

## 1.背景

- これまで埼玉県内で農産物検査機関としての資格を保有しており、新たに岩手県でも同資格を取得していた
- JAほくさいの未活用地域を活用し、米の集荷、配送、等級検査を受託する共同PJを受託した

## 2.課題と対策

- 当初、該当地域が市街化区域に該当しており倉庫建設の認可が下りなかった
- 都市計画法34条4号を活用し、主に下記3点を満たすことで建設認可が下り、木造定温倉庫を建設した
  - ①農林水産物に供する建物であること
  - ②当該域内における生産物の処理、貯蔵、加工のための施設であること
  - ③原料は当該許可申請の対象となる土地の同一市街化調整区域内の生産物を主としていること

## 3.今後の展望

- 複数県をまたぎ農産物検査が可能になる広域検査機関としての登録を目指しており、今回のPJのような検査受託事業の受注や農地の購入拡大を検討している

### 1.背景

- 経営計画を期間8か年で作成しており、各拠点が予算計画とそれに沿う人員計画を作成している
- 具体的には全社で毎年、高卒ドライバーを50名以上採用する目標がある

### 2.取り組み内容

- 拠点の責任者を地域ごとにわりふり高校を訪問し、就職課の教員に名刺を渡すことを徹底している
- 高校訪問時、会社のイメージを損なわないようマニュアルを完備している
- 今期は939校への訪問を予定している
- 訪問校は過去の採用実績をもとに行っている

### 3.昨年度の採用結果

- 応募数は今年1-4月で300名ほどあり、今後はよりハイペースで応募数を獲得していく予定
- 昨年度は全社で150名ほど(総合職30名、ドライバー職60名、事務職60名)を採用した



## 1.背景

- これまで105日だったドライバーの年間休日を120日に増やす取り組みをしている
- 年間休日でフィルターをかけられる求人サイトもあり、120日がラインになることが多い
- スポットで受注を調整できる仕事が多かったため、配車的にも実現可能な状況

## 2.社内会議を刷新し、無駄な会議をなくす

- 毎週土曜日に行っていた営業会議は、単なる数字報告だったため廃止し、随時共有することに変更
- 経営会議は3カ月に1回へ変更

## 3.運賃アップと生産性向上により給与水準は維持

- 営業日を減らすと、そのままでは売上も給与も下がってしまう
- 今いる社員の離職を防ぐために、給与は維持すると決め、2023年から3回の運賃UPを実施
- 時間管理の徹底と高速利用の推進により、時間短縮をして回転数を増やす

## 1.新卒採用の現状

- 2023年から大卒採用を開始し、現在まで新卒入社が途切れることなく採用できている
- 25卒は入社3名、26卒は現状内定2名となっている（採用目標5名）

## 2.大卒採用の取り組み

- ライフサポートエガワさんをモデルに、募集職種を単なる総合職としてではなく、求人職種名や仕事内容を細かく記載し、ミスマッチがないようにしている
- 静岡県内の異業種コミュニティに所属しており、次回、静岡銀行さんと合同で新卒の交流会を実施する。今後は、新卒向けの勉強会も実施する予定となっている

勤務地	本社または、清水物流センター・牧之原物流センター（※転勤の可能性あり）
住所	静岡県榛原郡吉田町神戸3075-1（本社） 静岡県静岡市清水区高橋町2193（清水物流センター） 静岡県牧之原市静谷308-1（牧之原物流センター）
職種	倉庫管理総合職
仕事内容	入社後は運輸部門を含めた現場の基礎を経験し、事業への理解を深めていきます。 その後は適性によって、物流現場で以下のような業務をお任せします。  ・フォークリフト操作 物流倉庫でフォークリフトを運転し、荷物の入出荷を行います。

参考：[株式会社丸総](#)  
[新卒採用募集要項\(2026年卒\)](#)

# 健康経営と企業理念策定によるエンゲージメントの向上

## 1.健康経営強化

【丸総さん】

- エンゲージメント向上のために、医師免許を持った社員がいる会社と契約し、フィジカル面から取り組んでいる。腰痛など体の不調が起こりやすいドライバーや倉庫作業員の健康維持が主な目的となっている
- 他にも、健康診断と再検査の受診率100%、ストレスチェック、毎日のラジオ体操、社内報などを通じた健康情報の周知など様々な健康に対する取り組みを行っている

