

平成29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

▶ 事業概要	1
□事業概要	2
□事業目的	3
□実施体制	4
□実施内容全体図	5
▶ リクルーター養成ゼミ	6
□概要と特徴	7
□実施内容	11
□アンケート結果	12
□成果と課題	14
《参考》 広報チラシ	15
《参考》 資料	16
▶ 企業の魅力発表会	93
□概要と特徴	94
□実施内容	95
□アンケート結果	98
□成果と課題	99
《参考》 学生向け広報チラシ	
《参考》 資料	100
▶ 若手社員リーダー化プログラム	114
□概要と特徴	115
□実施内容	116
□アンケート結果	117
□成果と課題	119
《参考》 広報チラシ	120
《参考》 資料	121
▶ 人材採用・定着・育成セミナー	173
□概要と特徴	174
□実施内容	175
□アンケート結果	176
□成果と課題	178
《参考》 広報チラシ	
《参考》 資料	179

▶ 採用コンサルタント養成セミナー	209
□概要と特徴・実施内容	210
□アンケート結果・成果と課題	211
《参考》 広報チラシ	
《参考》 資料	212
▶ リクルーター養成ゼミ ブラッシュアップ講座	231
□概要と特徴・実施内容	232
□アンケート結果	233
□成果と課題	235
《参考》 資料	236
▶ facebookによる魅力発信強化	247
□概要と特徴	248
□実施内容	249
□成果と課題	250
《参考》 資料	251
▶ 合同就職面談会	253
□概要と特徴	254
□実施内容	255
□アンケート結果	256
□成果と課題	259
《参考》 参加教育機関一覧	260
《参考》 広報チラシ	261
▶ 採用力向上特別セミナー	263
□概要と特徴	264
□実施内容	265
□アンケート結果	266
《参考》 資料	267
▶ ジョブシャドウィング	274
□概要と特徴	275
□実施内容	276
□成果と課題	277
《参考》 資料	278
▶ 県内中小企業と大学の橋渡し支援	284
□概要と特徴・実施内容	285
▶ インターンシップ受け入れ	286
□概要と実施内容	287

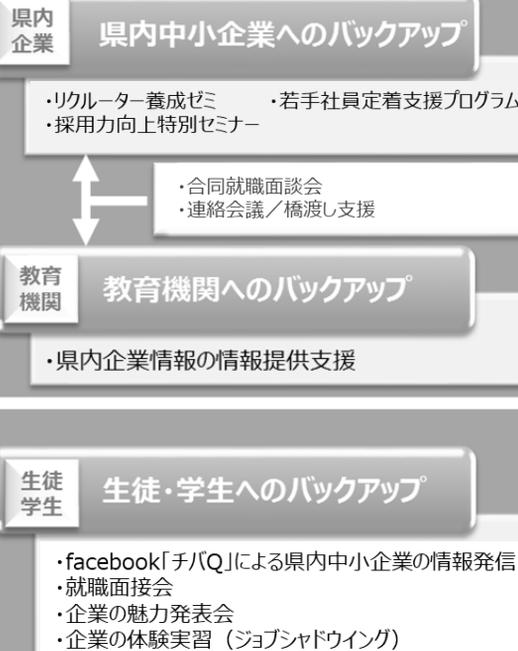
事業概要

事業概要

平成29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

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



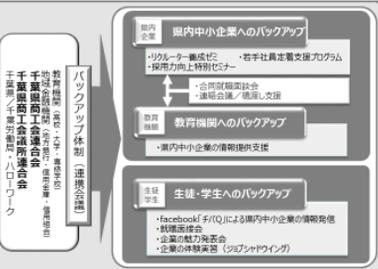
千葉県内中小企業の人材採用業務の責任者の皆様へ

千葉県採用力向上サポートプロジェクトのご案内

平成29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。

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



★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記載されています。必ずご覧下さい。裏面に詳しく

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

- (1) 教育機関と県内企業との合同面談会、企業と学生の交流会
 - ・企業採用担当者・教育機関の担当者向け合同面談会
 - ・県内中小企業と学生との就職面接会
 - ・中小企業の自社PRと学生との意見交換・交流会の開催
- (2) 企業実習
 - ・学生に対する企業実習（ジョブシャドウイング）
- (3) 県内中小企業の認知度向上・魅力発信手法の強化
 - ・SNS（facebook）で学生に対する魅力発信や求人情報の発信
- (4) 人材採用力強化に関する研修
 - ・リクレーター養成ゼミ
 - ・若手社員定着支援プログラム
 - ・採用力向上特別セミナーの開催

リクレーター養成ゼミ
 中・高職科で実習・職場見学が主となる人材採用の支援だけでなく、若手社員定着の支援も行う。若手社員定着支援プログラム
 若手社員定着支援プログラム
 若手社員定着支援プログラム
 若手社員定着支援プログラム

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/sYlJUK>

※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。



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 北田・柳川
 Email:chiba-10@cfcci.or.jp TEL:043-222-8170

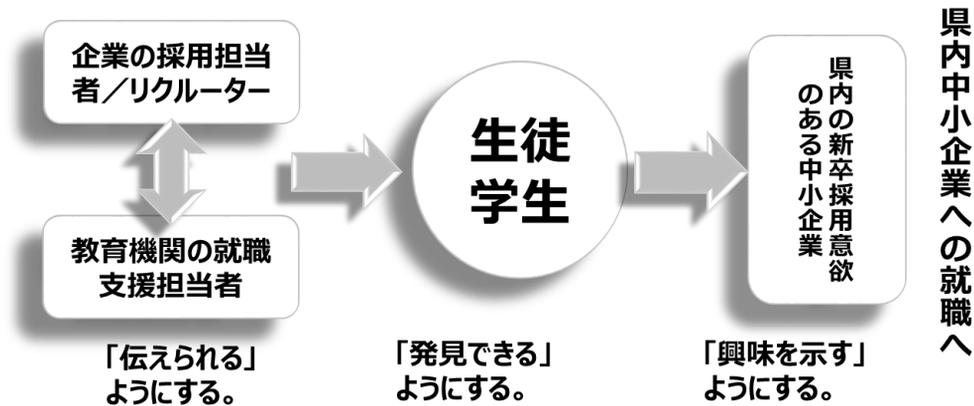
◆事業概要の広報用チラシ
 当事業の開始直後に、県内中小企業に配布。事業概要を示すとともに、裏面には登録用のフォームを設けた。それにより、事業開始当初から当事業のサービスを希望する中小企業のリスト（プロジェクト登録企業）を収集した。

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、既に他の公共機関でも行い、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て、上記の3つを目的とした。



特徴①

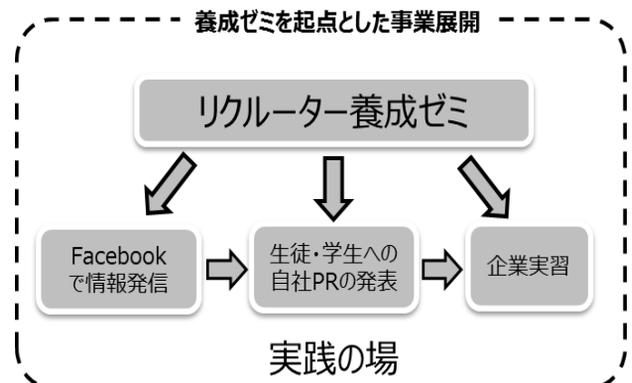
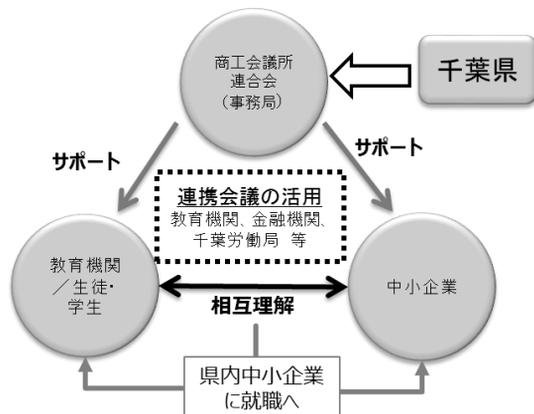
千葉県商工会議所連合会と千葉県商工会連合会の共催のもと、千葉全県を対象に中小企業と教育機関をサポートし、相互の理解を深め、県内中小企業への就職を促進する事業であること。

※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

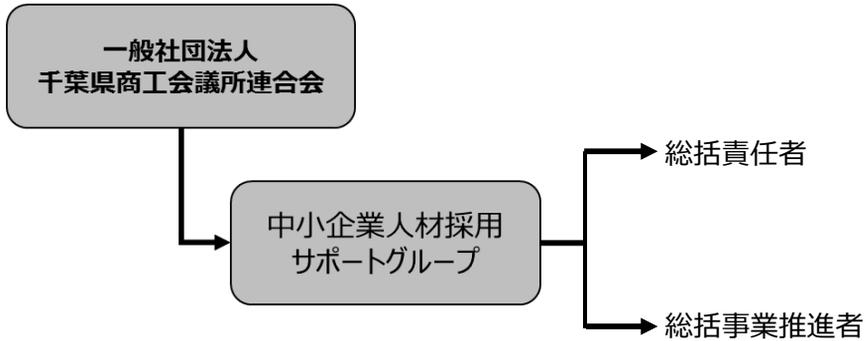
「リクルーター養成ゼミ」の開講が最大の特徴で、このゼミを受講する県内中小企業の採用担当者が、導き出された自社の魅力を情報発信し、自社PRの発表を行い、企業実習の受け入れを行う、という一連の流れになっている。

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

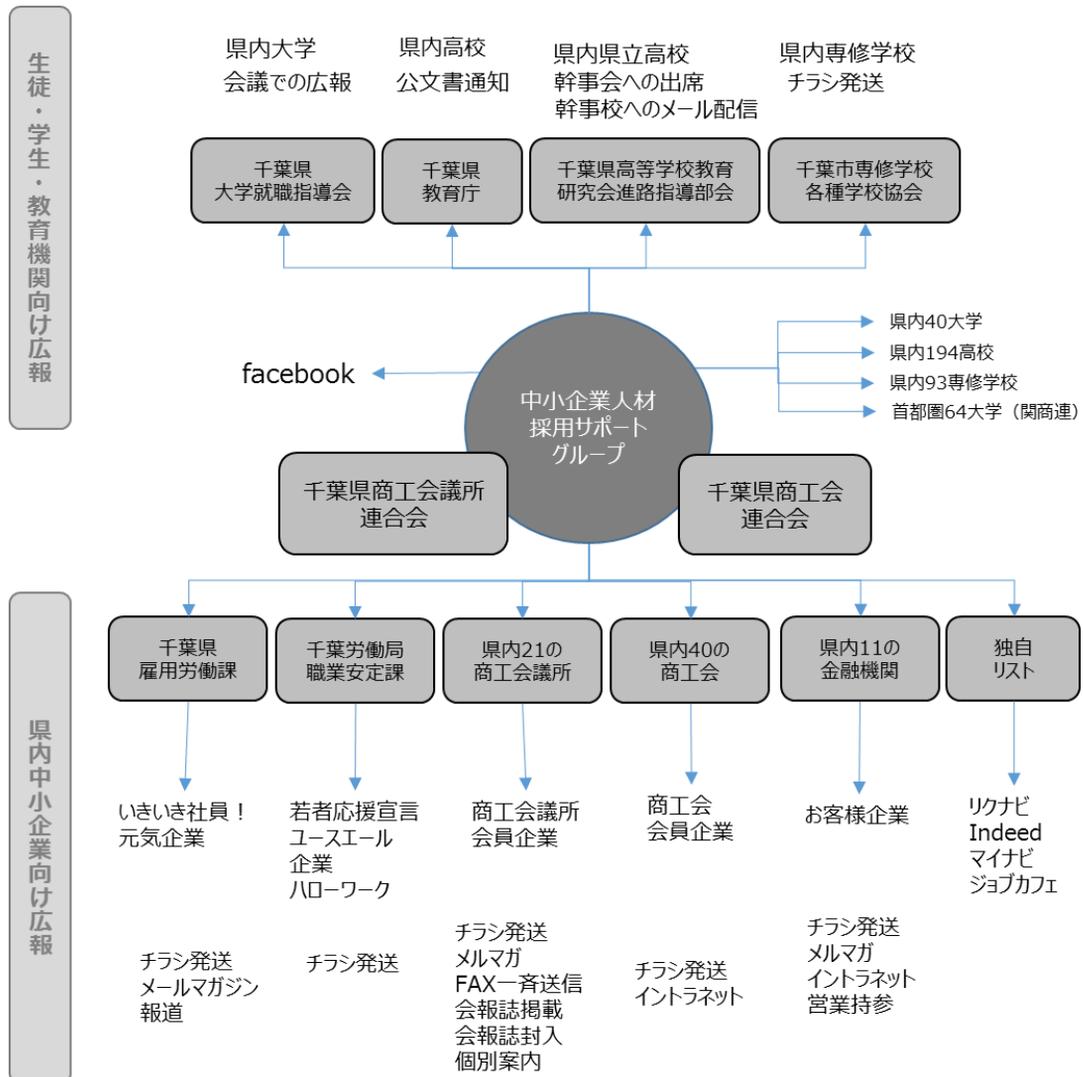


実施体制

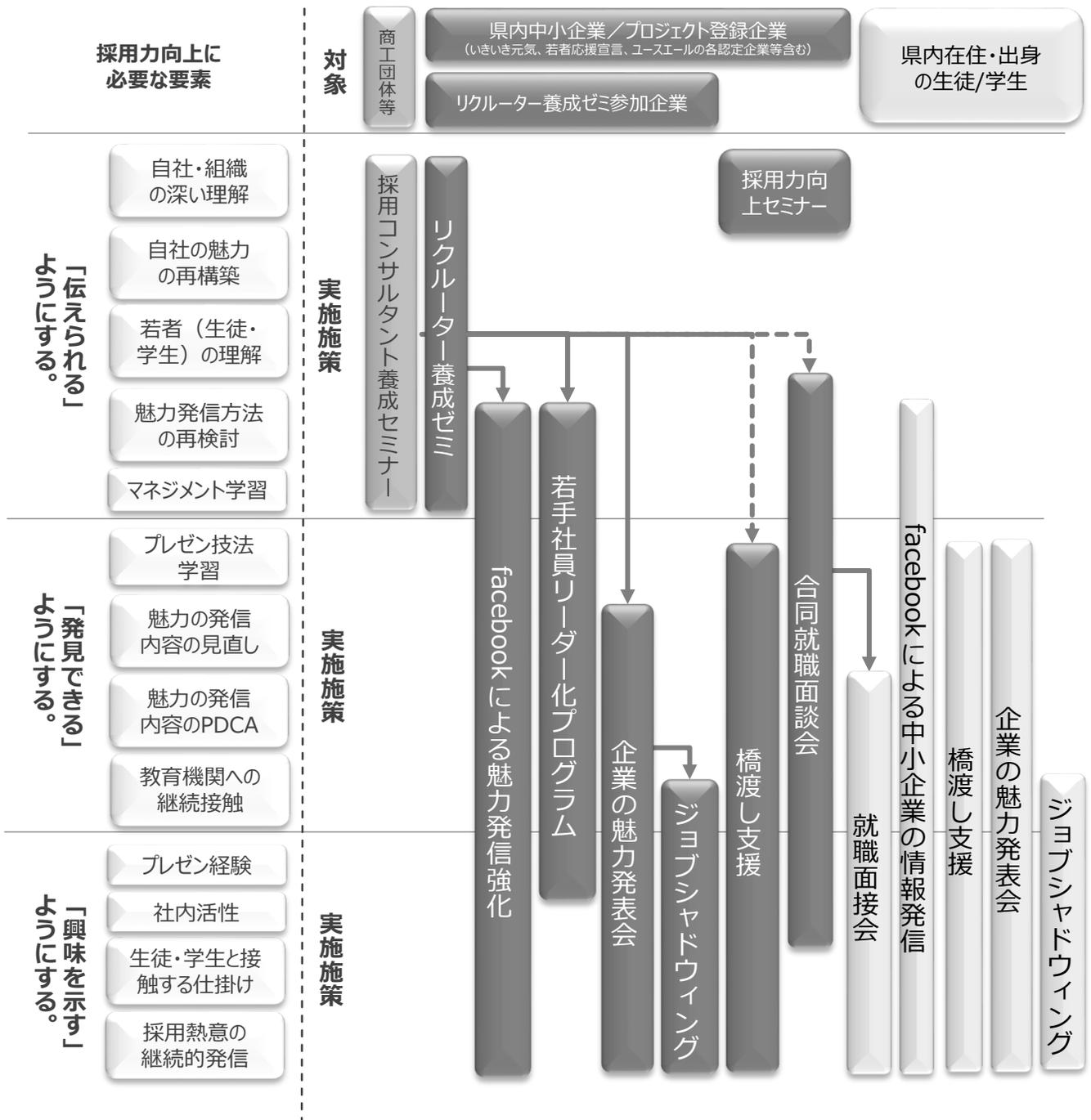
一般社団法人 千葉県商工会議所連合会内に、中小企業人材採用サポートグループを設置。



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。



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。

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、28年度に引き続き本事業の柱となるプログラムであり、県内中小企業の若手人材の採用難に対し、採用活動を行う上での知識・技術・業務姿勢を、この養成ゼミで養成することを目的としている。県内中小企業が持つ本来の魅力をいかに「伝えられるように」することを最終的な目標とし、株式会社トリムタブの代表 岸守 明彦氏に、全体のプログラム立案と実施を依頼をした。

