

サステナビリティ経営

持続可能な社会の構築に
貢献するサステナビリティ経営を
目指して

日本郵政株式会社 専務執行役員 日本郵便株式会社 専務執行役員 浅井 智範

日本郵政グループは、全国2万4千の郵便局、全国津々浦々にわたる配達ネットワーク、40万人規模の社員、お客さまからお預かりした多くの金融資産を有しています。これらのリソース及びアセットを適切なガバナンスの下で環境・社会課題の課題解決に役立てていくことは、当社グループとしての社会的責任です。また、地域社会が元気であり、地域の多様なお客さまがそれぞれの人生を楽しめる社会であることは、当社グループの存立の基盤です。

当社グループが、もしもその社会的責任を十分に果たせない場合、ステークホルダーの支持を失うリスクが大きくなっています。他方、こうした課題にいち早く取り組むことにより、企業価値の向上を図ることができます。当社グループは、「持続可能な社会の構築への貢献」と、「企業としての持続的な成長・発展」、この二つの「サステナビリティ」を目指した経営を進めています。

具体的には、現在の中期経営計画「JP ビジョン2025」において、ESG目標として、「人生100年時代の『一生』を支え、日本全国の『地域社会』の発展・活性化に貢献し、持続可能な社会の構築を目指す」ことを掲げています。さらに、ESGに関する定量的な目標の一つとして、現在、当社グループ全体として、温室効果ガス排出量について、2050年のカーボンニュートラルの実現、その節目のポイントとして、2030年度までに対2019年度比で46%削減を目指しています。

この目標達成のためには、わが国において再生可能エネルギーなどの普及が進み、カーボン排出係数の低い電力への切替えが円滑に進むことが必要であり、当社グループとしても、持てるリソースの活用を通じて社会全体の温室効果ガス削減の取り組みを推進しています。その一つとして、他企業との連携により、地方で航続距離の長い集配用EV（電気自動車）の運用と急速充電器の地域への開放等の実証実験を行ってきました。この実験は順調に進捗し、その結果を受けて、2025年度までに、集配用車両における軽四の50%（13,500両）、二輪の40%（28,000両）をEVに切り替えるべく配備を進めています。

また、環境に配慮した「+エコ郵便局」も順次設置を進めており、2022年度末で計8局が開局いたしました。これらの郵便局では、CLT等の環境負荷の低い資材を活用しているだけでなく、太陽光発電による余剰電力を地域に還元しています。

このような様々な取り組みや情報開示が評価され、当社グループ3社（日本郵政、ゆうちょ銀行、かんぽ生命）は、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業で構成されるFTSE Blossom Japan Indexに選定されています。

さらに、これらの取り組みの推進と併せて、サステナビリティ課題を経営の重要な課題と位置付けていくことも必要です。

当社グループでは、今般、「当社グループの企業価値への影響」及び「ステークホルダーにとっての重要性・期待」の2つの観点から、サステナビリティに関する重要課題を6つの領域にまとめました。具体的には、①地域生活・地域経済、②高齢社会への対応、③サービスアクセス、④環境、⑤人材・人的資本、⑥経営基盤です。

さらに、これらの重要課題に対し、当社グループの強みを発揮して取り組むことで価値創造につなげる好循環のモデルを見える化いたしました（P.55をご参照ください）。その概要は、日本全国の郵便局ネットワークなどグループの強みを活かしつつ、「業務基盤の機能強化と効率化」の上により「共創プラットフォーム」による価値創造力の向上を通じてサステナビリティ重要課題に対応することにより、「持続的な企業価値向上の実現」を目指すものです。

一方、全国各地の地域では、カーボンニュートラルの実現だけでなく、様々な環境・社会課題に直面しています。これら地域社会の課題は多様であり、全国一律で解決できるものではありません。身近な存在である地域の郵便局が、地域のハブとなって、それぞれの地域に応じた課題解決の各種取り組みをつなぎ、連携させていくことにより、これらの取り組みを持続可能なものとし、さらに地域社会そのものの持続可能性を高めて参りたいと考えています。

この考え方に沿って、社員一人ひとりが、当社グループ及び地域社会のサステナビリティについて、今まで以上に自分ごとであるとの意識を持って行動することが重要です。さらに、これらの取り組みを企業として後押しすることにより、日本全国の郵便局ネットワークを通じて、各地の取り組みをサポートし、展開していくことを目指します。今後も引き続き、こうした好循環のサイクルをともに創り上げながら、次世代へのバトンをつないでいきます。

