

■リクルーター養成ゼミ 2日目 「自社の魅力を再確認します！」

8/22 柏クラス 会場：柏商工会議所
8/17 千葉クラス 会場：千葉商工会議所

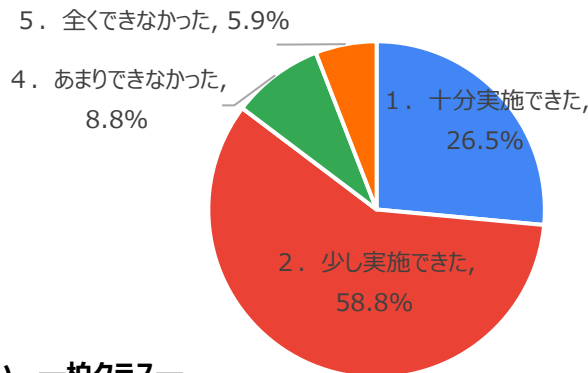
参加状況

	全体		柏クラス		千葉クラス	
	参加者数	32社	39名	16社	17名	16社
アンケート回収数	30社	34名	14社	14名	16社	20名
アンケート回収率	87.2%		82.4%		90.9%	

～宿題と振り返りについて～

Q1. 今回のMission「自社で活躍する人物タイプを設定する」は、職場の中で実施できましたか？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
	1. 十分実施できた	9	26.5%	4	28.6%	5
2. 少し実施できた	20	58.8%	7	50.0%	13	65.0%
3. どちらでもない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
4. あまりできなかった	3	8.8%	1	7.1%	2	10.0%
5. 全くできなかった	2	5.9%	2	14.3%	0	0.0%
	34		14		20	



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・中核業務の担当者にヒアリングできたから。
- ・社員みな協力的だったため。普段の日常会話の延長線上でやったから。
- ・朝礼時に「今自分がリクルーター養成ゼミを受けていること・その中で毎回課題が出るが、毎回自分1人ではできない内容らしい・なので協力のお声がけをする時はご協力願いたい」ということを事前に話しておいたからか、予想以上の協力を得ることができました。
- ・ヒアリングはできたが、サンプル数不足だった。
- ・採用ページや新卒サイトの掲載している写真を「人」がよいとわかる写真に変えた。
- ・モチベーションリソースを聞き出すことはできていたが、具体的に話を聞きだせない人もいた。
- ・夏季休暇前ということで生産部には声かけしづらい状況でしたのでサンプル数が少なくなりました。
- ・活躍している人の理由が明確だったため。十分でなかったのは、自社で活躍する人物タイプでなくても実際には現在働いているので。
- ・実施はできたが、導入となると難しそう。上の世代の協力は得られず、制度として取り入れるのは少し難しそうだが、内定者フォローや若手社員の研修ツールとして活用するにはとてもよいと感じたため。（別途ツールを使用し、モチベーションについては管理しているので、これ以上管理するデータが増えるのは工数がかかるため）
- ・取材の実践までに手間取り、取材人数など思った通りの結果が得られなかった
- ・多忙故に、申しわけありません。
- ・精度は低いものの、ほぼ全社で行いました。
- ・もともと人数が少ないので。
- ・以前より取り組んでいた為
- ・業務多忙とコロナウイルス感染の為

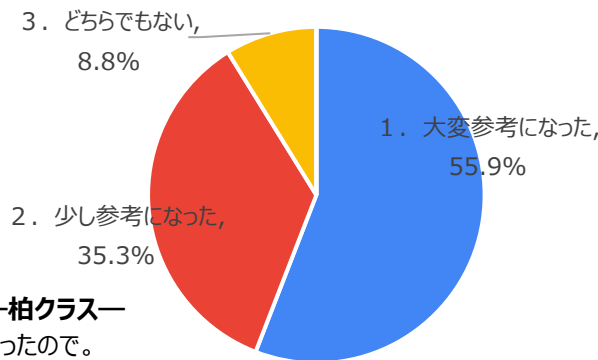
その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・面談人数が少なかったが、今後の参考になった。
- ・自社で活躍する人物タイプがインタビューを通して明確に出来た。
- ・一部でなく、いろいろな部門、職種や年代を対象に調査することができました
- ・全従業員に対しインタビューを実施できた。また、その結果を種別に分析した。

