

1.入社経緯

- 埼玉県の地域無料誌に求人を掲載したところ、技人国ビザ（外国籍の方が日本で専門的な仕事をするために必要な「技術・人文知識・国際業務」ビザの総称）を持ったネパール人から応募があった
- 日本に約10年在住し仕事をしていたが、トラックドライバーになりたいという本人の希望があり、大型免許も所持していたことから、受け入れを決めた
- 愛知車輛工業さんでも、英語、ネパール語、ヒンディー語、日本語を話せるネパール人が1名入社したが、両親がドライバー職に対する抵抗があり、強い反対によって退職となった
優秀層であったと考えられ、同国の中でも社会階層によって、ドライバー職に対する意識が違くと想定される

2.入社後の対応

- 当人の人柄がよく、日報を漢字で書けるレベルの日本語能力があるため、不安要素は少ない
- 2025年3月に特定技能評価試験、7月に日本語検定を受験し、8月に特定技能ビザに切り替え、外国人ドライバーとして働いてもらう予定になっている
- ネパールにいる当人の友人たちもドライバーとして働きたいと言っているため、今回の採用を起点として外国人ドライバー採用に取り組んでいく

1.熊本県の採用状況

【双葉運輸さん】

- 営業所が福岡県に近い玉名市にあるため、最低賃金の差が大きく、今年1月に管理職候補を1名採用できたものの、管理職およびドライバーの採用が難航している
TSMCの工場に求職者が流れていることが一因となっており、既存社員も流出している

2.夜間点呼に最適なIT点呼

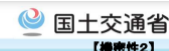
【双葉運輸さん】

- 人手が足りないため、夜間点呼を実施していなかったところ、労働基準監督署から通告があった
- 現在は、高齢の乗務員から希望者を募り夜間点呼者の設置を進めている

【フジトランスポートさん】

- 夜間はパートさんのみで電話やIT点呼に対応している
- 遠隔点呼とは違い、IT点呼はGマークなしでも実施できるため、Gマークが取り消しとなった営業所でもIT点呼を導入している

IT点呼の概要



輸送の安全及び旅客の利便の確保について優良と認められる旅客自動車運送事業者の営業所において、営業所-車庫間でのIT点呼の実施を認めることとする。

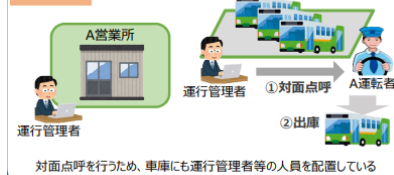
現行

- 営業所ごとに車両数に応じた人数の運行管理者の選任と、運行管理者による乗務前後の対面点呼を義務付けている



- ① 運転者は車庫で事業用自動車の日常点検を実施し、
- ② 営業所において運行管理者から対面点呼を受け、アルコールチェックや日常点検の実施の報告を行った上で、
- ③ 車庫から出庫

パターンB



見直し後



- 以下の要件を満たす営業所においては、**営業所-車庫間でIT点呼**を行うことを可能とする

- ✓ 開設してから3年を経過していること
- ✓ 過去3年間自らの責に帰する重大事故を発生させていないこと
- ✓ 過去3年間行政処分又は警告を受けていないこと

国土交通省：<https://www.mlit.go.jp/common/001229409.pdf>

1. SNS採用の現状

- 上記5社はSNS採用のためにYouTube、TikTok、Instagram、ChatGPTを活用している
- 東新運輸さんではInstagramでSNS採用をしており、今後YouTube、TikTokでの採用を開始しようと思っているところ、他社から「社長や役員が動画に出た方が信ぴょう性がある」と聞いた
- ユニセルロジさん・生島興業さんは社長自身が動画に出演しているが、幸栄流通さん・田中運輸さんは社長や役員は出演していない
- ユニセルロジさんでは「Power Director」というツールを使い、社長にAIフィルターをかけてアニメキャラクターが話しているような動画をSNSに投稿している。広告視聴後の動画視聴数は65件獲得 惹き付けはもちろん、動画作成の工数削減ができるというメリットがある



参考リンク (TikTok) :
https://www.tiktok.com/@unisellogi/video/7458145220018883848?_r=1&_t=ZS-8uESyZwAkMP

