

## サステナビリティ経営

## 持続可能な社会の構築に 貢献するサステナビリティ経営を 目指して

日本郵政株式会社  
常務執行役

浅井 智範



日本郵政グループは、全国2万4千の郵便局、津々浦々にわたる配達ネットワーク、40万人規模の社員、お客さまからお預かりした多くの金融資産を有しています。これらのリソース及びアセットを適切なガバナンスの下で社会・環境面の課題解決に役立てていくことは、当社グループとしての社会的責任です。また、地域社会が元気であり、地域の多様なお客さまがそれぞれの人生を楽しめる社会であることは、当社グループの存立の基盤です。

当社グループが、もしもその社会的責任を十分に果たせない場合、ステークホルダーの支持を失うリスクが大きくなっています。他方、こうした課題にいち早く取り組むことにより、企業価値の向上を図ることができます。当社グループは、「持続可能な社会の構築への貢献」と、「企業としての持続的な成長・発展」、この二つの「サステナビリティ」を目指した経営を進めています。

具体的には、現在の中期経営計画「JP ビジョン2025」において、ESG目標として、「人生100年時代の『一生』を支え、日本全国の『地域社会』の発展・活性化に貢献し、持続可能な社会の構築を目指す」ことを掲げています。さらに、ESGに関する定量的な目標の一つとして、現在、当社グループ全体として、温室効果ガス排出量について、2050年のカーボンニュートラルの実現、その節目のポイントとして、2030年度までに対2019年度比で46%削減を目指しています。

この目標達成のためには、わが国において再生可能エネルギーなどの普及が進み、カーボン排出係数の低い電力への切替えが円滑に進むことが必要であり、当社グ

ループとしても、持てるリソースの活用を通じて社会全体の温室効果ガス削減の取り組みを推進しています。その一つとして、他企業との連携により、地方で航続距離の長いEV車両（電気自動車）の運用と急速充電器の地域への開放等の実証実験を行ってきました。この実験は順調に進捗し、その結果を受けて、集配用のEV車両の導入計画を前倒しする予定です。

このように、当社グループは、郵便局ネットワークを活用し、事業を通じて、地域社会への貢献、SDGs（持続可能な開発目標）等の社会的な課題に取り組むことにより、グループの持続可能な成長と中長期的な企業価値の創出を図ります。

他方、中長期的な企業価値の向上を図るうえで、それを支える人材への取り組みが必須であり、近年、その重要性がさらに増えています。足許では、従来非財務情報として注目されてきた「人的資本」を巡る情報の開示について国際的な動きが加速し、議論が深まりつつあります。地域社会、企業、国、そして地球を、より良い形で支えて行く原動力は「人」にほかなりません。

当社グループにおいても、社会・環境を中心に、SDGs等について、社員一人ひとりが、今まで以上に意識を持ち、そして行動し、その取り組みを企業として後押しすることにより、日本全国の郵便局ネットワークを通じて課題解決に貢献します。今後も、引き続き、こうした好循環のサイクルをとともに創り上げながら、次世代へのバトンをつないでいきます。

## サステナビリティ経営に対する考え方

日本郵政グループは、「サステナビリティ経営」の推進によって、当社グループの経営理念の実現を図り、当社グループを取り巻く事業環境や社会課題がグループの経営に与える影響を中長期的視点で捉えながら、当社グループの持続的成長と持続可能な社会の実現に寄与していきます。

「JP ビジョン2025」において、「人生100年時代の『一生』を支え、日本全国の『地域社会』の発展・活性化に貢献し、持続可能な社会の構築を目指すこと」をESG目標として設定し、サステナビリティ経営を推進していくこととしています。

## サステナビリティ推進体制

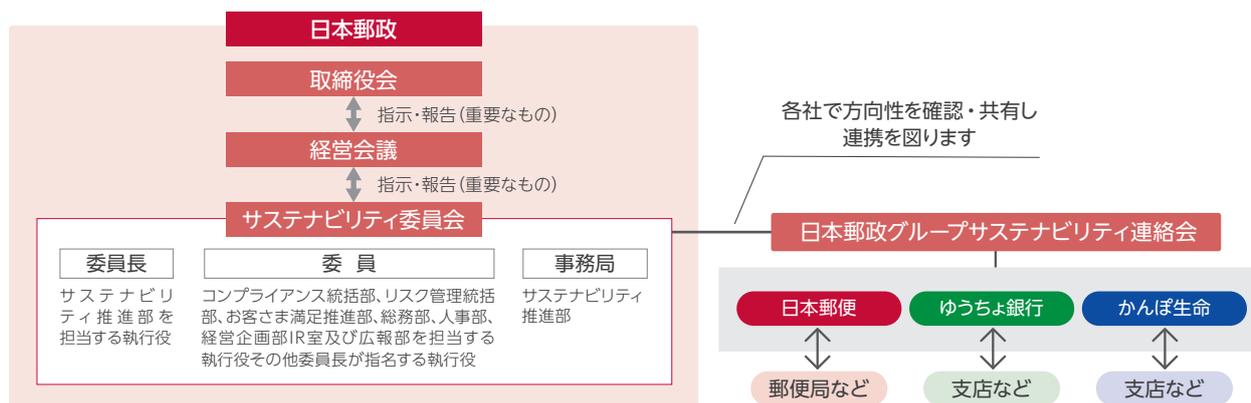
当社では、ESG・サステナビリティの概念を組み込んだ経営戦略やガバナンス体制、気候変動リスク等が経営に与える影響分析など、より経営の中核に踏み込んだ検討を進める必要があることから、2021年1月、経営会議の諮問機関である「日本郵政株式会社CSR委員会」を、「日本郵政株式会社サステナビリティ委員会」に改組するとともに、その事務局として、「経営企画部サステナビリティ推進室」を設置しました。

また、グループ全体でのサステナビリティ推進体制を強化するため、グループ各社の経営企画部を担当する執行役員を委員とする「日本郵政グループサステナビリティ連絡会」を開催し、グループ一体となってサステナビリティ経営を推進していくことを目指しています。

「JP ビジョン2025」においても、こうした仕組みのな

かで、ESG経営に関して、カーボンニュートラルの実現、女性管理者比率の向上やESG投資の推進などについて議論し、その内容を計画に盛り込んだところですが、今後とも、グループサステナビリティ経営に関する長期戦略の策定等について審議し、委員会の重要な審議内容については、経営会議、さらには取締役会へ上程・報告していくこととしています。

2022年4月から、サステナビリティへの取り組みの強化を図るため、「サステナビリティ推進部」に改組しました。当社グループのESGに関する取り組みの充実に加え、当社サステナビリティ推進部とグループ各社の担当部署が連携し、ESG評価機関が求める情報開示に的確に対応していくほか、当社グループの取り組みについての分かりやすい情報提供やステークホルダーとの対話の推進にも努めていきます。



## サステナビリティ委員会の開催実績

開催年度	議題
2020年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ中期経営計画における「ESG経営」の具体化に向けて</li> <li>・カーボンニュートラルに向けた目標の見直し検討</li> <li>・グループ不動産事業におけるESG検討</li> </ul>
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ESG評価機関のスコアアップへの取り組み</li> <li>・「JP ビジョン2025」におけるESG経営の推進状況</li> </ul>

## サステナビリティ経営の推進

郵便局ネットワークを活用し、事業を通じて、地域社会への貢献、SDGs等の社会的な課題に取り組むことにより、グループの持続可能な成長と中長期的な企業価値の創出を図ります。

