

生き生きと仕事に取り組みめる環境づくり

職場環境整備に関する方針

当社グループでは、国籍、人種、年齢、性別、思想・信条に関わらず多様な人材を採用する方針に基づき、多様な価値観を持つ人材がその能力を最大限に発揮できる人材の配置と職場づくりに努めています。多様な人材が働きやすい職場環境を整備することで、従業員エンゲージメントの向上と組織の活性化を推進します。

職場環境整備に向けた課題と取り組み

	現在の取り組み		今後の取り組み	
ダイバーシティ&インクルージョン推進	多様性目標の設定と推進		企業文化・風土の改革	
ワークライフバランスの充実	多様な働き方の実現 (時短・在宅勤務制度)	労働時間の削減		
エンゲージメントの向上	従業員満足度調査	役割別評価制度やキャリア支援	満足度向上に向けた活動	チャレンジマインドの醸成

当社グループでは、制度的な枠組みは現在も整備を進めていますが、新たな枠組みや取り組みが有効に機能し、企業の持続的成長に貢献するためには、従業員一人ひとりのエンゲージメントの向上が重要だと考え、満足度向上に向けた活動を開始しています。さらに、従業員のキャリアやライフスタイルの多様化を踏まえながら、学びたいという姿勢や自発的なチャレンジを支援する施策を充実させていきます。また、時代の変化に即した新たな企業風土を確立することを目的に「カルチャー変革推進組織」を立ち上げて取り組みを開始しました。

ダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み

当社では、国籍、人種、年齢、性別、思想・信条に関わらず多様な人材を採用する考えに基づき、地域ごとに、その能力を最大限に発揮できる人材の配置と職場づくりに努めています。多様な価値観、職歴、働き方をベースに当社サービス領域の拡大に活かすことで経営理念を実現します。

人材の多様性において、当社および主要子会社の女性管理職比率が低いことを今後の対応課題と認識しています。女性の管理職登用を促進するためには、まずその一つ手前の職位における女性社員を増やすことが重要と考え、以下の取り組みを強化しています。

ワークライフバランスの充実を課題として捉え、性別に関係なく全社員が働きやすい制度面の充実と、多様な価値観を受け入れる組織風土の醸成を進め、社員が継続的に能力を発揮できる環境整備に取り組んでいます。

また、非管理職の女性リーダー層を対象に女性リーダー研修、その1年後にフォローアップとして、女性社員が自らのキャリア形成について考える機会提供を行っています。

(女性リーダー研修：2016年より開講／受講者数延べ63名)

(女性リーダーフォロー研修：2017年より開講／受講者数延べ58名)

課長職・係長職に占める女性の割合 (対象：アルプス物流単独)

	対象	2022年度実績	2023年度目標	2024年度目標
女性管理職比率 (課長)	正社員	1.4%	3.1%	4.7%
同 (係長)	正社員	10.8%	12.0%	17.0%

従業員の声



大阪営業所
並木 葵

2022年3月に女性リーダー研修、12月に女性リーダーフォロー研修を受講しました。研修前、私にはチームリーダーの役職がありましたが、自分に求められていることがわからず、少し自信をなくしていました。しかし、研修を通して取るべき行動を学べただけでなく、これまでの自分の行動を振り返る貴重な経験ができました。また、フォロー研修では、一緒に受講した先輩たちとの意見交換やいただいたアドバイスによって、リーダーとして業務に取り組んでいこうという意識が明確になりました。目標としている女性の先輩は、物事を俯瞰で捉え、素早く判断・行動が取れる方です。遠い存在ですが、私もそこに近づきたいと思っています。

当社では、経験者採用で入社した社員が、多く活躍しています。今後も経験者採用を積極的に行い、採用形態や入社年次にとらわれず、一人ひとりがさまざまな環境で培った経験、キャリアを最大限発揮できる機会を提供していきます。

そのほか、インクルージョンの観点から、国内複数の拠点で公的機関と連携し、障がいを持つ方への雇用機会を拡大しています。

生き生きと仕事に取り組める環境づくり

ワークライフバランス充実にに向けた取り組み

当社では、従業員のキャリアやライフスタイルの多様化を踏まえ、勤務地条件を選定できるコース別人事制度を導入しています。グローバルに活躍する「グローバルコース」、国内を活躍範囲とする「ナショナルコース」、転居を伴う異動がない「エリアコース」の3つのコースがあります。コース選択によらず管理職として活躍することができる仕組みを設けています。

