

# 創業 108 周年記念表彰式



▲(写真 上段左から)高頭あさみ、足立良夫、亀井善世、羽田野敏彦、加藤雅男 (写真 下段左から)西 裕二、森若清美、高村社長、工藤正彦、本田富英

## 高村社長のお言葉

今日は、9 名の方に表彰状をお渡ししました。  
これからは健康に留意し、今日賞を受けた方は、それぞれ模範となるよう努めてください。そして、今後は多くの人に自らの知識を伝承し、人を育てるということを念頭に置いて業務に携わっていただきたい。

4 月 26 日(火)に本社 5 F  
にて、創業 108 周年記念表  
彰式が執り行われました。  
式典には、永年勤続代表 2  
名、優良従業員社長表彰代表  
1 名、特別社長表彰者 1 名、  
その他表彰者 5 名の計 9 名の  
方が出席され、高村社長より、  
表彰状と記念品が手渡され、  
日頃の功績へ感謝のお言葉を  
いただきました。

## 創業108 周年記念 表彰者

### 優良従業員表彰者

#### 社長表彰

レンタルチーム 本田 富英

#### GM表彰

知多営業所 相川 辰良  
知多営業所 後藤 晃矢  
星崎営業所 白桃 賢児  
エンジニアリング部 名古屋営業所  
佐々木周一  
東海物流センター 益子 大志

### 特別社長表彰

●労働組合委員長<任期満了年>  
会社制度の改善などを築いた功労者  
知多営業所 工藤 正彦

### 表彰

●海外輸出品専用パレットの開発  
(開発・ロジ・海外)  
開発チーム  
ロジスティクスエリア  
海外推進室  
●料金改定による収益改善  
プロダクションエリア  
企画チーム

●給与明細メール配信システムによる  
業務改善

総務チーム  
システム開発チーム

●納税対策の貢献

財務チーム 足立 良夫  
CRM チーム 鈴木 和久

●滝春分室の省力化・無災害継続達成  
滝春分室 加藤 雅男

●「実用英語技能検定 準 1 級」の取得  
幅広い業域で活躍を目指した自己啓発  
開発チーム 小西 利沙

## 永年勤続表彰者 (32名)

### 勤続40年(5名)

|          |       |
|----------|-------|
| 物流管理チーム  | 森若 清美 |
| 東海物流センター | 矢吹 清美 |
| 知多営業所    | 西 裕二  |
| 知多営業所    | 安永 次男 |
| 星崎営業所    | 渡邊 正  |

### 勤続30年(6名)

|          |       |
|----------|-------|
| レンタルチーム  | 富田 幸裕 |
| 東海物流センター | 東泉 寿  |
| 星崎営業所    | 高橋 和博 |
| 知多営業所    | 片山 平次 |
| 知多営業所    | 片山 九  |
| 知多営業所    | 片山 力  |

### 勤続20年(2名)

|             |       |
|-------------|-------|
| 出向(マルタパワーズ) | 山中 裕介 |
| 開発チーム       | 雨森 未希 |

### 勤続10年(19名)

|           |       |
|-----------|-------|
| 名古屋営業チーム  | 津田 晴紀 |
| 星崎営業所     | 山本 圭佑 |
| 関西物流センター  | 松本 和也 |
| 企画チーム     | 清水あゆみ |
| 名古屋物流センター | 中村 優貴 |
| 知多営業所     | 内野 裕也 |
| 知多営業所     | 花田 拓郎 |
| 知多営業所     | 伊福 文崇 |
| 知多営業所     | 村上 久嗣 |
| 知多営業所     | 伊東 拓哉 |

|                 |       |
|-----------------|-------|
| 知多営業所           | 岩松 博仁 |
| 知多営業所           | 大山 諒也 |
| 知多営業所           | 蒲原 将太 |
| 知多営業所           | 浜崎 幸一 |
| 星崎営業所           | 松村 知洋 |
| エンジニアリング部名古屋営業所 | 佐々木周一 |
| エンジニアリング部名古屋営業所 | 土橋 聖也 |
| レンタルチーム         | 横井 裕介 |
| レンタルチーム         | 横井 総隆 |

