

サステナビリティ経営

統合的な価値創造の実現に向けて

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



この1年間、日本郵政グループはサステナビリティ経営の深化に向けて様々な取り組みを行ってきました。具体的には、SBT認証の取得に向けたコミットメントやGXリーグ第1フェーズの推進、従業員エンゲージメントスコアの活用など、環境・社会・ガバナンスの各分野で成果を上げています。また、「共創プラットフォーム」の概念に基づく取り組みも進展しています。

一方で、気候変動による自然災害の激甚化やサステナビリティに関する政治的動きなど、外部環境は一層不透明な状況になっています。このような状況のなかで、企業はサステナビリティの本質を改めて突き

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+（プラス）」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。

日本郵政グループ
サステナビリティ基本方針



2024年度 サステナビリティ委員会開催実績 (2024年7月～2025年3月)

	サステナビリティ委員会開催時期	主な協議事項・報告事項
第1回	2024年7月	「JP ビジョン2025+」のESG目標(非財務目標) 推進状況、人的資本経営の推進、SSBJ基準開示に向けた課題 等
第2回	2024年10月	温室効果ガス排出量削減ポートフォリオ、ICPの検討状況、サステナビリティ広報の強化、サステナビリティ経営の自分ごと化 等
第3回	2024年12月	サステナビリティ経営の推進態勢及びガバナンスの強化、リスク・機会・インパクトに関する執行役ヒアリング結果、TNFDへの対応状況 等
第4回	2025年3月	サステナビリティ推進規程の制定 人権デュー・ディリジェンス取り組み状況 等

※2024年度は、特別委員である代表執行役社長が第1回及び第4回委員会に出席し、同じく特別委員である代表執行役上席副社長が第4回委員会に出席いたしました。

詰め、戦略を見直す必要があります。今求められているのは、社会的価値の創出と企業価値の向上を同時に実現する「統合的な価値創造」です。

当社グループの存立には地域の活性化が不可欠であり、事業活動を通じた、個人と地域のWell-Beingの向上を目標としています。その実現には多様な主体との連携が必要であり、その中心となるのが、地域とお客さまとともに価値を創出する「共創プラットフォーム」です。

このプラットフォームを通じて、顧客体験(CX)、デジタル・トランスフォーメーション(DX)、従業員体験(EX)などの分野で実現力を強化することにより、社会的価値の創出と企業価値の向上、いわゆるSX(サステナブル・トランスフォーメーション)を実現することが可能となります。

そのためには、財務・非財務指標の関係を可視化し、事業活動が社会と企業にとっての価値創造にどのように寄与するかを明確にすることが重要です。また、組織全体でサステナビリティを「自分ごと」として捉え、共有されたビジョンの下で力を合わせて取り組むことが求められます。さらに、多様な視点を統合し価値創造を推進するためには、組織や役職に捉われずグループ社員が一体となり、全社で取り組んでいくことが不可欠です。

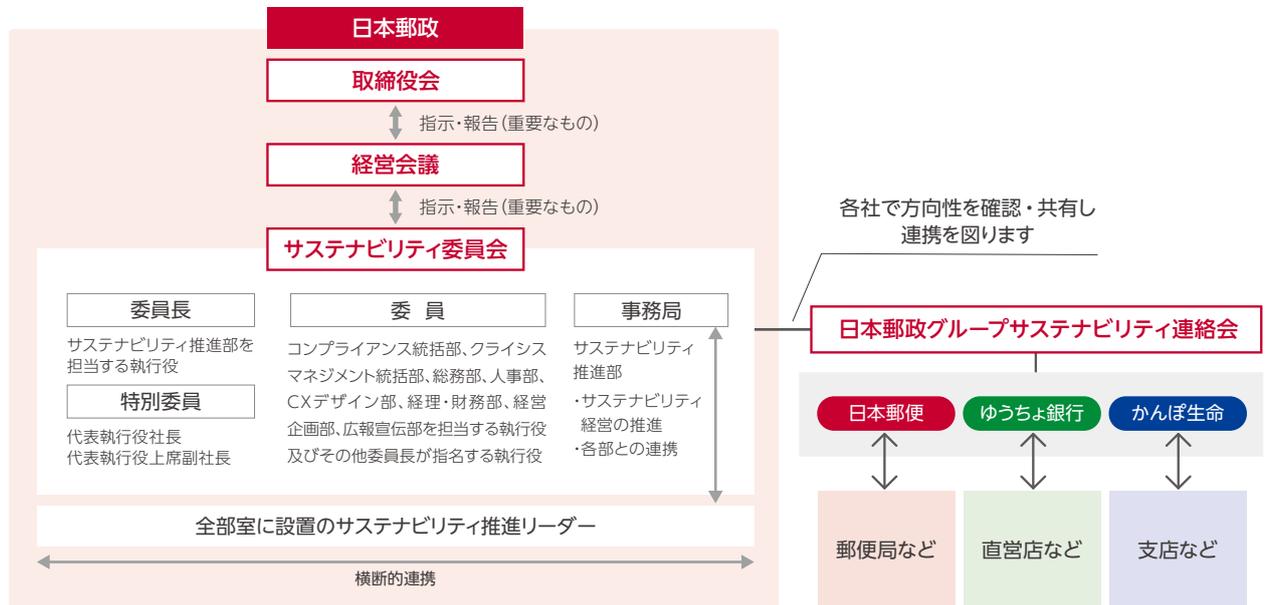
私は、日本郵政グループのサステナビリティを推進する立場として、持続可能な社会と当社グループの成長に向けた「統合的な価値創造」を実現するため、グループ内の様々な活動の連携と統合を進めていく所存です。

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。



サステナビリティに関する重要課題への主な取り組み

サステナビリティに関する重要課題と本誌で紹介する主な取り組み

サステナビリティに関する重要課題		方向性	主な取り組み
複数の領域に横断的に対応		<ul style="list-style-type: none"> ● 地域のハブとしての郵便局の役割発揮 ● サプライチェーン上の連携と消費者行動変容を促進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境、社会、人にやさしい「エシカル」な選択の後押し(エシカルなふるさと小包) ● 農福連携 ● 地域内の物流をサポート(ぼすちよこ便) ● サステナブル投資
		<ul style="list-style-type: none"> ● 環境・社会課題解決に資するイノベーションの社会実装を促進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 次世代モビリティを活用した物流効率化の取り組み
6つの領域	地域生活・地域経済	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● おたがいマーケットの展開 ● 地方公共団体との連携強化 ● 地域経済の発展に向けた協業(Σビジネス) ● 高齢社会に向けた資産形成サポート(NISA)
	高齢社会への対応		<ul style="list-style-type: none"> ● 社会課題の解決に資するインパクト志向の投融資 ● ラジオ体操を通じた健康づくりや地域コミュニティの活性化 ● スポーツを通じた社会課題解決 ● 年賀寄付金による地域社会解決の支援
	サービスアクセス	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● いつでもどこでも使える!郵便局アプリ リテールビジネスの変革 ● シンプルで、カンタン。広がる、ゆうちょ通帳アプリ ● 資産形成サポートビジネス戦略
	環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業運営の環境負荷軽減と低環境負荷社会への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ● TCFD提言に基づく情報開示への取り組み ● TNFD提言に基づく情報開示への取り組み
			<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応 ● 自社と地域の温室効果ガス排出量削減 ● 電力供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 ● サプライチェーン全体の温室効果ガス削減に向けた取り組み ● 基幹輸送のカーボンニュートラル化に向けた取り組み ● リニューアブルディーゼル、水素燃料電池トラックの導入
	人材・人的資本	<ul style="list-style-type: none"> ● 「誇りとやりがい」をもって働ける職場 	<ul style="list-style-type: none"> ● 人的資本経営 グループ人事方針に基づく取り組み ①異なる互いを認め合う ②能力を高める ③強みを発揮する ● 人権尊重 人権DD
経営基盤	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● クライシスマネジメント態勢 ● AIの活用 ● リスク管理態勢の整備 ● 災害対策の取り組み ● コンプライアンス態勢の整備 ● ITガバナンス態勢の整備 ● サイバーセキュリティ対策 ● 内部監査態勢の整備 	

※各種施策のうち、試行段階の施策で今後の展開方針が未定のもの、委託元や協業相手の要請・意向・状況に応じた対応が必要である等の理由で目標設定が困難なもの、望ましくない事象の抑制を目指す取り組みであって目標を設定することによって問題の顕在化を招くおそれのあるもの等については、定量的な目標設定は行わず、各施策を実施する会社及び部署において適宜の評価を行っております。

日本郵政グループは、「地域のハブとしての郵便局の役割発揮」、「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」等のグループの強みを活かし、各事業のなかで、重要課題への取り組みを具体化し、対応を進めています。

また、複数の課題に横断的に対応し、総合的な解決を図っていくことが重要と考えており、これらの取り組みを通じて、「地域と個人のWell-beingの向上」と「低環境負荷社会への貢献」という価値創造の実現を目指しています。

	指標・目標	参照頁
		P.52
		P.53
	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナブル投資の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・ ゆうちょ銀行 ESGテーマ型投融資残高:2025年度末時点で7兆円 ・ かんぽ生命 インパクト“K”プロジェクト認証ファンド:2025年度末までに累計15件、500億円 	P.54~55
		P.56
	<ul style="list-style-type: none"> ● 各施策の件数等を指標として進捗管理を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 共助型買物サービス[おたがいマーケット]:2025年度末までの実施目標 新たに4地域 ・ GP業務関連残高(投資確約額ベース):2025年度末時点で4,000億円程度 ・ ラジオ体操実施率:2025年度末までに25% ・ 地方自治体との連携: 2025年度末時点で45都道府県及び1,571市区町村との包括連携協定を締結 	P.57
		P.58
	<ul style="list-style-type: none"> ● 「地域生活・地域経済」に記載する関連指標のほか、各施策の件数等を指標として進捗管理を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ NISA口座数:2025年度末時点で94万口座 	P.58~59
		P.59
		P.60
	<ul style="list-style-type: none"> ● 各施策の件数等を指標として進捗管理を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ 郵便局アプリ登録数 2025年度末までに、500万ダウンロード ・ ゆうちょ銀行通帳アプリ登録口座数 2025年度末時点で1,600万口座 	P.61
		P.62
		P.62
	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量削減 <ul style="list-style-type: none"> ・ 長期目標:2050年カーボンニュートラルの実現を目指す ・ 中期目標:2030年度(対2019年度比)46%削減 ※Scope1・2が対象 ● 環境法令その他各種協定等の遵守 ● EV化の促進による大気汚染の抑制 ● 資源の有効活用・廃棄物の削減 	P.62~64
	<ul style="list-style-type: none"> ● その他、各施策の件数等を指標として進捗管理を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・ EVの導入 四輪:2028年度末までに15,000台 二輪:2025年度末までに30,800台 ※EV3輪車両500台を含む ・ 高効率空調の導入 2025年度末までに新たに82局 ・ 郵便局でのLED電球導入 2025年度末までに新たに430局 ・ 「+エコ郵便局」の設置 2025年度新たに3局開局 ・ 郵便はがきのFSC®認証紙の使用 	P.65
		P.66
		P.67
	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員エンゲージメントスコア 対前年度評価点数以上 ● 育児との両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性99.9% 男性100% ・ 男性育休平均日数1か月以上 	P.68~75
	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性管理者比率 2030年度 本社女性管理者比率30% 	P.76~77
	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス態勢の整備 ● 内部通報制度の拡充 ● ミスコンダクト事象の把握 ● サイバーセキュリティ態勢の確保 ● 情報漏えいリスクへの対応 ● データガバナンス態勢の整備 	P.78
	<ul style="list-style-type: none"> ● お客さまの声の分析と活用等により、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を確立 	P.79~82
	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たに導入した制度に係る取り組みの利用状況等を指標として進捗管理を実施 	P.83~84
		P.85
		P.86
		P.87

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、企業が単独でなく、サプライチェーン上の企業が連携して取り組む必要があります。一方で、これらの課題に対応する商品・サービスを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、選択する行動変容が求められます。日本郵政グループは、生産者と消費者をつなぐ郵便・物流ネットワークや郵便局を活用し、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います。

■ 環境、社会、人にやさしい「エシカル」な選択を後押し

日本郵便は環境、社会、人へのやさしさが詰まった「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年に沖縄県産のマンゴー、パイナップルからスタートした「エシカル」なふるさと小包は、2023年の佐賀県「エシカル先進地域社会実証プロジェクト」への参加や、一般社団法人日本農福連携協会との包括連携協定締結により、2024年度に地域や商品を拡大し、郵便局でのご案内や、郵便局のネットショップを通じて「エシカル」なふるさと小包の販売を行いました。

この施策は、地域の特産品を楽しむだけでなく、①CO₂削減、②フードロス削減、③簡易梱包、④生産者の働き方改革、⑤農福連携の推進等の取り組みを支援し、生産者と消費者をつなぐことで、より持続可能な社会の実現に向けた消費の選択肢を広げています。

エシカルとは

地球、社会、人に良いことを続けて、世の中を暮らしやすくする活動です。エシカルとは本来、倫理的・道徳的という意味ですが、近年では地域の活性化や雇用などを含む、人・社会・地域・環境に配慮した消費行動の総称になっています。私たち一人ひとりが社会的な課題に気づき、日々の買い物を通して、その課題解決のために自分には何ができるのかを考えてみることで、エシカル消費につながります。

