

Sustainability Report

2021



# Sustainability Report 2021

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
----------	----

### ESG・CSRマネジメント

ESG・CSRの考え方・推進体制	P3
ステークホルダーエンゲージメント	P5

### 重要課題とSDGs

重点課題(マテリアリティ)	P10
SDGs達成に向けた取り組み	P14

### 環境

環境マネジメント	P16
ゆうちょ銀行環境方針	P19
TCFD提言への対応	P20
CO <sub>2</sub> 排出量削減の取り組み	P27
ESG投資と環境に配慮したビジネス	P30
ESG投資方針	P33
ゆうちょ エコ・コミュニケーション (環境保全団体への寄附)	P35
環境に関する社会貢献活動	P43
環境教育コーナー	P46

### 社会

お客さま・マーケット	
お客さま本位の良質な金融サービスの提供	P50
お客さま本位の業務運営に関する基本方針	P56
障がいのあるお客さまへの対応	P59
お客さま保護	P63
災害・事故・新型コロナウイルスなどへの対応	P69

#### 地域社会

地域経済の活性化	P71
地域社会とのつながり	P76
次世代育成	P79
金融教育	P80
ゆうちょアイデア貯金箱コンクール	P84

#### 社員

役員対談	P86
社員座談会	P91
ダイバーシティ・マネジメント	P98
ワーク・ライフ・バランス・マネジメント	P105
キャリア形成支援	P114
健康経営への取り組み	P118

#### 人権・サプライチェーン

人権尊重	P122
ゆうちょ銀行人権方針	P126
サプライチェーンへの取り組み	P127

### ガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方	P129
コーポレートガバナンス体制	P132
コンプライアンス態勢	P139
利益相反管理方針	P145
反社会的勢力に対する基本方針	P147
リスク管理	P148
内部監査態勢	P156
税務に対する取り組み	P158
外部からの評価	P159

### ESG関連情報

ESG・CSRデータ集	P163
GRIスタンダード対照表	P177
SASB対照表	P191
ESG関連情報インデックス	P193
各種方針一覧	P196

### Disclaimer

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り組み状況をPDFでご覧いただくことができます。ただし、レポートは2021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ございます。

報告対象期間：2020年4月～2021年3月(一部、2021年4月以降の情報を含みます)

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、2021年3月31日現在のものです。

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。

参考ガイドライン：

- GRIスタンダード  
本レポートが参照しているスタンダードについては、P177に掲載している対照表をご覧ください。
- 環境省 環境報告ガイドライン 2018



# 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

日本郵政グループは郵政事業創業から150年を迎えました。2021年5月に公表した中期経営計画(2021年度～2025年度)では、「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」という存在意義にあらためて立ち返り、ゆうちょ銀行が対応すべき4つの重点課題(マテリアリティ)を設定しました。また、進捗をマネジメントしていくために重点課題(マテリアリティ)ごとに目標KPIを設定しました。

## ゆうちょ銀行の重点課題

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
   	   	   	   

### 関連情報

#### ▶ 重点課題（マテリアリティ）

お客さまに対しては、邦銀随一の顧客基盤と日本全国に広がる郵便局・ATMネットワークを生かして、安心・安全な金融サービスを提供していきます。また、「信頼を深め、金融革新に挑戦」をスローガンに、高品質なシステム基盤を備えた「地域の金融プラットフォーム」となることで地域経済発展への貢献を目指します。環境への取り組みとしては、2050年カーボンニュートラル実現に向けて、ゆうちょ銀行のCO2排出量を2030年度までに46%削減(2019年度比)することを目標として設定しました。今後、使用電力をCO2排出係数の低いものへと切り替えていくほか、本邦最大級の資金基盤を生かしてESGテーマ型投資を拡大していきます。そして、代表執行役社長直轄の「サービス向上委員会」を中心に継続的に組織風土改革に取り組むことで「お客さま本位の業務運営」を強化するとともに、働き方改革とガバナンスの高度化にもつなげていきます。

ゆうちょ銀行は、超高齢社会や地方経済縮小、気候変動、新型コロナウイルスの問題など、さまざまな社会課題の解決に向けた取り組みを加速し、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、これからもステークホルダーのみなさまの声に耳を傾け、「最も身近で信頼される銀行」であり続けます。

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



# ESG・CSR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。

### 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。

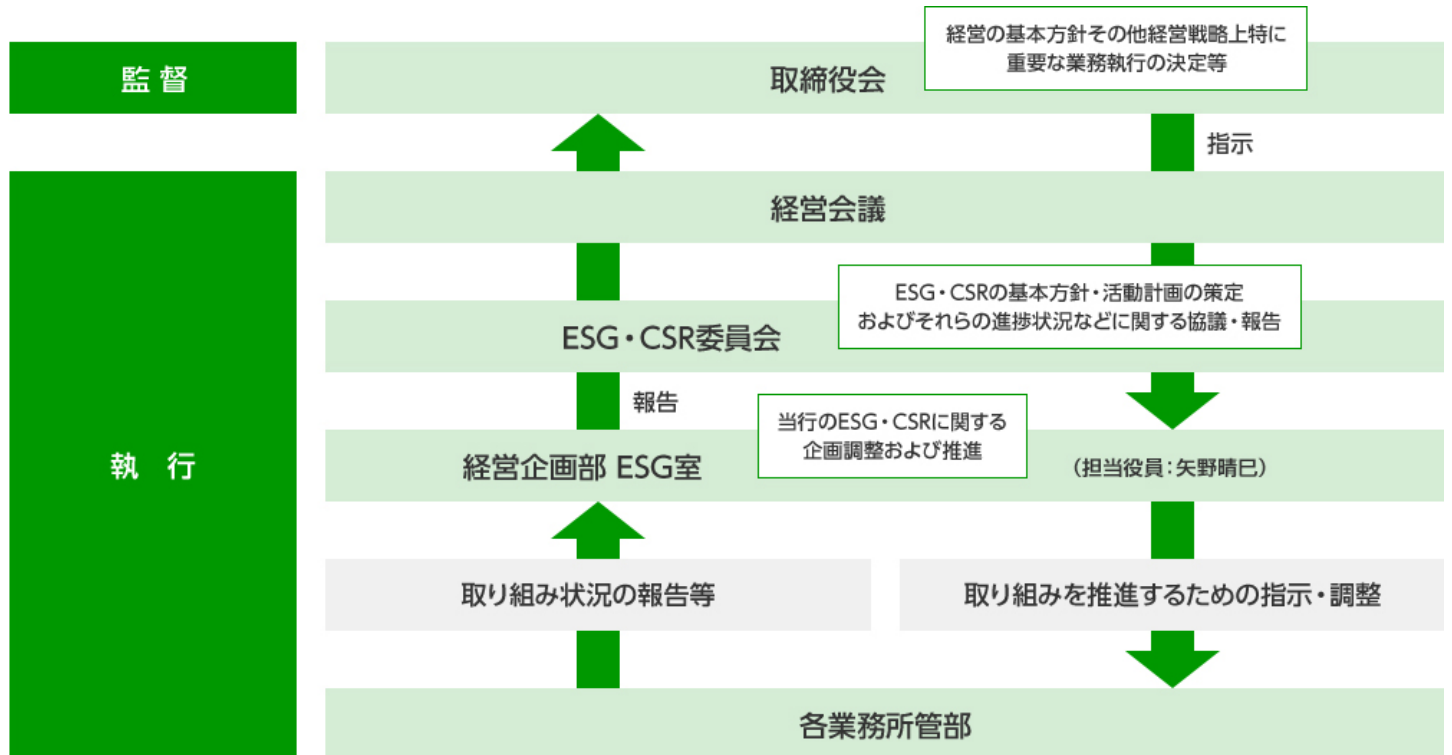
本邦最大級の機関投資家として、健全で収益性の高い運用を行うとともに、持続可能な社会の実現に貢献する。

企業価値の向上とSDGs等の社会課題解決の両立（ESG経営）

2021年度からの中期経営計画において、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を両立させていくことをゆうちょ銀行のESG経営とし、推進しています。

## ■ ESG・CSR推進体制

ゆうちょ銀行は、ESG・CSR委員会、経営会議および取締役会での議論を経て、2021年度からの中期経営計画（5年計画）にESG経営を組み込み、経営と一体として進めています。取り組み状況・KPIの進捗等は四半期に一度、取締役会に報告しています。



### 取締役会への主なESG・CSR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

### 関連情報

[日本郵政グループCSR基本方針](#)



# ステークホルダーエンゲージメント

- ▼ 基本的な考え方
- ▼ 第三者意見（サステナビリティレポート2021について）
- ▼ 有識者ダイアログ
- ▼ お客さまとのコミュニケーション
- ▼ 株主・投資家の皆さまとの対話
- ▼ 地域社会との対話

## 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（サステナビリティレポート2021について）



神戸大学大学院 経営学研究科教授  
國部 克彦 氏

大阪市立大学博士（経営学）。  
大阪市立大学助教授、神戸大学助教授などを  
経て、2001年から神戸大学大学院経営学研究  
科教授。2019年から神戸大学副学長。  
主著に、『創発型責任経営』（日本経済新聞  
出版社）、『アカウンタビリティから経営倫  
理へ』（有斐閣）などがある。

## マテリアリティを設定しESGを経営に取り込む

今年度の最大のポイントは、ゆうちょ銀行は、2021年度にスタートした中期経営計画において、マテリアリティを設定し、ESGを経営に取り込まれていることです。マテリアリティを特定するプロセスを実施され、4つのマテリアリティを設定されたことはESG経営に本格的に取り組む基盤として非常に重要です。マテリアリティは、企業にとっての重要性だけでなく、社会にとっての重要な課題の解決につながるべきものですから、今後はどのように社会に対しても価値創造できたかも説明して行ってほしいと思います。

## TCFD関係の開示を充実

近年、サステナビリティに関する情報開示の要求が世界的に強まっていますが、その中でもTCFDの開示要求は重要です。ゆうちょ銀行は、TCFD関係の情報開示を充実させています。2050年度のカーボンニュートラルへ向けた2030年度までのCO2排出の目標量を設定し、気候変動を目指したテーマ型投資を含めてESG投資の拡大も進めておられることは高く評価できます。今後は、ゆうちょ銀行の資金運用先の活動と気候変動問題を結び付けることができれば、大きな社会貢献ができるものと期待しています。

## ダイバーシティに関する積極的な活動

ゆうちょ銀行は、もともと女性の働きやすい職場であったと思いますが、そのアドバンテージを活かして、積極的なダイバーシティマネジメントを展開されています。現在、多くの会社が悩んでいることは、女性社員の昇進をめぐる様々な課題の解決です。その意味で「女性が管理職になること」についての対談は他社にも大いに参考になると思います。是非、ダイバーシティマネジメントの「ゆうちょ銀行モデル」を示していただき、日本企業のダイバーシティに貢献してほしいと思います。

## 災害・事故、高齢者や身体の不自由な方への対応

地域金融機関に求められる課題として、頻発する災害や事故に際しても対応できる機能や、高齢者や身体が不自由な方もストレスなく利用できる機能があります。これらの点についてのゆうちょ銀行の役割は非常に大きなものがあります。現在の取り組みをさらに展開して、認証技術のイノベーションなど革新的な分野にも積極的に挑戦してほしいと思います。

## 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](#) □

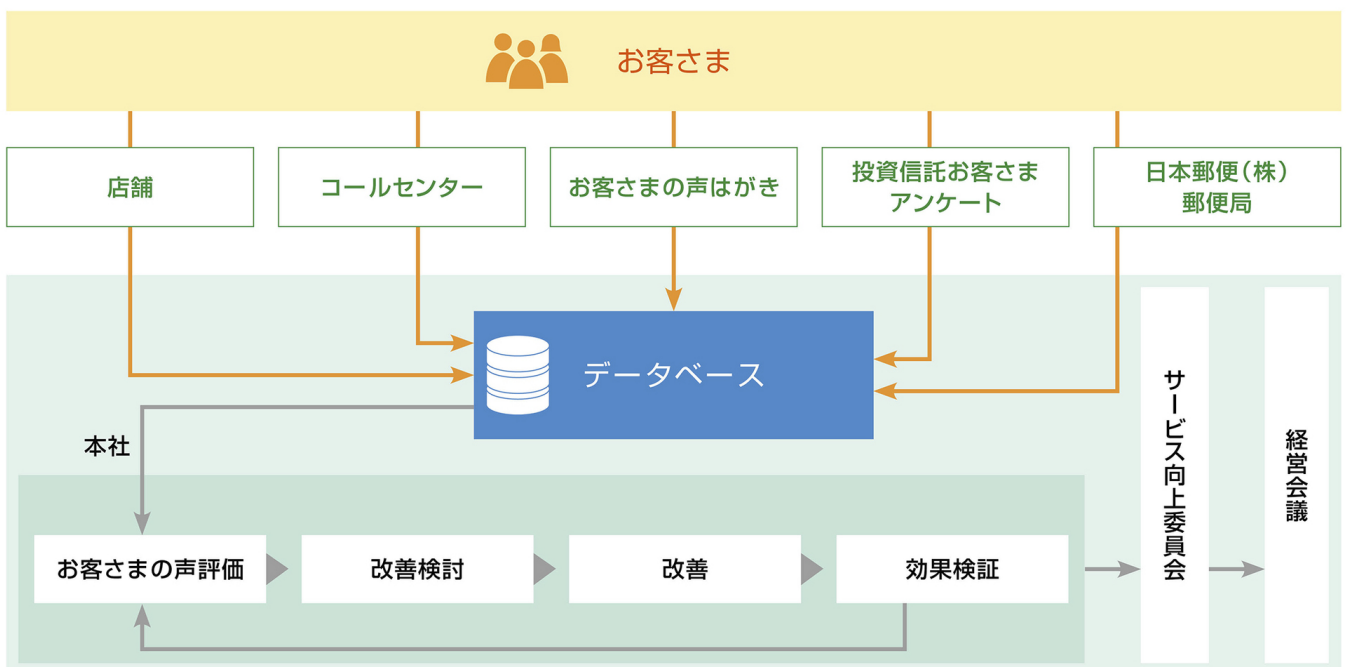


## ■ お客さまとのコミュニケーション

### ■ 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

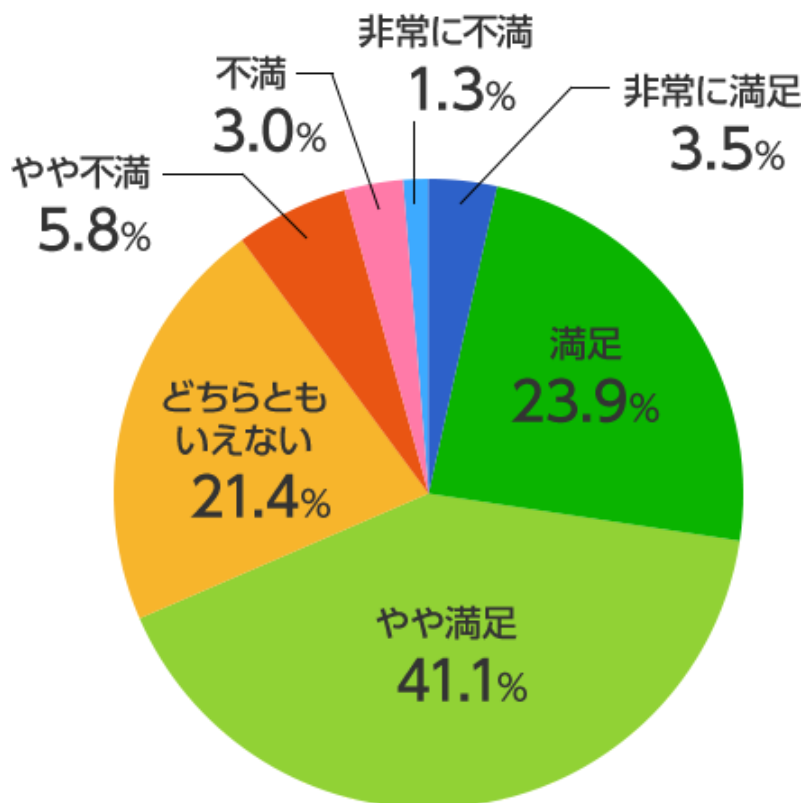


## ■ お客さま満足度調査の実施

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。2020年11月に実施した調査（第13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、69%<sup>※1</sup>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(2020年度)



## ■ お客さまの声からの改善事例

### お客さまの声

- ① ATMで通帳を繰り越しできるようにしてほしい
- ② 窓口で総合口座を開けたいが、外国人なので申込書類を日本語で記入するのが大変だ
- ③ 通帳を記帳しなくても、スマホで簡単に残高を確認したい

### 改善内容

- ① 通帳繰越機能付きのATMを導入（機器更改に合わせて順次導入予定）
- ② ご自宅等のパソコンで、総合口座開設に必要な申込書類を作成できる、多言語対応のシステムをWebサイトに導入
- ③ 通帳を記帳しなくても、現在高、入出金明細、収支を確認できる「ゆうちょ通帳アプリ」をリリース



## 株主・投資家の皆さまとの対話

ゆうちょ銀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。

2021年6月17日には、第15期定時株主総会を開催しました。当日は、ゆうちょ銀行Webサイトにおいて事前に株主さまからお受けしたご質問に回答するとともに、会場にお越しいただいた株主さま7名から8問のご質問および貴重なご意見をいただきました。

また、個人投資家の皆さまには、ゆうちょ銀行の特徴や事業戦略、株主還元などについてご理解いただくため、個人投資家向け説明会を開催しています。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンライン形式で開催し、計2回955名の方にご視聴いただきました。アナリスト・機関投資家の皆さまに対しては、半期ごとの投資家説明会や年間を通じた個別面談等により、ゆうちょ銀行の経営戦略等に関する意見交換を実施しています。2020年度の投資家説明会・個別面談は、動画配信やWeb会議、電話会議等、非対面で開催しました。

### 関連情報

▶ [ディスクロージャーポリシー](#)

▶ [IR情報](#)



株主総会(2021年6月17日開催)



個人投資家向けオンライン説明会  
(2021年1月26日開催 登壇者：常務執行役 新村真)

