

H. I. インフォメーション 2018年夏期特別号

お知らせ

- ・国際物流総合研究所では2018年7月27日（金）午後5時半から第44回物流懇話会を開催いたします。講演と懇親会費用含め1人1万2千円、定員は20名。今回のテーマは“部下育成の在り方～働き方改革の中でどうやって育てていくか”。働き方改革で長時間労働は正が必要とされています、物流業ではこの問題への取組みも進んではいません。しかしながら事業強化のためは人の育成が急務とされているのも事実。収益性のある組織を作り、事業強化には人材育成を欠かすことはできません。どのように取り組むことが必要なのか、事例を交えてお話しして参ります。多様な対応が必要とされている物流業、具体的な対応策等意見交換を通じて学びます。担当は弊社代表の岩崎が務めます。詳細03-3667-1571迄。<http://www.e-butstryu.jp/seminars/591>
- ・国際物流総合研究所では幹部向けの物流経営塾第13期を本年7月19日から開講致します。小人数による物流業2世経営者、物流業幹部の為の実践的なスタディと現場見学など充実した内容で、実績ある講師陣も多く揃っております。物流子会社や大手・中堅物流企業幹部の方等もこれまで多く参加され好評です。1回毎の参加も可能です。詳細は国際物流総合研究所 Tel03-3667-1571 <http://www.e-butstryu.jp/magazine/contents/keiei13.pdf>。
- ・国際物流総合研究所では、7月25日午後1時半～5時まで国際物流総合研究所会議室で物流経営者セミナーを開催いたします。仙谷恵一主席研究員が“法制度を追い風に、奨励される生産性向上”のテーマで講演されます。弊社代表の岩崎も“物流会社も荷主、業界の実態と今できること”のテーマで講演いたします。参加費用は1人8千円（税別）で定員20名。詳細は国際物流総合研究所Tel03-3667-1571 <http://www.e-butstryu.jp/seminars/590>
- ・HIプランニングでは多様なコンサルティングサービスを展開させていただいております。物流企業向けには、幹部・社員育成や営業支援など。メーカや流通業には物流改善など。いずれも初期診断サービス後最適なカリキュラムで行います。是非一度ご相談ください。
- ・HIプランニングでは、各種課題に最適なソリューションを提供させていただきます。環境改善にも役立つ話題の車載機器各種（矢崎エナジーシステム社製など）をはじめ、高性能と多くの実績で各界からの評判も高い製品を御紹介いたします。是非、ご相談ください。
- ・走行中や駐車時の事故からドライバーを守る車載機器「リアビューモニター」。車両の後部に取り付けるだけの装着で、雨天や夜間時でも鮮明な画像を確認できると好評です。「リアビューモニター」は日本ビューテック社製。姉妹品の「ナイスビューモニター」もあり、より安価に購入可能。弊社紹介によりサービス価格でのご提供が可能です。

ドライバー育成と人材確保

ドライバー・作業員不足の影響が経営スタイルの変化を加速させています。最も最近の例として、丸和運輸機関とトランコムは6月14日、戦略的資本・業務提携に関する基本合意書を締結すると発表しました。またそれ以前に今年5月、味の素（本社＝東京）など加工食品メーカー6社は、多くの食品メーカーが参画できる「食品企業物流プラットフォーム（名称F—L I N E）の構築に合意、食品物流の諸課題を解決するための戦略を協働で立案する、と発表、来年春には新F—l i n eを発足させます。これまでチルド輸送分野でも、名糖運輸とビューテックノオリンは、共同持株会社を設立して経営統合しました。大手特

積みではすでに幹線の共同運行をはじめ、企業の枠をこえた、連携が行われおり、競争関係を維持しつつも、複数の会社が持株会社を設立して経営統合するまでに発展してきました。中小貸切トラックでは、求荷・求車ネットワークなどの共同化で何とか急をしのいできた。とはいえトラックが慢性的な供給不足になっている現在、これを補う必然性に駆られて新たな共同化の動きが出ているのも事実です。国内貨物輸送量の9割を担っているトラック輸送ですが、この1月は荷動きが全般的に堅調であったため大きな問題としてクローズアップされていませんが、これからの夏の繁忙期に向かい多くの企業が「ドライバー不足で荷主ニーズすべてには応えられないのでは」とみえています。宅配便大手でも、取扱数の制限を行ったりするなど働き方改革も相まってそのいくすえには不安が付きまといまいます。大手事業者でも備車確保に向け、新たなネットワーク構築など多様な動きを行なう会社も増えています。人手不足を労働省の統計で見ると、1947～49年（昭和22～24年）生まれの“団塊世代”が約805万人、荒っぽくこの半分を女性と見た場合約402万人が現在労働力の第一線を離れたこととなります。一方これから労働力となる人口をみると、1995年から今年18歳になる97年（平成7～9年）生まれの合計は約358万人ですからその差は447万人。仮に女性を労働力に総動員したとしてようやく団塊世代の穴が埋まる計算となります。大学進学率が6割に達する中、従来大卒は将来の幹部として育てようとする企業が多かったのですが、この数字を見るとそうとも言っていられないでしょう、大卒だろうが高卒だろうが、即ドライバーとして現場で活躍してもらわなければならない切羽詰まった時代に入っているとさえそうです。

人手不足に端を発した変革はB to B輸送のあり方にもほころびがはじめています。これまで荷主の効率化策として受け入れざるを得なかった多頻度少量配送や時間指定などB to B輸送における悪しき商習慣とも言えそうな状況を改善すべく、トラック業者による不採算荷主からの撤退も始まっています。恐る恐る(!?) 始まった運賃値上げも、少しずつ国民意識の中に浸透しつつあるとも言えそうです。進む高齢化を強く意識し、地域に深く食い込んで単価を増やしつつ、徹底した共同化により省力を図る戦略が必要です。自社の“今”に最も合ったやり方を模索しつつ、各社試行錯誤を繰り返している“日本物流業進化の時代”を我々は生きているのかも知れません。少ない人材を正しいマネジメントでまとめ、物流現場を単純作業の“処理場”から“人を育てながら、日々改善”できる最強の“現場”に昇格させる幹部の育成…まず取組みたいものですね。