

御社、物流業務アウトソーシングに関するご提案  
Proposal about physical distribution operating outsourcing

Version Presentation



株式会社マックスサポート  
Max Support

# アウトソーシングのご提案にあたって

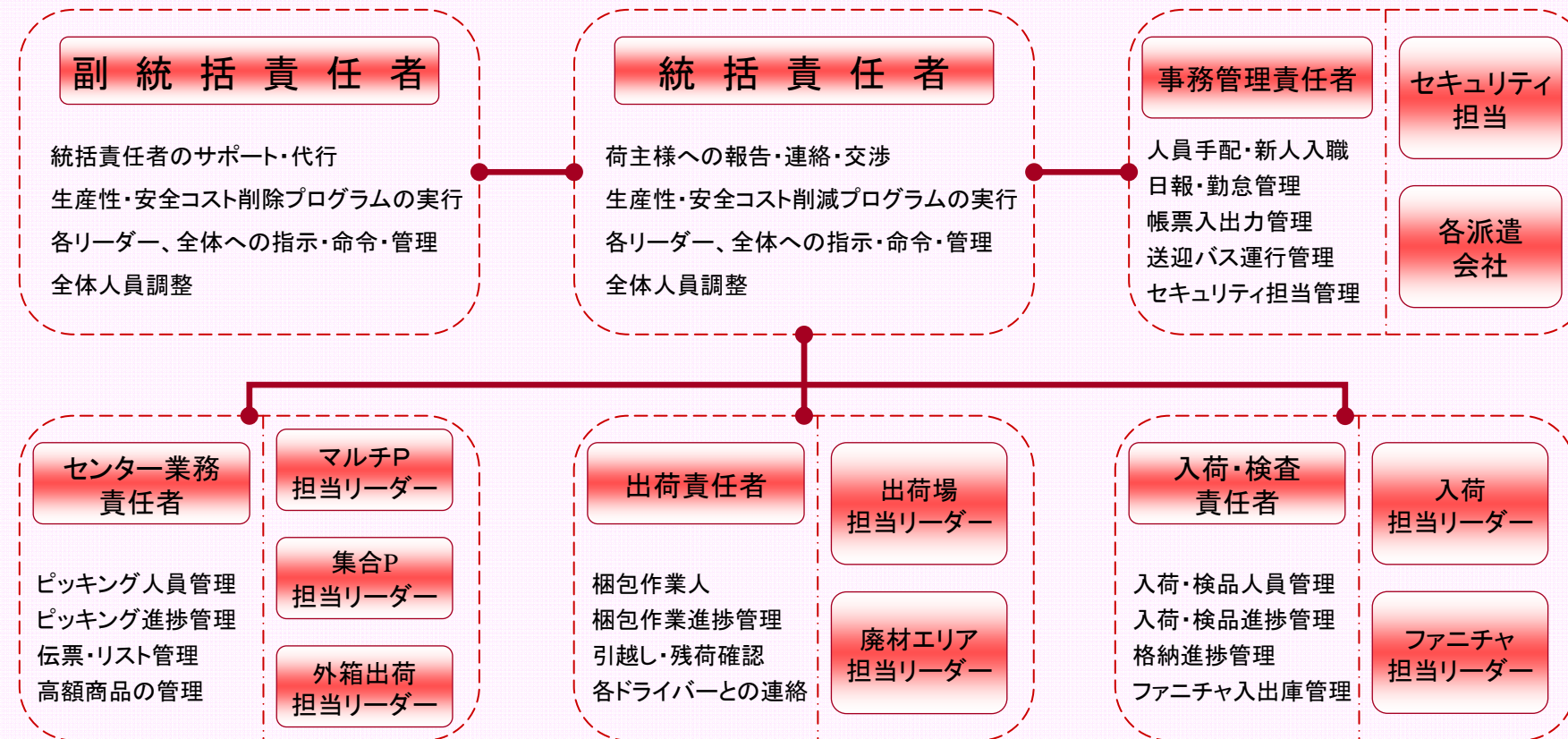
## 1. 運営組織図

- (1) 長期物流センター業務一括請負の場合
- (2) 短期(スポット)業務請負の場合

# 1-(1). 運営組織図-長期物流センター一括請負の場合

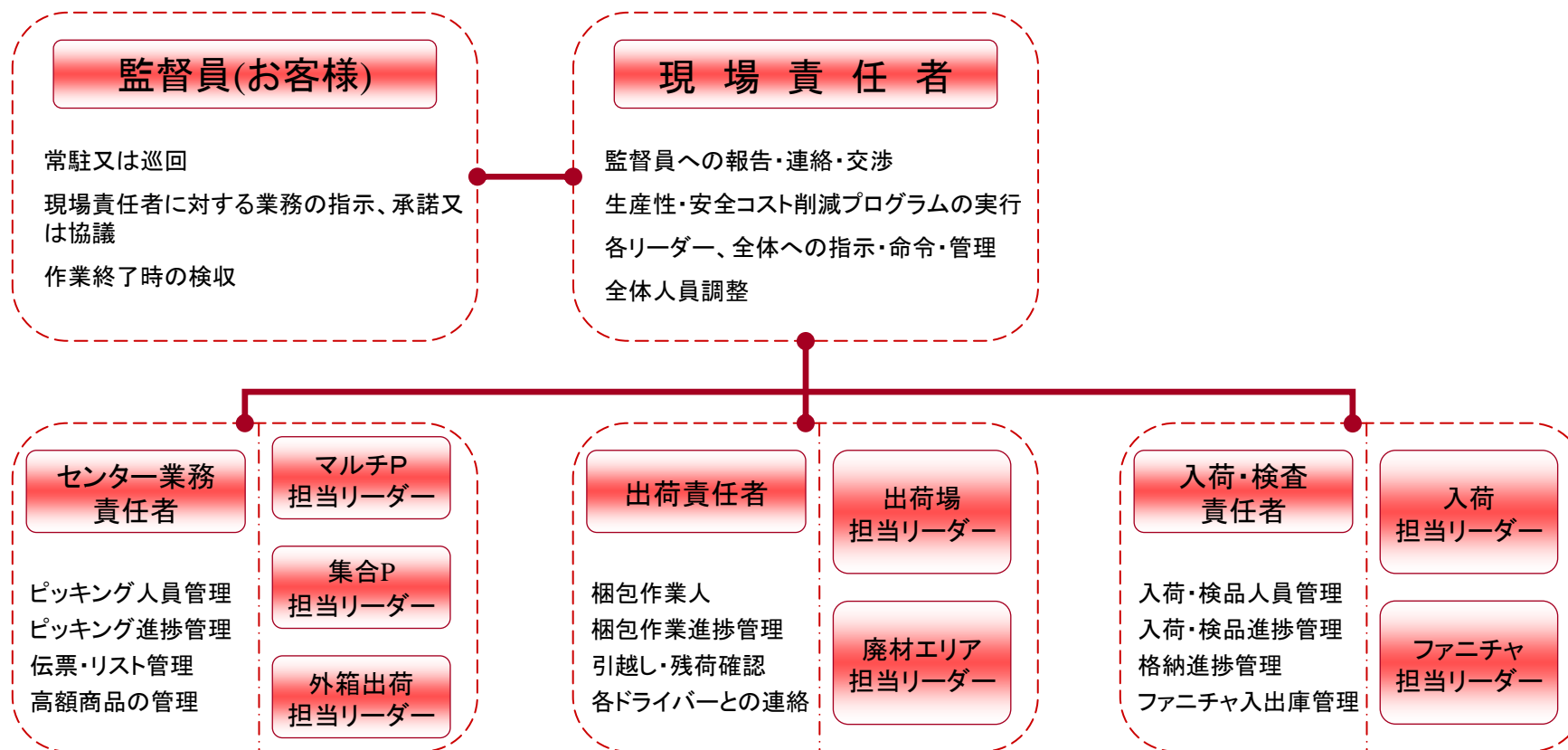
お客様

## MXS株式会社マックスサポート



# 1-(2). 運営組織図- 短期(スポット)業務請負の場合

国交省の『公共工事標準請負契約約款』の制度を基に



## 2. 計画と遂行

ヒューマンリソース  
プログラム

## 2. 計画と遂行 - ヒューマンリソースプログラム①

独自の活動はもちろん、アライアンスの企業からのネットワークなど、多彩な側面からスタッフの調整を図り、適材適所の人員配置を実現します。生産性をアップし、コストパフォーマンスを高める。課題解決へ人材管理の観点からサポートします。

### 将来のリーダー・管理者の育成

弊社で採用したスタッフを将来のリーダー・管理者への教育を行い、オペレーションマネジメントスタッフとして各クライアント様に配属することで、“質”を向上させアウトソーサーとしての付加価値を提供します。

JLO  
日本物流アウトソーサー実務教育協会

### モチベーションアップへの施策

「物流実務管理者1~3級」などモチベーションアップのためのさまざまな制度を導入し、キャリアアップ、スキルアップへの効果的な施策を実施しております。

### フレキシブルな配置転換・実績ある有能な人材の配属

新規現場の立ち上げの際、リーダークラスの配属については経験・適正を最優先します。また、スキルワーカーとナレッジワーカーの役割を明確にすることでより効率的な運営が可能となります。導入の時点からその効果を最大限発揮します。

### スタッフの採用から配置

#### 新規採用・通勤圏内での効率的採用活動



面接

人材のキャリアスキルのほか、コミュニケーションの能力なども評価します

採用選考

スタッフ一人一人の個別の生産性・品質をデータ化し、その結果によりそれぞれ個人の処理を変化させることで、個々に競争意識を持たせ、スタッフの能力・生産性・品質・安全面の向上に役立てます

