

■採用力向上セミナー 2023年度 【6/19(月) いまさら聞けない！？採用・定着に関する考え方】

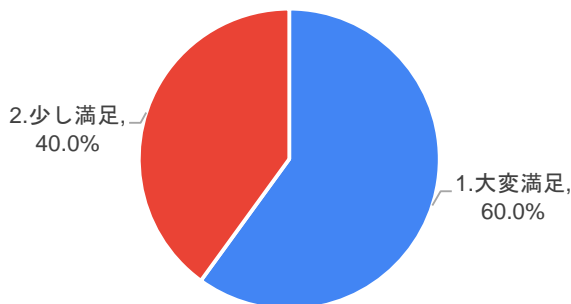
会場：柏商工会議所

参加者数	15社	17名	
アンケート回収数	14社	15名	88.2%

Q1.本日のセミナーはいかがでしたか？

1.大変満足	9	60.0%
2.少し満足	6	40.0%
3.どちらでもない	0	0.0%
4.少し不満	0	0.0%
5.大いに不満	0	0.0%

15



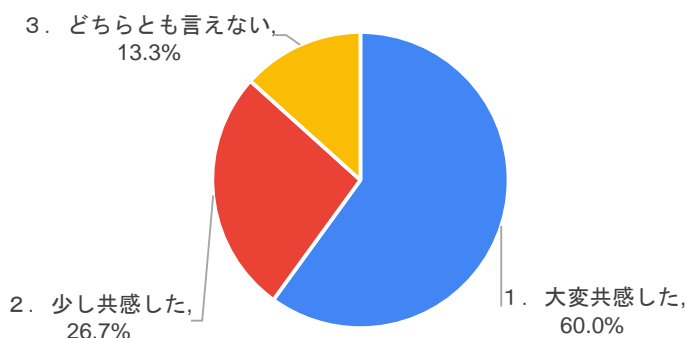
その理由を教えてください。

- ・ 大変勉強になった。
- ・ モチベーションリソースと定着率
- ・ 講師岸守さんより実際の体験談などを交え、とても分かりやすくお話しをして頂いたので、定着率の上げ方、離職率を下げるにはどうすれば良いか理解が深まりました。
- ・ 「多分、安定している会社って中小でも強いと思う…」という個人的な仮説を、今回の講習でしっかりと間違っていなかったということがわかり、採用担当としても会社員としても嬉しく思ったことが1番の感想です。しかし、会社のために！と働くことが100%正しいわけではなくて、自分自身の成長のために働くという言葉にはハッとさせられました。何だかんだ自分も頭がずいぶん固くなったのだな、と反省するべき点も発見することができ、改めての自分自身の成長を振り返る事が出来る時間を過ごすことができました。
- ・ 話が分かりやすい
- ・ モチベーションリソース管理シートが参考になった。
- ・ わからない単語がいくつかあり意味を推測しながら聞いていたため
- ・ 3時間の短い時間のなかでは十分の内容だとは思いますが、もう少し、現場での離職者等のやりとりの話があると良かったと思います。
- ・ 非常に勉強になりました。
- ・ 想像しなかった方法での採用活動を聞いた。

Q2. 求人倍率や定着率の推移の解説を聞いて、今後の採用成功のキーワードは定着率になるという考え方に共感しましたか？

1. 大変共感した	9	60.0%
2. 少し共感した	4	26.7%
3. どちらとも言えない	2	13.3%
4. あまり共感できない	0	0.0%
5. 全く共感できない	0	0.0%

