

『リクルーター養成ゼミ』ブラッシュアップ講座 参加者アンケート

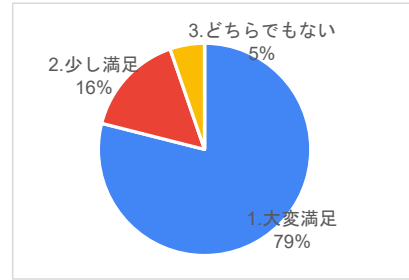
日時：11月30日（火）9：30～16：30

参加：13社19名

Q1.本日のセミナーはいかがでしたか？

1.大変満足	15	78.9%
2.少し満足	3	15.8%
3.どちらでもない	1	5.3%
4.少し不満	0	0.0%
5.大いに不満	0	0.0%

19



1 採用に関する現状の課題を再認識でき、今後の改善に生かせることができそうです。

初参加で少し緊張して臨みましたが皆さん素敵な方で、他会社さんとの情報交換ができたこともあり大変有意義でしたセミナーで学んだことをすでに現場で導入されている先輩企業のお話を聞けるのはとても助かります。

私自身が約2年ぶりの外部の研修となり、あらためて研修の大切さを実感しています。他業種の方との情報交換はとても意義があるのですが、リクゼミ生であるでより意義が高くなっていると感じます。又、他のリクゼミ生の現場での活用は個人的に刺激を受けます！

岸守先生に会えて元気が出た。

ブラッシュアップに相応しいセミナー内容でした。

濃密な時間を過ごせました。

OBの方々の前のめりな行動がとても刺激を受けました。多角的視点を得られました。

岸守先生をはじめ、久しぶりにセミナー参加者等の皆様とお会いする機会ができ、様々な導入事例を伺い刺激を受け、また業務に活かしていきたいと思いました。

WEB研修出身者であったので、みなさんとお会いしてお話を直接聞くことができたので満足しています。

オブザーバーとして参加させて頂き、ありがとうございました。母がリクゼミ参加者なので詳しく聞きます。

久しぶりの参加で、忘れていた内容を再確認できた

コロナにより参加を迷いましたが、参加できてよかった

モチベーションリソースを活用したいと考えていたので、導入事例を伺うことができた

リクゼミ講座はやはり対面式、他社との意見交換があったほうが良い。採用・定着にからむ悩みはその時々で違うので、毎年の開催を引き続きお願いします。

2

初めての対面式のリクルーターゼミであったので、どんな感じでの研修になるのかドキドキしておりました。参加させていただいて思ったのは、対面でのリクゼミ生と動画配信リクゼミ生だと経験が違うと感じました。

今回、グループワークを取り入れていただき、アクリル板は感染対策で仕方ないですが、声が聞こえづらく会話がとぎれとぎれになってしまったのが残念でした。

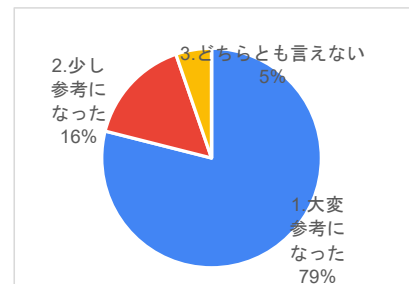
内容としては、モチベーションリソースの運用について、どこの企業も取り入れていきたいけど、という内容あり、取り入れたがやり方として良いのかという疑問があるかのように感じました。

リクゼミでのやった内容で100本ノックなど、ゲームに関して取り入れている企業は多く感じ、身近に使いやすいと思いました。

Q2.ワーク「社内運用実態や課題の共有」を実施して、今後の社内活用の参考になりましたか？

1.大変参考になった	15	78.9%
2.少し参考になった	3	15.8%
3.どちらとも言えない	1	5.3%
4.あまりならなかった	0	0.0%
5.全くならなかった	0	0.0%

19



具体的には何が役立つと思いますか？

- 1 上記と重なりますが、実際に導入されている会社さんの事例を共有していただけたので、これから導入していくにあたり大変助かりました。

コミュニケーションゲームなど活用しているとグループメンバーから聞き、活用しようと決意した。

課題は、各々の企業によって仕事内容、勤務形態によって様々でした。改めて、いろんな企業があって、新卒をとっている企業、中途しかとっていない企業と大きく分かれていることにはビックリしました。

泉寿会については、経営側が割れてしまっており、こっちが取り入れたくても、派閥と思われ、良い方向に持っていきません。

身近なことにトライしていき、先を長く見て、徐々に広めていく手法しかないかと思いました。

グループワークを通して、異業種企業の課題や対策方法が聴けてとても勉強になりました。

リファラル採用の導入実績についてお話が聴けました。

中途採用の会社が多く、人材確保の大変さを共有しまいたが、他社でも大学4年生よりも1,2年生から業界の情報提供（トラックの免許取得やHPの研修等）をしておくことも学びました。

