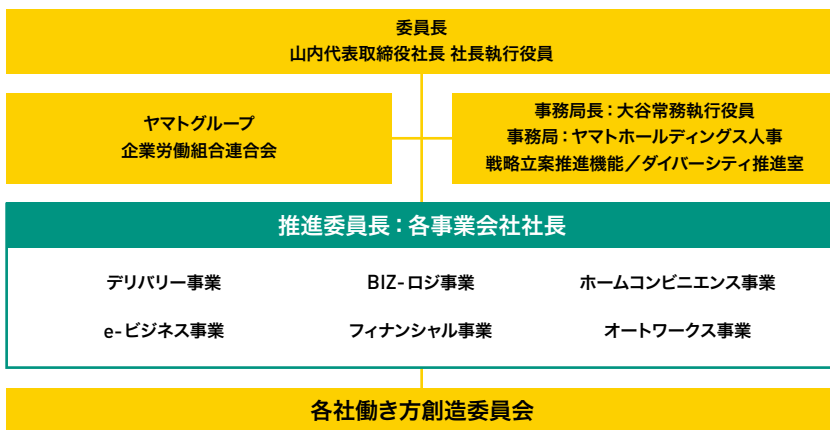


1. 全員経営を実践するための働き方改革

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。



「ヤマトグループ働き方創造委員会」の設置



2017年4月、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つを方針として定め、労使一体で取組みを進めています。

ヤマトグループが推進する「働き方改革」の主な取組み

管理体制の強化

2017年4月～ | ヤマト運輸

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

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。2017年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4月～ | ヤマト運輸

主管支店の再編(71→88主管支店)

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。

コミュニケーション活性化・ダイバーシティ推進

2017年6月～ | ヤマトグループ

パネルディスカッションによる社長・役員と社員の意見交換

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。

2017年3月～ | ヤマトグループ

「女性リーダーミーティング」によるキャリア形成支援

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。併せて、参加者の上司を対象に、女性活躍の支援に向けた研修を実施しており、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。

新しい働き方の導入

2017年3月～順次 | ヤマトロジスティクス、ヤマト運輸ほか

「勤務間インターバル制度」の導入

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。

2018年5月～ | ヤマト運輸

「アンカーキャスト」の導入

セールスドライバーの働き方を改善するとともに、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働き方「アンカーキャスト」を新設し、そのための人事制度を導入しました。

▶ P.23の新たな「複合型ラストワンマイルネットワーク」の構築も併せてご覧ください。

2018年5月～ | ヤマト運輸

無期労働契約への転換制度の導入

社員がより安心して働ける職場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5月～ | ヤマト運輸

セールスドライバーの早期正社員化

社員が安心して働ける環境を整備し、継続的な人材確保につなげていくため、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。

2018年9月～ | ヤマト運輸

「労働日数・時間選択制度」の導入

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、従来の1日の労働時間を4～8時間から選べる制度に加え、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。

職場環境の改善・免許取得支援制度の拡充

2018年6月～ | ヤマト運輸



営業所の職場環境改善工事の実施

社員が安心して安全に、気持ちよく働ける職場環境の実現を目指して、まず休憩室、更衣室などを皮切りに、改修基準を定め、委託先事業者による現場調査の上で、改修工事の実施など改善を進めています。

2018年10月～ | ヤマト運輸

準中型免許取得支援制度の拡充

セールスドライバーとして働く上で必要となる運転免許について、2017年3月12日に準中型免許が新設され、2トントラックなどの集配車の乗務に準中型免許が必要となりました。これを受け、在籍セールスドライバーに対して準中型免許取得支援制度を導入し、普通免許から準中型免許への切り替え費用の補助を行っています。

さらに、採用競争力を高めて継続的に人材を確保し、お客様に高品質なサービスを提供し続けていくため、2018年10月より新卒・第二新卒採用のセールスドライバーの採用内定後においても支援できる制度へと拡充しました。

サービス・運賃の改定

2017年4月～ | ヤマト運輸

宅急便の配達時間帯指定枠の変更

「社員の労働環境の改善と整備」の一環として、宅急便の当日再配達受付時間を20時から19時に1時間繰り上げました。また、2017年6月には宅急便の配達時間帯の指定区分のうち、「20時～21時」を「19時～21時」の2時間枠に延長し、また「12時～14時」の枠を廃止し、これまでの6区分から5区分に変更しました。

2017年10月～ | ヤマト運輸

宅急便の基本運賃の改定

「デリバリー事業の構造改革」の一環として、新たな労働力の確保や社員の処遇改善、またラストワンマイルネットワークの強化を図るため、27年ぶりに宅急便の基本運賃を改定しました。