### 持続可能な成長／中長期的な企業価値の創出



#### SDGs等の課題への積極的な貢献

- 日本郵政グループ
- 日本郵便
- ゆうちょ銀行
- かんぽ生命

	2025年度に向けて目指す姿	具体的な取り組み(施策例)
<b>①人生100年時代の「一生」を支える</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 郵便局ネットワークの維持とユニバーサルサービスの提供</li> <li>● お客様のニーズに応じた質の高い金融サービス／安心・安全な金融サービス</li> <li>● 健やかで豊かなくらしの実現(ラジオ体操、健康応援アプリ)</li> <li>● 次世代教育(手紙振興、金融教育)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● デジタルを活用した使いやすいサービス</li> <li>● 保育所や高齢者施設、文化施設などの整備を通じ人生100年時代を支える多様な社会・暮らし方に必要とされる基盤整備</li> <li>● みまもり・終活サービスの拡充(デジタルを活用した高齢福祉サービス)</li> <li>● 安心・安全を最優先に、すべてのお客様が利用しやすいデジタルサービスの拡充、お客様に一層寄り添ったコンサルティングの実施</li> <li>● あらゆる世代への基礎的な保障・サービスの提供</li> <li>● 人生100年時代の社会的ニーズを踏まえた商品開発</li> <li>● ラジオ体操や健康応援アプリなどによる健康づくりの支援</li> </ul>
<b>②日本全国の「地域社会」を支える</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 郵便局ネットワークの維持とユニバーサルサービスの提供</li> <li>● EC市場の拡大に対応する強靱な物流インフラの構築</li> <li>● 地域ニーズに応じた多種多様な商品・サービス等の提供による地域課題の解決</li> <li>● ローコストオペレーションの徹底による持続的なユニバーサルサービスの提供</li> <li>● 地域への資金循環</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の活性化・賑わいの創出、コミュニティ形成への支援、防災・減災を目指した災害に強い建物づくりなど地元自治体と連携した持続可能なまちづくりへの貢献</li> <li>● 地方公共団体からの包括事務受託の拡大、地域金融機関との連携強化、駅と窓口業務の一体運営の推進</li> <li>● P-DXの推進、先端技術の活用</li> <li>● 災害発生時における地域貢献及び復興支援</li> <li>● 地域への資金循環(地域活性化ファンドへの出資、多様な枠組みを通じた資金供給)</li> <li>● 地域リレーション機能強化による地域の実情に応じた金融ニーズへの対応</li> </ul>
<b>③環境の負荷低減</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 温室効果ガス排出量削減</li> <li>● 地域環境への負荷低減に配慮した事業活動の推進</li> <li>● ESG投資の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギーや環境配慮技術の導入拡大による環境負荷低減、気候変動への取り組み</li> <li>● 再生可能エネルギーやカーボン排出係数の低い電力への段階的切替</li> <li>● ペーパーレス化の推進</li> <li>● 郵便局ネットワークを活用した地域のカーボンニュートラル化の推進(電気自動車、再エネ活用、充電・蓄電設備、CLT、木質バイオマス、太陽光発電、LED等を組み合わせた環境配慮型郵便局など)</li> <li>● 気候変動その他環境問題に関するESG投資の推進、各種国際合意に留意した投資の推進</li> </ul>
<b>④人事戦略</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員視点に立った働き方改革の推進</li> <li>● ダイバーシティの推進(多様な人材が活躍できる組織に)</li> <li>● 社員の人材力(能力×意欲)アップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 働きやすい職場づくり(時間外労働の削減・テレワークの推進等、育児・介護・病気治療と仕事の両立支援、環境変化に対応した人事諸制度の実現、パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等の根絶、健康経営の推進)</li> <li>● ダイバーシティの推進(意識啓発・行動改革、女性活躍の推進(女性管理者比率の向上)、高齢者の就業促進、障がい者雇用の促進、性の多様性への対応)</li> <li>● 人材育成(お客様本位のサービス提供ができる人材の育成、日本郵政グループの成長を支える人材の育成)</li> </ul>
<b>⑤ガバナンス</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループガバナンスの強化</li> <li>● 支社・フロントラインのマネジメント機能強化</li> <li>● グループ一体となったリスク管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループCxO制の導入</li> <li>● 日本郵政・日本郵便の一体的な運営</li> <li>● 支社への権限委譲</li> <li>● 郵便局一体のマネジメント体制への見直し</li> <li>● 「コンダクト・リスク」を早期に探知し対応する体制の構築</li> </ul>

## 人生100年時代の「一生」を支える

### 人生100年時代の「一生」を次世代教育やサービスで支える



日本郵便は、人生100年時代の「一生」を支えるため、手紙の書き方体験授業等を通じた次世代教育、待機児童や高齢社会という社会課題に配慮した保育所・高齢者施設の建設・運営、みまもりサービス・終活紹介サービスの拡充に取り組んでいます。

#### 手紙の書き方体験授業

日本郵便は、学校の授業の場で「実際の手紙のやり取り」を通して、手紙を書く楽しみ、手紙を受け取ったときの喜びをしっかりと経験してほしいという願いから、小・中・高校生を対象に、「手紙の書き方体験授業」を行っています。その他にも、学校や地域の皆さまと連携を取りながら様々なイベントを開催しています。

2021年度は、1万4,316校(全体の70.3%)の小学校、4,775校(同42.4%)の中学校及び2,320校(同34.0%)の高等学校で、合計約495.3万人の皆さまに「手紙の書き方体験授業」を体験していただきました。



小学校から高等学校まで、テキストを無償で配布しています

### 日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」な金融サービスを提供



ゆうちょ銀行では、お客さま一人ひとりのライフプランに応じたゴールベースのご提案に取り組んでおり、お客さまのご意向等を踏まえたうえで、長期・分散・積立投資に適した商品や、つみたてNISA・iDeCo等の税制優遇制度を積極的にご提案しています。また、2022年5月から、ゆうちょファンドラップを開始するなど、一層のサービス充実を図っています。

また、従来の紙通帳に代わり、普段お使いのスマートフォンで、いつでも現在高・入金明細をご確認いただける「ゆうちょ通帳アプリ」は、登録口座数が2022年3月末で481万口座となりました。2021年度には、担保定額・定期貯金や投資信託照会機能・送金機能等、お客さまにより便利にご利用いただける機能を追加しました。今後も、全国の郵便局ネットワークを活用し、安心・安全を最優先に、すべてのお客さまが利用しやすいデジタルサービスの拡充を進めていきます。



### お客さまの人生を保険の力で守りきる



かんぽ生命は、前身である簡易生命保険事業のスタートから100年を超える長い間、生命保険の力でお客さまの人生や幸せをお守りし続けてきました。郵便局という全国に広がる身近なネットワークを通じて、それぞれの地域の、お一人おひとりのお客さまに寄り添い、いざというときの支えとなってきました。

かんぽ生命はコロナ禍の下においても、社会的使命を果たすため、死亡保険金の倍額支払などの取り組みを行い、新型コロナウイルス感染症に対する支払いとして、2022年3月末現在で累計12万9,863件、245億9,920万円のお支払いを実施しました。

かんぽ生命は2021年に保険期間を延長した保険商品の販売や契約転換制度を開始し、2022年4月には新医療特約を発売しています。今後も「人生100年時代」を迎え、あらゆる世代のお客さまの保障ニーズにしっかりとお応えする商品・サービスを提供していきます。



## 地域社会を支える

### 日本全国の「地域社会」を支える

日本郵便では、労働人口の減少や地方の過疎化などの社会課題、荷物の増加といった事業環境の変化に対応し、今後も安定的で持続可能な郵便・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、配達業務へのAI活用などの新技術を活用した取り組みを行っています。

また、これまで築いてきた信頼関係を大切にしながら、待機児童や高齢社会という社会課題に配慮した保育所及び高齢者施設の建設に取り組むとともに、郵便局のスペースを活用した地域活性化の取り組みの一環として、新宿郵便局（東京都新宿区）等におけるJR 東日本のシェアオフィスサービス個室ブース「STATION BOOTH」の提供、青葉台郵便局（神奈川県横浜市）の空きスペースを活用したコミュニティラウンジの提供等を実施しています。

このほか、大きな災害が発生した際に、被災されたお客さまへの支援のための各種非常取扱いを行うとともに、長期の避難生活に備えて各自の必要なものを事前にお預かりし、必要な時に必要な場所にお届けする、これまでにない防災サービスである「防災ゆうストレージ」の提供を寺田倉庫株式会社とともに行っています。



