

4.リクルーター養成ゼミ

概要と特徴

本プロジェクトの柱となるリクルーター養成ゼミは、県内中小企業の若手人材の採用難に対し、採用活動を行う上の知識・技術・業務姿勢について深く学ぶための講座である。今年度は従来の内容に新しいコンテンツを加え、全7日間、月1回のプログラムとして設計した。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。

実施に際しては、千葉クラスと、浦安クラスの2クラス編成とし、27社35名に参加頂いた。4期目を終えたゼミ生は、141社167名となる。

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くようになること
- 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」チバQのサイトで、参加企業の情報発信を積極的に行つた。



- 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

従来の全6回の講座に、新規テーマ「会社の魅力情報シートの作成」（4日目）を加え、全7回にプログラムを設計。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。

	千葉クラス	浦安クラス	テーマ	主なコンテンツ
1日目	6/19(水)	6/25(火)	「モチベーションリソース」の考え方から、自社で活躍できる人物像を設定する	・コミュニケーション研修 ・モチベーションリソース 等
2日目	7/17(水)	7/23(火)	現場スタッフの取材から会社独自の魅力を設定する	・アイデアの発想法(100本ノック) ・価値マネジメント& 3C分析
3日目	8/21(水)	8/23(金)	自社の採用・育成課題を明確にして、改善計画を立案する	・ペーパータワーク ・PDCAサイクル ・トヨタの業務改善手法
4日目	9/19(木)	9/25(水)	リファラル採用に対応できる会社の魅力情報シートを作成する	・リファラル採用の解説 ・リフレーミング
5日目	10/18(金)	10/23(水)	会社独自の魅力を伝えるメッセージ開発を行う	・学生の最新事情の解説 ・プレゼンテーション研修
6日目	11/14(木)	11/15(金)	仮説検証型PR手法に基づいたメッセージを開発する	・面接でのヒアリングスキル ・コンピテンシー面接
企業の魅力発表会	12/7(土)	12/14(土)	企業の魅力発表会&交流会の開催 ※会場・時間は別途ご案内します。	・準備した会社PR原稿に基づいて会社PRを実施 ・学生からPR内容の評価をもらう
7日目	1/15(水)	1/17(金)	学生のホンネの声に基づきプレゼン内容を見直す	・ジョハリの窓 ・企業の魅力発表会 自社PR分析シート



会場は、千葉商工会議所（千葉クラス）と浦安商工会議所（浦安クラス）の各会議室を使用し、グループワーク形式で実施した。

会場：千葉商工会議所		
第1回	令和元年6月19日（水）	12F研修室A
第2回	令和元年7月17日（水）	
第3回	令和元年8月21日（水）	14F第2ホール
第4回	令和元年9月19日（木）	12F研修室A
第5回	令和元年10月18日（金）	
第6回	令和元年11月14日（木）	14F第2ホール
第7回	令和2年1月15日（水）	

会場：浦安商工会議所		
第1回	令和元年6月25日（火）	3F大会議室A
第2回	令和元年7月23日（火）	
第3回	令和元年8月23日（金）	
第4回	令和元年9月25日（水）	
第5回	令和元年10月23日（水）	
第6回	令和元年11月15日（金）	
第7回	令和2年1月17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	16.1%
2. 31人～99人	32.3%
3. 100人～499人	41.9%
4. 500人以上	9.7%

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	6.5%
4. 10年以上	93.5%

Q 3. 貴社の事業内容について教えてください

学習塾の運営
電気通信工事業 建物管理業
電気通信事業、建物管理業務
フィットネスクラブ、ホットヨガ、整骨院運営
アイス・冷凍食品を専門に扱う物流業
社会福祉事業
製造業（看板・サイン）
介護付き有料老人ホーム
アイス・冷凍食品の卸売業、スーパーマーケット事業
航空貨物取扱
建設業
介護職
介護事業
公共施設の管理運営等
製造業（プレス加工）
警備業
高齢者福祉事業
SES、IT技術支援
通信事業
学習塾運営
鉄リサイクル
高齢者福祉
介護事業
遊戯施設の設計、製作、施工、および遊園地の運営
建築物の改修・新築工事に関する施工管理
遊園地等のレジャー施設に関する設計・製作・施工・運営
建設系産業廃棄物収集運搬及び中間処分業
建設業
製造業
システム開発 インフラ設計及び構築・保守・運用

