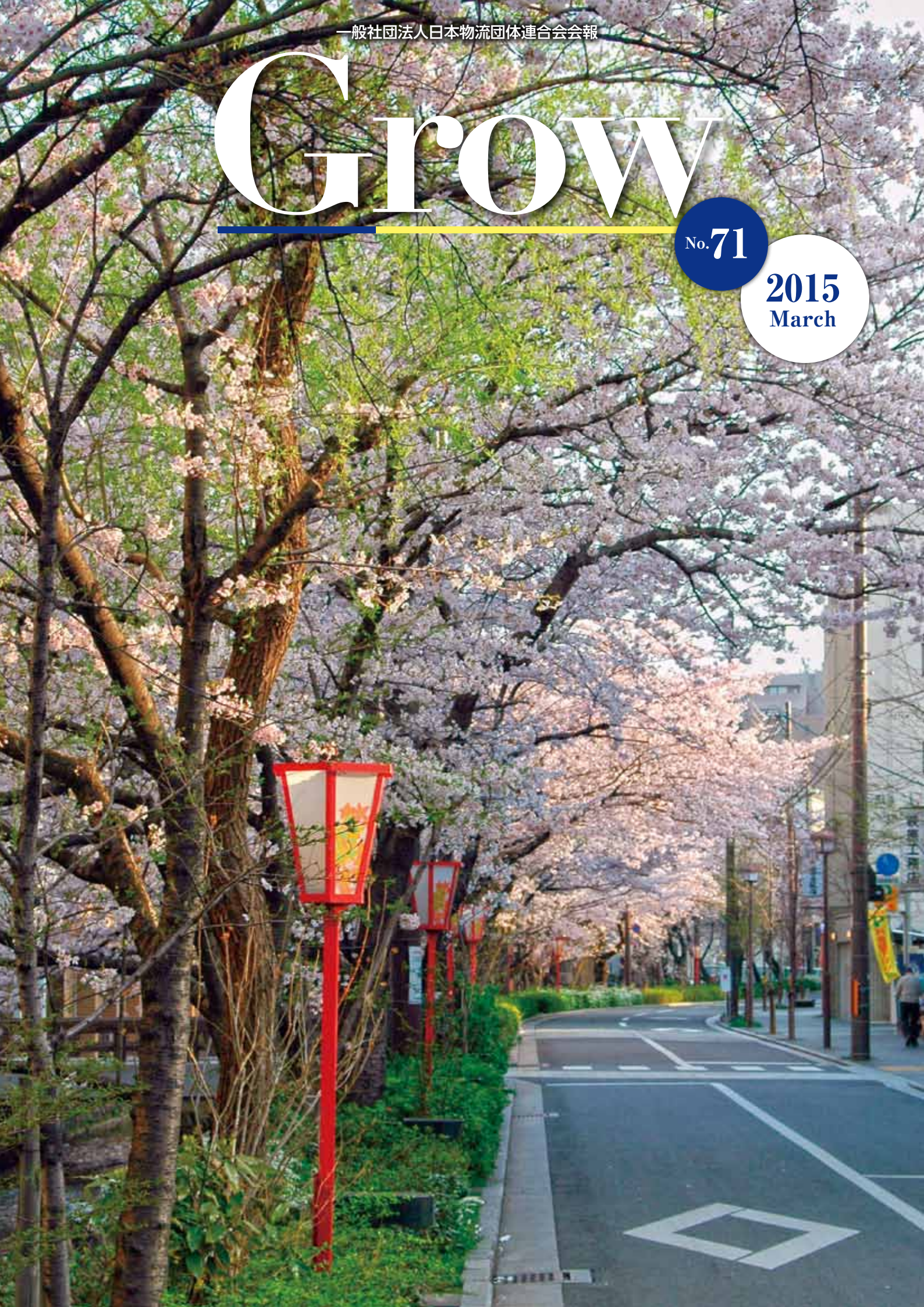


一般社団法人日本物流団体連合会会報

Grow

No. **71**

2015
March



C O N T E N T S

潮流	1
綿貫 勝介氏 トナミホールディングス(株) 代表取締役社長	
「論説」データ分析から見た運輸業における労働力問題	4
竹内 健蔵 東京女子大学教授	
新年の物流を語る会を開催	7
新年賀詞交歓会を開催	14
第1回物流業界研究セミナーを開催	16
会員企業訪問～若手の力、若手の声	18
(株)日立物流 田力 ちあきさん	
第6回物流連懇談会を開催	20
SGホールディングス(株) 栗和田会長を迎えて 社会に必要とされる企業を目指して	
2014年版「数字でみる物流」発刊のご案内／	25
最近の活動状況／編集後記	



新年の物流を語る会



第1回物流業界研究セミナー



第6回物流連懇談会

高い目標をもって、
全社一丸となりお客様や社会の
信頼に応えるべく、成長し続けていきたい

わたぬき かつすけ
綿貫 勝介 氏

トナミホールディングス株式会社 代表取締役社長
トナミ運輸株式会社 代表取締役社長
一般社団法人日本物流団体連合会 理事



——企業を取り巻く経営環境は、このところの円安、国内メーカー工場の日本回帰、原油価格の低下等多少の追い風はありますが、2014年度の経済成長は、実質マイナス成長になる見込みで依然厳しい状況から脱していないようにも見受けられます。今後の貨物動向についてお聞かせください。

2014年度は、3月の消費増税前の駆け込み需要もあり、4月以降は、その反動で物量が落ち込み、その後も12月くらいまで伸び悩み状態が続き、今年に入って1月2月とも横ばいで推移し現在に至っています。

今年3月の物量については、昨年3月の消費増税前の大幅増となった状況に比べれば、上回ることは厳しいものの、同程度の収益水準は確保できる見通しであり、4月～6月についても前年を上回って推移するものと予測しています。

その要因として、最近のドライバー不足の窮状について荷主の理解もあり、運賃単価の上昇が期待されると見ており、むしろ輸送需要に対応して、貨物を運びきってほしいとの荷主の声が多くなっていると実感しています。

また、近年の燃料価格の高騰に伴い、全日本トラック協会をはじめとする業界をあげてのキャンペーンを行う等、各種対策が功を奏してか、軽油価格もようやく下がり、近年の高止まり傾向から抜け出たのではないかと考えています。

綿貫社長の略歴

1959年 東京都出身
1987年 トナミ運輸株式会社入社
1991年 同社 取締役
2003年 同社 代表取締役副社長
2005年 同社 代表取締役社長
2008年 トナミホールディングス株式会社 代表取締役社長

——北陸新幹線の開業に伴い北陸経済への好影響がマスコミ等で報道されていますが、企業間物流への影響はいかがでしょうか。

北陸新幹線の開業に伴う物流への効果は、直接的には薄いと思われますが、地元では企業誘致への期待や、観光面でも期待が高まっており、間接的に、人の流れの増加による物流への波及効果にも希望が持てるのではないかと思います。

——3PL事業等ソリューション系の物流事業、特に荷主の要望等に変化はみられるでしょうか。

3PL事業自体も、東日本大震災等の影響もあり、荷主のリスク分散傾向から複数の拠点から出荷されるケースが増加し、その分、事業者間の競争も激化してきています。

ここにきて、荷主企業の多くは、ノンアセット型の元請事業者からアセット型の業者へ切り替える傾向が、高まってきているようにも見えます。

また、荷主の要望もあり、物流センター機能が、

T C 型 (通過型) から D C 型 (保管型) へと変化をしてくれています。

当社の新事業の取り組みとして、コンピュータ・医療品の分野を中心に、365日24時間対応で、4時間以内に保守系部品を届ける緊急配送サービスの提供により、変化する顧客ニーズにも対応しています。

その他化粧品、文具、建材等様々な商品分野で3PLの実績があり、今後共このような実績で培ったノウハウを活かし、積極的に荷主企業に提案を行っていきたいと考えています。

3PL業務に必要な5つの力として、「ネットワーク力」「コンサルティング力」「物流情報システムの技術力」「メンテナンスの力」これらをまとめる「総合物流を遂行できるトータルな力」が不可欠であると認識しています。

これら「3PLの5つの力」を支えるものが、当社の「輸配送ネットワーク」「地域ネットワーク」「情報ネットワーク」であり、長年の経験による「物流ナレッジ」であると考えています。

3PL事業の売上比率は約2割に達していますが、ビジネスモデルによっては、まだまだ成長の可能性が見込める分野であるかと思います。

——物流連では、物流環境大賞に加えて2014年度新たにモータルシフト最優良事業者賞(大賞)を創設し、一層の環境対策を物流業界一丸となって推進しようと呼んでいます。貴社でもモータルシフトの推進をはじめグリーン物流の推進に積極的に取り組んでおられますが、環境への取り組みについてお聞かせください。

