

日本郵政グループ サステナビリティレポート 2022



日本郵政グループの概要

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



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。

お客さまと地域を支える「共創プラットフォーム」へ



JP POST 日本郵便

郵便・物流事業
郵便局窓口事業
国際物流事業

郵便局ネットワークを
最大限に生かし
地域のお客さまをサポート



JP BANK ゆうちよ銀行

銀行業

銀行業で
お客さまの生活を
サポート



JP INSURANCE かんぽ生命

生命保険業

生命保険業で
安心のある生活を
サポート



JP HOLDINGS 日本郵政

グループの経営戦略策定

日本全国の郵便局ネットワーク

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

24,284局



郵便ポストの設置数

176,683本



ゆうちょ ATM 設置数

31,774台



日本郵政グループ従業員数*

約 38.9 万人

正社員 約 21.3 万人
正社員以外 約 17.6 万人
※2022年3月31日現在



国際物流ネットワーク

約 150カ国





日本郵政グループの概要	1	コーポレートガバナンス	31
目次・編集方針	3	グループ・ガバナンス	32
トピックス	4	コーポレートガバナンスに関する基本方針	34
サステナビリティ経営	6	グループ・コンプライアンス	40
サステナビリティ経営に対する考え方	7	日本郵政グループのリスク管理	42
サステナビリティ推進体制	7	日本郵政グループの内部監査	45
サステナビリティ委員会の開催実績	7	お客さま本位の業務運営に関する基本方針	46
サステナビリティ経営の推進	8	日本郵政グループのITガバナンス	48
人生100年時代の「一生」を支える	9	サイバーセキュリティ対策	49
地域社会を支える	10	方針・データ集	50
気候変動への取り組み	11	グループ利益相反管理方針	51
カーボンニュートラルの実現に向けた	11	反社会的勢力との関係遮断について	52
日本郵政グループの取り組み	11	グループ・プライバシーポリシー	53
TCFD提言への賛同	12	税務に対する取り組み	56
TCFD提言に基づく日本郵政グループの対応状況	13	腐敗行為防止への取り組み	58
シナリオ分析	14	内部通報制度の取り組み	62
各社の取り組み	16	日本郵政グループ	
人事戦略	20	サイバーセキュリティ経営宣言	64
お客さま本位の営業目標・人事評価	21	日本郵政グループ情報セキュリティ宣言	65
グループの人事交流	21	ディスクロージャーポリシー	66
社員の人材力(能力×意欲)アップ	21	人権尊重	67
(内部人材の育成、外部専門人材の積極採用)	22	サプライチェーン	68
ダイバーシティの推進	22	ESGデータ集(環境)	69
働きやすい職場づくり	24	ESGデータ集(社会)	76
人権尊重に関する取り組み	25	ESGデータ集(ガバナンス)	87
ステークホルダーとの対話	26		
グループ顧客満足度調査	27		
お客さまの声の経営への活用	27		
社員との意見交換会	28		
IR活動の報告	28		
有識者ダイアログの開催	29		

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サステナビリティに関する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

2021年10月から2022年3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、2021年10月以前及び2022年3月以降の最新の取り組み内容も含まれます。

発行時期

2023年3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。



トピックス

郵便局の魅力を発信するメディア

JP cast

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

「生きるチカラ」を育む
子どもたちの未来のために
日本郵政グループが森づくり体験活動を提供

2022年5月9日公開



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2022/05/262.html>

#みんなで作るみんなの郵便局 +エコ郵便局
Vol.2 みんなで作った焼杉を外壁に使った
丸山郵便局が完成！

2022年5月19日公開



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2022/05/265.html>

EV (電気自動車) 体験で地域とつながる、
環境にやさしい郵便局

2022年6月2日公開



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2022/06/268.html>



全国に広がる"どんぐりの絆" @JP子どもの森づくり運動

2022年7月7日公開



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2022/07/277.html>

日本郵政グループが高校生に向けて特別授業！ サステナビリティの時代における 「手紙文化」の価値とは？

2022年9月1日公開



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2022/09/291.html>

日本郵便初の「エシカル配送」の取り組みをレポート！ 環境、社会、人にやさしい 配送を実現するための挑戦とは

2022年10月20日公開



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2022/10/304.html>

電気自動車 (EV) の充電制御で、 電力ピークを抑制！ 「電力需給ひっ迫問題」に郵便局が取り組む

2023年3月16日公開



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2023/03/337.html>

サステナビリティ経営

サステナビリティ経営に対する考え方

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ委員会の開催実績

サステナビリティ経営の推進

人生100年時代の「一生」を支える

地域社会を支える

気候変動への取り組み

カーボンニュートラルの実現に向けた
日本郵政グループの取り組み

TCFD 提言への賛同

TCFD 提言に基づく
日本郵政グループの対応状況

シナリオ分析

各社の取り組み





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、当社グループの経営理念の実現を図り、当社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、当社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

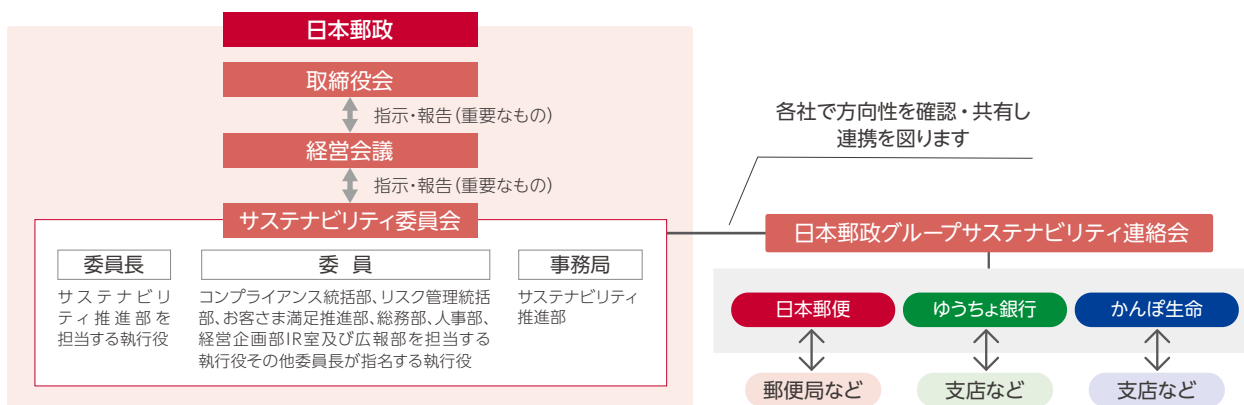
当社では、ESG・サステナビリティの概念を組み込んだ経営戦略やガバナンス体制、気候変動リスク等が経営に与える影響分析など、より経営の中核に踏み込んだ検討を進める必要があることから、2021年1月、経営会議の諮問機関である「日本郵政株式会社CSR委員会」を、「日本郵政株式会社サステナビリティ委員会」に改組するとともに、その事務局として、「経営企画部サステナビリティ推進室」を設置しました。

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。

「JP ビジョン2025」においても、こうした仕組みのな

かで、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。

2022年4月から、サステナビリティへの取り組みの強化を図るため、「サステナビリティ推進部」に改組しました。当社グループのESG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部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、当社グループの取り組みについての分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
2020年度	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・グループ不動産事業におけるESG検討
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> ・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
	<ul style="list-style-type: none"> ・ESG評価機関のスコアアップへの取り組み ・「JP ビジョン2025」におけるESG経営の推進状況 ・ESG経営に関する非財務目標の設定 ・ESGに関して取り組みを強化すべき課題



サステナビリティ経営の推進

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、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。

持続可能な成長／中長期的な企業価値の創出



SDGs等の課題への積極的な貢献

- 日本郵政グループ
- 日本郵便
- ゆうちょ銀行
- かんぽ生命

	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"> ● 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 ● お客様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 ● 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) ● 次世代教育(手紙振興、金融教育) 	<ul style="list-style-type: none"> ● デジタルを活用した使いやすいサービス ● 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 ● 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) ● 安心・安全を最優先に、すべてのお客様が利用しやすいデジタルサービスの拡充、お客様に一層寄り添ったコンサルティングの実施 ● あらゆる世代への基礎的な保障・サービスの提供 ● 人生100年時代の社会的ニーズを踏まえた商品開発 ● 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
②日本全国の「地域社会」を支える 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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・減災を目的と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 ● 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 ● P-DXの推進、先端技術の活用 ● 災害発生時における地域貢献及び復興支援 ● 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) ● 地域リレーション機能強化による地域の実情に応じた金融ニーズへの対応
③環境の負荷低減 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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替 ● ペーパーレス化の推進 ● 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) ● 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
④人事戦略 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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・病氣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) ● 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) ● 人材育成(お客様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)
⑤ガバナンス 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループガバナンスの強化 ● 支社・フロントラインのマネジメント機能強化 ● グループ一体となったリスク管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループCxO制の導入 ● 日本郵政・日本郵便の一体的な運営 ● 支社への権限委譲 ● 郵便局一体のマネジメント体制への見直し ● 「コンダクト・リスク」を早期に探知し対応する体制の構築

人生100年時代の「一生」を支える

人生100年時代の「一生」を次世代教育やサービスで支える



日本郵便は、人生100年時代の「一生」を支えるため、手紙の書き方体験授業等を通じた次世代教育、待機児童や高齢社会という社会課題に配慮した保育所・高齢者施設の建設・運営、みまもりサービス・終活紹介サービスの拡充に取り組んでいます。

手紙の書き方体験授業

日本郵便は、学校の授業の場で「実際の手紙のやり取り」を通して、手紙を書く楽しみ、手紙を受け取ったときの喜びをしっかりと経験してほしいという願いから、小・中・高校生を対象に、「手紙の書き方体験授業」を行っています。その他にも、学校や地域の皆さまと連携を取りながら様々なイベントを開催しています。

2021年度は、1万4,316校(全体の70.3%)の小学校、4,775校(同42.4%)の中学校及び2,320校(同34.0%)の高等学校で、合計約495.3万人の皆さまに「手紙の書き方体験授業」を体験していただきました。



小学校から高等学校まで、テキストを無償で配布しています

日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」な金融サービスを提供



ゆうちょ銀行では、お客さま一人ひとりのライフプランに応じたゴールベースのご提案に取り組んでおり、お客さまのご意向等を踏まえたくうえで、長期・分散・積立投資に適した商品や、つみたてNISA・iDeCo等の税制優遇制度を積極的にご提案しています。また、2022年5月から、ゆうちょファンドラップを開始するなど、一層のサービス充実を図っています。

また、従来の紙通帳に代わり、普段お使いのスマートフォンで、いつでも現在高・入金明細をご確認いただける「ゆうちょ通帳アプリ」は、登録口座数が2022年3月末で481万口座となりました。2021年度には、担保定額・定期貯金や投資信託照会機能・送金機能等、お客さまにより便利にご利用いただける機能を追加しました。今後も、全国の郵便局ネットワークを活用し、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を進めていきます。



お客さまの人生を保険の力でお守りする



かんぽ生命は、前身である簡易生命保険事業のスタートから100年を超える長い間、生命保険の力でお客さまの人生や幸せをお守りし続けてきました。郵便局という全国に広がる身近なネットワークを通じて、それぞれの地域の、お一人おひとりのお客さまに寄り添い、いざというときの支えとなってきました。

かんぽ生命はコロナ禍の下においても、社会的使命を果たすため、死亡保険金の倍額支払などの取り組みを行い、新型コロナウイルス感染症に対する支払いとして、2022年3月末現在で累計12万9,863件、245億9,920万円のお支払いを実施しました。



かんぽ生命は2021年に保険期間を延長した保険商品の販売や契約転換制度を開始し、2022年4月には新医療特約を発売しています。今後も「人生100年時代」を迎え、あらゆる世代のお客さまの保障ニーズにしっかりと応える商品・サービスを提供していきます。

地域社会を支える

日本全国の「地域社会」を支える

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。

また、これまで築いてきた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及び高齢者施設の建設に取り組むとともに、郵便局のスペースを活用した地域活性化の取り組みの一環として、新宿郵便局（東京都新宿区）におけるJR 東日本のシェアオフィスサービス個室ブース「STATION BOOTH」の提供、青葉台郵便局（神奈川県横浜市）の空きスペースを活用したコミュニティラウンジの提供等を実施しています。

このほか、大きな災害が発生した際に、被災されたお客さまへの支援のための各種非常取扱いを行うとともに、長期の避難生活に備えて各自の必要なものを事前にお預かりし、必要な時に必要な場所にお届けする、これまでにない防災サービスである「防災ゆうストレージ」の提供を寺田倉庫株式会社とともに行っています。

JP 日本郵便
POST



長期の避難に備えたじぶん用支援物資や大切なものを保管していただくことを推奨

多様な枠組みによる地域への資金循環と地域リレーション機能の強化

JP ゆうちょ銀行
BANK

お客さまからお預かりした大切な資金を、地域へと循環するために、特にエクイティ性資金の供給を拡充し、地域活性化への貢献に努めています。

地域金融機関との連携を通じた地域活性化に貢献する取り組みとして、2016年7月より「地域活性化ファンド」へ参加し、2022年3月末までに累計39ファンドとなりました。また、連結子会社のJPインベストメントが2022年4月に設立した「JPインベストメント地域・インパクト1号ファンド」による投資を通じ、地域活性化やSDGsの目標達成に貢献していきます。

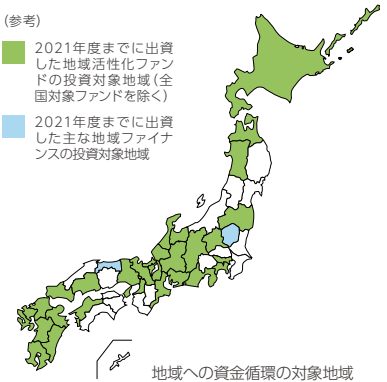
地域ファイナンスの取り組みとして、地方債や地方公共団体貸付をはじめ、PFI*・プロジェクトファイナンスの協調融資への参加等、地域のリスクマネー・ニーズに応じていきます。

また、地域金融機関と連携し、「地域のプラットフォーム」として、ATM連携や税公金取りまとめ事務共同化等についても、継続的に取り組めます。

*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。

(参考)

- 2021年度までに投資した地域活性化ファンドの投資対象地域(全国対象ファンドを除く)
- 2021年度までに投資した主な地域ファイナンスの投資対象地域



ラジオ体操の普及促進

JP かんぽ生命
INSURANCE

ラジオ体操は、かんぽ生命の前身である通信省簡易保険局が制定し、2028年には制定100年を迎えます。人生100年時代において、健康づくりや地域コミュニティの活性化などの社会的課題の解決にお役立ていただくため、当社では様々な取り組みをしています。

地域イベントとして「巡回ラジオ体操・みんなの体操会」と「1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭」を全国各地で開催し、幅広い世代の皆さまにご参加いただいています。さらに、子どもたちの体力づくりに貢献することを目的に「全国小学校ラジオ体操コンクール」も開催しています。

また、新たな取り組みの一つとして、2021年10月から東京都健康長寿医療センター、学校法人東京医科大学、NPO法人全国ラジオ体操連盟とともに、ラジオ体操の健康効果の検証に向けた共同研究を行っています。



1000万人ラジオ体操・みんなの体操祭の模様



気候変動への取り組み

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、既に世界各地の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、その影響の緩和と適応に取り組んでいます。

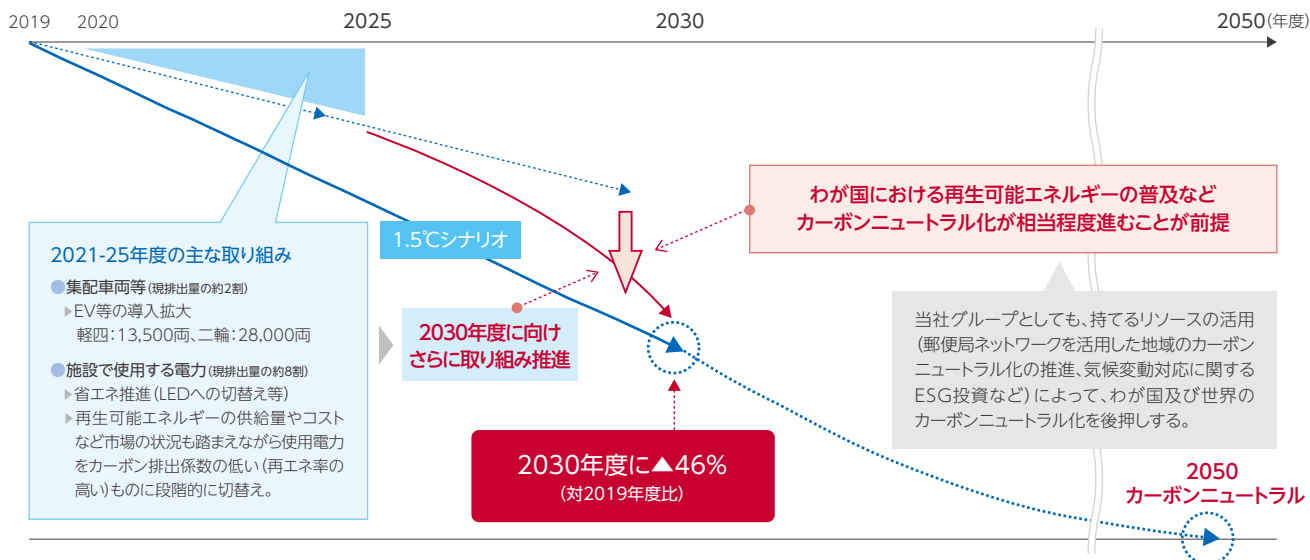
カーボンニュートラルの実現に向けた日本郵政グループの取り組み

気候変動を進行させる要因の一つとして、人々の生活や企業活動により排出される温室効果ガスの増加があげられています。

日本郵政グループは、「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様々な取り組みを推進しています。

また、これらの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が進むことが必要となり、当社グループも、持てる経営資源を活用し、わが国及び世界のカーボンニュートラル化を後押ししていきます。



(注)・Scope1(自社が直接排出する排出量)及び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。
 ・Scope3(サプライチェーンや投資を通じた間接的な排出量)については、「JP ビジョン2025」での目標設定は行わないが、SBT (Science Based Target) 認定に向けた取り組みは推進する。
 ・不動産事業など新規事業による増加分を除く。



TCFD 提言への賛同

日本郵政グループは、全国2万4千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、当社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。

当社グループでは、これまでも「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きました。

これらに加え、2019年4月には気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に賛同を表明し、同提言を踏まえて気候変動が各社グループの事業に与える影響について分析を深め、情報開示を推進しています。



銀行業

ゆうちょ銀行におけるTCFD提言への対応

<https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/environment/tcfid/index.html>



