

要 求	回 答
<p>【総論】</p> <p>1 2017 年度の評価と課題を明らかにした上で、2018 年度の経営計画策定にあたって、どのように新たな取り組みとして反映されたのか、明らかにすること。</p>	<p>1 郵便・物流事業の郵便営業では、成長する e コマース市場を軸とした収益力向上に取り組み、通販の拡大による小物荷物の増加や損益改善効果等により、2017 年度の郵便営業収入目標は達成の見込みです。</p> <p>2018 年度も引き続き取組を継続します。</p> <p>ソリューション営業では、定例ミーティングを通じて、情報共有及び案件獲得に向けたセッションを実施してきましたが結果が出なかったことから、活動量の増加や案件管理の一層の強化に取り組めます。</p> <p>金融窓口事業のゆうちょ営業では、集中満期の早期アプローチや上乘せ預入勧奨の取組により、満期再預入率 80%の確保が厳しい状況ですが、本社目標である 72%は確保しました。</p> <p>最終年度となる 2018 年度の集中満期は、4 月～8 月がピークとなるため、年度前半の取組を強化するとともに、月初 5 営業日における再預入率 85%以上の確保、全体の約 3 割を占める担当満期の指定日預入を活用した早期勧奨に取り組めます。</p> <p>また、入金パイプである年金口座では、成約月を意識した推進管理、給与口座では、ベネフィット・ステーションを活用した利用者拡大により、お客さまとの取引の起点である顧客基盤の拡大に取り組めます。</p> <p>投資信託は、紹介局からの紹介成約実績が推進を押し上げ、計画を大きく上回って達成しましたが、局間等における取組の濃淡があります。</p> <p>紹介局・取扱局の合同勉強会等による紹介の更なる活性化、取扱者育成・販売力向上による推進強化に取り組めます。また、投資信託未利用者への利用を勧奨し、投資信託のすそ野拡大に取り組めます。</p> <p>かんぽ営業では、保障設計書作成目安数の設定による活動量増加の取組やライフプラン相談会の実施によるかんぽ新規契約の拡大に取り組まましたが、年度目標については未達の見込みです。</p>

<p>2 少子高齢化・人口減少社会を迎え、中山間地域の占める割合の多い信越エリアの社員は、マイナス金利政策の継続も加わった厳しい営業環境の中、目標達成に向けて日々頑張っている。営業目標達成には、社員のモチベーションの維持が重要となるため、その必要性や目標設定の根拠について、社員の理解・納得感を得られるよう丁寧な社員説明を行うこと。</p>	<p>インセンティブ実施月の翌月の推進が低迷するなど、月ごとの活動量に波動性が大きく、また、上期に比べ下期の実績が下回るなどが原因として考えられることから、常時募集体制を確立するため、週間 2%以上にこだわった推進管理、月間計画を達成するための保障設計書作成数等にこだわった活動量増加の取組のほか、階層別研修の実施による社員のスキルアップにより、推進強化に取り組みます。</p> <p>郵便・物流事業の人件費管理では、各種会議・訪問等による管理者に対する、基本配置・超勤管理及び勤務管理手法等のスキルアップ指導の実施や、推進遅延局を注視局として指定し、取組フォロー及びマネジメント体制の指導を継続実施したこと、ゆうパック等の増加による業務量増加に対し、各局がコストコントロールに取り組んだことにより、業務量あたり人件費は計画達成の見込みですが、人件費計画は未達の見込みです。</p> <p>人件費計画の達成のため、マネジメントレベルの向上による勤務管理の徹底、業務見直し等による業務生産性の向上、要員不足に対する労働力確保対策に取り組んでいます。</p> <p>金融窓口事業の業務品質は、事故等 0 局の割合が前年度より向上しており、全ての月において支社目標を上回る実績を確保しています。</p> <p>お客さま本位の業務運営の強力な推進を図るため、正確なサービスの提供に加え、貯金証拠書等送付日数の短縮、貯金誤説明・説明不足による苦情の削減等、更に迅速・丁寧なサービスの提供に取り組んでいます。</p> <p>2 社会環境の変化は、家計金融資産における投資信託・株式の保有率の上昇や、現金を伴わないキャッシュレス決済の急伸など、事業にとっても様々な影響を与えており、また、マイナス金利政策の継続などの環境下にあっても管理者・社員の皆さまには、日々営業活動にご尽力いただいています。</p> <p>郵便局は 140 有余年の長い歴史の中で培ったお客さまからの大きな信頼を更にゆるぎないものとするため、日本全国に張り巡らされた郵便局ネットワークを通じて、お客さまのニーズに合った商品・サービスを提供してい</p>
--	---

