

株式会社マイシンさん/愛知車輛興業株式会社さん

SNSでの情報発信強化

ロジスティクスプロバイダー経営研究会

2025年6月例会 情報交換会議事録

Aグループ共有事例 文責：尹思源

1. マイシンさん

- YouTubeとTikTokを合わせて、毎月50万円(交通費・宿泊費も別途負担)を支払い、外部の専門家(運送経験なし)に運用を委託
- YouTube動画を最低2本、TikTok動画を5本、1泊2日で撮影してもらう
- SNSの活用により、直近の採用では20代が3名、30代が1名といった若い世代の応募が増え、平均年齢の引き下げに



[TikTok](#)



[Instagram](#)

2. 愛知車輛興業さん

- 年間100万未満程度の予算で週に1本のペースで学生ベンチャーにTikTok動画の作成を依頼
- コンテンツは若い世代に合わせた形で発信
- 取引先から「創業70周年超えにしてはSNSの中身が若いですね」の嬉しいフィードバック
- 社員はInstagramとFacebook運営



[TikTok](#)



[Instagram](#)

1.運用の目的

- YouTubeとTikTokを活用することで、若手人材を確保したい
- 自社の知名度を上げることによって、応募者数を増やす
- 社内の雰囲気事前に知ってもらうことで、入社後のイメージをしてもらう

【SNS】

[YouTube](#)

[TikTok](#)

[Instagram](#)

2.SNSの運用ルール

- 広報担当はYouTuberとTikToker(インフルエンサー)の合計8名
- 投稿本数は最低でも2週間に1本が必須
- 投稿内容は基本自由で、物流に関係なくてもOK(例：ラーメンを食べる動画など)
※ただし、投稿前に必ず社長に確認が必要

3.2025年上半期の成果

- 応募者の平均年齢が30歳後半
- 応募者数252名を獲得
- その内、24名の採用が決定



1.導入の背景・課題

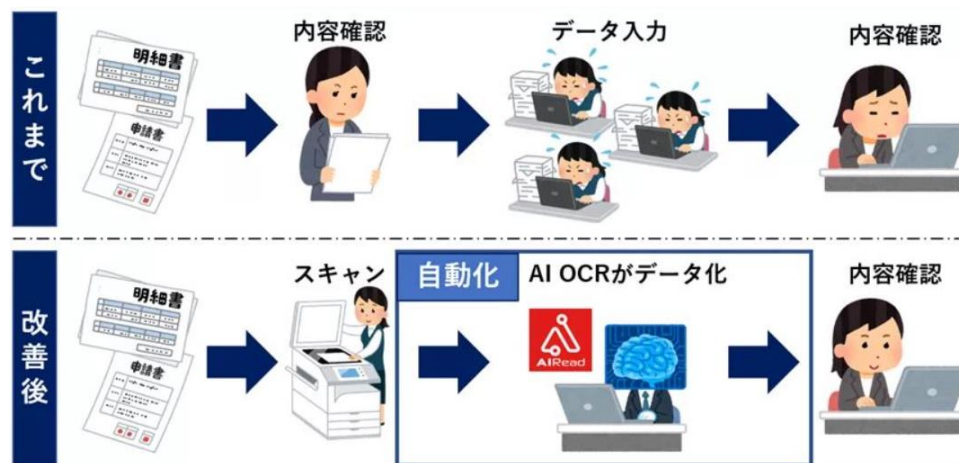
- 海上コンテナ輸送の依頼書に関する業務効率化を目的として、route-D社および共栄システム社との3社協業により、OCR自動入力システムを開発・導入した
- これまで依頼書はFAXで受信することが多く、内容を管理システムへ手入力していた
- 海上コンテナ輸送においては、ブッキングナンバーをはじめ多くの情報入力が必要であり、作業に時間を要する上、入力ミスなどの人的エラーも多いという課題があった