荷主からも物流のグリーン化、環境に対する配慮を求める要請が多くなっており、当社でも通運事業を中心に31ftコンテナ、5tコンテナによるモータルシフトを進めています。

さらに鉄道コンテナを利用した共同運送も開始しており、運転者の労働時間の改善および輸送の効率化によるコストの改善にも貢献できると考えています。



集配車両を中心にCNG車両の導入も進めており、27年度も20台のCNG車を購入する予定です。

また、集配車のデジタコの搭載も100%となり、急発進・急ブレーキの抑制による安全運転・エコドライブを全社一丸となり取り組んでいるところです。

一方で、第一貨物(株)さん、久留米運送(株)さんとの合弁出資による「ジャパン・トランズ・ライン(株)」を設立し、幹線運行の共同化による輸送効率化をはかり、環境負荷の低減にも取り組んでいます。

——東日本大震災以降、社会インフラとしての物流機能があらためて注目されましたが、同時にBCPの必要性も再確認されたように思われます。また新型インフルエンザ、サイバーセキュリティ等新たな脅威にも対処する必要が生じてきました。緊急時のBCP策定についてお聞かせください。

災害時のBCPについては、担当役員を中心に大規模災害対策として取りまとめを行っています。

災害発生時には、高速道路の通行状況等・現実に即した対応が必要になるため、行政機関や、業界団体からの適切なアドバイスが必要不可欠と思われます。

当社でも社員の安全確認、施設の被災確認等を含めて、即応できる体制の構築に努めているところです。



情報セキュリティについては、データセンターにおける災害時のリスク管理とセキュリティ対策を強化しており、「情報セキュリティ・マネジメント・システム」ISMSも取得しています。

データセンターでは顧客情報漏洩防止に配慮するとともに、大規模災害発災に備えてバックアップ体制の整備や停電時用に燃料備蓄タンクを備えた自家発電装置を設置するなど、リスク対策を強化しています。

——最近では物流業界だけに関わらず、多くの産業界で労働力不足の問題が顕在化してきていますが、高齢化・少子化の問題を含めて労働力不足問題等への対応についてはどのようにお考えでしょうか。併せて社員の皆様への人材育成、安全教育等への取り組みをお聞かせください。

労働力不足、特にドライバーの確保は当社にとっても深刻な問題です。高齢者や女性の活用を含めて対応が必要です。

当社では55歳以上のドライバーが38%を占めており、高齢者については、定期的に安全運転適性診断装置による体力検査や健康診断等も実施し、人材確保の一環として、定年を迎えたドライバーが一定の基準をクリアした場合、本人の希望による継続雇用も行っています。

また、若手の採用に関しても、キャリアアップのための教育プランの充実を図り階層別の教育を実施しています。

安全教育の浸透については、全社的な安全活動として安全パトロール員が現場を回り、デジタコを活用するなどトナミグループ全体を管理しています。当社では30年以上前から高速道路上での制限速度80kmを励行し、デジタコ等の数値管理により安全運転、事故防止に努めているところでもあり、長年無事故者には海外旅行(ハワイ)を実施し、少しでも労に報いたいと考えています。

——最後に今後の経営目標について伺いたします。

物流企業として社業を発展させていくためにも、中期経営計画を策定し、成長戦略の推進をはかってきました。

このほど、平成27年3月期に最終年度を終了する第19次中期経営計画においては、営業利益率3%の業績目標をクリアする目処となっています。

今年4月からは、第20次中期経営計画をスタートしますが、今後とも、高い目標をもって、全社一丸となりお客様や社会の信頼に応えるべく、成長し続けていきたいと願っています。



論説

第3回

このコーナーでは、各界の有識者の方々に、物流についてさまざまな角度から解説していただきます。

竹内 健蔵

東京女子大学現代教養学部国際社会科学科経済学専攻教授

データ分析から見た 運輸業における 労働力問題

データの分析の重要性

あちこちでお題目のように唱えられている「少子高齢化」の影響は、運輸業においても例外ではない。それは需要の低迷をもたらし、供給にも障害となりつつある。とはいえ、需要サイドにおいては、例えば消費者物流の場合、きめ細かく消費者のニーズに対応するサービスの提供やネット通販の普及によって、新規需要も開拓されつつある。その一方で、供給サイドにおいては、具体的には労働力（トラックにおいてはドライバー）不足が輸送のボトルネックとなっている。この場合、供給する主体自身が存在しなくなるので、需要サイドのような創意工夫がやりにくく、問題はより深刻である。

運輸業においては労働力不足がたびたび指摘される。しかし、それらは感覚的に語られることが多く、学術の世界を別とすれば、簡単なものであってもデータを使って分析、紹介したものはそれほど多いとはいえない。運輸業における労働不足は深刻なのだろうか、運輸業よりももっと深刻な産業があるのではないだろうか、女性就業者の少なさは運輸業独特のものなのだろうか、運輸業は他産業に比べて労働時間がとりわけ長いのだろうか。これらの問いかけに対して、主観的な判断をもって結論を出すことはできない。

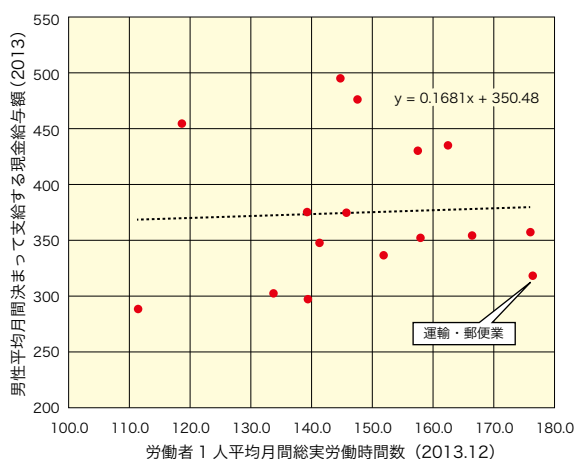
以下では、簡単な相関分析をすることで、他産業との比較において運輸業の労働力問題を考えてみたい。本稿で、産業は全部で16種類（鉱業・採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸

業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）に分類される。ここで取り上げられている運輸業に関するデータには郵便業も含まれていること、また運輸業には道路運送業の他に鉄道業や海運業、航空輸送事業なども含まれていることに注意されたい。

労働時間と給与・勤続年数との関係

「運輸業は労働時間が長く、労働時間が長い割には、給与はあまりよくない。」ということがしばしば言われる。産業全体を見た場合、労働時間が長いほど給与は高い傾向にあるのだろうか。その傾向があるかどうかを確認するために図1を見てみよう。これは縦軸に男性平均月間決まって支給

図-1 月間総実労働時間数と現金給与額の相関

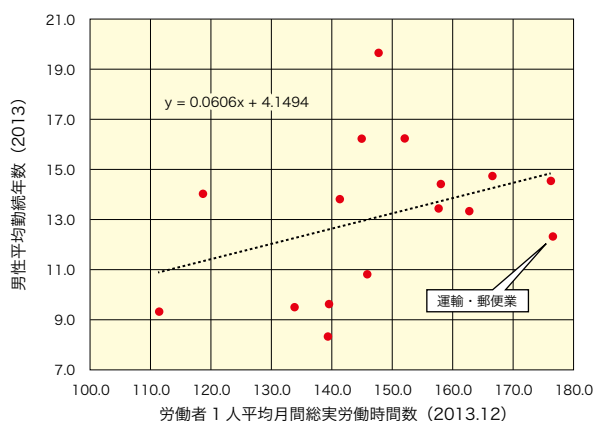


する現金給与額(2013年)、横軸に労働者1人平均月間総実労働時間数(2012年12月)をとってその相関を見たものである。これをみると、相関係数は0.04699となり、両者にはほとんど相関がないことが分かる。つまり、労働者1人平均月間総実労働時間数が長かろうと短かろうと、それは産業全体にわたって、男性平均月間決まって支給する現金給与額と関係はないといえる。

しかし、この図をよく見ると、運輸業に対応する座標が右端に偏っており、平均的な傾向を表す破線よりも下側に位置している。この意味するところは、運輸業は労働者1人平均月間総実労働時間数が長く、平均的な傾向よりも給与が低いということを示している。統計学的には断定的なことはいえないが、運輸業の厳しい側面を表していることは否定できない。

次に、労働者1人平均月間総実労働時間数と男性平均勤続年数との相関をとってみた(図2)。ここで知りたいのは、「労働時間が長いほど職場をすぐに辞める人が多いのではないか」という疑問への解答である。この相関係数は0.362861とあまり良好な相関は持っていないものの、弱い正の相関がある。つまり若干ではあるが、労働時間が長いほど勤続年数が短い傾向にある。運輸・郵便業はここでも特異な位置を占めており、運輸・郵便業の座標は図の最も右で平均的な傾向を示す点線よりも下に位置している。すなわち、労働時間が長く、かつ平均的な傾向よりも勤続年数が短いということが示されている。

