

# サステナビリティレポート 2021



## 郵政創業150年

# 創業の原点に立ち返り、 真のお客様本位の企業グループに 生まれ変わる。

新式郵便制度を創設し、日本近代郵便の父と呼ばれる前島密は、「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」を信条にしていたとされています。創業150年を迎えた今回、私たち日本郵政グループは、この精神に立ち返り、お客さまに最も身近で親しみやすいと言っていただける企業グループになることを目指してまいります。

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  
前島密

### 日本郵政グループ経営理念

郵政ネットワークの安心、信頼を礎として、民間企業としての創造性、  
効率性を最大限発揮しつつ、お客さま本位のサービスを提供し、  
地域のお客さまの生活を支援し、お客さまと社員の幸せを目指します。

また、経営の透明性を自ら求め、規律を守り、

社会と地域の発展に貢献します。

### 日本郵政グループ経営方針

1. お客さまの生活を最優先し、創造性を発揮しお客さまの人生のあらゆるステージで必要とされる商品・サービスを全国ネットワークで提供します。
2. 企業としてのガバナンス、監査・内部統制を確立しコンプライアンスを徹底します。
3. 適切な情報開示、グループ内取引の適正な推進などグループとしての経営の透明性を実現します。
4. グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。
5. 働く人、事業を支えるパートナー、社会と地域の人々、みんながお互い協力し、社員一人ひとりが成長できる機会を創出します。

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



## 日本郵政グループの構成

日本郵政グループは、全国の郵便局ネットワークを通じて、郵便・貯金・保険の三事業を中心としたさまざまな商品・サービスを提供し、お客さまの生活全般に深くかかわり、お客さまと地域を支える「共創プラットフォーム」を目指しています。



## 皆さまの暮らしを支える郵便局のネットワーク

都市部から離島に至るまで張り巡らされた郵便局ネットワークを基盤に、郵便・貯金・保険のユニバーサルサービスを提供し、皆さまの暮らしを支えています。

全国の郵便局数  
**24,311**局



郵便ポストの設置数  
**178,211**本



ゆうちょ ATM 設置数  
**31,901**台

日本郵政グループ従業員数\*

約 **40.4** 万人

正社員 約 21.7 万人  
正社員以外 約 18.7 万人

※2021年3月31日現在



国際物流ネットワーク

約 **150** カ国



くらしを支える郵便局のネットワーク



## 目次

<b>日本郵政グループの概要</b>	<b>01</b>	<b>環境マネジメントシステム</b>	<b>26</b>	<b>人と共に</b>	<b>43</b>	<b>方針・データ集</b>	<b>66</b>
		環境マネジメントシステム	27	働き方改革	44	反社会的勢力との関係遮断に関する経営トップの宣言	67
<b>目次・編集方針</b>	<b>03</b>	気候変動への対応	29	人材の育成	47	日本郵政グループ 情報セキュリティ宣言	67
				人権尊重・労働	48	日本郵政グループ サイバーセキュリティ経営宣言	67
<b>日本郵政グループ トップメッセージ</b>	<b>04</b>	<b>地球と共に</b>	<b>31</b>	健康経営	51		
		温室効果ガス排出量の削減	32				
<b>特集</b>	<b>06</b>	資源の有効利用と廃棄物の削減	34	<b>コーポレートガバナンス</b>	<b>53</b>	日本郵政グループ・プライバシーポリシー	68
				日本郵政グループのコーポレートガバナンス	54	ディスクロージャーポリシー	69
<b>サステナビリティマネジメント</b>	<b>10</b>	<b>地域社会と共に</b>	<b>36</b>	日本郵政グループのリスク管理	59	日本郵政グループにおける利益相反管理方針	69
グループサステナビリティ基本方針	11	地域社会の発展・活性化	37	日本郵政グループのコンプライアンス	61	日本郵政グループ人権方針	70
CSR重点課題(マテリアリティ)	12	次世代育成	39	日本郵政グループのITガバナンス	63	日本郵政グループの調達活動に関する考え方、	
サステナビリティ経営の推進	13	健康的な暮らしの促進	40	日本郵政グループのサイバーセキュリティ対策	64	CSR調達ガイドライン	70
SDGs達成に向けた取り組み	15	スポーツを通じた社会貢献	42	日本郵政グループの内部監査	65	データ集(環境)	71
ESG投資	16					データ集(社会)	74
ステークホルダーエンゲージメント	18					データ集(ガバナンス)	80
イニシアチブへの参画	23						
外部からの評価等	25						

**第三者意見** 83

**外部への情報発信** 84

## サステナビリティレポートの発行にあたって

本レポートでは、日本郵政グループが取り組むべきCSR重点課題を中心に報告しています。

### 編集方針

- 本レポートは、日本郵政グループの地域活動・社会貢献活動および環境に対する取り組みについて、ステークホルダーの皆さまにより理解を深めていただくために作成しています。
- 本レポートでは、取り組みに関わる企業、団体および個人に取材を実施し、生の声を積極的に掲載するとともに、取り組み内容をより具体的にご紹介しています。

### 報告対象範囲

原則、日本郵政株式会社および主要なグループ会社※を対象としています。※日本郵便株式会社、株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険

### 報告対象期間

2020年10月から2021年9月までの取り組み内容を中心に報告していますが、一部については、2020年10月以前及び2021年9月以降の最新の取り組み内容も含まれます。

### 発行時期

2021年12月

### 記述について

- 本レポートにおいて、「日本郵政」は日本郵政株式会社を、「日本郵便」は日本郵便株式会社を、「ゆうちょ銀行」は株式会社ゆうちょ銀行を、「かんぽ生命保険」は株式会社かんぽ生命保険を示しています。
- 当社グループの年度は、4月1日から翌年3月31日までです。
- 本レポートに掲載している取り組み、イベント等については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、中止・延期・縮小等している場合があります。

### 各発行物との位置づけ





## 日本郵政グループ トップメッセージ

### 日本郵政

# 日本郵政グループは、お客さまと地域を支え、 持続可能な社会の実現へ貢献します。

日本郵政グループは、2021年4月20日に1871年（明治4年）の創業から150年の節目を迎えました。「日本近代郵便の父」と呼ばれる前島密が、「緑の下の力持ちになることを厭うな。人のためによかれと願う心を常に持てよ」との信条に基づき開始したわが国の郵政事業は、明治、大正、昭和、平成そして令和と、それぞれの時代において、地域の皆さまと共に地域社会の発展を支えてまいりました。

そして同年5月14日には新たなグループ中期経営計画「JPビジョン2025」を発表いたしました。150年培ってきた「人に寄り添うおもてなしのサービス」に「便利・安心のデジタル技術」を組み合わせることで、郵便局ネットワークを進化させます。この新しい郵便局ネットワークへさまざまな企業さまや地域コミュニティの参加と協業を促すことで、地域で必要とされるサービスを生み出し、地域とお客さまを支える共創プラットフォームとなることを目指します。急速に変わる社会において、ひとりも取り残さないという想いで、地域社会と日本のすべてのお客さまに便利、安心・安全、快適をお届けいたします。

甚大な被害をもたらした東日本大震災から10年という月日が経ちました。この10年、さまざまな災害が起こり、現在も新型コロナウイルスの流行という世界的な困難に見舞われています。こうした状況下において、自分たちに何ができるか、地域やお客さまのために何をすればいいのかを考え、行動していくことで、当グループが社会から求められる重要な責任を果たしてまいります。これからも地域とお客さまを支える共創プラットフォームとして、地域の持続可能な成長を後押しすることにより、持続可能な社会の実現に貢献いたします。

日本郵政株式会社  
取締役兼代表執行役社長

増田寛也





日本郵便



私ども日本郵便では、全国津々浦々の郵便局を通じて、地域に寄り添い、国民生活のインフラとして、郵便、貯金、保険のユニバーサルサービスをはじめとするさまざまな商品・サービスを提供しています。提供するサービスそのものが、SDGs(持続可能な開発目標)における“誰一人取り残さない”の精神に通ずると理解しております。

東日本大震災から10年が経ち、近年では、新型コロナウイルス感染症や大規模災害の発生など、不透明かつ深刻な状況が増している中、安全を第一に業務運営に取り組んでいます。とりわけ、環境問題をはじめとしたESGへの取り組みは待ったなしであり、特に脱炭素社会の実現に向けては、多くの施設や車両を有する当社役割は大きく、カーボンニュートラルを後押しする取り組みを行ってまいります。

かんぽ生命保険商品の不適正募集などでは、関係の皆さまに多大な不利益とご迷惑をおかけしました。郵政事業創業150年の節目にあたり、全社員一丸となり、創業の原点に立ち返って信頼回復に努めるとともに、組織風土改革にも取り組み、お客さま本位の業務運営を行ってまいります。

これからも郵便局ネットワークを活用し、自治体や企業等の皆さまとも連携し、人生100年時代の「一生」を支え、日本全国の「地域社会」を支えることにより、持続的な成長と企業価値の創出を図ってまいります。

日本郵便株式会社  
代表取締役社長兼執行役員社長

衣川和秀

ゆうちょ  
銀行



ゆうちょ銀行は、2021年5月に公表した中期経営計画で、「お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献する」という存在意義にあらためて立ち返り、4つの重点課題と目標 KPI<sup>※</sup>を設定しました。

お客さまに対しては、邦銀随一の顧客基盤と日本全国に広がるネットワークを活かして、安心・安全な金融サービスを提供していきます。また、「信頼を深め、金融革新に挑戦」をスローガンに、高品質なシステム基盤を備えた「地域の金融プラットフォーム」となることで地域経済発展への貢献を目指します。環境への取り組みとしては、2050年カーボンニュートラル実現に向けて、CO<sub>2</sub>排出量を2030年度までに46%削減(2019年度比)することを目標として設定しました。今後、使用電力をCO<sub>2</sub>排出係数の低いものへと切り替えていくほか、本邦最大級の資金基盤を活かしてESGテーマ型投資を拡大していきます。そして、代表執行役社長直轄の「サービス向上委員会」を中心に継続的に組織風土改革に取り組むことで「お客さま本位の業務運営」を強化するとともに、働き方改革とガバナンスの高度化にもつなげていきます。

当行は、さまざまな社会課題の解決に向けた取り組みを加速し、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、ステークホルダーの皆さまの声に耳を傾け、「最も身近で信頼される銀行」であり続けます。

※ Key Performance Indicator : 重要業績評価指標

株式会社ゆうちょ銀行  
取締役兼代表執行役社長

池田 隼人

かんぽ  
生命保険



かんぽ生命保険の前身である簡易生命保険事業は、1916年(大正5年)に、「簡易な手続きで、国民の基礎的生活手段を保障する」という思いを持って誕生しました。当社では、こうした創業時からの「社会課題の解決への貢献」という思いを引き継ぎ、それから100年以上、保険を通して人々の生活を支える役割を果たしてまいりました。

当社が今年度発表した中期経営計画(2021年度~2025年度)では、「お客さまから信頼され、選ばれ続けることで、お客さまの人生を保険の力でお守りする」ことが私たちの社会的使命であることを明確にしました。この社会的使命を果たし、社会の課題解決に貢献することにより、当社の持続的な成長とSDGsの実現を目指すことをサステナビリティ方針として定めております。この方針に則り、お客さまや株主の皆さま、地域の皆さまなど、さまざまなステークホルダーの皆さまお一人おひとりの思いやご意見を受け止め、持続的な企業価値の向上と、さまざまな事業活動を通じた社会課題解決への貢献に向けた取り組みを進めてまいります。

最後になりますが、この度の新型コロナウイルスの影響を受けられた皆さまには、心よりお見舞い申し上げます。このコロナ禍のもとにおいても、各種保険金の支払いや非常取扱いなど、引き続き、生命保険会社としての社会的使命をしっかりと果たしてまいります。

株式会社かんぽ生命保険  
取締役兼代表執行役社長

千田 哲也

## 特集

# 東日本大震災から10年、 復興への歩みと災害等への対応

2011年3月11日、東日本大震災の発生から10年が経ちました。日本郵政グループは、復旧・復興に取り組むとともに、新たな大規模災害や新型コロナウイルス感染症などの困難にグループ一丸となって立ち向かっています。

## 01 東日本大震災への対応

被災地の社員たちは自らも被災者でありながら、お客さま・地域のためにできることを各々で考え、自分たちでできる限りのサービス提供に努めました。

### 避難所や仮設住宅への配達を実施

電話やパソコンといった通信網が遮断されている中で、唯一の通信手段である「郵便」を一刻も早くお客さまにお届けするため、早いところでは震災の2日後から郵便配達を再開しました。普段の配達で築いた地域とのネットワーク等を活かしながら、自治体と連携してお客さまの避難先の把握に努め、避難所や仮設住宅への配達を行いました。



避難所をまわり、お客さまの避難先を確認しながら配達を実施

### かんぼの宿や通信病院を一時避難所として開放

震災発生後、かんぼの宿を開放し、被災されたお客さまや、警察関係者等の被災地支援団体を受け入れ、入浴を無料で提供しました。

また、通信病院ではロビーを避難場所として開放。震災の翌日から無料健康相談窓口も開設し、被災された地域住民の皆さまからの相談に応じました。



避難所で炊き出しを実施(かんぼの宿)

#### 当時の社員の声



宮城県内の  
郵便局社員(当時)

#### 可能な限りお客さまに郵便を届けたかった

連絡がつく社員を集め、業務再開に向けて動きました。津波でバイクも軽自動車もすべて水没して使えるものがなかったので、全国の郵便局から配達車両等が支援されるまでは、自転車や徒歩で配達を行っていました。地割れや地盤沈下、大量の瓦礫によって道路が寸断された場所もあり、配達業務は困難を極めました。可能な限り、お客さまに郵便をお届けすることに尽力しました。郵便を受け取ったお客さまからは「自分も大変なときにありがとう」と多くの感謝の声をいただきました。

#### 当時の社員の声



仙台通信病院の  
看護師(当時)

#### 被災した皆さまに必要な支援を

大規模停電が発生し、街から明かりが消えた中、自家発電設備を備えていた当院には、近隣から多くの地域住民の皆さまが避難されました。ホールや外来の前の長椅子に被災者の皆さまが滞在し、中には2週間ほど滞在した方もいらっしゃいました。避難されている皆さまには病院の毛布などをお渡しするとともに、震災翌日から保健師、看護師による無料健康相談窓口を開設したところ、1日に20人以上の方々から相談を受けました。

## 02 復旧・復興に向けて

被災した郵便局と被災地域の1日も早い復興・復旧に向けて、取り組んでいます。

### 被災した郵便局の再建

太平洋沿岸部の郵便局は津波により、その多くが建物に被害を受け、また、福島県では原子力発電所事故の影響により、震災直後は683の郵便局が休止に追い込まれました。その後、仮設店舗の設置や店舗の復旧に取り組み、多くの郵便局が営業再開を果たしました。

休止した郵便局数

683局 ▶▶▶ 44局

(うち廃止1局)

2011年3月14日時点

2021年3月時点



再建した被災地の郵便局

### 東日本大震災復興10年動画の制作

東日本大震災当時の日本郵政グループ社員の取り組みを紹介する動画「日本郵政グループ 東日本大震災から10年、復興の歩み」を制作し、放映しています。

フルバージョン (10分23秒) [▶](#)

ダイジェストバージョン (4分41秒) [▶](#)



### 東日本大震災復興10年プロジェクト

東日本大震災から10年の節目を迎えるにあたり、震災の記憶を風化させず、社員一人ひとりの防災意識を高め、社員と郵便局を守ることを目的に、「東日本大震災復興10年プロジェクト」を立ち上げ、震災の「教訓」を未来につなげていくためのさまざまな施策を実施しました。



左：震災・復興10年記録冊子・DVD「つなごう未来へ」  
右：日本郵政グループ仙台ビル内「東日本大震災アーカイブ施設」

#### 施策

- 震災・復興10年記録冊子・DVD「つなごう未来へ」の作成
- 日本郵政グループ仙台ビル内に「東日本大震災アーカイブ施設」を設置
- 全社員を対象とした「机上演習」の実施  
(毎月11日の「大震災を考える日」にディスカッションを実施)
- 社員の命を守る防災意識醸成のための、「講演会」を開催
- 日本郵政グループ「東日本大震災追悼式」の挙行

## 03 その他災害への対応

東日本大震災の経験を生かし、大規模災害発生時には災害復旧支援を迅速に行っています。

### 災害発生時の取り組み

大規模な自然災害発生時には、災害義援金を内容とする現金書留郵便物の料金免除や貯金通帳紛失時の通常貯金等払い戻し、保険金などの非常即時払いなどの非常取り扱いを実施しているほか、車両型郵便局を現地に派遣して被災者の皆さまを支援しています。

被災者に対する支援 [▶](#)



### 被災地域への物資の支援、ボランティア活動

令和元年台風第19号の被災地支援として、日本郵便本社や支社、郵便局に非常用として備蓄している飲料水(2ℓ×6本入り) やタオルを被災地域へ送りました。

またボランティア休暇を取得した社員109名を含め、多くの社員が自発的にボランティア活動に参加し、清掃や片付け等、復旧のサポートを行いました。



宮城県丸森郵便局社員によるボランティア活動

	令和元年台風第15号	令和元年台風第19号		令和2年7月豪雨災害	
派遣場所	布良郵便局 (千葉県)	長沼郵便局 (長野県)	梁川郵便局 (福島県)	人吉郵便局 (熊本県)	坂本郵便局 (熊本県)

## 04 パートナーシップによる取り組み

### 地方公共団体との連携

郵便局ネットワークを活用した災害時の迅速な対応と地域の課題解決を目指し、地方公共団体の皆さまと包括協定を締結しています。配達等の業務中に発見した各地域の被害・道路の損害状況等の情報提供や、災害時における避難所への支援などに取り組み、地方公共団体の皆さまと連携して災害に強いまちづくりを進めます。

#### 連携協定事例



岩手県大船渡市  
包括的連携締結日：2021年6月4日



宮城県東松島市  
包括的連携締結日：2020年10月1日

### 他企業との連携

NHK、NTT、ローソンといった企業との連携を進め、災害時の迅速な対応や地域の発展に向け取り組んでいます。

#### NHKとの「防災・減災に関する連携協定」の締結

災害時の迅速な対応に向け、日本郵政および日本郵便は2021年3月、日本放送協会（NHK）と「防災・減災に関する連携協定」を締結しました。平常時から定期的な協議の開催、防災情報の周知に取り組み、災害発生時には、被災地域の被害状況や周辺情報の提供を行います。

災害発生時	平常時
<b>被災地域の被害状況や周辺情報の提供</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 災害時、業務に支障のない範囲で、被災地域の被害状況などの情報をNHKに提供し、NHKは放送などを通じて地域住民に伝達</li> <li>● 日本郵便の支社や郵便局が被害状況を把握するために撮影した動画・静止画のうち提供可能なものについて、NHKに提供</li> <li>● 被災地域に近い郵便局長などがNHKからの取材に応じる</li> <li>● 被災地域の郵便物の配達などをはじめとする郵便局のサービス状況を提供</li> </ul>	<b>定期的な協議の開催</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 日本郵政および日本郵便とNHKの本部レベルで、災害時および平常時における連携の具体化について定期的に協議。</li> </ul> <b>防災情報の周知</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● NHKの防災情報についてのポスター・チラシを郵便局に設置し周知。</li> <li>● 災害情報の把握方法について、NHKが日本郵便の支社や郵便局を対象に講習会などを開催。</li> </ul>

地方公共団体、NPO、他企業と連携しながら、災害に強く安心して暮らせる地域づくりを進めています。

### 不動産事業における防災機能の確保

不動産事業ではJPタワー等の大型ビルや今後の新規開発物件において、地域防災として帰宅困難者支援のための一時受入れ場所の設置等、利用者・地域に配慮した防災機能の確保に努めています。

JPタワー「KITTE」  
(東京都千代田区)



### JP子どもの森づくり運動

日本郵政グループは、2008年から、NPO法人子どもの森づくり推進ネットワークが取り組む、森づくり体験プログラムに賛同し、「JP子どもの森づくり運動」の名称のもと、全国の保育園・幼稚園・こども園の園児の森づくり体験活動を支援しています。

#### ■ JP子どもの森づくり運動

#### 東北復興グリーンウェイブ

東北の緑の復興への願いを込めて被災地にどんぐりの苗を植える「JP子どもの森づくり運動 東北復興グリーンウェイブ」<sup>\*</sup>は、2012年の活動開始以来、多くの園に参加いただき、被災地の復興支援に貢献するとともに、子どもたちに森づくりを通じて自然体験の機会を提供してきました。

