

平成28年度 中小企業人材採用サポート事業

採用力向上に向けて

千葉県採用力向上サポートプロジェクト

目次

- ▶ はじめに
- ▶ 事業概要
 - 事業概要
 - 事業目的
 - 実施体制
 - 事業の広報
 - 実施内容全体図
- ▶ リクルーター養成ゼミ
 - 概要と特徴
 - 実施内容
 - アンケート結果
 - 成果と課題
 - 《参考》アセスメントについて
 - 《参考》広報チラシ
 - 《参考》資料
- ▶ 企業の魅力発表会
 - 概要と特徴
 - 実施内容
 - アンケート結果
 - 成果と課題
 - 《参考》学生向け広報チラシ
 - 《参考》資料
- ▶ facebookによる魅力発信強化
 - 概要と特徴
 - 実施内容
 - 成果と課題
 - 《参考》資料
- ▶ 合同就職面談会
 - 概要と特徴
 - 実施内容
 - アンケート結果
 - 成果と課題
 - 《参考》広報チラシ
 - 《参考》参加教育機関一覧

▶ 採用力向上セミナー

☐ 概要と特徴

☐ 実施内容

☐ アンケート結果

《参考》資料

▶ 採用力向上特別セミナー

☐ 概要と特徴

☐ 実施内容

☐ アンケート結果

《参考》資料

▶ 新卒者のための最新労働法セミナー

☐ 概要と特徴

☐ 実施内容

☐ アンケート結果

《参考》資料

▶ ジョブシャドウイング

☐ 概要と特徴

☐ 実施内容

☐ 成果と課題

《参考》資料

▶ 県内中小企業と大学の橋渡し支援

☐ 概要と特徴

☐ 実施内容

▶ インターンシップ受け入れ

☐ 概要と特徴

▶ 総括

はじめに

中小企業の新卒を中心とした人材獲得は、年々厳しさを増している。全国調査からみても、2017年3月卒業予定の大卒求人倍率は1.74倍となり、6年連続の増加となっている。従業員数が300名未満の中小企業では大卒求人倍率は4.16倍となり、求人総数は41.0万人と、前年より7,300人の増加(+1.8%)。一方、就職希望者数は9.9万人と、前年より1.4万人の減少(-12.1%)。300名未満の中小企業の大卒ニーズは高まっているにもかかわらず、中小企業への就職を希望する大卒予定者数は、1万人以上も減っているのが現状である。*1

求職者である学生の考え方はどうか。同じく2017年3月卒業の学生は、就職先に大手企業を志向する傾向は増加(対前年5.5ポイント増の48.4%)、一層の「中小企業離れ」が今後も続くことが見込まれる。しかしながら、中堅中小企業を志向する学生は、減少しているとはいえ、47%となっており、半数弱は(やりがいのある企業であれば)中堅中小企業でも就職意向はある。また学生の選社理由の上位3つは、①自分のやりたい仕事(職種)ができる②安定している会社③働きがいのある会社であり、この約20年ほぼ変わっていない。*2

中小企業に「やりたい仕事や安定性、働きがい」はない、ということはありません。

おそらく問題は、中小企業が「やりたい仕事や安定性、働きがい」を求職者側である生徒や学生にしっかりと伝えていないことであろう。こういった自社の「やりたい仕事や安定性、働きがい」をただ伝えればよいということではなく、生徒や学生にしっかりと伝えるためには、採用担当者による自社の魅力や職務上のやりがい、働きがい、社内制度、等を深く考え、現状を抽出し、戦略的デリバリー方法(伝え方)を立案し、実践していかなければならない。

一般社団法人 千葉県商工会議所連合会では、平成28年度中小企業人材採用サポート事業(千葉県補助事業)を推進するにあたり、千葉県内事業所の98.5%を99名以下の事業所が占めている中で、県内中小企業の採用力の向上に焦点をおき、「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」を企画し、実施をした。

本報告書は、平成28年6月から開始したプロジェクトの内容を余すことなく、すべて記載することにより、採用力向上のためのノウハウや資料を公開し、千葉県内中小企業に対して、今後の採用力向上に向けた知見を広めることを目的としている。

* 1 リクルートワークス研究所 大卒求人倍率調査(2017卒)

* 2 2017年卒マイナビ大学生就職意識調査

事業概要

事業概要

平成28年度中小企業人材採用サポート事業（千葉県補助事業）は、千葉県商工会議所連合会及び千葉県商工会連合会が共催し、県内の高校・大学・専修学校の教育機関と連携して、県内中小企業に対する人材（新卒）採用をサポートするための様々な企画を実施した。県内中小企業と県内教育機関との「相互交流事業」において、県内中小企業の採用力向上に係る新展開の支援を行うことで、人材確保と学生等の就職・地元定着を図っていく事業である。

これまでにない中小企業/教育機関/生徒・学生への充実の3つのバックアップ

バックアップ体制（連携会議）

教育機関（高校・大学・専修学校）
地域金融機関（地方銀行・信用金庫・信用組合）
千葉県商工会連合会
千葉県商工会議所連合会
千葉県／千葉労働局・ハローワーク

県内
企業

県内中小企業へのバックアップ

- ・人事採用業務の責任者向け採用力向上セミナー開催
- ・県内教育機関への魅力発信支援



- ・合同交流セミナー実施
- ・情報交換／橋渡し支援

教育
機関

教育機関へのバックアップ

- ・県内企業情報の情報提供支援

生徒
学生

生徒・学生へのバックアップ

- ・県内中小企業の体験実習の参加支援
- ・県内中小企業の多彩な魅力情報の提供
- ・企業研究セミナーの開催
- ・キャリアコンサルティング

千葉県中小企業の人材採用業務の責任者の皆様へ

千葉県採用力向上サポートプロジェクトのご案内

—— 平成28年度 中小企業人材採用サポート事業（千葉県補助事業） ——

千葉県商工会議所連合会及び千葉県商工会連合会が県内の教育機関（高校・大学・専修学校）と連携し、県内中小企業に対する人材（新卒）採用をサポートを行います。県内中小企業と県内教育機関との「相互交流事業」を実施するとともに、企業採用力向上に係る新展開の支援を行い、人材確保と学生等の就職・地元定着を図ります。

※本事業の趣旨を広く周知するため、県内中小企業、教育機関、県内企業、県内学生等の皆様、並びに参加いたします。

県内中小企業の採用力の向上を支援し、新卒者の採用をバックアップ

これまでにない中小企業/教育機関/生徒・学生への充実の3つのバックアップ

県内
企業

県内中小企業へのバックアップ

- ・人事採用業務の責任者向け採用力向上セミナー開催
- ・県内教育機関への魅力発信支援

教育
機関

教育機関へのバックアップ

- ・合同交流セミナー実施
- ・情報交換／橋渡し支援

生徒
学生

生徒・学生へのバックアップ

- ・県内中小企業の体験実習の参加支援
- ・県内中小企業の多彩な魅力情報の提供
- ・企業研究セミナーの開催
- ・キャリアコンサルティング

バックアップ体制（連携会議）

教育機関（高校・大学・専修学校）
地域金融機関（地方銀行・信用金庫・信用組合）
千葉県商工会連合会
千葉県商工会議所連合会
千葉県／千葉労働局・ハローワーク

★この千葉県採用力向上サポートプロジェクトへの参加は、すべて無料です。★
裏面に実施内容と登録方法がごさいます。必ずご確認ください。裏面に続く

千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催

本事業で行う4つのバックアップ策

- 県内教育機関と県内中小企業との合同
説明会、県内中小企業と学生との交流会
- 学生等の企業実習
- 県内中小企業の認知度向上・魅力発
信手法の強化
- 人材採用力向上に関する研修

- ・県内企業採用担当者・県内教育機関の担当者向け合同説明会
- ・県内中小企業と学生との交流会の開催
- ・学生に対する企業実習（1DAY）の実施
- ・SNS（Facebook）で学生に対する魅力情報や求人情報の発信
- ・Webセミナー・直感ゼミの開催
- ・人材採用力向上に関する各種セミナー

サポートは登録制です。下記URLもしくはQRコードで登録フォームにアクセスし、登録してください。登録内容は簡単です。

<https://goo.gl/nrXT9e>

※アクセスできない場合は、お電話にてお問い合わせください。
<http://www.cfcci.or.jp>

千葉県商工会議所連合会のホームページからも登録は可能です。
<http://www.cfcci.or.jp>

お問い合わせ先
千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 津田辰雄
Email: chiba-10@cfcci.or.jp TEL: 043-222-8170

◆事業概要の広報用チラシ
当事業の開始直後に、県内中小企業に配布。事業概要を示すとともに、裏面には登録用のフォームを設けた。それにより、事業開始当初から当事業のサービスを希望する中小企業のリスト（プロジェクト登録企業）を収集することに成功した。

◆プロジェクト登録企業の期待

広報用チラシにおいて、登録をしていただく際、新卒採用に当たってのお困りの点や期待を記述して頂いた。特徴としては、①生徒・学生への自社の魅力内容 ②教育機関とのパイプ作り ③内定辞退や定着 が挙げられる。このコメントをもとに、「専門性が高く、個別性の強い課題に対応できる」ように具体的な事業の内容を設計した。

地域	業種	最後に新卒採用にお困りの点や、当プロジェクトに期待することをお書きください。
銚子市	卸売業	昨年は高校新卒の応募がありませんでした。高卒だけでなく大卒も積極的に考えたいと思っています
市川市	小売業	とんと応募がありません。
市川市	小売業	教育機関の採用担当者との合同面談会に参加させていただきたいです。
浦安市	小売業	男子学生が欲しいが業種がら女子学生からの応募が多い。
大多喜町	小売業	県内中小企業と学生との交流会で、直接優秀な学生とお会い出来ることを期待しております。
柏市	小売業	求人票でどのように自社PRをすると、学生に興味を持ってもらえるか、また、これまで中途採用が多く、職歴のない新卒採用において、面接で何を重視すると自社に合った人材かどうかを判断できるかを学びたいと考えています。
君津市	小売業	新卒者のご紹介を賜れば幸いです！
佐倉市	小売業	直接、学生と話ができる機会を増やしてもらいたいと思います。
佐倉市	小売業	澤田様よりFAXを頂戴しました。とても興味深い内容で、ゼミなど関心があり参加を検討しております。後日ご連絡させていただきたいと思います。よろしくお願い申し上げます。
白井市	小売業	課題：選考参加者数の減少／学生様と話す機会を頂き、まずは応募者の数を増加を期待しています。
千葉市	小売業	伝え方です。何を重点的にどんな伝え方をすれば、今就職活動している学生の皆様の心に響くのか、試行錯誤しています。ご指導、宜しく願い申し上げます。
千葉市	小売業	応募人数の少なさ、人材を定着させていくこと。
千葉市	小売業	内々定から入社、そして入社後1年ぐらいの間における学生との関わり方、教育方法の一般的なパターンを教えてください。
成田市	小売業	学校周りや企業説明会に向かう時間が取れない。企業説明会で企業紹介用パンフなどが大手と違い作れない
大多喜町	小売業	新規高卒採用希望
旭市	サービス業	当社は介護サービス事業を運営しております。福祉系の学科の方以外の興味は薄いかと思われそうですが、多少なりとも知っていただければ合同面接会に参加したいと思います。 福祉系学科卒業生を対象とした面接会、また新卒者だけでなく中途採用者の面接会の開催を希望いたします。
市川市	サービス業	なかなか新卒者との接点がない、また説明会単独開催するにしてもノウハウが不足していたり会場がなかったりでできていない
市原市	サービス業	ゴルフ場キャディー職が集まらない
市原市	サービス業	1名でも多くの方を採用できるよう期待しておりますので、よろしくお願い申し上げます。
浦安市	サービス業	企業実習で実際に職場体験してもらうことで、お互いが納得した状態での採用を期待している。
浦安市	サービス業	中小企業の将来ビジョンの伝え方
柏市	サービス業	弊社において新卒採用は、はじめての試みなので分からないことだらけです。
柏市	サービス業	採用に関する事を今まで強化していなかったもので、知識を身につけられるような物を個人的には楽しみにしております。
柏市	サービス業	・中小企業だと大手のネームバリューに負けて学生が集まりにくい状況です。中小企業にしかできない採用方法、学生へのアプローチ方法などを学びたいです。 ・各中小企業での採用方法成功事例など共有したいです。 ・当社は薬剤師と管理栄養士の専門職の新卒採用を行っています。専門職向けの採用方法なども学びたいです ・プレゼン資料、パワーポイントなどの上手な作り方。心を動かすプレゼンの方法などを学びたいです。 ・こんなリクルーターは嫌だ、リクルーターからはこんな話を聞きたいなど、学校関係者の本音を聞く機会などあればよいと思います。
香取市	サービス業	資格がないと務まらない職業なので、資格取得者の採用をしようとしてもなかなか希望者が集まらない。
君津市	サービス業	あまり認知されていない・人気のない職種(教習所における指導員見習い等)の募集のため、積極的に求人情報の告知を行ったり、直接求職者様方に魅力を伝えられる機会(説明会等)を設けたりとしていきたいところではあるのですが、採用活動にあまり費用をかけることが出来ず、そのため現在は、自社ホームページの他、無料で利用できる媒体や無料の企業説明会等への参加等に絞って採用活動を行っている状況です。 こちらのプロジェクトを利用させていただくことで、少しでも求職者様に弊社の求人を知っていただき、ご興味を持っていただける機会が増えればと思っています。
佐倉市	サービス業	楽しみにしております。よろしくお願い申し上げます。
佐倉市	サービス業	ゼミ時間が長く回数も多いので、ゼミの内容に期待しています。
千葉市	サービス業	会社説明会が開催されれば参加したいが、今年は少ないように感じます。
千葉市	サービス業	職安の求人票提出以外に新卒採用方法がわからず、商工会議所の会報から知り、是非、交流会などに参加させて頂き、新卒の方へ案内する機会を頂きたい。

地域	業種	最後に新卒採用にお困りの点や、当プロジェクトに期待することをお書きください。
千葉市	サービス業	採用担当が1名しかおらず、非常に困難。
千葉市	サービス業	【困っていること】母集団の確保、大手採用が始まってからの内々定学生からの辞退 【期待したいこと】千葉県だけでなく、他県（東京、埼玉、神奈川、茨城等）と合同で行う企業説明会の開催等
千葉市	サービス業	学生からの認知度不足のため、母集団が集まらないことが課題
千葉市	サービス業	母集団の形成・内定承諾率の低下等に関して困難と感じております。また、現在の学生さんの企業に対するニーズの把握がはっきりとできず、ズレが生じていることを承知しながらも具体的な対策が打てずにいる点にも悩んでいます。
千葉市	サービス業	新卒採用を積極的におこないたい
千葉市	サービス業	高卒採用は数年経験し毎年目標数を採用しているが、次年度より大卒を採用したいと考えているがなかなか進まない。
千葉市	サービス業	採用活動期間の長期化により採用担当への負担が増えています。また、選考中や内定後の辞退があり、入社時点の人数がなかなか定まりません。
流山市	サービス業	若くて元気のいい方を希望します。
習志野市	サービス業	・若手社員の育成について ・千葉の採用状況(高卒)についての情報提供
成田市	サービス業	高校生求人求是就職者も少なく9月解禁の応募状況で、採用人数がある程度予想できます。せっかく進路指導の先生に会社をアピール出来るのであれば、7月頃に説明会を実施出来ないものか？と思います。また逆に、来年度の就職希望者向けとして学校側へ企業のアピールを2月頃に企画出来ないものかと考えます。
成田市	サービス業	面接会等の予約がいっぱいの為、企業を知って頂く機会が少ないことです。自社のPRをする場が満席等の理由により参加できない現状にあります。リクルーターとしての姿勢や心構えを知り得る良きチャンスと思い、学んでいきたいと思っています。
成田市	サービス業	必要採用人数を確保できない。採用後の定着率が悪い。
成田市	サービス業	内定後の辞退を減らすために何か施策があればお伺いしたいです。
成田市	サービス業	効果的な会社のPR方法や面接の仕方等を学ばせていただければと思います。
成田市	サービス業	新卒の応募者が少ないので、教育機関や学校との交流会や合同面談会に強く期待している。
野田市	サービス業	サポートしていただき、人材を補強したいと思っています。
船橋市	サービス業	慢性的な介護職員不足を解消したい。
船橋市	サービス業	前向きに求職者の皆さんとマッチング出来るように、やれることは最大限やりたいと思っていますし、その労力は惜しまないつもりです。よろしくお願い申し上げます。
船橋市	サービス業	採用担当としてのスキルアップの必要性を感じていたので、リクルーター養成ゼミなどは非常に興味深いです。ただ、業務なので1日拘束される日が6日間あるのがちょっとハードルが高いです。。たとえば、半日しか参加できない回があっても問題ないものでしょうか？また、講師としてどんな方がいらっしゃるのかが気になります。
船橋市	サービス業	女性の応募者が少なく、承諾率も低い。 年々IT企業を志望する学生が減ってきているように思います。IT企業への志望度が上がるような取り組みをいただけますとありがたいです。
船橋市	サービス業	新卒採用への取り組み自体を始めたばかりですので、分からない事が多い現状です。この機会に、色々と学ばせて頂きたいと考えております。
船橋市	サービス業	採用力強化
船橋市	サービス業	募集職種は新規営業のため人気職種ですが、千葉県に特化している弊社のことを、多くの学生にアピールできたらと思っています。
南房総市	サービス業	研修に参加させて頂く弊社社員2名の学生へ向けての自社PR力のスキルアップを期待致します。
八街市	サービス業	学校とのパイプ作りに期待している。
八街市	サービス業	生徒さん、先生にお会いし、企業アピール出来る機会を設けて頂けると嬉しいです。
八千代市	サービス業	飲食業の為に離職率が高く又、女性の応募が多く男性スタッフが集まらないのが課題です。
旭市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	年々応募者数が減っているため、母数を増やしていきたいと思い申込させて頂きました。私を含めて2名参加させて頂ければと思います。
我孫子市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	採用予算をあまり取れない → 一般的な採用ツール(リクルート、マイナビ等)は使えない → 知名度が上がらず、応募者数を確保できない → 採用数が上がらない のスパイラルなので、今回の様な無料で参加できる公的面談会は、中小企業にとって大変ありがたいと思います。
市川市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	当社は物流業を営んでおりますが、ドライバーや将来幹部社員となってもらいたい若い社員の採用が年々難しくなっております。そのような中で、来年度はもとより、5年後10年後を見据えた人事政策・採用活動を行うために、学校や地域とのパイプを持ちたいと考えておりますが、一校一校地道に学校訪問を行うことくらいしか思いつかず、採用活動の方向性を見いだせずしております。今般、「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」において、「責任者向けリクルーター養成ゼミ開催」「情報交換／橋渡し支援」などといったサポートを行うとの内容を目にし、是非とも参加させていただきたいと思いました。宜しく願い致します。
市川市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	新卒者に対する教育についてご指導いただきたくお願いいたします。
市川市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	建設業ですのでどうしてもホワイトカラーよりも人が集まりにくいのが現状です。興味を持って頂き業界全体が盛り上がってくればと思います。
市原市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	化学系の学部卒を募集するものの、なかなか採用に繋がる人材が確保できない。
市原市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	新卒者の応募が極めて少ないため、会社をアピールする方法に関して教えて頂きたいと思いました。
市原市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	建設業の為、あまり人が集まらない。

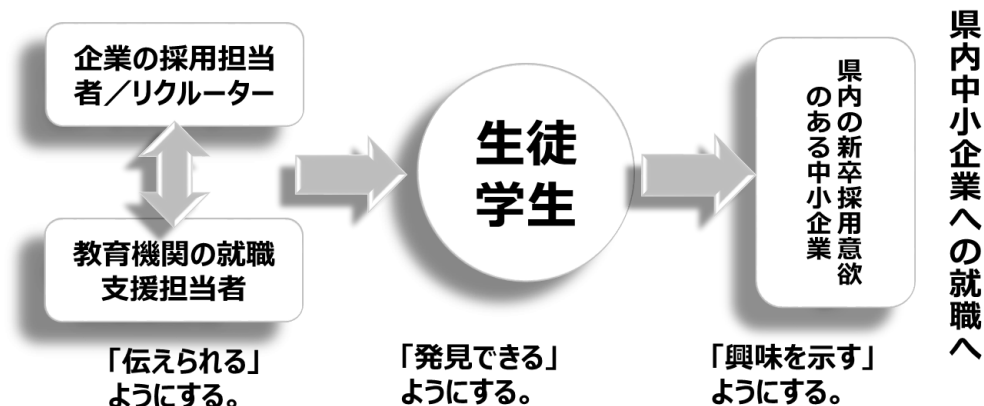
地域	業種	最後に新卒採用にお困りの点や、当プロジェクトに期待することをお書きください。
市原市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	選考の母集団の形成がなかなか出来ない所が課題です。当社は、ここ数年で久しぶりに採用活動を再開しました。社内に採用業務に詳しい社員がいない為、毎年手探り状態で採用活動を何とか続けてきました。今後も採用活動を続けていくうえで、一番はやはり地元の学生の方に入社していただきたいので、学生との出会いの場や、応募が増えるようなアドバイスなどお教えいただきたいと思います。
柏市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	母集団形成にとにかく苦労しています。
柏市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	自社の魅力の伝え方を学びたいと存じます。
柏市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	誠実で実直な社交的な人材と出会える事を期待しております。
木更津市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	地元で自分の力を試したい。地域に貢献したいと考える方をぜひ紹介していただきたい。
佐倉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	マイナビなどの募集媒体を利用し、ここ2,3年、技術職(理系)の新卒採用に力を入れています。内定辞退という結果に終わってしまうことが多いです。
佐倉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	各大学への訪問を通じて会社見学・説明会へのご案内をしていますが、学生からの反応がなく、学生との交流ができる場や機会を増やしていきたいと考え、貴プロジェクトへの期待を込め、応募させていただきます。
館山市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	地域の人材を地域で育てることを期待しています
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	新卒採用がスムーズに進行すること、入社後の教育等のアドバイスを期待します。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	弊社は、公共工事「土木工事」の施工管理が本業です。若い生徒、学生にインフラ整備の重要性を発信していきたいです。また、日本は、災害列島であります。土木工事は、今後もあり続けます。是非、建設業の魅力を伝えていただきたい。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	県内教育機関と継続的に連携できる場を期待しております。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	弊社の仕事内容が世間に知られていない業務のため土木系の大学や知人の紹介などで対応しているがなかなか難しい状況にある。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	採用者数に見合う内定を出すものの、辞退。又応募数低位の状況。何が原因なのか、検証致したく同業他社の動向、工夫等、ご教授お願いします。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	応募者数が減っている。会社アピール方法を学び、応募者数の増加につなげたい。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	母集団の形成・応募者確保
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	新卒の方の採用を希望し、活動もしています。しかしながら、千葉市から近東地区は大卒、高卒(いずれも電気科)の応募がなく、今後、人員構成に歪みが生じる懸念があります。何とか人材を求めたい。貴プロジェクトに期待し、登録いたしました。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	法律等に疎いため採用人事に関係する労基等をフォローいただける内容があれば幸いです。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	集団面接会の開催を通じて、採用に繋がる結果を期待しています。
千葉市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	新卒採用を取り入れるための準備とは、より良い人材を採用するコツなど。
東金市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	採用の方法が全く分からない
東金市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	高校生がどんな情報を求めているのか(本人たちが言いづらいのか回答いただけない)を知りたい。
東金市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	①学生との接点をどうやって確保するかわからなくて困っている。②学生と面談できる機会を設けて欲しい。
富里市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	会社説明会などで、写真を使用して説明するのですが、初めての生徒たちに航空業界を理解させることができているのか不安に感じます。今回のプロジェクトを通して、より多くの生徒さんたちに興味を持ってもらうことができるプレゼンができるようになりたいです。
習志野市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	優秀な理系の学生との接点拡大を期待します。
成田市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	高校生のご応募が少なく困っている
成田市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	昨今、採用に関しては県内志向が高まっていると感じる。また弊社の採用状況から、千葉県内の採用が地方採用と比べても極端に少ない状況である。今後、地元千葉からの採用も強化したいが、学校様とお会いする機会が少ない為、今後の人材確保を踏まえプロジェクトの中でヒントが見つければと考えております。
成田市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	近年、応募人数が減っておりますので、企業と学生との橋渡しの存在になっていただければと思います。
野田市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	合同面談会を通じ交流会に期待する。
船橋市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	採用担当になって間もないので、基本的なことからしっかり学びたいと考えております。
船橋市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	採用しても、長続きしないなど
松戸市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	プロジェクトの成功に協力いたします。
八街市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	学校を訪問したい。担当者の紹介を希望
八街市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	新卒者の応募がない。
八千代市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	なかなか応募者が集まらず、採用不足の状態です。
八千代市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	地元女性の自宅通勤希望の方が採用できればと考えております。
八千代市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	こちらが希望する学生からの応募がない。
八千代市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	低コストでの新卒採用
市川市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	中小企業なので、1人1人が広い範囲の仕事をこなさなければなりません。それを楽しみと感じてくれる人、任せられる人に来ていただきたいと思っています。学生さんは説明会や選考にそれなりの人数は来てくれるのですが、なかなか内定を出すことができず、困っています。
白井市	製造業・建設業・運輸業・商社・不動産	内定辞退者が多い。面接で判断しきれない。

事業目的

県内中小企業が新卒を中心とした人材を採用すること（地元就職の促進）が目的であるが、それに向けた3つの目的を持ち、当事業を展開した。

- ① 千葉県内の中小企業が、自社の魅力を、「伝えられる」ようにする。
- ② 千葉県内の中小企業の魅力を、生徒・学生が「発見できる」ようにする。
- ③ 「伝えられる魅力」を伝えることで、生徒・学生が「興味を示す」ようにする。

この事業の目的に、生徒・学生との直接のマッチングは組み込んでいない。なぜなら、中小企業への直接マッチングのサービスは、既に他公共機関でも行い、サービスが乱立し、競合してしまうためである。また当事業では、県内中小企業の採用力を向上させ、継続的な採用成功を持続させるためには、県内中小企業に採用成功への課題があるとし、上記の3つを目的とした。



特徴①

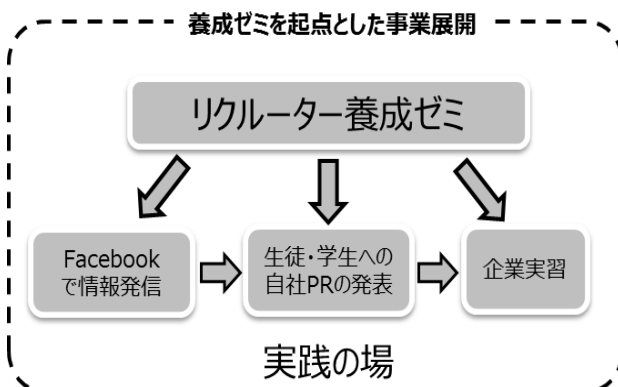
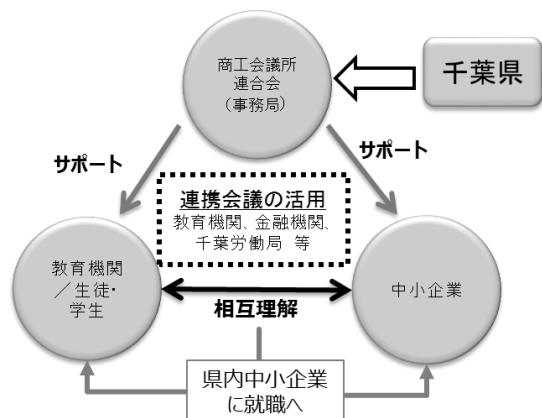
千葉県商工会議所連合会と千葉県商工会連合会の共催のもと、千葉全県を対象に中小企業と教育機関をサポートし、相互の理解を深め、県内中小企業への就職を促進する事業であること。

