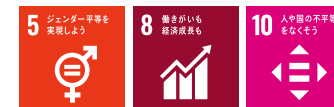


人と共に



すべての人々が、いきいきと働き続けられる社会の実現のために。

私たちは、グループの事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、事業活動を担う従業員一人ひとりが能力を発揮できる職場づくりに取り組み、社会全体の多様で包摂的な就労環境の実現に貢献します。

日本郵政グループの概要

目次・編集方針

日本郵政グループ トップメッセージ

特集

サステナビリティマネジメント

環境マネジメントシステム

地球と共に

地域社会と共に

人と共に

コーポレートガバナンス

方針・データ集

第三者意見

外部への情報発信



- 社員視点に立った働き方改革の推進
- ダイバーシティの推進 (多様な人材が活躍できる組織に)
- 社員の人材力 (能力×意欲) アップ



働き方改革



人材の育成

人権尊重・労働

健康経営



● CSR重点課題

働き方改革



誰もがいきいきと尊厳を持って働ける企業グループであるために

性別や年齢、障がいの有無や国籍にかかわらず、誰もが尊厳を持って働ける労働環境の整備が必要とされています。誰もがいきいきと働けるよう、近年、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現する多様な働き方の推進や、長時間労働の解消といった「働き方改革」が進められています。

ダイバーシティの推進

日本郵政グループでは、40万人以上の社員がさまざまな職場で働いています。グループ社員の経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと能力を十分に発揮し活躍できることが、グループの持続的な成長の源であると考えており、ダイバーシティの推進に積極的に取り組んでいます。あわせて、女性をはじめ、外国人、中途採用者等の多様な人材が最大限に能力を発揮できるよう、人材育成策をとっていくとともに、働きやすい社内環境の整備に取り組んでいます。

女性の活躍推進

郵便局に来局されるお客さまの6割が女性のお客さまです。時代と共に多様化する女性ニーズに対応すべく、新たな風を吹き込む女性社員の活躍が、お客さまへのサービス向上につながると考えています。日本郵政グループは、トータル生活サポート企業としての企業価値の一層の向上を目指して、女性社員を含む全社員が能力を十分に発揮し活躍できる環境づくりを推進しています。グループ各社では、管理者に占める女性割合について目標を掲げ、女性の意識向上に向けた研修、女性のキャリア形成支援、長時間労働抑制に向けた働き方改革の実施など、取り組みを進めています。



■ESGデータ集

なお、グループ各社とも、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」において、女性活躍推進法に基づく「情報公開」「一般事業主行動計画の公表」を行っています。



■「女性の活躍推進企業データベース」Webサイト(厚生労働省)◎

女性管理者ステップアップセミナー

多様化するお客さまのニーズにお応えするためには、社員のさらなる意識とおもてなしの力の向上が必要です。日本郵便は「人で選ばれる郵便局」を目指したプログラムを展開しています。

その中でも、独自の意識醸成プログラムとして、自分と向き合い、今後のキャリアを考える機会を与える、女性管理者向けの体験型研修を実施しています。全国から集まった参加者は、女性活躍を体現するロールモデルとして、これまでのキャリアやセミナーから得た気持ちを、後輩の女性社員に伝えます。2019年度に開催した第6期では、全国から選抜された女性の管理者27名が参加しました。



中途採用・外国人の採用・登用

中途採用者については、これまでも専門分野を中心として採用および管理者登用に組み込んできており、今後、さらに積極的な採用・登用に組み込んでまいります。外国人については、現在の事業内容上、採用を拡大する方向性はないものの、後は事業展開の必要に応じて、外国人の採用および管理者への登用を図ってまいります。なお、外国人を採用・管理職として登用する上で国籍等による差異は設けておりません。

■中途採用者数(実績)

高齢者の就業促進

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

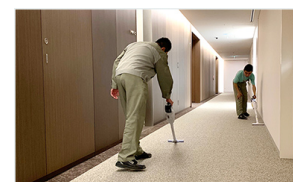
障がい者雇用の推進

障がいのある方に適切な就業機会を提供することが企業としての社会的責務であるとの認識のもと、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・積極的活用等を行っており、当グループの障がい者雇用率2.5%(2021年6月現在2.35%)を当面の目標としています。また、障害がある方の働きやすい環境づくりのため、障がい理由とする差別等を根絶させるよう人権啓発研修等を実施しているほか、障がい者職場相談窓口を設置し、合理的配慮に向けたヒアリング等を実施しています。

