

## リクルーター養成ゼミ概要（第4回）

〔実施会場：千葉クラス\_10/11（火）／柏クラス\_10/25（火）／成田クラス\_10/13（木）〕

### 【テーマ】会社独自の魅力を伝える/メッセージ開発を行う

#### 『第4回のポイント:自社の魅力を語るリクルーターになれ』

➤ふりかえり

- ・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。

- ・改善計画作成の8つのステップ

ポイント：「構造化」「数値化」「真因追及」

※参考資料：業務改善シート

改善テーマ【STEP1】						
試作用サンプル置き場の整理とルール制定						
テーマ選択理由		下記の選択基準のすべてにおいて優先順位が高いと思ったから				
選択基準	1	実現可能性、やりやすさ、実行の高さ				
	2	効果の見えやすさ				
	3	発生頻度				
	4	日々の業務の影響度				
優先順位	検討した改善テーマ		選択基準（◎○△×で記入）			
			1	2	3	4
	物理実験室テストNP機の運転条件設定の見える化		◎	○	○	○
	試作用サンプル置き場の整理とルール設定		◎	◎	◎	◎
	生産/ウハウの見える化		△	◎	×	○
	ライン省人化によるコストダウン		×	◎	×	○
故障したコピー機の修繕		○	◎	○	◎	

#### ★参考共有

今回の養成ゼミ参加の会社さんが、  
実際にご自身の会社説明会、採用選考で養成ゼミで学んだことを実践された。

「情報提供」

会社説明会でモチベーションリソースを学生に話をし、会社の魅力のみでなく、会社の課題も具体的に説明した。課題があっても、今の従業員はなぜ残っているのか!!を話をした。会社説明会后、辞退者がいつもより増えた。しかし、残った学生は入社動機の意欲が増した。辞退者の中には、自分はどうしても応募したいが、ご家庭の事情であきらめざるをえない。と、わざわざ連絡をくれた。辞退者が増えても、意欲のある学生が残ったため、入社するかどうかわからない等の選考の無駄な工数が減る。

《グループワーク：課題を実施したふりかえり》

グループの中で順番を決めて、以下のテーマなどに関して共有してください(1人10分目安)

＜テーマ例＞

- 「前回の研修で、気づいたこと・学んだこと」
- 「課題実施において、工夫した点や課題点」
- 「課題実施を通じて、気づいたこと・学んだこと」
- 「上司評価とのギャップと改善方法」

➤本日の Mission

《自社をPRする5分間プレゼンを作成》

- ①交流会用の5分間のプレゼンテーションの『骨子シート』を作成する。
- ②『骨子シート』に基づくシナリオを作成し、必要に応じて、スライド・配布資料を作成する（任意）
- ③作成したシナリオを、感情をこめて伝える練習を行う。

●事務局への提出は、宿題①「研修活動シート」に加えて、宿題②「骨子シート」とスライド・配布資料（任意）です。

※12月の交流会で使うことが前提。学生・生徒さんに、ゼミの皆さんのプレゼンを聞いて評価してもらおう。どういうキーワードがうけて、どういうものが刺さらなかったのか？を、チャレンジ出来る機会。

入社してない人の声を拾うことができる。（会社説明会等ではヒアリングできない）

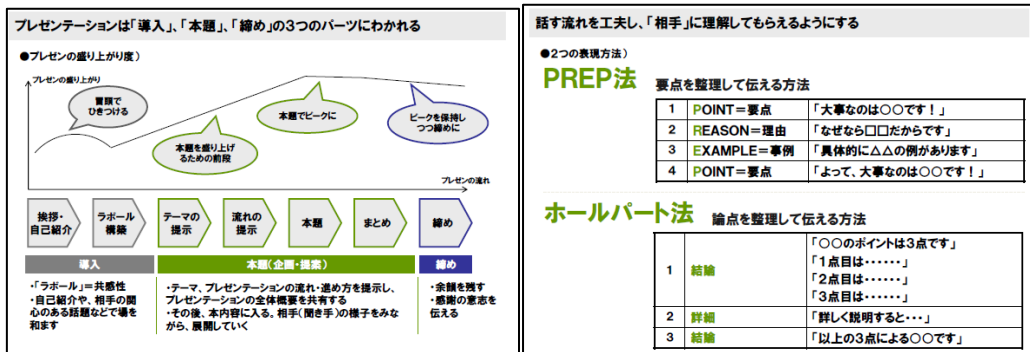
➤プレゼンテーション研修

プレゼンテーションとは、

- ・相手がいることを前提に、伝えたいこと、知りたいことを効果的に伝える。
- ・相手の心を読み、相手に好印象を与えながら、自分の主張や提案を理解させる。
- ・自分の主張やアイデアを説明し、相手の理解を得て最終的には話し手の意図した結果を得るための行動を促進する。

