物流ニッポン
2022年(令和4年) 8/26 金
発行/火曜日・金曜日　第4504号　©物流ニッポン新聞社 2022（1969年4月1日第3種郵便物認可）　購読料6カ月35,316円（うち消費税2,616円、軽減税率8％）
株式会社 物流ニッポン新聞社　編集発行人：山田　晋　東京都港区赤坂3-9-16　TEL03-6230-8050　URL=http://www.logistics.co.jp

中小の労働生産性を高める人事施策 ①

「新卒の力」不可欠

トライ&エラーで磨け 育成方法

イーソーコ総合研究所
社長 出村 亜希子

イーソーコグループは、以前は中途採用が中心でした。社会人として基礎のある方が即戦力になるとの考えからです。私も中途入社でしたし、特に、創業期にはまっさらな社員を採る余裕も、教育する仕組みもありませんでした。

グループが主業としているのは、物流施設の仲介やマスターリース、荷物と運送のマッチング、築古倉庫物件の活用など。今もそうですが、物流や不動産、建築などで経験を積み、様々な知識やノウハウを身に付けてからでないと、活躍するのは簡単ではありません。それは、グループの強みでもあります。

あらゆる角度から物流施設を分析し、競争力・収益力を最大化させるための施策を提案できたのは、社員のこれまでの多様な経験から、各分野の専門家と連携できる下地を持っていたからです。当社グループの強みは、言うまでもなく「人財」の強みです。

やがて、私たちはこうした豊かなスキルを持った人財を「物流不動産ユーティリティープレイヤー」と名付け、グループのより大切なリソースに位置付けました。

しかし、その育成は容易ではありません。当初は書籍を出版して物流不動産ビジネスを周知するとともに、独自のカリキュラムをつくり、スクール形式のセミナーを開催するなどして普及と育成に努めました。

それでも、物流や不動産などの下地があった方が良いという考えから、経験者を主な対象としていました。しかし、新しいビジネスモデル故、これまでの経験が足かせになることも少なくありません。物流出身者と不動産出身者では、文化も価値観も大きく異なります。一度身に付けたのと異なるものを受容していくのはかなり労力を要します。

最初に、新卒に注力すべきだと主張したのは、グループの人財事業を統括しているイーソーコドットコム代表の早崎幸太郎でした。中途入社の社員はこれまで培ってきた経験を生かし、けん引役にもなれます。しかし、次世代の育成は先輩の背中を見て学んでいくスタイルで、研修も都度オーダーメイドで先につながりません。今後、物流不動産ビジネスの業界化を進めていくためには、必ず新卒社員の力が必要になるとの考えでした。

2017年から本格的に新卒採用を始め、毎年5～10人を受け入れています。インターンシップのプログラム、内定者研修、新入社員の研修プログラム、全てつくっていく必要がありました。あらゆることが初めての経験で、当社グループにとって大きな挑戦です。今でもトライ&エラーを繰り返し、去年より今年、今年より来年とブラッシュアップしています。

何色にも染まっていない新卒社員は、新しい知識をぐんぐん吸収します。また、00年前後に生まれた今の新卒は、物心ついた時からスマートフォンに慣れ親しんできたデジタルネイティブ。Z世代とも呼ばれる彼らは、難なくIT（情報技術）を使いこなし、上の世代とは異なる感性を持っています。中小物流企業のDX（デジタルトランスフォーメーション）を一気に加速させ、イノベーションを起こす大きな可能性を秘めています。

新卒採用の取り組みを始めて数年が経ち、入社2年目の社員が1年目の社員を教えたり、新卒の社員が中心になって学生向けのインターンシップの企画運営を手掛けたりする循環が生まれ、その中でそれぞれが学びを深めるようになりました。自分でよく理解していないと、説明したり教えたりすることはできません。後輩に教えることが良い教育にもなり、着実に文化が形成されてきていることを実感しています。

業界をつくるというのは、単に市場をつくることではありません。特性を持った人財が育ち、文化が芽生えて初めて業界になるのだと思います。そこに新卒の力は欠かせないのです。

でむら・あきこ　富山県出身、奈良女子大学大学院修了。建設会社を経て2010年11月イーソーコグループ入社。15年7月から現職。一級建築士、宅地建物取引士。