特徴としては、

- 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

さらに、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」の検証を行った。



- 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	応募者のホッペ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 ○応募者のホッペを引き出す手法を学び、模擬面接を行う 等
	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

12月開催



各地域から通いやすい場所として、千葉クラス、松戸クラスを2クラスを設置。会場は、千葉商工会議所(千葉クラス)、松戸商工会議所(松戸クラス)の各会議室を使用し、グループワーク形式で実施した。

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29年7月6日(木)	14F第2ホールAB
第2回	平成29年8月3日(木)	14F第2ホールABC
第3回	平成29年9月4日(月)	
第4回	平成29年10月12日(木)	
第5回	平成29年11月6日(月)	
第6回	平成30年1月17日(水)	

松戸クラス	会場：松戸商工会議所	松戸駅 徒歩8分
第1回	平成29年7月11日(火)	4F中会議室
第2回	平成29年8月8日(火)	
第3回	平成29年9月13日(水)	
第4回	平成29年10月18日(水)	
第5回	平成29年11月10日(金)	
第6回	平成30年1月19日(金)	

参加企業事前アンケート

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	7%
2. 31人～99人	38%
3. 100人～499人	45%
4. 500人以上	10%
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%
2. 1年以上5年未満	3%
3. 5年以上10年未満	10%
4. 10年以上	86%
Q 2. 貴社の事業内容について教えてください	
製造業	
建設業	
FCにて学習塾スクールIEの運営	
土木、建築作業向け揚重荷役設備の設計、製作及びレンタル	
小売業（農産物直売所）	
司法書士業務（債務整理、相続、登記）＋不動産仲介	
介護、人材派遣、コンサルティング	
印刷業	
建設業（通信・電気）、建物総合管理業	
コンサルティング	
不動産業	
臨床検査事業	
障害福祉サービス	
住宅設備機器、管工機材卸売商社	
輸出輸入貨物の取り扱い業務	
製造業。精密切削加工	
農産物の生産。加工。販売	
一般貨物運送事業	
LPガス。電力事業	
廃棄物処理業	
パチンコ店	
井戸、温泉掘削、地質汚染調査、地下水汚染浄化、地中熱利用、給排水衛生設備、水道本管布設、リフォーム、空調設備	
警備請負業	
非鉄金属粉末製造	
駐車場及びマンションの管理。仲介	
社会福祉事業	
総合建設業	
ステンレス・アルミ鋼材の切断販売	
一般貨物運送事業 貨物運送取次事業 サードパーティロジスティクス（3PL）事業	
総合解体業	
介護事業	
各種ロール&シャフトの製作及びメンテナンス	
産業化学機器(粉砕機)の製造販売	
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	
増改築及びリフォーム	
製鉄・製紙会社向け各種鍛鋼ロールの製作及びメンテナンス	
一般器具機械製造業 土木・建築現場向け各種省力機械の設計・製造・販売及びレンタル	

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	3.2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	7.6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	71%
2. 学校の求人票	50%
3. その他公共サービス	12%
4. 民間の有料紙メディア（チラシ・フリーペーパーなど）	29%
5. 民間の有料ネットメディア	50%
6. 縁故・知人の紹介	41%
7. 自社のアルバイトなどの正社員登用	18%
8. その他	9%
利用しているその他公共サービス	
地域の就職支援機関	
松戸市や経産省や千葉県（商工会議所連合会、経営者協会等）の事業	
地域の雇用促進部署への求人情報の開示	
民間有料人材紹介	
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	8.2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	22.0名
Q 10. 貴社のOff-JT研修について教えてください	
1. なし	23%
2. 3日未満	37%
3. 3日以上10日未満	17%
4. 10日以上	23%
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）	26%
2. 社内に講師を招聘して実施	19%
3. 社外に送り出して実施	55%
※社内に講師を招聘して実施／年間総コスト平均	
135万	
※社外に送り出して実施／年間総コスト平均	
107万	

実施内容

千葉クラス、柏クラスの2クラスで実施。全6回を通した出席・欠席者数は、下記表のとおり。参加クラスの振り替えにより、各回の出席率にバラつきはあるものの、全体での出席率は80%を超えている。

千葉クラス	参加者数 19名					
	第1回 7/6	第2回 8/3	第3回 9/4	第4回 10/12	第5回 11/6	第6回 1/17
出席予定者数	22	21	17	18	17	14
欠席者数	1	2	2	5	5	5
出席者数	21	19	15	13	12	9
出席予定社数	21	19	16	17	16	13
欠席社数	1	2	2	5	5	5
出席社数	20	17	14	12	11	8
松戸クラス	参加者数 17名					
	第1回 7/11	第2回 8/8	第3回 9/13	第4回 10/18	第5回 11/10	第6回 1/19
出席予定者数	17	14	18	16	17	20
欠席者数	4	3	2	2	5	3
出席者数	13	11	16	14	12	17
出席予定社数	15	14	17	15	16	19
欠席社数	3	3	2	2	4	3
出席社数	12	11	15	13	12	16
2クラス合計	参加者数 36名					
	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回
出席予定者数	39	35	35	34	34	34
欠席者数	5	5	4	7	10	8
出席者数	34	30	31	27	24	26
出席予定社数	36	33	33	32	32	32
欠席社数	4	5	4	7	9	8
出席社数	32	28	29	25	23	24

千葉クラス



松戸クラス



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
1. 大変満足	88.2%	72.4%	74.2%	66.7%	56.5%	95.8%	75.6%
2. 少し満足	11.8%	27.6%	25.8%	25.9%	43.5%	4.2%	23.1%
3. どちらでもない	0.0%	0.0%	0.0%	7.4%	0.0%	0.0%	1.2%
4. 少し不満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5. 大いに不満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	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、99%となっている。第4回で、「どちらでもない」が2名いたが、いずれも復習不足や宿題ができなかったことによる理解不足が理由。各回ともに総じて満足度の非常に高い結果となった。

理解度	第1回			第2回	第3回	第4回		第5回		第6回	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	「マネジメントの返還」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	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「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	64.7%	61.8%	67.6%	44.8%	87.5%	63.0%	58.3%	69.6%	40.9%	82.6%	64.1%
2. 少し理解できた	29.4%	32.4%	20.6%	34.5%	9.4%	25.9%	25.0%	30.4%	50.0%	13.0%	27.1%
3. どちらでもない	0.0%	0.0%	11.8%	17.2%	3.1%	3.7%	12.5%	0.0%	4.5%	0.0%	5.3%
4. あまりわからなかった	5.9%	5.9%	0.0%	3.4%	0.0%	7.4%	4.2%	0.0%	4.5%	4.3%	3.6%
5. 全くわからなかった	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	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」の割合が最も高い要素は、「PDCAサイクルのCheckの重要性」であった。これは多くの企業がすでに理解しており、実施しているところも多いと考えられる。一方で、理解度が最も低いのは、「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。昨年度も同様ではあったが、採用担当者の人的管理（マネジメント）の認識の低さを示している。採用力向上には、人を採用するだけでなく、人的管理（マネジメント）が改めて求められる。

事前課題の実施	第2回	第3回	第4回	第5回	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」	
1. 十分実施できた	13.8%	10.0%	15.4%	13.6%	13.2%
2. 少し実施できた	51.7%	53.3%	53.8%	31.8%	47.7%
3. どちらでもない	10.3%	0.0%	3.8%	13.6%	7.0%
4. あまりできなかった	13.8%	26.7%	11.5%	13.6%	16.4%
5. 全くできなかった	10.3%	10.0%	15.4%	27.3%	15.8%

このゼミでは、各回で様々な事前課題を課していた。そのボリュームと、社内の複数の従業員も絡めないといけない課題であったため、提出期限内に間に合わないケースも多々見られ、自己評価としても約3割の方が、「あまりできなかった」「全くできなかった」と回答した。この事前課題は、通常の業務をこなしながら実施する必要があり、課題実施の困難な担当者に対しては何らかのサポートが必要である。

アンケート結果

アンケートコメント※抜粋

ものすごくワクワクできるセミナーでした。ありがとうございました。
とても勉強になりました。ありがとうございました。
分かりやすかった。期待以上でした。
求人側、求職側の立場を改めて考え直す必要を感じた
昨年よりも、積極的に話を切り出すことが出来ました。自分の成長も少し感じましたし復習にもなりました。
難かしい採用環境にあるが最善をつくそう。
講師の実際の現場での体験談が非常に参考になります。
新人研修でアウトプットできそうです。
普段社内で行っていないことが多く、大変勉強になりました。
毎回いろいろな事例を交えての話は、わかりやすく会社で使えるような感じのものが多く、とても参考になります。
マネジメントについて、もっと詳しく聞きたかった。
理論的なレクチャー、これに関わる事例話をもっとたくさん聞きたい（ワークショップの時間の比重より）。参考書籍の紹介もありがたかった。
易しい事業ピーアル。（福祉の仕事を特殊な仕事でなく、サービス業の一つと伝えたい。）
改めて現状の見直しが出来ました。現在は、ノウハウを身につけさせて頂いたので、組織の中で、1人でも多くの人へ採用やコストの現状を広め面接官との情報共有に努めております。
学習内容としては良く、他社と交流する内容になります。
毎回参加者の発表は新鮮で参考になることが多い。このセミナーで終わらず将来的にも情報交換できるようなことがあれば良いと思う（セミナー同窓会みたいな）
他者の情報やふり返りを実施してみて、あらためて、自社の採用課題が何かを再分析しなければならないと考えた。採用のゴール地点はなんだろうとあらためて考えさせられる。
いつも勉強になります。ロジカルにきびしく向き合っていたので、収かが多いです。
面接のスキルについては、まだまだ学んでいかなないことがたくさんあると感じた
毎回そうですが非常に勉強になります。ただ、それを自社に取り込んで行く事がすぐには出来ず。上司との意識の差も多分あって、もやもやします。取捨選択は上司にある為、仕方が無いのですが、もっとなんとかしたい！
セミナーを受講する中で、①会社から求められているものと自分がどのように仕事をしたいかが少しずつ異なる事。②自分が勤めている会社をあまり好きでない事がわかってきました。この先勤め続けていけるのか自分でよく考える良い機会を頂きました。
大変参考になりました。今後に活かしていきたいと思っております。
本当にありがとうございました。勉強になりました。今後の仕事に活かせるよう、これからも頑張っていきます。何か悩むことがあった際は、またどうぞ教示下さいませ。
すぐに使えるコンテンツが多く、アウトプットしやすかったです。ぜひ今後も「1年後研修」や「2年後研修」など評価していただける場があると良いなと思います。
上層部・幹部クラスの意識改革のセミナーやってほしい。
魅力発表会で学生の生の声が聞いて、嬉し涙がでできました。これからも頑張ります。
面接のスキル等をもっと詳しく知りたかったです。
常に生の声を元にした研修で説得力も高く、今までの研修の中で一番ふに落ちる、勉強になった時間でした。社員や上司をも巻き込んで、これからも採用に力を入れて会社に更献したいと思っております。
5分間PRですが、千葉商科や和洋大に提案して学内で出来たらまた別の効果があってもいいのかなと思っておりました。
業種別で同業だけのゼミがあれば業界全体でという意識改革につながると思う
自分を成長させてくれました。

成果と課題

実施課題を実際の業務に導入できるかについて、以下のような回答を得た。結果としては、全体平均として7割以上が「導入可能」と回答した。一方で、「採用・育成の実態を調査して、課題点を数値化する」の課題に対しては、担当者によって差が大きく、「少し不安」や「おそらく不可能」が4割近くにのぼった。課題点を数値化することに対しては、難易度は高いものの、それによる効果は各担当者とも深く理解されていたようだった。

事前課題の導入の可能性	第2回	第3回	第4回	第5回	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」	
1. 十分可能	18.2%	35.7%	9.7%	20.8%	21.1%
2. おそらく可能	69.7%	42.9%	45.2%	54.2%	53.0%
3. どちらでもない	3.0%	7.1%	6.5%	0.0%	4.2%
4. 少し不安	9.1%	14.3%	35.5%	25.0%	21.0%
5. おそらく不可能	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.8%

また、各回の要素の役立ち度についての回答は以下のとおりである。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という声も多く聞かれた。また、ゼミで学んでいく過程で、担当者の抱える課題や担当者自身の問題点が露呈し、苦しんだケースがあったが、結果としてその課題を前向きに捉え、自身に向き合おうという姿勢に変わったことも印象的であった。

役立ち度合い	第2回		第3回		第4回		第5回		平均
	グループでの振り返りの共有での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の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の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の新しい気づきや学び	「自社をPRする5分間のプレゼンを作成する」	
1. 大変役立つ	41.4%	58.6%	58.1%	66.7%	66.7%	76.9%	71.4%	76.2%	64.5%
2. 少し役立つ	55.2%	34.5%	35.5%	23.3%	20.8%	11.5%	19.0%	14.3%	26.8%
3. どちらでもない	3.4%	6.9%	0.0%	6.7%	8.3%	7.7%	9.5%	9.5%	6.5%
4. あまり役立たない	0.0%	0.0%	6.5%	3.3%	4.2%	3.8%	0.0%	0.0%	2.2%
5. 全く役立たない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

また、採用課題としてだけでなく、ともすれば社内改革をも必要とする中で、人事の一担当者だけでは限界もあり、経営層を含め相互理解が求められる。アンケートコメントでは、上層部や幹部クラスへのセミナーを求める声も多かったが、今後の課題として捉えたいと考える。

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、6回と長期にわたるゼミを通しての大きな成果であった。今後の支援施策でも、こういった同職種交流会等の場は必要であろう。

《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 40名

平成29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

40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」を作成するとともに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。

※平成28年6月から開始したプロジェクトです。県内中小企業人事採用担当者様へ、専任で参加ください。なお、平成28年度に実施した内容は千葉県建設労働者協会のホームページに掲載しております。 → <https://goo.gl/RWpYWH>

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
- ◆ しつかりと採用の知識やスキルを身につけたい

こんな課題に

7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も理解し、「中小企業の魅力」で、生徒・学生を引きつけることができなくなる
「自社の魅力コンテンツ」作り上げ、採用業務に貢献したリクルーター一員を表彰的にいたします

テーマ	主眼コンテンツ
第1回 自社で「イキ」と働く人のモチベーションを高める	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ コミュニケーション技術を活かしたアプローチ ○ 採用（人事）の役割と責任 ○ 採用（人事）の現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ 各社へのアプローチ方法
第2回 会社独自の魅力と求める人物像を伝える	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ コミュニケーション技術を活かしたアプローチ ○ 採用（人事）の現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ 各社へのアプローチ方法
第3回 自社の採用・育成課題を明確にして改善計画を立てる	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ コミュニケーション技術を活かしたアプローチ ○ 採用（人事）の現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ 各社へのアプローチ方法
第4回 会社独自の魅力を伝えるメッセージ開発を行う	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ コミュニケーション技術を活かしたアプローチ ○ 採用（人事）の現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ 各社へのアプローチ方法
第5回 応募者のモチベーションを引き出す面接手法を習得する	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ コミュニケーション技術を活かしたアプローチ ○ 採用（人事）の現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ 各社へのアプローチ方法
第6回 生徒・学生への自社PR発表会を開催	<ul style="list-style-type: none"> ○ 採用現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ コミュニケーション技術を活かしたアプローチ ○ 採用（人事）の現場から学ぶ「自社の魅力」 ○ 各社へのアプローチ方法

1月 発表会

★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。★
裏面に詳しい開催場所とスケジュール、お申し込み方法がごさいます。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2ヶ所で開講

時間はすべて9：30～16：30 お申し込み締切は6月21日迄

※千葉クラス、松戸クラスそれぞれクラスの振り替えも可能ですのでご相談ください

千葉クラス

会場：千葉県商工会議所 千葉駅 徒歩15分

第1回	平成29年7月6日（木）	14F第2ホールAB
第2回	平成29年8月3日（木）	
第3回	平成29年9月4日（月）	
第4回	平成29年10月12日（木）	14F第2ホールABC
第5回	平成29年11月6日（月）	
第6回	平成30年1月17日（水）	

【所在地】千葉県中央区中2-5-1
千葉中央ビル2F2号館14階

松戸クラス

会場：松戸商工会議所 松戸駅 徒歩8分

第1回	平成29年7月11日（火）	
第2回	平成29年8月8日（火）	
第3回	平成29年9月13日（水）	
第4回	平成29年10月18日（水）	4F中央講堂
第5回	平成29年11月10日（金）	
第6回	平成30年1月19日（金）	

【所在地】松戸市松戸1879-1

お申し込み方法

本事業は県内の中小企業を対象です。本事業は登録制ですので、お済みでない場合は、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。

<https://goo.gl/syUjUK>

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 北田・緑川
E-mail: chiba-10@cfccj.or.jp TEL: 043-222-8170

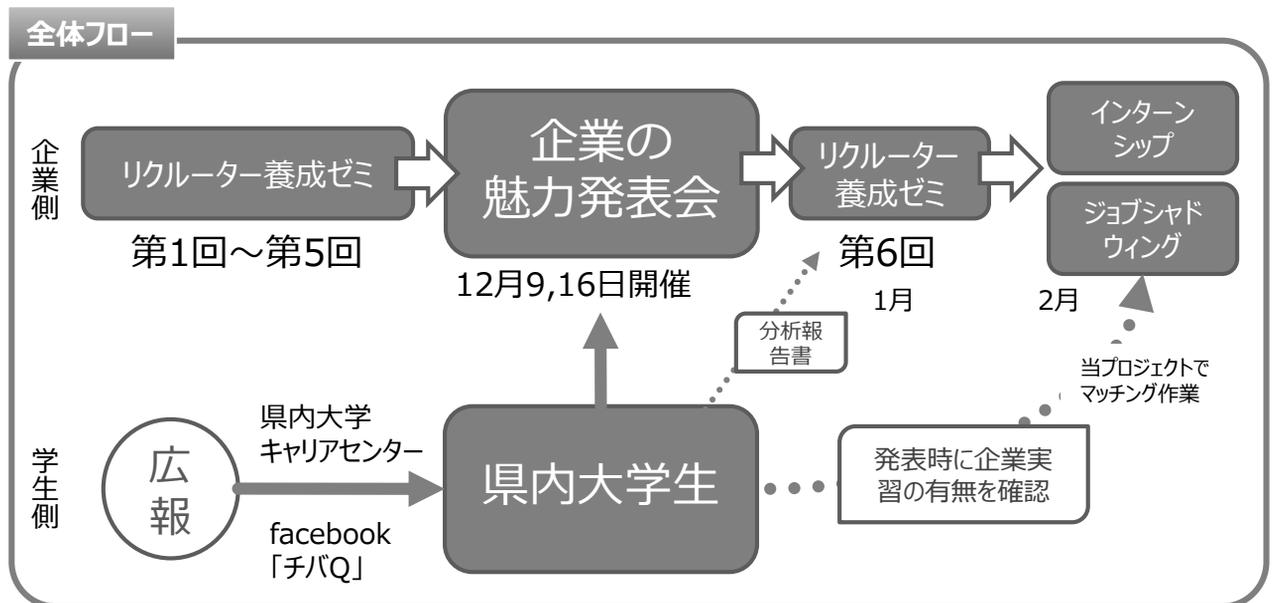
企業の魅力発表会

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。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は、企業へ就職することが目的である会社説明会で知りえることはできない。

この発表会の機会をとおして、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ことで、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いたい。

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る。



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、まずはリクレ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、リクレ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、2日間でのべ20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。



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9日は、NHK千葉放送局の取材が入り、当日夜のNHK首都圏ニュースで放送された。



中小企業のPRを学生が審査 | NHK 首都圏のニュース
新卒の学生などの「売り手市場」が続くなか、中小企業の採用担当者が会社の魅力をPRし、大学生が審査する催しが千葉市で開かれました。この催...

