

Aグループ 共有事例（文責：中村 伽菜）

調剤薬局の薬の宅配に関する需要調査

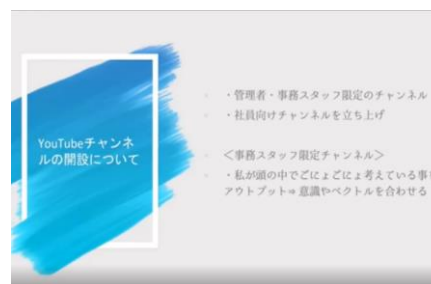
ケイ・エム運輸



新たな宅配システム確立のため、調剤薬局の薬の宅配に着目。需要の有無について調査を行なった。業務プロセスの改善と商圈の拡大に貢献できるという面から、処方箋薬の宅配サービスに需要があることがわかった。今後はさらに調査を行い、処方箋薬の宅配システム化を進める。

社内向けにYouTubeチャンネル立ち上げ

京豊運輸



社内管理者向けにYouTubeチャンネルを立ち上げ、社長の考えや仕事について（例：Excelフォーマットの統一）の情報を発信する場として活用を始めた。管理者からは、自分の都合のいい時間に確認できると好評で、近日中にドライバー向けにもスタートしていく。

ZOOMにて全体安全研修会の開催

たちばな運輸



今年二回目のZOOMでの全体安全研修会を実施し、ドライバーも含め9割の方が参加した。社員の方々もオンラインでの研修に慣れ始め、安全や会社のありたい姿について、活発なグループ討論が見られた。今期の研修は、すべてオンラインかオンライン+リアルハイブリッド型に移行していく。

全従業員と1on1のミーティング実施

日高運輸



従業員一人一人と、社長自らがコミュニケーションを取ることを最重要視しており、3か月に一度、全従業員と1対1のミーティングを実施。各社員のプライベートについても知ること、それぞれがどんな目的で仕事をしているか、何を求めているのかを深く知ることができ、取り組みの効果を実感している。また、離職の防止にもつながっている。

Bグループ 共有事例（文責：河内谷 庸高）

点呼記録簿のデジタル化

首都圏物流グループ

デジタコやアルコールチェック、血圧、体温などの情報をすべて一つのデータベースに集約し、点呼記録簿のデジタル化を進めている。点呼する際に「この人に何を伝えればいいのか」という情報を、そのデータベースから引っ張ってきて話ができるようにする。

現状、点呼は属人的で、ベテランはドライバーの特性や運転の癖を知っているから指導できるが、新人でも若手でも同じように指導できるように、テクノロジーの力を使って実現していきたい。

最終的には、無人点呼も実現したいと考えているが、現状は法律で認められていないため、まずは点呼者をアシストする仕組みの構築を目指して、実証実験を進めていく。

製品輸送サービスレベルの見直し

トッパン・フォームズ・サービス

納品時に担ぎ上げや棚入れ、得意先の方でやるような仕事までやられていることが多いため、価格転嫁や過剰サービスの廃止をしていく。ドライバーにアンケートを取って、各納品先で実施している作業実態を収集。それをもとに、営業を通じて慎重に進めていく。

デジタル化による効率化の推進

ホイテクノ物流

①Slackの導入

メールの代わりに、ビジネスチャットツールの「Slack」を導入した。連絡や情報がスムーズになり、不必要な会議や煩雑なメールでのやり取りが削減。コミュニケーションが活性し、風通しがよくなった。

②ワークフローシステムによる稟議の電子化

社内稟議を、G suiteを使ってワークフローシステムを構築した。以前は、上長や役員が出張などで不在であれば、3～4日時間がかかっていたが、電子決済にすることでスマホやタブレットがあれば外出中でも承認できるようになった。スピード化とペーパーレス化が実現した。

③KING OF TIMEの導入

クラウド勤怠管理の「KING OF TIME」を、現在本社と1支店に導入しているが、10月までに追加で4支店に導入していく予定。

勤怠管理の業務効率化と残業の事前申請を徹底。40～50名いる拠点から導入を進めていっている。

Cグループ 共有事例（文責：高橋 竜二）

AI ドラレコを全台導入

やまひろ運輸

事故防止とドライバーの評価制度を導入するために、船井総研ロジの新サービス『AIロジレコーダー』の導入を決めた。AIが画像解析と運転を分析して事故防止を実現していく。

