

評価制度・等級制度の見直しについて

1. トランスポートアトミック株式会社さん

- 複雑だった評価制度をシンプルにし、等級の段階を5等級から7～15等級にした。
- 若手から不満が出ていた給与体系を見直し、「できない人を人間レベル(普通)にする(ホームランバッターは求めない)」という方針のドライな評価制度にした。
- その結果、当たり前のことができるドライバーの給料が安定して上がり、評価制度のある管理職や固定給の一般職の給与も5～20%引き上げられた。

2. 愛知車輛興業株式会社さん

- 過去3年間、事務職を対象に毎年「人事制度説明会」・「考課研修」を実施している。
- 中途採用が中心で新卒採用はしていないため、情報提供を均質にする目的で、年1回必ず「給与の仕組み」「評価のされ方」「将来どうなっていくか」について社員に説明している。
- 管理職(評価者)向けの研修も、社長自ら実施している。

3. 岡崎通運株式会社さん

- 自社が「昭和の会社のまま」であり、評価制度などの社内制度が十分に整備されていないため、現在社長がプロジェクトを立ち上げ、一から評価制度などを見直して作り直している。

トランスポートアトミック株式会社さん

事故発生時の等級ダウン・ペナルティ

ロジスティクスプロバイダー経営研究会

2026年6月例会 情報交換会議事録

Aグループ共有事例 文責: 齋藤由貴

1. 事故発生時の等級ダウン・ペナルティについて

- 制度の導入と初期効果・[自動車保険の等級制度](#)の仕組みを参考に、事故を起こした場合に評価を下げ、等級をダウンさせる制度を導入。この評価制度を運用した結果、事故抑止の観点で一定の効果をもたらした。
- ペナルティ期間の短縮とルールの調整・導入当初は、1回の事故につき3年間元の等級に戻らないという厳しいルールだったが、ペナルティが長期間に及ぶとドライバーが退職してしまうという深刻な問題が浮上した。
- 離職を防ぐための対策としてペナルティ期間を大幅に短縮し、半年間のみ等級ダウンさせ、半年経過後には元の等級に戻る運用へルールを変更した。ペナルティによる減給額は1ヶ月あたりの給与減少額は、約5千円である。
- 仮に当初のルール通り3年間等級を戻さなかった場合、5千円/月の減額×12ヶ月＝6万円/年×3年＝18万円のマイナスとなるため、ドライバーへの金銭的負担が非常に大きかった。
- ペナルティ制度を厳格に運用した結果、減給を恐れた数名のドライバーが小さな事故を会社に隠蔽するという事態が発生した。
- この実態を重く受け止め、過度なペナルティで縛るような制度運用はできるだけ避けるべきであると判断し、現在は締め付けるのではなく、寛容な姿勢でドライバーがのびのびと働かせるマネジメント方針にしているが、結果として「のびのびと事故を起こす者もいる」という実態もある。

1. 背景

- 中途採用や専門学校からの採用が極めて困難であり、外国人材への依存から脱却したいという思いから、新人を一から自社で育て上げようと決意した。

2. 取り組み

- 高校を直接回って訪問し、先生と関係を構築している。
- 資格を取得すると給与に手当が上乗せされる仕組みを作り、若手社員の強いモチベーションに繋げている。
- 整備士として経験を積んだ後、本人が希望すればドライバーや他のグループ企業へ異動できる制度を設け、離職を防いでいる。

3. 実績

- この取り組みにより、直近5年間で約6名の高卒社員を採用している。18歳の若手も活躍している。

ホンダ運送株式会社さん / 株式会社マイシンさん 事故防止・動画マニュアル作成の取り組み

1. バック時の視線移動チェック(ホンダ運送株式会社さん)

- 毎年約50名の新人乗務員を採用して未経験比率が上昇する中、過去3年間でバック事故が急増していた。
- 対策として全車両のインカメラを活用し、従業員のバック時の視点移動を確認した。
- 安全管理者と指導者の最低2名の体制で、3日間かけてバック動作を目視でチェックし指導を行った。