- ・ 部内はできたが会社全体に実地できていない為
 - ・ 締め切りに間に合わず、もう少し調査対象者を増やしたかった
 - ・ 準備に時間がかかってしまい、職員へのインタビューが不十分になってしまった
 - ・ インタビューする時間を多く取ることができず、作業感が強めになってしまったため
 - ・ 前もって、課題内容を伝えることをせず、時間が思うように取れなかった。準備不足
 - ・ 現在、私の課で活躍している者達にモチベーションリソースを用いて確認が出来ました。
 - ・ 実施人数が少なかった。他の企業はメールやLINE等活用し他営業所の管理者に依頼されていたのを聞くことができた。
 - ・ ある程度は実施できたが、このような取り組みを社内で行うための体制作りが不完全であったため、完璧な満足度を得ることはできなかった。
 - ・ 本社の第一工場の社員でアンケートを行いその中から部署ごとに活躍するタイプが異なることが明確に分かりそこから設定することが可能であると確信がついたからです。
 - ・ 多くの価値に回答していただくことができ、皆の理想とする活躍人物像がはっきりと分かるようになったため。また、部署ごとによって活躍する人が大きく違うことも理解できたため採用する際は重視してみることも大臣表出しではないかと考える。
 - ・ 各現場で肩書はついていないがしっかり働いている職員一人一人に、私自身の現場を越えてフォーカスする体験・機会を得られたのは非常に良かったと感じているため。こんな機会でもなければ、なかなか得られず、でした。この動きを今、今後も更に続けていきたいと考えている。もっとも取り組みそのものは浅いものですが。
-
- ・ 通常業務とのスケジュール的に難しかった。継続し長いスパンでの全社導入を狙う
 - ・ 取り組んだ人数が他の参加者より少なく、アンケートに協力してもらった人達も身近な職員だったため情報が少なく、意見が偏ってしまった可能性があるためもう少し取材する職員の幅を広げなければいけないと考えました。

Q2.ふりかえりの中で講師が話した「全体講評」は、参考になりましたか？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 大変参考になった	19	55.9%	7	50.0%	12	60.0%
2. 少し参考になった	12	35.3%	5	35.7%	7	35.0%
3. どちらでもない	3	8.8%	2	14.3%	1	5.0%
4. あまり参考にならない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5. 全く参考にならない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	34		14		20	



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 実施しようということが沢山あったので。
 - ・ モチベーション管理シートは参考になった。
 - ・ 自社の社会的評価と求める人材のギャップを考えていなかったことに気付かされたから。
 - ・ 個々のモチベーションリソース知るうえで、を本音を聞き出す方法・求める人物像・会社導入方法など知識を増やすことができた。
 - ・ どうしても正解探しをしてしまいがちだが選択肢を増やすことを重視するほうが実益になるという新しい視線を持つことができました。
 - ・ モチベーションリソースは職員個人のためでもあるが、マネジメントをする上でも活用しやすいもので、全社導入できたらと思った。現実的に、職場がバラバラで、派遣でお客様の事務所で就業している場合もあるため、離職率が高い職場など進めていければと感じた。
 - ・ 新卒から導入して年数かけてする、無理やり導入するなど会社導入の方法を教えていただいたこと、退職者面談をして分析して今後につなげていくことなどを大変参考になりました。また、活躍しにくいタイプを悪口にならないと言われていたにも関わらず、結局、悪口になっていた内容をお話しの中で指摘されて気づきがあったので、他社でだったら活躍できるタイプに訂正することができました。
-
- ・ わが社に当てはまるかというところではない点が多い。
 - ・ 申し訳ないです。午後からセミナーに参加したもので、
 - ・ モチベーションリソースを用いたマネジメントの導入（全社）について、前向きに検討したいと思いました。

- ・私は、上に立ち人を動かすという立場にないため、ピンとこない考え方（会社経営側から見る目線）がありましたが、『知る』という面ではとても勉強になったため。
- ・ふりかえりの中で共通の課題点を見つけるところまでは良かったのですが各グループの報告もそれぞれなので、解決案に繋がるには全体的な講評になると広すぎることもあり頭の中で収集することが難しかったです。
- ・そもそも応募者がいないという大前提の現実問題に引き戻されてしまう為。