<p>【郵便・物流事業】</p> <p>3 主要施策として、「収入（規模）重視」から「利益（質）重視」・「ソリューション提案型」の営業スタイルへのシフトとあるが、2017年度までの営業スタイルとの変更点を明らかにすること。また、「利益（質）重視」・「ソリューション提案型」の営業スタイルの趣旨および具体的な方策について、丁寧な社員説明を行うこと。</p> <p>4 日々の営業推進にあたっては、2017年度の年賀販売で構築したチーム（班）営業を基本とし、行き過ぎた営業指導や実需の無い買い取り営業が起きないように指導を徹底すること。</p> <p>また、2017年度は三六協定における特別条項を適用する職場も多かったことから、業務運行確保が厳しい</p>	<p>くことで、将来にわたって成長していくことが必要です。</p> <p>そのための営業収益確保のために、営業目標を設定しその達成に向け取り組んでいます。</p> <p>営業活動においては、社員が目標設定の必要性や根拠を十分理解し納得した上で取り組むことが重要であり、まずは管理者が営業目標の考え方をよく理解し、社員に分かり易く丁寧に説明するよう指導します。</p> <p>3 2017年度は、班・チームの活動量アップとともに見積件数の増加及び成約件数獲得に取り組みました。2018年度は利益率の高いお客さま及び商品（ゆうパケット、レターパック等）の獲得・販売に取り組めます。</p> <p>このことから、2017年度に発生した急激なゆうパケットの増加に伴うオペレーション上のリスクを軽減するとともに、荷物1個当たりの利益額を確保するため、2018年度は、班・チームで①既存顧客の損益改善、②ソリューション営業（局ロジ）、③レターパック、ゆうパケットの獲得・拡大に取り組めます。</p> <p>特にゆうパケットは、集荷、引受等のオペレーションを考慮した高い運賃での新規獲得に取り組むとともに、既存顧客のラベル貼付や梱包等の作業を局ロジ案件として提案し、配送料にロジ作業代を得る高付加価値提案を行います。</p> <p>これらの趣旨を管理者、班長及びSEM社員での階層別の研修により理解・浸透を深めるとともに、情報紙及び研修ツールを作成・提供し、郵便局におけるミーティング等で一般社員まで周知・指導できるよう取り組めます。</p> <p>4 外務社員による営業活動は、2017年度の年賀販売で取り組んだ「営業エリア」を基に、班別収支による小集団活動を活性化し、郵便商品・カタログ販売に取り組むとともに、SEM社員を中心に利益額を確保した特約運賃による新規獲得に取り組めます。</p> <p>実需のない買い取り営業や管理者による買い取りの強要等は重大なコンプライアンス違反であると認識しており、コンプライアンス</p>
---	---

職場での営業のあり方について考え方を示すこと。

5 生産性の向上、損益改善に向けたオペレーション体系の見直しにおいて、曜日別要員配置計画の整備等で基本配置の見直しや超勤抑制等、各郵便局で取り組むべき内容の明確化を実施とあるが、超勤が常態化している郵便局においては適正な集配区数となっているかの検証を最優先すべきと考える。必要労働力の算出に対して支社としての考え方を明らかにすること。