## 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。

# 重点課題（マテリアリティ）

▼ ESG経営の考え方 ▼ 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「ESG経営」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	<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 約<b>280</b>万口座 → <b>1,000</b>万口座</li> <li>つみたてNISA稼働口座数 約<b>13</b>万口座 → <b>40</b>万口座</li> </ul>	   
 地域経済発展への 貢献	<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<b>32</b>件 → <b>50</b>件</li> <li>事務共同化金融機関数 <b>3</b>機関 → 約<b>20</b>機関</li> </ul>	   
 環境の負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> <li>TCFD※1提言に沿った取り組み強化</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 <b>2019年度比▲46%</b> (2030年度目標)</li> <li>ESGテーマ型投資残高 約<b>1.2</b>兆円 → <b>2</b>兆円</li> </ul>	   

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
 <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 <b>15.7% → 20%</b></li> <li>育児休業取得率 <b>99.5% → 100%</b> (性別問わず)</li> <li>障がい者雇用率 <b>2.7% → 2.7%以上</b></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: 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。

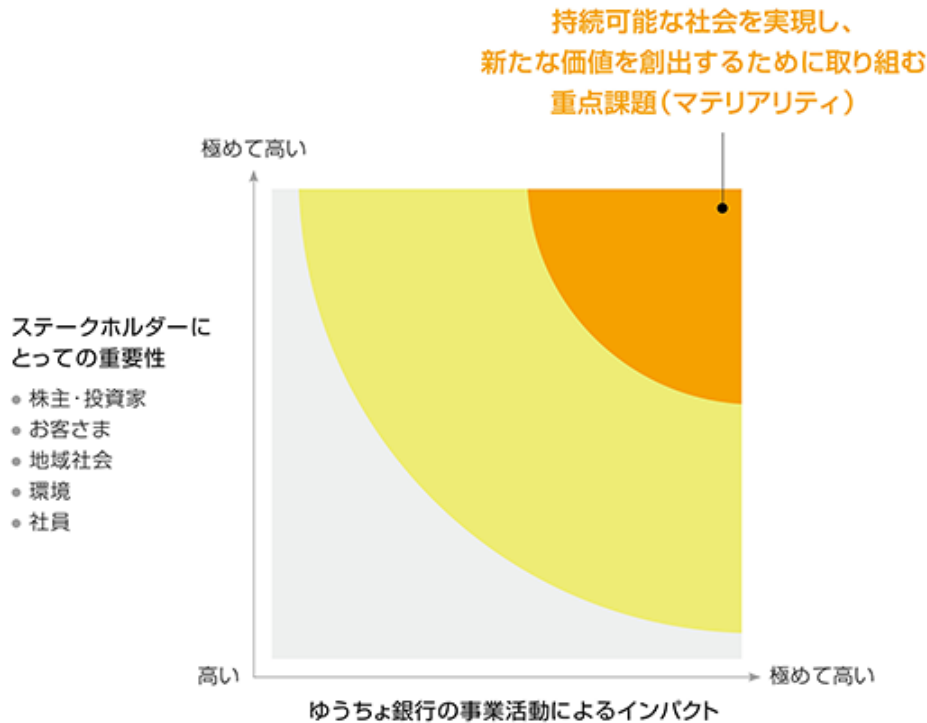
※5: Global Reporting Initiativeの略。サステナビリティ報告書のガイドラインを制定している国際的なNPO。

### ステップ2 対象とすべき社会課題の絞り込み

<ul style="list-style-type: none"> <li>ゆうちょ銀行の事業活動との関連性</li> </ul>	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>ステークホルダーとの対話</li> </ul>	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。



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

# SDGs達成に向けた取り組み

▼ 日本郵政グループの取り組み ▼ ゆうちょ銀行の取り組み

## 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

[国際社会の枠組みと日本郵政グループのサステナビリティ](#) 



## 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、ESG経営を推進しています。また、全社員向けにESG・CSR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ESG経営の取り組みと目標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）
<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提言に沿った取り組み強化</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%（2026年4月まで）※2</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: 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%

# 環境マネジメント

▼ 環境方針   ▼ 環境マネジメント   ▼ 調達における環境への配慮   ▼ 環境教育

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

### 環境負荷軽減への取り組み



## 調達における環境への配慮

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※を使用しています。

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。

※ 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。

### 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](#) □

## 環境教育

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、2020年度は全社員に対して研修を2回実施するとともに、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などし、業務における環境負荷削減の取り組みを推進しています。



# ゆうちょ銀行環境方針

▼ I 基本理念 ▼ II 基本方針

## 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。

# TCFD提言への対応

- ▼ 全体像 ▼ ガバナンス ▼ 戦略 ▼ リスク管理 ▼ 指標と目標

## 全体像

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<sup>※1</sup>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、対応の高度化を進めています。TCFD提言（2019年4月賛同表明）に沿った対応状況は以下のとおりです。

※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。

項目	推奨されている開示内容	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会が気候変動への対応方針策定や取り組み状況を監督</li> <li>「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</li> <li>ESG・CSR委員会、経営会議、取締役会での議論を経て、中期経営計画に気候変動課題を組み込んでいる</li> <li>気候変動を含む環境課題に関する取り組みを経営戦略と一体的に推進するために、経営企画部内にESG室を設置</li> </ul>
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及び潜在的な影響について開示する	<ul style="list-style-type: none"> <li>事象ごとにリスクと機会を評価(発生までの期間や影響度を特定)</li> <li>気候変動関連のリスクが当行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</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動等に係るリスクをトップリスクの一つと位置付け、リスクへの対応を経営計画に反映、定期的に確認・対応を行う</li> <li>気候変動の重要性の高いセクターや各種国際合意等を踏まえた投資に関する方針を定めた「ESG投資方針」に基づき国際分散投資を推進</li> </ul>
指標・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	<ul style="list-style-type: none"> <li>2050年カーボンニュートラル実現に向けて、2030年度までにCO2排出量を2019年度比で46%削減することを目指す(当行単体、スコープ1、2)</li> <li>2025年度末時点のESGテーマ型投資残高2兆円を目指す</li> </ul>



## 戦略

### ■ リスクと機会

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。

物理的リスク	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li></ul>
移行リスク	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li></ul>
機会	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul>

### ■ 定性分析（シナリオ分析）

気候変動関連のリスクがゆうちょ銀行のポートフォリオに及ぼす影響を把握するため、シナリオ分析を実施しました。

なお、ゆうちょ銀行のポートフォリオにおいて、気候変動による影響は運用資産の中心である有価証券に対して顕在化することが想定され、分析対象を債券および貸出を合わせた与信先としています。ゆうちょ銀行としては、貸出だけでなく、債券も含めた総合的な与信状況を基にシナリオ分析を行うことが、ゆうちょ銀行の気候変動のインパクトを計測する上で非常に重要であると認識しています。

分析にあたり、「ユーティリティ」、「資源・エネルギー」、「自動車」を重要性の高いセクターとして特定し、分析の対象としました。対象セクターが直面する「移行リスク」と「物理的リスク」に関する評価項目について、対象セクターの事業へのインパクト（潜在的に存在するリスクと機会）をCDP<sup>※2</sup>が情報開示している企業からの回答内容等から洗い出し、その重要度を評価しました。その結果、各セクターにおいて重要度の高い項目・パラメーターとして以下のとおり特定しています。

※2: 気候変動など環境分野に取り組む国際NGO。



リスクと機会の種類		項目	パラメーター例		
			ユーティリティ	資源エネルギー	自動車
移行リスク・機会	政策／規制	炭素税・炭素価格	炭素税	炭素税	炭素税
	業界／市場	エネルギーミックス等	電源構成	化石燃料事業への依存度	-
		顧客の行動変化	家庭における化石燃料エネルギー消費量	家庭における化石燃料エネルギー消費量	エンジン搭載車販売台数
	技術	低炭素技術の普及	-	CCS※3等の普及	電気自動車の普及率
物理的リスク	急性	異常気象の激甚化	洪水発生頻度	洪水発生頻度	洪水発生頻度

※3: CCS・・・「Carbon dioxide Capture and Storage」：排出されたCO2を大気に放出するのではなく、地中や海底などの別の場所に隔離し閉じ込める、回収・貯留技術

その上で、2つのシナリオを想定し、各セクターに大きな影響を及ぼすパラメーターがどのように各セクターおよび当行運用資産に財務影響を及ぼすのか定性的に分析しました。なお、シナリオについては、IEA（国際エネルギー機関）のWorld Energy Outlook2020のレポートに掲載されているSustainable Development Scenario(SDS)、Stated Policies Scenario(STEPS)などを活用し、2℃および4℃シナリオを用いています。

👉：当行の運用資産の価値が増加する可能性のある事象    👎：当行の運用資産の価値が毀損する可能性のある事象

	2℃シナリオ	4℃シナリオ
ユーティリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 再エネ普及による再エネ事業売上増</li> <li>👎 炭素税の導入・拡大、化石燃料資産の座礁化による費用増</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 化石燃料依存が継続し発電コスト減</li> <li>👎 異常気象激甚化への対応費用増</li> </ul>
資源エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 再エネ需要増に伴う再エネ技術への投資拡大による収益増</li> <li>👎 炭素税の導入・拡大による費用増、化石燃料事業の売上減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 化石燃料依存が継続し化石燃料売上増</li> <li>👎 異常気象激甚化への対応費用増</li> </ul>
自動車	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 電気自動車等の普及に伴う売上増</li> <li>👎 炭素税の導入・拡大による費用増、エンジン搭載車の売上減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>👉 現状の規制・市場環境が継続しエンジン搭載車の売上増</li> <li>👎 異常気象激甚化による修繕コスト増</li> </ul>

## ■ 定量分析

ゆうちょ銀行は、全国規模で業務を展開しており、直営店・郵便局等を中心に、全国にATM（約32,000台）や、窓口端末機等の設備を設置・保有していることから、これらの設備が洪水等の水災によって被害を受ける金額は、他の金融機関と比較して大きいと想定しています。そこで、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しましたが、約250億円（今後100年間累計）とゆうちょ銀行の財務への影響は限定的であると試算されました。

なお、今後の気候変動を想定した場合、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いることから、同時に被害を受けるリスクは少ないと考えています。

定量分析においては、ゆうちょ銀行の投融资先へ与える気候変動のインパクト（潜在的なリスクと機会）の重要性を認識しており、今後も分析結果等を踏まえ、定量的な影響については、ゆうちょ銀行のポートフォリオ特性を考慮した継続的な検討を進めていきます。また、分析結果をインテグレーションやエンゲージメントに活用もしていくことも検討していきます。

## ■ 気候変動の機会を捉えた投資実績例

気候関連に対する取り組みとして、リスクを適切に管理するだけでなく、気候変動によって生み出された新たな機会の拡大にも取り組んでいます。再生可能エネルギー事業等への融資やグリーンボンド等への投資を増加させることによって、持続可能な社会の実現に貢献していくことは、ゆうちょ銀行の重要な役割の一つと認識しています。

### 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

ゆうちょ銀行は、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ました。

「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、「グリーンボンド及びソーシャルボンド：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。

今回の三井住友銀行による「SDGs グリーンローン」組成にあたっては、外部評価機関の株式会社格付投資情報センターより、同社のグリーンローン評価である「R&I グリーンボンドアセスメント」において、最上位評価となるGA1を取得しています。



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 -

## リスク管理

ゆうちょ銀行では、気候変動等に係るリスクをトップリスクの一つと位置付けています。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ESG室が定期的にコントロール状況を確認した上で、必要な対応を行っています。

気候変動の重要性の高いセクターや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、更なる充実に向けて検討していきます。

## 関連情報

▶ [ESG投資方針](#)

## 指標と目標

ゆうちょ銀行では、CO2排出量の削減について、「エネルギー使用量原単位を2020年度までに2009年度比で25%削減することを目標としており、2020年度実績は30%削減と目標を達成しました。

### 施設におけるエネルギー使用量原単位 (kl/m<sup>2</sup>)

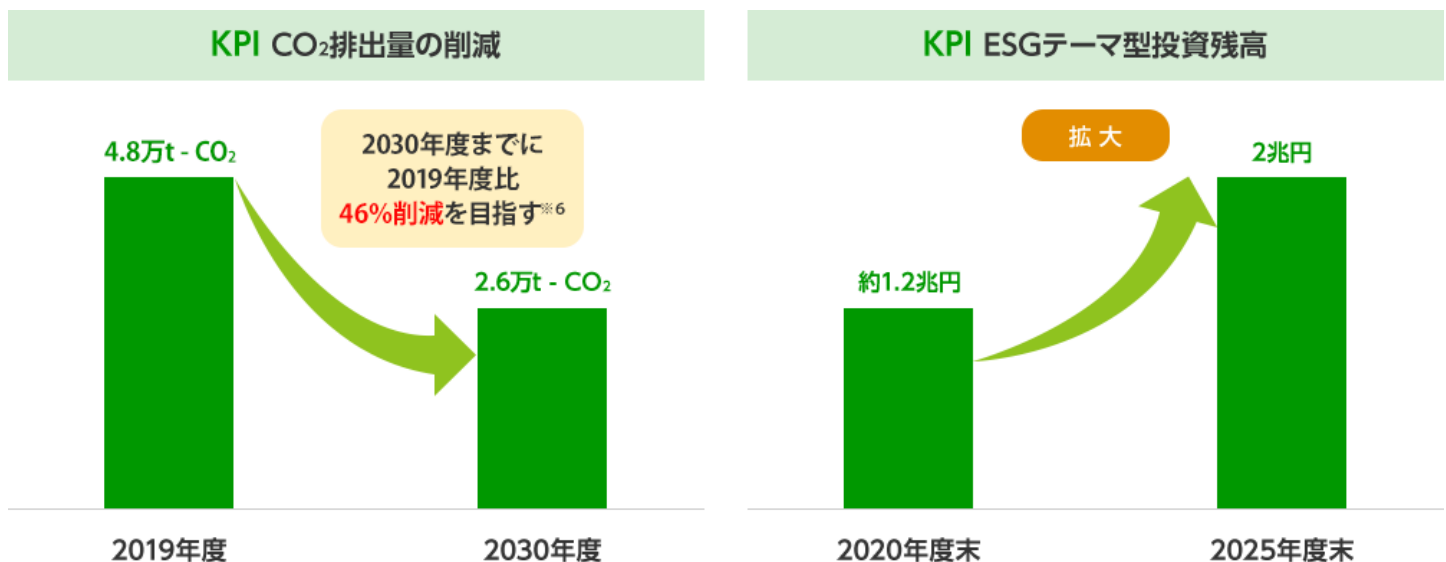
2009年度実績 (基準年度)	2020年度	
0.06540	目標0.04905 (25%削減)	実績0.04557 (30%削減)

2050年カーボンニュートラルの実現等、持続可能な社会の実現に貢献するため、2021年度に開始した中期経営計画では以下の目標を設定しました。

- ゆうちょ銀行が排出するCO2排出量<sup>※4</sup>を2030年度までに2019年度比46%削減 (4.8万t-CO<sub>2</sub>→2.6万t-CO<sub>2</sub>)
- ESGテーマ型投資残高<sup>※5</sup>2025年度末2兆円

※4: スコープ1+2 (当行単体)

※5: グリーン債、ソーシャル債 (パンデミック債含む)、サステナビリティ債)、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。



※6: 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。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。



# CO2排出量削減の取り組み

▼ 目標と実績   ▼ COOL CHOICEへの賛同   ▼ 第三者認証の取得

ゆうちょ銀行では、事業活動におけるCO2排出量削減に向け、取り組んでいます。

※ ゆうちょ銀行（単体）が自社の事業活動で排出するGHGはすべてCO2であることから、CO2排出量を把握・管理し、削減に取り組んでいます。

## 目標と実績

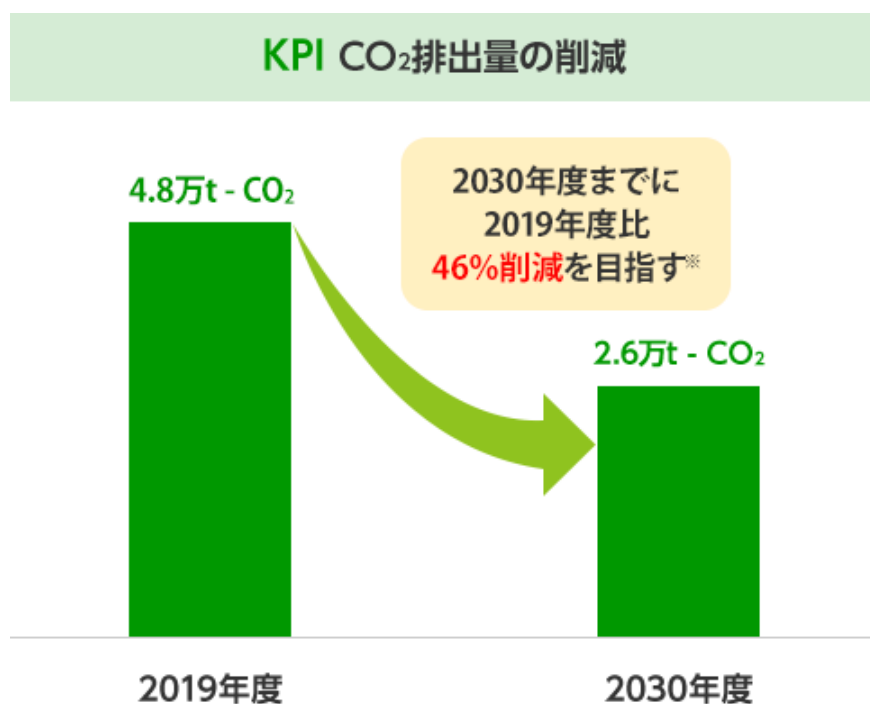
ゆうちょ銀行では、CO2排出量削減のための指標として、施設におけるエネルギー使用量原単位を2020年度に2009年度比で25%削減することを目標としてきました。2020年度実績は30%削減となり、目標を達成しました。

2021年度からは、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、当行のCO2排出量(スコープ1+2)を2030年度までに2019年度比で46%削減することを目標としています。当行のCO2排出量の約8割が電力使用に由来していることから、継続して省エネに取り組むほか、一部施設における電力の再生可能エネルギーへの切り替えなども進め、目標達成を目指します。削減状況については、年度ごとに取締役会に報告し、進捗を管理します。

### 施設におけるエネルギー使用量原単位（kl/m<sup>2</sup>）

2009年度実績（基準年度）	2020年度	
	目標	実績
0.06540	0.04905（25%削減）	0.04557（30%削減）

## 2030年度目標



※ 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年度対比▲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、も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。

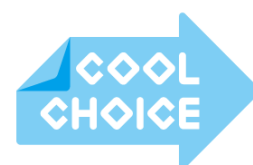
### 関連情報

- ▶ [TCFD提言への対応](#)
- ▶ [ESG・CSRデータ集「環境」](#)