	社内YouTuberが出演している動画	PowerDirectorを使用した動画
動画	【1分】ねえ皆さん	【30秒】歌無し (2025/1/10~)
表示回数	96,810	30,404
視聴回数 (30秒以上)	2,319	1,859
視聴率	2.40%	6.11%
クリック数	1,137	371
クリック率	1.17%	1.22%

1. 整備評価 詳細

- 退職者が出た際にトラックの点検をしたところかなり傷が多く、トラックをきれいに使用するため整備の評価の見直しを始めた
- 建設系の商材特有の荷物波動があり、休みを取らせて給与を下げるということをしたくないため、仕事がない日に車両の整備をしてもらい、給与を払っている
- Google Workspaceを活用し約50個のチェック項目を用意し、稼働していないトラックやクレーンに対し、ワイヤーの劣化や切れなどのチェック・管理を実施している
- チェック項目だけでなく、「この角度の写真を撮影する」などの指示に応じた写真をGoogle Workspaceにあげている。この車両チェックは1台あたり3～4時間かけて実施している
- 年に3回、各項目のチェックし、相対評価で給与に反映している



1.テレビ出演

- 千葉テレビからトラックの乗務員にスポットを当てた「トラック人生 1本道」という30分番組への出演依頼があった
- 茨城営業所に未経験で入社し、営業所の雰囲気をよくしてくれている女性ドライバーに打診し、撮影してもらった。3月21日に放映予定、YouTubeでも放映予定



参考：

<https://www.chiba-tv.com/program/detail/1152>

1.実施内容

- 「[トラックデザインアワード 2024 表彰](#)」を開催した
- 地元の専門学校（つくばビジネスカレッジ専門学校）に協力依頼し弊社トラックにプリントするデザイン案を募集した
- 同社のマスコットキャラクターである「ピョン吉」をベースにしたデザインを依頼した
- 結果、57 作品の応募があった。そのうち7 作品が入賞し、2月3日に表彰式を実施した

2.目的

- 定期開催することで、次世代クリエイターの活躍の場を提供する
- デザイン性の高いトラックを走らせることで、同社で展開している[トラックプリントサービス](#)の宣伝とドライバーの応募数増加を狙う



1.実施内容

- 2月より従業員が給与の一部を積み立てる仕組みの「[はぐくみ企業年金](#)」を導入した。この制度では、積み立て分が課税所得から控除されるため、社会保険料が軽減され、実質的な手取り額が増える仕組みとなっている
- 会社負担額は勤続年数に応じて年間5万～10万円（月単位）支給しており、従業員の安定した資産形成をサポートしている
- 積み立て額は1,000円～3万円・4万円と幅広く設定可能で、従業員のニーズに対応している

2.きっかけ

- 従業員の福利厚生の充実を図るため、また若手社員の退職理由として「将来の不安」が指摘されたことを受けて、積立型退職金制度の導入を決定した。特に、福利厚生が充実した大手企業への転職が目立つことが背景にあった

3.結果

- 社員の約8割が利用し、意外にも中高年層の利用も多かった。
- 従業員の手取り増加と将来の資産形成への安心感が向上し、結果的に離職率の低下にもつながることが期待されている

これは、お金の福利厚生です



はぐくみ企業年金

経営者のみなさまへ。

大切な社員の将来をどう守るか。

その問いに向き合うあなたに、私たちの答えです。

まずは資料ダウンロード(無料) >

お問い合わせはこちら >

1.外国人採用

- 倉庫・輸送分野における特定技能の雇用規制緩和を受け、初めて技能実習生の受け入れを試みた
- フィリピンにて現地説明会を実施した結果、25名の若者から応募があり、そのうち5名が今年の4月に入社予定となっている

2.任期満了自衛官の採用

- 5年前から任期満了自衛官の採用に力を入れており、毎年2名ずつ入社している
- パレット化が進む一方で、依然として手作業での積み下ろし作業も多いため、任期満了自衛官は即戦力として活躍している

3.高卒採用

- 高卒採用において、リフト作業員の初任給を25万円からとする給与体系を設定している
- 生活に困難を抱えるご家庭のお子様にご焦点を当て、高校と密に連携しながら採用活動を行っている



