

『物流 Weekly』連載原稿

「日本ロジファクトリーの物流ケース・スタディー」第3回

<タイトル> 「拠点間のノウハウ共有化で企業体質を改善」月1回の管理職社内研修

<本文>

我々はプロジェクト開始から1ヶ月を経過した時点で、プロジェクトミーティングを開催した。前回、埼玉センターを視察した際に抽出した課題である『ノウハウは各拠点がそれぞれの形で構築しており共有化できていない』に対する改善策を議論した。

議論の結果、改善策として神奈川センターの現場効率化と並行してセンター長（センター長候補）を対象とした社内研修を毎月1回開催することとなった。内容は以下のものが代表的なテーマである。

『センター長として何をすべきかの把握と役割分担の明確化』。なかにはパートの勤怠管理からシフト決定、フォークマンを兼任しているセンター長も存在していた。センター長は本来、その拠点の『ミニ経営者』として、損益管理や目標設定、売上波動を読み、人員体制の適正化などを重点的に務めなければならないはずである。業務の棚卸と役割分担の明確化を行った。

『G物流としての連絡体制の整備（フォーマットの作成）』。コスト管理表や貨物事故体制など、各拠点がバラバラになっており（フォーマット類は一切ないという拠点まで存在していた）、他の拠点のメンバーが見てもさっぱり内容が解らないという状態であった。フォーマットや連絡体制を全社で統一することで、改善策や事故内容などを全拠点が把握できるようにし、G物流としての現場管理ノウハウを共有化する形をとった。

『5Sの徹底とパート・アルバイト（現場社員）へのモチベーションの与え方』。5Sチェックリストの作成、班編成の変更、個人業績の掲示による競争意識の向上策、定期ミーティング・面談の実施項目を設定した。

これらを学んだセンター長（センター長候補）が、所属する各拠点の現場落とし込みを行っていた。

研修を開催するたびに、テーマに対する進捗状況と今後の課題・問題点・阻害要因・それに対する具体的な実施事項を確認すると、各拠点のセンター長やセンター長候補はこれまでの改善成果を発表する場を待っていたかのように、嬉しそうに改善結果を報告していた。「面談の実施により現場の改善意識が高まってきた」「作業時間の短縮を図ることができた」「他拠点の改善策を現場社員に紹介したら、実際に自分の現場にも取り入れようと努力していた」など、数多くの報告を受けることができた。

（次週に続く）