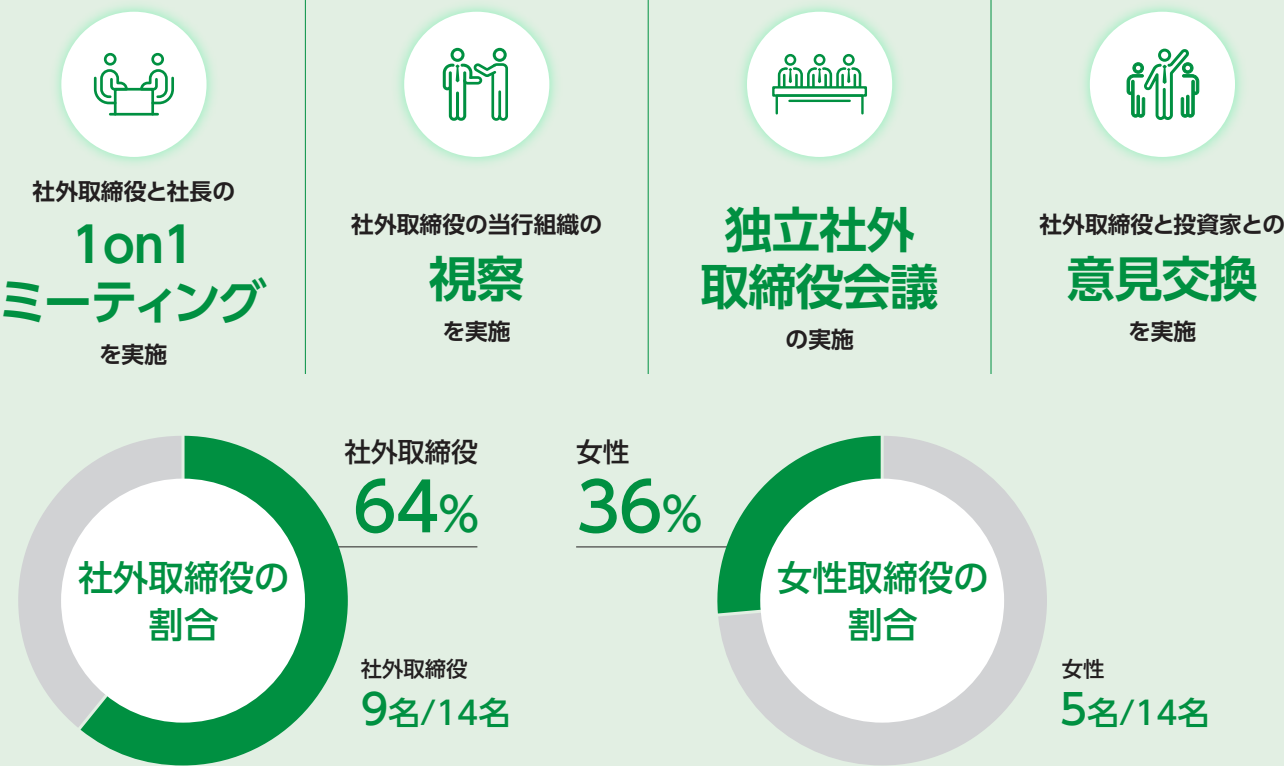


コーポレートガバナンス

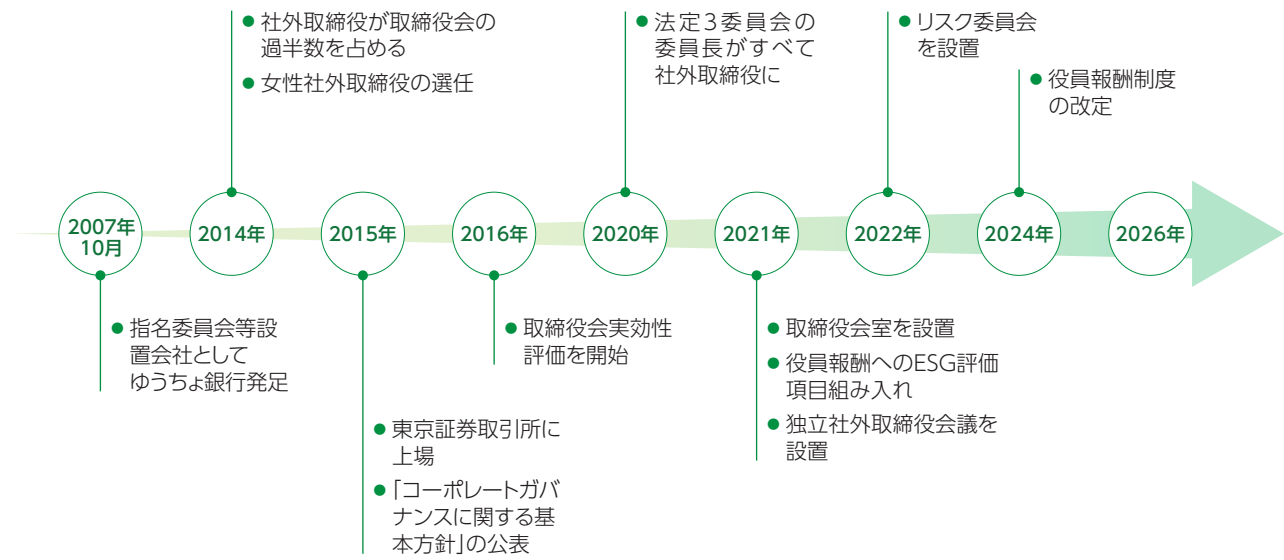
ゆうちょ銀行のコーポレートガバナンスの特徴(2026年7月1日現在)



コーポレートガバナンス強化の変遷

当行は、すべてのお客さまへ「ゆうちょらしい」価値を提供し続けるために、ガバナンス体制の整備・強化に取り組んできました。今後も、私たちを取り巻く環境の変化や、さまざまな

ステークホルダーからの期待を踏まえ、取締役会の役割と責務を明確にし、その実効性を高めることを通じて、コーポレートガバナンスのいっそうの高度化を図っていきます。



コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当行は、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

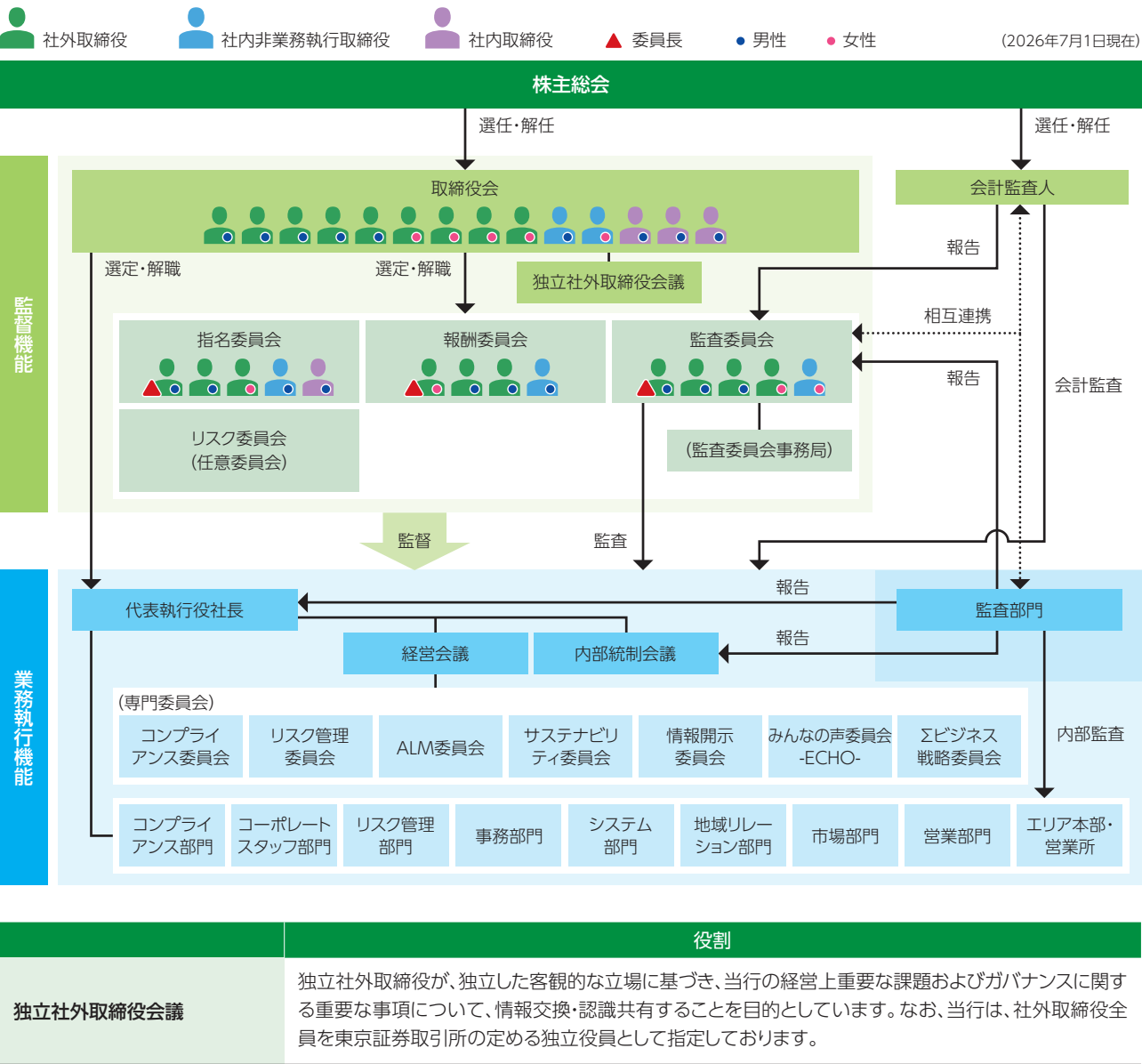
の関係を重視し、次の考え方を基本として当行のコーポレートガバナンス体制を整備してまいります。

