

ゆうちょ銀行における

多様な人材の活躍支援



ゆうちょ銀行

清家 智子（せいけ ともこ）

コーポレートスタッフ部門 ダイバーシティ・キャリア開発部 部長

経歴

2006年 日本郵政公社入社

2007年 ゆうちょ銀行人事部

2011年 日本郵政グループ労働組合中央執行委員

2013年 経営企画部、上場準備室

2016年 IR部

（2020.4～2021.3産休・育休）

2021年 広報部

2023年 人事部人材開発室

2026年 ダイバーシティ・キャリア開発部

ゆうちょ銀行における多様な人材の活躍支援

1 ゆうちょ銀行の人事戦略の基本的考え方

2 多様性を活かす

- ・ ゆうちょ銀行における現状
- ・ 女性活躍推進（女性リーダーズネットワーク ・ ナナメの1on1）
- ・ 仕事と育児の両立支援/性別役割分業意識の払拭

3 今後の課題

4 クロージング

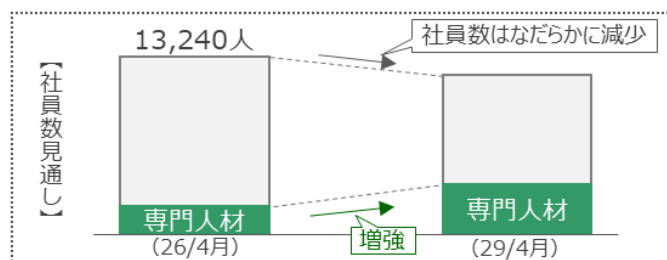
人的資本経営（社員の挑戦と専門性向上を通じた企業価値の向上）

- 4つの事業戦略と連動した人材採用、配置、育成および自律的キャリア形成に資する機会提供等を通じ、人事戦略面から企業価値向上を実現。
- 民営化プロセスを経た多様なバックグラウンドを有する社員1人ひとりのwell-being向上を通じ、社員の働きがいやパフォーマンスを最大化。

企業価値向上のための人的資本拡大

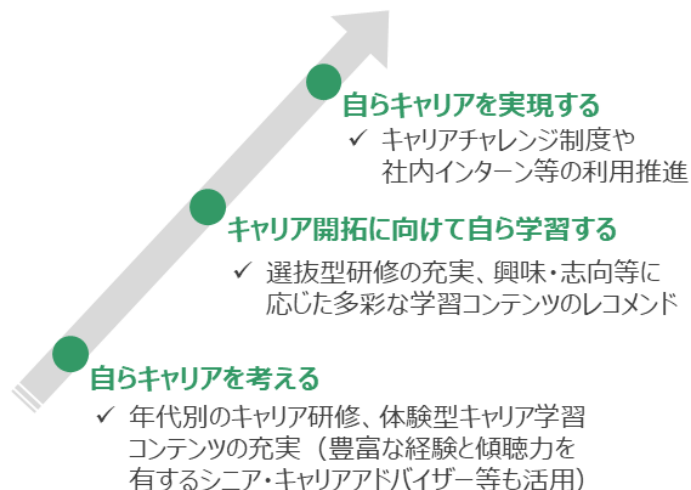
4つの事業戦略の推進に向けた、連動的な採用・配置・育成

- ✓ 採用手法の多様化、採用ブランディングの強化等により、新卒採用に加え、専門人材を中心としたキャリア採用を大幅強化。
- ✓ 人材ポートフォリオ運用により、事業戦略に最適な人員を配置。
- ✓ 高度な専門性を有する人材を対象に複線型人事制度を導入。
- ✓ 事業戦略に応じた高度かつ専門的な知識・経験を提供。



- 人事・給与制度見直しや管理社員のマネジメント力向上等を通じ、働きやすく、働きがいのある職場形成によるエンゲージメント向上

自律的かつ事業戦略と整合的なキャリア形成の支援



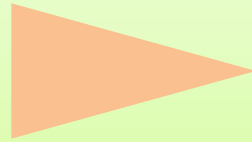
- 女性活躍に向けたキャリアサポート充実や社内ナレッジ共有等を通じ、多種多様なバックグラウンドを有する人材が活躍できる環境整備