## 定退式

### 定年退職者

#### ●22年6月

星崎営業所 畔柳陽一郎

#### ●22年9月

レンタルチーム 照井 圭



▲(写真左から)畔柳陽一郎さん、高村社長、工藤委員長、照井圭さん

## 高村社長のお言葉

本日は2名の方に感謝状を手渡すことが出来ました。幸い、今後も丸太グループの一員としてご尽力頂けるということで、私から2つお願いがあります。1つは今後も健康に留意して頂くこと。そして、後進の指導に力を注いでください。エネルギーが必要なことですが、力を貸して頂きたい。今後のご活躍をお祈りしております。

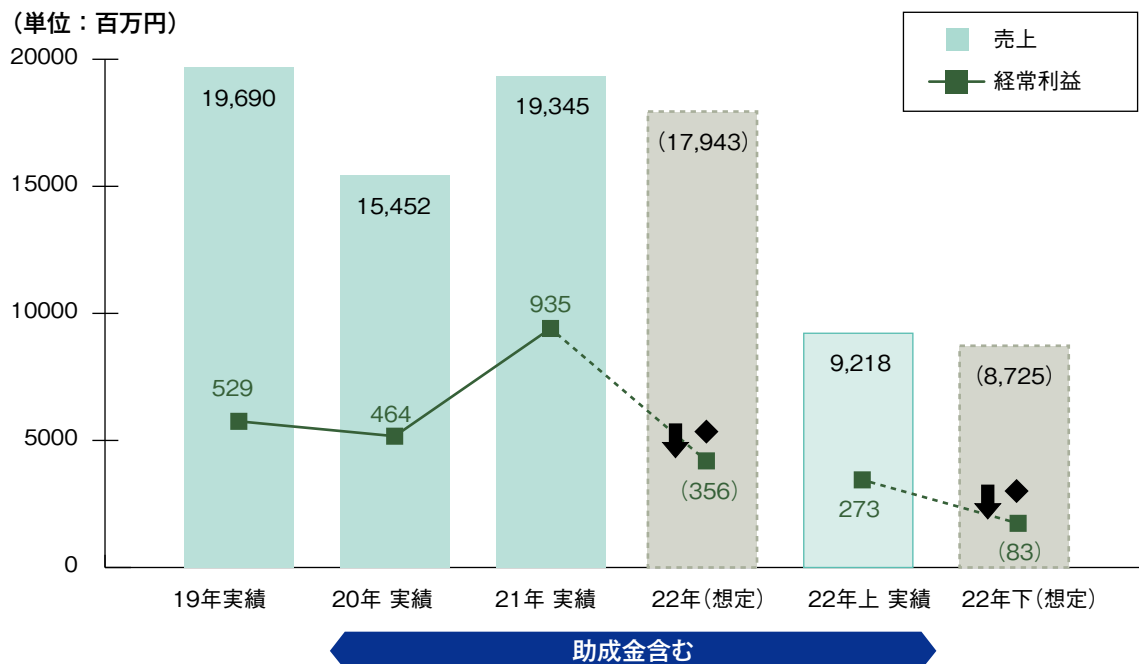
6月29日(水)に本社5Fにて、定年退職者感謝状授与式が執り行われました。今回は、22年6月度、22年9月度の定年退職者感謝状授与式を合同で開催されました。

高村社長から定年退職者へ感謝状と記念品が手渡され、日頃の功績へ感謝のお言葉をいただきました。

# “Change & Challenge”

～2030年構想の実現へ～

## 「2022年下期 スタート」



経済状況は、世界紛争・感染症・災害、さらに、円安・各種コストの高止まり等、混沌としている。

このような状況の中、鉄鋼需要中心に当初の見通しより非常に大きな減産となり、厳しい半期となる見通しである。

その中でも我が社は、2030年成長シナリオに掲げた「スリムで強靱な事業体質」へ、盤石な経営基盤の確立に向けた事業活動を推進します。「運営」「管理」「安全・衛生・健康」の強化を推し進め、先々の大型課題・大型投資に対応すべく進めます。