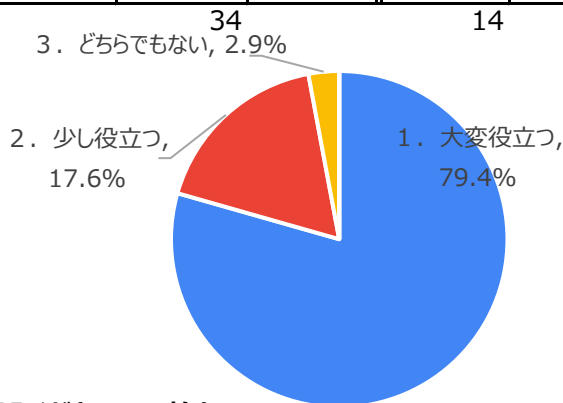
その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 前回参加出来なかったのが改めて聞くことが出来たから
- ・ 中小企業でも取り組み方次第で出来ることを理解できた。
- ・ 自分のチームだけでなく他のチームへの講評も大変参考になりました
- ・ 全メンバーのモチベーションリソースを集計・分析をすることによって選考基準に役立てそう。
- ・ 今回私の班では、全く違う職業の方々がいたためこういう人はこの仕事で活躍すると新たな一面が見えたり、逆こういう人だったらこの職場では活躍しないのかなと考えることができました。
- ・ 今後継続していくために全社でどう広めていくかを考えるいいきっかけとなった。モチベーションリソース管理シートを作成することで社員の価値観に沿った指導や指示をしていく上でのツールになることがわかった。
- ・ 退職者データの蓄積の重要性、モチベーションリソースでの職場型・生活型職員の増加傾向のこと、リーダーへの「部下の定着率・満足度」をポイントとした評価による職場文化に作り方、現場職員に同業他社を実際に見てもらう方法など。
- ・ 講師の岸守先生がモチベーションリソース取材は1時間以上かけてじっくりやった方がいいというお話を聞いたが、今回取材時間は10～15分ほどで終わらしてしまったため、その人の本音を引き出せずに終わってしまった可能性があったことを先生が話されて、自分の取材方法が適切ではなかったかもしれない事と、今後の取材方法の適切な方法を知れたためとてもいい振り返りだった。

- ・ 気付かなかった視点を知れたので
- ・ 最後時間が足りなかったがいい講習でした。
- ・ 今後も定期的にキャリアアンカーのインタビューを実施したいと思った。
- ・ 自分が働いている会社にどの様に活かせるかが中々、自分の中で噛み砕く事が出来ない。
- ・ 事業所ごとで合うやり方を検討していく、対企業だけでなく利用者からの対価のサイクルのバランスを調整していくしかない。自身も以前は専門職のみ極めたいと思っていたが、年月を経て育成や経営に関わるようになり今は意識が変わったくちであるが、専門職専任とリーダー職の選択制は必要と思う。
- ・ 全体講評がいまいち記憶に残っていません。
- ・ 宿題での成果が足りなかった為
- ・ 色々な経験をお持ちと思いました

Q3.グループでの振り返りの共有では、新しい気づきや学びがありましたか？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 大変役立つ	27	79.4%	9	64.3%	18	90.0%
2. 少し役立つ	6	17.6%	4	28.6%	2	10.0%
3. どちらでもない	1	2.9%	1	7.1%	0	0.0%
4. あまり役立つたない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5. 全く役立つたない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%



できるだけ多く具体的にご記入ください。—柏クラス—

- ・ キャリアアンカーの現状を確認しなければと感じた。
- ・ 参考になるような取材の進め方を聞く事が出来た
- ・ 対面だけでなく、メールやSNS機能などを利用して面談や取材を行う方法は良いと思いました。

- ・ 会社によって規模感は違うものの、抱えている課題は似ているものもあつたり、経営者側の視点で話を聞くことができ新鮮さを感じた。
 - ・ 課題を実施するためのインタビューの意義を周知することがまず関門だったことはグループ共通でした。短時間や職場のデスクでは個人情報を守れないので会議室で改めて面談となると時間をとることが難しかった。
 - ・ 新卒のインターンシップからリファラル採用を取り入れていること、「ここにいる理由」というムービーを撮って内定式に使用だけでなく、イベント等で使ったり、入社した理由を再度明確化し、内定辞退や新卒の定着率を上げていることにも役立っていることを教えていただき、早速取り入れていきたいと思いました。
 - ・ 外部、だけと同じような業務を行う方々と話すことで悩み事も似ていると感じましたが、今回は初めての振り返りで各々取り組み方法についてが中心となり、実は発表するテーマが決まらないまま自分が発表することになってしまいました。取り組み方法も大切ですが、自分が抱えていた根本的な悩みまでは話せず、次回は根本的な悩みも話していきたいと思いました。
-
- ・ 会社の規模や職種によってかなりの差異があるということが理解できた
 - ・ 他業種・会社規模・立場の違うメンバーから意見をもらえることで参考になりました。
 - ・ モチベーションリソースが会社の求めている人物と違っていても、実際は当てはまる人ばかりが仕事をしている訳ではないこと。そのズレを経営者、人事、現場で埋めていくことが必要ということ。
 - ・ 上司の協力を得られない方や、新卒採用の規模感が少し違ったので、このような回答にさせていただきます。当社は、制度もある程度整っており、上司が新しいことへの取り組みを理解し、応援してくれる環境なのだ気づくことができました。
-
- ・ 他社での同じ立場（採用マター）の人が抱える課題がわかったので。

