

日本郵政グループの人材育成・採用状況について

2022年4月25日
日本郵政グループ

郵政グループの人材育成

1. コース制に基づく人事管理

- 2013年5月に新たな人事給与制度に関して労働組合と妥結したことを受け、2014年4月からコース制（総合職／地域基幹職／一般職）を導入し、コースごとの社員の期待役割に沿って計画的に配置、異動、昇任を行い、人材を育成
- また、意欲、能力に高い社員には、より高い期待役割を担ってもらえるようにコース転換制度（試験）を設け、毎年一定数のコース転換を実施

【参考】

- ・ 地域基幹職から総合職へのコース転換者数 ⇒ 2020年 28人、2021年 43人、2022年 52人
- ・ 一般職から地域基幹職へのコース転換者数 ⇒ 2020年 1,215人、2021年 1,417人、2022年 1,458人

2. 研修

(1) グループ各社の人材育成方針

日本郵便	世の中の「人的資本経営」への関心の高まりから、2022年度は更に「人への投資」が重視されていくことを踏まえ、社員一人ひとりが力を発揮できる働きやすい職場づくりを目指し、引き続き「管理者のマネジメント力向上」及び「研修環境の整備の強化」に取り組むとともに、支社機能の強化を下支えするため「本社・支社社員の一体的育成」にも取り組む。
ゆうちょ銀行	人材育成基本方針として下記を策定し、環境の変化、社員一人ひとりの情熱、チャレンジングな取組みが大きな価値を生み出し、競争力の源泉となるものと考え、社員の成長に積極的に取り組んでいく。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 自らのキャリアを考え、成長を図り、挑戦する人材を育成 ・ 新しい価値の創造を支える専門性と行動力のあるプロフェッショナルな人材を育成
かんぽ生命	社員一人ひとりが成長意欲を持ち、日々、自らPDCAサイクルを回しながらお客さま本位を軸とする「4つの志向※」を発揮して行動できる人材に成長するために、「人材育成基本方針」を掲げ、OJT、自己啓発支援、Off-JTが連動する体系を構築する。 <small>※「4つの志向」とは、当社が目指すべき人物像として掲げている「当事者志向」「チャレンジ志向」「スピード志向」「お客さま志向」。</small> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業の社会的責任を自覚し、お客さま本位の人材を育成 ・ 専門能力を有し、豊かな人格を備えた人材を育成 ・ 新しい課題へのチャレンジ精神を有し、実行力のある人材を育成

郵政グループの人材育成

(2) グループ各社における研修

- グループ各社において、役職段階に応じた階層別研修、それぞれの業務・営業に応じた研修等を実施

<主な研修>

- ✓ 階層別研修 ⇒ 新入社員研修、役職者研修、管理者研修
- ✓ 業務・営業関係研修 ⇒ 業務研修（募集品質研修、資産運用コンサルティング研修、保険業務スキルアップ研修等）
営業研修（窓口営業、渉外営業、法人営業）
- ✓ その他研修 ⇒ コンプライアンス、ダイバーシティ、女性活躍、人権・ハラスメント等に係る研修

(3) 郵政大学校における研修

- グループとして一体感を醸成するため、郵政大学校において、グループ横断的な研修を実施

<主な研修>

グループ新任役員研修、グループ部長研修、新卒採用総合職合同研修、
総合科研修（地域基幹職から総合職への転換者に対する研修）

郵政グループの人材育成

3. 今後の重点事項

(1) お客さま本位の浸透・徹底

- かんぽの不適正募集問題を受け、日本郵便及びかんぽ生命保険では、以下の研修に取り組んでいるところであり、今後とも着実に実施

<日本郵便>

窓口社員	<ul style="list-style-type: none"> ・総合的なコンサルティングサービスの具体的実践方法の研修（アプローチ営業研修） ・コンサルアプリ活用研修 ・かんぽ・投資信託のスキル向上研修（FP取得支援） ・「知識・スキル習得度チェックシート」により課題を明確化し、課題に応じ研修（商品基礎・テーマ別研修）
管理者・役職者	活動プロセスを評価するマネジメントへの変革やコーチング型マネジメント実践に向けた研修

<かんぽ生命保険>

全社員	「かんぽ営業スタンダード」を浸透させる研修(お客さま本位の理念に基づいた行動規範の理解・定着に向けた研修)
管理者・役職者	コーチング型のマネジメント研修（営業推進管理主体のマネジメントから脱却し、コーチングを取り入れた管理・指導方法へ転換するための管理者研修）

郵政グループの人材育成

(2) DXの推進

- 昨年5月、中期経営計画「JPビジョン2025」において、リアルとデジタルとの融合等により、お客さまと地域を支える「共創プラットフォーム」の構築を目指していくことを公表
- グループとしてDXを一体的に推進していくためには、DXに関する社員の知識やスキルを高めていくことが不可欠であり、今年度から本社支社の社員を対象にDX研修（入門／中級／上級）を開始
- また、グループ各社の若手を中心とする社員（35人）をJPデジタル(株)に研修出向