※商工会議所、商工会の会員、非会員とも対象で、且つ、中小企業基本法に規定のある中小企業者が対象。

特徴②

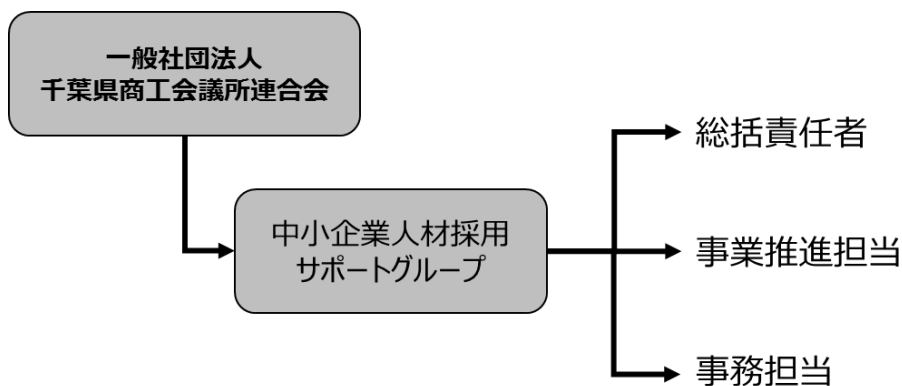
「リクルーター養成ゼミ」の開講が最大の特徴で、このゼミを受講する県内中小企業の採用担当者が、導き出された自社の魅力を情報発信し、自社PRの発表を行い、企業実習の受け入れを行う、という一連の流れになっている。

※単なる研修やセミナーの参加だけではなく、実践の場があり、「魅力が伝わったかどうか」の検証が可能であること。

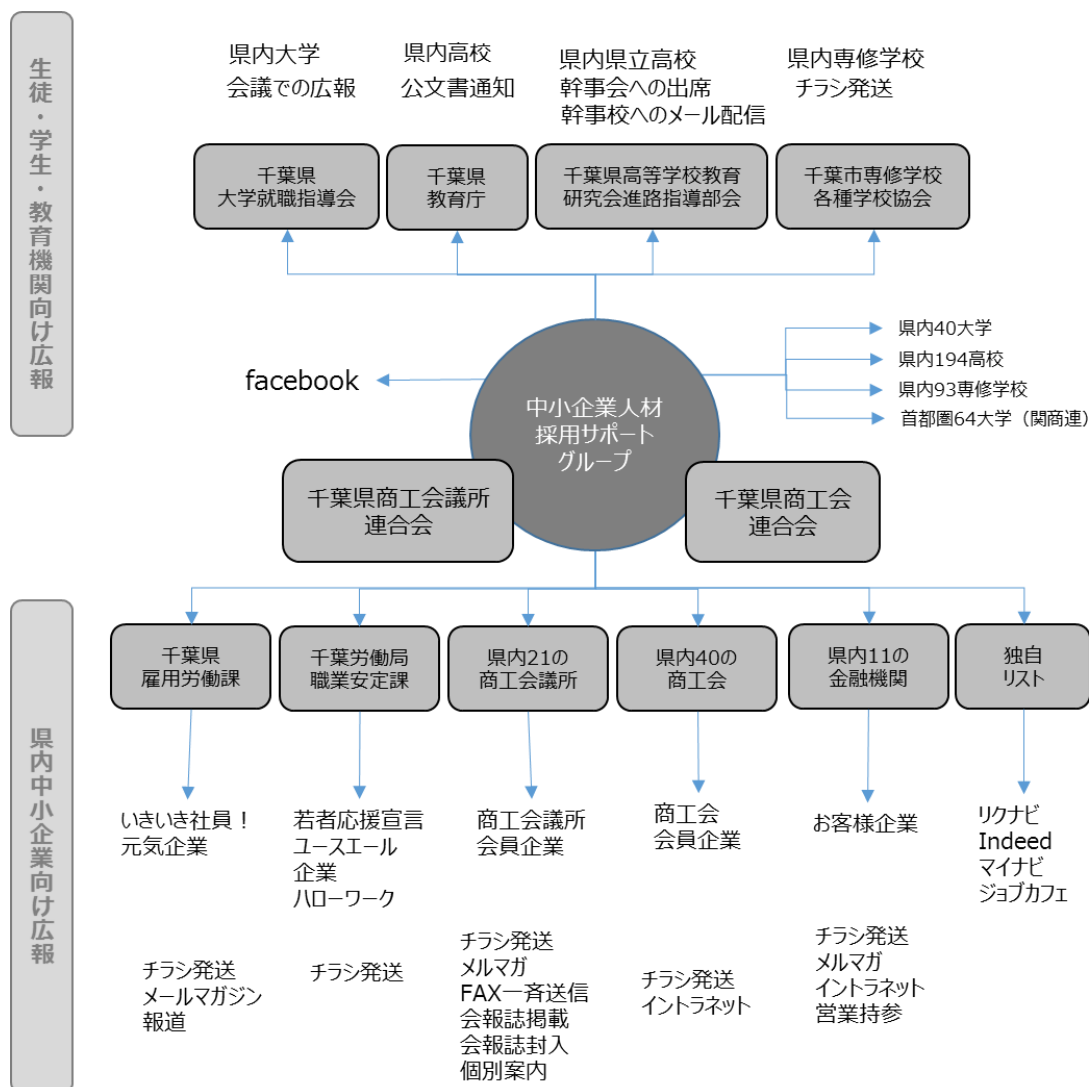


実施体制

一般社団法人 千葉県商工会議所連合会内に、中小企業人材採用サポートグループを設置。

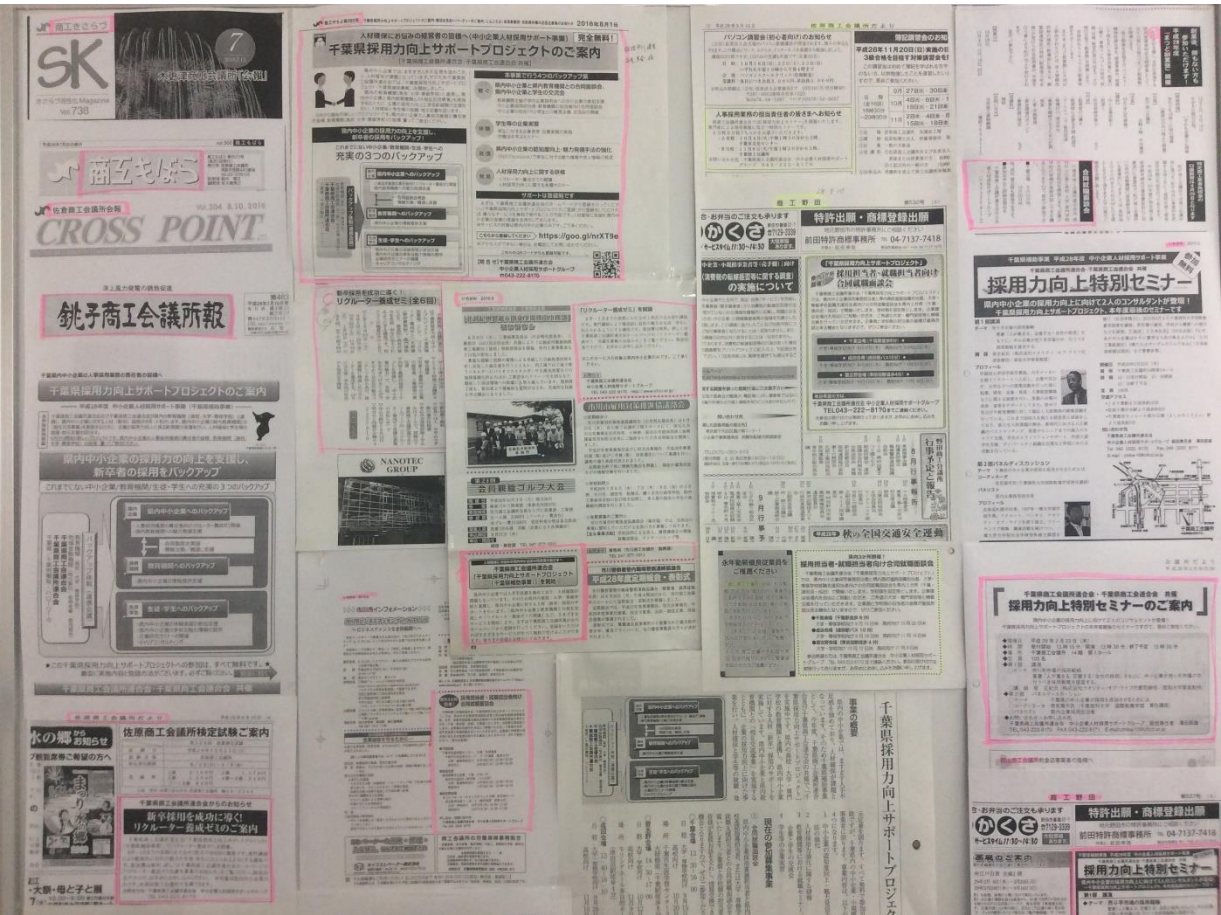


事業広報を促進するため、以下の協力体制を構築し、各事業の広報を実施した。



事業の広報

各地域の商工会議所の協力により、会報誌に企画の記事掲載・チラシの封入を実施。

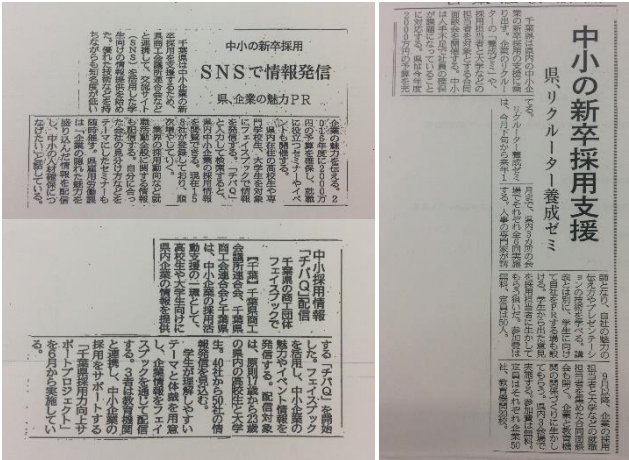


○会報誌に記事掲載／折り込みにご協力を頂いた会議所

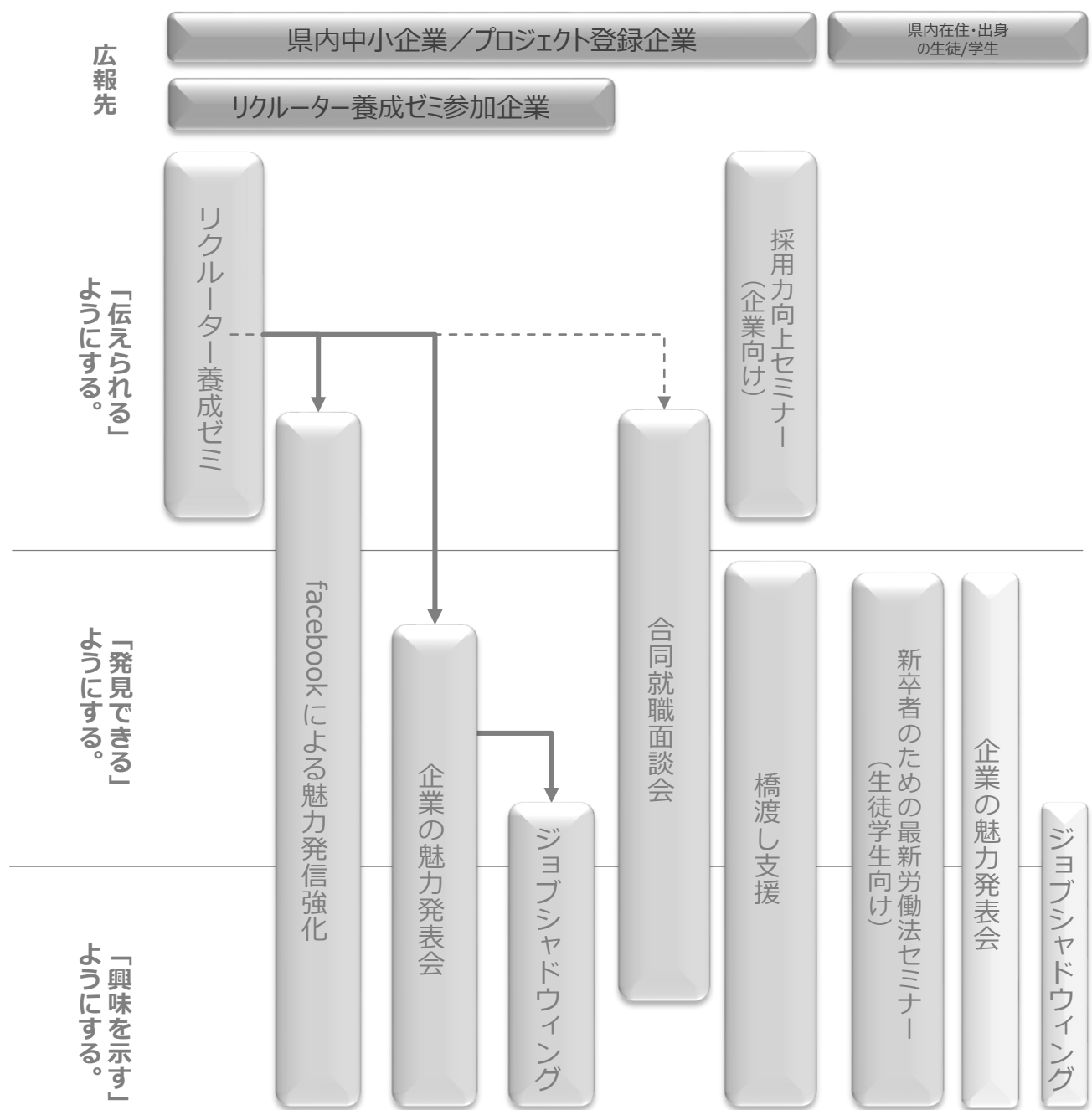
千葉商工会議所、銚子商工会議所、船橋商工会議所、木更津商工会議所、市川商工会議所、松戸商工会議所、佐原商工会議所、茂原商工会議所、野田商工会議所、館山商工会議所、八街商工会議所、柏商工会議所、市原商工会議所、習志野商工会議所、佐倉商工会議所、八千代商工会議所

○県（雇用労働課）の記者発表により 全国紙に掲載された記事

新聞名	月日	
日本経済新聞	8月10日	9月15日
日刊工業新聞		9月27日



実施内容全体図



上図にあるように、広報先としては、①プロジェクト登録企業全体 ②リクルーター養成ゼミ参加企業 ③県内在住・出身の生徒/学生 に広報を行い、3つの目的に合わせた事業を立案し実施した。そうすることで、各事業を「誰のために」、「どの目的で」、を明確にし、運営した。

リクレーター養成ゼミ

概要と特徴

リクルーター養成ゼミは、本事業の中でも、最も重要かつ特徴的プログラムとなっている。県内中小企業の若手人材の採用（獲得）難は、様々な要因により生まれているが、それらの一つとして県内中小企業の採用担当者が十分な育成工程を経ていないことに着目し、採用活動を行う上での知識・技術・業務姿勢を、この養成ゼミで補う（養成する）ことにより、県内中小企業が持つ本来の魅力を「伝えられるように」することが目的のプログラムである。尚、本ゼミ全体のプログラム立案と実施は、株式会社トリムタブの代表 岸守 明彦氏に依頼をした。

大きな特徴としては、①採用担当者の知識・技術・姿勢を養成する ②実践の場を設ける という2点。

①採用担当者の知識・技術・姿勢を養成する

- 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関心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リクルーター人材を養成する

②実践の場を設ける

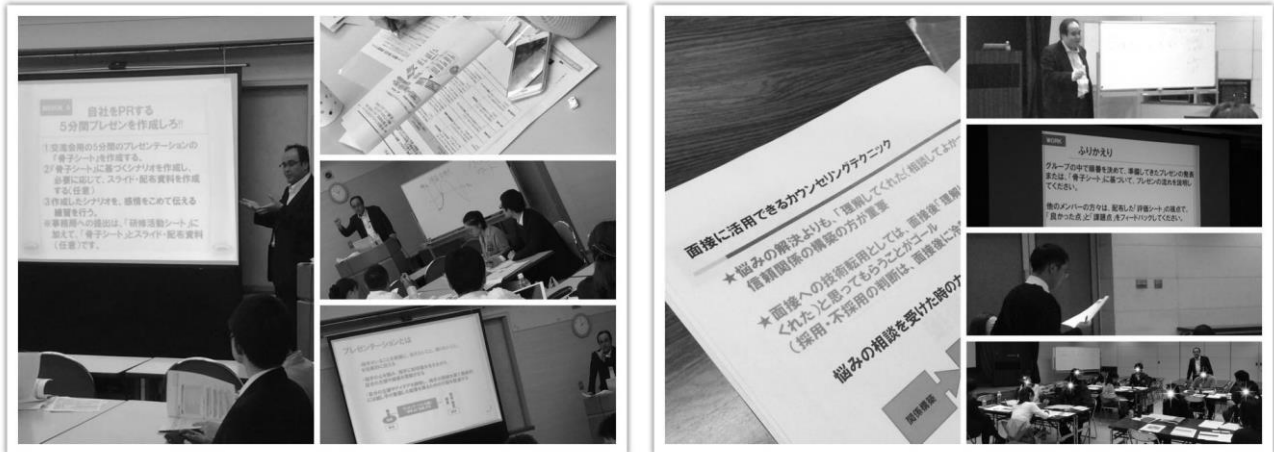
学んだだけにとどまらず、「facebook」や「企業の魅力発表会」を設置し、実践の場を設けた。これにより、養成ゼミで学んだことの実践を行い、「魅力が伝わったかどうか」の検証を行う。



- ① リクルーター養成ゼミで自社の魅力を導き出す。
- ② 自社PRの発表（12月実施）を行う
- ③ ジョブシャドウイング（1日の職場見学）の受入を行う。
- ④ Facebook「チバQ」で若者向けに魅力を発信

全6回の講座で、採用と人材育成(職場活性化)をセットで実施する講座。PBL(Project Based Learning/課題解決型学習)とアクティブラーニングの考え方を導入し、毎回、事前課題(宿題)の実施も行い、講座内外を問わず、知識習得よりも「行動変革(実践)」を重視した。それにより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。

最新の採用マーケットを理解し、“中小企業の魅力”で、生徒・学生を引きつけることができるような「自社の魅力コンテンツ」を作り上げ、採用業務に精通したリクルーター養成を徹底的に行います		
	テーマ	主なコンテンツ
第1回	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	○ 採用環境&手法に関する最新情報 ○ コミュニケーション技術とモチベーションリソース 等
第2回	会社独自の魅力と求める人物像を設定する	○ 新しいHRM(人材資源管理)手法 ○ 求める人物像や入社後のキャリア開発イメージの設定 ○ 各種手法の習得による自社の魅力の再発見 等
第3回	自社の採用・育成課題を明確にして改善計画を立案する	○ ロジカルシンキングやプランニング技術 ○ 早期離職によるリスクを考える ○ 自社の採用&育成フローの改善計画を策定 等
第4回	会社独自の魅力を伝えるメッセージ開発を行う	○ 最新の生徒・学生の就業観や就職活動の取り組みや考え方 ○ プレゼンテーション技術を使った「会社の魅力コンテンツ」を作成 ○ 学生に届くメッセージ開発 等
第5回	応募者のホンネを引き出す面接手法を習得する	○ コンピテンシー面接の手法 ○ 応募者のホンネを引き出す手法を学び、模擬面接を行う 等
イベント開催	生徒・学生への自社PR発表会を開催	○ 作成した「会社の魅力コンテンツ」に基づいて、生徒・学生に対してPRを実施 ○ 生徒・学生から、PRに対しての評価をもらう ○ 発表会終了後、企業と生徒・学生との立食交流会を実施
	全体振り返り	○ 各社のPRに対する学生の評価シートの分析結果を配布 ○ 全体のプログラムの振り返り 等



各地域から通いやすい場所として、千葉クラス、成田クラス、柏クラスを設置。会場は、千葉商工会議所(千葉クラス)、成田商工会議所(成田クラス)、柏商工会議所(柏クラス)の各会議室を使用し、中小企業の採用担当者が通い形式で実施した。

千葉クラス	会場:千葉商工会議所	千葉駅 徒歩15分	成田クラス	会場:成田商工会議所	成田駅 徒歩6分	柏クラス	会場:柏商工会議所	柏駅 徒歩11分
第1回	平成28年8月25日(木)	12F研修室A	第1回	平成28年8月26日(金)	1F 大会議室	第1回	平成28年8月23日(火)	4F 402会議室
第2回	平成28年9月2日(金)		第2回	平成28年9月8日(木)		第2回	平成28年9月6日(火)	
第3回	平成28年9月20日(火)		第3回	平成28年9月27日(火)		第3回	平成28年9月29日(木)	
第4回	平成28年10月11日(火)	14F第2ホールAB	第4回	平成28年10月13日(木)		第4回	平成28年10月25日(火)	4F 401会議室
第5回	平成28年11月4日(金)		第5回	平成28年11月10日(木)		第5回	平成28年11月29日(火)	
第6回	平成29年1月26日(木)		第6回	平成29年1月19日(木)		第6回	平成29年1月24日(火)	

Q 1. 貴社の従業員数について教えてください

1. 30人未満	12.8%
2. 31人～99人	46.8%
3. 100人～499人	34.0%
4. 500人以上	6.4%

Q 2. 貴社の創業・設立について教えてください

1. 1年未満	0.0%
2. 1年以上5年未満	4.3%
3. 5年以上10年未満	4.3%
4. 10年以上	91.5%

Q 3. 貴社の事業内容に関して教えてください

注文住宅の営業・設計・建築・メンテナンス
空調設備・住宅設備 卸売業
不動産業
アミューズメント事業
総合物流業
建設業（電気・管工事業）で主に太陽光発電設備の施工
ドコモショップ運営（携帯電話及び周辺機器の販売・携帯電話及び契約形態の説明等）
金属材料の卸・小売り
広告マグネット等の製造・販売
食品パッケージの製造・販売
建設業(電気工事業)
生産用機械器具製造業
高齢者介護福祉サービス
ドコモショップ運営、飲食店、車整備、通信販売
介護・福祉用具の販売、レンタル
3DCAD／CAM／CAE／PDM（PLM）製品のシステム販売・構築サービス・教育
人材派遣、紹介業
不動産
自転車及び自転車関連用品の卸売
訪問看護（介護保険・医療保険） 居宅介護支援・デイサービス（介護保険）
コンクリート製品製造・販売
食品容器、包装資材の販売及び印刷等の総合販促サービス
携帯電話販売
物品販売、飲食業、理美容業、ホテル業、ホームヘルパー、福祉用具の販売・レンタル
機械式立体駐車場の製造・販売
建設業（機械器具設置工事業）
石油・化学系のプラント（工場）の設備設計
総合建設業
倉庫業
地質調査業（地質・土質調査）
薬局、訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所の運営
マンション・集合住宅・ビル等建物の大規模修繕工事の施工管理
空港グランドサービス（航空機機内清掃）
運輸業（鉄道・バス）
輸出入貨物の取り扱い
警備業（私服による店内保安）
注文住宅及びビルの企画・設計・施工・販売、不動産の企画・開発・分譲・仲介
厨房排気設備および空調機清掃メンテナンス
旅館・レストラン・ケーキショップ・水産会社の運営
ビルメンテナンス業
航空貨物取扱業務
総合警備業務、又成田国際空港やその他施設への人材派遣業務。
警備業
うなぎ料理・和食専門店
注文住宅、建売住宅の建築、設計、施工販売・不動産業
遊技事業（パチンコ）、飲食事業、本部事業（経理・総務など）

Q 4. 貴社の今期の採用実績（新卒正社員）について教えてください

回答企業の平均	13.9名
---------	-------

Q 5. 貴社の今期の採用実績（中途正社員）について教えてください

回答企業の平均	8.5名
---------	------

Q 6. 貴社の募集メディアについて教えてください

1. ハローワーク	87.2%
2. 学校の求人票	80.9%
3. その他公共サービス※	21.3%
4. 民間の有料紙メディア(チラシ・フリーペーパーなど)	44.7%
5. 民間の有料ネットメディア	70.2%
6. 縁故・知人の紹介	44.7%
7. 自社のアルバイトなどの正社員登用	14.9%
8. その他	6.4%

利用しているその他の公共サービス

東京しごとセンター
ジョブカフェちば
千葉県中小企業団体中央会
かしわ地域若者サポートステーション
ポリテクセンター・産業雇用安定センター
ジョブカフェ、経営者協会、ポリテクセンター、求人NAVI
千葉県中小企業団体中央会
ジョブカフェ、求人受付ナビ

Q 7. 貴社の採用課題について教えてください（別紙のとおり）

Q 8. 貴社の入社 3 年未満の新卒正社員について教えてください

回答企業の平均	24.6名
---------	-------

Q 9. 貴社の入社 3 年未満の中途正社員について教えてください

回答企業の平均	18.5名
---------	-------

Q 10. 貴社のOff-JT研修について教えてください

1. なし	19.1%
2. 3 日未満	29.8%
3. 3 日以上 10 日未満	23.4%
4. 10 日以上	27.7%

Q 11. 貴社の外部研修利用状況について教えてください

1. なし(社内のみ)	42.6%
2. 社内に講師を招聘して実施※	29.8%
3. 社外に送り出して実施※	55.3%

※社内に講師を招聘して実施/年間総コスト平均	¥906,364
※社外に送り出して実施/年間総コスト平均	¥360,000

Q 7. 貴社の採用課題について教えてください

欲しい人材が来ない
長く勤務継続される方の募集と見極め、応募者と自社の必要とする人材のマッチング
人物像の見極め、優秀な経験者からの応募不足、若手中途の応募不足
人数が集まらない。慣れると都心の会社に転職してしまう。
採用ノウハウがない
ドライバーが集まらない。せっかく採用しても長続きしない。20歳未満だと中型免許が取得できないためドライバーとして採用できない。
新卒の人が集まらない。
募集をしても集まらない現状。
内定辞退者が多い
いわゆる優秀な方の新卒採用
必要人員不足の為、基準を下げミスマッチになる
大卒の新卒者を採用したい
求人数に対し、応募が少なくなってきた。
応募者の母数の確保と応募者の質
学生との出会いを増やし、心をつかむ。
■『採用力』の強化 ■既存の採用モデルからの転換（顧客ニーズに合った採用へ） ■広報力（母集団形成）の強化
母集団の不足、入社意欲不足
人件費の確保（生産性のある業務の割り振り）
新卒採用を取り入れたい。離職率の軽減
魅力ある求人票の書き方（従業員募集の方法）と必要な人材を面接で見極めるポイント（面接の方法）
資格を有する者の募集が少ない
母集団の形成、内定辞退
応募の母集団が集まらないこと。
大卒の採用比率を上げること
若い人材がいない。特に介護関係業務。
新卒採用における辞退者軽減
応募が少ない。採用者が続かない。
求人する際のアピールの仕方について
有資格者、即戦力となる技術者の確保
大学生の新卒採用
専門業種のため、なかなか人材が集まらない。未経験者の応募も多数あるが、なかなか、採用までは進まないことが悩みであります。
学生への認知度の低さ
施工管理職の人員増強が必要だが、建設業界全体の人手不足、学生の大手志向もあり、中小企業ながらの当社の魅力づけやアピールに苦戦している
採用した従業員の定着率の改善
募集しても応募が少ない。
募集を掛けるが応募が少ない、高齢者が多い
若い人材の応募が少ない
建築系人財の確保
自社の特徴・魅力を伝えきれていない。社内教育体制の不備
サービス部門はスタッフが充分いますが、調理部門は慢性的に人手不足であること。
母集団をいかに形成するか
特殊な業界故、魅力を伝えることが難しい
長期に渡って活躍する人材を採用すること。
必要採用数を確保できない。
学卒（特に高卒）の採用をメインで採用したいが、平成27年度は多くの応募があり多く採用することができたが、平成28年度の学卒採用がうまくいかない。その原因も分からず、たまたま去年はうまく行った云ったのかだけなのか、今年の採用活動で何か漏れたものがあつたのか分からない。このような不安定な採用活動でなく、年間スケジュールのようなものを確立していき漏れがないようにしたい。
・地元中心に人材の応募をしても募集がない。
福利厚生面で、他社へ行かれてしまう。公休数が月6回など。

