



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

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。

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



日本郵政グループの構成

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。



日本郵政グループ従業員数*

約 **37.4** 万人

正社員 約 20.8 万人
 正社員以外 約 16.6 万人
※2023年3月31日現在



国際物流ネットワーク

約 **150** カ国





目次

日本郵政グループの概要

目次・編集方針

トピックス

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	7
サステナビリティ推進体制	7
2022年度 サステナビリティ委員会の開催実績	7
「JP ビジョン 2025」で掲げるESG目標とその進捗状況	8
サステナビリティに関する重要課題	9
日本郵政グループのサステナビリティに関する重要課題（6つの領域と取り組みの方向性）	9
具体的な取り組み	10
価値創造の流れの中での位置付け	11
サステナビリティ推進の取り組み	12
GHG排出量の削減	12
社会課題への取り組み等	14
TCFD提言への対応	18
TCFD提言に基づく日本郵政グループの対応状況	18
郵便・物流事業及び郵便局窓口事業における影響分析と対応方針	19
各社の取り組み	22
ゆうちょ銀行	22
かんぽ生命保険	23

人事戦略

人的資本に関する取組み	25
人事方針の核「誇りとやりがい」の向上	26
人事方針の軸①「異なる互いを認め合う」	26
人事方針の軸②「能力を高める」	29
人事方針の軸③「強みを発揮する」	30

ステークホルダーとの対話

日本郵政グループ顧客満足度調査	33
お客さまの声の経営への活用	33
社員との意見交換会	34
IR活動の報告	34
有識者ダイアログの開催	35

コーポレートガバナンス

グループ・ガバナンス	37
コーポレートガバナンスに関する基本方針	39
グループ・コンプライアンス	46
日本郵政グループのリスク管理	50
日本郵政グループの内部監査	54
お客さま本位の業務運営に関する基本方針	55
日本郵政グループのITガバナンス	58
サイバーセキュリティ対策	60

方針・データ集

グループ利益相反管理方針	62
反社会的勢力との関係遮断について	63
グループ・プライバシーポリシー	64
税務に対する取組み	68
腐敗行為防止への取組み	70
内部通報制度の取組み	74
日本郵政グループサイバーセキュリティ経営宣言	76
日本郵政グループ情報セキュリティ宣言	77
ディスクロージャーポリシー	78
人権尊重	79
サプライチェーン	80
ESGデータ集（環境）	82
ESGデータ集（社会）	90
ESGデータ集（ガバナンス）	102



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

2022年10月から2023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、2022年10月以前及び2023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

2024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

日本郵政グループの主要トピックスは「郵便局の魅力を発信するメディア JP CAST」をご覧ください。

郵便局の魅力を発信するメディア



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

2023年3月30日公開

日本郵政グループが高校生と連携する意味とは？



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2023/03/342.html>

2023年5月11日公開

木質バイオマスボイラーを初導入！
カーボンニュートラルな郵便局が北海道に誕生

カーボンニュートラルな郵便局、誕生



<https://www.jpcast.japanpost.jp/2023/05/347.html>

2023年7月25日公開

「東北復興グリーンウェイブ」が今年も開催！
 "どんぐりの絆"で広がる子どもたちの笑顔

<https://www.jpcast.japanpost.jp/2023/07/359.html>



2023年11月28日公開

国際テニス連盟公認の車いすテニスジュニア大会を開催。
 かんぽ生命が目指す、スポーツを通じたダイバーシティの推進

<https://www.jpcast.japanpost.jp/2023/11/393.html>



2024年1月9日公開

誰もがいっしょに笑顔で働ける環境づくりを。
 社員食堂内で障がい者雇用のカフェを運営する
 かんぽ生命の取り組み

<https://www.jpcast.japanpost.jp/2024/01/381.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
- ▶ 2022年度 サステナビリティ委員会の開催実績
- ▶ 「JP ビジョン2025」で掲げる ESG 目標とその進捗状況
- ▶ サステナビリティに関する重要課題
- ▶ 日本郵政グループのサステナビリティに関する重要課題（6つの領域と取り組みの方向性）
- ▶ 具体的な取り組み
- ▶ 価値創造の流れの中での位置付け
- ▶ サステナビリティ推進の取り組み
 - GHG排出量の削減
 - 社会課題への取り組み等
- ▶ TCFD 提言への対応
 - TCFD 提言に基づく日本郵政グループの対応状況
 - 郵便・物流事業及び郵便局窓口事業における影響分析と対応方針
- ▶ 各社の取り組み
 - ゆうちょ銀行
 - かんぽ生命保険





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、「日本郵政グループサステナビリティ基本方針」において、当社グループの事業活動を通じてサステナビリティを巡る社会課題の解決に貢献することにより、グループの持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上に努めることを掲げています。

中期経営計画「JP ビジョン2025」においては、「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。

中期経営計画「JP ビジョン2025」は、経営会議及び取締役会において決議しています。

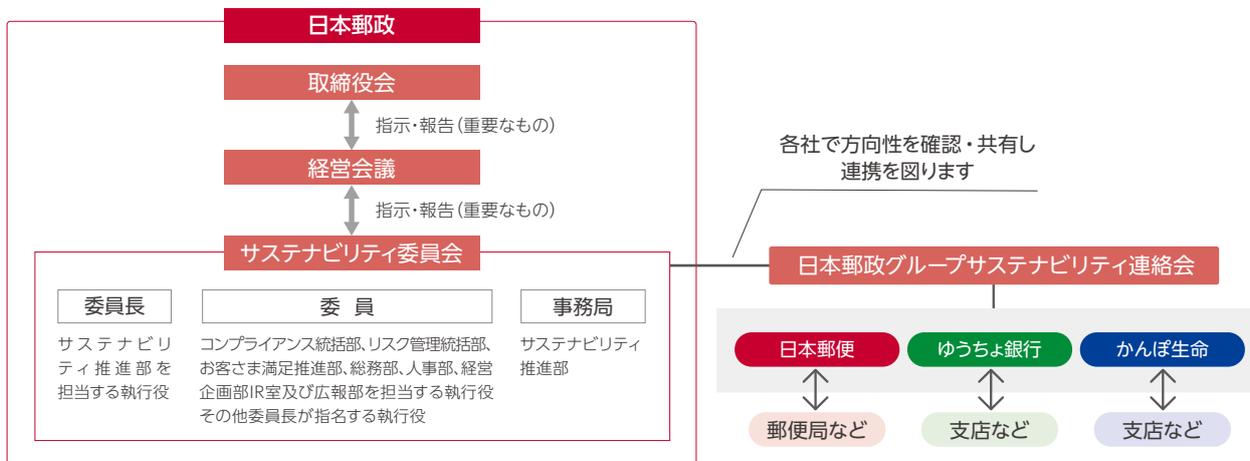
サステナビリティ推進体制

経営会議の諮問機関として設置しているサステナビリティ委員会（委員長はサステナビリティ推進部を担当する執行役、年4回程度開催）においては、サステナビリティに関するリスク及び機会、対応方針、指標及び目標、取り組みに関する進捗状況を審議し、その審議状況については、経営会議及び取締役会に報告しています。

また、グループ各社のサステナビリティを担当する役員が参加する日本郵政グループサステナビリティ連絡会を当社サステナビリティ委員会に併せて開催し、グルー

プ一体となってサステナビリティ経営を推進しています。

昨年度は、「JP ビジョン2025」で掲げるカーボンニュートラル化の実現に向けた取り組み、女性管理者比率の向上やESG投資の推進などの進捗状況について審議を行ったほか、サステナビリティに関する重要課題の特定を行いました。サステナビリティ委員会における審議状況については、経営会議及び取締役会に報告しています。



2022年度 サステナビリティ委員会の開催実績

項目	議題
サステナビリティ戦略	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティに関する重要課題の特定 ・サステナビリティの取り組みの方向性検討
「JP ビジョン2025」におけるESG経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・GHG削減計画の検討 ・地域のカーボンニュートラル化の推進 ・女性管理者比率の向上 ・ESG投資の推進
各ステークホルダーへの対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ESG評価機関に向けた開示対応 ・TCFDの定量分析実施



「JP ビジョン2025」で掲げる ESG 目標とその進捗状況

中期経営計画「JP ビジョン2025」においては、リスク及び機会に関する評価、管理及び監視のために特に重要でありグループ全体として取り組む必要性が高いと考える以下の2項目について、グループ目標値を設定

しています。この2項目の進捗状況については、サステナビリティ委員会及び日本郵政グループサステナビリティ連絡会において推進管理を行い、経営会議及び取締役会にも報告しています。

「JP ビジョン2025」におけるESG目標

温室効果ガス排出量	2030年度までに、2019年度比46%削減*1 2050年 カーボンニュートラルの実現を目指す*2
女性管理者比率	2030年度 本社における女性管理者比率 30%*3,4

※1: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。不動産事業など新規事業による増加分を除く。
 ※2:目標達成のためにはわが国における再生可能エネルギーの普及などカーボンニュートラル化が相当程度進むことが必要。当社グループも、わが国及び世界のカーボンニュートラル化を後押しする。
 ※3:グループ主要4社の本社における女性管理者比率。2030年度までの取り組みの結果である2031年4月1日における比率。
 ※4:本社以外においても、女性管理者増加に向けて、管理者・役職者を目指す社員を増やすための環境整備・人材育成に取り組む。

進捗状況

温室効果ガス排出量

単位:万t-co₂

項目	2019年度 (基準年)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)
総排出量	164	151	114
累計削減量(対2019年度)	-	△13	△49
累計削減率(対2019年度)	-	△8.1%	△30.3%

(注) 1.グループの排出量の大宗を占める日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、かんぽ生命、日本郵便輸送及びトール社のScope1及びScope2の実績。
 2.削減実績には、宿泊事業及びトール社のエクスプレス事業売却分が含まれる。
 3.2022年度実績は、当社Webサイトにて公表する予定です。
<https://www.japanpost.jp/sustainability/library/data/#emissions>

女性管理者比率(グループ4社の本社)

項目	グループ主要4社
本社管理者に占める女性の割合(2023.4.1時点)	15.2%

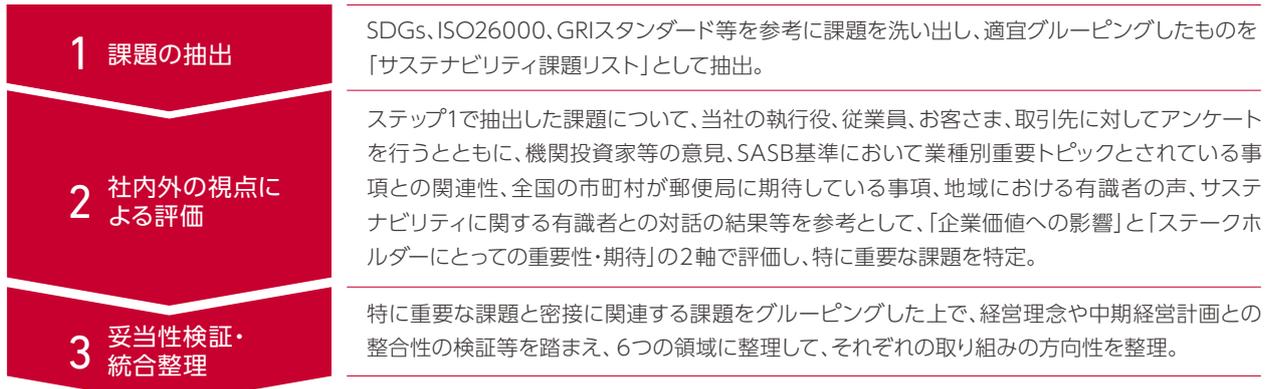


サステナビリティに関する重要課題

日本郵政グループの企業価値への影響並びにステークホルダーにとっての重要性及び期待への考察を踏まえ、サステナビリティに関する重要課題として、特に重要な課題及びそれに関連する課題を6つの領域にまとめ、取り組みの方向性を検討しました。

サステナビリティに関する重要課題の特定のプロセス

以下のプロセスにより、サステナビリティ委員会、経営会議及び取締役会での議論を経て決定しました。



日本郵政グループのサステナビリティに関する重要課題（6つの領域と取り組みの方向性）

重要課題	取り組みの方向性	対応するSDGs課題
地域生活・地域経済	郵政ネットワークの活用により地域課題に応じたソリューションを提供	 
高齢社会への対応	高齢社会を支えるサービスの提供により人生100年時代の一生をサポート	 
サービスアクセス	様々な人々のニーズに対応した使いやすいサービスの提供により豊かな暮らしに貢献	 
環境	事業運営の環境負荷軽減と低環境負荷社会への貢献	    
人材・人的資本	「誇りとやりがい」をもって働ける職場	   
経営基盤	お客さまから信頼され、社会課題解決への貢献を支える経営基盤の確立	



具体的な取り組み

サステナビリティに関する重要課題について、リスク及び機会に対処するための具体的な取り組みの確認と推進管理は、サステナビリティ委員会及び日本郵政

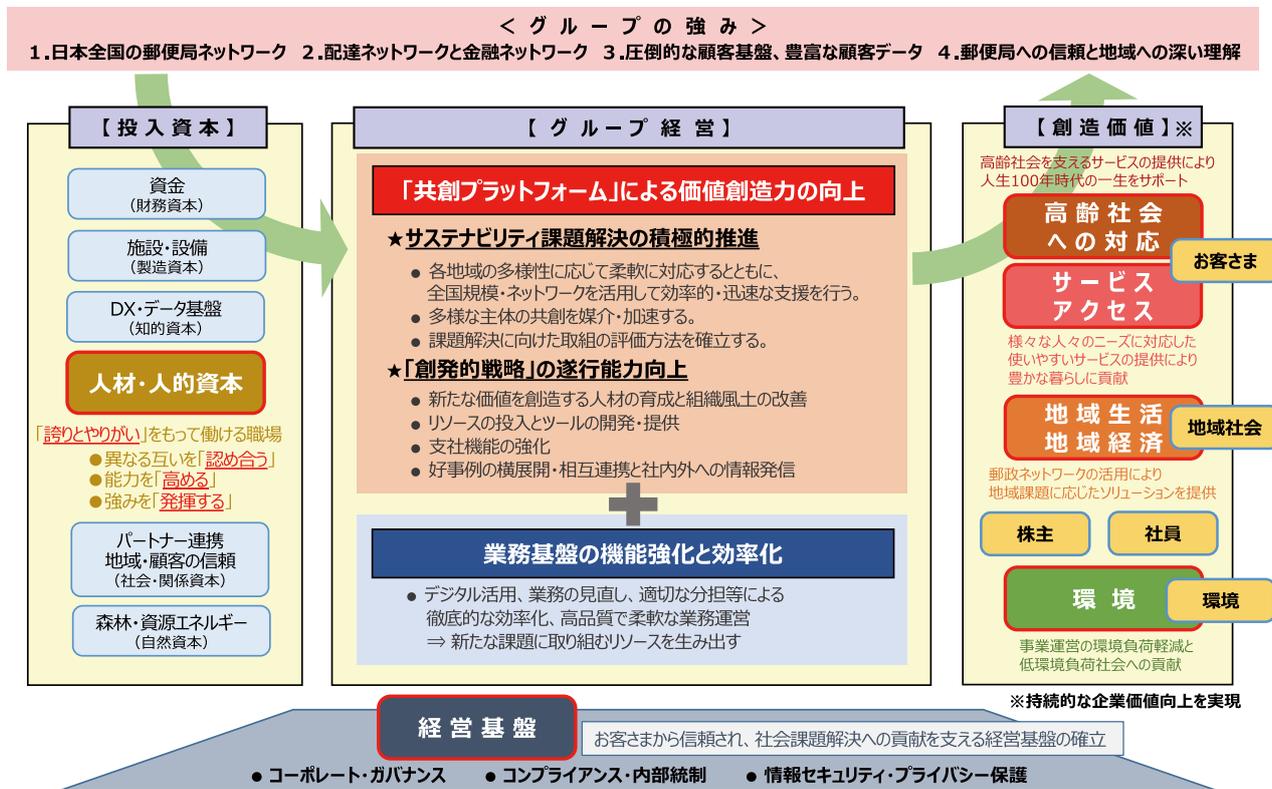
グループサステナビリティ連絡会において行うこととして行っています。6つの領域の重要課題のそれぞれについては、以下のような取り組みを行っています。

重要課題	具体的な取り組み	指標
地域生活・地域経済	<ul style="list-style-type: none"> ● 鉄道会社・地方銀行等他企業や地方公共団体との連携・協業を推進 ● 地域活性化ファンドへの参加 	<ul style="list-style-type: none"> ● 施策別の取り組み数等
高齢社会への対応	<ul style="list-style-type: none"> ● 高齢者に対するみまもりサービスや終活紹介サービスの拡充 ● つみたてNISA等の積極的なご提案によりお客さまの資産形成を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各サービスの利用者数(つみたてNISAについては稼働口座数)等
サービスアクセス	<ul style="list-style-type: none"> ● 全国の郵便局における当社グループの各種サービスを提供 ● あらゆる世代へ基礎的な保障・サービスの提供 ● デジタルサービスの拡充、郵便局ネットワークとデジタル接点の融合したサービスの提供 ● 外国人や障がい者との窓口でのコミュニケーション支援 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たな取り組みについては各サービスの利用可能状況等
環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業活動における温室効果ガス排出量の削減(EV車両の導入拡大、郵便局等における照明器具等のLED化及び再生可能エネルギー由来の電力への積極的な切替) ● ペーパーレス化の推進、はがき等でのFSC認証紙の使用拡大 ● 当社グループの持つリソースを活用した地域のカーボンニュートラル化を推進する施策の展開 ● 気候変動対応等を目的としたテーマ型投資の拡大、投融資ポートフォリオの脱炭素化の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種環境負荷に係る資源の使用量等 ● 低環境負荷社会の実現に向けた貢献についての取り組み状況や投資額等 <p>※ 温室効果ガス排出量の削減については、「JPビジョン2025」においてESG目標を設定</p>
人材・人的資本	<ul style="list-style-type: none"> ● 「人事戦略」(P.24～)をご覧ください。 	
経営基盤	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス態勢の整備 ● 内部通報制度の拡充 ● ミスコンダクト事象の把握 ● サイバーセキュリティ態勢の確保 ● 情報漏洩リスクへの対応 ● データガバナンス態勢の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たに導入した制度に係るものについては、その利用状況等



価値創造の流れの中での位置付け

今回特定したサステナビリティに関する重要課題について、日本郵政グループの価値創造のプロセスにおける位置付けは、以下のとおりです。



Column

SDGsへの取り組み

日本郵政は、2008年5月に国連グローバル・コンパクトに参加しており、SDGsの達成にも積極的に取り組んでいきます。

具体的には、サステナビリティに関する重要課題に掲げる取り組みを着実に推進していくほか、次世代への教育の支援、責任ある調達の実施、ESG投資の推進などによって持続可能な社会の構築に貢献しています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS





サステナビリティ推進の取り組み

GHG排出量の削減

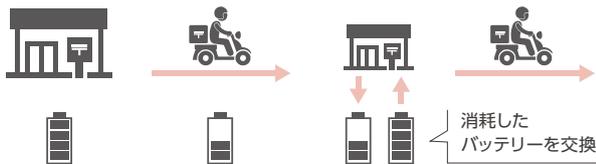
EVの導入

日本郵便では、GHG排出量削減に向け、EV（電動車）を順次導入しており、2025年度までに、集配用車両の軽四13,500台、二輪28,000台をEVに切り替える予定です。