サステナビリティ経営に対する考え方

日本郵政グループは、「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。

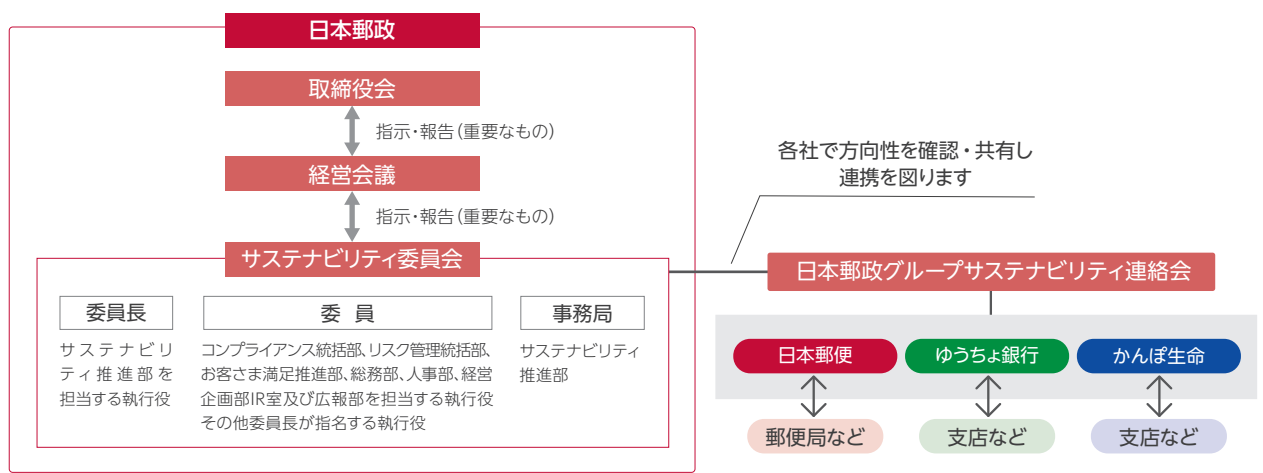
サステナビリティ推進体制

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、日本郵便輸送及びびとール社のScope1及びScope2の実績。

2. 削減実績には、宿泊事業及びびと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。

1 課題の抽出	SDGs、ISO26000、GRIスタンダード等を参考に課題を洗い出し、適宜グルーピングしたものを「サステナビリティ課題リスト」として抽出。
2 社内外の視点による評価	ステップ1で抽出した課題について、当社の執行役、従業員、お客さま、取引先に対してアンケートを行うとともに、機関投資家等の意見、SASB基準において業種別重要トピックとされている事項との関連性、全国の市町村が郵便局に期待している事項、地域における有識者の声、サステナビリティに関する有識者との対話の結果等を参考として、「企業価値への影響」と「ステークホルダーにとっての重要性・期待」の2軸で評価し、特に重要な課題を特定。
3 妥当性検証・統合整理	特に重要な課題と密接に関連する課題をグルーピングした上で、経営理念や中期経営計画との整合性の検証等を踏まえ、6つの領域に整理して、それぞれの取り組みの方向性を整理。