Q 1 2. 貴社の育成課題について教えてください

長期定着
長期と短期で見たところの育成、段階ごとの育成
配属先毎の成長速度の違い、定着率、成長速度
後輩スタッフの育成
育成担当者の人数が足りない。
新人向けはそれなりに教育を行っているが、中堅や管理職までやれない
現場で育てるという感覚から抜け出していない
育成の為、外部研修等に行かせたいが、なかなか時間が取れない
もう少し新入社員が、楽しめる内容にしたい。
中途採用職員の育成不足(時間・人的不足)
中堅社員の育成と離職
『業務』の習熟以外の部分について課題が多いと思われます。特に、ビジネスパーソンとしての能力獲得や、階層別の育成機会が無いことで、入社数年後にモチベーションを保てなくなっている可能性があるかと推測しています。
成長意欲のバラつき
社の業務を広く見渡し、自身の業務を見つけ前進する能力
充実した研修を取り入れたい。
新卒や未経験者に人員を補充したい部署に配属する前の社内研修を行っていなかったり、人手不足などもあり十分社員教育しないまま、一定の業務（部署）の経験のみを積み重ねてしまい、なかなかその後の他部署への異動がうまくいかなかったり、管理職候補を育てられない。
介護職の離職率が高いことで、今年 4 月から社内研修を制度化しました。現在、様子を見ているところです。
コミュニケーション能力の強化、早期離職の防止
経営理念に基づいた、個々人の正しい判断力の向上
メンター制度の強化
研修への参加が難しい。（各店舗ごとの人員不足により業務を行う事が主になっているため）
従業員のやる気の問題
具体的な教育資料を作成する事
中堅社員の育成、意識モチベーションの強化
営業担当の育成
日常業務が忙しく、腰をすえて教育出来る状態でない事が一番の課題であると思います。
新卒社員2年目、3年目社員への教育プログラムの作成
若手、中間層、管理職それぞれの育成プログラムを策定する必要がある
長期的な観点での人材育成
新入社員（総合職・事務）へは、通信教育を行うが、効果の把握まで、できていない。
訓練計画が忙しさを理由に実行されない
十分な教育が出来ておらず、技能技術を身に着ける前に退職してしまう
若手の早期戦力化
教育体制が整っておらず、均一化された社員教育ができていない。
幹部候補の育成をどのようにしていくか
時間、仕組み、講師の育成及び人材不足
各業務ごと、プロフェッショナルな人材を育成することを課題としております。
慢性的な人員不足により十分な教育時間を確保できない。基本的な教養、学力が不足している者に対する教育方法について。
職人の育成がメインなので、技の習得を必要とする業種において、どのような教育が必要であるかを知りたい。現在、独自の教育はやっているが他社ではどのような教育を行っているかを知りたい。管理職を任せられる社員の育成が難しいと思っている。
・離職率・人材採用 他、
社会人として未熟な社員、考えが甘い社員の、意識を変えさせる事が難しい。今までと同じ育成方法では、伝わらない事がある。

事前アンケートによる参加企業の大まかなプロフィールは、業種別での特徴というより、事業の複合化且つ多角化をしている事業会社が多く見受けられる。また規模では従業員100名前後で、創業から10年以上経過し、採用に関しても旺盛で、採用課題／育成課題を担当者がある程度、把握している中小企業がボリュームゾーンとなっている。したがって、「採用できず、困っている」というよりも「採用はできてはいるが、より改善を行っていきたい」という「自主性の高い」採用担当者が当ゼミに参加を申し込んできた傾向が読み取れる。

実施内容

千葉クラス、成田クラス、柏クラスの3クラスにより実施。全6回を通した出席・欠席者数は、下記表のとおり。どのクラスとも平均出席率（人数ベース）は80%を超え、全体での出席率は、88%である。

千葉クラス						
	第 1 回 8/25	第 2 回 9/2	第 3 回 9/20	第 4 回 10/11	第 5 回 11/4	第 6 回 1/26
出席予定者数	28	26	24	24	20	24
欠席者数	5	1	2	4	1	5
出席者数	23	25	22	20	19	19
出席予定社数	27	24	23	23	18	22
欠席社数	5	1	2	4	1	4
出席社数	22	23	21	19	17	18

成田クラス						
	第 1 回 8/26	第 2 回 9/8	第 3 回 9/27	第 4 回 10/13	第 5 回 11/10	第 6 回 1/19
出席予定者数	21	20	20	16	17	16
欠席者数	3	1	5	3	3	6
出席者数	18	19	15	13	14	10
出席予定社数	16	15	15	13	14	14
欠席社数	1	1	3	3	3	6
出席社数	15	14	12	10	11	8

柏クラス						
	第 1 回 8/23	第 2 回 9/6	第 3 回 9/29	第 4 回 10/25	第 5 回 11/29	第 6 回 1/24
出席予定者数	14	14	13	13	13	10
欠席者数	3	1	2	1	0	1
出席者数	11	13	11	12	13	9
出席予定社数	12	12	12	12	12	9
欠席社数	1	0	2	1	0	0
出席社数	11	12	10	11	12	9

3クラス合計						
	第 1 回	第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回	第 6 回
出席予定者数	63	60	57	53	50	50
欠席者数	11	3	9	8	4	12
出席者数	52	57	48	45	46	38
出席予定社数	55	51	50	48	44	45
欠席社数	7	2	7	8	4	10
出席社数	48	49	43	40	40	35

実施内容



千葉クラス



成田クラス



柏クラス



アンケート結果

満足度	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	平均	全体への満足度
1. 大変満足	78.8%	52.6%	53.3%	61.4%	88.6%	73.0%	68.0%	83.8%
2. 少し満足	19.2%	36.8%	42.2%	31.8%	9.1%	21.6%	26.8%	16.2%
3. どちらでもない	0.0%	5.3%	2.2%	4.5%	2.3%	2.7%	2.8%	0.0%
4. 少し不満	1.9%	5.3%	2.2%	2.3%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%
5. 大いに不満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	0.5%	0.0%

リクルーター養成ゼミの満足度としては、概ね高く、満足度（大変＋少し）は全6回の平均で、95%となっている。
養成ゼミ全体への満足度としては、100%となっている。回別でみると、大変満足の度合いが最も高いのは、第5回。
やはり面接手法についての講座内容は、日々の業務に密接にかかわるため、トップボックスの満足度が最も高い。

理解度	第1回			第2回	第3回	第4回			第5回		第6回	全体平均
	このセミナーの意義	メンバーとの距離感の詰め方	個々の社員のモチベーションリソースを理解する重要性	「マネジメントの変遷」及び「ホワイトスペース」に関する説明	PDCAサイクルのCheckの重要性	プレゼン（会社PR）を実施する際の注意点	最近の学生の考え方の傾向	会社説明・選考を通して動機形成する重要性	ヘルピング面接に必要な技術（「反射」・「直感」など）の解説	「コンピテンシー面接」の解説	第三者評価の重要性と活用方法	
1. 大変理解できた	56%	58%	58%	37%	76%	59%	35%	29%	74%	42%	61%	53%
2. 少し理解できた	38%	37%	37%	30%	22%	39%	49%	47%	24%	56%	37%	38%
3. どちらでもない	4%	4%	4%	19%	2%	2%	12%	11%	2%	2%	3%	6%
4. あまりわからなかった	2%	2%	2%	12%	0%	0%	5%	13%	0%	0%	0%	3%
5. 全くわからなかった	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

このゼミでは、各回様々な要素をレクチャーしている。それらに対する理解度を見た場合、「大変理解できた」の度合いが最も高い要素は、「PDCAサイクルのCheckの重要性」であった。採用に係る全工程を数値化し、どこがボトルネックであったのか、改善が必要なのはどの工程にあるのか、といった考え方については、参加した企業の中では浸透しておらず、改めてチェックする重要性を強く認識したようだ。一方で、大変＋少しを合わせて67%と低い理解度は、「マネジメントの変遷」と「ホワイトスペース」に関する説明であった。これは採用担当者としては、組織マネジメントへの親和性が低いことを示している。採用業務は人材を入社させるかどうか为中心ではあるが、人的管理（マネジメント）の視点を持つべきであるのだが、参加した採用担当者はその視点には至っていない割合が高いことが見受けられる。県内中小企業の採用力向上には、採用担当者のこういった人的管理（マネジメント）の知識やセンスも必要であろう。

事前課題の実施とその導入の可能性		第2回		第3回		第4回		第5回		全体平均	
		「自社で活躍する人物タイプを設定する」		「現場スタッフとの対話を通じて、会社の魅力をまとめる」		「採用・育成の実態を調査して、課題点を数値化する」		「自社をPRする5分間のプレゼンを作成する」			
実施の度合い	可能性の度合い	実施した	導入が可能	実施した	導入が可能	実施した	導入が可能	実施した	導入が可能	実施した	導入が可能
1. 十分実施できた	1. 十分可能	15.8%	19.6%	19.1%	19.6%	13.6%	11.1%	6.8%	27.9%	13.8%	19.6%
2. 少し実施できた	2. おそらく可能	52.6%	64.7%	51.1%	48.2%	36.4%	53.3%	27.3%	51.2%	41.8%	54.4%
3. どちらでもない	3. どちらでもない	10.5%	3.9%	0.0%	5.4%	9.1%	17.8%	11.4%	7.0%	7.7%	8.5%
4. あまりできなかった	4. 少し不安	17.5%	5.9%	27.7%	23.2%	27.3%	13.3%	22.7%	14.0%	23.8%	14.1%
5. 全くできなかった	5. おそらく不可能	3.5%	5.9%	2.1%	3.6%	13.6%	4.4%	31.8%	0.0%	12.8%	3.5%

このゼミでは、各回で様々な事前課題を課していた。かなり時間がかかり、社内の複数の従業員も絡めないとできない課題であった。この事前課題に対する実施度合いとしては、55%が「十分＋少し」を合わせて実施できたとなっているが、36%はできなかったと回答している。しかしながら、事前課題を実際の業務に導入できるかどうかでいうと、74%が「導入が可能」と回答した。

アンケート結果

アンケートコメント※抜粋

今まで参加したことのある研修の中で1番充実した研修でした。多くのことを学べ、とても貴重な経験をさせて頂きました。
足りなかったものを補完して頂いたというのが素直な思いです。
採用の視点や魅力の発信など色々学べた。小手先のものでなく、意味ある内容だった
採用がこんなに奥が深いとは思っていませんでした。
採用に対する考え方が変わった。応募を出せば、学生から来てもらえるものと思っていたが、人事の動きや考え方が学生にとってはとても重要と思った
今までの考え方を見直し修正する事ができました。
採用活動に活かそうな事が多くあった。
自社の魅力等、新しい発見があり、今後の採用活動で大きく役立つと思いました。また、他社との情報交換の場としても活用させて頂きました。
採用を1人で抱えていたので皆の意見が大変参考になりました。
他社さんの悩み等を聞けた事。
これまで、他のセミナーで学んだ事は多いですが、沢山の事を新たに学べ、他業種の方と出会えたので。
先生のお話しはもちろん、他業界の方々の話しを聞けたこと
初めて耳にする言葉や採用(面接)の手法など大変参考になりました。
多くの会社で同じ悩みを共有していることがわかった
岸守先生の教えて下さったことや解説はもちろんあらゆる業種の中小企業の方々と採用に限らず色々と情報交換できたことも貴重な体験でした。
無料で申し訳ない位です。
採用活動に対して、考え方、見方が変化した。
もう一度、発表会、チャレンジしたい！！楽しかった！！
知っていることの確認、新しい知識、技術の★★に役立ちました。
会社に戻り再度、自社は？と、考える時間を持っている。
担当だけでなく、会社全体で考えることが大切だと思いました。面接等、具体的な手法についても学ばせて頂きました。
他の企業の方々と交流を持てた事が、自分自身、とても勉強になりました。
いろいろな企業の方とのコミュニケーションもとれ、役立つゼミでした。
自己の考え方を支える、幅広い視野という意味では非常に勉強になった。ただ、現状で社内でその情報を活用するところまでは難しかった。今後の課題としたい。
他企業の担当者との交流も含め楽しく参加出来た。勉強になりました。
特に前半に刺激を受けることが多かった。どうせ求人活動するなら一発で反響ある方がよく、ポイントを押さえることでそれがアップするならがんばりがいいと思った
ここで得たことを業務に取り入れたり、何より、自分自身の価値観が大きく変わりました。また、県内の人事さん達と交流できたことは大きな財産となりました。
受講前は、会社説明をどう変えていくか、イメージがわかなかったが、いろいろイメージがわくようになった。
反省すべき点が明確になりました。レポートは賞与査定面接よりひびきます。
色々な企業の方との出逢いやセミナーで発見する事が沢山ありました
面接、プレゼンのポイントを知り、訓練の重要性にも気づけ、今後活かしたい。
採用がなかなか上手いかわからない理由を業界や労働条件や会社の方針のせいばかりにしていた気がする。一採用担当でもできる事がたくさんある事がわかった。
学生へのアピール方法。今までドコモブランドに頼った求人をしていました。イメージをくつ返し、興味を持ってもらえるよう今後も努めます。
コスト試算はお客様でも提案できる。他社の採用に関する熱意が知ることができた。
まだまだですが、採用はHPIに掲載して終りではないのだと痛感しました。
自分で考えることが多かったこと 普段話をしていない社員の話を聞けたことなど社内を巻き込めた
中小企業であり、人気のない職種なので人材がまともに集まらないうと悩んでいたが、やり方次第とわかり勇気がもらった
採用・研修など社員のみならず会社としての第一歩である
教えて下さった知識や考え方などは理解できましたが、これから継続していくことで、成長していけるのかなと思います。
社員1人1人との関わり、いいところを見る視点、「育成」を意識しています。やり方はまだまだですが。。。
社員を見る目が変わりました。
以前はこっちの伝えたい事に重きをおいていたが、相手がどう捉えるかも考えるようになった
担当範囲だけでなく、全体を見なければいけないという意識をもった。
採用に対する考え方が変わった

成果と課題

終了後、参加企業に対して、当ゼミを受講したことで「実際にお役に立てたこと、今後、活用できそうなこと」をアンケートとは別に収集した。回答企業のための結果であるが、結果として特徴的であったのがゼミで行った様々なワークを、社内教育に取り入れたことが役立ったこととして多かった点である。またゼミの中で宿題として使用した採用工程の分析ツールなどは、採用工程の検証に使える等、主体性のある採用担当者に多くのツールや情報を提供することができた。今回のゼミが本年度だけではなく、次年度以降にも採用力を向上させる一助になれたと確信している。

業種	実際にお役に立てたこと、今後、活用できそうなことをご入力ください
不動産業・建設業	会社の魅力を探す方法やグループワーク
福祉用具の販売・レンタル	・モチベーションリソースに着目した考え方 ・プレゼンテーションの計画の仕方 ・ターゲットを意識した戦略の立て方 ・実績の振り返り方（経営層への提案の仕方） ・リアルな学生の反応（評価）…等、全ての項目が私の糧となりました。
サービス業	新卒採用の一連の流れを学べたことは大変勉強になりました。特に、採用と定着をコスト化し管理することはしっかり継続していきたいです。また、同じ地域で新卒採用に目を向け活動している中小企業の皆さんと出会うことができたこと、一緒に勉強できたことが貴重な経験となりました。各企業・各職種のアプローチ方法は多種多様どれも新鮮でとても勉強になりました。 6回のゼミを通して出来上がったコミュニティを大切に、定期的な情報交換や合同企画イベントなど地域全体で盛り上がることであれば素晴らしいと思います。
物流業	【役に立ったこと】 非常にたくさんありましたが、特に、以下について大変有意義でした。 ・自社のモチベーションリソースを確認できたこと ・自社の魅力と不足している点、自社が求める人物像が、今まで思っていたことと合致していることが確認でき、更に自信を持って採用活動に当たれるようになったこと ・実際に5分間のプレゼンを行い、5分間という短時間で伝えることの難しさを知ったこと、学生から忌憚のない評価をいただけたこと ・他の企業の方々と交流でき、意見交換ができ、人脈が広がったこと ・千葉商工会議所連合会さんともお近付きになれたこと 【活用できそうなこと】 面接の手法などは、既に実践しておりますが、採用にかかるコスト評価の方法については、上司からも、各事業所単位で把握できるようにするよう、との命題をいただきました。 採用活動については勿論ですが、若年層を中心とした社内教育にも活用できると考えます。 どうも有難う御座いました。
建設業	会社の魅力だけでなく、リクレーターや働く社員の魅力を伝える大切さを学びました。当社は・・・ではなく、私は・・・と胸を張って話せるリクレーターを目指したいと思います。
人材派遣・紹介	若者の就職観をリアルに感じる事ができたのが一番の収穫でした。早速普段の業務に活かしています。大変貴重な体験、学びの場をご提供頂き感謝しております。この度は誠にありがとうございました。
食品パッケージの製造・販売	中小企業であることを“武器”又は“プラス”として考える採用活動の方法構築
製造業	PR発表会で、自分の無愛想さと声量の無さがあからさまになりましたので今後、会社説明会等の場においては意識しながら臨みたいと思います。 最後に澤田さんと千賀さんと食事が出来て楽しかったです。本当にありがとうございました。
人材派遣・紹介	自社の魅力分析
輸出入貨物取扱い	合説や会社説明会で、モチベーションリソースを活用する。また、コミュニケーションゲームなども取り入れていきたいと考えています。
サービス業	今後活用できそうなこととして、“モチベーションリソース”を活用した面接により個々の価値観を理解して離職を減らしていきたい。新入社員向けの研修にも活用していきたいと思います。 このような研修に参加でき、同じ境遇の他社の方と交流できたことも大変勉強になりました。ありがとうございました。

業種	実際にお役に立てたこと、今後、活用できそうなことをご入力ください
プラント設計、施工管理	全講義にて、話を聞いた私は考え方を教えて頂きましたので、活用できると思いますが、それを社内にうまく伝える事ができるかどうかは難しいです。コミュニケーションの伝言ゲームや、モチベーションリソースのパターンによる伝え方、アイデアの出し方は社内でも実施しました。あとは人事、広報の事項も多いので、一部の人間の管理となると思います。会社説明のプレゼンも非常に良い勉強になりました、私がかろうい少中中小企業の良さをアピールできたなら良かったと思いますので、今後に活かせると思います。後輩にも考え方を聞かせたいので、今後もこのような機会をぜひ設けて頂きたいと思いました。ありがとうございました。
携帯電話の販売	採用活動をする上での心構えが変わりました。また、私自身がスタッフを育成する立場でしたので、研修を受けることで、客観的に指導する側の勉強にもなりました。ありがとうございました。
福祉用具貸与・販売業	採用フロー分析から自社の弱点を検証する。その上で次年度の採用戦略を立てる事に採用活動の根幹があるように認識させられた。採用活動は費用のかけ方、それに対する効果、何がダメで、何が良かったのか単年度だけではなく、複数年度にわたって比較し、考えていく必要があると思います。
飲食	求人を行う側の心構えに気づくことが出来ました。また、ワーク形式の授業は自社の社内教育でやり始めました。
IT・ソフトウェア	どういった方向から学生にアプローチしていけば良いのか、素敵なヒントを沢山いただきました。また、若手社員に実施する社内研修にも役立つコンテンツが盛りだくさんで大変参考になりました。参加して良かったです！
地質調査業	役立てた事：現在、中長期見直しプロジェクト中であり、社員が会社の魅力をどのように感じているのかを、アンケート実施によってとても参考になりました。今後活用として：「求める人物タイプ」も年1回の個人面接での参考資料に、また、採用計画作成においても人件費の見直し等、さらに、会社の魅力の発信について今後の課題として考えていきたいです。最後に、自分自身がこの研修を通して感じた事は、今までのやり方を通すのではなく、自分自身も少しづつ変えていかなくてはならないと深く思いました。とても有意義な研修で、他の企業の方と同じ悩みで共感したりと、良い勉強になりました。有難うございました。
警備業	本ゼミの様な長期のプログラムの研修は受けたことが無く、講義内容も新鮮で非常に刺激を受けました。また他社の人事担当の方のお話は大変参考になりました。もう少し若い時に受けられていれば強く感じましたので、今後は部下の指導において外部の講習等を活用していきたいと考えております。個別の講義内容については非常に合理的な内容で、自らの今までの仕事の進め方がいかにいい加減であるか思い知らされましたが、大なり小なり企業全体の業務の進め方に同様の面がございますので、一朝一夕に本ゼミで学んだ手法を業務に反映していくのは難しいとも感じております。現実問題として募集環境が非常に厳しい中、目先の対応に追われており、長期的合理的視点に基づいた骨組みを持った取組が出来ていないところが実情です。実際に今回学んだ方法論に基づいた施策を（企業として）実施するには外的な力による方法に依るしかないかなというのが実感です。早期離職者のコスト算出や採用フローの作成などは非常に興味を持てましたので個人的にデータを集めてみたいと考えております。後はプレゼンでも堅苦しい内容があまり好評でなかったようですが、社内での指導でも同様な面があったと反省しておりますので、今年の新卒入社のプログラムでペーパータワークワークを実施しようと考えています。長期に渡りましてご指導いただき誠にありがとうございました。
ドコモショップ業務	企業の魅力発信のコツが掴めました。説明会や職場見学会での発信の工夫とプレゼンがしやすくなり助かっております。社内でも注目が集まりまして、採用に繋がる情報や学校からの連絡もスムーズになり、私自身も動きやすくなりました。お陰様で学生との出会いも増え、ジョブシャドウングを通して、インターンシップにも繋がりそうです。今後も、時代に沿って学生が興味の湧くような発信を心がけます。教えて頂いたとおり、この業界のイメージを覆すことを意識して引き続き発信していきます。なによりも、私自身がレベルアップしました！
医療・介護	一番はコミュニケーションの難しさ、どのように確保していくかを再考するきっかけになりました。従業員25人に私から1日でコミュニケーションを取るのには無理があり、そのためにも役職を育成し、情報を共有していく会社全体でコミュニケーションを活性化していかなければならないと思いました。その手助けとして、採用するのが重要ではなく辞めない職場づくり、コミュニケーションの難しさ、新卒の傾向と対策、会社全体で強みを分かち合うこと…課題は多々ありますが、先生から教えて頂いたことを見返し、進んでいきたいと思ひます。どうもありがとうございました。
パチンコ事業、飲食事業、本部事業	自社の魅力発見の方法、アイデアの50個出し モチベーションリソース 伝えたい内容、何が伝わったかは別という事を理解して行うプレゼン 採用に至るまでの問題点の考え方 採用と定着のデータ化 キーワードを知る事と、PDCAでの考え方 コンピテンシー面接、ヘルピング面接の手法
高齢者介護福祉	1回限りの研修ではなく、継続的にPDCAを交えながら学べることができたので、とても身になりました。研修の中で学んだワークやシート等は今後の研修や業務に活用させて頂きたいです。また、県内の他企業さんの人事の方の交流できたことはとても貴重な財産となりました。本当に有難うございました。

自社の魅力、社員のモチベーション（動機付け）を発見できた、という感想も多い。これまでの採用活動の課題を応募数の不足や給与・年間休日の改善、広報メディアの選定等のハード面を中心に捉えてきたフレームを業務改革、心構えの変容、専門性向上、スタンス形成、等につなげることができた。また詳細は控えるが、ある参加企業では、当ゼミで習得した知識を活用したところ、応募数からの採用確率が大幅に向上したとの報告を受けている。

	第2回		第3回		第4回		第5回	
	グループでの振り返りの共有では、新しい気づきや学び	「自社で活躍する人物タイプを設定する」	グループでの振り返りの共有では、新しい気づきや学び	「現場スタッフとの対話を通じて会社の魅力をまとめる」	グループでの振り返りの共有では、新しい気づきや学び	「採用・育成の実態を調査して、課題点を数値化する	グループでの振り返りの共有では、新しい気づきや学び	「自社をPRするプレゼン技術」
1. 大変役立つ	70%	54%	76%	73%	66%	64%	67%	72%
2. 少し役立つ	28%	35%	18%	20%	32%	25%	30%	21%
3. どちらでもない	2%	9%	4%	7%	2%	9%	2%	7%
4. あまり役立たない	0%	2%	2%	0%	0%	2%	0%	0%
5. 全く役立たない	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

また、興味深い成果として、上記は各回の要素の役立ち度であるが、各回を通して、役立ち度が高いのが、グループ内の共有である。アンケートコメントにも多数あるが、同じ採用担当者としての悩みや課題を業種を超えて共有し、解決策の意見交換ができていたことは、予想を上回る成果であった。今後の支援施策でも、こういった同職種交流会等は、積極的に場を作るべきである。

1. 「求める人物像」設定シート	52.6%
2. 「求める人物像」設定シート（ストーリー版）	44.7%
3. 会社の魅力分析シート	71.1%
4. 採用フロー分析シート	68.4%
5. 早期離職者コスト試算シート	55.3%
6. プレゼン骨子シート	55.3%

《提供した各種シートの活用度合いについて》
養成ゼミの中で、提供したシートは6種類あるが、講座内の資料で終わることはせず、今後活用できるシートになっているが、アンケートでは、その中でも「会社の魅力分析シート」が最も活用度合いが高く、この養成ゼミの成果

の一つとして生徒・学生に対するより効果的な魅力発信ができる可能性が生まれている。

中小企業には人材が集まらない→求職者を集める というこれまでの画一的な支援の方向性から、中小企業の「内側に支援の矢」を向けることで、長期的には様々な人材獲得において、中小企業に好影響を及ぼすことができる可能性を十分に感じたゼミナールであった。

《参考》アセスメントについて

フィジビリティ（実験）として、当ゼミで教材として使用した「モチベーション・リソース」を、簡易な自己評価のアセスメントを独自に作成し、参加企業の2社に協力を依頼し、モチベーション・アセスメントを実施した。アセスメントとは、「査定・評価」の意味だが、この場合は、「検査・テスト」として捉えて構わない。約1か月間程度の実査期間を設け、結果は簡易報告書にまとめ、協力を頂いた参加企業の担当者にフィードバックを実施した。

アセスメント項目は、12項目。それぞれに対して、6段階のスケールを設定し、googleフォームにてwebアンケートを作成し、従業員にURLを送信して回答をして頂いた。

結果としては、2社とも従業員のモチベーション・リソース（働く動機付けの源泉）を平均値として、確認することができ、今後の採用ターゲットの設定や従業員への人事施策に役立てて頂くことになった。

