

■リクルーター養成ゼミ 1日目「自社にとっての良い人材とは？」

7/21 柏クラス 会場：柏商工会議所
7/19 千葉クラス 会場：千葉商工会議所

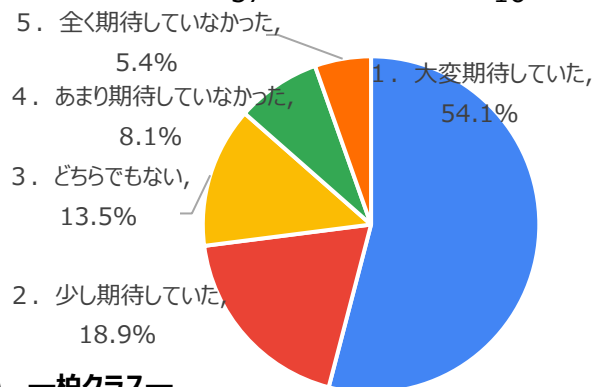
参加状況

| | 全体 | | 柏クラス | | 千葉クラス | |
|----------|-------|-----|-------|-----|--------|-----|
| | 社数 | 人数 | 社数 | 人数 | 社数 | 人数 |
| 参加者数 | 33社 | 38名 | 16社 | 17名 | 17社 | 21名 |
| アンケート回収数 | 32社 | 37名 | 15社 | 16名 | 17社 | 21名 |
| アンケート回収率 | 97.4% | | 94.1% | | 100.0% | |

～セミナープログラムについて～

Q1. 今回のリクルーター養成ゼミに関して、事前にどれくらい期待していましたか？

| | 全体 | | 柏クラス | | 千葉クラス | |
|-----------------|----|-------|------|-------|-------|-------|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 1. 大変期待していた | 20 | 54.1% | 10 | 62.5% | 10 | 47.6% |
| 2. 少し期待していた | 7 | 18.9% | 3 | 18.8% | 4 | 19.0% |
| 3. どちらでもない | 5 | 13.5% | 2 | 12.5% | 3 | 14.3% |
| 4. あまり期待していなかった | 3 | 8.1% | 1 | 6.3% | 2 | 9.5% |
| 5. 全く期待していなかった | 2 | 5.4% | 0 | 0.0% | 2 | 9.5% |
| | 37 | | 16 | | 21 | |



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・リクルーターに必要なスキルが習得できるため。
- ・WEBセミナーを数回受講させていただきました
- ・以前参加した岸守先生の講習が面白かったため
- ・ノウハウやプロセスを理解してアウトプットできる場だと伺い、参加したため。
- ・自身が採用担当は初めてのため、何も知識がない状態少しでも考え方や知識を得たいと考えていたため
- ・直近で入社3年前後の社員が何名か退社しており、今後同じ状況にならないようにするためにはどのような対策を取ればよいのかを考えるきっかけになればと感じた。
- ・今以上の情報を得て活用したいため
- ・応募人数を増やしたいと思い応募
- ・自分を成長させる物が得られると思ったから
- ・よくわからなかった
- ・1回目なのでまずは参加させて頂いて雰囲気を感じ取りたいと考えていました
- ・無料で簡単に受講できたから。
- ・未経験の分野だから。
- ・岸守先生のファンなので
- ・採用、定着が喫緊の課題なので

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

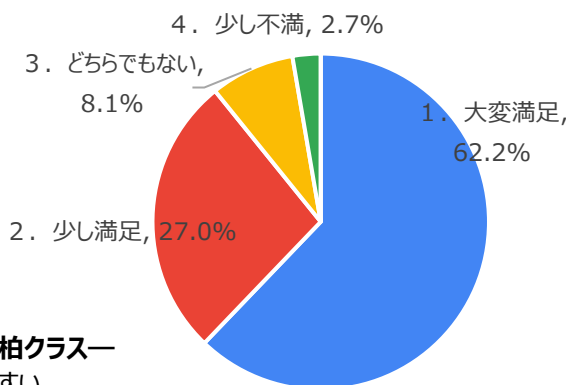
- ・半年間という長い期間のため。
- ・私自信再就職後のスキルアップを目標にしているため。
- ・来年から採用担当になる予定なので勉強をしたかったから
- ・活動を通じて自社への理解を深め、どう伝えていけば良いのかのヒントがもらえそうだったから。
- ・採用担当として不足しているところを学ばせていただき、会社が求めている人材をコンスタントに採用できるようにしていきたい。
- ・昨年、企業の魅力発表会に参加し、短い時間で会社をアピールされていて、弊社も同様に短時間でアピールをできるようにしたいと感じました。
- ・5月末まで営業職でリクルートに関しては何も分からない状態の中、今回のリクルーター養成ゼミを知ったのでリクルートに関して
- ・採用に取り組んでいるため。
- ・先輩社員が参加しているため

少しでも知識を得られると思ったから

- ・ごく最近、民間有料人材スカウト業者と契約したが、そのシステムの一環で当法人での活躍している職員のコンピテンシーを把握することが大事だとされ、これからそれらの作業を行う予定。そのことと、今回のゼミの内容が基本的に同じであると思われたため。
- ・ 他社の採用担当の方の話を聞いてみたかった。 ・ 無料のセミナーなので
- ・ 会社の良さを理解しもっと良い会社を作れるのではないかと思ったから
- ・ ゼミの内容が弊社に全て当てはまるとは考えていませんが吸収できるものもあると思います。
- ・ 会社の参加者が既にいるから。
- ・ 上司にすすめられたが必要性をあまり感じていなかった。(人事担当者とは名前だけで採用には携わっていなかった)
- ・ 私が入職してから新卒採用がゼロであり、新卒募集しても採用できる部署がないため(総務・経理位か?)、研修で行う企業アピールがどの程度効果が持てるかが分からなかったため(福祉系の高校・大学が参加校にないため)。
- ・ 無料なので ・ 前に受けたことがある為
- ・ 参加費用が掛からないので、よくある眠たくなる講習に近いのかなあというイメージ
- ・ 本来、総務が行うセミナーなのですが経験的にやってみたほうが良いと言われきました。