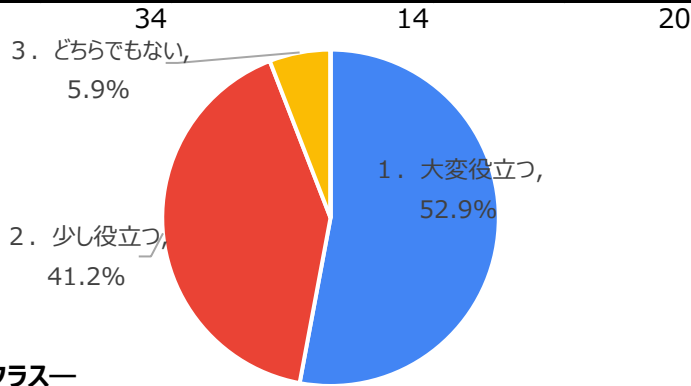
できるだけ多く具体的にご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 他社のリアルな話が聞けた
- ・ 他社の方がどの様な手法でインタビューしたか参考になった。
- ・ インタビュー（対話）は相手の心情に寄り添うように行くと良い。
- ・ たまたまグループに同じ福祉系の方がおり、離職率の低さについて話を伺う事が出来たので
- ・ 自チームは、運よく既に全社実施済みの企業様と同じチームになれたため参考になりました
- ・ 各社の環境や、個々の取り組む姿勢はそれぞれで、今後の課題の取り組み方の参考になりました。
- ・ その会社の状況を聞いた上で取材方法等を教えてもらった。自社で活用できそうなものもあり、収穫があつてよかった。
- ・ 外国人労働者の導入検討でモチベーションリソースの型にあてはめる事が出来ない事がわかった。一緒に管理不可能。
- ・ 他社での取り組みなど聞く機会があり、継続的に情報交換ができる関係を持てた。特に同業での情報交換はありがたい。
- ・ 他の会社が実践していることを聞けましたし、すでにこの仕組みを導入している会社の方がいたので、導入の方法や課題などを聞くことができました
- ・ 当たり前に進めて来ていたがつまづいた際の考え方の材料になる。また、どういう形で進めて来たのか、導入にはどんな壁があつたのか、導入後で起きる問題点、その対処法
- ・ 自身以外のツールや職員の対応による課題の取りかかり方法に気づかされた。新卒の入職は今のところグループ内では確保されていた。当社は中途が多いが新卒も視野に検討したい。
- ・ 「モチベーションリソースの型を、直接本人に決めてもらう」方法など、他のメンバーも腰を据えてこの課題に向き合おうとしている方が多く、それだけに互いの試行錯誤が戸でもヒントになる。そこへ講師も時々加わってくれるのがさらに相乗効果でいい時間になった。
- ・ ○○さんの取組みに感銘しました。短い時間でアンケート等を実施しており、取り組みのすごさを感じました。特に外国人労働者までアンケートを実施しており素晴らしいと思います。我が社でも参考にしたいと思います。出来ればアンケートデータ等いただきたいと思いました。
- ・ 他社さんのモチベーションリソースを知ることで自社で活躍できないだろうと考えたタイプがむしろ、他社さんだと最も求められるタイプであったことや、自社にあつた型の人に入社してもらうためその型に絞ったアピールをしていくことが離職率を下げることに繋がることをグループの振り返りで知ることが出来た。
- ・ モチベーションリソースを行う上で資料を配り、一人一人点数をつけてもらった上で面談を行った方が良かったと感じた。面談を行う上では店舗の店長と社員で行うのではなく、別の店舗の店長または本部の人と行なった方が本音が聞けるのではないかと感じた。全社に導入するには強制的にやってみるのも1つの手であることがわかった。
- ・ さまざまな企業が居る中でこれほどにも内容が異なり新しい視点が沢山ありました。仕事のスタイルが違えば型も大きく変わる事や職場型の仕事スタイルが多いと向上していくより安定に尚且つ楽しい職場づくりがメインになるのかなと感じました。仕事の型が多い職場だとそれだけ次のステップアップを視野に入れてるので会社として成長していくのかなと思いました。
- ・ 活躍するタイプの話になったときに、新しい仕事を作らなければならない人という言葉がとても素敵だなと思った。社内改革改革があり営業が評価制度になったことにより山てしまう人が増えたという話があり平等であることも大切だと思うが頑張ってる人が報われないというのも残酷な話なためとても難しい話題だなとその時思いました。生活などを重視している人からすれば「楽に稼げる」という面から評価制度になったことにより評価が下がる、お給料が下がる、頑張らなければいけなくなったと考える人が増えたため辞める人が増えたのではないかと考えていた。

- ・自分の中でゼミの内容をどの様に活かせるか分からない事を伝え、実践してきた内容を説明した際、やっている事は間違っていないことを他の業種の方々に言って頂けたので気持ちが楽になりました。
- ・毎回違うグループなのでいろいろな意見が出て面白いです。・人事部の人がいたので、現場とのやり取りが難しい。協力が迷惑だと思っている。・製造の会社は技術を学ぶのに10年かかるから育成が難しい。・年配者が多く新しいことが進まない。

