

# テーマ別投資家説明会 — ESGへの取組について —

2021年7月8日

取締役兼代表執行役社長  
池田 憲人



## 当行のESG・SDGsとの関係

- ゆうちょ銀行の事業は、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」社会の実現との親和性が大。
  - ・ 全国約2万4千の店舗ネットワーク等を通じ、小さなお子さまからご高齢の方まで、約1億2千万口座の幅広いお客さまに、金融ユニバーサルサービスをはじめ各種金融サービスを提供。
- 新しい中期経営計画でも、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」を強力に推進。

### 日本郵政グループの経営理念

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。

### ゆうちょ銀行の経営理念

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。

### ゆうちょ銀行のミッション

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。



高い親和性

「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ための国際目標

# 当行の重点課題・マテリアリティの特定

- 中期経営計画では、優先的に取り組む社会課題として、4つの重点分野（マテリアリティ）を特定。
  - ・SDGs等が掲げる社会課題を網羅的に抽出し、当行の存在意義・経営理念・ミッションならびに強みと事業特性等を踏まえ、外部調査機関や有識者の評価・意見を反映した上で、4つの重点分野を特定。
  - ・具体的には、①日本全国あまねく誰にでも「安心・安全」なサービスを提供、②地域経済発展への貢献、③環境への負荷低減、④働き方改革、ガバナンス高度化の推進。

## 検討すべき社会課題を抽出

SDGs/SDGs実施指針



TCFD



CDP



グローバルコンパクト



GRI

## 対象とすべき社会課題を以下の観点から絞込み



### 当行の強み/事業特性

財務資本

人的資本

知的資本

社会関係資本

自然資本

### 存在意義・経営理念・ミッション

### 当行のサービス/事業内容

### 当行の事業活動との親和性

### 外部調査機関の評価結果

### 外部有識者の意見等

## 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

# 当行の重点課題

- 中期経営計画では、4つの重点分野（マテリアリティ）を、経営戦略と具体的な取組に結び付け、目標KPIを設定の上、ESG経営（SDGsの実現）を推進。

マテリアリティ	課題解決に向けた主な取組	目標KPI（2025年度）	SDGsの実現
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国の郵便局ネットワークの活用</li> <li>・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</li> <li>・オープンな「共創プラットフォーム」の構築</li> <li>・お客さまに一層寄り添ったコンサルティング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通帳アプリ登録口座数 ：1,000万口座</li> <li>・つみたてNISA稼働口座数 ：40万口座</li> </ul>	
<p>地域経済発展への貢献</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な枠組みを通じた地域への資金循環</li> <li>・「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</li> <li>・地域リレーション機能の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域活性化ファンド出資件数 ：累計50件</li> <li>・事務共同化金融機関数 ：約20金融機関</li> </ul>	
<p>環境の負荷低減</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・TCFD※1提言に沿った取組強化</li> <li>・ペーパーレス化推進、CO2排出量削減</li> <li>・ESG投資の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CO2排出量削減率 : ▲46% (2030年度目標/2019年度比)</li> <li>・ESGテーマ型投資残高：2兆円</li> </ul>	
<p>働き方改革、 ガバナンス高度化の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員の働きがい向上</li> <li>・ダイバーシティマネジメントの推進</li> <li>・柔軟な働き方の拡大、ハラスメントの根絶</li> <li>・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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性管理職比率：20%※2,3</li> <li>・育児休業取得率：100% (性別問わず)</li> <li>・障がい者雇用率：2.7%以上</li> </ul>	

※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 2026年4月までの達成目標

※3 （日本郵政グループ目標）2031年4月1日の本社における女性管理者比率30%

# 重点課題① ～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（1）～

- 当行の巨大なネットワーク基盤を通じて、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。
- 膨大な金融決済を支える高品質なシステム基盤の安定性・堅確性の維持・強化に努め、お客さまの信頼を引き続き確保。

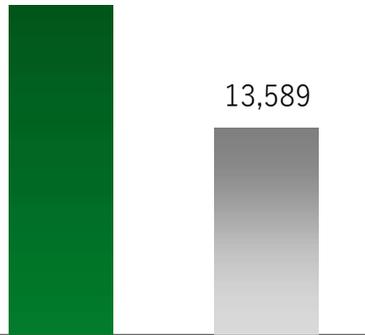
## ネットワーク基盤

### 総店舗数

約**24,000** 店

<国内店舗網比較>

約**24,000**



ゆうちょ銀行

全国銀行計※1

### ATM設置台数

約**31,900**台

うち小型ATM  
(ファミリーマート等に設置)  
約5,400台

### ATMで利用可能な 提携金融機関カード

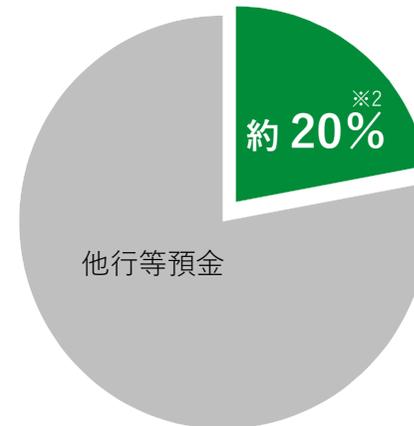
約**1,300** 社

## 顧客基盤

### 通常貯金口座数 (総貯金残高)

約**1億2,000** 万口座  
(約**190** 兆円)

<家計部門の預貯金に占める当行貯金の割合>



他行等預金

約**20%**※2

### デジタルサービス

▶ ゆうちょダイレクト登録口座数

約**930** 万口座

▶ 通帳アプリ登録口座数

約**280** 万口座  
⇒ **1,000** 万口座へ※3

### 資産形成

▶ 投資信託口座数

約**120** 万口座

▶ つみたてNISA稼働口座数

約**13** 万口座  
⇒ **40** 万口座へ※3

## 膨大な金融決済を支える高品質なシステム基盤

注) 上記は、下記の※1～3を除き、2021年3月末時点の計数

※1 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（2020年9月末時点）

※2 ゆうちょ銀行の個人貯金（2020年9月末時点）を、日本銀行「資金循環統計」における家計の預金総額（2020年9月末時点）で除した数値 ※3 KPIとして2025年度末に目指す値

# 重点課題① ～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（2）～

- 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を拡充するとともに、郵便局ネットワークを活用し、デジタルサービスの普及を促進。
  - ・例えば、聴覚障がい等をお持ちのお客さまもデジタルサービスを利用しやすいように、サポートツール配備、システム開発等を促進。
  - ・2025年度末の通帳アプリ登録口座数1,000万口座を目標KPIに設定。

お客さまが最適なチャネルを選択

## リアルチャネル



- 郵便局ネットワークを通じたサービス提供
- お客さまに最適チャネルをご案内
- デジタルサービスの身近なサポート
- グループ連携を強化しつつ、法人顧客へのデジタルサービス等の営業を強化

全国約24,000の郵便局ネットワークを活用

## サポートチャネル



- 態勢を強化し、専門的なサポートを実施

コールセンター等の強化

## デジタルチャネル



- 安心・安全を最優先に、UI/UX<sup>※1</sup>を継続的に改善し、すべてのお客さまが利用しやすいデジタルサービスを拡充

通帳アプリの機能拡充・利用拡大  
(基本バンキング機能を搭載)

### 家計簿・家計相談アプリ（新規構築）

お客さま自身が、現在ならびに将来の家計の状況を確認でき、お客さま意向に沿った商品・サービスを選択できるアプリ

### 多様な事業者との連携による最適なサービスの提供

- |     |       |       |      |
|-----|-------|-------|------|
| 投信  | ローン   | 保険    | 税務相談 |
| 不動産 | 旅行代理店 | 物販/EC | 寄付   |

グループプラットフォームアプリ<sup>※2</sup>とも連携

リアルとデジタルの相互補完



お客さまの声をサービス改善に反映

## KPI

### 通帳アプリ登録口座数



邦銀随一の顧客基盤  
(通常貯金1.2億口座)

## データベースの利活用イメージ

### 統合データベース

取引行動等      お客さま意向

お客さまに最適な商品・サービスのご提案  
(アプリ上で広告掲載、PUSH通知等により提案)