WWW3.NHK.OR.JP

[詳しくはこちら](#)

実施の2日間の出席数は以下の通り

12月9日 発表企業出欠数		12月16日 発表企業出欠数	
出席者数	8	出席者数	12
出席社数	8	出席社数	12
欠席者数	1	欠席者数	0
欠席社数	1	欠席社数	0
12月9日 学生出欠数		12月16日 学生出欠数	
出席予定者数	17	出席予定者数	16
出席予定校数	6	出席予定校数	6
出席者数	15	出席者数	15
出席校数	6	出席校数	6
欠席者数	2	欠席者数	1
欠席校数	0	欠席校数	0
12月9日 発表企業の関係者数出欠数		12月16日 発表企業の関係者数出欠数	
出席者数	6	出席者数	4
欠席者数	0	欠席者数	3
12月9日 見学者出欠数		12月16日 見学者出欠数	
出席者数	2	出席者数	2
欠席者数	0	欠席者数	0

参加した学生の所属する教育機関は以下の通り

【大学】

敬愛大学 順天堂大学 城西国際大学 千葉経済大学 千葉大学 玉川大学 帝京大学

12月9日（土）



12月16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
作成者: Takashi Midorikawa [?] · 1月15日 · 公開

【12月の企業魅力発表会に参加した学生へ】
 ◎テーマ ジョブシャドウイング（1日職場体験）
 16日の発表会にプレゼンした社会福祉法人泉寿会 いずみ苑グループのヤマハです。
 発表会の際、ご説明させて頂いた通り当法人は12の高齢者福祉事業を運営しています。
 その中で千葉市の委託を受けて運営している「地域包括」でジョブシャドウイングを2月に実施します。
 この機会に「地域包括」の仕事について学んでみませんか。
 ご参加をお待ちしております。
 参加希望の方は、千葉県商工会議所連合会 緑川chiba-10@cfcci.or.jp
 参加企業名、名前、大学名を送信ください。

チバQ
作成者: Takashi Midorikawa [?] · 1月12日 · 公開

【12月の企業魅力発表会に参加した学生へ】
 ◎テーマ ジョブシャドウイング（1日職場体験）
 9日の発表会にプレゼンした株式会社太陽堂印刷所の枚です。
 「こんなのあったらいいな」
 紙を使ってアイデアを形にしている会社です。他の会社と同じものを
 もつもらないでしょ？
 参加して頂いた方には弊社開発商品シールを加工してオリジナル付箋
 過程を見て体験頂き、印刷会社を理解して頂ける一日にしたいと思い
 興味と好奇心と向上心のある方、お待ちしております。
 参加希望の方は、千葉県商工会議所連合会 緑川chiba-10@cfcci.or.jp
 参加企業名、名前、大学名を送信ください。
 (HP) <http://www.taiyodoprinting.co.jp/>

チバQ
作成者: Takashi Midorikawa [?] · 1月10日 · 公開

【12月の企業魅力発表会に参加した学生へ】
 ◎テーマ インターンシップ
 12月9日の発表会にプレゼンした株式会社タカコシの杉田です。
 1dayでのインターンシップとなります。
 午前中は当社本部にて小売業の仕組み、農産物直売所とはどういう異感なの
 か？直売所ビジネスの裏側をお話いたします。
 午後からは近隣店舗へ移動し、実際の売場を見学いただいた後、簡単な作業
 として、各売場の手直し、品だし作業やPOPの作成などを行っていただき
 ます。
 参加希望の方は、h-sugita@wakuwaku-hiroba.com 杉田 まで
 名前、大学名を送信ください。
 (HP) <http://www.wakuwaku-hiroba.com/>



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	72%
2.少し役立った	28%
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びに役立ちそうですか？

1.非常に役立つ	86%
2.少し役立つ	14%
3.どちらでもない	0%
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	73%
2.少し役立つ	24%
3.どちらでもない	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？

1.大変参考になった	67%
2.少し参考になった	23%
3.どちらでもない	10%
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？

1.大変変わった	33%
2.少し変わった	57%
3.どちらでもない	3%
4.あまり変わらなかった	7%
5.全く変わらなかった	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、90%の割合で「変わった」となった。

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。

	12/9	12/16
1.大変良くできた	0%	0%
2.まあまあ良くできた	38%	27%
3.どちらでもない	13%	9%
4.あまり良くできなかった	38%	46%
5.まったく良くできなかった	13%	18%

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？

	12/9	12/16
1.大変良くできた	13%	0%
2.まあまあ良くできた	63%	91%
3.どちらでもない	13%	0%
4.あまり良くできなかった	13%	9%
5.まったく良くできなかった	10%	0%

問3. 全体を通して、ご感想はいかがでしたでしょうか？

	12/9	12/16
1.大変有意義だった	75%	64%
2.まあまあ有意義だった	25%	27%
3.どちらでもない	0%	9%
4.あまり有意義ではなかった	0%	0%
5.まったく有意義ではなかった	0%	0%

成果と課題

「企業の魅力発表会」では、リクレーター養成ゼミを受講した採用担当者が5分間の自社PRを行い、そのプレゼンテーションが「評価」される場となった。学生から直接評価を受けることができたことは大変意義が大きい。参加した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とで、採用担当者にとっては、非利用者アンケートを得ることができ、大変大きな収穫になったのではないだろうか。

今回の発表において生徒・学生の評価が高かった採用担当者の共通点は以下の3点である。

- ①5分の時間を守っている。
- ②学生に向かって話している。
- ③メッセージがシンプル。

プレゼンテーションの内容そのものではなく、基本的なプレゼンテーション技法をしっかりと行うことが学生の「心」を動かすことになる。まずはこの3点をしっかりと行えば、「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、これが採用力向上の第一歩である。つまり、5分の時間を守り、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「何を感じてもらえるか」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。

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」が9割と大きな成果として確認できる。一方で、「就職活動の際に、応募をしたくなるかどうか」については、半数以下にとどまった。今回をきっかけにこういった評価を受けることで改善を図り、自社の魅力を継続して発信し続けていくことが不可欠である。

《参考》 学生向け広報チラシ

学生の“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7月から受講してきた講義の成果として、「自社の魅力」を発表します。その発表を学生のあなたの手入で審査させていただきます。

審査の方法は、しかりとレクチャーいたします。その後、企業の人事採用担当から50分自社PRを聴き、あなたの考えで「面白・評価」も記入いただきます。非常に実践的な企業研究の場となります。但ては経験豊富な地元の講師です。

1日の流れ

- 1 審査の方法講座 まずは審査の方法！
もしがらクイズ
- 2 企業プレゼンタイム 約15社の企業が自社PRを披露
- 3 評価シートを記入 評価シートを持って、企業の自社PRを評価
- 4 ホンネで立食パーティ 人事採用担当者と学生
懇話会が中心です

開催日程・場所・時間 ※金2回すべての日程にお申し込みが可能です。

A：12月 9日（土）
B：12月16日（土）

時間：13:00～19:00
場所：千葉商工会議所 14F 第2ホール
各日程20名まで募集（先着順）

※企業の人事採用担当者と立食パーティ※
17:00～19:00

当日の講師 （※左より）氏

岸守博史（元、丸の内大学 法学部法律学専攻 株式会社リクレータに入社、18年職人サイトも人材紹介など人材ビジネス分野において、送付・広告企画・営業・企業簿の業務に従事。2004年から大塚市の若者就業支援施設「3060カワシマカ」の立ち上げから運営・サービス設計を担当。若者・中小企業の新しいマッチングモデルの開発を行う。2016年からフリーで活躍し、2011年株式会社リクレータ設立。

【お申し込み方法】
企業名簿と学校名簿を希望日程メールアドレスを
を認識し、下記のE-mailに送信してください。
こちらからメールにてご連絡いたします。

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

千葉商工会議所連合会
中小企業人材開発センターグループ
TEL: 043-222-8170

facebook **チバIQ**
で情報発信中です！

f チバIQ



若手社員リーダー化プログラム

概要と特徴

若手社員リーダー化プログラムは、入社3年以下の若手社員を対象に、職場定着を促進するための講座で、今年度新たに企画した。中小企業が抱える若手社員の職場定着化と、積極的に社内改善提案を行い、周囲を巻き込んで実践できる“主体性”と“コミュニケーション力”を習得することを目的とした。全6回の講座で、リクルーター養成ゼミ同様に、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、実施した。尚、本プログラム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。

プログラムの特徴としては、以下の4点である。

- ①コミュニケーション技術を習得して、お互いの価値観や考え方の違いを共有し、会社を超えた“同期ネットワーク”の結束を図ることで、グループダイナミクスを活用して早期離職の防止と積極的に社内改善提案を行う技術を習得する。
- ②顧客から見た会社全体の魅力と自分自身の役割を言語化し、業務改善に必要な基礎スキル(プランニング技術やロジカルシンキング技術など)を習得することで、顧客志向の業務改善を積極的に行うことができるようになる。
- ③アクティブラーニングの考え方を導入し、単なるOff-JTの技術習得でなく、社内に戻って、実践していくことで、職場内で積極的にチャレンジする意欲を醸成する。
- ④自己評価と上司の評価のギャップを分析し、会社の期待に応えるための具体的な成長目標を作成できるようになる。

最終回では、参加者の上司に参加いただき、成果を発表するプレゼンテーションの実践の場を設けた。

職場での実践(課題)を組み合わせることで、「積極的に社内改善を提案し、他の社員を巻き込んで実践できる」「提案力」と「主体性」と「コミュニケーション技術」を習得できるプログラムです。

	テーマ	主なコンテンツ	(職場での実践)
第1回	社外同期ネットワークの形成 キャリアアンカーの明確化	○社会人基礎力チェック ○リフレーミング ○モチベーションリソース 等	<上司や先輩方にヒアリング>モチベーション維持・向上の秘訣について一覧表にまとめる
第2回	会社の魅力を知る	○コミュニケーション研修 ○価値マネジメント ○3C分析 等	<上司や先輩方にヒアリング>自社の3C分析(顧客・競合・自社)をまとめ、魅力発信をする
第3回	社内の改善課題を発見する	○コンビニのフィールドワーク ○プランストーミング 等	<上司や先輩方にヒアリング>職場内で自分が実現可能な業務改善課題を複数発見してまとめる
第4回	具体的な改善策を作成する	○ペーパータワーワーク ○PDCAサイクル ○トヨタの業務改善方法 等	<職場内で実践>上司に報告した上で改善計画を実践し、上司の評価を得る
第5回	全体振り返り&成果発表準備 (プレゼンテーション技術の習得)	○レジリエンス(逆境力) ○ステイブジョブスのプレゼン研究 等	上司の評価と自己評価とのギャップや今後の行動目標に関して、上司と相談してまとめる
第6回	成果発表大会	プレゼンテーションを聞いてくれた第三者からフィードバックをもらうことで、この研修での理解度やプレゼンテーション技術に関する課題を再整理する	

各地域から通いやすい場所として、千葉クラス1会場で実施。千葉商工会議所の会議室を使用した。

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29年7月27日（木）	12F研修室A
第2回	平成29年8月18日（金）	14F第2ホールABC
第3回	平成29年9月27日（水）	
第4回	平成29年10月25日（水）	
第5回	平成29年11月22日（水）	12F研修室A
第6回	平成29年12月19日（火）	14F第2ホールABC

実施内容

全6回を通した出席・欠席者数は下記表のとおり。辞退数が10名ほど出たが、全体での出席率は、90%と欠席者は比較的少なく、受講者の意欲は非常に高かった。

参加者数 35名						
	第1回 7/27	第2回 8/18	第3回 9/27	第4回 10/25	第5回 11/22	第6回 12/19
出席予定者数	41	38	35	34	33	33
欠席者数	5	6	0	7	0	4
出席者数	36	32	35	27	33	29
出席予定社数	25	24	22	21	20	20
欠席社数	2	2	0	4	0	2
出席社数	23	22	22	17	20	18



アンケート結果

受講者アンケートコメント

非常に勉強になった研修でした。来年以降もぜひ開催していただきたいです。今回学んだようなことを教えられる人間を増やしたいです。
充実した6ヶ月でした。参加できて良かったです。
今まで様々な事を学ぶ事が出来、今後の成長へとつなげる事が出来ました。6ヵ月間、ありがとうございました。
半強制での研修、6回でしたが、他の研修と違い、他を交流してでの研修のため、一回一回の研修が新鮮でした。今後、社内で、学んだ考え方を活かせたらと思います。
半年間本当にありがとうございました。
今まで、ありがとうございました！！また機会がありましたら宜しくお願いいたします。
ありがとうございました。
半年間ありがとうございました。
ありがとうございました。感謝です。
半年間、ありがとうございました。半年間、講義をうけて、本当に良かったです。
6ヶ月間楽しく研修に参加する事ができました。ありがとうございました。
6ヵ月間、ありがとうございました
半年間、本当にありがとうございました。またお会いしましょう！
おつかれ様です
自分は自分に甘いので、すぐに気持ちで負けてしまいます。強い精神力をつける（きたえる）ためのトレーニングが今回の研修内容になる（含まれる）と思いますが、何かメンタルを鍛えるコツありましたら、お教え願いたいです。課題をちゃんとやらないにも関わらず、丁寧な指導くださり、誠にありがとうございました。
半年間、本当に本当にありがとうございました。
6ヵ月間本当にありがとうございました。自分にとってもプラスになる事ばかりでした。
スタッフの方はじめ参加されたメンバーの方達が皆良い人だったの最後まで楽しく参加できました。学んだことを忘れないように頑張っています。ありがとうございました。
先生も面白く、間違いなく今まで受けた研修の中で有意義な時間でした。この研修で得たものをこれからも継続していきます。6ヵ月間ありがとうございました。
半年間楽しかったです。ありがとうございました。
6ヵ月間、本当にお世話になりました。ありがとうございました。成長し続けることを誓います。
半年間お世話になりました！！
今回のけんしゅうは大変勉強になりました。リーダーとまではいかないが皆と一緒に改善していければと思います。
研修の半分しか参加できず残念です。それでもたくさんの人に会えたことには嬉しかったです。ありがとうございました！！

成果発表会に参加した上司へのアンケート

成果発表会はいかがでしたか？		「若手社員リーダー化プログラム」全体を通して、送り出した側から見た満足度はいかがでしたか？		「若手社員リーダー化プログラム」の前後を比較して、送り出した社員は成長しましたか？		「若手社員リーダー化プログラム」をやって、職場の雰囲気は変わりましたか？	
1. 大変満足	58.6%	1. 大変満足	37.9%	1. 大変成長した	37.9%	1. 大変成長した	7.1%
2. 少し満足	34.5%	2. 少し満足	51.7%	2. 少し成長した	55.2%	2. 少し成長した	46.4%
3. どちらでもない	0.0%	3. どちらとも言えない	6.9%	3. どちらとも言えない	6.9%	3. どちらとも言えない	39.3%
4. 少し不満	6.9%	4. 少し不満	3.4%	4. あまり変わらない	0.0%	4. あまり変わらない	7.1%
5. 大いに不満	0.0%	5. 大いに不満	0.0%	5. 全く変わらない	0.0%	5. 全く変わらない	0.0%