SDGsなど新時代の幕開けも重なり、予測不能で全く先が読めない状況ではありますが、課題・変化に的確に対応し、全社員一丸となり、22年下期計画を達成させましょう！

### 全社事業方針

### 盤石な経営基盤の確立 ～課題・変化への対応力強化～

01

#### 運営の強化

- 生産性の追求
- 一人当たりの利益率向上
- 営業の拡充
- 定員の確保(時間外抑制)
- 新事業の発案、創設

02

#### 管理の強化

- 輸送 24 年問題
  - (1) 労働時間遵法対応
  - (2) 適正単価策定
- 中長期投資計画の再検証

03

#### 安全、衛生、健康管理の強化

全社

# 丸太運輸

## プロダクションエリア

- 安全／識別／品質管理の徹底、強化
- 収益確保／利益率向上
  - ・ 損益分岐点の引下げ（生産性追求）
  - ・ 標準単価の改定、不効率部分の見直し（継続）
  - ・ 最大受注への工夫と調整
  - ・ パキューム作業拡販（場内シェア UP、諸口外販）
- 環境変化対応
  - ・ 沿岸荷役作業 内製化への取組み（23 年 4 月～完全内製化目標）
  - ・ 知多第 2（PM 機増設）、DCC 中津川（出荷作業）、築地（構内リフト作業）

## ロジスティクスエリア

- 重大災害撲滅、識別異常ゼロ
- 物流営業部始動、既存拡大／新規獲得へ Gr 連携営業
  - ・ 恒久的に運用可能な物流案件の獲得、「しくみづくり」
- 24 年問題への対応
  - ・ 物流停滞回避への課題洗い出し～同業他社情報共有
  - ・ 積待ち請求化、付帯作業の取扱い、ベース運賃の改定準備
- 生産性 UP、効率化追求
  - ・ 物流 生産変動への即対
  - ・ 倉庫 高在庫下での安定運営、工場／拠点間連携
  - ・ 船 新造船就航（9/12）、船腹拡張の効果発現（従来比 +420t/2 船）

## コンストラクションエリア

- 災害／重大事故ゼロの継続
- 最適受注への情報収集～体制整備
  - ・ シールド 複数案件同時施工（中小口径／付帯工事取込み）
  - ・ エンジ 計画外／突発修理の最大対応（チーム横断の相互応援）
  - ・ 東レ シャットダウン／突発工事の最大対応
- 外注戦力強化、若手育成／技能伝承
- 生産性の追求
  - ・ 港／掘田拠点の閉鎖、戦力／工数の最適化
  - ・ 料金改定（大型機種値上げ、コスト上昇分の転嫁）

エンジニアリング

レンタル

## 開発事業部

- 事業基盤強化
  - ・ 玉ノ湯跡地 最適な事業用定期借地契約
  - ・ A P T 建替更新（築50年 法改正／老朽化対応）
  - ・ レンタル大工 建替更新（築60年 老朽化対応）
- 植物工場
  - ・ 新生産品 薬用植物、加工品開発としての事業化
- 新規事業取組み（事業部売上拡大の具現化）
  - ・ 大江ビル 建替検討（築 60 年 老朽化対応）

## 安全推進部

- 完全無災害の追求
  - ・ 安全行動三原則の順守
  - ※ 挟まれ、巻き込まれ事故撲滅
- 安全体制の整備、活性化
  - ・ 活動テーマ（過去災／季節）に特化した月単位での安全活動
  - ・ 困り事／ハットヒヤリ情報からの先取り改善
  - ・ ひとり作業の把握と安全検証
  - ・ 職場安全衛生推進者による事業所内教育
    - ① 自職場巡視教育
    - ② リスクアセスメント教育
  - ・ 輸送安全作業向上（製品落下事故防止強化）
    - ① 積込者／乗務員相互積付教育とコミュニケーションアップ
- 安全職場の確立
  - ・ 定期的な安全巡視パトロールの継続
  - ・ 一人ひとりの安全意識の高揚

