有限会社H.I.プランニング　243-0025厚木市上落合６９７－２　TEL/Fax046-230-0890
代表　岩﨑　仁志　　E-mail：h-iwasaki@tbz.t-com.ne.jp

H．I．インフォメーション　２０２４年１１月号

物流業界は１年で最も忙しい年末の繁忙期に突入しています。年末年始を無事故で乗り切ることが企業の生産性向上や成長にとって、大変重要な意味を持つことは言うまでもありません。１年かけて積み重ねてきた大切な利益を事故処理費用に充てるなど考えたくもないことです。物流業務のＤＸ化や経営戦略の転換などと異なり、今すぐにでも始められ、なおかつ企業収益にも大きく貢献できるのが現場における安全活動や環境への配慮です。

すぐそこで待ち構える２０２５年は、物流業界にとって進化する技術革新と環境問題に対する意識の高まりにどう対応していくか、あらたな課題も多い年になりそうです。技術と人が共働するこれからの職場環境を創造しながら、前向きに本年を締めくくりたいものです。

ワークエンゲージメントを意識しよう

物流業界において最も深刻な課題とも言える人手不足。応募者の減少はもとより、今年は２０２４年４月から始まった残業時間の上限規制が、ドライバーの離職を誘う要因にもなりました。離職率低下や社員の仕事に対するもしベーションを上げ人手不足を改善させていくために効果的な方法は残されていないか、探ってみたいと思います。物流業にとってドライバー不足は事業経営の根幹を揺るがす大きな問題です。これまで運送業における離職率の割合は他業種と比べても極端に高いということはありませんでした。ただ２０２４年問題の発生を機に、主に長距離ドライバーの離職増加が２０２５年の年度末あたりで目立つようになるのでは、との懸念もやはり残ります。その主な理由は残業手当が減ることによる収入減です。それならば給料を上げることでもの問題が解決するかというと、そうでもないー。これまで会社を変えたり、転職をしたドライバーの、その理由の中で「給料が上がる見込みがない」や「頑張りを認めてもらえない」といったやる気の喪失につながることが多いこともしっかり頭に入れておかねばなりません。これらドライバーの不満をなくすためには会社側が人事評価制度をしっかり構築して、その成果をまず認めることが効果的でしょう。また日頃から指導者がドライバーとコミュニケーションを取り、注意したり、褒めたり、指導したりしながら企業の一員としての連帯感を強めていく、など「辞めさせない努力」を全体で続けていくことでも状況の好転につながります。給与待遇を上げることは、言うほど簡単ではありません。ただ企業としては、ドライバーにとって働き易い環境や待遇を整えるための原資につながる荷主との交渉など、努力は続けていく必要があります。またドライバーにも希望や意見など上司に伝えられる機会を定期的に設け、必ずサポートしていくようにします。前回取り上げた１on１ミーティングなどで週１～月１回、１５分位でも良いので、幅広い対話を通し、少しずつでもドライバーのやる気を引き出すことができれば組織力強化にもつながります。ドライバーに限らず社員が自らの仕事にやりがいを持って取り組むことは企業成長に大きな影響を与えてくれます。この「仕事にやりがいと誇りを持ち、熱心に取り組むことで仕事から活力を得ることができる状態」をワークエンゲージメントと呼んでいます。物流業においてもワークエンゲージメントは重要なテーマです。仕事における前向きで充実した心理状態を指すワークエンゲージメントは高ければ高い程、組織への貢献意欲や帰属意識が強まり、生産

性や業績の向上、また離職率の低下などの効果も期待できます。ワークエンゲージメントを高めるには個人の資源であるポジティブ思考と組織の資源である協力体制を充実させることが重要でしょう。

ただドライバーのポジティブなやる気を高めるにはやはり組織としての協力体制を先に示す必要があります。現在「ドライバーの定着率が低いな」と思われる事業者にはまず、ドライバーの周辺体制を見直すことから始めていただきたいと思います。①自社の配送ルートや仕事内容にふさわしいドライバーをあてているか、②新人ならば初期教育は丁寧に行ない、同乗指導させる先輩の人選は慎重に行なっているか（会社を好きになってくれそうな先輩を）、③コミュニケーションを積極的に進めているか、④辞めていくドライバーの退職理由を認識し、他社の給与、勤務時間・体制、福利厚生を把握、それ以上の待遇を心がけているか、以上のようなポイントを自社に当てはめ再検討してみてください。

抽象的な概念である「働きがい」をどれだけ具体的な形にしてドライバーに提供できるか、企業側の行動力が試されるものでもあるでしょう。実際ドライバーに対する会社の希望調査はいろいろあるようですが、結局上位に来るのは賞与、寮・社宅あり、昇給、など福利厚生や給与面での好待遇のようです。ただ繰り返しになりますが、お金や住居で満足しても、楽しく仕事が出来なければ、その会社に居る意味は激減してしまうことも彼らは理解しています。形がないからこそ、意識して充実させたいワークエンゲージメント。肉体的にも精神的にも追い詰められがちな今年の繁忙期は、多くのドライバーにとって色々な節目にもなることでしょう。物流業界全体にとっても色々な意味で、また一段とデリケートな時期を迎えることになりそうです。できることからひとつずつ確実に目標達成し、後悔のない年末を迎えたいものですね。