業種が違う企業でありながら、抱えている課題は共通することも多く、参考になりました。

各々の課題と解決がみえたため

ワークコンテンツの利用方法・目的

他社の取組を聞いて参考になった

インターンシップでの活用事例など、今後の当社の採用手法にも活用できると思った。

- 2 同じ悩みを抱えている課題もあるものの、実際に当法人でクリアした内容もあり情報共有できた。今後の社内活用に対して参考になった。

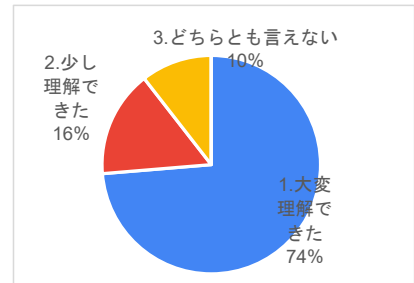
他の会社で合うことがすべて自法人で合うわけではない為、導入経緯や目的が重要である事を再認識した。

現場職という共通点からの話になり、共感できる内容が多かった

Q3.本日解説した「モチベーションリソース管理シートの導入」は、理解できましたか？

1.大変理解できた	14	73.7%
2.少し理解できた	3	15.8%
3.どちらとも言えない	2	10.5%
4.あまりわからなかった	0	0.0%
5.全くわからなかった	0	0.0%

19



その理由

- 1 個人的な能力不足の問題ですが、WEB受講と違い巻き戻しや一時停止ができないので理解度に不安はありますが、理解できたと思います！

泉寿会はまさに導入について現在FSを行っている最中です。まだ、導入されていない会社への情報提供が出来て良かったと思う。

企業経営者の考え方を周知し、その方向性の中でモチベーションを設定、信じ持ち続けること及びモチベーションリソースの変化にも早期に気づき社員に寄り添い一緒に歩むことの大切さを改めて感じることができました。

組織内に理解者を増やさないと、導入がうまく進まないことがよくわかりました。

モチベーションリソースの収集の仕方や活用の仕方など取組方の違いもあり参考にしたいと思います。

モチベーションリソース管理シートの目的を明確にすること、理解を深めて取り組むことで、効果も変わってくるので、振り返りながら継続して取り組んでいきたい。

ドライバーが充足しつつあることで管理職の育成が課題になっているが、こういったシートを上手く活用し、新しい管理職がモチベーション高く維持できるようにしていきたい。

- 2 モチベーション管理シートについて取り入れていくと、会社に多いモチベーションリソースの型と、どういうモチベーションが長く続けられるのか、合わないモチベーションはどの型かを分析して、人事採用、異動にも役立てることができ、管理者、リーダーが社員に対してどういう言葉かけでモチベーションが上がり、モチベーションが下がるのかを把握できると思いました。ただし、面接をしていく人間が面接の技法をよく知らないと相手の言葉をうまく引き出せず、誤った型を検出してしまうのもリスクとしてあるかと感じました。

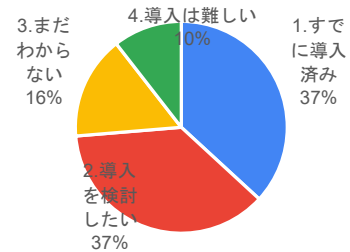
目的と運用に向けた環境作りをどうすれば良いか

- 3 リクルーター養成講座での実績がなく、自社にあうか？わからない。

Q4.「モチベーションリソース管理シート」は、社内で運用したいと思いませんか？

1.すでに導入済み	7	36.8%
2.導入を検討したい	7	36.8%
3.まだわからない	3	15.8%
4.導入は難しい	2	10.5%

19



その理由

- 1月に経営部会の会議にモチベーション管理シート導入案を回す予定。絶対導入したい！既に一部活用していますが、さらにブラッシュアップしたいと思います。他者を受け入れる取り組みにもなると思われます。今後は次の段階として、各所管係長にて面談時に行ってもらい部下の育成に役立ててもらおう方向で動きたいと思いました。

導入し、活用中です。

実証実験中です

管理職だけでなく次の管理職候補者に広げて、社内研修時に使っていきたい。

- 2 シート運用の効果は感じているので、運用を導入するための仕組みを構築していきたいと思います。

現在、岸守先生がコンサルティングに入っておりますが、

プロジェクトチームで導入をやってみる試行段階になっております。

介護施設4つあるのですが、前向きに取り組む施設と前向きでない施設と分かれているのが現状です。

私の施設では、社員のことをより深く理解でき、社員もリーダーと話ができてよかったと話も拳がっており、まだ評価できる段階までできておりませんが、社員のモチベーションリソースの分析に役立ち、どういう人材が必要で合うのかがわかることもあり、効果はでてくるのではないかと考えております。ですが、前向きでない施設もあることから法人として取り組んでいくのが難しいところでもあります。

