

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

千葉県若者を都内に逃がさない様 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本ブック)	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。