

1 日体験入社やアンケートの実施で お互いを選考

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、面接後に体験入社を実施することでミスマッチを防ぎ、より良い人材を確保するポイントについて船井総合ロジ株式会社の河内谷庸高氏に解説してもらいます。



体験入社の実施でwin-win

いくら面接をしっかりとんでも、1時間程度でなかなか人を見極めることは至難の業です。その逆もまた然りで、求職者からしても本当に自分に合っている会社や仕事なのかを判断するのは難しいでしょう。

そこで、入社前後のギャップを減らし定着率を高めるために、求職者に対して入社前に1日体験入社や半日乗務体験を実施している企業があります。面接後の次のステップとしていきなり入社ではなく、先輩ドライバーの横に乗り、仕事内容を見てもらうのです。同乗体験を通じ、どのような配送ルートなのか、どのような荷物を取り扱っているのか、1日の運行スケジュールはどうなっているのかなど、自分の目で確認してもらうことでミスマッチを防ぎます。

実施している企業では、求職者から「どんな仕事をするのかイメージがわき、入社前後のギャップがなく、

納得して働いています」「よくわからなかったことや不安に思っていたことを、先輩ドライバーの方から直接聞くことができ安心して入社しました」「トラックに乗るのは初めてでしたが、一緒に荷物を運んでみて、これなら自分にもできそうだと感じました」といった声があり好評です。

また、企業側からしても、長い時間一緒にドライバーと働くことで、面接のときにはわからなかった人となりや素の状態が見えてきて、本当に採用している人物かどうか判断することができます。

ドライバーと事前打ち合わせをしておき、同乗している求職者の態度・様子をしっかりとチェックしてもらったり、「入社に際して不安に思っていることはないか」などを聞き出してもらったりしています。

アンケートを実施し入社辞退を阻止

体験入社によって、入社前後のギャップを埋めるとともに適性をチェックできるというメリットがある一方で、辞退される可能性が高まるというリスクもあります。

その理由が「仕事内容が自分には合わないと感じたから」ということであれば、体験入社の狙い通りで仕方がないのですが、「乗務させてもらった先輩ドライバーの印象が良くなかった」ということであれば、対策が必要です。やはり1日担当するドライバーの言動・質によって、求職者の入社意欲が高まったり、逆に辞退されたりすることがあるのです。

そこで、ある運送会社では1日体験乗務内容のレベルアップを図るために、体験乗務する人にアンケートを記入してもらっています【下表参照】。「業務内容は理解

できたか」や「自分が働いた時のイメージができたか」など仕事内容についてのアンケートだけでなく、「仕事の流れを詳しく教えてくれたか」や「質問したことに対して、丁寧に答えてくれたか」など、ドライバーについても評価してもらいます。そのアンケート結果を担当ドライバーにフィードバックするとともに、次回に向けたアドバイスをし、求職者の入社率アップにつながる乗務体験になるよう努めてもらっています。

人手不足のため以前より入社基準を下げているという企業が増えているかと思えます。しかし、入社して1〜2カ月で辞められてしまうというのが、一番コストがかかりますので、ぜひ入社前にしっかり見極めてください。

体験乗務のレベルアップを図るアンケート例

体験乗務アンケート		
氏名		体験乗車日 年月日
仕事内容について		
No.	質問項目	評価
①	仕事内容や配送の流れはだいたい理解できましたか?	◎ ○ △ ×
②	自分が働いた時のイメージができましたか?	◎ ○ △ ×
③	この仕事に興味を持ちましたか?	◎ ○ △ ×
担当ドライバーについて		
No.	質問項目	評価
①	仕事内容や仕事の流れを分かりやすく教えてくれましたか?	◎ ○ △ ×
②	質問したことに対して、丁寧に教えてもらえましたか?	◎ ○ △ ×
③	話しやすい雰囲気でしたか?	◎ ○ △ ×
④	聞かれたくないこと(プライベートなど)を必要以上に聞かれませんでしたか?	◎ ○ △ ×
1日体験乗務をしてみての感想をご記入ください。		
弊社で働く上での不安や疑問点があれば、ご記入ください。		
総合評価		
弊社で働きたいと思いましたが? はい・いいえ・どちらでもない・その他()		
上記で回答した理由をご記入ください。		

担当ドライバー名:
車両番号: