

日本郵政グループ各社の人材育成の取組について

2025年1月28日
日本郵政グループ

目次

1	J P ビジ ョ ン 2025 + に お け る 取 組 と 課 題	2
2	日 本 郵 政 グ ル ー プ の 採 用 実 態	3
3	日 本 郵 政 グ ル ー プ の 人 材 戦 略 ・ 人 材 育 成 の 取 組	5
4	働 き や す い 職 場 づ く り と ダ イ バ ー シ テ ィ の 推 進	10
5	各 社 の 経 営 戦 略 を 踏 ま え た 人 材 戦 略 ・ 人 材 育 成 の 取 組	
	○ 日 本 郵 政 ・ 日 本 郵 便	
	(1) 日 本 郵 政 ・ 日 本 郵 便 の 人 材 育 成 に 関 す る 現 況 と 特 徴	14
	(2) 日 本 郵 便 に お け る 各 事 業 の 人 材 育 成	16
	○ ゆ う ち ょ 銀 行	
	(1) ゆ う ち ょ 銀 行 の 人 材 育 成 に 関 す る 現 況 と 特 徴	21
	(2) ゆ う ち ょ 銀 行 に お け る 各 業 務 の 人 材 育 成	24
	○ か ん ぽ 生 命 保 険	
	(1) か ん ぽ 生 命 保 険 の 人 材 育 成 に 関 す る 現 況 と 特 徴	25
	(2) か ん ぽ 生 命 保 険 の 各 分 野 に お け る 人 材 育 成	26
	【 参 考 デ ー タ 】 社 員 数 、 採 用 者 数 、 育 児 ・ 介 護 休 暇 の 取 得 者 数	30

1 J P ビジ ョ ン 2025 + に お け る 取 組 と 課 題

< 3 つ の 取 組 み >

J P ビジ ョ ン 2025 + に お け る 計 画	取 組 施 策	課 題 と 対 策
① 人 材 ポ ー ト フ ォ リ オ の 再 構 築 - 人 材 の 確 保 - グ ル ー プ 内 人 材 の 流 動 化	✓ 人 材 ポ ー ト フ ォ リ オ の 再 構 築 を 最 優 先 課 題 と し て 取 組 中 ✓ 新 卒 採 用 予 定 者 数 の 確 保 、 中 途 採 用 の 更 な る 推 進 、 ス ポ ッ ト ワ ー カ ー の 活 用 、 カ ム バ ッ ク 制 度 の 創 設 等 に 取 組 ✓ フ ロ ン ト ラ イ ン に お け る 「 グ ル ー プ 内 社 内 公 募 」 を 10 月 か ら 開 始	✓ 若 年 層 の 確 保 ・ 育 成 に 加 え 、 中 高 年 齢 層 の 社 員 の 更 な る 活 躍 推 進 が 必 要 ✓ 70 才 ま で 働 け る 環 境 が 求 め ら れ て い る 中 、 65 歳 超 社 員 の 働 く 場 の 創 設 の 検 討
② 育 成 ・ 評 価 ・ 処 遇 - 自 律 的 キ ャ リ ア 形 成 に 基 づ く 育 成 と 評 価 - 頑 張 っ た 者 が 報 わ れ る 公 正 な 人 事 評 価 と 適 正 な 処 遇 反 映	✓ 多 様 な キ ャ リ ア 形 成 促 進 の た め 、 社 員 の 「 戦 略 的 副 業 」 を 導 入 ✓ D X 推 進 の 基 盤 整 備 と し て 、 「 D X 人 材 の 育 成 」 に 取 組 中 ✓ グ ル ー プ の 将 来 の 経 営 幹 部 候 補 を 養 成 す る た め 、 複 数 の 階 層 に お い て 「 次 世 代 リ ー ダ ー 育 成 研 修 」 を 実 施	✓ 社 員 の 挑 戦 や 成 長 意 欲 を 重 視 し た キ ャ リ ア 形 成 支 援 の 取 組 ✓ 一 般 職 と 地 域 基 幹 職 等 と の 職 種 統 合 検 討 に つ い て は 、 労 使 協 議 が 必 要 な と ころ 、 実 現 ま で に は 一 定 期 間 が 必 要
③ デ ィ ヱ ー シ ョ ン 【 D E & I 】 安 心 し て 働 き 続 け ら れ る 環 境 を 整 備 、 社 員 へ 提 供 す る と と も に 、 真 の 多 様 性 を 実 現	✓ 育 児 等 各 種 制 度 の 見 直 し 、 障 が い 者 雇 用 、 健 康 経 営 、 ハ ラ ス メ ン ト 等 に 関 す る 各 種 取 組 を 推 進 ✓ 人 事 関 連 指 標 の 役 員 報 酬 （ 業 績 反 映 ） へ の 反 映 は 、 来 年 度 か ら 実 施 と な る よ う 対 応 中	✓ 本 社 女 性 管 理 職 比 率 の 2030 年 度 30 % 達 成 に 向 け 、 年 度 計 画 値 の 見 直 し と ソ フ ト ・ ハ ー ド 両 面 で の 取 組 強 化 ✓ 管 理 職 忌 避 の 課 題 解 決 の た め 、 今 後 、 管 理 職 の 長 時 間 労 働 の 是 正 、 転 勤 範 囲 の 在 り 方 見 直 し 等 を 検 討

2 日本郵政グループの採用実態

① 新卒の採用（総合職、地域基幹職（エリア基幹職）、一般職）区分と仕事内容

採用区分は総合職、地域基幹職、一般職で、それぞれの会社で採用を実施。

採用サイトやイベント等の[母集団形成はグループ一体を軸とし、面接等の選考は事業特性を活かしてそれぞれの会社で実施](#)

採用区分	仕事内容	採用会社
総合職	将来の経営幹部候補として企画立案、サービスや新規事業開発等、会社業務全般に従事	持株・ゆうちょ・かんぽ (加えて専門人材の採用を実施)
地域基幹職	地域（エリア）内でお客さまサービス等、会社業務全般に従事	郵便・ゆうちょ・かんぽ
一般職	（郵便）窓口でのサービス提供、郵便物等の配達や仕分け等標準業務	郵便のみ（郵便/窓口コース）

② 経験者採用の区分と仕事内容

[それぞれの会社で必要な職種、領域に応じて実施。](#)

【総合職】新卒と原則同じ仕事に従事。各事業の課題に対する企画立案業務（一部専門領域での採用）

【地域基幹職・一般職】新卒と原則同じ仕事に従事

【エリアマネジメント局長】経営的立場により管理監督する業務に従事。また、窓口業務にも従事

③ その他採用（非正規社員(契約社員)、退職者(カムバック)採用)

- ・ [非正規社員・アルバイトは、基本的に業務の波動性や季節的・臨時的な繁忙対応における定型的な業務に従事し、取扱業務量等に応じて採用し、適正に配置](#)
- ・ 事業戦略と連動した適正な社員配置を実現するための多様な人材確保施策として、当グループの退職者に即戦力として活躍してもらうことを目的とする[「カムバック採用制度」を導入](#)（[本社は2023年度に導入済](#)）

④ 採用区分ごとの人員数、職種間異動

新卒採用に当たっては、インターンシップ（職場体験）等で母集団を強化しつつ、地方人材や理系向け学生へのアプローチ等、必要な人材の確保に注力していく。

就職活動の早期化や売り手市場の継続により、採用環境が厳しい状況であり、これら取組の強化とともに、中途採用も活用することで充足を図っていく。

○ 採用人数（2023年度）

- ・総合職採用〔新卒〕 約 260人
- ・地域基幹職採用〔新卒〕 約 620人
- ・一般職採用〔新卒〕 約 790人
- ・中途採用〔中途〕 約 400人

○ 職種間異動（2023年度）

- ・非正規社員 ⇒ 一般職登用 約 2,700人
- ・コース転換（職種変更※） 約 2,100人

※ 職種変更とは、一般職 ⇒ 地域基幹職、地域基幹職 ⇒ 総合職への職種の変更をいう

<参考> 会社別の採用人数等（2023年度実績）

採用区分	日本郵政	日本郵便	ゆうちょ銀行	かんぽ生命
新卒採用	23人	1,155人	141人	359人
中途採用	83人	250人	10人	65人
一般職登用	3人	2,646人	61人	20人

3 日本郵政グループの人材戦略・人材育成の取組

① 公務員から会社員になったことに伴う意識改革

○「成長ステージへの転換」を支える人材の育成

J P ビジョン2025+においては、目指す姿である「共創プラットフォーム」は維持しつつ、外部変化に適応し、グループが直面する課題をスピーディに克服するため、成長分野への積極的配分×地域事情に応じた個性ある郵便局×変化に適応可能な柔軟で強靱な人材・システムを成長ステージへの「転換」を実現するドライバーとして設定。「人材の育成」は取組の大きな柱。

