

交渉情報	NO.94	日本郵便信越支社
JP労組信越地方本部	2021年3月22日	添付資料:13枚

2021年度 日本郵便株式会社信越支社 経営計画に対する地方交渉の整理について

関連：信越地本第74号（2021.3.10）

地方本部は3月10日に、日本郵便株式会社信越支社に「2021年度経営計画」に対する意見表明を提出し、地方交渉を展開してきました。

本日、別紙を持って整理をはかりましたので周知します。

最終整理にあたり、信越支社立野経営管理本部長から、「2021年度信越支社経営計画については、3月3日（水）の正式説明以降、10日（水）にJP労組信越地本から意見表明をいただき、非常に短期間ではあったが、精力的にご対応いただき、本日、地方段階での大綱整理の運びとなった。感謝申し上げます。

次年度の信越支社経営計画は、「お客さまからの信頼回復を最優先とし、お客さま本位のサービスを提供する」、「変化する事業環境に柔軟に対応し、新たな成長に向けコアビジネスを充実・強化する」、「社員一人ひとりが生き生きと力を発揮できる職場づくりとCS・品質の向上により郵便局ブランド価値を高める」を基本方針としている。

次年度の経営計画では、これまでの取組のほか、「お客さま本位のサービス提供」に向け各種取組を進めるほか、組織風土の改革として、金融分野に限らず、風通しの良い職場づくりへの推進に取り組むたい。

郵便・物流事業においては、改正郵便法による大きな制度改正に適切に対応するため、土曜休配、昼間帯へのシフトに向けた準備及び実施をするほか、荷物分野の収益確保、オペレーションの効率化・高度化に取り組むたい。

今回、意見表明の中において、各施策に関する社員への丁寧な説明や社員のモチベーションの向上、社員の意見の活用方法等についての意見をいただいている。今後の事業環境の変化に対し、全社員一丸となって取り組むため、しっかりと整理内容について管理者に落とし込み、併せて、社員とのコミュニケーション、社員の声に耳を傾け経営に活かす、そのような郵便局経営を目指すよう指導していく。」との決意が示されました。

また、地方本部を代表して花見副委員長からは、「前年、大綱整理を行った2020年3月16日、当日の国内コロナ感染者数は20人弱と、今となっては極めて僅少な数値であるものの、未知のウイルスへの恐怖から大きな混乱が発生、未だその収束に至っ

ていない状況。その最中、仲間たちはエッセンシャルワーカーとして事業の継続に努め、また事業の信頼回復に真摯に取り組んできた。

前年の経営計画について、「風通しの良い組織づくり」「ES向上」「意識改革」といった、いわゆる「企業風土改革」を必ず前進させるという支社の強い決意が示されたことを受け止め、大綱整理に至ったものであるが、その改革はまだ途上といったところ。

今回、「新たなかんぽ営業体制の構築」に係る部分について、複数の意見表明を行ったところであるが、金融コンサルタント社員は唐突な公表に戸惑い、憤りを感じ、そして大きな不安と不信を抱えているという状況にあることをしっかりと認識する必要がある。郵便事業においても改正郵便法への対応により大きな転換期を迎えることとなるが、働き方に影響が生じる者への丁寧な対応が必要であることは言うまでもない。

信越地本は、これからも各職場で汗する組合員の切実な声を基に、率直な職場課題の有り様を提起することとし、これについてしっかりと受け止め、一つひとつの課題解決に努めていただきたい。

本質的な改革を実現するため、そして郵便局の「信頼のブランド」を取り戻すためにも、パートナーとしての役割を相互に果たしていくことを改めて確認する。」との考え方を示しました。

以下、「要求内容（下線部）」と「支社回答のポイント」を記します。

全体の要求回答は別紙を参照してください。

なお、各局における社員周知については3月31日（水）までに実施することになっていきますので承知ください。

【総論】

1、2020年度の評価と課題を明らかにした上で、「2021年度 日本郵便株式会社信越支社経営計画」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よう、求めたことに対し支社は、

2020年度、郵便・物流事業では、新型コロナウイルス感染症の拡大により、市場環境が大きく変化し、大口事業者の差出が減少し、ゆうパックや個人発送需要の利用拡大に取り組みましたが、他社の攻勢やEC市場の需要を十分に取り込めず、収益計画は未達の見込みである、一方、郵便物の減少トレンドに対し、業務量に応じたトータルコストコントロールと効率的なオペレーションにより、費用計画は達成の見込みとしています。