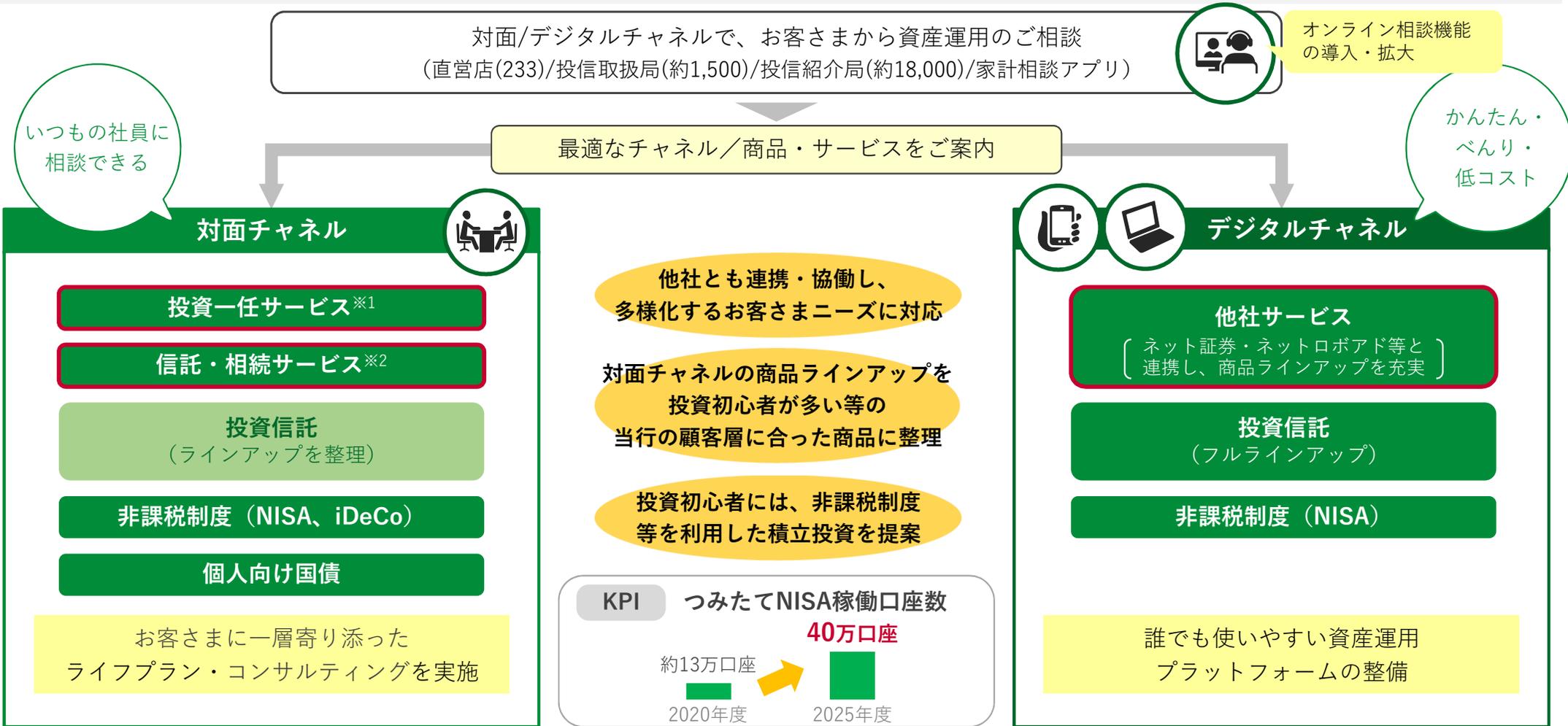
## 各チャネルの取引等を統合した顧客データベースの構築・利活用

※1 User Interface/User Experienceの略。操作性や使い勝手の向上を図るとともに、お客さまがサービスを利用して得られる体験価値の向上を目指す。

※2 「Post-Office in Hand」をコンセプトとし、日本郵政グループ各社の商品・サービスを横断的に利用できる単一プラットフォームアプリ(構築中)。

# 重点課題① ～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（3）～

- 対面チャネルでは、資産運用商品ラインアップを、当行の顧客層に合った商品に整理の上、お客さまに一層寄り添ったライフプラン・コンサルティングを提供。投資初心者のお客さまには主に積立投資を提案。
  - ・2025年度末のつみたてNISA稼働口座数40万口座を目標KPIに設定。
- デジタルチャネルでは、競争力のある料金水準の下、誰でも使いやすいWeb、アプリでの環境を構築。



注) 赤枠は、中計期間中に新規導入予定の商品・サービス

※1 お客さまから投資判断の委任を受け、当該投資判断に基づき、売買・管理等までを行う商品の媒介を行うサービス (要認可)。

※2 遺言信託・相続型信託・遺産整理業務等の信託銀行等が取り扱う商品の媒介を行うサービス (要認可)。

# 重点課題① ～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（４）～

- 多様な事業者と連携し、お客さまニーズに対応した新たなサービスを展開。
- お客さまに最適なチャネルで最適な商品・サービスを提供する、オープンな「共創プラットフォーム」を構築。

## 長い人生をサポートするサービス

### フラット35直接取扱い（2021年5月サービス開始）

住宅ローン商品ラインアップを拡充し、お客さまニーズに対応。営業力・要員強化により住宅ローンの新規実行額の着実な増加を目指す。

投資一任サービス※1

### 高齢者向けサービス

相続・信託  
サービス※1

投信解約委任  
サービス※2

## 利便性を高めるサービス

### 口座貸越サービス（2021年5月サービス開始）

決済サービスの拡充により、お客さま利便性向上を図る。ビッグデータ・AIを活用した与信判断モデル、マーケティングモデルの開発・活用も推進。

楽天グループとの連携  
(キャッシュレスペイメント  
分野等での協業)

資金移動業者との提携  
による国際送金サービス

新ブランドデビットカード  
(キャッシュカード一体型)

デジタル通貨分野の  
検討推進

顧客基盤を活用し、グループ他社を含めた多様な事業者との連携による新商品・サービスの展開（オープンな「共創プラットフォーム」）

フィンテック子会社（銀行業高度化等会社）の設立も検討

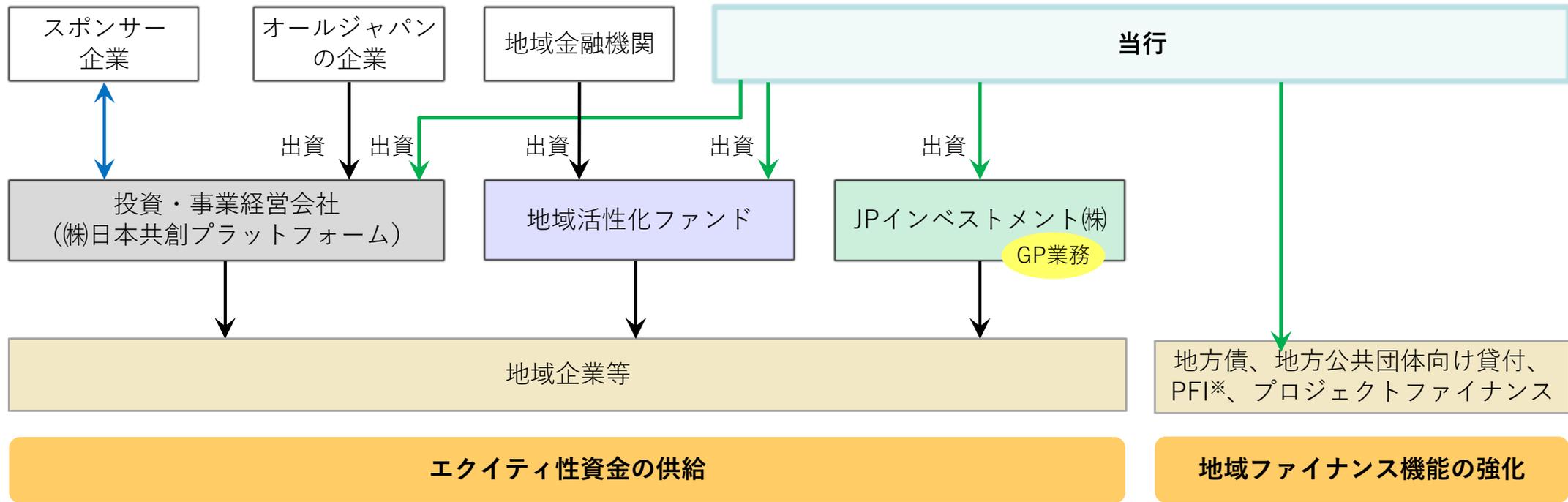
多様な事業者と連携し、リアルとデジタルの相互補完により、最適なチャネルで最適な商品・サービスを提供

