

平成 18 年 11 月 30 日
日 本 郵 政 株 式 会 社

郵便局株式会社における郵便局のあり方についての基本的な考え方 (新・郵便局ビジョン)

1 総論

郵政事業は平成 19 年 10 月に民営・分社化され、全国の郵便局は、新たに誕生する郵便局株式会社の窓口業務の拠点として活動することとなる。国の庇護や管理から離れた民営化会社として発足する郵便局株式会社は、拡大された経営の自由度を活かしつつ、地域に密着した郵便局を通じてこれまで以上に地域のお客さまに満足いただけるサービスを提供し、その信頼を得ていかなければならない。また、民間会社として、各郵便局の損益管理を確立し、経営基盤を強化していく必要がある。このような観点から、郵便局ネットワークを創り上げていくこととする。

2 民営化後の郵便局のあり方

(1) 民間企業らしい自律性

国営の新たな公社としての管理から、民間会社としての自律性を高めていく仕組みを構築していく。

具体的には、局別の損益を明示し、自らがその改善を図る努力を評価するために、当該損益に立脚した業績評価を行う（郵便局別損益に基づく新たな経営管理の考え方については参考のとおり。）。

(2) サービス品質の向上

① 全国の郵便局で品質の高いサービスを提供するために、責任者である郵便局長の役割を改めて明確にし、民営化前に全員に研修を行い、徹底を図る。

② 少人数の郵便局においてもスムーズなサービスが行えるように、わかりやすいマニュアル等を作成する。

③ 本社、支社からの指示や情報を整理するとともに、電子メール等により直接に郵便局へ発信し、スピードを高める。

(3) コンプライアンスの徹底

お客さまの信頼を得ていくため、支社の機能強化等体制を構築し、郵便

局におけるコンプライアンスの徹底を図る。

(4) 13 の支社体制の下、円滑な運営に資するため、以下の中間組織を設ける。

① 地区グループ

少人数の郵便局においても、地区において共通の営業活動や業務の研究、休暇等の際の人員の調整を行えるようにするため、10～20 局程度をまとめた組織（地区グループ（仮称））を設け、ふさわしい郵便局長をその責任者に充てる。

② 地域グループ

10 程度の地区グループをまとめて全体の活動の円滑化を図り、また、その地域を代表して支社への意見具申等を行う役割を担う組織（地域グループ（仮称））を設け、ふさわしい郵便局長をその責任者に充てる。

将来は、地域内の経営責任を負う専任の役職を置くことを検討する。

③ 普通郵便局・特定郵便局の一本化

現在は、普通郵便局、特定郵便局が別々に組織化されているが、上記

①②については一本化した組織とし、相互の郵便局長の人事交流も行う。

(5) 支社等

支社等の中間管理組織は、できるだけ郵便局に近い存在として活動する。抜本的強化を図る監査・コンプライアンス部門を除き、スリムな組織とする。

3 郵便局長について

(1) 任用

郵便局長は、郵政部内・部外を問わず、幅広く適切な人材を求め、必要な能力の試験を行って登用する。

(2) 定年

① 定年は、これまでの 65 歳定年を、他の社員と同一の年齢に引き下げる。

ただし、民営化前に特定郵便局長であった者については、65 歳定年を前提に特定郵便局長に任命された経緯を踏まえ、以下のとおり、一定の年齢区分ごとに定年年齢を引き下げていく経過措置を講ずる。

ア 平成 19 年度中に 64 歳又は 65 歳に達する者→定年 65 歳

- イ 平成 19 年度中に 62 歳又は 63 歳に達する者→定年 64 歳
- ウ 平成 19 年度中に 60 歳又は 61 歳に達する者→定年 63 歳
- エ 平成 19 年度中に 58 歳又は 59 歳に達する者→定年 62 歳
- オ 平成 19 年度中に 56 歳又は 57 歳に達する者→定年 61 歳
- カ 平成 19 年度中に 54 歳又は 55 歳に達する者→定年 60 歳

② 会社として創設を予定している高齢者再雇用制度についても、他の社員と同様に適用する。この場合、特別な事情がない限り、再雇用前と同一のポストには就けないものとする。

③ なお、経過措置を講ずる期間において、意欲があり、特に勤務成績優秀な者については、65 歳を超えない範囲で、郵便局長として勤務延長を行うことがあるものとする。

(3) 勸奨退職

民営化後も、日本郵政公社の制度も参考にしつつ、定年前の勸奨退職制度を設けることを検討する。

なお、郵便局長の転勤については、日本郵政公社における「郵便局人事制度改革」(17.11.28)の内容にのっとり、業績への貢献度合い、地域性等を総合的に勘案し、必要な異動を実施する。

(注)

局舎に関しては、日本郵政公社において、「集配特定郵便局舎の買取等公社である間に整理することが必要なものについて、引き続き全特と話し合いを行うとともに、個別に貸主との折衝を行っていく」(18.9.20)とされている。

(参考)

郵便局別損益に基づく新たな経営管理の考え方

1 郵便局株式会社の特徴に対応した経営管理

(1) 代理店事業の収益は変動的

代理店事業の収益は変動的であるが、コストは逆に変動しにくい構造となっており、これを適切にコントロールしながら、代理店手数料収益の確保を図る。

(2) 多くの拠点：自律性を誘導

郵便局の拠点数が非常に多いことから、個別の局の損益を明示し、各局が自律的に損益の改善に向け努力するよう、その努力を誘導、評価していく。

その際、お客様の生活圏（10～20局）内各局が共同で損益改善や品質改善等の取組を計画・実施できるようにする。

(3) 事業別販売量の確保

代理店として、受託事業毎の販売量（あるいは残高）を確保する必要があるため、個別の局に営業目標を設定して、その進捗状況を日々把握する。

2 システムの準備

(1) 局別損益

月次で個別局の損益を明示し、各局で、前年度実績値との比較、科目別損益改善状況の分析が実施できるよう、簡便な局別損益システムを構築する。

(2) 営業推進

販売量の管理を行う商品について、各局で、日別に販売量と目標の進捗率が把握・分析できるよう、営業データ管理システムを構築する。

3 業績評価

フロントラインの行動が、本社が目指す商品別販売量のバランスや品質面での水準に適合したものとなるように、業績評価を行う。

○損益は対前年度改善率により、営業は目標達成率により、さらに様々な品質関連指標について定める基準により、業績評価を実施する。

○損益は、お客様の生活圏を考慮し、業務研究会、各種損益改善施策など共同活動が効果を上げている点に配慮する（生活圏エリア：自局＝3：7）。