## 2.企業理念策定

【岡崎通運さん】

- 若手の離職率の高まりを受けて、企業理念の作り直しに着手している
- 社員約100名にインタビューし、現在の企業理念を知っているか、どんな会社でありたいか、企業理念にはどんな内容を入れた方が良いかなどをヒアリングした
- 既存の企業理念はMVVで策定されているが、存在価値、ありたい姿、行動指針といった日本語を使用し腹落ちできるものにする予定となっている
- 経営計画の策定と評価制度の見直しについても並行して進めている

# 3つの安全・事故防止対策で事故率50%減に成功

## 1.心拍・血圧検知が可能なウェアラブル端末「[Nobi for Driver](#)」を全ドライバーに導入

- 眠気、ヒヤリハット、熱中症などを検知するとドライバー本人にアラームで通知され、同時にその情報が会社側にデータとしてリアルタイム送信され、特定のドライバーに眠気があるかなどがすぐに把握可能
- 約3か月分のデータをもとに、個人別データを作成し、安全管理部長がデータをもとに個別指導を実施している
- 異常な心拍の動きが確認された場合は、すぐにドライバーに電話で確認する対応も行っている

## 2.運輸部から安全管理部門の独立

- 背景としては、売上と車両台数を伸ばしていく過程で、事故が増加したため、安全管理に特化した部門が責任を持って業務を遂行できる体制が構築された
- また、安全管理部門が設立されたことにより、交通事故が減少しただけでなく、破損事故も減少した

## 3.車内の内カメラ（運転手側）の導入

- 運転者の運転行動を客観的に記録・分析することで安全運転意識の向上や運転技術の改善に繋がっている
- 見られているという監視的存在になっているため、ドライバーの気性も落ち着き、危険運転の抑止力となっている
- ドライバーに対しては、「事故があるときだけ見る」ということをしっかりと伝えるのが導入のポイント

## 1.実施事項

- 鉄道コンテナ輸送のLPを新しく制作し、2025年4月より運用を開始している
- 料金の自動見積が可能で集荷先と配達先を入力すると見積もりが作成できる
- Googleマップの地点登録を活用して場所を定め、最寄りの貨物駅までの距離を測定し、さらに最寄駅から最終配達先までの距離も考慮して料金を算出している

## 2.背景

- LPやWebの施策をこれまでも行っていたが、鉄道コンテナ輸送自体の認知度が低いため問い合わせが非常に少なく、なかなか受注に結び付かないという課題があった

## 3.成果

- 約20日間で20件弱の問い合わせが発生した
- そのうちの2件が受注に繋がっており、短期間で成果を出している

鉄道コンテナ輸送料金 かんたんシミュレーション 

鉄道コンテナ輸送の概算料金をご確認いただけます。  
住所を詳細にご入力いただくと、より正確な距離で計算可能です。

STEP.1 集荷先を入力する

都道府県 ▼ 住所 (例：〇〇市〇〇町〇〇番地)

STEP.2 配達先を入力する

都道府県 ▼ 住所 (例：〇〇市〇〇町〇〇番地)

見積もり結果の確認

参照：[鉄道コンテナ輸送料金 かんたんシミュレーション](#)

## 1.燃料製造装置の概要

- 既存の軽油に水と空気を混合することで、同様の性質を持つ燃料を製造できる
- 3種類あり、1時間あたり60L・90L・120Lの生産能力に違いがある
- 製造できる燃料は通常の軽油よりも品質が高く、マフラーの詰まりが起こりにくいとされる
- 税務署にも正式に合成燃料の軽油として認められており、31円/Lの税金を納める必要がある
- 導入コストとしてはかなり高額だが、協力会社へ140円/Lで販売した場合、3年程度で投資回収が可能だと見込んでいる

## 2.取り組み内容

- 実際に1時間当たり90L精算できる装置をテスト導入をしている
- 製造した燃料は、仕入れ先の数社で試験的に運用・走行を行っている
- 自社の車両50台程度での利用を想定しており、問題がなければ購入する

## 3.効果

- 軽油の市場価格が120円/L前後の中、製造コストは60円/Lでありかなりコストパフォーマンスが高い

## 1.活用した制度名と各制度の特徴

### ■ 働き方改革推進支援助成金

時間外労働の削減や休暇取得推進に向けた環境整備の取り組みを支援する制度  
就業規則の改定と実施に向けた計画の提示といった訂正項目で申請できるのが特徴

### ■ 業務改善助成金

生産性向上による事業所内最低賃金の引き上げに向けた設備投資等を支援する制度  
賃金アップの金額と対象人数によって助成金額が変動するのが特徴

## 2.各制度の活用例

### ■ 働き方改革推進支援助成金

電動フォークリフトの購入費用100万円に対し、72万円の助成

### ■ 業務改善助成金

HPリニューアルに活用し、採用情報強化とPC以外のデバイスへの対応  
今後テールゲートトラック導入にも活用を検討中

## 3.参考

[厚生労働省：働き方改革推進支援助成金](#)

