

## 物流DXの進め方③

アSEND社長 日下 瑞貴



模な成果を目指すデジタル化と異なり、中長期的に大規模な改革を目指すDXでは、腰を据えた人事制度改革が必要となります。それは「人事・採用」「給与・厚生」「育成・評価」といった異なる分野、運営における「戦略」「企画」「運用」「副業社員の活用」を真剣

# IT人材獲得へ体制整備

運送会社の経営者の方たちと議論をさせていた中で「社内にIT（情報技術）人材がいない」という声をよく耳にします。しかし、IT人材、特にDX（デジタルトランスフォーメーション）を推進可能な高度人材は日本全体で不足しているのが現状です。政府統計によれば、2030年には最大でIT人材が79万人不足するとの推計も発表さ

て労働時間が20%長く、逆に賃金は20%低いという物流業界の現状を考慮すると、十分なIT人材を獲得できるかどうかには大きな疑問符が付きます。まず認識いただきたいのは、人事制度の問題に特効薬は存在しないという事実です。特に、短期的で小規模企業が副業を解禁してお

## 制度改革 副業採用やKPI設定

### DXにおける人事制度改革のポイント

	分野		
	人事・採用	給与・厚生	育成・評価
戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ ビジョン・カルチャーの定義・浸透</li> <li>◆ ポリシー構築、制度構想・構築</li> <li>◆ 人材採用・配置・育成戦略(人材戦略)</li> </ul>		
領域	企画	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 給与、福利厚生企画</li> <li>◆ 人事システム企画</li> <li>◆ 規定起案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 教育体系企画</li> <li>◆ 格付け・評価制度企画</li> </ul>
	運用管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 給与、福利厚生運用システム運用</li> <li>◆ 規定整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 教育プログラム実行調整・評価</li> <li>◆ 昇降格運用格付け評価反映</li> </ul>

が重要です。そのためには給与体系や評価制度をIT人材にふさわしいものにアップデートしていく必要があります。IT部門・人材の主なミッションは社内各部門を横断して生産性を向上させることです。例えば、

ありませぬ。技術が常にアップデートされ、そのサイクルが高速化している現代では尚更です。新しい技術と方法に触れ、最新の動向にキヤッチアップできるイベントへの参加を促すなど、「社外で学習する機会」を整えることが大切です。資格取得は分かりやすい制度ですが、資格自体が陳腐化する現代においては、とにかく「外に出して学習させる」ことが最善の教育方法だと言えます。

技術はあくまで手段であり、本当に大切なのは技術を利用する人材です。本当のDXはソリューションと人の掛け算ではじめて実現します。だからこそ経営者がIT人材の重要性を理解し、腰を据えた人事制度改革を求めている。