

---

『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90回

---

<タイトル>

「人手不足時代に生きる」

<本文>

全国的に、そして企業全般に人手不足による影響が大きく出始めている。就労者はより条件の良い企業に転職し、欠員が出た企業はその補充さえまならない。

「仕事はあれど、人がいないため対応できない」という会社をあちらこちらで見かける。どの企業も優秀な人材やドライバーが欲しいのは当然だが、いまやそんな贅沢なことを言っていられないほど人が集まらない。また、そのことを「世の中全体の人手不足」という周辺環境を理由にしている会社が多いのだが、条件などの良い会社には転職者が集まっていることも事実である。

私が訪問する多くの会社は、給与体系や福利厚生などを変えられないままている。私が昨今の採用状況を説明し、改訂することを勧めても「うちは昔からこの体系でずっとやってきているのですぐには変えられない」という返事が返ってくる。しかし、例えば「通勤手当」などは「全額支給」とする会社が増えているし、「転勤あり」でも本人との「話し合いにより」と付け足している会社も増えてきた。

まず、見直すべきポイントは以下の3つであろう。(1)採用媒体。これはチラシ、雑誌などの紙媒体中心から携帯サイトの活用をお薦めする。携帯電話をはじめとする情報過多の時代には、どこに居ても手軽に必要な情報が得られることが、求職者にとってはもっとも有益である。また、管理者クラスの採用には紹介会社の活用という方法もある。

(2)求人条件の抜本的な見直し。求職者は、「通勤手当」「転勤」「試用期間」の部分を重要視する。そして「給料」。これは高く設定できる事に越した事はないが、大切なのは同業他社より下回らないことである。(3)キャリアパス。これは優秀な人材や仕事を一定レベルこなせる人材を辞めさせないシクミである。どのような昇給・昇格体系と業務内容、管理(責任)内容が準備されているかを入社前に説明しておく必要がある。そして必要なのが、いくら年収が上がっても大きな責任を負いたくないという人材が増えていくことに備える制度。具体的には「本社で管理業務はしたくない。現場が好きでずっとお山の大将でいたい」という人材には、そのための仕事を創らなければならない。

いずれにせよこの3つのポイントは、人手不足時代に生き残っていくためには死活問題である。みなさんの募集内容は今のご時世に合っていますか。

---