フィリピン訪問時の様子

1. 自社開催の管理職研修

- 昨年度は全7回実施した管理職研修を、今年度は毎月開催している
- 研修は奇数月を対面形式、偶数月をオンライン形式で実施し、データは時代の変化、法改正、採用・定着・育成、DXなど多岐にわたる
- 多忙な管理職が時代の変化に対応した考え方を身に付け、学習を習慣化することを目的としている

2. 中途新入社員研修

- 業界未経験で入社した中途社員を対象に、総合職研修を実施している
- 研修プログラムでは、将来の幹部候補として、入社後1年間はまずドライバー職を経験させる
- この研修は、中途入社社員の模範となる人材育成を目指す



研修の様子

1.人事コンシェルジュ設置の経緯

- 入社後6か月目までは、会社の理解が不十分であり、自分自身に合うのか、質問は誰にするべきなのかの疑問が多く、質問ができるようにするため、人事コンシェルジュの設置を行った
- 人事コンシェルジュとは、ドライバーの入社後のサポートや採用活動等を行う人材のことである

2.人事コンシェルジュの役割

- 社内ルールや業務に関するドライバーからの質問・相談対応
- 週1回のハローワーク訪問による採用活動の相談
- ハローワークとの連携による個別面接会の実施

3.人事コンシェルジュによる効果

- ハローワークとの連携強化
- 直近開催したハローワークと人事コンシェルジュとで開催した個別面接会では参加者4名中2名採用で採用率50%と高い採用率を実現している
- ドライバーに対して、現場から離れた目線からの直接的なアプローチとサポートを実現している



1. 導入のきっかけ

- ドライバーの体調管理不足による重大事故を起こさないためのリスク回避を目的として導入

2. ウェアラブル端末について

- 全従業員に対して、ブレスレット型端末の装着を実施している。
- 装着者の眠気やヒヤリハットを感知し心拍数に応じて配車係にもアラームが届く仕組みになっている

3. 導入の効果

- 心拍数や異常を感知し、会社へ通知が届くため会社から問題が発生する前に事前に確認できる
- 月に1回個人のデータ分析ができ、ドライバー個人の傾向を掴むことができる
- 分析結果に応じて、運輸管理部よりドライバーに対して指導を実施し安全管理を行っている

「Nobi for Driver」で健康・安全サポート

社会的にトラックドライバーの高齢化が進み、健康起因での重大事故が増えており、健康管理の重要性を強く感じ「Nobi for Driver」を2023年11月から導入しています。Nobi for Driverは本人が自覚する以前の危険な兆候を検知し、ドライバーの安全を先回りして守ることが出来ます。1分間の心拍と血圧をチェックし、運転前にドライバーの異常を検知できることや、運転中の心拍データをリアルタイムに分析することで、ドライバーが自覚する以前の眠気を検知し、スマートウォッチの振動及び音声により、事前に眠気に陥るのを防ぐことが出来ます。運転後と週単位での振り返りをドライバーと行うことで、安全と健康意識の向上を図っています。



1.健康診断の項目に脳ドックを追加

- ドライバー確保が困難になっていることから、既存社員の定着率アップと病気での不慮なリタイアを防ぐため脳ドックを検診に追加した
- 脳ドックの対象者は、40歳以上で希望制にしている。40歳という基準は病院から脳ドック実施の推奨年齢と教えてもらい、そこを基準として設定した
- 通常の脳ドックはMRI、MRA、血液検査など項目が多く費用も約4万円／人と高額だったので、手を出しづらかったが、今回はMRIとMRAのみの実施で約1万円／人と安価に抑えて実施することができるのも脳ドック実施することの決め手になった

2.社員向けの医療保険に特約を追加

- 1に記載した、既存社員の定着率アップの観点から現在加入している保険の見直しも実施した。
- 見直した際に、三大疾病（がん・心疾患・脳血管疾患）に対する保障がなかったので特約に加入し、入院一時金で80万円を支給できるようした

3.今後の展望

- 脳ドックも医療保険の特約も既存社員からは好評で効果を感じている
- 今後は既存社員へのサポートが強いことをアピールポイントとして、ドライバー獲得を目指す

1. 盗難発生と迅速な発見

- 品川区の自社駐車場に駐車していたハイエース1台が盗難された
- 車両にはAI搭載型ドライブレコーダー「ロジレコ」が装備されており、リアルタイムの位置情報を利用して迅速に発見することができた
- 位置情報より成田周辺の輸出業者の敷地内と判明したため警察へ通報し、レッカー車を手配して社長が無事に回収
- 「ロジレコ」は常時録画がされないが、販売元に連絡し犯人の顔を確認、外国籍の男と断定

