

外資系転職エージェントのロバート・ウォルターズ・ジャパン（RW）は、サプライチェーン人材の専門チームを組織している。六人の専属スタッフが所属し、登録型人材紹介のほかヘッドハンティングを行っている。同チームの前田智子マネジャーによると、「二〇〇四年に専門チームを立ち上げてからこれまで、サプライチェーン人材には非常に安定したニーズがある」という。他の分野に比べて景気変動の影響が少ないのが特徴だ。

同社のクライアントは八割以上が外資系で、そのうちサプライチェーン人材を募集しているのは荷主企業が約七割、物流企業が約三割の比率だという。階層としては、役員クラスの「ディレクター」から、部長のクラスの「マネジャー」、専門職の「プランナー」、平社員の「スタッフ」まで幅広い募集がある。とりわけ近年は医療・ヘルスケア分野のマネジャークラスの求人が目立っている。先日も医療系荷主のSCMマネジャーの求人案件が成立した。年俸は約一五〇〇万。3PL会社で現場マネジャーを経験し、その後、荷主の物流部門に移ってプランニング等の経験を積んだ四〇代が採用された。3PLと荷主両サイドの経験があり、需要予測からフルフィルメントまでサプライチェーン全体を統括できることが採用のポイントだった。

一五〇〇万円という年俸は必ずしも破格とはいえない。「もともと医療系は他の業種より給与水準が高い。マネジャークラスで一五〇〇万円以上が目安。同様のポジションでも消費財系だと約一〇〇〇万円、一二〇〇万、リテール系だと約七〇〇万〜八〇〇万が相場だ」と前田マネジャーは説明する。

転職市場に見る物流人材ニーズと年収

物流人材の求人ニーズが安定して増えている。転職エージェントは専門部隊を組織して対応に当たる。外資系企業がハイクラス人材を求める一方で、国内の有力物流企業は基礎能力の高い若手未経験者の中途採用を積極化している。キャリアとしての物流の価値は確実に高まっている。（渡邊一樹）

図は同社が調査した二〇一二年のサプライチェーン人材の年収相場だ。大まかな年齢層で見ると結果的に採用に至るのは、ディレクタークラスが四〇代後半、マネジャーは四〇代前半が中心、その下のロジスティクスマネジャーになると三〇代も入ってくる。部下の付かないポジションでは二〇代後半〜三〇代半ばがボリュームゾーンだという。

ただし、需要予測・供給計画のプランナーはシニア・ジュニアを問わず募集が出ている。プランナーを擁しているのは比較的大手企業に限られるため、スペシャリストは「貴重な人材」（前田氏）だ。三〇代前半でも年俸七〇〇万、製薬業界でシニアクラスなら九〇〇万での成立もあったという。

また、最近の傾向として、サプライチェーン改善の担当者、特にシックスシグマやリーン生産方式でプロジェクトマネージメントの経験がある人材も人気で、業種の垣根を超えての転職するケースも見られる。要求されるスペックが高いだけに、それを満たすことのできる転職希望者は多くない。特定の人材にオフアが集中することも珍しくないという。

RWと同様に外資系企業を主なクライアントとする転職エージェントのJACリクルートメントも物流専門チームを組織している。現在、同チームには荷主企業約五〇〇件、物流企業約一〇〇件の求人が集まっている。リーマンショック前を上回る水準だ。

物流企業では外資系フォワーダーの求人が増えている。これまでの欧米系に加え、中国系など、日本市場の新規開拓を狙う企業が営業職を求めている。

3PL企業ではM&Aや拠点の新規立ち上げに伴って、地方の物流センター長を中途採用するケースが増加している。川崎藍子コンサルタントは「新センターの立ち上げ経験者や医薬品など特殊な知識が必要

なセンターの経験者は売り手市場で、ベテランが好条件で採用されるケースも少なくない」という。

EC関連企業の物流センター長、配車管理、物流設計などのマネジャーポジションもここ数年で大幅に拡大し、物流関連の中では主流の一つに成長している。

一方、海外勤務スタッフの募集は以前とは様変わりしている。日本物流マンを厚遇で迎え入れ、駐在員として東南アジアや中国をはじめとするBRICsに派遣するというやり方は既に過去のものになりつつある。