6 ゆうパックやゆうメール等の損益改善について、昨年秋からeコマースを利用した荷物等が増加してきているが、ゆうパック・中小口の新規顧客については、予めオペレーション負荷を考慮したうえで、引受の可否を検討するとともに、適正な価格交渉を行うよう指導すること。

7 LSC等の資源を活用したソリューション提案営業の推進とあるが、現在の新潟物流ソリューションセンターの稼働状況および2018年度の具体的な計画について明らかにすること。

違反は絶対に発生させないよう、今後も指示文書や各種会議・研修等において継続して指導します。

また、声掛けツールや話法集等を提供し、配達や集荷時での効果的な営業に取り組むため、声かけツールや話法例を提供するとともに、それらを活用した営業方法を指導していきます。

5 集配区数の適正化では2016年度に一部のモデル局で実施し、2017年度に全単マネ局(本体)あて指示により実施しました。今後も必要に応じて局別を実施していきます。

更に2018年1月以降、旧集配センターの区数及び常態超勤担務の見直しを進めているところです。

今後、支社からの訪問等により個局ごとのフォローをしっかりと取り組むとともに、必要労働力については、数字だけにとらわれず支社としても実態把握に努めます。

6 ゆうパックの新規獲得に当たっては、集荷、引受け、配達等のオペレーションを考慮した上で、1個当たりの利益額を確保した運賃レベルで交渉、成約するよう取り組みます。

なお、管理者、班長及びSEM社員での階層別の研修を実施し、理解・浸透を深めるよう取り組みます。

7 新潟物流ソリューションセンター営業倉庫の稼働状況は、倉庫内有効面積1,465坪に対し30.7%(顧客数4件)。荷役収入は、2017年度目標の1億4700万円に対し、推進率44.0%の状況。

2017年度からの3か年計画で、2019年5月までに倉庫内有効面積の50%を確保することとしており、また、単年度目標の達成に向け、2018年3月から新潟物流ソリューションセンターへの営業専門要員の兼務や2018年度は郵便局からの案件紹介を求めるなど、積極的に取り組みます。

8 業務生産性向上の取組として、「集荷業務の見直しによる労働時間の生み出し」、「集配体制の見直しによる効果的な労働力配置」とあるが、具体的な取組内容を明らかにすること。

また、この取組みによる行き過ぎたコストコントロール（安易な雇用調整等）が起きないように指導すること。

9 労働力の安定確保については、WEBを活用する等新しい取組みを行ってきているが、定着率が悪く全体的に要員不足が解消していないため、超過勤務や兼務発令での業務運行に頼らざるを得ない状況にある。この様な状況に対しての支社の考え方を示すとともに、今後の労働力確保に対しての方策を示すこと。

10 計画年休等取得については、業務運行を優先するあまり廃休・買い上げで消化している郵便局が増加傾向となっている。取得にあたっては、本来の趣旨に則り本人希望を考慮したうえで取得できるよう配慮すること。

また、休暇取得計画の管理については管理者が責任をもって行うこと。

8 業務生産性向上の取組では、深刻な労働力不足、ゆうパック等の増加、郵便物の減少と大型化等環境が変化していく中で基盤強化のメニューとして、「集荷業務の見直し」「集配体制の見直し」があります。

「集荷業務の見直し」では、集荷の有無にかかわらず料金が変わらない郵便物の集荷は原則廃止し、集荷箇所数を削減し集荷要員数の抑制を行うことで、不足する配達労働力に転用したいというものです。

また、「集配体制の見直し」では、班エリア内の集配業務は班としてしっかり運営していく体制を整えることであり、その中で班内担務間の相互応援を柔軟に対応する仕組みを構築していきたいと考えているものです。

この取組により安易な雇用調整等が起きないように指導していきます。

9 要員確保では 2017 年度から予算を増額し取組を強化していますが、今後も様々な媒体による募集を継続するとともに今まで実施したことがない人材派遣の活用や運送業者への業務委託等、新たな労働力確保対策に取り組めます。