雇用推進の取り組み

日本郵政グループは、障がいがある方の雇用をグループ一体となって促進するため、2007年に「ゆうせいチャレンジド株式会社」を設立しました。同社は2008年3月に日本郵政の特例子会社として認定され、現在、東京都、神奈川県、埼玉県に17支店を設置し、当グループ各社の郵便局、研修センター、貯金事務センター、通信病院等(15か所)で清掃業務を、貯金事務センター(2か所)では印刷・製本等の業務を、ありがとうセンター(1か所)では、お客さまにお渡しするキャンディの袋詰め・発送等の業務を行っています。また、各職場(支店)の様子や社員の趣味・特技などを掲載する社内報『ガンバル人』を2008年8月から発行するなど、一体感を高める取り組みにも力を入れています。

東京都千代田区の日本郵政本社ビル内にある大手町支店では、シニアコーチ1名、コーチ4名のもと、チャレンジド社員18名(2021年6月現在)が、廊下や会議室などの清掃、コピー用紙の搬入などさまざまな仕事に、明るく、元気に、楽しく取り組んでいます。



清掃作業の様子



大手町支店チャレンジド社員集合写真

■ゆうせいチャレンジド株式会社◎

ゆうせいチャレンジド株式会社社員のひとこと

大手町支店 チャレンジド社員 八部 修一

2005年に日本郵便へ入社した後、ゆうせいチャレンジドへと移籍し、蔵前支店、霞が関支店を経て、2018年9月からここ大手町支店で働いています。主に掃除機を使って、ビルの1フロアを20～30分かけて掃除しています。掃除をするときは、掃除機を壁にぶつけて汚したり傷つけたりしないように、そしてゴミの取り残しがないように丁寧に掃除することを心がけています。休憩時間に同僚たちと話すことも楽しく、いつも仕事に来ることを楽しみにしています。



大手町支店 シニアコーチ 石川 敏雄（左側）
大手町支店 チャレンジド社員 八部 修一（右側）

大手町支店 シニアコーチ 石川 敏雄

当社で初めて一般就労したという方も少なくありません。私は障がい者の皆さんと共に働くようになって10年になります。入社したばかりの頃はうまく仕事ができなくても、少しずつこなせるようになり、さまざまに成長していくチャレンジドの姿に、この仕事のやりがいを感じています。親御さんにとっても、お子さんが就労しているという事実は大きな励みとなっており、障がいのある方が継続して働ける場所をつくることの重要性を感じています。

性の多様性への対応

日本郵政グループでは、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を掲げ、性的少数者の社員が働きやすい職場環境整備に取り組んでいます。具体的には、人権やハラスメントに関する相談窓口における相談受付、人権やハラスメントに関する研修等でのLGBTに関する周知・啓発やLGBT当事者による啓発セミナー等の実施、「日本郵政グループ人権方針」の制定、同性パートナーへの特別休暇（社員の結婚および忌引）の適用、性別や氏名について戸籍変更した場合の社内手続等整備、ALLY（アライ）ステッカーの発行、東京レインボープライドへの協賛・参加等を実施しています。

「PRIDE指標」で「ゴールド」受賞

日本郵政グループは、LGBT（社会的に性的マイノリティと位置付けられている人々）等に関する取り組みが評価される2021年度「PRIDE指標」において、最高評価である「ゴールド」を受賞しました。当グループは、今後も、性的指向・性自認にとらわれず、一人ひとりが明るくいきいきと活躍できる社会の実現を目指し、LGBT等の理解促進・支援に取り組めます。「PRIDE指標」は、LGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」が、企業等の取り組みを評価する指標として2016年に創設した評価制度です。

■「PRIDE指標」について（「work with Pride」のサイトを別ウインドウで開きます）



ワーク・ライフ・バランスの推進

日本郵政グループは、従業員がそれぞれのライフステージに応じて多様な働き方の選択ができるよう、制度整備や職場風土づくりに取り組んでいます。

次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく一般事業主行動計画の策定

日本郵政グループでは、次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定し、仕事と生活の両立に取り組んでおり、グループ各社とも、厚生労働省の「両立支援のひろば」において、「一般事業主行動計画の公表」を行っています。



