Aグループ　共有事例（文責：菊本 紗希）

福利厚生の充実により従業員の満足度UP

安全産業 様

従業員に日々モチベーションを持って働いてもらうため、福利厚生に注力し他社との差別化を図っている。1つは健康経営に関する取組みの一環として柔道整体師の出張サービスを取り入れ、社員のからだをほぐす「もみほぐし」制度を実施。また、従業員とその家族が無償で法律(相続問題や不動産問題)・保険(自動車保険や生命保険等の診断)・自家用車(車検点検・自動車購入)に関する相談ができるようサポート。その他、取引のある銀行に労務の相談ができるサービスや、病院との連携によりワクチンの集団接種を実施。さらに店頭での携帯手続きにかかる待ち時間を考慮し2日間ドコモショップを会社に招いて、機種変更や購入契約ができるサービスも行っている。

【Aグループ福利厚生の他社事例】

八洲運輸 様
→個人賠償責任制度
従業員とその家族の自転車・車両事故等の賠償責任を補償する保険に加入し、保険料は会社が負担している。

ホイテクノ物流 様
→ベネフィット・ステーション
社員とその家族が優待価格でレジャー・旅行・グルメ・ショッピング等の幅広いサービスを利用できる。

中央ロジテック 様
→育児休業制度・介護休業制度・海外研修を導入している。

M&A構想に向けて 社内体制を整える取組みを強化

中央ロジテック 様

2023年度以降を目途に、M&A構想に向けての活動を視野に入れている。現在第一ステップとして、社内体制を整える取り組みを強化。主に安全事故対策や採用面での育成・教育に注力し、各営業所で複数業務のマニュアル化を展開。ドライバーズマニュアルの作成だけでなく、管理者マニュアル・営業活動マニュアルと社内で統一のルールや基準を作り、全従業員や新入社員が常に共通認識を持って働けるよう、仕組みづくりを徹底している。

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.

Bグループ　共有事例（文責：白鳥 安夏）

未来のリーダー育成プロジェクトの計画

茨城乳配 様

「将来の組織づくり」として、リーダーを名指しで選定し育成していく。本プロジェクトは、研修内容は変えないが、社員個人のスキル・経験・各種能力を確認し、育成計画を図っていく。
「人材」を活用し、企業の利益を最大化していくよう進める。さらに今後も組織の業績向上と社員の働きがい向上を目指し努めていく。

アマゾンスポット便システム（トラックマーケット）の利用をスタート

山岸運送様

東海・関東地方に向けたアマゾンの配送サービス展開を強化するため、システムを利用したスポット便の獲得に協力する運びとなった。きっかけはすでにアマゾンの配送を行っている九州の中堅企業が同社の営業所付近に拠点を進出し、声がかかったためである。全国十数社しか利用できないシステムで、同企業とのコラボ企画として協力会社に展開していく。現在は、協力会社向けに説明会を実施し体制づくりに努めている。

「ひろしまトラックまつり」への参加

志和貨物自動車 様

広島県トラック協会が運営する「ひろしまトラックまつり」に参加した。オンライン開催ではあるが、県内の運送会社から集めた60台のトラックからデザインやスタイルなどお気に入りの1台を選ぶ人気投票が行われた。アーバンスポーツとのコラボレーションで高校生以上の若い方に見てもらうことで、社会に貢献するトラック輸送の重要性をアピールした。今後も、交通安全・環境対策等への取組みについて、一般市民の理解につなげることを強化していく。

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.

Cグループ　共有事例（文責:多田 沙織）

新規荷主案件スタート

清水運輸 様

9月より、新規荷主案件がスタートした。営業部隊が種まきから商談まで手がけ、約半年かけて取引が成立。来年4月には、2,000万円／月の売上になる予定である。
中期経営計画に毎期１拠点ずつ増やすことを盛り込んでおり、本案件が軌道に乗れば、来期から１拠点増加を見込んでいる。
埼玉県北の案件のため、現在協力会社を募っている。

