# 運送業の長手ＨＤ 中期経営計画が始動

内航船海運や陸上輸送などの運送業を手掛ける長手ホールディングス（長手ＨＤ、本社・神戸市中央区、代表取締役ＣＥＯ・長手裕輔氏）は４月から３カ年の中期経営計画を開始した。カーボンニュートラルへの取り組みが加速している昨今、海上輸送や長距離一括輸送で$CO_2$排出量を抑える「モーダルシフト」が注目を集めている。さらに、この４月から施行された改正物流効率化法（新物効法）は、すべての物流事業者と発着荷主に対応措置が求められており、鉄鋼業界への影響も必至だ。同社の取り組みと今後の展望について、楢木一秀取締役副社長に聞いた。（斎藤　雄輝）

## 楢木　一秀副社長に聞く

――はじめに貴社の概要

業を営むプリンス海運と、貨物利用運送業のシー・リンクを中心にグループを構成している。主力事業は海運と陸上輸送を組み合わせた、車両や建機、雑貨などの一貫輸送の提供だ。昨年には実運送業を手掛けるシー・ラインを設立し、受注体制を強化した。社員数は役員などを含めて、グループ全体で約１９０人。売上高は約１４０億円となっている」

――中期経営計画のポイントは。

「当社が掲げるＥＳＧ経営やモーダルシフト、ＳＤＧｓの実現に向けて、持続可能な物流を提供し、成長の一貫輸送を効率的に行う海陸複合輸送を行う当社の出番であり、物流最適化実現のために取引先などと連携しながら新法に対応していく」

――中期経営計画のポイントは。

「当社が掲げるＥＳＧ経営やモーダルシフト、ＳＤＧｓの実現に向けて、持続可能な物流を提供し、成長の一貫輸送を効率的に行う海陸複合輸送を行う当社の内航船輸送には、自動車メーカーの車両輸送を担う北航路で就航している貨物船は、11月以降に北海道や東北、関東を結ぶ北航路での運用を予定しており、効率的な就航体制を構築していく」

――楢木副社長が就任された後、取引先が広がったと伺っている。

「昨年の就任以降、私自身の経歴を生かして、コベルコ建機や神鋼物流などとも建機の海上輸送で新たに取引を開始した。これにより、グループ全体のネットワークが強化され、より広範囲に事業を展開できるようになった」

――中計では社員に対する評価制度も変更を行った。

「人事評価方法と給与体系を見直し、より公正で透明感のある人事制度を導入した。これにより、社員一人ひとりが自分の成長や組織への貢献を正当に評価される環境を整えた。給与号俸制の導入により、人事評価点と給与額の関係が明確となり、社員が納得できるものにした」

――職場環境の改善にも力を入れている。

「プリンス海運では、内航船員の休日数を増加させ、働きやすい職場作りに力を入れている。海運業界は一般の業界とは勤務体制や労働環境が大きく異なる。そこで私自身も昨年、内航船に乗り込み、船員たちと長時間語らい、航海を共に過ごした。その経験を通じて、より良い労働環境の実現に取り組んでいる」

「また、当社は女性の管理職登用にも積極的で、社員の約半数が女性だ。時短勤務や休暇制度の活用を推進し、性別に関係なく、長く活躍できる職場を作っていきたい」

## 「プリンス海運」と「シー・リンク」

# 海陸一貫輸送でモーダルシフトを推進

――物流業界のトピックとして、新物効法がある。影響や対応は。

「新法では、すべての物流事業者や荷主が、運転手の荷待ち時間短縮や積載効率向上などの努力義務が課せられた。また、年間９万㌧以上の貨物を扱う特定荷主には、物流統括管理者の選任や物流効率化計画の策定・報告が義務付けられた。

「今年11月に、西航路で就航予定の新造船の建造が順調に進んでいる。現在西航路は福岡県苅田町から兵庫県神戸市、そして神奈川県横須賀市を結ぶ『大動脈』航路で事業の骨格を形成している。北海道から沖縄までの海路と陸路をリンクさせ、環境に優しい海陸複合輸送をワンストップで提供している」

――海運事業強化のために、新造船を計画している。

「今年11月に、西航路で就航予定の新造船の建造がことが大きなポイントだ。フバランスの観点から中計を策定した。具体的には、プリンス海運の船舶の運用を中長期的な視点から計画立案し、人事評価制度と給与体系も見直した。さらに、実運送事業者のＭ＆Ａも継続的に検討している」

――海運と陸送の連携について。

「当社の事業の柱である内航船輸送には、自動車メーカーの車両輸送を担う北航路で就航している貨物船は、11月以降に北海道や東北、関東を結ぶ北航路での運用を予定しており、効率的な就航体制を構築していく」

――楢木副社長が就任された後、取引先が広がったと伺っている。

「昨年の就任以降、私自身の経歴を生かして、コベルコ建機や神鋼物流などとも建機の海上輸送で新たに取引を開始した。これにより、グループ全体のネットワークが強化され、より広範囲に事業を展開できるようになった」

――中計では社員に対する評価制度も変更を行った。

「人事評価方法と給与体系を見直し、より公正で透明感のある人事制度を導入した。これにより、社員一人ひとりが自分の成長や組織への貢献を正当に評価される環境を整えた。給与号俸制の導入により、人事評価点と給与額の関係が明確となり、社員が納得できるものにした」

――職場環境の改善にも力を入れている。

「プリンス海運では、内航船員の休日数を増加させ、働きやすい職場作りに力を入れている。海運業界は一般の業界とは勤務体制や労働環境が大きく異なる。そこで私自身も昨年、内航船に乗り込み、船員たちと長時間語らい、航海を共に過ごした。その経験を通じて、より良い労働環境の実現に取り組んでいる」

「また、当社は女性の管理職登用にも積極的で、社員の約半数が女性だ。時短勤務や休暇制度の活用を推進し、性別に関係なく、長く活躍できる職場を作っていきたい」

## 新造船で物流網を最適化

### 人事制度見直しと現場改善の改革実行