[厚生労働省：業務改善助成金](#)

## 1. 開設のきっかけ

- もともと岡山・岐阜では顧客の工場内の一部を間借りして営業所としていたが、工場内の物量が増加して手狭になってきたタイミングで営業所開設を検討開始
- 現在は元の工場内の営業所とトレーラーハウスの2拠点体制で運用している。営業所としての機能はすでにほとんどをトレーラーハウスの新拠点の方に移管済み

## 2. トレーラーハウス営業所のメリット

- 建築許可が不要で、移動や再設置が可能。市街化調整区域にも設置が可能
- 対面での点呼が可能のため、休憩スペースとしてだけではなく実際の営業拠点として活用可能

## 3. 導入費用

- 空調等の設備も含めて1,000万円ほど

## 4. 参考

[トレーラーハウスで2024年問題解決  
市街化調整区域に運送業の営業所を設ける方法！](#)



## 1.過去の実態

- 倉庫の仕分け作業員の人手不足により、繁忙期は特にバタバタし、現場がうまく回っていなかった

## 2.近くの工場から外国人技能実習生を紹介

- 近くにあるプリマハムさんの工場から、中国人技能実習生の紹介を受けたことが転機となり、鹿児島  
の倉庫にて初めて外国人作業員を仕分け業務に採用

## 3.好評版により、技能実習生の人員が急増

- 現在、鹿児島の倉庫に6名、福岡の倉庫に20名の中国人技能実習生が在籍
- 採用が順調に進んだ背景としては、福利厚生面の充実が大きく影響している
- 特に、鹿児島では新築且つ個室の寮を完備しており、福岡では完全個室の寮を提供
- こうした住環境の良さが評判を呼び、外国人コミュニティ内での紹介や口コミが広がり、多くの応募が集まるようになった
- 今年度はさらに鹿児島に6名の中国人技能実習生が新たに入社予定であり、これにより現場の人員体制にも余裕が生まれ、昨年のような混乱を避けた安定的な業務運営が期待されている



## 1. 年間休日115日に拡大し、直近2年で全従業員の給与を150万円UP

- 退職率は大幅に減少し辞める従業員はいなくなった
- 今後は退職金などの改善を行い若い世代の定着を強化

## 2. 企業型確定拠出年金の導入で退職金1,000万円以上を目指す

- 給与は上がったものの退職金が少ないため若い世代の定着などを考えて、将来的には中小企業の平均金額まで退職金を引き上げたいと考えている
- 個人でも上乘せをして運用ができるようになっており、社歴に応じて会社側で掛け金を設定している
- ドライバーになる人材の減少により、今後は物流業界以外の企業との人材争奪戦が激しくなることを見据え「職種はドライバー職だけど物流業界以外の企業と待遇は何一つ変わらない」という状態を目指している

## 3. 地域に根差した、いなくてはならない会社を目指す

- 2025年ゴールのビジョンは現在も動いており、今は2030年ビジョンを策定中

## 1. プライベート利用可の給油カード(フジトランスポートさん)

- 仕事用の給油カードを自家用車でも使用可能にしている
- 同社が契約した料金で使用できるので、一般の料金よりも安価にガソリンを給油できる
- ガソリンの給油は給料天引きで、給油カードは従業員の家族も使用可能である
- 同社の契約にはフジトランスポート以外の会社も加盟できるため、希望があれば受け付けている

## 2. 従業員持株制度（譲渡制限付株式）の導入(シンヨウ・ロジさん)

- 従業員持株制度とは、一定期間後に売却可能となる自社株を報酬として受け取ることのできる制度である
- 同社では従業員1人につき、100株を無料で譲渡している
- 5年間は売却することができないが、5年後には株価の値上がり益と配当金を受け取ることができる
- この制度を開始してからまだ1年ほどしか経過していないので、定着に効果があるか見ていく方向だ

## 3. 地元高校のスポンサー(マルモトさん)

- 地元高校からの声がかかったことをきっかけに、年間20万円でサッカー部のスポンサー企業となった
- ユニフォームには「マルモト」の文字を印字、また試合の観戦ができるのでサッカー好きの従業員には喜ばれている
- 将来的にはスポンサーしている高校からの採用を期待している

