

1.経緯

- 数年前の年間休日は、ドライバー：98日・事務職：108日と大きな差があり、不平等感があった
- 約5年前どの職種でも年間休日を一律108日にした（その後1日の所定労働時間は7時間45分）

2.現状

- 毎年5分ずつ所定労働時間を伸ばし、7時間45分から8時間にもっていった
- 現在の年間休日は116日
- 年間休日のゴールは118日だが、中途半端だと思っている
- 東京西濃運輸さんが今年から一気に年間休日を120日にしたところ新卒採用で劇的に変化したそう
- しかしながら120日以上にしないと、求職者が応募先を探す際にフィルター設定で弾かれてしまう。
ただ残業時間の割り増し単価にも跳ね返ったりなど問題が大きいいため、簡単にはできないが最終的には120日にしていきたい

1.採用に関する取り組み・実績

- 社員として雇用しているYouTuberの動画からHPに流入があり、そこから自社を知ってもらっている。採用媒体には出稿していないため、採用コストはかかっていない（フジトランスポートさん）
- 会社見学会を月1回を開催している。多い時は10名ほど集まる時もある（北陸トラック運送さん）
- 年間約80名採用、そのうち約50名は退職してしまうが毎年改善している（北陸トラック運送さん）
- 社員紹介制度をやっている。新しいドライバーを紹介してくれた社員に10万円・入社したドライバーには半年後に20万円を支給している（北陸トラック運送さん）
- 3年間退職率ゼロ。給料のベースアップによるものではないかと思っている（ワーレックスさん）



FUJIグループには公認Youtuberが多数在籍しています。業務と両立しながらトラックの情報や会社の魅力を発信しています！

新人紹介制度



社員を紹介すると5千、入社し3カ月勤務すると2万5千円贈呈致します。

会社説明会



会社について説明します。業界未経験の方でも分かる説明に配慮しています。

1. 運賃交渉と従業員への利益還元

■ 全荷主との運賃交渉

- 2026年度売上目標を33億円に設定
- 2026年度の予算編成に合わせて全荷主と交渉を行い、平均2%の運賃引き上げを達成

■ 営業部長の表彰

- 社内に「運賃改定の文化」を根付かせるため、営業部長間で運賃改定率を評価
- 前年比6.4%アップさせた営業部長に、表彰式で20万円の報奨金を支給

■ 家計応援特別一時金の支給

- 物価高騰の影響を鑑み、全従業員に対して一律で特別一時金を支給

2. 人命救助表彰とトラック全台へのAED搭載

- 人身事故の現場に遭遇したドライバーが救命活動を行ったため、社長特別表彰を実施
- 過去の教訓から全トラックに月額約2500円のリース代をかけてAEDを搭載
- 事故などの際にはドライバーがAEDを使えるように社内に普及員を設置し、定期的に講習を行っている

1.背景

- 「100億事業化計画」を進める中で、経営陣からの発信力が弱いという指摘があった

2.施策

- 社長自身が月に1回、全社に向けて理念やメッセージを発信する体制を整えた
- 発信するメッセージは「心と体の健康」について、心身を整えて出社することは従業員の「義務」であり、個々の生産性向上が強い組織を作ると伝えている
- 役員が自ら率先するべきと考え、社長自身がお酒やたばこをやめて、健康管理を徹底している

3.今後の展望

- 「心と体の健康」や「自己責任」といったシンプルなメッセージを社内に浸透させるため、今後も継続的な理念の発信を徹底する方針

令和8年4月6日
Kグループホールディングス
関係各社従業員各位
代表取締役兼 CEO
100億事業化推進本部部長
山根 拓也

「心と体の健康管理」について

皆さん、おはようございます。

いよいよ、2026年度がスタートしました。
冒険ですが、もし今、私たちの判断力や行動の質が会社の未来を左右しているとしたら、その土台となるものは何だと思いますか？
私なら迷いなく、すべての出発点である「心と体の健康管理」であると答えます。

新年度が始まり、100億事業化計画はいよいよ本格的な局面に入ります。その一方で、国際情勢の不安定化や物価高騰など、経営環境は決して楽観できるものではありません。
だからこそ私たちは、外部環境に左右されず、「自」を整えることのできる「土台」を強くする必要があります。それが心身のコンディションです。

