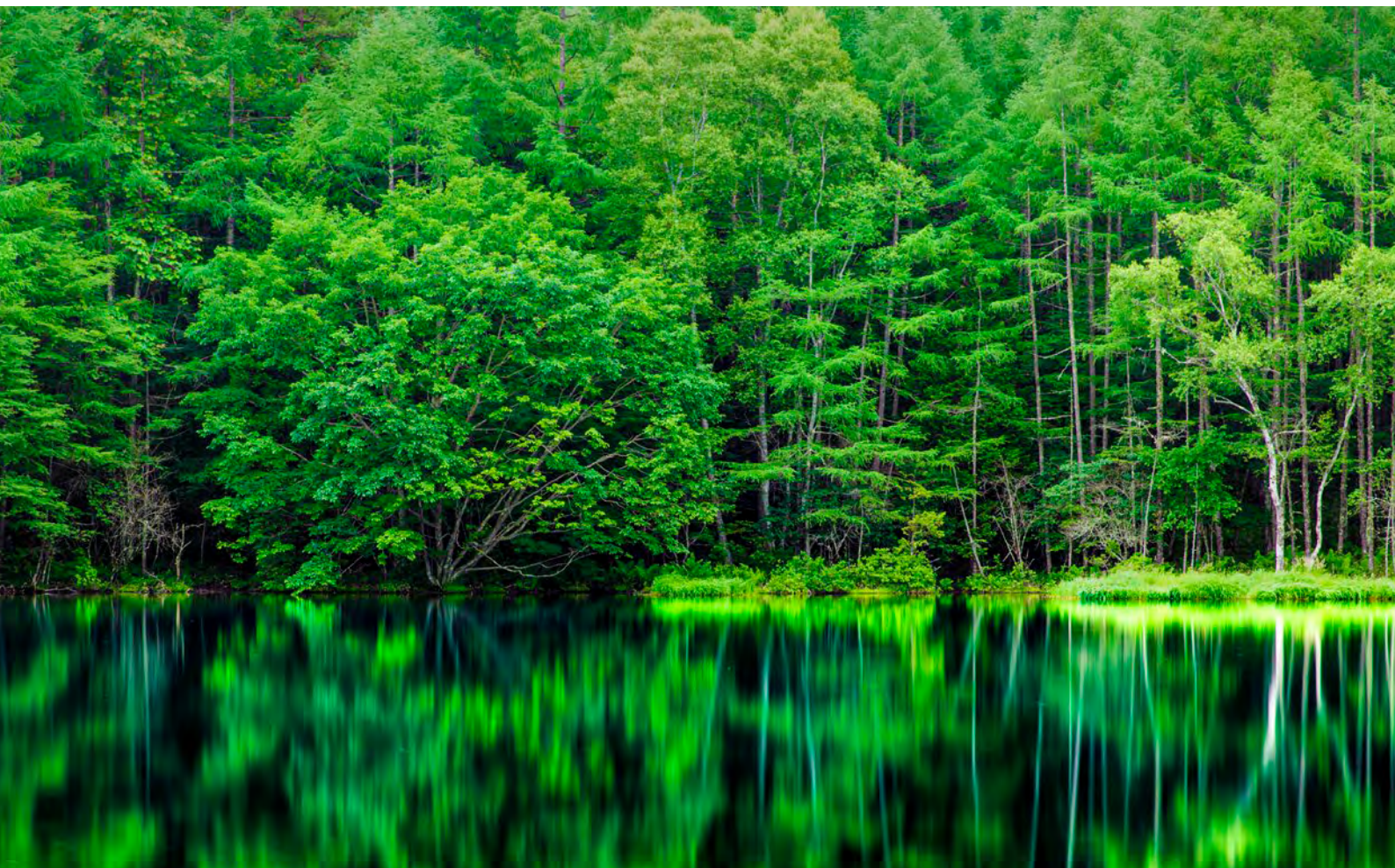


Sustainability Report

2022



Sustainability Report 2022

ゆうちょ銀行 サステナビリティレポート

Contents

トップメッセージ	P1	ガバナンス	
サステナビリティマネジメント		コーポレートガバナンスの基本的な考え方	P139
サステナビリティの考え方・推進体制	P3	コーポレートガバナンス体制	P141
私たちのSDGs宣言	P6	コンプライアンス態勢	P147
社員座談会(2022年度)	P21	利益相反管理方針	P151
ステークホルダーエンゲージメント	P29	反社会的勢力に対する基本方針	P152
サステナビリティ担当役員メッセージ	P34	リスク管理	P153
重要課題とSDGs		内部監査態勢	P158
重点課題(マテリアリティ)	P40	内部監査基本方針	P159
SDGs達成に向けた取り組み	P43	税務に対する取り組み	P161
環境		腐敗防止等の取り組み	P162
環境マネジメント	P46	外部からの評価・イニシアティブへの賛同	P164
ゆうちょ銀行環境方針	P47	ESG関連情報	
気候変動への取り組み	P48	ESGデータ集	P169
TCFD提言への対応	P53	GRIスタンダード対照表	P179
ESG投融資	P58	SASB対照表	P187
ESG投融資方針	P64	ESG関連情報インデックス	P188
生物多様性保全の取り組み	P66	各種方針一覧	P190
環境に関する社会貢献活動	P75	Disclaimer	
環境教育コーナー	P77	ゆうちょ銀行Webサイトで開示しているサステナビリティへの取 組み状況をPDFでご覧いただくことができます。	
第三者認証の取得	P80	ただし、レポートは2022年9月末までの情報のため、リンク先の最新 の情報とは一致しない可能性があります。	
社会		報告対象期間：2021年4月～2022年3月(一部、2022年4月以降の 情報を含みます)	
お客さま・マーケット		本レポート内の数値およびパーセント表示は、特別な表示のある場合 を除き、2022年3月31日現在のものです。	
お客さま本位の良質な金融サービスの提供	P81	報告対象組織：原則として、ゆうちょ銀行単体を対象としています。	
お客さま本位の業務運営に関する基本方針	P85	参考ガイドライン：	
障がいのあるお客さまへの対応	P87	● GRIスタンダード	
お客さま保護	P91	本レポートが参照しているスタンダードについては、P179に掲載 している対照表をご覧ください。	
災害・事故・新型コロナウィルスなどへの対応	P95	● 環境省 環境報告ガイドライン 2018	
地域社会			
地域経済の活性化	P96		
地域社会とのつながり	P101		
次世代育成	P104		
金融教育	P105		
ゆうちょアイデア貯金箱コンクール	P107		
社員			
基本的な考え方	P109		
役員対談	P110		
社員座談会(2021年度)	P114		
ダイバーシティ・マネジメント	P118		
人材育成	P123		
ワーク・ライフ・バランス・マネジメント	P125		
健康経営への取り組み	P131		
人権・サプライチェーン			
人権尊重	P134		
ゆうちょ銀行人権方針	P137		
サプライチェーンへの取り組み	P138		

トップメッセージ

ステークホルダーの皆さまへ



取締役兼代表執行役社長 池田憲人

■ 「最も身近で信頼される銀行」として持続可能な社会の実現に貢献していきます

ゆうちょ銀行をとりまく事業環境は、人口減少・超高齢社会、地域経済の縮小、デジタル革命の進展、コロナ禍を受けた新しい生活様式への変化、気候変動問題の深刻化等による持続可能な社会実現に向けた機運の高まりに加え、インフレ懸念を背景とした米国等の金融政策の転換、ウクライナ情勢の緊迫化等の地政学リスクの高まり等、不確実性が増す状況にあります。

■ パーパス（社会的存在意義）の実現を目指して

このような中、「お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献する」というパーパスと「お客さまの声を明日への羅針盤とする『最も身近で信頼される銀行』を目指す」という経営理念に立ち返り、中期経営計画においてゆうちょ銀行が果たすべき3つのミッション（社会的使命）を明確化しました。さらに、企業価値向上と社会課題解決の両立を通じてサステナブルな（持続性のある）経営実現を目指すため、取り組むべき重点課題（マテリアリティ）を4つ設定しています。

ゆうちょ銀行の重点課題（マテリアリティ）

日本全国あまねく 誰にでも「安心・安全」な 金融サービスを提供	地域経済発展への 貢献	環境の 負荷低減	働き方改革、 ガバナンス高度化の推進
3 すべての人に 健康と福祉を 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 10 人や国の不平等を なくそう 16 平和と公正を すべての人に	8 働きがいも 経済成長も 9 産業と技術革新の 基盤をつくろう 10 人や国の不平等を なくそう 11 住み続けられる まちづくりを	13 気候変動に 具体的な対策を 14 海の豊かさ を守ろう 15 陸の豊かさも 守ろう 17 パートナリシップで 目標を達成しよう	3 すべての人に 健康と福祉を 4 質の高い教育を みんなに 5 ジェンダー平等を 実践しよう 10 人や国の不平等を なくそう

関連情報

▶ 重点課題（マテリアリティ）

[中期経営計画](#)

■ 「お客さま本位」の心がすべての土台

マテリアリティを通じたパーパスの実現のため、私が最も大切にしていることが、「お客さま本位」の心です。お客さまに、ゆうちょ銀行の商品・サービスを安心してお使いいただき、信頼を継続することです。「お客さま本位」の取組みを目指した「サービス向上委員会」では、商品・サービスの適切性、窓口のデジタル化のみならず、社内の組織風土改革をテーマとし、「お客さま本位」について徹底的に議論しています。また、経営層の考えるお客さまに対する行動・姿勢・精神を、全国の社員に動画で伝えています。経営陣とフロントラインの社員がお互いの価値観を共有し、密にコミュニケーションをとっていくことが、最終的にお客さま本位の、良質な金融サービスを提供するために不可欠であると考えているためです。また、経営層だけでなく、社員や各組織についても知る場を設け、パーパスにつながるそれぞれの「ゆうちょらしさ」について語り合い、タテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーション強化を図り、組織風土改革につなげています。

ゆうちょ銀行の真の企業価値を理解してもらうためには、マテリアリティにしっかりと取り組みながら、成長ストーリーをしっかりと明示し、対話や情報開示を充実していく必要があります。私は経営トップとして、ゆうちょ銀行の強さと成長力を誰よりも強く確信しています。

今後は、これまで以上に高い目標を掲げ、それに向かって役職員が一丸となって全力で邁進する姿をお示ししたいと思います。こうした真摯な姿勢こそが、市場から期待されていることであり、何より皆さまとの信頼関係をより強固なものにできると信じています。

私たちはこれからも、ステークホルダーの皆さまとしっかりと対話しながら、企業価値の向上と社会課題解決の両立を目指していく所存ですので、引き続き、ますますのご支援・ご高配を賜りますようお願い申し上げます。

株式会社ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役社長

いけだ のりと
池田 素人

サステナビリティの考え方・推進体制

基本的な考え方

ゆうちょ銀行は、直営店や全国の郵便局ネットワーク、ATM等の金融インフラを基盤に全国で事業を展開しており、その活動は社会課題の解決に寄与するものと強く認識しています。

2021年度からの中期経営計画においては、日本郵政グループやゆうちょ銀行の経営理念に基づくミッションの実行を通して、SDGs等の社会課題解決と企業価値向上の両立を目指すことを定め、取り組んでいます。

パーパス（社会的存在意義）

お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献します。*

※日本郵政グループ経営理念

経営理念

お客さまの声を明日への羅針盤とする「最も身近で信頼される銀行」を目指します。

ミッション

日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」で「親切・丁寧」な金融サービスを提供する。

多様な枠組みによる地域への資金循環やリレーション強化を通じ、地域経済の発展に貢献する。

本邦最大級の機関投資家として、健全で収益性の高い運用を行うとともに、持続可能な社会の実現に貢献する。

企業価値の向上とSDGs等の社会課題解決の両立（ESG経営）

ゆうちょ銀行では、この基本的な考え方に基づき、経営会議や取締役会の議論を経て、「サステナビリティ基本方針」を制定しています。

■ サステナビリティ基本方針

ゆうちょ銀行は、サステナビリティ推進を経営上の最重要施策と位置づけ、以下のとおり事業活動の中で重点課題（マテリアリティ）に取り組むことを通じて、中長期的に持続可能な社会的価値創出と企業価値向上の両立を目指します。

- (1) 日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」にご利用いただける金融サービスの開発・提供に取り組みます。
- (2) 地域に根差した金融機関として、地域経済・社会の発展に貢献します。
- (3) 自然と環境を守り、次世代に伝えていくため、環境に配慮した行動に努め、環境課題の解決に取り組みます。
- (4) 人権を尊重した事業活動を行うとともに、社員が健康・安全に働きやすく、多様な個性や働き方が尊重される職場環境を確保します。
また、自ら考え行動できる人材の育成に努め、ワーク・ライフ・バランスや働きがい向上に取り組めます。

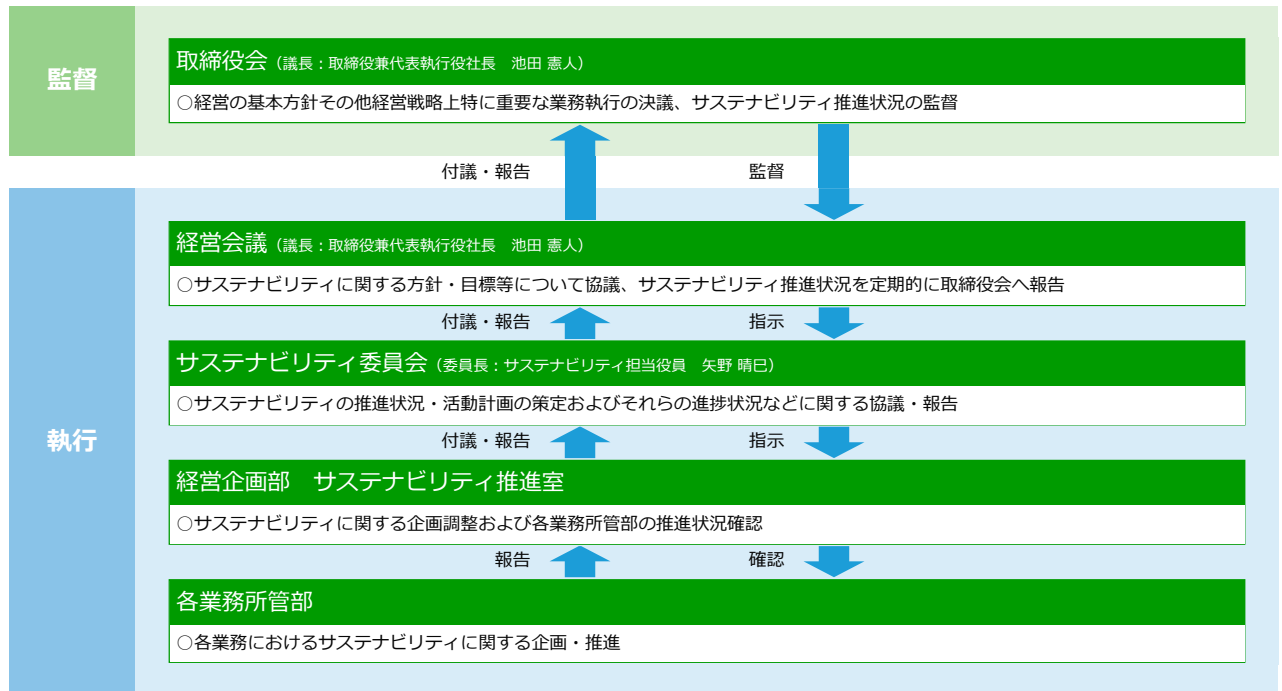
[サステナビリティ基本方針（全文）（PDF/59KB）](#)

関連情報

▶ **重点課題（マテリアリティ）**

■ サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進への取り組み事項については、サステナビリティ委員会にて協議等を行うとともに、経営会議や取締役会に適時・適切に付議または報告しています。



■ サステナビリティ推進（気候変動対応を含む）の責任者

経営会議議長および取締役会議長を務める代表執行役社長が、ゆうちょ銀行を代表し業務を総理する者として、気候変動対応を含むサステナビリティ推進の責任を負うとともに、サステナビリティ委員会の委員長を務めるサステナビリティ担当役員が、経営会議・取締役会に出席し、推進状況等を付議・報告する体制としています。

責任者	出席する会議		
	サステナビリティ委員会	経営会議	取締役会
取締役兼代表執行役社長（池田 憲人）	-	◎	◎
サステナビリティ担当役員（矢野 晴巳）	◎	○	○（注）

◎：議長、委員長

注：取締役会メンバーではないが、当行のサステナビリティ推進状況について、定期的に取締役会へ報告。

取締役会への主なサステナビリティ関連付議事項（2020年度～）

- 重点課題(マテリアリティ)選定
- CO₂排出量削減目標設定
- ESGテーマ型投資残高目標設定
- TCFD提言への対応（方針・取組状況）
- サステナビリティ基本方針の制定
- ESGテーマ型投資残高目標を引き上げ
- 気候変動リスクやその他サステナビリティに係るリスクをトップリスクに選定

■ 社内研修等

サステナビリティ推進に向けた取り組みについて、社員一人ひとりが自らの業務に当てはめて理解し、主体的に実践することを目指し、各種研修施策を実施しています。

【2021年度以降の研修実績と主な研修テーマ】

- 経営幹部向け研修（2021年7月、テーマ：ESGおよびSDGsの世界的潮流と日本の状況）
- 全社員向け研修（2021年10月・2022年2月、テーマ：中期経営計画における重点課題（マテリアリティ）等）
- 本社社員向けeラーニング（2021年12月、テーマ：気候変動や生物多様性、人権をはじめとしたサステナビリティを巡る動向等）
- サステナビリティ担当役員動画（2022年1月、テーマ：ESG経営）
- 経営幹部向け研修（2022年4月、テーマ：経営の視点から考える「人権」）



サステナビリティ担当役員動画



経営幹部向け研修の様子

「エコロジーガイドブック」の活用

社員の意識啓発用に「エコロジーガイドブック」を作成し、エコドライブや省エネに関する社員指導に活用しています。また、本社社員に対しては毎月コピー用紙の使用量をフィードバックする等、業務における環境負荷低減の取り組みを推進しています。

私たちのSDGs宣言

SDGs宣言

ゆうちょ銀行では、社員一人ひとりが持続的な発展を目指しながら、社会課題の解決に取り組むものとして、継続的にSDGsに関する理解を深めるとともに、2022年度の新たな取り組みとして、各店所において「SDGs宣言」を策定しました。「SDGs宣言」は、ゆうちょ銀行でESG経営の推進に向け対応すべき4つの重点課題（マテリアリティ）と紐づけて設定しています。

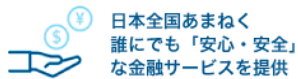
重点課題（マテリアリティ）

日本全国あまねく 誰にでも「安心・安全」な 金融サービスを提供		地域経済発展への 貢献		環境の 負荷低減		働き方改革、 ガバナンス高度化の推進	
3 すべての人に 健康と福祉を	9 産業と技術革新の 基盤をつくろう	8 働きがいも 経済成長も	9 産業と技術革新の 基盤をつくろう	13 気候変動に 具体的な対策を	14 海の豊かさを 守ろう	3 すべての人に 健康と福祉を	4 質の高い教育を みんなに
10 人や国の不平等 をなくそう	16 平和と公正を すべての人に	10 人や国の不平等 をなくそう	11 住み続けられる まちづくりを	15 陸の豊かさも 守ろう	17 パートナースHIPで 目標を達成しよう	5 ジェンダー平等を 実現しよう	10 人や国の不平等 をなくそう

関連情報

▶ 社員座談会

■ 各店所のSDGs宣言



北海道エリア		
札幌支店	「風通しの良い職場づくり」に注力し、社員の働きがいを向上させます！	
札幌東店	私たちは、お客さまの人生を、お金の面で全力サポートします！	
函館店	エコロジーな銀行を目指します！	
帯広店	社員一人ひとりの意見を尊重し、生き生きとした職場づくりをします！	
釧路店	環境に優しく 人に優しい 社会を目指します	
北海道エリア本部	社員一人ひとりがお互いを尊重し合い、働きがいや生きがいを感じられる、「ワークライフシナジー」が発揮できる職場をつくります。	
道北パートナーセンター	エコロジーな銀行を目指します！	

道央パートナーセンター	一人ひとりが主役となる、働きがいのある職場を作ります！	
道南パートナーセンター	環境に配慮して、地球にやさしいパートナーセンターを目指します！	
道東パートナーセンター	一人ひとりの意見を尊重し、すべての社員が働きやすい職場を目指します！	
東北エリア		
仙台支店	地域のみなさまに信頼される銀行になります！	
青森店	環境に配慮して、より住みやすい街づくりに貢献します！	
八戸店	八戸地域のお客さまから信頼・必要とされる銀行を目指します！	
盛岡店	地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します	
仙台東店	地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
秋田店	すべての社員が生き生きと笑顔で働ける職場を目指します！	
山形店	ゆうちょの金融サービスを通じて、地域の皆さまのお役に立ちに真摯に取り組めます！	
福島店	社員の『ワークライフバランス』を大切にしたい職場を作ります！	
郡山店	社員のECO意識を高めエコロジーな店舗を目指します。	
いわき店	店舗として小さな取組みから環境負荷低減に取り組めます	
東北エリア本部	郵便局と共に、地域に愛される銀行へ	
青森パートナーセンター	週3日の定時退社を目指します	
岩手パートナーセンター	恵み豊かな環境の保全のため、地球にやさしい事業活動を行います	
宮城パートナーセンター	全員が同じベクトルで「お互いさま・おかげさま」の気持ちを持って	
秋田パートナーセンター	社員が心身ともに健康で働きがいのある職場を作ります！	
山形パートナーセンター	「すべては、お客さまと郵便局のために」を常に意識して行動します！	
福島パートナーセンター	エコロジーな銀行を目指します！	
関東エリア		
さいたま支店	私達さいたま支店一同は、環境に配慮し、エコロジーな銀行を目指します！	
水戸店	地球環境にやさしい街づくりに貢献します。	

日立店	お客さまが安心して利用できる店舗を目指します	
つくば店	私たちつくば店全社員は 日々の“考動”により エコロジーな銀行を目指します！	
宇都宮店	一人ひとりの意見に耳を傾け、笑顔の絶えない職場とします！	
小山市店	地域の一員として、小山市のより一層の活性化を目指します！	
前橋店	地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
高崎店	地域のお客さまに「身近で気軽に使いやすい」と思ってもらえる銀行を目指します。	
太田店	「地域包括支援センター紹介の取組み」と「講演会の開催」を通じて認知症に対する理解を深め、「認知症サポーター」としての地域社会に貢献します。	
与野店	幸福度の高い社会の実現に向けて活動します	
浦和店	環境に配慮した店舗を目指します！	
大宮店	一人ひとりの意見を大切に、笑顔が絶えない職場を作ります！	
川越店	地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します	
熊谷店	日本郵政グループとの連携により、地域振興の力になります。	
川口店	一人ひとりに働きがいのある職場へ	
所沢店	①お客さまに一層寄り添ったコンサルティング ②社員の働きがい向上 ③ミスや事故をなくし、スムーズな業務運行でお客さま第一	
春日部店	将来世代へ引き継がれるかけがえのない地球環境を継続できるよう社員一人一人の環境意識向上を図ります	
深谷店	一人ひとりの意見を大切に、笑顔が絶えない職場を作ります	
上尾店	焦らず、確実、丁寧な対応で、お客さまに信頼される銀行を目指します！	
草加店	社員ひとり一人が働きがいのある職場にします	
越谷店	全てのお客さまに、分かりやすく丁寧な対応します。	
朝霞店	限られた資源を大切に、環境を考えた行動を実践します！	
桶川店	地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
久喜店	進む多様化社会に対応し、お客さまと社員のダイバーシティを尊重します！	
北本店	一人ひとりの意見を大切に、笑顔の絶えない職場を作ります！	
若葉店	郵便局と共に、地域に愛される銀行へ	

美浜店	お金のお悩み相談所として、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います。	
花見川店	高齢化社会に対応出来る資産作りのコンサルタントとしてお客さまに貢献	
市川店	毎週2日以上、全社員が定時退社を目指します！	
船橋店	一人ひとりの意見を大切に、笑顔が絶えない職場を作ります！	
松戸店	地域に根ざして、地域の一員として、一番の安心をお届けします。	
佐倉店	社員一人ひとりの意見を大切に、働きやすく、やりがいある職場にします！	
習志野店	社員一人一人が生き生きとした、やりがいある仕事と職場にします！	
柏店	お金のお悩み相談所として、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います	
市原店	一人ひとりの意見を大切に、風通しの良い職場を作ります！	
流山店	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいのある仕事と職場にします！	
八千代店	郵便局と共に、地域に愛される銀行へ！	
浦安店	1人ひとりの意見を大切に、笑顔が絶えない職場を作ります！	
関東エリア本部	すべてのお客さまのお役に立てる金融機関を目指します！	
茨城パートナーセンター	すべてのお客さまへ「安心・安全」な金融サービスを提供できるよう全力で郵便局をサポートします！	
栃木パートナーセンター	わたしたちは、だれもがいきいきと働くことができる職場をつくります。	
群馬パートナーセンター	郵便局と共に、地域に愛される銀行へ。	
埼玉パートナーセンター	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいある仕事と職場にします！	
千葉パートナーセンター	郵便局、その先にいるお客さまのために、「安心と安全」を提供できるパートナーセンターを目指します！	
東京エリア		
本店	進む多様化社会に対応し、お客さまと社員のダイバーシティを尊重します！	
京橋店	お金の悩み相談所として、安心安全なサービスを提供するために、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います！	
芝店	お金のお悩み相談所として、お客さまの悩みに真摯に寄り添います。	
赤坂店	私たちは、全てのお客さまに「安心・安全」な金融サービスを提供します。	
新宿店	いづどこにいてもすべてのお客さまに同様のサービスをお届けできるように社員ひとりひとりが真摯に取り組めます！	

牛込店	未来のためにも 全ての人にDX推進を！	
小石川店	社員一人ひとりの意見を大切に、多様化社会に対応できる社員育成を目指します。	
荒川店	地域のお客さまに寄り添い選ばれる銀行を目指します	
浅草店	週1日、全員定時退社を目指します	
城東店	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいある仕事と職場にします。	
深川店	郵便局と共に地域に密着したリテールbankを目指します。	
蒲田店	社員一人ひとりが思いやりを持ち、生き生きと働ける職場にします！（毎週水曜日・金曜日を定時退社日に設定）	
品川店	Make Customers' Happiness	
田園調布店	社員一人ひとりの仕事と生活の充実を通して笑顔が絶えない職場作りをします！	
目黒店	メリハリのある職場とするため定時退社を励行し、社員一人ひとりが、やりがいと働きやすい職場を目指します！	
世田谷店	多くのお客さまに愛される、地域の便利な金融機関を目指します！	
成城店	地域の皆さまに安心してご利用いただける店舗を目指します。	
渋谷店	渋谷店の社員が、仕事が面白い、楽しいと思えるような、職場環境づくりを目指します。	
代々木店	低金利対策として、地域のお客さまへお金の育て方について提案をします！	
中野店	地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
杉並店	全社員で明るい職場雰囲気と、活気ある職場にします。	
荻窪店	多様な地域のお客さまのニーズに「安心・安全」に応えます！	
豊島店	社内の課題を解決し、誰一人取り残すことなく、将来に向け職場環境を整え、働きがいのある職場を創り、自社の発展が地域社会の経済発展に貢献します。	
赤羽店	エコロジーな銀行を目指し、より住みやすい街づくりに貢献します！	
板橋店	世の中の変化に対応した店舗作りを行い、地域の金融決済の中心となることで、地域の安定と成長の基盤となるよう努めます。	
練馬店	社員が、明るく働きがいを感じる職場環境の確保に向けた店舗運営を推進します。	
光が丘店	社員一人ひとりが主役になれる、働きやすい環境づくりを目指します。	
葛飾新宿店	社員1人1人の意見を大切に、笑顔とありがとうが溢れる職場を作ります！	
葛飾店	すべてのお客様の生活基盤となるサービス・情報提供をして 誰からも「信頼」される銀行になります	

葛西店	お客さまに寄り添った銀行を目指します！	
八王子店	全ての人に「平等」に思いやりあふれるサービスを提供します。	
立川店	お客さまに寄り添ったコンサルティングを行います	
武蔵野店	お客さま本位の業務運営の定着を実践し、必要とされる銀行を目指します。	
三鷹店	環境に関するリスクを認識し、当店の環境リスクの低減を図ります。	
調布店	心理的安全性の保たれている職場環境を作ります！	
町田店	Everyone LOVE & PEACE ～すべてのお客さまへ平等に質の高いサービスを提供します！～	
小金井店	小金井地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
小平店	お客さまに『安心・安全・便利』を提供し、地域に愛される銀行を目指します！	
多摩店	地域のお客さまに寄り添い、お客さまと共に成長する銀行を目指します	
西東京店	地域に根差した銀行として、お客さまにやさしく寄り添います	
東京エリア本部	郵便局・直営店への細やかなサポート・支援の実践により、東京エリア内すべてのお客さまに、親しまれ愛される店舗づくりの支えとなります。	
東京パートナーセンター	お互いが尊重し合い、働きがいを感じる職場にします	
南関東エリア		
鶴見店	気候変動及びその影響を軽減するための対策を実施して行こう！！	
横浜店	社員一人ひとりが生きがいとした、やりがいある仕事と職場にします！	
横浜港店	お客さま一人ひとりに寄り添い、ご満足いただける良質なサービスを提供します。	
横浜南店	社員の「安心・安全・健康」に配慮した働きやすい職場環境づくりの構築と社員一人ひとりを尊重した働き方を追求します。	
横浜金沢店	仕事と私生活の両立・充実、社員の健康増進の為、メリハリのある仕事をしよう	
戸塚店	お金のお悩み相談所として、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います！	
都筑店	都筑区内の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
青葉台店	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいのある仕事と職場にします！	
保土ヶ谷店	紙の削減につながる業務活動に取り組みます	
港南店	地域のお客さまの生活を支援し、地域社会の発展に貢献します。	

港北店	安心安全に生活ができる地域・職場環境を整え、人と人が笑顔で交流できる社会の実現に向けて貢献していきます。	
横浜旭店	お金のお悩み相談所として、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います	
瀬谷店	瀬谷地区の金融リテラシー向上に寄与していこう！	
横浜緑店	気候変動に伴う環境変化に対して我々が今出来ることをやろう！	
横浜泉店	安心安全な職場作りに取り組みます！	
川崎店	組織としての重要課題やSDGs目標を羅針盤に、社員一人ひとりが「私たちの業務がどのように社会に貢献しているか」「私たちのパーパスは何か」を考え、店舗一体となって持続可能な社会づくりに貢献します。	
中原店	安心・安全を優先とした、利用しやすいデジタルサービスの拡充	
宮前店	お金のお悩み相談所として、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います！	
高津店	地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します	
登戸店	考えるSDGsで登戸店は多摩区のオンリーワンバンクを目指します。	
横須賀店	横須賀地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
平塚店	社員と社員のご家族一人一人の価値観を尊重し偏見のない働きやすい職場の環境づくりに取り組みます	
大船店	お客さまのお悩みに寄り添い、お客さまに必要な商品・サービスを提供します	
藤沢店	事故・事務ミス【0件】を目指します！	
小田原店	人や国の不平等をなくします	
茅ヶ崎店	社員の働きがいの向上と社員間連携の強化に努めます	
橋本店	地域のお客さまと明るく豊かな関わり合いを通して地域経済の発展を目指します。	
秦野店	秦野市の多くのお客さまに愛される銀行を目指します	
厚木店	地域のお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
大和店	地域のお客さまに「最も身近で信頼される銀行（大和店）」を目指します！	
座間店	地域の皆さまに安心してご利用いただける銀行を目指します！	
甲府店	郵便局とともに、地域に愛される銀行へ！	
南関東エリア本部	一人一人がパーパス（存在意義）を発揮できる働きがいのある職場環境の継続を目指します	
神奈川パートナーセンター	定時退社日、リフレッシュデーの全員取得を目指します！	

山梨パートナーセンター	一人ひとりが自分にできる環境負荷低減に取り組みます	
信越エリア		
長野支店	お金のお悩み相談所として、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います！	
松本店	環境に配慮し、日々、省エネ、エコ活動を実施します	
飯田店	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいのある仕事と職場を提供します	
新潟店	社員一人ひとりの意見を大切に、やりがいのある仕事と職場にします	
新潟中店	お金のお悩み相談所として、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います！	
長岡店	長岡地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
信越エリア本部	やさしくしよう！ ～自分に・人に・地球に～	
新潟パートナーセンター	CO2排出量削減の推進ナンバーワンのパートナーセンターを目指します！	
長野パートナーセンター	CO2排出量削減、ペーパーレス化推進	
北陸エリア		
金沢支店	お客さまのニーズを的確に把握しお客さまのニーズに合った商品サービスの提案を心がけます	
富山店	前向きな姿勢で働く社員を増やせるように取り組みます！	
高岡店	お客さまに選ばれ続ける銀行を目指します！	
福井店	環境に配慮した、地球に優しい銀行を目指します！	
北陸エリア本部	環境に配慮するとともに、発展・成長していく銀行を目指します！	
富山パートナーセンター	社員一人ひとりが「働きがいのある」「やりがいのある」職場環境を作っていきます！	
石川パートナーセンター	海と陸の豊かさを守るため環境に配慮した行動を目指します	
福井パートナーセンター	働き方に対する社員の満足度を高め、健康増進に向けた取組みの実践	
東海エリア		
名古屋支店	エコロジーな銀行を目指します！	
岐阜店	岐阜市地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	

大垣店	私たちは全員で、働きやすい職場づくりに努めています。	
静岡店	お客さまを笑顔にする銀行を目指します！	
清水店	地域密着型の金融機関として、みなさまのお悩み解決を全力でサポートします	
浜松店	真のかかりつけ金融機関を目指してお客さまに寄り添います！	
沼津店	お客さま一人ひとりに寄り添う、地域で愛される金融機関を目指します！	
吉原店	地域の皆さまに適切な金融情報、サービスを提供し、信頼される銀行を目指します。	
中村店	多様化するニーズに対応するための研鑽に努め、一人ひとりに適したご提案により、地域のみなさまのライフプランを支援します。	
昭和店	昭和区内の多くのお客さまに必要とされ、真摯に寄り添う銀行を目指します	
名古屋中央店	ワークライフバランスを尊重し、社員が働きやすい職場環境を構築します！	
名古屋緑店	郵便局と共に地域に愛される金融機関を目指します！	
守山店	一人ひとりの意見を大切に、笑顔が絶えない職場を作り、全員が週3日以上のご定時退社を目指します！	
千種店	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいのある職場を目指す！	
中川店	すべての人が生き生きと	
豊橋店	週3日、全社員定時退社目指します！	
岡崎店	未来へつなげるエコの力	
一宮店	社員一人一人が、環境に配慮した活動に心掛けます。	
刈谷店	全社員の残業を削減し、全社員の年休の取得を推進します	
安城店	地域の皆様に愛され、必要とされる銀行をめざします。	
小牧店	「お客さま本位の運営」で信頼される銀行を目指します！	
四日市店	お客さまのニーズに応じた金融サービスを提供し、お客さまの安心・安全な生活を支えます。	
松阪店	郵便局と共に地域の人々に愛される銀行を目指します。	
東海エリア本部	働き方改革を推進するため、週2日、全員定時退社を目指します！	
岐阜パートナーセンター	充実した生活を過ごすための時間を作ります。	
静岡パートナーセンター	省エネ活動・森林資源保全を实践し、環境負荷の低減に努めます。	

愛知パートナーセンター	郵便局と共に、金融インフラとして、地域の人々の暮らしを支えます！	
三重パートナーセンター	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいのある仕事と職場にします！	
近畿エリア		
大阪支店	社員一人ひとりが生き生きとした笑顔のある職場にします！	
大津店	明るく働きやすい職場環境を作り、社員の幸せを追求します。	
京都店	地域の皆さまに必要とされる銀行と、社員の幸せを共に目指します！	
京都北店	エコロジーな銀行を目指します！	
左京店	お客さまの豊かな人生のために、お金の相談に真摯に寄り添います！	
伏見店	一人ひとりのお客さまを大切に、より多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
都島店	何でも言い合える、明るい職場を実現します。「仕事は時間内に！」を合言葉に、定時退社を目指します。	
淀川店	淀川区のお客さまに必要とされる銀行を目指します！！	
天王寺店	地域社会に貢献し、安心安全なまちづくりの活動を実施します	
阿倍野店	地球満足度ナンバーワンを目指します。	
生野店	お客さまが安全・安心してご利用できる窓口を目指します！	
大阪東店	エコロジーな銀行を目指します！	
大阪城東店	地域社会における課題や要請に耳を傾け、事業活動を通じてその解決を支援し、豊かな地域社会の実現と地域経済の持続的な発展に貢献します。	
住吉店	身近なところを少し工夫して、無駄を減らします！	
堺店	デジタル革新とヒューマンパワーの融合ですべてのお客さまに感動を与えるサービスの提供を目指します！	
岸和田店	環境に配慮し、エコロジーな銀行を目指します。	
豊中店	環境の負荷低減のため、店舗社員一人ひとりがCO2排出量削減を推進します。	
池田店	池田市地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
吹田店	社員一人一人が生き生きとした、やりがいのある仕事と職場にします	
高槻店	週3日、全員定時退社を目指します	
守口店	リテールビジネスの浸透を図り、ゆうちょのリピーターを増やします	

枚方店	お客さまに寄り添い多様なサービスを提供します	
茨木店	お客さまの信頼確保によるデジタルサービスの促進とLPCによる資産形成のサポート	
八尾店	お客さまに寄り添い、最良の提案を心がけ、地域のお客さまより、愛され続ける銀行を目指します！	
寝屋川店	多様化社会に対応したお客さまサービスの提供と社員のダイバーシティ推進を目指します！	
松原店	一人ひとりの意見を大切に、笑顔の絶えない職場を作ります！	
箕面店	資源を意識した行動を実践します	
藤井寺店	エコロジーな銀行を目指します！	
布施店	環境に配慮して、より住みやすい街づくりに貢献します！	
奈良店	お客さまが、いつでも安心してご利用いただける金融機関を目指します！	
生駒店	生駒市地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
東灘店	安心・安全を最優先に、お客さまに一層寄り添ったコンサルティング営業を実施します。	
兵庫店	【周囲への感謝・ありがとう】を日々仕事の基本に位置づけ、社員一人一人が活き活きと活躍できる環境を整え、幸せに仕事ができる職場にします！	
須磨店	須磨店は地域のお客さまと共存共栄を図り、ともに進化・成長を続けます。	
垂水店	明るく楽しく社員全員が笑顔になる職場にします！！	
神戸店	社員一丸となって、地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
姫路店	地域社会とそこに暮らす人々の「安全・安心」な金融サービスを全力で提供していきます！	
尼崎店	お客さまの声に耳を傾け、一人一人に合ったサービスを提案し、必要とされる銀行を目指します！	
明石店	お金に関する不安や悩みを解決し、お客さまの夢を叶えるお手伝いをします！	
西宮店	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいある仕事と職場にします	
伊丹店	伊丹地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
宝塚店	社員の意見を大切にして、自主性を向上させる職場を作ります！	
川西店	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいある仕事と職場にします！	
和歌山店	和歌山のお客さまに選ばれる金融機関になります！	
近畿エリア本部	性別や世代を問わず、誰もが働きやすく、新たなチャレンジを互いに応援し合える職場を目指します！	

滋賀パートナーセンター	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいがある職場にします	
京都パートナーセンター	一人ひとりの意見を大切に、笑顔が絶えない職場を作ります！	
奈良パートナーセンター	社員が安心して働ける環境を作り、お互いが思いやりを持てる職場にします	
和歌山パートナーセンター	メンバーが幸せに、進む多様化社会に対応し、GOALSします！	
大阪パートナーセンター	社員一人ひとりがやりがいを持ち、みんなが笑顔となる職場を作ります！	
兵庫パートナーセンター	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいのある仕事と職場にします！	
中国エリア		
広島支店	多くのお客さまにご利用いただけるよう、一人ひとりのお客さまに合わせた商品・サービスを提供します。	
鳥取店	進む多様化社会に対応し、お客さまと社員のダイバーシティを尊重します！	
松江店	「みんなで協力」お客さまに喜んでいただける店舗を目指して	
岡山店	ペーパーレス化の推進とCO2排出量の削減に取組み、環境負荷を低減します	
倉敷店	社員一人ひとりが生き生きとして、やりがいのある仕事と職場を作ります。	
広島西店	個性が輝き、公平な職場を目指します	
呉店	地域に寄り添う金融機関として、お金にまつわるご相談に真摯に向き合います	
福山店	省エネ・省資源の継続的な推進を社員一丸で取り組みます！	
山口店	すべてのお客さまに、新しい金融商品をもっと	
下関店	多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します！	
岩国店	最も身近なコンサルタントとして、地域の皆さまのご相談に真摯に対応いたします！ ※	
中国エリア本部	一人ひとりの個性を大切に、多様な意見が尊重される 風通しの良い職場を作ります。	
鳥取パートナーセンター	鳥取県内の店舗・郵便局等に必要とされるパートナーセンターを目指す。	
島根パートナーセンター	地球温暖化防止に積極的に取組み、環境負荷の軽減に努めます！	
岡山パートナーセンター	社員一人ひとりが生き生きとしたやりがいのある職場を目指します	
広島パートナーセンター	環境に配慮して、より働きやすい職場を目指します！	
山口パートナーセンター	地域に愛され必要とされる銀行を目指します	

※ 2024年9月に修正

四国エリア		
松山支店	働きやすい職場環境を構築します	
徳島店	カーボンニュートラルの実現に向け、温室効果ガス排出量削減に努めます	
高松店	お金のお悩み相談所として、地域の皆さまの悩みに真摯に寄り添います！	
丸亀店	週3日、全員定時退社を目指します！	
今治店	みんなのために 未来のために 自分が今できることを取組みます！	
高知店	環境に配慮した企業活動を通じて、地球環境・地域環境の保全に貢献します。	
四国エリア本部	環境への負荷を減らすため、エコファースト推進に貢献します！	
徳島パートナーセンター	週2日、全員定時退社を目指します！	
香川パートナーセンター	エコロジーな銀行を目指します！	
愛媛パートナーセンター	地球環境にやさしく限られた資源を活用する！	
高知パートナーセンター	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいある仕事と職場を目指します！	
九州エリア		
熊本支店	将来に向けて、働きがいのある職場にする！	
北九州店	互いの存在を理解し合い、社員一人一人がやりがいを感じることができる職場環境を作ります！	
福岡東店	一人ひとりが多様性の尊重、ワークライフバランスの向上を目指し、働きやすい職場、自らや同僚、お客さまの豊かな人生に向けて取り組みます。	
博多店	博多店の社員全員が生き生きとした、やりがいを感じる職場にします！	
久留米店	一人ひとりのお客さまに寄り添って、選ばれる銀行を目指します。	
佐賀店	CO2削減に取り組み、環境にやさしい職場を目指します！	
長崎店	お金に関わる総合相談所として、地域の皆さまに真摯に寄り添います！	
佐世保店	地域のお客さまに必要とされる銀行を目指します。	
八代店	正確・迅速・丁寧な業務を励行し、地域のみなさまに 信頼され喜んでいただけるサービス・商品をお届けします	
大分店	地球・環境・人にやさしい銀行をめざします	
別府店	社員一人一人が主役となって活躍できるような職場を作ります!!	