# リーダークラスの乗務員会議で情報伝達をスムーズに

## 1.対象者と体制

- 全体会議とは別に、主にリーダークラスの乗務員（主任）を集めて、乗務員会議を定期的実施している
- 現場への情報伝達は、まずリーダー会議で共有・議論し、その後全体の会議で話し合うという二段階方式をとっている

## 2.目的と効果

- 管理者側（会社）と現場との情報のやり取りを円滑にすること
- 効果：
  - ①現場のリーダー的社員がいることで、現場社員の理解を得やすく、現場の意見も吸い上げやすい
  - ②管理者側から伝えるよりも、リーダー的ドライバーが伝える方が話を聞いてくれる傾向がある
  - ③事前にリーダーに共有すべき内容を伝えることで、現場の混乱を防ぐことにつながっている

## 3.直近の会議テーマ

- 自社のドライブレコーダーの事故事例を集めて、動画で共有した
- 報告書にサインさせるのとは違い、動画はリアルな危険箇所がることが大きなメリットである
- 危険な部分の再検証ができ、再発防止につながった

## 1.背景

- 1975年、置田運輸として設立、約40年間トラック事業一本で事業を行ってきた
- 東日本大震災当時、主要荷主一社に売上の約8割を依存しており、その主要荷主の物流が約7割停止したことで仕事が全くないような状況に
- この経験から一社依存のリスクと営業力の低さを痛感し、ワンストップ物流を目指す

## 2.倉庫事業

- 約8～9年前に開始。当初は300坪ほどの小さな倉庫を借りてスタートしたが、現在は3,000坪にまで拡大
- 新規顧客の倉庫受け入れに向けた準備を進めている

## 3.自転車シェアリング事業

- 横浜市がNTTと共同で実証実験を行っていたものが始まり
- 当時の社員からは懐疑的な声もあったが、将来的な事業性を感じ、約12年前に事業化を決定
- 現在では、年間1億円を超える事業に成長している
- SDGsのゴール11達成へ向け、シェアサイクル事業を通じた新たな交通インフラを整備することで、CO2削減にも貢献している

## 1. 「わくわく！ ノリノリ！トラック・フォークリフト体験フェス」を開催

- 志木市内のマルイにて開催
- トラック・フォークリフト乗車体験や写真撮影体験・トラックの塗り絵を配布
- 物流業界に興味をもつきっかけづくりを目的に実施
- 来場者数  
フォークリフト：338名 トラック：258名 塗り絵：222名



## 2. 著名人を活用したマーケティング計画

- 認知度向上を目的として「パンチ佐藤」氏を活用したPR活動を実施
- 4月中に撮影を行い、活用を開始
- 今後SNS広告・HPでの活用や、募集要項アイキャッチでの活用を進めていく予定である



## 1.4月5日にお花見会を実施

- 社員だけではなくお客さんにも参加してもらった
- 輪投げイベントも開催し、得点が高かった社員へプレゼントも用意
- 強制参加ではなく、参加したい人が参加する形



## 2.実施した所感

- 最近では参加したくない人が多いかと考えていたが、参加してくれる人が多かった
- 自身も飲酒するため、帰りはバスを利用するなど、飲酒運転対策も徹底

## 3.その他社員定着率UPのための取り組み

- 去年から、美食クラブとアンダー40クラブという社内クラブを立ち上げ  
⇒半年で2万円会社から支給
- HOT手当  
⇒今年2月に温度が低い日が続いたため手当を支給
- 新年会開催



参照：★2025年お花見★（カントラさんブログ）

# 各社の運賃交渉について

## 1. たちばな運輸株式会社さん

- 1年で3度の値上げ、結果として合計42.7%の値上げ！大成功と言える結果となった
- 毎月1時間半ずつMTGして、財務状況・月次決算まで全て見せている。「借り入れがこれだけあるので毎月これだけ払わないといけない。なのでこの運賃では無理です」、というところまで伝えた
- 相手は上場企業の製造メーカーなのでその辺まで言うと上げざるを得ないということになった
- 1年2回ペースで値上げをしてもらう予定
- 現在は30日サイトだが、値上げが難しかったらサイトを短くしてください、とも伝えている