上司の方の満足度としては、各項目とも概ね高く、満足度、社員の成長度合いともに高い評価を得られた。一方、職場の雰囲気については、半数しか変わった実感値として感じておらず、参加した社員の今後の取り組みに期待したいところである。

成果と課題

全6回の若手社員リーダー化プログラムは、若手社員の職場定着への支援策の一つとして、入社3年以内の若手社員を対象に実施した。7・5・3現象といわれるように入社3年以内の若手社員の早期離職は、多くの中小企業にとって大きな損失であり、早急な対策が求められる。早期離職の理由は様々であるが、とりわけ同期の仲間が少ない中小企業の若手社員は相場観が見出せず、結果的に早期に離職するケースが後を絶たない。離職による損失は、採用面にも深く関わるだけでなく、中小企業全体の企業イメージの低下にも繋がっている。この若手社員リーダー化プログラムでは、講座をとおして異業種間の交流も密に図られ、相場観を醸成し、広い視野で現在の職場や今後のキャリアについて深く学ぶことができたのではないだろうか。

離職率中小企業では特にアンケートでもあるように参加者の満足度は非常に高く、講座を修了しプレゼンテーション発表したことで、上司の評価も概ね高く、一定の効果が得られたと考える。毎回の宿題を通して、上司とのコミュニケーションも取りつつ、主体的に行動していく、アクティブラーニングの考え方を導入し、若手社員の成長を促進してきたこの講座を通して、結果的に職場定着に繋がっていくものと確信している。

今回参加した若手社員には残念ながら辞退した方もいたが、参加企業自体が若手社員の育成に対し非常に積極的なところばかりで、会社側の協力も得られやすかったように感じる。

大変多くの中小企業からの申し込みをいただき、毎回の講座は熱気に溢れての開催となった。企業ニーズは非常に高く、リクルーター養成ゼミと併せ継続的に実施していくことが成果へと繋がると確信している。

受講者の上司へのアンケート

リーダー研修やMgr研修も実施して下さい
今回は個人的な成長になっているが、マネジメントの力など、人を動かす力についてセミナーを実施して頂けると良いかなと思います
マネジメント研修なんかやってもらえたらうれしい。
昨年、私自身が「リクルーター養成ゼミ」に参加させて頂き、今回の「若手社員リーダー化プログラム」においても、非常に良かったです。(グループの仲の良さ、空気が良かった) 管理者クラス研修も実施して欲しい。
業種別のセミナーもしくは研修
実務直結みたいなのがあればおもしろいかな
成果発表会に大勢押しかけて申し訳ありません。ありがとうございました
中堅社員で成長が鈍化しているスタッフに対してのセミナーがあれば、参加企業での情報交換ができる時間が欲しい。
とにかく続けることをお願いします！
ぜひ来年度も継続して下さい。
3C分析、トヨタの己善提案を自社で具体的に実現できる研修

《参考》広報チラシ

千葉県内中小企業の経営者、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 30名
平成29年度 中小企業人材採用サポート事業（千葉県補助事業）

若手社員リーダー化プログラム 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、「若手社員リーダー化プログラム」を開始します。入社3年目以上の若手社員向けの少人数形式で実施します。
 ★専門の講師の指導で、「提案力」「主体性」「コミュニケーション技術」を習得し、積極的に行動するリーダーとして成長することで、職場定着に繋がります。

参加無料！

◆ 自ら提案して改善できるようになる
 ◆ 円滑なコミュニケーションがとれるようになる
 ◆ 大きな壁にも諦めず前向きに取り組めるようになる

7月～12月までの全6回

期次	テーマ	主なコンテンツ	【開催上の留意】
第1回	社外関係ネットワークの形成 キャリアアップの明確化	◎社外人事担当者へのアプローチ ◎キャリアアップ ◎キャリアアップのメリット ◎キャリアアップのデメリット ◎キャリアアップの成功事例	＜上司や先輩方へのアプローチ＞モチベーション維持・向上の観点から適切なアプローチを実施 ＜上司や先輩方へのアプローチ＞ 最低30分程度（朝8時～10時）を想定し、能力向上を目的とする
第2回	社内の改善課題を特定する	◎コミュニケーション ◎フィードバック ◎フィードバックの重要性	＜上司や先輩方へのアプローチ＞ 職場内で自分自身や周囲の業務改善課題を特定し、提案する ＜上司や先輩方へのアプローチ＞ 上司や先輩方への適切なアプローチを実施
第3回	具体的な改善計画を作成する	◎改善計画の作成 ◎改善計画の実行 ◎改善計画の評価	＜上司や先輩方へのアプローチ＞ 上司や先輩方への適切なアプローチを実施
第4回	全体の業務改善推進体制の構築（アパレル・ファッション業界の事例）	◎アパレル・ファッション業界の事例 ◎アパレル・ファッション業界の課題 ◎アパレル・ファッション業界の改善事例	＜上司や先輩方へのアプローチ＞ 上司や先輩方への適切なアプローチを実施
第5回	成果発表大会	◎成果発表大会 ◎成果発表大会の準備 ◎成果発表大会の実施	＜上司や先輩方へのアプローチ＞ 上司や先輩方への適切なアプローチを実施

★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。★
 裏面に詳しい説明場所とスケジュール、お申し込み方法が載っています。
千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催

若手社員リーダー化プログラムは千葉県クラス限定で開催
 時間はすべて9：30～16：30 お申し込み締切は7月12日(水)

千葉県クラス限定

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29年7月27日(木)	12F研修室A
第2回	平成29年8月18日(金)	
第3回	平成29年9月27日(水)	14F第2ホールABC
第4回	平成29年10月25日(水)	
第5回	平成29年11月22日(水)	12F研修室A
第6回	平成29年12月19日(火)	14F第2ホールABC

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
 千葉商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 北田・緑川
 E-mail: chiba-10@cfcd.or.jp TEL:043-222-8170
※千葉商工会議所連合会・千葉商工会連合会に所属しない団体・個人は千葉商工会連合会のホームページで連絡をお願いします。 https://goo.gl/16W9W8

人材採用・定着・育成セミナー

概要と特徴

リクルーター養成ゼミをはじめ本プロジェクトが実施するセミナーは、長期にわたるプログラムがメインであり、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）」を重視するものである。その分、参加するのにハードルが高く、興味はあるのだが全部参加するのは無理とあきらめてしまう企業が多いのも事実である。今回、このような県内中小企業が参加しやすいように三つのテーマに分け、1dayのセミナーを開催した。尚、本セミナー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。

コース	テーマ	主なコンテンツ
①採用力強化コース	企業力(事業規模や労働条件)に頼らず、採用力を強化する方法	<ul style="list-style-type: none"> ○企業力と採用力の違い ○企業力に頼らず、採用力を強化するポイント ○採用と職場定着&人材育成を連動させた新しい職場活性化手法のご紹介
②若手社員育成コース	どんな職場環境でもイキイキと働く社員を育てる方法	<ul style="list-style-type: none"> ○「採用」と「定着」の相関関係 ○モチベーションリソースを使った自社で活躍する人物像の設定手法 ○「価値マネジメント」、「3C分析」を使った自社の魅力の再確認手法 ○採用と職場定着&人材育成を連動させた新しい職場活性化手法のご紹介
③マネジメントコース	メンバーの主体性を強化するマネジメント手法	<ul style="list-style-type: none"> ○最近の若者のやる気を引き出す最新のマネジメント&HRM手法のご紹介 ○メンバーのアイデアを引き出す「100本ノック」 ○採用と職場定着&人材育成を連動させた新しい職場活性化手法のご紹介

1月25日(木) 市原会場	9:30~12:30	①採用力強化コース
	13:30~16:30	②若手社員育成コース
1月30日(火) 柏会場	9:30~12:30	③マネジメントコース
	13:30~16:30	①採用力強化コース
2月13日(火) 千葉会場	9:30~12:30	②若手社員育成コース
	13:30~16:30	③マネジメントコース

各地域から通いやすい場所として、市原会場、柏会場、千葉会場を設置。会場は、サンプラザ市原（市原会場）、柏商工会議所（柏会場）、千葉商工会議所（千葉会場）の各会議室を使用した。

実施内容

各会場の参加状況は以下のとおり。千葉会場での参加者が圧倒的に多く、一方で、市原会場は極端に申し込み自体が少なかった。1会場2コースを設定し、それぞれ企業の担当者がコースを選べる方式をによることで、参加しやすさに配慮した。

	市原会場 1/25		柏会場 1/30		千葉会場 2/13	
	①採用力強化コース	②若手社員育成コース	③マネジメントコース	①採用力強化コース	②若手社員育成コース	③マネジメントコース
出席予定者数	8	6	10	16	32	28
欠席者数	1	2	1	1	4	6
出席者数	7	4	9	15	28	22
出席予定社数	7	4	9	14	26	25
欠席社数	1	2	1	1	3	5
出席社数	6	2	8	13	23	20



アンケート結果

各コースともに満足度としては、概ね高い結果となった。今回のセミナーに参加して、本講座（長期にわたり開催するセミナー）に参加したいかの質問に対し、「ぜひ参加したい」「できれば参加したい」と回答した担当者が非常に多かった。

採用力強化コース

今回のセミナー全体はいかがでしたか？		採用活動力強化の方法に関して、本日のセミナーで提供した情報以外に、もっと詳しい情報が欲しくなりましたか？		今回のセミナーでご紹介した「リクルーター養成講座」を開催するとしたら、参加したいですか？		「最近の雇用環境の変化」や「企業力と採用力の違い」の解説を聞いて、参考になりましたか？		ワーク「伝達ゲーム」を実施して、「何が伝わったか？」を重視するメッセージ開発の必要性を理解できましたか？		「採用プロセスコミュニケーション」の解説を聞いて、魅力発信に関する考え方が変わりましたか？		「採用投下資本」と「採用実務力」に関する情報提供は参考になりましたか？	
1. 大変満足	62%	1. ぜひ欲しい	62%	1. ぜひ参加したい	19%	1. 大変参考になった	52%	1. 大変理解できた	86%	1. すぐ変わった	33%	1. 大変参考になった	38%
2. 少し満足	19%	2. 少し欲しい	10%	2. できれば参加したい	67%	2. 少し参考になった	48%	2. 少し理解できた	14%	2. 変わった	62%	2. 少し参考になった	52%
3. どちらでもない	10%	3. どちらでもない	29%	3. どちらでもない	14%	3. どちらでもない	0%	3. どちらでもない	0%	3. どちらでもない	5%	3. どちらでもない	10%
4. 少し不満	10%	4. あまり欲しくない	0%	4. あまり参加したくない	0%	4. あまりならなかった	0%	4. あまりわからなかった	0%	4. あまり変わらなかった	0%	4. あまりならなかった	0%
5. 大いに不満	0%	5. 全く欲しくない	0%	5. 全く参加したくない	0%	5. 全くならなかった	0%	5. 全くわからなかった	0%	5. 全く変わらなかった	0%	5. 全くならなかった	0%

若手社員育成コース

今回のセミナー全体はいかがでしたか？		若手社員育成の方法に関して、本日のセミナーで提供した情報以外に、もっと詳しい情報が欲しくなりましたか？		今回のセミナーでご紹介した「若手社員リーダー化プログラム」を開催するとしたら、参加したいですか？		「最近の雇用環境の変化」や「早期離職の原因」の解説を聞いて、参考になりましたか？		ワーク「モチベーションリソース」を実施して、モチベーション管理の重要性を理解できましたか？		「価値マネジメント」と「3C分析」の解説を聞いて、会社の魅力を理解させる重要性を理解できましたか？	
1. 大変満足	55%	1. ぜひ欲しい	50%	1. ぜひ参加したい	21%	1. 大変参考になった	50%	1. 大変理解できた	71%	1. 大変理解できた	61%
2. 少し満足	45%	2. 少し欲しい	50%	2. できれば参加したい	65%	2. 少し参考になった	47%	2. 少し理解できた	29%	2. 少し理解できた	39%
3. どちらでもない	0%	3. どちらでもない	0%	3. どちらでもない	12%	3. どちらでもない	3%	3. どちらでもない	0%	3. どちらでもない	0%
4. 少し不満	0%	4. あまり欲しくない	0%	4. あまり参加したくない	3%	4. あまりならなかった	0%	4. あまりわからなかった	0%	4. あまりわからなかった	0%
5. 大いに不満	0%	5. 全く欲しくない	0%	5. 全く参加したくない	0%	5. 全くならなかった	0%	5. 全くわからなかった	0%	5. 全くわからなかった	0%

マネジメントコース

今回のセミナー全体はいかがでしたか？		新しいマネジメント手法に関して、本日のセミナーで提供した情報以外に、もっと詳しい情報が欲しくなりましたか？		今回のセミナーでご紹介した「次世代リーダー研修」を開催するとしたら、参加したいですか？		「最近のマネジメントの変遷」の解説を聞いて、参考になりましたか？		ワーク「コンビニの新商品を考える」を実施して、メンバーのアイデアの引き出し方を理解できましたか？	
1. 大変満足	87%	1. ぜひ欲しい	76%	1. ぜひ参加したい	43%	1. 大変参考になった	79%	1. 大変理解できた	66%
2. 少し満足	13%	2. 少し欲しい	21%	2. できれば参加したい	37%	2. 少し参考になった	21%	2. 少し理解できた	34%
3. どちらでもない	0%	3. どちらでもない	3%	3. どちらでもない	20%	3. どちらでもない	0%	3. どちらでもない	0%
4. 少し不満	0%	4. あまり欲しくない	0%	4. あまり参加したくない	0%	4. あまりならなかった	0%	4. あまりわからなかった	0%
5. 大いに不満	0%	5. 全く欲しくない	0%	5. 全く参加したくない	0%	5. 全くならなかった	0%	5. 全くわからなかった	0%

アンケート結果 ※抜粋

アンケートコメント

応募者数ありきの話であったが、その応募者を増やす話がもう少しあればと思う。
管理者、監督者、新人研修に役立てたい
GWも良かったがPPIに有って聞けないことをもうっ少し聞きたかった
本日はありがとうございました。戦略の人事なれるようデータを集めます。
全般的にすごく参考になりました 伝えるではなく伝わるということが重要である事を改めて認識できました ありがとうございます。
中小企業にとって重要な定着率の問題を解決していきたいと思います
ワークはやはり体にしみるので大きな学びになります もう少し他社さんの具体的な事例やエピソードを聞けたら嬉しかったです
新年度新入社員教育で活かしたい
新人研修管理者研修に役立てたい
今回少し人事よりの内容だったので参加した名目が少し遅かったが、今後とても参考になるような内容でとても良かったです
やはり一度では詳しい内容を理解することは難しいと思いましたが、岸守先生の分かりやすい説明で大変勉強になりました
全てのプログラムに参加したい（本日2回目）
とても参考になりました
前回参加させていただいた採用力向上セミナーより、採用として活かそう。
初めて参加させていただき、採用の観点が変わり、とても勉強になりました。他のセミナーにも参加してみたい かったです。ありがとうございました。
大変参考になるセミナーありがとうございます 午後もよろしくお願いします
再度の参加にも拘わらずご配慮ありがとうございます。ぜんかいと同じ内容でも改めて自分の中でしっかり 入ってきて+aのイメージがわきました。
大変参加して良かった。わかりやすい研修でした。
聞いて終わりではなく定着まで支援するのは会社（身内）の責任だとあらためて感じました
とても勉強になりました 社内研修で活用させていただきたいです
世の不条理等意思決定の現実も教えてもらってありがたかったです
とてもわかりやすかったです!!
目に見えない報酬を重視したマネジメントが大事ということがわかりました。
詳しい中身をもう少し自分の中におとして、活用させていただきます
非常に良い内容でしたが凝縮しすぎです
大変勉強になりました ありがとうございました
離職を防止し育成をはかるために社会情勢の変化を見据えながら手を変え品を変え新しい手法を取って いくことが重要であると感じた
セミナー後参加者と意見交換をしたり、名刺交換をしたりする時間があればいいと思いました
もう少し年齢層が上のうさ方に気付きを（自ら）得てもらえるようなセミナーがあると大変助かります
ありがとうございました！2回目に何う内容でも改めて考えさせられる事がたくさんありました。

成果と課題

今回実施した「人材採用・定着・育成セミナー」は、①採用力強化コース、②若手社員育成コース、③マネジメントコースの三つのテーマで、それぞれ3時間の講座を企画した。県内中小企業の反応は総じて大きく、多くの企業からの申し込みがあった。これらのテーマに対し、各企業は非常に熱心で、リクレーター養成ゼミなどに参加したいという声は、アンケートコメントにもあるように多く聞かれた。

しかしながら、本来であればPBL(Project Based Learning/課題解決型学習)とアクティブラーニングを取り入れた、長期にわたる講座などを受講しなければ「行動変革(実践)」までたどり着くのは難しい。今回、エッセンスをギュッと詰め込んだ内容であり、その分、全てを理解するのは困難だったのではないだろうか。

それぞれのテーマに対して深く学び実践に繋がられるように、当プロジェクトとして支援していくことが重要であると思われる。

《参考》広報チラシ

千葉県内中小企業の経営者、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29年度 中小企業人材採用サポート事業 (千葉県補助事業)