これにより2025年度には軽四の50%、二輪の40%がEVに切り替わる見通しです。さらに、EVを有効に活用するための各種取り組みも推進しています。

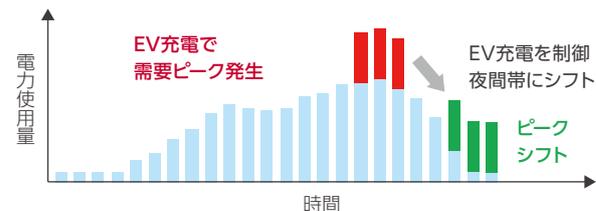
二輪充電リレーの取り組み

走行距離が長く高低差のある地域などではEVの航続距離が課題となっています。そこで、郵便局ネットワークを活用し、配達途中の郵便局でバッテリーを交換し、一時充電のために帰局することなく配達を続けるなど、効率的な運用を試行しています。



充電ピークシフト

東京大学発のスタートアップであるYanekaraとの協業により、EVの充電時間をシフトし、地域の電力需要が高い時間帯での充電を避ける実証実験を行いました。自社のコスト削減のみならず、地域のエネルギー需給の安定化につながるよう、他の地域への配備を検討していきます。



地域のカーボンニュートラル化の推進

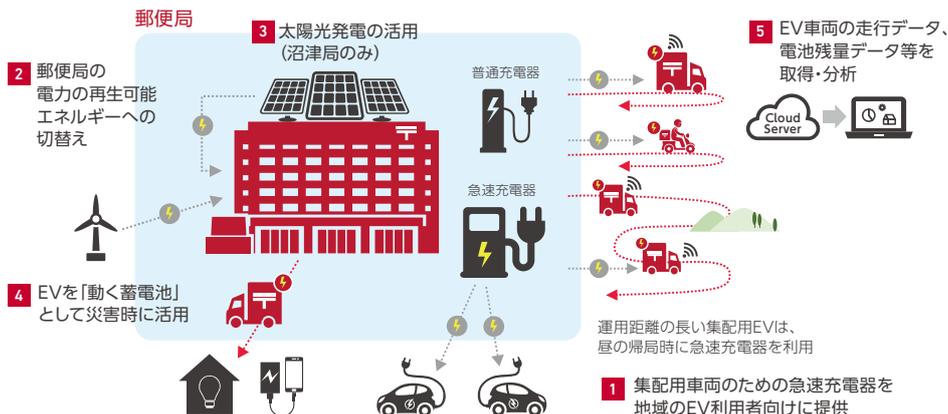
① 東京電力グループ及び三菱自動車工業との戦略的提携

東京電力ホールディングスとのカーボンニュートラル化の推進に向けた戦略的提携に基づき、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。

両郵便局では、地方の郵便局のEV化の課題である長距離走行に対応するため、郵便局に急速充電器を設置して一時帰局時に活用することで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開放し、地域のEV化の

推進に貢献するほか、太陽光発電の活用や、電力の再生可能エネルギー化等を通じた電力削減も行っています。

この実証実験には三菱自動車工業も参画し、EV走行データや電池残量推移の分析等によりエコドライブを推進するとともに、配送に伴うGHG削減を図っています。また、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。





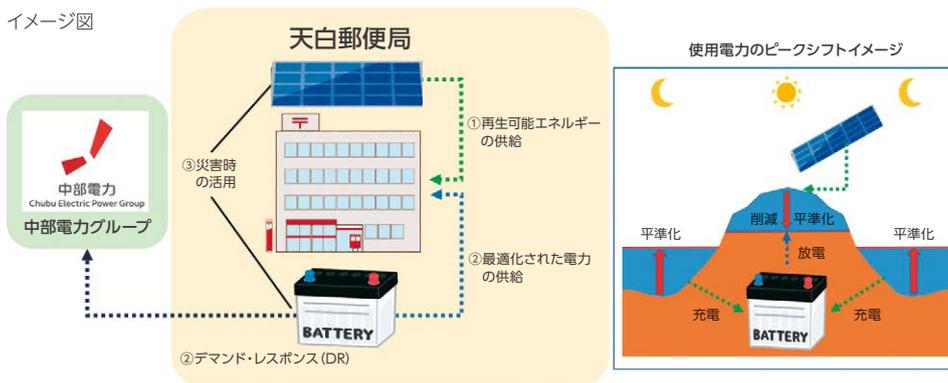
② 中部電力との戦略的提携

2023年1月に中部電力グループと戦略的提携の合意を行い、地域のカーボンニュートラル化と災害レジリエンスの強化に貢献することとしています。

本合意を踏まえ、2023年度内に、天白郵便局（愛知県名古屋市）において、太陽光発電設備や蓄電池などの設置を進め、再生可能エネルギーの活用とエネルギー

利用の最適化、さらに停電時にこれらを活用することで、災害に強いまちづくりへの貢献を目指した試行を実施できるよう検討・準備を進めています。

今後も地域のカーボンニュートラル化に向けて、様々なパートナーとの協力を検討・実施していきます。



③+エコ郵便局

日本郵便では、太陽光発電設備などの再生可能エネルギーや、CLT※の活用などにより環境に配慮した「+エコ郵便局」の設置を推進し、当社のGHG削減のみならず、地域のカーボンニュートラル化の推進に取り組んでいます。

2022年3月には第1号店舗として、丸山郵便局（千葉県

※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。

南房総市）の移転に際し、CLTを活用した新局舎を開局し、2023年2月に開局した当麻郵便局（北海道上川郡当麻町）では、CLT活用のほか、郵便局としては初めて木質バイオマスを活用した熱利用設備（チップボイラー）を設置し、暖房や日常電力に利用しています。

+エコ郵便局の設置状況（2023年3月末現在）

郵便局名	丸山	宗像東郷	糸崎	伊予	城山	一身田	当麻	仙台生出
所在地	千葉県南房総市	福岡県宗像市	広島県三原市	愛媛県伊予市	神奈川県相模原市	三重県津市	北海道上川郡当麻町	宮城県仙台市
開局年月	2022年3月	2022年11月	2022年12月	2023年1月	2023年1月	2023年2月	2023年2月	2023年3月



丸山郵便局の外観



当麻郵便局の窓口ロビー



木質チップを熱利用するためのボイラー



サステナビリティ推進の取り組み

社会課題への取り組み等

環境や人、社会にやさしいエシカル消費の推進に取り組んでいる事例を紹介いたします。

エシカル配送の試行実施

2022年7月～8月、東京都豊島区及び練馬区内の96の郵便局で、沖縄産のマンゴー、パイナップルを題材としたエシカルなふるさと小包の試行販売を数量限定で

実施しました。

このふるさと小包では、以下の「エシカル」な要素に取り組みました。

①カーボンオフセットの選択肢提供

通常価格のほか、通常価格に100円をプラスしたカーボンオフセット*対応価格の2種類の価格を用意し、お客さまに選択していただくこととしました。カーボンオフセット分としてプラス100円する金額は、国が認証する「J-クレジット」という仕組みを活用し、森林保護プロジェクトの支援に充てました。

②フードロス対策

サイズや見栄えが不揃いであるものの、おいしさは変わらない「わけあり」の商品を取り扱うことで、フードロス対策に貢献しました。

③生産者等の働き方改革

商品の生育状況に合わせて自由なタイミングで出荷できることとしました。また、注文が一定の数量に達したタイミングでまとめて出荷したことにより、生産者の人員の集中配置や郵便局でのまとめ集荷が可能となり、業務負荷を軽減することもできました。

さらに、これら「エシカル」な要素を説明したチラシなどにより、分かりやすくお客さまにお伝えするように努めました。結果として、想定を上回る8割近いお客さまにカーボンオフセット対応の商品をご購入いただき、リアルな接点を持つ郵便局ならではの強みを活かした

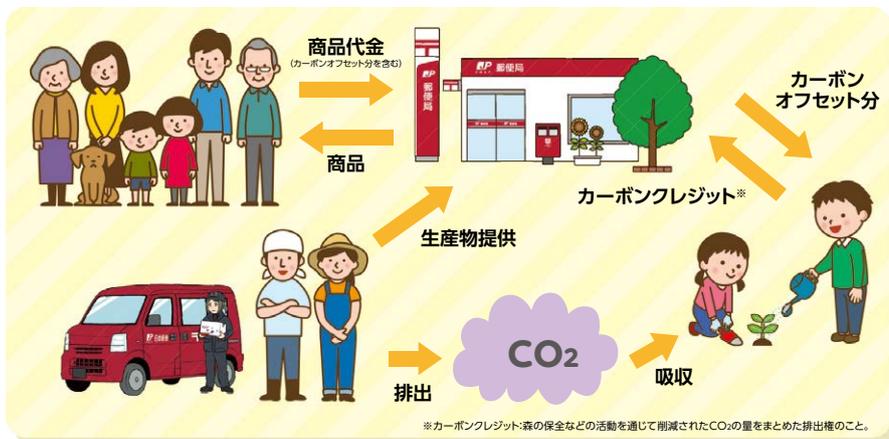
取り組みとなりました。

今回の試行により得られたエシカルニーズや課題等を踏まえ、エシカル概念の浸透や商品の拡大を検討していきます。

*カーボンオフセットとは、日常生活や経済活動において避けることができないCO₂等の温室効果ガスの排出について、まずできるだけ排出量が減るよう削減努力を行い、どうしても排出される温室効果ガスについて、排出量に見合った温室効果ガスの削減活動に投資すること等により、排出される温室効果ガスを埋め合わせるという考え方



エシカル説明チラシ



カーボンオフセットの仕組み



Column

COLUMN
01

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。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。

FSC認証紙を採用することは、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るものです。 ※2023年度に製造するすべてのはがきはFSC認証紙で製造予定です。



日本郵政取得のFSC認証マーク

COLUMN
02

WWFとのパートナーシップ

日本郵便は、人と自然が調和して生きられる持続可能な未来の実現を共に目指すことを目的に、2022年12月に公益財団法人世界自然保護基金ジャパン（以下WWFジャパン）と、コーポレート・パートナーシップを締結しました。

この中で森林保全プロジェクトへの支援として、WWFジャパンが行う森林保全プロジェクトに対して、3年間で7,500万円を寄付いたします。

また、日本郵便のサステナビリティ経営の一層の推進にも協働して取り組むこととしており、自然資源の持続可能な利用、脱炭素社会の実現や循環型の社会経済システム「サーキュラーエコノミー」の実現に向けた貢献について、WWFジャパンから情報提供を受けるとともに、林産物調達方針の策定などを目指し、両者での意見交換、進捗の点検、評価を行います。



WWFジャパンについて

WWFは100カ国以上で活動している環境保全団体で、1961年にスイスで設立されました。人と自然が調和して生きられる未来をめざして、サステナブルな社会の実現を推し進めています。特に、失われつつある生物多様性の豊かさの回復や、地球温暖化防止のための脱炭素社会の実現に向けた活動を行っています。(https://www.wwf.or.jp/)

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



サステナビリティ推進の取り組み

各地域のコミュニティや人と人とのつながりの活性化に貢献する取り組みを紹介いたします。

農福連携※

日本郵政及び日本郵便は、農林水産分野での障がいを持った方などの雇用や就労を通じて、より一層の地域の活性化及び共生社会の実現に寄与することを目的に、2023年3月、一般社団法人日本農福連携協会と農福連携の推進に向けた包括連携協定を締結しました。

現在、一部の郵便局においては、地域の社会福祉法人などによる郵便局店頭での無人販売の実施や、ふるさと小包での農福連携製品の取り扱いを行っています。今後も、農福連携製品の販路拡大や農福関連イベントの開催などの企画・検討を通じて、農福連携の推進に貢献していきます。

また、「ローカル共創イニシアティブ」の取り組みにより、日本郵政社員が一般社団法人イシノマキ・ファームに出向しています。イシノマキ・ファームは、農林水産省が農福連携の事例を表彰する「ノウフク・アワード」で、ソーシャルファームでのホップや野菜の栽培のほかに、ビール醸造の活動で社会的弱者の雇用を創出していることが評価され、2022年度においてチャレンジ賞を受賞されました。

※農福連携とは、障がい者等が農林水産分野で活躍することを通じ、自信や生きがいを持って社会参画を実現していく取り組みです。



奈良県生駒市内の郵便局での無人販売



イシノマキ・ファームの産品(干し芋)を手にする石巻立町郵便局の皆さま

共助型買物サービス

「ローカル共創イニシアティブ」の取り組みにより、日本郵政社員が奈良県奈良市に出向し、旧月ヶ瀬村エリアで活動しています。当該社員の発案で、月ヶ瀬を含む奈良市東部地域での「共助型買物サービス」の実施に向け、2023年2月～3月の約1カ月間実証実験を実施しました。

このサービスは、対象地域内で「イオンネットスーパー」の生鮮食品や冷凍食品などを、日本郵便が日々運行している集配車両の余剰スペースや既存配達ルートを活用し、受取先に複数注文分をまとめて配達することにより、地域の利便性向上を図りつつ、輸送コストを抑え、人口減少が進む地域においても持続可能なサービスを目指すものです。

また、受取先について、利用者での管理や、商品の受け渡しを行うことで、対象地域内における日常的なコミュニケーションを促進し、コミュニティの強化を図っています。さらに、受取先を買物だけにとどまらない地域の交流拠点にするため、地域の方が生産された商品の販売や本サービスの利用による環境価値の可視化などを行い、集まる場づくり・空間づくりにも注力しています。



配達の様子。既存の配達ルートを活かしてお届けします



受け取りの様子。特に子育て世代の方に多くご利用いただきました



「手紙の書き方体験授業」支援

日本郵便では、手紙文化の継承に向けて取り組んでいます。この中で、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」支援を行っています。その他にも、学校や地域の方々と連携を取りながら様々なイベントを開催しています。

2022年度は、1万4,130校（全体の69.9%）の小学校、4,844校（同43.2%）の中学校及び2,302校（同33.7%）の高等学校で、合計約489.3万人の皆さまに「手紙の書き方体験授業」を体験していただきました。

また、年賀寄付金による社会貢献事業の助成により、地域や社会の課題解決に取り組む団体の支援をしているところですが、その中で認定NPO法人全国こども食堂支援センター・むすびえにおいては、こども食堂をハブとした持続可能な地域づくりのための包括的な食支援事業に加えて、こども食堂等の子どもの居場所での絵てがみ教室や絵てがみコンクールの企画・実施にも活用いただいています。その中で、子どもたちが年賀状を書くにあたって、干支について学ぶこともでき、初めて年賀状を書く子どももおり、はがきや手紙に触れ、文化的な体験をするよい機会になっているものと認識しています。

引き続き、手紙を書くことやそれによって生まれる学び、つながりを提供できるよう、努めていきます。



むすびえでの手紙教室



手紙の書き方体験授業の様子

都立千早高校との連携

日本郵政では、2021年度から地域の郵便局と連携し、SDGsの取り組みに力を入れている都立千早高校と連携しています。2022年度は2年生に対して、手紙文化の継承や、切手に込められた想いを伝える授業を実施しました。

また、3年生に対しては、エシカルなふるさと小包（P.14）の実証実験への協力や、社会課題解決に向けた郵便局の取り組み案のプレゼンテーションを日本郵政本社で実施するなど、様々な連携を行いました。エシカル配送の試行においては、「エシカル」の概念を効果的にお客さまに伝える方法を検討いただきました。

これらの連携は、次世代の教育のみならず、地域とのコミュニケーションや当社グループへの新しい視点の提供など様々な気づきにつながりました。

今後も、持続可能な社会の実現に向け、当社グループにしかできない価値提供の形を模索し、様々なパートナーと協働していきます。



お客さまにエシカル概念をお伝える様子



2年生への授業



TCFD 提言への対応

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当社グループの事業に与える影響について分析を深め、情報開示を推進しています。



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"> ●日本郵政グループのサステナビリティに関する重要課題(以下、「重要課題」という)は、サステナビリティ委員会及び日本郵政グループサステナビリティ連絡会において審議し、経営会議及び取締役会を経て決定しています。 ●サステナビリティに関する各種リスクについては、重要課題の検討に際して、リスクと機会の識別・評価及び管理方法について検討を行った上で、サステナビリティ推進部をはじめとする関係部署が連携して適切な対応を行うこととしています。 ●2022年度に実施した重要課題の検討において、気候変動を含む環境に関する課題は特に重要な課題の一つに選定されたところであり、同課題に関して想定される主なリスクの識別についても、サステナビリティ委員会及び日本郵政グループサステナビリティ連絡会において審議し、経営会議及び取締役会に報告しました。
指標と目標	<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/#emissions



郵便・物流事業及び郵便局窓口事業における影響分析と対応方針

シナリオ分析

シナリオ	物理的リスク:IPCC RCP1.9(1.5℃シナリオ)・RCP2.6(2℃シナリオ)・RCP8.5(4℃シナリオ) 移行リスク:IEA WEO NZE 2050(1.5℃シナリオ)・WEO STEPS(2.5℃-4℃シナリオ) ※物理的リスクの分析において、必要なパラメータが1.5℃シナリオ(RCP1.9)にない場合は、2℃シナリオ(RCP2.6)のパラメータを使用しています。	対象期間	2030年 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	小～大	<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>【1.5℃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>【4℃シナリオ】 大雨が大幅に増加することから、1.5℃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> <p>影響するコスト:復旧・操業コスト(大雨・洪水)、物件保険料、人的保険料</p>
	慢性	短期	小～中	<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>【1.5℃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>【4℃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> <p>影響するコスト:屋外作業の生産性低下</p>
移行 リスク	政策規制	中長期	小～中	<ul style="list-style-type: none"> 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。 エネルギーミックスの変化に伴い、化石燃料や電力価格が変動することにより車両や施設で使用するエネルギーコストが増加する可能性があります。 <p>【1.5℃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>【4℃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。</p> <p>影響するコスト:炭素税(Scope1・2)、化石燃料コスト、電気コスト</p>
	評判	短期～中期	小～大	<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。



財務への影響評価

気候変動リスクが郵便・物流事業及び郵便局窓口事業のポートフォリオに及ぼす影響を把握するため、異常気象の増加に伴う物理的リスクや政策規制の変化に伴う移行リスクを中心にシナリオ分析を実施しました。

物理的リスクによる財務インパクトについては、事業規模、拠点、社員数が現在と同程度であることを前提として、IPCC等で公開されている気象データ、ハザード

マップなどを用いて試算しています。

移行リスクによる財務インパクトについても、事業規模が現在と同程度であることを前提として、IEA等で公表されている炭素価格、排出係数、電力価格の予測値から試算しています。炭素価格はIEAの将来予測より2030年は130USD/t、2050年は250USD/tと見込んでいます。

定量化対象項目

今回の財務インパクト試算においては、郵便・物流事業及び郵便局窓口事業で想定されるリスクのうち、IPCC、IEA等の公表データと同事業との相関性が比較的明確な項目

として以下を選定し、一定の仮定の下に試算を行いました。

今後、さらなる分析を通して、定量化対象項目の拡大や試算結果の精査等に取り組んでいきます。

物理的リスク

操業・復旧コスト	異常気象に伴う大雨や洪水の被害により操業を停止した場合の損失額と復旧に要するコスト
保険料	異常気象の増加に伴う災害発生率の上昇による物件保険料・人的保険料
屋外作業の生産性低下	猛暑日(35℃以上)の増加により労働生産性が低下した場合の影響額

移行リスク

化石燃料コスト	化石燃料価格の変動による影響額
電気コスト	電力価格の変動や気温上昇に伴う空調稼働率の上昇による影響額
炭素税	炭素税の導入による影響額(Scope1・2)

気候変動リスク・機会による財務インパクト試算結果(2030年/2050年)

