

**社員のキャリアと働き方改革を開始し、運輸業の労働環境健全化を推進
今後3年で年間残業時間960時間の社員数ゼロ、有給消化率50%を目指す
～ダイバーシティや女性活躍を推進。働きやすい環境づくりで人材確保し安定した物流網を提供～**

関東・東北・関西を中心に輸送事業を展開する山岡産輪株式会社（本社：千葉県市川市、代表取締役：加藤健一、以下「当社」）は、2020年7月6日から「社員のキャリアと働き方改革」をスタートし、労働環境の健全化を目指します。

具体的には、「残業時間削減」、「有休消化率向上」、「ダイバーシティの推進」、「女性在籍率増加」、「女性管理職比率増加」、「20代在籍率増加」、「離職率低下」の7つの目標に対し2023年の数値目標を設定し、達成に向けて取り組みます。つきましては、現状を含めたこれまでの実績と2023年に向けた目標値をお知らせいたします。

	2018年 実績	2019年 実績	2020年 実績	2023年 目標	業界平均
残業時間 注1	38%	17%	13%	0%	4%*1
有休消化率 注2	12%	19%	25%	50%	51.4%*2
ダイバーシティ率 注3	7%	8%	7%	10%	-
女性従業員在籍率	5%	10%	11%	20%	12.4%*5
女性管理職比率 注4	17%	17%	20%	30%	10.3%*6
20代在籍率	6%	14%	17%	30%	9.4%*7
離職率	18%	20%	14%	10%	12.4%

注1 80時間/月以上の残業する社員の割合

注2 「消化率」は、(取得日数計/付与日数計) × 100 (%)

注3 移住労働者、LGBTQ、障がい者の従業員割合

注4 部長、次長、課長の役職に就く従業員内の女性比率

*1国土交通省 <https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/var/rev0/0119/7589/jidousha1.pdf>

*2平成31年就労条件総合調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/19/dl/gaiyou01.pdf>

*2平成29年雇用動向調査結果の概要 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/18-2/dl/gaikyou.pdf>

*5男女共同参画局(内閣府)2020年30%の目標実現に向けて http://www.gender.go.jp/kaigi/renkei/2020_30/index.html

*6平成30年度雇用均等基本調査(確報)資料より <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>

*7トラック運送業の働き方をめぐる現状について(国土交通省) https://www.maff.go.jp/j/seisan/sien/sizai/s_hiryo/attach/pdf/200114_5-16.pdf

●働き方改革実施の背景

ネット通販の需要拡大などに伴い運輸業への需要や重要性は高まる一方、運輸業において若年者層の激減とドライバーの高齢化により人材不足が深刻化し業界課題となっています。また、業界全体で有給取得率の低さや長時間労働の傾向が強く、働きやすいイメージを持たれづらいのが現状です。

そのため当社では、本日より「社員のキャリアと働き方改革」を開始し、今後3年で労働環境の健全化を目指すことを発表します。これにより、採用強化やさらなる事業展開を行う基盤を整備し、社会全体の安定した物流網確立に貢献します。