[環境マネジメントシステム](#) □

## COOL CHOICEへの賛同

「COOL CHOICE」は、CO<sub>2</sub>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](#) □

## ■ 第三者認証の取得

ゆうちょ銀行では、2020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、日本郵政グループ一体で実施しており、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

[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 \(PDF/748KB\)](#) 

[2018年度 温室効果ガス排出量 検証報告書 \(PDF/767KB\)](#) 

# ESG投資と環境に配慮したビジネス

▼ ESG投資 ▼ 環境に配慮したビジネス

## ESG投資

ステークホルダーからの要請の高まりや、ゆうちょ銀行のTCFD提言への賛同などを踏まえ、「国際分散投資を進めるにあたって各種国際合意などに留意した投資を行う」ことを定めたESG投資方針を策定しています。

2020年10月には、この方針を改定し、石炭火力セクターの方針を厳格化しました。

また、ゆうちょ銀行は世界各国の企業などが発行するグリーンボンド等に投資しており、地球温暖化をはじめとした環境問題の解決に資するグリーンプロジェクトに使用されています。中期経営計画（2021年度～2025年度）では、こうしたESGテーマ型投資※残高を2025年度までに2兆円まで拡大する目標を設定しています。今後も適切なリスク管理のもと、運用資産の収益向上を図る中で、グリーンボンドへの投資などを通じ、持続可能な社会の形成に寄与していきます。

※ グリーン債、ソーシャル債（パンデミック債含む）、サステナビリティ債、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

### 関連情報

▶ ESG投資方針



## 関連情報

▶ TCFD提言への対応「気候変動の機会を捉えた投資実績例」

# 環境に配慮したビジネス

## ■ 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月以降の入出金明細が対象。（2021年2月以前の入出金明細は最大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



## ■ 環境保全団体への寄附「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）」、「振替受払通知票Web照会サービス」など、便利で紙使用量削減につながるサービスを多くのお客さまにご利用いただくことで、削減された紙使用量分のコストの一部を、地域住民と共に環境保全に取り組む全国の団体（認定NPO法人等）に「ゆうちょ エコ・コミュニケーション」として寄附しています（2017年度開始。全27団体、寄附累計1,950万円）。



### 関連情報

▶ [ゆうちょ エコ・コミュニケーション（環境保全団体への寄附）](#)

## ゆうちょ エコ・コミュニケーションの仕組み

### 地域環境保全につながる紙削減の取り組み

ゆうちょダイレクト+（プラス）

振替受払通知票Web照会サービス

ペーパーレス会議や電子稟議利用 等

紙削減分の  
一部を寄附

削減分

### 地域の環境保全活動を担う次世代育成に貢献



おおいた環境保全フォーラム（大分県）「海岸清掃活動」



おきなわグリーンネットワーク（沖縄県）「植栽活動」

# ESG投資方針

- ▼ ゆうちょ銀行の投資活動
- ▼ 日本の地域活性化への貢献
- ▼ 国際合意への賛同
- ▼ 石炭火力発電
- ▼ その他の留意すべきセクター
- ▼ 非人道的兵器製造企業
- ▼ ステークホルダー・エンゲージメント
- ▼ ガバナンス

## | ゆうちょ銀行の投資活動

ゆうちょ銀行は、その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。また、投資対象である有価証券等の資金調達用途に十分に留意の上、投資を実行します。

## | 日本の地域活性化への貢献

ゆうちょ銀行は、我が国の地域活性化に資する観点から、地域へのリスクマネーの供給に積極的に取り組んでまいります。

## | 国際合意への賛同

ゆうちょ銀行は、国際合意である持続可能な開発目標（SDGs）やTCFDへ賛同する立場から、国際分散投資を進めるに当たっては、以下の事業を資金調達用途とする投資は行いません。

- 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<sup>(※)</sup>
- 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。

## 石炭火力発電

国際分散投資を進めるに当たっては、石炭火力発電事業について、石炭火力発電所の新規建設を資金調達使途とする投資は行いません。

但し、国際的ガイドラインや当該国のエネルギー政策等を踏まえ、温室効果ガスの低排出型等の経済・社会の発展に貢献する案件については、投資を行うことがあります。

## その他の留意すべきセクター

国際分散投資を進めるに当たっては、以下の事業・セクターについて、その資金調達使途に照らし、慎重な検討を行ってまいります。

- ア) 石油・ガス採掘事業
- イ) 炭鉱採掘事業
- ウ) パーム油農園開発事業
- エ) 森林伐採を伴う事業

## 非人道的兵器製造企業

国際分散投資を進めるに当たっては、クラスター弾製造企業をはじめ、非人道的兵器を製造する企業については、投資を行いません。

## 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、今後も高度化を図ってまいります。

## ガバナンス

本方針は、経営会議等の各種会議での議論を経て、制定・改正しております。今後も、定期的なレビューを行うことにより、高度化を図ってまいります。

# ゆうちょ エコ・コミュニケーション (環境保全団体への寄附)

▼ 「ゆうちょ エコ・コミュニケーション」とは ▼ 2017年度 寄附先団体一覧・寄附先活動紹介

## 「ゆうちょ エコ・コミュニケーション」とは

株式会社ゆうちょ銀行は、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、環境保全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附し、活動を支援いたしました。

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ます。

### (参考) ゆうちょダイレクト+ (プラス) について

現金の預け入れと払い戻しはキャッシュカードで、入出金明細照会や現在高照会等はゆうちょダイレクト上で行います。紙の通帳を発行しない代わりに、入出金明細を最大15か月間確認できます。

### 関連情報

▶ [ゆうちょダイレクト+ \(プラス\) について](#)

## ■ 寄附先団体一覧（寄附実施：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	<a href="#">特定非営利活動法人 シマフクロウ・エイド</a> □
2	東北エリア	宮城県	<a href="#">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</a> □
3	関東エリア	栃木県	<a href="#">特定非営利活動法人 足尾に緑を育てる会</a> □
4	東京エリア	東京都	<a href="#">特定非営利活動法人 ふるさとの森づくりセンター</a> □
5	南関東エリア	神奈川県	<a href="#">特定非営利活動法人 暮らし・つながる森里川海</a> □
6	信越エリア	新潟県	<a href="#">特定非営利活動法人 かみえちご山里ファン倶楽部</a> □
7	北陸エリア	石川県	<a href="#">特定非営利活動法人 河北潟湖沼研究所</a> □
8	東海エリア	静岡県	<a href="#">特定非営利活動法人 サンクチュアリエヌピーオー</a> □
9	近畿エリア	京都府	<a href="#">特定非営利活動法人 加茂女</a> □
10	中国エリア	広島県	<a href="#">特定非営利活動法人 西中国山地自然史研究会</a> □
11	四国エリア	愛媛県	<a href="#">特定非営利活動法人 由良野の森</a> □
12	九州エリア	大分県	<a href="#">特定非営利活動法人 おおいた環境保全フォーラム</a> □
13	沖縄エリア	沖縄県	<a href="#">特定非営利活動法人 おきなわグリーンネットワーク</a> □

※各団体のサイトを別ウィンドウで開きます



## 2017年度 寄附先団体一覧・寄附先活動紹介

過去の寄附先団体・寄附先団体の活動がご覧いただけます。

### ■ 寄附先団体一覧（寄附実施：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	<a href="#">特定非営利活動法人 サロベツ・エコ・ネットワーク</a> □
2	東北エリア	山形県	<a href="#">認定NPO法人 ひらた里山の会</a> □
3	関東エリア	栃木県	<a href="#">特定非営利活動法人 オオタカ保護基金</a> □
4	東京エリア	東京都	<a href="#">特定非営利活動法人 自然環境アカデミー</a> □
5	南関東エリア	神奈川県	<a href="#">特定非営利活動法人 小網代野外活動調整会議</a> □
6	信越エリア	新潟県	<a href="#">特定非営利活動法人 ねっとわーく福島潟</a> □
7	北陸エリア	福井県	<a href="#">特定非営利活動法人 中池見ねっと</a> □
8	東海エリア	静岡県	<a href="#">特定非営利活動法人 桶ヶ谷沼を考える会</a> □
9	近畿エリア	滋賀県	<a href="#">特定非営利活動法人 びわ湖トラスト</a> □
10	中国エリア	島根県	<a href="#">特定非営利活動法人 自然再生センター</a> □
11	四国エリア	徳島県	<a href="#">特定非営利活動法人 新町川を守る会</a> □
12	九州エリア	福岡県	<a href="#">特定非営利活動法人 エコけん</a> □
13	沖縄エリア	沖縄県	<a href="#">特定非営利活動法人 夏花</a> □

※各団体のサイトを別ウィンドウで開きます

## ■ 寄附先活動紹介

2018年1月～12月に、寄附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が目的としています。』

「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。』



### 自然環境アカデミー（東京都福生市）

『八王子滝山里山保全地域における保全活動の充実を図り、さらなる里山景観の復元と生態系の保全を進めることを目的としています。

「里山景観復元活動」、「動植物調査」等を実施し、効率的に里山の復元や維持管理に取り組むことができました。』



### 小網代野外活動調整会議（神奈川県横浜市）

『小網代の森の継続的な生物多様性保全を目的としています。

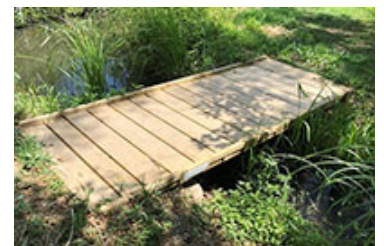
「小網代の森のボランティアウォーク」等を実施し、活動に参加した多くの市民の意識を深めてもらうことができました。』



### ねっとわーく福島潟（新潟県新潟市）

『サワオグルマをはじめとする湿性植物の保護と市民が親しむ水辺・水田環境の充実を目的としています。

「福島潟自然学習園の整備」、「観察会の開催」、「調査活動」に多くの市民が取り組んだ結果、木道整備等ができました。』





## 中池見ねっと（福井敦賀市）

『ミニ田んぼサポーターを増やし、ボランティアリーダーとなる人材を育成することを目的としています。

「水田生態系保全活動」、「中池見の生き物ハンドブック製作」を通じて、サポーター親子が増え、子どもたちに生き物と触れ合える機会を提供することができました。』



## 桶ヶ谷沼を考える会（静岡県磐田市）

『ベッコウトンボを守ることは桶ヶ谷沼を守ることであり、人間の住みやすい環境を守ることであるため、ベッコウトンボの個体数を指標として、桶ヶ谷沼を守ることを目的としています。

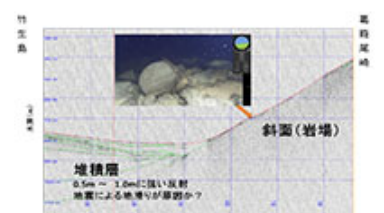
「調査活動」、「保護増殖のための活動」、「天敵であるアメリカザリガニ対策」等を通じて、多くの市民に、一度壊れた自然を回復させることは膨大な時間と地道な努力が必要なことを理解してもらうことができました。』



## びわ湖トラスト（滋賀県大津市）

『びわ湖の環境をリアルタイムでモニタリングし、可能な限り多くの市民と情報を共有すると共に、必要に応じて湖底の清掃活動を行うことを目的としています。

「びわ湖湖底調査」、「びわ湖内・湖上の様子のインターネット配信」、「びわ湖の清掃活動」、「啓発活動」等を実施することで、多くの学生・市民にびわ湖の清掃活動の重要性を再認識してもらい、世代間の議論を通してびわ湖の価値を再発見してもらうことができました。』



## 自然再生センター（島根県松江市）

『地域住民、専門家、行政と連携し、中海の資源（恵み）を循環させ、中海の環境保全を行い、地域産業を発展させることを目的としています。』

「小学校での中海の学習とオゴノリ刈りと畑作業の体験」、「インターンシップ」等を通じて、オゴノリを刈るだけではなく多くの学生・市民に、中海への関心や誇りをもっ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したい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。

## 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 ▼ 環境教育 ▼ グループにおける環境保全活動

### 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されています。

JICAへの寄附

4,062万円

(取り扱い開始から2020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<sup>(※1)</sup>の使用、グリーン電力証書<sup>(※2)</sup>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](#) □

## ■ 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](#) □

## ■ 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](#) 

## ■ 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

## ▼ 内容紹介

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！



 <b>考えてみよう!</b>	1エコちよ
 <b>調べてみよう!</b>	1エコちよ
 <b>やってみよう!</b>	2エコちよ



ひらけ 日付	エコな行動	エコちよ	
		こんかい 今回	ごうばい 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	みんなのできるエコ活動を考えた。	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。



せいひん せいひん  
製品に付いているエコラベルを  
調べてみよう!

かんきょう ふたん すく せいひん せいひん  
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よう。



**エコマーク**  
かんきょう ふたん すく  
環境に負担が少ない  
せいひん  
製品



**PETボトル  
再用品**  
ペット すいしょう  
PETボトルリサイクル推奨マーク  
ペット せいひん げんりょう  
PETボトルを原料と  
した製品



**牛乳パック再用品**  
ぎゅうにゅう さいりょうひん  
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  
こし りょう せいひん  
古紙を利用した製品



**国際エネルギー  
スター**  
しょうひでんりょく すく  
消費電力の少ないOA  
きき  
機器

で とき お  
お出かけの時にエコに良いことを  
やってみよう!

くるま で しいおーずーにさんかたんそ へ  
車から出るCO<sub>2</sub>(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大切。  
ろせん てつどう こうきょうこうつうきかん  
路線バスや鉄道などの公共交通機関や  
じてんしゃ りょう  
自転車を利用しよう。





# 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
- ▼ 日本郵政グループの「お客さまの信頼回復に向けた約束」
- ▼ お客さま本位の業務運営
- ▼ 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](#) 

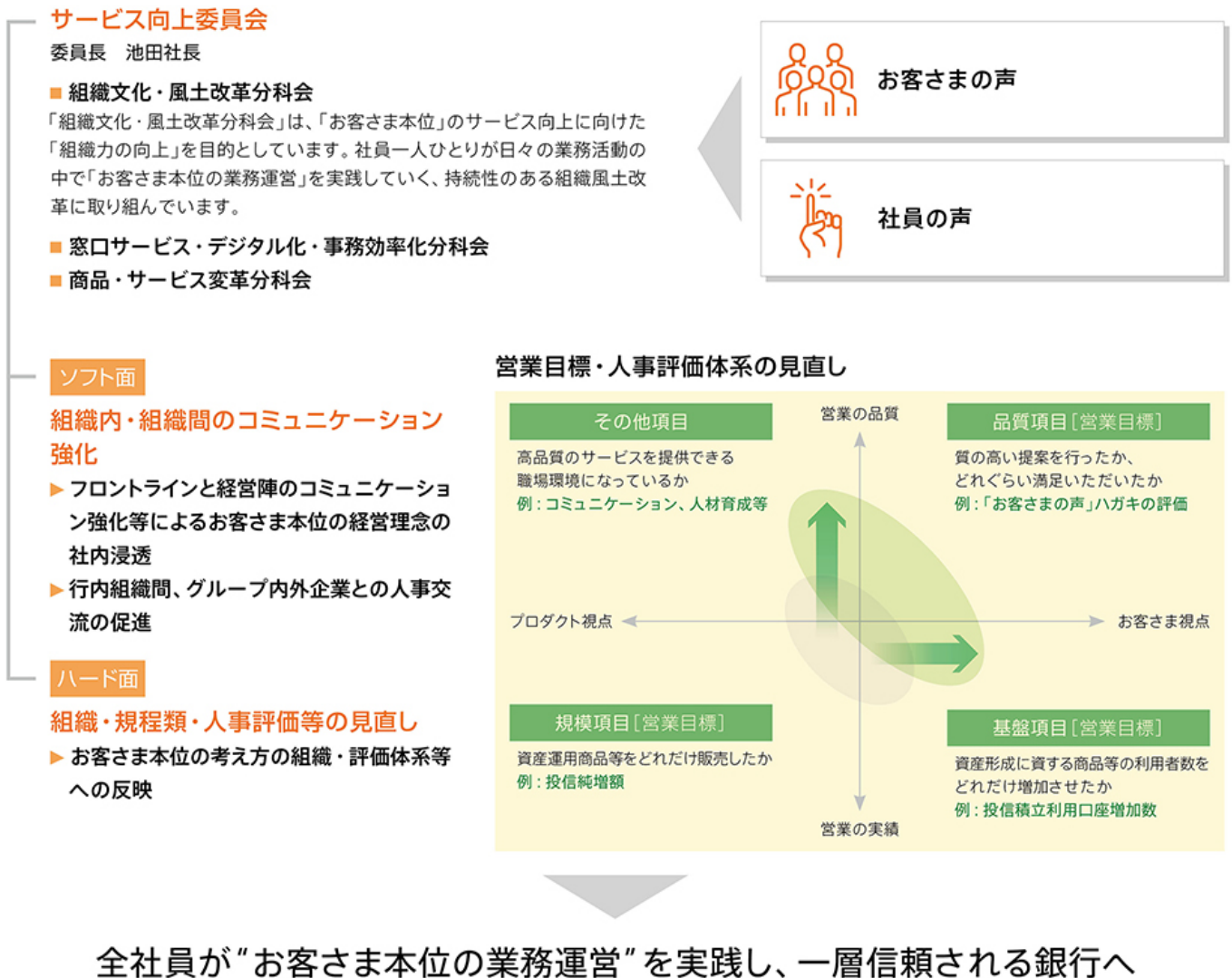
[お客さま本位の業務運営に関する取組状況](#) 

## ■ 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



## 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。2021年5月からは、「口座貸越サービス」、「フラット35」、「住宅ローン長期火災保険」の提供を開始しています。

### 関連情報

- ▶ [口座貸越サービス](#)
- ▶ [ゆうちょフラット35](#)

## ■ 外国のお客さまへの対応

2017年1月以降、16言語対応<sup>※1</sup>などの機能を追加した小型ATMを導入し、全国の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「対応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<sup>※2</sup>」や「ニュー福祉定期貯金<sup>※3</sup>」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

- ▼ 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
- ▼ 2 お客さま本位の良質な金融サービスの開発・提供
- ▼ 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
- ▼ 4 利益相反管理態勢の整備
- ▼ 5 人材育成・業績評価
- ▼ 6 取組状況の確認等

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。キャッシュレス決済サービス等に係る諸問題を踏まえ、お客さまから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、お客さまからお寄せいただいた声を真摯に受け止め、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 (本文) )

