

# 方針・データ集

## 方針

反社会的勢力との関係遮断に関する経営トップの宣言

日本郵政グループ 情報セキュリティ宣言

日本郵政グループ サイバーセキュリティ経営宣言

日本郵政グループ・プライバシーポリシー

ディスクロージャーポリシー

日本郵政グループにおける利益相反管理方針

日本郵政グループ人権方針

日本郵政グループの調達活動に関する考え方、CSR調達ガイドライン

## データ集

環境

社会

ガバナンス

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





## 反社会的勢力との関係遮断に関する経営トップの宣言

日本郵政グループは、反社会的勢力との関係を遮断し被害を防止するため、内部統制システムの構築に係る基本方針に則り、以下のことを宣言します。

### 1 組織としての対応

当グループは、その社会的責任を強く認識するとともに、コンプライアンス経営を徹底するため、組織全体として反社会的勢力との関係を遮断するための体制を整備する。

### 2 取引を含めた一切の関係遮断

当グループは、反社会的勢力とは、取引関係を含めて一切の関係を持たない。

### 3 有事における民事と刑事の法的対応、裏取引の禁止

当グループは、反社会的勢力による不当要求を断固として拒絶し、民事、刑事の両面から法的対応を行う。不当要求が当グループの不祥事を理由とする場合であっても、裏取引を絶対に行わない。

### 4 外部専門機関との連携

当グループは、反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から外部専門機関と緊密な連携関係を構築し、不当要求に対応する社員の安全を確保する。

### 5 資金提供の禁止

当グループは、反社会的勢力への資金提供を絶対に行わない。

## 日本郵政グループ 情報セキュリティ宣言

日本郵政グループの日本郵政(株)、日本郵便(株)、(株)ゆうちょ銀行、(株)かんぽ生命保険が提供する各種サービスは、多くのお客さまにご利用いただいております。わたしたちがお取り扱いさせていただいているお客さまに関する情報は、厳重な管理・対応が要求され、また、ご利用いただくサービスは、安全なものではないものと考えています。

お客さまに安心してサービスをご利用いただくために、わたしたちは、情報セキュリティの重要性を認識し、情報セキュリティに配慮した行動に努めます。このためには、不正な侵入による情報の流出、紛失、事故・災害によるサービスの中断などからお客さまの大切な情報を守り、安全に管理するために、以下の事項に取り組んでまいります。

- 1 わたしたちは、情報セキュリティを推進していくために、グループ各社が情報セキュリティ規程を定め、それを遵守してまいります。
- 2 わたしたちは、継続的な情報セキュリティ教育により、常に情報セキュリティに関する重要性を認識し、意識向上に努めます。
- 3 わたしたちは、情報セキュリティを維持向上させるために、継続的に点検を実施して、見直し、改善を続けます。

## 日本郵政グループ サイバーセキュリティ経営宣言

日本郵政グループ<sup>\*</sup>は、サイバーセキュリティ対策を経営の重要課題として認識し、「日本郵政グループサイバーセキュリティ経営宣言」(以下「本宣言」)を策定しました。

本宣言のもと、深刻化・巧妙化するサイバー脅威に対し、経営主導によるサイバーセキュリティ対策の強化をより一層推進し、安全・安心なサービスの提供に努めてまいります。

<sup>\*</sup>日本郵政グループとは、日本郵政(株)、日本郵便(株)、(株)ゆうちょ銀行、(株)かんぽ生命保険を指します。

### 1. 経営課題としての認識

日本郵政グループはサイバーセキュリティの重要性を認識し、サイバー攻撃等に関するリスクを経営の重要課題として位置づけ、経営者主導でリスク対策を推進します。

### 2. 対応方針の策定と意思表示

サイバーセキュリティ対策の機能(特定・防御・検知・対応・復旧)を環境の変化に応じ見直した上で、サイバーセキュリティリスク発生時からの早期回復に向けたBCP(事業継続計画)の策定を行います。

経営者が率先して社内外のステークホルダーに意思表示を行うとともに、認識するリスクとそれに応じた取組みを各種報告書に自主的に記載するなど開示に努めます。

### 3. 管理体制の構築

サイバー攻撃に備えて平時及び緊急時に活動を行う対応組織を設置し、サイバー攻撃に関する監視・検知・情報収集・分析・対応・復旧を行うとともに、定期的な演習・訓練を実施し、サイバーセキュリティ態勢の高度化に努めます。

サイバーセキュリティ向上のため、経営・管理者・従業員の各層に対して必要な教育を行います。委託先等関係先を含めたセキュリティ対策に努めます。

### 4. 安心して利用できるシステムやサービスの継続提供

サイバーセキュリティ対策を維持・向上させるために、継続的に点検を実施して、改善を実施します。

### 5. 外部機関との連携

総務省、金融庁、内閣サイバーセキュリティセンター、情報処理推進機構、警察等の関係省庁等に適時適切な連携を行うと共に、JPCERT/CC等を通して積極的に情報交換を行い、社会全体のサイバーセキュリティ対策の向上に貢献します。



## 日本郵政グループ・プライバシーポリシー

### 1 日本郵政グループ・プライバシーポリシー

日本郵政グループ（以下「当グループ」といいます。）は、お客さまに対して満足度の高いサービスを提供していく上で個人情報の適切な保護と取扱いが重要なテーマであると認識し、個人情報保護に関する基本方針（以下「プライバシーポリシー」といい、以下で定めるプライバシーポリシーを「本プライバシーポリシー」といいます。）を定め、これを実行いたします。

#### (1) 法令等の遵守

当グループは、個人情報を取り扱う際に、個人情報保護に関する諸法令、国が定める指針および本プライバシーポリシーで定めた事項（以下「法令等」といいます。）を遵守いたします。

#### (2) 個人情報の利用目的

当グループは、個人情報について、その利用目的を特定し、利用目的の達成に必要な範囲を超えた取扱いはいたしません。当グループ各社の個人情報の利用目的は、各社のWebサイト等に掲示する各社プライバシーポリシーにて公表いたします。

