

私たちは、郵便・貯金・保険のユニバーサルサービスをはじめとするあらゆる事業活動を通じて、以下の各号にグループ一体となって取り組んでまいります。

1 地域社会と共に

私たちは、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、地域社会における課題や要請を理解し、最良のサービスを提供することで、地域社会との持続的な共生に努めます。

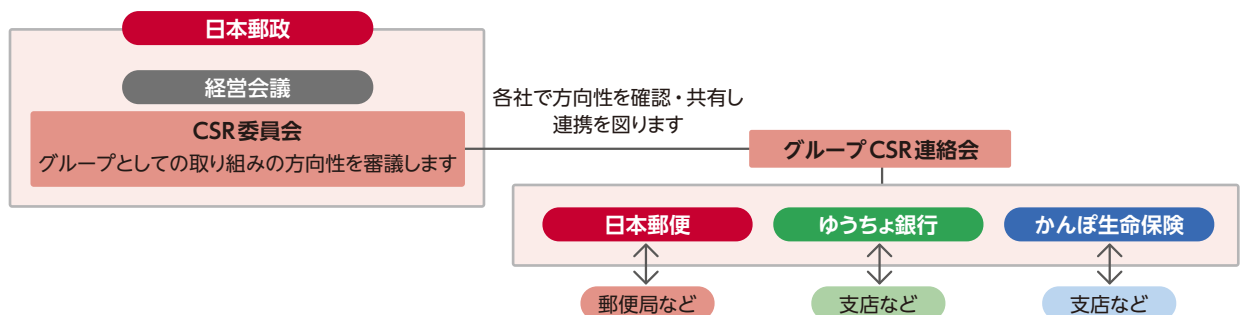
2 地球と共に

私たちは、気候変動による影響に適応した事業運営に努めるとともに、地球環境への負荷低減に配慮した事業活動および環境保全活動を積極的に推進します。

3 人と共に

私たちは、グループの事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、安全で働きやすい職場環境の確保と、個々の従業員の自主性や創造性を発揮できる豊かな職場づくりを目指します。

●CSR推進体制



●ESG課題への対応

日本郵政グループは、企業としての持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のため、ESGの課題に配慮した長期的視点での経営が重要であると認識し、2019年4月、日本郵政（株）の経営企画部にESG室を設置いたしました。

地域社会と共に

私たちは、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、地域社会における課題や要請を理解し、最良のサービスを提供することで、地域社会との持続的な共生に努めます。

地域活性化ファンドへの参加



(株)ゆうちょ銀行は、地域金融機関さまとの連携を通じて、全国津々浦々のお客さまの大切な資金を地域に循環させるために2016年度から積極的に地域活性化ファンドへの参加を推進しています。(詳しくは、P44をご覧ください)

→社会に与えるインパクト

地域経済の活性化、地域金融機関との連携

健やかで豊かな人生づくりのサポート



ラジオ体操の普及推進

(株)かんぽ生命保険は、地域の皆さまの健康づくりにお役立ていただけるよう、NHKおよび特定非営利活動法人全国ラジオ体操連盟と共同でラジオ体操の普及推進に努めています。

●1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭

ラジオ体操最大のイベントとして、テレビやラジオを通じて1,000万人にも及ぶ人々に一斉にラジオ体操を行っていただくという趣旨で、「1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭」を毎年1会場で実施しています。

●巡回ラジオ体操・みんなの体操会

毎年7月20日から8月31日までの43日間、全国43会場で「夏期巡回ラジオ体操・みんなの体操会」を開催しています(「1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭」を含みます)。

また、毎年4月から10月末の日曜日や祝日を中心に、「特別巡回ラジオ体操・みんなの体操会」を全国10会場程度で開催しています(「夏期巡回ラジオ体操・みんなの体操会」の期間を除きます)。



第57回1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭
(2018年8月5日・岡山県倉敷市)

健康応援アプリ「すこやかんぽ」の提供

生命保険会社に求められる役割は、病気・ケガになった際の保障を提供するという従来型サービスの提供から、病気・ケガの予防又は健康を維持・増進させるサービスの提供へと変化しています。(株)かんぽ生命保険としても、こうした役割を担うため、健やかで豊かな人生づくりの支援に積極的に取り組んでいく方針です。