スタッフ

安全衛生管理者・物流実務管理者

管理者の育成

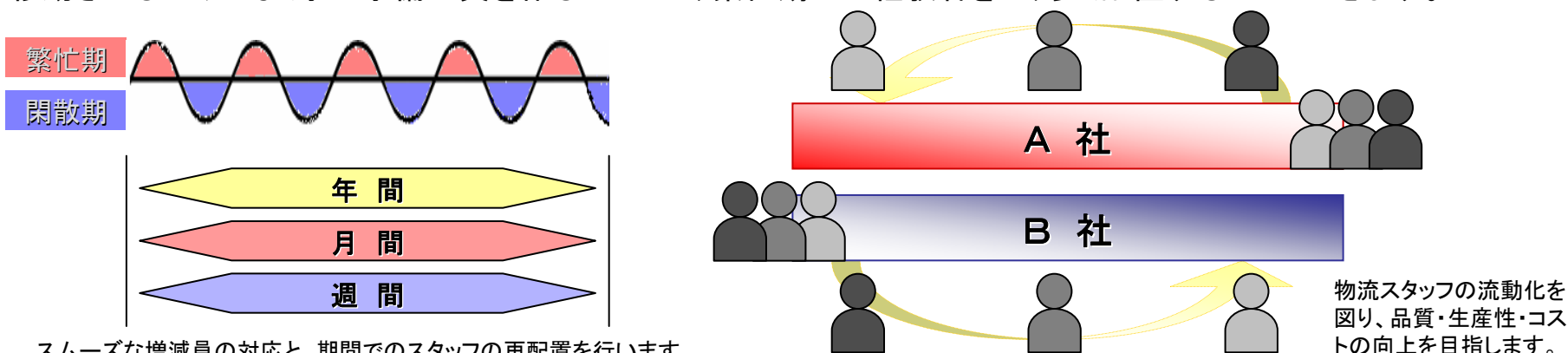
JLOによる教育やその他内外部の技術講師達による徹底した教育により人材育成を行っています

### オペレーションマネジメントスタッフ

## 2. 計画と遂行 - ヒューマンリソースプログラム②

### ヒューマンリソースプログラム

移動・還元システムを導入し、週間・月間・年間での増減に対しフレキシブルな要員確保が可能です。また、単に移動させるだけでなく予め予備人員を作ることにより繁忙期には経験者をより多く配置することができます。



スムーズな増減員の対応と、期間でのスタッフの再配置を行います。

物流センターにおいて、効率的・合理的な作業を遂行するためには、物流全般に関する知識を習得することが望まれます。弊社では専門性を磨き、業務知識レベルの向上を目的としたJLOによる教育を通し、業界内で不足している現場におけるマネジメントの人材育成を行い現場管理のプロフェッショナルを育成しております。