参加無料

中小企業の 人材採用・定着・育成セミナー 受講生募集のお知らせ

人材確保や人材育成でお困りの企業の皆様へ、「採用」「定着」「育成」をテーマに、中小企業の抱える課題解決のための秘策を伝授する、1 DAYセミナーを開催します。

コース	テーマ	主なコンテンツ
①採用力強化コース	企業力(事業規模や労働条件)に関わらず、採用力を強化する方法	○企業力と採用力の違い ○企業力に頼らず、採用力を強化するポイント ○採用と定着も、人材育成を連動させた新しい「職場活性化手法」のご紹介
②若手社員育成コース	どんな職場環境でもイキイキと働く社員を育てる方法	○「採用」「定着」の相関関係 ○モチベーションアップを促す会社で活躍する人物像の設定手法 ○「働き方革命」の「3C分析」を使った自社の能力の再確認手法 ○採用と定着も、人材育成を連動させた新しい「職場活性化手法」のご紹介
③マネジメントコース	メンバーの主体性を強化するマネジメント手法	○最近の若者のやる気を引き出す最新のマネジメント&HRM手法のご紹介 ○メンバーのアイデアを引き出す「100年ルール」 ○採用と定着も、人材育成を連動させた新しい「職場活性化手法」のご紹介

講師 岸守 明彦氏 (株式会社 代表取締役)

※カールトン人材ビジネス専門の研修・応用教育・産業・企業等の業務に従事。大塚市のJOBカレッジOSAKAの立ち上げや運営、サービス設計を担当。その後独立し、大学でのキャリア教育、就業支援施設での各種セミナー、企業向け採用・人事コンサルティングも各種研修を実施。

【市原会場】
 平成30年1月25日(木)
 9:30~12:30
 ①採用力強化コース
 13:30~16:30
 ②若手社員育成コース

サンプラザ市原 11F多目的室2
 市原市五井中央西1-1-25

【柏会場】
 平成30年1月30日(火)
 9:30~12:30
 ③マネジメントコース
 13:30~16:30
 ①採用力強化コース

柏商工会議所 4F会議室
 柏市東上町7-18

【千葉会場】
 平成30年2月13日(火)
 9:30~12:30
 ②若手社員育成コース
 13:30~16:30
 ③マネジメントコース

千葉商工会議所 12F研修室A
 千葉市中央区中央2-5-1
 千葉中央ビル716号棟 12F

裏面参加申込書に必要事項をご記入の上、FAXにてお申し込みください。
 各コース限定30名(先着順)です。参加費は無料です。

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

「中小企業の人材採用・定着・育成セミナー」参加申込書

参加希望コースに ✓をつけて下さい	日時・会場・コース		申込締切日	
	日時	会場		
それぞれのコースの組み合わせが可能です。	1月25日(木) 市原会場	9:30~12:30 ①採用力強化コース	<input type="checkbox"/>	1月22日(月)
		13:30~16:30 ②若手社員育成コース	<input type="checkbox"/>	
	1月30日(火) 柏会場	9:30~12:30 ③マネジメントコース	<input type="checkbox"/>	1月25日(木)
		13:30~16:30 ①採用力強化コース	<input type="checkbox"/>	
	2月13日(火) 千葉会場	9:30~12:30 ②若手社員育成コース	<input type="checkbox"/>	2月8日(木)
		13:30~16:30 ③マネジメントコース	<input type="checkbox"/>	
フリガナ				
事業者名				
所在地	〒			
参加者 役職	フリガナ			
	氏名			
Email	@			
参加者 役職	フリガナ			
	氏名			
Email	@			
TEL				
FAX				

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 北田・緑川
 E-mail:chiba-10@cfcci.or.jp TEL:043-222-8170

採用コンサルタント養成セミナー

概要と特徴

商工会議所・商工会等の職員等を対象に採用コンサルタントとして中小企業の経営指導に活用できる「経営指導員向け採用コンサルタント養成セミナー」を開催した。当初は、商工会議所・商工会等の職員等を採用コンサルタントとして養成し、本事業の自立化を目指して企画したものであるが、全6回にわたるリクルーター養成ゼミのすべてのノウハウを継承することは現実的に困難と考え、中小企業の経営指導に活用するための養成ゼミの主要コンテンツを1dayのプログラムに集約して実施した。なお、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。

日時：平成30年1月23日（火）

時間：10：00～16：00

場所：千葉商工会議所 14F 第2ホールABC

【セミナー概要】

受講者の方々が、最近の中小企業の採用・育成課題とその解決方法に関する考え方を理解することで、通常業務の中で企業へのアドバイスを行う際に活用できる講座。

- ①最近の中小企業の採用・育成に関する課題と最新の解決手法のご紹介
- ②現在展開している「リクルーター養成ゼミ」、「若手社員リーダー化プログラム」など、採用と職場定着 & 人材育成を連動させた新しい職場活性化手法のご紹介
- ③アクティブラーニング・PBL(課題解決型学習)を模擬体験
- ④既存のセミナーや研修の効果を“見える化”して、健全なPDCAサイクルをまわす手法のご紹介

実施内容

セミナーの参加状況は以下のとおり。県内の商工会議所の経営指導員の他に、金融機関からも参加した。

採用コンサルタント養成セミナー	
出席予定者数	20
欠席者数	6
出席者数	14
出席予定社数	16
欠席社数	3
出席社数	13



アンケート結果

今回のセミナー全体はいかがでしたか？		「最近の雇用環境の変化」や「企業力と採用力の違い」の解説を聞いて、参考になりましたか？		ワーク「伝達ゲーム」を実施して、「何が伝わったか？」を重視するメッセージ開発の必要性を理解できましたか？		「主体性を強化するマネジメント手法」の解説を聞いて、参考になりましたか？		ワーク「ペーパータワーワーク」を実施して、PDCAの重要性を理解できましたか？	
1. 大変満足	53.8%	1. 大変参考になった	38.5%	1. 大変理解できた	61.5%	1. 大変参考になった	53.8%	1. 大変理解できた	46.2%
2. 少し満足	38.5%	2. 少し参考になった	46.2%	2. 少し理解できた	38.5%	2. 少し参考になった	38.5%	2. 少し理解できた	53.8%
3. どちらでもない	7.7%	3. どちらでもない	15.4%	3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	7.7%	3. どちらでもない	0.0%
4. 少し不満	0.0%	4. あまりならなかった	0.0%	4. あまりわからなかった	0.0%	4. あまりならなかった	0.0%	4. あまりわからなかった	0.0%
5. 大いに不満	0.0%	5. 全くならなかった	0.0%	5. 全くわからなかった	0.0%	5. 全くならなかった	0.0%	5. 全くわからなかった	0.0%

セミナー全体の満足度としては、「大変満足」「少し満足」を合わせて92%と概ね高い結果となった。

今回ご紹介した人事担当者向け研修『リクルーター養成ゼミ』を実施した場合、中小企業にご案内したいと思いますか？		今回ご紹介した若手社員向け研修『若手社員リーダー化プログラム』を実施した場合、中小企業にご案内したいと思いますか？		今回ご紹介したリーダークラス向け研修『次世代リーダー研修(仮称)』を実施した場合、中小企業にご案内したいと思いますか？	
1. 有料であってもお勧めしたい会社がある	0.0%	1. 有料であってもお勧めしたい会社がある	0.0%	1. 有料であってもお勧めしたい会社がある	0.0%
2. 無料であればお勧めしたい会社がある	76.9%	2. 無料であればお勧めしたい会社がある	92.3%	2. 無料であればお勧めしたい会社がある	76.9%
3. お勧めするのは難しい	15.4%	3. お勧めするのは難しい	0.0%	3. お勧めするのは難しい	15.4%
4. その他	7.7%	4. その他	7.7%	4. その他	7.7%

今回のセミナーに参加して、中小企業へ各セミナー（長期にわたり開催するセミナー）に案内したいかとの問いに対しては、無料であればお勧めしたい会社がある」との回答が70%を超えた。

成果と課題

今回のセミナーを開催し、アンケート結果にもあるように総じて満足度は高い結果を得ることができた。一方で、プログラム内容がそのまま経営指導に活かせるかは疑問の声も聞かれた。

採用力向上のためのノウハウをどのように活かせるかは、コンテンツの内容だけではなく、対象者の選定も含め検討の余地はありそうだ。

《参考》広報チラシ

各商工会議所・商工会等の職員の皆様へ
千葉県採用力向上サポートプロジェクト
平成29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 30名

採用コンサルタント養成セミナー 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、「採用コンサルタント養成セミナー」を開催します。受講者の方々が、最近の中小企業の採用・育成課題への解決方法に関するノウハウを理解することで、適業業務の中で企業へのアドバイザーに活用できるセミナーです。

【セミナー概要】
 ●最近の中小企業の採用・育成に関する課題と最新の解決手法のご紹介
 ●現在展開している「リクルーター養成ゼミ」、「若手社員リーダー化プログラム」など、採用と職場定着＆人材育成を連動させた新しい職場活性化手法のご紹介
 ●アクアフローニング・PBL(課題解決型学習)を体験体験
 ●既存のセミナーや研修の効果を「見える化」して、健全なPDCAサイクルをまわす手法のご紹介

日時：平成30年1月23日（火）
 時間：10：00～16：00
 場所：千葉県商工会議所 14F 第2ホールABC

【所在地】
 千葉県中央区中環2-5-1
 千葉中央サインビル2号館 14F

※お申し込みには必要事項をご記入の上、FAXにてお申し込みください。お申し込み締切日は要項をご確認ください。参加費は無料です。

千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催

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

「採用コンサルタント養成セミナー」 参加申込表

日時	平成30年1月23日（火） 10:00～16:00
会場	千葉県商工会議所 14F 第2ホールABC
お名前	
所属	シブタ
Email	◎
所属	シブタ
Email	◎
所属	シブタ
Email	◎
TEL	
FAX	

お申し込み締切は1月17日（水）まで

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 北田・緑川
 E-mail: chiba-10@cfcc.or.jp TEL: 043-222-8170

リクレーター養成ゼミ
ブラッシュアップ講座

概要と特徴

平成28年度のリクレーター養成ゼミを受講いただいた方を対象に「ブラッシュアップ講座」を開催した。養成ゼミが終了して1年が経過したことで、これまで学んできたことの振り返りを行うとともに、今後の業務の中でどう活用していけばいいか、企業間の情報共有も併せ、全体としてリクレーター養成ゼミのブラッシュアップを目的としたものである。

- 『リクレーター養成ゼミ』ブラッシュアップ講座 ～社内での活用方法に関する情報交換会～
- 日時：平成30年2月7日（水）9:30～16:30
- 会場：千葉商工会議所 14F第2ホールABC
- プログラム概要
 - ①『リクレーター養成ゼミ』の社内活用状況の情報交換
 - ②最新の採用・育成関連への活用方法
 - ③『レジリエンス（逆境力）』『自分史（ライフライン）』『リフレーミング』『企業力と採用力の違い』

実施内容

セミナーの参加状況は以下のとおり。昨年度ゼミに参加した企業の担当者が約60名であったが、結果的に参加者は6名にとどまった。事前のアンケートでは、参加したいが日程が合わないという回答も多く見られたため、開催時期の見直しが求められる。

リクレーター養成ゼミ ブラッシュアップ講座	
出席予定者数	8
欠席者数	2
出席者数	6
出席予定社数	8
欠席社数	2
出席社数	6



アンケート結果

セミナー全体の満足度としては、概ね高い結果となったが、参加者が少なく他社との情報共有が思ったほどできなかった点から「少し不満」の回答も見受けられた。コンテンツ別にみると、「厳しい職場環境でもしなやかに適用する精神力と心理プロセス」として注目されている「レジリエンス(逆境力)」の解説について、理解度が最も低く、定着施策の手法としての認知もまだこれからであろう。

今回のセミナーはいかがでしたか？		ワーク「社内活用状況の共有」を実施して、今後の社内活用の参考になりましたか？		「レジリエンス(逆境力)の解説」は、今後の定着施策の参考になりましたか？		ワーク「自分史(ライフライン)」は、レジリエンス(逆境力)強化に役立ちますか？		ワーク「リフレーミング」は、レジリエンス(逆境力)強化に役立ちますか？	
1. 大変満足	83.3%	1. 大変参考になった	66.7%	1. 大変理解できた	16.7%	1. 大変参考になった	33.3%	1. 大変理解できた	33.3%
2. 少し満足	0.0%	2. 少し参考になった	33.3%	2. 少し理解できた	50.0%	2. 少し参考になった	50.0%	2. 少し理解できた	50.0%
3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	16.7%	3. どちらでもない	0.0%	3. どちらでもない	0.0%
4. 少し不満	16.7%	4. あまりならなかった	0.0%	4. あまりわからなかった	0.0%	4. あまりならなかった	0.0%	4. あまりわからなかった	0.0%
5. 大いに不満	0.0%	5. 全くならなかった	0.0%	5. 全くわからなかった	0.0%	5. 全くならなかった	0.0%	5. 全くわからなかった	0.0%

「リクルーター養成ゼミ」受講後の状況について、事前アンケートを実施し、21社の企業から回答を得た結果が以下のとおりである。

昨年の『リクルーター養成ゼミ』は役に立っていますか？		『リクルーター養成ゼミ』を受講して、ご自身では受講前よりも成長した(変わった)と思いますか？		『リクルーター養成ゼミ』を受講して、上司や周囲の人から、受講前よりも成長した(変わった)と言われるますか？	
1. 大変役に立っている	35.0%	1. 非常に成長した	10.0%	1. よく言われる	5.0%
2. 少し役に立っている	55.0%	2. 少し成長した	75.0%	2. 時々言われる	10.0%
3. どちらでもない	5.0%	3. どちらでもない	10.0%	3. どちらでもない	40.0%
4. あまり役に立っていない	0.0%	4. あまり成長していない	5.0%	4. あまり言われない	5.0%
5. 全く役に立っていない	5.0%	5. 全く成長していない	0.0%	5. 全く言われない	40.0%

アンケート結果 ※抜粋

来年度の中小企業の採用・育成支援に関してご意見やご要望について

千葉県のを若者を都内に逃がさない様 ご協力お願いします。
ブラッシュアップなど、研修後のフォローがあることがありがたいです。今後も研修後には同様のフォロー研修も設けて欲しいです。
若手を中心に中途採用も含め積極的に採用をしているものの、離職率が以前に比べて上がっている。採用条件は確認しているにも関わらずちょっとした認識の相違などで退職を希望するものが多い。本人次第なのか、育成できていないのか、会社の対応に問題があるのか、原因がつかめない。このあたりどういう育成をすればよいのか、会社がどういう対応をするとよいのかななどを具体的に（具体例や、成功している企業の取り組みなど情報を得たい）学べるセミナーがあれば受講したいです。
・国や自治体の支援や補助金といったサービスの紹介や活用方法の紹介。・また、参加企業による、うちはこういった方法で採用や育成を工夫している といった発表会、意見交換会。・学校のキャリアセンター、就職担当の方を集めた場での企業のプレゼン会・就活学生の声、本音といった情報 この辺りがあるといいなーと思います。
他社の中小企業における、採用・育成支援の成功事例・取り組みについてもっと知りたい。管理職クラスのマネジメント力を強化したい。
弊社では定着率がなかなか改善できず、苦労して採用した人も退職し、また採用に苦戦する悪循環になっており、まずは定着率を上げるための社内改革をすべく動いておりますので、様子をみながらまた講座等に参加させていただきたく存じます。
離職率が高いと言われる建設が業界ですが、誰もが転職・離職したいわけではありません。歴史、技術力、安定よりもまず、10年後も20年後もずっとずっと働きつづきたい会社をPRし、リクルート活動が成功できています。これからも一つの視点に限らず、多方面から採用・育成活動を行って参ります。一昨年は大変お世話になりました。
地元限定の就職イベントや、中小企業、業種限定などのイベントがあれば参加したいです。
来年度も採用に関して厳しい状況が続くと思いますが、弊社としては、おかげ様で社員の人数は増えております。（中途社員の入社ですが）講習が生かされていると思います。
より多くの、教育機関や求職者との出会い、採用担当同士の学びの場があると、とても心強いです。人がいないと社の活性化に繋がらず、これからも毎年不安の為。
今後も、定期的に学生や学校との面談や繋がりが持てる機会を設けて頂けると助かります。自社のような中小企業の場合、大学に訪問希望を出しても、直接受け付けて頂けない事も多く、PRを行う機会も少ないためです。

成果と課題

事前アンケートとして養成ゼミ受講後の社内活用状況など実態調査を行った結果、21社から以下の回答を得た。養成ゼミで使用した各種シートの中では、「会社の魅力分析シート」「採用フロー分析シート」を自社で活用している回答が多かった。また、ワークコンテンツでは、「伝達ゲーム」など新人研修に活用しているケースも多かった。

また、次年度以降の研修としてニーズが最も高い講座は、管理職 & 管理職候補を対象としたマネジメント研修、次いで若手社員リーダー化プログラムであり、人材採用の支援プログラムを更に拡充させ、広く展開していくことが求められている。

