# 笑顔になれる企業、 働きたいと思える運送業界へ

### ~宅配クライシスの時代に取り組む"プロドライバー"育成~



## 岐阜梱包 株式会社

代表取締役

# 堀部 友里氏

●住 所:〈本社営業部〉揖斐郡大野町五之里123-1

T E L: 0585-34-2211
F A X: 0585-34-2258
U R L: http://www.gkp.jp/

●事業内容: 岐阜、西濃地区の石材・鉄鋼製品を中心とした全

国への配送業務(貸し倉庫を6棟所有/クレーンも

のからリフト物まで幅広く対応)

●従業員数:58人

### ■ 昭和41年にトラック1台でスタート

**聞き手**:まずは御社の歴史からお伺いできますか。

**堀部社長**:父が昭和41年にトラック1台で創業したことから始まります。地元である大野町や糸貫町が柿の一大産地ということもあり、柿やタマネギも運んでいたそうです。

その後、西濃地区の大理石産業が勢いを増す中で、昭和53年に横浜営業所を立ち上げ、その後平成元年に茨城営業所を立ち上げました。西濃で生産される石材を一旦横浜へ運び込み、東京都内の現場へは、小型のユニック車(クレーンを搭載したトラック)に替えて運搬していたのです。

聞き手:石材会社の現地営業所のようですね。

**堀部社長**: その流れで貸し倉庫業務も行うようになるのですが、昔は倉庫から石材を1、2枚出して運ぶといった細かな依頼も多かったようです。

しかし西濃地区の主要産業だった石材生産もすっかり様相が変わり、今は中国から横浜や東京の港に 運ばれてくる石材を当社が受け取り、運搬するという流れになりました。

### ■ 運送料金の値上げ 裏にあるのは業界の逼迫感

**聞き手**: 当社では毎年、秋に学校向けの小口配送が増えるのですが、今年はこれまでにない値上げの波に困惑して

いるところです。

**堀部社長**: 「宅配クライシス」という言葉も出たように、今や 運送業界の人手不足はかなり深刻です。

その理由はというと、ドライバーの労働時間が全産業と比較して1割長く、また給料は2割安いと言われているからです。以前は運送業界内での転職もありましたが、最近は工場等に転職する人も多く、業界から人材がいなくなってしまっている状況です。2007年に中型免許が新設されて18歳では4トン車を運転できなくなり、高校を卒業して運送業界に就職する人が減ったのも一因です。転職者については、「労働時間が長くて給料が安いなんて」と反対される"嫁ブロック"で辞退される方もあります。

**聞き手**:トラック自体は今やとてもハイテクになっていると聞く のですが。

**堀部社長**: 衝突防止のブレーキアシストや、眠気を察知してブザーが鳴るような仕組みもできて安全性がかなり向上しました。

**聞き手**:さらに、御社では毎月第3土曜日に社員研修をされているそうですね。

**堀部社長**:荷物を事故なくお届けするのは、荷主様にとっては「当たり前」のことです。当社はさらに「その上」を目指したいという思いがあります。

先日は元ANAの吉永由紀子氏をお招きして講習会を 行いました。その際に、ANAはグループではなく、「チーム」 なんだという言葉がありました。つまり、共通の目的を持って



▲ 大手町フィナンシャルシティの工事現場

いるだけでなく、ともに活動をする仲間だということです。このお話に共感した若い社員たちが中心になり、「チーム GKP(岐阜梱包)」だと言い始め、私もともに思いを新たにしたところです。

### ■ 目指すは「プロドライバー集団」

聞き手: 私も高速道路をよく利用しますが、PAやSAでドライバーさんが休憩されている時にこそ、企業の姿勢が表れると感じることがあります。

**堀部社長**:本当にそうだと思います。トラックに乗ってしまえば、みんな「事業主」みたいなところがありますが、実際にはどこで誰が見ているか分かりません。それをきちんと認識して、会社に管理されなくても当たり前にマナーを守れるようになってほしい。そしてこの思いが、草の根活動のように広がってトラック業界全体が良くなっていけばと思っています。

聞き手:荷台には社名も入っていますから、プライドを持ってほしいですね。ところで、ドライバーさんにも「技術の伝承」 があるのでしょうか。

**堀部社長**: 当社は重量物を扱っていることもあり、積み方や押さえ方、荷崩れ防止の結束やシートのかけ方等がとても大切で、年輩のドライバーに若手をつけたりして勉強してもらっています。

私の思う理想の「プロドライバー」というのは、まず安全運転はもちろん、専門的な知識があり、整備もできるドライビングスキルがあること。2つ目が、荷扱い技術。そして3つ目が、「セールスドライバー」という言葉のように、挨拶や目配り、気配りができる営業力です。これが揃うことで、お客様に安心してもらえるのだと考えています。

