

奈良を元気に!

変革の時、私たちの挑戦!

株式会社ハンナ

下村 由加里 社長



アフターコロナ時代を迎えた昨今、生活は通常通りに戻つつあるが、いまだに世界情勢は不安定で日本は経済低迷と物価高騰にさいなまれる現状が続く。物流業界では来年度の時間外労働の上限規制が適用されるなど労働環境は厳しくなると考えられる。しかし、ハンナ(奈良市北永井町)の下村由加里社長はこの状況をチャンスと捉え、なぜチャンスと捉えられるのか、同社が行ってきた働き方や企業の方針について話を聞いた。

インタビュー

■ 上限規制適用で 物流価格見直し

「不安定な情勢が続く、危機的ともとれる状況をどう捉えられますか。」

「アフターコロナの時代に入りました。いつまでもコロナを言い訳にできない時期になりました。資源・市場面を冷静に見極めて情報を集め、社内にも周知し、そして社内の意見を聞き、社員を育てる時期に突入しています。社員の能力を生かすにはどうすべきかを常に考える時期に突入しています。」

2024年の運輸業への時間外労働の上限規制が適用される。体力勝負で暗黙のうちに物流はまもなく絶滅する考えです。免れるには物流価格を見直し、早急に対応していかねばならない。物価が高め、安全安心に「物」が届かなくなる危機を防ぐ必要があるでしょう。人々が生きていく限り、物流インフラはなくなりません。物資を届けたいと生活が止まってしまいます。時間外労働の規制が施行されると物流事業者は淘汰されると思います。

■ 5Sで人間形成 コロナ禍に対応

「人間力の強化に力をいれられたことですか。」

「コロナ禍では人間力を強化する社員教育を徹底してきました。人間力とは正しい判断ができることです。トラックドライバーは平和で安全な暮らしを支える重要な役割を担っています。プロのドライバーには、安全運転の技術と安心なサービスを提供できる社会性と人間力が必須です。今後の労働時間の規制は単純に考える余裕がなくなることになります。現場仕事でフル稼働していた社員に考える余力が出てきます。その余力で新たな付加価値やイノベーションを生み出す社員同士で共有し、さらに正しい判断ができるようになり成長していけると思います。」

■ 「三方よし」基に 健康経営を推進

「備えてきた企業にはチャンスと捉えることができます。」

「今後の生き残りのためにどう準備していかれましたか。」

「当社では社員のワークライフバランスを整え、生活基盤の安定と企業の発展の両面に取り組んでまいりました。」

当社の社員の大多数はトラックドライバーで、人生100年時代に高齢者でも働ける企業として、創業理念である「三方よし」を基に健全で持続可能な経営を行うため、労使共に「物心両面の幸せを追求」することを経営理念の第一に掲げています。コロナ禍で、自分たちの幸せのためには企業の発展が重要だと再認識させられ、社内の意思疎通や、内部統制に力を注いでまいりました。これからは外に向けて、各々が企業を発展させるための目標を持ち、責任感を持って成果を出していただければと思います。当社ではいち早く「健康経営」に

着手し、心身ともに健康な社員の維持や改善を進めてきました。2017年には経済産業省の健康優良法人の認定を真内が最初に受け、その翌年には県知事から表彰もいただきました。そして、現在もこの取り組みを続けており「健康経営推進プロジェクト」を立ち上げ、社員主体で進めています。

■ 環境に配慮した 高価値サービス

「経済低迷が続く中、どのように動くべきでしょうか。」

「物価高騰と経済の低迷が続く現代では、働く目的が自身の生活、賃金獲得のためだけになっている人も多く感じられます。当社では先述した5Sを基準に「無事故」「無違反」「無災害」の3Mも推進しています。安全かつ健全に商品をお届けすることをお客さまの

■ 運輸業2024年問題

チャンスと捉えて

「少子高齢化による労働人口減少の中、デジタル化やロボティクス、AIなど救済処置が施されていますが、SNSやECの普及で物流はますます多様化しているのが現状です。また、MaaS(Mobility as a Service)という国土交通省が進める交通サービスの諸課題を解決する取り組みがあり、その中にはAIオンデマンド交通や自動運転による交通サービス等があります。」

「当社のようにサービスが多様化していく中でも、社員一人一人がお客さまに感謝してもらうことに喜びを感じ、自分の人生の大半を過す仕事の場、その場面で自分自身を磨きながら仕事をさせていただきました。この環境づくりが当社の基礎となっており、その精神が人間力の基盤にもつながっています。また、当社の社員は「整理」「整頓」「清潔」「清掃」「しつけ」の5Sが当たりまえにできています。実はこの当たりまえを持続することは難しく、5Sには自分自身の変革など人間形成の仕組みがあり、5Sを守ってきたからこそコロナ禍を無事乗り越え、多様化するサービスの中、お客さまへ確実に商品をお届けすることができました。」