2.システムの内容

- AI OCR(光学文字認識)技術を用いてFAXで受信した依頼書の情報を読み取り、自社の管理システムに自動で入力する仕組みである

3.導入の効果

- OCRの認識精度は高く、手書き情報を含めて約98%の正確性で読み取り・自動入力できる
- 1件あたり約40分の作業時間が削減され、従来データ入力を担当していた人員を他の業務に振り分けることが可能となった



1.背景・実施内容

- 将来的な運送業界の人手不足を見据え、外国人ドライバーの採用に踏み出した
- イスラム教徒が多く、「お酒を飲まない」という文化的背景が運送業界と親和性が高いことから、採用国としてバングラデシュを選定した
- 社長と担当者が現地へ直接赴き、面接を行った

2.成果

- 現地での面接を通じ、特定技能1号ビザを所持する外国人ドライバー5名の採用に成功した

3.今後の取り組み

- 来年からの来日を予定しており、それまでに受け入れ準備を進める
- 具体的には、運転習慣(例：クラクションの使用頻度)や、生活マナー(例：ゴミの分別)など、日本で生活・就労する上で必要な基礎知識を指導する
- 業務上の教育にとどまらず、地域住民とのトラブルを未然に防ぐための生活指導も行い、来日後の早期定着を目指す



1. BTOC(ビートック)とは

- 仙台放送さんが提供している「運転技能向上トレーニングアプリ」であり、川島隆太教授の「いきいき脳体操」を基盤としている
- 単なる運転技術の訓練に留まらず、「脳」そのものにアプローチすることで、ドライバー一人ひとりの潜在能力を引き出し、安全運転意識を高めることが可能



2. 導入の経緯と現状

- 一昨年の先進物流企業視察セミナーでBTOCが紹介され、導入
- 導入当初はなかなか社内に浸透しなかったが、最近では役員を含めた多くの社員がほぼ毎日利用している

3. 効果

- BTOCを利用し始めて3年目になるが、会社全体の安全意識が格段に向上し、昨年に比べて事故件数が大幅に減少している
- BTOCは、危険を察知する能力(危険感受性)を向上させるため、トラック運転時のみならず、フォークリフトの安全意識向上にも繋がっている
- また、BTOCの利用履歴やドラレコの点数を社内掲示し、可視化して共有することで、社員一人ひとりの安全意識を高め、それが組織全体の事故削減に繋がっている

1.フレッシュ物流さん

- ガイドラインの策定と掲示：熱中症発生時の報告経路や対処法を定めたガイドラインを作成し、見える場所に掲示
- 休憩時間の見える化：1時間に1回クールダウンの時間を設け、休憩を取った際には名前を記録
- 冷房を効かせた避難場所を用意：工場や作業場に避難場所設置し、定期的に入るように促す
- 身体冷却グッズを配布：空調服やドライアイス装着ベストを支給
- 現場に暑さ指数計を設置：暑さ指数計を設置し、1日3回記録し熱中症リスクが見える化

2.日新産業さん

- バディ制度(ペア作業)：作業現場では常に2人組で行動し、互いの顔色を見て体調を気遣う「バディ制度」を導入

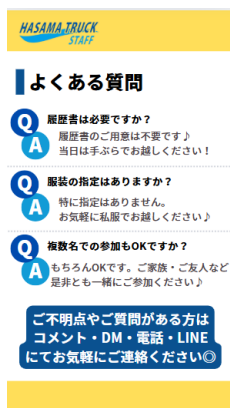
迫トラック株式会社さん/森井運送有限会社さん 会社説明会×SNSによる採用数向上

1. 迫トラックさん

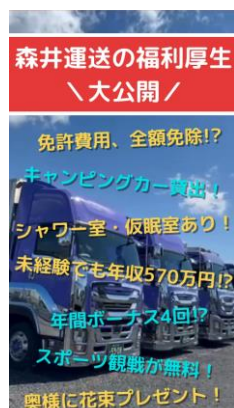
- 説明会の集客方法はYoutube広告で、全体費用は3万円ほどであった
- 5月に午前と午後の2部開催で実施し、計10名ほどが参加した。当日に面接希望者を募ったところ、6名が希望し、2名を採用した
- 採用の効果を感じたため、次回は別拠点でも実施する予定である