- 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 株主の皆さまに対する受託者責任を十分認識し、株主の皆さまの権利および平等性が適切に確保されるよう配慮してまいります。
- ③ 株主を含むすべてのステークホルダーの皆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皆さまの期待に応えるため、取締役会による実効性の高い監督のもと、迅速・果断な意思決定・業務執行を行ってまいります。

コーポレートガバナンス体制

当行では、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。

取締役会なら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。



「コーポレートガバナンス体制」の詳細は、下記をご覧ください。
<https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/governance/system/>

コーポレートガバナンス

取締役一覧（2026年7月1日現在）

社外取締役

 やまもとけんぞう 山本 謙三 社外取締役 所属委員会:監査委員会、リスク委員会 重要な兼職の状況:オフィス金融経済イニシアティブ代表 住友生命保険相互会社社外取締役 取締役会への出席状況 93% (15回／16回) 監査委員会への出席状況 100% (14回／14回) リスク委員会への出席状況 100% (6回／6回)	 なかざわけいじ 中澤 啓二 社外取締役 所属委員会:監査委員会、報酬委員会 重要な兼職の状況:なし 取締役会への出席状況 100% (16回／16回) 監査委員会への出席状況 100% (14回／14回) 報酬委員会への出席状況 100% (6回／6回)
 さとうあつこ 佐藤 敦子 社外取締役 所属委員会:リスク委員会 重要な兼職の状況:高崎経済大学経済学部国際学科教授 株式会社ディー・エヌ・エー社外監査役 兼命酒製造株式会社社外取締役 取締役会への出席状況 100% (16回／16回) リスク委員会への出席状況 100% (6回／6回)	 あまのれいこ 天野 玲子 社外取締役 所属委員会:報酬委員会 重要な兼職の状況:なし 取締役会への出席状況 100% (16回／16回) 指名委員会への出席状況 100% (2回／2回) 報酬委員会への出席状況 100% (4回／4回)
 かとうあかね 加藤 茜愛 社外取締役 所属委員会:監査委員会 重要な兼職の状況:アカネアイデンティティズ株式会社代表取締役 取締役会への出席状況 100% (16回／16回) 監査委員会への出席状況 100% (14回／14回)	 もりしげあき 森 重樹 社外取締役 所属委員会:指名委員会、報酬委員会 重要な兼職の状況:日本板硝子株式会社顧問 株式会社ブリヂストン社外取締役 取締役会への出席状況 100% (13回／13回) 指名委員会への出席状況 100% (5回／5回) 報酬委員会への出席状況 100% (4回／4回)
 もうりじゅんこ 毛呂 准子 社外取締役 所属委員会:指名委員会 重要な兼職の状況:株式会社商船三井顧問 株式会社ライフコーポレーション社外取締役 岡山大学客員教授 取締役会への出席状況 100% (13回／13回) 指名委員会への出席状況 100% (5回／5回)	 なかやまたかお 中山 孝雄 社外取締役（新任） 所属委員会:監査委員会 重要な兼職の状況:アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業顧問
 みやざわとしみつ 三澤 智光 社外取締役（新任） 所属委員会:指名委員会 重要な兼職の状況:Oracle Corporation シニア・バイス・プレジデント 日本オラクル株式会社取締役執行役社長	

取締役

 かさまたかゆき 笠間 貴之 取締役 兼 代表執行役社長 所属委員会:指名委員会 重要な兼職の状況:日本郵政株式会社取締役 取締役会への出席状況 100% (16回／16回) 指名委員会への出席状況 100% (7回／7回)	 やの はるみ 矢野 晴巳 取締役 兼 代表執行役副社長 所属委員会:ー 重要な兼職の状況:なし 取締役会への出席状況 100% (16回／16回)
 おがたけんじ 小方 憲治 取締役 兼 代表執行役副社長 所属委員会:ー 重要な兼職の状況:日本郵政株式会社常務執行役 取締役会への出席状況 100% (13回／13回)	 ねぎしかずゆき 根岸 一行 取締役 所属委員会:指名委員会、報酬委員会 重要な兼職の状況:日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長、 日本郵便株式会社取締役、 株式会社かんぽ生命保険取締役 取締役会への出席状況 100% (13回／13回) 指名委員会への出席状況 100% (5回／5回) 報酬委員会への出席状況 100% (4回／4回)
 いちきみつほ 一木 美穂 取締役 所属委員会:監査委員会、リスク委員会 重要な兼職の状況:なし 取締役会への出席状況 100% (13回／13回) 監査委員会への出席状況 100% (10回／10回) リスク委員会への出席状況 100% (4回／4回)	

※ 取締役会および各委員会への出席状況は2025年度の実績です。
※ 山本 謙三、中澤 啓二、佐藤 敦子、天野 玲子、加藤 茜愛、森 重樹、毛呂 准子、中山 孝雄、三澤 智光の各氏は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。

 取締役の略歴等の詳細は当行 Web サイトをご覧ください。
https://www.jp-bank.japanpost.jp/aboutus/company/outline/abt_cmp_ol_directors.html

スキルの詳細一覧と選定理由

スキル	詳細	選定理由
経営（企業経営）	企業経営者としての豊富な経験と見識	当行のパーパス・経営理念・中長期ビジョンを踏まえた経営戦略や、企業価値の向上の観点から、経営に関する高い知見が求められるため。
法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	ガバナンス強化に資する法律の専門家、それに準ずる専門的な経験・見識	法令等の遵守、適切なリスク管理を通じて、お客さまに安心・安全にご利用いただける最も信頼される金融機関を目指すため。
財務・会計	公認会計士または企業での経理・会計等の経験・知見	企業価値の最大化を図る観点から、株主還元・財務健全性・成長投資等の財務戦略の立案・推進・監督に必要なため。
金融・市場運用	銀行・証券・保険会社等における豊富な経験と幅広い専門性	本邦最大級の機関投資家として、金融市場の動向を捉え、ビジネスを発展していくため。
IT・DX	業務改革・生産性の向上に必要なIT・DXの見識	お客さまからの信頼を深めながら、新しいビジネスの推進、業務改革・生産性向上等を推進するため。
営業・マーケティング	金融営業および企業融資・リレーションの経験・見識、マーケティングの見識	お客さま本位の営業活動による顧客体験価値の最大化や、地域リレーション強化を通じた地域経済の活性化により、当行の企業価値向上を実現していくため。
人材育成	人材育成および教育に関するマネジメントの経験・見識	競争力・価値創造の「源泉」であり、「財産」である人材を育て成長させることが企業価値向上に不可欠なため。
サステナビリティ	持続可能な社会の実現に向けて、環境や社会課題を考慮した経営経験、それに準ずる経験や見識	社会的課題解決と企業価値向上を両立していく取り組みを推進し、重点課題（マテリアリティ）を実現するため。

取締役のスキル・マトリックス

名前		経験・専門性							
		経営 （企業経営）	法務・コンプライ アンス・リスク マネジメント	財務・ 会計	金融・ 市場運用	IT・DX	営業・ マーケ ティング	人材育成	サステナ ビリティ
社外 取締役	山本 謙三		●		●				
	中澤 啓二		●	●		●	●		
	佐藤 敦子		●		●		●	●	
	天野 玲子		●						●
	加藤 茜愛	●					●	●	
	森 重樹	●	●					●	●
	毛呂 准子						●	●	●
	中山 孝雄		●					●	
社内 非業務 執行 取締役	三澤 智光	●				●	●		●
	根岸 一行	●	●				●		●
社内 取締役	一木 美穂		●				●	●	
	笠間 貴之	●	●		●				●
	矢野 晴巳				●	●		●	●
	小方 憲治		●	●	●				●

コーポレートガバナンス

取締役会 開催回数:16回(2025年度)

役割	主な議題・運営状況
取締役会は、14名(うち女性5名)の取締役で構成され、14名のうち、9名は社外取締役、2名は社内非業務執行取締役および3名は社内取締役となります。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。	2025年度においては、年度経営計画の策定、新・中期経営計画の策定に向けた検討、コンプライアンス態勢、人的資本経営および自己株式の取得等の資本政策等、経営戦略上の重要案件や郵便局で発覚した非公開金融情報の不適切な利用等について議論を行いました。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ます。

2025年度の議論状況

2025年度に取締役会で議論された主な議題	
● 新・中期経営計画(2026-2028年度)策定に向けた検討	● コーポレートガバナンス態勢の充実
● サステナビリティ経営の推進	● コンプライアンス態勢の強化
● 2026年度リスクアペタイト・ステートメント	● お客さま本位のサービス向上
● 2026年度経営計画の策定	● 人的資本経営の推進
● 2025年度経営計画の進捗	● マネー・ローンダリング/テロ資金供与および拡散金融対策の推進
● 資本・配当政策(業績予想・配当予想の見直し等)	● ITガバナンス態勢/サイバーセキュリティ管理態勢の強化
● 自己株式の取得	● オペレーショナル・レジリエンスの確保に向けた態勢整備
● 非公開金融情報の不適切な利用を踏まえた郵便局への管理態勢強化	

