

第3086号

(第3種郵便物認可)

遅れる物流の人材活用 一步踏み込み対策を

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、海運など三百三十二社が回答)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・一%、さらに二十九・三十年後でも五三・五%もの企業が不足するだらうと回答している。特にトラックでは五年後、さらに先でも六〇%を超えて、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るいない」で、回答数三百一十六件のうち

・よしのり
生まれ、42歳。
学習院大経営卒
本能率協会コン
ソーシング入社。事
業、物流業務改
トダウンなどが
本ロジスティクス
ム協会物流技術
師、ワーク・ライ
ス加盟コンサル

ポイントを挙げていきたい。

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か出ていないのが現状だ。今後、物流企業がどのように観点で人材を活用し良いのか、具体的に

実現の鍵である「**ラムズの考え方**」を通じて述べてきた。ここで、物流企業の人材活用の実態について「女性活躍」も含めて考えたい。

これまで人材活用の在り方について、多様性「ダイバー・シティー」を軸にした一般企業の取り組みや、

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

されいくことだ。
「質の高い労働力の確保」
は確かに直近、そして将来的

付けていない実態が読み取れる。“多様な人材活用”に着手できておらず、課題が認識

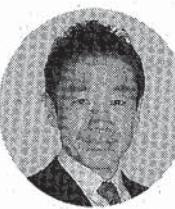
この数字から、物流企業の多くは、多様性やワーク・ライフ・バランスの観点で労働力を確保するという課題に気

他産業との人材確保競争は必至

眞の労働時間の長さ「休日の少なさ」は合わせて十一件、将来課題は八件にとどまった。

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
れていなかつた。また「従業

一方で、「高齢者活用ができる
ていない」はゼロ件、「女性労
働力活用」は三件、さらに将



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

物流
熟

物流塾