地球に良いこと
社会に良いこと
人に良いこと

農福連携

農福連携とは、障がいを持った方などが農業分野で活躍することを通じ、自信や生きがいをもち、社会参画を実現していく取り組みです。農業の「担い手不足の解消」「産地の維持・発展」、福祉の「障がいがある人をはじめとする多様な人々の活躍の場、居場所づくり」といった社会課題を解決し、持続可能な生活と経済をつくり支える力になるものとして、大きな期待が寄せられています。

当社は、2023年3月に、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。郵便局店頭での農福連携商品の無人販売の実施による等、農福連携商品の販路拡大等を通じて、農福連携の推進に貢献していきます。

ノウ フク

ノウ (自然、農林水産業) × フク (人、福祉)



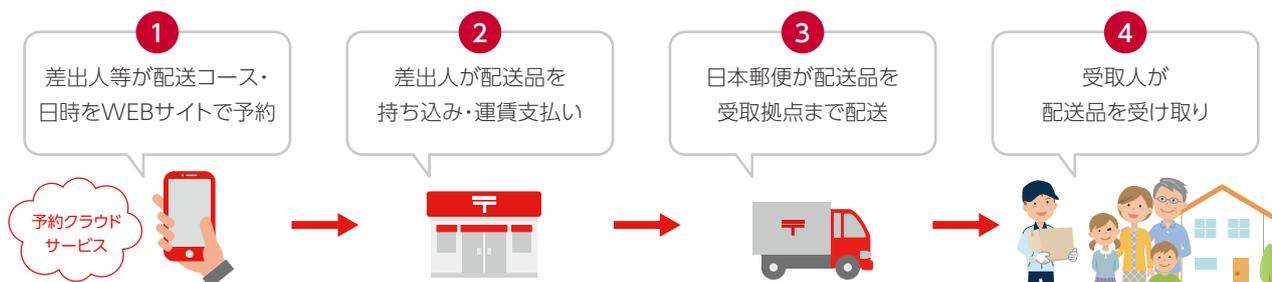
地域内の流通物流をサポート(ぼすちょこ便)

日本郵便は、2023年より、地域内の物流を支援する新たな配送サービス「ぼすちょこ便」を提供しています。このサービスは、地域で生産された農産品の地域内飲食店との流通物流や、買い物支援等の「ちょこっと運んでほしい」という地域のニーズに応え、郵便車両の空きスペースを活用し、主に郵便局間の配送を安価で気軽に利用できる配送サービスです。

2025年には、9地域で利用されており(※おたがいマーケットを含む実施数)、地元の生産者と消費者をつなぎ、身近なサプライチェーンとして地域物流の活性化に貢献するだけでなく、自治体や、地元の企業、地域の住民の皆さんをつなぎ、地域内でのビジネス活用や、地域とのつながりを深める重要な役割を果たしています。



サービスの流れ

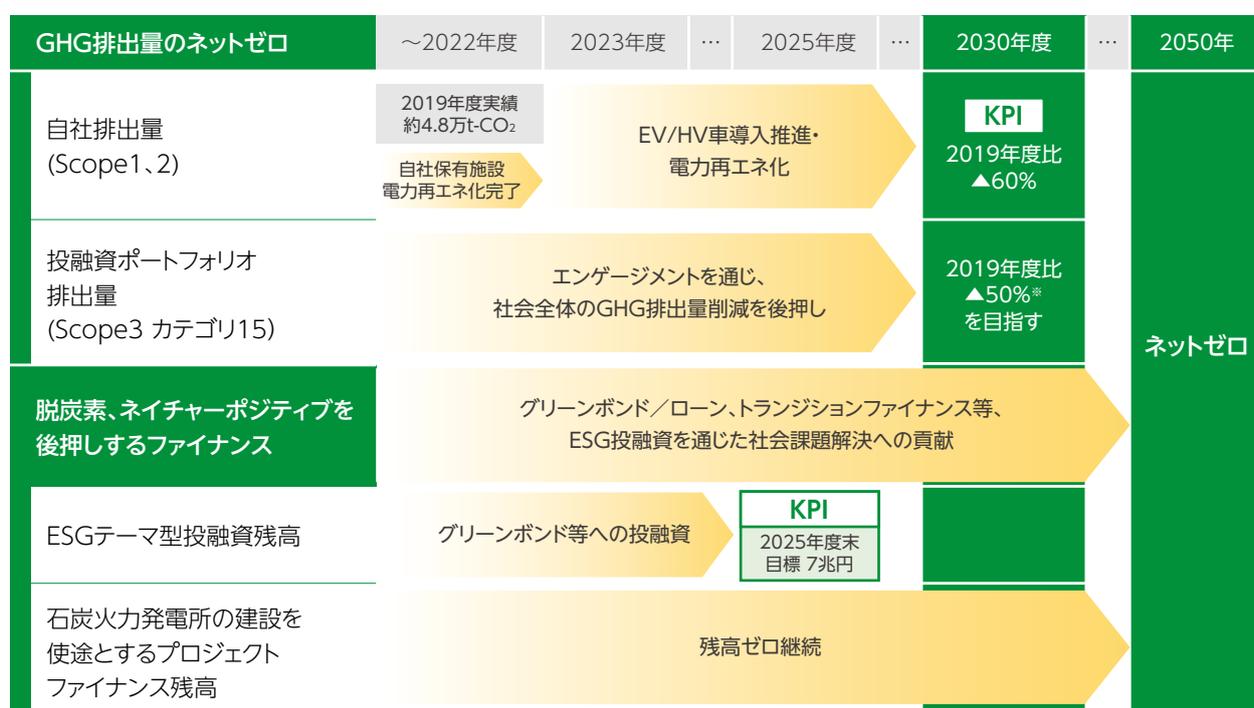


サステナブル投資



脱炭素等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排出量の削減やネイチャーポジティブ実現に向けて取り組んでいます。



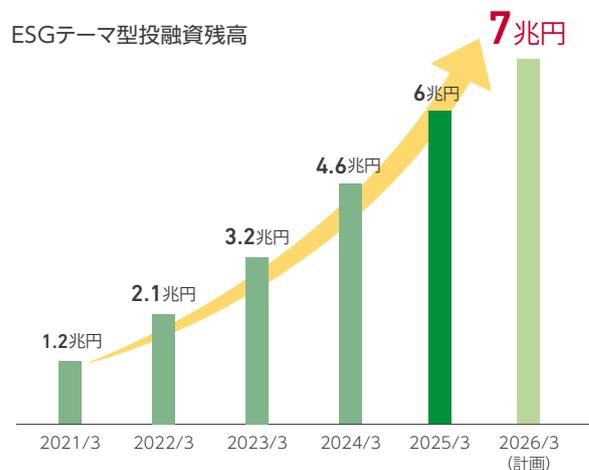
* 投資単位 (1億円) あたりの排出量 (t-CO₂/億円)

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*1残高を2025年度までに7兆円まで拡大する目標を設定しています。

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下、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

■ 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。」という経営理念の下、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、すべてのステークホルダーの皆さまに対する社会的責任を果たすとともに、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ています。

お客さまからお預かりした大切な保険料をもとに、全運用資産を対象としてサステナビリティ（ESG要素を含む中長期的な持続可能性）を考慮することに加え、「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に掲げ、かんぽ生命らしい“あたたかさ”の感じられる投融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

インパクト“K”プロジェクト

財務的リターンと並行して、社会課題の解決に資するインパクト志向の投融資の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年度末）	件数	金額
インパクト“K”プロジェクト認証ファンド ^(注)	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、2025年度末までに4校の学校法人等と覚書を締結しました。インパクトファンドの組成のほか、出張講義の実施や社員と学生との交流など多角的な接点をつくり、目指す未来にともに向かう共創的な産学連携に取り組んでいます。



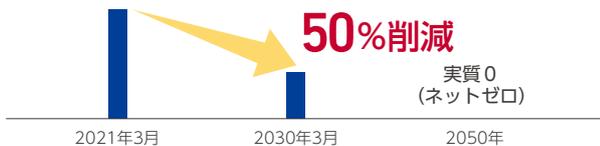
機関投資家としてのサステナビリティ課題への取り組み

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^{※1}

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^{※2}



※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、国内外社債（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ファンド

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。

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。

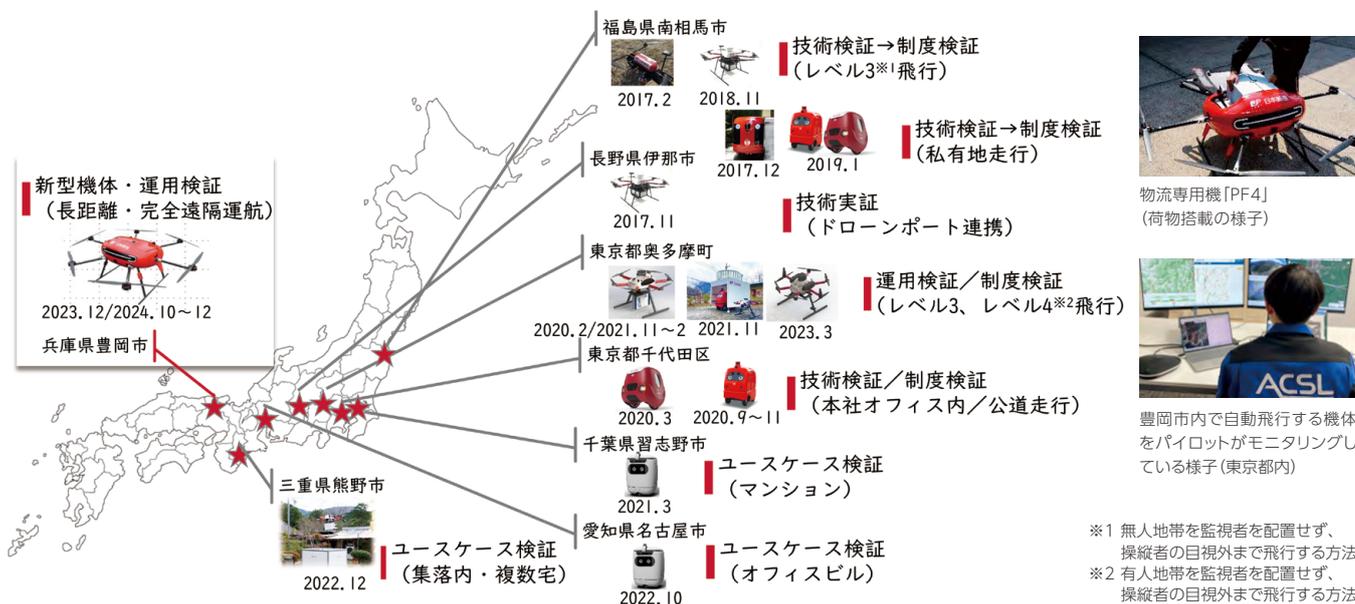


次世代モビリティを活用した物流効率化の取り組み

生産年齢人口が減少するなかで、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、自動運転車等の次世代モビリティを活用した取り組みを行っています。

ドローンについては、2021年度に国産ドローンメーカー「株式会社ACSL」と提携し、2023年3月には日本初となる「有人地帯での目視外飛行（レベル4飛行）」を実現しました。現在は、ACSLと共同開発中の物流専用機体を活用し、兵庫県豊岡市の中山間部において配送試行や技術検証を実施しています。

国とも連携した法制度の整備や技術開発とあわせ、実証等を通じた地域の郵便局や住民の方々の「社会受容性」を高めながら、引き続きドローン等の次世代モビリティの安全・安心な実用化を目指します。



地域生活・地域経済／高齢社会への対応

地域の多様な人々が、健康や経済面の不安なく、自分らしく生き、地域・社会に積極的にかかわるとともに、地域における様々な活動が共鳴し、コミュニティとしての重層的な地域のWell-beingの向上が図られ、「住みやすい地域」が形成されることを支援しています。

また、高齢化の進展によっても本人や周囲が大きな「不安・不便」を感じることなく、生き生きと暮らせる社会を実現し、高齢期に向けたそれぞれのライフステージにおける健康・経済・キャリアなどの各側面におけるWell-beingの向上を目指します。

■ おたがいマーケットの展開

2024年から提供を開始した「おたがいマーケット」は、人口減少や高齢化が進む地域において、日本郵便の既存ネットワークの活用によりコストを抑制した買物サービスを提供するとともに、その提供を通じ、地域内での交流を増やすことを企図するものです。

このサービスは、インターネットによる商品の注文、ご自宅から受取先拠点までの移動など、買物に必要な行動を地域の皆さまにお願いすることになりますが、これらによりコストを抑制することで、将来にわたり、生活の一部である買物を地域内で行っていただくことを可能にしています。

また、お客さまに受取先拠点へお集まりいただくことから、受取先拠点を日常的なコミュニケーションの場として活用していただくことも想定しています。

2024年度は、サービスが生まれた奈良県奈良市に加え、新たに山形県山辺町でも提供を開始しており、地域内で買物ができるようになったとご好評をいただいています。今後も地域やお客さまのニーズに応え、より多くの地域でサービスをご利用いただけるよう、提供準備を進めていきます。2025年度は提供地域6地域を目指していきます。



■ 地方公共団体との連携強化

日本郵便は、45都道府県及び1,571市区町村との間で包括連携協定を締結しています。(2025年3月末現在)

