

## 労務管理の業務効率化と経営管理の一元化を強力支援。 改善基準告示をきっかけに推進した経営改善とは



株式会社朋友富山



社員数 120 名

事業所：2

業態：関西 - 関東の長距離  
輸送・特別積合せ貨物運送

取締役社長：富山 正治 様  
品質管理課 品質管理課長：  
長島 和男様

### 課題

- 労働基準監督署による指導をきっかけに労務管理意識を高めたが、管理の手間がかかっている
- 労務管理において、パソコンが得意な社員とそうではない社員の間で業務処理の方法の違いが生じている
- いくつか業務管理ツールを入れてはいるが、柔軟性がなく、業務の痒い所に手が届かない

### 効果

- 半日かかっていた労務集計作業が、わずか 10 分に！
- 業務の標準化の実現と、脱属人化による経営的な安心
- データの一元化により、日単位での原価の閲覧が可能に
- 開発体制が柔軟で、ニーズが日々プロダクトに反映されていく

### 「若い人が来たがるような会社へ」 — 1年でグッと変わった組織構成

— 事業の特徴を、教えていただけますか。  
富山様) 弊社の仕事は、ヤマト運輸・佐川急便の協力会社としての仕事や、鈴与カーゴネット・オフィス家具のオカムラなどを荷主とする大手メーカーの仕事が主でして、荷物の中身も、わりと一般的な荷物を扱っています。車両は 20 tトレーラーと大型がメインで、従業員の平均年齢は、40 歳前後と、わりかし若い方ではないでしょうか。僕は 43

ですが、僕がちょうど真ん中で、80 名の内 50 名は僕より上、30 名がそれより若い子ですね。

— 活気がありそうな雰囲気ですね。意図的に若年層を採用するように意識されているのでしょうか？

富山様) そうですね、2 年前から、10 年後を見たときに将来的にドライバーを十分確保するのが難しくなるかとも思い、どうしたら若年層・女性に物流業界に来てもらえるか考え、まずは事務方で女性を増やしていこうと考えました。男ばかりの職場に女性が増え

るだけでも、随分と雰囲気が変わりますからね。以前は女性は 1 人しかいなかったのですが、この 1 年で事務方の半分が女性になるまでに増やすことができました。会社を見ると、ドライバーも、若い子も、やっぱりある程度同年齢で仲良くなって固まる、というのはあると思うんですね。そこで、若い子に仲間ができてやすい職場になるよう、少しでも若い子に興味を持ってもらえる会社にしたいという思いで、採用に力を入れました。今はみんな仲が良く、ほとんどが知人友人の紹介で新しい採用が決まっています。



## 半日がかりの労務集計作業が、わずか10分に！原価計算も容易に

——ロジックスを導入されたいとお考えになった理由や、お持ちになっていた課題感について教えていただけますか。

富山様) 23年に入って、労基から時間を管理するよう是正勧告を受けたことがありました。そこで、管理の方法として、事務方の仕事の一部をアウトソーシングするか、あるいはクラウドを活用して、社内で効率化していくかの選択肢で迷っていました。これまで、昔ながらの管理法で、逐一計算して……としていたのですが。ただ、アウトソースといっても心当たりがあるわけでもなかったところ、現場の労務担当者から「これを使ったらどうか」という声があって、説明に来てもらったら、ちょうど欲していたものだったので、導入を決めました。

——ロジックスを導入してみたの、使い勝手や体感はいかがですか。

長島様) 最初は、私が担当しましたが、だいたいわかったところで、すぐに別の社員へ渡しました。内容も簡単にできていて、任せても10分くらいで作業が終わります。デジタコのデータをエクセルに手打ちで転記をする作業が約100名分あるわけで、これまでは毎日3時間ほどかかっていたのですが、ロジックスを導入してからは、デジタコのデータを読み込むことが可能なので、10分もあればその調整作業も終わります。調整というのは、たとえば重複している時間などは他のものを参照しながら整合性をとっていく処理ですね。

富山様) パソコンの使い方が上手い社員の方がそういうのは得意なので、これまでは調整業務の仕方にも個人差があったのですが、そこが自然と標準化できたのもよかったです。誰がやっても同じことができ、業務が属人化しないというのは、経営者としては安心です。現在は、まずは労務管理の点だけでロジックスを活用していますが、今後、配車・給与計算・車両管理と活用範囲を広げ、現在4箇所別のツールを使ってやっていることをすべてロジックスですることができるようにするのが、最終的なゴールだと思っています。