宮崎店	社員一人ひとりが、生き生きとしたやりがいのある職場を目指します！	
鹿児島店	鹿児島地域の多くのお客さまに必要とされる銀行を目指します。事故・事務ミス、苦情ゼロを目指します。	
九州エリア本部	環境に配慮した エコロジーな銀行を目指します！	
福岡パートナーセンター	環境に配慮した地球にやさしい企業を目指します！	
佐賀パートナーセンター	社員がダイバーシティへの理解を深め、お互いを理解しあえるようコミュニケーションを図り、働きやすい職場づくりを目指します。	
長崎パートナーセンター	社員一人ひとりが生き生きとした、やりがいのある仕事と職場にします！	
熊本パートナーセンター	テレワークの推進、定時退社を図り働きやすい職場を目指します。	
大分パートナーセンター	エコロジーなパートナーセンターを目指します！	
宮崎パートナーセンター	通帳アプリ等各種デジタルサービスの知識向上を図ります	
鹿児島パートナーセンター	「事故・マネロン関係不備」ゼロを目指します。	
沖縄エリア		
那覇支店	ひとりひとりのお客さまにとって、より良いご提案を心がけます	
沖縄エリア本部	コミュニケーションを重視し、仕事の楽しさを共有しよう	
沖縄パートナーセンター	全社員が活き活きと働きがいのある職場環境を目指します	
その他		
小樽貯金事務センター	基本動作と手順書を遵守し、事故・事務ミス『ゼロ』を目指します！	
仙台貯金事務センター	ワーク・ライフ・バランスを推進し、社員一人ひとりが生き生きと働ける職場を作ります。	
東京貯金事務センター	エコロジーな事務センターを目指します	
横浜貯金事務センター	社員の多様性を尊重し、全員が笑顔で働ける職場を作ります！	
長野貯金事務センター	社員一人ひとりが自身の役割を発揮し、やりがいを持って楽しく働ける職場を作ります！	
金沢貯金事務センター	社員が活発にコミュニケーションを行う働きがいのある職場を作ります。	
名古屋貯金事務センター	社員の意見が発信しやすい環境を構築し、多様な意見が言い合える風通しの良い職場にします。	
大阪貯金事務センター	風通しがよく、気兼ねなく相談し合える職場を作ります！	
広島貯金事務センター	社員一人ひとりが、未来を見つめ・考え・進化するJCを目指します！	

徳島貯金事務センター	社員一人ひとりが生き生きと働き、明るく笑顔があふれる職場をつくります。	
福岡貯金事務センター	「エコロジーな福岡貯金事務センター」を目指します！	
東日本貯金事務計算センター	金融インフラとして、システムの安定運行を堅持します！	
西日本貯金事務計算センター	ゆうちょ銀行の要として、システム安定運行の継続を行うため、社員一人ひとりが生き生きと働きやすい職場にします。	
印鑑票管理センター	基本動作を忠実に実行し、質の高いサービスをお客さまに提供する	
東日本ATM管理センター	環境に配慮することで、よりエコロジーな職場を目指します！	
西日本ATM管理センター	1人ひとりの意見を大切にし、笑顔が絶えない職場を作ります！	
クレジット管理センター	社員一人ひとりが生き生きとし、仕事もプライベートも大切にできる職場にします！	



社員座談会（2022年度）

SDGs達成のために、 ゆうちょ銀行ができること

～すべてのお客さまへ平等に
質の高いサービスを提供するために～

ゆうちょ銀行では、社会と共存して企業成長することの重要性を全社員が認識できるよう、経営層・社員に対する研修、浸透・啓発施策等を継続的に実施してまいりました。さらに、2022年度、社会課題解決に向けた意識を全社員一丸となって高めるとともに、社員一人ひとりが業務を通じた社会課題解決に取り組むため、全国の店所^{※1}で「SDGs宣言^{※2}」を策定し、具体的アクションを実施しています。今般、「SDGs宣言」の策定過程を踏まえ、店舗代表として東京都・町田店の社員とお客さま対応における取り組み内容や、ゆうちょ銀行の存在意義等を語り合いました。

※1：ゆうちょ銀行には、全国233店舗の営業所のほか、営業所の統括機能等を持つエリア本部、営業所および郵便局に関する事務・営業支援等を行うパートナーセンター、口座管理等を行う貯金事務センター等の各種機関があります。

※2：各店所において、ゆうちょ銀行の重点課題（マテリアリティ）、関連するSDGs目標（ゴール）を振り返り、今後のSDGs達成に向けた取り組みについて行動計画を宣言しました。

関連情報

▶ [私たちのSDGs宣言](#)

町田店のSDGs宣言について

町田店 SDGs宣言

Everyone LOVE & PEACE

～すべてのお客さまへ平等に質の高いサービスを提供します！

町田店のパーパスである「お客さまの人生をより豊かにすることに貢献し、社員一人ひとりがやりがいを感じることを」表しました。銀行取引のデジタル化が進む中、リアルでしか築けない「信頼関係」や、いつもそこにある「安心感」を存続させるために、店舗として何ができるかを常に考えています。

町田店で取り組む重点課題 (マテリアリティ)



日本全国あまねく
誰にでも
「安心・安全」な
金融サービスを提供

関連するSDGs



参加者紹介：ゆうちょ銀行 町田店から、店長のほか、3名の社員が参加しました。



乙藤店長



窓口サービス部
課長代理 Hさん



渉外部
課長代理 Tさん



渉外部 主任 Iさん

Q 町田店の「SDGs宣言」は、社員の皆さんの明るい雰囲気やお客さまへの思いが伝わってくる、インパクトのある宣言になっています。どのように策定されたのか聞かせてください。



乙藤店長

当店には様々な国籍、年齢層のお客さまが来店されます。すべてのお客さまの様々なニーズにお応えできるよう、日々取り組んでいます。

今年度から、より一層の取り組み推進に向けて、「SDGsリーダー」を独自に設置しています。渉外社員 I さんをリーダーに週次の勉強会等を行っており、「SDGs宣言」も、リーダーを中心に社員中心で話し合っ



Iさん

当店ではお客さま本位で業務を行うことを大切にしていることから、SDGsの様々な課題を踏まえた当店の重点課題（マテリアリティ）の中から、「日本全国あまねく誰にでも『安心・安全』な金融サービスを提供」に関連するものを設定したいと考えました。

今、世界では戦争が起きており、誰もが平和に暮らすのが当たり前ではないことを実感しています。ゆうちょ銀行は1億2千万の口座があり、日本国民のほとんどが顧客である日本のインフラを支える銀行です。すべてのお客さまに平等に質の高いサービスを提供することが私たちにできるSDGsの取り組みであると考えます。お客さまに対しても、社員同士でも、愛のある言動・行動を行いたいという思いも込めています。

Q 「Everyone LOVE & PEACE」のために、町田店全体で取り組んでいることを教えてください。



Iさん

全てのお客さまに質の高いサービスを提供できるよう、日頃から様々な工夫を行っています。

例えば、耳の不自由なお客さまとは筆談で会話をしますが、コロナ禍での接触を防止するためにも筆談機は2台（お客さま用・社員用）用意して、アクリル板越しに対応できるコーナーを設置しました。また、簡単な挨拶などの手話を全社員で毎週、朝礼で練習しています。

外国人のお客さまには、様々な国の方がいらっしゃいますので、英語だけではなく、各国の言語の記載例や説明資料を分けて設置して、すぐにお渡しできるようにしています。ポケットーク（AI通訳機）も活用してうまくコミュニケーションを図れるよう、練習しています。

Q

町田店がこういった取り組みを推進する上で、皆さんそれぞれ、どのように課題を見つけ、実際の行動に移しているのでしょうか。



Iさん

お客さま対応を行った後は振り返りを行い、「こうすればもっと分かりやすくご案内ができたかもしれない」と更なる改善点がないかを考えるように心がけています。各国の言語別の書類の事前準備や、手話の習得等は、日頃の気づきを社員間で共有し、店舗全体の取組みとして始めたものです。よりスムーズに対応ができることで、お客さまに喜んでいただける機会が増え、社員のやりがいにもつながっています。



手話ロープレを行う町田店の皆さん

SDGs宣言達成のためにそれぞれが意識していること、取り組んでいること

Q

SDGs宣言達成のために現在取り組んでいること、感じている課題等について教えてください。



Hさん

私は、窓口担当者として、お客さまによってサービスの差が出ないように心がけて業務を行っています。

外国のお客さまへの対応は、日本の方と比べて言語の壁があり時間がかかることもありますが、無事に手続きができた時のお客さまの喜ぶ姿を見ると、自分自身のやりがいにも繋がります。最近、外国のお客さまが口座開設後、私あてに再度来店し、ご友人を紹介してくださいました。「ゆうちょ銀行に行けば分かりやすく丁寧に口座開設をしてもらえる」と友人に伝えてくださったようで、とても嬉しかったです。私のお客さま対応により、「お客さまの輪」が広がったと感じられた出来事でした。

また、高齢のお客さまの中には、耳の聞こえにくい方や窓口までの移動に時間を要す方などがいらっしゃると思いますので、それぞれのお客さまに適切な対応を行うよう意識しています。例えば聞き取りが上手ではない方に対しては、大きな声でゆっくり話す、聞き取りやすいように低めの声で話すといった工夫をしています。お客さま対応で役に立ちそうな内容は、意識して情報収集したり、職場で情報交換したりしています。

「ありがとう」と言ってもらえる存在になりたい。すべてのお客さまに笑顔で帰ってもらいたい。
これが、SDGs達成にも繋がると考える私の強い思いです。



Tさん

私は渉外社員として、お客さまのライフプランに応じた投資信託等の資産運用商品のご案内を行っています。

私が常に徹底していることは、商品をご案内する前にヒアリングを行い、「**最も大切にしていること・人**」についてお伺いすることです。「車を大事にしており、趣味はドライブ」「可愛いお孫さんが生まれたばかり」といったエピソードを伺うことで、お客さまの人となりや考え、生活を知ることができ、その方に適した商品をご案内できます。

最近はオンライン面談も増えましたが、パソコンが苦手なお客さまには初期設定をお手伝いしたり、使い方をご説明したりといったサポートにも力を入れています。外出が難しいお客さまにも取引の選択肢が広がり、より便利に当行を利用いただけるようになると考えています。

また、私は町田店の「QQセールスリーダー※3」でもあるため、町田店のお客さま対応に、「お客さまの声」を活かすことにも尽力しています。アンケートに記載されたご意見を分析して、お客さまが何を求めているのかを考え、改善につなげています。

※3：Quantity（営業の量）& Quality（営業の質）の略。2018年10月にお客さま本位の業務運営※4を目的に、各店に設置。

Q

金融機関としてお客さまに寄り添った対応をするためには、どういった工夫が必要だと考えますか。



Tさん

幅広い知識やスキルが必要だと思います。お客さまに安心感を持ってゆうちょ銀行をご利用いただくには、年金や税金など金融のプロとして知識を深めることが重要と考えるからです。町田店では、渉外社員がFP2級を取得し、継続的に知識向上に努めています。職場では、毎週三二勉強会を開催して社員同士で研鑽しています。



乙藤店長

お客さまをよく見て、どのような状況なのかを理解することも大切だと思っています。窓口では常に「振り込め詐欺の防止」を意識して対応していますが、先日取引内容やお客さまの態度から不審に思った社員が、振り込め詐欺被害を未然に防止してくれました。一人ひとりのお客さまをしっかりと見て、**そのお客さまが今置かれている状況を理解し、社員が寄り添って対応すること**が、お客さまをお守りすることにつながると思います。

※4：ゆうちょ銀行のお客さま本位の業務運営について

ゆうちょ銀行は、従来からご利用いただいている貯金・送金といったサービスの提供に加え、「資産形成のサポート」などにより、お客さまの幅広いニーズに積極的に対応していくため、2017年3月に金融庁が公表した「顧客本位の業務運営に関する原則」を採択し、同年6月に「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」を制定しました。また、「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」を公表しています。お客さまからお寄せいただいた声を真摯に受け止め、真に信頼される企業を目指し、「お客さま本位の業務運営」をさらに徹底してまいります。

- ▶ [お客さま本位の業務運営に関する基本方針](#)
- ▶ [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](#)

営業店での主な取り組み

お客さま本位の 情報提供および コンサルティングの実践	お客さまの声を 把握する仕組み	ご提案した商品や販売・推奨等の方法がお客さまにとってふさわしいものであったかについて、アンケート等によりお客さまの評価を受け検証するとともに、市況、保有商品の損益状況に関する情報の発信を行うのみではなく、お客さまにライフプランの変化があった場合には、お客さまのニーズに基づき、新たなライフプランの実現に向けたご提案に努めるほか、適切な投資等の判断をいただけるようサポートを行っています。
	ライフプラン コンサルティング	ライフスタイルが多様化する現在、LPCアプリ（ライフプランコンサルティングツール）を使用し、各種シミュレーション等により、お客さま一人ひとりのライフプランに応じたご提案を行っております。
利益相反管理態勢の整備	利益相反取引の 適切な管理	資産運用商品のご提案時は、商品や販売チャネルにともなう販売手数料等の多寡にかかわらず、お客さまのニーズに沿うと考える商品を提案しています。
人材育成	研修制度	商品・サービスや年金・相続等の知識研修、コンサルティング提案のロールプレイングや正規の事務を徹底する研修を行っています。また、専門性を身に付けるための資格取得支援等に取り組んでいます。 加えて、コンサルティングの実践に必要なスキルの保有状況を社員別に把握して、店舗管理者が社員毎の育成計画を作成のうえ指導を行います。作成した育成計画によるスキル習得状況に応じて、定期的なフォローアップを実施しています。



オンライン面談の様子

SDGs達成のために、ゆうちょ銀行ができること

Q

SDGs達成に向け、店長としての役割をどうお考えか、意気込みを教えてください。



乙藤店長

ゆうちょ銀行はパーパス（社会的存在意義）として「お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献します」を掲げています。町田店におきかえれば、お客さまの人生をより豊かにすることに貢献し、社員一人ひとりがやりがいを感じることであり、SDGs宣言はそれを表したものです。銀行取引のデジタル化が進む中、リアルでしか築けない「信頼関係」や、いつもそこにある「安心感」を存続させるために、店舗として何ができるかを常に考えています。

私は、店長着任前は本社の投資信託事業部で資産運用商品の販売戦略策定や制度設計に携わっていました。スマホを使ってお客さまご自身で資産運用を行う人が増える中、当行の強みは何なのか。「自分でアプリを操作して手軽に資産運用を行いたい」という方もいらっしゃる一方、「わかるまで丁寧に説明してほしい」という方もいらっしゃいます。ゆうちょ銀行では両方のお客さまのニーズに応えられるよう、誰にでも使いやすいデジタルチャネルの整備に取り組むと同時に、店舗ではお客さまに寄り添ったコンサルティングを実施しています。各店にQQセールスリーダーを置き、お客さま応対の際にいただいたご意見や苦情を分析・改善して次に活かすことで、お客さま満足度向上、お客さま本位の業務運営に取り組んでいます。

「ゆうちょ銀行でお取引いただければ、社員が直接ご相談に応じ、親切・丁寧に提案・ご説明します」ということが、全国にリアルチャネルを展開するゆうちょ銀行のミッションであり、それを店舗で社員と共に実践することが店長としての私の役割と考えています。

東京エリア本部 岸 執行役本部長 コメント

東京エリア本部では、東京にあるすべての郵便局・直営店が、お客さまにより親しまれ、愛される局・店舗となるよう、日々様々なサポートを行っています。

町田店の皆さんは、パソコンが苦手な高齢の方にはオンライン取引のための設定等をサポートする、体の不自由な方が不便なくご利用いただけるよう設備を整えスキルを磨くなど、日々サービスの向上に取り組んでいます。

また、「お客さまに信頼や安心感を持ってもらうために、お客さまをよく見て、その人に合った対応をすることが大切」とのコメントがあり、ゆうちょ銀行としてお客さまの期待に応えようとする姿勢、思いは同じと感じています。

SDGsの達成への貢献に向けて、今後もお客さまの声を大切にし、お客さま本位の業務運営を、郵便局・直営店と一緒に推進してまいります。



本社経営企画部サステナビリティ推進室 コメント

経営企画部サステナビリティ推進室では、当行社員一人ひとりが、サステナビリティの重要性について腹落ちし、業務を通じてSDGs等の社会課題解決に取り組むため、ESG・SDGs等の理解浸透施策を継続的に進めています。

各店所における「SDGs宣言」の策定・取り組みを通じて、当行のパーパス（社会的存在意義）、社員一人ひとりのパーパス（人生の目的や働く意義等）、各店所の課題等をそれぞれが認識することにより、SDGs達成への更なる貢献につなげてまいります。



所属・肩書は2022年6月時点

関連情報

▶ [私たちのSDGs宣言](#)

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方

ゆうちょ銀行が持続可能な社会・未来の創造に貢献するとともに、企業としての持続的成長を実現するためには、社会の皆さまの声に深く耳を傾け、その期待に応え、ご理解とご支持をいただくことが必要です。そのため、私たちはさまざまな社会の皆さまとの対話を積極的に行うことが重要だと考えています。

第三者意見



LRQAサステナビリティ（株）

代表取締役 富田 秀実

東京大学工学部物理工学科卒

プリンストン大学工学部化学工学神修士修了（M.S.E.）

ソニー株式会社に入社後、中央研究所勤務、高分子物性、環境技術の研究開発に携わる。その後、ソニーヨーロッパに赴任、ソニー欧州環境センター内に環境ラボを設立。帰国後、ソニー本社にて環境戦略室長、その後、CSR部発足当初から統括部長を約10年務める。その間、ソニーグループへのCSRマネジメントの導入、情報開示、投資家やNGO等とのステークホルダーエンゲージメント、NGO連携プロジェクト、サプライチェーンマネジメントなどCSR全般の統括責任者を務める。

その後、ロイドレジスターグループ入社、LRQAジャパンのビジネスプランニング&マーケティングダイレクターを経て、ロイドレジスタージャパン株式会社（現LRQAサステナビリティ株式会社）取締役就任、2020年より代表取締役。

ゆうちょ銀行は、日本郵政グループに属していますが、郵政グループとしての取り組みに加え、このゆうちょ銀行独自のサステナビリティサイトでは独自の取り組みの情報開示を行っています。この開示内容に対しての外部意見を申し述べます。

サステナビリティマネジメントに関しては、社長や担当役員のそれぞれの視点からのメッセージにより、その目指す方向性に加え、推進体制や責任者の明確化が進行し、研修を通じた社内浸透への努力を見ることができます。これは、各店舗で行われているSDGs宣言とそれに伴う取り組みへと連動していると考えられます。邦銀随一のネットワークを活かしたサービス提供などゆうちょ銀行特有の取り組みも紹介されており、パーパスの実現に向けた具体的な取り組みを垣間見することもできます。

昨今、企業にとっての必須の要件となった気候変動対策に関しては、スコープ3を含めたGHG排出量の開示、ネットゼロ宣言やTCFDレポートの発行など、大企業にとっての基本的な取り組みが着実になされつつあると感じられます。その中では、特にサプライチェーンや投融資先における気候変動の緩和策・適応策が言及されていることは評価できます。また、ESG投融資についても地域活性化ファンドなど特徴的な取り組み事例が詳細に開示されていることで取り組みが具体的なレベルに落とし込まれていることが見て取れます。

今後への期待としては、ゆうちょ銀行のさまざまな取り組みが、目指すパーパスに向けて、どのような社会的インパクトを創出しているのかを評価していくことも期待されます。こうしたサステナビリティマネジメントの高度化に関しては、サステナビリティ委員会等においても、積極的に外部のステークホルダーとの対話を行うことが非常に重要と考えられます。

また、気候変動と並び、「ビジネスと人権」が世界的に極めて重要な課題と認識され、対応が求められており、我が国政府もガイドラインを発行するなどの動きを見せています。国連指導原則に基づく人権デューデリジェンスへの取り組みや苦情処理メカニズムの構築運用は、今後の必須要件と言え、迅速な対応が求められます。

さらに、サステナビリティの情報開示基準類の策定が国際的に急速に進んでおり、今後はそうしたスタンダードへの的確な対応も必要となるでしょう。このような国際的なトレンドを捉え、先手を打った準備を継続的に行うことも重要と考えます。

有識者ダイアログ

日本郵政グループでは、有識者の方から当グループへのご意見・ご提言をいただく有識者ダイアログを定期的に開催しております。

関連情報

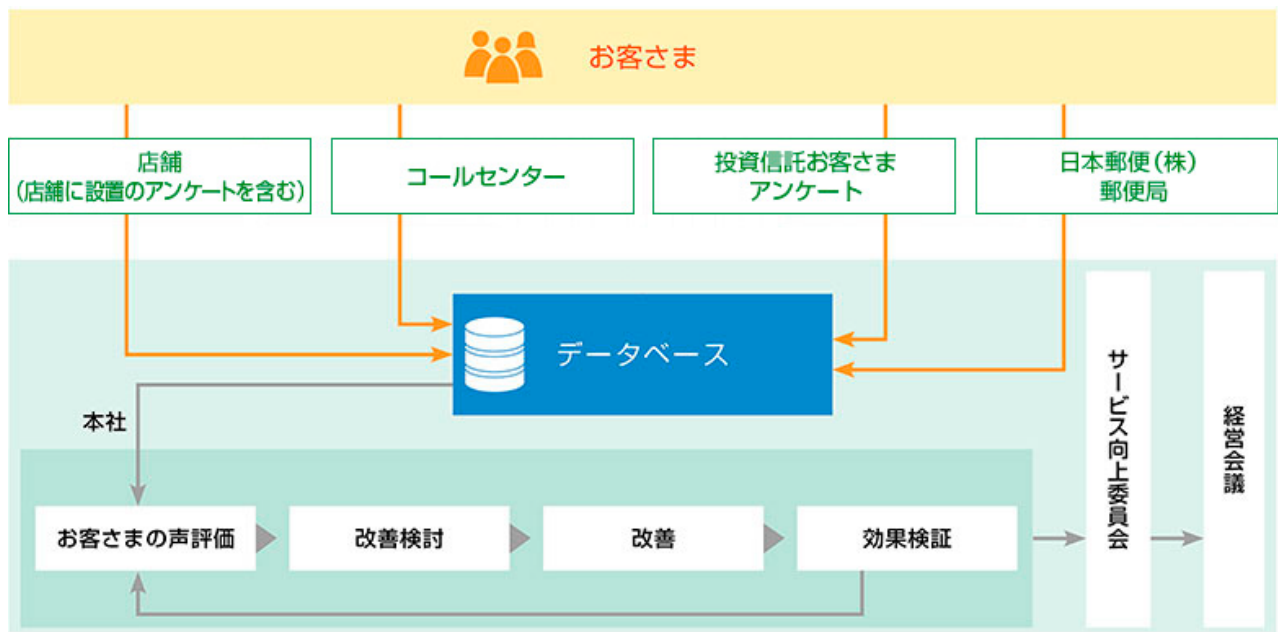
[ステークホルダーエンゲージメント](#)

お客さまとのコミュニケーション

お客さまの声を企業活動に活かす仕組み

ゆうちょ銀行では、店舗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、本社お客さまサービス統括部において一元的に管理しています。これらの情報は全社で共有し、商品・サービスの開発・改善に活用しています。なお、改善結果等は代表執行役社長が委員長を務めるサービス向上委員会や経営会議等に報告しています。

サービス改善のための取り組み体制

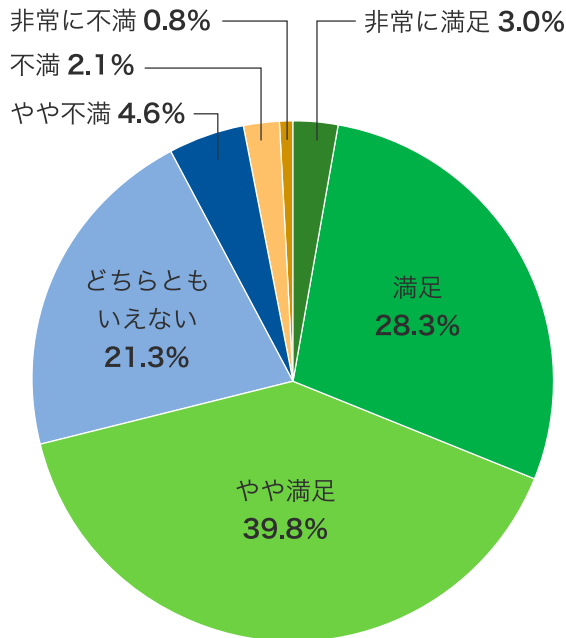


■ お客さま満足度調査の実施

よりよいサービスを提供するために、日本郵政グループでは、ご利用いただいているお客さまの満足度調査を実施しています。2021年9月に実施した調査（第14回）では、ゆうちょ銀行のサービスに満足いただいたお客さまは、71%※1でした。

※1：非常に満足、満足、やや満足の合計。

お客さま満足度調査結果（2021年度）



■ お客さまの声からの改善事例

お客さまの声

- ① 電話リレーサービスを介して、健常者と同じように電話を利用して問い合わせがしたい
- ② 投資信託を手軽に購入したい
- ③ アプリの登録方法を増やしてほしい

改善内容

- ① 電話で取り扱い可能な手続きおよび照会等全般に対し、電話リレーサービスがご利用いただけるようになりました。
- ② ゆうちょ通帳アプリで、投資信託のお取引ができるようになりました。
また、デジタルチャネル（ゆうちょダイレクト（投資信託）、ゆうちょ通帳アプリ）で取り扱うすべての投資信託の購入時手数料を無料にしました。
- ③ 従来から導入している自動音声認証のほか、口座に携帯電話番号をご登録されているお客さまを対象に、SMS認証を追加しました。

関連情報

- ▶ [CS向上への取り組み](#)

株主・投資家の皆さまとの対話

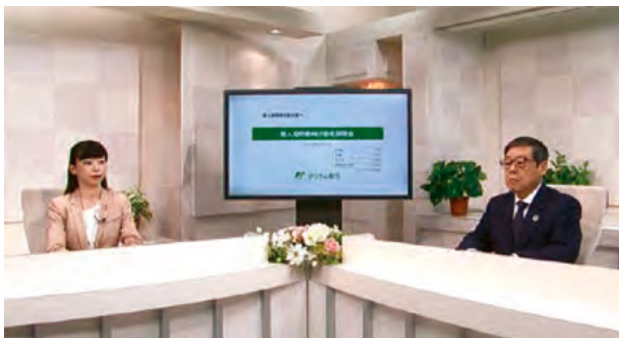
当行は持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指し、投資家、株主の皆さまと強固なエンゲージメントの構築を推進しています。活動を通じて、当行事業に関する理解を深めていただくとともに、投資家、株主の皆さまのご意見・ご要望を経営に反映していきます。今後は各事業部門の責任者によるIR機会の創出等、IR活動・IR態勢を充実していきます。プライム市場上場会社として、気候変動リスク等に係る開示の充実を進めるほか、社会的要請やトレンド等に対応した各種開示の充実に努めていきます。

IR活動実績（2021年度）

活動	内容
第15期定時株主総会	2021年6月17日開催
個人投資家向け説明会	取締役兼代表執行役社長池田憲人やIR担当執行役新村真が登壇し、オンラインでの個人投資家説明会を5回実施。
投資家説明会	主に機関投資家・アナリストの方々に向け、半期毎に説明会を実施。
機関投資家・アナリストの方々との個別面談	国内・海外問わず、複数の機関投資家・アナリストの方々と個別面談を実施。
テーマ別投資家説明会	機関投資家の方々のご興味・ご関心に沿って、当行のESGへの取組みについて説明会を実施。
証券会社主催機関投資家向けカンファレンス	複数の証券会社主催のカンファレンスに参加し、主に海外機関投資家の方々と個別面談を実施。
第16期定時株主総会（2022年度）	2022年6月16日開催

関連情報

- ▶ ディスクロージャーポリシー／適時開示体制
- ▶ IR情報



個人投資家向け説明会（2022年1月26日開催）
登壇者：取締役兼代表執行役社長の池田憲人およびIR部社員



株主総会の様子（2022年6月16日開催）

社員とのコミュニケーション

Web社内報

ゆうちょ銀行では、組織風土改革の一環として、社長・役員の動画メッセージを配信しています。

また2022年4月からは、社内コミュニケーションツールである社内報をWeb化し、「身近で頼れる社内報」をコンセプトに、ロールモデルや各組織の紹介等のコンテンツを定期的に配信しています。



タウンホールミーティング「カタライブ」

ゆうちょ銀行では、社員の主体的な企画・運営により、経営層と社員の対話の場となるタウンホールミーティング「カタライブ」を開催しています。

2021年度に実施した「カタライブ」には約50名の社員が参加し、池田社長が参加者からの質問に答える形で、組織風土改革や経営ビジョンについて対話を行いました。普段は直接会話をする機会が少ない池田社長の人柄にも触れ、経営への理解を深めました。



地域社会との対話

ゆうちょ銀行は、地域に根差した金融機関であるために、地域社会にあるさまざまな「声」を大切にしています。この一環として、地域に信頼されている地域の金融機関さまや地方公共団体さまとの対話を進めています。



ゆうちょ銀行 専務執行役
矢野 晴巳

特集

サステナビリティ担当役員メッセージ

ゆうちょ銀行は創業以来、誰もが公平に利用できる社会基盤の構築に努めてきました。現在は、当行の企業価値向上と社会課題解決の両立を図る「ESG経営」に取り組んでいます。その取り組みと今後の目標について、サステナビリティ推進の担当役員である矢野晴巳が語ります。

基本的な考え方

Q サステナビリティを推進するうえで重視していることを教えてください。

お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献することです。それが私たちの社会的存在意義（パーパス）です。

ゆうちょ銀行は1875年に政府が郵便為替事業を開始して以来、創業者・前島密の精神を受け継ぎ、誰もが公平に利用できる金融インフラの構築を目指してきました。2007年に民営化した後も、日本全国あまねく誰にでも安心・安全な金融サービスを提供するために事業を展開していくという姿勢は、変わることはありません。現在、約1億2000万口座という、日本の総人口に等しい口座数を保有するゆうちょ銀行は、日本全国のお客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献することを自らの社会的存在意義（パーパス）と認識しています。

ゆうちょ銀行は、国連が掲げる持続可能な開発目標（SDGs）への貢献も重視し、事業活動を通じてサステナブルな社会の実現に取り組んでいます。2020年度には経営企画部内にサステナビリティ推進に関する専門組織（現サステナビリティ推進室）を設け、経営とサステナビリティを一体で進める体制を構築しました。その中で、私はサステナビリティ推進を担当する役員として、経営会議の諮問機関であるサステナビリティ委員会の委員長を務めています。委員会では、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）など、当行が事業を通じて取り組むべきサステナビリティに関するさまざまなテーマについて議論をしています。委員会で立案された重要施策は、経営会議を経て取締役会において議論のうえ決定され、取り組みの進捗や成果がモニタリングされています。

ゆうちょ銀行は2021年度に、新たな中期経営計画（2021年度～2025年度）をスタートしました。自らのパーパスに立ち返り、果たすべき3つのミッションを明確化したうえで、企業価値向上と社会課題解決の両立を図る経営（ESG経営）を目指しています。なお、3つのミッションには、SDGsの基本理念でもある「誰一人取り残さない」という考えが貫かれています。そして、このミッションを達成するために、ステークホルダーにとっての重要性和、事業活動によるインパクトの2つの側面から、社会課題のうち特に取り組むべき重点課題（マテリアリティ）を4つ定め、その解決に向けた戦略と、達成すべき目標KPIを明示しています。サステナビリティ担当役員としての私の役割は、中期経営計画で打ち出した重点課題（マテリアリティ）に、社員一人ひとりが日々の業務を通じて取り組むことが、ESG経営の推進にほかならないということを、会社全体にしっかりと落とし込むことだと考えています。この観点から、2022年度に、全店所において「SDGs宣言」を策定する取り組みを開始しました。各店所において、4つの重点課題（マテリアリティ）と紐づいた自分たちの「SDGs宣言」と、その達成に向けた具体的な取り組みを考えてもらい、実際に日々の業務を通じて、それを実践してもらう試みです。今後もこうした日々の業務に則した取り組みを通じて、全社員が一体感を持ったサステナビリティ経営を進めます。

■ 3つのミッション

パーパス（社会的存在意義）

お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献します。※

※日本郵政グループ経営理念

経営理念

お客さまの声を明日への羅針盤とする「最も身近で信頼される銀行」を目指します。

ミッション

日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」で「親切・丁寧」な金融サービスを提供する。

多様な枠組みによる地域への資金循環やリレーション強化を通じ、地域経済の発展に貢献する。

本邦最大級の機関投資家として、健全で収益性の高い運用を行うとともに、持続可能な社会の実現に貢献する。

企業価値の向上とSDGs等の社会課題解決の両立（ESG経営）

■ 4つの重点課題（マテリアリティ）

日本全国あまねく 誰にでも「安心・安全」な 金融サービスを提供		地域経済発展への 貢献		環境の 負荷低減		働き方改革、 ガバナンス高度化の推進	
3 すべての人に 健康と福祉を	9 産業と技術革新の 基盤をつくらう	8 働きがいも 経済成長も	9 産業と技術革新の 基盤をつくらう	13 気候変動に 具体的な対策を	14 海の豊かさを 守ろう	3 すべての人に 健康と福祉を	4 質の高い教育を みんなに
10 人や国の不平等 をなくそう	16 平和と公正を すべての人に	10 人や国の不平等 をなくそう	11 住み続けられる まちづくりを	15 陸の豊かさも 守ろう	17 パートナリーシップで 目標を達成しよう	5 ジェンダー平等を 実現しよう	10 人や国の不平等 をなくそう

取り組み・目標

Q それぞれの重点課題（マテリアリティ）について、取り組みの進捗を教えてください。

いずれも「ゆうちょらしい」やり方で、解決に向けた戦略を着実に推進しています。

重点課題（マテリアリティ）の1つ目、「日本全国あまねく誰にでも『安心・安全』な金融サービスを提供」については、安心・安全を最優先に、すべてのお客さまが利用しやすい「デジタルサービス」の拡充に努めています。ここでの大きなポイントは、「リアルとデジタルの相互補完」という「ゆうちょらしい」やり方で拡充を進めていることです。具体的には、全国の郵便局ネットワークを活用し、社員が親切・丁寧にデジタルサービスの利用をサポートすることで、現在不慣れな方も含め、最終的にすべてのお客さまが安心してデジタルサービスをご利用いただけるよう取り組んでいます。たとえば、中期経営計画では、2025年度までに、通帳アプリの登録口座数を1,000万口座まで増やす目標KPIを設定していますが、2022年3月末現在、登録口座数はすでに481万口座となっています。

2つ目の「地域経済発展への貢献」は、ゆうちょ銀行のパーパスそのものに含まれている重点課題（マテリアリティ）です。ここでもゆうちょ銀行は、貸出（デット性資金）ではなく、ファンド出資（エクイティ性資金）という「ゆうちょらしい」やり方で、地域への資金循環に取り組んでいます。たとえば全国各地の金融機関と連携し、「地域活性化ファンド」への参加を進めております。2022年3月末現在、累計39件のファンドに出資しており、2025年度までに累計50件の出資を目指しています。また、2018年に設立した連結子会社であるJPインベストメント株式会社を通じたエクイティ性資金の循環にも注力しています。同社はすでに3つのファンドを組成しており、特に2022年4月に組成した「地域・インパクト1号ファンド」は、地域経済の活性化、SDGs等の目標達成に向けた社会的インパクトの創出に資する企業や事業への投資を行い、サステナブルな社会の確立を目指すファンドです。

3つ目の「環境の負荷低減」については、グローバルスタンダードであるTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った取り組みを強化しています。特に、ゆうちょ銀行は、有価証券運用（国際分散投資）を業務の大きな柱とするビジネスモデルであることに鑑み、GHG（温室効果ガス）排出量につき、自社排出分（Scope1、2）よりも投資先排出分（Scope3）がかなり大きいという特徴があります。このため、Scope1,2の排出量を2030年度までに2019年度比で46%削減する目標を掲げているほか、Scope3（カテゴリ15：投資）を含めたGHG排出量を2050年までにネットゼロにする目標を掲げ、その達成に向けて着実に歩みを進めています。また、有価証券運用業務を通じて、サステナブルな社会の実現に貢献する観点から、グリーンボンドなど「ESGテーマ型投資」の残高拡大を進めており、当初2兆円としていた2025年度末の残高目標を4兆円に引き上げ、脱炭素社会実現に向けた取り組みを加速しています。

4つ目の「働き方改革、ガバナンス高度化の推進」については、「お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献する」というゆうちょ銀行のパーパスに明記されているとおり、社員の「幸せ（ウェルビーイング）」向上という視点から取り組んでいます。なお、その際には、ダイバーシティ・マネジメントが重要と考えています。社会構造の変化に伴うお客さまのライフスタイルの多様化により、お客さまがゆうちょ銀行に求めるニーズも多様化しており、それにお応えするためには、サービスを提供するゆうちょ銀行側も多様性を備えていなければなりません。そうした認識のもと、多様な属性や感性をもつ社員一人ひとりがゆうちょ銀行のパーパスを共有しつつ、自律的・主体的に働き、キャリアを形成していける環境の整備に努め、ウェルビーイングを実感できる会社にしていきたいと考えています。なお、ゆうちょ銀行は、2022年3月末現在、社員数に占める女性比率が約43%と比較的高く、女性活躍推進にも力を入れています。女性活躍に優れた企業として「なでしこ銘柄」や「MSCI日本株女性活躍指数」に選定されるなど、外部からも高い評価を受けていますが、さらに取り組みを強化します。たとえば、現状、女性管理職比率は16.6%ですが、新卒採用においては女性の割合のほうが高いため、定着をしっかりと図り、2026年4月1日までに女性管理職比率を20%以上に高めたいと考えています。

目次

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

重点課題とSDGs

環境

社会

ガバナンス

外部からの評価・
イニシアティブへの賛同

ESG関連情報



今後の展望

Q

中長期的な視点から、課題および今後の方針を教えてください。

ステークホルダーの皆さまに、ゆうちょ銀行への理解や共感を深めていただけるよう、積極的な情報発信と対話に努めます。

ゆうちょ銀行は子どもから大人まで幅広い層の皆さまにとって、最も身近な銀行であると考えています。たとえば、私も子どものころ、お小遣いをもって郵便局（ゆうちょ銀行）に預けに行った経験がありますが、子どもが行っても違和感がない、極めてユニークな銀行ではないでしょうか。このように、「生活の中に溶け込んでいる銀行」「あまねく誰にでも安心・安全な金融サービスを提供する銀行」という感覚を維持しながらも、社会構造の変化にあわせてビジネスモデルを変革していく必要があると強く思っています。

中長期的には、前述のとおり、すべてのお客さまが利用しやすいデジタルサービスの拡充に向けたビジネスモデルの変革が重要であると考えています。少子高齢化の加速や単身世帯の増加、コロナ禍による非接触サービスへのニーズの顕在化などの社会構造の変化に対し、デジタルサービスの拡充は欠かせない取り組みです。また、「地方のデジタル化」は、日本政府もその推進を基本的な方針の一つとして掲げている日本全体の課題でもあります。ゆうちょ銀行は、「リアルとデジタルの相互補完」を通じたビジネスモデルの変革により、金融サービスのデジタル化を、誰一人取り残さないかたちで達成すべく、さまざまな取り組みを加速していきます。

今後は、個人投資家を含む国内外の投資家の皆さまにゆうちょ銀行の特色あるビジネスモデルや、公共性と企業価値の両立を目指す姿勢を理解いただくことがより一層重要になります。また、中長期的にサステナビリティを推進し、目標を達成するためには社内外のさまざまなステークホルダーとの協力が欠かせません。そうした認識のもと、ゆうちょ銀行への理解や共感を深めていただけるよう、これまで以上にわかりやすく積極的な情報発信に努めるとともに、ステークホルダーの皆さまとの建設的な対話に取り組んでまいります。

ゆうちょ銀行 専務執行役

矢野晴巳

1984年日本興業銀行入行。みずほコーポレート銀行管理部室長、みずほ証券総合企画部経営調査室長を経て2010年経営調査部長。2011年にゆうちょ銀行コーポレートスタッフ部門調査部長に就任。以降、執行役、常務執行役を経て2019年から現職。

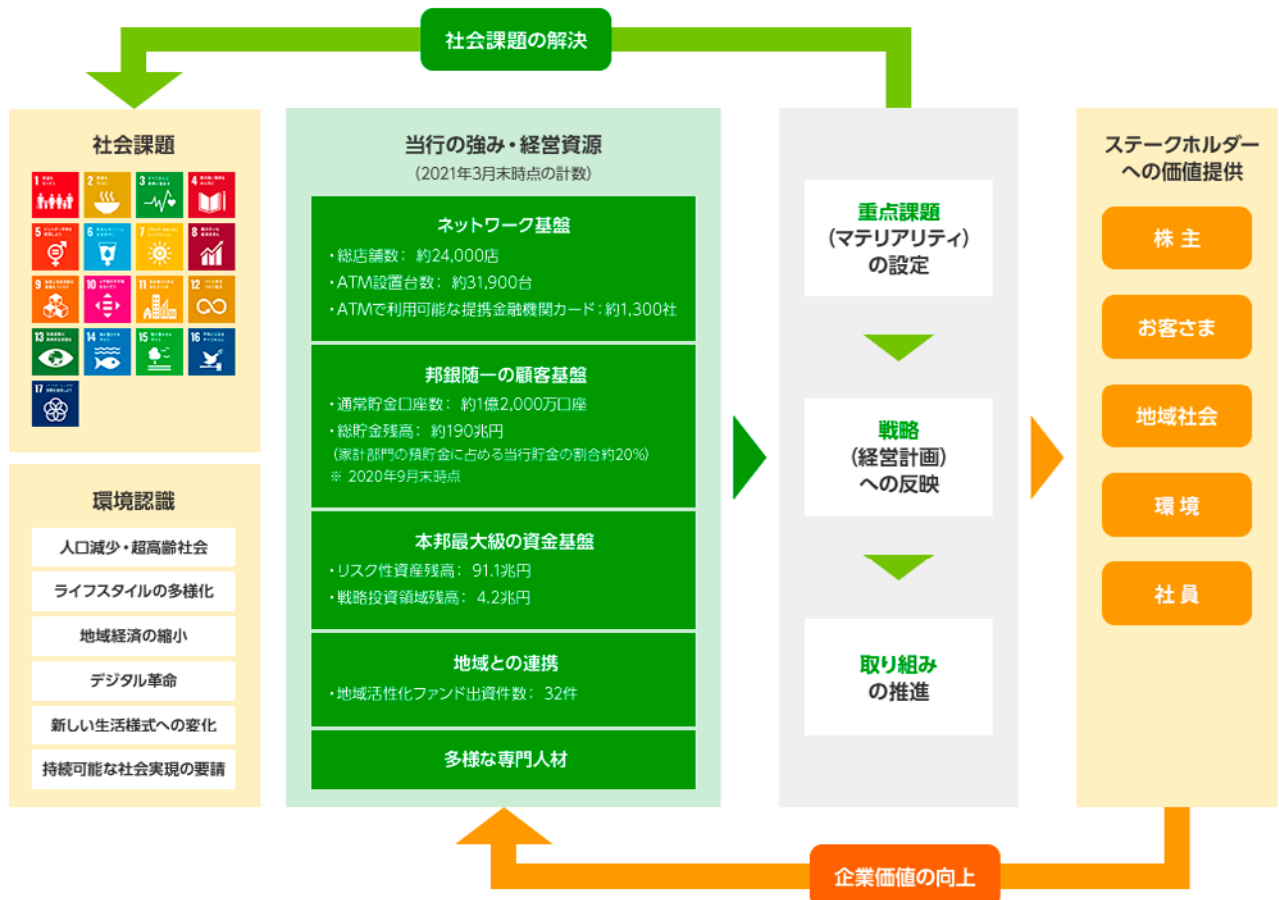
重点課題（マテリアリティ）

経営における重点課題（マテリアリティ）の位置づけ

ゆうちょ銀行では、企業価値向上と社会的課題解決を両立していく取り組みを推進しています。その根幹にあるのは「価値創造の循環」、つまり、「当行が事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、様々なステークホルダーへ価値を提供することが、当行の企業価値向上に結びつく」という考え方です。

ゆうちょ銀行の社会的存在意義

お客さまと社員の幸せを目指し、社会と地域の発展に貢献します。



関連情報

▶ 経営戦略（中期経営計画）

重点課題（マテリアリティ）

2021年度にスタートした中期経営計画において、ゆうちょ銀行が注力すべき重点課題（マテリアリティ）を設定しました。

これらは「社会とともに成長し続ける」当行が、「選ばれる銀行」としてお客さま、地域社会、環境、社員などのステークホルダーそれぞれに価値を提供する過程において、特に重視すべき課題を抽出・整理したものです。ビジネスの基本に立ち返って重点課題（マテリアリティ）を特定したことにより、社会と共存して成長することの重要性を認識し、全社員が実現に向け邁進します。

さらに、重点課題（マテリアリティ）ごとに進捗をマネジメントするための目標KPIを設定しました。

重点課題（マテリアリティ）・戦略・KPI

重点課題（マテリアリティ）	課題解決に向けた戦略	目標KPI (2020年度実績→2025年度目標)	関連するSDGs※2
 日本全国あまねく 誰にでも 「安心・安全」な 金融サービスを提供	- 全国の郵便局ネットワークの活用 - 安心・安全を最優先に、すべてのお客さまが利用しやすいデジタルサービスの拡充 - オープンな「共創プラットフォーム」の構築 - お客さまに一層寄り添ったコンサルティング	- 通帳アプリ登録口座数 約280万口座 → 1,000万口座 - つみたてNISA稼働口座数 約13万口座 → 40万口座	   
 地域経済発展への 貢献	- 多様な枠組みを通じた地域への資金循環 「地域の金融プラットフォーム」として、各地域の実情に応じた金融ニーズに対応 - 地域リレーション機能の強化	- 地域活性化ファンド出資件数 累計32件 → 50件 - 事務共同化金融機関数 3機関 → 約20機関	   
 環境の負荷低減	- TCFD※1提言に沿った取り組み強化 - ペーパーレス化推進、CO2排出量削減 - ESG投資の推進	- CO2排出量削減率 2019年度比▲46% (2030年度目標) - ESGテーマ型投資残高 約1.2兆円 → 4兆円	   
 働き方改革、 ガバナンス高度化 の推進	- 社員の働きがい向上 - ダイバーシティマネジメントの推進 - 柔軟な働き方の拡大、ハラスメントの根絶 - 独立性・多様性・専門性のバランスの取れた取締役会の構成	- 女性管理職比率 15.7% → 20% - 育児休業取得率 99.5% → 100% (性別問わず) - 障がい者雇用率 2.7% → 2.7%以上	   

※1: Task Force on Climate-related Financial Disclosures の略。気候変動に関する企業情報開示の充実を目的として、主要国の中央銀行・金融監督当局等の代表が参加する金融安定理事会の提言のもと設立された組織。

※2: Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）の略。2015年の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際的な目標。

特定プロセス

ステップ1 検討すべき社会課題の抽出

以下を通じて社会課題を可能な限り網羅的に抽出。

- 国際情勢分析（SDGs※2など各種国際的枠組み、国際基準、外部評価）
- 日本の情勢分析（行政機関・金融業界）
- 国際的なイニシアチブへの支持（SDGs、TCFD、CDP※3、国連グローバルコンパクト※4、GRI※5）

※3: Carbon Disclosure Projectの略。企業などの環境影響に関する情報開示システムを運営している国際的なNPO。

※4: 1999年の世界経済フォーラムにおいて当時の国連事務総長が提唱した、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み。

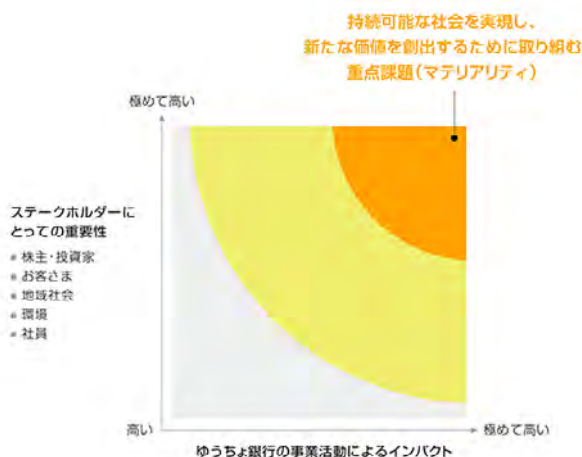
※5: Global Reporting Initiativeの略。サステナビリティ報告書のガイドラインを制定している国際的なNPO。

ステップ2 対象とすべき社会課題の絞り込み

ゆうちょ銀行の事業活動との関連性	ゆうちょ銀行の経営理念や方針、サービス、事業内容を基に、当行の事業活動との関連性が乏しい社会課題を除外
ステークホルダーとの対話	外部調査機関の評価結果、外部有識者の意見等を参考に、当行に対する社会からの要請を踏まえた選定となっているかを確認

ステップ3 重点課題（マテリアリティ）の決定

経営企画部が中心となり、「ステークホルダーにとっての重要性」と「ゆうちょ銀行の事業との関連性」の2軸で重要な課題を抽出・整理し、マテリアリティマップを作成。



ステップ4 重点課題（マテリアリティ）の特定

経営会議、取締役会において妥当性を検討し、4つの重点課題（マテリアリティ）を特定。経営戦略に結び付けて取り組みを推進し、進捗状況については定期的に経営会議と取締役会において確認。なお、重点課題（マテリアリティ）については、社会環境の変化を踏まえて定期的に見直しを実施予定。

SDGs達成に向けた取り組み

日本郵政グループの取り組み

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

日本郵政グループでは、グループを代表して日本郵政株式会社が国連グローバル・コンパクトに参加し、SDGs達成に向けて取り組んでいます。詳しくは、以下のページをご覧ください。

関連情報

[SDGs達成に向けた取り組み](#)



ゆうちょ銀行の取り組み

ゆうちょ銀行は、重点課題（マテリアリティ）に設定した「日本全国あまねく誰にでも『安心・安全』な金融サービスを提供」、「地域経済発展への貢献」、「環境の負荷低減」、「働き方改革、ガバナンス高度化の推進」のそれぞれで目標KPIを定め、取り組みを推進しています。また、全社員向けにサステナビリティに関する研修を実施し、社内における理解浸透を推進しています。

SDGsとゆうちょ銀行の重点課題（マテリアリティ）、取り組み、目標KPIの関係は下記の通りです。

ゆうちょ銀行「中期経営計画（2021年度～2025年度）」における取り組みと目標KPI

重点課題（マテリアリティ）と関連するSDGs	課題解決に向けた主な取り組み	目標KPI（2025年度）
日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」な金融サービスを提供 	- 全国の郵便局ネットワークの活用 - 安心・安全を最優先に、すべてのお客さまが利用しやすいデジタルサービスの拡充 - オープンな「共創プラットフォーム」の構築 - お客さまに一層寄り添ったコンサルティング	- 通帳アプリ登録口座数：1,000万口座（2022年3月末実績 481万口座） - つみたてNISA稼働口座数：40万口座（2022年3月末実績 17万口座）
地域経済発展への貢献 	- 多様な枠組みを通じた地域への資金循環 「地域の金融プラットフォーム」として、各地域の実情に応じた金融ニーズに対応 - 地域リレーション機能の強化	- 地域活性化ファンド出資件数：累計50件（2022年3月末実績 累計39件） - 事務共同化金融機関数：約20金融機関（2022年3月末実績 累計5金融機関）
環境の負荷低減 	- TCFD※1提言に沿った取り組み強化 - ペーパーレス化推進、CO₂排出量削減 - ESG投資の推進	- CO₂排出量削減率：▲46%（2030年度目標/2019年度比）（2021年度実績 ▲9.9%） - ESGテーマ型投資残高：4兆円（2022年3月末実績 約2.1兆円）
働き方改革、ガバナンス高度化の推進 	- 社員の働きがい向上 - ダイバーシティマネジメントの推進 - 柔軟な働き方の拡大、ハラスメントの根絶 - 独立性・多様性・専門性のバランスの取れた取締役会の構成	- 女性管理職比率：20%（2026年4月まで）※2（2022年4月時点 16.6%） - 育児休業取得率：100%（性別問わず）（2021年度実績 100%） - 障がい者雇用率：2.7%以上（2021年6月時点 2.71%）

※1：Task Force on Climate-related Financial Disclosures の略。気候変動に関する企業情報開示の充実を目的として、主要国の中央銀行・金融監督当局等の代表が参加する金融安定理事会の提言のもと設立された組織。

※2：日本郵政グループの目標：2031年4月1日の本社における女性管理者比率30%

SDGsの理念「誰一人取り残さない」ための取り組み

全国津々浦々のお客さまがゆうちょ銀行をご利用いただけるよう、全国約24,000の郵便局ネットワークを通じて、貯金や送金サービスを提供しています。また、高齢、病弱などのため窓口に向いて年金を受け取ることに不自由されている受給者の方に、年金や恩給をご自宅までお届けする「年金配達サービス」を取り扱っており、邦銀唯一のネットワークやこれらのサービスを通じて、地域社会になくてはならない社会的インフラとしての役目を果たしています。

さらに、誰もがゆうちょ銀行をご利用しやすいよう、口座開設にあたって入金（お預入れ）や手数料等を不要としています。外国人の方でも日本国内に居所があれば口座を開設することができ、口座開設にあたっての注意点をまとめた「口座開設を申し込まれる外国人のお客さまへ」を、ゆうちょ銀行WEBサイト上でご用意しています（英語、中国語、ベトナム語等の14言語）。

ゆうちょ銀行は、日本の総人口数に匹敵する1億2,000万口座を有しており、全国の皆さまがあまねく利用する最も身近な銀行として、これからもお客さまに各種サービスを提供していきます。

関連情報

[年金配達サービス](#)

[口座を開設される外国人のお客さまへ](#)



総店舗数

23,734店



ATMで利用可能な提携金融機関数

約 1,300社



ATM設置台数

31,774台

店舗網比較

2022年3月末



出所：全銀協HP「全国銀行財務諸表分析（全国銀行資本金、店舗数、銀行代理業者数、役員数一覧表）」国内本支店・出張所の合計（2021年9月末時点）

環境マネジメント

気候変動や森林破壊、水質汚染などの地球環境の課題解決に向けたアクションは世界中のあらゆる企業の責任となっています。ゆうちょ銀行は、省資源や、省エネルギー、資源のリサイクルなどに積極的に取り組み、事業における環境負荷の軽減に努めるとともに、金融商品などを通じて社会全体の環境負荷軽減にも積極的に取り組んでまいります。

環境方針

ゆうちょ銀行では、気候変動をはじめとする環境課題に対し、環境に配慮した行動に努めることのみならず、事業活動を通じて取り組むという観点から、2019年4月に「ゆうちょ銀行環境方針」を改定し、さらなる活動の充実に取り組んでいます。

関連情報

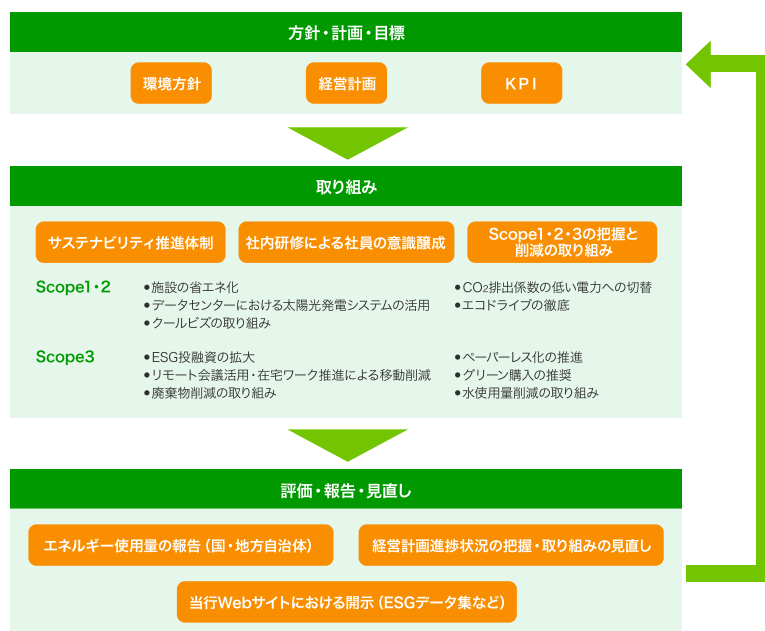
▶ [ゆうちょ銀行環境方針](#)