主な監督・審議内容

前中期経営計画の 着実な進捗を監督	新・中期経営計画に向けた 「中長期ビジョン」の策定	郵便局への 管理態勢強化
前中期経営計画の進捗について、KPIに加え、施策の実施状況を実質的に把握し、適切に監督を行いました。 また、資本政策に関し、着実な進捗を踏まえ、自己株式の取得や業績・配当予想の修正等について、臨時取締役会を開催する等、積極的に議論を行いました。	新・中期経営計画の策定に向けて、内外環境認識を踏まえ、当行のパーパス・経営理念から新たに「中長期ビジョン」を定めるとともに、4つの事業戦略および資本政策等について、多角的に議論を行いました。 あわせて、事業戦略に連動した4つのマテリアリティ(重点課題)を選定しました。	2025年3月に金融庁から報告徴求命令を受けた、郵便局における非公開金融情報の不適切な利用の発生等に関し、再発防止策の進捗状況、日本郵便株式会社との連携について随時報告を受け、多面的に議論を行いました。

取締役会の実効性評価

当行取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等も踏まえ、取締役会および各委員会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示しています。

1. 評価方法

■ (1) 評価方法の検討	取締役相互のディスカッションによる自己評価方式が適切と判断しました。その上で、以下の手順に従い評価を実施しています。
評価方法について、取締役会において第三者評価機関の活用を検討しましたが、現時点では、従前のアンケートおよび	

時期	手順内容
2025年 7～8月	第三者評価機関活用について議論(取締役会)
2025年12～翌1月	アンケート項目について意見交換(独立社外取締役会議)
2026年 2月	全取締役に対し、アンケートを実施
3月	全取締役にアンケート結果および各取締役の課題認識を共有 執行に対して、取締役会に対する意見・要望を確認 取締役の課題認識に対し、改善策を議論(取締役会)
4月	2025年度取締役会の実効性評価を決議(取締役会)

■ (2) アンケート項目

アンケートの大項目は以下のとおりです。設問ごとに10段階で評価する方式としており、当該項目に関する自由記述欄を設けています。

● 取締役会の役割	● 取締役会の議論の状況(決議事項・報告事項の適切性、経営戦略に係る事項の審議、適切な監督等)
● 取締役会および各委員会の構成(人数、構成比率、知識・経験の多様性等)	● 社外取締役への事前説明・情報提供等による支援体制
● 取締役会の運営(開催時間、資料等)	● 取締役会と各委員会の連携
	● 総合評価

2. 評価結果の概要

2025年度取締役会は、新・中期経営計画の策定に向け、内外環境分析を行い、当行の強みを活かした価値創造ストーリーを構築し、企業戦略等の大きな方向性を示すことを特に重視しました。

■ (1) 2025年度取締役に係る実効性評価結果	れていること、昨年度の評価で確認された課題について一定の成果が確認できたことから、当行取締役会は、2025年度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。
分析・評価の結果、取締役会では多様な経験を有する取締役がそれぞれの専門的観点から発言し、戦略的な議論がなさ	

■ (2) 昨年度評価で確認された課題への対応

① 戦略的議論のいっそうの充実	
● 新・中期経営計画の策定に向け、2025年7月以降、毎月審議。内外環境変化を踏まえたフォアキャストおよび当行のパーパス・経営理念からバックキャストする形で「中長期ビジョン」を新たに定め、各種事業戦略や資本政策等について、多角的に議論。	● 前中期経営計画の着実な進捗を踏まえ、自己株式取得や業績・配当予想の修正等の資本戦略について、臨時取締役会を開催するなど積極的に議論。
② 内外環境の変化に伴うガバナンス態勢のいっそうの向上	
● 銀行代理業務の委託先である郵便局への管理態勢強化について、取締役会への随時報告や日本郵便との意見交換により、適切に監督。	
③ 社外取締役の情報収集に資する環境整備	
● 取締役会付議事項について、事前に資料を共有し、所管部から要点を説明。	● 不祥事件やシステムトラブル等、経営に影響を及ぼし得る情報について、その発生状況や対応状況等を含め、適時に提供。
● 経営会議等、執行側の会議資料および議事録を随時連携。また、経営・業績に係るデータを随時確認できる環境を提供。	● 当行への理解をさらに深めるため、研修・勉強会の開催や各組織への視察を充実。

■ (3) 改善に向けた課題

● 当行の目指す姿やガバナンスのあり方について、より長期的な観点から継続審議が必要。	● 新・中期経営計画の遂行や適切なリスクテイク等、執行の後押しのためには、課題認識の共有が重要であり、取締役と執行側の意見交換の充実が必要。
--	--

3. 今後に向けた取り組み

当行取締役会は、本評価結果を踏まえ、実効性をさらに高めるため、次に示す事項に取り組んでいくことを確認しました。

- 長期的な観点から、当行の将来像や経営戦略に関する議論を継続
- 適切なリスクテイクの後押しとなるよう、経営課題に関する執行側との意見交換を充実
また、新・中期経営計画の進捗確認は、KPIに加えて実質的な状況を把握し、適切に監督
- 取締役会と各委員会との連携強化によるガバナンス態勢のいっそうの向上

当行取締役会は、これらの施策により、取締役会における議論のいっそうの活性化とさらなる監督機能の充実に取り組み、当行の持続的な企業価値向上を目指してまいります。

コーポレートガバナンス

指名委員会 開催回数:7回(2025年度)



指名委員会は、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。

主な議題・運営状況

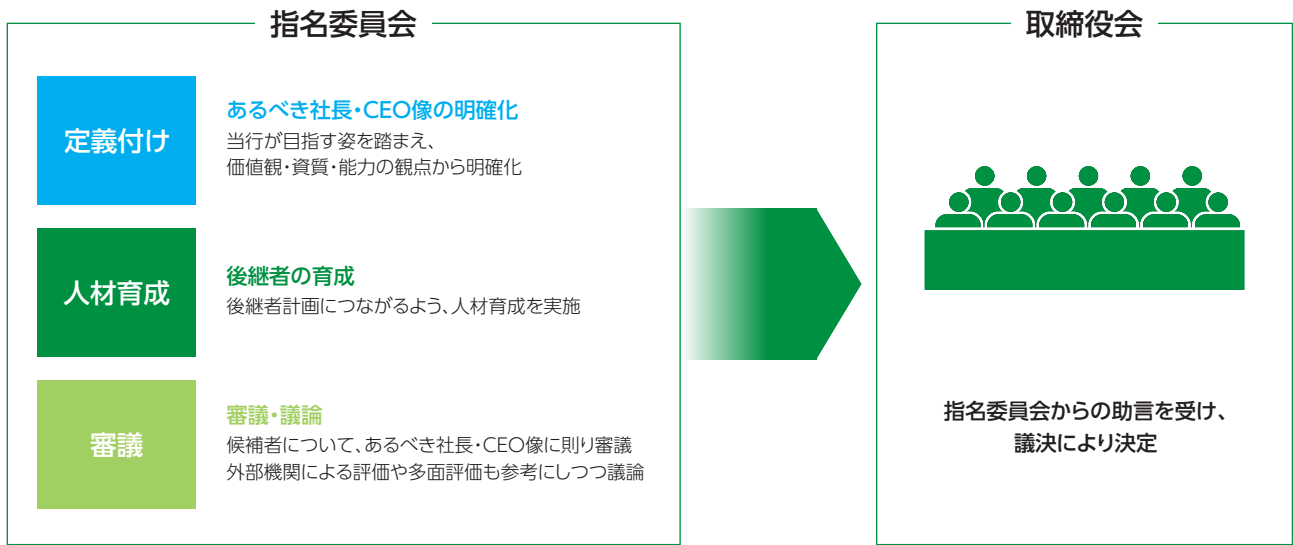
2025年度においては、取締役候補者の決定を行うとともに、次期取締役候補者の選任に向けて継続的に議論を行いました。また、社長後継者計画等についても継続的に議論を行いました。

サクセッションプラン

当行では、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、代表執行役社長の後継者計画について、指名委員会で継続的に審議しています。指名委員会では、当行が目指す姿を踏まえ、価値観・資質および能力の観点から、あるべき社長・

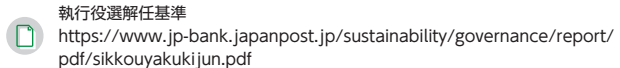
CEO像を明確にし、客観的な評価基準を定め、外部機関による個人評価や多面評価も参考にしつつ、検討を行っています。また、あるべき社長・CEO像の評価基準等に照らして、後継者計画につながるよう人材育成に取り組んでいます。

代表執行役社長の選任プロセス



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」を当行Webサイトで開示しています。



執行役選解任基準
<https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/governance/report/pdf/sikkouyakukijun.pdf>



取締役候補者指名基準
<https://www.jp-bank.japanpost.jp/sustainability/governance/report/pdf/torisimariyakukijun.pdf>

報酬委員会 開催回数:6回(2025年度)



報酬委員会は、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。

主な議題・運営状況

2025年度においては、執行役および取締役の個人別の報酬ならびに、執行役の業績連動報酬について決定しました。そのほか、役員の報酬水準等について議論を行いました。

役員報酬

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)、短期インセンティブである賞与及び中長期インセンティブである株式報酬(業績非連動型及び業績連動型)を支給するものとし、業績目標の達成及び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及び各委員会における役割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)、短期インセンティブである賞与及び中長期インセンティブである株式報酬(業績非連動型及び業績連動型)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行の現況を考慮して相応な程度とする。

賞与については、単年度の業績目標の着実な達成を促すインセンティブとして機能するよう、職責に応じた基準額に個人別評価に基づく係数及び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金銭を毎年付与する。

株式報酬については、中長期的な企業価値の向上及び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よ

う、職責に応じた定額のポイントを毎年付与するとともに、職責に応じた基本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中期経営計画の最終年度終了後に付与し、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。