日本人で物流のマネジメントができるうえ、コミュニケーションに長け、現地の言語・商流・文化にも精通している人材は、なかなか転職市場には出てこない。いざ見つかつたとしても、待遇面で折り合いが付きにくくなっている。そのため、従来は日本人に任されていた現地法人のトップクラスのポジションに現地採用者を起用するケースが多くなっている。

とはいえ、物流マンにとつて英語力の重要性は日に日に増している。外資系に転職するには、ほぼ必須と言っても良い。ただし、TOEICの点数は外資系では重視されない。JACが二〇一一年に実施した調査によると、TOEICは七〇〇点が目安で、それ以上の点数をとつても年収も転職のチャンスも向上しないという結果が出ている。

これに対してJACは「英語での実務経験がTOEICのスコアよりも圧倒的に重要」とし、「六〇〇点程度に達したら、その後は実務上での英語の実践度を高めるべきだ」とアドバイスしている。

物流・購買・サプライチェーン分野での給与の現状

職種	正社員 (年俸)
工場マネジャー	1500~2200 万円
オペレーションディレクター	1500~2000 万円
間接購買マネジャー	1000~1500 万円
生産管理マネジャー	1000~1500 万円
購買・調達マネジャー	900~1400 万円
プロジェクトマネジャー	900~1300 万円
品質管理/品質保証マネジャー	800~1500 万円
サプライチェーンマネジャー	800~1500 万円
倉庫管理マネジャー	800~1500 万円
施設管理マネジャー	800~1500 万円
ロジスティクスマネジャー	800~1100 万円
カスタマーサービスマネジャー	700~1000 万円
プランナー	600~900 万円
品質管理/品質保証スペシャリスト	600~900 万円
サプライチェーンスタッフ	450~700 万円
購買・調達スタッフ	450~700 万円
生産管理スタッフ	450~700 万円
カスタマーサービススタッフ	450~600 万円
施設管理スタッフ	450~600 万円
ロジスティクススタッフ	450~600 万円
倉庫管理コーディネーター	450~600 万円
輸出入業務スタッフ	300~500 万円

(調査地・東京)
注：特に断りがない限り、表示額は諸手当、ボーナスを除く基本給(ロバート・ウォルターズ・ジャパン 給与調査 2012 より抜粋)



JACリクルートメントの川崎藍子コンサルタント



リクルートキャリアの森尚樹氏



ロバート・ウォルターズ・ジャパンの前田智子マネジャー

「経験無しでも応募可」も

一方、国内の物流企業では若手〜中堅層の「業界未経験者」を中途採用する流れも出てきている。転職エージェント国内最大手のリクルートキャリアは「10月現在、物流企業から約三〇〇〇件の求人票を預かっている」。

同社で物流企業を担当するリクルーティングアドバイザーの森尚樹氏は「ここ数年で物流業界の経験者でなくても良いという募集が圧倒的になった。業界未経験者の募集がここまで増えるのは、非常に珍しい」と話す。

以前は「物流業界の業務経験あり、かつ高学歴」を採用条件に挙げるケースがほとんどだった。それが現在は「マルチタスク能力」や「コミュニケーション力」など、能力重視で採用する方向に大きく転換している。営業ポジションで「法人営業経験無しでも応募可」というケースすらある。

しかも、業績好調な大手や冠系の物流企業が牽引役となつていることもあり、「営業職などでは給与も他業種の営業一般より気持ち高め」だと森氏は言う。その背景には近い将来の海外展開をにらんで、柔軟性があり、ポテンシャルが高い人材を確保しておきたいという狙いがありそうだ。

このようにサプライチェーン人材、物流人材に対するニーズは、非常に手堅く推移している。リーマンショック時の求人落ち込みも他の分野に比べて小さかった。さらに昨年の震災を契機として、事業継続の観点から物流ネットワークの見直しを進める企業が増えていることから人材需要はむしろ増加している。キャリアとしての物流の価値は確実に高まっている。