1. 添乗指導者養成研修参加(株式会社マイシンさん)

- 直近で新入社員9名を採用したものの、新人ドライバーのほとんどが未経験者であり、軽微な事故が続いていた
- 指導者側の基礎スキルを見直すため、トラック協会が主催する2日間の添乗指導者養成研修に、3月から計7名の指導者を参加させた
 - 指導者が研修を受講した結果、事故の件数は減少した
 - 今後も毎月2名ずつ継続して受講させる予定

動画マニュアル自動作成ツール導入の検討

1. 背景

- 現場の作業指導において、教える人によって説明が丁寧な人と雑な人がおり、教育の品質にばらつきが生じることが大きな課題となっていた。
- また、従来は現場の作業動画を撮影してマニュアル化するのに多大な工数がかかっており、効率的な教育体制の構築が難しかった。

2. 取り組み

- 愛媛県が主体となってデジタル企業とユーザーをつなぐプロジェクト「トライアングル愛媛」を通じ、ARやAIを活用した「動画マニュアル自動作成ツール」の導入を進めている。
- ツールを活用して会社の業務内容を「アプローチブック」のように分かりやすく説明する動画を作成し、採用活動時の事前説明や入社後の新人教育に活用する。
- ツールの導入にあたっては、愛媛県の補助金を活用することで3000万円の初期費用を全額県に負担してもらう。
- さらに、導入後1年間は無料でお試し利用ができ、本格採用した段階で初めてサブスクリプションで費用が発生するという非常に導入しやすい仕組みを活用している。

3. 今後の展望

- 自社単独ではなく地元の企業も1社と共同での導入を進めていく方針

1. 取り組み

- 「倉庫作業の補助」「積み下ろしの補助」としてタイミーで募集をかけ、そのうちドライバーに興味を持った人材を直接口説き落とす採用手法を実践している。
- タイミーの担当者からも、人材の直接引き抜きは許可されている。

2. 成果

- これまでに6～7人ほどがタイミー経由で働きに来て、そのうち4名を2t車ドライバーなどとして採用できた。
- 通常の採用コストは1人あたり50万円以上かかるため、タイミーを活用した採用は有効な採用手法となっている。
- 現在もフォークリフト作業員1名を含む、2～3名がタイミー経由で稼働している。

3. 成功したポイント

- スカウトを成功させるコツとして、一般ドライバーではなく、主任や役職者などの優秀なドライバー（エース）のトラックに同乗させることが重要である。
- エースドライバーから横乗り中に「運転してみるか」と声をかけさせることで、自然にドライバー職への興味を持たせている。
- 今後はタイミーで採用したドライバーを大型ドライバーへと育て上げる予定であり、現在育成中である。

株式会社ツーワン輸送さん 現場から内勤に上げるための福利厚生の工夫

1. 配車係の確保難と処遇のミスマッチ

- 管理職や配車係を社内で育成することが難しい。

- 給与のギャップ

手取り50～60万円程度稼ぐドライバーを管理職に引き上げる際に内勤に移ることで給与が下がってしまうという大きな壁があった。

2. 取り組み内容

- 車に関連する内容の補填

- 給料の額面が下がってしまう分を福利厚生で補填

- 会社から車を貸与。
- ガソリンを自由に入れられるよう専用カードの支給。
- 車の保険料を会社で全額負担。
- 高速道路を自由に利用できるようにし、費用は全額会社負担。

