

『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1回

<タイトル> 「現場にこそ改善のヒントが」低いモチベーション

<本文>

B社には年商4億円の、地場に密着した運送会社である。ここ数年来の不況のあおりを受け、給与カット・リストラを繰り返して、なんとか倒産の危機を免れてきた。

しかし、この代償はあまりのも大きく、多くの優秀なメンバーがB社を去って行った。残ったメンバーも1人ひとりに掛かる負担は増えたにもかかわらず、給与カットされる一方であったため、モチベーションは低下してしまっていた。このB社の建て直しが今回のテーマである。

まず、改善の対象となる営業所（C営業所）を視察した。その営業所は所長はじめ管理職3名、現場作業員15名、事務員5名であった。現場を視察して気付いた点は次の通りである。

従業員に覇気がない 車両の歯止めや清掃が徹底されていない 荷物の破損が多い

については、事前にモチベーションが低くなっているということを聞いていたため、そう見たのかもしれないが、従業員の行動はダラダラしているように感じられた。また、現場内には「挨拶・5Sの徹底」という貼り紙があるにもかかわらず、ほとんど挨拶されなかったこともこのように感じた原因であると考えられる。

については、新たに車両を購入する資金がなかったため、車両自体はかなり年季の入ったものであることは事前にわかっていたが、それを差し引いても汚い車両が目立った。車両に限らず、「古い」と「汚い」はイコールでないことは認識しなければならない。残念ながらC営業所においては「古い」イコール「汚い」が成り立ってしまっていた。また、「歯止めの徹底」は貼り紙で指示されていたが、守られていない車両が多く見受けられた。

については、まず、原因としてレイアウトラインが守られていないことが挙げられる。そのため、フォークリフトが通る路線が確保されておらず、結果として破損が多く発生してしまっていた。また、仕分けで使用する台車も、使用後にしっかりと決められた場所に置かないため、レイアウトラインからはみ出してしまい、その都度フォークリフトの運転者が台車を移動させ、再度フォークリフトを運転する、ということを繰り返していた。これについても現場内には「定物位置の徹底」という貼り紙が出されていた。

（次週に続く）