

交渉情報	NO.96	日本郵便(株)信越支社
JP労組 信越地方本部	2022年3月18日	添付資料:13枚

2022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77号（2022.3.11）

J P 労組信越地方本部は3月11日(金)、日本郵便株式会社信越支社に「2022年度経営計画」に対する意見表明を提出し、以降地方交渉を重ねてきました。

本日3月18日(金)、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、「2022年度信越支社経営計画については、3月8日(火)の正式説明以降、11日(金)にJ P 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。

2021年度の経営計画では、改正郵便法への適切な対応やお客さま本位の業務運営の徹底等を基本方針に取り組んできた。

郵便・物流事業については、改正郵便法に伴う、土曜休配、送達日数繰り下げを実施した。これまでのところ大きな遅延や事故等もないため、概ね良好に進んでいると認識している。

郵便局窓口事業については、4月以降、営業活動が通常再開となったが、まだまだ、実績において課題を残すこととなった。

次年度の信越支社経営計画は、“全力 全動”をスローガンに、「年度目標の達成」、「郵便局のグループ活動の促進」、「グループ会社との連携」を重視し、郵便局・郵政グループの力の発揮・発展を方針としている。

郵便・物流事業においては、成長分野である物流事業の収益拡大とリソースシフトを推進するため、ゆうパック・ゆうパケットの拡大や業務量に基づく通配マネジメント、効率的なオペレーションの構築に取り組む。

郵便局窓口事業においては、2022年度から純増目標を導入し、活動目標との二軸評価を開始するために、活動マネジメントを継続し、お客さま本位の営業活動による利用の拡大や募集・販売品質の向上、窓口業務の事務効率化に向け取り組む。

そのほか、成長のための基盤として、部内犯罪の根絶、CS活動推進、働きやすさの推進・人財育成に取り組む。

次年度の経営計画について、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、社員へ丁寧な説明を実施したい。引き続きJ P 労組

の皆さまのご理解・ご協力をお願いする。」との決意が示されました。

地方本部を代表して花見副執行委員長からは、「国内で初めて新型コロナウイルス罹患者が確認されてから、2年以上の月日が経過したが、現在も第6波の渦中にあり、その脅威に晒されている状況にある。

この間、組合員はエッセンシャルワーカーとして事業を継続に努め、また事業の信頼回復に真摯に取り組んできたところであるが、それは新年度も変わりはない。

とりわけ、新たなかんぽ営業体制として、かんぽ生命への出向という形でリスタートすることや、昨年施行された改正郵便法に対する各種施策の効果が、どのように経営改善に影響していくのかといった部分は、組合員のみならず、市場からも非常に注目されているものとする。

また、「新型コロナウイルスは10年後の未来を連れてきた」と言われるように、社会的に急速に進むデジタル化の流れに乗り遅れることなく、主要三事業においてデジタル化の推進による業務効率化、生産性の向上にも努めていかなければならない。

課題は山積しているが、先日、JP労組とグループ主要四社において妥結した、22春闘における会社見解に包括的に示されている「社員全員が一丸となって事業運営に臨むことの必要性と期待」という経営からのメッセージを受け止め、JP労組組合員は事業の持続的発展が「真に組合員の幸せ」に繋がるものとして、愚直に、誠実に、事業とお客さまに向き合いあっていく。

本経営計画で描いたストーリーをしっかりと結実させるために、信越地本としては今後も個別の施策に対し、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していくので、しっかりと受け止めていただき、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「信頼の郵便局ブランド」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させていただく。」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（木）までに実施することになっていますので承知ください。

以 上

「2022 年度 日本郵便株式会社 信越支社経営計画」の意見表明 に対する回答（ポイント）

【総論】

1、2021 年度の評価と課題を明らかにした上で、「2022 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、取り組みにどのように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、

2021 年度に実施した改正郵便法に係るサービス見直しへ対応については、大きな支障もなく、概ね順調ではあったが、一部の郵便局では社員に負荷がかかったと認識している。

