

■ 6/1 採用力&定着率向上のセミナー「定着率向上」

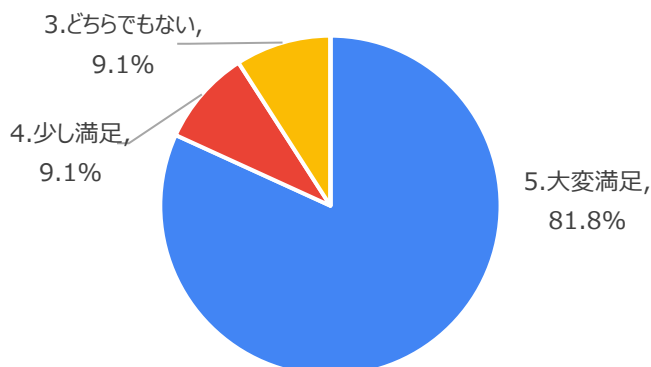
会場：八千代商工会議所

参加者数	10社	11名	
アンケート回収数	10社	11名	100%

Q1.本日のセミナーはいかがでしたか？

5.大変満足	9	81.8%
4.少し満足	1	9.1%
3.どちらでもない	1	9.1%
2.少し不満	0	0.0%
1.大いに不満	0	0.0%

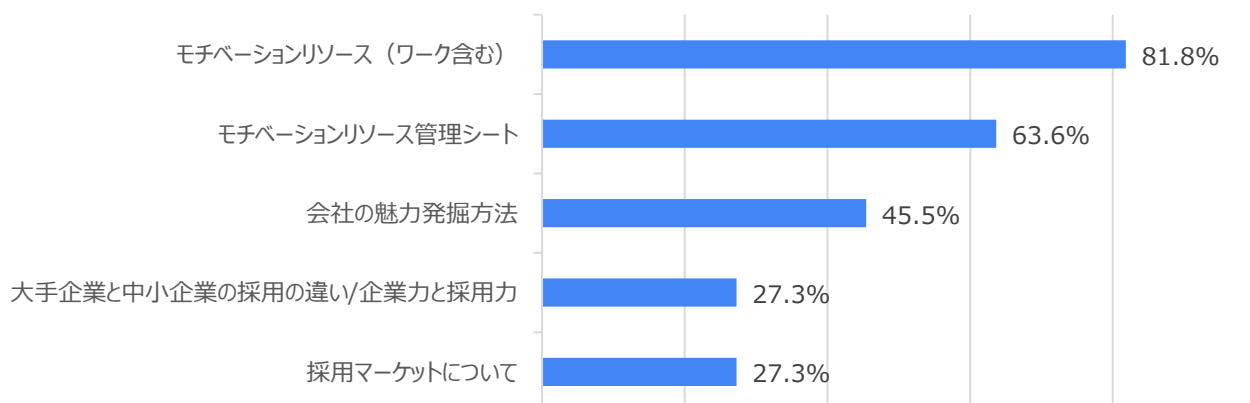
11



その理由を教えてください。

- ・ AMよりも効率的で良かったです。
 - ・ 社員の価値観の違いを、経営者に伝えたい
 - ・ モチベーションと定着化との関係を理解できました。
 - ・ 「モチベーションリソースの管理」という新しい考え方を学ぶことが出来た
 - ・ 経営側の目線だけではなく、社員側の価値観を掘り出すことが定着率向上のキーになると感じました
 - ・ モチベーションリソースのパターンが個人個人でいかに多様であるかワークを通じてよくわかりました。
 - ・ ワークを通じて、モチベーションリソースの6つのパターンを一つずつ考えることに、とても参考になりました。会社の中でも考えさせる時間を作っていきたいと思いました。
 - ・ キャリアアンカーを明確にすることによって個々にとっても企業にとってもメリットがある。
それを管理することによって個々への対応また管理職へのキャリアマネジメントの手助けをできると思った
-
- ・ 前半のまとめを30分でできていましたが、少しもったいないと思いました。
一日参加にして、もっと参加型の何かがあるほうが、よかったですと思います。
-
- ・ 抽象的内容でちょっと実用性には足りないと思います

Q2.印象に残ったコンテンツについて、教えてください。



理由やご感想などご記入ください

- ・ 定期面談の重要性を改めて感じました。
- ・ 価値観の変化をとらえながら、早期離職防止につながればと思いました。
- ・ 若者は特に変化しやすい点、今後意識してマネジメントしたいと思います。
- ・ とてもおもしろく分かりやすい資料でありありがとうございます。またゆっくり勉強させていただきますよ。
- ・ 6タイプの分類で寄せられる点とお互いに受け入れにくいタイプがわかりやすかった。タイプに合わせた職場活性化を心掛けていきたい。
- ・ モチベーションを上げるということは自身の努力問題だけでなく企業努力も必要なのだと感じた。まずは管理職側の改革も必要なのではと感じました。
- ・ 大手との違いはわかったが、実際に社員にモチベーションリソース管理シートをさせる場合、主任クラスの負担が増え、会社として実際取り組むかは疑問です。
- ・ 会社と社員、求職者の「価値観」が一致することが特に中小企業にとっては、望ましい理由がよくわかりました。自社の採用にいかんにかして生かしていけるか、またマネジメントに落とし込みをしていけるか、よく考えて、出来ることは実行していきたいと思いました。
- ・ 6タイプの分類で寄せられる点とお互いに受け入れにくいタイプがわかりやすかった。タイプに合わせた職場活性化を心掛けていきたい。

Q3.最後に、このセミナーなどに関して、ご意見やご感想があれば自由にお書きください。

- ・ 雇用環境の二極化、負の場合でも定着率が上がっている現状に悩みます。
- ・ 午前、午後ともに非常にわかりやすい説明で頭に入りやすかったです。職場で活かせるよう検討します。
- ・ 事業規模10人以下の超零細企業向けセミナーの開催も検討して欲しいです（難しいとは思いますが・・・）
- ・ 岸守先生、お疲れ様でした。実在の話、会社や人物など先生の経験談、成功談、失敗談など聞きたかったです。