帝国データバンク調査、正社員不足を感じている企業は５１．７％に

帝国データバンク（TDB）は11月13日、企業の半数以上で正社員が不足しており、ドライバー不足が続く運輸・倉庫では6割以上と高い水準が続いているとするレポートを公表しました。正社員不足は高止まりの傾向が続き、人手不足が企業に与える影響も深刻化しています。同社が行った今年10月の調査によると、正社員が「不足」と感じている企業の割合は51.7％で、前年同月比では2か月連続で低下したものの、下げ幅は小さく、依然として5割を上回る高い水準が続いています。非正社員では29.5％で、前年同月比1.4ポイント低下と13か月連続で前月を下回りました。非正社員の人手不足は緩和傾向へと転じています。

正社員の人手不足を感じている企業の割合が最も高い業種は、SE不足が深刻な「情報サービス」で70.2％で、業種別で唯一、7割を超えています。時間外労働時間の上限規制が適用されたことで人手不足などが生じる「2024年問題」に直面している「運輸・倉庫」は65.8％で、「建設」の69.6％など4業種とともに、6割を超えています。こうしたなか、人手不足が企業に与える影響は一段と深刻化。今年の「人手不足倒産」は10月時点で287件にのぼり、過去最多だった昨年1年間の260件を既に上回っています。特に「2024年問題」の影響で、建設や物流業の割合が大きく、全体の4割以上を占めています。今後、大企業を中心とする賃上げペースに追いつけない小規模事業者などで、さらに人材の確保、定着が難しくなることが予想され、同社は「人手不足倒産は高水準で発生する」と見込んでいます。

労働政策研究・研修機構候まとめ、運輸・郵便業拘束時間長時間傾向に

労働政策研究・研修機構（JILPT）はこのほど、「過重負荷による労災認定事案の研究 その6」をまとめました。報告書によると、労災認定を受けた脳・心臓疾患の事案に関し、長時間労働に加え拘束時間や勤務間インターバルの実態を分析し、「拘束時間が長くなるほど労働者の健康悪化につなっているため労働環境の改善が重要である」との考察を

示しました。長時間労働防止のみならず、拘束時間や短い勤務間インターバルの改善が労働者の健康維持に重要であることが改めて示されたものです。

調査の結果、1勤務当たりの拘束時間が16時間以上となる事案は8.2%に上り、特に「漁業」や「運輸業、郵便業」、「輸送・機械運転従事者」などの職種で拘束時間が長い傾向が見られました。また、1か月当たりの平均拘束時間は313.93時間で、320時間を超える事案が32.9%を占めていました。特に「農林業」や「漁業」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」で拘束時間が長くなっています。

丸紅ロジ、ペット用品の物流効率化に取組み

丸紅ロジスティクス（東京都千代田区）は１１月15日、観賞魚飼育用品メーカー、ジェックス（大阪府東大阪市）、ペット専門総合商社のジャペル（愛知県春日井市）、丸紅（東京都千代田区）と共同で、経済産業省の「運輸部門エネルギー使用合理化・非化石エネルギー転換推進事業費補助金」に「ペット卸の発注まとめによる配送効率化実証事業」を申請し、10月2日付で採択された、と発表しました。

ペットフードや飼育用品などを扱う小売業者は、在庫を抑制しながら、消費者の購買行動やニーズに合わせて、限られた店舗スペースに数多くの商品を陳列しなければならないため、流通を担う卸業者に対して少量、多頻度発注を余儀なくされています。同様に卸業者からメーカーへの発注も、少量・多頻度発注となるため、メーカーと卸業者間の輸送効率が悪化し、配車台数とGHG（温室効果ガス）排出量を減らせないという課題に直面しています。こうした課題を解決するため、4社は輸送効率を高めるための「配送最適化発注システム」の共同開発に取り組むことになりました。

具体的には、メーカー側の輸送効率を卸業者にフィードバックし、需要予測・許容欠品率などさまざまなパラメータに基いた適切な発注量の積み増しを行うことで、卸業者の在庫量を適正水準に維持し、輸送効率の改善やサプライチェーン効率化を図るものです。卸業者の多頻度発注は、他の業界でも発生しているため、丸紅ロジスティクスでは今後、同様の取り組みをペットフード・飼育用品以外の業界にも展開していく考えです。