郵便営業収入等は 2021 年度末着地見込みで、全体の営業収入やゆうパック引受個数は達成見込だが、営業専門要員による大口事業所の利用拡大が大きく、郵便局特約の個数拡大や営業体制などに課題が残った局もある。営業が得意な社員への偏りや社員からの情報をマネジメントとして活かさきれていない状況であると認識している。

金融窓口事業では、お客さまからの信頼回復に向け、アフターフォロー活動およびお客さま本位の営業活動の実践をはかっており、特に、お客さま対応実施率は年度計画に対して高い水準で推移した。品質面では、各種研修による知識付与等に取り組んだが、重大事故が 7 件発生した。

2022 年度は“全力全動”をスローガンに設定し、方針として掲げたことに対して、郵便局・支社が一体となって、全力で持てる力を発揮するよう行動することをめざす。その上で、「①郵便物流事業」、「②郵便局窓口事業」、「③事業運営の基盤」の 3 つのカテゴリーごとに重点施策を設定したとしています。

2、2022 年度当初（定期人事異動）における局別・部別の必要労働力（算出人員）に対する過不足数を早期に明らかにするとともに、必要労働力の確保に向けた具体的な方策について示すよう、求めたことに対し支社は、

局別の必要人員については、2022 年 5 月に実施する物数調査で把握した各種データを本社で精査後算出し、それにより要員配置を検討するとしています。具体的な配置については、各局が作成の曜日別要員配置計画に基づき、必要な労働力を計画配置することとしており、不足する場合は期間雇用社員を募集して対応するとしています。募集については、注目度が高い媒体を活用するとともに近隣複数局合同で募集を行い、確保に努めるとしています。

3、2022 年度の郵便局窓口事業は、新しいかんぽ営業体制が本格的にスタートすることから、内外から大きな注目を浴びている状況にあり、二度と不適切なマネジメント等を生じさせてはならないと考える。

多くの社員は「かんぽ営業問題」以降はじめての営業目標に対し、様々な不安を抱え

ていることから、お客さま本位の総合コンサルティングサービスの提供に向けた支社の考え方を明らかにするとともに、社員の不安払しょくに向けた具体的な取り組みを示すよう、求めたことに対し支社は、

かんぽ営業問題以降、お客さま本位の業務運営の実践に向けこの間、全社を挙げて取り組んできた。特に、マネジメントの変革については2021年度から、管理者が社員の活動内容等を把握し、不安や課題等を解消するマネジメントの定着に向けて取り組んできた。

2022年度は、そのマネジメントを継続するとともに、お客さま本位の営業活動を実践することにより、会社の成長をめざしていく。その上で、活動目標に加え純増目標を商品の特性ごと大きく分けて設定する。なお、業務改善計画において明示している① マーケット要素のウエイトを高める、②単独マネジメント局・エリアマネジメント局間の調整は行わない。③ 支社による郵便局目標の上乗せは行わない。以上の対応事項を踏まえて、本社方針に則り策定している。

新しいかんぽ営業体制が本格的にスタートする中、営業方針や目標などを管理者がしっかりと理解し、社員に対して自らの言葉で説明することが重要であると考えことから、3月に郵便局管理者に対し丁寧な説明を行ってきた。

さらに、全社員が自信と納得感を持ってお客さま本位の総合コンサルティングサービスを提供するため、引き続き金融コンサル研修を実施するとともに、4月には管理者と金融営業に関わる社員によるディスカッションを開催する。

また、社員から寄せられた不安の声をもとに作成したQ&Aを提供し、2022年度の金融営業の取り組み等について理解を深めることで、社員の不安を払しょくしていくとしています。

【郵便・物流機能】

4、郵便法改正の施行に伴う送達日数の繰り下げによる曜日別の取扱物数の変化に合わせ、配達区・配達順路および要員配置の見直しが必要と考えるが、配達物数基準の設定および要員配置に係る具体的な指導・確認方法を明らかにすること。