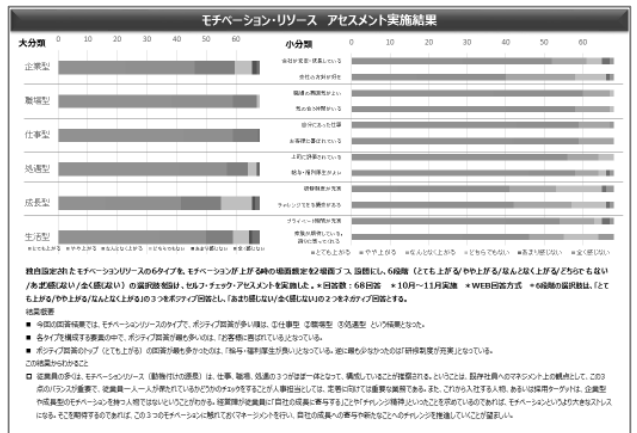
極めて簡易であるが、こういったアンケートを従業員に実施することにより、それまで採用担当者が「イメージのみで捉えていた従業員の働く動機」をきちんと可視化し、施策に活かすことは実行して頂きたい事項の一つである。

●アセスメント項目

- 会社が安定・成長している
- 会社の方針が好き
- 職場の雰囲気がいよい
- 気の合う仲間がいる
- 自分にあった仕事
- お客様に喜ばれている
- 上司に評価されている
- 給与・福利厚生がよい
- 研修制度が充実
- チャレンジできる機会がある
- 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

●6段階スケール

1. とてもモチベーションが上がるを感じる
2. ややモチベーションが上がるを感じる
3. なんとなくモチベーションが上がるを感じる
4. どちらでもない
5. あまりモチベーションは感じない
6. まったくモチベーションは感じない



千葉県内中小企業の経営者様、人事採用業務の責任者の皆様へ

千葉県採用力向上サポートプロジェクト

平成28年度 中小企業人材採用サポート事業（千葉県補助事業）

限定 50名

リクルーター養成ゼミ 受講生募集のお知らせ

★千葉県採用力向上サポートプロジェクトでは、「リクルーター養成ゼミ」を開催します。人事採用担当者/リクルーター向けの少人数ゼミ形式で実施します。

★専門の講師の指導で、「生徒・学生に伝わる自社の魅力を作成し、合わせリクルーターとしてのスキルや姿勢を学ぶための本格的な講座です。」

新卒採用を成功に導くための少人数で行うゼミです。

◆新卒がなかなか採用できない
◆◇若手社員をリクルーターとして育成したい
◆いつか採用の知識やスキルを身につけたい

8月～1月までの全6回の講座/12月に生徒・学生向け自社PR発表会を開催！

募集の採用力向上サポート事業所、「中小企業の魅力」を、生徒・学生に伝えることができよう
「自社の魅力やコンテンツ」を特に上げ、採用資料に活用したリクルーター養成を最終に行います

項目	テーマ	主なコンテンツ
第1回	自社でイキイキと働くの モチベーション/リクルーサーを知る	○ 採用活動の考え・慣習・意識の共有 ○ コミュニケーションの重要性の認識
第2回	会社独自の魅力と 求める人物像を伝える	○ 新人/学生（人）の受け入れ体制、事例 ○ 中小企業/大企業/人々の魅力の共有/特徴/イメージの形成 ○ 企業文化の共有/企業文化の共有/イメージの形成
第3回	自社の採用・育成環境を明確にして 改善計画を立てる	○ 自社の採用・育成環境の共有/特徴 ○ 自社の採用・育成環境の共有/特徴 ○ 自社の採用・育成環境の共有/特徴
第4回	会社独自の魅力を伝える メッセージの作成を行う	○ 自社の魅力を伝える ○ 自社の魅力を伝える ○ 自社の魅力を伝える
第5回	応募者の応募を引き出す 面接手帳を習得する	○ 自社の魅力を伝える ○ 自社の魅力を伝える ○ 自社の魅力を伝える
第6回	生徒・学生の自社PR発表会を開催 （発表の場を設け、自社の魅力を伝える）	○ 自社の魅力を伝える ○ 自社の魅力を伝える ○ 自社の魅力を伝える
第7回	全体振り返り	○ 自社の魅力を伝える ○ 自社の魅力を伝える ○ 自社の魅力を伝える

★千葉県採用力向上サポートプロジェクトへの参加は、すべて無料です。★

裏面に詳しく開講場所とスケジュール、お申し込み方法がございます。

裏面に続く

千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催

リクルーター養成ゼミは県内3分所で開講

時間はすべて9：30～16：30 お申し込み締切は8月10日迄

千葉クニス

定員 16名

千葉クニス	会場：千葉商工会議所	千葉駅 徒歩11分
第1回	平成28年8月25日(木)	
第2回	平成28年9月2日(金)	12F 研修室A
第3回	平成28年9月20日(火)	
第4回	平成28年10月11日(火)	
第5回	平成28年11月4日(金)	14F 講義ホールAB
第6回	平成29年1月26日(木)	

千葉商工会議所
千葉大学商学部
千葉大学経済学部
千葉大学法学部
千葉大学文学部
千葉大学工学部
千葉大学農学部
千葉大学医学部
千葉大学歯学部
千葉大学薬学部
千葉大学獣医学部
千葉大学工学部
千葉大学農学部
千葉大学医学部
千葉大学歯学部
千葉大学薬学部
千葉大学獣医学部

成田クニス

定員 16名

成田クニス	会場：成田商工会議所	成田駅 徒歩11分
第1回	平成28年8月23日(火)	
第2回	平成28年9月6日(火)	
第3回	平成28年9月29日(木)	4F 402会議室
第4回	平成28年10月25日(火)	
第5回	平成28年11月20日(火)	
第6回	平成29年1月24日(火)	4F 402会議室

成田商工会議所
成田大学経済学部
成田大学文学部
成田大学工学部
成田大学農学部
成田大学医学部
成田大学歯学部
成田大学薬学部
成田大学獣医学部

成田クニス

定員 16名

成田クニス	会場：成田商工会議所	成田駅 徒歩6分
第1回	平成28年8月26日(金)	
第2回	平成28年9月2日(木)	
第3回	平成28年9月27日(火)	1F 大会議室
第4回	平成28年10月13日(木)	
第5回	平成28年11月10日(木)	
第6回	平成29年1月19日(木)	

成田商工会議所
成田大学経済学部
成田大学文学部
成田大学工学部
成田大学農学部
成田大学医学部
成田大学歯学部
成田大学薬学部
成田大学獣医学部

お申し込み方法

お申し込みは、メールにて下記の内容をお送りください。

E-mail: chiba-10@cfcd.or.jp

① 氏名 ② 参加者名 ③ 所属部署・役職
④ メールアドレス ⑤ 電話番号 ⑥ 希望クラス ⑦ ご質問等

※申込多数の場合は、抽選になります。ご了承ください。

限定
50名

参加
無料

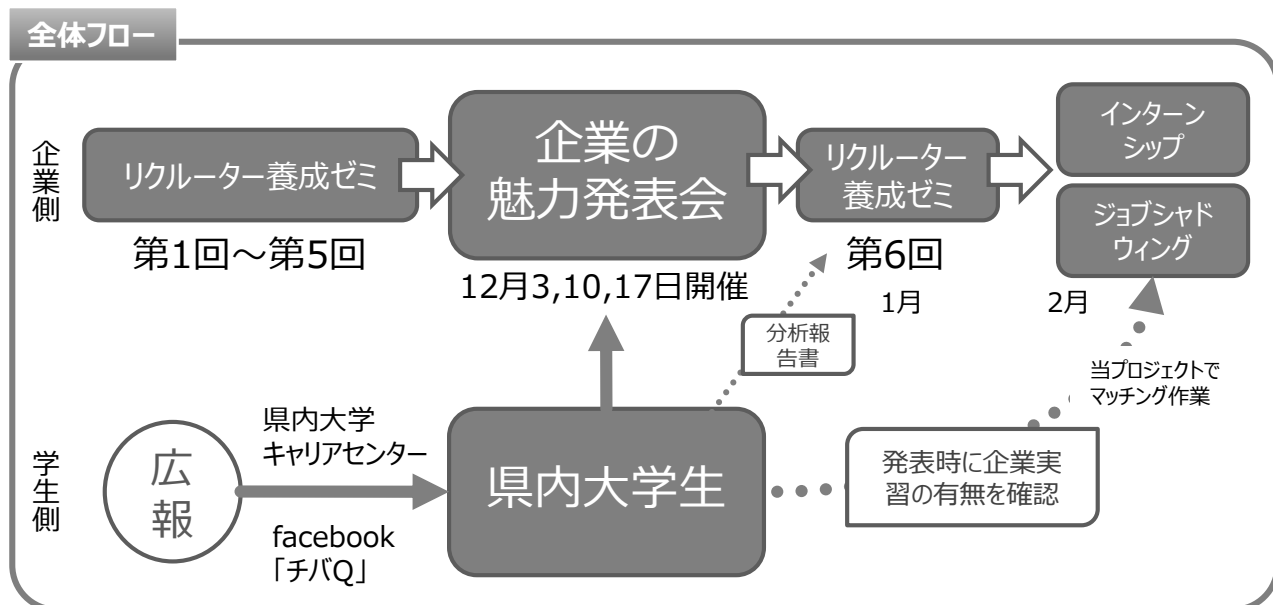
お問合せ先

千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 澤田阪雄
E-mail: chiba-10@cfcd.or.jp TEL: 043-222-8170

企業の魅力発表会

概要と特徴

「リクルーター養成ゼミ」の成果として、ゼミの中で学んだことを活かした自社メッセージを、県内学生に発表する「企業の魅力発表会」を開催した。この発表会の最大の目的は、「非利用者アンケート」を収集できる点にある。非利用者アンケートとは、求人企業からのメッセージを聞いても、興味・関心が高まらず、応募に至らない生徒・学生たちの「正直な評価結果とその理由」のことである。企業へ就職することが目的である会社説明会の場合、学生はその企業のメッセージについては評価を伝えることはしない。それ故、なぜ自社に興味・関心がわからなかったのか、を検証することができない。そこで今回の機会を通じ、なぜ自社のメッセージが学生の興味・関心を高めることができないのか要因を明確にする。無論、メッセージを聞いた学生が県内中小企業への興味・関心を高め、就職につながってくれることを願うが、当プロジェクトの役割である採用力を向上させるという点においては、参加する中小企業が学んだメッセージの成果をしっかりと受け取ることが、この発表会の最大の目的であろう。



まず県内大学の就職課やキャリアセンターに協力を依頼し、「企業の魅力発表会」について学生への広報・周知を実施。またfacebook「チバQ」でも有料のイベント告知を行い、県内の生徒・学生に告知した。当日の発表の中では、企業からは企業実習（ジョブシャドウイングもしくは自社インターンシップ）の有無を伝え、興味・関心が高まり、より知りたい方は、ジョブシャドウイングもしくはインターンシップに参加することを促した。また、その後のリクルーター養成ゼミの第6回で、学生からの発表を聞き、評価を入力したデータを個別に集計・分析を行い、発表した企業は分析報告書として受け取る。この個別分析報告書により「非利用者アンケート」を含め、学生の率直な評価を取得することで、今後のメッセージのあり方を、リクルーター本人の課題と合わせて発見し、改善する。

上記のようなフローを経ることで、当プロジェクトの目的である ①「伝えられる」ようにする。 ②「発見できる」ようにする。 ③「興味を示す」ようにする。の3つのステップを踏めることになる。

実施内容

「企業の魅力発表会」当日の流れは以下のとおりである。



1) 審査の方法講座

集まった生徒・学生向けに、まずはリクルーター養成ゼミと同じ担当講師により、「安定した仕事に就く方法」という事前セミナーを60分間実施。3C分析やモチベーションリソースについて等、リクルーター養成ゼミでの要素をレクチャー。この後の発表での評価の仕方をワークを交えて実施。



2) 企業の魅力発表タイム

1社5分という短い時間で、作成したスライドで自社の魅力を発表した。企業側から5分の発表後、学生の評価入力で5分と、1社あたり10分の時間を使い、発表会を実施した。途中、休憩を交えながら実施し、3日間でのべ35社の発表を実施。



3) 評価をスマホで入力

用意されたwebフォームにスマホを使い、QRコード読み取りでアクセスし、項目に従い評価を1社ごとに入力。司会からは「皆さんは審査員です」と伝え、辛辣でも正直な評価を入力。3日間でwebフォームに入力されたデータは、約600に及ぶが、不備データは一つのみ。



4) ホンネで立食パーティ

終了後は、夕食を兼ねた立食パーティを実施。発表した企業の採用担当者と評価をした学生たちが、忌憚のない意見交換を行った。立食パーティに入る前に、1)の講師より、事後セミナーを30分実施し、採用担当者とのような話をするかのワークを行った後、パーティに移ったのが功を奏し、大変活発な意見交換が行われた。

<参考>

12月3日は、NHK千葉放送局の取材が入り、夕方のNHK首都圏ニュースで放送された。

ニュース詳細

人事担当者のPRを学生が審査

12月03日 17時07分



採用活動で会社をPRする力を磨いてもらおうというセミナーが千葉市で開かれ、中小企業の人事担当者による会社の商品や社風などの発表を、大学生らが審査しました。

このセミナーは、若者の人材確保に苦戦する中小企業を支援しようと、千葉県商工会議所連合会などが初めて開きました。

県内の中小企業10社の人事担当者が参加して、5分間で会社の商品や社風などのアピールポイントを発表し、大学生など14人が審査しました。

このうち食品パッケージの製造会社の担当者は、転勤がないことや、取引先が大手食品メーカーで景気の影響を受けにくいこと、それに職場の人間関係がよいことの3つにポイントを絞って、魅力をPRしました。

審査員の大学生らは、発表した人と一緒に働きたいかや、応募してほしいという熱意を感じたかなどについて、評価を携帯電話で入力していました。

審査結果は企業側に伝えられて、今後の採用活動に生かしてもらうということです。

発表した企業の担当者は「5分でどれだけ伝えられるか心配だったので、頭に残りそうな言葉を選んで発表しました。知名度はありませんが、魅力をより伝えられる方法を見つけ出したい」と話していました。

シェアする ?  

実施の3日間の出席数は以下の通り

12月3日 発表企業出欠表		12月10日 発表企業出欠表		12月17日 発表企業出欠表	
発表企業実人数		出席企業・人数		出席企業・人数	
出席者数	10	出席者数	13	出席者数	13
出席社数	10	出席社数	12	出席社数	13
欠席者数	0	欠席者数	1	欠席者数	0
欠席社数	0	欠席社数	1	欠席社数	0
12月3日 生徒・学生出欠数		12月10日 生徒・学生出欠数		12月17日 生徒・学生出欠数	
出席校・人数		出席校・人数		出席校・人数	
出席予定者数	20	出席予定者数	15	出席予定者数	28
出席予定校数	12	出席予定校数	8	出席予定校数	7
出席者数	14	出席者数	12	出席者数	24
出席校数	8	出席校数	6	出席校数	6
欠席者数	6	欠席者数	3	欠席者数	4
欠席校数	3	欠席校数	2	欠席校数	1
12月3日 発表企業の関係者出欠数		12月10日 発表企業の関係者出欠数		12月17日 発表企業の関係者出欠数	
出欠数		出欠数		出欠数	
出席者数	3	出席者数	5	出席者数	2
欠席数	2	欠席数	0	欠席数	1
12月3日 見学者出欠数		12月10日 見学者出欠数		12月17日 見学者出欠数	
出欠数		出欠数		出欠数	
出席者数	0	出席者数	2	出席者数	4
欠席数	0	欠席数	0	欠席数	1

参加した生徒・学生の所属する教育機関は以下の通り

- 【大学】
- 江戸川大学 神田外語大学 敬愛大学 順天堂大学 聖徳大学 拓殖大学 千葉経済大学短期大学部
- 千葉商科大学 千葉大学 東京情報大学 東邦大学 日本大学 文京学院大学 流通経済大学
- 和洋女子大学
- 【専修学校】
- イーストウエスト外国語専門学校 国際デュアルビジネス専門学校
- 国際理工情報デザイン専門学校

12月3日（土）



12月10日（土）



12月17日（土）



「企業の魅力発表会」実施後に、ジョブシャドウイングの実施をfacebook「チバQ」で、PR配信

チバQ チバQさんが写真2件を追加しました。
作成者: 澤田 旅雄 [1] - 2016年12月28日 -

【12月の企業魅力発表会に参加した生徒・学生へ】
〇テーマ〇 ジョブシャドウイング（1日職場体験）
12月3日の発表会でプレゼンをした、株式会社快美インターナショナル、採用担当の吉田です。当社は、遊技事業、飲食事業、本部事業（総務、経理など）を展開しています。（百聞は一見に如かず）。パチンコ業界、飲食業界の事前知識が無い人も、バックヤードを見る事で知る、魅力があると思います。また、プレゼンで発表した「勝利率10%」という理由も、バックヤードを見て、感じてもらえると思います！
HP：http://www.kaimei.com/index.html
参加希望の方は、...もつと見る



チバQ チバQさんが写真4件を追加しました。
作成者: 澤田 旅雄 [1] - 2016年12月28日 -

【12月の企業魅力発表会に参加した生徒・学生へ】
〇テーマ〇 ジョブシャドウイング
『レッツジョブシャドウイング(ドコモショップの裏側、見たことありますか?)』
株式会社美光商会、採用担当の金田です。12月3日の企業魅力発表会にて参加させていただきました。パワフルで頼もしい販売員の方々が多く、交流会では終始大爆笑でしたwww。本音やいろいろなお話しか聞けて、本当に楽しかったです。さてさて、当社の魅力はあれだけではありません!!ほんのの一部しかご紹介してないのですね(笑)。会社の雰囲気、一緒に働く人、とっても大事です。また、ドコモショップの裏側を見る機会なんて、なかなかありません！意外なお仕事もあり、楽しみながらジョブシャドウイングできますよ!!皆で、是非お越し下さい☆イクメン水島常務が皆様をエスコートいたします!! HP：http://www.bikoushoukai.jp/



チバQ チバQ
作成者: 澤田 旅雄 [1] - 1月6日 -

【12月の企業魅力発表会に参加した生徒・学生へ】
〇テーマ〇 ジョブシャドウイング（1日職場体験）
17日の発表会でプレゼンをした空港協力事業（株） 総務人事の遊見です。皆さん、空港のお仕事まだまだ分からないことが多いですよ！国内にある国際空港の中でも日本の表玄関である成田国際空港、皆様にご披露できた内容は、冰山の一角にすぎません。飛行機の事を知りたい！「空の物流」世界に興味があるという方、是非、この機会に「航空業界の裏側の世界」を肌で感じ、業界に対する認識を深めてみませんか？2月中旬以降、ジョブシャドウイングを実施致します。
ご興味がありましたら弊社HPへ http://www.a-o-b.co.jp/ まで・・・連絡先: chiba-12@cfci.or.jp こちらに名前、大学名を送ってください。



アンケート結果

参加した生徒・学生アンケート 事前セミナーについて

Q1.事前セミナー「安定した仕事に就く方法」は、今日の「企業の魅力発表会」に役立ちましたか？

1 非常に役立った	76.6%
2 少し役立った	23.4%
3 どちらでもない	0%
4 あまり役立たなかった	0%
5 全く役立たなかった	0%

Q2.事前セミナーで紹介した「3C分析」は今後の就職活動の際の企業選別に役立ちそうですか？

1 非常に役立つ	78.7%
2 少し役立つ	1.7%
3 どちらでもない	4.3%
4 あまり役立たない	0%
5 全く役立たない	0%

Q3.事前セミナーで紹介した「モチベーションリソース」は今後の就職活動の際の希望条件整理に役立ちそうですか？

1 非常に役立つ	61.7%
2 少し役立つ	34%
3 どちらでもない	4.3%
4 あまり役立たない	0%
5 全く役立たない	0%

参加した生徒・学生アンケート 企業プレゼンについて

Q1.各社の企業プレゼンを聞いて、今後の就職活動に参考になりましたか？ 具体的に参考になったポイントを教えてください。

1 大変参考になった	72%
2 少し参考になった	26%
3 どちらでもない	2%
4 あまりならなかった	0%
5 全くならなかった	0%

Q2.各社の企業プレゼンを聞いて、中小企業のイメージが変わりましたか？ 具体的に変わったポイントを教えてください。

1 大変変わった	46%
2 少し変わった	42%
3 どちらでもない	8%
4 あまり変わらなかった	2%
5 全く変わらなかった	2%

※3日間の合計

参加した企業の終了後アンケート

問1. プレゼンテーションについてはいかがでしたか？ご自身の意見として素直にお答えください。

	12/3	12/10	12/17
1 大変良くできた	20%	7.1%	0%
2 まあまあ良くできた	40%	21.4%	46.2%
3 どちらでもない	0%	28.6%	7.7%
4 あまり良くできなかった	10%	35.7%	30.8%
5 まったく良くできなかった	30%	7.1%	15.4%

問2. 交流会では学生と十分な意見交換はできましたでしょうか？

	12/3	12/10	12/17
1 大変良くできた	10%	0%	15.4%
2 まあまあ良くできた	60%	64.3%	61.5%
3 どちらでもない	10%	28.6%	15.4%
4 あまり良くできなかった	10%	0%	7.7%
5 まったく良くできなかった	10%	7.1%	0%

問3. 全体を通して、ご感想はいかがでしたでしょうか？

	12/3	12/10	12/17
1 大変有意義だった	90%	50%	61.5%
2 まあまあ有意義だった	10%	42.9%	38.5%
3 どちらでもない	0%	7.1%	0%
4 あまり有意義ではなかった	0%	0%	0%
5 まったく有意義ではなかった	0%	0%	0%

生徒・学生、企業とも役立ち度、有意義度合いは大変高い。生徒・学生の中小企業のイメージが変わったかの設問では、88%の割合で「変わった」となった。

成果と課題

「企業の魅力発表会」は、学んだことを活かしながらも採用担当者がプレゼンテーションを「評価」される場となった。その結果としてポイントは2つある。

- ① これまで実施してきたであろうメッセージ発信の課題を、採用担当者自身の能力・姿勢の問題点も含め、受け手である生徒・学生から直接、受けることができたことは意義が大きい。参加した生徒・学生も採用に関わりがないため、辛辣な評価とコメントを正直に残してもらった。これは例えていうならば、合同企業説明会でブースに座ったものの、説明途中で席を立った学生、就活サイトからエントリーをしない学生、等の「離れていったもしくはスルーした学生たち」の声である。

では、今回の発表において生徒・学生の評価が高かった企業の採用担当者は、どのような発表をしたのだろうか。総じて高得点だった採用担当者の共通点は3つある。

・5分の時間を守っている。 ・生徒・学生に向かって話している。 ・メッセージがシンプル

極めて、基本的なプレゼンテーション技法をしっかり行うことが生徒・学生の「心」を動かすことになる。「心」を動かす、とは「次の段階に移りたくなる」こと。まずはこの3つを生徒・学生に行えば、「もっと聞いてみたい」「職場体験に行こうか」「質問をしてみよう」となるわけで、「心」を動かせるようになることが採用力向上の第一歩である。今回の発表会を通じて、採用担当者としての「プロフェッショナリズム」を生徒・学生に感じさせることも心を動かす大きな要因であることがわかった。採用担当者は、その企業のスポークスマンであり、代表であり続け、生徒・学生はそれを求めている。5分の時間を守り、生徒・学生に顔を向け、メッセージを送ることは、相当な準備が必要で、「何を伝えるか」よりも「何を感じてもらおうか」にどれだけ準備に時間を割き、作り込んだかにかかっているのである。

- ② 生徒・学生がスマホで入力したデータを分析結果報告書（全体版）にまとめているが、中小企業への印象が変わったことは成果として確認できるが、「就職活動の際に、応募をしたくなるかどうか」については、2割にとどまったことは課題である。リクルーター養成ゼミにおいては、①の3つの共通点に対応した講座は実施しているにも関わらず、この3つの共通点を発表時に実施している採用担当者はそれほど多くなかった。これはこういった自社の魅力発表を行い、生徒・学生の評価を受ける機会を複数回行わないと大幅な改善はできない。今回の機会をきっかけにこういった評価を受ける機会を採用担当者が自主的に作り、PDCAを回していくことが大変重要であろう。

《参考》学生向け広報チラシ

リアル企業研究のチャンス

立食パーティ付き

『企業の魅力発表会』審査員募集

企業の人事採用担当者が8月から受講してきた講座の成果として、「自社の魅力」を発表します。その発表をあなたの考えで審査していただきます。

審査の方法は、しっかりとレクチャーいたします。その後に、企業の人事採用担当者からのプレゼン聞き、あなたの考えで「審査・評価」をしていただきます。非常に実証的な企業研究の場となります。他では経験できない絶好の機会です。

1日の流れ

- 1 審査の方法講座 まずは「審査の方法」をしつかりレクチャー
- 2 企業プレゼンタイム 1日あたり約15社の企業がプレゼンを実施
- 3 評価シートを記入 評価シートを使って、企業の自社PRを評価
- 4 ホンネで立食パーティ 人事採用担当者と食事しながら語り合います



開催日程・場所・時間

A: 12月 3日 (土)
 B: 12月10日 (土)
 C: 12月17日 (土)
 各日程20名まで募集 (先着順)
 場所: Qiball (きぼーる) にて開催
 時間: 13:00~19:00

★企業の人事採用担当者と立食パーティ★
17:00~19:00

※全3回すべての日程にお申し込みが可能です。



千葉県千葉市中央区中央4-5-1

当日の講師

岸守明彦 (きしもりあきひこ) 氏
 1967年生まれ。1990年早稲田大学法学部卒業後「株式会社ワルト」に入社。18年求人サイト&人材紹介など人材ビジネス部門において、法務・広告審査・営業・企画等の業務に従事。2004年から大阪府の若者就業支援施設「30BカフェOSAKA」の立ち上げから運営・サービス設計を担当し、若者と中小企業の新しいマッチングモデルの開発を行う。2008年からフリーで活躍し、2011年「株式会社トリムタブ」を設立。

お申し込み方法①

facebookで **チバQ** を検索し、サイト内の希望の日程に申し込みをする。

お申し込み方法②

下記のE-mailにお名前・学校名・希望日程を記載し、送信する。

千葉県商工会議所連合会
 中小企業人材採用サポートグループ
 TEL: 043-222-8170
 E-mail: chiba-10@cfccl.or.jp

千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会共催 (千葉県補助事業)

※A: 12月 3日 (土) B: 12月10日 (土) C: 12月17日 (土)
 とも開催場所は、Qiball (きぼーる) 13階会議室 1・2との告知であったが、
 B: 12月10日 (土) のみ、千葉商工会議所14階第2ホールABCで、実施した。