2017年3月には、国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）の連携事業として認定され、また2020年4月には、公益社団法人こども環境学会による「2019（第15回）こども環境学会賞」の「活動賞」を受賞しました。

<sup>\*</sup>この活動では、東日本大震災の被災地の園児が拾ったどんぐりを、全国保育園・幼稚園・こども園の園児が育て、3年目に大きくなった苗木を郵便のネットワークを利用して被災地に送り、5月22日のグリーンウェイブの日（国連が定める国際生物多様性の日）に被災地に植えています。



育てたどんぐりの苗を郵便ネットワークで被災地へ

#### 保育防災アクションマイスター認定講座

JP子どもの森づくり運動では、消防庁アドバイザー、(株)タフ・ジャパン 代表 鎌田修広氏と共に、保育施設に特化した防災のスキルと高い防災マインドを持つ防災リーダーの養成を目指すオンライン講座、「保育防災アクションマイスター認定講座」を開催し、保育防災の取り組みを推進しています。

## 05 新型コロナウイルスへの対応

### 国民の皆さまへの支援

日本郵政グループは、お客さまと社員の安全を確保するための感染防止策を講ずるとともに、国民の皆さまへの支援を行っています。また責任ある機関投資家として、国際機関が発行した新型コロナウイルス対策を目的とした債券の購入などを実施しています。

[国民の皆さまへの支援](#)

### お客さまと社員の安全を確保する取り組み (感染拡大防止策)

感染拡大防止策として、一部の郵便局・ゆうちょ銀行の営業時間の短縮<sup>※</sup>や、窓口へのビニールシートの設置、郵便局窓口ロビー、ATM等への消毒液の設置、社員のマスク着用の励行、「置き配」などの対面によらない配達などを実施しています。社会の安定維持のため、お客さまと社員の安全を確保しながら、お客さまが必要とするサービスを継続できるよう業務体制を整備しています。

※2020年7月6日以降、一部を除き短縮営業を終了し、通常通りの営業時間で営業しております。



窓口へのビニールシートの設置



郵便局内待合席の座席間隔の確保

### オンライン相談の開始

ゆうちょ銀行では2021年5月より、スマートフォンやパソコンを使って、ご自宅等にいながら、ゆうちょ銀行社員にご相談いただけるサービス「オンライン相談」を開始しました。事前にご利用希望のゆうちょ銀行の店舗にご連絡いただくことで、移動時間や待ち時間なく、「いつでも」「どこでも」お客さまのご都合にあわせてご相談が可能です。

新型コロナウイルス感染症が拡大する状況の中、お客さまと社員の安全を確保するため感染防止策を講ずるとともに、国民の皆さまへの支援などを行っています。

### 除菌作業マニュアルを公開

かんぼの宿では、ご家庭や職場における除菌に役立てていただこうと、新型コロナウイルスの感染からお客さまを守るために使用している除菌作業の基本動作、手順などをまとめた「かんぼの宿 除菌作業マニュアル」を公開しています。

このほか、新型コロナウイルスの感染拡大防止を図りながら、安心して旅を楽しんでいただけるよう、2020年6月より、ホテルの駐車場を利用した車中泊サービス「くるまパーク」を実施しています(全国19施設：2021年5月時点)。

[かんぼの宿除菌作業マニュアル](#)



かんぼの宿 除菌作業マニュアル

### 新型コロナワクチン職域接種の推進を通じた自治体の負担軽減

日本郵政グループは、ワクチン接種に関する自治体の負担を軽減し、接種の加速化を図るという政府方針に協力するとともに、当グループ社員の健康安全を確保し、当グループが担う各種サービスの安定的提供を図るため、2021年6月21日から新型コロナワクチンの職域接種を開始しました。

日本郵政グループ関連企業に勤務するすべての社員とその家族を対象に、全国129会場において、42,722人(1回目接種：2021年9月19日時点)に接種しました。



大手町会場

### 通信病院における新型コロナウイルス対応

通信病院は地域の中核病院として、帰国者・接触者外来の早期開設、自治体と連携したワクチン接種、地域(集団接種会場)への医師の派遣、医療ひっ迫地域への看護師の派遣、感染者の治療、PCR・抗体検査、オンライン診療(電話再診)など、新型コロナウイルスへの対応を進めています。

東京通信病院は、このような新型コロナウイルスへの対応や地域医療への貢献等が評価され、米国週刊誌「Newsweek」が毎年発表している、世界基準の優良な医療機関を評価したランキング「World's Best Hospitals 2021」に3年連続でランクインしました。



# サステナビリティ・マネジメント

グループサステナビリティ基本方針

CSR重点課題 (マテリアリティ)

サステナビリティ経営の推進

SDGs達成に向けた取り組み

ESG投資

ステークホルダーエンゲージメント

イニシアチブへの参画

外部からの評価等

## 持続可能な社会の構築に貢献する「共創プラットフォーム」を目指して

日本郵政グループは、全国2万4千の郵便局、津々浦々にわたる配達ネットワーク、40万人規模の社員、お客さまからお預かりした多額の金融資産を有しています。こうしたリソースを、適切なガバナンスのもとで社会・環境面の課題の解決に役立てていくことは、企業としての社会的な責任です。また、地域社会が元気であり、子どもからお年寄りまでの多様なお客さまがそれぞれの人生を楽しめる社会であることは、当グループの存立の基盤です。

取り組みが不十分であった場合にステークホルダーの支持を失うリスクも大きくなっています。他方、こうした課題にいち早く取り組んでいくことで企業の価値向上を図ることができます。持続可能な社会の構築への貢献と、企業としての持続的な成長・発展、この2つの「サステナビリティ」を意識した経営を進めていきます。

こうした取り組みにおいては、長期的な視野で、あるべき姿を描いて、柔軟な発想で進めていくことが必要です。

当社では、昨年度、「CSR委員会」を「サステナビリティ委員会」に改組し、グループ各社を取り巻く各種経営課題を担当する役員が参加し、重要なESG課題を協議する体制を整えました。中期経営計画におけるESG目標である温室効果ガス削減の考え方や女性管理者比率向上への取組方針も、こうした体制の中で決めていったものです。今後とも、目標達成に向けた推進管理を的確に行うとともに、他の課題への対応も進めていきます。

また、当グループは、温室効果ガスを2030年度までに46%削減し、2050年にはカーボンニュートラルを実現する目標を掲げていますが、そのためには、わが国において再生可能エネルギーなどの普及が進み、カーボン排出係数の低い電力への切り替えが円滑に進むことが前提です。一方、多くのリソースを持つ日本郵政グループとして、受け身で待つのではなく、社会・経済のカーボンニュートラル化に向けた変化を後押しするような取り組みを能動的に進めていくことが求められます。例えば、郵便局にEV(電気自動車)のための充電インフラを整備して地域の企業やお客さまなどにご使用いただくほか、太陽光発電設備の設置などによって地域のカーボンニュートラル社会への転換と災害時のレジリエンスの向上を進めていくほか、ゆうちょ銀行やかんぽ生命保険の資金の一部を再生可能エネルギー分野などにも投資していきます。これらの取り組みがより大きな効果を上げるため、当グループは地域とお客さまを支える「共創プラットフォーム」として、持てるリソースを活用しながら、志を同じくする多様な主体と連携して、さまざまな課題に果敢にチャレンジしていきます。

日本郵政株式会社  
サステナビリティ推進室 室長

關 祥之





## 方針・考え方・体制



### 日本郵政グループサステナビリティ基本方針

日本郵政グループは、グループ経営理念の実現を図るため、「日本郵政グループサステナビリティ基本方針」を定め推進しています。

#### 日本郵政グループサステナビリティ基本方針

私たち日本郵政グループは、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、当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ます。

私たちは、公正・透明かつ健全な経営を堅持することはもとより、郵便局ネットワーク及び従業員を通じて、地域社会の重要なインフラとしての役目を誠実に果たすことで、安心・安全で豊かな社会の実現に貢献します。

私たちは、郵便・貯金・保険のユニバーサルサービスをはじめとするあらゆる事業活動を通じて、以下の各号にグループ一体となって取り組んでまいります。

#### 1. 地域社会と共に

私たちは、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、地域社会における課題や要請を理解し、お客さまや地域の信頼と期待に応える最良のサービスを提供することで、地域社会との持続的な共生に努めます。

#### 2. 地球と共に

私たちは、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、国内外のカーボンニュートラルの促進に貢献するほか、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します。

#### 3. 人と共に

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、安全で働きやすい職場環境の確保に努めるほか、ダイバーシティの推進などを通じて、グループの持続可能な成長の源である個々の従業員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します。

### サステナビリティ経営に対する考え方

日本郵政グループは、「サステナビリティ経営」の推進によって、日本郵政グループの経営理念の実現を図り、当グループを取り巻く事業環境や社会課題が当グループの経営に与える影響を中長期的視点で捉えながら、当グループの持続的成長と持続可能な社会の実現に寄与していきます。「JPビジョン2025」において、「人生100年時代の『一生』を支え、日本全国の『地域社会』の発展・活性化に貢献し、持続可能な社会の構築を目指すこと」をESG目標として設定し、サステナビリティ経営を推進していくこととしています。

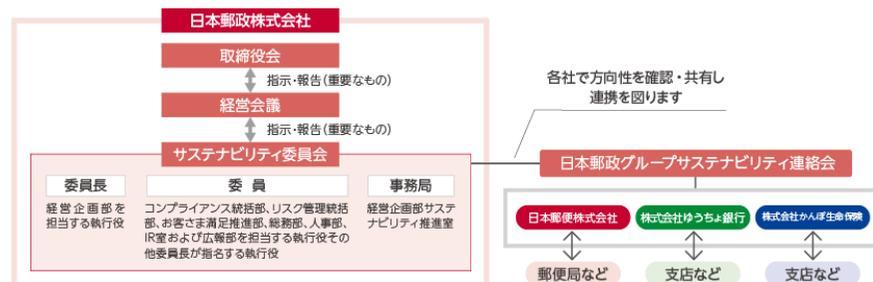
### サステナビリティ推進体制

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

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

今回の当グループの新たな中期経営計画「JPビジョン2025」においても、こうした仕組みの中で、ESG経営に関して、カーボンニュートラルの実現、女性管理者比率の向上やESG投資の推進などについて議論し、その内容を計画に盛り込んだところです。今後とも、グループサステナビリティ経営に関する長期戦略の策定等について審議し、委員会の重要な審議内容については、経営会議、さらには取締役会へ上程・報告していくこととしています。

さらに、当グループのESGIに関する取り組みの充実に加え、当社サステナビリティ推進室とグループ各社の担当部署が連携し、ESG評価機関が求める情報開示に的確に対応していくほか、当グループの取り組みについてのわかりやすい情報提供やステークホルダーとの対話の推進にも努めていきます。



### サステナビリティ委員会の開催実績

開催年度	議題	
2019年度	・当グループの温室効果ガス削減・中間ベンチマーク(2020年度)の見直し ・ESG対応強化に向けた取組方針 など	
2020年度	・当グループ中期経営計画における「ESG経営」の具体化に向けて ・カーボンニュートラルに向けた目標の見直し検討 ・当グループ不動産事業におけるESG検討	・ESG投資の拡大 ・女性管理者比率の向上 ・サステナビリティ広報活動

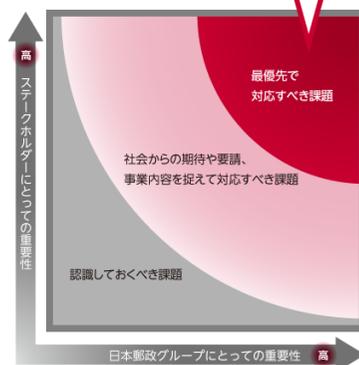
## 日本郵政グループのCSR重点課題(マテリアリティ)



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」のもと、持続可能な社会・未来の創造に貢献していくために、日本郵政グループにとっての重要性とステークホルダーの期待・要請などの社会の視点の両面から分析を行い、グループとして取り組むべきCSR重点課題(マテリアリティ)を特定しました。

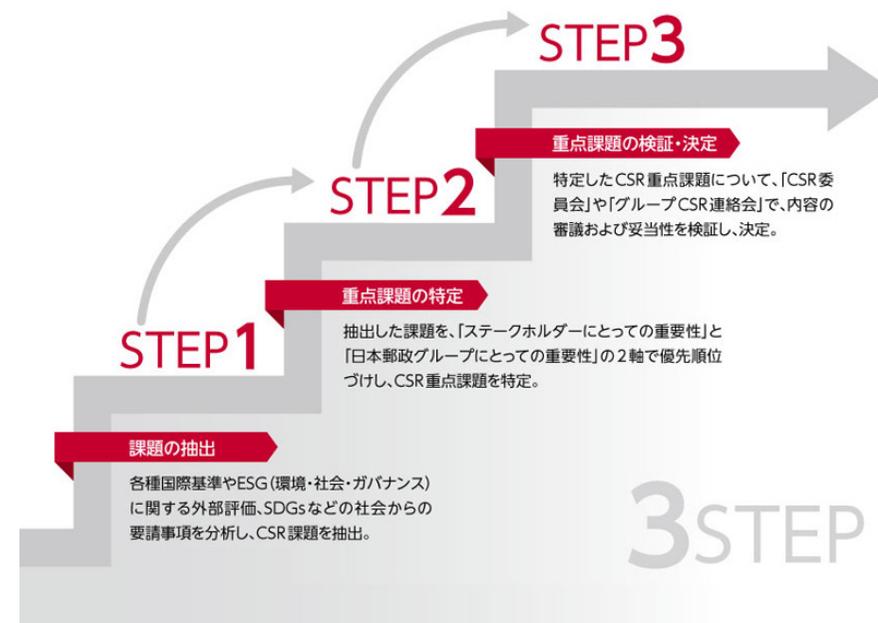
公平、透明かつ健全な経営を堅持することはもとより、郵便局ネットワークおよび従業員を通じて、地域社会の重要なインフラとしての役目を誠実に果たすとともに、「地域社会」「地球環境」「人」の3つをCSRの主要テーマに掲げ、事業活動を通じて、グループ一体となって取り組みます。

カテゴリ	重点課題(マテリアリティ)	対応するSDGsのゴール	選定理由
社会	地域社会の発展・活性化	目標11 都市 11. Sustainable Cities and Communities	少子高齢化や都市部への人口集中、災害の増加等を背景に、どこにいても誰もが安心して暮らせる持続可能な社会の実現が求められています。
	次世代育成	目標4 教育 4. Quality Education	日本郵政グループは、地域に根差した郵便局ネットワークを通じて事業を営む企業グループとして、将来にわたり事業を継続し成長を遂げるためには、経営の基盤である地域社会と共生しながら、事業活動を通じて地域の発展・活性化に役立つ価値を創出し、あらゆる世代の人々の健康的で充実した暮らしの実現に貢献していくことが重要であると考えます。
	健康的な暮らしの促進	目標3 保健 3. Good Health and Well-being	
環境	温室効果ガス排出量の削減	目標13 気候変動 13. Climate Action	気候変動・地球温暖化、森林等資源の損失などの環境課題は、人間の経済活動の活性化が一因であるといわれています。
	資源の有効利用と廃棄物の削減	目標15 陸上資源 15. Life on Land	日本郵政グループは、国内外に多くの車両や事業所を擁して事業を営む企業グループとして、将来にわたり事業を継続し成長を遂げるためには、地球環境への負荷低減に配慮した事業活動を推進していくことが重要と考えます。
人	人材の育成	目標8 成長・雇用 8. Decent Work and Economic Growth	少子高齢化に伴う労働人口の減少が進行する中、日本郵政グループが将来にわたり事業を継続し成長を遂げるためには、事業活動を担う従業員一人ひとりが能力を発揮できる組織や制度の整備が重要と考えます。
	働き方改革		また、国内外に多くの従業員を雇用する企業グループとして、私たちがより良い職場環境を追求し従業員の働きがい向上させることにより、社会全体の多様で包摂的な就労環境の実現にも貢献できるものと考えます。



## CSR重点課題(マテリアリティ) 特定プロセス

CSR重点課題(マテリアリティ)は、以下のプロセスで決定しました。



3STEP



## サステナビリティ経営の推進



### ESG目標

日本郵政グループは、「サステナビリティ経営」の推進によって、日本郵政グループの経営理念の実現を図り、当グループを取り巻く事業環境や社会課題がグループの経営に与える影響を中長期的視点で捉えながら、当グループの持続的成長と持続可能な社会の実現に寄与していきます。「JPビジョン2025」において、「人生100年時代の『一生』を支え、日本全国の『地域社会』の発展・活性化に貢献し、持続可能な社会の構築を目指す」ことをESG目標として設定し、サステナビリティ経営を推進していくこととしています。

### ESG目標

人生100年時代の「一生」を支え、日本全国の「地域社会」の発展・活性化に貢献し、持続可能な社会の構築を目指す

#### 温室効果ガス排出量

2030年度（対2019年度比）46%削減（注1,2）

2050年 カーボンニュートラルの実現を目指す（注2）

#### 女性管理者比率

2030年度 本社における女性管理者比率 30%（注3,4）

#### ESG目標

（注1）Scope1（自社が直接排出する排出量）およびScope2（他社から供給された電気等の使用に伴う排出量）が対象。不動産事業など新規事業による増加分を除く。

（注2）目標達成のためにはわが国における再生可能エネルギーの普及などカーボンニュートラル化が相当程度進むことが必要。当グループも、わが国および世界のカーボンニュートラル化を後押しする。

（注3）グループ主要4社の本社における女性管理者比率。2030年度までの取り組みの結果である2031年4月1日における比率。

（注4）本社以外においても、女性管理者増加に向けて、管理者・役職者を目指す社員を増やすための環境整備・人材育成に取り組む。

### 2025年度に向けて目指す姿と具体的な取り組み

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

● 日本郵政グループ ● 日本郵便株式会社 ● 株式会社ゆうちょ銀行 ● 株式会社かんぽ生命保険

	2025年度に向けて目指す姿	具体的な取り組み（施策例）
1. 人生100年時代の「一生」を支える 	<ul style="list-style-type: none"> <li>郵便局ネットワークの維持とユニバーサルサービスの提供</li> <li>お客さまのニーズに応じた質の高い金融サービス／安心・安全な金融サービス</li> <li>健やかで豊かな暮らしの実現（ラジオ体操、健康応援アプリ）</li> <li>次世代教育（手紙振興、金融教育）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続的な郵便局ネットワークによるユニバーサルサービスの提供</li> <li>保育所や高齢者施設、文化施設などの整備を通じ人生100年時代を支える多様な社会・暮らし方に必要とされる基盤整備</li> <li>みまもり・終活サービスの拡充（デジタルを活用した高齢福祉サービス）</li> <li>安心・安全を最優先に、すべてのお客さまが利用しやすいデジタルサービスの拡充、お客さまに一層寄り添ったコンサルティングの実施</li> <li>あらゆる世代への基礎的な保障・サービスの提供</li> <li>人生100年時代の社会的ニーズを踏まえた商品開発</li> <li>ラジオ体操や健康応援アプリなどによる健康づくりの支援</li> </ul>
2. 日本全国の「地域社会」を支える 	<ul style="list-style-type: none"> <li>郵便局ネットワークの維持とユニバーサルサービスの提供</li> <li>EC市場の拡大に対応する強靱な物流インフラの構築</li> <li>地域ニーズに応じた多種多様な商品・サービス等の提供による地域課題の解決</li> <li>ローコストオペレーションの徹底による持続的なユニバーサルサービスの提供</li> <li>地域への資金循環</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の活性化・賑わいの創出、コミュニティ形成への支援、防災・減災を目指した災害に強い建物づくりなど地元自治体と連携した持続可能なまちづくりへの貢献</li> <li>地方公共団体からの包括事務受託の拡大、地域金融機関との連携強化、駅と窓口業務の一体運営の推進</li> <li>P-DXの推進、先端技術の活用</li> <li>災害発生時における地域貢献および復興支援</li> <li>地域への資金循環（地域活性化ファンドへの出資、多様な枠組みを通じた資金供給）</li> <li>災害発生時における地域貢献および復興支援</li> </ul>

