

“また内定辞退…”を発生させないポイントは「家族の理解」

売り手市場である今、運送事業者は求職者から選ばれる立場にあります。優秀な『人財』の確保は、求職者の応募にはじまり、面接、内定、入社してもらうまで安心できません。

今回は、応募者の内定辞退の防止策について、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。



“この人に働いてもらいたい!”と思えば、即内定を伝える

内定を出しても、実際に入社してもらうまでまだまだ気が抜けません。なぜなら内定辞退が発生する可能性があるからです。これを防ぐために重要なのがスピードです。

多くの応募が集まっていた時代は、面接後3日～1週間後に内定の連絡をしている企業が一般的でした。その理由として、内定をすぐに出すと「この会社、本当に人がいなくて困っているんじゃないか」と足元を見られるのを避けるため、あえて数日おいてから連絡しているという企業もありました。

しかし、今でもそういった対応をしていると、応募者はその間に他社に入社を決め、内定を出しても辞退されてしまいます。良い人材であれば“当日”、“遅くとも翌日”には内定を伝えるようにしてください。企業によっては、本社に申請を上げて承認を受ける必要があるなど翌日に内定を出すことは難しい場合もあると思います。そのような時は、面接時に「採用する方向で社内稟議を上げたいと思っています」と伝えておくとも良いでしょう。

入社率を高めるための「家族ブロック対策」

「家族ブロック」という言葉をご存じでしょうか？これは、応募者本人はその会社に入社したいと思っても、家族に反対（ブロック）され、入社辞退に至るといったもの。

運送業界やドライバー職は、不規則な勤務形態や事故のおそれなどあまり良くないイメージにより、他の職業と比べて家族ブロック比率は高いと考えます。また運送業界に限らず、エン・ジャパン株式会社のアナケート調査によると、転職を希望

する35歳以上の男性、4人に1人が配偶者のブロックを経験しているという回答結果が出ています。そのうち、配偶者のブロックを理由に内定辞退したことがある人は44%にも上っています。

入社率を高めるためには、最後の関門である“家族の理解をどう得るか”の対策を講じる必要があります。次に取り組み例を紹介いたします。

出典：エン・ジャパン株式会社「嫁ブロック実態調査」

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、業績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。

事例1 安心感を高める「家族向けパンフレット」の作成

面接で話を聞いて、“ぜひこの会社に入りたい!”と入社意欲が高まって、家族と同じ熱量で同じ内容を口頭で伝えるのは至難の業です。そこで、家族に読んでもらうためのパンフレットを作成しておき、採用したい人には持って帰ってもらいます。パンフレットには、会社概要や特徴に加え、安全への取り組み（研修体制や最新の保有車両の紹介）、労務管理、福利厚生などの内容を掲載します。そして、パンフレットをもとに会社について説明してもらい、家族の理解を得るのです。とにかく、「この会社だったら大丈夫そうだ」と家族に安心してもらうことが目的です。



事例2 応募者の心を動かす「Thank you レター」の送付

面接後に手書きのハガキ(Thank you レター)を送付して、感謝の気持ちや会社の想いなどを伝えます。メールやLINEが普及している現代だからこそ、アナログなハガキは効果を発揮します。Thank you レターには、社長の顔写真と手書きメッセージ、会社のロゴ、ホームページのQRコードなどを掲載します。すべて印刷するよりも、一言でも良いので手書きのメッセージをそえた方が会社への印象が残り効果的です。



事例3 安心感を高めてもらうために「家族も同席」

内定後の会社説明会に家族の方にも参加してもらっている企業もあります。直接想いや取り組み内容を伝えた方が、理解が深まるためです。また、気になる点があれば質問に答え、不安を払拭してもらいます。家族同席は強制ではありませんが、できるだけ一緒に来てもらうようにします。



事例4 熱意で信頼を得る「入社前家庭訪問」

内定を出した後、入社までの間に家庭訪問を実施している企業もあります。既婚者であれば配偶者へ、独身で実家暮らしであれば親御さんへ、あいさつを兼ねて社長自ら訪問しています。そこまで徹底している企業はまれなため、家庭訪問をされた本人は最初驚きますが、“ここまで熱心なら信頼できそうだ”と思ってもらえるようです。



せっかく見つけた良い「人財」に内定辞退されないよう「家族の理解」を得る万全の対策を