その支援策の一つとして、手軽に健康づくりに取り組める健康応援アプリ「すこやかんぽ」を無料で提供しております。

→社会に与えるインパクト

お客さま等の健康増進



サステナビリティ 事業活動を通じた様々な取り組み

ご高齢のお客さまが安心して暮らせる社会へ



郵便局のみまもりサービス

日本郵便(株)は、地域と郵便局のつながりを大切に、共に発展することを目的として、全国約2万カ所の郵便局で、「郵便局のみまもりサービス」を提供しています。

→社会に与えるインパクト

ご高齢のお客さま等が安心して暮らせる社会づくり

かんぽプラチナライフサービス

(株)かんぽ生命保険は、すべてのお客さまとの接点を、ご高齢のお客さまの目線で業務改革し、安心感、信頼感のある「ご高齢のお客さまに優しい」サービスを提供することで、今後拡大する高齢のお客さま層において、真にお客さまから選ばれるよう、全社横断的な取り組みとして「かんぽプラチナライフサービス」を推進しています。

→社会に与えるインパクト

ご高齢のお客さまが安心して利用できるサービス提供



ご高齢のお客さま向け情報誌の発行



社員による資格取得の推進(サービス介助士)

次世代モビリティを活用した物流効率化の取り組み



日本郵便(株)は、労働力が不足する中で、今後も安定で持続可能な郵便・物流サービスの提供を実現するため、ドローン、配送ロボット、自動運転等の新技術を活用した取り組みを行っています。

技術的な問題や法制度の整備等、今後対応すべきさまざまな課題はありますが、引き続き、取り組みを推進してまいります。

→社会に与えるインパクト

地域経済の活性化、イノベーションへの貢献、労働力不足の解消

2018年11月	小型無人航空機を用いた郵便局間輸送の開始 福島県南相馬市の小高郵便局から同県双葉郡浪江町の浪江郵便局までの間(約9km)で、日本で初めて補助者を配置せずにドローン(小型無人航空機)を目視外飛行させる荷物輸送を開始しました。
2019年1月	配送ロボットの物流分野への活用実現に向けた実証実験の実施 福島県南相馬市および双葉郡浪江町において、実際の道路環境や配送環境に近い、自動車学校および災害公営住宅での配送ロボットによる実験を行い、ラストワンマイルにおける配送ロボットの可能性を検証しました。
2019年3月	自動運転車による郵便物等輸送の実証実験の実施 東京国際郵便局から新東京郵便局までの間、郵便物等の輸送を想定して自動運転を実施したほか、新東京郵便局構内においては運転者が乗車しない自動運転を実施しました。



ドローン



自動運転車実証実験

地球と共に

私たちは、気候変動による影響に適応した事業運営に努めるとともに、地球環境への負荷低減に配慮した事業活動および環境保全活動を積極的に推進します。

気候変動への取り組み



TCFD提言への賛同表明

日本郵政(株)、(株)ゆうちょ銀行および(株)かんぽ生命保険は、金融安定理事会(FSB)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(以下「TCFD」という)の提言に賛同表明いたしました。

日本郵政グループは、日本郵政グループCSR基本方針において「気候変動による影響に適応した事業運営に努めるとともに、地球環境への負荷低減に配慮した事業活動および環境保全活動を積極的に推進します。」と宣言する

とともに、日本郵政グループ中期経営計画2020においてもSDGsの達成に向けた取り組みの一環として温室効果ガス排出量の削減を掲げるほか、グリーンボンドへの投資など、持続可能な社会の構築への貢献を進めています。

これらに加え、今後はTCFDの提言を踏まえ、気候変動が各社の事業に与える影響についての分析を深め、さらなる情報開示に取り組んでまいります。



日本郵政グループの環境関連数値

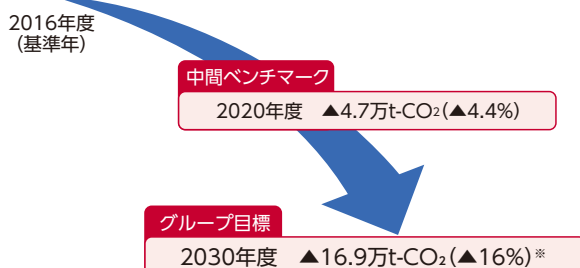


日本郵政グループは、気候変動や地球温暖化に配慮し、持続可能な社会を実現するため、事業から排出される温室効果ガス*の削減に取り組んでいます。

今後国内外の動向を踏まえ、2030年度グループ温室効果ガス削減目標および2030年度目標達成に向けての2020年度までの中間ベンチマークを設定し、温室効果ガスの削減に向けた取り組みを継続的に推進してまいります。