	2025年度に向けて目指す姿	具体的な取り組み(施策例)
<p>3. 環境の負荷低減</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 温室効果ガス排出量削減</li> <li>・ 地域環境への負荷低減に配慮した事業活動の推進</li> <li>・ ESG投資の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生可能エネルギーや環境配慮技術の導入拡大による環境負荷低減、気候変動への取り組み</li> <li>● 再生可能エネルギーやカーボン排出係数の低い電力への段階的切り替え</li> <li>● ペーパーレス化の推進</li> <li>● 郵便局ネットワークを活用した地域のカーボンニュートラル化の推進(電気自動車、再エネ活用、充電・蓄電設備、CLT※、木質バイオマス、太陽光発電、LED等を組み合わせた環境配慮型郵便局など)</li> <li>● 気候変動その他環境問題に関するESG投資の推進、各種国際合意に留意した投資の推進</li> </ul>
<p>4. 人事戦略</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員視点に立った働き方改革の推進</li> <li>・ ダイバーシティの推進(多様な人材が活躍できる組織に)</li> <li>・ 社員の人材力(能力×意欲)アップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 働きやすい職場づくり(時間外労働の削減・テレワークの推進等、育児・介護・病気治療と仕事の両立支援、環境変化に対応した人事諸制度の実現、パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等の根絶、健康経営の推進)</li> <li>● ダイバーシティの推進(意識啓発・行動改革、女性活躍の推進(女性管理者比率の向上)、高齢者の就業促進、障がい者雇用の促進、性の多様性への対応)</li> <li>● 人材育成(お客さま本位のサービス提供ができる人材の育成、日本郵政グループの成長を支える人材の育成)</li> </ul>
<p>5. ガバナンス</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループガバナンスの強化</li> <li>・ 支社・フロントラインのマネジメント機能強化</li> <li>・ グループ一体となったリスク管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グループCxO制の導入</li> <li>● 日本郵政・日本郵便の一体的な運営</li> <li>● 支社への権限委譲</li> <li>● 郵便局一体のマネジメント体制への見直し</li> <li>● 「コンダクト・リスク」を早期に探知し対応する態勢の構築</li> </ul>

※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、耐熱性に優れており、コンクリートや鉄に比べてCO<sub>2</sub>の発生を抑制。

## SDGs達成に向けた取り組み



### SDGs達成に向けた取り組み

SDGs(持続可能な開発目標)は、2015年9月に「貧困に終止符を打ち、持続可能な未来を追求する」ことを掲げて国連総会で採択された世界共通の目標です。2030年までに地球規模の課題を解決するべく、17の目標と、それらを達成するための具体的な169のターゲットが示されています。

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」で掲げる主要テーマである「地域社会」「地球環境」「人」の3分野において、「CSR重点課題(マテリアリティ)」を選定し、SDGsの各目標と連動した活動を推進しています。さらに、経営戦略とSDGsへの取り組みの統合を図るべく、2021年5月に発表したグループ中期経営計画「JP ビジョン2025 ~ 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 ~」において、SDGsを経営戦略の枠組みに取り入れています。



### サステナブルムービー

#### 日本郵政グループとSDGs



日本郵政グループは、事業を通じてSDGsの掲げる目標の達成に向けて取り組むことで、世界が抱える課題の解決を目指し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

動画ページはこちら

■ [Vol.1](#)



日本郵政グループのサステナビリティ活動について、具体的な取り組みを紹介します。

動画ページはこちら

■ [Vol.2](#)



### 日本郵政グループとSDGs(英語版)



日本郵政グループのSDGsの取り組みを英語で紹介します。

動画ページはこちら

■ [日本郵政グループとSDGs\(英語版\)](#)



### 社内外への展開

SDGsに関する従業員の理解浸透を図るため、グループ全従業員に配布する社内報において、日本郵政グループと社会の持続可能性との関係やグループが事業を通じてSDGsに取り組む意義、具体的な取り組み事例などを詳しく紹介しています。また、株主や投資家の皆さまにSDGsや当グループの取り組みに対するご理解を深めていただくため、「日本郵政グループ 統合報告書」を発行しているほか、小冊子「SDGs Book」を発行し、郵便局等にご来店されるお客さま等にも積極的に情報発信を行っています。

■ [日本郵政グループ SDGs Book](#) <sup>※</sup> [PDF: 7,724kバイト]

■ [SDGs Bookのページ](#)

■ [統合報告書・ディスクロージャー誌](#)



日本郵政グループのSDGs達成に向けた取り組みは、外務省のWebサイトで「オールジャパンとしてのSDGs達成に向けた取り組み」のひとつとして紹介されています。

■ [JAPAN SDGs Action Platform](#) <sup>※</sup> (外務省のWebサイトが開きます)

## ESG投資



日本郵政グループでは、資金運用に際し、公共性・社会性に十分な配慮を行うとともに、地域の活性化や持続可能な社会の構築へ、積極的に貢献しています。

### ゆうちょ銀行

ゆうちょ銀行では、ステークホルダーからの気候変動などの社会課題への取り組みに対する要請の高まりや、TCFD※1提言への賛同などを踏まえ「ESG投資方針」を定め、当該方針に基づいた投資を行っています。

世界各国の企業が発行するグリーンボンドやソーシャルボンド等への投資、また、日本の地域活性化に資する観点から、地域活性化ファンド等を通じた資金供給により、地域のリスクマネーのニーズに応えていきます。



※1 金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース

※2 Key Performance Indicator: 重要業績評価指標

### ■ESG投資方針②-ゆうちょ銀行

#### 具体的な投資事例

ゆうちょ銀行は、世界各国の企業が発行するグリーンボンドやソーシャルボンドに投資しており、持続可能な社会の構築に向けて、運用を通じて貢献しています。

#### 主な地域ファイナンス（2020年度）

ファイナンス案件名	スキーム	取組時期
鳥取県営水力発電所再整備・運営等事業	PFI*	2020年 7月
栃木県総合スポーツゾーン東エリア整備運営事業	PFI	2020年 8月

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

#### 主な地域活性化ファンド（2020年度）

ファンド名称	参加年月
関西イノベーションネットワークファンド	2020年 4月
近畿中部広域復興支援ファンド	2020年 7月
みやこ京大イノベーション2号ファンド	2020年10月
ドーガン・リージョナルバリューファンド	2020年12月

### かんぽ生命保険

かんぽ生命保険は、生命保険会社としての社会的責任を果たすという観点から、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上・リスク低減を目指し、「ESG投資方針」に基づいた投資を行っています。2020年度は自然環境保護やジェンダー平等などへの支援をテーマとする債券への投資に加え、新型コロナウイルス感染症対策を支援することを目的とした「コロナ債」へ投資するなど、ESG投資の裾野を拡大しました。また、全運用資産を対象としてESGの諸要素を考慮するほか、「Well-being向上」「地域と社会の発展」「環境保護への貢献」というテーマを重視した、かんぽ生命保険らしい“あたたかさ”の感じられる投資を行っています。

### ■ESG投資方針②-かんぽ生命保険

#### 具体的な投資事例

かんぽ生命保険は、ESG投資方針に基づき以下の投資を行っています。主なテーマ型投資の事例は、以下のとおりです。

#### 主なテーマ型投資事例

アジア太平洋地域における学校教育、職業訓練及びジェンダー平等を支援するエデュケーション・ボンドへの投資（2021年3月）

©アジア開発銀行



人、動物、地球環境における「健康」をひとつと捉え、守っていくワンヘルス・アプローチを支援するサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資（2021年3月）

©米州開発銀行



国際的な枠組み「COVAX（コバックス）」を通じたワクチンの購入・配布を支援するサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資（2021年3月）

©米州開発銀行



グリーン・リカバリー（コロナ禍における持続可能性のある低炭素社会への移行）を支援するグリーンボンドへの投資（2021年1月）

©世界銀行



炭素集約度の高い産業の低炭素化への移行（トランジション）を支援するグリーン・トランジション・ボンドへの投資（2021年1月）

©欧州復興開発銀行



新型コロナウイルス感染症対策を目的としたサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資（2020年5月）

©米州開発銀行



新型コロナウイルス感染症対策を目的としたSustainability Awareness Bond（持続可能性への認知度を高める債券）への投資（2020年5月）

Community of Madrid ©欧州投資銀行



太陽光発電、バイオマス発電等の再生エネルギー事業（プロジェクトファイナンス）への投資（2017年より開始）



- 「Climate Awareness Bond(気候変動への認知度を高める債券)」への投資<sup>①</sup>
- 世界銀行の本邦市場初となる国内外貨建て「グリーンボンド」への投資<sup>②</sup>
- 独立行政法人 国際協力機構(JICA)が発行する「ソーシャルボンド」への投資<sup>③</sup>
- 「Sustainability Awareness Bond(持続可能性への認知度を高める債券)」への投資  
～新型コロナウイルス感染症対策を支援～<sup>④</sup>
- サステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資～新型コロナウイルス感染症対策を支援～<sup>⑤</sup>
- 欧州復興開発銀行が私募形式で発行するグリーン・トランジション・ボンドに日本の投資家として初めて投資  
～炭素集約度の高い産業の低炭素化への移行(トランジション)を支援～<sup>⑥</sup>
- 国際復興開発銀行が発行するグリーンボンドへの投資  
～グリーン・リカバリー(コロナ禍における持続可能性のある低炭素社会への移行)を支援～<sup>⑦</sup>
- 米州開発銀行が発行するサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資  
～国際的な枠組み「COVAX(コバックス)」を通じたワクチンの購入・配布を支援～<sup>⑧</sup>
- 米州開発銀行のサステナブル・ディベロップメント・ボンドへの投資  
～人、動物、地球環境における「健康」をひとつと捉え、守っていくワンヘルス・アプローチを支援～<sup>⑨</sup>
- アジア開発銀行が発行するエデュケーション・ボンドへの投資  
～アジア太平洋地域における学校教育、職業訓練及びジェンダー平等を支援～<sup>⑩</sup>
- フランス国有鉄道が発行するグリーンボンドへの投資  
～グリーン・リカバリー(コロナ危機後の持続可能な社会の実現)を支援～<sup>⑪</sup>





## ステークホルダーエンゲージメント



### 日本郵政グループのステークホルダー

日本郵政グループは、お客さまや地域社会などあらゆるステークホルダーの皆さまのお役に立てる「トータル生活サポート企業グループ」を目指しています。そのため、ステークホルダーの皆さまから当グループに対する要請や期待を、対話などを通じて的確に把握し、それらに応えていくことが重要だと考えています。

ステークホルダー	主なエンゲージメント方法
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>郵便局等窓口、配達員、渉外社員およびコールセンター</li> <li>Webサイト・ソーシャルメディア等</li> <li>顧客満足度調査</li> <li>統合報告書・サステナビリティレポート</li> </ul>
NPO・NGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>NPOとの連携</li> <li>協働プロジェクトの実施</li> </ul>
お取引先	<ul style="list-style-type: none"> <li>Webサイトでの調達情報の開示</li> <li>調達活動に関する考え方の開示</li> </ul>
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会</li> <li>個人投資家向け動画メッセージ</li> <li>決算説明会、スモールミーティング</li> <li>機関投資家・アナリストとの対話</li> <li>IRカンファレンス</li> <li>統合報告書・サステナビリティレポート</li> </ul>
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害・新型コロナウイルス感染症対策</li> <li>地方公共団体等との連携</li> <li>地域への資金循環</li> <li>地域見守り活動</li> <li>次世代教育</li> </ul>
従業員	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員との対話</li> <li>研修</li> <li>当グループ社内報</li> <li>社員向けポータルサイト</li> <li>ES調査</li> </ul>

### 有識者ダイアログの実施(2021年8月17日)



2021年8月17日、有識者ダイアログを開催いたしました。3名の有識者の方々から、日本郵政グループの主な取り組みに対する評価や、今後の課題、当社グループへの期待・要請などについて、さまざまなご意見・ご提言をいただきました。

※新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、オンラインにて実施いたしました。



ファシリテーター  
CSRアジア 日本代表  
赤羽 真紀子氏

## 有識者コメント



日本サステナブル投資フォーラム  
会長  
荒井 勝氏

日本郵政グループ中期経営計画でESGの非財務目標を掲げたことは、非常に良いと思います。カーボンニュートラルについては目標を掲げるだけでなく、日本郵政グループという巨大な企業群の取り組みとして、また地域社会に結びついた組織として、EV拡大における電力不足の問題など具体的な課題について政府等に発信し、ぜひ国の政策を後押ししていただきたいと思います。ゆうちょ銀行の金融教育補助教材にサステナブルな視点を加えられたことも、次世代に向けた重要な取り組みだと考えます。

世界的に重要な課題である「ビジネスと人権」についても検討が必要です。わが国の「ビジネスと人権に関する行動計画」を参考にして、課題を十分に認識して取り組んでいただきたいと思います。

サステナビリティ委員会の設置は、これまでのCSRという観点から大きく一歩進み、現在世界的に認識されているサステナビリティに取り組むきっかけになると思います。サステナビリティ経営の重要性を上層部がしっかりと理解して推進することが第一の課題です。深掘りした議論展開を期待しています。次のステップは社員への徹底です。本社・支社、さらに各現場でサステナビリティに取り組むことが重要です。日本郵政グループという巨大な組織では、事業部門ごとに仕事はかなり異なるため、「自分たちは関係ない」と受け取られがちで、社内浸透は難しい課題です。グループ方針を本社がはっきりと打ち出し、メッセージを外部や組織全体に伝えることが重要になります。取り組みを深堀し、見せ方も工夫して具体性のある情報を発信されるとよいと思います。

長期ビジョンや風土改革などが、先進企業と比べてまだ遅れている印象です。評価機関の評価への対応も含め、より改善に向け取り組んでいただきたい。今は本格的な第一歩が始まったところだと思いますので、どこまで進展するか来年(2022年)に期待したいと思います。



明治大学経営学部  
特任教授  
関 正雄氏

日本郵政グループが目指す方向に賛同します。「人生100年時代の一生を支える」も良いコンセプトですし、郵便局の充電インフラを地域に開放する計画も非常に良いアイデアだと思います。日本郵政グループは大きな社会的影響力を持ちますので、その影響力を、ぜひ社会を動かす力に活用してください。例えば、CSV※的な考えからSDGsをビジネスチャンスとして捉える話もありますが、一方で社会に対するポジティブインパクトだけでなく、ネガティブインパクトに対する責任(ガバナンス、人権、労働問題など)も極めて重要です。具体的にはISO26000の7つの中核主題などを踏まえて取り組んでいただきたい。そのうえで、政府の方針や社会全体の水準に合わせるのではなく、むしろ日本郵政グループが社会におけるニーズを喚起し、市場にインパクトを与え、トランスフォーメーションを引き起こしていただければと思います。

また、気候変動への取り組みがずいぶん進みましたが、現在、気候変動と並んで多くのステークホルダーが注目するのが生物多様性です。これについても今後、経営の中に組み込んで取り組む必要があります。その他、地域に幅広いネットワークを持つ企業グループとして、認知症問題、空き家問題、災害対策にもぜひ積極的に取り組んでいただければと思います。

ESG目標については、人権デューデリジェンス、持続可能な調達など、社会面がまだ不十分という印象です。特に人権デューデリジェンスの実施は「待った無し」の状態ですので、PDCAサイクルに組み込んで、しっかり取り組む必要があります。また、ダイバーシティの中でも障がい者や外国人の方を含めた、誰一人取り残さない金融サービスFinancial Inclusionを大事にして展開してほしいと思います。

社員への理解・浸透は多くの企業の課題です。対外的な広報は、SDGsウォッシュの懸念を招かないように、意味のある情報発信をしていかなければなりません。そのためにも、社会に対するインパクト、アウトカムを発信することが重要です。社内広報にも力を入れるとともに、例えば長期ビジョンづくりにおいて若手社員を巻き込むなど、社員参加のプロセスを検討されるとよいと思います。

※CSV: Creating Shared Value= 共通価値の創造(企業が、社会ニーズや問題に取り組むことで社会的価値を創造し、その結果、経済的な価値も創造されるということ)



サステナビリティ消費者会議  
代表  
古谷 由紀子氏

日本郵政グループの中期経営計画で掲げている「共創プラットフォーム」は非常に良い取り組みです。お客さまも参画するような取り組みにすることで、持続可能な社会の実現に貢献できると思います。サステナビリティへの意欲的な取り組みがなされているなという印象を持った一方で、社会の動きにキャッチアップしている段階であり、また具体化に欠けている面もある印象です。今この時期に、基本的な考え方や方針をしっかり持つことは、今後の進展に重要です。

CSR委員会からサステナビリティ委員会へ改組されましたが、コーポレートガバナンス・コードの改訂などの動向に照らし合わせると、サステナビリティ委員会に社外メンバーがいらないなど、まだ検討の余地があると思います。社会の動きが早く、内部だけでは十分な検討ができない面もありますので、社外メンバーの追加をぜひご検討いただきたいと思います。

「お客さま本位」については、その大前提としてお客さまをどのように捉えるか、どのような課題をお客さまが抱えているのかをしっかりと認識しないと、上滑りなお客さま本位になってしまいます。お客さまが災害や認知症などのリスクを抱えている状況に対して、日本郵政グループとして何ができるか、何をすべきかという観点から、仕組みや取り組みにつなげることが大事です。関連して、営業目標や人事評価の見直しをされましたが、「お客さまをどのように捉えるのか」という職員の認識改革も重要となるでしょう。

ダイバーシティについては、「ビジネスと人権に関する指導原則」などを参考にしながら、個人の尊重、多様性をベースに構築していくことが本質的な解決につながります。

デジタル化が進む中、消費者はデジタル社会における人権の問題や、デジタル・ディバイドなどの課題を抱えています。営業やマーケティングなど事業活動をする中で、ぜひ消費者の啓発についても進めていただければと思います。

また、大きな不祥事の後、いくつか不祥事があったということ、社外認識は不祥事が続いており、きちんと対処されていない印象があります。不祥事の情報発信について、考え方や取り組みについて積極性をもって明確に発信するよう工夫する必要があると感じました。

有識者コメントを受けて日本郵政グループ出席者コメント

中期経営計画「JPビジョン2025」に今回初めてESG目標を組み込むことができたことや、サステナビリティ委員会といった推進体制の整備については、スタートラインに立てたとの評価をいただけたかと思えます。今後は、いただいたご意見を真摯に受け止め、各取り組みを早急に具体化させていきたいと思っております。また、社会的な認識と社内の認識にまだまだギャップがある点についても、早急に埋めていきたいと思えます。

対応すべき課題は多くありますが、サステナビリティやESGの取り組みに限らず、これまで課題意識が組織内から沸き上がるようなことは少なかったように思えます。今後は、新たな課題について自ら声を上げ積極的に取り組む人材を支援する仕組みづくりや組織風土づくりについても、試行錯誤になるとは思いますが、進めてまいりたいと思っております。

引き続きご指導・ご鞭撻いただきますよう、お願い申し上げます。



日本郵政株式会社  
サステナビリティ推進室 室長  
関 祥之

2021年度よりCSR委員会からサステナビリティ委員会へ改組し、新中期経営計画にも今回初めてESG目標を設定したことで、サステナビリティを経営に取り込む点で一步前進したと考えています。

一方、ビジネスと人権やサプライチェーン、気候変動への対応等、さまざまなご提言をいただきましたが、今後サステナビリティ経営を推進するためには、方針やガイドラインを定めるだけでなく、踏み込んでより実効的に取り組んでいく必要があると改めて認識いたしました。

いただいたご提言を受け、日本郵便では、全国の郵便局ネットワークを活かしたユニバーサルサービスの提供、信頼回復に向けた業務運営を前提に、当グループ各社と連携し、また共創プラットフォームの枠組みの中、当グループ外の多様な企業等と連携を行うことで、デジタル化や高齢化、気候変動等のさまざまな課題の解決に貢献してまいります。



日本郵便株式会社  
執行役員  
小川 真郷

ゆうちょ銀行は、2021年5月に中期経営計画を発表し、事業活動を通じて社会課題解決と企業価値向上の両立に取り組むESG経営をその中核に据えました。計画策定にあたっては、当行のパーパスや経営理念に立ち返り、ゆうちょ銀行として果たすべきミッションを明確にいたしました。

全国の幅広いお客さまに、金融ユニバーサルサービスをはじめ各種金融サービスをあまねく提供してきた当行の事業活動は、「誰一人取り残さない」というSDGsの理念との親和性が高いと考えます。

中期経営計画では、金融サービスのデジタル化という大きな流れの中で、「誰一人取り残さない」という理念の下、全国の店舗ネットワークとの相互補完を通じて、すべてのお客さまに安心・安全なデジタルサービスを提供する新しいビジネスモデルの構築に挑戦する戦略を打ち出しました。

