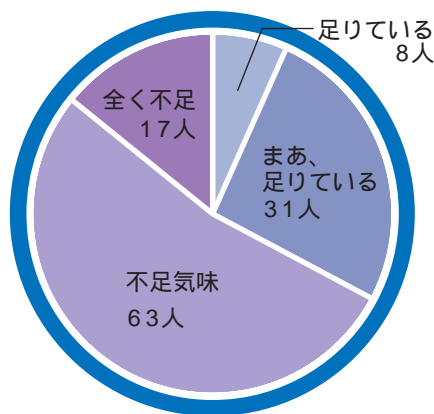


特集

物流のプロになろう

欧米ではロジスティクス・マネジャーの平均年収が10万ドルを超えている。ロジスティクス専門職は有望なキャリアの1つとして社会的に広く認知され、教育体制の整備も進んでいる。中国も現在、物流人材の育成に官民を挙げて取り組んでいる。日本もこれ以上、人材開発の遅れを放置することはできない。

Q1 日常実務を遂行するうえで、現在のあなたの物流・ロジスティクスに関するスキル(熟練度)や知識は足りていると思いますか?



本誌アンケート調査 物流人材教育の現状

本誌はこのたび物流人材教育の現状に関するアンケート調査を行った。本誌読者の中からランダムに選んだ約1000人にメールで質問項目を送付。締め切り日までに121人から回答を得た。その集計結果と自由回答欄に綴られた読者の生の声を以下に報告する。

注：自由回答欄のコメントは読みやすいように本誌編集部で字句を多少、修正しています。

本誌アンケート調査から

人材教育の課題

重要な分野にもかかわらず産・官・学各界でのロジスティクスに対する認知度・評価が低く、人材が集まらない現在携わっている人たちのモチベーションは、こつした社内外の環境が一因となつてあまり上がっていない。(物流子会社・支社長)

現場経験者で企画力と実行力のある若い人材が不足している。(個人)

物流の社会的地位を高めて大学・大学院で物流の専攻が増えるなど優秀な人材が参入してくることが必要。(医薬品・物流管理・課長代理)

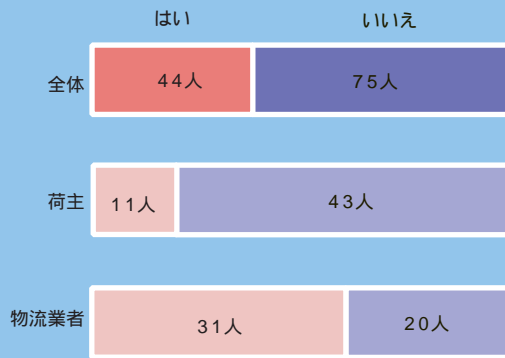
荷主企業内の物流屋としては、幅広い知識(構内も輸出入も輸送も梱包も)を持たないと商売できない。必然的に人材育成には時間がかかる。(輸送機械・物流改革プロジェクト)

理論や座学を学ぶ機会は多々あれど実践的な教育を若いうちに受ける機会は少ない。「実践は現場作業で学べ」ということなのかもしれないが、理論や座学とは懸離れた世界が現場には多い。そういう時に柔軟な発想を持つて対処できる人材の育成と教育が必要。今、色々と学習している物流の「理論」もはたして現代社会の「物流」にマッチしているのだろうかという疑問は常に存在している。特に大手企業の物流部員を見ていると机上理論のみで現場を知らないように思う。(製造販売業・経営改革室)

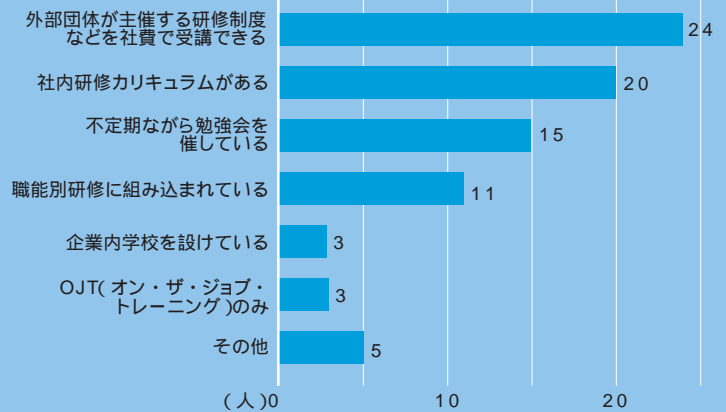
企業トップの問題意識。JILSの存在意義の向上と企業内教育システムとしての活用。JILSの拡充。物流業界団体の質的向上。例えば京都議定書達成への取組プロジェクトを組織化する。(食品・監査役)ロジスティシャンに求められる業務知識の範囲は広く、どのように教育プログラムを組むかが課題となっている。(食品・ロジスティクス部)

