

『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3回

<タイトル>

「人材確保の処方箋」

<本文>

前回に引き続き E 社の人材獲得に至るプロセスを述べる。

人事担当の Y 氏から聞き出した求人要件に基づき、現状の雇用環境の一般的な概要を以下の通り、Y 氏に説明した。

・ E 社の求めているスキルと、支払う給与基準に開きがあること。一般的には、スキルのある有能な人物は三十五歳で年収五百五十万円が物流業界での相場である

・ 良い人物を求めるのであれば、権限と裁量をある程度与えるべき。良い人物は、与えられた権限と裁量の中で最大限の力を発揮すべく、その権限と裁量が大きければ大きいほど、やりがいや生きがいを感じ、与えられた仕事以上の改善とそれに伴う成果を出す

・ 良い人材は、引き手数多であること。前述したとおり、求められるコアな人物像は大抵、どこの企業でも同じであり、詳細条件が合わないがために、良い人材を取り逃すことが多い

私の話を受け、Y 氏は少し間を置いて「社内調整を行い、また連絡します」との返答であった。

二週間後、Y 氏から電話を頂き、再度 E 社を訪れた。

私は、応接室に通された。数分後、Y 氏の上司の A 氏を紹介された。E 社の人事統括の専務取締役であった。A 専務が今回、面談の席に着いた理由は、先日の私の話の真意を確かめるためであった。いきなり、A 専務は、「君の言っていることは机上論だ。絵に描いた餅にすぎん」と一喝された。

しかし、私は「現状の状況をお伝えしているだけです。御社独自で求人活動をされていますが、良い人材は取れていますか」との問いに A 専務は口を閉ざした。E 社では、半年間かけて、合計約二百万円の求人広告活動を行っても、

まだ内定を出せる人材はいなかった。要は、需要と供給のバランスが取れていないのであった。そのことを、A専務に根気よく説明し、ようやく理解して頂いた。それと同時に、勤務条件と権限・裁量を見直して頂いた。

条件と権限・裁量の見直し内容は以下の通りである。

- ・年収ベースで幅を持たせた。四百万 六百万円(基本給+会社貢献給)とし、成果を出した者が報われる給与体制に変更して頂いた。

- ・権限と裁量面では、管理する物流センターの人材確保(パート・アルバイトに限る)は、センター長の権限で行えるようになり、備品や設備購入に関しても五万円以下はセンター長の権限で、それ以上の購入に関しては、稟議書での申請と、今までよりは風通しのよい環境にして頂いた。

- ・良い人材であれば、多少の経験職種の違いがあっても、選考の検討対象にして頂けるようになった。

前述したとおり、業種は違えど問題の着眼点や改善プロセスは共通する部分が多く、結果的に『良い人材は良い』のである。

つまり、ストライクゾーンを広げて頂いたのだ。

(次週に続く)