図-2 月間総実労働時間数と男性平均勤続年数の相関



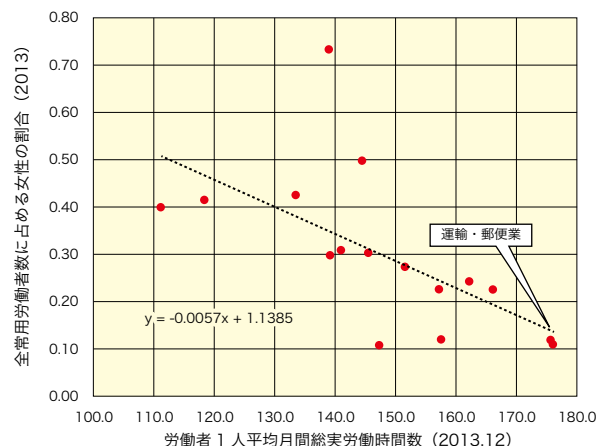
女性労働の観点から

2014年7月に、国土交通省は自動車運送事業等における労働力確保対策についてとりまとめを行い、その中で、女性の新規就労を促すことを盛り込んだ。物流業や運輸業は伝統的に「男の職場」であり、女性が活躍の場を見つけにくい産業であるというのが世間の一般的な印象であろう。それでは、実際に運輸業は女性が就労しにくい労働環境にあるのだろうか。

その一端を示したものが図3である。図3では、縦軸に全常用労働者数に占める女性の割合(2013年)をとり、横軸に労働者1人平均月間総実労働時間数をとってその相関を表している。相関係数は-0.6215とある程度の相関を持っている。相関係数がマイナスの値を持っていることから分かるように、全産業の傾向として、労働者1人平均月間総実労働時間数が長くなればなるほど全常用労働者数に占める女性の割合が低くなる傾向にある。つまり、因果関係は定かではないが、労働時間が長い職場では女性は活躍しにくいという状況が現れているように見える。ここにおいても、運輸・郵便業は特異である。運輸・郵便業に対応する座標は右下の端に位置しており、労働者1人平均月間総実労働時間数が最も長く、かつ全常用労働者数に占める女性の割合が小さい。

運輸業において、女性が働きにくいというのは労働時間数に限定されるものではなく、待遇の面でも問題があるのかもしれない。特に男女間格

図-3 月間総実労働時間数と女性労働者比率の相関



差が大きければ、その就労意欲は大きく削がれるであろう。その疑問の一端を解くために、現金給与額の男女間の違いを明らかにしたのが図4である。縦軸と横軸の間に45度線の実線が描かれている。この実線上においては、現金給与額で完全に男女格差はなく、この実線よりも上にある領域では女性優位、実線より下にある領域では男性優位となる。この図から明らかなように、全産業にわたって現金給与額で男性優位の傾向がある（相関係数は0.914334）。相関係数がかなり高いので、全産業にわたって給与の面では女性が不利な状況にあるといえ、運輸・郵便業は全産業の平均的傾向を示す細かい破線上のほぼ上にあるので、その典型的な産業であるといえることができる。

次に、男性に比べて、女性の方がすぐに仕事を辞めやすいのであろうか。この疑問については、男女

間の勤続年数の違いの相関をとった(図5)。図5における45度線の粗い実線上に位置すれば勤続年数に関して男女差は完全にはないといえ、この線よりも下側にあれば、女性の方が男性よりも短期で仕事を辞めやすいということになる。これもまた図4と同じく、全産業にわたって45度線よりも下の位置にあり、運輸・郵便業に限らず、全産業で女性の方が勤続年数が短い傾向にある（相関係数は0.9391）。

まとめ

これまで、簡単なデータ分析を行うことによって定量的に運輸業における労働力問題を考察してきた。それぞれの相関係数はまちまちで相関の強弱が多様であるために、一概に断定的なことはいえない。しかし、全産業の傾向として労働時間が長いことと給与との間には関係はないということ、労働時間が長いほど女性の就労割合が低いことが分かった。この両分析において、運輸・郵便業は全産業と比較しても好ましい位置にいるのではないということも分かった。また、男女間の格差については全産業とも男性に優位であり、運輸業において突出して男女格差があるわけではない。しかし、運輸業は全産業における典型的な男女格差を示す産業になっているため、決して女性が活躍しやすい職場とはなっていないことが推測される。

以上の分析は断片的な分析であり、事実の一部を切り取って示したものに過ぎない。男女間の格差は給与や勤続年数だけから分かるものではなく、例えば、トイレや更衣室など職場での生活環境も大きく影響するであろう。それらについてはここでは述べられていない。また運輸業には海運業や航空輸送業も含まれているので、国内陸上輸送だけで分析すれば異なる傾向が出てくることも大いにあり得る。しかしながら、これらの簡単なデータ分析を通じて運輸業の持つ労働力問題の一端が明らかになったのではなかろうか。

図-4 現金給与額に関する男女間の相関

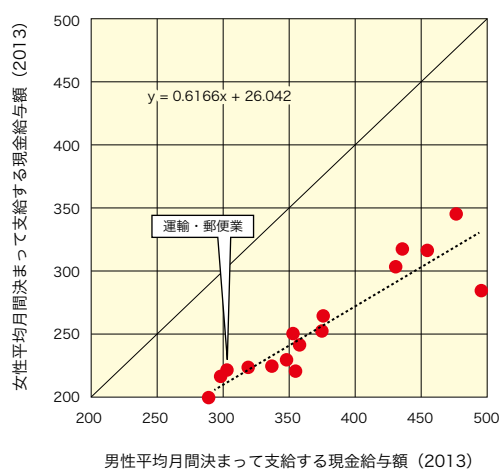
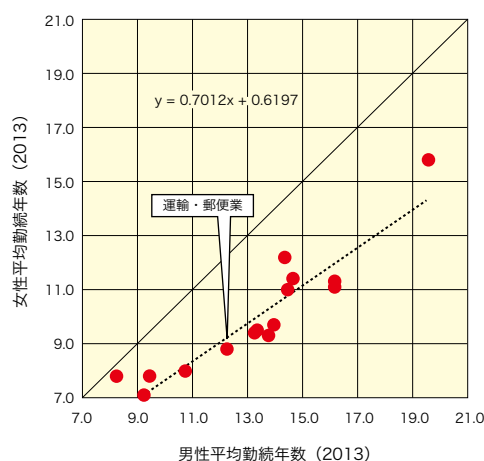


図-5 平均勤続年数に関する男女間の相関



参考文献

- 国土交通省自動車局(2015)『自動車運送事業等の人材確保・育成対策』
- 総務省統計局(2015)『第64回 日本統計年鑑』

物流業界トップ9人が一堂に会し

新年の物流を語る会 を開催



今年で4回目となった「新年の物流を語る会」は、物流業界トップ9人が一堂に会し、それぞれの立場で各物流を取り巻く経済状況、今後の展望等について語りました。



司会の大庭理事長

物流業界関係者

- 星野 良三氏 (全日本トラック協会会長・多摩運送株式会社代表取締役会長・物流連副会長)
- 田村 修二氏 (日本貨物鉄道株式会社代表取締役社長・物流連副会長)
- 上野 孝氏 (日本内航海運組合総連合会会長・上野トランステック株式会社会長兼社長・物流連副会長)
- 入谷 泰生氏 (日本長距離フェリー協会会長・新日本海フェリー株式会社代表取締役社長・物流連理事)
- 朝倉 次郎氏 (日本船主協会会長・川崎汽船株式会社代表取締役社長・物流連副会長)
- 岡田 晃氏 (全日本空輸株式会社常務取締役執行役員 株式会社ANA Cargo代表取締役社長・物流連経営効率化委員会委員長)
- 中村 次郎氏 (国際フレイトフォワーダーズ協会会長・航空貨物運送協会会長・日本通運株式会社代表取締役副社長・物流連理事)
- 安部 正一氏 (日本倉庫協会会長・株式会社住友倉庫代表取締役社長・物流連副会長)
- 川合 正矩氏 (全国通運連盟会長・日本通運株式会社代表取締役会長・物流連会長)

司会者

- 大庭 靖雄氏 (一般社団法人日本物流団体連合会理事長)

新年の物流を語る会を開催



川合物流連会長の挨拶

昨年は労働力不足、消費税率引き上げ後の荷動き低迷、円安による原材料価格の高騰がある中、物流各社がさまざまな工夫を凝らした年でした。例えば、運賃の引き上げへの取り組み、女性・高齢者の活用、職場のダイバーシティの推進、ドライバーが日帰り可能な輸送体制の構築等、物流事業の新たな方向性が育ってきました。これら背景には、急速な少子高齢化があり、社会全体の課題として解決していくべきものです。

