

『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4回

<タイトル>

「人材確保の処方箋」

<本文>

E社のA専務にストライクゾーン(求人のターゲットゾーン)を広げて頂いたことにより、弊社から二人の人材をご紹介することができた。

私は初回の面接に同行し、その成り行きを見守った。(弊社では、求人企業様に対して初回の面接時に求職者に同行させて頂くことをお願いし、了承して頂いた企業様には面接同行を実施している。これは、求人企業と求職者の円滑な関係構築のためであり、相互理解としての意味合いがある。企業様が同行は要らないとの要請があれば同行は行っていない)

A専務は、二人の面接を実施した後に「どちらも、甲乙付け難い」と満足そうであった。私は、「御社に入社した後の具体的なイメージを持ち、なおかつ物流センターの運営や改善に対する方向性を明示した方に決めてはいかがですか」と助言した。また、「ご紹介した人材は二人とも他社を受けており、あまり長い期間、合否の通知を先延ばしにされますと、他社に流れてしまいます」と伝え、二人の合否結果を待つことに。そして悩んだあげく、G氏に決まった。

内定から二週間後、G氏は実際にE社の新物流センターに入り、自分の力を遺憾なく発揮していくはずだった。しかし、問題が発生した。それは、G氏から「残業続きで体力的に限界であり、このままE社で続けられるか不安だ」とのことであった。

私は、勤務前に新物流センターの立ち上げで、かなりハードな仕事である旨は重々伝えていたが、G氏の想像を超えていたようである。

G氏の発言を受け私は、新物流センターを視察しG氏の立ち居振る舞いをつぶさに観察し、彼に肩の力をもう少し抜くように言った。

慣れない地で周りも知らない人ばかり、しかも入社早々であるため相談できる相手もいないまま「何とか結果を残さないといけない」という思いが先行し過ぎてカラ回りしていたのであった。

弊社では、入社前は当然のことながら、入社後の求職者・求人企業のフォローも行っており、その点が大手人材紹介会社と最も異なる部分である。G氏の発言は、求職者が陥りやすい典型的なパターンであった。何度か求職者・求人企業のヒアリングを行い、微調整・軌道修正を行った。入社前のフォローよりも入社後のフォローが大切

なのである。

今ではようやく、物流センターの煩雑さも落ち着き、G氏はE社にとってなくてはならない存在になっている。

(人材確保の処方箋 了)