Q4. 前回の研修&課題実施&今回の振り返りを通して実施した、「自社で活躍する人物タイプを設定する」は、今後の職場で役立つと思いますか？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 大変役立つ	18	52.9%	9	64.3%	9	45.0%
2. 少し役立つ	14	41.2%	5	35.7%	9	45.0%
3. どちらでもない	2	5.9%	0	0.0%	2	10.0%
4. あまり役立つたない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5. 全く役立つたない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 離職率低下に繋がると感じたため。
- ・ 業務の効率化を上げるのに役立つと感じます。
- ・ 採用のミスマッチを減らせる。長期展望ができる。
- ・ これまで漠然と思っていた内容を、きちんと言語化することが大切であると理解したから。
- ・ 求めるというより育てることを考えるべきだと理解できたので、人物タイプが設定しやすくなったから。
- ・ 今年になって突然退職したという対象者がいたので、話し合いの時間がお互い身近なものであったから。
- ・ 面接の段階からモチベーションリソースを使うことで、会社の実情など説明できるので、入社後すぐに退職ということにならないのではと思うから。
- ・ 社長の求める人物タイプ、求人では表現する人物タイプ、社員全体がどうなっているか、改めて確認する必要があることが判りました。特にリーダークラスでは、タイプを把握することで、現場での声掛けの仕方などに工夫が生まれるようになればいいなと思いました。
- ・ 前回の養成ゼミ参加後、人に関する事でトラブル続きで、取材は2名しかすることができなかったがモチベーションリソースチェック表は10名はもらっていて、ほとんどが職場型・成長型だったこともあり、採用サイトの見せ方、コンテンツ作成に大いに役に立つと思いました。

-
- ・ 面接時にミスマッチかもしれないという判断材料になる
 - ・ 社員のモチベーションと現在の立ち位置の確認
 - ・ 制度として導入するのは難しいが、新卒採用の動機づけの観点でみると、活用できると感じたため。社員一人一人の魅力に思う部分を聞き出せ、素敵な言葉を引き出すことができたので、役立てていきたい。
 - ・ 数名ではあるが、話をした中で共通しているものがあつたりしたので、役立てつつ、活躍しにくいタイプに当てはまる人をどのように変えていくか、現場リーダーへの共有、内定者に対しても考えていきたい。
 - ・ 自分としては「本当の自分というよりは、理想では？」という回答もあつたため、導入するには今後どう本音をさらに出していくかが課題でした。自分の場合は後輩も部下もない1番下なので、そういうところからの課題と感じています。しかし、製作/現場サイドの2名もこのセミナーに参加しており、現場サイドからは導入できるように部課長会議で議題に挙げるとのことでしたので、導入する際は私もアドバイスをもらいながら動けたらいいなと思います。

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

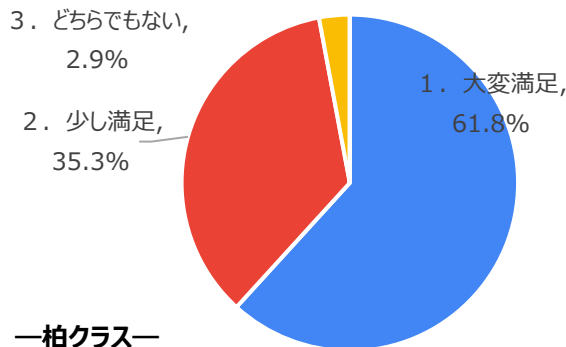
- ・ 事前にミスマッチを防ぐため、入社試験に取り入れたいと思う。
- ・ 役立つと思うが、やはりそれを実施するための体制作りが必要。
- ・ 自社の課題に直結していることなので、今後も向き合っていきたいと思います

