リクルーター養成ゼミ

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充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誇りをもって働けるようになること

２：自社の採用課題を分析し、改善に向けて健全なPDCAサイクルを回す手法を習得することで、主体的に仕事に取り組む人材を育成すること

３：コミュニケーション技術やプレゼンテーション技術を習得することで、学生から「この人と一緒に働きたい」、「この人のようになりたい」と思われるような、魅力的な人材に育成すること

会社規模や労働条件などで見劣りがする中小企業でも、リクルーターの“人の魅力”で、学生を引きつけることができるような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 ジョブシャドウィング（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
第6回	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
第1回	平成28年8月25日（木）	12F研修室A
第2回	平成28年9月2日（金）	
第3回	平成28年9月20日（火）	
第4回	平成28年10月11日（火）	14F第2ホールAB
第5回	平成28年11月4日（金）	
第6回	平成29年1月26日（木）	

成田クラス	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）	1F　大会議室
第2回	平成28年9月8日（木）	
第3回	平成28年9月27日（火）	
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）	

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23日（火）	4F　402会議室
第2回	平成28年9月6日（火）	
第3回	平成28年9月29日（木）	
第4回	平成28年10月25日（火）	
第5回	平成28年11月29日（火）	
第6回	平成29年1月24日（火）	4F　401会議室

参加企業事前アンケート

Ｑ１．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%

Ｑ２．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%

Ｑ３．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）

参加企業事前アンケート

Q４．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

Q５．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

Q６．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

Q７．貴社の採用課題について教えてください（別紙のとおり）

Q８．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

Q９．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

Q１０．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%

Q１１．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

参加企業事前アンケート

Ｑ７．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ている。
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、たまたま昨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ったのかが分からない。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。

参加企業事前アンケート

Ｑ１２．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らない。
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）の経験のみを積ませてしまい、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。
訓練計画が忙しいを理由に実行されない
充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この工程にあるのか、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が中心ではあるが、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「自社で活躍する人物タイプを設定する」		第3回「現場スタッフとの対話を通じて、会社の魅力をまとめる」		第4回「採用・育成の実態を調査して、課題点を数値化する」		第5回「自社をＰＲする５分間のプレゼンを作成する」		全体平均	
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もいませんでした。
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。
採用活動に活かせ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いただきました。
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いただきました。
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、幅広い視野で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あると思った
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くいか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HP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と凹んでいたが、やり方次第とわかり勇気がもらえた
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。回答企業のみの結果であるが、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し、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ができ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に、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、リクル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ル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ことができたのが一番の収穫でした。早速普段の業務に活かせています。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、私がもう少し中小企業の良さをアピールできた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と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が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、ジョブシャドウィングを通して、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と、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、情報を共有していき会社全体でコミュニケーションを活発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います。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 伝えたい内容と、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 キラ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を交えながら学ぶことができたので、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ることは、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充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。

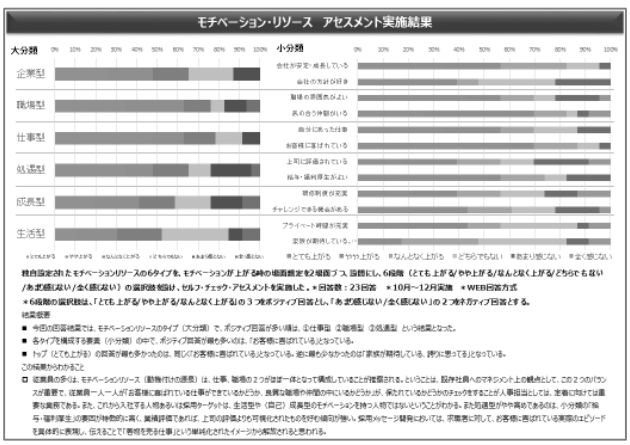
極めて簡易であるが、こういったアンケートを従業員に実施することにより、それまで採用担当者が「イメージのみで捉えていた従業員の働く動機」をきちんと可視化し、施策に活かすことは実行して頂きたい事項の一つである。

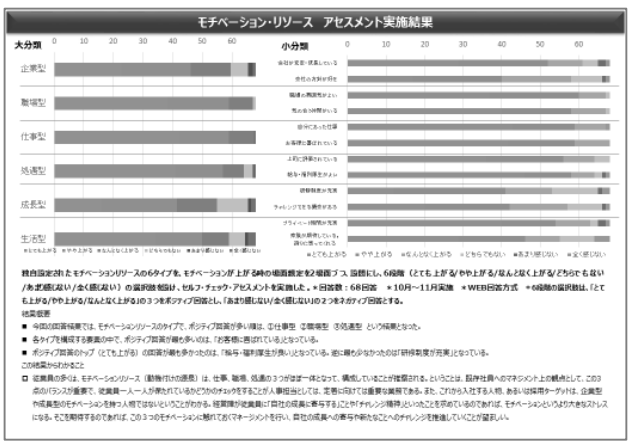
●アセスメント項目

○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のを感じる
2.ややモチベーションが上がるのを感じる
3.なんとなくモチベーションが上がるのを感じる
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





