

---

『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76回

---

<タイトル>

「仕事が獲れない?!」

<本文>

「仕事が獲れない」。そう嘆く物流会社の社長の声をよく聞くようになった。詳しく話を聞いてみると、営業面では景気拡大の流れを受けて既存荷主の業務拡大や業務量の増加、さらには新規案件も決して受注できていないわけではない。理由は現場の運営面にあった。「キーマンだった管理職が退職した、新しいヒトを募集しても集まらない、ドライバーが集まらない」と人手・人材不足が原因で、せっかくの新しい仕事を受けられないどころか、既存の業務を維持することもままならないという物流会社が増えている。

そもそも、不景気の中で人材が定着し、少々の不満があっても精を出して頑張っていたのは現場の仮の姿であって、その現場の本質ではなかったのかもしれない。他社と比べて安い給料、土曜日はまだしも日曜日に出勤することもしばしば。夏と冬は空調の効かない過酷な現場での仕事、不安を漏らすパートからの突き上げ、その状況の中で中間管理職はグッと歯を食いしばり、耐えていた。そんな中、徐々に好景気となり、物流業界では人材が売り手市場になった。当然ながら、今の現場より好条件を提示している他社の募集チラシに目が向くであろう。

しかし、誰もが「新しい職場でうまくやっていけるのだろうか」と考える。加えて、転職を考えている人たちが、その想いにブレーキをかける要素がある。それは「この会社が好きだ」「うちの社長についていきたい」「今の仕事にやりがいを感じている」「中途半端になっているあの業務は成し遂げたい」「いろいろ不満もあるが上司がオレの事を気にかけてくれている」というようなこと。転職予備軍の想いを踏み止めさせるだけの魅力が、みなさんの現場にはありますか？「こんな現場にしたい」というビジョンを持った所長はいますか？これらの事も含め、労働環境の整備、(ハード、ソフト共に)を押し進めなければ良い人材は集まらないし、定着しない時代であるのは間違いない