長期の避難に備えたじぶん用支援物資や大切なものを保管していただくことを推奨

### 多様な枠組みによる地域への資金循環と地域リレーション機能の強化

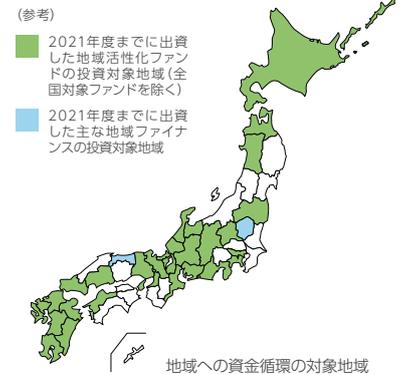
お客さまからお預かりした大切な資金を、地域へと循環するために、特にエクイティ性資金の供給を拡充し、地域活性化への貢献に努めています。

地域金融機関との連携を通じた地域活性化に貢献する取り組みとして、2016年7月より「地域活性化ファンド」へ参加し、2022年3月末までに累計39ファンドとなりました。また、連結子会社のJPインベストメントが2022年4月に設立した「JPインベストメント地域・インパクト1号ファンド」による投資を通じ、地域活性化やSDGsの目標達成に貢献していきます。

地域ファイナンスの取り組みとして、地方債や地方公共団体貸付をはじめ、PFI\*・プロジェクトファイナンスの協調融資への参加等、地域のリスクマネー・ニーズに応えていきます。

また、地域金融機関と連携し、「地域のプラットフォーム」として、ATM連携や税公金取りまとめ事務共同化等についても、継続的に取り組みます。

\*Private Finance Initiativeの略。公共施設等の建設等を民間の資金・能力を活用して行う手法。



### ラジオ体操の普及促進

ラジオ体操は、かんぽ生命の前身である通信省簡易保険局が制定し、2028年には制定100年を迎えます。人生100年時代において、健康づくりや地域コミュニティの活性化などの社会的課題の解決にお役立っていただくため、当社では様々な取り組みをしています。

地域イベントとして「巡回ラジオ体操・みんなの体操会」と「1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭」を全国各地で開催し、幅広い世代の皆さまにご参加いただいています。さらに、子どもたちの体力づくりに貢献することを目的に「全国小学校ラジオ体操コンクール」も開催しています。

また、新たな取り組みの一つとして、2021年10月から東京都健康長寿医療センター、学校法人東京医科大学、NPO法人全国ラジオ体操連盟とともに、ラジオ体操の健康効果の検証に向けた共同研究を行っています。



1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭の模様

## 気候変動への取り組み

地球温暖化は、気温を上昇させるだけでなく地球全体の気候を大きく変える気候変動を引き起こし、既に世界各地の自然環境や人々の暮らしにその影響や被害が現れ始めています。

日本郵政グループは、気候変動を重要な課題と認識し、その影響の緩和と適応に取り組んでいます。

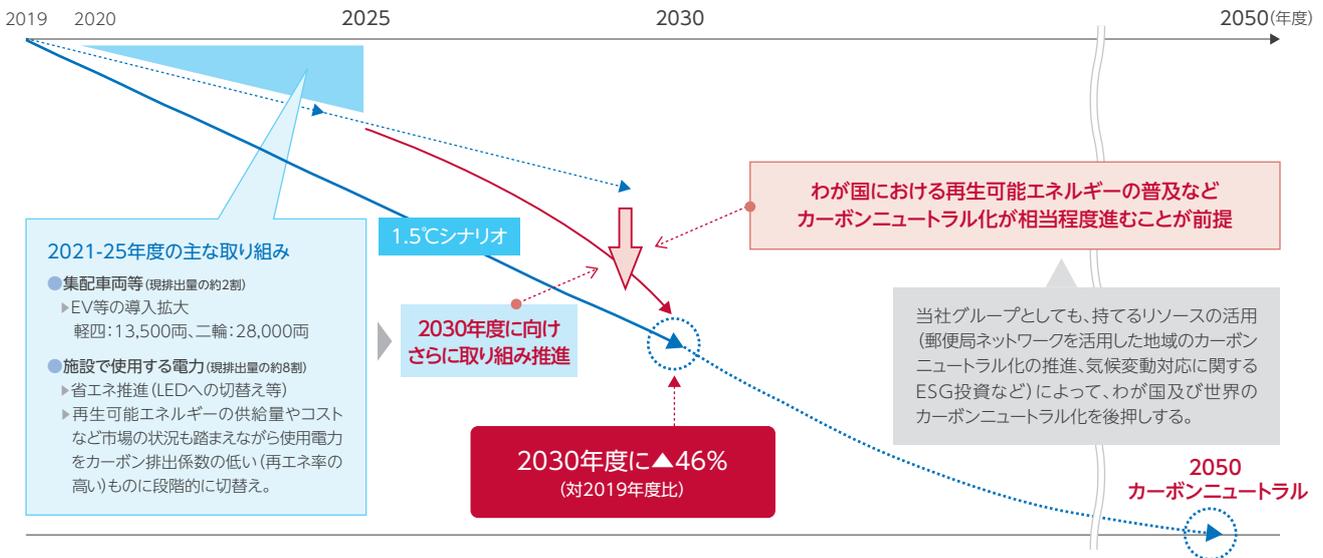
## カーボンニュートラルの実現に向けた日本郵政グループの取り組み

気候変動を進行させる要因の一つとして、人々の生活や企業活動により排出される温室効果ガスの増加があげられています。

日本郵政グループは、「JP ビジョン2025」におけるESG目標として、「2050年カーボンニュートラルの実現を目指す」という超長期の目標と、これを着実に推進するためのマイルストーンとして「2030年度46%削減(対

2019年度比)」を掲げ、カーボンニュートラルの実現に向けた様々な取り組みを推進しています。

また、これらの目標達成のためには、わが国における再生可能エネルギーの普及などが進むことが必要となり、当社グループも、持てる経営資源を活用し、わが国及び世界のカーボンニュートラル化を後押ししていきます。



(注)・Scope1(自社が直接排出する排出量)及びScope2(他社から供給された電気等の使用に伴う排出量)が対象。  
 ・Scope3(サプライチェーンや投資を通じた間接的な排出量)については、「JP ビジョン2025」での目標設定は行わないが、SBT (Science Based Target) 認定に向けた取り組みは推進する。  
 ・不動産事業など新規事業による増加分を除く。

## TCFD提言への賛同

日本郵政グループは、全国2万4千の郵便局ネットワークを通じて、地域の皆さまに寄り添った事業を展開していますが、気候変動は郵便局ネットワークの寸断や、これに伴うサービス提供の遮断にもつながる可能性があるなど、当社グループの事業に重大な影響を及ぼす課題であると認識しています。

当社グループでは、これまでも「日本郵政グループサステナビリティ基本方針」において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とともに、グリーンボンドへの投資などを通じて、

持続可能な社会の実現への貢献を進めてきました。

これらに加え、2019年4月には気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)の提言に賛同を表明し、同提言を踏まえて気候変動が各社グループの事業に与える影響について分析を深め、情報開示を推進しています。



### 銀行業

ゆうちょ銀行におけるTCFD提言への対応

<https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/environment/tcfid/index.html>



ゆうちょ銀行・統合報告書

[https://www.jp-bank.japanpost.jp/ir/financial/ir\\_fnc\\_disclosure.html](https://www.jp-bank.japanpost.jp/ir/financial/ir_fnc_disclosure.html)



### 生命保険業

かんぽ生命におけるTCFD提言への対応

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/environment/tcfid.html>



かんぽ生命・統合報告書

<https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/disclosure/index.html>