Q4.今期の採用実績（新卒正社員）

回答企業の平均	6.0名
---------	------

Q5.今期の採用実績（中途正社員）

回答企業の平均	3.3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	93.5%
2. 学校の求人票	71.0%
3. その他公共サービス	29.0%
4. 民間の有料紙メディア（チラシ・フリーペーパーなど）	41.9%
5. 民間の有料ネットメディア	80.6%
6. 縁故・知人の紹介	48.4%
7. 自社のアルバイトなどの正社員登用	22.6%

利用しているその他公共サービス

ジョブカフェちば
ジョブサポートセンター
地域しごと支援センターちば
サポートステーション
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	23.3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	26.9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	29.0%
2. 3日未満	16.1%
3. 3日以上10日未満	19.4%
4. 10日以上	35.5%

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	29.0%
2. 社外に送り出して実施	12.9%
3. なし	58.1%

※社内に講師を招聘して実施／年間総コスト平均	97万
※社外に送り出して実施／年間総コスト平均	48万

Q7. 貴社の採用課題について教えてください

応募数が少ない
狙った通りの人材が来ない
求めた人材がこない
希望者が少數のため選択の余地がなく多少妥協して採用している為、希望者人数を増やしたい
応募が来やすいエリア、来にくいエリアがある。
ハローワークへ募集を出しても応募が少ない
営業職（とくに男性）が採用難しいと感じています。
介護職の希望が少ない。実習を行った先で就職を決めている場合が多い。
母集団形成、辞退率の高さ（選考途中・内定辞退）
説明会にて大卒メインで募集しているが、中々集まらず、高卒メインで採用を検討しています。
採用必要数を採用できていないこと
職場理念に賛同してくれる人
業界の人気がない。有資格者に限定される。
応募者数を増やしたい
志望度の高い学生が集まりにくい
向上心のある学生の採用
若手の確保
採用は主に新卒者を中心に行っており、以前は福祉系の卒業生が採用できていましたが、現在は福祉系以外の学校の採用が主になっている。福祉の知識のない学生への福祉業界の魅力の伝え方、面接での判断基準、新卒指導職員との体制づくり等が課題としてございます。
20～30歳代の若い技術者の募集が少ない
通信業界に興味のある方が減る中、人材をどのように確保するかが課題です。
内定辞退、母数が少ない
応募が少ない。
新卒採用目標数の確保
離職率の軽減
社員、アルバイト含めて良い人が集まらず、コストに対する採用効率が年々悪くなっている。さらに離職率が高く長続きしない者が多い。
母集団の減少、受験者の質の低下。特に技術職の応募が著しく少ない。
新卒入社の社員が少ない 意欲を持って入社する人材が獲得できない
応募母体数が少ない
応募してこない。
採用活動ストップ
応募者の母集団形成