#### (3) 個人情報の取得

当グループは、適法かつ適正な手段により個人情報を取得いたします。

#### (4) 個人情報の安全管理措置

当グループは、取り扱う個人情報の漏えい、滅失またはき損等を防止するため、適切な安全管理措置を講じます。また、従業者や委託先等について適切に監督いたします。

#### (5) 個人情報の第三者への提供

当グループは、法令で定める場合を除き、あらかじめご本人の同意を得ることなく、個人情報を第三者へ提供することはいたしません。  
また、当グループは、お客さまの個人情報を共同利用させていただく場合には、法令で定める必要事項をあらかじめご通知、または公表させていただいたうえで実施いたします。  
なお、特定個人情報については、上記にかかわらず、法令で定める場合を除き、第三者への提供および共同利用を行いません。

#### (6) 開示請求等の手続

当グループは、法令等で定める保有個人情報に関する利用目的の通知、開示、訂正または利用停止等のご請求があった場合には、誠実な対応に努めます。  
なお、当グループ各社の手続については、各社のWebサイト等に掲示いたします。

#### (7) お問い合わせ窓口

当グループは、前項のお客さまの保有個人情報に関するご請求ならびにその他の個人情報の取扱いに関するご意見、ご要望およびお問い合わせなどについて専用窓口にて承ります。

#### (8) 継続的改善

当グループは、情報技術の発展や社会的要請の変化などを踏まえて、個人情報保護のための管理体制および取組について継続的に見直し、その改善に努めます。

### 2 日本郵政グループにおけるお客さまの個人情報の共同利用について

日本郵政グループは、日本郵政（株）を持株会社として日本郵便（株）、（株）ゆうちょ銀行および（株）かんぽ生命保険ならびにその子会社および関連会社（以上を併せて、以下「グループ各社」といいます。）により構成される企業グループです。

グループ各社がそれぞれの専門性を生かして質の高いサービスをご提供させていただくことにより、お客さまに、より一層ご満足頂けますよう、努力してまいりますと考えております。

そのため、日本郵政グループでは、グループ各社が直接または委託により行っている業務の遂行にあたって、下記の範囲内で必要な場合に限り、お客さまの個人データを共同利用させていただきたいと存じます。

なお、共同利用させていただくにあたっては、厳格な情報管理につとめてまいりますので、何卒ご理解いただきますようお願い申し上げます。

#### (1) 共同利用する個人情報の項目

お名前、生年月日、ご住所、電話番号等のご連絡先、ご家族、ご職業および個々のお取引に関する情報。ただし、郵便物およびその配達に関する情報ならびにセンシティブ情報を除く。

#### (2) 共同利用者の範囲

日本郵政グループ各社。ただし、法令等に基づく日本郵政（株）の連結決算及び持分法適用の対象会社で、下記の会社に限ります。

日本郵政（株）、日本郵便（株）、（株）ゆうちょ銀行、（株）かんぽ生命保険

#### (3) 利用目的

- ① 各種サービスに関するご案内、研究および開発のため
- ② 各種サービスのご提供に際しての判断のため
- ③ 各種リスクの把握および管理など、グループとしての経営管理業務の適切な遂行のため

#### (4) 個人データの管理について、責任を有する者の名称

日本郵政（株）



## ディスクロージャーポリシー

### (基本方針)

日本郵政グループ行動憲章においては、透明性の高い業務運営と公正な開示を通じて、企業としての説明責任を果たし、信頼を確保することを定めています。当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主、投資家等の皆さまに対して、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、対話を通じていただいたご要望等を経営陣が共有します。

### (情報開示の基準)

当社は、金融商品取引法その他の関係法令及び東京証券取引所が定める有価証券上場規程等を遵守し、当社グループに係る重要情報等を適切に管理し、開示を迅速に行います。

また、これら法令及び規則等による情報開示にとどまらず、当社グループに対する理解を深めていただくことに資すると考えられる情報を投資家説明会等を通じて自発的に開示するよう努めます。

### (社内体制の整備)

当社は、IR活動に関する社内体制の整備等を統括する執行役として経営企画部門担当執行役を指定の上、各部門が有機的に連携し、適切な情報開示を行うことが可能となるよう社内体制の整備・充実に努めます。また、情報開示委員会を設置し、情報開示に関する審議等を行います。

### (情報開示の方法)

当社は、金融商品取引法その他の関係法令及び東京証券取引所が定める有価証券上場規程等に基づく開示については、金融庁が運営する「金融商品取引法に基づく有価証券報告書等の開示書類に関する電子開示システム (EDINET)」、東京証券取引所が運営する「適時開示情報伝達システム (TDnet)」、当社Webサイト等定められた手段を通じて行います。

前記の方法により開示した情報以外の情報の開示については、当社Webサイトに掲載すること等により行います。

### (将来の見通しについて)

当社が開示する情報の中には、将来の見通しに関する事項が含まれていることがあります。この事項については、開示の時点において当社が入手している情報による経営陣の判断に基づくほか、将来の予想を行うために一定の前提を用いており、様々なリスクや不確実性・不確実性を含んでおります。したがって、現実の業績の数値、結果等は、今後の事業運営や経済情勢等の変化により、開示情報に含まれる将来の見通しと異なる可能性があります。

## 日本郵政グループにおける利益相反管理方針

日本郵政グループ (以下「当グループ」といいます。) は、利益相反のおそれのある取引によりお客さまの利益が不当に害されることのないよう、法令及び社内規程等に基づき適正に業務を遂行いたします。

- 当グループにおける利益相反の管理対象となる会社の代表例は、以下のとおりです (以下これらの会社を総称して「グループ会社」といいます。)。
  - ・ (株) ゆうちょ銀行
  - ・ (株) かんぽ生命保険
  - ・ 日本郵便 (株)
- 当グループは、以下に定める取引を対象に利益相反の管理を行います。
  - 次に掲げる取引のうち、お客さまの利益が不当に害されるおそれのある取引
    - ・ グループ会社が契約等に基づく関係を有するお客さまと行う取引
    - ・ グループ会社が契約等に基づく関係を有するお客さまと対立又は競合する相手と行う取引
    - ・ グループ会社が契約等に基づく関係を有するお客さまから得た情報を不当に利用して行う取引
  - 上記のほか利益相反によりお客さまの利益が不当に害されるおそれのある取引
- 当グループは、利益相反の管理対象取引について、次に掲げる方法その他の方法を選択又は組み合わせることにより管理します。
  - 対象取引を行う部門とお客さまとの取引を行う部門を分離する方法
  - 対象取引又はお客さまとの取引の条件又は方法を変更する方法
  - 対象取引又はお客さまとの取引を中止する方法
  - 対象取引に伴い、お客さまの利益が不当に害されるおそれがあることについて、お客さまに適切に開示する方法
- 当グループは、営業部門から独立した利益相反管理統括部署を設置して、対象取引の特定及び利益相反の管理を適切に行います。また、当グループは、利益相反の管理について定められた法令及び社内規程等を遵守するため、役員及び職員に教育・研修等を行います。
- 当グループは、利益相反の管理態勢について継続的に見直し、その改善に努めます。