また、実施にあたっては無理な減区を助長することがないように配意するよう、求めたことに対し支社は、

各郵便局において、配達物数に応じた要員配置基準（増区・平常区、減区）を設定した上で、物数の増減に有効な担務の指定ができるよう取り組むとしています。また、当日の配置人数により、効果的なサポートができるよう午後ミーティングにおいて応援支持の実施を郵便局に指導しているとしています。なお、2022年1月以降実施した送達日数の繰り下げ後、曜日別の配達物数に変化が表れており、このような統計データを基に増区または減区の指導を指導していくが、実施に当たっては、天候及び社員の通区状況を考慮するとしています。加えて、物数変動に柔軟に対応できるよう集配基盤の整備（配達区の見直し、通区）も実施するとしています。

5、営業スキルの向上について、Web や DVD による研修を行っているものの、グランマイスターの認定状況に鑑み、取り組みは途上にあるものと認識している。

スキルアップやファーストパーソン活動の強化をはかる上で、研修の質と時間の確保は重要な要素と考えるが、現状認識と今後の対応についての考え方を示すよう、求めたことに対し支社は、

営業スキル向上のため、役割に応じた研修を実施しており、中でもグランマイスターについては、支社主催で実施した研修で課題に対する解決策をナレッジするなど、研修の質が高まってきていると認識しているとしています。特にグランマイスターは、実践でのスキルアップが効果的なことから、提案する際は予め管理者や営業専門委員がヒヤリング内容や話法の確認とともに、同行訪問または訪問結果を確認することで気づきを与えて育成につなげているとしています。今後はグランマイスターの認定を拡大していくが、お客様に提案する時間を確保して活動することが前提であることから、営業時間確保など班長マネジメント及び推進責任者や管理者によるフォローが不可欠と考えるとしています。

6、郵便・物流事業の営業体制に係るファーストパーソンの活動強化について、要員不足により平時の集配業務で超勤が発生している現状にあって、営業活動時間を確保するための具体的な方策について明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

ファーストパーソン活動の根幹は、顧客接点を活かしてお客さまとの信頼関係を構築することにあるとしています。ファーストパーソン活動の営業活動時間は日常の集配業務の中でお客さまと会話する時間であり、声かけやチラシを渡したりすることが営業活動であるとしています。会話の中から、利用動向に関する情報や他社荷物の目撃情報を入手できることから、日常的に活動するよう指導するとしています。

7、課題解決営業を展開するにあたり、「1局新規1ロジ獲得」「遊休スペース活用」による物流ソリューション強化を掲げている。物流ソリューション（ロジ）事業は、L S C 等の大規模作業場での効率的な業務が必要と考えるが、長野・新潟L S C以外の候補地および獲得したロジのオペレーション等を明らかにすること。

また、本施策における要員の生み出しと配置計画について示すよう、求めたことに対し支社は、

ゆうパック・ゆうパケットの利用拡大に当たり、下流工程の配送だけではなく、お客様の課題解決のため、上流工程である商品の梱包、送り状ちょう付などのロジ作業から郵便局を利用いただくことが物流ソリューションであるとしています。保管を伴うロジ作業は営業倉庫が必要でL S C等での対応となるが、保管を伴わないロジ作業は郵便局でも対応可能としています。今でも地域区分局などで遊休スペースを活用し、現状の要員でロジ作業を実施しているほか、小規模局でもロジ作業を伴わない「機密文書溶解サービス」などを獲得しているとしており、物流ソリュー

ションの実施に必要な要員は作業計画に応じて算出のうえ配置するとしています。

- 8、Dcat や自動ルーティングシステム、エクセルマップなど、AI 機能の活用により超勤抑制や安全性の向上、ひいては社員育成や労働力確保に至るまでの効果発揮をめざすと
しているが、これまでの取り組み（試行局含む）における検証結果について明らかにす
るよう、求めたことに対し支社は、