Q2. 今回のセミナー全体はいかがでしたか？

| | 全体 | | 柏クラス | | 千葉クラス | |
|------------|----|-------|------|-------|-------|-------|
| 1. 大変満足 | 23 | 62.2% | 10 | 62.5% | 13 | 61.9% |
| 2. 少し満足 | 10 | 27.0% | 4 | 25.0% | 6 | 28.6% |
| 3. どちらでもない | 3 | 8.1% | 1 | 6.3% | 2 | 9.5% |
| 4. 少し不満 | 1 | 2.7% | 1 | 6.3% | 0 | 0.0% |
| 5. 大いに不満 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 37 | | 16 | | 21 | |



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 講師のお話が端的でわかりやすい
- ・ 期待していなかっただけに満足度は高かったです。
- ・ 岸守先生のお話を無料で聞ける機会は非常にありがたい
- ・ 自社で採用したい人材を明確にすることの必要性を感じたため。
- ・ 同じ目的意識を共有しながら進めていくという雰囲気は大変良いと感じました。
- ・ 講師の岸守先生のお話に引き込まれ、長丁場だが飽きずにセミナーを受講できた。
- ・ 初めての連続でとても疲れましたが、いつか慣れて良い疲れになることが楽しみです。
- ・ 思っていた以上にしっかりとしていたので、これから期待しています。 ・ 体験型で能動的カリキュラムだった為
- ・ ノウハウやプロセス、ワークは大変参考になり、活かしたいと感じだが、当社の従業員規模で考えると導入まではできないことがあるなど感じたため。
- ・ 一日かけては少し長かった
- ・ 雑談余談が多く、半分の時間でまとめて欲しい。

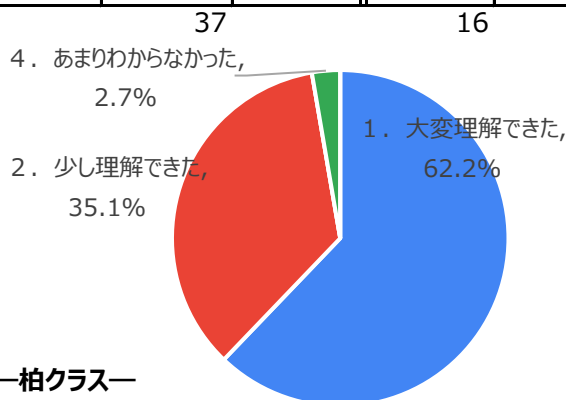
その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ ワーク形式で行うので身につけやすいと思ったからです。
- ・ 参加されている方の業種も様々で色々聞けた。(聞けそう)
- ・ 小手先のテクニックではなく、会社全体から考えるのがよかった。
- ・ 中小企業にフォーカスし説明頂いていたので、より現実味がかった。
- ・ グループワークもあり実際に体験することで求職者の気持の視点を持つことができた
- ・ あっという間に時間が過ぎたと感じるぐらい濃い内容でした。社会人になるとなかなか学ぶ機会が少ないので貴重なセミナーに参加でき嬉しく思います。
- ・ 聞くこと全てが新鮮である。
- ・ 楽しく行うことができたため。
- ・ マインドを重要視しているから
- ・ 全くの0からのことだったので勉強になります。

- ・ 人材不足で、応募者・内定者が年々減少している中、採用担当者はもちろんですが、担当者だけの問題ではないと気づけたこと、リクゼミが変えるきっかけになると感じました。
 - ・ リクルートの基礎知識を学べたこともそうだが、今後新入社員研修の際に活用できるアクティビティだったりそのアクティビティの意味、解説等が分かりやすく研修の時に活用したいと思ったから
 - ・ 期待していたコンピテンシー(ゼミではモチベーションリソースとかキャリアアンカーといったところ)の理解の学びになった。それ以外でも、基本的に当法人の求人の方角性として「条件面」での勝負はせず、「当法人の仕事の姿勢」でアピールしていくべきではないか？という考えの裏付けになるような学びも得られた。さらに、そのために必要な法人全体の課題もあらためて意識出来たことも大きい。
-
- ・ コミュニケーションの意味などを再確認できた。
 - ・ ゲームを通してできた為楽しくできた
 - ・ 座学だけでなく実践もあり、体感しながら学べるのがありがたい。
 - ・ 新卒対象だけではない視点を学べたため
 - ・ 今回の内容が自分にプラスになることが多く、楽しく学ぶことが出来た。
 - ・ 他の研修などでも似た内容を行いました。今を変えられる様にしたいので色々と吸収したいです。
-
- ・ 他の研修で学んだ内容が重複してる復習部分と採用に関しての新たな確認ができた