財務面等会社経営全般まで分かるようにすることが課題。

Q.2 自社内に物流・ロジスティクスに関する教育体制はありますか？



Q.3 Q2で「はい」とお答えの方にお聞きします。具体的に、物流・ロジスティクスに関して、会社はどのような教育体制を用意していますか？



(物流子会社・経営企画本部・課長)

実際のワークが会社の経営にどうかかわっているのかを実感できる方法が必要。(国際物流業・営業担当課長)
物を動かす現場オペレーション教育だけでなく、情報を動かす本来の意味での「ロジスティクス」に関する教育が急務。会社の上層部および総務等の社内教育管理部にはその認識がない。(メーカー・SCM部・主任)
担当者の知識がオペレーションに偏りすぎてしまつのが問題。在庫管理理論などを強化したいが国内には、なかなかよいテキストがない。(メーカー・サプライ部・マネージャー)

グローバルでSCM改革を実践できる人材を育成するための体系的な教育プログラムの構築が急務、現場力が弱まっている。物流現場のオペレーションのノウハウ欠如と改善能力の低下。(電機・ロジスティクス企画部・課長)

最近、3PLが叫ばれているが、3PLに対応できる人材育成、業務企画・設計能力とIT化能力を同時に持ち合わせる人材育成、5Sによる現場改善等の現場の改善指導能力および改善遂行力。(大学・非常勤講師)
社内で異動し二カ月弱だが、余りにも情報が少なすぎる。(小売業・センター長)

若手の登用と人材の定着化。(総合物流業・所長)

教育方法のアイデア

いろいろな職場を一年ごとに経験させる。(個人)
将来の人材を育成するためには、幼、小、中、高、大、大学院、主婦に対して、楽しく教える(洗脳すること)も重要。幼・小 玩具・ゲーム(昔は路地で遊んだが、これからは、ロジで遊ぶ!)。中・高 ロジネタのドラマ、漫画。大・大学院 民間企業事例の提供、産学協力。主婦 ロジネタの昼ドラ、イケメン宅配、韓流プログラムの活用。(業界団体)

老若男女を問わず物流・ロジスティクスに関心を持つ人には現場を豊富に経験させていくことが望ましい。理論

武装だけではムリな面がある。年齢は関係ない。熱意が人並み以上にあればよい。泥臭さ、汗のにじみ出た雰囲気の人間性が大切。(物流コンサルタント)

残念ながら、ロジスティクスは経営戦略という認識が一般的にはまだまだ薄い。これは経営トップの認識もろかり。企業のトップにロジスティクスは経営戦略という意識があれば人材育成にも自ら取り組むはず。その意味で、経営トップを対象とした有益なロジスティクス講座を有力企業連合で立ち上げる等の方策があれば、経営トップ 経営幹部 社員という人材育成の連鎖が構築される。(総合電子・物流部門・グループマネージャー)

弊社は「お客様の販促支援サポート業」を軸にしている。経営の軸をきつちりすることによって、ブレの少ない人材育成ができています。ちなみに弊社には、二つの使用禁止用語がある。ひとつは「荷主」。「お客様」という用語で社内統一している。もうひとつは「クレーム」。「苦情」なのか「事故」なのか、はたまた「手抜き」なのか、ぼやけてしまつので使用禁止にしている。(物流会社・社長)

定年後、直ちにアドバイザーとして物流会社に招致された。理由は「仕事の評価の仕方に感覚的なものが多く、絶対値で、具体的に議論されるような、仕組みを作って欲しい」というトップからの要望だった。そこで、人材育成の基本体系作り、資格制度の新規導入、最適なOJTの体系作り、最適なOFFJT作り。評価と処遇の最適化 成果・実績に基づく給与体系作り、評価方法の最適化、その他の方針系統図を提案し、人材開発委員会を発足させ「ありたき人材像」を目指した展開を経て今日に至っている。「全体最適」「SCMや3PL等の最新の動向への情報提供」「専門性の強化」等新たにテキストを整備し、講師を育成し、顧客に期待されるロジスティクス提案会社を目指している。(物流子会社・総務担当)

土日を利用した勉強会の開催。平日は日々の運用に追われ、出席しにくい。あるいは出席していても携帯電話が鳴り集中できない。参加者が持ち回りで講師をする等