



# 企業訪問レポート

## 運送を通じて社会の発展に貢献する物流のプロフェッショナル

シンキ配送株式会社 三重県名張市

シンキ配送株式会社は、常に物流業界の変化に対応している。「安全は最大のお客様満足・安全は最大の社会貢献」を基本方針に掲げ、厳格な取扱いが求められる産業用バッテリーの輸送を早くから手掛けるなど、他社との差別化を図っている。また、脱炭素化の動きをとらえ、クリーンディーゼル車両の採用やエコドライブの実施など、二酸化炭素の排出抑制にも積極的に取り組んでいる。

物流業界は深刻な人手不足の状況が続いているが、同社は「働きやすい職場認証制度」の認証を取得するなど、採用の増加につながるような施策を講じて新たな人材の発掘に努めている。また、安全会議や小集団活動の場で次世代のリーダー層を育成し、将来に向けて布石を打っている。

これからも物流のプロフェッショナルを育成し、運送を通じて社会の発展に貢献していく。

### 会社概要



会社名：シンキ配送株式会社  
所在地：三重県名張市西田原 2080  
電話：0595-66-2882  
FAX：0595-66-2883  
設立：1975（昭和 50）年  
代表者：代表取締役 中西 律夫  
資本金：2,000 万円  
従業員：50 名  
事業内容：運送、産業廃棄物収集運搬、倉庫、機械器具設備工事など  
URL：<https://www.shinki-haisou.jp/>

### 心を込めてお客様の「想い」を運ぶ

三重県名張市を拠点に運送業を営むシンキ配送株式会社は昭和 43 年の創業。大阪市城東区にて、砂山祐次氏（以下「先代」）が個人経営で貸倉庫業、貸事務所、貸車庫業を始めた。現在は、社内に創業家の人間はおらず、先代とのつながりのある社員もほとんどいなくなったが、「先代には大変お世話になった。先代の良き DNA をこれからも受け継いでいきたい」と現社長の中西律夫氏は話す。同社が設立されたのは昭和 50 年、そして 2025 年（令和 7 年）は会社設立 50 周年にあたる。同社のロゴマーク「|SNK|」には、社名の由来とされる「新しい輝き」から転じ、「未来を創造していく」「新しい拠点を築いていく」という中西社長の思いが込められ、職場に規律が保たれている様子が表現されている。



フォークリフト講習の様子（左） 荷台の横から積載が可能な 13t ウイング車（右）

### 産業用バッテリーの輸送で基盤を築く

同社は、産業用バッテリーの運送、据付、交換などを得意分野としている。産業廃棄物収集運搬業の認可は、自社の営業エリアである近畿・関東の府県でくまなく取得し、使用済の産業用バッテリーの収集・運搬を担っている。使用済バッテリーに含まれる電解液は強酸性であるため、収集・運搬には危険が伴い、手順に基づいた慎重な取扱いが求められる。同社が特に安全を謳うのは、このようなところにも理由がある。

同社が掲げる輸送の安全に関する基本方針は「安全は最大のお客様満足・安全は最大の社会貢献」。



本社事務所（上）同社のロゴマーク（右上）大阪営業所（右下）



中西社長は「無事故・無違反は当たり前、お客様から信用を得ることが大切」と力を込める。運行管理の厳正化を図るため、デジタル式運行記録計（デジタルタコグラフ）を導入した結果、法定速度や休憩時間を順守しているかどうかなど、ドライバーの行動を一目で確認できるようになり、運転状況や体調の管理にも役立っている。運送事業者として労務環境や安全対策に対する基準を満たし、「安全性優良事業所認定制度（Gマーク）」の認定を取得したことも、健全な社員の育成、取引先の開拓につながっている。脱炭素化の動きをとらえ、クリーンディーゼル車両の導入やエコドライブなど、二酸化炭素の排出抑制への取り組みも着実に進めている。

### 積極的な採用で次世代の人材を発掘する

中西社長は自身が18歳の時に入社、社長としては現在4期目を迎えている。「社長になる前は会社の理念すら考えたことがなく、ただひたすらトラックを運転していた。社長になるとは夢にも思わなかったが、仕事への熱意を認めてもらったのかも」と振り返る。会社の代表としての職務に日々没頭する中であっても、常に大事にしているのは社内の人材育成のこと。「俺がやってやろう」という熱意のある人材に育ってもらいたいと強く願っている。「この業界はまさに人が財産。紹介で仕事をいただいた時も、取引先の新規プロジェクトの担当企業として指名された時も、是が非でもやり遂げようという思い、責任感で身が引き締まる」とその目は輝く。

物流業界において深刻な人手不足が続く中、同社ではこれまで毎年1~2名程度の新卒者を採用していたが、2022年は男女各2名の合計4名が入社予定である。地域への貢献のため、若い人の成長の一助にしたいとの思いから、地元の名張高校にパソコンを寄贈した。社員には同校の卒業生が多く、社員の子息にも同校の在生が多い。社員の紹介による採用や、将来の幹部への登用を見据えた職種別の採用にも取り組み、すでに実績を上げている。2021年4月に「働きやすい職場認

証制度」の認証を取得したことも、応募者の増加につながっている。担当業務は、作業員、事務員、ドライバーなど様々だが、各人の適性を見極めながら配属を決める。若年層の育成においては、仕事への意欲を引き出し、精神面でサポートするなどして工夫を重ね、定着を図っている。長期勤続者への表彰制度も採り入れ、“節目の年を目標に頑張ろう”という社員のモチベーションになっている。



名張高校から贈られた感謝状（左）名張高校へのパソコン寄贈の様子（右、中央が中西社長）

### 小集団活動で未来のリーダーを育成する

同社では、職種、役職、年齢、経験などに応じた教育・研修を通じて、物流のプロの育成に取り組んでいる。毎月開催する安全会議は、中西社長自身も非常に重要視する、まさに人材育成の実践の場である。ここで出合った意見を、取引先へのより丁寧で迅速な対応に活かし、誠心誠意のサービス提供に努めている。安全会議と同じ日に実施している小集団ベースの改善活動は、同社独自の取り組みである。数グループにわかれ、各グループに1人ずついるリーダークラスの人間が会社の理念・方針などを繰り返し確認し、浸透させていく。小集団活動のグループリーダーは、同社の次世代のリーダー候補であるともいえる。安全会議の前に開催されるリーダー層向けの研修も、キャリア講習、上司・部下とのかかわり方などテーマは様々だ。

こうした取り組みを通じて、社員一人ひとりが協力し合い、信頼し合える会社を目指している。中西社長は「人材教育の地道な実践で、会社全体のレベルアップを推し進めている。社員には担当業務以外の仕事にも視野を広げ、いろいろなことに積極的にチャレンジしてもらいたい」と熱く語る。

（大橋 徹）