ゆうちょ銀行・統合報告書

https://www.jp-bank.japanpost.jp/ir/financial/ir_fnc_disclosure.html



生命保険業

かんぽ生命におけるTCFD提言への対応

<https://www.jp-life.japanpost.jp/aboutus/sustainability/environment/tcfid.html>



かんぽ生命・統合報告書

<https://www.jp-life.japanpost.jp/IR/disclosure/index.html>





TCFD 提言に基づく日本郵政グループの対応状況

項目	日本郵政グループの対応
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本郵政グループにおける気候変動対応は、グループCEO(日本郵政代表執行役社長)を最高責任者とし、グループCEOをメンバーとする取締役会が適切に監督しています。 <気候変動対応に関する取締役会の監督プロセス> ・ 経営会議の諮問機関として設置しているサステナビリティ委員会(委員長はサステナビリティ推進部を担当する執行役、年4回程度開催)において、当社グループの気候変動リスク・機会の特定、対応方針、目標、取り組みに関する進捗状況等を審議。 ・ サステナビリティ委員会における審議内容については、経営会議及び取締役会に報告し、取締役会にて承認。
戦略	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本郵政グループは、「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。 ● 当社グループは、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。 ● 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いきます。
リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● アンケートの実施に際しては、日本郵政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、2022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。 ● 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、「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。
指標と目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本郵政グループは、「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℃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。 ● 日本郵政グループにおけるScope1、Scope2及びScope3の排出量 https://www.japanpost.jp/sustainability/library/data/



シナリオ分析

郵便・物流事業及び郵便局窓口事業

シナリオ

IPCC RCP2.6シナリオ・RCP8.5シナリオ

対象期間

2050年

区分		発生時期見込み ^{※1}	財務への影響 ^{※2}	重要なリスクと機会、想定される影響(シナリオ分析)
物理的リスク	急性	短期	大～小	<ul style="list-style-type: none"> ● 短時間強雨の増加により、河川の氾濫、高潮等が発生し、氾濫する河川の流域または高潮が発生する沿岸地域の郵便局舎の一部または全部が崩壊等する可能性があり、その修復にはコスト及び時間を要します。 ● また、郵便局舎の被災や道路等の寸断により事業を継続できないリスクがあり、ユニバーサルサービスの提供に支障をきたすおそれがあるほか、売上げが下がる可能性があります。 <p>【RCP2.6シナリオ】 大雨が増加することから河川の氾濫、高潮や土砂崩れにより郵便局舎に一定の影響が出ることが予想されます。</p> <p>【RCP8.5シナリオ】 大雨が大幅に増加することから、RCP2.6シナリオの場合よりも広範囲にわたり郵便局舎の崩壊等の影響が出る可能性があります。</p>
	慢性	短期	小	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動により夏場の真夏日や猛暑日が増加することで、屋外での業務に従事する社員の熱中症リスクが高まります。これにより人件費等のコストが増加することとなります。 <p>【RCP2.6シナリオ】 年平均気温が上昇するとともに真夏日の年間日数も増加するため、社員の熱中症のリスクが増加することが予想されます。</p> <p>【RCP8.5シナリオ】 年平均気温が大幅に上昇するとともに真夏日の年間日数も著しく増加するため、社員の熱中症のリスクが大幅に高まることが予想されます。</p>
移行リスク	政策規制	中長期	中～小	<ul style="list-style-type: none"> ● 温室効果ガスの排出規制が導入・強化された場合、温室効果ガス排出量やエネルギー使用量を削減するための設備・車両の更改や使用する燃料の切替えなどにかかるコストが増加する可能性があります。 ● また、化石燃料の使用量に応じて炭素税が賦課されることにより、コストが増加する可能性があります。 <p>【RCP2.6シナリオ】 政府が温室効果ガス排出削減策を取るために、炭素税を課すことを想定します。</p> <p>【RCP8.5シナリオ】 炭素税が導入される可能性が低いものと思われる。</p>
	評判	短期	小	<ul style="list-style-type: none"> ● 投資家から気候変動対策に消極的とみなされた場合、株主総会での取締役の選任や関連議案に対して反対票が投じられたり、日本郵政が投資を引き上げられる可能性があります。 ● また、顧客の環境への意識が高まり、より環境負荷の低い商品・サービス等が選ばれる一方、環境への配慮が不十分と判断される商品・サービス等については、顧客離れ、ひいては売上げの低下につながる可能性があります。
機会				<ul style="list-style-type: none"> ● EV用急速充電器の設置を拡大し、地域の皆さまにご利用いただくことや、環境に配慮した配送サービス・商品を開発、提供等することにより、顧客のニーズに応えることで、売上げが増加する(気候変動を事業機会として活用できる)可能性があります。 ● また、施設設備の改修やEVの導入・拡大等により、炭素税が賦課される場合のコストの増加を抑えられる(リスクを回避できる)可能性があります。

※1 発生時期見込み：短期(～1年程度)・中期(～3年程度)・長期(3年～)で区分しています。

※2 財務への影響：現時点では、大(100億円以上)・中(10億円以上、100億円未満)・小(10億円未満)を目安としていますが、今後も引き続き定量的な影響の分析を進めていきます。



シナリオ分析

不動産事業

シナリオ

IPCC RCP1.9シナリオ・RCP8.5シナリオ
IEA WEO NZE 2050シナリオ・WEO STEPSシナリオ

対象期間

2050年

区分	発生時期 見込み ^{※1}	財務への影響 ^{※2}	重要なリスクと機会、想定される影響(シナリオ分析)
物理的 リスク	急性	短期	中～小 <ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動が進んだ場合、集中豪雨の増加による河川の氾濫や高潮等が発生し、氾濫する地域にある保有資産が浸水被害を受ける可能性があり、その修復にはコスト及び時間を要します。 【RCP1.9シナリオ】 大雨が増加することから河川の氾濫、高潮等により保有資産に一定の影響が出る事が予想されます。 【RCP8.5シナリオ】 大雨が大幅に増加することから、RCP1.9シナリオの場合よりも、より大きな影響が出る事が予想されます。
	慢性	短期	中～小 <ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動が進んだ場合、平均気温の上昇による稼働中物件の冷房負荷上昇に伴う運営コスト増大の可能性や、海面上昇による浸水被害等のリスク・資産価値低減リスクがあります。 ● 夏季の気温上昇による屋外作業能率低下など新規開発物件の工期遅延リスク及び稼働中物件における建物・設備の保守管理業務の生産性低下に伴う運営コスト増大の可能性がります。 【RCP1.9シナリオ】 年平均気温が上昇するとともに真夏日の年間日数も増加するため、各種リスクが増加することが予想されます。 【RCP8.5シナリオ】 年平均気温が大幅に上昇するとともに真夏日の年間日数も著しく増加するため、各種リスクが大幅に高まる事が予想されます。
移行 リスク	政策 規制	中長期	中～小 <ul style="list-style-type: none"> ● 脱炭素の流れが強まった場合、不動産開発物件の省エネ化に係る設備投資額が増大する可能性があり、また炭素税が導入されることにより不動産事業の開発コスト・運営コストが増大する可能性があります。 【WEO NZE 2050シナリオ】 政府が温室効果ガス排出削減策を取るために、炭素税を課すことを想定します。 【WEO STEPSシナリオ】 炭素税が導入される可能性が低いものと思われます。
	市場 動向	中長期	中～小 <ul style="list-style-type: none"> ● 脱炭素の流れが強まった場合、旧式の省エネ性能の劣る不動産物件への需要低下により空室率が上昇する可能性があります。
	技術	中長期	中～小 <ul style="list-style-type: none"> ● 省エネ性能の高い不動産へ需要がシフトした場合、不動産開発物件におけるエネルギー効率を高めるための各種技術開発コスト・建築コストが増大する可能性があります。
	評判	短期	小 <ul style="list-style-type: none"> ● 投資家から気候変動対策に消極的とみなされた場合、株主総会での代表執行役社長を含めた取締役の選任や関連議案に対して反対票が投じられたり、日本郵政が投資を引き上げられる可能性があります。 ● 不動産開発事業における気候変動に係る情報開示や保有資産の省エネ化対応が不十分と評価され、ステークホルダーから批判を受ける可能性があります。
機会			<ul style="list-style-type: none"> ● 水害対策等により災害に備えるとともに、地元自治体等と連携しつつ防災備蓄倉庫の整備や一時避難の受入れなど地域の復旧拠点としての役割を担うことを想定しています。そのような取り組みがステークホルダーに認められ、当社グループの企業価値や保有する資産価値の向上につながる可能性があります。 ● 環境に配慮した不動産開発を行うことにより、CASBEE等の環境認証の評価取得を推進することとしており、テナントやお客さまの環境意識の高まりにより、当社グループの保有資産の需要増加につながる可能性があります。

※1 発生時期見込み：短期(～1年程度)・中期(～3年程度)・長期(3年～)で区分しています。

※2 財務への影響：現時点では、大(100億円以上)・中(10億円以上、100億円未満)・小(10億円未満)を目安としていますが、今後も引き続き定量的な影響の分析を進めていきます。

各社の取り組み

JP 日本郵政 JP 日本郵便

郵便局を活用した地域のカーボンニュートラル(他企業との協働)

日本郵政、日本郵便と東京電力ホールディングスは、カーボンニュートラル化の推進に向けて協働で取り組む戦略的提携を、2021年4月に合意しました。

これに基づき、小山郵便局(栃木県小山市)及び沼津郵便局(静岡県沼津市)において2021年11月から実証実験を行っています。

二つの郵便局では、地方の郵便局のEV(電動車)化の課題である長距離走行に対応すべく、郵便局に急速充電器を設置して一時帰局時に活用し、航続距離の延伸を図っています。また、この急速充電器を地域にも開放し、

地域のEV化の推進にも貢献するほか、太陽光発電の活用、郵便局電力の再生可能エネルギー化などにも取り組んでいます。

この実証実験には、三菱自動車工業も参画しており、EV車両の走行データや電池残量の推移などを分析し、商用EV全体の走行性能向上に取り組むことで、日本全体のEV普及に貢献していきます。

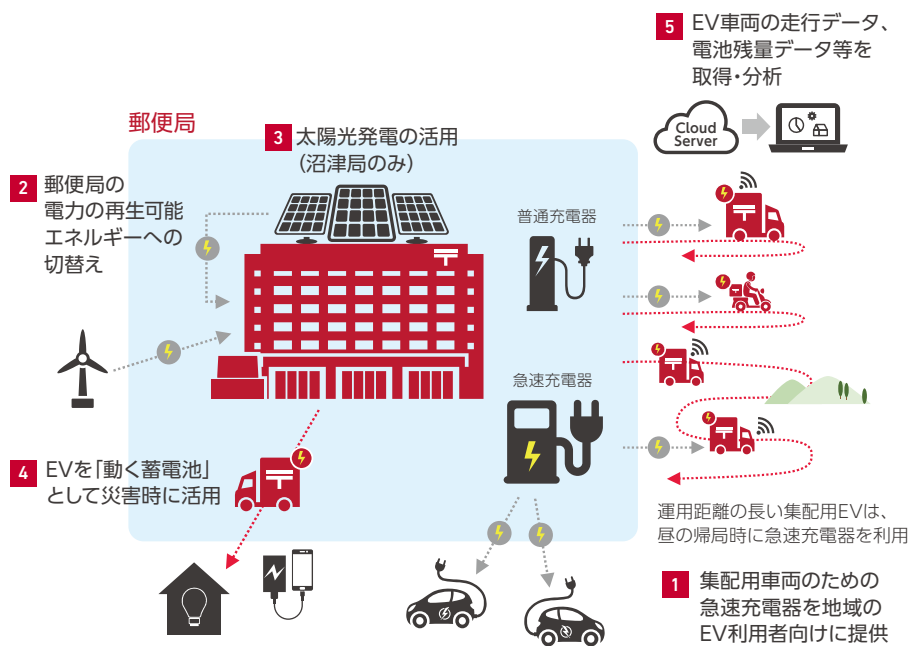
今後も、様々なパートナーと協力し、郵便局が地域のカーボンニュートラル化の拠点となるよう、さらなる展開を検討していきます。



急速充電器



太陽光パネル



郵便局を活用した地域のカーボンニュートラル(+エコ郵便局)

日本郵便では、太陽光・木質バイオマスなどの再生可能エネルギーや、循環型資源の活用などにより環境に配慮した「+エコ郵便局」の設置を推進しています。

2022年3月には第1号店舗として、丸山郵便局(千葉県南房総市)の移転に際し、CLT*を活用した新局舎を開局しました。

*CLT:クロス・ラミネイティッド・ティンバー
長い板状の木材を縦横交互に張り合わせた厚型のパネルで、強度や断熱性に優れており、コンクリートや鉄に比べてCO₂の発生を抑制。



丸山郵便局(千葉県南房総市)

JP 日本郵便
POST

EV車両の導入拡大

日本郵便では「JP ビジョン2025」において、2025年までの5年間で軽四12,000両、二輪21,000両の集配用車両をEV(電動車)に切り替えることを計画しています。

このEV切替計画について、2021年11月から他企業との協働で行っている実証実験において航続距離の延

伸が検証されたことや、EV二輪のバッテリー性能が向上していることなどの状況を踏まえて、軽四1,500両、二輪7,000両の上積みを行うことにしました。

これにより2025年度には、集配用車両における軽四の50%、二輪の40%がEVに切り替わる見通しです。



集配用EV車両



Column

森林・生物
多様性の保全と
FSC認証はがき



日本郵便では、年賀はがきや通常はがき※に、適切な森林管理を広める国際的な認証制度「FSC®認証」を受けた紙を使用しています。

また、製造工程の一部も見直し、はがきの製造工程で排出される温室効果ガスを削減しています。

FSC認証は、適切に管理された森林と、そこから生産された林産物、再生資源、そのほかの管理された供給源からの原材料で作られた製品を識別する、国際的な森林認証制度です。FSC認証を受けるには、豊かな自然環境を守り、悪影響を抑えるのはもちろんのこと、労働者の権利や安全の確保、地域社会との良好な関係の構築など、生産から加工・流通に至るすべての過程において、多様な視点から適切に管理されていることが求められます。

つまり、FSC認証紙を採用するということは、世界の森林や生物多様性の保全と、持続可能な森林資源の利用を促進することにつながります。

※通常はがきは、2022年以降、順次FSC認証紙に切り替わる予定です。



各社の取り組み

JP BANK ゆうちょ銀行

ESG投資

ステークホルダーからの要請の高まりなどを踏まえて、環境課題等、各種国際合意等に留意した投資を行う旨を「ESG投融资方針」に定め、取り組んでいます。

また、ゆうちょ銀行は世界各国の企業などが発行するグリーンボンド等に投資しており、投資した資金は地球温暖化をはじめとした環境問題の解決に資するグリーンプロジェクトに使用されています。中期経営計画(2021

※1: グリーン債、ソーシャル債(パンデミック債含む)、サステナビリティ債、再生可能エネルギーセクター向け与信、地域活性化ファンド等
※2: 残高目標を2022年3月に2兆円から4兆円へ引き上げ

年度~2025年度)では、こうしたESGテーマ型投資*1 残高を2025年度までに4兆円まで拡大する目標を設定*2 しています。

今後も適切なリスク管理のもと、運用資産の収益向上を図るなかで、グリーンボンドへの投資などを通じ、持続可能な社会の形成に寄与していきます。

ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言

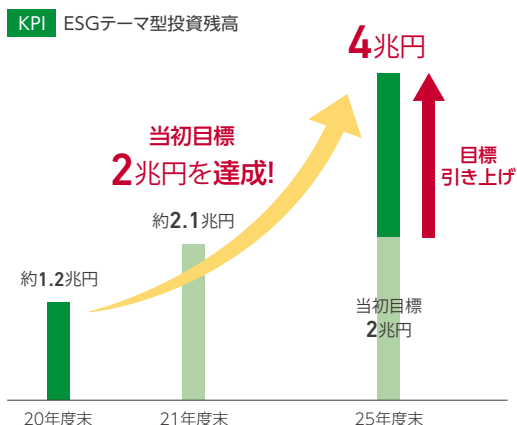
2050年までに自社及び投融资ポートフォリオのGHG(温室効果ガス)排出量のネットゼロ達成を目指す「ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言」を発表しました。

ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言

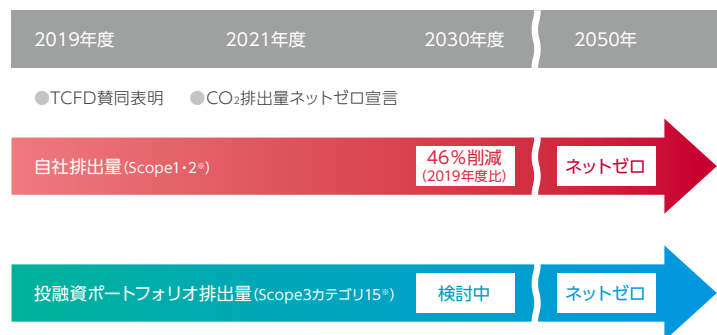
- ゆうちょ銀行は、気候変動が社会や経済等に深刻な影響を及ぼす重大な課題であるという認識のもと、パリ協定の趣意に賛同し、気候変動の緩和・適応に資する取り組みを実施するとともに、これらの取り組みを支援します。
- ゆうちょ銀行は、2050年までに自社及び投融资ポートフォリオのGHG排出量のネットゼロ達成を目指します。

今後も、ゆうちょ銀行は、投融资先とのエンゲージメント(建設的対話)を通じた社会全体のGHG排出量削減の取り組みを後押しする等、事業による環境負荷低減に努め、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

ESGテーマ型投資残高(目標引上げ)



CO₂排出量削減の取り組みロードマップ



※Scope1: 事業者自らによるGHGの直接排出
Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
Scope3: 事業者の活動に関連する他社の排出(カテゴリ15は投資)



JP **かんぽ生命**
INSURANCE

ESG投資

かんぽ生命は、幅広い資産を長期的に運用するユニバーサルオーナーとして、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上を目指し、ESG投資に取り組んでいます。

全運用資産を対象としてESGの諸要素を考慮するとともに、「Well-being向上」、「地域と社会の発展」、「環境保護への貢献」を重点取り組みテーマとし、かんぽ生命らしい“あたたかさ”を感じられる投融資を促進します。



ESG投資への取り組み

以下の4つの手法を中心にESG投資に取り組んでいます。

ESGインテグレーション	投融資を行う際、資産特性を踏まえ、投融資先のESGに対する取り組みを総合的に評価し、意思決定に組み込んでいきます。
エンゲージメント 株主議決権行使	投融資先のESGに関わる課題や経営戦略などの状況を的確に把握し、「目的を持った対話」(エンゲージメント)を行います。また、株主議決権行使においては、非財務情報や対話等の状況なども考慮し、株主議決権行使方針に基づき、適切に実施しています。
テーマ型投資 インパクト投資	重点取り組みテーマを考慮したテーマ型投資・インパクト志向の投資を積極的に推進します。
ネガティブ・スクリーニング	非人道的兵器を製造する企業や気候変動への影響が懸念される石炭火力発電に係る国内外の新規のプロジェクトファイナンスへの投資は行いません。