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

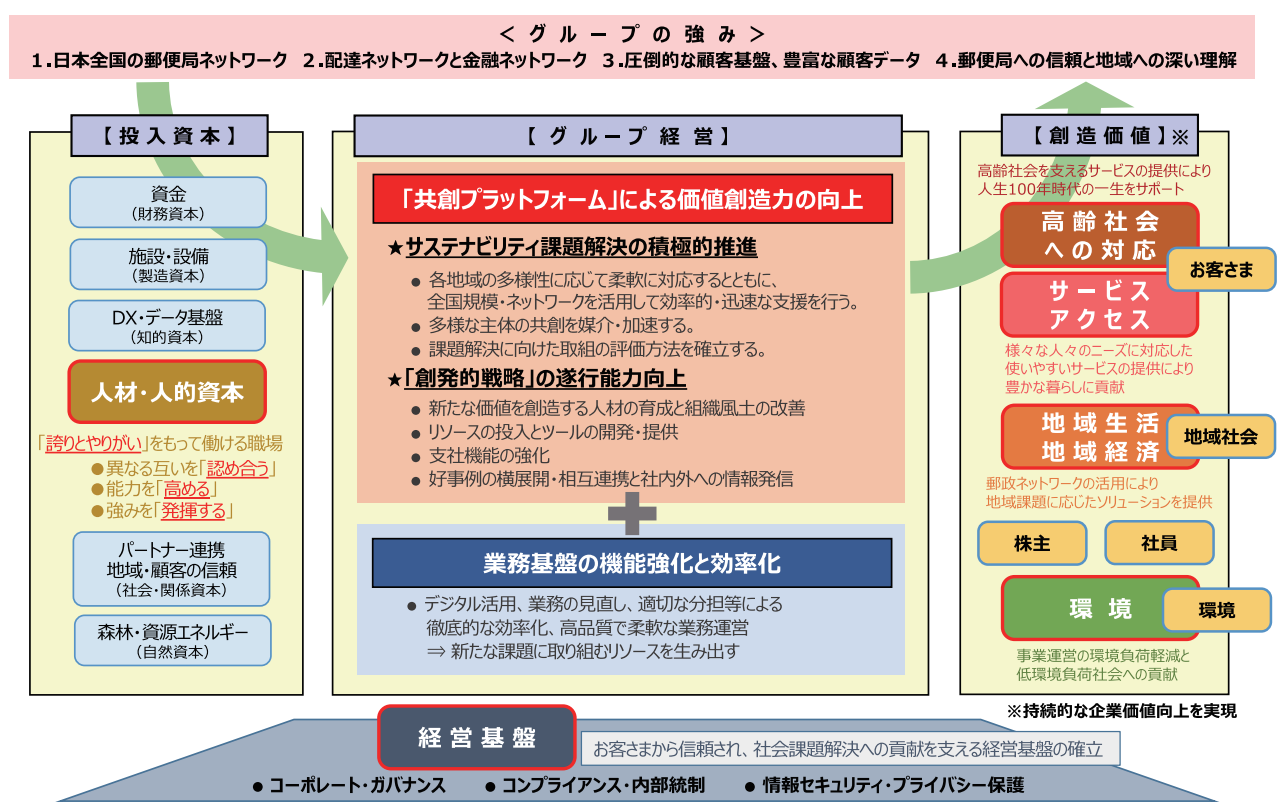
サステナビリティに関する重要課題について、リスク及び機会に対処するための具体的な取り組みの確認と推進管理は、サステナビリティ委員会及び日本郵政

グループサステナビリティ連絡会において行うこととされています。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 ● つみため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(つみため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.68～)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

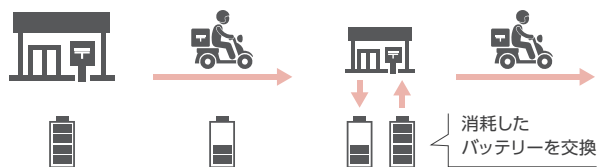
GHG排出量の削減

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。

二輪充電リレーの取り組み

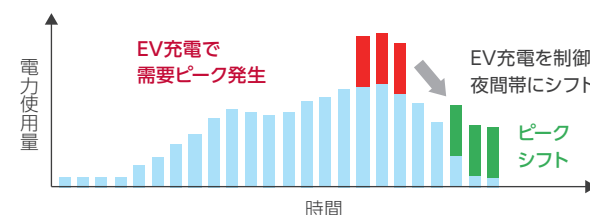
走行距離が長く高低差のある地域などではEVの航続距離が課題となっています。そこで、郵便局ネットワークを活用し、配達途中の郵便局でバッテリーを交換し、一時充電のために帰局することなく配達を続けるなど、効率的な運用を試行しています。



