

第11回

情報を独り占めにするな

当社が提唱する物流不動産ビジネスは、単に物流施設の仲介や、倉庫に荷物を集めるだけの仕事ではありません。物流業と不動産業を組み合わせて、コンサルティングの視点で顧客に最適な物流施設を提案するものです。

物流不動産ビジネスに参入するためには宅地建物取引主任者の免許取得に加え、ITを駆使した情報収集力が必須要件となります。ITやPCの扱いに慣れている二〇代の若手社員を起用して、基礎から経験を積み上げて将来十分な戦力になるでしょう。しかし、人材の育成とマネジメントはまた別の話です。私が見た例を挙げて説明しましょう。

ある地方の物流会社から物流不動産ビジネスの研修を依頼され、若手の社員が当社に派遣されてきました。数カ月間の研修を終えた彼は、地元に戻って順調に実績を挙げていました。しかし社内物流不動産のノウハウを持つているのは彼しかいません。それを逆手に取った彼は、次第に情報をブラックボックス化して案件を一人で丸抱えするようになり、スタンドプレーに走ってしまいました。

彼に対する周囲の目は冷ややかでした。ベテラン社員からは「物流業なのになぜ不動産業をやっているのか」と誤解され、ITを使った営業スタイルに対しては周囲から「彼は何をやっているのかよく分からない」などの批判が上がりました。その一方で実績を挙げたがために社長からの評価はうなぎ上り。社内での孤立と誤解に悩んだ彼は、その後一年半ほどで退職してしまっただけです。

彼の姿勢に問題があったのはもつともですが、物流不動産ビジネスを理解してマネジメントできる組織であったなら話は変わっていたかもしれません。これを機に当社も新しい人材をどのようにして職場に認知・浸透させていくかについて検討を重ねました。そこから得られたことは、社員同士が情報を共有することの重要性です。

前述の失敗例では一人が情報を抱え込んだ結果、組織で情報を共有することができず事業として成り立ちませんでした。こうしたことを防ぐために、デジタルネイティブと呼ばれる若手社員がPCやスマートフォンを使ってベテラン社員らと情報を共有します。双方の意思疎通を図ることができるほか、情報がオープンになるので周りから誤解されることもありません。

社内での位置付けも重要になります。いきなり既存の組織に新しい人材を送り込んで、理解を得るにはそれ相応の時間が必要です。孤立して退職されてしまつては元も子もありません。最初は二人くらいの若手社員による小さなユニットからスタートして基礎から経験を積み、成績が出てきたところで徐々に人員を増やしていき、最終的には一つの組織として展開することを目指します。

この組織の若手社員がITを使った営業や情報収集を行い、経験豊富なベテラン社員が案件の精査や契約を担うといったような役割分担をすれば効率も良く、お互いが情報を共有して立場も尊重するので、いらぬ誤解やあ

つれきを招くことも少ないでしょう。

ここ数年、物流マーケットはプレーヤー、供給面積の増加などによって過当競争が進んでいます。「倉庫だけ」「トラックだけ」のよゆうな一本やりの経営では、いずれ価格競争に巻き込まれて行き詰まるでしょう。ビジネス環境の変化を踏まえ、従来の物流業の考え方にとらわれない経営が競争を勝ち抜いていく鍵になると思います。

物流不動産ビジネスはその一つです。この分野はブルーオーシャンな市場ですから先行者利益を追求できます。厳しい価格競争を回避できるほか、賃貸借などでは手数料が確実に得られます。荷物量や人件費を心配する必要もありませんから、高収益でリスクの低いビジネスが期待できます。もちろん施設や荷物の見極めなどでは物流業のノウハウを存分に生かします。

ですが、人材を育成しても組織として機能しなければ意味がありません。情報を共有してベテラン社員、若手社員の良さを生かし、新旧一体となった取り組みと価値観の共有化が変革への近道ではないでしょうか。



PROFILE

大谷 巖一（おおたに・いわかず）
1957年生まれ。高千穂商科大学卒。81年東京倉庫運輸入社。同社物流部門、不動産部門を経て2003年イーソーコードットコム社長就任（現職）。2010年イーソーコードットコム会長に就任。現在に至る。著書に「これからは倉庫で儲ける!!! 物流不動産ビジネスのすすめ」（日刊工業新聞社）など。