Q12. 社員の育成課題について教えてください

教育効果があらわれていない
教育が身についてない
3年以内の離職率が高く中堅社員がいない状態のため育成ができていない
役職者の意識が育たない。モラル面に課題感を持っている。
外部研修の参加が主に個々の専門性の向上に重点を置いていたため、リーダー、管理者層になっていくためのマネジメント力を向上させていくような研修の参加を増やしていきたい。また法人内でもそのような研修の機会を作れていないことが課題といえる
ほぼ研修していないも同然なので、来年入社に向けて体制を整えたい。
責任者の指導力にばらつきがある。言葉がけが難しい。ジェネレーションギャップがある。福祉には答えが一つではないので、人生経験などでケアが変わってくる。
新人の意識形成に加え、中堅・役職レベルの社員の教育も必要を感じています。
現在は、実際の作業から業務内容を教育しています。しかし、中々業務が身につかない社員がいるので、確認問題を実施するなど教育方法を検討しています。
早期退社の対策
職員を採用するにあたっての注意点を学んでいきたいと思います。
専門職を極めたい職員が多く、管理職の担い手がいない。
研修するにあたり、十分な時間が欲しい
リーダー的役割を担っていく社員の早期育成
年数が経つにつれ、楽な方へ流されていく考え方になってしまふ先輩のダメなところに影響されてしまう
自主性を定着させること
新人（若手）について。一般大学・高校生からの採用が多くなり、福祉に対する理念の理解や知識が乏しい事から既存の新人研修の見直しが必要。中堅職員について。仕事に対するモチベーションが低く退職率が一番高い。又、指導力がともなっていない職員が多数いる為、若手の育成が滞ることがある。以上の状況から、新人育成のプログラムはあるものの形式のみになっている危険があり、新人～中堅の育成が大きな課題となっている。
育成ノウハウがない
離職を防げていないのが課題です。
離職率が高い
どこまで厳しくしていいものかわからない。
入ってもすぐに辞めてしまう 育成する時間がなかった
施設数を増やしていることもあり、採用者数は右肩上がりです。然しながらの離職率も多く、定着が課題ですが、まずは採用者数を増やす術が知りたいです。
明確なマニュアル等がなく、場当たり的な育成になってしまっている。
中途採用社員の育成カリキュラムが確立されていない。
・知識、経験を身につける前に退職してしまう ・同じ業務の繰り返しになるためモチベーションの保ち方が難しい
すぐ辞めてしまう。
マネジメント、学生から社会人への意識改革

実施内容

クラス毎の全7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参加を可能としたことにより、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 20名

	第1回 6/19	第2回 7/17	第3回 8/21	第4回 9/19	第5回 10/18	第6回 11/14	第7回 1/15
出席予定者数	20	21	20	18	15	15	14
欠席者数	4	1	2	1	2	2	3
出席者数	16	20	18	17	13	13	11
出席予定社数	15	17	15	15	12	13	12
欠席社数	2	0	2	1	1	1	3
出席社数	13	17	13	14	11	12	9

浦安クラス 参加者数 15名

	第1回 6/25	第2回 7/23	第3回 8/23	第4回 9/25	第5回 10/23	第6回 11/15	第7回 1/17
出席予定者数	15	10	10	11	12	10	10
欠席者数	0	2	0	0	3	4	3
出席者数	15	8	10	11	9	6	7
出席予定社数	12	8	9	8	9	7	7
欠席社数	0	2	0	0	2	2	2
出席社数	12	6	9	8	7	5	5

2クラス合計 参加者数 35名

	第1回	第2回	第3回	第4回	第5回	第6回	第7回
出席予定者数	35	31	30	29	27	25	24
欠席者数	4	3	2	1	5	6	6
出席者数	31	28	28	28	22	19	18
出席予定社数	27	25	24	23	21	20	19
欠席社数	2	2	2	1	3	3	5
出席社数	25	23	22	22	18	17	14

千葉クラス



浦安クラス



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	第7回	平均
1. 大変満足	66.7%	53.8%	76.9%	60.7%	71.4%	94.4%	100.0%	74.9%
2. 少し満足	33.3%	34.6%	23.1%	35.7%	19.0%	5.6%	0.0%	21.6%
3. どちらでもない	0.0%	11.5%	0.0%	3.6%	9.5%	0.0%	0.0%	3.5%
4. 少し不満	0.0%	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%	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7回の平均で、96%となった。「どちらでもない」の評価は、講座内容のボリュームとペースの速さに消化しきれない、という声によるものである。後述のアンケートコメントにもあるように、大変だったがその分勉強になったという意見が多く、非常に有益であったことが伺える。

理解度	第1回			第2回	第3回		第4回	第5回	
	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」と「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	”言葉を磨く”重要性	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
1. 大変理解できた	46.7%	50.0%	39.3%	11.1%	92.6%	25.9%	66.7%	63.6%	45.5%
2. 少し理解できた	53.3%	46.7%	50.0%	55.6%	7.4%	63.0%	33.3%	31.8%	54.5%
3. どちらでもない	0.0%	3.3%	7.1%	22.2%	0.0%	7.4%	0.0%	4.5%	0.0%
4. あまりわからなかった	0.0%	0.0%	3.6%	11.1%	0.0%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%
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%