「成長ステージへの転換」を支える人材の育成に向けて、[事業戦略に基づき、将来の会社を担う社員の人材育成システム（自律的キャリア形成）を構築](#)していく。

具体的には、①会社・事業別のキャリアパスの構築、②社員自身のキャリアパスを考える機会の提供、③学習支援システム（LMS）の導入等を通じた支援、を行う。

○「戦略的副業」の推進

「戦略的副業」の取組み（2022年11月から開始）

<目的>

- ・ [多様なキャリア形成の促進](#)
- ・ [自らの選択による挑戦を後押し](#)

<概要>

当グループ各社本社において3つの副業を同時に試行実施中。

副業の対象は、プロジェクト的に課題解決に取り組む業務

1. 社員による郵政グループ外の会社への副業 …2023年度実績：15人
2. 郵政グループ外の会社からの副業人材受入 …2023年度実績：26人
3. 郵政グループ内の会社間の副業 …2023年度実績：4人

当該業務に各社員のキャリア（職業上の経験、ビジネススキルなど）を活かすとともに、今後のキャリア形成へとつなげていくことや、[新たな知見を取り入れることによる組織風土改革](#)につなげていく。

② 共創プラットフォームを支える人材

○ 「ローカル共創イニシアティブ」

<目的>

地域のローカルベンチャー（LV）に社員を派遣し、LVと日本郵政グループとの共創事業を生み出すプロセスを通して、

- ① 共創による地域での新規ビジネス創出
- ② 起業家マインドを有する人材の育成
- ③ 持続可能な地域社会づくりや地域の方々の生活の向上

に貢献できる新たな役割の模索を掲げて開始。

<概要>

人材育成の位置づけを強く意識しており、武者修行経験の苦労を通じて起業家精神を身に付けその蓄積により企業文化への影響を与えていく事を期待している。

⇒2022年4月より派遣を開始し、2024年12月までに 延べ16名・13地域に派遣

○ 「アルムナイネットワーク」

「アルムナイネットワーク」とは、元社員との協業・コラボレーションや中途採用の総称

<目的>

日本郵政グループのアルムナイ（総合職退職者）ネットワークを構築し、退職者と良好な関係を維持しつつ、他社経験を積んだ即戦力人材の中途採用や協業等のコラボレーションに活用

<概要>

退職していく方に対して本ネットワークの案内を行い、退職者自身が登録
既存の退職者に対しては、プレスやリファラルで展開・周知

③ D X人材の確保・育成（グループ横断的なD X実現のための人材育成）

○ グループのD X推進に向けた体制や社員のD X能力の向上

- ・ DX人材については、日本郵政はグループ全体の社員の能力底上げ、グループ共通のDX基盤の整備の観点、各事業会社は事業特性に応じたDX人材の育成を実施
- ・ 「日本郵便を中心とした[グループ各社からの出向者の受入](#)」、「子会社である[J Pデジタル社による支援](#)」、「[楽天グループとの人事交流](#)」等、グループD X推進に向けた体制を構築・強化
- ・ グループD X推進の基盤整備の一環として、社員のD X能力の向上のため、[グループの本社・支社の企画職の原則全員に対して「D X研修（入門編）」を実施](#)。加えて、総合職採用者の若年層及び希望者に対して計画的・網羅的にD Xスキル向上のための研修を実施
- ・ D X研修で、プログラミングや先端技術の理解ではなく、D Xは手段であることを意識した講義内容としている。

○ D X推進に向けたI T分野の専門人材の確保・育成

・ I T専門人材の確保

[新卒採用（I Tデジタル総合職）](#)を継続実施。加えて、[J Pデジタル社にて外部専門人材を積極採用](#)行うことで対応。採用後は、I T及びデジタルの関連部署などに配属しつつ、システム基盤管理、物流ITの高度化、データを活用したビジネスに従事。

- ① 新卒採用：2023.4採用から日本郵政総合職としてI Tデジタル関係の専門人材の採用を実施
(2014～2022はIT総合職として採用を実施)

※ I T投資計画の立案等ができる将来の幹部候補生の育成、および、若年層の拡充を図る狙い

- ② 中途採用：J Pデジタル社において、専門人材の中途採用を積極的に推進
※今年度における中途採用者は32名（2024.11.1現在）

③ D X 人材の確保・育成（グループ横断的なD X実現のための人材育成）

・ I T 専門人材の育成

エンジニア、データサイエンティストなどの専門人材が1つの組織に集結する機能別ジョブ型組織を組成、スキルや知識の伝達・共有化で専門性を高め、成長できる環境を醸成。

自らの専門分野のスキルを高めるとともに、新たな価値を考え、生み出し、周囲を巻き込みながら積極的に行動していく人材への成長を図っていく。

一人ひとりに対して、チャレンジングな目標を上司との対話（1on1）によって設定し、目標達成に向けたプロセスにおける上司やメンバーのサポートを通じて、各々の自己成長を促し、支援する。

○ 楽天との業務提携等を踏まえた人材育成

- ・ 「楽天グループから日本郵政グループに対するD Xに精通する人材の派遣」

「楽天グループによる日本郵政グループのD X推進への協力」により、JPデジタルから業務提携している楽天の知見及び派遣された人材を活用し、D X研修を企画・実施。

また、楽天グループとの業務提携の具体的な成果としては、以下となっている。

①飯田グループCDOを楽天グループより迎え、株式会社JPデジタルを設立(2021年7月)し、「みらいの郵便局」に向けた業務変革を実施

②切手原画等のNFTアート販売(2022年10月-第1弾、2023年1月-第2弾)

おって、楽天グループとの人的交流状況は、2023～2024年度において、楽天グループから郵政グループが3名、郵政グループから楽天グループが3名、計6名となっている。

○ D X 人材育成の課題・対応

- ・ デジタル技術は加速度的に進歩しており、研修カリキュラムの陳腐化が懸念されるが、情勢に適応して研修計画を柔軟に変更。

（例：生成A I等の進展に対応するため、2024年度にD X研修（入門編）にA I講座を追加、データ分析研修にAIを用いた手法を追加する等、技術進歩に対応すべく講座内容を修正）

④ 郵政グループの一体運営

○職員の一体感の醸成、次世代のリーダーの育成の考え方や取組等 (日本郵便と日本郵政の総合職一括採用、研修、人事交流等)

・グループの一体感醸成

グループ各社社員の合同開催で以下の対応を実施

- ① 全ての階層別研修において、会社の垣根を越えたチーム編成とし、グループ他社を直接知る機会を付与
- ② グループの連帯感醸成のための研修として、2025年度にグループ合同の部長研修、部単位研修の企画
- ③ 次世代の経営候補者を早期選抜・育成を行うべく、次世代リーダー育成研修を2022年度から実施

・新卒社員の一括採用

2022年度から、ガバナンス強化を目的とし、郵政郵便の一体運営を推進する一環で日本郵政及び日本郵便の採用（総合職）を一本化。2024年度以降の採用において、[①グループガバナンスの強化](#) [②事業ポートフォリオの転換の推進](#) [③郵政・郵便の一体運営の推進、の観点により「日本郵政」名義で採用を実施](#)。

採用名義変更に伴い総合職人事の一体運用を強化。キャリアパス・配置方針について引き続き両社で一体的に検討対応。

・郵政大学の機能強化

上記のグループの一体感醸成のための研修、グループ総合職の計画的な育成、グループ一体でのDX研修等、グループの横串を通す研修を郵政大学校において実施している。

⑤ 郵政グループ社員の「コース制」の課題と対策

○職種統合、昇給制度等の見直し検討の背景

- ・ 働き方に対する社員のニーズの多様化を踏まえ、期待役割に応じた給与体系とするコース制を2014年導入。
- ・ 一方で、役職を目指すべき地域基幹職において、役職に就かず、中高年層が下位級（2級等）に多数残っている課題、業務内容が近似している一般職と地域基幹職の給与格差の問題が存在。

これら課題を踏まえ、地域基幹職1級・2級及び一般職のコース（職種）統合を検討中。ただし、職種統合等は大きな処遇変更となるため、JP労組等労働組合と中長期的に協議が必要。

＜一般職コース＞：転居転勤がなく役職に就かないコース

＜地域基幹職コース＞：転居転勤があり役職を目指すコース

4 働きやすい職場づくりとダイバーシティの推進

① 働きやすい職場づくり

次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく一般事業主行動計画を策定し、仕事と生活の両立に取り組む中

○育児・介護・病気療養との両立支援

妊娠から出産、育児または家族の介護・病気療養等が必要な時期に、男女とも離職することなく働き続けられるよう、法を上回る制度の整備や各種支援施策を実施

＜主な制度＞

- 育児休業の取得期間を最長3年、育児部分休業を最長9年（障害がある場合は12年）
- 介護休業最長1年、介護部分休業最長5年
- 育児休業の一部有給化、不妊治療にかかる休暇、再採用制度
- 子の看護休暇（子が小3終了時まで取得可能）
- 社員の病気療養等に関して、病気休暇や休職制度、不妊治療のための休暇制度の充実等、社員が安心して働き続けられる環境整備およびワーク・ライフ・バランスへの取り組み
- 更年期障害等に関する理解浸透に向けた取り組み

