

【具体的な取り組み内容】

業務の見直し事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●業務内容、業務量、配置人員数等の業務分析 ●従業員満足度および「働き方の改革」に関するニーズ調査 ●経営者から新入社員までの自己管理能力の向上、管理職のマネジメント力向上 (ワークライフバランス推進のための、役職・階層別意識改革・スキルアップ教育) ●「フリーアドレス」オフィスの展開による休憩室等の拡大などの職場環境の改善
労働時間縮減事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●コンサルタント等を活用した仕事の改革
多様な働き方実現事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●柔軟な労働時間制度の導入によるフレキシブルな働き方ができる環境づくり
子育て等両立支援事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●育児、介護等両立支援にかかわるガイドブック等の作成 ●安心して育児・介護休業が取得できる環境づくり ●両立支援イントラネット(情報交換サイト)の立ち上げ ●従業員のニーズにあった、育児・介護休業制度、育児・介護短時間勤務制度等の検討、整備 ●育児、介護休業者のいる職場へのフォロー体制の整備 ●男性育児休業取得促進施策の実施 ●在宅勤務制度を活用した子育て支援 ●社員の継続就業のための託児支援制度の検討 ●働く意志のある女性社員のための支援制度の検討
人材育成事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●育児、介護などの休業時サポート制度の拡充、休業後(休業明け)の職場復帰支援策の実施 ●出産・育児、介護中社員等の継続就業のためのキャリア相談体制の構築 ●女性社員継続就業プログラムの開発、および女性社員育成・登用、キャリア開発支援のための研修・教育の実施
社会貢献事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●東京しごとの日参画、地域清掃の実施、学校行事や地域活動等への参画支援、WLB活動報告の社内外公開、WLBシンポジウムなどへの出展、業界や関係会社、取引先企業等への活動内容発信、カエル!ジャパンの周知や参画等
その他の働き方を 変革するための独自事業 (22年度～24年度)	<ul style="list-style-type: none"> ●妊娠した女性等のため、働きやすい職場環境づくりの一環としての禁煙プログラムの実施 ●女性社員母性健康のための健康診断項目の強化、充実 ●ワークライフバランス推進への社内風土醸成のための社内コミュニティ形成支援

【プロジェクトの実施により見込んでいる効果】

従業員の 働き方への効果	社員個々人の働き方に対する意識の変化、社員個々人のモチベーションアップ、社員個々人のパフォーマンスの向上、総労働時間の短縮、心身の健康増進、社員満足度の向上、育児・介護への積極的な参加、家族と過ごす時間の増加、地域活動への自主的な参加、自己研鑽、人生の充実
業績等への効果	生産性の向上、超勤コストの削減、女性社員や若手社員の離職率の低下、優秀な人材の確保、会社へのコミットメント向上、社内の活性化
効果の波及を見込む 企業や地域等	関係会社、関係団体、全社取り組みへの発展(日本国内各支店及び海外の拠点等)

プロジェクト名

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」プロジェクト

実施目的

「ライフデザイン」とは、自分の生き方の設計図であり、企業人としては、自分らしく生きるためにどのように仕事と向き合っていかなければならないのか、自らの「働き方」を設計していくことです。社員ひとりひとりが、自分は何を大切にしたいか、どう働きたいかを明確にした上で、自己研鑽につとめ、持てる能力を日々発揮し、一方で、会社はその「ライフデザイン」の実現に向けて、働きやすい職場環境、会社風土を整え、社員ひとりひとりが働き甲斐、充実感をもって働き続けられるよう、サポートしていきます。

「人」がもっとも重要な経営資源である当社にとって、それが企業発展の原動力となります。『会社も社員もともに元気に!』

これが、日通航空の目指すワークライフバランス推進のゴールです。

実施予定期間

平成22年9月1日～平成25年3月末日

目標

- ① 女性社員の育児休業取得率(①)及び育児休業取得者のうち、1年以上の継続就業率(②)
 - ・H23年度末:① 80%以上、② 78.5%以上
 - ・H24年度末:① 80%以上、② 78.5%以上
- ② 男性社員の連続1週間以上の育児休業(年休での取得も含む)取得人数
 - ・H22年度末:1名以上 ・H23年度末:2名以上 ・H24年度末:3名以上
- ③ 一人当たりの超勤時間の削減
 - ・H23年度末:対前年比5%削減 ・H24年度末:対前年比5%削減
- ④ 従業員満足度
 - ・H24年度末:対H22年度比5%向上