## 日本郵政グループ人権方針

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

そのため、2019年4月に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などにに基づき、「日本郵政グループ人権方針」を制定しました。日本郵政グループは、グループ全体で人権尊重の取り組みを推進してまいります。

[人権尊重に関する取り組み](#)

### 日本郵政グループ人権方針

- 日本郵政グループ（以下「当社グループ」といいます。）は、経営理念の実現を目指す上で、人権の尊重が重要な社会的責任であるとの認識に立ち、その責任を果たすことにより、安心・安全で豊かな社会の実現に貢献してまいります。
- 当社グループは、国連グローバル・コンパクト署名企業として、事業活動を行う地域で適用される法律を遵守するとともに、人権に関しては、国際人権章典や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重します。
- 本方針は、当社グループの役職員に適用されます。また、当社グループは、ステークホルダーに対しても、同様に人権の尊重を期待します。
- 当社グループは、人権を尊重し、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治若しくは信条、国籍若しくは社会的出自、貧富、出生、障がい等の事由いかんを問わず差別をしません。また、間接的にも加担しないように努めます。
- 当社グループは、ハラスメントのない安全で働きやすい職場環境を確保します。また、強制労働や児童労働等の人権侵害を容認しません。
- 当社グループは、人権尊重の責任を果たすため、同和問題（部落差別）をはじめとした人権問題に対する啓発活動の推進と活性化に取り組み、認識と理解を深め、人権への負の影響の回避・低減に努めます。万が一、人権への負の影響が生じた場合には、適切に対応します。
- 当社グループは、環境・社会課題への対応を審議する日本郵政株式会社CSR委員会、グループCSR連絡会において本方針を審議し、日本郵政株式会社経営会議で協議の上、決定しています。その内容は、ビジネス環境の変化やステークホルダーとの対話等を踏まえ、随時見直していきます。

## 日本郵政グループの調達活動に関する考え方

日本郵政グループは、社会の重要なインフラである郵便局ネットワークを基盤に事業を営む企業グループとして、社会で起きている課題は私たちにとっての課題でもあると認識し、サプライチェーンを含む事業活動全体で持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

ビジネスパートナーであるサプライヤーにも、日本郵政グループのCSR調達に関する価値観や目標を理解いただくため、「日本郵政グループの調達活動に関する考え方」において国連グローバル・コンパクトに定める4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）10原則を遵守した調達に関する基本方針を示すとともに、「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」で具体的な要請事項を示し、積極的な協力をお願いしています。

### 1. オープンで公平・適正な調達

- 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。
- 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。

### 2. 法令・社会規範の遵守

- 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。
- 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。

### 3. 環境への配慮

- 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。

### 4. 信頼関係の構築

- 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。
- 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。

### 5. 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）

- 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。

[国連グローバル・コンパクトの10原則](#)

日本郵政グループCSR調達ガイドライン

[日本郵政グループCSR調達ガイドライン](#)

## ESGデータ集(環境)

日本郵政グループのESG関連の実績データをまとめています。

環境	社会	ガバナンス
----	----	-------

■温室効果ガス排出量・エネルギー消費量に関するデータ ■資源に関するデータ

### 環境に関するデータ

#### 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量に関するデータ

温室効果ガス排出量※1 (t-CO<sub>2</sub>)

		2019年度	2020年度
日本郵政グループ合計	Scope1	969,270.2	872,102.0
	Scope2	671,862.7	636,544.8
	合計	1,641,132.9	1,508,646.8
日本郵政	Scope1	37,024.1	24,199.6
	Scope2	38,632.4	27,780.7
	合計	75,656.5	51,980.3
日本郵便	Scope1	271,617.6	259,022.4
	Scope2	535,152.8	522,961.1
	合計	806,770.4	781,983.5
ゆうちょ銀行	Scope1	4,349.2	3,509.3
	Scope2	25,748.5	23,496.6
	合計	30,097.7	27,005.9
かんぽ生命保険	Scope1	4,171.3	3,120.6
	Scope2	12,602.3	12,253.3
	合計	16,773.6	15,373.9
日本郵便輸送	Scope1	59,842.6	58,796.3
	Scope2	2,888.7	2,643.3
	合計	62,731.3	61,439.6
トールホールディングス	Scope1	592,265.4	523,453.8
	Scope2	56,838.0	47,409.8
	合計	649,103.4	570,863.6

※1 グループ会社の数値は、各社が所有する施設・車両の温室効果ガス排出量です。

※2 2019年度から電力の排出係数を基礎排出係数から調整後排出係数に変更しました。  
 ※3 2019年度から集計対象範囲に日本郵便輸送及びトールホールディングスを追加しました。

■2018年以前の実績はコチラ [PDF:261k/バイト]

施設原単位 (t-CO<sub>2</sub>/m<sup>2</sup>)

	2019年度	2020年度
日本郵政	0.130	0.110
日本郵便	0.051	0.050
ゆうちょ銀行	0.077	0.063
かんぽ生命保険	0.062	0.061
日本郵便輸送	0.040	0.040
日本郵政グループ合計	0.055	0.053

車両原単位 (t-CO<sub>2</sub>/km)

	2019年度	2020年度
日本郵政	0.0	0.0
日本郵便	0.000142	0.000132
ゆうちょ銀行	0.000133	0.000135
かんぽ生命保険	0.000140	0.000124
日本郵便輸送	0.000496	0.000503
日本郵政グループ合計	0.000170	0.000161

※ 2019年度よりデータ取得方法等を見直しました。

■2018年以前の実績はコチラ [PDF:261k/バイト]

荷物配送原単位

荷物配送に係る温室効果ガス排出量について、営業収益原単位(t-CO<sub>2</sub>/億円)及び荷物個数原単位(g-CO<sub>2</sub>/個)を開示しています。

■地球と共に☞日本郵便



Scope3実績

(t-CO<sub>2</sub>)