多様性を活かす ～ゆうちょ銀行における現状～

企業価値向上に向けた人材KPI（前中期経営計画）

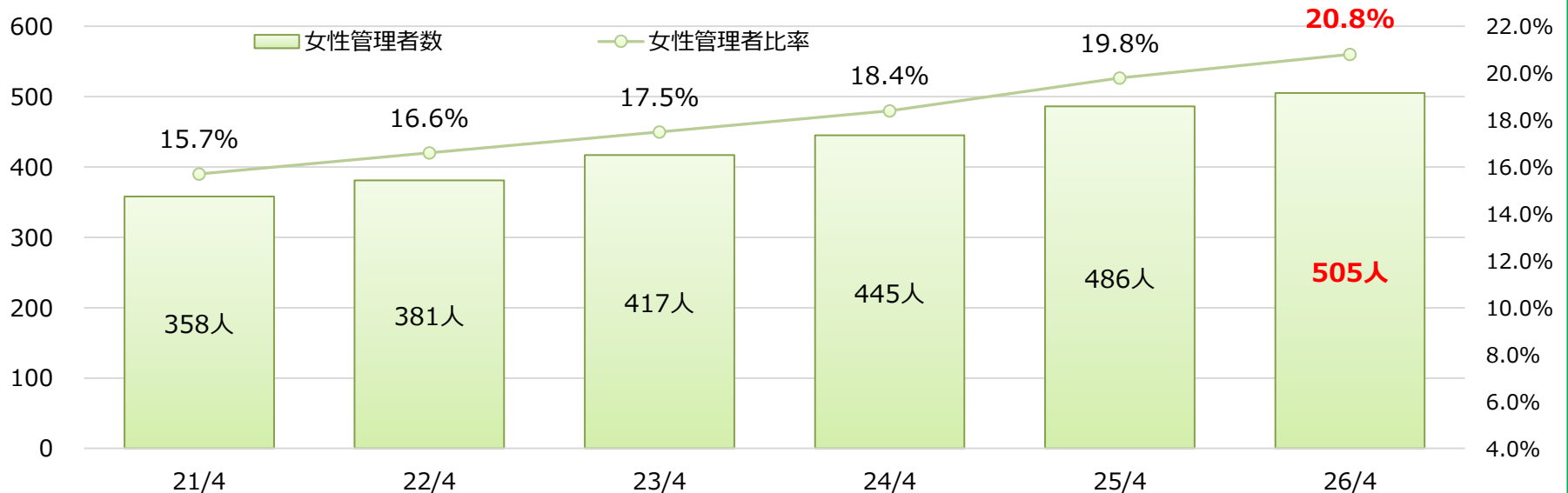
女性管理者比率：2026年4月1日時点 20%

2021年4月
15.7%