◆平成26年度物流連の活動について

物流連は、物流を社会、国民から等身大に見ていただくことを目指し、9月に20社が参加した物流業界インターンシップを開催し、130人の学生が参加しました。さらに、1月中旬の会員24社参加の物流業界研究セミナーには520人もの学生が参加しました。

社会インフラとしての物流機能を高める活動として、労働力問題小委員会を立ち上げる一方で、山間過疎地における輸送の維持・確保のための調査・検討を進めてきました。

2020年東京オリンピック・パラリンピックの開催を契機とし、渋滞問題や大型施設への物資搬出入の効率化等の課題について検討を開始しました。さらに、モーダルシフト優良事業者の表彰制度を新たに設けました。

国際的な取り組み強化では、物流各社が海外で直面する課題を官民で確認し、政府間対話などに反映させるとともに、海外事業を支援するために、(株)海外交通・都市開発事業支援機構に関し、会員に種々の情報を提供し、物流連自らも発起人として出資を行いました。

◆今後の活動について

会員各社にご参加いただくと同時に政府との連携を強めながら、これらの活動を積極的に推し進めていきたいと考えています。具体的には

以下の5点です。

第一に、山間過疎地における輸送サービスの維持について、政府の物流政策部門でも平成27年度の重要課題の一つとして取り組まれると伺っていますが、地方自治体とも連携しつつ、大きく前進させたいと考えています。

第二に、労働力不足の問題については、手待ち時間を削減して、荷役作業をより少ない人数でできるように効率化を進めることが大変大事です。そのためには、物流業界だけではなく、荷主企業も含めた活動への発展が必要だと考えているところです。そういう意味では、最近はまだ言われなくなっている一貫パレチゼーションの取り組みなどを、また体系化する必要があるかと思っています。

第三に、オリンピック・パラリンピックを契機とした物流改善のための活動については、政府・自治体や建設関係業界を動かして協力を得ていくことが欠かせません。そのため、物流業界の声を積極的に行政当局に届ける政策提言活動に力を入れたいと思っています。

第四に、学生向けのインターンシップや業界研究セミナーについては、参加した学生や協力いただいた会員企業の評判が大変良く、今後は規模・内容ともに充実させていきたいと考えています。そのためには大学とのパイプも太くし、産官学連携という形の取り組みも意識していきたいと考えています。

最後に、これらの活動を推進していく上で、社会への発信力を強化することもまた重要です。労働力問題などで物流が注目される今だからこそ、物流業界からの発信を充実させることで、政府、他産業、地域社会との連携も進みやすくなり、少子高齢化時代の新たな日本を形作る原動力を生み出させるのではないかと考えています。新たな発展に向けて皆様のご支援とご協力をぜひお願いいたします。

星野 良三氏 全日本トラック協会会長



◆**燃料費高騰対策に向けた署名活動**

燃料費高騰対策では8月から署名活動を行い100万人の目標に対して207万人の署名が集まりました。このような努力が実を結び、平成26年度補正予算案では総額562億円が認められました。高速道路の大口多頻度割引の継続、中小トラック事業者の燃料費対策としての環境対応型ディーゼルトラック導入補助、自家燃料タンク整備補助が計上されました。

◆**安全対策**

安全対策では、事業用トラックの緊急特別安全対策を全国的に展開し、業界一丸となって事故防止に取り組み、11月以降、対前年死亡事故件数を減少に転じることができました。本年も引き続き安全問題を最優先課題に取り組んでいます。

◆**引越事業者優良認定制度の創設**

また、消費者保護対策として、昨年引越事業者優良認定制度を創設し、初回は301業者1,739事業所が認定を受けました。

◆**緊急輸送体制の確立**

昨年7月に四谷に竣工した全日本トラック総合会館は大規模災害発災時の緊急物資輸送の中央司令塔としての機能も担います。緊急輸送体制の確立と継続的な見直しなど、万が一の備えに取り組み、「トラックは暮らしと経済のライフライン」として、

一層国民の期待に応えていきたいと思っています。

◆**中型免許制度の見直し**

中型免許制度の見直しについては、警察庁が道路交通法改正試案を公表しました。この試案は、現行の中型制度を見直して、車両重量3.5トン以上7トン未満のトラックを範囲とする準中型自動車免許を創設するものです。18歳から受験できるという同法案の1日も早い成立を期待しています。

田村 修二氏 日本貨物鉄道 代表取締役社長



◆**最近の鉄道貨物輸送状況について**

構造的なトラックドライバーの不足が顕在化し、昨年第4四半期（1～3月）は、消費税増税前の駆け込み等もあり、コンテナベースで前年比110.6%に増加しました。台風の土砂流入によって10日間東海道線の列車が止まり、皆さんにご迷惑をお掛けしたため、第3四半期は4%弱ダウンしましたが上昇基調が続いています。

◆**営業力強化と往復実車化率の向上**

1月にマーケティングセンターという組織を作り、マーケティング戦略を企画立案し商品化する際に、お客様の動向・コスト分析を行っています。2月からは本社営業部の人員を3割強増強し、お客様との連携を密にして、スピーディーに要望に応えられる体制にしていきます。新規顧客の開拓等により往復実車化率の向上にも取り組んでいます。またお

新年の物流を語る会を開催



お客様のご要望にお応えするとともに、列車別の収支をきちんと分析した上で今年3月のダイヤ改正を行います。

◆今後に向けて

安全輸送の観点からもBCPを一層整備して、安全かつ安定的な輸送の提供を行うとともに2年後の鉄道事業黒字化に向け、モーダルシフトの動きに応じていきます。

上野 孝氏 日本内航海運組合総連合会会長



◆貨物動向について

貨物船では、原発の代替電源として火力向けの石炭と、復興事業と大都市圏での建設工事増でセメントの輸送量が増加したが、タンカーについては輸送量の低迷が続いています。

◆建造更新の課題

1990年代前半に大量に建造された内航船が今後老朽化を迎えて、これをいかに更新し、安心・安全な内航海運を維持するかということが、大きな課題になっています。

◆船員の高齢化、若年労働力不足

内航船員の中で50歳以上が56%、60歳以上が24%となっています。内航貨物船で一番多いサイズと言われているものは499総トン、1,600トン積

みで、10トン積みトラックの160台分を一度に運べます。この大きさの内航船は大体5人の船員、船長と一等航海士、二等航海士、機関長、一等機関士が運航に当たります。船員養成機関への応募者は、幸いなことに現在増えています。しかし、船員たちが我々の業界に入って定着するような環境づくりが不可欠です。今年は船員不足解消への元年にしていけないといけません。

入谷 泰生氏 日本長距離フェリー協会会長



◆モーダルシフトへの動き

トラックドライバーをはじめとした労働力不足問題もあり、長距離フェリーを利用しようというモーダルシフトの動きが活発になってきました。業界全体の輸送実績は、前年に比べ旅客・乗用車とも96%、トラックについてはほぼ100%となっています。今年は、駆け込み需要の反動からぼつぼつ回復し、本格的に景気が上向くことを期待しています。

◆燃油価格の値下がり和新造船の投入増

まだまだ高止まり感がありますが、昨今原油価格が大幅に下がってきてかなり負担は軽くなっています。ただ、いずれ反騰することも予想され、予断は許しません。

また今年は海運各社で新造船の投入が相次いでいます。この1月に第1船が就航したのに続いて、今年度中に九州航路では6隻の新造船が就航しま

す。今後のモーダルシフトも含めた動きに十分お応えできていると思っています。

◆エコシップマーク

数年来フェリーとRORO船とが協同して進めてきたエコシップマーク認定制度もかなり浸透してきました。地球環境に優しい海上輸送について、さらに消費者レベルまで認識を深めていただけるように引き続き努力してまいりたいと思っています。

◆重要インフラとしての災害時の対応

先の東日本大震災において、フェリーが自衛隊輸送や緊急物資輸送に重要な役割を担ったことは、国民の皆様にも十分に知っていただいたと思っています。災害時における補完的な輸送手段として、海上輸送の利点を生かし、積極的に取り組んでいきたいと思っています。

朝倉 次郎氏 日本船主協会会長



◆直近1年間の貨物動向

昨年年初に、どしゃぶり状態から少し薄日が差すのではないかとのお話をしました。結果は、薄日は差したものの、まだ模様様の回復になりました。バラ積み船は、夏頃から失速し、また真冬に戻った状態です。コンテナ船、自動車船は、そこそこの需要増があり、比較的穏やかな市況でした。タンカーについては、今年に入ってようやく市況が回復してきました。