■ 経験値増の好機 新発想が誕生も

「社員の成長のためにはどのようなことをすべきでしょうか。」

「価値を高めるサービスをより表現できる運送会社へ進化します。また、価値を高めるサービスの実現には、環境に配慮した経営も必要です。そこで当社では「グリーン経営認証」を取得し、その活動が認められ、ゴールドマークをいただけるまでに成長しました。これからは健全な経営の役立てよう進んでいきます。」



経営報告会

「このあたりまで、当社では経験したスキルを活かし、その人自身がスタートアップとして立ち上がる。こんなことに素晴らしいと思いませんか。」

■ 適正な配送費用 買う側が負担を

「今後の物流を維持するには。」

「過重労働削減のため、今年4月から中小企業でも残業60時間超の割増率が50%となり、賃金繰り上げの圧迫に拍車をかけています。先述しましたが、特に貨物運輸分野では、労働時間の上限規制が適用される2024年問題まであと1年を切り、これまでの体力勝負で物を運ぶ時代は完全に終わりを迎えると考えます。当たりまえに物が届くのは配達、保管、梱包、仕分け、積み込みなど、欲しい人の手に届けるために陰ながら支えてきたロジスティクス分野で働く人々の努力(人間力)で賄われてきたからです。最近では物が届かなくなる課題をマスコミも取り上げ、購買者にも周知され始めましたが、残念ながらまだ他人事です。テレビの通販番組では、いまだに配送料を「無料」で宣伝しています。この考えは間違いで、配送料は無料ではありません。銀行の振込手数料を払うように配送費用も「有料」なのです。欲しい物が手に入る「便利」には手数料を支払うのが常識で、そういう社会が実現しないと配送料は原価に適切な適正な価格ではなく、安価に設定されてしまいます。昨今は、人件費、燃料代などの原価の高騰が止まらず、貨物輸送事業

「ハンナで働いた時間を基にしたものをハンナイズムとして、これを自分のものとしてくれた社員がさまざまな地域で活躍してくれていること、この人々との輪(結)がこれからも重要になってくること」です。」

「当社では、社員が日常任せられている仕事、作業以外で自分の知識を生かす、労働から得た経験値を増やすこと、は、真実を見極め、想像力を高め、正しい判断力や危機を察知する能力を向上させる。地政学的なリスクも含め、環境の変化が激しい現代を安らかに生きるには、この危機管理能力を生かし、自分の身は自分で守る、堅実な自衛意識が必要です。当社では、社員の定着に必ずしも

「このあたりまで、当社では経験したスキルを活かし、その人自身がスタートアップとして立ち上がる。こんなことに素晴らしいと思いませんか。」

お客様さまに寄り添う「熱血プロ集団」



HANNAアカデミー

当社でも独自の女性活躍推進プロジェクトであるHLA(Human Resource Life Area)を立ち上げ、社員主導で進めており、今では社員全員の働きやすい職場づくりを目的として推進しています。ものを運ぶという作業は、この先もまた普遍的なことです。そのような中で「お客さまが気づいていないお客さまの価値を向上させる。これが私たちの仕事で、そのための「熱血プロ集団」であり続けます。テクノロジーの進化で人でないといけない仕事も増えています。当社では、社員一人一人が

■ 社員全員の働きやすい職場へ

「今後の企業の方針について。」

「少子高齢化により生産年齢人口が減少する中で、女性が社会で活躍し、企業の成長に貢献できる仕組みづくりは、日本経済の喫緊の課題です。男性の育児休暇取得率の向上で出生率も向上し、次世代の労働人口増加の可能性を誘発します。女性が家庭と仕事を両立させて社会で活躍するには、労働時間の制約や賃金の問題以外にもまだまだ課題は多いが、今回の開示項目の改正は女性活躍推進法の促進につながります。サステナブルな事業経営実現のためにも、人の資本の充実に向けた経営推進の一助となるでしょう。今こそ日本経済の成長を促すため、人的資源への支出をコストではなく「投資」と捉え、人的資本の効果的な活用・成長をマネジメントするHRM(Human Resource Management)的資源管理の取り組みも明示されると、企業の組織力と存在意義が明確になります。企業が社会に存在するために果たすべき責任であるCSRから企業の目的は社会に必要とされる「価値」を創ることができるCSVへ変化します。」

「ありがとうございます。」