この協定を基に、地方公共団体との関係をさらに強化しつつ、「公的証明書の交付事務」をはじめ、「マイナンバーカードの電子証明書関連事務」、「マイナンバーカードの交付申請の受付等の事務」や集配社員による「空き家調査事務」などの事務を地方公共団体から受託しています。

今後も、日本郵便が長年培ってきた郵便局ネットワークを中心としたリソースを最大限活用し、様々なサービスを提供していくことで、地域住民の皆さまの利便性増進に寄与してまいります。



■ 三井物産との協業

ゆうちょ銀行は、2025年1月、三井物産と共同で中小企業などの成長を後押しする100億円規模のファンドを設立しました。本ファンドの運営及び共同投資の取り組みを通じて、三井物産グループが有する商社機能や国内外のネットワーク、当行が有する全国津々浦々のネットワーク等を活かして、地域の事業者の皆さまの成長を中長期的な目線で支援し、地域に寄り添う企業として、社会と地域経済の発展に貢献してまいります。

■ 高齢社会に向けた資産形成サポート

ゆうちょ銀行では、これまで以上にNISA制度を活用した長期的な資産形成のお手伝いを行えるよう、投資信託商品のラインアップを拡充しております。2025年度末時点でNISA口座数94万口座の目標に対して、2024年度末の実績は約82万口座です。

■ 社会課題の解決に資するインパクト志向の投融資

かんぽ生命は、サステナブル投資において「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て設定しています。また、未来におけるより良い社会の実現に向け、サステナブル投資の新たなステージとして、社会課題の解決に資するインパクト志向の投融資を推進しています。お客さまからお預かりした大切な保険料を原資とするアセットオーナーとして、インパクト志向の投融資の拡大を目指し、当社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」を立ち上げました。インパクト創出の質及び透明性を担保するため、要件やプロセスを定め、当社が目指す未来につながる実効性の高い投資案件を選定する社内認証制度です。要件には、インパクト投資の国際的な基準のほか、かんぽ生命の経営理念や3つの重点取り組みテーマも考慮しています。これまで、国内上場株式ファンドやプライベート・エクイティファンド、不動産ファンドなど、多様な投資案件を通じて着実に実績を積み上げてきました。



引き続き、インパクト“K”プロジェクトを通じて、多様な社会課題の解決にアプローチするポジティブなインパクトを創出してまいります。



社会課題の解決にアプローチするポジティブなインパクトを創出

「いつでも、どこでも、だれでも」できるラジオ体操を通じて、皆さまの健康づくりや地域コミュニティの活性化に貢献します

かんぽ生命では、マテリアリティ（重要課題）として、「人々の笑顔と健康を守るWell-being向上のためのソリューションの展開」を掲げ、その主要取り組みとしてラジオ体操の普及推進を行っています。

具体的には、国内最大級ラジオ体操イベントである「1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭」、「巡回ラジオ体操会」では、自治体と協力しながら地域コミュニティの活性化に取り組んでいるほか、「ラジオ体操出席カード」の配布や「全国小学校ラジオ体操コンクール」を開催し、子どもたちから高齢者まで幅広い世代の体力づくりを応援しています。



第63回1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭の様子

目標 ラジオ体操実施率 **25%**
(2024年度実績: **23.8%**)*

*ラジオ体操実施率は、かんぽ生命が定期的に実施しているオンライン調査（対象は20歳～69歳の男女2,400名）において、ラジオ体操を知っていると回答した方のうち、1年に1回以上ラジオ体操を実施すると回答した方の割合です。

スポーツを通じた社会課題解決

全国の学校部活動に関する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・地域展開に日本郵政グループとして協力体制の整備を進めております。

2024年4月、公益財団法人日本スポーツ協会（JSPO）と共同で開発した「【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」を開始しました。日本郵政グループ社員には受講費用の助成を行い、約400名の社員が資格を取得しました。

また、2024年9月、日本郵政を含む3社が「ブカツ・サポート・コンソーシアム（通称「ブカサポ」）」を設立しました。今後、多くの企業・団体等と連携し、それぞれの専門性を最大限に活かし、学校部活動の地域連携・地域展開の支援を行ってまいります。

また、スポーツ庁主催 第4回「Sport in Lifeアワード」にて、「カラダうごかせ!ニッポン!プロジェクト『MEKIMEKI体操』を通じた社会課題解決活動」が最優秀賞にあたる「大賞」を受賞しました。幼児から大人まで幅広い運動機会を提供しグループ企業の健康経営への寄与や多くのイベントで機会を創出した実績と波及効果を高く評価していただきました。



ブカサポの体制図 (2025年3月現在)

© 2024 ブカツ・サポート・コンソーシアム



— 第4回 —
**Sport
in Life
Award**

COLUMN

年賀寄付金による 地域・社会課題解決の支援

日本郵便では寄付金付の年賀はがきと年賀切手を販売しています。集まった寄付金は、地域や社会の課題解決に取り組む団体の活動に役立てられています。2025年度は約1.6億円の寄付金を全国各地で活動する団体に配分しました。

感染症や自然災害などをはじめ、LGBTQやヤングケアラー支援など、時代に応じて取り巻く課題は変化していますが、様々な活動を支援することで、地域に役立つ郵便局として誰ひとり取り残すことなく支えていきます。



2025年 年賀はがき



社会福祉法人 奥津広済会(岡山県)

他にも様々な活動を支援しています。

- ・気象や大気データを集積し研究活動の継続を図る
- ・就労支援施設の育苗ハウスを増築
- ・良質な花苗を販売し利用者の自立を支援



年賀寄付金による
社会貢献事業助成



サービスアクセス

日本郵政グループの各種サービスを多様な人々が利用しやすいように提供し、あらゆる世代への基礎的な保証・サービスの提供を進め、すべての人々のWell-beingの実現を目指します。

いつでもどこでも使える! 郵便局アプリ

2023年10月に提供を開始した郵便局アプリは、お客さまがいつでもどこでも郵便局のサービスを利用できるツールとして着実に進化を遂げております。2024年度には、郵便局での金融相談を予約できる機能や、e転居の申込機能、「かんぽマイページ」との連携など様々な新機能を追加しました。また、同年11月から開始したゆうゆうポイントの「来局ポイント」もアプリから簡単に取得できるようにしました。これらにより、2025年3月末時点で、アプリのダウンロード数は約540万件に達しました。今後も、グループ各社のアプリやサービスと密接に連携し、お客さまの体験価値のさらなる向上を目指してまいります。

リテールビジネスの変革

シンプルで、カンタン。広がる、ゆうちょ通帳アプリ

ゆうちょ銀行では、1.2億口座のお客さま基盤と23,494の郵便局ネットワークを活用し、窓口に来局する幅広い世代のお客さまに対し、通帳アプリの親切・丁寧なご案内・サポートを行っています。

中期経営計画のKPIである同アプリの登録口座数は、当初の2025年度末目標の1,000万口座を2年前倒しで達成し、2025年3月末時点で1,300万口座を超えるお客さまにご活用いただいているとともに、これを踏まえ2025年度末の目標登録口座数を1,600万口座に見直しております。

また、スマートフォンでの銀行サービスのご利用に馴染みのないお客さま向けには、取扱説明書である「始め方ガイド」をお渡しし、必要に応じて窓口でのご案内も行っています。



資産形成サポートビジネス戦略

社会のデジタル化の進展や新NISA制度開始等の経営環境の変化を踏まえ、対面チャネル中心の営業から、窓口チャネルと連携したデジタル/リモートチャネル中心の営業にシフトすることを目指しています。

対面チャネルでは、コンサルタントによるきめ細かな対応を行うとともに、全国の郵便局と金融コンタクトセンター等をリモートで接続し、お客さまの身近にある約20,000拠点で投資信託(NISA)の受付を可能とするなど、リアルとデジタルを融合した日本郵政グループの強みを活かした販売態勢を構築していきます。

個人向け国債のデジタルチャネル対応

社会のデジタル化進展や多様化するお客さまのニーズを踏まえ、2025年5月から、ゆうちょ通帳アプリ及びゆうちょダイレクトでの個人向け国債の口座開設・購入・残高確認等ができるサービスを開始し、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行いました。

投資信託商品のラインアップの整備

ゆうちょ銀行や郵便局の窓口をご利用のお客さまは、投資が初めての方が多いことを踏まえ、「シンプルで分かりやすい商品」をラインアップしており、すべてのお客さまに「長期、分散、積立」といった投資の基礎を丁寧に説明しております。一方、デジタルチャネルでは、投資に関する一定の経験・知識等があるお客さまのニーズにもお応えできるよう、多様な商品をラインアップしています。今後もより多くのお客さまのニーズにお応えできるよう、ラインアップを随時見直していきます。

環境

日本郵政グループは持続可能な未来の基礎となる地球環境の保全のため、温室効果ガス排出量の削減をはじめ、気候変動の緩和、資源循環型社会の実現、生物多様性の維持・回復などに取り組んでいます。

TCFD提言に基づく情報開示への取り組み

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。



TNFD提言に基づく情報開示への取り組み

日本郵政グループは、サステナビリティの重要課題の1つとして「環境」を掲げ、生態系からの恩恵を受けながら事業活動を行っていることを認識して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おり、その一環として、自然関連情報の開示を進めております。

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年度に、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・評価を行いました。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。

ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ●日本郵政グループは、日本郵政グループサステナビリティ基本方針において、気候変動による影響に適応した事業運営に努めるとともに、地球環境への負荷低減に配慮した事業活動及び環境保全活動を積極的に推進することを掲げています。また、2024年5月に公表した日本郵政グループ中期経営計画「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。なお、日本郵政グループ中期経営計画「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。 ●日本郵政グループにおける気候変動、自然関連対応は、グループCEO (当社代表執行役社長) 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。 <p><気候変動、自然関連対応に関する取締役会の監督プロセス></p> <ul style="list-style-type: none"> ●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、日本郵政グループの気候変動、自然関連に関するリスク・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。 ●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。 	
戦略	<ul style="list-style-type: none"> ●日本郵政グループは、日本郵政グループ中期経営計画「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。 ●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。 ●日本郵政・日本郵便は2024年度、主要事業に関する自然関連への依存と影響、リスクと機会について、試行的にLEAPアプローチ*に沿った分析を実施しました。 <p>※LEAPアプローチ: [LEAP]とは、Locate (発見)、Evaluate (診断)、Assess (評価)、Prepare (準備) の4つのフェーズの頭文字をとったもので、この4つの段階 (LEAP) と16の細分化されたステップを踏み、企業の自然関連リスク・機会を特定するTNFD独自の手法のことを指す。</p> <p>TCFD <主要事業に関する気候変動リスクと機会・シナリオ分析></p> <ul style="list-style-type: none"> ●日本郵政グループにおける気候変動リスクと機会・シナリオ分析結果は以下のとおりです。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を進めてまいります。 <ul style="list-style-type: none"> ④ 郵便・物流事業及び郵便局窓口事業 https://www.japanpost.jp/sustainability/environment/environmental_management/post_scenario.html ④ 銀行業 https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/environment/climate/tcfd/ ④ 生命保険業 https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/environment/tcfd.html ④ 不動産事業 https://www.japanpost.jp/sustainability/environment/environmental_management/real_estate_scenario.html ④ 国際物流事業* https://cms.tollgroup.com/sites/default/files/2024-12/Toll-Sustainability-Report-2024.pdf <p>※トールホールディングスのサステナビリティレポート2024のP.17 (気候変動リスクと機会 (Climate risk and opportunity)) をご参照ください。</p>	<p>TNFD <主要事業に関するLEAPアプローチ実施結果></p> <ul style="list-style-type: none"> ●日本郵政・日本郵便におけるLEAPアプローチ実施結果は以下のとおりです。今後は、特定した自然関連リスクと機会への具体的な対応策の検討をさらに深め、取り組みを進めてまいります。 <ul style="list-style-type: none"> ④ 郵便・物流事業、郵便局窓口事業、国際物流事業、不動産事業 https://www.japanpost.jp/sustainability/environment/leapapproach.html
リスクと影響の管理	<ul style="list-style-type: none"> ●日本郵政グループのサステナビリティに関する重要課題 (以下、「重要課題」という) 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いて審議し、経営会議及び取締役会を経て決定しています。 ●サステナビリティに関する各種リスクについては、重要課題の検討に際して、リスクと機会の識別・評価及び管理方法について検討を行った上で、サステナビリティ推進部をはじめとする関係部署が連携して適切な対応を行うこととしています。 ●2022年度に実施した重要課題の検討において、気候変動を含む環境に関する課題は特に重要な課題の1つに選定されたところであり、同課題に関して想定される主なリスクの識別についても、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いて審議し、経営会議及び取締役会に報告しました。 	
指標・目標	<p>TCFD</p> <ul style="list-style-type: none"> ●日本郵政グループは、日本郵政グループ中期経営計画「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」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°C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。 <ul style="list-style-type: none"> ④ 日本郵政グループ温室効果ガス削減目標 https://www.japanpost.jp/sustainability/environment/environmental_management/climate-change.html#ghgchallenge ●日本郵政グループにおけるScope 1、Scope 2及びScope 3の排出量 ④ ESGデータ集 https://www.japanpost.jp/sustainability/library/data/ 	<p>TNFD</p> <ul style="list-style-type: none"> ●日本郵政グループは、戦略及びリスク管理プロセスに沿って、マテリアルな自然関連のリスク・機会及び依存・影響を評価し、管理するための指標・目標の導入を検討してまいります。

