

## サステナビリティ経営

### 「Well-beingの向上」と 「低環境負荷社会への貢献」を通じたグループと 社会の持続性ある成長の実現に向けて



日本郵政株式会社 専務執行役  
日本郵便株式会社 専務執行役員 浅井 智範

#### ■ グループと社会の持続性ある成長の実現に向けて

近時、サステナビリティ情報開示の高度化、人的資本経営の推進、生物多様性への対応、GX経済への移行など、サステナビリティへの取り組みに対するステークホルダーからの期待と要請は、以前にも増して高まっています。

当社グループは、郵便・物流事業、銀行業及び生命保険業を中心に、地域で暮らす人々の生活に欠かせないサービスを提供しており、サステナビリティ経営は、こうした期待と要請に応えるだけでなく、グループの成長及びグループ・社会の持続可能性の面から、グループ経営の重要な柱と認識しています。

今回の「JP ビジョン2025+（プラス）」においても、このようなサステナビリティ経営の位置付けを明確にしました。併せて、サステナビリティ経営をさらに推進すべく、これまでの非財務目標である「温室効果ガス排出量の削減」と「女性管理者比率の向上」に加え、「社員エンゲージメントスコア」と「育児との両立支援の向上」に関する目標を新たに設定しました。

#### ■ グループの強みを活かした価値創造に向けて

サステナビリティ経営を推進するにあたり、まず、サステナビリティに関する重要課題として、「①地域生活・地域経済」、「②高齢社会への対応」、「③サービスアクセス」、「④環境」など、6つのテーマを特定しています。これらは、グループを取り巻く様々な環境・社会課題のなかから、企業価値への影響やステークホルダーの皆さまにとっての重要性や期待を踏まえて特定したものです。

各事業のなかでこれらの重要課題への取り組みを具体化するにあたり、グループの強みを活かした共通の横ぐしを通すことにより、身近な郵便局やサプライチェーンを通じた各種取り組みの連携を図ることとしています。

この強みとしては、「地域のハブとしての郵便局の役割の発揮」、「デジタルとリアル融合」、「サプライチェーン全体での対応」及び「イノベーションの社会実装」を想定しています。

これらの各種取り組みを通じて、地域と個人の「Well-beingの向上」及び「低環境負荷社会への貢献」という価値創造を実現することを目指しています。

#### ■ 「両利きの経営」及び「創発的戦略」の実現に向けて

一方で、環境・社会課題への対応に関しては、社会全般にとっても新たな課題が多く、事前に計画を立てて取り組むアプローチに馴染みにくい面もあります。

このような課題に対しては、グループの強みを活かせるアプローチやゴール（目指すもの）を明確にした上で、打てる手をなるべく幅広く打ちつつ、取り組み状況を踏まえながら改善していく、いわゆる両利きの経営における「探索」活動が重要と考えます。

例えば、温室効果ガス排出量の削減については、他企業との様々な協業を進め、ノウハウ・知見の蓄積に努めています。また、新たな技術やビジネスモデルに取り組んでいるスタートアップ企業とも積極的に協業しています。

併せて、これらの取り組みを支える組織運営、評価制度及び人材育成等の見直しも進めていきます。

当社グループの特色である幅広い業務領域や消費者との接点を活かしたこれらの協業は、当社グループとしてのサステナビリティ経営の推進にとって効果的なだけでなく、イノベーションの社会実装による環境・社会課題解決の推進にも貢献するものと考えています。

#### ■ サステナビリティの「自分ごと化」に向けて

サステナビリティ経営を組織全体で推進するためには、役員・社員をはじめ、社内外の関係者が「自分ごと」として捉えることが何よりも大切です。

このため、社員の「誇りとやりがい」に関する施策をはじめ各種施策との連携を図るほか、オウンドメディア「JP CAST」等を通じてグループ内外のステークホルダーへの積極的な情報発信にも努めています。

こうした取り組みを通じて、全国の郵便局の社員と地域の様々な主体との交流が活発になり、郵便局に対する期待や社員の誇りとやりがいが向上し、さらには当社グループのサービスに対するお客さまからの支持向上につながるという好循環の実現を目指してまいります。

## ■ サステナビリティ経営に対する考え方

当社グループは、「日本郵政グループサステナビリティ基本方針」において、当社グループの事業活動を通じてサステナビリティを巡る社会課題の解決に貢献することにより、グループの持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上に努めることを掲げています。

また、2024年5月に発表したグループ中期経営計画「JP ビジョン2025+」において、サステナビリティ経営の目標を、「日本郵政グループの強みを活かして、各事業戦略を通じたグループとしての成長と、Well-beingの向上及びGXを含む低環境負荷社会への貢献を通じた、社会とグループの持続可能性の向上を目指す」とし、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。なお、「JP ビジョン2025+」は、経営会議及び取締役会において決議しています。

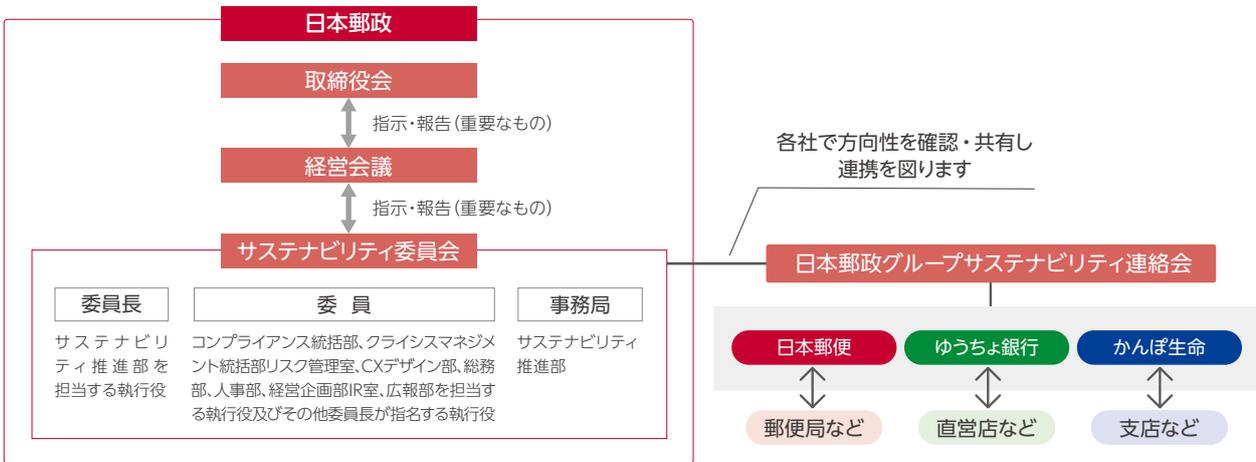


## ■ サステナビリティ推進体制

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。必要に応じて代表執行役社長等も特別委員として参加)においては、サステナビリティに関するリスク及び機会、対応方針、指標及び目標、取り組みに関する進捗状況を審議し、その審議状況は、経営会議及び取締役会に報告しています。

また、グループ各社のサステナビリティを担当する役員が参加する日本郵政グループサステナビリティ連絡会を、当社サステナビリティ委員会に併せて開催し、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ます。

なお、サステナビリティ委員会における審議状況は、経営会議及び取締役会に報告しています。



## ■ 2023年度 サステナビリティ委員会開催実績(2023年7月~2024年3月)

日付	主な協議事項・報告事項等
第1回 2023年7月4日	サステナビリティ推進体制、人的資本経営に関する事項、気候変動対策に関する事項、ESG評価機関及び機関投資家に関する事項、日本郵政グループ中期経営計画見直しに関する事項(価値創造プロセスの具体化等)、リスク管理に関する事項 等
第2回 2023年10月4日	日本郵政グループ中期経営計画見直しに関する事項(マテリアリティへの対応、GHG削減目標の見直し等)、人的資本経営に関する事項、ESG評価機関に関する事項、GXリーグに関する事項 等
第3回 2023年12月7日	日本郵政グループ中期経営計画見直しに関する事項(サステナビリティ経営の位置付け、マテリアリティ対応の具体化、GHG排出量削減目標の見直し、定量目標の追加、ESG投資等)、サステナビリティ経営の推進に関する事項、サステナビリティ重要課題に関するリスクの認識と対応状況 等
第4回 2024年3月4日	日本郵政グループ中期経営計画の目標達成に向けた事項(GHG排出量の削減、人的資本経営)、2024年度のサステナビリティの取り組みに関する事項(取り組み方針、ICP検討等)、有価証券報告書及び統合報告書の作成方針に関する事項 等

※第4回サステナビリティ委員会には、取締役兼代表執行役社長の増田寛也が出席しました。

## ■ サステナビリティに関する重要課題の特定と取り組みの方向性の整理

日本郵政グループは、サステナビリティに関して取り組むべき重要課題を明らかにするために、SDGs、ISO26000、GRIスタンダード等を参考にして課題を洗い出し、「サステナビリティ課題リスト」を作成しました。このリストに基づき、当社の関係者へのアンケートを行うとともに、機関投資家等の意見や全国の市町村、地域における有識者の声を参考として、「企業価値への影響」と「ステークホルダーにとっての重要性・期待」の2軸で評価し、特に重要な課題を特定しました。これらの課題をさらにグルーピングし、経営理念や中期経営計画との整合性を確認した上で、6つの領域に整理し、それぞれの取り組みの方向性を整理しました。

### ステップ1 課題の抽出

SDGs、ISO26000、GRIスタンダード等を参考に課題を洗い出し、適宜グルーピングしたものを「サステナビリティ課題リスト」として抽出。

ステップ1で抽出した課題について、以下を参考として「企業価値への影響」と「ステークホルダーにとっての重要性と期待」の2軸で評価し、特に重要な課題を特定。

#### 当社関係者

- 当社の執行役、従業員、お客さま、取引先に対してアンケート

#### 投資家等

- 機関投資家等の意見
- SASB基準において業種別重要トピックとされている事項との関係性

#### 地域

- 全国の市町村が郵便局に期待している事項

総務省郵政行政部で実施した、「郵便局に求める地域貢献に関するアンケート 調査結果（速報版）（2022年11月21日）」で全国の市町村が「郵便局と協力して取り組みたい分野」として回答したものを反映

#### 有識者

- 地域における有識者の声

日本郵便株式会社の支社単位で行っている、地域のオピニオンリーダーを対象とした懇談会での当社グループへの意見・要望事項を反映

- サステナビリティに関する有識者との対話の結果等

マテリアリティ・マトリクスによるサステナビリティ課題の評価結果をご覧ください

P.57

### ステップ2 社内外の視点による評価

### ステップ3 妥当性検証・統合整理

特に重要な課題と密接に関連する課題をグルーピングした上で、経営理念や中期経営計画との整合性の検証等を踏まえ、6つの領域に整理して、それぞれの取り組みの方向性を整理。

サステナビリティに関する重要課題6つの領域と取り組みの方向性をご覧ください

P.57

## マテリアリティ・マトリクスによるサステナビリティ課題の評価結果



## サステナビリティに関する重要課題 6つの領域と取り組みの方向性

重要課題 6つの領域	取り組みの方向性
<b>地域生活・地域経済</b> 地域生活・地域経済・地方創生 地域の人口減少への対応 地域の安心安全への貢献 防災・減災・復興支援	郵政ネットワークの活用により地域課題に応じたソリューションを提供
<b>高齢社会への対応</b> 高齢社会への対応 心身の健康、暮らしの安心	高齢社会を支えるサービスの提供により人生100年時代の一生をサポート
<b>サービスアクセス</b> サービスへのアクセス確保 多様な人々の社会参加・包摂	様々な人々のニーズに対応した使いやすいサービスの提供により豊かな暮らしに貢献
<b>環境</b> 気候変動 資源の有効利用、廃棄物の削減 森林資源/水資源・生物多様性 大気汚染	事業運営の環境負荷軽減と低環境負荷社会への貢献
<b>人材・人的資本</b> 労働力不足への対応 人材・人的資本 公正な労働条件 社員の健康・安全 人権問題への対応 働き方改革 従業員の多様性・機会均等	「誇りとやりがい」をもって働ける職場
<b>経営基盤</b> コンプライアンス、内部統制の確保 情報セキュリティ、プライバシー保護 コーポレートガバナンス	お客さまから信頼され、社会課題解決への貢献を支える経営基盤の確立

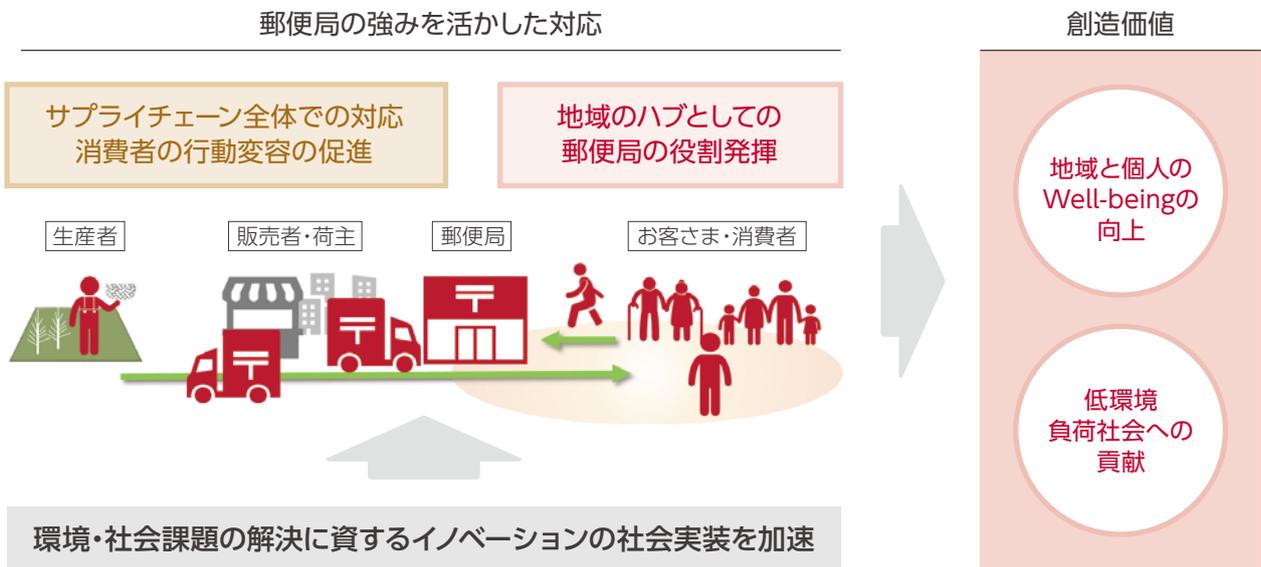
## ■日本郵政グループの強みを活かしたサステナビリティ重要課題への対応

日本郵政グループは、全国約2万4千の郵便局を通じて地域の人々と深く結びついています。これらの郵便局は、地域のハブとして、多様な人々や地域の活動をつなぐ身近なタッチポイントとなっています。

また、郵便・物流ネットワークによる配送を通じてだけでなく、身近な接点である郵便局を活用した情報発信等を通じて、サプライチェーン上の生産者等と消費者をつなぐ役割も果たしています。

日本郵政グループは、これらの特長を、「地域のハブとしての郵便局の役割発揮」と「サプライチェーン全体での対応と消費者の行動変容の促進」という形で強みとして活かしつつ、事業全体でサステナビリティ重要課題への対応を進めることにより、地域と個人のWell-beingの向上と低環境負荷社会への貢献を目指しています。

また、郵便局の多様な立地、幅広い業務領域、消費者との身近な接点等の特長を活かして、環境・社会課題の解決に資する新たな技術やビジネスモデル等のイノベーションの社会実装を進めています。

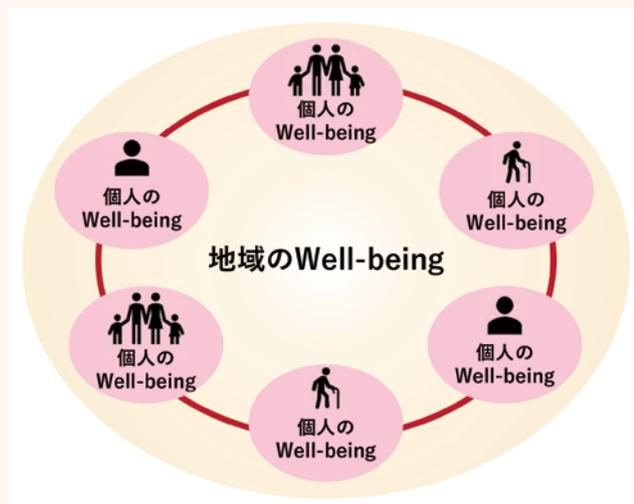


## 日本郵政グループが考える「Well-being」とは

「Well-being」とは、「肉体的にも、精神的にも、社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」(WHO憲章前文)とされています。

日本郵政グループは、「個人のWell-being」と「地域のWell-being」は密接に関連し、Well-beingが満たされた個人が地域・社会に積極的にかかわり、地域や各種コミュニティでの様々な活動が重層的に共鳴することにより、「地域のWell-being」が向上すると考えています。

このような考え方に基づき、多様な個人に対して、ライフステージに応じたその人らしい生活をサポートするとともに、個人がお互いを認め合い支え合う活きた地域・コミュニティづくりを支援します。



## ■ 地域と個人のWell-beingの向上、低環境負荷社会への貢献を目指して

### 地域と個人のWell-beingの向上

日本郵政グループは、「個人のWell-being」を、健康・安全、経済基盤、キャリア・生きがい、社会参画の4つの視点からとらえています。また、若年から高齢まで各ライフステージによっても、Well-beingのあり方は異なると考えています。

地域の多様な住民が、健康や経済面の不安なく自分らしく生き、さらに地域・社会に積極的にかかわることができるよう、日本郵政グループは、これまでのサービスや取り組みに加えて、各視点・各ライフステージの取り組みを進め、地域の住民のWell-beingの向上を目指します。

併せて、地域の身近な拠点である郵便局が地域のハブとしての役割を果たし、地域での社会・経済・文化などにかかわる様々な活動が相互により影響を与え、あるいは連携することにより、「地域のWell-being」が向上することを目指します。



### 低環境負荷社会への貢献

日本郵政グループは、気候変動への対応をはじめ、資源循環、生物多様性等の課題に対し、サプライチェーン全体で取り組みを進め、低環境負荷社会への貢献を目指します。

例えば、温室効果ガス排出量削減や資源循環につながる消費活動に消費者が気軽に参画できるよう、郵便・物流ネットワークを通じてサプライチェーン上の生産者等と消費者をつなげる機能を活かして、環境にやさしい商品・サービスの開発・提供を進めています。

また、集配車両のEV化、太陽光発電の推進等の自社グループの温室効果ガス排出量削減に加えて、蓄電池を活用した再生可能エネルギーの最適化やEV用急速充電設備の地域への開放を通じて、地域や社会の環境負荷低減にも貢献しています。



## ■ サプライチェーン上の連携と消費者の行動変容の好循環を目指して

環境・社会課題には、企業等が単独で取り組むのではなく、サプライチェーン上の企業等が連携して取り組む必要があります。一方で、環境・社会課題に対応する商品・サービスをより多くの消費者に利用してもらうためには、消費者がその意義を理解し、これらの商品・サービスを選択するという消費者の行動変容が必要となります。日本郵政グループは、生産者等と消費者をつなぐ郵便・物流ネットワークと消費者にとって身近な接点である郵便局を活用して、サプライチェーン上の連携と消費者の行動変容の好循環を生み出すことを目指しています。

### 環境、人、社会にやさしい「エシカル」な選択を後押し

#### 「エシカルふるさと小包」を通じたCO<sub>2</sub>削減や生産者の働き方改革への貢献

日本郵便は、①CO<sub>2</sub>削減、②フードロス削減、③生産者等の働き方改革に貢献する「エシカル」なふるさと小包の商品開発・販売を通じて、消費者の「エシカル」な選択を後押しする取り組みを進めています。

2022年、地域みらいプロジェクト（慶應義塾大学大学院メディアデザイン研究科 岸博幸研究室）との意見交換を通じて、地域活性化に取り組むスタートアップであるオークツ株式会社と連携し、沖縄県産のマンゴー、パイナップルの「エシカルふるさと小包」を東京都内の郵便局で試行販売しました。

この取り組みでは、一般にはまだ十分に浸透していない「エシカル」の意義をお客さまに分かりやすく伝えるため、都立千早高校の生徒が手作りのPOPで伝える取り組みも行い、約8割のお客さまにカーボンオフセット付きの商品を選んでいただくことができました。

さらに、2023年は「佐賀県エシカル先進地域社会実証プロジェクト」に参画しました。

このプロジェクトは、佐賀県における新しい産業創出をテーマに、CO<sub>2</sub>の削減や配送効率の向上、フードロス対策などの課題解決への貢献を目指すものです。そのなかで佐賀県呼子の干物と佐賀牛レトルトカレーを「エシカルふるさと小包」として試行販売しました。

また、このプロジェクトの一環として行った、「エシカルアクション」キャンペーンに、佐賀市と鳥栖市の51郵便局が参加しました。このキャンペーンは、参加者がエシカルな行動を記録することを通じて「エシカル」に対する意識を高めるものです。参加した社員は、日々の業務・プライベートな生活のなかでエシカルな行動に取り組みました。



- カーボンクレジットによる生産時の温室効果ガス排出量ゼロ
- フードロス削減
- 生産者の働き方改革
- 自治体、企業、地域産業等の連携による商品の開発
- EV等を活用した低環境負荷な輸配送
- カーボンクレジットによる輸送時の温室効果ガス排出量ゼロ
- 消費者へ「エシカル」な商品の選択肢を提供
- 「エシカル」の意義を分かりやすく発信



沖縄産のマンゴー、パイナップルの「エシカルふるさと小包」では、都立千早高校の学生が、「エシカル」の意義を郵便局に来局されたお客さまに分かりやすく伝えました。

#### 生産者等と消費者をつなぐ「エシカル」なふるさと小包とは

環境、人、社会・地域に配慮した消費行動を「エシカル消費」といいます。郵便局が販売する「エシカルふるさと小包」は、①カーボンオフセット（CO<sub>2</sub>削減）、②フードロス削減、③生産者等の働き方改革を通じて消費者のエシカルな消費行動を後押しし、低環境負荷社会の実現に貢献しています。

## 多様な人々の社会参画を後押し

### 身近な郵便局を通じた農福連携の意義発信と产品销售

「農福連携」とは、障がいを持った方々が農業分野で活躍することを通じて自信や生きがいを持って社会参画を実現していく取り組みです。近年ではその対象は高齢者、生活困窮者等にも広がり、多様な人々の生活の質の向上につながる事が期待されています。

日本郵政及び日本郵便は、2023年3月、一般社団法人日本農福連携協会と、農福連携の推進に向けた包括連携協定を締結しました。この協定を踏まえ、地域の障がい者等が生産した農産物や加工品を一部の地域で無人販売し、また郵便局のネットショップやチラシでも販売を行いました。

さらに、販売に合わせて、農福連携の意義の発信にも取り組みました。郵便局を訪れたお客さまは、農福連携の商品を手にとるという行動を通じて、活動への理解を深め、経済的自立を支援することとなります。

このような郵便局での農福連携の取り組みは、障がい者が社会で活躍する機会を増やし、障がい者に対する地域の理解と協力を深める役割を果たしています。



イシノマキファームの産品(干し芋)を手に地域の魅力を発信する石巻立町郵便局の皆さま

## 循環型社会の実現に向け、消費者のリユース・リサイクルを後押し

### 郵便局を不要品の身近な回収拠点として活用

日本郵便は、リユース・リサイクルのための回収専用箱「PASSTO」を郵便局に設置し、不要になった衣類・帽子・カバン・ベルトを回収しています。

地域の住民は、郵便物をポストに投函するように、不要な衣類等を身近な郵便局に設置された「PASSTO」に投函することで、不要品をゴミとして廃棄するのではなく、資源として活用することができます。

渋谷郵便局(東京都)と流山郵便局(千葉県)から開始したこの取り組みは、現在、設置局を拡大しています。地域の郵便局が、消費者のエコアクションのタッチポイントとなり、循環型社会の実現に貢献することを目指しています。



「PASSTO」は、環境ベンチャー企業の株式会社ECOMMITと共創し、日本郵便が有する郵便局と配送ネットワークと掛け合わせ、郵便局をハブにした循環型モデルの形成を目指しています。

## ■ 自社と地域の温室効果ガス排出量の削減を目指して

日本郵政グループは、中期経営計画「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こととし、2030年度温室効果ガス排出量46%削減(2019年度比)を目標としています。

グループの温室効果ガス排出量のうち日本郵便と郵便・物流関係の子会社が9割超を占めているため、郵便・荷物の輸送・集配車両からの排出量と郵便局等の建物で使用する電力からの排出量の削減に重点を置いて取り組んでいます。

一方で、目標達成のためには、我が国における再生可能エネルギーの普及などカーボンニュートラル化が相当程度進むことが必要です。

このため、日本郵政グループは、地域や社会全体としての排出量削減においても、郵便局が地域のハブとしての役割を發揮するとともに、サプライチェーン全体での削減を進めるよう取り組んでいます。