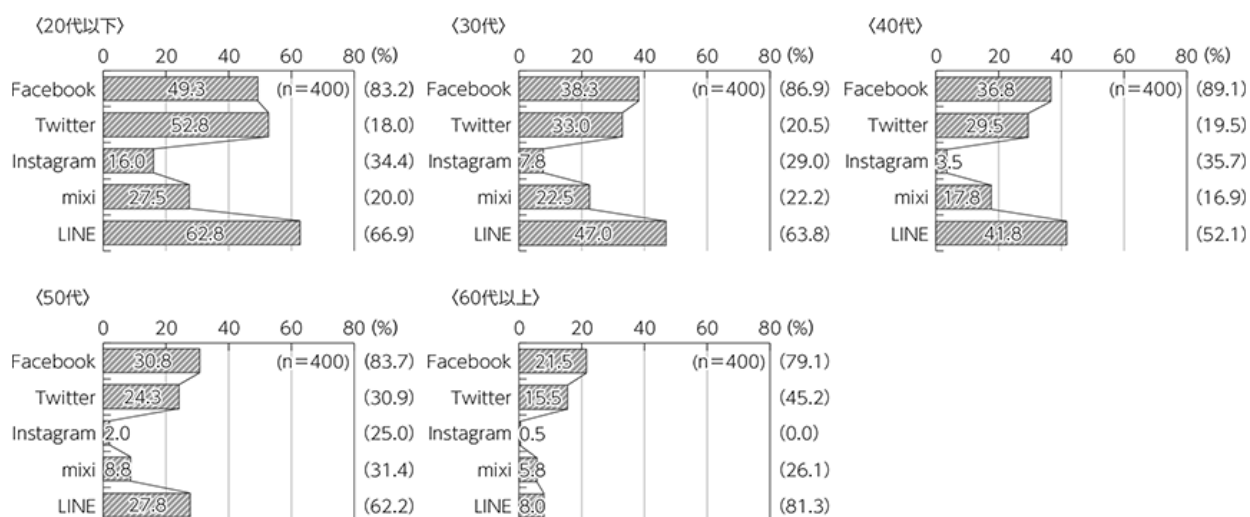
facebookによる魅力発信強化

概要と特徴

若者の情報収集の大きな傾向として、SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）は除外できなくなっている。人材獲得手法においても同様でSNSの活用は大手企業／中小企業に関わらず、魅力発信のツールとしては活用すべき時代である。下記の総務省のデータでもわかる通り、20代以下の若者は、49.3%がfacebookを利用。また実名利用が最も多いSNSは、facebookであり、若者において就職活動での利用が、近年大幅に増え、「ソー活」という言葉が既に生まれているのが現状である。

「知恵蔵2015」より

『ソー活』：Twitter（ツイッター）やfacebook（フェイスブック）といったソーシャルメディアを利用して、就職活動を行うこと。ソー活は、学生と企業双方が、ソーシャルメディアに参加し、情報交換を図る新しいスタイルであり、2011年は「ソー活元年」と言われている。

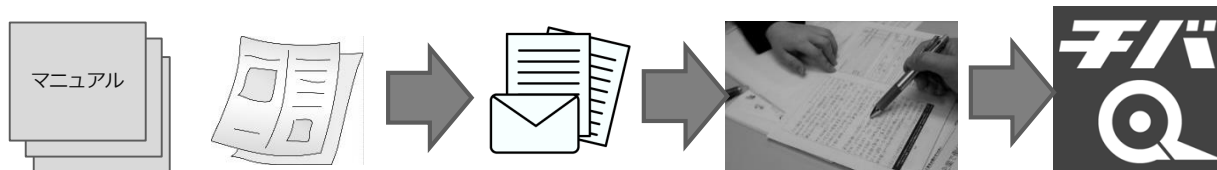


（出典）総務省「社会課題解決のための新たなICTサービス・技術への人々の意識に関する調査研究」（平成27年）

当プロジェクトでは、実験的ではあるが、facebookを活用した中小企業の魅力発信を実施した。県内中小企業の魅力を生徒・学生に対してPRを日常的に行うことで、県内中小企業への「気づき」を提供することとした。

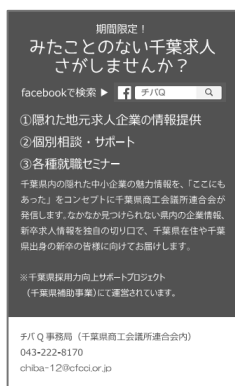
またこのfacebook活用の役割の一つに、生徒・学生に対するメッセージ開発の練習の場とし、リクレーター養成ゼミを受講している採用担当者が、習得した考え方をもとに、自社PRのメッセージを作り、facebookに記事として投稿し、即座に若者からの反応を見るという検証も兼ねている。その際は、採用担当者が当プロジェクトで用意した「記事作成のマニュアル」をみて、記事と写真を用意し、必ず当プロジェクトの中小企業人材採用サポートグループが添削とチェックを行い、その後facebookホームページ「チバQ」に投稿・掲載する工程にした。

- ①マニュアルを読む ②記事作成と写真を作成 ③メールで送信 ④当プロジェクトで添削 ⑤「チバQ」にアップ



実施内容

① 生徒・学生への広報



フライヤーと呼ばれる名刺大の広報チラシを作成し、千葉県内の全高等学校（194）、ビジネス系専修学校（20）、大学（40）および関東商工会議所連合会と連携している関東圏の大学（64）に、送付。生徒・学生への周知を実施。

② facebook上のホームページ「ちばQ」を開設

「ここにもあった。」をコンセプトに地元千葉の求人企業からの情報発信の意味を込め、サイト名を「ちばQ」とした。

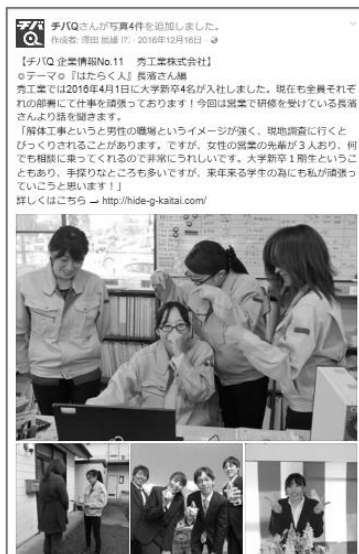


③ 記事の作成マニュアルの作成

記事を作成する際、生徒・学生の情報収集の特性とfacebook上の画面特性を考慮し、

- 1：投稿する5つのテーマを設定
 - 2：テーマごとに写真を撮影
 - 3：174文字以内で記事作成
- により、記事を作成する。

※詳細は「記事の作り方」を参照



④ 記事配信

facebookは記事を有料広告としてターゲット設定したfacebook登録者に送信することができる。受け取った登録者は自分のページ内に記事として自動的に入ってくる。その広告を読み、記事内容が面白い、と思えば「いいね！」を押す。その後は、「いいね！」を押した登録者には、「チバQ」で投稿した記事は自動的に登録者のページに掲載される。このSNSの特性を利用して、千葉県在住及び出身の生徒・学生に、県内中小企業の魅力を日常的に目に触れるようにし、「発見できる」ようにし、「興味を示す」ようにすることが最大の目的である。

当プロジェクトでは、9月～12月に月1回で記事の有料広告配信を行いファンを増やしていく試みを実施した。

◆配信ターゲット

- ・地域: 千葉県（出身および在住と個人情報を登録している人）
- ・年齢: 17歳～23歳
- ・次の条件に一致する人: 学歴: 高校生または大学生・専門学校生

◆配信時期

- ・ 9月12日～20日まで
- ・ 10月12日～24日まで
- ・ 11月14日～29日まで
- ・ 12月14日～26日まで

この期間で、様々な記事広告を12回、配信

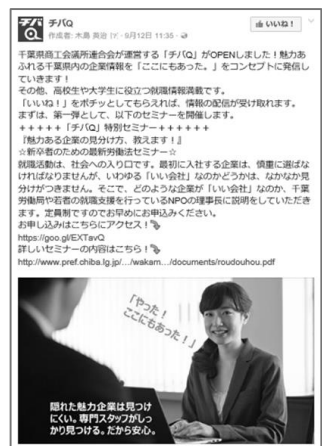
こうしたfacebookの広告効果としては、もちろん「いいね！」獲得数であるが、もう一つの指標として「リーチ数」がある。リーチ数とは、一言でいえば「到達」であり、「いいね！」を押す前の状態。facebookでは「ページのコンテンツを見たユーザー数」と定義されている。よって、「いいね！」を伸ばすのか、「リーチ」を伸ばすのかで広告展開が変わってくる。



3,173リーチ
5いいね！



286リーチ
7いいね！



14,232リーチ
12いいね！



3,538リーチ



1,905リーチ
31いいね！

⑤ 記事作成（添削サポート）

「チバQ」への記事を、プロジェクト登録企業が自由に投稿できるやり方は、当プロジェクトでは行わなかった。生徒・学生へのメッセージをしっかりと意識することは、複数回の訓練が必要で「チバQ」に投稿する前に当プロジェクトのスタッフがリクレーター養成ゼミの趣旨に基づいて添削を実施する必要がある。

若者である生徒・学生は事業内容や資本金等は、実は気にしていない。「自分にとってどうか」という判断軸が、選社に強く影響する。それに対して、都内の大手企業は、知名度のある名前で生徒・学生を自社に気づかせ、そのうえで「あなたにとって〇〇を提供できる、あなたは〇〇〇になれる」等、生徒・学生へ「提供できること、近い将来のあなたの姿」をわかりやすく伝えている。大手企業であるため、そういった提供物を数多く持ち、その結果、数多くの生徒・学生に安心感と興味を想起させ、応募につなげていることができています。中小企業にそういった提供物がない、ということはある得ない。自社内をしっかりと探索し「あなたにとって〇〇を提供できる、あなたは〇〇〇になれる」要素を見つけ、自社メッセージに反映させることは充分可能である。そこに行きつくまでの訓練として、この記事投稿が機能していけば、自社メッセージの大幅な改善になると考えている。

下記の記事投稿は、その一例である。ある企業が当プロジェクトにまず送信してきたのが、Aの写真と記事。自社の写真などが中心で、「あなたにとって〇〇を提供できる、あなたは〇〇〇になれる」が伝わらない中小企業によくあるメッセージ展開となっている。そこで、「カウンターに向こう側」の記事にしましょう、と添削及びアドバイスをを行い、Bの記事になり、「社員になにをしてくれるか」の一部を伝えることができた。また、Cの記事になり、実際に作業しているリアルな断片を投稿することで、その仕事の知らなかった一面をメッセージすることができるようになっている。

チバQ チバQさんが写真3件を追加しました。
作成者: 澤田 投稿日時: 10月28日 10:35

記事A

【チバQ 企業情報No.5 株式会社美光商会】
◎テーマ◎『はたらく場』
自動車関連・飲食業・EC事業など多角的なビジネスを行っています。国内でいち早くドコモショップを立ち上げました。店舗数が多い、大型店が多いことも当社の特徴です。トレーニングルーム（研修室）や休憩スペースもゆったり確保しています。店舗の移転・拡張の予定があり、今回スタッフを募集します。これから少しずつ、チバQで弊社の事をご紹介していきます。
HP: <http://www.bikoushoukai.jp/>
マイナビ: <https://job.mynavi.jp/17/pc/search/corp/104576/outside>




チバQ チバQさんが写真3件を追加しました。
作成者: 澤田 投稿日時: 11月2日 12:53

記事B

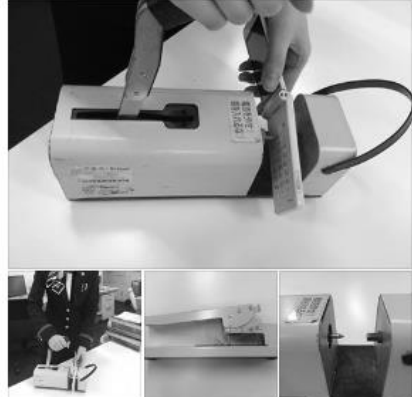
【チバQ 企業情報No.5 株式会社美光商会】
◎テーマ◎『はたらく場』(ガチャガチャ編)
本日ははたらく場の裏側!!ゲームセンターじゃないよ☆はたらく場だよ(笑)
1.出勤したらちょっとでも楽しいことを♪
2.苦手な上司も仕事以外の話をしたら、趣味が一緒だった?... もっと見る



チバQ チバQさんが写真4件を追加しました。
作成者: 澤田 投稿日時: 昨日 11:57

記事C

【チバQ 企業情報No.5 株式会社美光商会】
◎テーマ◎『はたらく場』(ケータイパンチ編)
本日はケータイパンチについてご紹介いたします。携帯を手に握りしめて、パンチします☆...ケータイパンチ!!
酷で〜す(笑) 私達の情報を守る、すぐれ物です。携帯電話を処分するとき、機種変更のときに、電線が入らなくとも、電話帳や写真などのデータは消滅している可能性があります。破損処理をする事によって、データは消滅しなくなります!しかも、機種によって穴を開ける場所や、破損方法が異なる為マニュアルもあるのですよ〜!回収するとき、お客様の目の前でしっかりと行います!お客様自身になさっていただくことも☆
HP:<http://www.bikoushoukai.jp/>



成果と課題

SNSを使用したメッセージ発信は、生徒・学生特有のコミュニケーションツール活用に焦点が当たりがちだが、本質はそこではない。採用担当者が持つ「発信するメッセージ内容の悪しき癖」を壊すことに、このSNS活用の本質がある。リクレーター養成ゼミの中でもレクチャーをしているが、生徒・学生が受け取りたい情報は、社屋でも企業規模でもない。「私にどう影響するか」である。facebook「チバQ」という場を作り、記事投稿を開始すると、リクレーター養成ゼミやプロジェクト登録企業から当プロジェクトに送信して頂いた内容は、社屋写真や商品写真、そしてそれに関する記事内容が多い。「発信するメッセージ内容の悪しき癖」そのものである。これを壊すため添削をし、再考をして頂いた。写真・記事内容に「私にどう影響するか」を感じさせるためにはミクロなまでに細分化した業務の日常を伝えることが最も効果が高い。そういったことを継続的に発信できることがSNS活用であり、SNSを使った採用成功に結び付く。

今回の数多くの記事投稿の中で、リーチ数が多く見受けられた場合の写真で共通点があったポイントは、

- ・ 笑顔 ・接写 ・動画

となっている。例えば、遠目に従業員全体が写っている写真は、笑顔かもしれないが、あまり「私にどう影響するか」を感じることが出来ず、記事に対して通過（スルー）してしまいリーチ数・「いいね！」獲得数が伸びていない。一方で、1名ではっきりとした満面の笑顔の写真は「私がこうなれる可能性」を感じさせ、「私が一緒に働く人の笑顔」をはっきりと見ることが出来るため、リーチ数が伸び、「いいね！」も増えたことが見受けられた。

今回のfacebook「チバQ」実施の課題としては、ターゲット広報を実施したものの、約140の生徒・学生の「いいね！」で止まり、これ以上の「いいね！」を増やすことが難しかったことである。当プロジェクトに参加する採用担当者が「チバQ」に魅力を感じるためには、数百に及ぶ多量の県内生徒・学生がフォロアーとして「チバQ」についていなければならない。

《参考》facebook「チバQ」掲載企業一覧

通し No	チバQ 企業紹介記事投稿企業	記事投稿日							
1	NO.1 東日本エンジニアリング株式会社	10月18日							
2	NO.2 ワークパワー株式会社	10月24日	11月21日						
3	NO.3 社会福祉法人信和会	10月26日	1月7日						
4	NO.4 株式会社レスバイトサービス	10月27日	11月21日						
5	NO.5 株式会社美光商会	10月28日	11月1日	11月2日	11月18日	11月21日	11月25日	12月26日	1月27日
6	NO.6 株式会社シルバーとつぐ	11月7日	11月16日	11月30日					
7	NO.7 郡(こおり)建設株式会社	11月14日	11月17日	11月18日	11月21日	11月24日			
8	NO.8 株式会社マンゲース	11月21日	12月28日						
9	NO.9 旭建設株式会社	11月29日	12月26日						
10	NO.10 株式会社君津住宅	12月13日	12月27日						
11	NO.11 秀工業株式会社	12月16日							
12	NO.12 合同会社NEXT	12月22日	12月27日	1月10日	1月12日				
通し No	企業の魅力発表企業 ジョブシャドウイングもしくはインターンシップ告知記事	記事投稿日							
13	株式会社スカイカーゴビジネス	12月22日							
14	株式会社快美インターナショナル	12月28日							
15	千葉エンジニアリング株式会社	1月5日							
16	株式会社みかわや	1月5日							
17	株式会社ファソテック	12月22日							
18	株式会社ジャパンマーケティング	12月28日	1月10日						
19	空港協力事業株式会社	1月6日							
20	株式会社アクティー	12月27日							

合同就職面談会

概要と特徴

当プロジェクトのような第3者からマッチング支援で提供しなければならない重要な要素は、求人側と求職者の出会いの場である。当プロジェクトの企画立案においては、当然こういった出会いの場を立ち上げるのは順当であろう。しかしながら、人材の需給関係は、経済状況および雇用情勢によって大きく変わる。当プロジェクトは、その点に着目した場合、以下を考慮し、どのような「出会いの場」を立案するかを考えた。

- ① 学卒者（対象教育機関:高校・専修学校・大学）を中心としたマッチング支援であること。
- ② この10年余りで教育機関の就職支援体制が量・質とも大きく進化していること。
- ③ ここ数年は、求職者である生徒・学生側が有利な売り手市場の時代であること。

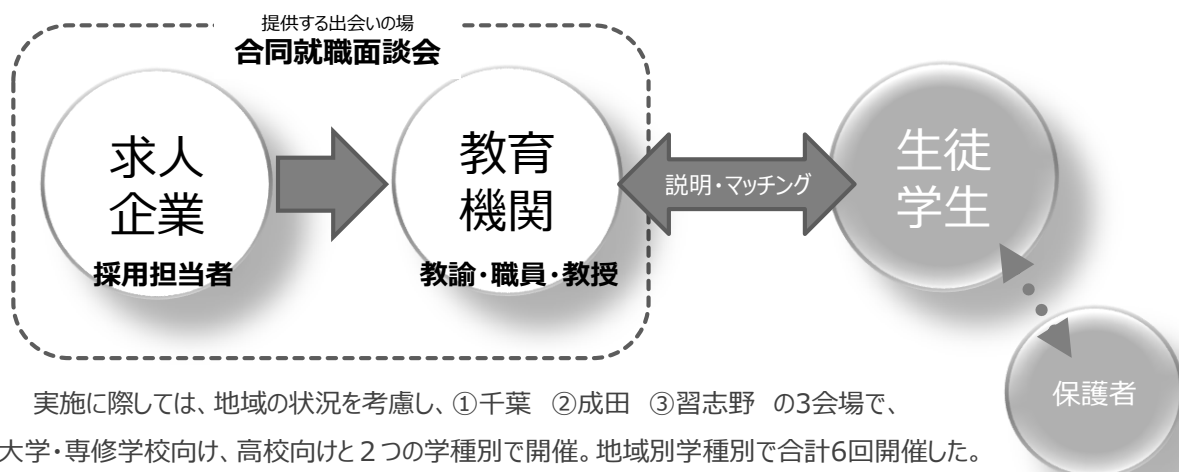
①については、生徒・学生が就職を行う際、教諭・職員・教授が情報提供者となる。求人企業と求職者の間に立っており、マッチングにおいては教諭・職員・教授の求人企業への納得や深い理解が極めて重要である。

②については、キャリア教育という言葉が公文書（中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」）で初めて使用され、立命館大学でキャリアセンターが初めて開設された1999年以降、全国の教育機関でキャリアセンターやキャリア支援部等が開設され、就職部に大幅な増強が行われ、2000年に入ると専門キャリアカウンセラーの配置や職員の企業経験者の採用など活発に行われてきた。近年では、教育機関での就職支援部署の職員も以前のような求人票の受理業務だけではなく、積極的な企業開拓や学生の面談から得た個人情報に適応したマッチングを支援している。

③については、企業と求職者が出会う場を設けたとしても、ここ数年、生徒・学生は、そういった「場」に來ないという状況が続いている。要因は就活サイトの機能充実や採用担当者の積極的なリクルーティング活動、そして近年の新卒採用数の急増によって、生徒・学生の行動が変わり、求人企業が集まる「場」よりも、特定の企業へのコンタクトに重要性を置き、それに関する情報に従い、行動するのが「売り手市場」時の生徒・学生の行動になっている。

以上の3点から、当プロジェクトでは、マッチング支援を直接的に求人企業と求職者を結び付ける場の提供ではなく、「企業と教育機関の就職担当者（教諭・職員・教授）との出会いの場」として、立案し実施した。

以上が、「合同就職面談会」を企画した背景である。



実施に際しては、地域の状況を考慮し、①千葉 ②成田 ③習志野 の3会場で、大学・専修学校向け、高校向けと2つの学種別で開催。地域別学種別で合計6回開催した。形式は、教育機関の就職担当者側が、ブースに座り、県内中小企業が訪問するという形式をとった。

実施内容

合同就職面談会で配布する企業情報シートは、参加企業が事前に入力しメールにて当プロジェクトに送信いただいた。入力する項目は、いわゆるハード情報（資本金、初任給、福利厚生、等）は一切、排除した。ハード情報は、別紙の共有で充分であるのと、本来、このシートは、教育機関担当者が生徒・学生（またはその先の保護者）に、「当事者（生徒・学生）の気持ちを伴って」つなぐ役割でなければならない。そのため、下記のようなソフト情報を中心にシートの項目を構成した。

企 業 情 報 シ ー ト					
社 名	担当部署／ 採用担当者名	連絡先 電話番号	連絡先 Eメールアドレス	勤務地域 （千葉県内で市・郡名）	勤務地域の 転勤の有無
					有／無
当社が求める 人物像					
事業概要					
事業の特徴 （競争優位性、魅力、技術等）					
社風・職場 の雰囲気					
入社後、具体的 に行う職務内容					
16年4月入社の 新卒採用実績数 大卒／高卒／専修学校卒					
17年4月入社の 新卒採用予定数 大卒／高卒／専修学校卒					
採用実績のある 県内教育機関名					
入社後の新人研修制度 の概要					
社員への研修制度 の概要					
入社時までに習得が望ましい 学習内容、資格の内容					
入社時までに経験 しておく望ましいこと					
当社で就業する上 で必要な能力・スキル					
以 下、任 意 項 目 に な り ま す。					
公的認定内容 ※任意項目	ユースエール認定企業 / 若者応援宣言企業 / 社員いきいき元気な会社宣言企業 / 「くるみん」認定企業 / ポジティブアクション登録企業 / 女性の活躍推進企業 等・・				
グローバル展開について ※任意項目					
35歳の平均年収 ※任意項目		朝の（実際の）出勤時間 ※任意項目		時	分ごろ
特徴的な福利厚生／研修制度／行事、等 ※任意項目		月の平均残業時間 ※任意項目			

合同就職面談会で配布する教育機関シートは、教育機関が事前に入力し、メールにて当プロジェクトに送信いただいた。入力する項目は、次の2点を考慮し作成した。①教育機関側の担当者の「考え方」を、表せる項目。②「●●大学（もしくは●●高校）は、こんなだろう」というイメージ・情報を覆す項目。下記のような項目を企業の採用担当者が読むことで、席に着いた際、教育機関の担当者と会話をしやすく、新たなマッチングの可能性を生み出させるきっかけをこのシートに課した。

県 内 教 育 機 関 情 報 シ ー ト					
学校名	担当部署／ 採用担当者名	連絡先 電話番号	連絡先 Eメールアドレス	所在地域 (千葉県内で市町村名)	学生の 男女比
					男性 割合 女性 割合
※下記の項目で、不明の際は不明とお書きください					
平成28年度時点の 設置学部・学科・コース・専攻 (来年度以降に設置予定の学部・学科・コース・専攻がある場合はその旨を記載してください)					
学位授与方針／ 教育方針や教育の特徴					
就職支援部署から見た 学生（生徒）の特徴・特性					
就職支援方針					
実施されている キャリア教育／就職支援対策 の内容					
昨年度の就職実績 (業種の割合) ※概ねでも構いません					
昨年度の就職実績 (都道府県別割合) ※概ねでも構いません					
学生の希望業種 (割合や傾向など)					
学生（生徒）の希望職種 (割合や傾向など)					
学生（生徒）の希望する 企業規模（割合や傾向など）					
現時点で平成28年度卒業予定の 未内定／進路未決定の学生（生徒） の概ねの人数や全体に対する割合					
以 下、任 意 項 目 に な り ま す。					
求人企業様への ご希望／ご要望／ご意見					
実施している留学制度、ボランティアや 地域活動、国際活動等の特徴的な活動					
内定を複数もしくは早期に 獲得できる学生（生徒）の傾向		内定をなかなか獲得できない 学生（生徒）の傾向			

千葉会場 13：30～16：00
大学・専修学校向け 9月15日(木) 高校向け 10月20日(木) 千葉市生涯学習センター 3 F



習志野会場 14：30～17：00
大学・専修学校向け 10月12日(水) 高校向け 11月 9日(水) モリシアホール (モリシアオフィス 4 F)



成田会場 13：40～16：10
大学・専修学校向け 9月28日(水) 高校向け 11月16日(水) 成田国際文化会館 1 F 小ホール



9月15日(木) 大学・専修学校向け			
千葉会場 千葉市生涯学習センター			
教育機関側		企業側	
出席予定者数	20	出席予定者数	75
出席予定校数	17	出席予定社数	52
出席者数	18	出席者数	65
出席校数	17	出席社数	47
欠席者数	2	欠席者数	10
欠席校数	0	欠席社数	5
出席率(校)	100%	出席率(社)	90%

9月28日(水) 大学・専修学校向け			
成田会場 成田国際文化会館			
教育機関側		企業側	
出席予定者数	23	出席予定者数	53
出席予定校数	18	出席予定社数	35
出席者数	20	出席者数	46
出席校数	18	出席社数	30
欠席者数	3	欠席者数	7
欠席校数	0	欠席社数	5
出席率(校)	100%	出席率(社)	86%

10月12日(水) 大学・専修学校向け			
習志野会場 モリシアホール			
教育機関側		企業側	
出席予定者数	24	出席予定者数	73
出席予定校数	19	出席予定社数	52
出席者数	21	出席者数	59
出席校数	18	出席社数	42
欠席者数	3	欠席者数	14
欠席校数	1	欠席社数	10
出席率(校)	95%	出席率(社)	81%

10月20日(木) 高校向け			
千葉会場 千葉市生涯学習センター			
教育機関側		企業側	
出席予定者数	12	出席予定者数	72
出席予定校数	11	出席予定社数	49
出席者数	10	出席者数	47
出席校数	10	出席社数	36
欠席者数	2	欠席者数	25
欠席校数	1	欠席社数	13
出席率(校)	91%	出席率(社)	73%

11月9日(水) 高校向け			
習志野会場 モリシアホール			
教育機関側		企業側	
出席予定者数	15	出席予定者数	55
出席予定校数	12	出席予定社数	38
出席者数	11	出席者数	41
出席校数	11	出席社数	31
欠席者数	4	欠席者数	14
欠席校数	1	欠席社数	7
出席率(校)	92%	出席率(社)	82%

11月16日(水) 高校向け			
成田会場 成田国際文化会館			
教育機関側		企業側	
出席予定者数	14	出席予定者数	69
出席予定校数	11	出席予定社数	45
出席者数	12	出席者数	47
出席校数	11	出席社数	32
欠席者数	2	欠席者数	22
欠席校数	0	欠席社数	13
出席率(校)	100%	出席率(社)	71%