- 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、3、4、5) 、原則6 (本文、注1、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は、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、定期的に見直しを行います。

※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5(注2) および原則6(注2) について、当行は複数の金融商品・サービスをパッケージとして販売・推奨することがないため非該当です。

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 \(PDF/315KB\)](#) 

[お客さま本位の業務運営に関する取組状況 \(PDF/1,552KB\)](#) 

[重要情報シート\(金融事業者編\) \(PDF/181KB\)](#) 

# 障がいのあるお客さまへの対応

▼ 基本的な考え方 ▼ 安心の設備・サービス

## 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、ご本人名義で送金される場合に限りです。

### サービス概要

<b>対象者</b>	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) 障害等級には関係なくお取り扱いいたします。 (注) 代理人からの請求によるご送金を除きます。
<b>対象サービス</b>	通常払込み（Pay-easy（ペイジー）マークのついた帳票も含まれます） (注) 料金を送金人さまが負担するお取り扱いに限りです。 電信振替（ゆうちょ銀行口座間の送金） 振込（他の金融機関口座への送金）
<b>取扱店舗</b>	全国のゆうちょ銀行および郵便局の貯金窓口 (注) ATM設置店舗に限りです（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	料金	
	払込金額	
	5万円未満	5万円以上
通常払込み	152円<71円>	366円<285円>
通常払込み（ペイジーマークの付いた帳票）	61円	285円
電信振替（ゆうちょ銀行口座間の送金）	100円	
振込（他の金融機関口座への送金）	220円	440円

（注）< >内の料金は、振替MTサービスの料金です。

2022年1月17日（月）に、一部商品・サービスの料金を新設・改定いたします。

詳しくは、こちらをご覧ください。

▶ [一部商品・サービスの料金新設・改定について](#)

### 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](#)

## ■ 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

- ▼ お客さま本位の情報提供、コンサルティングの実践
- ▼ 個人情報保護の取り組み
- ▼ キャッシュレス決済サービスのセキュリティ
- ▼ 振り込め詐欺をはじめとする特殊詐欺の防止

## 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。

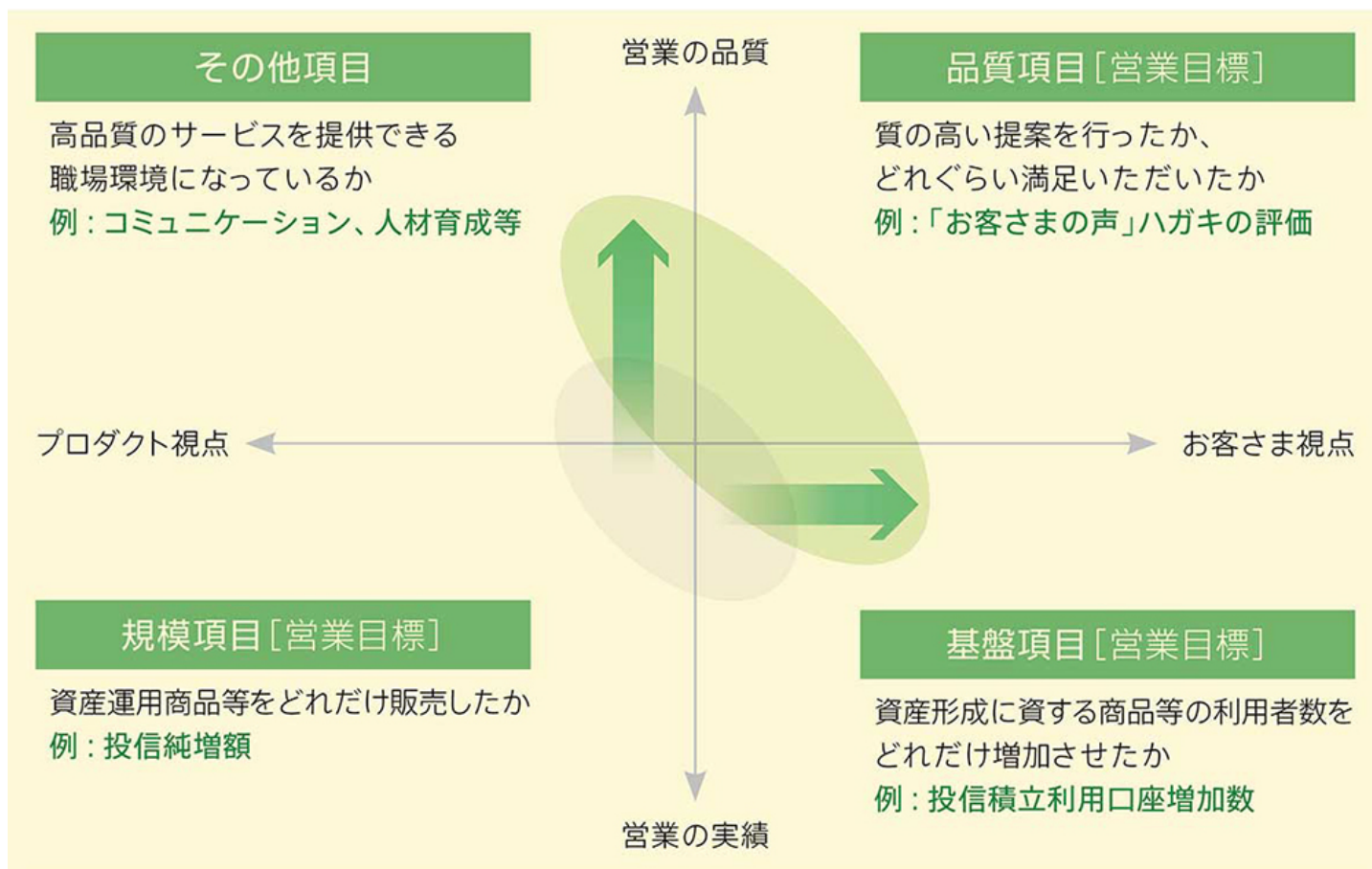
### シニアライフアドバイザーの導入

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

- ゆうちょ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）の実施
- 全決済事業者への二要素認証（IVR認証）の導入・送金（チャージ）時のモニタリング態勢の整備
- 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へ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、セキュリティ総点検タスクフォースが定める必須項目が一部未実施または不十分との結果であったため、mijicaカードの一部機能を廃止し、セキュリティ上問題ないことが確認されている機能に限定した新たなカードに移行する予定です。

同カードへの移行は2022年度中を予定しています。

## 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、新商品や新サービス導入時および導入後の継続的なセキュリティ検証・態勢を強化するため、2021年4月に「リスク管理委員会」の下部組織として、「新商品・サービス検討小委員会（営業/事務）」と「システムリスク小委員会」を設置しました。

## 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](#) 

[株式会社ゆうちょ銀行のガバナンス等に係る検証報告書](#) 

## ■ 振り込め詐欺をはじめとする特殊詐欺の防止

お客さまを振り込め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、振り込め詐欺救済法<sup>※</sup>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。

<sup>※</sup> 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、過去に振り込め詐欺、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（振り込め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、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

▼ BCPの取り組みと新型コロナウイルスへの対応    ▼ 災害時の被災者支援

## 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。

2020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114千件・28億円です。

### 災害義援金の無料送金を取り扱い中の団体数（2021年6月7日現在）

対象	団体数
令和3年5月1日牧之原市竜巻等災害	1
島根県松江市における大規模火災	2
令和3年新潟県糸魚川市における地滑り	1
令和2年7月豪雨による災害	5
新型コロナウイルス感染症	7
首里城火災	1
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	21
平成29年7月5日からの大雨による災害	2
平成28年熊本県熊本地方の地震に係る災害	1
台風18号等による大雨に係る災害	1
東日本大震災（東北地方太平洋沖地震）	4
計	48

# 地域経済の活性化

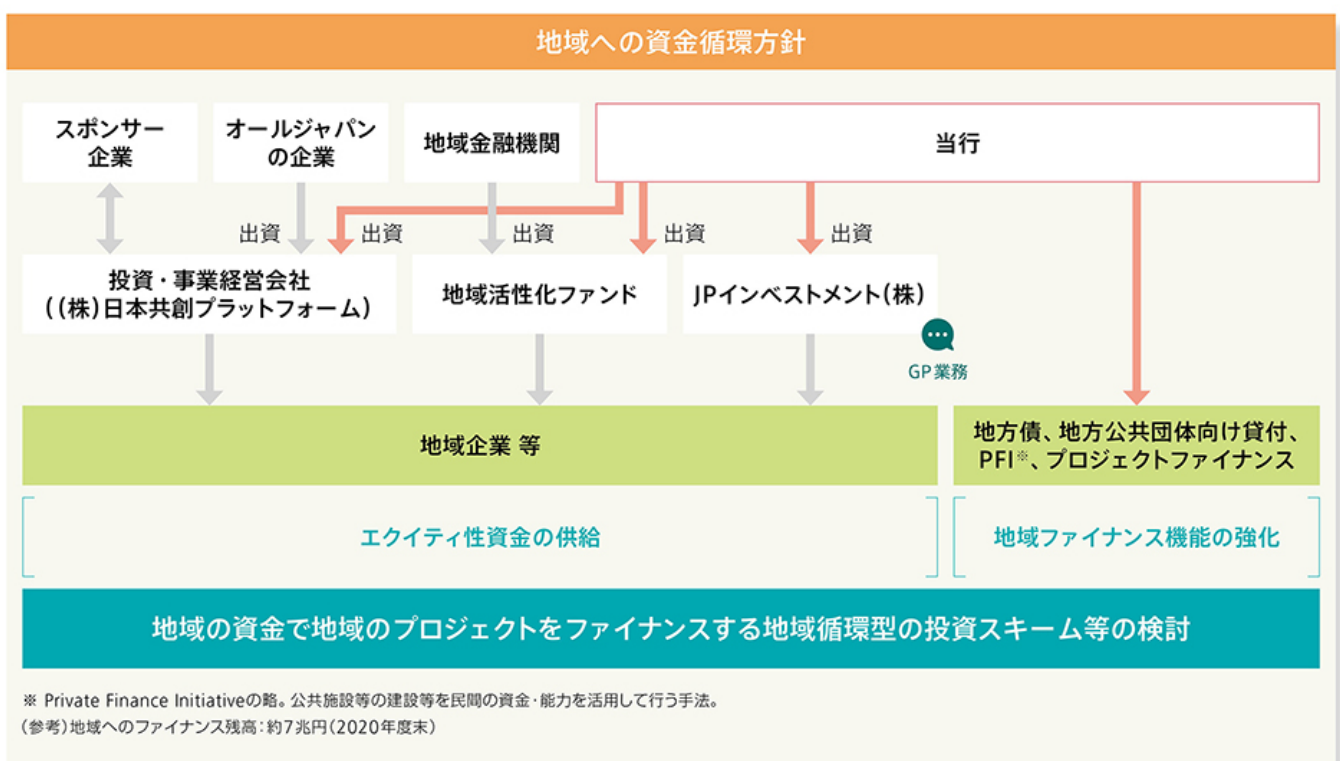
- ▼ 基本的な考え方
- ▼ 地域への資金循環
- ▼ 地域の金融プラットフォーム

## 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させていくために、多様な枠組みを通じた資金供給により地域活性化への貢献に努めてまいります。特に「地域活性化ファンド」を通じたエクイティ性資金の供給のみならず、「株式会社日本共創プラットフォーム（JPiX）」や「JPインベストメント株式会社」を通じた地域のリスクマネーのニーズにも応えていきます。



## 地域活性化ファンドの概要 (2021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	⑮ あおぎん地域貢献ファンド	2019年 3月
② KFG地域企業応援ファンド	2016年11月	⑯ 観光遺産産業化ファンド	2019年 6月
③ 北海道成長企業応援ファンド	2016年11月	⑰ 地域次世代産業推進ファンド	2019年 7月
④ 中部・北陸地域活性化ファンド	2017年 4月	⑱ 地域企業バリューアップ支援1号ファンド	2019年 7月
⑤ しがぎん本業支援ファンド	2017年 6月	⑳ 成長応援ファンド	2019年 7月
⑥ とうほう事業承継ファンド	2017年 8月	㉑ アント・ブリッジ5号Aファンド	2019年 9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	㉒ 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
⑧ みやこ京大イノベーションファンド	2017年11月	㉓ 秋田市中小企業振興ファンド	2019年11月
⑨ MBC Shisaku1号ファンド	2017年12月	㉔ 東和地域活性化ファンド	2019年11月
⑩ みちのく地域活性化ファンド	2018年 3月	㉕ ふるさと連携応援ファンド	2020年 1月
⑪ ふくい未来企業支援ファンド	2018年 3月	㉖ 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
⑫ えひめ地域活性化ファンド	2018年 3月	㉗ 関西イノベーションネットワークファンド	2020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	㉘ 近畿中部広域復興支援ファンド	2020年 7月
⑭ とうきょう中小企業支援2号ファンド	2018年 8月	㉙ みやこ京大イノベーション2号ファンド	2020年10月
⑮ サクセッション1号ファンド	2018年10月	㉚ ドーガン・リージョナルバリューファンド	2020年12月
⑯ TOKYO・リレーションシップ1号ファンド	2018年12月		
⑰ 京大ベンチャーNVCC2号ファンド	2019年 3月		

## 主な地域ファイナンスの概要 (2021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<sup>※1</sup>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。

### ゆうちょ銀行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  
(ファミリーマート等に設置)

約5,400台

提携金融機関数

約1,300社

(2021年3月末時点)



### ゆうちょ銀行 ATMのプラットフォーム化<sup>※</sup>

#### 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

(2021年3月末時点)

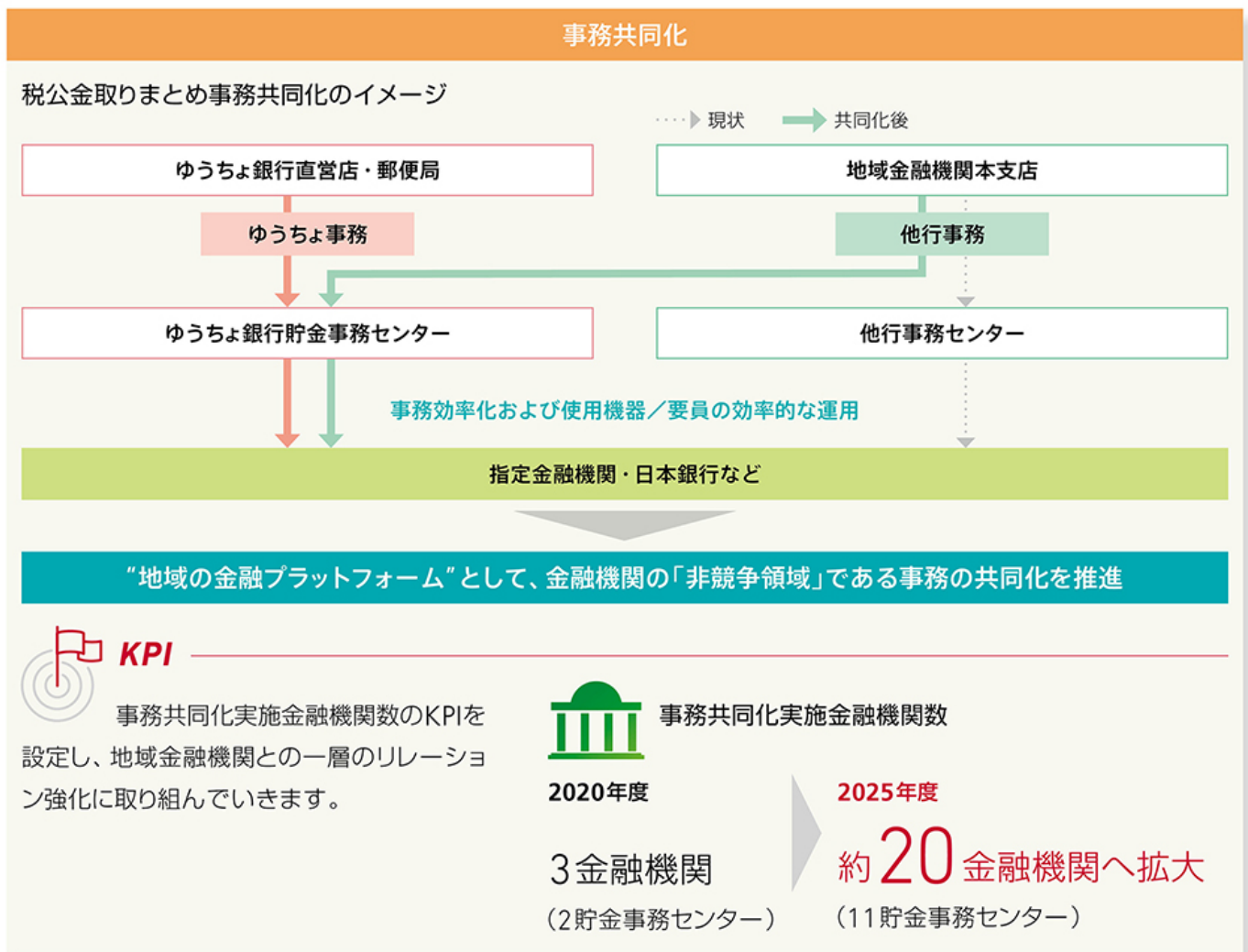


### さらなる拡大に向けて推進

※ 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。

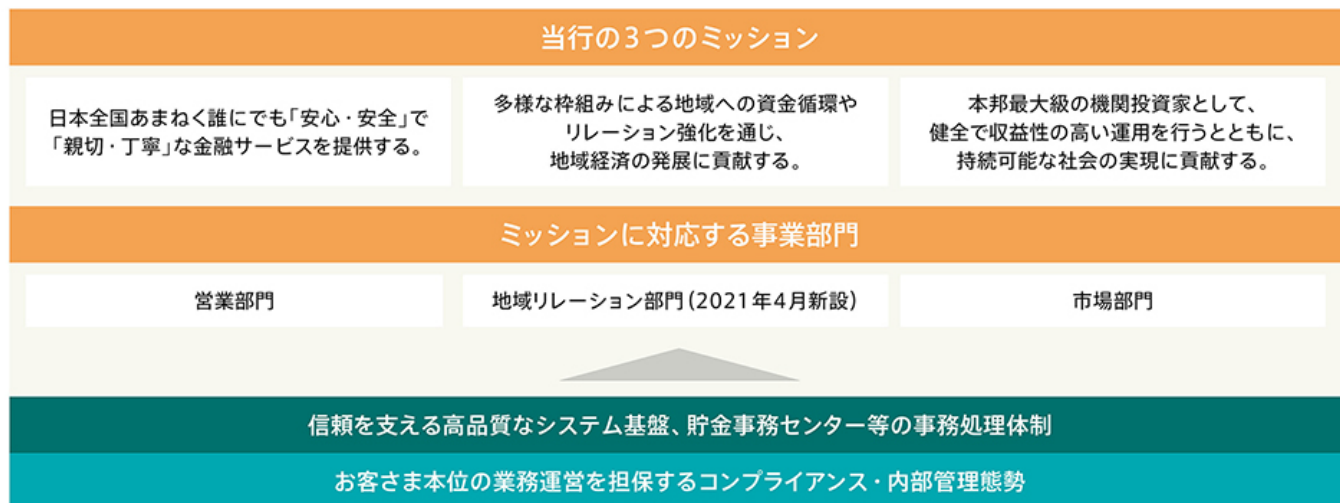


## ■ 地域リレーション機能の強化

「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。





## 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、大切な町を思い出し、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。