コーポレートガバナンス

役員の報酬体系

経営全般や各部門の業務推進にあたって、単年度業績等の短期の目線だけではなく、当行の長期的・持続的な成長に向けた取り組みにも健全なインセンティブを付与する観点か

ら、執行役の報酬にサステナビリティ経営の推進状況等を反映しています。評価項目については、外部環境や当行内部環境の変化に応じて、必要な見直しを実施予定です。

2025年度役員報酬体系

区分	業績連動性	支給基準	支給時期	支給方法																	
基本報酬	非連動	職責に応じた一定水準の固定報酬	毎月	現金																	
株式報酬	非連動	職責に応じた役位ごとのポイント	退任時	株式70% 現金30%																	
	連動	中長期業績連動 (0～120%) 業績連動指標 [中計達成度評価] 基本ポイント 職責に応じた役位ごとのポイント × <table><tr><th colspan="2">項目</th><th>評価ウエイト</th></tr><tr><td>定量評価</td><td>親会社株主に帰属する当期純利益</td><td>50%</td></tr><tr><td></td><td>ROE (株主資本ベース)</td><td>50%</td></tr></table>			項目		評価ウエイト	定量評価	親会社株主に帰属する当期純利益	50%		ROE (株主資本ベース)	50%								
項目		評価ウエイト																			
定量評価	親会社株主に帰属する当期純利益	50%																			
	ROE (株主資本ベース)	50%																			
賞与	連動	短期業績連動 (0～130%) 業績連動指標 役位別の基準額 職責に応じた役位ごとの基準額 × 個人評価に基づく係数 × <table><tr><th colspan="2">項目</th><th>評価ウエイト</th></tr><tr><td rowspan="2">財務目標</td><td>親会社株主に帰属する当期純利益</td><td rowspan="2">40%</td></tr><tr><td>OHR/営業経費削減</td></tr><tr><td rowspan="4">定量評価 目標 KPI</td><td>リテールビジネス^{*1}</td><td rowspan="4">60%</td></tr><tr><td>マーケットビジネス^{*2}</td></tr><tr><td>Σビジネス^{*3} (投資を通じて社会と地域の未来を創る法人ビジネス)</td></tr><tr><td>経営基盤の強化等^{*4}</td></tr><tr><td rowspan="2">定性評価</td><td>企業価値向上に資する取り組み^{*5}</td><td rowspan="2">±20%</td></tr><tr><td>システムトラブル等^{*6}</td></tr></table>	項目		評価ウエイト	財務目標	親会社株主に帰属する当期純利益	40%	OHR/営業経費削減	定量評価 目標 KPI	リテールビジネス ^{*1}	60%	マーケットビジネス ^{*2}	Σビジネス ^{*3} (投資を通じて社会と地域の未来を創る法人ビジネス)	経営基盤の強化等 ^{*4}	定性評価	企業価値向上に資する取り組み ^{*5}	±20%	システムトラブル等 ^{*6}	年1回	現金
項目		評価ウエイト																			
財務目標	親会社株主に帰属する当期純利益	40%																			
	OHR/営業経費削減																				
定量評価 目標 KPI	リテールビジネス ^{*1}	60%																			
	マーケットビジネス ^{*2}																				
	Σビジネス ^{*3} (投資を通じて社会と地域の未来を創る法人ビジネス)																				
	経営基盤の強化等 ^{*4}																				
定性評価	企業価値向上に資する取り組み ^{*5}	±20%																			
	システムトラブル等 ^{*6}																				

株式報酬: マルスの対象
賞与: グローバックの対象

※1 通帳アプリ登録口座数、NISA口座数に基づき評価。
※2 リスク性資産残高、戦略投資領域残高、RORA (Return on Risk-Weighted Assets) に基づき評価。
※3 国内 GP 関連投資確約額に基づき評価。
※4 経営基盤の強化等に関する項目として、ESG テーマ型投融資残高、主要 ESG 評価機関 (FTSE、MSCI、CDP、S&P CSA) の評価、女性管理者比率、障がい者雇用率、男性育児休業取得率 (4週間以上)、従業員エンゲージメント指標に基づき評価。経営基盤の強化等の短期業績連動に占める評価ウエイトは、15%です。経営基盤の強化等に関する指標は、代表執行役社長を含む全執行役に適用されています。

経営基盤の強化等	気候変動関連	評価ウエイト
ESG テーマ型投融資残高	○	3%
主要 ESG 評価機関 (FTSE、MSCI、CDP、S&P CSA) の評価	○	3%
女性管理者比率		3%
障がい者雇用率		2%
男性育児休業取得率 (4週間以上)		2%
従業員エンゲージメント指標		2%
計		15%

(補足) 気候変動に関連した指標は、「ESG テーマ型投融資残高」と「主要 ESG 評価機関の評価」になります。
ESG テーマ型投融資残高は、気候変動の緩和・適応を資金使途とした ESG 債などへの投融資残高に関する目標です。
主要 ESG 評価機関の評価は、気候変動に関するものが含まれており、当行の気候変動への取り組み状況を客観的に評価するものです。

※5 お客さま本位の業務運営、DX 推進、人的資本経営等、企業価値向上に資する特に顕著な取り組みに限り加算。
※6 システムトラブル、コンプライアンス違反の状況等に基づき減点。

役員区分ごとの支給人数、報酬等 (2025年度)

(単位: 百万円)

区分	支給人数	報酬等	基本報酬	株式報酬		賞与	退職慰労金	その他
				業績非連動型	業績連動型	業績連動型		
取締役	13名	153	153	—	—	—	—	0
執行役	27名	1,076	650	87	139	181	14	3
計	40名	1,230	804	87	139	181	14	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。
注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。
注3 取締役の支給人数は、無報酬の取締役2名を除いています。
注4 当年度中に退任した取締役3名、執行役1名および当年度末に辞任した執行役2名に係る報酬等を含んでいます。
注5 株式報酬および賞与には、当年度に費用計上した金額を記載しています。
注6 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。

監査委員会 開催回数: 14回 (2025年度)



監査委員会は、取締役5名(うち社外取締役4名)で構成し、執行役および取締役の職務の執行の監査ならびに監査報告書の作成をします。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。

主な議題・運営状況

2025年度においては、内部統制システムの改善、事業の維持・発展に向けた取り組み等を重点的に監査しました。特に、郵便局における非公開金融情報の不適切な利用事案および部内犯罪事案を受けた再発防止策の浸透等、内部管理態勢の強化の取組状況を注視しています。

重点監査項目

(1) 内部統制システムの改善に向けた取り組み

- ① 非公開金融情報の不適切な利用事案に伴う再発防止策の徹底等
- ② 部内犯罪対策その他のコンプライアンス態勢の強化
- ③ AML・CFT・CPF 態勢強化
- ④ リスク管理態勢の強化等 (リスク委員会との連携)
 - ア. リスク管理態勢の円滑な運営
 - イ. サイバー攻撃の防御、不正送金の抑止
 - ウ. オペレーショナル・リスク管理の態勢強化
- ⑤ 危機管理態勢強化およびオペレーショナル・レジリエンス確保

(2) 事業の維持・発展に向けた取り組み

- ① リテールビジネスの変革
 - ア. 顧客基盤の強化
 - イ. デジタルサービス戦略
 - ウ. 資産形成サポートビジネス戦略
 - エ. ATM、エンベデッドファイナンス、カードペイメント、ローン等
- ② Σビジネスの本格始動
- ③ ステークホルダーとの対話促進、開示の充実等
- ④ サステナビリティ経営の推進
- ⑤ AI の活用、業務改革・生産性向上

(3) 経営基盤の強化の取り組み

- ① 人的資本経営の推進
- ② 組織風土改革の推進
- ③ お客さま本位の業務運営のさらなる推進

(4) より実効性のある内部監査の実現に向けた取り組み

コーポレートガバナンス

リスク委員会(任意委員会) 開催回数:6回(2025年度)



リスク委員会委員長
山本 謙三 社外取締役

リスク委員会は、取締役3名(うち社外取締役2名)、外部専門家1名で構成し、取締役会の諮問機関として、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。

主な議題・運営状況

2025年度においては、当行のリスク特性を踏まえ、市場・ALM関連およびシステム関連のリスクについて審議しました。特に、運用計画とその検証結果、サイバーセキュリティ態勢やシステム更改の検討状況等を審議し、そのうち重要な事項について取締役会に報告または助言しました。

主な審議事項

(1) 市場・ALM関連リスク

- ①各種リスク管理基準の遵守状況
- ②リスク管理施策の取組状況および2026年度の取り組み
- ③ALM基本計画の策定状況・評価および運用方針について
- ④統合ストレス・テストの実施状況および検証結果
- ⑤地域PE投資のリスク管理体制

(2) サイバー・システム関連リスク

- ①サイバーセキュリティに関する報告
 - ア.国際基準への対応状況
 - イ.人材育成およびサイバー攻撃対策・不正送金防止の取り組み
- ②AIガバナンスの整備・取組状況
- ③次期システムの開発検討
- ④オペレーショナル・レジリエンスに関する対応状況

Column

社外取締役による執行役への講話

当行の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目的とし、サクセッションプランの一環として、社外取締役による執行役への講話を定期的で開催しています。2025年度は11月に山本取締役、2月に中澤取締役に参加いただきました。

山本取締役からは、東日本大震災における日本銀行災害対策本部でのご経験に基づき、危機時に金融機関としてまず守るべき「預金」と「決済」システム、自律的に動く組織の体制整備、迅速で明確な意思決定を行うリーダーシップの重要性についてご講話をいただきました。



山本取締役とのセッション

また、中澤取締役からは、ソニーグループや日本マクドナルド株式会社でのご経験から、ゆうちょ銀行のブランドの価値の重要性や、経営環境の変化を先取りして新しいビジネスに積極的に挑戦し短期的な困難を乗り越えることにより、中長期的な成功と企業価値向上につながるについてご講話をいただきました。