数値 ■ コスト増加額 ■ コスト減少額 単位:億円

区分	影響要因	4℃シナリオ		1.5℃シナリオ	
		2030年	2050年	2030年	2050年
物理的リスク	操業・復旧コスト	160.1	287.9	75.3	108.6
	保険料	15.2	35.8	10.8	14.8
	屋外作業の生産性低下	37.5	92.7	18.2	21.8
移行リスク	化石燃料コスト	10.5	24.6	45.2	60.3
	電力コスト	31.5	72.6	36.6	94.9
	炭素税	0.0	0.0	83.1	69.5

※上記の試算は、日本郵便における郵便・物流事業及び郵便局窓口事業を対象としています。
 ※上記の試算結果は、IPCC/IEA等で公表されている予測データを使用した将来リスクのシミュレーションであり、事業計画ではありません。
 ※前提としているデータに修正・変更があった場合は変動する可能性があり、今後も継続して気候変動が事業ポートフォリオに及ぼす影響を再評価することでリスク把握の強化を図っていきます。



今後の対応方針

気候変動が郵便・物流事業及び郵便局窓口事業のポートフォリオに及ぼす影響の抑制及び新たな収益機会の創出に向けた対応方針は下表のとおりです。今後も、これらの対応方針に基づく具体策の検討・実施を推進していきます。

区分	区分	対応方針
物理的 リスク	大雨・洪水リスクの 可視化とレジリエンス 強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期的取組: <ul style="list-style-type: none"> ・ 施設単位のリスクの可視化 ・ 被災リスクの高い施設のBCP対策、災害発生時の復旧時間短縮や代替機能の構築、社員の安全確保策等 ● 中長期的取組: <ul style="list-style-type: none"> ・ 物流ネットワークの再構築、物流施設の集約、移転等 ・ 被災リスクを回避・低減するための拠点の移転・新設時におけるハザードマップの活用 等
	屋外作業の 生産性維持	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期的取組: <ul style="list-style-type: none"> ・ 既存の事業形態を前提とした緩和策導入計画の策定 ● 中長期的取組: <ul style="list-style-type: none"> ・ サービス内容や業務の提供方法の見直しによる緩和策の検討
移行 リスク	施設・車両の 脱炭素化強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 省エネルギー技術や再生可能エネルギーの導入による温室効果ガス排出の削減 ● 郵便局舎等のZEB化計画の具体化(実現可能性の検討)
		<ul style="list-style-type: none"> ● 郵便・荷物の配達に使用する車両のEV化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 2025年度までの5年間で軽四輪車約13,500台、自動二輪車等約28,000台をEVに切り替え ・ 2026年度以降のEV拡大計画の策定(Scope3を含む) ● 基幹輸送のカーボンニュートラル化 <ul style="list-style-type: none"> ・ より低炭素な輸送モードの組み合わせによるカーボンニュートラル化の推進 ・ 技術・コスト等を踏まえながら、より低炭素な車両・燃料への切り替え ・ FCVの社会実装に向けた検証への参画
機会	脱炭素化社会を見据 えた収益機会創出	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境品質に関する顧客ニーズについて、営業活動を通じて収集し、社内で共有する仕組みの構築 ● 顧客ニーズを捉えた環境品質の高い商品サービスの開発・拡充 ● 気候変動リスク等の問題点と当社の取組について、営業社員が理解し、荷主に説明できる仕組みの構築
マネジメント	脱炭素化経営 マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ● 商品サービス別の温室効果ガス排出量のモニタリング ● ICP(インターナルカーボンプライシング)の導入検討

その他の事業における影響分析と対応方針

銀行業

ゆうちょ銀行におけるTCFD提言への対応

<https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/environment/climate/tcfd/>



ゆうちょ銀行・統合報告書

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



ゆうちょ銀行 TCFDレポート

https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/environment/climate/tcfd/pdf/tcfd_report.pdf



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/tcfd.html>



かんぽ生命・統合報告書

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



不動産事業

https://www.japanpost.jp/sustainability/environmental_management/real_estate_scenario.html





各社の取り組み

JP BANK ゆうちょ銀行

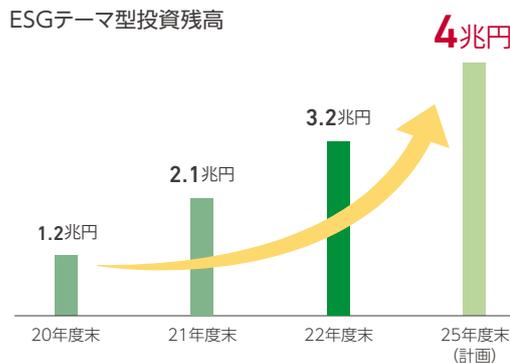
ESG投資

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投融資方針」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。

ESGテーマ型投資残高



※1: ESG債 (グリーンボンド、ソーシャルボンド、サステナビリティボンド等)、再生可能エネルギー向け与信、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

ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ達成に向けた取り組み

ゆうちょ銀行では、2022年3月に「ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言」を発表し、2050年までに自社及び投融資ポートフォリオのGHG (温室効果ガス) 排出量

のネットゼロ達成を目指すことを宣言しました。

加えて、2023年3月には、2030年度GHG排出量の中間目標について、設定・引き上げを行いました。

区分	2030年度中間目標	2050年目標
自社の排出量	▲60% (2019年度対比) ※▲46% (2019年度対比) から引き上げ	ネットゼロ
投融資ポートフォリオの排出量	電力セクター: 165-213gCO ₂ e/kWh	

今後も、ゆうちょ銀行は、事業による環境負荷低減に努めるとともに、投融資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、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

	～22年度	23年度	...	25年度	...	30年度	...	2050年
自社GHG排出量 (Scope 1、2) のネットゼロ	19年度実績 約4.8万t-CO ₂	EV車導入推進・電力再エネ化等				引き上げ 19年度比 ▲46%⇒▲60%		ネットゼロ
投融資ポートフォリオGHG排出量 (Scope 3カテゴリ15) のネットゼロ	21年度実績 約27百万t-CO ₂	30年度中間目標を設定し、社会全体のGHG排出量削減の取り組みを後押し						
電力セクターの中間目標設定 (排出原単位)	21年度実績 346gCO ₂ e/kWh	エンゲージメントを通じたセクターへのサポート				新規設定 165～213g CO ₂ e/kWh		
その他のセクターの中間目標設定		実績算出・中間目標設定		エンゲージメントを通じたセクターへのサポート		検討中		
脱炭素を後押しするファイナンス	ESG投資を通じた社会課題解決への貢献							
ESGテーマ型投資残高目標KPI	21年度実績 残高 2.1兆円	グリーンボンド等への投融資		25年度末 残高目標 4兆円				
石炭火力発電所の建設を用途とするプロジェクトファイナンス残高ゼロ継続	残高ゼロ継続							



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、ESG投資に取り組んでいます。「いつでもそばにいる。どこにいても支える。すべての人生を、守り続けたい。」という経営理念を踏まえ、お客さまからお預かりした大切な保険料をもとに、持続可能な社会の実現と長期的な投資成果の向上を目指しています。

全運用資産を対象としてESG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”の感じられる投融資を実施しています。

環境保護への貢献

再生可能エネルギー、温室効果ガス排出量削減に資する事業や技術

地域と社会の発展

ローカルビジネスの活性化・企業誘致、地域コミュニティの形成

Well-being 向上

健康増進に資する施設や企業、子ども、高齢者、障がい者等が安心・安全に暮らせる環境づくり

かんぽ生命における ESG投資の重点取り組みテーマ

ESG投資の手法

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

エンゲージメント 株主議決権行使

ESGテーマ投資 インパクト投資

ネガティブ・スクリーニング

産学連携

アカデミアの持つ革新的な技術開発や事業への投資の積極的な推進に向け、連携・協力のための覚書を締結しました。現在、インパクト投資領域を中心に、アカデミアの研究成果を活用したベンチャー企業への資金供給等について検討を進めています。

2021年度

学校法人慶應義塾

2022年度

国立大学法人大阪大学、学校法人立命館

インパクト“K”プロジェクト

インパクト“K”プロジェクト

経済的リターンの確保に加え、社会的課題の解決に資するインパクト投資を拡大するため、2022年度より、かんぽ生命が独自に定める投資フレームワーク「インパクト“K”プロジェクト」を開始しました。

本プロジェクトではESG投資の重点取り組みテーマとの関連性を重視し、かんぽ生命の実現したい未来の社会及びそれにつながる社会課題解決に向け、インパクト志向の投融資を推進しています。

投資事例

社会的インパクトの創出に積極的に取り組む企業に投資し、経済的リターンと社会的リターンの両立を目指す国内上場株式ファンド



機関投資家としてのサステナビリティ課題への取り組み

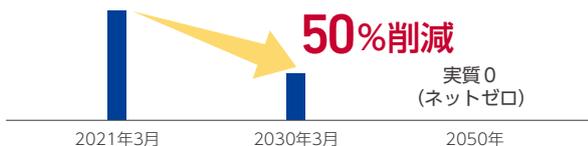
気候変動

かんぽ生命は、機関投資家として気候変動に関するリスクと機会を投資戦略に反映することで、カーボンニュートラル社会の実現と中長期的な運用成果の向上を目指します。

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量削減目標^{*1}

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

投資ポートフォリオにおけるGHG排出量^{*2}



※1:上記目標は、現時点の将来見通しに基づいたものであり、社会動向や技術革新の状況の変化によって見直す可能性があります。
 ※2:投融資先企業のScope1及びScope2の排出量について、当社の持ち分比率をかけて算出した値の合計。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)。

投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力^{*1}に係る目標^{*2}

中期経営計画(2021年度~2025年度)期間のKPIとして、投融資先再生可能エネルギー施設の総発電出力150万kWを目指しています。



※1:当社持ち分換算後、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。
 ※2:上記目標は、現時点の将来見通しに基づいたものであり、社会動向や技術革新の状況の変化によって見直す可能性があります。
 ※3:2022年度実績は速報値のため、今後更新する可能性があります。

脱炭素社会実現に資する投融資の実施



■太陽光発電、風力発電及びバイオマス発電等の再生可能エネルギー事業への投融資
 ■ESGに配慮した賃貸住宅物件を投資対象とした不動産私募ファンドへの投資

その他のサステナビリティ課題

投融資先企業等へのエンゲージメントにおいては、社会的に重要なサステナビリティ課題として、「気候変動」のほか、「自然資本」「人権」「人的資本」も考慮した取り組みを行っています。



人事戦略

- ▶ 人的資本に関する取組み
- ▶ 人事方針の核「誇りとやりがい」の向上
- ▶ 人事方針の軸①
「異なる互いを認め合う」
- ▶ 人事方針の軸②
「能力を高める」
- ▶ 人事方針の軸③
「強みを発揮する」





人的資本に関する取組み

日本郵政グループにおける人的資本経営の実践に向け、中期経営計画「JP ビジョン2025」に基づく経営戦略と人事戦略を実現するための基本的な方向性を示すも

のとして「グループ人事方針」を策定しました。

本方針を通じて、お客さま、地域及び社会への貢献の拡大と、企業価値の向上につなげていきます。

グループ人事方針(人材育成方針と社内環境整備方針)

日本郵政グループは、社員全員が「誇りとやりがい」をもって働ける会社を目指します。

そのために、「異なる互いを認め合う」、「能力を高める」、「強みを発揮する」を軸に、

社員の成長と挑戦を支援する人材育成と環境整備に取り組みます。

こうした人的資本経営の実践を通して、持続的な企業価値の向上を図り、お客さまの幸せと地域の発展に貢献します。

内容

- 社員の仕事への前向きな姿勢・行動が、お客さま、地域・社会への貢献を拡大し、広い意味での企業価値を向上させます。そこで、当社グループは、日々、お客さまのために「縁の下の力持ち」*として尽力している社員全員が、誇りとやりがいを感じ、仕事に前向きに取り組める職場を提供します。

*郵便事業の創業者、前島密の信条：縁の下の力持ちになることを厭うな。人のためによかれと願う心を常に持てよ。

- 社員が誇りとやりがいを感じつつ仕事に取り組めるよう、社員が互いの違いを認め合う職場という基盤(=「異なる互いを認め合う」)及び能力や意欲を高める自発的取組を支援する環境(=「能力を高める」・「強みを発揮する」)を会社は提供します。
 - 「異なる互いを認め合う」については、心身の健康増進と、ハラスメントがなく、性別・年齢などに関係なく多様な生き方や個々の社員の事情を尊重しあう、相互承認、安心感の得られる職場を提供します。
 - 「能力を高める」については、事業環境変化に伴うサービスの内容・提供方法の変化に対応できるよう、また、働き方を自律的に選択できるよう、能力・知識・技術獲得の機会を提供します。
 - 「強みを発揮する」については、挑戦の機会を提供、また挑戦を評価する仕組みを強化し、自身の強みや創造性を発揮してお客さまのための新たな取組に挑戦する組織や風土を構築します。
 - こうした取組で「異なる互いを認め合うこと、能力を高めること、強みを発揮すること」ができる人材の育成を進めます。
- 社員の能力発揮・意欲向上が事業の発展をもたらすとの認識の上で、人事施策を企画・実施し、社員と共に事業の発展を推進していきます。

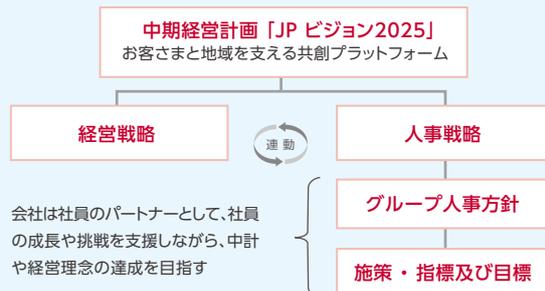
全体像



グループ人事方針の背景

様々な人事施策全体を通じてのストーリー・考え方を整理し、「グループ人事方針」として明文化しました。これは、中期経営計画に基づく経営戦略と人事戦略を実現するための基本的な方向性を定めるものです。これを通じて、お客さま・地域・社会への貢献の拡大と、それを通じた企業価値の向上につなげていきます。あわせて、無形資産である「人的資本」に関する開示への社会的要請にこたえます。

特に意識したのはフロントライン社員の存在です。当グループの事業の基盤は、40万人の多数を占めるフロントライン社員が現場でお客さま対応を進めていることです。当社は、フロントライン社員が働く環境での社員相互の承認、フロントライン社員の意欲・能力の向上を重視しています。また、最近の一連の不祥事の影響からフロントライン社員の誇りややりがい、いわゆるモチベーションやエンゲージメントの低下も課題と認識しています。それらの回復・向上が事業運営の要であるとの視点も重要であると考えています。





人事方針の核「誇りとやりがい」の向上

目指す姿と人事施策

社員の誇りとやりがい(エンゲージメント)を高めることで、社員の幸せと生産性向上を実現します。

誇りとやりがいを高めるには、「異なる互いを認め合う」環境を基盤として整備すること、個々の社員の「能力を高める」こと、そして、個々の社員が「強みを発揮する」

ことが必要と考え、後述のとおり、各要素についての具体的な施策、指標及び目標を設定し、その実現に努めます。

並行して、社員が誇りとやりがいをどの程度感じているかを定期的に把握し、結果の分析や社員との共有を図り、課題の抽出・対策につなげます。

指標・目標

対象組織	施策、指標及び目標	実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> ●社員の「誇りとやりがい」の定期的な定量把握(2023年度～グループ社員満足度調査の見直しの実施) ●社員と調査結果の共有及び継続的な改善策の実行 	—

人事方針の軸①「異なる互いを認め合う」

考え方

● 多様な視点、価値観を尊重する“真の多様性”の実現

社員それぞれの経験・技能・属性の違いを反映した多様な視点や価値観を互いに認め、尊重することによって、社員一人ひとりが安心していきいきと活躍でき、イノベーションが起こる組織を目指します。

● 柔軟で多様な働き方の推進

適切な労務管理のもと、柔軟な勤務・休暇制度の整備と、各種制度を利用しやすい風土の醸成を進めることで、誰もが働きやすく、健康的かつライフイベントと仕事の両立ができる、多様な働き方を推進します。

目指す姿と指標及び目標

社員が健康を維持し、その上で、個々の違いや能力、多様な働き方を認め合い、尊重する環境を目指すことで、安心感やイノベーションの創出を促し、社員の誇りとやりがいを高めます。

対象組織	指標および目標	実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> ●健康経営KPI 達成(2024年度) 要医療1・2*の社員割合 1%以内 特定保健指導脱出率 23%以上 ●男女ともに育休取得 100% ●男性育休平均日数 1カ月 以上 ●ハラスメント認定件数 前年度以下 ●障がい者雇用率 2.5%(2024年度) 	1.12%(2022年度) 23.3%(2022年度) ●女性100% 男性76.7%(2022年度) ●平均30.5日(2022年度) ●— ●2.42%(2022年6月)
当社及び事業子会社の本社組織	<ul style="list-style-type: none"> ●本社女性管理者比率 30%(2030年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ●15.2%(2022年度)

※医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者

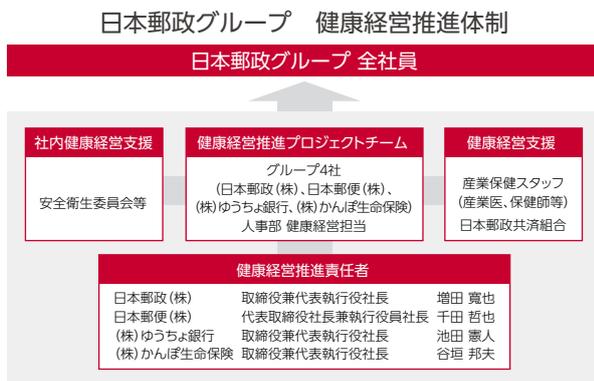


具体的な人事施策

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いきいきと働くためには心身の健康が大切であるとの認識のもと、「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」、

「メンタルヘルスクエア」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いきい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。

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を実施しています。

ハラスメントの根絶

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により、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、社員からのハラスメントの相談・通報については、徹底した相談者保護を実施するための規程を整備するとともに、社内外に設置した相談窓口に加え、「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」により、堅牢なセキュリティの元、いつでもハラスメント相談員や内部通報窓口に安心して相談・通報できる体制としています。

特に、「男性も育児休業取得率100%」を目指して、有給部分(3日)の取得並びに管理者による4週間以上の取得勧奨及び意向確認を義務化することで、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。

性の多様性への対応

「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を実施しています。また、2022年から、扶養手当・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しています。

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。

2023年度は、更なる推進施策の一環として、更年期障害等に関する理解浸透に向けた取り組みを行い、職場での更年期に関する基本的な情報の共有や、この世代に体調不良があることへの理解、更年期障害を抱えながら働く社員自身のヘルスリテラシーの向上など、環境整備を図っていきます。

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。

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推進してきたところであり、さらなる環境整備を進めます。



具体的な人事施策

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、取組みを進めています。(2022年6月現在2.42%)

人権尊重に関する取組み

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。また、国連「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、子どもの権利実現を推進していきます。人権啓発活動については、企業活動、ビジネス環境

重点リスクの特定

- パワーハラスメント・セクシャルハラスメント
- 過剰・不当な労働時間
- 賃金の不足・未払・生活賃金

重点リスクに対する主な取組み

- 人権啓発、ハラスメントの防止についての研修(全社員対象)
- ハラスメント相談員への研修
- 部署別超勤時間確認、ICカードチェックによる勤務時間管理、勤務時間のモニタリングの実施等

各種ハラスメントや人権侵害に関する相談については、グループ内部通報制度等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。

