

8.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、中小企業の経営指導に活用するための講座として「採用コンサルタント養成セミナー」を開催した。「中小企業の人材採用と定着」をテーマに、リクレーター養成ゼミの主要コンテンツの中から、特に経営指導員が企業に対してコンサルティングを実施する際に有益であると考えられる採用・育成コスト面に関するコンテンツを入れる形を要望し、セミナーのプログラム立案と実施を、株式会社トリムタブの代表 岸守 明彦氏に依頼した。

【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モチベーションリソースの考え方に基いて会社独自の求める人物像を明確化する

従業員のモチベーションリソースを取材して、会社独自の求める人物像を絞り込むことによって採用成功に導く手法を学ぶ。

②お客様から見た“会社独自の魅力”を再発掘する

オンリーワン商品やニッチなマーケットの中でシェアトップクラスなど同業他社と比較して明確な競争優位性がない会社でも、「価値マネジメント」や「3C分析」の考え方に基いて、お客様視点から見た会社独自の魅力を言語化できる手法を学ぶ。

③「早期離職者分析シート」を活用して、採用・育成コストを捻出する

「早期離職者分析シート」を活用して、会社P/Lには見えてこないムダなコストを“見える化”する手法により、採用や育成コストの削減を要望する経営者の方々に対して効果的な人材投資を啓発する。