	2019年度	2020年度	2020年度カテゴリ別内訳						
			カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	カテゴリ2 (資本財)	カテゴリ3 (Scope1,2に含めない燃料及びエネルギー関連活動)	カテゴリ6 (出張)	カテゴリ7 (雇用者の通勤)	カテゴリ12 (販売した製品の廃棄)	カテゴリ16 (その他)
日本郵政	14,245.3	10,195.1	46.2	0.0	9,306.0	131.1	711.8	0.0	0.0
日本郵便	584,907.9	593,253.5	347,974.6	14,933.4	143,965.9	10160.9	73,888.4	2,330.3	0.0
ゆうちょ銀行	62,208.1	69,805.8	41,703.7	11,860.9	6,366.0	658.4	4,520.2	63.9	4632.7
かんぽ生命保険	11,160.6	8,654.6	2,525.2	0.0	2,894.6	416.9	2746.9	71.0	0.0
日本郵便輸送	360,915.6	365,318.0	351,733.2	3,573.2	8,980.1	264.8	766.7	0.0	0.0
ホールディングス	153,038.4	105,893.1	17,224.9	4,861.4	75,894.1	847.3	7,065.4	0.0	0.0
日本郵政グループ合計	1,186,475.9	1,153,120.1	761,207.8	35,228.9	247,406.7	12,479.4	89,699.4	2,465.2	4,632.7

その他の温室効果ガス

(t-CO<sub>2</sub>)

	2019年度	2020年度
HFCs ※	642.3	879.1
PFCs	0.0	0.0
SF6	0.0	0.0
NF3	0.0	0.0

※ 郵便・物流事業における、業務用冷蔵冷凍空調機器(第一種特定製品)の整備の際に排出

■2018年以前の実績はコチラ [PDF:261kバイト]

日本郵政グループでは、2020年度温室効果ガス排出量実績(Scope1, 2, 3)について、認証基準ISO14064-3による第三者からの、独立検証を受けました。

■検証報告書PDFファイル [PDF:5.547kバイト]

エネルギー消費量

(GJ)

	Scope	2019年度	2020年度
日本郵政グループ合計	都市ガス	1,073,358.7	1,167,017.3
	LPガス	105,651.7	71,176.0
	灯油・軽油・重油	899,272.6	760,150.8
	ガソリン	2,893,717.5	2,585,162.7
	軽油	925,955.7	905,589.2
	その他燃料	8,325,665.2	7,365,643.6
	電気	12,908,284.3	13,170,826.4
	冷水	241,776.9	223,651.9
	温水	36,915.5	41,334.5
	蒸気	122,898.9	133,108.9
合計		27,533,497.0	26,423,661.3
日本郵政	都市ガス	72,486.5	61,159.0
	LPガス	41,029.1	18,366.2
	灯油・軽油・重油	447,594.0	289,922.7
	ガソリン	0.0	0.0
	軽油	0.0	0.0
	電気	755,207.6	558,555.9
	冷水	24,324.9	19,115.5
	温水	6,266.7	6,847.5
	蒸気	25,884.9	21,905.7
	合計		1,372,793.7
日本郵便	都市ガス	943,168.2	1,045,494.4
	LPガス	31,368.9	31,100.6
	灯油・軽油・重油	436,530.2	454,871.8
	ガソリン	2,787,981.2	2,513,656.1
	軽油	84,817.8	77,058.9
	電気	11,132,904.8	11,601,022.4
	冷水	155,435.9	138,459.1
	温水	14,495.2	14,478.8
	蒸気	93,806.7	107,751.3
	合計		17,488,612.5



	合計		15,680,508.9	15,983,893.3
ゆうちょ銀行	都市ガス	Scope1/施設	28,643.3	29,428.4
	LPガス		227.6	380.2
	灯油・軽油・重油		10,427.2	10,411.6
	ガソリン	Scope1/車両	32,491.2	19,307.2
	軽油		89.4	46.4
	電気		467,564.2	484,297.9
	冷水	Scope2/施設	56,053.2	59,626.1
	温水		10,675.4	12,348.7
	蒸気		0.0	0.0
	合計		606,171.5	615,846.5
かんぽ生命保険	都市ガス	Scope1/施設	26,739.3	28,601.3
	LPガス		0.0	0.0
	灯油・軽油・重油		644.3	800.8
	ガソリン	Scope1/車両	41,657.1	24,423.8
	軽油		0.0	0.0
	電気		255,392	249,401.3
	冷水	Scope2/施設	5,962.9	6,451.2
	温水		5,478.2	7,659.5
	蒸気		3,207.3	3,451.9
	合計		339,081.1	320,789.8
日本郵便輸送	都市ガス	Scope1/施設	1,840.8	1,793.7
	LPガス		1,384.8	1,219.2
	灯油・軽油・重油		4,076.9	4,143.9
	ガソリン	Scope1/車両	27,320.9	24,656.0
	軽油		841,048.5	828,483.9
	電気		59,773.9	57,638.4
	冷水	Scope2/施設	0.0	0.0
	温水		0.0	0.0
	蒸気		0.0	0.0
	合計		935,445.9	917,935.1
トールホールディングス	都市ガス	Scope1/施設	480.6	540.5
	LPガス		31,641.3	20,109.8
	ガソリン		4,267.1	3,119.6
	航空ガソリン(Aviation gasoline)		32,652.1	64,953.4

ディーゼル燃料(Diesel/Gas oil)		6,204,097.8	5,401,343.5
ジェット燃料(Aviation kerosene)		988,907.4	939,759.8
圧縮天然ガス(Compressed Natural Gas)		4,958.9	8.1
重油(Heavy Fuel Oil (used in ships))		1,095,048.9	959,578.8
電気	Scope2/施設	237,441.8	219,910.5
合計		8,599,495.9	7,609,324.0

※ グループ会社の数値は、各社が所有する施設・車両のエネルギー消費量です。

■地球と共に

資源に関するデータ
-----------

廃棄物・リサイクル量及びコピー用紙使用量に関するデータ (t)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
一般廃棄物排出量	19,220	18,078	26,167	26,212	27,254
内)リサイクル量	10,186	10,191	10,132	7,604	7,699
産業廃棄物排出量	7,963	8,305	10,468	13,694	11,000
内)リサイクル量	1,385	1,009	1,433	1,558	1,455
コピー用紙使用量	305	269	236	322	244