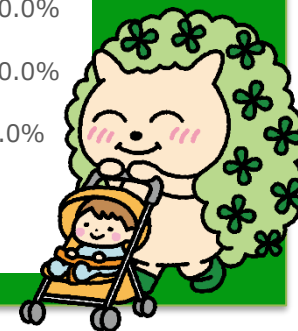
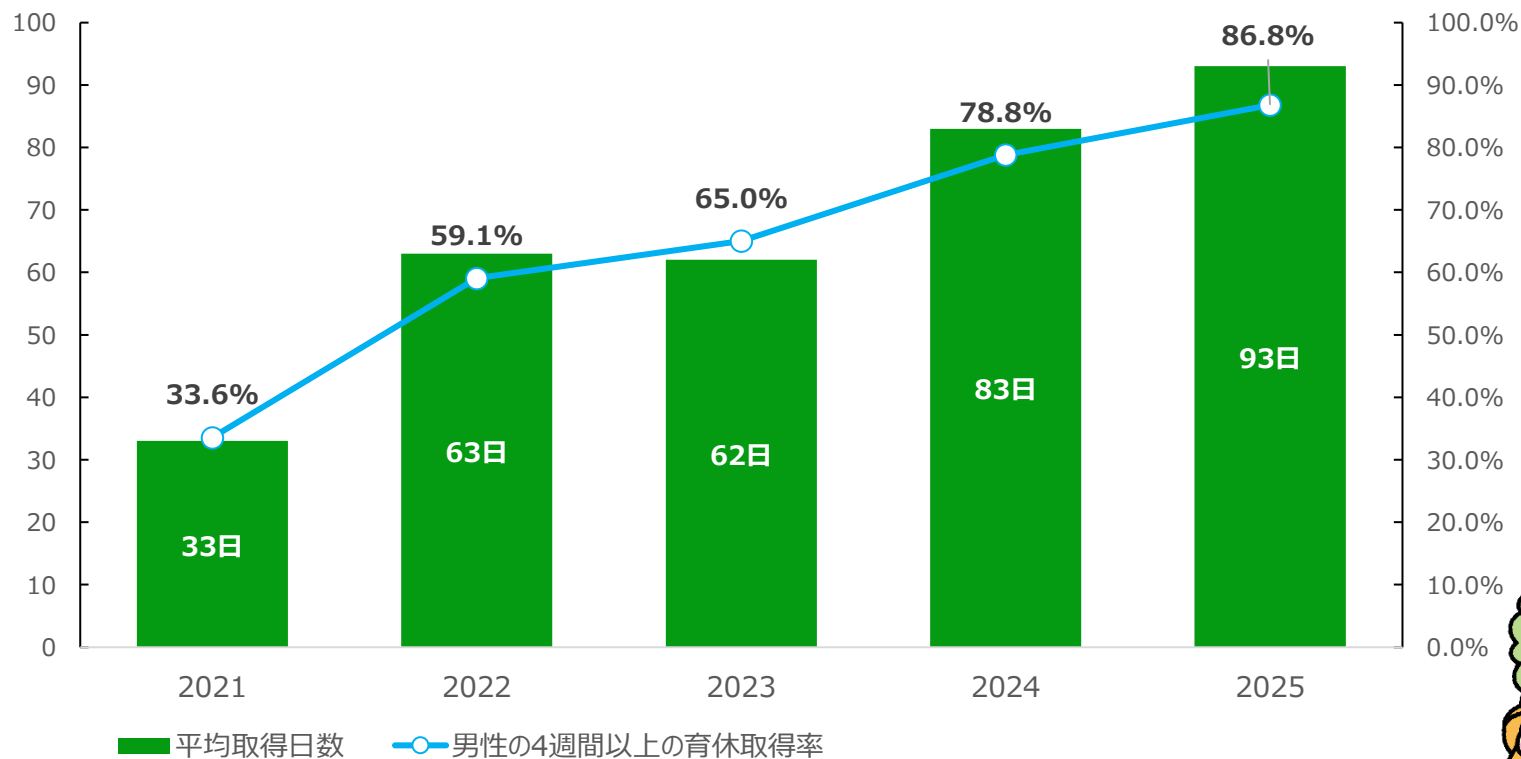
2026年4月
20.8%

女性管理者比率の推移



男性育休取得率 100% (2021年度以降)