理解度	第6回		第7回	平均
	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	77.8%	55.6%	66.7%	53.4%
2. 少し理解できた	22.2%	44.4%	27.8%	40.8%
3. どちらでもない	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%
4. あまりわからなかった	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%
5. 全くわからなかった	0.0%	0.0%	5.6%	0.5%

提供するコンテンツに対する理解度について、第3回の「PDCAサイクルのCheckの重要性」のスコアが従来同様に非常に高かった。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ことから理解しやすいと考えられる。一方で、第2回の「マネジメントの変遷」及び「ホワイトスペース」に関する説明のスコアの低さが際立っている。採用力を向上させるためには、人を採用するだけでなく、人的管理（マネジメント）視点が必要であることが、中小企業の組織の中で実感しづらい部分ではないかと伺える。この点についてはもう少し説明の時間を割いて理解を深めていく必要があるといえる。

事前課題の実施	第2回	第3回	第4回	第5回	第6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」	「会社の魅力情報シートを作成する」	「自社を P R する 5 分間のプレゼンを作成する」	
1. 十分実施できた	3.6%	10.7%	14.3%	22.7%	0.0%	7.1%
2. 少し実施できた	75.0%	57.1%	57.1%	54.5%	47.4%	59.2%
3. どちらでもない	7.1%	0.0%	3.6%	0.0%	10.5%	5.3%
4. あまりできなかった	7.1%	32.1%	17.9%	9.1%	36.8%	23.5%
5. 全くできなかった	7.1%	0.0%	7.1%	13.6%	5.3%	4.9%

各回で取り組み課題が出されるのもこのゼミの特徴である。上記はその自己評価を示しているが、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く、数字にも反映されている。

アンケート結果

アンケートコメント※抜粋

知らないことが多く、採用はじめ人事をやっていく上で参考になることがとても多かった
難しいと感じるところもたくさんありましたが、やりきれてよかったです。
周に1回でも、しっかり勉強することで、自分のスキルアップを感じられる有意義な時間でした。
全体を通して、普段何げなく流していた業務内容について、質を見直すきっかけとなったから
学校訪問については教えてもらう人もなく困っていた。ゼミに参加して1つ1つの行動が根拠に基づいて出来ることに自信がついた。
採用PRにつなげる内容や、社内研修で使えるコンテンツを学ぶ事ができた。
自分があまり考えたことのない観点で物事を考えることができた
どうしたら学生が来てくれるか考えられた
色々な観点から考え方検討することで、視野が広がった。また、広げる必要性を感じた。
宿題は大変でしたが、一緒に参加したメンバーとの結束はより深まったと思います。自社を客観視する機会にもなりました。
ルーチン業務もあり大変でしたが自社でとり入れて行っていることもあり職場改善、職員の理解につなげることが出来ました。
自分の価値感で考えていた事が、仮設を立て検証→改善の視点を学べました。
感想で述べたことに加え、多くを学ぶことができ、自己成長にもなった。月1回課題も大変だったが、楽しみでワークも楽しく学ぶことができました。今後色々なことに繋げたい。
自身の欠点である正解をもとめてしまう事や平均値をとろうとする事が再認識できました。
なんとなく感覚で理解していたことを体系的、ワークで理解できてよかったです、他の企業も苦しいのがわかつてよかったです。
ありがとうございました。ぜひ来年も実施して頂きたいです。リーダー向け研修は、自分も受けてみたい研修です。今後もぜひお願い致します。
全8回のゼミに参加し、続けられたことで、人事担当者としての自信につながったところもあります。ありがとうございました。
約半年ありがとうございました。外部講師セミナーが、無料で受けられることは、中小にとってとても助かります。（上にも受けにくい言いやすいです）ありがとうございました。
全7回研修ありがとうございました。今まで単に業務をこなすことに精一杯で、自身のふりかえりや自社の採用手法について考えることはあまりありませんでした。全てを自社に活用することは現時点ですぐには難しいですが、自分の権限内で、コミュニケーションツールや企業PRシート（ポスター）を業務内にとり入れて、様々な採用手法を試しております。採用担当として、成長できる場、ツールを提供していただき、ありがとうございました。
たくさんの時間を費やしてもらい感謝しています。資料については大切に活用させてもらいます。プレゼンの学生からのアドバイス1つ1つ大切にして今後も良いプレゼン作成につなげます。
自分にとって、考え方や仕事のやり方を変えるいいきっかけとなる研修でした。本当にありがとうございました。
課題等たいへんなことがありました、すごく勉強になりました。社内でつかっていきたいです。半年間ありがとうございました。
業界がバラバラですが、同じ様な仕事内容の方と一緒に勉強できたので、通じるところがありましたためになりました。
具体的な悩み（償与がない派遣など）について、相談したい点もある。
当社は社長も参加しているので、持ち帰って説明しなくても良く助かります。他社の採用のことなど知ることができてよかったです。
楽しかったです！知らない自分や仲間を見る事ができました。
長期間にわたりありがとうございました。他業種の方々とも知りあえ、視点の共有、違い等参考になりました。
7ヶ月間大変お世話になりました。また機会がありましたらセミナー等への参加をさせて頂きたいと思います。ありがとうございました。
ブラッシュアップゼミでまたお会いできるのを楽しみにしております。本当に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。これからがスタートだと思っています。
半年間ありがとうございました。社内で学んだことを活かしたいと思います。社内で研修できるのが一番良いのですが／終了後フォローがあるのがうれしいです。