東京航空支店長
山口 杜起 さん

今回のプロジェクトは、「働くこと」の原点に立ち戻る貴重な機会だと考えています。働くことは自らの労働力を使って対価を得ることで、社会人は働くことを通じて自己を成長させます。そして、自分が成長してはじめて周囲を成長させ、お客様仲間、家族を幸せにすることができると考えています。

このことを全員が基本に置いた上で、難しい職場であっても、それぞれの現場で一人ひとりが主体となって自分の仕事を見直し、無駄を省き業務を改善するよう努力していくことが大切です。会社は人が財産です。自分たちの業務職場を自分たちで良くしていくのだという強い想いで、誰にも遠慮することなく伸び伸びと取り組み、上司先輩としてその姿勢を部下や後輩に見せてほしいと思います。そしてその想いが上を動かしていくような、ポジティブな取り組みになることを期待しています。

経営者の声

企業概要

名称	日本通運株式会社東京航空支店
支店長	山口 杜起
設立	昭和12年10月1日
支店所在地	東京都港区海岸3-18-1 ビアシティ芝浦ビル
従業員数	東京航空支店管内従業員数 3,100人
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、利用航空輸送、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・解析などの物流事業全般 及び関連事業
URL	http://www.nittsu.co.jp/



東京航空支店外観

日通航空の目指す「働き方の改革」のゴール
「会社も社員もともに元気に!」

INTERVIEW

「働き方改革」実現のために、 経営層・管理職層の意識改革から始めています。



右から 総務部次長・古町公一さん/総務部労務管理課係長・古賀千恵さん
総務部課長・長野久さん

ウソ等の問題を抱えています。また、女性社員や若手社員が定着せず辞めてしまふ、長時間労働や休暇がとりにくい会社と言われることで優秀な人材が集まりにくい、という問題もありました。これまでも対策をとってききましたがなかなか効果が出ず、何か新たな手立てがないかと考えていたところ、あるコンサルティング会社から「東京モデル事業」を紹介いただきまして、選定企業になれば新しい取組みの追い風にもなるかと思ひ、エントリーしました。

— 東京航空支店でエントリーした理由は何ですか

古賀さん 国際貨物部門では時差のある海外とのやり取りが多いなか、全社の中でも特にグローバル化を進めなくてはなりませんし、他の支店に比べて女性社員比率が高いので、彼女たちが出産・育児で退職してしまうことは大きな損失でした。また、規模的にも組織的にも当支店が取り組みやすいと考えたからです。

— ワークライフバランスについての皆さんの周知はどうしていますか

古賀さん ワークライフバランスという言葉は女性のためだけの施策や育児のための支援策だと誤解されやすいので、当社ではあえて「働き方改革」という言葉を使っています。今後、従業員意識調査や階層別研修等を行っていく中で、正しく理解されるようにしていきたいと考えています。

う地道に周知していきたいと考えています。

— 今回の取組みの目標は

古賀さん 一番の課題は総労働時間の削減ですので、これを柱にしています。それから、東京モデル事業の目的が少子化対策ですので、育児休業取得率（現75%）や休業明けの継続就業率（現50〜60%）を上げることが目標にしています。

— プロジェクトの進め方を教えてください

長野さん 事業計画にもある通り、私たちは34の推進施策を策定しました。それを大きく2つ「意識・行動改革」と「制度・仕組み整備」の両輪で推進していきます。意識改革という点では、経営層と管理職層への研修を行います。まず経営層を対象に佐々木常夫先生の講演会を行いました。次に管理職に対する意識改革研修を行う予定です。

— 経営層の皆様のご感想はいかがでしたか

古賀さん 各支店の支店長、部長は、ご自身が時間に関係なく働いてきた世代の方たちなんです。ですから「ワークライフバランスが必要であることは分かるが、本当にこの会社で実行できるのか」と。それでも各支店、各部門に持ち帰って内容をフィードバックしているようです。講演会で

お配りした課題図書や個人で購入した関連書籍を管理職以上の部下に回覧して啓発している方もいます。

古町さん 佐々木先生からは講演後に「出席者の意気込みがすごいですね」とコメントをいただきました。予想以上に質問も多くありました。

古賀さん 佐々木先生のお話ではワークライフバランスという言葉が前面に出てきません。働く責任をきっちり果たした上で、それ以外の責任を果たすにはどうすればいいのかわかというお話をされているので、当社の経営層も受け入れやすかったのではないかと思います。

古町さん 支店長・部長は支店の経営責任を負っています。きれいで経営はできません。結果を求められるのが経営です。私もお話を聞きましたが、佐々木先生は本当にすごい方で、「スーパーマン」です。とても真似できません。ただ管理者としての業務改革の意識、部下管理のあり方、そしてそれらに対するあく無き挑戦は見習いたいと思います。