高齢者の就業促進

少子高齢化により労働力人口が減少するなかで、高齢社員的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。また、70歳までの就業機会の確保についても、65歳以降の具体的な働き方や安全確保措置等を踏まえつつ具体的検討を進めます。

の変化等を踏まえ、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、定期的に見直しをまいります。

2022年度は、グループ持株会社である日本郵政の全社員を対象に「ビジネスと人権」に関する社内研修を、東京法務局の講師を招いて実施しました。社員一人ひとりが、従業員、消費者、取引先、株主・投資家、地域社会など様々なステークホルダーと関わり合い、これら全ての人の人権に配慮する重要性について学んでいます。

人権デュー・ディリジェンス全体像



VOICE

JP 日本郵政

多様な視点・価値観を尊重し、安心感を得られる職場の実現に向けて、グループ全体で意識啓発・行動改革を図り、柔軟で多様な働き方の推進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

「ダイバーシティ経営」の理解浸透・実践を推進し、事業の持続的成長につなげてまいります。多様さについて全社員が理解し受け入れることができ、その多様な人材の能力が最大限発揮できるよう取り組んでまいります。



日本郵便 人事部ダイバーシティ推進室 専門役 桐畑 昌記

NP ゆうちょ銀行

挑戦を通じて自ら成長する社員を育成し、その能力を最大限に発揮できる環境を整備することで、多様な人材が活躍する「いきいき・わくわく」に満ちた会社を社員とともに築き、企業価値向上を目指します。



ゆうちょ銀行 ダイバーシティ推進部 早川 美有

NP かんぽ生命

互いの「個」を尊重し、認め・高め合いそれぞれの役割を果たし成果を上げることで、多様化する社会のニーズに応え、社員・お客さまの満足へつなげてまいります。



かんぽ生命 人事戦略部ダイバーシティ推進室 担当課長 福田 裕之



人事方針の軸②「能力を高める」

考え方

● 挑戦と能力向上の機会提供によるキャリア形成支援

「頑張った社員が報われる」という実感を持てる仕組みを整備するとともに、社員自身がやりたい姿を考えることも含めた学習機会や挑戦と成長機会の提供等を通じて、社員の意欲を大切にすキャリア形成支援を推進します。

● DX推進とスキル習得・専門性向上

DX推進等によって、業務を効率化しつつ事業モデルや業務フローを見直すとともに、新たな業務におけるスキル習得や、各々の業務への専門性向上を支援します。

目指す姿と指標及び目標

挑戦や成長意欲を重視し、自律的なキャリア形成やDX推進等に必要なスキル習得などで、努力が報われる実感の伴いながら、社員の誇りとやりがいを高めます。

対象組織	施策、指標及び目標	実績
当社及び事業子会社	● キャリア形成の支援策実施 (シニア層向け等のリスキリング施策実施)	—
当社及び事業子会社の本社組織	● 本社(全員)、支社(対象者) DX研修受講率100%(2025年度)	本社*受講率95.3%(2022年度)

※本社付属組織等を除く

具体的な人事施策

環境変化に対応した人事諸制度の実現

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組みを行います。

専門性向上に向けた研修

特に金融商品を取り扱う社員に対し、ゆうちょ銀行やかんぽ生命等と連携して、銀行代理業務や投資信託、各種保険商品に関する業務及びコンプライアンスの知識・スキルを理解・習得する研修のほか、「お客さま本位の営業活動」の徹底に向けて、コンサルティングサービスに必要なスキルを付与する研修を実施しています。

グループ間インターンシップ

社員のチャレンジ精神を活かす機会の創出によるモチベーションの向上、興味のある他部門業務の理解を深め、今後のキャリア形成を促すためにグループ4社本社間のインターンシップを実施しています。

また、日本郵便の支社等にも順次対象組織を拡大しており、これまで以上にグループ内の組織活性化を図っていくことで、更なる風通しの良い組織風土の醸成を目指していきます。

DX推進等による業務効率化や新たな業務へのスキル習得支援

DXによる新たなビジネスの創出やサービス・業務の改善等を進めるため、研修プログラムの充実や、習得したスキルを実務で発揮する環境づくりに取り組んでいます。また、社員が郵便局にしながら業務に合わせてタブレット等で研修を受講できる環境の更なる整備を進めていきます。

挑戦と能力向上を促す自律的なキャリア形成支援

社員に対してキャリア形成や働き方を主体的に考える機会を設けていきます。女性社員のキャリア形成支援の一つとして、アフラック社とグループ4社合同で若手～中堅層の社員を対象としたキャリア支援セミナーを実施しております。他社の働き方にも触れることで、理想のリーダー像や未来のキャリアビジョンを考えるきっかけとなっています。



2022年9月 日本郵政グループ及びアフラックの共同セミナー「多様なリーダーのモデルケース講話」の様子(グループ各社から約180名参加)



人事方針の軸③「強みを発揮する」

考え方

● お客さま本位を実現する人材育成と適所適材

経営戦略に基づく最適な人員配置のもと、お客さまのために自身の強みや創造性を発揮できる社員を育成し、適所適材に働ける環境を整備することで、お客さま本位のサービス提供を行います。

● 組織風土の変革による強みや創造性の発揮

グループ内外の人事交流の促進や、外部人材の積極的な採用などによって風通しのよい組織風土へと変革し、自身の強みや創造性を最大限発揮できる環境を整備します。

目指す姿と指標及び目標

適所適材の実感を持って働くことや風通しの良い組織への変革により、自身の強みや創造性の発揮を促し、社員の誇りとやりがいを高めます。

対象組織	施策、指標及び目標	実績
当社及び事業子会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 適所適材指標の新設 (誇りとやりがい調査の特定項目を抽出) ● 年休取得平均日数 18日以上 ● グループ内の人事交流人数 2021年度水準*の維持 	<ul style="list-style-type: none"> ● — ● 平均18.9日(2022年度) ● 2022年度達成
当社及び事業子会社の 本社組織	<ul style="list-style-type: none"> ● 戦略的副業の取組人数 前年度以上 ● 中途採用の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ● 28人(2022年度) ● 67人(2022年度)

*グループ4社間の交流人数 約1,500人

具体的な人事施策

内部人材の育成

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しています。DXの推進等による新たな価値創造を行うにあたり、内部人材の育成として、グループ各社内での企画要員に対し、DX研修を実施し、その能力の向上を図ります。

新たなチャレンジや組織風土の改革に
取り組む社員を高く評価する仕組みの導入

社員がチャレンジしやすい環境を整備するため、社員自らのチャレンジに対する新たな人事評価方法の設定に向けた検討を実施しています。また、部下社員の挑戦を後押しするため、管理者層の意識改革や評価への反映にも取り組みます。

中途採用・外国人の採用及び登用

中途採用者については、これまででも事業特性に応じた専門分野(不動産、法務、IT分野、投資・市場運用、リスク管理、アクチュアリー等)を中心として採用及び管理者登用に取り組んできており、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による差異は設けていません。

郵便局長等の「管理者のマネジメント力向上」に向けた取組

社員がお客さまのために自身の強みや創造性を発揮できる職場づくりに向けて、郵便局長等に対し、社員の意欲を高め行動を引き出すコーチング型マネジメントの研修に注力しています。管理者のマネジメント力を高め、社員の「お客さま本位」の業務・営業、コンプライアンス意識の徹底を実践していきます。



2022年度 郵便局長「長期マネジメント研修」の様子(約150名参加)



アルムナイネットワーク

当社グループをよく知り、社外で新しい経験・知見を培ったアルムナイ(当社グループの退職者)に再び当社グループで活躍してもらうことなどを目的として、アルムナイネットワークを構築しています。今後は、社内の最新情報の提供、業務委託・副業や中途採用などを通じて、アルムナイと中長期的に優良な関係を構築していくことで、国内最大規模の社員数を有する当社グループの優位性を活かし、当社グループ最大の宝である“多様な人材”の活躍による企業価値の向上を目指していきます。

オモカタチャレンジ(社内新規事業提案制度)

当社グループの未来につながる新規事業を社員自らが提案できるグループ横断の社内新規事業提案制度「オモカタチャレンジ(想いを形に)」を試行開始(2022年度は一部エリアで実施、当年度は全国エリアに拡大予定)しています。

お客さま視点に立った社員の主体的行動を促し、社員の強みや創造性発揮に向けたチャレンジを支援していきます。

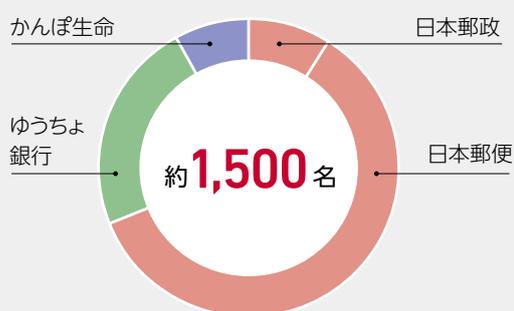
戦略的副業

「戦略的副業」では、グループ4社の本社において、1.社員による社外副業、2.グループ外の副業人材受入及び3.グループ間副業、の3つの副業を同時に試行開始しています。本試行により当該業務に各社員のキャリア(職業上の経験、ビジネススキルなど)を活かすとともに、今後のキャリア形成へとつなげてまいります。特に、1.社員による社外副業では、勤務時間外に加え、週1日分までの勤務を削減して取り組むことも可能にして社員の挑戦を後押ししています。

グループ内の人事交流の推進

郵便局を通じて郵便・物流、貯金、保険の三事業を一体的に提供するという特徴を有することから、グループの一体性・連携を強化しつつ、地域のお客さまの生活を支援していくことが極めて重要であり、また、業務の効率化や会社間の垣根を超えた最適な人事配置を行うため、グループ内における人事交流を積極的に実施しています。2022年度より、グループ4社本社間でグループ横断社内公募を実施し、自ら希望するグループ会社や部署に社員自らの手挙げによる人事交流も実現しています。

グループ4社間の交流人数(兼務含む)

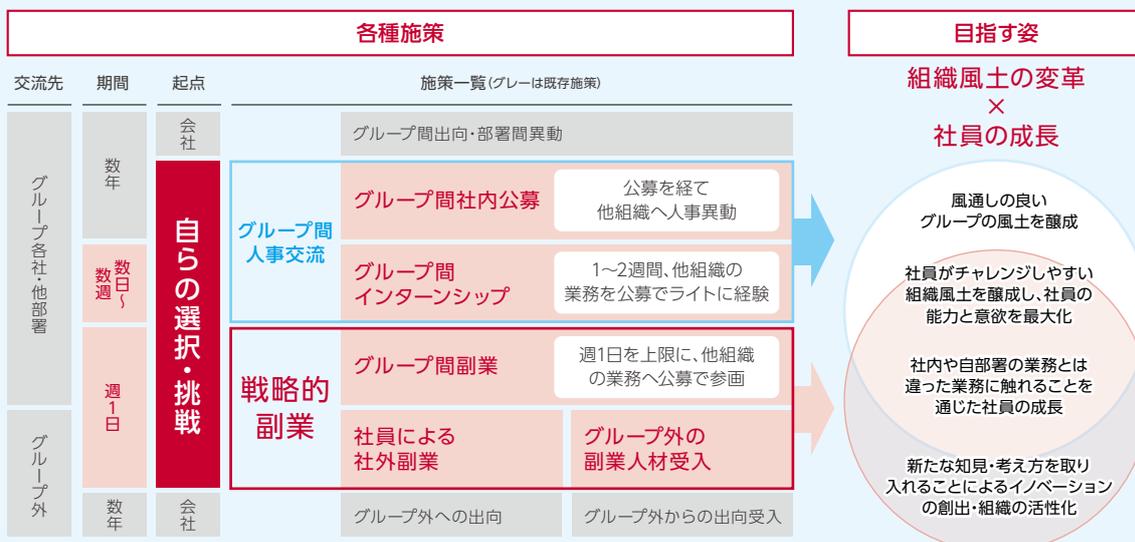


グループ4社(郵政・郵便・ゆうちょ・かんぽ)間の出向者数

(注) 1. 2021年度実績(2022年4月1日時点)
 2. 新しいかんぽ営業体制の構築に伴う出向者(約13,000名)は除く

人事交流促進施策の全体像

組織風土の変革×社員の成長を目指したグループ内外の人事交流促進施策





ステークホルダーとの対話

- ▶ 日本郵政グループ顧客満足度調査
- ▶ お客さま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

日本郵政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。

また、お客さま満足度の向上等を詳細に計測・分析する指標等として、NPS®**を活用しています。

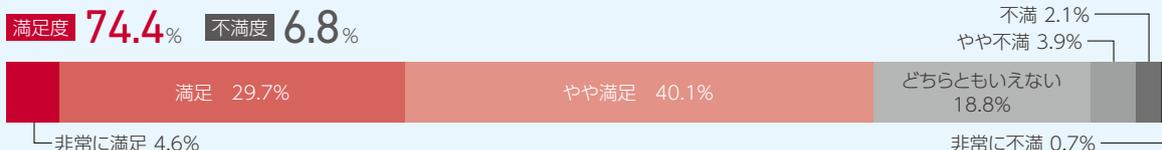
日本郵政グループでは、より一層のお客さま満足度の向上のため、今後とも定点観測を行うとともに、このグループ顧客満足度調査で得られた結果を経営に活かしてまいります。

※NPSは、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標です。

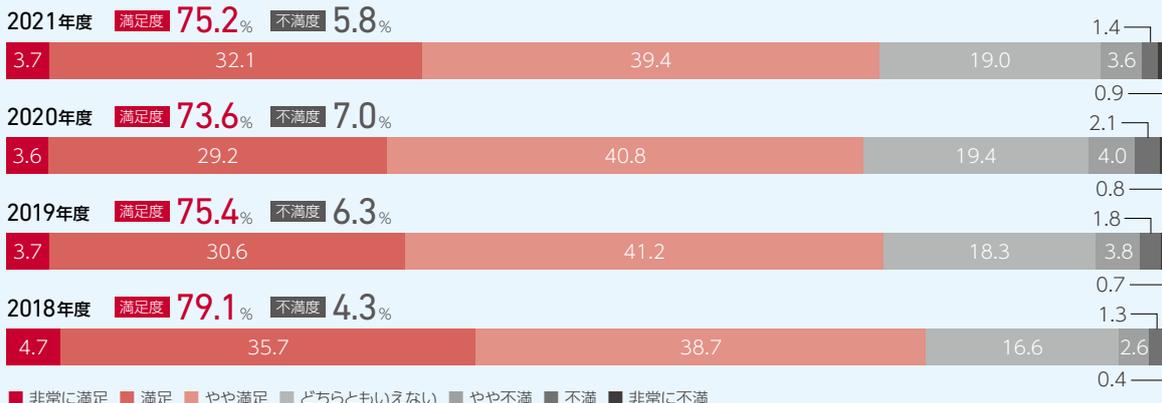
グループ総合満足度

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。



▶これまでの結果(前4回分)



■ 非常に満足 ■ 満足 ■ やや満足 ■ どちらともいえない ■ やや不満 ■ 不満 ■ 非常に不満

備考：満足度=非常に満足+満足+やや満足、不満度=非常に不満+不満+やや不満とした。

なお、各構成比は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が満足度又は不満度と一致しない場合がある。

お客さまの声の経営への活用

日本郵政グループにおいては、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ています。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
[日本郵便] ゆうパックスマホ割アプリを使いやすくしてほしい。	ゆうパックスマホ割アプリに以下の機能を追加し、利便性を高めました。 ・生体認証ログインの追加 ・クレジットカードを登録せずに都度入力することによる決済オプションの追加
[ゆうちょ銀行] ゆうちょデビットを申し込み、郵送で受け取ったが、今まで使っていたキャッシュカードをどうすれば良いのか分からない。	ゆうちょデビット送付台紙に、旧キャッシュカードはお客さまご自身で廃棄いただくよう記載を追加しました。
[かんぽ生命] 入院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と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り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り扱いについて、2023年4月からは、これまで対象外であった放射線治療による請求や2017年10月1日までに販売された特約における手術保険金*も対象とすることで、取り扱いの対象を大幅に拡大しました。また、2023年5月15日からは、入院保険金のみのご請求の場合、診療明細書の提出を不要とし、医療機関発行の領収書のみとするなど、提出書類を一部簡素化しました。 *悪性新生物に対する手術は、放射線治療・温熱療法を除き対象外。



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実施しています。

「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、経営の方針を広く社員に浸透させるとともに、現場の声を拾い上げ、経営に活かしています。

これまでの意見交換会の模様はこちらをご覧ください。

<https://www.japanpost.jp/jp-group/>



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、取締役会に年2回、正式な議案として付議する等、経営陣が共有し、経営改善に活かしております。

2022年度 活動実績

活動	内容
第18回 定時株主総会	開催日時: 2023年6月21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: 6回
機関投資家・アナリストとの対話回数	対話回数: 92回 (うち海外投資家との個別面談41回)
国内外のIRカンファレンス	参加回数: 2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

「郵便局スタンプラリーアプリ in 能登」の試行

日本郵政は、2022年度より、より多くのお客さまに郵便局と接する機会をもっといただくための施策の一つとして、石川県・能登地区の郵便局(七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋市、志賀町、宝達志水町、中能登町、穴水町、能登町に所在する郵便局(簡易郵便局・ゆうゆう窓口は除く)) 83局において、郵便局スタンプラリーアプリを用いたスタンプラリーを試行しています。

お客さまには、アプリをスマートフォン等にダウンロードいただいた後、対象の郵便局の局前ポストに掲示された二次元バーコードを読み込むことで、スタンプを収集いただけるようになっています。局前ポストに二次元バーコードを掲示しているため、土曜・日曜・祝日といった窓口営業日以外の日や窓口営業時間以外の時間帯であっても、スタンプを収集いただけます。今後もより多くのお客さまに郵便局を身近に感じていただき、ご利用いただく機会が増えていくよう、様々な施策を検討・実施してまいります。(本アプリは2024年3月31日までの試行を予定しております。(2023年6月30日時点))



「郵便局スタンプラリー in 能登」



◀お手持ちのスマートフォンで、こちらのQRコードよりダウンロードいただけます。



有識者ダイアログの開催

2022年8月23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サステナビリティに関する主な取り組みに対する評価や、今後の課題、当社グループへの期待・要請などについて、さまざまなご意見・ご提言をいただきました。



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



ファシリテーター
 CSRアジア 日本代表
赤羽 真紀子氏

有識者コメント



日本サステナブル
 投資フォーラム 会長
荒井 勝氏

多くのことを検討して取り組まれているという印象です。一方で、日本郵政グループらしい取り組みが開示できる段階に至っていないようにみえます。世界のESGの動きに追いつくためにも、これまで以上に取り組みを加速する必要があるでしょう。

また、欧州ではダブルマテリアリティがスタンダードとなっていることに鑑み、日本郵政グループもぜひマテリアリティの見直しを行っていただきたいと思っています。中期経営計画で掲げている2つのESG目標については、

さらに具体的に掘り下げる必要があります。カーボンニュートラルについては「2030年度温室効果ガス排出量46%削減(対2019年度比)」と定量目標を定めていますが、今後は達成するための具体的な計画、進捗状況、課題とその要因についても開示すべきです。ESG債の発行は投資家も興味を持っており大変歓迎します。フレームワークで将来の資金使途を明らかにしていますが、中長期の目標と絡めて説明していただきたいと思っています。投資家から見た取り組みや開示の不足項目を認識する上で、今年度は、FTSEに加え、CDPやSustainalyticsなどの評価機関への対応が加わったことは非常に良いと思います。CDPは投資家が企業の環境の取り組み状況を評価する際に参考とするデータであり、グローバルスタンダードです。同時にIFRSに統合されたSASBもISSBの開示基準でこれまで以上に重要性が高まっています。FTSEのインデックス入りは世界のサステナビリティに優れた企業となるには必須であり、同指数は開示に基づいて評価しているので、開示の工夫も必要です。さらなる進捗を期待します。



