

9.採用コンサルタント養成セミナー (経営指導員向け研修)

概要と特徴

商工会議所・商工会等の経営指導員、補助員等を対象に、採用コンサルタントとして、中小企業の経営指導に活用出来るようになるための講座として5月と2月の2回実施した。

【第1回】 令和元年5月15日 実施セミナー概要

「中小企業の採用力向上と事例紹介」をテーマに、リクル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設計とし、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。

◆研修内容のテーマ 「中小企業の採用力向上と事例紹介」

1.中小企業の採用・育成に関する課題

中小企業の採用マーケットに関する知見を広げられるようなデータや考え方を提供した。

2.採用力強化について（企業規模や労働条件に頼らない採用）

中小企業が取り組むべき、採用力強化の視点、そのためにはコミュニケーションスキルの向上が不可欠であることから、体感型ワークということで、コミュニケーションスキルについて考える伝達ゲームを実施した。

3.採用コストのみえる化（早期離職者分析シートを使用）について

経営者層と話をする際に不可欠となるコストの部分を、会社のP/L上では見えてこない早期退職者にかかった採用コスト、育成担当者のOJTのコストを数値化しする手法を提供し、経営者層に対して、どのようにアプローチしていくと良いか、効果的な人材投資が啓発できるよう、手法と考え方を提供した。

【第2回】 令和2年2月17日 実施セミナー概要

「中小企業の人材獲得競争時代の若手採用手法と取組事例」をテーマに、前半を講習とし、最新の労働市場の説明から、その採用手法について、採用に関する知見が向上するような内容となるようプログラム立案と実施を、株式会社サードインパクトの代表 澤田 辰雄 氏に依頼した。

また後半の講演では、プロジェクトで提供しているリクルーター養成ゼミに平成28年度に参加している信和産業株式会社 総務課 課長 小川 裕司 氏に依頼し、体験談として、リクルーター養成ゼミに参加したことで変わりつつある採用活動や組織の変化について話してもらうこととした。プロジェクトの取り組み内容や参加による会社の変化を、実際に実行している企業の方に話してもらうことにより、経営指導員が身近な企業の取り組みとして、担当する企業に向けて事例として紹介ができるようになることも狙いとした。

◆研修内容のテーマ 「中小企業の人材獲得競争時代の若手採用手法と取組事例」

①講習 人材獲得競争時代の若手採用手法

- | | |
|---------------|-----------------|
| 1.最近の労働市場について | 3.採用成功のための手法 |
| 2.中小企業がすべき採用 | 4.これからの時代のキーワード |

②講演 リクルーター養成ゼミ参加企業による取組事例紹介

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1.会社紹介、自己紹介 | |
| 2.リクルーター養成ゼミ参加理由、取り組んだこと、意識の変化、成果 | |

実施内容

【第1回】

日時：令和元年5月15日（水）9:30～12:00

場所：千葉商工会議所 12F 研修室A

※令和元年度 商工会議所経営指導員研修 経営一般コースに組込実施。

参加人数：20商工会議所 41名

【第2回】

日時：令和2年2月17日（月）13:00～16:00

場所：千葉商工会議所 12F 研修室A

※令和元年度 商工会議所経営指導員研修 経営専門特別コース2研修会として実施。

参加人数：25名 内訳) 商工会議所13名 連携機関6名 企業6名



アンケート結果【第1回】

Q1.今回の研修全体はいかがでしたか？		Q2.ワーク「伝達ゲーム」を実施して、「何を伝えたか？」よりも「何が伝わったか？」が重要であることを理解できましたか？		Q3.「採用プロセスコミュニケーション」の解説を聞いて、参考になりましたか？		Q4.「リファラル採用」の解説を聞いて、参考になりましたか？	
大変満足	46.3%	大変理解できた	73.2%	大変参考になった	34.1%	大変参考になった	17.1%
少し満足	46.3%	少し理解できた	19.5%	少し参考になった	58.5%	少し参考になった	70.7%
どちらでもない	2.4%	どちらとも言えない	7.3%	どちらとも言えない	4.9%	どちらとも言えない	12.2%
少し不満	0.0%	あまりわからなかった	0.0%	あまりならなかった	2.4%	あまりならなかった	0.0%
大いに不満	0.0%	全くわからなかった	0.0%	全くならなかった	0.0%	全くならなかった	0.0%
未回答	4.9%	未回答	0.0%	未回答	0.0%	未回答	0.0%