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。

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

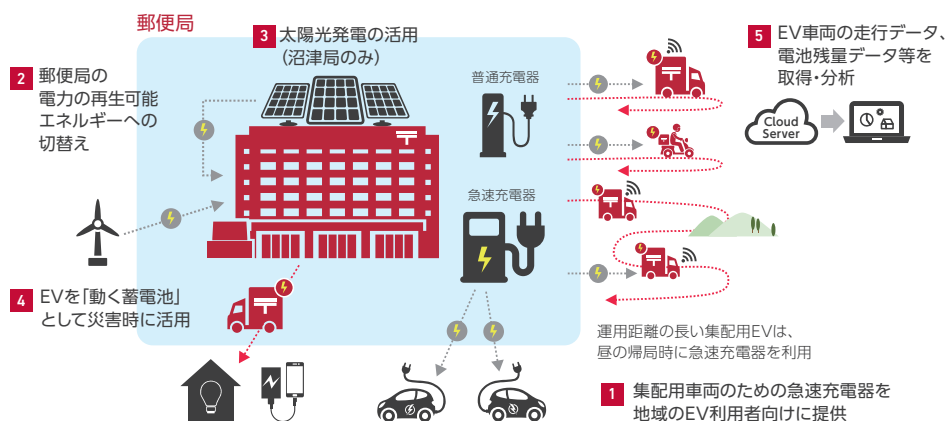
① 東京電力グループ及び三菱自動車工業との戦略的提携

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。



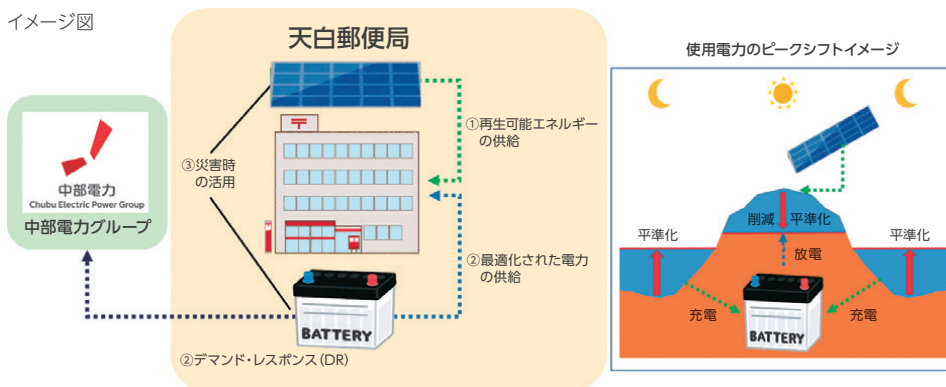
② 中部電力との戦略的提携

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、業務負担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

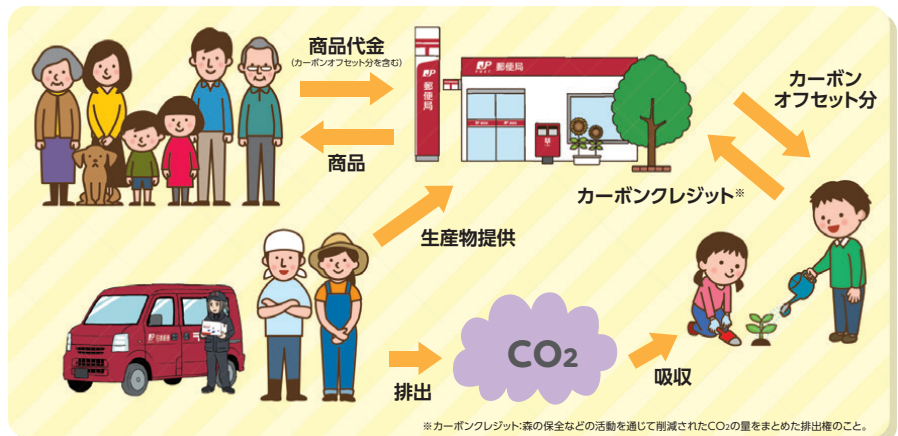
取り組みとなりました。

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

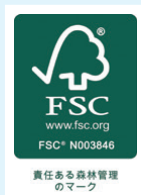
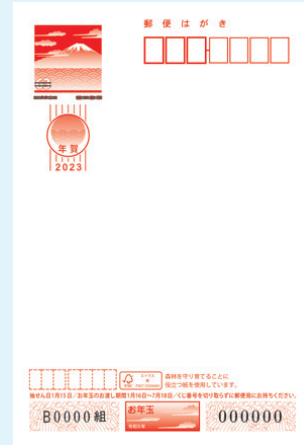
COLUMN
01

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製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.58)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年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) がない場合は、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事が予想されます。</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事が予想されます。</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。

※1 発生時期見込み：短期(～1年程度)・中期(～3年程度)・長期(3年～)で区分しています。
 ※2 財務への影響：現時点では、大(100億円以上)・中(10億円以上、100億円未満)・小(10億円未満)を目安としています。

