

---

『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45回

---

<タイトル>

「物流業は人材ビジネス!？」

<本文>

物流業は、皆さんもご存知のように労働集約型産業の一つである。これは運営側の見方であるが、サービスを受ける側からは「物流業は人材ビジネスである」ということを、つくづく痛感させられる。

ドライバーのあいさつ、マナーは当然のことながら、センターや事業所を切り盛りする所属長の能力、資質で運営の九〇%が決まってしまう「所長産業」である。

また、物流業の主力業務となった物流センター運営でも、パートやアルバイト、そして派遣スタッフの人繰りの手腕が、プロフィットセンターになるか否かの重要な要素となっている。

これもどちらかと言えば、運営側の見方になるかもしれない。しかし最近、多く見られるのが自家用車、白ナンバーの荷主会社にドライバーや助手を派遣する労働者派遣が目立っている。

一過性の問題として、改正道交法の駐停車の取り締まりが挙げられるが、その根底には荷主会社にも物流業同様の労働力不足がある。

定年や退職で欠員が出て、自社でなかなか補充することが出来ず、採用コストが増え、耐えかねて物流会社と接触し、プロのドライバーに来てもらうということが多い。食品や建材関連のメーカーや、卸し全般にこういった傾向が強い。

様々な荷主ニーズの対応のなかに、プロスタッフの派遣が現場力の強化につながっているのである。私は常々、輸配送、保管、流通加工、システムの四点セットで「物流業」と言えると伝えているが、ここに労働者派遣が不可欠な時代となった。

物流業はハード産業からソフト産業へ。そして人材ビジネスと進化、派生しているのである。皆さんの荷主でもこんなニーズはありませんか。