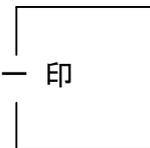


総務大臣

片山 善博 殿

郵便事業株式会社

代表取締役社長 鍋倉 眞一 印



JP エクスプレス社統合に伴う遅配事故に係る再発防止策等の実施状況に関する郵便事業株式会社法第 12 条第 2 項に基づく報告について

総情郵第 125 号(平成 22 年 8 月 10 日)「JP エクスプレス社統合に伴う遅配事故に係る再発防止策等の実施状況に関する郵便事業株式会社法第 12 条第 2 項に基づく監督上の命令等について」に関し、下記のとおりご報告申し上げます。

記

はじめに

平成 22 年 7 月の宅配便事業統合においてゆうパックの大幅な遅延を発生させたことから、年末繁忙期に向けて混乱を再発させないための対策を講じた結果、特段混乱もなく業務運行が確保できたことは平成 23 年 1 月 28 日にご報告したとおりです。

しかし、平成 22 年 7 月の混乱を発生させた背景として、本社・現場間の風通しの悪さ、支店・支社管理機能の低下、本社の肥大化による本社内での縦割り等による弊害等があったため、企業風土の改善、現場管理機能の見直し、本社組織の見直しと支社機能の強化について取り組んでまいりました。具体的な施策は以下のとおりです。

1 企業風土の改善

企業風土の改善は日本郵政グループ（以下「グループ」といいます。）全体の課題であると考え、風通しのよい職場作り、ES 向上等にグループ全体で取り組んでいるところです。

(1) 風通しのよい職場作り

支店・支社からの意見・要望については、担当役員まで伝達し適切な判断を行えるよう、平成 22 年 10 月から意見・要望の提出方法、管理方法及び対応方法を明確にしました。

年末繁忙期に向けては、平成 22 年 8 月から 9 月上旬にかけて本社役員が現場を訪問し、約 300 件の意見・要望を受け、年末業務運行の円滑な推進等に反映しました。

また、支店・支社の業務や作業に直接関係する施策については、平成 22 年 11 月以降、事前に支社等に意見照会を行うことをルール化し、その意見を可能な限り施策に反映することとしました。

なお、平成 23 年 2 月から 3 月にかけて、全ての支店において、現場の管理者が事業の現状、課題及び取組事項をパンフレット化したものを全社員に周知するとともに、支店の損益改善に向けたアイデアを募集し、平成 23 年度支店経営実行計画の中に盛り込むこととしています。

(2) ES（社員満足度）の向上

平成 22 年 10 月から 11 月にかけて、グループ各社合同で、支店の社員から仕事や職場等に関する意見・要望を聴取するとともに、意見交換を行いました。

2 現場管理機能の強化

管理者、計画担当者による現場管理機能の強化のため、各種研修制度を充実させるとともに、登用制度、処遇改善について取り組んでいます。

(1) 管理者の登用制度の見直し

支店の現場を支える管理者を育成するため、優秀な課長代理クラスの役職者を選考し、「支店経営」や「リスク管理」といった将来の管理者に必要なマネジメントに重点をおいた研修を年 2 回実施することとしています。研修を終了した者は、管理者として配属されることとなります。

また、将来の管理者を育成するため、課長代理を目指す総務主任クラスから選考した社員について、研修規模を拡大した上で、平成 23 年 3 月にリーダーシップ、サービス管理、業務管理に関する訓練を約 2 週間実施しました。

(2) 管理者の処遇の見直し

支店の規模等により付けられるランクの指定権限について、現場の実態をより把握している支社長に委譲するとともに、支店のランクごとに決まっていた管理職手当の支給区分について、平成 23 年 3 月に所要の改正を行い、4 月から支社長がより柔軟に運用できるようにしました。

(3) 計画担当者の機能強化

支店の業務計画機能を強化するため、支店内での配置調整等により計画担当者を約 500 人増員（約 1 割増）するとともに、平成 22 年 10 月から 11 月にかけて、大方の計画担当社員に対しスキルチェック（15 科目、約 240 項目）を試行的に実施しました。

また、平成 23 年 3 月から機能（単位）別の研修を行い、基本知識の定着及びレベルアップを図っています。今後は、班長研修、内務・外務代理研修なども実施する予定です。

(4) 郵政大学校の設置・活用

管理者や役職者層のマネジメント能力や部下指導力を強化するとともに、フロントラインと本社・支社との間の風通しのよい企業風土作りに資する研修を実施するため、平成 23 年 4 月 1 日に日本郵政に「郵政大学校」の設置を予定しています。

日本郵便としても、今後の研修体制の強化を同大学校と共同して進めることとしています。

3 本社組織の見直しと支社機能の強化

本社への機能・権限の集中を見直すとともに縦割りの弊害を改善するため、本社組織の見直しと支社機能強化を行います。

(1) 本社組織のスリム化

本社組織について、細分化されていた組織を大きくくり化、スリム化することとし、平成 23 年 4 月から、現在 33 部室からなる体制を 17 部室体制へ変更するとともに、本社に置くべき機能の見直し等を行います。

(2) 支社機能強化（権限委譲を含む。）

支店の現場により近い支社の機能を強化するため、支店の組織・要員配置や予算の弾力的運用などの業務について、平成 23 年 4 月以降、段階的に本社から支社へ権限委譲・事務移管を行い、支社機能の強化を図ることとしています。権限委譲に関しては、今後も引き続き検討を行うこととしています。

また、本社要員について、支社機能の強化等に振り向けるとともに、現場経験の重視のため本社・支社・支店間の積極的な人事交流を行うこととしています。なお、本社肥大化の解消に向け、引き続き取り組んでまいります。

以 上