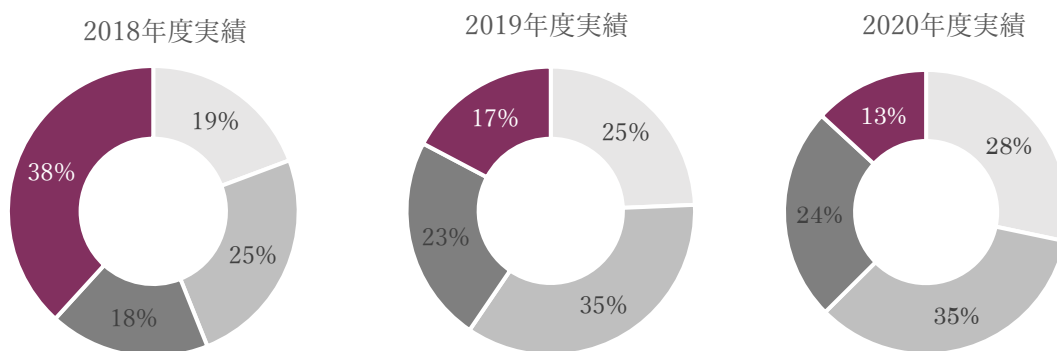
●目標設定について

1. 残業時間削減

現在年間 960 時間以上労働する社員 13%から、2023 年には 0%を目指します。

2019 年 4 月に施行された働き方改革関連法で、ドライバー（自動車運転業務）は 2024 年 4 月以降時間外労働の上限規制年 960 時間（休日労働含まない）が適用されます。山岡産輸では、本適用を前に、年 960 時間（月 80 時間）以上残業する社員ゼロ化を目指します。

月 80 時間以上残業する社員の比率



* 残業時間割合（80 時間/年・960 時間） 休日を含まない

■ 0~30時間未満 ■ 30時間~60時間未満 ■ 60時間~80時間 ■ 80時間以上



施策：

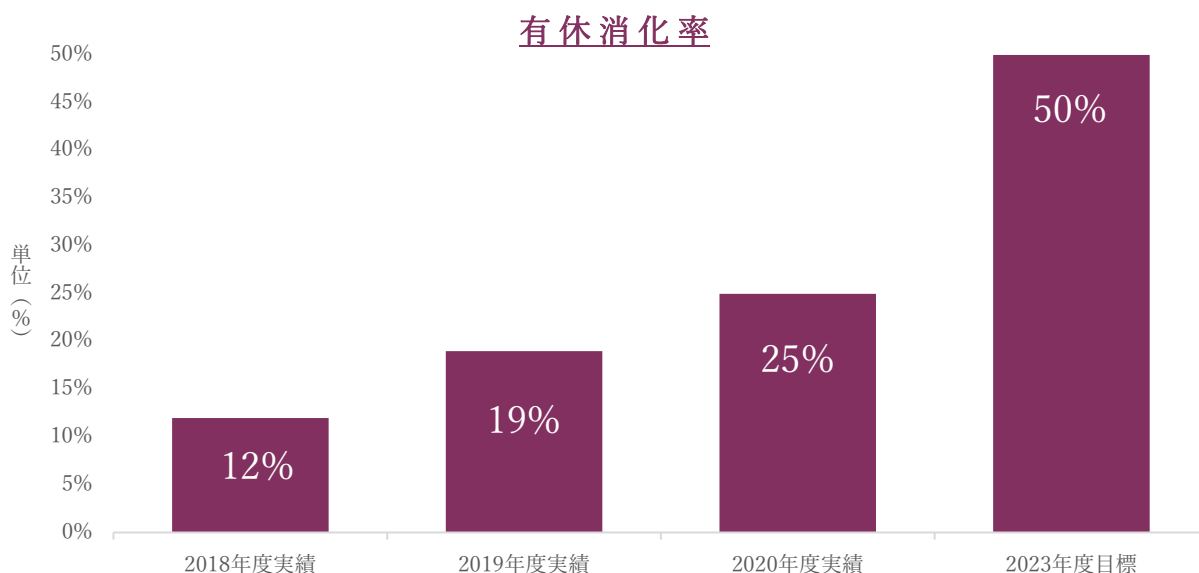
現在、山岡産輸は 2016 年度より運転時の速度・走行時間・走行距離などを記録するデジタルタコグラフを全車に導入し、一括したデータ管理を行うことで運行状況の見える化を継続的に行っており、月間残業時間が 80 時間以上の社員数は減少傾向にあります。

今後は、引き続き毎朝のデータチェックと運行コースの問題点を社内でも共有しフォローアップするこ

とで業務の効率化を図ります。また時間超過の社員全員に対しては休暇推進を行い、さらに 2023 年に完全週休二日制へ移行し、年間 960 時間以上残業する社員 0%を目指します。