また、支社としては超勤過多等になっている状況は改善したいと考えており、労働力確保だけでなく制度改正が必要との考えから、現在、本社に対し郵便サービスレベルの変更等、業務の効率化につなげるための制度改正について申し入れを行っています。

10 計画年休取得等の本人希望考慮に関しては 2018 年度の休暇管理に関する指示文書に盛り込み、改めて指導していきます。

また、休暇取得等の勤務管理について管理者が責任をもって行えるよう経営計画に「マネジメントレベルの向上」を盛り込んでおり、支社による訪問及び会議研修等を実施し、担当者任せにならないよう繰り返し指導を徹底していきます。

おって、休暇取得状況は、管理者を中心に常に顕在化し、社員と共有するよう指導します。

<p>11 損益改善に向けたオペレーション体系の見直しにおいて、郵便局ネットワーク再編の実施とあるが、実施する際には前広な情報提供を行うとともに、関係各局との連携を密に取り、万全な体制を期すこと。</p> <p>【金融窓口事業】</p> <p>12 ライフプラン相談会は、主に土日祝など営業日以外での開催が想定されることから、年間実施計画を立て、社員のワーク・ライフ・バランスに十分配慮した開催となるよう指導を徹底すること。</p> <p>また、開催にあたっては、その趣旨を社員に理解・浸透させるとともに、費用対効果を十分考慮し、総合的な金融相談会を開催するなど、効率的・効果的なものとする。</p> <p>13 渉外営業社員の土日祝日営業については、本部・本社間の整理事項及び禁止事例4項目（信越5項目）を遵守するとともに、窓口社員にも適用することとし、社員の健康やワーク・ライフ・バランスに十分配慮した指導を徹底すること。</p> <p>また、管理者による行き過ぎた営業指導や強制的な出勤指導が行われないよう管理者マネジメント力の向上に努めること。</p>	<p>11 郵便局ネットワーク再編は、損益改善の観点から、重要な施策であるため、今後も拠点となる郵便局ネットワークの最適化に取り組んでいきますが、実施にあたっては、地本との意思疎通を密に、前広な情報提供を丁寧に行い、円滑な移行となるよう万全の体制を構築していきます。</p> <p>併せて、関係郵便局の準備状況の確認及び実施後のフォローを行っていきます。</p> <p>12 2017年度は、かんぽ新契約拡大のための重要な施策として地区連絡会・部会等を単位とした組織的なライフプラン相談会を各地で開催しました。その結果大きな成果につながるとともに社員の営業スキル向上にもつながりました。</p> <p>2018年度も2017年度と同様に取り組みますが、ライフプラン相談会は、事前の準備が重要であるため、趣旨や取組目安など社員と十分に話し合い準備を進めるよう指導します。</p> <p>総合的な金融相談会は、お客さまからの金融に関する様々な照会等に対応することが必要であり、年金、資産運用、相続など金融に関する幅広い知識の付与及び実施方法について考えていきます。</p> <p>13 2017年度も年間を通じて指導をしてきました。引き続き、継続的に土日祝日営業の禁止事例5項目を発生させないよう指導します。</p> <p>また、ライフプラン相談会や平日お会いすることができないお客さまへの営業活動のため窓口社員による局外営業活動なども土日祝日営業が大きく関わってくることから、窓口社員に対しても同様の事例を発生させないよう併せて指導します。</p> <p>社員が仕事と生活の調和をしっかりと保つことで、仕事に対する満足度や意欲が向上することから、社員の個々の事情にも配慮するよう指導します。</p> <p>更には、不適切な営業指導等は、社員のモチベーション低下から推進遅延にもつながるため各種会議において管理者に対して指導するほか、管理者マネジメント研修においても、日ごろの社員とのコミュニケーションの大切</p>
--	--