★対象と目的を明確にすることが重要

⇒会社が伝えたい内容を話すのではなく、学生が聞きたい内容を伝える



## 《ワーク：優秀なプレゼンテーションを聞く》

「世界最高のプレゼンテーション」の1つと称される、スティーブ・ジョブズの『iPhone』のマスコミ・販売代理店向けのプレゼンテーションを見ていただきます。どんな点が優れているかグループで共有しましょう。(映像を見る⇒情報共有)

## ○プレゼンテーションの手順

- ・対象と目的を明確に
- ・相手の感情の落差を強調するストーリー作り
- ・シナリオの作成は、「書き言葉」ではなく、自分の感情移入しやすい「話し言葉」で作成する

STEP 1：骨子（こっし）を作成する

STEP 2：ツールを作成する

STEP 3：シナリオを作成する

STEP 4：シナリオを見ないで演じられるまで練習する

※プレゼン前の学生の考え方や心理状況を想定し、それを各コンテンツによって変化させ、最終的に会社が求める考え方や心理状況に変化させるように設計する

※TTMの考え方を活用する

TTM（トランス・セオリティカル・モデル）とは、米ローランド大学のプロチャスカ教授が提唱したモデルで、禁煙やメタボ対策といった保険衛生分野で、効果を発揮している考え方。ステージ理論の「変容ステージ」、意思決定理論の「意思のバランス」、社会学習理論の「セルフエフィカシー」、プロセス理論の「変化プロセス」の4つの理論を組み合わせて構築されたモデル。

経験的プロセス (感情で体験するプロセス)		行動的プロセス (行動で体験するプロセス)	
意識の高揚	現状の行動が問題であると気づき、情報に興味を示し始める。また、自分の行っている行動に対し、実態を調べたり聞いたりするようになる。	逆条件付け	問題行動に代わる別の行動を行うことで、その問題行動が起きないようにすること。
ドラマティックリリーフ	行動変容しないことに対するネガティブな気持ち(恐れ・不安・心配など)を感情的に体験する。	支援関係の構築	行動変容に対する他者からの支援を求め、利用する。つまり、支援者と信頼関係を気づき、困った時に相談できるようにすること。
自己の再評価	行動変容する時としない時に、それぞれ自分にどんな影響が出るのかを感じる。	強化マネジメント	行動変容ができたことに対して、自分自身に褒美を与えたり、他者から褒美をもらったりすることで、継続してその行動を起こし続けること。
他者への影響	行動変容する時としない時に、それぞれ、周囲の人にどんな影響を与えるのかを考える。	決意表明	行動変容することを選び、決意し、それを他人に対して表現すること。それにより、行動変容に対する動機が強化される。
社会環境の受容	自分を取り巻く社会的環境が、どのように変化しているかに気づき、その流れを利用する。	刺激コントロール	問題行動を起こすきっかけを除去したり、行動変容を起こすきっかけになる刺激を探すこと。

★今回のプレゼンの目的（学生へのプレゼン）は、自社に対するネガティブなイメージや不安を想定し、それを払しょくすることで、「もっと会社の詳しい話を聞いてみたい」と思ってもらえること。

（「応募したい」と思ってもらえるまでのゴールではない）

## ➤学生の心理を理解する

### ・入社年度別新入社員のタイプ

平成 27 年度：消せるボールペン型

平成 26 年度：自動プレーキ型

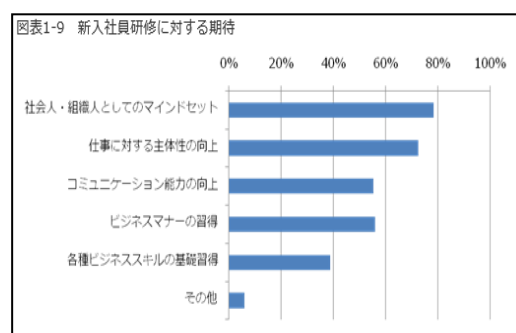
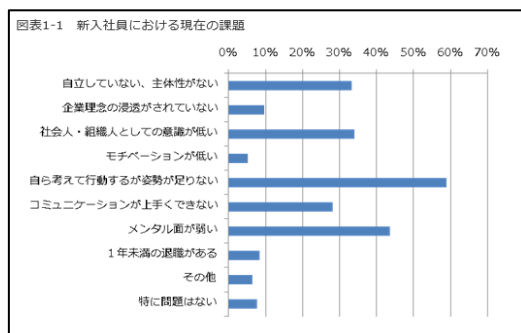
平成 25 年度：ロボット掃除機型 等々