倉庫作業の安全対策、一部現場で不十分、一括.jp調査

BtoBマッチングサイト「一括.jp」を運営するeclore（東京都新宿区）は11月14日、物流倉庫での安全対策に関する意識調査の結果を公表しました。多くの従業員が安全ルールやガイドラインの存在を「ある程度感じる」と回答したものの、十分に浸透していない部分も見られました。同社は、物流倉庫での安全対策の強化やリスク管理のために企業が重視するポイントや、現場で特に求められている安全対策を探るため、物流倉庫の運営や管理に携わる企業担当者200人を対象にアンケートを実施しました。調査は今月8日、インターネットを使って行ったものです。

アンケート結果によると、「倉庫内での作業に関して、安全ルールやガイドラインが十分に周知されているか」との問いに対し、最も多かった回答は「ある程度感じる」で、全体の50.7%を占めました。「非常に感じる」と答えた人は28.0%にとどまる一方、「あまり感じない」「全く感じない」といった否定的な回答も合計で18.0%あり、安全対策の周知が十分だとは言えない実情がうかがわれました。

定期的な安全教育や訓練の回数を尋ねた質問では、「年に数回（2-5回程度）」が全体の46%と最も多く、月に1回以上の頻度で実施している職場は18.7%にとどまりました。「年に1回」との回答も20.7%で、「年に1回未満（ほとんど実施されていない）」が8%、「実施されていない」が6.7%といった回答もあり、一部の職場では安全教育や訓練がほとんど行われていないことがわかりました。また「事故や災害発生時の対応手順や避難経路は、従業員に十分周知

されているか」との質問では「ある程度周知されている」が50.7%を占めましたが、「十分に周知されている」は26%にとどまり、逆に「あまり周知されていない」が20%、「全く周知されていない」が3.33%となりました。

同社は一部では職場では安全に関する情報が浸透しておらず、一部の従業員には対応手順や避難経路の情報が十分伝わっていない可能性があるとしたうえで、「安全対策のさらなる周知徹底が求められる状況で、特に緊急時に備えた対応の強化が必要だ」と指摘しています。

サッポログループ物流、サントリーグループと共同物流開始

サッポログループ物流（東京都渋谷区）は11月13日、サントリーグループと共同で群馬県-岡山県間の輸送の一部でスイッチ輸送をする長距離ルートで往復輸送を始めたと発表しました。

従来、群馬県-岡山県間の往路で、両社は輸送手段としてトラックをそれぞれ手配し、製品を輸送していましたが、復路の積み荷確保やドライバーの拘束時間短縮が課題となっていました。そこで、両社は群馬県～岡山県間の往路でポッカサッポロの飲料や食品、復路でサントリーの飲料製品などを復路で運ぶ往復輸送のスキームを確立したものです。この輸送体系により、運行トラックを両社合計で年間150台減らし、CO2排出量を45トン削減できると見込んでいます。上記の往復輸送に加え、往復路ともに埼玉県、静岡県、大阪府の3か所でリレー方式でスイッチ輸送します。同社は輸送の効率化を図り、ドライバーの長距離輸送に伴う拘束時間を短縮、労働負荷の低減に繋げたいとしています。

来年４月から条件付きで１２５CC以下が原付扱いに

国土交通省は１１月13日、原動機付自転車の区分を見直し、道路運送車両法施行規則の一部を改正すると発表しました。来年4月1日から、出力制限した125cc以下の二輪車が原付き免許で運転できるようになります。

来年11月から原付自転車には新たな排出ガス規制が適用されますが、排ガス浄化に使われる触媒は、現在の50cc以下の原付では十分に温めることができません。このため、技術的に対応が困難で、開発費用を考えると採算が取れないとして、業界団体から車両区分の見直しを求める声があがっていました。

これを受け、警察庁が有識者による検討会を設けて協議した結果、「総排気量が0.050リットルを超え0.125リットル以下であり、かつ最高出力を4.0kW以下に制御したもの」を原付自転車に追加することになったものです。

今後、新たに製造される50ccを超える二輪車については、最高出力が表示されることになり、制限以下のものだけが原付免許で運転できることになります。

また、原付免許で運転できる二輪車については、道路交通法上の扱いが現行通りで変わらず、50cc以上でも最高速度30キロ。二人乗りはできず、二段階右折が適用されます。

お知らせ

・国際物流総合研究所ではオンラインセミナーを開催中。物流業経営者・幹部向けに“物流業におけるＢＣＰ策定の進め方”” のテーマで弊社代表の岩崎が２０２４年12月9日（月）時間16時～17時（60分）迄講演致します。参加費用一人5,000円Japan Truck Showサポータ企業は無料）申込先:国際物流総合研究所℡03-3667-1571　https://www.e-butsuryu.jp/seminar_form/?post_id=4910

・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等）を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致します。

・エイチ・アイ・プランニングでは、オンラインでの研修を展開しております。ＺＯＯＭかＴｅａｍｓを活用し、お客様ニーズに合わせて、様々な研修を行なっております。　多様な研修内容は携帯でも提供が可能です。経営戦略、２０２４年問題などの課題もテーマに研修を進めて参ります。一度お問い合わせください。