2. 各企業の盗難対策

- 物理的な防犯対策(ハンドルロックの導入)
- 環境整備と監視強化(駐車場の防犯カメラ設置、定期的な見回りの実施、夜間も社屋内の電気を点灯)

走行軌跡表示機能



ライブマップ機能(車両位置情報)



[AIロジレコの詳細はこちら](#)

1.外国人採用状況（草水運送さん）

- 現地(スリランカ)に赴き、その場で面接を実施
- ドライバー2名・整備士1名の内定を決定した
- ドライバーに関しては、日本語能力試験4級を取得したうえで半年後に入国予定である
- 現時点での費用に対する採用単価は、1人あたり約8万円ほどであった
(※スリランカへの移動費19万円・その他宿泊費等4万円ほど)

2.外国人採用状況（不二運輸さん）

- 25卒の新卒採用において、5名の外国籍雇用を予定している
- 全体内定承諾数は8名であり、半数以上が外国籍である

3.外国人採用状況（トランスポートアトミックさん）

- 面接候補は30～50名ほどで、全体社員の10%を目標に採用を進める
- 運送部門だけでなく整備部門・管理職層も含めて採用を計画している

1.管理職採用方法（カーレントサービスさん）

- 各拠点の所長は外部からの採用、副所長は内部登用・外部、どちらからも採用している
- 外部からの採用方法として、マッチングサービスやサーチ型のスカウト・ヘッドハンティングサービスを利用
- いずれのサービスも中間管理職・重役クラスが登録されており、物流企業である程度経験がある人を採用できている
- 今後は社内DX化についても、外部採用からの管理職レベルの方に進めてもらう想定である

2.管理職育成方法（トランスポートアトミックさん）

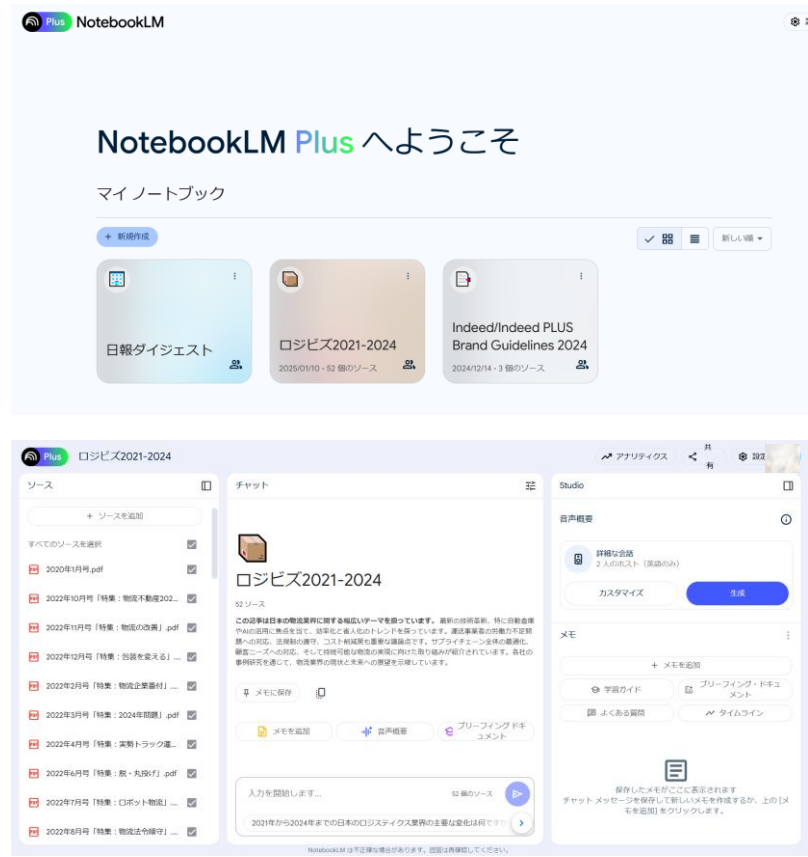
- 内勤者
 - 運行管理・労務管理・経理知識(日次決算・PLなど)を身に着けた人物の育成を図る
 - 管理職になる場合は一定のプログラムを受講し、昇給テストを行い実務スキルの向上を目指す
- 次世代リーダー研修プログラムの実施を予定
 - 実務経験が備わった30代から40代前半の社員を対象とする
 - 経営哲学や経営戦略の基礎知識を学ぶ2泊3日の研修を実施予定である