2. 森井運送さん

- 毎週土日午前10時～固定スケジュールで会社説明会を開催している(8年目)
- 毎回の参加者は1～2名であるが、参加者がほぼInstagramを見ている状態で来社し、しっかりと会社のことを理解をしている状態のため、面接実施率が高くその後の入社数も多い
- 1か月約5万円Instagram広告をかけており、参加希望者は10名ほどであった
- 4月の例会以降の入社数は9名であった(経験者4名・未経験者5名)



←迫トラックさん
広告例



←森井運送さん
Instagram広告

1. 高卒採用の推進(エスエーサービスさん)

- 担当者が自ら学校を訪問して企業説明会を実施し、12名からエントリーがあった
- 高校とのパイプは無かったが、高卒採用関連サービスを展開するアッテミー社を活用した
- 高卒の給与水準を考えると、運送業の給与額は高く、高校生には魅力的に映るため有利である

2. 外国人技能実習生の受け入れ(エスエーサービスさん)

- 組合を通じて、フィリピンの送り出し機関と連携し、技能実習生5名を受け入れ
- 受け入れまでに、面接や日本語教育を含めて10か月程度の期間を要した
- 群馬・埼玉エリアの現場に配属し、家賃計4万円の住居を提供。家賃は給与から天引きで対応
- 現場長がメンターとなり、生活支援と業務指導を実施している
- 将来的な特定技能ドライバーへの移行を見据えて、エンゲージメントを高めていきたい

3. 自衛官OBの採用(日興運輸さん)

- 自衛隊退職予定者向けの会社説明会に参加し、56歳前後のOBを対象とした採用活動を実施
- 自衛隊に退職前の約2か月間を“職場体験”として企業で働ける制度があり、それを活用している
- 命令に忠実で丁寧に業務を遂行する傾向があるため、現場業務との相性が良いと評価している

エル・ティー・コーポレーションさん、エスエーサービスさん、フジトランスポートさん 社員のモチベーションアップ施策

1. クレジットカードポイントの活用(エル・ティー・コーポレーションさん)

- 社用クレジットカードで貯めたポイントを、ディズニー・USJのチケットやギフトカードなどに交換
- くじ引き形式や抽選など楽しさの演出をしている。家族の有無や年齢層に応じて贈呈内容を調整
- ディーラーでもクレジットカード支払いを行うなど、ポイントがたまるように工夫

2. ゴールドドライバー制度(エスエーサービスさん)

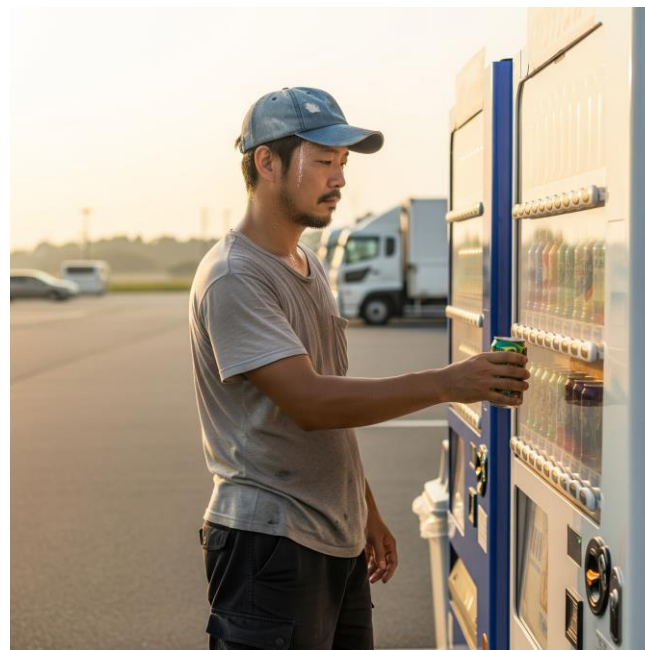
- 各部門から1名ずつ、管理者が理念・安全運転などの推薦理由付きでノミネート
- 社員同士の1人1票の投票制度も並行実施し、全社的な参加型評価として運用
- 表彰により他社員のロールモデルとなり、マナー・モラル・安全運転の社内浸透にも寄与している