役職員一人ひとりがESG経営の考え方を共有し、日々の業務に活かしていくことが大切であるというご意見をしっかり受け止め、中期経営計画のもと、ステークホルダーとの信頼を深め、金融革新に挑戦してまいります。



株式会社ゆうちょ銀行  
専務執行役員  
矢野 晴巳

SDGsに向けた取り組みは、お客さまに選ばれ、投資家に認められることで存続しうる企業としては、「当たり前に取り組むこと」、ある意味、「普遍的な価値」であり、SDGsに我が事として正面から取り組むことが、社会から承認を得るための必要条件であると思えます。こうした観点から、SDGsに向けた方針を明確にするのと同時に、経営資源の最適配分と実効性の高い計画を策定し、着実に取り組むことが重要であると言えます。そしてもっとも大切なことは、こうした企業の考え方が、社員一人ひとりの意識と行動に浸透し、日常の発信や行動が変化し、消費者やお客さま、投資家の皆さんに適切に伝わることだと思います。一人ひとりの社員の意識・心に灯をつける挑戦が実態のある取り組みにつながり、持続的な企業価値の向上、さらには社員一人ひとりの働きがいや幸せにつながると考えています。これからもぶれることなく、SDGsの解決に向けて誠実に取り組んでいきたいと決意を新たにいたしました。



株式会社かんぽ生命保険  
常務執行役員  
宮西 嘉樹

2020年度以前の有識者ダイアログ

■過去の有識者ダイアログ模様



お客様の声の経営への活用

お客様のご意見・ご要望を日本郵政グループ一体で業務改善等に活用します。以下は、お客様の声をもとに、サービス等の改善を行った事例です。

お客様の声	改善した内容
郵便局で購入する切手などをキャッシュレス決済したい。	全国約8,500の郵便局の郵便窓口において、クレジットカード払いなどのキャッシュレス決済を導入しました。
通帳の残高を簡単に確認したい。	スマートフォンを使っていつでも現在高や入出金明細を確認できる「ゆうちょ通帳アプリ」の提供を開始しました。
入院保険金請求は窓口に行かなくても対応できるようにしてほしい。	かんぼ生命ご契約者さま専用のマイページ上から、入院・手術保険金請求書類のお取り寄せが可能になりました。

TOPICS JP VOICEプロジェクトの取り組み

2020年6月に設置したJP VOICEプロジェクトでは、お客さまや社員、外部から寄せられる多数の声を分析することを通じて、グループのリスク感度の向上を図るため、お客さま本位ではない業務運営を把握するためのいくつかの分析モデルを設計しました。各分析モデルにおいては、Webアンケート、ソーシャルリスニングテキストマイニング、BI等のさまざまなツールを活用して声の分析を行うことにより、傾向を分析・把握し、その分析結果等を経営幹部へ正確・迅速にレポートするとともに、各社関係部署へのフィードバックを行っています。

2020年度においては、以下に記載している取り組みを実施しました。

今後は、分析結果のさらなる高度化を目指して、AI等を活用した分析モデルの構築を検討します。このような取り組みを通じて、お客さまに良質な商品・サービスが提供できる健全な経営態勢の構築を目指します。

- 2020年度の主な取り組み
- お客様の声から、お客さま本位ではない業務運営の実態を抽出し、社員向け考察ガイド等を作成しました。
  - 社員の声から、社員の思考、行動等を分類・把握・共有し、グループ各社の業務改善に活用しました。
  - SNS等のモニタリングを通じて、報道発表等に対する反応等の速やかな把握に努めました。
  - グループ内のデータ整備を実施し、グループ各社の声データをグループ共通で活用しました。
  - 分析結果等をグループ経営幹部に迅速に報告・共有することにより、グループ全体でのリスク感度の向上を目指しました。



信頼回復に向けた取り組み

お客さまからの信頼回復に向けた取り組み

2019年度に発覚したかんぼ生命保険商品の募集品質に係る問題等によりお客さまから失った信頼を回復するため、2020年9月に外部専門家で構成されるJP改革実行委員会の助言も受けながら、「お客さま

の信頼回復に向けた約束」を策定しました。

この1年間、日本郵政グループが真にお客さま本位の企業グループに生まれ変わるため、「お客さまの信頼回復に向けた約束」の実践活動の一環として、お客さまへのお詫び活動等を行ってまいりましたが、2021年9月のJP改革実行委員会において、「日本郵政グループが取り組んできた信頼回復の活動は、一定の成果があげられたものと評価できる」とされました。

日本郵政グループでは、お客さまから信頼していただける企業グループを目指し、これからもお客さまの信頼に応えられるよう、お客さま本位の業務運営を最優先し、お客さまの期待に応えられる商品・サービスの提供に取り組んでいきます。

お客様の信頼回復に向けた約束とその評価結果

約束	お客様の満足度	社員浸透度	活動の達成度	委員評価	合計/評価点
約束1 日本郵政グループは、お客さま本位の事業運営を徹底し、お客さまにご満足いただける丁寧な対応を行います。	4.0	4.2	4.7	4.3	17.2/20
約束2 日本郵政グループは、お客さまの声をサービス向上に反映するため、お客さまの声に誠実に耳を傾けます。	3.8	4.2	5.0	4.3	17.3/20
約束3 日本郵政グループは、社員の専門性を高め、お客さまにご納得いただけるよう正確にわかりやすく説明します。	3.9	4.1	4.5	4.0	16.5/20
約束4 日本郵政グループは、法令・ルールを遵守し、お客さまが安心してご利用いただける高品質のサービスを提供します。	3.8	4.5	2.2	3.6	14.1/20
約束5 日本郵政グループは、お客さまのニーズを踏まえ、お客さまに喜んでいただける商品・サービスを提供します。	3.6	3.7	5.0	3.7	16.0/20
約束の達成状況評価	81.1点/100点				

## JP改革実行委員会におけるその他の活動

JP改革実行委員会は、日本郵政グループの各種取り組みについて、外部専門家の方々に公正・中立の立場から各種アドバイスをいただくために設置したものです。

JP改革実行委員会からは、「お客さまの信頼回復に向けた約束」に関する助言のほかにも、幅広いテーマについて助言をいただいております。日本郵政グループの業務運営に活用しています。

これまで、JP改革実行委員会で協議された主なテーマは次のとおりです。

- かんぽ生命保険商品の不適正な保険募集等に関する業務改善計画の進捗状況
- 日本郵政グループの成長戦略
- 日本郵政グループとしてのお客さま本位の相談体制
- 日本郵政におけるグループガバナンス
- 日本郵政グループにおける今後のガバナンスの在り方

## 消費生活相談員によるかんぽ生命保険等電話相談業務の実施

2020年8月からかんぽ生命保険等のご利用者がより安心して相談ができるように「消費生活相談員によるかんぽ生命保険等電話相談窓口」を開設しています。この相談窓口は、消費生活に関する各種相談の専門家である消費生活相談員が公正・中立な立場からお客さま相談窓口業務を行っており、2021年度も継続して相談をいただいております(累計相談受付件数:2,968件(2021年9月30日現在))。



## ■日本郵政グループの「お客さまの信頼回復に向けた約束」について

## 社員との意見交換会

日本郵政グループでは、風通しの良い職場風土を実現するための取り組みの一環として、日本郵政株式会社社長と当グループ各社のフロントラインで働く社員との意見交換会を定期的に行っています。

「新たな成長に向けた取り組み」、「お客さまの声から気付いた業務改善」など、毎回テーマに沿った活発な意見交換が行われ、経営の意思を広く社員に浸透させるとともに、現場の声を拾い上げ、経営の改善に活かしています。



コロナ禍において、オンラインで社員と対話をする増田社長

## 株主・投資家との対話

日本郵政グループは、持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主・投資家の皆さまに対して、正確かつ公平に情報を開示するとともに、建設的な対話に努め、対話を通じていただいたご要望などを経営陣が共有し、経営改善に活かしております。



## 2020年度 活動実績

活動	内容
第16回 定時株主総会	開催日時:2021年6月18日 出席者数:173人
個人投資家向け動画メッセージ	取締役兼代表執行役社長の増田寛也が、事業内容や今後の戦略について説明した動画メッセージを当社Webサイトに掲載

活動	内容
決算説明会・スモールミーティング (機関投資家・アナリスト向け)	開催回数:7回
機関投資家・アナリストとの対話回数	対話回数:116回 (うち海外投資家との個別面談 58回)
国内外のIRカンファレンス	参加回数:6回 証券会社主催のカンファレンスに参加し、ミーティングを実施

## IR年間スケジュール

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

## 第三者意見

■[第三者意見はこちらをご覧ください](#)

## イニシアチブへの参画



### 国連グローバル・コンパクトへの参加

日本郵政は、2008年5月に国連グローバル・コンパクトに参加しました。国連グローバル・コンパクトは、1999年1月31日に開催された世界経済フォーラムにおいて、アナン国連事務総長(当時)が提唱した国際的な枠組みであり、各参加企業に対し、それぞれの影響力のある範囲内で、人権、労働、環境および腐敗防止の4分野における10の原則を実践するよう要請しています。2015年7月時点で、世界約160か国において13,000を超える団体(そのうち企業が約8,300)がこの取り組みに参加しており、各企業がそれぞれの事業を遂行する中で、これらの規範を遵守し実践することを通じて、世界に積極的な変化をもたらすことを目指しています。



### グローバル・コンパクトの10原則

#### 人権

1. 人権擁護の支持と尊重
2. 人権侵害への非加担

#### 労働

3. 結社の自由と団体交渉権の承認
4. 強制労働の排除
5. 児童労働の実効的な廃止
6. 雇用と職業の差別撤廃

#### 環境

7. 環境問題の予防的なアプローチ
8. 環境に対する責任のイニシアチブ
9. 環境にやさしい技術の開発と普及

#### 腐敗防止

10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

### ■グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン®

### 万国郵便連合(UPU)における持続可能な開発への取組み

日本が加盟する万国郵便連合(UPU)では、加盟国またはその指定された事業体(日本においては、日本郵便株式会社)は、郵便業務のすべての段階における環境、社会および経済に関する活動に焦点を当てた持続可能な開発に関する活動の戦略を採用・実行し、周知を図ることとされています。日本は、郵便事業における環境、社会および経済のグローバルな課題の解決に取り組んでいるUPUに対し、積極的に貢献しています。

### ■Sustainable development® -UPU

### TCFD提言への賛同表明

日本郵政、ゆうちょ銀行およびかんぽ生命保険は、金融安定理事会(以下「FSB」という)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(以下「TCFD」という)の提言に賛同表明いたしました。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および環境保全活動を積極的に推進します。」と宣言しています。また、日本郵政グループ中期経営計画「JPビジョン2025」においても主要目標のひとつとして温室効果ガス排出量の削減を掲げるほか、グリーンボンドへの投資など、持続可能な社会の構築への貢献を進めています。これらに加え、TCFDの提言を踏まえ、気候変動が各社の事業に与える影響についての分析を行いました。

### ■気候変動への対応



### COOL CHOICE(クールチョイス)への賛同



未来のために、いま選ぼう。

日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行およびかんぽ生命保険は、「COOL CHOICE(クールチョイス)」に賛同しています。

「COOL CHOICE」は、CO<sub>2</sub>などの温室効果ガスの排出量削減のために、政府(環境省)が推進する国民運動です。脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買換え」、「サービスの利用」、「ライフスタイルの選択」など地球温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」をしていこうという取組です。

### COOL CHOICE(クールチョイス)キャンペーンへの参画

日本郵便は、政府(環境省等)が主宰する「COOL CHOICEできるだけ1回で受け取りませんかキャンペーン~みんなで宅配便再配達防止に取り組むプロジェクト~」に参画しています。

本プロジェクトでは、政府と企業が連携・協力し、気候変動に配慮した低炭素社会の実現に向けて、宅配便事業者による再配達削減の取組みや、宅配便を利用する国民一人ひとりへの協力の呼びかけを推進しています。

日本郵便では、宅配便を利用される方に配達予定日時や不在連絡をメールやSNSでお知らせする「eお届け通知」等のサービスを提供しています。

### ■COOL CHOICE(クールチョイス)-環境省®

### ■COOL CHOICE賛同証明書® [PDF: 101k/バイト]

### グループ各社の取組み

### ■「郵便局、コンビニ、『はこぼす』で受け取ろうキャンペーン」の実施®-日本郵便

### ■はこぼす®-日本郵便



## 置き配検討会への参画

日本郵便は、政府(国土交通省・経済産業省)が主宰する「置き配検討会」に参画しています。本検討会は、気候変動の緩和に向けた再配達およびCO<sub>2</sub>排出量の削減、ドライバー不足や長時間労働の問題解決等を目的に設置されました。日本郵便では、宅配ボックス等での受け取りに加え、2019年3月から「指定場所配達サービス」として、玄関前やメーターボックス等への荷物の配達を実施しており、環境省発行の「令和2年度版環境白書」において、その概要、効果が紹介されました。

■[環境・循環型社会・生物多様性白書 - 環境省](#)

## 地方創生SDGs官民連携プラットフォームへの参加

日本郵政、日本郵便及びゆうちょ銀行は、内閣府(地方創生推進事務局)が取り組んでいる「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」に参加しています。多様なステークホルダーとのパートナーシップを深めながら、SDGsの達成に向けた取り組み等を通じて、より一層の地方創生の推進に取り組んでまいります。

■[地方創生SDGs官民連携プラットフォーム - 内閣府](#)



## 外部からの評価等

2021年11月	日本郵政グループは、LGBT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。 ■「PRIDE指標」について	
2021年7月	日本郵便がお子さまに手紙や郵便局のことを楽しく学んでいただくことを目的として運営している「ゆうびんきょうキッズサイト」が、一般社団法人 日本子育て支援協会の主催する 2021 年度「日本子育て支援大賞」を受賞しました。 ■ゆうびんきょうキッズサイト - 日本郵便 ■「日本子育て支援大賞」について	
2021年4月	米国週刊誌「Newsweek」による、世界基準の優良な医療機関を評価したランキング「World's Best Hospitals 2021」の日本版に、東京通信病院が選出されました。 ■東京通信病院がWorld's Best Hospitals 2021に選出されました	
2020年11月	日本郵政グループは、LGBT等に関する取り組みが評価される2020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。 ■「PRIDE指標」について	
2020年4月	日本郵政グループが特別協賛している、特定非営利活動法人子どもの森づくり推進ネットワークが取り組む「JP子どもの森づくり運動東北復興グリーンウェイブ」が、「2019年度（第15回）こども環境学会賞」において、「活動賞」を受賞しました。 ■公益社団法人こども環境学会	
2020年3月	米国週刊誌「Newsweek」による、世界基準の優良な医療機関を評価したランキング「World's Best Hospitals 2020」の日本版に、東京通信病院が選出されました。	
2019年12月	日本郵便株式会社と西濃運輸株式会社、日本通運株式会社、ヤマト運輸株式会社の4社による、スーパーフルトレーラSF25を活用した関東一関西間における共同幹線輸送が、第18回グリーン物流パートナーシップ会議優良事業者表彰特別賞を受賞しました。 ■スーパーフルトレーラSF25を活用した共同幹線輸送が第18回グリーン物流パートナーシップ会議優良事業者表彰特別賞を受賞	

2019年5月	日本郵政グループ4社（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、株式会社かんぽ生命保険）は、「エンプロイヤーブランド・リサーチ 2019 ランスタッドアワード」金融/保険部門において、2018年に引き続き第1位に選ばれました。	
2019年2月	日本郵政株式会社は、大手町本社移転に際して世界レベルの環境性能を備えたオフィススペースの導入を目指し、取り組んできました。この点が評価され、LEED-CIにおいてゴールド認証を取得しました。 ■日本郵政株式会社本社はLEED-CI(2009年版)ゴールド認証を取得しました	
2018年12月	これまでのESGへの取り組みが評価され、SRIインデックス銘柄に選定されています。「MSCI 日本株女性活躍指数(WIN)」はMSCI社により作成された性別多様性に優れた企業で構成されるインデックスです。 詳しくは、MSCI社のWebサイトをご覧ください。 ■MSCI日本株女性活躍指数(WIN)	
2018年2月	日本郵政グループ4社（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、株式会社かんぽ生命保険）は、「エンプロイヤーブランド・リサーチ 2018 ランスタッドアワード」において、業界別「金融/保険」部門において、第1位に選ばれました。 ■「エンプロイヤーブランド・リサーチ 2018 ランスタッドアワード」の金融/保険部門で第1位に選ばれました	
2017年9月	JP子どもの森づくり運動「東北復興グリーンウェイブ」が国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)から連携事業に認定されました。 ■JP子どもの森づくり運動「東北復興グリーンウェイブ」が国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)から連携事業の認定証を授与されました	



# 環境マネジメントシステム

私たちは、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および環境保全活動を積極的に推進します。

## 環境マネジメントシステム

## 気候変動への対応



目標は、Scope 1及びScope 2を対象とし、不動産事業など新規事業による増加分を除きます。

## 環境マネジメントシステム

私たちは、気候変動による影響に適切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および環境保全活動を積極的に推進します。



### 具体的な推進方針

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」に基づき、持続可能な社会を実現するために、気候変動や環境汚染に配慮した事業活動を推進するとともに、限りある資源の有効活用と廃棄物の削減に取り組んでまいります。

#### ■方針・考え方・体制

### 温室効果ガスの削減

日本郵政グループは、グループ中期経営計画「JPビジョン2025」におけるESG目標として、「2050年カーボンニュートラルの実現を目指す」という超長期の目標と、これを着実に推進するためのマイルストーンとして「2030年度46%削減（対2019年度比）」を掲げ、カーボンニュートラルの実現に向けた取組を推進しています。

#### ■日本郵政グループ温室効果ガス削減目標

### エネルギー消費量の削減

事業活動を通じて排出される温室効果ガスの削減を着実に推進するにあたり、エネルギー消費量に関する具体的な削減計画を策定し、事業活動で消費するエネルギー消費量の削減に取り組めます。

### 資源の有効活用・廃棄物の削減

限りある資源を大切に使い、循環型社会を実現するために、ペーパーレス化やリデュース・リユース・リサイクル等を推進します。

### 法令などの遵守

法令その他の各種協定などを遵守し、事業遂行から生じる汚染その他の問題を未然に防ぐように努めます。

### 外部との協働

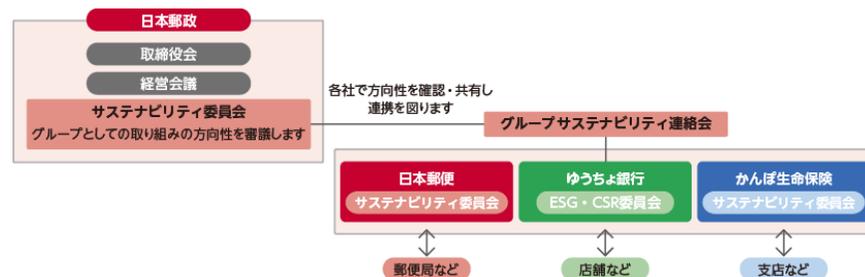
日本郵政、ゆうちょ銀行およびかんぽ生命保険は、2019年4月にTCFD\*の提言に賛同表明いたしました。今後、TCFDの提言を踏まえ、気候変動がグループの事業に与える影響についての分析を深め、さらなる情報開示に取り組めます。

\*金融安定理事会により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース

#### ■TCFD提言への賛同表明

## 環境マネジメント体制

気候変動や地球温暖化に配慮した取り組みや資源の有効活用・廃棄物の削減の重要性を鑑み、経営会議の諮問機関として、サステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会において、当社グループのサステナビリティ経営に関する中長期戦略を審議し、取締役会及び経営会議に審議内容を報告しています。また、グループ各社で方向性を確認・共有するため、グループサステナビリティ連絡会を設置しています。



## 日本郵政グループ温室効果ガス削減目標

日本郵政グループは、グループ中期経営計画「JPビジョン2025」におけるESG目標として、「2050年カーボンニュートラルの実現を目指す」という超長期の目標と、これを着実に推進するためのマイルストーンとして「2030年度46%削減（対2019年度比）」を掲げ、カーボンニュートラルの実現に向けた取組を推進しています。



# 日本郵政グループ 環境 Challenge



日本郵政グループの  
温室効果ガス  
削減目標

2030年度  
(2019年度比)

46% 削減

2050年  
カーボンニュートラルの  
実現を目指す

目標は、Scope 1及びScope 2を対象とし、不動産事業など新規事業による増加分を除きます。

## エネルギー使用量削減計画・気候変動に関するコスト

日本郵政グループは、事業で使用するエネルギー資源の削減計画を策定し、これを推進してまいります。また、当該計画の推進に要するコストを試算し、経営への影響を分析した上で、限りあるエネルギー資源の効率的使用と気候変動の緩和に努めます。