15



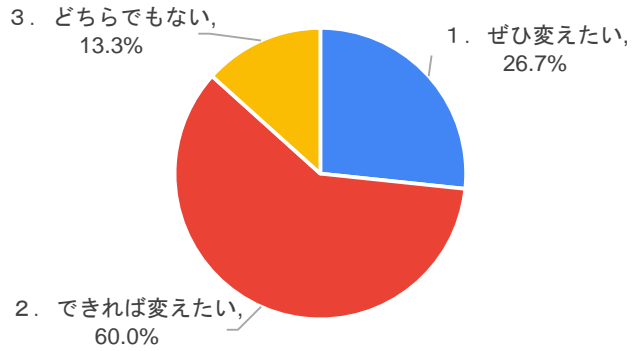
その理由もお書きください。

- ・ 自社の課題がみえた。
- ・ ミスマッチによる離職が続いているため。
- ・ 安定した会社、長く勤めたいとキーワードは面接をしていて感じていた。
- ・ 定着率が著しく低い業界なので、そこが改善されれば求職者に大きくアピールできると思ったため
- ・ 国では終身雇用を廃止に動いていくような雰囲気がありますが、やはり良い会社には長くいたいもの。
- ・ それでもこのVUCA時代に会社にだけ頼ることは不安定なこの世の中で、自分自身の成長を行い、自身のキャリア形成を会社と共に行うことは今後の「長くいたい会社」のあるべき姿だろうなと感じました。
- ・ 自分たちの時と違うから
- ・ 平成31年までのデータであり、コロナになってからの令和のデータが無かったことが残念です。
- ・ 定着すると採用にこまらない事は理解できた。定着する事が他の入職のきっかけより上位になることは全て理解できなかった。
- ・ 時代の変遷。

Q3. マネジメントの変遷に関する解説を聞いて、今後キャリア開発型マネジメントに変えようと思われましたか？

1. ぜひ変えたい	4	26.7%
2. できれば変えたい	9	60.0%
3. どちらでもない	2	13.3%
4. あまり変えたくない	0	0.0%
5. 全く変えたくはない	0	0.0%

15



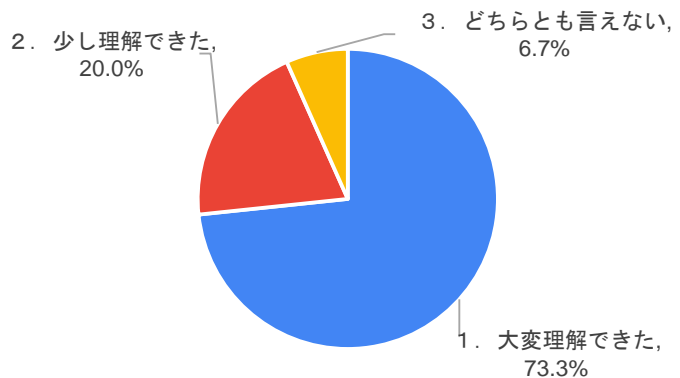
その理由もお書きください。

- ・ それで人が定着するなら。
- ・ すべてとまでは言いませんが、昭和、平成、令和と時代が流れてくると共に、物事の考え方も変化が必須であると思うからです。
- ・ 自己実現が大切だと思うから。
 - ・ 従来型では限界を感じている
- ・ マネジメントにおいても一人一人の意見を聞き、その人に合った評価制度をつくり進めていく事が大事だと改めて思いました。
- ・ モチベーションリストの作成・管理までは行っていませんが、現状「色々な社員がいて、色々な働く目的やモチベーションがある」ということは元々、弊社の代表がよく話していたことなので、今後とも掘り下げていきたいと思いました。
- ・ 変えていけるほど理解できていないので変えられない。

Q4. ワーク「モチベーションリソース」を実施して、モチベーション管理の重要性を理解できましたか？

1. 大変理解できた	11	73.3%
2. 少し理解できた	3	20.0%
3. どちらとも言えない	1	6.7%
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%

15



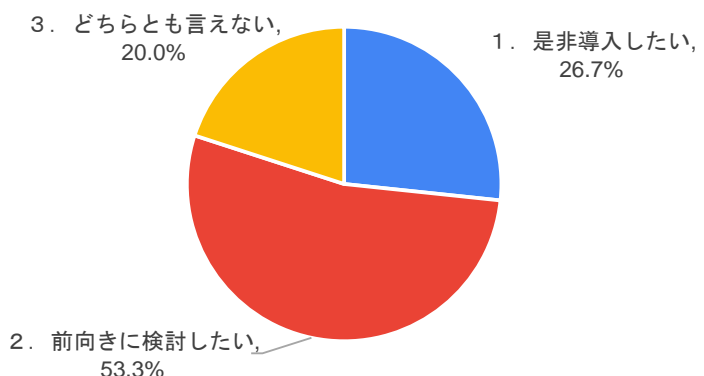
その理由もお書きください。

- ・ キャリアアンカーの考え方が参考になった。
- ・ 働く理由は人それぞれだからです。管理職の価値観の押付けが定着率を悪くする。
- ・ 一人一人の考えは違っている。それを理解していかないとマネジメントも出来ない。
- ・ 給料だけではなく、その人にあったモチベーションアップとなるものが「ある」のであるなら、それを活かしていく事が大事だと思いました。
- ・ 人それぞれ価値観が違い会社に求めている事も異なりますので、個人毎に管理者が意見を吸い出し、どうゆう方向に進めば良いか導かないといけない事がよく分かりました。
- ・ 若いうちは迷いやすいから
- ・ 働く人の気持ちを知ることができ、会社と合う人か知ることができるまで理解した。