- ・ 活躍するタイプだけでなく辞めていったタイプもデータ蓄積し、離職率の低下につなげたい。
 - ・ 自分の会社を見つめなおすことで、採用・早期退職者の対策を考えられっと思いました。
 - ・ ミスマッチを防ぐ事と今いる職員で自施設には合わないタイプのへのアプローチの仕方がわかった
 - ・ 具体的に、どのタイプが今必要なのかわかり、求人内容もより絞った内容にしていこうと思いました。
 - ・ モチベーションリソースも時がたてば変化が生じる事に気づき、合わない社員に対してのアフターフォローの必要性を感じた。
 - ・ 今現在自社で活躍するタイプに共通点があることがわかり、そのタイプを積極的に採用することで、自社で活躍できる人材を増やし、離職率を下げる事が出来る方法として活用していきたいと考えているため
-
- ・ その時々で気持ちで変化があると思うので参考程度に初めて行きたいです。
 - ・ 採用に係わる機会が無いので。ただし同僚になった時の関わり方には活用できると思う。
 - ・ 私は営業担当ですが面接をする上で部署ごとに活躍するタイプが異なるのでそれにあう方を選別できるのではないのでしょうか。
 - ・ タイプ別に集約か他の企業に活躍してもらうかは急にかじ取りができないにしても社内でする割り振り、職員意識を変化させていく。
 - ・ 自社で活躍するタイプと社外常駐で活躍するタイプで別れる様な気がする どのような人物をどのように採用するか、タイプを設定するのか見当が必要と思われる
 - ・ 採用する際に役に立つのではないかと、また上司や同僚など多くの人の意見を上の人に見ていただきこのような考えで働いているというのを理解してもらうことも大切なのではないかと思う。
 - ・ 採用する人、全員が会社が希望するタイプの人だけ集まるとは思えないのでどの様に意識を変えていけるかが課題だと思います。数打ち当たるでは言葉の表現が不適切かもしれないが先ずは会社に興味を持ってもらう事が大事では？
 - ・ この取り組みを私たちが十分消化して、理解してくれる人を増やすことが必要。私たちサイドだけで人物タイプを設定することは難しいので、本人や他の人にも協力が要。そうすると大きな仕組み作りが必要となるし、職場内の協力が要。
 - ・ 今回の「タイプ」設定は、そういう方法論を学んだ、というところでは非常に役立つものだった。その一方で、今回、各事業所管理者に選んでもらった「活躍する職員」が、本当に今後の当法人を支えていくタイプの代表なのか。時代の変化や流れの中で当法人の仕事の在り方そのものを見直していくという可能性も考えるならば、その「タイプ」も見直す必要がある。ただ、そういう話は、法人そのものの在り方を問い、整理し、築いていく作業が必要となる。そういった「根っこ」の問題は避けて通れない、とあらためて感じている。
-
- ・ 同じタイプが集まることのリスク
 - ・ 口頭でのインタビューだけになってしまったので、モチベーションリソースの資料を用いて再度実施してみたい。今回の結果は不十分なため

～セミナープログラムについて～

Q1. 今回の午後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	21	61.8%	9	64.3%	12	60.0%
2. 少し満足	12	35.3%	4	28.6%	8	40.0%
3. どちらでもない	1	2.9%	1	7.1%	0	0.0%
4. 少し不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5. 大いに不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	34		14		20	



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 特に短い時間等で自分の伝える事ができた。
- ・ アイディアを短い時間でたくさん出して、そこから数個に絞る
- ・ 新しい企画やアイデアを出すことは、よく求められるので、ためになった。
- ・ 現場スタッフとの対話の重要性、価値マネージメントについての理解が深まった
- ・ 様々な気づきを得られる為。
- ・ 100本ノック面白かったです。

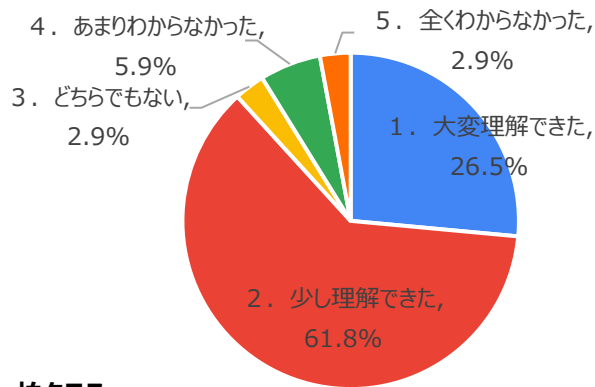
- ・ 全く異なる業種の方とグループを組み、講師の方からの話を多角的に確認できたから。
- ・ 採用、会社としても大事な部分であったが、個人的に仕事をする中で、アイデアを考えることも多いので、とても興味深い内容だった。
- ・ 会社の魅力を伝えるとき、自社のことなのに言葉に詰まってしまうことがあり、今回のセミナーで学んだことを着実にこなしていけば、当社に興味を持ってくださった方にもっと自信をもって伝えていくことができるようになり、職場の活性化に繋がっていきます。アイデアは技術！！は目から鱗が落ちる思いでした。短時間でネタを出し、絞り込む方に時間を使うと教えていただき、毎回、コンテンツ作成に苦労していたので、今後はやり方がわかったので実践を重ねていきたいと思います。
- ・ 課題のふりかえりが十分できた
- ・ 本当の意味で理解できたのか？また、自分たちで導き出していけるのか不安がある。
- ・ 100本ノックの貼り出されなかったかたのアイデアをセミナー終了後でもよいので拝見したかったことが大変満足ではない理由です。
- ・ 短い時間の中でアイデアを生み出すが、それを絞りこんでいくときに時間をかける必要がある、など今までに聞いたことのない話を聞けたから。顧客に対して、どのような価値を提供しているかを認識することが重要、など普段の仕事ではあまり意識していなかったので、自分は頑張っていると思っていてもそれは会社の価値を上げることにはならないと分かったから。
- ・ とても疲れました。未だに疲れています。

