

取組事例

(朝型の働き方・所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・テレワーク)



企業名：佐川急便株式会社(SGホールディングスグループ)	所在地：京都府京都市
社員数：47,148名	業種：運輸業

取組の目的：

従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい職場づくりに努め、ゆとりと豊かさの実現を目指す。

取組の概要：

○トップメッセージ

少子化による労働人口減少や高齢化などの社会課題が顕在化する中、当グループでは、「企業の持続的成長を支えるのは人である」という考えのもと、ダイバーシティとワークライフバランスを推進し、多様な従業員が働きがいを感じられる労働環境の整備を進めている。

社会課題が複雑化する中、これらの取組により、多様な視点をもってお客さまのニーズに応えることで、社会と共に発展する。

○年次有給休暇の取得促進

・リフレッシュ休暇の取得促進

管理監督者から先行してリフレッシュ休暇（年次有給休暇を連続3日間）を取得させ、ワークライフバランスを体感することで、業務改善など年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進

・時間単位年休制度の導入（2015年11月より）

・半日年休制度の導入（2015年11月より）

○所定外労働時間の削減

・NO残業デーの実施（2015年7月より）

東京本社等において、週1回（水曜日）実施

（目的） 1 タイムマネジメントの意識を高め、作業効率の向上を図る

2 労務時間管理の徹底を図る

3 仕事後の時間の有効活用を促進（自己研鑽）

・労働生産性の向上（荷を車両に積み込む際の時間帯入力に関する実証実験）

ドライバーが、荷を車両に積み込む際に、配達に何う時間帯を携帯型端末に入力。配達先に配達時間帯が伝わることで、不在率の低減（再配達の減少）や問合せ電話の減少に繋がる。

○多様な勤務体系の導入

- ・勤務地限定係長（2015年5月より）

これまで管理職は転居を伴う異動もあったが、子育てや介護といった事情がある社員も管理職を目指せるよう、勤務地を限定して働ける制度を導入。（2016年1月現在16名登用）

○女性活躍推進に関する取組

<取組概要>

（2013年）雇用拡大、労働環境の整備

女性の採用強化、女性向け社内報「WAKU-WAKU」創刊、営業所施設・設備の改善、育休・産休座談会実施など

（2014年）職域拡大、人材確保と定着促進、意識改革

短時間雇用の拡大、さがわワクワク・アワード（女性の感性を活かした意見・発案による新しいビジネスの創出や既存ビジネスの改善等の取り組みを表彰）開催、くるみんマーク取得、さがわ乳がん検診実施、全国ダイバーシティミーティング開催など

（2015年）意識改革、キャリア形成、管理職登用・育成

メンター制度の導入、ダイバーシティセミナー・キャリア支援研修・管理職座談会・能力開発診断の実施など

【目標値】

■女性従業員比率：2015年度 30%、2020年度 35%

■女性管理職比率：2015年度 4%、2020年度 10%

<営業所の取組事例>

- ・女性のライフスタイルに合わせた労働環境の構築（2014年度から）

トラックから女性が運転しやすい軽自動車にシフトするとともに、他の従業員の急な休みにもフォローできる体制を構築

- ・スワップボディ車両（ボディ、荷台部分が脱着できる車両）による運送効率の改善（2015年度から）

積込み業務と運行業務を切り分けし、女性ドライバーは運転に専念することが可能に。

- ・短時間雇用（忙しい時間帯に集中登用）による戦力強化（2015年度から）

忙しい朝・夕の時間帯の短時間勤務者の採用、職場改善・業務改善により、短時間勤務の女性も活躍できるイメージを定着

○年休取得・所定外労働時間の削減推進に向けた戦力確保及び定着率向上施策

<人材確保施策>

- ・採用担当者選任資格制度（2014年5月より）

面接官としての知識やスキルを向上させるため、面接の判断基準を全国統一し、採用担当者を資格化。会社のビジョンを魅力的に説明し、応募者の入社動機を高め、辞退率を低減、採用トラブルの抑止を図る。

- ・マンガパンフレットの配布（2014年4月より）

会社の制度や仕事内容をより理解するための採用ツールとしてマンガパンフレットを製作・配布

- ・採用リードタイムの短縮

面接から採用までの期間（リードタイム）を短縮し、働きたい人がすぐ働けるようにすることで辞退者を低減。入社率を高めることで採用コストの削減にも繋がる。2014年10月より、応募から入社

まで一元管理が可能な採用管理システムを導入。

・支店・営業所における独自の採用活動

学校や幼稚園での交通安全教室を実施する際に保護者に対して求人広告や宅配メイトのパンフレットを配布、臨時社員として働いている主婦の口コミの輪を活用など

<定着率向上のための施策>

・評価者育成・評価プロセスの適正化（2015年3月より）

人事評価・処遇制度の満足度を上げるべく、次の施策を実施。

■評価者研修（対象：部長／支店長／所長／課長）（フィードバック研修）

■新人事評価のトライアル実施（営業所対象）

■管理職アセスメントの定期実施

■360度評価実施

<組織力向上のための施策>

・SOC：佐川オフィシャルコミュニケーション

従業員が経営層と直接意見交換をする機会を支店毎に設け、経営ビジョンに対する理解を深め、目標達成のために会社と同じ方向を向き、目的と価値観を共有できる従業員を育成する。（2015年度は、2016年1月現在全国で103回実施済み）

<今後の取組>

○育児・介護における就労上の制限による離職を防止するため、勤務体系（時間）を緩和させた限定正社員制度の導入

○従業員満足度向上による定着率向上を目指し、以下の取り組みを実施

・人事評価制度及び給与制度の改定

・本人の能力と成果・努力によりキャリア形成を行える体系の構築

現状とこれまでの取組の効果：

○NO残業デーのアンケート

導入から4か月後に実施したアンケートでは、

・仕事のメリハリや優先順位の明確化が図れた

・管理職が意識することで残業時間の抑制につながっている

・自己研鑽や家族サービスの時間が増えた

などの回答が寄せられている。

○女性活躍推進（2015年12月の実績）

■女性従業員比率 23.8%

■女性管理職比率 2.4%