ESG投資事例

従来のテーマ型投資に加え、社会的インパクト創出につながる投資を積極的に推進します。定量指標をKPIとして設定できるなど、一定の条件を満たした投資を「インパクト“K”プロジェクト」として認定し、インパクト志向の投資を推進しています。

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)を支援するグリーン・ボンドへの投資(2021年5月) ©Alex Profit/SNCF

待機児童を多く抱える都市部に優良な保育園運営企業を誘致するファンドへの出資(2022年3月)

社会的インパクトの創出に積極的に取り組む国内企業に投資し、社会的リターンと経済的リターンの両立を目指すファンドへの出資(2022年5月)

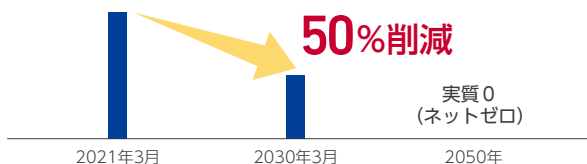
機関投資家としての気候変動への取り組み

かんぽ生命は、気候変動に関するリスクと機会を投資戦略に反映し、中長期的な運用成果の向上を目指すとともに、SDGsの達成に貢献していきます。

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量削減目標の設定

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量について、2050年にカーボンニュートラルを目指すとともに、2029年度(2030年3月末)までの中間目標として50%削減(2020年度対比)を設定しました。

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量*



*投融資先企業のScope1及びScope2の排出量について、投資の持ち分比率をかけて算出した値を合計。対象資産は、国内外上場株式、国内外クレジット(企業融資を含む)
https://www.jp-life.japanpost.jp/information/press/2022/abt_prs_id001773.html

再生可能エネルギー施設の総発電出力に係るKPIの設定

中期経営計画のKPIとして、2021年3月末時点で約60万kWであった投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力について2026年3月末までに150万kWを目指すことを定め、積極的に投融資を推進しています。

投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力*1

		2021年3月末	2022年3月末
国内	エクイティ	18.8	20.6
	デット	14.0	24.0
海外	エクイティ	19.7	19.1
	デット	8.2	9.3
合計		60.7	73.0

中計期間
150万kW*2
を目指す

*1: 単位: 万kW、当社持ち分換算後
 *2: 投融資先再生可能エネルギー施設から出力される電力に限る



人事戦略

お客さま本位の営業目標・人事評価

グループの人事交流

社員の人材力 (能力×意欲) アップ
(内部人材の育成、外部専門人材の積極採用)

ダイバーシティの推進

働きやすい職場づくり

人権尊重に関する取り組み





お客さま本位の営業目標・人事評価

お客さまの利益やご意向に沿ったご提案等の「お客さま本位の営業活動」の徹底に向け、グループの金融営業関係社員の営業目標・人事評価の在り方を抜本的に見直していきます。

営業目標（個人保険）については、従来（2019年度以前）の新契約重視の営業目標から、新契約と契約継続の両方を同じ重要度で評価できるよう、純増額（販売額－消滅額）の営業目標へ見直しを行い、2022年度から段階的に導入していきます。

あわせて、営業目標において募集品質や活動を評価するウェイトを拡大し、「お客さま本位の営業活動」を重視した目標体系へ移行していきます。

人事評価（個人保険）については、営業目標の見直しにあわせ、従来（2019年度以前）の新規販売実績を重視し

た人事評価から、「お客さま本位の営業活動」をバランスよく評価できるよう、新規販売実績の評価項目であった「営業実績」の評価ウェイトを縮小し、一方で「営業プロセス」、「営業品質」、「アフターフォロー」の評価ウェイトを拡大することとしています。

また、これに加え、2021年度からはお客さまの声（満足度）による評価を導入し、2022年度からはお客さま本位を前提とした営業活動をより一層活性化させることを目的に、お客さまとの接点構築のための活動を評価の対象としていきます。

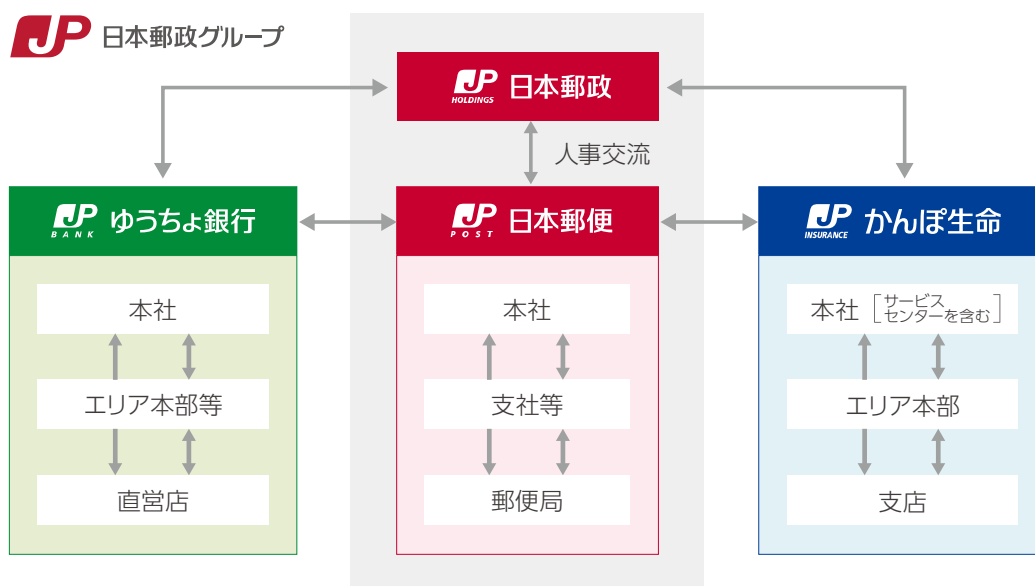
これらの金融営業関係社員の営業目標・人事評価体系の再構築により、社員のお客さま本位のマインドを高めることで、お客さまの信頼回復の実現に繋げていきます。

グループの人事交流

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

日本郵政グループは、郵便局を通じて郵便・物流、貯金、保険の三事業を一体的に提供するという特徴を有することから、グループの一体性・連携を強化しつつ、地域のお客さまの生活を支援していくことが極めて重要であ

り、また、業務の効率化や会社間の垣根を超えた最適な人事配置を行うため、グループ内における人事交流を積極的に実施しています。





社員の人材力(能力×意欲)アップ(内部人材の育成、外部専門人材の積極採用)

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。

また、グループ各社において、社員の働き方に応じたコース毎に期待役割を設定し、それに沿った階層別の研修、機能別のスキル向上研修等を実施するとともに、グループ内社員の一体感を醸成するため、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、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、人材紹介会社等を活用して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、内部人材の育成として、グループ各社内の企画要員に対し、DX研修を実施し、その能力の向上を図ります。

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様々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、人材育成を進めるとともに、働きやすい社内環境の整備に取り組んでいます。

女性活躍の推進

消費者ニーズの多様化、働き方の多様化等、社会環境が変化するなかで、グループの成長・発展のためには、女性社員の一層の活躍が不可欠と認識しており、本社管理者に占める女性管理者割合の目標を定めています。また、目標達成に向けて評価反省を行いながら、年度ごとに取り組み計画を策定し、①時間外労働の削減や仕事と育児の両立支援制度の充実、②男女問わず活躍できる職場風土づくりに向けた管理者セミナー等による意識啓発、③女性社員のキャリア意識醸成のための研修等により、社員が働きやすい環境整備に向けた取り組みを行っています。

2022年4月時点のグループ
4社・本社女性管理職割合

2030年度グループ4社・本社
女性管理職割合目標

14.3%  30%

(注) 本社以外においても、管理者・役職者を目指す社員を増やすための環境整備・人材育成等を進めることとしています。

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及び管理者登用に取り組んできており、今後、さらに積極的な採用・登用に取り組んでいきます。

外国人については、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、外国人の採用及び管理者への登用を図っていきます。

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

高齢者の就業促進

当社グループでは、少子高齢化により労働力人口が減少するなかで、高齢社員の能力及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。

障がい者雇用の促進

障がい者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、④特別支援学校からの就業実習の受入れ・採用を行っており、グループの障がい者雇用率2.5%を当面の目標として、取り組みを進めています。(2021年6月現在2.35%)

性の多様性への対応

当社グループでは、「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、LGBT当事者による啓発セミナーや各職場での研修等による理解浸透・意識啓発、「日本郵政グループ人権方針」の制定、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。

また、2022年5月から、扶養手当や介護休業等の手当・休暇制度・社宅への入居を、同性パートナーにも適用を拡大しました。

Voice

JP 日本郵政

女性活躍推進、男女の育児休業取得、ジェンダー平等の取り組みをはじめとした各種施策を通じて、多様な人材が活躍できる組織を目指し、グループ全体で働きやすい職場づくりに取り組んでまいります。

日本郵政 人事部 担当部長 **大橋 資博**



JP 日本郵便

多様な人材がその能力を最大限発揮できる職場をつくり、事業の持続的成長につなげていくためにも、「ダイバーシティ経営」の理解浸透・実践を推進していきます。

日本郵便 人事部ダイバーシティ推進室 課長 **和田 高幸**



JP ゆうちょ銀行

全国14の組織別「ダイバーシティ・コミティ」で各種課題解決のための活動を展開中です。経営トップとの対話イベントを社員自ら企画するなど自律的・主体的に推進しています。

ゆうちょ銀行 ダイバーシティ推進部 グループリーダー **宇随 講弥**



JP かんぽ生命

ダイバーシティのさらなる浸透を図り、社員が互いの多様性を尊重し合う、安心して働き続けられる職場をつくることで、社員の能力を最大限発揮し、お客さまサービスの向上へと繋げていきます。

かんぽ生命 人材開発部ダイバーシティ推進室 担当課長 **森屋 亜由美**





働きやすい職場づくり

日本郵政グループでは、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よう、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制度整備や職場風土づくりに取り組み、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。

育児・介護・病気療養との両立

育児・介護については、妊娠から出産、育児または家族の介護等が必要な時期に、男女とも離職することなく働き続けられるよう、法を上回る制度の整備や各種支援施策の実施を行っています。

特に、「男性も育児休業取得率100%」を目指して、グループ4社社長が宣言を行うなど、男女を問わず育休取得が当たり前となる組織風土の醸成に向けた理解浸透にも取り組んでいます。

また、社員の病気療養等に関しては、病気休暇や休職制度、不妊治療のための休暇制度の充実等、社員が安心して働き続けられる環境整備及びワーク・ライフ・バランスへの取り組みを実施しています。

育児休業取得率

男性 **75.7%** 女性 **100%** (2021年度実績)

男女とも育児休業取得率 **100%** に向け
取り組みを推進

※(参考:2020年度実績 男性70.8% 女性98.8%)

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及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。

環境変化に対応した人事諸制度の実現

当社グループでは、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。

ハラスメントの根絶

当社グループでは、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ほか、信頼できる相談態勢として、社内外にハラスメントに関する相談窓口を設置するなど、ハラスメントの根絶に向けた取り組みを行っています。

また、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ための規程整備に加え、堅牢なセキュリティのもと、いつでもハラスメント相談窓口や内部通報窓口で相談・通報できるよう「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」を導入しました。

当社グループでは、今後も人権尊重に関する取り組みの推進とともに、ハラスメントの根絶に向けて取り組みを行ってまいります。

健康経営の推進

社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し生き生きと働くためには心身の健康が大切であるとの認識の下、グループ4社社長を「健康経営推進責任者」とした「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。2022年5月には「日本郵政グループ健康宣言」を制定し、グループ一体となって健康経営を推進しています。

日本郵政グループ健康宣言

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

社員自身が「健康な心とからだ」の維持・増進を実践し、会社はそれをサポートする職場環境づくりを推進していきます。

そして、社員一人ひとりが能力を存分に発揮し生き生きと働くことにより、社員の幸せ、ひいてはお客さまの幸せを実現することを目指します。



人権尊重に関する取り組み

人権方針の策定

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

同方針によって、人権尊重の姿勢を示すとともに、人権デュー・ディリジェンスの枠組みを構築して人権への負の

影響を特定し、社員一人ひとりの人権意識を醸成するべく、人権啓発活動を推進していきます。人権啓発活動については、企業活動、ビジネス環境の変化等を踏まえ、当社サステナビリティ委員会及びグループサステナビリティ連絡会における審議を経て、定期的に見直していきます。

人権デュー・ディリジェンスの実施

日本郵政グループは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。

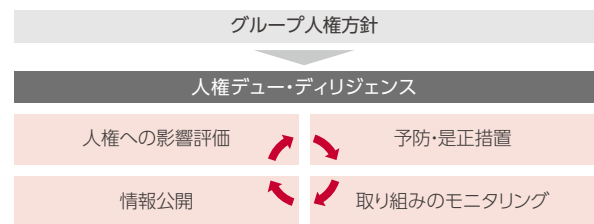
▶ 人権への影響評価

当社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するよう努めております。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

潜在的・顕在的な人権に関するリスクの負の影響に対する予防・是正措置の実施状況は以下の通りです。今後、人権への影響評価の実態に合わせ、各種活動の見直しや拡充を行います。

人権デュー・ディリジェンス全体像



教育・研修の実施

- ・ 内部通報窓口等の利用方法や、人権啓発、ハラスメントの防止についての全社員研修
- ・ ダイバーシティ関連セミナー（年複数回）
- ・ ハラスメント相談員への研修 等

社内環境／制度の整備

- ・ ダイバーシティ推進の取り組み・働きやすい職場づくりの取り組み・児童労働及び強制労働の防止
- ・ ハラスメントの根絶への取り組み
- ・ 長時間労働の抑制等の健康経営の推進 等

サプライチェーンの管理

- ・ 「グループの調達活動に関する考え方」を制定
- ・ 2018年より、国連グローバル・コンパクトに定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則を支持。
- ・ 上記方針に掲げる事項について、サプライヤーに求める具体的な取り組み内容を示す「日本郵政CSR調達ガイドライン」を策定し、サプライチェーン全体で人権、労働基準、環境などの社会的責任にも配慮した調達活動を推進。

▶ 取り組みのモニタリングの実施

チェックシート等を活用した社員・職場環境の調査、労働組合との定期的な意見交換、サプライヤーCSR調達アンケート（2021年12月75社）の実施等、人権に関するリスクについてのモニタリングを実施しています。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。

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。



ステークホルダーとの対話

グループ顧客満足度調査

お客様の声の経営への活用

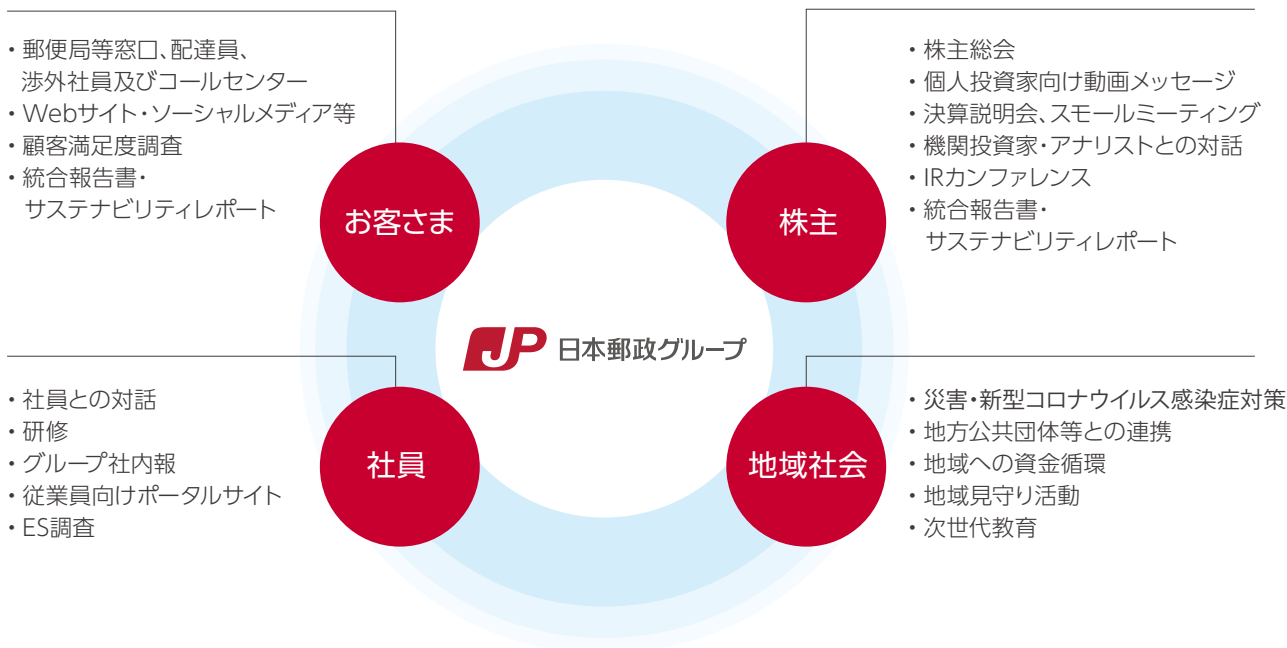
社員との意見交換会

IR活動の報告

有識者ダイアログの開催



ステークホルダーとの対話



グループ顧客満足度調査

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

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

グループ総合満足度

あなたは、郵便局等に関して、総合的*にどの程度満足していますか。

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



お客さまの声の経営への活用

お客さまのご意見・ご要望をグループ一体で業務改善等に活用します。以下は、お客さまの声をもとに、サービス等の改善を行った内容の一例です。

お客さまの声	改善した内容
郵便局で、荷物を送る際の段ボール(一番大きいサイズのもの)を購入したが、購入品が入るレジ袋が無いと言われた。雨が降っているとせっかく買ったものが濡れてしまう。	お持ち帰り用袋「レジ袋(特大箱用)」の販売を開始しました。(1枚:40円)
投資信託を手軽に購入したい。	ゆうちょ通帳アプリで、投資信託のお取引ができるようになりました。また、デジタルチャネル(ゆうちょダイレクト(投資信託)、ゆうちょ通帳アプリ)でお申込みいただいた、すべての投資信託の購入時手数料を無料にしました。
保険金の請求をしたいのですが、証明書類を準備するのが大変です。	かんぽ生命では、一定の条件のもと、医療機関発行の領収書や診療明細書等をご提出いただくことで、入院・手術証明書(診断書)の提出を不要とする取扱いを行っています。このような提出書類を簡素化する取扱いについて、2022年4月からは、条件の一つであった入院日数の上限(30日)を撤廃し、取扱いの対象を拡大しました。