聞き手:「プロドライバー」の姿は、webサイトに掲載されている経営理念にも通じますね。

**堀部社長**:父が考えた理念ですが、一歩でも近づいていければと思っています。そのために一番大切なのが人づくりです。講習会で伝えることもそうですし、普段の業務の中でも、ドライバーを見かけたら必ず声をかけるようにしています。社員の家族の話や休日の過ごし方などプライベートの



▲ 安全講習会

ことまであれこれ聞くのが大好きなんです。私は元気印のようなおしゃべり屋さんなので、そんなたわいもない会話からみんなに元気のおすそ分けができたらいいな、と思っています。管理職にも社員との会話を大切にしてほしいと思うので、「お節介と思われるくらい声をかけて」と言ってます。

### ■ 目標は「笑顔が絶えない会社づくり」

**聞き手**: 当社では運送に関して、土日配送や夜間指定を出さないよう気を付けてほしいと社員に言っています。自社で働き方改革ができても、他社にしわ寄せが行っては意味がありませんので。

**堀部社長**:とてもありがたいですね。働き方改革といっても 運送業界だけでできることではありません。

今年の8月からは、社員1人につき1ヵ所のムダを見つけ、1時間でも短縮できるようにと取り組んでいます。私自身もお客様のところへ「工場パトロール」と称して見学に行き、提案したりしています。また、今は貸切便が多いのですが、積載率が半分程度の便を合わせて便数を減らすといった工夫も進めたいですね。日本貨物運送協同組合連合会でも中小企業が多いですから、他社と手を取り合うことも大切だと思います。それに、今後は女性が日中に勤務できるような仕組みも作っていきたいところです。

そういったベースの問題を解決しながら、「笑顔が絶えない社内づくり」を実現していきたいです。9月で社長就任から丸3年となりましたが、しばらくはこの目標が続きそうです。

聞き手:ちなみに、休日はどのように過ごされていますか。

**堀部社長**:つい先日も、名古屋でミュージカル「レ・ミゼラブル」を見てきました。もう何度も観ていますが大泣きです。音楽は聴くのも歌うのも、それにロックやクラシック、ジャンルを問わずなんでも好きです。何をしていても毎日が楽しくて、自分では本当に幸せな人生だなと思っています。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員 株式会社 文溪堂

総務部長 吉田 裕之氏

# 労働行政レーダー

### 【岐阜県の特定最低賃金の結審状況】

平成29年の中部3県の特定最低賃金の時間額が決定した。結審状況は下記の通り。なお発効日は岐阜県平成29年12月21日(木)、愛知県12月16日(土)、三重県12月20日(水)。

### ■ 岐阜県における特定最低賃金の推移

(単位:円)

	平成26年		平成27年		平成28年		平成29年	
	時間額	増分	時間額	増分	時間額	増分	時間額	増分
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	804	+12	815	+11	829	+14	846	+17
自動車·同附属品製造業	842	+12	856	+14	872	+16	890	+18
航空機·同附属品製造業	890	+11	902	+12	917	+15	931	+14

### ■ 隣県における特定最低賃金の推移(抜粋)

( A4 /= . III )

■ 際県における特定最低負金の推移(抜枠) (単位:円)									
		平成26年		平成27年		平成28年		平成2	29年
		時間額	増分	時間額	増分	時間額	増分	時間額	増分
愛知	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	837	+14	852	+15	867	+15	883	+16
	輸送用機械器具製造業	877	+14	890	+13	904	+14	919	+15
三重	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、 情報通信機械器具製造業	819	+14	834	+15	850	+16	867	+17
	建設機械・鉱山機械製造業、自動車・同附属品製造業、 船舶製造・修理業,舶用機関製造業、産業用運搬車両・ 同部分品・附属品製造業、その他の輸送用機械器具製造業	854	+13	869	+15	885	+16	902	+17

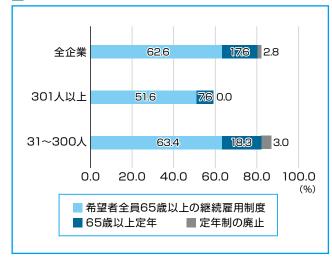
資料出所: 岐阜労働局「特定(作業別)最低賃金の改正を答申」、愛知労働局「6業種の特定最低賃金の改正決定について(答申)」、 三重労働局「三重県特定(産業別)最低賃金が改定発効されます。」

