

コラム9

【企業の取組】自動車運転者に係る働き方改革の取組～サンネット物流株式会社（千葉県市原市）～

日帰り可能な輸送体制でドライバー確保に取り組む

京葉工業地域に本社を構える千葉県市原市のサンネット物流株式会社は、ペットボトルや包装材、自動車部品などの原料となる合成樹脂の輸送に特化した会社だ。近隣の化学品メーカーから原料を集荷し、関東や東北を中心に全国の製造工場に納入している。社員91人のうちドライバーは27人で、その平均年齢は47歳。年を追うごとに高齢化していると社長は話す。

「長距離輸送で拘束時間が長い働き方を今の若い人は好みません。社員は同業他社からの転職者がほとんどで、新卒者はなかなか雇用できない状況です」

「嫁ブロック」という言葉がトラック業界内で語られている。2011（平成23）年の東日本大震災以降、災害時にすぐに家に戻れない長距離ドライバーの仕事を家族が反対する傾向が強まり、担い手が一段と不足しているという。

中継拠点まで運び、そこからは地元業者が配送

そうした状況のなか、人材の確保に向けて同社が取り組んだのが、千葉の自社倉庫から顧客まで直送していた東北全域での長距離輸送の見直しだ。2016（平成28）年に福島・白河、仙台、岩手・一関、山形、秋田・大館の5か所にストックポイント（SP）と呼ばれる中継拠点を設けた。千葉から各SPまでを自社のドライバーが配送し、いったん貨物を保管。SPからそれぞれの顧客までの必要量の配送を地元の運送会社に委託した。SPは大口顧客への配送ルートの途中で、千葉の倉庫から240キロ以内の地点に置き、自社ドライバーはその間を往復輸送する。「早朝3時か4時に出発し、高速道路を使って休憩時間を挟んでも4、5時間でSPに着きます。荷下ろしまでを午前中に終わるので日帰りが可能になりました」と物流センター長は話す。



<サンネット物流の本社倉庫。フレコンバッグと呼ばれる青い袋には1トンの合成樹脂が入っている。前日に「前積み」し、翌日早朝、東北に向け出発する>



<「安全と品質」を徹底させたいと語る社長（右）。物流センター長（左）が東北の中継拠点づくりに奔走した>

SPは地元の運送会社の施設を借りて運営する。ドライバー不足や長距離輸送の非効率さなどを説明して連携を取り付け、荷主である化学品メーカーとも交渉を重ねた。中継拠点づくりを担った物流センター長は「チャレンジャーだねとよく言われました」と振

り返る。社長は「ドライバーの過重労働を防ぎながら、いかに顧客の要望通りに配送するかを考えたとき、中継ポイントを持つのは非常に有効な手段」と自負する。

SPに保管した在庫品で顧客からの注文に即応でき、顧客の製品を帰りのトラックに積んで実車率を高めている。長時間労働の改善にとどまらず、サービス向上や事業展開につなげている。

長距離輸送が減り、泊まりは月1、2回

13トンの大型ウイング車に乗るドライバー歴25年の社員は、20代のころは長距離輸送での泊まりが週2、3日あったが、今は月1、2回程度という。「以前は長時間の運転の規制も厳しくなかったし、トラックが好きだから走りっぱなしでも良かったですが、50歳を過ぎると家に帰って布団で寝たい。体がやっぱり休まります」と話す。また、疲労回復の観点では、風呂に入れるかどうか大きいという。

新型コロナウイルスの感染拡大で、パーキングエリアやガソリンスタンドのシャワー室が

「県外者お断り」で使えなくなった。「去年の夏は辛かったです。会社の拠点倉庫にはシャワー室が2つあって委託業者も自由に使えます。ドライバーを分け隔てなく扱う姿勢は自慢できるところです」と話す。

同業他社から転職してきた同僚によく言われるのが、ドライバー同士の仲の良さだ。道順や顧客に関する注意点など常に情報交換している。そうしたコミュニケーションが生まれる理由について、物流センター長は給与制度もあるとみている。「運送会社は今でも歩合給が多いのですが、当社のドライバーは直接雇用の給与制です。歩合だと実入りの良い仕事の取り合いになりがちで不公平感が出てしまう。固定給にしたうえでモチベーションが上がる待遇改善を図ってきました」と説明する。

待遇改善、手厚い福利厚生、子ども1人に月2万円

賞与は年に3回、夏と冬と期末決算後の4月に支給する。2021（令和3）年度から就業規則に、決算で確定した利益の何%を賞与として還元すると数字を明記した。また、200キロ以上の運送には出張旅費として、日帰りの場合は1500円、泊まりは1日3000円（1泊2日で6000円）を支給する。

福利厚生にも力を入れる。全社員対象の家族手当は、子どもが誕生してから18歳まで月2万円を給付。子どもが2人いれば年間48万円になる。ゴルフ、アウトドアなどのクラブ活動も盛んで、活動費として毎月1人3000円を補助する。こうした諸制度や仲の良さから、同業他社に転職したドライバーが2人戻ってきたという。



<ドライバー歴25年の社員。トラックは共用でなく、ずっと同じ車を使う。「愛着と責任を感じます」>

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）では、トラックドライバーの1日の拘束時間の上限は休憩時間を含めて13時間と定められている。延長が認められた場合でも最長16時間で、15時間を超える日は週2日以内とされている。また、働き方改革の一環で2019（令和元）年から順次施行されている改正労働基準法では、2024（令和6）年度から時間外労働の上限は年960時間とされ、違反事業者には罰則が課せられる。同社は中継輸送などでドライバーの勤務時間短縮を図ってきたが、現状で残業は月平均約70時間。残業の多かったドライバーは翌月、近距離配送に回すなど、勤怠管理システムで個々の勤務状況を把握し、調整している。

先々を見据えて女性専用施設も

現在27人のドライバーはすべて男性だ。女性ドライバーがいつ来ても働けるように2020年末、女性専用の宿泊・更衣室を車庫の2階に新設した。エアコン完備でシャワー室とトイレは別、洗面台とベッドも用意した。「受け入れ設備を整えない限り来てはくれません。ドライバーシティという世の中の流れから、女性ドライバーがもっと活躍する時が来ると思います」と社長は話す。



＜新設した女子専用の宿泊・更衣室。いつでも迎えられるよう整備した＞

2021（令和3）6月社長に就任し、真っ先に取り組んだのが社員との対話活動だ。仕事で最も大事なことは事故のない輸送の安全と品質の維持。そこを追求し、顧客の評価を高めることで収益アップにつなげ、社員の待遇に還元していきたい。5人ずつの小グループで社長が所信を伝え、社員には「ぶっちゃけ、会社に対して不満はないの？」とざっくばらんに問いかける。社長は「若い人を入れるには新車を購入したほうがいいといったいろんな意見が出ています。社員が望むことを一つでも二つでも形にしていきたい」と意気込みを語る。

ドライバー歴25年の社員に、会社の一番好きな点はどこかを問うと、新しいことへチャレンジしているところ、という答えが返った。「物流拠点づくりもそうですが、決断から実行までのスピードが速い。ついていくのが大変なこともあります。常に開拓しているので、この会社は生き残っていけるだろうなと感じます」

働く環境も事業展開も、時代の先を見据え、チャレンジを続けている。

サンネット物流株式会社

ホームページ <http://www.snlogi.jp/>