管理体制  
教育体制

## 管理統括部

- 全社 Gr（事業部）の稼働力を最大サポート
  - ① 業務集約（省力／省人化）、仕組み／制度改善、法規制対応
  - ② 各種リテラシーの向上（財務／システム 等）
- 総務
  - ・ 丸太グループ採用支援強化
  - ・ 働き方改革の推進（ダイバーシティ、従業員満足度）
- 財務
  - ・ 全社 Gr 経理業務集約への取組み
  - ・ 電子帳簿保存法対応（24 年 1 月～）
- 企画
  - ・ 全社 Gr の長期戦略舵取り（不採算適正化ほか）
  - ・ 国交省指針「適正運賃收受」への交渉
- CRM
  - ・ 承認行為全般の見直し（権限規定、不正防止）
  - ・ リスクマネジメント（重大リスク回避、感染症）
- システム
  - ・ 給与体系／TSM 改定（共に内製化対応）
  - ・ サイバーセキュリティ対策
- 海外
  - ・ 自車利益最大化（2 台）、備車戦力での拡販
  - ・ 新たなステージへ体制／制度／規定の整備～改定

# 丸太グループ会社

## マルタアマゾン

- 完全無災害、健康取組の強化
  - ・ シート掛けレス、電動開閉式台車の導入
  - ・ 疾病休業ゼロ化、起因事故予防（特定保健指導の推進）
  - ・ VR ビデオ教育の導入
- 運行管理体制の整備
  - ・ 23 年／24 年問題対応（給与形態、拘束時間削減）
- 不採算解消と効率化
  - ・ タチ料金改定取組み

## ブルーペッパー

- 災害ゼロ職場の完全定着
- 物流体制の整備、再構築
  - ・ 「IT 点呼」本格稼働 ※ 拠点点呼者の省人化
  - ・ 構内横込班／予備戦力活用による車両回転最大化
- 収益基盤の拡大
  - ・ 物流営業部（東京営業）と共同活動による拡販推進（継続）
- コスト管理の徹底
  - ・ 燃料費高騰への対応 → 高速 ACC の最適化
  - ・ 車両修繕費 及び ランニングコストの管理徹底

## マルタパワーズ

- 災害ゼロ、異材／品質クレーム「ゼロ」
- 労働負荷、環境改善
  - ・ 時間外労働／運行管理強化（22 年 8 月～新デジタル導入）
  - ・ 給与体系の見直し検討（23 年 4 月～導入目標）
- 値上げ活動の強化、適正かつ健全化へ
  - ・ タリフの改定、サーチャージ制の導入
  - ・ 協力業者への還元と戦力の維持
- 協力会社再編～運営体制確立

## 群馬丸太運輸

- 無災害記録 339 ヶ月継続（22 年 12 月末）の必達
- 運営改善の実行
  - ・ 人材定着向上策の実践、中期人員計画の策定
  - ・ 省力／多能工化の推進と料金交渉
- 収益基盤の拡大
  - ・ 派遣事業の拡大、有料職業紹介事業の許可申請
  - ・ PM 班組織再編と外販営業（工場内 及び 工場外）
- 次世代に繋がる新事業の研究継続

## 丸太自動車整備

- 休業災害ゼロ 10,162 日継続（22 年 12 月末）の必達
  - ・ 改築期間中「安全動線確保」の実施
- 人材獲得／育成／時間外圧縮へ総力
- 生産性向上、拡販
  - ・ 近隣（廃業／事業縮小）同業他社の顧客／メカニック取り込み
  - ・ セクション毎の作業工程見直しと新しい仕組み構築
- 24 年 4 月～新車検制度への法改正対応
  - ・ 工場／事務所改築（22 年 8 月～第一期工事開始予定）