◆海運税制について

海運の船舶特別償却制度の維持については存続することになりましたが、この海運の特別償却は、船主、海運、造船、船舶用機器メーカー等、全体で20数万人いる海事クラスターにとって必要不可欠な制度であり今後も継続が必要です。

◆海運を巡る経済情勢

欧州、ロシア、中国経済の減速が年初から少し顕在化しています。加えて地政学的なリスクもあり、これが貿易に大きな影響を与えないかと心配しています。原油安による一部産油国への影響も懸念されます。しかし、アメリカ経済の好調が世界経済にとって好影響をもたらすものとみられます。外航海運については、昨年より多少は良い年になるのではないかと展望しているところです。

岡田 晃氏 全日本空輸常務取締役兼ANA Cargo社長



◆羽田空港の発着枠の拡大

昨年は円安の影響が大きく、全体として良い基調で、これが2015年にも継続できればと期待しています。昨年は羽田空港からの国際線発着枠が従来の3万回から6万回に倍増され、貨物の取扱量が約8割増の27.6万トンまで拡大しました。成田も引き続き伸びていて、オリンピックに向けて発着枠・貨物量増が期待できます。

新年の物流を語る会を開催



◆保安規制の強化

昨年は新KS/RA制度（特定荷主および特定フォワーダー制度）への完全移行ということが大きな課題でした。航空の保安・安全については、テロ問題等があり、非常に重要な問題として今後も継続して取り組んでいく必要があります。

◆2015年の見通し

輸出については、引き続きアメリカを中心とした自動車や電子部品、Eコマース等を中心としたアジア・中国の成長が期待されます。輸入については、円安で伸び悩んでいますが、3国間輸送の伸びを期待しています。

◆共同事業（ジョイントベンチャー）の実現

昨年12月、日欧間において、国際航空貨物では世界初の取り組みとなるルフトハンザカーゴとのジョイントベンチャーがスタートしました。さらに日米間においてはユナイテッド航空と準備を進めており、より高品質で利便性の高い航空貨物輸送の提供を目指しています。

◆e-AWBの推進

海外では電子化が進みつつあります。2015年度は日本においてもe-AWBの導入を促進し、事務作業の効率化・迅速化に取り組んでいきます。

中村 次郎氏 JIFFA・JAFA会長



◆航空貨物運送協会（JAFA）

昨年度は特に輸出が好調でした。JAFAの統計では、重量ベース通年で約10%増、その要因としては、米国経済の回復が大きく、中でも米州向けのメキシコが伸びてきました。西海岸の港湾ストライキの問題等で、船便がかなり航空便に切り替えられたことも要因だと思います。

◆国際フレイトフォワーダーズ協会（JIFFA）

26年度は、フォワーダーの取扱貨物が年間1億トンを超える勢いで、非常に好調に推移しています。荷主ニーズの高度化により、多角的なサービスを求める動きが増えてきています。

◆国際物流4つのポイント

一つにはグローバル化です。今後はアジアからアフリカや南米などさまざまな地域が加わってくるとみられます。二つ目として、グローバル化によるリスク回避からアメリカで言えば、メキシコ・中南米、またASEAN等がその地域の中でブロック化していくのではないのでしょうか。三つ目として円安と原油安もありメイド・イン・ジャパン・ブランドの日本回帰の現象が起きてくるのではないかと見ています。最後にテロ対策等もあり、セキュリティに関する規制が強まるだろうと考えています。

JIFFA・JAFAとしては、さまざまなものに対応した複合的なサービスを提供するということが重要なポイントになってきますし、安全や教育訓練、行政に対する提案等も行っていこうと思います。

安部 正一氏 日本倉庫協会会長

◆荷動きについて

昨年前半は消費増税前の駆け込み需要で好調であったが、後半は保管だけが好調で荷動きは低調でした。本年は、景気がさらによくなることにより、貨物の回転率が上昇することを期待しています。



◆倉庫協会の活動（教育・研修）

従来のプログラムに加えて、体系的なものを含めた新規人材育成プログラムを検討するとともに、より多くの会員事業者が受講しやすい環境を整えていかなければと思っています。また事業者が自主的に実施している倉庫施設等の監査の充実を目的に、自主点検用のDVDを作成し、近く各会員へ配布する予定です。

◆BCP

BCPの策定支援を引き続き行うとともに、災害発生時の支援物資物流に関しては、各地区倉庫協会と自治体との間で協定の締結が進んでいますが、当協会としても、会議等を通じて各地区倉庫協会間の情報交換・情報共有を支援していきたいと思っています。

◆物流総合効率化法への対応

物流コストの削減、環境負荷の低減、さらには防災対策の実施等に対して、認定を受けた倉庫について割増償却および固定資産税等の課税標準の特例が受けられる税制支援措置があります。当協会は引き続き会員の認定取得を支援し、物流に対する社会的要請に広く応えていきます。

川合 正矩氏 全国通運連盟会長

◆鉄道コンテナ輸送の認知度向上について

トラックの運転手問題などを背景に、鉄道貨物事



業が伸びる可能性は確実にあると思います。高品質な輸送サービスの提供、特に環境に優しいこと、大量性や定時性の強みを訴えていこうとしています。

◆鉄道コンテナお試し輸送キャンペーンの継続

新規荷主貨物の開拓を目的に、引き続き鉄道コンテナお試し輸送キャンペーンを実施し、運行費用の助成を行います。昨年は、秋までに前年の倍近いお試し輸送があり、急遽倍増の補正予算を組みました。一昨年23年度の実績を見ますと、一度キャンペーンを利用したお客様の64%に継続利用していただいています。

◆各種助成施策について

31フィート等大型規格コンテナやその積載車両等の購入費の助成、トラック代替輸送の必要運行経費の1/2助成、養生資材の購入費の1/2助成等に取り組んでいます。

◆認知度向上のためのPR

物流業界における労働力の確保、省労働力型物流の実現可能性等、労働力不足時代の物流のあり方を検討するためのシンポジウムを行っています。また大規模イベントへの出展に加え、ビジネス雑誌、業界紙等への広告掲載を実施しています。

モーダルシフトへの推進を通じて地球環境の保全等を推進する、公益性を有する団体であることを自覚して、お客様に喜ばれる物流サービスをJR貨物さんと連携して積極的に進めていきます。

2015.1.28

新年賀詞交歓会を開催

日本物流団体連合会は、1月28日（水）に、東京・千代田区平河町の海運クラブにおいて、新年賀詞交歓会を開催し、太田昭宏国土交通大臣をはじめ多数の国会議員・行政関係者・物流連会員トップの皆様にお集まりいただきました。



挨拶する川合会長



挨拶する太田国土交通大臣



上野副会長の音頭で乾杯する皆さん

懇 親会の冒頭、主催者代表として挨拶に立った川合正矩会長は、「去年は労働力不足という大きな課題が物流業界に押し寄せ、物流各社がさまざまな工夫を凝らした年であったが、その背景にある少子高齢化は社会全体の問題でもある。物流連としては、『物流業の国際的展開のための環境整備を進めること』、『社会の重要インフラとして物流機能を高めていくこと』、『物流を広く社会、国民から等身大で見ていただくこと』に向けた活動を推進していく。同時に、物流業界から社会への『発信力の強化』も重要。新たな発展に向けて皆さんのご支援とご協力をお願いしたい」と述べました。

引き続き、来賓として出席された太田昭宏国土交通大臣が、「景気回復には、ものがしっかり運ばれる体制が重要。現場で汗を流す人々が報われる社会を、社会全体で作らなければならない」と挨拶されました。

その後、上野孝副会長（日本内航海運組合総連合会会長）の音頭で乾杯し、懇談に入りました。

会場には約300人が来場。また、国会開催中にもかかわらず11人の国会議員の出席があり、盛大な会となりました。



懇親会には陸・海・空の各界リーダーをはじめ政界からも多数が出席



第1回 物流業界研究セミナーを開催

日本物流団体連合会は、1月17日（土）に、新宿NSビル・イベントホールにて、初めての「物流業界研究セミナー」を開催し、全国から大学生を中心に約520人が参加しました。



総合受付

当日は、物流連合会企業24社がそれぞれのブースで会社概要や経営戦略、提供する物流サービス等を説明したほか、物流業の概要に関する講演会、若手社員によるパネルディスカッション、少人数制で業界全般の質問や相談に答える座談会など、多彩なメニューが提供されました。

出展ブースでは、各社がそれぞれ事業内容や物流の重要性を伝える工夫をしており、参加者は、設定されたタイムスケジュール（1クール30分で9クール、間の休憩10分）の下で、興味を抱いている企業を数社訪問することによって、多様な物流業界について情報を集めていました。