具体的には、グループの排出量の多くを占める日本郵便では、下表のとおり、「電化・脱化石燃料」、「省エネ」、「創エネ」、「商品・サービスの開発・リニューアル」の観点から、温室効果ガス排出量の削減を進めています。

### 日本郵便における温室効果ガス排出量削減の取り組み

削減施策	取り組み事項	具体的取り組み
1 電化・脱化石燃料	●EV／水素燃料電池トラック(FCV)／RD燃料(リニューアブル・ディーゼル燃料)の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>●EV軽四自動車 累計約5,000台</li> <li>●EV二輪車両 累計約16,300台</li> <li>●RD燃料車両 累計1台</li> <li>●水素燃料電池トラック(FCV) 累計5台</li> <li>●+エコ郵便局 14局開局</li> <li>●再生可能エネルギーの使用(木質バイオマス燃料、地中熱を活用した空調)</li> </ul>
2 省エネ	●エネルギーマネジメント、ZEB化	<ul style="list-style-type: none"> <li>●郵便局のLED化 累計16,452局</li> <li>●ZEB化郵便局 那覇東局(2024年10月開局予定)</li> <li>●CLTの活用(クロス・ラミネイティッド・ティンバー)</li> </ul>
3 創エネ	●PPA、PV、蓄電池導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>●電力会社等との戦略的連携</li> <li>●太陽光発電設備 全国50か所の郵便局に導入</li> <li>●蓄電設備の導入 天白局、岡山局(2024年度予定)</li> </ul>
4 商品・サービスの開発・リニューアル	<ul style="list-style-type: none"> <li>●温室効果ガス排出量の可視化</li> <li>●配達時間帯指定の最適化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●温室効果ガス排出量可視化ツールの開発に着手</li> <li>●置き配による再配達の削減</li> <li>●再配達時間を6区分に最適化(2024年10月以降)</li> </ul>



- EV二輪車両、EV四輪車両による配送
- 水素燃料電池トラック(FCV)による基幹輸送、実用化実証実験
- リニューアブル・ディーゼル燃料車両による基幹輸送、実用化実証実験
- EV車両の技術革新に資する実証実験
- 太陽光発電等再生可能エネルギー使用による温室効果ガス排出量の削減
- 創エネルギーの地域での活用、再生可能エネルギーの地域普及への貢献
- EV充電器利用の地域開放
- 蓄電池による電力需給バランス最適化、災害時等での地域活用
- 地域らしさを活かした環境にやさしい郵便局、ZEB認証郵便局

## 郵便局を活用した地域のカーボンニュートラル化の推進

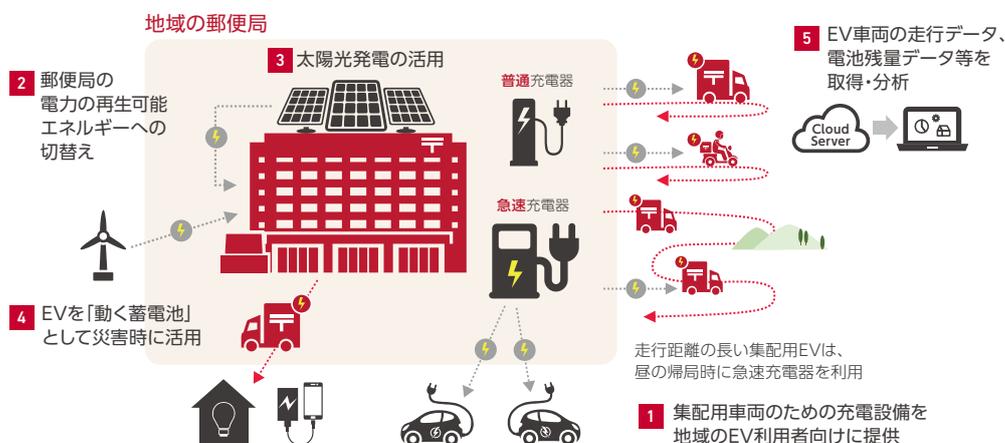
### EV車両の性能向上に向けた実証実験と地域での再生可能エネルギーの活用

日本郵便では、東京電力ホールディングスとの戦略的提携に基づき、小山郵便局（栃木県）及び沼津郵便局（静岡県）において2021年から、EV車両の航続距離延伸を図る実証実験を行っています。

この実証実験には三菱自動車工業も参画し、集配用のEV車両だけではなく、商用EV全体の走行性能向上にも取り組んでおり、日本社会全体のEV普及に貢献しています。

また、急速充電器の利用をお客さまや地域の方々に開放し、再生可能エネルギーの普及や、地域のEV化の推進に貢献しています。

このような取り組みにより、地域のカーボンニュートラル化の推進に貢献していきます。



## 基幹輸送のカーボンニュートラル化に向けて

二輪車両や小型四輪車両のEV化が進む中、幹線輸送を担う、中大型車両の脱炭素の技術イノベーションが期待されています。日本郵便とその子会社である日本郵便輸送は、「グリーンイノベーション基金事業」の実証実験等により、基幹輸送を担う中大型車両の脱炭素化に取り組んでいます。これらの実証実験により、自社グループとサプライチェーンの温室効果ガス排出量削減、社会全体の脱炭素化に貢献し、低環境負荷社会を実現していきます。

### リニューアブル・ディーゼル燃料車両の導入

2023年5月より、リニューアブル・ディーゼル燃料\*の利用可能性を確認するための実証実験を行っています。

神奈川西郵便局（神奈川県）と当該郵便局が受け持つ各郵便局との相互間で運行を行い、実運用での問題がないかなどを確認しています。

\*廃植物油などを原料としたバイオディーゼル燃料の1つで、「地球温暖化対策の推進に関する法律」上、CO<sub>2</sub>排出量はゼロ（カーボンニュートラル）となります。



### 水素燃料電池トラック (FCV) による輸送

2023年11月よりFCVによる郵便物等の運送を開始しています。小型のFCV (3t車) 5台が導入され、現在、東京都内の郵便局間で運行されています。

2025年度以降には、大型のFCV (10t車) 4台の導入を予定しています。



## 電力需給の波動性への対応による再生可能エネルギーの有効活用

### 蓄電池の活用による再エネ利用率の向上と電力需給安定への貢献

太陽光発電等の再生可能エネルギーは、時間帯や季節・天候によって供給量が変動します。同様に需要にも変動性があるため、需要と供給がマッチせず、供給過剰や不足が発生することがあります。これは、再生可能エネルギーを導入している郵便局だけではなく、社会全体としても課題となっています。

日本郵便では、蓄電池を活用することにより、日中に発電された太陽光エネルギーを蓄電池に蓄え、夜間の需要ピーク時に放電することにより、再生可能エネルギーの利用効率の向上と、地域・社会全体としての電力需給の安定に貢献することを目指しています。

例えば、中部電力グループとの戦略的提携に基づき、天白郵便局（愛知県）に太陽光発電設備と蓄電池を設置し、再生可能エネルギー活用とエネルギー利用最適化の取り組みを進めています。

また、パワーエックス社とのカーボンニュートラル社会の促進に向けた協業に関する合意に基づき、岡山郵便局（岡山県）において、大型蓄電池を活用した電力最適化サービスの導入を進めています。

## 地域らしさを活かした環境にやさしい郵便局とZEB認証郵便局

### 地域らしさを活かした環境にやさしい「+エコ郵便局」

日本郵便では、太陽光発電設備などの再生可能エネルギーや、CLT\*の活用などにより環境に配慮した「+エコ郵便局」を設置し、当社の温室効果ガス排出量削減だけでなく、地域のカーボンニュートラル化の推進にも取り組んでいます。2024年3月までに、全国で14局の「+エコ郵便局」を開局しました。

2024年1月に開局したイオンタウン鷹巣郵便局（秋田県北秋田市）では、CLTのほか、再生可能エネルギーとして、郵便局としては初めて地中熱を活用した空調を導入しています。

\*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。

### 郵便局初のZEB認証

那覇東郵便局（2024年10月開局予定）は、2023年6月、郵便局として初となるZEB認証\*（Nearly ZEB）を受けました。

建物の省エネ性を高めるとともに、太陽光発電設備及び蓄電池設備を導入し、エネルギー自立が可能な郵便局となります。

また、レジリエンス強化型ZEBとして、災害時には地域住民の一時避難場所としての役割も担うことが期待されています。



\*ZEB認証制度について：ZEBとは、Net Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の略称で、「ゼブ」と呼びます。快適な室内環境を実現しながら、建物で消費する年間の一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物のことで、これを公的機関が認証するものです。Nearly ZEBとは、「ZEB」に限りなく近い建物として、従来の建物と比較して50%以上の省エネルギーを達成しつつ、再生可能エネルギーによる創エネによって年間の一次エネルギー消費量を25%以下とした建物のことです。

## サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減に向けて

### 日本郵便はSBT認定取得を目指しています

2024年4月、日本郵便とその主要な連結子会社は、自らの事業活動にかかわるサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減を目指すため、パリ協定に基づく温室効果ガスの排出量削減目標「Science Based Targets」\*の認定取得を目指し、コミットメントレターを提出しました。

今回の意向表明を機会として、2050年のカーボンニュートラル化の達成に向けて、2030年度までに温室効果ガスの2019年度比46%削減を目指し、サプライチェーンで排出される温室効果ガス（Scope3）を含むトータルでの温室効果ガス排出量の削減に一層取り組みます。

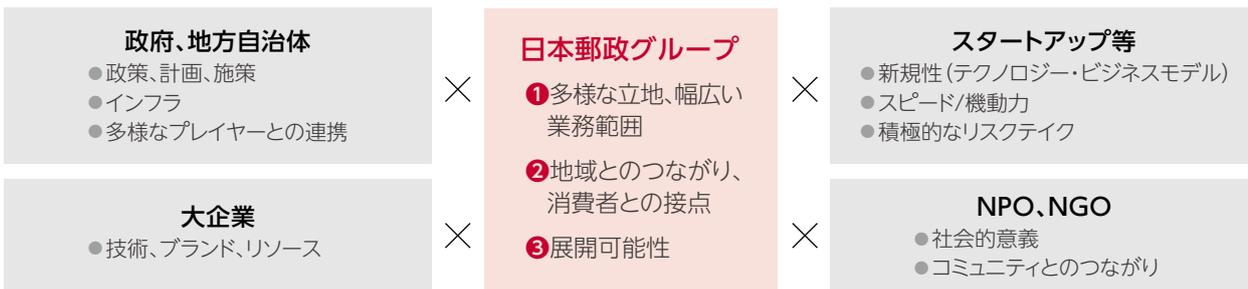
\*パリ協定が求める水準と整合した企業の温室効果ガス排出量削減目標。Science Based Targetsイニシアティブ（SBTi）によって認定される。また、SBTiは、WWF、CDP、世界資源研究所（WRI）、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアティブ。

## ■ 環境・社会課題解決に向けたイノベーションの推進と新たなエコシステム構築を目指して

環境・社会課題の解決に取り組む活動は、収益性の確保が難しく、新たな技術やビジネスモデルの導入を必要とすることも多いため、持続可能性の点で課題を抱えることが少なくありません。

日本郵政グループは、大企業・スタートアップ、大学・研究機関、国・自治体、NPO・NGOなど多様なステークホルダーと、それぞれの強みを活かして連携し、環境・社会課題解決に貢献するイノベーションの社会実装を加速することを目指します。

さらに、このような取り組みをつなげていくことで、新たな価値を創出するエコシステムの構築を目指します。



### 郵便局という拠点を活かし、サーキュラーエコノミーを推進

日本郵政グループの日本郵政キャピタルは、環境・社会課題に対応するスタートアップと積極的に協業し、その連携のなかで郵便局のネットワークを活かす取り組みを推進しています。

2023年4月、郵便局に、不要になった衣類・帽子・カバン・ベルトなどを自由に投函できる回収専用箱「PASSTO」を常設しました。郵便局を利用する方々が投函した不用品は、郵便局の配送網を活用して、スタートアップの株式会社ECCOMMITの拠点に回収されます。そこでリユース・リサイクルの選別が行われ、最終的に新たな商品として販売されます。設置以来、「PASSTO」への投函量は増大しており、設置局の拡大を図っています。

また、日本郵政キャピタルは、アパレル分野でミニマル（最小限の購買）やシェアリング（レンタルで代替）などの新たなビジネスモデルを開発・推進するスタートアップのサービス（DROBE、Alice Style等）とも連携しています。郵便局の空きスペースを活用して展示販売を行っているほか、グループ社員のサービス利用も促進し、滞留品は株式会社ECCOMMITとの連携を活かして回収します。リユース（アウトレット品の利用）まで行うことで、郵便局という地域の拠点を活かしたサーキュラーエコノミーを推進しています。

今後は、郵便局が持つ多様な人々との接点と配送網を活かし、地域の方々のサステナブルな消費者行動を促進する活動として、自治体などとの連携も進めていきます。

#### 郵便局を活用したサーキュラーエコノミーの取り組み



# Column

## 01 紙の資源循環への取り組み

### すべてののがきに FSC認証紙を使用

日本郵便では、2021年11月に発行した年賀はがきから、適切な森林管理を広める国際的な認証制度「FSC®認証」(FSC® N003846)を受けた紙の使用を順次進めていき、2023年度はすべてののがきをFSC認証紙で製造しています。FSC認証制度は、豊かな自然環境を守り、環境への悪影響を抑えるとともに、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、森林が多様な視点から適切に管理されていることを認証する制度です。

FSC認証紙の採用は、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ものです。この取り組みの継続を通じて、自然資本の維持・向上とはがきが担う日本の通信文化の両立に努めていきます。



2023年12月5日読売新聞朝刊掲載

### 持続可能な自然資本の活用へ「紙製品調達ガイドライン」を策定

日本郵便は、2022年にWWFジャパンと締結したパートナーシップにより、WWFジャパンが取り組む森林保全プロジェクトに対し、2022年度から2024年度までの3年間で7,500万円の活動支援を行っています。

また、紙製品の生産と利用が世界の自然環境や地域社会などに負の影響を与えないことが事業継続に必要な不可欠であり、紙製品のトレーサビリティの確認が重要であるとの認識のもと、WWFジャパンと連携し、2023年8月に「紙製品の調達に関するガイドライン」を策定しました。

これにより、サプライチェーンを含む事業活動全体で持続可能な自然資源の利用を進めていきます。

## 02 年賀寄付金による地域・社会課題解決の支援

寄付金付絵入り年賀はがきは、通信面にイラストが入った年賀はがきで、1枚につき5円を寄付金としてお預かりし、社会福祉の増進、地球環境の保全などの事業を行う団体の活動に役立っています。

2024年度は、寄付金付絵入り年賀はがき等をお買い上げいただいた皆さまの温かいお力添えにより、約2億円の寄付金の配分を決定いたしました。

寄付金付の年賀はがき及び年賀切手のお買い上げにより全国の皆さまから寄せられた寄付金による配分額は、1950(昭和25)年用の発行開始から累計で約523億円にのぼります。



社会福祉法人希空(ノア) (埼玉県)

## TCFD提言への対応

日本郵政グループは、気候変動への対応を経営上の重要課題の1つと認識し、2019年4月に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ました。

以降、同提言を踏まえて、気候変動が当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。



### 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。                      &lt;気候変動対応に関する取締役会の監督プロセス&gt;                     <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> </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1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>●日本郵政グループは、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>●日本郵政グループの主要事業に関する気候変動リスクと機会・シナリオ分析については、P.69を参照してください。</li> </ul>
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>●気候変動を含むサステナビリティに関する各種リスクについては、サステナビリティ委員会及び日本郵政グループサステナビリティ連絡会における「サステナビリティに関する重要課題」の検討のなかで、各課題が及ぼすリスクと機会の識別・評価及び管理方法を審議し、その結果を経営会議及び取締役会に報告しています。</li> <li>●2023年度は、特に重視する課題及び関連課題が及ぼすリスクと機会の識別・評価及び管理方法を審議し、関係部署やグループ各社が連携して適切な対応を行っています。</li> <li>●また、グループの重要リスクの観点でも、サステナビリティ関連リスクは、取締役等へのアンケートにより、経営陣が特に重視する当社の事業等のリスク(2024年度トップリスク)の1つに選定しています。</li> <li>●気候変動などのサステナビリティ関連リスクの評価及び管理に関しては、サステナビリティ担当部署と十分に連携の上、対応状況をモニタリングしグループオペレーショナルリスク管理連絡会(グループリスク管理責任者(グループCRO)及び各社リスク管理担当役員で構成)で共有し、経営会議及び取締役会にも報告しています。</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+」の主要目標として、気候変動に関する以下の目標掲げ、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。                      &lt;温室効果ガス排出量削減目標&gt;                      2050年 カーボンニュートラルの実現を目指す                      (2030年度(対2019年度比) 46%削減) ※Scope1・Scope2が対象</li> <li>●Scope3の削減に向けては、グループの主要事業に関する以下の取り組みを推進しています。                     <ul style="list-style-type: none"> <li>・郵便・物流事業                              サプライチェーンでの排出量削減に向けた日本郵便連結によるSBT認定取得に向けた検討</li> <li>・銀行業                              グリーンボンド/グリーンローン等への投融資や、投融資先とのエンゲージメントを通じて、投融資先の脱炭素化に寄与</li> <li>・生命保険業                              投資先企業等から排出される温室効果ガス排出量の計測・分析を行い、分析結果を考慮した上で、投資先企業等に対するエンゲージメントを実施し対応を促すことで、投資ポートフォリオにおける温室効果ガス排出量の削減を目指す</li> </ul> </li> </ul>

## ▶ 郵便・物流事業及び郵便局窓口事業における影響分析と対応方針

### シナリオ分析

区分	発生時期見込み <sup>*1</sup>	財務への影響 <sup>*2</sup>	内容	
物理的リスク	急性	短期	小～大	・河川の氾濫、高潮等の発生により郵便局舎が被災した場合における復旧・操業コスト等の増加 ・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場合におけるユニバーサルサービス提供への支障及び売上の低下
	慢性	短期	小～中	・夏場の真夏日や猛暑日の増加に伴い、屋外業務に従事する社員の生産性低下
移行リスク	政策規制	中長期	小～中	・化石燃料の使用量に応じた炭素税の賦課やエネルギーミックスの変化に伴う操業コストの増加
	評判	短期～中期	小～大	・気候変動対応に消極的とみなされた場合における株主・投資家からのダイベストメントなど ・被災リスクを回避・低減するための拠点の移転・新設時における顧客離れ・売上の低下
機会				・環境に配慮した配送サービス・商品を開発・提供など顧客ニーズに応えることによる売上の増加 ・施設設備の改修やEVの導入・拡大等により、炭素税が導入された場合におけるコスト増加の抑制

※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。

### 今後の対応方針

区分	対応方針	
物理的リスク	大雨・洪水リスクの可視化とレジリエンス強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期的取り組み                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設単位のリスクの可視化</li> <li>・被災リスクの高い施設のBCP対策、災害発生時の復旧時間短縮や代替機能の構築、社員の安全確保策等</li> </ul> </li> <li>中長期的取り組み                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・物流ネットワークの再構築、物流施設の集約・移転等</li> <li>・被災リスクを回避・低減するための拠点の移転・新設時におけるハザードマップの活用等</li> </ul> </li> </ul>
	屋外作業の生産性維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期的取り組み                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・既存の事業形態を前提とした緩和策導入計画の策定</li> </ul> </li> <li>中長期的取り組み                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス内容や業務の提供方法の見直しによる緩和策の検討</li> </ul> </li> </ul>
		施設・車両の脱炭素化強化
	機会	脱炭素化社会を見据えた収益機会創出
マネジメント	脱炭素化経営マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>商品サービス別の温室効果ガス排出量のモニタリング</li> <li>ICP（インターナルカーボンプライシング）の導入検討</li> </ul>

## ▶ その他の事業における影響分析と対応方針

**銀行業**



ゆうちょ銀行におけるTCFD提言への対応

**生命保険業**



かんぽ生命におけるTCFD提言への対応

**不動産事業**



不動産事業におけるTCFD提言への対応

## ■ 生物多様性保全への対応（TNFDへの対応）

### 自然とのかかわりに関する活動

生物多様性の保全は、気候変動とともにグローバルな重要課題となっています。

日本郵政グループは、サステナビリティ重要課題の1つに「環境」を掲げ、生態系からの恩恵を受けて事業活動を行っていることを認識し、生物多様性の保全を含む自然とのかかわりに配慮した経営を推進しています。

具体的に、年賀はがき等で森林資源を使用する企業として、日本郵便では2023年に「紙製品調達ガイドライン」を策定しました。はがきをはじめ、紙製品に関する調達要件を、森林などの自然への影響や人権の尊重の観点で定めています。

また、日本郵政では、「業務の効率化・ペーパーレス化プロジェクト」を立ち上げ、業務効率化により省資源を実現する取り組みとして、紙の資料を減らし、電子ファイルの活用を進めています。その結果、2023年10月から2024年3月までの半年間で、コピー用紙の使用量を前年度同期間比で45%（A4コピー用紙で約80万枚）を削減しました。日本郵便でも同様の取り組みを展開しています。

### TNFDに基づく情報開示への取り組み

自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）は、世界の資金を自然回復に向かわせることを目指して、企業等の情報開示フレームワークを開発し、2023年9月に最終提言として公表しました。

当社グループでは、ゆうちょ銀行とかんぽ生命がTNFDフォーラムに参画しています。

また、日本郵政・日本郵便においても、2024年度から、TNFD提言に沿ってLEAPアプローチ等を活用し、主要事業における活動の自然に対する依存・影響について分析・評価を開始しており、今後、日本郵政グループにおける自然関連情報開示の充実に取り組んでいきます。

## ■ 人的資本に関する取り組み

日本郵政グループにおける人的資本経営の実践に向け、経営戦略と連動した人事戦略を実現するための基本的な方向性を位置づけるものとして「グループ人事方針」を策定しています。本方針を通じて、お客さま、地域及び社会への貢献の拡大と、企業価値の向上につなげていきます。

### グループ人事方針（人材育成方針と社内環境整備方針）

日本郵政グループは、社員全員が「**誇りとやりがい**」をもって働ける会社を目指します。

そのために、「異なる互いを**認め合う**」、「能力を**高める**」、「強みを**発揮する**」を軸に、社員の成長と挑戦を支援する人材育成と環境整備に取り組みます。

こうした人的資本経営の実践を通して、持続的な企業価値の向上を図り、お客さまの幸せと地域の発展に貢献します。

### 内容

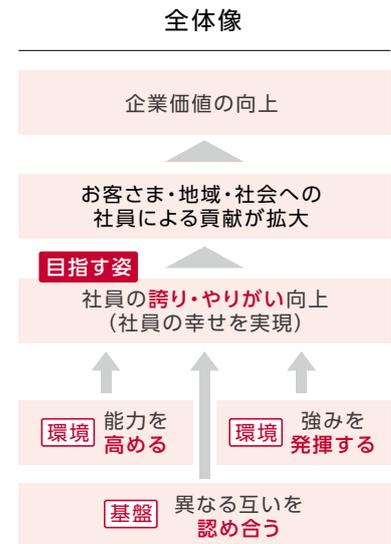
■ 社員の仕事への前向きな姿勢・行動が、お客さま、地域・社会への貢献を拡大し、広い意味での企業価値を向上させます。そこで、当社グループは、日々、お客さまのために「緑の下の力持ち」\*として尽力している社員全員が、誇りとやりがいを感じ、仕事に前向きに取り組める職場を提供します。

\*郵便事業の創業者、前島密の信条：緑の下の力持ちになることを厭うな。人のためによかれと願う心を常に持てよ。

■ 社員が誇りとやりがいを感じつつ仕事に取り組めるよう、社員が互いの違いを認め合う職場という基盤（＝「異なる互いを認め合う」）及び能力や意欲を高める自発的取り組みを支援する環境（＝「能力を高める」・「強みを発揮する」）を会社は提供します。

- 「異なる互いを認め合う」については、心身の健康増進と、ハラスメントがなく、性別・年齢などに関係なく多様な生き方や個々の社員の事情を尊重しあう、相互承認、安心感の得られる職場を提供します。
- 「能力を高める」については、事業環境変化に伴うサービスの内容・提供方法の変化に対応できるよう、また、働き方を自律的に選択できるよう、能力・知識・技術獲得の機会を提供します。
- 「強みを発揮する」については、挑戦の機会を提供、また挑戦を評価する仕組みを強化し、自身の強みや創造性を発揮してお客さまのための新たな取り組みに挑戦する組織や風土を構築します。
- こうした取り組みで「異なる互いを認め合うこと、能力を高めること、強みを発揮すること」ができる人材の育成を進めます。