しかし、このところアルコール問題に関する重大なコンプライアンス違反が繰り返し発生しており、これは一個人の問題にとどまらず、真面目に自己管理に取り組んでいる多くの仲間や、企業そのものの存続に深刻な影響を及ぼしかねません。

これらの背景には、自己中心的な考え方や、自身を省みる姿勢の不足が必ずあります。
当グループが掲げる「感謝・盛心・向上心」という三つのKは、「感謝を起点に、素直に学び、より良くあると努力する」という考え方であり、この「サクセス3ステップ」が根づいてこそ、判断は冴え、行動は健全になり、信頼が積み重なるのだと思います。

私自身は、先人の言葉に学び「自責・自省・自戒・自律の実践が真の自立に繋がる」と信じ、断酒・断煙をはじめとした健全な生活習慣を継続中ですが、これは単なる私事ではなく、「弱い自分と向き合い、心と身体の状態を整えること」は、すべての関係者の義務です。
一人ひとりがこれを素直に受け入れ、実践できたとき、私たちは運を引き寄せ、運を運べる人となり、より良い未来へ進み続けられるのだと私は確信しています。

最後に、今以上に笑顔が溢れる組織となる様、強い気持ちで共にチャレンジし続けましょ

う。

以上

1.背景（ガラス建材の特性と運送会社の状況）

- 日本国内でガラス建材を製造するのは 3 社しかおらず、その商品特性から取り扱いに技術が必要
- 必要ノウハウや車両などから輸送の参入障壁も高く、運送会社も限られている
- 各社で荷物を調整すれば、輸送効率を最大化でき、ガラス用の車両を余らせなくてよくなる
- そういった体制を実現するため運送会社のうち、輸送 2 社と話をし協力体制を構築していった

2.今後の構想

- 共通ロゴやサービス名称などを検討しており、アライアンスの結束力を高めていきたい
- 共通のホームページも制作しマーケティングに用いていく予定
- 共感する仲間を増やし、配送網を広げるとともに、ガラス輸送という専門的な領域で、むしろ運送会社側から業界標準を作れるようプレゼンスを確立していく



1.開催目的と内容

- 事故減少および乗務員の安全意識の向上を目指して定期的に安全教育大会を実施
- 四半期に一度、期間内に事故を発生させた乗務員及び一定期間の受講がなかった乗務員が対象

2.実施内容

- 会社から事故の要因、再発防止策、ヒヤリハット報告書からの予防策の教育
- 保険会社の担当者を招聘し、事故の時流や予防策の他、事故による保険料率の変更や修繕費、車両の代替措置のための費用など、ひとつの事故がどのくらい経営への影響するのかを解説する講義してもらった

3.結果と今後の展望

- これまで事故後の免責等にのみ気にしていた乗務員が一定数の意識変化が見られた
- 今後も定期的実施する予定
- 事故発生による参加者をゼロにすることを目標として継続していく



1. 会社概要

- トレーラーを中心に、長尺物や重量物にも対応できる多様な車両を保有
- 主には大量輸送や効率的な物流に対応し、長尺物の最大13.4mまでの建材、資材、長物などの輸送をメインに行っている
同社は特に「東北6県発着の幹線輸送」や「トレーラーによる大量輸送・混載」を得意としている

2. 荷主獲得につながった2つの発信

- HP上で運賃表の公開と自動見積もり機能の追加
 - 運賃がブラックボックス化せず、荷主企業がある程度、運賃相場を理解して問い合わせをすることができ
問い合わせ数増加、受注率向上に寄与している
- トラックにソーラーパネルの設置
 - 環境にも配慮した運行が可能になり、大手企業からの問い合わせが増加。
 - SBT認証も取得。環境配慮への取り組みをHPを通じて社外へ発信することで、保有車両や運賃以外の観点からも荷主獲得が実施できている



薄膜ソーラーパネル「GasHeru (ガゼル)」の搭載・販売を開始しました。

2026.04.24

PR 11143 | 輸送事業者向けカーボンニュートラル目標達成に向けた大きな一歩 | トラック輸送 × 太陽光パネルでCO2排出削減・燃費向上も実用可能 |

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/00000004.0001023.html>

奥州物産運輸株式会社(本社：宮城県仙台市、代表取締役：豊津 武志)は、事業2台(ライオントレーラー×10台)に薄膜ソーラーパネル「GasHeru (ガゼル)」を搭載し、燃費削減およびCO2排出量の削減を可能にする取り組みを開始いたしました。また、自社車両への導入もあわせて、同様の導入を検討いたします。