気候変動に関する郵便・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*1	財務への影響*2	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 ・環境への配慮が不十分と判断された場合における顧客離れ・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"> ● 短期的取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・施設単位のリスクの可視化 ・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 ● 中長期的取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・物流ネットワークの再構築、物流施設の集約、移転等 ・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
	屋外作業の生産性維持	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期的取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・既存の事業形態を前提とした緩和策導入計画の策定 ● 中長期的取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・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
移行リスク	施設・車両の脱炭素化強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 省エネルギー技術や再生可能エネルギーの導入による温室効果ガス排出の削減 ● 郵便局舎等のZEB化 ● 郵便・荷物の配達に使用する車両のEV化 <ul style="list-style-type: none"> ・四輪車は2028年度末までに15,000台（累計）、二輪車は2025年度末まで30,800台をEVに切り替え ・EV四輪車の導入台数…2028年度末までの導入目標：15,000台（累計） ・EV二輪車の導入台数…2025年度末までの導入目標：30,800台（累計）* ・さらなるEV拡大計画の策定（Scope3を含む） ● 基幹輸送のカーボンニュートラル化 <ul style="list-style-type: none"> ・より低炭素な輸送モードの組み合わせによるカーボンニュートラル化の推進 ・技術・コスト等を踏まえながら、より低炭素な車両・燃料への切り替え ・FCVの社会実装に向けた検証への参画
	機会	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境品質に関する顧客ニーズについて、営業活動を通じて収集し、社内で共有する仕組みの構築 ● 顧客ニーズを捉えた環境品質の高い商品サービスの開発・拡充 ● 気候変動リスク等の課題点と当社の取り組みについて、営業社員が理解し、荷主に説明できる仕組みの構築
マネジメント	脱炭素化経営マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品サービス別の温室効果ガス排出量のモニタリング ● ICP（インターナルカーボンプライシング）の導入

*2025年度、導入目標台数を、EV三輪車を含む30,800台に見直しを行いました。

TNFD提言に基づくLEAPアプローチの実施

種別	生態系サービスへの依存・影響をふまえたリスク・機会		定性的な事業インパクト評価	
	主なリスク	主な機会	影響	発生時期見込み
生物多様性	切手・はがきの調達			
	森林資源への影響の観点から、紙を使った通信手段である郵便サービスの利用を控えることによる、収益の減少	持続可能な森林経営を行っている森林からはがき等の原料となる紙が調達されていることを発信することによる、レピュテーション向上	大	短期～長期
	郵便局での廃棄			
	郵便局の廃棄物が多いことによる、レピュテーション低下	適切な廃棄、リサイクルの取り組みを強化することによるレピュテーション向上、廃棄物削減によるコスト削減	大	短期～長期
	郵便局建設			
	生態系影響を最小化するための開発の規制や基準強化による対応コストの増加	自然資本・生態系への危機感の高まりや、これらに配慮した建築のニーズに早期に対応し、環境に配慮した建材の使用、エネルギー効率の良い郵便局を建設することによるレピュテーション向上	中	中期～長期
トレードオフ	物販の取り扱い			
	生態系の劣化による、農産物・水産物の収量低下等による良質な物販商品の不足	物販戦略に生物多様性等を取り込み、環境等にやさしいエシカルな商品の取り扱いを充実させることによるレピュテーション向上・ビジネス機会の創出	中	短期～長期
再エネの調達	再エネの調達			
	再エネ調達先の土地利用での生態系への悪影響によるレピュテーション低下	脱炭素と自然資本双方に配慮した再エネ調達によるレピュテーション向上	低	長期

*発生時期見込み：短期（～1年程度）・中期（～3年程度）・長期（3年～）で区別しております。

主な対応策として以下に取り組んでいきます。

- ・紙・プラスチック・金属などの素材利用量の削減、廃棄物削減、リサイクルの推進
- ・自然回復に資する物品販売
- ・調達や環境に関する規定やマニュアルの整備

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
TNFD提言への対応



生命保険業

かんぽ生命における
TNFD提言への対応

■ 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+」で2050年カーボンニュートラル及び、2030年度の温室効果ガス排出量46%削減（2019年度比）を中間目標に掲げています。グループの温室効果ガス排出量の9割超は日本郵便と物流子会社が占めているため、輸送・集配車両や郵便局の電力使用からの排出量削減に取り組んでいます。日本郵政グループは地域のカーボンニュートラル化にも取り組み、郵便局が地域のハブとしての役割を発揮するとともに、サプライチェーン全体での排出量の削減を進めるよう取り組んでいます。

日本郵便における温室効果ガス排出量削減の取り組み

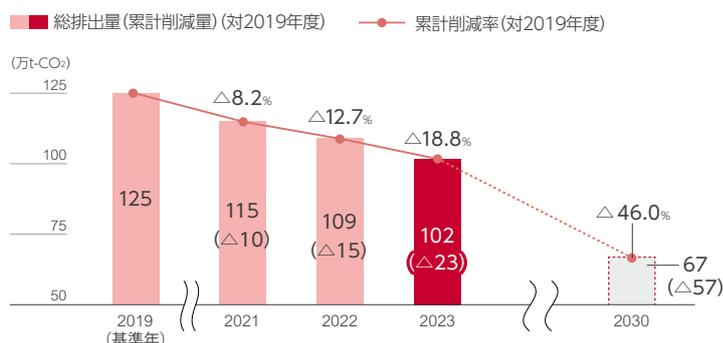
削減施策	取り組み事項	具体的取り組み
1 電化・脱化石燃料	● EV / 水素燃料電池トラック (FCV) / RD燃料 (リニューアブル・ディーゼル燃料) の導入	<ul style="list-style-type: none"> ● EV軽四自動車 累計8,020台 ● EV二輪車両 累計23,798台 ● RD燃料車両 累計1台 ● 水素燃料電池トラック (FCV) 累計5台
2 省エネ	● エネルギーマネジメント、ZEB化	<ul style="list-style-type: none"> ● 郵便局のLED化 累計18,007局*2 ● ZEB化郵便局 那覇東局 (2024年11月開局) ● 高効率空調への更改 累計1,275局*3
3 創エネ	● PPA、PV、蓄電池導入	<ul style="list-style-type: none"> ● 電力会社等との戦略的連携 ● 太陽光発電設備 全国約90か所の郵便局に導入 ● 蓄電設備の導入 天白局、岡山局 (2024年稼働)
4 商品・サービスの開発・リニューアル	● 温室効果ガス排出量の可視化 ● 配達時間帯指定の最適化	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガス排出量可視化ツールの開発に着手 ● 置き配による再配達削減 ● 再配達時間を6区分に最適化 (2024年10月開始)

※1 2024年度に3局開局しています。 ※2 2014年度～2020年度に工事を実施した1,074局等を新たに含めています。
※3 2014年度～2020年度に工事を実施した950局等を新たに含めています。



- 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
- 蓄電地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

温室効果ガス排出量実績 (Scope1、2) 及び目標



※1 当社グループ温室効果ガス排出量削減目標の対象は、グループ総排出量の大半を占める当社、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命、日本郵便輸送株式会社、ツール社、JPロジスティクスグループ株式会社 (JPロジスティクス株式会社を含む) 及び日本郵政不動産株式会社であります。
※2 2023年度の当社及び日本郵便の温室効果ガス排出量は、合理的保証を受けて開示しております。
※3 事業を売却した宿泊事業及びツール社エクスプレス事業の温室効果ガス排出量は除外しております。
※4 2024年度実績は、当社ウェブサイトにて公表する予定であります。
<https://www.japanpost.jp/sustainability/library/data/#emissions>

Scope3カテゴリ別実績



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

再生可能エネルギー、特に太陽光発電は、季節、天候、時間帯により供給量が変動します。需要も同様に変動し、需給が一致せず供給過剰や不足が生じることがあります。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なく、社会全体の課題です。

日本郵便は、蓄電池を活用し、日中に発電された太陽光エネルギーを蓄え、夜間の需要ピーク時に放電することで、利用効率の向上と地域の電力需給の安定を目指しています。

2024年度は、岡山郵便局（岡山県）に大型蓄電池を活用した電力最適化サービスを導入したほか、全国の郵便局で再生可能エネルギーの導入を進めています。

2024年度の主な実績

- ・ 天白郵便局（名古屋市）にPPAサービス及び蓄電池を導入
- ・ 児島郵便局（倉敷市）にEV用急速充電器を設置
- ・ 新たに72の郵便局を再生エネルギー電力に切替



サプライチェーン全体の温室効果ガス削減に向けて

日本郵便は、パリ協定が求める水準と整合した温室効果ガス（GHG）排出削減目標「SBT (Science Based Targets) ※」認定取得に向けて、2024年4月にコミットメントレターを提出しました。

この表明を契機に、日本郵便及び子会社のGHG排出量（Scope1・2）のみならず、郵便連結全体のサプライチェーンにおいて排出されるGHG排出量（Scope3）の削減にも取り組んでまいります。

※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。

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化が進むなか、中大型車両の脱炭素技術革新が期待されています。日本郵便とその子会社の日本郵便輸送は、「グリーンイノベーション基金事業」の実証実験を通じて、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、低環境負荷社会の実現を目指します。

リニューアブルディーゼル、水素燃料電池トラックの導入

日本郵便輸送では2023年5月から神奈川西郵便局でリニューアブルディーゼル燃料の実証実験を行い、各郵便局間での運行において実運用上の問題を確認しています。この燃料は廃植物油などを原料としたバイオディーゼルで、CO₂排出量は実質ゼロ（カーボンニュートラル）とされています。また、2023年11月からは水素燃料電池トラック（FCV）を用いた郵便物の運送を開始し、小型FCV（3t車）5台が東京都内の郵便局間で運行中です。2025年度以降には大型FCV（10t車）4台の導入を予定しています。



■ 地域らしさを活かした環境に優しい+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。2025年3月までに、全国で17局の「+エコ郵便局」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CO₂の発生を抑制。



丸山郵便局(千葉県)



当麻郵便局(北海道)



上恩方郵便局(東京都)

■ サステナブルな工夫がいっぱい! 郵便局として初めて「ZEB認証」を取得 —那覇東郵便局—

那覇東郵便局は、日本郵政グループが手がけた初のZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル)として、2024年11月に開局しました。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、エネルギーの自立が可能な施設となっています。さらに、地域の拠点(ハブ)として多様な機能を担い、地域社会に貢献しています。

CO₂排出量の削減と生物多様性

那覇東郵便局では、風化サンゴを用いた建材や、沖縄特有の花ブロックなどといった地元調達素材を積極的に活用し、建設時の輸送によるCO₂排出量の削減を実現しました。初めてのZEB認証郵便局として、約68%の省エネ、約13%の創エネ、合わせて約81%の一次エネルギー削減で、「Nearly ZEB」という上から2番目のランクを達成しています。また、使用済みはがきを素材として再利用した建材の採用による廃棄物削減や、地域の植生を取り入れた植栽計画を通じて、生物多様性にも配慮した環境にやさしい郵便局です。

レジリエンス強化型ZEB

那覇東郵便局は、災害時に建物の一部を一時避難所として地域の方々へ提供します。太陽光発電設備と蓄電システムを活用して、地域の電力供給が止まってしまった場合でも一定時間使用できる空調や照明、充電用のコンセントなどを備えています。非常時にも地域の安心を支えるレジリエンス強化型ZEBとして、地域の人々から信頼される郵便局を目指しています。

地域の人々とつくる郵便局

那覇東郵便局では、地域の子どもたちとともに郵便局の壁に「風化サンゴ」の壁材を塗るワークショップを開催しました。郵便局で働く社員と地域の人々が交流を深める機会となると同時に、子どもたちにとってはサステナビリティを体験的に学ぶ貴重な機会となりました。



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、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。

持続可能な自然資本の活用

すべてのはがきに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年度からはすべてのはがきをFSC認証紙で製造しています。FSC認証制度は、森林が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構築を行う責任ある森林管理や加工・流通の規格に則り製品が製造・流通されていることを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。



紙製品調達ガイドラインによる持続可能な紙の調達

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年間で計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下、WWFジャパンと連携し、2023年8月に「紙製品調達ガイドライン」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森林資源の利用を進めていきます。



WWF® and ©1986 Panda Symbol are owned by WWF. All rights reserved.