最低賃金上昇を受けて各社の取り組み

マルモト 様

12時間を超える荷主企業に対する効率化の提案、不採算荷主の選別、運賃交渉など、「標準的運賃」に少しでも近づけるよう継続して努力している。

セイコー物流 様

給与改定を行い、時間軸給へ移行した。また、グループ内で異なっていた就業規則を統一。これに合わせて、社員への説明やシステム変更を急ピッチで進めていく。

清水運輸 様

積極的に運賃等の荷主交渉を進める。メインの荷主企業の決算月が11月であるため、来期の予算組みに合わせて動いていく。

「グッドポイント面談」スタート 2024年に向けてワークライフバランスを考える機会に

ハンナ 様

社長自らが社員の得意・不得意の話に耳を傾ける「グッドポイント面談」をスタート。会社や社員の実態を知るよい機会になっている。
社員にあらかじめ自身の長所を自由に書いてもらい、それをもとに面談を行う。「大型免許取得」「簿記検定3級保有」「NHKのど自慢受賞歴あり」「過去のアルバイトで集客1,000人達成」などが実際に挙げられたという。
2024年に向けて労働時間の短縮を求められるなか、仕事が早く終わった分、新たに生まれた時間のなかで社員一人ひとりワークライフバランスを意識してほしいとの思いがある。自分がいま成長したいのか、現状維持したいのか、休憩したいのか、それぞれ向き合ってもらいたいと考えている。
今回の面談では、情操面を重視し、まずは一人ひとりに自分のスキルを磨いてもらう意識を持たせる。

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.

Dグループ　共有事例（文責：宮本 英奈）

地域密着型新規事業の立ち上げ

ジェイカス 様

12月に訪問介護のセンターを地域密着型の新規事業として立ち上げる。背景として荷主は東京～大阪が多いため、会社が所在する阪神間で何か密着できることをしたいという気持ちからだ。長年勤めていて、ドライバーとしてもまだまだ働けるが体力的に厳しい社員の方に働いてもらう予定である。今後更に、需要が多くなる介護部門で物流との接点をみつけ、介護タクシーなど多方面で社会貢献に努めていく。

安全・事故対策で ドライバー教育方針の見直し

丸野 様

社内の安全管理推進部を主に、点呼マニュアル動画の作成とファーマットの作成を行った。背景としては、昨年にデジタコやドラレコ、その他ハード面を揃えたのにもかかわらず、事故数が減少しなかったころからソフト面を強化するべきであると考えたからである。また、点呼の方から忙しくて疎かになってしまわないとよう、事務員の方でも代理ができるように教育を強化していく。

社内研修の実施 （新卒者向け・運行管理者向け）

丸山運送 様

大卒の採用を始め、今年は9名もの採用に至った。その新卒の方向けに月頭金曜に集まり「フレッシャーズキャンプ」と題した研修を行っている。その研修では先輩社員による経験談、「這い上がる」を発表している。また、グループ会社である丸山トラストによる運行管理者向けの社内研修も実施。丸山トラストは利用運送に特化した会社だが、社長が今年の3月まで丸山運送にて役員として所属しており、長らく運行管理を行っていた。そのため、その知識を社内にも展開するために講師として招いている。更に月に1回外部講師も招き、講習を行っており、今後ソフト面での強化をさらに力を入れていく。

Googleマップを使って 作業効率化を実現

丸野 様

Googleマップのピン止め機能を使用し、社員全員に顧客先の位置、担当者、時間指定他、構内ルールなど情報の見える化を

図っている。今後も作業効率化を目指して、社内で更なる展開を目指していく。

※画像はイメージです。

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.

Eグループ　共有事例（文責:小倉　七瀬）

整備士に重点をおいた採用活動を実施

阪神石油運送 様

Boon Boon Jobという自動車業界の職種に特化した求人サイトにて、整備士の募集を行い、1名応募があった。同社では、数年ぶりにハローワークでの掲載も再開した。
ドライバーを超える売り手市場である整備士。まずは多媒体を活用し、求職者との接点を増やすことが必要だ。

https://www.boonboonjob.com/

お客様アンケートでドライバーの品質管理・改善

ロジカ 様

同社ではサービスの品質向上を目的にお客様アンケートを実施している。従来は、ドライバーからお客様企業にFAXでアンケートを送信していたが、回答率が低いこともあり、ドライバーから現場担当者へ手渡しする形に変更。
また、日常的に顔を合わせる関係のため、本音で意見を言い出しにくいという点を考慮し、アンケートとともに返信用封筒を同封し、担当ドライバーには直接中身が見れないようにしている。
二度と担当してほしくないドライバーの名前の記入欄を設けるなど切り込んだ質問も載せている。またアンケートの返答率が悪いこともドライバーの対応力の差として顕著に表れる、とのこと。

オンライン型学習システムの導入

橋本運送 様

ドライバーへの座学研修を、インターネットを介して行っている。これらの特徴は、場所や時間にとらわれず受講できる点にある。実際、研修内容が均一に保たれる、管理職が教育に割く時間が減る、荷待ち時間にスマホで受講することで勤務時間を有効活用、できる、といった利点が挙げられている。同社ではオフラインでの研修を補足するツールとして活用している。

https://promote.good-learning.jp/

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.