昨年の『リクルーター養成ゼミ』でご紹介した各種シートの中で、自社で加工して活用しているシートを選択してください。		昨年の『リクルーター養成ゼミ』で実施したワークコンテンツの中で、社内研修などに加工して活用しているコンテンツを選択してください。		来年度も『リクルーター養成ゼミ』に加えて、下記のような研修の導入を検討しています。会社として送り出したい研修を選択してください。		『リクルーター養成ゼミ』と連動した個別コンサルティングや出前研修(新人&リーダー向け)が導入された場合、利用したいですか？	
1. 「求める人物像」設定シート	2	1. 自己紹介ゲーム(ニックネーム決め)	6	1. リクルーター養成ゼミ	4	1. 有料でも利用したい	1
2. 「求める人物像」設定シート(ストーリー版)	2	2. 伝達ゲーム	8	2. 若手社員リーダー化講座(入社3年未満を目安とした対象)	10	2. 無料なら是非利用したい	6
3. 会社の魅力分析シート	7	3. モチベーションリソース	7	3. 主体性を強化するマネジメントプログラム(管理職 & 管理職候補を対象)	15	3. 案内が来れば検討する	10
4. 採用フロー分析シート	6	4. コンビニの新サービスを考える(100本ノック)	6	4. 特に送り出したい研修はない	4	4. 特に必要はない	3
5. 早期離職者コスト試算シート	2	5. 3C分析(マクドナルドとマズバーガーの比較)	3				
6. プレゼン骨子シート	5	6. ペーパータワーワーク	5				
7. 特になし	10	7. 優秀なプレゼンテーションを聞く(スティーブ・ジョブズ)	4				
		8. インタビューゲーム(ハルピング面接)	4				
		9. 模擬面接(コンピテンシー面接)	3				
		10. 特になし	5				

今回、6社の企業しか集まらなかった要因として、開催時期の問題だけでなく、養成ゼミで学んだ成果を自社内で活かす機会が持てなかった、あるいは活かすことができなかった担当者へのフォローアップが不十分であったことも考えられる。養成ゼミを終えた企業のその後のサポートが必要であると考えられ、課題として今後検討する必要がある。

facebookによる魅力発信強化

概要と特徴

若者の情報収集として広く浸透している、SNS（ソーシャル・ネットワーク・サービス）の一つ、facebookを活用し、中小企業の魅力発信を実施した。

またこのfacebook活用の役割の一つに、学生に対するメッセージ開発の練習の場とし、リクル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ろ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。

facebook「チバQ」のサイト

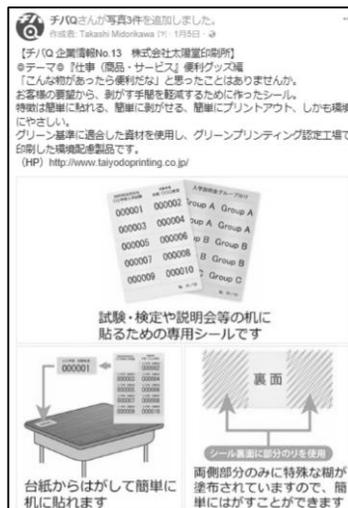


記事を作成する際、生徒・学生の情報収集の特性とfacebook上の画面特性を考慮し、

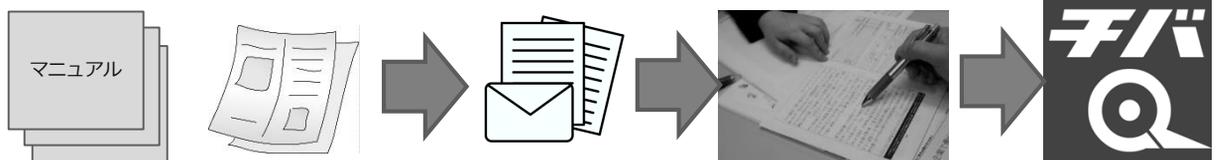
- 1：投稿する5つのテーマを設定
- 2：テーマごとに写真を撮影
- 3：174文字以内で記事作成

により、記事を作成する。

※詳細は「記事の作り方」を参照



- 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

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示される。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、6月～翌1月に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

- ・6月～翌1月

◆配信結果

	記事投稿	広告配信記事	イベント広告記事	ページ広告	いいね数	新規いいね数	リーチ数
5月	-	-	-	-	133	-	-
6月	4	1		2	172	39	1,584
7月	3	2		2	226	54	3,081
8月	3	2		2	283	57	3,284
9月	1	1		2	345	62	1,034
10月	2	2		2	409	64	1,029
11月	1	1	2	1	431	22	4,607
12月	2	2	2	1	436	5	11,294
1月	14	1		2	464	28	3,314

学生に向けた記事投稿を毎月定期的に行い、その記事に対して、①広告記事配信、②イベント広告記事、③ページ広告の三つの有料広告配信を配信ターゲットに向けて発信した。

facebookの広告効果としては、「いいね！」獲得数と「リーチ数」の二つの指標がある。「リーチ数」は、ページのコンテンツを見たユーザー数であり、その記事を見てファンになった方は「いいね！」を押す。Facebookでは、いかに「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。

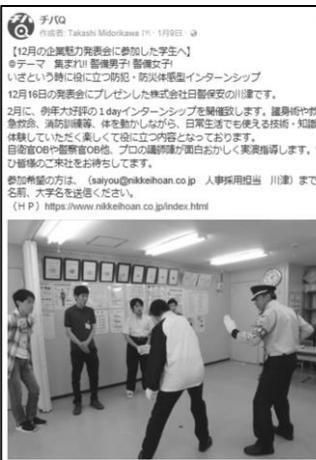
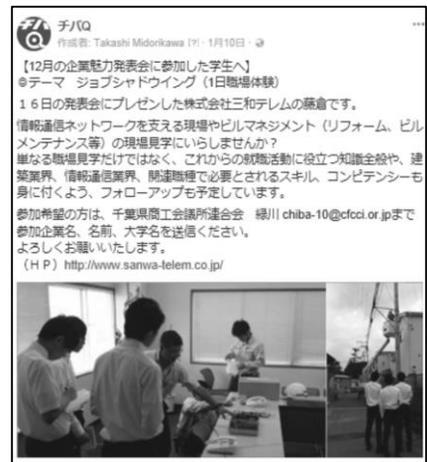
成果と課題

facebook「チバQ」による情報発信を実施し、今年度は6月から継続的に広告配信を行ったことで、facebook 広告効果として「いいね！」獲得数と「リーチ数」の二つの指標を伸ばすことができた。特に、「いいね！」数は464人を獲得し、学生のファンを大幅に増やすことに成功したといえる。

一方で、課題としては、

- ①「いいね！」を押した学生の中で外国人の数が多かったこと、男性比率が高く、女子学生の「いいね！」を増やすことができなかったこと。
- ②企業の魅力発表会で発表した企業のうち、13社の企業の魅力発信を記事として投稿したが、企業実習への参加を呼び掛ける情報発信がメインであり、本来の企業情報発信については1件に留まったことは課題である。
- ③何よりも、「いいね！」「リーチ」数を伸ばしたにもかかわらず、それがどう成果として結びついているのか実感値として感じるができなかった。発信するだけでなく、その反応を刈り取る仕組みがなければ、その効果を本質的に検証することは困難である。facebook「チバQ」を効果的に運用していくための大きな課題として、見直しが必要ではないかと考える。

投稿記事「参考」



合同就職面談会

実施内容

第1回 大学・専修学校向け 習志野会場 7月19日(水) 14:30~17:00 モリシアホール

第2回 大学・専修学校向け 習志野会場 9月26日(火) 14:30~17:00 モリシアホール



第1回 高等学校向け 木更津会場 10月4日(火) 14:00~16:00 木更津市民会館

第2回 高等学校向け 習志野会場 11月14日(火) 14:30~16:30 モリシアホール



第1回 大学・専修学校向け			
7月19日(水) 習志野会場 モリシアホール			
教育機関		企業	
出席予定者数	22	出席予定者数	86
出席予定校数	18	出席予定社数	57
出席者数	23	出席者数	71
出席校数	18	出席社数	52
欠席者数	0	欠席者数	15
欠席校数	0	欠席社数	5
出席率(校)	100%	出席率(社)	91%

第2回 大学・専修学校向け			
9月26日(火) 習志野会場 モリシアホール			
教育機関		企業	
出席予定者数	25	出席予定者数	101
出席予定校数	18	出席予定社数	65
出席者数	21	出席者数	79
出席校数	17	出席社数	56
欠席者数	4	欠席者数	22
欠席校数	1	欠席社数	9
出席率(校)	94%	出席率(社)	86%

第1回 高等学校向け			
10月4日(水) 木更津会場 木更津市民会館			
教育機関		企業	
出席予定者数	10	出席予定者数	39
出席予定校数	10	出席予定社数	26
出席者数	10	出席者数	40
出席校数	10	出席社数	26
欠席者数	0	欠席者数	0
欠席校数	0	欠席社数	0
出席率(校)	100%	出席率(社)	100%

第2回 高等学校向け			
11月14日(火) 習志野会場 モリシアホール			
教育機関		企業	
出席予定者数	12	出席予定者数	62
出席予定校数	12	出席予定社数	41
出席者数	11	出席者数	58
出席校数	11	出席社数	40
欠席者数	1	欠席者数	4
欠席校数	1	欠席社数	1
出席率(校)	92%	出席率(社)	98%

アンケート結果

総じて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

		有意義な情報交換を行うことはできましたか？									
		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
		教育機関					企業				
大学・専修学校向け	第1回 習志野会場 7/19	46.7%	53.3%	0.0%	0.0%	0.0%	36.6%	56.1%	4.9%	2.4%	0.0%
	第2回 習志野会場 9/26	53.8%	46.2%	0.0%	0.0%	0.0%	47.5%	47.5%	2.5%	2.5%	0.0%
	平均	50.3%	49.8%	0.0%	0.0%	0.0%	42.1%	51.8%	3.7%	2.5%	0.0%
高等学校向け	第1回 木更津会場 10/4	42.9%	42.9%	0.0%	14.2%	0.0%	55.6%	38.9%	0.0%	5.5%	0.0%
	第2回 習志野会場 11/14	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	43.4%	50.0%	3.3%	3.3%	0.0%
	平均	46.5%	46.5%	0.0%	7.1%	0.0%	49.5%	44.5%	1.7%	4.4%	0.0%
平均		48.4%	48.1%	0.0%	3.6%	0.0%	45.8%	48.1%	2.7%	3.4%	0.0%

		今後もこのような企画を希望しますか？						
		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			
大学・専修学校向け	第1回 習志野会場 7/19	100.0%	0.0%	0.0%	92.7%	4.9%	2.4%	
	第2回 習志野会場 9/26	92.3%	0.0%	7.7%	97.5%	0.0%	2.5%	
	平均	96.2%	0.0%	3.9%	95.1%	2.5%	2.5%	
高等学校向け	第1回 木更津会場 10/4	85.7%	0.0%	14.3%	100.0%	0.0%	0.0%	
	第2回 習志野会場 11/14	100.0%	0.0%	0.0%	83.4%	3.3%	13.3%	
	平均	92.9%	0.0%	7.2%	91.7%	1.7%	6.7%	
平均		94.5%	0.0%	5.5%	93.4%	2.1%	4.6%	

大学・専修学校 アンケートコメント

短い時間で多くの団体・企業様と情報交換ができた
多くの企業様と直接お話しさせていただき、企業様の仕事に対するお考えや卒業生を受け入れた時のお考えをお伺いすることができました。
常日頃なかなかお会いできない企業様との交流ができました。
結果はこれからです。就職支援の一助として学生に還元できます。
企業様の求める人材を直接担当者から聞いたことは大いに役に立ちました。そのことは、就職指導のみならず訓練指導にも活用できます。
いろいろな多くの企業と情報交換ができました。
外国人採用希望の企業様があったことには有意義なので、今後はそういう企業様がが増えてほしいと考えております。
当校の学生は留学生が大多数を占めているため、就業先に制限があります。今回の面談会に参加されていた企業は業務内容から見ても、当校の留学生の就業先として合致しないところが多かったです。
業界も本学の学生が希望するようになってきたところが多かったです。
今まで面談の機会がなく、情報を得ていなかった企業と情報交換を行うことができました。
今まで接点のなかった企業を知れたことは、将来につながる。
多くの企業様と関係構築することができたため、特に千葉県内の化学系や素材を扱う企業様との交流は非常に有意義な時間となりました。
今後就職に繋がる可能性のある企業があった
たさんの企業人事担当者との意見交換ができた。
気になる企業と出会えた
今までご縁のなかった企業と関わりを持つ良い機会となりました
早速、学内企業説明会に参加して下さる企業が1社ありました。
短時間ではありましたが、思っていた以上に多くの企業と情報交換が出来たからです。
他業種の企業の皆様と直接お会いできて、企業の皆様が求めている人材について、お話しを頂けました。あわせて、今年度の採用状況および来年度の採用予定状況も把握することが出来ました。
当校は留学生が多いのですが、留学生の採用を積極的に考えている企業様と面談することができました。
特定業種だけでなく、幅広い県内企業様と情報交換の場がもてたこと。
配布された企業情報シートに、資本金・従業員数・売上高などといった客観的な情報がほしい。今回同様の他企画では、そういった数字が必ず入っている。
多くの企業様と名刺交換させていただく機会をありがとうございました。よろしくお願ひいたします。
年に4回ほどであると、なお、嬉しいですね。
昨年度、行われなかった成田地区方面の企業面談会の実施検討をお願いします。
留学生の採用を考えている企業様のみ面談会を行ってほしいです。
大変貴重な場所をご提供いただき、感謝申し上げます。
昨年度は、この会をきっかけに就職した学生がいます。ありがとうございました。農業、食品などの関係が数多くあったら幸いです。こちらから、情報交換をお願いしたい企業もありました。ありがとうございます。
部屋の広さや人数も適当であったと思います。
広すぎたり多すぎると、十分に話ができないし、情報交換しようにとする学校関係も絞られてしまいがちになる以前も参加させていただきましたが、積極的に留学生を採用している企業だけの面談会を今後も複数回開催して頂きたいです。
本学では医療事務の授業が開設されているので、医療系の求人があるとうよいです。

高等学校 アンケートコメント

企業自体は悪くないと思うが、就業場所が本校から離れている企業が多く、あまの生徒に勤められそうなお店がなかった。(地元企業が数社しかなかった。管内の企業とは有意義なお話しができたので、そのような場であれば良かったと思います。)
在校生が希望していたエリアの求人を探していただくことができ、該当する企業の人事担当者ともじつじつとお話することができたため。
新たな求人を知ることができたから。
できればもっと多くの地元企業(君津、木更津、袖ヶ浦)の方と面談したい。
今年の企業の情報を知ることができた点が良かったです。
中小企業の情報理解できた。この内容を、どのように各学校、生徒、保護者に伝えていくかが、今後の課題である。
卒業生がお世話になっている企業の方数から現在の就業状況を知ることができました。素晴らしい機会を企画して下さり、どうもありがとうございました。
君津4市(袖ヶ浦・木更津・君津・富津)の求人情報が増えることを期待します。
平素より大変お世話になっております。今回学校側が希望する職種の情報がいまありませんでした。特に女子は、事務職やアパレル関係希望する生徒が多いので、そのような企業の方と面談ができればと思います。
生徒を紹介できず、企業の皆様のご期待に応えられない現状が申し訳なく、つらいです。
多くの企業と面談することができた。来年度に向けて、有意義な情報交換ができた。
色々な会社の方が来てくださりました。
関連、非関連を含め一日で多くの企業の方と面談することができました。
また、多くの高等学校の先生方も面識を保持することができました。
今まで面識のなかった多くの会社との情報交換ができ、企業開拓のチャンスとして極めて有効です。(就職指導を本気でやろうとする学校には有効)
短時間でたくさんの企業のお話が聞けたため。
多くの地元企業との交流ができたため。
本年度は求人状況が良く、活動中の生徒があまり残っていない状況での参加でした。本年のよくな状況が続くのであれば、2回目の応募の時期となる10月初旬に開催しても良いかと思われま
せん。
準備・運営ありがとうございました。本年度はハローワーク千葉が秋冬の合同面接会開催を見送ったため、9月に決まらなかった生徒は苦労しています。来年度以降も今回のような形式で継続されることを希望します。出席を希望する高校は限られてくるので、千葉・習志野・船橋エリアは合同にしてオンライン開催、という形式が良いと思います。