P-DX の取り組みの一環としてテレマティクス技術を活用しており、Dcat の危険挙動アラート回数は、安全運転指導にも活用しており、交通事故の抑制につながっているとしています。また、Dcat の位置情報・配達進捗データは、応受援指示に活用することで、超勤の偏りを抑制するとともに、新規配属社員等の支援を行いやすくなったとしています。エクセルマップは、配達区の見直しに活用することにより、従来の手書きでの地図作成作業を大幅に簡略化でき、先行実施した局では配達作業の効率化に効果があったとしています。自動ルーティングシステムは、出発前の配達地図確認作業が削減できるほか、効率的ルートを自動作成するとともに、ルート案内機能により配達作業の支援につながっているとしています。今後は、エクセルマップおよび、Dcat 走行軌跡データを活用した配達区の見直しを拡大実施し、効率的かつ安全な配達区・配達順路への見直しに活用するとしています。自動ルーティングシステムは、導入局を 37 局に増やし、引き続き検証を行いながらゆうパック配達個数の増加に対応できる体制にするとしています。

- 9、集配社員のコミュニケーションの充実として、15 分会話、合流帰局の実施、育成リーダー・担当者の育成とあるが、所要時間の確保策等、現状の職場実態の中で実効性のあ
るものとするための具体的な方策を明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

集配社員とのコミュニケーションの充実を図るため、15 分会話は、まずは要支援対象者等を対象とし、出発前及び帰局後の手空き時間を活用するなど、より多くの集配社員とコミュニケーションを図る機会を設けるとしています。合流帰局は、各局で業務量を見ながら実施する日や曜日を決定し、合流して一緒に帰局する社員を担務で指定する等、全班員が関われるように班長マネジメントで実施するとしています。育成リーダー・担当者の育成は、各局の社員育成担当社員の経験談や事例を支社でとりまとめ、フィードバックを実施し、他局の育成方法を横展開して自局で実施可能な育成方法の検討に活用し、育成に繋げるとしています。

- 10、物販・広告営業を展開していくにあたり、季節に応じた「情報発信型」の売り場づく
り（ポップ）や郵便局窓口のショールーム化の検討とあるが、限られたスペースの中で
お客さまへの訴求効果を高めるための具体的な方策について明らかにするよう、求めた
ことに対し支社は、

ポータルサイト等で展開しているPOP類の作成ツールを活用するほか、情報紙や会議等で各局の工夫やお客様の反応などを共有して、各郵便局でより効果的にな

るように取り組むとしています。郵便局によってスペースも限られており、お客様の動線や目線を意識したレイアウトやPOPを工夫するとともに、定期的に季節ごとの旬の商材に切り替えて、新鮮さを訴えるよう指導するとしています。「情報発信型」の売り場づくりは、来局されたお客様に対し、声かけのきっかけとなる有効な手段と考えるとしています。

【郵便局窓口事業】

- 11、活動プロセスマネジメントの実践と確認において、活動プロセス管理の内容を示すとともに、不十分な郵便局への具体的な改善指導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、

活動プロセスマネジメントは、社員の日々の活用予定・結果をみながら課題等に対してアドバイスを行う「日々のマネジメント」と、一定期間社員の活動状況を把握しアドバイスを行う「月次のマネジメント」を管理者等が実践していくこと。

その実践状況を、支社社員および役員局長がそれぞれ郵便局に訪問のうえ確認していく。その際、不適正なマネジメント等を確認した場合は、支社が個別指導を行うとしています。

- 12、かんぽ営業問題以降に実施されてきた「お客さま本位の業務運営」においても、一部の管理者による結果のみを追い求めるマネジメントが行われてきた経過にある。

管理者の意識改革は最優先で対応しなければならない重要な課題だと考えるが、この間の支社指導のあり方に対する見解を示すとともに、管理者の意識改革およびマネジメント力向上のための抜本的な方策について明らかにすること。

また、営業推進においては、適正な推進管理体制となるよう管理者に対し指導を徹底するよう、求めたことに対し支社は、

2021年度は、お客さま本位の業務運営を実施していくにあたり、活動マネジメントの理解・浸透に向けた研修に加え、管理者の意識改革を目的とした研修等を実施してきた。その結果、マネジメント能力や社員の営業能力は一定向上した。一方で、地本からの指摘のとおり、不適切なマネジメントを行っている一部の管理者には、都度改善に向けて指導してきた経過にあり、管理者の意識改革は今後も重要であると認識している。したがって、2022年度においても、結果のみに着目したマネジメントに戻らない体制を確立するとともに、管理者の意識改革にも取り組んでいく。また、4月以降、新任の役員局長や窓口営業部長に対して、活動マネジメントの理解を深めることを目的とした研修を実施する。