#### カリキュラム例

##### 労務管理

- ・ビジネスマナーとコーチング
- ・パート・アルバイト管理

##### 実務研修

- ・センター運営と輸配送業務
- ・在庫管理のしかたとロケーション管理
- ・ピッキングミス撲滅と商品破損事故現象対策

##### コンプライアンス・労働安全衛生管理

- ・派遣・請負の法知識
- ・労働安全衛生と関連法令
- ・危険予知と事件事例

##### マネージメント

- ・物流コスト管理
- ・物流センターの運用と物流情報システム

# 3. 改善活動

品質・安全・コスト改善  
プログラム

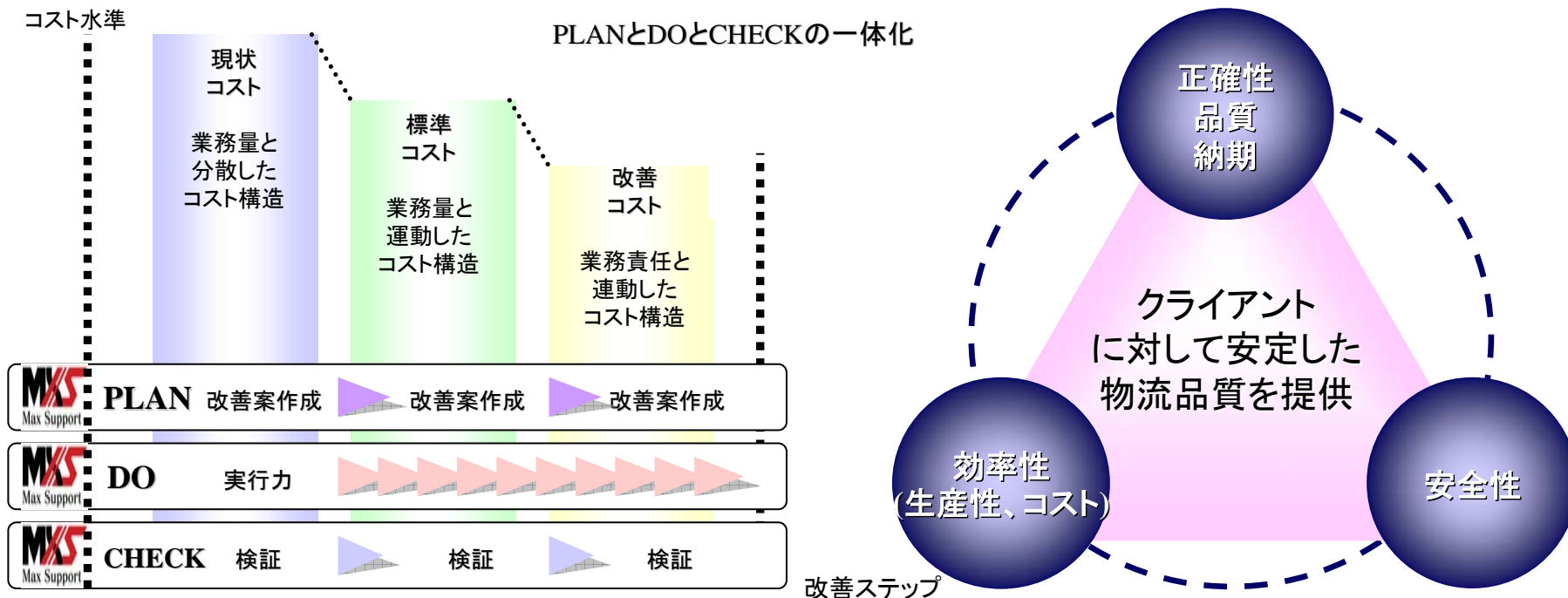


### 3. 改善活動

#### 品質・安全・コスト改善プログラム

過去、弊社の物流請負では、各現場/各現場管理者毎に管理内容が異なり、管理レベルにバラつきが生じていました。各現場管理者間の情報交換(コミュニケーション)が稀少なことから、各請負現場で同様の問題が発生したり、効果的な改善施策の共有化がなされてませんでした。

現在、弊社では安全・品質・コスト改善プログラムを導入することにより、基準となる管理フォーマット、管理指標、標準値などを設定し、問題点、取り組み課題を的確にすることが可能となり、また本社⇄請負現場間の運用ルールを統一し、各請負現場の責任者が対面してコミュニケーションを図ることで、情報伝達を高め、取り組み意欲の強化が可能となりました。



# 4. リスク対策/環境整備

## 4. リスク対策/環境整備

人々の働く意識が低下し、有効求人倍率が高まる中、より良い人材をより多く確保することがファーストステップとなります。誰もが「働きやすい」環境をつくり、経験者を増やします。

その中からスキルやキャリアアップを推奨し、「やりがい」を感じる職場にしていきます。

更に一定基準による評価制度などを用い、全体が「やらされている」から「やる!」に意識を変え、高いモチベーションを保つことにより生産性向上や破損・盗難の減少等様々な効果をもたらしていきます。

### 1. 働き易い職場作り 人員動員力

門戸を広げ、誰でも働ける職場を作ることを目指し、待遇や雇用条件、入職時の指導やその後のフォロー等で他の職場との差別化を図る。

現場日払い制度  
社会保険・労災等  
待遇面での差別化

### 2. 魅力的な職場作り 人員の固定化

スタッフが向上心を高め、職場に対し魅力を感じる様、さまざまな制度を設けていく。

インセンティブ制度  
キャリア・スキルアップ制度

### 3. 参加する職場作り 人員のスキルアップ

スタッフ自らの率先して職場作りを行う様、責任を担わせ、一定の評価基準を作り、それに基づき評価を行う。

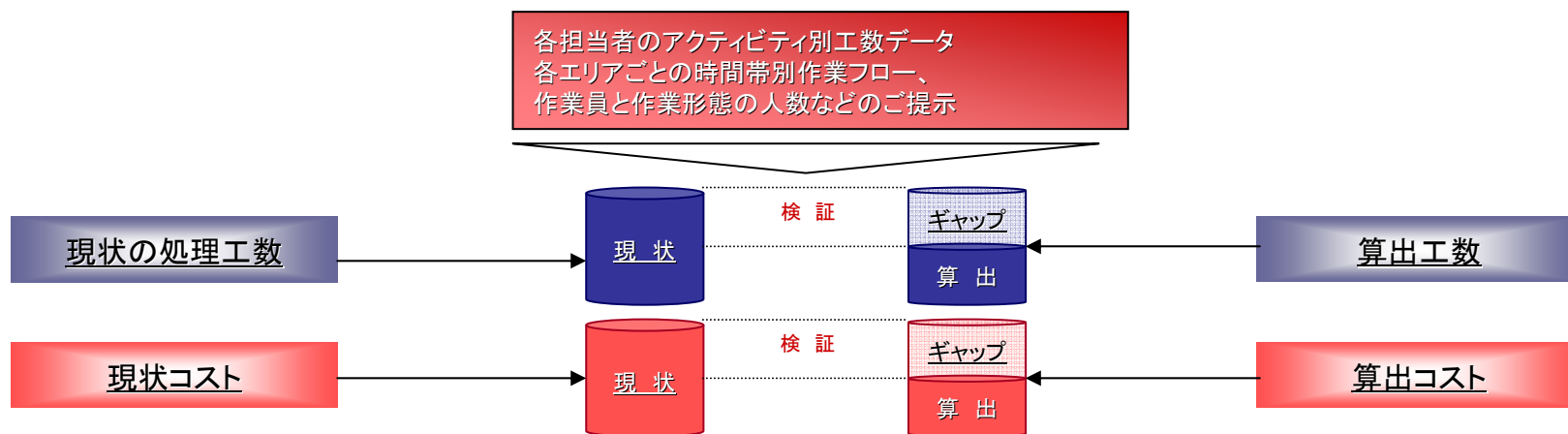
規定評価制度  
生産性の向上  
破損・盗難の現状  
誤出荷・在庫差異の減少