## M. ニューコン

- 利益目標の必達
  - ・ 共通 生産性向上策の推進
  - ・ 派遣 採用力強化、軽作業請負職場の開拓
  - ・ 商事 潜在／顕在顧客への再アプローチ
  - ・ 保険 既存顧客の掘り起こし
- 管理体制の充実
  - ・ 受発注／請求業務のシステム化、多能工化
- 新たな収益基盤構築への調査、研究

## MARUTA NEWS

2022年6月頃までの主な出来事を  
一挙にご紹介します。

どんなコトでもかまいません。あなたの職場の  
ニュースを教えてください。お待ちしております！

### 第50回TPM改善事例 発表会

22年6月17日(金)、第50回TPM改善事例発表会(J-TPM主催)が開催されました。この大会は、モノづくり現場における改善事例を全国7地域で86件の改善事例が紹介され、地域ごとにZOOMのライブ配信が行われました。当日は大同社知多工場内記念ホールにサテライト会場が設置され、多くの方が真剣なまなざしで事例発表を聴講していました。

当社からTPM事務局長・大同社のご推薦もあり、知多営業所庄延クレーン班の

伊東拓哉さん(発表者)馬場裕介さん(アシスタント)が「天井クレーン【2-64号機】熱との戦い」というテーマで発表を行いました。事例発表は事前にビデオ撮影がされており、その後リアルタイムで質疑応答が進められました。



▲伊東拓哉さん

#### 伊東拓哉さん(発表者)の コメント

「天井クレーンのLED化を進める中、熱影響があり簡単に交換できずにいました。今回の改善・取り組みの中でLED化に大きく一歩進むことができました。他の場所へも応用ができるよう改善を進めていきたいと思えます。」

### 「第44期 率先後楽審査報告」 優秀賞受賞

22年6月28日(火)、知多営業所・後藤晃矢さんが「第44期率先後楽審査報告」にて活動テーマ『表示物管理方法の見直しPART2』で他社現場を抑え最高得点(45点)で優秀賞を受賞しました。



▲後藤 晃矢さん

#### 後藤晃矢さんの コメント

「今回表彰を戴いたことにより活動したテーマが大同社に対し公になることで各現場からの困りごとの声が届いたと確信しています。これに満足せずに、これからもより良い職場づくりを目標に活動していきます。」

#### 管理者(稲村SL)の コメント

「日頃から現場に寄り添い、作業者の声に耳を傾けて行動してくれた成果の賜物だと思えます。今回表彰を受けたことで、大同社からの期待値も更に上がると思えますので次期活動もよりいっそう勢力的に活動出来るようフォローしていきます。」