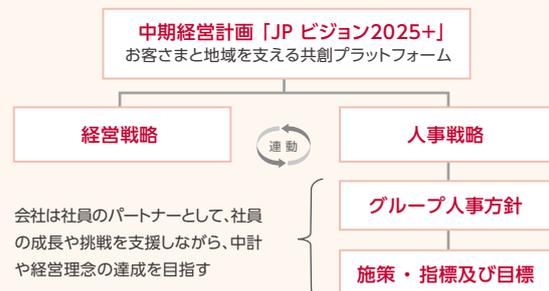
■ 社員の能力発揮・意欲向上が事業の発展をもたらすとの認識の上で、人事施策を企画・実施し、社員とともに事業の発展を推進していきます。



### グループ人事方針の背景

様々な人事施策全体を通じてのストーリー・考え方を整理し、「グループ人事方針」として明文化したもので、中期経営計画に基づく経営戦略と連動した人事戦略を実現するための基本的な方向性を定めるものです。これを通じて、お客さま・地域・社会への貢献の拡大と、それを通じた企業価値の向上につなげていきます。あわせて、無形資産である「人的資本」に関する開示への社会的要請に応えるものです。

特に意識したのはフロントライン社員の存在です。当グループの事業の基盤は、40万人の多数を占めるフロントライン社員が現場でお客さま対応を進めていることであり、フロントライン社員が働く環境での社員相互の承認、フロントライン社員の意欲・能力の向上を重視しています。また、最近の一連の不祥事の影響からフロントライン社員の誇りややりがい、いわゆるモチベーションやエンゲージメントの低下も課題と認識しています。それらの回復・向上が事業運営の要であるとの視点も重要であると考えています。



## ■ 人事方針の核「誇りとやりがい」の向上

### 目指す姿と人事施策

社員の誇りとやりがい(エンゲージメント)を高めることで、社員の幸せと生産性向上を実現します。

誇りとやりがいを高めるには、「異なる互いを認め合う」環境を基盤として整備すること、個々の社員の「能力を高める」こと、そして、個々の社員が「強みを発揮する」ことが必要と考え、後述のとおり、各要素についての具体的な施策、指標及び目標を設定し、その実現に努めます。

並行して、社員が誇りとやりがいをどの程度感じているかを定期的に把握し、結果の分析や社員との共有を図り、課題の抽出・対策につなげます。

### 指標・目標

対象組織	施策、指標及び目標	実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>●社員エンゲージメント(誇りとやりがい)スコア* 対前年度評価点数以上</li> <li>●社員と調査結果の共有及び継続的な改善策の実行</li> </ul>	3.31pt(2023年度)

※ 2023年度からグループES調査を活用して算出

## ■ 人事方針の軸①「異なる互いを認め合う」

### 考え方

#### ■ 多様な視点、価値観を尊重する“真の多様性”の実現

社員それぞれの経験・技能・属性の違いを反映した多様な視点や価値観を互いに認め、尊重することによって、社員一人ひとりが安心していきいきと活躍でき、イノベーションが起こる組織を目指します。

#### ■ 柔軟で多様な働き方の推進

適切な労務管理のもと、柔軟な勤務・休暇制度の整備と、各種制度を利用しやすい風土の醸成を進めることで、誰もが働きやすく、健康的かつライフイベントと仕事の両立ができる、多様な働き方を推進します。

### 目指す姿と指標及び目標

社員が健康の上で、個々の違いや能力、多様な働き方を認め合い、尊重することで、安心感やイノベーションの創出を促し、社員の誇りとやりがいを高めます。

対象組織	指標及び目標	実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康経営KPI 達成(2024年度) 要医療1・2*の社員割合 1%以内 特定保健指導脱出率 23%以上</li> <li>●男女ともに育休取得 100%</li> <li>●男性育休平均日数 1か月以上</li> <li>●ハラスメント認定件数 対前年度以下</li> <li>●障がい者雇用率 3.0%(2025年度)</li> </ul>	1.17%(2023年度) 24.3%(2023年度) ●女性100% 男性98.3%(2023年度) ●平均35.0日(2023年度) ●124件(2023年度) ●2.56%(2023年6月)
当社及び事業子会社の本社	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本社女性管理者比率 30%(2030年度)</li> </ul>	●16.2%(2023年度)

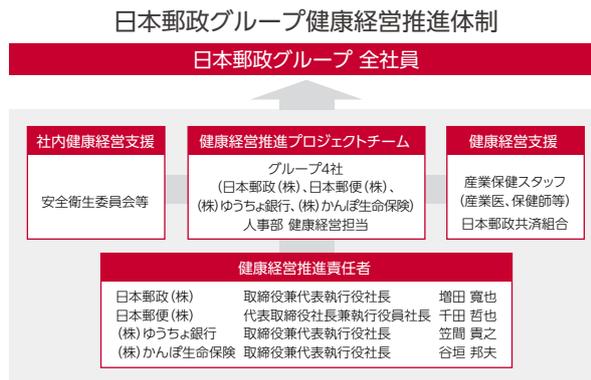
※医療上の措置を緊急または早急に必要とする者

## 目指す姿と人事施策

### 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もと、「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」、

「メンタルヘルスクエア」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。



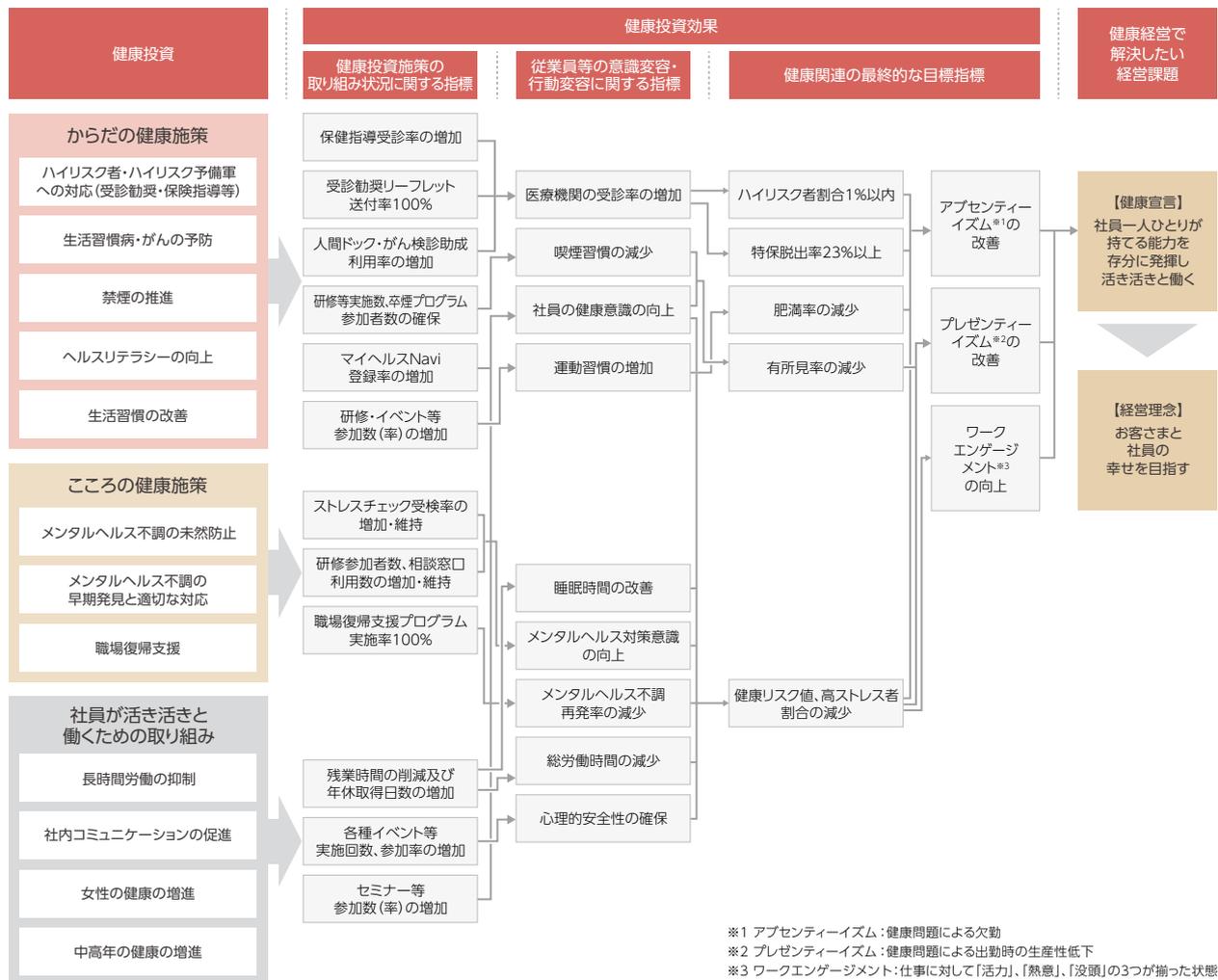
### 日本郵政グループ健康宣言

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。

### 日本郵政グループ健康経営戦略マップ(2024年度版)



## 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を実施しています。

特に、「男性も育児休業取得率100%」を目指して、有給部分(3日)の取得並びに管理者による4週間以上の取得勧奨及び意向確認を義務化し、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。

さらに、2024年度は、子の看護休暇を請求できる期間を小学校3年生終了時までとすることに加え、介護部分休業の期間を3年間から5年間への期間延長を行い、両立支援を拡充しました。

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。

## 女性活躍の推進

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。

## 性の多様性への対応

「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。2022年から、扶養手当・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しています。

日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命は、LGBTQ+への取り組みを評価する「PRIDE指標2023」において、認定基準の5つの指標すべてを達成し「ゴールド認定」を受賞しました。



## 障がい者雇用の促進

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、法定雇用率を上回るグループの障がい者雇用率3.0%を当面の目標として、取り組みを進めています。(2023年6月現在2.56%)

## 高齢者の就業促進

2021年度より定年年齢を65歳へ引き上げました。また、70歳までの就業機会の確保についても、65歳以降の具体的な働き方や安全確保措置等を踏まえつつ具体的検討を進めます。

## ハラスメントの根絶

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により、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、社員からのハラスメントの相談・通報については、徹底した相談者保護を実施するための規程を整備するとともに、社内外に設置した相談窓口に加え、「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」により、いつでもハラスメント相談員や内部通報窓口に安心して相談・通報できる体制としています。

## VOICE

### 日本郵政

多様な視点・価値観を尊重し、安心感を得られる職場を実現していくことで、日本郵政グループ全社員一人ひとりが自分らしく輝き、誇りとやりがいを持って働くことができる組織を目指していきます。

日本郵政 グループリーダー 生駒 梓



### 日本郵便

社員一人ひとりが、ダイバーシティについて自分事化し、異なる互いを認め合うことができるよう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 人事戦略部ダイバーシティ戦略室 係長 上田 裕太



### ゆうちょ銀行

お互いを尊重した活発なコミュニケーションで、多様な属性や感性を持った人材が能力を最大限に発揮し、イノベーションが生まれる「いきいき・わくわく」に満ちた会社を築き、企業価値向上を目指します。

ゆうちょ銀行 ダイバーシティ推進部 グループリーダー 横溝 純弥



### かんぽ生命

「多様な人材の活躍と柔軟な働き方の推進」の基本理念のもと、互いの「個」を尊重し、認め・高め合いそれぞれの役割を果たし成果を上げることで、多様化する社会のニーズに応え、社員・お客さまの満足へつなげてまいります。

かんぽ生命 サステナビリティ推進部 課長代理 中村 美香



## ■ 人事方針の軸②「能力を高める」

### 考え方

#### ■ 挑戦と能力向上の機会提供によるキャリア形成支援

「頑張った社員が報われる」という実感を持てる仕組みを整備するとともに、社員自身がやりたい姿を考えることも含めた学習機会や挑戦と成長機会の提供等を通じて、社員の意欲を大切にすキャリア形成支援を推進します。

#### ■ DX推進とスキル習得・専門性向上

DX推進等によって、業務を効率化しつつ事業モデルや業務フローを見直すとともに、新たな業務におけるスキル習得や、各々の業務への専門性向上を支援します。

### 目指す姿と指標及び目標

挑戦や成長意欲を重視し、自律的なキャリア形成やDX推進等に必要なスキル習得などで、努力が報われる実感を伴いながら、社員の誇りとやりがいを高めます。

対象組織	指標及び目標	実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリア形成の支援策実施 (シニア層向け等のリスクリング施策実施)</li> <li>● グループ内社内公募*人数 対前年度以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● キャリア研修の実施</li> <li>● -</li> </ul>
当社及び事業子会社の本社	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本社・支社等対象者数DX研修受講率100% (2025年度)</li> </ul>	受講率 約94% ※受講者数 10,200名(2023年度末時点)

\*2022年度から本社組織間では実施中。2024年度からフロント組織も含めて全社的に実施するもの。

### 具体的な人事施策

#### 体系的な人材育成研修

日本郵政グループは、キャリアパスに応じて期待役割を果たす人材を育成するため、各種研修を体系的に実施しています。

- ① 社員として必要な研修 (コンプライアンス、人権啓発等)
- ② 業務遂行に必要な研修 (各業務の遂行に必要な操作訓練、資格取得、営業力を高めるスキル研修等)
- ③ キャリアパスに応じて行う研修 (役職に応じた階層別研修)

#### グループシナジー強化に向けた研修

日本郵政グループは、社員の挑戦や成長意欲に応えるための機会提供、キャリア形成への支援をしつつ、グループシナジーを強化するため、特に以下の研修をグループ合同で実施しています。

##### ① グループ合同研修を通じた総合職の育成

入社1年目のグループ各社の総合職に対し、グループ各社について知る機会を提供し、グループワークを通じて同期とのつながりを作ることを目的に合同研修を実施しています。また、入社3年目の総合職に対しても、今後活躍したい分野を見極めてもらう段階として合同研修を実施しています。

##### ② 次世代リーダー育成研修

グループの経営を担う次世代リーダーの育成に向けて、経営幹部候補の計画的な選抜・育成を図るため、グループの経営幹部としての意識の醸成、必要な知識・スキルの付与、アセスメント等を実施することで、各対象層の段階に応じた研修を実施しています。

##### ③ DX推進に向けた人材育成

DXによる新たなビジネスの創出やサービス・業務の改善等を進めるため、研修プログラムの充実や、習得したスキルを実務で発揮する環境づくりに取り組んでいます。DX施策推進の礎を築くため、グループ本社・支社等の企画社員に対してDXに関する基本的な考え方を理解するための研修を実施しています。

### 人事評価の納得性の向上

グループの人事評価制度は、各コース区分毎に業績評価、職務行動評価、組織貢献加点の3つから構成され、「適切な評価とフィードバック」により、社員が自身の目標達成に向けて取り組むことを通じて組織目標を達成し、その先の経営目標達成につなげていくことを目指しています。

#### ▶ 人事評価フィードバックに関する肯定回答率

※人事評価面談に関するアンケート  
 人事評価フィードバック内容について、理解をし、自己の成長や業務遂行の動機付けにつながると思われた割合 (回答者数 約30,000人)

**90%超**  
 (2023年度実績)

## 環境変化に対応した人事諸制度の実現

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。

## 挑戦と能力向上を促す自律的なキャリア形成支援

社員に対してキャリア形成や働き方を主体的に考える機会を設けていきます。女性社員のキャリア形成支援の1つとして、アフラック社とグループ4社合同で若手～中堅層の社員を対象としたキャリア支援セミナーを実施しております。

グループ各社から100名超が参加し、他社の働き方にも触れることで、理想のリーダー像や未来のキャリアビジョンを考えるきっかけとなっています。

## グループ間インターンシップ

社員のチャレンジ精神を活かす機会の創出によるモチベーションの向上、興味のある他部門業務の理解を深め、今後のキャリア形成を促すためにグループ4社本社の間のインターンシップを実施しています。日本郵便の支社等でも試行的に実施されており、さらなる風通しの良い組織風土の醸成を目指していきます。

▶グループ間インターンシップ  
参加者実績

※2022年4月～2024年3月

79名

## DX推進等による業務効率化や新たな業務へのスキル習得支援

DXによる新たなビジネスの創出やサービス・業務の改善等を進めるため、研修プログラムの充実や、習得したスキルを実務で発揮する環境づくりに取り組んでいます。また、社員が郵便局にいながら業務に合わせてタブレット等で研修を受講できる環境のさらなる整備を進めていきます。

## 専門性向上に向けた研修

特に金融商品を取り扱う社員に対し、ゆうちょ銀行やかんぽ生命等と連携して、銀行代理業務や投資信託、各種保険商品に関する業務及びコンプライアンスの知識・スキルを理解・習得する研修のほか、「お客さま本位の営業活動」の徹底に向けて、コンサルティングサービスに必要なスキルを付与する研修を実施しています。

## グループ間社内公募

自律的なキャリア形成に資する取り組みとして、本社勤務の社員を対象とした、自ら希望するグループ会社や部門に手を挙げ、異動を実現するグループ横断社内公募を実施しています。2024年度は、本社社員のみならず、フロントライン社員を中心としたグループ内社内公募を実施予定です。

▶グループ横断社内公募による異動実績

※2022年4月～2024年4月

90名

## VOICE

### グループ間インターンシップ&グループ間社内公募の体験談

2018年入社 日本郵便株式会社 主任

小谷 真子 (異動先 日本郵政 JP未来戦略ラボ)

#### Q 制度を利用したきっかけは？

入社6年目を迎え、ある程度の経験を積んだタイミングで自身のキャリアを考えた際、「郵便局の価値や魅力をもっとお客さまに届ける施策に携わりたい」と思い、それが実現できそうな部署にまずはあたってみようと思ったのがきっかけです。

#### Q 制度を利用してよかったことは？

インターンシップで自分が何をやりたいのかという動機を深掘りし、それを踏まえて本格的に業務に携わり始めたことで、より具体的に自分自身の今後のキャリアを描くことができ、意欲的に仕事に向き合っていると感じています。

2012年入社 日本郵便株式会社 係長

村上 諒 (異動先 日本郵政株式会社 事業共創部)

#### Q 制度を利用したきっかけは？

自己のキャリアを見つめ直した際、今まで経験したことのない新しい領域に挑戦することでさらなるスキルアップを行い、会社に貢献できる幅を広げていきたいと思ったことがきっかけです。

#### Q 制度を利用してよかったことは？

インターンシップ制度を活用することで、一定期間、希望部署の業務に従事することができたことです。「新しい部署で働くイメージ」や「希望が実現できるか」を事前に知ることができ、自信を持って社内公募に手を挙げることができました。

## ■ 人事方針の軸③「強みを発揮する」

### 考え方

#### ■ お客さま本位を実現する人材育成と適所適材

経営戦略に基づく最適な人員配置のもと、お客さまのために自身の強みや創造性を発揮できる社員を育成し、適所適材に働ける環境を整備することで、お客さま本位のサービス提供を行います。

#### ■ 組織風土の変革による強みや創造性の発揮

グループ内外の人事交流の促進や、外部人材の積極的な採用などによって風通しのよい組織風土へと変革し、自身の強みや創造性を最大限発揮できる環境を整備します。

### 目指す姿と指標及び目標

適所適材の実感を持って働くことや風通しの良い組織への変革により、自身の強みや創造性の発揮を促し、社員の誇りとやりがいを高めます。

対象組織	指標及び目標	実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 適所適材スコア* 対前年度評価点数以上</li> <li>● 年休取得平均日数 18日以上</li> <li>● グループ内の人事交流人数 2021年度水準*の維持 ※グループ4社間の交流人数 約1,500人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2.70pt (2023年度)</li> <li>● 平均19.5日(2023年度)</li> <li>● 2023年度達成</li> </ul>
当社及び事業子会社の本社	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 戦略的副業の取り組み人数 対前年度以上</li> <li>● 経験者採用の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 45人(2023年度)</li> <li>● 52人(2023年度)</li> </ul>

※2023年度からグループES調査を活用して算出

### 具体的な人事施策

#### 新たなチャレンジや組織風土の改革に取り組む社員を高く評価する仕組みの導入

社員がチャレンジしやすい環境を整備するため、社員自らのチャレンジに対する新たな人事評価方法の設定に向けた検討を実施しています。また、部下社員の挑戦を後押しするため、管理者層の意識改革や評価への反映にも取り組みます。

#### 経験者採用・外国人の採用及び登用

経験者採用については、これまでも事業特性に応じた専門分野(不動産、法務、IT分野、投資・市場運用、リスク管理、アクチュアリ等)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、事業展開の必要に応じて、採用及び管理者への登用を図っていくとともに、労働力確保の観点で、特定技能の導入に向けた検討を進めます。

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

#### 郵便局長等の「管理者のマネジメント力向上」に向けた取り組み

社員がお客さまのために自身の強みや創造性を発揮できる職場づくりに向けて、郵便局長等に対し、社員の意欲を高め行動を引き出すコーチング型マネジメントの研修に注力しています。管理者のマネジメント力を高め、社員の「お客さま本位」の業務・営業、コンプライアンス意識の徹底を実践していきます。



郵便局長「長期マネジメント研修」の様子

## アルムナイネットワーク

当社グループをよく知り、社外で新しい経験・知見を培ったアルムナイ（当社グループの退職者）に再び当グループで活躍してもらうことなどを目的として、2022年9月アルムナイネットワーク（対象：本社）を構築しています。副業や経験者採用などを通じて、アルムナイと中長期的に優良な関係の構築を進めています。加えて、2024年10月からは、育児・介護等の特定の退職事由にのみ適用していた既存の再採用制度を大幅に改定した「カムバック採用制度」（対象：全組織）を運用開始予定です。国内最大規模の社員数を有する当社グループの優位性を活かし、当社グループ最大の宝である“多様な人材”の活躍による企業価値の向上を目指していきます。

## オモカタチャレンジ（新サービス実現チャレンジ制度）

当社グループの未来につながる新たなサービスを社員自らが創出することを目指すグループ横断の新サービス実現チャレンジ制度「オモカタチャレンジ 想いを形に。」を開始（2022年度は一部エリアで試行実施、2023年度からは全国エリアに拡大）しています。

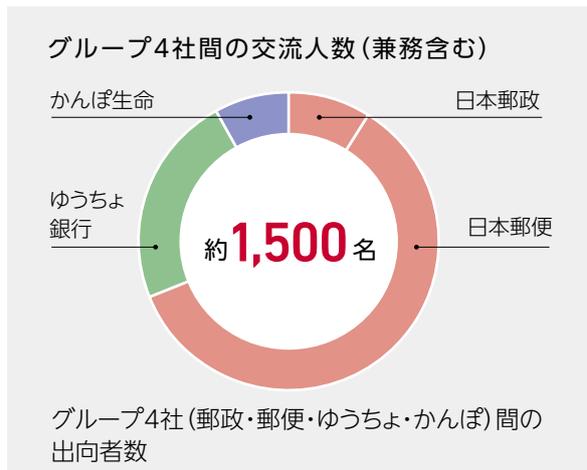
お客さま視点に立った社員の主体的行動を促し、社員の強みや創造性発揮に向けたチャレンジを支援していきます。

## 戦略的副業

「戦略的副業」では、グループ4社の本社において、1.社員による社外副業、2.グループ外の副業人材受入及び3.グループ間副業、の3つの副業を同時に試行開始しています。本試行により当該業務に各社員のキャリア（職業上の経験、ビジネススキルなど）を活かすとともに、今後のキャリア形成へとつなげてまいります。特に、1.社員による社外副業では、勤務時間外に加え、週1日分までの勤務を削減して取り組むことも可能にして社員の挑戦を後押ししています。

## グループ内の人事交流の推進

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、地域のお客さま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。



（注）1.2021年度実績（2022年4月1日時点）  
2.新しいかんぽ営業体制の構築に伴う出向者（約13,000名）は除く

## 人事交流促進施策の全体像

### 組織風土の変革 × 社員の成長を目指したグループ内外の人事交流促進施策の全体像



## ■ 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、グループサステナビリティ委員会における審議を経て、定期的に見直してまいります。

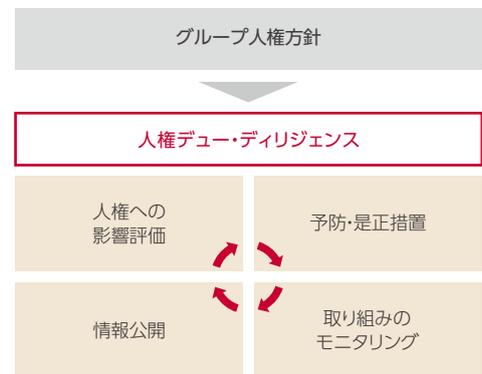
### 人権デュー・ディリジェンスの実施

日本郵政グループは日本最大規模の社員数を抱え、日本全国で約24,000の郵便局を通じて郵便・物流事業・銀行業・生命保険業等、多岐にわたる事業を展開しております。各事業に関連して発生する潜在的・顕在的な人権課題のリスク低減に向けて、人権デュー・ディリジェンスプロセスを踏まえた対応を実施しています。

#### ● 人権への影響評価

各事業がもたらすリスクの全体像を把握し、グループとして「特に注視すべき重点課題」を選定しております。重点課題については今後モニタリング等を実施して、管理、見直しを行うとともに、その他の人権課題についても、同様にリスク軽減のための取り組みを実施してまいります。