その部分で法人としてやっていく価値があるのかをブレなくやってみるという経営側がまとまってほしいところであり

ます。

その考え方については、伝えることができたとしてもその活用であるとか変化にここに対応することの難しさは常に付きまとうと感じています。

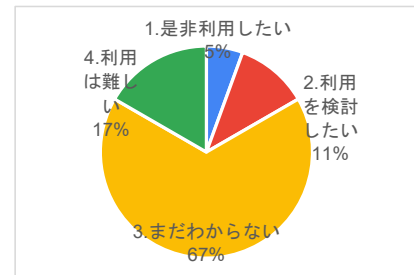
社内での理解者がいないと導入は難しい。ここに費やす時間を考えるとためらってしまう。

- 3 人事制度から変更する必要があるためハードルが高いが、人事制度を含め在職中(笑)に何とかしたい
- 4 本部がどのように考えるか？また、説得させる事に自信がない。
個人的には導入したいが、導入にいたるまでのハードルが高いです

Q5.本日ご案内した「リクゼミ個別フォローサービス（有料）」は、社内で利用したいと思いませんか？

1.是非利用したい	1	5.6%
2.利用を検討したい	2	11.1%
3.まだわからない	12	66.7%
4.利用は難しい	3	16.7%

18



その理由

- 1 既に利用済み。法人内でも色々意見はあるが個人としては利用（継続）をしていきたい。
- 2 新入社員研修でお願いします。来年度は、門下生の1～3年生の合同研修が一日でも出来ればと考えております。
- 3 新入社員研修やパートナー会社社長の単発のセミナー等であれば、実現可能かもしれないが、予算的にも承認を得ることが難しい。

利用するかどうかの最終的な判断は代表に相談後になるので、現在は検討中です。

今後の動きが法人内で読めないところもあり、なんとも言えない現状があります。

法人で経営戦略として、今後どうしていくのかを改めて考えていく必要があるのかと思いますので、なんとも言えません。

新卒採用を実施していないため、何を「受益」とするかの判断が必要です。

社内での検討をしたいと思います。

収益的に今は難しい状況

持ち帰って検討します

上の理解が得られれば

個人系には利用したいが、決裁権限がなく...

- 4 実績がないので、多分難しいと考える。
岸守先生の個別コンサルをいれているため

Q6.最後に、このセミナーなどに関して、ご意見や感想があれば自由にお書きください。
引続きよろしく願いたします。

岸守先生のライブ講義はWEBとは違いユーモアが挟まったり、発表内容によって付随した話を聞けるのでとてもWEBとは違う楽しさがありました。大勢の前での話し方や立ち振る舞いなども勉強させていただくことができました。本当に当社にとって役立つことがいっぱいです。

コロナ禍の中事務局が、学校とタイアップをして学生の発表の場を作って頂けているのは大変感謝しています。又、新しい取り組みも多く、構想としては良いが集客がないもののあるようですが、PDCAサイクルの回している成果は出ていていると感じています。

なにより中村さんのバイタリティのすごさを痛感するばかり（笑）
リクゼミ生がいる企業は実力をつけていかないといけないと改めて思うばかりです。

とても楽しく、有意義なセミナーであると思う。無料で実施している点がとてもうれしい。大学とのコラボもとても良い企画と考える。次回は後輩を送り込み、意見交換をしたいと考える。

セミナーについては、とても勉強になります。また、ほかの企業とも課題の共有、リクゼミでの生かしている企業も多く、体制が整ったときに攻めに出られる方法と根拠を学ぶことができるかと思いました。
法人の経営側がまとまるようどうしていくかが現行の大きな課題がありますので、そこをどう打破していくのかが悩みどころです。
申し訳ございませんが、法人には内密でお願いします。

終わり無き追及です。ゴールのないマラソンレースですかね？今後も自己研鑽と創意に溢れた今のポジションでの仕事に努めて参ります。

改善工夫をしながらのご準備は、さぞ大変だろうと推察いたします。途中リタイアされる企業さんもいらっしゃる実態を聞き心が痛みますが、リクゼミのブランディングが成功することを願っています。

今回、初めて参加させて頂き、刺激を受けました。取組方も次の段階に展開し構想を実現に向けて取り進めたいと思います。ありがとうございました。

WEB研修出身者としては、皆様の熱い思いを受けました。やはり、この内容の研修については、皆様と話をしながらできたほうが良いと感じました。

本日は貴重な研修をありがとうございました

学校での合説の実現を願っています。今日はありがとうございました。

採用担当者を一人にしない、兼任で大変とおっしゃっていたことが「そうそう！」と思いました