放送大学
 客員教授
関 正雄氏

環境面では、集配車両のEV化や局舎の脱炭素化などに取り組まれているのはとても良いと思います。日本郵政グループの社会的影響力を生かして、ぜひ社会や政府を先導してください。また、気候変動対応については「緩和」だけでなく、事業を守る観点や地域のレジリエンスを高める観点から、「適応」にも取り組んでいただきたいと思います。社会面では、今年度から取り組まれている「ローカル共創イニシアティブ」が素晴らしい取り組みだと思います。このような、地域に根差して人づくりをしながら、地方

創生に貢献する取り組みをぜひ推進していきましょう。

一方、人権デュー・デリジェンスについては、喫緊の重要事項でありながら、いつまでにどのような対応をするのかという具体的なロードマップを示せていません。優先度を上げて対応を急ぐ必要があります。また、今後は、「Climate」に加えて「Nature」と「People」が重要な観点となります。「Nature」は、2030年度までに生物多様性を回復基調に乗せることがG7サミットで合意され、これに企業がどう関わるかが重要な論点となっています。「People」は、ビジネスと人権だけでなく格差への対応も重要です。TCFD、TNFDに続いてSocialに関するTSFDの議論が進んでおり、やがて情報開示や目標設定、報告が求められるようになります。社員や外部ステークホルダーの声も取り入れつつ、WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)の報告書「ビジョン2050:大変革の時」も参考にして、2050年にあるべき社会からバックキャストして何をすべきか考えるとよいと思います。



サステナビリティ
 消費者会議 代表
古谷 由紀子氏

ESG目標のひとつである女性管理者比率の向上が伸び悩んでいる状況ですが、採用枠が総合職と一般職に分かれているという採用慣行に問題があるということはないでしょうか。総合職というと男性の厳しい働き方のイメージが先行して、能力があっても一般職に応募する女性もいます。また、「人材育成基本方針」にサステナビリティに関わる内容が盛り込

まれていないようです。かんぽ生命の「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」には、「企業の社会的責任を自覚し、お客さま本位の人材を育成する」とあり、サステナビリティに触れてはいるのですが、その具体的な内容や、どのようにサステナビリティの取り組みにつなげるのかの検討が十分でないように感じました。人権デュー・デリジェンスについては、具体性がないのが残念です。女性・外国人・障がい者採用など、すでに取り組んでいるものも人権デュー・デリジェンスに関連する重要な課題であると認識し、現在の取り組みの見直しも含め、すぐに行動に移っていただきたいと思っています。経団連の「人権を尊重するためのハンドブック」などのツールを活用するとよいでしょう。人権・責任ある調達の情報開示も事実ベースに留まっています。情報開示の基本にある考え、状況、課題とその要因などを記述すべきだと思います。



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。

- 郵便局ネットワークを通じてグループの主要3事業のユニバーサルサービスを提供することにより、安定的な価値を創出するとともに、お客さまにとっての新しい利便性を絶え間なく創造し、質の高いサービスの提供を追求し続けます。
- 株主のみなさまに対する受託者責任を十分認識し、株主のみなさまの権利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。
- お客さま、株主を含むすべてのステークホルダーのみなさまとの対話を重視し、適切な協働・持続的な共生を目指します。そのため、経営の透明性を確保し、適切な情報の開示・提供に努めます。
- 経済・社会等の環境変化に迅速に対応し、すべてのステークホルダーのみなさまの期待に応えるため、取締役会による実効性の高い監督のもと、迅速・果敢な意思決定・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：97k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。

- 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。
- 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。
- 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

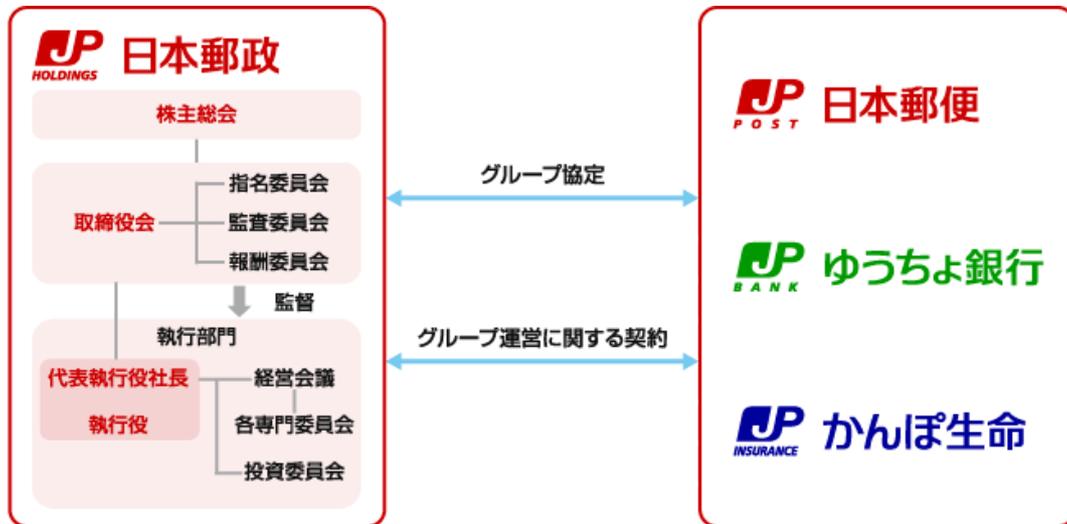
1.グループ協定等の締結

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・果敢な意思決定・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さまとの協働・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・果斷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、株主のみなさま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て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：58k/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：59k/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：169k/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（以下「当社グループ」といいます。）は、コンプライアンス推進が経営の最重要課題のひとつであると認識し、お客さまを始めステークホルダーや地域・社会から信頼され、グループの経営理念の実現と持続的成長の基礎となる経営基盤を強固なものとし、企業価値の向上を図るべく、コンプライアンス経営を推進しています。

グループ各社では、事業の公共的特性に配慮した実効性のあるコンプライアンス態勢を整備し、リスクベース・アプローチによるコンプライアンス・リスク管理の高度化等により、お客さま本位の業務運営を徹底し、お客さまに安心してサービスをご利用いただけるよう努めています。

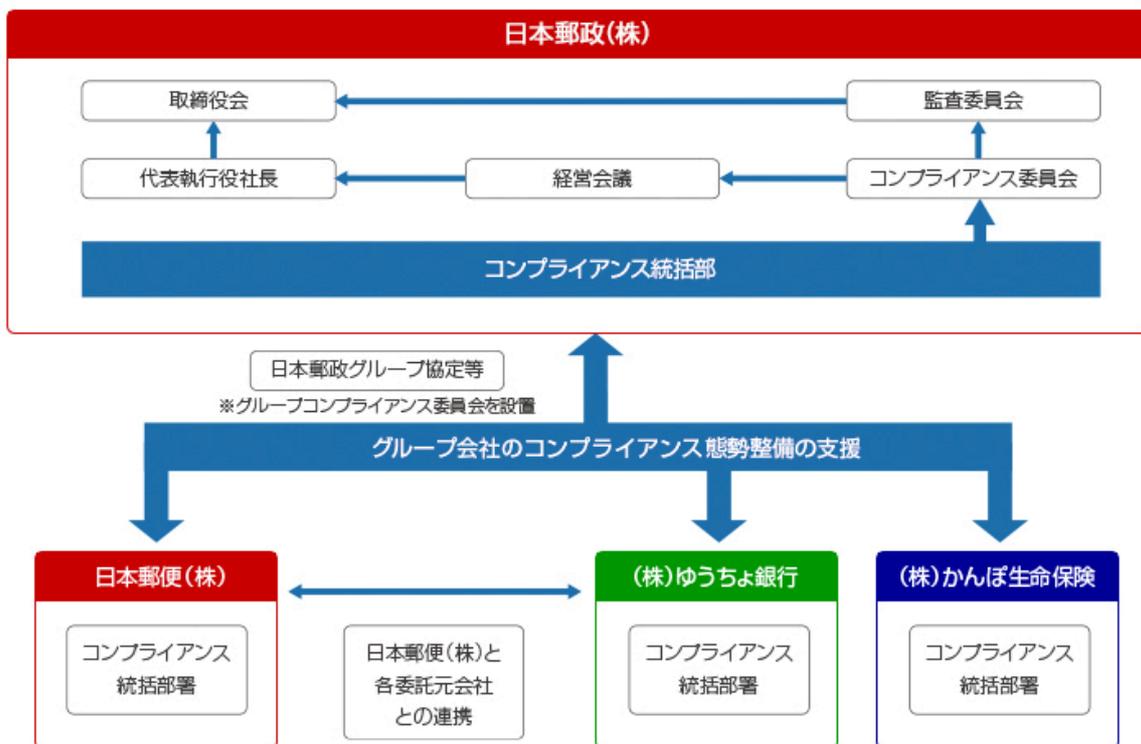
また、グループコンプライアンス委員会を定期的に開催するなど、グループコンプライアンス機能を強化するとともに、グループのコンプライアンス経営の推進状況等を適切に開示し、透明性を確保します。

グループのコンプライアンス態勢

グループ各社のコンプライアンス部門がコンプライアンス推進を統括する態勢を整備し、コンプライアンス担当役員のもとにコンプライアンス統括部署を設け、コンプライアンス推進の企画立案・管理等を行っています。コンプライアンス推進の方針や対応等については、経営会議の諮問機関として設置したコンプライアンス委員会において審議し、重要事項は、コンプライアンス担当役員が経営会議、取締役会等に報告しています。

また、グループコンプライアンス委員会を定期的に開催し、コンプライアンスに関する課題や取組状況等の共有・協議等を通じて、グループコンプライアンスを推進し、リスクベース・アプローチによるグループのコンプライアンス・リスク管理の高度化に努めています。

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等

グループ各社は、以下のとおり、コンプライアンス態勢を構築し、コンプライアンスを推進しています。

1. コンプライアンス態勢

ア コンプライアンス・ラインの整備

グループ各社は、業務推進部門から独立したコンプライアンス統括部署を設けるとともに、コンプライアンスの推進を担う「コンプライアンス・オフィサー」を、本社各部署や支社・郵便局・支店などにコンプライアンスの推進に責任を持つ「コンプライアンス責任者」を配置することにより、コンプライアンス・ラインを整備しています。

イ コンプライアンス違反への対応

グループ各社では、内部通報その他の情報提供等により、コンプライアンス違反を疑わせる事情等を把握した場合、主にコンプライアンス部門において速やかに調査を行っています。この調査では、コンプライアンス違反の事実の有無や発生原因等を解明し、これらの内容に応じた再発防止策を講じています。さらに、必要に応じて、コンプライアンス・リスクの低減措置等の実施やコンプライアンス態勢の見直し等により、お客さま本位の業務運営を徹底します。

お客さまに特にご迷惑をおかけした重大なコンプライアンス違反事案（犯罪に該当する行為を含む）が発覚した場合、当社グループとして撲滅に努めるとともに、早期発見と調査等の対応、速やかな公表等によりお客さまへの被害が拡大しないよう努めています。

2020年度以降、お客さまに特にご迷惑をおかけした重大なコンプライアンス違反事案の主な類型は、下記一覧表の記載のとおりです（事案概要等は全て公表済みです^注）。

今後も、お客さまに安心して当社グループのサービスをご利用いただけるよう、グループ一丸となって、コンプライアンスの推進に全力で取り組んでまいります。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 (～第3四半期)
配達すべき郵便物等を配達しなかった事案	17件(3件)	13件(1件)	7件(0件)	5件(2件)
お客さまの財産に被害を与えた事案	12件(1件)	8件(2件)	5件(1件)	8件(2件)

上記各事案のうち、日本郵便以外で発覚した事案（お客さまの財産に被害を与えた事案）は、ゆうちょ銀行における2023年度1件、かんぽ生命保険における2021年度及び2022年度各1件です。

注 発覚日を基準として年度別に集計しています。括弧内の数字は、受託者による件数を再掲したものです。



ウ 法改正に伴うお客さま情報の保護・管理の取り組み

2022年4月に施行された改正後の「個人情報の保護に関する法律」において、個人の権利利益を害するおそれ大きい個人データの漏えい等について報告義務が課されており、2023年度（～第3四半期）における同法等による分類に従った報告件数は22件となっています。

なお、各年度の内訳は下記一覧表に記載のとおりです。

個人データの漏えい防止策として、お客さまの個人情報が記載された書類等の紛失防止等に取り組んでおり、郵便局での保存書類の削減、紙帳票の電子化（ペーパーレス化）等の業務手続の見直しを推進するとともに継続的な社員指導により、個人情報保護・管理の徹底に努めています。

■ グループ・プライバシーポリシー

「個人情報の保護に関する法律」等による分類に従った各年度の内訳

	2022年度	2023年度 (～第3四半期)
要配慮個人情報が含まれるもの	20件	4件
不正に利用されることにより財産的被害が生じるおそれがあるもの	22件	15件
不正の目的をもって行われたおそれがあるもの	4件	1件
個人データに係る本人の数が1,000人を越えるもの	0件	2件
計	46件	22件

エ 内部通報制度の改善と適正な運用

■ 内部通報制度の取り組み

当社グループの内部通報制度に対する取り組みについてご覧いただけます。

2. コンプライアンスの推進

ア コンプライアンス・プログラムの策定

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、その取り組み状況を定期的に確認しています。

イ コンプライアンス項目の取り組み

グループ各社においては、重点的にコンプライアンスの推進を行うものとして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。

ウ コンプライアンス・マニュアルなどの作成、配布

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・配布し、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。

エ コンプライアンス研修の実施

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



3. マネー・ローンダリング、テロ資金供与及び拡散金融対策への取り組み

国際的なマネー・ローンダリング、テロ資金供与及び拡散金融^{注1}（以下、「マネロン等」といいます。）対策の重要性はこれまでに高まっており、年々複雑化・高度化するマネロン等リスクの変化に応じた管理態勢が求められています。

注1 当社グループでは、マネロン等対策を、経営上の最重要課題であると位置づけ、FATF^{注2}等の国際機関の要請及び金融庁の「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」等の法令・ガイドラインに則して、基本的な方針を定め、マネロン等対策に係る統括責任者をコンプライアンス部署担当執行役・執行役員とするなど、マネロン等対策にかかわる役員および社員の役割・責任を明確にして経営主導により態勢整備を進めています。

具体的には、当社グループが提供している商品・サービス等がマネロン等に悪用されることを防止する観点から、リスクベース・アプローチによる対策を講じています。

当社グループにおけるマネロン等対策に係る方針の主な取り組み事項は以下のとおりです。

- ・ 当社グループは、グループ一体としてマネロン等対策に取り組みます。
- ・ マネロン等対策に係る統括責任者をコンプライアンス部署担当役員とするなど、マネロン等対策に係る役員および社員の役割・責任を明確化しています。
- ・ コンプライアンス部署がマネロン等対策に係るリスク低減措置等の枠組みを構築・整備・実行します。また、内部監査部署が独立した立場で、リスク低減措置の有効性の検証を定期的・随時に実施しています。
- ・ 関係法令等に即してマネロン等対策を適切に実施するための組織体制や内部規程を整備しています。
- ・ 取引開始時および取引開始後、継続的顧客管理措置を実施しています。
- ・ 顧客管理措置には、顧客の本人特定事項・取引目的等の確認、実質的支配者の確認等を行っており、その際、信頼できる情報を用いて確認を行っています。また、顧客等が国際連合安全保障理事会の決議等により指定された経済制裁対象者等に該当するか否かの確認等を行っています。
- ・ マネロン等のリスクの大きさに応じて、必要なリスク低減措置を実施しており、なりすまし等の疑いがある、リスクが高い顧客と取引開始する場合には、担当部室の長等による承認等により厳格な措置を講じています。
- ・ 関係法令等に即して、マネロン等の防止に関連する文書や記録を保存しています。
- ・ 役員および社員に対して社内研修を行い、マネロン等を防止するための義務や要請を周知徹底しています。

注2 FATF（Financial Action Task Force）：マネー・ローンダリング対策における国際協調の推進を目的とした政府間合

➡ [日本郵政グループ マネー・ローンダリング、テロ資金供与及び拡散金融対策に係る方針](#) [PDF：95kバイト]

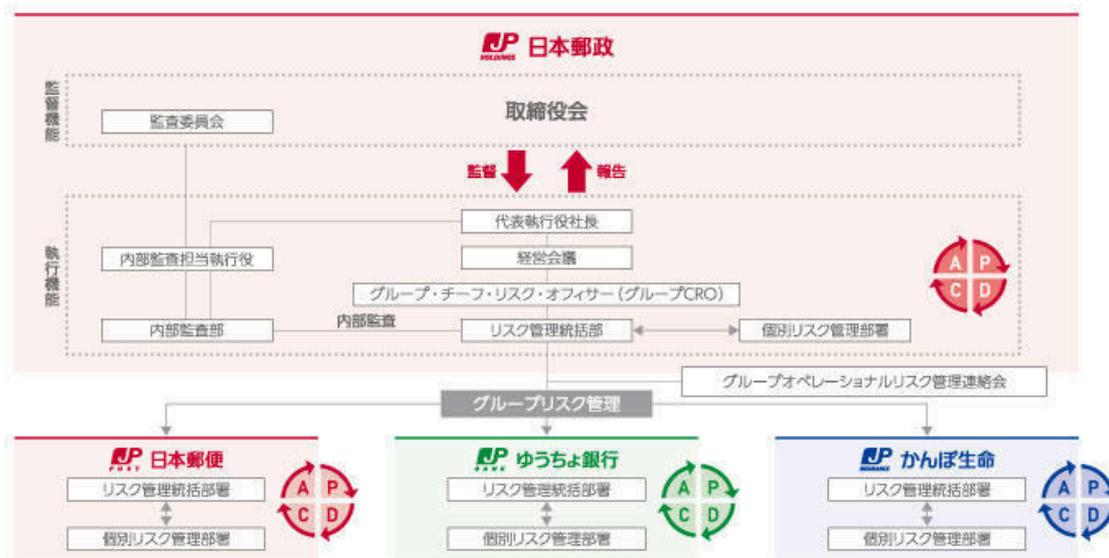


日本郵政グループのリスク管理

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、取締役等から監督を受けています。

また、グループ各社のリスク管理担当役員をメンバーとする「グループ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・協議等を実施しています。

なお、グループ各社は、自社のリスク管理を統括する部署を定め、自ら主体的に自社の事業特性に応じたリスクの特定、評価、制御、モニタリング等のリスク管理を行うとともに、日本郵政に対し必要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





