

第7回グループコンダクト向上委員会

2023年12月11日
日本郵政株式会社

(1)－1 ステークホルダーの期待に 応える行動をしていくための取組み

推進のための6つのポイントごとの施策実施状況

グループコンダクト向上計画「2023年度アクションプラン」施策実施状況の概要

- 2023年度は、「グループコンダクト向上計画」における**企業カルチャー改革の「導入フェーズ」**として、6つのポイントに基づく施策を展開。
- 今四半期における主な施策として、**今年度から導入した「J P 行動宣言」推賞制度における授賞式を開催したところ。**

推進のための6つのポイント	コンセプト	主要施策の実施スケジュール概要			
		1Q (4~6月)	2Q (7~9月)	3Q (10~12月)	4Q (1~3月)
① 価値観・倫理観	「J P 行動宣言」の認知度が低いセグメントにフォーカスした推進・浸透策を中心に展開。			キャラバン活動の実施	パイロット店舗の設置・運営
② トップ及びミドルのリーダーシップ	トップからミドル層へのアプローチを重視した施策に取り組む。	日本郵政増田社長1周年メッセージ 第3回G横断PT	支社長・エリア本部長トップメッセージ 第4回G横断PT	第5回G横断PT	第6回G横断PT (本社)
③ コミュニケーション	各職場における上司・部下・同僚にフォーカスし、積極的にコミュニケーション機会の創出に取り組む。	日本郵便：メールマガジン発信・「J P 行動宣言」ひとくち講座を活用した各職場における意見交換	ゆうちょ銀行：1日1点検運動（J P 行動宣言実践者の推薦・お客さまへの回答日の共有を実施）	かんぽ生命：自社施策（スモールMT等）の取組みと併せた「J P 行動宣言」の浸透	
④ 研修	実効的な研修の土台作りにフォーカスした施策に取り組む。		「J P 行動宣言」映像化資料の作成・活用	「J P 行動宣言」事例集の作成・活用	
⑤ 適切なインセンティブ	『好循環サイクル』（正しい行動が、正しく評価されることによって、周囲の社員も、主体的に行動する）を作る第1段階として、正しい行動を「表彰する」、「褒める」施策を導入。	「J P 行動宣言」推賞制度の準備（選考基準の策定、応募・選考の実施）	「J P 行動宣言」授賞式の開催	受賞者のアンバサダー活動等	「褒め活」の導入
⑥ 浸透の確認	「J P 行動宣言」の推進・浸透度の評価、及び本件計画全体の実施状況や効果の評価を実施。	NPS・eNPS・ES調査結果の確認 温室効果ガス排出量の確認 期中モニタリング指標の確認	推進・浸透度の評価	グループコンダクト向上委員会に評価結果を付議	

2024年度アクションプランの策定

① 価値観・倫理観（キャラバン活動の実施・パイロット店舗の設置）

- 「J P 行動宣言」について、特に認知度が低いセグメントにフォーカスした「キャラバン活動」を実施（12月11日時点において、合計25拠点・約2400名の管理者等に対して実施済み）。
- 「パイロット店舗」について、ゆうちょ銀行及びかんぽ生命に合計41店舗設置し（対象社員約1400名）、「J P 行動宣言」の推進のための各種ツール（ポスター、カレンダー、カード）を配布。11月1日から、各店舗において、各種ツールを活用した推進・浸透を図っているところ。

◎ 「キャラバン活動」実施による気づき

- グループ全体において、「J P 行動宣言」の認知度は、高まっているものと実感。
- 他方、行動の実践をもたらす「理解」・「共感」のレベルには、まだ至っていない社員も少なからず存在するものとも実感。
⇒ 今後は、「認知」から、「理解」・「共感」のレベルに引き上げていくことが必要。