Q5.「サーベントリーダーシップ」や「ホワイトスペース」の解説を聞いて、参考になりましたか？		Q6.本日のセミナーでご案内した3つの研修プログラムの中でどれを案内したいと思いましたか？※複数回答可			
大変参考になった	7.3%	積極的に案内したい	17.1%	リクルーター養成ゼミ	34.6%
少し参考になった	39.0%	出来れば案内したい	39.0%	若手社員リーダー化プログラム	17.3%
どちらとも言えない	31.7%	どちらとも言えない	36.6%	次世代リーダー社員マネジメント力強化研修	23.1%
あまりならなかった	4.9%	あまり案内したくない	2.4%	未回答	25.0%
全くならなかった	0.0%	全く案内したくない	0.0%		0.0%
未回答	17.1%	未回答	4.9%		0.0%

●研修に関するコメント

1. 研修全体の満足度に対するコメント

- ・具体的な採用手段が中小企業が注力すべき点が明快であったため。
- ・ワークショップで全快しました。
- ・時間的に短かったような気がする。
- ・講師の先生の話が分かり易かった。
- ・ワークが良かったです！
- ・話は大変面白く、参加させて頂き楽しかったが、指導員として何を実際に事業者様へ提供できるか、少し踏み込んだ話を聞きたかった。
- ・経営指導としてだけでなく、自社でも活用できるものだった。
- ・伝えることの難しさを実感した。
- ・伝達ゲームを行ったことで気づくことが出来たので。
- ・時間をもう少し長くしてもらいたい。
- ・話にメリハリがあり、ワークもあり、時間を感じさせなかった。
- ・実際に会員企業より相談のある内容なので、「手法」をもう少しお教え頂けると良かった。
- ・プログラムに対して、時間が短い。
- ・定着率が大事なこと、コミュニケーションについてよく理解できた。
- ・普段接することの少ない人材確保の話を聞けたのは貴重でした。

2. ご意見・ご感想等のコメント

- ・色々なきづきを頂いたセミナーでした！
- ・本日はありがとうございました。
- ・昨年度も受講しており、知識のアップデートが出来ました。途中で解説がとばされる中で、自社のセミナーの売り込みが多く感じました。（会員へ勧めるための情報集めが目的ではなく、個人の資質向上のために県連の研修に参加していたので）
- ・当所では独自予算（県・市補助金）で出前講座を実施しております。専門家派遣でやってもらいたいです。
- ・このボリュームではもう少し時間が欲しい。
- ・ありがとうございました。
- ・人前で個々の団体の情報を発信するのは非常に不快です。
- ・貴重なお話、ありがとうございました。

アンケート結果【第2回】

1. 講習「人材獲得競争時代の若手採用手法」はいかがでしたか？		2. 講演 リクルーター養成ゼミ 参加企業（信和産業株式会社）による取組事例紹介はいかがでしたか？		3. セミナー全体としてはいかがでしたか？その理由もご記入ください。	
大変満足	68.0%	大変満足	80.0%	大変満足	76.0%
少し満足	32.0%	少し満足	20.0%	少し満足	24.0%
どちらでもない	0.0%	どちらでもない	0.0%	どちらでもない	0.0%
少し不満	0.0%	少し不満	0.0%	少し不満	0.0%
大いに不満	0.0%	大いに不満	0.0%	大いに不満	0.0%

4. 本日の研修内容は、今後の業務に役立ちそうですか？		5. 採用力向上サポートプロジェクトはご存じでしたか？		6. 採用力向上サポートプロジェクトを支援企業や自社で活用したいと思いましたか？	
大変役立つ	68.0%	はい	72.0%	大変思った	48.0%
少し役立つ	32.0%	いいえ	28.0%	少し思った	40.0%
どちらでもない	0.0%			どちらでもない	12.0%
あまり役立たない	0.0%			あまり思わなかった	0.0%
全く役立たない	0.0%			全く思わなかった	0.0%