※まじめで能力も低くないが、主体性に低く、ストレスに弱いため、育成・フォローが求められるケースが多い。

### ・新入社員の課題と新人研修に対する期待

ビジネスマナーやビジネススキルの研修よりも、社会人としてのマインドセット

（就業意欲の向上）や生産性・コミュニケーション力の強化を求めるケースが多い。



・若者を生きた時代背景を時系列で理解する

- 物質的な欲求が低く、チャレンジして成功した体験が少ないため成功よりも、失敗やリスクを恐れる傾向が強い（失う怖さを体験している）
- 「がんばったら、報われる」という従来型のマネジメントには限界がある
- 活躍している社員のモチベーションリソースを理解することが重要（一人ひとり幸せ、モチベーション等価値観が違う）

年	年齢	経済・政治	事件・事故	文化・スポーツ・社会
1989	0	昭和天皇崩御、消費税導入	連続幼女殺害事件で宮崎勤逮捕	東京ひばり死去
1990	1	バブル崩壊	神戸高専高校校門圧死事件	スーパーファミコン発売
1991	2	湾岸戦争、4大証券の損失補填発覚	雲仙普賢岳で火砕流	若貴ブーム
1992	3	ブッシュ米大統領来日、日米首脳会談	尾崎豊死亡	バルセロナ五輪
1993	4	ゼネコン汚職発覚、米が大因作に	山形マント死事件	Jリーグ開幕
1994	5	村山連立政権発足	松本サリン事件	プレイステーション発売
1995	6	1ドル＝70円台の超円高	阪神大震災、地下鉄サリン事件	Windows95発売
1996	7	住友の不良債権処理に税金投入決定	薬害エイズ問題、O157食中毒	新世紀エヴァンゲリオンブーム
1997	8	金融機関の破綻が相次ぐ	神戸・酒鬼薔薇事件（児童殺害）	たまごっちブーム
1998	9	アジア通貨危機	和歌山に震カレー事件	長野五輪
1999	10	欧州単一通貨ユーロ導入	東芝クレーマー事件	2000年（Y2K）問題
2000	11	小淵首相退任	新潟少女監禁事件	シドニー五輪
2001	12	米同時多発テロ	大阪・池田小学校児童殺害事件	ユニバーサルスタジオジャパン開園
2002	13	公立学校が完全週5日制に	北朝鮮拉致被害者5名帰国	サッカーW杯日本代表
2003	14	米軍イラク攻撃開始	スーパーブルー事件	韓国ブーム
2004	15	自衛隊イラク派遣	佐世保小6女児同級生殺害事件	ニンテンドーDS発売
2005	16	郵政解散総選挙	JR福知山線脱線事故	愛・地球博開催
2006	17	改正教育基本法成立	ライブドア堀江貴文社長逮捕	いじめ自殺相次ぐ
2007	18	安倍首相就任、サブプライム問題	食品偽装相次いで発覚	消えた年金問題
2008	19	福田首相就任、リーマンショック	秋篠宮悠紀子妃殺害事件	北京五輪
2009	20	経世・民主党政権	新幹線フル規格延伸	WBC開催
2010	21	JAL経営破たん	安部純子で中国漁船問題	南アフリカでワールドカップ
2011	22	東日本大震災	東日本大震災	大相撲八百長問題

・若者の就業意識

- やる気がないのではなく、プライベートを重視する傾向が強い
- 与えられた以上の仕事をすることに抵抗はないが、プライベートの方が仕事より優先順位が高い
- ワークライフバランスでは、現実的には対応困難。これからは、ワークライフインテグレーション(統合)を目指すプログラムが鍵!?

・（復習）早期離職の原因

- 公式な理由（タテマエ）は、経営不安や条件面の不満だが、ホンネは人間関係・コミュニケーションギャップが原因

・コミュニケーションギャップを埋めるポイント

- 「同期入社の有無」が、会社の魅力の実感や成長感につながる
- 「仕事の魅力」だけでなく、「会社の魅力」を感じる機会を増やす
- 直属上司からのフィードバックが大事
- 就業者の疑問・悩みをタイムリーに解消する機会を作る

《グループワーク：求める人物タイプを再設定する》

初日に実施した宿題も踏まえて、「自社で活躍するタイプ」と、「能力的には優秀でも、入社後早期離職してしまうタイプ」を各1つずつ再設定しましょう。

※学生時代の生活や入社後のイメージなど、具体的なストーリーをイメージして下さい。

以上