# 5. お取引までの流れ

- (1) 長期物流センター業務一括請負の場合
- (2) 短期(スポット)業務請負の場合

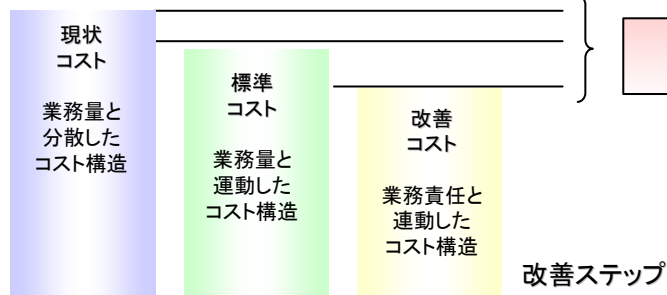
## 5-(1). お取引までの流れ 長期物流センター業務一括請負の場合①

下記の方法にてお見積りのご提案させて頂きたく考えております。  
改善をお考えであるならば、御社より詳細な工数データ・現行の詳細のコスト構造の資料をご提供いただいた上で、弊社でそれを掌握し、改善や削減などをご提案すべきと考えております。



ギャップやプレに対する比較と検証が必要で、検証により理由を踏まえ正確なご提案が必要です。

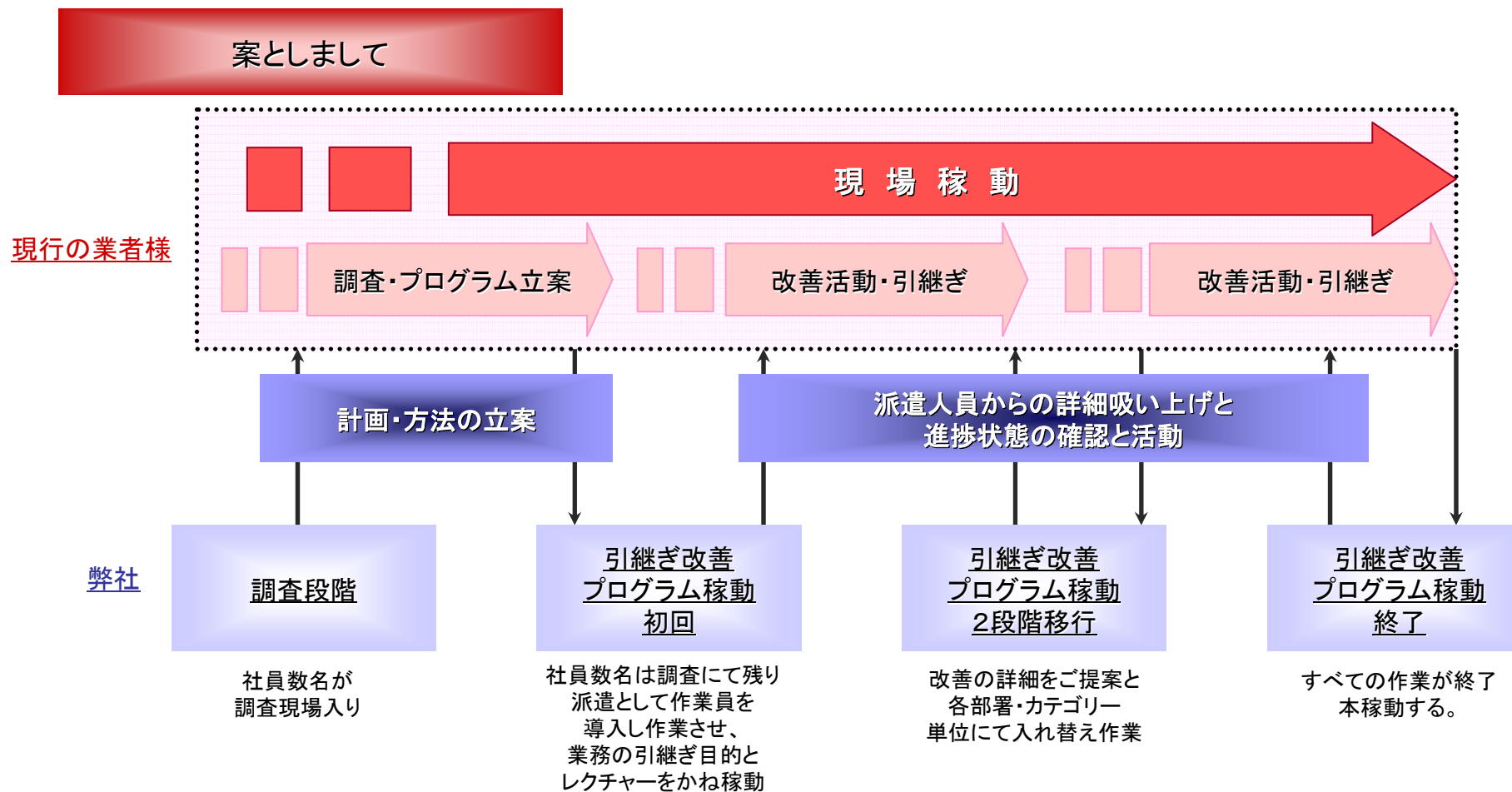
10ページの品質・安全・コスト改善プログラムより



アクティビティや人員などから人員採算性により的確にできるかの比較検証が必要です。  
又個々の作業が正しいかを机上論以外でも検証する必要がありますが、まずはデータや情報を個々作業単位につきまして把握をして正しいコストを算出しなければ決定的な要素にならないと考えております。

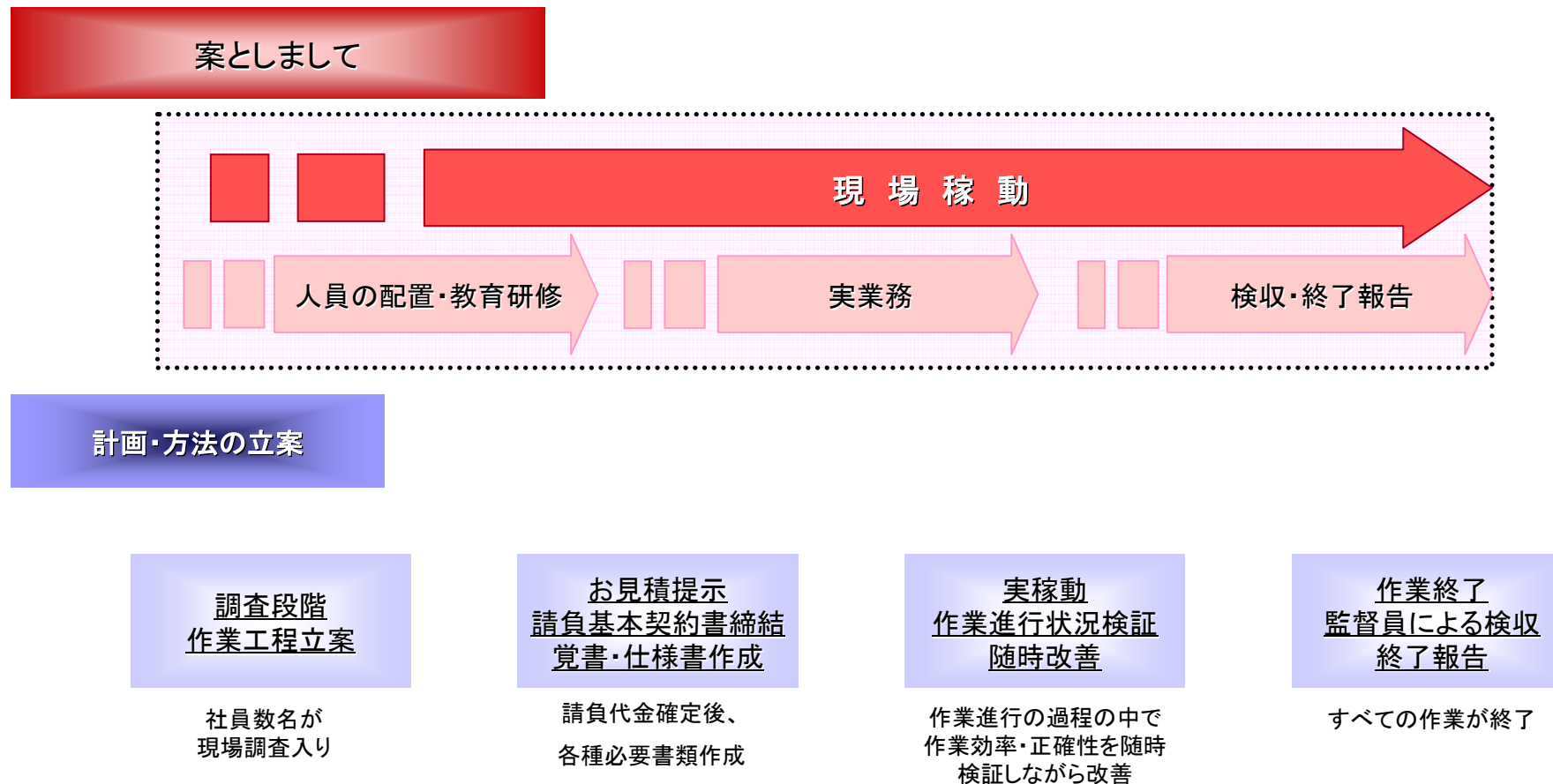
本書ご提案に示します通り、現状をしっかりと把握させて頂きました上で、御社の目標コストにより近づけて参る為の課題抽出や仕組みを改善に取り組んで参りたいと考えております。

