

□ 8 □

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

範囲の仕事に限られ、雇用対象も非正規雇用が中心だった。多様性の取り組み成果を天引きするはセーブルス企画、立ち上げ、現場管理など、適能力のある人材を計画的に投入、育成することが望ましい。

働きやすさが多様性につながる

第三に、さまざまな人材、男性・女性・若手・ベテランの環境を整えること。シニア層の取り込みには、要介護者のいる世帯に配慮する必要がある。女性活躍のためには、産休や育休、柔軟的な休みの前提となる必要がある。こうした個人の課題に対応するためには、諸制度を拡充するだけでなく、制度が活用できるような仕事の進め方を考えていくことも重要。個人が制度を活用するまで仕事は止まる。つまり、日常的に応援できる仕事の進め方に中味を変えていく必要がある。

物流企業への3提言

女性の職域拡大も必要

大切なのは「女性のために」と極端に制度や運用を考えないことだ。元NECソフト取締役で国立女性教育会館理事長の内海房子氏は「ダイバーシティは、女性のためにと極端に考えず、どんな社員にとっても働きやすさ、どんな社員にとっても働けることが大切」と指摘している。

働きやすい環境づくりには男性性にとっても女性性にとっても求められる。従業員にとって働きやすい環境づくりは、結果的に多様性も実現できると考えてほしい。

物流企業が、多様な人材活用を経営課題としてあらためて認識し実現するには、どのような方向感で行動することが大切なのか。三提言を見てみたい。

第二に「多様性(ダイバーシティ)」を経営課題解決の二環で捉えること。ダイバーシティをCSR(企業の社会的責任)の観点で捉えることは企業価値向上の視点で大切。ただ多くの物流企業の経営環境は一般的な大会社のそれとは異なり厳しい。その中でダイバーシティに取り組むためには、売り上げや品質向上、コスト低減など経営成果につなげることを目標に進める必要がある。そうしなければ活動は長続きせず、一過性で終わってしまうだろう。

第三に、人の配置は現状の仕事の分担を前提にせず、対象の職域を拡大する方向で役割を見直すこと。もちろん物流企業は古くからシニア層や女性を多く雇用してきた。しかしその多くは、庫内の梱作業や帳簿整理といった狭い

田中 良憲氏(たなか・よしひこ) 昭和47年生まれ、42歳。平成7年卒習院大経済学。12年日本能率協会コンサルティング入社。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。