— 管理職に対する研修について詳しく教えてください

長野さん 3月から本格稼働する予定です。メインテーマは人間力（マネジメント力）とビジョン（企業理念）について掘り下げます。次長および課長450人に対して

— 東京モデルにエントリーした背景を教えてください

古賀さん 私ども物流業界はコストに占める労務費の割合が高い労働集約産業の代表です。個々人のパフォーマンスが会社の生産性に大きく影響する産業と言えます。社員一人ひとりがやり甲斐をもって働ければ、会社も「元気に」なります。ところが実際には、なかなか進まない総労働時間の削減や、メンタル疾病の増加、一部社員ではありますが高年齢社員のモチベーション

研修を実施していきます。プログラム内容は、今の管理職に何が足りないのか、何が必要なのかを人材開発部門とともにディスカッションを重ねて決定しております。社員の勤務実態を管理しているのは管理職であり、その管理職が意識を変え、マネジメントしないかぎり、業務の効率化、労働時間の縮減、そしてワークライフバランスの実現は難しいと考えております。

— 労働時間の縮減対策は

長野さん 社内の視点だけではやはり限界があるため、今回、外部の視点を取り入れてコンサルティング会社と協力し、国内貨物と国際貨物の2部門で改善策を探り、モデルケースとして進めていきます。

古賀さん それからやはり、労働時間は管理職層の人、仕事のマネジメント力に大きく影響されますので、まずはその研修をしっかりしていきたいと考えています。

— 女性の活躍についてどのようにお考えですか

古賀さん 外資系インテグレーターではフォワーディング業務で優秀な女性が大勢活躍しています。「安全に運ぶ」「お客様に対応する」という業務では、女性の「気づく」能力がとても役に立つからです。女性だけに特化するわけではないのですが、女性が活躍できるようにすることは、会社にとっても今後ダイバーシティを進めていく中で、違う価値観をもつ人々と働いていく第一歩になると思います。

長野さん 運輸業という職業柄か、あらゆる現場で女性の役割分担が定着されてしまっている部分もあり、また、女性にも「管

理職になる」という意識が少なかったように感じています。これからは、制度利用の促進と意識改革の両輪で女性管理職を育てていくことが必要だと考えています。

— 女性管理職はどのように育成していきますか

古賀さん 現在、東京航空支店の女性管理職は4人です。今後は、管理職対象候補を10人程度選抜し、1年間育成していく予定です。マネジメント力、仕事力、人間力、リーダーシップ力を含めて管理職として必要な知識を教育していきます。また、ライフプランまで含めたキャリアの相談ができるような体制を構築したいと考えています。

— 今後の課題について、どのように考えていますか

古町さん 従業員も会社も、ともに満足することが必要です。経営環境が厳しい中で、このプロジェクトを推進しながら、なおかつ生産性の向上を図っていくかなくてはなりません。

古賀さん 社員一人ひとりが、東京航空支店をどうすればより良くできるのかを考え、ぜひ私たちに働きかけてほしいと思います。働きかけてくれれば、私たちが後押しができます。主体は社員一人ひとりなんです。

— 最後に意気込みを

長野さん このたび専任者として配属され、プロジェクトメンバーだけでなく全員で力を合わせて、東京航空支店が日本通運をリードして行くような取組みにしたいと思っています。

古賀さん 働き方改革の推進により、社

Staff Voice

国際貨物部 販売企画第四課主任 武田 純子 さん

企業駐在、ロンドン研修、営業、カスタマーサービスなどの業務を経験し、2006年より今の部署に移って出産、産休と育休を取得しました。育児休業中に外から日本通運を見つめたときに、とても多くの人々に必要とされている会社だと実感できましたので、子供の成長とともに生活が変わっても当社で働き続けたいと思いました。現在は8時から17時まで勤務しています。復帰前は残業もありましたが、今は時間が限られていますので、以前よりも効率を考えて業務に取組むようになりました。どうしてもその日のうちに対応しなくてはいけないものは上司に相談し、次の方にバトンタッチしています。職場の皆さん、主人や実家と何重にも協力を得ている状況です。女性は、ライフステージによって退職を考慮することと思いますが、働き続けたいという思いがあれば自分が会社に貢献できると信じて続けてほしいです。今後は、例えば、在宅勤務が進んで、会議に家から参加できる等、フレキシブルに対応できるようになるといいと思います。働く女性には、出産・育児期だけでなく、小・中学校の時期や第2子出産等、子供と一緒にいる時間が必要な時期があるので、このプロジェクトの勢いが今後もずっと続くことを期待しています。



力を合わせてプロジェクトを成功させます!