2,有休消化率向上

現在の有給消化率 25%から、2023 年には 50%を目指します。



施策：

部署ごとに有休取得日数の見える化や情報共有を行い、有給休暇の取得を社員へ積極的に推奨し有休取得しやすい雰囲気づくりをします。

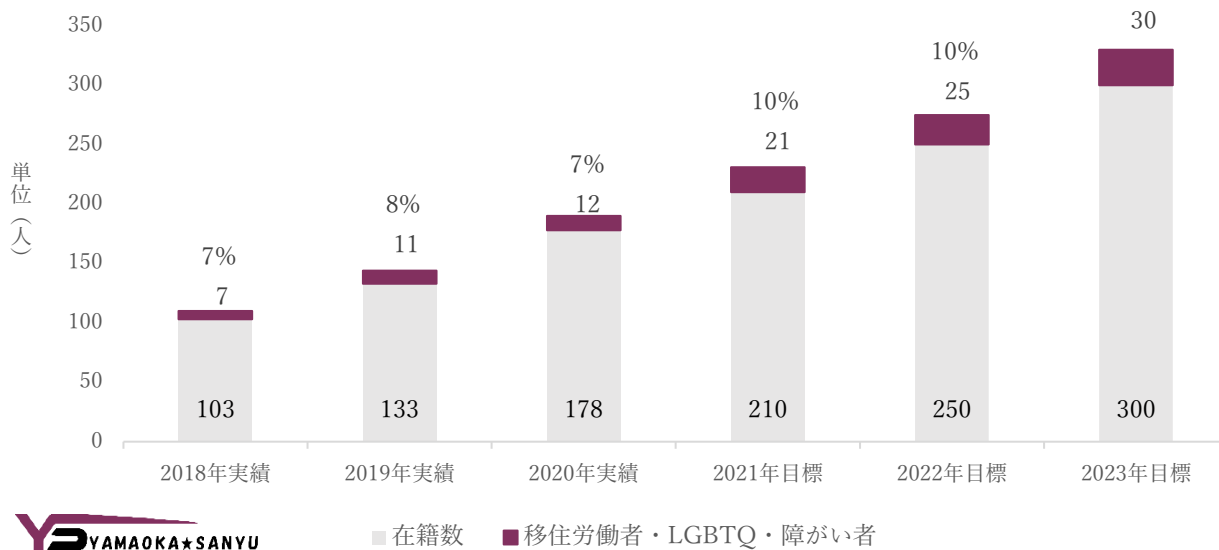
同時に固定の配送ルートを担当するドライバーが有給休暇を取得しやすくするため、代走制度を整備し有給休暇取得に伴う人員配置もスムーズに行えるよう組織設計から取り組みます。

