

2019.4 OpenTalkS!



SDGs「Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）」

日々の仕事を通じてSDGs活動に貢献できないか！？

OTSは委員会活動を通じ全社員がこの活動に携わっています。

持続可能な開発目標を達成するためには、無理のない持続可能な活動を心がけることが大切だと考えています。

そこで【これまで】の各委員会の活動と、ごくごく近い将来の【これから】の委員会活動をSDGsにからめてご紹介いたします！

≪本部広報 金光≫

カイゼン委員会



これまでの5S（整理・整頓・清潔・清掃・躰）から、より重要項目と言われる2S（整理・整頓）に絞って強化していきます。出来栄基準を設定し、誰にでもわかりやすい整頓を維持できる環境作りを目指します。

また【クレーム撲滅】を目標に、業務環境を含む根本原因の追究を図り、本当に必要な業務を整理し業務精度の向上を実現します。さらには生産性を明確化し、各社員の頑張りを正當に評価できる環境をつくり、お客様にも働く人にもより良い会社となるよう努力していきます。

物流効率化に必須である人時生産性を全工程に取り入れ、業務の見える化を実施し、将来的にはロボティクス導入等の新しいテクノロジーをファッション物流に導入していく可能性を探求していきます。

広報委員会



『ペンが剣よりも強し！』

これまで通りオープントークスを通じてOTSや物流業界の今をできる限り正確に伝えていきます。

新たな試みとしては【一記事一記者】での新聞作成に方向転換します。さらに全ての記事を記名式とするため、作成により個人の責任が増し、クオリティの向上と内容のバラエティ化が図れると考えています。社外報として世の中に出せるレベルの記事にするには、しっかりと取材や文章力を必要とするため、記事を作成する委員自身の教育効果も期待できます。

「まずは自分たちが学び、それを新聞を通じて皆様に届けて行く」を目的に活動していきます。

また紙媒体にとらわれないこと、自社HPやSNS等様々な形での情報発信も模索していきます。

業務研修委員会



オーティーエスの根幹ともいえる600名を超えるパート社員。より複雑化するファッション物流においては、実業務を担うパート社員のレベルがOTSのサービスレベルに直結しています。人材確保が難しくなっている昨今、人海戦術に頼らず各個人のスキルアップにより効率化と精度の向上を図っていきます。

その第一歩として教育において最も重要といわれる入社直後の教育研修を改善強化していきます。これまで実施されてきたものを一から見直し、説明者の明確化と説明資料の刷新をしていきます。

またマニュアルのデジタル化を図り、誰でもいつでも簡単にマニュアルにアクセスできる環境を構築していきます。

親睦委員会



社内の親睦を図るにはまず自分たちの委員会の中からです。

その一歩として委員会の活動負荷がより均等となるよう親睦委員活動実施の過程で不平等な運営をしないよう心がけます。

普段なかなか顔を合わせる事のないセンター間の交流のために、会社全体の大規模な懇親会を実施し、社員だけでなく地域の活性化にも一役買います！

飲食イベントでは食べ残し飲み残しを極力減らしていけるよう啓蒙活動も行い、効果は最大・無駄は最小な親睦イベントを目指します。

昨年2月、湾岸センターにOTS最大の規模となる顧客の導入がありました。当時の大混乱期を乗り越え、担当社員の継続的な努力はもちろんのこと、センターのメンバーが一丸となって行なう協力体制、そして他センターからの応援により、安定を見せ始めた現在。

ここでは、超大型顧客の中核を担う、二人の担当者に当時の心境や、今現在かかえている悩み。そしてこれからへの思いや、展望を聞いてみた。

葛西、堀江の両センターでの、豊富な現場経験はもちろんのこと、センターの管理にも携わってきた吉森係長は、卸し先や直営店向けの入出荷がメインとなる部署の中核を担っている。

クライアント様のEC部門の物流担当責任者の杉山係長は、かつては葛西センターの所属であり、センター全体を運営する上で中心的な役割を担っていた人物だ。

【当時の心境】

当時、移管前の先方倉庫見学に行き、想像以上の規模と在庫数に圧倒されました。高さでスペース効率を稼いでいかないと収まらないと感じ、自社の倉庫の構造に課題を感じたのを覚えています。