育児休業取得率 女性 **100%**、男性 **98.3%**

男性育児休業平均日数 **35.0**日

（2023年度実績）



男女ともに育児休業取得率 **100%**

男性育児休業平均日数 **1か月**以上

に向け取り組みを推進

○時間外労働削減・テレワーク推進

- ・ 業務効率化（RPA・AI等の活用等）による時間外労働の削減、勤務間インターバル制度、テレワークの推進
- ・ 短時間勤務制度やフレックスタイム制度など、社員が多様な働き方を選択できる環境の整備

① 働きやすい職場づくり

○ワーク・ライフ・バランスを支援する施策

- ・ **ガイドブック等の充実等**

『ワーク・ライフ・バランスガイドブック』の全社員配布、『ワーク・ライフ・バランス情報サイト』開設、育児や介護と仕事の両立に向けた各種セミナーを開催等、グループ社員のワーク・ライフ・バランスの実現を推進するための各種取り組みの実施

- ・ **仕事と育児の両立セミナー**

育児休業中の社員等を対象に、パートナーやお子さんを同伴して参加できるセミナーを開催

- ・ **仕事と介護の両立セミナー**

仕事と介護を両立するために利用できる行政等の各種サービスなどに関する外部の専門講師から講演、社内の介護関連支援制度と福利厚生サービスの紹介



○賛同・加盟

- ・ **「イクボス企業同盟」への加盟**

NPO法人ファザーリング・ジャパンが運営する「イクボス企業同盟」に加盟。「働く従業員全員が元気であること、幸せであることが大事である」との考えのもと、イクボスの育成に努めています。

- ・ **「男性育休100%宣言」への賛同**

株式会社ワーク・ライフバランスが推進する「男性育休100%宣言」に賛同し、男性従業員が育児休業を100%取得できる環境づくりを目指して、仕事と育児の両立支援の取り組みを推進

② ダイバーシティの推進

多様な視点や価値観を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと能力を十分に発揮し活躍できることが、グループの持続的な成長の源であると考え、ダイバーシティの推進に積極的に取り組み

○女性活躍の推進

・ 女性管理者割合の目標

女性社員の活躍を推進するとともに、本社管理者に占める女性管理者割合の目標を定め、年度ごとに取り組み計画を策定。

①時間外労働の削減や仕事と育児の両立支援制度の充実 ②男女問わず活躍できる職場風土づくりに向けた管理者セミナー等による意識啓発 ③女性社員のキャリア意識醸成のための研修等 により、社員が働きやすい環境整備に向けた取り組みを実施

・ 日本郵政グループおよびアフラックの合同セミナー

アフラック社とグループ4社合同で、若手～中堅層の社員を対象としたキャリア支援セミナーを実施

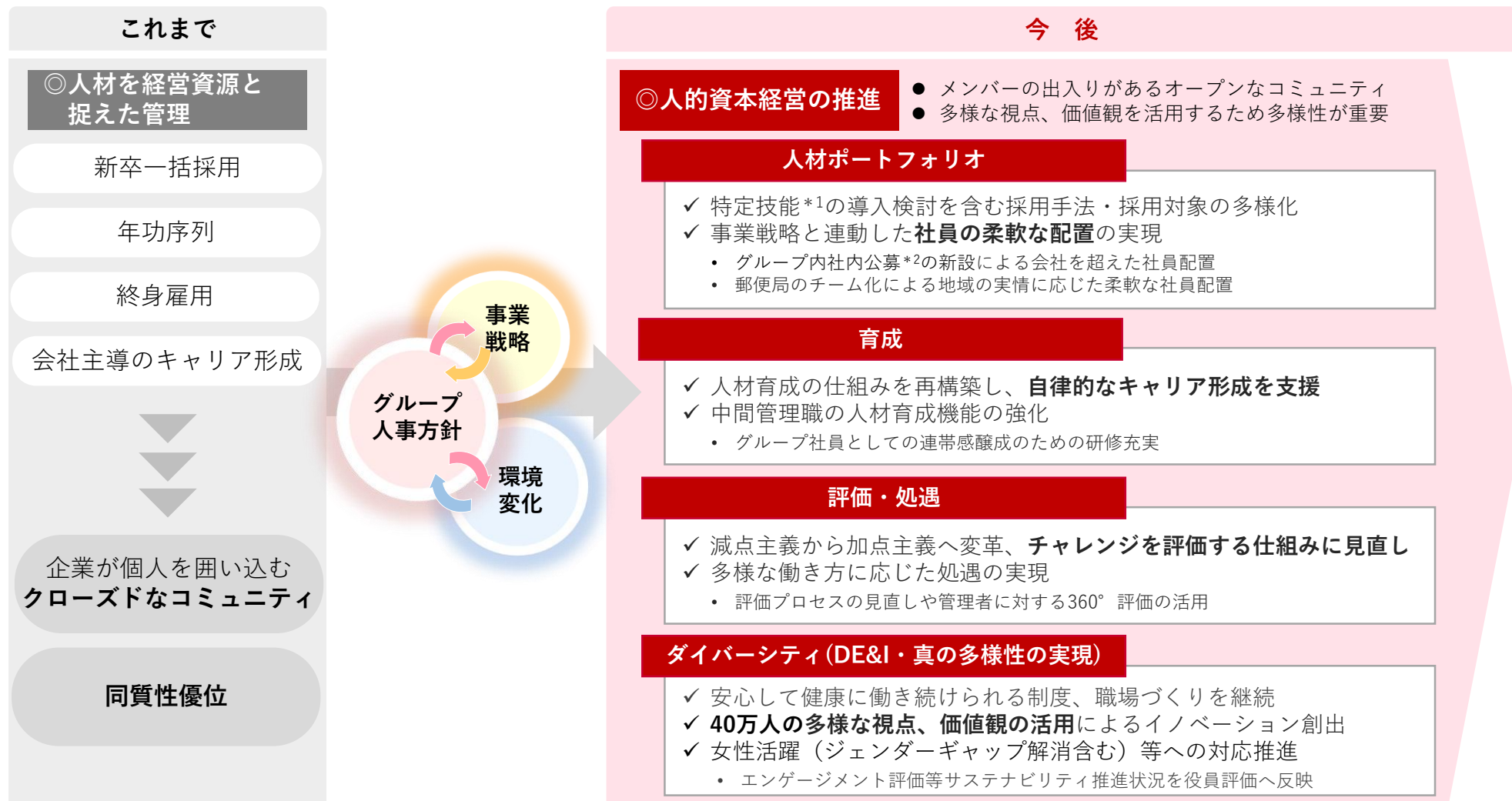
○ダイバーシティを推進する施策

毎年、強化月間を設定し、男性育休の促進や不妊治療、介護、性の多様性などからテーマを複数設定し、ダイバーシティ関連の制度・取組に関する社員の認知度を高めるとともに、制度を利用しやすい職場風土を醸成

○性の多様性への対応

- ・ 「コーポレートガバナンスに関する基本方針」において、ダイバーシティ・マネジメントの推進を掲げ、性的少数者の社員が働きやすい職場環境整備に取り組み
- ・ 人権やハラスメントに関する相談窓口設置、研修等でのLGBTに関する理解浸透・意識啓発を実施
- ・ 同性パートナーに、扶養手当等の手当、社員の結婚および忌引等の休暇、介護休業、社宅への入居を適用するとともに、性別や氏名について戸籍変更した場合の社内手続等整備を実施

- 労働人口の減少に伴う人手不足や価値観・ライフスタイルの多様化等の外部環境の変化に対応し企業価値の向上を図るため、人的資本経営の推進に取り組み、柔軟で多様性のある組織へ転換します。



*1 今後、国において創設予定の「育成就労制度」を通して外国人の人材確保・育成を図り、「特定技能1号」に転換していくことで、長期間事業を支える人材の確保を行うもの。

*2 社内公募とは、希望を募って選考を行うもの。

5 各社の経営戦略を踏まえた人材戦略・人材育成の取組

○日本郵政・日本郵便

(1) 日本郵政・日本郵便の人材育成に関する現況と特徴

①日本郵政

○人材育成の方針・ビジョン

- ・ **人材育成の方針（企画職）：**
 - ①経営リテラシー、②キャリア自律、③マネジメント、④グループとしての一体感醸成の切り口からカリキュラムを構成
 - ※①については、郵政グループとして中計の重点施策であるD Xの推進に必要な知識を共通言語とするための研修を実施
- ・ 若い時期(5年目まで)悉皆で継続的な育成を実施。係長、管理者以降は、選抜された社員を対象に各階層に応じた内部研修や外部派遣研修を行い、次世代のリーダーを計画的に育成。