3. 無事故インセンティブ制度(フジトランスポートさん)

- 一定期間(例：1月～6月、7月～12月)無事故を継続した従業員に対し、各期間ごとにインセンティブを支給する制度を運用
- 家計とは別に配布し、小遣い的な性格を持たせた運用がなされている
- 「この制度はなくさないでほしい」という声上がるなど、継続希望の強い施策となっている

1.コインを用いた飲料の配布

- 自動販売機で使えるコインを1日2枚配布
- 冬場には温かい飲み物も購入可能
- 以前は冷蔵庫に飲料をストックして配っていたが、業務外で飲む社員がいたため変更



1.労働時間削減の取り組み

- 労働時間改善を目的に1日の拘束時間を短くするため、遠隔地での積み降ろし後の帰社には高速道路利用を徹底している
- 無駄な会議を廃止し、管理者会議は継続しつつ、営業会議は年4回に削減。報告はメールで完結する方針
- この対策の結果、労働時間の短縮と労働環境の改善が見込まれ、休日を増加させることが可能に

2.若手を狙った年間休日の変更

- 年間休日を105日から120日に変更。この変更に伴い、運賃交渉を実施し、1運行当たりの単価を上げることでドライバーの給料維持をする
- 年間休日120日は若手採用の重要なアピールポイントになる
- ワークライフバランスを重視する価値観が若者に浸透しているため
- 休みより給料を重視する従業員に対しての不満がないように、休日出勤を自由に行っている

1.構築の理由と現状

- 12月の決算に向けて、下期にかけて新たな評価制度の構築を行っている
- 持続的に行うことを目的としているため、複雑な制度ではない
- 現状では6割5分から7割弱まで完成。詳細の調整とブラッシュアップを行い、ドライバー、スタッフに発表し、運用を始めていく
- 安全項目とは別に、会社への貢献を評価する報酬制度を目指し、持続的に会社の環境を整える

2.評価制度について

- 現状は事務員を雇っていないため、管理職が会社の清掃等を行っていたが、廃材の処理が追いついていない
- 既存の安全面での評価制度に加え、貢献度などの多方面での評価制度を構築
- 社内貢献度：「会社の備品の整理整頓」「会社の設備の清掃」等

3.今後の活動

- ドライバーに点呼等の運転以外の業務を徹底し、無理なく働ける環境を目指す

1.背景

- 試験的に導入した冷凍車で空車が発生しており、この空車を埋めることが利益に繋がると考えた

2.施策

- メーカーなどの企業リストを企業規模で絞り込んで購入し、外部の業者に架電を依頼している
- 架電の際には、自社で作成したトークスクリプトを使用して架電している
- 毎月1200件の架電を行い、アポイントには自社の営業担当が訪問を担当している
- 企業リストはBIZMAPSというサイトを活用している

3.効果

- 月に約10社からアポイントを獲得し、そのうち2件が契約につながった
- 2025年に入ってからの新規案件による月間売上は、約1500万円に上る



[BIZMAPSサービス紹介](#)

1. 導入前

- 点呼場と自動販売機が遠く、「買ってね」と声をかけても本当に購入しているかわからない
- 熱中症対策は塩飴のみで、従業員から他の対策を要望する声があった

2. 無料自動販売機の仕組み

- 設置や設定はメーカー委託・外注(キリン・ダイドー)
- 自動販売機に後付け可能なQRコード読み取り機を設置し、QRコードを社員ごとに発行するだけで簡単に導入可能