各種法令に基づいた休業制度や短時間勤務制度により育児・介護と仕事との両立を支援し、育児や介護を理由とした離職防止に努めています。間接部門や一部の部門においては、在宅勤務制度を導入し、従業員個人の状況に合わせた柔軟な運用を行っています。性別を問わず仕事と家庭の両立を支援するため、男性の育児休業の取得も推進しています。対象者向け制度説明会を実施し、2022年度は男性の育児休業取得率は22.2%でした。

従業員の声



情報システム部
北井 淳介

私は、妻の出産直後の2023年3月から3週間の育休を取得し、9月から3カ月間、再度取得予定です。

当社海外拠点における倉庫管理システム（ACCS）の導入をサポートするチームでリーダーを務めています。育休取得に当たっては、周囲の理解もあり、管理業務を国内チームのリーダーと共有し、業務に支障のない体制を構築できました。また担当していた海外拠点とは、育休に合わせて数カ月前から調整を重ね、予定通りに育休に入ることができました。育休を経験して、普段からチーム内で業務を共有しておくことが重要だと再認識しました。そこで業務のマニュアル化やチームとの共有時間を増やすなど、属人化の防止を推し進めることができました。

労働時間の削減

当社では2016年から働き方改革の一環として時間外の削減および年休取得率の向上による総労働時間の削減に取り組んでいます。2019年4月からは、一般従業員の36協定の上限時間を従来の1ヶ月100時間から80時間に引き下げました。また、年休取得率の目標を70%と設定し、役職に関わらず積極的な年休取得を促しています。時間外労働が多い月が継続する部門については、適正人員化を図っています。

2024年度に施行されるドライバーの労働時間の上限時間設定、いわゆる「2024年問題」に先立ち、当社は労働時間の管理基準を設け、運行ルートの再設定、付帯業務の削減等に取り組んでいます。その結果、既定の上限時間を下回る労働時間まで削減を達成しています。

(対象：アルプス物流単独)

	2022年度実績	2024年度目標
総労働時間 (管理職を除く正社員)	2,077時間	2,042時間

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

満足度調査

当社では従業員エンゲージメント向上を図るため、2021年度より全社で満足度に関する従業員アンケートを毎年1回実施しています。初年度の2021年度は全社および各拠点の調査結果に基づき労使で意見交換を行い具体的改善施策を推進しました。2022年度は前年度の取り組み施策に対するアンケートにより、満足度の向上度合いと、今後の進むべき方向性の確認を行いました。前年同様、アンケート結果に基づき労使間での意見交換、具体的改善施策を実行しています。2023年度には、改善施策の定着を図るとともに、今後の定期調査の実施に向けた仕組みの見直しと、エンゲージメント向上に向けた取り組みを推進しています。

また、海外拠点においても従業員の満足度調査を行っており、2022年度は中国・韓国・ドイツの計7拠点にて実施しました。2023年度も継続して実施するほか、新たにアセアン・中国の未実施拠点にて実施を予定しています。

従業員関連データ (対象：アルプス物流単独)

	対象	単位	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績
総従業員数	全社員	人	1,708	1,696	1,728
男性	全社員	人	840	833	847
女性	全社員	人	868	863	881
女性管理職比率(課長) ^{※1}	正社員	%	1.5	1.6	1.4
同 (係長) ^{※1}	正社員	%	3.7	5.4	10.8
障がい者雇用率	全社員	%	2.25	2.36	2.87
定年再雇用率	正社員	%	100	100	100
経験者採用者率 ^{※2}	正社員	%	26.2	30.8	50.0
育児休業取得率(男性)	全社員	%	0.0	5.6	22.2
同 (女性)	全社員	%	75.0	76.5	95.5
育児休業からの復職率	全社員	%	100	100	100
介護休業取得者数	全社員	人	0	0	3
男女間賃金差異	全社員	%	—	58.2	57.4
総労働時間	正社員 ^{※3}	時間	2,045	2,088	2,077
年休取得率 ^{※4}	全社員	%	78.7	89.2	—
離職率	正社員	%	4.4	4.9	5.3

※1 課長職・係長職に占める女性の割合

※2 年間の新入社員に占める経験者採用者の割合

※3 管理者を除く

※4 年次有給休暇に関する対象期間は、10月1日～翌年9月30日としています。