* グループが事業で排出する温室効果ガスは、CO₂を対象としています。

●グループによる温室効果ガス削減



* パリ協定を踏まえた日本の「地球温暖化対策計画」における温室効果ガス削減目標(2013年度比26%削減)に対応しています。

物流における環境負荷低減の取り組み



日本郵便(株)は、電気自動車(EV)の導入、再配達削減の取り組み等により物流における環境負荷低減に努めています。

EV車両の導入拡大

日本郵便(株)では、2020年度末までに、東京都を中心とした近距離エリアにおいて郵便物や荷物の配送時に使用する軽四輪自動車1,200台を、ガソリン車から電気自動車に切り替えることといたしました。



●EV車両への取り組み

2008年度	電気自動車の実証実験を開始。環境面、業務面での効果と課題をさまざまな角度から検証し、車両メーカーに開発協力を要請する等、本格導入に向けた準備を進める。
2013年度	電気自動車を試行的に導入し、環境面にもたらす効果や業務上の実用性、効率性等、さまざまな角度から検証。2018年度末現在、電気自動車導入数69両(集配用車両)
2017年度	本田技研工業株式会社と、環境に配慮した電動二輪車を用いた配達業務の実証実験等についての協業を検討
2019年度	11月以降400台切替え予定
2020年度	4月以降800台切替え予定

サステナビリティ 事業活動を通じた様々な取り組み

再配達削減の取り組み

日本郵便(株)は、「身近で差し出し、身近で受け取り」のコンセプトのもと、ゆうパックのサービス改善を進めており、お客さまへの利便性向上を図るとともに、再配達で発生するCO₂排出量削減に努めています。

2019年3月には、ゆうびんIDをご利用されるお客さまへの「メール通知サービス」や「指定場所配達サービス」を拡充しました。その他、受取等ロッカー「はこぼす」等受け取りチャンネルの拡充等に努めています。

→社会に与えるインパクト

気候変動・地球温暖化の抑制



●ゆうパックサービスの改善

配達予告メールの拡充	ゆうびん IDを利用されるお客さまへのメール通知サービスを拡充し、荷送人さまから日本郵便(株)に提供されたお届け先情報と、荷受人さまの中でゆうびん ID を取得しているお客さまの登録情報をマッチングして、「お届け予定通知」または「ご不在通知」のメールを荷受人さまに送信します。
指定場所配達サービスの拡充	荷送人さまが差し出されたゆうパックの「お届け予定通知」または「ご不在通知」等のメールを受け取ったお客さまが指定した場所にお届けすることができます。 ＜受け取り可能な場所＞・玄関前 ・宅配ボックス ・郵便受箱 ・メーターボックス ・物置 ・車庫
その他の取り組み	Yper(イーパー)株式会社と共同で東京都杉並区の1,000世帯を対象に置き配パック「OKIPPA」の実証実験を実施いたしました。約1カ月の実験期間中で最終的に再配達率が約61%削減されました。

資源の有効活用と廃棄物の削減



無通帳型総合口座による紙の削減

(株)ゆうちょ銀行は、2016年3月6日から、無通帳型総合口座「ゆうちょダイレクト+(プラス)」の取り扱いを開始しました。

無通帳型総合口座「ゆうちょダイレクト+(プラス)」は、通帳を発行せず、現金の預け入れと払い出しはキャッシュカードで、入金明細照会や現在高照会等はゆうちょダイレクト上でご利用いただけるサービスです。

本サービスのご利用が拡大することで、紙の使用量が削減されることなどから、2017年度に本サービスの口座数に応じた額を、環境保全活動と社会貢献の両面を有する活動に地域住民とともに取り組む全国13団体(特定非営利活動法人、認定NPO法人)へ「ゆうちょ エコ・コミュニケーション」と題して寄附し、2018年1月～12月の活動に活用していただきました。

