

物流塾

□ 9 □

会社を変える人の話



日本能率協会コンサルティング チーフ・コンサルタント 田中 良憲氏

年、女性の新卒採用数を拡大。事業の多様化、グローバル化の中、「これまでの男性総合職中心の人材活用方針では環境変化に対応できない」とのトップ判断が背景にあった。採用した人材は、中期的キャリア育成の観点でエリア・職種にかかわらず配置している。職種は企画や事務といった本社業務だけでなく、現場管理、庫内オペレーションも含まれる。

採用後のギャップ減らす工夫も

会社側と応募者側で二つのギャップが出ないよう工夫。採用時から「現実」が伝わるよう「配属先の大半は本社でなく現場」と積極的に発信している。ギャップが大きいと、「こんなはずではなかった」と退職する社員が増えるからだ。

別の大手運送企業は、ネットスーパー拡大による宅配事業強化のため、女性を配置。主婦層の顧客が多く、同性に
よるサービスは不可欠だ。

職域広げ活躍促す 女性を生かす物流企業

いずれも、「経営課題の一端「職域拡大実現」の方針に沿った取り組みが共通する。特に大手総合物流企業の例では、拠点・センターや本社事務職に限らず、作業や作業管理に至るまで職域を拡大している。そもそも物流企業は多数の女性従業員を非正規で雇用しており、人材の宝庫。職域設定できずままな活躍機会が実現できるはず。決して物流企業は特殊ではない。

前回、物流企業の「多様な人材活用」の方向性、①経営課題解決の一端での取り組み ②職域拡大を前提にした社内分担の男女にとつて働きやすい環境づくり——を提起した。これらの方向性や諸条件を実現させる働き方を「多様な働き方」と呼ぶこととし、物流企業の具体的な取り組みを挙げたい。ある中堅倉庫企業は、物流不動産仲介事業を拡大するため、新しい職域を設計した。優秀な女性社員を配置し、活躍を促進している。営業サポート部隊を組織化し、そこに女性を積極的に投入。円滑できめ細かな対応のため、宅地建物取引主任者など有資格者を配置し、営業最前線での活躍を実現させた。

また、これらサービスの広報活動にも女性を配置。倉庫活用のビデオ・アフターなど分かりやすいサイトづくり、発信を行っている。ある大手総合物流企業はさらに積極的だ。同社は「優秀な人材獲得」を目的にこの数

田中 良憲氏(たなか よしのり) 昭和47年生まれ、42歳。平成7年学習院大経済卒。12年日本能率協会コンサルタント入社。事業戦略立案、物流業務改善・コストダウンなどが専門。日本ロジスティクスシステム協会物流技術管理士講師、ワーク・ライフ・バランス加盟コンサルタント。