1. Zohoでの事故・不適合報告書の共有

- 紙での管理をしていると、過去の起きた問題や事故の紐づけができないため、お客様との情報認識のずれが生じることがあった
- Zohoでデータを管理することで、営業時の事前情報のキャッチアップとして活用している

2. NotebookLMの活用

- 2025年1月の物流革新セミナーでの[NotebookLM](#)の紹介から興味を持ち、NotebookLMの利用を開始した
- [物流革新セミナー「AIの活用とNotebookLMの紹介」](#)
- 当社では、車両常備マニュアルを全車両に設置している
- バッテリーの交換方法といった簡単なことから全てが記載されているもので、内容量は分厚いマニュアルとなっていて見たい情報をすぐに見つけることが難しい
- これをPDF化してNotebookLMに読み込ませた。LM内で検索することで必要な情報をすぐにアクセスができるようになった。今後より良い活用ができるように模索している



1. ドライバーでSNS部設立（HSアローズ株式会社さん）

- ドライバーから3名のSNS運用する部を設立した
- これまではFacebook・Instagramを管理職が運用していたが、若い力を借りて運用したほうが良いと考えたことがきっかけ
- SNS部のドライバーは「結果を出します」と意気込んでいる
- 始めてからまだ間もないので結果が出てから、手当などを検討する予定

2. YouTube登録者数1.3万人越え（株式会社日昇運輸さん）

- 「さんらいずドキュメンタリー」という名前でYouTubeを投稿している
- チャンネル登録者数 1.31万人
- 視聴回数の最も多い動画だと135万回
- そのほか、10万回以上再生の動画も数多くある
- ドライバー飯などではなく、積込の様子やドライバーの日常など現場のリアルな様子を届けている



採用広告×社内イベントで採用力UP

1. アクセルジャパンのタレント採用広告を導入

- タンクローリードライバーかつ危険物乙4資格必須の求人で、今までは若手の応募がない状況であった
- アクセルジャパンで著名なタレントを広告に使用した
- 広告の運用を開始後、20代の応募が着々と入るようになってきている
- 欲しい人材の年齢・性別を踏まえタレントを選定することで、より求職者へのアプローチ力が強化される



2. 入社後は社内イベントでグリップする

- 入社後、試用期間3か月が過ぎたタイミングに歓迎会を行う事で、新入社員の満足度を上げ、結果として定着率の向上へ繋げている
- 歓迎会は社員とのつながりをつくる機会になる他、同時に新入社員同士の同期意識も生むことができるため、希薄になりがちなタテとヨコのつながりを強くすることができる

3. まとめ

- 当社は採用から定着までの一連の流れを作るために、施策（タレント採用広告×歓迎会）を組み合わせ、堅実に求職者をグリップすることが実現できている

1.委員会活動へ全社員が参画

- 社内での委員会活動を全員参加にてスタートした（業績アップ委員会、5S環境向上委員会、広報SNS発信委員会）
- 以前は一部の社員のみによって行われていた委員会活動だが、全社的に行う事でより広く社員間・部署間つながりを強化していくことができる
- また委員長職は次期幹部として、委員会活動を通じて組織のまとめ方などを学ぶ目的もある

2.「TUNAG」を社内用ポータルとして導入

- 2025年1月よりDX化の一步として、「TUNAG」の導入
- コミュニケーションや仕事のやり取りがデジタル化できて簡素化・円滑化し、時間の節約につながっている
- 導入して間もないので、システムや制度をブラッシュアップし、より効果的なツールにしていく予定