3. 現状

- 給与減をカバーできたため、管理職として活躍中。
- 今後はエースドライバーを内勤に上げるのではなく、素質や人柄を見ながら管理側へ育成をしていくことを検討。

RPA導入でトラブルを未然防止

1. RPAを導入した背景

■ 転記ミスによるトラブルの発生

同社は化学品などの特殊な液体をタンクで輸送しているため、軽微なミス(転記ミス等)が「違うタンクへの誤注入」や「規定量の超過」などの重大事故に直結してしまう。

現場で乗務員が受領証をもらう際、日付の書き忘れや、誤った日付のまま処理をしてしまうことがあり、トラブル発生に繋がっていた。

2. 取り組み内容

■ RPAツールの導入

事務所の指示出しやオーダー入力時の転記ミスを防ぐため、5月からRPAツールを導入。

■ 費用

月額約10万円。

一度作ったシナリオはずっと使えて追加でシナリオを作らなければ2万円で運用をすることが可能。

3. 現状

■ 5月に導入し、担当者が操作のトレーニングを受けながら試行錯誤している段階。

1. 現状・課題

- 今期売上目標25.2億円を掲げ事業が拡大する中、契約業務関連が煩雑化してきている。
- 中堅社員の退職による引き継ぎ問題や、業務の属人化、労働時間を5時間以内に抑えることが難しいといった環境の変化に直面していた。

2. 取り組み内容

- 毎回弁護士にお願いしていた契約書のチェック業務をAIで代用する運用を開始。
- 名刺管理サービス「[Sansan](#)」や契約書設定システム「[Contract One](#)」を新たに導入し、それらを基盤として、7月から組織の枠組みや業務プロセスの見直しを本格的にスタート。
- 全社的なAI活用に向けて、国の助成金を利用した「生成AI研修」の社内周知や、ChatGPTの設定など、展開に向けた準備を進めている。

3. 結果

- 契約書の一次チェック業務の大部分をAIで代替可能な状態に達しており、外部専門家への依存度を大幅に下げるという明確な成果を上げた。
- 「Sansan」などのシステムは現場での利用が定着しており、契約管理の業務負荷の大幅な軽減と属人化の解消、及び確認・管理の精度向上という実証的な結果につながった。

タイミーの利用状況や採用成果について

1. タイミーで若手の応募獲得(清水運輸株式会社さん)

- 体験乗車から長期雇用へつなげる目的で、タイミーを利用した採用活動を実施した。
 - 出稿した求人に対しては、募集枠がすべて埋まる全数応募の実績があった。
 - 応募者の内訳は6人中、20代が3人、30代が1人、40代以上が2人であり、若年層の集客に成功している。
- 労働時間の超過を防ぐため、休憩が不要となるギリギリの労働時間(5時間半程度)の専用コースを設計した。
- 単なる小遣い稼ぎの応募者を省くため、募集を「長期雇用希望者限定」としている。
 - 応募者は他社との比較のため職場体験を目的としているケースが多く、自社の認知度向上に寄与している。
- 直接的な長期雇用の実績はまだないものの、継続することで採用につながる手応えを感じている。

2. 軽作業の募集からドライバー募集への拡大を検討 (ジャパンロジスティクスパートナーズ株式会社さん)

- 倉庫業における軽作業の担い手として、タイミーの活用を一部実施している。
 - ドライバーの募集に関しても需要があると見込んでいるものの、現在は社内検討中の段階である。

[タイミー公式サイト](#)

1. 社内でClaudeの使用を開始し、自動配車システムの作成に着手した
 - 運送会社の業務を1つで完結できるプラットフォーム化を進めている
 - 具体的には、自動での配車に加えて車両の収支、営業案件ごとの管理、タリフの根拠をデータで出力可能にするシステムを構築中である
 - メーカー(荷主)向けに専用IDとパスワードを発行し、ウェブサイトから直接情報を入力してもらう機能を構想している
 - これにより、入力情報がそのまま請求書に反映され、情報伝達の手間削減と入力ミスの責任明確化を図る
 - 社長自ら1日2時間は意図的にAIに触れる時間を設け、社内でも「システムを作り切る」と宣言して主体的に取り組んでいる

[Claude\(Anthropic社\)](#)

2. 各社のAIに関する取り組み・検討状況

- AIツールの種類や活用方法が不明なため、ゼロからのスタートとしてAI活用の研修参加を計画している(清水運輸さん)
 - 社内から12名を選抜し、助成金対象となるセミナーを受講予定である

[AI活用研修の参考例](#)