○総合職、総合職 I T系のキャリアパス、キャリア支援制度

- ・ **キャリアパス**
 - ①育成・成長期、②発展期、③成熟期 の3期に分け、それぞれに応じた育成を実施。
 - 育成・成長期から支社・郵便局への転出や出向等により、企画力向上の強化を行っている。
- ・ **総合職IT系採用の狙い**
 - J P ビジョン2025に掲げるD Xの推進等を踏まえ、経営の基盤である I T デジタル施策を推進する専門人材の確保に向け、I T ガバナンス、セキュリティ対応、業務基幹システム及び I T / D X 企画等を推進していくため、2023年4月採用から「I T デジタル」分野としたうえで採用（10～15名程度）
 - ※2022年以前は、将来C I O 及びC I O 補佐として I T 投資計画の立案等ができる幹部候補生の育成及び若年層が極端に少ない年齢構成の是正を図るため、システム設計・開発等関連知識を有する新卒学生（毎年5名程度）を採用

② 日本郵便

- 日本郵便においては、人事戦略として「社員の多様な能力・スキルを最大化し、会社の持続的な成長につなげる」ことを目標に、各種施策に取り組んでいるところ。その中でも社員育成については、体系的に必要なインプット等を行っている。
- また、人材育成だけでなく、持続的成長のための人材確保の取組として、新卒採用の確保や中途採用、正社員登用を実施していることに加え、2024年度からはグループとしてリファラル採用制度・カムバック採用制度を導入した。

人事戦略の全体像

社員の多様な能力・スキルを最大化し、会社の持続的な成長につなげる

●「事業ごとに求められる人材を見える化し、量・質両面での「適所適材配置」

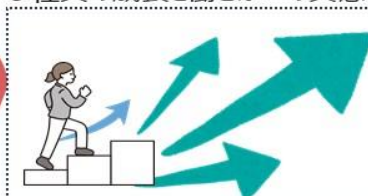
●会社の将来像（事業戦略）

【郵便局窓口事業】

【郵便・物流事業】



●社員の成長と働きがいの実感



(i) 自律的キャリア形成の支援

社内でどんな役割を担うのか、どのように成長できるのかを明示、支援



・キャリアパスの見直し

- ・スキル習得支援
- ・活躍機会の拡大（コース転換の拡大等）

(ii) 評価の仕組みの見直し

評価の本来目的である「人材育成機能」の強化



・人事評価による育成機能の強化

- －複数管理者で議論する仕組み（組織で社員を育成・評価）
- －評価の流れの見直し

(iii) 働きがいを高める環境整備

多様な人材が能力を発揮できる環境整備



・多様な人材の活躍推進

- ・マネジメント体制の変革
 - －管理者は「育成」中心の評価
 - －管理者の必要スキルの明確化
 - －エンゲージメント調査による職場改善

●データベース化

データに基づく人事運用（エンゲージメントスコア、社員申告書、学習管理等の可視化）

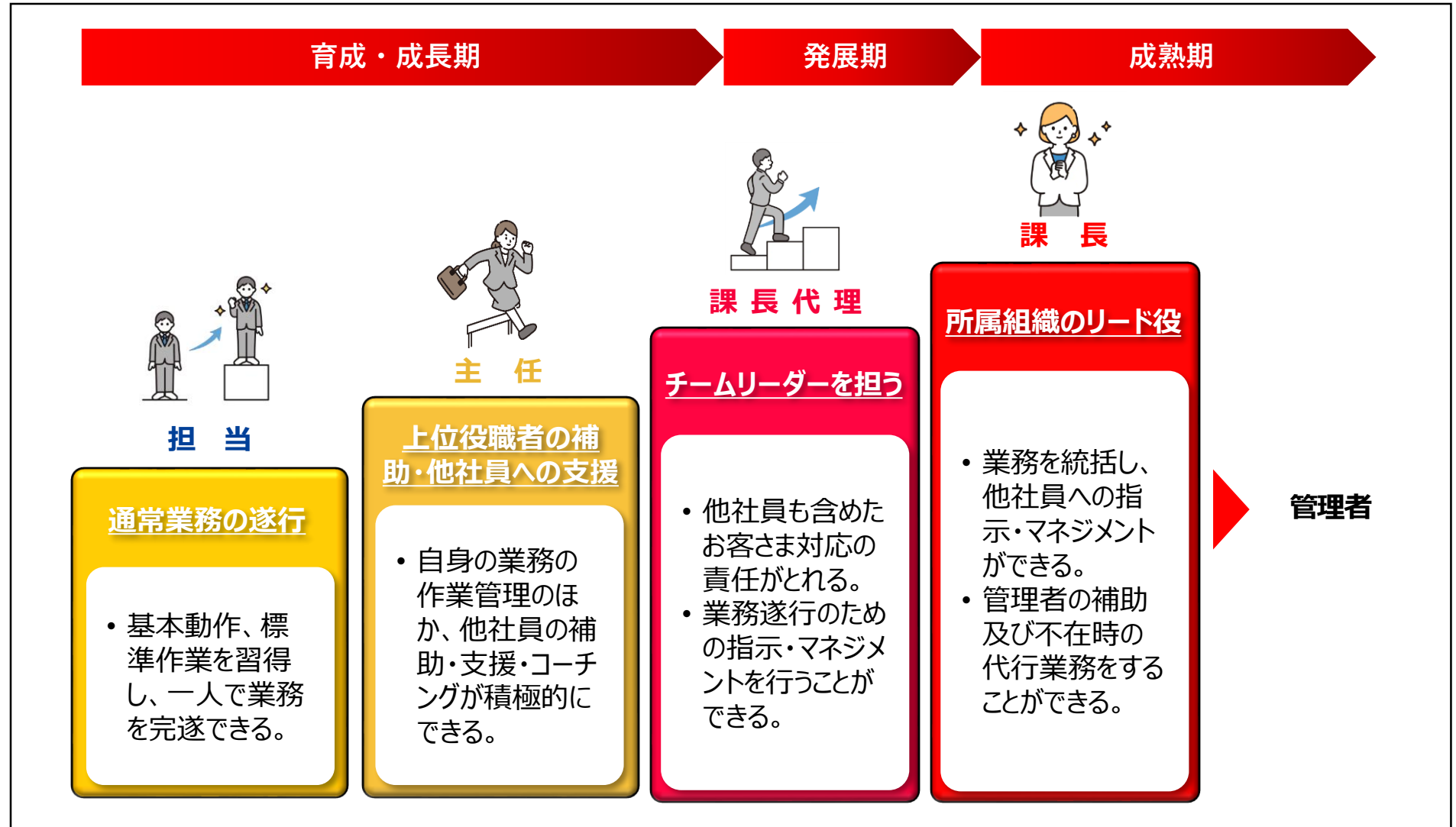
(2) 日本郵便における各事業の人材育成

- 日本郵便の社員の従事する業務等は各コースに分かれており、コースごとの概要は下表のとおり。
- グループの人事方針を踏まえつつ、日本郵便の人材育成においては、研修を中心とした実務スキル・知識付与等を実施。

日本郵便のコース別概要

コース名		概要	勤務地
総合職		制度や組織を策定、関係各所と協力して新しい商品・サービスを生み出したりすることを主に行う。 経営企画、商品企画・開発、営業企画・推進のほか、多種多様な活躍の場がある。 また、キャリアパスの一環でフロントライン勤務を行うこともある。	本社、支社、郵便局 ※全国転勤あり
地域 基幹職		お客さまに最も近いフロントラインに立ってサービス提供を行う。 郵便局における業務もあれば、お客さまのもとへお伺いしてサービス提供を行う業務もある。 採用後の業務経験等を活かして支社などの企画部門で働くことも可能。 郵便局等において、将来役職者や管理者として活躍することが期待される職種。	郵便局、支社 ※支社エリア内転勤あり
	郵便 コース	お客さまからお預かりした郵便物や荷物を住所ごとに仕分けしお届けするほか、郵便局間の輸送のために仕分けなどをする郵便業務や、切手・年賀はがきなどの郵便商品をご案内する営業活動を行う。	
	郵便営業 コース	法人のお客さまに、ゆうパック等当社が提供する荷物の配送サービスを用いて、総合的な提案を行う。	
	窓口 コース	郵便局の窓口で、取り扱う商品・サービスの提供やお客さまのニーズに合わせたご提案などの営業活動を行う。	
	企画 コース	主に支社において、地域ごとの特色・実情に応じた郵便局の価値向上施策を立案・実行すること及び支社エリア内の郵便局を支援・指導を行う。	
一般職		お客さまに最も近いフロントラインに立ってサービス提供を行う。 採用エリア内の郵便局において、地域に根差して業務を行う。	郵便局 ※転居を伴う転勤無し
	郵便 コース	お客さまからお預かりした郵便物や荷物を住所ごとに仕分けしお届けするほか、郵便局間の輸送のために仕分けなどをする郵便業務や、切手・年賀はがきなどの郵便商品をご案内する営業活動を行う。	
	窓口 コース	郵便局の窓口で、取り扱う商品・サービスの提供やお客さまのニーズに合わせたご提案などの営業活動を行う。	