社員との意見交換会

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

「これからの日本郵政グループのあるべき姿」、「お客さまの声から気づいた業務改善」など、毎回テーマに沿った活発な意見交換が行われ、経営の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。



意見交換会の模様

IR活動の報告

日本郵政グループは、持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主・投資家の皆さまに対して、正確かつ公平に情報を開示するとともに、建設的な対話に努め、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。

2021年度 活動実績

活動	内容
第17回 定時株主総会	開催日時: 2022年6月17日
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: 172回 (うち海外投資家との個別面談127回)
国内外のIRカンファレンス	参加回数: 7回 証券会社のカンファレンスに参加し、ミーティングを実施
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

IR年間スケジュール



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

Column 千早高校と増田社長の意見交換

日本郵政は、2021年12月15日、SDGsの取り組みに力を入れる東京都立千早高等学校の生徒約20名を招き、「脱炭素」をテーマに意見交換会を行いました。「自分たちが、脱炭素に向けて身近にできることは何か」「郵便局を活用して、どのような脱炭素の取り組みができるか」を話し合い、増田社長に向けて3チームがプレゼンテーションを行いました。

生徒からは、二次元バーコード決済や、通帳や切手のデジタル化などを通じたペーパーレス化などの提案があり、活発な意見交換の場となりました。

増田社長からは、「郵便局が持つ全国のネットワークを活かして、私たちもしっかり環境問題に取り組まなければならないという、社会的な使命感を再認識した」とのコメントがありました。



都立千早高校との意見交換会に参加する増田社長



有識者ダイアログの開催

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、様々なご意見・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がかかなり異なるため、「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。取り組みを深掘りし、見せ方も工夫して具体性のある情報を発信されると良いと思います。

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の七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

※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)

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良いと思います。



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、多様性など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なかで、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、いくつかの不祥事があったということで、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。



コーポレートガバナンス

グループ・ガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本方針

グループ・コンプライアンス

日本郵政グループのリスク管理

日本郵政グループの内部監査

お客さま本位の業務運営に関する基本方針

日本郵政グループのITガバナンス

サイバーセキュリティ対策





グループ・ガバナンス

日本郵政グループは、グループ各社がコーポレートガバナンス体制を構築するとともに、日本郵政株式会社が持株会社として以下の態勢でグループ経営に臨むことにより、グループ全体としても適切なガバナンスの実現を図っています。

1. 基本的な考え方

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

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

また、日本郵政株式会社は、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み、運営に関する「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」を定め、コーポレートガバナンス体制を構築しております。

- [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](#)
- [コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#) [PDF：93kバイト]

2. 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。

3. 内部統制

日本郵政株式会社は、日本郵政グループの経営方針に則り、業務の健全性・適切性を確保するための態勢の整備に係る「日本郵政株式会社内部統制システムの構築に係る基本方針」を定めるとともに、コンプライアンス、内部監査、リスク管理、情報セキュリティなどの内部統制について、グループ協定等を締結することによりグループ各社に態勢の整備を求めています。

また、グループ各社から報告を求めることにより、適切な運営が行われているかを常にモニタリングし、必要に応じて改善のための指導を行っています。

- [日本郵政株式会社「内部統制システムの構築に係る基本方針」](#) [PDF：79kバイト]



4.グループ運営態勢

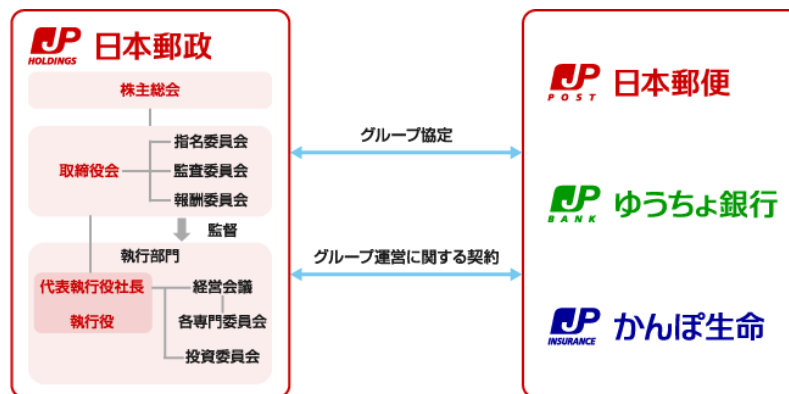
1.グループ協定等の締結

日本郵政株式会社は、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と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、グループ全体に重大な影響を与える事項や経営の透明度確保に必要な事項については、日本郵政株式会社が個別の承認・協議又は報告を求めることにより、グループ・ガバナンスを確保しております。

2.グループ運営会議

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しております。



関連情報

- [日本郵便株式会社のコーポレートガバナンス](#) □ -日本郵便
- [株式会社ゆうちょ銀行のコーポレートガバナンス](#) □ -ゆうちょ銀行
- [株式会社かんぽ生命保険のコーポレートガバナンス](#) □ -かんぽ生命



コーポレートガバナンスに関する基本方針

第1章 総則

第1条 目的

本基本方針は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み、運営に関する方針を定めるものです。

第2条 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

- 1.当社は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出のため、次の考え方を基本として当社グループのコーポレートガバナンス体制を構築してまいります。
 - (1)郵便局ネットワークを通じて当社グループの主要3事業のユニバーサルサービスを提供することにより、安定的な価値を創出するとともに、お客さまにとっての新しい利便性を絶え間なく創造し、質の高いサービスの提供を追求し続けます。
 - (2)株主のみなさまに対する受託者責任を十分認識し、株主のみなさまの権利及び平等性が適切に確保されるよう配慮してまいります。
 - (3)お客さま、株主を含むすべてのステークホルダーのみなさまとの対話を重視し、適切な協働・持続的な共生を目指します。そのため、経営の透明性を確保し、適切な情報の開示・提供に努めます。
 - (4)経済・社会等の環境変化に迅速に対応し、すべてのステークホルダーのみなさまの期待に応えるため、取締役会による実効性の高い監督のもと、迅速・果断な意思決定・業務執行を行ってまいります。
- 2.前項の考え方に従い、グループ運営を適切かつ円滑に行うため、当社と主要な子会社との間で、日本郵政グループ協定、日本郵政グループ運営に関する契約及びグループ運営のルールに関する覚書を締結し、事前承認又は事前協議、報告等に関する事項を定め、グループの経営に重大な影響を及ぼすおそれのある重要事項については、速やかに当社経営会議及び取締役会に報告する体制を構築します。

第3条 当社の企業統治システム

当社は、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、取締役会による当社グループの経営監督体制を構築します。
- (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します。
- (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します。



第2章 取締役会の構成及び役割等

第4条 取締役会の構成及び役割

1. 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するとともに、取締役会の員数は、定款で定める20名以内の適切な人数とし、原則として、その過半数は、独立役員により構成されるものとします。
2. 取締役会は、「取締役会規則」において、法定の取締役会専決事項及び特に重要な業務執行を除き、当社の業務執行に係る権限を全て執行役に委任して経営の迅速な意思決定を促すとともに、当該業務執行について執行役より適時適切に報告を受け、監督する体制を整備します。
3. 取締役会は、すべてのステークホルダーのみならず、協働・共生を目指して、グループ経営理念、グループ経営方針、グループ行動憲章、グループ中期経営計画その他の経営の基本方針を定め、その実践の適切な監督を通じ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出の実現に努めてまいります。
4. 取締役会は、会社法に基づき「内部統制システムの構築に係る基本方針」を定めるとともに、その運用状況については定期的に担当執行役から報告を受け、評価・分析を行うことにより、執行役の迅速・果敢な意思決定を支援する監督機関として適切にモニタリングを行ってまいります。
5. 取締役会は、独立した客観的な立場から、執行役に対する実効性の高い監督を行うことを主要な役割・責務の一つと捉え、「執行役選解任基準」を策定し、同基準及び会社の業績等の評価に基づき、執行役の選任及び解任並びに役付執行役の選定及び解職を適切に行います。
6. 取締役会は、当社と当社取締役及び執行役（以下「役員」といいます。）との利益相反取引が発生する場合には、会社法の定めにより適切に監督するほか、当社の主要株主と非定型的な取引が行われた場合には、その取引内容の報告を受けることにより、当社及び株主共同の利益を害することのないよう監視します。

第5条 取締役会の運営

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

第6条 取締役会評価

取締役会は、毎年、各取締役に対して、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とともに、取締役会の運営の改善等に活用してまいります。

第3章 各委員会の体制及び役割等

第7条 指名委員会

1. 指名委員会は、委員3名以上で、その過半数は独立役員によって構成します。
2. 指名委員会は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方と当社が求める取締役の資格要件を規定した「取締役候補者指名基準」を策定し、この基準に基づき、取締役候補者を決定します。
3. 指名委員会は、株主のみならずと利益相反が生じるおそれがないと考える社外取締役の要件を規定した「独立役員指定基準」を策定し、社外取締役の中から独立役員を指定します。
4. 指名委員会は、代表執行役社長等の後継者の計画について、会社の目指すところや具体的な経営戦略を踏まえ、適切に監督を行います。
5. 指名委員会を補助する事務局として指名委員会事務局を設置します。



第8条 報酬委員会

1. 報酬委員会は、委員3名以上で、その過半数は独立役員によって構成します。
2. 報酬委員会は、「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、この方針に基づき、役員の報酬等の額を決定します。
3. 前項の方針において定める執行役に対する報酬は、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。
4. 報酬委員会を補助する事務局として報酬委員会事務局を設置します。

第9条 監査委員会

1. 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ます。また、監査委員には、財務・会計・法務に関する適切な知見を有している者を含めることを原則とします。
2. 監査委員会は、監査の実効性をさらに高めるため、常勤の監査委員を選定することを原則とします。
3. 監査委員会は、取締役会が果たす監督機能の一翼を担い、執行役及び取締役の職務執行を監査します。
4. 監査委員会は、当社グループの内部統制システムの構築及び運用状況の監視及び検証を行います。
5. 監査委員会は、会計監査人から監査実施状況及び監査の結果等について定期的に報告を受けるとともに、情報交換等を実施することにより連携の強化を図ります。また、会計監査人の職務の執行状況を監視し検証するとともに、株主総会に提出する会計監査人の選任及び解任並びに不再任に関する議案の内容を決定します。
6. 監査委員会は、当社グループにおける内部統制システムの構築・運用を前提として、内部監査部門等との実効的な連携を通じて、当社の業務及び財産の状況の調査並びに執行役へのヒアリングや執行役からの報告内容の検証等を行います。
7. 監査委員会を補助する事務局として監査委員会事務局を設置します。

第4章 独立役員の役割等

第10条 独立役員の役割

独立役員は、独立した客観的な立場から執行役の業務執行を監督し、一般株主のみならずの利益を適切に保護するとともに、当社グループがステークホルダーのみならずと適切に協働・共生しながら持続的に成長して中長期的に企業価値を創出できるよう、各々の経験や専門知識に基づき、執行役に対し適切に助言・支援を行ってまいります。

第11条 社外取締役の情報入手及び情報共有

1. 当社は、社外取締役（独立役員を含みます。以下同じ。）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、当社グループの施設等の視察等の施策を実施するなど、当社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ます。
2. 社外取締役は、その役割・責務を果たすために、当社グループの経営状況等について、必要があると認めるときは、適時、適切に担当執行役等に説明等を求め、十分な理解を形成します。
3. 社外取締役は、社外取締役のみを構成員とする会合を定期的に行う等により、独立した客観的な立場に基づく、社外取締役間における情報交換と認識共有を図ります。
4. 社外取締役は、執行役との高度な連絡・調整の任に当たる社外取締役を互選により選定します。



第5章 執行体制等

第12条 執行体制

1. 執行役社長は、取締役会から委任を受けた重要な業務の執行を決定し、また、重要な業務を執行します。
2. 執行役社長以外の執行役は、取締役会が定める職務分掌における担当分野において、取締役会から委任を受けた業務の執行を決定し、また、業務を執行します。
3. 執行役社長が行う重要な業務の執行の決定については、判断の前提となる事実を正確に認識するとともに、判断の過程・内容に合理性・適切性を持たせるため、執行役社長の諮問機関として、執行役社長が指名する執行役に構成する経営会議及び投資委員会を設置し、案件を事前に審議いたします。さらに、経営会議の諮問機関として専門委員会を設置し、専門的な事項について審議を行い、その結果を経営会議に報告することにより課題解決に取り組みます。
4. 当社グループの効率的かつ効果的なグループ運営を推進するため、当社及び主要な子会社の社長等で構成するグループ運営会議を設置して、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ります。

第13条 社内役員の研鑽

当社は、新任の執行役をはじめとする社内の役員に対し、その期待される役割・責務が適切に果たされるよう、その役割・責務に係る理解を深め、必要な知識を習得するための機会を定期的に設けます。

第6章 会計監査人

第14条 会計監査人

1. 監査委員会は、会計監査人による適正な監査の確保に向けて、会計監査人の独立性・専門性の確認及び評価のための基準を策定し、会計監査人を適切に評価します。
2. 当社は、会計監査人による適正な監査の確保に向けて、次に掲げる事項等の会計監査人対応に係る体制を整備します。
 - (1) 会計監査人の独立性の確保
 - (2) 会計監査人による十分な監査時間の確保
 - (3) 会計監査人と代表執行役社長等との十分な面談機会の確保
 - (4) 会計監査人と内部監査部門との十分な連携の確保
 - (5) 会計監査人が不正を発見し適切な対応を求めた場合や、不備・問題点を指摘した場合の会社側の対応体制の確立

第7章 株主総会等

第15条 株主総会

当社は、株主総会が株主のみなさまとの建設的な対話の場であることを踏まえ、株主のみなさまの視点に立って、次に掲げる事項等、株主総会における株主のみなさまの権利行使に係る適切な環境の整備に努めてまいります。

- (1) 株主総会において適切な判断を行うことに資すると考えられる情報の適確な提供
- (2) 株主総会議案の十分な検討期間の確保のための株主総会招集通知の速やかな電子的公表及び早期発送
- (3) 株主のみなさまとの建設的な対話の充実や、そのための正確な情報提供等の観点を十分考慮した株主総会関連の日程の設定
- (4) 株主総会に出席できない株主のみなさまが電磁的方法によって議決権を行使することができるようにすること及び利便性向上のための議決権電子行使プラットフォームの利用並びに招集通知の英訳の実施
- (5) 信託銀行等の名義で株式を保有する機関投資家等のみなさまの議決権行使に係る利便性の向上



第16条 資本政策

1. 当社は、株主価値の持続的な向上を目指し、資本効率を意識しつつ、主要3事業の収益力と経営基盤の強化及びユニバーサルサービスの責務を遂行するために必要となる十分な株主資本の水準を保持することを基本とします。必要となる資本の水準につきましては、事業活動に伴うリスクと比較して十分であることや、監督規制上求められる水準を充足していること等を考慮しつつ適宜見直してまいります。
2. 株主還元については、内部留保の充実に留意しつつ、資本効率を意識し、より着実な株主への利益還元を実現するため、安定的な配当に加え、自己株式取得を必要に応じて実施してまいります。

第17条 政策保有株式

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ます。
2. 当社が保有する政策保有株式について、中長期的な経済合理性や将来の見通し等を勘案の上、その保有の狙い・合理性について取締役会において毎年度検証するとともに、検証の内容を開示します。
3. 政策保有株式の議決権行使について、その議案が当社の保有方針に適合するかどうかに加え、当該企業の効率的かつ健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待できるかどうかなどを個別に精査したうえで、議案への賛否を判断します。

第18条 買収防衛策

当社は、日本郵政株式会社法第2条において、政府が、常時、発行済株式の総数の3分の1を超える株式を保有していなければならないとされていること、同法第9条において、取締役の選任及び解任の決議は、総務大臣の認可を受けなければならないとされていることに鑑み、いわゆる買収防衛策は導入しない方針です。

第8章 ステークホルダーとの協働・共生

第19条 株主との対話

1. 当社は、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上の観点から、「ディスクロージャーポリシー」を定め、この方針にしたがって株主・投資家との建設的な対話に努めてまいります。
2. 前項の対話を進めるにあたっては、株主構造の把握に努め、株主総会の場以外においても、個別面談やそれ以外の対話に努めてまいります。

第20条 サステナビリティ

1. 当社は、当社グループの事業活動を通じてサステナビリティを巡る社会課題の解決に貢献することにより、グループの持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上に努めます。
2. 当社グループにおいては、サステナビリティに関する取組について基本的な方針を定め、サステナビリティを巡る課題が発生した場合は、その対応はリスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であるとの認識の下、適確かつ積極的に対処いたします。

第21条 ダイバーシティ・マネジメントの推進

当社は、当社グループ内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得るとの認識の下、当社グループにおける女性の活躍推進、障がい者や外国人の活用など多様性の確保を積極的に推進してまいります。

第22条 内部通報制度

1. 当社は、法令又は社内規則の違反が生じた場合に社員等が行うべき報告ルール（情報提供者の秘匿と不利益取扱の禁止に関する規律を含みます。）を定めるとともに、社内外に内部通報窓口を設け、内部通報に係る適切な体制の整備に努めます。



2. 内部通報等により発覚したグループの重大なコンプライアンス違反事案については、速やかに監査委員に報告する体制を構築します。














第9章 その他

第23条 改廃

本基本方針の改廃は取締役会の決議によって行います。

以上

参考

1. 定款（第3条関係）
 - [定款](#)  [PDF：94kバイト]
2. 役員一覧及び社外取締役の兼任状況（第4条第1項関係）
 - [役員](#)
3. 取締役会規則（第4条第2項関係）
 - [取締役会規則](#)  [PDF：72kバイト]
4. ① グループ経営理念（第4条第3項関係）
 - ② グループ経営方針（第4条第3項関係）
 - [グループ経営理念・経営方針](#)
 - ③ グループ行動憲章（第4条第3項関係）
 - [グループ行動憲章](#)
5. グループ中期経営計画（第4条第3項関係）
 - [グループ中期経営計画](#)
6. 内部統制システムの構築に係る基本方針（第4条第4項関係）
 - [内部統制システムの構築に係る基本方針](#)  [PDF：79kバイト]
7. 執行役選解任基準（第4条第5項関係）
 - [執行役選解任基準](#)  [PDF：40kバイト]
8. 執行役選任理由（第4条第5項関係）
 - [執行役選任理由](#)  [PDF：60kバイト]
9. 当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要（第6条関係）
 - [当社取締役会の実効性に関する評価結果の概要](#)  [PDF：54kバイト]
10. 取締役候補者指名基準（第7条第2項関係）
 - [取締役候補者指名基準](#)  [PDF：36kバイト]
11. 取締役候補者指名理由（第7条第2項関係）
 - [取締役候補者指名理由](#)  [PDF：163kバイト]
12. 取締役のスキル・マトリックス（第7条第2項関係）
 - [取締役のスキル・マトリックス](#)  [PDF：108kバイト]
13. 独立役員指定基準（第7条第3項関係）
 - [独立役員指定基準](#)  [PDF：101kバイト]
14. 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（第8条第2項関係）
 - [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](#)  [PDF：51kバイト]
15. ディスクロージャーポリシー（第19条関係）
 - [ディスクロージャーポリシー](#)
16. グループサステナビリティ基本方針（第20条関係）
 - [グループサステナビリティ基本方針](#)  [PDF：39kバイト]
17. コーポレートガバナンス体制図
 - [コーポレートガバナンス体制図](#)  [PDF：39kバイト]