<2021～2025年度におけるエネルギー使用量削減計画・気候変動に関するコスト>

2021～2025までの取り組み内容	取組による削減効果(GJ)	取組による削減効果(tCO <sub>2</sub> )	主なエネルギー種別	気候変動に関するコスト(百万円)
車両の切り替え <ul style="list-style-type: none"> <li>電気自動車の導入(四輪12,000台、二輪21,000台)</li> <li>低燃費車両への切り替え(四輪410台、二輪550台)</li> </ul>	▲447,600	▲30,000	ガソリン	49,000
高効率空調やLED照明への切り替え、窓口機器等の更改	▲1,728,900	▲83,500	電気	87,400
再生エネルギーの導入、電力調達方法の見直し	-	▲90,000	電気	800
その他省エネへの取り組み、業務の効率化	▲151,200	▲9,600	電気	700
合計	▲2,327,700	▲213,100		137,900

## 実績データ

- 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量に関するデータ
- 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並びに水使用量に関するデータ)

## 外部と協働した取り組み

- TCFD提言への賛同表明
- COOL CHOICE(クールチョイス)への賛同
- 置き配検討会への参画

## 具体的な取り組み

- CSR重点課題:温室効果ガス排出量の削減
- CSR重点課題:資源の有効利用と廃棄物の削減



## 気候変動への対応



地球温暖化は、気温を上昇させるだけでなく地球全体の気候を大きく変える気候変動を引き起こします。既に世界各地では自然環境や人々の暮らしにその影響や被害が現れ始めています。日本郵政グループは気候変動を重要な課題と認識し、影響の緩和と適応に取り組んでまいります。

### コミットメント

近年、気候変動の影響により気温上昇や台風の大型化などの異常気象が現に観測されており、対策が施されなければこれらの影響は更に大きくなることが予想されています。日本郵政グループは、全国2万4,000の郵便局ネットワークを通じて、地域の皆さまに寄り添った事業を展開していますが、気候変動は郵便局ネットワークの寸断や、これに伴うサービス提供の遮断にもつながる可能性があるなど、当グループの事業に重大な影響を及ぼす課題であると認識しています。当グループでは、これまで「日本郵政グループサステナビリティ基本方針」においてSDGsの達成に向けた取り組みの一環として温室効果ガス排出量の削減を掲げるとともに、グリーンボンドへの投資などを通じて、持続可能な社会の実現への貢献を進めてまいりました。これらに加え、2019年4月には金融安定理事会(FSB)により設置された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に賛同表明を行い、同提言を踏まえて気候変動が各社の事業に与える影響についての分析を深め、更なる情報開示に取り組んでいます。私たち日本郵政グループは、今後も「日本郵政グループサステナビリティ基本方針」に基づき、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してまいります。

TCFD提言の概要	日本郵政グループの対応状況
<b>ガバナンス</b>	
<p>a. 気候関連のリスクと機会に関する取締役会の監督について記述する</p> <p>b. 気候関連のリスクと機会の評価とマネジメントにおける経営陣の役割を記述する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、2021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一つに掲げ、経営戦略の一環として気候変動への対応を推進しています。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。</li> <li>日本郵政グループにおける気候変動対応は、グループCEO(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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;気候変動対応に関する取締役会の監督プロセス&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>経営会議の諮問機関として設置しているサステナビリティ委員会(委員長は経営企画部を担当する執行役員、年4回程度開催)において、当社グループの気候変動リスク・機会の特定、対応方針、目標、取組に関する進捗状況等を審議。</li> <li>サステナビリティ委員会における審議内容については、経営会議及び取締役会に報告し、取締役会にて承認。</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

TCFD提言の概要	日本郵政グループの対応状況
<b>戦略</b>	
<p>a. 組織が特定した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を記述する</p> <p>b. 気候関連のリスクと機会が組織の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響を記述する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本郵政グループは、2021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一つに掲げ、経営戦略の一環として気候変動への対応を推進しています。</li> <li>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。 <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;主要事業に関する気候変動リスクと機会・シナリオ分析&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>■郵便・物流事業及び郵便局窓口事業</li> <li>■銀行業</li> <li>■生命保険業</li> <li>■不動産事業</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>今後は、特定した気候変動リスクと機会への具体的な対応策の検討をさらに深めていくとともに、事業ポートフォリオへの定量的な影響に関する分析も進めてまいります。</li> </ul>
<b>リスク管理</b>	
<p>a. 気候関連リスクを特定し、評価するための組織のプロセスを記述する</p> <p>b. 気候関連リスクをマネジメントするための組織のプロセスを記述する</p> <p>c. 気候関連リスクを特定・評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているかを記述する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本郵政グループは、有価証券報告書「事業等のリスク」に開示するグループ重要リスクを経営陣に対するアンケート結果に基づき決定しています。</li> <li>アンケートの実施に際しては、日本郵政株式会社のリスク管理部門において、一定数の評価対象リスクを選定し、アンケートでそれらの相対的重要性を確認しますが、2021年度、気候変動リスクは、経営陣から特に重要度の高い「トップリスク」として上位に位置付けられています。</li> <li>気候変動リスクを担当する組織は、気候変動に関する経営レベルの課題を認識し、改善に取り組んでおり、日本郵政グループ中期経営計画「JPビジョン2025」で掲げる温室効果ガス削減目標の達成に向けた推進計画、削減効果、改善策等についてサステナビリティ委員会等の場で審議し、その結果を経営会議及び取締役会に報告しています。</li> </ul>
<b>指標と目標</b>	
<p>a. 組織が自らの戦略とリスクマネジメントに即して、気候関連のリスクと機会の評価に使用する測定基準(指標)を開示する</p> <p>b. スコープ1、スコープ2、該当する場合はスコープ3のGHG排出量、および関連するリスクを開示する</p> <p>c. 気候関連のリスクと機会をマネジメントするために組織が使用するターゲット、およびそのターゲットに対するパフォーマンスを記述する</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本郵政グループは、2021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、「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"> <li>■日本郵政グループ温室効果ガス削減目標</li> </ul> </li> <li>日本郵政グループにおけるScope1、Scope2及びScope3の排出量 <ul style="list-style-type: none"> <li>■ESGデータ集</li> </ul> </li> </ul>

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

## TCFD提言への今後の対応

日本郵政グループでは、TCFD提言に沿ってシナリオ分析に着手し、情報開示を開始しましたが、シナリオ分析の対象は限定的なものにとどまっています。今後、想定される影響に対する対応策の検討をさらに深めていくとともに、当グループの他の事業のシナリオ分析や、リスク・機会の定量化に関する分析も進めてまいります。



# 地球と共に



私たちの営みを支える豊かな自然環境を未来に引き継ぐために。

私たちは、国内外に多くの事業所と車両を擁し事業を営む企業グループとして、気候変動等の課題に真摯に取り組み、地球環境への負荷低減に配慮した事業活動を積極的に推進します。

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



- 温室効果ガス排出量削減
- 地域環境への負荷低減に配慮した事業活動の推進
- ESG投資の強化



## 環境チャレンジ



● CSR重点課題

温室効果ガス排出量の削減



地球温暖化を防止するために

地球温暖化は、海面上昇、熱波や干ばつ、豪雨や洪水の増加など、さまざまな影響や被害をもたらし、それらは既に世界各地で現れ始めています。地球温暖化を食い止めるため、地球温暖化の最大の原因とされる温室効果ガスの排出量の削減に、国際社会が協力して取り組んでいくことが求められています。

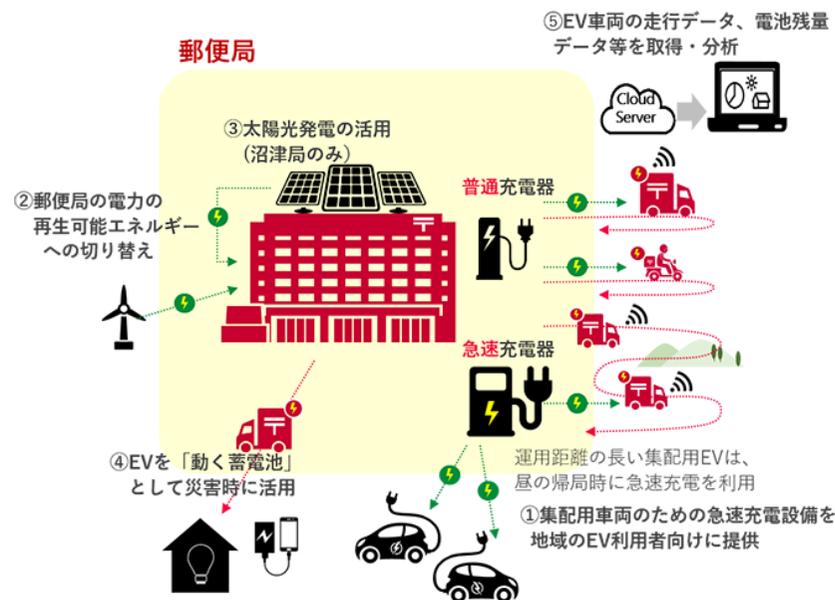
トピックス：他企業とのパートナーシップによるカーボンニュートラル化の推進

2021年4月に、日本郵政株式会社、日本郵便株式会社および東京電力ホールディングス株式会社は、カーボンニュートラル化の推進に向けた取り組みを協働で進めていく戦略的提携を合意しました。

日本郵政グループ、東京電力グループ双方の経営資源やノウハウを活用し、郵便局自身はもちろん、地域のカーボンニュートラル化の後押しに関して、具体的には以下の取組を協働で推進します。

- ①集配用車両のEV導入に合わせて設置する充電設備の一部を地域の企業・お客さまにも提供し、EV充電インフラの整備に貢献
- ②郵便局への太陽光発電導入や再生可能エネルギーへの切り替えを効率的に進める
- ③自治体と連携し、EVを動く蓄電池として活用することで、災害時におけるレジリエンス強化に寄与 など

2021年11月10日(水)から小山郵便局(栃木県)、11月18日(木)から沼津郵便局(静岡県)で実証実験を開始し、その結果を踏まえて今後のさらなる展開を検討してまいります。



トピックス：EV車両の導入・拡大

日本郵便は、全国の郵便局で郵便物や荷物の配送にはEV四輪車・EV二輪車、郵便局間の輸送にはハイブリッド車および天然ガス車(CNG、LPG)を活用し、CO<sub>2</sub>の排出を抑えています。



また、比較的小さな荷物の配送には四輪車よりCO<sub>2</sub>排出量の少ない二輪車を活用しているほか、都市部を中心に電動アシスト付自転車約2,000台配備し、環境負荷の少ない配達に努めています。



2020年度までに東京都を中心とした近距離エリアにおいて、郵便物や荷物の配送時に使用する軽四輪自動車1,500台および郵便配達で使用する自動二輪車等2,200台をガソリン車からEV車両へ切り替え済みですが、今後は2025年度までに軽四輪車約12,000台、自動二輪車等約21,000台をEV車両へ切り替えることにより、さらなる環境負荷の低減を目指します。

EV車両導入・拡大への取り組み

2008年度	EV四輪車の実証実験を開始
2013年度	EV四輪車10台を試行的に導入
2014年度	EV四輪車62台切り替え
2017年度	本田技研工業株式会社と、環境に配慮したEV二輪車を用いた配達業務の実証実験などについての協業を開始
2019年度	EV四輪車400台およびEV二輪車200台をガソリン車から切り替え
2020年度	EV四輪車1,100台およびEV二輪車2,038台をガソリン車から切り替え
～2025年度	EV四輪車約12,000台およびEV二輪車約21,000台をガソリン車から切り替え予定

トピックス：環境に配慮した不動産事業

日本郵政グループは、最新の環境配慮技術を取り入れながら、全国各地で不動産事業を行っています。2012年のJPタワー(東京)の竣工に続いて、2016年4月までに札幌、大宮、名古屋、博多でオフィスビル・商業施設が竣工しました。

不動産事業では、省エネルギー機器の導入や、光・風・水など自然エネルギーの利用によって建物自体の環境性能を高めるだけでなく、屋上や壁面の緑化などを通じて周辺の豊かな環境づくりも大切にしています。そして、地球環境の保全とともに、不動産開発にあたっては地震や水害などの災害対策や事業継続計画(BCP)といった社会課題に対応する施策を高いレベルで追求しています。

■環境に配慮したオフィスビル・商業施設の建設 □ - 日本郵便

## トピックス: JP子どもの森づくり運動

日本郵政グループは、2008年から、NPO法人子どもの森づくり推進ネットワークが取り組む森づくり体験プログラムに賛同し、「JP子どもの森づくり運動」の名称のもと、全国の幼稚園・保育園・こども園の園児の森づくり体験活動を支援しています。

- NPO法人子どもの森づくり推進ネットワーク
- 「JP子どもの森づくり運動」の取り組み【サステナブルムービー】

## 東北復興グリーンウェイブ

2012年から「東北復興グリーンウェイブ」を展開しています。この活動は、東日本大震災の被災地の園児が拾ったどんぐりを、全国の保育園・幼稚園・こども園の園児が育て、3年目に大きくなった苗木を、郵便局のネットワークを利用して被災地に送り、5月22日のグリーンウェイブの日に、東北の緑の復興への願いを込め、被災地の園児が植えるというものです。

この事業は「国連生物多様性の10年日本委員会(UNDB-J)」が推奨する事業として認定を受けています。

また、2020年4月には、公益社団法人こども環境学会による「2019年度(第15回)こども環境学会賞」の「活動賞」を受賞しました。



- JP子どもの森づくり運動「東北復興グリーンウェイブ」の取り組み
- 公益社団法人こども環境学会

## 保育サポート活動としてのオンライン講座の開催

「JP子どもの森づくり運動」の3つの柱となる活動テーマ「自然・環境体験活動」「保育防災」「園庭緑化運動」について、それぞれオンライン研修講座を実施しています。

### 自然・環境体験講座全国キャラバン

保育における多様な自然体験の意義等について、有識者を招き保育者および保育関係者を対象としたオンライン講座を定期的に開催し、自然・環境体験活動のスキルアップを目指しています。

### 保育防災

保育施設に特化した防災のスキルと高い防災マインドを持つ防災リーダーを「保育防災アクションマイスター」と位置づけ、その養成を目指すオンライン講座を「JP子どもの森づくり運動」参加園を対象に実施しています。

### 園庭緑化運動

保育施設内の園庭を、多様な「外遊び」や自然と環境の体験フィールドとして緑化していくことを目的に、モデル活動園として参加している保育園・幼稚園・こども園に対し、オンラインワークショップ等を実施しています。



「園庭緑化運動」参加園シール

## その他の取り組み

日本郵政グループは、誰もが安心して暮らせる、持続可能な社会のためにさまざまな取り組みを行っています。

- モーダルシフトの推進
- スーパーフルトレーラを活用した共同幹線輸送
- 環境と安全に配慮した運転
- サーバ集約による消費電力(CO<sub>2</sub>排出量)の削減
- JP里山コミュニケーション
- 貨客混載
- 再配達削減の取り組み
- 太陽光発電による売電事業の実施
- かんぼの宿でのEV充電器の設置

## ○ その他の取り組み



● CSR重点課題

資源の有効利用と廃棄物の削減



限りある資源を次世代に引き継ぐために

年々増加する世界人口、新興国・途上国の急速な経済成長などを背景に、自然資源の需要が急増しており、将来的な資源の枯渇が懸念されています。私たちの暮らしや企業活動は自然資源なしには成り立ちません。限りある資源を次世代に残し、持続可能な社会を実現するためには、資源の過剰利用を止め、長期的な視野に立った管理・利用が重要です。

トピックス：環境配慮型郵便局の推進

日本郵便では、CLT※の利活用と環境負荷の小さい自家発電等を組み合わせた環境に配慮した郵便局（「+エコ 郵便局」）の建設を推進しています。

2022年3月に第一号店舗として丸山郵便局（千葉県南房総市）を旧店舗から移転の上、開局を予定しています。

今後2023年度末までの間に、10局程度の郵便局を「+エコ郵便局」として建設することにより、一層環境に配慮した郵便局の設置を推進してまいります。

※CLT（クロス・ラミネイティッド・ティンバー）：長い板状の木材を縦横交互に張り合わせた厚型のパネルで、強度、耐熱性に優れており、コンクリートや鉄に比べてCO<sub>2</sub>の発生を抑制。

分類	施策	効果
社屋	CLTを活用した郵便局舎	循環型資源の活用、林業活性化
	木質バイオマスによる自家発電、暖房	再生可能エネルギー使用 光熱費削減
	太陽光発電・壁面設置型太陽光発電	地域の防災拠点として活用
	蓄電池の設置	省エネ照明
	LED照明の導入	ガソリン不使用、電気自動車普及
局外	電気自動車充電装置の設置	ガソリン不使用
窓口	電気自動車の導入	光熱費削減
	空調設備の人感センサーなどの省電力装置 窓への断熱フィルム、遮熱カーテン	省資源
その他	再生紙利用・ペーパーレス、ペットボトル等 回収機の設置、レジ袋削減 等	

トピックス：無通帳型総合口座の取り扱いをはじめとした紙の削減

ゆうちょ銀行では、お客さまにより便利にご利用いただけるサービスを提供することで、事業における紙使用量削減に継続して取り組んでいます。

無通帳型総合口座「ゆうちょダイレクト+（プラス）」

「ゆうちょダイレクト+（プラス）」は、通帳を発行せず、現金の預け入れと払い出しはキャッシュカードで、入出金明細照会や現在高照会などはゆうちょダイレクト上でご利用いただけるサービスです。紙の通帳を発行しない代わりに、入出金明細を最大20年間※ご確認いただけます。これまで通帳に使用していた紙や、お客さまへの各種お知らせの紙も不要となるため、紙使用量の削減にもつながります。



※2021年3月以降の入出金明細が対象。（2021年2月以前の入出金明細は最大15か月間）

振替受払通知票Web照会サービス

振替受払通知票および払込取扱票などを口座更新日の翌朝9時以降に、オフィスやご自宅のパソコン・スマートフォンから確認できるサービスです。ご利用のお客さまからは、「インターネット上で振替受払通知票などが確認できて便利」「紙の振替受払通知票を保管する必要がなくなって、楽になった」などの声をいただいています。文書でお知らせする代わりにWebサイト画面でご確認いただくため、紙使用量の削減にもつながっています。

■振替受払通知票Web照会サービス ☞ ゆうちょ銀行

環境保全団体への寄附「ゆうちょ エコ・コミュニケーション」

「ゆうちょダイレクト+（プラス）」「振替受払通知票Web照会サービス」など、便利で紙使用量削減につながるサービスを多くのお客さまにご利用いただくことで、削減された紙使用量分のコストの一部を、地域住民と共に環境保全に取り組む全国の団体（認定NPO法人等）に「ゆうちょ エコ・コミュニケーション」として寄附しています（2017年度開始。全27団体、寄附累計額1,950万円）。

ゆうちょ銀行は、地域社会の持続的発展と環境保全を担う人材育成に貢献してまいります。



■ゆうちょ エコ・コミュニケーション（環境保全団体への寄附）☞ ゆうちょ銀行



## トピックス:紙使用量の削減(ペーパーレス化)の取り組み、環境保全活動の支援

かんぽ生命では、環境保護への貢献として、紙の使用量の削減に取り組んでいます。

### 紙使用量削減(ペーパーレス化)の主な取り組み

- 電子払込証明書の提供による郵送停止
- 「ご契約のしおり・約款」の閲覧方法を冊子だけでなく、当社Webサイト上でPDF形式でご覧いただくWeb閲覧での提供
- コピー用紙削減の推奨や各種事務用帳票を電子化

また、森を元気にし、緑を増やす取り組みにつなげていくため、森づくり活動への寄附などの支援活動を行っています。

2020年度は、公益社団法人国土緑化推進機構の実施する「緑の募金」に200万円を寄附し、市民団体などの実施する森づくり活動などの支援に活用されました。

## その他の取り組み

日本郵政グループは、誰もが安心して暮らせる、持続可能な社会のためにさまざまな取り組みを行っています。

- [ゆうちょボランティア貯金等による環境保全への貢献](#)
- [郵便局を活用したリサイクルの推進](#)
- [ユニフォームのリユース](#)
- [郵便局でのプラスチック製レジ袋の販売](#)
- [日本郵政グループで使用した紙のリサイクル](#)

