



I. 高度物流人材の育成・確保の重要性と本書の目的・対象者

物流は価値創造の起点であり、高度物流人材はその担い手。

高度物流人材の育成・確保は、企業経営における先行投資であり、物流教育プログラムは、企業のビジネス革新のインキュベーター。

本書は各企業の経営者層や人事を担う方々をはじめ幅広い関係者に読んでいただくことを期待している。

荷主企業

物流は原材料や部品、商品の調達、生産・製造、販売に至るサプライチェーン全体を見渡すことができる立ち位置。**物流を起点として、革新的な商品・サービスを創造したり、従来のビジネスプロセスを抜本的に革新したりすることが可能。**

物流企業

物流に関する専門的な知識・ノウハウ・技術・アセットといった自社の経営資源を使い、**荷主企業の新たな付加価値創造を提案・主導・支援**することができる立場。

II. 今後求められる高度物流人材像 <特に重要性が高いと考えられる能力>

① デジタル化に対応し、データドリブンで思考する能力

…デジタル化・データサイエンスに関する知識や、これを物流分野に適用する能力

② サプライチェーンを全体最適化の視点からマネジメントする能力

…物流に加え関連する業界全体を俯瞰的に把握し、物流と製造、販売等のサプライチェーンの各段階を理解し、全体をマネジメントする能力

③ 社会変化に対応し、新技術導入や異分野連携を推進できる能力

…様々な社会の変化を把握し、物流にまつわる現状分析や課題設定を的確に行い、企画・立案に適切に生かす能力

III. 取り上げている事例

<物流を起点した付加価値創出事例>

- (1) 海上コンテナの世界規模での標準化
- (2) F-LINEプロジェクト（業界内での大規模な物流共同化事例）
- (3) ビール4社物流共同化（業界内での大規模な共同化事例）
- (4) ヤマト運輸株式会社におけるメディカル・コールドチェーン（最先端技術の活用事例）
- (5) ASKUL株式会社におけるオフィス通販からのトランスフォーメーション
- (6) 花王株式会社におけるスマートSCMとデジタルイノベーションプロジェクト

<企業における物流教育プログラムの事例>

- (1) 花王株式会社「SCM部門の人財開発」
- (2) 日清食品株式会社「NISSIN ACADEMY」及び「SCM ACADEMY」
- (3) サッポログループ物流株式会社「サッポロロジスティクス★人づくり大学」
- (4) ヤマト運輸株式会社「Yamato Digital Academy」
- (5) センコーグループホールディングス株式会社「センコーユニバーシティ」
- (6) 日本郵船株式会社「NYKデジタルアカデミー」
- (7) プロロジス「プロロジスアカデミー」

IV. 人事制度・評価制度との連携

日本企業においても、今後ジョブ型雇用が拡大し、労働市場の流動性が高まっていくことを見越して、荷主企業・物流企業を問わず、**高度物流人材のエキスパートとしての待遇やキャリアパスのあり方を含む人事制度改革について、教育・研修体系とセットで、中長期的な観点から検討が必要。**

V. 今後の課題

物流の課題解決や、物流から発想したイノベーション創出のため、全ての業種で物流人材の重要性に目が向けられ、取組が進められることが重要。企業経営者含む関係者への物流の価値発信や、大学・教育機関、企業・団体、行政の連携による物流人材育成の動きをサポートする体制の構築が必要。

「高度物流人材の育成・確保に関するワークショップ」委員

【委員】

(五十音順、敬称略)

石澤 直孝	日本郵船株式会社	デジタルアカデミー学長
井上 剛	サッポログループ物流株式会社	ロジスティクスソリューション部長
内山 直彦	プロロジス	バイスプレジデント 営業推進室室長
河合亜矢子	学習院大学	教授
中林 紀彦	ヤマト運輸株式会社	執行役員
中山 剛速	公益社団法人日本ロジスティクスシステム協会	JILS総合研究所 副所長
西成 活裕	東京大学	教授
◎矢野 裕児	流通経済大学	教授 (座長)

【事務局】

国土交通省総合政策局物流政策課、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社