47都道府県を4地域に分類した「ゆうちょマチオモイカレンダー 2021」

#### 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 : Enjoy**

**作者 : Kei (けい) さん**

(Able Art Company所属)

作品介绍 :

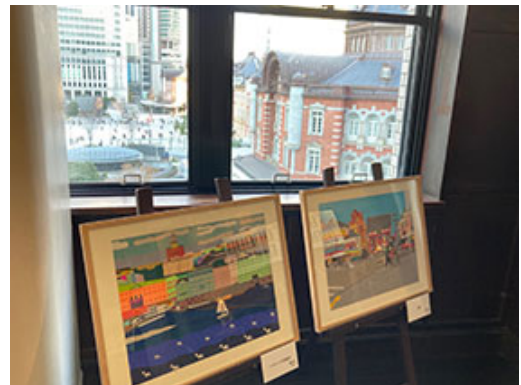
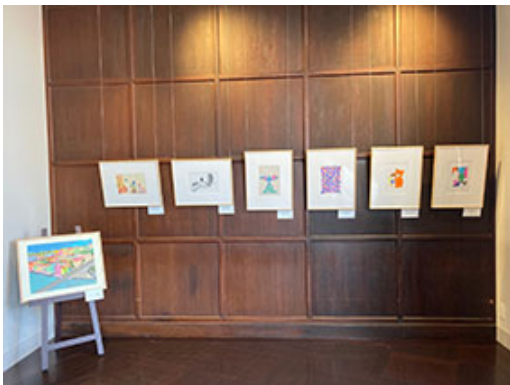
この絵はサバンナをイメージして描きました。でも、ただのサバンナではなく、木や草などをカラフルに画面いっぱいに描いて、生き生きとしたサバンナにしました。

この先、素晴らしいことが待ってるよ！だから今を楽しもう！というメッセージを込めて、明るく前向きな絵になるように心がけて描きました。

## 2020年12月 K I T T E (丸の内) での展示会開催

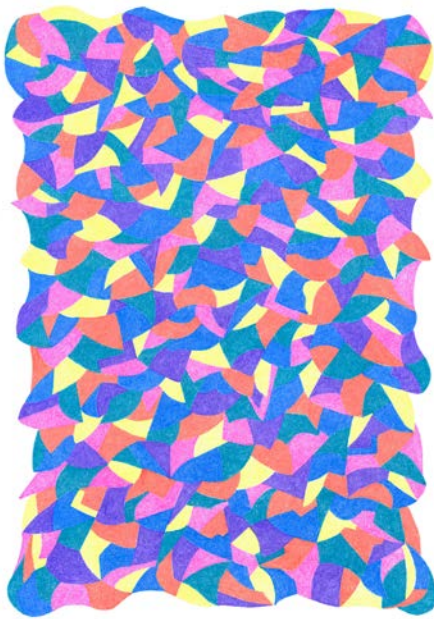
複数のアーティストに作品発表の場を提供することを目的に、2020年12月27日(日)～28日(月)、K I T T Eにおいて障がい者アーティストの作品(全9作品)を紹介しました。

(貯金箱コンクール入賞作品展示会と同日開催)



## 展示会展示作品のご紹介

展示作品計9点の中から、3名のアーティストの作品を紹介します。



作品名：色と形  
作者：Kei (けい) さん



作品名：浅草  
作者：藤橋 貴之  
(ふじはし たかし) さん



作品名：いぬ、いぬ、ねこ  
作者：Wancha (わんちゃ) さん

## 関連情報

- ▶ [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）](#)

## ■ その他の活動

地域の祭りへの参加	日本郵政グループで、青森ねぶた祭・山形花笠まつり・阿波おどりなどに共同参加しています。
地域イベントへの協賛	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・協力などを行っています。
地域再生大賞への協賛	地域再生や活性化に取り組む団体を表彰し応援するという趣旨に賛同し、協賛しています。
「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

▼ [金融教育](#) ▼ [ゆうちょアイデア貯金箱コンクール](#)

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お出前授業等、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 ▼ 金融教育への取り組み ▼ オリジナル教材

## 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。2014年度から2020年度までの7年間に全国でのべ500回実施をしました。

## 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）の様様

## 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

1. 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。

2. 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。

3. 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。
4. 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

▼ コンクールの概要 ▼ 全国各地での展示会開催 ▼ 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

## 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、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、小さなお子さまから大人まで楽しめるイベントとなっています。

※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しております。あわせて、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

↓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、受付いたしません。

※年未年始(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。



[ホーム](#) > [社会](#) > [社員](#) > [役員対談](#)

## 役員対談

# ゆうちょ銀行のダイバーシティ戦略

ゆうちょ銀行は専担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](#)   ▼ [これまでの取り組みの振り返り](#)   ▼ [今後の目標・方針](#)

### 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：** その通りだと思います。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、LGBT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15.7% (2021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2.74%(2020年6月時点)となっています。また、LGBT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3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、自らも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、昨年はオンラインで約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割以上となることが必要だと考えています。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」、「万一の時に先頭にたつこと」、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たず、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んで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LGBT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。



ホーム > 社会 > 社員 > 社員座談会

## 社員座談会

# 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
- ▼ 男性が育児休業を取得する意義
- ▼ 組織風土改革の推進

## 女性が管理職になるということ

### 部下がイキ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、周りの社員に助けをもらいながら、無理をせずに仕事をでき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、やりがいを経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。何か不安に感じる事などはありますか。



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な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なと思います。





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

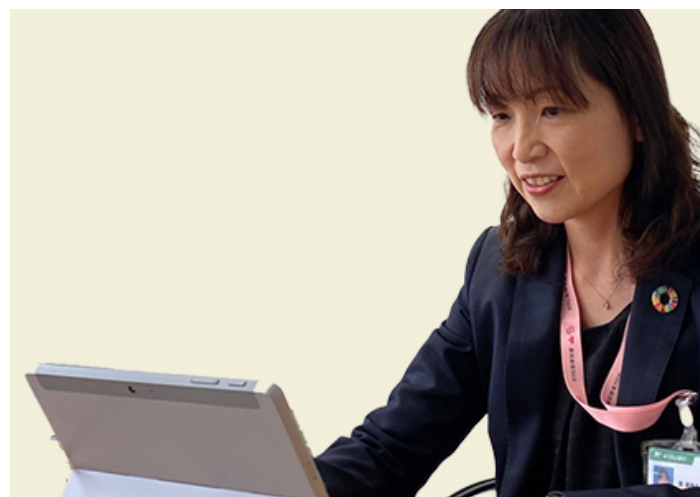
入社当時の郵便局長が女性であり、その後も女性の総務課長と一緒に仕事をするなど、若いころから、近くに尊敬できる女性の管理職がいたことに大きな影響を受けていると思います。



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が、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當に評価され、管理職へ登用されることとなります。

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。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と、先方から、当行の制度にも関心をもって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、職場の方々はどのよ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。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

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？



賀さん

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

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？



賀さん

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、直営店での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

岡さんと千原さんは、どのように感じていますか？



岡さん

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あげ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

私は直営店での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が。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。当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っています。皆さん、今日はありがとうございました。



# ダイバーシティ・マネジメント

▼ 基本的な考え方 ▼ 企業風土の醸成 ▼ 多様な人材の採用 ▼ 女性の活躍推進

## 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・コミッティ活動を展開しています。コミッティは、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。2020年度には、前年度の取り組みで醸成した意識を行動に反映させるべく、情報紙を活用した勉強会や「テレワーク・マネジメント」に関するeラーニング講座を開講し、管理職への視聴推奨などを実施しました。

## ■ 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。2020年度は初めてオンラインで開催し、年齢、役職、性別などを問わず、多様な全国各地の社員約240名が参加しました。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。



2020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)



## ■ リーディングエリア

各エリアのダイバーシティ・コミッティのうち、特に秀でた取り組みを実施したエリアを「リーディングエリア」として表彰しました。

### 2020年度のリーディングエリア：九州エリア

- テーマ：「心を密にダイバーシティを推進します」
- 主な取り組み：エリア内全店所が自店所を紹介する情報誌の冊子化、オンラインフォーラムの実施



表彰を受けた九州エリアの社員

## ■ 多様な人材の採用

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・CSR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。

## 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、2021年4月時点で15.7%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%※1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。

※1 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・CSR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。また、現在の上司は以前手話を習っていたようで、他の人を巻き込んで手話を使ってくれます。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。



## ■ 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](#) □

# ワーク・ライフ・バランス・マネジメント

---

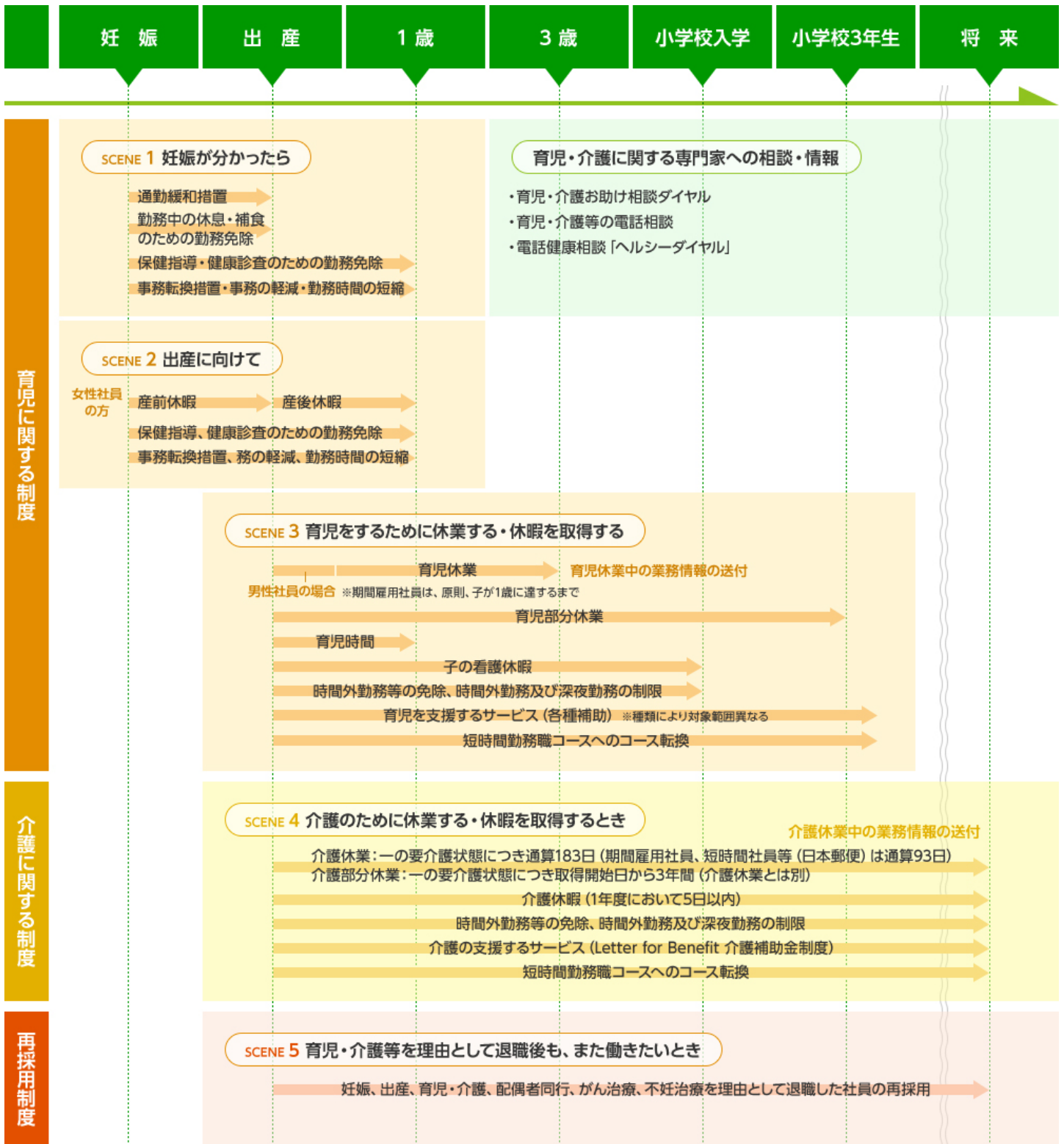
- ▼ 仕事と生活の両立支援制度
- ▼ 男性の育児休業取得
- ▼ 働き方改革
- ▼ 労使関係

## 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・自律的な「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
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・CSR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て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。



育児休業復帰者セミナー

### 関連情報

▶ [キャリア形成支援「イクボスの養成」](#)

### 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、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試行導入しており、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

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をすることに努めています。

### 関連情報

- ▶ [ESG・CSRデータ集「有給休暇取得状況」](#)
- ▶ [ESG・CSR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。

## | 労使関係

ゆうちょ銀行には、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。

# キャリア形成支援

- ▼ 人材育成体系
- ▼ 公正な人事評価・処遇の実施
- ▼ イクボスの養成

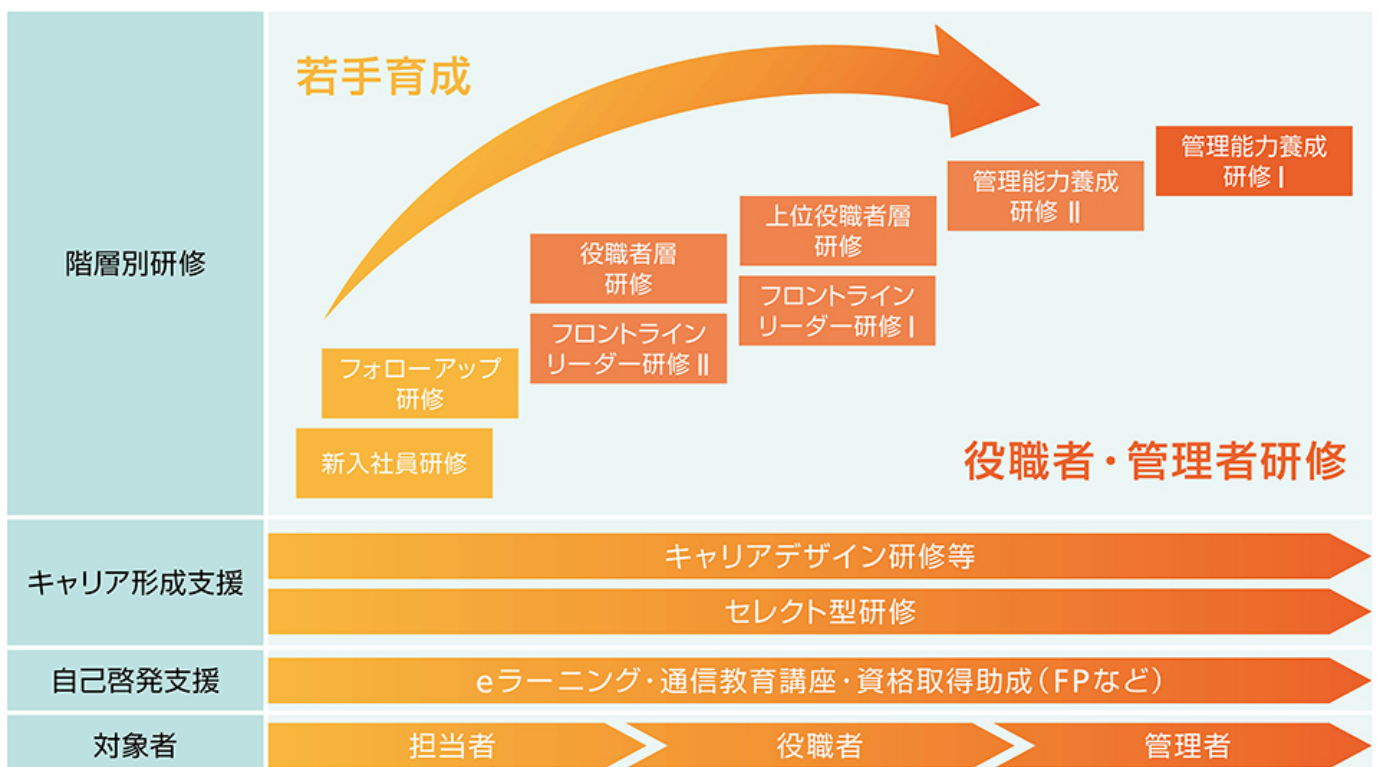
## 人材育成体系

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（2020年度）

組織	性別	人数
直営店	男性	446
	女性	538
パートナーセンター	男性	17
	女性	16
エリア本部	男性	45
	女性	16
貯金事務センター・ 貯金事務計算センター等	男性	76
	女性	90
本社	男性	122
	女性	35
合計		1,401

## 研修受講時間（2020年度）

延べ受講時間	1人当たり平均受講時間
20642.8	14.7

(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<sup>※1</sup>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

### ■ グローバルベースの人材育成（海外派遣など）

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。

## ■ 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」※2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。

「ゆうちょイクボス宣言」については、その内容を部下全員に口頭で宣言するとともに、社員が閲覧できる場所に掲示しています。

※2 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、自らも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。2020年度は、株式会社URUU 代表取締役 江上広行氏を講師に迎え、オンラインで実施しました。2020年度の受講者数は約250人となっています。

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。2020年度の合格者数は約2,200人（合格率約99%）となっています。



