

『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1回

<タイトル>

「人材確保の処方箋」

<本文>

今回から四回に渡って『人材確保の処方箋』について、述べることにする。

弊社は、物流コンサルティング事業と並行して人材紹介事業（人材派遣事業は行っていない）を展開している。物流に特化した人材紹介事業は、人材紹介業界内でも他に例がなく、弊社では、厚生労働大臣から、有料職業紹介事業の許可を頂いて事業を行っている。（許可番号27 03 コ 0111）

最近の求人ニーズとしては、物流センターのセンター長や3PLを主体とした提案営業ができる方など、現在の物流環境を反映したものになっている。また、弊社に依頼頂く企業様は、荷主・物流会社ともに存在し、その比率は3対7となっている。

物流会社が荷主のアウトソーシングや3PLを積極的に取り込んでいることもあり、物流会社の比率が高くなっている。

物流会社は、荷主から物流業務を受注・受託したのはいいが、受託した荷主の物流分野に精通した人材がいない、もしくは不足しているなどの理由により、弊社に依頼してきているケースが目立つ。

弊社の求人企業数は六十社を超え、求職者に至っては四百人以上の登録者がいる。この数だけを考えると、早期に、そして容易にマッチングができそうな感があるが、実際には詳細条件で折り合いがつかず、マッチングに至るまでに時間を要している。

求人企業は、求める人物像やスキルが事細かであり、すべてを兼ね備えている人物を求めすぎているあまり、ストライクゾーンが狭くなっている。

求職者の方は、明らかに二極化が進んでいる。それは、ある特定分野に特化したスキルを持ち合わせ、トータル（スキル・人柄・姿勢・モチベーションなどの全体的なバランス）の能力が非常に高く、今以上に自分の活躍の場を探さ

れている方と、トータル能力が低く、現在の仕事がきついため、転職を希望されている方である。

後者は別として、前者のトータル能力の高い方は、業種業態を問わず各企業の第一線で活躍され、弊社に登録されてもすぐに内定が出てしまうほど、引き合いがある。

今までの求職者、求人企業双方のヒアリングを行った結果、ある共通点が見えてきた。

それは、より良い人、より良い求人企業を追求するあまりチャンスを自ら逃してしまっているケースである。

そこで、今回はある物流企業の例を挙げ、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いきたい。

(次週に続く)