# 2022年度 安全標語

丸太グループの安全標語の公募を行い、選考決定されました。

各所・チームから計449件もの作品が提出され、厳正な審査を経て、11点の作品が入選されました。

今年度の入選作品は下記のとおりです。入選された皆様、おめでとございます！

なお、優秀作品については、各職場に掲示されます。より一層の安全活動の促進に努めましょう！！

1 席

自信と過信は紙一重  
いつでも初心で指差し確認

東京営業チーム 古川 智絵

2 席

思い出せ 過去の災害 ヒヤリの経験 ルール守って無災害

(株)マルタパワーズ岐阜 亀井 真一

2 席

危険作業 するな させるな 見逃すな ルール守って安全作業

南港物流センター 大城 猛

3 席

「慣れ」により減った確認、増す危険、  
手順を省けばリスクが増える

群馬丸太運輸(株) 生方 拓

3 席

見えないリスクも視点を変えて 見つけたリスクは即改善

滝春分室 川村 義和

3 席

危険個所気づいた人が責任者 みんなに知らせてゼロ災害

エンジン名古屋営業所 村上 義樹

佳作

目にした危険 気付いた危険 その場で注意すぐ改善

名古屋物流センター 梅村 太輝

佳作

安全は相互注意と危険予知 声をかけ合い目指せゼロ災

レンタルチーム 山本 真愛

佳作

守れば安全 破れば危険 ルールを守り 無災害

マルタアマゾン(株) 上伊澤 真

佳作

安全運転、心のゆとりと車間距離、十分とって運転ヨシ！

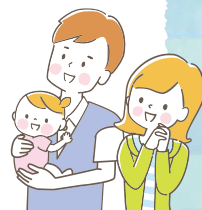
物流管理チーム 傳田圭一郎

佳作

安全は細かな確認繰り返し 意識を込めた指差呼称

(株)マルタパワーズ名港 中田 美和

# 育児・介護休業法が改正されます



「育児休業」について、みなさんはどのぐらいご存じですか？育児休業はこれからの社会を支えていくための両立支援制度の一つです。22年10月から法改正が行われ、分割で取得できるようになります。

## 知っておきたい育児休業制度

### 育児休業介護法とは、

育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて、我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としているものです。

### 育児休業とは、

原則として1歳未満の子どもを育てる男女労働者は事業主に申し出るにより育児休業を取得できます(育児・介護休業法第5条1項)。育児休業は、仕事と育児の両立を支援するために、法律で定められている制度です。

#### POINT

- 男女関係なく取得可能
- 配偶者が専業主婦(夫)であっても取得が可能
- 配偶者が育児休業中でも取得可能
- 有期契約社員も一定の条件を満たせば取得可能

### 何日間？いつ？

1日から取得可能です。  
取得時期は、男性の場合産後自宅に戻るタイミングや、共働きで交代のタイミングなど状況、ワークライフバランスに合わせた取得ができます。育休取得希望の際は、事前に余裕をもって上司・同僚に相談し理解・協力を得ましょう。

### 収入は？

雇用保険より、育児休業給付金として支給されます。(休業開始時の賃金月額の67%、180日経過後は50%) また、育休中の経済的支援として、月の末日が育休中である場合、社会保険料(健康保険・厚生年金保険)が免除され、保険料が納付されたものとして取り扱われます。

※給付金支給・社会保険免除を受けるに一定条件を満たす必要があります。

## 育児休業を取得されるみなさんへ

### 赤ちゃんが生まれるその前に

- 育休を「取る・取らない」、「取得期間」などあらかじめ具体的にイメージしておきましょう。

### 育児休業取得前

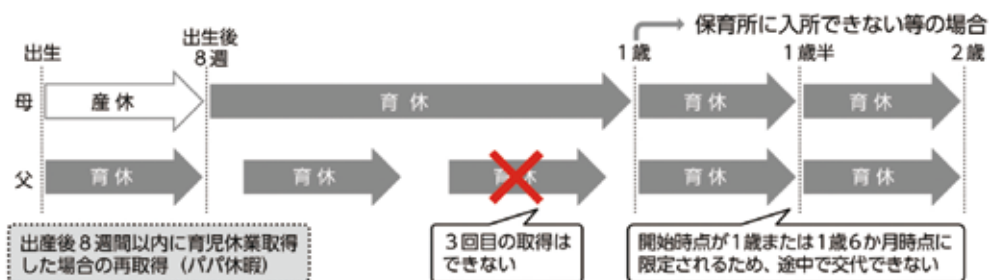
- 「育児休業を取得したい」という希望は、事前に余裕をもって上司・同僚に伝えましょう。  
※「取得しない」場合もその意向を会社に伝える必要があります。
- 育児休業中の業務棚卸・引継ぎを行いましょう。