■「両立支援のひろば」Webサイト（厚生労働省）

育児・介護・病気療養との両立支援

日本郵政グループは、多くの従業員が経験するであろう育児・介護および病気に対して、「働き続けられる企業」を目指して両立支援に取り組んでいます。法定を上回る休業制度や保育料等の補助制度などを充実させ、制度を利用しやすい職場風土づくりに力を入れており、男女を問わず多くの従業員が育児・介護および病気と仕事の両立を実現しています。

具体的には、育児休業の取得期間を最長3年、育児部分休業を最長9年、介護休業を最長1年としているほか、2018年10月から、育児休業の一部有給化、不妊治療にかかる休暇、がん治療で退職した従業員を再び採用する制度を新たに導入しました。

なお、ゆうちょ銀行およびかんぽ生命保険は、「子育てサポート企業」として、厚生労働省より「プラチナくるみん認定」を受けています。





仕事と育児の両立支援に関する施策等

施策等	子の年齢					内容
	1歳	3歳	小学校 入学	小学校 3年	以降	
育児休業3日有給化	■					子の出生の日から起算して6週間を経過する日の翌日までの育児休業のうち最初の3日間を有給とする。
育児時間	■					1歳未満の子を育てる社員は、1日2回、各々45分育児時間を取得可能。2回を合計した時間を一括取得も可能。
育児休業	■	■				3歳未満の子を育てる社員は、子が3歳に達する日までの間、育児休業を取得可能。(期間雇用社員は1歳まで。ただし両親が育児休業する等の要件を満たすと1歳2ヵ月、保育所に入所できない等の要件を満たすと2歳まで。)
育児部分休業	■	■	■			当該年度において9歳に達するまでの子を育てる社員は、子が9歳に達する年度の3月31日までの間、1日2時間の範囲内で育児部分休業を取得可能。
子の看護休暇	■	■				小学校就学前の子を育てる社員は、1年度において5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として、負傷し又は疾病にかかった子の世話等を行うための休暇を取得可能。
深夜勤務の制限	■	■				小学校就学前の子を育てる社員は、深夜勤務に従事しないことを請求可能。
時間外勤務の制限	■	■				小学校就学前の子を育てる社員は、1ヵ月24時間以内、年間150時間以内で時間外労働の制限を請求可能。
時間外勤務等の免除	■	■				小学校就学前の子を育てる社員は、時間外勤務又は週休日の勤務の免除を請求可能。
ベビースター・一時預かり利用助成	■	■				未就学児について、総合的福利厚生代行サービスによるベビースター利用料金、育児施設の一時的保育料金の補助(1時間あたり100円の育児補助券・年間60枚まで)が利用可能。
育児相談	■	■	■	■	■	総合的福利厚生代行サービス(育児・介護お助けダイヤル)、日本郵政共済組合が提供している育児相談ダイヤルを無料で利用可能。

ワーク・ライフ・バランスを支援する施策

日本郵政グループでは、『ワーク・ライフ・バランスガイドブック』を全社員に配布するほか、グループ社員同士で情報交換できる「ワーク・ライフ・バランス情報サイト」を開設しています。

また、多くの従業員が経験するであろう育児・介護および病気に対して、法定を上回る休業制度や保育料等の補助制度などを充実させ、「働き続けられる企業」を目指して両立支援に取り組むとともに、制度を利用しやすい職場風土づくりにも力を入れており、育児や介護と仕事の両立に向けた各種セミナーを開催するなど、グループ社員のワーク・ライフ・バランスの実現を推進するための各種施策を実施しています。



仕事と介護の両立支援に関する施策等

施策等	期間					内容
	5日	93日	183日	1年	3年	
深夜勤務の制限	■	■	■	■	■	要介護者の介護を行う社員は、深夜勤務に従事しないことを請求可能。
時間外勤務の制限	■	■	■	■	■	要介護者の介護を行う社員は、1ヵ月24時間以内、年間150時間以内で時間外労働の制限を請求可能。
時間外勤務等の免除	■	■	■	■	■	要介護者の介護を行う社員は、時間外勤務または週休日の勤務の免除を請求可能。
介護休業	■	■	■	■	■	要介護者の介護を行う社員は、要介護者1人につき、その要介護状態が終了するまでの間、通算183日まで取得可能。特別な事情があると会社が認めるときは、休業開始日から1年の範囲内。(期間雇用社員は通算93日)
介護部分休業	■	■	■	■	■	要介護者の介護を行う社員は、利用開始から3年の範囲内で、始業時刻から連続した4時間又は終業時刻まで連続した4時間の範囲内で介護部分休業を取得可能。
介護休暇	■	■	■	■	■	要介護者の介護等を行う社員は、1年度につき5日(要介護者が2人以上の場合は10日)を限度として、要介護者の介護その他の必要な世話をするための休暇を取得可能。
介護助成	■	■	■	■	■	要支援・要介護の認定を受けている(もしくは要介護認定申請中の本人又は2親等以内の家族)について、介護保険支給限度額を超えた分に対して助成。
介護相談	■	■	■	■	■	総合的福利厚生代行サービス(育児・介護お助けダイヤル)、日本郵政共済組合・国家公務員共済組合連合会が提供している介護相談ダイヤルを無料で利用可能。