# 健康経営への取り組み

- ▼ 基本的な考え方
- ▼ 健康経営推進体制
- ▼ 健康増進への取り組み
- ▼ 外部評価

## 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、社員が生き生きと働くことができる環境をつくるのが、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

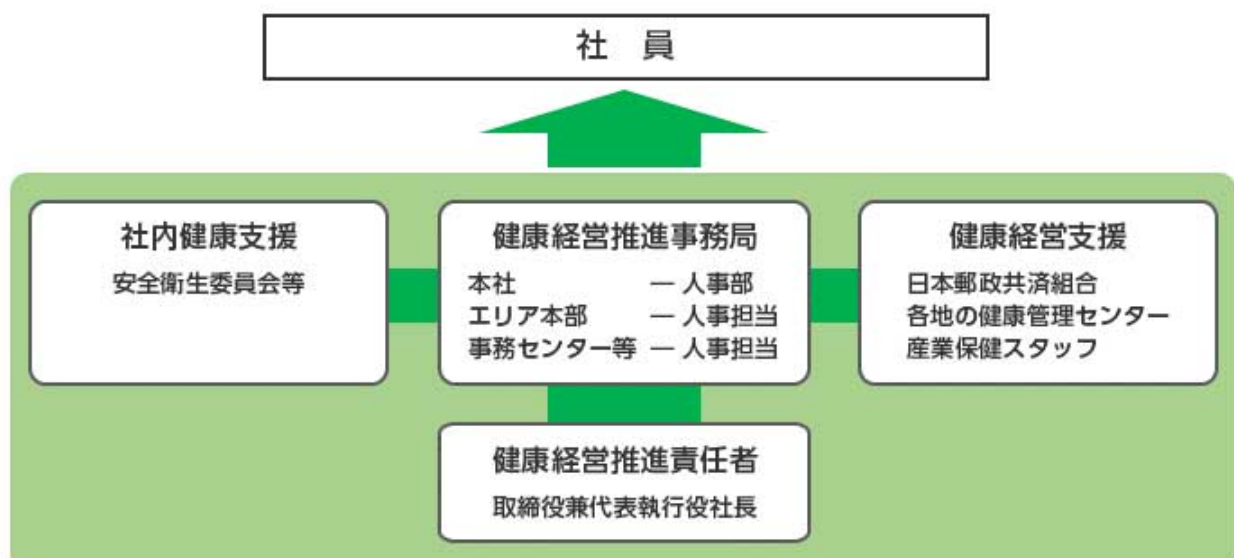
[日本郵政グループの健康経営の取り組み](#) 

▶ [ESG・CSR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

社員が健康を損ね通常勤務ができなくなるような事態を抑制するため、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。

### 健康経営KPI（2021年度）

項目	2020年度実績	2021年度目標
健康診断受診率	100%	100%
特定保健指導受診率	100%	100%
ストレスチェック受検率	95.0%	100%

### 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・CSR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（2020年度）

定期健康診断結果	要医療1・2※ <sup>1</sup> の割合	全体	1.11%
	適性体重維持者率	男性	66.0%
		女性	79.7%
	喫煙率	男性	27.1%
		女性	5.8%
	特定保健指導脱出率※ <sup>2</sup>		全体
ストレスチェック受検率		全体	95.0%

※1 要医療1・2：医療上の措置を緊急又は早急に必要とする者

※2 特定保健指導脱出率：2019年度特定保健指導対象だった者のうち、2020年度同対象とならなかった者の割合

## ■ 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<sup>※3</sup>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。

※3 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2021」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   ▼ 人権啓発活動   ▼ LGBTに対する啓発活動

## 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。

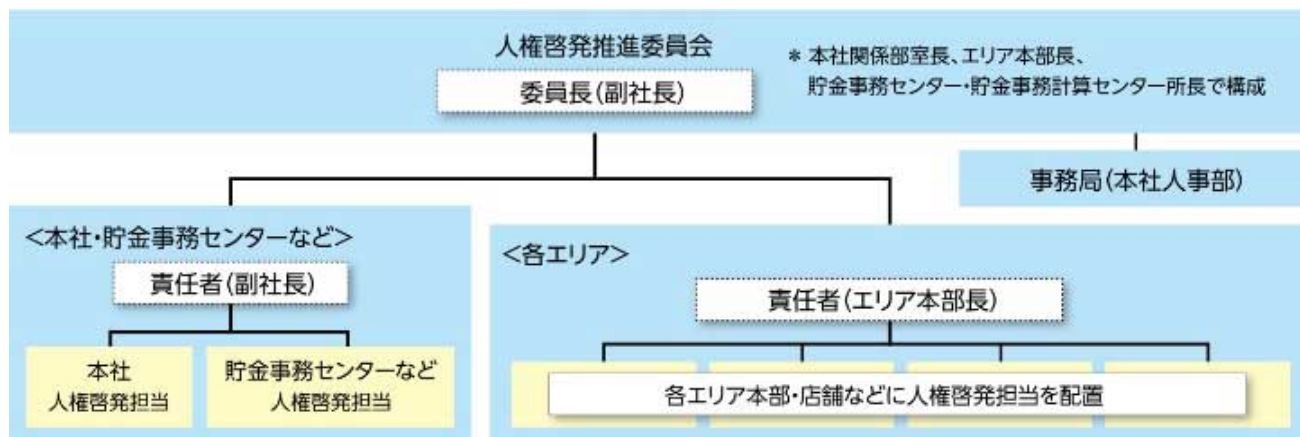
### 関連情報

▶ [ゆうちょ銀行人権方針](#)

## 人権デューデリジェンス

<b>リスクの特定</b>	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。
<b>是正・対話</b>	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。
<b>教育・研修</b>	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、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回行っていきます。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）
人権啓発階層別研修や職務別の研修	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。



## ■ 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](#) □

## ■ LGBTに対する啓発活動

### ■ Ally（アライ）ステッカーの配布

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

※1 LGBTを理解し、支援する人々のこと。



### ■ 東京レインボープライド2021への協賛

日本郵政グループ4社は、LGBT支援の一環として、「東京レインボープライド2021」<sup>※2</sup>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<sup>※3</sup>」がLGBT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3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「LGBT」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](#) □

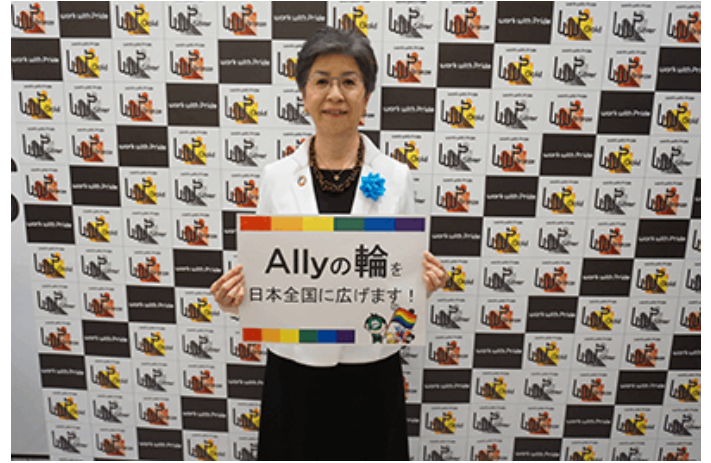




2019年10月11日work with Pride

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ん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、随時見直してまいります。

# 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](#) □

[日本郵政グループCSR調達ガイドライン](#) □

# 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に関する基本方針 ▼ コーポレート・ガバナンスに関する報告書

▼ 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、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・果敢な意思決定・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\(PDF/100KB\)](#) 

### 参考情報

- [\(参考1\) 定款\(PDF/98KB\)](#) 
- [\(参考2\) 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\(PDF/76KB\)](#) 
- [\(参考4\) 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\(PDF/107KB\)](#) 
- [\(参考7\) 執行役選解任基準\(PDF/32KB\)](#) 
- [\(参考8\) 執行役選任理由\(PDF/55KB\)](#) 
- [\(参考9\) 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\(PDF/111KB\)](#) 

### 関連情報

[独立役員届出書 \(PDF/72KB\)](#) 

- ▶ [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\(PDF/157KB\)](#) 

## 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（2020年度）

### 評価の方法

当行取締役会は、各取締役の自己評価を踏まえた取締役会全体の実効性評価に関するアンケート結果をもとに議論を行い、当行取締役会の実効性に関する分析および評価を行っております。

### 評価結果の概要

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社外取締役で構成され、各取締役はそれぞれの立場から忌憚なく意見交換を行い、重要な経営課題について活発な議論を展開しております。

2020年度は、新型コロナウイルスの感染が急速に拡大する中、リモート出席環境の改善や取締役会資料の事前閲覧環境の整備等、議論のさらなる充実化に資する取り組みもあり、中期経営計画をはじめ、経営上の重要な意思決定事項に関する活発な議論及び適切な監督を行う等、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、キャッシュレス決済サービスの不正利用事案を契機として、重要な経営課題を、取締役会がより早期に把握することが必要と認識しました。このため、重要な情報の取締役会への早期伝達、取締役会資料における重要案件や論点の一層の明確化、継続的な議論を行う案件のフォローアップ方法の改善等が、取締役会の実効性の更なる向上に向けた今後の課題と認識しております。また、取締役会の運営についても、議案の絞り込みや重要度に応じた時間配分等にも改善の余地があると認識しております。

### 今後に向けた取り組み

上述の課題認識を踏まえ、特に社外取締役がその知見を一層発揮できるよう、取締役会資料と取締役会運営の改善に取り組み、取締役会においては、重要な経営課題により多くの審議時間を充てるよう改善を図ります。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取締役会の更なる監督機能の充実に取り組んでまいります。

### 2020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
- リスクアペタイト・ステートメント
- 2021年度経営計画の策定
- 2020年度経営計画の推進
- キャッシュレス決済サービスにおける不正利用等に関する対応
- 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
- サイバーセキュリティ管理態勢強化
- ESG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

### 関連情報

▶ ESG・CSR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の基本的な考え方

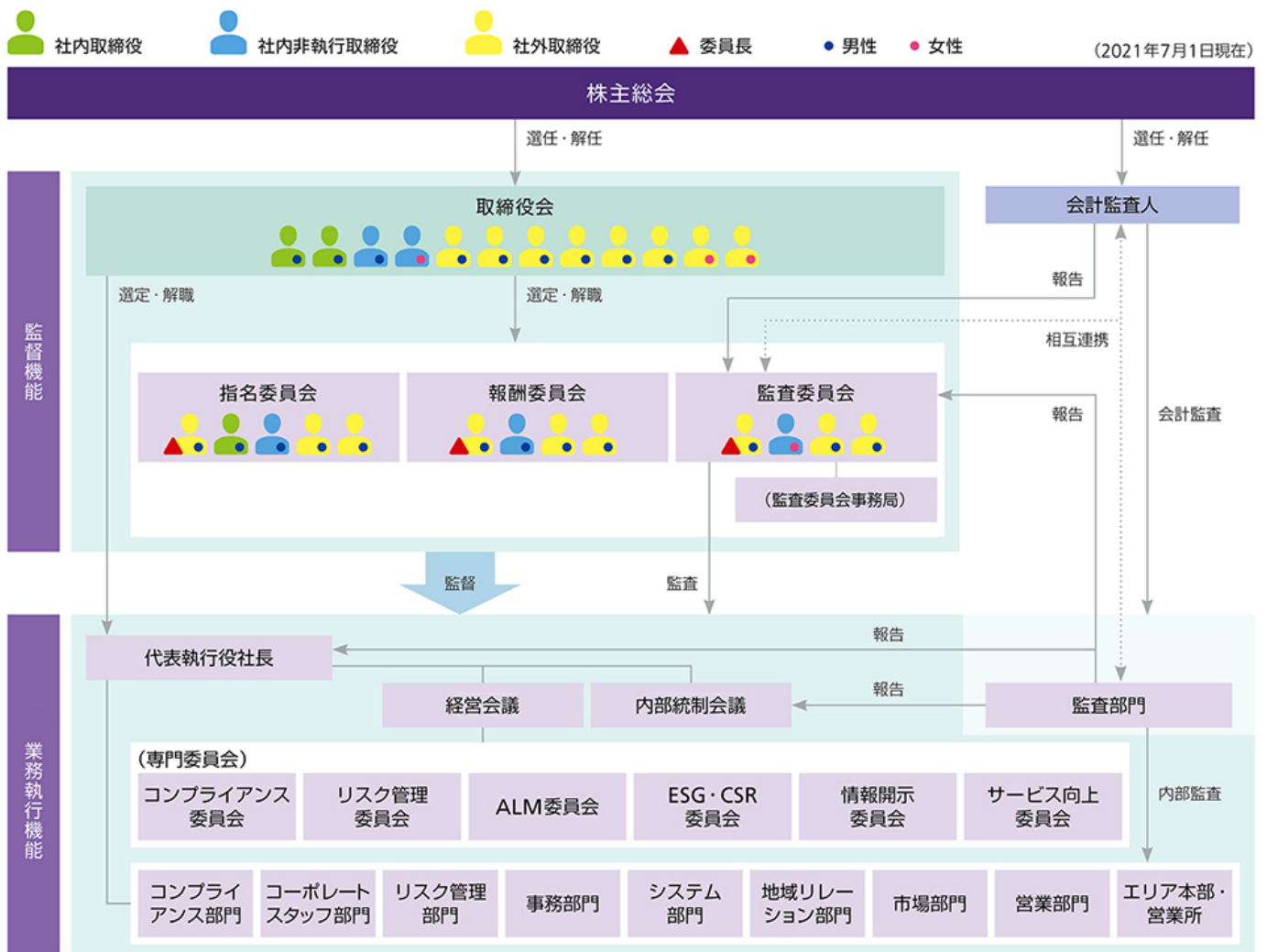
# コーポレートガバナンス体制

- ▼ 取締役会および法定の3委員会
- ▼ 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
- ▼ 社外取締役のサポート体制

## 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。指名委員会、報酬委員会および監査委員会を設置して、取締役会および3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。

## 体制図



## 取締役会および3委員会の構成・出席状況・社外取締役のスキル

取締役会 指名委員会 報酬委員会 監査委員会

社内取締役	池田 憲人	13回/13回	1回/1回		
	田中 進	13回/13回			
取締役	増田 寛也	11回/11回	1回/1回	2回/2回	
	小野寺 敦子	11回/11回			14回/14回

### 社外取締役のスキル

社外取締役	池田 克朗	13回/13回		4回/4回	委員長 18回/18回	財務・会計
	中鉢 良治	13回/13回	2回/2回	委員長 4回/4回		経営
	竹内 敬介	13回/13回	1回/1回	4回/4回		経営
	海輪 誠	13回/13回	委員長 2回/2回			経営
	粟飯原 理咲	13回/13回				インターネット マーケティング
	河村 博	11回/11回			14回/14回	法務
	山本 謙三	10回/11回			14回/14回	金融
	漆 紫穂子	—	—	—	—	人材育成

※ 2020年度（2020年4月～2021年3月）出席回数／開催回数（就任後）

## ゆうちょ銀行のコーポレート・ガバナンスの特徴(2021年7月1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

社内取締役  
34%



社外取締役  
66%

取締役会における  
ジェンダーの多様性

男性  
75%



女性  
25%

多様な経験・知見を持つ社外取締役が取締役会の構成メンバー



社外取締役のバックグラウンド



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・委員会等

### 1 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、原則として、その3分の1以上は、独立役員により構成されるものとしています。

### 2 指名委員会

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

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

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。

### 5 業務執行機能（執行役）

執行役は、取締役会により選任され、経営の業務執行機能を担っています。代表執行役社長は、取締役会から委任された権限と責任を十分踏まえた業務の執行を行っています。また、執行役の報酬と株式価値との連動性を明確にし、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に対する執行役の貢献意識をいっそう高めるため、信託を活用した株式報酬制度を導入しています。これにより、執行役の報酬は、固定報酬としての「基本報酬」と、変動報酬としての「業績連動型株式報酬」により構成されます。

### 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。



## 各専門委員会の役割

<b>コンプライアンス委員会</b>	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。
<b>リスク管理委員会</b>	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。
<b>ALM委員会</b>	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。
<b>ESG・CSR委員会</b>	ESG・CSR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。
<b>情報開示委員会</b>	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。
<b>サービス向上委員会</b>	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。

## ■ 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（2021年7月1日現在）

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）

※ 2020年度の指標は当期純利益、総預かり資産営業および役員手数料拡充、運用高度化およびリスク管理高度化

## ■ 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、適切な人員を配置しています。

### 関連情報

- ▶ [役員報酬（社外役員除く）](#)
- ▶ [ESG・CSR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](#)
- ▼ [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](#)

## 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、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。

ゆうちょ銀行は日本郵便株式会社に銀行代理業務等を委託していますが、2021年4月および6月に公表した長崎県内の郵便局における長期・高額な現金詐欺取事案を含め、部内犯罪が増加している事態を深刻に受けとめています。いずれの事案についても、被害にあわれたお客さまに対する補償を行うとともに、日本郵便株式会社と連携し、発生原因の分析、再発防止策の検討等を行い、改めて、不祥事件の撲滅に向けてコンプライアンスの徹底・強化に取り組んでいます。

### 関連情報

- ▶ [長崎県・長崎住吉郵便局元局長による現金詐欺](#)
- ▶ [長崎県・長崎住吉郵便局元局長による現金詐欺取事案について（調査結果）](#)
- ▶ [お客さま保護](#)

## 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、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り組み事項のほか、利益相反取引の管理、贈収賄に該当する行為の禁止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。すべての役員・社員に対するコンプライアンス研修での活用などを通じ、内容の周知徹底を図っています。また、コンプライアンス・マニュアルから最低限知っておくべき事項をまとめた「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、さらなるコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

このように、ゆうちょ銀行ではコンプライアンス態勢を構築するとともに、コンプライアンス推進の取り組みを実践することにより、コンプライアンス態勢が有効に機能する仕組みをとっています。

### 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

ゆうちょ銀行では、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、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与（以下、「マネロン等」といいます）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、経営主導により態勢整備を進めています。

具体的には、ゆうちょ銀行が行うさまざまな業務がマネロン等に悪用されることを防止する観点から、事業の特性、代理店の状況および法令等を踏まえてリスクを特定・評価し、これを実効的に低減するため、当該リスクに見合った適切な対応を講じています。

また、外部の専門的知見も活用しながら、経営陣が主導的にマネロン等対策に取り組むとともに、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・責任を明確にしてマネロン等の防止に取り組んでいます。



## 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からず、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、会計監査人に対する贈賄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