実施内容

日時：平成30年8月1日（水）9：30～12：00

場所：千葉商工会議所 12F 研修室A

※「平成30年度 商工会議所経営指導員研修 経営一般コース」に組込実施。

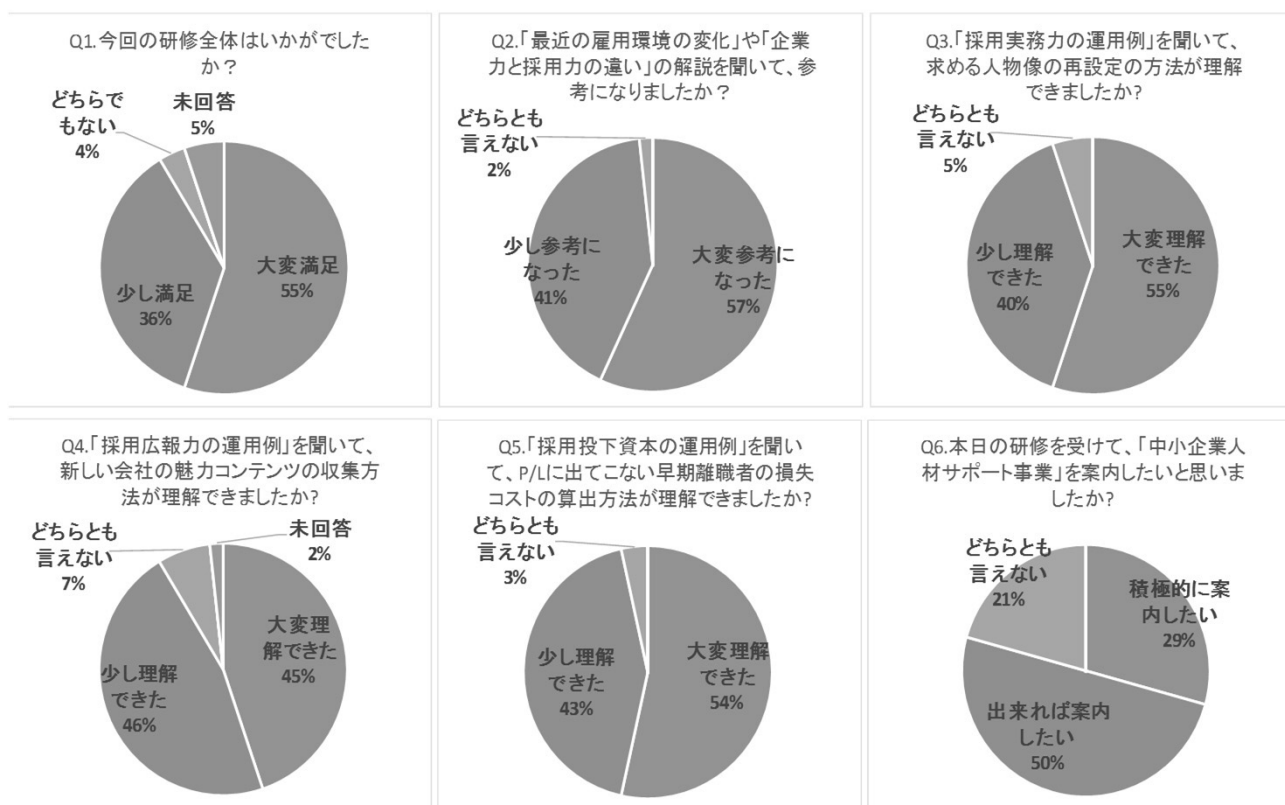
<参加状況>

商工会議所 48名

商工会 11名 合計59名

アンケート結果

Q1. 今回の研修全体はいかがでしたか？		Q2. 「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？		Q3. 「採用実務力の運用例」を聞いて、求める人物像の再設定の方法が理解できましたか？		Q4. 「採用広報力の運用例」を聞いて、新しい会社の魅力コンテンツの収集方法が理解できましたか？		Q5. 「採用投下資本の運用例」を聞いて、P/Lに出てこない早期離職者の損失コストの算出方法が理解できましたか？		Q6. 本日の研修を受けて、「中小企業人材サポート事業」を案内したいと思いましたが？	
大変満足	55%	大変参考になった	57%	大変理解できた	55%	大変理解できた	45%	大変理解できた	53%	積極的に案内したい	29%
少し満足	36%	少し参考になった	41%	少し理解できた	40%	少し理解できた	47%	少し理解できた	43%	出来れば案内したい	50%
どちらでもない	3%	どちらとも言えない	2%	どちらとも言えない	5%	どちらとも言えない	7%	どちらとも言えない	3%	どちらとも言えない	21%
少し不満	0%	あまりならなかった	0%	あまりわからなかった	0%	あまりわからなかった	0%	あまりわからなかった	0%	あまり案内したくない	0%
大いに不満	0%	全くならなかった	0%	全くわからなかった	0%	全くわからなかった	0%	全くわからなかった	0%	全く案内したくない	0%
未回答	5%	未回答	0%	未回答	0%	未回答	2%	未回答	0%	未回答	0%



全体の満足度としては、9割の参加者から「大変満足」あるいは「少し満足」の回答を得られた。また、内容に関しても、「理解できた」「参考になった」のスコアが概ね高く、参加した経営指導員の意識の高さが伺える結果となった。

●研修全体に関するコメント

・ 中小企業にも大企業を超えるチャンスがあると思ったので。
・ おもしろい、わかりやすい、伝えやすい
・ キャリアに関することに興味があるので、人材採用とも関係があるという事でとても勉強になりました。
・ 話し方が上手く、わかり易かった
・ 会員企業の相談に対し、入り口として話せる内容が多かったです。また会議所内部としても考えさせられる内容でした。
・ 前回参加したセミナーの復習が出来、より理解することが出来ました
・ 企業の継続的発展に資する新たな視点を学ぶことができました。
・ 当所会場を利用してもらっている研修の中身がどんなものかわかった
・ 「ターゲットを明確に絞り込む」という正しい前提に立った内容であったから
・ 会員さんから結構聞く問題であり、社長さん達へ話が出来るから
・ 今、私も4年目で将来、どうしたいか迷っていた。本日の講座で企業力、採用力の違い、モチベーションリソースを学び、今後、自分がどんなタイプか、価値観にあった確認をじっくりと考えたい。
・ すべて知らなかったことです。勉強になりました。
・ あまり知らない情報が多かったので、参考になりました。
・ 雇用環境の話だけにとどまらず、それをどのように捉えて、それをそのように発信をしていく方法があるのか？という視点から人材採用についての話が聞けて興味深かった。
・ 支援先のことというよりは、自分の職場に当てはめて聞いていた
・ 自身が仕事に対して何を重視しているか良く分かった。
・ 聴きやすかった。
・ 通常の業務では知り得ない情報で良かったです。
・ 中小企業が採用していくためには、どんな考え方が必要か勉強になった。
・ すべてが「まあまあ」という人が一番欲深いという表現はしっくりときました。
・ こういった研修はあまり聞いたことがなかったが、事例等もまじえた内容だったので非常にわかりやすかった。
・ 短時間であったので、もっとくわしく話を聞きたかった。
・ 人手不足で求人広告の依頼も多いので良かった。
・ 講義の話すスピードが早く、聞きとり辛い所があった。
・ 目に見えないコスト（早期離職）について良くわかる内容でした。ただ、もう少しワーク作業を入れてもらえるとより理解が深まったと思う。

成果と課題

アンケートの最後の「中小企業人材採用サポート事業」を案内したいかとの問いに対し、「案内したい」との回答が8割得られ、本プロジェクトの取り組み、意義に対し賛同し理解を得たことが分かるスコアが出たことは成果だった。経営指導員を対象としたセミナーという事もあり、採用に関する問題意識やマーケットの状況理解がそのまま、担当される企業様に対しても提供できるように意識したコンテンツと講師の岸守氏の進行もアンケートコメントからも好評だったことが分かる。企業の魅力を再認識してもらうような見方を提供できたのは、採用のみならず今後の指導員の活動にも役立っていくものと思われる。

一方で、「このようなプロジェクトの存在を知らなかった」というアンケートコメントもあり、プロジェクトの周知・広報が充分に行き届いていないという課題を改めて認識させられた。