参考：[DyDoの「Drink Pay」](#)

3. 導入のメリット

- コーヒーなど特定の飲料は買えないようにできる
- 無料期間も6月から8月まで、など決めることができる
- 従業員の“誰が・何本”買ったかどうかを把握することができる

1.入社式の実施

- 今回初めて、中途入社の事務職1名、ドライバー2名の入社式を本社で行った
- これまでは初任教育を教育担当者が各営業所に出向いて行っていたが、入社式に合わせて新入社員に来てもらうことで、担当者の負担を減らすことができた
- 社員からは好評で、様々なプランも出ているので継続していく

2.定期健康診断の項目拡充

- 女性ドライバーの採用も増えているため、子宮頸がんおよび乳がん検査の項目を拡充した
- 健康経営の考え方にに基づき、今後項目の追加も検討している

3.オリジナルクラフトビールの共同開発

- 55周年事業の一環で地元の醸造所とクラフトビールを共同開発した
- 運送会社がアルコール開発で反対意見もあったが、翌日に残らないよう低アルコール(3.5%)で作成した
- 会社および運送業の認知度上昇も期待している
- 社員には周年記念品として贈呈し、好評であった



NotebookLM導入：社内情報管理の改善と効果

1.NotebookLM導入前の課題

- 社内で過去の通達や経緯を確認する際に、過去内容を記録していなかったため、決定事項や認識に齟齬が発生していた
- そのため一つの資料確認・申請にも時間と労力を要していた

2.取り組み事項

- 車両常備マニュアルや社内通達、申請書(例：空調服の申請書)などあらゆる社内文書をNotebookLMに読み込ませ、記録・保管漏れを防止した
- 音声入力による情報検索・申請・履歴確認をスマートフォンで可能にする仕組みを導入した
- 例えば、「空調服の申請書」と音声入力するだけで該当情報が表示され、それを専務に転送するだけで申請が完了する仕組みが構築されている

3.導入の効果

- 過去バラバラに保存されていた通達やルールを体系化することで、社員間の情報格差が縮小した
- 社内資料検索にかかる時間が大幅に短縮された
- 操作の懸念があったが、資料アップロードとAI検索・分析が容易なため、多くの社員が活用している

参考：[2025年2月例会「物流会社のためのNotebookLM徹底活用術」](#)

1.階層別研修の実施

■「事業部長研修」:

役員クラスを対象に社長自らが講師を務め、会社の概要説明、社訓、経営理念や、中期計画(3年計画)の基本など、再度マインドセットを行った

■「所長研修」「次世代社員研修」:

今後は事業部長研修を受けた役員クラスが、自身の言葉で所長や次世代の社員に事業部長研修でインプットした内容を「伝える」形式の研修を実施予定

2.福利厚生強化

■ アニバーサリー手当：全社員を対象にの誕生日ギフトとして要望が多かったQUOカードをアニバーサリー手当として支給(目的:社員の家族にも喜ばれるものの提供)

■ 課題：①QUOカードだと家族の手元にまで渡らず、社員の昼食などに使用される場合もある ②課税対象となるため、支給方法に検討事項有り(給与明細に乗せる/年末調整加算等)

3.タレント起用

■ 清水運輸(グループ)でパンチ佐藤氏を公式アンバサダーに起用、知名度UPを狙う

■ 実際にトラックに乗車したイメージ写真等をInstagramに掲載。募集につながるような施策

1.背景

- 7月に2名、8月に1名の計3名、モンゴル人特定技能ドライバーを採用する予定である
- モンゴル人の整備士が過去に2年間勤務しており、今回のドライバー採用のきっかけになった

2.紹介会社との連携

- 紹介会社によるサポートは、「外国人人材の紹介」「育成支援」の2種類である
- 直接雇用のため、賃金は会社から外国人人材へ直接支払われる。賃金体系は、日本人社員と同一である
- 育成支援では、語学やマニュアル作りなどの、外国人人材への継続的な育成サポートが提供される