人権デュー・ディリジェンス全体像



ステークホルダー	特に注視すべき重点課題	
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 賃金の不足・未払、生活賃金</li> <li>● パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント</li> <li>● 差別（ジェンダーに関する人権課題を含む）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 過剰・不当な労働時間</li> <li>● 労働安全衛生</li> </ul>
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>● プライバシーの権利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 消費者の安全と知る権利</li> </ul>
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強制的な労働</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 児童労働</li> </ul>
投融資先	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強制的な労働</li> <li>● 先住民・地域住民の権利</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 児童労働</li> </ul>

#### ● 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。

	社員への教育・研修の実施	社内環境 / 制度の整備
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勤務時間に関する研修</li> <li>● ハラスメント防止研修</li> <li>● メンタルヘルスに関する研修</li> <li>● 輸送の安全に関する教育・研修</li> <li>● 労働時間管理に関する自己診断を実施</li> <li>● ダイバーシティ強化月間の設定</li> <li>● ダイバーシティ関連セミナーの開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 適切な労働条件の確保</li> <li>● 制度拡充・利用推進に向けた働きやすい職場づくりへの取り組み</li> <li>● トップメッセージや全社員研修によるハラスメント根絶への取り組み</li> <li>● 健康経営の推進・健康相談窓口の設置</li> <li>● 労災の防止及び快適な職場環境形成の推進</li> <li>● 制度・環境の充実、研修等による啓発を通じた女性活躍の推進</li> <li>● 性の多様性への対応</li> <li>● 障がい者雇用の推進</li> </ul>
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サイバーセキュリティに関する教育・訓練</li> <li>● お客さま本位の業務運営に向けた社員研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「日本郵政グループ情報セキュリティ宣言」の制定</li> <li>● 「日本郵政グループお客さま本位の業務運営に関する基本方針」の制定</li> <li>● 「日本郵政グループお客さま満足推進連絡会」の設置</li> </ul>
サプライヤー 投融資先	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「グループの調達活動に関する考え方」の制定</li> <li>● 「日本郵政CSR調達ガイドライン」の制定</li> <li>● ESG投融資方針に関する情報開示を実施（ゆうちょ銀行・かんぽ生命保険）</li> </ul>	

## 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。また、各種通報・相談を一元的に受け付ける「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」を設置し、社員が安心して相談できる体制の構築と通報・相談の秘密保持を徹底するとともに、コンプライアンス全般に係る社員の声の把握に努めています。

## サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンス

日本郵政グループでは、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原則を支持し、この方針に基づく事項について「グループの調達活動に関する考え方」及びサプライヤーに求める具体的な取り組み内容を示す「日本郵政グループ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配慮した調達活動を推進しています。

グループの調達活動に関する考え方	
1 オープンで公平・適正な調達	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 幅広く門戸を開放し、お取引先さまに公平に参入の機会を提供します。</li> <li>● お取引先さまの選定は、品質、価格、納期、技術、経営状況などを総合的かつ適正に評価した上で決定します。</li> </ul>
2 法令・社会規範の遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 関連するすべての法令や社会規範を遵守し、誠実な調達活動を実施します。</li> <li>● 調達活動において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断します。</li> </ul>
3 人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>● お取引先さまと協働し、人権尊重に配慮するサプライチェーンの構築を目指します。</li> </ul>
4 環境への配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地球及び地域の環境保全や資源の有効活用に配慮した調達活動を実施します。</li> </ul>
5 信頼関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>● お取引先さまとの良好なコミュニケーションにより、強い信頼関係を築き、共に発展することを目指します。</li> <li>● 調達活動を通じて知り得たお取引先さまの情報を適切に管理します。</li> </ul>
6 お取引先さまへのお願い (国連グローバル・コンパクトの遵守)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当グループは、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原則を支持し、CSR調達活動に取り組んでいます。お取引先さまにもご理解の上、積極的なご協力をお願いいたします。</li> </ul>

### ● サプライチェーンとの協働

当グループでは、「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」に基づき、サプライヤーと協働で地球環境や地域社会にも配慮した調達活動に取り組んでいます。

2019年より、当社と取引のあるサプライヤーのCSRに関する取り組みを把握し、継続的な向上に努めていくことを目的に、年に1度「サプライヤーCSR調達アンケート」を実施しています。回答率の向上を目指し、アンケートの様式変更や個別に回答に向けた働きかけを行っています。

また、新規に取引を行うサプライヤーに対しては、本年度より、取引開始の際に人権尊重に関するアンケートやモニタリング（外部委託管理対象契約）等を実施しており、「サプライヤーCSR調達アンケート」の実施を待つことなく、早期に人権尊重への取り組み方針及び取り組み状況を把握し、協働を依頼することにより、グループの人権リスク低減に努めています。

### ● 改善に向けた取り組み

「サプライヤーCSR調達アンケート」の結果を取りまとめ、回答を得たサプライヤー全社に対し、調査結果についてのフィードバックを行っています。

アンケート調査において課題が見受けられたサプライヤーには取り組み状況についてのヒアリングを実施し、サプライヤーにおいて対策が行われているかどうかを確認します。取り組みが行われていない項目については、他社の好事例を伝える等により、改善をお願いしています。

調査結果により課題が明らかになった場合、直ちに取引を停止・解除等の措置を行うものではなく、双方のCSR活動の向上につながるよう、改善に向けサプライヤーと双方向の対話型コミュニケーションを実施しています。

2023年度のCSR調達アンケート概要	
実施時期	2023年10月～2024年1月
使用アンケート	国連グローバル・コンパクト CSRセルフ・アセスメント・ツール
対象 サプライヤー	217社 (内訳) 日本郵政株式会社:88社 日本郵便株式会社:66社 株式会社ゆうちょ銀行:50社 株式会社かんぽ生命:13社

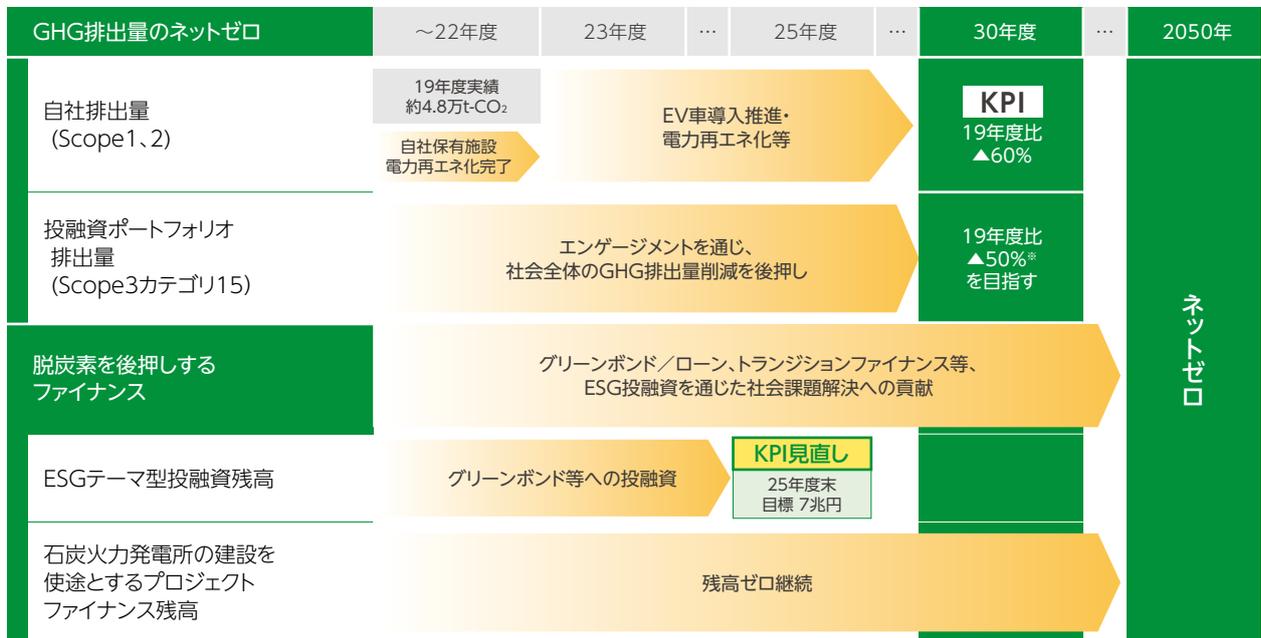
## ■ サステナブル投資 (ESG投資)

### 各社の取り組み



#### ■ 脱炭素に向けたロードマップ

ゆうちょ銀行では、2050年の日本のカーボンニュートラル、脱炭素社会の構築に向けて、2022年に「ゆうちょ銀行GHG排出量ネットゼロ宣言」を発表、2023年に脱炭素に向けたロードマップを公開し、GHG排出量の削減に取り組んでいます。また、各種目標の引き上げ・新規設定によりロードマップを定期的に改善しており、2023年度は、投融資ポートフォリオGHG排出量の2030年度中間目標を設定したほか、ESGテーマ型投融資残高の目標を4兆円から7兆円に引き上げました。



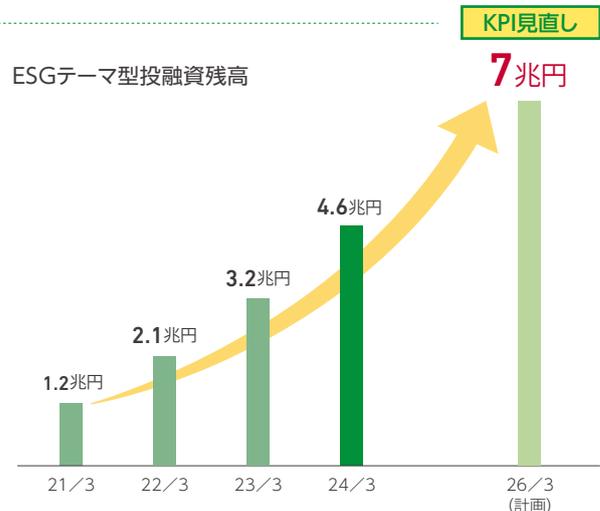
※ 投資単位 (1億円) あたりの排出量 (t-CO<sub>2</sub>/億円)。

#### ■ ESG投融資

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テーマ型投融資<sup>※1</sup>残高を2025年度までに7兆円まで拡大する目標を設定<sup>※2</sup>しています。

当行の投融資にあたっては「ESG投融資方針」を制定しており、そのなかで積極的に推進する投融資等を定めています。2023年度には投融資方針を見直し、新たに特定セクターに対する禁止対象を拡大する等、気候変動や生物多様性等の環境問題や、人権侵害等の社会問題に適切に対応するため、高度化を図っています。

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。

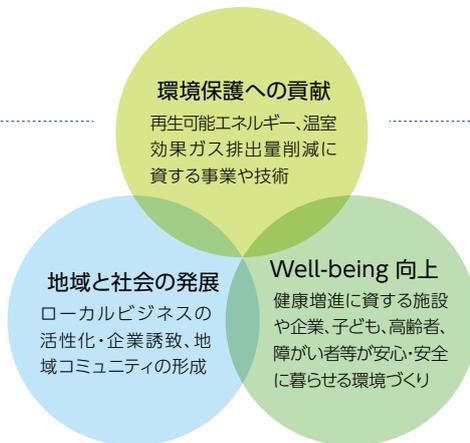


※1: ESG債 (グリーンボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティボンド、トランジションボンド等)、再生可能エネルギーセクター向け与信、地域活性化ファンド等  
 ※2: 残高目標を2024年5月に4兆円から7兆円へ引き上げ

■ **サステナブル投資**

かんぽ生命は、「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」という経営理念のもと、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べく、サステナビリティ (ESG (環境・社会・ガバナンス) 要素を含む中長期的な持続可能性) をめぐる社会課題の解決に貢献するとともに、持続的な成長と SDGs の実現を目指しています。

サステナブル投資方針のもと、全運用資産にサステナビリティ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”の感じられるサステナブル投資を推進しています。



**サステナブル投資の新たなステージへの挑戦**

インパクト志向の投融資



経済的リターン確保に加え、社会課題解決に資するインパクト志向の投融資の実践・拡大を目指しています。2022年に立ち上げたかんぽ生命独自のインパクト投資フレームワーク「インパクト“K”プロジェクト」に基づき、重点取り組みテーマを踏まえたインパクト志向の投融資を推進しています。

中期経営計画KPI(～2025年度)	件数	金額
インパクト“K”プロジェクト認証ファンド <sup>(注)</sup>	15件	500億円

(注) 2022年度の認証開始からの累計案件数及びかんぽ生命による投資額(ファンドの形態により投資額もしくはコミットメント額を計上)

資産運用を通じた産学連携

アカデミアの持つ革新的な技術開発や事業に対する投資推進などに向けた連携・協力のため、3校の学校法人与自然書締結しました。インパクトファンドの組成検討のほか、出張講義の実施や人事交流など多角的な接点をつくり、目指す未来に共に向かう共創的な産学連携に取り組んでいます。



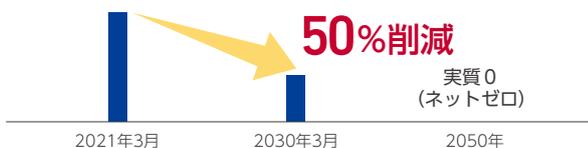
**機関投資家としてのサステナビリティ課題への取り組み**

気候変動

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量削減目標<sup>※1</sup>

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年度末対比)を設定しました。

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量<sup>※2</sup>



※1: 上記目標は、現時点の将来見通しに基づいたものであり、社会動向や技術革新の状況の変化によって見直す可能性があります。  
 ※2: 投融資先企業のScope1及びScope2の排出量について、当社の持ち分比率をかけた算出した値の合計。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)。

脱炭素社会実現に資する投融資の実施



- 太陽光発電、風力発電等の再生可能エネルギー事業
- サステナビリティに配慮した賃貸住宅物件を投資対象とした不動産私募基金

投融資を通じて創出したアウトカムの事例



その他のサステナビリティ課題

投融資先企業等へのエンゲージメントにおいては、社会的に重要なサステナビリティ課題として、「気候変動」のほか、「自然資本」「人権」「人的資本」も考慮した取り組みを行っています。

## 社外取締役メッセージ



社外取締役  
佐竹 彰

### 当社の企業統治体制と 取締役会の実効性向上

当社は2007年の民営化以来、指名委員会等設置会社というガバナンス体制を取り、取締役会もそのメンバーの過半数が社外取締役で占められています。40万人規模の従業員を抱える巨大組織の民営化を成功させるために、そのガバナンス体制は当時の日本で80社に満たない先進的な形をまず採用し、その内容は年々充実させていくという方針だったと思われます。

実際、そのガバナンス経営の実質も徐々に向上してきたはずですが、2019年に、かんぽ生命保険商品の募集に係る大きな問題が発覚し、長年培ってきた当社グループに対する信頼、信用を棄損させてしまうという事態を招いてしまいます。

監督官庁はこの問題の背景の1つとして、ガバナンス機

能が十分に働いていなかったこと、具体的な例として、取締役会という統治機関に対し適時適切な情報が提供されず、会社経営の重要な判断過程に取締役会が必ずしも十分に組み込まれていなかった旨を指摘しています。

この事態を受け、翌2020年、増田現社長が就任し、経営の透明性が急速に増したことで、取締役会の実効性もそれに見合う形で向上、指名委員会等設置会社という形に相応しい内容のガバナンス経営が行われています。

### 中期経営計画「JP ビジョン2025」の 策定とその見直し

新体制の下、当社グループの信頼回復と持続的成長を実現させるため、中期経営計画「JP ビジョン2025」を当社取締役会で半年以上かけて徹底的に議論し、策定しました。

そこでは、お客さまの信頼を回復させるとともに、全国2

万4千の郵便局ネットワークというビジネス基盤をより強く、より価値あるものに進化させるため、パートナーとともに新しい商品・サービスを創造し、お客さまと地域を支える“共創プラットフォーム”の実現を目指すというビジョンを掲げています。

そしてその実現のため、DXの推進により、郵便局というリアルとデジタルを融合させ、コアビジネス（郵便・物流、銀行、生命保険）を充実・強化させることに加え、新たなビジネス展開による収益機会の確保等、ビジネスポートフォリオの転換を進める、としています。

以後、この方針を実現させるための経営が着実に進められてきましたが、2年経過した2023年から、策定当時同様、半年以上かけて、経営環境の変化に対応した中期経営計画の見直しについて取締役会で議論しました。

そこでの現状認識は、信頼回復と新たな成長に向けた取り組みをこの3年間続け、信頼回復については一定の目途を付けたものの、デフレからインフレへの経営環境の急速な変化には対応できておらず、成長ステージへの転換ができていない、というものでした。

見直しでは、“共創プラットフォーム”を目指すビジョンは堅持しつつ、成長するための喫緊の課題とその解決策を集中的に議論しました。

## ユニバーサルサービスと企業価値向上の 両立に向けた取締役会の役割

当社が法律上責務を負っている、主要3事業を全国で展開するユニバーサルサービスと、当社の成長=企業価値向上は全く矛盾するものではありませんが、人手不足に代表される昨今の急速な経営環境の変化を受けて、今までのやり方を迅速に変えないと、この両者のバランスを取ることが容易ではなくなっています。

そこで、ユニバーサルサービスの質を維持向上させるため、郵便局ネットワークの業務効率化を強力に推し進め、かつ、物流事業と不動産事業及びDXへの集中投資を梃に、成長ステージへの転換を目指します。

この両者のバランスとは、言い換えると、株主の皆さまの期待とユニバーサルサービスを“共創プラットフォーム”のビジョンの下、どのように両立させるかであり、これこそ、社外取締役が取締役会で多様な視点で議論し執行部門と最適解を見出し、実現に向けてモニタリングしていくべき課題の典型例だと考えています。

## 日本郵政グループに対する期待と サステナビリティ経営、人的資本経営

このユニバーサルサービスと企業価値向上の両立は、サステナビリティ経営の本質とも密接に重なっています。

郵便・物流、金融サービスを全国津々浦々に提供するとともに、地域生活・経済の活性化、高齢社会への対応、環境、等々、持続可能な社会構築のための重要課題の解決方法を提供することで、企業としての持続的な成長・発展を実現させ、そこで得る経営資源をさらに社会課題解決に再投入するという、社会と企業のサステナビリティの好循環を実現させることが当社グループに期待されています。

そして、その実現のためには、言うまでもなく、40万人にのぼる従業員一人ひとりが最大限の力を発揮し、新たな価値創造に貢献することが鍵となり、そのための人的資本経営の推進が必須となります。

私自身も社外取締役の一員として、取締役会のさらなる機能発揮を通じて、お客さまと地域を支える“共創プラットフォーム”の実現と当社グループの中長期的な企業価値向上に貢献してまいります。

# 日本郵政グループのコーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

日本郵政は、日本郵政グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のため、次の考え方を基本としてグループのコーポレートガバナンス体制を構築してまいります。

1. 郵便局ネットワークを通じてグループの主要3事業のユニバーサルサービスを提供することにより、安定的な価値を創出するとともに、お客さまにとっての新しい利便性を絶え間なく創造し、質の高いサービスの提供を追求し続けます。
2. 株主のみなさまに対する受託者責任を十分認識し、株主のみなさまの権利及び平等性が適切に確保されるよう配慮してまいります。
3. お客さま、株主を含むすべてのステークホルダーのみなさまとの対話を重視し、適切な協働・持続的な共生を目指します。そのため、経営の透明性を確保し、適切な情報の開示・提供に努めます。
4. 経済・社会等の環境変化に迅速に対応し、すべてのステークホルダーのみなさまの期待に応えるため、取締役会による実効性の高い監督のもと、迅速・果敢な意思決定・業務執行を行ってまいります。

これらコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及びコーポレートガバナンスの枠組みに関しては、「日本郵政株式会社コーポレートガバナンスに関する基本方針」に定めております。

※詳細についてはウェブサイトをご覧ください。<https://www.japanpost.jp/corporate/management/governance/>

日本郵政は、上記の基本的な考え方のもと、引き続き、業務の適正を確保するためグループ全体の内部統制の強化を推進し、コーポレートガバナンスのさらなる強化に向け、取り組んでまいります。

## ■グループ運営態勢

日本郵政は、日本郵便、ゆうちょ銀行及びかんぽ生命と日本郵政グループ協定等を締結し、グループ共通の理念、方針、その他のグループ運営に係る基本的事項について合意しており、これによりグループ各社が相互に連携・協力し、シナジー効果を発揮する体制を構築しております。

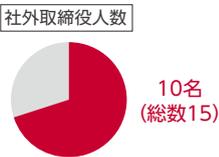
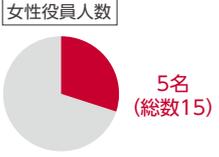
また、日本郵便に対しては、グループ運営を適切・円滑に行うために必要な事項や、法令等に基づく管理などが必要な事項について、事前承認または報告を求めるとしてまいります。一方、金融2社（ゆうちょ銀行及びかんぽ

生命）に対しては、金融2社の独立性を確保する観点から、事前協議または報告を求めるとし、グループ一体としての経営の推進、ガバナンスの確保を図っております。

さらに、日本郵政グループ協定に基づき、効率的かつ効果的なグループ運営を推進するため、グループ経営に関する重要事項を課題ごとに議論し、グループ会社の経営陣の認識の共有を図る場としてグループ運営会議を設置するとともに、グループCxO制を導入し、日本郵政の役員のなかから、グループ横串での調整・助言の役割を担うグループCxOを指定しております。

## ■取締役会の特徴

(2024年7月1日現在)

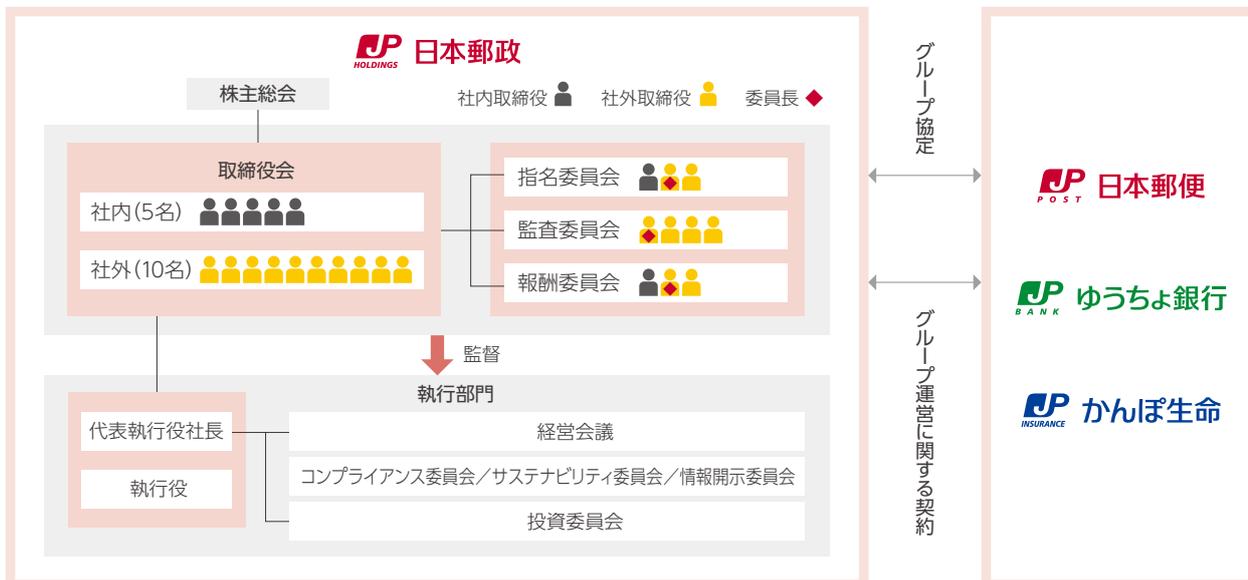
特徴①	特徴②	特徴③	特徴④
指名委員会等設置会社	社外取締役が過半数	ボードダイバーシティの実践	取締役会実効性評価の実施
<p>当社は「指名委員会等設置会社」を選択し、特に重要な意思決定と監督を行う取締役会と、その決定に基づく業務執行とを分離し、経営の機動性を高めるとともに、取締役会によるグループの経営監督体制を構築しております。指名・報酬・監査委員会は、委員3名以上で、その過半数は独立役員によって構成しております。</p>	<p>取締役会は、15名の取締役で構成され(定款で定める20名以内)、その過半数の10名は独立役員である社外取締役となっております。</p>  <p>社外取締役人数 10名 (総数15)</p>	<p>取締役会は、豊富な知識・経験と高い見識を有する多様な取締役にて構成します。</p>  <p>女性従業員人数 5名 (総数15)</p>	<p>取締役会は、毎年、各取締役に對して、取締役会等に関する意見を確認するなどして、取締役会全体の実効性等について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することで、取締役会の運営の改善等に活用しております。</p>