お二人から臨場感あふれるご講話をいただき、活発な質疑応答や意見交換が行われました。



中澤取締役とのセッション

社外取締役のサポート体制

当行は、取締役会の効果的かつ効率的な運営や社外取締役へのサポートの充実のための体制強化を目的として、2021年10月に、取締役会室を設置しました。

現在、取締役会室には5人のメンバーが専任スタッフとして在籍し、取締役会事務局としての機能に加え、当行のコーポレートガバナンス強化に関する取り組みを行っています。

取締役会のスムーズな運営に向けては、余裕を持った年間

スケジュールの調整、ITツールを活用した会議・資料のDX化ならびに議事録作成の効率化等を推進しています。

また、経営に影響を及ぼし得る重要な情報について適時的確に提供するとともに、取締役会メンバーが閲覧できる専用サイトへの会議資料・議事録等の掲載や、経営・業績に係るデータの随時更新等により、取締役会における議論のいっそうの活性化を図っています。

社外取締役への情報提供等

1. スムーズな取締役会の運営に向けた取り組み

社内取締役と社外取締役の間の情報の非対称性を解消し、取締役会における議論を活性化することを目的として、取締役会に先立ち資料を配付し、所管部署による事前説明を実施しています。

また、取締役会で述べられた意見や提案については、関係各部と調整し適切に対応状況を管理するとともに、経営会議等の資料や議事録を提供し、執行側での議論・検討状況を随時確認できる環境を整備しています。

2. 事業所等の視察

当行業務に対するより具体的かつ実践的な視点を持つことを目的とし、当行の施設等に対する視察を行っています。2025年度は、複数のエリアを訪問し、直営店・郵便局の窓口業務のほか、事務処理を行う貯金事務センターにおける業務の自動化・電子化推進の様子や、郵便局への営業・事務支援を行うパートナーセンターにおける生成AIの活用の様子などを視察しました。さらに、実際の業務運営や課題などについて、さまざまな社員との意見交換を行いました。

取締役による貯金事務センター視察



3. 研修・勉強会等の実施

社外取締役を含む経営幹部に対し、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ことを目的とし、研修等を実施しています。

なお、新任社外取締役に対しては、就任前後に複数日程を設けて、個別の勉強会を実施しています。

また、独立社外取締役に対しては、独立社外取締役会議などの機会を活用し、当行の業務に関する勉強会や意見交換等を実施し、より効果的に当行の経営を監督できるよう支援しています。

さらに、取締役からの要望により、興味・関心の高いテーマ等について個別に説明する機会を設けています。

主な研修等のテーマ

- 株主総会、IR
- サイバーセキュリティ
- マネー・ローダリング、テロ資金供与および拡散金融対策
- システム・デジタルサービス等

コーポレートガバナンス

政策保有株式

- 当行は、政策保有株式に関する方針等について、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において次のとおり規定しております。
- 当行は、当行の中長期的な企業価値向上に資すると判断されるなど、保有意義が認められる場合に、政策保有株式を保有できるものとします。
 - 政策保有株式である上場株式について、必要資本に対するリターン等の経済合理性の観点や、地域の発展への貢献、長期的・安定的な取引関係の強化等の保有目的の観点から、取締役会において保有の適否を毎年検証するとともに、検証の内容を開示します。
 - 政策保有株式の議決権行使について、政策保有先及び当行の中長期的な企業価値向上の観点から、総合的に賛否を判断します。このうち、企業価値等に大きな影響を及ぼすと考えられる議案については、必要に応じて政策保有先との対話等を経て賛否を判断します。
- なお、2026年3月末現在、当行は、政策保有株式として上場株式を保有しておりません。

少数株主の保護

1. グループ経営に関する方針

日本郵政株式会社は当行の親会社であり、当行は、日本郵政グループにおける唯一の銀行です。

日本郵政株式会社、日本郵便株式会社、当行および株式会社かんぽ生命保険は、日本郵政グループ協定等を締結し、

グループ共通の理念、方針その他のグループ運営に係る基本的事項について合意しており、これによりグループ各社が相互に連携・協力し、シナジー効果を発揮する態勢を構築しています。

2. 親会社からの独立性確保に関する考え方等

当行は、日本郵政株式会社と人的・資本的關係等で密接な関係にありますが、当行の責任により意思決定を行い、独立して経営・事業運営を行っています。

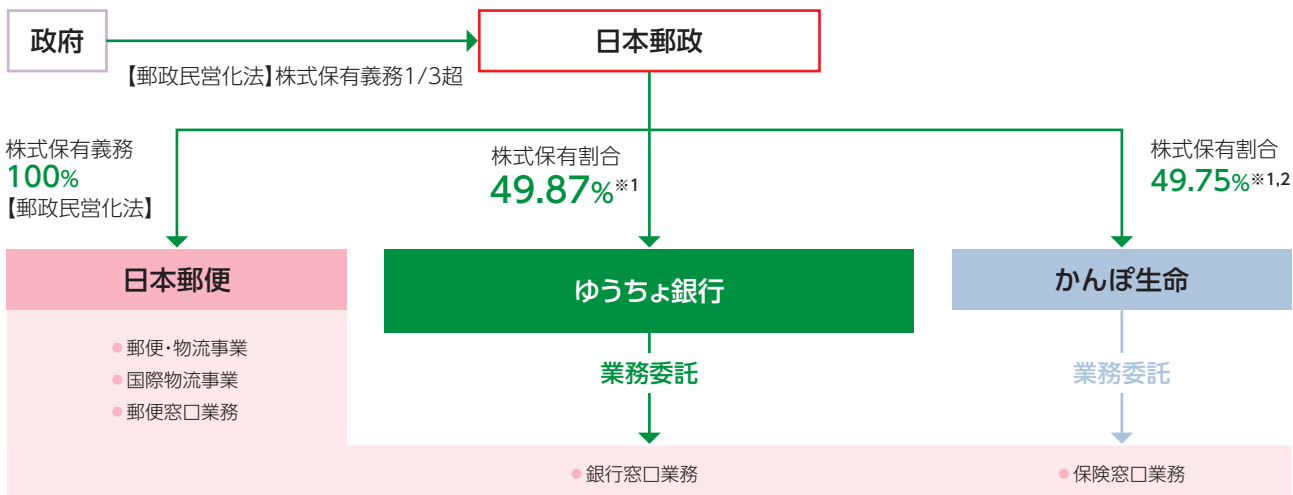
日本郵政グループ協定を受け、当行は、日本郵政株式会社との間で、日本郵政グループ運営に関する契約等を締結し、グループ運営の重要事項を、同社との事前協議事項または同社への報告事項としています。また、グループガバナンス強化等の観点から、同社と当行の間で取締役の兼務を行っています。その一方、当行は、経営の透明性向上および意思決

定の迅速化のため、指名委員会等設置会社の制度を採用しています。取締役会ならびに法定および任意で設置する各委員会は、その過半数を独立社外取締役で構成しており、少数株主保護の観点から、経営を確実にチェックできる体制としています。

また、日本郵政グループ協定等において、日本郵政株式会社は当行の意思決定を妨げまたは拘束しない旨および当行を含む同社の事業子会社は日本郵政グループに属する利益を活用し、自主的・自律的な経営を行う旨を明定し、当行の独立性が確保されるよう措置されています。

日本郵政グループ協定
日本郵政ホーム▶グループ情報▶ガバナンス▶グループ・ガバナンス

現在の日本郵政グループ体制図(2026年3月末現在)



※1 自己保有株式を除く発行済株式総数に対する保有割合
※2 小数点以下第3位を四捨五入して表示

事業等のリスク

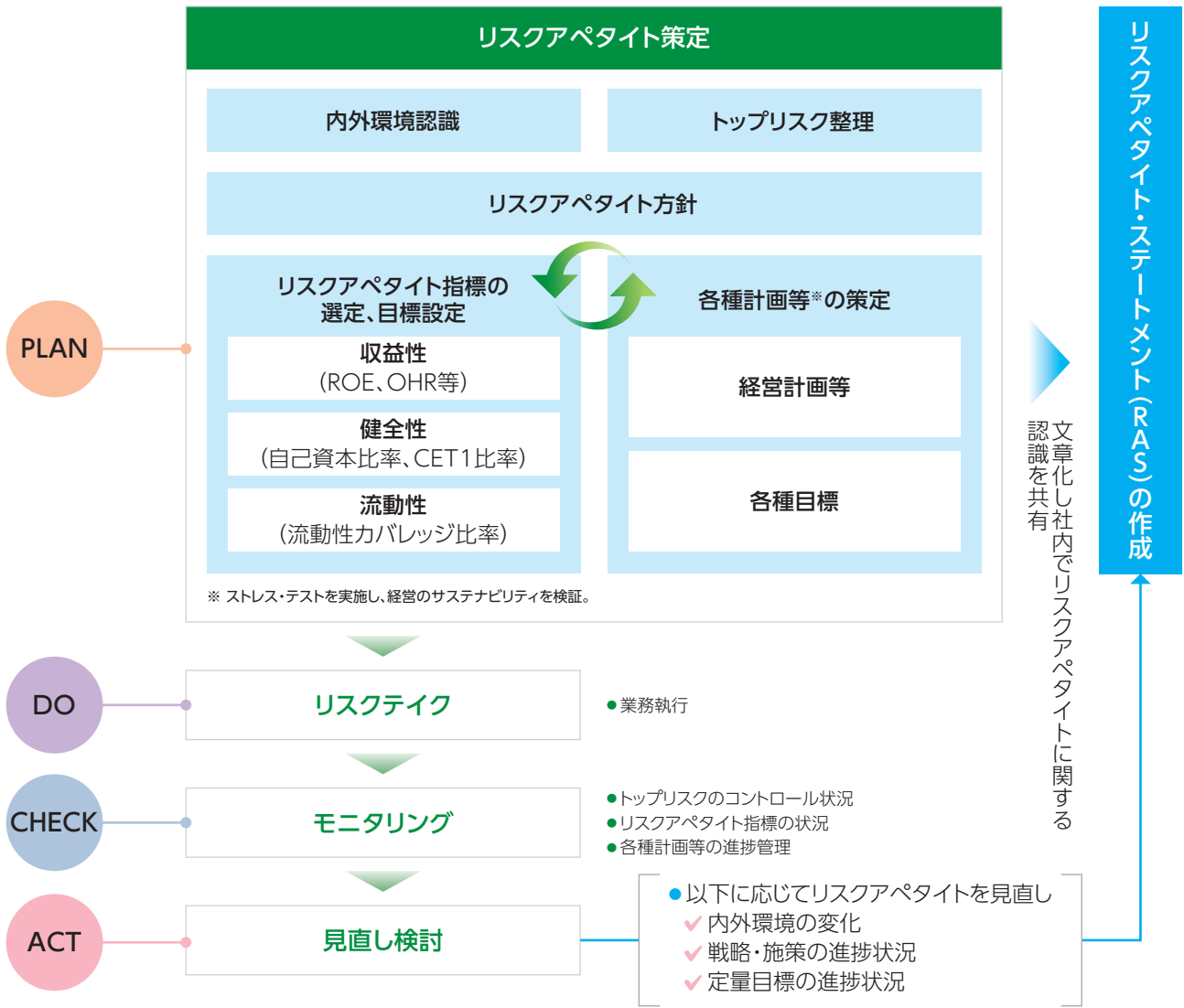
リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)※