Fグループ　共有事例（文責：吉田 心）

デジタコ・ドラレコの運用見直し

久居運送 様

これまで車両に取り付けているだけで運用ができていなかったため、事故削減を目的としたデジタコ・ドラレコの運用見直しを行った。デジタコの警報がうるさいので、高速モードのボタンを押さないドライバーも数名いたが、対応するために警報設定の変更を行った。安全機能設定を追加し、これからさらに事故件数の減少を図る。

管理職・マネージャー育成アカデミーへの参加

ロジックスライン 様

船井総研ロジが主催する「物流会社のための管理職・マネージャー育成アカデミー」に2名が参加した。多忙により管理職に関する勉強をする機会がないため、オンライン開催のアカデミーに参加した。他社の管理職の受講生とワークで意見交換などを行い、刺激を貰いつつ管理職としてのさらなるスキルアップを目指す。

ふるさと納税PRデザイントラックの導入

平田運輸 様

加西市と連携してふるさと納税をPRするため2種類のデザインのラッピングトラックを導入した。ふるさと納税を通して加西市をPRすることで、加西市をもっと元気にすることが目的だ。
返礼品で人気のあるトースターや家具がデザインされており、2台とも人の目を引くデザインとなっている。『インスタ映えするものを』とデザイナーと相談し、返礼品を紹介する4コマ漫画を取り入れることになった。
加西市を盛り上げるために導入したトラックは3誌の新聞に取り上げられ、加西市のふるさと納税PRに貢献している。

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.

Gグループ　共有事例（文責：武下 将也）

「社内勉強会×デジタル化」で組織力強化

京豊運輸 様

月に一度、事務スタッフを対象とした勉強会を開催している。
題材はYouTube上で公開されているマナーや、PCスキルアップに関する内容など多岐にわたる。「プライベートでも活かすことができ、とっつきやすい」という選定基準を用いることで事務スタッフに抵抗なく始めることができた。
実際に勉強会で活用した動画は社員専用サイトと連携させて、勉強会に参加していない社員も視聴できるように整備している。
勉強会後はチェックテストをおこない、社長自身が社員の理解度を確認することができる体制をつくっている。

事務スタッフ勉強会にて、「カイゼンプロジェクト」をスタート

京豊運輸 様

事務スタッフ勉強会のテーマの一つとして、「カイゼンプロジェクト」を発足させた。本プロジェクトは日常業務を円滑に進めるために、毎月１つテーマを決め、社員がより働きやすくなるように業務フローの整理や環境を改善するものである。
9月度のテーマはドライバーが持ち帰ってきた伝票の置き場所や向きを統一する取り組みで、POPを作成し社員に周知した。
ドライバーからも協力を得られており、引き続き働きやすい環境の整備に努めていく。

やさいバス専用トラックを導入し、地域社会の発展活動に貢献

たんぽぽ運送 様

青森県の農水産業の振興のために立ち上げられた「あおもりを、食べよう！」プロジェクトに参画し、4トントラックで地元農水産物の集荷・配送を行っている。農家の方が直接、市場やスーパーへ食材を運ぶのではなく、近くのバス停(集荷場)に食材を運ぶので負担を軽減することができている。
誰もが美味しい食を当たり前に手に入れられる社会を目指し、地元青森県の地域社会の発展に協力をしている。
将来的には熊本県での展開も計画しており、社会貢献に関する取り組みを積極的に行っていく。

HP：https://com.cosmo-oil.co.jp/campaign/aomori-tabeyo/

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.