※1 要認可 ※2 お客さまが保有している投信の解約を指定の家族へ委任するサービス

## 重点課題② ～地域経済発展への貢献（１）～

- 多様な枠組みを通じた資金供給により、地域活性化に貢献。
  - ・ 2021年3月末時点の地域へのファイナンス残高約7兆円。
- 特に、ファンド等を通じた資金供給により、地域のエクイティ性資金（リスクマネー）のニーズに応える。

### [地域への資金循環方針]



地域の資金で地域のプロジェクトをファイナンスする地域循環型の投資スキーム等の検討

(参考) 地域へのファイナンス残高  
：約7兆円（2020年度末）

※ Private Finance Initiativeの略。  
公共施設等の建設等を民間の資金・  
能力を活用して行う手法。

## 重点課題② ～地域経済発展への貢献（２）～

### ■ 地方公共団体や地域金融機関と連携した地域への資金循環に注力。

- ・ 2021年3月末現在で、地域活性化ファンド32件、地域ファイナンス（PFI）2件に参加。
- ・ 2025年度末の地域活性化ファンドへの累計出資件数50件を目標KPIに設定。

#### [ 地域活性化ファンド ] （2021年3月末日現在）

ファンド名称	参加年月	ファンド名称	参加年月
九州広域復興支援ファンド	16年7月	あおぎん地域貢献ファンド	19年3月
KFG地域企業応援ファンド	16年11月	観光遺産産業化ファンド	19年6月
北海道成長企業応援ファンド	16年11月	地域次世代産業推進ファンド	19年7月
中部・北陸地域活性化ファンド	17年4月	地域企業バリューアップ支援1号ファンド	19年7月
しがぎん本業支援ファンド	17年6月	成長応援ファンド	19年7月
とうほう事業承継ファンド	17年8月	アント・ブリッジ5号Aファンド	19年9月
九州せとうちポテンシャルバリューファンド	17年10月	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	19年10月
みやこ京大イノベーションファンド	17年11月		
MBC Shisaku 1号ファンド	17年12月	秋田市中小企業振興ファンド	19年11月
みちのく地域活性化ファンド	18年3月	東和地域活性化ファンド	19年11月
ふくい未来企業支援ファンド	18年3月	ふるさと連携応援ファンド	20年1月
えひめ地域活性化ファンド	18年3月	令和元年台風等被害広域復興支援ファンド	20年1月
ヘルスケア・ニューフロンティアファンド	18年8月	関西イノベーションネットワークファンド	20年4月
とうきょう中小企業支援2号ファンド	18年8月	近畿中部広域復興支援ファンド	20年7月
サクセッション1号ファンド	18年10月	みやこ京大イノベーション2号ファンド	20年10月
TOKYO・リレーションシップ1号ファンド	18年12月	ドーガン・リージョナルバリューファンド	20年12月
京大ベンチャーNVCC 2号ファンド	19年3月		

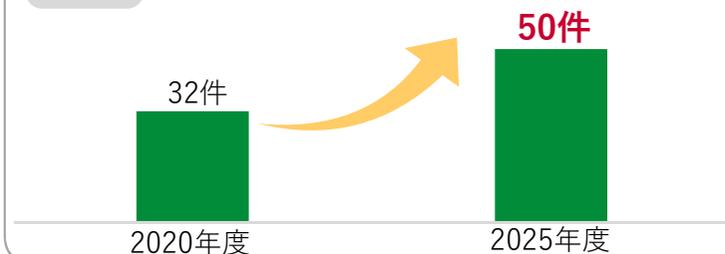
#### [ 地域ファイナンス（PFI） ] （2021年3月末日現在）

ファンド名称	スキーム	参加年月
鳥取県営水力発電所 再整備・運営等事業	PFI	20年7月
栃木県総合スポーツゾーン東エリア整備運営事業	PFI	20年8月

（参考）2021年3月末日までに投資した  
32ファンドの投資対象地域



#### KPI 地域活性化ファンド出資件数（累計）



## 重点課題② ～地域経済発展への貢献（3）～

■ 当行の業務基盤を「地域の金融プラットフォーム」と位置づけ、各地域の実情に応じた金融ニーズに応える。

- ・全国約3万2千台のATMネットワークを活用し、地域金融機関への当行小型ATMの設置、地域金融機関のキャッシュカードを当行ATMで利用した場合の顧客手数料無料化、等の施策をさらに推進。

### 当行ATMネットワークの活用

#### ATM設置数No.1のネットワーク

ATM設置台数 **約31,900台** うち小型ATM※ **約5,400台**

※ ファミリーマート等に設置

対象エリア等	ATM設置台数	対象エリア等	ATM設置台数
北海道エリア	1,814	東海エリア	3,885
東北エリア	2,805	近畿エリア	5,002
関東エリア	3,728	中国エリア	2,371
南関東エリア	1,727	四国エリア	1,345
東京エリア	3,205	九州エリア	3,291
信越エリア	1,385	沖縄エリア	266
北陸エリア	1,077		

#### 地域金融機関等とのWin-Winな関係の提携拡大

<提携金融機関数>

提携金融機関数 約1,300社

<プラットフォーム化行>

全国無料化 11行

地域限定・条件付無料化 5行

合計 16行

<小型ATM設置金融機関数>

小型ATM設置金融機関数 2行

#### 当行の組織基盤

対象エリア	貯金事務センター	パートナーセンター	店舗数
北海道エリア	1	4	1,469
東北エリア	1	6	2,523
関東エリア	1	5	2,553
南関東エリア		2	1,018
東京エリア	1	1	1,478
信越エリア	1	2	1,290
北陸エリア	1	3	827
東海エリア	1	4	2,339
近畿エリア	1	6	3,407
中国エリア	1	5	2,201
四国エリア	1	4	1,130
九州エリア	1	7	3,386
沖縄エリア	0	1	194
計	13	50	23,815

※店舗数には次のものを含んでいます。

(1) ゆうちょ銀行の直営店 (2) 銀行代理業を営む郵便局 (分室含む)

(3) 当行の銀行代理業務の委託を受けた日本郵便株式会社が当該業務を再委託している簡易郵便局

※移動郵便局 (山口県及び熊本県) の郵便局数 (2分室) については、上記計数に含まれません。

※数値は2021年3月末日現在



## 重点課題② ～地域経済発展への貢献（5）～

- 「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」という主要なミッション実現に向けた取組を強化する観点から、「地域リレーション部門」を新設。
- 同部門は、グループ連携も強化し、地域の情報を活用した、新たなビジネス機会の創出に挑戦。

### 推進態勢の強化

当行の  
3つの  
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。

ミッション  
に対応する  
事業部門

営業部門

地域リレーション部門  
(2021.4新設)

市場部門

信頼を支える高品質なシステム基盤、貯金事務センター等の事務処理態勢

お客さま本位の業務運営を担保するコンプライアンス・内部管理態勢

## 重点課題②、③ ～地域経済発展への貢献、環境の負荷低減～

- 当行はESG投資方針において、各種国際合意等に反する投資を禁止・抑制。一方、日本の地域活性化に貢献する観点から、地域へのリスクマネー供給に積極的に取り組む方針を明記。
- ESG投資方針については、企業向け相対融資業務に従事しておらず、運用資産の大半が流動性の高い国債や社債等の市場運用資産であるという当行の事業特性等を踏まえ、更なる高度化を検討。

### ゆうちょ銀行のESG投資方針

- ゆうちょ銀行の投資活動：高い社会的使命に照らし、公共性・社会性に反する投資は行いません。  
投資対象である有価証券等の資金調達使途に十分に留意の上、投資を実行します。