金融窓口事業では、10月からは「信頼回復に向けた業務運営」に取り組み、また、不適正な契約の未然防止、募集品質の向上・改善に向けた全件チェックを徹底し、かんぽ問題で明らかになった課題を踏まえ、管理者へのマネジメント研修、お客さま本位の理解・浸透を図るための社員研修等を継続実施し、合わせて、金融知識向上のための各種研修や資格取得を進め、コンサルタントの約7割がFP2級以上の資格を保有する状況となっています。

2021年度は、「お客さま本位のサービスで 信頼回復 新たな成長」を支社のスローガンに掲げ、「お客さまからの信頼回復を最優先とし、お客さま本位のサービスを提供する」、「変化する事業環境に柔軟に対応し、新たな成長に向けコアビジネスの充実・強化する」、「社員一人ひとりが生き生きと力を発揮できる職場づくりと、CS・品質向上により郵便局のブランド価値を高める」を基本方針し、その上で、「①信頼回復に向けた取組」、「②新たな成長に向けて」、「③郵便局のブランド価値向上」を3本柱とし、主要施策を中心に取り組むとしています。

2、2021年度の郵便・物流事業においては、改正郵便法に係るサービスの見直しにより、大きく働き方が変わることから、社員一人ひとりに変更後のサービス、業務内容を理解・浸透させることが重要である。サービス見直し後の安定した業務運行確保に向けた支社としての考え方を示すとともに、お客さま周知に万全を期すよう、求めたことに対し支社は、

改正郵便法に係るサービスの見直しについては、全社員の理解・浸透が不可欠である。社員周知を2月に実施したが、引き続き業務研究会をはじめとした社員一人ひとりに確実かつ丁寧な社員説明を行っていくとしています。

また、変更となる業務については、社員とともに区分機稼働計画や手区分処理方法等を検討し、支社も一体となって準備作業を進めていくことで、安定した業務運行の確保を目指すとしています。

お客さま周知については、本社作成のポスター、チラシ等を活用して周知するとともに、大口顧客に対しては訪問等により個別に対応していくとしています。報道発表後のお客さまの照会等については、会社が作成するQ&A等を活用し、丁寧に対応していくよう指導するとしています。

3、2021年度の窓口事業については、お客さま本位の業務運営の徹底を掲げ、アフターフォロー活動の実施やマネジメントの変革等に取り組むとしている。

先般、会社から「新しいかんぽ営業体制の構築」が示されたが、2021年度経営計画を進めるにあたり、どのようにマッチングさせていくのか支社の考え方を明らかにすること。

また、「新しいかんぽ営業体制の構築」については、現状、概要のみの周知であり、多くの社員が働き方や処遇等について不安を抱えていることから、今後示される情報について、丁寧に理解・浸透をはかるよう、求めたことに対し支社は、

2021年度窓口事業における経営計画は、本格的な営業開始以降の計画としている。なお、本格的な営業開始日は未定であり、その間は現在の取り組みを継続していく。

先般、本社から示された「新しいかんぽ営業体制の構築」は概略のみであり、スケジュールも（案）となっていることから、2021年度経営計画に変更はないと想定しているが、地本からの指摘も踏まえ、2021年10月以降における現場への影響も考慮しながら、本社指示に基づき、別途説明することとしたい。

現在、かんぽ生命と合同で実施しているコンサルタント社員の皆さんとの意見交換会では、多くの不安や意見をいただいている。今後、本社から具体的な事項等が示された

段階で、改めて、不安払しょくや理解・浸透に向け、丁寧に説明していくとしています。

【郵便・物流事業】

- 4、改正郵便法への適切な対応における、「配達区割りパターンの設定」では、要配物数の波動に対する応受援の実施の観点から、班内の配達順路が一筆書きとなっていることが重要と考える。各局の配達順路をどのように把握するのかを明らかにするとともに、一筆書きとなっていない郵便局があった場合、どのように指導していくのか明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

配達物数の波動に対し、柔軟に対応するには配達順路が一筆書きとなることが理想的であることから、「配達区割りパターンの設定」では、配達総合情報システムのデータから作成されるエクセルマップを活用し、各区のスタート地点、終点を把握し区のつながりや飛び地などを確認するとしています。