グループ・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開催するなど、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ナー・ローンダリ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。

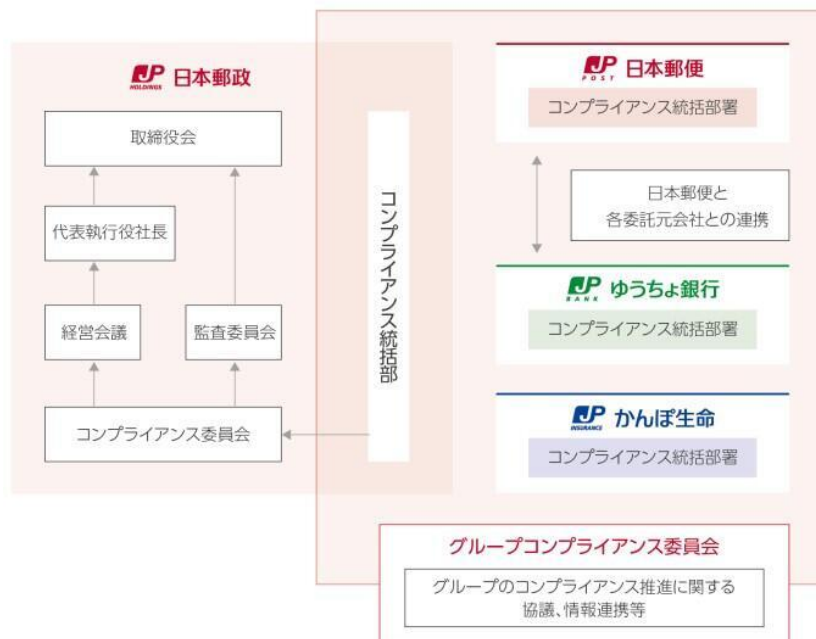
グループのコンプライアンス態勢

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



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・説明を行い、再発防止策を推進します。

内部通報制度の浸透及び改善

グループ各社においては、コンプライアンス違反の発生、その拡大の未然防止及び早期解決を図るため、内部通報窓口を各社のコンプライアンス統括部署及び社外の弁護士事務所に設けるほか、先般のかんぽ商品の募集に係る問題を踏まえ、金融営業専用の内部通報窓口を社外に設置しています。

内部通報制度については、社員が安心して積極的に声を寄せられる制度へと再構築すべく、「社員の声は貴重な財産であり、声を寄せる社員もまた貴重な財産である」旨のトップメッセージを発信し、徹底した通報者保護策を策定・施行しています。

また、2021年9月から各種通報・相談を一元的に受け付け適切な窓口に通報・相談でき、情報システムの活用により通報・相談の秘密保持も徹底することができる「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」の運用を開始し、さらに、通報の受け付けから調査、調査結果の報告など内部通報の一連の業務を外部の弁護士などからなる外部専門チームが実施することで客観性・公正性を確保する仕組みを導入しています。

今後、さらに、社員の声からより幅広く早期にリスクの芽を検知し、職場環境・業務改善等に活かす取り組みを進め、公正で透明性の高い組織文化を醸成し、組織の自浄作用を健全に発揮できるよう図ってまいります。

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・配付等し、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、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。Web会議システムを活用した研修の実施など、コロナウイルス感染症対策を実施したうえで効果的な研修となるよう工夫して取り組んでいます。

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。

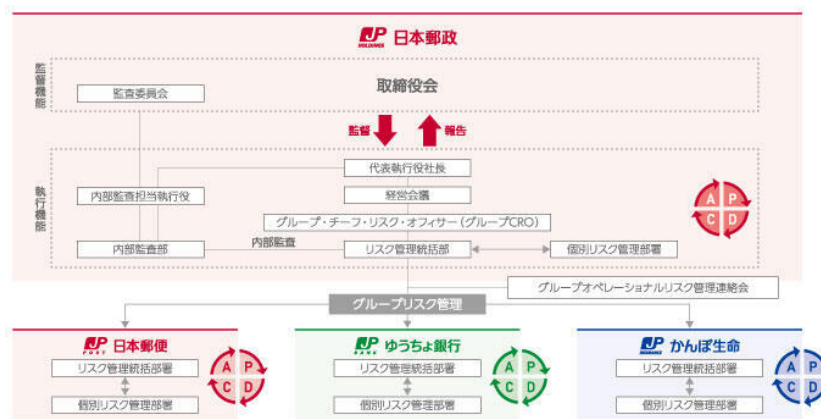


日本郵政グループのリスク管理

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、リスク管理に係る基本事項を定め、日本郵政が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。日本郵政では、グループガバナンス強化のためグループのリスク管理統括責任者として、執行役の中から「グループ・チーフ・リスク・オフィサー（グループCRO）」を選任し、グループCROは、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」等を通じグループ各社のリスク管理の向上に向けた情報共有・協議等を実施するとともに、グループのリスク管理状況・取り組みについて取締役会等への報告等を行い、取締役等からレビューを受けています。

さらに、リスク管理に関わる役員の知見を高めるため、役員向け研修を実施しています。

なお、グループ各社は、自社のリスク管理を統括する部署を定め、自ら主体的に自社の事業特性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等のリスク管理態勢を整備しています。



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。

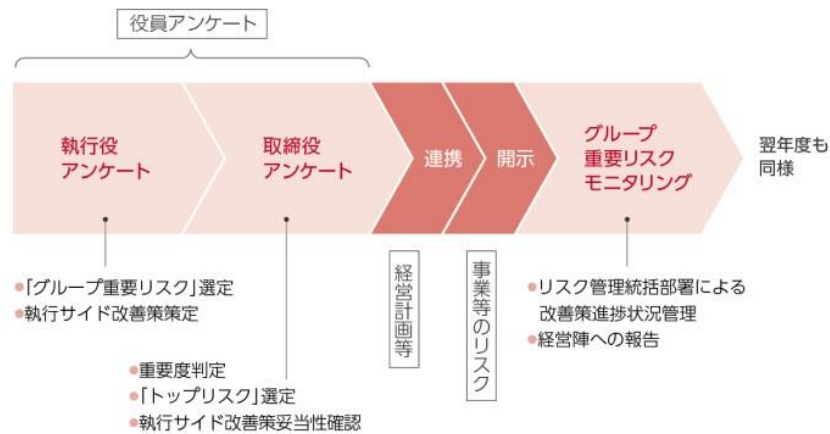
非金融事業（日本郵政・日本郵便）

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。



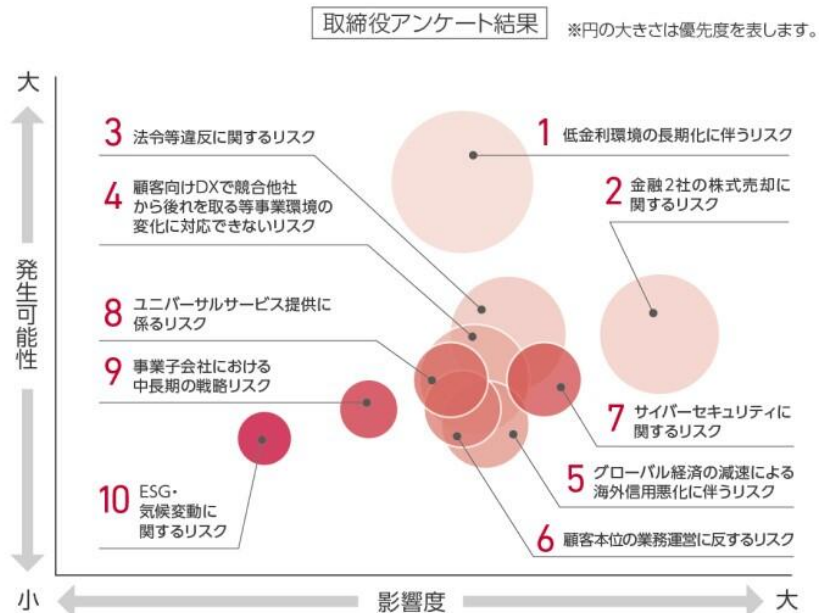
グループ重要リスクの管理

日本郵政は、外部環境の変化や事業戦略等を踏まえ、毎年、日本郵政グループの事業に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスク（グループ重要リスク）の見直しを行っています。具体的なリスクの特定、評価については、取締役及び執行役へのアンケート（役員アンケート）を通じて行い、改善策の策定、改善策取り組み状況のモニタリング等を経営陣が行うPDCAサイクルを回しています。なお、取締役アンケートの実施に際しては、取締役に対してグループ重要リスクの内容や会社の対応状況を説明しています。また、グループ重要リスクは、有価証券報告書「事業等のリスク」として開示しています。



トップリスク

日本郵政では、取締役等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。




2022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	低金利環境の長期化に伴うリスク	特に金融2社において、債券運用収益が低位から回復しないことにより、基礎的な収益力が低下し、当社グループの収益が大幅に減少する
2	金融2社の株式売却に関するリスク	金融2社の株式売却にあたって売却損が発生すること、金融2社に代わる収益源を確保できないこと、子会社の株式保有比率が低下してグループ一体的な業務運営が難しくなること等により、顧客離れ・ブランド力が低下し、当社グループの収益が大幅に低下する
3	法令等違反に関するリスク	当社グループの役員・従業員による法令違反・不祥事案が起り、損害賠償責任や行政処分が発生することにより、当社グループの事業継続に重大な影響が生じる。また、レピュテーションリスクが顕在化し企業価値を毀損する
4	顧客向けDXで競合他社から後れを取る等事業環境の変化に対応できないリスク	「共創プラットフォーム」としてグループ一体でDXを推進しているが、これら施策が奏功しない場合や事業環境の変化に適切に対応できない場合、競争力・効率性が低下し、当社グループの収益が大幅に減少する
5	グローバル経済の減速による海外信用悪化に伴うリスク	海外クレジット市場の信用スプレッド拡大時には、これら海外金融資産の価格下落により当社グループの保有資産の価値が大幅に下落する。また、当社グループの収益が大幅に減少する
6	顧客本位の業務運営に反するリスク	「お客さまの信頼回復に向けた約束」を掲げ、組織風土改革を含む信頼回復に取り組むなかで、お客さまの不利益となる事例がさらに発生することにより、レピュテーションリスクが顕在化し企業価値を毀損する
7	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テロ激化・高度化に伴う当社グループシステムへの攻撃や各種サービスの不正利用に起因して、当社グループの事業が大規模かつ長期間に亘り停止もしくは制約を受けることや、個人情報・機密情報等が外部へ漏えいする等が発生することにより、当社グループの事業継続に重大な影響が生じる。また、レピュテーションリスクが顕在化し企業価値を毀損する
8	ユニバーサルサービス提供に係るリスク	ユニバーサルサービス提供とコストの削減を両立できないことや、不採算事業の見直しができないことにより、競争力・効率性が低下し、当社グループの収益が大幅に減少する
9	事業子会社における中長期の戦略リスク	キャッシュレス決済が加速して、ゆうちょ銀行のコアビジネスである預金・為替業務が脅かされること、かんぽ問題に起因してかんぽ商品の新契約獲得が低迷すること、物流事業の競争激化により物流事業が低迷すること等により、当社グループの収益が大幅に減少する
10	ESG・気候変動に関するリスク	ESG・環境問題への対応が不十分であると資本市場から評価されることにより、資本調達コストが上昇し当社のグループの収益が大幅に減少する。また、レピュテーションリスク（ESGの取り組み不足を嫌気した株価低迷、株主総会議案への反対を含む）が顕在化し企業価値を毀損する



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、内部監査に関する基本的な考え方を「グループ内部監査基本方針」として、取締役会決議により定めています。

グループ各社は、この基本方針等に基づき、それぞれの方針、規程等を策定し、各社の事業の特性、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内部監査部門は、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、かんぽ生命の内部監査部門に対して、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。

■ グループ内部監査基本方針

日本郵政グループの内部監査基本方針をご覧ください。

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内部監査部門を設置し、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

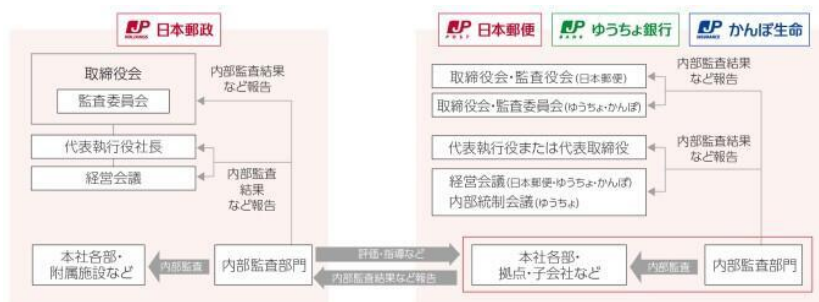
グループ各社の内部監査部門は、内部監査の対象となる拠点・部署、あるいは業務が有するリスクの種類と程度を評価し、それに応じて監査の頻度や監査項目などを定める「リスクベースの内部監査」を行うなど、内部監査の実施にあたっては、内部監査人協会（IIA）の「内部監査の専門職の実施の国際基準」等に則り監査を行っています。

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

グループ各社の内部監査部門は、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、各社の内部監査部門は、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。





お客さま本位の業務運営に関する基本方針



日本郵政グループ（以下「当社グループ」といいます。）は、「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。」との経営理念を掲げ、お客さま本位の業務運営に取り組んでおります。私たち日本郵政（以下「当社」といいます。）は、お客さま本位の業務運営の更なる推進に向け、金融庁が公表した「顧客本位の業務運営に関する原則」を採択し、本方針を制定したものです。

当社グループにお寄せいただいたお客さまの声を真摯に受け止め、お客さまから真に信頼される企業を目指し、「お客さま本位の業務運営」をさらに徹底してまいります。

当社は、グループ会社が以下の各項目を遵守し、お客さま本位の業務運営を行うよう努めます。

1.お客さま本位の業務運営の実践に向けた企業文化の定着

当社グループは、グループ経営方針に「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。」と掲げ、企業文化として定着を進めてまいります。

また、当社グループの役員・社員の行動原則を示したグループ行動憲章において「お客さまの立場に立ち、お客さまの期待に応えることにより、お客さまの信頼を獲得します。」と定めており、役員・社員一人ひとりがこの行動憲章を規範として、当社グループ全体で苦情・ご意見等お客さまからお寄せいただいた声を大切に活かし、お客さま本位の業務運営に努めます。

2.お客さまのご意向等に基づく適切な商品・サービスの提供

当社グループの全国津々浦々にある郵便局を中心としたネットワークや業種の多様性を活用し、利便性の高いサービスを提供するとともに、お客さま一人ひとりの多様なニーズや目的に沿った商品・サービスの提供に努めます。また、資産運用や保険の商品・サービスについては、販売後もお客さまへの丁寧なフォローアップに努めます。

さらに、全国の郵便局やコールセンター等にお寄せいただいたお客さまの声を起点に、商品・サービスの改善と変革を図ってまいります。

3.お客さまへのわかりやすい情報提供

当社グループは、お客さまに提供する金融商品・サービスの内容について、お客さまの知識・経験や年齢等を考慮し、お客さまのニーズに沿った金融商品・サービスを選択していただくためにその特性やリスクなどの必要な情報を、わかりやすく提供します。

また、金融商品・サービスの対価としてお支払いいただく費用について、お客さまにわかりやすくご説明するよう努めます。

4.お客さまとの適切な取引

当社グループは、お客さまとの取引において、利益相反などによりお客さまの利益を不当に害することがないよう努めます。

5.社員に対する適切な動機づけ

当社グループは、社員一人ひとりが自らお客さまを最優先に考えて行動するよう、人材育成などを通して適切な動機づけを行うとともに、お客さまの視点に立った業務運営の徹底に向けて社員の営業目標設定・人事評価を適切に行います。



6. 取組状況の確認等

本方針は、社会情勢・経営環境の変化やお客さまの声等を踏まえ、より良い業務運営を実現するため、年1回見直します。
また、当社は、グループ会社において本方針及びグループ各社が定める方針に基づいた業務運営が行われているかどうかモニタリングし、必要に応じ指導を行います。

なお、主なグループ会社の定める「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」については、以下のWebページをご参照下さい。

- [日本郵便株式会社「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」](#) □-日本郵便
- [株式会社ゆうちょ銀行「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」](#) □-ゆうちょ銀行
- [株式会社かんぽ生命保険「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」](#) □-かんぽ生命

お客さま満足向上の取組み

日本郵政グループでは、全国の郵便局やコールセンター等にお寄せいただいたお客さまの声を起点に、商品・サービスの改善と変革を図ってまいります。
グループ各社のCS向上への取り組み、お客さまの声をもとにした改善事例については、以下のWebページをご参照ください。

- [「お客さまの声」をもとにした改善事例](#) □-日本郵便
- [CS向上への取り組み](#) □-ゆうちょ銀行
- [お客さまの声を経営に活かした改善事例](#) □-かんぽ生命



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

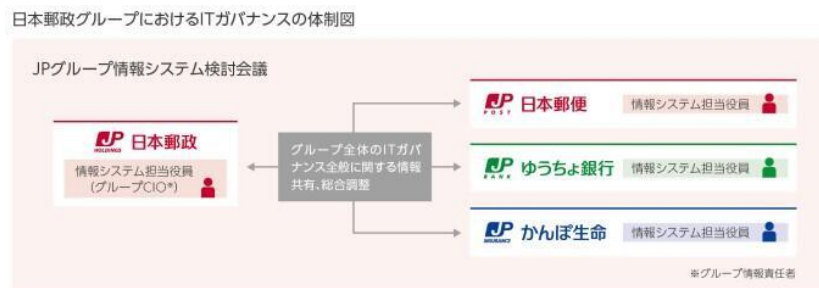
日本郵政グループでは、ITガバナンス態勢を構築・整備するための基本的事項を、日本郵政グループ協定等で定めています。グループ各社は、この協定等に基づき、IT戦略の策定・実行を通じて生産性の向上、経営の効率化や情報技術の利用に伴い生じるリスクを極小化し、グループの経営の健全性を確保することにより、企業価値の最大化を図るためのITガバナンスを実現しています。