3.今後の課題

- 日本での運転免許取得について、3人のうち1人は自力で動き始めている。残りの2人は、長野県の自動車学校で会社が面倒を見る
- 定着を図るため、プライベートな身の回り品(家電、会社までの自転車、Wi-Fiなど)の準備を検討している

1.背景

- 去年から運賃交渉をしている企業があり、2回の賃上げで40%アップを実現した
- 3回目となる今回の運賃交渉では、借入金額を提示し、成功につながった

2.数字を提示する重要性

- 業種や規模が異なる荷主企業への理解を求めるうえで、数字を提示することは効果的である
- 特に財務状況は、業種・規模に左右されない共通の基準なので、荷主企業にも状況が伝わりやすい
- 荷主企業の間管理者に借入金額を提示したところ、「確かにこの金額だと厳しい」と理解を得られた

3.借入金を提示する理由

- 以前、製造業の上場企業の社長とお会いした際、「借入をされているんですか」という質問があった
業界・企業の間で、財務状況に関する認識の差があると感じた

安全事故対策と講習の工夫

1. ロジックスラインさん：ごみゼロ運動×安全講習

- 毎年「ごみゼロの日」に合わせてごみゼロ運動と安全講習をまとめて実施している
- 今年は5/30に雨が降ったため、6/28に開始予定である
- ホテルにて講習を行い、終了後には食事会を開催する
- 地域貢献や社員の一体感の高めることが目的である

2. ケーロッドさん：バック3秒ルール×デジタコ

- 2トン車や3トン車などの小型車でのバック事故が多い
- 「バックギアに入れたら3秒待ってからバックする」という検知機能をデジタコに導入した
- 違反した場合は減点するシステムを検討している

3. 長野フローさん：ディスカッション形式による安全講習が大盛り上がり

- 従来の安全講習は座学のみであったため、意欲的な参加者が少なかった
- ディスカッション形式にすることで主体的な発言が多くなり、講習が活性化した
- 最も盛り上がったディスカッションのテーマのひとつは、「インカメラで携帯を持つことの危険性」であり、ディスカッション後にはそのような行動は見られなくなった

未来物流株式会社さん/関東シモハナ物流株式会社さん

リファラル採用の強化方法

1.未来物流さん

- 採用数全体の20%をリファラル採用で獲得
- 紹介料として10万円の謝礼金を支払っている
- ベースの給与が良い為、応募が集まる(求人媒体からの採用単価も約1万円)
- 新しい社員が入社した際には、管理職会議での周知に加え、社内の掲示板やモニターで情報発信

2.関東シモハナ物流さん

- 秋までに50人採用を目標にリファラル採用を強化
- 1人当たりの採用コストが100万円かかる場合もあり、紹介料の増額はやむを得ないと感じている
- 紹介料は社員の場合20万円、管理職の場合40万円、支払いは入社2ヶ月後と半年後に分ける
- 紹介料を給付するリファラル採用は、初期の効果はあるものの、一時的なもので、営業所によって採用の成果にばらつきがある

トランス・グリップ株式会社さん/北王流通株式会社さん 給与ベースアップについて

1.北王流通さん

- 定着率UPの為、ベースの賃金を7,500円あげる
- 給与面での離職は大幅に減少し、社員数は純増に転じている
- しかし、ベースアップに伴い退職でなく休職という選択を取るケースが増加しており、社員数の純増はしたが、実質の戦力増加には至っていないと感じている。

2.トランス・グリップさん

- 24年5%、25年3%の賃金ベースアップを実行
- 昨年度は利益額ほぼすべてを、ベースアップに割り振っている
- ベースの賃金を上げる前は1人当たりの採用コストが100万円に達していたが、大幅な採用コスト削減を実現している
- 定着率アップにもつながり、社員数が30人純増した。

第6回チーム制発表大会(現場改善発表会)