### 【岐阜県内における高年齢者の雇用状況】

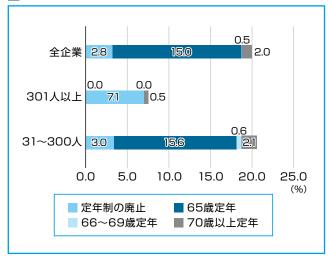
高年齢者が年齢にかかわりなく働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じるよう義務付けている。

岐阜労働局の取りまとめによると、平成29年において、岐阜県内企業(従業員31人以上の企業2,669社)のうち、65歳以上を定年とする企業は544社(20.4%、前年比0.6ポイント増)となった。66歳以上希望者全員を継続雇用する制度の導入企業は246社(9.2%、同1.9ポイント増)、70歳以上まで働ける企業は767社(28.7%、同1.7ポイント増)。

### ■ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業



### ■ 定年制の廃止及び65歳以上定年企業の状況



資料出所:岐阜労働局「岐阜県内企業の平成29年『高年齢者の雇用状況』集計結果」

### 【新規高卒者の内定状況 前年を上回る】

岐阜労働局は平成30年3月に高校を卒業する予定の生徒について、平成29年9月末現在の求人・求職・内定状況を取りまとめた。

就職内定率は、前年同期を0.3ポイント上回る61.7%。

求人数の9,371人(前年同期比15.3%増)に対し求職者数は4,256人(同0.7%増)となり、求人倍率は2.20倍(同0.28ポイント増)となった。求人数は平成10年度以降最多、求人倍率は平成6年以降で最高の数値となっている。

### ■ 概要

求人数 ⇒9,371人 前年同期比15.3%增

平成10年度以降最も多い

平成6年度以降最も高い

就職内定者数 ⇒2,626人 前年同期比 1.3%增

平成21年度以降最も多い

就職内定率 ⇒ 61.7% 前年同期比 0.355增

平成21年度以降最も高い

就職未内定者数⇒1,630人 前年同期比 0.2%減

平成21年度以降最も少ない

### ■ 産業別の求人状況

製造業 ⇒4,007人 前年同期比19.4%增 建設業 ⇒1,383人 同 22.8%増 医療、福祉 ⇒1,006人 同 9.0%増 卸売業・小売業⇒ 858人 同 19.2%増

製造業のうち、輸送用機械器具製造業(853人)、金属製品製造業(423人)、はん用機械器具製造業(406人)、食料品製造業(329人)で多くの求人募集が行われている。

### ■産業別の就職内定の状況

製造業 ⇒1.563人 前年同期比3.8%增 卸売業・小売業⇒ 204人 同 4.2%減 ⇒ 189人 2.7%增 建設業 同 運輸業、郵便業⇒ 116人 4.1%減 同 医療、福祉 ⇒ 108人 6.9%增 同

製造業への内定者が全体の59.5%。特に、輸出用機械器具製造業(389人)、金属製品製造業(160人)、はん用機械器具製造業(139人)、電気機械器具製造業(130人)に多く内定している。

資料出所:岐阜労働局「平成30年3月高等学校卒業予定者の 内定状況等について(9月末現在)」

# 労働行政レーダー ヘッドライン

### 中小企業の雇用状況に関する調査

正社員の1人当たり平均賃金の引き上げについて、平成29年度に「引き上げる/引き上げた」とする企業の割合は66.1%(前年度比7.1ポイント増)。その理由は「人材の採用・従業員の引き留めの必要性」と回答した企業が49.2%(同3.7ポイント増)と最多だった。

資料出所:中小企業庁「中小企業の雇用状況に関する調査 集計結果」

### 28年度 岐阜県内の賃金不払い残業の是正結果

岐阜労働局管下7労働基準監督署の監督指導の結果、不払いだった割増賃金を合計100万円以上支払った企業は51企業で、総額は3億9,987万円(前年度:39企業5億4,087万円)。業種別では製造業が16社で最も多く、続いて商業、保健衛生業、その他事業が7社、建設業が5社となっている。

資料出所:岐阜労働局「平成28年度の監督指導による賃金不払残業是正結果」

### 働き方改革を推進するための関係法律

厚生労働省は、働き方改革を推進する関係法案を取りまとめた。法律案要綱のポイントとして、

- 1. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- 2. 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等
- 3. 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保 の3つを挙げており、次期国会への提出準備を進めると している。施行は平成31年4月1日を見込んでいる。

資料出所:厚生労働省「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」の答申」

### 岐阜障害者職業センターからのお知らせ

### うつ病等で休職している従業員の復職支援

うつ病などの精神疾患で休職している方の職場復帰の支援(リワーク支援)を行っています。センターに2~3ヵ月程通所していただき、生活リズムや体力等を戻したり、再発防止に向けたプログラムを受講して、復職後の働き方を考えます。