社員のキャリアパスにおける「育成・成長期」「発展期」「成熟期」それぞれにおいて必要な研修を体系的に実施。
特に、昇職候補者に対しては選抜研修を実施し、役職者として必要なマネジメントスキルのほか、上位役職者としての意識づけを実施。



育成体系（階層別）

新入社員・中途社員

役職者

管理者

育成・成長期

発展期

成熟期

1年目	2年目	3年目	主任		課長代理		課長		新任 管理者 研修	現任 管理者 研修
新入社員 研修	2年目 研修等 適宜の タイミング でフォロー アップ	3年目 研修	新任 主任 研修	現任 主任 研修	新任 課長代理 研修	現任 課長代理 研修	新任 課長 研修	現任 課長 研修		
			動画研修							
					選抜研修 (課長コース)		選抜研修 (部長等コース)		選抜研修 (局長)	
			集合研修							
集合・実地研修			・熟練層の人材、上位役職者の補助できる人材となるよう期待 ・後輩指導、マネジメントの基本スキルを習得		・チームリーダーを担う人材、将来の管理職候補としての人材となるよう期待 ・チーム運営等スキルを習得		・組織のリード役を担う人材、上司の補佐役、代行業務ができる人材となるよう期待 ・部下育成、組織運営等のスキルを習得		・「組織目標の達成」、「組織活性化」、「地域社会との連携」という役割が求められる ・組織活性化、人材育成等のスキルを習得	
自己啓発支援(通信教育講座助成制度・資格取得者への報奨金制度)										

主な研修として、各コースや役職に必要なマインド・スキル・知識習得のため「業務研修」、コンセプチュアルスキル・ヒューマンスキルを習得のための「階層別研修」、「選抜研修」を実施（日常的な育成として、OJTのほか通信教育費助成を実施）

区分	研修名	方針	主なカリキュラム※	実施手段
	業務研修	・資格（証券外務員、生命保険募集人等）取得のための研修を実施。 ・郵便・窓口業務のコース別に必要な研修を実施。 郵便業務・・・郵便物や荷物をお届けするために必要な知識・スキル（郵便商品・オペレーション、安全推進に関する知識・スキル等） 窓口業務・・・窓口の商品・サービスを提供するために必要な知識・スキル（金融商品、接遇、法令順守に関する知識・スキル等）	【郵便業務】 ・航空危険物等教育訓練 ・車両担当者研修 【窓口業務】 ・銀行代理業務 ・投資信託取扱者等向け研修 【その他】 ・地公体事務に関する受託業務研修	動画・対面
階層別研修	新入社員研修	・新人育成期間(3年間)のうち、採用から6か月間を育成重点期間と位置づけ。 ・頻度高く対面でフォローアップし、同期同士のつながりの醸成や自己効力感を向上。	・社員としての行動・ビジネスマナー等 ・会社の仕組み(歴史・経営理念等) ・業務の基本的知識の付与 ・勤務時間管理等	動画・対面
	新任・現任研修	全階層でヒューマンスキルを中心とした研修を実施。 特に管理者は、コンセプチュアルスキル習得に向けた研修を実施	・期待・役割の理解 ・業務の基本的知識の付与 ・マネジメント力向上	動画・対面
選抜研修	郵便局役職者選抜研修	・早期昇職向け、優秀な社員を選抜して、研修を実施。 ・事前の動機付け、事後フォローアップを実施。	・リーダーシップ ・ティーチング・コーチング・会議運営術 ・コンセプチュアルスキル思考	対面
	長期マネジメント研修等(局長向け)	・局長の体系的な育成のための研修を実施。 ・高度なマネジメント能力とリーダーシップ発揮に向けた研修を実施。	・ES、エンゲージメント向上（他社見学・講話等） ・人材育成・着眼大局・着手小局	対面

※コンプライアンスに関する研修は、毎週及び四半期ごとの自局研修のほか、特に重要であることから、業務及び階層別の両研修に導入

① 研修効率の向上

■ コロナ禍の影響からリモート中心・インプット中心（動画視聴等）の一方通行の研修が増加したことにより、アウトプット型のトレーニングができず、受講者間のつながり・発信機会の減少による関係構築の課題や研修と業務実践のギャップ発生など、実践に即した研修効率が低下した

⇒ 研修の目的・効果・コストから考え、集合・リモート・動画(タブレット)等から、適した研修手段を選択

例：新入社員研修等の同期間の横のつながりを重視する研修は集合、知識をインプットを目的とする研修は動画 等

② 研修の質の向上

■ 研修教材の質について、研修を主催する部署ごとにばらつきがあり、研修のレベルに差が生じていた

⇒ 研修審査体制の強化により、研修企画部のみの確認ではなく、複数部署が確認する仕組みとしたこと、研修教材のガイドラインを策定し、郵便局にとってより理解しやすい教材の提供を可能にしたことにより、研修全体のレベルが向上

③ 社員の能力の可視化

■ 社員の能力の可視化ができていない

⇒ タレントマネジメントシステム導入により社員の希望や保有資格等の情報をシステムに蓄積していくことを想定

④ 人事評価による育成機能の強化

■ 人事評価は、「社員が発揮した成果や貢献を適正に評価して処遇に反映すること」だけでなく、「目標設定、進捗管理、評価実施、フィードバックを通じた人材育成」の機能を持つが、後者の機能強化を図る必要

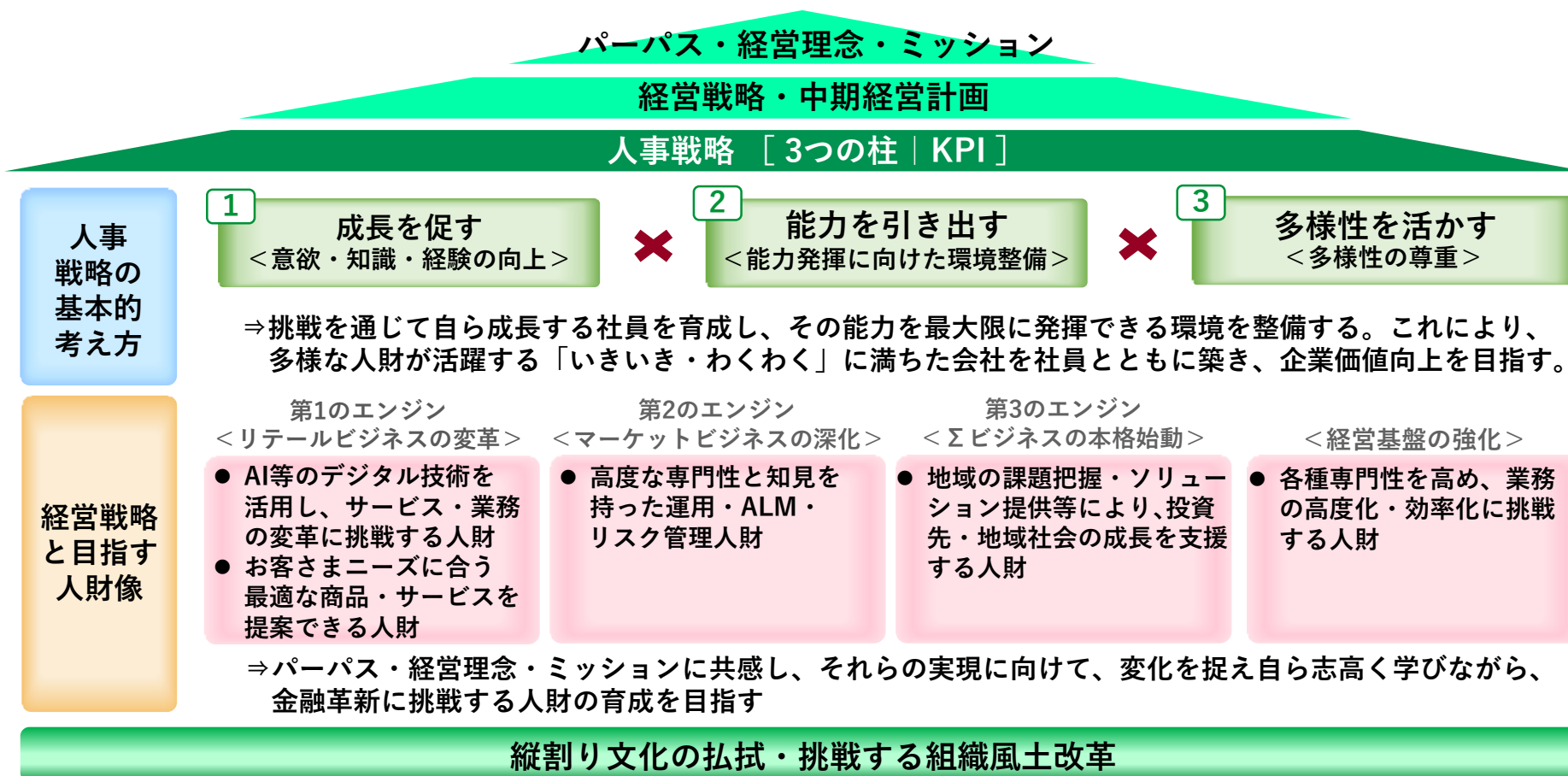
⇒ 組織として社員を評価・育成し、より効果的なフィードバックができるように、複数の管理者で評価等について議論する仕組みを検討