時間外労働削減・テレワーク推進

業務効率化(RPA※・AI等の活用、業務内容の見直し等)による時間外労働の削減および勤務間インターバル制度の導入に取り組めます。テレワークについては、業務の生産性向上や多様な働き方の実現を念頭に従来推進してきたところ、新型コロナウイルス感染症対策としてもその重要性を再認識しており、さらなる環境整備を進めます。



※Robotic Process Automation 主にソフトウェアロボットによる業務自動化のこと

その他の取り組み

- ダイバーシティ推進体制
- 性の多様性への対応
- 賛同・加盟
- 障がい者支援の取り組み
- ワーク・ライフ・バランスを支援する施策

○ その他の取り組み

● CSR重点課題

人材の育成



従業員一人ひとりがその可能性を十分に発揮するために

労働は生活の糧を得る手段であると同時に、生きがいや喜びをもたらすもの。しかし現実には、安定した仕事に就けず経済的に自立できない人や、低賃金労働に従事している人も少なくありません。貧困を解消し、持続可能な経済成長を実現するには、公正な所得の確保や人材育成など、雇用の質を向上させ、「ディーセント・ワーク」(働きがいのある人間らしい仕事)を実現することが必要です。

期待役割を果たす人材の育成

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

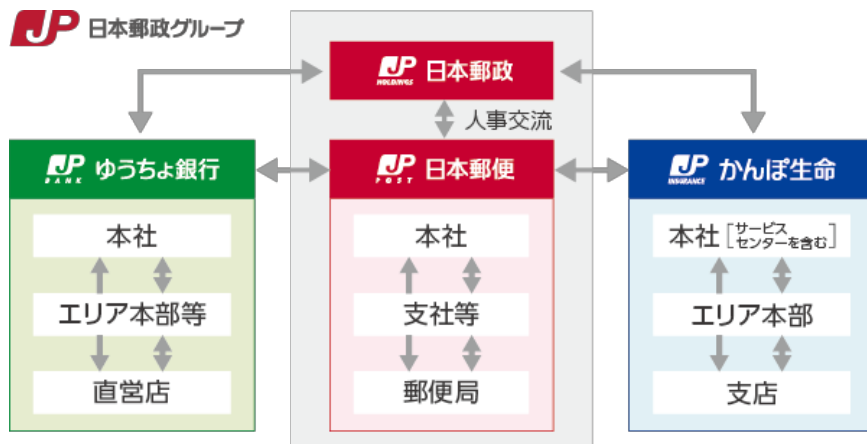
さらに、本社社員を中心に経営スキルの向上を目指した研修を実施するなど、期待役割を果たす人材の育成に取り組んでいます。

日本郵政グループ4社の本社人事部門が実施している研修実績

項目	2020年度
年間受講延べ人数(人)	7,248
総研修時間(時間)	1,167
受講者評価の平均点(最高点:5.0)	4.3

グループ組織内の風通しをよくするための人事交流の推進

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企業グループであることから、グループ内の社員の一体感を醸成することが極めて重要であり、また、グループ全体として最適な人事配置を行うため、グループ内の人事交流を積極的に実施しています。



グループ企業価値向上に貢献できる人材の育成・外部専門人材の採用

日本郵政グループは、郵便局を核とした社会インフラとして高い公共性を有する企業グループであることから、「誠実であること」、「高い志と情熱」を有していることをグループ共通の求める人物像としています。グループ各社において、社員の働き方に応じたコースごとに期待役割を設定しており、それに沿った階層別の研修等を実施しています。