1. 取り組み内容

- 全従業員が80チーム(5, 6人)に分かれ、毎月改善活動を行っている
- 一年に一度予選で上位10チームが選抜され、上位3チームが表彰される
- チーム内にはQCD(Quality, Cost, Delivery)に加え、S(Safety/Service)の担当者がおり、それをチームリーダーが取りまとめる体制となっている

2. 効果

- 大会を通じて、発表するチームのレベルは年々上がってきている(以下発表内容)
 - 運送・・・ワークスケジュールの見直しによる労働時間の短縮や、燃費向上
 - 倉庫・・・人時生産性の向上や品質(在庫差異、オファーロスなど)に関する改善
- 継続して成果を出すチームはモチベーションが上がっている

3. 今後の課題

- 本戦に進出できないチームや予選にも出てこられないチームとの間で、「二極化」が生じている
- このバラつきをどうしていくかが今後の課題となっている

1. デジタル人材の育成、発掘に効果

- 社内のDX化に向けて自社でのデジタル人材育成を行っている
- 外部講師を呼び、知識のインプットだけでなく、実践的なアウトプットの場を作った
- 全コースを履修後は卒業式を開催
- 卒業式では卒業証書の授与や成績優秀者の表彰などが行われる
- 社内でも好評で、第二回の開催を決めた
- 現在の参加者は10名



十和運送さんでの研修の様子

茨城乳配株式会社さん/埼玉運輸株式会社さん 人材獲得施策について

1. 学習塾の補助金(茨城乳配さん)

- 子供を学習塾に通わせている社員が多いことを受け、塾代の補助を実施
- 塾に通っている証明を提出することで補助金が給与に含まれる形で支給される
- 子供が中学生の間のみ支給する予定

2. ノベルティグッズの配布・タレント起用宣伝(埼玉運輸さん)

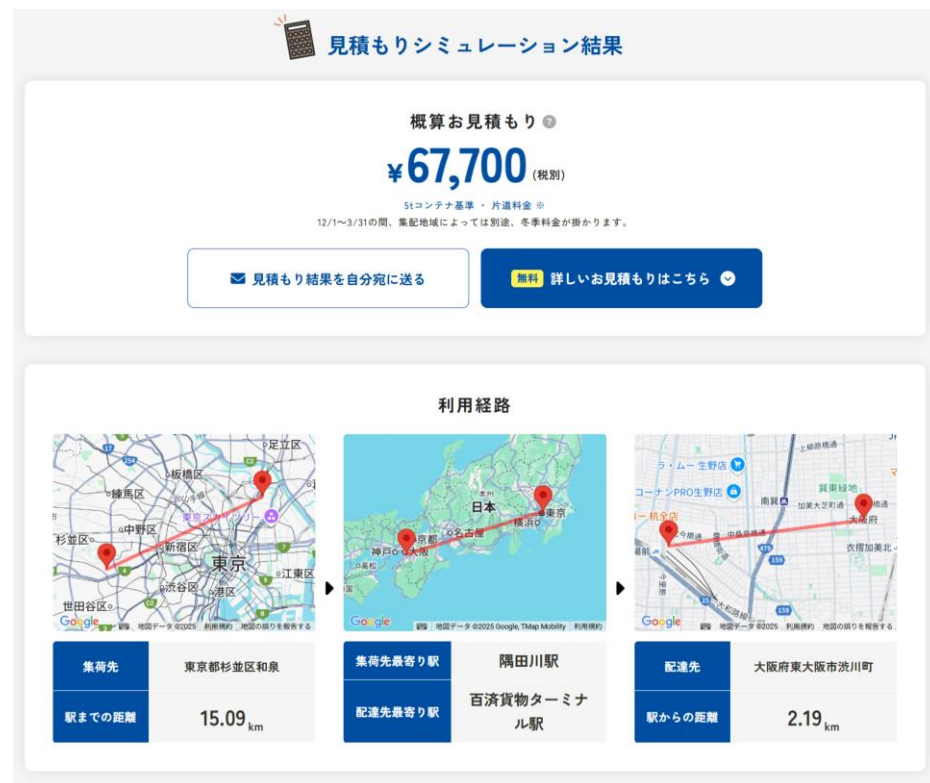
- 認知度アップのため、マスコットキャラクター「サイコちゃん」を無料で町の飲食店などに配布
- アクセルジャパンを広告に利用。元プロ野球選手を広告に起用し、認知を拡大