Q5. 「求心力と遠心力」や「モチベーションリソース管理シートの導入」の解説を聞いて、自社でも導入してみようと思われましたか？

1. 是非導入したい	4	26.7%
2. 前向きに検討したい	8	53.3%
3. どちらとも言えない	3	20.0%
4. あまり導入したくない	0	0.0%
5. 導入を検討しない	0	0.0%

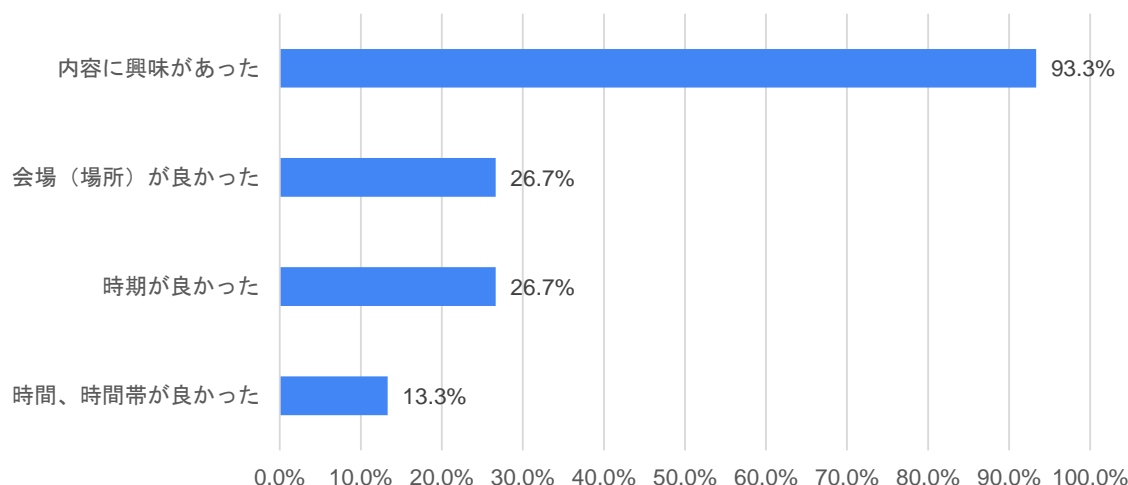
15



その理由もお書きください。

- ・ 上にも書きましたが、定着率を上げたい。
- ・ 各人の考えをまとめるのに使えそうだから
- ・ 現場との連携が重要なので前向きには検討したいと思います。
- ・ モチベーションリソースと成果報酬型との連動が必要でもあると感じています。
- ・ キャリアアンカーを知ることで離職を防げることもあると思うので、頂いた管理シートを基に検討していきたいです。
- ・ 愛社精神も必要だと思うから。
- ・ 私も自分自身でマネジメントを行っていた。
- ・ 先ずは体制作りと管理者の教育が必要。

