

1.導入の背景と課題

- 拠点を置く新潟県内には同業他社が数多く存在し、一般貨物の輸送では競争が激化している
- 「他社には真似できない、手間がかかってやりたくない輸送」に特化することで、運賃的な付加価値（単価）の向上を図り、他社との差別化・荷主への価格交渉の優位性の確保を目的とし導入

2.具体的な取り扱い品目と効果

- 新たに「火薬」および「放射線」の特殊輸送を開始
- 「他社にはできないが自社にはできる」という優位性を持つことで、実際に運賃水準を引き上げる効果を発揮
- 特殊輸送をフックとして一般貨物への顧客需要も獲得し、双方での顧客獲得におけるシナジーを創出

3.今後の展開

- 現時点では火薬と放射線に限定されているが、今後も積極的に情報収集を行いながら、独自の価値を提供できる他の特殊分野にも参入していく方針

物流センター統合による効率化

1.現状

- 福岡エリアにドライセンターとチルドセンターを含む4箇所の拠点が点在
- 各拠点間で荷物を移動させるため、10tトラックで4往復ほどの横持ち輸送が発生
- 業務量としては、この1年間で対応する店舗数が19店舗増加

2. 効率化及びセンター統合計画

- ドライセンターでは、社員を5名から3名に削減し、アルバイトを3名増員することでコストを削減
- チルドセンターでは、全レーン8名の体制を6名に減らすなどして派遣人員を削減し、最終的に派遣を4名から3名に減らす予定
- 結果として、流通加工の増加分としてパート1名増員で、19店舗分の物量増加を吸収、大幅な減員と効率化を達成
- 北部九州に点在しているセンターを1箇所に統合するため、計6,000坪の倉庫へ移転計画を進行
- ドライセンターとチルドセンターが1箇所に集約されることで、現状発生している10tトラックによる4往復の横持ち輸送がなくなり、大幅な業務効率化が想定

1. コロナ過では補助金を活用し、給与の100%を補填(キョウエイファインさん)

- コロナ過の際、4名ほどのドライバーが案件が無くなり休業を余儀なくされたため、「感染症対応休業支援金・給付金」をドライバーに申請してもらい、給付金と月収の差額分は会社が補填した

2. 休業と離職防止のため、他案件への配置転換を事前に説明(ミタカロジスティクスさん)

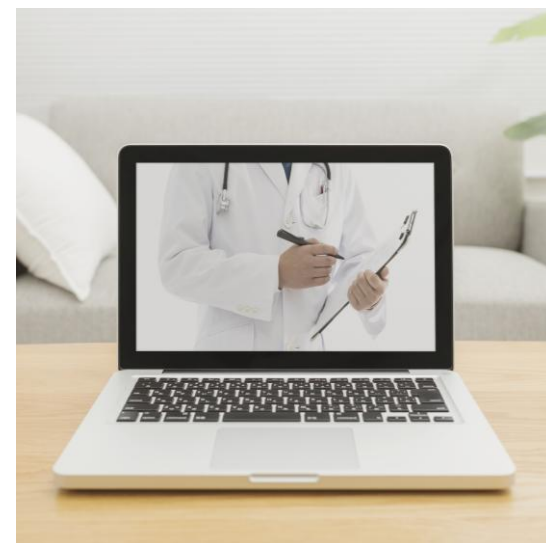
- 特定の案件に対応するドライバーが休業する事態になった場合、給与補填による資金面の負担や、休業が長期化した場合の退職リスクが課題となる
 - コロナ過をきっかけに、有事の際は他案件へ配置転換する可能性があることや、配置転換に伴う給与の減少は会社がある程度補填する旨をドライバーに説明している

3. グループ企業内での副業を許可(甲西陸運さん)

- グループ企業内でのダブルワーク(副業)を許可し、別業務で収入を補完できる体制を整えている
 - グループ企業以外でのダブルワークについては総労働時間の管理が困難となるため、現状は許可していない

1.健康診断後の要再検査の受信促進と治療の迅速を図る

- 24時間365日運行のため、健康診断で要再検査の結果が出て医療機関が空いていないことが多く、再検診受診率が低かった
- 営業所の規模によって産業医がいるいないの差があり、かねてから待遇を平準化したいと考えていた
- この問題を解決するためオンライン産業医サービスを導入した
- オンライン産業医サービスの特長は以下の4点である
 - **場所の制約がない**
トラックの名からでも産業医の面談を受けることが可能
 - **日程調整がスムーズ**
医療機関の空いている時間は仕事という問題を解決
 - **産業医の選定が容易**
サービス提供会社が複数の医師を抱えているため、自社の業種や課題（メンタルヘルスに強い医師など）に合った産業医をマッチング可能
 - **薬を自宅で受け取れる**
診断後に処方箋が出た場合、オンライン調剤も可能で薬はヤマトの宅急便で受け取ることができる