## 会議体の概要

日本郵政は、指名委員会等設置会社を選択しております。

	役割及び構成(2024年7月1日現在)	運営状況(2023年度)	2023年度開催回数 (平均出席率)
取締役会	取締役15名(うち社外取締役10名)で構成し、経営の基本方針等、法令で定められた事項のほか、特に重要な業務執行に関する事項等を決定するとともに、取締役及び執行役の職務の執行の監督を行っております。	2023年度においては、グループ中期経営計画「JP ビジョン2025」見直しに関する議論を行うとともに、グループの業績、リスク管理、コンプライアンス及び内部監査の状況等について報告を受けました。	12回 (99%)
指名委員会	取締役3名(うち社外取締役2名)で構成し、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定しております。 なお、日本郵政株式会社法の規定により、日本郵政の取締役の選任及び解任の決議は、総務大臣の認可を受けなければ、その効力を生じないこととされております。	当事業年度は指名委員会を4回開催し、取締役候補者及び取締役候補者のスキルマトリックスについて審議、決定を行いました。	4回 (100%)
報酬委員会	取締役3名(うち社外取締役2名)で構成し、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を定め、同方針に基づき、個人別の報酬等の内容を決定しております。	当事業年度は報酬委員会を8回開催し、取締役及び執行役の個人別報酬並びに執行役の業績連動報酬について決定しました。その他、役員報酬制度の見直しについて議論を行いました。	8回 (100%)
監査委員会	取締役4名(うち社外取締役4名)で構成し、取締役・執行役の職務執行や、内部統制システムの構築・運用状況の監査、計算書類等に係る会計監査人の監査の方法・結果の相当性の監査、監査報告の作成等を行い、また、株主総会に提出する会計監査人の選任・解任・不再任に関する議案の内容を決定することとしております。	2023年度においては、監査委員会で定めた監査方針・監査計画に基づき、主に以下の点について重点的に監査しました。 1 内部統制システムの構築・運用 (1)コンプライアンス態勢、(2)リスク管理態勢、(3)ITガバナンス、サイバーセキュリティ、(4)適切な開示・IR活動、適正な連結会計・財務報告を確保する内部統制、(5)事業子会社以外のグループ子会社の経営・内部統制状況、(6)内部監査態勢 2 中期経営計画の進捗状況(見直しの検討状況含む) 監査委員会は、これらの監査活動を定期的に取締役会に報告し、監査委員以外の取締役との情報共有に努めるとともに、必要に応じて取締役会で、あるいは執行部門に意見を述べました。	19回 (97%)

## コーポレートガバナンス体制図



※取締役会の員数は、定款で定める20名以内の適切な人数とし、原則として、その過半数は、独立役員により構成されるものとします。

## ■取締役のスキル・マトリックス

取締役会は、独立した客観的な立場から、執行役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の1つと捉えております。

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出の実現に向け、適切な監督機能を果たすため、取締役会は、

豊富な知識・経験と高い見識を有する多様な取締役に構成することとしております。

以下の表は、各取締役に有する主なスキル・経験等の分野を示したものです。

役職	氏名	主なスキル・経験等						
		企業経営	法務・コンプライアンス	財務・会計	人事・労務	IT・DX・テクノロジー	物流・金融・保険等事業知見	地域貢献・公共政策
取締役	増田 寛也	●					●	●
	飯塚 厚	●		●			●	●
	千田 哲也	●					●	●
	谷垣 邦夫	●	●				●	●
	笠間 貴之	●					●	●
社外取締役	岡本 毅	●			●			●
	肥塚 見春	●	●		●			
	貝阿彌 誠		●		●			
	佐竹 彰	●	●	●			●	
	諏訪 貴子	●				●		●
	伊藤 弥生					●	●	●
	大枝 宏之	●		●	●			
	木村 美代子	●					●	
	進藤 孝生	●			●			●
	塩野 紀子	●					●	●

※上記の表は、各取締役のすべてのスキル・経験を表すものではありません。

## ■取締役会の実効性評価

### 評価方法等

当社においては、取締役へのアンケートを実施し、アンケートと社外取締役ミーティングにおける議論を通じ、取締役による自己評価に基づく実効性評価を実施いたしました。

### 評価結果等

取締役会は総じて十分に機能していると評価しました。

2021年5月策定のグループ中期経営計画「JPビジョン2025」は、3年を目途に見直しを行うとしており、この見直しの議論をはじめ、当社の重要な経営課題について、取締役会で十分な議論ができるよう、早期かつ複数回に亘って議論の機会を設けております。また、取締役の経営判断に資する重要な情報は速やかに取締役に提供する等、取締役会の監督機能は十分に機能したと考えております。

取締役会の議事については、従前からの取り組みとして、定例的な報告事項は事前説明を行った上で、取締役会において

議長が一括で報告する、といった議事運営の工夫を継続しており、いずれも議論の活性化に役立ったと評価しております。

また、引続き社外取締役に事業の現場を視察する機会を設けたほか、昨年度は、事業の現状と課題等に関して勉強会を開催し、当社グループ事業の理解の深化に役立ったと考えております。

今後の課題としては、社外取締役がその役割を發揮できるよう、メリハリの効いた議事運営、経営に大きな影響を与える事項や課題に関する審議及びそのPDCAサイクルのフォローアップの一層の充実、当社の取締役に必要な知見を深めるための機会の拡充、社外取締役間の意思疎通の円滑化などが挙げられます。

このような課題に対応するため、中期経営計画や年度計画の進捗に係るPDCAサイクルのフォローアップに加え、引続き、議案の精査や資料の記載内容の改善に努めるとともに、取締役の現場視察や勉強会の充実等に取り組んでまいります。

## ■ 社外取締役の独立性基準

社外取締役10名は全員、日本郵政が定める「日本郵政株式会社独立役員指定基準」を充足しており、東京証券取引所の規

定する、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であると判断し、独立役員として指定しております。

### 日本郵政株式会社独立役員指定基準

当社は、次のいずれにも該当しない社外取締役の中から、東京証券取引所の定める独立役員を指定する。

1. 過去に当社グループの業務執行者であった者
2. 当社グループを主要な取引先とする者またはその業務執行者等
3. 当社グループの主要な取引先である者またはその業務執行者等
4. 当社グループの会計監査人の社員、パートナーまたは従業員
5. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得、または得ていたコンサルタント、会計専門家または法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者または過去に所属していた者)
6. 当社の主要株主(法人(国を除く。))である場合には、当該法人の業務執行者等
7. 当社が主要株主である法人の業務執行者等

8. 当社グループの大口債権者またはその業務執行者等
9. 次に掲げる者(重要でない者を除く。)の配偶者または二親等内の親族
  - (1)前記1から8までに掲げる者
  - (2)当社の子会社の業務執行者
10. 当社グループの業務執行者等が社外役員に就任している当該他の会社の業務執行者等
11. 当社グループから多額の寄付を受けている者(当該寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者等またはそれに相当する者)

※詳細については以下のウェブサイトをご覧ください。

[https://www.japanpost.jp/group/governance/pdf/02\\_08.pdf](https://www.japanpost.jp/group/governance/pdf/02_08.pdf)

## ■ 取締役の研鑽・社外取締役へのサポート体制

### 取締役の研鑽

日本郵政は、取締役に対し、その期待される役割・責務が適切に果たされるよう、日本郵政グループ喫緊の課題等について議論する場を積極的に設けるなど、日本郵政グループの事業内容、課題、経営戦略等についての理解を深め、必要な知識を習得するための機会を設けております。

### 社外取締役へのサポート体制

日本郵政は、取締役会の実効的かつ円滑な運営の確保、特に社外取締役による監督の実効性を高めるため、社外

取締役に対して、時間的余裕をもった年間スケジュールの調整、必要に応じた情報的確な提供、議案の内容等の十分な事前説明並びに事前の検討時間及び取締役会における質疑時間の確保に配慮した運営体制を整備しております。また、取締役会における審議または報告プロセスの効率化、取締役会で決議された事項についての進捗状況の確認等、取締役会を効果的かつ効率的に実施するための運営支援並びに社外取締役との連絡・調整等のため、取締役会事務局を設置しております。

## ■ 取締役の選任方針

### 取締役候補者の規模・構成

指名委員会は、取締役会全体のバランスに配慮しつつ、専門知識、経験等が異なる多様な取締役候補者を指名することとしています。取締役候補者の員数は、定款で定める20名以内の適切な人数とし、原則として、その過半数は、独立性を有する社外取締役候補者により構成することとしています。

### 社内取締役

指名委員会は、以下の条件を満たす者を日本郵政の社内取締役候補者として指名することとしています。

- (1) 日本郵政の業務に関し専門知識を有すること
- (2) 経営判断能力及び経営執行能力にすぐれていること
- (3) 指導力、決断力、先見性、企画力にすぐれていること

- (4) 取締役としてふさわしい人格及び識見を有すること
- (5) 社内取締役としての職務を遂行するにあたり健康上の支障がないこと

### 社外取締役

指名委員会は、以下の条件を満たす者を日本郵政の社外取締役候補者として指名することとしています。

- (1) 経営の監督機能を発揮するために必要な専門分野(企業経営、法務、財務・会計、人事・労務、IT等)に関する知見を有し、当該専門分野で相応の実績を上げていること
- (2) 取締役としてふさわしい人格及び識見を有すること
- (3) 社外取締役としての職務を遂行するにあたり健康上あるいは業務上の支障がないこと

社外取締役の指名理由については、下記のとおりとなります。

氏名	取締役会
岡本 毅	岡本毅氏は、総合エネルギー企業である東京ガス株式会社において、代表取締役社長、取締役会長等を歴任し、長年にわたり株式会社の経営に携わってまいりました。また、2016年6月には当社の主要子会社である株式会社ゆうちょ銀行の社外取締役に就任し、当社グループの事業に対する知見も深めております。その経歴を通じて培った企業経営における幅広い経験・見識に基づき、取締役会、指名委員会、報酬委員会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。
肥塚 見春	肥塚見春氏は、国内外において百貨店業等を展開する株式会社高島屋において営業部門等の要職を経て、代表取締役専務等を歴任し、長年にわたり株式会社の経営に携わってまいりました。また、2018年6月から2022年6月までの間、当社監査委員として執行役及び取締役の職務執行の監査に携わり、当社グループの事業に対する知見も深めております。その経歴を通じて培った企業経営における幅広い経験・見識に基づき、取締役会、報酬委員会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。
貝阿彌 誠	貝阿彌誠氏は、東京地方裁判所所長を務めるなど長年にわたり法曹の職にあり、その経歴を通じて培った法律の専門家としての経験・見識に基づき、取締役会、監査委員会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。なお、同氏は、過去に社外取締役又は社外監査役となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行いただけると判断いたしました。
佐竹 彰	佐竹彰氏は、住友商事株式会社において事業部門、財務部門等の要職を経て、住友精密工業株式会社の代表取締役副社長執行役員等を歴任し、長年にわたり株式会社の経営に携わってまいりました。また、2019年6月には主要子会社である株式会社かんぽ生命保険の社外取締役、監査委員に就任し、当社グループの事業に対する知見も深めております。その経歴を通じて培った財務・会計等に関する知見、企業経営における幅広い経験・見識に基づき、取締役会、監査委員会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。
諏訪 貴子	諏訪貴子氏は、精密金属加工メーカーであるダイヤ精機株式会社の代表取締役として長年にわたり株式会社の経営に携わってまいりました。また、2018年6月には主要子会社である日本郵便株式会社の社外取締役に就任し、当社グループの事業に対する知見も深めております。その経歴を通じて培ったテクノロジー分野等に関する知見、企業経営における幅広い経験・見識に基づき、取締役会、監査委員会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。
伊藤 弥生	伊藤弥生氏は、長年にわたり、日本の大手の情報通信企業である株式会社エヌ・ティ・ティ・データや物流企業のヤマトホールディングス株式会社等において経営企画やIT戦略に関する業務に携わってまいりました。その経歴を通じて培った物流業、IT分野等に関する豊富な経験・見識に基づき、取締役会、監査委員会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。なお、同氏は、過去に社外取締役となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。
大枝 宏之	大枝宏之氏は、国内最大手の製粉会社である株式会社日清製粉グループ本社及び日清製粉株式会社の取締役社長等を歴任し、長年にわたり株式会社の経営に携わってまいりました。その経歴を通じて培った企業経営における幅広い経験・見識に基づき、取締役会、報酬委員会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。
木村 美代子	木村美代子氏は、アスクル株式会社の創業メンバーの一人として事業を立ち上げ、同社の子会社であるアスマル株式会社の代表取締役社長、アスクル株式会社及び株式会社キングジムの取締役を歴任し、長年にわたり株式会社の経営に携わってまいりました。その経歴を通じて培ったマーケティング分野等に関する知見、企業経営における幅広い経験・見識に基づき、取締役会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。
進藤 孝生	進藤孝生氏は、日本を代表する大手鉄鋼企業である日本製鉄株式会社において、代表取締役社長、代表取締役会長等を歴任し、長年にわたり株式会社の経営に携わってまいりました。その経歴を通じて培った企業経営における幅広い経験・見識に基づき、取締役会、指名委員会等において当社の経営に有益な意見・提言等をいただいております。引き続き、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。
塩野 紀子	塩野紀子氏は、エスエス製菓株式会社、株式会社コナミススポーツ&ライフ(現コナミススポーツ株式会社)及び医療機器メーカーであるワイデックス株式会社の代表取締役社長等を歴任し、長年にわたり株式会社の経営に携わってまいりました。その経歴を通じて培ったマーケティング分野等に関する知見、企業経営における幅広い経験・見識に基づき、当社の経営に対する監督とチェック機能を期待し、社外取締役に選任しております。

## 役員報酬制度

日本郵政の取締役及び執行役の報酬等につきましては、報酬委員会が「取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針」を定めており、当該方針に則って報酬等の額を決定しております。

### 報酬体系

1. 取締役と執行役を兼務する場合は、執行役としての報酬を支給します。
2. 当社の取締役が受ける報酬については、経営等に対する責任の範囲・大きさを踏まえ、職責に応じた確定金額報酬を支給するものとします。

3. 当社の執行役が受ける報酬については、職責に応じた基本報酬(確定金額報酬)及び業績連動型の株式報酬を支給するものとし、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する仕組みとします。

また、当社の取締役又は執行役であってグループ会社の取締役、監査役、執行役又は執行役員を兼職する場合は、当該取締役又は執行役が主たる業務執行を行う会社においてその報酬を支給します。

### 業績連動型報酬に係る指標、当該指標を選択した理由及び当該業績連動報酬の額の決定方法

執行役に対して支給する業績連動型の株式報酬については、執行役の職責に応じた基本ポイント及び職務の遂行状況等に基づく個人評価ポイントに、当事業年度の会社業績(経営計画の達成状況等)に応じて変動する係数を乗じて、付与ポイントを算定しております。

執行役の個人評価については、当該執行役が担当する業務における成果、取り組み状況等を個別に評価して決定しております。

会社業績に係る指標については、経営の達成度について総合的な判断を可能とするため、複数の異なるカテゴリーから指標を設定することとし、当社の事業形態・内容に適したものとして、財務指標である「親会社株主に帰属する当期純利益」、「連結経常利益率」、非財務指標である「中期経営計画「JP ビジョン2025」の進捗状況」、「グループにおける重大な事務事故・不祥事の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況」をその指標としております。

また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役への支給株式数の算定の基礎となるポイントの減額・没収(マルス)ができる制度を設けております。

なお、業績連動報酬とそれ以外の報酬等の支払割合の決定方針は定めておりません。

会社業績に係る指標	目標	実績
親会社株主に帰属する当期純利益	240,000百万円以上	268,685百万円
連結経常利益率	5.709%以上	5.578%
中期経営計画「JP ビジョン2025」の進捗状況	共創プラットフォーム、DX推進、ガバナンス強化、ESG経営など各施策を着実に実施	
グループにおける重大な事務事故・不祥事の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況	ミスコンダクト事象の把握・連携態勢の強化等グループコンダクト向上の取り組み、内部通報制度の改善などにより管理体制を充実	

### 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員の員数(人)
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く。)	-	-	-	-	-
執行役	720	563	156	-	28
社外役員	126	126	-	-	12

(注) 1. 取締役と執行役の兼務者に対しては、取締役としての報酬等は支給しておりません。

2. 取締役4名は、主要な連結子会社の取締役及び執行役(員)を兼務しており、主要な連結子会社に属し専ら主要な連結子会社の業務執行を行った期間について、当社取締役としての報酬等は支給しておりません。なお、主要な連結子会社から受け取る4名の報酬総額は117百万円となります。

3. 執行役25名は、主要な連結子会社の取締役又は執行役(員)を兼務し、うち6名は主要な連結子会社に属し専ら主要な連結子会社の業務執行を行った期間について、当社執行役としての報酬等は支給しておりません。なお、主要な連結子会社から受け取る6名の報酬総額は130百万円となります。

4. 業績連動報酬等には、当事業年度に費用計上した金額を記載しております。なお、当社では原則として、毎年度事業年度末において、当該事業年度に発生したと見込まれる金額を引当金として費用計上し、退任時(給付時)等に当該引当金を取り崩す処理を行っております。

5. 当社は、非金銭報酬等として執行役に対して本制度に基づき株式報酬を交付しております。当該株式報酬については業績連動報酬等に含めております。

6. 役員退職慰労金、役員賞与の支給はありません。

### 2024年度の報酬制度の改正について

2024年度においては、会社の業績目標の着実な達成、中長期的な企業価値の向上に対する執行役の貢献意識を一層高めるため、執行役に対し、短期業績に連動する金銭報酬制度(年次賞与)を導入するとともに、現行の業績連動型の株式報酬に加えて業績非連動型の株式報酬を導入することとし、「取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針」の改定を行いました。

#### 執行役の報酬体系

改定前			
固定報酬	変動報酬		
	中長期インセンティブ		
基本報酬	株式報酬		

▼

改定後			
固定報酬	変動報酬		非金銭報酬
	短期インセンティブ	中長期インセンティブ	
基本報酬	年次賞与	株式報酬II	株式報酬I

#### 報酬体系

1. 取締役と執行役を兼務する場合は、執行役としての報酬を支給します。
2. 当社の取締役が受ける報酬については、経営等に対する責任の範囲・大きさを踏まえ、職責に応じた確定金額報酬を支給するものとします。
3. 当社の執行役が受ける報酬については、職責に応じた基本報酬(確定金額報酬)、短期インセンティブである賞与並びに中長期インセンティブである株式報酬(業績非連動型及び業績連動型)を支給するものとし、業績目標の達成及び持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能する仕組みとする。

また、当社の取締役又は執行役であってグループ会社の取締役、監査役、執行役又は執行役員を兼職する場合は、当該取締役又は執行役が主たる業務執行を行う会社においてその報酬を支給します。

#### 業績連動報酬に係る指標、当該指標を選択した理由及び当該業績連動報酬の額の決定方法

##### 1. 業績連動型金銭報酬(年次賞与)

執行役に対して支給する短期業績連動型の金銭報酬(年次賞与)については、執行役の職責に応じた基準額に職務の遂行状況等による個人評価に基づく係数及び当事業年度の会社業績(経営計画の達成状況等)に応じて変動する支給率を乗じて算定します。

執行役の個人評価については、当該執行役が担当する業務における成果、取り組み状況等を個別に評価して決定しております。

会社業績に係る指標については、経営の達成度について総合的な判断を可能とするため、複数の異なるカテゴリーから指標を設定することとし、当社の事業形態・内容に適したものと、財務指標である「親会社株主に帰属する当期純利益」、「連結経常利益率」、非財務指標である「サステナビリティ指標(社員エンゲージメントスコア、本社女性管理者比率、温室効果ガス排出量削減施策の実施状況、ESG評価機関の評価の改善状況)」、「中期経営計画「JP ビジョン2025+ (プラス)」の進捗状況」、「グループにおける重大な事務事故・不祥事の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況」をその指標としております。

また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役に支給した賞与額の全部又は一部を返還させること(クローバック)ができる制度を設けております。

##### 2. 業績連動型株式報酬

執行役に対して支給する業績連動型の株式報酬については、中期経営計画期間の最終年度終了後、執行役の職責に応じた役位ごとの基準ポイントに中期経営計画に定める業績目標の達成状況に応じて変動する支給率を乗じて算定したポイントを付与します。

支給率決定の基となる業績目標は、中長期的な企業価値の向上及び持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして株式報酬が機能するよう中期経営計画に定める中長期の目標・指標を採用することとし、現在の中期経営計画において重要な指標のひとつであるROE(株主資本ベース)をその指標としております。

また、支給対象の執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合には、当該執行役への支給株式数の算定の基礎となるポイントの減額・没収(マルス)ができる制度を設けております。

#### 2024事業年度における当該業績連動報酬に係る指標の目標

区分	会社業績に係る指標	
業績連動型金銭報酬 (年次賞与)	親会社株主に帰属する当期純利益	
	連結経常利益率	
	サステナビリティ指標	社員エンゲージメントスコア
		本社女性管理者比率
		温室効果ガス排出量削減施策の実施状況
		ESG評価機関の評価の改善状況
中期経営計画「JP ビジョン2025+」の進捗状況		
グループにおける重大な事務事故・不祥事の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況		
業績連動型株式報酬	ROE(株主資本ベース)	

## 政策保有株式

### 政策保有株式の保有方針

1. 日本郵政は、業務提携の強化等純投資以外の観点から、当社グループの中長期的な企業価値向上に資すると判断される上場企業の株式等(以下「政策保有株式」といいます。)を取得し保有することができるものとします。
2. 当社が保有する政策保有株式について、中長期的な経済合理性や将来の見通し等を勘案の上、その保有の狙い・合理性について取締役会において毎年度検証するとともに、検証の内容を開示します。
3. 政策保有株式の議決権行使について、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、当該企業の効率的かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるかどうかなどを個別に精査したうえで、議案への賛否を判断します。

### 政策保有株式の保有の合理性を検証する方法、取締役会等の検証内容結果

当社が保有する政策保有株式の検証にあたっては、中長期的な経済合理性や将来の見通し等を勘案の上、その保有の狙い・合理性について取締役会において毎年度検証するとともに、検証の内容を開示することとしております。

2024年4月の取締役会において、上記主旨に則り、検証した結果、当社の保有する政策保有株式2銘柄について、継続保有が適当であることを確認いたしました。

## 主な規制等

日本郵政グループは業務を行うにあたり、以下のような各種の法的規制等の適用を受けております。

### ①郵便法等に基づく規制

郵便法上、郵便約款や業務委託の認可制、全国一律料金制度といった、本事業特有の規制又は他の事業や他社とは異なる規制を受けております。

### ②銀行法及び保険業法に基づく規制

金融2社は、銀行法及び保険業法等に基づき、自己資本比率規制及びソルベンシー・マージン規制を含む金融業規制を受けており、銀行持株会社・保険主要株主である当社も、銀行持株会社としての連結自己資本比率規制を含む各種規制を受けております。

一方、日本郵便は、銀行法に基づき、ゆうちょ銀行を所属銀行とする銀行代理業者として、内閣総理大臣の承認を得ない限り、法令で定められた業務以外の業務を営むことができず、また、分別管理義務、銀行代理業務を行う際のお客さまへの説明義務、断定的判断の提供等の一定の禁止行為等の規制を受けております。また、保険業法に基づき、かんぽ生命を所属保険会社等とする生命保険募集人として、お客さまに対する説明義務、虚偽説明等の一定の禁止行為等の規制を受けております。

### 当社グループが受けている主な許認可等

許認可等の名称	根拠条文	会社名	有効期限	許認可等の取消事由等
銀行持株会社の認可	銀行法第52条の17第1項	日本郵政株式会社	なし	同法第52条の34第1項
保険主要株主の認可	保険業法第271条の10第1項	日本郵政株式会社	なし	同法第271条の16第1項
銀行代理業の許可	銀行法第52条の36第1項	日本郵便株式会社	なし	同法第52条の56第1項
生命保険募集人の登録	保険業法第276条	日本郵便株式会社	なし	同法第307条第1項
銀行業の免許	銀行法第4条第1項	株式会社ゆうちょ銀行	なし	同法第26条第1項、第27条、第28条
生命保険業の免許	保険業法第3条第4項	株式会社かんぽ生命保険	なし	同法第132条第1項、第133条、第134条

### ③当社グループ固有に適用される規制等

当社及び日本郵便は、日本郵政株式会社法及び日本郵便株式会社法により、新規業務、株式の募集、取締役の選解任(当社のみ)、事業計画の策定等を行う場合には、総務大臣の認可(日本郵便の新規業務は届出)が必要とされております。

金融2社は、郵政民営化法により、新規業務、合併、会社分割、事業の譲渡・譲受け等を行う場合には、内閣総理大臣及び総務大臣の認可が必要とされているほか、ゆうちょ銀行においては銀行を、かんぽ生命においては保険会社等を子会社として保有することはできません。また、銀行業における預入限度額規制、生命保険業における加入限度額規制が課される等、同業他社とは異なる規制が課されております。

なお、かんぽ生命については、当社が株式の2分の1を処分した旨の総務大臣への届出を行ったため、上記業務について、認可は要しなくなったものの、内閣総理大臣及び総務大臣への届出は要するとともに、業務を行うに当たっては、他の生命保険会社との適正な競争関係及び利用者への役務の適切な提供を阻害することのないよう特に配慮しなければならないものとされております。