1.全社安全大会の目的

- 社員の安全意識の向上と事故防止を目的として、定期開催をしている

2.安全大会の内容

- 外部講師による講演：関東交通共済から講師を招き、講話を聞くことで安全意識を高める。特に、死亡事故のドラレコ映像は強烈で、センシティブな動画ではあるが、安全意識をわかりやすく高めることができる
- 安全に関する情報共有：安全に関する知識や対策を共有し、事故防止に役立ることができる
- 表彰：安全運転を継続したドライバーを表彰し、モチベーション向上につなげる
- 外部協力：ディーラーの営業担当者や銀行員、同業者などを招き、外部の視点を取り入れることで、意識・知識のアップデートを図る。安全大会の鮮度を保つために、毎回違う情報や映像を取り入れる必要があるため、外部関係者の協力が非常に重要である

3.Facebookで取り組みの外部周知

- 安全大会など社内イベントを外部に発信している



1. 「2024こどもシゴト博@右京」へ出展

- 地域貢献活動として地元の大学と連携し、子供向けの職業体験イベントへ参画している

2. 活動内容

- 京都先端科学大学との連携：経済団体と行政が一体となって、小・中学生を対象とした職業体験イベントを実施
- 参加者の反応：2022年には120人、2023年には200人を超える子供たちが参加し、特に女の子に人気の印象があった
- SNSへの波及：イベントの様子がSNSで拡散され、会社のイメージアップに繋がっている



3. 地域での企業イメージ・ドライバーの地位向上とドライバーの安全意識向上

- 地域社会への貢献によって、会社の地域での立場が向上すると同時に、従業員が自社に誇りを持つきっかけにもなっている。また、イベントへの参画を通じてドライバーは「地域から見られている」という意識を高め、安全意識の向上や事故防止に大きく貢献している

1. 永続経営のための課題

- 企業存続のため、オーナー企業として最も重要な課題は事業承継であると認識している
- 資産管理会社の設立を検討し、レバレッジが効く最適なスキームを模索している
- 一族の結束を重視し、分裂を避けることを最優先と考えているため、一族の価値観や理念を明文化した“一族の法（憲章）”を策定中である

2. 一族の思い・方針

- 同族承継を重視し、永続的なオーナーシップの維持を目指している
- 金融機関からホールディングス化の提案を受けているが、一族にとって最適なスキームが何であるかについて、今後さらにコミュニケーションを図っていく



[山岸運送のHPはこちら](#)

1. 導入の経緯

- 倉庫の在庫管理のためのバーコードスキャナーを探していたが、単体で導入するとコストがかかる
- バースでの待機時間にアプリケーションのインストールを求められる荷主もいるので、仕事用スマートフォンとしても使えるものを探していた
- 私用のスマートフォンで管理していると、ドライバーのプライバシーにかかわるため、社用スマホを支給したかった

2. 導入後の効果

- バーコードスキャナー兼仕事用スマートフォンとして機能するため、スマートフォンの支給代と倉庫用バーコードスキャナーの導入費用を節約できた
- バーコードスキャンによる入出荷検品や、リアルタイムな在庫状況の把握が可能になった。
- 操作に慣れているスマートフォンで検品を行うことで、誤出荷を防止することが可能となった



1. 技能実習生採用実績

- 約20年前から技能実習生を採用しており、昨年は部長がミャンマーへ出向き、直接面接を実施
- 5月に2名、11月に5名の計7名が新たに入社予定
- 製造部門で働く場合はパンとお米の配送先別の仕分け作業を担当させている
- ミャンマーの実習生は日本語が堪能な方が多く、コミュニケーション能力が高い

2. 今後の技能実習生採用・課題

- 来年は9名の実習生を採用予定
- 安定的に人が確保できるという点でメリットがあるが、実習生は1年間のみ雇用となるので、帰国の時期に合わせて採用を調節する必要がある
- 初期研修で1か月ほどかかり、実質11か月の勤務となるため、専門的な業務を任せることは難しい



「水戸de ワーホリ」にて学生2名に就業体験

1.市が主催するインターンに参加し、自社ブランド力をアップ

- 県外の学生を招き、4日間のインターンを実施した
- SNS運用・広報誌の作成、倉庫業務や管理業務など幅広く体験してもらった
- イベント参加が各種媒体に取り上げられ、ブランド力の向上に貢献できる
- 「部下を教育する」訓練の一環としても活用していく