### 育児休業取得後(復帰後)

- 仕事と育児が両立できるよう、限られた時間内で成果が出せるよう働き方を工夫しましょう。
- 育休取得のメリットを共有して、会社や同僚にも感じてもらいましょう。

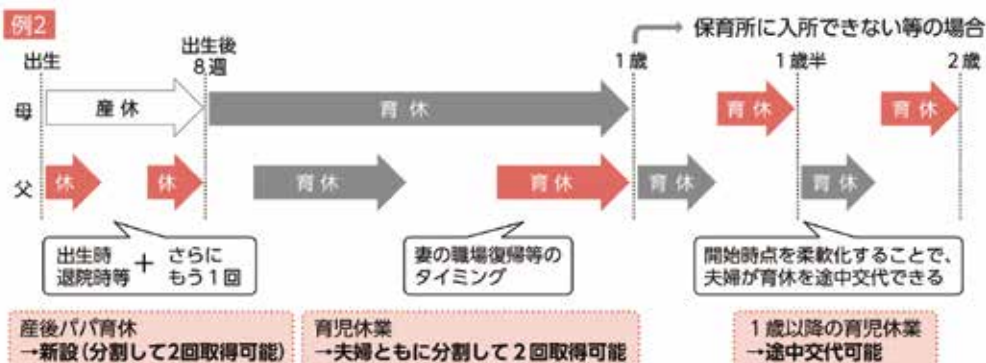
### 10月改正ポイント

#### 現行



#### 改正後

22/10施行



お問い合わせは  
総務チーム  
まで

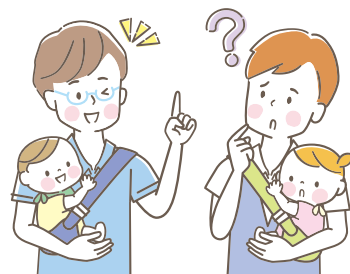
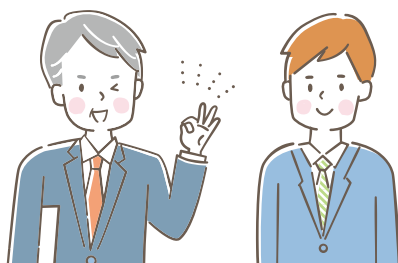
## パタハラって 何だろう？

「パタハラ」とは※パタニティハラスメントの略です。男性従業員が育児休暇を取得する際に、職場から受ける嫌がらせ行為を意味します。

パタハラが発生する原因の一つとして、企業体制の未整備があります。育休の円滑な取得や復帰が実施できる仕組みや、育休が他の従業員の負担にならない仕組みづくりが出来ていなければ、育休への理解は深まらず、パタハラが生まれる原因になってしまいます。

会社が柔軟に対応するためにも、育休を「取る・取らない」、「取得期間」など事前に余裕をもって上司・同僚に伝えましょう。具体的な話は、所・チーム長とよく相談して決めましょう。

※パタニティ：父性



これってパタハラ？と思うような行為を受けた・見かけた場合は、

丸太ホットラインへご相談ください。

電話 090-2571-9105

メール hotline@maruta.co.jp

第436号

## 安全だより

担当  
安全管理チーム 相原 学

### オーバースタックとは

後軸の中心から車両後端までの長さを言います。トラックはリア・オーバースタックが大きいという特徴があり、右左折する際、車線にはみ出し、後続車や対向車と接触するおそれがあります。オーバースタック量が大きいと、慣性力で振られて操縦安定性が悪くなったり、加振力が増えて振動や強度面で不利な面もあります。

## 「トラック・オーバースタック」について

### オーバースタックによる接触に注意

東京都の交差点で電柱を積載したトラックが左折しようとしたとき、隣の右車線を走っていたバスに電柱の先端が衝突し、窓が割れて乗客がケガをする事故が発生しました。電柱は、トラックの車体後部から少しはみ出していました。赤い布を付けていて道路交通法は問題のない範囲のはみ出しでした。トラックなど大型車は車体が長く、車の後輪よりも後方にある車体の部分が右左折時に外側にはみ出します。乗用車の運転者はあまり意識しませんが、大きなトラックが右左折しようとしている横を通過する場合は注意が必要です。

特にこの事故のように荷物がはみ出しているトラックの横を通過する場合は、オーバースタックをイメージして、十分に間隔をとるように心がけましょう。