#### 積極的な推進

##### 積極的に推進

- 地域へのリスクマネーの供給

#### ネガティブ・スクリーニング

##### 投資の禁止

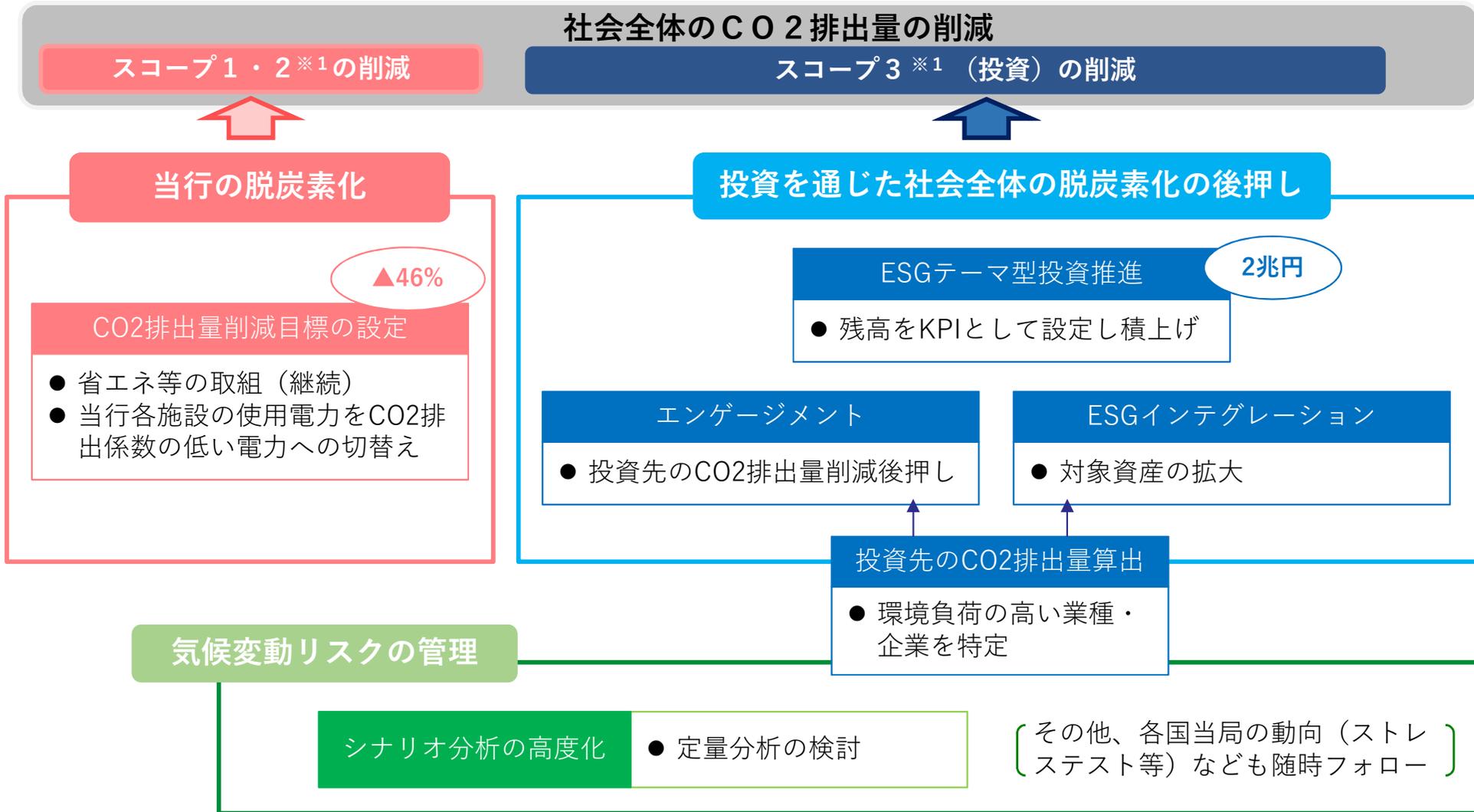
- 違法・公序良俗に反する事業
- ラムサール条約、ワシントン条約等の国際合意に違反する事業
- 児童労働・強制労働を行っている事業
- 石炭火力発電の新規建設
- 非人道的兵器製造企業

##### 資金到達使途に留意、 慎重に検討

- 石油・ガス採掘事業
- 炭鉱採掘事業
- パーム油開発事業
- 森林伐採を伴う事業

# 重点課題③ ～環境の負荷低減（１）～

- 中期経営計画では、自社のCO2排出量削減に加え、資金運用業務を通じた社会全体の環境負荷低減にも努める方針。
  - ・ 当行の主要なミッションとして「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」ことを明示。



開示の充実

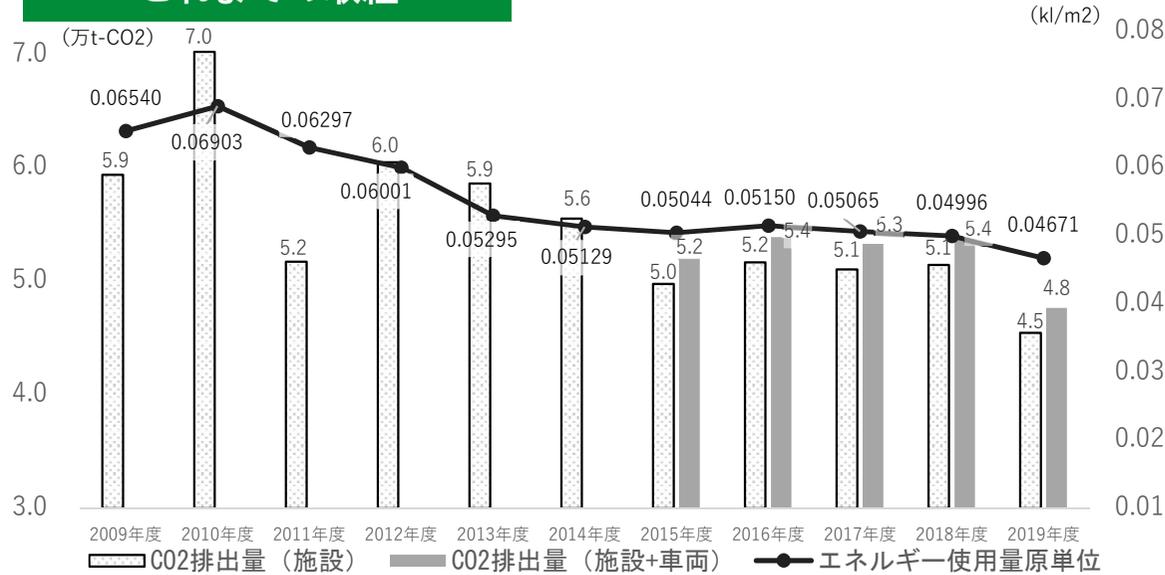
※1 スコープ1・2は当行の事業におけるCO2排出。スコープ3は当行の事業に関連する他社のCO2排出

# 重点課題③ ～環境の負荷低減（２）～

- 当行は自社のCO2排出量削減の観点から、2020年度のエネルギー使用量原単位を2009年度対比で▲25%削減する目標を立てて取り組んできた処。
  - ・ 2019年度実績では、▲28%削減と順調に進捗。
- 中期経営計画では、2050年のカーボンニュートラルを目指す方針を明確化。
  - ・ 当該方針と統合的な目標として、当行のCO2排出量を、2030年度までに2019年度対比で▲46%削減する目標KPIを設定。
  - － 当行が保有する各施設の使用電力を、CO2排出係数の低い電力に順次切り替える方針。

## 当行のCO2排出量削減

### これまでの取組



### CO2排出量削減のための取組

- ✓ 蛍光灯などのLEDへの切替
- ✓ ATMの更改
- ✓ 各拠点における省エネの取組
- ✓ 各電力会社におけるCO2排出量削減の取組

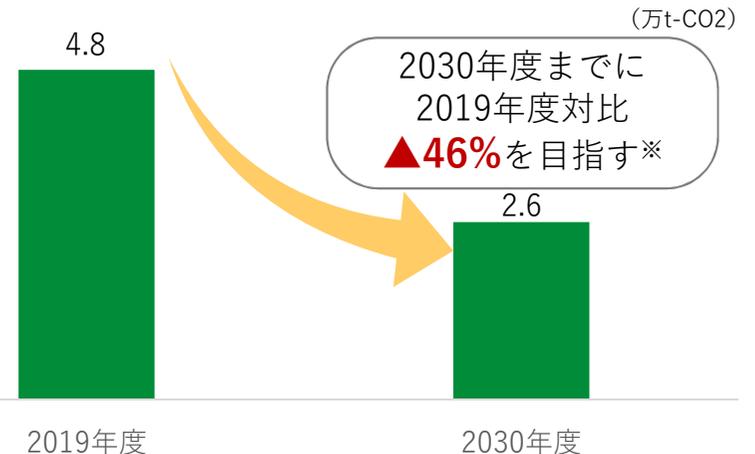
### 今後の取組

従来の取組  
継続

+

当行各施設の使用電力をCO2排出係数の低い電力への切替え等

KPI CO2排出量の削減



※ 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2019年度比▲46%）を達成できる水準。我が国における再生可能エネルギーの普及などカーボンニュートラル化が相当程度進むことが前提。当行としても、持てるリソースの活用によって、我が国および世界のカーボンニュートラル化を後押しする。

## 重点課題③ ～環境の負荷低減（3）～

- 資金運用業務を通じた社会全体の環境負荷低減については、ESGテーマ型投資の推進のほか、投資先選定にあたってのESGインテグレーション対象資産の拡大、投資先企業のCO2排出量等を踏まえたエンゲージメントの実施等に取り組む方針。