「ご契約のしおり・約款」のWeb閲覧提供による環境保全への貢献

(株)かんぽ生命保険は、2014年10月2日から、「ご契約のしおり・約款」のWeb閲覧による提供を開始しています。

従来、「ご契約のしおり・約款」はすべてのお客さまに冊子で提供していましたが、「Web閲覧」も選択可能とすることにより、お客さまが希望すれば、冊子の受領に代えて、かんぽ生命保険Webサイト上でPDF版の「ご契約のしおり・約款」を確認することが可能になりました。お客さまに「ご契約のしおり・約款」のWeb閲覧をご利用いただくことにより、従来の冊子が不要となるため、紙の使用量を削減することができます。

2018年7月には、2016年10月から2017年9月の1年間に「ご契約のしおり・約款」電子版をご利用いただいたお客さまの数に応じて、森林の育成に取り組む環境保護団体(合計33団体)に対して総額3,300万円の寄附を行いました。

ペーパーレス化の推進

日本郵政グループは、本社ビル移転前からペーパーレス化を推進してきましたが、本社移転を機に、その取り組みをさらに強化し、打合せスペース及び会議室にモニターを設置し、経営会議をはじめとした各種会議のペーパーレス化に取り組んでいます。また、オフィスの改善により、紙の削減だけでなく、社員の働き方そのものの見直しにつなげていくことを目指しています。

→社会に与えるインパクト

紙使用量の削減、ワークスタイル改革



会議室にモニターを常設し
紙の資料を削減



打合せスペースを確保しコミュニケーション
を促進

本社ビルLEED-CI(2009年版)ゴールド認証の取得



日本郵政(株)では、大手町プレイスウェストタワーへの本社移転にあたり、建築物の環境性能に対する格付け制度の国際標準であるLEED-CIにおいてゴールド認証を取得いたしました。

本件認証はオフィス入居者によるLEED認証取得としては日本最大規模であり、世界レベルの環境性能を備えたオフィススペースの建設を実現いたしました。

ESG投資方針



(株)ゆうちょ銀行は、国際分散投資を進める責任ある機関投資家として、ESG投資方針を策定・開示しています。ESG投資方針の詳細につきましては、(株)ゆうちょ銀行Webサイトをご覧ください。

https://www.jp-bank.japanpost.jp/aboutus/company/abt_cmp_esg.html

(株)かんぽ生命保険は、長期的な資産の運用を行う機関投資家として、ESG投資方針に沿った資産運用を行っています。ESG投資方針の詳細につきましては、(株)かんぽ生命保険Webサイトをご覧ください。

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/csr/esg/index.html>

ESG投資活動



(株)かんぽ生命保険は、すべてのステークホルダーの皆さまに対する社会的責任を果たすという観点から、社会が抱えるESG(環境・社会・ガバナンス)課題の解決に向けた取り組みを推進し、企業価値の持続的向上と社会の発展に積極的にチャレンジしています。

資産運用においては、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上・リスク低減を目指して、ESGの諸要素を投資判断の際に考慮しています。

■ ESG要素の投資プロセスへの組み込み

国内株式の自家運用における取り組み

財務情報に加えて、ESG要素を組み込んだESGインテグレーションを実施しており、以下の2つのファンドを運用しています。

- ・ 企業のESGに対する取り組みを総合的に評価し、中長期的に企業価値の向上が期待できる高配当企業に投資するファンド。
- ・ SDGsの目標達成や課題解決に資する企業の技術力や事業基盤の「業績への貢献度」や「成長性」を評価し、ESGを成長機会として捉えている企業に投資するファンド。

債券等の自家運用における取り組み

ESG要素を考慮する手法として、テーマ型投資を用いています。テーマ型投資を行う際には、広くSDGsの目標達成や課題解決に貢献できるようなテーマを選択し、ESG課題の解決に有用なプロジェクトに投資を行っています。

主なテーマ型投資事例

- ・ 太陽光発電事業への投資
- ・ 「ジェンダーの平等」をテーマとするソーシャルボンドへの投資
- ・ Climate Awareness Bond(気候変動への認知度を高める債券)への投資