Q3. セミナーの概要説明を聞いて、このセミナーの意義について理解できましたか？

| | 全体 | | 柏クラス | | 千葉クラス | |
|---------------|----|-------|------|-------|-------|-------|
| 1. 大変理解できた | 23 | 62.2% | 10 | 62.5% | 13 | 61.9% |
| 2. 少し理解できた | 13 | 35.1% | 5 | 31.3% | 8 | 38.1% |
| 3. どちらでもない | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| 4. あまりわからなかった | 1 | 2.7% | 1 | 6.3% | 0 | 0.0% |
| 5. 全く分らなかった | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 37 | | 16 | | 21 | |



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 説明がわかりやすかったため
- ・ 説明のスピードが適切と感じたからです
- ・ 焦らず時間をかけて習得する大切さを感じました
- ・ 自分から動きによって周り（会社全体）を巻きこんでいく大切さをこれから深掘していこうと思えたので。
- ・ 大企業のように求人を募集しなければならないと考えていたので中小企業における求人の方角性へ、根本的に大きく変わった。
- ・ テキストが文字だらけで、初めは不安でしたが、スライドが簡潔にまとまっていたため、理解してから次のフェーズに進むことができたため。

- ・ 採用のミスマッチをなくす。
- ・ 納得できることが多かった。

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 社内全体で取り組めるとよりよくなること
- ・ 採用活動力を上げていくことが重要であることを少し理解できた。
- ・ 途中からの出席だったので、大切なところが抜けている？かもしれない。
- ・ 私がこの研修で得たいことと、この研修意義の齟齬を咀嚼できていないと感じたから
- ・ 採用に関してほぼ知識がなかった為

- ・ 納得感があった。
- ・ 分かりやすかったため。
- ・ 堅苦しい言い回しもなく聞きやすい
- ・ 9割に嫌われる覚悟がすごく響きました

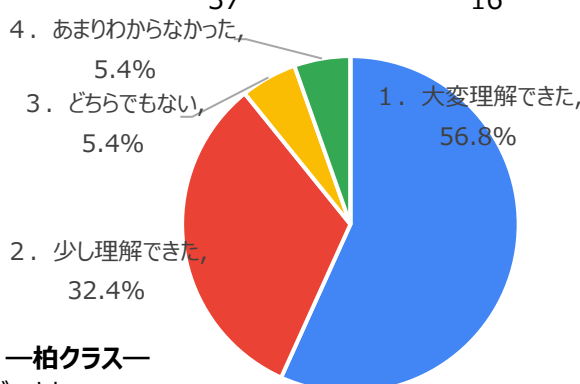
その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 採用に取り組む期待感が上がったので。
- ・ 自社の採用活動にマッチしていると思ったので。
- ・ 先生の具体的な例が分かりやすくイメージしやすかった
- ・ 中小企業の人事担当として、スキルアップすることができました。
- ・ 会社全体、職員の理解が必要。会社の求める人材整理も社内共有する
- ・ 採用担当、現場担当、経営者が一つになって取り組む重要性を理解した。
- ・ 企業力や労働条件に頼らず「採用活動力」を強化することで採用成功に導けるということがよくわかりました。

- ・ 事前に考えていた、自分の大まかな方向性とマッチしていたので。ただ、実際にそれらを法人内で進めていくことは非常に大変であることも。
- ・ リクルートを行うためには、まず自社の特徴を理解し業務改善を行うことで離職率を減らす、結果として離職率の低い会社であれば安心して学生に紹介できるという信頼を得ることが出来る、そういうことが出来るようになる会社作りの仕方を学ぶことが出来るということを理解することが出来た。
- ・ コミュニケーションの意味と、説明と聞き手の差がある等
- ・ 自身の経験談を元にお話されていたため内容が入ってきやすかった。
- ・ セミナーの意義は、これからの会社には必要不可欠な事が多く語られていた。
- ・ 自分本位ではなく学生の立場になって考えて接しないといけないと改めて再確認しました。
- ・ 過去の社内での研修参加者の実績を含め、自分のポジションで会社に何がフィードバックできるか、まだ分からなかったため。
- ・ 会社全体で採用、人材育成を行っていけるように、今後につなげていけるようにしたいと思いつつ、すぐに協力してもらえるかどうか少し不安になりました。

Q4.「自己紹介ゲーム」を実施して、メンバーとの距離感の詰め方が理解できましたか？

| | 全体 | | 柏クラス | | 千葉クラス | |
|---------------|----|-------|------|-------|-------|-------|
| 1. 大変理解できた | 21 | 56.8% | 8 | 50.0% | 13 | 61.9% |
| 2. 少し理解できた | 12 | 32.4% | 6 | 37.5% | 6 | 28.6% |
| 3. どちらでもない | 2 | 5.4% | 1 | 6.3% | 1 | 4.8% |
| 4. あまりわからなかった | 2 | 5.4% | 1 | 6.3% | 1 | 4.8% |
| 5. 全く分からなかった | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 37 | | 16 | | 21 | |



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 仕事以外のことを聞くことができた。
- ・ 相手に興味を持ち、引き出すことの重要性
- ・ 他の参加者の方の接し方がリアルに経験出来て非常にためになりました
- ・ その人がどういった人が理解することが出来たし、ニックネームを付けることで関係性もフラットにできることを実感できた。
- ・ 様々なタイプの方がいることを改めて実感し、相手に寄り添ったコミュニケーションを取らないとまくいかなかったです。
- ・ 人それぞれ、心地よい間合いがあると思うので、話しながら、これ以上は踏み込まない、もう少し踏み込んでみようといったことを学ぶことができた。
- ・ 質問力の大事さを感じました
- ・ 知ることで親近感がわいてきた
- ・ 一方的に話すのではなく、聞いて話させるので話さない状況がない為
- ・ 理屈と実践は異なりますから、何処まで実践できるのか？まだ未知数。
- ・ 初対面の方に、踏み込んだ質問を聞くのは少々無理があると感じました。
- ・ 人事のプロとしての聞き出しや観察力が、自身は未熟で、本質を理解するには時間がかかると感じたため。
- ・ 自分がさらし出せなかった。
- ・ 緊張していたのであまり覚えていません。相手に失礼と感じるニックネームを付けてしまっていないか心配。