- ・ ESGテーマ型投資については、2025年度末の投資残高を2兆円まで拡大する目標KPIを設定。

### 投資先のCO2（GHG）排出量削減

#### これまでの取組

- 世界各国の企業などが発行するグリーンボンド等に投資し、持続可能な社会の形成に貢献
- 2021年3月末日時点で、ESGテーマ型投資残高を1.2兆円まで積上げ
- 一部の投資については、ESG要素も勘案した投資判断を実施

#### （テーマ型投資）個別投資事例

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  
株式会社三井住友銀行がアレンジャー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2020年7月に参加

日野川第一発電所



中津ダム



（写真は鳥取県庁HPより掲載）

#### 今後の取組

- ESGテーマ型投資残高のKPIを設定(2025年度末2兆円)
- ESGインテグレーション
  - ・ ESG要素も含めて投資先評価を行う運用資産の拡大
  - ・ 投資先のCO2排出量の算出、投資判断等への活用
- 投資先企業とのエンゲージメント
  - ・ 投資先企業のCO2排出量等を踏まえエンゲージメント先を選定
  - ・ エンゲージメント先のCO2排出量削減を後押し

#### KPI ESGテーマ型投資残高※



## 重点課題③ ～環境の負荷低減（４）～

- 当行は2019年4月に、TCFD提言に日本郵政グループ各社とともに賛同。
- 気候変動に係るリスクをトップリスクの一つに位置づけ、取締役会の監督のもと、各種施策に取り組むとともに、情報開示に努めてきている。
- 引き続き、当行の事業特性を踏まえ、シナリオ分析や気候変動リスク管理の高度化等に取り組む方針。

### TCFD提言への対応

#### ガバナンス

- 気候変動への対応方針の策定や取組状況を定期的に取り締役会まで報告し、取締役会が適切に監督する態勢を整備
- 気候変動課題を含むサステナビリティへの取組方針について、経営会議傘下のESG・CSR委員会、経営会議及び取締役会での議論を経て、新中期経営計画に組み込み

#### 戦略

- 気候変動関連の物理的リスク、移行リスク、機会を特定
  - ・ 物理的リスク：自然災害等に伴うATM等の毀損、投資先企業の信用リスクの増加等
  - ・ 移行リスク：規制強化による当行保有有価証券の価値低下等
  - ・ 機会：適切な取組・開示による資本市場・社会的評価の向上、投融資機会の増加
- シナリオ分析（定性分析）の実施
- 定量的な影響について、ポートフォリオ特性を踏まえ継続的に検討

#### リスク管理

- 気候変動等に係るリスクをトップリスクの一つに位置付け、当該リスクへの対応を経営計画に反映、定期的にコントロール状況を確認し、必要な対応を実施
- 各種国際合意等を踏まえた「ESG投資方針」に基づき国際分散投資を推進
- ESG投資方針の更なる充実に向けて今後も検討

#### 指標と目標

- 目標：当行CO<sub>2</sub>排出量の削減 ⇒ 30年度までに19年度比46%削減  
： ESGテーマ型投資残高 ⇒ 25年度末2兆円

## 重点課題④ ～働き方改革、ガバナンス高度化の推進（１）～

- 社員自らが自主的・自律的に成長・挑戦できる環境を整備し、社員一人ひとりの働きがいを向上。
- 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により、働きやすい職場環境を深化。  
・ 2025年度の目標KPIとして、女性管理職比率20%、育児休業取得率（性別問わず）100%、障がい者雇用率2.7%以上を設定。

### 社員の働きがいを向上

- 人材育成（キャリア形成支援）
  - ・ 年代別キャリアデザイン研修の新設
  - ・ セレクト型研修の新設（能動的な学習の選択肢の拡大）
  - ・ お客様の期待・信頼に応えるサービス提供に向けた人材育成
- 人材活用
  - ・ 社内公募による自主的・意欲的な職業選択、専門性の向上
  - ・ 拠点長への若年層社員の抜擢（研修の充実）
- 専門分野※1の人材確保・育成
  - ・ 専門コースでの新卒採用、専門人材の中途採用
  - ・ 他社への出向・資格取得支援等による育成推進

### ダイバーシティマネジメントの推進

- 女性活躍の推進
  - ・ ロールモデル紹介、次期管理者候補の育成等
- 健康経営の積極的な推進
  - ・ 生活習慣病の予防、メンタルヘルス対策等
- 育児・介護世代、病気治療者への活躍支援（オンラインツールの活用）
- 障がい者雇用の促進

### 柔軟な働き方の拡大、ハラスメントの根絶

- 柔軟な働き方の拡大・推進
  - ・ テレワークの拡充、フレックスタイム制の推進等
- ハラスメントの根絶
  - ・ 相談体制の強化、更なる理解浸透

### 各種実績（2020年度）

- 女性管理職比率※2 **15.7%**
- 育児休業取得率（性別問わず）**99.5%**
- 障がい者雇用率 **2.7%**
- 女性役員比率※3 **13.8%**
- 月平均時間外労働時間 **7.4時間**
- 平均年休取得率※4 **93.1%**

### 目標KPI（2025年度）

- 女性管理職比率 **20%※5,6**
- 育児休業取得率 **100%**  
（性別問わず）
- 障がい者雇用率 **2.7%以上**

※2 2021年4月時点

※3 2021年7月時点

※4 年間付与日数に対する年休取得日数の割合

※5 2026年4月までの達成目標

※6（日本郵政グループ目標）2031年4月1日の  
本社における女性管理者比率30%

※1 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

## 重点課題④ ～働き方改革、ガバナンス高度化の推進（２）～

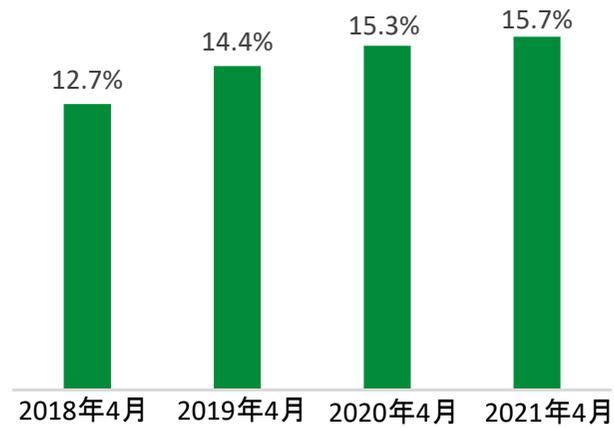
- ダイバーシティ・マネジメントの推進を強化するため、ダイバーシティ推進部を設置し、全行的な取組を推進してきた処。
- 当行では役員や管理者を含め、多くの女性社員が在籍しており、人材の多様性こそが競争力の源泉との考えの下、性別によらず働きやすい職場環境に向け、各種制度を整備。
- 各種研修の実施や対外的なネットワークの構築支援など、社員の声に耳を傾け、女性が一層活躍できる環境整備を推進。

### ダイバーシティマネジメントの推進①

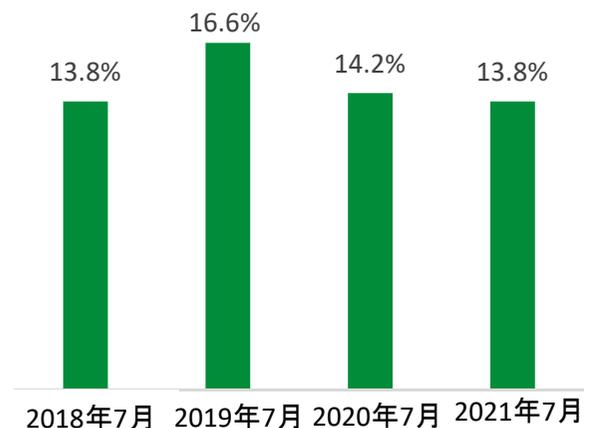
#### 女性の活躍

- 機会づくり
  - －活躍している社員の紹介、意欲向上セミナー 等
- 職場環境整備
  - －「ワークライフバランスガイドブック」「育児・仕事両立サポートガイド」など各種支援ツールの作成、配備
  - －テレワークの拡充、ベビーシッター・病児病後児保育等の利用補助等の実施
- 研修の実施
  - －役職者の早期育成、昇任意欲の醸成
- 対外的なネットワーク形成
  - －NPO法人 J-Winへの参加
  - －「働く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」への参加
- 「MSCI日本株女性活躍指数」への組み入れ