## TCFD提言に基づく日本郵政グループの対応状況

項目	日本郵政グループの対応
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本郵政グループにおける気候変動対応は、グループCEO(日本郵政代表執行役社長)を最高責任者とし、グループCEOをメンバーとする取締役会が適切に監督しています。</li> </ul> <p>&lt;気候変動対応に関する取締役会の監督プロセス&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営会議の諮問機関として設置しているサステナビリティ委員会(委員長はサステナビリティ推進部を担当する執行役、年4回程度開催)において、当社グループの気候変動リスク・機会の特定、対応方針、目標、取り組みに関する進捗状況等を審議。</li> <li>・サステナビリティ委員会における審議内容については、経営会議及び取締役会に報告し、取締役会にて承認。</li> </ul>
戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本郵政グループは、「JP ビジョン2025」において、カーボンニュートラルの実現に向けた温室効果ガス排出量の削減を主要目標の一つに掲げ、経営戦略の一環として気候変動への対応を推進しています。</li> <li>●当社グループは、グループの主要事業に関する気候変動リスクと機会を特定し、それらが事業ポートフォリオに及ぼす影響を把握するためのシナリオ分析を実施しました。</li> <li>●今後は、特定した気候変動リスクと機会への具体的な対応策の検討をさらに深めていくとともに、事業ポートフォリオへの定量的な影響に関する分析も進めていきます。</li> </ul>
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本郵政グループは、有価証券報告書「事業等のリスク」に開示するグループ重要リスクを経営陣に対するアンケート結果に基づき決定しています。</li> <li>●アンケートの実施に際しては、日本郵政のリスク管理部門において、一定数の評価対象リスクを選定し、アンケートでそれらの相対的重要性を確認しますが、2022年度、気候変動リスクは、経営陣から特に重要度の高い「トップリスク」として上位に位置付けられています。</li> <li>●気候変動リスクを担当する組織は、気候変動に関する経営レベルの課題を認識し、改善に取り組んでおり、「JP ビジョン2025」で掲げる温室効果ガス削減目標の達成に向けた推進計画、削減効果、改善策等についてサステナビリティ委員会等の場で審議し、その結果を経営会議及び取締役会に報告しています。</li> </ul>
指標と目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本郵政グループは、「JP ビジョン2025」において、「2050年カーボンニュートラルの実現を目指す」という超長期の目標と、これを着実に推進するためのマイルストーンとして、1.5℃シナリオに基づく「2030年度46%削減(対2019年度比)」を掲げ、経営戦略の一環として気候変動への対応を推進しています。</li> <li>●日本郵政グループにおけるScope1、Scope2及びScope3の排出量  <a href="https://www.japanpost.jp/sustainability/library/data/">https://www.japanpost.jp/sustainability/library/data/</a></li> </ul>

## シナリオ分析

### 郵便・物流事業及び郵便局窓口事業

シナリオ IPCC RCP2.6シナリオ・RCP8.5シナリオ 対象期間 2050年

区分	発生時期見込み <sup>※1</sup>	財務への影響 <sup>※2</sup>	重要なリスクと機会、想定される影響(シナリオ分析)
物理的リスク	急性	短期	大～小 <ul style="list-style-type: none"> <li>●短時間強雨の増加により、河川の氾濫、高潮等が発生し、氾濫する河川の流域または高潮が発生する沿岸地域の郵便局舎の一部または全部が崩壊等する可能性があり、その修復にはコスト及び時間を要します。</li> <li>●また、郵便局舎の被災や道路等の寸断により事業を継続できないリスクがあり、ユニバーサルサービスの提供に支障をきたすおそれがあるほか、売上げが下がる可能性があります。</li> </ul> <b>【RCP2.6シナリオ】</b> 大雨が増加することから河川の氾濫、高潮や土砂崩れにより郵便局舎に一定の影響が出ることが予想されます。 <b>【RCP8.5シナリオ】</b> 大雨が大幅に増加することから、RCP2.6シナリオの場合よりも広範囲にわたり郵便局舎の崩壊等の影響が出る可能性があります。
	慢性	短期	小 <ul style="list-style-type: none"> <li>●気候変動により夏場の真夏日や猛暑日が増加することで、屋外での業務に従事する社員の熱中症リスクが高まります。これにより人件費等のコストが増加することとなります。</li> </ul> <b>【RCP2.6シナリオ】</b> 年平均気温が上昇するとともに真夏日の年間日数も増加するため、社員の熱中症のリスクが増加することが予想されます。 <b>【RCP8.5シナリオ】</b> 年平均気温が大幅に上昇するとともに真夏日の年間日数も著しく増加するため、社員の熱中症のリスクが大幅に高まることと予想されます。
移行リスク	政策規制	中長期	中～小 <ul style="list-style-type: none"> <li>●温室効果ガスの排出規制が導入・強化された場合、温室効果ガス排出量やエネルギー使用量を削減するための設備・車両の更改や使用する燃料の切替えなどにかかるコストが増加する可能性があります。</li> <li>●また、化石燃料の使用量に応じて炭素税が賦課されることにより、コストが増加する可能性があります。</li> </ul> <b>【RCP2.6シナリオ】</b> 政府が温室効果ガス排出削減策を取るために、炭素税を課すことを想定します。 <b>【RCP8.5シナリオ】</b> 炭素税が導入される可能性が低いものと思われれます。
	評判	短期	小 <ul style="list-style-type: none"> <li>●投資家から気候変動対策に消極的とみなされた場合、株主総会での取締役の選任や関連議案に対して反対票が投じられたり、日本郵政が投資を引き上げられる可能性があります。</li> <li>●また、顧客の環境への意識が高まり、より環境負荷の低い商品・サービス等が選ばれる一方、環境への配慮が不十分と判断される商品・サービス等については、顧客離れ、ひいては売上げの低下につながる可能性があります。</li> </ul>
機会			<ul style="list-style-type: none"> <li>●EV用急速充電器の設置を拡大し、地域の皆さまにご利用いただくことや、環境に配慮した配送サービス・商品を開発、提供等することにより、顧客のニーズに応えることで、売上げが増加する(気候変動を事業機会として活用できる)可能性があります。</li> <li>●また、施設設備の改修やEVの導入・拡大等により、炭素税が賦課される場合のコストの増加を抑えられる(リスクを回避できる)可能性があります。</li> </ul>

※1 発生時期見込み：短期(～1年程度)・中期(～3年程度)・長期(3年～)で区分しています。

※2 財務への影響：現時点では、大(100億円以上)・中(10億円以上、100億円未満)・小(10億円未満)を目安としていますが、今後も引き続き定量的な影響の分析を進めていきます。

## シナリオ分析

### 不動産事業

シナリオ	IPCC RCP1.9シナリオ・RCP8.5シナリオ IEA WEO NZE 2050シナリオ・WEO STEPSシナリオ	対象期間	2050年
------	--	------	-------

区分		発生時期 見込み <sup>※1</sup>	財務への影響 <sup>※2</sup>	重要なリスクと機会、想定される影響(シナリオ分析)
物理的リスク	急性	短期	中～小	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動が進んだ場合、集中豪雨の増加による河川の氾濫や高潮等が発生し、氾濫する地域にある保有資産が浸水被害を受ける可能性があり、その修復にはコスト及び時間を要します。 【RCP1.9シナリオ】 大雨が増加することから河川の氾濫、高潮等により保有資産に一定の影響が出ることが予想されます。 【RCP8.5シナリオ】 大雨が大幅に増加することから、RCP1.9シナリオの場合よりも、より大きな影響が出ることが予想されます。</li> </ul>
	慢性	短期	中～小	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動が進んだ場合、平均気温の上昇による稼働中物件の冷房負荷上昇に伴う運営コスト増大の可能性や、海面上昇による浸水被害等のリスク・資産価値低減リスクがあります。</li> <li>夏季の気温上昇による屋外作業能率低下など新規開発物件の工期遅延リスク及び稼働中物件における建物・設備の保守管理業務の生産性低下に伴う運営コスト増大の可能性がります。</li> <li>【RCP1.9シナリオ】 年平均気温が上昇するとともに真夏日の年間日数も増加するため、各種リスクが増加することが予想されます。</li> <li>【RCP8.5シナリオ】 年平均気温が大幅に上昇するとともに真夏日の年間日数も著しく増加するため、各種リスクが大幅に高まることが予想されます。</li> </ul>
移行リスク	政策規制	中長期	中～小	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素の流れが強まった場合、不動産開発物件の省エネ化に係る設備投資額が増大する可能性があり、また炭素税が導入されることにより不動産事業の開発コスト・運営コストが増大する可能性があります。 【WEO NZE 2050シナリオ】 政府が温室効果ガス排出削減策を取るために、炭素税を課すことを想定します。 【WEO STEPSシナリオ】 炭素税が導入される可能性が低いものと思われれます。</li> </ul>
	市場動向	中長期	中～小	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素の流れが強まった場合、旧式の省エネ性能の劣る不動産物件への需要低下により空室率が上昇する可能性があります。</li> </ul>
	技術	中長期	中～小	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネ性能の高い不動産へ需要がシフトした場合、不動産開発物件におけるエネルギー効率を高めるための各種技術開発コスト・建築コストが増大する可能性があります。</li> </ul>
	評判	短期	小	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資家から気候変動対策に消極的とみなされた場合、株主総会での代表執行役社長を含めた取締役の選任や関連議案に対して反対票が投じられたり、日本郵政が投資を引き上げられる可能性があります。</li> <li>不動産開発事業における気候変動に係る情報開示や保有資産の省エネ化対応が不十分と評価され、ステークホルダーから批判を受ける可能性があります。</li> </ul>
機会				<ul style="list-style-type: none"> <li>水害対策等により災害に備えるとともに、地元自治体等と連携しつつ防災備蓄倉庫の整備や一時避難の受入れなど地域の復旧拠点としての役割を担うことを想定しています。そのような取り組みがステークホルダーに認められ、当社グループの企業価値や保有する資産価値の向上につながる可能性があります。</li> <li>環境に配慮した不動産開発を行うことにより、CASBEE等の環境認証の評価取得を推進することとしており、テナントやお客さまの環境意識の高まりにより、当社グループの保有資産の需要増加につながる可能性があります。</li> </ul>