○ [その他の取り組み](#)

# 地域社会と共に



## 地域社会と共に歩み、地域社会と共に発展するために。

私たちは、全国の郵便局ネットワークを通じ、皆さまの生活の基盤を支える社会インフラとしての役割を着実に果たし、地域から愛され、お客さまから選ばれる日本郵政グループを目指します。

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



- 郵便局ネットワークの維持とユニバーサルサービスの提供
- EC市場の拡大に対応する強靱な物流インフラの構築
- 地域ニーズに応じた多種多様な商品・サービス等の提供による地域課題の解決
- ローコストオペレーションの徹底による持続的なユニバーサルサービスの提供
- 地域への資金循環



スポーツを通じた社会貢献

● CSR重点課題

地域社会の発展・活性化



誰もが安心して暮らせる、持続可能な社会のために

都市部では人口集中による過密化が進む一方で、地方都市では高齢化や過疎化が加速しています。特に地方の活力の維持は深刻な課題のひとつ。どこに住んでいても、誰もが必要なサービスを受けられて、災害に強く安全で持続可能なまちづくりが求められています。

トピックス: 次世代モビリティを活用した物流効率化の取り組み

日本郵便では、労働人口の減少や地方の過疎化などの社会課題、荷物需要の増加といった事業環境の変化に対応し、今後も安定的で持続可能な郵便・物流サービスの提供を実現するため、ドローン、配送ロボット、自動運転、配達業務へのAI活用などの新技術を活用した取り組みを行っています。今後も、事業を取り巻く環境の変化やテクノロジーの動向等に応じた検討を、引き続き推進します。

配送ロボット



2018年度から福島県南相馬市および双葉郡浪江町において、2019年度には東京都の日本郵便本社オフィス内において、配送ロボットの実証を実施しています。

2021年3月には、実際にお客さまがお住まいのオートロックシステム付きマンションで、複数台のロボットを活用した配送試行を行いました。

ロボットはマンションの入り口で配達員から荷物を受け取ると自律で走行しお客さまのお宅に向かいます。ロボットはエレベーターと連動しており、今回の配送試行ではエレベーター内でのお客さまとの同乗を行いました。ロボットにはセキュリティーロック機構を備えており、配達先に到着するとお客さまのSNSに暗証番号が届きます。通知された暗証番号をロボットに入力するとロボットの蓋が開き、荷物を受け取ることができます。

日本郵便では、今後も新しい技術と物流の融合を図る取り組みを進めてまいります。

これまでの配送ロボットの実証について

2018年度には福島県南相馬市および双葉郡浪江町において、2019年度には東京都の日本郵便本社オフィス内において、配送ロボットの実証を実施。周辺状況を認識し、自律的に目的地に移動する配送ロボットによるラストワンマイル※の配送実証を行うことで、その可能性を検証しました。

※物流分野における配送拠点からお客さまの手元に荷物が届くまでの区間。

実際の道路、配送環境に合わせた配送実験(2018年度)

福島県南相馬市および双葉郡浪江町において、実際の道路環境や配送環境に近い自動車学校および災害公営住宅での配送ロボットによる無人配送の可能性に関する実証実験を行いました。



ビル内での社内便配送試行(2019年度)

日本郵便本社オフィス(東京都)内において、配送ロボットがエレベーターと連動してフロア間を移動することによる社内便の配送の試行を行いました。



日本国内初、公道での実証実験(2020年度)

東京都千代田区内の東京通信病院から麹町郵便局間を走行する、公道での実証実験を日本国内で初めて実施しました。



オートロックシステム付きマンション内での配送試行(2020年度)

オートロックシステム付きマンション(千葉県)内にて、複数台の配送ロボットがエレベーターおよび運行管理システムと連動して荷物を配送する実証実験を行いました。



トピックス: 地域活性化ファンド

ゆうちょ銀行は、お客さまからお預かりした大切な資金を、地域に循環させていくために、多様な枠組みを通じた資金供給により、地域活性化への貢献に努めています。特に、2016年7月より、地域金融機関との連携を通じて「地域活性化ファンド」へ参加し、2021年3月末までに累計32ファンドに参加しています。また地域ファイナンスの取り組みでは、地方債や地方公共団体貸付をはじめ、プロジェクトファイナンスの協調融資にも参加しており、今後も地域のリスクマネー・ニーズにも応えてまいります。



トピックス: 社会ニーズに対応した不動産開発事業

日本郵政グループは、これまで築いてきた地域社会との信頼関係を大切にしながら、待機児童や高齢社会という社会課題に配慮した保育所および高齢者施設の建設や、都市部における商業施設・オフィス・住宅等の大型複合施設による地域開発など、地域の特性や社会背景、事業性などを踏まえて、地域の発展に貢献する不動産事業を行っています。



にじioru 保育園 北砂  
(東京 2020年4月開園)



ベネッセ練馬えこだ保育園  
(東京 2020年4月開園)



グランディア常盤台式番館  
(高齢者施設: 東京 2020年3月運営開始)



梅田 3丁目計画 (仮称)  
(大阪 2024年竣工予定)



広島駅南口計画  
(広島 2022年竣工予定)



蔵前一丁目開発事業  
(東京 2023年竣工予定)

郵便局スペースを活用した不動産事業

大磯郵便局スペースを活用した保育所およびコワーキングスペースの設置



日本郵便は、地域の皆さまからの要望を受け、待機児童、働くスペースの不足および地域コミュニティの希薄化など地域が抱える課題の解決を目指し、大磯郵便局の一部空きスペースを株式会社Co. Labに賃貸※1することで、認可小規模保育施設(以下「保育所」と)コワーキングスペースを設置しました。

青葉台郵便局スペースを活用したコミュニティラウンジ、小規模オフィスなどの開業



日本郵便は、横浜市と東急株式会社が連携し取り組む「次世代郊外まちづくり」で目指すまちの姿「コミュニティ・リビング」の推進に協力するため、青葉台郵便局の一部空きスペースを東急株式会社に賃貸※2し、コミュニティラウンジ、小規模オフィスなどを設置しています。

- ※1 日本郵便と株式会社Co. Labは定期建物賃貸借契約を締結しています。
- ※2 日本郵便と東急株式会社は定期建物賃貸借契約を締結しています。

その他の取り組み

日本郵政グループは、誰もが安心して暮らせる、持続可能な社会のためにさまざまな取り組みを行っています。

- ドローンによる配送試行を実施 □自動運転車の実証実験を実施
- オープンイノベーションプログラムの実施 □AIによる配達業務の効率化
- 地方創生・地域社会への貢献に関する協定の締結 □郵便局における行政サービスの提供
- 地域社会の活性化に向けた取り組みの強化を目的とした東日本旅客鉄道株式会社との連携協定の締結
- 各金融機関との連携 □マイナンバーカードの普及促進 □外国人のお客さまに対するご案内の充実
- 16言語対応小型ATMの導入 □日本型郵便インフラの海外輸出
- 地域産品の国内における販路拡大支援 □「ふるさと応援寄付金事業(ふるさと納税)」のサポート
- 障がい者アーティストの支援

○ その他の取り組み

● CSR重点課題

次世代育成



未来を担う子どもたちのために

今、日本の子どもの7人に1人が相対的貧困状態にあるといわれています。教育は人々の生活改善には欠かせないもの。家庭の経済状況に左右されることなく、誰もが質の高い教育を受けられることが大切です。同時に、持続可能な社会づくりに必要な、体系的な思考力やコミュニケーション力などの育成も必要とされています。

トピックス: ゆうびんきょくキッズサイト



日本郵便は、手紙や郵便局のことを楽しく学んでいただくことを目的に、日本郵便Webサイト内に子ども向けコンテンツ「ゆうびんきょくキッズサイト」を開設・運営しています。

2021年7月には、一般社団法人日本子育て支援協会の主催する2021年度「日本子育て支援大賞」を受賞しました。

■ゆうびんきょくキッズサイト■ - 日本郵便

トピックス: ゆうちょ金融教室



ゆうちょ銀行は、小・中学生を対象に、学校への出前授業などで金融教室を開催しています。

オリジナルの教材を使用して、お金の大切さ、お金との付き合い方を伝えることで、子どもたちが正しい金銭感覚を身に付けられるよう育成をお手伝いしています。

電子マネーの普及など、お金に関して子どもを取り巻く環境が大きく変わっている中、青少年がお金のトラブルに巻き込まれるケースが増えていることから、社会の各方面から金融教育を求める声が高まっています。

地域の中で伸び伸びと育つ子どもたちにお金の大切さを伝え、お金との付き合い方をしっかりと学んでもらうこと、それこそが地域に根ざした金融機関であるゆうちょ銀行が果たすべき社会的責任であると考えます。

2014年～2020年までの7年間の間に、全国の小・中学校などでのべ500回実施をしました。



■金融教育■ - ゆうちょ銀行

トピックス: 「第75回全日本学生音楽コンクール」への協賛

かんぽ生命保険は、音楽文化の発展と、夢に向かって挑戦する学生を応援したいという想いから、株式会社毎日新聞社が主催する「第75回全日本学生音楽コンクール」の趣旨に共感し、本コンクールに協賛しています。本コンクールは、音楽を楽しむ心を培うとともに演奏技術の向上を促し、公正な審査によって世界を舞台に活躍する若い才能を発掘して音楽文化の発展に寄与するという趣旨のもと、実施されています。

■全日本学生音楽コンクールについて■

その他の取り組み

日本郵政グループは、誰もが安心して暮らせる、持続可能な社会のためにさまざまな取り組みを行っています。

■職場体験・職場見学

■ゆうちょアイデア貯金箱コンクール

■手紙文化の振興

■全国小学校ラジオ体操コンクール

○ その他の取り組み





● CSR重点課題

健康的な暮らしの促進



あらゆる年齢の人々が健康的でいきいきと暮らすために

高齢化が進むにつれて、医療や介護サービスを必要とする人は急増すると考えられています。社会保障費の圧迫を改善するため、何より人々がいきいきと生活するため、健康寿命の延伸が叫ばれています。

トピックス: 薬局との連携

新型コロナウイルス感染症の影響により、医療提供体制が急速に変化する中、日本郵便は各薬局と連携し、処方箋医薬品のご自宅への配送等に取り組んでいます。安全かつ迅速な医薬品流通ネットワークの構築を目指し、地域医療を支えてまいります。

提携企業	取り組み
株式会社アインホールディングス	下記の実証実験を実施(実施期間:2021年3月16日~同年5月17日) <ul style="list-style-type: none"><li>東京都葛飾区内にお住まいの患者さまに対して、対象の薬局(葛飾区内5店舗)において処方箋で受け付けた医薬品を「ゆうパック」で当日中に配送。</li></ul>
株式会社スギ薬局	下記の実証実験を実施(実施期間:2021年4月1日~同年9月30日) <ul style="list-style-type: none"><li>店舗で処方箋を受け付けた医薬品を「ゆうパック」「ゆうパケット」でご自宅まで配送。</li><li>残薬管理を支援するため、スギ薬局の専用回収キットを用いて、自宅にある残薬をスギ薬局店舗に配送。</li></ul>
株式会社トモズ	<ul style="list-style-type: none"><li>日本郵便の通販サイト「郵便局のネットショップ上」に、ドラッグストア専用ページを開設。</li></ul> <p>■ドラッグストア   郵便局のネットショップ<sup>®</sup> - 日本郵便</p>

トピックス: 健康応援アプリ「すこやかんぼ」

超長寿社会の到来に伴い、生命保険事業に求められる役割は、病気・ケガで入院などをされた際に保険金をお支払いするという従来型サービスの提供に加え、病気・ケガの予防または健康の増進・維持に資するサービスの提供が求められる時代へと変化しています。

かんぼ生命保険としても、こうした役割を担うため、健やかに豊かな人生づくりの支援に積極的に取り組んでおり、そのひとつとして、手軽に健康づくりに取り組める健康応援アプリ「すこやかんぼ」を展開し、どなたでもご利用いただける「スタンダードメニュー」と、保険契約者さまと被保険者さまのほか、そのご家族を対象としてより充実したコンテンツを備えた「プレミアムメニュー」をいずれも無料で提供しています。

2021年7月から10月にかけて実施した、擬人化された細胞たちの姿を描く人気アニメ「はたらく細胞」とのコラボレーションなど、楽しい企画とも絡めながら、今後も歩くことやラジオ体操等、運動習慣の大切さを伝えてまいります。

■かんぼ生命の健康応援アプリ「すこやかんぼ」<sup>®</sup> - かんぼ生命



トピックス: ラジオ体操の普及促進

ラジオ体操は90年以上の歴史があり、「いつでも、どこでも、だれでも」気軽にできる体操として、多くの方に親しまれています。

みんなの体操は、「ユニバーサルデザイン」という考え方を取り入れて、年齢・性別・障がいの有無を問わず、幅広い人々を対象として楽しく安心してできる体操として考案されました。

かんぼ生命保険は、地域の皆さまの健康づくりにお役立ていただけるよう、NHK(日本放送協会)およびNPO法人全国ラジオ体操連盟と共同でラジオ体操・みんなの体操の普及促進に努めています。



夏期巡回ラジオ体操・みんなの体操会 / 特別巡回ラジオ体操・みんなの体操会

毎年7月20日から8月31日までの43日間、全国の会場で「夏期巡回ラジオ体操・みんなの体操会」を開催しています(「1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭」の開催日を含みます)。夏休み期間中にラジオ体操をする風景は、日本の夏の風物詩として浸透しています。また、毎年4月から10月末の日曜日や祝日を中心に、「特別巡回ラジオ体操・みんなの体操会」を全国の会場で開催しています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響で中止となった「2020年度巡回ラジオ体操・みんなの体操会」の開催予定地であった自治体にご協力いただき、「デジタル巡回ラジオ体操会」として、各地域におけるラジオ体操動画を制作しました。かんぼ生命保険のラジオ体操チャンネル(YouTube)にて配信しています。

なお、医療従事者および感染拡大防止に関する活動の支援として、本施策で配信したYouTube動画の再生回数1回につき10円を日本赤十字社に寄附しました。

- ラジオ体操・みんなの体操の普及促進<sup>®</sup> - かんぼ生命保険
- ラジオ体操チャンネル【かんぼ生命公式】<sup>®</sup> - かんぼ生命保険

ラジオ体操の取り組みは、動画でもご紹介しています。

- ラジオ体操による健康づくり支援【サステナブルムービー】



## トピックス: 通信病院の取り組み

日本郵政が運営している通信病院(ていしんびょういん)では、地域に根差した病院として、地域の診療所や病院と緊密な連携のうえ、良質な医療の提供を行うとともに地域社会に貢献しています。また、地域の皆さまの健康を維持していくうえで参考になる情報を掲載した「病院だより」の発行や健康増進を図るための各種疾病に関する「公開講座」「健康教室」等を開催しています。



## 東京通信病院が「World's Best Hospitals 2021」に選出

米国週刊誌「Newsweek」による、世界基準の優良な医療機関を評価したランキング「World's Best Hospitals 2021」の日本版に、東京通信病院が2019年度、2020年度に引き続き3年連続で選出されました。このランキングは世界25か国を対象としており、日本国内では163病院が選出されています。

- 通信病院 [☞通信病院](#)
- 東京通信病院が「World's Best Hospitals 2021」に選出されました [☞](#)

## その他の取り組み

日本郵政グループは、誰もが安心して暮らせる、持続可能な社会のためにさまざまな取り組みを行っています。

- みまもりサービス
- かんぼプラチナライフサービス
- 終活紹介サービス
- 乳がんの手術をした人などが周りを気にせず入浴できる「入浴着」の無料レンタル(かんぼの宿)

[○ その他の取り組み](#)

## スポーツを通じた社会貢献

日本郵政グループは人生100年時代の「一生」を支える活動の一環として、女子陸上部の運営やかんぽ生命保険社員の車いすテニスプレイヤー大谷桃子選手の支援をはじめ、スポーツやパラスポーツへの協賛・支援を行っています。これからも、全国2万4,000の郵便局と40万人のグループ社員を抱える郵政ネットワークを活用して競技や地域に根差したチーム・アスリート等の盛り上げに取り組み、地域の活性化やダイバーシティ社会の実現に貢献してまいります。

### スポーツに対する主な協賛活動

契約主体	協賛先(概要)
日本郵政	株式会社楽天野球団(オフィシャルスポンサー)
	公益財団法人 日本バスケットボール協会(3x3 バスケットボール日本代表等への協賛)
	一般社団法人 日本ゴールボール協会(オフィシャルパートナー)
日本郵便	公益社団法人 ジャパン・プロフェッショナル・バスケットボールリーグ(B. LEAGUE パートナー)
かんぽ生命保険	一般社団法人 日本車いすテニス協会(トップパートナー)



日本郵政  
3x3バスケットボール  
日本代表等への協賛



日本郵政  
一般社団法人  
日本ゴールボール協会  
への協賛



日本郵便  
B.LEAGUEとの  
パートナー契約の締結



かんぽ生命  
一般社団法人  
日本車いすテニス協会  
への協賛

### 障がい者支援の取り組み

#### 東京2020オリンピック・パラリンピックへの協賛

東京2020大会の熱気を伝え、日本全国での盛り上げに貢献しています。



### 東京2020への取組

#### 東京2020オリンピック聖火リレーへの協賛

サポーターパートナーとして郵便事業を通じて、日本全国に張り巡らされた郵便局ネットワークを活用し、聖火リレーの盛り上げに貢献しています。



### 日本郵便 東京2020オリンピック聖火リレー 特設ページ

## 女子陸上部の活動

「人から人へとタスキをつなぐ駅伝」と「人から人へと手紙を届ける郵便」は、親和性が高く、社員が一体感を持って応援できることなどから、2014年4月より女子陸上部を創設し、運営を行っております。所属選手は日本郵政グループ各社に所属しており、実業団駅伝女子日本一を競う「全日本実業団対抗女子駅伝競走大会(クイーンズ駅伝in宮城)」に2015年より6年連続で出場し、2016年(第36回)に初優勝。2019年(第39回)にも3年ぶり2度目の優勝を、2020年(第40回)では大会新記録で優勝し二連覇を果たすなど、活躍しています。

個人においても、鈴木亜由子選手と廣中璃梨佳選手がそれぞれ東京2020オリンピックのマラソン(女子)日本代表、女子5000m、10000m日本代表となり、鈴木亜由子選手がマラソン(女子)で第19位、廣中璃梨佳選手は女子5000mにおいて第9位(日本新記録)、女子10000mにおいては第7位入賞(日本歴代4位記録、同種目日本人25年ぶりの入賞)と、優秀な成績を収めています。

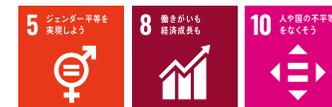


クイーンズ駅伝(集合写真)

### 大会結果

#### 日本郵政グループ女子陸上部

# 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付きを、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、今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。
ベビースッター・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ッター利用料金、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」を開発しています。

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。

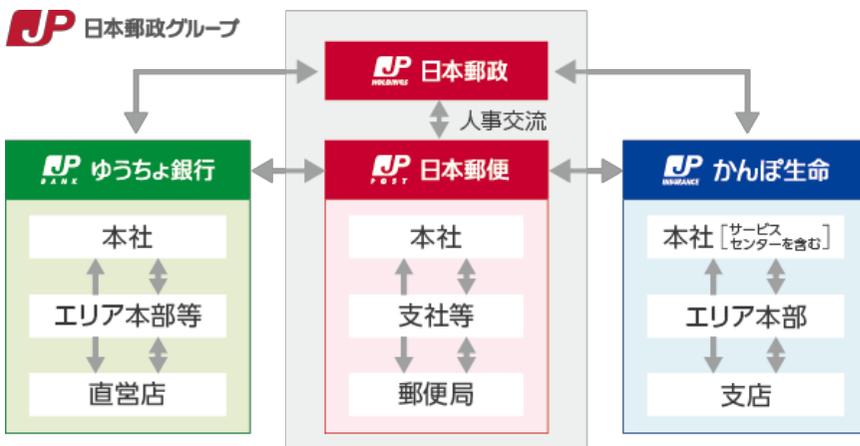
さらに、本社社員を中心に経営スキルの向上を目指した研修を実施するなど、期待役割を果たす人材の育成に取り組んでいます。