男性育休取得率 (4週間以上)・平均取得日数



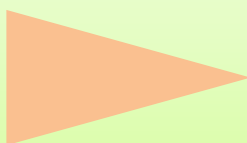
多様性を活かす ～ゆうちょ銀行における現状～

企業価値向上に向けた人材KPI（前中期経営計画）

障がい者雇用率：2025年度 3.00%

2021年度

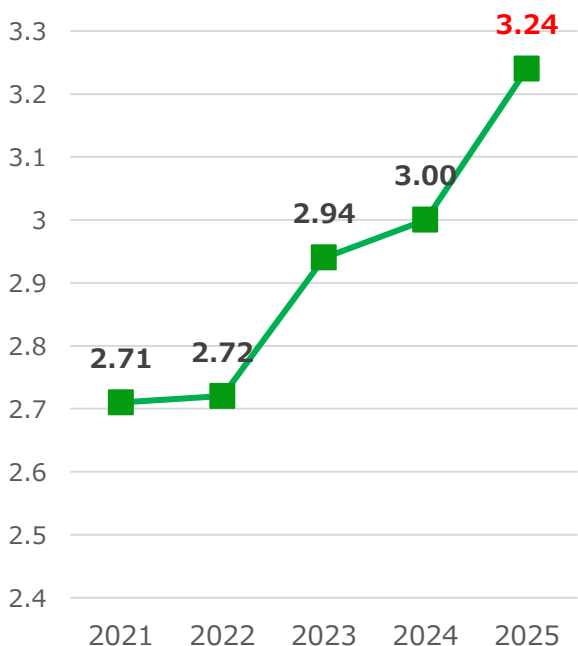
2.71%



2025年度

3.24%

障がい者雇用率



全国各地の組織で障がいのある社員が活躍しています。



農園の様子



収穫物の写真



ありがとうセンターの作業風景



店舗からの御礼の色紙



マッサージルームの様子

多様性を活かす ～ゆうちょ銀行における現状～

シニア人材の活用

2025年度から、8名のキャリアアドバイザーがセルフ・キャリアドックの導入に向けて活動を開始

55歳

ライフキャリアワークショップ

キャリアの棚卸し、自己理解の深化



キャリアトーク

ワークショップの振り返り、個人課題に対するフォロー

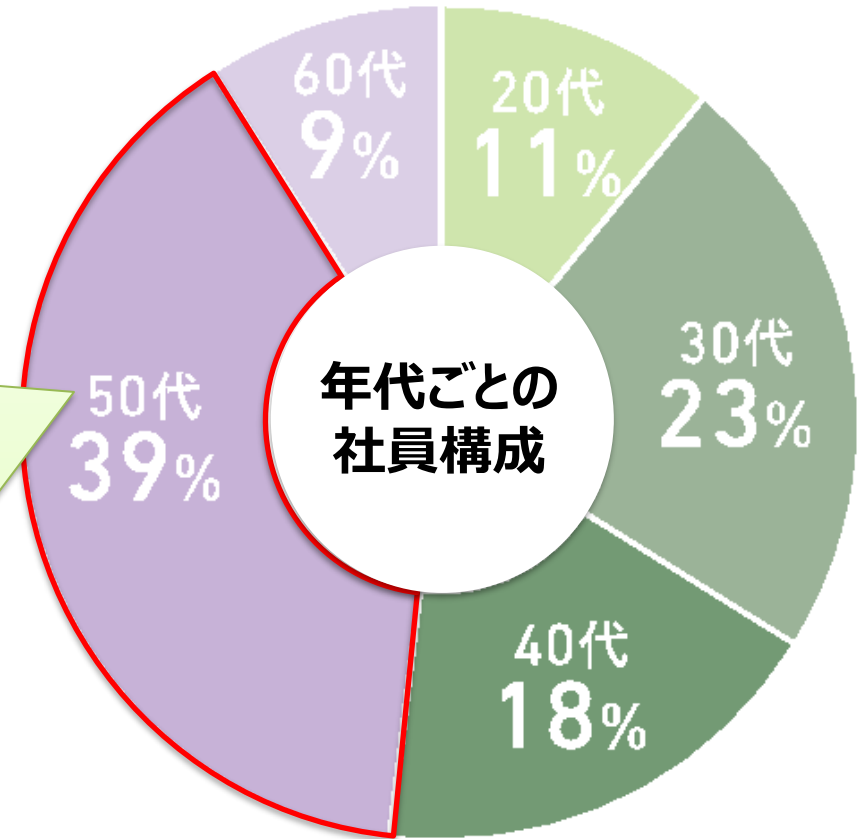


58歳

年代別キャリアデザイン研修

行動計画の見直し

社員一人ひとりとのキャリアトークを通じて、社員個人の悩みの背後にある組織課題の特定にも活用



年代ごとの社員構成

ゆうちょ銀行の社員構成 (正社員・再雇用社員)

