

---

『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18回

---

<タイトル>

「人手不足、少子高齢化時代の現場戦力は？」

<本文>

人手不足、少子高齢化対策は他の産業と同様、労働集約型産業の物流業にとっても大きな課題である。今後どのように中間管理職や、現場人員を確保していくかが死活問題となってきた。一部の派遣会社や大手企業では既に外国人労働者を戦力化しているが、日本人でなければ遂行できない業務もある。それは中間管理職といった上下間の人間関係を調整するポジションや、日本の特性、特徴を売り物として成り立っている会社の業務などであろう。

物流会社にとって外国人労働者の投入はセンター業務、庫内作業といった業務に多い。しかし戦力ながらも一定の域を越えられていないのが実情である。物流会社が最も検討しなければならない現場戦力は「ニート、フリーター層」と、あと二年で大量退職となる「団塊の世代」である。

前者の「ニート、フリーター層」は既に人材派遣会社が戦力として各現場に送り込んでいる。後者の団塊の世代はこれからであるため、事例は少ないが、これら競争時代に生まれ育った人々は心身ともにタフで経験が豊富、そして向上心がある。

こういうことから検品などの長時間集中力が必要な業務、ロケーションメンテナンスなどの現場改善、業務の品質管理、その他社内教育担当、若手所長の補佐などに適した能力を持っている。

外食チェーン大手のモスバーガーでは、キッチン業務はもちろんのこと注文受付に渡るまで高齢者を配置し、地域に愛される店舗運営を成功させている。スピード、重作業は無理であっても団塊の世代、高齢者ならではの仕事がある。この点に注目し、戦力化ができる物流企業が次世代を担う物流企業であることは間違いのないであろう。

皆さんの会社では「団塊の世代」を戦力化する方法を既に考えていますか。