

4.リクルーター養成ゼミ

概要と特徴

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本プロジェクトの柱となるリクルーター養成ゼミでは、千葉クラスと、松戸クラスに分かれ30社37名にご参加頂いた。3期目を終えたゼミ生は、114社132名となる。

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、初年度、平成28年度に引き続き、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し、学んだことを活かした自社PRの発表の場として、「企業の魅力発表会」を実施し、その評価をフィードバックすることで、採用活動のPDCAの重要性を印象付けていった。また「facebook」のプロジェクトサイトとなるチバQで、ジョブシャドウイング・インターンシップの発信を積極的に行った。



- 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 【7月】	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 【8月】	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 【9月】	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 【10月】	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 【11月】	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
12月 開催	生徒・学生向け自社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 【1月】	全体振り返り



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30年7月23日(月)	14F第2ホール
第2回	平成30年8月20日(月)	
第3回	平成30年9月18日(火)	
第4回	平成30年10月16日(火)	
第5回	平成30年11月13日(火)	
第6回	平成31年1月16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30年7月26日(木)	4F 中会議室
第2回	平成30年8月22日(水)	
第3回	平成30年9月20日(木)	
第4回	平成30年10月18日(木)	
第5回	平成30年11月15日(木)	
第6回	平成31年1月18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	11.8%
2. 31人～99人	35.3%
3. 100人～499人	41.2%
4. 500人以上	11.8%

Q 2. 貴社の創業・設立について教えてください

1. 1年未満	0.0%
2. 1年以上5年未満	0.0%
3. 5年以上10年未満	2.9%
4. 10年以上	97.1%

Q 3. 貴社の事業内容について教えてください

発電所・自家発電設備内のタービン・発電機などの主機及び補機のメンテナンス。
高齢者福祉サービス
酒類・食品卸売業
アミューズメントホール経営及び貸店舗業ネット事業・小売事業
給排水設備工事業、コールセンター業務受託
高齢者介護
車の販売、修理
製造業
建築設計・施工・施工図・美装工事・海外事業
自動車のレンタル及びリース／損害保険代理業務
写真館（冠婚祝祭業）衣装レンタル・美容・撮影・アルバム制作
福祉用具レンタル・販売
通所介護事業・訪問介護事業・居宅介護支援・訪問看護リハビリ
サービス付き高齢者向け住宅運営・福祉用具レンタル販売
IT（ソフトウェア開発）
建設業 大規模修繕工事
電気工事業
病院
高齢者福祉、児童福祉
サービス業（スポーツクラブ）
学習塾
主に冷凍冷蔵ショーケースの製造
設備工事業
ステンレス・アルミ棒鋼の切断、販売
サービス・娯楽業
鋼板の加工、販売
ステンレス・アルミ棒鋼の販売、卸
大手食品輸送
産業廃棄物収集運搬業 金属・非金属売買

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	3.9名
---------	------

Q 5. 貴社の今期の採用実績（中途正社員）について教えてください

回答企業の平均	4.5名
---------	------

Q 6. 貴社の募集メディアについて教えてください

1. ハローワーク	88.2%
2. 学校の求人票	70.6%
3. その他公共サービス	20.6%
4. 民間の有料紙メディア（チラシ・フリーペーパーなど）	41.2%
5. 民間の有料ネットメディア	67.6%
6. 縁故・知人の紹介	47.1%
7. 自社のアルバイトなどの正社員登用	38.2%

利用しているその他公共サービス

ジョブカフェ
福祉人材センター

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	9.1名
---------	------

Q 9. 貴社の入社3年未満の中途正社員について教えてください

回答企業の平均	18.8名
---------	-------

Q 10. 貴社のOff-JT研修について教えてください

1. なし	8.8%
2. 3日未満	17.6%
3. 3日以上10日未満	20.0%
4. 10日以上	52.9%

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. 社内に講師を招聘して実施	27.0%
2. 社外に送り出して実施	44.1%
3. なし	29.4%

