

「2021 年度 日本郵便株式会社信越支社 経営計画に対する意見表明」に対する回答
(JP労組)

| 要 求 | 回 答 |
|--|--|
| <p>【総論】</p> <p>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こと。</p> | <p>1 2020 年度は、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する中、ゆうパックや個人発送需要の利用拡大に取り組みしましたが、他社の攻勢や EC 市場の需要を十分に取 り込むことができず、収益計画は未達の見込みです。</p> <p>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です。</p> <p>金融窓口事業では、お客さまからの信頼回復のため、10 月からは「信頼回復に向けた業務運営」に取り組んできました。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するとともに、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や、お客さま本位について理解・浸透を図るための社員研修等を継続的に実施しました。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りました。</p> <p>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」を信越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・品質の向上により郵便局のブランド価値を高める」を基本方針とします。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</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|--|---|
| <p>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こと。</p> | <p>柱とし、主要施策を中心に取り組みます。</p> <p>「①信頼回復に向けた取組」では、郵便局に対するお客さまからの信頼回復のため、経営理念・行動憲章の浸透や5つの「活動の約束」の実践、お客さま本位のサービスの提供に向けた態勢整備に取り組むほか、組織風土の改革として社員とのコミュニケーションの強化に取り組みます。</p> <p>「②新たな成長に向けて」では、改正郵便法への適切な対応とともに、コロナ禍での社会環境の変化や他社競争等の厳しい事業環境へ対応するため、郵便物流事業の競争力の強化、オペレーションの効率化・高度化、郵便局窓口事業の業務の効率化に取り組みます。</p> <p>「③郵便局のブランド価値向上」では、働きやすい職場づくりと企業として社会的責任を果すことでブランド価値の向上を図るため、働き方改革の推進、CS・品質の向上、コンプライアンスの徹底に取り組みます。</p> <p>2 改正郵便法に係るサービスの見直しについては、全社員への理解・浸透が不可欠であることから、変更後のサービス、業務内容について、2月に社員周知を実施しました。引き続き、業務研修会をはじめ、社員一人ひとりに確実かつ丁寧な社員説明を行っていきます。</p> <p>変更となる業務は、社員と共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します。</p> <p>お客さま周知では、ポスター、チラシ及びステッカーを活用して周知するとともに、大口顧客には訪問等による個別説明を行います。また、報道発表後、お客さまからの照会等については、Q&A等を活用し、丁寧に対応していくよう指</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|--|---|
| <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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・浸透をはかること。</p> | <p>導します。</p> <p>3 2021年度の経営計画は、金融商品について、お客さまからご要望のあった場合に限らず、社員からご提案することが可能となった後の計画です。なお、このお客さま対応方針の見直しのタイミングは現時点では未定であり、それまでは、現在の取組みを継続することになります。</p> <p>先般、お示しした「新しい営業体制の構築」は、方針と概略のみであり、具体的なスケジュール等は示されていないため、今後経営計画にどのような影響があるのかも含めて、本社の指示に基づき別途、説明することとします。</p> <p>現在、日本郵便・かんぽ生命保険合同で、コンサルタントに対し、「新しいかんぽ営業体制の構築」に関する目的と骨格を説明しているところです。</p> <p>今後も本社からの指示に基づき、明らかになる事項を丁寧に説明してまいります。</p> |
| <p>【郵便・物流事業】</p> <p>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こと。</p> | <p>4 配達物数の波動に対し、柔軟に対応するためには、配達順路は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、エクセルマップを活用して配達区割りを確認します。それにより、各区のスタート地点、終点を把握し、区のつながりを確認します。</p> <p>実際の配達ルートについては、各区の精通者から把握することになりますが、効率的な配達順路が設定できるよう、飛び地等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を、社員と意思疎通を図りながら設定するよう指導します。</p> <p>一方、幹線道路や橋等道路環境によっては、一筆書きとならない場合も想定さ</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|--|---|