<p>14 各種営業研修にあたっては、研修後の社員のスキルが上がり、営業に対する意識が向上するような研修内容とすること。</p> <p>また、階層別研修の趣旨を踏まえ、支社と連絡会、ブロック、部会単位で研修内容が重複しないよう配慮するとともに、未販売者研修にあたっては、今までの研修内容の評価・反省を踏まえ精神論的な指導ではなく、参加した社員がレベルアップを実感できる研修とすること。</p> <p>15 窓口営業時間の弾力化の検討および商品・サービスの提供方法の検討については、各郵便局（部会・連絡会）の現状を十分に把握し、社員からの意見を積極的に取り入れる等、効果的な検討を行うこと。</p> <p>16 投資信託取扱局の拡大は、「貯蓄から投資へ」の時代の中、役務収入・手数料確保のため経営上必要と考える。しかしながら、投資信託は商品知識や営業スキルを習得するのに時間を要し、販売時にも相当な時間を必要とすることから、拡大局の事前研修と事後のフォロー体制等、社員育成について万全な体制を構築すること。</p>	<p>さを理解させるとともに、不適切な営業指導等の防止を指導します。</p> <p>14 営業研修は、社員に営業スキルを付与することを目的に実施しています。社員一人あたりの生産性向上が、高実績の社員の拡大につながり、また、支社全体の営業推進につながる重要なものと捉えていますので、社員の意欲が向上する研修を実施します。</p> <p>支社主催の階層別研修では、実績が同じレベルの社員ごとにグループ分けし実施します。また、地区連絡会・ブロック単位での研修は、社員によってレベルや課題はさまざまですが、同じ悩みを抱える社員をグループ化し、課題にあわせた研修の実施及び研修実施後の営業活動に対するフォローにより、レベルアップが実感できるようにします。</p> <p>また、未販売者研修では、研修を受講した社員がこれまで販売できなかった商品を販売できるようになることで、達成感ややりがいを感じていただくことで更に力を伸ばせることを目的に実施します。</p> <p>15 窓口営業時間の弾力化の検討や商品・サービスの提供方法など、お客さまの利便性等を踏まえ検討することとなりますが、損益管理や要員配置、社員の働き方にもつながることから、まずは、現状を確実に把握することから始めます。</p> <p>また、現状把握にあたっては、実際に現地で業務を行っている管理者及び社員から意見を聴取していくこととします。</p> <p>16 拡大にあたっては、拡大局社員を対象に、一般の基礎講習会や登録時営業研修の内容に加え、投信端末操作研修、近隣の取扱局での実地研修を行います。これらの研修により、営業スキル等の付与と社員の新規業務に対する不安を解消します。</p> <p>また、取扱開始時の直前及び直後期はうちよ銀行の内部管理責任者、営業インストラクター等を当該局に配置し、営業・業務支援に万全を期することとします。</p>
--	---

