



住宅新報

物流不動産ビジネス ケーススタディ

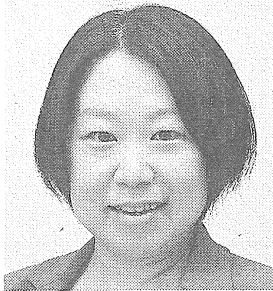
倉庫ドクター・コンサルの現場から

第6回

イーソーコ総合研究所代表取締役 出村亜希子

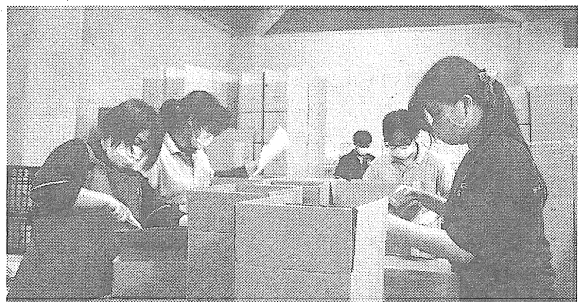
当社で育成したZ世代の「人財」を中小の物流会社、不動産会社などに派遣しています。特に物流会社は時期によって物量や業務量の波が大きく、この波動に応じた「人財」のシェアリングも行っています。

ある時、急な短納期の物流加工業務が発生し、外部でも人が手配できないとのこと。当社から数人を派遣しました。結果、総人工数は変わらず、従来14日間かかっていた案件を5日間で完了することができたと、喜びの声を頂きました。



出村 亜希子 富山県出身。奈良女子大学大学院修了。一級建築士、宅地建物取引士、不動産コンサルタント、インテグレーションマスター。15年よりイーソーコ総合研究所代表取締役。著書に『築古「ビル・倉庫」のリノベーション・コンバージョン計画集 務資料集』(総合ユニコム(株)・共著)

何が変わったのか。鍵はDXツールの活用による業務の標準化にあります。Z世代はデジタルネイティブでITに強く、新しいツールも難なく使いこなします。チーム制の派遣で、メンバーは日によって入れ替わりでしたが、動画マ



物流加工業務の様子

業務改革は「人」から

ニューラルアプリを使い、スムーズに業務を引き継ぐことができました。

このような事例は数多くあります。歴史のある会社で、ベテラン社員が長年続けてきたやり方を内部から変えていくのはなかなか難しいものです。物流不動産ビジネスは、不動産賃貸やリノベーションで物件の収益や価値を高めるだけでなく、人材派遣による業務改革支援で、労働生産性の向上にも資することができま

そのような中、若い「人財」の派遣は、硬直化した組織に新風を吹き込み、一つの刺激になります。ベテランの経験・ノウハウと若手のスタミナ・ITスキルを融合させ、互いにリスペクトできる関係を築きま

先々の運送会社でも、なかなか一筋縄ではいきませんが、少しずつ距離を縮め、融合を進めています。

あるところまでくると、保守的だったスタッフが生き生きと輝き、自ら提案をするようになります。収益が多様で、インセンティブが受け取れる物流不動産ビジネスは、やればやるほどモチベーションが高まり、それとともに企業の収益もアップする好循環が生まれます。企業をつくるのは「人」と言われます。人づくりと組織改革で社内に活気ある機運が高まり、経営改革の大きな一手となるかもしれません。

革支援で、労働生産性の向上にも資することができま

中小の物流会社の経営環境は、倉庫と運送では若干異なりますが、2024年問題、燃料費の高騰、多重下請け構造など様々な課題を抱えています。中でも人材の高齢化、新しい人材が入ってこないといった「人」に関わる課題は深刻です。

経営者にとって重要なのは、労働生産性を高める業務改革、組織改革を企業に

風土としてしっかりと定着させていくことです。経営者と従業員では視座が異なるため、考え方にはかい離が見られるのも当然でしょう。経営者は変化しなくてはならないと考え、従業員は現状維持を望む温度差が、物流不動産ビジネスの導入に際して浮き彫りに