## 2. 有限会社新郷運輸さん

- 2社で値上げ交渉予定。直近では2社15%以上の値上げに成功した

## 3. 吉田運輸株式会社さん

- 値上げ交渉を実施し、100%交渉成立。10数%の値上げを実現

## 1.見直し会議の開催

- 中期経営計画の見直し会議を実施。3か年最終年度の目標・方針・実行計画を再確認した

## 2.原価管理、原価計算の幹部勉強会の開催

- 中期経営計画を策定している中で、売上高だけでなく、粗利益に着目する必要性があると感じたため、原価管理、原価計算の幹部勉強会を開催した
- 原価管理、原価計算はみな関心があるため、原価計算の分解をしていき、例えばタイヤは平均何万キロで交換しているのか、車両は何年で減価償却しているのか等に興味を持ち、知ってもらうことを目的に実施した



## 1.SBT認定取得の取り組み

- パリ協定が求める水準と整合した、企業が科学的に設定する温室効果ガス排出削減目標の枠組みである「SBT」認定取得に向け、申請中
- 運送業で取得している会社は、ほとんど無いと言われたことから、自主的に取得しようと思った

### SBTとは？

企業が環境問題に取り組んでいることを示す目標設定のひとつで、2015年のパリ協定で誕生しました。Science Based Targetsの頭文字を取った言葉で、「科学と整合した目標設定」や「科学的根拠に基づいた目標設定」などと訳されます。

#### <パリ協定の目標>

- ・産業革命前からの平均気温上昇を2°Cよりも十分に下回ること
- ・平均気温上昇を1.5°Cに抑える努力をすること

上記の国際目標に整合するように自社の温室効果ガスの削減目標（申請時から5～10年先）をかけた、SBT事務局へ提出し、審査を経て「認定」を受けることができます（**国際認定**）。認定を受けた企業は年々増加しており、日本企業は世界のおよそ25%以上を占めております。

▼  
**「脱炭素経営」における中小企業唯一の国際認定です！**

[SBT認定](#)  
[（環境省HP）](#)

## 1.直近の採用・入社状況

- 採用を目的として、2024年1月からTikTokを開始。香川でTikTokの運用代行を行っている会社に依頼している
- 香川でTikTokをしている運送会社は今のところ見当たらず、今後もブルーオーシャンが続く可能性がある
- 直近の採用状況は、4月に2名（知り合いの知り合いからの紹介で新卒の18歳の男性と、TikTokから21歳の女性、5月に1名（元自社の女性ドライバー） + 1名を予定
- 20代：7名、女性：5名のドライバーが在籍している



**荒木 玲奈さん**  
運送部

仕事内容 ドライバー  
勤続年数 1年  
資格 小型移動式クレーン、  
床上操作式クレーン、  
玉掛 等  
性 格 明るいところ

**良かったこと・学んだこと**  
兄がトレーラーに乗っていて「生島興業もいいよ」と聞いて気になり始めました。ずっと大型が乗りたかったのと、**何も分からない私にみんな優しく教えてくれています。**普段の運転で気にかけていなかったことが気になる様になりました。人に要められたりすると嬉しいですが、毎日やる仕事で違うので覚えるのに少し苦勞しますが楽しい毎日過ごしています。

**地元高校生へのメッセージ**  
今の運送会社は男性だけでなく、女性も働きやすい環境になっていると思うので女性の方も待っています。

AM 7:30 出社 ➡ 8:00 納品 ➡ 10:00 荷積み ➡  
12:00 昼休憩 ➡  
PM 13:00 納品 ➡ 15:00 荷積み (次の日の準備)  
16:30 退社

Company introduction

生島興業の将来を担う  
20代先輩社員に  
インタビュー

**鎌田 芹奈さん**  
運送部

仕事内容 ドライバー  
勤続年数 2年  
出身高校 RITA学園  
資格 フォークリフト、玉掛、  
小型移動式クレーン、  
床上操作式クレーン、  
性 格 よく笑ってよく泣きます

**良かったこと・学んだこと**  
高校生の時に1度、職場見学に来た時に仕事内容や先輩方の人柄に惹かれて入社を決めました。入社して良かったことは色んな新しい土地に行けたり、納品先の方々と仲良くなれたことです。**昨年から成長したのは、貨物の積荷を運ぶ大型トラックに乗れるようになったことです。会社が全額費用負担をしてくれて免許を取得することができました。**

まだまだ、勉強中ですが、この2年で学べたことも多くあります。これからはもっと活躍できるように頑張ります。目標はトレーラーの免許をとることです！

**地元高校生へのメッセージ**  
将来、自分のなりたい職業を見つけて、夢に向かって頑張ってください！

生島興業さん TikTok

## 1.交渉目的・事前準備

- 燃料・人件費・物価高騰の煽りを受け、半年前から運賃交渉を開始
- 交渉資料には、燃料・車両管理費の高騰・最低賃金の上昇など、値上げの背景を数字を用いて具体的に明示
- 交渉する際は荷主企業の幹部ではなく、営業所の担当者に連絡し、時間をかけて説得