営業推進においては、2022年度純増目標を設定することとなるが、その内訳として「目安」を設定する。当然のことながら、「目安」のみを追い求める推進管理等が行われないよう、管理者に対し指導を徹底していくとしており、不適切なマネジメントを確認した場合は、その是正に向けて個別指導を行うことを再度、支社と確認しました。

- 13、新しいかんぽ営業体制のもとでの窓口社員における営業スキル向上の具体的方法を明らかにするとともに、高齢者が多い地域の郵便局における青壮年層等に対するアプローチ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、

2021年度実施した社員の知識・スキル習得チェックについては、2022年度も継続実施し、不足部分を商品知識・テーマ別研修により補うとともに、コンサルティングアドバイザーによる話法研修等を実施する。また、委託元や商品供給会社による研修内容も充実させることで、営業スキルの向上につなげていく。

青壮年層等へのアプローチについては、現在本社において、お客さまの職業や年代等に応じて想定ニーズを踏まえたアプローチチラシ等を整備しているため、それらを活用して利用拡大につなげていく。

なお、高齢者が多い地域の郵便局におけるアプローチについては、今後導入が予定されているオンライン面談等を活用して、利用拡大につなげていくことを考えているとしています。

- 14、コンサルタントのかんぽ生命出向に伴い、窓口とかんぽサービス部の連携が今まで以上に重要になると考えるが、支社の考え方を示すとともに、エリア本部およびグループ会社との具体的な連携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、

新しいかんぽ営業体制の本格的なスタートに伴い、窓口とかんぽサービス部の連携は重要になってくると考えている。

本社から示されたフローに基づく対応を確実に実施することで、業務運行の安定性を確保しつつ、お客さまのご要望にお応えできる体制を確立していく。

また、4月以降は、グループ会社と合同でフロントライン連携協議会金融分科会等を開催することとしているため、好取組事例など共有するとともに、浮き彫りとなった課題等に対しては、解決に向けて対応していく体制を構築していくとしています。

- 15、新しいかんぽ営業体制に伴い、窓口社員が局外活動に従事する頻度が多くなることが想定されるが、窓口における適正な要員配置について支社の考え方を示すこと。また、窓口社員が局外活動に従事する際の窓口における防犯体制について明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

新しいかんぽ営業体制に伴い、窓口社員の局外活動における活動量や、コンサルタントの集約に伴い窓口局に移管される業務量に応じた適正な要員を配置する。

窓口社員の局外活動における窓口の防犯体制については、都度、当該局長と部会長が連携のうえ要員調整を行い、複数人体制を維持するよう指導していくとしています。

- 16、お客さま本位の業務運営を実現するため、各種防犯施策や業務品質向上については引き続き重要であるとする。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、今後の具体的方策について示すよう、求めたことに対し支社は、

2021年度は、支社社員による防犯点検、金融業務管理者研修、資金管理者の職場を交替する防犯施策等を実施してきた。「防犯重点ルール」項目では、第1四半期に管理者による「未確認の私物の持ち込み」が2件。業務品質では上期に重大事故が6件発生した。それぞれにおいて緊急防犯担当局長会議や動画配信型(gacco)研修、さらには重大事故防止のポイント冊子を関係社員に配布し、防犯スキルの向上や重大事故防止についての理解・浸透に取り組んできた。その結果、下期においては違反や重大事故の発生を抑制することができ、一定の成果があった。

2022年度は、それらの研修における課題等を踏まえ、引き続き防犯スキルアップ研修をはじめとした各種防犯施策の実施による金融犯罪の防止、各種事故防止ツールの配備・活用した重大事故等の防止に努める。としています。

17、D Xの推進により、金融営業ではデジタル技術を活用した営業スタイルの確立、窓口業務においては窓口事務の効率化が掲げられている。信越エリアにおけるデジタル化に向けた環境整備についてスケジュールを示すとともに、その具体的な取り組みについて明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