| <p>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こと。</p> <p>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こと。</p> | <p>れます。その場合は、できる限り効率的な配達順路を設定するよう指導します。</p> <p>全ての区が一筆書きでつながることが理想的ですが、現状では配達順路を全てつなげることは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します。</p> <p>5 郵便法改正に伴うオペレーション変更に関する具体的な処理方法については、現在、本社で整理していますが、大きな変更であることから、作業方法の変更等について社員へ丁寧に説明します。</p> <p>作業方法の変更に伴い、曜日別要員配置計画や勤務時間帯を変更する必要があるため、業務運行の確保・適正な要員配置を踏まえた計画が策定されるよう、社員と意思疎通を図り、対応するよう指導します。</p> <p>また、深夜帯に勤務している期間雇用社員については、作業方法の変更後、必要な業務内容、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いません。</p> <p>6 DM利用が多いゆうメール・広告郵便は2月末累計でともに対前年実績の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ます。また、2月単月ではともに対前年100%を超えており、DM需要は堅調に推移していくものと考えています。</p> <p>EC市場ではデジタル媒体にのみ着目されますが、DMなどアナログ媒体とデジタル媒体とを組み合わせた販促に取り組む企業が増えている状況です。</p> <p>通販事業者等の既存顧客に対するスポット利用等先行管理の実施、かもめ〜る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</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|---|--|
| <p>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こと。</p> | <p>施等によりDM利用の維持・振興に取り組みます。</p> <p>7 営業エリア外における営業活動の禁止の主旨は、営業活動は本来、自局の営業エリア内で実施するものであり、エリア外での営業活動は、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ものです。</p> <p>郵便・物流機能の営業エリアは「自局の集配エリア」としており、勤務時間内の営業活動を前提として、集配社員が自局エリア内の他の班（チーム）区内に年賀はがきを販売することは「不適正営業」に該当しませんが、本来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）に引き継ぐこととしています。</p> <p>また、カタログ販売等他の商品についても、営業エリアは同様です。</p> <p>なお、集配社員が郵便の商品・サービスのお知らせ活動を通じて、配達エリア内のお客さまと信頼関係を構築することは、集配品質の向上にもつながり、お客さまにとっても有用であり、ファーストパーソンの使命に通じるものです。</p> |
| <p>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こと。</p> | <p>8 営業のインセンティブについては、各種取組施策に付随して、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併せて情報提供します。</p> <p>取組により成果を上げ、お客さまにも満足いただくことが目指すところであり、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ます。したがって、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し、取組効果が最</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|---|---|
| <p>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。このよう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こと。</p> | <p>大限発揮できるよう取り組みます。</p> <p>9 労働力の確保については、「郵便ホームページ(HIT0-Manager)」、「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を活用した募集活動」、「社員や友人・知人等からの紹介」等により、必要人員を確保できるように継続して取り組むとともに、各局の採用状況や雇用環境を確認しながら雇用促進暫定手当を活用した募集にも取り組んでいるところですが、必要人員を確保できない状態が続いています。そのため、社員の超勤、廃休や兼務により業務運行を確保している状況です。</p> <p>必要人員を確保するため、現在、使用している募集媒体等を引き続き活用します。また、地域限定で発行されている求人情報誌等で多くの人の目に触れ募集効果を見込むことができる取組については費用対効果を検証の上、活用したいと考えています。</p> <p>要員確保に苦慮している郵便局では、現行要員で対応せざるを得ない状況にあり、相互応援可能な体制を確保する必要があります。郵便局では、担務や通区の精通状態を把握し、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めます。</p> |
| <p>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。</p> <p>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こ</p> | <p>10 本社指示に基づき、車両配備台数の適正化に取り組んでおり、各局の稼働状況の把握の結果、利用頻度が低い車両は、より必要性の高い局へ配備換えを行うことや、使用頻度によっては、減車対応する場合があります。稼働状況は、修理中等の理由で稼働していない場合もあるため、不稼働の実態のみをもって一律的に不要との判断はしませんが、配備されている車両を有効に活用するため、郵</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|--|--|
| <p>と。</p> <p>【郵便局窓口事業】</p> <p>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こと。</p> <p>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こと。</p> | <p>便局では、丁寧に車両を運転することや自主整備、洗車等により車両を大切に扱うこと、個々の車両の使用状況や修理状況等の把握による個別管理も必要です。</p> <p>郵便局で必要としている車両台数については、今後、改めて本社指示に基づき必要な車両台数を調査する予定です。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として調査するため、必要数は確保できるものと見込んでいます。</p> <p>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、取得免許により必要台数が変動することになるため、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まいります。</p> <p>11 2021年度のマネジメントは、「お客さまからの信頼回復」が最も重要な目標・ミッションになります。具体的には、お客さまとの接点を積極的に持ち、アフターフォロー活動等に取り組み、それらの活動を通じてお客さまとの信頼回復に繋げていくことが目的と考えています。</p> <p>そのため、今後の管理者等に対するマネジメント研修については、活動マネジメントの理解・浸透に向けた研修に加え、社員の主体的行動を引き出すコーチング型のマネジメントへ変革を図るためコーチングスキル付与の研修を継続実施します。</p> <p>12 お客さま本位の営業活動が実践できていることを客観的に測る取組として、2021年度は投資信託・かんぽ生命の商品に関するお客さまアンケートを実施します。</p> <p>そのアンケート結果を活用し、自局の強み・弱みを把握した上で、自局での取組を検討・実施し、お客さま本位の営業</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|---|--|
