

リクルーター養成ゼミ概要（第1回）

〔実施会場：千葉クラス_8/25（木）／柏クラス_8/23（火）／成田クラス_8/26（金）〕

【テーマ】自社でイキイキと働く人のモチベーションリソースを知る

『第1回目のポイント：〈自社で働くこと〉への 深い洞察を持つリクルーターになれ』

➤研修プログラム開発の背景と概要

・大学卒の求人倍率の推移

⇒採用予定人数の1割減（10人採用予定の場合、9人しか採用出来ない）。

半数（2社に1社）以上が採用予定人数に達しない未充足企業!!

↓

今後、ますます中小企業の採用は困難になる予想!!

・企業選択のポイント

⇒改善困難な経営面（事業規模や安定性）や条件面（給与・勤務時間・休日）に注力するのではなく、職場の活性化に活路を見出すことが重要!!

・大企業と中小企業の入社者の重視する条件の違い

⇒大手企業と同じ土俵で戦う必要はない!!

企業の魅力入社前後で変遷する

➤職場活性化のためには「社内価値」より「社外価値」を重視したマネジメントが必要

・企業を選ぶ際に最も重視した条件

⇒中小企業の新しい魅力発信方法としては、「この人と一緒に働きたい」と求職者が思うような魅力的な中核人材を育成すること

・就職活動時の情報のギャップ

⇒企業が発信している情報と、若者が求めている情報のギャップを埋めることが、新しい求人サイトのミッション

どんなに広報を強化しても、実態として職場が活性化されていないと採用活動はうまくいかない

・事業規模別の新卒（大学）3年以内の離職率推移

⇒「中小企業（〇〇業界）は、定着率が悪い」というネガティブなイメージが、採用を困難にしている!!

・雇用環境の2極化の原因

⇒定着率の問題は、採用にも大きな影響を与える

- ・「採用」と「育成」の相関関係

⇒「採用」と「育成」のバランスが重要!!

早期離職は、これらのコスト&パワーをすべて無駄にってしまう

➤早期離職に関する無駄の“見える化”を行う必要がある

- ・早期離職の原因

⇒公式な調査によると、会社の処遇面や経営面が早期離職の主な原因

勤続年数によっても、離職原因は変化する

➤ホッネは、人間関係(コミュニケーションギャップ)が主な原因か?

- ・「働きがいのある会社」の国際基準

⇒世界 48 か国を調査している GPTW (Great Place to Work ®)が提唱する

『働きがいのある会社』の定義である

「従業員が会社経営者・管理者を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感を持つ会社」を目指した仕組み作りが重要!!

- ・「サーバント・リーダーシップ」とは

⇒アメリカのロバート・グリーンリーフが 1970 年に提唱した「リーダーである人

は、まず相手に奉仕し、その後相手を導くものである」というリーダーシップ哲学

- ・『リクルーター養成ゼミ』の開発趣旨

⇒採用と人材育成(職場活性化)をセットで実施する新しいプログラム

PBL(Project Based Learning/課題解決型学習)やアクティブラーニングの考え方を導入し、知識習得よりも行動変革(実践)を重視した設計

<リクルーター養成ゼミのゴール>

- 1、自社の競争優位性を再認識することで、自分の仕事や会社に誇りをもって働けるようになること
- 2、自社の採用課題を分析し、改善に向けて健全な PDCA サイクルを回す手法を習得することで、主体的に仕事に取り組む人材を育成すること
- 3、コミュニケーション技術やプレゼンテーション技術を習得することで、学生から「この人と一緒に働きたい」、「この人のようになりたい」と思われるような、魅力的な人材に育成すること

↓

会社規模や労働条件などで見劣りがする中小企業でも、リクルーターの“人の魅力”で、学生を引きつけることができるような人材を育成する

《グループワーク：自己紹介ゲーム》

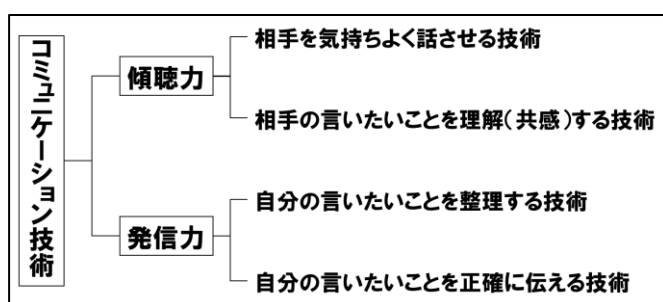
グループ内で、お互いに自己紹介を行い、この研修期間中に呼び合うニックネームを決める。