≪参考≫広報チラシ

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

限定50名

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）

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」を開講します。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、合わせて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。

こんな課題に

◆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
◆しっかりと採用の知識やスキルを身につけさせたい

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！

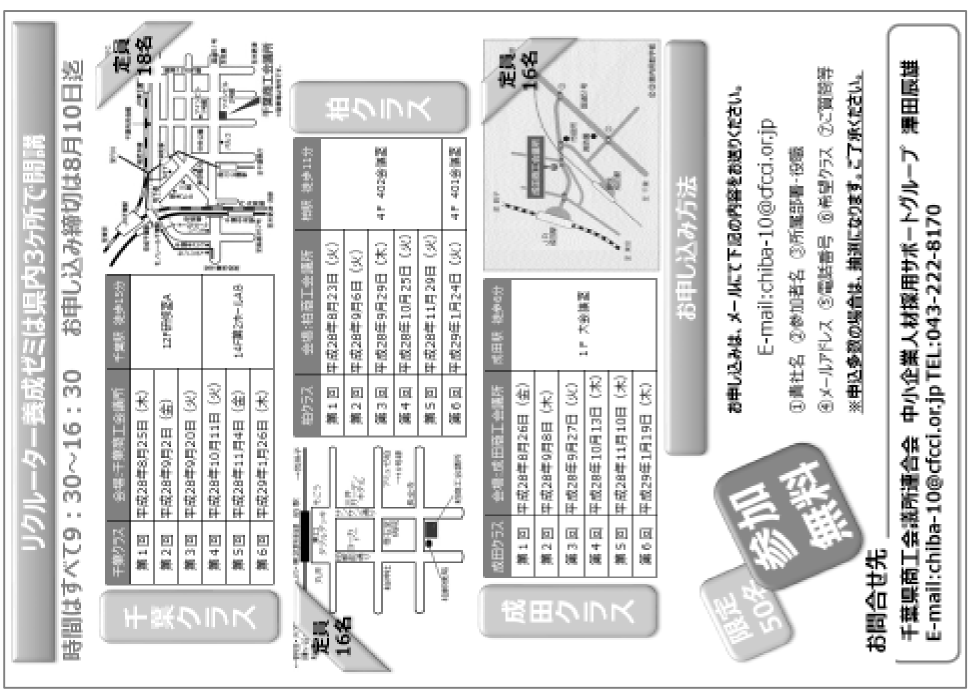
最新の採用マーケットを理解し、"中小企業の魅力"で、生徒・学生を引きつけることができるような「自社の魅力コンテンツ」を作り上げ、採用業務に精通したリクルーター養成を徹底的に行います

	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	○ 新人/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 ○ 各種手法の展開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&プランニング技術 ○ 課題認識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・学生の就職観や就職活動の取り組み・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 ○ 学生に響くメッセージ開発　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
12月開催	生徒・学生への自社PR発表会を開催 発表会のスケジュールは別途お知らせ	○ 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・学生との交流会を開催
第6回	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

★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。★

裏面に詳しい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ヶ所で開講

時間はすべて9：30～16：30　お申し込み締切は8月10日迄

千葉クラス　定員18名

千葉クラス	会場:千葉商工会議所	千葉駅　徒歩15分
第1回	平成28年8月25日（木）	12F研修室A
第2回	平成28年9月2日（金）	
第3回	平成28年9月20日（火）	
第4回	平成28年10月11日（火）	14F第2ホールAB
第5回	平成28年11月4日（金）	
第6回	平成29年1月26日（木）	

柏クラス　定員16名

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23日（火）	4F 402会議室
第2回	平成28年9月6日（火）	
第3回	平成28年9月29日（木）	
第4回	平成28年10月25日（火）	
第5回	平成28年11月29日（火）	
第6回	平成29年1月24日（火）	4F 401会議室

成田クラス　定員16名

成田クラス	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）	1F 大会議室
第2回	平成28年9月8日（木）	
第3回	平成28年9月27日（火）	
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）	

お申し込み方法

限定50名　参加無料

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@cfcci.or.jp

①貴社名　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。

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　澤田辰雄
E-mail:chiba-10@cfcci.or.jp TEL:043-222-8170