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ アイデア、可能性を数多く出す事の必要性を感じた
- ・ 私自身人事担当が初めてであり、すべてが新鮮に感じました。
- ・ 100本ノックでアイデアを広げて絞り込む作業が面白く興味深かった。
- ・ アイデアを出す時の仕組みが面白く会社でやってみるのも面白いのではないかと思った。
- ・ グループの雰囲気も良かったのと、想像力をフルに働かせるワークは緊張感があり、楽しかった。社内でもいかせる内容でした。
- ・ 10分脳フル回転はよい初体験だった。パニック気味で心拍数が上がっていましたが1マス5個書いていたので計93個書いていました。
- ・ 改めて100本ノックをやったが頭が堅くなっていた事がよくわかりアイデアの出し方と絞り込みの重要性は色々な場面で活用出来ると思ったから
- ・ アイデア100本ノックではとりあえずアイデアを時間をかけず手を止めないことを大切にして出てきたアイデアを絞る時間をじっくりと考える方が効果的なことが凄く印象に残りました。私自身アイデアを出すことがあまり得意でしたが、この方法だとすらすらアイデアが出てきたのでとても効果的だと感じた。
- ・ 世の中全体的に否定から入る人が多いと感じているため、何か発言しようとしても今言うことじゃないや的外れだなと思うことがあり発言できないことが多いが、今日のセミナーでアイデアは広がる方に時間をかけないということを教えてもらったので、まずは自分の考えをどんな時でも発言しやすい環境づくりが今後の課題だと思った。
- ・ 50個アイデアがきつかった。
- ・ グループワークは楽しく参加できました
- ・ 100本ノックが難しく、今後意識していこうと思いました。
- ・ 最後の方の説明が少なかった。3C分析のあたりをもう少し詳しく聞きたかった。
- ・ 多少時間が押してしまい説明が不十分な部分が有ったので、3C分析の説明を詳しくお願い致します。
- ・ ある程度説明してからの全体で取り組みをすることによって学んだことを早速体験するスタイルは身体で覚えられるのでとても良いと思います。
- ・ 頭の中が硬く柔軟でないので時間ギリギリで手を上げられなかったが言っている意味は理解出来ました。これから実践してみますが他の社員がどの様な感じになるか楽しみです。
- ・ 自己責任とか空気を読むとか、そういう雰囲気の中では組織や個人は伸びない。そういう意味でのサーバントリーダーシップとか発散と収束のアイデア発想法のようなものは非常に興味深かった。限られた状況、人材、時間などのなかで、ネガティブでなく面白がってチームを作り、同時にその構成員の職員をも育てていく。その時に欠かせない緊張感、仕事感も含めて面白かった。

Q2.「マネジメントの変遷」及び「ホワイトスペース」に関する説明は、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	9	26.5%	4	28.6%	5	25.0%
2. 少し理解できた	21	61.8%	8	57.1%	13	65.0%
3. どちらでもない	1	2.9%	0	0.0%	1	5.0%
4. あまりわからなかった	2	5.9%	1	7.1%	1	5.0%
5. 全くわからなかった	1	2.9%	1	7.1%	0	0.0%
	34		14		20	



その理由をご記入ください。— 柏クラス —

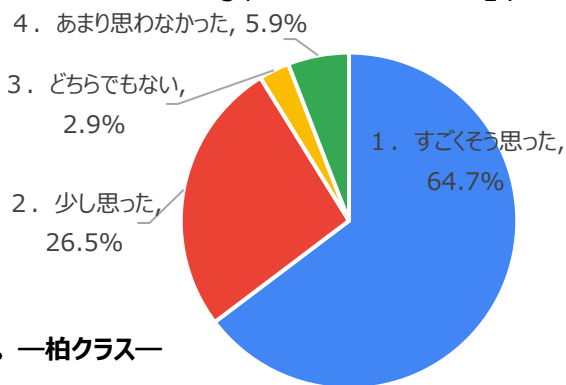
- ・ 自社の事業領域を考えるヒントになった。
 - ・ 昇格したくない若手が実際に社内にいるので従来のマネジメントでは通じないことを実感しました。
 - ・ ホワイトスペースで、会社の価値を個々に意識すること、どんな価値があるのかアイデアを引き出すことが大事で、従業員と経営者と人事の双方の対話がまず大事だというのが印象に残った。
 - ・ 「言われたことしかやらない」指示待ちの若手が増えてきたと感じており、「言われたこともやらない」若手におり、お手上げになる先輩スタッフが多く、当社の課題でした。「組織の要請」と「個人の価値の追求」の調和の統合をしていき、若手の活躍できる機会を増やしていきたいと思えます。
-
- ・ ホワイトスペースについてはあまり理解していない
 - ・ 少し速足だったので、もう少し時間があれば良かったと感じました。
 - ・ それなりに理解はできたと思うけれど、まだすっきりしていないところがある。
 - ・ 人事という部署ならではだなど感じたため。企業と学生（社員）の間を取り持つ、うまくバランスをとることが大切だと感じました。
 - ・ 個々の能力や特性を伸ばしていくことはとても大切なことですが、私自身は（環境によると思いますが）出る杭は打たれる方が現実かなと思いました。
-
- ・ 授業を聞いていたつもりだが、説明が思い出せなかった。
 - ・ 説明が少ない。
-