※1 発生時期見込み：短期(～1年程度)・中期(～3年程度)・長期(3年～)で区分しています。

※2 財務への影響：現時点では、大(100億円以上)・中(10億円以上、100億円未満)・小(10億円未満)を目安としていますが、今後も引き続き定量的な影響の分析を進めていきます。

## 各社の取り組み

### 日本郵政 日本郵便

#### 郵便局を活用した地域のカーボンニュートラル(他企業との協働)

日本郵政、日本郵便と東京電力ホールディングスは、カーボンニュートラル化の推進に向けて協働で取り組む戦略的提携を、2021年4月に合意しました。

これに基づき、小山郵便局(栃木県小山市)及び沼津郵便局(静岡県沼津市)において2021年11月から実証実験を行っています。

二つの郵便局では、地方の郵便局のEV(電動車)化の課題である長距離走行に対応すべく、郵便局に急速充電器を設置して一時帰局時に活用し、航続距離の延伸を図っています。また、この急速充電器を地域にも開放し、

地域のEV化の推進にも貢献するほか、太陽光発電の活用、郵便局電力の再生可能エネルギー化などにも取り組んでいます。

この実証実験には、三菱自動車工業も参画しており、EV車両の走行データや電池残量の推移などを分析し、商用EV全体の走行性能向上に取り組むことで、日本全体のEV普及に貢献していきます。

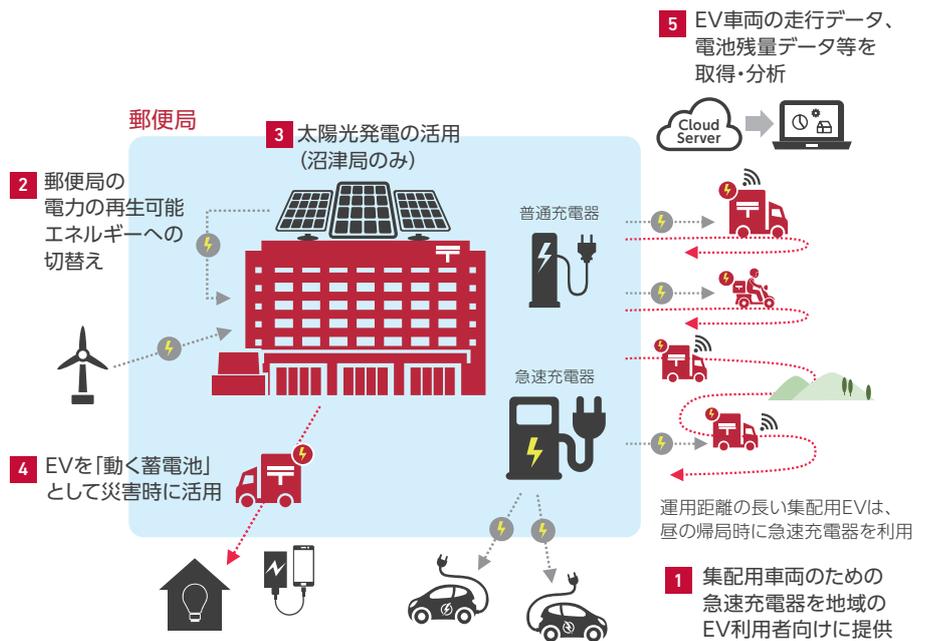
今後も、様々なパートナーと協力し、郵便局が地域のカーボンニュートラル化の拠点となるよう、さらなる展開を検討していきます。



急速充電器



太陽光パネル



#### 郵便局を活用した地域のカーボンニュートラル(+エコ郵便局)

日本郵便では、太陽光・木質バイオマスなどの再生可能エネルギーや、循環型資源の活用などにより環境に配慮した「+エコ郵便局」の設置を推進しています。

2022年3月には第1号店舗として、丸山郵便局(千葉県南房総市)の移転に際し、CLT\*を活用した新局舎を開局しました。

\*CLT:クロス・ラミネイティッド・ティンバー

長い板状の木材を縦横交互に張り合わせた厚型のパネルで、強度や断熱性に優れており、コンクリートや鉄に比べてCO<sub>2</sub>の発生を抑制。



丸山郵便局(千葉県南房総市)



## EV車両の導入拡大

日本郵便では「JP ビジョン2025」において、2025年までの5年間で軽四12,000両、二輪21,000両の集配用車両をEV(電動車)に切り替えることを計画しています。

このEV切替計画について、2021年11月から他企業との協働で行っている実証実験において航続距離の延

伸が検証されたことや、EV二輪のバッテリー性能が向上していることなどの状況を踏まえて、軽四1,500両、二輪7,000両の上積みを行うことにしました。

これにより2025年度には、集配用車両における軽四の50%、二輪の40%がEVに切り替わる見通しです。



集配用EV車両



### Column

#### 森林・生物 多様性の保全と FSC認証はがき



日本郵便では、年賀はがきや通常はがき※に、適切な森林管理を広める国際的な認証制度「FSC®認証」を受けた紙を使用しています。

また、製造工程の一部も見直し、はがきの製造工程で排出される温室効果ガスを削減しています。

FSC認証は、適切に管理された森林と、そこから生産された林産物、再生資源、そのほかの管理された供給源からの原材料で作られた製品を識別する、国際的な森林認証制度です。FSC認証を受けるには、豊かな自然環境を守り、悪影響を抑えるのはもちろんのこと、労働者の権利や安全の確保、地域社会との良好な関係の構築など、生産から加工・流通に至るすべての過程において、多様な視点から適切に管理されていることが求められます。

つまり、FSC認証紙を採用するということは、世界の森林や生物多様性の保全と、持続可能な森林資源の利用を促進することにつながります。

※通常はがきは、2022年以降、順次FSC認証紙に切り替わる予定です。

## 各社の取り組み



### ESG投資

ステークホルダーからの要請の高まりなどを踏まえ、環境課題等、各種国際合意等に留意した投資を行う旨を「ESG投融資方針」に定め、取り組んでいます。

また、ゆうちょ銀行は世界各国の企業などが発行するグリーンボンド等に投資しており、投資した資金は地球温暖化をはじめとした環境問題の解決に資するグリーンプロジェクトに使用されています。中期経営計画(2021

年度～2025年度)では、こうしたESGテーマ型投資<sup>\*1</sup>残高を2025年度までに4兆円まで拡大する目標を設定<sup>\*2</sup>しています。

今後も適切なリスク管理のもと、運用資産の収益向上を図るなかで、グリーンボンドへの投資などを通じ、持続可能な社会の形成に寄与していきます。

<sup>\*1</sup>: グリーン債、ソーシャル債(パンデミック債含む)、サステナビリティ債、再生可能エネルギーセクター向け与信、地域活性化ファンド等  
<sup>\*2</sup>: 残高目標を2022年3月に2兆円から4兆円へ引き上げ

### ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言

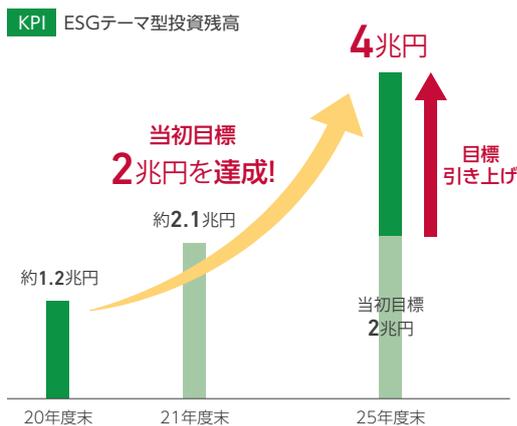
2050年までに自社及び投融資ポートフォリオのGHG(温室効果ガス)排出量のネットゼロ達成を目指す「ゆうちょ銀行GHG排出量ネットゼロ宣言」を発表しました。

#### ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言

- ゆうちょ銀行は、気候変動が社会や経済等に深刻な影響を及ぼす重大な課題であるという認識のもと、パリ協定の趣意に賛同し、気候変動の緩和・適応に資する取り組みを実施するとともに、これらの取り組みを支援します。
- ゆうちょ銀行は、2050年までに自社及び投融資ポートフォリオのGHG排出量のネットゼロ達成を目指します。

今後も、ゆうちょ銀行は、投融資先とのエンゲージメント(建設的対話)を通じた社会全体のGHG排出量削減の取り組みを後押しする等、事業による環境負荷低減に努め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

ESGテーマ型投資残高(目標引上げ)



CO<sub>2</sub>排出量削減の取り組みロードマップ



<sup>\*</sup>Scope1: 事業者自らによるGHGの直接排出  
 Scope2: 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出  
 Scope3: 事業者の活動に関連する他社の排出(カテゴリ15は投資)

**ESG投資**

かんぽ生命は、幅広い資産を長期的に運用するユニバーサルオーナーとして、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上を目指し、ESG投資に取り組んでいます。

全運用資産を対象としてESGの諸要素を考慮するとともに、「Well-being向上」、「地域と社会の発展」、「環境保護への貢献」を重点取り組みテーマとし、かんぽ生命らしい“あたたかさ”を感じられる投融資を促進します。



**ESG投資への取り組み**

以下の4つの手法を中心にESG投資に取り組んでいます。

<b>ESG インテグレーション</b>	投融資を行う際、資産特性を踏まえ、投融資先のESGに対する取り組みを総合的に評価し、意思決定に組み込んでいます。
<b>エンゲージメント 株主議決権行使</b>	投融資先のESGに関わる課題や経営戦略などの状況を的確に把握し、「目的を持った対話」(エンゲージメント)を行います。また、株主議決権行使においては、非財務情報や対話等の状況なども考慮し、株主議決権行使方針に基づき、適切に実施しています。
<b>テーマ型投資 インパクト投資</b>	重点取り組みテーマを考慮したテーマ型投資・インパクト志向の投資を積極的に推進します。
<b>ネガティブ・スクリーニング</b>	非人道的兵器を製造する企業や気候変動への影響が懸念される石炭火力発電に係る国内外の新規のプロジェクトファイナンスへの投資は行いません。

**ESG投資事例**

従来のテーマ型投資に加え、社会的インパクト創出につながる投資を積極的に推進します。定量指標をKPIとして設定できるなど、一定の条件を満たした投資を「インパクト「K」プロジェクト」として認定し、インパクト志向の投資を推進しています。

グリーン・リカバリー(コロナ危機後の持続可能な社会の実現)を支援するグリーン・ボンドへの投資(2021年5月) ©Alex Profit/SNCF

待機児童を多く抱える都市部に優良な保育園運営企業を誘致するファンドへの出資(2022年3月)

社会的インパクトの創出に積極的に取り組む国内企業に投資し、社会的リターンと経済的リターンの両立を目指すファンドへの出資(2022年5月)

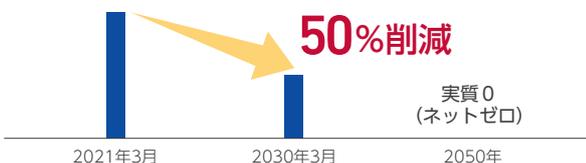
**機関投資家としての気候変動への取り組み**

かんぽ生命は、気候変動に関するリスクと機会を投資戦略に反映し、中長期的な運用成果の向上を目指すとともに、SDGsの達成に貢献していきます。

**投資ポートフォリオにおけるGHG排出量削減目標の設定**

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量について、2050年にカーボンニュートラルを目指すとともに、2029年度(2030年3月末)までの中間目標として50%削減(2020年度対比)を設定しました。

**投資ポートフォリオにおけるGHG排出量\***



\*投融資先企業のScope1及びScope2の排出量について、投資の持ち分比率をかけた算出した値を合計。対象資産は、国内外上場株式、国内外クレジット(企業融資を含む)  
https://www.jp-life.japanpost.jp/information/press/2022/abt\_prs\_id001773.html

**再生可能エネルギー施設の総発電出力に係るKPIの設定**

中期経営計画のKPIとして、2021年3月末時点で約60万kWであった投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力について2026年3月末までに150万kWを目指すことを定め、積極的に投融資を推進しています。

**投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力\*\*1**

		2021年3月末	2022年3月末
国内	エクイティ	18.8	20.6
	デット	14.0	24.0
海外	エクイティ	19.7	19.1
	デット	8.2	9.3
合計		60.7	73.0

中計期間 150万kW\*\*2 を目指す

\*\*1: 単位: 万kW、当社持ち分換算後  
\*\*2: 投融資先再生可能エネルギー施設から出力される電力に限る

## 人事戦略

### お客さま本位の徹底と 全ての社員が能力を発揮できる 職場づくりのために

日本郵政株式会社  
執行役  
人事部長  
牧 寛久



昨年2021年5月、日本郵政グループの新中期経営計画「JP ビジョン2025」を公表しました。お客さまと地域を支える「共創プラットフォーム」を実現しグループの新たな成長を目指すうえで、お客さま本位の業務運営を行っていくことが何より重要であり、グループ社員が一丸となって真摯に、誠実に働ける環境を整えなければなりません。

まず、グループとしてお客さま本位の営業活動を徹底し、社員のお客さま本位のマインドを高めるため、金融業務関係社員の営業目標及び人事評価について、抜本的な見直しを実施しています。特に、人事評価については、新規販売実績に偏った評価ウェイト設定を見直し、「お客さま本位の営業活動」をバランスよく評価するように見直しを行ってきました。具体的には、2021年度から、営業実績の評価ウェイトを縮小し、営業プロセス、営業品質、アフターフォローの評価ウェイトを拡大することに加えて、お客さまの声（満足度）による評価を導入・拡大しています。

また、お客さまの多様なニーズに応えるためにはグループ全体の事業運営や風通しの良い組織づくりが必要であることから、積極的なグループ内の人事交流（本社間や各社の本社・支社・事業所間等）を行う等、グループ一体感の醸成に努めるとともに、新たな価値創造のために外部専門人材の積極的な活用にも取り組んでいきます。DX人材の強化については、グループ各社の企画要員に対しDX研修を実施し、DXの理解力・習熟度の向上を目指し、内部人材の育成も積極的に進めています。

労働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うえで無くてはならない人的資本であり、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、働き方改革の一環として、勤務時間の適正管理・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（女性活躍・ジェンダー平等・障がい者雇用・高齢者活躍等）、テレワークの推進、期間雇用社員の処遇向上等、多様な社員が働きやすい環境整備を行うとともに、研修・セミナー等を通じて働き方改革に対する意識改革にも取り組んでいます。

とりわけ、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、仕事と生活を両立できる職場の実現を目指し、法律を上回る制度の整備や各種支援施策を実施しています。2022年10月に予定されている改正育児・介護休業法の施行に向けては、一部を2021年10月から先行導入するとともに、当社グループは「男性も育児休業取得率100%」の宣言を行い、男性の育児休業取得の取り組みを力強く推進していきます。

また、社員の健康については、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推進しているほか、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の拡充など、経験を積んだ有為な人材の流出防止に努めています。

さらに、企業活動のグローバル化のなかで注目されている企業における人権の尊重の取り組みについては、人権デュー・ディリジェンスの枠組みの構築・実施を進めており、誰もがその人権を尊重され、安心して充実した生活を送り、それぞれの能力と個性を十分に発揮できるよう、企業としての人権尊重の責任を果たしていきます。

