

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、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

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 ○応募者のホッ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、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）	

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、建築作業所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(粉碎機)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O f f – J T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	

Q 7．貴社の採用課題について教えてください						
採用の段階で、いかに良い人材を見極めるか						
女性社員の採用が出来ていない						
応募してくれる人の数を増やすこと						
ちゃんとした採用活動を始めたい						
新卒者が採用できていない（応募が無い）						
平成30年度入社新卒の採用予定人数7名						
求める人間に会えない（弊社の採用ハードル高い）						
新卒をあと3～6人採用すること						
知名度、エントリー数						
若い方の採用						
母集団形成ができていない。合説で会った学生のうち、採りたいと思った人材から見向きされない						
新卒採用及び内定後のスケジュールについて						
応募者が少ない						
応募が少ない						
自社の魅力を如何に伝えられるか						
基本は新卒採用のため、学生へのアピール力の向上						
内定辞退と早期の離職率が高い為、来年以降低くすること						
採用の地域差が大き。面接官のスキル不足。内定辞退者が多い						
応募が少ない						
求人をしても応募が少ない。→求人メディアを変えるにしても、何がいいかわからない						
アルバイトのイメージが強。社員として働くというイメージができない						
多くの学生さんと出会うこと。社内意識共有						
人材の質、量の不足。社員の高齢化						
マンパワー不足と、採用計画が立てづらい環境。製造量の増加による人材募集がずっと続いています。						
人事部が無い為、一部の社員が業務の合間に採用業務を行っている。業種の為か、男性の新入社員（新卒）と縁が無い						
建築系学部学科卒の人材の獲得						
本社が新潟、勤務地に関東もある為、採用方法で苦慮している						
採用専属者がいない（人数不足）・男性のエントリー数が少ない						
新卒で男性を採用したいが、業種故か絶望的。						
説明会動員、内定						
外部に向けた募集をかけたとがないこと。						
新卒応募者の母数を増やす						
ほしい部署にほしい人材を取りたい。内定辞退を防ぎたい。						
多くの学生さんに説明会に参加していただくこと。会社全体での認識不足の改善。						
訪問大学の選定及び学生の質の維持						
公共交通手段が極端に少なく、通勤が不便で新卒者の応募が無い。						

[illegible]

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でき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しを実施してみて、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でいてるので、収かくが多いです。
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にあって、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れている事。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。今後に生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、またどうぞご教示下さいませ。
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けて、嬉し涙がでてきました。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います。
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いました。
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はなく、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）

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月からスタートです。県内中小企業人事採用担当者向け講座。受講に費用はかかりません。なお、平成28年度に実施した内容は千葉県労働政策推進課のホームページに掲載されています。 ➡ <https://goo.gl/RWpWYH>

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させたい

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よう
「自社の魅力コンテンツ」を作り上げ、採用業務に活用したリクルーター一員を育成効果的にいたします

日程	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を高める	①採用現場から学ぶ：最新の採用市場 ②コミュニケーション技術：自己PRの作成 ③採用の重要性：人材育成の重要性 ④採用の現状：採用の現状と課題 ⑤採用の未来：採用の未来と展望
第2回	会社独自の魅力と求める人物像を明確にする	①採用の重要性：人材育成の重要性 ②採用の現状：採用の現状と課題 ③採用の未来：採用の未来と展望 ④採用の重要性：人材育成の重要性 ⑤採用の現状：採用の現状と課題
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	①採用の重要性：人材育成の重要性 ②採用の現状：採用の現状と課題 ③採用の未来：採用の未来と展望 ④採用の重要性：人材育成の重要性 ⑤採用の現状：採用の現状と課題
第4回	会社独自の魅力を伝えるメッセージを開発を行う	①採用の重要性：人材育成の重要性 ②採用の現状：採用の現状と課題 ③採用の未来：採用の未来と展望 ④採用の重要性：人材育成の重要性 ⑤採用の現状：採用の現状と課題
第5回	応募者のメッセージを引き出す面接手法を習得する	①採用の重要性：人材育成の重要性 ②採用の現状：採用の現状と課題 ③採用の未来：採用の未来と展望 ④採用の重要性：人材育成の重要性 ⑤採用の現状：採用の現状と課題
第6回	生徒・学生への自社PR発表会を開催	①採用の重要性：人材育成の重要性 ②採用の現状：採用の現状と課題 ③採用の未来：採用の未来と展望 ④採用の重要性：人材育成の重要性 ⑤採用の現状：採用の現状と課題

★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

※千歳クラス、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

千歳クラス

千歳クラス	会場	千葉県商工会議所	千歳駅 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】千葉市中央区中央2-5-1
千歳千歳ビル2号館14階

松戸クラス

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が対象です。本事業は登録制です。お申し込みがない場合は、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@cfccl.or.jp

①貴社名 ②参加者名 ③所属部署 ④職 ⑤メールアドレス 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 北田・緑川
E-mail: chiba-10@cfccl.or.jp TEL: 043-222-8170