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。

1. 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
2. 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
3. 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



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。

方針・データ集

方針

グループ利益相反管理方針

反社会的勢力との関係遮断について

グループ・プライバシーポリシー

税務に対する取り組み

腐敗行為防止への取り組み

内部通報制度の取り組み

日本郵政グループサイバーセキュリティ経営宣言

日本郵政グループ情報セキュリティ宣言

ディスクロージャーポリシー

人権尊重

サプライチェーン

データ集

ESGデータ集 (環境)

ESGデータ集 (社会)

ESGデータ集 (ガバナンス)





グループ利益相反管理方針

日本郵政グループにおける利益相反管理方針は、以下のとおりです。

日本郵政グループにおける利益相反管理方針について

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。

1.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、次のとおりです（以下これらの会社を総称して「グループ会社」といいます）。

- 株式会社ゆうちょ銀行
- 株式会社かんぽ生命保険
- 日本郵便株式会社

2.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
 1. 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
 2. 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
 3. 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

3.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

4.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。

5.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。



反社会的勢力との関係遮断について

日本郵政グループは、反社会的勢力との関係を遮断することを宣言します。

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。



グループ・プライバシーポリシー

日本郵政グループ・プライバシーポリシーなどは、以下のとおりです。

- [日本郵政グループ・プライバシーポリシー](#)
- [日本郵政グループにおける共同利用について](#)

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をいたしません。当グループ各社の個人情報の利用目的は、各社のウェブ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ありません。

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データ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きについては、各社のウェブ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データ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下記窓口にて承ります。



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みについて継続的に見直し、その改善に努めます。

グループ各社のプライバシーポリシーおよび個人情報の取扱いに関するお問合せ窓口

社名	プライバシーポリシー及びお問合せ窓口
日本郵政株式会社	■ プライバシーポリシー
日本郵便株式会社	■ プライバシーポリシー
株式会社ゆうちょ銀行	■ プライバシーポリシー
株式会社かんぽ生命保険	■ プライバシーポリシー

※「個人番号」とは、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」に定める個人番号をいいます。

※「特定個人情報」とは、個人番号をその内容に含む個人情報をいいます。

[最終更新日：2015年10月5日]
日本郵政株式会社

日本郵政グループにおけるお客さまの個人データの共同利用について

日頃から日本郵政グループをお引き立ていただき誠にありがとうございます。

日本郵政グループは、日本郵政株式会社を持株会社として日本郵便株式会社、株式会社ゆうちょ銀行および株式会社かんぽ生命保険ならびにその他の子会社および関連会社（以上を合わせて、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、より一層ご満足をご頂戴できるよう、努力してまいります。

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な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。

共同利用する個人データの項目

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。

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式会社の連結決算及び持分法適用の対象会社で、[■別表「グループ会社一覧」](#)に掲示する会社に限ります。



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

個人データの管理について責任を有する者の名称及び住所並びにその代表者の氏名

日本郵政株式会社
取締役兼代表執行役社長 増田 寛也
〒100-8791 東京都千代田区大手町二丁目3番1号

[最終更新日：2022年4月1日]

別表 グループ会社一覧

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



税務に対する取り組み

日本郵政グループにおける税務に関する基本方針は、以下のとおりです。

日本郵政グループにおける税務に関する基本方針（日本郵政グループ税務ポリシー）について

日本郵政グループ（以下「当グループ」といいます。）は、「日本郵政グループ行動憲章」（以下「行動憲章」といいます。）において、「信頼の確保」、「規範の遵守」及び「共生の尊重」を掲げています。これまで、当グループは法令の遵守や適正な納税といった透明性のある税務運営が企業の社会的責任を果たす上で重要であると考え、行動憲章に基づき税務コンプライアンスに対する取り組みを行ってきました。

当グループが事業を展開する国・地域において、持続可能な社会の構築へ今まで以上に貢献するため、「日本郵政グループ税務ポリシー」（以下「本ポリシー」といいます。）を策定し、当グループの税務に関する基本的な考え方を以下のとおり明確化しました。

1. 基本的な考え方

- ・当グループは、納税が企業の社会的責任であると認識し、適正な納税を通じて、事業を展開する国・地域における持続可能な社会の構築に貢献します。
- ・当グループは、事業を展開する国・地域における税法その他の法令を遵守するとともに、OECDによるBEPSプロジェクトに代表される国際的な取り組みの重要性を理解し、適切に対応します。
- ・当グループは、税務コンプライアンスを遵守することが税務リスクを低減し、企業価値を向上させる最善策であることを社員一人ひとりが認識するため、研修など社内啓発活動を行います。
- ・当グループは、グループCFO及び会社の会計に関する事務の統括責任者である経理・財務担当執行役のもと、税務業務を遂行しています。税務調査結果等、当グループにとって税務上重要な事項については、必要に応じて経営会議等の場で、グループCFO又は経理・財務担当執行役より報告を行います。なお、税金費用等に関する情報を含む計算書類については、取締役会の承認を受けており、統合報告書等でも適切に開示しています。
- ・本ポリシーは、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及び国際物流事業を営むツール・ホールディングス・リミテッドを含む当グループ全体を適用対象とするものであり、持株会社である日本郵政株式会社と当グループ各社が連携を図りながら、安定的な税務業務の遂行に努めます。

2. 適正な納税の実施及び税の透明性の確保

- ・当グループは、税務リスクの低減及び税金費用の適正化をはかり、企業価値の向上及び株主価値の最大化に努めます。また、法令等の趣旨を逸脱する解釈・適用による節税や、商業的実態を伴わない租税回避のみを目的としたタックスプランニングは行いません。
- ・当グループは、無税または低税率の国・地域（いわゆるタックスヘイブン）等を活用した恣意的な租税回避を行いません。事業上の理由等から、タックスヘイブンでの投資を実施する場合には、各国の定めるタックスヘイブン対策税制に従い、適正に納税を行います。
- ・当グループの国外関連取引に適用する取引価格は、事業を展開する国・地域の税法やOECD等の国際機関が公表している移転価格に関するガイドラインに基づき、独立企業間価格に準じた価格設定とすることで、各国への適正な所得配分に努めます。その上で、移転価格文書の提出又は備付けの義務を遵守し、税法等に基づき適切に文書化を行います。
- ・当グループは、税務上の高度かつ多面的な検討や税法の正確な解釈を要する場合等、必要に応じて、税理士法人や顧問税理士等の外部専門家よりアドバイスを受けるほか、税務当局への事前相談を活用することで、税務リスクの低減に努めます。

3. 税務当局との相互信頼

- ・当グループは、税務当局に真摯かつ事実に基づく説明を行い、誠実に対応することで、税務当局との信頼関係の構築に努めます。
- ・当グループは、税務当局との意見の相違が生じた場合、積極的かつ建設的な対話により、その解消に努めます。また、税務当局からの指摘に対しては、税務当局の措置・見解に対する異議申立て等を行う場合を除き、適切な是正及び改善措置を講じ、再発の防止に取り組みます。



グループ各社の取り組みについて

- [税務に対する取り組み（ゆうちょ銀行）](#)
- [適正な税務の取り組み（かんぽ生命）](#)
- [Tax Compliance Policy（トール・ホールディングス・リミテッド、英語サイト）](#)

国・地域ごとの収入金額、納付税額及び従業員数について

収入金額		(億円)
		2022年3月期
日本		119,632
オーストラリア		3,171
その他		3,382
合計		126,186

納付税額		(億円)
		2022年3月期
日本		2,585
その他		33
合計		2,619

従業員数		(人)
		2022年3月期
日本		359,748
オーストラリア		10,318
その他		5,890
合計		375,956

(注) 税務当局に提出している国別報告事項に基づく項目、定義により記載しています。
全体に占める割合が1%未満の国・地域を「その他」にまとめているほか、億円未満の数値を切捨てしています。



腐敗行為防止への取り組み

日本郵政グループは、「国連グローバル・コンパクト」の趣旨に賛同し、日本郵政株式会社がグループを代表して2008年から「国連グローバル・コンパクト」に参加しています。人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則に基づき、贈収賄をはじめ、談合・カルテル、優越的地位の濫用、マナー・ロンダリングなど、組織、業務上の権力・権限および優越的な地位を用いて不正に利益（金銭的・非金銭的を含む）を供与及び受領する行為の防止に取り組んでおり、重大な違反が発生した場合、取締役会に報告しています。コンプライアンスを推進するための具体的な推進事項を「コンプライアンス項目」として定め、腐敗行為の防止についても、それぞれコンプライアンス項目として定めています。

グループのコンプライアンス体制については、以下のページをご覧ください。

■グループ・コンプライアンス

全ての役員・社員（派遣社員等を含む）がコンプライアンスを重視して業務遂行できるよう、コンプライアンス項目に関する具体的な手引書である「コンプライアンス・マニュアル」や同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」を作成し、役員・社員が容易に利用できるようにしています。

また、腐敗行為防止の他にも、利益相反取引やインサイダー取引、反社会的勢力との取引などの不正行為防止に向けた役員・社員の教育の取り組みも行っています。

さらに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の視聴、eラーニング等、各種研修を実施しています。

贈収賄の防止

日本郵政グループは、国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り、いかなる場合でも、国内外にかかわらず、「公務員等及び取引先等に対して、事業上の不当な利益を得る等不正な意図をもって金銭、物品、その他利益を供与し又はその申し出若しくは約束をする行為」や、「不当な利益を得る等不正な意図をもって金銭、物品、その他利益を要求若しくは受領する行為」を行ってはならないことを、役員・社員が認識しています。

腐敗行為防止を徹底するため、日本郵政グループは「贈収賄防止方針」を定めるとともに、役員・社員に対して毎年、法令、諸規則、社内諸規程に基づいた「コンプライアンス研修」を実施しています。

日本郵政グループ 贈収賄防止方針

1. 法令遵守

日本郵政グループの役員・社員は、国内及び関係する国や地域の贈収賄防止に関する法令を遵守します。

2. 贈賄の禁止

日本郵政グループの役員・社員は、公務員等及び取引先等に対して、事業上の不当な利益を得る等不正な意図をもって金銭、物品、その他利益を供与し又はその申し出若しくは約束をする行為を行いません。

3. 収賄の禁止

日本郵政グループの役員・社員は、不当な利益を得る等不正な意図をもって金銭、物品、その他利益を要求若しくは受領する行為を行いません。

ビジネスパートナーへの要請

業務上必要な物品・サービスの調達活動に際して、サプライヤーや外部委託先に対して、「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」の遵守を契約書に記載し、汚職・賄賂、優越的地位の濫用、不適切な利益供与及び受領、競争制限的行為などの禁止を要請しています。

日本郵政グループCSR調達ガイドラインについては、以下のページをご覧ください。

■[日本郵政グループCSR調達ガイドライン](#) [PDF：362kバイト]



内部通報・相談制度

贈収賄や汚職などを含む、コンプライアンス違反及びそのおそれがある行為の未然防止及び早期検知・解決を図るため、役員・社員から内部通報やその相談を受け付ける内部通報窓口を、各社のコンプライアンス統括部署及び社外の法律事務所に設けています。また、先般の金融商品の募集に係る問題を踏まえ、金融営業専用の内部通報窓口を、社外の法律事務所に設けています。当グループでは、受け付けた通報内容を精査し、必要に応じて調査を行い、コンプライアンス違反が認められた場合には、速やかに是正措置及び再発防止策を講じています。

内部通報制度については、以下のページをご覧ください。

■ [内部通報制度の取り組み](#)

外部からの通報制度

当グループは、簡易郵便局受託者や荷物等集配受託者など当グループの契約相手先の従業員等からも内部通報を受け付けています。これらの通報についても、社員からの通報と同様に取り扱っています。

腐敗行為に関するデータ

腐敗行為に関するデータについては、以下のページをご覧ください。

■ [腐敗行為に関するデータ](#)



グループ内部監査基本方針

日本郵政株式会社は、日本郵政グループ協定に基づくグループ会社各社（以下「グループ会社」という）が実施する内部監査に関する基本的な考え方を示すことを目的として、本基本方針を定める。

1.内部監査の目的

内部監査は、客観的な検証に基づく独立的な評価と、経営に資する助言を行うことにより、日本郵政グループの業務運営に価値を付加し、また改善することを目的とする。

内部監査部門は、日本郵政グループの経営目標の達成に貢献するため、リスク・マネジメント、コントロール、ガバナンスの各プロセスの有効性の評価・改善を、内部監査の専門職としての規律を持ち、リスク・ベースかつ体系的に行う。

2.内部監査の専門職的実施の基準

内部監査部門は、内部監査人協会の「専門職的実施の国際フレームワーク」の必須の構成要素である「内部監査の専門職的実施の基本原則」、「倫理綱要」、「内部監査の専門職的実施の国際基準」及び「内部監査の定義」の基本的な考え方に従う。

3.内部監査の対象

グループ会社の内部監査は、法令及び規制に加え、会社間の取決め等の要件に抵触しない範囲で、自社及び子(孫)会社の全業務（外部委託業務を含む）及び全組織を対象とする。

4.内部監査部門の責任

内部監査部門は、次の事項を行う責任がある。

- (1) 少なくとも年に1回、最高経営者並びに、取締役会、監査委員会及び監査役会など、グループ会社のガバナンス体制に照らして適切な機関（以下「取締役会等」という）に内部監査の計画を提出し、承認、同意又は意見を求める。
- (2) 内部監査の計画に対するいかなる重大な中途の変更、監査資源の制約による計画への影響について、最高経営者及び取締役会等に報告する。
- (3) 個々の内部監査業務において、目標及び範囲の設定、監査資源の適切な配分・管理、作業プログラム及び検証結果の文書化を行い、その結果を適切な結論及び改善のための提言とともに、適切な当事者に伝達する。
- (4) 個々の内部監査業務の発見事項及び改善措置をフォローアップし、効果的な改善措置がなされていない場合には、最高経営者及び取締役会等に定期的に報告する。
- (5) グループ会社に影響を与える可能性のある環境の変化及び新しい課題や、内部監査の趨勢及び社内外の成功事例に注意を払い、必要に応じて最高経営者及び取締役会等に報告する。
- (6) 内部監査人は、誠実性、客観性、秘密の保持の各原則を確実に遵守するとともに、自らの職責を果たすために必要となる知識、技能及びその他の能力を継続的に習得及び研鑽に努める。
- (7) 内部監査部門は、部門の責任を果たすために必要となる知識、技能及びその他の能力を、部門総体として充足するよう人材を育成し、継続的に内部監査業務の品質向上に努める。
- (8) 内部監査人は、内部監査業務の目標を達成するため、監査の対象、範囲、手法、資源の配分（費用対効果）などに、職業的懐疑心をもって、専門職としての正当な注意を払う。

5.内部監査部門の権限

内部監査部門は、内部監査業務の遂行に関して、すべての部門、会議体、財産及び人に全面的に、自由に、かつ制約なくアクセスすること、資料や記録の提出及び説明を求めることができる。ただし、秘密の保持及び情報の保全に対する説明責任を伴うことに留意する。



6.内部監査の独立性と客観性

- (1) 内部監査部門は、組織上の独立性が確保されなければならない、内部監査人は、内部監査の業務の遂行に当たって客観性を確保しなければならない。
- (2) 組織上の独立性は、内部監査部門担当役員が最高経営者及び取締役会等に対し直接報告し、直接の意思疎通を図ることにより、有効に確保する。
- (3) 内部監査部門は、内部監査の範囲の決定、業務の遂行及び結果の報告など、内部監査の職責を果たすに当たり、何らの制約及び圧力を受けることがないものとする。
- (4) 内部監査人は、公正不偏の態度を保持し、職務を公正に完遂させることが困難となるような、専門職としての利害と個人の利害が衝突する事態を避けなければならない。

7.内部監査の品質の評価・改善

- (1) 内部監査部門担当役員は、内部監査の目的が確実に達成され、かつ内部監査業務が取締役会等及び被監査部門などの関係者からの信頼が確保されるよう、内部監査の品質を評価し、改善を図るプロセスを構築しなければならない。
- (2) 内部監査の品質評価は、内部評価と外部評価により行う。
 内部評価は、内部監査部門の日常業務の実務に組み込まれる継続的モニタリングと、定期的な自己評価により行う。
 外部評価は、グループ会社社員以外の適格にして、かつ独立した評価実施者により、最低5年に1度実施する。

8.監査委員会・監査役会の役割

グループ会社の監査委員会及び監査役会は、内部監査部門が適切にその職責を果たすことができるようにするために、次の事項を行う。

(1) 監査委員会は、次の事項を行う。

- ・ 内部監査部門から職務・責任の遂行状況及び監査手法・人材育成等、内部監査の持続的な高度化・強化策の内容及び実施状況について報告を受け、内部監査機能の整備・運用状況をレビューし、評価を行うこと。
- ・ 内部監査の実施状況、監査結果、執行部門とのコミュニケーション等、内部監査に関する重要な事項について報告を受け、協議し、必要に応じて調査を求め、指示を行うこと。
- ・ 内部監査の計画案、その基礎となったリスク評価、重点監査項目や要員計画等について説明を受け、協議のうえ、内部監査の最終計画案について同意すること。
- ・ 内部監査部門の重要な人事案に同意すること。

(2) 監査役会は、次の事項を行う。

- ・ 内部監査部門から職務・責任の遂行状況及び監査手法・人材育成等、内部監査の持続的な高度化・強化策の内容及び実施状況について報告を受け、内部監査機能の整備・運用状況をレビューし、評価を行うこと。
- ・ 内部監査の実施状況、監査結果、執行部門とのコミュニケーション等、内部監査に関する重要な事項について報告を受け、必要に応じて意見を述べること。
- ・ 内部監査の計画案、その基礎となったリスク評価、重点監査項目や要員計画等について説明を受け、必要に応じて意見を述べること。
- ・ 内部監査部門の重要な人事案について説明を受け、必要に応じて意見を述べること。

日本郵政グループの内部監査

■日本郵政グループの内部監査

日本郵政グループの内部監査態勢をご覧ください。



内部通報制度の取り組み

グループ内部通報制度について

日本郵政グループでは、2021年度、「社員の声は財産であり、声を寄せる社員もまた貴重な財産である」との基本認識のもと、内部通報制度を、社員がより安心して積極的に声を上げられるものに再構築すべく、改善に取り組んでまいりました。

