

イドで運航の定期備船(DW1万9000ト)はリーマン・ショック以降の市況低迷の影響を大きく受けており、契約満了をもって返船するなど合理化を進めていく。

一方、年間7〜8航海を行っている中東・極東のナフサ専用船(DW約10万ト)は市況が悪化。加えて、三菱化学では、化学製品の高機能・高付加価値化へのシフトの一環として、鹿

島事業所(茨城県神栖市)のエチレンプラント1基を14年に廃止。また、水島地区では16年に三菱化学と旭化成がエチレン設備を統合し、現行の2基体制から1基に集約するなど国内需要の減少が予想される。外航事業については、こうした環境変化を踏まえ、業績改善の取り組みを加速させる。

ひと 「ヒューマン・ロジステイクス」を上梓した小野達朗さん



「人を育てるといって観点からは、『自分』はこうしたからうまくいった。だからこうや

との「縁」を感じるといふ。「モノが届いた時に感じる嬉しさ。物流はモノと一緒に気持ちも運んでいる」。経済や人々の生活を支えているのが物流で、縁の下の力持ち的な物流業の社会的地位の向上の必要性を強調する。物流業は下請け構造により縁の下の声が届きにくい、が、「俺は物流会社に勤めているんだ——と胸を張って言えるようになったらいい」と話す。

りなさい」というのでは駄目。成功体験は相手にさせるもので、自らの成功体験は相手が成功するための一助に留めるべき——と話すのは、ヒューマン ロジステイクス研究所の小野達朗氏。このほど「ヒューマン・ロジステイクス 人づくりによる自律的な組織へ」(発行元はエール・スリー・ソリューション)を上梓した。富士ファイルムグループで共同物流を主導し、物流子会社の社長を務めた小野氏が自らの「物流人生」の集大成として、人材育成をテーマに著書を書き上げた。

物流に長年携わる中で強く感じたのが、物流現場を動かすのは「ヒト」であるということ。ITやシステムが先行すると「やらされ感」が強くなってしまふ。小野氏にとつて「ITは人間を補完するもの」。現場がある目標に向かって自分たちが考えて行った取り組みを、ひとつひとつ「見える化」していくことが達成感、モチベーションアップにつながり、ITやシステムの導入以上に高い効果が得られることがあるという。

執筆のきっかけは2つある。小野氏は日本ロジステイクスシステム協会(JILS)会員で構成される「ロジステイクスシステム研究会」に参加しており、メンバーの一人である高木健介氏(日本通運)が主張する「ヒューマン ロジステイクス」の考え方に共鳴。もうひとつのきっかけとなったのが東日本大震災。ライフラインに必要な物資を輸送する姿を目の当たりにし、「ヒトが支える物流の力」を改めて認識した。

「物流子会社は親会社とひとつ」が持論。企業が物流部門を「コストセンター」ととらえることには異論があり、「物流だけでなく、営業や管理部門にもコストがかかっており、企業全体でコストをとらえるべきだ」と強調する。物流部門が子会社として存在することの意義についても「より物流の知見や専門性を備えた社員が集まり、企業物流の効率化策を考えられる」と強調する。

自身の父が物流業に携わっており、物流