○ゆうちょ銀行

(1) ゆうちょ銀行の人材育成に関する現況と特徴

① 基本的考え方

- 競争力・価値創造の「源泉」かつ「財産」である人財を最重要資本の1つと捉え、経営戦略と連動した人事戦略を推進。
- 「成長を促す」×「能力を引き出す」×「多様性を活かす」の3つの柱を軸とした人事戦略を遂行していくことで、「いきいき・わくわく」に満ちた会社を築き、企業価値の向上を実現。



② 3つの柱の状況（24年9月末時点）

1

成長を促す

<意欲・知識・経験の向上>

【方針】

社員一人ひとりの情熱と行動力に基づく挑戦を通じて、専門性向上と成長を後押し

自律的社員の育成

専門人財の積極採用

KPI（25年度:目標）

- 市場部門プロフェッショナル職の人員数
97名(24.4) ⇒ 105名(25.4)
- 他企業派遣数（Σビジネス等）
24名(23年度) ⇒ 30名程度 他

2

能力を引き出す

<能力発揮に向けた環境整備>

【方針】

社員一人ひとりの能力を発揮する機会・環境を惜しみなく提供し、働きがいを向上

戦略的な人財配置

エンゲージメント向上

KPI（25年度:目標）

- 総合満足度（ES調査）
67.3%(23年度) ⇒ 70%以上
- 健康経営イベントの参加率
15.8%(23年度) ⇒ 30% 他

3

多様性を活かす

<多様性の尊重>

【方針】

社員一人ひとりの多様な価値観を尊重し、組織の力とする文化を構築

ダイバーシティマネジメント

KPI（25年度:目標）

- 女性管理者比率
18.4%(24.4) ⇒ 20%(26.4)
- 育児休業取得率（性別問わず）
100%(23年度) ⇒ 100% 他

③ 3つの柱に関する課題認識及び具体的な取り組み

1

成長を促す

<意欲・知識・経験の向上>

課題：自律的社員の育成

- 自律的にキャリアを切り拓く意識醸成、キャリアの開拓に向けた学習機会の充実
 - －キャリアデザイン研修の実施
 - －1on1ミーティングの拡充
 - －キャリアデザインガイドブック
 - －組織紹介動画 等
- キャリア選択の機会拡充
 - －キャリアチャレンジ制度
 - －社内・グループ内インターンシップ 等
- 外部講師による社員向けキャリアディスカッションの開催
- 専門知識取得や異なる組織文化に対する理解等による視野拡充を企図した他企業交流の推進

課題：専門人財の積極採用

- 強化分野を支える専門人財のキャリア採用強化

2

能力を引き出す

<能力発揮に向けた環境整備>

課題：戦略的な人財配置

- タレントマネジメントシステムの活用による人財ポートフォリオの可視化を踏まえた適材適所の配置
- 若年層の抜擢、主要ポストへの登用を積極推進

課題：エンゲージメント向上

- 自律的に頑張った者が報われるための環境整備
- 心理的安全性のある職場を堅持
- 組織風土改革推進を通じた社内コミュニケーション等の強化
- 各種健康増進イベントや社内報等を通じた健康経営の推進により、「ウェルビーイング」な状態を目指す

3

多様性を活かす

<多様性の尊重>

課題：ダイバーシティマネジメント

- 女性活躍の更なる推進に向けた各種施策（女性管理者と女性社員の1on1・ダイアログの拡充、管理者候補育成等）や職場環境整備を推進
- 男性育児休業の取得や取得時間長期化に向け、交流イベント等を通じた環境整備・風土醸成を推進
- 障がい者雇用や就業支援の積極推進とともに、様々なフィールドにおける障がい者の活躍機会を拡充
- シニア社員の活躍
 - －新任管理者に対する支援
 - －社員の業務上の悩みや疑問に対する相談・支援

(2) ゆうちょ銀行における各業務の人材育成

ビジネスごとの取り組みと成果

キャリアチャレンジ制度応募数

206名

(23年度)

強化分野の専門人財の積極採用

新卒

キャリア採用

社内公募

人財育成

リテールビジネス
(第1のエンジン)

マーケットビジネス
(第2のエンジン)

Σビジネス
(第3のエンジン)

コース別採用
(デジタル／マーケット)

インターンシップ
の積極的実施

専門人財採用
(デジタル／サイバー)

プロフェッショナル人財採用
(市場運用／リスク)

業界の報酬水準を
踏まえた給与設定

専門人財採用

(GP関連業務。JPインベ
ストメント・ゆうちょキャ
ピタルパートナーズで採用)

キャリア
チャレンジ
制度

社内・グループ内
インターンシップ
制度

セミナー等による
知識習得

若手社員の抜擢

国内外企業等派遣

各種研修・OJT等

DX人財育成

他企業派遣(出向)

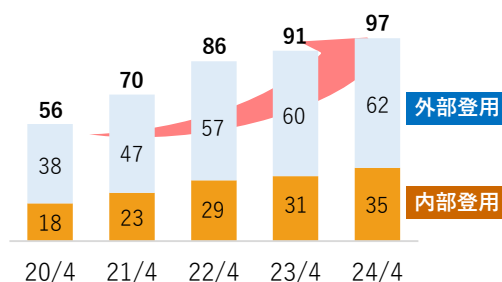
(JPインベストメント・ゆうちょキャ
ピタルパートナーズ・ファンド等)

市場部門プロフェッショナル職数

97名 (うち、内部登用**35名**)

(24/4時点)

市場運用プロフェッショナル職の推移 (人)

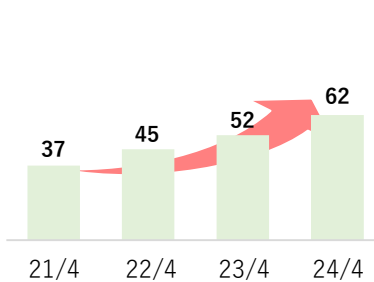


Σビジネス関連の他企業派遣数

累計62名

(24/4までの累計)

Σビジネス関連の他企業派遣数の推移 (人)



自律的社員の育成

キャリア形成支援

- ・ 戦略的副業の試行
- ・ キャリアデザイン研修 (外部講師含む) / 階層別研修
- ・ キャリアデザインガイドブック
- ・ 1on1ミーティング
- ・ 国内外留学、NPO法人J-Winへの社員派遣
- ・ eラーニング (自社に加えて他社プログラムも受講可)
- ・ 育休中特化型能力開発プログラム (外部委託)

○かんぽ生命保険

(1) かんぽ生命保険の人材育成に関する現況と特徴

- お客さま本位の人材を育成することを「人材育成基本方針」に掲げ、社員が企業の社会的責任を自覚し、やりがいを感じながら会社とともに成長できるよう積極的に支援。また、会社が求める人材像や職種ごとのキャリアパス、多様なキャリアを支援するための各種制度（コース転換制度※1、キャリアチャレンジ制度※2等）を掲載したキャリアデザインガイドブックを配信し、社員の自律的なキャリア形成を後押し。
- かんぽ生命保険独自の採用コースは、総合職の専門コース（アクチュアリー※3、クオンツ※4、デジタル）のほか、企画管理・法人営業コース（お客さまにサービスを提供する職種で、主に応募エリア内の支店・エリア本部で勤務）、保険コンサルタントコース（主に応募エリア内の郵便局に設置されたかんぽサービス部で勤務）を設定。

※1 社員の多様な就業ニーズにこたえるため、他のコースへ転換する制度（例えば、企画管理・営業コース⇒総合職）

※2 社員の自律的な成長などを目的に、現在と異なる職務や環境で新たな業務へ挑戦することができる制度

※3 確率や統計等の手法を用いて、将来の不確実な事象の評価を行い、保険数理業務、リスクマネジメント等を行う専門職

※4 高度な数学的手法を用いて市場や金融商品、投資戦略等を分析する専門職

人材育成基本方針

- ・企業の社会的責任を自覚し、**お客さま本位の人材を育成**します
- ・専門能力を有し、豊かな人格を備えた人材を育成します
- ・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します