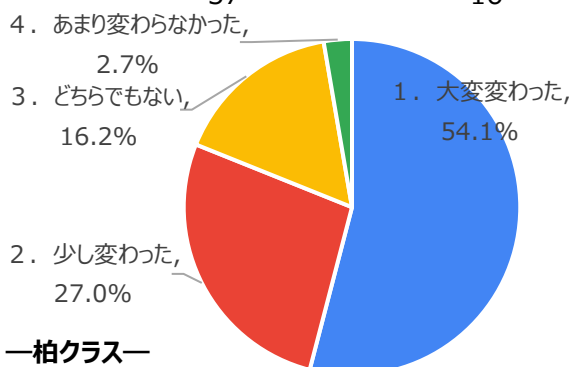
その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 話すことで、親近感が湧いた。
- ・ 相手に興味関心を持ち、話を聞くことを体験できるから
- ・ 質問の質と量のバランスとその人の食いつき加減を大事だと感じた。
- ・ 相手が聞いて欲しいこと、言いたいことに考えを巡らせられるようになった。

- ・ 事務的なやり取りが多くなっていたのでコミュニケーションとしての会話、面接
 - ・ 自己紹介ひとつをとっても、やり方次第で距離感を詰められることがわかった。
 - ・ 何度もやる中で、相手のことを考え特徴を捉えるのが上手くなっていった気がするから
 - ・ 初対面に関わらずニックネームをつけられるコミュニケーションをとる方法が理解できました。
 - ・ 選考の際の面接にも役立つことなだと発見がありました。今後参考にさせていただきたいです。
 - ・ 初対面の方の人となりを理解するために大変有意義に思えた。面接にも取り入れたいと思った。
 - ・ 距離感の掴み方は探り探りで難しかったが、相手の方が距離の詰め方が上手かったので学べた。
 - ・ 質問をして答えてもらっていく形式はこちらから聞く姿勢を作るので会話が生まれやすいと思ったから
 - ・ どのようにしたら相手に短時間で心を開いてもらえるか、相手の気持ちを考えながら進めることができました。
-
- ・ 短い時間で全てを的確に捉える難しさ、質問するしかない
 - ・ 相手の表情から広げる先を予測して探っていく手法を学んだ
 - ・ 相手の事を知ろうと深く考えてること、限られた時間内にどの位の情報が引き出せるかが重要。
 - ・ 会話すること、ニックネームをつけることによって緊張感がなくコミュニケーションがとりやすくなった。
-
- ・ 意図はわかりました。ただ、なかなかの短時間でアイスブレイク止まりだったようにも感じ、参加者によってはニックネームに違和感、物足りなさを感じている方が多いかも？と。カタカナネームが多かったことも、そんな風に感じたところ です。
 - ・ ニックネームを付けるにあたって自己紹介ゲームという形でその人の好きな事や特徴を知ろうとすることでその人をより理解しようという気持ちが生まれることを実際に体験して理解することが出来た。

Q5.「伝達ゲーム」を実施して、コミュニケーションに関する考え方が変わりましたか？

| | 全体 | | 柏クラス | | 千葉クラス | |
|---------------|----|-------|------|-------|-------|-------|
| 1. 大変変わった | 20 | 54.1% | 7 | 43.8% | 13 | 61.9% |
| 2. 少し変わった | 10 | 27.0% | 4 | 25.0% | 6 | 28.6% |
| 3. どちらでもない | 6 | 16.2% | 4 | 25.0% | 2 | 9.5% |
| 4. あまり変わらなかった | 1 | 2.7% | 1 | 6.3% | 0 | 0.0% |
| 5. 全く変わらなかった | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | 37 | | 16 | | 21 | |



その理由をご記入ください。 —柏クラス—

- ・ 話さないと何も伝わらない為
- ・ 自分の感覚と相手の感覚は違うと再認識
- ・ 伝えているつもりでも伝わっていなかったら伝えていないのと同じとよく理解できました
- ・ 簡単なことなのに、言葉だけで伝えるとなると、こんなにも難しいのかと実感した。なにもかも知っている人事と、何も全く知らない学生とでは、かなりのギャップがあるのではないかと思った。
- ・ 人は完璧ではないことを念頭に、自分自身ができる最大限の理解を相手に伝えながら、自身の理解を超えた場合はその旨もしっかりと伝えるやりとりの大切さを改めて知ることができました。自分のペアが大変理解の深い方でしたので、自分の説明が至らないところも促してくれて大変助かりました。
- ・ マネジメント研修にも参加していたのでこのゲームを行うのは2回目でしたが、それでも相手の方や伝達内容が変わると非常に難しく、思うようにいきませんでした。しかし、1～2回目の反省を踏まえて作戦を練り、3回目で優勝することができてとても嬉しかったです。独りよがりでは決して良い結果は出なかったと思うので、コミュニケーションの大切さを改めて実感しました。