(3) 次世代リーダーの育成

- 将来のグループ経営幹部となる者を育成していくため、今年度から次世代リーダー育成
- 当該研修は4つの研修（ベーシックコース／ジュニアコース／マネジメントコース／エグゼクティブコース）から構成し、研修参加者のグループ内での人事交流を含めた配置の検討を行い、将来のグループ経営幹部を計画的に育成

(4) その他

- 他企業を経験させることにより社員の能力向上を図る観点から、今後、副業を積極的に認めることを検討
(注) 現状では、勤務時間外に業務に支障を及ぼさない範囲で副業を許可

参考：DX研修の概要

- グループ各社の本社支社の社員について、DXの推進に必要な知識取得に向け、習得レベルを定義し、まずは、全員を対象にLv.0→Lv.1を対象に、各研修テーマを広く学ぶ“DX入門編”プログラムを実施。
- 習熟度が高い者に対しては、先行して中級編の内容も実施予定。

研修対象	必要な研修テーマ/研修プログラム					
	ビジネス・事業企画 (イノベーション)	プロジェクト マネジメント	ビジネスプロセス	デザイン思考	データ分析・活用	デジタルリテラシー
Lv.3 ↑ Lv.2	DX上級					
Lv.2 ↑ Lv.1	DX中級編					
Lv.1 ↑ Lv.0	DX入門編					

Level
定義

Level 3 : DXについて部下や周囲に指導・伝播できる

Level 2 : DXを業務において実践できる

Level 1 : DXについて知っている、理解できる

Level 0 : DXについて知らない、分からない

日本郵政グループの採用状況

JPビジョン2025

DXの推進等による新たな価値創造を行うにあたり、新卒採用を継続して実施していくことに加え、人的リソースをより充実するため、内部人材の更なる育成と、外部からの専門人材の採用をより積極的に行う。

日本郵政グループの成長を支える人材の確保

新卒採用

中途採用

正社員登用

内部人材の育成

1. 日本郵政グループの新卒採用状況

○ 概要

- ・ 新卒採用の募集活動はグループ合同で実施
- ・ 会社別、職種別（総合職/地域基幹職（エリア基幹職、業務職）/一般職）に採用
- ・ 2022.4採用から、グループ連携強化のため日本郵政と日本郵便の総合職採用について、両社一体で配置・育成する人材の採用を開始（日本郵政・日本郵便の一体的な運営）
- ・ 日本郵政は、2016年度から、IT（デジタル）人材を新卒で採用（2022年4月現在で、30人採用）
- ・ ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険は2022年度から、デジタル人材を新卒で採用（2022年4月現在で、ゆうちょ銀行は8人採用、かんぽ生命保険は3人採用）

○ 採用実績

	2021年度	2022年度	2022年度（職種別内訳）		
			総合職	地域基幹職等	一般職
日本郵政	14人	17人	16人	1人	—
日本郵便	1,390人	1,239人	52人	225人	962人
ゆうちょ銀行	147人	141人	81人	60人	—
かんぽ生命保険	128人	184人	81人	86人	17人
合計	1,679人	1,581人	230人	372人	979人

※ 2022年度は年度内の採用予定者を含む

2.日本郵政グループの中途採用状況

○ 概要

- ・ 各社において、事業特性に応じ、専門性の高い即戦力としての中途採用を実施
- ・ 日本郵政：不動産、ITを中心に採用、その他医療職（医師・看護師等）を採用
- ・ 日本郵便：法務、不動産、物流、ITを中心に採用、その他郵便局社員を採用
- ・ ゆうちょ：DX、市場運用、サイバーを中心に採用
- ・ かんぽ生命：市場運用、職域営業推進、事務・ITを中心に採用
- ・ 専門人材に特化した人材紹介会社の活用

○ 今後の検討課題

- ・ 恒常的な中途採用の検討
- ・ 副業等による社外専門家の受入れの検討

○ 採用実績

	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政	84人	79人	73人
日本郵便	1,506人	83人	53人
ゆうちょ銀行	11人	17人	45人
かんぽ生命保険	16人	9人	14人
合計	1,617人	188人	185人

3.日本郵政グループの正社員登用（採用）

○ 概要

- ・ 期間雇用社員の雇用の安定及び労働条件の改善を図り、業務運行やサービス品質を向上させるため、民営化以降、毎年度、期間雇用社員から正社員への登用を実施（民営化以降、2021年4月までに、延べ約4.2万人を正社員へ登用）
- ・ 2022年4月には、新たに約2,800人の期間雇用社員を正社員へ登用

○ 採用実績

	2019年度	2020年度	2021年度
日本郵政	41人	7人	3人
日本郵便	3,612人	3,302人	2,066人
ゆうちょ銀行	104人	102人	79人
かんぽ生命保険	45人	46人	30人
合計	3,802人	3,457人	2,178人