1.現状

- 今年度の新卒採用で大卒の内定者を8名獲得した
- 昨年度の内定者は0名であり、新卒採用市場の競争が激化する中で安定的に人材を確保することが課題となっている
- 実際に待遇を引き上げる大手企業が増加傾向にあり、待遇面での競争は厳しいため、企業イメージを高める必要がある



2.取組内容

- 対策として地域貢献を通じて企業の認知度を高め、メディアに取り上げられることで求職者の関心を引くことを狙いとした取り組みを行っている
- 具体的には、三重県の伝統芸能である獅子舞を再び盛り上げたいという想いと会社の認知拡大を目的に獅子舞ラッピングトラックを導入した
- デザインは地元高校の生徒を巻き込んで制作し、現在は鈴鹿市の学校給食を配送している
- 獅子舞トラックは神社の境内やこども食堂のイベントにも展示され、「伊勢新聞」や「三重テレビ」に取り上げられるなどの反響があった
- 今後はさらに地元メディアへの掲載機会を増やし、新卒求職者により企業の魅力を伝えるため、広報人材の採用・育成を強化する

1.新拠点の開設

- 2024年問題の一環として、2025年8月に栃木県矢板市にトレーラー輸送の中継拠点（営業所）を開設する
- 本社から矢板へは約270キロ離れており、東北⇔関東の中継拠点として効率的な輸送を行っていく
- 新拠点ドライバーの充足を目的に、会社説明会を実施し、3日間で20名が参加し、現在5名の内定を出している（内訳：事務員1名 ドライバー4名）



2.W連結トラックの導入

- トレーラー輸送サービスの強化を目的に6月にW連結トラックを導入する
- 既存の免許とは別で、資格が必要なため、7名のドライバーが講習を受講した



3.ソーラーパネルの設置

- 環境負荷低減と燃費改善を目的に、一部のトレーラーに、ソーラーパネル (GasHeru) を設置している
- テスト導入時には、約10%の燃費削減が見込めたため、3月末には全台への導入を実施する
- 今後は「GasHeru」の外販も行っていく予定だ

GasHeru™ Decarbonized Solar Power System

『ガシエル』で、
環境対応トラックを実現！
※特許申請済み

～CO₂排出量と燃料消費を大幅カット～



1.作成経緯

- 働きやすい職場づくりを目標とした取り組みの一環として昨年に作成が決定した
- 以前より、経営層に社員同士の慣れあいによる働きやすさではなく、会社として目指すべきことと社員がやるべきことを明確化した上で働きやすさを実現したいという考えがあった
- 1月以降は業界的に閑散期であるため本格的に作成開始

2.作成過程

- PMVVをトップダウン式に標榜しても現場からの指示が得られないと判断し、まずは「社員の心構え」として会社の基本となる考えを言語化して現場へ共有
- 「社員の心構え」共有するだけでなく、内容の一つ一つを経営層と現場ですり合わせを行っている
- その後PMVVの意味やその意義について説明し、現場の考えるPMVVと照らし合わせ議論し完成させる予定

3.結果

- 会社の核となる考えを「社員の心構え」として丁寧に現場とすり合わせるという過程を踏んだため、PMVVを作成していく上で大きな反発や認識の相違は起こらなかった
- 会社として、社員としてもつべき判断基準が明確になり現場の士気向上につながっている

1.開発経緯

- イツクルPOS開発以前も追跡・配送管理サービスは存在していたが、いずれのサービスも費用が月額50万円以上かつスキャナーが必要であった
- そこで費用を抑えて、スマホ1台で追跡・配送管理を完結させることが可能なサービスを開発すれば売上を伸ばすことができると考え、イツクルPOSの開発、販売を行った

2.サービス概要

- 低コストかつスマホ1台で集荷から配送までトレース可能にするサービス
- 具体的な機能は次の5つである
 - ①高精度読み取り機能 ②貨物位置情報 ③伝票・受領印の画像保存
 - ④置き配状態・破損商品の画像 ⑤QRコードで再配達依頼可能な不在票の発行
- サブスクリプション型でサービスを展開しており、月額の基本利用料は最低20,000円である

3.導入事例

- 現在トラック台数10台～300台程度の運送会社へ導入実績がある
- 特に今まで荷物のリアルタイム追跡や、webからの再配達に対応できていなかった中小企業でのサービス導入が進んでいる