まず、グループの基本認識を浸透させるため、トップメッセージを発信するとともに、通報情報の共有範囲の厳格化及び通報者保護を徹底した規程類を整備するなど、通報者保護の仕組みを整え、内部通報しやすい環境整備に取り組みました。また、2021年9月には、通報を一元的に受け付け、窓口担当者とのセキュアなやり取りを可能にするポータルサイト「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」、通報の受付・調査などすべての過程を外部の弁護士らのチームが行う「外部専門チーム」を導入しました。こうした制度の改善に取り組んだ結果、2022年度上半期は、日本郵政グループで合計1,772件の通報が寄せられました。この件数を1年に換算すると約3,500件となり、2021年度の2,302件の約1.5倍の件数となります。新制度導入から1年以上が経過し、制度の利用が進んできたことから、2022年度下半期からは、制度の利用に当たっての心理的な障壁等を取り除くなど、更なる利用促進を図ります。

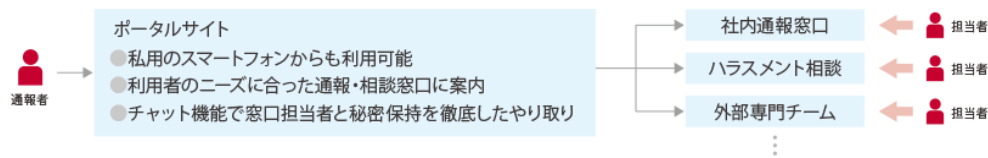
2022年10月からは、制度を所管する内部通報制度管理室（日本郵政コンプライアンス統括部）の担当者等が、グループ各社の職場等において、直接、利用者となる社員に対し、制度の利用方法や通報者保護の仕組み等を説明する「キャラバン活動」を実施するなど、周知活動を進めています。

また、社員等から寄せられた通報に対して、関係者の名誉やプライバシーにも十分配慮しつつ、迅速かつ公正な対応を行うことにより、制度の機能強化を図ります。そのために、通報等の受付や調査の担当者のスキル向上等を図り、社員が安心して利用できる制度として定着するよう取り組みます。

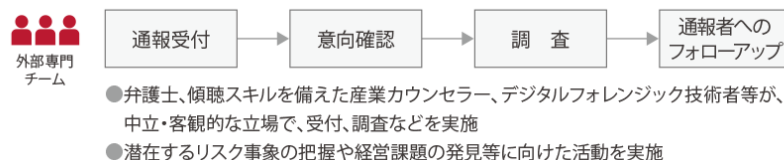
さらに、制度の利用により寄せられた社員の声を、通報者等の秘密保持を図りながら、潜在的なリスクの検知や業務手続・職場環境等の改善に活用します。

今後、実効性等について第三者による客観的な評価を受けながら、より多くの社員が安心して利用できるグループ内部通報制度として機能するよう一層の改善に努めます。これにより、会社組織の自浄作用の強化を図るとともに、利用実績等の適切な開示により日本郵政グループのコンプライアンス経営の推進と企業価値の向上にも取り組んでまいります。

ワンストップ相談・通報プラットフォーム



外部専門チーム



経営活用

- ・ 制度全般を客観的に評価いただく第三者評価スキームの導入
- ・ 内部通報として寄せられた社員の声を、潜在的なリスクや経営課題の発見・解決などに活用


日本郵政グループの内部通報件数

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 第1四半期から 第3四半期
日本郵政	全体	40	67	54	64
	社内窓口	21	45	30	43
	社外窓口	19	22	24	21
日本郵便	全体	1,779	1,629	2,024	2,307
	社内窓口	1,287	1,193	1,313	1,289
	社外窓口	492	436	711	1,018
ゆうちょ銀行	全体	212	194	130	175
	社内窓口	149	146	95	117
	社外窓口	63	48	35	58
かんぽ生命	全体	52	116	94	260
	社内窓口	40	95	53	103
	社外窓口	12	21	41	157
合計	全体	2,083	2,006	2,302	2,881
	社内窓口	1,497	1,479	1,491	1,552
	社外窓口	586	527	811	1,329 ^(※)

※1 (※) 会社が特定できないものを含む。



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（※）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。

（※）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。



日本郵政グループ情報セキュリティ宣言

日本郵政グループの日本郵政株式会社、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が提供する各種サービスは、多くのお客さまにご利用いただいております。わたしたちがお取り扱いさせていただいているお客さまに関する情報は、厳重な管理・対応が要求され、また、ご利用いただくサービスは、安全なものでなければなら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等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。



ディスクロージャーポリシー

最終更新日：2022年4月1日

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担当執行役を指定の上、各部室が有機的に連携し、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（IDnet）」、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定性・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。



人権尊重



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

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 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。

関連情報

- 日本郵政グループのサステナビリティ
- 日本郵政グループの方針・考え方・体制
- 日本郵政グループのCSR重点課題（マテリアリティ）



サプライチェーン



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。

- [日本郵政グループの調達に関する考え方](#)
- [日本郵政グループCSR調達ガイドライン](#) [PDF：308kバイト]

関連情報

- [日本郵政グループのサステナビリティ](#)
- [日本郵政グループの方針・考え方・体制](#)
- [日本郵政グループのCSR重点課題（マテリアリティ）](#)



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実績※1

(t-CO₂)

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政グループ合計	Scope1	334,307.0	328,821.9	969,270.2	872,102.0	533,772.9
	Scope2	714,428.3	650,418.2	671,862.7	636,544.8	608,411.9
	Scope3	-	1,098,782.6	1,202,651.3	1,169,251.2	1,133,874.4
	合計	1,048,735.3	2,078,022.7	2,843,784.2	2,677,898.0	2,276,059.2
日本郵政	Scope1	44,751.6	42,250.3	37,024.1	24,199.6	27,954.7
	Scope2	46,475.8	47,558.7	38,632.4	27,780.7	28,430.9
	Scope3	-	8,955.5	14,245.3	10,195.1	10,320.8
	合計	91,227.4	98,764.5	89,901.8	62,175.4	66,706.4
日本郵便	Scope1	279,784.7	277,316.7	271,617.6	259,022.4	242,078.6
	Scope2	618,281.0	560,777.0	535,152.8	522,961.1	526,092.6
	Scope3	-	1,009,154.1	601,083.3	609,384.6	596,081.6
	合計	898,065.7	1,847,247.8	1,407,853.7	1,391,368.1	1,364,252.8
ゆうちょ銀行	Scope1	4,514.6	4,591.9	4,349.2	3,509.3	3,126.7
	Scope2	35,411.7	29,017.2	25,748.5	23,496.6	23,144.4
	Scope3	-	68,638.5	62,208.1	69,805.8	72,376.0
	合計	39,926.3	102,247.6	92,305.8	96,811.7	98,647.1
かんぽ生命保険	Scope1	5,256.1	4,663.0	4,171.3	3,120.6	2,881.1
	Scope2	14,259.7	13,065.3	12,602.3	12,253.3	9,933.2
	Scope3	-	12,034.5	11,160.6	8,654.6	8,993.8



	合計	19,515.8	29,762.8	27,934.2	24,028.5	21,808.1
	Scope1	-	-	59,842.6	58,796.3	60,388.6
日本郵便輸送	Scope2	-	-	2,888.7	2,643.3	2,835.4
	Scope3	-	-	360,915.6	365,318.0	402,998.8
	合計	-	-	423,646.9	426,757.6	466,222.8
	Scope1	-	-	592,265.4	523,453.8	197,343.2
トールホールディングス	Scope2	-	-	56,838.0	47,409.8	17,975.4
	Scope3	-	-	153,038.4	105,893.1	43,103.4
	合計	-	-	802,141.8	676,756.7	258,422.0

※1 グループ各社のScope1、2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 トールホールディングスは、2021年度にエクスプレス事業を売却しているため、2021年度より売却部分のエクスプレス事業の排出量は含まれていません。

温室効果ガス排出量の第三者検証

日本郵政グループでは、2021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：7,492kバイト]

原単位排出量実績

施設原単位

(t-CO₂/m²)

	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政	0.130	0.110	0.119
日本郵便	0.051	0.050	0.050
ゆうちょ銀行	0.077	0.066	0.068
かんぽ生命保険	0.062	0.061	0.047
日本郵便輸送	0.040	0.040	0.043
日本郵政グループ合計	0.055	0.053	0.053



車両原単位

(t-CO₂/km)

	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政	0.0	0.0	0.0
日本郵便	0.000142	0.000132	0.000126
ゆうちょ銀行	0.000133	0.000135	0.000135
かんぽ生命保険	0.000140	0.000124	0.000121
日本郵便輸送	0.000496	0.000503	0.000492
日本郵政グループ合計	0.000170	0.000161	0.000158

※ 2019年度よりデータ取得方法等を見直しました。

荷物配送原単位

日本郵便における荷物配送サービスに係る営業収益原単位 (t-CO₂/億円) 及び荷物個数原単位 (g-CO₂/個) の排出量

■ [荷物配送原単位](#) ☞ [日本郵便](#)

Scope3カテゴリ別実績

(t-CO₂)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
合計	1,098,782.8	1,202,651.3	1,169,251.2	1,133,850.4
カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	833,000.2	738,241.4	761,207.8	782,138.7
カテゴリ2 (資本財)	33,424.1	55,029.0	35,228.9	25,877.9
カテゴリ3 (Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動)	97,074.2	261,714.0	247,406.7	195,356.1
カテゴリ6 (出張)	28,003.6	33,611.8	12,479.4	24,664.5
カテゴリ7 (雇用者の通勤)	81,938.5	90,111.7	89,699.4	84,200.6
カテゴリ11 (販売した製品の使用)	15,766.8	16,175.4	16,131.1	14,826.4
カテゴリ12 (販売した製品の廃棄)	2,486.9	2,408.2	2,465.2	2,507.9
カテゴリ16 (その他)	7,088.5	5,359.8	4,632.7	4,278.3

(集計対象範囲)

- ・ < [カテゴリ1](#)・[2](#)・[3](#)・[6](#)・[7](#)・[12](#)・[16](#) > 日本郵政・日本郵便・ゆうちょ銀行・かんぽ生命・日本郵便輸送・トールホールディングス (※日本郵便輸送・トールホールディングスは2019年から集計対象に追加)
- ・ < [カテゴリ11](#) > 東京米油 (※追加開示したものであり、第三者保証の対象となっていません。)

■ [各社別の内訳はこちら](#)

Scope3 カテゴリ15 (投資) の排出量

■ [ゆうちょ銀行](#) ☞

■ [かんぽ生命](#)



その他の温室効果ガス排出量実績

(t-CO₂)

	2019年度	2020年度	2021年度
HFCs ※	642.3	879.1	1,037.6
PFCs	0.0	0.0	0.0
SF6	0.0	0.0	0.0
NF3	0.0	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

エネルギー消費量実績

(GJ)

		Scope	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政グループ合計	都市ガス	Scope1/施設	1,073,358.7	1,167,017.3	1,112,963.1
	LPガス		105,651.7	71,176.0	53,359.7
	灯油・軽油・重油		899,272.6	760,150.8	782,706.2
	ガソリン	Scope1/車両・ 輸送	2,893,717.5	2,585,162.7	2,391,526.2
	軽油		925,955.7	905,589.2	929,659.2
	その他燃料		8,325,665.2	7,365,643.6	2,799,848.4
	電気	Scope2/施設	12,908,284.3	13,170,826.4	12,953,503.5
	冷水		241,776.9	223,651.9	205,680.8
	温水		36,915.5	41,334.5	38,667.9
	蒸気		122,898.9	133,108.9	114,952.7
合計			27,533,497.0	26,423,661.3	21,382,867.7
日本郵政	都市ガス	Scope1/施設	72,486.5	61,159.0	59,588.1
	LPガス		41,029.1	18,366.2	24,166.9
	灯油・軽油・重油		447,594.0	289,922.7	340,362.6
	ガソリン	Scope1/車両	0.0	0.0	0.0
	軽油		0.0	0.0	0.0
	電気	Scope2/施設	755,207.6	558,555.9	580,995.3
	冷水		24,324.9	19,115.5	11,498.9
	温水		6,266.7	6,847.5	6,928.6
	蒸気		25,884.9	21,905.7	5,118.4
合計			1,372,793.7	975,872.5	1,028,658.8
日本郵便	都市ガス	Scope1/施設	943,168.2	1,045,494.4	1,000,183.7
	LPガス		31,368.9	31,100.6	27,608.4



	灯油・軽油・重油		436,530.2	454,871.8	428,346.9
	ガソリン	Scope1/車両	2,787,981.2	2,513,656.1	2,328,439.2
	軽油		84,817.8	77,058.9	73,779.1
	電気	Scope2/施設	11,132,904.8	11,601,022.4	11,542,464.5
	冷水		155,435.9	138,459.1	132,386.9
	温水		14,495.2	14,478.8	13,671.5
	蒸気		93,806.7	107,751.3	106,078.0
	合計		15,680,508.9	15,983,893.3	15,652,958.2
ゆうちょ銀行	都市ガス	Scope1/施設	28,643.3	29,428.4	27,252.7
	LPガス		227.6	380.2	354.4
	灯油・軽油・重油		10,427.2	10,411.6	9,366.7
	ガソリン	Scope1/車両	32,491.2	19,307.2	16,334.4
	軽油		89.4	46.4	33.9
	電気	Scope2/施設	467,564.2	484,297.9	463,956.3
	冷水		56,053.2	59,626.1	56,050.2
	温水		10,675.4	12,348.7	11,276.2
	蒸気		0.0	0.0	0.0
合計		606,171.5	615,846.5	584,624.8	
かんぽ生命保険	都市ガス	Scope1/施設	26,739.3	28,601.3	24,153.9
	LPガス		0.0	0.0	0.0
	灯油・軽油・重油		644.3	800.8	1,100.9
	ガソリン	Scope1/車両	41,657.1	24,423.8	23,851.6
	軽油		0.0	0.0	0.0
	電気	Scope2/施設	255,392	249,401.3	224,468.8
	冷水		5,962.9	6,451.2	5,744.9
	温水		5,478.2	7,659.5	6,791.6
	蒸気		3,207.3	3,451.9	3,756.3
合計		339,081.1	320,789.8	289,868.0	
日本郵便輸送	都市ガス	Scope1/施設	1,840.8	1,793.7	1,784.7
	LPガス		1,384.8	1,219.2	1,230.0
	灯油・軽油・重油		4,076.9	4,143.9	3,529.0
	ガソリン	Scope1/車両	27,320.9	24,656.0	21,101.2



	軽油		841,048.5	828,483.9	855,846.2
	電気		59,773.9	57,638.4	61,415.1
	冷水	Scope2/施設	0.0	0.0	0.0
	温水		0.0	0.0	0.0
	蒸気		0.0	0.0	0.0
	合計		935,445.9	917,935.1	944,906.2
	都市ガス	Scope1/施設	480.6	540.5	0.0
	LPガス		31,641.3	20,109.8	0.0
	ガソリン		4,267.1	3,119.6	1,799.8
	航空ガソリン(Aviation gasoline)		32,652.1	64,953.4	81,549.5
	ディーゼル燃料(Diesel/Gas oil)		6,204,097.8	5,401,343.5	2,625,787.3
トールホールディングス	ジェット燃料(Aviation kerosene)	Scope1/車両	988,907.4	939,759.8	4,452.3
	圧縮天然ガス (Compressed Natural Gas)		4,958.9	8.1	0.0
	重油(Heavy Fuel Oil (used in ships))		1,095,048.9	959,578.8	88,059.4
	電気	Scope2/施設	237,441.8	219,910.5	80,203.5
	合計		8,599,495.9	7,609,324.0	2,881,851.7

※ 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

廃棄物発生量・リサイクル量・コピー用紙使用量の実績

(t)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一般廃棄物発生量	18,078	26,167	26,212	27,254	26,773
内) リサイクル量	10,191	10,132	7,604	7,699	7,159
内) 非リサイクル量	7,887	16,035	18,608	19,555	19,614
産業廃棄物発生量	8,305	10,468	13,694	11,000	11,035
内) リサイクル量	1,009	1,433	1,558	1,455	1,217
内) 非リサイクル量	7,296	9,035	12,136	9,545	9,818
有害廃棄物発生量	-	30.6	28.0	34.0	29.2
コピー用紙使用量	269	236	322	244	178

(集計対象範囲)

- 一般廃棄物発生量・産業廃棄物発生量：主要なグループ会社4社※の主な施設における発生量を対象としています。
- 有害廃棄物発生量：産業廃棄物発生量のうち、日本郵便株式会社の特別管理産業廃棄物発生量を対象として再掲したものです。
- 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

化学物質発生量実績

(t)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
窒素酸化物 (NOx) 発生量	15.5	13.6	13.5	14.5
粒子状物質 (PM) 発生量	0.3	0.2	0.1	0.1
硫黄酸化物 (SOx) 発生量	0.1	0.1	0.1	1.4
揮発性有機化合物 (VOC) 発生量	0.0	0.0	0.0	0.0

(集計対象範囲)

- NOx・PM・SOx・VOC：日本郵便株式会社の施設および車両を対象としています。

水使用量実績

(1,000m³)

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
上水使用量	5,206	5,122	4,787	3,932	3,956
下水使用量	3,875	3,729	3,579	3,253	3,131

(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）

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
正社員数	日本郵政グループ	男性	165,924	164,072	162,703	162,183	158,927
		女性	50,907	51,340	52,700	54,751	54,483
		合計	216,831	215,412	215,403	216,934	213,410
	日本郵政	男性	1,242	1,126	1,058	1,056	1,043
		女性	1,180	980	973	983	951
		合計	2,422	2,106	2,031	2,039	1,994
	日本郵便	男性	152,512	151,064	150,073	149,720	146,774
		女性	41,398	41,825	43,184	45,122	44,928
		合計	193,910	192,889	193,257	194,842	191,702
	ゆうちょ銀行	男性	7,869	7,575	7,302	7,174	6,963
		女性	5,140	5,225	5,175	5,234	5,206
		合計	13,009	12,800	12,477	12,408	12,169
かんぽ生命	男性	4,301	4,307	4,270	4,233	4,147	