併せて、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し、グループ内の社員の一体感を醸成することが極めて重要であることから、日本郵政の中に郵政大学校という組織を設け、グループ各社の役員、本社企画要員、総合職新規採用者等に対してグループ合同での研修を行っています。

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

さらに、今後、DXの推進等による新たな価値創造を行うにあたり、人的リソースをより充実させるため、外部からの専門人材の採用をより積極的に行うとともに、内部人材の育成を行っていきます。



人権尊重・労働



人権尊重に関する取り組み

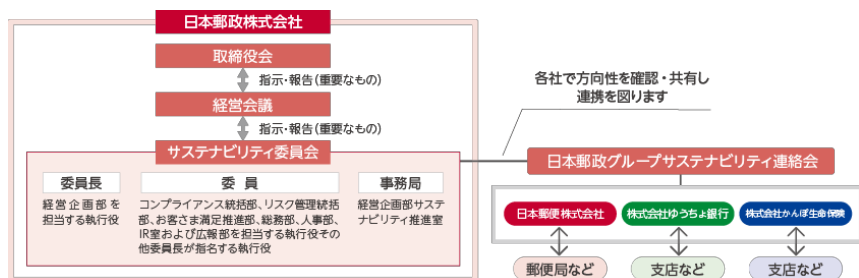
人権方針の策定

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

同方針によって、人権尊重の姿勢を示すとともに、人権デュー・ディリジェンスの枠組みを構築して人権への負の影響を特定し、社員一人ひとりの人権意識を醸成するべく、人権啓発活動を推進していきます。人権啓発活動については、企業活動、ビジネス環境の変化等を踏まえ、グループサステナビリティ委員会における審議を経て、定期的に見直しまいります。

- [日本郵政グループ人権方針](#)
- [国連グローバル・コンパクトへの参加](#)

グループ人権啓発推進体制



有識者ダイアログ

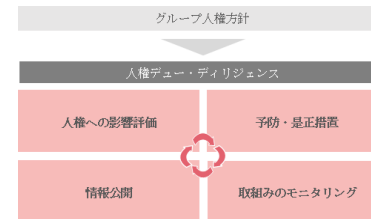
ビジネスと人権の重要性に鑑み、有識者からのアドバイスを踏まえ、取組の推進体制を整備し、基本的な考え方や方針をしっかりと持ったうえで、上層部が理解したサステナビリティ経営の重要性について社内浸透させるよう、取組の深堀を図っていくこととしています。

- [有識者ダイアログの実施](#)

人権デュー・ディリジェンスの実施

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

＜人権デュー・ディリジェンス全体像＞



人権への影響評価

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

予防・是正措置

顕在的・潜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。

<p>教育・研修の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体研修(年2回) 全社員を対象に、相談窓口及び内部通報窓口の利用方法や、人権啓発、ハラスメントの防止についての研修を実施 ・ 新入社員研修、階層別昇職時研修 採用時、昇職時(階層別)に人権啓発及びハラスメントの防止に向けた研修を実施 ・ 管理社員研修及び一般社員研修 外部専門家講師による人権啓発及びハラスメント防止に向けた研修を実施 ・ ダイバーシティ関連セミナー 多様な価値観を尊重し、互いを認め合う意識の醸成を目的としたセミナーを年複数回開催 ・ ハラスメント相談員への研修 ハラスメント相談員の質の向上を図るための研修を実施
<p>社内環境／制度の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ダイバーシティ推進の取組 意識啓発・行動改革、女性活躍の推進(女性管理者比率の向上)、中途採用・外国人の採用・登用、高齢者の就業促進、障がい者雇用の促進、性の多様性への対応 等 ・ 働きやすい職場づくりの取組 育児・介護・病気療養と仕事の両立支援、環境変化に対応した人事諸制度の実現、時間外労働削減・テレワーク推進 等 ■ 働き方改革 ・ 児童労働および強制労働の防止 国連「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、子どもの権利実現を推進。従業員の採用時には年齢確認の実施、退職の自由を保障した就業規則の整備 ※雇入れについては、本人の応募に基づいた採用を行っているほか、雇入労働条件通知書を交付して事前に労働条件を明示し、退職については、従業員からの退職の申出日から14日を経過すれば退職となることを就業規則に明示するなど、退職の自由も保障し、意思に反する強制労働を防止しています。 ■ トール社：英国現代奴隷法に関する声明