1. 採用 & 定着強化の取り組み

■ 千葉県トラック協会人材確保対策広告費助成金の活用

■ 「採用のための広告費」が対象

■ 求人サイト掲載費・新聞折込広告・その他採用広告全般

■ 千葉県内の営業所での募集であること

■ 助成金額：実費

■ 上限：12万円／社

■ 退職金の増額

■ 今年1月よりドライバーの退職金の積立額を月4千円から8千円に増額（生命保険を活用）

■ 基本給ベースアップ

■ ドライバー給与を4月よりベースアップ（3年連続実施）

■ 希望者全員に空調ベストを支給予定

■ 6～9月の期間中は、自動販売機のラインナップを水・お茶・スポーツドリンクに限定し、平日に限り1日1本を無料で提供

採用 & 定着強化の取り組み



千葉県トラック協会人材確保対策広告費助成金の活用

「採用のための広告費」が対象

- ◆ 求人サイト掲載費・新聞折込広告・その他採用広告全般

- ◆ 千葉県内の営業所での募集であること

助成金額：実費 上限：12万円／社



希望者全員に
空調ベストを支給予定



退職金の増額

今年1月よりドライバーの退職金の積立額を月4千円から8千円に増額(生命保険を活用)



基本給ベースアップ

ドライバー給与を4月よりベースアップ(3年連続実施)



福利厚生・サポート

6～9月の期間中は、自動販売機のラインナップを水・お茶・スポーツドリンクに限定し、平日に限り1日1本を無料で提供



1.OFFICE DE YASAI導入(ケーロッドさん)

- 手軽に健康的な食事を摂れるよう、オフィス内に冷蔵庫（または冷凍庫）を設置し、サラダやフルーツ、惣菜などを届けてくれるOFFICE DE YASAIのサービスを開始した [オフィスで野菜 HP](#)
- 味が美味しいと社内からの評価も高かった
 - 場所を取るという理由で現在は取りやめている
- その他、コーヒーサーバーの設置
 - 従業員からも職場の見栄えが良くなったという声があった

2.「カートレースクラブ」の設立(ユニセルロジさん)

- 従業員へのアンケートを元に、部活動として「カートレースクラブ」を設立した
 - 自社で運営しているYouTubeの視聴回数が伸び悩んでおり、新しいバズる企画を求めていることがきっかけ
 - 大会への参加、およびその様子をYouTubeで発信などを通じて社内のコミュニケーションが積極的になった [ユニセルロジさん Youtube](#)

3.その他、情報交換で挙げた事例や議題

- 「ベネフィット・ワン」などの福利厚生サービスの導入や、Netflix等のサブスクリプション利用の補助、お米や野菜などの現物支給が事例として挙げた [ベネフィット・ワン HP](#)

1.外国人を採用するに至った経緯・目的

- 日本人ドライバーの雇用は順調で、直近でも30代～40代の日本人を4名採用できている
- 事業戦略として外資関連の仕事を新しく獲得したいという狙いがあり外国人を採用した
 - 顧客には海外（アジア）に事業所を持つ企業が多く、タイなどで製造されたマザーマシン（レーザーカットの機械など）の輸送だけでなく、現地での設置までを自社で一貫して請け負いたいという目的があった

2.タイ人を採用した成果

- 以前から付き合いのあったタイ人を採用し、当初は翻訳業務からスタートして、後に実際の営業活動にも携わってもらうようになった
- 現在は外国人ドライバーの採用環境も好転してきており、外国人（特にタイ人）の採用が外資業務拡大に寄与している

3.今後の展望

- タイ人の従業員に通関士の資格を取得させる、あるいは通関士の資格を持つ人材を確保したい
- 通関関連の人材や体制が揃い次第、外資向けの営業を一気に展開していく方針である

1. 拠点の固定電話と役職者の携帯への電話を禁止

- 導入前はすべての連絡が役職者に集中し、休みの時でも関係なく電話が鳴るようになっていた
- [AI電話自動応答サービス（アイブリー）](#)を導入すると同時に各拠点の固定電話の廃止、業務窓口ごとに番号を持たせ、内容によってそれぞれの担当者へ直接つながるようにした
- AI自動応答で問い合わせ内容により担当の割り振りが自動でできるようになっただけでなく、音声の文字起こし、録音ができるため記録忘れなどがなくなった