●研修に関するコメント

講習「人材獲得競争時代の若手採用手法」/リクルーター養成ゼミ参加企業による取り組み事例紹介に対するコメント
・今の状況がよく分かる内容だったから。
・具体的な取り組みについて(これから中小企業は何をすれば良いのか)について、知れて大変参考になりました。『働き方改革』というキーワードを入れて学生にアピールしていこうと思います。
・若手を採用するということは、こんなに若者に迎合しないといけないのかと思い知られた。
・講演内容が具体的で資料もアンケート調査の結果などが表示されており、わかりやすく、興味深く話を聞くことができた。
・採用手法や面接手法はどんどん多様化しているため、最新情報を伺えて大変良かった。
・具体的な事例が聞けて良かった。良い面だけでなく、悪い面も発表してもらい、より説得力のある内容でした。
・今後の参考に活かしたい
・素晴らしい事例紹介でした。自社でもまだやれる事があるなと考えさせられました。
・具体的な手法などをお話しいただき、大変参考になりました
・全体の工程を把握することで、ウイークポイントを確認することができ、実行に移すことが出来る。問題点を洗い出し、一つひとつぶしていく小川課長の実行力と論理的思考は勉強になった。
・身近な企業の話だったので、興味をもって聞けた。具体的な数字を出して説明してもらえたので、より分かりやすかったです。
・実際の体験談は、説得力があり参考となる。
・現場の実情が聞けて参考になった。
・課題の分析、それに対する取り組みなど、具体的なお話をたくさんいただき、非常に参考になりました。プレゼンテーションもとてもうまく、惹きつけられました。ありがとうございました。
・採用で苦労したことと共感した。諦め無い気持ちが大事であることを再確認した
・課題の分析、それに対する取り組みなど、具体的なお話をたくさんいただき、非常に参考になりました。プレゼンテーションもとてもうまく、惹きつけられました。ありがとうございました。
・採用離職者減少の取り組みは参考となった(採用時のマッチング、採用後のつなぎ止め)
・採用の重要さについて参考となりました。
・セミナーに参加した効果の成果発表で、良好な結果も現れているが、企業内で実施した施策をもう少し具体的に強調して説明したらよかったです。

セミナー全体に対するコメント
・専門相談員さん向けにわかりやすい、有意義な内容でした
・セミナーとしては長丁場に少し感じましたが、内容の濃いセミナーで大変為になりました。
・次年度も何か取り組みがあると参加したい。
・とても勉強になりました。
・採用する側のツールを知ることができた。
・取引先だけでなく、自社にも有意義なセミナーであった。資料を人事部に渡します。
・採用に対する知識の向上
・管理職として今後の採用について役立ちました

成果と課題

採用コンサルタントとして採用に関する最新マーケット状況、例えば単なる人手を補う採用活動、期待する職務内容とあわない選考基準による採用活動等が、企業、組織にどういった影響を及ぼしていくのかを、認識してもらうための設計を行った。5月の講座では、より深い視点で知見を深める内容として、リクルーター養成ゼミの設計者でもある岸守氏に依頼をし、研修全体の満足度に関しては、92%という結果となった。一方各コンテンツごとに、参考になったかどうかを尋ねたアンケートでは、大変参考になった、少し参考になったというスコアが、コンテンツによって46%～93%とバラツキが生じた結果となり、参加者の関心度、興味の範囲に、深く入り込んでいく設計としては少し課題を感じる結果となった。その点を踏まえ2月の講座は、当プロジェクトの立ち上げ時の責任者でもある株式会社サードインパクトの澤田氏に一般的な、現状の採用マーケットについての理解がしやすいように、その旨依頼し、設計を行ってもらった。加えて、リクルーター養成ゼミに参加いただいた信和産業株式会社小川課長に、事例の紹介ということでご講演頂いた。普段採用に馴染みのない指導員にもその取り組み内容や状況は身近に感じてもらえたように感じており、アンケートの満足度の高さから、より採用業務に対する意識・スキルの向上がはかれたと考えている。プロジェクトとして採用マーケットの状況も鑑みながら、継続的に研修機会を提供していくことは不可欠であろう。