-
- ・ 難しさを実感しました
 - ・ まだ身になっていない。
 - ・ 広告と似ているところがあるとわかった。
 - ・ コミュニケーションに関しては少し知識があるため
 - ・ 自分の考えと、相手の考えでは大きく異なるからこそ、何度でも伝えていく事が大切。
 - ・ 簡単な絵を説明するのにあれだけ難しいとは思わなかった。現場ではもっと説明責任を意識して説明したいと思います。

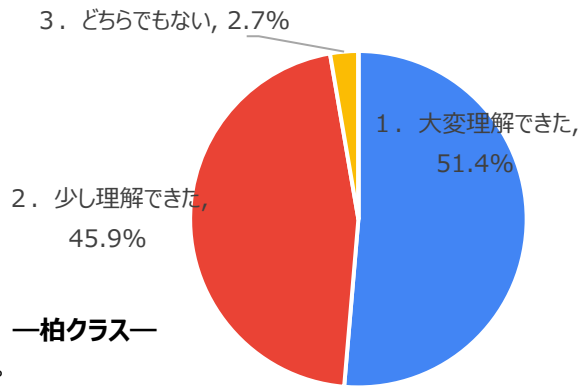
- ・聞き手と話し手でどちらがどういったところが難しいのか、自分はどちらに長けているのかということが少し分かった気がした。
 - ・客観的に映像や考えていることを言語化し正確に伝える難しさと時間あるなかで妥協して良い部分の兼ね合い判断があった
 - ・自分の言葉を相手に伝える事はとても難しいし、相手の考え方は自分と違うと思えば色々な方向から物事を見ないといけないと思いました。
 - ・日頃からコミュニケーションの難しさを感じており、時に最近では障がいもあると思うが、言葉が通じにくい利用者が増えていると感じている。それでも相手に伝わりやすい言葉選びや言葉以外でのコミュニケーション方法を考えなくてはならない。同じように同僚に対しても、伝わるコミュニケーション力をつけないと齟齬が出てしまうと感じた。
-
- ・ゲーム的要素が強く、仕事の場面とのリンクができなかった。
 - ・相手のことを理解できていないと伝え方も変わってくると思う
 - ・コミュニケーションの概念の気付きはあったが、ゲームでということではない。
-
- ・以前にこのゲームを経験していたため。初めて会う人と行くと、さらに伝達の難しさを感じた。

その理由をご記入ください。一千葉クラス

- ・抽象的な説明では全く伝わらないと理解した。
 - ・相手に正確に伝える難しさを再実感しました。
 - ・同じ物でも伝え方次第では、全く違う伝え方になる。
 - ・自分の説明では全然伝わらなかったのが理解できた。
 - ・思っていた以上に伝えることが難しく、聞き返す技術の必要性を感じた
 - ・1回目より2回目、2回目より3回目の方がうまく伝達出来るようになった。
 - ・「自己紹介ゲーム」と同様に、相手のことを考えて行動することの大切さを学んだ。
 - ・コミュニケーションをとるに当たって何も無い状態から作り上げるのは言葉だけでは難しく、意思疎通の大変さがわかった。
 - ・伝わらないことが自分にあるのは分かっているが、自分の伝え方だけでなく、どう説明してほしいかを聞く事が出来ていなかった。
 - ・普段、いかに伝えるつもりになっていたかがわかりました。今後は相手に伝わるように「話し手」の場合も、「聞き手」の場合も気を付けていきます。
 - ・今年の新卒と仕事をしている先輩社員からコミュニケーション力を上げたいと話を聞いており、興味をもちながら受講していました。まず、こちらが正確に伝えること、伝わったか考えることなんだと、ハッとしました。
 - ・普段自分たちが何気なくしているコミュニケーションも本当の意味でのコミュニケーションではないことや、何も知らない人に声やジェスチャーだけの説明で伝えることの難しさ、実際にはほとんど伝わらないこと、「何を伝えたか」ではなく「何が伝わったか」が重要であることを理解した。
 - ・相手に情報を正しく伝えることの難しさ、相手の意思を読み取ることの難しさを改めて感じました。相手に伝えたい内容が正確に伝わらないと、すれ違いや誤解が生じること。コミュニケーションを重ねることで、気持ちのすれ違いや誤解を防ぐだけでなく、相手の人となりや価値観も理解できるのではないかと。
-
- ・コミュニケーションに関しては少し知識があるため
 - ・自分の考えと、相手の考えでは大きく異なるからこそ、何度でも伝えていく事が大切。
 - ・簡単な絵を説明するのにあれだけ難しいとは思わなかった。現場ではもっと説明責任を意識して説明したいと思います。
 - ・客観的に映像や考えていることを言語化し正確に伝える難しさと時間あるなかで妥協して良い部分の兼ね合い判断があった
 - ・自分の言葉を相手に伝える事はとても難しいし、相手の考え方は自分と違うと思えば色々な方向から物事を見ないといけないと思いました。
 - ・日頃からコミュニケーションの難しさを感じており、時に最近では障がいもあると思うが、言葉が通じにくい利用者が増えていると感じている。それでも相手に伝わりやすい言葉選びや言葉以外でのコミュニケーション方法を考えなくてはならない。同じように同僚に対しても、伝わるコミュニケーション力をつけないと齟齬が出てしまうと感じた。
-
- ・考え方はわかったが、わかるまでではない。
 - ・職業柄なのか日常的にかなりポイントを置いている。逆に言えばその大切さを日々痛感しています。