- ・ハラスメントの根絶への取組
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
- ※2021年1月のJP改革実行委員会の検証報告書を踏まえ、徹底した相談者保護を実施するとともに「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」の構築や、十分な調査スキルを持った担当者が調査に当たる態勢の再構築を行っています。
- ・健康経営の推進
日本郵政グループ健康経営推進体制の構築、長時間労働の抑制、生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導、メンタルヘルスケア 等
- 日本郵政グループの健康経営の取り組み
- ・ところどころからの健康相談に関する相談窓口の設置
生活や仕事上の悩み、不安などの相談窓口として、全国の健康管理施設にて「ところどころからの健康相談」、日本郵政共済組合にて「電話相談」、社外の専門会社に委託している「カウンセリングサービス」を設置。
- ・労働災害補償付加給付の支給
社員が業務災害又は通勤災害による負傷、疾病、障害又は死亡を事由として、労働者災害補償保険法に基づく給付を受けることとなった際に会社から付加給付を支給。
- ・労働安全衛生マネジメントシステムの整備
労働災害の防止を図るとともに社員の健康障害防止及び快適な職場環境の形成のため労働安全衛生マネジメントシステムを整備し実施。

サプライチェーンの管理	<ul style="list-style-type: none">・「グループの調達活動に関する考え方」を制定・2018年より、国連グローバル・コンパクトに定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則を支持。・上記方針に掲げる事項について、サプライヤーに求める具体的な取組内容を示す「日本郵政CSR調達ガイドライン」を策定し、サプライチェーン全体で人権、労働基準、環境などの社会的責任にも配慮した調達活動を推進。
-------------	--

取組みのモニタリングの実施

人権に関するリスクについてのモニタリングは以下の通りです。今後、人権への影響評価の実態に合わせ、モニタリング項目や手法の見直しを行っていきます。

＜社員・職場環境の調査

- ・人権・ハラスメントセルフチェック(2回/年)
- ・全ての事業所でのストレスチェック(1回/年)
- ・事業所におけるヒヤリハット事例の募集による職場環境の改善
- ・長時間労働は正の取組
部署別超勤時間数のチェック(月次)、事業所への勤務時間等モニタリング実施(随時)、ICカードチェックによる勤務時間管理(月次)
- ・疲労度チェックの実施(超勤月80時間超等の社員に対し)(毎月)
- ・メンタル不調発見プログラムの実施(超勤月80時間超等の社員、社外からの転入者等)(毎月)

＜労働組合との意見交換

- ・労働組合とワークライフバランス等を議題とした分科会を開催(1~2回/年)
- ・労働組合支部と超過勤務時間実績等について、2か月に1回意見交換

＜サプライチェーンの管理

- ・サプライヤーCSR調達アンケートを実施(1回/年)
日本郵政グループでは、「グループの調達活動に関する考え方」に基づき、サプライヤーと共同で地球環境や地域社会に配慮した調達活動に取り組んでいます。
2019年、2020年に引き続き2021年に、サプライヤーのCSRI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「サプライヤーCSRアンケート」を実施しました。

■調査の概要

- ・実施時期 2021年12月
- ・対象サプライヤー数:75社
- ・アンケート内容
国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンにて2017年に作成されたセルフ・アセスメント質問票(SAQ)を採用しました。
この質問票を採用した理由は以下の2点です。

1. 国連グローバルコンパクトの4分野10原則との整合性がとれている。
2. 業界や業種を超えた統一書式を利用することで、サプライヤーの回答負担を軽減できる。

今回の調査では、以下の9項目についてアンケートを実施し、各項目それぞれに小項目を設定し、「法律の認識」、「方針」、「体制・責任」、「取組み結果の確認」及び「是正」の状況を尋ね、取組み状況を点数化しています。

＜調査項目9項目(大項目)＞

- (1)CSRIにかかわるコーポレートガバナンス、(2)人権、(3)労働、(4)環境、(5)公正な企業活動、(6)品質・安全性、(7)情報セキュリティ、(8)サプライチェーン、(9)地域社会との共生

■調査結果の共有

サプライヤーCSRアンケートの結果については、回答を得たサプライヤー全社に対してフィードバックをしています。
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・解除するのではなく、サプライヤーの皆様とともに課題の改善に取り組んでいきます。