アンケート結果

参加教育機関アンケートコメント

大学・専修学校向け 企業アンケートコメント

普段接点のない学校とも面談ができ、情報を共有できました。
事前に訪問を考えていた教育機関様のニーズは全て訪問し、情報交換を行うことができました。
今回、初めての参加でした。色々な教育機関の担当者とお話ができ、今後の採用活動にとても期待できる内容でした。有難うございました。
新卒採用ノウハウが未熟な当社にとってキャリアセンターの方が貴重なお話を伺うことができました。
既存スタッフの活躍振りをお伝えすることが出来たことが良かったです。
就職担当者さまとのつながりを作れる点や、自社の求人内容をご覧になられた際の生の声が聞けることで、自社求人の良い部分・悪い部分それぞれがわかりやすくなりました。点などから
1度、多くの学校へご挨拶が出来るので有り難いです。時間内に主要な学校は回る事ができました。また、終了時間前のアナウンスは助かりました。
効率良く複数の学校担当者の方とコミュニケーションが取れる
今後の学内セミナー開催を知ることが出来ました。
既にキャリアセンターの方たちには当社を理解していただいていたので、その中で学生へのアプローチ方法が課題だと認識した各種学校のお引き合わせをいただき、非常に助かりました。
採用に結びつくような話し合いができました。学生の面接に結びつくようなきょうきょうかけも担めず、会社の紹介に終始しました。
初対面の方と名刺交換できましたので、今年度だけでなく、来年度以降に繋がると思います。
当方は介護・福祉分野での法人として参加でした。同分野に学生さんを輩出する学校も多くおられました。求人票のやり取りのみでない交流が出来たことに感謝します。
わずかな時間でも一度に多数の学校とコンタクトをとれるのはありがたい
直接、教育機関の担当者とお話ができるので今後の活動にとても役に立ちます。
企業の数が多い、急いでPRして当社の募集職種に該当するような人材が居たら紹介をお願いしますというところにとまっています。
説明会に参加してくれる学生の学校やOB・OGの学校以外の学校と知り合い、話をすることができました。
早速希望者の紹介を頂き会社説明会に参加頂く事に成りました。
就職担当者的な方々のお話を聞く、内定率が8割という報道に比べ、まだ活動中の学生は多いという話があり、本会の開催はありがたいです。
求職者の情報交換や現状の確認ができ、来年度以降の参考になりました。
この時期でも予想以上に未内定の学生がいることがわかり、学校との情報共有や弊社のアピールが十分できました。混雑している時は席を早めに譲るように開始前に説明して頂いた上で、各社5分くらいで席を譲られていました。
大卒、専門卒の就職市場を把握でき、
弊社の求人内容が教育機関側とは合致しなかつたがそれが分かって良かった。
次は学生の接点の場を企画していただき社PRに助かります。
初めて参加したのですが、資料を用意した会社の情報がとても良かったです。他の皆さんがどのような情報交換をしているかまでは伺えなかったのですが、資料を頂いたところでは、各大学の就職課の先生と名刺交換し、今まで募集要項を送るだけだったのですが、少しお近づきになったので良かったです。また、例年参加されている企業様が実際に採用に繋がった数などが分かれば参考になります。良い機会だったのでまた参加しようと思っています。ありがとうございました。
こんな時代ながら、まだ内定が無い学生がたくさんいらっしゃる学校もある、という実態を知る良い機会です。
私どもは製造業ですが、建築関係や全く関係のない学部等の情報を得ることができました。こういう機会を増やして頂きたいと思います。
新卒だけではなく中途採用（中卒）の面接会を開催してほしいと思います。
このような機会は滅多になく、県や県の委託事業として行っていたのは、中小企業として大変有難いです。
昨年度から継続して実施していただいているイベントですので、これからも、何年も継続して行っていただきたいと思います。
この度は、各教育機関様との情報交換の機会を頂き、誠にありがとうございました。当日は、技術系学科を有する学校を中心に情報交換を行うことができました。
千葉テレビでも取り上げて下さり、ありがとうございました！

高等学校向け 企業アンケートコメント

今までに訪問したくない高校様との面談の機会が多かったです。
現状の就職状況を確認でき、未内定の生徒が多い学校も見られました。
成田からはなかなか足を延ばせない学校も多く参加しており、一度で複数校挨拶でき、有意義な情報交換ができました。
初対面の先生との面談が出来、会社情報を伝えられた。
面談した学校のご担当者様へ自社PRができた事
地元企業学生とのマッチング性が低かったです
9つの教育機関のご担当者様と面談が出来、情報交換が多かったです。
進路指導部さんとのコンタクトが取れ、今後の訪問活動につながる。
初めてお会いする学校様も多く、非常に有意義でした。
複数の高校就職担当の方と同時に御挨拶が出来ました。
自社では、高校の学校訪問を行った事が無く、貴重な体験となったため、また、親身に話を聞いて下さる担当者が多く、良かったです。
全ての学校へ挨拶は出来なかつたが、通常であれば1日に3校程度しか訪問できないがそれ以上の訪問が出来たので良かったです。
今までご縁のない高校様との出会い、面談の機会を設けて頂きお礼申し上げます。
今回の合同説明会は、教育機関と企業とのバランスが良かったと感じました。スムーズに希望校への移動が出来ました。ありがとうございました。
高校生は地元での就職希望が強いように感じています。是非成田方面でも開催して頂けますようお願い申し上げます。
最近ポロロ口千葉テレビ見ましたよ！お声がけくださる先生もいて、より交流が深まっております。いつも有難うございます。
事前資料から来訪先の学校が明確だったため。
当社の業種を志望している学生が多い学校があり、名刺交換ができました。
高等学校の求職状況等もつかうことが出来ました。採用に結び付くとお話しでき、存じます。
今までに聞かされたことのない教育機関に弊社を知っていただけたため
採用活動でお世話になっている学校様との交流のほか、地域を超えたご挨拶できたことが良かったです。高等技術専門校様との接点は今後には生きていくと思います。
こうした機会は、教育機関と企業とを結ぶ絶好の機会だと思います。
直接教育機関と話をすることで、相互に求める事項、現況等について細かく確認することができました。
面談したいと考えていた学校様とは全て面談することができ、その点では有意義であったが、11月中旬というこどももあり、どの学校も、大多数の生徒の進路は決まった後であり、インターンシップ実施の有無の確認や、来年度の語が中心であったため、100点ではなかった。
高校の先生と直接話せるのは貴重です。高校生本人と会える機会があることにありがたいです。
東葛飾地域の参加高校の集まりがあると思います。
今後も、千葉県内広範囲において求人をしていく考えでおります。ぜひまた次の機会も参加させていただきたいとお願いたします。
初めての参加でしたが、しつこく採用担当の方のお話できてとても有意義な時間でした。今回のような採用担当の方へお話をできる機会があります。今年度の採用状況や傾向を知ることができ、今後の採用活動の参考になります。

アンケート結果

企業アンケートコメント (抜粋)

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。特に売り手市場の加速に伴い、企業側のニーズが大変大きく、昨年を上回る数の企業からの申し込みがあった。一方で、教育機関側については、生徒・学生の内定率の上昇により、それほど切迫した状況ではないためか、企業側との温度差を感じた。いずれにしても、このような企業側と教育機関側の出会いの場の提供は、双方の架け橋として大きく機能するものと思われる。

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、早くなっており、開催時期を早期に行うことなど検討の余地はありそうだ。しかしながら、県内中小企業に目を向ける生徒・学生は、早期の段階で果たしてどのくらいいるかは懸念されるところであり、変化の激しい近年の就職状況の動きを常にウォッチし、状況に合わせて開催する必要があり、今後の課題としたい。



7月19日のモリシアホールで開催した合同面談会では、千葉テレビ放送の取材が入り、「ウィークリー千葉県」の番組で特集として取り上げていただき、「人材の確保に向けて～中小企業の取り組み～」として放送された。

□ 社長講話の実施

高校生の就職は、進路指導教諭の指導に左右される要素が大きいとされている。県内中小企業の自社の魅力を進路指導教諭に理解していただくことで、生徒の就職に繋げていこう支援するため、平成29年度千葉県高等学校教育研究会進路指導部会（千高校進）理事会において、中小企業2社による社長講話を実施した。「社長の企業経営に対する想い」「自社の取り組みやPR」等について熱く語り、高等学校校長、教諭との議論も交わされるなど大変有意義な時間となった。

日時： 9月20日（水） 13:00～14:00
場所： 千葉県立千葉工業高等学校 2F 会議室

以下の2社の社長に講話を依頼した。

- ・株式会社BAN-ZI 代表取締役 宮原 万治 様
- ・千葉オイレッシュ株式会社 代表取締役 野村 進一 様



《参考》参加教育機関一覧

	第1回 大学・専修学校向け	第2回 大学・専修学校向け	第1回 高等学校向け	第2回 高等学校向け
	7月19日(水) 習志野会場 モリシアホール	9月26日(火) 習志野会場 モリシアホール	10月4日(水) 木更津会場 木更津市民会館	11月14日(火) 習志野会場 モリシアホール
1	千葉商科大学	千葉経済大学/千葉経済大学短期大学部	木更津総合高等学校	千葉県立生浜高等学校
2	千葉経済大学/千葉経済大学短期大学部	青山学院大学	県立袖ヶ浦高等学校	千葉県立鎌ヶ谷西高等学校
3	成田国際福祉専門学校	イーストウエスト外国語専門学校	県立上総高等学校	千葉県立大網高等学校
4	敬愛大学	城西国際大学	県立安房拓心高等学校	あずさ第一高等学校
5	千葉日建工科専門学校	東京情報大学	県立君津青葉高等学校	船橋市立船橋高等学校
6	神田外語大学	学校法人秋葉学園 成田国際福祉専門学校	県立市原緑高等学校	千葉県立船橋豊富高等学校
7	川村学園女子大学	中央学院大学	県立千葉工業高等学校	千葉県立我孫子高等技術専門校
8	イーストウエスト外国語専門学校	敬愛大学	県立鶴舞桜が丘高等学校	千葉県立八千代西高等学校
9	江戸川大学	二松学園大学	あずさ第一高等学校	千葉県立絹橋高等学校
10	千葉県立農業大学校	上野法科ビジネス専門学校	千葉県立八街高等学校	千葉県立船橋北高等学校
11	千葉職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ千葉)	国立大学法人千葉大学		千葉県立船橋高等技術専門校
12	千葉職業能力開発短期大学校(ポリテクカレッジ成田)	千葉県立我孫子高等技術専門校		
13	千葉県立東金高等技術専門校	第一工業大学 東京上野キャンパス		
14	千葉県立我孫子高等技術専門校	神田外語大学		
15	中央学院大学	千葉日建工科専門学校		
16	第一工業大学	千葉工業大学		
17	植草学園大学	聖徳大学/聖徳大学短期大学部		
18	上野法科ビジネス専門学校			

《参考》広報チラシ

大学・専修学校向け

企業用

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
平成29年度就職担当者・採用業務担当者向け

大学・専修学校就職支援担当者との
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大学・専修学校就職支援担当者との合同就職面談会を開催いたします。
※平成28年6月から開始したワケです。県内中小企業の人材採用担当者の皆様、働きご興味のある方、平成28年度に実施した内容は千葉県商工会議所連合会のホームページに掲載しております。 ● <https://goo.gl/RWPPWH>

合同就職面談会（企業と教育機関の就職支援担当者）

（第1回）
7月19日（水） 14:30～17:00
（第2回）
9月26日（火） 14:30～17:00

＜会場＞
モリアホール（モリアオフィス4F）多目的ホール
〒275-0026 富津市谷津1-16-1（JR津田沼駅徒歩3分）



開催予定 学生向け企業説明会（企業と2018卒予定の大学・専修学校の学生）

10月20日（金）
14:30～17:00

●上記の教育機関が就職支援担当者との「合同就職面談会」に参加したい企業を対象に、「学生向け企業説明会」の開催を予定しております。
参加希望の有無を裏面のアンケートにお送りください。

お申込み方法

裏面参加申込書に必要事項をご記入の上、FAXにてお申し込みください。お申し込み締切日は裏面をご確認ください。参加費は無料です。なお、確認のため、FAX送付後、お手数をおかけし大変申し訳ございませんが、お電話にてご連絡いただけますようお願いいたします。
参加申し込みが多数の場合は、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。
※なお、本プロジェクトは原則として「中小企業基本法に定めのある中小企業者」が対象です。

お問合せ先 千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催
千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 北田・緑川
TEL：043-222-8170 FAX：043-222-8171 Email：chiba-10@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 北田・緑川 FAX 043-222-8171

参加申込書

参加希望日に ✓を付けて下さい	日時・会場	申込締切日
	<input type="checkbox"/> (第1回) 7月19日(水) 14:30～17:00	合同就職面談会 習志野会場 モリアホール
<input type="checkbox"/> (第2回) 9月26日(火) 14:30～17:00		9月8日(金)

●アンケート
自府県就職支援に参加したい企業を対象に学生向け企業説明会の開催を予定しております。

参加希望日に ✓を付けて下さい	学生向け企業説明会	習志野会場	モリアホール
<input type="checkbox"/> 希望する	10月20日(金)	14:30～17:00	
<input type="checkbox"/> 希望しない			

※詳細は別途ご案内させていただきます。

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・専修学校用

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29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・専修学校就職支援担当者と県内中小企業採用業務担当者との合同就職面談会を開催いたします。
学校教員・企業側の担当者の皆様が直接お話しできる機会となりますので、ぜひ参加ください。
※平成28年6月から開始したワケです。県内大学・専修学校就職支援担当者の皆様、働きご興味のある方、平成28年度に実施した内容は千葉県商工会議所連合会のホームページに掲載しております。 ● <https://goo.gl/RWPPWH>

開催日時・会場

○開催日時
（第1回）7月19日（水） 14:30～17:00
（第2回）9月26日（火） 14:30～17:00
※それぞれ20校程度を予定しております。

○会場 習志野会場
モリアホール（モリアオフィス4F）多目的ホール
〒275-0026 富津市谷津1-16-1（JR津田沼駅徒歩3分）



※学生を対象に、企業説明会を10月20日（金）に予定しております。
詳細は別途お知らせいたします。

参加予定企業

千葉県内の中小企業
ユースエール認定企業、若者応援宣言企業（千葉労働局）
*社員いっしょ!元気な会社*宣言企業（千葉県） 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、FAXにてお申し込みください。お申し込み締切日は裏面をご確認ください。参加費は無料です。なお、確認のため、FAX送付後、お手数をおかけし大変申し訳ございませんが、お電話にてご連絡いただけますようお願いいたします。
また、参加申し込みが多数の場合は、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 北田・緑川
TEL 043-222-8170 FAX 043-222-8171 Email chiba-10@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 北田・緑川 FAX 043-222-8171

参加申込書

参加希望日に ✓を付けて下さい	日時・会場	申込締切日
	<input type="checkbox"/> (第1回) 7月19日(水) 14:30～17:00	合同就職面談会 習志野会場 モリアホール
<input type="checkbox"/> (第2回) 9月26日(火) 14:30～17:00		9月8日(金)

フリガナ

大学・専門学校名

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「大学・専門学校情報記入用紙」をEmailでお送りしますので、必ずご記入ください。

《参考》広報チラシ

高等学校向け

企業用

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
 平成29年度就職担当者・採用業務担当者向け
**高校進路指導担当者との
 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等学校進路指導担当者と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顔合わせが直接お話しできる機会となりますので、ぜひご参加ください。
※平成29年6月から開始した方針となります。県内中小企業の人事採用担当者の確保、働きに参画したいなど、平成28年度に実施した内容が千葉県商工会議所連合会ホームページに掲載されています。 ● <https://goo.gl/RWPFWH>

開催日時・会場

○ (第1回) 10月4日(水) 14:00~16:00 

木更津会場 木更津市民会館 中ホール
 〒292-0833 木更津市貝岡2-13-40
(JR木更津駅西口より徒歩約20分 またはJR木更津駅西口より(バス8分)

○ (第2回) 11月14日(火) 14:30~16:30 

習志野会場 モリシアホール (モリシアオアシス4F) 多目的ホール
 〒275-0026 習志野市谷津1-16-1
(JR津田沼駅徒歩3分)

お申込み方法

裏面参加申込書に必要事項をご記入の上、FAXにてお申し込みください。お申し込み締切日は裏面をご確認ください。参加費は無料です。なお、確認のため、FAX送信後、お手をあが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ます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。
※なお、本プロジェクトは原則として「中小企業基本法に定めのある中小企業者」が対象です。

お問合せ先 千葉県商工会議所連合会・千葉県商工会連合会 共催
 千葉県商工会議所連合会 中小企業人材採用サポートグループ 北田・緑川
 TEL: 043-222-8170 FAX: 043-222-8171 Email: chiba-10@cfeci.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

		日時・会場	申込締切日
参加希望日に ✓を付けて下さい	<input type="checkbox"/>	(第1回) 10月4日(水) 14:00~16:00 木更津会場 木更津市民会館	9月15日(金)
	<input type="checkbox"/>	(第2回) 11月14日(火) 14:30~16:30 習志野会場 モリシアホール	10月27日(金)
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Eメールでお送りしますので、必ずご記入ください。

高等学校用

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29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、県内高等学校進路指導担当者と県内中小企業採用業務担当者との合同就職面談会を開催いたします。
 学校側と企業側の担当者の顔合わせが直接お話しできる機会となりますので、ぜひご参加ください。
※平成29年6月から開始した方針となります。県内高等学校進路指導担当者の確保、働きに参画したいなど、平成28年度に実施した内容が千葉県商工会議所連合会ホームページに掲載されています。 ● <https://goo.gl/RWPFWH>

開催日時・会場

○ (第1回) 10月4日(水) 14:00~16:00 

木更津会場 木更津市民会館 中ホール
 〒292-0833 木更津市貝岡2-13-40
(JR木更津駅西口より徒歩約20分 またはJR木更津駅西口より(バス8分)

○ (第2回) 11月14日(火) 14:30~16:30 

習志野会場 モリシアホール (モリシアオアシス4F) 多目的ホール
 〒275-0026 習志野市谷津1-16-1
(JR津田沼駅徒歩3分)

※それぞれ20校程度を予定しております。

参加予定企業

千葉県内の中小企業
 ユーエール認定企業、若者応援宣言企業 (千葉労働局)
 “社員いさき元気な会社”宣言企業 (千葉県) 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、FAXにてお申し込みください。お申し込み締切日は裏面をご確認ください。参加費は無料です。なお、確認のため、FAX送信後、お手をあが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ます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 北田・緑川
 TEL 043-222-8170 FAX 043-222-8171 Email: chiba-10@cfeci.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

		日時・会場	申込締切日
参加希望日に ✓を付けて下さい	<input type="checkbox"/>	(第1回) 10月4日(水) 14:00~16:00 木更津会場 木更津市民会館	9月15日(金)
	<input type="checkbox"/>	(第2回) 11月14日(火) 14:30~16:30 習志野会場 モリシアホール	10月27日(金)
フリガナ			
学校名			
参加者	フリガナ		
	氏名		
参加者	フリガナ		
	氏名		
所在地	〒		
TEL			
FAX			
Email (※必須)		@	