会社の求める人材像 - お客さま本位を実現するための4つの志向 -

お客さま志向

- ◆「お客さまの満足に最優先に取り組む」という志向

当事者志向

- ◆「自ら考えて、主体的に行動を起こす」という志向

スピード志向

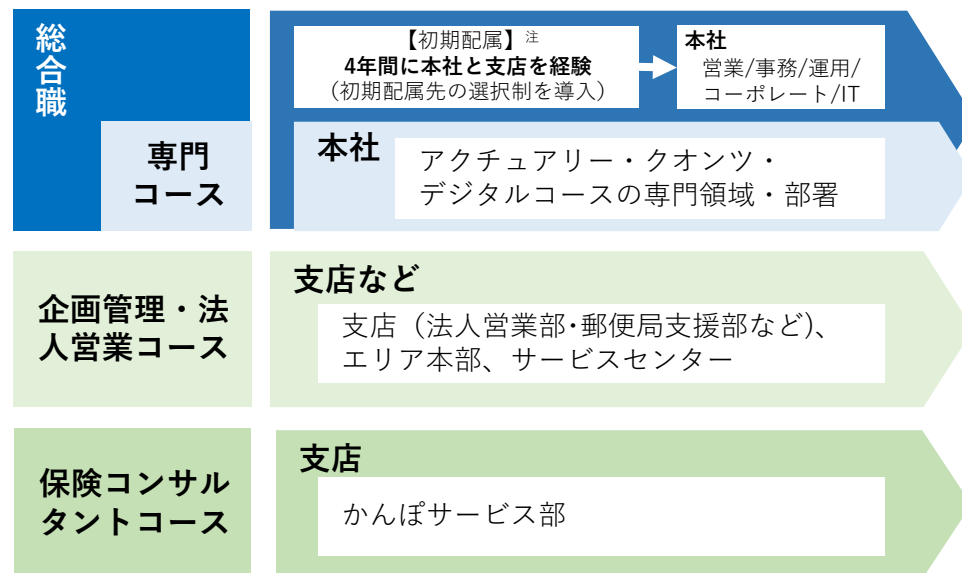
- ◆「スピード感を持って業務を遂行する」という志向

チャレンジ志向

- ◆「失敗を恐れず、チャレンジ精神をもって業務に取り組む」という志向

お客さま本位

採用区分および採用後の主なキャリアパス



注 25年度入社から。現行の初期育成期間は5年（支店3年→本社2年の順）。

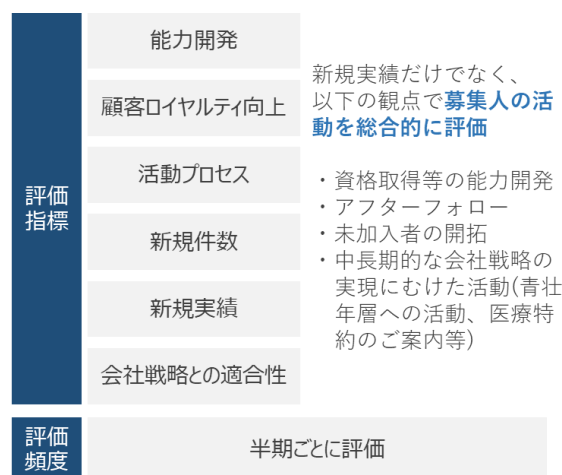
(2) かんぽ生命保険の各分野における人材育成

①-1 営業領域における人材育成（コンサルタント育成）

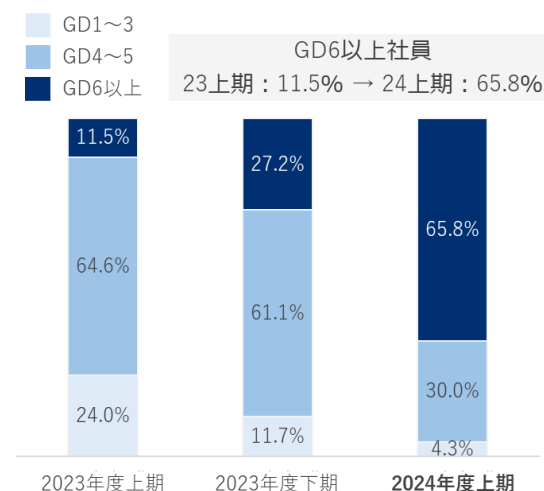
（コンサルタントの育成）

- 2023年度から新たな人材育成制度として「かんぽGD制度」を試行的に導入。お客さま本位の活動を人材育成により強化する観点で、営業活動のプロセスや各種アフターフォローの状況を網羅的・定量的に評価できる体系に設計（GD1～GD10の10段階での評価）。評価されたGDに応じて、営業指導者からの重点的な活動サポート(同行指導や訪問前後でのアドバイス)を実施することに加え、各かんぽサービス部の管理者が社員の強み・弱みについて、定期的に対話を実施することにより把握し、具体的な改善行動についてアドバイスを実施。
- 半期ごとにGDの評価を実施しているが、毎期ごとにGD平均が上昇している。また、お客さま本位の活動のひとつであるアフターフォローについて、制度開始前の2022年度：218.2万人に対し、2023年度：247.2万人と強化が図られてきている。お客さま満足度調査の結果についても、担当者に対する満足度は2022年度：86%に対し、2024年7月期：91%とスコアアップしていることなどを踏まえると着実に成果につながっていると考えている。
- 現状のGD制度においてお客さま本位の活動の“量”は評価できているが、お客さまにさらなる付加価値を提供するための活動の“質”を上げていくことが課題。そのため、お客さまの声や満足度をGD制度に組入れることを今後検討。
- また、今後の採用拡大に向けては、質の確保が課題と認識。新入社員層に対する高品質かつ均質的な初期教育を実施できるよう、新入社員を育成拠点に集め、共通プログラムによるスキルの均質化を図る体制を準備中。

GD制度概要（かんぽサービス部）



社員平均GDの推移



①-2 営業領域における人材育成（郵便局窓口社員の育成支援など）

（郵便局窓口社員の育成支援）

- 郵便局窓口社員への育成支援として、お客さま本位の営業活動にかかる各種研修や新商品販売時の知識付与にかかる研修等をかんぽ生命として実施。
- お客さま本位の活動を実践し、一人でも多くのお客さまに満足度の高い活動が実施できるように窓口社員個々のスキル向上等育成支援していく必要がある認識。そのため、日本郵便指導者と連携して窓口社員の育成支援に取り組んでいく。

（販売チャネルの方向性）

- デジタルが普及した現在でも、生命保険は日々の接点を通じたお客さまとの信頼関係が不可欠な商品であり、対面チャネルの重要性は依然として高い。一方で、保有顧客の多さからもデジタルを活用した接点増加は当社の課題と認識しており、デジタル技術を活用し、お客さまの利便性と業務効率化の向上に取り組んでいる。
- 具体的には、ご契約内容確認や新規申込時における家族同席のオンライン化、マイページの機能拡充やメール等のデジタルツールを活用したお客さまとの接点強化によるアフターフォローの充実化などに取り組んでおり、今後はオンライン上で新規申込を完結できる募集フローの構築を目指した取り組みを進めていく。

② 資産運用領域における人材育成

- 2021年10月に、運用部門の人材確保、人材高度化に向けた戦略の一つとして、専門知識/スキルを有する社員を対象に「運用専門職制度」を導入。当初は管理職を対象としていたが、現状では非管理職まで対象を拡大。また、対象部門にリスク管理統括部と経営企画部を追加し、「運用・クオンツ専門職制度」とし、本制度を金融工学に精通した人材にも適用。2022年度にクオンツコースを新卒採用で導入し、金融工学系の人材を継続的に採用。
- 運用部門の中堅・若手社員を対象に、海外MBAプログラム・海外の運用会社などへのトレーニー派遣、業務提携先である大和証券グループ等との相互人材交流を実施し、専門人材の育成を強化。
- 経験者採用マーケットにおいて、資産運用に携わる専門人材は、獲得競争が激しく、マーケットバリューが高い中で、質・量ともに十分な人材を確保していくことが課題。引き続き、さらなる人事制度の導入に向けて検討を実施。

③DX推進に向けた人材育成

- CX/DXを推進していくため、2022年より新卒採用でデジタルコースを導入。当社独自の取組みとして、データ分析コンペティション等を開催し、特にデータサイエンティストを中心としたデジタル分野の専門知識を持つ学生の発掘を推進。また、リファラル採用制度※¹やアルムナイネットワーク※²等も通じて専門人材の中途採用にも取り組んでいる。
- CX向上のためのDX推進に向けて、レイヤー別、テーマ別に育成カリキュラムを作成し、研修を実施。
 - ・ 役員/部長層別にデジタルリーダーシップ研修を3か年継続実施し、リーダー層へのDX戦略浸透に寄与
 - ・ 担当層向けには、以下の研修を実施し、DX/IT関連基礎知識取得、DX/ITスキル向上に寄与
(アジャイル(働き方)研修、DX基礎研修、メタバース研修、分析コンペティション)
- DX推進によるバックオフィスからの営業支援、顧客対応業務へのシフトおよび業務の内製化など、人材の有効活用のための対応を実施。
 - ・ 全サービスセンター社員のカスタマーセンター業務基礎研修※³受講率：約75%（2024年9月時点）
- お客さまの契約属性情報やアフターフォローなどによるお客さまとの接点情報などを集約したデータ分析環境の整備を進めるとともに、これらのデータをAIなどDX/ITの技術革新を見据え利活用できる人材（データサイエンティストなど）の育成強化が課題と認識。