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、社内でも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 ゆうちょ銀行

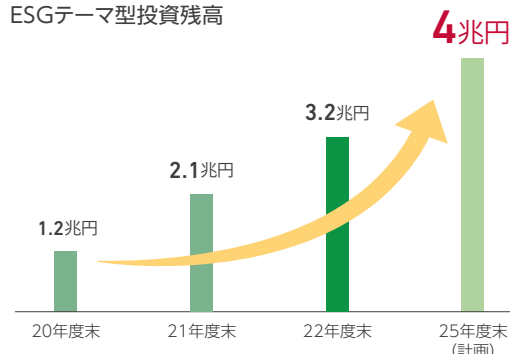
ESG投資

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セクター向け与信、地域活性化ファンド等
 ※2: 残高目標を2022年3月に2兆円から4兆円へ引き上げ

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

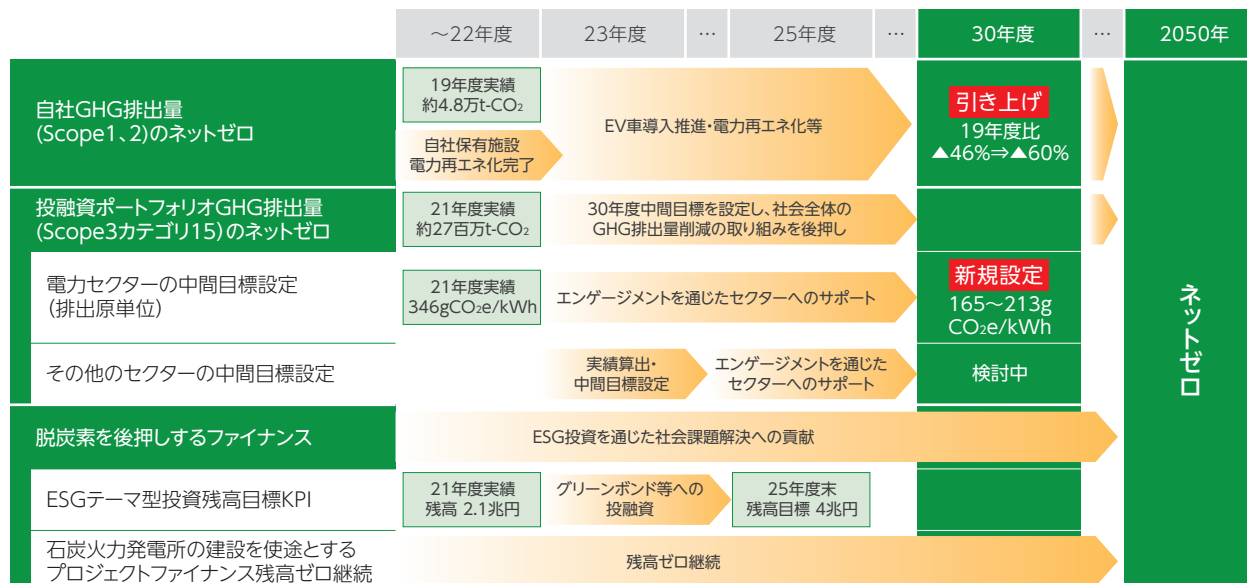
ゆうちょ銀行では、2022年3月に「ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言」を発表し、2050年までに自社及び投融資ポートフォリオのGHG(温室効果ガス)排出量

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。



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

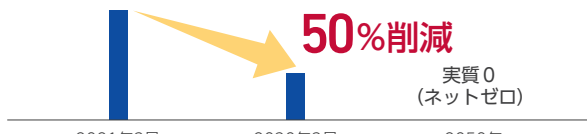
気候変動

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

- 7 再生可能エネルギー
- 11 気候変動に関する適応政策
- 13 気候変動に関する緩和政策
- 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