当行は、財務健全性を維持しつつ、安定的かつ中長期的な収益を確保するため、RAF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、経営計画と一体的に議論して設定しています。

※ リスクアペタイト(自社のビジネスモデルの個性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ィ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。

リスクアペタイト・フレームワークの運営プロセス

()内は主なリスクアペタイト指標



トップリスクの選定

当行グループの事業、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認識しているリスクについては、リスクアペタイト・フレームワークの枠組みの中で取締役会および経営会議において議論したうえ、影響度・蓋然性を踏まえて、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、当行の経営計画に

反映し、定期的にコントロール状況等を確認したうえで、必要に応じて追加的な対応を行っています。2024年度から、各トップリスク事象に対する組織横断的な未然防止や対応態勢整備等を行う責任者を明確化し、2025年度からモニタリングのフレームワークの見直しを行うなど、トップリスク管理のさらなる高度化を図っています。

事業等のリスク

2026年度トップリスク

トップリスク	主な対応策
海外のクレジットスプレッド急拡大・金利の急上昇等の市場環境の急激な変化 プライベートエクイティファンドのExit時期の想定からの下方乖離 想定以上の貯金金利引上げに伴う貯金調達費用の増加	- ポートフォリオのリスク耐性強化の継続 - 取得リスク量に留意した選別的な投資 - 運用・リスク管理・ALMの専門人材強化 - 非流動性資産の調達期間長期化
サイバー攻撃	- 国際基準に基づく第三者評価を踏まえた態勢強化 - 新システム導入時、機能追加時、サービスイン後におけるセキュリティ対策の確認
システム障害の発生	- 機器、回線の二重化等による可用性向上 - 災対データセンター設置による冗長化対策 - 重点点検システムの選定・点検
大規模災害等の発生	- 施設の耐震強化 - 被災時の備蓄品等の配備 - リモート環境の整備
デジタルトランスフォーメーション(DX)・業務効率化等の推進や競争環境への対応が不十分(銀行業界の変化)	中期経営計画・年度経営計画の戦略・施策の着実な推進
不祥事件の発生、個人情報の漏洩・紛失、役職員の不適切な行為等のコンプライアンス違反事案の発生	- 過去の事案や他社事例を踏まえ、システムの・制度的な再発防止策の検討・実施 - 定期的な研修の実施 - 郵便局に対するモニタリングの強化
人材不足等による戦略遂行の阻害	- 中期経営計画・年度経営計画と連動した人材戦略、人的資本投資の推進、人材ポートフォリオの適正化 - 専門人材等の採用、研修やキャリアチャレンジ制度等による育成強化 - 職場環境整備等を通じたエンゲージメントの向上 - 中長期的な事業のサステナビリティ確保に向けた抜本的な業務効率化や人材確保等について継続検討
顧客基盤の維持・強化策が不十分	中期経営計画・年度経営計画の戦略・施策の着実な推進
マネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融に対する態勢不備	- リスクを特定・評価の上、低減措置を策定・実施 - 対策の有効性の検証を行い、継続的な改善活動を実施 - AI等の活用や当局との連携、外部機関の知見等を踏まえ、対策を高度化
お客さま本位の業務運営が徹底されないことにより、お客さまが不利益を被るリスク	- お客さまの声を一元管理する態勢を構築 - 各種研修等の実施
気候変動、自然資本・生物多様性、人権等、サステナビリティに係る課題を起因とするリスク	- サステナビリティの取組みを経営戦略と一体的に推進する「サステナビリティ経営」の態勢強化・進捗管理 - 投融資先排出量の目標設定・モニタリング、サステナビリティ投融資方針の定期的な改正

リスク管理

当行では、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。

当行のリスク管理は、「財務の健全性および業務の適切性

リスク管理態勢

当行では、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報告し、リスク

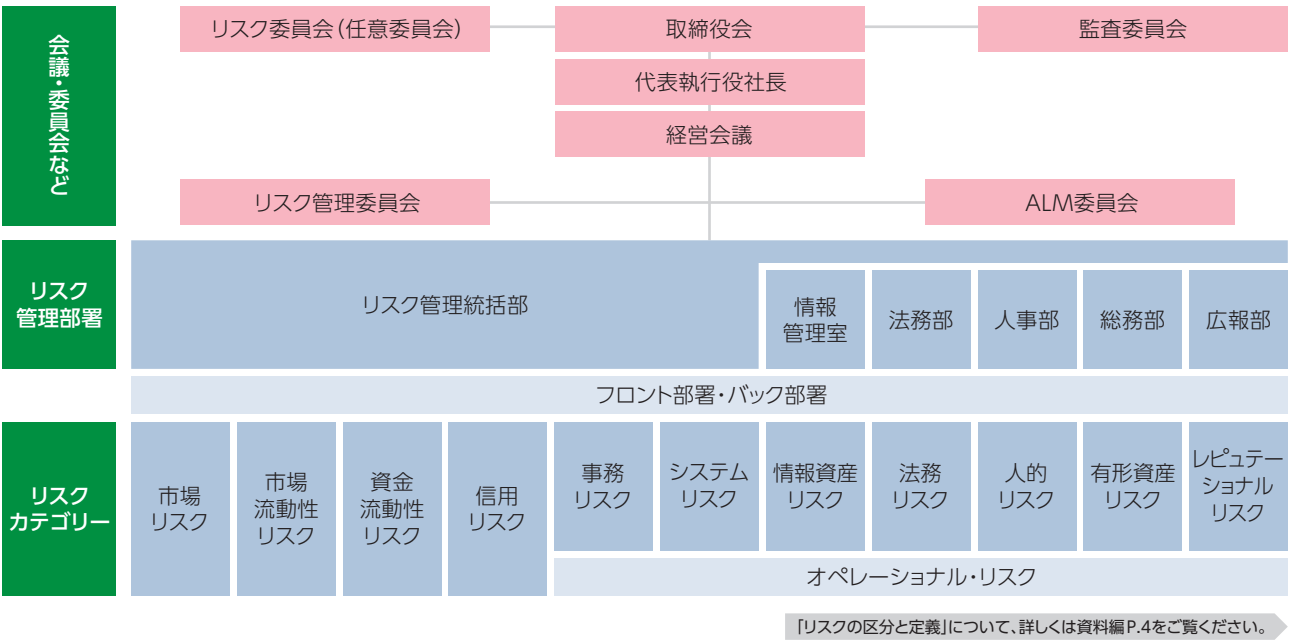
を確保しつつ企業価値を高めていくため、経営戦略およびリスク特性などに応じてリスクを適切に管理し、資本の有効な活用を図ること」を基本原則としています。

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

(2026年7月1日現在)



統合リスク管理

当行では、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付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

フロー	概要
① シナリオ案作成	- 国際機関や各国当局、金融機関等の市場参加者が認識する留意すべきリスクや経済情勢の見通しをもとに、シナリオに反映すべきストレス事象を検討 - ストレス事象の蓋然性や影響度に応じた複数のシナリオ案を作成
② シナリオ確定	- 関係各部署でシナリオ案を事前に協議 - 事前協議を経たシナリオ案をALM委員会で協議しシナリオ確定
③ 影響額試算	シナリオごとに自己資本比率、有価証券評価損益、資金利益、リスク量等の影響額を試算
④ 取締役会等報告	- 試算結果をもとに、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 - 検証結果について、取締役会等に報告

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。例えば、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。

「リスク資本の配賦図」について、詳しくは資料編P.5をご覧ください。

サイバーセキュリティ

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おり、当行においてもデジタルチャネルによるサービスの拡充を推進しています。

一方、フロンティア AI 等を活用した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は高まっています。

ガバナンス態勢

当行では、経営主導によるサイバーセキュリティ態勢強化のため、代表執行役社長、サイバーセキュリティ担当役員(CISO^{※1})のもと、専門組織(サイバーセキュリティ対策部)を設置し、取締役会や経営会議に対して定期的かつ随時に報告を行うことで、環境の変化に応じた適時適切な経営判断がで

管理体制

当行では、サイバーセキュリティ専門組織として、サイバーインシデントの予防および発生時の対応を行う「ゆうちょCSIRT^{※2}」、セキュリティ機器やネットワーク機器等のログを監視し、サイバーインシデントの予兆を検知・分析する「ゆうちょSOC^{※3}」を設置し、日々、サイバー攻撃の防衛に努めています。事案発生時に、情報連携、意思決定、広報、対策などを的確かつ迅速に行えるよう、定期的に訓練や演習を実施して