事業別リスクアベ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。

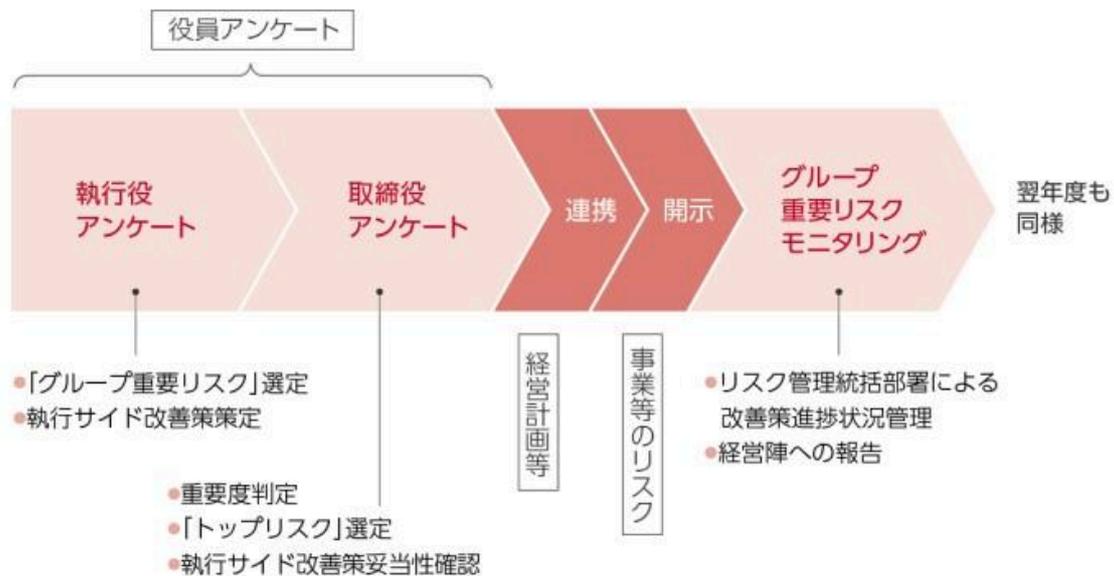
非金融事業（日本郵政・日本郵便）

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。

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。

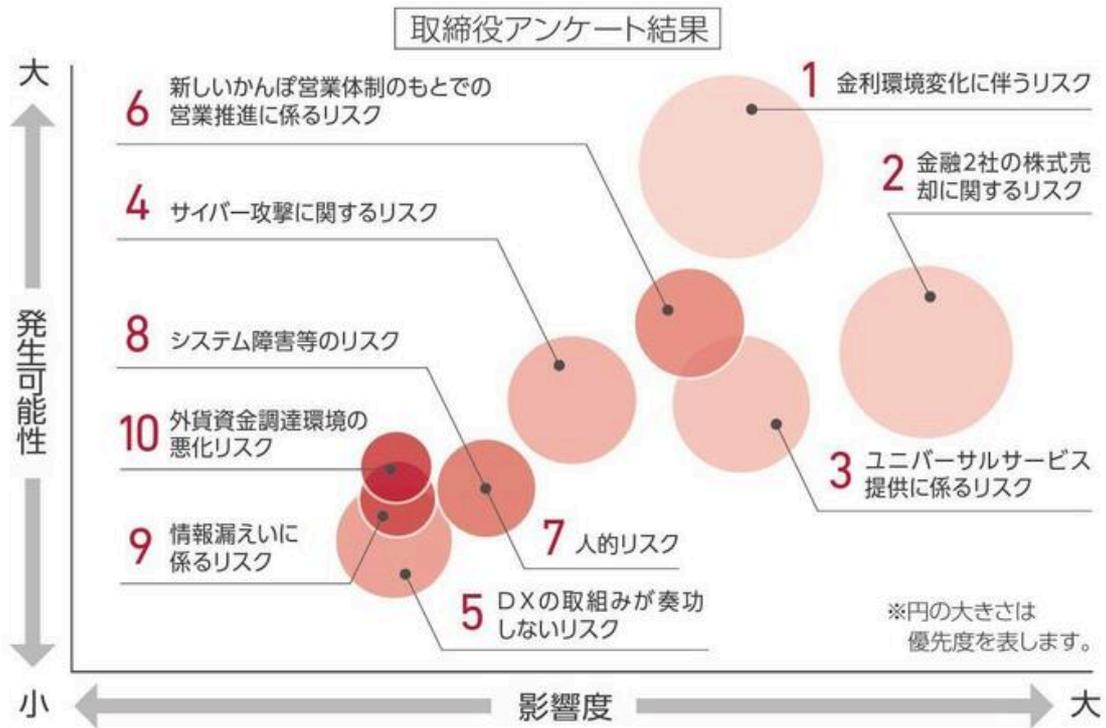




トップリスク

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。





2023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	金利環境変化に伴うリスク	金利変動に対して金融2社のALM戦略が対応できないこと、貯金等の流出・預替え、及び保有債券の価格下落等により、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社株式の売却で損失が発生する、金融2社に代わる収益源を確保できない、あるいは、子会社の株式保有比率が低下してグループ体的な業務運営が難しくなることにより顧客離れ・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	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。
4	サイバー攻撃に関するリスク	サイバー攻撃や各種サービスの不正利用に起因して、あるいは、サービス復旧の遅延により当社グループの事業が長期間に亘り停止もしくは制約を受けることにより、事業継続に重大な影響が生じる。
5	DXの取組みが奏功しないリスク	グループ全体のDX推進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。
6	新しいかんぽ営業体制のもとでの営業推進に係るリスク	新しいかんぽ営業体制のもとでの営業推進に係る施策が奏功せず、新契約獲得が低迷し続ける、営業体制が非効率化するなどして、当社グループの収益が大幅に減少する。
7	人的リスク	各種業務に従事する人材のほか、IT等の専門人材が確保ができない、また、人事労務上の問題発生により、働きがいのある職場環境を提供できないことで人材の流出・不足や人件費の増加を招き、競争力を失い、当社グループの収益が大幅に減少する。
8	システム障害等のリスク	システム更改の不備やシステムの瑕疵、老朽化等に起因したシステム障害により、業務の停止・混乱が発生する。また、システム障害発生後にサービス復旧が遅滞することにより、当社グループの事業継続に重大な影響が生じる。
9	情報漏えいに係るリスク	郵便局データの適切な管理対応等、データガバナンスの取組みの停滞、社員による意図的な情報漏えい等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。
10	外貨資金調達環境の悪化リスク	金融2社の海外投資において、金融市場の混乱に伴う市場流動性の悪化時には、外貨調達コストが大きく上昇することにより、当社グループの収益が大幅に減少する。



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機能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

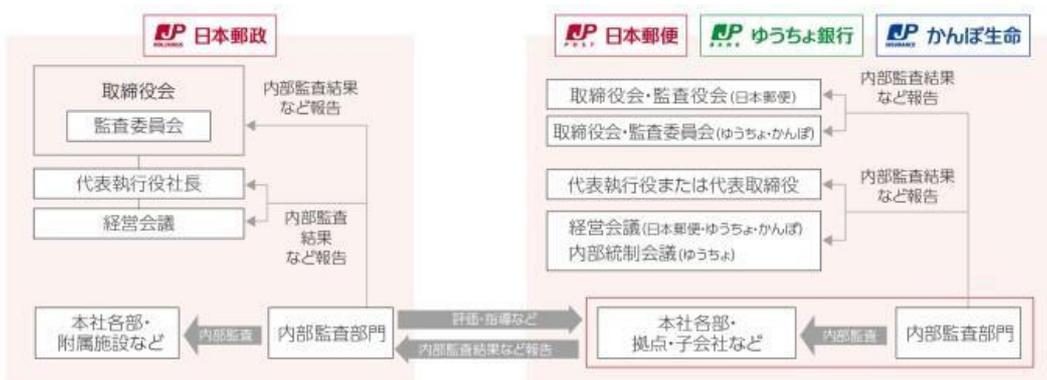
グループ各社の内部監査部門は、内部監査の対象となる拠点・部署、あるいは業務が有するリスクの種類と程度を評価し、それに応じて監査の頻度や監査項目などを定める「リスクベースの内部監査」を行うなど、内部監査の実施にあたっては、内部監査人協会（IIA）の「内部監査の専門職の実施の国際基準」等に則り監査を行っています。

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て、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。注1）は、グループ一体となって「お客さま本位」の考えにもとづいて業務を遂行するため、「日本郵政グループお客さま本位の業務運営に関する基本方針」を定めています。

お客さまの声をよく聞き、お客さまのニーズやご意向を踏まえてよりよい商品やサービスを継続的に提供することで、日本郵政グループの成長につなげて参ります。

また、日本郵政株式会社は、グループ会社において本方針及びグループ会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、必要に応じて指導を行います。

■ [金融庁「顧客本位の業務運営に関する原則」との対応関係表はこちら](#) ■

日本郵政グループお客さま本位の業務運営に関する基本方針

日本郵政グループは、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すこと、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することをグループ経営理念としています。

当社グループでは、この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、本方針を制定しました。

また、当社グループに属する日本郵便株式会社、株式会社ゆうちょ銀行、株式会社かんぽ生命保険は、以下の各項目を踏まえ、業務に応じて定めた「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」を制定しています。

当社グループは、本方針に則り、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てまいります。

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、グループ経営理念の下、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することをグループ経営方針としています。

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、お客さまの信頼を得ることを目指す旨、定めています。

当社グループでは、お客さまからお寄せいただいた声を大切に活かし、役員・社員一人ひとりがこのグループ経営方針に則り、グループ行動憲章を規範として行動することを企業文化として定着させることで、お客さま本位の業務運営を進めてまいります。

なお、グループ行動憲章の実践のために、その基本姿勢として「JP行動宣言」を掲げています。



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いたします。

また、お客さま一人ひとりのご意向をよく確認し、多様なニーズや目的を理解したうえで、お客さまの知識・経験や年齢等にも配慮した、それぞれのお客さまにふさわしい商品・サービスの提供に努めます。

特に、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、その商品・サービスの特性やリスクなどの重要な情報を、お客さまの知識・経験や年齢等を考慮し、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。

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

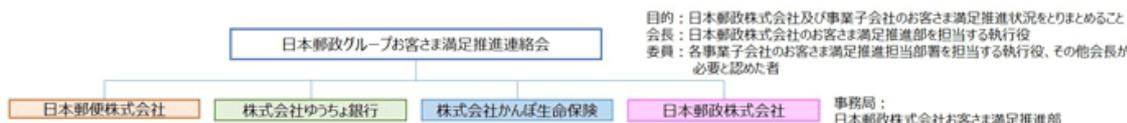


お客さま本位の業務運営に関する取組項目および取組状況

1. 日本郵政グループの取組

日本郵政グループは、グループ体となってお客さま満足度を向上させるため、「日本郵政グループお客さま満足推進連絡会（以下連絡会という）」を設置しています。連絡会は月次で実施され、日本郵政株式会社のお客さま満足推進担当部署担当役員が会長となり、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のお客さま満足推進担当部署担当役員が委員となっています。連絡会では、各社に寄せられたお客さまの声の状況のほか、お客さま本位の業務運営に関する基本方針とその取組み状況、好事例、現在および将来の課題やその対策等の共有を行っています。

また、この連絡会の開催状況とその内容は、月次で経営会議に、四半期ごとに取締役会に報告されます。



2. グループ会社の取組

グループ会社（注1）は、それぞれの業務に応じて定めた「お客さま本位の業務推進に関する基本方針」の下、お客さま本位の業務運営に取り組んでいます。グループ会社の具体的な取組状況は、以下の通りです。

- ▶ 「お客さま本位の業務運営に関する取組状況」 ◻-日本郵便
- ▶ 「お客さま本位の業務運営に関する取組項目および取組状況」 ◻-ゆうちょ銀行
- ▶ 「お客さま本位の業務運営の取り組みについて」 ◻-かんぽ生命

日本郵政株式会社

当社は、グループ会社において本方針及びグループ会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、その結果に基づいてグループ会社と対話を行い、現状・課題認識を共有したうえで、必要に応じて指導を行っています。

また、お客さま満足度の向上等を詳細に計測・分析する指標等としてNPS調査を実施し、お客さま本位の業務運営の浸透状況を把握すると同時に、お客さまにより愛される日本郵政グループを目指しています。

注1 日本郵政グループとは、当会社、事業子会社、その他の子会社（連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則第2条第4号に規定される連結の範囲に含まれる子会社に限る。）及び関連会社（別に定めるものに限る。）から構成される企業集団をいいますが、日本郵政グループ「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」の対象となる企業は、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であり、これらを「グループ会社」といいます。

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

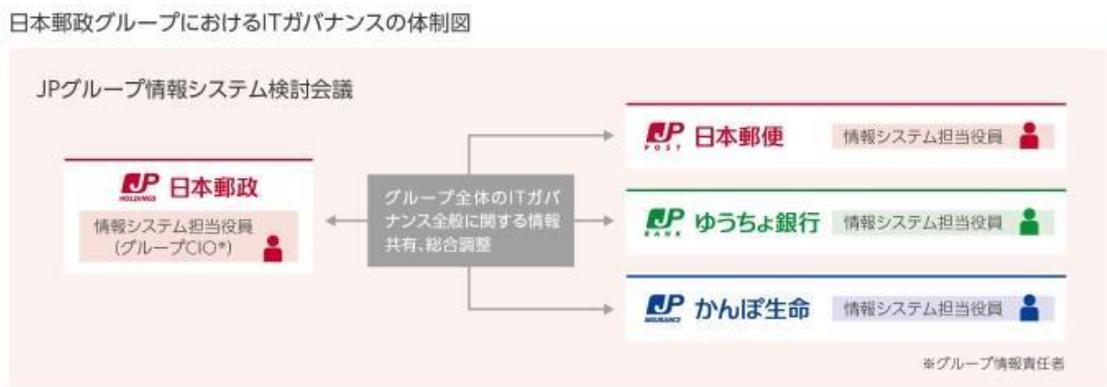
日本郵政グループでは、ITガバナンス態勢を構築・整備するための基本的事項を、日本郵政グループ協定等で定めています。グループ各社は、この協定等に基づき、IT戦略の策定・実行を通じて生産性の向上、経営の効率化や情報技術の利用に伴い生じるリスクを極小化し、グループの経営の健全性を確保することにより、企業価値の最大化を図るためのITガバナンスを実現しています。

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お客さまの個人データの共同利用について](#)
- [日本郵政グループにおける仮名加工情報の共同利用について](#)

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はいたしません。当グループ各社の個人情報の利用目的は、各社の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。



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、より一層ご満足を頂きますよう、努力してまいりますと考えております。

そのため、日本郵政グループでは、グループ各社が直接または委託により行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。

1.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。

2.共同利用者の範囲

日本郵政グループ各社

ただし、法令等に基づく日本郵政株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。

3.利用目的

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

利用目的の詳細はこちらをご覧ください。

[別表「利用目的」](#) [PDF：139kバイト]

4.個人データの管理について責任を有する者の名称および住所ならびにその代表者の氏名

日本郵政株式会社

住所、代表者名は[別表「企業情報」](#)をご参照ください。

[最終更新日：2024年3月28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



日本郵政グループにおける仮名加工情報の共同利用について

日本郵政グループでは、他の情報と照合しない限りお客さまを識別することができないように個人情報を加工して作成した仮名加工情報である個人データを下記のとおり、共同利用します。

当グループは法令等の定めに基づき、作成した仮名加工情報および削除情報等（仮名加工情報の作成に用いられた個人情報から削除された記述等および個人識別符号並びに加工の方法に関する情報）について、漏えい、滅失又は毀損を防止するため、適切な安全管理措置を講じます。

1.共同利用する仮名加工情報である個人データの項目

■「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」に記載している個人データの項目について、個人情報に含まれる特定の個人を識別することができる記述・個人識別符号を削除し、他の情報と照合しない限り特定の個人を識別することができないように加工した情報。

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きます。

例えば以下のものを含みます。

生年月、住所（市区町村まで）、職業、個々の契約及び個々の取引に関する情報から氏名等を削除したもの。

2.共同利用者の範囲

日本郵政グループ（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子会社および関連会社により構成される企業グループ）の各社で、かつ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

一覧については■[こちら](#)■をご参照ください。

3.利用目的

- お客さまのお取引、ご利用履歴、資産の状況、Webサイトの閲覧履歴や購買情報等および市場調査・アンケートの実施によって得られる情報、グループ会社等から取得した情報等を用いて、特定の個人を識別せずに行うデータ分析（お客さまのご意向、趣味・嗜好および傾向に関するデータ分析・予測処理を含む）
※分析にあたっては、AIその他の技術を用いることがあります。
- 上記分析結果を用いた商品・サービスの研究
- 上記分析結果を用いた商品・サービスの開発・充実

4.仮名加工情報である個人データの管理について責任を有する者の名称および住所ならびにその代表者の氏名

日本郵政株式会社

住所、代表者名は■[企業情報](#)■をご参照ください。



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トール・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（ツール・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、マネー・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」には、腐敗行為防止等を記載しており、役員・社員が容易に活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、社内諸規程に基づき、贈収賄、接待等の内容を含んだ包括的な「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の改善と適正な運用について

日本郵政グループ各社においては、コンプライアンス違反等の早期発見と対応を行うため、内部通報窓口を各社のコンプライアンス統括部署及び社外の法律事務所に設けるほか、金融営業専用の通報窓口を社外に設置しています。

当社グループでは、2020年度以降、「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、内部通報制度について、社員がより安心して積極的に声を寄せられる制度となるよう、改善に取り組んでいます。

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繰り返し発信するとともに、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、2021年9月には、各種通報・相談を一元的に受け付け、窓口担当者とセキュアにやり取りができるポータルサイト「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」、通報の受付から調査、対応結果の報告などすべての過程を外部の弁護士などからなる「外部専門チーム」が行う仕組みも導入しました。

2022年度には、更なる利用促進に向け、通報・相談方法の多様化を図るため、外部専門チームにおいて、電話とEメールによる受付を開始するとともに、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、積極的な周知活動を進めてきました。

こうした制度の抜本的改善に取り組んだ結果、2022年度には、グループ各社で合計4,125件の通報が寄せられ、この件数は、前年度比で約1.8倍、制度改善前の2019年度との比で約2倍となるなど、以前より多くの社員により制度が利用されています。

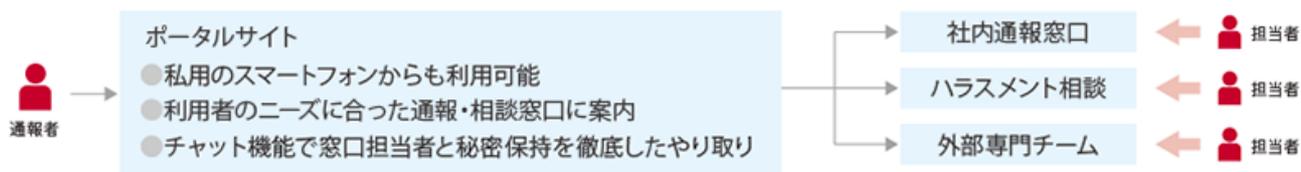
2023年度は、社内窓口においても、電話による通報・相談を受け付けるなど、利便性の更なる向上を図っています。また、日本郵政と日本郵便においては、弁護士等の複数の外部専門家から構成される公正・中立な第三者機関（不服審査会）が個別の通報・相談等への対応に係る不服申立ての審査を行う不服審査制度を導入し、内部通報制度の適正な運用を確保しています。不服審査会からは、不服審査を通じて把握した実務上の課題等に関して、定期的な改善提言を受け、制度の運用改善に活用するなど、PDCAサイクルを回しています。

■ [不服審査会 委員名簿](#) [PDF：64kバイト]

さらに、当社グループでは、制度の利用により寄せられた社員の声を、個別事案の是正等にとどまらず、通報者等の秘密保持を図りながら潜在的なリスク等の早期検知、業務・手続や職場環境等の改善に活用することにより、組織の自浄作用の発揮に努めております。

今後も、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、また、利用の意義等を感じられる制度として機能するよう、グループ内部通報制度の一層の改善に努めます。そして、制度の利用実績等を適時・適切に開示することにより、グループのコンプライアンス経営を推進し、企業価値向上に努めます。