情報公開

- 統合報告書・ディスクロージャー誌
- 日本郵政グループ サステナビリティレポート

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。



労働に関する取り組み

環境変化に対応した人事諸制度の実現

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

労働時間削減の取り組み

日本郵政グループは、36協定等労働時間に関する法令を順守し、過度な労働時間を削減する方針を掲げています。この方針のもと、従業員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し、いきいきと働くために、各事業場における労働時間の適正管理に取り組みとともに、業務の効率化や職場風土改革による時間外労働削減に向けた各種取り組みを実施しています。

労働安全衛生法令の順守

日本郵政グループは、既存の事業運営において、労働安全衛生法令を順守し法令違反が起きないよう常時管理および確認を徹底しています。また、新会社の設立またはM&Aにおいても、労働安全衛生法を順守し法令違反が起きないような体制を構築しているか確認を行っています。

賃金水準の向上

日本郵政グループは、健康で文化的な最低限度の生活（日本国憲法第25条）がおくれるよう、労働法令を順守し、全ての従業員に対し、地域毎の最低賃金を上回る賃金を支払うことを厳守し、更に役職等職務内容に応じた適正な賃金を支払うことを基本方針としています。また、全ての地域の従業員とその家族がより豊かな生活がおくれるよう、毎年労使協議を実施し、給与・賞与・生活関連手当等賃金水準の改善を行っており、今後とも更なる改善に努めて参ります。

なお、日本郵政グループは、国際労働機関の第100号条約「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する権利」を支持しており、同一価値の労働において性別による差別なしに給与基準を定めています。

労働法令の順守

日本郵政グループは、既存の事業運営において、労働法令を順守し法令違反が起きないよう常時管理および確認を徹底しています。また、新会社の設立またはM&Aにおいても、労働法令を順守し法令違反が起きないような体制を構築しているか確認を行っています。

労使関係

日本郵政グループは、日本国憲法・労働組合法に則り、労働者の権利（団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利）を尊重しています。

日本郵政グループでは、日本郵政グループ労働組合等の労働組合が組織されており、社員の賃金や労働時間を含めたさまざまな労働条件について、労使対等の立場で団体交渉を行っています。



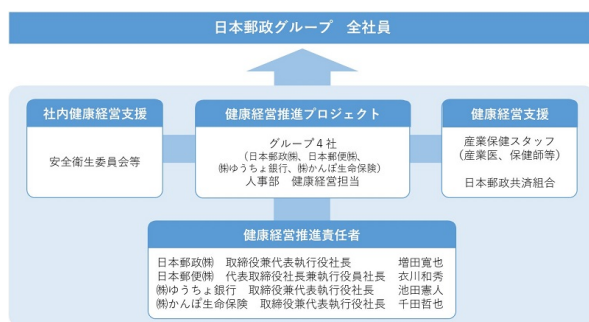
日本郵政グループの健康経営の取り組み

日本郵政グループでは、社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し活き活きと働くためには心身の健康が大切であるとの認識の下、「日本郵政グループ健康経営推進体制」を構築し、「長時間労働の抑制」「生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導」「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組んでいます。

健康経営推進体制の構築

グループ4社社長を「健康経営推進責任者」とし、産業保健スタッフや日本郵政共済組合、また、社内の安全衛生委員会等と連携しながら、「健康経営事務局」が中心となって日本郵政グループの健康経営を推進しています。

■日本郵政グループ健康経営推進体制■



健康経営推進のための様々な取り組み

健康診断結果に基づく取り組み

健康診断結果に基づいて全社員の健康状態を把握し、健康リスクに応じて、健康リスクの高い社員に対するハイリスクアプローチ、また、健康な者も含めた全社員に対するポピュレーションアプローチを実施しています。

ハイリスクアプローチ

- 医療上の措置を必要とする社員：産業医から直接医療機関の受診勧奨、フォロー
- 一定の健康リスクがある社員：継続的な保健指導

～健康リスクに応じたアプローチ～

ポピュレーションアプローチ

- 「マイヘルスNavi」サイト開設：健康診断結果の閲覧、生活習慣病予防等の情報を提供



～ヘルスリテラシーの向上と生活習慣改善への意識付け～

喫煙に対する取り組み

改正健康増進法の施行に伴う受動喫煙対策や禁煙啓発等、社員の健康維持に向けた取り組みを実施しています。

受動喫煙による健康被害防止

- 建物内での全面禁煙または空間分煙等の対策

～たばこによる健康被害、健康リスク増幅への対策～

禁煙に向けた取り組み

- 禁煙啓発(安全衛生委員会)、禁煙指導(保健指導)

