

---

『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44回

---

<タイトル>

「物流のプロが足りない」

<本文>

人手不足が深刻な問題となっている物流業界。更に人手ならぬ人材不足もしておりである。

特に、最近では物流のプロ、いわゆる知識と実務経験を兼ね備えた人材が多く求められている。我々のような仕事を行っているコンサルタントも、そのうちの一つなのであるが、企業が強く求めているのは外部のプロよりも、むしろ現場スタッフと共に汗をかいて試行錯誤を繰り返し、共に達成感を味わえる、そんな社内のプロである。

先日もあるメーカーから、物流部の顧問を探して欲しいという依頼があった。新しく顧問というポストをつくるということではなく、前任者が品質管理部へコンバートされたため、急いで補充しなければならなくなったのだ。

弊社の物流専門としている人材紹介事業部(ロジキャリアバンク)で対応したところ、流通業の物流に長く携わり、早期退職をしていた登録者がおられ、その方を紹介したところ、双方意気投合となり、入社となった。

また、ある物流子会社でも同様に物流のプロを探していた。この会社の場合は車両管理、備車管理、配車管理などを含む輸配送全般のノウハウを必要としていた。この会社でもまた、ある大手物流会社のOBを紹介したところ、双方了解の上、入社に至った。

「物流のプロ」それは四十歳半ばぐらいまでをイメージする方も多いかもしいないが、その数は極めて少ないし、そのような貴重な人材は市場に流通していない。

このような人材の大半が他社からのスカウトがかかる。今回の二社の例は、いずれも五十歳を超える年配の人材である。年配といっても、団塊の世代であるから気力も体力も経験も十分である。

「物流のプロを探す」という、ない物ねだりよりも、「実務」と「知識・経験」のスタッフを分けて考え、採用、発掘し、組織合成型のプロづくりの方が現実的であるかもしれない。

人手、人材不足の時代、改めて再雇用者、もしくは早期退職者の戦力化を考えていく必要がある。

---