環境マネジメント体制

ゆうちょ銀行は気候変動をはじめとした地球環境問題に取り組むため、サステナビリティ推進体制を構築しています。経営企画部サステナビリティ推進室が、各業務所管部署から環境関連の取り組みについての報告を取りまとめ、サステナビリティ委員会、経営会議や取締役会に報告しています。

関連情報

▶ [サステナビリティ推進体制](#)



環境教育

環境負荷低減に向けた取り組みを推進するため、各種研修施策を実施するとともに、社員の意識啓発用に「エコロジーガイドブック」を作成し、エコドライブや省エネに関する社員指導に活用しています。

関連情報

▶ [社内研修等](#)

ゆうちょ銀行環境方針

I 基本理念

ゆうちょ銀行は、「最も身近で信頼される銀行」として、地域の自然と環境を守り、かけがえのない地球環境を次世代に伝えていくために、事業を通じ環境に配慮した行動に努め、環境課題の解決に取り組みます。

II 基本方針

1. わたしたちは、環境に関する法規制、条例及び同意した各種協定等を遵守し、これまで以上に地球環境への負担を減らすための取組及び環境汚染の予防に努めます。
2. わたしたちは、環境目的及び環境目標を定め計画的に実行するとともに、これらを定期的に見直す枠組みを構築して、環境マネジメントシステムの継続的な改善を図ります。
3. わたしたちは、当行の事業が環境に与える影響を考慮し、省資源や省エネルギー、資源のリサイクル、環境に配慮した物品の使用、産業廃棄物管理などに積極的に取り組み、事業における地球環境への負担削減に努めます。
また、事業を通じた気候変動への対応、社会の環境配慮促進により、循環型社会の実現、地球環境の保全に寄与します。
4. わたしたちは、環境に関する情報を社内外に積極的に公開し、環境教育や啓発活動を進めることにより、環境問題への意識の向上に取り組みます。
5. わたしたちは、環境への取組につき地域社会等と積極的にコミュニケーションをとり、継続的に改善を図ります。
6. わたしたちは、この方針を広く一般に公表します。

気候変動への取り組み

ゆうちょ銀行では、自然と環境を守り、次世代に伝えていくため、環境に配慮した行動に努め、環境課題の解決に取り組むことを「サステナビリティ基本方針」や「環境方針」に定め、GHG（温室効果ガス）排出量削減等を推進しています。

TCFD提言への対応

2019年4月にTCFD提言への賛同を表明し、同フレームワークに則った開示を行っています。詳しくは関連情報をご覧ください。

関連情報

▶ [TCFD提言への対応](#)

ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言

ゆうちょ銀行は、気候変動が社会や経済等に深刻な影響を及ぼす重大な課題であると認識のもと、2022年3月に「ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言」を発表しました。パリ協定の目標達成のため、気候変動の影響を軽減する各種施策に取り組み、省エネ等の効率性向上に努めています。

～ゆうちょ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言～

- 気候変動が社会や経済等に深刻な影響を及ぼす重大な課題であるという認識のもと、パリ協定の趣意に賛同し、気候変動の緩和・適応に資する取り組みを実施するとともに、これらの取り組みを支援します。
- 2050年までに自社および投融資ポートフォリオのGHG排出量（Scope1～3）のネットゼロ達成を目指します。

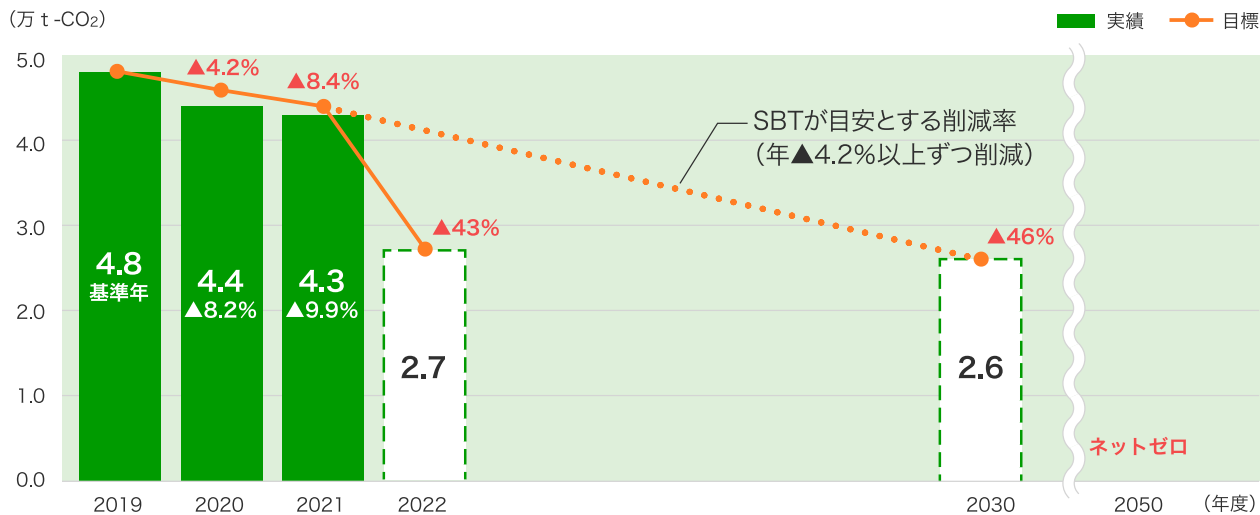
2019年度	2021年度	2030年度	2050年
● TCFD賛同表明	● 自社及び投融資ポートフォリオのGHG排出量ネットゼロをコミット		
自社排出量（Scope1、2）			
	● 自社保有施設の使用電力を再エネへ切替 ● 省エネルギーの取組み継続	▲46%（2019年度比）	ネットゼロ
投融資ポートフォリオ排出量（Scope3）			
	● イニシアティブ加盟（CDP、PCAF） ● 投融資ポートフォリオのGHG排出量を開示 ● 投融資先とのエンゲージメント開始 ● 石炭火力発電所向け与信残高ゼロ継続	中間目標検討中	ネットゼロ
		脱炭素社会の実現に向けた取組みを高度化	

GHG排出量の削減目標と実績

2021年5月に公表した中期経営計画において、自社のCO₂排出量（Scope1,2）を2030年度までに46%削減（2019年度対比）する目標KPIを設定しています。削減状況については、四半期ごとに経営会議や取締役会に報告しています。

また、2030年度に向けて毎年4.2%ずつ上乗せして削減する年度目標（2019年度対比）を設定しており、2021年度は、目標8.4%削減に対し、9.9%の削減を達成しました。2022年度は、すべての自社保有施設について、電力を再生可能エネルギー化したことも踏まえ、43%程度削減（2019年度対比）する短期目標を設定しています。

GHG排出量の目標および実績の推移



注1：我が国の目標（2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年度までに2013年度比46%削減）を達成できる水準であり、パリ協定に整合的な目標を設定。

注2：本目標は、ゆうちょ銀行（単体）のScope1、2排出量の100%を対象として設定。

関連情報

▶ ESGデータ集「環境」

直近のGHG排出量の実績および目標

区分※1	基準年度	2021年度		2022年度	2030年度	2050年
		目標	実績	目標	目標	目標
自社 (Scope1、2)	2019年度 (4.8万t-CO ₂)	▲8.4% (4.4万t-CO ₂)	▲9.9% (4.3万t-CO ₂)	▲43% (2.7万t-CO ₂)	▲46% (2.6万t-CO ₂)	ネットゼロ
投融資ポートフォリオ (Scope3カテゴリ15)	検討中	—	約27百万t-CO ₂ ※2	—	検討中	ネットゼロ

※1：GHGプロトコルにおける区分。ゆうちょ銀行では二酸化炭素を目標・管理対象としている。

Scope1：事業者自らによるGHGの直接排出

Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3：事業者の活動に関連する他社の排出（カテゴリ15は投資）

※2：投融資先ポートフォリオのGHG排出量は、PCAF（Partnership for Carbon Accounting Financials）メソドロジーに基づき、2022年3月末時点の投融資残高で算出。算出にあたっては、S&PグローバルTrucost社が提供するGHG排出量・財務関連データ等を使用（GHG排出量データはS&PグローバルTrucost社による推計値を含む）。今回の算出は、国内外の株式及び社債（Scope1、2）を対象としているが、PCAFメソドロジーで算出手法が確立していない場合や算出に必要なデータが揃わない場合等は、算出対象から除いている。

気候変動の緩和策・適応策

気候変動の影響を軽減するため、以下のとおり緩和策・適応策に取り組むとともに、サプライチェーンや投融資先における気候変動の緩和策・適応策の取り組みを支援しています。

気候変動対策	自社の取り組み	サプライチェーンや投融資先の取り組み支援
緩和策 GHG排出量の抑制や、森林等の吸収作用を保全及び強化することで、地球温暖化の防止を図るための施策	(Scope1・2) - 施設の省エネ化 - CO₂排出係数の低い電力への切替え - データセンターにおける太陽光発電システムの活用 - エコドライブの徹底 (Scope3) - ペーパーレス化の推進 - リモート会議システム活用等による出張削減 - 在宅勤務推進による通勤削減 - 水使用量削減の取り組み - 廃棄物削減の取り組み - ESG投融資の拡大	- 環境に配慮した調達活動の実施 - グリーン購入の推奨 - グリーンボンド等への投融資を通じた投融資先の緩和策支援 - 投融資先とのエンゲージメントの実施
適応策 地球温暖化がもたらす現在及び将来の気候変動の影響に対処する施策	- クールビズの取り組み - 台風等の水害を想定したBCP（非常時対応計画）の設定、訓練 - 気候変動が当行に与える財務影響について、シナリオ分析を実施（TCFD提言への対応）	グリーンボンド等への投融資を通じた投融資先の適応策支援

■ 事業におけるペーパーレスの促進

ゆうちょ銀行では、ICTを活用した紙使用量削減につながる新たなサービスの開発に取り組んでいます。また、お客さまにお送りする書類等の電子データ化により、紙の使用量削減とゴミの減量に取り組んでいます。

社内においては、タブレット端末を活用した営業によるサービス向上と紙使用量削減、社内会議のペーパーレス化、ペーパーレス決裁システム（電子稟議システム）導入、eラーニングによる各種研修実施等、さまざまな観点から紙の削減に取り組んでいます。また社内で使用するコピー用紙はすべてリサイクル用紙を使用しています。

無通帳型総合口座「ゆうちょダイレクト+（プラス）」

通帳を発行せず、現金の預け入れと払い出しはキャッシュカードで、入出金明細照会や現在高照会などは「ゆうちょダイレクト」上でご利用いただけるサービスです。

紙の通帳を発行しない代わりに、入出金明細を最大20年間※ご確認いただけます。これまで通帳に使用していた紙や、お客さまへの各種お知らせの紙も不要となるため、紙使用量の削減につながります。

※：2021年3月以降の明細が対象。（2021年2月以前の明細は最大15か月間）



関連情報

▶ [ゆうちょダイレクト+（プラス）について](#)

振替受払通知票Web照会サービス

振替受払通知票および払込取扱票などを口座更新日の翌朝9:00以降に、オフィスやご自宅のパソコン・スマートフォンから確認できるサービスです。

ご利用のお客さまからは、「インターネット上で振替受払通知票などが確認できて便利」、「紙の振替受払通知票を保管する必要がなくなって、楽になった」などの声をいただいています。文書でお知らせする代わりにWeb画面でご確認いただくため、紙使用量の削減につながります。



関連情報

▶ [振替受払通知票Web照会サービス](#)

■ 環境に配慮した住宅購入を支援する住宅ローン【フラット35】S

ゆうちょ銀行では、住宅ローンラインアップの一つとして、【フラット35】Sを取り扱っています。

【フラット35】Sとは、【フラット35】をお申込みのお客さまが、ZEH（ゼロ・エネルギー・ハウス）や長期優良住宅など、省エネルギー性、耐震性などを備えた質の高い住宅を取得する場合に、【フラット35】の借入金利を一定期間引き下げる制度です。

ゆうちょ銀行は、【フラット35】Sをお客さまに提供することで、冷暖房のエネルギー消費を抑制した住宅など、環境に配慮した住宅の普及を促進し、我が国の2050年カーボンニュートラル目標達成に貢献していきます。

関連情報

▶ [ゆうちょフラット35](#)

[【フラット35】S（独立行政法人住宅金融支援機構のWEBサイト）](#)

■ 調達における環境（気候変動・生物多様性等）への配慮

契約手続において「『環境への配慮』地球および地域の環境保全や資源の有効活用に配慮した調達活動を実施する」ことを定め、環境に配慮した調達を実施しています。

例えば、「統合報告書（ディスクロージャー誌）」、「環境情報誌」などの印刷には、植物油インキ^{※1}を使用しています。また、調達物品の使用素材を確認し、環境に配慮された素材に仕様を変更^{※2}するなど順次取り組んでいます。グリーン購入も継続的に推進しています。

加えてまた、2018年12月に「グループの調達活動に関する考え方」（調達方針）を見直し、日本郵政グループが国連グローバルコンパクトに定める4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）10原則を支持していることを示すとともに、お取引先さまにもご協力をお願いしています。

※1：大豆油、パーム油など、植物由来の油および廃食用油などをリサイクルした再生油を使用したインクのこと。

※2：プラスチックごみ等の削減に向けた取り組み。

関連情報

[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](#)

この他、「ESG投融資」を通じた取り組みや「環境に関する社会貢献活動」は、関連情報をご覧ください。

関連情報

▶ [環境に関する社会貢献活動](#)

▶ [ESG投融資](#)

環境政策への賛同

COOL CHOICEへの賛同

「COOL CHOICE」は、CO₂などの温室効果ガスの排出量削減のために、脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買換え」、「サービスの利用」、「ライフスタイルの選択」など地球温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」をしていこうという日本政府が推進する国民運動です。ゆうちょ銀行は、COOL CHOICEに賛同しています。

[COOL CHOICEとは](#)

その他の政策に賛同した取り組みは関連情報をご覧ください。

関連情報

▶ [環境省が設立した「株式会社脱炭素化支援機構」への出資](#)



業界団体への参画

ゆうちょ銀行は、以下の業界団体に加盟しています。

業界団体の環境に関する方針は、当行の方針と整合していると考えていますが、方針に乖離が生じた場合、積極的に意見を表明することにより、業界全体の気候変動対策の推進に貢献していきます。

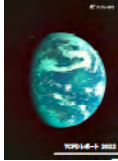
- 一般社団法人全国銀行協会
- 一般社団法人日本証券業協会

TCFD提言への対応

ゆうちょ銀行では、環境・社会および企業活動にも大きな影響を及ぼす気候変動等への対応を経営上の重要課題の一つと認識し、2019年4月にTCFD^{※1}提言への賛同を表明しました。以降、各種取り組みを経営戦略に組み込み、パリ協定の目的と目標に整合的となるよう対応の高度化を進めています。

※1：Task Force on Climate-related Financial Disclosures の略。気候変動に関する企業情報開示の充実を目的として、主要国の中央銀行・金融監督当局等の代表が参加する金融安定理事会の提言のもと設立された組織。

TCFDレポート



TCFD提言に関する取り組みを「TCFDレポート」にまとめております。こちらからダウンロードしてください。

[TCFDレポート \(PDF/3,255KB\)](#)

全体像

項目	推奨事項	当行の取り組みの概要
ガバナンス	気候関連のリスクと機会に係る組織のガバナンスを開示する	- 取締役会が気候変動等サステナビリティへの対応方針策定や取り組み状況を監督 - サステナビリティ委員会、経営会議、取締役会での議論を経て、中期経営計画・年度経営計画に気候変動課題を組み込み - 経営企画部サステナビリティ推進室において、気候変動に関する取り組みを経営戦略と一体的に推進 「ゆうちょ銀行環境方針」において気候変動を含む環境に関する方針を明文化 - 気候変動対応を含む「ESG経営の推進状況」を業績連動報酬の評価指標に取り入れた役員報酬を決定（代表執行役社長を含む全執行役に適用）
戦略	気候関連のリスクと機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の影響および潜在的な影響について開示する	- 気候変動が当行に与える影響（リスクと機会）を特定 - 気候変動関連のリスクが当行投融資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 - 貸出金に占める炭素関連資産の割合をモニタリング
リスク管理	気候関連リスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているかを開示する	- 気候変動関連のリスクをトップリスクの一つと位置づけ、リスクへの対応を経営計画に反映し四半期毎に確認・対応を実施 - 気候変動を含む環境・社会リスク低減のため、「ESG投融資方針」を策定し、これに基づく投資を実施 - 投資先に対するESGエンゲージメントの実施 - 気候変動リスクが既存の金融リスクに与える影響を分析
指標と目標	気候関連のリスクと機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を開示する	「ゆうちょ銀行GHG（温室効果ガス）排出量ネットゼロ宣言」を発表し、2050年までに自社（Scope1・2）および投融資ポートフォリオ（Scope3）の排出量ネットゼロにコミット 2030年度の当行のGHG排出量（Scope1・2）の削減目標を2019年度比▲46%に設定 - 投融資先のGHG排出量（Scope3）を算出 2025年度末時点のESGテーマ型投資残高目標を4兆円に引き上げ

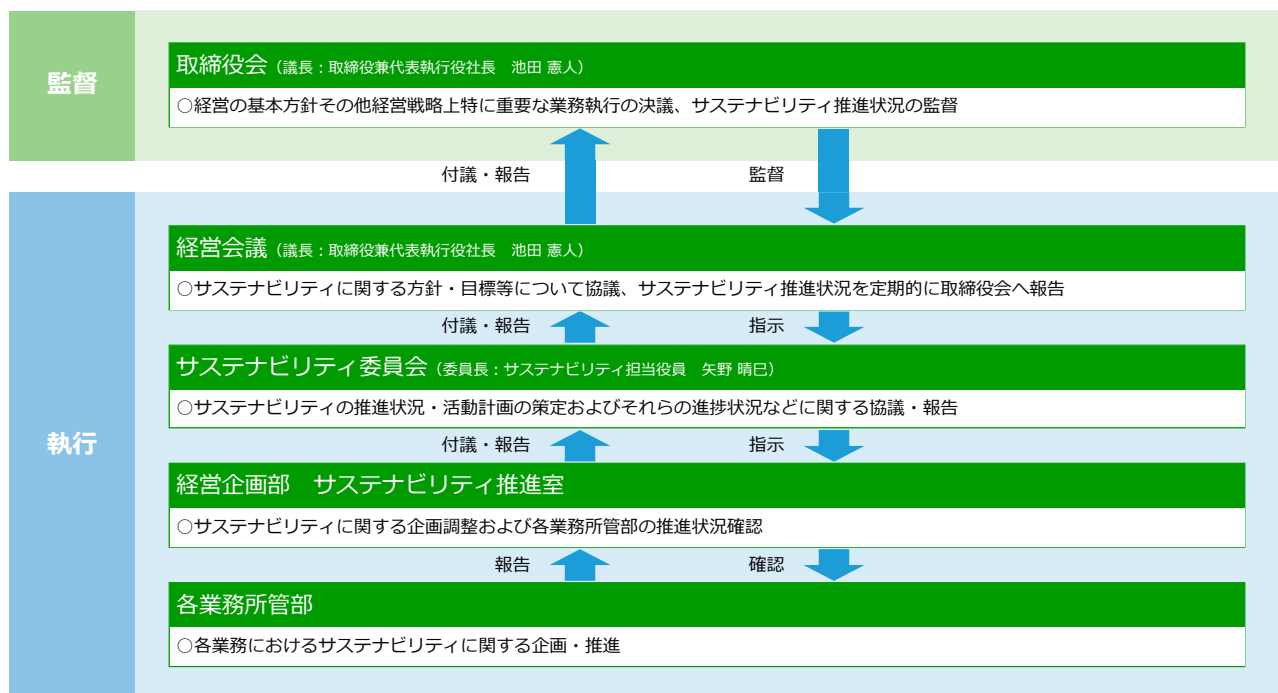
ガバナンス

- 気候変動への対応方針策定や取り組み状況の報告については、取締役会が適切に監督する態勢を整備しており、取締役会は気候関連問題の監督責任を負っています。
- 気候関連課題を含むサステナビリティへの取り組みについて、経営戦略と一体となって進めるため、経営会議の諮問機関であるサステナビリティ委員会、経営会議および取締役会での議論を経て、中期経営計画（2021年度～2025年度）に組み込むとともに、気候変動に関する重点課題（マテリアリティ）と目標KPIを設定しました。
- 取り組み状況については、定期的に取締役会まで報告しており、今後も気候関連を含むサステナビリティへの取り組みを経営計画と一体的に推進してまいります。
- 気候変動対応を含む「ESG経営の推進状況」を役員報酬の評価指標に取り入れています。

関連情報

- ▶ [サステナビリティ基本方針](#)
- ▶ [ゆうちょ銀行環境方針](#)

サステナビリティ推進体制



戦略

ゆうちょ銀行では、気候変動関連のリスクと機会を以下のとおり特定しています。

リスクと機会	内容	期間※2	財務影響※3
物理的リスク	・ 自然災害等による、当行保有資産であるATM等の毀損や投資先企業の信用リスクの増加	短期	小
移行リスク	・ 環境規制の影響が大きい投資先企業に係る当行保有有価証券が、規制強化により価値が低下	中～長期	中
機会	・ 気候関連課題に対する適切な取り組みと開示による、資本市場と社会における当行への評価向上 ・ 再生可能エネルギー事業等への融資およびグリーンボンド等への投資機会の増加	短～長期	中

※2：当該リスクが発生・顕在化するまでの期間 短期：1年未満、中期：1年以上～3年未満、長期：3年以上

※3：B/S・P/Lへの財務影響 小：年間10億円未満、中：10億円以上～100億円未満、大：年間100億円以上

関連情報

▶ ESG融資

- 2022年3月末の貸出金に占める炭素関連資産の割合は8.2%、残高は3,640億円です。
- 気候変動関連のリスクが当行投融資ポートフォリオに及ぼす影響を把握するため、ポートフォリオの大半を占める有価証券（債券及び株式）を対象に、移行リスクのシナリオ分析を実施しました。対象期間において、炭素コストの増加が当行投資先企業の収益に与える影響を個社毎に算出し、その影響の総和を算出した結果は以下のとおりです。
- 今後は、本分析より長期間の気候変動の影響を勘案した分析等も継続的に実施しつつ、引き続き気候変動影響について注視し、エンゲージメント等を通じて、投融資先の取組みをサポートしてまいります。

移行リスク

シナリオ	2021年公表のNGFS新シナリオ※4（シナリオモデル：REMIND-MAGPIE2.1-4.2）
対象	当行投融資ポートフォリオの大半を占める有価証券（債券及び株式）※5
分析方法	法規制等による投資先企業の炭素コスト※6増加が投資先企業の収益に与える影響を分析 注：投資先企業が将来実施する、収益改善の取組み等による効果は考慮していない
対象期間	債券：各債券の償還期限まで 株式：2100年まで
分析結果	▲約6,000億円（時価評価額の最大下落額）
財務への影響	- 一般的に商業銀行で行われている移行リスクシナリオ分析は、貸出の不良債権化に伴う与信管理費用の増加額を算出している一方、本分析は当行のビジネスモデルに合わせ、有価証券価値の下落額を算出 - 本分析では、炭素コスト増加による投資先企業の収益悪化影響を、時価評価額に全て織り込んで算出。ただし、実際には、投資先企業の収益悪化や時価評価額下落は徐々に顕現化すること、投資先企業の収益改善策の実施が期待されること、及び、分析対象が市場取引されている有価証券であり途中売却が可能であることから、財務戦略への影響については限定的

物理的リスクは、当行が全国に設置・保有しているATM・窓口端末機等の設備への影響について定量分析を実施しました。ハザードマップを用いて現時点で想定される洪水発生時の浸水深をもとに、当行設備が受ける被害額を算定したところ、今後100年間累計で約250億円と試算されました。気候変動により、洪水発生頻度は2℃シナリオでは約2倍、4℃シナリオでは約4倍に高まることが想定されますが、各設備は全国に分散して設置されており、同時に被害を受けるリスクは少なく、財務戦略への影響は限定的と考えています。

物理的リスク

シナリオ	IPCC RCP2.6（2℃シナリオ）※7	IPCC RCP8.5（4℃シナリオ）※7
対象	全国に設置・保有しているATM、窓口端末機等の設備	
分析方法	一定の仮定のもと、河川氾濫ハザードマップを用いて、浸水深を想定した被害額を算定	
対象期間	今後100年間	
分析結果	▲約500億円	▲約1,000億円
財務への影響	各設備は全国に分散して設置されていることから、同時に被害を受けるリスクは少ないため、財務戦略への影響については限定的	

※4：NGFS（Network for Greening the Financial System／気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク）が2021年6月に公表した、気候シナリオ。

※5：算出に必要なデータ（GHG排出量・財務関連データ等）が揃わない場合は、算出対象外。

※6：シナリオにおける炭素価格の上昇に伴って投資先が負担する費用。

※7：IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change／気候変動に関する政府間パネル）が公表している、今後100年間の地球の平均気温上昇シナリオ。

リスク管理

ゆうちょ銀行では、リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）を導入しており、気候変動等に係るリスクをトップリスクのひとつと位置づけています。当該リスクへの対応を経営計画に反映し、経営企画部に設置されているサステナビリティ推進室が定期的にコントロール状況を確認したうえで、必要な対応を行っています。

気候変動への影響が大きいセクターや各種国際合意等を踏まえたESG投融资方針に基づき、国際分散投資を推進しています。

当該方針については、今後も、機関投資家としての気候変動に対する義務の履行、貢献の観点から、さらなる充実に向けて検討していきます。

気候変動への影響が大きい企業に対し、エンゲージメントを実施しました。事例は以下のとおりです。

企業	主な対話内容
電力セクターA社	GHG排出量の削減目標は設定済で、達成に向け努力している。その一環として、住民理解を得ながら原発再稼働を目指しつつ、混焼技術開発等にも取り組んでいる。

関連情報

▶ ESG投融资方針

目次

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

重点課題とSDGs

環境

社会

ガバナンス

外部からの評価・
イニシアティブへの賛同

ESG関連情報

指標と目標

2050年までに自社および投融資ポートフォリオのGHG排出量のネットゼロ達成を目指す「ゆうちよ銀行 GHG排出量ネットゼロ宣言」を発表しました。

区分 ^{※8}	2030年度目標	2050年目標
自社（Scope1およびScope2）	▲46%（2019年度比）	ネットゼロ
投融資ポートフォリオ（Scope3カテゴリ15）	検討中	ネットゼロ

中期経営計画目標KPIとして、以下の目標を設定しています。

- ゆうちよ銀行が排出するCO₂排出量^{※9}を2030年度までに2019年度比46%削減（4.8万t-CO₂⇒2.6万t-CO₂）
- ESGテーマ型投資^{※10}残高2025年度末4兆円（当初KPI2兆円から倍増）

※8： GHGプロトコルにおける区分。ゆうちよ銀行では二酸化炭素を目標・管理対象としています。

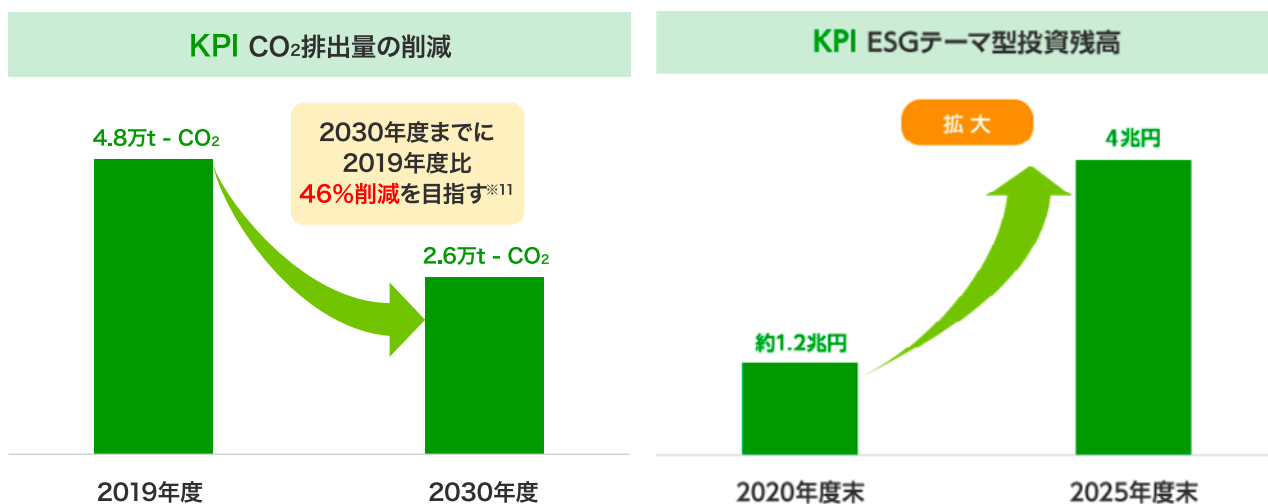
Scope1：事業者自らによるGHGの直接排出

Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3：事業者の活動に関連する他社の排出（カテゴリ15は投資）

※9： Scope1+2（当行単体）

※10： 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。



※11：我が国の目標（2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年度までに2013年度比46%削減）を達成できる水準であり、パリ協定に整合している。

関連情報

- ▶ [気候変動への取り組み（GHG排出量の削減目標と実績）](#)

■ 日本銀行の「気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション」への参加について

ゆうちよ銀行は、日本銀行が実施する「気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション」の対象先として選定されています。

関連情報

- ▶ [日本銀行の「気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション」への参加について](#)

[気候変動対応オペにかかる対象投融資に関する基準および適合性の判断のための具体的な手続きの開示（PDF/48KB）](#)

[国内の気候変動対応に資する投融資にかかる実績（PDF/423KB）](#)

ESG投融資

ゆうちょ銀行のESG投融資

■ ESG投融資の推進

ゆうちょ銀行は、2021年5月に公表した中期経営計画において「ESG投融資を推進」を掲げ、「ESGテーマ型投資※」の残高を2025年度末4兆円まで拡大する目標KPIを設定しています（2022年4月に当初目標の2兆円から倍増しました）。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中で、グリーンボンド／ローンへの投融資等、ESG投融資の推進を通じて、社会全体のGHG排出量削減の取組みを後押ししていきます。

なお、ESG投融資の状況については、定期的に取締役会に報告しており、取締役会の監督のもと、適切に運営しています。

※：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。

社外取締役からの主な意見

ESG投融資については、ウクライナ情勢等の影響により、従来どおりにグリーンボンド市場の拡大が進まないリスクもあるので、市場動向には留意すること。

■ ESG投融資方針

気候変動や生物多様性等の環境問題や、人権侵害等の社会問題に適切に対応するとともに、中長期的に安定したリターンの確保・リスク低減を図るため、ESG投融資方針を制定しています。ESG投融資方針は、ゆうちょ銀行が直接行う全ての投融資に適用しています^注。

ESG投融資方針では、積極的に行う投融資や、投融資にあたって留意すべきセクター等について、経営会議で協議の上、制定・改正しています。また、定期的に経営会議にレビューを行い、高度化を図っています。

注：ゆうちょ銀行が実施可能な法人向け融資業務は、シンジケート団の一員としてシンジケートローンに参加するもの等に限定されています。これは、ゆうちょ銀行が郵政民営化法により業務を制限されており、一般的な商業銀行が行っている法人向けの融資業務など、郵政民営化時に認められていない業務を行うときは、内閣総理大臣および総務大臣の認可を要するものとされているためです。

関連情報

[中期経営計画](#) 

▶ [ESG投融資方針](#)

グリーンボンド等への投融資

ゆうちょ銀行では、気候変動の「機会」を捉える取組みとして、グリーンボンド等への投融資を積極的に実施しています。

■ グリーンボンド等の投資事例

独立行政法人住宅金融支援機構が発行するグリーンボンドへの投資

独立行政法人住宅金融支援機構では、省エネルギー性や耐震性など質の高い住宅を取得する場合に、借入金利を一定期間引き下げる【フラット35】Sを実施しており、同機構が発行するグリーンボンドは、【フラット35】Sのうち「省エネルギー性に関する技術基準」を満たす新築住宅を対象としており、これらの住宅ローン債権の買取代金を資金使途としています。

ゆうちょ銀行は、住宅ローンラインアップの一つとして【フラット35】Sを取り扱うとともに、同機構のグリーンボンドに投資することによって、環境に配慮した住宅普及に貢献し、気候変動の緩和に資する取組みを実施・支援しています。

関連情報

▶ 環境に配慮した住宅購入を支援する住宅ローン【フラット35】S

[独立行政法人住宅金融支援機構が発行するグリーンbondへの投資について](#)

[～温室効果ガス排出削減の取り組みを支援～](#)

独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構が発行するソーシャルbondへの投資

ゆうちよ銀行が同機構のソーシャルbondに投資した資金は、同機構が担う高速道路事業における債務のリファイナンスに充当され、「持続可能で強靱な国土の形成」、「地方創生・地域活性化」という社会的課題の解決に活用されています。

また、同機構が発行するソーシャルbondの対象業務は、SDGsの目標13「気候変動に具体的な対策を」（気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）及び適応の能力を強化）とも関連しており、ゆうちよ銀行は投融資を通じて、気候変動の適応に資する取り組みを支援しています。

瀬戸大橋（瀬戸中央自動車道）



高速道路の床版取替え工事



（独）日本高速道路保有・債務返済機構 投資家向け説明資料より

関連情報

[独立行政法人日本高速道路保有・債務返済機構が発行するソーシャルbondへの投資について](#)

[～「持続可能で強靱な国土の形成」「地方創生・地域活性化」等の社会的課題の解決を支援～](#)

SDGs債投資信託（ESGファンド）への投資について

グリーンbondやソーシャルbond、サステナビリティbond等の調達資金がSDGsに貢献する事業に充当される債券（「SDGs債」）を主たる投資対象とする投資信託への投資を開始しております。投資信託を通じてSDGs債に投資をすることで、社会課題解決に積極的に貢献するとともに、中長期的に見て安定したリターンの確保（企業価値の向上）が期待できるものです。

なお、投資信託の選定においては、運用会社の投資発行体および銘柄に対するESGについての分析・モニタリング態勢、実績等を確認しております。

■ グリーンローン等の融資事例

PFI事業（鳥取県営水力発電所再整備・運営等事業）向けグリーンローンへの参加

株式会社三井住友銀行（以下「三井住友銀行」）がアレンジャー（主幹事）を務めるコンセッション方式によるPFI事業（鳥取県営水力発電所再整備・運営等事業）向けプロジェクトファイナンスの協調融資に参加しています。「SDGs グリーンローン」は三井住友銀行が提供する商品で、資金用途を環境に配慮した事業への用途に限定した上で、同行が所定のファイナンス要件を確認します。加えて、「グリーンbond及びソーシャルbond：持続可能な開発目標（SDGs）に照らしたハイレベルマッピング」等に基づき対象事業におけるSDGsとの関連性を確認し、外部評価機関による評価を取得するローンです。



日野川第一発電所（写真は鳥取県公式サイトより）



中津ダム（写真は鳥取県公式サイトより）

関連情報

[三井住友銀行が組成した「SDGsグリーンローン」によるプロジェクトファイナンスへの参加について](#)

[鳥取県営水力発電所再整備・運営等事業](#)

三井不動産向けサステナビリティ・リンク・ローン（協調融資）への参加

株式会社三菱 UFJ 銀行がアレンジャー（主幹事）を務める三井不動産株式会社向け「サステナビリティ・リンク・ローン」の協調融資に参加しています。サステナビリティ・リンク・ローンは、融資先のサステナビリティ目標と連携したサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）を設定し、金利等の貸付条件とSPTsに対する融資先のパフォーマンスを連動させ、SPTs達成への動機付けを与えることで、環境的・社会的に持続可能な経済活動および経済成長を促進し、支援することを目指すローンで、ゆうちょ銀行では初めての取組みとなるものです。

関連情報

[三井不動産向け「サステナビリティ・リンク・ローン（協調融資）」への参加について](#)

地域活性化ファンド等への投資（コミュニティ投資・インパクト投資）

■ 地域活性化ファンドへの投資（コミュニティ投資）

ゆうちょ銀行は、「社会と地域の発展に貢献する」という社会的存在意義（パーパス）のもと、2021年5月に公表した中期経営計画において重点戦略として「多様な枠組みによる地域への資金循環と地域リレーション機能の強化」を掲げており、地域活性化ファンド等を通じて、地域活性化の重要な担い手である中小企業等へリスクマネー（エクイティ性資金）の供給を行っています。また、これらの投資をESG投融資方針で「積極的に行う投融資」と定め、推進しています。

具体的な投資先（投資分野）としては、成長支援、事業承継、起業・創業の支援等を目的とするファンドに加え、地震・台風等で被災され復興に取り組む中小企業等や新型コロナウイルス感染症の影響により経営環境が悪化した中小企業等を支援するファンド等多岐に渡り、地域活性化に資する様々な分野に資金を供給しています。

これまでに累計39ファンド（2021年度末時点）に参加し、累計約130億円の投資確約を行っています。

ゆうちょ銀行が参加している地域活性化ファンドは、29の都道府県を投資対象地域に含んでいるほか、全国を投資対象とするファンドも複数あり、ほぼ全国の中小企業等への資金供給を行っています。また、これまでゆうちょ銀行が参加している地域活性化ファンドから300件を超える中小企業等に投資を通じて支援がされています。

これらの取り組みにより、お客さまからお預かりした大切な資金を地域に循環し、地域の活性化に貢献しています。

関連情報

[中期経営計画](#)

▶ [ESG投融資方針](#)

▶ [地域経済の活性化](#)

■ インパクトファンドへの投資（インパクト投資）

ゆうちょ銀行は、連結子会社のJPインベストメント株式会社が2022年4月に設立した「JPインベストメント地域・インパクト1号投資事業有限責任組合」（以下、「本ファンド」）に出資しました。本ファンドは、地域経済の活性化、SDGsの目標達成に向けた社会的インパクトの創出に資する企業や事業への投資を行い、持続可能な社会の確立を目指すもので、具体的には、国内において成長資金や事業承継等のニーズを有する中堅中小企業、ベンチャー企業及び地域開発事業等への投資を行うことにより、地域への資金循環を通じた地域経済の活性化や社会へのポジティブインパクト創出によるSDGsの目標達成に貢献いたします。投資対象のうち、特に社会的インパクトを有する企業・事業への投資については、「インパクト投資」として、経済的リターンに加えて社会的リターンも追求することでポジティブインパクトの創出を目指しています。

関連情報

[「JPインベストメント地域・インパクト1号投資事業有限責任組合」への出資について](#) 

■ 環境負荷低減へ取り組む会社への出資

■ 環境省が設立した「株式会社脱炭素化支援機構」への出資

2022年7月1日に施行された改正地球温暖化対策法に基づき、環境省は、国の財政投融資と民間からの出資を資本金とする新会社「株式会社脱炭素化支援機構」を設立しました。新会社では、脱炭素に資する事業に対して投資を行い、巨額の民間ESG資金を脱炭素投資に振り向ける呼び水となることを目指しています。ゆうちょ銀行は、新会社の本趣旨に賛同し、新会社への出資を行っています。

関連情報

[「株式会社脱炭素化支援機構（JICN）」への出資について](#) 

[脱炭素化支援機構が設立されました（環境省）](#) 

■ 再生可能エネルギーファンド運営会社への出資

ゆうちょ銀行は、再生可能エネルギーファンドの設立や事業運営を行う「Zエナジー株式会社」および同社が設立した「カーボンニュートラルファンド1号投資事業有限責任組合」への出資を行いました。これらの出資を通して、気候変動というグローバルな社会課題に対応し、かつ2050年の日本のカーボンニュートラル、脱炭素社会の構築に向け、再生可能エネルギーの一層の普及、さらなる市場拡大を図るとともに、同エネルギーに係る地方創生への貢献等にも取り組んでいきます。

関連情報

[再生可能エネルギーファンド創設に向けた新会社への出資について](#) 

[「カーボンニュートラルファンド1号投資事業有限責任組合」への出資について](#) 

■ 環境・社会に配慮した投融資の実施

ゆうちょ銀行は、資金運用業務において、気候変動・生物多様性・先住民や地域住民の人権等、環境問題や社会問題に適切に配慮することとしています。

2022年7月には石炭火力発電への新規建設や既存設備拡張案件への投融資を禁止するとともに、一般炭の新規採掘案件への投融資を禁止しました。なお、2021年度末時点で、石炭火力発電事業にかかるプロジェクトファイナンスの残高はありません。

■ プライベートエクイティ投資におけるESG考慮

ゆうちょ銀行では、プライベートエクイティ投資において、投資決定（運用委託先選定）にあたってESGの要素を考慮することとしています。具体的には、運用委託先を選定する際に国連が支持している責任投資原則（Principles for Responsible Investment、PRI）の署名者であることを必須条件にするとともに、運用委託先によるPEファンドデューデリジェンスにおいて、ゆうちょ銀行のESGにかかる方針（国際条約（ワシントン条約・ラムサール条約等）に違反する事業や、児童労働・強制労働を行っている事業への投資を禁止しているか等）の遵守を確認することを義務付けています。

また、2021年11月に「ESG DATA CONVERGENCE INITIATIVE」に加盟し、同イニシアティブを通じて、投資先ファンドのESGに関するデータ・報告の標準化を働きかけています。

■ 投融資先との建設的な対話（エンゲージメント）、議決権行使

ゆうちょ銀行は、ESG投融資方針において、投融資先との建設的な対話（エンゲージメント）や議決権行使を通じて、投融資先の持続可能な成長や社会課題解決に向けた取組みを後押しするとともに、投融資先の非財務情報の開示充実を求めていくことを掲げています。

■ エンゲージメント

2021年度下期から、GHG排出量高排出セクターを中心に、気候変動対応をメインテーマにエンゲージメントを実施しています。2022年度から、環境以外にも、人権尊重に関する取組状況（社会）や、女性管理職比率向上に向けた取組状況など（ガバナンス）についても対話をしています。

エンゲージメントの実施状況と実施したテーマ（2022年10月末時点）

エンゲージメント 実施社数	当社のスコープ3排出量全体に占める エンゲージメント先の排出量の割合	環境	社会	ガバナンス
		気候変動	人権尊重	女性管理職比率
13	23%	13	8	2

■ 議決権行使

ゆうちょ銀行では、株式自家運用において「議決権行使方針」を制定していますが、実際の議決権行使にあたっては、形式的に判断するのではなく、ESG要素を含む非財務情報や対話状況等も考慮することとしています。

なお、当行は、2021年度末時点で自家運用では株式を保有しておらず、議決権の行使は実施しておりません。

運用受託機関における議決権行使結果は以下のとおりです。

[議決権行使方針（PDF／257KB）](#)

[運用受託機関の株主議決権行使結果（PDF／58KB）](#)

■ 長期投資を行う機関投資家としての取り組み

ゆうちょ銀行は、お客さまからお預かりした貯金等を主に日本国債や外国社債等の有価証券で運用するビジネスモデルとなっており、長期投資を行う機関投資家として、投融資先との建設的な対話（エンゲージメント）等を通じて、投融資先の持続可能な成長や社会課題解決に向けた取組みを後押しすることを目指しています。

2021年度における平均総資産残高に占める売却額は5.1兆円で、回転率[※]は2.2%となっています。

※：回転率は売却額／総資産平均残高として算出しています。

各種イニシアティブへの参加

■ CDP、PCAFへの加盟

2022年に、国際イニシアティブ「CDP」、「PCAF」に加盟しています。

関連情報

[国際イニシアティブ「CDP」への署名について](#)

[国際イニシアティブ「Partnership for Carbon Accounting Financials \(PCAF\)」への加盟について](#)

（参考）JPインベストメント株式会社の責任投資原則（PRI）への署名

ゆうちょ銀行の連結子会社である「JPインベストメント株式会社」は、投資活動に環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）のESG課題を組み入れる責任投資へのコミットメントを表明するため、2022年2月に国連が支持している責任投資原則（Principles for Responsible Investment、PRI）に署名しています。

出資者や投資先を始めとしたステークホルダーの皆様にもたらす投資、長期的な視点において価値を創出する投資により、社会の様々な課題を解決し、持続可能で活気ある社会を実現することを使命とし、ESGを考慮した投資活動を推進しています。

Signatory of:



日本郵政株式会社のグリーンボンド発行

ゆうちょ銀行の持株会社である日本郵政株式会社では、グリーンボンドを発行しています。

関連情報

[サステナビリティファイナンス](#)

ESG投融資方針

目的

ゆうちょ銀行は、気候変動や生物多様性等の環境問題や、人権侵害等の社会問題に適切に対応するとともに、中長期的に安定したリターン
の確保・リスク低減を図るため、ESG投融資方針（以下、「本方針」という。）を制定します。
なお、本方針は、ゆうちょ銀行が直接行う全ての投融資に適用します。

ゆうちょ銀行の投融資活動

ゆうちょ銀行は、国際分散投資を進めるにあたっては、その高い社会的使命に照らし、国際合意へ賛同し、公共性・社会性に反する投融資
は行いません。また、投融資の資金調達使途に十分に留意の上、投融資を実行します。

積極的に取り組む投融資

ゆうちょ銀行は、以下の投融資を推進します。

- ア) 我が国の地域活性化に資する観点から、地域活性化ファンドへの投資等を通じて、地域へのリスクマネーの供給に積極的に取り組みま
す。
- イ) 気候変動の緩和・適応に資する取組みを支援するため、グリーンボンド等への投融資に積極的に取り組みます。また、気候変動以外の
社会課題解決に資する投融資にも積極的に取り組みます。

セクター横断的に禁止する投融資

ゆうちょ銀行は、国際合意へ賛同し、公共性・社会性に反する投融資は行わない立場から、以下の事業を資金調達使途とする投融資は行い
ません。

- ア) 違法または違法目的の事業
- イ) 公序良俗に反する事業
- ウ) ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業
- エ) ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業
- オ) 絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約（ワシントン条約）に違反する事業※
- カ) 児童労働・強制労働を行っている事業

※ 各国の留保事項には十分配慮するものとします。

特定セクターに対する方針

ア) 兵器製造

クラスター弾を製造する企業については、投融資を行いません。また、人道上の観点から、対人地雷、生物・化学兵器をはじめとする兵器製造を資金調達使途とする投融資は行いません。

イ) 石炭火力発電

石炭火力発電所の新規建設及び既存設備拡張を資金調達使途とする投融資は行いません。但し、パリ協定目標達成に必要な、混焼やCCUS等を資金調達使途とする脱炭素社会への移行に関する投融資は、検討することがあります。

ウ) 炭鉱採掘

一般炭の新規炭鉱採掘を資金調達使途とする投融資は行いません。その他の炭鉱採掘については、環境・社会配慮の実施状況を確認し、慎重な検討を行います。

エ) 石油・ガス

石油・ガス採掘（特にオイルサンド、北極圏の開発、シェールオイル・ガス）やパイプライン敷設を資金調達使途とする投融資を検討する際には、環境・社会配慮の実施状況を確認し、慎重な検討を行います。

オ) パーム油農園開発

パーム油農園開発を資金調達使途とする投融資を検討する際には、環境・社会配慮の実施状況を確認し、慎重な検討を行います。

カ) 森林伐採

森林伐採を伴う事業（大規模農園開発等）を資金調達使途とする投融資を検討する際には、環境・社会配慮の実施状況を確認し、慎重な検討を行います。

キ) 大規模水力発電

大規模水力発電所建設を資金調達使途とする投融資を検討する際には、環境・社会配慮の実施状況を確認し、慎重な検討を行います。

投融資先との対話等

ゆうちょ銀行は、建設的な対話（エンゲージメント）や議決権行使を通じて、投融資先の持続可能な成長や社会課題解決に向けた取組みを後押ししていきます。また、これらを通じて、投融資先の非財務情報の開示充実を求めています。

社員教育

ゆうちょ銀行は、気候変動や生物多様性等の環境問題や、人権侵害等の社会問題に関する理解を深め、本方針に基づく適切な業務を行うため、定期的な研修を実施します。

ステークホルダー・エンゲージメント

ゆうちょ銀行は、本方針に基づく取組みについて、様々なステークホルダーと連携、対話を通じた建設的なコミュニケーションを行い、今後も高度化を図ります。

ガバナンス

本方針は、サステナビリティ委員会や経営会議等の各種会議での議論を経て、制定・改正しています。今後も、外部環境の変化を踏まえながら、本方針の運用状況や十分性について、サステナビリティ委員会や経営会議にて定期的なレビューを行うことにより、高度化を図ります。

生物多様性保全の取り組み

TNFDフォーラムへの参画

ゆうちょ銀行は、2022年9月、自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：TNFD）フォーラムに参画し、金融機関としてTNFDの枠組みの構築に関与しています。

また、TNFDフォーラムへの参画等を通じて、自然資本や生物多様性に対する意識の向上を図るとともに、持続可能な社会の実現に貢献できるよう、自然資本・生物多様性保全に資する取り組みをより一層推進していきます。