(集計対象範囲)

- ・ 一般廃棄物排出量・産業廃棄物排出量：主要なグループ会社4社※の主な施設における使用量を対象としています。
- ・ コピー用紙：主要なグループ会社4社※本社施設における使用量を対象としています。

※ 日本郵政株式会社、日本郵便株式会社、株式会社ゆうちょ銀行及び株式会社かんぽ生命保険

水使用量に関するデータ (1,000m<sup>3</sup>)

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
上水使用量	5,392	5,206	5,122	4,787	3,932
下水使用量	3,744	3,875	3,729	3,579	3,253

(集計対象範囲)

- ・ 上水・下水使用量：主要なグループ会社4社※の主要施設における使用量を対象としています。

※ 日本郵政株式会社、日本郵便株式会社、株式会社ゆうちょ銀行及び株式会社かんぽ生命保険



ESGデータ集(社会)



日本郵政グループのESG関連の実績データをまとめています。

環境

社会

ガバナンス

- 従業員数、非正規社員比率、採用数、新卒社員定着率に関するデータ
- 育児休業・介護休業、時間外労働削減状況に関するデータ ■労働災害発生状況に関するデータ
- 女性管理職比率、女性役員比率、有給休暇取得率等のデータ
- 運輸にかかる安全研修の実施に関するデータ

雇用に関するデータ

従業員数、非正規社員比率、採用数、新卒社員定着率に関するデータ

私たち日本郵政グループは、全国約24,000の郵便局ネットワークを通じて、お客さまと地域社会に寄り添い、暮らしを支える商品・サービスを提供するため、また、地域雇用の促進により地域経済の発展・活性化に貢献するため、全国各地に40万人以上の従業員を雇用しています。  
私たちの事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、安全で働きやすい職場環境を確保すること、個々の自主性や創造性を発揮できる豊かな職場づくりを目指すことをCSRの主要テーマの一つに掲げ、ディーセント・ワークの実現に取り組んでまいります。

1.従業員数・非正規社員比率(各年度3月31日時点) (人)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
正社員数	日本郵政グループ	男性	168,147	165,924	164,072	162,703	162,183
		女性	50,245	50,907	51,340	52,700	54,751
		合計	218,392	216,831	215,412	215,403	216,934
	日本郵政	男性	1,390	1,242	1,126	1,058	1,056
		女性	1,371	1,180	980	973	983
		合計	2,761	2,422	2,106	2,031	2,039
	日本郵便	男性	154,457	152,512	151,064	150,073	149,720
		女性	40,785	41,398	41,825	43,184	45,122
		合計	195,242	193,910	192,889	193,257	194,842
	ゆうちょ銀行	男性	7,978	7,869	7,575	7,302	7,174
		女性	4,987	5,140	5,225	5,175	5,234
		合計	12,965	13,009	12,800	12,477	12,408
かんぽ生命	男性	4,322	4,301	4,307	4,270	4,233	
	女性	3,102	3,189	3,310	3,368	3,412	
	合計	7,424	7,490	7,617	7,638	7,645	

非正規社員数(※1)	日本郵政グループ	男性	105,145	103,618	101,538	96,983	94,139
		女性	100,159	99,620	100,877	96,460	92,707
合計	205,304	203,238	202,415	193,443	186,846		
日本郵政	男性	1,118	1,081	1,076	826	791	
	女性	2,678	2,343	2,396	1,794	1,649	
	合計	3,796	3,424	3,472	2,620	2,440	
日本郵便	男性	102,383	100,955	98,919	94,623	91,871	
	女性	90,946	91,361	92,934	89,667	86,388	
	合計	193,329	192,316	191,853	184,290	178,259	
ゆうちょ銀行(※2)	男性	806	787	761	764	745	
	女性	4,266	3,863	3,579	3,203	2,987	
	合計	5,072	4,650	4,340	3,967	3,732	
かんぽ生命	男性	838	795	782	770	732	
	女性	2,269	2,053	1,968	1,796	1,683	
	合計	3,107	2,848	2,750	2,566	2,415	
非正規社員比率	日本郵政グループ	男性	38.5%	38.4%	38.2%	37.3%	36.7%
		女性	66.6%	66.2%	66.3%	64.7%	62.9%
		合計	48.5%	48.4%	48.4%	47.3%	46.3%
日本郵政	男性	44.6%	46.5%	48.9%	43.8%	42.8%	
	女性	66.1%	66.5%	71.0%	64.8%	62.7%	
	合計	57.9%	58.6%	62.2%	56.3%	54.5%	
日本郵便	男性	39.9%	39.8%	39.6%	38.7%	38.0%	
	女性	69.0%	68.8%	69.0%	67.5%	65.7%	
	合計	49.8%	49.8%	49.9%	48.8%	47.8%	
ゆうちょ銀行(※2)	男性	9.2%	9.1%	9.1%	9.5%	9.4%	
	女性	46.1%	42.9%	40.7%	38.2%	36.3%	
	合計	28.1%	26.3%	25.3%	24.1%	23.1%	
かんぽ生命	男性	16.2%	15.6%	15.4%	15.3%	14.7%	
	女性	42.2%	39.2%	37.3%	34.8%	33.0%	
	合計	29.5%	27.5%	26.5%	25.1%	24.0%	

※1 非正規社員数は、各年度3月期の雇用実績であり、あたま数の人数である。

※2 ゆうちょ銀行の非正規社員数は、海外駐在所勤務を含まない。

2.地域別従業員数（正社員+非正規社員）（各年度3月31日時点）（人）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本郵政グループ	北海道	21,539	21,345	21,297	20,950	20,428
	東北	31,325	30,613	30,275	29,699	29,253
	関東	59,610	59,333	59,160	57,914	57,153
	東京	57,426	56,758	56,784	55,800	55,068
	南関東	29,901	29,833	29,406	28,478	28,008
	信越	15,039	14,845	14,739	14,454	14,342
	北陸	10,545	10,456	10,332	10,136	10,186
	東海	45,083	44,834	44,729	43,789	43,375
	近畿	67,541	67,566	67,269	65,711	64,835
	中国	25,940	25,718	25,589	24,881	24,523
	四国	14,301	14,099	13,903	13,533	13,434
	九州	41,584	40,815	40,464	39,705	39,386
沖縄	3,862	3,854	3,880	3,796	3,789	

