

内外交差点

入社率を上げるための施策とは？ 求人現場の最前線⑨

杉山 智樹氏 (採用支援コンサルタント) 第9/12回

入社に繋がる会社説明会の好事例

多くのタクシー会社では、応募と面接の間に「会社説明会」を実施している場合があります。説明会は本来、「応募者と企業側の認識のギャップを埋める」ためのものですが、内定までの段階が増えると、採用率が低下する傾向がデータから明らかになっています。採用の段階が増えるごとに、応募者の入社に対する熱が冷めていってしまうのです。

応募者は「早く入社まで漕ぎつきたい」と思っている方がほとんどなので、説明会があると、手続きが長引く印象を与えてしまうことがあります。そのため、説明会を行う際には独自の工夫が求められます。例えば、参加者のニーズに合わせて説明会の内容を調整することなどは、入社につながる優れた方法だと言えます。これにより、応募者は求めている情報を得て満足感を抱き、入社の可能性が高まるとの報告があります。是非とも多くの企業に試していただきたいアプローチです。

さらに、タクシー車両を囲んだフィールドワーク的な説明会も有効です。応募者には希望する営業所を訪れ、営業所長と共に実際の車両を見ながらコミュニケーションを図ります。「タクシーメーターって、きちんと見たことがありますか？」などの会話を通じて、応募者との交流を深めます。実際の職場を見学することは、応募者にとって具体的な入社判断の材料になります。説明会担当者には、冷静でありながらも情熱を持って自社のポジティブな側面を伝えてほしいです。謙遜は必要ありません。自社への愛情を持って、応募者に接し、そうした姿勢を貫けば、必ず「素晴らしい会社だな」という印象が伝わるでしょう。

意外と多い「家族の反対」

採用が難航する理由の一つに、応募者が面接前にご家族に相談せずに来るケースがあることが挙げられます。内定を受けた後に初めてご家族に話すこと

が多いため、辞退されるケースが発生します。この問題には主に二つの理由が考えられます。一つ目は、応募者ご自身が「タクシードライバーに対して評価が低い」ため、応募時点で家族に話せず、内定後に家族の反対に直面し辞退するケースです。もう一つは、ご家族が「タクシー業界に不安を感じている」ことです。ご家族の気持ちは理解できます。新しい環境についての判断は難しいものです。したがって、採用担当者にご家族にタクシー会社の情報を提供することが重要です。資料を用意するだけでも、家族への理解が進みます。特別な努力や無理なアピールは必要ありません。面接後に応募者ご本人が家族に渡せる簡潔な資料があるだけでも印象は大きく変わります。家族が気にする要素として、安全性や収入などを明確に記載することが重要です。また、家族と直接会う機会を設ける企業もあります。「経営者からの直筆の手紙」など、多様なアプローチが存在します。最適な方法は様々ですが、応募者に合わせた戦略を試行し改善することが大切です。

「活かす採用」実現のために

採用活動は常に変化し、新しいアイデアに柔軟に対応することが極めて重要です。従来の方法に固執するのではなく、良いアイデアがあれば積極的に試して検証してみましょう。変化に対応できる柔軟な組織体制が、採用競争で成功するための第一条件です。今すぐできることは、御社の採用プロセスで離脱が多い段階を調査することです。どの段階でどれだけの応募者が離れていったのかを記録し、振り返ることで、問題の箇所が見えてくるでしょう。マイクログループを積み重ねることで、採用に成功するための新たなアプローチを試みてください。少子高齢化の時代において、応募者を脱落させるのではなく、入社へと導く方法を模索し、御社の戦力に育て上げたいです。

最後までお読みいただき、ありがとうございました。この機会を与えてくださった皆様、また全3回に渡り、根気強くお読みいただいた読者の皆様にご心より御礼を申し上げます。わたくしも、タクシー会社様の採用成功を心から願っております。