<p>17 昨今、若年層社員の早期離職とともに定年を待たずして退職する社員も多くなっており、新規採用者は増えているものの要員不足が解消できていない状況にある。特に、渉外営業社員数の減少に歯止めがかかっていないことから、管理者マネジメントや社員育成のあり方について、改めて対応をはかること。</p> <p>また、「一人ひとりを大切にするマネジメント」の趣旨をふまえ、働き続けることができる魅力的な会社になるよう具体的な考え方を示すこと。</p>	<p>17 従来から、新入社員研修終了後、概ね半年間で採用1年目の全社員を対象に、郵便局訪問・個別面談を実施し、フォローしています。併せて、入社後半年が経過した10月、採用1年目の全社員に対し、支社長メッセージカードを送付し、会社としての期待を伝えました。</p> <p>採用2年目・3年目の全社員を対象に、「お客さまに愛される郵便局をつくるためには」をテーマに、ワクワク郵便局づくり意見交換会を実施し、やる気の醸成・モチベーションアップを図りました。</p> <p>2018年度も、採用1年目の全社員を対象にフォロー訪問(面談)を実施するほか、採用2年目の全社員を対象に「ワクワク郵便局づくり意見交換会」を、採用3年目の全社員を対象に「ワクワク郵便局づくり取組発表会」を、それぞれ実施し、若手社員が働き続けることができる、魅力的な会社づくりに継続して取り組みます。</p> <p>減少傾向にある渉外営業社員については、支社としても重要な課題として捉えており、現状について管理者のみならず、社員からも状況等を確認し対策を講じていきます。</p> <p>特に、管理者は社員との信頼関係を築き、社員の意欲を向上させることが重要であることから、管理者が社員に対して的確な営業指導を行えるよう、管理者マネジメント研修を実施します。</p> <p>管理者に対しては、「一人ひとりを大切にするマネジメント」の理解を図るため、現任(新任)管理者研修を通じ、指導していきます。</p>
<p>18 みまもりサービスについて、2017年度の信越エリア内の販売状況とサービス利用状況および2018年度以降の利用者拡大に向けた考え方を明らかにすること。</p> <p>また、利用者増に対応するため、エリア内の連携について改めて関係局の認識合わせを行う等、他業務と一体的な推進ができる体制を構築すること。</p>	<p>18 3月15日現在で、販売件数289件、サービス利用件数228件となっています。また、2018年度は、更なる認知度向上のため、積極的な営業活動及び自治体営業を展開することにより、推奨件数(期待値)(1局(複数機能を有する郵便局は機能ごと)1件以上)を設けて取り組みます。</p> <p>なお、2017年度の推奨件数1機能1件と合わせて、2018年度末2件となるよう取り組みます。</p> <p>今後、利用者が増えた場合の対応については、支社においてサービス利用者数を把握していることから、支社から当該エリアに対し</p>

<p>19 近年、取扱商品・サービスの増加により社員の負担感が高まっている。特に涉外営業社員は目標数値も大きいいため、営業推進にあたっては社員の経験年数や得意分野等を考慮した目標分配を行うなど、局目標達成に向け、「やる気」を掘り起こすような丁寧な社員説明を行うとともに、柔軟な推進体制をはかること。</p> <p>20 頒布会会員の拡大について、現在同業他社ではWEB販売が主流となっている中、郵便局では対面販売としている。そのような状況の中で、ターゲット12を達成していくには、お客さまに選ばれる魅力的な商品をラインナップすることはもとより、募集を行う社員の理解・納得感が必要であることから、達成に向けた具体的方策について丁寧な社員説明を行うこと。</p> <p>また、需要の無い買い取り営業等について、再度検証を行い、不適正営業や行き過ぎた営業指導が行われないよう指導すること。</p>	<p>てエリア内関係局における連携等を指示する等、他業務と一体的な推進を図ります。また、他業務への影響が懸念される場合は、部外委託の導入を検討します。</p> <p>19 項番2の回答と同様、まずは、社員が目標設定の必要性や根拠を十分理解し納得した上で取り組めるよう、管理者が営業目標の考え方をよく理解し、社員に分かり易く丁寧に説明するよう指導します。</p> <p>また、個々の郵便局において自局の目標達成に向け、管理者は社員とのコミュニケーションを図り信頼関係を築くとともに、社員の意欲を向上させる目標配分及び営業指導を行うよう指導します。</p> <p>20 頒布会は、自社において商品を選定し、自社でお客さまにお届けを行うため、安定的に郵便営業収入を得られる商品であり、2018年度においても、頒布会の維持・拡大は非常に重要な取組です。</p> <p>2017年度は「大相撲特集」として、伊勢ヶ浜部屋の力士が選んだ商品をラインナップし、併せて、頒布会の商品利用した「レシピ集」を作成し、お客さまへアプローチしやすい工夫を行いました。また、毎年「頒布会推奨式」を支社独自施策として開催し、頑張った社員のモチベーション向上を行っています。</p> <p>販売取組については、窓口機能では2012年度から、郵便・物流機能では2017年度から「ターゲット12」を指標に掲げ、統一した取組を展開しています。</p> <p>2018年度も2017年度同様に、窓口機能、郵便・物流機能とも「ターゲット12」達成を目指し、具体的な取組方法等を示しながら、展開していきます。</p> <p>また、実需のない買い取り営業や管理者による買い取りの強要等は重大なコンプライアンス違反であると認識しています。</p> <p>コンプライアンス違反は絶対に発生させないよう、今後も指示文書や各種会議・研修等において継続して指導します。</p>
---	--