これまでは、何かツールを入れて、効率化しようとする、何かが改善されるのだけど、何かが抜けてしまったり、どこかが不便になったりして、その繰り返しだったので、「一つで網羅的に処理ができる」というアピール

はすごく強いです。ロジックスの画面上では、燃料代や高速代も毎日見ることができて、日単位で原価を見れることもすごくいいですね。

## 買い切りではなく、業務のニーズとともに日々進化する「クラウド」の良さ

——現場により近い、長島さんは、いかがでしょうか。

長島様) 直して欲しいところに対して、非常に対応が早いと感じます。たとえば、先輩が同乗している場合、実際に運転しているドライバーと同行者がいるのですが、デジタコの記録は一人分しかつきません。それを読み込むロジックスも、本来一人分しか記録はありません。でも実際にはこの区間でこのドライバーが運行していた、というデジタコに反映されない状況をロジックスの備考欄にいとっておけると、大変便利です。できませんかとお盆前に頼んだら、お盆の間にはもうできるようになっていて、驚きました。デジタコは、完成している製品なので、これ以上変えようがないと感じますが、ロジックスは、どんどん進化していく。はっきりと頼んでいないことも、直してくれていたり、この数ヶ月の間でも様々な変化を感じます。

——それは弊社のプロダクトチームが喜ぶと思います。ところで、なぜ長島さんをDX推進担当にされたのでしょうか？

富山様) 彼は7年ほど前に入社して、運行管理や点呼を担当して、管理畑の経験を積んできました。元自衛隊で、芯が強くやり抜く力があります。年齢も自分のほうが下ですが、縁の下の力持ちな存在なので、できれば、長島が引退できるくらい状況にして、機械にできることはそうやって引き継ぎ、彼は新しいことに取り組めばいいと思っています。

## 仕事の構成を見直し、苦境でも利益率を維持する経営努力を重ねて

——2024年問題については、何か備えられていらっしゃるでしょうか？

今年から、色々取り組みをしています。まずは、時間が超過する仕事を減らし、仕事の入れ替えを推進しました。

——仕事が長くなる荷主などがあるということでしょうか？

そうですね、この荷主さんは、というのはありますね。

——その辺りは、どうやって判断されるのでしょうか。

面倒ですが、日報見ながら紙に書き出して。人によって、仕事が一番早く終わる子、ゆっくり目の子、真ん中の子と幅がありますが、平均的な数字を出して、その数字を信じて考えました。自分もドライバーだったので、締め方の感覚はあって、ちょこちょこドライバーに聞いたりもしながら。

——付き合う荷主の方も変えられたのでしょうか？

そういう側面もありますね。取引先は、「〇〇さん、ありき」になってしまうと、頼ってしまうと、楽になって抜けれない。一つに依存するとよくなって、「断ることで得られるもの」があると信じています。

——なぜその改革から着手されたのでしょうか？

今は燃料費高騰のなかで、長距離を走れば走るほど、きつくなる状態です。単価を落としても、走る距離を短くすることを選び、結果として利益率はキープできています。

——社員の方の反応などはいかがですか。

ドライバーからは、不安の声もありました。僕自身もドライバーだったので、理解できます。でも、そこは信じてついてこられるか、どうか。残っている子のために経営者として何ができるか、です。働ける時間が減って、その分が給料にダイレクトに響くことを一番避けたいといけなくて、ゼロにできなくとも、いかにその影響を調節できるか。ここからは、運賃交渉にも着手していこうと思っています。

——今後、アSENDおよびロジックスに期待することなどは、ございますか。

今の気持ちのまま、伸びてほしいなと思います。導入プロジェクトの最初、社長の日下さんが来た時は、正直にいうと、最初は「ほんとに運送業界、わかっているの？」って感じだったのですが(笑)、会社として目指すところがある姿を感じ、一緒にできたらなと思ってお付き合いを始めました。信念を持って事業をやられているのが好印象で、先日新聞で「物流業界を変える存在」として取り上げられているのを見たときも、「そこに頼んどるよ、うち!」と嬉しくなりました。会社が大きくなるいろんな変化が出てくるとは思います。今のまま発展してほしいなと思います。それで、「2024年問題も、アSEND使ってたから、問題なくクリアできたよ!」と言いたいですね。