

□ 7 □

会社を変える人の話



日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント 田中 良憲氏

ち六十八件と最多だった。一方で、「高齢者活用ができていない」はゼロ件、「女性労働力活用」は三件、さらに将来課題(五年後)という条件でも両者合わせ五件しか回答されていなかった。また「従業員の労働時間の長さ」「休日の少なさ」は合わせて十二件、将来課題は八件にとどまった。

他産業との人材確保競争は必至

この数字から、物流企業の多くは、多様性やワーク・ライフ・バランスの観点で労働力を確保するという課題に気が付いていない実態が読み取れる。「多様な人材活用」に着目できておらず、課題が認識されにくいということだ。

これまで人材活用の在り方について、多様性「ダイバーシティ」を軸にした一般企業

「質の高い労働力の確保」は確かに直近、そして将来的な課題ではあるが、それは他業界にも共通する。物流企業は、将来の他業界との人材の奪い合いを想定し、「質の高い人材確保」という一般的課題から、一歩踏み込んで「多様な人材活用」の

遅れる物流の人材活用 一歩踏み込み対策を

課題を認識し、解決策を早急に検討、実行する必要がある。

総合物流会社や倉庫会社などの大企業を中心に、女性正社員などを積極採用し、物流現場に配置している事例も増え始めた。ただし定着化への課題が大きく、他業界のような好事例がなかなか出ていないのが現状だ。今後、物流企業がどのように多様性の観点で人材を活用していけば良いのか、具体的にポイントを挙げていきたい。

日本物流団体連合会の「物流業における労働力問題に関する調査(平成二十五年、トラック、倉庫、海運など)二百三十三社が回答)では、多くの物流企業での現在、将来に向けた人手不足感が指摘されている。五年後に不足だと感じている企業が五四・二%、その傾向は顕著。この「労働力不足」という大きな課題に関わるさまざまな問題のうち、解決すべきと認識されている問題点が「質の高い労働力の確保ができていない」で、回答数二百二十六件のう

田中 良憲氏(たなか よしのり) 昭和47年生まれ、42歳。平成7年学習院大経済卒。12年日本能率協会コンサルタント入社。事業戦略立案、物流業務改善・コストダウンなどが専門。日本ロジスティクスシステム協会物流技術管理士講師、ワーク・ライフ・バランス加盟コンサルタント。