夏用の制服をリニューアル

デイリーサービス

制服をリニューアルし、夏用ズボンと夏用半ズボンを作り支給した。半ズボンは危ないという意見も多いが、暑さ対策として半ズボンは必要と判断して、採用した。ドライバーからの評判は非常に良い。

ビジネスツールの利用 (Microsoft:team 's) ・配車業務のリモート化

白河運輸

Team'sを活用して、配車業務をリモート化した。配車担当がスマートフォンで配車・シフトの情報を確認出来ることから、外出先でも配車組みを行うところまで可能になっている。今後の課題は、詳細の情報共有とドライバーへの伝達方法である。

社員との懇談会

日進運輸

社員との1対1の懇談会。昨年から始めて、評判が良かったが、コロナのため、ランチ面談に変更して実施する。コロナで不安を抱えている社員に対して、面談をすることで安心させることが目的である。

定期便の作業手順書作成

新興商運

作業手順書委員会を作り、4t車定期便の手順書が完成した。まだまだやらされ感やブラッシュUPは必要だが、参加意識をもって新人育成に取り組み始めている。社員を巻き込む取り組みとして非常に好事例である。



Dグループ 共有事例（文責：森本 規聖）

コロナ対策としてフレックス通勤を導入

新柏倉庫

コロナ対策として、ピーク時の公共交通機関の利用を避け、感染リスクを下げるためにフレックス通勤を導入。

社員の8割～9割は車通勤だが、公共交通機関を利用している人も一定数はいる。

そこで、公共交通機関を利用している社員でかつ、希望者については、30分の時間をずらしての通勤を推奨。

可能な範囲で他社との接触を減らすことで、感染リスクを下げ、通常業務を継続している。

大学准教授に生産性改善指導の依頼

トーコン

生産性向上に関するセミナーに参加し、講演者の大学准教授を実際に社内に招いて現場を見学してもらった。

その中で、様々な助言があったので、生産性改善指導を依頼。取引先からのデータを自社で取り扱いやすくするために一度データを加工する作業が多いので、特にVBAによる作業効率化を図っている。

実際に依頼を受けてもらい、指導を開始することが決定したため、今後の生産性向上に期待ができる。

コロナ対策として空気清浄機付きエアコンを導入

マミヤ

「高知県中小企業新型コロナウイルス感染症対策事業費補助金」を活用し、空気清浄機付きエアコンを事務所に導入。

この補助金は、コロナ対策に関連する備品購入に対して、購入金額の4分の3の補助金が出る。

コロナ感染者が本社で出てしまうと事業が停止してしまうため、1台あたり60万円の空気清浄機付きエアコンを購入したが、合計300万円までは補助金が出るので、容易に導入することができた。



Eグループ 共有事例（文責：三村 信明）

中期的な経営戦略の一環で 飲食FCの企業買収を検討

丸栄運輸

現在、運輸・倉庫・整備事業を展開しているが、今後は、新規事業として、飲食フランチャイズのM&Aを検討している。
コロナ禍によって、売却案件が増えている。特に、景気後退下においては、売り手企業の価値が下がって、買い手が優位になる。
特に、飲食業は、その影響が顕著に現れていて、手放したい企業が多く、安く買収できる機会がある。
飲食自体は、外出自粛によって、売上が減少していることから、あまり利益を期待することはできないが、その物流を担うことによって、減少分以上の利益をカバーすることが可能である。



アシストスーツが定着率アップに貢献

トランスグリップ

作業負荷の軽減がかねてからの課題であり、リコージャパン社のマッスルスーツを女性社員10名に対して試験的に導入。
対象者の年齢は40代で、会社を辞めたくないが、毎年、体力が衰えていくことが悩みであった。
非常に好評で横展開を検討している。



インバウンドコールサービスの活用で 業務効率UP

エスワイリンク

会社にか電話がかかってきた際、社員が電話対応を行っていたが、8月の本社移転に伴い、Fondesk（フォンデスク）のインバウンドコール（お客様からの電話をコールセンターで受けること）サービスを活用。1ヵ月1万円で100コールまで対応。外部からの電話をコールセンターが受け、内容をチャットワークでシェア。社員が受電内容を確認して対応することで業務効率がUPしている。