(参考) ゆうちょ銀行における預入限度額

ゆうちょ銀行は、郵政民営化法により、当座預金に相当する振替貯金を除き、原則として一の預金者から、受入れをすることができる預金等の額が制限されております。(法第107条、郵政民営化法施行令第2条)

イ. 通常貯金・・・1,300万円

ロ. 定期性貯金(定額貯金及び定期貯金等。郵政民営化前に預入した郵便貯金(郵政管理・支援機構に引き継がれたもの)を含み、ハ.を除く。)・・・1,300万円

ハ. 財形定額貯金、財形年金定額貯金、財形住宅定額貯金・・・あわせて550万円

(参考) かんぽ生命における加入限度額

かんぽ生命の保険契約については、郵政民営化法及び関連法令により、被保険者1人について加入できる保険金額などの限度(加入限度額)が定められております。(法第137条、郵政民営化法施行令第6条、第7条及び第8条)

なお、被保険者が郵政民営化前の簡易生命保険契約に加入している場合には、加入限度額は、以下の金額から簡易生命保険契約の保険金額等を差し引いた額となります。

イ. 基本契約の保険金額の加入限度額

- i 被保険者が満15歳以下のとき 700万円
- ii 被保険者が満16歳以上のとき 1,000万円  
(被保険者が満55歳以上の場合の特別養老保険の保険金額は、加入している普通定期保険及び普通定期保険(R04)とあわせて800万円)

ただし、被保険者が満20歳以上55歳以下の場合、一定の条件(加入後4年以上経過した保険契約がある場合など)のもとに、累計で2,000万円まで。なお、特定養老保険については、年齢にかかわらず500万円まで。

ロ. 年金額(介護割増年金額を除きます。)の加入限度額

年額90万円(初年度の基本年金額)(夫婦年金保険及び夫婦年金保険付夫婦保険の配偶者である被保険者に係る額を除きます。)

ハ. 特約保険金額の加入限度額

- i 疾病にかかったこと、傷害を受けたことまたは疾病にかかったことを原因とする人の状態、傷害を受けたことを直接の原因とする死亡及びこれらに類するものに対する保障・・・あわせて1,000万円

ii 上記に掲げるものに関し、治療を受けたことに対する保障・・・1,000万円

(注)上記の法令で定める加入限度額以外にも、基本契約の保険種類等により付加できる特約の保険金額に一定の制限があります。

#### 二. 払込保険料総額の加入限度額

財形積立貯蓄保険及び財形住宅貯蓄保険…あわせて550万円(財形商品については、他に、関連法令による払込保険料総額等の制限があります。)

#### ④WTO(World Trade Organization:世界貿易機関)による政府調達ルール

当社、日本郵便及び金融2社は、公社を承継した機関として、WTO政府調達協定及びその他の国際協定で定める政府調達ルールの適用対象となっております。そのため、物品・サービス等を調達する場合には、政府調達協定等に定めるルールの遵守が求められます。

# 取締役の紹介



**増田 寛也**  
 持株数 500株  
 取締役在任年数 4年  
 取締役会への出席状況 12/12回(100%)  
 取締役兼代表執行役社長  
 指名委員 報酬委員  
 指名委員会への出席状況 4/4回(100%)  
 報酬委員会への出席状況 8/8回(100%)  
 重要な兼職の状況  
 日本郵便(株)取締役、(株)ゆうちょ銀行取締役、(株)かんぽ生命保険取締役

**略歴**  
 1977年4月 建設省入省 1994年7月 同省建設経済局建設業課紛争調整官  
 1995年4月 岩手県知事 2007年8月 総務大臣 内閣府特命担当大臣  
 2009年4月 (株)野村総合研究所顧問 東京大学公共政策大学院客員教授  
 2020年1月 日本郵政(株)代表執行役社長 2020年6月 同社取締役兼代表執行役社長(現任) 日本郵政(株)取締役(現任)、(株)ゆうちょ銀行取締役(現任)、(株)かんぽ生命保険取締役(現任)



**飯塚 厚**  
 持株数 500株  
 取締役在任年数 1年  
 取締役会への出席状況 10/10回(100%)  
 取締役兼代表執行役上席副社長  
 重要な兼職の状況  
 (株)トーエネック社外取締役

**略歴**  
 1983年4月 大蔵省入省 2011年7月 同理財局次長 2012年12月 内閣官房日本経済再生総合事務局次長 2014年7月 財務省理財局次長 2015年7月 東海財務局長 2016年6月 国税庁次長 2017年7月 財務省関税局長 2018年11月 SOMPOホールディングス(株)顧問 2019年1月 損保ジャパン日本興亜総合研究所(株)(現SOMPOインスティテュート・プラス(株))理事長 2020年6月 日本郵政(株)専務執行役(~2021年6月) 2021年4月 日本郵便(株)専務執行役員 2021年6月 日本郵政(株)代表執行役副社長 2023年6月 同社取締役兼代表執行役副社長 2024年4月 同社取締役兼代表執行役上席副社長(現任)



**千田 哲也**  
 持株数 5,200株  
 取締役在任年数 4年  
 取締役会への出席状況 12/12回(100%)  
 取締役  
 重要な兼職の状況  
 日本郵便(株)代表取締役社長兼執行役員社長

**略歴**  
 1984年4月 郵政省入省 2011年7月 (株)かんぽ生命保険執行役経営企画部長 2013年6月 日本郵政(株)常務執行役(~2017年6月) 2013年7月 (株)かんぽ生命保険常務執行役 2016年6月 同社専務執行役 2017年11月 日本郵政(株)専務執行役 2019年4月 (株)かんぽ生命保険代表執行役副社長(~2020年1月) 2019年8月 日本郵政(株)常務執行役(~2020年6月) 2020年1月 (株)かんぽ生命保険代表執行役社長 2020年6月 同社取締役兼代表執行役社長 日本郵政(株)取締役(現任) 2023年6月 日本郵便(株)代表取締役社長兼執行役員社長(現任)



**谷垣 邦夫**  
 持株数 17,900株  
 取締役在任年数 1年  
 取締役会への出席状況 10/10回(100%)  
 取締役  
 重要な兼職の状況  
 (株)かんぽ生命保険取締役兼代表執行役社長

**略歴**  
 1984年4月 郵政省入省 2006年1月 日本郵政(株)部長(実施計画担当) 2007年10月 同社総務・人事部長 2008年6月 同社執行役経営企画部長 2009年6月 同社常務執行役経営企画部長 2013年1月 同社専務執行役 2016年6月 (株)かんぽ生命保険執行役副社長 2017年1月 日本郵便(株)執行役員副社長 2019年4月 日本郵政(株)専務執行役 2021年11月 (株)ゆうちょ銀行執行役員副社長 2023年6月 (株)かんぽ生命保険取締役兼代表執行役社長(現任) 日本郵政(株)取締役(現任)



**笠間 貴之**  
 持株数 一株  
 取締役  
 重要な兼職の状況  
 (株)ゆうちょ銀行取締役兼代表執行役社長

**略歴**  
 1996年4月 (株)日本長期信用銀行(現(株)SBI新生銀行)入社 1998年12月 興銀証券(株)(現みずほ証券(株))入社 2000年10月 ゴールドマン・サックス証券会社入社 2010年1月 ゴールドマン・サックス証券(株)マネージング・ディレクター 2011年1月 同社マネージング・ディレクター クレジット・トレーディング部長 2013年7月 ゴルピス・インベストメントPTE.LTD. 取締役 CEO シニアポートフォリオマネージャー 2015年11月 (株)ゆうちょ銀行執行役員(クレジット投資担当) 2016年6月 同社執行役員クレジット投資部長 2018年5月 同社常務執行役員クレジット投資部長 2020年4月 同社専務執行役員(債券・クレジット統括) 2020年6月 同社専務執行役 2023年6月 同社取締役兼代表執行役副社長 2024年4月 同社取締役兼代表執行役社長(現任) 2024年6月 日本郵政(株)取締役(現任)



**岡本 毅**  
 持株数 6,600株  
 取締役在任年数 6年  
 取締役会への出席状況 12/12回(100%)  
 社外取締役  
 指名委員長  
 指名委員会への出席状況 4/4回(100%)  
 報酬委員会への出席状況 1/1回(100%)  
 重要な兼職の状況  
 東京ガス(株)名誉顧問、旭化成(株)社外取締役、三菱地所(株)社外取締役

**略歴**  
 2002年6月 東京ガス(株)執行役員 2004年4月 同社常務執行役員 2004年6月 同社取締役常務執行役員 2007年4月 同社代表取締役副社長執行役員 2010年4月 同社代表取締役社長執行役員 2014年4月 同社取締役会長 2016年6月 (株)ゆうちょ銀行社外取締役 2018年4月 東京ガス(株)取締役相談役 2018年6月 日本郵政(株)取締役(現任) 2018年7月 東京ガス(株)相談役 2023年6月 同社名誉顧問(現任)



**肥塚 見春**  
 持株数 6,500株  
 取締役在任年数 6年  
 取締役会への出席状況 12/12回(100%)  
 社外取締役  
 報酬委員長  
 報酬委員会への出席状況 7/7回(100%)  
 重要な兼職の状況  
 南海電気鉄道(株)社外取締役、積水化学工業(株)社外取締役

**略歴**  
 2007年5月 (株)高島屋執行役員 2009年3月 同社上席執行役員 2010年2月 (株)岡山高島屋代表取締役社長 2013年5月 (株)高島屋取締役 2013年9月 同社代表取締役専務(株)岡山高島屋取締役 2016年3月 (株)高島屋取締役 2016年5月 同社顧問 2016年10月 Dear Mayuko(株)代表取締役社長 2018年3月 同社顧問 2018年6月 日本郵政(株)取締役(現任) 2020年3月 (株)高島屋参与

	かい あ み まこと <b>貝阿彌 誠</b>	持株数 一株 取締役在任年数 4年 取締役会への出席状況 12/12回(100%) 監査委員会への出席状況 18/19回(94.7%)	<b>略歴</b> 1978年4月 裁判官任官 2000年4月 東京地方裁判所総括判事 2007年7月 法務省大臣官房訟務総括審議官 2009年7月 東京高等裁判所判事 2009年12月 和歌山地方・家庭裁判所所長 2011年1月 長野地方・家庭裁判所所長 2012年11月 東京高等裁判所総括判事 2014年7月 東京家庭裁判所所長 2015年6月 東京地方裁判所所長 2017年2月 弁護士登録(現職) 2018年9月 大手町法律事務所所属(現任) 2020年6月 日本郵政(株) 取締役(現任)
	社外取締役 監査委員	重要な兼職の状況 弁護士、セーレン(株) 社外監査役、東急不動産ホールディングス(株) 社外取締役	

	さ た け あ き ら <b>佐竹 彰</b>	持株数 一株 取締役在任年数 4年 取締役会への出席状況 12/12回(100%) 監査委員会への出席状況 19/19回(100%)	<b>略歴</b> 1979年4月 住友商事(株)入社 2011年4月 同社執行役員資源・化学品事業部門資源・化学品総括部長 2013年4月 同社常務執行役員財務部長 2016年4月 同社専務執行役員 2017年6月 住友精密工業(株)取締役専務執行役員 2018年6月 同社代表取締役副社長執行役員 2019年4月 住友商事(株)顧問 2019年6月 (株)かんぼ生命保険社外取締役 2020年6月 日本郵政(株) 取締役(現任)
	社外取締役 監査委員長	重要な兼職の状況 なし	

	す わ た か こ <b>諏訪 貴子</b>	持株数 1,000株 取締役在任年数 2年 取締役会への出席状況 12/12回(100%) 監査委員会への出席状況 18/19回(94.7%)	<b>略歴</b> 1995年10月 (株)ユニシアジェックス(現 日立Astemo(株))入社 2004年4月 グァイヤ精機(株) 代表取締役(現任) 2018年6月 日本郵便(株) 社外取締役 2022年6月 日本郵政(株) 取締役(現任)
	社外取締役 監査委員	重要な兼職の状況 グァイヤ精機(株) 代表取締役、日本テレビホールディングス(株) 社外取締役	

	い と う や よ い <b>伊藤 弥生</b>	持株数 一株 取締役在任年数 1年 取締役会への出席状況 10/10回(100%) 監査委員会への出席状況 14/14回(100%)	<b>略歴</b> 1986年4月 日本電信電話(株)入社 1988年7月 エヌ・ティ・ティ・データ通信(株)(現(株)エヌ・ティ・ティ・データ)入社 2008年4月 同社公共システム事業本部ビジネス企画推進室長 2016年4月 日本マイクロソフト(株)エンタープライズパートナー営業統括本部シニアビジネスデベロップメントマネージャー 2017年2月 ヤマトホールディングス(株)デジタルイノベーション推進室推進部長 2018年6月 同社IT戦略担当戦略部長 2019年5月 ユニホルディングス(株)常務執行役員 2020年11月 SCSシステム(株)入社 2021年4月 同社執行役員 2023年6月 日本郵政(株) 取締役(現任)
	社外取締役 監査委員	重要な兼職の状況 (株)カナデン社外取締役、西松建設(株) 社外取締役監査等委員	

	お お え だ ひ ろ し <b>大枝 宏之</b>	持株数 1,200株 取締役在任年数 1年 取締役会への出席状況 10/10回(100%) 報酬委員会への出席状況 7/7回(100%)	<b>略歴</b> 1980年4月 日清製粉(株)(現(株)日清製粉グループ本社)入社 2008年6月(株)日清製粉グループ本社執行役員 日清製粉(株)常務取締役業務本部長 2009年6月(株)日清製粉グループ本社取締役 2010年6月 日清製粉(株)専務取締役業務本部長 2011年4月(株)日清製粉グループ本社取締役社長 2012年4月 日清製粉(株)取締役社長兼任 2015年4月 日清製粉(株)取締役会長兼任 2017年4月(株)日清製粉グループ本社取締役相談役 2017年6月 同社特別顧問(現任) (株)製粉会館取締役社長 2023年6月 日本郵政(株) 取締役(現任)
	社外取締役 報酬委員	重要な兼職の状況 (株)日清製粉グループ本社特別顧問、(株)荏原製作所社外取締役、積水化学工業(株) 社外取締役、(公財)一橋大学後援会理事長	

	き む ら み よ こ <b>木村 美代子</b>	持株数 一株 取締役在任年数 1年 取締役会への出席状況 10/10回(100%)	<b>略歴</b> 1988年4月 プラス(株)入社 1999年5月 アスフル(株)入社 2010年2月 アスマル(株)代表取締役社長 2017年8月 アスフル(株)取締役CMO(チーフ・マーケティング・オフィサー)執行役員 B to Cカンパニー ライフクリエーション本部長兼パリュウ・クリエーション・センター本部長 2020年3月 同社取締役マーチャンダイジング本部管掌CMO(チーフ・マーケティング・オフィサー)執行役員 2021年5月 同社取締役 プランディング、デザイン及びサプライヤーリレーション担当 2022年9月(株)キングジム取締役常務執行役員開発本部長 2023年6月 日本郵政(株) 取締役(現任) 2023年9月(株)キングジム取締役常務執行役員開発本部長兼CMO(現任)
	社外取締役	重要な兼職の状況 (株)キングジム取締役常務執行役員開発本部長兼CMO、アサヒホールディングス(株) 社外取締役監査等委員	

	し ん だ う こう せい <b>進藤 孝生</b>	持株数 10,000株 取締役在任年数 1年 取締役会への出席状況 10/10回(100%) 指名委員会への出席状況 3/3回(100%)	<b>略歴</b> 1973年4月 新日本製鐵(株)(現日本製鉄(株))入社 2005年6月 同社取締役経営企画部長 2006年6月 同社執行役員経営企画部長 2007年4月 同社執行役員総務部長 2009年4月 同社副社長執行役員 2009年6月 同社代表取締役副社長 2012年10月 新日鐵住金(株)(現日本製鉄(株))代表取締役副社長 2014年4月 同社代表取締役社長 2019年4月 同社代表取締役会長 2023年6月 日本郵政(株) 取締役(現任) 2024年4月 日本製鉄(株) 取締役相談役 2024年6月 同社相談役(現任)
	社外取締役 指名委員	重要な兼職の状況 日本製鉄(株) 相談役、東京海上ホールディングス(株) 社外取締役、(株)日本政策投資銀行社外取締役	

	し む の の り こ <b>塩野 紀子</b>	持株数 一株	<b>略歴</b> 1983年8月 日本ニューメディア(株)入社 1999年1月 フェデラルエクスプレス社マーケティング部長 2001年3月 ウォルトディズニージャパン(株)入社 2002年10月 同社マーケティング&セールスバイスプレジデント 2006年2月 同社コーポレートマーケティングバイスプレジデント 2008年4月 エスエス製薬(株) 取締役マーケティング本部長 2010年3月 同社代表取締役社長 2012年1月(株)コナミスポーツ&ライフ(現コナミスポーツ(株)) 取締役副社長 2014年1月 同社代表取締役社長 2016年5月 同社取締役会長 2017年10月 ワイデックス(株) 代表取締役社長 2024年1月 同社アドバイザー 2024年6月 日本郵政(株) 取締役(現任)
	社外取締役	重要な兼職の状況 キリンホールディングス(株) 社外取締役、弁護士ドットコム(株) 社外取締役	

# 日本郵政グループのリスク管理

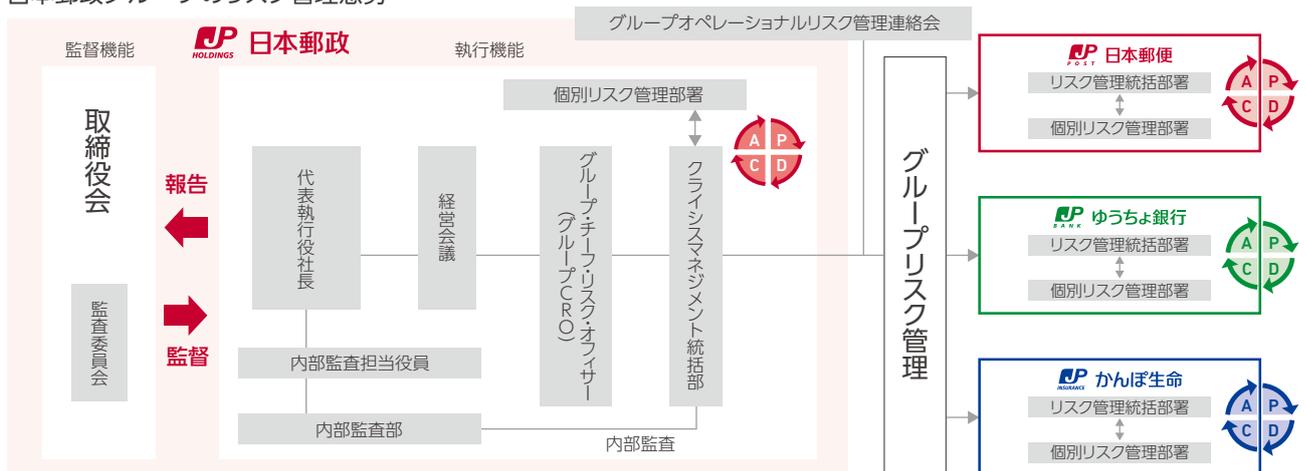
2024年4月、リスク管理機能をクライシスマネジメント機能に統合し、クライシスマネジメント統括部が一元的に管理することによって、「危機の未然防止」、「リスク顕在化の早期把握」、「影響極小化」の三位一体の取り組みを進めているところです。リスク管理の取り組みとしては、新たに新興リスク（未知のリスク）を含め、日本郵政グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクの統制を強化することにより、グループに重大な影響を与える可能性のあるリスクの顕在化を未然防止する仕組みの整備を行うとともに、リスク発生時の経営への報告の迅速化にも取り組みます。

また、リスク管理とクライシスマネジメントの統制範囲を整合させることで、リスクが顕在化した際の危機管理等へのスムーズな移行を実現します。

さらに、グループガバナンス強化のためグループのリスク管理統括責任者として、執行役のなかから「グループ・チーフ・リスク・オフィサー（グループCRO）」の選任、グループ各社のリスク管理担当役員をメンバーとする「グループオペレーショナルリスク管理連絡会」等を通じて、グループ各社のリスク管理の向上に向けた情報共有・協議等を実施しています。なお、グループ各社は自社のリスク管理を統括する部署を定め、自ら主体的に自社の事業特性に応じたリスクの特定、評価、制御、モニタリング等のリスク管理を行うとともに、日本郵政に対し必要な報告をする等のリスク管理態勢を整備しています。

これらの取り組みを行うことで、グループの持続的な健全経営を目指していきます。

## 日本郵政グループのリスク管理態勢

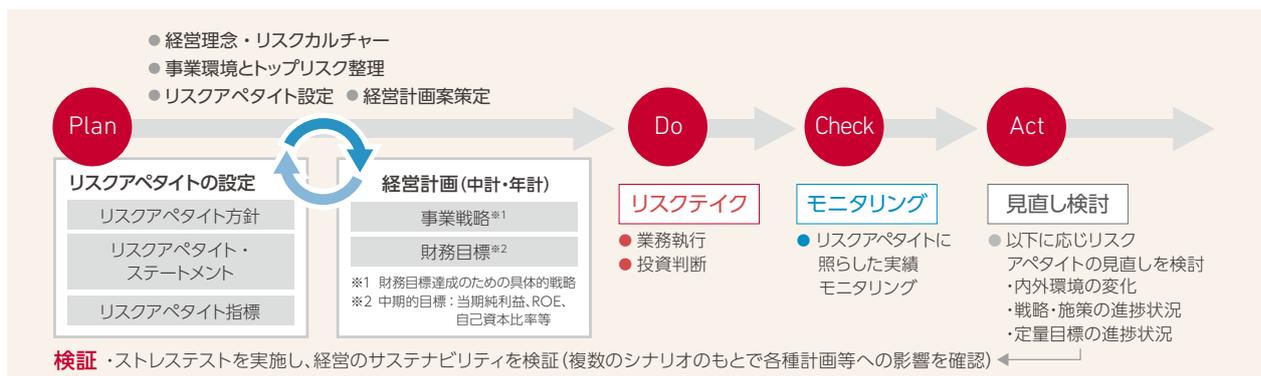


## ■ リスクアパタイト・フレームワーク (RAF)

日本郵政グループでは、収益拡大のために取るあるいは許容するリスクの種類と量（リスクアパタイト）を明確にし、グループ全体のリスクをコントロールする枠組みとして、2021年度より「リスクアパタイト・フレームワーク (RAF)」を導入しました。

日本郵政グループは、本枠組みを活用し、経営層が経営計画とともに取得するリスクと種類を承認し、想定外損失の回避、リスク・リターン向上、アカウントビリティの確保を通じて企業価値向上を目指します。

### RAF の運営プロセス



## 事業別リスクアペタイトの基本的考え方

### 金融事業(ゆうちょ銀行・かんぽ生命)

ALM・運用業務・保険引受で適切なリスクテイクとリスクコントロールにより、財務の健全性を維持しつつ、収益の確保を目指します。

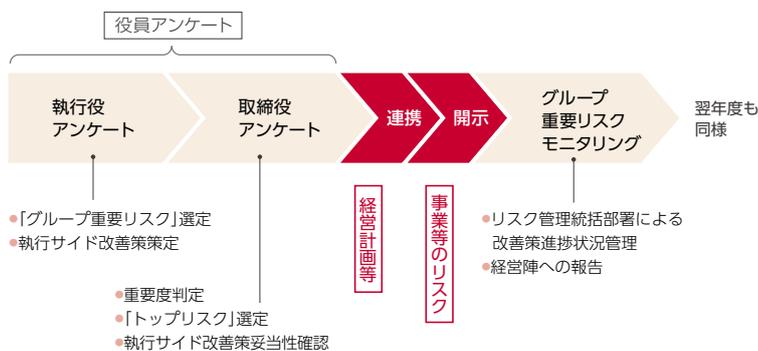
### 非金融事業(日本郵政・日本郵便)

郵便・物流事業、不動産事業及び新規事業において、金融事業及び既存事業を除く資本の範囲内で、適切なリスクテイクとリスクコントロールにより、財務の健全性を維持しつつ、新たな収益の確保を目指します。

## グループ重要リスクの管理

日本郵政は、外部環境の変化や事業戦略等を踏まえ、毎年、日本郵政グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスク(グループ重要リスク)の見直しを行っています。具体的なリスクの特定、評価については、取締役及び執行役へのアンケート(役員アンケート)を通じて行い、改善策の策定、取り組み状況のモニタリング等を経営陣が行うPDCAサイクルを回しています。