Hグループ　共有事例（文責:柴田 純平）

管理者ミーティングで月次損益を公開

白河運輸 様

管理者への収支情報の共有を目的として、8月の管理職ミーティングでは役員報酬等も含めた P/L・B/S を開示した。
コースごとの具体的な収支の数字を見ることで、「部下の生活のためにいくら・どのように稼がせてやらなければいけないのか」というような、具体的な議論ができるようになった。
今までのミーティングでは、コース編成が主な題目となっていたが、今回の取り組みにより、損益を意識した考え方が強化されたように感じている。

ターゲットを明確にした新HPの作成を依頼

大三ロジテック 様

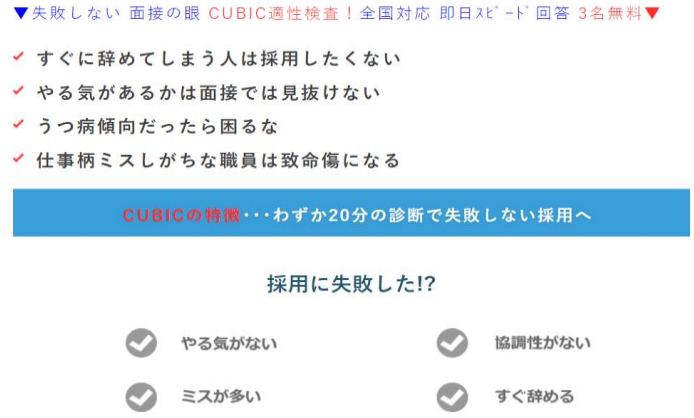
「これから運送会社に依頼考えている方」をターゲットとしたHPの作成を進めている。文面には専門的な用語を使用せずに、あえて運送会社のHP制作経験がない会社に委託している。HP制作を通じて、自社の強み・弱みを整理する良い機会となった。

ドライバー付きレンタルトラック レントラ便 **参考:株式会社ハーツ「レントラ便」**
“ドライバー付きレンタルトラック”という打ち出しで、
個人・法人・団体へアプローチ　https://rentora.com/

入社時適正検査のデータ活用を検討

たちばな運輸 様

「採用適性検査 CUBIC」のデータを分析することで、適応障害や鬱傾向などを原因に退職した従業員に、一定の傾向が見られた。モラトリアム傾向が高い人や自発的に動けない人が、精神的に落ち込みやすい傾向があるようだ。今後は、採用の判断材料の一つに適正検査の結果を活用していく予定だ。また、既存の社員にもCUBICを活用しており、毎月結果を元に社労士と面談を行っている。従業員ごとの適性をデータで知ることで、組織編制に繋げている。



https://www.nkr-group.com/service/cubic/

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.

Iグループ　共有事例（文責：古田 和貴）

Teachme を活用した業務マニュアルの作成

物流サービス 様

書類ベースのマニュアル作成ではなく、マニュアル作成ツール「Teachme」というアプリを活用し作成を行っている。メリットとして、作成にかかる時間を削減することが可能で、作成後の共有も簡単にできるようになる。
作ることが目的にならないよう、作成後の共有、落とし込みも考え、まずは2週間のトライアルで作成を進めている。

名刺のデータベース化で協同組合内で情報共有

大阪第一作業 様

同社では、もともと個人ベースで「Eight」を活用していたが、会社として「Sansan」を導入した。社内では3名の登録だが、所属している協同組合全29社に働きかけ、現在約70名の方が登録をしている。
これまではアナログな動きで共有していた情報が、データベース化したことにより、スピーディーに共有することができるようになった。

ビジネスホンの入れ替え検討

日進運輸 様

同社では、会社の固定電話を外出先の社員に内線電話の様に転送できる、ビジネスホン「クラウドPBX」の導入を検討している。
機能として、音声常時録音（6か月間保存可能）、着信を受ける電話番号ごとに転送先を設定するなどのことができる。
会社に担当者がいないために発生する折り返しの電話を無くすことができ、お客様との連絡をスピーディーにすることが可能。
また、常時録音をしているため、お客様の熱量なども全員が確認することができ、的確なアプローチができるようになる。

自走式洗車ロボットで拘束時間削減

大阪第一作業 様

同社では、ドライバーの評価項目に「洗車」を入れており、最低月1回の目標を掲げているが、達成できている社員が少ない。
拘束時間も厳しくなる中で、ドライバーに洗車をしてもらうための取り組みとして、「自走式洗車ロボット」を導入した。
大型車も10分程度で3面洗車することが可能。
メーカーのInstagramで洗車の様子を動画でアップしてもらい、自社のPRとしても活用している。
・YouTube動画

Copyright 2021 Funai Logistics Inc. All Rights Reserved.