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

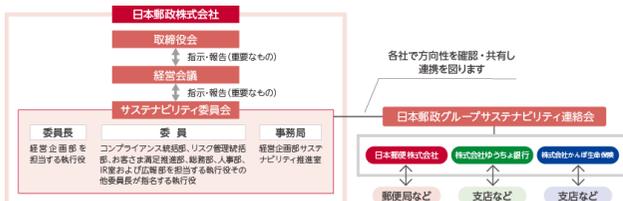
#### 人権方針の策定

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、定期的に見直しをまいります。

- [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

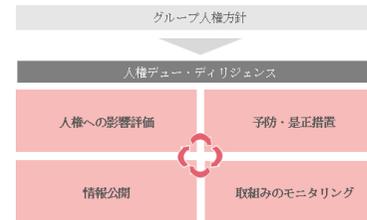
ビジネスと人権の重要性に鑑み、有識者からのアドバイスを踏まえ、取組の推進体制を整備し、基本的な考え方や方針をしっかりと持ったうえで、上層部が理解したサステナビリティ経営の重要性について社内浸透させるよう、取組の深堀を図っていくこととしています。

- [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><b>教育・研修の実施</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
<p><b>社内環境／制度の整備</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> <li>■ <a href="#">働き方改革</a></li> <li>● 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。</li> <li>■ <a href="#">トール社：英国現代奴隷法に関する声明</a></li> </ul>



- ・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
- ・ところとからだ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「ところとからだの健康相談」、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"><li>・「グループの調達活動に関する考え方」を制定</li><li>・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。</li><li>・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。</li></ul>
-------------	--

#### 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。



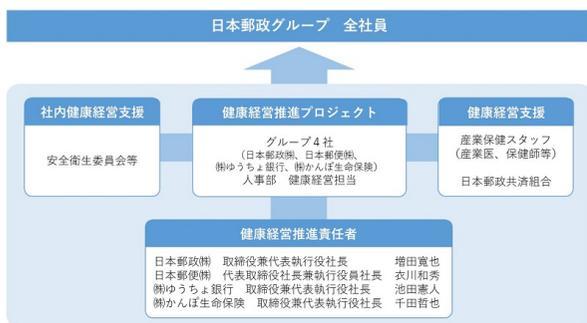
## 日本郵政グループの健康経営の取り組み

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生き生きと働くためには心身の健康が大切であるとの認識の下、「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

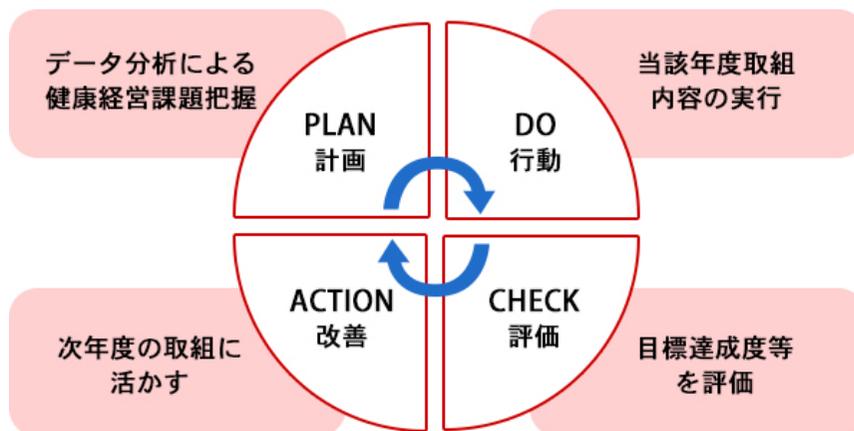
中期的にKPIを設定し、社員の健康に関する取り組み状況を評価することとしています。

### 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

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

# コーポレートガバナンス

日本郵政グループのコーポレートガバナンス

日本郵政グループのリスク管理

日本郵政グループのコンプライアンス

日本郵政グループのITガバナンス

日本郵政グループのサイバーセキュリティ対策

日本郵政グループの内部監査



## 日本郵政グループのコーポレートガバナンス

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

### コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

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

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

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

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

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

### グループ運営態勢

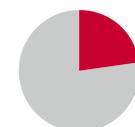
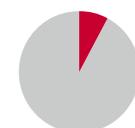
日本郵政(株)は、日本郵便(株)、(株)ゆうちょ銀行及び(株)かんぽ生命保険と日本郵政グループ協定等を締結し、グループ共通の理念、方針、その他のグループ運営に係る基本的事項について合意しており、これによりグループ各社が相互に連携・協力し、シナジー効果を発揮する体制を構築しております。

また、日本郵便(株)に対しては、グループ運営を適切・円滑に行うために必要な事項や、法令等に基づく管理等が必要な事項について、事前承認または報告を求めることとしております。一方、金融2社((株)ゆうちょ銀行及び(株)かんぽ生命保険)に対しては、金融2社の独立性を確保する観点から、事前協議または報告を求めることとし、グループ一体としての経営の推進、ガバナンスの確保を図っております。

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

### 取締役会の特徴

(2021年7月1日現在)

特徴①	特徴②	特徴③	特徴④
指名委員会等設置会社	社外取締役が過半数	ボードダイバーシティの実践	取締役会実効性評価の実施
2015年11月の上場以来、指名委員会等設置会社の体制を維持。指名・報酬・監査委員会は、委員3名以上で、その過半数は独立役員によって構成しております。	取締役会は、13名の取締役で構成され(定款で定める20名以内)、その過半数の9名は独立役員である社外取締役となっております。 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">社外取締役人数</div> <b>9名(定数13)</b> 	取締役会は、豊富な知識・経験と高い見識を有する多様な取締役にて構成します。 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">女性役員人数</div> <b>3名(定数13)</b>  <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">外国人役員数</div> <b>1名(定数13)</b> 	取締役会は、毎年、各取締役に對して、取締役会等に関する意見を確認するなどして、取締役会全体の実効性等について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することで、取締役会の運営の改善等に活用しております。





## 取締役会の実効性評価

### 評価方法等

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

2019年12月、日本郵政(株)並びに子会社である日本郵便(株)及び(株)かんぽ生命保険は、かんぽ契約問題に関し、総務大臣及び金融庁による行政処分を受け、その中で日本郵政グループにおけるガバナンス態勢の構築を求められました。日本郵政(株)では、このような監督官庁からの指摘及び日本郵政(株)において設置した「かんぽ生命保険契約問題特別調査委員会」からの提言等を踏まえ、取締役会を中心としたグループ・ガバナンス機能の向上に努めて参りました。

今回の取締役会実効性評価は、これまでの取り組みが適切なものであったかを振り返る意味からも重要なものと位置付けております。

### 評価結果等

取締役会は総じて十分に機能していると評価しました。

2020年1月、「創業以来の最大の危機」との認識のもとで新たな業務執行態勢がスタートし、取締役会においても、グループ・ガバナンスの更なる強化に向けた議論を深めてまいりました。経営計画や経営方針等、経営上の重要な意思決定事項について、決議に先立って取締役が十分議論する時間を設け、必要な情報を幅広く提供すること等によって取締役会の実効性は大きく向上したと考えております。

また、取締役会の議事についても、定例的な報告事項については、事前説明を行った上で取締役会において議長が一括で報告することにより、重要事項の審議時間を増やすなどメリハリを付ける工夫を行いました。これが議論を活発化させる上で役立ったと評価しております。

今後の課題としては、社外取締役がその役割をより発揮できるよう、取締役会の議案に限らず、子会社の業務執行状況や同業他社の状況等についても幅広く情報提供を受けること、グループ経営に大きな影響を与える事項についてのフォローアップの実施(PDCAサイクルの構築)、デジタルトランスフォーメーションなどの大局的なテーマについて議論する場の設定などが挙げられます。

このような課題に対応するため、事業戦略の実施状況や子会社の業務運営状況についてのモニタリング態勢の充実、事業環境の大きな変化に対応した長期的な戦略について議論する機会の増加等に取り組んでいきたいと考えております。

## 社外取締役の独立性基準

社外取締役9名は全員、日本郵政(株)が定める「日本郵政株式会社独立役員指定基準」を充足しており、東京証券取引所の規定する、一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役であると判断し、独立役員として指定しております。

### 日本郵政株式会社独立役員指定基準

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

1. 過去に当社グループの業務執行者であった者
2. 当社グループを主要な取引先とする者又はその業務執行者等
3. 当社グループの主要な取引先である者又はその業務執行者等
4. 当社グループの会計監査人の社員、パートナー又は従業員
5. 当社グループから役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得、又は得ていたコンサルタント、会計専門家又は法律専門家(当該財産を得ている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体に所属する者又は過去に所属していた者)
6. 当社の主要株主(法人(国を除く。))である場合には、当該法人の業務執行者等
7. 当社が主要株主である法人の業務執行者等
8. 当社グループの大口債権者又はその業務執行者等
9. 次に掲げる者(重要でない者を除く。)の配偶者又は二親等内の親族
  - (1) 前記1から8までに掲げる者
  - (2) 当社の子会社の業務執行者
10. 当社グループの業務執行者等が社外役員に就任している当該他の会社の業務執行者等
11. 当社グループから多額の寄付を受けている者(当該寄付を受けている者が法人、組合等の団体である場合は、当該団体の業務執行者等又はそれに相当する者)

※詳細については以下のウェブサイトをご覧ください。  
[https://www.japanpost.jp/group/governance/pdf/02\\_08.pdf](https://www.japanpost.jp/group/governance/pdf/02_08.pdf)

## 取締役の研鑽・社外取締役へのサポート体制

### 取締役の研鑽

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

### 社外取締役へのサポート体制

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



## 取締役の選任方針

### 取締役候補者の規模・構成

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

### 社内取締役

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

- (1) 日本郵政(株)の業務に関し専門知識を有すること
- (2) 経営判断能力及び経営執行能力にすぐれていること
- (3) 指導力、決断力、先見性、企画力にすぐれていること
- (4) 取締役としてふさわしい人格及び識見を有すること
- (5) 社内取締役としての職務を遂行するにあたり健康上の支障がないこと

### 社外取締役

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

- (1) 経営、経理・財務、法律、行政、社会文化等の専門分野に関する知見を有し、当該専門分野で相応の実績を上げていること
- (2) 取締役としてふさわしい人格及び識見を有すること
- (3) 社外取締役としての職務を遂行するにあたり健康上あるいは業務上の支障がないこと

## 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して、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。

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

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



## 政策保有株式

### 政策保有株式の保有方針

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

### 政策保有株式の保有の合理性を検証する方法、取締役会等の検証内容結果

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

2021年4月の取締役会において、上記主旨に則り、検証した結果、日本郵政（株）の保有する政策保有株式2銘柄について、継続保有が適当であることを確認いたしました。

## 日本郵政グループのリスク管理

日本郵政グループでは、グループ協定等に、グループ各社の管理対象リスクや日本郵政への報告事項等、リスク管理にあたり遵守すべき基本事項を定めています。また、日本郵政が「グループオペレーショナルリスク管理連絡会」等を通じて、グループのリスク管理状況や改善状況をモニタリングするなどにより、グループ全体のリスク管理を行っています。

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やリスク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事項を報告するなどにより、グループ一体での管理態勢を整備しています。

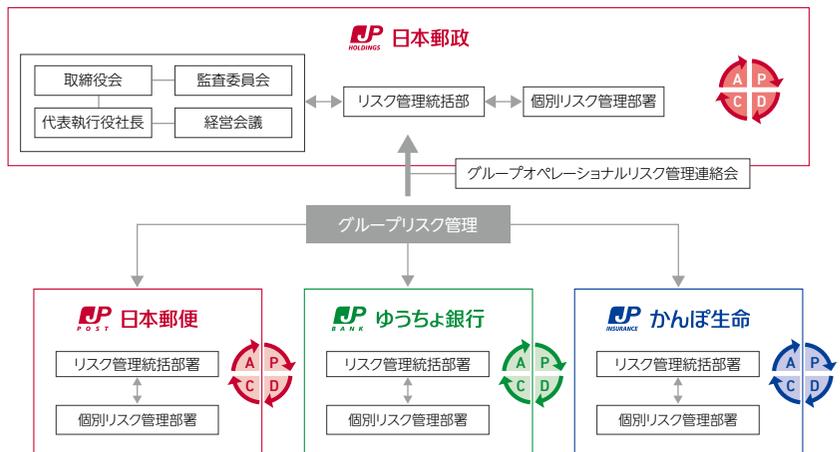
また、2021年6月には、グループガバナンス強化のため、グループ全体のリスク管理統括責任者として、執行役の中から「グループ・チーフ・リスク・コンプライアンス・オフィサー（グループCRCO）」を選任しています。

日本郵政グループでは、グループCRCOを会長、グループ各社のリスク管理担当執行役をメンバーとする「グループオペレーショナルリスク管理連絡会」を設け、各社のオペレーショナルリスク管理状況について情報を共有するとともに、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。

グループCRCOは、この連絡会や各社報告等を通じてグループのリスク管理の状況を把握し、取締役会等への定期報告を実施しているほか、リスク管理の取組に関する取締役会等への年次報告等を通じて、リスク管理プロセスに対する取締役のレビューを受けています。

さらに、リスク管理に係る役員の知見を高めるため、「リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)」や「コンダクト・リスク」等をテーマとした役員向け研修を実施しています。

### 日本郵政グループのリスク管理態勢

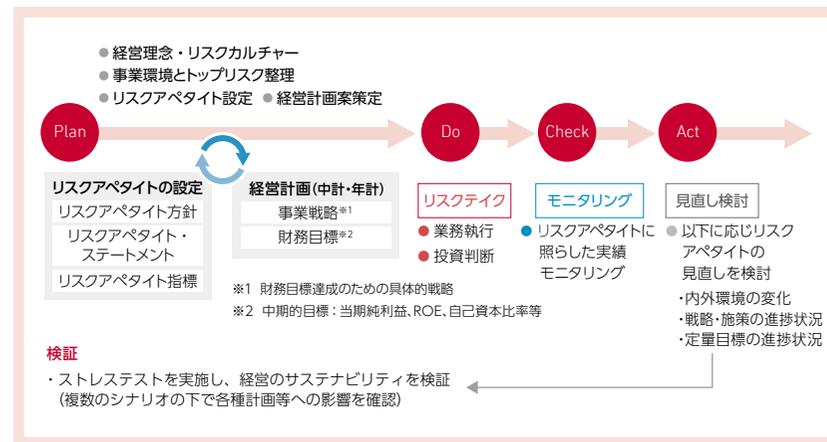


### リスクアペタイト・フレームワーク (RAF)

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

日本郵政グループは、本枠組みを活用し、経営層が経営計画とともに取得するリスクと種類を承認し、想定外損失の回避、リスク・リターンの向上、アカウンタ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・かんぽ生命保険)

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)

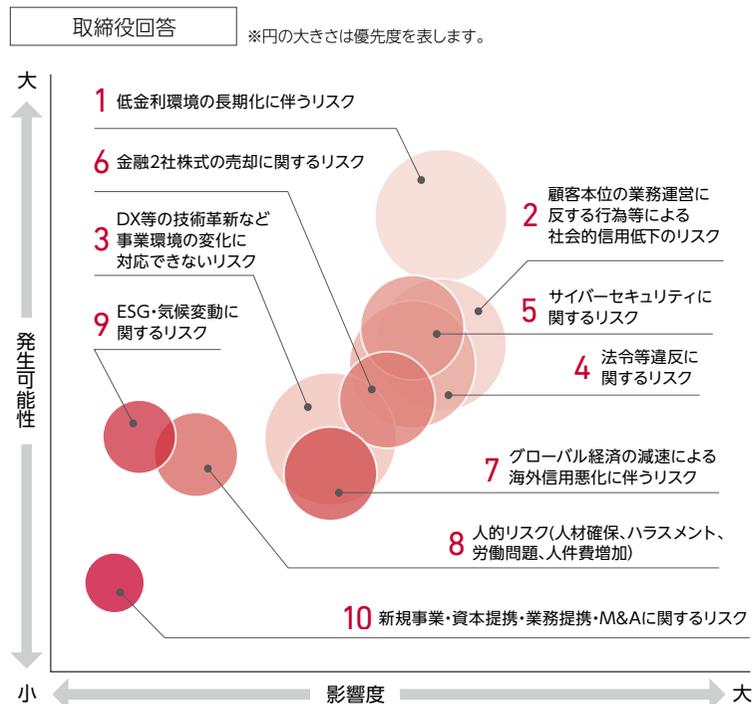
郵便・物流事業、不動産事業及び新規事業において、金融事業及び既存事業を除く資本の範囲内で、適切なリスクテイクとリスクコントロールにより、財務の健全性を維持しつつ、新たな収益の確保を目指します。

トップリスク

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

日本郵政は、トップリスクの管理状況、改善策等をグループ会社と連携してモニタリングしています。

また、トップリスクをRAFや経営計画策定の議論に活用しています。



2021年度のトップリスクと主な想定シナリオ  
(当社経営陣が特に重視する当社グループの事業等のリスク)

	トップリスク	主な想定シナリオ
1	顧客本位の金融商品販売に関するリスク 【上図2. および4. のリスクを統合】	お客さまに不利益が生じたり法令違反または社内ルール違反に該当する事例が新たに判明すること等により、当社グループの社会的信用が毀損する
2	金融リスク (低金利環境の長期化・グローバル経済の減速) 【上図1. および7. のリスクを統合】	債券運用を資産運用の主体とする金融2社の基礎的な収益力低下の継続またはグループ会社が保有する資産の評価損等が生じる
3	DX等の技術革新など事業環境の変化に対応できないリスク 【上図3. および10. のリスクを統合】	事業環境の変化に適切かつ適切に対応できず、当社グループの業務・商品の競争力や効率性が低下する
4	サイバーセキュリティに関するリスク	標的型攻撃等のサイバー攻撃の激化・高度化により、システム停止や各種サービスの不正利用が発生し、業務が大規模かつ長期間に亘り、停止または制約を受ける
5	金融2社株式の売却に関するリスク	株式の売却が進むことにより減少する当社の連結財務諸表に反映される金融2社の利益を補うことができない
6	人的リスク (人材確保、ハラスメント、労働問題、人件費増加)	有能な人材の育成及び定着を図ることができないことや人事労務上の問題や職場の安全衛生管理上の問題等が発生することにより、人材の流出・不足等を招き人件費が上昇する
7	ESG・気候変動に関するリスク	ESGへの対応が不十分と評価されることにより、当社グループの資本市場における評価その他社会的な評価が低下する
8	海外子会社に関するリスク	海外子会社の経営状況が改善せず減損損失を計上する

※8はアンケート実施後に発生した事象等を踏まえ追加。



## 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、コンプライアンスが経営の最重要課題のひとつであると認識し、お客さま本位の経営理念を浸透・徹底すべく、グループ全体の価値に係るリスクベースでのコンプライアンス推進（コンプライアンス・リスク管理）を重点的に図ることとし、グループ一体となったコンプライアンス・リスク管理を推進します。

特に、かんぽ商品の募集に係る問題等を踏まえ、グループコンプライアンス委員会を設置するなど、グループコンプライアンス機能の強化を図るとともに、現金詐取事案、料金不適正収納や郵便物等の放棄・隠匿などの不祥事再発防止やマネー・ローディング及びテロ資金供与対策等についても、取り組みを一層推進・管理していきます。

グループ各社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の整備に努めています。

### グループのコンプライアンス態勢

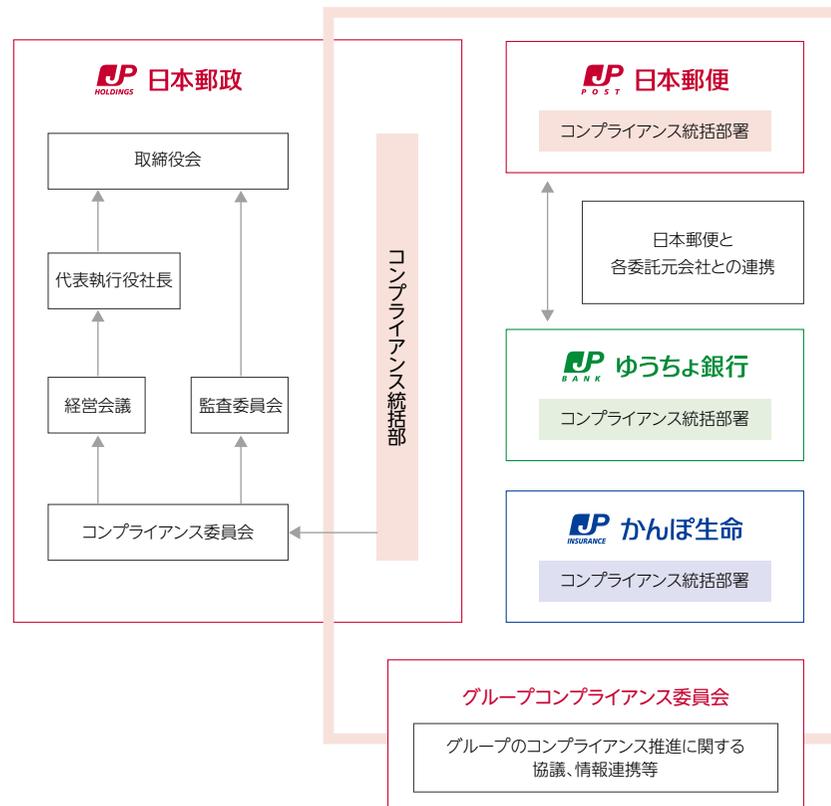
コンプライアンスについては、グループ共通の態勢として各社ともコンプライアンス部門が一元的に管理することとしています。