※ 非正規社員数は、各年度3月期の雇用実績であり、あたま数の人数である。

3.採用数・中途採用数（×比率）（人）

			2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
新卒採用数	日本郵政グループ	男性	2,526	2,485	2,012	1,901	1,567
		女性	2,999	2,669	2,527	2,626	2,665
		合計	5,525	5,154	4,539	4,527	4,232
	日本郵政	男性	16	8	11	13	16
		女性	17	15	12	24	13
		合計	33	23	23	37	29
	日本郵便	男性	2,263	2,146	1,731	1,696	1,385
		女性	2,552	2,170	2,059	2,318	2,383
		合計	4,815	4,316	3,790	4,014	3,768

中途採用数	ゆうちょ銀行	男性	163	213	142	91	87
		女性	302	329	262	143	143
		合計	465	542	404	234	230
	かんぽ生命	男性	84	118	128	101	79
		女性	128	155	194	141	126
		合計	212	273	322	242	205
	日本郵政グループ	男性	632	473	1,083	1,201	107
		女性	221	182	157	416	81
		合計	853	655	1,240	1,617	188
	日本郵政	男性	31	30	31	24	18
		女性	136	107	83	60	61
		合計	167	137	114	84	79
日本郵便	男性	526	385	1,018	1,156	70	
	女性	64	60	67	350	13	
	合計	590	445	1,085	1,506	83	
ゆうちょ銀行	男性	32	21	8	6	13	
	女性	8	7	1	5	4	
	合計	40	28	9	11	17	
かんぽ生命	男性	43	37	26	15	6	
	女性	13	8	6	1	3	
	合計	56	45	32	16	9	



正社員登用数	日本郵政グループ	男性	2,254	2,388	2,585	2,880	2,627
		女性	714	689	831	922	830
合計	2,968	3,077	3,416	3,802	3,457		
日本郵政	男性	3	2	1	19	1	
	女性	8	4	7	22	6	
	合計	11	6	8	41	7	
日本郵便	男性	2,237	2,365	2,543	2,836	2,593	
	女性	627	618	702	776	709	
	合計	2,864	2,983	3,245	3,612	3,302	
ゆうちょ銀行	男性	10	13	29	18	24	
	女性	48	43	92	86	78	
	合計	58	56	121	104	102	
かんぽ生命	男性	4	8	12	7	9	
	女性	31	24	30	38	37	
	合計	35	32	42	45	46	
中途採用比率 (※1)	日本郵政グループ	男性	53.3%	53.5%	64.6%	68.2%	63.6%
		女性	23.8%	24.6%	28.1%	33.8%	25.5%
		合計	40.9%	42.0%	50.6%	54.5%	46.3%
	日本郵政	男性	68.0%	80.0%	74.4%	76.8%	54.3%
		女性	89.4%	88.1%	88.2%	77.4%	83.8%
		合計	84.4%	86.1%	84.1%	77.2%	74.8%

日本郵便	男性	55.0%	56.2%	67.3%	70.2%	65.8%
	女性	21.3%	23.8%	27.2%	32.7%	23.3%
合計	41.8%	44.3%	53.3%	56.0%	47.3%	
ゆうちょ銀行	男性	20.5%	13.8%	20.7%	20.9%	29.8%
	女性	15.6%	13.2%	26.2%	38.9%	36.4%
	合計	17.4%	13.4%	24.3%	33.0%	34.1%
かんぽ生命	男性	35.9%	27.6%	22.9%	17.9%	16.0%
	女性	25.6%	17.1%	15.7%	21.7%	24.1%
	合計	30.0%	22.0%	18.7%	20.1%	21.2%

※1 各年度中に正社員としての採用した数のうち、中途採用数と正社員登用数を合わせた割合

項目	日本郵政	日本郵便	ゆうちょ銀行	かんぽ生命(※2)
中途採用者のうち本 社管理社員の割合(※1) (2021年4月1日時点)	46.0%	46.5%	44.3%	38.1%

※1 中途採用者は、2007年10月1日以降に正社員として採用され、本社に所属している者。

※2 2021年4月1日現在、非正規社員である者は除く。

#### 4.新卒社員定着率(※1)

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本郵政グループ	在職者数(人)	1,784	4,630	4,158	3,871	3,587
	新卒定着率(%)	80.0%	76.8%	75.3%	75.1%	79.0%
日本郵政	在職者数(人)	17	26	28	20	18
	新卒定着率(%)	85.0%	89.7%	84.8%	87.0%	78.3%
日本郵便	在職者数(人)	1,140	3,972	3,562	3,187	2,954
	新卒定着率(%)	76.1%	75.3%	74.0%	73.8%	77.9%
ゆうちょ銀行	在職者数(人)	327	311	389	426	338
	新卒定着率(%)	85.4%	84.7%	83.7%	78.6%	83.7%
かんぽ生命	在職者数(人)	300	321	179	238	277
	新卒定着率(%)	90.9%	89.7%	84.4%	87.2%	86.0%

※1 各年度末(3月31日)をもって勤続3年となる新卒社員の在職者数(正社員)及び割合



育児休業・介護休業、時間外労働削減状況に関するデータ

日本郵政グループは、ワーク・ライフ・バランスの実現を推進するための支援制度を活用しながら、男女を問わず多くの従業員が育児や介護と仕事の両立を実現しています。

また、従業員がそれぞれのライフステージに応じた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。

さらに、日本郵政グループ各社では、各事業場における労働時間の適正管理に取り組むとともに、業務の効率化などによる時間外労働削減に向けた各種取り組みを行っています。

1. 育児休業・介護休業の取得 (※)