主な取り組み

■ 無通帳型総合口座「ゆうちょダイレクト+（プラス）」

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

※：2021年3月以降の明細が対象。（2021年2月以前の明細は最大15か月間）

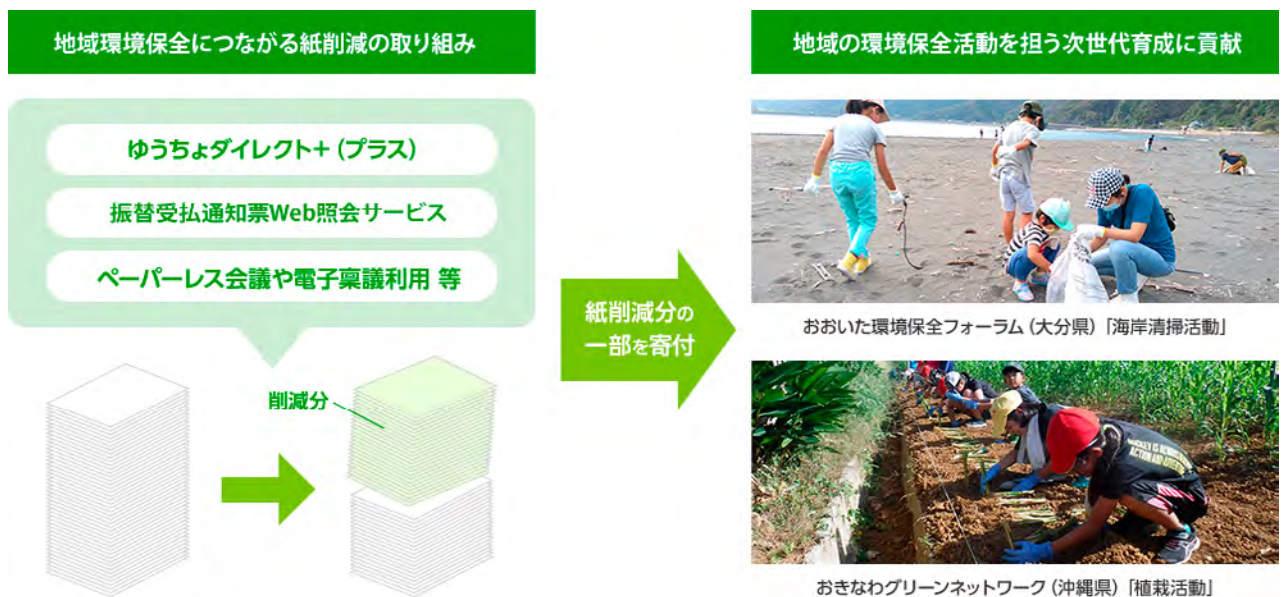
■ 環境保全団体への寄付「ゆうちょ エコ・コミュニケーション」

ゆうちょ銀行は、無通帳型総合口座「ゆうちょダイレクト+（プラス）」の取り扱いをはじめ、ゆうちょ銀行における各種環境負荷の削減に寄与する施策の効果を還元することとし、里山や里海の保全・再生を通じて生物多様性保全活動等の環境活動と社会貢献の両面を有する活動に地域住民とともに取り組む全国の団体に寄付し、活動を支援しています。

ゆうちょ銀行と地域社会・地域住民との相互コミュニケーションを深め、地域社会の持続的発展に貢献することを目指しています。



ゆうちょ エコ・コミュニケーションの仕組み



寄付先団体一覧（寄付実施：2022年3月）

項番	エリア	所在都道府県	団体名
1	北海道エリア	北海道	NPO法人 大雪山自然学校
2	東北エリア	岩手県	特定非営利活動法人 遠野エコネット
3	関東エリア	千葉県	特定非営利活動法人 たてやま・海辺の鑑定団
4	南関東エリア	山梨県	特定非営利活動法人 多摩源流こすげ
5	東京エリア	東京都	特定非営利活動法人 国際ふるさとの森づくり協会
6	信越エリア	長野県	NPO法人 愛宕山てっぺんの森を守る会
7	北陸エリア	石川県	特定非営利活動法人 能登半島おらっちゃんの里山里海
8	東海エリア	愛知県	特定非営利活動法人 どんぐりモンゴリ
9	近畿エリア	京都府	特定非営利活動法人 やましる里山の会
10	中国エリア	島根県	特定非営利活動法人 隠岐しぜんむら
11	四国エリア	高知県	特定非営利活動法人 四国自然史科学センター
12	九州エリア	福岡県	一般社団法人 ふくおかFUN
13	沖縄エリア	沖縄県	特定非営利活動法人 石西礁湖サンゴ礁基金

※：各団体のサイトを別ウインドウで開きます

■ 過去の寄付先団体・寄付先団体の活動が御覧いただけます。

✓ 寄付先団体一覧・寄付先活動紹介（2020年度、2021年度寄付）

寄付先団体一覧（寄付実施：2020年3月および2021年3月）

項番	エリア	所在都道府県	団体名
1	北海道エリア	北海道	特定非営利活動法人 シマフクロウ・エイド
2	東北エリア	宮城県	特定非営利活動法人 わたりグリーンベルトプロジェクト
3	関東エリア	栃木県	特定非営利活動法人 足尾に緑を育てる会
4	東京エリア	東京都	特定非営利活動法人 ふるさとの森づくりセンター
5	南関東エリア	神奈川県	特定非営利活動法人 暮らし・つながる森里川海
6a	信越エリア	新潟県	新潟水辺の会
6b	信越エリア	新潟県	特定非営利活動法人 かみえちご山里ファン倶楽部
7	北陸エリア	石川県	特定非営利活動法人 河北潟湖沼研究所
8	東海エリア	静岡県	特定非営利活動法人 サンクチュアリエヌビーオー
9	近畿エリア	京都府	特定非営利活動法人 加茂女
10	中国エリア	広島県	特定非営利活動法人 西中国山地自然史研究会
11	四国エリア	愛媛県	特定非営利活動法人 由良野の森
12	九州エリア	大分県	特定非営利活動法人 おおいた環境保全フォーラム
13	沖縄エリア	沖縄県	特定非営利活動法人 おきなわグリーンネットワーク

※：各団体のサイトを別ウインドウで開きます

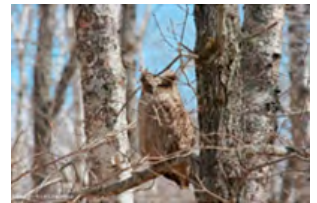
寄付先活動紹介

2020年4月～2022年3月に、寄付金を活用していただきました。その活動の一部をご紹介します。

シマフクロウ・エイド（北海道厚岸郡浜中町）

『北海道の自然や文化を代表し絶滅の恐れがあるシマフクロウの保護活動や、本種を生態系の中心に据えた次世代の人材育成と重要環境の保全活動を通じ持続可能な地域の創生の推進を軸に生物多様性保全や希少種と共存する社会の構築を目的としています。』

「防鹿柵の設置」、「植樹の実施」や「PR動画の作成」等を通じて、河畔林再生の重要性等について多くの地域住民の皆さまに理解を深めてもらうことができました。』



わたりグリーンベルトプロジェクト（宮城県亶理郡亶理町）

『東日本大震災によって失われた海岸林を再生し、適切な管理及び利活用を進めながら、かつて沿岸部の農業や人々の暮らしを支えてきた緑豊かな自然環境と地域のにぎわいを取り戻すことを目的としています。』

地域住民等を対象とした「自然観察会」や「海岸林再生活動」を通して、参加者に沿岸域の自然環境の魅力や価値、課題を伝えることができました。』



足尾に緑を育てる会（栃木県日光市）

『煙害で荒廃した足尾の山の緑化活動を通じて、水循環系を中心とした環境問題に取り組むとともに、渡良瀬川源流地域の問題を考え、もって自然環境の健全化並びに地域社会の伸展に貢献することを目的としています。』

多くの若者に足尾と当会の活動を見て体験してもらうことで、自然環境学習非常勤スタッフを養成し、会と若者のネットワーク構築を図ることができました。また、長期的な整備事業である緑化事業を継続するための植樹地の土地整備を行い、苗木の活着率を高める基盤整備をおこなうことができました。』



ふるさとの森づくりセンター（東京都あきる野市）

『里山、特にその中心となる雑木林の保全・再生およびそれに関わる調査研究を行い、さらに環境教育および自然保護に関する普及啓発事業を進め、自然と人間が共生できる豊かな社会の実現に寄与することを目的としています。』

市民参加の里山保全活動として、自然の中で体を張って遊んだり生き物の観察をしたりする体験型環境教育を行うことで、自然の不思議や奥深さ、大切さを育む活動を行うことができました。』



暮らし・つながる森里川海（神奈川県平塚市）

『自然環境の保護・保全活動、川の自然と触れ合える場づくり、環境教育活動の実践など、環境視点のまちづくり運動を進めています。』

環境、SDG sをテーマに開催したイベント「湘南ピクニック・土手の下のSDG s」には1000人を超える市民が集まり、活動PRや人的交流が図れるなど、大きな成果を収めることができました。』

新潟水辺の会（新潟県新潟市）:2020年度寄付先

『かつての潟の豊かさを体得している地元住民と支援する市民が連携し、潟の再生を協働しています。それを、次世代の子どもたちが自ら楽しみ、育みながら、潟の魅力遺産に発展させられたらいいと思っています。年間を通し、空心菜の湖上竹筏栽培、収穫体験や料理教室、小中学校の学習支援を行い、一石八鳥効果を上げています。ラジオやTVで空心菜の湖上栽培や潟舟、防災体験活動が放送され、毎日地球未来賞奨励賞などにつながりました。』

かみえちご山里ファン倶楽部（新潟県上越市）：2021年度寄付先

『会員及び地域振興と環境保全を願う市民の皆さまに対してボランティア活動、上越市西部中山間地域における里と山の自然・景観・文化を守る事業活動を行い、農・林・漁業の振興によるまちづくりと環境保全及び山里文化を育むことを目的としています。』

市民の皆さまと行う棚田の保全活動や自然環境調査及び各種体験会を実施することで、地域の魅力を発信し、交流人口と協力者を増やし、学びの場としての棚田・里山をみんなで育てていくことができました。』



河北潟湖沼研究所（石川県河北郡津幡町）

『石川県の河北潟及び河北潟地域の水質や動植物を保全し、地域の人々の暮らしと水辺の自然とのかかわり、干拓地や周辺地域の農業のあり方等について、調査・研究、実践活動、事業を通じて、持続可能な地域の実現に貢献することを目的としています。』

当法人が管理する水田と畑においてミニビオトープと生き物観察会を行い、参加された市民の皆さまに農業や肥料と生きものの生育状況との関係を理解してもらうことができました。』

サンクチュアリエヌピーオー（静岡県浜松市）

『貴重な海岸環境とそこに生息する野生動植物を保護していくことが私たち自身の未来にとっても大切であるとの思いのもと、多くの人々に活動に参加していただき、この思いを共感していただくことを目的に活動をしています。』

遠州灘海岸のブラゴミ及びマイクロプラスチックの早期回収を実施し、海岸の野生動植物の保護・繁殖調査を実施することで、活動への参加者に生物多様性保全の必要性を理解してもらうことができました。』

加茂女（京都府木津川市）

『地域住民に対して、ボランティア活動を活発にし、併せて町づくりへの積極参加を推進するために、福祉、教育文化、環境保全、地域コミュニティづくりに関する事業を行い、地域内を活性化し、地域住民にとって住みやすく生き甲斐のある町づくりの推進に寄与することを目的としています。』

「竹林の整備」や「竹と筍の付加価値と商品化事業」などを通して、地域の竹林からできた農産物を活用した商品により街の活性化が図れることを学んでいただきました。』

西中国山地自然史研究会（広島県北広島町）

『環境保全・里山文化の継承・生物の多様性の観点から地域の豊かな自然環境を保全し地域社会に貢献することを目的としています。』

学校での環境教育、茅場（草原）の整備、野鳥及び植生調査を実施することで、西中国山地に残された草原及び生物多様性の保全を体験する機会を提供することができました。』



由良野の森（愛媛県上浮穴郡久万高原町）

『自然の中での体験を通じて、自然と人とが互いに影響し合いながら変化していくという関係性を再認識することによって、常に幸せを感じられる、より良い持続可能な社会づくりに寄与することを目的としています。奥山の森復元のため、原生林や社叢林から郷土樹種の種を集め、3年かけて苗を育て、奥山の放置林を伐採し定植の準備が進んでいます。多くの方に参加いただき、参加者の山林の現状把握とそれぞれの自然観拡大が進みました。』



おおいた環境保全フォーラム（大分県大分市）

『自然と共生した持続可能な住み良い郷土を次の世代に伝承するため環境保全に関する情報提供及び保全、保護活動を行う。希少動植物の保護や外来生物の対策、地域資源を活用したコミュニティ作り等、幅広い世代に環境教育や啓発活動を行うことを目的としています。』

海洋環境学習会を開催し、実際に人工ゴミ・流木等の漂着調査やウミガメ等の上陸産卵、漂着の調査を実施することで、河川流域と海岸域の住民と協働でプラスチックによる海洋汚染問題解決に向けた普及啓発活動を実施することができました。』



おきなわグリーンネットワーク（沖縄県那覇市）

『地域との協働により、持続的な沖縄の海の保全・再生、営農支援、観光資源の保全、環境学習等に取り組むことにより、おきなわの“美ら島・美ら海”を未来へ繋ぎ、地域の発展に寄与することを目的としています。』

地域と協働した環境学習やグリーンベルト植栽活動を実施し、沖縄県の海・川等の汚染原因のひとつである陸域からの赤土等流出防止対策を普及することができました。』



✓ 寄付先団体一覧・寄付先活動紹介（2017年度寄付）

寄付先団体一覧（寄付実施：2017年12月）

項番	エリア	所在都道府県	団体名
1	北海道エリア	北海道	特定非営利活動法人 サロベツ・エコ・ネットワーク
2	東北エリア	山形県	認定NPO法人 ひらた里山の会
3	関東エリア	栃木県	特定非営利活動法人 オオタカ保護基金
4	東京エリア	東京都	特定非営利活動法人 自然環境アカデミー
5	南関東エリア	神奈川県	特定非営利活動法人 小網代野外活動調整会議
6	信越エリア	新潟県	特定非営利活動法人 ねっとわーく福島潟
7	北陸エリア	福井県	特定非営利活動法人 中池見ねっと
8	東海エリア	静岡県	特定非営利活動法人 桶ヶ谷沼を考える会
9	近畿エリア	滋賀県	特定非営利活動法人 びわ湖トラスト
10	中国エリア	島根県	特定非営利活動法人 自然再生センター
11	四国エリア	徳島県	特定非営利活動法人 新町川を守る会
12	九州エリア	福岡県	特定非営利活動法人 エコけん
13	沖縄エリア	沖縄県	特定非営利活動法人 夏花

※ 各団体のサイトを別ウィンドウで開きます

寄付先活動紹介

2018年1月～12月に、寄付金を活用していただきました。その活動の一部をご紹介します。

サロベツ・エコ・ネットワーク（北海道天塩郡豊富町）

『サロベツ地域の方々や次世代を担う子ども達を対象に、国立公園の自然の魅力や重要性を知り、保全・交流活動など多様で豊かな自然環境を未来へ引き継ぐ活動を実施することにより、地域内の人材育成の取り組みが一層加速され、今後も継続的な保全活動を行っていくための基盤を作ることを目的としています。』

「市民参加型の調査活動及び観察会」、「市民参加型の渡り鳥生息地保全活動」「活動報告写真展や活動報告会」等を通じて、多くの市民に生態系の営みを感じさせ、さらに、環境が汚れている現状を体感してもらうことができました。』



ひらた里山の会（山形県酒田市）

『放置林化の悠々の杜歴史公園を“人が集い、自然と人が繋がる美しい里山”の「市民の杜」として整備することを目的としています。』

「悠々の杜整備作業」、「間伐材活用の遊具設置」、「竹林整備」等を実施することで、悠々の杜が市民の憩いの場として利用されるようになり、また、活動に参加した小中学生に里山についての理解を深めてもらうことができました。』



オオタカ保護基金（栃木県宇都宮市）

『オオタカやサシバのすむ里山を守る活動を地域住民等とともに行うことによって、豊かな里山生態系を維持するとともに、都市と農村交流・人と自然が共生する地域づくりに寄与することを目的としています。』

「オオタカのすむアカマツの森づくり」、「サシバのすむ里山づくり」等、里山での環境保全作業、農業や自然体験を通じて、多くの市民にオオタカやサシバの重要性、それらが生息する里山の保全や持続可能な利用の必要性を理解してもらうことができました。』



新町川を守る会（徳島県徳島市）

『吉野川原流域における森づくりを推進し広葉樹の森を取り戻すとともに、下流域の住民や山林所有者に、間伐等による森の環境保護の必要性を解ってもらうことを目的としています。』

「3001年の森での間伐・下草刈り」、「森の健康診断」を通じて、多くの市民に広葉樹の健康な森のすばらしさ、森の荒廃を体験し、間伐の必要性を感じるとともに森を大切にす気持ちを持ってもらうことができました。』



エコけん（福岡県古賀市）

『参加者のエコ実践の継続を推進し、持続可能な社会づくりの一員としての自覚を発揚することを目的としています。』

「小学生・地域住民を対象にした生活体験型環境教室」を実施し、多くの市民に環境に配慮したエコ暮らしの必要性に関する理解を深めてもらうことができました。』



夏花（沖縄県石垣市）

『白保集落から海への赤土流出を軽減することにより、白保海域に生息するサンゴを保全することを目的としています。』

「グリーンベルト植栽」、「赤土流出対策に仕様する植物（月桃）畑の確立と整備」、「赤土堆積量調査」等を実施することでグリーンベルトの設置等だけでなく地元の啓発に寄与することができました。』



当行は、「最も身近で信頼される銀行」として、環境保全活動に取り組んでまいります。

■ 市場運用業務を通じた生物多様性保全の配慮

ゆうちょ銀行は、投融資を実施するにあたり、気候変動や生物多様性などの環境問題などに適切に対応するため、ESG投融資方針を制定しています。ESG投融資方針では、ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業や、絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約（ワシントン条約）に違反する事業を資金調達使途する投融資は行わないことを定めており、その他の環境への負荷が多い特定セクターについても、投融資先の環境への配慮状況を確認することを定めています。

関連情報

▶ [ESG投融資方針](#)

■ ゆうちょボランティア貯金

ゆうちょ銀行では、援助を求めている世界の人びとや自然保護に少しでも多くの支援の手が届くよう、「ゆうちょボランティア貯金」をお取り扱いしています。みなさまからお預かりしている通常貯金および通常貯蓄貯金の利子のうち、税引後の20%相当額（1円未満切り捨て）が寄附金となります。

この寄附金は、「世界の人びとのためのJICA基金」（略称：JICA基金）を通じて、開発途上国・地域の生活向上や環境保全に活用されます。

関連情報

▶ [ゆうちょボランティア貯金](#)

■ 調達における環境（気候変動・生物多様性等）への配慮

契約手続において「『環境への配慮』地球および地域の環境保全や資源の有効活用に配慮した調達活動を実施する」ことを定め、環境に配慮した調達を実施しています。

たとえば、「統合報告書（ディスクロージャー誌）」、「環境情報誌」などの印刷には、植物油インキ※1を使用しています。また、調達物品の使用素材を確認し、環境に配慮された素材に仕様を変更※2するなど順次取り組んでいます。グリーン購入も継続的に推進しています。

加えて、2018年12月に「グループの調達活動に関する考え方」（調達方針）を見直し、日本郵政グループが国連グローバルコンパクトに定める4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）10原則を支持していることを示すとともに、お取引先さまにもご協力をお願いしています。

※1：大豆油、パーム油など、植物由来の油および廃食用油などをリサイクルした再生油を使用したインキのこと。

※2：プラスチックごみ等の削減に向けた取り組み。

環境に関する社会貢献活動

開発途上国・地域の環境保全への貢献

ゆうちょ銀行では、「ゆうちょボランティア貯金」、「JP BANK カードポイント交換メニューからの寄附」を通じてお客さまからお預かりした寄附金を、独立行政法人 国際協力機構（JICA）に寄附しています。寄附金は「世界の人のためのJICA基金」を通じて、開発途上国・地域の生活向上や環境保全等に活用されています。

JICAへの寄附

4,416万円

(取り扱い開始から2022年3月末までの累計)

関連情報

▶ [ゆうちょボランティア貯金](#)

環境教育

子どもから大人まで幅広い年代の方に、日常生活の中で楽しく環境について考えて行動していただきたいと考え、2017年度に環境情報誌「未来の地球を守るエコ貯金やってみよう！」を発行しました。発行にあたり、間伐材^(※1)の使用、グリーン電力証書^(※2)の購入、植物油インキを使用した印刷を行い、環境に配慮した調達を実施しています。

また、環境情報誌は、ゆうちょ銀行Webサイトに掲載しています。

(※1) 森林の成長過程で密集化する立木を間引く間伐の過程で発生する木材。

(※2) 自然エネルギーによって得られた電力の環境付加価値を、取引可能な証書にしたもの。購入者は証書に記載された電力量相当分の自然エネルギーの普及に貢献し、グリーン電力を利用したとみなされます。

関連情報

▶ [環境教育コーナー](#)



グループにおける環境保全活動

関連情報

[地球と共に](#) 目録

■ JP里山コミュニケーション

日本郵政グループは、特定非営利法人ドングリの会との協働により、2018年10月から「JP里山コミュニケーション」と称して東京都八王子市の清水入緑地公園の整備活動を行っています。

関連情報

[JP里山コミュニケーション](#) 目録

■ JP子どもの森づくり運動

日本郵政グループは、2008年から、特定非営利活動法人子どもの森づくり推進ネットワークが取り組む、森づくり体験プログラムに賛同し、「JP子どもの森づくり運動」の名称のもと、全国の保育園・幼稚園・こども園の園児の森づくり体験活動を支援しています。2012年からは、東日本大震災で被災した東北の緑の復興への願いを込め、「東北復興グリーンウェイブ」を展開しています。

関連情報

[JP子どもの森づくり運動](#) 目録

■ 環境イベントへの出展

日本郵政グループは、2019年12月に東京ビッグサイトで開催された「エコプロ2019」のSDGsEXPOに出展し、グループ各社のSDGs達成に向けた取り組みを紹介しました。

環境教育コーナー

子どもから大人まで、自然に楽しく環境について学べる環境情報誌「未来の地球を守るエコ貯金やってみよう!」を掲載しています。ご家庭で、学校で、ご自由にご活用ください。



※環境教育とは…「一人ひとりが世界の人々や将来世代、また、環境との関係性の中で生きていることを認識し、持続可能な社会の実現に向けて行動を変革するための教育」のことで、環境省が推進しています。

内容紹介



“エコな行動”をしたときに、“エコちょ（ポイント）”が貯まります。
エコちょを“エコ貯金通帳”に記録することで、どのくらい地球環境に良いコトをしているかが楽しみながら分かる“エコ貯金”という仕組みを紹介しています。

普段の生活の中でできる環境に優しい行動を
「考えてみよう!」「調べてみよう!」「やってみよう!」
に分けて紹介。実行するとエコちょが貯まるんだ!

💡 考えてみよう!	1 エコちょ
🔍 調べてみよう!	1 エコちょ
🐕 やってみよう!	2 エコちょ



日付	エコな行動	エコちょ	
		今回	合計
1月6日	買い物にマイバッグを持って行った。	2	2
1月15日	エコラベルを調べた。	1	3
1月25日	バスで動物園に行った。	2	5
2月6日	エコラベルのあるノートを買った。	2	7
2月21日	みんなでできるエコ活動考えた。	1	8
2月27日	町内会の一斉清掃に参加した。	2	10

みんなで集まってエコに良いことを 考えてみよう!

家庭でいらなくなったものは捨てるのではなく、フリーマーケットで欲しい人に売ってみよう。ごみの減量や資源の節約につながるよ。



製品に付いているエコラベルを 調べてみよう!

環境に負担の少ない製品に付いているよ。買い物をするときは、これらのマークが付いた製品を選んで買うようにしましょう。



エコマーク
環境に負担が少ない
製品



PETボトルリサイクル推奨マーク
PETボトルを原料と
した製品



牛乳パック再利用品
牛乳パックを原料
とした製品



グリーンマーク
ノートや雑誌などの
古紙を利用した製品



国際エネルギースター
消費電力の少ないOA
機器

お出かけの時にエコに良いことを やってみよう!

車から出るCO₂(二酸化炭素)を減らすには、まずは車の利用を減らすことが人切。路線バスや鉄道などの公共交通機関や自転車を利用しよう。



■ ダウンロードコーナー

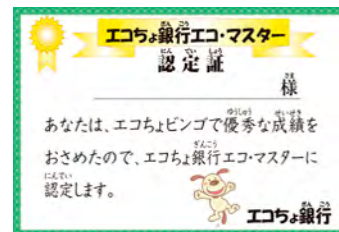
[環境情報誌「未来の地球を守るエコ貯金やってみよう！」\(PDF/8,050KB\)](#)



[エコ貯金通帳 \(PDF/614KB\)](#)



[エコ・マスター認定証 \(PDF/1,210KB\)](#)



目次

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

重点課題とSDGs

環境

社会

ガバナンス

外部からの評価・
イニシアティブへの賛同

ESG関連情報

第三者認証の取得

ゆうちょ銀行では、2021年度温室効果ガス排出量（スコープ1,2,3）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。

なお、検証にあたっては、日本郵政グループ体で実施しており、ゆうちょ銀行の直営店等、一部グループ他社保有施設に入居している施設については、グループオーナー会社において検証を受けています。

関連情報

[2021年度 温室効果ガス排出量 検証報告書 \(PDF/1,444KB\)](#) 

[2020年度 温室効果ガス排出量 検証報告書 \(PDF/1,540KB\)](#) 

[2019年度 温室効果ガス排出量 検証報告書 \(PDF/748KB\)](#) 



お客さま本位の良質な金融サービスの提供

基本的な考え方

ゆうちょ銀行は、お客さまの声を明日への羅針盤とする「最も身近で信頼される銀行」を目指し、日本全国あまねく誰にでも、「安心・安全」で「親切・丁寧」な金融サービスを提供することを目指しています。

日本郵政グループの「お客さまの信頼回復に向けた約束」

日本郵政グループでは、かんぽ生命保険商品の不適正営業に係る不祥事等を受け、同様の事案を発生させないための再発防止策を徹底することはもとより、日本郵政グループが真にお客さま本位の企業グループに生まれ変わることの決意を幅広く公表するために、「お客さまの信頼回復に向けた約束」を策定しています。日本郵政グループで働く一人一人の社員がこの約束を実践していくことで、お客さまからの信頼が回復できるよう、グループ一丸となって取り組んでいます。

■ お客さまの信頼回復に向けた約束

【目指す姿の約束】

- 一人ひとりのお客さまに寄り添い、お客さまの満足と安心に最優先で取り組み、信頼していただける会社になることを約束します。

【活動の約束】

- お客さま本位の事業運営を徹底し、お客さまにご満足いただける丁寧な対応を行います。
- お客さまの声をサービス向上に反映するため、お客さまの声に誠実に耳を傾けます。
- 社員の専門性を高め、お客さまにご納得いただけるよう正確にわかりやすく説明します。
- 法令・ルールを遵守し、お客さまが安心してご利用いただける高品質のサービスを提供します。
- お客さまのニーズを踏まえ、お客さまに喜んでいただける商品・サービスを提供します。

関連情報

[日本郵政グループの「お客さまの信頼回復に向けた約束」について](#)

お客さま本位の業務運営

ゆうちょ銀行は、従来からご利用いただいている貯金・送金といったサービスの提供に加え、「資産形成のサポート」などにより、お客さまの幅広いニーズに積極的に対応していくため、2017年3月に金融庁が公表した「顧客本位の業務運営に関する原則」を採択し、同年6月に「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」を制定しました。また、「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」を公表しています。

関連情報

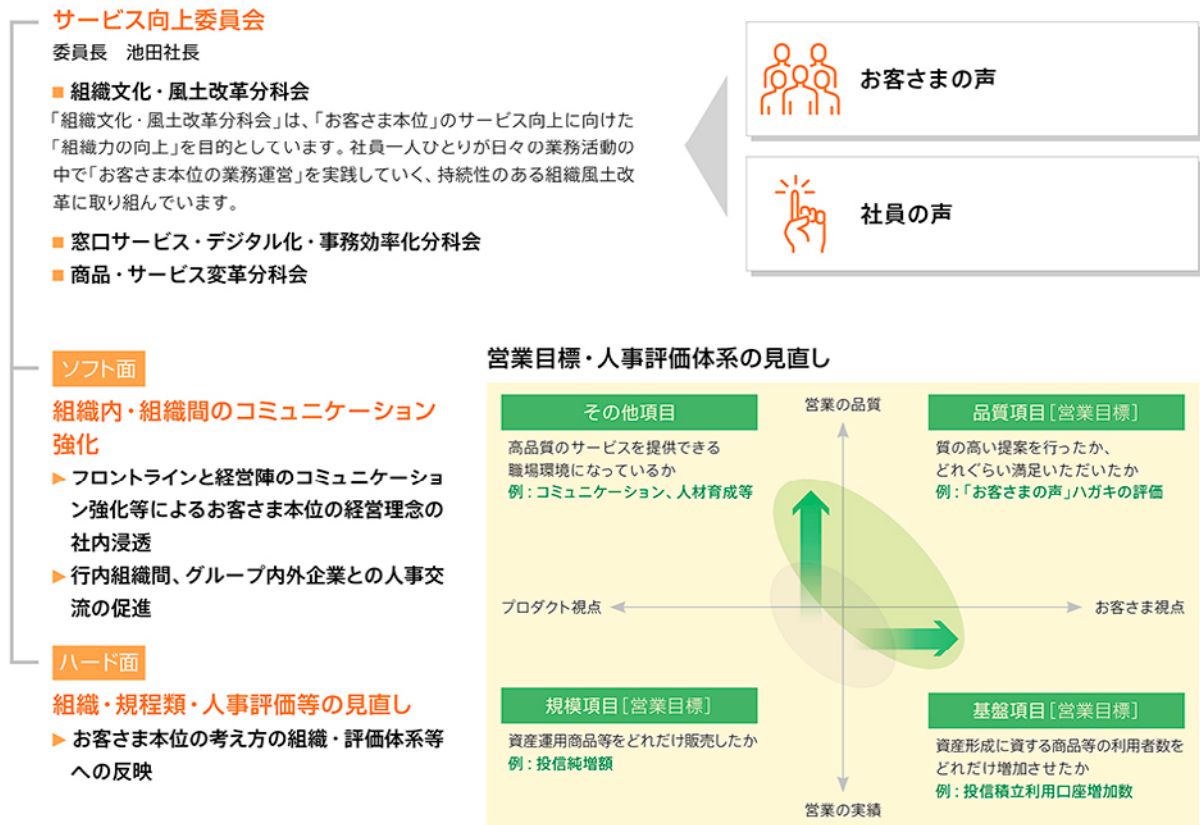
▶ [お客さま本位の業務運営に関する基本方針](#)

[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](#)

■ サービス向上委員会の設置

お客さま本位の業務運営の一層の推進・実践を図っていくことを目的に、代表執行役社長を委員長とする専門委員会「サービス向上委員会」を設置しています。「お客さまの声」と「社員の声」を活かし、経営陣が中心となって、商品・サービスの改善・向上に取り組んでいます。

体制図



全社員が“お客さま本位の業務運営”を実践し、一層信頼される銀行へ

関連情報

- ▶ ステークホルダーエンゲージメント「お客さまの声を企業活動に活かす仕組み」

お客さま本位の良質な金融サービスの提供

■ 資産形成へのサポート

お客さま本位の業務運営のもと、いつもの社員に相談できる「対面チャネル」と、かんたん・べんり・低コストの「デジタルチャネル」を通じて、お客さまに最適なサービスを提供しています。

対面チャネルにおいては、資産運用商品のラインアップを当行の顧客層に合った商品に整理するとともに、投資初心者のお客さまには主に積立投資を提案しています。また、オンライン相談機能の導入・拡大や、「資産運用コンサルタント」の育成等を進め、お客さまに一層寄り添ったライフプラン・コンサルティングに努めています。

一方、デジタルチャネルにおいては、競争力のある料金水準のもと、ゆうちょ銀行Webサイトやアプリでのサービスを拡充するなど、誰でも使いやすい資産運用プラットフォームの整備に努めています。

■ セミナーなどの開催

お客さまの多様なニーズにお応えするために、金融・投資知識の向上や市場動向の把握に役立つセミナーを開催しています。コロナ禍においても継続して情報をご提供できるよう、自宅からご参加いただけるオンラインセミナーを開催しました。また、2020年9月より、資産運用等の個別のご相談予約をゆうちょ銀行Webサイトからいつでも行えるようにしました。

関連情報

▶ [ご相談予約等](#)

■ 幅広いお客さまが利用できるデジタルサービスの拡充

全国の郵便局ネットワークを活用し、安心・安全を最優先に、すべてのお客さまが利用しやすいデジタルサービスの拡充を進めています。また、顧客基盤を活用し、多様な事業者との連携によって最適なサービスを提供する、オープンな「共創プラットフォーム」の構築を推進しています。具体的には、各種デジタルサービスの本人確認機能等のセキュリティの強化、「通帳アプリ」の機能の拡充や「家計簿・家計相談アプリ」の構築、UI/UXの継続的な改善などに取り組んでいます。また、全国の郵便局ネットワークでは、ネットワークを維持した上で、お客さまに最適なチャネルをご案内するとともに、デジタルサービスの身近なサポートを行います。

今後も、これまで確立してきた邦銀随一の顧客基盤を活用し、「通帳アプリ」を中心に、デジタル領域での顧客基盤の拡大に取り組み、多くのお客さまに安心、便利にご利用いただけるデジタルサービスの普及に努めます。

関連情報

▶ [ゆうちょ通帳アプリ](#)

■ 利便性を高めるための新サービスの展開

お客さまの人生を長くサポートする新サービスや、利便性をより高める新サービスの展開も進めています。

■ 外国のお客さまへの対応

2017年1月以降、16言語対応^{※1}などの機能を追加した小型ATMを導入し、全国ファミリーマート等に順次設置しています。

また、口座開設にあたっては、窓口にお越しいただく前に、ご自宅のPC等でお手続きに必要な申込書等を作成できるサービスをゆうちょ銀行Webサイトにご用意しており、日本語が苦手な方でもお使いいただけるよう、16言語に対応しています。

※1：海外発行カードによる現金引出しサービスをご利用の場合に限ります。

■ サービスを支える人材育成

さまざまなお客さまに満足してゆうちょ銀行をご利用いただけるよう、お客さま対応の向上を図っています。CS（お客さま満足）推進リーダーの育成や、外部講師による研修、学習用DVDの視聴などを通じて、お客さま対応のスキル向上につとめています。

また、社外の専門家による「応対スキルの定期的調査」により取り組み状況を点検し、改善に活かしています。さらに、厚生労働省が関係府省庁と共同で策定した「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」のもとで推進されてきた「認知症サポーター」の取り組みについても、その趣旨に賛同し、社員に対して認知症サポーター養成講座の受講を促進しています。2020年度までに約15,830人が受講済みです。

■ お客さま支援のための商品

「年金配達サービス※2」や「ニュー福祉定期貯金※3」など、お客さまを支援するための商品・サービスを提供しています。

- ※2：一人暮らしで、かつ、ご高齢などのためゆうちょ銀行・郵便局に出向き年金恩給などを受け取ることが困難な受給者の方に、支払期ごとに渉外社員がご自宅へ年金などをお届けするサービスです。
- ※3：障がいのあるお客さまやご遺族の方々に支給される障害基礎年金や遺族基礎年金などの公的年金や児童扶養手当などを受給されている方などがご利用できる、利率を優遇した預入期間1年の定期貯金です（お1人さま300万円まで）。

関連情報

- ▶ [障がいのあるお客さまへの対応](#)
- ▶ [ステークホルダーエンゲージメント「お客さま満足度調査の実施」](#)

お客さま本位の業務運営に関する基本方針

私たちゆうちょ銀行（以下「当行」といいます。）は、「お客さまの声を明日への羅針盤とする『最も身近で信頼される銀行』を目指します。」との経営理念のもと、全国約24,000の郵便局を中心としたネットワークをいかして、幅広いお客さまに金融サービスを提供しております。

当行は、従来からご利用いただいている貯金・送金といったサービスの提供に加え、「資産形成のサポート」等により、お客さまの幅広いニーズに積極的に対応していくため、2017年3月に金融庁が公表した「顧客本位の業務運営に関する原則」（以下「原則」という。）を採択し、同年6月に「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」を制定いたしました。

また、2021年1月に金融庁により改訂された原則に対応し、「お客さま本位の業務運営」を徹底するため、当行の「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」と「取組項目」の見直しを実施いたしました。

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

経営陣がリーダーシップを発揮し、商品・サービスの改善と変革に継続的に取り組むなど、お客さまの安定的な資産形成と経済の持続的成長に貢献します。

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

（※1 原則2（本文））

- 経営理念に、お客さまを始めとしたステークホルダーとの信頼、お客さまの声・環境の変化に応じた経営・業務の変革、お客さま志向の商品・サービスの追求、お客さまの期待に応えるサービスを目指した専門性の向上を掲げ、役員・社員一人ひとりが適切な業務運営に必要な倫理観を持ち、お客さまの最善の利益を考え、お客さまに対して誠実・公正な業務運営を行うことを企業文化として定着するよう進めるとともに、経営理念の実現に取り組みます。
- 事業パートナーである日本郵便株式会社と協働して、お客さま本位の業務運営・お客さま満足の向上を推進します。

2 お客さま本位の良質な金融サービスの開発・提供

（※1 原則2（注））

- 全国約24,000の郵便局を中心としたネットワーク、ATMネットワークを通じて提供するサービスの利便性向上を図り、お客さまの幅広いニーズに積極的に対応します。
- 地域に根差した金融機関として、ご高齢やお身体の不自由なお客さまを含むあらゆるお客さまが安心、便利にご利用いただけるサービス、設備等の充実に取り組みます。
- 全国の営業所やコールセンター、キャッシュレス被害相談デスク等にお寄せいただいたお客さまの声を真摯に受け止め、お客さま目線で解決に向け尽力するとともに、商品・サービスの改善と変革を図ってまいります。
- 特に資産運用商品について、お客さまの知識、経験、財産の状況、商品購入の目的等に応じた適切な商品を選択いただけるよう、商品ラインアップの充実に努めます。

3 お客さま本位の情報提供およびコンサルティングの実践

(※1 原則4、原則5（本文、注1～5）、原則6（本文、注1、2、4、5）

- お客さまの知識・ニーズや投資経験等に応じて、お客さまの利益に適うと考える商品・サービスの提供を行います。また、お客さまに商品・サービスのリスク等を十分に説明し、ご理解いただいた上でお取引いただきます。
- 特に資産運用商品について、お客さまの投資・商品選択の判断に資するよう、商品・サービスごとの手数料等を明確化するとともに、丁寧な説明に努めます。
- また、運用環境が大きく変化した場合など適時に、市況や商品の運用状況等、お客さまの投資判断に役立つ情報を提供し、タイムリーかつ丁寧なアフターフォローに努めます。
- お客さまの多様な資産運用等のニーズに応じて、金融・投資知識の向上や市場動向の把握に役立つコンテンツやセミナー等の提供を推進します。

4 利益相反管理態勢の整備

(※1 原則3（本文、注）)

- お客さまの利益を不当に損なうことのないよう、お客さまとの取引について利益相反の管理を徹底します。

5 人材育成・業績評価

(※1 原則6（注5）、原則7（本文、注）)

- お客さまの多様な資産運用等のニーズに対し、的確なコンサルティングを提供し、堅確な事務を行うため、専門的な知識を有し、適切に業務を行える社員を育成します。
- 社員一人ひとりが自らお客さまを最優先に考え行動するよう、お客さまサービス向上に向けた取組み等を業績評価に反映します。

6 取組状況の確認等

- この方針に基づく取組状況を定期的に確認し、その結果について公表します。
- この方針は、お客さまの声・環境の変化に応じた良質な商品・サービスの提供を実現するため、年1回見直しを行います。

※1 「顧客本位の業務運営に関する原則」との対応関係を明らかにするため、方針ごとに当該原則の番号を記載しています。

[顧客本位の業務運営に関する原則](#) 

※2 原則6（注3）について、当行は資産運用商品の組成に携わらないため非該当です。

関連情報

[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（PDF/3,636KB）](#) 

[重要情報シート\(金融事業者編\)（PDF/112KB）](#) 

障がいのあるお客さまへの対応

基本的な考え方

ゆうちょ銀行では、すべてのお客さまが安心して利用できる店舗作りを推進しています。障がいのあるお客さまの利便性向上に向けて引き続き取り組んでいきます。

安心の設備・サービス

■ 目の不自由なお客さまが利用しやすいATMの設置

ゆうちょ銀行では、目の不自由なお客さまのために、音声ガイドや点字に対応したATMを設置しています。

- 受話器（ハンドセット）：ハンドセットに設けられたテンキーを使用し、操作手順を音声ガイドによりご案内いたします。
- 点字・点字金額表示器：通帳やカードの挿入口や各種操作ボタンなどに点字を設けるほか、小さな突起が飛び出して取扱金額などを表示する点字金額表示器を備えています。
- イヤホンジャック：お持ちのイヤホンをご利用いただくことによって、取引金額など、より詳細な音声ガイダンスを聞くことができます。



ATM正面パネル

■ ATM画面のデザイン

ゆうちょ銀行では、2017年1月からカラーユニバーサルデザイン※の考え方を導入し、多くのお客さまに見やすいATM画面のデザインにしています。

※：色覚の個人差を問わずできるだけ多くの人に見やすい色使いに配慮したデザイン。



カラーユニバーサル
デザインマーク

■ サポートツールの配備

すべてのお客さまに快適にご利用いただくためのサポートツールとして、店舗出入口には、段差を解消するためのスロープや補助用の手すり・点字用ブロックを設置しています。店舗内には、杖置きや車いすを設置し、座ったままご利用いただける筆記台もご用意しています。また、窓口には「耳マーク」（聴覚障がい者のためのシンボルマーク）を表示したうえで、筆談器を配備し、筆談での対応をしています。



杖置き



車いす



スロープ



耳マーク



筆談器

■ キャッシュカードの点字対応等

ゆうちょ銀行では、点字対応している通帳・証書・キャッシュカードを発行しています。また、通常貯金、定額貯金、定期貯金等の取り扱い内容の通知、各種案内の通知といった各種通知書も、点字に対応しています。

■ 代筆・代押捺手続について

自署・捺印が困難な場合、お取引内容等によって、一緒に来店されたご家族等によって代筆・代押捺いただくことが可能です。

■ Webサイトのアクセシビリティ向上

ゆうちょ銀行Webサイトは、Webアクセシビリティ向上を目指し、日本工業規格「高齢者・障害者等配慮設計指針—情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス—第3部：ウェブコンテンツ」（JIS X 8341-3:2010）の等級Aに準拠しています。

関連情報

▶ [Webアクセシビリティ方針](#)

■ 窓口における送金サービス利用料金の割引

目の不自由なお客さまが窓口で送金サービスを利用される場合、身体障害者手帳をご提示いただくことにより、ATMを利用した場合と同じ割安な料金でお取り扱いいたします。なお、ご利用はATM設置店舗において、ご本人様名義で送金される場合に限りです。

サービス概要

対象者	身体障害者手帳の交付を受けている目の不自由なお客さま 注：障害等級に関係なくお取り扱いいたします。 注：代理人様からの請求による送金を除きます。
対象サービス	通常払込み（Pay-easy（ペイジー）マークのついた帳票も含みます） 注：証券扱いによる通常払込みを除きます。 電信振替（ゆうちょ銀行口座間の送金） 注：外為法上の非居住者のお客さまに関連する送金を除きます。 振込（他の金融機関口座への送金） 注：外為法上の非居住者のお客さまに関連する送金を除きます。
取扱店舗	全国のゆうちょ銀行および郵便局の貯金窓口 注：ATM設置店舗に限ります。（払込機能付ATM非設置店舗では、通常払込みをお取り扱いしていないため、電信振替および振込のみのお取り扱いとなります） 注：簡易郵便局では振込をお取り扱いしていないため、通常払込みおよび電信振替のみのお取り扱いとなります。

目の不自由なお客さまの窓口でのご利用料金

取扱内容		通帳・カード扱い		現金扱い	
		5万円未満	5万円以上	5万円未満	5万円以上
通常払込み	料金払込人負担帳票	152円<71円>	366円<285円>	262円<181円>	476円<395円>
	料金受取人負担帳票	0円		110円	
通常払込み（ペイジーマークのついた帳票）	料金払込人負担	61円	285円	171円	395円
	料金受取人負担	0円		110円	
電信振替（ゆうちょ銀行口座間の送金） 注：外為法上の非居住者のお客さまに関連する送金を除きます。		100円		取り扱っておりません	
振込（他の金融機関口座への送金） 注：外為法上の非居住者のお客さまに関連する送金を除きます。		220円	440円	取り扱っておりません	

注：< >内の料金は、振替MTサービスの料金です。

関連情報

- ▶ [通常払込み](#)
- ▶ [Pay-easy（ペイジー）](#)
- ▶ [電信振替](#)
- ▶ [ゆうちょ口座と他の金融機関口座間の送金](#)

■ 電話リレーサービスへの対応

電話リレーサービスとは、手話通訳者などがオペレータとして聴覚や発話に障がいのある方による手話・文字を通訳し、電話をかけることにより、聴覚や発話に障がいのある方ときこえる方の意思疎通を仲介するサービスです。

ゆうちょ銀行では、公共インフラとして電話リレーサービスの提供が開始されたことにともない、電話リレーサービスを介した、聴覚に障がいのあるお客さま等からのお手続き等に対応しております。

【対応が可能なお手続き等】

電話で取り扱いが可能な以下のお手続きおよび各種お問い合わせに対応いたします。

- (1) カードや通帳等の紛失・盗難の届出
- (2) 商品・サービスについてのお手続きおよび照会等
- (3) 当行からお客さまに対するお取引等に関する各種ご連絡

【ご利用にあたっての注意事項】

- ・ 事前に、電話リレーサービス用の電話番号の届出をお願いいたします。
- ・ 取り扱い内容により、お客さまがご本人様であることの確認を行う場合があります。
- ・ 顧客情報を含むお手続きの請求は、日本財団電話リレーサービスを介してのみ対応いたします。
(カードや通帳等の紛失・盗難の届出を除く)
- ・ 専門的な内容等、オペレータを介するやり取りが難しい場合は、書面等其他の方法での対応をご案内する場合があります。

関連情報

▶ [カード・通帳等の紛失・盗難の届出、商品・サービスについてのお手続き・照会等のお問い合わせ](#)

[ゆうちょ銀行各店舗へのご連絡先（電話リレーサービス用）（PDF/144KB）](#) 

■ 障がいのあるお客さま専用ご相談窓口

ゆうちょ銀行では、障がいのため電話をご利用いただけないお客さま（聴覚に障がいのあるお客さま、言語障がいにより電話が難しいお客さまなど）専用のご相談窓口（入力フォーム）をご用意しています。

関連情報

[障がいのあるお客さま専用ご相談窓口](#) 

受付時間：平日（月～金曜日）9時～17時（土・日・休日および12月31日～1月3日は受け付けを行っておりません）

お客さま保護

お客さま保護

お客さまに安心してご利用いただくため、お客さまをお守りするための取り組みを実施しています。

■ お客さま本位の情報提供、コンサルティングの実践

ゆうちょ銀行では、2019年に高齢のお客さま（70歳以上）に対する投資信託の販売に関し、「勧誘前」の管理者承認を怠っていたという社内規則違反について、公表しました。これを受け、あらためてお客さま本位の原点に立ち返り、お客さまに安心してご利用いただくための取り組みを継続して実施しています。

関連情報

[投資信託の不適切な取扱いに関する社内調査結果および今後の対応について](#)

[投資信託の不適切な取り扱いに関するアフターフォロー結果について](#)

社員への研修

お客さま本位の業務運営・コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底を経営上の重要課題と位置づけ、全社員を対象としたコンプライアンス研修等を実施しています。

2020年度には、高齢のお客さまに向けたCS（お客さま満足）に関する研修を強化しました。具体的には、各店に配置しているCS推進リーダー向けに高齢のお客さまへの接遇について研修を行いました。さらに、新たにファイナンシャル・コンサルタントになる社員等に対してご高齢のお客さまの接遇についてのポイントを周知しました。

また、投資信託の販売等を行う社員向けに実施していた各種研修に、投資信託の高齢者取引に係るルールの趣旨等を追加し、内容を拡充した上で研修を実施しました。さらに、正規取扱いの徹底のため、適切な投資信託販売に関するeラーニング研修等を新たに実施しました。

お客さま向け販売ツールの充実等

2020年度に、ご高齢のお客さまに安心して資産運用商品をご購入いただけるよう、ご高齢のお客さま向けのパンフレットの内容を見直しました。

具体的には、ご高齢のお客さまに資産運用の必要性についてご理解いただきやすいように記載内容を見直したほか、ご高齢のお客さまにとって見やすいように文字を大きくする等デザインを変更しました。