		女性	3,189	3,310	3,368	3,412	3,398	
		合計	7,490	7,617	7,638	7,645	7,545	
非正規社員数 (※1)	日本郵政グループ	男性	103,618	101,538	96,983	94,139	88,479	
		女性	99,620	100,877	96,460	92,707	87,463	
		合計	203,238	202,415	193,443	186,846	175,942	
	日本郵政	男性	1,081	1,076	826	791	744	
		女性	2,343	2,396	1,794	1,649	1,557	
		合計	3,424	3,472	2,620	2,440	2,301	
	日本郵便	男性	100,955	98,919	94,623	91,871	86,466	
		女性	91,361	92,934	89,667	86,388	81,713	
		合計	192,316	191,853	184,290	178,259	168,179	
	ゆうちょ銀行 (※2)	男性	787	761	764	745	657	
		女性	3,863	3,579	3,203	2,987	2,656	
		合計	4,650	4,340	3,967	3,732	3,313	
	かんぽ生命	男性	795	782	770	732	612	
		女性	2,053	1,968	1,796	1,683	1,537	
		合計	2,848	2,750	2,566	2,415	2,149	
	非正規社員比率	日本郵政グループ	男性	38.4%	38.2%	37.3%	36.7%	35.8%
			女性	66.2%	66.3%	64.7%	62.9%	61.6%
			合計	48.4%	48.4%	47.3%	46.3%	45.2%
日本郵政		男性	46.5%	48.9%	43.8%	42.8%	41.6%	
		女性	66.5%	71.0%	64.8%	62.7%	62.1%	
		合計	58.6%	62.2%	56.3%	54.5%	53.6%	
日本郵便		男性	39.8%	39.6%	38.7%	38.0%	37.1%	
		女性	68.8%	69.0%	67.5%	65.7%	64.5%	
		合計	49.8%	49.9%	48.8%	47.8%	46.7%	
ゆうちょ銀行 (※2)		男性	9.1%	9.1%	9.5%	9.4%	8.6%	
		女性	42.9%	40.7%	38.2%	36.3%	33.8%	
		合計	26.3%	25.3%	24.1%	23.1%	21.4%	
かんぽ生命		男性	15.6%	15.4%	15.3%	14.7%	12.9%	
		女性	39.2%	37.3%	34.8%	33.0%	31.1%	
		合計	27.5%	26.5%	25.1%	24.0%	22.2%	



※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）

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政グループ	北海道	21,345	21,297	20,950	20,428	19,762
	東北	30,613	30,275	29,699	29,253	28,223
	関東	59,333	59,160	57,914	57,153	54,434
	東京	56,758	56,784	55,800	55,068	55,254
	南関東	29,833	29,406	28,478	28,008	26,646
	信越	14,845	14,739	14,454	14,342	13,737
	北陸	10,456	10,332	10,136	10,186	9,774
	東海	44,834	44,729	43,789	43,375	41,595
	近畿	67,566	67,269	65,711	64,835	61,959
	中国	25,718	25,589	24,881	24,523	23,640
	四国	14,099	13,903	13,533	13,434	12,958
	九州	40,815	40,464	39,705	39,386	37,659
	沖縄	3,854	3,880	3,796	3,789	3,711

※ 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）

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新卒採用数	日本郵政グループ	男性	2,485	2,012	1,901	1,567	522
		女性	2,669	2,527	2,626	2,665	1,156
		合計	5,154	4,539	4,527	4,232	1,678
	日本郵政	男性	8	11	13	16	7
		女性	15	12	24	13	7
		合計	23	23	37	29	14
	日本郵便	男性	2,146	1,731	1,696	1,385	402
		女性	2,170	2,059	2,318	2,383	987
		合計	4,316	3,790	4,014	3,768	1,389
	ゆうちょ銀行	男性	213	142	91	87	53
		女性	329	262	143	143	94



		合計	542	404	234	230	147	
	かんぽ生命	男性	118	128	101	79	60	
		女性	155	194	141	126	68	
		合計	273	322	242	205	128	
中途採用数	日本郵政グループ	男性	473	1,083	1,201	107	110	
		女性	182	157	416	81	75	
		合計	655	1,240	1,617	188	185	
	日本郵政	男性	30	31	24	18	14	
		女性	107	83	60	61	59	
		合計	137	114	84	79	73	
	日本郵便	男性	385	1,018	1,156	70	49	
		女性	60	67	350	13	4	
		合計	445	1,085	1,506	83	53	
	ゆうちょ銀行	男性	21	8	6	13	33	
		女性	7	1	5	4	12	
		合計	28	9	11	17	45	
	かんぽ生命	男性	37	26	15	6	14	
		女性	8	6	1	3	0	
		合計	45	32	16	9	14	
	正社員登用数	日本郵政グループ	男性	2,388	2,585	2,880	2,627	1,656
			女性	689	831	922	830	522
			合計	3,077	3,416	3,802	3,457	2,178
日本郵政		男性	2	1	19	1	0	
		女性	4	7	22	6	3	
		合計	6	8	41	7	3	
日本郵便		男性	2,365	2,543	2,836	2,593	1,644	
		女性	618	702	776	709	422	
		合計	2,983	3,245	3,612	3,302	2,066	
ゆうちょ銀行		男性	13	29	18	24	9	
		女性	43	92	86	78	70	
		合計	56	121	104	102	79	
かんぽ生命		男性	8	12	7	9	3	



		女性	24	30	38	37	27
		合計	32	42	45	46	30
中途採用比率（※）	日本郵政グループ	男性	53.5%	64.6%	68.2%	63.6%	77.2%
		女性	24.6%	28.1%	33.8%	25.5%	34.1%
		合計	42.0%	50.6%	54.5%	46.3%	58.5%
	日本郵政	男性	80.0%	74.4%	76.8%	54.3%	66.7%
		女性	88.1%	88.2%	77.4%	83.8%	89.9%
		合計	86.1%	84.1%	77.2%	74.8%	84.4%
	日本郵便	男性	56.2%	67.3%	70.2%	65.8%	80.8%
		女性	23.8%	27.2%	32.7%	23.3%	36.4%
		合計	44.3%	53.3%	56.0%	47.3%	60.4%
	ゆうちょ銀行	男性	13.8%	20.7%	20.9%	29.8%	44.2%
		女性	13.2%	26.2%	38.9%	36.4%	46.6%
		合計	13.4%	24.3%	33.0%	34.1%	45.8%
	かんぽ生命	男性	27.6%	22.9%	17.9%	16.0%	22.1%
		女性	17.1%	15.7%	21.7%	24.1%	28.4%
		合計	22.0%	18.7%	20.1%	21.2%	25.6%

※ 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）
本社管理者のうち中途採用者の割合（※1） （2022年4月1日時点）	10.7%	6.6%	16.6%	21.1%

※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ている者。

※2 2022年4月1日現在、期間雇用社員である者は除く。



4.新卒社員定着率（※）

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政グループ	在職者数（人）	4,630	4,158	3,871	3,587	3,610
	新卒定着率（%）	76.8%	75.3%	75.1%	79.0%	79.7%
日本郵政	在職者数（人）	26	28	20	18	19
	新卒定着率（%）	89.7%	84.8%	87.0%	78.3%	51.4%
日本郵便	在職者数（人）	3,972	3,562	3,187	2,954	3,161
	新卒定着率（%）	75.3%	74.0%	73.8%	77.9%	78.7%
ゆうちょ銀行	在職者数（人）	311	389	426	338	220
	新卒定着率（%）	84.7%	83.7%	78.6%	83.7%	94.0%
かんぽ生命	在職者数（人）	321	179	238	277	210
	新卒定着率（%）	89.7%	84.4%	87.2%	86.0%	86.8%

※ 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（※1）

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業取得者数（※2）	日本郵政グループ	男性	120	2,839	2,589	2,383	2,425
		女性	1,758	1,705	1,720	1,684	1,716
		合計	1,878	4,544	4,309	4,067	4,141
	日本郵政	男性	2	16	9	13	11
		女性	46	31	41	27	34
		合計	48	47	50	40	45
	日本郵便	男性	69	2,556	2,290	2,115	2,134
		女性	1,398	1,347	1,324	1,267	1,320
		合計	1,467	3,903	3,614	3,382	3,454
	ゆうちょ銀行	男性	20	136	139	156	165
		女性	155	155	192	205	188



		合計	175	291	331	361	353
	かんぽ生命	男性	29	131	151	99	115
		女性	159	172	163	185	174
		合計	188	303	314	284	289
育児部分休業 取得者数	日本郵政グループ	男性	72	72	95	82	117
		女性	2,071	2,400	2,723	2,541	3,232
		合計	2,143	2,472	2,818	3,044	3,349
	日本郵政	男性	3	4	4	1	3
		女性	107	110	97	98	89
		合計	110	114	101	99	92
	日本郵便	男性	43	51	64	73	84
		女性	1,365	1,603	1,820	1,970	2,181
		合計	1,408	1,654	1,884	2,043	2,255
	ゆうちょ銀行	男性	16	12	13	8	12
		女性	362	388	456	473	498
		合計	378	400	469	481	510
	かんぽ生命	男性	10	7	14	19	18
		女性	237	297	350	402	464
		合計	247	304	364	421	482
介護休業 取得者数	日本郵政グループ	男性	102	111	122	92	119
		女性	103	109	119	103	106
		合計	205	220	241	195	225
	日本郵政	男性	4	1	0	0	2
		女性	1	1	4	7	2
		合計	5	2	4	7	4
	日本郵便	男性	87	100	110	81	109
		女性	87	92	83	80	88
		合計	174	192	193	161	197
	ゆうちょ銀行	男性	7	7	8	5	4
		女性	9	11	20	12	13
		合計	16	18	28	17	17
	かんぽ生命	男性	4	3	4	6	4



介護部分休業 取得者数		女性	6	5	12	4	3
		合計	10	8	16	10	7
	日本郵政グループ	男性	21	25	38	32	42
		女性	31	39	39	47	50
		合計	52	64	77	79	92
	日本郵政	男性	0	0	0	0	0
		女性	1	2	5	4	3
		合計	1	2	5	4	3
	日本郵便	男性	18	20	34	26	34
		女性	26	28	26	36	33
		合計	44	48	60	62	67
	ゆうちょ銀行	男性	2	3	2	3	4
		女性	2	6	6	5	11
		合計	4	9	8	8	15
	かんぽ生命	男性	1	2	2	3	4
		女性	2	3	2	2	3
		合計	3	5	4	5	7

※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 (※)

		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
日本郵政グループ	月平均残業時間（正社員）	17.1	17.4	15.5	11.9	9.9
	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）	13.7	14.5	15.6	13.9	13.8
日本郵便		17.9	18.2	16.2	12.4	11.8
ゆうちょ銀行		11.2	10.4	10.0	7.4	5.8
かんぽ生命		8.6	7.7	8.5	6.1	6.3

※ 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

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政グループ	年千人率(※)	5.68	4.52	4.34	4.96	4.99
日本郵政		4.26	4.79	3.34	6.39	6.77
日本郵便		6.12	4.79	4.63	5.25	5.28
ゆうちょ銀行		0.33	0.56	0.35	0.78	0.37
かんぽ生命		0.66	0.47	0.38	0.38	0.60

※ 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、次式で表される。

$$\text{年千人率} = (\text{1年間の死傷者数} \div \text{1年間の平均労働者数}) \times 1,000$$

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2021年の業務別死傷年千人率（休業4日以上）は、運輸業7.0、金融業0.7

2.労働災害の削減目標（2023年度）

前年度実績未満

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 (2022年度4月1日採用)	60.3%	53.9%	51.1%	41.2%
正社員に占める女性社員の割合 (2022.4.1時点)	24.7%	43.3%	22.7%	49.1%
正社員の男女の平均勤続年数 (2022.3.31時点)	男性：20.8年 女性：15.2年	男性：22.6年 女性：16.0年	男性：19.7年 女性：12.3年	男性：21.6年 女性：14.3年
役員に占める女性の割合 (2022.4.1時点)	16.0%	13.8%	11.1%	11.9%
管理者に占める女性の割合 (2022.4.1時点)	8.6%	16.6%	9.1%	10.4%

項目	グループ主要4社
本社管理者に占める女性の割合 (2022.4.1時点)	14.3%



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）（2021年）	11.8 時間	5.8 時間	6.3 時間	13.8 時間
正社員の有給休暇取得率 （2021年度）	93.8%	96.0%	94.2%	81.9%
正社員の男女別のコース転換（※2）実績 （2022.4.1実績）	男性：879 人 女性：512 人	男性：14 人 女性：61 人	男性：13 人 女性：23 人	男性：0 人 女性：4 人
男女別の正社員登用（※3）実績 （2022.4.1実績）	男性：1,642 人 女性：422 人	男性：7 人 女性：62 人	男性：3 人 女性：19 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。（65歳定年制導入に伴うシニア職への転換は集計対象外）

※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。

健康経営の取組に関するデータ

社員一人ひとりが持てる能力を存分に発揮し生き活きと働くためには心身の健康が大切であるとの認識の下、グループ4社社長を「健康経営推進責任者」とした「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。

2022年5月には「日本郵政グループ健康宣言」を制定し、グループ一体となって健康経営を推進しています。

		2020年度	2021年度	目標値（2024年度）
ハイリスク者（※1）の社員割合	日本郵政グループ	1.34%	1.14%	1%以下
	日本郵政	1.30%	0.91%	-
	日本郵便	1.37%	1.17%	-
	ゆうちょ銀行	1.11%	0.94%	-
	かんぽ生命	0.73%	0.66%	-
特定保健指導脱出率（※2）	日本郵政グループ	21.1%	21.9%	23%以上
	日本郵政	23.7%	24.9%	-
	日本郵便	20.9%	21.7%	-
	ゆうちょ銀行	23.2%	23.7%	-
	かんぽ生命	23.1%	24.7%	-

※1 ハイリスク者：医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者

※2 特定保健指導脱出率：前年度特定保健指導（メタボ指導）対象だった者のうち、翌年度同対象とならなかった者の割合

■日本郵政グループの健康経営の取り組み-日本郵政 (japanpost.jp)



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	2021年度
本社安全マネジメント研修	17人	17人	18人	14人
支社安全運転指導役等研修	27人	25人	0人 (注)	25人
支社安全担当課長・専門役研修	85人	102人	139人	63人
運行管理者等スキルアップ研修	1,319人	1,537人	1,575人	1,923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 



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 ■ 腐敗行為に関するデータ

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

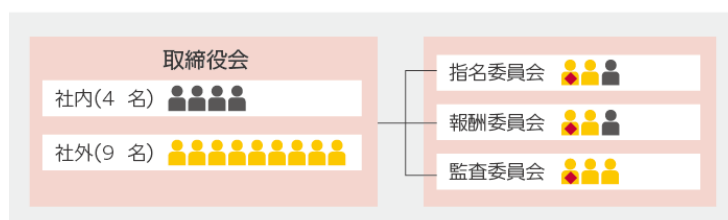
日本郵政株式会社は、以下の観点から「指名委員会等設置会社」を選択しております。

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 [2022年6月17日現在]

指名委員会	委員長	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）
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）
監査委員会	委員長	佐竹 彰（さたけ あきら）
	委員	貝阿彌 誠（かいあみ まこと）
	委員	広野 道子（ひろの みちこ）

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（2021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	15/15回出席 (100%)	4/4回出席 (100%)	5/5回出席 (100%)	
池田 憲人	取締役	15/15回出席 (100%)			
衣川 和秀	取締役	15/15回出席 (100%)			
千田 哲也	取締役	15/15回出席 (100%)			
三村 明夫	社外取締役	13/15回出席 (86.7%)	4/4回出席 (100%)		
石原 邦夫	社外取締役	15/15回出席 (100%)	4/4回出席 (100%)	5/5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	15/15回出席 (100%)			
広野 道子	社外取締役	15/15回出席 (100%)			
岡本 毅	社外取締役	15/15回出席 (100%)	4/4回出席 (100%)	5/5回出席 (100%)	
肥塚 見春	社外取締役	14/15回出席 (93.3%)			20/20回出席 (100%)
秋山 咲恵	社外取締役	14/15回出席 (93.3%)			5/5回出席 (100%)
貝阿彌 誠	社外取締役	15/15回出席 (100%)			20/20回出席 (100%)
佐竹 彰	社外取締役	15/15回出席 (100%)			20/20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	2021年度
取締役数（人）	全体	15	13	13	13
	社内	6	4	4	4
	社外	9	9	9	9
	男性	12	10	10	9
	女性	3	3	3	4
	外国人役員	1	1	1	1



項目	内訳	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会の開催回数	回	12	17	14	15
取締役会への出席率	平均	97%	99%	99%	98%
監査委員会委員数（人）	全体	5	5	3	3
	社内	1	1	0	0
	社外	4	4	3	3
	男性	3	3	2	2
	女性	2	2	1	1
監査委員会の開催回数	回	20	28	20	20
監査委員会への出席率	平均	99%	99%	100%	100%
指名委員会委員数（人）	全体	3	4	4	3
	社内	1	1	1	1
	社外	2	3	3	2
	男性	3	3	3	3
	女性	0	0	0	0
指名委員会の開催回数	回	3	4	2	4
指名委員会への出席率	平均	100%	100%	100%	100%
報酬委員会委員数（人）	全体	3	3	3	3
	社内	1	1	1	1
	社外	2	2	2	2
	男性	3	3	3	3
	女性	0	0	0	0
報酬委員会の開催回数	回	3	8	6	5
報酬委員会への出席率	平均	100%	100%	100%	100%
執行役数（人） ※取締役との兼務者を除く	全体	29	28	30	34
	男性	27	25	28	32
	女性	2	3	2	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して、財務指標である「親会社株主に帰属する連結当期純利益」、「連結経常利益率」、非財務指標である「中期経営計画『JP ビジョン2025』及び『お客さまの信頼回復に向けた約束』の進捗状況・実践状況」、「グループにおける重大な事務事故・不祥事の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況」をその指標としております。

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

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

会社業績に係る指標	目標	2021年度実績
親会社株主に帰属する連結当期純利益	340,000百万円以上	501,685百万円
連結経常利益率	6.887%以上	8.801%
中期経営計画「JP ビジョン2025」及び「お客さまの信頼回復に向けた約束」の進捗状況・実践状況	ESG目標（温室効果ガス削減、女性管理者比率向上）を含め、中期経営計画は概ね計画どおり推進。信頼回復に向けた活動は、一定の成果を上げられたものと評価	
グループにおける重大な事務事故・不祥事の発生状況、コンプライアンス体制の運用状況	郵便物等の放棄・隠匿、郵便局長等による資金横領、業務用カレンダー配布におけるお客さま情報の不適切な取扱いなどの事案が発覚・発生	



役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる役員の員数 (人)
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役 (社外取締役を除く)	—	—	—	—	—
執行役	792	642	149	—	34
社外役員	90	90	—	—	9

※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114百万円となります。

※3 執行役24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7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7名の報酬総額は151百万円となります。

※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。

腐敗行為に関するデータ

1.贈収賄行為に関する懲戒処分・罰金等の支払い

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政	贈収賄等の腐敗行為に関する件数	0	0	0	0
	贈収賄等の腐敗行為に関する罰金の金額 (円)	0	0	0	0
日本郵便	贈収賄等の腐敗行為に関する件数	0	0	1	1
	贈収賄等の腐敗行為に関する罰金の金額 (円)	0	0	0	0
ゆうちょ銀行	贈収賄等の腐敗行為に関する件数	0	0	0	0
	贈収賄等の腐敗行為に関する罰金の金額 (円)	0	0	0	0
かんぽ生命保険	贈収賄等の腐敗行為に関する件数	0	0	0	0
	贈収賄等の腐敗行為に関する罰金の金額 (円)	0	0	0	0