Q6.「モチベーションリソース」を実施して、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が理解できましたか？

| | 全体 | | 柏クラス | | 千葉クラス | |
|---------------|----|-------|------|-------|-------|-------|
| 1. 大変理解できた | 19 | 51.4% | 7 | 43.8% | 12 | 57.1% |
| 2. 少し理解できた | 17 | 45.9% | 9 | 56.3% | 8 | 38.1% |
| 3. どちらでもない | 1 | 2.7% | 0 | 0.0% | 1 | 4.8% |
| 4. あまりわからなかった | 0 | 0.0% | 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% |
| | 37 | | 16 | | 21 | |



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 納得できることが多かった。
 - ・ 意識をする必要性を感じたため。
 - ・ それぞれの大事に思うところは違う
 - ・ 社員・自身のモチベーションリソースがどこにあるか、把握できていなかったのも、まずいと強く感じた
 - ・ 当社では入社時に、入社理由を簡潔にまとめたムービーを作成するのですが、なぜやっているか人事的な目線で考えた時にモチベーションリソースと繋がり、重要度を理解した。
 - ・ モチベーションの形は人それぞれであることを理解できました。普通に働いているだけだと意識することがないため、自身とは全く違うタイプの方がいるということが、そもそも新鮮でした。
-
- ・ 色々なアンカーを理解して対策していきたい
 - ・ 長く自社に残ってくれる人を採用するのに参考になる為
 - ・ 個々の考え方を理解することで向き不向きの業務もある
 - ・ 概念として備わっていなかったのが新鮮でしたが概要的には理解できました
 - ・ 社員が職場環境に適した状態で働いているか、そこが離職率とかかわってくることを理解できた。
 - ・ 終盤で時間が少なかったこと、「キャリアアンカー」についてももう少し学びを深めたかったです。まず、課題を前に自分のキャリアアンカーを決めることとなりますが、そこはセミナー中（岸守先生がいらっしゃる時間）でやってみたかったなと思いました。
 - ・ 実感としてまだ足りていない。
 - ・ これからチャレンジしてみます
 - ・ 離職を防ぐ効果があると感じました。

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ パターンを認識するだけでも、捉え方の引き出しが増えた
 - ・ 人それぞれのモチベーションリソースがあることが理解できました。
 - ・ 自分より若い中堅職員が転職していくところを多くみてきたので
 - ・ その会社に合った人、その人に合った会社、を知ることがまず重要である。
 - ・ 帰社後、社員にインタビューし我が社の求める人物像を具体化したいと思った。
 - ・ 第一の重要性があるが、第二、第三のモチベも欲しいと考えになるから、すぐく伝わる。
 - ・ モチベーションリソースが定着率の向上だったり、応募者への動機形成になることが理解できました。
 - ・ その時のステージでも変化していく、比重も変化していく、若者バイク変えやすい、会社から変化させることもできる可能性ある
 - ・ 各社員のモチベーションリソースを正しく把握できていないことによる思い込みがあるから（給与さえ上げれば良いと考えている）
 - ・ 会社の価値観と合っていないとその人自身へのストレスになってしまうため、キャリアアンカーと会社の価値観のマッチが重要だとわかりました。
 - ・ その人が仕事をするにあたっての譲れないものを理解することでその人に合った職場スタイルの部署に配属することで職場の満足度を上げ、離職率を下げる事が出来る事を理解した。ただ、若手社員はモチベーションリソースが固まっていない可能性が高いため、より深く質問し、本当のモチベーションリソースを引き出してあげることが重要である。
-
- ・ 個々で思っていることが違うので、確認できてよかったと思う。
 - ・ 社内での雑談でも同じような考えの人が多くに今日気づくことができた
 - ・ モチベーションは人それぞれでありモチベーションがあるからこそ充実した毎日を送れる。
 - ・ 課題の、取材する人の型、社内で活躍するタイプを抽出できるか少し不安が出ました。
 - ・ どの様に接すれば相手のモチベーションを下らない様にコントロールするかが少し参考になりました。
 - ・ 類は友を呼ぶではないが、同じタイプの人を集めた方が働く人たちは働きやすい環境になるのかもしれないと感じた。
 - ・ 自社に定着しやすい人材を絞り込むのに役立ちそう。自分でやってみて、ライフステージによって何を重視するか変わるの理解できた。
 - ・ 大まかな重要性は分かったような気になりました。ただ、まだ、実際にやっていかないとその本質はまだまだわからない状態なのだろうな、と感じています。
 - ・ まだこれからです。
 - ・ 個人の価値観で全く違う事を理解できた。

