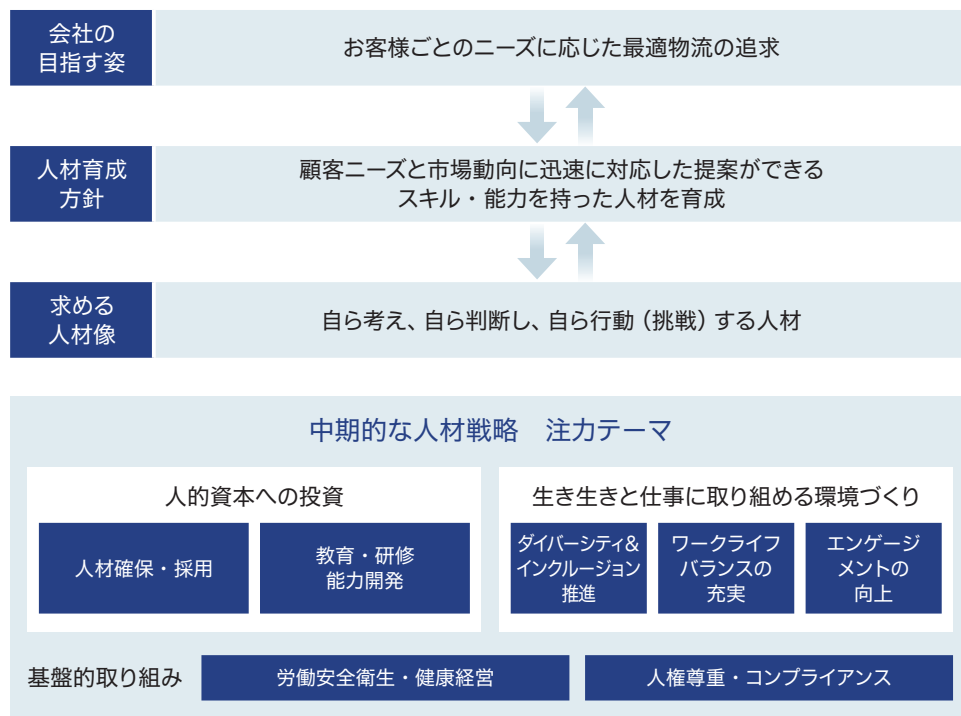


人材戦略の基本的な考え方

アルプス物流グループは、企業理念である「ものづくりを支える最適物流を追求し、豊かな社会の実現に貢献します」に基づき、「お客様ごとのニーズに応じた最適物流の追求」の実現に向けて、「顧客ニーズと市場動向に迅速に対応した提案ができるスキル・能力を持った人材」の育成を目指しています。最適物流を支える保管・運送・輸出入・包装設計・商品販売等の機能をつなげた総合物流サービス（グローバルワンチャンネルサービス）を担うプロフェッショナルな人材の成果発揮の機会と場を提供できる組織と環境を整えます。



中期的な人材戦略のテーマとして、「人的資本への投資と生き生きと仕事に取り組める環境づくりと働きかけ」を掲げています。経営戦略に紐づいた人材戦略を推進することで、人材戦略を取り巻く事業環境が大きく変化している状況において、当社が求める「自ら考え、自ら判断し、自ら行動（挑戦）する」人材の充実に努めます。また、従業員一人ひとりのキャリア形成と多様な働き方をサポートすることで、自律したプロフェッショナルと変化に対応できる人材になることを促し、相互に尊重し、支援し合う環境を整えます。また、人材の価値を最大限引き出すべく、従業員満足度の向上と組織の活性化を通じて、当社グループの持続的成長・価値向上を実現していきます。

人的資本への投資

人材の確保・採用と育成に関わる方針

当社グループは、「お客様ごとのニーズに応じた最適物流の追求」を実現するため、求める人材像として「自ら考え、自ら判断し、自ら行動（挑戦）する人材」を掲げています。積極性、行動力のある人材を確保するため、多様性を重視した採用を積極的に行う方針です。

また、当社グループの人材育成の方針を、「顧客ニーズと市場動向に迅速に対応した提案ができるスキル・能力を持った人材の育成」とし、お客様が抱える物流に関する課題を解決すべく、物流現場のさまざまなシーンにおいて自ら考え、自ら判断し、自ら行動と提案ができる深い専門知識と幅広い見地をもった人材の育成に努めています。

人材確保・育成に向けた課題と取り組み

	現在の取り組み			今後の取り組み	
採用	「求める人材像」に基づく採用活動			採用活動の手法拡充	
育成	階層別研修プログラム	グローバル人材育成	資格取得支援	学びなおし・リスキリングの促進	デジタルリテラシーの強化

物流業界では自動化や省人化が加速していますが、物流サービスの根幹を担うのは将来も「人」であり続けると考えています。また、少子化などの影響もあり、物流業界全体での人材不足は根源的な課題であると認識しています。当社グループでは、人材確保・育成の方向性として、採用活動だけでなく既存の従業員の能力強化と質的向上による生産性の向上、付加価値の増大が重要であると考えます。今後の事業拡大や領域拡大を見据え、テクノロジーの変化に伴うスキルアップも不可欠です。

