

Our Foundation

人事戦略 ダイバーシティ・マネジメント



常務執行役
櫻井 重行

人材の多様性こそ、競争力の源泉

人材は誰もが持ち味を持ち、成長し続けることができる会社の財産です。社員一人ひとりの情熱、チャレンジングな取組が大きな価値を生み出すことにつながり、それが競争力の源泉になると確信しています。

環境の変化を踏まえ、たとえば、社内公募による自主的・自律的なキャリア形成の機会や、「キャリアデザイン研修」(これまでのキャリアを振り返り、自らの強みをいかす)、「セレクト型研修」(能動的に学習機会を選択する)といった新たな研修機会の提供などにより、社員の成長、人材育成に積極的に取り組んでいきます。

また、並行して専門分野の人材確保・育成についても、一層取組を強化していきます。

さらには、社員が自主的・自律的に成長・挑戦できる環境を整備するとともに、ダイバーシティ・マネジメントの推進を徹底するなど、社員一人ひとりの働きがいを一層向上させ、足腰の強い、将来性のある会社成長を目指していきます。

中期経営計画を基に、強化分野の増員に向けた人材再配置や専門人材の確保・育成に取り組むことに加え、自主的・自律的に成長・挑戦できる環境を整備し、社員の働きがいを向上させます。また、ダイバーシティ・マネジメントの推進、柔軟な働き方の拡大により、働きやすい職場環境を深化させ、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境整備を推進してまいります。

社員の働きがい向上

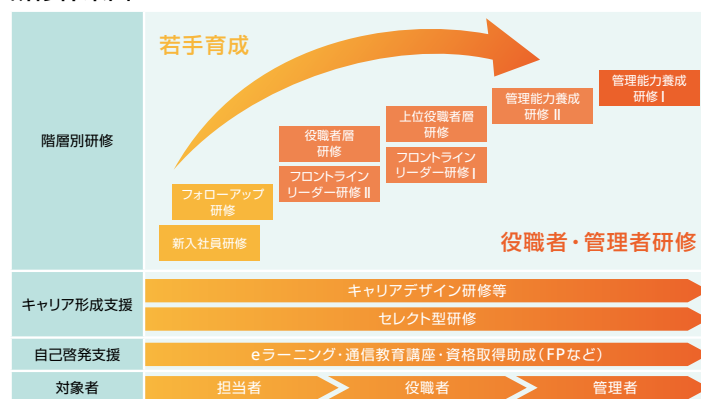
人材育成

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、2021年より、通信講座等の見直しを行っています。

さらに、従来の階層別研修等に加え、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、社員が自主的・自律的なキャリア形成を図る環境を拡充するため、人材育成体系を見直します。

研修体系図



専門分野の人材確保・育成

採用・社内人材の育成の両面から、専門分野(市場・ALM・リスク管理、GP、サイバーセキュリティ、デジタル化推進、アナリティクス(データ分析)、マーケティング等)の人材確保に努めています。

採用面では、専門コースによる新卒採用のほか、経験のある人材の中途採用を進めています。

育成面では、当行から他企業へ人材を派遣することにより、専門分野の知識・ノウハウの習得を進めています。また、社内公募によりチャレンジ意欲のある社員を募集し、社員一人ひとりが今後のキャリアを見据え、挑戦し続ける環境を構築しています。

ダイバーシティ・マネジメントの推進

女性活躍の推進

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、2021年4月1日までに、管理社員に占める女性割合を14%以上にすることを目標として取り組み、2021年4月1日の時点

で15.7%と目標を超えて達成しました。今後は2026年4月までに、20%以上とすることを目標として取り組みます。

育児介護世代、病気治療者への活動支援

社員一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。

障がい者雇用の促進

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「ゆうちょ銀行ありがとうセンター」を設立し、運営しています。同センターでは、障がいのある社員が、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。

また、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）として障がいのある社員を雇用するなど、積極的な雇用を進めており、全国各地の組織で障がいのある社員が活躍しています。



ありがとうセンターの作業風景

柔軟な働き方の拡大・ハラスメントの根絶

柔軟な働き方の拡大・推進

業務の生産性の向上および社員の継続的な能力発揮などを目的として、テレワーク（在宅勤務等）を導入しており、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、テレワークの拡充のほか、フレックスタイム制の推進や時差出勤、交代制勤務により対応しましたが、今後も、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の取り組みをより一層推進してまいります。



社員のテレワーク風景

ハラスメントの根絶

職場におけるハラスメント行為は、働く社員の個人としての尊厳を不当に傷つける行為であるとともに、社員の意欲の低下や健康状態の悪化等、社員の能力を十分に発揮する妨げになるものであることから、ハラスメント行為の根絶に向けて、さまざまな取り組みを行っています。

未然防止に向けた取組

- トップメッセージの発出
- 各種研修の実施（経営幹部向け研修、階層別研修等）および情報誌による啓発
- 人権標語の募集、選考、推奨および全国銀行協会などの外部団体への応募
- お取引先さまへの人権配慮の要請

安心して相談できる態勢の整備

- ハラスメント相談員の配置（各事業所に男女各1名）
- ハラスメント社外相談窓口の設置