1. 車両修繕費見直しのきっかけ

- 車両の故障があった際、昔から付き合いのあるディーラーに修理の見積もりを依頼。
- 修理費用は年々上がっているが、特に値下げ交渉はしていなかった。
- エンジンオイルの交換をドライバー任せにしていたことも車両の故障につながり、修繕費が高額化する要因となっていたことも判明。

2. ディーラーに対する価格交渉

- 修理費用が100万円を超える見積もりの場合、ディーラーに対し値引き交渉を実施。
- 交渉の過程で、「個別の修理は不要」といった判断が引き出せるケースもある。
- 不要な修理項目をカットすることで、効果的な修繕費のコストカットにつながっている。

3. 結果

- 修理費用から約10%の値引きを実現。
- ディーラーだけに依存せず、複数の修理工場とも契約を結び、それぞれの見積もりを比較・検討する体制を構築。
- エンジンオイルの交換は車両メンテナンスの専門業者への委託へ切り替え実施。

1. 現状と課題

- バックオフィス部門の経費負担が大きくドライバーへの給与還元が難しい。
- 売上の7割を占めるメイン顧客との運賃交渉のため、有効な提案資料の作成が必要。
- 求人数を増やす単純作業やその他ルーティン業務の効率化を図りたかった。

2. 取り組み内容

- 生成AIを活用して運賃交渉用のスライド資料を自動作成し顧客への提案力を強化。
- ETC料金の集計など毎月の定型業務をシステム化し約30分で完了できる仕組みを構築。
- 求人媒体の原稿作成や分析にもAIを導入し自社運用による採用活動のテストを開始。

3. 結果・成果・今後

- 事務コストの削減により浮いた経費をドライバーの給与引き上げ予定。
- AIで求人を100求人に増やすことにより月額15万円のコストで月間約10名の応募を獲得するペースを維持。
- 自社で構築したバックオフィスの自動化ノウハウを、今後のM&A戦略における自社の強みとして活用していく見込み。

1. トランスポートアトミック株式会社さん

- 複雑だった評価制度をシンプルにし、等級の段階を5等級から7～15等級にした。
- 若手から不満が出ていた給与体系を見直し、「できない人を人間レベル(普通)にする(ホームランバッターは求めない)」という方針のドライな評価制度にした。
- その結果、当たり前のことができるドライバーの給料が安定して上がり、評価制度のある管理職や固定給の一般職の給与も5～20%引き上げられた。

2. 愛知車輛興業株式会社さん

- 過去3年間、事務職を対象に毎年「人事制度説明会」・「考課研修」を実施している。
- 中途採用が中心で新卒採用はしていないため、情報提供を均質にする目的で、年1回必ず「給与の仕組み」「評価のされ方」「将来どうなっていくか」について社員に説明している。
- 管理職(評価者)向けの研修も、社長自ら実施している。

3. 岡崎通運株式会社さん

- 自社が「昭和の会社のまま」であり、評価制度などの社内制度が十分に整備されていないため、現在社長がプロジェクトを立ち上げ、一から評価制度などを見直して作り直している。

1. 導入前の状況

- Googleマップ上に配送先自体はマッピングされていた。
- しかし、各配送先を回る具体的な移動ルート(順序など)は、ドライバー自身が各自で考えて運行していた。

2. システムの概要と効率化

- マップ上から住所情報をタップするだけで、簡単に効率的なルートを組めるシステムを導入・構築した。
- JavaScriptのコードを書くにあたり、AIツール『Claude』のを活用して作成した。

3. 現在のデータ連携フロー

- Googleスプレッドシートに配送先の住所を入力する。
- スプレッドシートからGoogleマップへデータを移行する。
- そこからさらに、ルート作成のために別のマップシステム(マッピー)へ情報を登録して運用している。

4. セキュリティ懸念と現場への交渉

- システム化にあたり、個人情報の漏洩を懸念する声が上がった。
- それに対し、「紙媒体で出力して持ち歩く場合でも、漏洩のリスク自体は変わらない」という論点で交渉・説得を行った。

