

Title	H社の生産性向上についての考察：宅配事業への提言
Sub Title	
Author	阿部, 恭大(Abe, Yasuhiro) 清水, 勝彦(Shimizu, Katsuhiko)
Publisher	慶應義塾大学大学院経営管理研究科
Publication year	2017
Jtitle	
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	修士学位論文. 2017年度経営学 第3269号
Genre	Thesis or Dissertation
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40003001-00002017-3269

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程

学位論文（ 2017 年度）

論文題名

**H社の生産性向上についての考察
一宅配事業への提言一**

主 査	清水 勝彦 先生
副 査	磯辺 剛彦 先生
副 査	村上 裕太郎 先生
副 査	

氏 名	阿部恭大
-----	------

論文要旨

所属ゼミ	清水勝彦研究会	氏名	阿部恭大
(論文題名)			
H社の生産性向上についての考察—宅配事業への提言—			
(内容の要旨)			
<p>本研究は、実家の食品販売卸であるH社とG社についての事例研究である。H社は地域密着のエリアマーケティングで宅配事業を展開している。現在、父親が社長として経営に当たっており、祖父が創業し、今年で62年目になる。自分自身、同社の経営を父から継承し、次世代に継承したいという思いが背景にある。</p> <p>近年、グループの宅配事業は問題に直面している。その背景にYLが約1,000人単位で毎年減少しているという事実がある。実際に1973年に約6.6万人いた全国のYLは、2015年には36,600人まで(1973年ピークに)減少している。同様に、自社においてもYLの採用について問題を抱えている。慢性的な人員不足は、現場の負担を増加させ、最悪の場合に離職に繋がる。負担が少なく、なおかつ稼ぎの良い魅力ある生産性の高い仕事を考えなければならない。改めて、採用育成、職場環境、職務設計など根本的なところに手を打つことがより重要である。</p> <p>また、グループには実績に応じた順位付けがされるが、自社がNo.1になるためにどうすればいいのか。苦しい環境下、顧客満足度の実現と、上位になることをモチベーションに成長を続けてきた。新しい発想でグループ内上位に君臨する販売会社ではより働きやすい職場、負担軽減を考え、生産性向上を実現し、様々な取組みを実施している。本論ではグループ内において10年以上、一人当たりの売上高(生産性)が高く、断トツNo.1であるG社をベンチマークする。同社が高業績であることの秘訣、また、それを維持しつづけるための仕組みなどは明らかにする。明らかにした上、理想像であるG社とH社との間を埋めるための課題発見と提言を行う。</p> <p>本論分の目的は3つある。1つ目は、H社を近い将来事業承継する立場として、宅配事業の現状把握を行うこと。2つ目は、全国一の販売会社であるG社に訪問し、当社がどのように1位になったのか、生産性を上げるために、採用、育成、職務設計についてどのような「仕組み」があるのか明らかにすること。明らかにした上G社を理想像として、H社との間にあるギャップを課題として設定する。3つ目は、訪問を踏まえた上、H社が成長しながら今後1位になるため、どのような本質的な課題が潜んでいるのか本研究を通じて明らかにし、最後にどうあるべきかを提言する。4つ目に、提言した内容について現実的に実行に向けて適宜修正する。</p> <p>課題設定した内容として、本研究で提言した内容は以下の通りである。</p> <p>2023年までの事業計画として、①採用プロセスの再検討 ②職務設計の再検討 ③エリアの細分化 ④教育研修の企画・運用の強化、そして、現場で働くYLのあるべき姿について数値目標を記載した。事業承継者としてこれらの提言を作成した計画を基に、これから現実的に実行していく予定である。</p>			