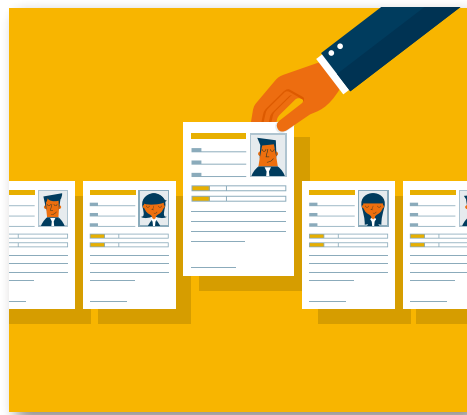


企業が成長するうえで、優秀な『人財』の確保は不可欠です。しかしながら、運送業界では人手不足が大きな課題であり、ドライバーをはじめスタッフの確保・育成・定着に向けた取り組みはますます重要になっています。

そこで今回は、求職者とファーストコンタクトの場となる面接において、自社に合った良い人材を見抜くポイントについて船井総研ロジ株式会社の河内谷庸高氏に解説してもらいます。



## 紋切り型でない質問でズバリと人間性を見抜く！

採用面接において、自社に合った人材を見極めるためのチェックポイントは、職種や仕事内容、社風などによって異なります。それぞれの募集内容によって、人材の要件や求める人材像が違うからです。

例えばドライバー職であれば、「運転が上手で車両を大切にしようとする人を採用したい」というのが一般的でしょう。埼玉県に本社を置くある物流会社の採用責任者は、ドライバー採用面接の際に必ずチェックするものがあるといいます。それは、応募者が乗ってきた「自家用車」です。外観のキズやヘコミ、洗車の状況、室内の清掃の状況などを念入りにチェックすれば、その人が車両を大切にしている人かどうか、かなりの確率で推察できるとのことです。

また同社では、面接時に必ず「自分は運がいいと

思うか？」という質問をしています。自分自身のことを、「運が悪い・ツイていない」という人は、「会社の環境や管理職が悪いから働きにくい」と他人のせいにする傾向にあり、感謝の心がない人だと見抜けるからだそうです。言い換えると、「自責型」の考えか「他責型」の考えかを推し量ることができるということです。「今まで職場環境や上司に恵まれていた方だと思いませんか？」という質問でも、人に感謝のできる人か、他責型の考えかか判るでしょう。

一方、管理職や幹部候補の面接では運転技術や車両の扱いというよりも、管理能力があるかどうか見極めないとけません。例えば、管理職採用の場合、右のページにあげるような質問を必ずしている企業があります。

### 管理職採用面接時の質問例

#### ■協調性があるかないか

Q:あなたは、今の(前の)会社ではどのような存在ですか？

Q:同僚に「私はどのような存在か?」と質問したら、どういった答えが返ってくると思いますか？

自分が他人からどのように思われているか?を考えたことがない人には難しい質問です。相手の立場になって考えることが求められます。

#### ■リーダーシップがあるかないか

Q:同僚や部下にやる気をおこさせた経験はありますか？

管理職をしているにも関わらず、具体例を答えられない場合は重要性を認識していないことになります。「チーム内で自分の役割を果たさない人には、どのような対応をしていましたか?」と聞いても良いでしょう。

質問時には、応募者のスキル、資質に加え、過去の行動を明らかにさせて、短時間で人物像を知ること心掛けましょう。

## 全拠点統一の面接シートを作成しデータを蓄積

複数拠点があり、拠点ごとに面接を実施している企業の場合は、担当者によって判断基準がバラバラです。よってチェックポイントが統一されていないため、いつまでたっても面接レベルが向上しない、という課題があるのではないのでしょうか。

そのような場合は面接レベルの標準化を図るために、面接アンケートやヒアリングシートの作成をおすすめします。聞くべき項目を各担当者に任せるのではなく、会社として統一のフォーマットを作成するのです。

例えば、面接アンケートを実施している企業では、「何に共感して応募されましたか?」といった内容から、「給与は手取りでいくらくらい希望していますか?」や「会社に一番求めるものは何ですか? (給与なのか残業時間なのか、休日取得の融通性なのかなど)」といった踏み込んだ内容まで盛り込んでいます。

このアンケートの良いところは、面接レベルの標準化だけでなく、回答データが溜まっていくところにもあります。どのように回答している人が定着しているのか、

逆にすぐに辞めてしまう人はどのような回答が多いのかなど、ある程度数が集まり傾向が見えてくると、合否判断の基準にもなります。

せっかくの思いで採用した人がすぐ辞めてしまう…。そのようなミスマッチを防ぐために、ぜひ自社の募集内容に合ったチェックポイントを見い出してください。

全拠点統一のヒアリングシートを使い回答データを蓄積。それをもとに面接を行えば、自社に合った人材像が見えてきます。



シートには踏み込んだ内容の質問を盛り込んでOK。

河内谷庸高 (かわちや のぶたか)

船井総研ロジ株式会社 物流ビジネスコンサルティング部所属、部長、エグゼクティブ経営コンサルタント、運送会社・物流会社向けにマーケティング戦略の立案から販促・営業企画、新規事業参入等、業種アップコンサルティングに従事。近年はドライバー採用・定着・育成をメインテーマに活動。ホームページを核とした求人方法で、エリアや企業規模に関わらず、今の時代でもドライバー採用に困っていない運送会社を各地で輩出している。物流企業経営研究会「ロジスティクスビジネス経営研究会」を主宰。