お客さま本位の徹底と 全ての社員が能力を発揮できる 職場づくりのために

日本郵政株式会社 執行役 人事部長 日本郵便株式会社 執行役員 牧 寛久



日本郵政グループは、中期経営計画「JP ビジョン 2025」に基づきお客さまと地域を支える「共創プラットフォーム」の実現に取り組んでおります。その実現に向け、人事戦略を経営戦略と連動させつつ推進することが一層重要になります。そこで、グループの人事施策の基本的方向を示すものとして、「グループ人事方針」を策定しました。全ての社員が郵政グループで働くことに「誇りとやりがい」を感じられるよう、「異なる互いを認め合う」、「能力を高め合う」、「強みを発揮する」の3つの軸を立て、それぞれについて目指す姿と人事施策、具体的な指標及び目標を整理しました。本方針を踏まえて人事施策を確実に推進し、また新たな取り組みを展開し、全社員が「誇りとやりがい」を感じて働ける職場の実現を目指します。

まず、基盤となるような、多様な社員が互いを尊重しあう環境、個々の事情によらず働きやすい環境の整備に取り組めます。具体的には、育児・介護・病気等の様々な事情を抱える社員への積極的な支援、ダイバーシティマネジメントの推進（女性活躍・ジェンダー平等・ハラスメントの根絶・障がい者雇用・高齢者活躍等）、テレワークの推進、期間雇用社員の処遇向上、各種の社員向け研修・セミナー等を企画・実施します。

とりわけ、育児と仕事が両立しやすい組織風土、男女を問わず育休取得が当たり前とされるような組織風土の実現に向けて、男性の育児休業取得促進の取り組みを強化し、「男性育児休業取得率100%」を目指します。具体的には、2023年5月に、育児休業の有給部分（3日間）の取得を義務化するとともに、育休（4週間以上）取得についての意向確認や勧奨を上司たる管理者の義務としました。

社員の健康保持・増進も重要な課題です。社員と会社

が一体となって健康経営を推進するほか、誰もが安心して働き続けられる環境の整備に努めます。具体的には、病気休暇や休職制度の充実、不妊治療のための休暇制度の拡充に加え、2023年度は、更年期障害等、各世代特有の健康状態にも注目し、その理解浸透策や支援策を展開します。

加えて、人権尊重に関する企業の姿勢、責任が社会的に問われていることを踏まえ、当社グループとしても、人権デュー・ディリジェンスの枠組みに基づき、当社グループの事業運営に関わるすべての方々がその人権を尊重され、それぞれの能力と個性を十分に発揮し、安心して充実した生活を送れるよう注意を払ってまいります。

こうした基盤の上で、社員が能力を高められる、また、お客さま本位の視点から自身の強みや創造性を発揮できるような、機会の提供や環境の整備に努めます。グループ内外の人事交流など、意欲を重視した挑戦の機会を提供して社員自らの挑戦を促し、支援し、その頑張りや評価していきます。社員の主体的な能力向上や強みの発揮を後押しすることは、意欲・能力向上を大切にする組織風土、互いを認め合う組織風土の醸成にもつながるものと考えます。

人力依存度の高い郵政事業にとって、社員は事業活動を行う上での最大の資本です。特に、日常からお客さまと最前線で接するフロントライン社員の存在は、当社グループの事業運営の要だと認識しております。「グループ人事方針」に基づく各種人事施策により、フロントライン社員を中心とする社員全員が「誇りとやりがい」を感じる職場を実現し、企業価値の持続的向上、そして、お客さまの幸せ向上や地域の発展に貢献して参ります。

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。

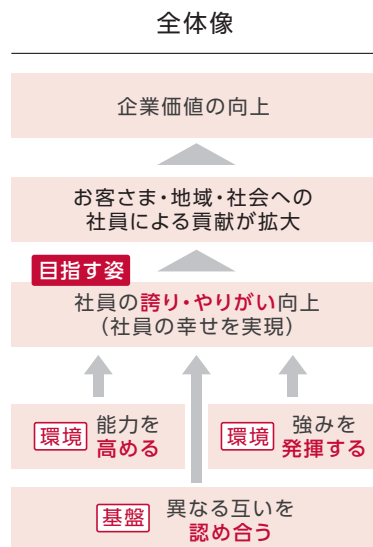
- 「異なる互いを認め合う」については、心身の健康増進と、ハラスメントがなく、性別・年齢などに関係なく多様な生き方や個々の社員の事情を尊重しあう、相互承認、安心感の得られる職場を提供します。

- 「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に、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。