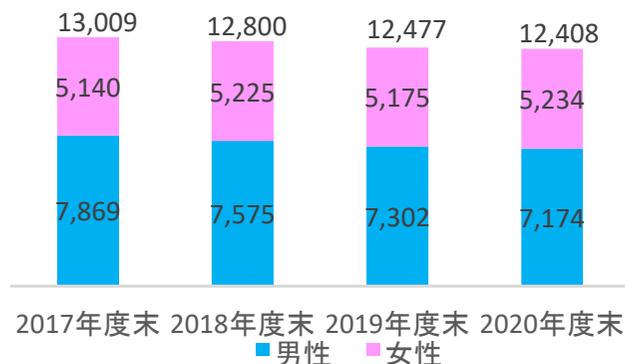
【女性管理者比率】



【女性役員比率】



【従業員数（人）】



【平均年齢（歳）】

	17年度末	18年度末	19年度末	20年度末
男性	44.6	45.0	45.4	45.9
女性	39.4	39.6	40.3	40.9
全体	42.5	42.8	43.3	43.8

【平均在職年数（年）】

	17年度末	18年度末	19年度末	20年度末
男性	21.3	21.6	22.0	22.5
女性	15.7	15.8	16.0	16.4
全体	19.0	19.2	19.5	19.9

※ ゆうちょ銀行から他社への出向者を除き、他社からゆうちょ銀行への出向者を含んでいます。また、臨時従業員は含んでいません。

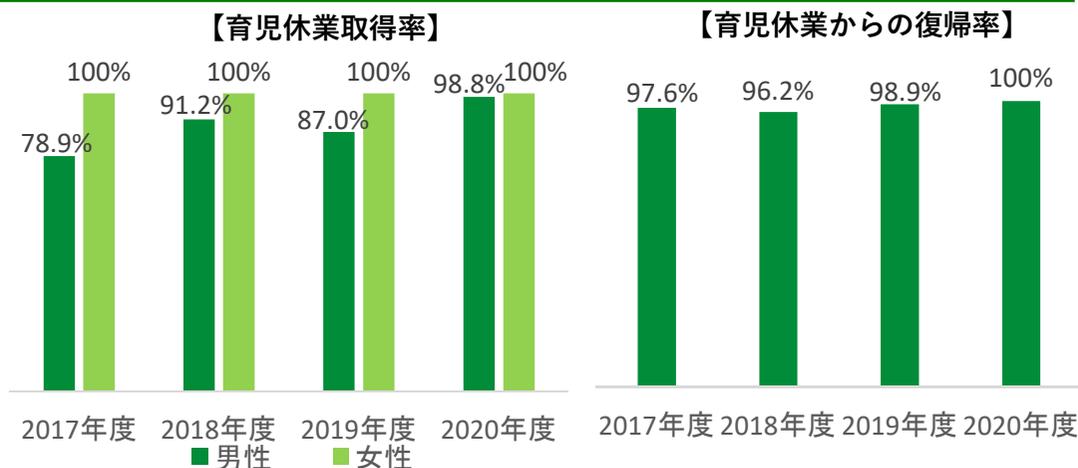
## 重点課題④ ～働き方改革、ガバナンス高度化の推進（3）～

- さまざまなライフステージごとに、法令で定められた基準を上回る支援制度を整備。
  - ・ 男性の育児休業の取得については、上司の声がけ、職場全体でのフォロー態勢の構築等、制度活用があたりまえとなるような職場環境づくりを推進。
- 多様なバックグラウンドの人材が、共によりよく理解して働ける職場環境の実現に向けた意識改革を推進。
  - ・ 障がいのある方の雇用を積極的に推進。
  - ・ LGBTに対する啓発活動をはじめとした人権啓発推進態勢を整備。

### ダイバーシティマネジメントの推進②

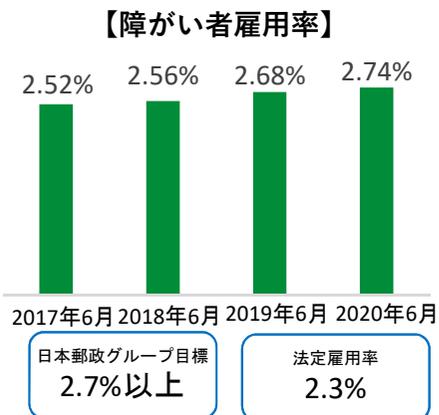
#### 育児休業の取得

- 男性の育児参画を積極的に推進
  - － 管理者を対象としたイクボス宣言・イクボス検定の実施
  - － 株式会社ワーク・ライフバランスが実施する「男性育休100%宣言」への賛同
- 男性育休100%に向けて、広報誌等での情報発信を実施
- 「ゆうちょパパ・ママ応援カード」の交付、各種研修の実施等



#### 障がい者雇用率

- 全国各地における障がいのある社員の活躍
- 障がいのある方への就労機会の提供
  - － ありがとうセンターの設置、運営
  - － 一部の貯金事務センターにおけるマッサージルームの設置（企業内理療師の雇用）、利用促進



#### LGBTへの取組

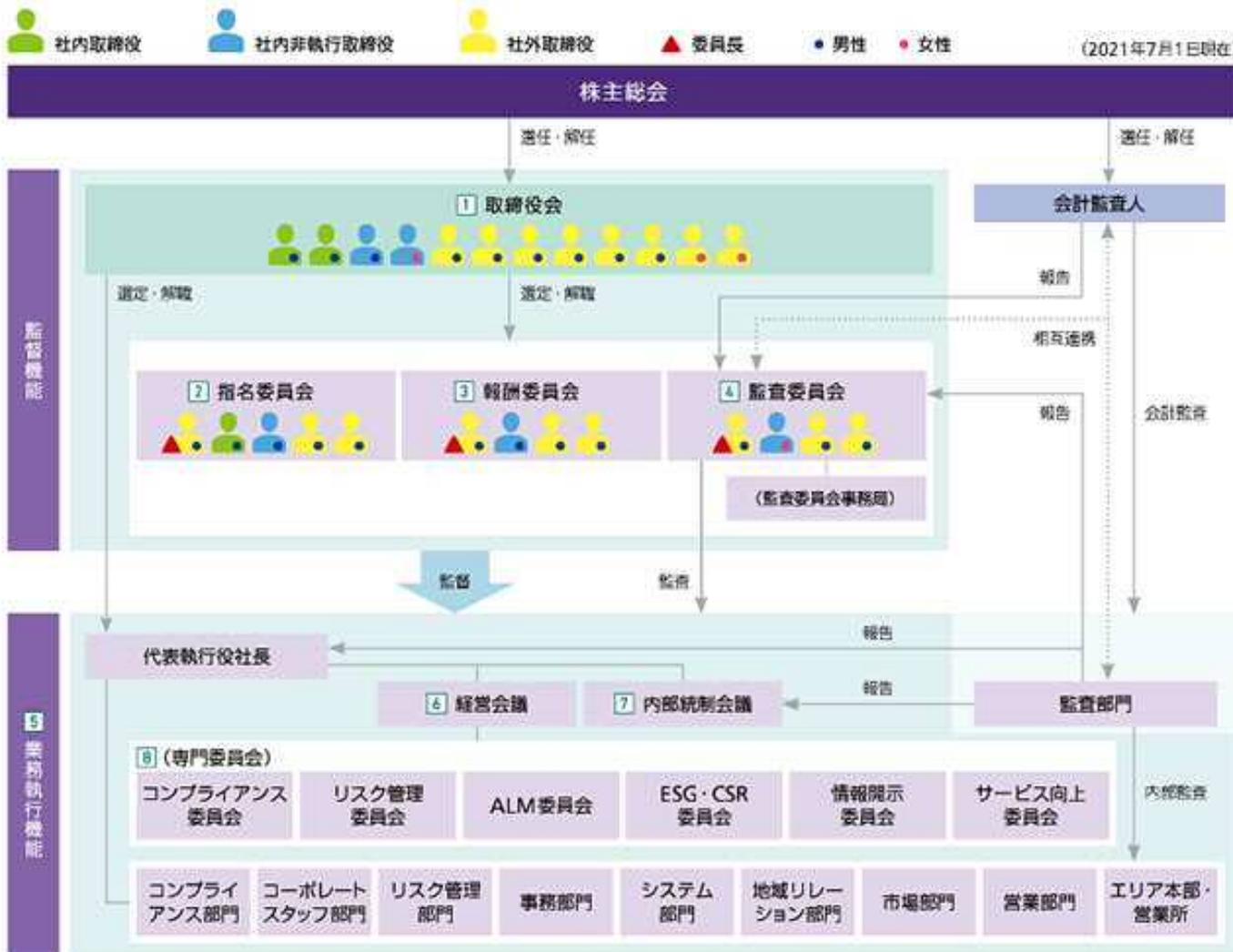
- 全社員を対象とした啓発活動、意識調査を実施、性的指向等にとらわれずに活躍できる職場環境を整備
- 「東京レインボープライド2021」への協賛
- 「PRIDE指標」ゴールドの取得