Q7.本日のセミナーの中で印象に残った言葉を、できるだけ多く箇条書きで書いてください。

—柏クラス—

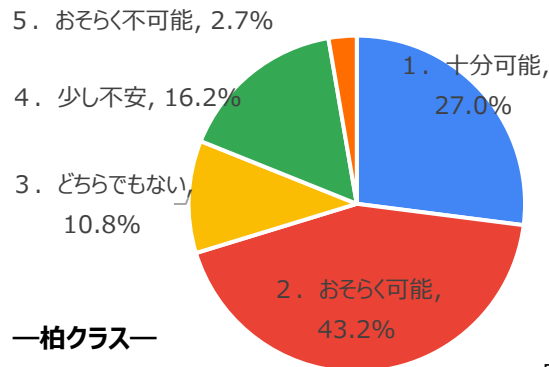
- ・コミュニケーション、マネージメント、
- ・体系的に説明していただき、参考になりました。
- ・万人受けする採用は必要ない。変わり者は一人はいる。
- ・大企業で働くような人は、こない！！その通りと思いました。
- ・中小では、特定の部署にあった人材を少数採用できれば良い
- ・伝えていても伝わってなかったら伝えていないのと同じ・モチベーションリソース
- ・定着率で採用が決まる・キャリアアンカーを明確にすることが定着率につながる・何を伝えられたか、ではなく、何が伝わったのか
- ・納期は絶対（伝言ゲーム時・自主性で決めてください（ニックネーム発表時・右とは？（舟を編む・悔しがれ！（伝言ゲーム中・質問をすることは相手を知る事（自己紹介ゲーム時
- ・採用の成功は定着率が良いかどうか・企業力の改善は難しい・データの裏読み・コミュニケーションは正確にやるほど関係を壊す・部下が動かないと言っている時点で負け・会社に興味を持たせるのが人事の仕事・一度で伝わるという考えを捨てる・自責で考える・ほとんどの人は自分の価値観に合うところで働いている・MUSTからWANTへ
- ・一人に刺されれば良い
- ・ネガティブ情報の開示
- ・右とは北を向いた時の東
- ・コミュニケーションの概念。

—千葉クラス—

- ・二律背反モチベーションリソース コミュニケーション
- ・逆転の発想。中小企業としての採用。コミュニケーション。
- ・コミュニケーションは相手に伝えること。相手の言葉の意図を理解すること
- ・天気、雨、人事、キャリア・アンカー、総務、人間関係、コミュニケーション
- ・定着率、コミュニケーション、モチベーションリソース、求める人物像、価値観、動機形成
- ・9割に嫌われる覚悟、本来のコミュニケーションは相手の言いたいことの意図を考えないといけない
- ・コミュニケーションの意味・説明側と、聴く側の差・初めての人たちとの距離の詰め方・説明の重要性
- ・コミュニケーションは確認が大切、キャリアアンカー、コミュニケーションは恋愛に例える、グラフは読み取り次第
- ・0を1にするのが難しい。確認すればする程鬱陶しがられるが、推測で進めるとズレが生じる。二律背反を両立させるのが改善。
- ・モチベーションリソース、会社から変化させることもできる可能性がある。面接官が人となり聞き出し採用定着に繋げる。定着率高い子供が採用に繋がる
- ・高齢化社会で働き手がなくなる⇒景気が悪くなると福祉分野へ入職希望者が増えていたが、確かに今後は少ない人材を奪い合いになるなど気づいたので
- ・採用活動力、採用担当者＋現場＋経営者、絆が出来ている→辞めない、離職率を低下させる、採用のミスマッチを減らす、コミュニケーション能力、モチベーションリソース
- ・合説などで会社説明を一生懸命、学生に伝えようと思っても学生にとっては数ある会社の中の一つとしか見られていないと仰っていたと思いますが、まあ～その通りだと思いました。
- ・九割九分の人に嫌われても一人に気に入られればよい コミュニケーションとは、自分の考えを正確に伝え、相手の考えを正確に理解すること 何を伝えたのかではなく、何が伝わったのか
- ・「(人事考課などの)成果対応型の制度導入は離職率を上げてしまう」分かっている、つい迷い、そこにすがりたくなる。別の形でチームの、メンバーのモチベーションを上げないと、ですよね、と。
- ・就活＝結婚、恋愛 誰でもいいところに人は来るのか・同じことをしても人はとれない、会社が変わらないといけいない・イキイキと働いている社員と同じ価値観を持った人に絞って募集・会社の悪いところを伝える・伝える時は、伝わったか感を感じることを意識・1回で伝わると思わない、伝わらなかつたら何度でも伝え方を変えて伝える
- ・「何を伝えたか」ではなく「何が伝わったか」・定着率を下げるために会社の悪いところも言う・採用率が減っているのは同じ中小企業に取られている・企業に求めること「自分のやりたい事を出来ると答えた人が40%」裏を返せば「やりたくない事でも大丈夫と思っている人が60%」見方を変える。・離職する人の理由は労働時間が50%と言われているが実際は人間関係がほとんど
- ・中小企業の採用担当は孤独・過去の成功事例と同じことをしていても確保できない・定着率が悪いと条件が良くても人を採れない・人事担当が頑張っても脱却は不可能（負の循環）・不毛な戦い・現場リーダーが変わらないと無理・採用担当、経営者、現場リーダーが一体化しないと変わらない・労働条件を変えずに採用活動力を変える・ひっくり返して物事を見て考える・モテない男性に誰でもいいからというより、あなたが良いんですと言われる方がよい・ネガティブの開示＝誠実な会社だと思わせる・踏みとどまるものが今の人たちにはない・定期面談ごとに変化を捉える
- ・転職支援の手法
- ・2位じゃダメなんです
- ・定着率に着目した採用

Q8. 今回のMission は、職場に戻って実行可能ですか？

| | 全体 | | 柏クラス | | 千葉クラス | |
|------------|----|-------|------|-------|-------|-------|
| 1. 十分可能 | 10 | 27.0% | 4 | 25.0% | 6 | 28.6% |
| 2. おそらく可能 | 16 | 43.2% | 8 | 50.0% | 8 | 38.1% |
| 3. どちらでもない | 4 | 10.8% | 2 | 12.5% | 2 | 9.5% |
| 4. 少し不安 | 6 | 16.2% | 2 | 12.5% | 4 | 19.0% |
| 5. おそらく不可能 | 1 | 2.7% | 0 | 0.0% | 1 | 4.8% |
| | 37 | | 16 | | 21 | |