1. AIを活用した新規荷主の獲得

- 既存客の減車(6台から4台)に伴い、4月よりAIを使用して新規荷主開拓を開始。
- 2台の新規荷主(年商1,000億円超)を獲得し定期便をスタート。
- さらに別の見込み客(年商2,000億円超)にもアタックし、見積書を提出中。
- また、社内向けの社内報もAIを活用し、物流業界「構造変革」の5カ年について記載。その内容を既存荷主に持参し、適正対価の収受や労務管理など今後の対応について一緒に話し合いを行う予定している。

2. AIと求人検索エンジンを活用した採用活動

- 過去の船井講座(採用)を参考に、AIと求人検索エンジンを活用して4トン車の求人を開始。
- 主にアイキャッチや仕事内容を修正し、反応がなければ、すぐにアイキャッチを差し替えたり、修正を加え、ターゲットを探った。
- その結果、開始後すぐに大型免許保持者5名からの問い合わせがあり、1名を採用。
- 今後は若年層をターゲットにSNS活用もAIを活用し、進めていく予定。

1.採用人数と現状

- インドネシアの外国人を4名採用した。
- 現在は4名中1名が出勤を開始した。
- 残りの3名は、現在九州に在住しているため関東での住居を確保中である。

2.採用の概要・経緯

- 登録支援機関2社を通じて採用した。
- 国籍をインドネシアに決めた理由としては、日本と同じ左側通行のため、運転環境が似ていることに加え、多国籍の従業員が混在するとトラブルになる懸念があるため、同じ国籍で統一することで従業員同士が仲良くなれるという狙いもある。

3.業務内容と今後の育成計画

- 入社後すぐにトラックの運転を任せるのではなく、まずは千葉の引越部門（M&A先）における作業員・横乗り業務からスタートする予定である。
- その後、特定技能制度の活用や免許取得を進めながら、段階的にステップアップしていく方針である。
- 将来的には2t車などの引越車両を運転できるドライバーとしての活躍を目指している。

丸吉ロジ株式会社さん 自社製アコーディオンシャーシの活用

1. 導入のきっかけ

- シート掛け作業は熟練の技術が必要のため、未経験者を採用する際の壁となっていた。
- カーテン状で開閉できる、箱車型の[アコーディオンシャーシ](#)に着目した。
- 新人ドライバーや倉庫作業員であっても、簡単に完璧なシート掛けを行い、すぐに走行できる環境を目指した。

2. 荷主へのメリット

- 雨天時の荷降ろし作業において、荷姿の確認作業を効率化。
- シート掛けに不備が発生しないため、雨濡れゼロ。
- 納品時の迅速な対応で荷下ろし場の混雑緩和に貢献。

3. 自社へのメリット

- 従来はベテランドライバーでも1時間要していたシート掛け作業を「5分」に大幅短縮。
- 新人ドライバーや作業員であっても、初日からベテランと同等の品質で作業可能。



株式会社シンヨウ・ロジさん 採用強化の取り組み

1. 採用媒体の変更

- マイナビからバイトルNEXTへ切り替え、応募が増加した。



株式会社シンヨウ・ロジの採用ページスクリーンショット。Happyボーナス 50,000円。職種: ①②③ドライバー・運転手、軽作業・物流その他、配達・配送・宅配便。給与: ①月給37万円～41万円、②③月給41万円～46万円。勤務時間: ①03:00～15:00、04:00～16:00、05:00～17:00、②17:00～05:00、18:00～06:00、19:00～0...

2. 家賃補助制度

- 敷金・礼金を会社負担、家賃上限7万円(月)を補助した。
- 最長2年間補助、1年以内退職の場合は補助分を返金してもらう。

3. リファラル採用制度

- 入社半年経過後、紹介者へ30万円支給、入社1年経過後に20万円支給、継続勤務を前提に、最大50万円支給している。

4. 今後の取り組み

- 家賃補助制度、リファラル制度に加え、残業時間を増やし給与を上げ、「稼ぎたいドライバー」をターゲットとした採用戦略に取り組んでいく。