引き続き、当社グループで働く全ての社員に対し、いきいきと力を発揮できる環境づくりや人材育成など、働きがいのある職場づくりに取り組み、当社グループの成長・発展に努めてまいります。

## お客様本位の営業目標・人事評価

お客様の利益やご意向に沿ったご提案等の「お客様本位の営業活動」の徹底に向け、グループの金融業務関係社員の営業目標・人事評価の在り方を抜本的に見直していきます。

営業目標（個人保険）については、従来（2019年度以前）の新契約重視の営業目標から、新契約と契約継続の両方を同じ重要度で評価できるよう、純増額（販売額－消滅額）の営業目標へ見直しを行い、2022年度から段階的に導入していきます。

あわせて、営業目標において募集品質や活動を評価するウェイトを拡大し、「お客様本位の営業活動」を重視した目標体系へ移行していきます。

人事評価（個人保険）については、営業目標の見直しにあわせ、従来（2019年度以前）の新規販売実績を重視し

た人事評価から、「お客様本位の営業活動」をバランスよく評価できるよう、新規販売実績の評価項目であった「営業実績」の評価ウェイトを縮小し、一方で「営業プロセス」、「営業品質」、「アフターフォロー」の評価ウェイトを拡大することとしています。

また、これに加え、2021年度からはお客様の声（満足度）による評価を導入し、2022年度からはお客様本位を前提とした営業活動をより一層活性化させることを目的に、お客様との接点構築のための活動を評価の対象としていきます。

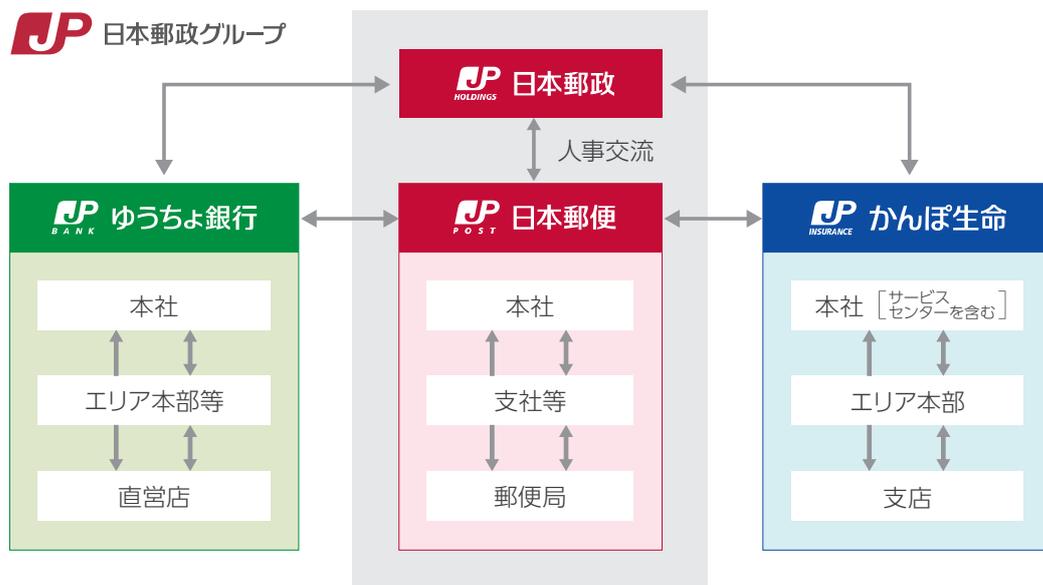
これらの金融営業関係社員の営業目標・人事評価体系の再構築により、社員のお客様本位のマインドを高めることで、お客様の信頼回復の実現に繋げていきます。

## グループの人事交流

### グループ組織内の風通しをよくするための人事交流の推進

日本郵政グループは、郵便局を通じて郵便・物流、貯金、保険の三事業を一体的に提供するという特徴を有することから、グループの一体性・連携を強化しつつ、地域のお客様の生活を支援していくことが極めて重要であ

り、また、業務の効率化や会社間の垣根を超えた最適な人事配置を行うため、グループ内における人事交流を積極的に実施しています。



## 社員の人材力(能力×意欲)アップ(内部人材の育成、外部専門人材の積極採用)

日本郵政グループは、郵便局を核とした社会インフラとして高い公共性を有する企業グループであることから、「誠実であること」、「高い志と情熱」を有していることをグループ共通の求める人物像としています。

また、グループ各社において、社員の働き方に応じたコース毎に期待役割を設定し、それに沿った階層別の研修、機能別のスキル向上研修等を実施するとともに、グループ内社員の一体感を醸成するため、日本郵政の中に郵政大学校という組織を設け、グループ各社の役員、本社企画要員、総合職新規採用者等に対し、グループ合同での研修を行っています。

また、事業特性に応じた高度に専門的な能力の獲得のため、特に本社において、不動産、法務、IT分野、投資・市場運用、市場リスク管理、アクチュアリー等の中途採用を実施するなど、人材の確保に努めています。

さらに、今後、DXの推進等による新たな価値創造を行うにあたり、人的リソースをより充実させるため、人材紹介会社等を活用して外部からの専門人材の採用をより積極的に行うとともに、内部人材の育成として、グループ各社内の企画要員に対し、DX研修を実施し、その能力の向上を図ります。

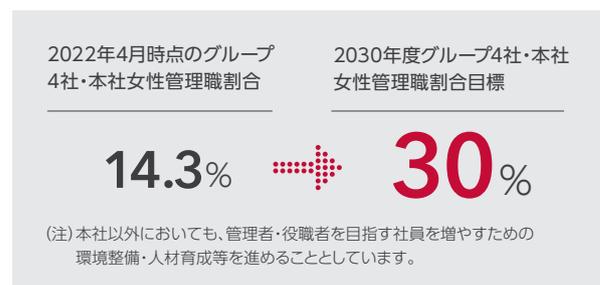
## ダイバーシティの推進

日本郵政グループでは、40万人以上の社員が様々な職場で働いています。グループ社員の経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと能力を十分に発揮し活躍できることが、グループの持続的な成長の源であると考えており、ダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいます。

あわせて、女性をはじめ、外国人、中途採用者等の多様な人材が最大限に能力を発揮できるよう、人材育成を進めるとともに、働きやすい社内環境の整備に取り組んでいます。

### 女性活躍の推進

消費者ニーズの多様化、働き方の多様化等、社会環境が変化するなかで、グループの成長・発展のためには、女性社員の一層の活躍が不可欠と認識しており、本社管理者に占める女性管理者割合の目標を定めています。また、目標達成に向けて評価反省を行いながら、年度ごとに取り組み計画を策定し、①時間外労働の削減や仕事と育児の両立支援制度の充実、②男女問わず活躍できる職場風土づくりに向けた管理者セミナー等による意識啓発、③女性社員のキャリア意識醸成のための研修等により、社員が働きやすい環境整備に向けた取り組みを行っています。



## 中途採用・外国人の採用・登用

中途採用者については、これまでも専門分野を中心として採用及び管理者登用に取り組んできており、今後、さらに積極的な採用・登用に取り組んでいきます。

外国人については、現在の事業内容上、採用を拡大する方向性はないものの、今後は事業展開の必要に応じて、外国人の採用及び管理者への登用を図っていきます。

なお、外国人を採用・管理職として登用するうえで国籍等による差異は設けていません。

## 高齢者の就業促進

当社グループでは、少子高齢化により労働力人口が減少するなかで、高齢社員の能力及び経験のさらなる活用のため、社員がモチベーションを維持しつつ働ける環境整備が必要であるとの認識から、2021年度より定年年齢を65歳へ引き上げました。さらに今後は、70歳までの就業機会の確保についても具体的検討を進めます。

## 障がい者雇用の促進

障がい者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、①障がい者の積極的採用、②雇用定着のための職場環境の整備・育成等、③特例子会社の設立・積極的活用等、④特別支援学校からの就業実習の受入れ・採用を行っており、グループの障がい者雇用率2.5%を当面の目標として、取り組みを進めています。(2021年6月現在2.35%)