Fグループ 共有事例（文責：佐々木 純平）

テレワークでモバイルプリンターを導入し、 生産性20%向上

ダイドウトランスプラネット

同社ではテレワークを導入しており、現在も継続している（週2回/人程度）。業務で書類の取り込みなどが発生していたため、モバイルプリンターを必要数導入。導入後には20%ほど生産性が向上し、効果があった。

また、テレワークを行う社員に対して、手当の支給を検討している。テレワークでは、自宅にすることで、普段は使わない冷房や照明などの電気代が発生するためである。

メンタルヘルス対策で ラフルサーベイを導入

物流サービス

社員の心身の健康状態やエンゲージメントを把握し、組織全体を可視化できるツールであるラフルサーベイを導入。7月に初めて全社員にアンケートを実施。回答結果をもとに今後の施策を検討する予定である。



品質アップの取り組み(デジタル・教育)

ロジカ

品質アップのため、「デジタル化と教育」に取り組んでいる。デジタル化で言えば、LINEとスプレッドシートを活用している。荷物情報をお客様と協力会社様でそれぞれスプレッドシートで共有をしている。電話やFAXと比較して、情報をより迅速に伝えられる・情報漏れの回避・ペーパーレス化などのメリットがある。加えて、積み地情報・荷下ろし先情報のデータ化を行っている。各ドライバーが積み地・荷下ろし先の地図や注意事項を記入しデータ化。荷主様ともスプレッドシートを共有しているため、情報提供のスピードが早くなり、会社への信頼性が上がる。協力会社様とのやり取りもLINEにコピーペーストで完了となる。

教育面では、AIドラレコの“ドライブチャート”を導入、ベテラン高齢ドライバーを教育担当者の専任化進めている。良い人材を採用するために、面接にも注力をしている。ドライバー面接は主に「人間性」を見るため女子事務員が担当している。前回の班長会議で班長から「俺たちにも面接に立ち会わせてほしい」と要望があった為、事務員と班長、求職者での面接を実施している。現場の意見を伝えることができるというメリットだけではなく、これまではヨレヨレの作業着でも気にしなかった班長が普段の身だしなみを気にするといった副次的な効果もあった。

Gグループ 共有事例（文責：松尾 一志）

内勤者のテレワークを効率よく継続中

物流サービス

社内のスペースに限りがあり、経営陣、総務、経理、各責任者、リクルートメンバー等は3密を避けるためテレワークを開始。クラウドにデータを保存していることがテレワークを可能にしている要因の一つである。

完全にテレワークを実施しているわけではないが、週の半分ほどは実施できている。社員には「効率がよくなった」と好評であり、出社する必要がある業務と、出社する必要のない業務を日分けて行うことで、効率を高めている。

効率化のため経理システムを刷新

ケーロッド

昔から有料で使用していたPCの経理システムソフトを見直したところ、請求書の作成のみにしか使えていなかったため、システムを刷新することを決意。

受発注システムや、運送関連の受発注も可能なシステムに移行を進めている。

9月には完全に移行できそうであり、今後の生産性向上に期待ができる。

熱中症対策のための取り組み

新郷運輸

本社や倉庫、栃木営業所の点呼台の横に冷蔵庫を設置し、熱中症対策のため、スポーツ飲料を100ケース購入。

凍らしたものと凍らしていないものを2、3本常に持たせるようにしている。社員からは非常に好評である。

また、社内報を発行しており、熱中症対策のため水分補給を怠らないよう注意喚起をしている。

また、その一環の取り組みとして健康診断のオプション検査代を半額補助にしたことで、以前は一人も希望する社員はいなかったが、5人の希望者が出ている。

KOTONOHA

人は1日2.5Lの水分を失う

「脱水症」とは？

脱水症が脳梗塞・心筋梗塞の引き金に！！

脳梗塞・心筋梗塞の兆候と症状

室内や就寝中も危険

脳梗塞、心筋梗塞は夏に多い

予防と対策

Hグループ 共有事例（文責：山岸 優太）

福利厚生ハンドブックを全社員に配布

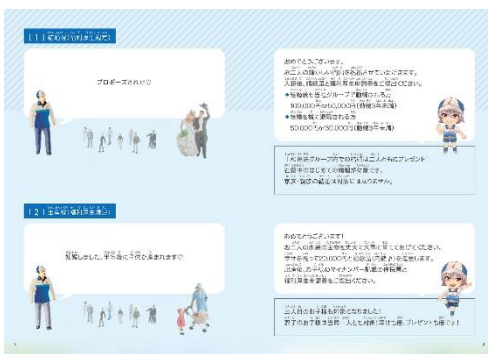
十和運送

全社員が分かりやすいよう、会社の福利厚生をまとめたオリジナルのハンドブックを制作。30種類ある福利厚生の内容が一目で確認できるため、社員からの評判も上々。

他の会社では見られない独自多様な福利厚生内容も多々あるものの、どの制度も一定以上利用されている状態。福利厚生制度の内容を周知徹底することで、社員満足度・定着率双方に良い影響を与えることができている。