| <p>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こと。</p> | <p>活動の定着及びお客さま満足度の向上に繋げていきます。</p> <p>お客さまからの感謝の声などの活用については、管理者から社員へフィードバックを行い、モチベーションの向上や社員のスキル向上に繋げていきます。</p> <p>なお、活用方法について、社員育成を目的としたフィードバックとなるよう、管理者に対し各種会議・研修等により指導します。</p> <p>13 2021 年度は、お客さま本位の業務運営を実施していく上で、お客さまとの接点を積極的に持つため、「行き先確認(来局誘致)」、「案件管理(面談前確認)」が重要な活動プロセスとなり、それを管理することとなります。</p> <p>具体的には、社員の活動を個別具体的に見て、お客さまごと(案件ごと)にアドバイスを行う「日々のマネジメント」と一定期間の活動の状況を確認して、今後の社員の活動(成長)についてアドバイスを行う「月次のマネジメント」を実施していきます。</p> <p>なお、マネジメントを実施するにあたり、お客さまとの面談率、対応実施率等の結果のみに着目したマネジメントとならないよう、管理者等に対し各種会議・研修等で指導を徹底します。</p> |
| <p>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な対応方法について明らかにすること。</p> | <p>14 「1顧客1社員制」は、信頼回復に取り組む一環として、担当者へのアフターフォローを継続的に行うために導入されるものです。</p> <p>なお、金融コンサルタント被集約局である大野町郵便局、加茂郵便局、五泉郵便局、小諸郵便局、茅野郵便局、下諏訪郵便局、東御郵便局では、投資信託のアフターフォロー等に支障が生じないよう、当面の間、被集約局でのお客さま対応を可能とすることとします。</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|--|--|
| <p>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こと。</p> | <p>15 新たなお客さまへのアプローチでは、セミナー・集客イベントの実施や金融に関するコンテンツの拡充等の Web 環境整備の施策を展開していきます。</p> <p>金融相談会については、青壮年層や未利用者と接点を持ち、アンケート取得を軸に、お客さまニーズを把握した上で、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、その場での販売実績を求めるものではありません。</p> <p>したがって、管理者等にその趣旨が定着するよう、引き続き取り組んでいきます。</p> <p>なお、実施にあたっては、新型コロナウイルス感染状況を考慮した上で実施するよう指導していきます。</p> |
| <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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こと。</p> | <p>16 温田郵便局が泰阜村から受託している地方公共団体事務については、地域住民及び泰阜村からも評価をいただいております。地方公共団体事務を提供する拠点として、住民サービスの継続に貢献していると考えています。</p> <p>温田郵便局の実施状況を参考にしながら、他の地方公共団体のニーズを把握した上で継続的に提案を行い、受託に向けて取り組めます。</p> <p>また、県との包括連携協定に関する 2020 年度の実績として、地域見守り活動、郵便局への広報掲示、特産品のカタログ作成等を実施しています。</p> <p>そのほか、市町村との包括連携協定において、フードバンク活動の支援、マイナンバーカード申請支援等、各地域における住民サービスの向上に取り組んでいます。</p> <p>引き続き、地方公共団体担当局長と連携し、地方公共団体のニーズを確認したうえで取り組めます。</p> |
| <p>17 みまもりサービスについて、3 の付く日</p> | <p>17 2021 年度は引き続き、お客さまから</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|---|---|
| <p>を強化日に設定するとしている。</p> <p>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。</p> <p>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、支社の考え方を明らかにすること。</p> | <p>の信頼回復に最優先で取り組むことから、指標を設定していません。しかしながら、みまもりサービスを多くのお客さまへ周知することが重要であることから、3の付く日をみまもりサービスの日とし、お客さま本位の営業活動を基本とした、時節に合わせた取組の充実を図ります。</p> <p>既契約に対する品質向上については、契約者等への報告内容の充実化により、お客さま満足度の向上に取り組めます。</p> <p>併せて、支社における自治体等への取組については、4月以降、地方創生担当と連携しやすい組織体制へと変更することにより、自治体、法人等へのアプローチを更に強化し、契約件数の確保に取り組むこととします。</p> |
| <p>【共通】</p> <p>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組みと、時間外労働の縮減に向けた、具体的な方策を示すこと。</p> | <p>18 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を原因とした三六協定違反が発生しました。</p> <p>2021 年度においては、協定違反を発生させないよう、勤務時間管理及び三六協定遵守に向けた取組として、各種会議や情報紙の発行等を行います。</p> <p>また、管理者に対しては、勤務時間管理不徹底による三六協定違反を発生させないこと、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、次年度以降発生しないよう取り組みます。</p> <p>時間外労働縮減については、時間外労働時間が一定時間を超えた局に対し報告や改善策を確認のうえ、業務量及び運行状況による超勤の必要性の判断や業務の平準化による時間外労働の偏り改善を行うよう指示する等、引き続き縮減に向けた取組を実施します。</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|--|--|