※社内に講師を招聘して実施／年間総コスト平均	37万
※社外に送り出して実施／年間総コスト平均	47万

Q 7. 貴社の採用課題について教えてください

・母集団形成がうまくいかない。内定通知後辞退者が多い。
・多種多様な人材を確保したいが、業界のマイナスイメージが強く、広くPR出来ていない。
・内定辞退が多い事
・説明会に学生が集まらない・採用人数が少ない
・求人応募者の減少、離職率
・新卒の採用を本格的に行っていきたいです。
・採用活動に際し、社内にノウハウがないこと。
・人材の定着率向上により、過度な採用を行わなくても良い状況を作る
・縁故だとお断りが難しい
・人手不足のため、工場側が妥協して採用してしまう事もある
・若手を育てていきたいが、若年層の採用が難しい
・採用に特化したセクションがないため力を入れることができない（マンパワーの問題）
・複数名を確実に取ることが難しい
・内定保留者と辞退者の増加
・応募が少ない。
・合同説明会の着座数が少ない（何の会社かわからない？）
・内定承諾率が低い（入っても良い会社であって、入りたい会社ではない？）
・母集団形成・認知度の向上・新卒採用に関わる時間不足
・応募の母数が少ない、採用しても数年内に離職してしまう、内定辞退。
・母集団形成
・認知度の向上
・新卒採用に関わる時間不足
・年間休日・賞与等の課題
・応募数の減少
・不規則な仕事なため
・母集団形成、認知度の向上、新卒採用に関わる時間不足
・若い方の採用
・業界イメージ、資格所持者限定、待遇面（休日、給与）
・新卒の応募が少ない
・母数が全く集まらない
・設計職などの専門職の採用募集で苦労している。
・20代～30代の若い世代の雇い入れ
・総合職（営業）の採用
・即戦力になる人材
・チャレンジ精神を持っていて、成長意欲の高い人と一緒に働きたいと思っています。
・募集は各方面で行うが、応募数がまったく無い
・総合職（営業）に応募が無い
・力仕事が多い為、健康で元気であるか 運送業なので運転免許が違反だらけで汚れてないこと
・3K業種でなかなか採用が難しいです

Q12. 社員の育成課題について教えてください

・離職率を下げたい、社員を定着させたい
・新人教育には力を入れているが、入社7年～10年の職員の教育が十分にできていないことが課題となっている。
・若手の育成
・メーカー開催の研修に頼り、社内でのルール等がないこと。
・人としての心の成長（正しい考え方）の育成
・OJT中心となってしまうプログラム化されていない。
・各グループ教育担当（グループ長クラス）の業務が多忙で、きめ細やかな教育ができない。
・人事に特化したセクションがない。
・Q11の社外研修受講について、業務に必要な資格取得が主となっている。
・社員のモチベーションリソースを把握したり、今後のキャリアを考えるようなシステムが全くないため、ある程度ベテランになると行き詰ることがある。（10年～15年）
・定着率の向上・生産性向上
・若手社員の定着、即戦力化
・中堅社員のキャリア形成（成長実感の醸成）
・社員のメンタルヘルスサポート
・基本が徹底できない・自発的に行動できる育成方法
・育成については、入社後すぐに採用担当から手が離れ、他部署の育成担当が新入社員全員の教育やメンター業務を担っており、その後の配属先によっても課題が違うので一概には言えません。採用担当の目線で言うと「定着率の向上」が課題だと感じています。ミスマッチした配属、納得できない条件や職場環境が理由で別の道を探してしまうような状況を避けたいです。
・職場への定着とモチベーションの向上や維持
・業務多忙の為、育成時間が足りない
・入社後に3ヶ月間の新入社員研修を行った年は、研修期間中についてこれなくなった新入社員が配属直後に退職した。それ以降は、入社後の研修期間を短くしOJTに重点を移したところ、長く続くようになった。しかし教育研修費は高むようになった。
・職場への定着とモチベーションの向上や維持
・業務多忙の為、育成時間が足りない
・自己目標の具現化に消極的である。
・教育制度を充実させたい。
・職場への定着とモチベーションの向上や維持、業務多忙の為育成時間が足りない
・育成マニュアルや指導者不足
・管理階層のマネジメント能力不足、自己啓発支援
・自立した社員の育成と定着
・"時代の流れ"の為かベテラン社員と中途を含めた若手社員での考え方の違い。
・技術力向上へのモチベーションの上げ方、個別のヒアリングなど悩みや問題点の早期発見・対応
・リーダー育成
・スキルアップと勤務継続
・日常的にコミュニケーションをとり学び合い、双方の関係性を築く。
・リーダーシップ
・免許は、あるがトラックの運転は、出来ないことが多い為に向乗指導に時間がかかる。
・基本礼儀正しい姿勢・お客様の思い・自社に対する責任感