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	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」	「会社情報分析シートを作成する」	「自社をPRする5分間のプレゼンを作成する」	
1. 十分可能	17.9%	11.5%	3.8%	28.6%	23.8%	14.3%
2. おそらく可能	53.6%	53.8%	69.2%	46.4%	38.1%	53.7%
3. どちらでもない	17.9%	11.5%	3.8%	14.3%	0.0%	8.3%
4. 少し不安	3.6%	19.2%	19.2%	7.1%	33.3%	18.8%
5. おそらく不可能	7.1%	3.8%	3.8%	3.6%	4.8%	4.9%

「事前課題を実際の業務に導入できるか」については、前述のアンケート「事前課題の実施」の回答と比例し、全体平均としては7割弱が「導入可能」と回答している。難しいがチャレンジしたいと前向きに取り組みたいという回答が多い一方で、「繁忙期のため時間が取れない」や「他者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を感じている回答が3割ほど見受けられた。

役立ち度合い	第2回		第3回		第4回	
	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」
1. 大変役立つ	66.7%	51.9%	50.0%	60.7%	64.3%	55.6%
2. 少し役立つ	29.6%	48.1%	38.5%	32.1%	28.6%	37.0%
3. どちらでもない	3.7%	0.0%	3.8%	7.1%	7.1%	3.7%
4. あまり役立たない	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%
5. 全く役立たない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.7%

役立ち度合い	第5回		第6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	「会社の情報魅力シートを作成する」	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するプレゼン技術」	
1. 大変役立つ	71.4%	72.7%	88.9%	70.6%	65.3%
2. 少し役立つ	28.6%	27.3%	11.1%	29.4%	31.0%
3. どちらでもない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%
4. あまり役立たない	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%
5. 全く役立たない	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「大変役立つ」「少し役立つ」を合わせると9割以上となり、各コンテンツの効果とグループでの振り返り共有については一定の理解を得られたといえる。第4回の「全く役に立たない」の回答は、事情が変わり採用計画が無くなりゼミ出席の必要が無くなったことからであり、第3回の「あまり役に立たない」は、課題に取り組めなかつの方が含まれたグループの意見である。

全7回、7ヶ月間という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収穫になったといえる。

中小企業における採用課題は、採用の側面だけでなく、職場定着や組織活性、更には会社全体を巻き込む社内改革であることをゼミを通して理解していただけたのではないだろうか。とはいえ、このゼミで学んだ知見を実際の業務の中に取り込むことは容易ではない。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わけである。「採用」だけでなく、経営層の理解、意識改革という大きなテーマが、今後の支援施策として必要であり、大きな課題でもある。

《参考》広報用チラシ（次ページ参照）

リクルーター養成ゼミ・次世代リーダー社員マネジメント力強化研修・若手社員リーダー化プログラムの受講生募集とし、周知を行った。