アンケート結果

概ね有意義な企画となった。今後の実施希望率は企業は全体平均で9割を超えている

		有意義な情報交換は行うことができましたでしょうか？										今後もこのような企画を希望されますか？					
		とても有意義だった	まあ有意義だった	どちらでもない	それほど有意義でもなかった	全く有意義ではなかった	とても有意義だった	まあ有意義だった	どちらでもない	それほど有意義でもなかった	全く有意義ではなかった	はい	いいえ	どちらでもない	はい	いいえ	どちらでもない
		教育機関					企業					教育機関			企業		
大学向け	千葉会場 9/15	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	51.0%	38.8%	6.1%	4.1%	0.0%	90.9%	0.0%	9.1%	95.9%	0.0%	4.1%
	習志野会場 10/12	53.3%	46.7%	0.0%	0.0%	0.0%	64.7%	32.4%	2.9%	0.0%	0.0%	73.3%	6.7%	20.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	成田会場 9/28	50.0%	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%	57.1%	35.7%	3.6%	3.6%	0.0%	83.3%	16.7%	0.0%	96.4%	0.0%	3.6%
平均		58.7%	38.6%	2.8%	0.0%	0.0%	57.6%	35.6%	4.2%	2.6%	0.0%	82.5%	7.8%	9.7%	97.4%	0.0%	2.6%
高校向け	千葉会場 10/20	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.6%	58.8%	11.8%	8.8%	0.0%	90.0%	0.0%	10.0%	85.3%	0.0%	14.7%
	習志野会場 11/9	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	51.6%	45.2%	3.2%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	96.8%	0.0%	3.2%
	成田会場 11/16	72.7%	27.3%	0.0%	0.0%	0.0%	53.9%	42.3%	0.0%	3.8%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	96.2%	0.0%	3.8%
平均		70.9%	29.1%	0.0%	0.0%	0.0%	42.0%	48.8%	5.0%	4.2%	0.0%	96.7%	0.0%	3.3%	92.8%	0.0%	7.2%

企業側の教育機関との面談平均数は、大学向けで平均7.43。高校向けで面談平均数は、平均6.04。

9月15日 千葉会場 大学・専修学校向け			10月20日 千葉会場 高等学校向け		
企業	教育機関との面談平均数	5.71	企業	教育機関との面談平均数	5.15
大学・専修学校	企業との面談平均数	16.42	大学・専修学校	企業との面談平均数	19.5
9月28日 成田会場 大学・専修学校向け			11月16日 成田会場 高等学校向け		
企業	教育機関との面談平均数	7.97	企業	教育機関との面談平均数	6.26
大学・専修学校	企業との面談平均数	13.42	高等学校	企業との面談平均数	18
10月12日 習志野会場 大学・専修学校向け			11月9日 習志野会場 高等学校向け		
企業	教育機関との面談平均数	8.62	企業	教育機関との面談平均数	6.7
大学・専修学校	企業との面談平均数	13.94	高等学校	企業との面談平均数	17.19

アンケート結果

大学・専修学校向け 参加教育機関アンケートコメント

9月15日 千葉会場 大学・専修学校向け 教育参加機関様アンケートコメント
沢山の企業の方と面談出来て、今後の学生就職内定に結び付くと確信した
学生が希望しそうな企業があった。縁があるかはこれからです。
当校の学生とマッチングするような企業の出会いとなったため。
千葉県内にもいろいろな業種の企業があることを改めて認識いたしました。
短時間で多くの企業と情報交換ができた。
未就職学生に合った求人情報が手に入ったことに加え、企業様の求人動向がわかり、来年度以降の参考にもなりました。
直接、情報交換や質疑応答を重ねることで相互理解が深まったため。
人事担当者様と会うと会社の雰囲気がよく分かります
普段膝詰めで面談できない企業様、また、数年来の再会を果たした企業様方とお会いする機会に恵まれました。有り難うございました。主催者の皆様に感謝申し上げます。
普段学内のセミナーに出席いただいている企業とは違う顔ぶれであったため。
千葉県内の多くの企業様と採用状況などの情報交換ができたことが良かったです。
今まで当校をご存知なかった方に紹介することができました
9月28日 成田会場 大学・専修学校向け 参加教育機関様アンケートコメント
初めて名刺交換する企業が複数あった。
初めて認識した優良企業と出会えたため
学生のニーズに見合った業種、職種の企業様と複数接点が持てた。
日頃お目にかかることの少ない、一般企業の採用ご担当者様と情報交換させていただいたのは大変貴重でした。
日頃、なかなかお会いできない企業様との面談会はとても有難かったです。
大手ナビでは知り得ない求人情報の収集ができたため。
自分のブースに来る企業が少ない
短時間の間で地元企業の皆様とお会いすることができ、今後の学生に対する就職活動支援に活用することができす
当校は留学生が多いのですが、留学生を採用したいという企業の担当者の方と直接たくさんのお話ができたのでよかったです。
新卒者採用に慣れていない企業が多かった。
今回の参加企業に関しては現場監督系、運転技術系の職種、またシフト制の求人が多かったようです。本学短期大学部は女子学生が9割を占め、事務職系、自宅通勤可能な職場を希望する学生が多いのでマッチする企業が少なかったように感じました。ただ、成田、銚子、神栖地区から通学してくる学生が毎年数名いるので、その地区の企業様と情報交換できたことはとても有意義でした。
10月12日 習志野会場 大学・専修学校向け 参加教育機関様アンケートコメント
これほど多くの企業（特に高い技術力を持つ製造業）と名刺交換ができるとはおもわなかった。
「千葉会場」があれば、それで十分な気がします。
学内の企業セミナーではお目にかかれない企業と直接交流ができたため
各企業様から貴重なご意見などを伺うことができました。
千葉県での面談会に初めてお招きいただけ、企業様と情報交換できましたので。
初めてお会いする企業様が多く、今後学生へ紹介する企業が増えた
中小企業の方の採用状況、採用に関する考え方を知ることができたため
いつも求人を受ける企業様でない方々とも（職人採用をされている企業様など）、ご挨拶できる機会を頂けたためです。
多くの人事担当者とは情報交換することができた
予想以上に多くの企業・団体の方とお話できました。
県内の優良企業様と情報交換が出来ました。
ブースに来た企業が少ない。
多くの企業の話聞くことができ、今まで知らなかった企業をすることができました。各企業の求人票をご用意いただけたら、もっと具体的なお話ができてよかったのではないかと思いますので上記の項目を選択しました
多くの企業採用担当者と話しをすることが出来た。
10月12日の習志野会場の合同就職面談会にて9社の企業と就職情報交換会ができ、10月17日に、そのうち1社との学内企業説明会が実現することができたため

アンケート結果

高校向け 参加教育機関アンケートコメント

10月20日 千葉会場 高校向け 参加教育機関様アンケートコメント
多くの企業さんと知り合うことができました。生徒の就職先も広がり有意義でした
当校に関連した企業の担当者とお話ができ、情報交換、専門校のPRができた
各企業のセールスポイント及び求める人材などを直接聞くことができとてもためになりました
企業の本音の情報が聞けたり本校のPRができたりして大変有意義でした
講演、etcがなく、情報交換に専念できた。一社あたりの時間にも余裕があった
良い話がたくさんあるのですが、タイミングがもう少し早い方がよいと思います9月30日～10月上旬
新規企業と情報交換ができたのでよかった
多業種からお話を頂いた点
企業情報を得られてよかったが、今年に限っては情報を活用して就職できる少ない状態です。
本校の現状、決定していない職種について話をきくことができたため。生徒への提供材料が増した。
11月9日 習志野会場 高校向け 参加教育機関様アンケートコメント
疑問点等、詳しく伺うことが出来た。
今までお付き合いのなかった企業と直接情報交換できるチャンスとなる。
都市部の普通科でも就職が多い学校があることをお伝えできた。
技専側から高校さんへ全校ごあいさつすることができました。
また、求人も優良企業さんであることがよくわかり、生徒へも勧めやすくなります。
生徒の就職先企業の開拓は、我々のレベルでは限界を感じていた。
今回、このような企画の中で、新たな企業との交流の可能性が出て来た。
なかなか会社訪問ができないので、企業の情報をうかがうことができました。
改めて、会社の内容の確認ができた。未決定の生徒に推薦したい。
本年度だけでなく、次年度にもつながる求人票が期待できそう。
企業側の就職求人に対する考え方が聞けて、大変参考になりました。
初めてお話を聞く会社様もあり、参考になりました。
多数の企業の方と直接お話を聞くことができ、勉強になりました。
就活を継続している生徒が30名近くいるため
11月16日 成田会場 高校向け 参加教育機関様アンケートコメント
たくさんの企業
生徒の進路先が多数ありました
高校の進路指導の先生方にごあいさつできたことと、短時間の中で関連・非関連を含め、企業様をご紹介いただけたので、とても助かりました。
○各事業所の具体的な業務内容を知ることが出来た ○採用枠の具体数がわかり、今後の未内定者の指導に役立てることが出来る
関連する会社が少なかった
成田航空関連企業と懇談できた
たくさんの方と情報交換ができた
まだ就職内定を得ていない生徒が半数近くいるため
予想外のところで、校の訓練が役立ちそうだと再認識できた。
名前が知られていない企業でも有望な会社があることを知ることができたことが大きな収穫だったです。
各企業の事業内容、仕事の向き不向き等がよくわかった。

アンケート結果

大学向け参加企業アンケートコメント（抜粋）

採用担当者に自社をアピールできる場であった。
もう少し回転が早いと良かったと感じました。（せめて幅広く簡単な名刺交換が出来ると良いと感じました）
今年度卒業される生徒の話がメインであったため
日頃お付き合いのない学校様とのやり取りが出来ました。 感謝申し上げます。 澤田様におかれましては、介護・福祉分野の手前どもを輪に混ぜていただき重ねて感謝申し上げます。
今まで接点が無かった学校と、詳しく話す事が出来た。
一日でたくさんの就職担当の方とお話しでき、実際に学生を紹介して頂いたので。
効率があまり良くなかったのと、行きたかったのにいけない学校が複数あったため
遠方の学校とお会いすることが出来たから
今回の形式の面談会は初めてだったので、雰囲気がわかりました。
弊社として新しい試みだったので、学校側の意向や学生の就職活動の動きなどが把握できた為。
未内定者情報および就職地域や職種、その他学生の皆さんの希望が確認でき有意義でした。
一般事務募集が多かった。
各学校側のご担当者様より、学生の状況や内定までの流れ等が聞けて、とても参考になりました。
教育機関の皆様と企業の情報をもとに、アピールやコミュニケーションがとれました。 お話ししやすい環境で、有り難うございます！
様々な学校様と情報交換できたため。非常に有意義な時間でした。
就職に向かう学生に対し、学校側がどういった形で指導、見守ってきたか等々、知ることができたから。いずれにせよ、こういった機会を設けて頂き、ありがとうございました。
各教育機関の学部・科がよくわからないままでした。しかし、今回窓口の方から直接現状を教えて頂き、来年度に向け採用の窓口が広がりました。
多くの教育機関の方と接することができたこと、OB・OGが在職していることをアピールできたこと。
一度にいくつもの教育機関とお話するのは中々できないのでよかったと思う。
県内大学の就職室の方が集合しており、アポを取り一校ずつ回る手間が省けた。
学校様側のニーズを把握することができ、それに合わせて求人をご紹介することができた点がよかったです。事前のアンケートや、その内容を企業側、学校様側それぞれに資料として配布して下さったのが、とても参考になりました。
多くの学校の就職課担当者と面識を持つことが出来ました。
いままで教育機関に直接PRすることがなかったため
学生及び学校の現在の就職状況を把握できたため
今後の学内会社説明会への参加の糸口ともなり、また学生への周知度もアップ出来る様になるのではないかと思います。
お話をしたことのない方もいらっしまったため、出会いの場としては非常にありがたいものでした。しかしながら、学校側（特に専門学校）の採用意欲のレベルがまちまちで、危機感の高い我々のような企業側と若干温度差を感じる場面もあった。
1社1社では、なかなか教育機関の担当者様とは接触しにくい中で、17もの教育機関を集めていただき、様々な話をする事ができましたので、大変有意義でした。
個別対応形式で順番待ちが多く、どの学校もコンタクトが待たされたため。
企業が多すぎて全ての学校関係者と名刺交換が出来なかった。
当社に当てはまる技術系学科を持つ教育機関が少なかった。
理系（化学系）の大学が少なかった。
各教育機関の教育方針や就職率など、直近の情報交換ができたため。
求職者が全くいなかった。
県の企画でもあり費用面でも安心して参加できました。また、予め参加者（校）や実施方法についても事前案内があり参加しやすかった。
福祉系を希望される学生を抱える学校が少なかった。
採用実績のない大学との挨拶ができたこと
各就職課のかたと直接会話ができたことで、繋がりが持てた。
当方が期待した学校が数校不参加であったから
各大学担当者と積極的な情報交換を行うことができた。
この面接会は学生と企業による面接会ではなく、学校と企業による面談会で、学校側の就職状況と企業側の採用状況を情報交換しながら人材のマッチングを目指す試みでとても画期的な試みと感じました。企業側のニーズを踏まえた学生の紹介をお願いする絶好の機会だと思います
一度に多くの学校の就職担当者とお会いできたので大変ありがたかったです
来年度の卒業生の就職はほとんど決まっているようでしたが、また再来年の就職者につながるよう会社をアピールできたので有意義でした
知らない学校を知れたので
学校側の担当者の方と情報交換ができ、今後の採用向上に繋がればと考えます
教育機関のご担当者を知る貴重な機会でした。今回の採用に結びつく情報は少なかったです。

アンケート結果

高校向け参加企業アンケートコメント（抜粋）

今年の高卒生は他の会社さんにほとんどの方が内定をもらってしまったので、今回の面談会では採用は0だったので、来年頑張りたい。
これまで接点の無かった学校様と面識を持て、情報交換が出来たこと。
お世話になった学校へお礼のご挨拶が出来た
学区外だと思っていた学校でも、広域で募集をしている事が知れた為。
時間制限がある中でも丁寧にご対応頂けました。
お世話になっている学校様と挨拶ができたため
現在の就職未定者数が判り、次年度の傾向も確認できました。
新しくご挨拶できた学校が多数ありました。
旧交のある先生のいらっしゃる学校で、進路担当をされている先生とお話が出来て
高校情報シートが役立つ資料となった
時間制限のため、各学校様への説明が十分にできなかった。
各校の就職指導担当者からの現況の情報収集が行えた。また、追加募集のPRが出来た点が良かったです。
ターゲットとなる学校が1校だけだったため。
新たな学校を知ることができた。
電話でしかお話しすることがない学校と会うことができた。
新たな学校を知ることができた。
電話でしかお話しすることがない学校と会うことができた。
指導の先生方から色々とお話を聞いた。
このような面談会を実施頂けると、学校様はともかく企業側としては効率的であり非常にありがたい催しです。
なかなか一度に数校の先生方にお会い出来る機会がないので。
機会としては有意義だが、介護系はやはり弱いと感じる
当社の仕事内容の理解と人脈づくりが出来た。
学校だけでなく、他社さんの話し方、伝え方等も見ることが出来、自分自身も学ぶことが出来ました。
現状や来季に向けてのお話が出来ました。
担当の先生と面識を持てたのは良かった。来春卒業生の、内定をもらっていない学生が思っていたより少なかったのが、今年の就職活動の厳しさを感じた。
工業高校の先生と情報交換が出来た
技術専門学校・通信制高校の先生とはお話しすることがなく、今回話を伺い参考になった。
他の高校については過去に訪問したことがあり、再度ご挨拶ができてよかったと思います。
高校の就職状況の実態が分かった。来年度への卒業生へのアプローチの手掛かりができた
就職状況について先生方より情報を頂きました
個別に訪問するよりは、効率的。出来れば求人票解禁時期に実施して貰いたい
時期的に、ほとんどの生徒さんの就職先が決まっており、今年度の追加募集という意味では難しい状況ではありましたが、もともと、11月の開催ということで、「来年以降への種まき」との意識でおりましたので、それぞれの学校の状況や進路の傾向についてお聞きすることができ、また、物流関係（特にドライバー職）に就職する生徒がゼロではないことも確認でき、大学・専門学校の時に続き、参加させていただいた意義は大きかったです。
また、求人票と会社案内を持って学校訪問をさせていただいた学校も何校もありましたが、何れの先生も、訪問したことだけでなく、どのようなことを話したかも憶えていて下さり、大変ありがたかったです。
技術専門学校や普通科の学校の状況を伺えた点。弊社は製造工場なので工業系の生徒さんを中心に新卒雇用しているため

成果と課題

合同就職面談会は、参加した企業と教育機関から予想を上回る高評価であった。売り手市場の時期になって久しいが、教育機関の就職担当者、企業の採用担当者の双方とも行うべき手法は新たな局面を迎え、変革を余儀なくされている。そういった状況下の中、今回の合同就職面談会の開催において、以下の点が浮かび上がった成果であろう。

- ① 複数回の合同就職面談会を行うことで、就職担当の教諭・職員と地元中小企業の接触の機会が一気に増え、新たなネットワークが短期間に構築できたこと。
- ② 何度も参加することで、就職担当の教諭・職員に「何を語ればいいのか」「どうすれば興味を持ってもらえるのか」を多くの中小企業の採用担当者が経験し、伝え方の練習ができたこと。
- ③ お互い（中小企業の採用担当者と教育機関の教諭・職員）の不確かなイメージを払拭できたこと。

①については、中小企業側からは教育機関に訪問しようとしても誰に連絡を取ればいいのか糸口が見つからなかったり、売り手市場の近年では教諭・職員からの対応として書類送付のみで済まされてしまいがちな状況下の中、ここで対面しておく、次回以降のアポイントが取りやすくなったことは大きい。対話をすれば様々な情報が交換され、双方の印象に残れば、次回、対面しやすくなる。

②については、日常的教育機関への訪問では、終了後に採用担当者は伝えたメッセージの感触であったり、説明内容の過不足感を気にしたりと、心配して終わるケースがほとんどであろう。しかし、合同就職面談会では、すぐにその反省を次のブースで活かすことができた。また順番待ちの最中に、他の企業がどのような伝え方をしているのかをじっくり聞くこともできる。教育機関側の反応も間近に見ることができ、「次はこういう伝え方にしよう」とすぐに試すことができる。

③については、教育機関側では、「〇〇業種は、うちの学生に合わない」「〇〇業種って、こうだろう」というイメージを持ち、中小企業側では「〇〇高校は進学校だろう」「〇〇大学は当社なんて相手にしてくれないだろう」とイメージを持っている。そこを当面談会の（ハード情報を含まない）情報シートを介しながら、会話することでイメージが間違っていたことにお互いが気づくことができた。

課題であったのは、売り手市場の近年では、内定率の上昇が毎年、早くなっている。そのため、9月以降の開催は、すでに年度内の採用から来年度の採用の情報収集に移りつつあった。このような合同就職面談会はより早期に開催すべきであった。また、参加企業の採用担当者への面談会での振舞い方、話し方のレクチャーを行うべきであった。今回のような教育機関と採用担当者の面談会に初めて参加する採用担当者も多く、開始してから、「どのような話をすれば良いのか」という質問を受けることが数件あった。採用力向上を目指す上では、こういった場での効果的な情報交換の方法も採用担当者にレクチャーする機会を設けるべきであろう。

《参考》広報チラシ

企業向け

千葉県内中小企業の人事採用業務の責任者・担当者の皆様へ
千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催

平成28年度採用担当者・就職担当者向け 合同就職面談会のご案内

千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会では、県内中小企業採用業務担当者と県内高校進路指導担当者、大学・専修学校就職支援担当者向けの合同就職面談会を開催いたします。企業側と学校側の担当者の皆様が直接お話し出来る機会となりますので、ぜひご参加ください。

開催日時・会場

○千葉会場 13:30～16:00

大学・専修学校向け 9月15日(木)

高校向け 10月20日(木)

千葉市生涯学習センター 3F 大研修室

〒260-0045 千葉市中央区井天3-7-7

(千葉駅徒歩8分)

○成田会場 13:40～16:10

大学・専修学校向け 9月28日(水)

高校向け 11月16日(水)

成田国際文化会館 1F 小ホール

〒286-0021 成田市土庫303

(成田駅バス10分)

○習志野会場 14:30～17:00

大学・専修学校向け 10月12日(水)

高校向け 11月 9日(水)

モリシアホール (モリシアオフィス4F) 多目的ホール

〒275-0026 習志野市谷津1-16-1

(津田沼駅徒歩4分)

参加予定教育機関

県内高等学校、県内大学、県内専修学校 等

お申込み方法

裏面参加申込書に必要事項をご記入の上、8月26日(金)迄にFAXにてお申し込みください。
参加費は無料です。お申込み確認のため、FAX送信後、お手数をおかけし大変申し訳ございませんが、お電話にてご連絡くださいようお願いいたします。

また、参加申し込み多数の場合は、先着順とさせていただきますので、あらかじめご了承ください。

お問合せ先

千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 総括責任者 澤田麻雄
TEL: 043-222-8170 FAX: 043-222-8171 Email: chiba10@cfcci.or.jp

千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 行 FAX 043-222-8171

参加申込書

参加希望日に ✓を付けて下さい	千葉会場	千葉市生涯学習センター	13:30～16:00
	☐	9月15日(木)	大学・専修学校向け
	☐	10月20日(木)	高校向け
	成田会場	成田国際文化会館	13:40～16:10
☐	9月28日(水)	大学・専修学校向け	
☐	11月16日(水)	高校向け	
習志野会場	モリシアホール	14:30～17:00	
☐	10月12日(水)	大学・専修学校向け	
☐	11月 9日(水)	高校向け	
フリガナ			
事業者名			
業種			
参加者 役職	フリガナ		
	氏名		
参加者 役職	フリガナ		
	氏名		
所在地	〒		
TEL			
FAX			
Email (※必須)		@	

※申し込み受付後「企業情報記入用紙」をEmailでお送りしますので、必ずご記入ください。

大学向け

高校向け

千葉県内教育機関のキャリア教育・就職支援の担当者の皆様へ
千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催

平成28年度就職担当者・採用業務担当者向け 合同就職面談会のご案内

千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会では、県内大学・専修学校就職担当者と県内中小企業採用業務担当者向けの合同就職面談会を開催いたします。企業側と学校側の担当者の皆様が直接お話し出来る機会となりますので、ぜひご参加ください。

開催日時・会場

○千葉会場 (21校限定)

9月15日(木) 13:30～16:00

千葉市生涯学習センター 3F 大研修室

〒260-0045 千葉市中央区井天3-7-7

(千葉駅徒歩8分)

○成田会場 (20校限定)

9月28日(水) 13:40～16:10

成田国際文化会館 1F 小ホール

〒286-0021 成田市土庫303

(成田駅バス10分)

○習志野会場 (19校限定)

10月12日(水) 14:30～17:00

モリシアホール (モリシアオフィス4F) 多目的ホール

〒275-0026 習志野市谷津1-16-1

(津田沼駅徒歩4分)

参加予定企業

千葉労働局 ユース・エール認定企業、若者応援宣言企業

千葉県 “社員いきいき”元気な会社”宣言企業

商工会議所・商工会 会員企業 等

お申込み方法

裏面参加申込書に必要事項をご記入の上、8月26日(金)迄にFAXにてお申し込みください。
参加費は無料です。お申込み確認のため、FAX送信後、お手数をおかけし大変申し訳ございませんが、お電話にてご連絡くださいようお願いいたします。

また、参加申し込み多数の場合は、先着順とさせていただきますので、あらかじめご了承ください。

お問合せ先

千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 総括責任者 澤田麻雄
TEL 043-222-8170 FAX 043-222-8171 Email chiba-10@cfcci.or.jp

千葉県内の高等学校進路指導担当者の皆様へ
千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催

平成28年度卒向け／平成29年度卒向け／平成30年度卒向け

平成28年度進路指導担当者・企業採用業務担当者向け

合同就職面接会のご案内

千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会では、県内高校進路指導担当者と県内中小企業採用業務担当者向けの合同就職面接会を開催いたします。

学校側と企業側の担当者の皆様が直接お話し出来る機会となりますので、ぜひご参加ください。

開催日時・会場

○千葉会場 (17校限定)

10月20日(木) 13:30～16:00

千葉市生涯学習センター 3F 大研修室

〒260-0045 千葉市中央区井天3-7-7

(千葉駅徒歩8分)

○成田会場 (18校限定)

11月16日(水) 13:40～16:10

成田国際文化会館 1F 小ホール

〒286-0021 成田市土庫303

(成田駅バス10分)

○習志野会場 (18校限定)

11月 9日(水) 14:30～17:00

モリシアホール (モリシアオフィス4F) 多目的ホール

〒275-0026 習志野市谷津1-16-1

(津田沼駅徒歩4分)

参加予定企業

千葉労働局 ユース・エール認定企業、若者応援宣言企業

千葉県 “社員いきいき”元気な会社”宣言企業

商工会議所・商工会 会員企業 等

お申込み方法

裏面参加申込書に必要事項をご記入の上、それぞれの会場の1週間前までにFAXにてお申し込みください。参加費は無料です。お申込み確認のため、FAX送信後、お手数をおかけし大変申し訳ございませんが、お電話にてご連絡くださいようお願いいたします。

また、参加申し込み多数の場合は、先着順とさせていただきますので、あらかじめご了承ください。

お問合せ先

千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 総括責任者 澤田麻雄
TEL: 043-222-8170 FAX: 043-222-8171 Email: chiba-10@cfcci.or.jp

《参考》参加教育機関一覧

	千葉会場 千葉市生涯学習センター		成田会場 成田国際文化会館		習志野会場 モリシアホール	
	9月15日（木） 大学・専修学校	10月20日（木） 高校	9月28日（水） 大学・専修学校	11月16日（水） 高校	10月12日（水） 大学・専修学校	11月9日（水） 高校
1	敬愛大学	県立八千代西高等学校	敬愛大学	県立八千代西高等学校	千葉商科大学	県立松戸南高等学校
2	国際理工情報デザイン専門学校	県立松戸南高等学校	神田外語大学	県立東総工業高等学校	神田外語大学	県立船橋北高等学校
3	神田外語大学	県立生浜高等学校	成田国際福祉専門学校	東京学館高等学校	成田国際福祉専門学校	県立薬園台高等学校
4	成田国際福祉専門学校	県立市原高等技術専門学校	東京情報大学	県立我孫子高等技術専門学校	麗澤大学	県立鎌ヶ谷西高等学校
5	国立千葉大学	千葉聖心高等学校	城西国際大学	県立八街高等学校	流通経済大学	県立糟橋高等学校
6	イーストウエスト外国語専門学校	県立船橋高等技術専門学校	東洋学園大学	県立船橋高等技術専門学校	千葉工業大学	県立船橋高等技術専門学校
7	江戸川大学	県立茂原樟陽高等学校	順天堂大学	あずさ第一高等学校	東洋学園大学	県立我孫子高等技術専門学校
8	上野法科ビジネス専門学校	県立鶴舞桜が丘高等学校	千葉経済大学・千葉経済大学短期大学部	県立東金高等技術専門学校	千葉経済大学・千葉経済大学短期大学部	県立東金高等技術専門学校
9	千葉日建工科専門学校	県立東金高等技術専門学校	千葉商科大学	県立松尾高等学校	植草学園大学	県立船橋豊富高等学校
10	国際武道大学	県立大網高等学校	植草学園大学	県立我孫子東高等学校	国立千葉大学	県立我孫子東高等学校
11	川村学園女子大学		千葉職業能力開発短期大学校成田校（ポリテクカレッジ成田）	県立多古高等学校	千葉職業能力開発短期大学校成田校（ポリテクカレッジ成田）	中山学園高等学校
12	千葉情報経理専門学校		流通経済大学		聖徳大学・聖徳大学短期大学部	
13	千葉県立農業大学校		千葉工業大学		城西国際大学	
14	流通経済大学		千葉県立東金高等技術専門学校		青山学院大学	
15	千葉経済大学・千葉経済大学短期大学部		川村学園女子大学		成蹊大学	
16	千葉商科大学		千葉県立我孫子高等技術専門学校		第一工業大学 東京上野キャンパス	
17	千葉職業能力開発短期大学校（ポリテクカレッジ千葉）		イーストウエスト外国語専門学校		敬愛大学	
18			第一工業大学 東京上野キャンパス		川村学園女子大学	

