

# ヤマトグループの「働き方改革」

物流業界は、消費スタイルの急速な変化に伴うEC市場の拡大等による小口貨物の増加基調に加え、国内労働需給の逼迫など、厳しい経営環境が継続しています。

このような状況下、ヤマトグループは、高品質なサービスを提供し続けるため、「働き方改革」を最優先の課題とし、グループ全体で働きやすさと働きがいを向上させ、ヤマトグループの原点である「全員経営」を実践することで、持続的な成長を目指しています。

【ヤマトグループが推進する「働き方改革」の主な取組みをご紹介します】

2017年4月

## 「ヤマトグループ働き方創造委員会」を設置(ヤマトグループ)

グループ全体の「働き方改革」を推進するため、ヤマトホールディングス社長を委員長とする「ヤマトグループ働き方創造委員会」を設置しました。「コンプライアンスの遵守」「ダイバーシティの推進」「業務の見直し・効率化とコミュニケーション」の3つの方針として定め、労使一体で取組みを進めています。

2017年3月～順次

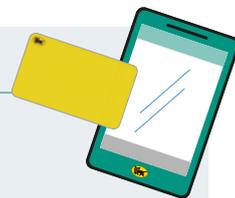
## 「勤務間インターバル制度」の導入 (ヤマトロジスティクス、ヤマト運輸他)

社員の生活時間や睡眠時間を確保し、ワークライフバランスを推進する環境を整備するため、勤務終了時刻から翌日の勤務開始時刻までの間、一定時間以上のインターバルを設ける制度を導入しました。

2017年4月

## 労働時間管理ルールの見直し・ 入退館データのデジタル化(ヤマト運輸)

分かりやすく透明性の高い労働時間管理を行うため、従来の「携帯端末による労働時間管理ルール」から、「入退館時刻を出退勤時刻とするルール」へ変更しました。8月からは、タブレットでの入退館登録により社員の出退勤時刻がデジタル化され、確定されるようになりました。



2017年3月～

## 「女性リーダーミーティング」でキャリア形成支援 (ヤマトグループ)

キャリア形成支援を目的に、自己実現に向けて取り組む女性社員を対象としたグループ横断のプログラム「女性リーダーミーティング」を、これまでに9回開催し、約260名が参加しました。参加者にとって、自身のキャリア形成について考える機会となり、モチベーション向上につながっています。合わせて、参加者の上司を対象に女性社員のキャリア形成を後押しする研修を実施し、実効性を高めています。



2017年6月～



## 「パネルディスカッション」で社長・役員と社員が 意見交換(ヤマトグループ)

より良い働き方を実現するため、社長・役員から社員に対し、「働き方改革」の目的や目指す姿を直接伝えると同時に、社長・役員に対して、第一線の社員の声や業務改善の提案などを直接伝える「パネルディスカッション」を継続的に実施しています。

2018年4月～

### 主管支店を88主管支店に再編(ヤマト運輸)

お客様へのサービス品質の維持・向上、新たな人材の採用や社員の育成などデリバリー事業の基盤強化のため、全国の地域経営の中心である主管支店の管理体制を再編し、新たに17主管支店を設置しました。

2018年5月～

### 「アンカーキャスト」の人事制度を導入(ヤマト運輸)

セールスドライバーの働き方を変えるとともに、集配キャパシティを確保するため、午後～夜間の配達業務を担う社員、「アンカーキャスト」の人事制度を導入しました。



#### アンカーキャストの声

子どもを送り出してから働きたかった。子どもが高校生になり、もっと働きたいと思い、アンカーキャストを希望しました。朝、子どもを送り出し、家事をして午後から出勤します。残業なしで決まった時間に帰宅できるので、子どもと一緒に夕食をとることができます。(群馬主管支店)

#### アンカーキャストの声

私生活との両立ができています。

この働き方の良いところは、「時間の使い方にメリハリがついた」ことです。午前中の限られた時間に集中して家事を済ませています。家族が手伝ってくれることもあり、家族のなかの家事分担をする良い機会にもなりました。(横浜主管支店)



2018年5月～

### 無期労働契約への転換制度を導入(ヤマト運輸)

社員がより安心して働ける環境を整備するため、勤続3年を超えるフルタイムの有期労働契約の社員および、社内でのステップアップ制度\*において一定の基準に達したパートタイムの有期労働契約の社員が、法定の5年よりも早く無期労働契約に転換できる制度を導入しました。

\*個人のスキルや仕事に対する姿勢などを評価し、成長に応じてステップアップする制度

2018年9月～

### 「労働日数・時間選択制度」を導入(ヤマト運輸)

社員が安心して働き続けられる環境を構築するため、育児、介護、加齢による体力の低下などにより、就業日数・時間を制限したい社員を対象とし、1日の労働時間を4～8時間から選べる従来の制度に加え、週4日勤務、週3日勤務など、1週間の労働日数を選べる制度を開始しました。

2018年5月～

### セールスドライバーの早期正社員化(ヤマト運輸)

社員がより安心して働ける環境を整備し、継続的な人材確保に繋げていくため、フルタイムのセールスドライバーの正社員化に向けたプロセスを変更しました。これまでは、正社員への登用を前提としつつ、入社時は契約社員として採用し、社内のチャレンジ制度を経て、おおむね2年程度で正社員に登用していましたが、このプロセスを変更し、入社時から正社員として採用することとしました。