1.パッケージ型福利厚生の新規導入

- 従来は特定の宿泊施設とのリゾート契約を福利厚生として提供していたが、一部の社員しか利用できない課題があった
- より多くの社員が多様なメニューを利用できるように、[パッケージプランの福利厚生サービス \(WELBOX\)](#) に新規加入

2.スポーツ観戦を通じた新入社員との交流

- 毎年恒例の行事として、地元のJリーグクラブ「鹿島アントラーズ」の試合観戦

3.労働環境の改善（熱中症対策）

- 3600坪の広さを持つ2階建て倉庫の2階部分において、最も温度が上がりやすい南側および西側の壁面と窓に遮熱シートを施工
- 現場の社員からは実際に「涼くなった（寒くなった）」と効果を実感する声が上がっている

4.今後の設備投資計画

- 5メートル規模の大型天井ファンを倉庫内の2箇所を設置予定
- 昨年導入して効果の高かったパレット型のエアコンを、もう1台追加予定

滋賀運送株式会社さん 表彰に関する取り組み

1. 5万キロごとの無事故報奨金の支給

- ドライバーが無事故で5万キロ走行するごとに、報奨金を支給
- 報奨金と一緒に表彰状も渡しているが、報奨金のみ受け取って表彰状は放置されてしまうケースが発生
- しかし、モチベーション維持のために報奨金の制度は継続

2. 100万キロ無事故達成時の50万円支給

- 過去に「無事故で100万キロ走ったらハワイに連れて行く」と宣言
- 当時は達成困難と想定していたが、長距離輸送が増加したことで実際に100万キロ無事故を達成するドライバーが現れた
- 一度宣言した制度を無くすわけにはいかず、現在ではハワイ旅行の代わりに50万円を支給している

3. ドライバーコンテストでの上位入賞の推進

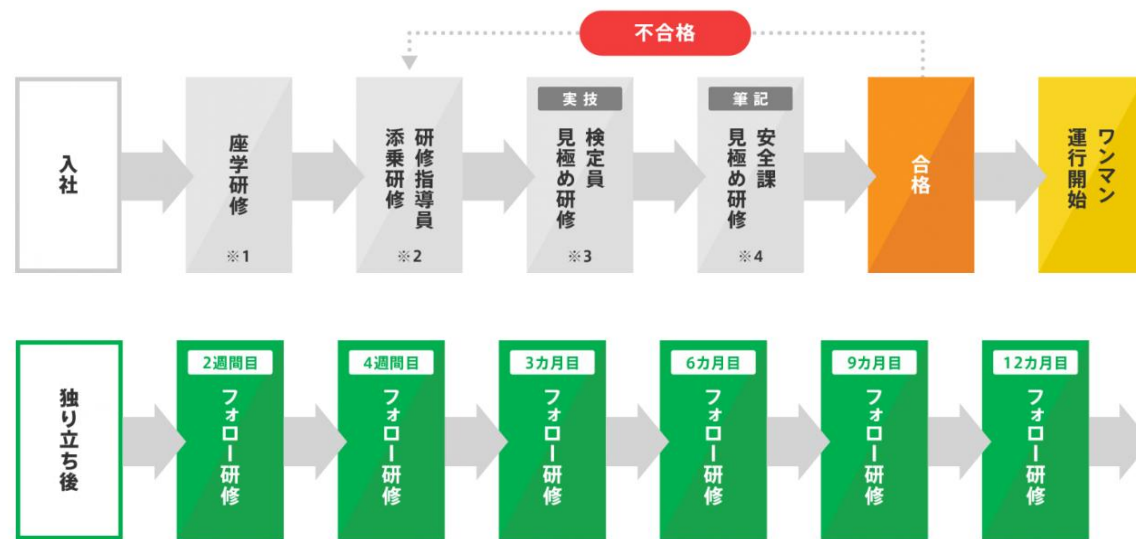
- 3年前からドライバーコンテストに向けた教育を積極的に実施
- 大会で活躍する姿が他のドライバーへの刺激となっており、予選会を実施して代表者を選出している
- 全国大会に出場し、上位入賞できるレベルにまでドライバーを成長

1. 新人教育・検定制度の改定

- 新人乗務職を対象とした教育制度において、新たに仮免許前の講習をカリキュラムに追加
- 車格によって研修期間は変わるが、主要のセミトレーラーの場合は6か月間の研修を実施
- 研修内容は「座学」→「座学卒業試験」→「実技」→「実技卒業試験」という段階的なステップで構成

2. 指導員向け教育研修会の開催

- 研修指導員の資格者を対象に、新プログラムの目的や指導ポイント等の研修会を実施
- 指導員に対して、現場で指導する際の「見るべきポイント」や「目線」を確認するよう教育を徹底
- 本研修は今回が初めての実施であり、今後は年に2回の頻度で開催していく予定



[研修プログラム紹介ページ](#)

今後は、単一の車種に留まらず、すべての車格に安全かつ確実に対応できるオールマイティな人材を育成するため、各車格の特性に応じたステップアップ研修や、継続的な技術指導の体制をさらに充実させていく