企業別
ブース



特別プログラムである講演会・パネルディスカッションブースには、午前中の部と午後の部と合わせて95人が参加しました。宿谷肇物流連事務局長が物流業の概要に関する講演を行い、若手社員によるパネルディスカッションでは、「ロジスティクスPRグループ2014～物流いいとこみつけ隊～」のメンバー7人（(株)ANA Cargo、佐川急便(株)、日本通運(株)、日本郵船(株)、(株)日立物流、ヤマト運輸(株)、(株)ロジスティク

ス・ネットワーク)がパネリストとなり、物流業で働く「やりがい」や「将来の目標」、その裏に潜む「つらかった体験」やそれをどう乗り越えてきたかなど、業界内で働く若手社員の生の声を参加者に伝えました。

そのほか、座談会にも約30人が集まり、アドバイザーの実体験やアドバイス等を受けながら、物流業に関するさまざまな情報を収集しました。



講演会



パネル
ディスカッション



参加した学生からは、①社会貢献度の高い業界であると感じた、②複数の企業の強みや事業の広がり进行比较しながら学ぶことができ、業界全体に関する理解が深まった、③非常に幅広く、「モノに価値を生み出せる魅力的な産業」であることに感銘を受けた、

という声が聞かれるなど、若い世代に物流業を等身大で見てもらうセミナーとなったと考えられます。

物流連は、今後も各会員企業の協力のもとで、本セミナーを継続的に実施する予定です。

参加企業一覧 (50音順)

上野 トランステック	ANA Cargo	ケイヒン	鴻池運輸	佐川急便	佐川グローバル ロジスティクス
札幌通運	鈴与	西濃運輸	センコー	第一貨物	トナミ運輸
ニチレイ ロジグループ本社	日通商事	日鉄住金物流	日本通運	日本郵船	日本 トランスシティ
日本パレット レンタル	日本ロジテム	日立物流	丸運	ヤマタネ	ヤマト運輸



会員企業をたずねる

若手の力、若手の声

このコーナーは、会員企業をたずね、物流業界で働く若手社員に業務内容や、職場の取り組み、個人の抱負などを語ってもらうコーナーです。

第5回

株式会社日立物流

人事総務本部 グローバル人財企画部 人財開発グループ 主任
たちから

田力 ちあきさん

PROFILE

2006年入社。物流センターで出入庫関連業務、首都圏第一営業本部(当時)の総務部でコンプライアンス・教育関連業務を担当。2011年10月から1年間、海外業務研修生としてシンガポールに派遣。帰国後現職に。

——ご自身が所属する職場の業務について教えてください。

人財の確保(採用)、グローバル人財の育成(教育)、ダイバーシティの推進の3つを担っています。現在当社は、「地域で勝ち抜き、世界で戦い、勝てる物流企業」をビジョンとして掲げています。その達成のためには人財のグローバル化、ダイバーシティ化が不可欠です。私たちの部署では人財部門としてこの事業戦略に即した取り組みを実施していく必要があります。

——ご自身が担当されている業務内容を教えてください。

主に海外ナショナルスタッフの育成に関連する業務を担当しています。日本では幹部候補育成、現場指導者養成等の研修、また、海外においては当社の「安全文化」を伝えるため安全指導を行う「安全キャラバン隊」等、国内外における研修の企画・運営

を行っています。また、「外国人技能実習制度」に基づくフィリピンからの実習生の受け入れも担当しています。その他、2012年に設立された「ダイバーシティ推進センター」の施策にも携っています。

——「ダイバーシティ推進センター」について教えてください。

日立物流グループの総合力強化を目指し、女性をはじめ、障がい者、外国籍、高齢者等多様な人財の活躍と職場風土づくりの推進を担っている組織です。女性の活躍推進については、2013年度に数値目標(KPI)として、2020年度までに管理職に占める女性比率を10%にすることを設定し、KPIの達成を目指した取り組みを進めています。例えば、2012年度から半年に一度女性管理職を対象とした集合研修を実施していますが、男性管理職を交えたディスカッションを取り入れるなど、さまざまな施策を通じて、ダイバーシティの啓発活動に取り組んでいます。

外国籍社員については、2020年度までに社員比率を3%にすることを数値目標として掲げて積極的に採用を行っています。また、入社後は外国籍社員を対象とした座談会や上司、本人を対象としたフォロー面談も行っています。

——研修の企画・運営に関する課題があったら教えてください。

さまざまな研修を行っていますが、既存の施策や



打ち合わせをする田力さん

各所のニーズに対応する形での実施が多くなっています。もちろんそれらは前提として必要ですが、今後は人財部門としてもっと主体的に、自ら課題を見つけ、使命をもって、体系化されたもの以外の施策を立案できる部署になることが課題です。

——仕事に対するやりがいを教えてください。

短期間の研修だとしても、その準備には長い時間を要します。カリキュラムの検討やスケジュールの調整には苦労も伴いますが、研修終了後に受講した社員の方から「良かった」「仕事に役立つ知識が吸収できた」といった感想を聞くとホッとします。また、研修の事務局等で海外に行くチャンスもあり、海外の現場を見て、スタッフの皆さんと直接話ができる機会に恵まれていることもやりがいになっています。

——日立物流の良さを教えてください。

自分の仕事に情熱を持っている人が多いところだと思います。部門や役職を問わず、そういう方と仕事上で接することは大変刺激になります。また風通しも大変良いと感じます。私の職場でも仕事をする上で悩んだ時はすぐに相談できる環境があります。

——今後の抱負や目標を教えてください。

当社の事業は現場の力によって成り立っています。現在行っている各種施策の実施を通じて、現場をはじめ事業部門からの理解・信頼を得ることができるとなりたいと思います。そのためには会社の事業戦略と共に、物流現場を始めそれぞれの職場

スタッフの皆さんと
ふれあえる現場での研修は、
大変刺激になります



安全キャラバンに同行（マレーシア）

の状況をしっかりと理解する必要があります。また、自己啓発にも力を入れ、グローバル企業の一員として、英語力も向上させたいと思います。今年は入社して10年目という節目の年でもあります。いままでの経験を振り返り、ビジョンを持って仕事に取り組んでいきたいと思っています。

——ありがとうございました。

会社概要

株式会社日立物流

本社所在地 東京都江東区東陽7-2-18
創 業 1950年2月
資 本 金 168億200万円
代 表 者 執行役社長 中谷 康夫
事 業 所 数 国内357カ所、海外408カ所（2014年3月現在）

【事業概要】

日立物流は、1950年、(株)日立製作所の輸送業務を請け負う物流子会社として創業。同社工場構内作業の一括受託、国内外における超重量物の輸送などを通じて業容を拡大してきた。また、物流情報システムの構築に早期から取り組み、企業の物流業務を包括的に受託するシステム物流（3PL）を展開。総合的かつ高品質な物流サービスを提供している。



首都圏東物流センター

第6回

物流連懇談会

S Gホールディングス株式会社
栗和田会長を迎えて社会に必要とされる
企業を目指して

昨年11月27日、東京都千代田区の法曹会館「高砂の間」において、第6回「物流連懇談会」を開催しました。この懇談会は、物流業界の幅広い会員の参加を得て、会員への情報提供、会員相互の情報交換・交流のために行っているものです。

今回は、SGホールディングス株式会社 代表取締役会長兼社長の栗和田榮一氏を講師に迎え、「社会に必要とされる企業を目指して」と題し、SGホールディングスグループが一丸となって取り組むCSR活動について解説されました。

今号では、この講演の要約を紹介します。



本日はこのような機会をいただき、誠にありがとうございます。

我が社は、23年ほど前、「東京佐川急便事件」という大きな社会問題を起こした経緯があります。これから、私たちが過去の失敗から学び、二度と失敗を繰り返さないために取り組んできたことの一部を、「社会から必要とされる企業を目指して」というテーマで、特に本業を通じて当社が行っているCSR活動をご紹介します。

「信頼、創造、挑戦」

物流業界は今、社会の劇的な変化に直面し、厳しい戦いを強いられ、経営環境は日々変化しておりますが、他方で変わらないものは、私たち物流事業者は産業や社会を支える重要なインフラの一つであるということです。

社会と密接に関わるインフラとして、これからも信頼され続けていくためには、社会の変化に柔軟に

対応し、ステークホルダーの方々としっかりと対話することが重要となります。そして、安全で環境負荷が少なく、多くの方々からご支持いただける新しいサービスやソリューションを創造することで、豊かな社会づくりに貢献したいと考えています。それが、現代の物流事業者の使命であり、それらの思いが、この「信頼、創造、挑戦」という企業理念に込められています。

こうした企業理念のもと、ステークホルダーの皆様への期待に応えていくために、当社はCSR活動における重要課題として、「安全、環境、社会、従業員、マネジメント」を挙げて取り組みを推進しています。