参考URL

<https://www.juwa.com/recruit/welfare/>



DocuWorks を活用してFAX を共有化

マイシン

デジタル化推進の一つの取組みとしてDocuWorks（富士ゼロックス社）を活用しFAXの電子化を実現。もともと完全に紙での運用であり、なかなか思うように進まない部分もあったものの現在ではすべてのFAXを電子化し共有データ化。紙の削減と業務の効率化を達成できている

参考URL

<https://www.fujixerox.co.jp/product/software/docuworks>



AIドラレコトライアル運用開始

協和運送

9月よりAIドライブレコーダー（ロジレコ）のトライアル運用を開始する。事故削減はもちろん、ドライバーの運転行動の改善、管理者の負担軽減効果に期待。トライアルは3か月間実施。

参考URL

<https://www.f-logi.com/butsuryu/>



Iグループ 共有事例（文責：多田 沙織）

管理職育成のための 第1回物流勉強会を開催

山岸運送

将来の幹部候補育成のため、初めてとなる物流勉強会を開催した。テーマは、実際に自社で問題となっている内容を設定し、参加者がワーク形式で改善策を考える。今回は「物流センターでの労働時間削減」について。

約3か月前からメンバーを募り、新型コロナウイルスのため開催を見合わせていたが、運転職や事務職など、全部署から約30名の参加希望者があり、2班に分けてグループディスカッションを行った。

社員も500名を超えると、一人ひとりと話す機会がなくなってくるが、勉強会を見学する中で、参加者がしっかりと自分の意見を持ち、発言する姿を見ることができ、新たな驚きと発見があった。勉強会は、今後も月に一度開催する予定。



手厚いメンター制度で 約6年間、新卒社員の離職者ゼロ！

カーレントサービス

新卒社員と中途入社社員（若年者のみ）に対して、1名につき2名のメンター（メンター・副メンター）を指名している。

メンターは、入社約5年目の主任クラスが担当し、社内における行動スタイルなどを指導・サポートする。

副メンターは、年齢が近い新卒2年目が担当し、地方出身者が多い新入社員の私生活を含めて日常的にサポートする。

また、約2年間の日報を義務付けており、日報をもとに毎週管理職が悩み事がないかなど面談を実施している。

女性活躍推進プロジェクト スタート！

ハンナ

女性ドライバーのオリジナルの呼称として、「トラガール」とは別に「HLA（Happiness Life Angel）」を考案。ロゴを制作し、トラックや制服に展開したり、YouTubeチャンネルにHLAのインタビュー動画を投稿するなど、女性社員の採用活動に今後ますます力を入れていく。



Jグループ 共有事例（文責：梶原 拓馬）

メール営業で15件のお問い合わせ獲得

幸栄流通

ファーストストラテジー社が運営するメールDM配信サービスを活用し、約3万件の営業メールを配信した結果、15件のお問い合わせ獲得に成功した。

配信メールには、自社で何が対応できるか、強み、車種などを明確に打ち出し、顧客が依頼することを想像しやすくし、お問い合わせのハードルを下げるような構造を意識している。

また配信メールには、自社HPのリンクも貼り付けており、詳細情報はHPから閲覧できる仕組みになっている。

※実際の配信メールは活動報告シートを参考

次世代を育成する社内勉強会の開催

丸総

幹部(課長以上)を育成するための「革新未来塾」を10月以降に開催することを決定した。

今後事業発展していくためには、次世代である幹部の育成が必要不可欠であると経営会議で決定し、経営企画や幹部以下の人材育成を幹部が主導で推進する社内体制を構築していく意向である。

また「革新未来塾」では、既存の18人の幹部を育成すること以外にも、幹部以下の人材にも出席してもらい、若い世代からの新しい意見を取り入れる機会や、新たな幹部を育てる機会になることを目的として実施していく意向である。