当社グループはこうした課題に向け、多様な働き方を可能にし、さまざまなバックグラウンドを持つ人材が集まり、能力を発揮できる企業を目指します。

人的資本への投資

物流プロフェッショナル育成のための教育体系

複数の物流サービスを組み合わせ、サプライチェーンの最適化を提案する当社グループにとって、総合物流のプロフェッショナルの育成は注力すべきポイントの一つです。そのため、社内研修プログラムを時代、環境に即したものに内容を進化させてきました。

総合職採用の新入社員は、約5カ月間、運送・保管・輸出入貨物取扱の各部門での実習を通じ、総合物流の基礎を習得します。当社の強みの一つである倉庫管理システム（ACCS）の開発の基礎を学び、倉庫現場に着任後のベース作りを行います。また、お客様の視点に立った提案ができるよう、グループ会社における約1カ月の電子部品の製造実習も研修プログラムに取り入れています。営業職や管理職などの経験者採用による社員も、複数の部門での実習を通じて物流現場を知り、その後の業務に役立てています。

配属後は、①階層別（必須・推薦）、②公募選抜型、③公募自由型と3つの参加形式による研修プログラム体系を整備・運用しており、従業員の積極的な参加を促すサポートを行っています。

教育体系図概要（アルプス物流単独）

	階層別		公募選抜	公募自由
	推薦	必須		
部長	幹部要員研修 部長研修	経営セミ メンタルヘルス ライオンケア研修		新問題解決必須スキルコース 包装士チャレンジ 通関士チャレンジ TOEICチャレンジ
所長/課長	マネジメント上級研修 AGCアドバンス※4	課長研修 I 新任課長研修		
係長	HA研修※1 マネジメント中級研修 考課者研修 係長指導力養成研修		海外トレーナー AGC※4	
主任/TL	マネジメント基礎研修	なぜなぜ分析研修		
若手	コーチング研修	ASP※3 新卒3年目研修 新入社員研修		

※1 HA研修：ヒューマンアセスメント研修 ※2 MTM指導員研修：マンツーマン指導員研修
 ※3 ASP：ALPS Skill Up Program ※4 AGC：ALPS Global Candidate
 ※5 受講に際して、条件が求められる研修がある

技術的側面に関しては、OJT、OFF-JTの両面で各事業の従業員教育を実施し、総合物流のプロフェッショナルへつながるよう計画的に育成を行っています。社員制度である役割等級制度に基づき、等級ごとの役割、必要となる能力・知識・経験についてまとめた「スキルマップ」を育成に役立てています。

保管事業においては、倉庫管理システム（ACCS）の階層別研修のほか、TIEの考え方を定着させるため、「IE分析基礎研修」を実施しています。加えてリーダー層の従業員に対しては、職場においてTIE改善の実践ができるよう「IE分析技術者養成研修」を行い、2023年度は同技術者を約20%増加する計画です。

運送、輸出入貨物取り扱い、包装の各事業においても階層別の研修プログラムを策定し、各事業におけるプロフェッショナルの育成を行っています。

グローバル人材の育成

当社ネットワークの一層のグローバル化や変化の激しい事業環境を背景に、人材育成体系を整備し、グローバルな視点で自ら考え、行動し、周囲を巻き込んで新たな価値を生み出す人材育成を目指しています。

具体的には、若手から中堅社員を対象とし、海外勤務に必要な考え方や国内でも活用できる基礎スキル、専門スキルなどをさまざまな角度から学ぶAGC（ALPS Global Candidate）プログラムを実施しています。加えて、海外事業の現場体験、現地の語学・文化・習慣等の理解を目的とした海外トレーナー制度、海外拠点長育成のためのAGCアドバンスプログラムを実施しています。近年の中堅、若手の海外赴任者は、その全員がAGCプログラムの受講生です。

従業員の声



第二営業推進部長 友 祐希美

私は、国際的な視野と行動力を持ったビジネスパーソンとして活躍したいと思い、2019年7月より海外トレーナーとして中国・上海に1年間赴任していました。主に現地の倉庫現場での改善活動に携わっていましたが、時には中国人スタッフと衝突したり、計画通りに物事が進まず悩むことも多くありました。その経験から、強行するのではなく、相手の話をしっかり聞き、状況を確認したうえでの調整が大切だと実感しました。現在は輸出入の営業に携わっていますが、上海での経験がお客様と輸出入貨物の取扱部門とのパイプ役として役立っています。将来は再び海外（中国語圏）の倉庫業務に携わりたいと考えています。

教育投資

当社では人事部門および各事業部門が連携し、教育施策を実施しており、「能力開発基本調査（厚労省）」の基準に準じた教育投資額をKPIの一つとしています。2022年度の教育投資は一人あたり2万4千円でした。今後も継続してモニタリングを行うとともに、拡大を計画しています。