## ▼ 日本郵政グループにおける利益相反管理方針

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お取引に関し、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のないよう、法令及び社内規程等に基づき適正に業務を遂行いたします。

1. 当グループにおける利益相反の管理対象となる会社の代表例は、次のとおりです（以下これらの会社を総称して「グループ会社」といいます。）。
  - 株式会社ゆうちょ銀行
  - 株式会社かんぽ生命保険
  - 日本郵便株式会社
2. 当グループは、以下に定める取引を対象に利益相反の管理を行います。
  - (1) 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
  - (2) 上記のほか利益相反によりお客さまの利益が不当に害されるおそれのある取引
3. 当グループは、利益相反の管理対象取引について、次に掲げる方法その他の方法を選択又は組み合わせることにより管理します。
  - (1) 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
  - (2) 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
  - (3) 対象取引又はお客さまとの取引を中止する方法
  - (4) 対象取引に伴い、お客さまの利益が不当に害されるおそれがあることについて、お客さまに適切に開示する方法

4. 当グループは、営業部門から独立した利益相反管理統括部署を設置して、対象取引の特定及び利益相反の管理を適切に行います。また、当グループは、利益相反の管理について定められた法令及び社内規程等を遵守するため、役員及び職員に教育・研修等を行います。
5. 当グループは、利益相反の管理態勢について継続的に見直し、その改善に努めます。

# 反社会的勢力に対する基本方針

---

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
- ▼ リスクの区分と定義
- ▼ リスク管理態勢
- ▼ 統合リスク管理
- ▼ リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）
- ▼ サイバーセキュリティへの対応
- ▼ 大流行する感染症への対応

## 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

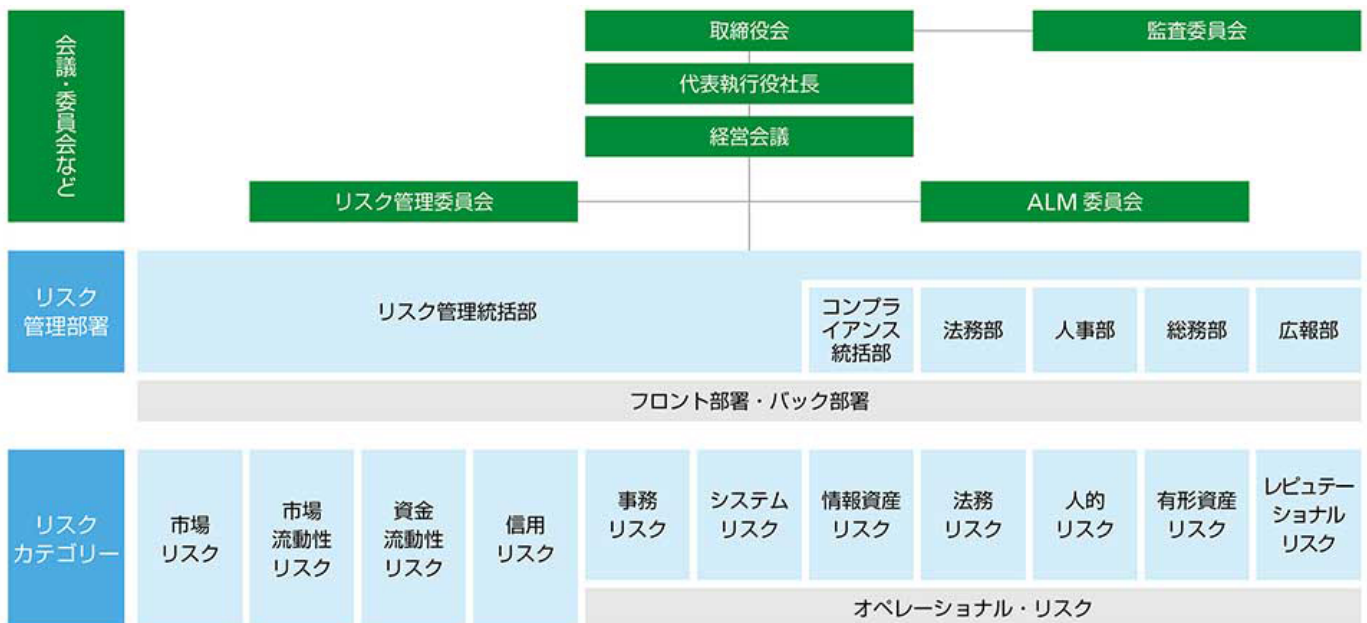
## リスク管理態勢

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。

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（2021年7月1日現在）



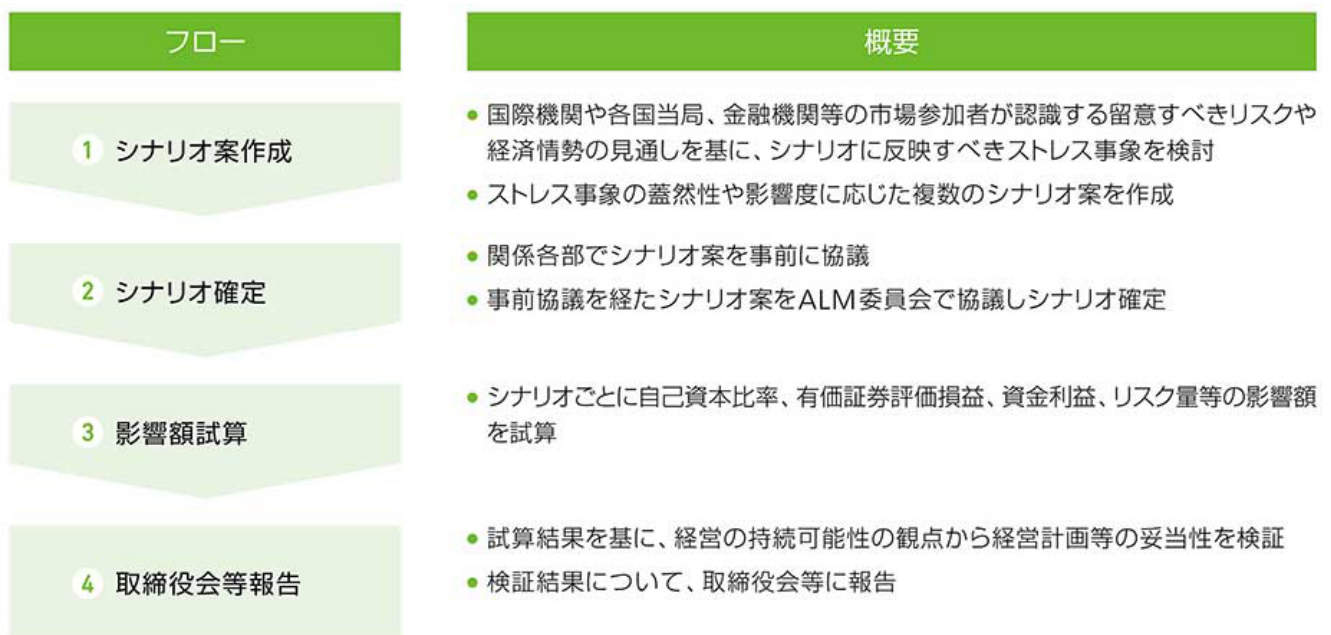
## 統合リスク管理

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。

## リスクアパタイト・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、リスクアパタイト・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、リスクアパタイト方針・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 リスクアパタイト（自社のビジネスモデルの個別性を踏まえ、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。

### リスクアパタイト・フレームワークの運営プロセス



## ■ トップリスクの選定

リスクアペタイト・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で、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で、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
お客さま本位の業務運営の不徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>お客さま本位の業務運営を行うための品質管理</li> <li>適切な情報開示、2線<sup>※2</sup>の機能強化、専門委員会の議論の深化 等</li> </ul>
サイバー攻撃	<ul style="list-style-type: none"> <li>サイバーセキュリティに係るアクションプランの着実な実行</li> </ul>
パンデミック、大災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染拡大防止策や重要業務の運行確保</li> </ul>
経済・社会の変化、テクノロジーの進化等	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全・安心を最優先としたデジタル化の推進</li> <li>新たな収益源の確保、新規ビジネスの推進、既存サービスの収支改善</li> </ul>
マネー・ローンダリング/テロ資金供与	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネー・ローンダリング/テロ資金供与対策の高度化・システム強化</li> </ul>
システム障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>システム監視等の強化</li> <li>コンティンジェンシープランの策定、緊急時の対応研修実施</li> </ul>
気候変動リスク等	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG投資の積み上げ（目標化）</li> <li>移行リスク・物理リスクの定性・定量分析を踏まえた開示強化</li> </ul>
市場/信用/流動性リスク等	<ul style="list-style-type: none"> <li>ポートフォリオのストレス耐性強化</li> <li>国際統一基準行目線での内部管理態勢の強化</li> <li>運用・リスク管理の専門人材の強化</li> </ul>

※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<sup>※3</sup>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<sup>※4</sup>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おります。

#### <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

---

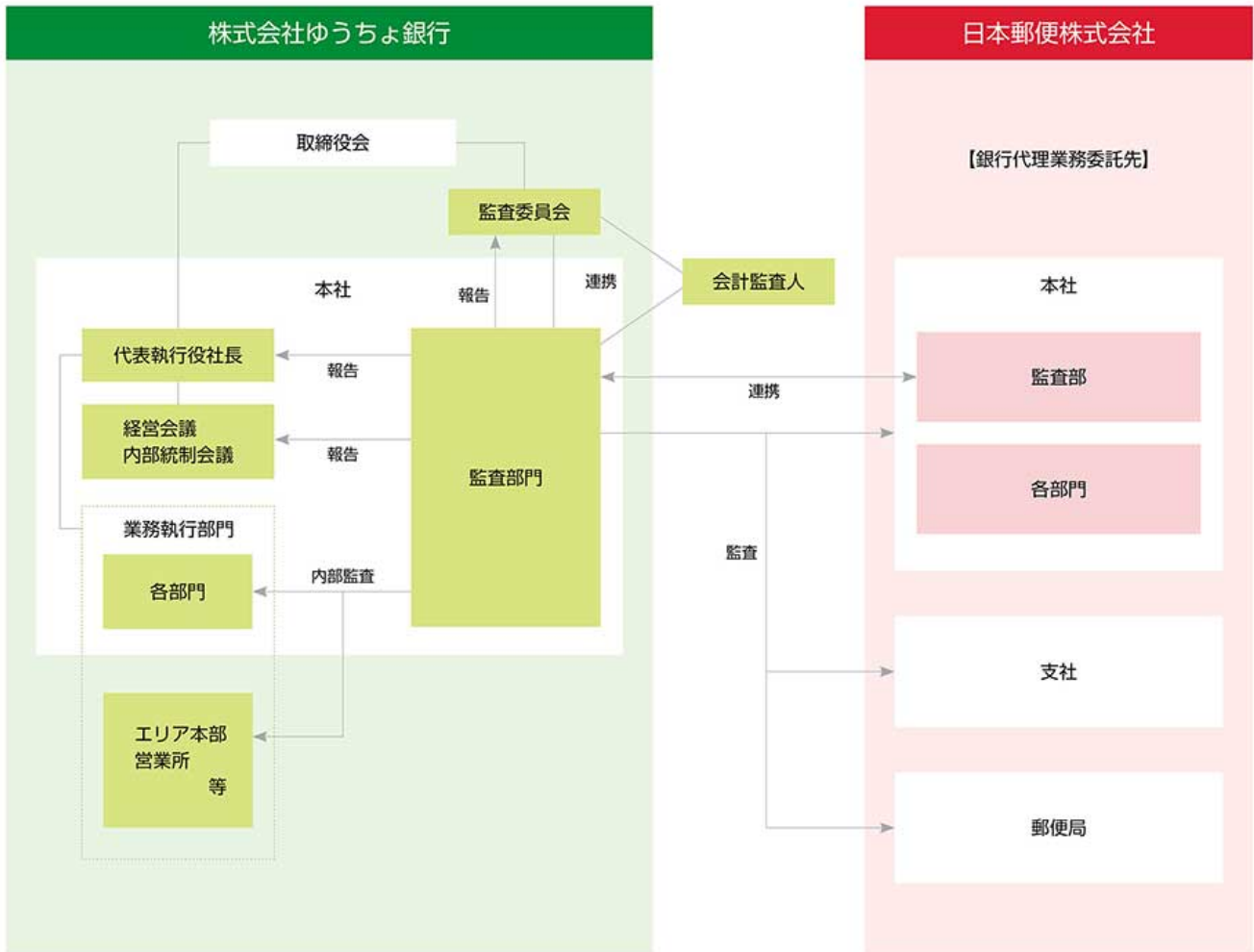
### 独立した監査部門による内部監査

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、投資信託の不適切な取扱いやキャッシュレス決済サービスの不正利用等の問題を踏まえ、お客さま本位の観点でのチェックの追加、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。

監査部門では、内部監査人協会（IIA）の「内部監査の専門職的实施の国際基準」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。

# 内部監査体制



# 税務に対する取り組み

---

## ▼ 適切な納税

### 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、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。

# 外部からの評価

▼ ESGインデックス   ▼ その他の外部評価   ▼ 各種イニシアティブ等

## 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 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）](#) 

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.



### 「Euronext Vigeo Eiris World 120 Index」

Vigeo Eiris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社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。

[EURONEXT Vigeo Eiris World 120 Index](#) 



## 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！](#)

□



### 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。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LGBT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](#) □

## NIKKEI Smart Work

★★★★ 2021

### 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。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](#) □

## NIKKEI SDGs

経営調査 2020 ★★★★★

### 日経「SDGs経営」調査 3.5星

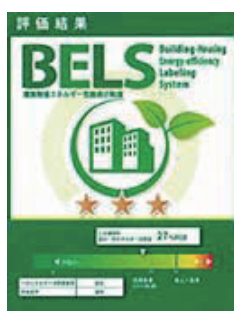
環境・社会・経済の課題解決（SDGsへの貢献）に対する企業としての姿勢と各社で展開するSDGsに関連するビジネスの内容を総合的に調査する第2回日経「SDGs経営」調査において、3.5星に認定。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[日経「SDGs経営」調査](#) □

### 女性が活躍する会社BEST100 総合21位 銀行部門3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21位、銀行部門3位。詳しくは、以下のページをご覧ください。

[日経 WOMAN 2021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](#) □

## 各種イニシアティブ等

各種の国際的なイニシアティブに協力・賛同しています。

### 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](#) 

### 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、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コンソーシアム](#) 

# ESG・CSRデータ集

---

▼ 環境   ▼ 社会   ▼ ガバナンス   ▼ その他

## 環境

### エネルギー使用量に関するデータ

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
スコープ1 (直接的なエネルギー使用量)	施設	灯油 (GJ)	1,077	1,982	1,513	1,197	1,752
		軽油 (GJ)	0	0	27	3	7
		重油 (GJ)	14,722	14,858	13,401	11,968	12,199
		石油ガス (GJ)	5	152	414	231	386
		都市ガス (GJ)	49,408	49,248	50,415	49,625	51,980
	車両	ガソリン (GJ)	32,727	33,435	34,148	32,491	19,307
		軽油 (GJ)	-	-	72	89	46
	合計 (GJ)	97,939	99,675	99,990	95,605	85,678	
スコープ2 (間接的なエネルギー使用量)	蒸気 (GJ)	8,105	7,850	8,490	9,305	10,514	
	温水 (GJ)	6,995	8,059	11,131	12,896	13,754	
	冷水 (GJ)	55,374	60,992	72,000	72,320	74,094	
	電力 (GJ)	891,433	859,570	850,879	792,096	803,109	
	合計 (GJ)	961,907	936,471	942,500	886,617	901,471	
スコープ1およびスコープ2のエネルギー使用量合計	(GJ)	1,059,846	1,036,146	1,042,490	982,222	987,149	

## エネルギーの使用に係る原単位に関するデータ

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
施設の合計エネルギー使用量 (GJ)	1,027,119	1,002,710	1,008,270	949,639	967,795
エネルギー使用量 (合計) 原油換算 <sup>※1</sup> (kl)	26,500	25,870	26,013	24,501	24,969
延床面積 (m <sup>2</sup> )	514,538	510,783	520,706	524,541	547,889
エネルギー使用に係る原単位 <sup>※2</sup> (kl/m <sup>2</sup> )	0.05150	0.05065	0.04996	0.04671	0.04557

※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うちよ銀行が使用している総延床面積の合計で除したもの。



## 温室効果ガス排出量に関するデータ

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
スコープ1 (直接的なCO2排出量) ※1	施設	灯油 (t-CO2)	73	134	103	81	119
		軽油 (t-CO2)	0	0	2	0	0
		重油 (t-CO2)	1,020	1,030	929	829	845
		石油ガス (t-CO2)	0	9	24	14	23
		都市ガス (t-CO2)	2,464	2,456	2,514	2,475	2,592
	車両	ガソリン (t-CO2)	2,194	2,242	2,290	2,179	1,295
		軽油 (t-CO2)	-	-	5	6	3
合計 (t-CO2)		5,751	5,871	5,867	5,584	4,877	
スコープ2 (間接的なCO2排出量) ※1	蒸気 (t-CO2)	340	329	356	390	441	
	温水 (t-CO2)	303	347	490	580	544	
	冷水 (t-CO2)	2,462	2,688	3,385	3,563	2,676	
	電力 (t-CO2) ※4	45,005	44,033	43,635	37,814	35,338	
	合計 (t-CO2)	48,110	47,397	47,866	42,347	38,999	
スコープ1およびスコープ2のCO2排出量合計 ※1	(t-CO2)	53,861	53,268	53,733	47,931	43,876	
CO2排出量に係る原単位	(tCO2/m <sup>2</sup> ) ※2	0.10041	0.09990	0.09879	0.08721	0.07771	
	(tCO2/百万円) ※3	0.02839	0.02605	0.02912	0.02664	0.02254	

※ 当行の温室効果ガスは、エネルギー起源CO2のみ。

※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。

## スコープ3（その他の温室効果ガス排出量）

		2018年度	2019年度	2020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-CO2）	39,095	42,174	41,704
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-CO2）	12,471	1,912	11,861
カテゴリ3（スコープ1・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-CO2）	3,371	6,334	6,366
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-CO2）	1,664	1,622	658
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-CO2）	4,869	4,746	4,520
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-CO2）	81	60	64
カテゴリ16（その他）	店外ATMの電力消費に係る排出量（t-CO2）	7,089	5,360	4,633
CO2排出量合計（t-CO2）		68,639	62,208	69,806