実施内容

クラス毎の全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。また、今年度は課題に対する質問の対応等、個別コンサルティングとして事務局が主に電話でフォローを実施し、全6回の完走率という視点では77%となった。

千葉クラス 参加者数 25名

	第1回 7/23	第2回 8/20	第3回 9/18	第4回 10/16	第5回 11/13	第6回 1/16
出席予定者数	25	25	25	26	23	22
欠席者数	0	1	2	4	3	4
出席者数	25	24	23	22	20	18
出席予定社数	19	19	19	19	18	17
欠席社数	0	0	1	3	2	2
出席社数	19	19	18	16	16	15

松戸クラス 参加者数 12名

	第1回 7/26	第2回 8/22	第3回 9/20	第4回 10/18	第5回 11/15	第6回 1/18
出席予定者数	12	14	13	10	12	11
欠席者数	2	3	3	0	2	2
出席者数	10	11	10	10	10	9
出席予定社数	10	12	12	9	11	10
欠席社数	1	2	3	0	2	2
出席社数	9	10	9	9	9	8

2クラス合計 参加者数 37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	37	39	38	36	35	33
欠席者数	2	4	5	4	5	6
出席者数	35	35	33	32	30	27
出席予定社数	29	31	31	28	29	27
欠席社数	1	2	4	3	4	4
出席社数	28	29	27	25	25	23

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	74.3%	57.1%	73.3%	70.0%	86.2%	92.6%	75.6%
2. 少し満足	25.7%	34.3%	23.3%	23.3%	13.8%	7.4%	21.3%
3. どちらでもない	0.0%	5.7%	3.3%	6.7%	0.0%	0.0%	2.6%
4. 少し不満	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
5. 大いに不満	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

全体としての満足度は概ね高く、「大変満足」と「少し満足」を合わせて全6回の平均で、97%となった。第2回のスコアで「少し不満」とがあるが、宿題に対する認識不足によるものが理由。また、ペースの速さに消化しきれないことから「どちらでもない」の評価が出ている。回を追うごとに宿題にも慣れ、知識習得のペースにも慣れてきたことから満足度は徐々に高まってきたことが伺える。

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	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	P D C Aサイクルの c h e c k の重要性	健全な P D C Aサイクルを回すポイント	プレゼン（会社 P R）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	60.0%	57.1%	31.4%	71.9%	30.0%	71.9%	46.9%	79.3%	55.6%	81.5%	58.9%
2. 少し理解できた	37.1%	31.4%	45.7%	28.1%	46.7%	18.8%	40.6%	20.7%	40.7%	18.5%	33.2%
3. どちらでもない	2.9%	8.6%	14.3%	0.0%	20.0%	9.4%	12.5%	0.0%	3.7%	0.0%	6.5%
4. あまりわからなかった	0.0%	2.9%	8.6%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%
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%

ゼミで提供する様々なコンテンツに対する理解度について、ペーパーワークを用いて実施する「PDCAサイクルのCheckの重要性」のスコアが高いのは昨年度と同様の傾向であり、多くの企業が日常業務と置き換え、熟考する機会を提供しているワークといえる。同日のもう一つのコンテンツとしてトヨタの改善手法を開設する「健全なPDCAサイクルを回すポイント」のスコアの低さが目立つ。実際の採用活動や業務に置き換えた時に発生している問題点を明確にし、業務の状況を数値化、見える化をしながら、PDCAサイクルに落とし実行に移していく難易度が高いという事が分かる。スコアの低さで目立つ第2回の「マネジメントの変遷」及び「ホワイトスペース」に関する説明は、トップダウンになりがちな中小企業の組織では、実体感的な理解には進みにくい様子がうかがえる。採用力向上には、人を採用するだけではない、人的管理（マネジメント）視点が必要であることが改めて数字に出ているといえる。

