

プレゼンテーションテーマ

『労働環境の改善と生産性向上方策について』



第2分科会



コーディネーター 小坂 真弘 日本PMIコンサルティング㈱ 代表取締役

パネリスト(プロフィール)

(株)NTS ロジ 笠原史久 代表取締役社長			
本社	東京都東久留米市	資本金	2,545万円
	柳窪 1-10-37	従業員数	512人
設立	昭和46年	車両数	121台
越野運送(株) 越野泰弘 代表取締役			
本社	大阪府大阪市都島区	資本金	1,000万円
	都島本通 5-4-22	従業員数	64人
設立	昭和28年	車両数	57台
(株)柳川合同 荒巻哲也 代表取締役社長			
本社	福岡県柳川市	資本金	6,000万円
	西浜武 475-2	従業員数	320人
設立	昭和57年10月	車両数	194台



当社が長距離搬送の時間短縮に取り組むようになったのは、平成21年9月のことです。ドライバーが居眠りによる死亡事故を起こしてしまったり、安全について考えた結果、まずは全線高速道路を利用して労働時間を減らすための取り組みを始めました。それ以来、片道300キロ以上の運行に関しては、全線で高速道路を利用して全線高速道路を利用することにより、労働時間の大幅な短縮や十分な休息など事故防止・労務管理面で大きな効果があったほか、高速道路料金を分けた分、一般道を

「東京包囲網構想」という仕組みを考えています。これは、通常、物流センターを中心に決まる納品先への配送ルートについて、受け口ドライバーの工場が多い郊外と、送り先消費地である首都圏のあいだに物流センター

車を組み、積載率の向上を図っているほか、積載効率を上げる、またドライバーが毎日家に帰ることのできるよう、トレーラーヘッド交換方式の中継輸送導入を荷主や協力会社とともに現在検討しているところだ。

また、運行計画で、夜間の運転ばかりを担当するドライバーが出てくることで、月に1300台・年間25000台のトラ

「ありがとうボード」の設置など、定着率向上のための労働環境改善も行っていきます。

これを踏まえての改善内容とその効果などを記入したシートを社員から募っています。このシートについては、年に2回発表大会を設け、半期で約1千枚提出されるシートの中から60人ほどがエントリーされ、10人程度を表彰しています。

労働環境改善のために必要なのは、「社内の進化」と「社外との協調」が生み出す、良質なコミュニケーション。当社は、「社長の考え」経営と、「社員の考え」行動」の見える化を図るため、互いにコミュニケーションの機会を活かす、また増やすことが重要だと考えています。

他にも、社員とのコミュニケーションツールとして「自己成長ノート」と呼ばれる月間報告書を15年ほど前から活用しています。今月の目標の設定、先月の目標の反省、「クレド」(社員自らが創った「安全・品質・環境」の理念や社是、企業理念等を明記した人材育成ツール)を意識した行動報告、不平・不満や提案、配送先に関する近況報告などを社員が用紙に記入して提出すると、上司から目標・反省への評価や不平・不満への対応を巻き込んだ提案が可能になります。

同取組における輪送効率向上に関しては、発荷主・着荷主を巻き込むことで「貫パレチゼーション」が可能になり、ミルクラン方式の導入により荷待ち時間の削減や集荷・納品車両の抑制、待機時間の削減を実現しました。

以前は「職人」の育成をめざしていましたが、5年ほど前から社員を「あらゆる仕事を万能にこなすマルチプレイヤー」に育成する方針へと転換しました。それにより、配車の自由度と対応力がアップし、実働率・実車率の向上を実現しました。

労働環境の改善を生産性向上に繋げていくには、会社が物流の最適化を提案し、社員が良質なサービスを提供し、顧客が労働環境改善に参画することが重要であり、その根幹をなすのは、社内外での良質なコミュニケーションの積み重ねにほかならないと考えます。

また、今はグループ拠点を活かして中継輸送を行うことはできないかと、柳川(兵庫)・交野(和歌山)・平塚間での中継輸送も検討中であり、労働時間削減のため、今後も取り組みを続けていく所存です。

物流センターで荷物を一括に管理することにより、例えば、仕分け作業が遅れている際にはドライバーが手伝ったり、ドライバーが納品に来た際には仕分け作業員が荷卸しを手伝ったりするなど、「一括管理による効率のよい運営」のできる物流センター」をめざして運営を行っています。

さらに、配車支援システムを導入して最適な配

長時間労働抑制対策として、システム会社と共同開発した、アラート機能の備わった勤怠管理システムを導入して、いま

また、社員の中で、互いに励ましあっているところだ。

同取組における輪送効率向上に関しては、発荷主・着荷主を巻き込むことで「貫パレチゼーション」が可能になり、ミルクラン方式の導入により荷待ち時間の削減や集荷・納品車両の抑制、待機時間の削減を実現しました。

以前は「職人」の育成をめざしていましたが、5年ほど前から社員を「あらゆる仕事を万能にこなすマルチプレイヤー」に育成する方針へと転換しました。それにより、配車の自由度と対応力がアップし、実働率・実車率の向上を実現しました。

日々の改善活動が生産性向上の土壌に

笠原 史久

(株)NTS ロジ 代表取締役社長 (東京都)



笠原 史久 (株)NTS ロジ 代表取締役社長 (東京都)

「良質なコミュニケーション」の積み重ねがカギ

越野 泰弘

越野運送(株) 代表取締役 (大阪府)



越野 泰弘 越野運送(株) 代表取締役 (大阪府)

安全性・生産性向上のための労働時間削減策

荒巻 哲也

(株)柳川合同 代表取締役社長 (福岡県)



荒巻 哲也 (株)柳川合同 代表取締役社長 (福岡県)