◎ 「パイロット店舗」における主な取組・狙い

- ①各職場において、各種ツール（ポスター、カレンダー、カード）を配備し、社員が、「いつでも目にする」状態にすることによって、「J P 行動宣言」の認知度を向上させる。
- ②「J P 行動宣言」に沿った正しい行動をした社員に対し、「サンクスカード」を交付することによって、「褒める」文化を醸成させるとともに、社員のモチベーション向上に資する。

◎ 効果的な「パイロット店舗」とするための取組

● 「J P 行動宣言」推奨制度授賞式の参加

- ・パイロット店舗社員のモチベーション向上のために、代表者に「J P 行動宣言」推奨授賞式へ陪席いただくとともに、実施する上での工夫等について、受賞者との間で意見交換を実施し、情報共有を図った。

◆ 「J P 行動宣言」ポスター



◆ 「J P 行動宣言」サンクスカード



② トップ及びミドルのリーダーシップ（グループ横断PTの運営・トップメッセージの発信）

- 各支社・エリア本部におけるミドル層で構成される「グループ横断PT」を定期開催（直近では、第5回を11月に開催）。日本郵政が、2024年度に実施予定の施策について意見交換を行ったところ。
- 「J P 行動宣言」運用開始1周年における日本郵政増田社長のトップメッセージを受けて、一部の支社や郵便局において、支社長・郵便局長がトップメッセージを発信しているところ。

◎ グループ横断PTメンバーの意見を踏まえた、2024年度に実施する施策概要

施策	2023年度における取組概要	対象の拡大	2024年度における取組概要
キャラバン活動	● 2023年度は、単マネ局・ゆうちょJC・かんぽSCを中心に実施してきたところ。		● 2024年度は、エリマネ局や支店等に拡大することを予定。
グループ横断PT	● 2023年度は、支社・エリア本部のミドル層をメンバーとして実施してきたところ。		● 2024年度は、「J P 行動宣言」の推進・浸透に積極的に取り組んでいるフロントラインとのリレーションを構築するため、フロントラインにも拡大することを予定。
「J P 行動宣言」推奨	● 2023年度は、推奨制度導入の初年度として、支社・エリア本部等に一定の枠を設け、受賞件数を決定したところ。		● 「J P 行動宣言」の認知度が高まり、裾野が広がっていることから、2024年度は、受賞件数を増加させることを予定。

◎ 次回グループ横断PTについて

- これまでweb開催であったところ、次回（2023年度における最終回）は、メンバー全員が本社に集合し、対面開催を実施する予定（2月頃予定）。
- 意見交換は、以下のとおり、大きく2部構成とすることを予定。
 - ・ 第1部 ⇒ メンバーの1年間の活動に対する労いやさらなるモチベーション向上のために、日本郵政幹部参加のもと、今年度の日本郵政による各施策の成果や振り返り、今後の方針等について、意見交換を実施。
 - ・ 第2部 ⇒ メンバーから、「各社別の施策の検討の場も設けていただきたい」旨の要望を受けていることを踏まえ、各社別における施策について、それぞれテーマを設定の上、意見交換を実施。

③コミュニケーション（情報紙・グループ報の発行）及び④研修（新入社員研修の実施）

- 情報紙「J P 行動宣言NEWS」（担当役員メッセージや推進・浸透のための好取組事例の紹介等）は四半期に1度、「グループ報『郵政』」（みんなの投稿箱に寄せられた正しい行動・正しくない行動の共有）は2か月に1度の頻度で継続的に発信。
- 10月、グループ合同新入社員研修において、グループの将来を担う新入社員（約260名）に対し、「J P 行動宣言」に関する研修を実施。

◎ 「情報紙」の発行

● 担当役員メッセージの掲載

- ・ 本年7月の日本郵政担当役員によるメッセージに続き、10月には、日本郵便担当役員によるメッセージを掲載。
- ・ 今後も、4半期に1回、各社担当役員によるメッセージを順に掲載することを予定。

