

**日本通運** NIPPON EXPRESS **日本通運株式会社東京航空支店**

Project name

# 日通航空「ひとりひとりが ライフデザインを実現できる企業へ」

実施期間 平成 22 年 9 月 1 日～  
平成 25 年 3 月 31 日

所在地 東京都港区海岸 3-18-1 ピアシティ芝浦ビル  
事業内容 自動車輸送、鉄道利用輸送、海上輸送、船舶利用輸送、倉庫、旅行、通関、重量品・プラントの輸送・建設、特殊輸送、情報処理・解析等の物流事業全般 及び 関連事業  
URL <http://www.nittsu.co.jp/>



広告



総務部 総務課長  
川口 弘之 氏

国内貨物特輸部 カスタマーサービス課  
中村 将樹 氏

長時間労働になりやすい物流業界において、日本通運東京航空支店（57 拠点・社員約 3 千人）が働き方改革に乗り出し、効果を上げた。

## 働きやすい職場に！ チーム単位で業務改善

同支店では働きやすい職場づくりのため、3つの拠点において、社員自らによるチーム単位の業務改善に取り組んだ。

取組拠点の1つ、国内貨物特輸部は各チームを技能（ドライバー）、営業、事務担当で構成し、職種にとられない体制で取組を進めている。当初は、外部コンサルタント主導で進めたが、なかなか思うように改善が進まなかった。そこで、社員主導に切り替えたところ成果が上がり始めたという。

具体的な取組としては、営業担当が



〈国内貨物特輸部〉職種を超えたチームで話し合い、改善策を実践

ドライバーに商品や料金体系をレクチャーする「自主勉強会」を実施。この結果、ドライバーが顧客の質問にその場で対応できる等、サービス向上が図られた。また、複数人で一つの集配業務を担当する取組を実施したところ、ドライバーの残業時間は月平均で約 10%減少、年休も取得しやすくなった。

先導役である中村将樹氏（カスタマーサービス課）は「会社全体が変わるのは時間がかかるが、自分たちの職場は努力することで変えていける。会社に元気を広げたい」と語る。また、働き方改革担当の川口弘之総務課長は「自律的取組による成功体験は組織強化につながる」とし、他の拠点への波及をねらう。

## 業界の未来を切り拓く “女性育成特講ゼミ”

従来、物流業界は男性社員が多かったが、この10年で語学力やIT技術を活かす業務等が増えたことから、同支店では女性社員を積極的に採用している。

また、女性管理職を養成するための取組として、「女性マネジメント育成特

講ゼミ」を開催。毎月2回、6か月間実施した。今年は係長クラスの女性 16人（30～40代）が受講。外部の女性講師を迎え「女性が管理職になった場合、男性の部下や上司にどう対応するのが適切か」などの内容で、グループワークを中心に行った。

当初、受講生には「なぜ今さら？」という戸惑いもあったが、ゼミ実施後は「仕事と生活の両立を考える良い機会になった」「どのように管理職として行動していくべきか、考えるようになった」など、意識の変化が見られた。



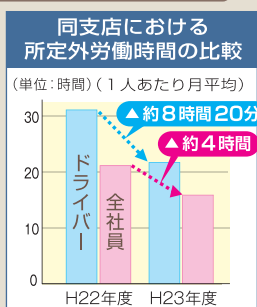
女性マネジメント育成特講ゼミ

同支店では平成 23 年度の所定外労働時間が、前年比で月平均約 4 時間減少。川口課長は「生産性の向上や人材育成等の経営課題とリンクさせつつ取組を進めたことも成功要因」と語る。現在は取組を継続するための体制を整備中だ。

## 主な効果

### 業務改善により労働時間を削減

3 拠点で、職種を超えたチーム制により業務を改善し、効率化を実現。こうした取組により同支店における所定外労働時間が削減された。



### 働き方改革や両立支援制度の周知

同支店の情報交換サイト「GLANZ(グランツ)」開設。約 1 年で月平均 12,779 アクセスに増加。両立支援制度の利用や意識啓発等に効果があった。女性社員の育児休業取得率は H24 年度末 92% (見込) で、育休取得後 1 年以上の継続就業率は H24 年度 86% (H24 年 8 月末現在)。

### 時間の有効活用による生産性の向上

営業担当者が隙間時間を有効活用できるよう、都内 9 拠点に社員なら誰でも事務処

理ができる「サテライトオフィス」を開設。顧客訪問件数の増加、移動時間の削減等の効果があった。

### 女性社員活用のための人材育成

昨年度に引き続き「女性マネジメント育成特講ゼミ」を実施。管理職候補である受講生に意識付けがなされた。

### 男性社員の育児休業取得促進

月 1 回、子どもが生まれた男性社員の所属長に文書を発信し、育児休業の連続 1 週間以上取得を促進。今年度は 6 名取得予定。