

ロジスティクス クロニクル(2003年12月22日掲載)
物流の『人財』企業に橋渡し
「ロジキャリアバンク」事業部 日本ロジファクトリー

物流業界にもキャリアアップの時代が到来。経営環境が急速に変わるなか、いかに優秀な人材を確保するかという問題は物流業界でも例外ではない。激しい競争環境下、人材教育の積極的な活用による社員のスキルアップだけでは変化に対応できなくなってきた。優秀な人材は外部から確保する。

管理職専門 “ハローワーク”

東京都と大阪に本社に活動拠点を置く日本ロジファクトリー(青木正一社長)は日本で初めて物流業界に特化した人財紹介サービス「ロジキャリアバンク」事業部を立ち上げた。同社は1996年7月、“荷主企業と物流企業の温度差をなくす物流バンクを目指す”をコンセプトに設立。創業以来一貫して、荷主企業の物流改善や提案力アップ・営業所活性化、物流業務の効果的アウトソーシングなどに取り組み、荷主と物流企業の両方にメリットある付加価値を提供している。

コンサルティングや経営者との情報を交換する過程で、「管理者として率先して改善を実施できる人材を紹介して欲しい」「営業力を強化したい」「やりがいある仕事につきたい」といった声を聞く機会が多くなる。「物流業界は企業の求める人財像と現状の人材、業務適正と実際の内容に多くのギャップが存在しているため雇用のミスマッチが発生している」(同社)。この雇用のミスマッチを解消するとともに人材流動化で業界の活性化を図るため、3年前に物流版人財紹介サービスのロジキャリアバンク事業部がつくられた。

物流関係の経験者や在職中の人、物流業界に興味がある人が対象で、配車係、運行管理者、配送センター・倉庫のセンター長(候補)などの管理職、専門職、営業職を専門に扱う、物流業界専門のハローワーク的存在だ。

「この分野は慢性的な人手不足で、早急に高いスキルの人材を求める企業が多い職種。皆さんの日常的に行っている業務が他社では高い付加価値を生み出す可能性もある」と、ロジキャリアバンクの専任者でキャリアコンサルタントの古大工真規さんは話す。

キャリアアップのモデルケースへ

求職者は、同社ホームページなどからエントリー、専門スタッフのカウンセリングを受ける。カウンセリング内容は現在の職業や経歴といった基本的事項から仕事に対する考え方など幅広い。日本ロジファクトリーで既存スキルの価値や経験を総合的に判断し、その人の能力に合った企業を紹介する。再就職が決まった後も新天地で活躍できるようにアフターフォローを欠かさない。

インターネットの普及も手伝い登録者は500人を突破。利用者からの紹介でエントリーに訪れる人も増え、古大工さんも紹介事業としての手応えを感じている。「転職を勧めるわけではないが、キャリアアップを考える時に利用して欲しい。就職活動のなかで、これまで気づけなかった一面が見えてくる。今いる会社の良いところを再確認する求職者もいる」。

人材派遣会社と混同されがちだが、古大工さんは「ぜんぜん違う。人材紹介は作業員や運転手を派遣するのではなく、営業所長・運行管理者・営業責任者など物流に関する管理職を紹介するもの」と強調する。「会社が決めれば良いという訳ではない。双方が納得する転職を演出するのも役目。信頼関係が第一」が信条だ。

News Release

主な採用例は東京支店開設に伴う支店長・経営幹部候補や物流センター長退社による業界経験を持つ即戦力の人材、独立開業ドライバー採用による地域密着営業部隊の新設など。これまで違った環境に身を置きながらも、経験ややる気で皆、新境地を開拓している。

ロジキャリアバンク事業のスタートは3年前だったが、古大工さんが担当するようになったのは昨年夏。それまで同事業部の責任者である黒澤明取締役がコンサルタント事業部の合間に行っており、本格化まで至らなかった。

古大工さんは外資系企業で貿易関連業務に携ったが、同社の大阪撤退を機に退職。その後、自身を登録した米国の人材紹介企業に就職、人材紹介ビジネスに取り組むうちに、その魅力に引かれていった。しかし1年半前、キャリアづくりのヒントをくれた恩師が帰国、会社との契約更新の時期と重なり“ステップアップのチャンス”と退職、日本ロジファクトリーの門をくぐった。

欧米企業の風土で育ったためもあり、転職という響きに抵抗感は少ない。「以前の私がそうされたように今度は、私が物流マンにとってステップアップを助ける番」。物流業界は若手の育成が送れていることに憂いを持つ古大工さんの目標は、キャンパスで大学生相手に物流業界の魅力を説くことと、物流分野におけるキャリアアップのモデルケースをつくること。今日も目標達成に向かい求職者と企業の橋渡しに奔走する。

人材は獲得する時代「育てる」から脱却

日本ロジファクトリー 代表取締役社長 青木正一

これからの現場運営は人材を「育てる」から「獲得する」へ。日本ロジファクトリーの青木正一社長は強調する。物流の仕事は所長産業といわれるぐらい現場管理者の能力一つで優劣が決まるため管理職クラスは「スカウトもしくはヘッドハンティングすべき」という。

3年前までは量が質をつくとされてきた物流市場も縮小に伴い質を求める荷主企業が増加。安いは安いなりの品質があることに気付いた。青木氏は今後、物流企業が生き残るポイントとして、優秀な人材登用だけでなく 広報宣伝費と教育費の予算化 業務品質の徹底的な向上 ブランド化、オンリーワン化 などを挙げる。

特に営業と所長には年収600～800万円クラスの人材を投入すべきと説明する。「最大の営業は良い仕事をする事。半年後の姿を思い浮かべ事業展開してほしい。“NO”といえる企業体質をつくるのが大切」と話す。