アフターフォロー活動の実施

2019年度から投資信託をご利用いただいているすべてのご高齢のお客さまに対して、当行および郵便局社員によるアフターフォローを継続して実施しています。

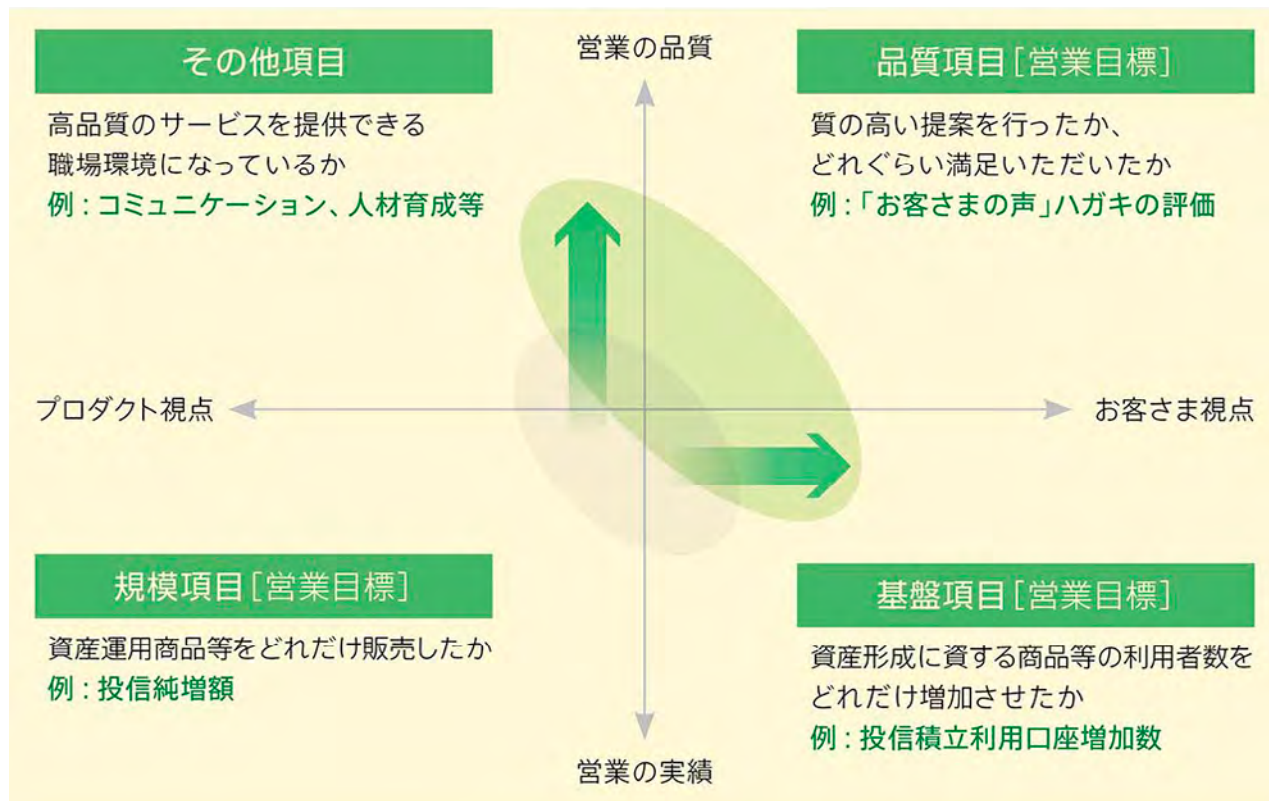
シニアライフアドバイザーの導入

ご高齢のお客さま向けに、高度かつ丁寧な対応を行うために、ゆうちょ銀行の一部直営店では、「シニアライフアドバイザー」を試験的に導入しており、今後の拡大を検討しています。

営業目標・人事評価体系の見直し

2021年度には、お客さま本位の営業をこれまで以上に推し進めるべく、「営業の実績」より「営業の品質」を、「プロダクト視点」より「お客さま視点」を重視した営業目標・人事評価体系に抜本的に見直しました。

営業目標・人事評価体系の見直し



お客さま本位の業務運営態勢の強化

お客さま本位の業務運営を徹底するため、2019年度に代表執行役社長を委員長とした「サービス向上委員会」を設置いたしました。また、2020年度には「お客さまサービス統括部」を設置し、お客さまからの苦情や相談を一元的に受け付け、管理する態勢を整備しました。

関連情報

- ▶ お客さま本位の良質な金融サービスの提供「サービス向上委員会の設置」

■ 個人情報保護の取り組み

お客さまに満足度の高いサービスを提供していくうえで、特定個人情報を含む個人情報および個人番号の適切な保護と取り扱いが重要なテーマであると認識し、個人情報等の保護に関する方針（プライバシーポリシー）を定め、実行しています。

また、個人情報保護のための規定を整備し、全社員を対象に個人情報保護の研修を定期的に実施するなど、適切な管理体制を構築しています。

関連情報

▶ [プライバシーポリシー](#)

■ キャッシュレス決済サービスのセキュリティ

キャッシュレス決済サービスの不正利用への対応

2020年9月、ゆうちょ銀行が提供するキャッシュレス決済サービスのうち、即時振替サービスとmijicaにおいて不正利用被害が発生したことを公表しました。

即時振替サービスにおいては、お客さまご本人でない第三者（不正利用者）が決済サービスアカウントを開設し、お客さまの口座と紐づけ、不正に送金（チャージ）を行っていました。mijicaにおいては、mijica会員サイトへの不正ログインにより、お客さまのmijicaカードから不正利用者のmijicaカードへと不正に送金がなされていました。

こうした事態に対して、以下の対策を実行しました。

「即時振替サービス」における不正利用への対応

- 一部の決済事業者について、即時振替サービスの提供を停止
- 決済事業者のサービスに口座を登録されている約550万人のお客さまへ取引のご確認等のご連絡
- 決済事業者における銀行口座登録時の二要素認証の導入
- 被害に遭われたすべてのお客さまへの全額補償

mijicaカードにおける不正利用への対応

- すべてのmijicaカードの送金機能、新規申込みおよび会員サイト・スマホアプリを停止
- mijica全会員さまを対象とした注意喚起の連絡
- mijica会員間送金を対象としたスクリーニングの実施
- 被害に遭われたすべてのお客さまへの全額補償を実施

セキュリティ総点検タスクフォースによる点検

2020年度には、キャッシュレス決済サービス不正取引の発生を踏まえ、代表執行役社長が直接指揮する「セキュリティ総点検タスクフォース」を組成しました。即時振替サービス、mijica以外のゆうちょ銀行が提供しているキャッシュレス決済サービスも含め、セキュリティの総点検を実施しました。

点検対象

- ゆうちよPay
- 即時振替サービスおよび双方向即時振替サービス
- mijica
- JP BANK カード（クレジットカード）

セキュリティ総点検タスクフォースによる即時振替サービスのセキュリティ強化策

- 口座登録・振替（チャージ）時のモニタリング態勢の整備
- 口座登録完了後のお客さまあて通知（お手紙・ショートメッセージ）の実施
- 全決済事業者への二要素認証（IVR認証）の導入
- 不正取引の確認をお願いするお手紙が宛先不明等によりお届けできなかったお客さまの口座登録一旦解除

関連情報

[キャッシュレス決済サービスのセキュリティ総点検タスクフォース報告書](#) 

サービスの再開等

即時振替サービスについては、「セキュリティ総点検タスクフォース」が定める必須項目への対応とセキュリティ強化策を実行しました。また、全銀協ガイドラインと日本資金決済業協会ガイドラインへの対応も完了しています。全銀協ガイドラインと日本資金決済業協会ガイドラインに基づき必要な対応が完了したことを当行が確認できた決済事業者については、2021年1月から順次サービスを再開しています。mijicaについては、新たなVisaデビットカード「ゆうちよデビット」の取り扱いを2022年5月に開始するとともに、同年7月31日をもってmijicaのサービスを終了しました。

ガバナンス検証と態勢の整備

当行の監査委員会より、2020年9月に公表したキャッシュレス決済サービスの不正取引に係るガバナンスの構築・運用状況の検証が行われ、改善に向けた提言が報告されました。また、日本郵政グループ4社が設置した外部専門家を委員とする「JP改革実行委員会」からも、当行のガバナンス等に係る検証結果が公表され、ガバナンス強化に向けた改善案が提言されました。

こうした提言を踏まえ、2021年1月に「お客さまサービス統括部」を、2021年3月には「キャッシュレス被害相談デスク」を設置するなど、お客さまからの苦情や相談対応について受付から解決まで一元的に管理する態勢を整備しました。また新商品・サービスの導入時や導入後の審査態勢の強化を目的とした「新商品・サービス検討小委員会(営業/事務)」や、システムセキュリティやシステムリスクについて関係部で議論・共有する「システムリスク小委員会」を2021年4月に設置しました。

関連情報

[キャッシュレス決済サービスに関する今後の対応について](#) 
[株式会社ゆうちよ銀行のガバナンス等に係る検証報告書](#) 

■ 振り込み詐欺をはじめとする特殊詐欺の防止

お客さまを振り込み詐欺などの被害からお守りするために、警察とも連携しながら、さまざまな取り組みを行っています。また、振り込み詐欺救済法[※]に基づき、犯罪に利用された口座の残高を被害額に応じて按分したうえで、被害に遭われた方々にお支払いしています。

※：2008年6月施行「犯罪利用預金口座等に係る資金による被害回復分配金の支払等に関する法律」

関連情報

▶ [金融犯罪にご注意ください！](#)

特殊詐欺防止のための取り組み

- 口座不正利用歴のある者からの口座開設をお断りするなど、口座開設時の審査を強化
- 警察庁から提供された、過去に振り込み詐欺、投資詐欺などに使用された「凍結口座名義人リスト」に掲載されている情報と同一名義の口座を凍結し、同一人からの新たな口座開設をお断り
- チラシの配布やATMの画面表示による注意喚起（振り込み詐欺の疑いがある振り込みや払い戻しを受け付けた際、お客さまへの説得を行ったうえで、警察への説得要請を実施）
- ATMの引き出し上限額の引き下げをお勧め

災害・事故・新型コロナウイルスなどへの対応

災害・事故・新型コロナウイルスなどへの対応

ゆうちょ銀行では、災害・事故などの緊急事態が発生した場合に備えた対策を実施しています。また、災害義援金の無料送金など、災害時の被災者支援に取り組んでいます。

全国に広がるゆうちょ銀行・郵便局のネットワークが、災害義援金の受付に大きく貢献しています。

BCPの取り組みと新型コロナウイルスへの対応

災害などの危機発生時に備え、BCP（事業継続計画）を策定し、危機管理体制を整備するとともに、危機発生時を想定した訓練を年1回以上実施しています。

また、新型コロナウイルス感染拡大を踏まえ、政府の基本的対処方針等に基づき、お客さまおよび社員の健康・安全を守ることを最優先として各種対策を講じたうえで業務を継続しています。

なお、日本郵政グループでは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、医療従事者および拡大防止に関する活動の支援として、2020年度に日本赤十字社に対し1億円を寄附しました。

新型コロナウイルス感染拡大を踏まえた対策

- 営業店におけるビニールカーテンの取り付け
- お客さまへの不要不急のお取り扱いのお控えのお願い
- 社員の交替制による勤務、時差出勤、在宅勤務（テレワーク等）
- ワクチンの職域接種の実施

関連情報

- ▶ [ワーク・ライフ・バランス・マネジメント「在宅勤務（テレワーク等）の導入拡大等」](#)
- ▶ [リスク管理「大流行する感染症への対応」](#)

災害時の被災者支援

災害時などに貯金通帳・証書・印章などをなくされた被災者の方に、お1人さま20万円を限度とした通常貯金などの払い戻しを実施しています。また、被災された方々を支援するため、日本赤十字社、共同募金会、地方公共団体などにあてた災害義援金の無料送金サービスを実施しています。

2021年度中にゆうちょ銀行・郵便局で受け付けた災害義援金は30千件・6.4億円です。

災害義援金の無料送金を取り扱い中の団体数（2022年8月19日現在）

対象	団体数
令和4年8月3日から大雨による災害	11
令和4年7月14日から大雨による災害	2
令和2年7月豪雨による災害	3
平成30年北海道胆振東部地震による災害	2
平成30年7月豪雨による災害	3
平成29年7月5日から大雨による災害	1
東日本大震災（東北地方太平洋沖地震）	4
計	26

地域経済の活性化

基本的な考え方

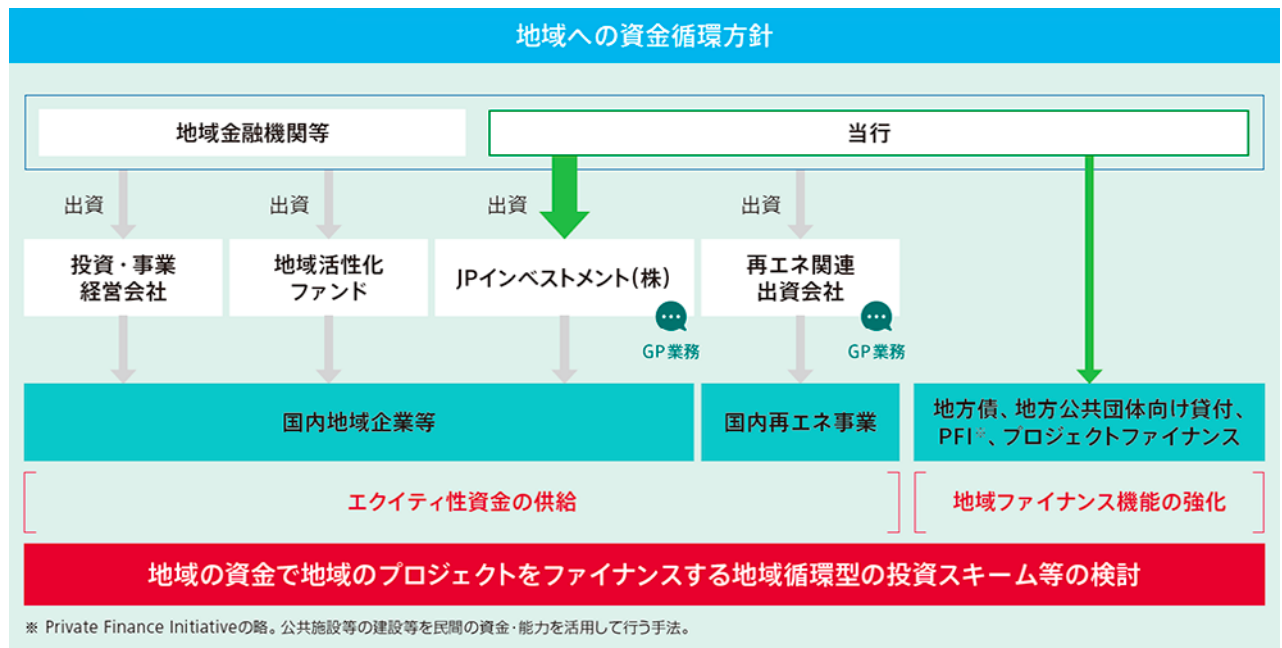
地域に根差した金融機関であるゆうちょ銀行にとって、地域社会とのかかわりはきわめて重要です。地域の皆さまと共に歩んできた伝統を受け継ぎつつ、地域への資金の循環への取り組みや各地域の実情に応じた金融ニーズに応えることによって、地域経済の活性化、日本経済の発展に貢献していきます。

地域への資金循環

お客さまからお預かりした大切な資金を地域に循環するため、地域活性化ファンドへの参加を新たに7件（累計39件）行いました。また、連結子会社のJPインベストメント株式会社を通じて、地域活性化やSDGsへの貢献を目的とした新たなファンドの設立に向けて準備を進めました。

さらに、再生可能エネルギーファンドの設立や事業運営を行う「Zエナジー株式会社」および同社が設立した「カーボンニュートラルファンド1号」に出資を行いました。

今後も「地域活性化ファンド」や「投資・事業経営会社」への出資を引き続き推進するとともに、2022年4月に連結子会社のJPインベストメント株式会社が設立した「JPインベストメント地域・インパクト1号ファンド」に出資するなど、地域経済の発展に貢献していきます。



地域活性化ファンドの概要（2022年3月末現在）

ファンド名称	参加年月	ファンド名称	参加年月
① 九州広域復興支援ファンド	2016年 7月	② 成長応援ファンド	2019年 7月
② KFG地域企業応援ファンド	2016年11月	③ アント・ブリッジ5号Aファンド	2019年 9月
③ 北海道成長企業応援ファンド	2016年11月	④ きらぼしキャピタル・マーキュリア インベストメントファンド	2019年10月
④ 中部・北陸地域活性化ファンド	2017年 4月	⑤ 秋田市中小企業振興ファンド	2019年11月
⑤ しがぎん本業支援ファンド	2017年 6月	⑥ 東和地域活性化ファンド	2019年11月
⑥ とうほう事業承継ファンド	2017年 8月	⑦ ふるさと連携応援ファンド	2020年 1月
⑦ 九州せとうちポテンシャルバリューファンド	2017年10月	⑧ 令和元年台風及び新型コロナウイルス等被害 東日本広域復興支援ファンド	2020年 1月
⑧ みやこ京大イノベーションファンド	2017年11月	⑨ 関西イノベーションネットワークファンド	2020年 4月
⑨ MBC Shisaku1号ファンド	2017年12月	⑩ 近畿中部広域復興支援ファンド	2020年 7月
⑩ みちのく地域活性化ファンド	2018年 3月	⑪ みやこ京大イノベーション2号ファンド	2020年10月
⑪ ふくい未来企業支援ファンド	2018年 3月	⑫ ドーガン・リージョナルバリューファンド	2020年12月
⑫ えひめ地域活性化ファンド	2018年 3月	⑬ ひょうご神戸スタートアップファンド	2021年 4月
⑬ ヘルスケア・ニュー フロンティアファンド	2018年 8月	⑭ ナイン・ステーツ・5ファンド	2021年 4月
⑭ とうきょう中小企業支援2号ファンド	2018年 8月	⑮ 大分VCサクセスファンド6号	2021年 9月
⑮ サクセッション1号ファンド	2018年10月	⑯ BCM-Vファンド	2021年 9月
⑯ TOKYO・リレーションシップ1号ファンド	2018年12月	⑰ 日本協創2号ファンド	2021年11月
⑰ 京大ベンチャーNVCC2号ファンド	2019年 3月	⑱ QB第二号ファンド	2021年12月
⑱ あおぎん地域貢献ファンド	2019年 3月	⑳ しがぎん本業支援ファンド2号	2022年 3月
⑲ 観光遺産産業化ファンド	2019年 6月		
⑳ 地域次世代産業推進ファンド	2019年 7月		
㉑ 地域企業バリューアップ支援1号ファンド	2019年 7月		

主な地域ファイナンスの概要（2022年3月末現在）

ファイナンス案件名	スキーム	取組時期
① 鳥取県営水力発電所再整備・運営等事業	PFI	2020年 7月
② 栃木県総合スポーツゾーン東エリア整備運営事業	PFI	2020年 8月

地域の金融プラットフォーム

地域金融機関さまと連携し、「地域の金融プラットフォーム」の中核として、ゆうちょ銀行のATMネットワークの活用や事務の共同化など各地域の実情に応じた金融ニーズにも応えていきます。

■ ATMネットワークの活用

全国一のATM設置数というネットワーク基盤を活かして、全国の地域金融機関と連携し、ゆうちょ銀行のATMのプラットフォーム化^{※1}を推進します。

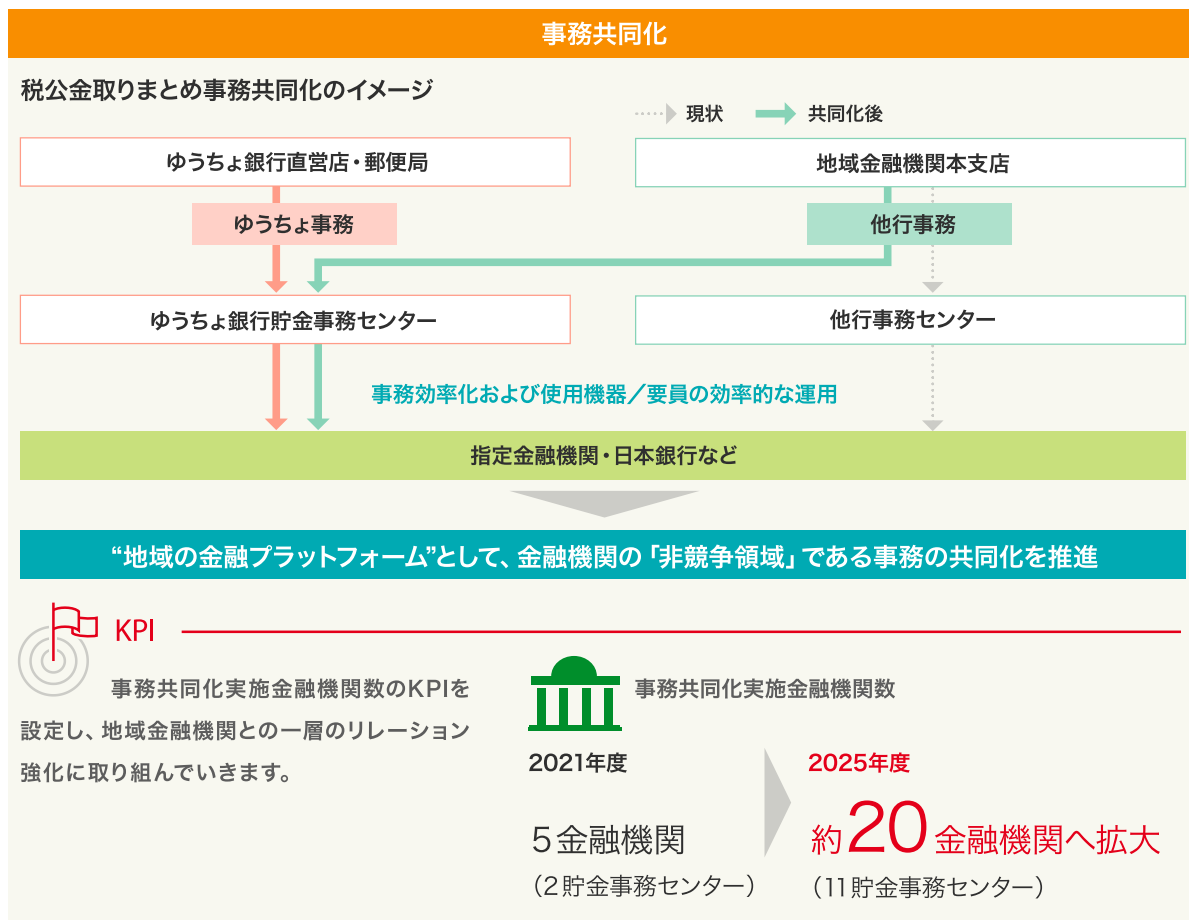
※1：地域金融機関のキャッシュカードをゆうちょ銀行のATMで利用した場合の顧客手数料を無料とする提携。無料となる条件は各金融機関にて設定。



※ 地域金融機関のキャッシュカードをゆうちょ銀行ATMで利用した場合の顧客手数料を無料とする提携。無料となる条件は各金融機関にて設定。

■ 事務の共同化

11か所の貯金事務センターの余剰能力を活用し、これまで金融機関ごとに行っていた事務の共同化を推進します。

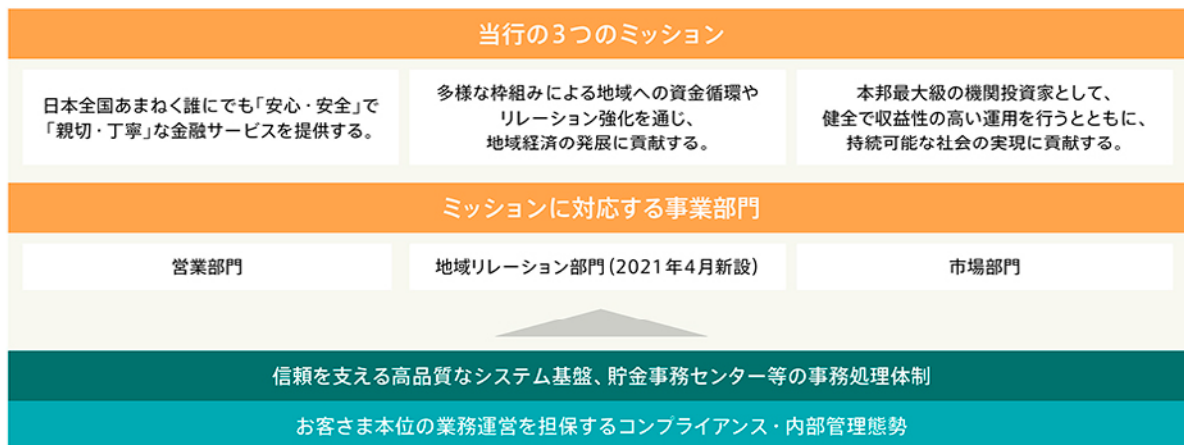


■ 地域リレーション機能の強化

「地域経済の発展に貢献する」というミッションの実現に向けた取り組みを強化し、ESG経営を推進する観点から、2021年4月に「地域リレーション部門」を新設しました。

■ 地方公共団体との取引の推進等

地域経済の活性化に資するため、地域のお客さまからお預かりした資金を地方債や地方公共団体貸付での運用を通じて還元しています。



目次

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

重点課題とSDGs

環境

社会

ガバナンス

外部からの評価・
イニシアティブへの賛同

ESG関連情報

地域社会とのつながり

全国各地の“町を想う”「ゆうちょマチオモイカレンダー」の作製

地域に寄り添い、身近で親しみやすい金融機関でありたいという想いを「マチオモイ®は、ひと想い。」という言葉に託し、2013年版から毎年「ゆうちょマチオモイカレンダー」を作製しています。

手にした方が、大切な町を想い出し、あたたかい気持ちになっていただけるカレンダーです。

全国のゆうちょ銀行や郵便局等で配布するほか、児童養護施設にもお送りしています。

※：マチオモイ®は、わたしのマチオモイ帖制作委員会の登録商標です。



「ゆうちょマチオモイカレンダー2023」

関連情報

▶ [ゆうちょマチオモイカレンダー](#)

障がい者アーティストの支援

ゆうちょ銀行は、障がい者の自立支援の一助とするため、素晴らしい才能を持つ障がい者アーティストに、作品発表の機会を提供しています。人々が持つ多様性を認め受け入れる、懐の深い社会そのものの持続的発展に貢献します。

障がい者アーティスト作品を使用したオリジナル物品の作成・配布

障がい者アーティストの描いた作品を使用したオリジナルPE（ポリエチレン）袋（※）を作成し、ゆうちょ銀行の窓口などで配布しています。

全国各地の店頭で店頭お渡しすることにより、障がい者アートを知らない方にも、障がい者アーティストの活動を知っていただき、理解を広めていきたいと考えています。

※：温暖化防止に寄与するバイオマスマーク認定(一般社団法人日本有機資源協会)を受けた、バイオマスフィルム(バイオマス由来原料を25%以上含む)を使用しています。

厚さが50マイクロメートル（0.05ミリメートル）以上のため、繰り返しの使用を推奨できる環境に配慮した袋です。



作品名：たわむれて

作者：秦 美紀子（はた みきこ）さん

（Able Art Company所属）

作品紹介：

友人の素敵なコスモスの絵を拝見し、それに触発されて描く気持ちになりました。コスモスは私の大好きな花の一つです。

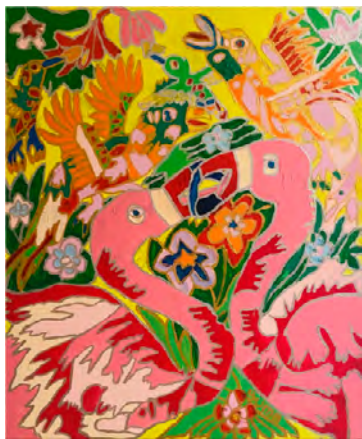
2021年12月 JPタワー前地下広場（丸の内）での展示会開催

複数のアーティストに作品発表の場を提供することを目的として、2021年12月27日（月）～2022年1月26日（水）までの間、JPタワー前地下広場（丸の内）ショーケースに3名の障がい者アーティストの作品（全3作品）を展示しました。



展示会展示作品のご紹介

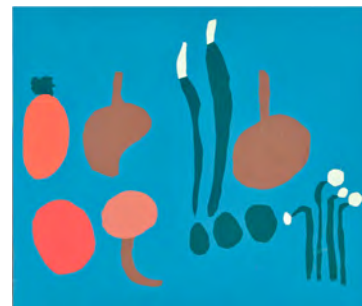
展示作品全3作品をご紹介します。



須田 雄真（すだ ゆうま）さん
「Happy Bird Paradise」



秦 美紀子（はた みきこ）さん
「たわむれて」



青木 優（あおき ゆう）さん
「チャイロキノコ シイタケ ピーマン」

関連情報

- ▶ [障がい者アーティストの支援（2020年度）](#)
- ▶ [障がい者アーティストの支援（2019年度）](#)
- ▶ [障がい者アーティストの支援（2018年度）](#)
- ▶ [障がい者アーティストの支援（2017年度）](#)

■ 地域の祭りへの参加等

日本郵政グループでは、青森ねぶた祭・山形花笠まつり・徳島市阿波おどりに協賛し、共同参加しています。



徳島市阿波おどり



青森ねぶた祭

そのほか、地域社会への貢献を目的として、公益的性格を有する団体などが実施する、営利を目的としない社会文化活動に対し、その趣旨に賛同し応援・協力などを行うため、地域イベントへ協賛しています。

■ その他の活動

「東京フィルハーモニー交響楽 団」への協賛	日本最古のオーケストラが実施する子どもの教育、国際交流、被災地支援など、音楽の力により心豊かな社会づくりに貢献するさまざまな活動に賛同し、協賛しています。
大学生インターンの受け入れ	大学生のインターンを受け入れ、企画業務等の体験を実施しています。

次世代育成

次世代育成はすべての地域の共通の課題です。クレジットカードや電子マネーの普及などに伴い、青少年が巻き込まれるお金のトラブルも多様化しており、それらの解決の一助となる金融リテラシーの向上に貢献することが、金融機関としての責任であると、ゆうちょ銀行は考えています。金融機関の特性を活かしたお金に関する教育等による子どもたちの育成を通じ、地域の未来に寄与してまいります。

金融教育

ゆうちょ銀行では、小学生・中学生を対象に学校への出前授業等、金融教育を実施しています。オリジナルの教材を使用して、お金の大切さ、お金との付き合い方を伝えることで、子どもたちが正しい金銭感覚を身につけることができるよう育成のお手伝いをいたします。

関連情報

▶ [金融教育](#)

ゆうちょアイデア貯金箱コンクール

ゆうちょ銀行は、小学生が貯金箱の作製を通じて造形的な創造力を伸ばすことや貯蓄に対する関心を育むことを目的として、ゆうちょアイデア貯金箱コンクールを開催しています。郵便貯金事業の創業100周年を記念して1975年に始めて以来、長い歴史を持つコンクールです。

関連情報

▶ [ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)

金融教育

基本的な考え方

経済のグローバル化や電子マネーの普及など、お金に関して子どもを取り巻く環境が大きく変わる中、青少年がお金のトラブルに巻き込まれるケースが増えており、社会の各方面から金融教育を求める声が高まっています。地域の中でのびのびと育つ子どもたちにお金の大切さを伝え、お金との付き合い方をしっかりと学んでもらうこと。それこそが、地域に根差した金融機関である、ゆうちょ銀行が果たすべき社会的責任であると考えます。

金融教育への取り組み

ゆうちょ銀行では、2014年度から小・中学生を対象に金融教室を開催しています。

■ 出前授業の実施について

ゆうちょ銀行の社員が小学校・中学校を訪問し、お金に関する知識等をわかりやすくご説明する出前授業を行っています。ご希望の場合は、お近くのゆうちょ銀行・郵便局にご相談ください。なお、金融教室については、以下のサイトで動画でも詳しく紹介しています。

関連情報

[ゆうちょ銀行「金融教育」](#)



金融教室（出前授業）の様相

オリジナル教材

金融教育の中では、ゆうちょ銀行オリジナルの教材「お金のちしき」を使用して、お金の大切さ・お金の付き合い方をわかりやすく伝えていきます。2020年度には、オリジナルテキストとあわせて使用できる、電子マネー等に関する教材を作成したほか、日本サステナブル投資フォーラムにご協力いただき、「融資と投資」に関する教材も制作しました。

オリジナルテキスト「お金のちしき」



補助教材「融資と投資」



補助教材「電子マネー等」



■ 資料ダウンロードはこちらから

以下の「オリジナル教材の使用に関する留意事項」をよくお読みのうえ、ぜひご活用ください。実際にゆうちょ銀行オリジナルテキストをご利用になりたい場合は、お近くのゆうちょ銀行・郵便局にご相談ください。

小学校低学年向け

[オリジナルテキスト「お金のちしき」](#) 

[補助教材「融資と投資」](#) 

[補助教材「電子マネー等」](#) 

小学校中学年向け

[オリジナルテキスト「お金のちしき」](#) 

[補助教材「融資と投資」](#) 

小学校高学年向け

[オリジナルテキスト「お金のちしき」](#) 

[補助教材「融資と投資」](#) 

[補助教材「電子マネー等」](#) 

中学生向け

[オリジナルテキスト「お金のちしき」](#) 

[補助教材「融資と投資」](#) 

■ オリジナル教材使用に関する留意事項

- ゆうちょ銀行金融教育オリジナル教材（以下、「本資料」という。）の著作権を含む一切の権利は、本資料の作成者である株式会社ゆうちょ銀行（「お金のちしき」「電子マネー等」）または株式会社ゆうちょ銀行・日本サステナブル投資フォーラム（「融資と投資」）に帰属します。ただし、本資料が引用する資料等の著作権等は、当該資料等の原作者等に帰属します。
- 小・中学生への金融教育を目的とする場合は、以下のすべての定めに従うことを条件に、無償で本資料を使用して、講義やセミナーを行うこと、および本講義資料の一部複製等を行うことができます。
 - ①本資料を使用して講義やセミナーを行う場合**
 本資料を改変することなく、当該複製物のすべてのスライドに「ゆうちょ銀行金融教育オリジナル教材準拠」と表示すること。
 講義やセミナーの内容の妥当性については使用者自らが責任を持つこと。
 - ②本講義資料の全部または一部を利用して資料を自ら作成する場合**
 利用部分に関しては、「出所：ゆうちょ銀行金融教育オリジナル教材」と記載するとともに、当該利用の妥当性については使用者自らが責任を持つこと。資料上に資料全体について責任を負う者を明記すること。本資料の著作権者である株式会社ゆうちょ銀行（「お金のちしき」「電子マネー等」）または株式会社ゆうちょ銀行・日本サステナブル投資フォーラム（「融資と投資」）は、当該資料の使用によって如何なる不都合が生じた場合にも、その責任は負いません。
- 2.により本資料を使用して講義またはセミナーを行う場合や、本資料の全部または一部を利用して他の資料を作成する場合には、事前に、お近くのゆうちょ銀行まで、ご相談ください。なお、株式会社ゆうちょ銀行では、その情報を、本資料の利用状況の把握・分析等の目的にも使用します。
- 本講義資料の著作権者である株式会社ゆうちょ銀行は、2. および3. の条件に従って本講義資料を使用する場合を除き、著作権者に無断で本講義資料を複製、放送、公衆送信することを禁じます。また、著作権者に無断で本講義資料を改変すること、売買することを禁じます。

ゆうちょアイデア貯金箱コンクール

コンクール概要

「ゆうちょアイデア貯金箱コンクール」は、これからの社会を担う子どもたちに、貯金箱の作製を通じて、造形的な創造力を伸ばすこと、貯蓄に対する関心を持っていただくことを目的としています。郵便貯金創業100周年を記念して1975年に始めて以来、長い歴史を持つコンクールです。

毎年、日本全国の小学校から応募していただき、各小学校での選考、一次審査（写真審査）、最終審査（現物審査）を経て、入賞作品を決定いたします。2021年度からは、ご家庭から応募をする個人応募を開始いたしました。

また、参加作品1点につき10円を、ゆうちょ銀行から公益財団法人日本ユニセフ協会、JICA（独立行政法人国際協力機構）および公益財団法人ジョイセフに寄附しており、開発途上国で貧困や病気に苦しむ子どもたちのための支援活動に役立てられています。

関連情報

[ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)



全国各地での展示会開催

毎年、全国各地で入賞作品の展示会を開催し、入賞者やそのご家族をはじめ、多くの方にご来場いただいています。

また、各展示会場では、「貯金箱作製ワークショップ」などのイベントを同時開催し、小さなお子さまから大人までお楽しみいただいています。

※第45回（2020年度）及び第46回（2021年度）の展示会は、新型コロナウイルス感染症の感染状況を鑑み、一部会場での開催を中止いたしました。なお、開催にあたっては、新型コロナウイルス感染防止対策を実施するとともに、接触を伴う一部イベントを自粛しております。



展示会の模様

↓入賞作品展示会のイメージ映像がご覧いただけます。

※第45回入賞作品を使用して制作しております。

(ゆうちょ銀行チャンネル (YouTube) で配信している動画を、別ウィンドウで開きます)

- ▶ [会場のご紹介](#)
- ▶ [上位賞](#)
- ▶ [すてきなデザイン・アイデア賞 1年生・2年生](#)
- ▶ [すてきなデザイン・アイデア賞 3年生・4年生](#)
- ▶ [すてきなデザイン・アイデア賞 5年生・6年生](#)

↓これまでのコンクールの入賞作品等がご覧いただけます。

- ▶ [第46回 ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)
- ▶ [第45回 ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)
- ▶ [第44回 ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)
- ▶ [第43回 ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)
- ▶ [第42回 ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)
- ▶ [第41回 ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)

ゆうちょアイデア貯金箱コンクールに関するお問い合わせ

ゆうちょアイデア貯金箱コンクール事務局

0120-296-285

(受付時間) 平日10:00~18:00 (8月20日(金)~9月30日(木) は9:00~19:00)

※9月18日(土)~20日(月・祝)、23日(木・祝)、25日(土)、26日(日)は、受付いたします。

※年末年始(12月30日(木)~1月3日(月))はお休みいたします。

※携帯電話等からもご利用いただけます。

※IP電話等一部ご利用いただけない場合がございます。

基本的な考え方

基本的な考え方

厳しい金利環境の継続、労働力人口の減少に伴う人材確保の激化などの外部環境の下、収益の拡大及び安定的な確保を人事的側面から支えるため、年功序列、年次要素に捉われることなく、実力及び実績本位の人材登用を行います。

具体的には、「戦略的な人材配置の実現」、「お客さま本位の業務運営」、「専門分野の人材確保」、「ダイバーシティ・マネジメントの推進」、「組織間、グループ会社間、グループ外との人事交流」等に取り組みます。

また、変化に強い柔軟性の高い組織としていくため、これまでの社員一律の育成体系から、社員一人ひとりの能力に応じた育成体系へとシフトし、人材育成の取組みを強化していきます。



役員対談 ゆうちょ銀行のダイバーシティ戦略

ゆうちょ銀行は専任役員によるダイバーシティ推進部を設置し、女性活躍をはじめとしてダイバーシティ向上に向けたさまざまな施策を展開してきました。取締役兼代表執行役社長・池田憲人と執行役・ダイバーシティ推進部長の牧野洋子がこれまでの歩みを振り返り、今後の方針・戦略をご説明します。

ダイバーシティに関する認識

変化する社会で企業としてサステナブルに成長していくために不可欠

牧野：ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みは、日本全体においても、当行においても、2015年の女性活躍推進法の成立が大きなきっかけとなっています。そのため、女性管理職の増強、育児や介護の環境整備、男性の育児休業取得促進等の取り組みが主流でした。こうした個々の対応を進めるのはもちろん重要です。しかし、一番大切なのは、「ダイバーシティは企業の維持・成長に欠かせない」という認識を持つということです。“企業は一つの生命体”であり、サステナビリティの観点でも、想定外の種々のリスクに備えなければならない時代にあって、ダイバーシティを確保できない限り生き残っていけないと思うのです。

池田：そのとおりだと思います。歴史を振り返ってみれば、戦後の日本は、建設業や製造業を中心に男性を主な働き手とし、一方で家事や育児は専業主婦の女性が担うというかたちをとってきました。それによって企業や行政など、社会のあらゆる分野が高い生産性を維持することが可能になり、奇跡とも言われる高度経済成長が実現しました。しかし、ここ30年ぐらいの間に、その奇跡を生んだ日本型の社会構造や企業運営が立ちいかなくなってきました。経済・金融環境の変化やIT化の進展、そしてグローバル化による産業構造の変化もあり、企業経営や人材育成の手法もがらりと変わりました。

こうした環境変化は今後もますます加速していくはずで。そうした中で、正しい経営判断を下し、イノベーションを実現していくためには、多様な人々を採用・登用し、多彩な知見とスキルを経営に取り込んでいく必要があります。顧客対応を例にとれば、当行は日本全国に窓口をもち、多種多様な人々のニーズにしっかりと応えていく必要があります。そうしたニーズに応えられる多様な人材を維持し、ダイバーシティを尊重する風土を醸成し続けることは、重要な経営課題のひとつであると認識しています。



これまでの取り組みの振り返り

管理職の意識改革を推進することで全社のマインドセットを変革

牧野： 当行では、2016年度にダイバーシティに関する取り組みを本格化し、以降、女性活躍や障がい者雇用、LGBTQ+への対応など、さまざまな活動を展開してきました。なかでも特に力を注いできたのは管理職の意識改革です。具体的には、研修などを通じてイクボス[※]を育成する「ゆうちょイクボス養成」活動を進めてきました。つまり、まずは高度経済成長期のマネジメント手法で組織人として育てられた上司が変わることで社内の風土、組織全体のマインドセットを行うことが不可欠と認識したのです。実際、2020年度に実施した全社員へのアンケートの結果では、「上司に良い変化があった」との回答が7割にも及び、大きな成果があったと言えると思います。

こうした活動の結果、女性管理職比率は着実に向上し、2016年には10.9%だった同比率が16.6%（2022年4月時点）にまで向上しました。障がい者雇用率も高い水準で維持できており、法定雇用率2.3%を大きく越える2.72%（2022年6月時点）となっています。また、LGBTQ+等の性的マイノリティに関して企業の取り組みを評価する「PRIDE指標」においても4年連続で「ゴールド」の評価をいただきました。

※ 部下のワーク・ライフ・バランスを考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らが仕事と私生活を楽しむことができる上司。

池田： 数値的な成果ではないのですが、私自身がこれまでの取り組みを振り返って印象に残っているのは、「ゆうちょダイバーシティ・フォーラム」の活動です。これは、本社やエリア本部、貯金事務センター、店舗などの社員の代表者からなる「ダイバーシティ・コミッティ」のメンバーを召集して年に1回程度開催しているイベントで、コロナ禍においてもオンライン形式で約240名の社員が各地の課題や解決策を共有しあったり、私への提言を行ったりしています。当行は明治の創業以来、有人の離島が400以上もある全国ネットワークの生活金融インフラを維持してきた金融機関です。海沿い、山間、過疎・過密など気候も風土も実に変化に富んだ地形を持つ国です。多種多様なお客さまの生活に向き合いながら、顧客接点業務を担う社員が、私をはじめとする経営陣に、自分自身では思いつかないようなアイデアを与えてくれるという意味で、やはり当行の経営にはまだまだダイバーシティの推進が必要だと実感させてくれています。



今後の目標・方針

経営計画のKPIとしてダイバーシティ関連指標を掲げ、イノベーションを活性化

池田：これまでの取り組みが一定の成果をおさめたとはいえ、まだ満足すべきではないと思っています。そこで、2021年度にスタートした中期経営計画では、2025年度の目標として「女性管理職比率20%」、「育児休業取得率100%」、「障がい者雇用率2.7%以上」を設定しました。数値にだけこだわるわけではありませんが、ダイバーシティ推進を重要な経営課題と位置づけていることを社内外に明確に示すという意味でも、また、進捗を測定していくためのKPIとしても必要だと考え、目標を設定しました。

また、女性の登用については、将来的には役員の女性比率が4割以上となる必要があると考えています。しかし、一気にそこに到達することは困難ですから、着実に管理職や役員候補を増やしていくことを目指します。そのためには、全ての社員が働き続けられる環境を整えることが大事だと考えています。

牧野：各種制度改正や施策によって、女性が育休後も働き続けられる環境は整いつつありますが、今後は激変する金融業態やライフスタイルに合わせ、よりクリエイティブな発想でチャレンジする社員の育成支援も重要だと思います。いま日本は地方創生や地域活性化など、国をあげて多様性を活かす取り組みが展開されていますが、当行の中にもまだまだ掘り起こされていない、社員の潜在的なダイバーシティ&インクルージョン能力が眠っているように感じています。そんな能力の活性化こそが社員の働きがいや会社の成長にも繋がっていくと思います。

池田：私は「方針を明確にすること」、「万一の時に先頭に立つこと」、そして、「社員が働きやすい環境を整えること」を企業のリーダーとしての責務であると考えていますので、働きやすさの向上には率先して取り組んでいきたいと思っています。

また、それと並んでもうひとつ重要だと考えるのが、「働きがい」です。高度経済成長の時代にキャリアを築いた社員はたくさんの成功体験を得やすかったと思います。日本経済の成長が鈍化してからは、多くの社員があまり成功体験を持てず、働き続けるモチベーションを維持しづらい状況にあったのではないかと考えています。それぞれが持つ能力を十分に発揮していきいきと働き、成功体験をたくさん積みもらえるような環境を、今まで以上に意識して整えていきたいと思っています。

また、2019年度に発足したサービス向上委員会には、組織文化・風土改革分科会を設置し、メンバーの半数程度は女性を登用し、お互いを尊敬し合う文化を根付かせることと、情報共有が徹底される組織への変革に取り組んでいます。こうした取り組みが進むことでダイバーシティ推進が加速し、ひいては「お客さま本位」につながる新たなイノベーションが生まれると考えています。

牧野： 民営化以降の当行の特徴として、店舗だけでなく企画部門においても女性社員の採用者数を高めた点があります。今その女性たちが出産・育休を経て、遅くなって職場に戻って来ています。そして昨年あたりからは男性社員も積極的に育休を取得するようになり、子育てを通じた様々な体験をもとに、視野を広げ人間的に成長している社員も少なくありません。また一緒に同じ職場で働いている障がいのある社員やLGBTQ+等の社員の感性や考え方からも学ぶことが多いと感じています。従来の業務にどう社員を当てはめるかという考え方から、個性ある社員の能力を業務の中でどう発揮してもらうかというマネジメントがとても重要になって来ていると思います。

池田： その通りだと思います。そういった点も含めて、ダイバーシティ&インクルージョンを通じてイノベーションを活性化させていくことが、これからの成長戦略の土台になると考えています。

取締役兼代表執行役社長

池田 憲人

1970年、横浜銀行に入行し、取締役、代表取締役などを務める。2003年に足利銀行の代表取締役頭取、2012年東日本大震災事業者再生支援機構の代表取締役社長などを経て、2016年からゆうちょ銀行取締役兼代表執行役社長。

執行役 ダイバーシティ推進部長

牧野 洋子

1988年、郵政省に入省し、三鷹井の頭郵便局長に就任。局長業務の傍ら、大学院に学び、2005年3月に修士号を取得。その後2007年にゆうちょ銀行執行役に就任。広報部長、東京エリア本部長を経て、2016年からダイバーシティ推進部長。



社員座談会（2021年度）

ダイバーシティを尊重する風土の醸成

ゆうちょ銀行では、女性活躍をはじめとするダイバーシティ戦略を推進しています。社員一人ひとりの個性が尊重され、能力を発揮できる環境づくりに向けて、社員たちと取締役兼代表執行役社長・池田憲人が語り合いました。

女性が管理職になるということ

部下がイキイキと働く姿を見る幸せ

司会

管理職になって苦労したこと、よかったことを教えてください。



岡さん

まず、苦労した点ですが、私は育児休業から復帰して3年目に管理職になりました。子供が小さいと急に休んだり、早く帰ったりすることもあります。最初のころは管理職になるとそういったことはできないと思い込んで無理をしていました。そんなときに、周囲の若い女性社員から、「岡さんが楽しそうに働いていたら、私も管理職を目指します。でも、岡さんが大変そうなら目指しません。」と言われ、自分が思っている以上に周りで見られているということに自覚しました。それからは、休暇を取ったり、出張も部下にお願いしたりと、周りの社員に助けてもらいながら、無理をせずに仕事をするようになりました。

よかった点は、責任ある仕事を任せてもらえ、裁量範囲が広がったことです。それが1番大きな変化であり、非常にやりがいを感じています。また、周りの人たちが頼ってくれることが増えたのも、非常に嬉しく思っています。なによりも、社員が明るく前向きにイキイキと働いている姿を見ると幸せに感じます。そのためにも、私自身が常に笑顔でいるように心掛けています。

司会

中期経営計画（2021-2025）において、「2026年4月までに女性管理職比率を20%まで引き上げる」と公表しましたが、今後女性管理職を増やすために、ゆうちょ銀行として何が必要だと思いますか？



岡さん

当行は制度が充実しており、育児や介護と仕事を両立しながら働く環境は整っていると思います。その上で「あるといいな」と思うことが3つあります。

1つ目は女性管理職のロールモデルの存在です。自身を振り返っても、女性の管理職が近くにいたことが大きかったと思います。2つ目はキャリアを考える機会です。管理職を体験するワークショップなどを行ってみてはどうでしょうか。見ているだけでは「管理職は大変そうだ」と思いがちですが、やりがいを体験できれば印象も変わるかもしれません。3つ目はメンター制度です。私自身、「管理職としての悩みを気軽に相談できる存在がいればよかった」と感じています。女性だけでなく、管理職への登用については、社員個々の特性を見極めたうえで、モチベーションを高めてもらうことが重要だと思います。それぞれの社員の特性を活かすことができれば組織が強くなっていきます。その結果、女性管理職も増えてくるのではないのでしょうか。

司会

賀さんにお聞きします。今後自身が管理職になることを想像するといかがですか。何か不安に感じることはありますか。



賀さん

近年、女性社員が何人も管理職になるところを見ているので、会社として女性管理職比率上昇に対し真剣に取り組んでいるんだと肌で感じています。そうした中で自分自身は、昇進して役職者になることに対して、なんとなく仕事が難しくなってしまうという印象を持っていました。しかし、ある上司から「昇進すれば、もちろん責任は重くなる。でも、働きやすい職場を作るために、自分で変えられることが増えるということでもあるんだよ」と言われたことで意識が変わり、ポジティブに考えられるようになりました。

不安に感じるのは、管理職になった際に今の職場内には同じ立場の人、つまり女性の管理職がいない点です。そういう意味では、管理職にも何かあった際に相談できるメンターがいればいいと思います。

司会

岡さん、先輩として、賀さんへアドバイス、または、エールをお願いします。



岡さん

私は頑張っている社員・頑張りたいと思っている社員を応援したいと思っています。賀さんには、周りの力を借りながら無理なく自分らしく活躍し、若い社員の手本になってもらいたいと思います。



池田社長

岡さんはとても前向きで職場の仲間を大事にしていると感じます。これまでどんな経験をされてきたのか聞かせてもらえますか。



岡さん

入社当時の郵便局長が女性であり、その後も女性の総務課長と一緒に仕事をするなど、若いころから、近くに尊敬できる女性の管理職がいたことに大きな影響を受けていると思います。