※申し込み受付後「学校情報記入用紙」をEメールでお送りしますので、必ずご記入ください。

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。著述家であり評論家としてもメディア等多方面でご活躍され、多数の著書も発表されているコンサルタントである千葉商科大学 国際教養学部 専任講師 常見陽平氏に依頼した。売り手市場が加速し、採用氷河期に突入した今を中小企業はどう乗り越えるのかを提言す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採用における様々な手法を広く伝え、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。さらに、より踏み込んだ実践的なディスカッションを行うケースディスカッション“採用活動白熱教室”の三部制での実施を企画した。

開催日 平成30年2月23日（金）
 場所 三井ガーデンホテル千葉 平安南
 時間 13:15 受付開始
 13:30 開演
 第1部 基調講演
 第2部 パネルディスカッション
 第3部 ケースディスカッション“採用活動白熱教室”
 16:30 終了
 定員 100名

広報用チラシ

千葉県補助事業 平成29年度 中小企業人材採用サポート事業
 千葉県商工会連合会・千葉県商工会連合会 共催
採用力向上特別セミナー
 県内中小企業の採用力向上に向けて特別セミナーを開催！
 千葉県採用力向上サポートプロジェクト、本年度最後のセミナーです

第1部 基調講演
 テーマ「採用氷河期に立ち向かうために企業が今すべきこと」
 売り手市場が加速し、採用氷河期に突入した今をどう乗り越えるのか。
 採用力向上のために、企業が今何をすべきかを提言する。

第2部 パネルディスカッション
 テーマ「県内中小企業の取り組みから学ぶ」
 パネリスト 県内中小企業 経営者・人事採用担当者

第3部 ケースディスカッション“採用活動白熱教室”
 テーマ「事例研究Work」
 企業の採用事例について討議し、より効果的な対応策を導き出す。

講師・コーディネータ
常見陽平氏（千葉商科大学 国際教養学部 専任講師）

●開催日 平成30年2月23日（金）
 ●場 所 三井ガーデンホテル千葉 平安南
 ●時 間 13:15 受付開始
 13:30 開演
 第1部 基調講演
 第2部 パネルディスカッション
 第3部 ケースディスカッション
 16:30 終了予定
 ●定 員 先着100名（要予約）

参加のお申込は郵便をごとたい。

千葉県補助事業 平成29年度 中小企業人材採用サポート事業
採用力向上特別セミナー参加申込書

会社・関係・機関名	
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社あたり3名様まで参加いただけます。

送付先 F A X 番号：043-222-8171
申込締切日：平成30年2月16日（金）
 定員100名になり次第、締め切らせていただきます。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します。

お問い合わせ先
 千葉県商工会連合会 中小企業人材採用サポートグループ 担当 細川 崇
 TEL:043-222-8170 FAX:043-222-8171 E-mail:chiba-10@cfcci.or.jp

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）『働き方改革』の不都合な真実』（共著 イースト・プレス）『なぜ、残業はなくなるのか』（祥伝社）など著書多数。

実施内容

出席企業・人数		
出席予定者数		67
出席予定社数		60
出席者数		52
出席社数		48
欠席者数		15
欠席社数		12

第一部 基調講演



第二部 パネルディスカッション



第三部 ケースディスカッション



アンケート結果

Q 1. 当セミナーにご参加されての感想はいかがでしたか？		Q 2. 第一部の基調講演「採用氷河期に立ち向かうために企業が今すべきこと」はいかがでしたか？	
1. とても有意義だった	63.0%	1. 大変役立ちそうだった	63.0%
2. どちらかというと有意義だった	34.8%	2. どちらかというと役立ちそうだった	32.6%
3. どちらでもない	2.2%	3. どちらでもない	2.2%
4. どちらかというと有意義ではなかった	0.0%	4. どちらかというと役立ちそうではなかった	2.2%
5. 全く有意義ではなかった	0.0%	5. 全く役立ちそうではなかった	0.0%
Q 3. 第二部のパネルディスカッション「県内中小企業の取り組みから学ぶ」の講演はいかがでしたか？		Q 4. 第三部のケースディスカッション「採用活動白熱教室」の講演はいかがでしたか？	
1. 大変役立ちそうだった	43.5%	1. 大変役立ちそうだった	32.6%
2. どちらかというと役立ちそうだった	34.8%	2. どちらかというと役立ちそうだった	34.8%
3. どちらでもない	15.2%	3. どちらでもない	15.2%
4. どちらかというと役立ちそうではなかった	4.3%	4. どちらかというと役立ちそうではなかった	2.2%
5. 全く役立ちそうではなかった	0.0%	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。

最後の締めまでも素晴らしく、とても参考になりました
本日はありがとうございました。
参考になるキーワードが沢山ありました 本日はありがとうございました
採用プロセスでの気付きがあり、今後に役立つ事例が多くありました 新しい知識はどんどん吸収した方がいいます 改めて感じました
学生がどのような考え方で就職活動をしているか、会社選びをしているかを知るヒントをいただいたように感じます。本日はありがとうございました。
本日は参加させていただきありがとうございます。パネルディスカッションの各社姿勢に勉強させられる改めて採用の仕事の大事さに気づきました。今後の仕事に活かしたいと思います。
今後の採用に役立てます。
とても勉強になりました。
村上社長のお話がとても良かったです。参加させて頂きありがとうございました。
BtoCではなくBtoB、特定の取引先で成り立っていて学生に認知度の低い中小企業をモデルケースにして欲しかった
素晴らしい内容でした
本人の参加企業創業年数を加味したパネラーの選出がよろしいかと思いました 新設の企業への応募はあると思います 中小企業で20～30年の会社は難しいです
まだ新卒採用始め数年の企業の生の声が聞け大変参考になりました。
大変勉強になりました。また別のセミナーにも参加してみようと思います。ありがとうございました。

ジョブシャドウイング

概要と特徴

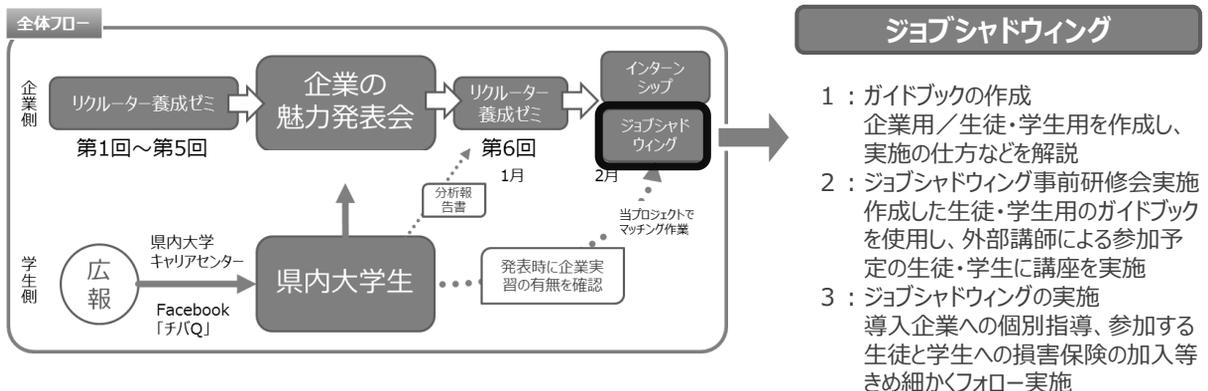
生徒や学生がインターンシップに参加し、企業で十分な体験を重ね、魅力や素晴らしさを自らの体験を通して習得し、職業選択に対して影響を及ぼすには2週間から1か月の実習期間が必要である。しかし中小企業にとって、インターンシップを行い、新卒者に対して様々な情報を提供することは大きな負担となる。そのためインターンシップの実施に踏み出せなかったり、プログラム企画に十分な内容が盛り込まれていない、というのが現状である。それ故、一部の企業では「1日型（ワンデイ）インターンシップ」が行われているが、教育機関の就職支援者側からは「参加する意味がない、職業を理解するに至らない」と批判が出てしまっている。その解決策とし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



実施内容

□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：32社
- ◆企業の魅力発表会参加企業数：20社
- ◆ジョブシャドウイング実施企業数：4社
- ◆ジョブシャドウイング参加学生数：5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、評価シートの設定のうち、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。普段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。社会人を身近で見ることは、「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	本人の影となって観察をする	【短期】数時間～数日	・対応できる職種・業種が幅広い ・【受入側】事前準備や指導の手間・時間が不要
インターンシップ 実習体験をする	企業や事業所等で実習体験をする	【長期】1日～数か月	・実体験に基づいて仕事の内容を理解したり、働く喜びや苦労を知ることができる

○申込の流れ

企業の魅力発表会
評価シート
Q7で「はい」に
チェック

2018年2月15日・16日
ジョブシャドウイング
に向けての
事前セミナー参加

2018年2月19日～下旬
体験当日
各自企業訪問

2018年2月末ごろ
体験報告提出

【連絡先】
千葉県商工会連合会 中小企業人材採用サポートグループ 担当：緑川 TEL: 043-222-8170 E-mail: chiba-10@cfcci.or.jp

『企業の魅力発表会』評価シート

※企業名を記入する欄に「企業名」を記入してください。

Q1. 先にお名前を、お名前と所属先（会社名）を記入してください。その欄に記入ください。

1. 所属先企業名 2. お名前 3. 所属先会社名 4. 所属先部署名 5. 所属先役職名

Q2. 先にお名前を、所属先（会社名）を記入してください。その欄に記入ください。

1. 所属先企業名 2. お名前 3. 所属先会社名 4. 所属先部署名 5. 所属先役職名

Q3. ご自身の所属先（会社名）を記入してください。その欄に記入ください。

1. 所属先企業名 2. お名前 3. 所属先会社名 4. 所属先部署名 5. 所属先役職名

Q4. ご自身の所属先（会社名）を記入してください。その欄に記入ください。

1. 所属先企業名 2. お名前 3. 所属先会社名 4. 所属先部署名 5. 所属先役職名

Q5. ご自身の所属先（会社名）を記入してください。その欄に記入ください。

1. 所属先企業名 2. お名前 3. 所属先会社名 4. 所属先部署名 5. 所属先役職名

Q6. 実際に就職活動開始の時期に、応募していただいたか？ その欄に記入ください。

1. 応募していない 2. 応募を検討している 3. 応募するつもりです 4. 応募したい

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、参加を検討したい（※1日、メールで詳細をご連絡ください。） 2. いいえ

※「企業実習の希望状況」を記入してください。ご希望の欄に「はい」を記入してください。

1. はい、参加を検討しています 2. いいえ

※1日職業実習の参加費が、メールでインターンシップ参加費の告知書に記載の金額となります。

コードを記入

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

企業
コード

記入者コード

名前※必須記入

性別※必須記入

大学名※必須記入

学年※必須記入

電話番号（途中で連絡が取れる番号）※必須記入
（今後、連絡が必要な場合があるため）

※選出時に必ず事務局に提出してください。取得した情報は、「企業の魅力発表会」に関する以外では、使用いたしません。

一社団法人 千葉県商工会連合会

【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を希望しますか？

1. はい 一別途個別にご連絡致します

2. いいえ

□ジョブシャドウィング事前研修会

12月の「企業の魅力発表会」に参加し、ジョブシャドウィングを希望した生徒・学生に、2月16日（金）ジョブシャドウィ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、ジョブシャドウィングの目的・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	83.3%
少し満足	0.0%
どちらでもない	16.7%
少し不満	0.0%
非常に不満	0.0%

ジョブシャドウィングに当日、前向きに取り組みたいと思いましたか？

大変そう思う	100.0%
少しそう思う	0.0%
どちらでもない	0.0%
あまり思わない	0.0%
全く思わない	0.0%

アンケートコメント

質問等を全く考えていなかったのですが、こんな質問をしてみたいと思うものが見つかり、前向きに取り組みたいと思いました。

積極的に質問することは企業様にとっても良いことだと考え方が変わった

事前準備と振りを大切にしたい

学校では教えてくれないような企業の選び方がわかった

全てにおいて大変勉強になった。明日選考会があるので、実際に使いたいと思った。

成果と課題

ジョブシャドウィングという手法を用い、学生にとって実際の現場を間近に観察することで「仕事のリアル」を感じ取る職業体験の場を提供した。今回実施に至った企業はマッチングの結果、4社にとどまったが、複数の企業への参加希望もあり、最終的には7件のジョブシャドウィングを実施した。参加した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できたことは、今後の職業選択においては大きな一歩となることであろう。

会社説明会形式になりがちな短期インターンシップ、1日インターンシップとは違い、短期間で効果的なジョブシャドウィングは、実施企業側の負担も少なく、そういった意味でも企業側のメリットも大きい。今後広く中小企業に導入していただき、中小企業の魅力を知らない学生にも、このジョブシャドウィングの参加を強く望みたい。

《参考》ジョブシャドウィング実施企業一覧

訪問先企業	大学名	性別	学年	実施日
株式会社太陽堂印刷所	千葉経済大学	男	2年	2月20日
	千葉経済大学	男	2年	2月20日
株式会社和郷	千葉経済大学	男	2年	2月23日
	玉川大学	男	3年	2月23日
	城西国際大学	男	3年	2月23日
明日教育株式会社	敬愛大学	男	3年	2月22日
社会福祉法人泉寿会いずみ苑グループ	敬愛大学	男	3年	2月23日

県内中小企業と大学 の橋渡し支援

概要と特徴

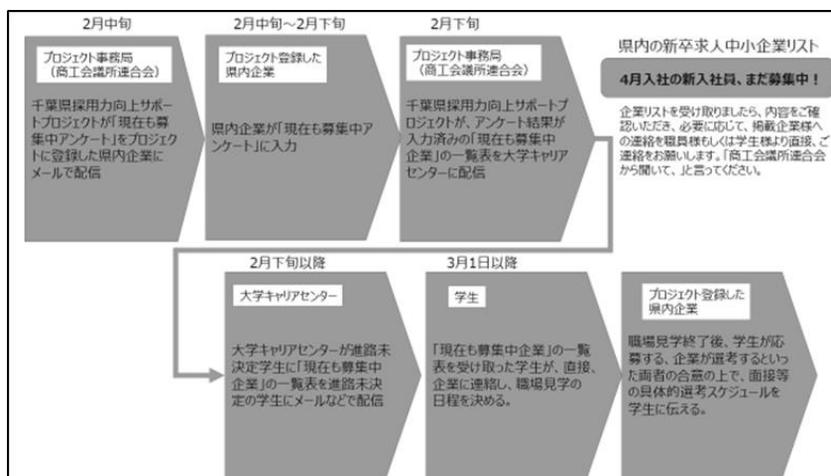
当プロジェクトの終盤において、県内大学と県内中小企業の橋渡し支援を実施した。2月に入り、新卒採用（現4年生向け）がほぼ終了し、来年度の新卒採用（現3年生向け）に移っている時期である。しかしながら企業側では、①急な内定辞退 ②現場から新卒採用の追加要請 ③新卒採用の未充足 等の理由により、卒業間際の4年生を採用するニーズが発生している。一方の学生側では、売り手市場とはいえ何らかの事情による進路未決定者が存在している。

そのような背景から、当プロジェクトが「橋渡し」として、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。

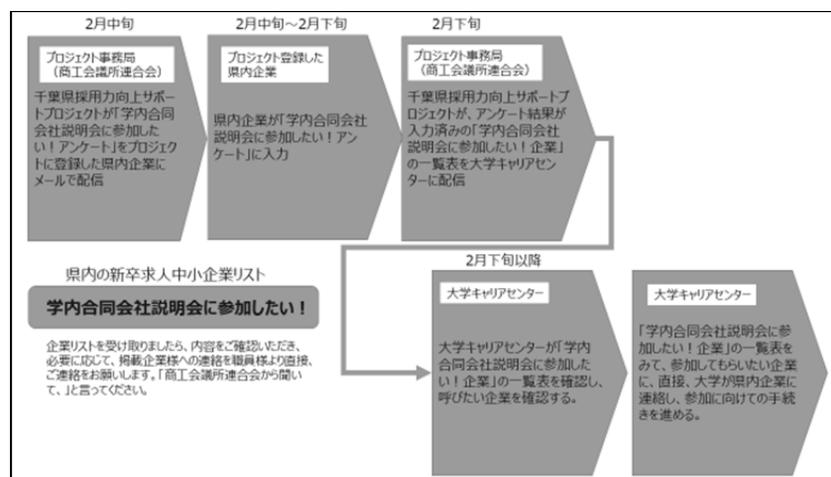
- ① 現4年生（平成30年3月卒）への求人企業一覧の作成
- ② 現3年生（平成31年3月卒）への学内合同企業説明会に参加希望企業一覧の作成
- ③ 2つの企業一覧を県内大学へメール配信

実施内容

- ① 現4年生（平成30年3月卒）への求人企業一覧の作成



- ② 現3年生（平成31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30年3月卒）への求人企業 …… 23社
- ② 現3年生（平成31年3月卒）への学内合同企業説明会に参加希望企業 …… 31社

という結果であった。

2月28日に、2つのリストを県内大学に配信した。

インターンシップ受け入れ

概要と実施内容

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28日～9月8日

業務ミッション：①明日教育(株)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



企業訪問を体験する



会社案内の作成を体験する



養成ゼミの受付・見学を体験する

作成した会社案内



プロジェクト登録企業の一つである、明日教育株式会社様にご協力を依頼し、趣旨に快諾を頂いた。



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 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3丁目3番9号
M F 9ビル4階407号室