物流ニッポン LOGISTICS NIPPON 2014年(平成26年)1月2日(木曜日) 【第3種郵便物認可】

トラック業界にも女性活用を

女性目線で育成

責任の範囲で事業拡大

松山

松山氏

奈良　松山さんの会社は大型引っ越しからVICS（道路交通情報通信システム）やETC（自動料金収受システム）など機器類の設置、人材派遣など総合物流業の枠組みすら越えている印象があります。

松山　最初に立ち上げたのが新日本商会（現新日本エンジニアリング）という会社で、その後、物流に重きを置くようになりました。物流業界の環境も厳しくう余曲折がありましたが、ここ5年間で各事業間での連携が取れるようになってきました。例えば大型引っ越しサービスでは、移転までの工程表をパソコンのWeb上で見られるようにしたり、パソコンのデータ消去、更に古物商の免許も持っているので不要になったものを販売するとか、いろいろ展開しています。一方、課題はセクション間での密な連携です。規模も大きくなってきたので情報共有が課題となってきました。

奈良　斎藤さんの会社は貸し切り輸送にシフトしている途中とのことですが、総合物流業を目指されていますか。

斎藤　総合物流には興味がありますが、実運送という部分にも大きな魅力を感じています。桐生市を含む両毛地域はゼロ戦を開発した中島飛行機（現在の富士重工業の前身）に端を発した高度技術が集積する地域です。繊維業からスタートした企業が自動車部品、プラスチックや医薬品製造など様々なジャンルに姿を変えています。

一方、古くからの技術の伝承を真剣に考え、挑戦する若手も増えています。弊社としても運送の基本を外れずに居続けたいと思います。現在、従業員35人、保有車両38両と、最も経営が難しいと言われる事業規模ですので、同業他社、大手物流企業と良好な関係を築きつつ、業態変更を進めている段階です。

藤井氏

健全な財務体質を維持するためにも業種業態の異なるお取引先を増やし、景気変動や非常事態でもリスクを分散できる仕組みを考えています。

奈良　西川さんの会社はいかがでしょうか。

西川　恒常的改善こそが物流業界で生き残るすべではないかと考え、独自開発の輸送・保管コンピューターシステムから営業所の管理体制まで、全てにおいて少しでも合理的に生産性が高まるよう取り組んでおります。

また、今後は日本海側の主要な玄関口である新潟東港を拠点に、通関業務などにも着手し、多様化するお客さまのニーズに、より的確に応えていきたいと考えております。運輸・倉庫業には専門知識が多く必要で、そういったことが分かり、経営マインドのある若手を育てることが大切であると、事務職の次世代育成にも注力しております。

奈良　これまで経営的な視点でうかがってきましたが、ここからは安全や環境面でのコンプライアンスの取り組みや労働力不足の問題などをうかがいます。

池田　安全については、安全方針として掲げた「無事故・無違反・健康はドライバーの心技体」のフレーズを繰り返し唱え続けることでドライバー各自に浸透しているようです。安全管理責任者による安全衛生会議を毎月開き、毎回必ず何か取り組みを進めています。のように自社では、イアンス向上に取り組んでいますが、お取引先の方からもられなければ完璧ではありません。ドライバーの労働時間が長くなっている現実もあります。

こうした状況を改善するためにドライバー個人の作業の優位性を高めるで、どこにも負けないスを確立し、コンプライアンスを守ってくれる方だけ取引できるよう努力を上げていく方針としています。これには時間がかかることですが、では「エコトラック」というドライバーの育成を推進しています。優れたドライバーを育てることに全力を注いでいます。

奈良　コンプライアンスも自社内で完結できないと、荷主の協力がなければきないものの2種類の問題提起がありますが、に関してはまだまだ遠く、運輸行政としてむべき課題です。意識運行管理者の資格取得

SDカード100%取得へ

西川

斎藤氏

奈良　斎藤さんの会社は創業80年で、かつ路線事業から始めていらっしゃいますので安全への意識付けは高いところからスタートしているのではないでしょうか。

斎藤　お陰さまでここ何十年も大きな事故は発生していません。安全こそがお客さまに提供できる最大のサービスであることは言うまでもありません。環境に関しては、経営を引き継いだ頃、ちょうどグリーン経営認証制度ができました。経営の素人だった私にはグリーン経営の手法は社内体制の見直しには最適な手段だと思いました。安全性、経済性、社会性のいずれの面からも「三方良し」の制度でしたので、デジタルタコグラフの導入と併せて取り組むことにしました。スタート時にはドライバーからの反発もありましたが、良いことなので推進し、05年に認証を取得、以来エコドライブに取り組んでいます。

奈良　確かに（グリーン経営認証などの）システムをそのまま取り込むことは経営者の判断としては合理的かも知れないですね。

斎藤　エコドライブの浸透には時間がかかります。3年ほど経ったころ、あるドライバーが「家族から『運転が変わったね』と言われた」と打ち明けてくれました。自身は嫌々ながら取り組んでいたのですが、3年間強制的にエコドライブに取り組んでいるうちに普段の運転習性まで変わったということです。この話を聞いた時は継続の重要性を実感し、思わず「やった」と心の中で叫びました。

西川　公道を使わせていただき、収益を上げていること、事業用ナンバーのプロドライバーであることを社員に意識してもらうため、全社を挙げてSDカード（運転記録証明書）取得率100%を目指しております。「交通違反の延長に事故がある、法令絶対順守」を合言葉に取り組み、昨年は前の年より違反も減少し、取得率もアップしました。また、ドライバーの拘束時間改善のため人材確保にも力を入れています

奈良　人手不足は喫緊の課題です。特にドライバーは若者の車離れもありますので、対応は急務です。それに関連してトラック事業をいかにイメージアップするかという問題もあります。労働力確保や業界の地位向上に向けたPRについて取り組んでいることや、困っていること、またはアイデアなどはありますか。

池田　ドライバー確保に向けては、社員のブランド化に取り組んでいます。具体的には若手社員によるフェイスブックやブログを展開しています。今の若いドライバーの本音をつぶやくことで、親しみを持ってもらうのが狙いです。また、普通運転免許から中型免許、中型免許から大型免許へと免許のスキルアップを目指すドライバーに対して助成することでバックアップしています。また、高校の新卒者を13年から採用していますが、今後も継続的に採用を続け、社員を1から育て上げていきたいと思います。ただ、中型免許制度が導入され、運転を生業（なりわい）にすることのハードルを上げてしまったと感じます。長年にわたった不景気の影響で長時間労働などドライバーの労働環境が悪化し、今は人が集まりにくくなりました。

奈良　それでも池田さんの会社は20代、30代のドライバーが多いですね。

池田　どうやらうちの会社は（外からは）かなり楽しそうに見えるみたいです。「会社はつまらない、辞めろ」というイメージがいよう努めてはいますが、トラックカーズを始めに制服をスポーツ一新しました。そう意先で『この制服やん』といわれて「などドライバーでした。外見など変られるものが内面変ながることもあります。

運送事業者の地位ばれていますが、ある理由の一つには経ライバーの努力不足思います。自ら学ぶ長する姿勢を芽生えとは経営者も含めです。やる気のある提供することが重資格の取得を推奨なバックアップです。このままでは後に大型車を運転いなくなる恐れです。業界全体の問題

環境で社内体制見直し

斎