当行では、日本郵政グループとしてのサイバーセキュリティ経営宣言を表明し、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付け、経営主導によるサイバーセキュリティ態勢の強化に継続的に取り組み、お客さまに、より安心・安全なサービスを提供してまいります。

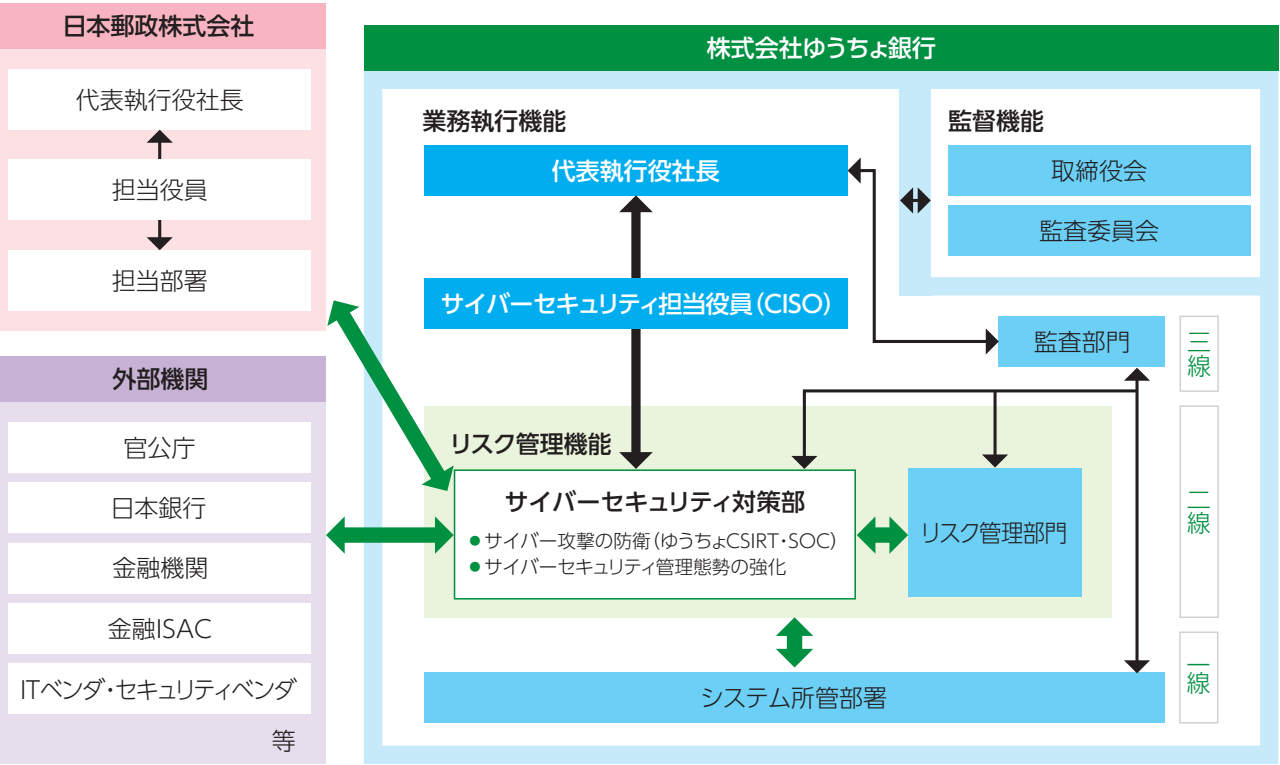
きるガバナンス態勢を整備しています。これにより、的確なサイバーセキュリティ態勢強化を推進し、サイバー攻撃の防衛に努めています。

※1 Chief Information Security Officer の略

います。また、最新のセキュリティ動向を反映した高度な対策に取り組むとともに、国際基準に則した強固なセキュリティ態勢の構築を進め、第三者による評価も受けています。加えて、官公庁や業界他社、関連団体との連携を通じて、新たな攻撃手口の分析や対策を行うなど、多層的な検知・防御対策を整備しています。

※2 Computer Security Incident Response Team の略
※3 Security Operation Center の略

サイバーセキュリティ管理体制



サイバーセキュリティに対する主な取り組み

当行では、デジタルチャネルを通じて提供するサービスを、お客さまにより安心・安全にご利用いただけるよう、本人確認・本人認証の強化、ウイルス対策、脆弱性対策、脅威動向の分析、サイバー攻撃の検知や不正な取引のモニタリングなど多岐にわたる対策を講じています。

本人確認の強化	お客さまになりすました不正登録を防止するため、eKYC ^{※1} を導入
本人認証の強化	送金時等、重要な取引時の本人認証のさらなる強化のため、FIDO ^{※2} に準拠した「ゆうちょ認証アプリ」、一度しか使えないパスワード(ワンタイムパスワード)を生成する機器「トークン」を導入
ウイルス対策	お客さまの暗証番号等を詐取する攻撃を検知する不正送金対策ソフト「PhishWall プレミアム」を無料配布
脆弱性対策	日々のサイバー攻撃の脅威や脆弱性情報の収集・対策を実施
不正な取引のモニタリング	インターネットバンキングシステムにおける不正なアクセスの監視、不正送金等被害を防止
なりすましメール対策	DMARC ^{※3} 等の送信ドメイン認証技術の導入や、メールにブランドロゴを表示することで、不審なメールに対する対策を実施

※1 electronic Know Your Customer の略。本人確認書類のIC情報と登録時に撮影する顔の情報を照合し、オンラインで本人確認を完結させる技術
※2 Fast Identity Online の略。オンライン認証の国際標準規格
※3 Domain-based Message Authentication, Reporting and Conformance の略。なりすましや改ざんメールであると判断された際に、受信者側にメールを届けるかどうかを送信者が設定するしくみ

サイバーセキュリティを支える人材育成

クラウドサービスやAIなどのデジタル活用が進展する現在、事業活動のあらゆる場面において、サイバーセキュリティリスクを意識した対応が不可欠となっています。

当行では、「いっそう信頼される銀行となるための経営基盤の強化」を図るため、サイバー専門人材を配置しています。また、必要スキルを体系的に整理し、担当業務やスキルに合わせた人材育成を計画的に推進し、専門性の向上に努めています。

さらに、経営層を含めた社員一人ひとりが、サイバーセキュリティに関する意識を高め、対策の実施に求められる基礎知識などを積極的に身に付けています。

サイバー専門人材の育成

サイバーセキュリティ態勢の強化とサイバー攻撃への実践的な防衛力を高めるため、必要とされる専門知識と経験を踏まえた育成計画を策定し、スキルアップ講義や資格取得支援、インシデント対応訓練などを実施しています。

さらに、金融業界の情報連携組織「金融ISAC」や金融庁・警視庁主催の各種訓練など、社外の取り組みにも積極的に参加し、専門知識と経験を積み重ね、実行態勢を強化しています。

サイバーセキュリティ教育

サイバーセキュリティに関する意識や基礎知識の向上を図るため、経営層向けのサイバーセキュリティ研修や全社員向けの標的型攻撃メール訓練などを実施しています。

加えて、サイバー攻撃への注意喚起や対応策を周知する社内情報誌の発行、基礎知識から最新の専門知識まで学べるeラーニングコンテンツの提供を通じて、社員教育を行っています。



「ゆうちょSOC」の業務風景

コンプライアンス

基本的な考え方

当行では、「すべての役職員が法令、諸規則、社内諸規程、社会規範及び企業倫理を遵守するとともに、お客さま、社会・地域、株主その他のステークホルダーの期待に応えるべく行動すること」をコンプライアンスと考えています。

コンプライアンス態勢

当行では、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、取締役会および監査委員会にも報告しています。

また、コンプライアンス担当役員のもとで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

 [コンプライアンス態勢](#)
[トップページ](#) ▶ [サステナビリティ](#) ▶ [ガバナンス](#) ▶ [コンプライアンス態勢](#)

コンプライアンス推進の取り組み

当行では、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、定期的に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、役員・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、公務員等に係る贈収賄やマネー・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

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付け、その徹底に取り組んでいます。

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。

また、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は、上司やコンプライアンス・ライン、または社内外に設置した「内部通報窓口」に報告することとしており、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。

ライアンス・ハンドブック」をすべての役員・社員(非正規社員を含む)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、テロ資金供与および拡散金融対策
- 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

個人情報保護の取り組み

当行は、お客さまに対して満足度の高いサービスを提供していくうえで特定個人情報を含む個人情報および個人番号(以下「個人情報等」)の適切な保護と取り扱いが重要なテー

 [プライバシーポリシー](#)
[トップページ](#) ▶ [個人情報のお取り扱いについて](#) ▶ [プライバシーポリシー](#)

マネー・ローンダリング、テロ資金供与および拡散金融対策への取り組み

国際的なマネー・ローンダリング、テロ資金供与および拡散金融(以下「マネロン等」)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。当行は、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」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、当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応を講じています。

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、顧客管理措置、疑わしい取引の検知・届出、商品・サービスの見直し、経済制裁措置への対応、過去の犯罪手口の分析、システムの高度化やデータ整備等を通じて、金融犯罪の未然・拡大防止に取り組んでいます。加えて、投資詐欺等の被害のおそれが高い口座を検知した場合、当該情報等を警察に連携する体制を構築し、被害の抑制に取り組んでいます。

反社会的勢力への対応

当行では、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に対しては、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、平素から警察等の外部専門

機関と連携を取りながら、反社会的勢力との関係を遮断し排除することとしています。

 [反社会的勢力に対する基本方針](#)
[トップページ](#) ▶ [サステナビリティ](#) ▶ [ガバナンス](#) ▶ [コンプライアンス態勢](#) ▶ [反社会的勢力に対する基本方針](#)