			2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業 取得者数(※)	日本郵政グループ	男性	112	120	2,839	2,589	2,383
		女性	1,739	1,758	1,705	1,720	1,684
		合計	1,851	1,878	4,544	4,309	4,067
	日本郵政	男性	3	2	16	9	13
		女性	60	46	31	41	27
		合計	63	48	47	50	40
	日本郵便	男性	77	69	2,556	2,290	2,115
		女性	1,386	1,398	1,347	1,324	1,267
		合計	1,463	1,467	3,903	3,614	3,382
	ゆうちょ銀行	男性	21	20	136	139	156
		女性	155	155	155	192	205
		合計	176	175	291	331	361
	かんぽ生命	男性	11	29	131	151	99
		女性	138	159	172	163	185
		合計	149	188	303	314	284
育児部分休業 取得者数	日本郵政グループ	男性	56	72	72	95	82
		女性	1,812	2,071	2,400	2,723	2,541
		合計	1,868	2,143	2,472	2,818	3,044
	日本郵政	男性	1	3	4	4	1
		女性	99	107	110	97	98
		合計	100	110	114	101	99
	日本郵便	男性	39	43	51	64	73
		女性	1,195	1,365	1,603	1,820	1,970
		合計	1,234	1,408	1,654	1,884	2,043
	ゆうちょ銀行	男性	10	16	12	13	8
		女性	312	362	388	456	473
		合計	322	378	400	469	481
	かんぽ生命	男性	6	10	7	14	19

介護休業 取得者数	日本郵政グループ	女性	206	237	297	350	402
		合計	212	247	304	364	421
		男性	87	102	111	122	92
	日本郵政	女性	92	103	109	119	103
		合計	179	205	220	241	195
		男性	2	4	1	0	0
	日本郵便	女性	3	1	1	4	7
		合計	5	5	2	4	7
		男性	78	87	100	110	81
	ゆうちょ銀行	女性	74	87	92	83	80
		合計	152	174	192	193	161
		男性	3	7	7	8	5
	かんぽ生命	女性	10	9	11	20	12
		合計	13	16	18	28	17
		男性	4	4	3	4	6
介護部分休業 取得者数	日本郵政グループ	女性	5	6	5	12	4
		合計	9	10	8	16	10
		男性	6	21	25	38	32
	日本郵便	女性	19	31	39	39	47
		合計	25	52	64	77	79
		男性	0	0	0	0	0
	ゆうちょ銀行	女性	1	1	2	5	4
		合計	1	1	2	5	4
		男性	6	18	20	34	26
	かんぽ生命	女性	16	26	28	26	36
		合計	22	44	48	60	62
		男性	0	2	3	2	3
	日本郵政	女性	1	1	2	5	4
		合計	1	1	2	5	4
		男性	6	18	20	34	26
日本郵便	女性	16	26	28	26	36	
	合計	22	44	48	60	62	
	男性	0	2	3	2	3	
ゆうちょ銀行	女性	1	2	6	6	5	
	合計	1	4	9	8	8	
	男性	0	1	2	2	3	
かんぽ生命	女性	1	2	3	2	2	
	合計	1	3	5	4	5	

※1 正社員の取得人数。

※2 各年度に育児休業取得を開始した人数。

※3 2018年度及び2019年度育児休業取得者数には、配偶者出産休暇の取得者を含む。



## 2. 時間外労働削減※

		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
日本郵政グループ	月平均残業時間(正社員)	16.9	17.1	17.4	15.5	11.9
	時間外労働削減への取組内容	ノー残業デーの設定、管理者の人事評価への反映				
日本郵政	月平均残業時間(正社員)	13.8	13.7	14.5	15.6	13.9
日本郵便		17.4	17.9	18.2	16.2	12.4
ゆうちょ銀行		13.0	11.2	10.4	10.0	7.4
かんぽ生命		9.9	8.6	7.7	8.5	6.1

※ 月平均残業時間は年単位での集計。

### 労働災害発生状況に関するデータ

労働災害を未然に防ぐために、従業員一人ひとりの安全意識の向上を図り、安心して働くことのできる安全な職場環境づくりに取り組んでいます。

### 1. 労働災害の発生状況

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本郵政グループ	年千人率※	4.20	5.68	4.52	4.34	4.96
日本郵政		4.79	4.26	4.79	3.34	6.39
日本郵便		4.44	6.12	4.79	4.63	5.25
ゆうちょ銀行		0.43	0.33	0.56	0.35	0.78
かんぽ生命		0.55	0.66	0.47	0.38	0.38

※ 年千人率とは、労働者1,000人あたり1年間に発生する死傷者数(休業1日以上)を示すもので、次いで表される。

年千人率=(1年間の死傷者数÷1年間の平均労働者数)×1,000

なお、厚生労働省・労働者死傷病報告及び総務省・労働力調査における2020年の業務別死傷年千人率(休業4日以上)は、運輸業6.5、金融業0.6

### 女性管理職比率、女性役員比率、有給休暇取得率等のデータ

#### 女性の活躍に関する状況について

項目	日本郵便	ゆうちょ銀行	かんぽ生命 保険	日本郵政
正社員の新卒採用全体での女性の割合(2021年度4月1日採用)	71.1%	63.9%	53.1%	50.0%
正社員に占める女性社員の割合(2021.4.1時点)	23.5%	42.8%	45.0%	48.5%
正社員の男女の平均勤続年数(2021.3.31時点)	男性:20.6年 女性:15.0年	男性:22.5年 女性:16.4年	男性:18.3年 女性:11.8年	男性:21.0年 女性:13.7年
役員に占める女性の割合(2021.7.1時点)	17.3%	13.9%	8.6%	11.6%
管理者に占める女性の割合(2021.4.1時点)	8.6%	15.7%	12.1%	9.9%

項目	グループ主要4社
本社管理者に占める女性の割合(2021.4.1時点)	13.9%

#### その他、働き方に関する数値

項目	日本郵便	ゆうちょ銀行	かんぽ生命 保険	日本郵政
月平均残業時間※1(正社員)(2020年)	12.4 時間	7.4 時間	6.1 時間	13.9 時間
正社員の有給休暇取得率(2020年度)	93.0%	93.1%	87.6%	81.8%
正社員の男女別のコース転換※2実績(2021.4.1実績)	男性:879 人 女性:508 人	男性:11 人 女性:22 人	男性:9 人 女性:23 人	男性:0 人 女性:2 人
男女別の正社員登用※3実績(2021.4.1実績)	男性:1,643 人 女性:422 人	男性:9 人 女性:70 人	男性:3 人 女性:27 人	男性:0 人 女性:3 人

※1 月平均残業時間は年単位での集計。

※2 『コース転換』:採用時の職種(コース)は原則として変更できませんが、社員の就業ニーズの変化やチャレンジングな意欲に応える観点から、入社後の業務経験や適性等を総合的に勘案したうえで、職種を変更する制度です。

