

---

『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63回

---

<タイトル>

「採用は誰が行うのか!？」

<本文>

採用は誰が行うのか？それはトップ自ら行うことが理想である。

しかし、トップは多忙を極めるため、会社が大きくなっていく過程でその権限を総務担当者などに移管せざるを得ない。ある会社の社長は、「なかなか応募がないし、優秀な人材が入ってこない」と嘆いていた。話をよく聞くと、ホームページ経由で結構な応募が来ているというのではないか。実は総務部のほうで独自の判断をし、合否の決定を行っていたのだが、それをトップは知らなかったのである。

経営者トップの「欲しい人材」と中間管理職の「欲しい人材」への見方は違う。特に、経営意識が高いと言えない中間管理職は保身もあり、自分より優秀な人材、高給な人材、そして異業種から来た人材の選考は手ごわい業務となり、書類選考の段階で不合格となることも多い。また、会社を数ヶ所変わっている人材は一般的に「長続きしない」と判断されることが多いが、物流業界の人材は板前さんと同じように、様々な物流会社や現場での経験がノウハウになっている場合がある。この見極めも難しい。いずれにせよ、まずは面接を行うこと。そして人物本位で話し合いを行うことが重要である。

それとトップは人材の重要性を再認識し、夕刻や休日など自分の体が空く日時に面接を設定し、面接の後半や前半だけでも、必ず求職者と会うようにすることが重要である。中には、「夕刻や休日の面接は求職者が嫌がるだろう」「無理ではないか」と思い、設定しない会社があるが、むしろ就業中の人材や転職に意欲のある人材は、これらの日時を好む傾向もある。これもまた選考のプロセスである。

また、様々な人材紹介会社や求人媒体とつき合う会社もあるが、これからの人材不足時代は、このような受け身の態勢だけでは「本当に欲しい」と思う人材は来ない。「本当に欲しい」と思われる人材は、就業中に次の職場からお声がかかっているものである。トップの仕事として優秀な人材の確保は不可欠である。ひとりで30名、50名の管理職の力量をカバーする優秀な人材もいる。ホテル業界、外食チェーン業界ではこのようなスカウト合戦が日々行われている。いずれにせよ、優秀な人材の採用・獲得は他人任せにせず、トップ自ら足を運んで進めるべきである。