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	8.6%	15.6%	15.6%	17.2%	14.3%
2. 少し実施できた	54.3%	46.9%	56.3%	48.3%	51.4%
3. どちらでもない	2.9%	12.5%	6.3%	6.9%	7.1%
4. あまりできなかった	31.4%	18.8%	12.5%	13.8%	19.1%
5. 全くできなかった	2.9%	6.3%	9.4%	13.8%	8.1%

各回で取り組み課題が出されるのもこのゼミの特徴的な要素であり、上記はその自己評価を示している。課題のボリュームの多さから、日常業務の合間にこなすことは大変だったという声が非常に多い。今年度に関しては、個別コンサルティングとして、事務局のサポート体制を強化したことにより、昨年度「全くできなかった」の平均スコア15.8%から大幅に改善出来ており、課題の理解度向上、モチベーションアップの視点で、実施した効果が出ている結果となった。

アンケート結果

アンケートコメント※抜粋

セミナー期間中は毎日、いただいた教材テキストを読んで勉強していました。（目標30分）課題の取り組みにはテキストにある技術を最大限活用することで課題シート完成だけでなく会社の改善や自身の成長につながりました。真剣に取り組んで時間をかけた分、結果がついてくるセミナーだと思いました。成果を実感できるのはとても良かったです。
内容が充実して、しかも無料な研修は他には決してないと思います。研修費をおささなければならぬ中小企業にとってたいへん有益です。ありがとうございました
やりっぱなしではなく、課題をこなし、振り返る。必要なもの、不要なものを分けていく。日常の業務をこなすだけでは触れない部分に着目し、目に見えた事もありました。
振り返りのセミナーを年1でいいのでやりましょう
新入社員の時以来の、ワークのある研修は、大変刺激があり、意欲がわいてきました。全6回の関連性があり、全セミナーの組立てがおもしろく、大変、勉強になりました。
交流の場としてとても有意義でもありました。内容も全て持ち帰って活かせるものばかりでとても良い時間でした。
今回学んだスキルを、会社で実施し、採用～定着の成果を上げて行きたいと思います。6ヶ月に渡り、教育を受けさせていただきましてありがとうございました。
たぶん、こういうゼミは、これからもお目にかからない。それだけ充実人生です。
準備～設営～実施いろいろとご苦労様でした。今後とも積極的に参加をしたいと考えています。情報を積極的に早く、詳しいものをお伝え下さい。ご理解とご協力を今後ともよろしくお願いします。また、差しつかえない程度で連絡して良い学生や、参加者名簿が可能でしたらよろしくお願いします。
採用の手法を見直すことができた
岸守先生、緑川さん、中村さん、本当にありがとうございました。色々とお仕事を作中中でまた相談いたします。よろしくお願いいたします。
6カ月間ありがとうございました。人事未経験だった私としては、とても勉強になることばかりで感謝しかありません。またこういった機会があれば参加したいです。
貴重な経験をすることができました。無駄にしないように復習したいと思います。ありがとうございました。
宿題はしんどかったけど、その分身になった。
半年間という期間でしたが、大変お世話になりました。この場をお借りして感謝申し上げます。
岸守先生、事務局、緑川様、中村様ありがとうございました。また、何らかの形で会えればと思いますし、ご相談、ご報告等もできればと思っております。これからもよろしくお願いいたします。
動き出すきっかけを頂きました。大変勉強になりました。
正直、初回はいやいや参加していましたが回数をかさねるうちに楽しくなり、今ではさみしい思いです。
6ヶ月間一緒に学んだ全員の発表が聞ければなお良いと思います。タイムスケジュール的に難しいのかもしれませんが1月開催して頂ければ。
引き続きサポートして頂けると助かります。6ヶ月間ありがとうございました。研修をふりかえって、会社に生かしていきたい。
全6回、本当に毎回、濃い内容で、初めは、ついていけるか不安でしたが、事務局の方のサポート、他受講者の方のご協力もあり、プレゼンは参加できませんでした。（すみませんでした！）続ける事ができました。ありがとうございました。このゼミ経験者の単発セミナーなどを企画していただけたら、是非、参加したいと思います。岸守先生、ハードルの高い内容も、先生の楽しいお話があり、毎回楽しみでした。ありがとうございました。
多くの事を勉強できました。グループごとのワークなども楽しく、発表会だけ参加できなかったのが残念でした。またO B会に参加したいと思います
自分の知らなかったコミュニケーションの取り方など学ぶ事が多くて勉強になった。
会社の求める人物を決めて、ネガティブ情報を含めてしっかりと伝えて行くことが、大切だと感じる事が出来た。
さまざまなシートを活用して、採用～定着率を上げて取り組んでいきます。
研修以外にも先生のお話や皆様とお話ができて、大変学ばせていただきました。
各、分析シート等参考になりました。
採用と教育というカテゴリーを上下左右いろいろな角度から学ぶことが出来ました。
セミナーの課題を通じて、社内改善につながりました。当社では「革命」をおこしたと言われていいます。配布テキストの内容がすばらしいのと、先生がモチベーションを上げたり、下げたり（くやしい・・・）してくれたので全セミナーに参加できました。
大変な課題も多かったのですが学べる事が多くて、本当にありがとうございました。感謝しています。