対象者:雇用保険に加入しており、

うつ病等の精神疾患で休職している方

受講料:無料

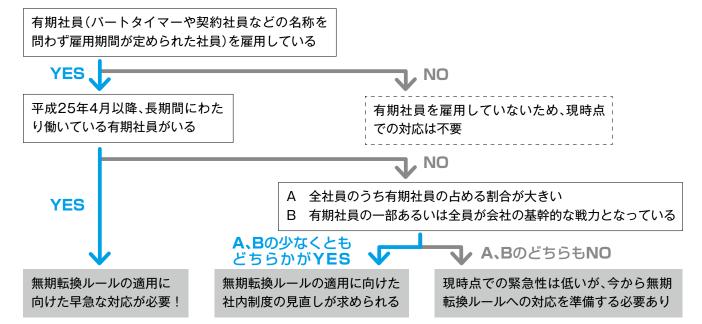
お問合せ:岐阜障害者職業センター

岐阜市日光町6-30 TEL 058-231-1222

# 「無期転換ルール」への対応と助成金のご紹介

平成24年8月に成立した「改正労働契約法」(平成25年4月1日施行)により、新たに対応が必要になった「無期転換ルール」。導入にあたってのポイントと、国が行う様々な支援についてご紹介します。

### ●まずは自社が「無期転換ルール」に対応する必要があるかを確認



### ●「無期転換ルール」の対象になる社員とは

「パートタイマー」や「アルバイト」、「契約社員」などと呼ばれる社員のことで、各社独自の雇用形態についても、**契約期間に定めのある場合は、その名称に関わらずすべて対象**となります。

### ●「無期労働契約」に転換するメリット

# 意欲と能力のある労働力を安定的に確保しやすくなる

【企業にとって】自社の実務や事情等に精通する無期 労働契約の社員を比較的容易に獲得できる。

【労働者にとって】雇用の安定性に欠ける有期労働契約から無期労働契約に転換することで、安定的かつ意欲的に働くことができる。

### 長期的な人材活用戦略を 立てやすくなる

【企業にとって】有期労働契約から無期労働契約に転換することで、長期的な視点に立って社員育成を実施することが可能になる。

【労働者にとって】長期的なキャリア形成を図ることができる。

### 正規雇用労働者や多様な正社員等に転換すると支援が受けられる(右ページ参照)

### ●導入の手順

①有期社員の就労実態を調べる

通常の正社員以外の有期社員のタイプ、その人数や職務内容などの詳細をチェック。

②社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考える

業務を基幹的/補助的、一時的/恒常的といった観点で分類。従来の「正社員」と役割や責任を明確に区分。

③適用する労働条件を検討し、就業規則を作る

無期転換者と正社員の仕事内容や労働条件等において、妥当性や社員の納得性に留意した処遇や評価制度に。

④運用と改善を行う

制度の設計段階から労使のコミュニケーションを密に取る。また、社員側から不満や反発が出ないよう丁寧な説明と必要に応じた改善を。

### ●国による助成金

### キャリアアップ助成金

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者などの労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度。下記の8コースがある。

### ①正社員化コース

有期契約労働者等の正規雇用労働者等への転換等をした場合に助成

### ②人材育成コース

有期契約労働者等に対する職業訓練をした場合に助成

### ③賃金規定等改定コース

すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、昇給した場合に助成

### 4健康診断制度コース

有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上に実施した場合に助成

### ⑤賃金規定等共通化コース

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに規定・適用した場合に 助成

### ⑥諸手当制度共通化コース ─ 新設

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合に助成

### ⑦選択的適用拡大導入時処遇改善コース 新設

500人以下の企業で労使合意に基づく短時間労働者の社会保険の適用拡大を導入する際に、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額した場合に助成

### ⑧短時間労働者労働時間延長コース

短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

### ●その他の支援策

下記のパンフレット、セミナー等を参考にすることができます。

### パンフレット

- ・「労働契約法のあらまし」
- ・「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」
- ・「高度専門職・継続雇用の高齢者に関する無期転換ルールの特例について」

### リーフレット

- ・「安心して働くための『無期転換ルール』とは
- ・「労働契約法改正のポイント」
- ・「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」

### 労働契約等解説セミナー

雇用する側(使用者)と雇用される側(労働者)をつなぐルールである"労働契約"について、基本的な事項をわかりやすく解説するセミナーが全国で開催されている。

### 厚生労働省ホームページ「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」

導入企業の事例やQ&Aなどが掲載されている。

URL http://muki.mhlw.go.jp/

無期転換サイト

検索

### ●「無期転換ルール」に関する問合せ先

岐阜労働局 雇用環境·均等室(岐阜地方合同庁舎4階) TEL 058-245-1550