## 2.交渉結果と今後の展望

- ほとんどの荷主で平均5%以上の値上げに成功
- 定期便で取引のある物流会社・荷主との交渉で特に好感触な回答を得た
- 既存荷主の中で最も値上げ交渉が難航している菓子関係の荷主に対しても交渉を行う



## 1.実施内容

- 昨年（2024年）初めて地元の大学から依頼があり学生のインターンシップを受け入れた
- 大安さんとしてはインターンシップの目的はそこからの採用ではなく、物流業の認知・理解のためと位置付けて実施
- インターンシップ最終日には学生から会社に対してビジネスプランの提案をしてもらう

## 2.成果

- 学生からは「コトラブシステム」というプランを提案してもらった
- コトラブシステムのコンセプトは、女性ドライバーが働きやすい環境を作ることであった
  - 具体的には、子供が急病で休まなければならない時などに、トラックに同乗させるというアイデアが含まれていた
  - せっかくのビジネスプランであるため、短距離の走行で顧客の理解が得られる定期便で試験的に実施してみることにした
  - 結果、小学2年生の男の子が母親であるドライバーのトラックに同乗し、非常に好評であった
- より多くの学生に物流業の中を知ってもらうよい機会であり、大安という会社も知ってもらうことができたので今後も受け入れを行っていく予定

## 1.業績の見える化と数値化

- これまで不明瞭だった各拠点の業績を数値として明確化することを推進
- 拠点ごとに、売上や固定費、変動費を簡単にまとめ、黒字なのか赤字なのかを把握している
- これらの目標達成度や業務遂行能力などを評価する制度への反映している

## 2.取り組みの結果

- 社員が主体的に数字を把握し、行動するようになった
- やらされ感が少なくなり、運賃交渉の必要性の有無や程度を、各拠点の営業部が自主的に判断、提案できるようになった
- 全体では育成型の会社への転換へ。これらの取り組みを通じて、指示待ちではなく、主体的に行動できる育成型の会社へ向かっている

## 3.今後の取り組み

- 部門別の日次決算といったより詳細な数字管理についての導入を検討中である

## 1.現状と背景

- 3PL事業の拡大のため、作業員の確保が必要
- 全社方針として、ダイバーシティを推進している
- 整備業（車検作業）にベトナム人やミャンマー人を採用している

## 2.インドネシア人の採用

- 2025年5月に担当者がインドネシアを訪問し、数十人規模の採用へ繋げる
- N3またはN4レベルの日本語能力を持つ人材を採用する予定
- 外国人労働者の管理費は組合に支払うことが多いが、当社では採用される側に資格申請を支援し、自社で管理できる体制を目指す。当社が、インドネシア側に「日本に行けばちゃんと対応してくれる」という印象を与え、インドネシアからの採用を強化したいという意図がある
- 当面はドライバーとして採用し、2t免許から取得させ、最終的には大型の幹線輸送は日本人、通常の幹線業務には外国人を活用するイメージ。優秀な外国人は中継業務への登用も検討

## 3.今後の取り組み

- 今後、管理職にもヨーロッパ系やアメリカ系の外国人を積極的に登用していく構想がある
- 現地法人の設立をし、インドネシアでの配送や管理、製造の仕事を行うことも検討中である

## 1.内勤スタッフの昇給

- 25年4月に内勤管理者8名のうち4名の給与水準を向上
- 事務スタッフを含め、内勤者全員の給与が30万円以上となった
- 20万円以下のスタッフは全体の3.7%となった

## 2.退職金の増額を決定

- 現在ドライバーの退職金積み立ては月額4,000円であり、年間4万8,000円、20年勤務しても96万円にしかない状況を改善するため、退職金増額を検討した
- 特別退職金共済という制度を利用して、従業員の退職金を計画的に積み立てていく仕組みを提供していく
  - 全国一律の制度設計となっており、どの市区町村の企業であっても、同じ仕組み、同じ加入資格、同じ掛金体系などが適用される
- そういった保障や福利厚生を上手く社員に発信、アピールすることで社員が安心して長期的に働ける会社だという認識を醸成していきたい



中小企業退職金共済制度詳細：<file:///C:/Users/60238/Desktop/TNP/syousai.pdf>