実際の配達ルートについては、飛び地の解消を優先した上で可能な限り一筆書きとなる配達順路に向け、社員と意思疎通をはかりながら設定するよう指導するとしています。

全ての区が一筆書きでつながる事が理想ではあるが、困難なケースが想定されるため、必要最小限の移動でより効率的な配達順路を設定するよう指導するとしています。

- 5、改正郵便法への適切な対応における、「昼間帯シフトに向けた準備・実施」では、昼間帯の内務者を適正配置するための曜日別要員配置計画の策定にあたり、現場社員との意思疎通をしっかりとほかること。また、深夜帯に勤務している期間雇用社員を安易に雇用調整しないよう、求めたことに対し支社は、

郵便改正法に伴うオペレーションの変更は大きな変更となることから社員へ丁寧に説明するとしています。

曜日別要員配置計画や勤務時間を変更する必要があるため、業務運行の確保や適正な要員配置を踏まえた計画を作成するに当たっては、管理者だけで作成するのではなく、社員と意思疎通をはかりながら対応するよう指導するとしています。

また、深夜帯に勤務している期間雇用社員については、作業方法変更後の業務内容、勤務時間帯や雇用条件等を示して対応することとし、安易な雇用調整は行わないとしています。

- 6、2020年度の信越エリア内でのDM利用について、コロナ禍がどの程度引受物数に影響を及ぼしたのか、また今後の見通しをどのように分析しているのか明らかにした上で、デジタル媒体が急速に浸透していく中、ビジネス・DM需要の維持・拡大をはかるための方策を示すよう、求めたことに対し支社は、

信越において、DM利用の多いゆうメール・広告優については2月末累計では共に、対前年実績比で9割弱となっているものの、これまでのダウントレンドの範囲内で、トータルではコロナ禍の影響は少ないと考えているという見解を示しました。

今後の見通しにおいては、2月単月では共に対前年100%を超えており、DM需要

は堅調に推移していくと考えているとしています。

今後のDM需要の維持・拡大については、通販事業者等の既存顧客に対するスポット利用等、過去の実績を基に先行管理の実施や、かもめ～の見直しに伴う新たなビジネス利用提案、新たなビジネス年賀需要の企画、実施等によりDM利用の維持・振興に取り組んでいくとしています。

7、2021 年用年賀はがきの販売方針において、エリア外の営業が禁止となった。個々の集配社員のエリアの定義は、担当する集配区や所属している班内であるべきと考える。年賀はがきに加え、他の商品（カタログゆうパック等）に係る集配社員の営業エリアの考え方を明確に示すよう、求めたことに対し支社は、

営業エリア外における営業活動の禁止の趣旨は、立替払いをはじめとしたコンプライアンス違反や非効率な勤務時間外（超過勤務）の営業活動を助長するおそれがあるため禁止しているとしています。

郵便・物流機能の営業は勤務時間内の営業活動を前提としているため、集配社員の営業活動は班（チーム）単位での営業活動を基本としているとしています。したがって、お客さまの意向を確認した上で、可能な限り配達を受け持つ班（チーム）に引き継ぐこととするとしています。

カタログ販売等その他の商品についても同様な考えとしています。

今回、集配社員の営業エリアについては、明確に担当する班とする事を求めてきましたが、支社は、本社がそのような集配社員だけのエリアの定義を示していないことから、信越だけで示すことはできないとの回答を繰り返してきました。

しかしながら、多くの支部から集配社員のエリアについては、担当する班を営業エリアにすることを求められていますので、今後とも引き続き支社対応をするとともに、本部にも意見反映をしていくこととします。

8、郵便営業の推進にあたり、インセンティブ施策を実施する際は、必ず地本に情報提供の上、意見交換の場を設けるよう、求めたことに対し支社は、

営業のインセンティブについては、取組効果をより高めるための手法の一つであり、キャンペーン等取組施策を実施する際にあわせて情報提供をすとしています。

また、インセンティブ自体が取組の目的とならないことが重要と考えることから、その活用については現場段階でも必要に応じて意思疎通をすとしています。

9、労働力の安定確保において、雇用促進暫定手当を導入しても要員不足が解消されておらず超過勤務や兼務発令での業務運行に頼らざるを得ない現状にある。この様な状況に対しての支社の考え方を明らかにした上で、今後の安定的な労働力確保に対しての方策を示すよう、求めたことに対し支社は、

労働力の確保については、「郵便HP」、「ハローワークの活用」、「募集ポスター」、「のぼり旗」、「軽四車両用のステッカー」、「募集ハガキ・チラシや有料求人広告の活用」、

