

物流ニッポン 2010年1月4日
ドキュメント&レビュー欄 掲載
「小さな改善評価」カギ 時間をかけ継続が必要

ドキュメント&レビュー

「小さな改善評価」カギ

時間をかけ継続が必要

「人事制度は、きちんと定着するまでに3年から5年は覚悟しなければならぬ。鳴り物入りで導入したもの、運用の段階でうまくいっていない企業が増えている。現場からの反発を受けて頓挫することは、何

もしないより悪い」と話すのは、組織人事コンサルタント、マングローブ（東京都千代田区）の今野誠一社長。これまでに物流子会社をサポートするなど、120社に対して人事制度構築ならびに組織力強化をする中で、続けることの必要性を説いてきた。

先して時間をかけるべきだ。そこから求める人材像を描き出し、評価ポイントを含めた人事制度設計に入るといふプロセスが、継続する上で重要になってくる」という。

「とくに物流事業者に必要な要素として、「細かな改善への評価」を挙げる。今野氏は「他産業と比較して、小さな改善を評価するといふ作業が力点を握る。上司がしっかり見てあげられる、個人が目標を持って取り組める仕組みをつくる」とが重要な」と語る。

とくに物流事業者に必要な要素として、「細かな改善への評価」を挙げる。今野氏は「他産業と比較して、小さな改善を評価するといふ作業が力点を握る。上司がしっかり見てあげられる、個人が目標を持って取り組める仕組みをつくる」とが重要な」と語る。

昨年10月に「日本物流開発テキストブック」を策定。社内業務を4ランクに分割し、段階ごとの指導書を作成、テストで理解力を試す教育システムを確立した。テスト用紙にはコメント記入欄を作り、業務中の疑問を書き加えられるように工夫。マニュアルとは別に作成しているプログラムにより、作業内容を深掘りして解説する「JLDスタンダード」としてノウハウを蓄積させていく。

今野氏は「人事制度ありきたりと失敗するケースも多く、経営陣による経営理念

指導書を作成 教育体制統一

印刷物などの梱包・発送 やEC（電子商取引）物流

や自社のポジションニング、差別化などの戦略策定に優

やEC（電子商取引）物流

やEC（電子商取引）物流

印刷物などの梱包・発送
やEC（電子商取引）物流

川底社長は「これまでもOJT（職場内教育）は行