岐阜モデル

「物流」軸に

を行う『岐阜モデル』を構築し、これを全国モデルにしたい」。内閣府政策統括官（イノベーション担当）付で、SIPスマート物流サービス担当の田中従雅・プログラムディレクターは、地域物流のPOCが物流ソリューションの先駆的な取り組みとなることを強調する。

製造・取引先と連携した効率的な物流網の構築は、SCのリーダーとなる大企業が主導しているケースが多い。しかし、日本の企業は99％以上を中小企業が占が少ないことから、業界内の物流効率化に取り組みにくいのが現状だ。

そのため、地域物流のPOCでは、業界や企業規模の枠を越えた「オープンな

「計画段階で調整できることで、荷主、トラック事業者の双方の物流の最大効率化につながる」と田中・プログラムディレクター

る。セイノー情報サービス（鳥居保徳社長、岐阜県大垣市）を代表研究機関に、物流の需給管理システムを活用した共同幹線輸送実験を2019年12月から同県で実施している。

実験には、健康食品のアピ（野々垣孝彦社長、岐阜市）、自動車部品の美濃工業（杉本潤社長、中津川市）、電機資材の未来工業と分野の異なる製造業者が参加。更に、各社の運送を担う西濃エキスプレス（根木孝宣社長、輪之内町）、未来運輸（坂本安隆社長、同）、ハートランス（大野健治社長、岐阜市）のほか、岐阜大学も加わっている。

SC間で蓄積している物流計画情報を統合し、商流の需給のオープンプラットフォームを構築。運送事業者がこれを利用し、配車計画を立て、岐阜県外にある物流拠点まで幹線共同輸送を行う。田中氏は「SCの上流のデータを基にして計画的に共同配送を行うもので、同じ目的地の荷物を混載するといった既存の共同輸送のモデルとは異なる」と強調する。

需給情報マッチング

商流と物流の需給情報をマッチングすることで、物流側で製品計画をコントロールできるようになる。例えば、これまでトラック1台に載せ切れないために2台で運行していたのが、あふれた分を翌日配送分に振り分けることなどで対応可能になるなど「計画段階で調整できることで、荷主、トラック事業者の双方の物

新人事制度、今春導入

評価基準を透明・公平に

全日本ライン

全日本ライン（下戸章弘社長、東京都千代田区）は今春から、内勤事務職及び乗務員を対象に新たな人事制度を導入する。人材の確保・定着を経営の重要課題と位置付け、勤務評価基準の透明性と公平性を担保する仕組みを構築。同業他社を上回る労働条件を整備することにより、荷主の期待に応え得る持続可能な物流を実現する。

新人事評価制度は5月1日から採用。内勤事務職と乗務員のいずれも、現行の7時間労働制から7時間半労働制に移行するが、賃金制度と人事評価制度は両者の勤務実態に即して個別に制度設計した。

内勤事務職の年間休日数は現在より10日多い107日に増加。等級号俸制賃金表に基づく平明な賃金体系も用いるほか、従来のみなし残業手当を1分単位の残業手当に変更する。

併せて、家族手当と統括運行管理者手当を新規に設ける。家族手当は、配偶者が5千円、子供（18歳まで）は第1子が1万円、第2子は5千円と、計2万円を上限に毎月支給。統括運行管理者手当は1万円を同じく給付する。

更に、5月1日から人事評価の物差しを見直し、目標管理制度の導入によって賞与・昇給を決める際の尺度を明確化する。

一方、乗務員は年間の休日数を9日増の87日にするが、今後も段階的に休日の増加を検討していく方針。また、班長職と主任職を新たに設けるのに加え、固定のみなし残業手当を歩合の要素を含んだ業績給に変える。

このほか、入社年数に応じた勤続給と半年単位（5～9月の5カ月、10～4月の7カ月）の評価給（千円から1万円の5段階）も新設。内勤事務職と同様に賞与に関しても人事評価制度とひも付ける。

管理部の山本健一部長は「内勤事務職の皆さんは新制度を非常に期待・歓迎してくれていると受け止めている。乗務員の皆さんは基本給が一昨年から昨年にかけて数万円アップしたのに次いで、今後は歩合の要素が新たに入るのでモチベーションをより高めてくれると思う」と説明。