※2025年4月時点

LGBTQ+ の理解促進



LGBTQ+に対する「理解と応援のしるし」としてAllyステッカーの配布



LGBTQ+に関する評価指「PRIDE 指標」において、最高評価の「ゴールド」を8年連続で受賞しました。

病気治療との両立支援

Canゆう会;

- がんサバイバーによる 当事者コミュニティ
- 発足 … 2024年4月



「治療と仕事の両立応援ブック」

多様性を活かす ～女性活躍推進～

ロードマップ

～2024年度

2025年

～2026年4月

～2031年4月

上司・社内の意識改革

- 外部有識者を招き全社員向けDE&Iイベントを開催
- DE&I意識浸透のためトップメッセージを発信
- 経営層の「イクボス宣言」「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
- 外部有識者と経営省のダイアログ、本社部長層研修

女性リーダーの育成

- 組織を超えた「ナナメの1on1」等を通じ自身のキャリアを考える機会の提供
- 女性リーダーネットワークと協働したキャリアセッション等の実施
- 豊富な知識・経験と高い見識を有する女性社外取締役とのラウンドテーブルを実施

活躍支援・環境整備

- 各種セミナーや育休特化型研修プログラムの提供
- ロールモデルや社員同士の交流機会の提供
- フレックスと時短を併用した柔軟な勤務時間の設定

女性管理者数比率

2025年
4月実績
19.8%

マネジメント層に対する継続的な意識醸成

意欲・スキル向上に向けたキャリア形成支援の強化

社員ニーズに応じた活躍支援策の充実

女性管理者数比率

2026年
4月実績
20.8%

Equity（公平性）を意識した育成・支援体制のさらなる深化

女性管理者数比率

グループ中計
うちよ目標
KPI
25.0%

多様性を活かす ～女性活躍推進～

本社女性リーダーズネットワーク

メンバー 29人
(2026年4月時点)

- 本社女性社員のさらなる活躍推進を目的とし、2024年発足しました。
- 本社女性役員、部長等リーダー層で構成され、2026年4月時点でメンバーは29名に。
- リーダー層への意識啓発や多様なロールモデルの認知拡大、キャリア自律支援等に取り組んでいます。

これまでの施策

女性マネジャーキャリアセッション

- ・ メンバーと、管理者の1つ前の役職(マネジャー)で実施
- ・ メンバーが、自身の経験やキャリア形成への想いを語る場として多様なロールモデルとの出会いを提供

女性社外取締役ラウンドテーブル

- ・ 女性社外取締役を招き、メンバーに向けて、キャリアについての講演および意見交換を実施。

経営会議メンバーとのラウンドテーブル

- ・ メンバーと経営層が女性活躍推進について議論する場を創設。普段感じている課題や解決策について、意見を交わした。

ナナメの1on1

現在、延べ600組超
(2023年4月～)

- 全国各拠点の女性管理者が、他組織の女性社員と「ナナメ」の関係で対話を実施する社内施策です。
- フラットな関係で女性社員に寄り添うことで、将来に向け、前進できるよう支援します。
- 参加者には、キャリアへの不安の低減・キャリアアップへの意欲の上昇 等の効果がみられました。

実施の流れ

参加者
公募

対話
相手の
希望
聴取

参加者
との
事前
打合せ

マッチング
結果
通知

ナナメの
1on1
実施
(3回)

参加者
との
事後
打合せ



本社においても、部署・部門を超えた施策として実施中



ダイバーシティ・キャリア開発部のVISION

自律的成長と多様な活躍が
当たり前となる組織へ



ご清聴ありがとうございました！

**株式会社 ゆうちよ銀行
ダイバーシティ・キャリア開発部**