# 重点課題④ ～働き方改革、ガバナンス高度化の推進（４）～

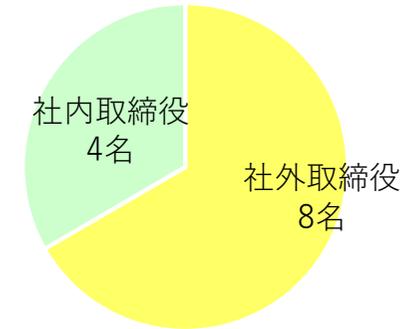
- 指名委員会等設置会社制度の下、取締役会の構成は、多様な経験と専門性を有する社外取締役が過半を占める状況。女性取締役比率は25%。
- 今後も、独立性・多様性・専門性のバランスのとれた取締役会を通じたガバナンス高度化を推進。

## コーポレートガバナンス体制



## 取締役会の構成 (2021年7月1日時点)

▶ 社外取締役比率：66%



▶ 女性取締役比率：25%

▶ 各委員会の委員長は全員社外取締役

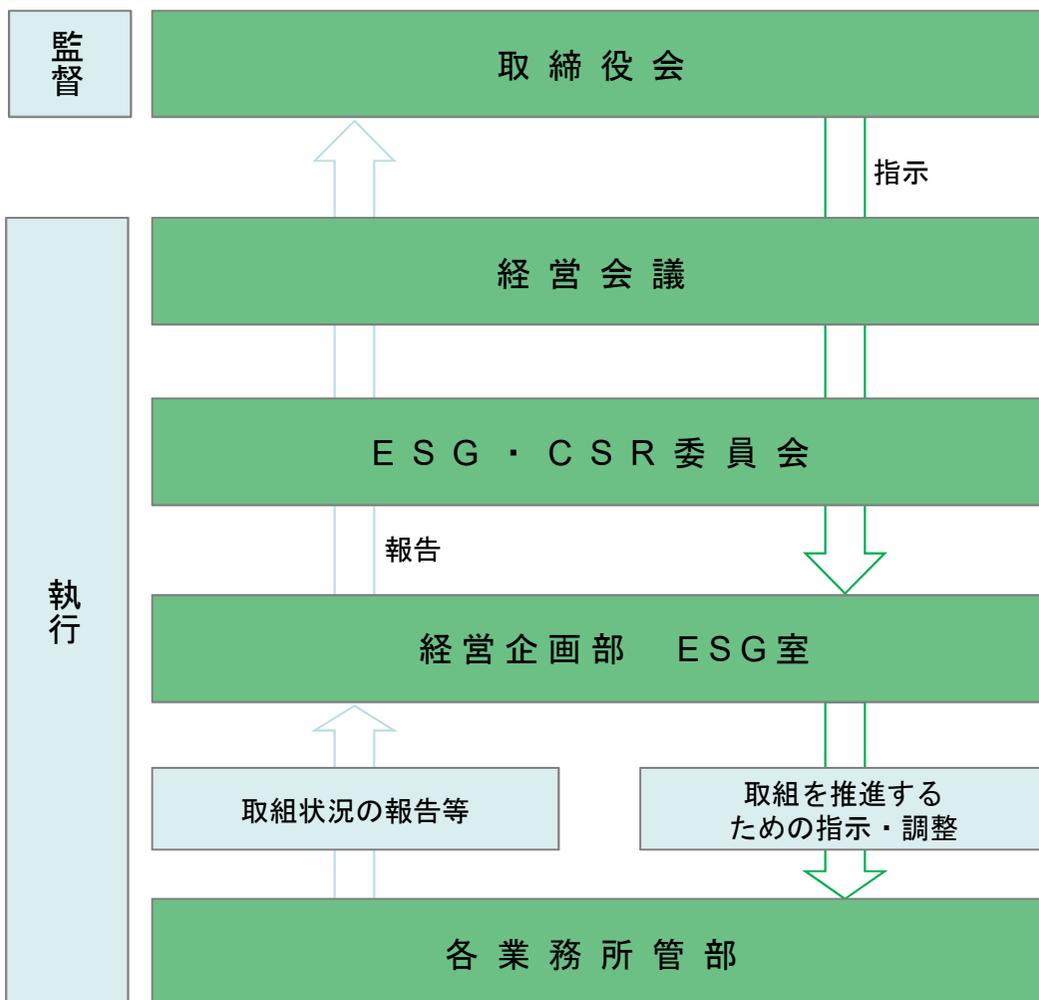
▶ 社外取締役の多様な専門性

経営	3名
人材育成	1名
財務・会計	1名
インターネットマーケティング	1名
法務	1名
金融	1名

## 重点課題④ ～働き方改革、ガバナンス高度化の推進（５）～

- 「ESG経営」の推進に当たり、「ESG・CSR基本規程」等を定め、ESG・CSRの位置づけや定義を明確化。
- 取締役会の監督・指示の下、「ESG経営」を経営戦略や具体的施策と一体的に推進する枠組みを整備。

### ESG経営推進体制



### 各種方針の下、ESG経営を推進

- ゆうちょ銀行ESG・CSR基本規程
- ゆうちょ銀行環境方針
- ゆうちょ銀行人権方針
- グループ調達活動に関する考え方
- コーポレートガバナンスの基本的考え方
- お客さま本位の業務運営に関する基本方針
- ESG投資方針 等

### 取締役・経営会議でESG経営を監督

- ESGの取組状況、推進状況を定期的に経営会議/取締役会まで報告し、ESGの監督体制を確保

## その他の取組 ①新型コロナウイルスへの取組

- 新型コロナウイルスの感染拡大を受け、感染拡大の被害を受けた企業への支援や医療への寄附を実施。
- 感染が収束していない状況下においても、お客さまと社員の安心・安全を確保しつつサービスを継続できるよう、業務継続態勢や社員の働き方を順次見直し。

### 新型コロナで被害を受けた企業への支援・寄附

- 新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けている企業への支援等を目的とした地域活性化ファンドへの参加。
- 日本郵政グループ4社で、医療従事者・医療拡大防止に関する活動の支援として、日本赤十字社に対し総額1億円の寄附を実施。

2020年度に出資したファンド	参加年月
近畿中部広域復興支援ファンド	2020年7月
ドーガン・リージョナルバリューファンド	2020年12月

### 医療従事者・医療拡大防止に関する活動の支援

日本赤十字社への寄附（日本郵政グループ合同）	1億円
------------------------	-----

### お客さまへのサービス提供（ビニールシート/デジタル化）

感染症が拡大する中でもお客さまが安心して利用できるサービス態勢を確保

#### 非対面/非接触型取引へのご案内

窓口へのビニールシートの設置

お客さまがご予約可能な制度（来店予約制度）の活用

Web相談（2021年5月開始）

### デジタルチャネル等の利用促進

お客さまや社員への感染拡大防止策として、ゆうちょダイレクト、ゆうちょ通帳アプリやATM等を活用した非対面取引へのご案内・利用促進を実施。

ゆうちょダイレクト



ゆうちょ通帳アプリ

### 業務継続態勢・社員の働き方の見直し・デジタル化

業務継続態勢を見直し、新型コロナウイルス感染拡大化においてもサービスを継続できる態勢を確保

#### 重要業務の継続

柔軟な人員配置

複数拠点によるバックアップ

#### 人事制度

テレワークの推進

フレックスタイム制の活用の推進

Web会議システムの整備 等

## その他の取組 ②社会貢献活動

- 環境保全や開発途上国の支援を目的とした寄附や、金融リテラシー向上への取組、環境保全活動を実施することで、お客さまや地域社会とともに、社会課題の解決に貢献。

### ゆうちょボランティア貯金

ゆうちょ銀行では「ゆうちょボランティア貯金」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。

寄附金は「世界の人びとのための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。

なお、2021年3月末時点で、取扱開始から累計3,434万円の寄附を実施。



### ゆうちょアイデア貯金箱コンクール

毎年開催している「ゆうちょアイデア貯金箱コンクール」について、参加点数に応じた金額を、公益財団法人日本ユニセフ協会、独立行政法人国際協力機構（JICA）、公益財団法人ジョイセフに寄附。開発途上国で貧困や病気に苦しむ子供たちのより良い生活に活用。