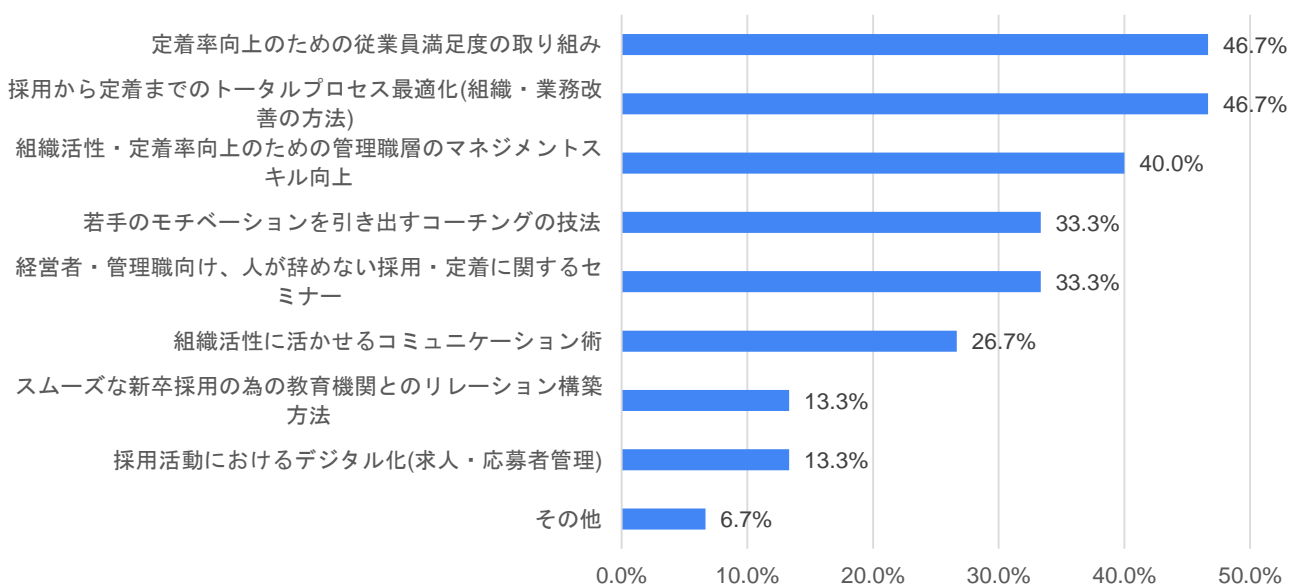
Q6.本日のセミナー参加を決めた理由を教えてください。



その他の理由などご記入ください

- ・ 柏であったから時間を掛けなく行けた
- ・ 現場と意思疎通して実践していきたい。
- ・ 社員の増員、定着率、技術継承などいろいろ悩みがあるので。
- ・ 今採用で悩んでることや、開催場所、時期・時間など全ての条件が合ったので参加しました。
- ・ コロナの影響により、余儀なく離職した方。またしたい仕事を選択出来ていない人の話を良く聞くからです。

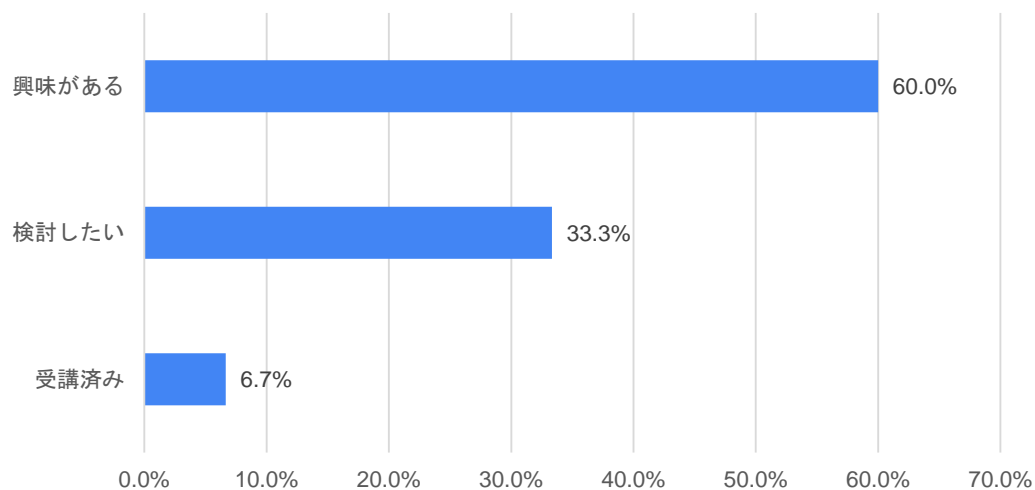
Q7.今後取り上げて欲しいセミナーコンテンツがありましたら以下の中からお選びください。



その他、聞いてみたいセミナーコンテンツなどあればご記入ください。

- ・ ロジカルシンキング
- ・ 求職者が目に留まる採用活動（母集団形成など）いくら良い会社でもなかなか見ってもらう機会が少ないのでまずどうやって求職者に知ってもらうか、というところを勉強したいと思っています。

Q8.当プロジェクトのビジネススクール形式の講座について教えてください。



Q.9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。

- ・新しい考え方を聞くことができて良かった。
- ・もう少し、長い時間でも良かったです。やはり事例の提示が欲しかったです。
- ・人を採用するには、まず定着率長く勤めたい想いが強いなど、感じていた部分もあり大変勉強になりました。
- ・非常に勉強になりました。「今の会社状況をすべてオープンにした方がマッチした人が来る」という話は心強い。本当に？と思うことも。前途多難ですが、トライし続けたいです。リクルーター養成ゼミにも参加したいです。
- ・改めて採用活動や自分自身の働き方についても振り返ることができました。今まで何度か他でセミナーに参加しましたが、1番良い内容でした。