- ※1 社員が友人や知人を採用候補者として紹介する採用手法。紹介を経由して採用となった社員が良好に勤務している等、一定の要件を満たした場合、紹介を行った社員に対して社員紹介手当を支給。
- ※2 日本郵政グループを退職した社員のネットワーク。当ネットワークを退職者協働のプラットフォームとして、これまでの関係性を活かし、元社員との協業・コラボレーションや中途採用などを進めていく。
- ※3 DX推進・デジタル化等による既存業務の効率化に伴い、従来の事務処理中心のバックオフィス業務からお客さまサポートを中心とした業務へシフトすることを踏まえて、商品・制度に関する幅広い業務知識・お客さま対応スキルの習得、CXマインドの醸成等を図るため、2023年度から2026年度にかけて実施中のサービスセンターに所属する全社員を対象とした研修。

④ 他社との業務提携による人材育成

- グループ外他社の業務に携わり、幅広い知識やスキルの習得等を目的とした人事交流を実施。
- 業務提携先を中心に派遣し、対象社員は入社10年目前後の総合職社員で、人事交流期間は2年が多い。取り巻く環境が大きく変わること、新しい視点で物事を考えてチャレンジし、大きく成長することを期待しており、復帰後は、派遣先で培ったものを社内展開することで、旧来の組織風土を変えていく役割を担う。
- また、当社に派遣された社員の多くは業務提携先であり、対象社員は本社部長クラスから担当者レベルまで幅広く、人事交流期間は5年を超える長期スパンが多い。各部署での業務に派遣元の仕組みなどを適宜取り入れながら、より良い形へ変化させていく役割を担う。同社員に関わることで、当社社員の意識も変化し、視野が広がるなど良い影響が広がってきている。
- 昨今、人材確保が慢性的に困難な状況となっており、当社に派遣された社員の重要度が増している。そのため、派遣元へ復帰した際の業務への影響が少なからず生じる恐れがあり、後任及び当社社員の人材育成が急務となっている。現在実施中のグループ外他社との人事交流の継続、規模拡大を図ることが課題と認識。

⑤ 能力開発に向けた各種資格取得支援

- 会社の業務遂行上、真に必要な資格を「会社が求める資格」と定め、対象資格に応じて、通信教育講座やeラーニング、受験費用の会社負担や資格取得者に対する奨励金の支給（資格取得奨励制度）を実施。
- 会社が求める資格のうち、金融等に関する基礎的な知識として社員にとって特に必要であり、全社員を対象に取得を強く求める資格を「社内共通資格」（2級FP技能士、日商簿記検定3級、ITパスポート試験、ビジネスマネジャー検定）として選定。
また、会社が求める資格のうち、特定の部署において、業務を遂行する上で必要と考える資格を「部署別資格」として、対象部署の社員に取得を推奨するとともに、一部の資格所有者においては、自らの意志で対象部署の業務にチャレンジできる「キャリアチャレンジ制度」を継続実施。
- 上記のほか、コンサルタントにおいては、お客さまが抱えている終活・相続領域の課題に対し一定のアドバイスが行えるよう、社内独自の資格である「終活・相続アドバイザー社内検定」の資格取得を必須とし、検定の可否状況をGD制度における評価指標としている。

日本郵政グループの 社員数、採用者数、育児・介護休暇の取得者数

< 目次 >

1 社員数

（１）正社員数

（２）非正規社員数

2 採用者数

（１）新卒採用者数

（２）中途採用者数

（３）正社員登用数

3 育児・介護休暇の取得者数

1 社員数（郵政グループ）

（１）正社員数（各年度3月31日時点）

（人）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本郵政グループ	男性	162,703	162,183	158,927	154,982	150,903
	女性	52,700	54,751	54,483	53,343	52,206
	合計	215,403	216,934	213,410	208,325	203,109
日本郵政	男性	1,058	1,056	1,043	812	844
	女性	973	983	951	673	689
	合計	2,031	2,039	1,994	1,485	1,533
日本郵便	男性	150,073	149,720	146,774	132,773	129,648
	女性	43,184	45,122	44,928	43,177	42,156
	合計	193,257	194,842	191,702	175,950	171,804
ゆうちょ銀行	男性	7,302	7,174	6,963	6,638	6,323
	女性	5,175	5,234	5,206	5,104	5,022
	合計	12,477	12,408	12,169	11,742	11,345
かんぽ生命	男性	4,270	4,233	4,147	14,759	14,088
	女性	3,368	3,412	3,398	4,389	4,339
	合計	7,638	7,645	7,545	19,148	18,427

(2) 非正規社員数

(人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本郵政グループ	男性	96,983	94,139	88,479	83,330	81,992
	女性	96,460	92,707	87,463	82,589	81,275
	合計	193,443	186,846	175,942	165,919	163,267
	日本郵政	男性	826	791	744	141
		女性	1,794	1,649	1,557	216
		合計	2,620	2,440	2,301	302
	日本郵便	男性	94,623	91,871	86,466	81,377
		女性	89,667	86,388	81,713	78,468
		合計	184,290	178,259	168,179	159,845
ゆうちょ銀行(※2)	男性	764	745	657	596	535
	女性	3,203	2,987	2,656	2,360	2,091
	合計	3,967	3,732	3,313	2,956	2,626
かんぽ生命	男性	770	732	612	1,216	1,153
	女性	1,796	1,683	1,537	1,545	1,375
	合計	2,566	2,415	2,149	2,761	2,528

※ 非正規社員数は、各年度3月期の雇用実績であり、あたまた数の人数である

2 採用者数（郵政グループ）

（１）新卒採用者数

（人）

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	日本郵政グループ	男性	1,901	1,567	522	657	802
		女性	2,626	2,665	1,157	923	876
		合計	4,527	4,232	1,678	1,580	1,678
	日本郵政	男性	13	16	7	10	11
		女性	24	13	7	7	12
		合計	37	29	14	17	23
	日本郵便	男性	1,696	1,385	402	492	481
		女性	2,318	2,383	988	746	674
		合計	4,014	3,768	1,389	1,238	1,155
	ゆうちょ銀行	男性	91	87	53	65	70
		女性	143	143	94	76	71
		合計	234	230	147	141	141
	かんぽ生命	男性	101	79	60	90	240
		女性	141	126	68	94	119
		合計	242	205	128	184	359

(2) 中途採用者数

(人)

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本郵政グループ	男性	1,201	107	110	92	280
	女性	416	81	75	82	128
	合計	1,617	188	185	174	408
	日本郵政	男性	24	18	14	23
		女性	60	61	59	60
		合計	84	79	76	83
	日本郵便	男性	1,156	70	49	206
		女性	350	13	4	44
		合計	1,506	83	53	250
ゆうちょ銀行	男性	6	13	33	10	8
	女性	5	4	12	7	2
	合計	11	17	45	17	10
かんぽ生命	男性	15	6	14	23	43
	女性	1	3	0	7	22
	合計	16	9	14	30	65

(3) 正社員登用数

(人)

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	日本郵政グループ	男性	2,880	2,627	1,656	2,132	2,136
		女性	922	830	522	689	594
		合計	3,802	3,457	2,178	2,821	2,730
	日本郵政	男性	19	1	0	0	1
		女性	22	6	3	3	2
		合計	41	7	3	3	3
	日本郵便	男性	2,836	2,593	1,644	2,122	2,121
		女性	776	709	422	606	525
		合計	3,612	3,302	2,066	2,728	2,646
	ゆうちょ銀行	男性	18	24	9	7	10
		女性	86	78	70	61	51
		合計	104	102	79	68	61
	かんぽ生命	男性	7	9	3	3	4
		女性	38	37	27	19	16
		合計	45	46	30	22	20

※ 正社員登用とは、非正規社員（契約社員）から、正社員（一般職）への登用をいう

3 育児・介護休暇の取得者数（郵政グループ）

（人）

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業取得者数	男性	2,589	2,383	2,425	2,025	2,433
	女性	1,720	1,684	1,716	1,400	1,545
	合計	4,309	4,067	4,141	3,425	3,978
育児部分休業取得者数	男性	95	82	117	151	149
	女性	2,723	2,541	3,232	3,431	3,733
	合計	2,818	3,044	3,349	3,582	3,882
介護休業取得者数	男性	122	92	119	124	119
	女性	119	103	106	118	133
	合計	241	195	225	242	252
介護部分休業取得者数	男性	38	32	42	31	35
	女性	39	47	50	64	68
	合計	77	79	92	95	103