移管に関しては、プロジェクトチームで日々シミュレーションをし、当日を迎えましたが、先方倉庫と湾岸センター間のピストン配送は順調だったものの、結局、受入時は想定をはるかに超えるスペースを使用する事態になってしまいました。大変でしたが、それでも自センターはもちろんのこと、各センターのメンバーにも夜遅くまで協力してもらい、徐々に形が出来ていったという感じです。

業務がスタートしてからも分からないことだらけで、パディさんからの質問が飛び交い、事務所から現場に向かうのに数十分かかったこともありましたね（笑）そんな状況もあり、お客様にご迷惑をお掛けすることが多く、当時は心身ともに大変でした。

それでも一緒に立ち上げたメンバーと『絶対負けるもんか！！』と日々格闘。

倉庫保管状況や作業精度も平準化し始め、改善に向けた行動が取れるようになってくると周りのメンバーへの感謝の気持ちも残っていませんでした。

【今の悩み】

やはり人材育成ですね。桁外れの物量に対する迅速かつ正確な対応、そして分析力と判断力。自分自身もまだまだで、周りのメンバーに助けられればなです。

今後、自分自身の目標としては全体の把握と保管効率の向上にもっとチャレンジしていきたいと思っています。もっともっと改善していくために。そういう意味でも、各セクションごとに強いリーダーシップを発揮してってくれる担当者が不可欠だと感じてます。

情報がガラス張り（見える化）で、相互に協力し合える強いチームとしていくためにも共々成長していきたいと思っています。

【これからの思い】

お客様満足という部分を中心に考え、クレームを削減して、物流についてもっとお客様と共に改善実行していける関係を構築していきたいですね。また、複雑な作業をお客様と目線を合わせながら、簡略化していくことで、OTSの作業負荷の軽減だけでなく、お客様の物流コスト削減にも繋げていきたいとも考えています。

徹底した改善志向で日々の業務に取り組むことで、最終的には10人を9人でできる体制と、多くの方が働きやすく、日々の業務が円滑に流れていくような環境整備をおこなっていききたいと思っています。



【当時の心境】

導入前、いろいろ策をめぐらせ準備をおこなってきましたが、130万点という数量は、想像を絶するものがありました。想定よりもスペースを使用してしまい、OTS全従業員挙げて整理を行ないました。

結果、たくさんの方に深夜までご協力をいただき、なんとか導入が出来たという感じです。

その後も、何度かレイアウト変更を繰り返し、色んな形を試しながら今の形になりました。

移管当初は、商品のレイアウトも非効率的でわかりやすいものではなく、いくら作業しても終わらず、毎日深夜まで他部署や他センターから応援をいただきながら日々対応していたので、改善したいことはたくさんあっても、着手する時間がない状態でした。

そこから徐々に人員が増えていく中で、少しずつ改善が進み、やっと現在の環境になりました。

業務的な面では、今までに経験したことのない作業も多く、商品のセット組は

過去の経験より、新たな発想が必要で、ゼロから作業を覚え作り上げていく感じでした。毎日遅くまで、箱の作り方を覚え、たたみ方を覚え、指導できる準備を重ねていたことは、まだ自分自身の記憶に新しいところです。

【今の悩み】

すぐに思い浮かんだのは、やはり人材の育成でしょうか。この一年間で、パディさんのスキルは大幅に向上していきました。そして導入から携わっている社員も、管理範囲を広げ経験値を高めております。しかし、新たな人材もやはり必要です。大規模顧客のため、一部分を把握するのも大変ですが、各セクションがどんな役割を果たしているのか。そして全体がどのように動いていくのかが、理解できるような教育をしていきたいと思っています。つきましてはタフで、向上心のある人材を絶賛募集中です（笑）

【これからの思い】

一部署で1センター並みの売り上げ規模を持つ、大型顧客を対応する立場として、湾岸センターだけでなく、会社全体をけん引出来るような、役割を果たしていきたいです。

具体的には、入出荷業務とそれに伴う事務作業の効率化や、保管場所の省スペース化。そして、悩みの種である人材育成。そしてその先にある顧客満足と従業員満足。

それには課題はまだまだ、山積みですが、どちらも満足のいく対応を目指していきたいと思っています。