事故のない社会と安全な職場環境へ

安全運転に係る技術と知識を有するドライバーを育成するための研修を自社施設で行うとともに、「交通法規の順守」、「運転技術並びに点検技術の向上」、「交通安全に対する意識と運転マナーの向上」を目的に、社内のドライバーコンテストを毎年開催しています。

コンテストでは、全国から選抜されたドライバーが、日頃培った運転技術や知識などを競い合います。

これらの取り組みを積み重ねてきた結果、全日本トラック協会主催の「全国トラックドライバー・コンテスト」では、2008年までに13人の内閣総理大臣賞受賞者を輩出しました。

引き続き、従業員の安全意識の高揚と技術の向上を促し、事故のない社会と安全な職場環境の実現に努めていきます。

安全ノウハウの提供

これまで当社が長年の業務を通じて培ってきた安全運転への思いやノウハウを生かすべく、昨年7月から、他の事業者に対しても、安全運転教育サービスを提供しています。

また、幹線輸送における安全性の向上を目指し、1994年より毎年「佐川急便幹線輸送安全パトロール」を実施しています。幹線の主要なサービスエリアやパーキングエリアで、ドライバーの心身のリフレッシュと車両の点検を行うものです。社会全体の安全に貢献するため、佐川急便や協力会社の車両はもちろん、それ以外の企業の車両に対しても、要望に応じて車両点検を行っています。

世界初「スーパーレールカーゴ」



東京－大阪間を約6時間で結ぶスーパーレールカーゴ

環境負荷の少ない輸送を行うため、モーダルシフトを推進しています。JR貨物と共同開発した世界初の電車型特急コンテナ列車「スーパーレールカーゴ」は、東京－大阪間を約6時間で結び、一往復の運行で10トントラック56台分に相当するコンテナを輸送することができます。

2004年の運行開始以来、当社の東京－大阪間の全輸送量の約10%を担っており、CO₂排出量の削減など環境負荷低減に大きな効果を発揮しています。

自然との共生

高知県・徳島県および東京都八王子市に合計約735ヘクタールの森林を保有しています。東京ドーム約160個分の広さに相当するこれらの森林を保全し、CO₂の吸収源とするだけでなく、環境コミュニケーションや環境教育の場としても活用しています。



佐川急便高尾100年の森

都心からもアクセス良好な東京都八王子市にある森林では、緑豊かな自然環境を、私たちの手で次世代に伝えていきたいという思いから、「高尾100年の森プロジェクト」と題して、ボランティアや地域

第6回 物流連懇談会

～社会に必要とされる企業を目指して～

の方々と連携した里山再生活動や、環境NPO法人や教育団体と連携した森林体験教室を行っています。これらの活動を通して、人と自然が共生する里山の再生を目指していきます。

館内物流システム

当社は、東京スカイツリータウン、東京ミッドタウン等における取り組みをモデルケースとして、全国各地で館内物流システムを構築するサービスを展開しています。

近年、都市圏では大型複合施設が増加する一方で、納品車両がもたらす交通渋滞やCO₂等の排出が問題となっています。地域社会と環境を阻害しない都市内物流が求められる中で、当社の館内物流システムが誕生しました。

荷物を運ぶだけにとどまらず、プラスアルファのソリューションとして人・物・車両の情報を一元管理し、施設に出入りする全ての流れを把握する館内物流システムを構築することで、配送の効率化、セキュリティの確保、さらには環境負荷の低減を実現しました。

本年9月には、当社が策定した東京ミッドタウンの館内物流が「東京における地区物流効率化認定制度」における館内物流の第一号として、東京都から認定されました。

地域に密着

未来ある子どもたちを悲惨な交通事故から守りたいという思いから、当社従業員を講師とした「さがわきゅうびん交通安全教室」を2003年から全国各地で開催しています。

横断歩道の渡り方や信号・標識の意味を教えるほか、トラックの死角や事故につながりやすい事例を、実際のトラックを使用して説明しています。安全管理に従事するスタッフだけでなく、その地域の営業所で働くドライバーなどの従業員も協力して行っています。より多くの従業員が積極的に参加し、子どもたちと触れ合うことで、安全に対する意識をさらに高めています。

地域全体で子どもたちの安全を守るという観点から、地元警察や子どもたちの保護者にも参加を呼びかけており、これまでに全国で8,250回開催、延べ約118万人の方にご参加いただきました。

国内トップレベルのスポーツ選手を応援

また、スポーツの振興と健全な身体・精神づくりを目的に、1974年から40年もの長い間にわたり、SGホールディングスグループファミリースポーツフェスティバルと名付け、社内において野球大会や運動会を開催しています。また、スポーツを続けた選手が従業員として就労しながら活躍できる環境づくりをしています。同じ会社の仲間として、国内トップレベルのスポーツ選手を応援することで、従業員の愛社精神を醸成することもできています。

過去、スキー部はモーグル競技で、陸上競技部ではマラソンや競歩で日本代表選手を輩出しました。今後もオリンピック代表選手の輩出や毎年元日に開催されるニューイヤー駅伝の入賞を狙っています。そして、2020年東京オリンピックで復活が叫ばれているソフトボールでは、当社も日本女子一部リーグの頂点を目指すことはもとより、日本代表選手を送り出せるチームを目指しています。

女性の活躍

今、当社で一番元気があるといっても過言ではない、佐川女子をはじめとした当社グループの女性従業員の活躍について、2011年より開始した「わくわくウィメンズプロジェクト」の取り組みを通して紹介します。

輸送を主体とする当社グループの事業は「サービス業」であり、女性の感性や発想は大きな力になることから、私は以前より「女性の力をもっと生かしたい。生かすべきだ」と考えていました。しかしながら、プロジェクト発足前の、グループ全従業員に占める女性の比率は20%、正社員に占める女性の比率は11%と低い状況でした。

そこで、“男性社会”のイメージが強い運輸業への、女性の参入障壁をなくすこと、平等に評価される環境を整備すること、が急務であると考え、グループ横断的な取り組みとして開始しました。

当プロジェクトは、『従業員の多様性を積極的に受け入れ、特に女性のグループ事業における貢献度向上を図るとともに、グループの企業文化の変革および業界の地位向上を目指す』を活動ビジョンとして示し、「女性の活躍推進」と「ワークライフバランスの推進」を柱に活動を行っています。本格稼働か

ら約3年が経過し、女性の戦力化も確実に進んでいます。

組織体制は、経営トップである私がプロジェクトオーナーを務めており、本格稼働を前に、まずは女性従業員10人から成る準備委員会を発足させるところから始めました。準備委員会では、これまで取り組んできた「男性が考える女性の活躍」ではなく、「女性が考える女性の活躍」を描くところから始め、彼女たちが自ら、女性が活躍するための課題抽出とそれらをクリアするための方針策定を行い、その後、グループ横断で正式に開始しました。

グループ各事業会社のプロジェクト責任者は事業会社の社長が務め、各社の事務局や推進者にはもちろん女性を配置しました。現在はグループ共通の施策を取り入れながら、事業会社ごとの実情に沿った活動を行っています。

プロジェクトの活動目標としては、発足当初は制度の見直しや拡充など、労働環境の整備に重きをおき、2年目以降は、職域の拡大や管理職登用・育成、事業における女性の貢献度向上を目指して活動を展開しています。

子育てを支援する環境整備

以前から女性従業員活躍推進の取り組みは行っていましたが、2011年の当プロジェクト発足以降、さまざまな活動を、スピードを上げて実施しました。

まず制度の見直しおよび拡充のため、2012年に、育児・介護規程を大幅改定し、従業員が安心して出産できるよう、また、出産した従業員も安心して職場復帰できるよう環境を整備しました。

また、離職率の抑止に向けた取り組みとして、「産休・育休者支援セミナー」を開催しています。ここでは、外部講師による講演、産休・育休を経験した先輩社員による体験談の発表、参加者同士の意見交換や相談等、産休・育休者が円滑に職場復帰できるような活動を実施しています。

実施にあたっては、子ども連れでの参加ができるよう、キッズルームやセミナー会場内に子どもの遊び場を設けるなどの工夫をし、また、夫婦での参加も促し、「イクメン」も含めた意見交換を実施しました。

グループ各社においても、子育てを支援する制度の周知や子どもが生まれた男性従業員の休暇取得の促進など、従業員が安心して仕事と育児・介護を両立できるよう職場環境の整備に取り組んでおり、佐川急便ほか2社が次世代育成認定マーク「くるみん」を取得しています。

さまざまな支援ツール

妊娠・出産・育児に関する制度と支援をまとめた『ワーキングウーマン・ガイド』については、従業員とその家族向けの「一般用」と「管理職用」の2種類のガイドを用意しています。

「なりたい私になるために」は、女性従業員からの要望を受けて作成した冊子で、妊娠から育児期に関する内容だけでなく、グループで活躍する女性従業員の紹介など、さまざまなライフステージに沿った内容となっています。

