

『物流 Weekly』連載原稿

『日本ロジファクトリーの物流ケース・スタディー』

“社長！それは違います！” 第107回

<タイトル>

「今年、物流業として何をやるべきか」

<本文>

2008年、物流業として何をやるべきか。

抽象的な言い方であるが、原油高騰、人手不足、高速料距離制移行の検討など物流業の経営環境は一段と厳しくなっていくのは周知のことである。

その中で生き残っていくために、何から、またはどの部分からメスをいれていく必要があるのか。

この点について4回に渡り、お伝えしていきたいと思う。

第1回目は「ヒト」に焦点を当てる。

各社頭を痛めているのがドライバーやパートを中心とした全般的な人手（量）人材（質）不足であろう。

ドライバーの採用については、今までのように20才代後半から40才代前半という年齢層には期待できない。

したがって、一部の路線会社も実施しているように、上限年齢を引き上げ、シルバーといかないまでも高齢者ドライバーを部分的に投入せざるを得ない。当然ながら「リフト作業は大丈夫か」「店舗配送は可能か」という懸念も残るが、実際はその人物次第である。

受け入れ側も、従来若手層に対して行っていた業務幅を期待せず、

「できる仕事」「できない仕事」の分業を行うことが必要となる。

また、「備車比率を上げる」というのも選択肢の1つである。

その他、大型ドライバーでも、2t車など中型車を運転するよう、運用ルールの見直しと多能工ドライバーの育成が必須と思われる。

パートに関しては、まず「集める」ことも重要だが、

「辞めない」現場づくりが重要であろうと私は感じている。

先述のように、1つの業務を「技術」と「作業」に分け、「作業」に特化することで一般的な能力のパートの負担を軽減させること、

また、コミュニケーションとしての年2回の個人面談、頑張った人が報われる評価制度、やりがい、達成感を導き出す表彰制度も、一般社員と同様に導入すべきである。

また「紹介キャンペーン」と銘打って、知人の紹介を募るといった募集もぜひ実施していただきたい。

全社としてはパソコンの増設、下払い先の請求書〆切の徹底、問い合わせ業務の集約化、転送電話の活用などにより、間接人員を可能な限り持たないようにすることである。

役員を除く総人件費に占める間接人件費比率は10%台に止めることが重要である。

次に、核となる人材であるセンター長や所長クラスの採用では、  
いったん採用基準を下げ、入社後の教育を充実させるという方法が今の状況下では望ましい。

全国的に荷主・物流企業とも、センター長・所長は枯渇している。

それにも関わらず、企業側の採用スタンスは「妥協しない」ということで変わっていない。

これは明らかにミスマッチであり、発想を転換しなければ、この人手不足に生き残れないことを示している。