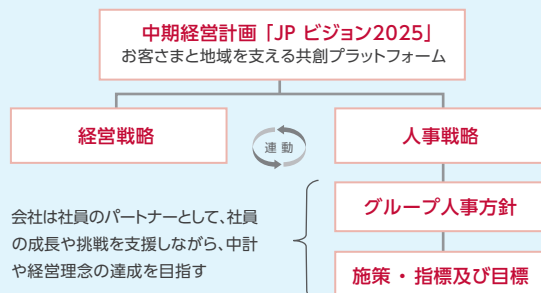
- 社員の能力発揮・意欲向上が事業の発展をもたらすとの認識の上で、人事施策を企画・実施し、社員と共に事業の発展を推進していきます。



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) 	<p>1.12%(2022年度) 23.3%(2022年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ●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)

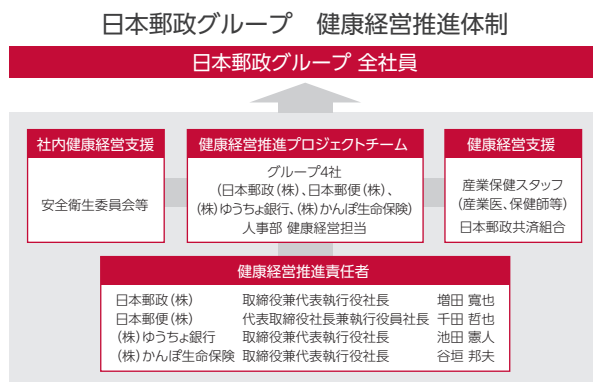
*医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者

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」、

「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組んでいます。2022年5月には「日本郵政グループ健康宣言」を制定し、グループ一体となって健康経営を推進しています。



日本郵政グループ健康宣言

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

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

そして、社員一人ひとりが能力を存分に発揮し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。

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、男女を問わず育児取得が当たり前となる組織風土の醸成に向けた理解浸透にも取り組んでいます。

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

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。

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。

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。

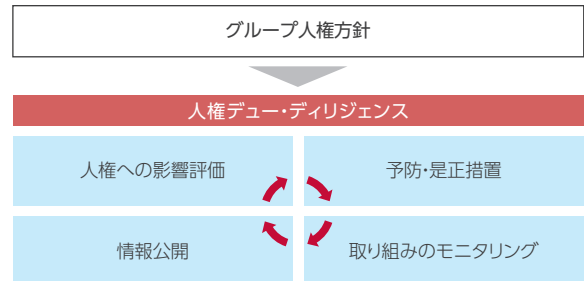
高齢者の就業促進

少子高齢化により労働力人口が減少するなかで、高齢社員の能力及び経験のさらなる活用のため、社員がモチベーションを維持しつつ働ける環境整備が必要であるとの認識から、2021年度より定年年齢を65歳へ引き上げました。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

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**



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られることができ、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**



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**



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できる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を伴いながら、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り組みを行います。

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、社員が郵便局にい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）

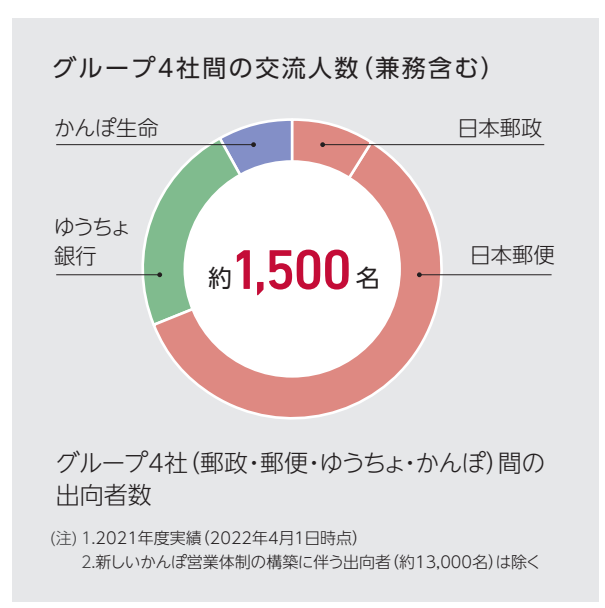
当社グループの未来につながる新規事業を社員自らが提案できるグループ横断の社内新規事業提案制度「オモカタチャレンジ（想いを形に）」を試行開始（2022年度は一部エリアで実施、当年度は全国エリアに拡大予定）しています。お客さま視点に立った社員の主体的行動を促し、社員の強みや創造性発揮に向けたチャレンジを支援していきます。

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。



人事交流促進施策の全体像

