2019年 3月 228号

KYOEI NEWS

共栄システム株式会社
〒550-0011 大阪市西区阿波座1丁目15番7号
TEL(06)-6535-7511　FAX(06)-6535-7517
e-mail osaka@kyoeisystem.co
URL http://www.kyoeisystem.co.jp

［運送会社の経営情報］・・・・・・・・・ 安全に関する企業文化の違い(四つの物流施設訪問事例)

①一つ目の施設では

最初に訪れた施設では高く積み上げた製品、パレットを満載したフォークリフトや台車が行き交う中、多くの人がヘルメットや防護服を着用していませんでした。

案内人である事業所主任は「特に必要ありませんのでお好きなようにしてください」と言うだけでした。頭上ではパレット積みの製品が積みあがっている。危険だし、早々に退散することにしました。

②二つめの施設では

入ってすぐに、ほとんどの人がヘルメットをかぶっていました。ところが、施設案内が始まっても　私たちにはヘルメットが渡されませんでした。余分なヘルメットはなかったみたいです。

主任が言うには「施設長から来客者も必ずかぶるように言われていますが」「一応、かぶっていないのが見つかると私が厳しく注意されることにはなっていますが、私も現場の仕事が忙しいものでいちいち目が届かないのです」

私達は、ヘルメットをかぶらずに、見学を続けました。

③三つ目の施設では

清潔で明るく、きちんと組織化されていました。中に入ると、壁に「来客用」と明記されたヘルメットが並び、その上のほうには安全のための手順や規則を記した張り紙が何枚もありました。

「全員ヘルメットを着用のこと！」とか「担当者以外さわるな！」と書かれている。私たちは早速、明るい黄色のヘルメットをかぶりましたが、一緒に視察に来た営業部長だけは主任に言いました。

「申し訳ありませんが、私だけ午後に大切な客と会う予定があります。途中で帰りますのでヘルメットは結構です。」それに対して主任は、「私の判断で決めることができるのであれば大目に見ますが、後から規則違反で注意されたくありませんので、一応、上の者に確認してみます」。主任は15分ほどその場から消え、やがて落ち着かない様子で戻ってきました。「許可を出せる人が見つからなくて」と主任は言いながらも、私たちに気を遣ったのか、「ですので、ヘルメットはかぶらなくてもいいのではないかと思います」と言いました。

④四つ目の施設では

施設に入るとすぐ、通りかかった従業員が作業を中断して、私たち全員にヘルメットを手渡した。そこへ主任がやってきて、温かく迎えてくれる。同行の営業部長は時間を気にして同じように訴えたが、主任は迷わずこう言いました。

「弊社では、安全を第一にしています。適切な装備をしていない方に、ここを通っていただくわけにはいきません」。すると営業部長はかっとして、ここの施設長とは友達だから事情は分かってもらえるはずだと文句をつけたが、「申し訳ございません」と主任は答えた。「私にはお客様の無事を保証する個人的責任があります。ご気分を害するつもりはありません。社長か施設長に電話してくださってもかまいません。ただ、私はお客様全員の安全が何よりも大事なのです」

※以上の4つの施設での対応の違いは、企業文化の違いと言えます。

①は「無秩序と無法」の文化と言えます

誰もが勝手に動きグループの力学、組織の気風を顧みていません。

②は「絶対服従」と言えます。

誰も上司に質問せず、言われたとおりにします。さもなければ、報いを受けることになるからです。

安全を「絶対服従」の問題として捉えています。

③「情報に基づく黙従」文化と言えます。

それなりに規則に基づき整然としています。この場合は組織のメンバーの方は規則を学び、それに同意することが求められます。安全を重要視している多くの企業がこの状況にあります。

④「価値観に基づく自己統治」文化と言えます。

誰もが個人単位で、安全な労働環境を維持する責任を負っており、安全こそ全員にとっての最善の利益だと信じているようです。従業員1人1人に厳然とした価値観があるレベルに達しています。安全が最も重要視されている物流業界では、理想的な企業文化の状況にあると言えます。

※本内容を無断で転載することを禁じます。