【共通】

21 定量的に示す業績評価における社員別目標について、その根拠をしっかりと理解し取り組めるよう、目標設定の考え方について社員と十分な意思疎通を行うこと。

22 管理者・役職者研修の実施について、勤務時間管理（長時間労働の改善、ワーク・ライフ・バランス）や一人ひとりを大切にせるマネジメント等を研修項目とし、職場で実践することで、社員のESが向上するよう指導すること。

23 ワクワク郵便局づくりの推進について、2017年度の評価と課題、2018年度の推進に向けた考え方を明らかにすること。

また、意見交換会や改善提案を通じ、地区連絡会や幹事局ブロックで横展開した施策については、人事評価時における組織貢献加点の対象とすること。

24 志願制昇任選考制度廃止に伴い、今後は今まで以上に管理者の社員に対する意識付け・OJTが重要になると考える。新たな昇職スキームについて、管理者へ理解浸透させるとともに社員への周知を行うこと。

また、上位役職への昇職選考については、社員申告書や個別対話を基に個別事情を考慮したうえで公平・公正に行うよう指導すること。

21 定量的評価基準の社員別目標設定の際には、社員と意思疎通を図り、根拠等を理解した上で設定するよう、この2～3月に実施している評価者研修等において目標設定の考え方を指導していますが、目標設定の指示文書で、改めて社員への丁寧な説明を行うよう指導することとします。

22 一人ひとりを大切にせるマネジメントや、勤務時間管理は、管理者・役職者が十分に理解し、率先して取り組むことが必要であることから、引き続き、現任管理者研修・現任役職者研修の研修項目とし、職場で実践するための動機付けを行い、社員のES向上に資することとします。

23 2017年度は、支社独自で採用2年目・3年目の全社員を対象とする、ワクワク郵便局づくり意見交換会の施策を実施しましたが、フロントライン全社員への浸透・徹底までには至っていませんでした。

そのため、2018年度は、引き続き支社独自施策を実施するとともに、支社社員が郵便局を訪問・取材の上、情報発信し、郵便局の好取組を管内に横展開します。

また、自らに与えられた役割にとどまらず、他のチーム、他局、地区連絡会やブロックで横展開し、成果が認められる場合は、組織貢献加点の対象としています。

組織貢献加点に該当する取組がある場合は、積極的に申告するよう、会議・研修を通じて周知していきます。

24 次を担う管理者及び役職者の育成は会社の重要な取組であることから、志願制廃止による新たな昇職の枠組みの理解浸透が図られるよう、各種会議研修において、管理者はもとより社員に対しても周知をしていきます。

また、上位役職への昇職については、現任役職者研修による意識付け、職場でのOJTや自己啓発でスキルを身に着け、管理者等によるフォローを行い、昇職候補者として育成していきます。

昇職候補者の選定に当たっては、社員申告

<p>【その他】</p> <p>25 2018 年度経営計画について、本部・本社間、地本・支社間の整理内容を理解浸透させ、遵守するよう現場指導の徹底をはかること。</p>	<p>書や個別対話等により、昇職するに当たり配慮すべき点等を把握した上で行うよう指導していきます。</p> <p>25 2018 年度支社経営計画については、郵便局長会議において管理者へ説明し、理解・浸透を図りました。</p> <p>今後、単独マネジメント局、地区連絡会、部会及び金融渉外本部長が計画を策定し、本社・支社の 2018 年度経営計画を含め社員へ周知します。</p> <p>また、周知に当たっては、2018 年度の方針を全社員が理解した上で、社員一丸となって取組めるよう、丁寧に周知します。</p> <p>併せて、労働組合と整理した内容について遵守するよう指導します。</p>
---	--