## 5-(1). お取引までの流れ 長期物流センター業務一括請負の場合②



※ 並行稼動の為、課金対象になります。

## 5-(2). お取引までの流れ 短期(スポット)業務請負の場合



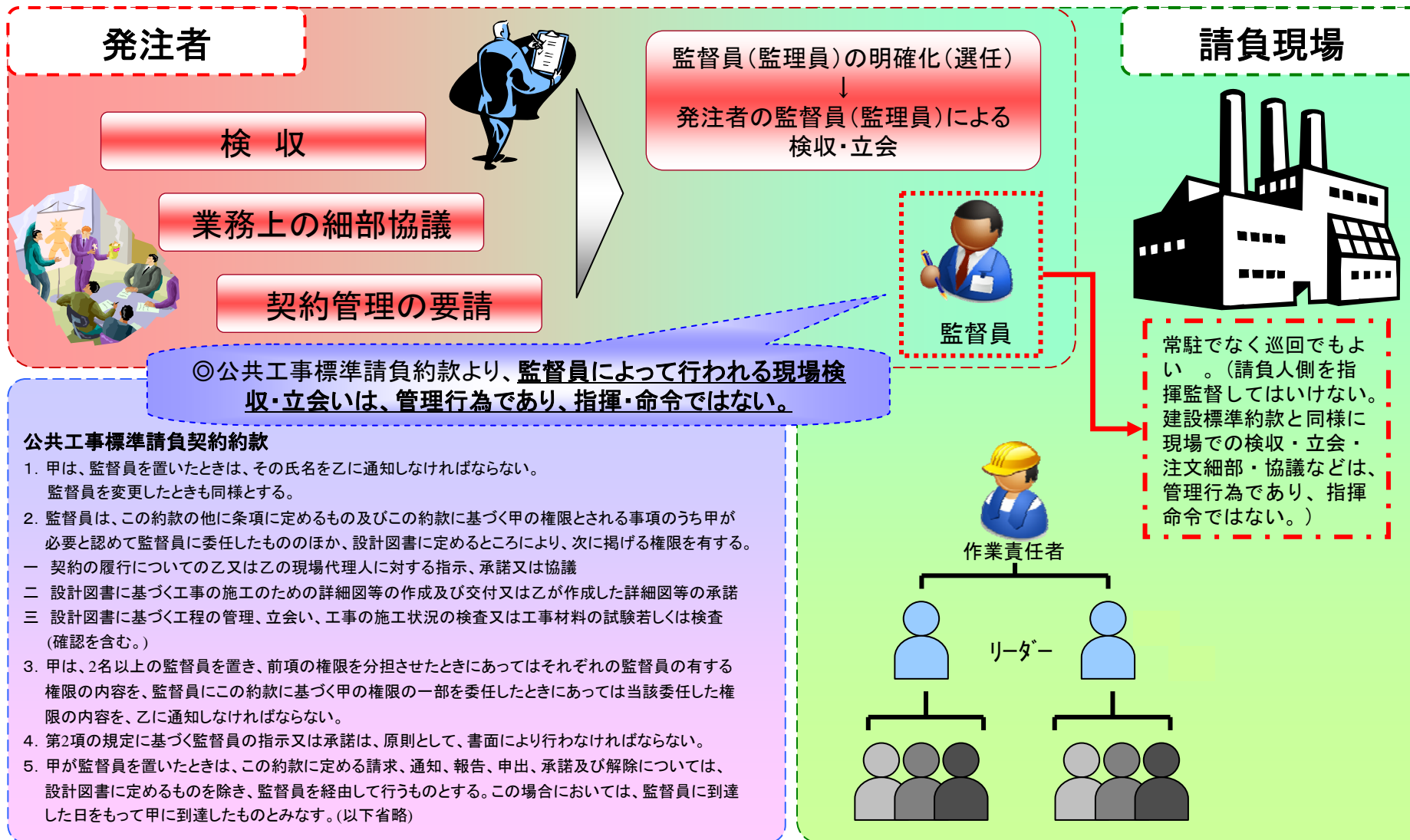
## 6. 補足資料

- (1) 請負における発注者側の監督員・管理員の現場駐在制度
- (2) 偽装請負と判断されなかった事例



# 6-(1). 請負における発注者側の監督員・管理員の現場駐在制度

※国交省『公共工事標準請負契約約款より』



## 6-(2). 偽装請負と判断されなかった事例①

### ※1 労働者派遣法違反・・・違法な委託契約

#### 本件委託が労働者派遣法に反すること

- ・本件委託が「労働者派遣」に該当すること

本件各契約に基づく業務委託をみると、以下のとおり、派遣先である杉並区が学校長又は学校栄養士を通じて派遣労働者たる調理員を指揮監督しているのが適正な「請負」には該当せず、労働者派遣法4条3項及び同法附則4項によって禁じられた「労働者派遣」に当たるものであって、違法である。