◎ 効果的な新入社員研修とするための取組

● 「下敷き」理論の導入

- ・ 「J P 行動宣言」は、全ての施策・業務において前提となる「土台」・「基礎」である。
- ・ 将来を担う新入社員には、フレッシュな段階から、「土台」・「基礎」である「J P 行動宣言」に基づいて、考え、行動していただきたい、という前提のもと、これらがしっかりしていないと、適切な施策・業務にはならないことを示すため、「J P 行動宣言」を全ての行動の「下敷き」と整理・説明。

● 「ケーススタディ」の実施

- ・ 新入社員が、ルールを学んでいる段階から、プリシンプルベースの判断の重要性を理解し、「J P 行動宣言」意識した行動を実践することができるよう、具体的な業務の場面において、どのように活用するかを意識することができるよう、「ケーススタディ」を実施。
- ・ 「ケーススタディ」のポイントとして、以下の2点に明確化。
 - ① 答えが複数あってもよい、回答が異なってもよい、他人の意見も認めることの重要性 ⇒ 多様性
 - ② 正解があるとは限らないこと、自分で考えることの重要性 ⇒ 自律性



⑤適切なインセンティブ（「J P 行動宣言」推賞制度の導入）

- 今年度から、「J P 行動宣言」に沿う行動をとった社員に対し、トップが表彰する「J P 行動宣言」推賞制度を導入し、選考プロセスを経て、11月28日に授賞式を開催。
- 応募方法は、職場推薦・自薦いずれも可とし、推薦された取組みの中から、職場推薦については社長賞等、自薦については、グループコンダクト向上委員会委員のご協力をいただき、同委員会賞等を授与したところ。

◎ 応募・推薦状況

- 支社・エリア本部等の職場推薦については、選考を経て合計78件が推薦される等、選考プロセスの中で、拠点長や支社・エリア本部長や社員等の多くの社員が関与。
- 自薦についても、合計175件と、当初の想定以上に多くの組織・社員から、主体的な推薦が寄せられたところ。

◎ 継続して盛り上げるための取組

- 「J P 行動宣言」の更なる推進・浸透のためには、授賞式終了後も、受賞者を通じて、継続して盛り上げ続けることが重要。
- 授賞式に出席した受賞者について、「J P 行動宣言」推進・浸透のためのアンバサダーとして任命し、以降、グループコンダクト統括室サポートのもと、アンバサダー活動を実施していただくことを予定。
 - ① 受賞した取組みに関するご紹介
 - ・ 各受賞者が、支社・エリア本部主催の会議等に参加し、受賞した自らの取組内容や取り組む上で苦労した点、工夫した点等を紹介いただく機会を設けていく。
 - ② グループコンダクト統括室による取材・情報紙等の展開
 - ・ 各受賞者の活動内容を取材した上で、取組内容について、情報紙やグループ報を通じてグループ全体及び支社・エリア本部内に展開していく。

◎ 来年度の方針

- さらなる「J P 行動宣言」の推進・浸透、「正しい行動」を評価するカルチャーの醸成のために、来年度以降も推賞を継続。
- 現状、「J P 行動宣言」の認知度が高まり、裾野が広がっていることを踏まえ、受賞の件数を増加させていく。
- 選考基準についても、行動による成果への比重を高めていくことを予定。
- アンバサダー活動の感想等を把握し、運用を改善。

(2) ステークホルダーの期待に反する事象への対応を
高度化するための取組み

危機管理対応態勢の高度化に向けた取組状況

- 2023年4月に設置したクライシスマネジメント統括部において、一元的な危機管理対応態勢構築のため、自然災害等の事業継続計画（BCP）の見直し、及びクライシス事象に関するBCPの策定に向けた取組を進めているところ。
- 今後は、①訓練・検証を通じたBCPの実効性検証・強化、及び②新たな「危機」（新興リスク）への対応の強化を実施していく。

◎ 危機管理対応態勢の高度化に向けた取組概要