3,ダイバーシティの推進

現在の移住労働者・LGBTQ・障がい者の従業員が安心して働ける環境づくりで、ダイバーシティ雇用率 10%を継続します。

性別、年齢差、障がいの有無あるいは国籍の違いにとらわれない人材を、採用やキャリア形成を強化することで持続的な雇用や自社の発展を目指します

ダイバーシティ雇用率



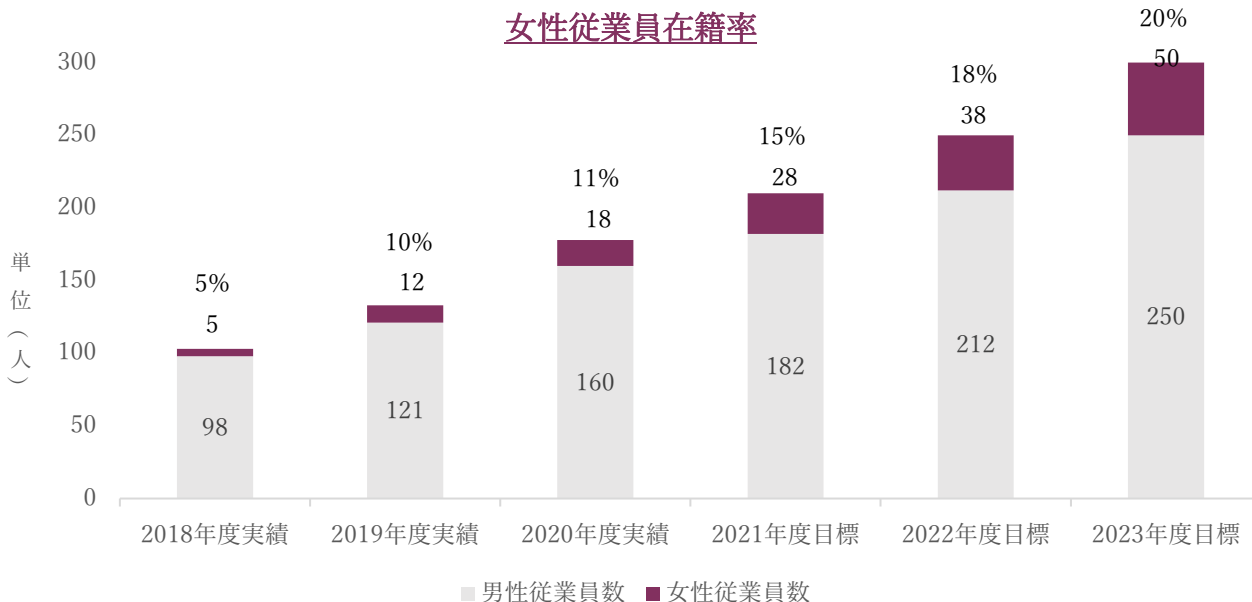
施策：

移住労働者に対しては、管理部門に英語と日本語が話せる従業員を配置し、採用時や入社後の手続きなど言語の違いによる困難さを解消したうえで採用を行っています。

今後も採用や採用後のフォローを強化し、ダイバーシティ雇用率 10%を継続します。

4.女性在籍率増加

現在の女性社員在籍率 11%から、2023 年には 20%を目指します。



施策：

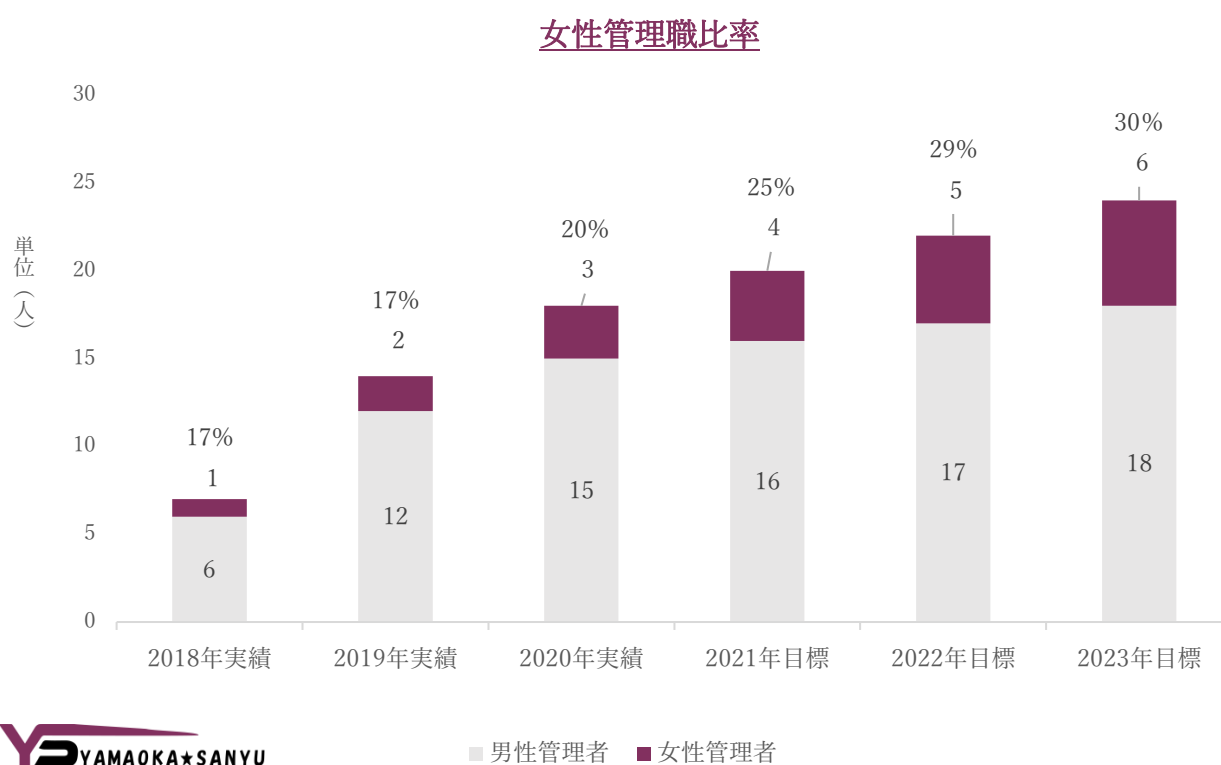
2018 年以降、各営業所に女性事務職員を採用し女性ドライバーが入社しやすい雰囲気づくりをしてい