郵便局で実施している資源循環サービス「PASSTO(パスト)」

サーキュラーエコノミーの身近な回収拠点として

郵便局で衣類などを対象とした不要品回収を行い、日本郵便が株式会社 ECOMMITの拠点へ配送することで、リサイクル・リユースする取り組みです。「PASSTO」は「PASS TO」を短縮した造語で、「次の人に渡す、未来に渡す」を意味しています。人々の暮らしに一番身近な地域の郵便局が、消費者のエコアクションのタッチポイントとなり、資源循環の入り口となることで、サーキュラーエコノミー(循環型経済)の実現を目指します。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、2025年3月時点で35局にまで拡大しています。



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、日本郵政グループは、日々、お客さまのために「縁の下の力持ち」*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：縁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。

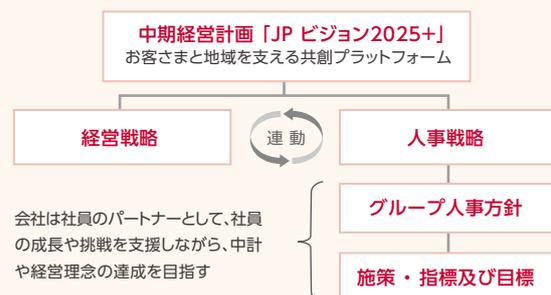
■ 社員の能力発揮・意欲向上が事業の発展をもたらすとの認識の上で、人事施策を企画・実施し、社員とともに事業の発展を推進していきます。



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。日本郵政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	2024年度実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 社員と調査結果の共有及び継続的な改善策の実行 	3.39pt

※2023年度からグループES調査を活用して算出

※事業子会社とは、日本郵便、ゆうちょ銀行及びかんぽ生命を指す

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

適切な労務管理の下、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	2024年度実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 男女ともに育休取得 100% ● 男性育休平均日数 1か月以上 ● ハラスメント認定件数 対前年度以下 ● 障がい者雇用率 3.0%(2025年度) 	1.19% 21.0% ● 女性99.9% 男性100% ● 平均44.9日 ● 147件 ● 2.71%(2024年6月)
当社及び事業子会社の本社	<ul style="list-style-type: none"> ● 本社女性管理者比率 30%(2030年度) 	● 18.0%

※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

社員の能力を最大限に活かすための大きな要素として、心身の健康が重要と認識し、「日本郵政グループ健康経営推進体制」を構築、日本郵政グループ健康宣言の制定及び戦略マップを策定し、「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。



日本郵政グループ健康宣言

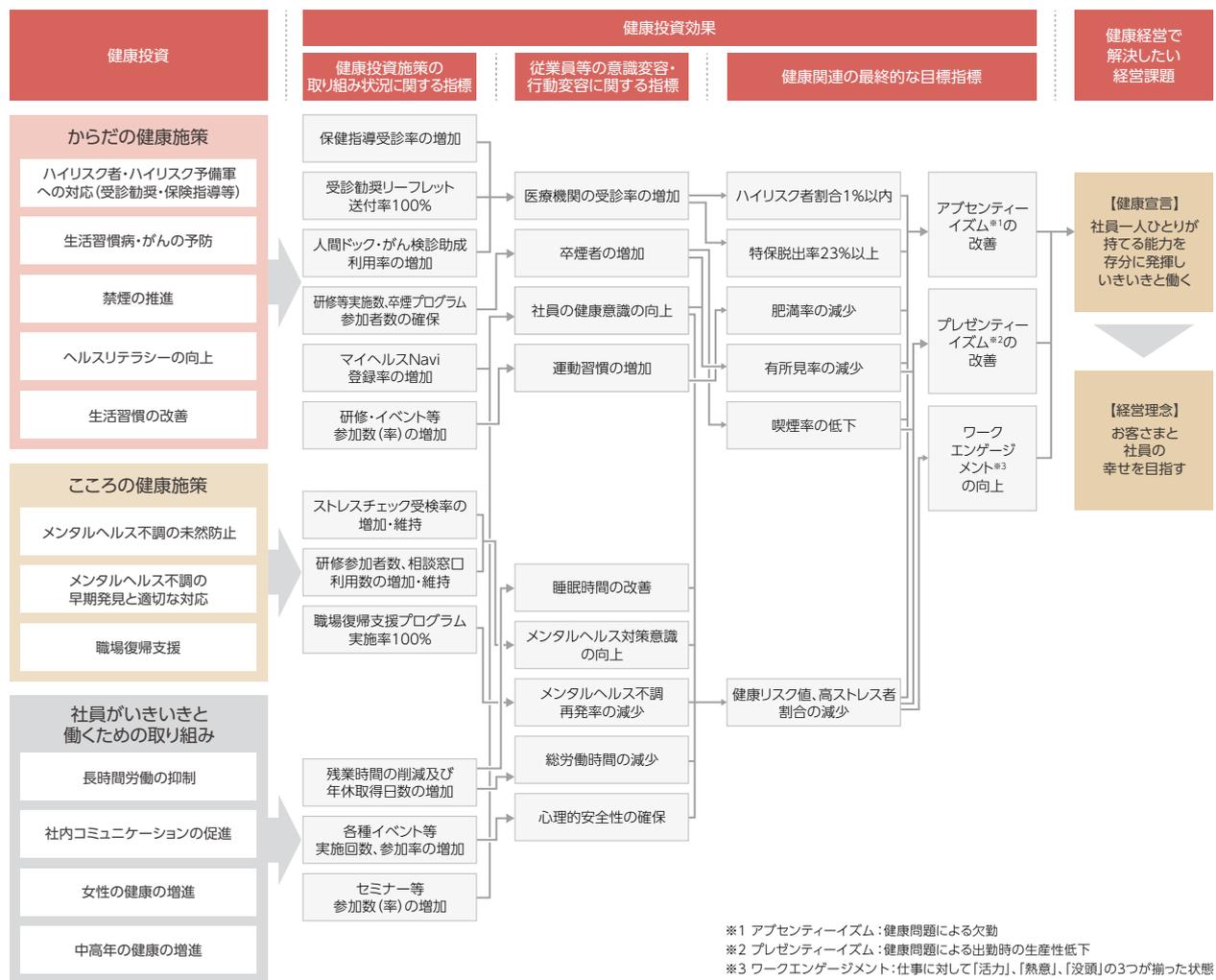
私たち日本郵政グループは「お客さまと社員の幸せ」を目指す経営理念の実現に向けて、まず、社員が心身ともに健康であることがその基盤であると考えています。

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。

2022年5月制定

日本郵政グループ健康経営戦略マップ(2025年度版)



ダイバーシティの推進

育児・介護や病気療養の状態でも、社員が離職せずに働き続けられるよう、法を超える制度や支援施策を整備し、ワーク・ライフ・バランス向上への取り組みを推進。

直近のハイライト

～2023年度

- **男性育児休業取得の促進**
 - ・ 育児休業の有給化(3日分)
 - ・ 4週間以上の取得を奨励
 - ・ 取得意向の確認を義務化
- **育児休業取得の推進**
 - ・ 男女とも育児休業取得率100%を目標として推進
- **チャイルドプラン休暇の拡大**
 - ・ 不妊治療等を目的とした休暇の拡大(10日→30日)

2024年度

- **法を超えた制度の拡充**
 - ・ 子の看護休暇を請求できる期間を延長(小学校3年生終了時まで)
 - ・ 介護部分休業の期間延長(最大3年→最大5年)

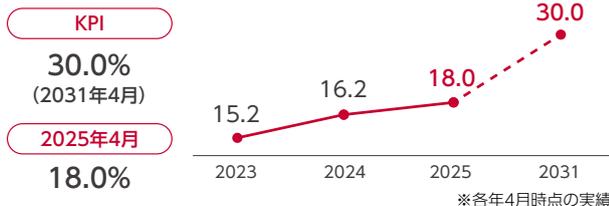
2025年度

- **両立を応援する職場環境の醸成**
 - ・ 育児・介護応援一時金の創設
- 育児休業、介護休業を取得する社員の業務をサポートする社員に対し、休業者一人あたり最大20万円を支給するもの
- ・ 短時間勤務職への転換要件及び転換前の処遇への復帰要件を緩和

育児・介護・病気療養との両立

女性活躍推進

● グループ4社本社における女性管理者比率

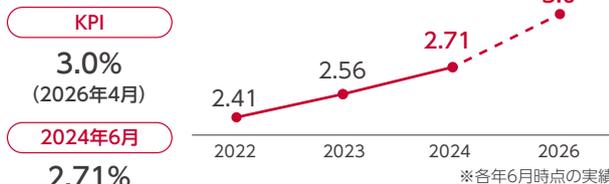


● 推進に向けた取り組み

- **ハード面**
 - ・ 家庭との両立に向けた、人事制度の見直しや労働環境の整備
- **ソフト面**
 - ・ 昇職意欲の向上とキャリア形成に向けた、各種セミナーや研修、対話の機会を創出

障がい者雇用の促進

● グループ4社における障がい者雇用率の向上



● 推進に向けた取り組み

- ・ 障がい者の積極的採用、及び雇用定着のための職場環境の整備・育成等
- ・ 特例子会社の設立・積極的活用等
- ・ 特別支援学校からの就業実習の受け入れ・採用

性の多様性への対応

- **性的少数者の社員が働きやすい職場環境整備**
 - ・ 同性パートナーへの制度適用(社宅、扶養手当、住居手当、介護休業等)
- **PRIDE指標2024 ゴールド認定の取得**
 - ・ LGBTQ+への取り組みを評価する「PRIDE指標2024」において、認定基準の5つの指標すべての達成が求められる「ゴールド認定」を受賞(日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命)



その他の施策

- **高齢者の就業促進**
 - ・ 定年年齢を65歳へ引き上げ(2021年度～)
 - ・ 70歳までの就業機会確保に向け、65歳以降の具体的な働き方や安全確保措置等を踏まえ検討を実施
- **ハラスメントの根絶**
 - ・ 全社員を対象としたトップメッセージ、情報発信や、管理者を対象とした、実際の事案を扱った研修の実施、その他冊子の配布等により、ハラスメント根絶に向けた取り組みを実施
 - ・ 社員からのハラスメントの相談・通報は、徹底した相談者保護に配慮。加えて、社内外に設置した相談窓口や「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」により、いつでも安心して相談・通報できる体制を構築
- **グループ共通でダイバーシティ強化の取り組みを実施**
 - ・ DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)への理解をより一層深めるため、グループ共通でセミナーや勉強会、研修などを実施

具体的な取り組みをご覧ください [⇒ P.77](#)

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、各々の業務における専門性の向上を支援します。

目指す姿と指標及び目標

挑戦や成長意欲を重視し、自立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	2024年度実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> ● キャリア形成の支援策実施 (シニア層向け等のリスキリング施策実施) ● グループ内社内公募*人数 対前年度以上 	<ul style="list-style-type: none"> ● キャリア研修の実施 ● 90名
当社及び事業子会社の本社	<ul style="list-style-type: none"> ● 本社・支社等対象者数DX研修受講率100% (2025年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 受講率 100% ※受講者数 約13,000名

*本社組織間では2022年度から実施。2024年度からフロント組織も含めて全社的に実施

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。また、管理社員については、本人に気づきを与えることを目的とした多面観察を導入しています。

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回答した割合 (回答者数 約26,000名)

90%超
(2024年度実績)

社員一人ひとりの能力を高める施策

<p>環境変化に対応した人事諸制度の実現</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種人事制度の見直し <ul style="list-style-type: none"> ・ 事業環境の急激な変化、事業の将来像を見据えた労働力構成の見直し ・ 同一労働同一賃金関連法令等への対応 ・ 転居転勤一時金の創設 ● 社員の処遇 <ul style="list-style-type: none"> ・ 期間雇用社員から正社員への登用の継続実施（これまでの延べ登用人数：54,390名） ・ 一般職と地域基幹職の統合による流動化の促進検討 ・ 物価上昇や人材投資の重要性等の情勢を鑑み、ベースアップを実施（2025年度：ベースアップ1万円）
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 職場環境の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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を推進 ・ 社員が郵便局にいなから業務に合わせタブレット等で研修を受講できる環境整備を推進
<p>挑戦と能力向上を促す自律的なキャリア形成支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● キャリアデザインガイドブックの作成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 自身のキャリアを考える参考となるよう、主にフロントラインにおける役職別、コース別の求める社員像や業務内容、モデル社員のキャリア紹介に加え、キャリアに関する社内制度、各種研修等を網羅的に掲載したガイドブックを作成 <div data-bbox="1093 772 1356 929" style="text-align: right;"> </div> <p style="text-align: right;">キャリアデザインガイドブック（一部）</p>
<p>専門性向上に向けた研修</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 金融商品を取り扱う社員に対する研修 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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・習得する研修を実施 ・ 「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習得する研修を実施

社員の意欲を大切にすキャリア形成支援策

<p>グループ間インターンシップ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ4社本社間のインターンシップの実施（2022年4月～） <ul style="list-style-type: none"> ・ 社員自らの選択・挑戦に基づいて、興味のある他部署業務を体験し理解を深めるとともに、今後のキャリア形成を促すため、グループ4社本社間のインターンシップを実施 	<p>参加者実績</p> <p>117名</p>
<p>グループ内社内公募</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ内社内公募実施（2022年4月～） <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 ・ 2024年度からは、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 <p style="text-align: right;">※参加者実績・異動者実績は、制度導入以来の累計値</p>	<p>異動者実績</p> <p>187名</p>

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 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当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 係長

村上 諒（異動先：日本郵政 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下、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よ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	2024年度実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 適所適材スコア*1 対前年度評価点数以上 ● 年休取得平均日数 18日以上 ● グループ内の人事交流人数 2021年度水準*2 の維持 <small>※1:2023年度からグループES調査を活用して算出 ※2:グループ4社間の交流人数 約1,500名</small>	<ul style="list-style-type: none"> ● 2.51pt ● 平均19.7日 ● 達成
当社及び事業子会社の本社	<ul style="list-style-type: none"> ● 戦略的副業の取り組み人数 対前年度以上 ● 経験者採用の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 47名 ● 59名