ワンストップ相談・通報プラットフォーム



社員の声の活用

- 内部通報として寄せられた社員の声を、潜在的なリスク等の早期検知、業務・手続や職場環境等の改善に活用



外部専門チーム



外部専門
チーム



- 弁護士、傾聴スキルを備えた産業カウンセラー、デジタルフォレンジック技術者等が、中立・客観的な立場で、受付、調査などを実施
- 潜在するリスク事象の把握や経営課題の発見等に向けた活動を実施

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	2023年度 (～第3四半期)
日本郵政	全体	40	67	54	79	30
	社内窓口	21	45	30	56	18
	社外窓口	19	22	24	23	12
日本郵便	全体	1,779	1,629	2,024	3,253	2,604
	社内窓口	1,287	1,193	1,313	1,783	1,396
	社外窓口	492	436	711	1,470	1,208
ゆうちょ銀行	全体	212	194	130	241	147
	社内窓口	149	146	95	161	91
	社外窓口	63	48	35	80	56
かんぽ生命	全体	52	116	94	387	309
	社内窓口	40	95	53	149	125
	社外窓口	12	21	41	238	184
合計	全体	2,083	2,006	2,302	4,125	3,211
	社内窓口	1,497	1,479	1,491	2,149	1,630
	社外窓口	586	527	811	1,976 (注)	1,581 (注)

注 会社が特定できないもの等を含む。



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、ご利用して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（E.DINET）」、東京証券取引所が運営する「適時開示情報伝達システム（T.Dnet）」、当社Webサイト等定められた手段を通じて行います。

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

将来の見通しについて

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



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な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

■[ゆうちょ銀行のサステナビリティ](#)

■[かんぽ生命のサステナビリティ](#)



サプライチェーン



グループの調達活動に関する考え方・グループCSR調達ガイドライン

サプライヤーに求める具体的な取組内容を示す「日本郵政グループ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しています。

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

具体的な取り組み

当グループでは、「日本郵政グループの調達活動に関する考え方」及び「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」を踏まえ、人権、労働及び環境等に配慮した物品・サービスの調達に取り組んでいます。グループ各社は、それぞれの事業特性を鑑み、CSR調達を実施し、品目の増加に取り組んでいきます。

各社の主なCSR調達取組品目（2023年11月現在）

会社名	取組対象	具体的な調達品目等
日本郵政	FSC認証紙	株主総会招集通知、株主通信
	植物油インキ	株主総会招集通知、株主通信
	グラシンフィルム（窓部分）使用封筒	株式関係書類送付用封筒
日本郵便	FSC認証紙	通常葉書類、往復葉書、年賀葉書類
	コートボール紙 （古紙80%以上配合）	レターパック、スマートレター
	Bフルート両面段ボール （古紙70%以上配合）	ゆうパック箱類
ゆうちょ銀行	FSC認証紙 ^(※)	株主総会招集通知、株主通信、コピー用紙、ゆうちょマチオモイカレンダー、各種封筒、各種パンフレット・チラシ・説明ツール、各種マニュアル・テキスト
	グリーン購入法 ^(※)	各種封筒、各種パンフレット・チラシ・説明ツール、各種マニュアル・テキスト
	「エコマーク」認定（認定基準と同等のものを含む） ^(※)	各種封筒、各種パンフレット・チラシ等、各種説明ツール、各種マニュアル・テキスト
	再生利用しにくい加工が施されていない紙 ^(※)	各種パンフレット・チラシ・説明ツール、各種マニュアル・テキスト
	植物油インキ	株主通信
	グラシンフィルム（窓部分）使用封筒	各種封筒
かんぽ生命	FSC認証紙	株主総会招集通知、キャンペーンチラシ、ポスター等販売促進用物品
	FSCマットコート紙	かんぽ生命カレンダー



会社名	取組対象	具体的な調達品目等
	植物油インキ	株主総会招集通知、株主通信、ご契約のしおり・約款、商品のリーフレット、かんぽ生命カレンダー、キャンペーンチラシ、ポスター等販売促進用物品
	グラシンフィルム（窓部分）使用封筒	株式関係書類送付用封筒、サービスセンター送付用封筒

※ 各種封筒、各種パンフレット・チラシ・説明ツール、各種マニュアル・テキストの調達にあたっては、※印のうち1つ以上の条件を満たすこととしている。



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)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本郵政グループ合計	Scope1	971,490.6	874,401.4	536,599.4	521,999.5
	Scope2	671,862.7	636,544.8	608,411.9	526,147.3
	Scope3	1,202,651.3	1,169,251.2	1,427,567.2	2,308,136.8
	合計	2,846,004.6	2,680,197.4	2,572,578.5	3,356,283.6
日本郵政	Scope1	37,024.1	24,199.6	27,954.7	3,571.4
	Scope2	38,632.4	27,780.7	28,430.9	6,823.2
	Scope3	14,245.3	10,195.1	10,320.8	3,019.5
	合計	89,901.8	62,175.4	66,706.4	13,414.1
日本郵便	Scope1	271,617.6	259,022.4	242,078.6	224,447.0
	Scope2	535,152.8	522,961.1	526,092.6	474,283.2
	Scope3	601,083.3	609,384.6	596,081.6	589,191.1
	合計	1,407,853.7	1,391,368.1	1,364,252.8	1,287,921.3
ゆうちょ銀行	Scope1	4,349.2	3,509.3	3,126.7	3,231.8
	Scope2	25,748.5	23,496.6	23,144.4	5,222.1
	Scope3	62,208.1	69,805.8	72,376.0	61,518.6
	合計	92,305.8	96,811.7	98,647.1	69,972.5
かんぽ生命保険	Scope1	4,171.3	3,120.6	2,881.1	7,740.9
	Scope2	12,602.3	12,253.3	9,933.2	4,046.8
	Scope3	11,160.6	8,654.6	8,993.8	14,919.7
	合計	27,934.2	24,028.5	21,808.1	26,707.4
日本郵便輸送	Scope1	62,063.0	61,095.7	63,215.1	65,797.7



	Scope2	2,888.7	2,643.3	2,835.4	2,655.3
	Scope3	360,915.6	365,318.0	402,974.8	405,157.3
	合計	425,867.3	429,057.0	469,025.3	473,610.3
トールホールディングス	Scope1	592,265.4	523,453.8	197,343.2	217,210.7
	Scope2	56,838.0	47,409.8	17,975.4	33,116.7
	Scope3	153,038.4	105,893.1	336,820.2	1,234,330.6
	合計	802,141.8	676,756.7	552,138.8	1,484,658.0

※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。

※4 トールホールディングスの集計を見直しました。

・2021年度排出量実績より、Scope3のカテゴリ1（委託輸送）の算定範囲に航空、船舶を追加しました。

・2022年度排出量実績より、オーストラリア国外（アジア・欧州・北米・中東・アフリカ）の排出量を追加しました。

※5 2023年9月に、日本郵便輸送の2019年度、2020年度及び2021年度の数値を修正し、それに伴い当該年度のグループ合計値を修正しました。

過去データはこちら

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、2022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：9,337kバイト]

原単位排出量実績

施設のm²あたりの排出量

(t-CO₂/m²)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本郵政	0.130	0.110	0.119	0.076
日本郵便	0.051	0.050	0.050	0.045
ゆうちょ銀行	0.077	0.066	0.068	0.019
かんぽ生命保険	0.062	0.061	0.047	0.024
日本郵便輸送	0.040	0.040	0.043	0.041
トールホールディングス	-	-	-	0.008
日本郵政グループ合計	0.055	0.053	0.053	0.034



車両のkmあたりの排出量

(t-CO₂/km)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本郵政	0.0	0.0	0.0	0.0
日本郵便	0.000142	0.000132	0.000126	0.000125
ゆうちょ銀行	0.000133	0.000135	0.000135	0.000126
かんぽ生命保険	0.000140	0.000124	0.000121	0.000100
日本郵便輸送	0.000515	0.000522	0.000515	0.000522
トールホールディングス	-	-	-	0.000174
日本郵政グループ合計	0.000172	0.000163	0.000160	0.000166

※1 2019年度よりデータ取得方法等を見直しました。

※2 2023年9月に、日本郵便輸送の2019年度、2020年度及び2021年度の数値を修正し、それに伴い当該年度のグループ合計値を修正しました。

荷物等の配送にかかる個あたりの排出量

■ [配送にかかる個あたりの排出量](#) □ -日本郵便

Scope3カテゴリ別実績

(t-CO₂)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
合計	1,202,651.3	1,169,251.2	1,427,567.2	2,308,136.8
カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	738,241.4	761,207.8	1,075,855.5	1,950,807.0
カテゴリ2 (資本財)	55,029.0	35,228.9	25,877.9	33,840.5
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)	261,714.0	247,406.7	195,356.1	190,437.8
カテゴリ6 (出張)	33,611.8	12,479.4	24,664.5	30,001.0
カテゴリ7 (雇用者の通勤)	90,111.7	89,699.4	84,200.6	82,934.1
カテゴリ11 (販売した製品の使用)	16,175.4	16,131.1	14,826.4	14,100.9
カテゴリ12 (販売した製品の廃棄)	2,408.2	2,465.2	2,507.9	2,432.1
カテゴリ16 (その他)	5,359.8	4,632.7	4,278.3	3,583.4

(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。)

■ [各社別の内訳はコチラ](#)

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	2022年度
HFCs ※	642.3	879.1	1,037.6	1,847.2
PFCs	0.0	0.0	0.0	0.0
SF6	0.0	0.0	0.0	0.0
NF3	0.0	0.0	0.0	0.0

※ 郵便・物流事業及び国際物流事業における、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	2022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	1,031,713.3
	LPガス		105,651.7	71,176.0	53,359.7	27,465.0
	灯油・軽油・重油		899,272.6	760,150.8	782,706.2	403,053.6
	圧縮天然ガス (Compressed Natural Gas)		0.0	0.0	0.0	55,061.3
	ディーゼル燃料 (Diesel/Gas oil)		0.0	0.0	0.0	31,109.8
	Petrol/Gasoline		0.0	0.0	0.0	1,668.8
	Methane		0.0	0.0	0.0	15.3
	ガソリン	Scope1 /車両・輸 送	2,890,015.9	2,581,652.8	2,391,526.2	2,320,053.2
	軽油		962,027.5	942,627.2	970,959.9	1,007,965.6
	Biodiesels		0.0	0.0	0.0	30,421.6
	その他燃料		8,325,665.1	7,365,643.6	2,799,848.5	2,981,633.5
	電気	Scope2 /施設	12,908,284.3	13,170,826.4	12,953,503.5	12,563,616.5
	冷水		241,776.9	223,651.9	205,680.8	231,927.9
	温水		36,915.5	41,334.5	38,667.9	41,884.4
	蒸気		122,898.9	133,108.9	114,952.7	101,432.1
	合計			27,565,867.1	26,457,189.4	21,424,168.5
日本郵政	都市ガス	Scope1 /施設	72,486.5	61,159.0	59,588.1	45,349.7
	LPガス		41,029.1	18,366.2	24,166.9	1,028.0
	灯油・軽油・重油		447,594.0	289,922.7	340,362.6	18,025.4
	ガソリン	Scope1 /車両	0.0	0.0	0.0	0.0
	軽油		0.0	0.0	0.0	0.0
	電気	Scope2 /施設	755,207.6	558,555.9	580,995.3	186,565.8
	冷水		24,324.9	19,115.5	11,498.9	7,335.6



	温水		6,266.7	6,847.5	6,928.6	5,871.8
	蒸気		25,884.9	21,905.7	5,118.4	0.0
	合計		1,372,793.7	975,872.5	1,028,658.8	264,176.3
日本郵便	都市ガス	Scope1 /施設	943,168.2	1,045,494.4	1,000,183.7	936,097.8
	LPガス		31,368.9	31,100.6	27,608.4	23,832.9
	灯油・軽油・重油		436,530.2	454,871.8	428,346.9	372,301.3
	ガソリン	Scope1 /車両	2,787,981.2	2,513,656.1	2,328,439.2	2,176,505.2
	軽油		84,817.8	77,058.9	73,779.1	71,453.8
	電気	Scope2 /施設	11,132,904.8	11,601,022.4	11,542,464.5	11,447,858.6
	冷水		155,435.9	138,459.1	132,386.9	153,576.8
	温水		14,495.2	14,478.8	13,671.5	19,363.5
	蒸気		93,806.7	107,751.3	106,078.0	97,869.0
	合計		15,680,508.9	15,983,893.4	15,652,958.2	15,298,858.9
ゆうちょ銀行	都市ガス	Scope1 /施設	28,643.3	29,428.4	27,252.7	26,292.6
	LPガス		227.6	380.2	354.4	330.0
	灯油・軽油・重油		10,427.2	10,411.6	9,366.7	9,050.2
	ガソリン	Scope1 /車両	32,491.2	19,307.2	16,334.4	18,903.7
	軽油		89.4	46.4	33.9	80.6
	電気	Scope2 /施設	467,564.2	484,297.9	463,956.3	471,990.3
	冷水		56,053.2	59,626.1	56,050.2	64,065.3
	温水		10,675.4	12,348.7	11,276.2	10,812.9
	蒸気		0.0	0.0	0.0	0.0
合計		606,171.5	615,846.5	584,624.8	601,525.6	
かんぽ生命保険	都市ガス	Scope1 /施設	26,739.3	28,601.3	24,153.9	22,245.5
	LPガス		0.0	0.0	0.0	0.0
	灯油・軽油・重油		644.3	800.8	1,100.9	533.0
	ガソリン	Scope1 /車両	41,657.1	24,423.8	23,851.6	98,281.3
	軽油		0.0	0.0	0.0	0.0
	電気	Scope2 /施設	255,392	249,401.3	224,468.8	218,927.8
	冷水		5,962.9	6,451.2	5,744.9	6,950.2
	温水		5,478.2	7,659.5	6,791.6	5,836.2
	蒸気		3,207.3	3,451.9	3,756.3	3,563.1
合計		339,081.1	320,789.8	289,868.0	356,337.1	



日本郵便輸送	都市ガス	Scope1 /施設	1,840.8	1,793.7	1,784.7	1,727.7	
	LPガス		1,384.8	1,219.2	1,230.0	1,414.1	
	灯油・軽油・重油		4,076.9	4,143.9	3,529.0	3,143.7	
	ガソリン	Scope1 /車両	23,619.3	21,146.1	21,101.2	19,799.1	
	軽油		877,120.3	865,521.9	897,146.9	936,431.2	
	電気	Scope2 /施設	59,773.9	57,638.4	61,415.1	58,397.0	
	冷水		0.0	0.0	0.0	0.0	
	温水		0.0	0.0	0.0	0.0	
	蒸気		0.0	0.0	0.0	0.0	
	合計		967,816.0	951,463.2	986,206.9	1,020,912.8	
トールホールディングス	都市ガス	Scope1 /施設	480.6	540.5	0.0	0.0	
	LPガス		31,641.3	20,109.8	0.0	860.0	
	圧縮天然ガス (Compressed Natural Gas)		0.0	0.0	0.0	55,061.3	
	ディーゼル燃料 (Diesel/Gas oil)		0.0	0.0	0.0	31,109.8	
	Petrol/Gasoline		0.0	0.0	0.0	1,668.8	
	Methane		0.0	0.0	0.0	15.3	
	ガソリン	Scope1 /車両	4,267.1	3,119.6	1,799.8	6,563.9	
	航空ガソリン (Aviation gasoline)		32,652.1	64,953.4	81,549.5	0.0	
	ディーゼル燃料 (Diesel/Gas oil)		6,204,097.8	5,401,343.5	2,625,787.3	2,849,053.5	
	ジェット燃料 (Aviation kerosene)		988,907.4	939,759.8	4,452.3	96,848.4	
	圧縮天然ガス (Compressed Natural Gas)		4,958.9	8.1	0.0	3,157.6	
	重油 (Heavy Fuel Oil (used in ships))		1,095,048.9	959,578.8	88,059.4	32,574.0	
	Biodiesels		0.0	0.0	0.0	30,421.6	
	電気		Scope2 /施設	237,441.8	219,910.5	80,203.5	179,877.0
	合計			8,599,495.9	7,609,324.0	2,881,851.8	3,287,211.2

※1 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。

※2 2023年9月に、日本郵便輸送の2019年度、2020年度及び2021年度の数値を修正し、それに伴い当該年度のグループ合計値を修正しました。


再生可能・非再生可能エネルギー消費量

MWh

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
非再生可能エネルギー総消費量	5,411,792.5	5,053,790.2	3,649,878.3	3,455,079.9
再生可能エネルギー総消費量	0.0	0.0	20,082.8	135,891.4
再生可能エネルギー比率 (%)	-	-	0.5%	3.8%

※ 2023年9月に、日本郵便輸送の2019年度、2020年度及び2021年度の数値を修正し、それに伴い当該年度の非再生可能エネルギー総消費量の数値を修正しました。

(集計対象範囲)

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

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)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
一般廃棄物発生量	26,212	27,254	26,773	24,678
内) リサイクル量	7,604	7,699	7,159	6,256
内) 非リサイクル量	18,608	19,555	19,614	18,422
産業廃棄物発生量	13,694	11,000	11,035	9,153
内) リサイクル量	1,558	1,455	1,217	837
内) 非リサイクル量	12,136	9,545	9,818	8,317
有害廃棄物発生量	28.0	34.0	29.2	30.3
コピー用紙使用量	322	244	178	147

(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)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
窒素酸化物 (NOx) 発生量	13.6	13.5	14.5	33.5
粒子状物質 (PM) 発生量	0.2	0.1	0.1	0.1
硫黄酸化物 (SOx) 発生量	0.1	0.1	1.4	11.3
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)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
上水使用量	4,787	3,932	3,956	2,871
下水使用量	3,579	3,253	3,131	2,657

(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

会計年度中の環境関連の罰金・処罰の総コスト

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

項目	2022年度
環境法令違反（件）	0
環境問題を引き起こす可能性のある（あった）事故・汚染（件）	0
罰金・処罰金額（円）	0

(集計対象範囲)

主要なグループ会社6社（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）を対象としています。



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、離職率に関するデータ](#)
- [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](#) ■ [健康経営の取組に関するデータ](#)
- [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、離職率に関するデータ

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40万人規模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、「誇りとやりがい」をもって働ける職場づくりを目指すことをサステナビリティに関する重要課題の一つに掲げ、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)

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正社員数	日本郵政グループ	男性	164,072	162,703	162,183	158,927	154,982
		女性	51,340	52,700	54,751	54,483	53,343
		合計	215,412	215,403	216,934	213,410	208,325
	日本郵政	男性	1,126	1,058	1,056	1,043	812
		女性	980	973	983	951	673
		合計	2,106	2,031	2,039	1,994	1,485
	日本郵便	男性	151,064	150,073	149,720	146,774	132,773
		女性	41,825	43,184	45,122	44,928	43,177
		合計	192,889	193,257	194,842	191,702	175,950
	ゆうちょ銀行	男性	7,575	7,302	7,174	6,963	6,638
		女性	5,225	5,175	5,234	5,206	5,104
		合計	12,800	12,477	12,408	12,169	11,742
	かんぽ生命	男性	4,307	4,270	4,233	4,147	14,759
		女性	3,310	3,368	3,412	3,398	4,389
		合計	7,617	7,638	7,645	7,545	19,148