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 定期面談はしている。
- ・ 実行しなければ明日はない
- ・ 社員がまだいないから。
- ・ 周りの協力が得られそうだから
- ・ 会社全体で危機感を感じているので問題ないと考えています。
- ・ 月末、お盆前で現場社員が多忙となり、自分自身もインターンで外出が多いため、日程調整さえできれば、実施可能。
- ・ 自己紹介ゲームはやってみたいと思う
- ・ 職場での理解という上では実施可能であるが、インタビュアーの業務の都合上実施が困難
- ・ 現業の合間を縫ってこなせるか不安です。

・ 実際行ってみました

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 主体的に動くだけだから。ただ提出は締め切りギリギリになります。
- ・ 人数がさほど多くない会社なので、各個人にインタビューしたいと思う。
- ・ 現場で働く魅力的な社員にインタビューを試み、結果レポートを提出する。シミュレーションが出来る。
- ・ 社員とのコミュニケーションになりますし、それぞれのモチベーションリソースが何かを知りたいと思いました。
- ・ 自分たちにもできることはあるのではないかと思ったから。
- ・ 今回以外でも、弊社は長くお世話になっているので可能
- ・ お願いする人は決まったが、書類を作成する時間がとれるか。
- ・ 夏休みを挟んでおり、難しい部分が多いですが、社長がやる気なので
- ・ 説明の仕方に工夫しようと思います。聞く側は1割聞いていればいいと思う。
- ・ モチベーション取材する人は決まっているが、取材の予定が相手の時間の都合でまだ確定していないため
- ・ 自己紹介ゲームはやってみたいと思う
- ・ 「法人全体」という視点でどれだけ出きるか、まだまだ未知数なので。
- ・ 入社後2週間しか経っておらず、私自信が会社の事を理解していないため。
- ・ 職場での理解という上では実施可能であるが、インタビュアーの業務の都合上実施が困難
- ・ 年齢層が高いこと、職人が協力的ではない
- ・ 職場環境がバラバラで、派遣先のお客様もいる中で、職員の時間をもらえるか、上長に協力してもらえるか、これから採用担当の上司と相談しながら進めたいと思います。
- ・ 従業員が自分だけ

Q9. ご意見ありがとうございました。最後に、このセミナー全般に関して、上記に書ききれないご意見・ご感想などがあれば、お気軽にご記入くださいませ。

—柏クラス—

- ・ 今後のセミナーを楽しみにしています。
- ・ 遅刻してすみませんでした。これからもよろしくお願いします。
- ・ とにかく定着率を上げたいです。

- ・ 上層部に理解を得るには結果を出すしかないと思っています。出来る限り頑張りますので今後も宜しくお願い致します。
- ・ 1日目は座学が多かったので、次回以降は手を動かすワークが増えると思うので更に楽しみにしています。よろしくお願いいたします。
- ・ この度はありがとうございました。新卒で人事に配属され約10ヶ月、右も左もわからないままとにかく走り続ける日々でしたが、ノウハウだけでなく、その意図や背景を知ることができ、大変嬉しく思います。同時に、採用だけでなく、育成、キャリアについても考えるきっかけとなり、仕事が少し面白くなりました。資格についても、チャレンジしてみようと思います。次回もよろしくお願いいたします。
- ・ 「Q7.印象に残った言葉を、できるだけ多く箇条書きで書いてください」と言う項目で記載しようと思いましたが、箇条書きの指定でしたのでこちらの欄に失礼します。1番今回のセミナーで印象に残った「話」があります。〇〇さんのお話でした。不可能な分野ではなく、可能な分野で最大限力を発揮する姿に憧れを抱きました。勿論、周りの「直接の営業は難しいけど、それ以外なら何でもOK」と仰ったように、ご本人の努力と、そして周りのご協力の賜物だと思いますが、本人様の仕事との向き合い方を近くで見たいなと感じました。

—千葉クラス—

- ・ 今後もよろしくお願い致します。
- ・ リクルート以外にも展開できると思うので、しっかり学びたいと思います。
- ・ 今後もよろしくお願い致します。次回は本来の柏クラスに参加予定です。
- ・ 今回参加させて頂きありがとうございます。今後もよろしくお願い致します。
- ・ アンケートの回答が遅くなり申し訳ございません。これからお世話になります。よろしくお願い致します。
- ・ このアンケートはウェブでやると、ゼミが全て終わってからでないといけない。そして途中で書くのを止めると、消えてしまう
- ・ 来期から採用担当となるためまだまだわからないことだらけですがワーク形式で行うことで身につきますし、とても楽しかったです。
- ・ アンケート回答が遅くなり申し訳ありませんでした。全体的に学びが多く、毎年社員を送り込む理由がよくわかりました。弊社も管理職に受けさせたいと感じました。講師の先生が〇〇さんの社名を間違えて連呼してました。資料にあった事例に載っている会社と勘違いされていたようです。老婆心ですが、お気をつけください。
- ・ 求人对策のセミナーと思っていましたが、中味は事業コンサルみたいな大きなスケール。実際、求人だけの対策など付け焼き刃で意味がない、法人自体が変わらねば、と思っていたので出来るだけ活用させていただきたいと思っています。ただ、当方事情でどこまで参加出来るか…。とにかく、何とか少しでも、と思っています。よろしくお願い致します。

・ 特になし