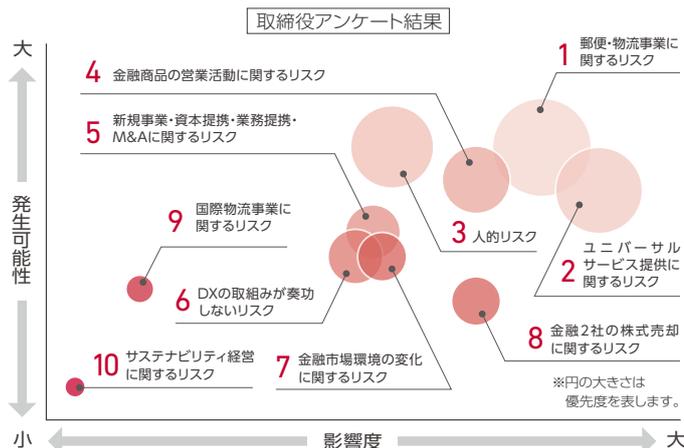
また、グループ重要リスクは、有価証券報告書「事業等のリスク」として開示しています。



## トップリスク

日本郵政では、取締役等にアンケートを実施して、「経営陣が特に重視する当社グループの事業等のリスク」を把握し、その結果、発生可能性と影響度の観点からリスクの重要度を評価して、上位に位置づけられるリスクを「トップリスク」と定めています。

日本郵政は、トップリスクの管理状況改善策等をグループ会社と連携してモニタリングし、リスク顕在化防止や、グループ経営に及ぼす影響を極小化する取り組み、RAFや経営計画策定の議論に活用しています。さらに、業務等で発生するリスクのなかから注視するリスクを定め、トップリスクと併せて管理する態勢の構築を進めていきます。



※ここに掲載している事業等のリスクは、本レポート発行時点における主な事項を例示したもので、これらに限定されるものではありません。詳細は有価証券報告書をご覧ください。 <https://www.japanpost.jp/ir/library/security/>

## 2024年度のトップリスクと主な想定シナリオ(当社経営陣が特に重視する当社グループの事業等のリスク)

	トップリスク	主な想定シナリオ
1	郵便・物流事業に関するリスク	デジタル化の進展に伴う郵便物の減少(コストに見合う郵便料金設定後を含む)、他社との競争激化やEC市場の拡大による荷物等収益の低迷、日本郵便における競争力強化の取り組みが奏功しないこと等により、当社グループの収益が大幅に減少する。
2	ユニバーサルサービス提供に係るリスク	収益力向上、業務効率化に向けた取り組みが奏功しない、インフレ等事業環境の変化に伴い、ユニバーサルサービス維持のための費用負担が増大する。
3	人的リスク	賃金水準が他社に劣後し、各種業務に従事する人材のほか、IT等の専門人材が確保・維持できない。また、人事労務上の問題発生により、働きがいのある職場環境を提供できないことで人材の流出・不足や人件費の増加を招き、競争力を失う。
4	金融商品の営業活動に関するリスク	当社グループで取り扱う保険商品や投資信託について、新商品の開発やお客さまの利便性を考慮した営業活動が奏功せず販売実績が低迷し、当社グループの収益が大幅に減少する。
5	新規事業・資本提携・業務提携・M&Aに関するリスク	新規事業による成長戦略が実現できない、資本・業務提携等による効果が得られない、投資事業に係る減損損失の発生等により、当社グループの収益が大幅に減少する。
6	DXの取組みが奏功しないリスク	グループ横断的なDX施策が奏功しない、また、事業環境の変化に適切かつ適切に対応できないことにより、競争力が低下する。
7	金融市場環境の変化に関するリスク	急激な市場変動により金融2社の経営が悪化し、保有資産の価値が大幅に下落する。また、金利上昇により定期貯金等の預け替え、保険の解約が進む。
8	金融2社の株式売却に関するリスク	金融2社株式の売却で損失が発生する、金融2社に代わる収益源を確保できない、あるいは、子会社の株式保有比率が低下してグループ一体的な業務運営が難しくなることにより顧客離れやブランド力の低下を招く。
9	国際物流事業に関するリスク	国際物流事業を担うツール社のビジネスモデル・成長戦略が奏功しない、世界経済の減速、地政学リスクの高まりなど事業環境の悪化からの業績低迷等により、当社グループの収益が大幅に減少する。
10	サステナビリティ経営に関するリスク	当社グループのサステナビリティに関する重要課題について、取り組みが十分に進まず、ステークホルダーの支持を失う。

# 日本郵政グループのコンプライアンス

日本郵政グループは、コンプライアンス推進が経営の最重要課題のひとつであると認識し、お客さまをはじめステークホルダーや地域・社会から信頼され、グループの経営理念の実現と持続的成長の基礎となる経営基盤を強固なものとし、企業価値の向上を図るべく、コンプライアンス経営を推進しています。

グループ各社では、事業の公共的特性に配慮した実効性のあるコンプライアンス態勢を整備し、リスクベース・アプローチによるコンプライアンス・リスク管理の高度化等により、お客さま本位の業務運営を徹底し、お客さまに安心してサービスをご利用いただけるよう努めています。

また、グループコンプライアンス委員会を定期的開催するなど、グループコンプライアンス機能を強化するとともに、グループのコンプライアンス経営の推進状況等を適切に開示し、透明性を確保します。

## ■グループのコンプライアンス態勢

グループ各社のコンプライアンス部門がコンプライアンス推進を統括する態勢を整備し、コンプライアンス担当役員のもとにコンプライアンス統括部署を設け、コンプライアンス推進の企画立案・管理等を行っています。コンプライアンス推進の方針や対応等については、経営会議の諮問機関として設置したコンプライアンス委員会において審議し、重要事項は、コンプライアンス担当役員が経営会議、取締役会等に報告しています。

また、グループコンプライアンス委員会を定期的開催し、コンプライアンスに関する課題や取り組み状況等の共有・協議等を通じて、グループコンプライアンスを推進し、リスクベース・アプローチによるグループのコンプライアンス・リスク管理の高度化に努めています。

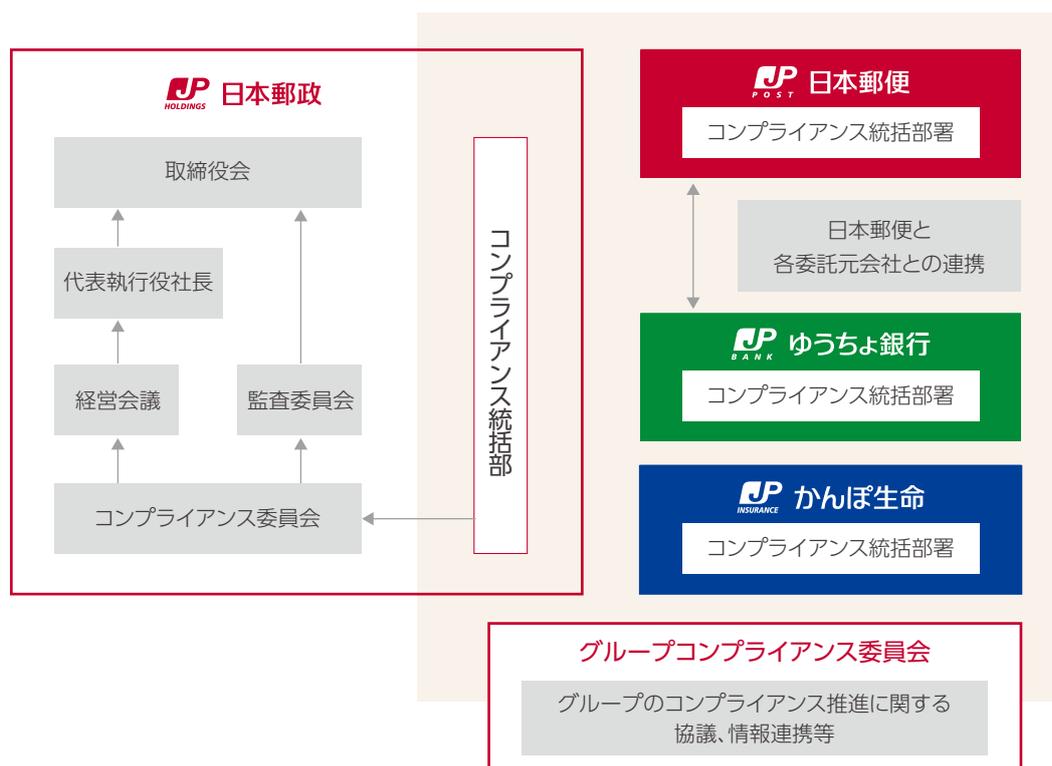
## ■グループ各社のコンプライアンス態勢

グループ各社は、以下のとおり、コンプライアンス態勢を構築し、コンプライアンスを推進しています。

### コンプライアンス・ラインの整備

グループ各社では、業務推進部門から独立したコンプライアンス統括部署を設けるとともに、コンプライアンスの推進を担う「コンプライアンス・オフィサー」を、本社各部署や支社・郵便局・支店などにコンプライアンスの推進に責任を持つ「コンプライアンス責任者」を配置することにより、コンプライアンス・ラインを整備しています。

## 日本郵政グループにおけるコンプライアンスの枠組み



### コンプライアンス違反への対応

グループ各社では、コンプライアンス違反を疑わせる情報等を把握した場合、主にコンプライアンス部門において速やかに調査を行っています。調査では、コンプライアンス違反事実の有無や発生原因等を解明し、これらの内容に応じた再発防止策を講じています。さらに、必要に応じて、コンプライアンス・リスクの低減措置等の実施やコンプライアンス態勢の見直し等により、お客さま本位の業務運営を徹底します。

### 内部通報制度等の改善と適正な運用

グループ各社は、コンプライアンス違反等の早期発見と対応を行うため、内部通報窓口を各社のコンプライアンス統括部署及び社外の法律事務所に設けるほか、金融営業専用の通報窓口を社外に設置しています。

グループ各社の内部通報制度については、2020年度以降、「社員の声は財産であり、声を寄せる社員もまた貴重な財産である」との基本認識のもと、社員がより安心して積極的に声を寄せられるよう、抜本的な改善に取り組んでいます。

グループの基本認識を浸透させるため、トップメッセージを繰り返し発信し、通報情報の共有範囲の厳格化など通報者保護の徹底を図るとともに、各種通報・相談を一元的に受け付け、窓口担当者とセキュアにやり取りができるポータルサイト「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」を導入し、通報の受付から調査、対応結果の報告などすべての過程を外部の弁護士などからなる「外部専門チーム」が行う仕組みを設け、運用しています。

制度の利用により寄せられた社員の声を、個別事案の是正等にとどまらず、通報者等の秘密保持を図りながら、潜在的なリスク等の早期検知、業務・手続や職場環境等の改善に活用し、組織の自浄作用の発揮に努めます。

2023年度からは、公正・中立な第三者機関（不服審査

会）が通報・相談等への対応に係る不服申立ての審査を行う不服審査制度を導入し、内部通報制度等の適正な運用を確保しています。

### コンプライアンス・プログラムの策定及び取り組み

グループ各社では、毎年度、コンプライアンス・プログラムを策定し、重点的に推進すべきコンプライアンス項目を定め、その項目ごとに責任部署を定めて取り組んでいます。

コンプライアンス統括部署は責任部署のコンプライアンス推進を統括し、一元的に推進状況を管理しています。

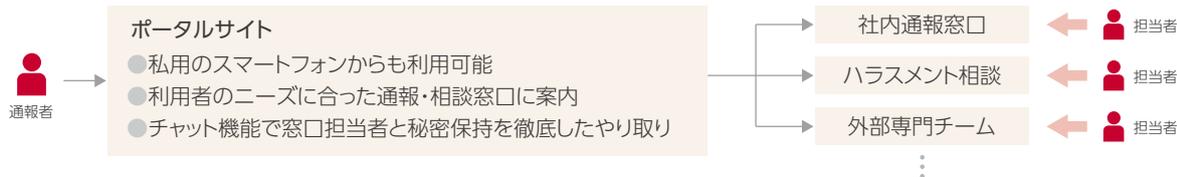
### コンプライアンス・マニュアル等の作成・配布、コンプライアンス研修の実施

グループ各社では、コンプライアンス・マニュアルやコンプライアンス・ハンドブックを作成・配布し、役員・社員への研修に活用するとともに、コンプライアンス項目に関する各種研修を実施することにより、法令等の理解促進とコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

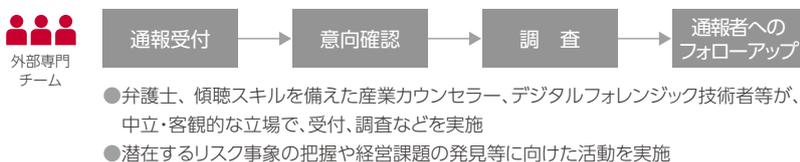
### マナー・ローダリング、テロ資金供与及び拡散金融対策への取り組み

当社グループは、マナー・ローダリング、テロ資金供与及び拡散金融の防止に向けた国際的な要請を踏まえ、「マナー・ローダリング、テロ資金供与及び拡散金融対策に係るグループ方針」を改定し、運用するなど、マナー・ローダリング、テロ資金供与及び拡散金融対策を重点課題と位置づけ、経営陣の主導的な関与の下、グループの推進態勢を強化しています。グループ各社では、事業の特性等を踏まえ、リスクベース・アプローチに基づくマナー・ローダリング、テロ資金供与及び拡散金融対策に取り組んでいます。

### ワンストップ相談・通報プラットフォーム



### 外部専門チーム



### 社員の声の活用

- 内部通報として寄せられた社員の声を、潜在的なリスク等の早期検知、業務・手続や職場環境等の改善に活用

# 日本郵政グループのITガバナンス

IT技術の革新と広がり、企業価値を大きく左右する要素となるとともに、経営上の大きなリスクとして認識されています。日本郵政グループでは、こうした環境に適切に対応するために、実効性の高いITガバナンス体制を確立しています。

## ■ グループのITガバナンス態勢

日本郵政グループでは、ITガバナンス態勢を構築・整備するための基本的事項を、日本郵政グループ協定等で定めています。

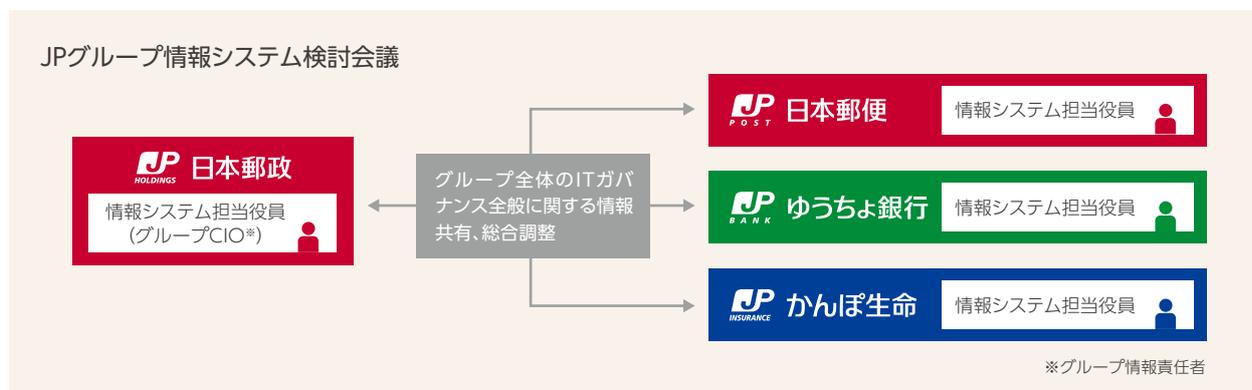
グループ各社は、この協定等に基づき、IT戦略の策定・実行を通じて生産性の向上、経営の効率化や情報技術の利用に伴い生じるリスクを極小化し、グループの経営の健全性を確保することにより、企業価値の最大化を図るためのITガバナンスを実現しています。

## ■ 実効性のあるITガバナンスの実施

日本郵政グループでは、グループ全体のITガバナンス全般に関する情報共有、総合調整を目的として、グループ各社のCIO等を構成員とするJPグループ情報システム検討会議を設置し、主に下の検討事項及び報告事項を議案として、実効性のあるITガバナンスを実施しています。

- ・ JPグループ全体のITガバナンスに関する方針・方策の検討
- ・ 主要な情報システム開発についての方向性検討や影響確認、開発スケジュールの調整
- ・ グループ全体及びグループ4社のITガバナンス活動状況
- ・ 主要な情報システムの運用状況の報告・情報共有
- ・ その他、検討会議メンバーが必要と認める事項

日本郵政グループにおけるITガバナンスの体制図



## ■ グループ経営を支えるIT戦略

日本郵政グループでは、お客さまと地域を支える「共創プラットフォーム」を目指して、以下の3つのIT戦略を掲げ、グループ一体となったデジタルトランスフォーメーション(DX)を推進しています。

### 新たな価値創造に向けたデジタルトランスフォーメーションの推進

- ー リアルとデジタルの融合により、お客さまに対する新たな価値を提供
- ー 共創プラットフォームにより、お客さま本位の良質なサービスを提供

### 変化する事業環境に俊敏に対応するIT基盤の提供

- ー 先端技術や社会環境を踏まえた働きやすい職場づくりと生産性の向上を推進
- ー システム構成の最適化を進め、柔軟に対応可能な新たなIT基盤を構築

### 日本郵政グループの信頼回復に向けたITの推進

- ー グループ横断的なデータ活用を通じてコンプライアンス遵守をサポート
- ー セキュリティ水準の高度化により各種サービス提供やデジタル化推進の安心・安全を確保

# 日本郵政グループのサイバーセキュリティ対策

サイバー攻撃が日々高度化・巧妙化していることに鑑み、日本郵政グループではサイバー攻撃の脅威を重大なリスクとして捉え、リスクに対応できる態勢を整備しています。

サイバー攻撃等に起因する情報の流出・紛失などの被害から、重要な情報を守り、安全に管理することに取り組んでいます。

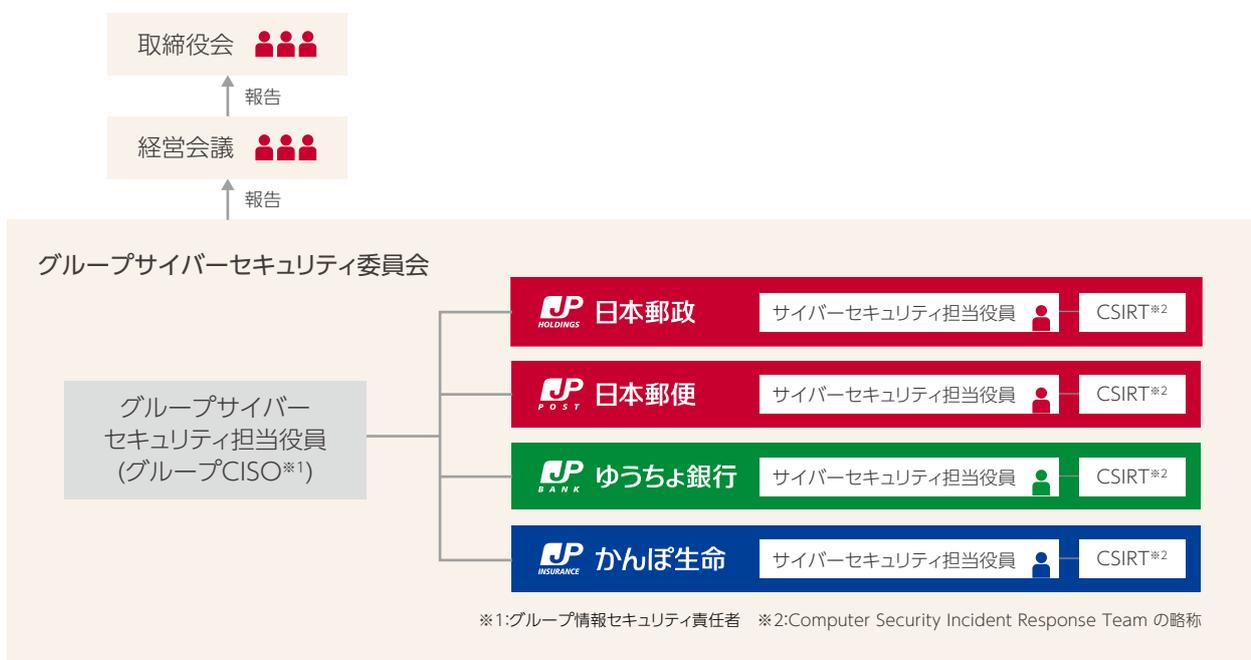
## ■ グループサイバーセキュリティ体制

持株会社である日本郵政のガバナンスのもとで、グループのサイバーセキュリティ管理態勢の整備を行っています。

日本郵政グループ主要4社のサイバーセキュリティ担当役員から構成されるグループサイバーセキュリティ委員会を設置し、グループのサイバーセキュリティ戦略

策定のほか、グループ各社のサイバーセキュリティ対策の取り組み状況の把握・高度化を行っています。

グループサイバーセキュリティ担当役員が、グループのサイバーセキュリティに関し、グループガバナンスを統括する体制としており、取り組み状況について、定期的に取り締り役員/経営会議に報告しています。



## ■ 日本郵政のサイバーセキュリティ対策の取り組み

多層防御	社外からのマルウェア攻撃や内部からの不正な情報持ち出しのリスクを低減するため、不正アクセスや不正プログラムに対する検知・防御の仕組みを複数導入し、多段階の対策(多層防御)を行っています。防御の有効性について、第三者による評価を定期的に行っています。
インシデント対応体制	CSIRTを中心とした対応体制を整備しており、サイバー攻撃などが発生した時に原因の把握を迅速に行い、被害を最小化すると同時に、経営に対し迅速に報告します。平時よりセキュリティ・インシデントを想定した対応訓練を実施しており、インシデント対応体制が有効に機能するか点検するとともに、CSIRT要員ほか社員のインシデント対応能力向上に努めており、サイバーセキュリティに関する資格取得を推奨しています。
教育・訓練	役員・社員を対象にサイバーセキュリティに関する教育・訓練を行っており、役員・社員のセキュリティ意識向上に努めています。
外部連携	JPCERT/CC、日本CSIRT協議会、警視庁等の外部組織と連携して攻撃情報や対策動向の共有等を行っており、日々高度化するサイバー攻撃に迅速に対応できるよう努めています。

## 日本郵政グループの内部監査

日本郵政グループでは、業務の健全かつ適切な運営を確保し、お客さまの信頼に応えるため、グループ各社において実効性のある内部監査態勢を整備しています。特に、かんぽ商品の募集に係る問題を踏まえ、日本郵政による郵便局等フロントライン社員が有する課題認識の把握のためのヒアリングや、グループ内部監査連絡会議等の充実を図っています。

### ■グループの内部監査態勢

日本郵政グループでは、グループ各社が実施する内部監査の基本的な考え方を示した「グループ内部監査基本方針」に基づき、それぞれが行う事業の特性、リスクの種類と程度に対応した実効性のある内部監査態勢を整備しています。

また、グループ協定等に基づき、持株会社である日本郵政の内部監査部門は、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の内部監査部門に対して、内部監査態勢の評価・検証と指導・助言を行っているほか、必要な場合には、改善のための勧告、直接監査などを行うこととしています。

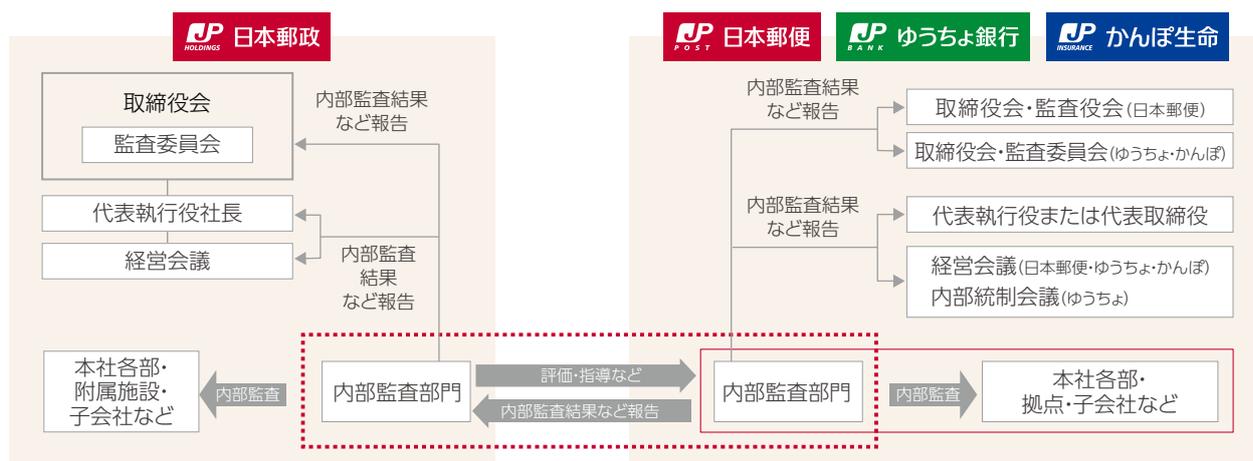
### ■経営に資する内部監査活動

グループ各社の内部監査部門は、基本方針に掲げる目的（経営に資する助言等による業務運営への価値の付加または改善）等を達成するため、経営活動の実行状況や内部管理態勢を検証しています。