「社員や友人・知人等からの紹介」等により継続して取り組むとともに、雇用促進暫定手当を活用した募集に取り組んでいるところではあるが、必要人員を確保できない状態が続いていることから、超勤、廃休や兼務により業務運行を確保している状況であるとされています。

必要人員を確保するため、現在使用している募集媒体の他に、地域限定で発行されている求人情報誌等も活用していきたいとしています。

また、現行要員で対応せざるを得ない郵便局については、相互応援可能な体制を確保する必要があるため、担務や通区の精通状況を把握し、必要に応じて訓練により精通力を高め、効率的な作業手順への見直しを行い、業務運行確保に取り組むとしています。

10、ここ数年、集配職場において機動車不足が複数の職場から報告されているが、会社指示により、稼働状況に基づき「減車」の処置が講じられるという実態が確認されている。

本社・支社と郵便局で判断する必要数に乖離が生じている状況や、免許種別に係る原動機付自転車と自動二輪の配備について、支社の考え方を明らかにするとともに、年末年始繁忙期を見据えた方策を示すよう、求めたことに対し支社は、

機動車については、本社指示に基づき各局の稼働状況を把握の上、配備換えや減車対応する場合もあるとしています。しかし、稼働状況においては、修理中の理由で不稼働となっている場合もあるため、不稼働の実態のみをもって一律的に不要との判断はしていないとしています。

郵便局で必要としている車両台数については、改めて調査する予定となっており、その際は年末年始期において最も多くの車両台数が必要であった日を対象に調査するため、必要数は確保できると見込んでいるとしています。

免許種別に係る原動機付自転車と自動二輪車の配備については、必要台数が変動する際には、柔軟に対応できる環境が整備されるよう、本社に引き続き求めていくとしています。

【郵便局窓口事業】

11、お客さま本位の業務運営を実施していくにあたり、管理者等によるマネジメントの変革については引き続き重要であると考え、マネジメントの意義と今後の管理者等に対するマネジメント研修のあり方について支社の考え方を明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

2021年度のマネジメントは、「お客さまの信頼回復」が最大の目的であり、そのためにお客さまと積極的に接点を持ち、アフターフォロー活動等に取り組んでいく。管理者に対しては、その趣旨の理解・浸透に向けた研修のほか、コーチングスキルを付与するための研修を実施していくとしています。

12、お客さまの声を活用することは、事業の存続と発展に必要不可欠であると考え、それをどのように事業へ反映させていくのか、また、自局の強み・弱みを把握し、社員のモ

モチベーション向上のため、どのようにお客さまの声を集約・活用していくのか支社の考え方を明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

2021年度は、金融商品に関するアンケートとして、投資信託・かんぽ生命に関するアンケートを実施し、その結果を各局にフィードバックすることで、お客さま本位の営業活動の定着およびお客さま満足度の向上に繋げていく。また、お客さまからの感謝の声などを、管理者から社員へフィードバックすることにより、社員のモチベーションの向上ならびにスキルの向上に繋げていく。

なお、管理者に対して、お客さまの声の活用方法やフィードバックの目的等について、その趣旨の理解・浸透に向けて、各種会議等で指導していくとしています。

- 13、社員の活動に着目したマネジメントについて、社員の活動には目に見えない部分が多くあることから、活動プロセス管理の具体的な内容とそれに対するマネジメント実施方法について明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

社員の活動プロセスは、「行き先確認（来局誘致）と「案件管理（面談前確認）」であり、その活動状況を確認した上で、「日々のマネジメント」と「月次のマネジメント」を実施し、今後の社員の成長につなげるためのアドバイスを行っていく。

なお、管理者に対しては、お客さまとの面談率やKPI等の結果のみを追求したマネジメントとならないよう、各種会議等において指導を徹底していくとしており、間違ったマネジメントが確認された場合については、その是正に向け個別に対応していく。と支社と確認しました。

- 14、投資信託のアフターフォロー体制の整備について、1顧客1社員制の導入とあるが、金融コンサルタントの被集約局における具体的対応方法について明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

投資信託のアフターフォローを確実に実施していくため、「1顧客1社員制」を導入することとなるが、信越エリアの金融コンサルタント集約局（6局）では、お客さまサービス等に支障が生じないよう、当面の間、被集約局においてシステム等に関するお客さま対応を実施できる環境とする。なお、地本からの指摘どおり、実施するにあたり局状によっては多寡があるものの、社員の業務負担等が大きくなることが想定されることから、実施後は職場状況を注視するとともに、負担軽減に向け、本社からの指示に基づき別途対応していくとしています。