池田社長

社員それぞれの才能は異なっています。それを活かした結果が、女性管理職比率の向上につながるのだと考えています。これまでは、営業実績をあげる社員が評価されていましたが、2021年度から営業プロセスなどの定性面を中心とする人事評価方法に改めたところ です。これまでの定量面では評価されず管理職になれなかった社員も正当に評価され、管理職へ登用されることになります。

性別に関係なく、優秀な社員が管理職になってくれば、女性管理職比率の目標は達成できると考えています。



男性が育児休業を取得する意義

育児を行うことで、他の社員への理解が深まる

司会

ゆうちょ銀行は男女を問わず育児休業取得率100%を目標としています。実際に育児休業を取得してみてよかった点を教えてください。



千原さん

1つ目は、メリハリをつけて効率的に仕事ができるようになった点です。以前、先輩から「家庭が充実していると、仕事もうまくいく」という話を聞いたことがあります。当時は実感がわきませんでしたが、今は身をもって感じているところです。

2つ目は、法人営業の訪問先で話題にすることで親しみをもってもらえるようになった点です。育児休業を取得したという話をする、先方から、当行の制度にも関心をもていただいたりすることもあり、営業での話の場も盛り上がります。

司会

育児休業を取得したことについて、職場の方々はどうにおっしゃっていますか。



千原さん

当初は育児休業を取得するつもりはありませんでしたが、当時の店長と渉外部長から勧められたことがきっかけとなりました。不安はありましたが、周囲の方々も応援してくれたため、取得することを決心しました。決めた矢先に異動することになってしまったのですが、当時の店長から異動先の店長や部長へ申し送りをしていただいたことで、安心して取得することができました。皆さんの支えに本当に感謝しています。

司会

店長の立場から、部下の育児休業取得についてどう思いますか。



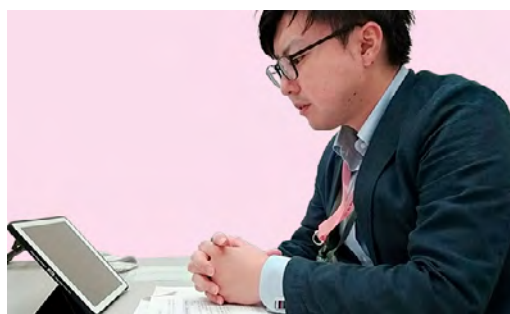
岡さん

今の話を聞いて、上司から育児休業の取得を勧めることが重要なんだと感じました。個人的には、男性にはぜひ育児休業を取得してほしいと思っています。自分で育児を行うことで、子育てをしている他の社員への理解が深まるのではないかと思います。上司が男性の育児休業の取得に対して前向きな姿勢を示すことで、周囲の社員の理解も得やすいのではないかと感じています。



池田社長

男性が育児休業を取得することについて、周囲の理解があったということは素晴らしいですね。まだまだ男性が育児休業を取得することに対して否定的な意見もあるかもしれませんが。お互いの意思を尊重し、認め合い、声をかけ合えるような風土を醸成したいと考えています。



組織風土改革の推進

互いの意思を尊重し、認め合い、声をかけ合える風土を

司会



賀さん

中期経営計画(2021年度-2025年度)において、「一層信頼される銀行となるための社内改革」の一環として、「組織内・組織間のコミュニケーションの強化」を掲げていますが、現状について、どのように感じていますか？

コミュニケーションについては、同じ店舗内であっても難しいと感じる時がありました。ましてや別の組織とのコミュニケーションとなると、さらに難しいと思っていました。しかし、最近はサービス向上委員会の設置に伴って、本社が新しい施策を行う際に直営店の意見を聞く機会が増えています。また、社長直通の意見箱を通じて、経営層に自分たちの考えを直接伝えられるようにもなりました。少しずつですが着実にコミュニケーションはとりやすくなっていると感じています。

司会



賀さん

組織間のコミュニケーションを活発化するためには、どうよればよいと思いますか？

直営店の業務はお客さま対応が中心です。一方で、本社の社員は施策の企画立案等を中心に行っています。その点が大きな違いです。例えば、本社には、直営店で勤務経験がない中で施策を検討しなければならない方もいると思います。そうした状況を解決するために、本社や直営店など、異なる組織間で人の交流をもう少し積極化してはどうでしょうか。そうすることで、お互いの業務内容の理解が進み、コミュニケーションも円滑になるのではないかと思います。

司会



岡さん

岡さんと千原さんは、どのように感じていますか？

そうですね。確かに直営店と本社の接点は少ないと思います。新型コロナの影響で対面でのコミュニケーション機会も減っていますし。一方で、最近では本社が直営店の声を聞いて施策に反映してくれることが増えています。そういう点は、以前よりも改善しているのではないのでしょうか。また、社長のメッセージ動画など、会社としての方針を全社員が理解できる機会が増えているのもよいことだと思います。



千原さん

私は直営店で勤務経験しかないのですが、本社の社員がどのような仕事をしているのか想像できないというのが正直なところです。こちらでは判断できない事柄を本社に問い合わせた際に、回答に時間がかかることがあります。お客さまが早急に答えを求めておられる場合もありますので、私たちは「早く！早く！」と思ってしまうのですが、そこにも感覚のギャップがあるのかなと思います。本社の社員にも直営店の経験をさせていただくことで、そのようなギャップを埋められるのではないかと思います。



池田社長

民営化して13年経過したとはいえ、まだ公務員時代の風土も残っていて、世の中と感覚のずれがあることも事実です。本社が回答に時間がかかるのは正確を期しているからだと思いますが、本社の各部署間にコミュニケーションの壁があることも要因の一つになっていると思います。今後はそうした壁を取り払い、多様な背景を持つ社員同士が円滑なコミュニケーションができるような風土を醸成していきたいと考えています。

また、社長直通の意見箱を通じて、社員の皆さんから意見をいただけるのは大変ありがたく感じています。経営に多様な意見を取り入れていくために、今後も率直な声をいただきたいと思います。皆さん、今日はありがとうございました。

※：所属・肩書はインタビュー時点のものです



ダイバーシティ・マネジメント

基本的な考え方

ゆうちょ銀行は、お客さま本位の業務運営を実現し、持続的な成長の原動力となる「社員」を、何よりも重要なステークホルダーとして考えています。企業文化における多様性を高めるとともに、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる、生き活きと働きやすい職場環境をつくり、社員の行動変革につなげていきます。

企業風土の醸成

ゆうちょ銀行では、多様なバックグラウンドの人材が、共によりよく理解し働ける職場環境を実現するため、意識改革を推進しています。役員はもちろん、管理職が中心となり、職場におけるよりよい人間関係を構築するためにさまざまな啓発施策を実施しています。

ダイバーシティ推進体制

ゆうちょ銀行では、ダイバーシティ・マネジメントの推進を強化するため、ダイバーシティ推進部を設置して取り組んでいます。また、組織や地域ごとに異なる課題の解決に向けて、本社・各エリア本部・貯金事務センターという、すべての組織でダイバーシティ・コミットティ活動を展開しています。コミットティは、代表執行役社長をトップとし、各組織においてさまざまな経験や経歴を持つメンバーによって構成され、ダイバーシティ・マネジメント推進に関する方針や施策を検討するほか、課題や実情に沿った提言を行っています。

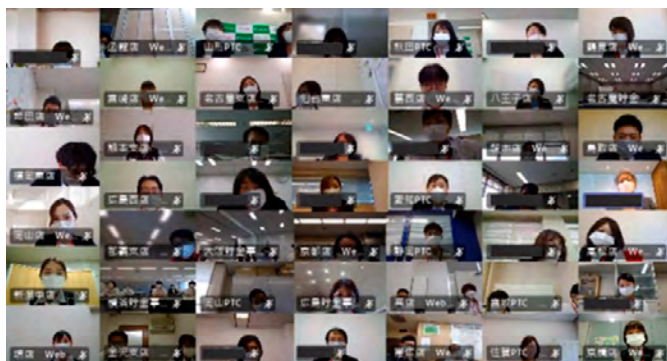
ダイバーシティ推進月間の設定

社員個々の多様性を認識し、意識改革・行動変容につなげるため、ダイバーシティに集中的に取り組む「ダイバーシティ推進月間」を設けています。2021年度には、前年度までの取組みで醸成した意識を定着させるべく、情報紙を活用した勉強会や「D&Iクイズ」を全社員に向けて実施し、全社的なダイバーシティの推進を図りました。

ゆうちょダイバーシティ・フォーラムの開催

ダイバーシティについて認識を深め、明日の行動につなげるための全社的な意識醸成を目的として、全国のダイバーシティ・コミットティメンバーを召集し、「ゆうちょダイバーシティ・フォーラム」を開催しています。

2022年度は初めて年間活動のキックオフイベントとして開催、年齢、役職、性別などを問わず、多様な全国各地の社員350名以上が参加しました。会社のトップである代表執行役社長と全国各地の社員が、ダイバーシティ推進に関する意識や想いをリアルタイムで共有しました。



2022年度ゆうちょダイバーシティ・フォーラム(右上：代表執行役社長、右下：ダイバーシティ推進部長)

イクボスの養成

社員一人ひとりが働きがい・生きがいを感じられる職場を実現するには、「イクボス」※の存在が不可欠と考え、ゆうちょイクボス4か条を基軸として「ゆうちょイクボス」の養成に取り組んでいます。

2017年度には、代表執行役社長をはじめ、各組織の長が「ゆうちょイクボス宣言」を行いました。2018年度以降は「イクボス」の対象を全管理者に拡大し、「ゆうちょイクボス宣言」、「ダイバーシティ（イクボス）研修」、「ゆうちょイクボス検定」を行い、養成を強化しています。

※：職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自ら仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理者）のことです。

ゆうちょイクボス4か条

- ・私は、部下社員の「仕事」と「生活」との両立や、キャリアと人生を応援します。
- ・私は、自分自身と家族の人生も大切にします。
- ・私は、職場の同僚とのコミュニケーションを密にし、助け合います。
- ・私は、職場全体のチーム力を上げ、目標を達成します。

ゆうちょイクボス宣言(2021年度)

- ・新しい働き方・柔軟な働き方を拡充し、社員一人ひとりが自主・自律的に成長・挑戦できる環境整備に全力で取り組みます。
- ・すべての社員がダイバーシティへの理解を深め、対話によってお互いに理解しあえる働きやすい職場づくりを推進します。
- ・育児休業100%取得の推進はもちろん、すべての社員がライフイベントを通じた「人間的成長」の機会を得られるよう応援します。

2021年5月20日

株式会社ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役社長
池田 憲人

[管理職養成事業](#)

ダイバーシティ（イクボス）研修

当行のダイバーシティ推進方針や施策、制度について学び、「イクボス」の役割や重要性・必要性を理解する目的で、2017年度から管理職向けにダイバーシティ（イクボス）研修を実施しています。2017年度～2019年度には、延べ1,505名の管理職及び候補者にマネジメントに関する知識付与を、2020年度からは、株式会社URUU 代表取締役 江上 広行氏を講師に迎え、多様な社員一人ひとりと向き合う「対話」の重要性と手法を体感する研修をオンラインで実施しています。2020年度は全拠点のトップ334人、2021年度からは中間管理職層を対象に継続して研修を実施し、管理職の行動変容に取り組んでいます。また、管理職以外にも階層別にダイバーシティ研修を実施するなど、ダイバーシティを理解する社員の輪の拡大に取り組んでいます。



2020年度のダイバーシティ（イクボス）研修

ゆうちょイクボス検定

2018年度から、管理職に対し、イクボスとして必要な知識や考え方を問う「ゆうちょイクボス検定」を実施し、全管理職の合格に向け、取り組んでいます。2021年度の合格者数は約2,600人（合格率約98%）となっています。

多様な人材の活躍

ゆうちょ銀行では、多様なお客さまや社会のニーズに持続的に対応するべく、多様なバックグラウンドの人材の採用・雇用を積極的に進めています。

障がい者雇用

ゆうちょ銀行では、さまざまな障がいのある社員が、各職場で活躍しています。障がいのある社員が安心して長く働き続け、一人ひとりの状況に応じ持続的に活躍する機会を拡充していくため、職場環境の整備等のサポートを継続的に実施しています。

関連情報

▶ ESGデータ集「障がい者雇用」

ゆうちょ銀行 ありがとうセンター

就労意欲を持つ障がいのある方への就労機会の提供を目的に、2010年に設立し、障がいのある社員が多数活躍しています。同センターでは、当行にご来店いただいたお客さまにお渡しするキャンディの袋詰め作業等を行っています。



ありがとうセンターの作業風景

マッサージルーム

2016年度より一部の貯金事務センターにおいて、企業内理療師（ヘルスキーパー）として、視覚障がいのある社員が活躍しています。企業内理療師として働く社員は、各センター内のマッサージルームにおいて、社員を対象に施術を行っています。

障がい者の就業支援

障がいのある方がその能力を十分に発揮できる職業に就くことを目的に、特別支援学校と連携し、職業体験として実習生を毎年受入れています。

シニア人材の活躍

日本社会では少子高齢化の急速な進展により若年労働力人口の減少が続いており、働く意欲と能力のある高齢者が活躍できる場を作っていくことが社会全体の重要な課題となっています。こうした状況を踏まえ、高齢層社員の能力及び経験をより一層発揮していただくため、ゆうちょ銀行では2021年4月より、定年を「60歳」から「65歳」に延長しました。

全国・各エリアでの採用

ゆうちょ銀行では、全国エリアの総合職およびエリアごとにエリア基幹職を採用しています。

関連情報

▶ 採用の状況

女性の活躍推進

ゆうちょ銀行では、前中期経営計画期間（2018年度～2020年度）において管理者に占める女性割合を14%とすることを目標として取り組み、2022年4月時点で16.6%と目標を達成しています。

中期経営計画（2021年度～2025年度）においては、2026年4月1日までに女性管理者比率を20%以上とすること、育児休業取得率を男女とも100%※とすることを目標に掲げています。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく、「一般事業主行動計画」を策定し、厚生労働省の「女性に活躍推進企業データベース」において公表しています。

※：育児休業取得率は、対象期間中に出産（男性の場合は配偶者が出産）したもののうち、育児休業を開始した社員（開始予定の申出者を含む。）の割合（取得を希望しない者は除く）。

関連情報

▶ ESGデータ集「女性役職者数・比率」

[女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」](#)

[女性の活躍推進企業データベース](#)

社員紹介

focus

将来は周りの人たちをサポートできるようになりたい



人事部 Oさん（写真中央）

会社と共に自分も成長

2011年度に入社してから、本社人事部で、障がい者雇用、内部統制、労務関係など多様な業務を経験し、現在は、主に給与計算業務に携わっています。

ゆうちょ銀行に入社したきっかけは、全国にネットワークがあり、人々の生活に密着しているこの会社が、民営化後どのように変わっていくのか、と興味を持ったのがきっかけでした。そして、当時の人事部採用担当者とのやり取りを通し、聴覚に障がいがある自分も会社と共に成長できると思ったことが決め手となりました。

充実した制度のおかげで仕事も育児も頑張れる

私は2020年4月に育休復帰しました。育休前にはプレパパ・プレママセミナーで配布された各種資料や、ワークライフバランスガイドブックを参考に、育休中は、復帰後のスケジュール例や保活の実体験等を聞けるセミナーを受講し、不安軽減に努めました。

現在は、育児部分休業を取得しています。子どもが小学校3年まで取得可能な育児部分休業は、1日2時間までなら業務状況によって取得する時間を変えられますし、そのほか、子どもの急な発熱の際などに有給の子の看護休暇制度も利用しています。今後も状況に応じて制度を有効活用しながら働きたいと思っています。

いつか自分もサポートできる側に

私が育休から復帰した当時、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言中でした。当初は、テレワーク端末が不足していましたが、優先で在宅勤務できるよう周りの皆さんが配慮して下さいました。業務量も調整いただき、復帰前は仕事と子育ての両立に不安もありましたが、順調に職場復帰することができました。

一方、マスク生活により相手の口の形を読むことができないため、勤務中は勿論、日常生活全般において話の内容が全く理解できなくなってしまいました。複数人の会議の時は、だれがしゃべっているのかすらわからず、要約筆記に頼るしかありませんでした。私が困っていると、皆さんが自然とマスクを取り、口を読み取りやすいように話してくれたり、筆談してくれたりするので非常に助かっています。そういった歩み寄りの行動の一つ一つが積み重なって居心地の良い職場環境や人間関係、ひいては、強固なチームワークにつながると実感しています。

今は、周りの皆さんのサポートを受けている側ですが、将来は皆さんをサポートできる側に回れるよう、また、子どもとの時間も大切にしつつ、子育ての隙間時間を利用して今年取得したAFP資格の継続教育単位を計画的に取得し、新しい資格取得にも挑戦したいと考えています。

※：所属等はインタビュー当時

■ 対外的な活動

ゆうちょ銀行 取締役兼代表執行役社長 池田 憲人は、内閣府男女共同参画局が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」※行動宣言に賛同し、本会に参加しています。

※：2014年3月28日、首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、働く女性・輝こうとする女性たちを応援する各界のリーダーたちによるムーブメントが広がっています。このような中、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言がとりまとめられました。

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」の行動宣言への賛同

当行では、企業価値の一層の向上を目的に、多様な人材活用を推進しています。とりわけ、「女性の活躍推進」は不可欠なものであり、私をトップに、全社的な取組みとして「企業風土の醸成」「ワーク・ライフ・バランス・マネジメント」「キャリア形成支援」により、能力のある社員が性別に関係なく力を発揮できる環境づくりと人材育成に取り組んでいます。

私は、「行動宣言」の3項目「自ら行動し、発信する」「現状を打破する」「ネットワーキングを進める」を取り入れ、輝く女性の活躍を積極的に推進して参ります。

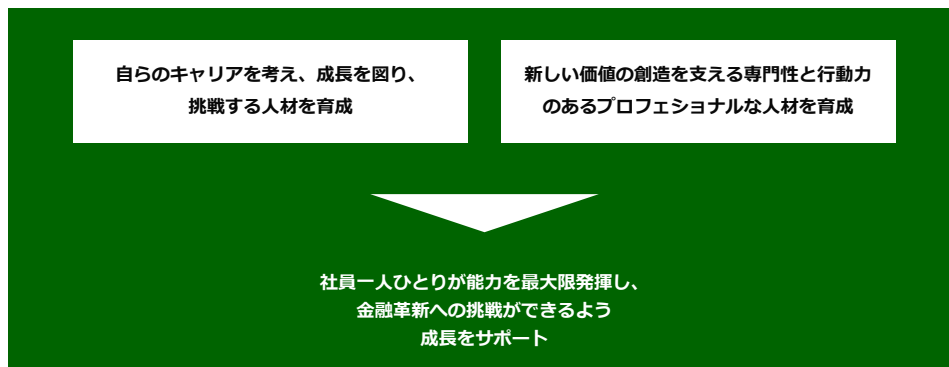
2016年5月13日
株式会社ゆうちょ銀行
代表執行役社長
池田 憲人

[輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会](#) 

人材育成

人材育成基本方針

環境の変化、社員一人ひとりの情熱、チャレンジングな取組みが大きな価値を生み出し、競争力の源泉となるものと考え、社員の成長を積極的に取り組んでいきます。



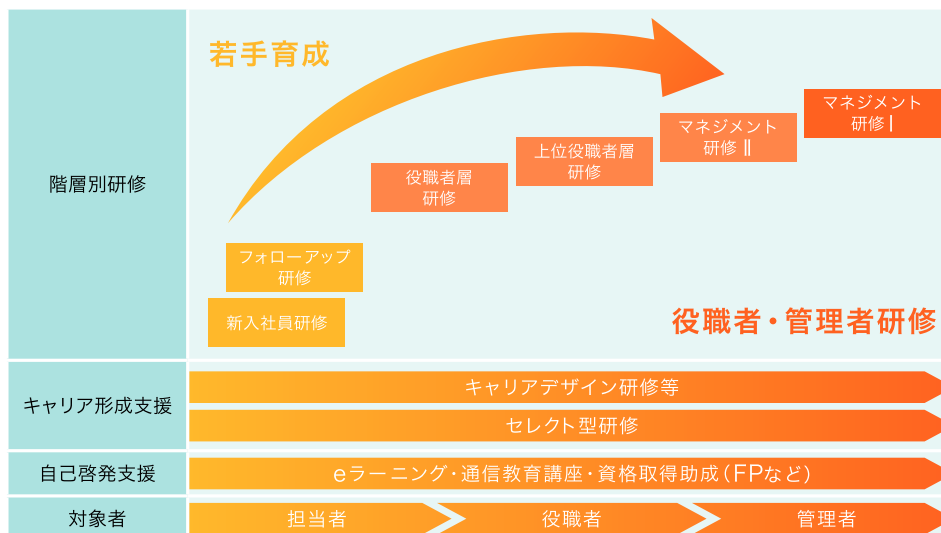
人材育成体系

ゆうちょ銀行では、社員自らが将来のありたい姿を考え、それに向けたプランを自身で考え実行していくため、気づきや学びの機会を提供することにより、キャリア形成を促しています。

また強化分野の人材育成に資するため、金融関係に限らず、さまざまな視点から見直しを図り、200を超える通信教育講座および300を超えるeラーニング講座を整備しています。

さらに、従来の階層別研修、職能別研修等に加え、新たに「キャリアデザイン研修」や「セレクト型研修」等を追加し、これまでのキャリアを振り返り、自らの強みを考える機会や、能動的な学習の機会を提供し、社員の自主的・自律的なキャリア形成を支援できるよう、人材育成体系を見直します。

研修体系図



研修受講人数（2021年度）

組織	性別	人数
直営店	男性	291
	女性	440
パートナーセンター	男性	7
	女性	13
エリア本部	男性	16
	女性	19
貯金事務センター・ 貯金事務計算センター等	男性	19
	女性	29
本社	男性	13
	女性	7
合計		854

研修受講時間（2021年度）

延べ受講時間	1人当たり平均受講時間
20112	23.6

注：上記に加え、eラーニングによる研修を実施しています。

■ メンター制度

メンター制度^{※1}のもと、社員に対して、将来的な成長も見据えた幅広いフォローを行っています。

※1：人材育成の手法のひとつで、先輩が対話や助言（メンタリング）によって本人の成長を支援すること

■ キャリアチャレンジ制度の導入

専門分野、強化分野等に関する部署を対象に、社内公募によりチャレンジ意欲のある社員を募集し、社員一人ひとりが今後のキャリアを見据え、挑戦し続ける環境を構築しています。

■ 専門人材の確保・育成

採用・社内人材の育成の両面から、専門分野（市場・ALM・リスク管理、GP、サイバーセキュリティ、デジタル化推進、アナリティクス（データ分析）、マーケティング等）の人材確保に努めています。

採用面では、専門コースによる新卒採用のほか、経験のある人材の中途採用を進めています。育成面では、専門人材による研修やOJTの他、当行から他企業へ人材を派遣することにより、専門分野の知識・ノウハウの習得を進めています。

また、グローバルな視点を持った人材や、金融・経営・法律分野などに関する高度かつ専門的な知識を有した人材を育成するため、海外企業への派遣や国内外への留学を実施しています。

■ 自己啓発環境の提供

金融基礎力の強化を人材育成の柱と位置づけ、資格取得の助成や通信教育講座、自宅からでもアクセス可能なeラーニングなどの自己啓発環境を提供しています。

公正な人事評価・処遇の実施

人事評価にあたっては、社員に対して評価基準を明確にするとともに、社員が自ら評価（自己評価）を行ったうえで、上位役職などによる多段階評価、管理職によるフィードバックのほか、評価に対する苦情相談制度を設けています。また、公正な評価結果を処遇へ反映させることにより、社員のモチベーション向上を図っています。

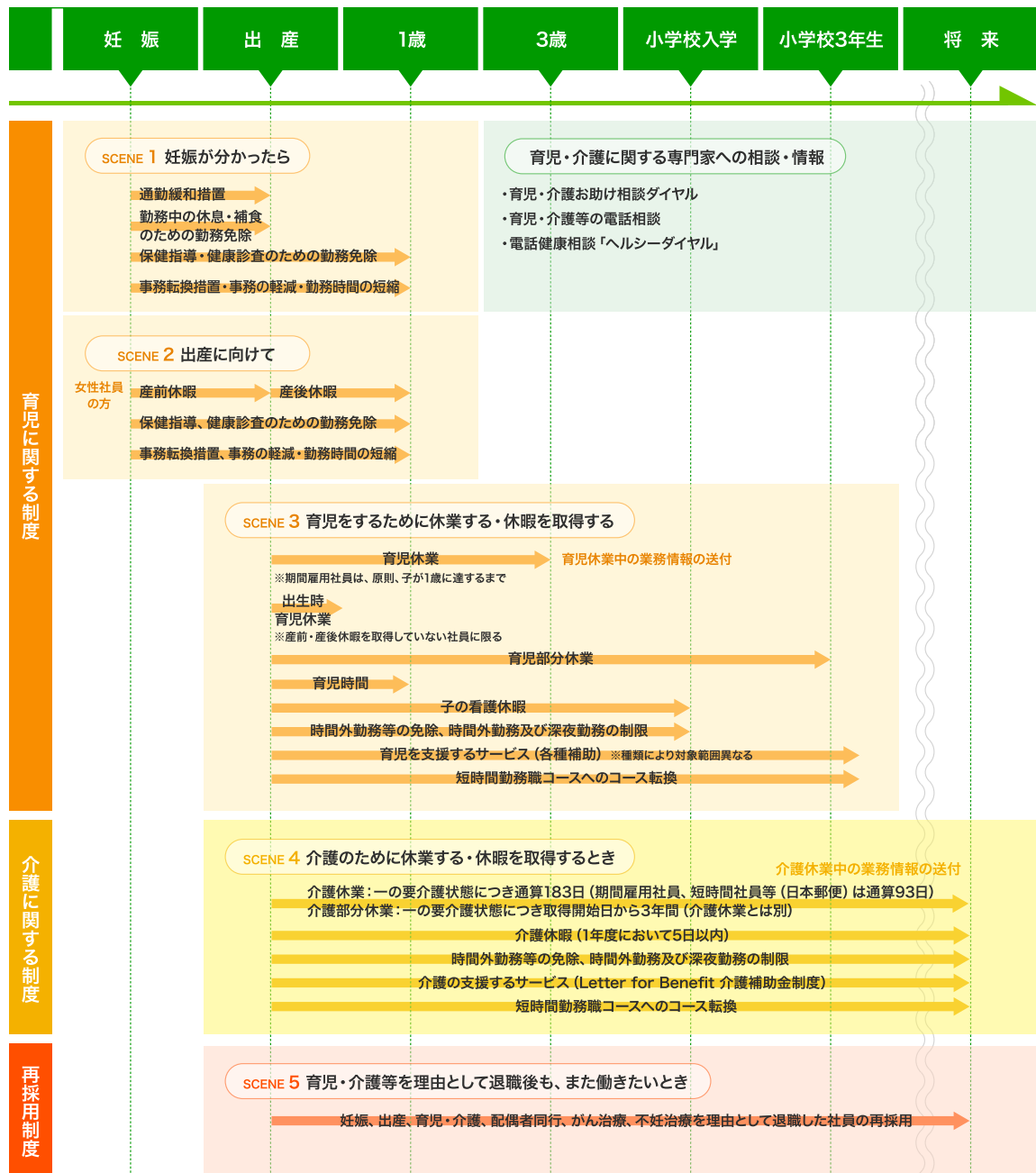
ワーク・ライフ・バランス・マネジメント

仕事と生活の両立支援制度

ゆうちょ銀行では、社員1人ひとりが妊娠から出産、育児、また家族の介護や自身の病気治療など、必要な時期に離職することなく働き続けられるよう各種法令で定められた基準を上回る支援制度を整えています。

また、ワーク・ライフ・バランスに関する各種社内セミナーやeラーニングなどを通じた意識啓発、テレワークの拡充などとあわせて、社員の主体的・自発的な「仕事」と「生活」の両立を支援しています。

両立支援制度



仕事と育児の両立支援に関する施策

施策	日本郵政グループの制度					
	正規		再雇用		期間雇用	
	期間	給与	期間	給与	期間	給与
育児休業	3歳まで	無 ^注	3歳まで	無 ^注	1歳まで（アソシエイト社員、アソシエイト 高齢再雇用社員は3歳まで）	無
出生時育児休業 （産前産後休暇を取得していない社員）	子の誕生日（又は出産予定日）から8週間以内の内4週間（28日）	無 ^注	子の誕生日（又は出産予定日）から8週間以内の内4週間（28日）	無 ^注	子の誕生日（又は出産予定日）から8週間以内の内4週間（28日）	無
育児部分休業	9歳に到達する年の年度末まで	無	9歳に到達する年の年度末まで	無	9歳に到達する年の年度末まで	無
育児時間	1日2回 各45分	有	1日2回 各45分	有	1日2回 各30分ずつ	無
子の看護休暇	5日まで （子2人以上は10日）	有	5日まで （子2人以上は10日）	有	5日まで （子2人以上は10日）	無
時間外勤務又は週休日の勤務免除	小学校就学まで	—	小学校就学まで	—	小学校就学まで	—
時間外勤務の制限	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—
深夜勤務等の免除	小学校就学まで	—	小学校就学まで	—	小学校就学まで	—
短時間勤務職コースへの転換	あり	—	—	—	—	—
退職した者の再採用	あり	—	—	—	—	—

注：子の出生の日（又は出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日までの育児休業のうち最初の3日間については、有給となります。

仕事と介護の両立支援に関する施策・その他支援施策

施策	日本郵政グループの制度					
	正規		再雇用		期間雇用	
	期間	給与	期間	給与	期間	給与
介護休業	通算183日 （連続又は断続して）	無	通算183日 （連続又は断続して）	無	通算93日（アソシエイト社員、アソシエイト高齢再雇用社員は通算183日） （連続又は断続して）	無
介護部分休業	3年間 （連続又は断続して）	無	3年間 （連続又は断続して）	無	3年間 （連続又は断続して）	無
介護休暇	5日まで （要介護者が2人以上は10日）	無	5日まで （要介護者が2人以上は10日）	無	5日まで （要介護者が2人以上は10日）	無
時間外勤務又は週休日の勤務免除	要介護状態の家族の介護を行う期間	—	要介護状態の家族の介護を行う期間	—	要介護状態の家族の介護を行う期間	—
時間外勤務の制限	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—	1ヵ月24時間以内 年間150時間以内	—
深夜勤務の免除	要介護状態の家族の介護を行う期間	—	要介護状態の家族の介護を行う期間	—	要介護状態の家族の介護を行う期間	—
短時間勤務職コースへの転換	あり	—	—	—	—	—
退職した者の再採用	あり	—	—	—	—	—

注：上記の表には1日8時間勤務の社員の内容を記載しています。

関連情報

- ▶ ESGデータ集「育児休業・介護休業取得状況」

■ マニュアルの整備

社員が各種制度を安心して利用できるように、女性社員から妊娠の申し出があったから職場復帰後までの間に上司が知っておくべきこと・対処すべきことをまとめた「育児・仕事両立サポートガイド」や「管理者のための仕事と生活両立支援ハンドブック」、育児・介護に関する各種支援制度をまとめた「ワーク・ライフ・バランスガイドブック」、介護に直面した場合の流れや管理者の対応方法をまとめた「介護サポートブック」を作成し、社員に周知しています。

■ 育児・介護の補助制度

ベビーシッターの利用補助・月極保育補助・病児病後児保育補助をはじめとする各種育児関連施策の補助、介護中の社員に対する介護補助金などの助成も行っています。

■ 事業所内保育所の設置

2019年4月より日本郵政グループ大手町本社ビルに事業所内保育所「ゆうてまち保育園」を開設し、「育児」と「仕事」の両立を支援しています。

■ 各種研修・セミナーの開催

プレママ・プレパパセミナー、育児休業復帰者セミナー、仕事と介護の両立セミナーなど、ワーク・ライフ・バランスに関する各種セミナーを実施し、社員が育児・介護と仕事を両立させるためのサポートを行っているほか、育児休業中の社員向けに、不安払しょくや復帰に向けたサポートのため、オンラインセミナーを実施しています。

また、社内研修においてもワーク・ライフ・バランスに関する講義を行い、意識啓発を行っています。

関連情報

- ▶ [キャリア形成支援「イクボスの養成」](#)



育児休業復帰者セミナー

男性の育児休業取得

focus

男性育休100%宣言

取締役兼代表執行役社長 池田 憲人は、株式会社ワーク・ライフバランスが実施している「男性育休100%宣言」に賛同しています。

ゆうちょ銀行では、ダイバーシティ・マネジメントを、経営上の重要課題の一つとして位置づけ、社員一人ひとりの能力を高め、その力を最大限発揮できる環境づくりに取り組んでいます。当行の育児休業制度については、法定を上回る取得期間（育児休業最長3年、育児部分休業最長9年）となっているほか、男性も積極的に家事・育児に参画できるように、2018年10月から育児休業の一部を有給化しています。また、制度を利用しやすい職場環境づくりを進めるため、男性社員および管理社員向けのサポートブックの配布、eラーニング等も実施しています。

男性育休100%を目指し、引き続き社員の積極的な育児参加を推進していきます。

[男性育休100%宣言](#)



株式会社ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役社長

池田 憲人

休業取得の促進策

ゆうちょ銀行では、育児休業を一部有給化するとともに、男性育児休業取得者の体験談やインタビューを社内広報誌に掲載するなど、男性の育児休業の取得を推奨しています。また、職場全体でフォローを行うために、「ゆうちょパパ・ママ応援カード」を上司から交付するなど、環境づくりに取り組んでいます。



配偶者同伴育児休業セミナー



ゆうちょパパ・ママ応援カード

eラーニングの実施

自宅からでもアクセス可能なeラーニングを設け、出産・育児・介護に役立つ情報や、職場復帰後の仕事・マネジメントに活かせるコンテンツ、各階層向けの研修コンテンツなどを掲載し、理解促進・意識啓発に役立てています。



eラーニング画面イメージ

働き方改革

ゆうちょ銀行では、お客さまに対して質の高いサービスを提供するためには、多様なバックグラウンドを持つ社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境が非常に重要であると捉え、働き方改革により、社員の多様性に対応できる働きやすい職場環境の整備に努めています。

在宅勤務（テレワーク等）の導入拡大等

柔軟な働き方の拡大、社員のモチベーションや生産性向上などを目的として2018年度から本社においてテレワークを導入しました。2019年度以降は、本社以外の組織にも順次テレワークを導入しており、多様な働き方のニーズに応じて、利用者が拡大しています。コロナ禍においては、在宅勤務（テレワーク等）の拡充のほか、WEB会議の活用、時差出勤、交代制勤務により対応しました。アフターコロナにおいても、ワーク・ライフ・バランスの観点から、これらの柔軟な働き方を可能にする取り組みを推進していきます。

Voice

- 「子どもが入院した際も仕事と両立することができた」
- 「通勤時間が削減できる分、趣味や家族と過ごす時間を増やすことができた」
- 「介護と仕事の両立がしやすくなった」

勤務体系の多様化

短時間勤務制度やフレックスタイム制度、再採用制度など、社員が多様な働き方を選択できる環境を整備しています。

■ 総労働時間の削減・生産性向上への取り組み

ゆうちょ銀行は、36協定等労働時間に関する法令を遵守し、過度な労働時間を削減する方針を掲げています。その方針のもと最低賃金法や労働基準法をはじめとした関係法令を遵守し、社内において労働基準法等違反が発覚した際は、速やかに是正対応を行っています。また、是正勧告等の行政指導を受けた場合においても、事実確認、是正対応、労働基準監督署への報告等、適切に対応しています。時間外労働の上限の設定、業務見直し（BPR）の推進による業務負担の軽減、休暇の計画的な取得や1週間連続休暇取得の促進、リフレッシュデー（定時退社日）の推進などにより、メリハリをきかせ、総労働時間を削減しつつ、生産性や付加価値の高い仕事することに努めています。

関連情報

- ▶ ESGデータ集「有給休暇取得状況」
- ▶ ESGデータ集「時間外労働時間」

■ 勤務間インターバル制度の導入

社員の生活時間を確保し、社員が健康的に働くことのできる環境整備のため、2018年4月から勤務間インターバル制度（11時間）を導入しています。

■ 社員満足度（ES）調査

社員1人ひとりの一層の働きがい向上のため、定期的に意識調査を実施しています。結果について経営幹部へ報告するとともに各組織の責任者へフィードバックを行い、会社全体でそれぞれの職場の環境改善に取り組むとともに、各組織において、自律的な改善活動につなげています。

■ 賃金管理

ゆうちょ銀行は健康で文化的な最低限度の生活が送れるよう、最低賃金法を始めとする労働法令を遵守し、すべての従業員に対し、地域ごとの最低賃金を上回る賃金を支払うことを基本方針としています。すべての地域の従業員がより豊かな生活を送れるよう、これまでも賃金水準の改善を進めており、今後も改善に努めていきます。当社が支給する賃金は、国籍や信条、社会的身分、性別などによる格差はありません。また、日本郵政グループとしても、国際労働機関の第100号条約「同一価値の労働に対する男女労働者の同一報酬に関する権利」を支持しており、同一価値の労働において性別による差別なしに給与基準を定めています。

■ 労使関係

ゆうちょ銀行は、日本国憲法・労働組合法に則り、労働者の権利（団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利）を尊重しています。当行には、日本郵政グループ労働組合と郵政産業労働者ユニオンが組織されており、社員の賃金やワーク・ライフ・バランスを含めたさまざまな労働条件について、定期的な意思疎通や交渉を通じて良好な労使関係の構築を図っています。

健康経営への取り組み

基本的な考え方

ゆうちょ銀行では、社員の心と身体 の健康保持・増進により、社員が活き活きと働くことができる環境をつくること が、企業の生産性および企業価値の向上に資するとの考えのもと、「ゆうちょ銀行 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。

関連情報

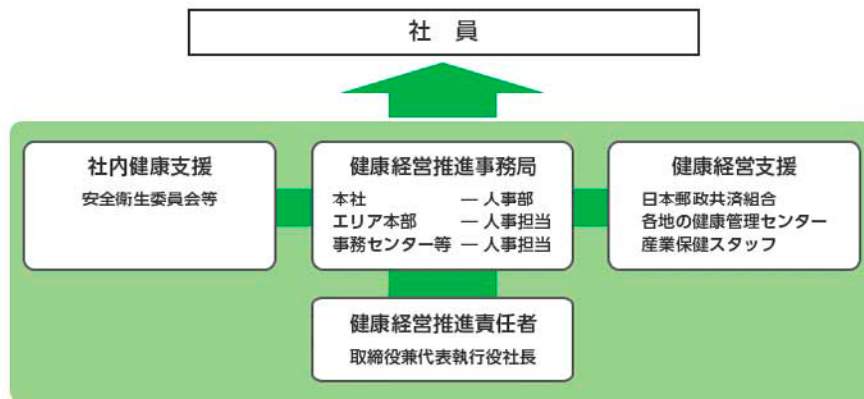
[日本郵政グループの健康経営の取り組み](#)

▶ ESGデータ集「時間外労働時間」

健康経営推進体制

代表執行役社長を「健康経営推進責任者」とし、産業保健スタッフや日本郵政共済組合、社内の安全衛生委員会等と連携しながら、「健康経営推進事務局」が中心となって当行の健康経営を推進しています。

ゆうちょ銀行 健康経営推進体制



■ ゆうちょ銀行の健康経営KPIの設定とPDCA

社員が心身ともに健康で業務に従事し続けるため、中期的にKPIを設定し、社員の健康に関する取り組み状況を評価しています。また、健康診断等の結果データから現状分析を行ったうえで課題を把握し、健康経営施策の策定および施策の評価を実施しています。

[ゆうちょ銀行の健康経営戦略マップ \(PDF/594KB\)](#)

健康経営KPI（2022年度）

項目	2020年度	2021年度	2022年度目標
①健康診断受診率	100%	100%	100%
②保健指導実施率	87.5%	84.1%	100%
③有所見率（血中脂質）	32.9%	31.4%	30.0%
④喫煙率	16.7%	15.7%	15.0%
⑤ストレスチェック受検率	95.0%	95.7%	100%

※：①～④は健康診断結果に基づく

PDCAサイクル



健康増進への取り組み

■ 主な活動・指標

- 日本郵政グループの健康管理業務を担う全国の「健康管理センター」の産業保健スタッフと連携し、全国各地で働く社員の健康保持増進をサポートしています。
- 健康診断結果に基づき、産業保健スタッフと連携し、医療機関への受診勧奨や保健指導を実施しています。
- 健康診断結果や生活習慣病予防等の情報を提供する「マイヘルスNavi」サイトを開設し、ヘルスリテラシーの向上を図っています。
- 長時間勤務の抑制や休暇の取得促進等、社員が仕事と生活の両立を図れるよう働き方見直しの取り組みを行っています。時間外労働時間については、継続的に減少しています。(ESGデータ集「時間外労働時間」参照)
- 社員の健康保持を目的として、スポーツクラブのインストラクターを講師に招き、運動プログラムを実施しています。



運動プログラム

社員の健康指標（2021年度）

		2020年度	2021年度
① 定期健康診断における要医療1.2の割合※1		1.11%	0.94%
② 特定保健指導脱出率※2		23.2%	23.7%
③ 適正体重維持者率	男性	66.0%	67.5%
	女性	79.7%	80.8%
④ 運動習慣者比率※3		35.7%	35.3%
⑤ 疾病による休職者の割合		1.7%	1.7%
⑥ アブセンティーズム※4		2.4日	2.3日
⑦ 作業効率低下の認識率		-	27.1%
⑧ 生活習慣改善意識率		78.8%	78.7%
⑨ ストレスチェック高ストレス者割合		17.3%	15.7%
⑩ 働きがい・やりがいを感じている割合※5		42.7%	46.3%
⑪ ウォーキングイベントの参加状況※6	参加者	-	370人
	参加率	-	18.7%
⑫ ウォーキングイベントの満足度※6		-	58.8%

※：①～⑧は健康診断結果に基づき算出

※1：医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者

※2：前年度の健康診断において特定保健指導対象だった者のうち、当該年度に同対象とならなかった者の割合

※3：日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施している者の割合

※4：疾病による休職を開始した社員の休業日数平均

※5：「今の仕事に『働きがい』を感じていますか？」という設問に対して、「まさにそう思う」「まあそう思う」と回答した者の割合

※6：2021年度は、本社で実施した際の、参加者数、参加率、満足度

■ 受動喫煙防止に向けた取り組み

- ・ 月1回の「禁煙デー」の実施や、オンライン禁煙プログラム※の提供等、社員の行動変容を促す取り組みを行っています。
- ・ 禁煙に対する意識向上のため、安全衛生委員会等の機会を捉えて禁煙への取り組みに関して議論を行い、社員への周知を行っています。

※：日本郵政共済組合と連携して提供するプログラム

■ メンタルヘルス対策への取り組み

- ・ 社員向けの「メンタルヘルスガイドブック」を作成し周知するとともに、全国各地の健康管理センターに、相談窓口「こころとからだの健康相談」を設置し、産業医や保健師などが、社員の仕事や生活に関する悩みなどの相談に応じています。また、勤務時間外にも対応できる社外相談窓口を設置し、面談や電話、メールで相談できる体制を整備しています。
- ・ 全国のエリア本部などに社内相談員（サポートスタッフ）を設置し、社員との面談を通じ、メンタルヘルス不調の予防へとつなげているほか、管理職向けとして、部下社員のメンタルヘルス不調の予防を目的としたメンタルヘルス研修を実施しています。
- ・ メンタルヘルス不調の早期発見や職場環境の改善を目的に、全事業所を対象としたストレスチェックを年1回実施しています。
- ・ メンタルヘルス不調の社員が職場復帰する際の対応や職場復帰後のフォローアップまでを一連の流れにした「職場復帰支援プログラム」を作成し、対応しています。

外部評価

■ 「健康経営優良法人2022（大規模法人部門） ホワイテ500」に認定

ゆうちょ銀行は、経済産業省により行われる健康経営度調査への回答に基づき、日本健康会議から優良な健康経営を実践している法人であることを認定されました。



人権尊重

方針・体制

ゆうちょ銀行では、企業の人権尊重に関する社会的要請の高まりを踏まえ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの考え方に基づき、「ゆうちょ銀行人権方針」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、人権デューデリジェンスの枠組みを構築し、人権への負の影響を特定したうえで、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ます。人権啓発活動については、企業活動、ビジネス環境の変化等を踏まえ、人権啓発推進委員会における審議を経て、定期的に見直しています。

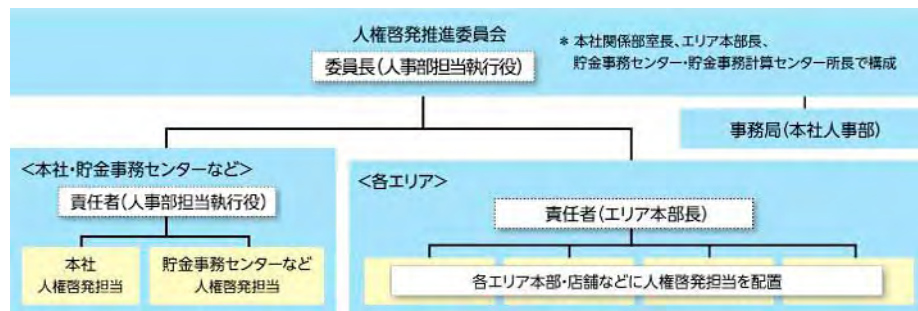
関連情報

▶ [ゆうちょ銀行人権方針](#)

人権デューデリジェンス

リスクの特定	ゆうちょ銀行において顕在化・潜在化している人権リスクおよびステークホルダーの皆さまとの対話の中で指摘された人権リスクを洗い出し、それらリスクを頻度と影響度から評価し、重点リスクとして特定しています。特定したリスクについては、半期ごとにモニタリングを実施して管理しています。
是正・対話	人権課題への対応を審議するゆうちょ銀行人権啓発推進委員会においてゆうちょ銀行人権方針を審議・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。
教育・研修	障がいのある方、外国人、高齢者、性の多様性、同和問題（部落差別）などのさまざまな人権問題について、全社員を対象に人権啓発研修を実施しているほか、定期的に発行する情報紙や階層別の研修などによる啓発を行っています。

人権啓発推進態勢



人権啓発活動

■ 各種研修などの実施

職場におけるハラスメントの未然防止や、障がいのある方、外国人、高齢者、性の多様性、同和問題（部落差別）などのさまざまな人権問題について、役員及び全社員を対象に人権啓発研修を実施しているほか、定期的に発行する情報紙や階層別の研修などによる啓発を行っています。

また、人権啓発標語の募集、表彰を年1回行っています。全国銀行協会などの外部団体にも応募を実施しています。

人権に関する研修

研修内容	実施回数	対象者
新入社員研修	年1回	新入社員（中途採用含む）
役員・幹部社員研修、役職別研修や職務別の研修	各研修年1回	一部の対象者
人権啓発e-ラーニング研修	年1回	全社員
情報紙「じんけんつうしん」 (トピックは、ハラスメントや人権問題についての啓発)	隔月年6回	全社員

■ ハラスメント相談窓口

各種ハラスメントや人権侵害に関する相談について、社内窓口として、各組織にハラスメント相談員を原則男女1名ずつ配置するとともに、社外にも窓口を設置し、社員が安心して相談できる体制づくりを行っています。

- 各種相談窓口の一覧を各事業所に掲出しているほか、社内ポータルサイトには外部相談窓口を含めた各種相談窓口に一元的にアクセスすることができるプラットフォームを構築しています。
- 相談員や相談窓口に相談するにあたって、匿名相談が可能であることを周知しており、相談の秘密保持と社内での情報共有範囲の最小化に努めています。
- 相談員のスキル向上のため社内外の実例を踏まえた研修等を実施しています。

■ お取引先さまへの人権配慮の要請

お取引先さまに対しても、人権の尊重を促すように努めています。

関連情報

▶ サプライチェーンへの取り組み

[グループの調達活動に関する考え方](#)

LGBTQ+に対する啓発活動

■ Ally（アライ）ステッカーの配布

LGBTQ+のお客さまや社員が、心理的に安心して過ごせるよう、LGBTQ+に関する勉強会を実施し理解を深めたうえで、Ally^{※1}であることを可視化するステッカーを配布しました。

※1：LGBTQ+を理解し、支援する人々のこと。



■ 東京レインボープライド2022への協賛

日本郵政グループ4社は、LGBTQ+支援の一環として、「東京レインボープライド2022」※2に協賛しました。

※2：特定非営利活動法人東京レインボープライドが主催するイベント。「らしく、たのしく、ほこらしく」をモットーに、性的指向や性自認にかかわらず、すべての人が、より自分らしく誇りをもって、前向きに楽しく生きていくことができる社会の実現をめざして開催されています。

■ 外部評価

任意団体「work with Pride※3」がLGBTQ+等に関する企業等の取り組みを評価する「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を5年連続受賞しています。

※3：work with Prideの目的は、日本の企業内で「LGBTQ+」の人々が自分らしく働ける職場づくりを進めるための情報を提供し、各企業が積極的に取り組むきっかけを提供することです。



[work with Pride](#)



2019年10月11日work with Pride 2019カンファレンスの様子
ゆうちょ銀行ダイバーシティ推進部社員（写真中央）がパネルディスカッションに登壇



PRIDE指標ゴールド受賞（執行役 ダイバーシティ推進部長 牧野 洋子）

ゆうちょ銀行人権方針

1. 株式会社ゆうちょ銀行（以下「当社」といいます。）は、経営理念である「最も身近で信頼される銀行」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. 当社は、国連グローバル・コンパクト署名企業である日本郵政グループの傘下企業として、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、当社の役職員に適用されます。当社の役職員は、お客さまの立場に立った企業活動を行うことにより、お客さまとのよりよい関係づくりに努めます。また、当社は、ステークホルダーに対しても、本方針に基づき、人権の尊重を期待します。
4. 当社は、人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、言語、宗教、政治、信条、国籍、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. 当社は、当社で働く役職員一人ひとりの人権を尊重し、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、いじめ、差別的偏見に基づく言動等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、役職員一人ひとりが人権尊重への認識と理解を深め、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. 当社は、人権課題への対応を審議するゆうちょ銀行人権啓発推進委員会において本方針を審議の上、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。