### ゆうちょエコ・コミュニケーション

「ゆうちょダイレクト+（プラス）」、「振替受払通知表Web照会サービス」等のサービスの他、ペーパーレス会議やタブレットの活用等による紙使用量の削減の成果の一部を全国の環境保全団体に寄附し、地域の持続的発展に資する活動を支援。

なお、開始から2021年3月末まで、累計1,950万円の寄附を実施。



### 環境保全活動

グループ合同で環境保全活動を実施。

活動名	実施年等
JP里山コミュニケーション	2018年10月以降
エコプロ2019への出展	2019年12月
JP子どもの森づくり運動 (東北復興グリーンウェイブ)	2008年以降 (2012年以降)

## Appendix ①前中期経営計画期間における取組の振り返り

- 前中期経営計画期間においては、ESG室の新設などの態勢整備を行ったほか、TCFD提言への賛同やESG投資方針の策定など社会課題解決に向けた基本方針も整備。また、各部署において、ESG・CSRを意識した取組を実施。
- 一方、外部評価の向上に向けて、情報開示や情報へのアクセシビリティの改善、目標値の設定等が課題。
  - ・新しい中期経営計画では、ESG関連の目標KPIを設定したほか、当行の業務特性を踏まえた開示充実に取り組む方針。

### 前中計期間における主な取組（2018-2020年度）

- 経営企画部内にESG室を新設（2020年4月）
  - －経営戦略と一体的にESG・CSRを推進する態勢を整備
- 地域活性化ファンドへの出資拡大等、地域ファイナンスの強化
  - －地域活性化ファンドは2018～2020年度20件、2016年の出資開始以来累計32件
- ATMプラットフォーム化推進、事務共同化開始
- TCFD提言への賛同（2019年4月）、提言に沿った取組の推進
- ESG投資方針策定、改定（2019年4月策定、2020年10月改定）
  - －地域へのリスクマネー供給を積極的に推進する一方、環境、国際合意に留意した投資を行う方針を明記
- ダイバーシティマネジメントの推進
  - －女性活躍の推進、育児休業等各種制度の整備を通じた働きやすい職場づくりに取組

### 外部評価（2020年度）

FTSE	「2.7」 5.0満点中
Dow Jones	「40」 ※パーセンタイルランキング、 100に近いほど高評価
Sustainalytics	「Medium Risk (25.8)」 5段階中3番目
MSCI	「B」 7段階中5番目
Vigeo Eiris	「-」 ※2020年 インデックス選定維持
CDP	「C」 8段階中5番目

## Appendix ②外部評価

- 当行株式会社は、2つのSRIインデックス銘柄に選定。また、「子育てサポート」「健康経営」「仕事と介護の両立」「LGBTへの取組」など働きやすい職場づくりへの取組も評価された処。

### インデックス組入状況

#### MSCI JAPAN EMPOWERING WOMEN INDEX (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.

**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



**Euronext Vigeo Eiris World 120 Index**  
VigeoEiris社により作成された、社会的責任の観点で優れた企業上位120位で構成されるインデックス

### 外部からの評価



**プラチナくるみん**  
「子育てサポート企業」として、より高い水準の取組が評価され厚生労働省から2019年2月に認定



**健康経営優良法人 2021**  
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



**トモニン**  
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、2016年11月に厚生労働省から認定



**「PRIDE指標」ゴールド**  
任意団体「work with Pride」による職場におけるLGBTなどへの取組に対する評価指標の最高評価の「ゴールド」を3年連続で受賞



**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4回日経スマートワーク経営調査」において、3.5星に認定



**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日経「SDGs経営調査」において、3.5星に認定

※ESG・CSRに関する詳細は、当行Webサイトの下記ページに掲載しております。

Web掲載場所 [https://www.jp-bank.japanpost.jp/csr/sri/csr\\_sri\\_index.html](https://www.jp-bank.japanpost.jp/csr/sri/csr_sri_index.html)

## Appendix ③社会との対話

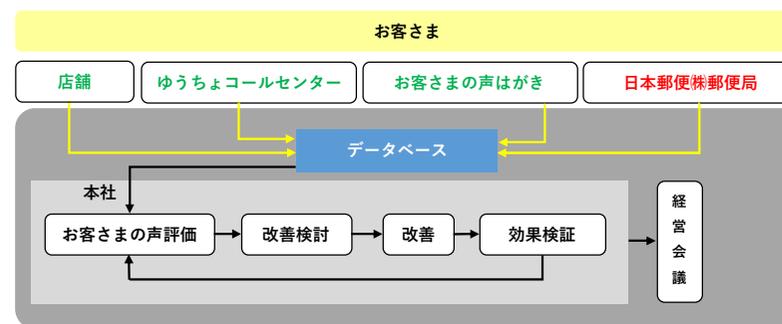
- 「お客様の声を明日への羅針盤とする『最も身近で信頼される銀行』を目指す」経営理念の下、お客様、地域社会、社員の声を経営に活かす取組を推進。

### 有識者ダイアログ



- 毎年日本郵政グループ全体で外部有識者との有識者ダイアログを開催
- 毎年の取組状況やグループに求められていること、今後目指すべき姿等につき意見交換を行い、その内容を各種取組に反映

### お客様の声を活かす仕組み



- 店舗やコールセンター、「お客様の声はがき」等にお寄せいただいたお客様の声を、2021年1月に新たに設置した本社お客様サービス統括部で一元的に管理、全社的に共有化し、商品・サービスの開発・改善に活用

### 地域社会との対話

- 地域に根差した金融機関であるために地域の金融機関や地方公共団体との対話を継続して推進
  - ・ 地域リレーション部門を新設し、地域社会との連携強化を一層推進

### 社員との対話

- 経営陣と社員との対話の場を複線的に設け、経営方針や課題に対する認識の共有・相互理解を推進
  - ・ フロントライン・ミーティングの実施
  - ・ 社長からのメッセージ動画の配信
  - ・ 社長直通ご意見箱の設置

# Appendix ④ESGデータ集（人事関連データ）

- 社員一人ひとりが内在する力を発揮し、組織としての総合力を高めていくため、働きやすい職場環境の整備に向けた各種取組を継続して実施。

## 健康経営への取組

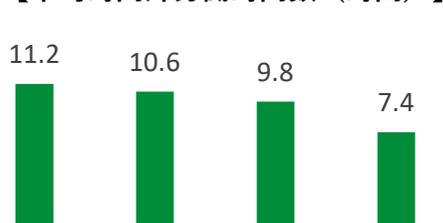
- 健康増進に対する取組
  - －産業保健スタッフと連携し全国各地で働く社員の健康保持増進のサポート、生活習慣病予防のための保健指導の実施
  - －運動プログラムの実施
- メンタルヘルス対策への取組
  - －「メンタルヘルスガイドブック」の作成、周知
  - －ストレスチェックの実施、相談窓口の設置

健康経営KPI	2019年度実績	2020年度実績	2021年度目標値
健康診断受診率	100%	100%	100%
特定保健指導受診率	100%	98%	100%
ストレスチェック受験率	94.4%	95.0%	100%

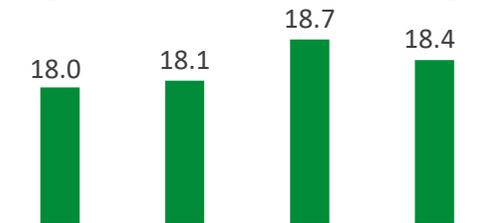
## 働き方改革

- 総労働時間の削減・生産性向上への取組
- 社員満足度（ES）調査
- 勤務形態の多様化
- 勤務間インターバル制度の運用

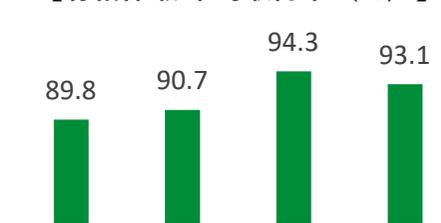
【平均時間外労働時間数（時間）】



【有給休暇 平均取得日数（日）】



【有給休暇 平均取得率（％）】



※ 平均時間外労働時間数は年度単位で集計した月平均時間外労働時間数。 ※ 年次有給休暇は1年度に15～20日発給（勤続年数により異なる）。  
 ※ 一人あたりの数値を算出。

## キャリア形成支援

- 専門分野※のOJT・メンター制度によるフォロー
- 階層別研修等の実施
- 自主的、自立的なキャリア形成を図る環境の拡充
- 自己啓発環境の提供
- 公正な人事評価・処遇の実施、イクボスの養成

※ 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。