[アクセルジャパンHP](#)

1. 鉄道コンテナ輸送を担う会社で初。HPから料金自動見積もり

- 鉄道コンテナ輸送にかかる費用の見積もりを自動で行える仕組みをHPに導入
- 鉄道コンテナ輸送というニッチな事業だからこそ、事前に見積もりを知れることが顧客にとって大きなメリットになる
- 見積もりはWebで簡単に行える
- 県庁所在地を選択し詳細住所を記載することで費用の概算値と荷物の発着の間の経路を知ることができる
- 導入後、大手鉄道輸送業者のJR貨物が自社のHPに料金シュミレーションを導入した



料金自動見積もりシュミレーション

1.外国人ドライバーの採用

- 新卒・中途以外の選択肢として外国人を検討を開始し、実際にドライバーの特定技能としてモンゴル人を2名採用
- モンゴルの選定理由は、「気候・交通ルールが日本と似ている」「真面目な国民性」
山形県は降雪地帯のため、雪道の運転経験がある国から採用
- 来年以降、倉庫作業職で特定技能が追加されたタイミングでこちらも実施予定

2.ティスコアカデミープラチナコース(社内研修)の開催

- 目的：経営者育成と社会人としてのレベルアップ
期間：月に2～3日(勤務時間内)×8カ月間
対象者：ブロンズコース修了者7名、ドライバー6名、
営業職1名
- 配車係と調整し、ドライバーも出勤日の中で受講
- 修了者は能力評価として基本給アップするが、
会社ルールを違反した場合は修了証剥奪
- 社会人としての基礎からスタートし、
最終的には役員・マネージャークラスの育成を目指す

地域貢献×若手人材育成

◆ティスコアカデミーの開催

【目的】

経営者の育成と社会人としてのレベルアップする環境の提供



1.Office TVを導入し、現場-事務所を“常時接続”

- お互いに顔を見ながらコミュニケーションをとることが可能になった
- ピッキングやラインがどこで詰まっているのかが一目で分かるため、明確な指示を出せるようになった
- 事務所⇔現場の移動時間を削減することに成功した
- スタッフは作業している工程をモニター越しに見てもらい、「これで合ってますか？」と確認できる

2.必要なコスト

- 12,000円/月～と、低コストから導入することができる
- 導入にあたって新システムなどが不要のため既存のPCを活用でき、大幅にコストカットが見込める

3.まとめ

- 導入後、疎かになりがちだった現場⇔事務所のコミュニケーションが活性化した
- 作業手順などをモニター越しに確認できるので、認識のズレを防ぐことに繋がっている



Office TVホームページより

<https://officetv.jp/>

1. 鴻池運輸さん

- 若年層社員の熱中症に関する知識不足・ベテラン社員の熱中症に対する誤った認識が見受けられたため、熱中症対策セミナーを毎年開催している。熱中症の具体的な症状から対処法まで具体的に解説し、体調に異変を感じた場合はすぐに報告するように教育している
- フォークリフト作業員に対して、エヴァポクーラ(フォークリフト用ミストクーラー)を導入した。導入後、社員からの評判も非常に良かった◎

2. サカタウエアハウスさん

- 空調の稼働時間を休憩時間のみではなく、常時稼働へ変更した。涼しい空間を常に確保しておき、気分が悪くなったらすぐに休むように教育している

3. 沼尻産業さん

- 水冷服・ネッククーラー・夏場用ヘルメット・メッシュタイプの安全靴を導入した

4. 東京西濃運輸さん

- 半ズボン・レギンスの着用を許可しており、夏場の労働環境の改善に取り組んでいる