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。

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。

経験者採用・外国人の採用及び登用

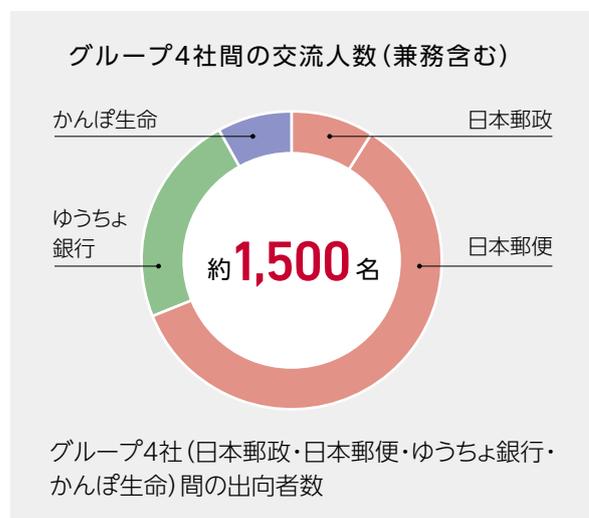
経験者採用者については、これまでも事業特性に応じた専門分野（不動産、法務、IT分野、投資・市場運用、リスク管理、アクチュアリー等）を中心として採用及び管理者登用に取り組んでいるほか、新卒補完・多様な人材確保の観点から、総合職の経験者採用を実施しており、今後、さらに積極的な採用・登用に取り組んでいきます。

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上で国籍による差異は設けていません。

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。



※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

多様な人材を確保するための施策

アルムナイ活用	<ul style="list-style-type: none"> ● アルムナイネットワークの構築 (2022年9月～) <ul style="list-style-type: none"> 日本郵政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 (日本郵政グループの退職者) に再び日本郵政グループで活躍してもらうため、アルムナイネットワークを構築しています (本社対象)。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を構築 ● カムバック採用制度の開始 (2024年10月～) <ul style="list-style-type: none"> 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、退職事由を問わず再採用できる「カムバック採用制度」(全組織対象)を開始 	採用数実績 140名
リファラル採用	<ul style="list-style-type: none"> ● リファラル採用の開始 (2024年5月～) <ul style="list-style-type: none"> 国内最大規模の社員ネットワークを活用した多様な人材確保を目的に、日本郵政グループの社員から会社へ人材 (正規・非正規社員) の紹介が可能となる「リファラル採用制度」を開始 	採用数実績 966名

※採用数実績は、いずれも制度導入以来の累計値

社員の挑戦と外部人材の登用を後押しする施策

戦略的副業	<ul style="list-style-type: none"> ● 戦略的副業の推進 <ul style="list-style-type: none"> グループ4社の本社において、「社員による社外副業」、「グループ外の副業人材受入」及び「グループ間副業」という3つの副業を同時に試行開始。各社員のキャリア (職業上の経験、ビジネススキルなど) を活かし、今後のキャリア形成を促進 「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とし、社員の挑戦を後押し 	取り組み人数 120名
-------	--	-----------------------

※取り組み人数は、制度導入以来の累計値

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まいります。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、サステナビリティ委員会での審議を経て、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"> ● 賃金の不足・未払い、生活賃金 ● パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント ● 差別（ジェンダーに関する人権課題を含む） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 過剰・不当な労働時間 ● 労働安全衛生
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ● プライバシーの権利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 消費者の安全と知る権利
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> ● 強制的な労働 	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童労働
投融資先	<ul style="list-style-type: none"> ● 強制的な労働 ● 先住民・地域住民の権利 	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童労働

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とおりです。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"> ● 勤務時間に関する研修 ● ハラスメント防止研修 ● メンタルヘルスに関する研修 ● 輸送の安全に関する教育・研修 ● 労働時間管理に関する自己診断を実施 ● ダイバーシティ強化月間の設定 ● ダイバーシティ関連セミナーの開催 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適切な労働条件の確保 ● 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 ● 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 ● 健康経営の推進・健康相談窓口の設置 ● 労災の防止及び快適な職場環境形成の推進 ● 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 ● 性の多様性への対応 ● 障がい者雇用の推進
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> ● サイバーセキュリティに関する教育・訓練 ● お客さま本位の業務運営に向けた社員研修 	<ul style="list-style-type: none"> ● 「日本郵政グループ情報セキュリティ宣言」の制定 ● 「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 ● 「日本郵政グループお客さま満足推進連絡会」の設置
サプライヤー 投融資先	<ul style="list-style-type: none"> ● 「グループの調達活動に関する考え方」の制定 ● 「日本郵政CSR調達ガイドライン」の制定 ● 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） 	

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。なお、社内外窓口及びワンストップ相談・通報プラットフォームは、受託事業者も同様に利用可能です。

ハラスメント事案発生時の対応フロー



サプライチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスをご覧ください ⇒ P.103

グループ共通で実施するダイバーシティ強化への取り組み

■ グループダイバーシティ強化月間

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) への理解、認知度をより一層高めるとともに、各種人事制度を利用しやすい職場風土を醸成することを目的に、2022年度から「グループダイバーシティ強化月間」を実施しています。

約36万人の日本郵政グループ全社員を対象に、毎年度異なるテーマに沿って職場内勉強会や理解度診断、社外講師による管理者向けダイバーシティセミナー等を実施し、理解浸透を促進しています。

	2022年度	2023年度	2024年度
テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ推進 男性育児休業の取得促進 不妊治療と仕事の両立 性の多様性 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティの重要性 男性育児休業の取得促進 更年期の健康課題と女性の健康 性の多様性 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティの重要性 男性育児取得、長期取得の促進 仕事と介護の両立 性の多様性
全社員に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 職場内勉強会 <ul style="list-style-type: none"> テーマごとに、その概要や社内制度の紹介、ケーススタディなどを通じて理解促進を図る 理解度自己診断 (2023年度～) <ul style="list-style-type: none"> 全勉強会の終了後に、その復習及び理解定着のため実施 啓発ポスター・壁紙の配布 (2023年度～) 		
管理者に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 管理者向けセミナー (2023年度～) <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティの浸透とダイバーシティマネジメントの促進を目的として、全管理者を対象に、以下タイトルで社外講師によるオンラインセミナーを実施 <div style="background-color: #f0f0f0; padding: 5px; margin-top: 5px;"> 2023年度:「ライフイベントと両立しながら働く社員の活躍を最大限に引き出すマネジメント」 2024年度:「DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン) とは?」 </div> <ul style="list-style-type: none"> 管理者理解度自己診断 <ul style="list-style-type: none"> 職場内勉強会及び管理者向けセミナーの復習及び理解定着のため実施 		

■ アフラックと合同でセミナーを実施

2021年度に、アフラック*と日本郵政株式会社、日本郵便株式会社、株式会社かんぽ生命保険との間で「お客さまと地域を支える『共創プラットフォーム』の実現に向けた「資本関係に基づく戦略提携」のさらなる発展について合意しました。その一環として、アフラックと日本郵政グループ4社が合同でダイバーシティ推進に関するセミナーを実施しています。毎年度2つのテーマを設定し、セミナーに加え、社員を交えたパネルディスカッションやグループワークを行い理解の促進に取り組んでいます。

他にも、グループ4社のダイバーシティ推進担当者や労働組合との意見交換といった場を定期的に設け、取り組みの共有とブラッシュアップに努めております。

*アフラック・インコーポレーテッド、アフラック生命保険株式会社

2021年度テーマ	<ul style="list-style-type: none"> 性の多様性の尊重 男性育児
2022年度テーマ	<ul style="list-style-type: none"> キャリア開発 がんと仕事の両立
2023年度テーマ	<ul style="list-style-type: none"> 性の多様性の尊重 女性のキャリア形成
2024年度テーマ	<ul style="list-style-type: none"> 性の多様性の尊重 介護と仕事の両立

クライシスマネジメント態勢のさらなる高度化に向けた取り組み

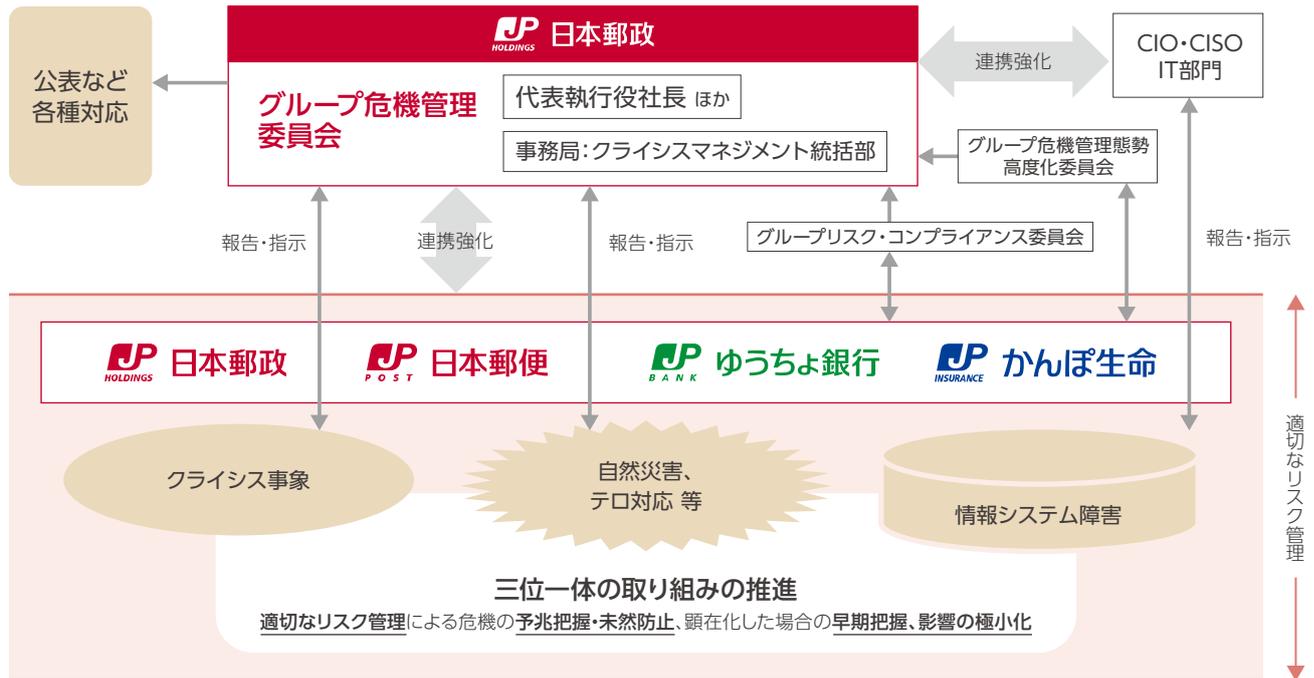
2024年度に、リスク管理機能をクライシスマネジメント機能に統合し、「影響の極小化」に「危機の予兆把握・未然防止」、「リスク顕在化の早期把握」を加えた三位一体の取り組みを推進し、組織態勢強化を図っています。

具体的な取り組みとして、①大規模自然災害発生時の態勢整備、②クライシス事象の把握・報告態勢整備、③情報責任者(CIO)、情報セキュリティ責任者(CISO)との連携強化、④リスク管理の高度化、⑤グループ危機管理委員会を中心としたマネジメント高度化の5つの取り組みを中心に行っています。これらの取り組みを通じて、お客さまをはじめ、様々なステークホルダーがどのような時でも安心してグループのサービスを継続してご利用いただけるように、グループガバナンスの強化に努め、企業価値の向上を図っています。

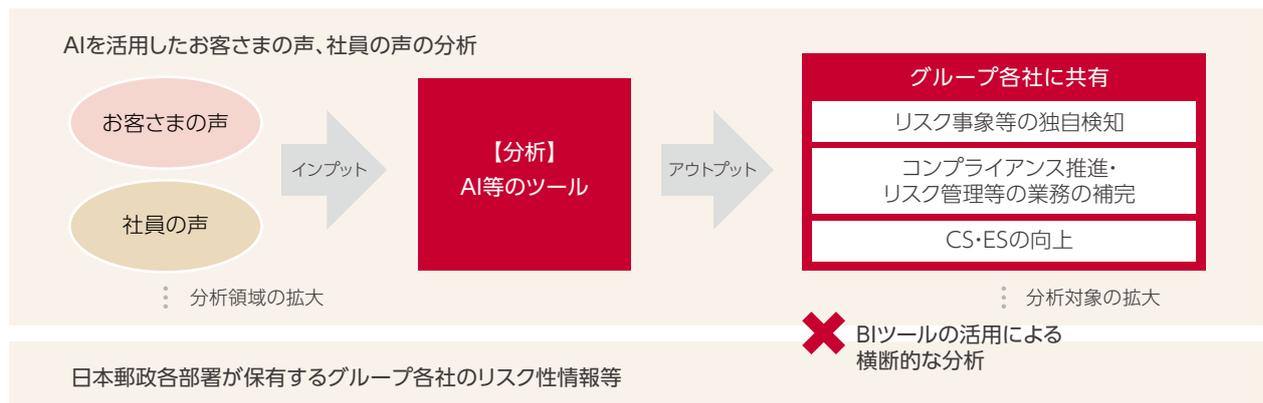
また、日本郵政グループに寄せられるお客さまの声、社員の声等をAIを活用して分析することを通じて、ミスコンダクト事象顕在化事案や潜在的なリスク事象等を独自検知するとともに、コンプライアンス推進・リスク管理等の業務の補完、CS・ESの向上に活用すること等を目指しています。さらに、分析結果を、定期的に経営陣、各種連絡会議等に報告し、事業子会社における業務改善等に活用しています。

今後は、お客さまからのお褒めの声を分析する等、それらを好取り組み事例としてグループ内に展開することにより社員のコンダクト向上に活用していきます。そして、お客さまからのお問合せの分析を通じ、お客さま本位の業務運営に役立てる等、分析対象の拡大に取り組むとともに、お客さまの声、社員の声以外にも分析領域を拡大し、経営改善に役立てていきます。