また、ウェブサイトは、わくわくウィメンズプロジェクトの取り組み内容や、従業員へのサポート体制の周知を目的に構築しており、女性活躍推進やワークライフバランスに関する意見や提案を募る窓口も設けています。



女性従業員向け社内報「WakuWaku」

女性従業員がグループで最も多い佐川急便では、女性従業員向けの社内報「WakuWaku（わくわく）」を月次で発行しており、この冊子は「経団連推薦社内報」で総合賞・特別賞を受賞しています。

女性社員の育成・意識改革を行う取り組み

女性社員がキャリアアップに対して、より前向きに考える風土の醸成を目的として、本年(2014年)1月にグループの一般社員、主任職の女性社員を対象に「女性キャリア支援フォーラム」を開催しました。全国から約300人の女性社員が参加し、「女性の仕事と人生の向き合い方について」をテーマとした外部講師の講演やグループの女性管理職によるパネルディスカッション等を実施しました。

また、女性管理職の輩出促進を目的に、9月には、次期管理職候補の女性社員向けに「女性キャリア支援研修」を開催しました。ワークショップや女性管理職との座談会、役員とのディスカッションを通じて、参加者は管理職へのステップアップをより強く意識するようになったのではないかと考えています。

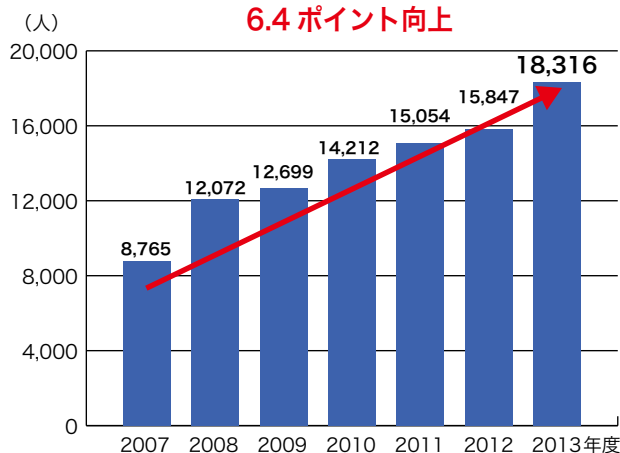
第6回 物流連懇談会

～社会に必要とされる企業を目指して～

SGホールディングスグループの女性従業員数の推移

女性従業員比率：2007年度 18.2% ▶ 2013年度 24.6%

6.4 ポイント向上



これらの施策を展開することにより、当社グループの女性従業員数は2007年度の倍以上の水準にまで増加し、その比率も24.6%にまで上昇しました。

2011年には、熊本県八代営業所で初の女性所長が就任し、現在はこれに続く人材育成を継続しています。また、女性従業員のみの集配センターの設置も展開しています。

高まるニーズ

さらに、一人暮らしの女性向けなど、女性による配達サービスの要望も増加しており、明るい笑顔の「佐川女子」による細かい気配りのサービス提供など、配達サービスの場においても女性が活躍しています。また、主婦層をターゲットに、短時間勤務での業務委託をする「宅配メイト」を導入し、働き方の多様性に対応した取り組みも展開しています。

SGムービングでは、女性スタッフによる引越しサービス「レディースムービング」を開始しました。事前のお見積り作成から引越し当日の搬出・搬入まで、お客様のご要望に応じて女性スタッフが担当しています。

車両整備事業などを展開しているSGモータースでは、2012年に女性だけの車両整備チーム「SGMレディース」を展開しているほか、整備工場では施設改善を行い、女性が快適に就業できる職場環境を構築しています。

女性活躍推進はステップの一つ

いま紹介したように女性従業員のビジネスにお

ける貢献度は確実に拡大していますが、当社グループでは、さらに貢献度を向上させるために「わくわくアワード」という取り組みも行っています。

これは、女性が主体的にビジネスに関与し、事業や業績に貢献したチームを表彰するもので、今回はグループ各社から76件の応募があり、最終選考会においては役員や事業会社の社長等が参加のもと、6組のファイナリストたちがプレゼンテーションを行いました。

このような女性活躍推進の取り組みは、当社グループが進めるダイバーシティ推進の一つで、高齢者や障害者、さらにグローバルでの人材の活用などを展開していくためのステップでもあります。

私たちはなぜこのような取り組みを行っているのでしょうか。運輸業は一般的に「男性優位」とのイメージが強くあります。ですが、少子高齢化社会を迎え、中心となる労働人口が大きな変化を迎えたとき、これまでと同じやり方では、社会環境の変化に対応しきれないのは明らかです。そうなる前に、これまで説明してきたような取り組みを継続し、多様な人材が活躍できる体制を整え、「運輸業界に対する社会のイメージを変えていきたい」と思っています。

女性の活躍により、「業界のイメージを変えたい」と考えていらっしゃる企業がありましたら、ぜひ当社までご連絡いただけると幸いです。

物流業界の持続的成長のために

冒頭でも申し上げましたが、物流業界をとりまく経営環境は非常に厳しく、労働力確保の問題、排ガスの規制等、対処すべき課題が山積しています。このような中で物流業界全体が持続的に成長するためには、「物流業界が社会から愛され、必要とされる存在でなくてはならない」と私は思います。

私たち物流業界は、社会インフラの一端を担っています。いわば、人体を流れる血液のように、この物流を止めることなく確実に継続させ、お客様の要望に真摯にお応えし、お荷物を迅速・確実・丁寧にお届けする。これを未来永劫継続させるために、物流業界が一致団結してさまざまな課題に向かっていくことが必要ではないでしょうか。

力を合わせて物流業界の持続的成長に向かってさらに努力していきたい、と決意を申し上げ、私の説明とさせていただきます。ご清聴、ありがとうございました。

2014年版「数字でみる物流」発刊のご案内 初版から創刊30年30号

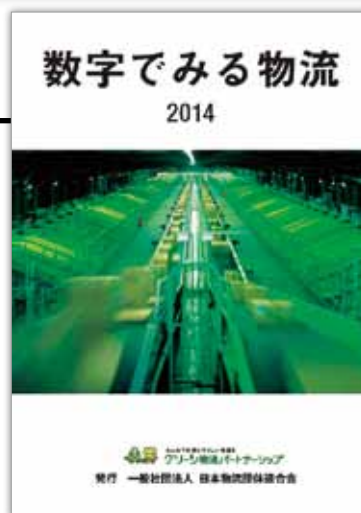
数字でみる物流(2014年)版概要

A 6版 280ページ ポケットサイズ

2014年10月末発行

定価860円+消費税(送料別)

I.物流に関する経済の動向 II.国内物流の動向
III.国際物流の動向 IV.輸送機関別輸送動向
V.貨物流通施設の動向 VI.貨物利用運送事業の動向
VII.消費者物流の動向 VIII.物流における環境に関する動向
IX.物流における情報化の動向 X.物流企業対策
その他「総合物流施策大綱」等参考資料



当連合会 最近の活動状況

平成26年～27年

12月	10日	平成26年重大ニュース発表
12月	10日	第5回海外物流戦略ワーキングチーム
12月	11日	第6回労働力小委員会
1月	16日	第2回オリンピック・パラリンピックに伴う大規模施設対策等小委員会
1月	17日	第1回物流業界研究セミナー
1月	27日	労働力問題小委員会による見学・体験会
1月	28日	新年賀詞交歓会
2月	4日	第7回労働力問題小委員会
2月	19日	第6回海外物流戦略ワーキングチーム
2月	20日	モーダルシフト優良事業者選定委員会
2月	24日	第9回経営効率化委員会
2月	26日	第8回人材育成・広報委員会
3月	3日	第16回基本政策委員会
3月	11日	第3回オリンピック・パラリンピックに伴う大規模施設対策等小委員会

編集 後記

愛犬の散歩をしていると名前も知らない小さな花がぼつぼつと目につくようになり、だんだんと春を感じるようになってきました。春といえば花見。一杯やりたいですね。(I)

春の息吹が感じられる季節になりました。そして！私の奥さんのお腹にも新しい命の息吹が宿りました。出会える夏が待ち遠しいです。(Y)



表紙の写真

テーマ
「明日に
つながる」



京都・木屋町と高瀬川

江戸時代初期、大坂(当時)や伏見から薪炭・木材が高瀬舟で運ばれ、材木問屋等の倉庫や店舗が立ち並ぶようになったことがその名の由来とされる木屋町。周辺の材木町、紙屋町、鍋屋町などの地名は、当時のにぎわいを彷彿させる。幕末には坂本竜馬や桂小五郎ら志士たちの密会の場ともなった。街中を流れる高瀬川沿いの桜が今の木屋町を彩る。