## 性の多様性への対応

当社グループでは、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を掲げ、性的少数者の社員が働きやすい職場環境整備に取り組んでいます。具体的には、人権やハラスメントに関する相談窓口における相談受付、LGBT当事者による啓発セミナーや各職場での研修等による理解浸透・意識啓発、「日本郵政グループ人権方針」の制定、東京レインボープライドへの協賛・参加等を実施しています。

また、2022年5月から、扶養手当や介護休業等の手当・休暇制度・社宅への入居を、同性パートナーにも適用を拡大しました。

## Voice

### JP 日本郵政

女性活躍推進、男女の育児休業取得、ジェンダー平等の取り組みをはじめとした各種施策を通じて、多様な人材が活躍できる組織を目指し、グループ全体で働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

日本郵政 人事部 担当部長 **大橋 資博**



### JP 日本郵便

多様な人材がその能力を最大限発揮できる職場をつくり、事業の持続的成長につなげていくためにも、「ダイバーシティ経営」の理解浸透・実践を推進していきます。

日本郵便 人事部ダイバーシティ推進室 課長 **和田 高幸**



### JP ゆうちょ銀行

全国14の組織別「ダイバーシティ・コミット」で各種課題解決のための活動を展開中です。経営トップとの対話イベントを社員自ら企画するなど自律的・主体的に推進しています。

ゆうちょ銀行 ダイバーシティ推進部 グループリーダー **宇随 講弥**



### JP かんぽ生命

ダイバーシティのさらなる浸透を図り、社員が互いの多様性を尊重し合う、安心して働き続けられる職場をつくることで、社員の能力を最大限発揮し、お客さまサービスの向上へと繋げていきます。

かんぽ生命 人材開発部ダイバーシティ推進室 担当課長 **森屋 亜由美**



## 働きやすい職場づくり

日本郵政グループでは、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、事業活動を担う従業員一人ひとりが能力を発揮できるよう、それぞれ

のライフステージに応じて多様な働き方の選択ができる制度整備や職場風土づくりに取り組み、社会全体の多様で包摂的な就労環境の実現に貢献します。

### 育児・介護・病気療養との両立

育児・介護については、妊娠から出産、育児または家族の介護等が必要な時期に、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。

特に、「男性も育児休業取得率100%」を目指して、グループ4社社長が宣言を行うなど、男女を問わず育休取得が当たり前となる組織風土の醸成に向けた理解浸透にも取り組んでいます。

また、社員の病気療養等に関しては、病気休暇や休職制度、不妊治療のための休暇制度の充実等、社員が安心して働き続けられる環境整備及びワーク・ライフ・バランスへの取り組みを実施しています。



### 時間外労働削減・テレワーク推進

業務効率化(RPA・AI等の活用、業務内容の見直し等)による時間外労働の削減及び勤務間インターバル制度の導入に取り組みます。

テレワークについては、業務の生産性向上や多様な働き方の実現を念頭に従来推進してきたところ、新型コロナウイルス感染症対策としてもその重要性を再認識しており、さらなる環境整備を進めます。

### 環境変化に対応した人事諸制度の実現

当社グループでは、事業環境の急激な変化を踏まえ、事業の将来像を見据えた労働力構成の見直しや同一労働同一賃金関連法令等への対応を行っています。また、社員の処遇についても、期間雇用社員から正社員への登用の継続実施、より一層の処遇改善や、シンプルでより納得性の高い給与制度の実現に向けた取り組みを行います。

### ハラスメントの根絶

当社グループでは、ハラスメントに関するトップメッセージの発信、全社員を対象とした周知・啓発、実例を扱った管理者研修の実施や冊子の配布等のほか、信頼できる相談態勢として、社内外にハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、ハラスメントの根絶に向けた取り組みを行っています。

また、2021年1月のJP改革実行委員会の検証報告書を踏まえ、徹底した相談者保護を実施するための規程整備に加え、堅牢なセキュリティのもと、いつでもハラスメント相談窓口や内部通報窓口で相談・通報できるよう「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」を導入しました。

当社グループでは、今後も人権尊重に関する取り組みの推進とともに、ハラスメントの根絶に向けて取り組みを行っていきます。

### 健康経営の推進

社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し生き生きと働くためには心身の健康が大切であるとの認識の下、グループ4社社長を「健康経営推進責任者」とした「日本郵政グループ健康経営推進体制」を構築し、「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。2022年5月には「日本郵政グループ健康宣言」を制定し、グループ一体となって健康経営を推進しています。

#### 日本郵政グループ健康宣言

私たち日本郵政グループは、「お客さまと社員の幸せ」を目指す経営理念の実現に向けて、まず、社員が心身ともに健康であることがその基盤であると考えています。

社員自身が「健康な心とからだ」の維持・増進を実践し、会社はそれをサポートする職場環境づくりを推進していきます。

そして、社員一人ひとりが能力を存分に発揮し生き生きと働くことにより、社員の幸せ、ひいてはお客さまの幸せを実現することを目指します。

## 人権尊重に関する取り組み

### 人権方針の策定

日本郵政グループでは、企業の人権尊重に関する社会的要請の高まりを踏まえ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの考え方にに基づき、2019年4月に「日本郵政グループ人権方針」を策定しています。

同方針によって、人権尊重の姿勢を示すとともに、人権デュー・ディリジェンスの枠組みを構築して人権への負の

影響を特定し、社員一人ひとりの人権意識を醸成するべく、人権啓発活動を推進していきます。人権啓発活動については、企業活動、ビジネス環境の変化等を踏まえ、当社サステナビリティ委員会及びグループサステナビリティ連絡会における審議を経て、定期的に見直していきます。

### 人権デュー・ディリジェンスの実施

日本郵政グループは事業活動によって影響を受ける人々の人権を尊重するため、以下の人権デュー・ディリジェンスプロセスを実施します。

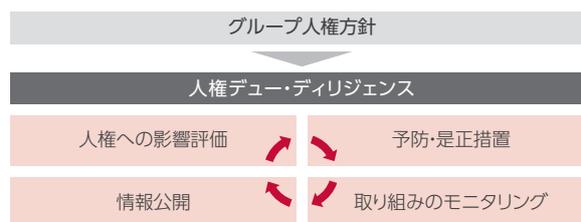
#### ▶ 人権への影響評価

当社グループの事業に関連して発生する潜在的・顕在的な人権に関するリスクの全体像を把握し、これらリスクを頻度と影響度から評価し、重点リスクとして特定するよう努めております。特定したリスクについては、今後モニタリング等を実施して管理していきます。

#### ▶ 予防・是正措置

潜在的・顕在的な人権に関するリスクの負の影響に対する予防・是正措置の実施状況は以下の通りです。今後、人権への影響評価の実態に合わせ、各種活動の見直しや拡充を行います。

#### 人権デュー・ディリジェンス全体像



#### 教育・研修の実施

- ・ 内部通報窓口等の利用方法や、人権啓発、ハラスメントの防止についての全社員研修
- ・ ダイバーシティ関連セミナー（年複数回）
- ・ ハラスメント相談員への研修 等

#### 社内環境／制度の整備

- ・ ダイバーシティ推進の取り組み・働きやすい職場づくりの取り組み・児童労働及び強制労働の防止
- ・ ハラスメントの根絶への取り組み
- ・ 長時間労働の抑制等の健康経営の推進 等

#### サプライチェーンの管理

- ・ 「グループの調達活動に関する考え方」を制定
- ・ 2018年より、国連グローバル・コンパクトに定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則を支持。
- ・ 上記方針に掲げる事項について、サプライヤーに求める具体的な取り組み内容を示す「日本郵政CSR調達ガイドライン」を策定し、サプライチェーン全体で人権、労働基準、環境などの社会的責任にも配慮した調達活動を推進。

#### ▶ 取り組みのモニタリングの実施

チェックシート等を活用した社員・職場環境の調査、労働組合との定期的な意見交換、サプライヤーCSR調達アンケート（2021年12月75社）の実施等、人権に関するリスクについてのモニタリングを実施しています。今後、人権への影響評価の実態に合わせ、モニタリング項目や手法の見直しを行ってまいります。

### 救済措置

各種ハラスメントや人権侵害に関する相談について、社内外に窓口を設置し、社員が安心して相談できる体制づくりを行っています。