※ 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、検証範囲は弊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」はスコープ2に含まれるものの再掲です。

[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 \(PDF/748KB\)](#) 

[2018年度 温室効果ガス排出量 検証報告書 \(PDF/767KB\)](#) 

## 水使用量（主要組織）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
水使用量	上水 (m <sup>3</sup> )	125,913	120,685	115,099	104,706	110,901
	下水 (m <sup>3</sup> )	104,335	105,727	94,837	88,161	91,933

## 廃棄物（本社施設）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
一般廃棄物排出量	(t)	14.7	13.4	153.3	98.8	102.4
（うち、一般廃棄物のリサイクル量）	(t)	0.0	0.0	145.1	89.5	87.9
産業廃棄物排出量	(t)	25.7	24.0	24.2	30.3	31.8
（うち、産業廃棄物のリサイクル量）	(t)	25.7	24.0	23.0	28.9	30.8
コピー用紙購入数量	(t)	86.6	76.2	70.6	112.3	63.6
	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】

		2016年度末	2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末	
従業員数（人）※	男性	7,978	7,869	7,575	7,302	7,174	
	女性	4,987	5,140	5,225	5,175	5,234	
	合計	12,965	13,009	12,800	12,477	12,408	
年齢層別従業員数（人）	30代未満	男性	823	856	812	750	728
		女性	1,358	1,437	1,450	1,290	1,222
		合計	2,181	2,293	2,262	2,040	1,950
	30代	男性	1,218	1,130	1,083	1,045	1,045
		女性	914	986	1,036	1,144	1,232
		合計	2,132	2,116	2,119	2,189	2,277
	40代	男性	3,519	3,334	3,045	2,816	2,518
		女性	1,821	1,673	1,552	1,465	1,393
		合計	5,340	5,007	4,597	4,281	3,911
	50代以上	男性	2,418	2,549	2,635	2,691	2,883
		女性	894	1,044	1,187	1,276	1,387
		合計	3,312	3,593	3,822	3,967	4,270
	合計	男性	7,978	7,869	7,575	7,302	7,174
		女性	4,987	5,140	5,225	5,175	5,234
		合計	12,965	13,009	12,800	12,477	12,408
平均年齢（歳）	男性	44.5	44.6	45.0	45.4	45.9	
	女性	39.4	39.4	39.6	40.3	40.9	
	全体	42.5	42.5	42.8	43.3	43.8	
平均在職年数（年）	男性	21.2	21.3	21.6	22.0	22.5	
	女性	15.9	15.7	15.8	16.0	16.4	
	全体	19.1	19.0	19.2	19.5	19.9	
平均給与（正社員）		約655万円	約655万	約669万円	約676万円	約675万円	

※ 従業員数は、当行から他社への出向者を除き、他社から当行への出向者を含んでいます。また、臨時従業員は含んでいません。

## 新規採用人数

【4月1日（新卒採用者定着率のみ3月末日）時点】

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総合職コース	男性（人）	67	50	43	47	32
	女性（人）	66	52	40	41	26
	合計	133	102	83	88	58
	女性比率	49.6%	51.0%	48.2%	46.6%	44.8%
エリア基幹職コース	男性（人）	146	92	48	40	21
	女性（人）	263	210	103	102	68
	合計	409	302	151	142	89
	女性比率	64.3%	69.5%	68.2%	71.8%	76.4%
新規採用人数合計	男性（人）	213	142	91	87	53
	女性（人）	329	262	143	143	94
	合計	542	404	234	230	147
	女性比率	60.7%	64.9%	61.1%	62.2%	63.9%
新卒社員定着率※		84.7%	83.7%	78.6%	83.7%	-

※ 各年度末をもって勤続3年となる新卒社員の割合

## 契約従業員数

【3月末日時点】

		2016年度末	2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末
有期契約従業員数（人）	男性	806	647	628	627	613
	女性	4,266	1,727	1,589	1,307	1,135
	合計	5,072	2,374	2,217	1,934	1,748
無期契約従業員数（人）	男性	0	140	133	137	132
	女性	0	2,136	1,990	1,896	1,852
	合計	0	2,276	2,123	2,033	1,984
契約従業員数合計（人）	男性	806	787	761	764	745
	女性	4,266	3,863	3,579	3,203	2,987
	合計	5,072	4,650	4,340	3,967	3,732
契約従業員比率		28.1%	26.3%	25.3%	24.1%	20.6%
	男性	9.2%	9.1%	9.1%	9.5%	9.1%
	女性	46.1%	42.9%	40.7%	38.2%	32.2%

## 契約従業員からの正社員登用

【4月1日時点】

		2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月
正社員登用数（人）	男性	13	29	18	24	9
	女性	43	92	86	78	70
	合計	56	121	104	102	79

## 女性役員数・比率

【7月1日時点】

		2017年7月	2018年7月	2019年7月	2020年7月	2021年7月
女性役員数・比率（全体）	人数（人）	5	5	6	5	5
	比率	13.8%	13.8%	16.6%	14.2%	13.8%

## 女性役職者数・比率

【4月1日時点】

		2017年4月	2018年4月	2019年4月	2020年4月	2021年4月	
女性管理者数・比率（全体）	人数（人）	249	277	318	345	358	
	比率	11.5%	12.7%	14.4%	15.3%	15.7%	
女性役職者数・比率	部長級以上～役員級未満	人数（人）	51	57	57	59	65
		比率	7.8%	8.6%	8.5%	8.7%	8.9%
	課長級以上～部長級未満	人数（人）	198	220	261	286	293
		比率	13.1%	14.5%	16.9%	18.1%	18.9%
	係長級以上～課長級未満	人数（人）	525	555	593	612	645
		比率	23.2%	23.8%	25.6%	26.6%	28.0%

## 障がい者雇用

【6月1日時点】

		2017年6月	2018年6月	2019年6月	2020年6月	2021年6月
障がい者雇用	雇用数（人）	374	380	379	367	354
	雇用率	2.52%	2.56%	2.68%	2.74%	2.71%

※ 雇用数及び雇用率には、ゆうせいチャレンジド株式会社への委託分を含みます。



## その他指標

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
中途採用者数 (人)	男性	32	21	8	6	13
	女性	8	7	1	5	4
	合計	40	28	9	11	17
再雇用制度利用人数 (人) ※1、4		118	154	168	198	82
離職者数 (人) ※2		311	370	478	423	406
階層別研修※3	受講者数 (延べ・人)	3,493	4,012	3,251	2,399	1,401
	研修時間数 (延べ・時間)	131,965	106,953	90,627	66,508	20,643

※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 離職者数には定年退職者は含んでおりません。

※3 階層別研修の受講者数・研修時間数は2016年度から算出しています。

※4 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)

## ■ ワーク・ライフ・バランス

### 有給休暇取得状況

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇取得状況	平均取得日数 (日)	17.7	18.0	18.1	18.7	18.4
	平均取得率※	88.7%	89.8%	90.7%	94.3%	93.1%

※ 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

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数（人）※1	男性	167	160	136	139	156
	女性	155	155	155	192	205
	合計	322	315	291	331	361
育児部分休業取得者数（人）	男性	10	16	12	13	8
	女性	312	362	388	456	473
	合計	322	378	400	469	481
育児休業からの復帰率		100.0%	97.6%	96.2%	98.9%	100.0%
育児休業から復帰後の定着率※2		100.0%	96.4%	96.6%	96.2%	96.8%
介護休業取得者数（人）		13	16	18	28	17
	男性	3	7	7	8	5
	女性	10	9	11	20	12
介護部分休業取得者数（人）		1	4	9	8	8
	男性	0	2	3	2	3
	女性	1	2	6	6	5

※1 育児休業の取得社員数は、当該年度の取得開始者数です。配偶者出産休暇の取得者を含みます。

※2 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

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
平均時間外労働時間数（時間）※	12.8	11.2	10.6	9.8	7.4

※ 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

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
年千人率※	0.43%	0.33%	0.56%	0.35%	0.78%

※ 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】

	2017年7月	2018年7月	2019年7月	2020年7月	2021年7月
取締役人数（人）	13	11	13	12	12
社外取締役人数（人）	8	7	9	8	8
女性取締役人数（人）	2	2	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				
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
池田 憲人	66.7%	12	12	12	12	13
		95.1%	98.7%	98.6%	97.3%	99.4%

※1 2021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				
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
海輪 誠	60.0%	2	2	3	3	2
		90.0%	100.0%	100.0%	92.0%	100.0%

※1 2021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				
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
池田 克朗	75.0%	14	14	15	15	18
		98.6%	98.6%	97.6%	98.7%	100.0%

※1 2021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				
		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
中鉢 良治	75.0%	4	2	3	2	4
		90.0%	100.0%	100.0%	88.0%	100.0%

※1 2021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）

## 役員報酬（社外役員除く）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
人数（人）	29	31	31	30	30
報酬等の総額（百万円）	694	783	815	760	750
固定報酬の総額（百万円）	601	650	681	647	645
変動報酬の総額（百万円）	52	116	127	100	90
退職慰労金※（百万円）	37	13	2	9	11
その他（百万円）	3	3	3	2	2

※ 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。

## その他

### CS向上への取り組み

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
お客さま満足度（満足の比率）※	78.3%	81.3%	76.8%	71.1%	68.5%
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13,000	約14,000	約15,000	約15,600	約15,800

※ 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

## 金融教育

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
金融教育	実施学校数（校）	49	63	71	67	0
	実施回数（回）	74	109	149	91	0

※ 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、2020年度は出前授業を実施していません。

## 貯金箱コンクール

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
貯金箱コンクール	応募学校数（校）	11,227	11,026	10,834	10,704	8,536
	応募学校割合（全小学校数比）	56.3%	54.9%	54.5%	54.2%	43.7%
	参加児童数（人）	796,917	770,084	758,820	718,593	298,593
	寄附実績（円）※	7,969,170	7,700,840	7,588,200	7,185,930	7,000,000

※ 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

▼ 一般開示項目 ▼ マネジメント手法 ▼ 経済 ▼ 環境 ▼ 社会

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	▶ <a href="#">会社概要</a>
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	▶ <a href="#">有価証券報告書</a> 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	▶ <a href="#">会社概要</a>
102-4	事業所の所在地	▶ <a href="#">統合報告書 ディスクロージャー誌</a> 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	▶ <a href="#">会社概要</a>
102-6	参入市場	▶ <a href="#">統合報告書 ディスクロージャー誌</a> 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



項目	指標の内容	掲載ページ
102-7	組織の規模	▶ <b>会社概要</b>
		▶ <b>統合報告書 ディスクロージャー誌</b> 価値創造プロセス 当行と社会のサステナビリティに貢献するチカラ 財務ハイライト（単体） 財務情報 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
		▶ <b>2021年3月期 通期 有価証券報告書</b> 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
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	▶ <b>ESG・CSRデータ集</b> 社会 人事マネジメント
102-9	サプライチェーン	▶ <b>サプライチェーンへの取り組み</b>
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	▶ <b>統合報告書 ディスクロージャー誌</b> 価値創造の軌跡
		▶ <b>2021年3月期 通期 有価証券報告書</b> 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
102-11	予防原則または予防的アプローチ	▶ <b>リスク管理</b>
		▶ <b>統合報告書 ディスクロージャー誌</b> リスク管理
102-12	外部イニシアティブ	▶ <b>SDGs達成に向けた取り組み</b>
		▶ <b>外部からの評価</b> 各種イニシアティブ等

項目	指標の内容	掲載ページ
102-13	団体の会員資格	▶ <b>外部からの評価</b> 各種イニシアティブ等
<b>2. 戦略</b>		
102-14	上級意思決定者の声明	▶ <b>トップメッセージ</b>
		▶ <b>統合報告書 ディスクロージャー誌</b> トップメッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	▶ <b>2021年3月期 通期 有価証券報告書</b> 第一部 企業情報 第2 事業の状況 2 事業等のリスク
		▶ <b>リスク管理</b>
		▶ <b>統合報告書 ディスクロージャー誌</b> リスク管理
<b>3. 倫理と誠実性</b>		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	▶ <b>経営理念</b>
		▶ <b>日本郵政グループ行動憲章</b>
		▶ <b>お客さま本位の業務運営に関する基本方針</b>
		▶ <b>反社会的勢力に対する基本方針</b>
		▶ <b>コンプライアンス態勢</b>
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	▶ <b>コーポレートガバナンスに関する基本方針</b>
		▶ <b>コンプライアンス態勢</b>
		▶ <b>内部統制システムの構築に係る基本方針</b>

#### 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	▶ ESG・CSR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	▶ ESG・CSR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	▶ ESG・CSR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
		▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 ゆうちょ銀行のコーポレート・ガバナンスの特徴 役員等一覧
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
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	▶ ESG・CSR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
		▶ 当行取締役会の実効性に関する評価結果の概要

項目	指標の内容	掲載ページ
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	▶ ESG・CSR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	
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
		▶ 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
		▶ 取締役役及び執行役の個人別報酬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
		▶ 取締役役及び執行役の個人別報酬の内容に係る決定に関する方針

項目	指標の内容	掲載ページ
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	
<b>5. ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	▶ <a href="#">ステークホルダーエンゲージメント</a>
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	▶ <a href="#">ステークホルダーエンゲージメント</a>
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	▶ <a href="#">ステークホルダーエンゲージメント</a>
102-44	提起された重要な項目および懸念	▶ <a href="#">ステークホルダーエンゲージメント</a>
<b>6. 報告実務</b>		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	▶ <a href="#">2021年3月期 通期 有価証券報告書</a> 第一部 企業情報 第1 企業の概況 4 関係会社の状況
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	▶ <a href="#">ESG・CSRの考え方・推進体制</a>
102-47	マテリアルな項目のリスト	▶ <a href="#">重点課題（マテリアリティ）</a>
102-50	報告期間	▶ <a href="#">CSRレポート</a>
102-52	報告サイクル	▶ <a href="#">CSRレポート</a>
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	▶ ESG・CSRの考え方・推進体制
103-2	マネジメント手法とその要素	▶ SDGs達成に向けた取り組み
		▶ 各種方針一覧
		▶ お問い合わせ
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
<b>指標</b>		
<b>経済パフォーマンス</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	▶ 2021年3月期 通期 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 財務ハイライト（連結）／非財務ハイライト 中期経営計画（2021年度～2025年度）の概要 2020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
項目	指標の内容（一部抜粋）	掲載ページ
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	▶ 統合報告書 ディスクロージャー誌 環境
		▶ 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（単体） 注記事項（2020年度）
201-4	政府から受けた資金援助	



項目	指標の内容	掲載ページ
<b>地域経済での存在感</b>		
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	
<b>間接的な経済的インパクト</b>		
203-1	インフラ投資および支援サービス	▶ <b>地域社会</b>
		▶ <b>環境</b>
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	▶ <b>お客さま本位の良質な金融サービスの提供</b>
		▶ <b>TCFD提言への対応</b>
<b>調達慣行</b>		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	
<b>腐敗防止</b>		
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	▶ <b>コンプライアンス態勢</b>
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	
<b>反競争的行為</b>		
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	

項目	指標の内容（一部抜粋）	掲載ページ
<b>指標</b>		
<b>原材料</b>		
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	
<b>エネルギー</b>		
302-1	組織内のエネルギー消費量	<p>▶ ESG・CSRデータ集</p> 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	<p>▶ ESG・CSRデータ集</p> 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	<p>▶ ESG・CSRデータ集</p> 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	
<b>水</b>		
303-1	共有資源としての水との相互作用	
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	

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	
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）	<p>▶ ESG・CSRデータ集</p> <p>環境 温室効果ガス排出量に関するデータ</p>
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	<p>▶ ESG・CSRデータ集</p> <p>環境 温室効果ガス排出量に関するデータ</p>
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	<p>▶ ESG・CSRデータ集</p> <p>環境 スコープ3（その他の温室効果ガス排出量）</p>
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	<p>▶ ESG・CSRデータ集</p> <p>環境 温室効果ガス排出量に関するデータ</p>
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<p>▶ CO2排出量削減の取り組み</p>
		<p>▶ ESG・CSRデータ集</p> <p>環境 温室効果ガス排出量に関するデータ</p>
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・CSR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・CSR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・CSR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・CSR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・CSRデータ集 社会 ワーク・ライフ・バランス
項目	指標の内容（一部抜粋）	掲載ページ
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	▶ ESG・CSR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・CSR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	
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	
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・CSR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

- ▼ データセキュリティ   ▼ 金融包摂と能力開発   ▼ 与信分析における環境、社会、ガバナンス要因の組み込み  
 ▼ 企業倫理   ▼ システミックリスク管理

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	<p>▶ <b>リスク管理</b> サイバーセキュリティへの対応</p> <p>▶ <b>個人情報のお取り扱いについて</b></p>
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格な融資残高の（1）数および（2）金額	<p>▶ <b>地域経済の活性化</b> 地域への資金循環</p>
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	<p>▶ <b>金融教育</b> 金融教育への取り組み</p>
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	<p>▶ <b>統合報告書・ディスクロージャー誌</b> 統合報告書 ディスクロージャー誌 2021 p155「地域別および業種別、三月以上延滞エクスポージャー額」</p>
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	<p>▶ <b>ESG投資方針</b></p>

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   ▼ 環境   ▼ 社会   ▼ ガバナンス

## 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
CSRマネジメント	▶ ESG・CSR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
	<a href="#">グループの調達活動に関する考え方（調達方針）</a> 

## 環境

環境報告	▶ 環境マネジメント
	▶ TCFD提言への対応
	▶ CO2排出量削減の取り組み
	▶ ESG投資と環境に配慮したビジネス
	▶ ESG・CSRデータ集
環境保全	▶ ゆうちょ エコ・コミュニケーション（環境保全団体への寄附）
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・CSRデータ集
人材育成・能力開発	▶ キャリア形成支援
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
	▶ ESG・CSR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

## 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
<a href="#">内部統制システムの構築に係る基本方針</a> 	-
<a href="#">コーポレートガバナンスの基本的な考え方</a>	-
<a href="#">ゆうちょ銀行人権方針</a>	  
<a href="#">勧誘方針</a>	 
<a href="#">お客さま本位の業務運営に関する基本方針</a>	
<a href="#">個人情報のお取り扱いについて</a>	
<a href="#">金融円滑化に関する取り組み</a>	
<a href="#">電子決済等代行業者との連携及び協働に係る方針</a>	 
<a href="#">ゆうちょ銀行環境方針</a>	   



[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CSR基本方針](#) 