外部委託運用における取り組み

運用受託機関やファンドマネージャーの選定時、およびファンドマネージャーとの面談時等に、ESGの取り組み内容を確認しています。

■ スチュワードシップ活動

投資先企業との建設的な「目的を持った対話」(エンゲージメント)において、投資先企業とのリレーション構築を図り、投資先企業の状況を的確に把握するように努めています。

(株)かんぽ生命保険のスチュワードシップ活動の詳細につきましては、(株)かんぽ生命保険Webサイトをご覧ください。

https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/company/assets/pdf/stewardship_taio.pdf

■ 国連責任投資原則(国連PRI原則)への署名

日本郵政グループでは、かんぽ生命保険が、ESGを考慮した投資の発展、持続可能な社会の形成を実現させるために、2017年10月に国連PRI原則に署名しました。かんぽ生命保険は同原則に則って、機関投資家としての社会的責任を果たしており、その取り組み状況は国連PRIホームページ内でPRI Transparency Reportとして報告してまいります。

Signatory of:



人と共に

私たちは、グループの事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、安全で働きやすい職場環境の確保と、個々の従業員の自主性や創造性を発揮できる豊かな職場づくりを目指します。

日本郵政グループ人権方針の策定



日本郵政グループは、持続可能な社会の実現に向けて、グループの事業活動に関わる全ての人々の人権尊重が不可欠であると認識しています。

そのため、2019年4月に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などに基づき、「日本郵政グループ人権方

針」を制定しました。日本郵政グループは、グループ全体で人権尊重の取り組みを推進してまいります。

→社会に与えるインパクト
人権尊重、差別の解消

差別禁止・人権尊重に関する取り組み

日本郵政グループのグループ行動憲章では、多様なステークホルダーとの対話を重視し、持続的な共生を目指すとともに、人権を尊重し、安全で働きやすい職場環境を確保することを掲げています。

その実践の一環として、人権啓発およびハラスメントに関する実例を扱った管理者研修や冊子の配布等を行っているほか、社内外にハラスメントに関する相談窓口を設

置し、相談は匿名でも受け付けるなど、相談者のプライバシーを守って対応しております。

→社会に与えるインパクト
人権尊重、差別の解消

ダイバーシティマネジメントの推進



女性管理者登用目標

日本郵政グループは、女性従業員が個性や能力を十分に発揮し活躍できるよう、また、働きやすく働き甲斐があり働き続けられる職場環境整備など、さまざまな取り組みを実施しています。

日本郵政グループ各社では、管理者に占める女性割合について以下のとおり目標を掲げ、女性の管理職昇進意欲の向上に向けた研修、女性のキャリア形成支援、長時間労働抑制に向けた働き方改革の実施など、取り組みを進めています。

●管理者に占める女性割合目標<2021年4月1日までに>

日本郵便(株)	(株)ゆうちょ銀行	(株)かんぽ生命保険	日本郵政(株)
10%以上	14%以上	14%以上	11%以上

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言への賛同

日本郵政グループ各社社長は、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同し、行動宣言の3項目「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」に沿って、輝く女性の活躍を積極的に推進していきます。



障がい者雇用の推進

日本郵政グループは、障がいのある方に適切な就業機会を提供することが、企業としての社会的責務であるとの認識のもと、障がい者雇用の推進に積極的に取り組んでおり、2019年4月現在、障がい者雇用率は法定雇用率(2.2%)を上回る2.29%となっています。さまざまな職場で障がいのある方が活躍しています。

高年齢層の活躍推進

日本郵政グループは、今後、少子高齢化による労働人口が減少する一方、高齢者がますます活躍する社会の到来に向け、2020年度に満60歳に到達する社員から65歳定年制を導入いたします。日本郵政グループは、高年齢層社員の活躍する環境を整えてまいります。

→社会に与えるインパクト

多様な発想の活用による組織イノベーション創出、
障がい者の雇用機会の創出
高齢社会への対応、従業員の働きがい向上

働きがいのある職場づくり



労働時間の適正管理

グループ各社では、各事業場における労働時間の適正管理に取り組むとともに、業務の効率化や職場風土改革による時間外労働削減に向けた各種取り組みを実施しています。

健康経営の取り組み

従業員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し、いきいきと働くためには、心身の健康が大切だと考えています。そこで、グループ各社では「従業員とその家族の健康、幸せ」、「さらなる生産性向上による社会への貢献」を実現するため、従業員と会社が一体となって「長時間労働の抑制」、「生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導」、「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組んでいます。