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。

当行も、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。

 [利益相反管理方針](#)
[トップページ](#) ▶ [サステナビリティ](#) ▶ [ガバナンス](#) ▶ [コンプライアンス態勢](#) ▶ [利益相反管理方針](#)

内部監査

内部監査態勢

当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。

監査部門では、当行の内部監査基本方針^{*}等に基づき内部監査計画を策定しており、策定にあたっては、監査資源を含む内部監査計画案、その基礎となったリスク評価、重点監査項目、要員計画や業務目標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、取締役会へ報告しています。

また、内部監査計画に従い、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。

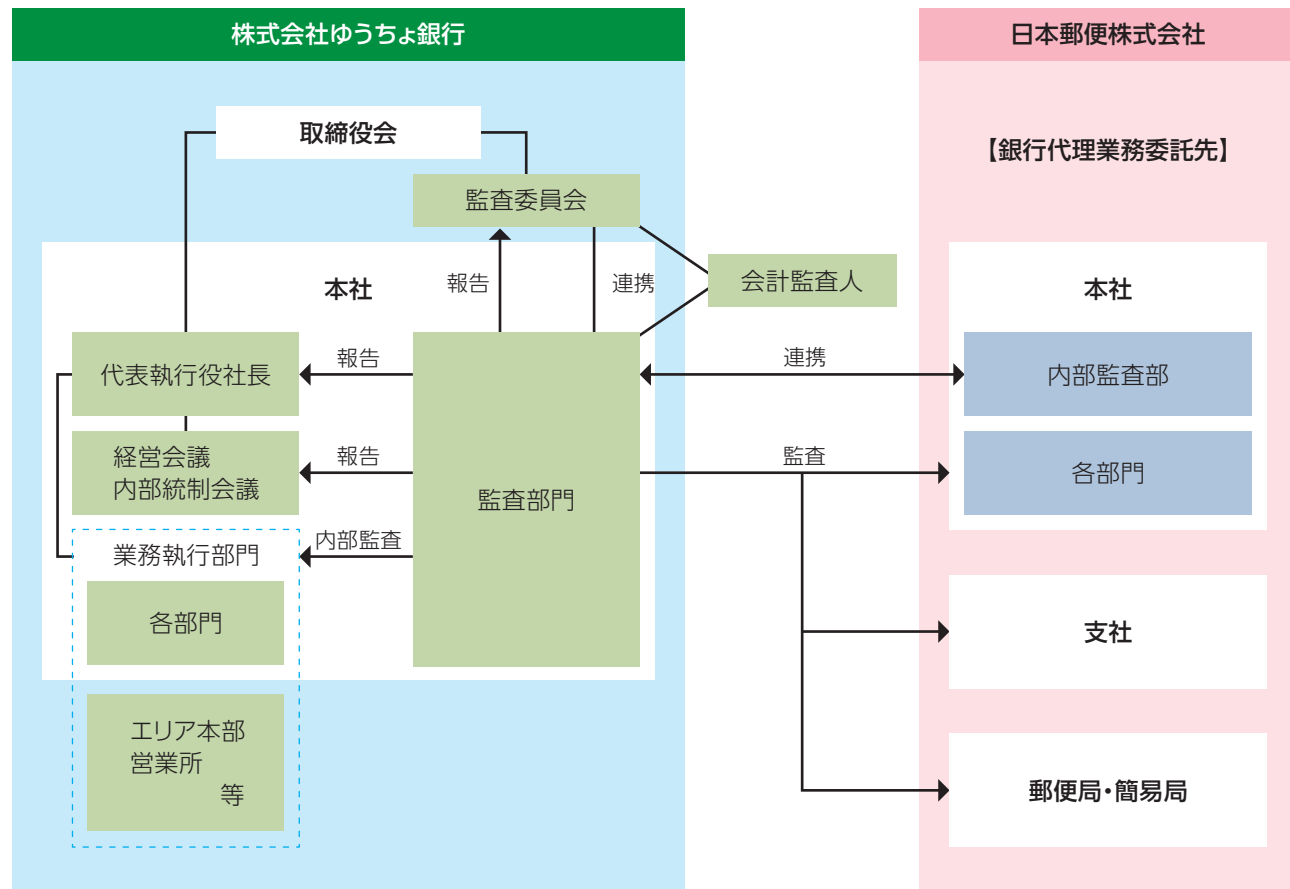
さらに、銀行代理業務委託先である日本郵便株式会社に対して監査を実施しており、銀行代理業務に関するコンプライアンスおよびリスク管理を含む内部管理態勢の適切性を検証しています。

監査において認められた重要な問題点については是正または改善に向けた提言を行う等、内部監査の実施状況および結果ならびに被監査部署における是正または改善措置状況を、代表執行役社長、取締役会および監査委員会に直接報告し、指示を受けています。

監査部門の独立性・客観性を高めるため、監査部門の重要な人事異動については監査委員会の同意を得るとともに、職務・責任の遂行状況および監査手法・人材育成、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等、内部監査機能の整備・運用状況について監査委員会のレビュー・評価を受けています。

^{*} 当行の内部監査基本方針は、内部監査人協会（IIA）の「専門職の実施の国際フレームワーク」の必須事項である「グローバル内部監査基準」の基本的な考え方に従うこととしています。

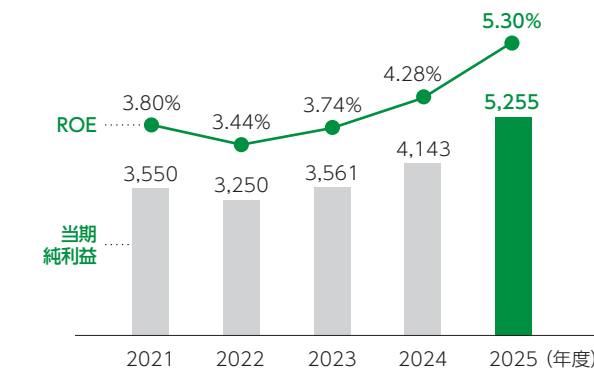
内部監査体制



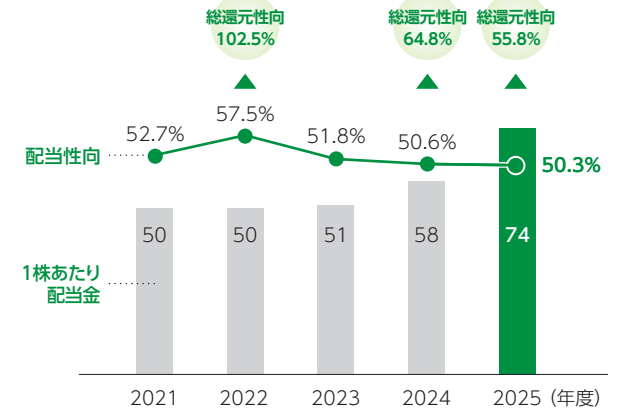
業績ハイライト

財務ハイライト（連結）

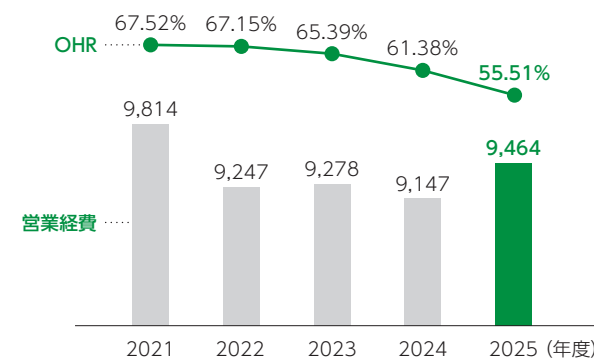
■ **収益性**：親会社株主に帰属する当期純利益、ROE（株主資本ベース）（億円）



■ **株主還元**：1株あたり配当金、配当性向、総還元性向（円）

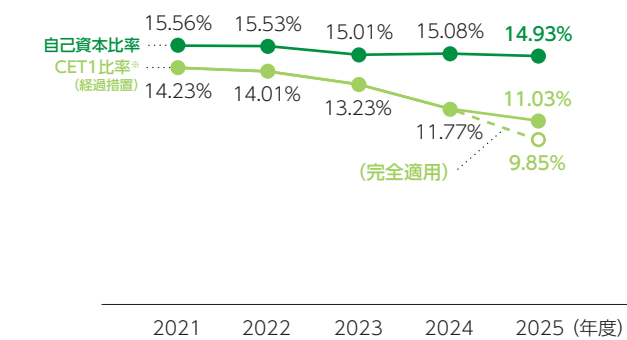


■ **効率性**：営業経費、OHR^{*}（億円）



^{*} 金銭の信託運用損益等を含むベース

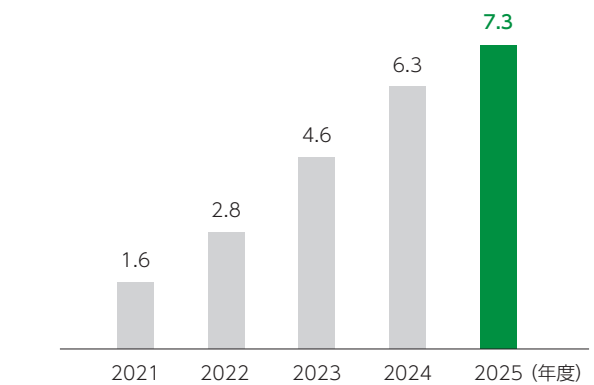
■ **健全性**：自己資本比率、CET1比率



^{*} 国際統一基準、バーゼルⅢ最終化（その他有価証券評価益除く）ベース

非財務ハイライト

■ **サステナブルファイナンス新規投融資額（累計）**（兆円）



■ **女性管理者比率**（%）