サプライチェーンへの取り組み

CSR調達

日本郵政グループでは、2018年12月に「グループの調達活動に関する考え方」を見直し、国連グローバル・コンパクト※の10原則の実現に向けて、お取引先さまに対しても環境社会問題等への配慮をお願いしています。

2019年7月には、「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」を制定し、公表しました。2020年12月以降、すべてのお取引先さまに対して同ガイドラインの遵守を要請しています。

■「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」の概要

・人権の尊重（強制的な労働の禁止、児童労働の禁止を含む）

お取引先の皆さまに、国際社会の人権重視の潮流に従い、強制的な労働、ハラスメント、児童労働、差別を禁止し、従業員の人権を尊重し、尊厳を持って接し、安全で快適な職場環境を確保することを依頼。

・労働における安全衛生

お取引先の皆さまに、従業員及びそこで働くすべての人の労働安全、衛生環境を維持向上することにより、不慮の事故・災害を未然に予防することを依頼。

・地球環境への配慮

お取引先の皆さまに、製品の製造における環境への十分な配慮により、自然環境や生態系への悪影響を最小限に抑え、同時に人々の安全と健康を確保していただくよう依頼。環境保全の重要性を認識し、事業活動の様々な場面において、生物多様性保全や資源循環、温室効果ガス排出量の削減など環境に配慮した経営に努めることを要望。

・法令・社会規範の遵守と体制の整備（汚職・賄賂などの禁止を含む）

お取引先の皆さまには、汚職・賄賂の禁止など事業活動を行う国や地域において適用される法令や社会規範を遵守して事業を行い、自社及び従業員の法律違反や不正を予防し、問題発生時に早期対応できるよう、コンプライアンス体制の構築を依頼。

・製品・サービスの品質、安全性の確保

お取引先の皆さまに、製品・サービスが各国の法令等で定める安全基準を満足すると共に、品質管理の徹底を依頼。あわせて、製品の安定供給に向けては、不測の事態が発生しても、中核的な業務を速やかに復旧させるための事業継続計画（BCP：Business Continuity Plan）に取り組むことを依頼。

・情報セキュリティ

お取引先の皆さまに、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社及び他社に被害を与えないように管理し、顧客・第三者・従業員の個人情報、受領した機密情報を適切に管理・保護することを依頼。

・社会への貢献と地域との共生

お取引先の皆さまに、国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行うことを推奨。

※ 日本郵政グループは、2008年5月に国連グローバル・コンパクトに参加し、それに定める4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）10原則を支持し、CSR調達活動に取り組んでいます。

関連情報

[グループの調達活動に関する考え方](#) 目録

[日本郵政グループCSR調達ガイドライン](#) 目録

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

ゆうちょ銀行は、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、株主を含むすべてのステークホルダーの皆さまとの関係を重視し、次の考え方を基本として当行のコーポレートガバナンス体制を整備してまいります。

1. 郵便局をメインとするネットワークを通じて銀行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. 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下、迅速・果断な意思決定・業務執行を行ってまいります。

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基本方針（PDF/102KB）](#) 

参考情報

- [（参考1）定款（PDF/174KB）](#) 
- [（参考2）取締役の兼任状況（「役員一覧」のページを開きます）](#)
- [（参考3）取締役会規則（PDF/77KB）](#) 
- [（参考4）経営理念](#)
- [（参考5）中期経営計画（PDF/699KB）](#) 
- [（参考6）内部統制システムの構築に係る基本方針（PDF/136KB）](#) 
- [（参考7）執行役選解任基準（PDF/32KB）](#) 
- [（参考8）執行役選任理由（PDF/56KB）](#) 
- [（参考9）取締役候補者指名基準（PDF/32KB）](#) 
- [（参考10）取締役候補者指名理由（PDF/51KB）](#) 
- [（参考11）独立役員指定基準（PDF/46KB）](#) 
- [（参考12）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/111KB）](#) 
- [（参考13）サステナビリティ基本方針（PDF/59KB）](#) 

関連情報

[独立役員届出書（PDF/110KB）](#) 

- ▶ [コーポレートガバナンス体制「役員の報酬等の額またはその算定方法に係る決定に関する方針」](#)

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

[コーポレート・ガバナンスに関する報告書（PDF/109KB）](#) 

コーポレートガバナンス・コードへの対応

ゆうちょ銀行は、コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施しております。

■ 政策保有株式の方針

ゆうちょ銀行は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

■ 取締役会の実効性評価（2021年度）

評価の方法

当行取締役会は、各取締役の自己評価を含む取締役会全体の実効性評価に関するアンケートを実施しています。アンケートは、取締役会の構成・運営、社外取締役への情報提供・支援体制、独立社外取締役による情報収集、総合評価の観点から行い、その結果をもとに、取締役会において複数回議論の上、2021年度における当行取締役会の実効性に関する分析及び評価を行いました。

評価結果の概要

(1) 2020年度実効性評価結果を受けた改善状況

2021年度は、独立社外取締役の一層の知見活用を目的として、独立社外取締役間の情報交換や認識共有を行う独立社外取締役会議を設置しました。更に、取締役会室の設置によりサポートの充実を図る体制を構築すると共に、情報の早期提供、取締役会資料における論点の明確化、議案の重要性に応じた時間配分及び継続的に議論すべき案件のフォローアップ等、議論の充実化に資する取り組みを実施しました。

(2) 2021年度取締役会に係る実効性評価結果

当行取締役会は、その過半数が多様な知識と経験を有する独立社外取締役で構成されております。2021年度は、取締役会において中期経営計画の策定や資本政策、コーポレートガバナンス体制の充実、株主優待制度の導入等、経営戦略上の重要案件についての活発な議論を行いました。また、業務の適正を確保する観点から、業務執行に対する適切な監督を行っており、取締役会の実効性は総じて確保されていると評価しております。

一方、議論をより充実させる観点から、資料における一層の論点の明確化や重要性に応じた議案の選定及び適切な開催時間の確保について、改善の余地があると認識しております。また、取締役会のリスク管理等に関する専門性の一層の向上についても、継続して取り組む必要があると認識しております。

今後に向けた取り組み

項目2に記載の実効性評価結果を踏まえ、引き続き、情報の早期提供及び重要事項や論点の更なる明確化を行うと共に、深度ある議論を十分に行うため、取締役会付議事項の整理及び適切な開催時間の確保等の取り組みを実施します。また、取締役会の諮問機関として外部専門家を含むリスク委員会の設置を検討する等、取締役会の更なる監督機能の向上を図ります。こうした施策により、取締役会における議論の一層の活性化と更なる監督機能の充実に取り組んでまいります。

2021年度に取締役会で議論された主な議題

- ・ 中期経営計画(2021年度～2025年度)の策定
- ・ リスクアベタイト・ステートメント
- ・ 2022年度経営計画の策定
- ・ 2021年度経営計画の推進
- ・ コンプライアンス体制の強化
- ・ お客さま本位のサービス向上
- ・ マネー・ローンダリング/テロ資金供与対策の推進
- ・ ITガバナンス態勢/サイバーセキュリティ管理態勢強化
- ・ サステナビリティ基本方針の策定/サステナビリティ経営の推進
- ・ 「内部統制システムの構築に係る基本方針」の運用状況
- ・ コーポレートガバナンス体制の充実
- ・ 株主優待制度の導入

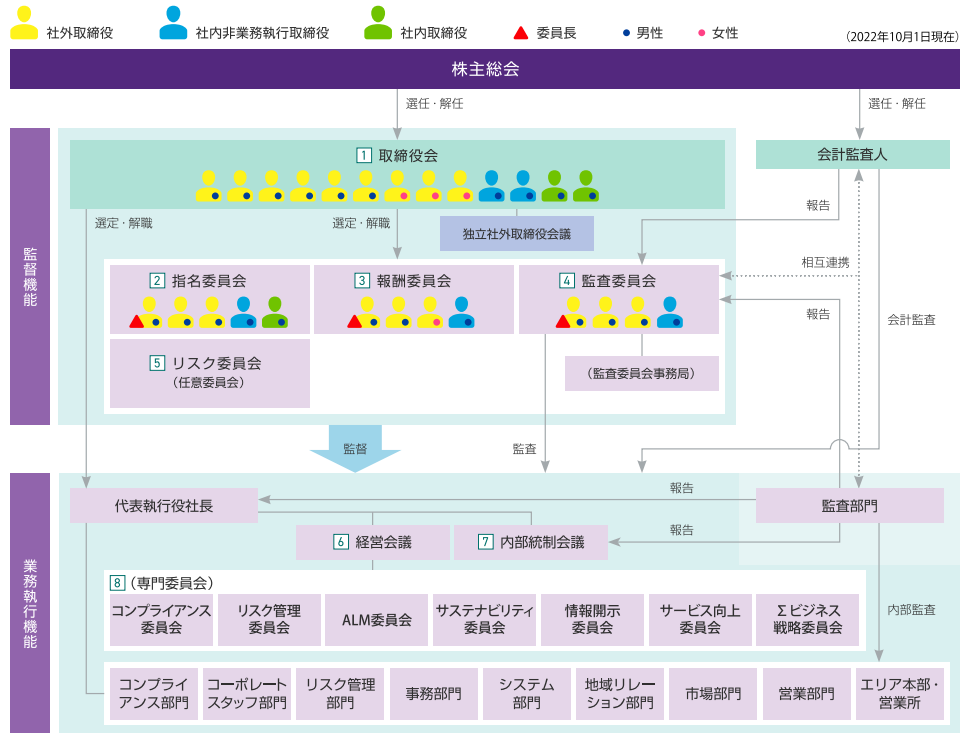
関連情報

- ▶ [ESGデータ集](#)
- ▶ [ESG関連情報インデックス](#)

コーポレートガバナンス体制

体制の全体像

ゆうちょ銀行では、意思決定を迅速に行い、かつ、経営の透明性向上を図るため、指名委員会等設置会社の制度を採用しています。取締役会並びに法定および任意で設置する各委員会が経営を確実にチェックできる体制としています。



監督機能

(2022年6月16日現在)

	役割と構成
1 取締役会	取締役会は、取締役13名（女性3名、男性10名）で構成されており、そのうち9名は社外取締役です。多様な経験・知見を持つ取締役によって、経営の監督機能を担っています。
2 指名委員会	取締役5名（うち社外取締役3名）で構成し、取締役の選任および解任に関する基準を決定します。また、株主総会に提出する取締役の選任または解任に関する議案の内容を決定します。
3 報酬委員会	取締役4名（うち社外取締役3名）で構成し、執行役および取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針を決定します。また、執行役および取締役の個人別の報酬等の内容を決定します。
4 監査委員会	取締役4名（うち社外取締役3名）で構成し、執行役および取締役の職務の執行を監査して、監査報告書を作成します。また、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容を決定します。
5 リスク委員会 (任意委員会)	取締役会の諮問機関として、取締役3名（うち社外取締役2名）、外部専門家2名で構成し、リスク管理状況等に関する重要事項を審議し、取締役会に報告または助言します。
	役割
独立社外取締役会議	独立社外取締役が独立した客観的な立場に基づき、当行の経営上重要な課題およびガバナンスに関する重要な事項について、情報交換・認識共有することを目的としています。

参考情報

[主な議題・運営状況 \(2021年度\) \(PDF/91KB\)](#)

各委員会の構成メンバー

取締役会

構成メンバー

社外 中鉢 良治、竹内 敬介、海輪 誠、栗飯原 理咲、河村 博、山本 謙三、漆 紫穂子、中澤 啓二、佐藤 敦子
社内 増田 寛也、矢崎 敏幸、池田 憲人、田中 進

報酬委員会

構成メンバー

委員長：社外 中鉢 良治
委員：社外 竹内 敬介、漆 紫穂子
社内 増田 寛也

指名委員会

構成メンバー

委員長：社外 海輪 誠
委員：社外 中鉢 良治、竹内 敬介
社内 増田 寛也、池田 憲人

監査委員会

構成メンバー

委員長：社外 河村 博
委員：社外 山本 謙三、中澤 啓二
社内 矢崎 敏幸

リスク委員会(任意委員会)

構成メンバー

委員長：社外 山本 謙三
委員：社外 佐藤 敦子
社内 矢崎 敏幸
外部専門家 矢島 孝應、山岡 浩巳

外部専門家

矢島 孝應(やじま たかお) 特定非営利活動法人 CIO Lounge 理事長
山岡 浩巳(やまおか ひろみ) フューチャー株式会社取締役

■ 業務執行機能

	役割
6 経営会議	代表執行役社長の諮問機関として経営会議を設置し、業務の執行に関する重要な事項について協議を行っています。
7 内部統制会議	代表執行役社長の諮問機関として内部統制会議を設置し、法令等遵守などの内部統制に関する最重要事項について協議を行っています。
8 専門委員会	専門的な議論が必要な事項については、経営会議の諮問機関である以下の専門委員会にて協議を行っています。
コンプライアンス委員会	コンプライアンス態勢、コンプライアンス・プログラムの策定およびそれらの進捗状況などに関する協議・報告を行います。
リスク管理委員会	リスク管理の枠組みに関する事項として、リスク管理態勢・運営方針の策定およびリスク管理の状況などに関する協議・報告を行います。
ALM委員会	ALMの基本計画・運営方針の策定や管理項目の設定およびそれらの進捗状況などに関する協議・報告を行います。
サステナビリティ委員会	サステナビリティの基本方針・活動計画の策定およびそれらの進捗状況などに関する協議・報告を行います。
情報開示委員会	情報開示の適正性・有効性を確保するため、情報開示に係る基本方針の策定や開示内容および開示推進状況の協議・報告を行います。
サービス向上委員会	お客さま本位の業務運営に係る方針、お客さま本位の商品・サービス向上に係る計画の策定およびそれらの進捗状況などに関する協議・報告を行います。
Σ(シグマ) ビジネス戦略委員会	投資を通じた新しい法人ビジネス(Σビジネス)に係る戦略・計画の策定およびそれらの進捗状況などに関する協議・報告を行います。

■ ゆうちょ銀行のコーポレート・ガバナンスの特徴（2022年6月16日現在）

経営の意思決定の迅速化・透明性向上のため、
指名委員会等設置会社を採用

取締役会における
ジェンダーの多様性

社内取締役
31%



社外取締役
69%

男性
77%



女性
23%

3委員会は 社外取締役を中心に構成

指名委員会
構成人数

社外取締役 3名

社内取締役 2名

報酬委員会
構成人数

社外取締役 3名

社内取締役 1名

監査委員会
構成人数

社外取締役 3名

社内取締役 1名

取締役会および3委員会の構成・出席状況

	氏名	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査委員会
社外 取締役	中鉢 良治	12回/12回	8回/8回	委員長4回/4回	
	竹内 敬介	12回/12回	8回/8回	4回/4回	
	海輪 誠	12回/12回	委員長8回/8回		
	栗飯原 理咲	12回/12回			
	河村 博	12回/12回			14回/14回
	山本 謙三	12回/12回			14回/14回
	漆 紫穂子	10回/10回			
社内 非業務 執行取締役	増田 寛也	12回/12回	8回/8回	4回/4回	
社内 取締役	池田 憲人	12回/12回	8回/8回		
	田中 進	12回/12回			

※1 2021年度（2021年4月～2022年3月）出席回数/開催回数（就任後）

※2 2022年6月の株主総会において再任された取締役に限ります

取締役会

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より構成しています。また、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、その過半数は、独立役員により構成されるものとしています。

スキルマトリックス

取締役会は多様な知識・経験・能力等を持つ取締役を構成メンバーとしております。

氏名		経験・専門性								
		経営 (企業経営)	法務・ コンプライア ンス	財務・会計	金融	市場運用・ リスク管理	営業・ デジタル マーケティング	人材育成	ESG	行政
中鉢 良治	社外 独立	●							●	
竹内 敬介	社外 独立	●							●	
海輪 誠	社外 独立	●		●					●	
粟飯原 理咲	社外 独立	●					●			
河村 博	社外 独立		●							
山本 謙三	社外 独立				●	●				
漆 紫穂子	社外 独立	●						●		
中澤 啓二	社外 独立		●	●						
佐藤 敦子	社外 独立				●	●		●		
増田 寛也		●			●				●	●
矢崎 敏幸					●					●
池田 憲人		●			●		●		●	
田中 進				●	●					●

参考情報

[取締役候補者指名理由 \(PDF/51KB\)](#) 

社外取締役のサポート体制

当行は、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、取締役に対して、次の対応を行っています。

1. 時間的余裕を持った年間スケジュールの調整
2. 必要に応じた情報の適時適切な提供
3. 議案の内容等の十分な事前説明および事前の検討時間の確保
4. 取締役会における質疑時間の確保

また、取締役会を効果的かつ効率的に実施するための運営支援ならびに社外取締役との連絡・調整等のため、取締役会室を設置し、適切な人員を配置しています。

■ 社外取締役への情報収集にかかる機会の提供

社外取締役に対し、その期待される役割・責務が適切に果たされるよう、当行の施設等に対する視察を実施するなど、当行の事業内容、課題、経営戦略等についての理解を深め、必要な知識を習得するための機会を設けており、また社内の役員に対しても、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ています。

2021年度に経営幹部（社外取締役を含む）向けに実施した主な講演等

- 2021年4月 株主総会に関する講習会
- 2021年7月 サステナビリティに関する講演会
- 2021年10月 メディア対応に関する講習会
- 2021年11月 サイバーセキュリティに関する講演会

執行役の選解任・取締役候補者の指名

執行役の選解任および取締役候補者の指名を行うにあたっての方針・手続きについては、「執行役選解任基準」および「取締役候補者指名基準」を定めています。

関連情報

[執行役選解任基準 \(PDF/31KB\)](#) 

[取締役候補者指名基準 \(PDF/33KB\)](#) 

役員の報酬等の額またはその算定方法に係る決定に関する方針

当行の取締役および執行役の報酬については、報酬委員会が「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」を次のとおり定め、この方針に則って報酬額を決定しています。

1. 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する。
2. 当行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する。
3. 当行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する。

2. 取締役の報酬

取締役の報酬については、経営の監督という主たる役割を踏まえ、職責に応じた一定水準の確定金額報酬を支給し、その水準については取締役としての職責の大きさ並びに当行の現況を考慮して相応な程度とする。

3. 執行役の報酬

執行役の報酬については、役位によって異なる責任の違い等を踏まえ、その職責に応じた一定水準の基本報酬（確定金額報酬）及び経営計画の達成状況等を反映させた業績連動型の株式報酬を支給する。

基本報酬の水準については執行役の職責の大きさと当銀行の現況を考慮して相応な程度とする。

株式報酬については、持続的な成長に向けた健全なインセンティブの観点から、別に定める職責に応じた基本ポイント及び個人別評価に基づく評価ポイントに経営計画の達成状況等に応じて変動する係数を乗じて算出されるポイントを毎年付与し、退任時に累積されたポイントに応じた株式を給付するものとする。ただし、そのうちの一定割合については、株式を換価して得られる金銭を給付するものとする。

なお、特別な業務知識・技能が必要な分野を担当する執行役であって、その職責に応じた報酬によっては他社において当該分野を担当する役員が一般に受ける報酬水準を著しく下回ることとなる者については、職責に応じた報酬に代え、他社の報酬水準を参考とした報酬とすることができる。

報酬種類	支給基準	支給方法
基本報酬（固定）	職責および当行の現況を考慮して相応な程度	毎月（現金）
株式報酬（業績連動）	以下の計算式で算出されるポイントを毎年付与し、累積されたポイントに応じた株式を給付。 ①基本ポイント（職責に応じ付与） ②評価ポイント（個人別評価に基づいて付与） ③係数（経営計画の達成状況に応じて変動）※ (①+②) × ③	退任時（株式、ただし一定割合については現金）

※ 2021年度は主に下記の指標を総合的に評価し決定。

- 当期純利益
- 役員取引等利益
- 営業経費削減
- 市場運用・リスク管理の深化
- ESG経営の推進状況
- お客さま本位の取組み 等

■ 役員区分ごとの支給人数、報酬等（2021年度）

（百万円）

区分	支給人数	報酬等				
			基本報酬	業績連動型 株式報酬	退職慰労金	退職慰労金その他
取締役	10名	94	94	—	—	0
執行役	29名	762	641	102	15	2
計	39名	857	736	102	15	3

（注）1. 記載金額は、単位未満を切り捨てて表示しています。

2. 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。

3. 取締役の支給人数は、無報酬の取締役1名を除いています。

4. 業績連動型株式報酬には、2021年度に費用計上した金額を記載しています。

5. 役員退職慰労金制度は2013年6月に廃止していますが、引き続き在任する役員に対しては、制度廃止までの在任期間に係る役員退職慰労金を退任時に支給することとしています。

関連情報

▶ 役員報酬（社外役員除く）

▶ ESGデータ集

▶ ESG関連情報インデックス

コンプライアンス態勢

基本的な考え方

ゆうちょ銀行は、「すべての役員・社員が法令・諸規則のみならず、社内諸規程、社会規範および企業倫理までも遵守すること」をコンプライアンスと考えています。そして、お客さまから最も信頼される金融機関を目指し、コンプライアンスを経営上の重要課題と位置づけ、その徹底に取り組んでいます。

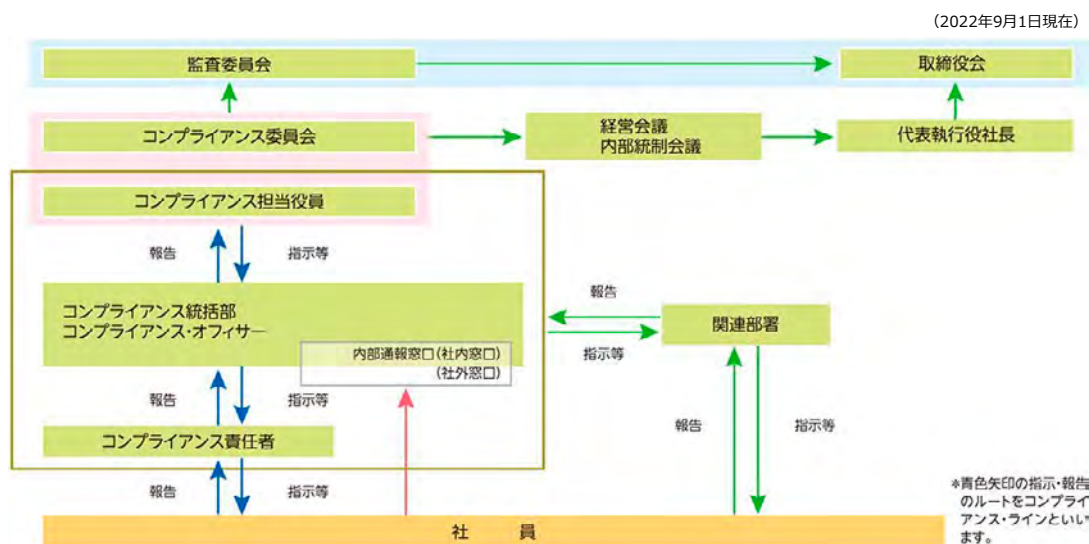
コンプライアンス態勢

ゆうちょ銀行では、関係する役員を構成員とする「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスに関する重要事項の協議および推進状況の報告を毎月1回行い、内部統制会議、取締役会、監査委員会に報告しています。

また、コンプライアンス担当役員のもとに、コンプライアンス推進に関する企画立案、推進管理などを行う「コンプライアンス統括部」を設けています。

さらに、営業等の部署に「コンプライアンス・オフィサー」を配置し、コンプライアンスに関する施策の実施状況の把握を行うとともに、各部署に「コンプライアンス責任者」を配置し、所属部署におけるコンプライアンスの推進・指導を実施しています。

コンプライアンス体制



■ 内部通報窓口

社員がコンプライアンス上の問題等の発生やそのおそれのある行為を発見した場合において、直接通報（匿名通報可）することができる「内部通報窓口」を社内外に設置し、コンプライアンス上の問題等の発生およびその拡大の未然防止ならびに早期解決に努めています。

通報者保護の観点から、通報者に対する不利益な取り扱いが行われないよう徹底しており、内部通報を行ったことを理由として通報者に不利益を与えた者に対しては、社内規程等に基づき処分することとしています。

また、2021年4月には、社内規程を改正し、「内部通報窓口」で受け付けた通報情報の共有範囲をより明確にし、通報者の同意がある場合を除き共有範囲を超えて情報提供することはない旨を明示するとともに、2021年9月には、新たな仕組み（「ワンストップ相談・通報プラットフォーム」、「外部専門チーム」）を導入し、堅牢なセキュリティ環境のもとで通報内容の秘匿性を確保するなど、より安心して通報できるよう改善しています。

なお、社内外の通報窓口にて、2020年度には194件、2021年度には130件の通報を受付けています。

コンプライアンス推進の取り組み

ゆうちょ銀行では、コンプライアンスを推進するための具体的な実践計画として、毎年「コンプライアンス・プログラム」を定めています。これに基づいて重要事項に取り組み、定期的実施状況の確認を行うなどコンプライアンスの推進に努めています。また、社員に対して研修を実施するなど、コンプライアンスの徹底を図っています。

さらに、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重要取組事項のほか、利益相反取引の管理、公務員等にかかる贈収賄やマネー・ローンダリングなど腐敗防止およびその他の遵守すべき法令等を取りまとめた「コンプライアンス・マニュアル」を定めています。また、コンプライアンス・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」をすべての役員・社員に配付し、コンプライアンス研修での活用などを通じて、その内容の周知徹底を図り、コンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

主な取り組み内容

- 不正行為の防止
- マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策
- 反社会的勢力への対応
- お客さま本位の業務運営・お客さま保護
- 働きやすい職場環境の整備

■ マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策への取り組み

国際的なマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与、経済制裁措置（以下、「マネロン等」といいます。）への対応の重要性は年々高まっており、金融機関等はマネロン等リスクの変化に応じた継続的なマネロン等管理態勢の高度化が求められています。

ゆうちょ銀行では、FATF^{※1}等の国際機関の要請、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」等の本邦の法令・ガイドラインに則して、基本的な方針を定め、マネロン等対策について、経営上の最重要課題であるとの認識のもと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門担当執行役とするなど、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、ゆうちょ銀行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、リスクを特定・評価し、これを実効的に低減するためリスクに見合った適切な対策を講じています。

また、近年、さまざまな金融犯罪が発生し、その手口は巧妙かつ高度になっています。お客さまの貯金や資産を守るため、過去の犯罪手口の分析やシステムの高度化等を通じて、引き続き、金融犯罪の未然・拡大防止に取り組んでまいります。

ゆうちょ銀行におけるマネロン等防止の主な対策は以下のとおりです。

- 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門担当執行役とするなど、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。
- 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。
- 口座開設等の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（非対面取引時の本人確認を含みます）。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どう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、なりすましの疑いがある、外国PEPs^{※2}等、リスクが高い顧客と取引開始する場合には、上級管理職による承認等の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。
- 役職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。
- 独立した第2線・第3線部署による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。

※1：FATF：Financial Action Task Force（金融活動作業部会）の略

※2：Politically Exposed Person(s)の略

関連情報

- ▶ 「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」を踏まえた貯金等規定の改定等のお知らせ
- ▶ 取引時確認等に関するお願い
- ▶ 口座開設時の本人確認手続きの厳格化
- ▶ 国際送金をご利用いただくお客さまへのお願い
- ▶ 国際送金の現金受付による「口座あて送金」の終了
- ▶ ゆうちょダイレクト送金限度額の引き下げ
- ▶ 普通為替の上限額引き下げ
- ▶ 口座を開設される外国人のお客さまへ

■ 反社会的勢力に対する基本方針

ゆうちょ銀行では、組織全体として、違法行為や反社会的行為には一切かわらず、平素から警察などの外部専門機関と連携をとりながら、社会の秩序や企業の健全な活動に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断し排除するため、「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、取り組んでいます。

関連情報

- ▶ 反社会的勢力に対する基本方針

反社会的勢力排除に向けた整備状況

- (1) 社内規則の整備状況
当行は、上記基本方針に則り、具体的な内容を社内規則に定めています。
- (2) 対応統括部署および不当要求防止責任者
当行は、反社会的勢力との関係を遮断するための対応を統括する部署を定め、反社会的勢力対応に関する企画・管理等を行っています。また、不当要求防止責任者を本社・営業所等に配置し、反社会的勢力からの不当要求に対応することとしています。
- (3) 外部の専門機関との連携
当行は、営業所等が、暴力追放運動推進センターへの加入を通じ平素から警察等と連携を図るとともに、緊急時には警察への通報、弁護士への相談を必要に応じ行うなど、外部の専門機関と連携のうえ、反社会的勢力対応を行っています。
- (4) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
当行は、反社会的勢力対応の統括部署が、反社会的勢力に関する情報を集約し、一元的に管理する態勢を構築しています。
- (5) 対応マニュアルの整備状況
当行は、反社会的勢力への対応にあたり、具体的な対応態勢に係るマニュアルを定め、組織的かつ統一的な対応が図られるよう取り組みを行っています。
- (6) 研修活動状況
当行は、反社会的勢力対応をコンプライアンス上の重要項目と位置づけ、コンプライアンス研修等で徹底しています。

■ 利益相反管理への対応

日本郵政グループでは、「日本郵政グループにおける利益相反管理方針」を公表し、この方針に基づいて、グループ全体で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利益相反取引を管理しています。

ゆうちょ銀行も、この方針に基づき、利益相反管理統括部署（コンプライアンス統括部）を設置するなど、お客さまの利益が不当に害されることのないよう、利益相反のおそれのある取引を適切に管理するための態勢を整備しています。

関連情報

- ▶ 利益相反管理方針

■ 贈収賄防止の取り組み

ゆうちょ銀行では、贈収賄、不正な利益供与・享受を防止するため、取引先等または公務員等との間で接待・贈答の授受を行う際のルールを整備し、研修等によりルールの浸透に努めています。

具体的には、接待・贈答を行うまたは受ける場合は、事前に所属長の承認を受けることとして未然防止に努めているほか、公務員、会計監査人に対し賄賂を供与またはその申込みもしくは約束をすることは法令で禁止されていること、役員・社員は不適切な利益供与を受けてはならないことなどを、コンプライアンス・ハンドブックで役員・社員に周知しています。

■ 役員・社員のコンプライアンス意識向上への取り組み

ゆうちょ銀行では、役員・社員のコンプライアンス意識向上を目的とし、幅広い知見をお持ちの専門家による講演、社内ルールなどを浸透させるための情報紙、身近な事例を分かりやすく示したDVD、コンプライアンスに関する知識の定着を図るためのeラーニングなど、さまざまな方法でコンプライアンス研修を実施しています。

引き続きお客さまから最も信頼される金融機関を目指し、環境の変化などを踏まえて、各種研修の実施により、コンプライアンス意識のさらなる向上に取り組んでいきます。

研修項目例

1. マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与の防止
2. インサイダー取引等未然防止
3. 個人情報保護・情報セキュリティ
4. ハラスメント防止



研修の様子

利益相反管理方針

ゆうちょ銀行は、当行とお客さまの利益が相反するおそれのある取引に関し、日本郵政グループにおける利益相反管理方針等に基づき管理を行い、お客さまの利益が不当に害されることがないように適正に業務を遂行いたします。

日本郵政グループにおける利益相反管理方針は、次のとおりです。

日本郵政グループにおける利益相反管理方針

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がないように、法令及び社内規程等に基づき適正に業務を遂行いたします。

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

反社会的勢力に対する基本方針

ゆうちょ銀行においては、役員・社員一同が次のとおり反社会的勢力に対する基本方針を遵守することにより、業務の適切性と安全性の確保に努めます。

1. 組織としての対応

反社会的勢力に対しては、日本郵政グループ行動憲章および社内規定等に明文の根拠を設け、経営トップ以下、組織全体として対応します。また、反社会的勢力に対応する役員・社員の安全を確保します。

2. 外部専門機関との連携

平素から、警察、暴力追放運動推進センターおよび弁護士等の外部の専門機関と緊密な連携関係を構築することに努めます。

3. 取引を含めた一切の関係遮断

反社会的勢力に対しては、取引関係を含めて、一切の関係をもたず、反社会的勢力による不当要求は拒絶します。

4. 有事における民事と刑事の法的対応

反社会的勢力による不当要求に対しては、民事および刑事の両面から法的対応を行います。

5. 裏取引や資金提供の禁止

反社会的勢力との裏取引・資金提供は絶対に行いません。

リスク管理

基本的な考え方

ゆうちょ銀行では、リスク管理を経営上の重要課題と認識し、直面するリスクを把握・制御するなど、リスク管理の高度化に取り組んでいます。

ゆうちょ銀行のリスク管理は、「財務の健全性および業務の適切性を確保しつつ企業価値を高めていくため、経営戦略およびリスク特性などに応じてリスクを適切に管理し、資本の有効な活用を図ること」を基本原則としています。

リスクの区分と定義

ゆうちょ銀行では、管理するリスクを以下のとおり区分・定義したうえで、リスク特性に応じたリスク管理を行っています。

リスクの区分	リスクの定義
市場リスク	金利、為替、株式などのさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債（オフ・バランスを含む）の価値が変動し損失を被るリスク、資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク
市場流動性リスク	市場の混乱などにより市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク
資金流動性リスク	運用と調達の間隔のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になる、または通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク（資金繰りリスク）
信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化などにより、資産（オフ・バランス資産を含む）の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク
オペレーショナル・リスク	業務の過程、役員・社員の活動またはシステムが不適切であることまたは外生的な事象により損失を被るリスク

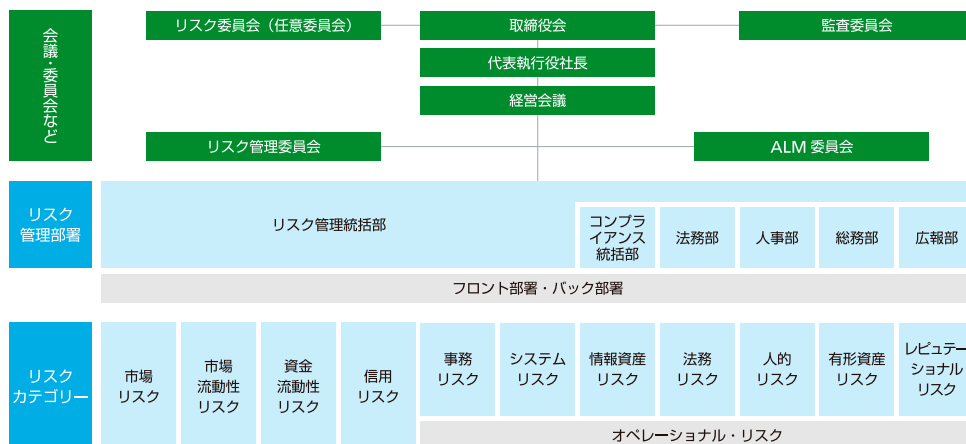
リスク管理態勢

ゆうちょ銀行では、各リスクカテゴリーを管理する部署を設けるとともに全体のリスクを統合的に管理する機能の実効性を確保するため、各リスクカテゴリーを統合して管理する部署（リスク管理統括部）を、各業務部門からの独立性を確保したうえで設置しています。

また、リスク管理・運営のため、経営会議の諮問機関として専門委員会（リスク管理委員会、ALM委員会）を設置し、各種リスクの特性を考慮したうえでその管理状況をリスク管理部門の担当執行役を委員長とするリスク管理委員会に報告し、リスク管理の方針やリスク管理態勢などを協議しています。なお、リスク管理部門の担当執行役は、リスク管理の状況等について、定期的および必要に応じて取締役会、監査委員会、リスク委員会にも報告しています。

新商品・新規業務の導入にあたっては、事前にリスク審査を行い、新商品・新規業務に関するリスクを適切に管理する態勢を整備しています。

リスク管理体制（2022年7月1日現在）



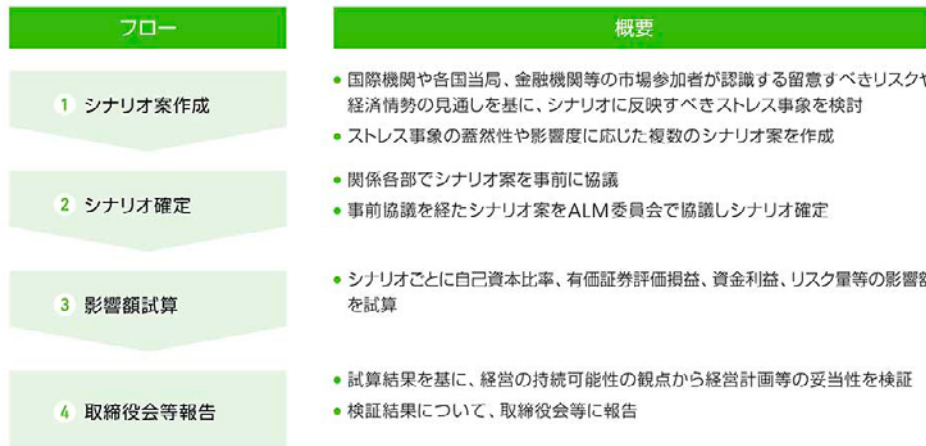
統合リスク管理

ゆうちょ銀行では、5つのカテゴリーに区分したリスクについて、定量・定性の両面から管理を実施しています。

定量的な管理については、リスクを計量化して制御する「統合リスク管理」を導入しています。具体的には、自己資本のうちリスク取得の裏づけ対象とする総量をあらかじめ設定し、リスクの種類と業務の特性に応じて、リスクを取得している業務に割り当て（リスク資本の配賦）、客観性・適切性を確保した統一的な尺度であるVaR（バリュー・アット・リスク：保有する資産・負債に一定の確率のもとで起こり得る最大の損失額を把握するための統計的手法）を用いて市場リスクや信用リスクを計量化し、取得リスクを制御しています。

加えて、フォワード・ルッキングな視点で経営の持続可能性の観点から経営計画等の妥当性を検証することを目的に、マクロ経済環境の悪化を想定した複数のストレス・シナリオに基づき、財務、自己資本比率などに与える影響を確認するストレス・テストを実施しています。

ストレス・テストの実施方法



定性的な管理については、定量的な管理とあわせて、各種のリスク特性に応じた管理を実施しています。たとえば、オペレーショナル・リスクについては、リスクの認識、評価、管理、削減のプロセスを統一的に実施し、PDCAサイクルを構築しています。

リスク資本の配賦については、取締役会で承認された配賦資本の総量に基づき、ALM委員会および経営会議の協議を経て代表執行役社長が決定しています。

リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）

ゆうちょ銀行では、中長期的な収益性確保、財務健全性等を図るため、リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）※1を導入しています。本枠組みに基づき、リスクアペタイト方針・指標、トップリスクを、経営計画の策定と一体的に議論して、設定しています。

※1 リスクアペタイト（自社のビジネスモデルの個性を踏まえたうえで、事業計画達成のために進んで受け入れるべきリスクの種類と総量）を、資本配分や収益最大化を含むリスクテイク方針全般に関する銀行内の共通言語として用いる経営管理の枠組み。

リスクアベタイト・フレームワークの運営プロセス



■ トップリスクの選定

リスクアベタイト・フレームワークの枠組みの中で、ゆうちょ銀行の事業、業績および財政状態等に特に重要な影響を及ぼす可能性があるとして認識しているリスクについて、取締役会および経営会議において議論したうえ、影響度・蓋然性を踏まえ、トップリスクとして選定しています。

また、選定したトップリスクへの対応は、ゆうちょ銀行の経営計画に反映し、定期的にコントロール状況等を確認したうえ、必要に応じて追加的な対応を行っています。

トップリスクとその対応策

トップリスク	主な対応策
市場／信用／流動性リスク等、金融規制厳格化	- ストレス耐性のあるポートフォリオ構築 - ストレステストの高度化 - 運用・リスク管理の専門人材の強化 - 国際統一基準行目線での内部管理態勢の強化
サイバー攻撃	サイバーセキュリティに係るアクションプランの実施・定着、フィッシング詐欺対策等の継続
システム障害	- 他社事例の社内検証 - コンティンジェンシープラン訓練の実施 - 基幹システムの更改に向けた対応の着実な推進
大規模災害、パンデミック	- 非常時対応計画の策定 - リモート環境の整備
DX等への対応の遅れ	中期経営計画で定めたDX推進施策の着実な推進
法令違反事案の発生	過去の事案を踏まえた不祥事件の再発防止策、個人情報漏洩・紛失防止策等の徹底
お客さま本位の業務運営の不徹底	- お客さま本位の業務運営を行うための品質管理 2線^{※2}の機能強化、専門委員会の議論の深化、情報伝達の複線化 等
マネロン／テロ資金供与	当局のガイドラインに対応した各種対策の計画的な推進
人材不足による戦略遂行の阻害	- 専門人材等の採用継続 - 育成プログラムに基づいた人材の育成
気候変動リスク等	サステナビリティ基本方針に基づき、外部環境の変化に応じた施策推進、モニタリング実施、適切な開示

※2 リスク管理・コンプライアンス部門等の管理部門

サイバーセキュリティ^{※3}への対応

ゆうちょ銀行が保有する銀行業に係るシステムのほか、業務遂行にあたって利用する情報通信システムはゆうちょ銀行の事業にとって極めて重要な機能を担っております。特に、近年のデジタル技術の著しい発展により、インターネットやスマートフォンを利用した取引が増加している一方、サイバー攻撃手法の高度化・巧妙化も進んでおり、金融機関を取り巻くサイバーリスクが高まっております。そのため、ゆうちょ銀行では、サイバー攻撃によるリスクを経営上のトップリスクのひとつと位置づけ、経営主導によりサイバーセキュリティの継続的な強化に取り組んでいます。

ゆうちょ銀行では、これらのサイバーリスクの低減を図るため、サイバーセキュリティに関する専門部署の設置やサイバーセキュリティ担当役員（CISO:Chief Information Security Officer）ならびに専門知識を有する人材を配置し、また外部専門機関との連携等を通じて新たな攻撃手口の分析や対策を行うなどして、多層的な防御・検知対策の整備をしております。お客さまに、より安心・安全なサービスを提供するため、サイバーセキュリティ態勢の強化を継続して進めてまいります。

※3 電子データの漏えい・改ざん等や、期待されていたITシステムや制御システム等の機能がはたされないといった不具合が生じないようにすること。

取り組み内容

金融機関向け管理態勢評価ツールとして国際的に活用されているFFIEC-CAT^{※4}に基づく、第三者による評価および提言を受けて、サイバーセキュリティ態勢の強化に取り組んでいます。

<FFIEC-CATにおける評価観点>

1. サイバーリスクの管理と監督（ガバナンス、リスク管理、リソース、研修と企業文化）
2. 脅威情報の収集と共有（脅威情報、モニタリングと分析、情報共有）
3. サイバーセキュリティ統制（防御、検知、改善）
4. 外部依存関係の管理（外部との接続、関係管理）
5. サイバーインシデント管理とレジリエンス（インシデントレジリエンスに関する計画策定と戦略、検知・対応および低減、エスカレーションと報告）

※4 FFIEC（米国金融機関検査協議会）が金融機関向けに作成したサイバーセキュリティの成熟度評価ツール。

■ 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」を策定しました。

関連情報

[日本郵政グループサイバーセキュリティ経営宣言](#)

■ 日本郵政グループサイバーセキュリティ体制

持株会社である日本郵政株式会社のガバナンスの下で、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。

関連情報

[サイバーセキュリティ対策](#)

■ ゆうちょダイレクトのセキュリティ強化

お客さまの大切なご預金等を不正取引被害から守るための対策として、ゆうちょダイレクトのセキュリティを強化しています。

関連情報

▶ [ゆうちょダイレクトのセキュリティ対策](#)

■ キャッシュレス決済サービスの不正利用への対応

2020年9月に公表したキャッシュレス決済の不正利用を受けて、キャッシュレスサービス（即時振替サービス）のセキュリティ強化を実施しています。

関連情報

- ▶ お客さま保護「キャッシュレス決済サービスの不正利用への対応」

■ 大流行する感染症への対応

■ 新型コロナウイルス等への対応・体制

ゆうちょ銀行では、新型コロナウイルスのような全国的かつ急速なまん延により、生命および健康に重大な影響を与えるおそれがあると認められる感染症が発生した場合、お客さまや取引先、社員への感染拡大防止に努めるとともに、事業継続のため「新型インフルエンザ等に係る事業継続計画（BCP）」を策定しています。

また、危機管理委員会等を国内外の発生段階に応じて設置することにより、情報収集・連携、感染防止対策、事業継続体制の構築など、迅速に対応できるようにしています。

新型コロナウイルス感染症への具体的な対応

- お客さまと社員の安全確保の観点から、窓口の一部縮小、積極的な営業活動の停止、窓口カウンターへの飛沫感染防止のビニールシートの設置、インターネットバンキングサービス「ゆうちょダイレクト」ご利用検討のお願い、年金支給日等における混雑緩和のお願い等を実施。社員には時差出勤、交替勤務、在宅勤務等の感染拡大防止策を導入。
- 郵便局・直営店・ATMは、原則としてすべて営業を継続。また、お客さまの日々の生活に必要な現金の入出金や決済業務などの重要業務については、柔軟な人員配置や複数拠点によるバックアップを通じて、業務継続態勢を確保。
- 日本郵政グループでは、ワクチン接種に関する自治体の負担を軽減し、接種の加速化を図るという政府方針に協力するとともに、日本郵政グループ社員の健康安全を確保し、当グループが担う各種サービスの安定的提供を図るため、2021年6月以降職域接種を開始。



内部監査態勢

独立した監査部門による内部監査

ゆうちょ銀行の経営活動の遂行状況および内部管理態勢を検証することにより、健全かつ適正な業務運営に役立てることを目的として、本社に業務執行部門から独立した監査部門を設置し、被監査部署の業務状況などに関する重要な情報を適時・適切に収集する態勢を整備しています。また、お客さま本位の観点でのチェックの充実、監査対象を検討する際のリスク評価機能の強化などに取り組んでいます。

ゆうちょ銀行では、内部監査基本方針を定め、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、すべての業務を対象に本社各部門、エリア本部、営業所、パートナーセンター、貯金事務センター、印鑑票管理センター、ATM管理センター、貯金事務計算センターおよびクレジット管理センターなどへの監査を実施し、経営活動の遂行状況、コンプライアンスおよびリスク管理を含む内部管理態勢の適切性と有効性を検証しています。さらに、銀行代理業務委託先である日本郵便株式会社に対する監査を実施し、銀行代理業務に関するコンプライアンスおよびリスク管理を含む内部管理態勢の適切性を検証しています。

監査において認められた重要な問題点については、各部署に対して是正および改善に向けた提言を行っています。また、改善状況を的確に把握し、代表執行役社長、取締役会および監査委員会に報告しています。

関連情報

▶ [内部監査基本方針](#)

内部監査体制



なお、日本郵政グループでは、グループ協定等に基づき、内部監査態勢を構築・整備しています。

関連情報

[日本郵政グループの内部監査](#)

内部監査基本方針

株式会社ゆうちょ銀行（以下「当行」といいます）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、本基本方針を定めます。

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、当行の業務運営に価値を付加し、また改善することを目的とします。

内部監査部門は、当行の経営目標の達成に貢献するため、内部監査の専門職としての規律を持ち、リスク・マネジメント、コントロールおよびガバナンスの各プロセスの有効性の評価・改善を、リスクベースかつ体系的に行います。

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」および「内部監査の定義」の基本的な考え方に従います。

3. 内部監査の対象

内部監査は、法令および規制に加え、会社間の取決め等の要件に抵触しない範囲で、自社および子(孫)会社の全業務（外部委託業務を含みます）および全組織を対象とします。

4. 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、財産および人に全面的に、自由に、かつ制約なくアクセスすることができ、資料や記録の提出および説明を求めることができます。

ただし、内部監査部門は、秘密の保持および情報の保全に対する説明責任をともなうことに留意します。

5. 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ります。

- (1) 少なくとも年に1回、内部監査計画を策定します。

策定にあたっては、内部監査計画案、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を監査委員会に説明し、内部監査計画について同意を得たうえで、代表執行役社長の決裁を受け、取締役会へ報告します。

- (2) 内部監査の計画に対す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、代表執行役社長ならびに、取締役会および監査委員会（以下「取締役会等」といいます）に報告します。

- (3) 個々の内部監査業務において、目標および範囲の設定、監査資源の適切な配分・管理、作業プログラムおよび検証結果の文書化を行い、その結果を適切な結論および改善のための提言とともに、適切な当事者に伝達します。

また、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、監査委員会に定期的にまたは随時報告し、監査委員会が必要と認めた場合は、その求めに応じて説明または調査を行います。

- (4) 個々の内部監査業務の発見事項およ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、代表執行役社長および取締役会等に定期的に報告します。

- (5) 当行に影響を与える可能性のある環境の変化および新しい課題や、内部監査の趨勢および社内外の成功事例に注意を払い、必要に応じて代表執行役社長および取締役会等に報告します。

- (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、技能およびその他の能力を継続的に習得および研鑽に努めます。

- (7) 部門の責任を果たすために必要となる知識、技能およびその他の能力を、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ます。

- (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います。

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あたって客観性を確保しなければなりません。
- (2) 組織上の独立性は、内部監査部門担当執行役が代表執行役社長およ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、有効に確保します。
- (3) 内部監査部門は、内部監査の範囲の決定、業務の遂行および結果の報告など、内部監査の職責を果たすにあたり、何らの制約および圧力を受けることがないものとします。
- (4) 内部監査部門担当執行役および監査企画部長の異動は、監査委員会または監査委員会が選定する監査委員の同意を得たうえでを行います。
- (5) 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りません。

7. 内部監査の品質の評価・改善

- (1) 内部監査部門担当執行役は、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およ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りません。
- (2) 内部監査の品質評価は、内部評価と外部評価により行います。
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います。
外部評価は、当行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度実施します。
- (3) 内部監査部門は、職務・責任の遂行状況および監査手法・人材育成等、内部監査の持続的な高度化・強化策の内容および実施状況について監査委員会に報告し、監査委員会による内部監査機能の整備・運用状況のレビュー・評価を受けます。

