

---

『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』

“社長！それは違います！” 第17回

---

<タイトル>

「業務の数値化と責任所在化で現場力アップ」

<本文>

先日、すでにメディアで多く取り上げられて話題となっている物流会社のセンターを見学した。この会社は「日々決算」、「アコーディオン方式」などといった数字管理と波動に応じた人員の調整方法などで定評のある会社である。私は現場を拝見し、その素晴らしさと体系的に機能しているさまざまな運営ルールを見せてもらうことができた。

「日々決算」、要するに毎日の損益が明確になるシクミであるが、印象として緻密でさまざまな工程がある。複雑かつ細かいというイメージを持っていたが、現場では至って「大まかな傾向をつかむ」ことに主眼が置かれていた。

売り上げ、労務費、車輛経費、そしてそれを固定費と変動費に分類する、そして収支が出る。ここまでなら、一般的な損益管理として人手と手間がかかる作業なのであるが、この会社ではここから売り上げ、労務費ともに按分率をかけることで大まかな傾向をつかむにとどめている。決して1円単位まで合わせる必要がないとトップ自らが断言する。

なぜなら目的が全員参加型経営を目指し、誰もが業務を数値化することで「見える」いわゆる可視化することができ、それを基に目標に対する達成感や課題、問題点の発見につながるというところにあるためである。

また、「日替り班長制度」というものも導入し、文字通り日替りで班長が決められ、その日の生産性や業務終了見込時間を所長に報告することになっている。

現場力、それは緊急対応力やコストダウン力、現場改善力などに言い換えることができるが、この会社の場合、それを支えているのが業務の数値化（収入日計表など）と責任者が日替りで変わるという責任の所在化（日替班長制度）であった。どの会社でもできるものではないことは確かである。

それは会社とその現場には置かれている状況や荷主の商習慣、立地など各社各様であるからである。ただ一つ言えることは「こうしたい」という強い想いやビジョンがあれば、どんな会社にもその会社に合った方法で現場力をアップするシクミを創ることができるということである。

---