ます。さらに女性専用トイレと休憩室の整備など労働環境を改善し、福利厚生としてサプリメントやプロテイン摂取プログラムを採用し、社員の健康と美容を支援しています。

今後は、女性寮の設立検討や定期的な社員アンケートを実施し、女性が働きやすい環境整備を強化します。

5,女性管理職比率増加

現在の女性管理職比率 20%から、2023 年には 30%を目指します。



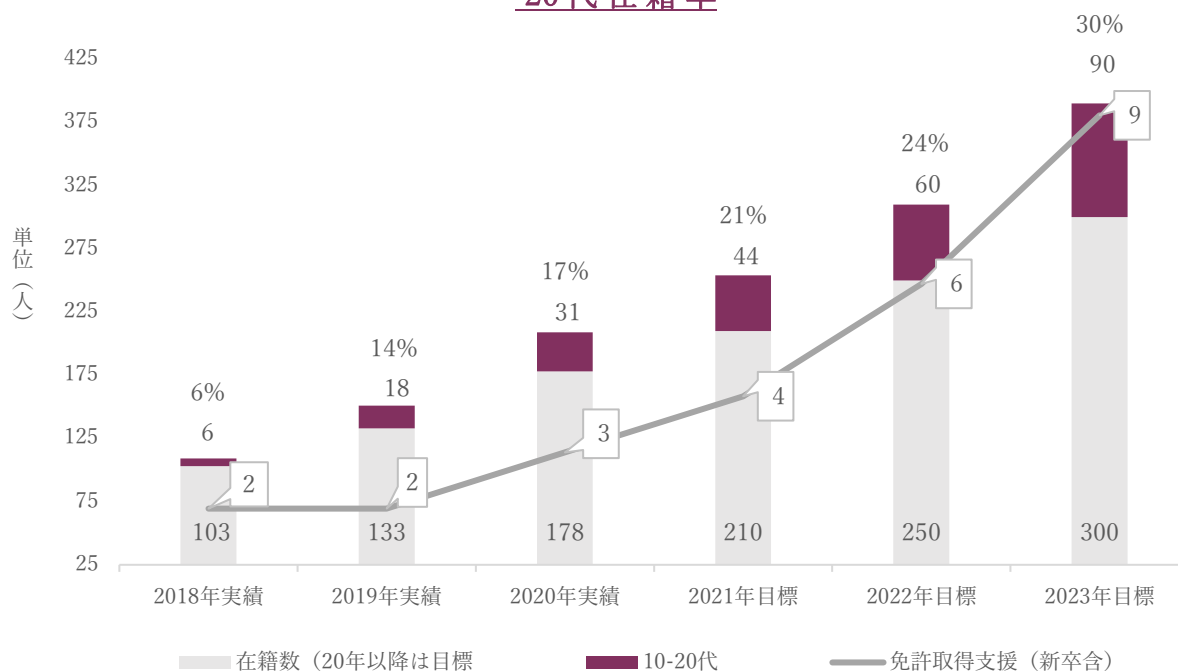
施策：

女性従業員の増加に伴い女性がキャリアアップできる環境を提示するため、外部研修制度や資格取得を活用した女性管理職育成を行い、女性管理職比率の向上を目指します。

6,20代在籍率増加

現在の20代在籍率 10%増加から、2023 年には 30%を目指します。

20代在籍率



施策：

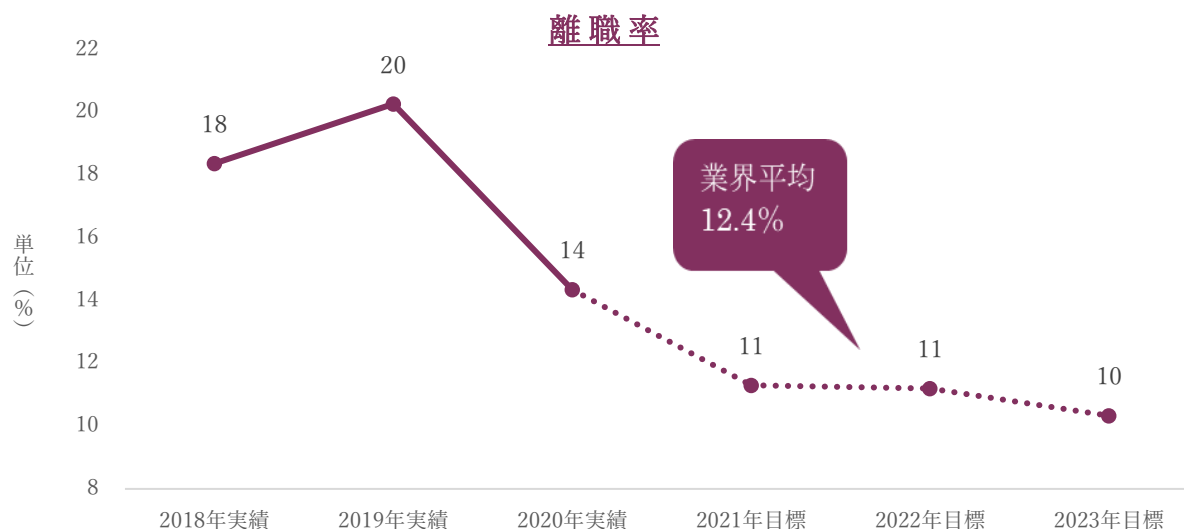
現在、未経験者及び若年層の採用強化のため、2017年より自動車運転免許を持たない就業希望者でも社員になれるように、免許取得支援制度を導入しています。支援内容は免許取得費用の全額当社負担や専任指導員によるマンツーマン指導と見極め判定制度で、運転免許合格を支援しています。