また、「これまでは休日数が圧倒的に足りていなかったと認識している。入社しても他社より労働条件が見劣りするため、退社してしまうケースもあった。今回の新人事制度は最適値を出せたと自負する。これから転職市場に人材を求めていくに当たり、人材獲得競争をリードできると考えている」と話している。

（沢田顕嗣）

社員のモチベーション向上に注力

子育て女性、働きやすく

労働環境整備が使命

啓和運輸シンデレラ事業部長　山田　明子氏

「女性が働きやすい環境を整備するのが私の仕事だと思っている」と話すのは、啓和運輸（川島満社長、埼玉県入間市）の山田明子・シンデレラ事業部長。同社が1月に立ち上げた「女性による女性のための女性だけの」新営業所で指揮を執る。営業所内や休憩室の模様替えを進めながら、山田氏は「仕事でも家庭でも子育てでも相談に乗れるようにしたい」と力を込める。

同営業所では近距離輸送を手掛け、ドライバーが営業所と併設の託児所を利用して子育てしながら働ける配車を組んでいる。一日の労働時間は休憩を含め8～10時間で、早出の場合は午後2時に、そうでない場合も午後5時半には営業所に戻って来られる。荷種は「汗かかない、汚れない、疲れない」（川島社長）ベビー用品を扱う。

新営業所の意義について、山田氏は「子育てしながら働きたいのに働けない人は一定数いる。そういう人がこの営業所で、楽しく仕事ができればベストだと思う」と話す。

現在は管理者を含め7人が配属。ドライバーは5人で、うち4人が未経験者という。「トラックを運転している女性を見て『格好良い』と思って応募してくるケースは多い」

また、「仕事で男性陣に支えられている部分もある」とし、「女性から見て働きやすい環境、女性が家族とともに働ける場所が提供されたのは、すごくうれしい」と強調。預かっている子供がけがをしないよう配慮。廊下の壁にはキャラクターをプリントして雰囲気を変えた。

休憩所は「家のリビングでくつろいでいる感じ」（山田氏）を目指した。夕方には従業員の悩みを聞いてあげられる環境にしたい」と話す。「仕事のことも、子育てのことも、家庭のことも、子育てのことでも悩みを聞いてあげられるようにしたい。そのためには、むすっとしているよりも、笑顔で迎えた方が良いのかな、と思っている」

（辻本亮平）

クローズアップ

物流ニッポン
2020年3月27日号

中国現法 ヘルスケア物流を強化

合弁 医療機器取り扱い専用倉庫を買収

ロジタイ現法 食品保管・輸配送

郵船ロジスティクスは19日、中国現地法人の合弁会社である上海NYK-ANJIロジスティクスが上海市臨港保税地区の倉庫で、医療機器関連物流サービスの提供を開始した、と発表した。これにより、中国国内におけるヘルスケア物流の強化を図る。

同倉庫は、中国NMPA（国家薬品監督管理局）による医療機器取り扱い専用のライセンスを取得している。床面積は約5千平方㍍で、中国NMPAが定める医療機器カテゴリー全ての取り扱いが可能。庫内には、温度制御された物流施設を備え、温湿度の監視システムと連動している。

また、顧客のシステムと連動させ、入出庫や温湿度の

（水は18日、タイ現地法人が4月1日付で味の素グループのタイ物流会社の株式を追加取得して子会社化する、と発表した。これにより、社名はABLTから郵船フードサプライチェーン（タイランド）に変更。これに

三井倉庫ホールディングスと岡山大学は、フサイエンス分野で広い領域で連携していくために、20年度末までに検証を終えた後、順次、四つの物流・商流データ基盤に取り込んでいく方針だ。

PJの目的について、田中氏は「労働力不足が深刻化し、働き手がいなくなる『物流クライシス』と、ジャスト・イン・タイムなどSCの高度化によるひずみの解消」と強調。

その上で、「日本が創意工夫で練り上げたSCのシステムの枠組みは維持しつつ、持続可能な物流・商流の実現を図っていく」と力を込める。

物富　流田院　日究大ジセス濃濃ト自　日　グ　ロ東山　東　A　佐