※3 『正社員登用』:非正規社員の雇用の安定及び労働条件の改善を図り、業務運行やサービス品質の向上を図るため、非正規社員から正社員への採用を実施する制度です。

## 運輸にかかる安全研修の実施に関するデータ

日本郵便株式会社において実施している、運輸にかかる安全研修の状況です。

	2018年度	2019年度	2020年度
本社安全マネジメント研修	17人	17人	18人
支社安全運転指導役等研修	27人	25人	0人(注)
支社安全担当課長・専門役研修	85人	102人	139人
運行管理者等スキルアップ研修	1,319人	1,537人	1,575人

注 2020年度の支社安全運転指導役等研修は新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から実施しておりません。

※ 上記のほか、支社・郵便局において管理者や新規採用者への研修等を随時実施しています。

※ 運輸安全マネジメントに関する情報を日本郵便のページにおいて公開しています。

[https://www.post.japanpost.jp/about/ts\\_management.html](https://www.post.japanpost.jp/about/ts_management.html) <sup>⑤</sup>

## ESGデータ集(ガバナンス)

日本郵政グループのESG関連の実績データをまとめています。

環境

社会

ガバナンス

■構成(機関・役員)に関するデータ ■報酬に関するデータ

### ガバナンスに関するデータ

#### 構成(機関・役員)に関するデータ

#### 1.機関設計

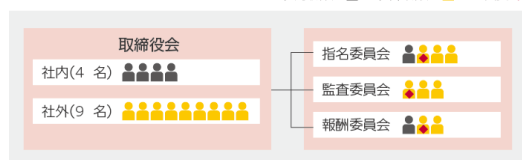
日本郵政株式会社は、以下の観点から「指名委員会等設置会社」を選択しております。

1. 経営の基本方針の策定等の特に重要な意思決定及び監督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する。
2. 独立役員を中心とした取締役会並びに指名委員会、報酬委員会及び監査委員会の3委員会の機能発揮により、社外の視点を経営に十分に活用するとともに、経営の意思決定の透明性及び公正性を確保する。
3. すべてのステークホルダーのみなさまに対して、適切に説明責任を果たし得るコーポレートガバナンス体制を実現する。

#### 2.委員会の構成 [2021年11月1日現在]

指名委員会	委員長	三村 明夫(みむら あきお)
	委員	石原 邦夫(いしはら くにお)
	委員	岡本 毅(おかもと つよし)
	委員	増田 寛也(ますだ ひろや)
監査委員会	委員長	佐竹 彰(さたけ あきら)
	委員	肥塚 見春(こえづか みはる)
	委員	貝阿彌 誠(かいあみ まこと)
報酬委員会	委員長	岡本 毅(おかもと つよし)
	委員	石原 邦夫(いしはら くにお)
	委員	増田 寛也(ますだ ひろや)

社内取締役 ■ 社外取締役 ▲ 委員長 ◆



### 3.取締役会、委員会への出席状況(2020年度実績)

		取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査委員会
増田 寛也	取締役兼代表執行役 社長	12/12回出席 (100%)	1/1回出席 (100%)	5/5回出席 (100%)	
池田 憲人	取締役	14/14回出席 (100%)			
衣川 和秀	取締役	12/12回出席 (100%)			
千田 哲也	取締役	12/12回出席 (100%)			
三村 明夫	社外取締役	13/14回出席 (92.9%)	2/2回出席 (100%)		
石原 邦夫	社外取締役	14/14回出席 (100%)	2/2回出席 (100%)	6/6回出席 (100%)	
チャールズ・デイトマ ース・レイク二世	社外取締役	14/14回出席 (100%)			
広野 道子	社外取締役	14/14回出席 (100%)			
岡本 毅	社外取締役	14/14回出席 (100%)	2/2回出席 (100%)	6/6回出席 (100%)	
肥塚 見春	社外取締役	14/14回出席 (100%)			20/20回出席 (100%)
秋山 咲恵	社外取締役	14/14回出席 (100%)			5/5回出席 (100%)
貝阿彌 誠	社外取締役	12/12回出席 (100%)			15/15回出席 (100%)
佐竹 彰	社外取締役	12/12回出席 (100%)			15/15回出席 (100%)

※年度途中の就任の場合、就任後の出席状況を記載しています

4.取締役会・各委員会の過年度の構成、出席状況

各年度3月末時点

項目	内訳	2018年度	2019年度	2020年度
取締役数(人)	全体	15	13	13
	社内	6	4	4
	社外	9	9	9
	男性	12	10	10
	女性	3	3	3
	外国人役員	1	1	1
取締役会の開催回数	回	12	17	14
取締役会への出席率	平均	97%	99%	99%
監査委員会委員数(人)	全体	5	5	3
	社内	1	1	0
	社外	4	4	3
	男性	3	3	2
	女性	2	2	1
監査委員会の開催回数	回	20	28	20
監査委員会への出席率	平均	99%	99%	100%
指名委員会委員数(人)	全体	3	4	4
	社内	1	1	1
	社外	2	3	3
	男性	3	3	3
	女性	0	0	0
指名委員会の開催回数	回	3	4	2
指名委員会への出席率	平均	100%	100%	100%
報酬委員会委員数(人)	全体	3	3	3
	社内	1	1	1
	社外	2	2	2
	男性	3	3	3
	女性	0	0	0
報酬委員会の開催回数	回	3	8	6
報酬委員会への出席率	平均	100%	100%	100%
執行役数(人) ※取締役との兼務者を除く	全体	29	28	30
	男性	27	25	28
	女性	2	3	2

報酬に関するデータ

1.役員報酬制度

日本郵政(株)の取締役及び執行役の報酬等につきましては、報酬委員会が以下のとおり「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、取組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、日本郵政(株)の事業形態・内容に適したものと、収益性指標である「親会社株主に帰属する連結当期純利益」、効率性指標である「連結経常利益率」及び株主還元指標である「1株当たり配当額」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います。

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	2020年度実績
親会社株主に帰属する連結当期純利益	280,000百万円以上	418,238百万円
連結経常利益率	4.606%以上	7.800%
1株当たり配当額	50円以上	50円



## 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)	5	5	—	—	1
執行役	683	581	101	—	29
社外役員	79	79	—	—	11

※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いません。

※2 取締役3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いません。なお、主要な連結子会社から受け取る3名の報酬総額は101百万円となります。

※3 執行役11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9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いません。なお、主要な連結子会社から受け取る9名の報酬総額は200百万円となります。

※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。