『ルール』

- 相手に興味をもっていろいろ質問すること。
- わからないことは、「わからない」とはっきり確認すること。
- 言いたくないことは、ごまかさず「言いたくない」とはっきり伝えること。

★ニックネームを決めるには、相手の趣味や考えに興味を持って質問し、その人の特徴を表す言葉を考えなくてはいけない。積極的に相手のことに関心を持ち、理解するようにする。これがコミュニケーション技術の第一歩である。

➤コミュニケーションとは？



- 1、「コミュニケーション力が高い人」とは、話が上手で社交性の高い人のことを指すのではなく、相手の話すことを正確に理解し、自分の考えを正確に相手に伝えることができる人である。
- 2、コミュニケーションは、能力（センス）や性格といった生まれ持ったものではなく、技術である。したがって、訓練すれば誰でも習得することが可能。

《グループワーク：伝言ゲーム①②》

グループ内で2人1組になって、「話し手」と「聞き手」を決める。「話し手」に1枚の単純な幾何学模様の絵を渡す。それを相手に見せずに、言葉だけで5分以内に「聞き手」に伝える。

★「話し手」と「聞き手」の正確なコミュニケーション力が重要。

- 1、上手なコミュニケーションをとるためには、「確認」の作業が重要になる。
 - ①相手が伝えたい内容を理解できているか？
 - ②自分が伝えたかった内容が相手に伝わっているか？

2、「相手がわかってきている」という前提で話すのではなく、「相互に 100%理解するのは不可能である」という前提で、「確認→修正」を繰り返しながら、話していく習慣が重要。

★最初から「一度で伝わる」という考えを捨て、下手でも繰り返し伝えることが重要!!

➤モチベーションリソース

パターン	概要	上がる時	下がる時
企業型 (企業の魅力)	企業規模・業界地位・業績・経営ビジョン・経営者の魅力	○会社が安定・成長している ○会社の方針が好き	○業績が厳しい ○会社の方針に納得いかない
職場型 (職場の好感度)	職場の雰囲気や仲間との関係性・コミュニケーションなど	○職場の雰囲気がよい ○気の合う仲間がいる	○職場の雰囲気が悪い ○嫌いな人がいる
仕事型 (仕事の喜び)	仕事自体の魅力や顧客との関係性など	○自分にあった仕事 ○お客様に喜ばれている	○仕事がおもしろくない ○お客様から苦情が来る
処遇型 (評価・待遇)	処遇(給与・福利厚生)の良さや評価の在り方など	○上司に評価されている ○給与・福利厚生がよい	○上司から評価されていない ○給与・福利厚生が悪い
成長型 (成長実感)	育成の仕組みや挑戦する機会など自己成長できる実感	○研修制度が充実 ○チャレンジできる機会がある	○誰も教えてくれない ○同じ仕事の繰り返し
生活型 (家族・趣味)	プライベート時間の充実や家族からの評価・期待	○プライベート時間が充実 ○家族が期待している。 誇りに思ってくれる	○休日出勤や残業が多い ○家族が反対している

- 1、すべてのパターンが揃っている会社は存在していない。自分が絶対に譲れないもの(キャリアアンカー)を明確にすることが大事。
 - 2、置かれている環境(職場や生活)などによって、キャリアアンカーが変わることは問題ない。しかし、ころころ変わる人やキャリアアンカーの変遷に筋が通ってない人はどこに行っても続かない。
 - 3、自社で活躍する人材と、活躍しにくい人材のタイプを設定する必要がある。
- ★自分の価値観ではなく、相手の価値観に合わせたメッセージ開発が重要!!

≪宿題①②次回までに提出≫

①「研修活動シート」

②「求める人物タイプ設定シート」

『自社で活躍する人材のタイプを設定』

- 1、自社でイキイキ働く社員の“喜び”と“苦勞”に関する具体的なシーンをレポートにまとめる。
- 2、1に基づき、自社で活躍する人材と、活躍しにくい人材のタイプをまとめる。
- 3、1・2を「求める人物タイプ設定シート」にまとめ、「研修活動シート」と共に上司(人事)に提出して活動報告を行い、評価コメントもらう。

以上