DX3ヵ年計画を策定

富山県トラック

システムに精通している30代若手を中心に総合企画部という部署を立ち上げ、DX3ヵ年計画を策定した。

外部の知見も活用しながら、コロナ禍等の外部環境変化やDX化促進の必要性を整理し、20XX年に自社がどうなるか、どうなるべきかの議論を交わした。

具体的にどのようなことを実施していくかロードマップ作成し明確にできたので、今後DX化を推進していく意向である。

「20XX年DX後の県トラの姿」を描く

- ここで描いた未来が必ずしも訪れるとは限らないが、このような会社になっていかなければ業界内で競争力は維持できないだろう。
- 大切なことは、ある日突然このような会社になるわけではないことである。来たるべき20XX年に向けて、DXを指向した活動を地道に続けることが大切である。
- それでは、20XX年DX後の県トラの姿を見てみよう。

DX3ヶ年計画ロードマップ

	2020年度	2021年度	2022年度
DX推進者／内部育成	部門別担当者育成	DX推進者スタッフの育成	DX推進部門の設置
DX推進者／外部調達	コンサルティング	DX推進パートナーの選定	DX推進者の社内普及
情報のデジタル化	クラウド導入の推進	クラウドシステムの導入	ペーパーレス化
自動化技術の研究	自動化に関する情報収集	導入	自動化導入推進の決定

DX推進者の育成

- 内部育成**
 - 実際にDXを推進し、またデジタル化されたものを活用できる人材が求められる
 - 外部調達する専門家にうまくニーズを伝え、よい提案をしてもらうには相応の知識が必要
- 外部調達**
 - 最新のデジタル技術、自動化技術に長けた専門家とタッグを組み、県トラのDXに適した提案を受けたり、共に新しいものを創出していく

デジタル化の推進

- 情報のデジタル化**
 - 紙ベースのアナログでの管理から脱却し、情報をデータ化・デジタル化しデータ活用ベースを作る
 - テレワーク対応、ビデオ会議など直近で具体的に取り組み可能なデジタル化を進める
- 自動化技術の研究**
 - 自動運転や荷役の自動化はまだ未成熟期にある
 - アンテナを高く張り、技術がどの水準に達したか県トラでは自動化を導入するかの判断基準を持っておく必要がある

Kグループ 共有事例（文責：武下 将也）

トラックプリントによる安全意識の向上

森井運送

プリントされたトラックは目を引くので、ドライバー自身もより気持ちが引き締まり、安全運転に繋がっている。
大型車2台に地元プロバスケットボールチーム千葉ジェッツふなばしのロゴをプリントした。



地場配送の仕事が多く、地域の方の目に留まりやすいので、採用につながる効果も期待できる。

オンライン説明会で、倉庫業務のLIVE配信

三重執鬼

社内の平均年齢が高いという問題があり、若い人材の確保が必要であった。そこで高校生向けの会社説明会の集客をするために、社長自らスマートフォンとパソコンを持ち歩き、倉庫業務風景をライブ配信を行った。

採用担当者声だけでなく、現場の生の声を中継したことによって、その後の会社説明会で例年の倍の数である8名を集めることができた。

ドライブレコーダーを活用した講師の育成

置田運輸

船井総研ロジのYouTubeセミナーで、株式会社ディ・クリエイト様の上西一美先生と出会った。昨年8月から月に一度、ドライブレコーダーを活用した講師になるべく研修を受けた。2020年4月にカリキュラムを終了し、今後は社内だけでなく、対外的に認定講師として、安全研修活動を行っていく。

徹底したコロナ対策と熱中症対策

ヤグチ物流

新型コロナウイルスの感染予防意識と緊張感の持続のため、アルコールチェッカーの前に、毎日の東京と千葉の感染者数を張り出している。

また、衣料用の冷感スプレーを配布し、従業員が熱中症にならないよう、働きやすい環境を創出している。



Lグループ 共有事例（文責：高橋 健）

自社のトラックに憧れて 入社を決意

寒河江物流

高卒採用において例年、地域の高校との情報交換会、学校訪問を行うなど、積極的に取り組んでいる。コロナで開始が遅れるなど影響があったものの、今年度は、今まで関係性のなかった遠方の学校から1名採用。高校1年生の頃から寒河江物流様のトラックに憧れを抱いていたようだ。寒河江物流様の社員の方々の日々の取り組む姿勢が地域の若者に働くことの魅力を引き付けていたのかもしれない。普段から見られている意識を持って取り組むことが、新たな繋がりを広げていく。