グループ危機管理委員会を中心としたクライシスマネジメントの高度化



AIを活用してリアルタイムに可視化



日本郵政グループのリスク管理の高度化

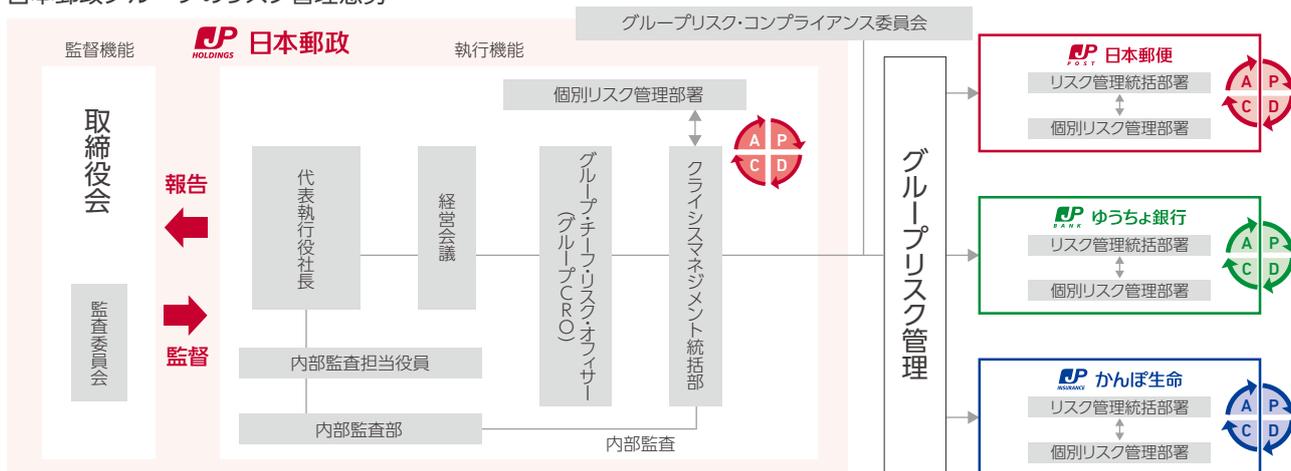
リスク管理の取り組みとして、コンダクト・リスク等の新興リスク（未知のリスク）を含めた日本郵政グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクの統制の強化や、グループに重大な影響を与える可能性のあるリスクの顕在化を未然防止する仕組みの整備、リスク発生時の経営への報告の迅速化などを行うことで、「影響の極小化」、「危機の予兆把握・未然防止」、「リスク顕在化の早期把握」の三位一体の取り組みを推進しています。

また、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た体制により、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「グループリスク・コンプライアンス委員会」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、リスク管理の高度化を図り、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

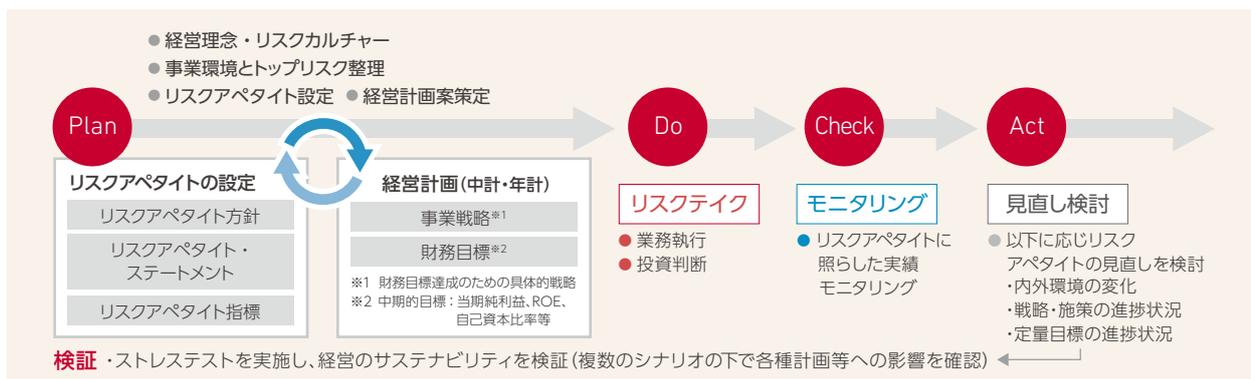


■ リスクアパタイト・フレームワーク (RAF)

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、「リスクアパタイト・フレームワーク (RAF)」を導入しています。

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）

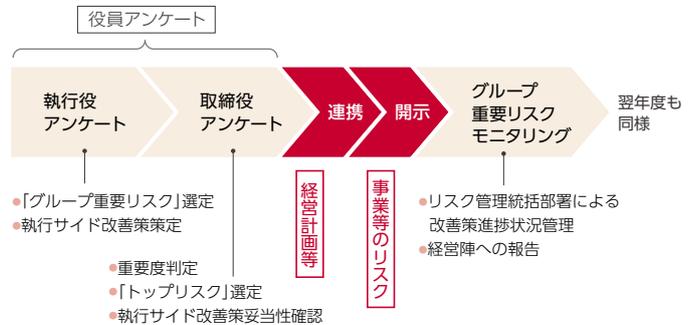
ALM・運用業務・保険引受で適切なリスクテイクとリスクコントロールにより、財務の健全性を維持しつつ、収益の確保を目指します。

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。

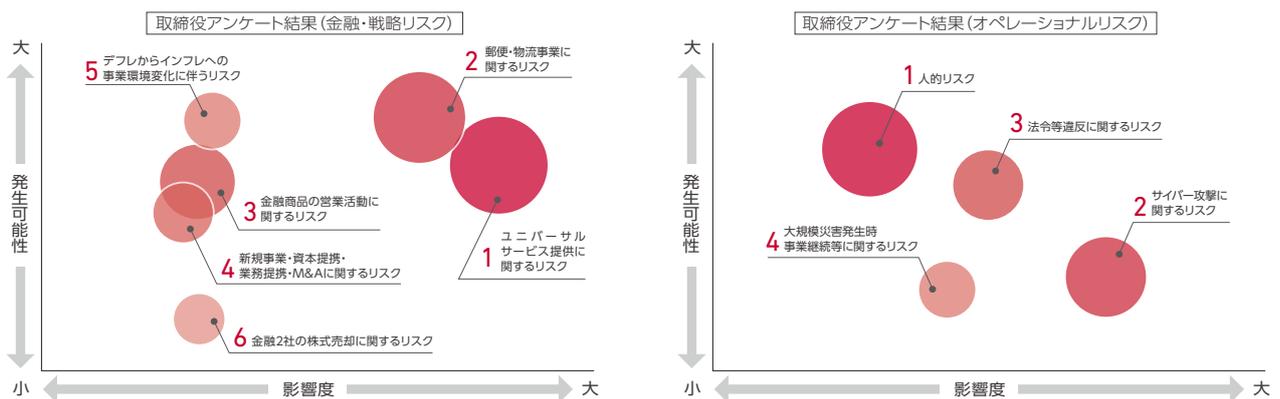
■ グループ重要リスクの管理

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、取締役及び執行役員へのアンケート（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実施することにより、経営陣が行うPDCAサイクルを回しています。



■ トップリスク

日本郵政では、役員アンケートに基づき、グループ重要リスクのうち発生可能性と当社グループの業績への影響度の観点から特に優先度が高いものを「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）として有価証券報告書「事業等のリスク」に開示しています。



※当社グループのリスクはこれらに限定されるものではなく、詳細は有価証券報告書をご覧ください。

<https://www.japanpost.jp/ir/library/security/>

※円の大きさは優先度を表します

2025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
金融・戦略リスク		
1	ユニバーサルサービス提供に関するリスク	収益力向上、業務効率化が奏功しない、インフレ等事業環境変化に伴い、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。
2	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、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。
3	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。
4	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。
5	デフレからインフレへの事業環境変化に伴うリスク	国際紛争に伴う燃料価格の急騰、円安の進行等による国内物価上昇から、多数の郵便局、多数の社員を抱える郵便事業の費用が上昇する。
6	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。
オペレーショナルリスク		
1	人的リスク	各種業務に従事する人材のほか、IT等の専門人材が確保ができない。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。
2	サイバー攻撃に関するリスク（セキュリティの脆弱性を含む）	当社グループのシステムへの攻撃、各種サービスの不正利用により、事業が大規模かつ長期間に亘り、停止する事案が発生する。また、お客さま対応に不備が生じた場合に社会的信用が低下する。
3	法令等違反に関するリスク	法令遵守の態勢・予防策が十分な効果を発揮せず、法令等違反があり、当社グループの事業運営に影響し社会的信用が低下する。
4	大規模災害発生時の事業継続等に関するリスク	大規模自然災害、感染症の大流行等社会的インフラの重大な障害や混乱から、店舗等の損壊、お客さまの損失補償等のために長期の時間及び多額の費用を要する。

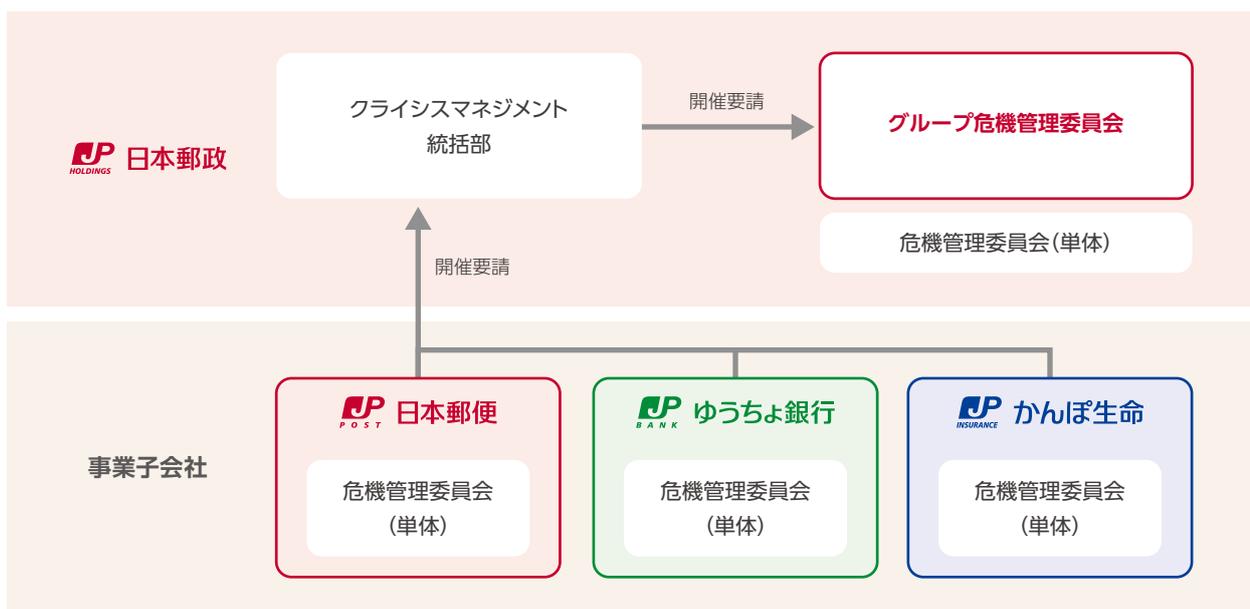
日本郵政グループにおける災害対策の取り組み

日本郵政グループでは、激甚化・頻発化する自然災害リスクに備え、危機管理態勢の整備に取り組んでいます。

日本郵政グループにおける危機管理態勢

日本郵政グループにおいては、各社単独では対応が困難な危機が発生した場合に、グループ危機管理委員会を開催し対応することとしています。

さらに、グループ危機管理態勢の高度化に向け、平素からグループ危機管理委員会を開催しグループ内連携の強化に努めるとともに、災害を想定したグループ訓練を実施し、対応態勢の検証を行っています。



平素からの災害発生に備えた取り組み

大規模災害に係るグループ訓練の実施

発生蓋然性が高まっている大規模自然災害（首都直下地震及び南海トラフ地震等）に対し、事業継続計画（BCP）を定め、災害発生に可能な限り備えるとともに、事業継続計画（BCP）に定める初動対応から応急対応までのグループ対応態勢を検証すべく、グループ訓練にも取り組んでいます。

グループ外他社との連携強化

防災協定締結企業との合同訓練の実施

株式会社ローソンとの救援物資輸送の合同訓練の実施（2024年10月）

首都直下地震を想定した訓練において、日本郵政の活動拠点における備蓄品の枯渇に対して、食料や生活用品の物資を補給いただく訓練を実施。



救援物資輸送の合同訓練模様

株式会社NTTドコモとの移动通信基地局設置の合同訓練の実施（2024年10月）

首都直下地震を想定した訓練において、自治体等からの要請を受けたNTTドコモによる移动通信基地局を日本郵政の活動拠点に設置する訓練を実施。



移动通信基地局設置の合同訓練模様

新たな協定締結

2024年度、新たに気象庁、住宅金融支援機構、防災科学技術研究所と防災に関する協定を締結し、平時からの情報共有及び災害発生時の協力体制等の構築に取り組んでいます。

有事(災害発生時)の取り組み

日本郵政グループでは、災害発生時、事業継続計画(BCP)に基づき、グループのサービス提供を可能な限り継続するとともに、被災された皆さまの支援のために非常取扱いの取り組みを行っております。