| <p>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こと。</p> | <p>19 信頼回復に向けた業務運営に関する社員との意見交換会は、社員が「信頼回復に向けた業務運営」について、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、仕事に対して前向きに取り組めるよう企画しました。</p> <p>意見交換会では、窓口社員及びコンサルタントの約 940 名が参加し、支社社員と意見交換を行いました。参加者を対象と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ます。そのほか、不安が解消されたのは約 2 割、前向きに取り組む意欲が高まったのは約 3 割の状況であり、これを高めていくことが今後の課題であると考えます。</p> <p>なお、いただいた意見・要望について、支社で改善できるものは早急に取り入れ、本社に要望するものについては、今後の施策検討に活かしていくと本社から回答を得ています。個別の意見・要望についてはポータルサイトに掲載し社員周知・共有化を図りました。</p> <p>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ますが、多くの社員が参加できるよう、新型コロナウイルス感染状況を踏まえながら、開催方法についてより効果的なものになるよう見直しを行ってまいります。</p> |
| <p>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。</p> <p>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・実施すること。</p> | <p>20 ご意見のとおり、お客さまの信頼を回復し、会社が成長・持続していくためには、社員が満足感を感じ、前向きかつ自発的に取り組むことが必要と考えます。</p> <p>信越支社では、本社主催のフロントラインセッションや意見・要望システム等のチャネルに加えて、2020 年度は、支社独自で「信越風通し隊」意見交換会を実施し、事業推進リーダー等の隊員を通じて社員の不満や悩み、意見・要望等を把握するよう取り組んでおり、2021 年度</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|--|--|
| <p>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ます。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こと。</p> | <p>も継続して実施していきます。</p> <p>「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に要望していくほか、支社としても意見・要望等をもとに、モチベーション向上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・実施していきます。</p> <p>21 2020 年度は、支社社員による防犯点検、金融業務管理者研修、資金管理者及び現金出納責任者の職場を交替する防犯施策等、他エリアで発生した部内犯罪を踏まえ防犯施策を実施しました。</p> <p>しかし、「防犯基本動作」に定められている項目のうち、特に「管理鍵」、「責任者承認」に関する不備や「無証跡預かり」、「私物の持込・持出」等、犯罪に直結する可能性のある「防犯重点ルール違反」について、2019 年度より件数は減少したものの、未だ複数件発生している状況にあります。</p> <p>全社員への防犯施策の理解・浸透や実施状況の確認、再発防止のための原因分析には未だ課題が残るほか、今年度の防犯施策に係る不備発生局に対しては再発防止に向け、より丁寧な支援が必要であったと認識しています。</p> <p>2021 年度においては、「部内犯罪を発生させない」という改めて強い意識で、全社員が「防犯基本動作」及び「防犯重点ルールの遵守」を徹底するため各種会議・研修を実施するほか、支社社員による訪問指導及び高額支払に係る防犯施策等の取組を強化し、更なる理解・浸透に努めます。</p> <p>なお、必要に応じて緊急会議を実施します。</p> |
| <p>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</p> | <p>22 金融コンサルタントのコース転換にあたっては、これまでと同様、本人の希望、適性、要員事情等を踏まえ、可能な</p> |

| 要 求 | 回 答 |
|--|--|
| <p>内での充足をはかること。</p> <p>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こと。</p> | <p>限り実施していきます。</p> <p>また、コース転換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を含め、希望者の意向をよく確認することを管理者に対し指導を行います。</p> <p>なお、コース転換が実現していない社員については、丁寧な対話を実施するよう管理者に対し指導を行います。</p> |
| <p>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。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つ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こと。</p> <p>【その他】</p> | <p>23 2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、全社的に集合研修の開催に制限があり、従来の新入社員研修で実施していた社員同士の交流の機会を設けることが困難な状況でした。</p> <p>2021年度の新入社員研修においては、自局での座学研修に加え、定期的に集合での研修を計画しており、感染防止対策を講じた上で、新入社員同士の繋がりを醸成することにより、早期離職の防止を図っていきます。</p> <p>また、新入社員研修終了後も、地区ごとの集合研修を計画しており、新型コロナウイルス感染状況を考慮した上で、リモート形式や少人数での開催を検討していきます。</p> |
| <p>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こと。</p> | <p>24 2021年度信越支社経営計画に関する郵便局長会議については、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、その他の局長についてはリモート形式により開催し、本社経営計画及び信越支社経営計画の説明を行いました。</p> <p>2021年度の方針を全社員が理解した上で、社員一丸となって各種施策等に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していきます。</p> |