

『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」第2回

<タイトル>

「人材確保の処方箋」

<本文>

今回は、人材獲得に焦点を当て、人材の採掘からマッチングに至るまでのプロセスを取り上げて行きたい。

E社から人材獲得・採用の件で電話を受けたのは、昨年十一月のことであった。E社の人事担当者から、「物流センターのセンター長経験者を至急探して欲しい」との問い合わせを頂き、早速私は、E社の本社を訪問した。

電話をかけて来たY人事担当者と面談を行った。Y氏は、第一声に「物流センター長が欲しいんだが！」と言い、切羽詰っていることが容易に想像できた。私は、「具体的にどのような物流センターで、どのような人物を求めているのでしょうか」と、求められているセンター長のニーズを深耕していった。「実は、新規荷主の物流を受託することになって、二か月後にはそのセンターを立ち上げないといけないんだよ」と少し困った様子でY氏がうつむいた。私は、その荷主の業務内容や請け負っている業務範囲、勤務地、年齢層、勤務諸条件などを一つひとつ丁寧に聞いていった。すると、以下のようなものだった。

- ・ 職種・大手荷主（食品）から請け負った物流センターのマネジメント全般
- ・ 職位・センター長
- ・ 職務内容・労務管理、仕組み作り、荷主との交渉、クレーム処理、その他
- ・ 求める人物像・コミュニケーション能力がある人、同様のセンターでセンター長経験のある人、業務改善に長けている人
- ・ 年齢・三十五歳～四十五歳
- ・ 年収・四百万円～五百万円
- ・ 休日・年間約八十日
- ・ 保険・各種完備
- ・ 募集期限・二か月
- ・ 学歴・大卒以上
- ・ 福利厚生・なし

であった。

更に、私はE社の社風・組織構成・その人物に与えられる権限と裁量について質問した。要約すると、すべては上司からの一存で決まり、部下からの提案も一応は聞くが、社内に反映されることは稀で、権限や裁量などというものは存在しないとのことであった。これだけ聞くと、良い人物でも応募しない理由が明確に理解でき、私は今後の人選に苦勞が待ち受けていることを想像できた。

それは、センター長（とりわけ新規荷主で、しかも自社内でノウハウの無い業種の立ち上げ）というポジションでありながら、権限と裁量が全くないこととキャリアに応じた業界平均賃金とE社との間に開きがあったからである。しかも、学歴が大卒以上である根拠がどこにもなく、初めから応募できる間口が狭くなっていたからである。

私は、Y氏に現状の雇用環境についての一般的な概要を話さざるを得なかった。

（次週に続く）