

---

『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49回

---

<タイトル>

「ナイものねだりの採用活動」

<本文>

日本ロジファクトリーは、業界唯一の物流専門の人材紹介サービスを約七年前から行っているが、企業と求職者のミスマッチが後を絶たない。その一つに、求人企業の（過度な）欲しい人物像と能力がある。

例えば、「リーダーシップのある方」「大学卒」「筆記試験有り」「センター長、事業所長、年収五百万円」「人員管理に長けた方」などである。これらは、ほとんど「ナイものねだり」の求人内容と言える。

リーダーシップがあれば、自分で独立して会社を興している。勉強が嫌いだから物流業界に入ったんだ。予算管理と達成、車と人の管理と事故処理をやって年収五百万円じゃ、割が合わない。これなら新しい業界に飛び込んで一からやった方が将来性がある。

人員管理ができるのなら、今回の募集人員くらい社内で見つけられなかったのか。また、ヒトの言うことを聞かず、やんちゃ坊主だったドライバーをどうやって管理するんだ などといったボヤキが、求人票を見た求職者から聞こえてくる。

総じて求人企業は理想を求める。これは当然のことであるが、この理想にこだわり続けるといつまで経ってもヒトは採用できない。そんな物流会社がどれほど多いことか。

就職人気のない物流業界、人手・人材不足の状況、優秀な人材は他の将来性のある業界に転身するか独立する。仮に、業界に留まっても稀有な存在であり、年収は一千万円近くになるという現実を直視しなければならない。

そして、この現実を直視したうえで理想の七八割の人材を採用し、育てることしかない。

また、追記すると「年齢四十歳まででマネジメント経験のある方、改善実績のある方優遇」など、スーパーマンを求める会社がある。物流業界で、これらのスキルがある人材は大半が四十歳を超え、少なくとも四十五歳前後になってしまう。

人が採れなくては戦いには勝てない。もう一度、採用内容、基準を見直してみてもいいかがでしょう。