職業体験に来てくれました

画像ログ | 2020.08.14

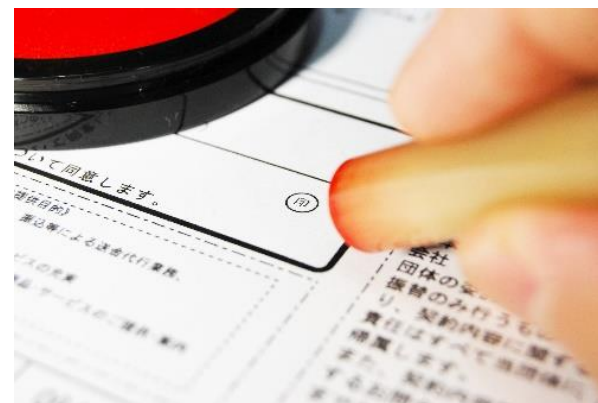
先週の8月4日に2名の高校生が会社見学のため本社営業所を訪れてくれたのですが、その内の1名がインターンシップに是非参加したいとのことでしたので、学校と協議の上、今週11日に山形営業所で、本日14日は本社営業所でインターンシップというよりは職業体験をしてもらいました。このコロナ禍において賛否両論あるかもしれませんが、本人はやる気満々で、なんでも高校1年生の時から弊社のトラックに興味があったそうです。そんなことを聞くとうれしくなりますが、一方では見られているという緊張感もわいてきます。点呼を受け、感染防止対策と熱中症対策をとり、半日ではありますが出発していきました。今年は高校生の解禁日が例年より1カ月遅くなるようですが、面接へのご応募をお待ちしております。



捺印、未払い残業代トラブルを未然に防ぐ

多治見通運

退職されたドライバーによる、未払い残業代訴訟が全国的に広がっている。訴訟を起こされた場合はデジタコデータよりもドライバーの手書き手帳を信用される傾向があり、裁判で勝訴することは難しい。弁護士を通して訴訟を起こされた場合にドライバーと和解することが一番いいと言われている。多治見通運様では、未払残業問題を防ぐために、ドライバーに対して毎月の締め日に自身の労働時間を計算してもらい、労働時間に間違いがないか確認を行った上で、捺印を求めている。このように捺印を押してもらうことで、ドライバーとの労働時間の認識をズレを防ぐことになり、訴訟トラブルを防止している。



Mグループ 共有事例（文責：星野悠季奈）

社内体制を整備する取り組み

山三
萬運輸

山三様では、人柄評価制度を導入する予定。従来の技量や能力で評価する制度に加え、責任感や清掃への積極性など社員の仕事に対する姿勢も含めて360度調査で判定している。

他にも萬運輸様ではeラーニングを利用し、管理職の教育を図っている。このように各社、アフターコロナに備えて社内環境を整備する動きが見られている。



▲eラーニングシステム

「eden LMS」より引用

<https://eden.ac/e-learning/>

班長制度の導入

長野フロー

組織体制を改変し、各職種に班長を設けて、班長同士で意見の交換をおこなう制度を導入した。

また、年齢別の区別でグループを分けることで、ボトムアップの意見が多数発生し、パレットの新調が決まった。

このように入社歴の短い社員でも意見を発信しやすいような仕組みを作ることで社内の活性化につなげる。

各社のコロナ対策

各社

各社それぞれが事業継続のためにコロナ対策を講じている。

萬運輸様は「コロナ対策協力」として謝礼金の配布を実施。

また、全国トラック協会のホームページで公開されている雛型を基に、BCPの策定に注力している。

山三様は、今年度のみ特別に従業員へお中元を贈った。

マルモト様は、コロナ感染のリスクを受けて、社内行事「BBQ大会」の中止を決断した。

新和通商様も同様に、12月までの社内恒例行事の中止を決断。

また、求職者との密を防ぐ目的で始めたWEB面接だが、コロナ対策だけでなく遠方からの面接希望者が発生するなど採用のあり方も大きく変化している。



▲新和通商様のフェイスブックより引用

<https://www.facebook.com/shinwa2/>