2. AIの活用による社内チャットボットの作成

- NotebookLMを活用し、これまでの一般貨物輸送の業務に関連する資料をすべてAIに学習をさせ始めている
- 社内の情報を学習させたAIを使い、緊急対応が必要な案件なのか、事後の報告で良い案件なのかを判別するツールの構築をしている

1.背景

- 既存荷主の業績不振に伴い、定期便が6件から4件に減少
- 就業規則の短縮維持を目的とした定期便の新規案件獲得が急務

2.取り組み内容

- AIを活用し、仕事内容や立地条件を基づきターゲット企業をリスト化
- 該当企業が集まるイベントをAIで特定し、接触ルートを確保
- 該当企業の理念を詳細に調査し、担当者へアプローチ

3.成果

- 新規荷主より1台獲得
- 別案件にて1台獲得見込み
- AIからの提案により、自社では候補に挙がることのなかったイベントなどへの参加・新規獲得を実現

1.採用活動

- 3月度は説明会経由のドライバー職2名、事務職2名の計4名が入社し、直近の月でも新たに2名の入社があった
 - 会社説明会経由での入社が奏功しており、いかに説明会へ応募してもらうかが採用活動における大きなポイントとなっている

2.定着に向けた「入社式」の実施と成果

- 新入社員の歓迎感を高めることを最大の目的とし、昨年から新入社員が入社した翌月には必ず本社で「入社式」を実施する取り組みを始めている
 - 本社と各営業所（拠点）は距離が離れており、どうしても心の壁ができやすいため、入社式とセットで本社での研修や歓迎会などを実施し、直接コミュニケーションを図る機会を設けている
 - この入社式の取り組みを開始して以降、現時点で退職した人はほとんどおらず定着率を高めるという本来の目的に沿った確かな成果を上げている



1. 背景と採用状況

- 従業員の高齢化と日本人の採用難を背景に、外国人の雇用を進めており、現在はベトナム人ドライバーを5名採用している

2. 採用手法

- 現地から直接呼ぶのではなく、すでに日本の建設業などで技能実習を終え、特定技能に切り替えて日本に残りたい人材を支援機関から紹介してもらう手法をとっている

3. 業務の工夫

- 言語や漢字の壁に対応するため、紙の伝票を使用せず、スマートフォンで写真を撮ることで納品完了となる無人配送の部署へ配置を行っている

4. 今後の課題

- 外国人同士のルームシェアはアパートの大家から敬遠されやすいため、人数が増加した場合は会社でアパートを一棟借りるなどの住環境整備が必要になる
- 現在は日本人と同じようにで労務対応を行っているが、本格的な受け入れに向けて専門の担当者を配置することが必要であると感じている

1. 交流会実施の目的

- 将来の幹部候補である新卒・若手社員間の交流を促進し、グループとして結束力を強化する

2. 参加者

- グループの代表
- グループ会社7社の新卒を中心とした若手総合職社員（約20名）

3. 内容・取り組み

- **グループ代表による講話**
 - 若手社員へ向けたメッセージの発信
- **代表への質疑応答**
 - 日々の悩みや業務上の疑問に関する対話
- **親睦を深める交流タイム**
 - 参加者同士のネットワーク構築
- **懇親会の開催**
 - リラックスした雰囲気での意見交換

4. 見込める効果

- 代表講話を通じてグループの方向性を共有し、組織の一体感を醸成する
- 若手社員同士の情報交換を活発化させ、グループ全体の結束力を高める

1. 式典開催の目的

- 経営理念「真心つなぎ 人財づくり」の社内浸透と、賞賛することによる全社的なモチベーションアップ

2. 式典の概要

- 「グループ経営会議」の一環として、表彰式典を年4回実施（関東地区と九州地区で開催）

3. 表彰の種類と内容

- 選考は3か月ごとに各社から最大10名推薦、自社でなく他社の社員を評価しあう制度を導入
- 受賞者は全社員に向けたスピーチ機会も提供される

4. 見込める効果

- 全社員が「会社がどのような行動を求めているか」を具体的にイメージできるようになる
- 他社の社員を評価する仕組みで、会社を超えて協力し合う文化や結束力の強化につながる



表彰名	賞金
最優秀賞	10万円
特別賞	5万円
優秀賞	1万円
敢闘賞	5,000円