



実務における  
マネージメントの視点

ドライバーを活かす！  
配車のコツ

最終回

# ドライバーに配慮したマネージメント・配車で 人材が活躍できる現場づくりを

「実務におけるマネージメントの視点」および「ドライバーを活かす！配車のコツ」では、ドライバー不足における昨今の状況を考慮し、マネジメント・配車を通じていかに効率よく人材を活かしていくかについて紹介してきました。最終回となる今回は、これまでに紹介してきた内容について、船井総研ロジ株式会社の石川章弘氏に総括してもらいます。

## マネジメントも配車も、人材が基本

これまでの本誌連載で、下記表のように様々な視点から人材を活かすマネジメント・配車の取り組みをお話してきました。

	掲載内容	掲載号
①	配車計画の効率化	2017年10月号
②	利益UPに向けたドライバーの活用	11月号
③	配車システムの導入	12月号

	掲載内容	掲載号
④	貨物事故“ゼロ”で経費を削減	18年1月号
⑤	人材確保のために改善策を提案	2月号
⑥	長時間労働の抑制	3月号

※詳細につきましては、バックナンバーもしくは日野自動車のホームページをご参照ください。

日野自動車 ひので一す

①「配車計画の効率化(10月号)」では、配車システムを導入して運行状況の“見える化”を図り、荷主企業に現状を把握してもらうことがポイントでした。荷主企業のリクエスト(納品時の指定など)がいかに効率性・生産性を低減させているかをみせることで、是正してもらいやすくなるからです。

②「利益UPに向けたドライバーの活用(11月号)」では、利益を上げていくためにもドライバーの効率的な活用がポイントで、前提として定着が不可欠であることを解説しました。定着には教育制度(企業理念の共有化や添乗指導など)を充実させることが重要となります。

③「配車システムの導入(12月号)」では、すべての業務を数値化してシステム内に落とし込むことが、導入の際に気を付けるポイントでした。運送事業者の責任区分に属さない業務(荷受先での待機時間やフォークリフトの操作など)を配車システム内に落とし込まないと、現状を考慮した結果は得られません。

④「貨物事故“ゼロ”で経費を削減(1月号)」では、貨物事故は荷主企業に対して大きな信用問題となるため、“ゼロ”を目指すことが望ましい姿であることを述べました。事故要因は「制約によるドライバーのストレス」、「業務スキルの格差」、「定期的な業務チェックの欠如」など。

改善に向けて確認項目を明確にするほか、第三者となる運行管理者がチェックを行うことが大切です。

⑤「人材確保のために改善策を提案(2月号)」では、荷主企業の意識が変わる今、人材不足の現状を伝え具体的な改善策の提案が重要であることをお話ししました。ドライバー不足を補うために走行時間の短縮は不可欠で、そのためにも荷主企業に高速道路の使用許可を打診することは改善策のひとつになります。

⑥「長時間労働の抑制(3月号)」では、配車システムの活用がポイントでした。長時間労働抑制が求められる昨今。同システムは配車担当者の経験にバラツキがあっても、配送計画などが共有化されるため、拘束時間を最小限に抑制することができる有効なツールです。

これまで「配車のコツ」・「マネジメントの視点」では、ドライバー不足の課題解決を念頭に置いてお話ししてきました。実際に商品を届けるのはドライバーであり、ドライバー無くして収益は上がりません。今後もドライバー不足は顕著に現れてくるため、ここで紹介してきた事例について、現段階で取り組める部分から始めてください。これまでのご愛読、ありがとうございます。