～安全衛生委員会や産業保健スタッフとの連携～

メンタルヘルス対策

社員の心の健康保持増進のため、メンタルヘルス不調の早期発見や職場環境の改善、研修や健康相談など様々な取り組みを実施しています。

ストレスチェックの全事業所実施

- 全事業所(社員50人未満の事業所を含む)で毎年実施

～メンタルヘルス不調の早期発見や職場環境の改善～

研修・健康相談

- セルフケア、ラインケア研修(産業保健スタッフによる)
- 「こころとからだの健康相談」(保健師が各事業所へ)
- 社外相談窓口の設置

～産業保健スタッフ、社外専門家との協働～

職場復帰支援プログラム

- メンタルヘルス不調者等に向けた「職場復帰支援プログラム」を策定

～休業からのスムーズな職場復帰に向けた支援～

長時間労働の抑制

長時間労働による社員の健康障害を防止し、心身ともに健康でいきいきと働くために、各種取り組みを実施しています。

長時間労働削減に向けての取り組み

- 関係法令の遵守と過度な労働時間削減方針の策定
- 各事業場での適正な労働時間管理、業務効率化、職場風土改革による労働時間削減の取組

～長時間労働による社員の健康障害を防ぐ～

日本郵政共済組合とのコラボヘルス

社員やその家族の健康増進のため、日本郵政共済組合と積極的に協力し合い効果的で効率的な健康経営に取り組んでいます。

コラボヘルス

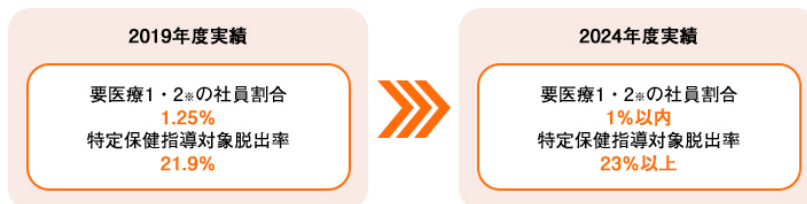
- ・ 特定保健指導の実施(40歳以上対象)
- ・ 健康スコアリングレポートに基づく課題の共有
- ・ 健康経営事務局と連携した健康増進施策の実施
- ・ 医療費データを活用した現状の分析

~より効果的・効率的な健康経営の実現~

健康経営KPIの設定とPDCA

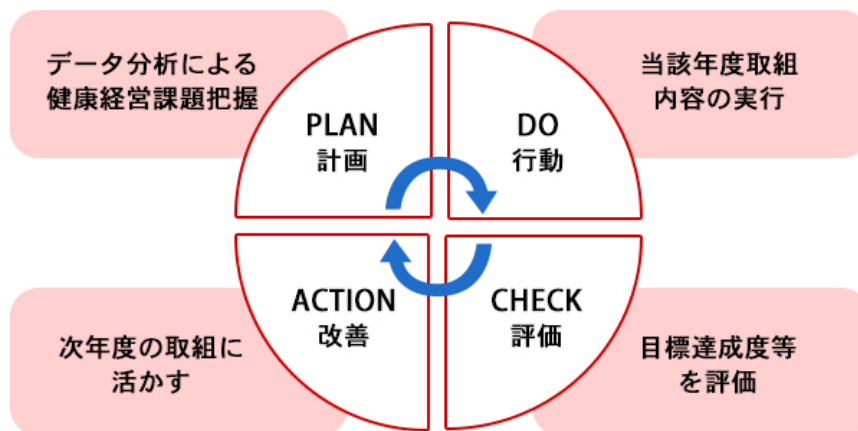
中期的にKPIを設定し、社員の健康に関する取り組み状況を評価することとしています。

日本郵政グループ健康経営KPI 中期(2020~2024年度)目標



※要医療1・2:医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者

また、健康診断等の結果データから現状分析を行った上で課題を把握し、健康経営施策の策定及び施策の評価を実施することとしています。



健康経営優良法人2021(大規模法人部門)認定

特に優良な健康経営を実施している法人として、株式会社かんぽ生命保険は上位法人として「健康経営優良法人2021(大規模法人部門 ホワイト500)」、株式会社ゆうちょ銀行は「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)」に認定されています。



株式会社かんぽ生命



株式会社ゆうちょ銀行