- 15、新たなお客さまへのアプローチについて、青壮年層への案内や未加入者開拓、金融相談会等の取り組み方針は従前と変わっていないものと認識するが、お客さま本位の営業活動の実践に資するための具体的な取り組みについて、支社の考え方を明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

新たなお客さまとの接点を拡充するため、資産運用に関するセミナー等の集客イベントや郵便局倶楽部の利用促進に向けた取り組み、Webを活用した様々な施策を展開し

ていく。

金融相談会については、お客さまからアンケートを取得した上で、ニーズを把握し、総合的なコンサルティングサービスを提供することが目的であるため、その場で販売実績等を求めるものではない。管理者に対しては、その趣旨が定着するよう引き続き取り組むとしています。なお、趣旨に沿わない相談会等が実施された場合については、個別にその是正に向け指導していくと支社と確認しました。

16、郵便局ネットワークの維持と事業の持続性確保に向け、今後も地方公共団体等との連携を強化していくことが重要である。

現在、地方公共団体事務を包括受託している温田郵便局の効果検証を行うとともに、信越エリア内での横展開について支社の考え方を明らかにすること。

また、長野県および新潟県と締結した包括連携協定について、2020年度の具体的な取り組み事例を明らかにするとともに、今後の連携施策について、支社の考え方を示すよう、求めたことに対し支社は、

温田郵便局における地方公共団体事務の取り扱いについては、**泰阜村の住民サービスの継続の観点から、地域住民や泰阜村から評価をいただいております、現時点における課題等はないと認識している。今後においても状況等について注視していくこととする。**

なお、他の地方公共団体への受託に関しては、**温田郵便局の実施状況等を踏まえ、継続的に取り組んでいく。**

2020年度における長野県・新潟県との包括連携協定に関する取り組みは、各県と年1回の打ち合わせを実施し、**要望等を把握した上で、道路の損傷箇所の報告や税金収納等に関する郵便局への広報掲示等、住民サービスの向上に取り組んできた。引き続き、地方公共団体のニーズを確認した上で、取り組みを継続していくとしています。**

17、みまもりサービスについて、3の付く日を強化日に設定するとしている。

この間、旧盆期間中等に設定された強化日が、一部の職場において挙績ありきで運用されたことから、実需に基づかない契約を排除した経緯にある。

今後は、既契約に対する品質向上を最優先とした上で、契約件数の確保が必要であると考えるが支社の考え方を明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

2021年度におけるみまもりサービスについては、**お客さまからの信頼回復を最優先としていることから、指標は設定していない。既契約に対する品質向上については、地本からの指摘のとおり、重要であると考えている。2021年度は、契約者等への報告内容の充実化等、お客さま満足度向上に向け、サービス改善に取り組んでいく。その上で、3の付く日を設定することで、社員の意識醸成につなげ、手続き時や時節に応じたお知らせ活動を実施することで認知度の向上と利用促進に取り組んでいく。**

なお、4月以降、支社における組織体制を変更する予定となっていることから、支社内の各担当と連携を強化し、自治体等への取り組みを実施することで、契約件数の確保に取り組んでいくとしています。

【共通】

18、勤務時間管理において、管理者の意識の醸成をするための取り組みと、時間外労働の縮減に向けた、具体的な方策を示すよう、求めたことに対し支社は、

2020年度、時間外労働に関する実態把握の不徹底や三六協定遵守の意識の低さが原因とした協定違反が発生したことから、2021年度の取組として、各種会議や情報紙の発行を行い、管理者に対しては、勤務管理不徹底による三六協定違反を発生させない、協定違反発生防止にどのように取り組んでいくのか等、臨局してヒアリングを実施し、意識の醸成を図り、次年度以降は発生しないよう取り組むとしています。

19、企業風土改革を進めるにあたり、日頃から社員の意見等を把握した上で、改善に向けて取り組むことが極めて重要であると考え。この間実施してきた社員との意見交換会における社員意見等の活用状況等を含めた評価反省を明らかにするとともに、浮き彫りになった課題と今後の社員意見等の具体的活用方法等について、支社の考え方を示すよう、求めたことに対し支社は、

社員が「信頼回復に向けた業務運営」に不安や悩みを抱えていることから、少しでも不安を解消し、仕事に前向きに取り組めるよう意見交換会を企画し、窓口社員及びコンサルタントの約940名が参加した。参加者を対象にしたアンケートでは、約半数の社員から有意義であったと回答があり、一定の効果があったものと考えている。そのほか、不安解消が約2割、前向きに取り組む意欲が高まったが3割であり、これを高めることが課題であるとしています。