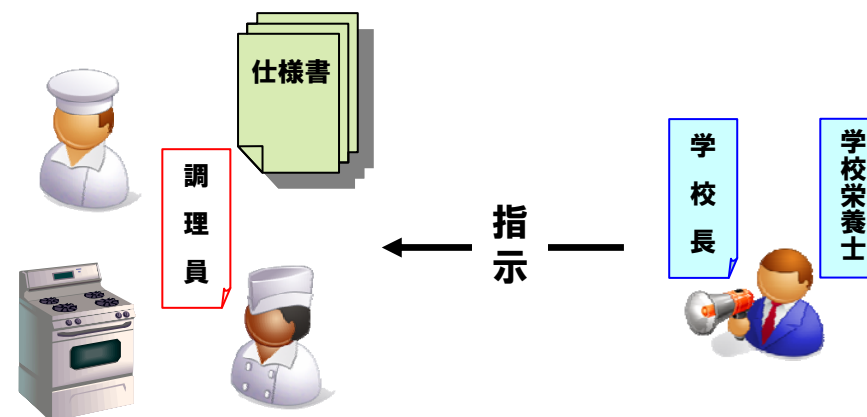
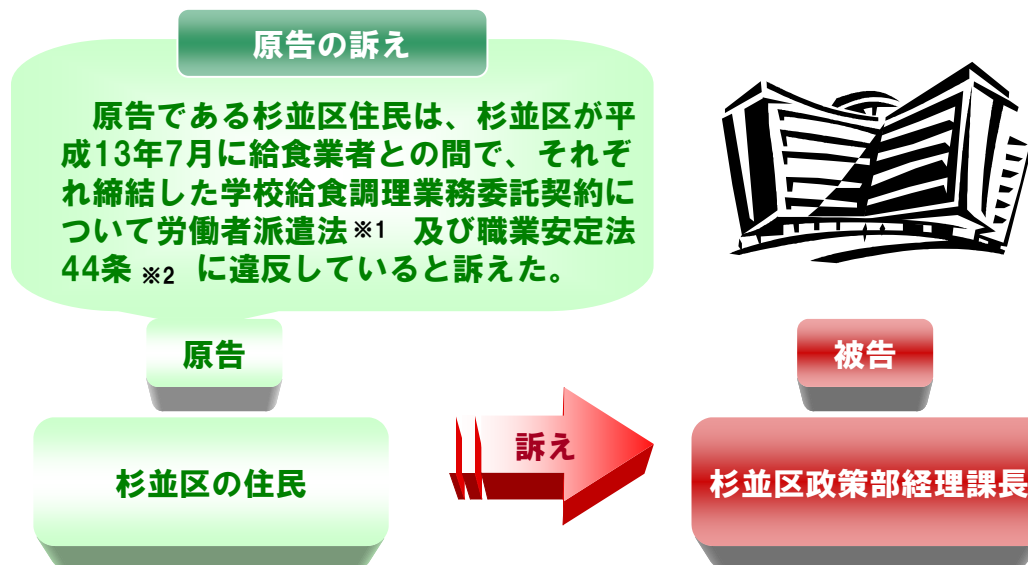
- ・杉並区の指示する献立表、「仕様書」に従う義務。
- ・業者の健康管理及び衛生管理について、栄養士又は学校長から指示があれば従う義務。
- ・調理に手直し及びやり直しがあれば従う義務。

### ※2 職業安定法違反・・・違法な労働者供給

#### 本件委託が職業安定法に反すること

本件委託は、違法な労働者供給であって職業安定法44条に違反する。すなわち、本件委託が職業安定法で規制される「労働者供給」か、又はその対象ではない「請負」（又は委託）に当たるかは、職業安定法施行規則4条各号の要件に該当するか否かによって決せられるところである。

- ・委託契約から生じた全ての法律上の責任を負うわけではない。
- ・杉並区が実質的に指揮監督権を有すること。
- ・杉並区が使用者責任を問われる場合があり得ること。
- ・設備機材は全て杉並区の財産
- ・職員が作成した、献立に従って調理するのは給食調理員としての経験のないパート職員である。



## 6-(2). 偽装請負と判断されなかった事例②

平成16年5月19日  
東京地方裁判所、判決。

総合的に勘案して判断すると、  
偽装請負とはみなされない。



## 判決理由

- ・作業手順、指示書等は受託業者に対する指示であって、個々の調理員に対するものと解されない。
- ・調理現場において、栄養士が直接調理員を指示することがあっても、それが恒常的でない。
- ・受託業者が業務処理における法律上の責任を自ら独立して処理している。
- ・調理員のうち最低2名は調理師の資格を有し、4年以上の集団給食調理業務の経験、2年以上の給食管理業務の経験を有する者を配置していることから、

受託業務は各給食業者の「専門的な技術若しくは経験」に基づいて行われていると  
いうことができ、発注者からの独立性が欠けているものと認められない。

原告側は控訴するが棄却され、判決が確定する。