			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
非正規社員数 ^(※1)	日本郵政グループ	男性	101,538	96,983	94,139	88,479	83,330	
		女性	100,877	96,460	92,707	87,463	82,589	
		合計	202,415	193,443	186,846	175,942	165,919	
	日本郵政	男性	1,076	826	791	744	141	
		女性	2,396	1,794	1,649	1,557	216	
		合計	3,472	2,620	2,440	2,301	357	
	日本郵便	男性	98,919	94,623	91,871	86,466	81,377	
		女性	92,934	89,667	86,388	81,713	78,468	
		合計	191,853	184,290	178,259	168,179	159,845	
	ゆうちょ銀行 ^(※2)	男性	761	764	745	657	596	
		女性	3,579	3,203	2,987	2,656	2,360	
		合計	4,340	3,967	3,732	3,313	2,956	
	かんぽ生命	男性	782	770	732	612	1,216	
		女性	1,968	1,796	1,683	1,537	1,545	
		合計	2,750	2,566	2,415	2,149	2,761	
	非正規社員比率	日本郵政グループ	男性	38.2%	37.3%	36.7%	35.8%	35.0%
			女性	66.3%	64.7%	62.9%	61.6%	60.8%
			合計	48.4%	47.3%	46.3%	45.2%	44.3%
日本郵政		男性	48.9%	43.8%	42.8%	41.6%	14.8%	
		女性	71.0%	64.8%	62.7%	62.1%	24.3%	
		合計	62.2%	56.3%	54.5%	53.6%	19.4%	
日本郵便		男性	39.6%	38.7%	38.0%	37.1%	38.0%	
		女性	69.0%	67.5%	65.7%	64.5%	64.5%	
		合計	49.9%	48.8%	47.8%	46.7%	47.6%	
ゆうちょ銀行 ^(※2)		男性	9.1%	9.5%	9.4%	8.6%	8.2%	
		女性	40.7%	38.2%	36.3%	33.8%	31.6%	
		合計	25.3%	24.1%	23.1%	21.4%	20.1%	
かんぽ生命		男性	15.4%	15.3%	14.7%	12.9%	7.6%	
		女性	37.3%	34.8%	33.0%	31.1%	26.0%	
		合計	26.5%	25.1%	24.0%	22.2%	12.6%	

※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。



※3 正社員のうち国籍別社員数及び比率（2022年度）

日本 208,230人（99.95%） 中国 37人（0.02%） 韓国 31人（0.01%） その他 27人（0.01%）

うち、管理者の人数及び比率

日本 30,355人（99.98%） 中国 2人（0.01%） 韓国 1人（0.00%） その他 2人（0.01%）

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)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本郵政グループ	北海道	21,297	20,950	20,428	19,762	19,366
	東北	30,275	29,699	29,253	28,223	27,556
	関東	59,160	57,914	57,153	54,434	52,410
	東京	56,784	55,800	55,068	55,254	51,385
	南関東	29,406	28,478	28,008	26,646	25,987
	信越	14,739	14,454	14,342	13,737	13,325
	北陸	10,332	10,136	10,186	9,774	9,409
	東海	44,729	43,789	43,375	41,595	40,023
	近畿	67,269	65,711	64,835	61,959	59,420
	中国	25,589	24,881	24,523	23,640	22,718
	四国	13,903	13,533	13,434	12,958	12,538
	九州	40,464	39,705	39,386	37,659	36,457
	沖縄	3,880	3,796	3,789	3,711	3,650

※ 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)

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新卒採用数	日本郵政グループ	男性	2,012	1,901	1,567	522	657
		女性	2,527	2,626	2,665	1,156	923
		合計	4,539	4,527	4,232	1,678	1,580
	日本郵政	男性	11	13	16	7	10
		女性	12	24	13	7	7
		合計	23	37	29	14	17
	日本郵便	男性	1,731	1,696	1,385	402	492
		女性	2,059	2,318	2,383	987	746
		合計	3,790	4,014	3,768	1,389	1,238
	ゆうちょ銀行	男性	142	91	87	53	65



			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
	かんぽ生命	女性	262	143	143	94	76	
		合計	404	234	230	147	141	
		男性	128	101	79	60	90	
		女性	194	141	126	68	94	
		合計	322	242	205	128	184	
中途採用数	日本郵政グループ	男性	1,083	1,201	107	110	92	
		女性	157	416	81	75	82	
		合計	1,240	1,617	188	185	174	
	日本郵政	男性	31	24	18	14	18	
		女性	83	60	61	59	58	
		合計	114	84	79	73	76	
	日本郵便	男性	1,018	1,156	70	49	41	
		女性	67	350	13	4	10	
		合計	1,085	1,506	83	53	51	
	ゆうちょ銀行	男性	8	6	13	33	10	
		女性	1	5	4	12	7	
		合計	9	11	17	45	17	
	かんぽ生命	男性	26	15	6	14	23	
		女性	6	1	3	0	7	
		合計	32	16	9	14	30	
	正社員登用数	日本郵政グループ	男性	2,585	2,880	2,627	1,656	2,132
			女性	831	922	830	522	689
			合計	3,416	3,802	3,457	2,178	2,821
		日本郵政	男性	1	19	1	0	0
			女性	7	22	6	3	3
			合計	8	41	7	3	3
		日本郵便	男性	2,543	2,836	2,593	1,644	2,122
			女性	702	776	709	422	606
			合計	3,245	3,612	3,302	2,066	2,728
ゆうちょ銀行		男性	29	18	24	9	7	
		女性	92	86	78	70	61	
		合計	121	104	102	79	68	



			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
	かんぽ生命	男性	12	7	9	3	3
		女性	30	38	37	27	19
		合計	42	45	46	30	22
中途採用比率(※)	日本郵政グループ	男性	64.6%	68.2%	63.6%	77.2%	77.2%
		女性	28.1%	33.8%	25.5%	34.1%	45.5%
		合計	50.6%	54.5%	46.3%	58.5%	65.5%
	日本郵政	男性	74.4%	76.8%	54.3%	66.7%	64.3%
		女性	88.2%	77.4%	83.8%	89.9%	89.7%
		合計	84.1%	77.2%	74.8%	84.4%	82.3%
	日本郵便	男性	67.3%	70.2%	65.8%	80.8%	81.5%
		女性	27.2%	32.7%	23.3%	36.4%	45.2%
		合計	53.3%	56.0%	47.3%	60.4%	69.2%
	ゆうちょ銀行	男性	20.7%	20.9%	29.8%	44.2%	20.7%
		女性	26.2%	38.9%	36.4%	46.6%	47.2%
		合計	24.3%	33.0%	34.1%	45.8%	37.6%
	かんぽ生命	男性	22.9%	17.9%	16.0%	22.1%	22.4%
		女性	15.7%	21.7%	24.1%	28.4%	21.7%
		合計	18.7%	20.1%	21.2%	25.6%	22.0%

※ 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) (2023年4月1日時点)	11.6%	5.2%	14.2%	23.8%

※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た者

※2 2023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(※)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本郵政グループ	在職者数(人)	4,158	3,871	3,587	3,610	3,384
	新卒定着率(%)	75.3%	75.1%	79.0%	79.7%	80.0%
日本郵政	在職者数(人)	28	20	18	19	21
	新卒定着率(%)	84.8%	87.0%	78.3%	51.4%	72.4%
日本郵便	在職者数(人)	3,562	3,187	2,954	3,161	2,987
	新卒定着率(%)	74.0%	73.8%	77.9%	78.7%	79.3%
ゆうちょ銀行	在職者数(人)	389	426	338	220	197
	新卒定着率(%)	83.7%	78.6%	83.7%	94.0%	85.7%
かんぽ生命	在職者数(人)	179	238	277	210	179
	新卒定着率(%)	84.4%	87.2%	86.0%	86.8%	87.3%

※ 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

5. 離職率

		2022年度
日本郵政グループ	総離職者数(人)	9,626
	総離職率(%)	4.41%
	自発的離職率(%)	4.38%
日本郵政	総離職者数(人)	519
	総離職率(%)	24.38%
	自発的離職率(%)	24.38%
日本郵便	総離職者数(人)	8,265
	総離職率(%)	4.21%
	自発的離職率(%)	4.18%
ゆうちょ銀行	総離職者数(人)	495
	総離職率(%)	4.0%
	自発的離職率(%)	3.98%
かんぽ生命	総離職者数(人)	347
	総離職率(%)	4.53%
	自発的離職率(%)	4.52%

- ※ 正社員の離職率。
- ※ 他社に出向している社員を含み、他社からの出向者は含まない。
- ※ 自発的離職率とは、自己都合、定年、早期退職等の理由による離職が占める割合。
- ※ 2022年度は、日本郵政におけるかんぽの宿の譲渡、通信病院の譲渡による離職者を含む。



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)

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休業取得者数 ^(※2)	日本郵政グループ	男性	2,839	2,589	2,383	2,425	2,025
		女性	1,705	1,720	1,684	1,716	1,400
		合計	4,544	4,309	4,067	4,141	3,425
	日本郵政	男性	16	9	13	11	11
		女性	31	41	27	34	22
		合計	47	50	40	45	33
	日本郵便	男性	2,556	2,290	2,115	2,134	1,715
		女性	1,347	1,324	1,267	1,320	1,000
		合計	3,903	3,614	3,382	3,454	2,715
	ゆうちょ銀行	男性	136	139	156	165	137
		女性	155	192	205	188	218
		合計	291	331	361	353	355
	かんぽ生命	男性	131	151	99	115	162
		女性	172	163	185	174	160
		合計	303	314	284	289	322
育児部分休業取得者数	日本郵政グループ	男性	72	95	82	117	151
		女性	2,400	2,723	2,541	3,232	3,431
		合計	2,472	2,818	3,044	3,349	3,582
	日本郵政	男性	4	4	1	3	3
		女性	110	97	98	89	71
		合計	114	101	99	92	74
	日本郵便	男性	51	64	73	84	109
		女性	1,603	1,820	1,970	2,181	2,297
		合計	1,654	1,884	2,043	2,255	2,406
	ゆうちょ銀行	男性	12	13	8	12	11
		女性	388	456	473	498	529
		合計	400	469	481	510	540



			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
	かんぽ生命	男性	7	14	19	18	28	
		女性	297	350	402	464	534	
		合計	304	364	421	482	562	
介護休業取得者数	日本郵政グループ	男性	111	122	92	119	124	
		女性	109	119	103	106	118	
		合計	220	241	195	225	242	
	日本郵政	男性	1	0	0	2	0	
		女性	1	4	7	2	1	
		合計	2	4	7	4	1	
	日本郵便	男性	100	110	81	109	106	
		女性	92	83	80	88	86	
		合計	192	193	161	197	192	
	ゆうちょ銀行	男性	7	8	5	4	13	
		女性	11	20	12	13	25	
		合計	18	28	17	17	38	
	かんぽ生命	男性	3	4	6	4	5	
		女性	5	12	4	3	6	
		合計	8	16	10	7	11	
	介護部分休業取得者数	日本郵政グループ	男性	25	38	32	42	31
			女性	39	39	47	50	64
			合計	64	77	79	92	95
		日本郵政	男性	0	0	0	0	0
			女性	2	5	4	3	1
			合計	2	5	4	3	1
		日本郵便	男性	20	34	26	34	24
			女性	28	26	36	33	42
			合計	48	60	62	67	66
ゆうちょ銀行		男性	3	2	3	4	3	
		女性	6	6	5	11	14	
		合計	9	8	8	15	17	
かんぽ生命		男性	2	2	3	4	4	
		女性	3	2	2	3	7	



			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
		合計	5	4	5	7	11

※1 正社員の取得人数。

※2 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 (※)

		2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
日本郵政グループ	月平均残業時間 (正社員)	17.4	15.5	11.9	9.9	13.0
	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)	14.5	15.6	13.9	13.8	15.7
日本郵便		18.2	16.2	12.4	11.8	14.2
ゆうちょ銀行		10.4	10.0	7.4	5.8	6.2
かんぽ生命		7.7	8.5	6.1	6.3	4.7

※ 月平均残業時間は年単位での集計。一般社員が対象。

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

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本郵政グループ	年千人率 (※)	4.52	4.34	4.96	4.99	5.17
日本郵政		4.79	3.34	6.39	6.77	12.27
日本郵便		4.79	4.63	5.25	5.28	5.54
ゆうちょ銀行		0.56	0.35	0.78	0.37	0.46
かんぽ生命		0.47	0.38	0.38	0.60	1.92

※ 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2022年の業務別死傷年千人率 (休業4日以上) は、運輸業 6.9、金融業 0.6

2. 労働災害の削減目標 (2023年度)

日本郵政グループ 5.17 (年千人率)

達成期限 2023年4月1日～2024年3月31日



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 (2023年4月1日時点)	58.4%	50.4%	33.1%	52.2%
正社員に占める女性社員の割合 (2023年4月1日時点)	24.7%	43.9%	23.2%	45.4%
正社員の男女の平均勤続年数 (2023年3月31日時点)	男性：21.4年 女性：16.2年	男性：23.5年 女性：16.8年	男性：19.6年 女性：13.8年	男性：22.0年 女性：14.2年
役員に占める女性の割合 (2023年4月1日時点)	12.5%	16.2%	14.7%	10.8%
管理者に占める女性の割合 (2023年4月1日時点) (※)	8.7%	17.5%	10.2%	12.7%

※ グループ4社での割合は9.4%

項目	グループ主要4社
本社管理者に占める女性の割合 (2023.4.1時点)	15.2%

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、2022年)	14.2時間	6.2時間	4.7時間	15.7時間
正社員の有給休暇取得率 (2022年度)	96.7%	97.0%	97.1%	83.9%
正社員の男女別のコース転換 (※2) 実績 (2023.4.1実績)	男性：1,335人 女性：685人	男性：21人 女性：31人	男性：6人 女性：29人	男性：3人 女性：8人
男女別の正社員登用 (※3) 実績 (2023.4.1実績)	男性：2,120人 女性：525人	男性：10人 女性：51人	男性：4人 女性：16人	男性：1人 女性：2人

※1 月平均残業時間は年単位での集計。一般社員が対象。

※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）。実績は公募による地域基幹職等及び総合職へのコース転換を対象として集計。

※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	2022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%	1.12%	1%以下
	日本郵政	1.30%	0.91%	0.45%	-
	日本郵便	1.37%	1.17%	1.13%	-
	ゆうちょ銀行	1.11%	0.94%	0.62%	-
	かんぽ生命	0.73%	0.66%	0.78%	-
特定保健指導脱出率（※2）	日本郵政グループ	21.1%	21.9%	23.3%	23%以上
	日本郵政	23.7%	24.9%	22.8%	-
	日本郵便	20.9%	21.7%	23.2%	-
	ゆうちょ銀行	23.2%	23.7%	25.1%	-
	かんぽ生命	23.1%	24.7%	24.0%	-

※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)

		2021年度	2022年度
欠勤率	日本郵政グループ	0.77%	1.03%
	日本郵政	1.14%	1.43%（※）
	日本郵便	0.72%	0.95%
	ゆうちょ銀行	1.08%	1.22%
	かんぽ生命	1.43%	1.62%

欠勤による総喪失日数 / 総労働日数

※ 日本郵政株式会社では、2022年度の欠勤率に関して、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：782kbyte]



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	2022年度
本社安全マネジメント研修	17人	17人	18人	14人	14人
支社安全運転指導役等研修	27人	25人	0人(注)	25人	26人
支社安全担当課長・専門役研修	85人	102人	139人	63人	67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	1,765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](#)
- [政治献金に関するデータ](#)

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 [2023年7月1日現在]

指名委員会	委員長	岡本 毅（おかもと つよし）
	委員	進藤 孝生（しんどう こうせい）
	委員	増田 寛也（ますだ ひろや）
報酬委員会	委員長	肥塚 見春（こえづか みはる）
	委員	大枝 宏之（おおえだ ひろし）
	委員	増田 寛也（ますだ ひろや）
監査委員会	委員長	佐竹 彰（さたけ あきら）
	委員	貝阿彌 誠（かいあみ まこと）
	委員	諏訪 貴子（すわ たかこ）
	委員	伊藤 弥生（いとう やよい）



3.取締役会、委員会への出席状況（2022年度実績）

		取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査委員会
増田 寛也	取締役兼代表執行役社長	12/12回出席 (100%)	2/2回出席 (100%)	4/4回出席 (100%)	
池田 憲人	取締役	12/12回出席 (100%)			
衣川 和秀	取締役	12/12回出席 (100%)			
千田 哲也	取締役	12/12回出席 (100%)			
石原 邦夫	社外取締役	12/12回出席 (100%)	2/2回出席 (100%)	4/4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	12/12回出席 (100%)			
広野 道子	社外取締役	6/11回出席 (54.5%)			5/13回出席 (38.5%)
岡本 毅	社外取締役	12/12回出席 (100%)	2/2回出席 (100%)	4/4回出席 (100%)	
肥塚 見春	社外取締役	12/12回出席 (100%)			5/5回出席 (100%)
秋山 咲恵	社外取締役	11/12回出席 (91.7%)			
貝阿彌 誠	社外取締役	12/12回出席 (100%)			20/20回出席 (100%)
佐竹 彰	社外取締役	12/12回出席 (100%)			20/20回出席 (100%)
諏訪 貴子	社外取締役	10/10回出席 (100%)			2/2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	2022年度
取締役数（人）	全体	15	11	13	13	12
	社内	6	2	4	4	4
	社外	9	9	9	9	8
	男性	12	8	10	10	9
	女性	3	3	3	3	3
	外国人役員	1	1	1	1	1
取締役会の開催回数	回	12	17	14	15	12
取締役会への出席率	平均	97%	99%	99%	98%	96%
指名委員会委員数（人）	全体	3	3	4	4	3
	社内	1	0	1	1	1
	社外	2	3	3	3	2
	男性	3	3	3	4	3
	女性	0	0	0	0	0
指名委員会の開催回数	回	3	4	2	4	2
指名委員会への出席率	平均	100%	100%	100%	100%	100%
報酬委員会委員数（人）	全体	3	3	3	3	3
	社内	1	0	1	1	1
	社外	2	3	2	2	2
	男性	3	3	3	3	3
	女性	0	0	0	0	0
報酬委員会の開催回数	回	3	8	6	5	4
報酬委員会への出席率	平均	100%	100%	100%	100%	100%
監査委員会委員数（人）	全体	5	5	3	3	3
	社内	1	1	0	0	0
	社外	4	4	3	3	3
	男性	3	3	2	2	2
	女性	2	2	1	1	1
監査委員会の開催回数	回	20	28	20	20	20
監査委員会への出席率	平均	99%	99%	100%	100%	87%
執行役数（人） ※取締役との兼務者を除く	全体	28	33	30	31	25
	男性	26	31	27	29	25
	女性	2	1	3	2	0



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、当社の事業形態・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「J Pビジョン2025」の進捗状況」の進捗状況、「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	2022年度実績
親会社株主に帰属する連結当期純利益	400,000百万円以上	431,066百万円
連結経常利益率	6.560%以上	5.903%
中期経営計画「J Pビジョン2025」の進捗状況	共創プラットフォーム、DX、ガバナンス強化、E S G 経営など各施策を着実に実施	
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	グループのミスコンダクト事象等の把握・連携体制の構築、内部通報制度の利用促進などコンプライアンス体制を充実	


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	571	529	42	-	26
社外役員	104	104	-	-	10

※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117百万円となります。

※3 執行役26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5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5名の報酬総額は154百万円となります。

※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。

腐敗防止等に関するデータ

腐敗防止等に関するデータ

日本郵政グループ	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
贈収賄等の腐敗行為に関する懲戒処分件数	0	1	1	0
贈収賄等の腐敗行為に関する罰金の金額 (円)	0	0	0	0
利益相反件数 (※1)	0	0	0	0
インサイダー取引件数 (※2)	0	0	0	0

※1 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たと認定され行政処分を受けた件数

※2 会社の業務に係るインサイダー取引規制違反により刑事罰又は行政処分を受けた件数

※ (集計対象範囲) 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

政治献金に関するデータ

政治献金

(円)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本郵政	0	0	0	0	0