採用力向上セミナー

概要と特徴

リクルーター養成ゼミは、目的を持った長期にわたる複数回実施の講座であるため、採用力を向上させるノウハウを県内の中小企業に広く伝えることが難しい。そこで、「採用力向上セミナー」を実施し、短時間で可能な範囲で「採用力を向上させる要素」を広く県内中小企業に伝える場を設けた。

セミナーの内容は、①若者の採用で気を付けるべきポイント ②若者の現状を伝える を骨子とし、それぞれの専門家に登壇をお願いした。①は、千葉労働局職業安定課に講師派遣を依頼し、②は、NPO法人ユース・サポート・センター友塾塾の代表 井内清満氏に講演を依頼をした。

プロジェクト登録企業に対してチラシの広報を行ったが、その際、参加促進を高めるために、同内容で2回実施することとした。

A日程

日程 平成28年10月 4日（火）
時間 13：30～15：00（開場13:15）
場所 千葉市文化センター
定員 40名

B日程

日程 平成28年11月 8日（火）
時間 13：30～15：00（開場13:15）
場所 千葉商工会議所
定員 90名

第一部

講師：千葉労働局・ハローワーク、千葉県雇用労働課
 ＊最近の新卒者採用状況（高校生、大学・専修学校生）
 ＊新卒者を採用する際に気を付けるべき点
 ＊労働法・労務管理上の違反事例と今後の労働局としての対応
 ＊採用力向上に向けて労働局、県が実施する認定制度について

第二部

講師：NPO法人ユース・サポート・センター 友懇塾
代表 井内清満氏
* 就職支援の現場から
* 最近の若者の傾向や就業感
* 若者採用において、企業がすべきこと

広報用チラシ

[illegible]

実施内容

A日程10月4日(火)13:30～15:00	
出席企業・人数	
出席予定者数	15
出席予定社数	14
出席者数	11
出席社数	10
欠席者数	4
欠席社数	4

B日程11月8日(火)13:30～15:00	
出席企業・人数	
出席予定者数	33
出席予定社数	27
出席者数	24
出席社数	18
欠席者数	9
欠席社数	9

A日程 第一部



A日程 第二部



B日程 第一部



B日程 第二部



アンケート結果

	当セミナーの感想はいかがでしたか？					第一部の千葉労働局の講演はいかがでしたか？					第二部のNPO法人理事長 井内氏の講演はいかがでしたか？				
	とても有意義だった	まあ有意義だった	どちらでもない	それほど有意義ではなかった	全く有意義ではなかった	とてもわかりやすかった	まあわかりやすかった	どちらでもない	ややわかりづらかった	わかりづらかった	とてもわかりやすかった	まあわかりやすかった	どちらでもない	ややわかりづらかった	わかりづらかった
A日程	45.5%	27.3%	27.3%	0.0%	0.0%	18.2%	45.5%	36.4%	0.0%	0.0%	54.5%	27.3%	18.2%	0.0%	0.0%
B日程	22.7%	59.1%	13.6%	4.5%	0.0%	22.7%	50.0%	18.2%	9.1%	0.0%	36.4%	40.9%	9.1%	4.5%	9.1%
平均	34.1%	43.2%	20.5%	2.3%	0.0%	20.5%	47.8%	27.3%	4.6%	0.0%	45.5%	34.1%	13.7%	2.3%	4.6%

アンケートコメント

採用についての注意事項や実際の現場のお話を聞くことができ、大変参考になりました。今回は1時間30分で少し短く感じましたので会場等の都合もあるかとは思いますが、2時間くらいあるとありがたかったと思いました。
タイムリーな企画だったと思います
最近の若者にどう接したらいいかというテーマは非常に勉強になった
内容を考えるとセミナーの時間が短いように感じました。
新人の人事部としては得られる部分があった。
良い資料を沢山頂いて、短時間の分かりやすい説明で良かったです。
内容は非常に濃いものでしたが、時間が短く、物足りなさを感じました。
もっとお話を聞きたかったです。
短時間ではありましたが、わかりやすく説明していただきました。もう少し事例等ご紹介いただけると実務にも生かせるよう想像しやすいと思いました。
今後の採用活動への取り組み方を改めて考えるきっかけになった
少し時間が短かったと思いました
様々な資料、情報を入手できたため
自分には無い考え方だった。
新卒採用の動向がわかった
時間の配分が良くなかったと思う。井内氏の話が途中で終わってしまった感が否めない
今後もございましたら、ぜひ、教えて下さい。

概ね有意義度は良好であったが、時間が少なかったことと、採用力向上への期待とのズレが生じた参加者が見受けられる。

採用力特別向上セミナー

概要と特徴

当プロジェクトの最後により専門性の高いセミナーを行うことで、より一層の採用力向上を目指そうと企画。これまでの採用力向上セミナーより踏み込んだ内容にすべく、現在HRM（ヒューマン・リソース・マネジメント）を中心にコンサルタントとして活躍されている有識者2名に依頼した。すぐに活用できる話題を提供できる講演を行うとともに、リクルーター養成ゼミの修了生からゼミで学んだ成果に基づく日々の手法を広く伝え、中小企業が行うべき各論を提供できるようにパネルディスカッションも開催することとした。

第一部では、株式会社クオリティ・オブ・ライフの代表取締役 原 正紀氏に講演を依頼。著書「人が集まる、定着する！ 会社の採用」をもとに、中小企業が売り手市場の中、行すべき採用戦略を提言する。

第二部では、千葉商科大学 国際教養学部 専任講師 常見陽平氏にパネルディスカッションのコーディネータを依頼。パネラーとして登壇するリクレータ―養成ゼミの修了生5名の意見を引き出すよう依頼をした。

開催日 平成29年2月23日（木）
場 所 千葉商工会議所 14階 第1ホール
時 間 13:15 受付開始
13:30 開演
第1部 講演
（休憩）
第2部 パネルディスカッション
15:30 終了予定
定 員 100名

広報用チラシ

[illegible]

千原星補助事業 平成28年度 中小企業人材採用サポート事業

参 加 申 込 書

	会社・団体・所属名	
1	部署	
	役職	
	氏名	
	連絡先 E-mail	
2	部署	
	役職	
	氏名	
	連絡先 E-mail	
3	部署	
	役職	
	氏名	
	連絡先 E-mail	
電話番号		

※1.社外の方3名様まで参加いただけます。代表の方に対して参加をお願いします。

送付先 F A X 番号： 043-222-8171

申込締切日：平成29年2月17日（金）

定員100名に1次選、2次選の枠を超えていた場合は、お早めにお申し込みください。

FAX送付後は、必ず確認のお電話をお願いいたします。

お問い合わせ先

千原星企業進出支援委員会 中小企業人材採用サポートグループ 事務局長 菅田 眞雄

TEL:043-222-8170 FAX:043-222-8171 E-mail:chiba101@ecfc.or.jp

株式会社クオリティ・オブ・ライフ 代表取締役 原 正紀氏プロフィール

早稲田大学法学部卒業後、大手メーカーを経てリクルートへ入社し、企業や官公庁、大学などへの提案活動を行った後に起業。採用・定着・育成・人事制度構築などに関する提案を行い、多数の企業の成長・変革をサポートしてきた。併せて官公庁や教育機関に対して幅広く人財関係の提案活動を行っている。これまで2000人を超える経営者と面談をしており、新たな人財課題の解決、新時代における人と組織のベストマッチング、若者からシニアまでの個人のキャリア支援、学生のトランジションサポート、外国人留学生支援、ダイバーシティ組織支援など多岐にわたる活動を行っている。

千葉商科大学 国際教養学部 専任講師 常見陽平氏プロフィール

北海道札幌市出身。1997年一橋大学商学部 卒業。リクルート、バンダイ、クオリティ・オブ・ライフを経て独立。フリーランスで執筆、講演活動を続けつつ、一橋大学大学院社会学研究科修士課程を修了（社会学修士）。2015年4月より千葉商科大学国際教養学部専任講師。若年層の雇用、学校から職業への移行などを研究。『就活！と日本社会』（NHK出版）『なぜ、あの中小企業ばかりに優秀な人材が集まるのか』（日刊工業新聞社）『僕たちはガンダムのジムである』（日本経済新聞出版社）など著書多数。

実施内容

出席企業・人数	
出席予定者数	75
参加予定社数	63
出席者数	59
出席社数	50
欠席者数	16
欠席社数	13

第一部 講演



第二部 パネルディスカッション



アンケート結果

Q1、当セミナーにご参加されての感想はいかがでしたか？

1. とても有意義だった	68.4%
2. まあ有意義だった	29.8%
3. どちらでもない	1.8%
4.それほど有意義ではなかった	0.0%
5. 全く有意義ではなかった	0.0%

Q3、第二部のパネルディスカッションはいかがでしたか？

1. 大変役立ちそうだった	71.2%
2. まあ役立ちそうだった	23.1%
3. どちらでもない	3.8%
4.それほど役立ちそうではなかった	1.9%
5. 全く役立ちそうではなかった	0.0%

Q2、第一部の「売り手市場の採用戦略」の講演はいかがでしたか？

1. 大変役立ちそうだった	58.9%
2. まあ役立ちそうだった	33.9%
3. どちらでもない	5.4%
4.それほど役立ちそうではなかった	1.8%
5. 全く役立ちそうではなかった	0.0%

■ 今回のセミナーに関して、ご意見ご感想をお書き下さい。

採用戦略に対する、今一度の見直しを図るという気持ちに後押しを頂きました。貴重な機会をありがとうございます。澤田様には、また来年度もお世話になりたいので、よろしくお願いします。
パネルディスカッションで生の人事担当者の声を聞けたのはよかった。
第一部の講演は、実際の事例がいくつも出ていて大変参考になりました。いいところは積極的に取り入れさせていただこうと考えております。第二部では、業種はさまざまですが、課題や目指すものなど共通し、共感できることが多く、心強い気持ちになりました。ありがとうございました。
今の採用の拝啓、今後のポイント、大変勉強になりました。パネルディスカッションでは、言葉に出す事によって、自分の中で整理出来たと思います。うまく話せませんでした...
一部では、大半が基本的な採用に関する情報に思え、もう少し他社の事例のような実例が参考になる話が聞きたかったです。二部は、役立つ情報が聞けましたが、時間が少なく感じました。
とても興味深い内容で、時間があっという間に過ぎていました。パネルディスカッションは、採用担当者の生の声とそれに対する方法についても、講師の方から話しが聞けてとても良かったです。
パネルディスカッションを楽しみに参加させていただきました。期待以上に勉強になり、実際の課題から改善に向けての動きも聞くことができ、業界は違えど、考え方の参考になりました。冷静に今までのやり方を見直すきっかけになりました。先生のお話も、数字に基づいた戦略の必要性を教えていただき、有意義な時間でした。ありがとうございました。
パネルディスカッションが良かった。コーディネータの常見先生、すばらしかった。
参加させていただき、自社の今後の採用活動に役立てていきたいです。ありがとうございました。
一緒にゼミで学んだ仲間がパネリストとして自信を持って話す姿を見て、たのもしかったし、セミナーで学んだことが、正しかったことを再認識しました。
全体を通して、大変勉強になりました。パネルディスカッションに参加されていた企業の方々が、自社の魅力等をきちんと表現できていて参考となりました。
企業各社の事例は共感する所もあり、参考になった。また、進行役の意見の引き出し方も良いと思った。
第二部はかなりメモを取りましたが、取り組みの意義のヒントになりそうです。皆様が苦勞されていることも良く分かりました。
学生に対する多種多様なアプローチのかけ方、考え方、伝え方を勉強するいい機会になりました。
第二部は、各社の取り組みが、直接聞くことができ、とても良かった。この様な機会を再度お願いします。

新卒者のための 最新労働法セミナー

概要と特徴

生徒・学生が中小企業に就職をしない理由の一つは、勤務時間が長い、待遇が悪い等の中小企業への「イメージ」がある。最近では、「ブラック企業」という言葉も生まれ、中小企業への否定的イメージが生まれやすくなってしまっている。中小企業に対して行うプロジェクトであるが、一方で生徒・学生に対して、中小企業を「イメージ」で捉えない正しい理解も必要であると考え、「新卒者のための最新労働法セミナー」を開催した。

「採用力向上セミナー」と同日開催としセミナーの内容は、①労働法等の正しい理解と優良企業の見分け方のポイント ②企業の若者採用の現状を伝える を骨子とし、「採用力向上セミナー」と同じ専門家に登壇をお願いした。参加促進を高めるために、同内容で2回実施し、県内教育機関（高校・大学・専修学校）に生徒・学生への広報・周知を依頼し、参加対象は生徒・学生及び就職支援担当者とした。

A日程

日 程 平成28年10月 4日（火）
時 間 16：30～18：00（開場16:15）
場 所 千葉市文化センター
定 員 40名

B日程

日 程 平成28年11月 8日（火）
時 間 16：30～18：00（開場16:15）
場 所 千葉商工会議所
定 員 90名

第一部

講師：千葉労働局・ハローワーク、千葉県雇用労働課
*とても大切な労働・労務関係の法律と制度
*これだけは押さえておくべき労働法／労務関係／福利厚生
*実際の相談事例
*就活サイト以外の優良企業の見つけ方

第二部

講師：NPO法人ユース・サポート・センター 友愼塾 理事長 井内清満氏
*最近の企業の採用傾向
*企業を見るポイントとは
*企業経営者は面接で何を見ているか
*生徒・学生が企業に伝えるべき自己PR・志望動機

広報用チラシ

県内高校生・大学生・専修学校生向けセミナーのお知らせ
千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催
千葉県採用力向上サポートプロジェクト 特別セミナー
新卒者のための最新労働法セミナー

就職活動は、社会への入り口です。最初に入社する企業は、慎重に選ばなければなりません。「いい会社」のみの情報は、なかなか見つけられません。そこで、そのような企業が「いい会社」なのか、いい企業なのかを説明するセミナーです。労働法は、社会で働く上で知っておく、企業を選ぶにあたってとても役に立ちます。また、今回は、県内で新卒者や若者に就職を支援している専門家から、企業にどのようにアピールをすればよいかわ、就職活動に役立つ情報満載のセミナーです。定員満了ですぐにお申し込みください。

開催日時・会場

A日程
日 平成28年10月 4日（火）
時 16：30～18：00（開場16:15）
場 千葉市文化センター
千葉中央サインビル2号館9 F 会議室IV
（JR千葉駅徒歩15分、モリビル南口公園駅徒歩2分）
定 員 40名

B日程
日 平成28年11月 8日（火）
時 16：30～18：00（開場16:15）
場 千葉商工会議所
千葉中央サインビル2号館14F 第2ホールA・B・C
（JR千葉駅徒歩15分、モリビル南口公園駅徒歩2分）
定 員 90名

*A・B日程どちらかをお選びください

セミナー内容

第一部
講師：千葉労働局・ハローワーク、千葉県雇用労働課
*とても大切な労働・労務関係の法律と制度
*これだけは押さえておくべき労働法／労務関係／福利厚生
*実際の相談事例
*就活サイト以外の優良企業の見つけ方

第二部
講師：NPO法人ユース・サポート・センター 友愼塾 理事長 井内清満氏
*最近の企業の採用傾向
*企業を見るポイントとは
*企業経営者は面接で何を見ているか
*生徒・学生が企業に伝えるべき自己PR・志望動機

申し込み方法
参加ご希望の方は、下記アドレスにアクセスまたはQRコードで申し込みフォームにご入力の上、送信してください。※アクセスできない場合は、下記電話で直接お問い合わせください。

お問合せ先 <https://goo.gl/EXTavQ>
千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 総務責任者 澤田麻雄
TEL：043-222-8170 FAX：043-222-8171 Email：chiba-10@cfcci.or.jp

実施内容

A日程10月4日(火)16:30~18:00		B日程11月8日(火)16:30~18:00	
出席校・人数		出席校・人数	
出席予定者数	16	出席予定者数	11
出席予定校数	12	出席予定校数	9
出席者数	14	出席者数	10
出席校数	11	出席校数	8
欠席者数	2	欠席者数	1
欠席校数	1	欠席校数	1

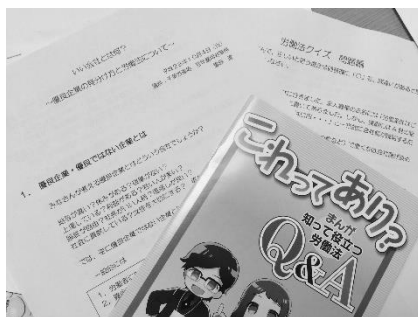
A日程 第一部



A日程 第二部



B日程 第一部



B日程 第二部



アンケート結果

	当セミナーの感想はいかがでしたか？					第一部の千葉労働局の講演はいかがでしたか？					第二部のNPO法人理事長 井内氏の講演はいかがでしたか？				
	とても有意義だった	まあ有意義だった	どちらでもない	それほど有意義ではなかった	全く有意義ではなかった	とてもわかりやすかった	まあわかりやすかった	どちらでもない	ややわかりづらかった	わかりづらかった	とてもわかりやすかった	まあわかりやすかった	どちらでもない	ややわかりづらかった	わかりづらかった
A日程	33.3%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%
B日程	18.2%	54.5%	9.1%	18.2%	0.0%	9.1%	72.7%	18.2%	0.0%	0.0%	1.0%	99.9%	0.0%	0.0%	0.0%
平均	25.8%	52.3%	4.6%	17.5%	0.0%	21.2%	69.7%	9.1%	0.0%	0.0%	33.9%	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%

A日程参加の教育機関

成田国際福祉専門学校(職員)
城西国際大学(学生)
城西国際大学(学生)
敬愛大学(学生)
日本自動車大学校(職員)
千葉県立東金高等学校(教諭)
千葉県立東金高等学校(卒業生)
千葉大学(学生)
千葉大学(学生)
国際理工情報デザイン専門学校(職員)

B日程参加の教育機関

イーストウエスト国語専門学校(職員)
イーストウエスト国語専門学校(職員)
千葉県立生浜高等学校(教諭)
国際トラベル・ホテル・ブライダル専門学校(職員)
国際トラベル・ホテル・ブライダル専門学校(職員)
明生情報ビジネス専門学校(職員)
植草学園大学(職員)
東洋学園大学キャリアセンター(職員)
千葉職業能力開発短期大学校(職員)
千葉経済大学(職員)

概ね有意義度は良好であったが、参加数が少ない。B日程は、全員が教育機関の職員と先生になってしまい、本来の意図からは外れてしまった。

ジョブシャドウイング

概要と特徴

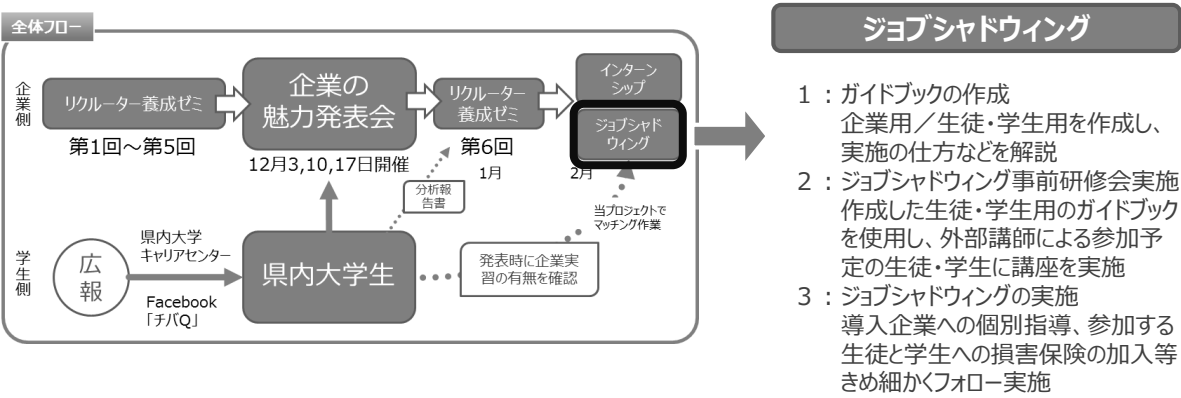
生徒や学生がインターンシップに参加し、企業で十分な体験を重ね、魅力や素晴らしさを自らの体験を通して習得し、職業選択に対して影響を及ぼすには2週間から1か月の実習期間が必要である。しかし中小企業にとって、インターンシップを行い、新卒者に対して様々な情報を提供することは大きな負担となる。そのためインターンシップの実施に踏み出せなかったり、プログラム企画に十分な内容が盛り込まれていない、というのが現状である。それ故、一部の企業では「1日型（ワンディ）インターンシップ」が行われているが、教育機関の就職支援者側からは「参加する意味がない、職業を理解するに至らない」と批判が出てしまっている。その解決策として、当プロジェクトでは、「ジョブシャドウイング」という手法を提案し、県内中小企業に普及させたいと考えた。

※ジョブシャドウイングとは

ジョブシャドウイングは、半日～1日間、「働いている人（ジョブ）」に就職予定の生徒・学生が「影（シャドウ）」のように付き添い、仕事の内容や職場の様子などを逐一観察する職業体験の手法。インターンシップとの違いは、長期間仕事を体験させるのではなく、短期間に働いている人をひたすら「観察」し、リアリティを伴ってその職業を実感させることにある。ひたすら目まぐるしい日常業務を観察させることがポイントである。
* 全米では職業体験学習方法として1997年に全米ジョブシャドウ連盟が設立され、現在では毎年2月2日を「グラウンドホッグディ」とし、一斉に実施されている。

種類	期間	実施内容
ジョブシャドウイング	半日～1日間	「働いている人（ジョブ）」に「影（シャドウ）」のように付き添い、仕事の内容や職場の様子などを逐一観察する
職業体験会	半日～1日間	会社の様々な仕事を順番に見ていく
インターンシップ	3日程度から1か月間	仕事を実際にやってみる（体験する）

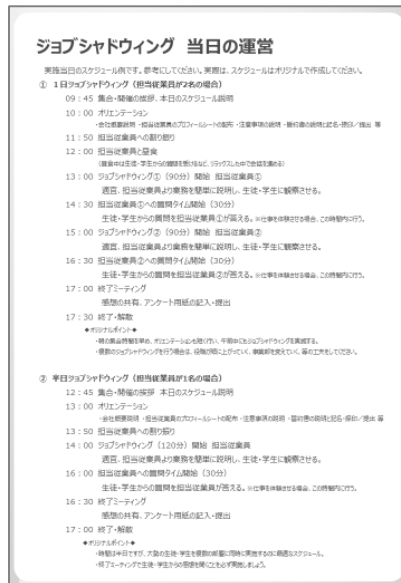
当プロジェクトでは、リクルーター養成ゼミ→企業の魅力発表会→ジョブシャドウイングとつなげ、単体での実施ではなく、一連の流れ（①「伝えられる」ようにする②「発見できる」ようにする③「興味を示す」ようにする）での成果として実施した。ジョブシャドウイングの中にも3つのパートがあり、今後の県内中小企業での自立実施を目的としてジョブシャドウイング全体を立案した。



□ジョブシャドウイング・ガイドブックの作成

県内の中小企業の魅力発信の一助となるべく、今後の自立実施を考慮し、ジョブシャドウイングの実施方法をわかりやすく、ガイドブックにまとめた。

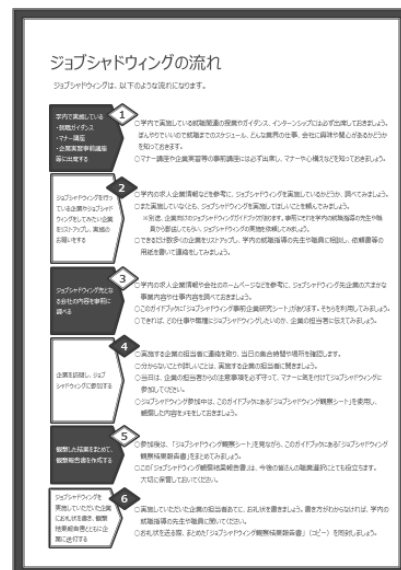
「企業向け」



(様式) 参加生徒・学生への連絡事項 見本	
_____ 年 _____ 月 _____ 日 ()	
ジョブシャドウイング 連絡事項	
プリザ 社名	(〒 _____)
所在地	西宮駅
URL	
コーディネーター名	フ/タテ 姓 名 姓 名
コーディネーターの連絡先	TEL/ _____ 携帯番号/ _____
休職日	年 _____ 月 _____ 日 ()
集合時刻	終了予定時刻
集合場所	
服装	
当日の担当従業員	(姓 名 姓 名) (姓 名 姓 名) (姓 名 姓 名)
タイムスケジュール	
昼食について	
その他注意事項 (注意事項、その他注意、等)	

ガイドブックは、全8ページで、具体的な当日の運営の仕方やスタッフの役割などを説明。参加する生徒・学生への連絡事項シートや誓約書のフォーマットなども付属している。

「生徒・学生向け」



※コピーして使用して下さい

ジョブシャドウイング観察シート

体験日 年 月 日

参加企業名 シャドウイング観察先 シャドウイング先従業員（御姓・名）

観察した主要業務内容

シャドウイング先従業員の職務内容 ※表書きの動詞、行動、語尾に半角カナ、番号等に観察し、記入をお願いします。

観察開始～（ ）分後 ()分後～（ ）分後 ()分後～（ ）分後 ()分後～（ ）分後 ()分後～（ ）分後	担当・時間 担当・時間 担当・時間 担当・時間 担当・時間 担当・時間
--	--

終了後の感想 ※ジョブシャドウイングの前後では、どんな気づきがあったか、など？

ガイドブックは、全8ページで、事前準備の方法や企業への依頼の仕方、注意事項、また事前に行う企業研究シート、当日使用する観察シート、参加後に記入する観察結果報告書も付属し、生徒・学生が独自にジョブシャドウイングが実施できる内容として作成した。

□ジョブシャドウイング事前研修会

12月の「企業の魅力発表会」に参加し、ジョブシャドウイングを希望した生徒・学生に、2月10日（金）ジョブシャドウイング事前研修会を実施。「自分にあった企業の探し方」をテーマに、ジョブシャドウイングの目的・企業分析・働くうえでの自分の価値観・アクティブリスニング（積極的傾聴）等、グループワークを含め研修を行った。

本日のセミナーはいかがでしたか？

大変満足	81.8%
少し満足	18.2%
どちらでもない	0.0%
少し不満	0.0%
非常に不満	0.0%

アンケートコメント

・他ではない体験ですので、志高く取り組みたいです。
・やるからには前向きに取り組むときめている。
・楽しみになってきたからです。
・わからない事は納得の行くまで聞いた方が、今後の就職活動への不安が残らないと思うため。
・担当者にやりがいがある態度をあらわすことです。
・今日身に付けたことを活かしたい。
・常に主体的に取り組みたいです。
・自身も積極的に聞いていきたい、それは疑問に思ったこと、こう思った事に問わず聞いていきたい
・話し方がどうしたら良いか分からなかったので参考になりました。
・企業側の説明では、分からないところはありますし、1日のみなので、学生側から、働いてからでは聞けない質問、やることなどをきけたらと思います。
・12月に行われた説明会での復習がもう一度でき、就職活動への意識が高まりました。