成果と課題

事前課題の導入の可能性	第1回	第2回	第3回	第4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	25.7%	14.7%	10.0%	15.6%	16.5%
2. おそらく可能	42.9%	47.1%	63.3%	50.0%	50.8%
3. どちらでもない	5.7%	11.8%	6.7%	0.0%	6.0%
4. 少し不安	25.7%	23.5%	16.7%	34.4%	25.1%
5. おそらく不可能	0.0%	2.9%	3.3%	0.0%	1.6%

「実施課題を実際の業務に導入できるか」については、全体平均としては7割弱が「導入可能」と回答している。実施による効果は理解されており、前向きに取り組みたいという回答が多い一方で、「業務との兼ね合いで十分な時間が取れない」や「会社全体を巻き込めるか不安」など、実際の業務への導入にはハードルが高いと感じている担当者も3割近く見受けられた。

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	61.8%	54.3%	68.8%	62.5%	63.3%	74.2%	75.9%	75.9%	67.1%
2. 少し役立つ	32.4%	37.1%	28.1%	34.4%	30.0%	19.4%	20.7%	20.7%	27.8%
3. どちらでもない	5.9%	5.7%	3.1%	3.1%	6.7%	6.5%	3.4%	3.4%	4.7%
4. あまり役立たない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
5. 全く役立たない	0.0%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%

各回の要素の「役立ち度について」の回答は、全体平均として9割以上が「役に立った」と回答している。第2回の「全く役に立たない」の回答は、採用担当者以外の方からの意見である。当事者でない方もゼミで学んでいく過程で、採用の側面だけでなく会社全体の問題として捉えるようになり、その後の回答が変化したと考えられる。困難な課題から目をそらさず前向きに捉えようという姿勢の変化は、全体と通して伝わってきた。

長期にわたるゼミを通して、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たことは、このような機会の少ない中小企業の採用担当者にとって大きな成果であった。

中小企業における採用課題は、ゼミの中で会社全体を巻き込む社内改革であることは理解していただけた。つまり、採用担当者だけでなく、経営層の相互理解、意識改革が求められるということだ。そのためには、「採用」だけではなく今後の支援施策として、まだ検討の余地があるのではなかろうか。

