

---

『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35回

---

<タイトル>

「パートと派遣の垣根なくなる」

<本文>

「人手不足」と言われて久しくなるが、物流業界における人手不足は一層深刻になるばかりである。私のクライアント先でも、輸配送業務が主体ながらも荷主へのドライバー派遣などの需要が多いことから、労働派遣の免許を取得した会社がある。

また、仕事がありながらも、人手不足を理由に断らざるを得ないケースも依然として増えている。

しかし、この「人手不足」は「人材不足」にも波及している。要するに、物流現場や企画、管理といった部門の管理職クラスまでも居ない、採用できないと企業は悲鳴を上げている。

好景気感により物流業界から他業種に流出してしまっているのも、一つの理由である。当然、優秀な人材ほどこの傾向が強い。

しかし、物流現場のノウハウは人海戦術で形成されている。いまや、自社のパート、アルバイトでは数が足りず、大半の現場は派遣スタッフなしには成り立たなくなってしまった。

派遣会社側の一部には、こうした実情を踏まえて、現場リーダーや営業担当者に教育を施す動きが出ている。

このような中、最も管理や教育、モチベーション向上、維持を押し進めなければならないのが、派遣スタッフを活用する荷主企業や物流会社である。

「派遣」と「請負」の違いを盾に、スタッフのスキル対して無関心ではられない状況である。パートアルバイトの教育、スキル向上と共に派遣スタッフのレベルアップの環境を創り出さなければならない。

自社のパート、アルバイトと業務内容の違いを作っているのは、いつまでたっても派遣スタッフの戦略化は図れない。依頼主は派遣会社と一緒にやってやる気が出る仕組み、気持ちよく働ける環境づくりに注力すべき時がきているようである。

---