また免許取得後は、初心者でも運転がしやすい1tバンから業務が開始できるようフォロー体制を整え、未経験者向けに免許取得から実務までを当社がフォローする環境を実現しました。これにより未経験の社会人採用だけでなく、高卒採用も積極的に行なっています。(2020年度採用実績3名)

今後も免許取得支援制度とあわせ、社員の紹介で入社した場合は10万円を報奨金として支給する社員紹介制度を推進し、高卒採用の強化と育成や入社後のキャリアプラン形成にも注力します。

7.離職率低下

現在の離職率14%から、2023年には10%を目指します。



施策：

働き方改革の6つの目標「残業時間削減」、「有休消化率向上」、「ダイバーシティ率増加」、「女性在籍率増加」、「女性管理職比率増加」、「20代在籍率増加」、で設定した目標値の達成に取り組むことで、現在の14%から離職率10%を目指します。

■会社概要

会社名：山岡産輸株式会社

URL：<https://www.yamaokasanyu.com/>

代表者：代表取締役 加藤健一

設立：1986年5月

所在地：千葉県市川市千鳥町5-1

資本金：2,000万円（2020年4月末時点）

事業内容：輸送事業、資源リサイクル事業

本リリースに関するお問い合わせ

山岡産輸株式会社 広報担当：依知川・工藤

TEL：047-318-7335 / mail：prrc@yamaoka-gr.co.jp