個別コンサルティング

千葉クラス、松戸クラス各々第1回実施時に、岸守講師より、今年度の新たな取り組みとして事務局が、課題の取り組みに関してのサポートや派生し発生する問題に個別コンサルティングを実施する旨、告知。7月下旬から対応がスタートし、延べ62回、時間累計約12時間30分を電話による対応を中心に実施。各課題のより深い理解促進、取り組み方法、講座で提供された各コンテンツに対しての補足説明、研修制度設計、障がい者雇用に関するアドバイスを実施した。事前課題の実施アンケートの「全くできなかった」のスコアの改善数値から、ゼミ全体のボトムアップに繋がった結果が出ていると考えられる。

《参考》広報チラシ

開講場所・スケジュール

各クラス定員20名

■ 時間：いずれも9:30～16:30 お申し込み締切は7月11日(水)

お申し込み方法

下記メールへ、①～⑦の申込事項をお送りください。
 E-mail: chiba-10@cfcci.or.jp 件名: リクルーター養成ゼミ申込[〇〇クラス]
 申込事項 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。

千葉クラス

日 期	会 場
第1回 平成30年7月23日(月)	千葉県庁内 千葉県庁第2本庁舎 14階 第2ホールA・B・C 【9:30開 16:30閉】
第2回 平成30年8月20日(月)	
第3回 平成30年9月18日(火)	
第4回 平成30年10月16日(火)	
第5回 平成30年11月13日(火)	
発表会 平成30年12月8日(土)	千葉県庁内
第6回 平成31年1月16日(水)	千葉県庁内

松戸クラス

日 期	会 場
第1回 平成30年7月24日(木)	松戸市 松戸市立中央公民館 4階 中央講堂 【9:30開 16:30閉】
第2回 平成30年8月22日(水)	
第3回 平成30年9月20日(木)	
第4回 平成30年10月18日(木)	
第5回 平成30年11月15日(木)	
発表会 平成30年12月15日(土)	松戸市立中央公民館
第6回 平成31年1月19日(金)	松戸市立中央公民館

★ 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★
 平成28年6月以降に設立された法人・団体・個人で、千葉県採用力向上プロジェクトの協賛企業・団体・個人で、お申し込みください。
 ホームページ: www.cfcci.or.jp/
 本事業は県内の中小企業が対象です。登録制です。お申し込みの際は、URL(<https://goo.gl/V0WVf>)もしくはQRコードで登録フォームにアクセスし、お申し込み登録してください。

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

参加 無料

千葉県採用力向上サポートプロジェクト

平成30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セミナー形式で実施します。

★ 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。

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
- ◆ しつかりと採用の知識やスキルを身につけたい

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
 「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を行います

期 間	テ ー マ	主 要 コ ン テ ン ツ
第1回 (7月)	自社でいきなり働く人のモチベーションリカバリーを知る	○採用担当者/手配に必要となる最新情報 ○コミュニケーション技術とモチベーションリカバリー等
第2回 (8月)	会社独自の魅力と求める人物像を決定する	○魅力(強み)・弱み(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 ○各種手配の習慣による自社の魅力の再発見 等
第3回 (9月)	自社の採用・育成課題を明確にして改善計画を立てる	○ロジカルシンキングやプランニング技術 ○自社の採用・育成課題を明確にする ○自社の採用・育成課題を明確にする 等
第4回 (10月)	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傾向の把握や考え ○プレゼンテーション技術を使って「自社の魅力コンテンツ」を作成 ○学生に魅力的なメッセージ開発 等
第5回 (11月)	成績向上のポイントを把握する	○コンピテンシー開発の手法 ○応募者のポイントを引き出す手法を学び、模擬面接を行う 等
12月 前編	生徒・学生向け会社PR発表会を開催	○作成した「自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に対する評価をもらう ○発表会終了後、企業・生徒・学生との立派な交流を構築
第6回 (1月)	全体振り返り	○各社のPRに対する生徒・学生の評価シートからの分析結果を配布 ○全体のプログラムの振り返り 等

講 師
岸守 明彦氏
株式会社タブ 代表取締役
大塚市の「OBIKAWA」の立ち上げから運営・サービス設計を担当。その他、立川、大学でのキャリア教育、就職支援施設での各種セミナー、企業向け採用・人事コンサル、トレーニング各種研修を実施。

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