税務に対する取り組み

適切な納税

ゆうちょ銀行では、納税は企業の社会的責任と考え、「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）」に則り、税務関連法令等を遵守して適切に納税しています。また、税務に関するコーポレートガバナンスの充実に努めるとともに、教育・研修の実施等により、税務コンプライアンス意識の向上に努めています。

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、ディスクロージャー誌等でも適切に開示しています。なお、ゆうちょ銀行の事業展開は日本国内のみであり、法人税等の納付先は日本国内のみとなります。

[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）](#) 

腐敗防止等の取り組み

国連グローバル・コンパクトへの賛同

ゆうちょ銀行を含む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参加しています。国連グローバル・コンパクトでは、第10原則に「企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」と定められており、ゆうちょ銀行もあらゆる形態の腐敗の防止に取り組んでいます。腐敗行為防止を徹底するため、日本郵政グループは「日本郵政グループ贈収賄防止方針」を定め、各種取り組みを実施しています。

腐敗防止に関する各種取り組みは、関連情報をご覧ください。

関連情報

- ▶ [コンプライアンス推進の取り組み](#)
- ▶ [マネー・ローndリングおよびテロ資金供与対策への取り組み](#)
- ▶ [利益相反管理への対応](#)
- ▶ [贈収賄防止の取組み](#)
- ▶ [反社会的勢力に対する基本方針](#)
- ▶ [役員・社員のコンプライアンス意識向上への取り組み](#)
- ▶ [内部通報窓口](#)

サプライチェーンへの取り組み

ゆうちょ銀行では、契約書のひな形に、お取引先さまに国連グローバル・コンパクトに定める4分野（人権・労働・環境・腐敗防止）10原則に関する具体的取組事項を定めた「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」※を遵守していただくことを定めています。

また、契約期間中においても、お取引先さまの国連グローバル・コンパクトに基づく取組状況をモニタリングするなど、サプライチェーンにおける腐敗防止に関するデューデリジェンス体制を構築しています。

※：「日本郵政グループCSR調達ガイドライン」では、腐敗防止に関して、国連グローバル・コンパクト第10原則の「企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである」に基づき、「汚職・賄賂などの禁止」、「不適切な利益供与及び受領の禁止」、「反社会的勢力との関係根絶」などを定めており、お取引先さまに包括的な腐敗防止を求めています。

関連情報

- ▶ [サプライチェーンへの取り組み](#)

取締役会による監督

取締役会は、「内部統制システムの構築に係る基本方針」および「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を定めております。

「内部統制システムの構築に係る基本方針」の中では、「役職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制」として、役職員が遵守すべき事項を具体的に示した行動指針および当銀行の企業活動に関連する法令等に関する解説等を記載したコンプライアンス・マニュアルの策定とともに、役職員が遵守すべき法令および社内の規程等に関する研修を実施することなどにより、コンプライアンスの徹底を図ることを明記しております。加えて、組織全体として、反社会的勢力との関係を遮断し排除すること、また、マネー・ローndリングおよびテロ資金供与対策に係る態勢を整備することを定めております。

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」では、当行と当行取締役及び執行役との利益相反取引が発生する場合には、取締役会が会社法の定めにより適切に対応すること、また、当行とグループ会社との重要な取引や、当行と当行の主要株主との非定型的な取引については、取締役会において審議のうえ、承認することにより、当行または株主共同の利益を害することのないよう監視することを定めております。

ゆうちょ銀行はこれらの枠組み等を通じて、腐敗防止に関する業務執行の状況を取締役会が監督する体制を構築しています。

関連情報

- [内部統制システムの構築に係る基本方針](#) 
- [コーポレートガバナンスに関する基本方針](#) 

日本郵政グループ贈収賄防止方針

ゆうちょ銀行は、日本郵政グループの一員として、「日本郵政グループ贈収賄防止方針」を遵守しています。

1. 法令遵守

日本郵政グループの役員・従業員は、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・従業員は、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・従業員は、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。

政治献金（政治活動に関する寄付）およびロビー活動

ゆうちょ銀行は、政治献金やロビー活動を行う場合は、関連するすべての法令を遵守しています。

なお、政治献金額の実績は以下のとおりです。

2019年度 0円

2020年度 0円

2021年度 0円

また、1億ドルを超える罰金・和解金合計額は以下のとおりです。

2019年度 0円

2020年度 0円

2021年度 0円

外部からの評価・イニシアティブへの賛同

ESGインデックス

これまでのESGへの取り組みが評価され、ESGインデックス銘柄に選定されています。

MSCI JAPAN
EMPOWERING WOMEN INDEX (WIN)

「MSCI 日本株女性活躍指数（WIN）」

MSCI社により作成された性別多様性に優れた企業で構成されるインデックス。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[MSCI日本株女性活躍指数（WIN）](#)

THE INCLUSION OF JAPAN POST BANK Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF JAPAN POST BANK Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

EURONEXT
POWERED BY
V.E
INDICES WORLD 120

「Euronext Vigeo World 120 Index」

Euronext社（オランダ）とVigeo Eiris社（フランス）により開発されたインデックス。世界の企業のうちESGの観点で優れた上位120社で構成。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[Euronext Vigeo World 120 Index](#)

FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell社により構築された、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックス。セクター・ニュートラルとなるよう設計されており、低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI（Transition Pathway Initiative）経営品質スコア[※]により改善の取組みが評価される企業のみを組み入れている。詳しくは、以下のページをご覧ください。

※：企業の温室効果ガス排出量及び低炭素への移行に関連するリスクと機会の管理の質を評価するもの。

[FTSE Blossom Japan Sector Relative Index](#)

S&P/JPX
カーボン
エフィシエント
指数

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

S&P社が選定する株式指数「S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に、採用されています。環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目したものです。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[S&P カーボン・エフィシエント指数](#)

その他の外部評価

職場の働きやすさ、人権配慮、環境配慮などについて、各種評価を受けています。



プラチナくるみん

「子育てサポート企業」としてより高い水準の取り組みが評価され厚生労働省から2019年2月に認定。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[くるみんマーク・プラチナくるみんマークについて](#)



トモニンマーク

「仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組む企業」として厚生労働省から認定。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[「トモニン」を活用して、仕事と介護の両立支援の取組をアピールしましょう！](#)



えるぼし（3段階目）

「女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業」として評価され厚生労働省から認定。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[女性活躍企業認定「えるぼし・プラチナえるぼし認定」](#)



令和3年度「なでしこ銘柄」

「女性活躍推進」に優れた上場企業として経済産業省、東京証券取引所から選定。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[女性活躍に優れた上場企業を選定「なでしこ銘柄」](#)



「健康経営優良法人2022（大規模法人部門） ホワイト500」

経済産業省、日本健康会議から優良な健康経営を実践している法人として認定。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[健康経営優良法人認定制度](#)



「PRIDE指標」ゴールド

任意団体「work with Pride」による、職場におけるLGBTQ+などへの取り組みの評価指標において最高評価を獲得。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[PRIDE指標について](#)



日経「スマートワーク経営」調査 3.5星

働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する第5回日経「スマートワーク経営」調査において、3.5星に認定。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[スマートワーク経営調査について](#)



日経「SDGs経営」調査 3.5星

環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）に対する企業としての姿勢と各社で展開するSDGsに関連するビジネスの内容を総合的に調査する第3回日経「SDGs経営」調査において、3.5星に認定。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[日経「SDGs経営」調査](#)

共働き子育てしやすい企業ランキング2022 第1位

日経xwoman DUALの調査「共働き子育てしやすい企業ランキング2022」において第1位を獲得。詳しくは、下記のページをご覧ください。

※：記事の全文をご覧いただく場合、日経xwoman会員登録（無料）が必要です

[上位32社を発表！ DUAL共働き子育てしやすい企業：日経xwoman \(nikkei.com\)](#)

女性が活躍する会社BEST100 総合9位 人材多様性度5位

日経WOMAN主催の「企業の女性活用度調査」において「女性が活躍する会社BEST100」で総合9位、人材多様性度5位。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[日経 WOMAN 2022年6月号「女性が活躍する会社BEST100」](#)



建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）三ツ星

ゆうちょ銀行の一部施設は、建築物省エネルギー性能表示制度（BELS）の三ツ星を取得。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[BELS](#)

大和インベスター・リレーションズ主催の2021年インターネットIR表彰において、「インターネットIR 優良賞」「サステナビリティ部門 優秀賞」を受賞。

大和インベスター・リレーションズ主催の2021年インターネットIR表彰において、ゆうちょ銀行のwebサイトは、特に優秀なIRサイトを構築し、情報開示ならびにコミュニケーション活動で有効に活用しているとして評価されました。

詳しくは、以下のページをご覧ください。

[大和インベスター・リレーションズ | Daiwa IR](#)

大和インベスター・リレーションズ
2021年インターネットIR
優良賞



大和インベスター・リレーションズ
2021年インターネットIR サステナビリティ部門
優秀賞



イニシアティブへの賛同

国際社会からの要請に応え、持続可能な社会の実現に貢献するため、さまざまなイニシアティブに参加・賛同しています。



未来の
ために、
いま選ぼう。

COOL CHOICE（クールチョイス）への賛同

ゆうちょ銀行は、「COOL CHOICE」に賛同しています。「COOL CHOICE」は、CO₂などの温室効果ガスの排出量削減のために、政府（環境省）が推進する国民運動です。脱炭素社会づくりに貢献する「製品への買換え」、「サービスの利用」、「ライフスタイルの選択」など地球温暖化対策に資するあらゆる「賢い選択」をしているという取組です。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[COOL CHOICE](#)



TCFD提言への賛同・TCFDコンソーシアムへの参加

ゆうちょ銀行は、2019年4月、TCFD提言への賛同を表明しました。また、TCFD提言へ賛同する企業や金融機関等が一体となって取り組みを推進する「TCFDコンソーシアム」に参加しています。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[TCFD](#)

[TCFDコンソーシアム](#)



Capital as a Force For Goodへの協力

日本郵政株式会社および株式会社ゆうちょ銀行は、国際連合のプロジェクト「Capital as a Force For Good」に協力しています。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[Capital as a Force For Good](#)



PCAFへの加盟

ゆうちょ銀行は、2022年1月、投融資先のGHG排出量の測定・開示を標準化することを目的として2015年に発足した、国際イニシアティブ「Partnership for Carbon Accounting Financials（PCAF）」に加盟しました。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[PCAF](#)



CDPへの署名

ゆうちょ銀行は、2022年2月、世界の主要な機関投資家と連携して、企業の気候変動対応やGHG排出量に関する開示を推進する活動に取り組む、国際イニシアティブ「CDP」に署名しました。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[CDP](#)



GRESBの投資家メンバーへの加盟

ゆうちょ銀行は、2022年から、不動産会社やファンドのESGへの取組みを測る年次のベンチマーク評価を提供する組織である、GRESBの投資家メンバーに加盟しました。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[GRESB](#)



TNFDフォーラムへの参画

ゆうちょ銀行は、2022年9月、自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures : TNFD）フォーラムに参画しました。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[TNFD](#)

連結子会社の状況

【JPインベストメント株式会社】



PRIへの署名

JPインベストメント株式会社は、2022年2月、国連が支持している責任投資原則（Principles for Responsible Investment、PRI）に署名しました。

[JPインベストメント株式会社](#)



インパクト志向金融宣言への署名

JPインベストメント株式会社は、2022年10月、「金融機関の存在目的は包括的にインパクトを捉え環境・社会課題解決に導くことである」という想いを持つ複数の金融機関が協同し、インパクト志向の投融资の実践を進めて行くイニシアティブである「インパクト志向金融宣言」に署名しました。

[JPインベストメント株式会社](#)

ESGデータ集

環境

エネルギー使用量に関するデータ

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1 (直接的なエネルギー使用量)	施設	灯油 (GJ)	1,982	1,513	1,197	1,752	1,549
		軽油 (GJ)	0	27	3	7	7
		重油 (GJ)	14,858	13,401	11,968	12,199	10,839
		石油ガス (GJ)	152	414	231	386	354
		都市ガス (GJ)	49,248	50,415	49,624※	51,981	48,863
	車両	ガソリン (GJ)	33,435	34,148	32,491	19,307	16,334
		軽油 (GJ)	－	72	89	46	34
		合計 (GJ)	99,675	99,990	95,603※	85,679※	77,980
Scope2 (間接的なエネルギー使用量)	蒸気 (GJ)		7,850	8,490	9,305	10,514	11,040
	温水 (GJ)		8,059	11,131	12,896	14,559※	13,451
	冷水 (GJ)		60,992	72,000	72,320	74,833※	71,458
	電力 (GJ)		859,570	850,879	792,096	804,540※	775,143
	合計 (GJ)		936,471	942,500	886,616※	904,446※	871,093
Scope1およびScope2のエネルギー使用量合計		(GJ)	1,036,146	1,042,490	982,219※	990,125※	949,073

※ 2022年8月31日に修正。(2019、2020年度)

エネルギーの使用に係る原単位に関するデータ

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度*4	2021年度
施設の合計エネルギー使用量 (GJ)	1,002,710	1,008,270	949,638*3	970,771	932,705
エネルギー使用量 (合計) 原油換算*1 (kl)	25,870	26,013	24,501	25,046	24,064
延床面積 (m ²)	510,783	520,706	524,541	553,964	530,549
エネルギー使用に係る原単位*2 (kl/m ²)	0.05065	0.04996	0.04671	0.04521	0.04536

※1 エネルギー使用量 (合計) 原油換算とは、施設の合計エネルギー使用量 (GJ) に原油換算係数を乗じたもの。

※2 エネルギーの使用に係る原単位とは、原油換算エネルギー使用量の合計をゆうちょ銀行が使用している総延床面積の合計で除したもの。

※3 2022年8月31日に修正 (2019年度)

※4 2022年8月31日に、2020年度の数字を修正。

温室効果ガス排出量に関するデータ

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
Scope1 (直接的なCO ₂ 排出量) ※1	施設	灯油 (t-CO ₂)	134	103	81	119	105
		軽油 (t-CO ₂)	0	2	0	0	1
		重油 (t-CO ₂)	1,030	929	830※6	846※6	751
		石油ガス (t-CO ₂)	9	24	14	23	21
		都市ガス (t-CO ₂)	2,456	2,514	2,475	2,592	2,437
	車両	ガソリン (t-CO ₂)	2,242	2,290	2,179	1,295	1,095
		軽油 (t-CO ₂)	－	5	6	3	2
	合計 (t-CO ₂)	5,871	5,867	5,584	4,877	4,412	
Scope2 (間接的なCO ₂ 排出量) ※1	蒸気 (t-CO ₂)		329	356	390	441	463
	温水 (t-CO ₂)		347	490	580	578※6	509
	冷水 (t-CO ₂)		2,688	3,385	3,563	2,706※6	2,378
	電力 (t-CO ₂) ※4		44,033	43,635	37,814	35,399※6	35,433
	合計 (t-CO ₂)		47,397	47,866	42,347	39,124※6	38,783
Scope1およびScope2のCO ₂ 排出量合計※1		(t-CO ₂)	53,268	53,733	47,931	44,002※6	43,195
CO ₂ 排出量に係る原単位		(tCO ₂ /m ²) ※2	0.09990	0.09879	0.08721	0.07709※6	0.07935
		(tCO ₂ /百万円) ※3	0.02605	0.02912	0.02664	0.02261※6	0.02185

※1 CO₂排出量とは、エネルギー種別ごとに決められた排出係数をそれぞれのエネルギー使用量に乗じて、すべてを合計したもの。

※2 対象は施設。CO₂排出量をゆうちょ銀行が使用している総延床面積の合計で除したもの。

※3 対象は施設及び車両。CO₂排出量をゆうちょ銀行の経常収益（単位：百万円）で除したもの。

※4 電力の排出係数は、2019年度から調整後排出係数※5を使用。

※5 基礎排出係数を用いて算出した基礎排出量に、再生可能エネルギーの固定価格買取制度に関連して二酸化炭素排出量を調整した量と、GHG削減クレジット等によりカーボン・オフセットした二酸化炭素排出量（t-CO₂）を調整した排出係数。

※6 2022年8月31日に修正。（2019、2020年度）

Scope3（その他の温室効果ガス排出量）

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
カテゴリ1（購入した製品・サービス）	主要サービスを提供するために購入した商品等（ユニフォーム、コピー用紙、通帳、カード、帳票）の製造に係る排出量 (t-CO ₂)	39,095	42,174	41,704	45,947
カテゴリ2（資本財）	主要サービスの提供に要する車両やATMの製造に係る排出量 (t-CO ₂)	12,471	1,912	11,861	10,469
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）	事業で使用した電気・熱の精製に係る排出量 (t-CO ₂)	3,371	6,334	6,366	6,000
カテゴリ6（出張）	従業員が出張で移動する交通機関の燃料・電力消費に係る排出量 (t-CO ₂)	1,664	1,622	658	1,379
カテゴリ7（従業員の通勤）	従業員が事業所への通勤で移動する際に利用する交通機関の燃料・電力消費に係る排出量 (t-CO ₂)	4,869	4,746	4,520	4,246
カテゴリ12（販売した製品の廃棄）	主要サービスを提供するために通帳・カードの廃棄に伴う排出量 (t-CO ₂)	81	60	64	57
カテゴリ16（その他）	店外ATMの電力消費に係る排出量 (t-CO ₂)	7,089	5,360	4,633	4,278
CO ₂ 排出量合計 (t-CO ₂)		68,639	62,208	69,806	72,376

※ ゆうちょ銀行では、温室効果ガス排出量（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ています。

検証は日本郵政グループ一体で実施しており、グループ他社保有施設に入居している施設（直営店等）は、オーナー会社において検証を受けています。その分を含め、検証範囲は当行の全施設を含んでいます。

※ 「カテゴリ16（その他）店外ATMの電力消費に係る排出量」はScope2に含まれるものの再掲です。

※ カテゴリ15（投資）は、「気候変動への取り組み」の「▶ GHG排出量の削減目標と実績」をご覧ください。

温室効果ガス排出量

		2019年度	2020年度	2021年度
CO ₂ 排出量	Scope1合計	5,584	4,877	4,412
	Scope2合計	42,347	39,124	38,783
	Scope3合計	56,848	65,173	68,098
	総合計 (Scope1+2+3)	104,779	109,175	111,293

※ Scope1、Scope2は、当行（単体）全ての施設におけるCO₂排出量を対象として計測。

※ 「店外ATMの電力消費に係る排出量」は、Scope2に含めています。

※ 「投融資に係る排出量」（Scope3カテゴリ15）は、「気候変動への取り組み」の「▶ GHG排出量の削減目標と実績」をご覧ください。

[2021年度 温室効果ガス排出量 検証報告書 \(PDF/1,444KB\)](#) 

[2020年度 温室効果ガス排出量 検証報告書 \(PDF/1,540KB\)](#) 

[2019年度 温室効果ガス排出量 検証報告書 \(PDF/748KB\)](#) 

水使用量（主要組織）

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
水使用量	上水 (m ³)	120,685	115,099	104,706	110,901	108,680
	下水 (m ³)	105,727	94,837	88,161	91,933	105,054

廃棄物（本社施設）

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
一般廃棄物排出量	(t)	13.4	153.3	98.8	102.4	87.9
（うち、一般廃棄物のリサイクル量）	(t)	0.0	145.1	89.5	87.9	76.1
産業廃棄物排出量	(t)	24.0	24.2	30.3	31.8	23.7
（うち、産業廃棄物のリサイクル量）	(t)	24.0	23.0	28.9	30.8	18.4
コピー用紙購入数量	(t)	76.2	70.6	112.3	63.6	54.1
再生紙購入率		100%	100%	100%	100%	100%

※ 2018年度分から、一般廃棄物排出量に書類溶解の排出量を、産業廃棄物排出量に粗大ごみの排出量を含めています。

社会

■ 人事マネジメント

従業員の状況（正社員）

【3月末日時点】

			2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
従業員数（人）※	男性		7,869	7,575	7,302	7,174	6,963
	女性		5,140	5,225	5,175	5,234	5,206
	合計		13,009	12,800	12,477	12,408	12,169
年齢層別従業員数（人）	30代未満	男性	856	812	750	728	684
		女性	1,437	1,450	1,290	1,222	1,096
		合計	2,293	2,262	2,040	1,950	1,780
	30代	男性	1,130	1,083	1,045	1,045	1,036
		女性	986	1,036	1,144	1,232	1,348
		合計	2,116	2,119	2,189	2,277	2,384
	40代	男性	3,334	3,045	2,816	2,518	2,207
		女性	1,673	1,552	1,465	1,393	1,277
		合計	5,007	4,597	4,281	3,911	3,484
	50代以上	男性	2,549	2,635	2,691	2,883	3,036
		女性	1,044	1,187	1,276	1,387	1,485
		合計	3,593	3,822	3,967	4,270	4,521
	合計	男性	7,869	7,575	7,302	7,174	6,963
		女性	5,140	5,225	5,175	5,234	5,206
		合計	13,009	12,800	12,477	12,408	12,169
平均年齢（歳）	男性		44.6	45.0	45.4	45.9	46.6
	女性		39.4	39.6	40.3	40.9	41.5
	全体		42.5	42.8	43.3	43.8	44.5
平均在職年数（年）	男性		21.3	21.6	22.0	22.5	23.1
	女性		15.7	15.8	16.0	16.4	16.7
	全体		19.0	19.2	19.5	19.9	20.4
平均給与（正社員）			約655万	約669万円	約676万円	約675万円	約677万円

※ 従業員数は、当行から他社への出向者を含まず、他社から当行への出向者を含んでいます。

また、臨時従業員（無期転換制度に基づく無期雇用転換者（アソシエイト社員）を含む）は含んでいません。

新規採用者数（新卒採用）

【4月1日（新卒採用者定着率のみ3月末日）時点】

			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総合職コース	男性（人）		50	43	47	32	46
	女性（人）		52	40	41	26	35
	合計（人）		102	83	88	58	81
	女性比率		51.0%	48.2%	46.6%	44.8%	43.2%
エリア基幹職コース	男性（人）		92	48	40	21	19
	女性（人）		210	103	102	68	41
	合計（人）		302	151	142	89	60
	女性比率		69.5%	68.2%	71.8%	76.4%	68.3%
新規採用者数合計	男性（人）		142	91	87	53	65
	女性（人）		262	143	143	94	76
	合計（人）		404	234	230	147	141
	女性比率		64.9%	61.1%	62.2%	63.9%	53.9%
新卒採用者定着率※			83.7%	78.6%	83.7%	94.0%	-

※ 各年度末をもって勤続3年となる新卒社員の割合

エリア別の新卒採用状況（エリア基幹職コース）

【4月1日時点】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
北海道エリア（人）	9	10	8	6	2
東北エリア（人）	4	3	5	3	1
関東エリア（人）	32	33	25	15	17
東京エリア（人）	65	19	10	11	12
南関東エリア（人）	34	26	11	7	6
信越エリア（人）	5	3	4	3	3
北陸エリア（人）	8	4	6	4	3
東海エリア（人）	26	13	10	10	2
近畿エリア（人）	55	15	28	13	3
中国エリア（人）	26	15	14	2	2
四国エリア（人）	6	3	4	4	2
九州エリア（人）	29	5	16	10	7
沖縄エリア（人）	3	2	1	1	0

新規採用者数（中途採用）

【3月末日時点】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
中途採用者数	男性（人）	8	6	13	34	-
	女性（人）	1	5	4	11	-
	合計（人）	9	11	17	45	-
	女性比率	11.1%	45.5%	23.5%	24.4%	-
中途採用者比率	新規採用者数に対する比率	2.2%	4.5%	6.9%	23.4%	-

女性役員数・比率

【7月1日時点】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性役員数・比率（全体）	人数（人）	5	6	5	5	6
	比率	13.8%	16.6%	14.2%	13.8%	16.2%

女性役職者数・比率

【4月1日時点】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理者数・比率（全体）	人数（人）	277	318	345	358	381
	比率	12.7%	14.4%	15.3%	15.7%	16.6%
女性役職者数・比率	部長級以上～役員級未満	人数（人）	57	57	65	72
		比率	8.6%	8.5%	8.7%	9.8%
	課長級以上～部長級未満	人数（人）	220	261	293	309
		比率	14.5%	16.9%	18.1%	19.7%
	係長級以上～課長級未満	人数（人）	555	593	645	628
		比率	23.8%	25.6%	26.6%	29.2%

中途採用管理者数・比率

【4月1日時点】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
中途採用管理者数・比率	人数（人）	242	254	246	254	266
	比率	全管理社員数に対する比率	11.1%	11.5%	10.9%	11.2%
		全中途採用社員数に対する比率	35.8%	38.4%	38.0%	39.4%

契約従業員数

【3月末日時点】

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
有期契約従業員数（人）	男性	647	628	627	613	496
	女性	1,727	1,589	1,307	1,135	414
	合計	2,374	2,217	1,934	1,748	910
無期契約従業員数（人）	男性	140	133	137	132	161
	女性	2,136	1,990	1,896	1,852	2,242
	合計	2,276	2,123	2,033	1,984	2,403
契約従業員数合計（人）	男性	787	761	764	745	657
	女性	3,863	3,579	3,203	2,987	2,656
	合計	4,650	4,340	3,967	3,732	3,313
契約従業員比率		26.3%	25.3%	24.1%	20.6%	21.4%
	男性	9.1%	9.1%	9.5%	9.1%	8.6%
	女性	42.9%	40.7%	38.2%	32.2%	33.8%

契約従業員からの正社員登用

【4月1日時点】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正社員登用数（人）	男性	29	18	24	9	7
	女性	92	86	78	70	62
	合計	121	104	102	79	69

障がい者雇用

【6月1日時点】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用	雇用数（人）	380	379	367	354	338
	雇用率	2.56%	2.68%	2.74%	2.71%	2.72%

※ 雇用数及び雇用率には、ゆうせいチャレンジ株式会社への委託分を含みます。

その他指標

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
再雇用制度利用人数（人）※1、2		154	168	198	82	95
離職者数（人）※3		370	478	423	406	441
離職率（%）※4		2.7%	3.4%	3.1%	3.1%	3.5%
能力開発研修※5	受講者数（延べ・人数）	4,012	3,251	2,399	1,401	854
	研修時間数（延べ・時間）	106,953	90,627	66,508	20,643	20,112
参加者1人当たりの平均研修時間（時間）		26.7	27.9	27.7	14.7	23.6
参加者1人当たりの平均研修日数（日）		3	3	3	2	3
研修にかけた費用（百万円）※6		1,000	1,100	720	280	149
従業員満足度（満足比率）		54.5%	57.0%	63.8%	64.9%	68.7%

※ 各年度：4月1日～3月31日

※1 高齢再雇用安定法の主旨に則り、定年後に継続雇用する制度。

※2 2020年度から定年延長となったため、正社員継続している社員は除いています。（一度退職し、再雇用として採用された人数のみをカウントしています）

※3 離職者数には定年退職者は含んでおりません。

※4 離職率は離職者数および当該年度の4月1日時点の従業員数(当行から他社への出向者を含み、他社から当行への出向者を含まず) から算出しています。

※5 人事部人材開発室が主催する、新入社員研修、マネジメント研修といった階層別の研修時間。

※6 研修費用は交通費を含みます。なお、2020年度以降は新型コロナウイルス対応のため、オンライン研修に移行しています。

■ ワーク・ライフ・バランス

有給休暇取得状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
有給休暇取得状況	平均取得日数（日）	18.0	18.1	18.7	18.4	19.2
	平均取得率※	89.8%	90.7%	94.3%	93.1%	97.1%

※ 各年度：4月1日～3月31日

※ 平均取得率は、年間付与日数に対する有給休暇取得日数の割合を記載しています。

育児休業・介護休業取得状況

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業取得者数（人）※ ¹	男性	160	136	139	156	176
	女性	155	155	192	205	184
	合計	315	291	331	361	360
育児休業取得率※ ²	男性	78.9%	91.2%	87.0%	98.8%	100.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	合計	88.1%	95.8%	94.2%	99.5%	100.0%
育児部分休業取得者数（人）	男性	16	12	13	8	12
	女性	362	388	456	473	498
	合計	378	400	469	481	510
育児休業からの復帰率		97.6%	96.2%	98.9%	100.0%	97.4%
育児休業から復帰後の定着率※ ³		96.4%	96.6%	96.2%	96.8%	97.0%
介護休業取得者数（人）		16	18	28	17	16
	男性	7	7	8	5	3
	女性	9	11	20	12	13
介護部分休業取得者数（人）		4	9	8	8	13
	男性	2	3	2	3	3
	女性	2	6	6	5	10

※ 各年度：4月1日～3月31日

※¹ 育児休業取得者数＝当該年度の取得開始者数（2019年度まで配偶者出産休暇の取得者を含む。）

※² 育児休業取得率＝調査時点までに育児休業等を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数／当該年度に出産した（または配偶者が出産した）者の数 ×100

※³ 定着率＝育児休業からの復帰後12か月経過時点での在籍者数／当該年度の育児休業復帰者総数 ×100

時間外労働時間

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
平均時間外労働時間数（時間）※	11.2	10.6	9.8	7.4	6.2

※ 各年度：4月1日～3月31日

※ 年度単位で集計した月平均時間外労働時間数

労働災害の発生状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
年千人率※	0.33%	0.56%	0.35%	0.78%	0.38%

※ 各年度：4月1日～3月31日

※ 従業員1,000人に対する各年度の労働災害件数の割合

ガバナンス

取締役構成

【7月1日時点】

	2018年7月	2019年7月	2020年7月	2021年7月	2022年7月
取締役人数（人）	11	13	12	12	13
社外取締役人数（人）	7	9	8	8	9
女性取締役人数（人）	2	3	3	3	3

取締役会

議長※1	社外取締役比率※1	開催回数/平均出席率※2				
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
池田 憲人	69.2%	12	12	12	13	12
		98.7%	98.6%	97.3%	99.4%	100.0%

※1 2022年7月1日現在

※2 各年度：4月1日～3月31日

平均出席率：各開催回の出席率の値を計算し、1事業年度分の和を求めたうえで、開催回数で除したもの（小数点以下第2位を四捨五入）

指名委員会

委員長※1	社外取締役比率※1	開催回数/平均出席率※2				
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
海輪 誠	60.0%	2	3	3	2	8
		100.0%	100.0%	92.0%	100.0%	100.0%

※1 2022年7月1日現在

※2 各年度：4月1日～3月31日

平均出席率：各開催回の出席率の値を計算し、1事業年度分の和を求めたうえで、開催回数で除したもの（小数点以下第2位を四捨五入）

監査委員会

委員長※1	社外取締役比率※1	開催回数/平均出席率※2				
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
河村 博	75.0%	14	15	15	18	14
		98.6%	97.6%	98.7%	100.0%	100.0%

※1 2022年7月1日現在

※2 各年度：4月1日～3月31日

平均出席率：各開催回の出席率の値を計算し、1事業年度分の和を求めたうえで、開催回数で除したもの（小数点以下第2位を四捨五入）

報酬委員会

委員長※1	社外取締役比率※1	開催回数/平均出席率※2				
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
中鉢 良治	75.0%	2	3	2	4	4
		100.0%	100.0%	88.0%	100.0%	100.0%

※1 2022年7月1日現在

※2 各年度：4月1日～3月31日

平均出席率：各開催回の出席率の値を計算し、1事業年度分の和を求めたうえで、開催回数で除したもの（小数点以下第2位を四捨五入）

リスク委員会（任意の委員会）※1

委員長※2	社外取締役等比率※2, ※3	開催回数/平均出席率※4				
		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
山本 謙三	80.0%	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-

※1 2022年度設置

※2 2022年7月1日現在

※3 社外取締役および外部専門家

※4 各年度：4月1日～3月31日

平均出席率：各開催回の出席率の値を計算し、1事業年度分の和を求めたうえで、開催回数で除したもの（小数点以下第2位を四捨五入）

<参考> 取締役会および3委員会の構成・出席状況（2021年度 出席回数/開催回数）

	氏名	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査委員会
社外取締役	明石 伸子	2回/2回			4回/4回
	池田 克朗	12回/12回		4回/4回	委員長14回/14回
	中鉢 良治	12回/12回	8回/8回	委員長4回/4回	
	竹内 敬介	12回/12回	8回/8回	4回/4回	
	海輪 誠	12回/12回	委員長8回/8回		
	粟飯原 理咲	12回/12回			
	河村 博	12回/12回			14回/14回
	山本 謙三	12回/12回			14回/14回
	漆 紫穂子	10回/10回			
社内非業務執行取締役	増田 寛也	12回/12回	8回/8回	4回/4回	
	小野寺 敦子	12回/12回			14回/14回
社内取締役	池田 憲人	12回/12回	8回/8回		
	田中 進	12回/12回			

※1 明石伸子氏は2021年6月退任。池田克朗及び小野寺敦子の各氏は2022年6月退任。

※2 漆紫穂子氏は2021年6月就任。中澤啓二、佐藤敦子及び矢崎敏幸の各氏は2022年6月就任。

役員報酬（社外役員除く）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
人数（人）	31	31	30	30	30
報酬等の総額（百万円）	783	815	760	750	790
固定報酬の総額（百万円）	650	681	647	645	669
変動報酬の総額（百万円）	116	127	100	90	102
退職慰労金※（百万円）	13	2	9	11	15
その他（百万円）	3	3	2	2	3

※ 役員退職慰労金制度は2013年6月に廃止しておりますが、引き続き在任する役員に対しては、制度廃止までの在任期間にかかる役員退職慰労金を退任時に支給することとしております。

内部通報件数

	2019年度	2020年度	2021年度
内部通報件数（件）※	212	194	130

※ 社内外の通報窓口にて受付けた通報件数の合計

その他

CS向上への取り組み

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
お客さま満足度（満足の比率）※	81.3%	76.8%	71.1%	68.5%	71.1%
認知症サポーター養成講座受講者数累計（人／年度末時点）	約14,000	約15,000	約15,600	約15,800	約15,900

※ 日本郵政グループ顧客満足度調査（日本郵政（株）が実施）「非常に満足」「満足」「やや満足」の合計

貯金箱コンクール

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
貯金箱コンクール	応募学校数（校）	11,026	10,834	10,704	8,536	9,837
	応募学校割合（全小学校数比）	54.9%	54.5%	54.2%	43.7%	50.9%
	参加児童数（人）	770,084	758,820	718,593	298,593	580,471
	寄附実績（円）※	7,700,840	7,588,200	7,185,930	7,000,000	5,804,710

※ 寄附金額は参加作品1点につき10円としておりますが、2020年度は新型コロナウイルスの影響から参加者が減少したため、文房具2万点を含む7,000,000円を寄附いたしました。

GRIスタンダード対照表

GRI（Global Reporting Initiative）が提供する「GRIスタンダード」と、ゆうちょ銀行の取り組みの対照表です。

一般開示項目

項目	指標の内容	掲載ページ
1. 組織のプロフィール		
102-1	組織の名称	▶ 会社概要
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	▶ 有価証券報告書 第一部 企業情報 第1 企業の概況 3 事業の内容
102-3	本社の所在地	▶ 会社概要
102-4	事業所の所在地	▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 ゆうちょ銀行営業所の名称および所在地
102-5	所有形態および法人格	▶ 会社概要
102-6	参入市場	▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 価値創造の軌跡 ゆうちょ銀行営業所の名称および所在地
102-7	組織の規模	▶ 会社概要
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 価値創造プロセス 創出価値（ハイライト） 2021年度業績（単体） 会社データ 財務データ（単体） 財務データ（連結） 主要業務指標
102-7	組織の規模	▶ 有価証券報告書 第一部 企業情報 第1 企業の概況 1 主要な経営指標等の推移 5 従業員の状況 第3 設備の状況 2 主要な設備の状況 第4 提出会社の状況 1 株式等の状況 第5 経理の状況
		▶ ESGデータ集 社会 人事マネジメント
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	▶ ESGデータ集 社会 人事マネジメント
102-9	サプライチェーン	▶ サプライチェーンへの取り組み
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	▶ 経営戦略（中期経営計画）
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 価値創造の軌跡
		▶ 有価証券報告書 第一部 企業情報 第1 企業の概況 2 沿革 3 事業の内容 4 関係会社の状況

項目	指標の内容	掲載ページ
102-11	予防原則または予防的アプローチ	▶ リスク管理
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 リスク管理
102-12	外部イニシアティブ	▶ SDGs達成に向けた取り組み
		▶ 外部からの評価・イニシアティブへの賛同 各種イニシアティブ等
102-13	団体の会員資格	▶ 外部からの評価・イニシアティブへの賛同 各種イニシアティブ等
2. 戦略		
102-14	上級意思決定者の声明	▶ トップメッセージ
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 トップメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	▶ 有価証券報告書 第一部 企業情報 第2 事業の状況 2 事業等のリスク
		▶ リスク管理
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 リスク管理
3. 倫理と誠実性		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	▶ 経営理念
		▶ 日本郵政グループ行動憲章
		▶ お客さま本位の業務運営に関する基本方針
		▶ 反社会的勢力に対する基本方針
		▶ コンプライアンス態勢
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	▶ コーポレートガバナンスに関する基本方針
		▶ コンプライアンス態勢
		▶ 内部統制システムの構築に係る基本方針
4. ガバナンス		
102-18	ガバナンス構造	▶ コーポレートガバナンス体制
102-19	権限移譲	▶ サステナビリティの考え方・推進体制
		▶ コーポレートガバナンス体制
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	▶ サステナビリティの考え方・推進体制
		▶ コーポレートガバナンス体制
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	▶ サステナビリティの考え方・推進体制
		▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
		▶ ステークホルダーエンゲージメント
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
		▶ コーポレートガバナンス体制
102-23	最高ガバナンス機関の議長	▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	▶ 取締役候補者指名基準
		▶ 株式会社ゆうちょ銀行独立役員指定基準
		▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
102-25	利益相反	▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
		▶ 利益相反管理方針
		▶ 株式の状況

項目	指標の内容	掲載ページ
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	▶ サステナビリティの考え方・推進体制
		▶ 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体制
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
		▶ コーポレートガバナンス体制
		▶ 当行取締役会の実効性に関する評価結果の概要
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	▶ 当行取締役会の実効性に関する評価結果の概要
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	▶ 重点課題（マテリアリティ）
		▶ サステナビリティの考え方・推進体制
		▶ ステークホルダーエンゲージメント
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
		▶ コーポレートガバナンスに関する基本方針 第2章
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	▶ サステナビリティの考え方・推進体制
102-33	重大な懸念事項の伝達	▶ コーポレート・ガバナンスに関する報告書
		▶ コンプライアンス態勢
		▶ リスク管理
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 リスク管理
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	▶ リスク管理
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 リスク管理
102-35	報酬方針	▶ コーポレートガバナンス体制
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 報酬等に関する開示事項
		▶ 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
102-36	報酬の決定プロセス	▶ コーポレートガバナンス体制
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	▶ コーポレートガバナンス体制
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 報酬等に関する開示事項
		▶ 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
102-38	年間報酬総額の比率	
102-39	年間報酬総額比率の増加率	
5. ステークホルダー・エンゲージメント		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	▶ ステークホルダーエンゲージメント
		▶ 【参考】ステークホルダーエンゲージメント（日本郵政）
102-41	団体交渉協定	
102-42	ステークホルダーの特定および選定	▶ ステークホルダーエンゲージメント
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	▶ ステークホルダーエンゲージメント
102-44	提起された重要な項目および懸念	▶ ステークホルダーエンゲージメント
6. 報告実務		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	▶ 有価証券報告書 第一部 企業情報 第1 企業の概況 4 関係会社の状況

項目	指標の内容	掲載ページ
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	▶ サステナビリティレポート
102-47	マテリアルな項目のリスト	▶ 重点課題（マテリアリティ）
102-50	報告期間	▶ サステナビリティレポート
102-52	報告サイクル	▶ サステナビリティレポート
102-53	報告書に関する質問の窓口	コーポレートスタッフ部門 広報部 〒100-8793 東京都千代田区大手町二丁目3番1号 TEL 03（3477）0111（日本郵政グループ代表）
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	
102-55	内容索引	（本表）
102-56	外部保証	

マネジメント手法

項目	指標の内容	掲載ページ
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	▶ 重点課題（マテリアリティ）
103-2	マネジメント手法とその要素	▶ サステナビリティの考え方・推進体制
		▶ SDGs達成に向けた取り組み
		▶ 外部からの評価・イニシアティブへの賛同
		▶ 各種方針一覧
103-3	マネジメント手法の評価	▶ ステークホルダーエンゲージメント

経済

項目	指標の内容（一部抜粋）	掲載ページ
指標 経済パフォーマンス		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	▶ 有価証券報告書
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 トップメッセージ 創出価値（ハイライト） 中期経営計画（2021年度～2025年度）の概要 2021年度業績（単体）
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	▶ TCFD提言への対応 ▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 環境
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	▶ 有価証券報告書 第一部 企業情報 第5 経理の状況
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 財務データ（連結） 注記事項（2021年度）
201-4	政府から受けた資金援助	
地域経済での存在感		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	

項目	指標の内容	掲載ページ
間接的な経済的インパクト		
203-1	インフラ投資および支援サービス	▶ 地域経済の活性化 ▶ ESG投資
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	▶ お客さま本位の良質な金融サービスの提供 ▶ 環境
調達慣行		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	
腐敗防止		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	▶ コンプライアンス態勢 ▶ 腐敗防止等の取り組み
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	▶ ESGデータ集 ガバナンス コンプライアンス
反競争的行為		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	

環境

項目	指標の内容（一部抜粋）	掲載ページ
指標 原材料		
301-1	使用原材料の重量または体積	
301-2	使用したリサイクル材料	
301-3	再生利用された製品と梱包材	
エネルギー		
302-1	組織内のエネルギー消費量	▶ ESGデータ集 環境 エネルギー使用量に関するデータ
302-2	組織外のエネルギー消費量	▶ ESGデータ集 環境 エネルギー使用量に関するデータ
302-3	エネルギー原単位	▶ ESGデータ集 環境 エネルギーの使用に係る原単位に関するデータ
302-4	エネルギー消費量の削減	
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	
水		
303-1	共有資源としての水との相互作用	▶ 生物多様性保全の取り組み
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	
303-3	取水	
303-4	排水	
303-5	水消費	▶ ESGデータ集 環境 水使用量（主要組織）

項目	指標の内容	掲載ページ
生物多様性		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	▶ 生物多様性保全の取り組み
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	
304-3	生息地の保護・復元	
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	
大気への排出		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	▶ ESGデータ集 環境 温室効果ガス排出量に関するデータ
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	▶ ESGデータ集 環境 温室効果ガス排出量に関するデータ
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	▶ ESGデータ集 環境 スコープ3（その他の温室効果ガス排出量）
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	▶ ESGデータ集 環境 温室効果ガス排出量に関するデータ
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	▶ 気候変動への取り組み
		▶ ESGデータ集 環境 温室効果ガス排出量に関するデータ
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	
排水および廃棄物		
306-1	排水の水質および排出先	
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	▶ ESGデータ集 環境 廃棄物（本社施設）
306-3	重大な漏出	
306-4	有害廃棄物の輸送	
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	
コンプライアンス		
307-1	環境法規制の違反	
サプライヤーの環境評価		
308-1	環境基準より選定した新規サプライヤー	
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	

社会

項目	指標の内容（一部抜粋）	掲載ページ
指標 雇用		
401-1	従業員の新規雇用と離職	▶ ESGデータ集 社会 人事マネジメント
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	
401-3	育児休暇	▶ ESGデータ集 社会 人事マネジメント
労使関係		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	
労働安全衛生		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	
403-3	労働衛生サービス	
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	▶ 健康経営への取り組み
403-6	労働者の健康増進	▶ 健康経営への取り組み
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	
403-9	労働関連の傷害	▶ ESGデータ集 社会 ワーク・ライフ・バランス
403-10	労働関連の疾病・体調不良	▶ ESGデータ集 社会 ワーク・ライフ・バランス
研修および教育		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	▶ ESGデータ集 社会 人事マネジメント
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	▶ ダイバーシティ・マネジメント
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	
ダイバーシティと機会均等		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	▶ ESGデータ集 社会 人事マネジメント ▶ 役員対談
405-2	基本給と報酬総額の男女比	
非差別		
406-1	差別事例と実施した救済措置	
結社の自由と団体交渉		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	
児童労働		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	

項目	指標の内容	掲載ページ
強制労働		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	
保安慣行		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	
先住民族の権利		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	
人権アセスメント		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	▶ 人権尊重
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	
地域コミュニティ		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	▶ 地域経済の活性化 ▶ 地域社会とのつながり
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	
サプライヤーの社会面のアセスメント		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	▶ サプライチェーンへの取り組み
公共政策		
415-1	政治献金	▶ 腐敗防止等の取り組み
顧客の安全衛生		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	▶ ESGデータ集 その他
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	
マーケティングとラベリング		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	▶ お客さま保護
顧客プライバシー		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	▶ 個人情報のお取り扱いについて
社会経済面のコンプライアンス		
419-1	社会経済分野の法規制違反	

SASB対照表

米国サステナビリティ会計基準審議会（SASB）が提供する「SASBスタンダード」と、ゆうちょ銀行の取り組みの対照表です。

データセキュリティ		
FN-CB-230a.2	データセキュリティリスクを特定して対処するためのアプローチの説明	▶ リスク管理 サイバーセキュリティへの対応 ▶ 個人情報のお取り扱いについて
金融包摂と能力開発		
FN-CB-240a.1	中小企業および地域開発を促進するために設計されたプログラムに適切な融資残高の（1）数および（2）金額	▶ 地域経済の活性化 地域への資金循環
FN-CB-240a.4	銀行口座非保有者層、非銀行利用者層、または十分なサービスが受けられない層の金融リテラシー・イニシアチブへの参加者数	▶ 金融教育 金融教育への取り組み
与信分析における環境、社会、ガバナンス要因の組み込み		
FN-CB-410a.1	業種別の商工業信用エクスポージャー	▶ 統合報告書・ディスクロージャー誌 統合報告書 ディスクロージャー誌 2022 p151「地域別および業種別、三月以上延滞エクスポージャー額」
FN-CB-410a.2	与信分析に環境、社会、ガバナンス（ESG）要因を組み込むためのアプローチの説明	▶ ESG投融资方針
企業倫理		
FN-CB-510a.2	内部告発者の方針と手順の説明	▶ コンプライアンス態勢 内部通報窓口
システミックリスク管理		
FN-CB-550a.2	強制的および自主的なストレステストの結果を自己資本比率計画、長期的な企業戦略、およびその他の事業活動に組み込むためのアプローチの説明	▶ リスク管理 リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）

ESG関連情報インデックス

マネジメント

トップメッセージ	▶ トップメッセージ
企業理念	▶ 経営理念
サステナビリティマネジメント	▶ サステナビリティの考え方・推進体制
	▶ 重点課題
	▶ SDGs達成に向けた取り組み
ESG関連方針	▶ ゆうちょ銀行環境方針
	▶ ESG投融資方針
	▶ お客さま本位の業務運営に関する基本方針
	▶ ゆうちょ銀行人権方針
	▶ 利益相反管理方針
	▶ 反社会的勢力に対する基本方針
	グループの調達活動に関する考え方（調達方針）

環境

環境報告	▶ 環境マネジメント
	▶ TCFD提言への対応
	▶ 気候変動への取り組み
	▶ ESG投融資
	▶ ESGデータ集
環境教育	▶ 環境教育コーナー

社会

労働慣行・安全衛生	▶ ダイバーシティ・マネジメント
	▶ ワーク・ライフ・バランス・マネジメント
	▶ ESGデータ集
人材育成・能力開発	▶ 人材育成
社会貢献活動	▶ 地域社会とのつながり
	▶ 次世代育成
	▶ ゆうちょボランティア貯金
	▶ 点字サービス
	▶ 送金料金の割引サービス
	▶ 年金配達サービス
	▶ ニュー福祉定期貯金
	▶ 義援金送付
金融教育	▶ 金融教育
	▶ ゆうちょアイデア貯金箱コンクール

ガバナンス

コーポレートガバナンス	▶ コーポレートガバナンスの基本的な考え方
	▶ コーポレートガバナンス体制
リスク管理	▶ リスク管理
コンプライアンス	▶ コンプライアンス態勢
	▶ 利益相反管理方針
	▶ 反社会的勢力に対する基本方針
消費者課題	▶ お客さま保護
	▶ お客さま本位の業務運営に関する基本方針
	▶ CS向上への取り組み
	▶ 金融犯罪にご注意ください！
	▶ 金融円滑化に関する取り組み
	▶ 利益相反管理方針
情報セキュリティ	▶ リスク管理
	▶ 個人情報のお取り扱いについて
	▶ プライバシーポリシー
	▶ 安心のセキュリティ
情報開示	▶ ディスクロージャーポリシー/適時開示体制
	▶ ESGデータ集
株主・投資家とのコミュニケーション	▶ IRプレゼンテーション
	▶ 統合報告書・ディスクロージャー誌
	▶ 株主通信
	▶ 株主総会
	▶ 個人投資家向け説明会

目次

トップメッセージ

サステナビリティ
マネジメント

重点課題とSDGs

環境

社会

ガバナンス

外部からの評価・
イニシアティブへの賛同

ESG関連情報

各種方針一覧

ゆうちょ銀行の各種方針は、以下からご覧ください。

名称	SDGs目標
サステナビリティ基本方針 	 
内部統制システムの構築に係る基本方針 	- 
コーポレートガバナンスの基本的な考え方	- 
ゆうちょ銀行人権方針	 
勧誘方針	 
お客さま本位の業務運営に関する基本方針	 
個人情報のお取り扱いについて	 
金融円滑化に関する取り組み	 
電子決済等代行業者との連携及び協働に係る方針	 
ゆうちょ銀行環境方針	 
ESG投資方針	 
グループの調達活動に関する考え方（調達方針） 	 
利益相反管理方針	 
反社会的勢力に対する基本方針	 

関連情報

[日本郵政グループサステナビリティ基本方針](#) 