なお、いただいた意見・要望は支社で改善できるものは早急に取り入れ、本社へ要望するものは、今後の施策検討に活かしていくと回答を得ているとしています。

2021年度も風通しのよい職場づくりのため、社員との意見交換会を開催し、多くの社員が参加でき、効果的なものになるよう見直しを行うとしています。

20、今後、会社が成長し持続していくためには、かんぽ不適正営業問題で失った信頼を回復し、社員が自信を持って働ける職場環境を作らなければならない。

そのためには、現場で働く社員のモチベーション向上が最優先事項と考える。仕事や職場環境等に対する社員満足度を高め、業績向上につなげる好循環を作るための支社施策を企画・実施するよう、求めたことに対し支社は、

2020年度は支社独自で「信越風通し隊」を実施し、社員の不満や悩み、意見・要望等を把握するよう取り組んでおり、2021年度も継続して実施するとしています。

「信越風通し隊」での業務改善につながる提言等に対し、本社権限のものは本社へ要望し、支社として、モチベーションおよび業績向上につながる好循環を作るため、様々な施策等を検討・実施するとしています。

21、お客さまからの信頼回復が事業存続の大きな鍵となるため、各種防犯施策については引

き続き重要であると考える。昨年度の防犯施策等に対する検証結果を明らかにするとともに、今後の部内犯罪の根絶に向けた考え方と具体的方策について示すよう、求めたことに対し支社は、

2020年度に実施した各種防犯施策では、責任者承認に関する不備や無証跡預かり等、前年度より件数は減少しているものの、未だに発生している状況であり、管理者を含む全社員の防犯施策の理解・浸透に対して、より丁寧な支援が必要であったことが課題だと認識している。

2021年度は、「部内犯罪を発生させない」という強い意識で、管理者を含む全社員が防犯基本動作等を徹底するための各会議等を実施していく。また、2020年度の課題等を踏まえて、支社社員による訪問指導および高額支払に関する取り扱いフローを見直した上で取り組みを強化し、理解・浸透に努めるとしています。

22、金融コンサルタントのコース転換について、コース転換希望者の社員申告書に基づき、十分な対話を実施した上で、2021年度内での充足をはかること。

また、希望者との対話の実施にあたっては、コース転換後の業務内容や処遇等について、希望者が理解し納得することが重要であることから、管理者指導を徹底するよう、求めたことに対し支社は、

金融コンサルタントのコース転換については、2019年度の本社とJP労組との間での整理以降、本人の適正や要員事情等を踏まえ、順次実施しており、今後も本人の希望に基づき丁寧な対話を実施した上で、継続していく。

現在コース転換を希望している金融コンサルタントについて、2021年度中に実施することは困難であるものの、地本からの要求を踏まえ可能な限り実施していくこととしたい。

なお、コース転換が実現されていない社員については、本人の希望等について、改めて丁寧な対話を実施するよう管理者に対し指導を行っていくとしています。

23、新入社員に対する研修やフォローを実施することは、優秀な人材の確保や、社員の離職防止の観点からも重要であると考える。2020年度は、コロナ禍の影響により新入社員の集合研修が中止になるなど、十分な研修・交流の場を設けることができなかったものと考えられるため、新入社員に対するフォローについて評価反省を明らかにするとともに、今後の具体的フォロー策と研修のあり方について示すよう、求めたことに対し支社は、

2020年度における集合研修は、新型コロナウイルス感染症の影響から、実施が困難な状況であり、新入社員の効果的な研修や同期としての交流の場を設けることができなかった。

2021年度の新入社員集合研修は、自局での座学研修等に加え、定期的に日帰りの集合研修を計画している。

また、集合研修終了後も、地区ごとでの集合研修を計画しており、十分な研修を実施すると同時に、同期の繋がりをつくることで早期離職防止をはかっていく。

なお、研修の実施にあたっては、新型コロナウイルス感染状況を勘案し、効果的な研修となるよう検討していくとしています。

【その他】

24、2021 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よう、求めたことに対し支社は、

2021 年度信越支社経営計画に関する郵便局長会議は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、単独マネジメント局長及び地区正副統括局長に限り集合形式とし、その他の局長はリモート形式により説明を行ったとしています。

2021 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り組めるよう丁寧に周知するとともに、整理した内容について遵守するよう指導するとしています。

以 上