■「令和6年能登半島地震」及び「令和6年9月20日からの大雨」における被災者支援の取り組み

石川県能登地方で発生した令和6年能登半島地震及び令和6年9月20日からの大雨で被災された皆さまに、次の取り組みを引き続き行っております。

郵便業務関係

石川県奥能登地域における戸別配達再開について

配達の準備が整った地域から郵便物及び荷物等の戸別配達を再開しております。配達実施地域においては、郵便物のほか、荷物についても各ご家庭及び事業所へ配達いたします。今後も道路状況等を踏まえ、順次拡大してまいります。

石川県奥能登地域における郵便物、荷物等の取扱いについて

郵便物及び荷物等について、郵便局窓口における差し出し及びお受け取りが可能となっております。今後も順次サービスの再開を進めてまいります。

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い戻しを実施しています。

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金の支払い等の非常取扱いを実施しています。

窓口業務関係

車両型郵便局による臨時サービス

引き続き被災地域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の預入・払い戻しなどのサービスを実施しています。

■2024年度(令和6年度)における災害に関する支援の取り組み

2024年度(令和6年度)における災害救助法適用に伴う非常取扱いの実施状況(2025年3月31日現在)

No.	災害名	災害救助法適用に伴う非常取扱いの実施	
		期間	対象地域数
1	令和6年7月9日からの大雨による災害	7/11~8/3	1県1市
2	令和6年7月25日からの大雨及び台風第3号による災害	7/26~8/26	2県12市4町4村
3	令和6年台風第10号による災害	8/29~9/30	7県14市8町
4	令和6年9月21日からの大雨による災害	9/24~10/23	1県3市3町
5	令和6年11月8日からの大雨による災害	11/11~12/10	1県1町
6	令和6年12月28日からの大雪による災害	1/8~2/7	1県5市4町1村
7	令和7年2月4日からの大雪による災害	2/10~3/11	2県5市13町5村
8	令和7年岩手県大船渡市における大規模火災	2/27~3/26	1県1市
9	令和7年3月23日に発生した林野火災	3/27~4/28	1県2市

※自然災害以外として、埼玉県八潮市道路陥没事故における非常取扱いも実施

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1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下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リスク・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。

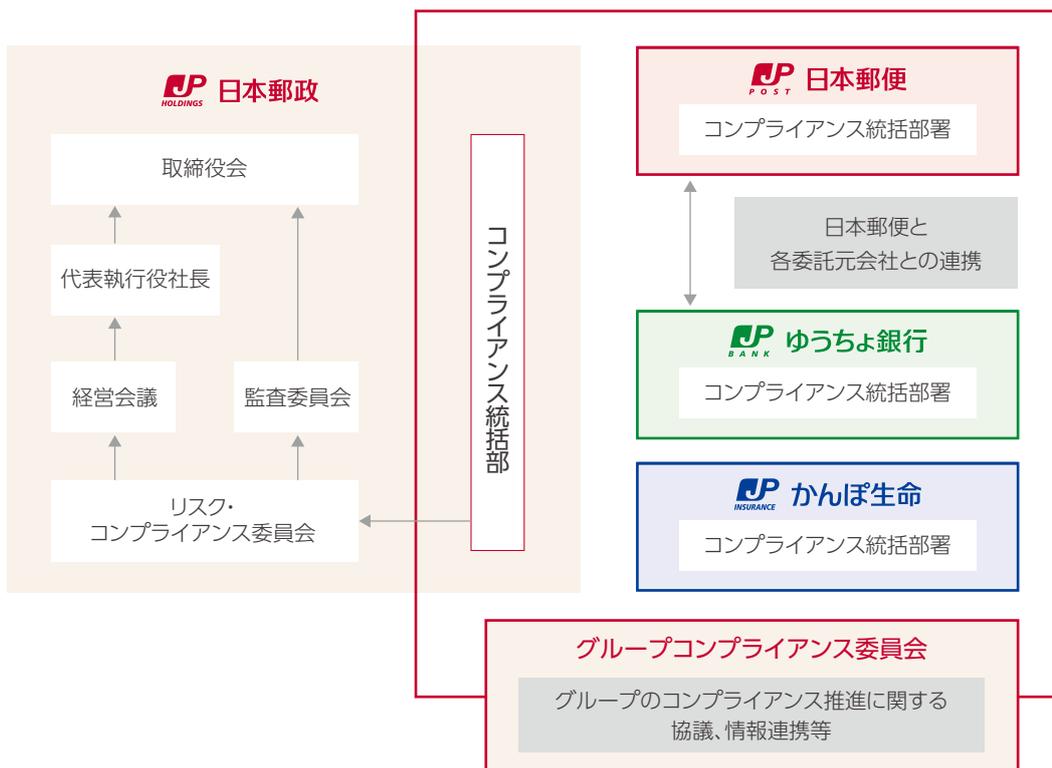
■ グループ各社のコンプライアンス態勢

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・リスクへの対応

グループ各社では、コンプライアンス違反やコンプライアンス・リスクを含む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。調査では事実解明と真因究明を踏まえた再発防止を講じるとともに、事案に含まれるコンプライアンス・リスクの評価を行い、必要な低減措置等を講じるなど、組織の自浄作用を発揮し、お客さま本位の業務運営を徹底します。

内部通報制度の適正な運用

グループ各社は、コンプライアンス違反・リスク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。

内部通報制度として寄せられた「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」との共通認識の下、通報者等の秘密保持を図りながら、個別事案の調査を通じた是正措置を講じることに加え、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ています。

また、公正・中立な第三者機関である不服審査会が通報・相談等への対応に関する不服申立の審査を行い、実務の改善の提言を行うことで、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。

マネー・ロンダリング、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、「マネー・ロンダリング、テロ資金供与及び拡散金融対策に係るグループ方針」を策定し、運用するなど、国際的な要請を踏まえたマネー・ロンダリング、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対策に取り組んでいます。

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。

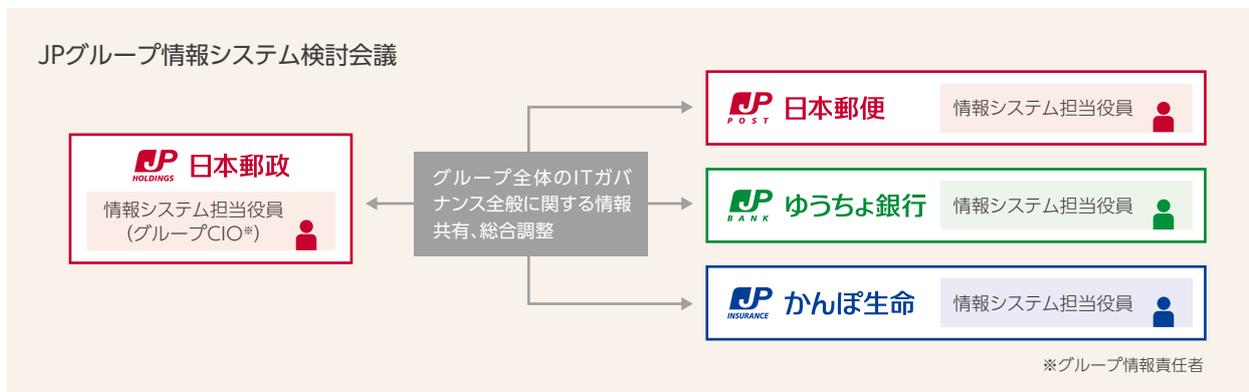
グループ各社は、この協定等に基づき、IT戦略の策定・実行を通じて生産性の向上、経営の効率化や情報技術の利用に伴い生じるリスクを極小化し、グループの経営の健全性を確保することにより、企業価値の最大化を図るためのITガバナンスを実現しています。

■ 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。

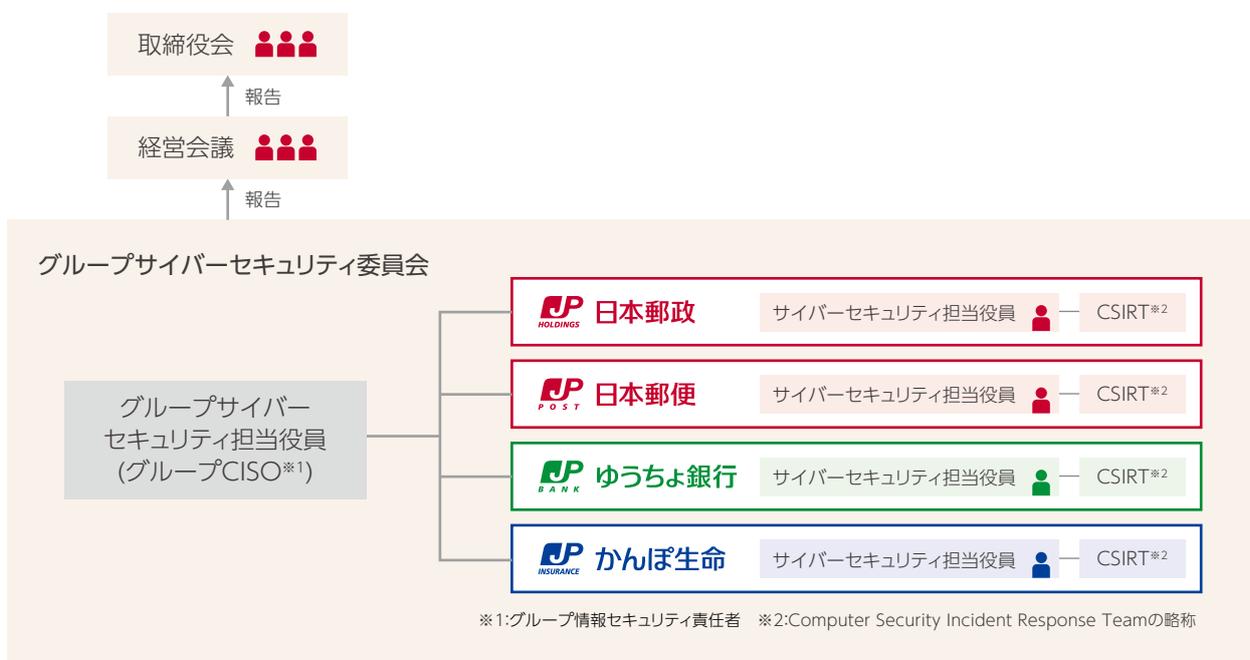
■ グループサイバーセキュリティ体制

持株会社である日本郵政のガバナンスの下で、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、郵便局等フロントライン社員が有する課題認識の把握や、グループ内部監査部門間の連携等の充実に取り組んでいます。

■ 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、それぞれの事業特性、リスクの種類と程度に応じた実効性のある内部監査態勢を整備しています。

また、持株会社である日本郵政の内部監査部門は、自社の監査業務に加え、グループ協定等に基づき、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、必要に応じて改善のための勧告を行うほか、3社に対する直接監査などを行うこととしています。

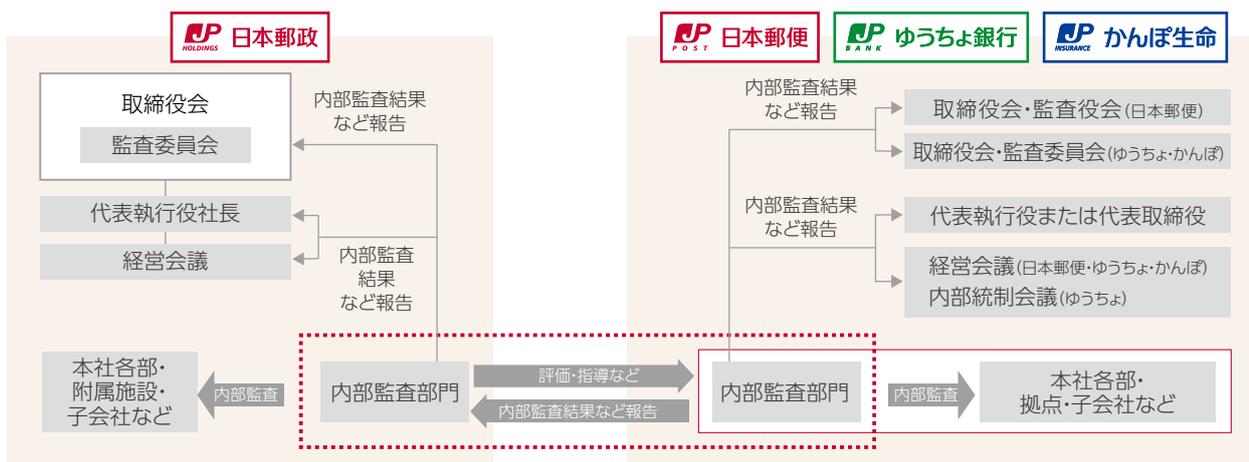
■ 経営に資する内部監査活動

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、その検証結果やその後の改善状況を取りまとめ、取締役会、代表執行役、監査委員会、監査役会などに報告しており、各社における改善が確実に図られるように努めています。

また、個々の検証以外にも、各種会議への出席や内部管理資料の収集、各部へのヒアリングなどにより、日常

的に各業務や施策を把握し理解を深め、効果的で納得感のある内部監査の実施に努めています。

さらに、内部監査の品質向上のPDCAサイクルが機能するよう、内部監査機能の整備・運用状況について監査委員会・監査役会から評価を受け、継続的な改善に取り組んでいます。



- 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