2021年度導入されたコンサルティングアプリや金融相談Web予約サービスは、デジタル技術を活用した、お客さまの利便性向上につながるもの。今後は、随時機能を改善していく。

2022年度もデジタル化に向けた環境整備が進んでいく予定であるが、これらを進めることにより、郵便局窓口では、お客さまに対してライフイベントに応じた金融情報の提供やシミュレーションの提示などが可能となり、お客さまのニーズに応じた的確かつ効率的な営業スタイルを確立することができる。

さらには、事務フローの簡素化やデジタル申込によるお客さまの負担軽減、書類の削減等、業務品質の均質化にもつながる。

なお、その他（下表以外）のデジタル技術を活用したサービスについては、現在本社において検討中。としています。

2022年度導入予定の金融営業環境整備	
4月4日以降	営業ツール・チラシの電子化
4月18日以降	がん保険電子申込システム
7月以降	郵便局支援システム
下期以降	つみたてNISAのリモート受付

【共通】

18、部内犯罪の根絶に向けた支社としての具体的な方策を示すよう、求めたことに対し支社は、

郵便・物流機能は、昨年度発覚した重大な部内者犯罪を受け、交換受切手類の金額符号の立会いの意識付けを強化し、業務フローの見直しを行う予定。

郵便局窓口事業は、近年発生した重大な金融犯罪を受け、職場を長期間離れる施策、支社社員等第三者による訪問指導・点検等のけん制機能を充実する。また、防犯重点ルールに新規追加された、金庫内現金現金査算・責任者承認の厳格化についての意識付けを強化する。なお、社員同士のけん制効果が表れにくい郵便局に対する指導・研修は第2四半期以降 gacco に研修動画を掲載し実施するとしています。

- 19、お客さまの声の活用は、グループ会社の連携・協力を強化するとともに、事業の発展に必要不可欠であると考える。この間の効果検証を明らかにした上で、それをどのように事業に反映させていくのか。また、CS・ES向上につなげていくための活用方法等について具体的な取り組みを示すよう、求めたことに対し支社は、

お客さまの声の活用の「申告」は自局・自部会内で改善策を検討及び実行し、「感謝・賞賛」は各種会議を通じて郵便局へ周知するとともに、支社においても分析、改善が必要な案件について注意喚起する。なお、お客さまの申告件数は減少傾向にあり、CS向上により一定の効果があると認識している。

次年度も引き続き、お客さまからの申告減少に向け取り組み、本社対応が必要な案件は意見具申していき、お客さまの声をより効果的に活用するため、具体的に入力するよう郵便局へ周知するとしています。

- 20、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と考える。現在、長野県大鹿村においてサービスを提供している「スマートスピーカーを活用したみまもりサービス」について、事業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、2021年度における具体的な取り組み事例およびその効果検証について明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

2022年1月から長野県大鹿村において「スマートスピーカーを活用したみまもりサービス」の提供を開始し、現在4件の利用がある。今後は、活用状況等を確認し効果検証を行い、他の自治体に対しても検証結果を活用しながら提案を行う。

長野県と連携し、「おいしい信州ふーど」を全国にPRするためQRコード付きシールを作成し、ゆうパックを差し出されるお客さまに貼付いただくよう案内した。今後は、同シールを活用し、閲覧した件数等を支社で確認することができるため、効果検証を行う予定としています。

- 21、社員一人ひとりが心身ともに健康で働くことができる職場環境を構築する上で、ハラスメントの根絶は重要な課題と認識している。調査をする際に十分なスキルをもった担当者の態勢強化を支社としてどのように行うのか示すよう、求めたことに対し支社は、

支社ハラスメント担当は、本社主催のハラスメント相談専任担当者研修を受講し

部外講師による研修へ参加し、担当者のレベルアップをはかっていく。

2022 年度、郵便局ハラスメント相談員は本社提供のスキルアップ動画を視聴し、支社ハラスメント担当による相談対応に関する研修の実施を予定している。

なお、社員から相談があった場合は、支社に報告のうえ、支社ハラスメント担当からの指示に基づき、必要に応じ連携するとしています。