またグループ各社では、ストレスチェックを、実施義務対象である50人以上の事業所だけでなく、全国に約19,000ある50人未満の事業所の約10万人の従業員にも実施し、メンタルヘルス不調の早期発見や職場環境の改善に活かしています。

育児・介護・病気等支援施策

育児・介護については、妊娠から出産、育児、また家族の介護が必要な時期に、男女とも離職することなく働き続けられるよう、法を上回る制度の整備や各種支援施策の実施を行っています。

また、病気等への対策については、万一病気になった場合でも安心して治療に専念できるよう、病気休暇や休職制度の充実、不妊治療のための休暇制度創設など、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みを実施しています。

→社会に与えるインパクト

働きがいやクオリティ・オブ・ライフの向上

人材の育成



期待役割を果たす人材の育成

グループ各社では、キャリアパスに応じて期待役割を果たす人材の育成のため、実際の職場での仕事を通して指導・育成を行う「OJT」、職場を離れた研修・セミナーに参加して行う「Off-JT」（昇進時に階層別を実施する研修やフロントラインのリーダー等への研修など役職に応じた研修、営業力など特定の能力・スキルを高めるための研修等）により従業員の育成を行っています。併せて、資格取得の支援など従業員の「自己啓発」に対する支援を行っています。

さらに、本社スタッフを中心に経営スキルの向上を目指した研修を実施するなど、期待役割を果たす人材の育成に取り組んでいます。

グループ企業価値向上に貢献できる人材の育成

グループ一體的な事業運営およびグループ全体として最適な人員配置を行うため、グループ間の人事交流を積極的に実施しています。

また、グループとしての競争力向上を図る視点から、グループ一体感の醸成・シナジーの発揮に資するための研修を郵政大学校において実施しています。新任役員を対象とした研修のほか、総合職採用者への採用時合同研修やフロントラインから本社総合職にコース転換した者への研修など、グループ各社の役員・従業員に対する合同研修を行っています。

人事担当役員のコメント



日本郵政株式会社
専務執行役
衣川 和秀

日本郵政グループは、郵便局を通じて、郵便・貯金・保険の三事業を一体的に提供することにより、様々なライフスタイルに対応した商品・サービスの提供を行ってきました。グループの更なる発展のため、今後も、グループ各社の社員がそれぞれ協力してシナジーを発揮させていく必要があると考えています。

このような考え方のもと、日本郵政グループでは、グループ一體的な事業運営及びグループ全体として最適な人員配置を行うため、グループ間の人事交流を積極的に実施しているほか、グループ各社の役員・社員が合同で研修を行うなど、グループ一体感の醸成に努めています。

人力依存度の高い郵政事業にとって、社員は事業活動を行う上での源泉であり、一人ひとりが健康で活力あふれて働ける環境を作っていくことが重要です。

社員の能力を最大限引き出すために、現在、時間外労働の縮減、育児・介護・病気等への積極的な支援、ダイバーシティマネジメントの推進、期間雇用社員の処遇向上等、働き方改革に関する様々な取り組みを進めています。

とりわけ、社員と会社が一体となって健康保持・増進に取り組む健康経営を進めているほか、育児・介護・病気等について、仕事と生活を両立できる職場の実現を目指し、各種支援施策の充実を行い、経験を積んだ有為な人材の流出防止に努めています。

また、期間雇用社員の処遇向上については、非正規社員の処遇改善が社会全体の課題として求められているなか、グループの事業運営に不可欠で重要な戦力である期間雇用社員の処遇改善を行うことは、グループの成長・発展に資すると考え、働き方改革関連法（パートタイム・有期雇用労働法）の施行（2020年4月）に先立ち、同一労働同一賃金の観点も踏まえ、様々な処遇向上施策を展開しています。

引き続き、郵政グループで働く全ての社員に対し、活き活きと力を発揮できる環境づくりや人材育成支援など、働きがいのある職場づくりに取り組み、グループの成長・発展に努めて参ります。