ジョブシャドウイング当日に前向きに取り組みたいと思いましたか？

大変そう思う	81.8%
少しそう思う	0.0%
どちらでもない	9.1%
あまり思わない	9.1%
全く思わない	0.0%



学生インタビュー

和洋女子大学 3年生／株式会社美光商會にジョブシャドウイング予定

●本日の事前研修会で印象に残ったことは何ですか？
自己紹介をする上での印象を残すこと、その場に合わせて話の引きだしを使い会話ができるようにすることです。

●この事前研修会で役立ちそうなことはなんですか？

3C分析は、顧客、企業の強みを知ること、それにあった会社を見つけ、無理なく働くことができると思いました。モチベーションリソースは、会社の雰囲気、前提にしていることを理解でき、仕事に取り組むことができると、気持ちの切り替えができると思いました。コミュニケーションについては、今回の事前研修会で学べたのは、会話が一方通行とならないようになるのもそうですが、相手とのコミュニケーションを沢山でき、ニーズを引き出すことで適切な対応ができるようになったと感じました。

●いよいよジョブシャドウイングを行います、いまの気持ちをお聞かせください。

12月の企業側の説明では、分からないところはありますし、1日の観察のみなので、学生側から、働いてからでは聞けない質問、実際に仕事としてやること等をきけたらと思います。企業側がどんな人材を求めているか、それが会社の取引先のお客様に関わることなので、自分がどうあるべきか、会社でどう働いていくか、ジョブシャドウイングの体験によって考えることができそうです。企業と自分自身がお互いに、自然とやっていける環境を探すきっかけとなることに期待します。お客様も企業も自分も、無理のない関係を築くためには、しっかりと企業研究をすることが大事だと思えました。ジョブシャドウイングは、会社の視点がわかる良い機会であり、会社研究も深まりやすくなると思います。

□ジョブシャドウイングの実施

～参加募集方法～

12月に実施した「企業の魅力発表会」において、生徒・学生からジョブシャドウイングの参加を募った。なお、企業のジョブシャドウイング実施日等のスケジュールに関しては、学生の都合を企業側があわせる形式にした。結果として、以下のような実施予定社数、参加予定数となった。

- ◆リクルーター養成ゼミ参加企業数：42社
- ◆企業の魅力発表会参加企業数：33社
- ◆ジョブシャドウイング実施企業数： 6社
- ◆ジョブシャドウイング参加学生数： 11名

参加募集の流れ

- ①リクルーター養成ゼミの講座でジョブシャドウイングを説明。企業側に導入を要請した。
- ②企業の魅力発表会での発表を聞いたのち、学生側は、評価シートの設問のうち、Q7で発表企業のジョブシャドウイング参加希望の有無をスマホで入力。後日、参加希望を確認する形式をとった。

企業側への説明スライド

ジョブシャドウイング（1日職業体験）について

○ジョブシャドウイングとは

企業などで働いている社会人に密着して行動を共にし、その仕事ぶりや職場の雰囲気等を「観察」する体験学習です。職場見えない仕事の実態や、人が働くということの「現実」を理解できます。社会人を間近で見ることは、「職業」や「将来」について考える貴重な機会になります。

○ジョブシャドウイングとインターンシップの違い

	内容	期間	特徴
ジョブシャドウイング	働く人の姿となって観察をする	【短縮】 数時間～数日	対応できる職種・業種が幅広い ・【受入側】事前準備や後導の手間・時間が不要
インターンシップ	企業や事業所等で実習体験をする	【長期】 1日～数カ月	・実体験に基づいて仕事の内容を理解したり、働く喜びや苦労を体感することができる

○申込の流れ

企業の魅力発表会

2017年2月10日

2017年2月中旬～下旬

2017年2月末ごろ

評価シートQ7で「はい」にチェック

ジョブシャドウイング事前セミナー参加

体験当日各自企業訪問

体験報告提出

【連絡先】
千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 担当：千賀（せんが） TEL：043-222-8170 E-mail: chiba-12@cfccl.or.jp

学生側は企業の魅力発表会で参加・不参加を入力

水島常務について行く！(ジョブシャドウイング)

2月のジョブシャドウイングにて、弊社の雰囲気を体感ください♪

Q7を入力

『企業の魅力発表会』評価シート

Q1. 先日も聞いて、お世話になった企業に改めてお話を聞きたい。その理由を記入してください。	Q2. 先日も聞いて、1日でも職場体験したい。その理由を記入してください。	Q3. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。	Q4. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。	Q5. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。	Q6. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。
1. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。	2. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。	3. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。	4. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。	5. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。	6. 企業への希望する会社(仕事) 前回は聞いて、その会社で働くのがいいなと思った。その理由を記入してください。

Q7. この企業が、企業実習（1日職業体験もしくはインターンシップ）を実施すると告知した場合、参加したいですか？

1. はい、参加したい	2. いいえ
-------------	--------

コード表

本日のプレゼンテーション企業 コード一覧

プレゼン企業	企業コード
株式会社〇〇〇〇	01
株式会社〇〇〇〇	02
株式会社〇〇〇〇	03
株式会社〇〇〇〇	04
株式会社〇〇〇〇	05
株式会社〇〇〇〇	06
株式会社〇〇〇〇	07
株式会社〇〇〇〇	08
株式会社〇〇〇〇	09
株式会社〇〇〇〇	10

記入者コード

名前・連絡先等を記入

【回答をお願いします】

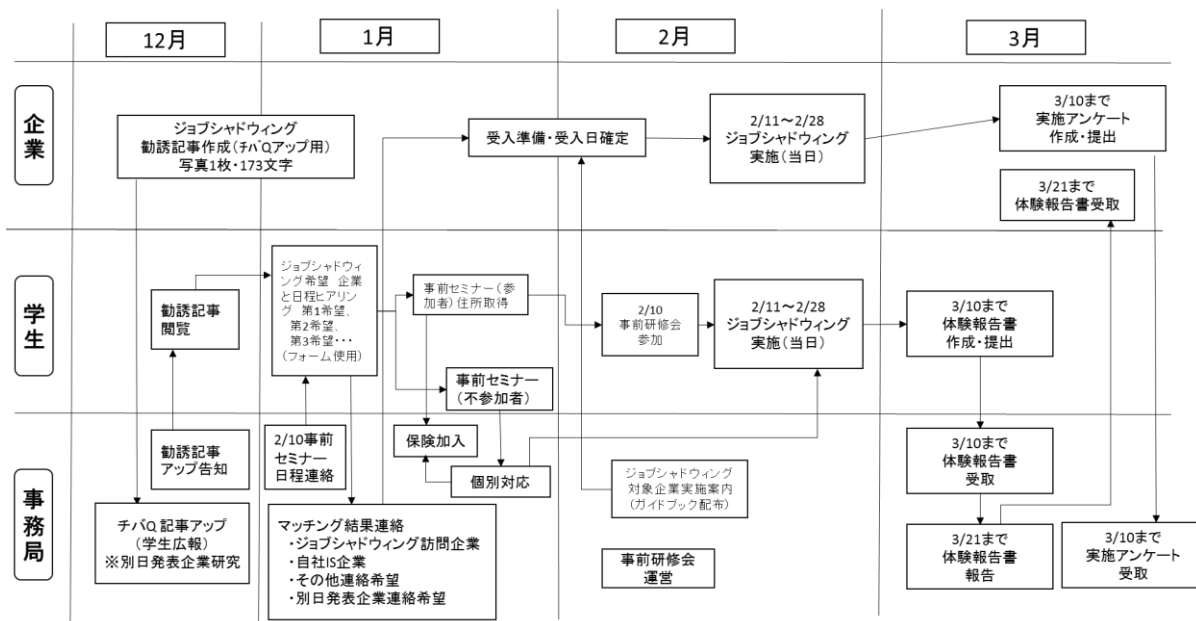
本日の発表企業以外で、ジョブシャドウイング又はインターンシップ参加企業の情報希望しますか？

1. はい 一別添付欄にご連絡致します

2. いいえ

～フロー図～

ジョブシャドウイング実施に向けては、実施から報告書提出までを以下のフローで行った。



《ジョブシャドウイング実施までの流れ》

- ◆ 12月：①ジョブシャドウイング参加勧誘記事を企業ごとに写真等を使ってアピールし「チバQ」へ投稿した。
- ◆ 1月：①ジョブシャドウイング・ガイドブックをリクルーター養成ゼミ第6回実施の際、配布した。
 - ②学生にジョブシャドウイング参加希望企業（第1～3希望）をwebフォームを使用し確認。
 - ③その結果をもとに実施予定企業とマッチングを行った。
 - ④ジョブシャドウイング事前研修会実施も同時に告知し、参加を必須とした。
 - ⑤参加生徒・学生を対象に、傷害総合保険（損害保険ジャパン日本興亜株式会社）に加入。
* 本来、企業側が参加学生に対し傷害保険加入（任意）を行う。
- ◆ 2月：①ジョブシャドウイング事前研修会実施。
 - ②2月10日の研修会に不参加の生徒・学生には、別途事務局で個別説明を行った。
 - ③実施予定企業よりジョブシャドウイング実施計画案を提出してもらい、内容をチェック。
 - ④必ずジョブシャドウイング実施企業の担当者より、参加する生徒・学生に電話をしてもらうよう依頼。
 - ⑤13～27日：各企業でジョブシャドウイング実施
 - ⑥終了後、生徒・学生より観察結果報告書提出
- ◆ 3月：①観察結果報告書を企業へ報告
 - ②企業よりメールにて実施の感想等を提出

ジョブシャドウイング実施企業の担当者、ジョブシャドウイングに参加する生徒・学生に対し、密接なフォローを実施。

●ジョブシャドウイングを実施する企業からの実施計画案の例

実施計画案を下記の内容で、実施企業より共有を受け、当プロジェクトにてチェックした。ほぼガイドブックに記載されている内容に準じており、大きな変更もなくチェックを終えている。※下記は実施企業からのメールを引用

A社（商社）

☐ 1日先輩に『影のように付き添う』ことで、仕事のリアルを理解する⇒興味関心を高め、応募・採用につなげる。

※これまでの同行よりも、より『（学生側からの）仕事の観察』に重点を置いて行います。

☐ 学生からの要望：実際のお客様とのやり取りを見たい（モニタリング）

：職種として視野に入れている事務職の様子を見たい（コールセンター）

☐ シャドウイングに協力する社員

2名（Hさん／Iさん）

☐ 予定

9:00 本社集合＆オリエンテーション、企業概要説明、コーディネーター＆担当者紹介 学生の誓約書回収（採用担当）

9:30 モニタ同行開始（Hさん）

お昼休憩 ※食事支給

16:00 帰社・コールセンター同行開始（Iさん）

17:00 振り返り アンケート記入（応募の希望、興味関心度が向上したかの確認）

17:30 終了予定

B社（小売業）

13:00～ 集合・開催の挨拶 本日のスケジュール説明(10分程)

13:10～ オリエンテーション(40分程)

13:50～ 常務よりご挨拶(10分程)

14:00～ 営業企画室(6名)の会議へご出席(30分程)

14:30～ 店舗内ミステリーツアー(30分程)

15:00～ 稲毛店副店長とジョブシャドウイング(60分程)

16:00～ 担当従業員へ質問タイム・1日を通して質問タイム(15分程)

16:15～ 終了ミーティング(15分程)

16:30 終了・解散

C社（遊技場経営）

・オリエンテーション

・本部事業 ジョブシャドウイング

・昼食 弊社飲食店利用

・会議（遊技事業、飲食事業） ジョブシャドウイング

・遊技事業 ジョブシャドウイング

・飲食事業 ジョブシャドウイング

・振り返り

・夕食（可能であれば） 弊社飲食店利用

実施内容

平成29年2月27日（月） 株式会社スカイカーゴビジネス



ジョブシャドウイング場所
の倉庫に移動



貨物の取り扱いを
ジョブシャドウイング



実際の貨物に触れてみる

参加した学生の感想

終了後の感想 ※ジョブシャドウイングの前と後では、どんな気づきがあったでしょうか？

前情報でこういう仕事をしている位は知っていましたが、実際に貨物が届いた時からどんな手順で作業を行うかを知りました。フォークリフトを軽々と扱う姿に魅了され、更に外国人研修生の受け入れやシルバー人材を使った発泡スチロールのリサイクル等社会貢献も積極的に行う素晴らしい会社でした。

平成29年2月27日（月） 株式会社シルバートップ



開始前のミーティング



ジョブシャドウイング①



ジョブシャドウイング②

参加した学生の感想

今回のジョブシャドウイングを通して、今後の自分自身の学習や就職活動にどのように役立てたいと思いますか？

ジョブシャドウイングを通して働くことは楽しいのかもしれないと思うようになりました。働くというあまり良いイメージが無かったのですが、実際に働いている人を見ると「すごいな」と感じ、私もこういう風になりたいと思いました。就職活動では、自分がどうしたいかということも大切にしてやる前から決めつけずに頑張っていきたいと思います。

平成29年2月20日（月） 株式会社美光商会



使用済み携帯電話の
粉砕作業を体験



常務出席の社内会議に
ジョブシャドウイング



副店長の業務に
ジョブシャドウイング

参加した学生の感想

何に配属してあげても士気はいいのかな、とか思われてる人達やその目や言葉から、と見て、どう思われているのか、社風や雰囲気を見るにはとても良いと感じました。
理想と現実の違いは、これだけ現実性に基づいて行動できているのか見といて「まだ」たがも感じました。

平成29年2月17日（金） 空港協力事業株式会社



ジョブシャドウイング中、熱心
にメモを取る参加学生



社員食堂で昼食



ジョブシャドウイング中の
注意事項をレクチャー

参加した学生の感想

終了後の感想 ※ジョブシャドウイングの前と後では、どんな気づきがあったでしょうか？
イメージしやすい仕事です、この仕事があることと今回初めて知りました。「貨物」というものに、それだけの人数がパソコンで資料作成したり、見積りを作ったりしているのを見て、言葉が出ませんでした。

終了後の感想 ※ジョブシャドウイングの前と後では、どんな気づきがあったでしょうか？
色々見てみる前は、荷物の取り扱いは簡単な作業だと思っていたが、月動大な数の重い荷物を飛行機との離陸時間までに正確で迅速にやり遂げることは簡単ではないと気づかされた。実際の現場を見ることができたのは、この仕事はチームワークが大切だったという事、働いている人達の責任感を持って働いている等でした。

成果と課題

ジョブシャドウイングという手法は、まだ日本ではあまり浸透はしていない。「ただ観察するだけ」「低学年の職場見学モデル」と思われがちのためである。しかし、学生にとって実際の現場を間近に観察する機会は少なく、このジョブシャドウイングは「仕事のリアル」を感じ取るには最良の方法である。今回の実施でも明らかなように、学生はリアリティを感じると仕事に対して予想以上の気づきを獲得し、学習を始める。作成したガイドブックを企業と学生が活用すれば、より多くの学生が県内中小企業の魅力に気づくことは間違いないと思われる。

一方で、本格的なインターンシップは、仕事のリアルを感じるに十分な手法であるが、中小企業の導入において課題が多いのも事実である。導入をするために短期インターンシップ、1日インターンシップを立案し、実施している企業も多いが、プログラム内容としては、期間の短さから「当社の仕事はこうだ」と作られた環境をみせる会社説明会形式になりがちである。

短期インターンシップより効果的なジョブシャドウイングは、導入しやすく学生の参加もしやすいが、今後の課題としてはジョブシャドウイングの知名度であろう。効能を理解してもらうには、事例が数多く必要で今度は県内でのジョブシャドウイングの普及が望まれる。

《参考》ジョブシャドウイング実施企業一覧

ジョブシャドウイング実施企業	参加学生所属大学名	性別	学年	訪問確定日
(株)美光商会	和洋女子大学	女	3年	2月20日
(株)シルバーとつぷ	千葉経済大学短期大学部	女	1年	2月27日
(株)快美インターナショナル	千葉商科大学	男	2年	2月13日
(株)君津住宅	千葉商科大学	男	3年	2月25日
(株)君津住宅	千葉商科大学	男	3年	2月25日
空港協力事業(株)	敬愛大学	女	3年	2月17日
空港協力事業(株)	イーストウエスト外国語専門学校	男	1年	2月17日
空港協力事業(株)	千葉商科大学	男	3年	2月17日
(株)スカイカーゴビジネス	敬愛大学	男	3年	2月27日

県内中小企業と大学 の橋渡し支援

概要と特徴

当プロジェクトの終盤において、県内大学と県内中小企業の橋渡し支援を実施。実施時期は2月に入り、新卒採用の工程は当該年度の新卒採用（現4年生向け）がほぼ終了し、来年度の新卒採用（現3年生向け）に移っている時期である。しかしながら企業側では、①急な内定辞退 ②現場から新卒採用の追加要請 ③新卒採用の未充足 等の理由により、卒業間際の4年生を採用するニーズが発生している。一方の学生側では、何らかの事情による進路未決定者は就職希望者の10～15%は存在している。だが大学のキャリアセンターでは、近年の採用スケジュールの変更により、3月就活開始シーズンに向け、現3年生への支援体制・支援プログラムの構築や準備に多忙を極め、現4年生への最終補足と支援も並行して行われているため、新たな求人ニーズを拾いに行く時間は全くないのが現状である。そこで当プロジェクトが「橋渡し」として入り、企業側と学生側の2月ニーズに対応できる足掛かりを提供しようと考えた。「橋渡し支援」の立案にあたっては、ある県内大学キャリアセンターの課長より要望を伺い、立案をした。「橋渡し支援」の具体的な実施内容は以下のとおりである。

- ① 現4年生（平成29年3月卒）への求人企業一覧の作成
- ② 現3年生（平成30年3月卒）への学内合同企業説明会に参加希望企業一覧の作成
- ③ 2つの企業一覧を県内大学へメール配信

①についての求人企業一覧においては、以下の11項目にした。現4年生で未決定者は様々な事情があり、「すぐ面接」することへは未決定者の特性上、抵抗が大きいのである。企業見学等の「ワンクッション」を置くことで、応募を促進させることを狙った。

現4年生（平成29年3月卒）への求人企業一覧の項目

- 1:社名をご入力ください 2:事業内容をご入力ください 3:勤務地をご入力ください
- 4:通常、勤務する事業所の最寄りの駅をご入力ください 5:募集職種をご入力ください
- 6:今回の採用予定の人数をご入力ください
- 7:4年生進路未決定者向けの職場見学会を実施しますか？
- 8:4年生進路未決定者向けに自社の魅力を200字程度で入力ください。
- 9:ご担当者の部署名/氏名 10:連絡先電話番号 11:連絡先Eメール

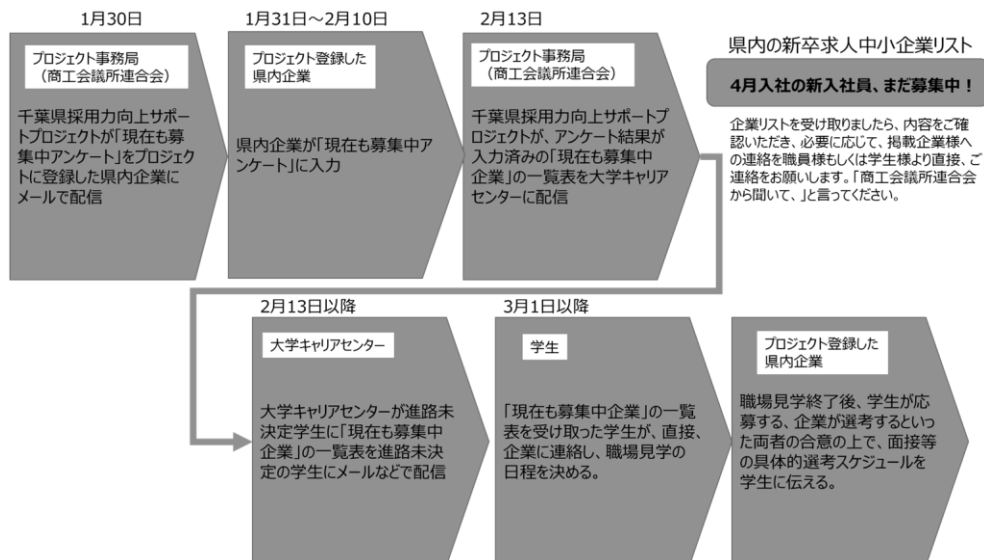
②については、以下の10項目にした。現3年生向けは、これからの採用ではあるが、合同就職面談会の経験から早期に大学キャリアセンター職員に、県内中小企業の採用意欲を示すとともに、県内大学としても、これまでパイプがなかった県内中小企業を学内合同企業説明会へ参加させることで、学内合同企業説明会の出展企業の地域バランス是正や地元志向の学生に早期に情報提供できることを狙ったものである。

- 1:社名をご入力ください 2:事業内容をご入力ください 3:勤務地をご入力ください
- 4:今後、御社で個別の会社説明会を実施する予定はございますか？
- 5:募集予定の職種をご入力ください 6:平成30年4月入社の採用予定の人数をご入力ください
- 7:大学のキャリアセンター職員の方へのメッセージをお願いします！
- 8:ご担当者の部署名/氏名 9:連絡先電話番号 10:連絡先Eメール

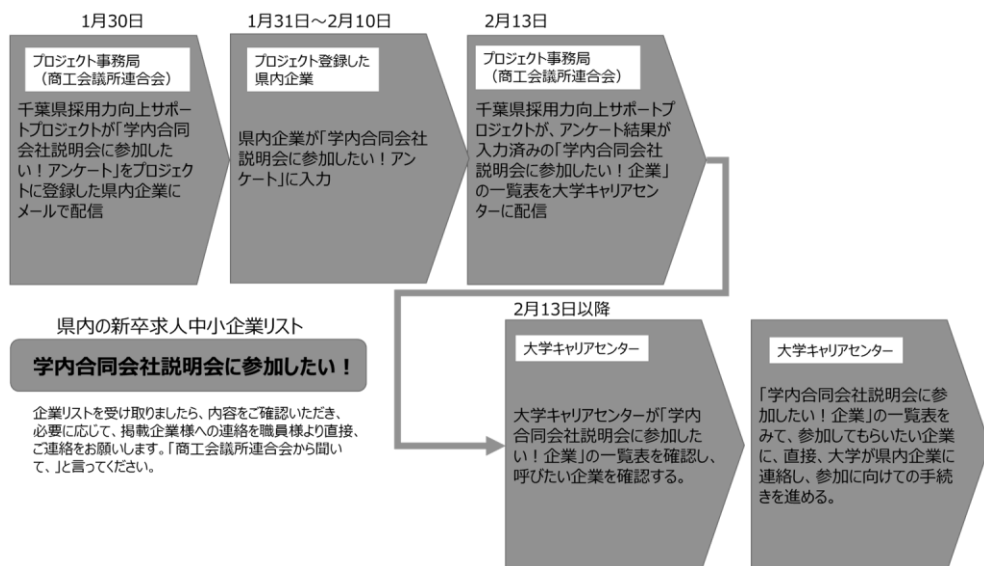
実施内容

全体フローは以下のとおりである。

① 現4年生（平成29年3月卒）への求人企業一覧の作成



② 現3年生（平成30年3月卒）への学内合同企業説明会に参加希望企業一覧の作成



プロジェクト登録企業にメールにて広報を行い、webフォーム入力により希望を募ったところ、

①現4年生（平成29年3月卒）への求人企業 …… 26社

②現3年生（平成30年3月卒）への学内合同企業説明会に参加希望企業 …… 40社

という結果であった。

2月13日に、2つのリストを県内大学に配信。数社の採用担当者より、大学から連絡があったとの報告を頂いた。ただ単に求人企業リストを集める、という作業ではなく、企業側と求職者側・支援側の状況を読み解き、テーマ性のあるリスト収集と提供は、一定の効果があることがわかった。

インターンシップ受け入れ

概要と特徴

当プロジェクトにおいて、採用力向上の要素として生徒・学生の生の声を拾うことも重要である。プロジェクト内でジョブシャドウイングを推進する立場からも、千葉県商工会議所連合会として企業実習を取り入れ、学生の声、考え方を取り入れるために県内大学に呼びかけ、インターンシップ生を受け入れることにした。

参加インターンシップ生：敬愛大学 経済学部 3年生 1名

期 間 : 8月29日～9月2日

業務ミッション : ①成田スズキ販売の会社案内を作成②リクルーター養成ゼミの補助③事務作業



作成した会社案内

[illegible]

今回のインターンシップ受け入れでは、学生が中小企業の会社案内を作成することで、中小企業の魅力の発見を学生目線で行うことが可能であり、それを中小企業にフィードバックすることでメッセージ開発につながる実験的な役割を実施することができた。一般社団法人 福岡中小企業経営者協会では「CREREA（クレリア）」という企業サイトを学生が取材して、地元中小企業の魅力を発信している。このような魅力の発見と発信も有効な手段となる。

総括

採用力向上に向けて

採用力向上というテーマで、約10か月の実施を通じて「千葉県採用力向上サポートプロジェクト」を総括すると、「**採用を成功するためには、採用担当者の総合的能力が向上するかどうか**」になる。実際の中小企業は、採用業務に豊富な人員を割くことは極めて難しい。一方で採用環境は年ごとに状況が変わり、様々な情報が飛び交う。そのような中で採用担当者は、常に最新情報を掴み、採用成功に向けた施策を考え、採用人数という数字の維持もしくは拡大をしていかなければならない。だからこそ、経営者は採用担当者の能力や知識を常に向上させることに、本来は注力しなければならない。しかしながら経営者は、採用人数という数字のアップダウンに当然、注力しがちである。また周辺環境も採用担当者の育成を長期にわたりフォローする仕組みも公的機関からの支援も、これまでほぼ皆無であった。よって採用担当者は、この仕事の繊細さや採用までの難易度をロードマップを伴いながら、経営者に説明することができない状態であった。

当プロジェクトの役割は、上記のような日常に置かれている採用担当者に対する総合的能力の向上に寄与する様々な施策を実験的にも打ち出すことにあった。メイン施策であるリクルーター養成ゼミの運営に端を発し、ボクシングで言えば、スパーリングの場である教育機関との面談会を複数開催。その後、練習試合の場であるfacebookへ企業の魅力の記事投稿や生徒・学生向けに企業の魅力発表会を行うというフルパッケージであった。つまり採用手法をいくら投下しても採用担当者が育成されていないと無駄になり、採用力は遅々として上がらない現実に一石を投じたプロジェクトであったと言える。

最後に、当プロジェクトのほぼすべての施策に参加頂いた県内中小企業の採用担当者の方から頂いたメールを紹介し、総括の締めくくりとしたい。

.....

【ジョブシャドウイングを実施しての感想】

- ・準備：段取りや会社を巻き込む事が重要
- ・発信内容：学生本人や第三者の意見をもとに日々更新し、その時代に合った発信内容にすること
- ・社員も勉強になる：シャドウイングで見られている事、教える事と、自分の仕事を言葉にすることで、新しい発見、自覚が芽生える。自社や仕事内容を誇りに思うことができる。

【獲得できたことについて】

- ・合同就職面談会を含め、会社概要や仕事内容の話し方など、リクルーター養成ゼミの参加によって現代の学生が魅力や興味を持ってくれる話し方が身に付きました。
- ・学生がどんなことに着目し企業研究をしているのかが解りました。
- ・学生との会話の中でキーワードを見つけ、掘り下げた質問をするコツが解りました。
- ・SNSへ興味の湧く発信方法が解りました。
- ・社内だけではお金をかける事でしか解決策を見出せなかったのですが、お力添えにより、採用力が向上し、新卒内定者●名中●名がこのプロジェクトによる採用です。不採用●名ですので、合計●名との出会いに繋がりました。誠に、感謝申し上げます。

一般社団法人 千葉県商工会議所連合会
中小企業人材採用サポートグループ
千葉県千葉市中央区中央2丁目5番1号
千葉中央ツインビル2号館13階