その検証結果は、取締役会、代表執行役、監査委員会、監査役会などに報告するとともに、指摘事項の是正改善状況を定期的に取りまとめ、代表執行役などに報告し、各社における業務改善が確実に図られるように

努めています。

また、個々の内部管理態勢等の検証以外にも、日常的に、各種会議への出席、内部管理資料の収集などの活動を行うほか、内部監査員へのサーベイや、監査委員会・監査役会による内部監査機能の整備・運用状況の評価を活用するなどして、内部監査の品質向上に取り組み、経営に資する、実効性のある内部監査の実施に努めています。



- ・内部監査基本方針に基づく内部監査活動の実施
- ・経営に資する・実効性のある内部監査に向けた連携

# ステークホルダーとの対話

## 日本郵政グループ顧客満足度調査

お客さまからみた商品・サービスの状況を的確に把握し、新たなニーズなどに対応するため、お客さまの満足度や利用意向などの評価について調査を実施しています。

また、お客さま満足度の向上等を詳細に計測・分析する指標等として、NPS®\*\*を活用しています。

日本郵政グループでは、より一層のお客さま満足のための、今後とも定点観測を行うとともに、このグループ顧客満足度調査で得られた結果を経営に活かしてまいります。

※NPSは、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標です。

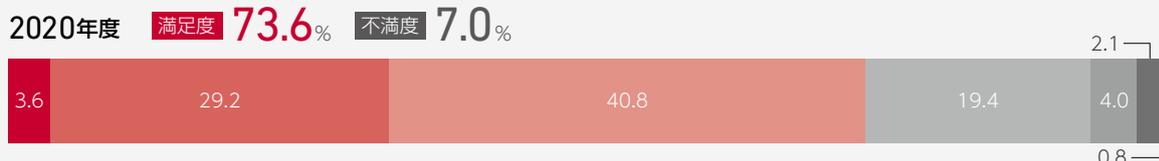
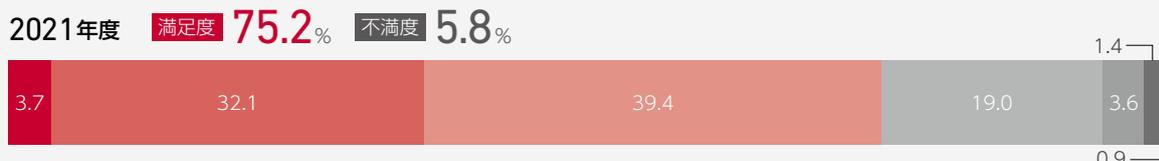
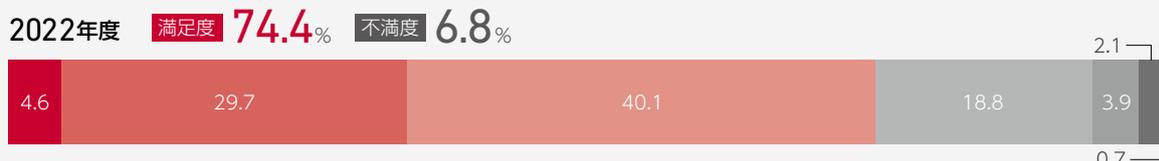
### グループ総合満足度

あなたは、郵便局等に関して、総合的\*にどの程度満足していますか。

※窓口・電話対応や郵便局等で取り扱っている商品・サービスの種類の多さや内容、営業曜日・時間、設備面を総称して「総合的」といいます。



#### ▶ これまでの結果(前4回分)



■ 非常に満足 ■ 満足 ■ やや満足 ■ どちらともいえない ■ やや不満 ■ 不満 ■ 非常に不満

備考: 満足度=非常に満足+満足+やや満足、不満度=非常に不満+不満+やや不満とした。

なお、各構成比は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が満足度または不満度と一致しない場合がある。

## ■ 社員との意見交換会

日本郵政グループでは、風通しの良い職場風土を実現するための取り組みの一環として、日本郵政社長とグループ各社で働く全国のグループ社員との意見交換会を定期的実施しています。

「これからの日本郵政グループのあるべき姿」、「お客さまの声から気づいた業務改善」など、毎回テーマに沿った活発な意見交換が行われ、経営の方針を広く社員に浸透させるとともに、現場の声を経営に活かしています。

これまでの意見交換会の模様はこちらをご覧ください。

<https://www.japanpost.jp/jp-group/>



意見交換会の模様

## ■ IR活動の報告

日本郵政グループは、持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主・投資家の皆さまに対して、正確かつ公平に情報を開示するとともに、建設的な対話に努めています。また、対話を通じていただいたご要望は、取締役会に定期的に報告し、経営改善に活かしております。

### 2023年度 活動実績

■ 主な対応者<sup>\*1</sup>：代表執行役社長、代表執行役上席副社長、代表執行役副社長、経営企画部IR室

活動	内容
第18回 定時株主総会	開催日時：2023年6月21日
個別面談を行った株主・投資家の概要 <sup>*2</sup>	海外投資家：97社 国内投資家：23社 証券アナリスト：30社
機関投資家・アナリスト向け説明会 <sup>*2</sup>	開催回数：6回 参加者数：1,049名
対話の主なテーマや関心事項	・中期経営計画「JP ビジョン2025」見直し ・資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み
経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況	・取締役会において対話内容に関して報告（年2回） ・経営陣への対話内容等の報告（随時）
対話等を踏まえて取り入れた事項	・株主還元の充実 ・資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み内容詳細の開示
第19回 定時株主総会（2024年度）	開催日程：2024年6月19日

<sup>\*1</sup>：2024年4月1日時点役職 <sup>\*2</sup>：延べ人数・回数

### IR年間スケジュール

第1 四半期	4月		第3 四半期	10月	
	5月	期末決算発表		11月	第2四半期決算発表
	6月	株主総会		12月	
第2 四半期	7月	統合報告書発行	第4 四半期	1月	中間期ディスクロージャー誌発行
	8月	第1四半期決算発表		2月	第3四半期決算発表
	9月			3月	

## 有識者ダイアログの開催

2023年8月31日、有識者ダイアログを開催いたしました。3名の有識者の方々から、日本郵政グループのサステナビリティに関する主な取り組みに対する評価や、今後の課題、当社グループへの期待・要請などについて、様々なご意見・ご提言をいただきました。



対面にて開催いたしました。



ファシリテーター  
CSRアジア 日本代表  
**赤羽 真紀子氏**

## 有識者コメント



日本サステナブル  
投資フォーラム 会長  
**荒井 勝氏**

統合報告書と有価証券報告書の開示情報が充実し、詳細かつ全体の視野からまとめられていると思います。グループ全体の力を知ることができるよう、親会社だけでなく子会社の情報も含めて幅広く掲載すると良いと思います。共創プラットフォームはグループの強みに

なると思いますが、経済の不確実性が高まる中で、どのように戦略を変化させているのかを投資家は注目していますので、将来の収益への影響も含めしっかりと伝えてほしいと思います。

事業サービスの収益化には社員のアイデアを吸い上げ、検討して、日本郵政グループのネットワークを活用したサービスを提供してほしいと思います。

環境の取り組みについては、開示されていないものが多いので、取り組み途中の施策も含めて積極的に開示した方が良いと思います。

CHROはグループ内の人事を統合し、経営戦略と人事戦略との連携を図り、ヒューマンリソースをどう活用していくか等の人事戦略を取締役会へ説明し理解を深めてもらうことが重要です。



放送大学  
客員教授  
**関 正雄氏**

全体的に取り組みが進化しており、特に有価証券報告書、統合報告書に記載された価値創造プロセス中の「[創発的戦略]の遂行能力向上」に注目しています。実際に社内で実行して組織風土の醸成や人材育成をしてほしいです。また、アウトカム目標・指標による評価の検討についても進めてほしいと思います。

人権デュー・ディリジェンスについて、日本郵政グループには、

バリューチェーン全体を注視する、人権侵害の救済手段を機能させる、全社員対象の研修の内容を高度化していくなど、先進企業として模範となることを期待しています。また、ローカル共創イニシアティブこそ共創プラットフォームであり、創発的戦略の担い手を育成するという大きな意味も持っています。今後も継続して、経験者が持ち帰ったものを社内でも広く共有していただきたいです。

高齢化社会への対応においては、日本郵政グループは大きなポテンシャルを秘めています。郵便、貯金、保険など地域に根ざしたリソースを活かし、地域を支えていただきたいです。

生物多様性の回復は重要な問題です。WWFジャパンとのパートナーシップは良い取り組みであり、紙製品調達ガイドラインに限らず、生物多様性全体についての戦略の構築などで連携の幅を広げると良いと考えます。



サステナビリティ  
消費者会議 代表  
**古谷 由紀子氏**

全体の印象としては毎年ステップアップしており、取り組みが充実しています。マテリアリティは日本郵政グループが取り組むべきテーマが特定されていると思いますが、日本郵政グループが描く社会や未来のビジョン、社会・環境課題解決に関する具体的な情報が不足しているように思います。人材・人的資本についても、トレンドを後追いつけるのではなく、その背後にある価値観や目的をしっかりと説明する

ことが重要です。

サステナビリティ課題解決の推進には、従業員が解決できる課題をマテリアリティに基づいて見つけ出すなど、具体的かつボトムアップのアプローチが効果的であり、「[創発的戦略]の遂行能力向上」につながれば、企業価値創造にも結びつくのではないかと考えます。

また、障がい者については保護すると同時に、障がい者の「能力を活用する」という観点で、障がい者の採用と能力を高める取り組みも一層進めていただきたいです。

課題の発見と解決に社内外のステークホルダーとの対話をもっと活用すべきと考えます。特に男女平等、障がい者、LGBTQなどのテーマにおいては対話が非常に重要です。「ビジネスと人権に関する指導原則」を具体化するためにも、対話を通じて救済の仕組みを見つけていただければと考えます。

# スポーツ&コミュニケーション

## 「スポーツを通じたグループ企業価値の持続的向上」にチャレンジするスポーツ&コミュニケーション部

日本郵政は、2023年4月にスポーツ活動を通じた社会貢献施策の実施・充実などを目的として、「スポーツ&コミュニケーション部」を設置しました。スポーツを通じたグループ企業価値の持続的向上を目指し設立した日本郵政グループ女子陸上部の運営面のさらなる強化・発展に加え、競技活動に留まらず、スポーツを軸としたグループ内外のコミュニケーションの活性化や地域貢献、社会貢献に資する活動にも積極的に取り組んでいます。

日本郵政グループ女子陸上部

後列 牛選手 和田選手 小坂井選手 菅田選手 土井選手 廣中選手 太田選手  
前列 大西選手 田島選手 カロライン選手 杉森選手 鈴木選手 山中選手



## 「日本郵政グループのスポーツへの取り組みに関する基本的考え方」を策定

日本郵政は、2023年秋、「日本郵政グループのスポーツへの取り組みに関する基本的考え方」を策定しました。基本的スタンス、キーメッセージ(私たちの志)、フォーカスポイント(私たちが主として取り組む3つのテーマ)をベースとして、多様でありながら一貫性のある施策に取り組んでいます。

基本的スタンス	日本郵政グループは、「女子陸上部」の強化に持続的に取り組むとともに、スポーツに関連する多様な施策を通じてグループ社員の健康増進を図り、健康なグループ社員の前向きな行動を通じて地域社会の活性化に貢献します。
キーメッセージ	スポーツのチカラでニッポンをゲンキに! powered by Team JP
フォーカスポイント	①健康経営のサポート… 新たなアイデアで、グループ社員に心身の健康と自己実現のチャンスを! ②地域社会の活性化 …… 新たなチャレンジで、地域社会に彩りと活力を! ③つながりの創出 …… 新たなコミュニケーションで、ワクワクする出会いと未来につながるネットワークを!

この「日本郵政グループのスポーツへの取り組みに関する基本的考え方」を基礎とした、スポーツ&コミュニケーション部の中核となる施策は次の3つとなります。

日本郵政グループ女子陸上部のさらなる強化・発展	全国の学校における部活動の地域連携・地域移行への協力・貢献	令和を生きる誰もが気軽に楽しめる“超ライト”な新しい体操の制作・全国展開
-------------------------	-------------------------------	--------------------------------------

## 日本郵政グループ女子陸上部のさらなる強化・発展

「人から人へとタスキをつなぐ駅伝」と「人から人へと手紙を届ける郵便」は、親和性が高く、社員が一体感を持って応援できることなどから、2014年4月に女子陸上部を設立、2024年4月に創部10周年を迎えました。

所属選手は日本郵政グループ各社に正社員として所属しており、実業団駅伝の女子日本一を競う「全日本実業団対抗女子駅伝競走大会(クイーンズ駅伝 in 宮城)」には2015年から9年連続で出場。2016年(第36回)に初優勝し、その後2019年(第39回)と2020年(第40回)には二連覇を果たしています。

また、個人においても、オリンピックや世界選手権大会などの国際大会で活躍する日本代表選手を輩出しています。

### 2023年度の主要成績

大会名	種目	順位	出場選手	記録
第43回全日本実業団対抗女子駅伝競走大会(クイーンズ駅伝 in 宮城)		第2位	1区:菅田 雅香 2区:牛 佳慧 <sup>*1</sup> 3区:廣中 璃梨佳 <sup>*2</sup> 4区:小坂井 智絵 5区:鈴木 亜由子 6区:和田 有菜 <sup>*1</sup>	2時間14分58秒
第19回世界陸上競技選手権大会(2023 in ブダペスト)	女子10000m 女子5000m	第7位 予選1組12位	廣中 璃梨佳	31分35秒12 15分11秒16
第19回アジア競技大会	女子10000m 女子5000m 女子マラソン	第2位 第2位 第5位	廣中 璃梨佳 大西 ひかり	31分50秒74 15分15秒34 2時間30分06秒
マラソングランドチャンピオンシップ		第12位 第17位	鈴木 亜由子 太田 琴菜	2時間31分33秒 2時間34分16秒
名古屋ウィメンズマラソン2024		第3位 第7位	鈴木 亜由子 大西 ひかり	2時間21分33秒 2時間26分12秒



菅田選手 牛選手 廣中選手



小坂井選手 鈴木選手 和田選手

\*1: MIR (Most Impressive Runner) 賞 \*2: 区間賞

©フォート・キシモト

## 全国の学校における部活動の地域連携・地域移行への協力・貢献

全国の学校における部活動の指導者の不足という社会課題の解決に向け、スポーツ庁が主体となり推進する部活動の地域連携・地域移行に日本郵政グループとして協力するための体制整備を進めています。

### 指導者派遣

日本郵政グループ社員からスポーツや文化・芸術活動に秀でた社員を部活動や地域クラブへ指導者として派遣し、社員の得意分野を地域に還元する仕組みの構築を目指しています。

実施にあたっては、はじめに一部地域から試行的に取り組むこととしており、現在既にボランティア等で部活支援にかかわっている社員の把握、自治体の要望等を踏まえ、試行地域を選定しました。

今後は試行実施の内容を踏まえ、人事制度等の必要な制度改革を行うなど、指導者派遣の全国展開に向けた準備を進めていきます。

### 日本スポーツ協会とのパートナーシップ

地域スポーツクラブ・スポーツ少年団・学校運動部活動などでの現場指導を希望する方を対象とした講習会を公益財団法人日本スポーツ協会（JSPO）と共同で開発し、2024年4月10日に「【特別協賛：日本郵政株式会社】JSPO公認スポーツコーチングリーダー養成講習会」の受講者募集開始を発表しました。

この講習会はスポーツの現場へ派遣する指導者の総合的な指導力のクオリティ向上を図るとともに、指導を受ける子どもたちの健全なる成長のサポート、保護者や教師との持続的な信頼関係の構築など、受入側、派遣者側の双方の不安解消を目的としています。グループ社員で部活動派遣を希望する社員は受講を必須としています（費用助成制度有）。



## 令和を生きる誰もが気軽に楽しめる“超ライト”な新しい体操の制作・全国展開

日本郵政は、株式会社スターダストプロモーションに所属するアイドルグループ「ももいろクローバーZ」を「日本郵政グループスポーツ応援アンバサダー」に迎え、「カラダうごかせ!ニッポン!」プロジェクトを展開しています。

### MEKIMEKI体操～カラダうごかせ!ニッポン!～

医学博士である「ひろみちお兄さん」こと佐藤弘道さん監修のもと、令和を生きる誰もが気軽に楽しめる“超ライト”な新しい体操「MEKIMEKI体操～カラダうごかせ!ニッポン!～」を制作しました。3月22日（金）に一般公開したミュージックビデオでは、ももいろクローバーZが本体操を実演しています。



### ▶「カラダうごかせ!ニッポン!」プロジェクト特設サイト

「MEKIMEKI体操～カラダうごかせ!ニッポン!～」のミュージックビデオを含む「カラダうごかせ!ニッポン!」プロジェクトの関連情報や動画は、以下の特設サイトで公開しています。

本特設サイトでは、ももいろクローバーZの佐々木彩夏さんと高城れにさんの「JP体験」動画や日本郵政提供の地上波ミニ番組「サクッと!エクササイズ スタプラ」の情報なども掲載しています。

「カラダうごかせ!ニッポン!」プロジェクト特設サイトURL: <https://www.karadaugokase.japanpost.jp/>



## 鈴木亜由子杯 穂の国・豊橋ハーフマラソン2024

日本郵政グループ女子陸上部の鈴木亜由子選手の初の冠大会となる「鈴木亜由子杯 穂の国・豊橋ハーフマラソン2024 (3月24日(日)開催)」にももいろクローバーZの高城れにさんが参加しました。

大会当日は、準備段階からランニング指導を行ってきた日本郵政グループ女子陸上部のコーチ、日本郵政スポーツ&コ

ミュニケーション部のスタッフとともに走り、初挑戦となるハーフマラソンをみごと完走しました。会場にはももいろクローバーZのメンバーの皆さんも駆けつけ、本大会を盛り上げました。



## その他の取り組み

### ランニング教室の企画・開催

2023年度は、北海道士別市の小学生を対象とした女子陸上部の選手によるランニング教室、青森県三戸郡三戸町の中学生を対象とした女子陸上部OGによるランニング教室などを開催しました。

また、日本郵政グループの本社社員の健康増進やコミュニケーションの活性化などを目的として、「皇居ラン」を行うランニング教室も毎月2回のペースで実施しています。

### 東京都府中市との協定締結

2023年8月、日本郵政株式会社と府中市は、「スポーツ振興等に関する協働協定」を締結しました。本協定に基づく連携として、今後、陸上競技をはじめとするスポーツの振興に関する取り組み、子どもの健全育成・教育及び市民の健康増進に関する取り組みなどを実践していきます。

また、本協定がきっかけとなり、2023年12月、府中市内にキャンパスを構える東京外国語大学と日本郵政が、同大学の陸上競技部と日本郵政女子陸上部の「合同練習に関する連携協定」を締結し、コラボレーションが始まっています。

私たちは、スポーツを通じたグループ企業価値の持続的向上を目指し、スポーツを軸としたグループ内外のコミュニケーションの活性化や地域貢献、社会貢献に資する活動にも積極的に取り組んでいきます。

## ■ スポーツを通じた社会貢献

日本郵政グループは人生100年時代の「一生」を支える活動の一環として、「スポーツ&コミュニケーション部」を設置しているほか、かんぼ生命社員の車いすテニスプレイヤー大谷桃子選手の支援をはじめ、スポーツやパラスポーツへの協賛・支援を行っています。これからも、全国2万4千の郵便局と40万人のグループ社員を抱える郵政ネットワークを活用して競技や地域に根差したチーム・アスリート等の盛り上げに取り組み、地域の活性化やダイバーシティ社会の実現に貢献してまいります。

### スポーツに対する主な協賛活動

契約主体	協賛先(概要)
日本郵政	東北楽天ゴールデンイーグルス(オフィシャルゴールドスポンサー)
日本郵便	公益社団法人 ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ(B.LEAGUE パートナー)
	株式会社ティー・プロ・イノベーション 【プロレーシングチーム「日本郵便Honda Dream」「日本郵便docomo business」運営】
かんぼ生命	一般社団法人 日本車いすテニス協会(トップパートナー)
	一般社団法人 日本ボッチャ協会(ゴールドトップパートナー)

### 日本郵便Honda Dream 日本郵便docomo businessの活動

プロレーシングチームである「日本郵便Honda Dream」及び「日本郵便docomo business」を運営する株式会社ティー・プロ・イノベーションでは、子どもたちに交通安全の大切さを伝えるため、2018年から「ぼすくまの親子バイク教室」を開催しています。

この教室は、ぼすくまをラッピングしたポケットバイクの試乗体験と記念写真を印刷したオリジナルがきを使ったお手紙ワークショップのイベントで全日本ロードレース選手権開催時のサーキットを中心に、年に4～6カ所で開催しています。



### 車いすテニスでの活躍

かんぼ生命社員の大谷桃子選手は、東京2020パラリンピック競技大会に出場し、女子ダブルスで銅メダルを獲得。ITF1シリーズ複数回の優勝や4大会に出場など、高いレベルの活躍を見せています。



### ボッチャへの協賛活動

日本代表チームも出場した「ボッチャ東京カップ2024 supported by かんぼ生命」(2024年3月)など、ボッチャ競技大会への協賛を行っています。



### 車いす卓球の別所キミエ選手の活動支援

別所キミエ選手は、郵便局での勤務経験を持つ日本のパラ卓球選手です。2022年パラ卓球のタイオープンで混合ダブルスのクラスXD10で金メダルを獲得した実力に加え、パラリンピックに関しては2004年のアテネ大会、2008年の北京大会、2012年のロンドン大会、2016年のリオデジャネイロ大会に4回連続で出場しました。70歳後半という年齢や障がいにとらわれず挑戦を続けるバイタリティーは、ダイバーシティの観点でも日本中で多くの人に元気を与えています。



# 日本郵政グループにおける災害対策の取り組み

日本郵政グループでは、これまでの経験を踏まえ、平素から、災害が発生した場合に備えた役員・社員の訓練や、危機管理態勢の整備に取り組んでいるとともに、被災された皆さまのために、様々な取り組みを行っています。

## 2024年(令和6年)能登半島地震における被災者支援の取り組み

2024年1月、能登半島を中心とした北陸地方はマグニチュード7.6の大きな地震にみまわれました。地震により被災された皆さま、ご家族、関係者の皆さまに心からお見舞い申し上げます。能登半島地震においても、被災された皆さまのために、次の取り組みを行っています。

### 郵便業務関係

#### 災害に対する災害義援金を内容とする現金書留郵便物の料金の免除

救援などを行う団体にあてた災害義援金を内容とする現金書留郵便物の料金免除を実施しています(2024年1月12日～)。

### 金融業務関係

#### 貯金の非常取扱いの実施

ゆうちょ銀行では、通帳・証書等や印章を無くされた方に対する、おひとりさま20万円を限度とした通常貯金の払戻しを実施しています(2024年1月4日～)。

#### 保険の非常取扱いの実施

かんぽ生命の保険契約及び簡易生命保険契約に関する保険料の払込猶予期間の延伸、保険金の支払い等の非常取扱いを実施しています(2024年1月4日～)。なお、今回の地震により、ケガをされたにもかかわらず被災地等の事情により直ちに入院できなかった方や病院または診療所が満床である等の理由により入院治療を受けられなかった方に対しても、本来入院による治療が必要であった期間についても入院したものとして入院保険金をお支払いする特別取扱いを実施しています。

併せて、普通貸付金の非常即時払に適用する利率についても減免措置(通常より低い利率を適用)を行っています(2024年1月1日以後請求分から遡及して適用(うち2024年1月1日～3月31日は特別減免として0.00%に減免))。

#### 災害義援金の無料送金サービス

被災者に対する救援活動を支援するため、ゆうちょ銀行・郵便局の貯金窓口及びゆうちょ通帳アプリにおいて、通常払い込みによる災害義援金の無料送金サービスを実施しています(2024年1月5日～)。

### 窓口業務関係

#### 車両型郵便局による臨時サービス

穴水町及び能登町\*に車両型郵便局を派遣し、郵便物・ゆうパックの引き受け、ATMによる貯金の預入・払戻しなどのサービスを実施しています(2024年1月24日～)。

\*能都郵便局の再開に伴い、2024年1月31日でサービスを終了。



### その他

#### 義援金の拠出

日本郵政グループ4社は、今回の地震で被災された方々に対する義援金として、総額4千万円の寄附を行いました。

#### 石川県への協力

- 被災自治体からの協力要請を受け、自治体が作成した安否不明者リストを基に、郵便局が保有する居住者データとのマッチング確認を行うことで、安否不明者リストの精緻化に協力しました(2024年1月)。
- 発災後、被災地域からの転居届を受け付けたお客さまあてに、避難者情報登録に関する「石川県からのお知らせ」を同封した郵便物を送付しました(2024年2月)。
- 石川県及び近県(富山県、福井県、新潟県、長野県)の直営郵便局の窓口において、避難者情報登録に関する「石川県からのお知らせ」を掲示するとともに料金案内モニターに表示しました(2024年2月～)。