

苦瀬 博仁氏

—物流人材の育成に向けたこれまでの教育を踏まえ、高度物流人材の育成の可能性について伺いたい。

40年ほど前、東京商船大学（現東京海洋大学）に運送工学科という学科が設置された。最初は運送業や倉庫業に就職する学生が多かったが、その後、物流子会社やメーカー、卸・小売業に広がり、現在はバランス良く学生を輩出している。東京海洋大では高度な専門知識人材の育成を目指しており、高度物流人材とは概念を異にしている。専門知識人材なら1分野で良いが、高度物流人材となると大局的な視点求められる。一つの専門分野に限定した方法論を教育する

前に、幅広い知識を学び、コスト、環境などでの見方の相違や、荷主と物流事業者、元請けと下請けといった立場の違いを理解して欲しい。私のゼミなどでは、ロールプレイングとして、様々なステークホルダー（利害

大局的な視点求められる

関係者）の役割の違いを考へることや、逆の立場で考えることをすすめている。—物流の専門学部・学科・コースを創設する際の障壁は、いくつかの大学から、物流の学科をつくりたいという相談があったが、結果として「就職が良い結果につ



くせ・ひろひと 1951年3月、東京都生まれ。早稲田大学大学院理工学研究科博士課程修了（工学博士）。東京商船大学（現東京海洋大学）で、同大学院海運ロジスティクス専攻主任、海洋工学部副学部長など歴任（現名誉教授）。14年4月から現職。専攻はロジスティクス論。

ながらない」ということで実現に至らなかった。「物流教育の裾野を広げるため、若年層への物流の認知度を高める必要がある」との問題提起がされているが、認知度と就職の興

味は異なる。荷主企業が物流をコストカットの対象に位置付け、物流企業の給与も低ければ、興味も魅力も感じてもらえない。その後、キャリアパスを含め、就職の条件が良ければ学生が集まり、学生が集まれば物流の学科も増えるというのが自明の理。奨学金による優秀な学生の一本釣りや、物流関係の資格を持つ学生を企業が2次面接まで免除するようなインセンティブ

奨学金やインセンティブを

があれば、状況が変わるのではないか。

—産業側の受け入れ態勢は、

企業の採用基準は大学入試時点の能力が基準で、物流教育の専門性を認めていないと思わせられることも少なくない。工学系の修士が「商品開発なら大学院生は要るが、物流部門には必要ない」と言われたり、就職しても給与水準が大卒並みというケースがあった。

—物流人材教育で最も重要なことは何か。

15年ほど前に文部科学省が立ち上げた会議（サービスクラス・工学の推進に関する検討会）に（オブザーバーとして）参加した際、「ロジスティクス科学がオペレーションリサーチ（OR）の焼き直しでは困る」と指摘された。確かに、歴史や文化論、経営学、経済学、社会学、数理学、環境問題など

広い視点で進めるべきで、一般的な基礎と多様性を理解した上で、複数の専門性を身に付ける必要がある。

—リカレント教育（社会人の学び直し）も重要か。

社会人は業界の見方や経験に縛られがちで、領域内のことしか学びたがらない。また、講義でカタカナやアルファベットの専門用語が氾濫していることも問題で、社会人に対しても吹米などからの直輸入ではない、日本らしさを含めた幅広い素養を身に付けさせる必要がある。日本ロジスティクスシステム協会（JILS、遠藤信博会長）や中央職業能力開発協会（釜和明会長）が運営するロジスティクスの資格認定制度と、大学院での学位取得の制度を併用し、プログラム

の充実を図って欲しい。