コンプライアンスに係る方針、態勢、具体的運用、諸問題への対応について検討するため、各社とも経営会議の諮問機関としてコンプライアンス委員会を設置し、同委員会において審議した重要な事項は、コンプライアンス担当役員が経営会議、取締役会等へ報告しています。

また、コンプライアンス担当役員のもとにコンプライアンス推進施策の企画立案、推進管理などを行うコンプライアンス統括部署を設けています。

グループコンプライアンス委員会の定期的な開催を通じた情報共有・連携等により、グループ全体のコンプライアンス機能の維持・向上を図っています。

### 日本郵政グループにおけるコンプライアンスの枠組み



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



## グループ各社のコンプライアンス態勢

日本郵政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するとともに、コンプライアンス推進の取り組みを実践することにより、コンプライアンス態勢が有効に機能する仕組みをとっています。

### コンプライアンス・ラインの整備

グループ各社においては、コンプライアンスの推進を図るため、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置し、コンプライアンス統括部署などにその具体的な推進を担う「コンプライアンス・オフィサー」を配置し、また本社各部署や支社・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。

### コンプライアンス違反への対応

グループ各社においては、贈答の授受、飲食の接待などの贈収賄等の不祥事を含めたコンプライアンス違反及びその疑いがある事実が発覚した場合、事実関係、発生原因などの調査・解明を行い、再発防止策を推進します。

### コンプライアンス・プログラムの策定及び取り組み

グループ各社においては、毎年度、コンプライアンス推進の具体的な実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を策定し、重点的にコンプライアンスの推進を行うものとして贈答の授受、飲食の接待などの贈収賄等の不祥事防止を含めたコンプライアンス項目を定め、コンプライアンス項目ごとに責任を持ってその推進を行う責任部署を定め、取り組むこととしています。また、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、コンプライアンスに関して会社全体の一元的推進管理を行います。

### コンプライアンス・マニュアルなどの作成・配付

グループ各社においては、コンプライアンスを実現するための具体的な手引書として、コンプライアンス態勢やコンプライアンス項目などを解説した「コンプライアンス・マニュアル」、及びマニュアルの要点を解説した「コンプライアンス・ハンドブック」を作成・配付し、役員及び社員への研修に活用するなどしてコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

### コンプライアンス研修の実施

グループ各社においては、法令などの理解促進とコンプライアンス意識の向上のため、集合研修やDVD、eラーニング等により、コンプライアンス項目に係る各種研修を実施しています。特にハラスメント根絶の観点から、ハラスメントに関するトップメッセージの発信、全社員を対象とした周知・啓発、実例を扱った管理者研修の実施や冊子の配布等の取り組みを行っています。

## マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策への取り組み

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与の防止に向けた国際的な要請の高まりを踏まえ、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に係るグループ方針」を制定する等、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策を重点課題と位置づけ、グループ一体として推進態勢を強化し、グループ各社がそれぞれの事業の特性を踏まえて、リスクベース・アプローチに基づくマネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に取り組んでいます。

## 内部通報制度の浸透及び改善

グループの内部通報制度については、コンプライアンス経営の実現によるグループガバナンスの向上を目指して策定した改善計画に基づき、社員が安心して積極的に声を寄せられる制度となるよう取り組んでいるところです。

2021年3月までの改善計画の第1フェーズにおいては、「社員の声は財産であり、声を寄せる社員もまた貴重な財産である」との基本認識について、グループ4社長からトップメッセージを発信し、グループ各社の経営陣・社員に浸透させるとともに、受け付けた通報情報の共有範囲を厳格化するなど相談者・通報者保護の徹底を図りました。

改善計画の第2フェーズにおいては、改善の主要施策である外部専門チーム、ワンストップ相談・通報プラットフォームの導入を検討し、2021年9月1日から運用を開始しています。

外部専門チームの導入とは、社外窓口における通報の受付、調査、調査結果の報告までのすべての過程を外部の弁護士から構成されるチームに委託するものになります。社員が一切かわらない調査スキームを導入することにより調査の客観性・公正性が確保され、通報の秘密保護も徹底されることとなります。

ワンストップ相談・通報プラットフォームの導入とは、社員からの相談・通報を一元的に受け付けるポータルサイトにおいて、窓口の仕組みを全く知らない社員でも簡単にニーズに合った窓口相談・通報し、その後の窓口担当者とのやり取りを情報システムの活用によるセキュアな環境で行うことを可能にしたものです。

これらの運用の開始にあわせて、あらためてグループ4社長からトップメッセージを発信し、経営陣として、社員の声に真摯に耳を傾け、経営に活かし、業務改善に努めること、また、通報者探しには厳正に対処することを周知いたしました。

これらの施策について、社員の認知度を高めるため、継続的にトップメッセージを発信するなどの周知活動に取り組み、内部通報制度の浸透を図っていきます。

今後は、改善計画の第3フェーズとして、受付担当者の拡充やスキル向上、内部通報制度認証の取得、第三者評価スキームの検討、通報者情報等に配慮した上での相談・通報の傾向分析などの中長期的な取組を通じて、内部通報制度のさらなる改善、さらにはコンプライアンス経営の実現を目指してまいります。

## 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。

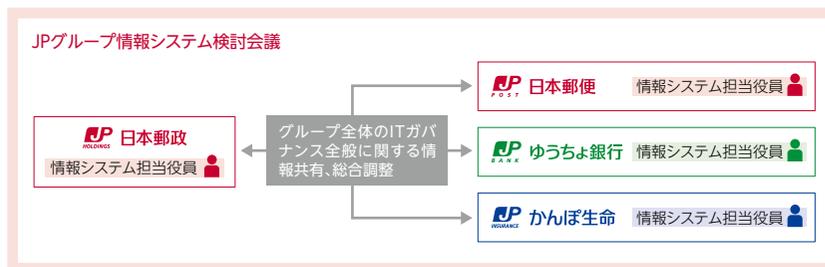
グループ各社は、この協定等に基づき、IT戦略の策定・実行を通じて生産性の向上、経営の効率化や情報技術の利用に伴い生じるリスクを極小化し、グループの経営の健全性を確保することにより、企業価値の最大化を図るためのITガバナンスを実現しています。

### 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、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)の推進を支えます。

#### 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

- 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
- 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

- 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
- 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

- 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
- セキュリティ水準の高度化により各種サービス提供やデジタル化推進の安心・安全を確保

## 日本郵政グループのサイバーセキュリティ対策

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

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

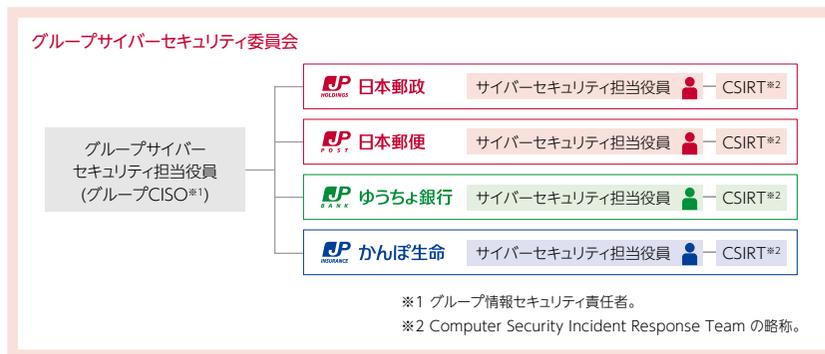
### グループサイバーセキュリティ体制

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

日本郵政グループ主要4社のサイバーセキュリティ担当役員から構成されるグループサイバーセキュリティ委員会を設置し、グループのサイバーセキュリティ戦略策定のほか、グループ各社のサイバーセキュリティ対策の取り組み状況の把握・高度化を行っています。

日本郵政の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います。

サイバーセキュリティの取り組み状況について、定期的に経営に報告しています。



### 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います。
教育・訓練	役員・社員を対象にサイバーセキュリティに関する教育・訓練を行っており、役員・社員のセキュリティ意識向上に努めています。
外部連携	JPCERT/CC、日本CSIRT協議会、警視庁等の外部組織と連携して攻撃情報や対策動向の共有等を行っており、日々高度化するサイバー攻撃に迅速に対応できるよう努めています。

## 日本郵政グループの内部監査

日本郵政グループでは、業務の健全かつ適切な運営を確保し、お客さまの信頼に応えるため、グループ各社において実効性のある内部監査態勢を整備しています。特に、かんぽ商品の募集に係る問題を踏まえ、日本郵政による郵便局等へのオンサイトモニタリングの実施や、グループ内部監査連絡会議等の充実を図っています。

### グループの内部監査態勢

日本郵政グループでは、内部監査態勢を構築・整備するための基本的事項をグループ協定等に定めています。

グループ各社は、この協定等に基づき、それぞれが行う事業の特性、リスクの種類と程度に対応した実効性のある内部監査態勢を整備しています。

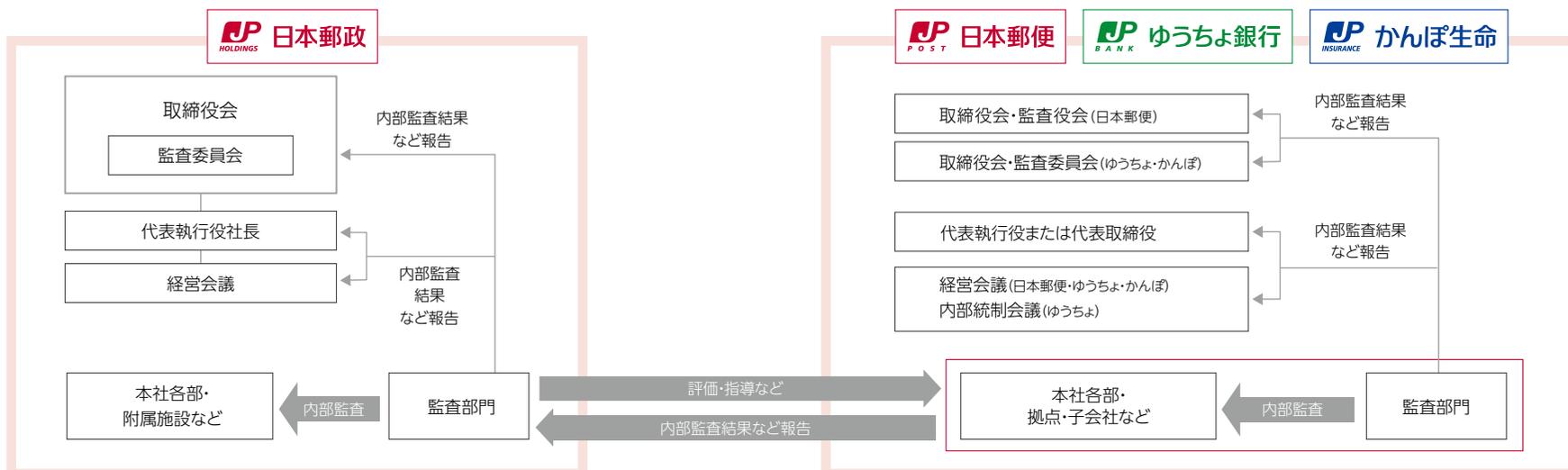
持株会社である日本郵政の監査部門は、グループ全体の内部監査態勢向上の観点から、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の監査部門に対して、監査規程、監査計画、内部監査態勢の評価・検証と指導・助言を行っています。

また、必要な場合には、改善のための勧告、直接監査などを行うこととしています。

### グループ各社の内部監査態勢

#### 各社の内部監査態勢の概要

グループ各社では、業務を担当する部門から独立した組織として監査部門を設置し、経営活動の実行状況や相互けん制が機能しているかといった内部管理態勢を検証しています。



#### 実効性のある内部監査の実施

グループ各社の監査部門は、内部監査の対象となる拠点・部署、あるいは業務が有するリスクの種類と程度を評価し、それに応じて監査の頻度や監査項目などを定める「リスクベースの内部監査」を行うなど、内部監査の実施に当たっては、内部監査人協会 (IIA) の「内部監査の専門職的実施の国際基準」等に則り監査を行っています。

また、日常的に各種会議への出席、内部管理資料の収集などのオフサイト・モニタリング活動を行うほか、社内外のセミナー等を通じて監査法人や専門家の知見を取り入れるなど、監査品質向上に取り組み、効率的で実効性のある内部監査の実施に努めています。

#### 内部監査結果の報告と業務改善

グループ各社の監査部門は、内部監査の結果を業務執行部門に通知するとともに、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います。

また、各社の監査部門は、監査指摘事項の是正改善状況を定期的に取りまとめ、代表執行役などに報告し、各社における業務改善が確実に図られるように努めています。

# 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、ご利用して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		17,785,663.5



	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	

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



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
	日本郵政	女性	19	31	39	39	47
		合計	25	52	64	77	79
		男性	0	0	0	0	0
	日本郵便	女性	1	1	2	5	4
		合計	1	1	2	5	4
		男性	6	18	20	34	26
	ゆうちょ銀行	女性	16	26	28	26	36
		合計	22	44	48	60	62
		男性	0	2	3	2	3
	かんぽ生命	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

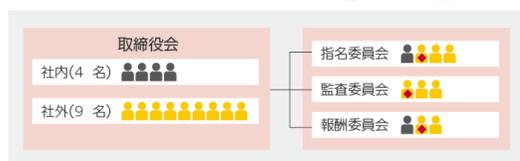
日本郵政株式会社は、以下の観点から「指名委員会等設置会社」を選択しております。

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。

## 第三者意見



立教大学経営学部

教授・経済学博士

高岡 美佳

日本郵政グループは、2021年4月に創業150周年という節目の年を迎えました。トップメッセージにあるように、150年という時の流れの中で、時代は変われども、郵政事業は常に地域社会の発展を支えてきました。本レポートを読むことで、日本郵政グループが、事業活動を通じて新たな価値を生み出すことに取り組むとともに、環境配慮を含めた持続可能な社会の実現に貢献していることが理解できます。

今回のレポートで高く評価したいのは、次の3点です。

第1に、2021年5月に公表したグループ中期経営計画「JPビジョン2025」を策定・公開したことです。非常に意欲的な内容であり、経営の自由度確保と新ビジネスへの投資、ビジネスポートフォリオの転換、そして資本効率の向上などが描かれています。サステナビリティ関連では、ESG投資の推進のほか、2050年にカーボンニュートラルの実現を目指すことが明言されており、第一歩として2021-25年度にEV（電気自動車）の導入拡大等により温室効果ガスを削減し、2030年度に温室効果ガス排出量を2019年度比46%削減とする目標を掲げています。また、同ビジョンでは、ダイバーシティの推進の一環として女性管理者比率の向上とそのため取り組みも描かれています。中期経営計画の中にサステナビリティを位置づけることで実効性は飛躍的に高まることでしょう。日本郵政グループの持続可能な社会の実現に向けた真摯な取り組み姿勢を高く評価したいと思います。

第2に、サステナビリティ推進体制が整備されたことです。2021年1月に経営会議の諮問機関である「CSR委員会」を、経営企画部を担当する執行役を委員長とする「サステナビリティ委員会」に改組し、事務局として「サステナビリティ推進室」を設置しました。また、グループ全体でのサステナビリティ推進体制の強化を目的として、グループ各社の経営企画部を担当する執行役を委員とする「グループサステナビリティ連絡会」を開催するなど、グループ一体となってサステナビリティ経営を推進するための仕組みが整いました。

第3に、かんば商品の不適正募集問題等を踏まえた業務改善計画とその取り組み状況について、適切に情報を

公開していることです。2021年9月に「お客様の信頼回復に向けた約束」を策定し、信頼回復のための活動を続けたことで、1年後の2021年9月には外部専門家で構成されるJP改革実行委員会より活動は一定の成果をあげたとの評価を受けました。本レポートでは、各約束についての評価軸（「お客様の満足度」「社員浸透度」「活動の達成度」「委員評価」）とスコアを掲載しています。ガバナンスの観点からは、組織風土改革が重要であり、社員に「約束」が浸透していることが不可欠でしょう。起こってしまった問題をしっかりと受けとめ、再発防止に向けてコンプライアンスを徹底するとともに、適切に情報を公開してステイクホルダーとの対話を充実させることは、信頼とブランドの回復につながります。今回のサステナビリティレポート上での情報公開を高く評価したいと考えます。

その他、これまでと同様に人事や環境に関する数値データを公開することに加えて、今回のレポートではガバナンスに関する情報開示が進捗した点も評価のポイントです。

最後になりますが、すでに日本郵政グループのサステナビリティ活動は高いレベルに達しています。今後は、つくり上げた素晴らしい枠組みの中で、より効果的に活動を行うための工夫をしてははいかがでしょうか。例えば、2019年4月に「日本郵政グループ人権方針」を制定し、その内容も含めて取引先に理解・協力いただくために国連グローバル・コンパクトに定める4分野10原則を順守した「日本郵政グループの調達活動に関する考え方」をレポートに掲載しましたので、次回は、取引先を対象とする「調達に関するアンケート調査」を実施してはいかがでしょうか。また、2030年および2050年の温室効果ガス排出目標は、SCOPE1（自社が直接排出する排出量）とSCOPE2（他社から供給された電力等の使用に伴う排出量）を対象としており、SCOPE3（サプライチェーンや投資を通じた排出量）は含まないとの記載がありますが、今後、SBT認定に向けてSCOPE3の算出をすと思いますので、それを中期経営計画の2030年・2050年の排出量目標値に反映させることをご検討ください。

(2021年12月)

## 外部への情報発信

### 統合報告書 (ディスクロージャー誌)

ステークホルダーの皆さまに、日本郵政グループの持続的な価値創造に向けた取り組みをご理解いただくため、グループの概要、事業戦略、経営課題等について、財務情報、非財務情報の両面から作成しています。



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

### グループ中期経営計画

2021年度から2025年度までを計画期間とする中期経営計画として、<JPビジョン2025～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～>を2021年5月に発表しました。



[https://www.japanpost.jp/ir/strategy/pdf/20210514\\_01\\_st.pdf](https://www.japanpost.jp/ir/strategy/pdf/20210514_01_st.pdf)

### サステナビリティレポート

ステークホルダーの皆さまに、日本郵政グループの地域活動・社会貢献活動および環境に対する取り組みについて、より理解を深めていただくために作成しています。



<https://www.japanpost.jp/sustainability/library/report/>

### SDGs Book

日本郵政グループと社会の持続可能性との関係や、グループが事業を通じてSDGsに取り組む意義、具体的な取り組み事例などを詳しく紹介しています。



<https://www.japanpost.jp/sustainability/library/sdgs/>

### サステナビリティサイト

日本郵政グループの地域活動・社会貢献活動および環境に対する取り組みについて、より詳しく網羅的に掲載しています。2021年11月、全面的にリニューアルしました。



<https://www.japanpost.jp/sustainability/>

### サステナブルムービー

「日本郵政グループ 東日本大震災から10年、復興への歩み」「日本郵政グループとSDGs」など、日本郵政グループのサステナビリティ活動に関する取り組みを動画で紹介しています。



<https://www.japanpost.jp/sustainability/library/movie/>

日本郵政グループ  
東日本大震災から10年、復興への歩み (フルバージョン)  
<https://www.japanpost.jp/sustainability/library/movie/>

日本郵政グループとSDGs (Vol 1)  
[https://www.japanpost.jp/sustainability/library/movie/2020\\_001.html](https://www.japanpost.jp/sustainability/library/movie/2020_001.html)

くらしを支える郵便局のネットワーク～ (御蔵島篇)  
[https://www.japanpost.jp/sustainability/library/movie/2018\\_002.html](https://www.japanpost.jp/sustainability/library/movie/2018_002.html)

etc.