その理由をご記入ください。— 千葉クラス —

- ・ 説明が丁寧だったため。
 - ・ 価値観の変遷により、企業に求めることに変化が生じてると理解した。
 - ・ 経営者のみならず、現場、人事が三身一帯にならなければいけないと感じた。
 - ・ 自身の状況に準えた時に、思い当たるものがあり大変納得することができました
 - ・ マネジメントを行う上でモチベーションリソースに合わせた指導方法が大切だとわかった。ホワイトスペースを広げることでアイデアを出しやすい環境が作れるとわかったため。
-
- ・ ホワイトスペースの大切さは復習の必要があると思っている為
 - ・ 代わりに行わず自身で考えてもらおう癖をつけてもらおうと思った。
 - ・ 個人の主体性を重んじ、会社全体が成長するイメージがわいた。
 - ・ 100点をとる生活をしてきたのでまだ頭が堅く理解と対応が追いつかない
 - ・ ホワイトスペースの考え方から、余白・ある程度の自由というものの重要性を認識した。
 - ・ ゴールは同じで、人それぞれで解き方は自由。型にハマらないように気を付けていきたい。
 - ・ ホワイトスペースについては理解できました。マネジメントの変遷というのは、どのことに当たるのかが分かりません
 - ・ 最近の人々の傾向「言われたことはちゃんとやるが、自分で考えることは苦手」という当たりの背景説明もあり分かり易かった。
 - ・ これから未来のある人には固定観念を植え付けない様に自由な考えや発想を持ってもらう事が大事。その中にキラリと光る物を発見できればいいですが。
 - ・ マネージメントは言葉で説明するのは簡単ですが、人それぞれに合った事を供給することが難しい。最近の人は上を目指す人が少ないので、やり方が難しい。
 - ・ 答えを出すのではなく、この答えにたどり着くためにはどういうことをするのがいいのだろうという考え方をすることで、考えの幅を広げ、新たなアイデアが出てくる方法があることが理解できた。ただ、その考えを出来る人が私を含め、あまりいないのが今の社会の現実だということもあり、どうすれば自社に取り組むことが出来るのかが大きな課題だと痛感した。
-
- ・ あまり自分の中でピンとこなかったため
 - ・ 正直さらりとやったのであまり覚えてません。
-

Q3.ワーク「コンビニの新商品を考える」を通して、本日学んだアイデアを出す手法を使っていきたいと思いませんか？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. すごくそう思った	22	64.7%	8	57.1%	14	70.0%
2. 少し思った	9	26.5%	4	28.6%	5	25.0%
3. どちらでもない	1	2.9%	1	7.1%	0	0.0%
4. あまり思わなかった	2	5.9%	1	7.1%	1	5.0%
5. 全く思わなかった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	34		14		20	



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・面白いから。
- ・このような「型」で自分の思考を整理できるから。
- ・アイデア出しで煮詰まる時があるので、試しにやってみたく感じた。
- ・脳の活性化にはとても役立つと感じたので、早速題材を変えて実施を検討中。
- ・アイデアを沢山出すことにより、より個人の意識も高まり、どうしたら良いか？を考える事可能になる。
- ・100本ノックのやり方を学び、広い視野でどんどんアイデアを出すこと、アイデアを絞るときはターゲットのことを考えること、いろんな業務の課で役立つと感じた。
- ・自分に蓋をしないで考えを出し尽くすことを訓練することは会社の中の様々な場面で活用できる。今後「これまで〇〇が選ばれてきた理由」「これから選ばれるために必要なこと」を全社で出してまとめていきたいです。
- ・アイデアは質より量ということ、アイデアを広げるときと絞り込むときに分けて考えることは今まで考えてこなかったことなので知ることができてよかったです。今まではアイデアがほとんどない中で、とびきりの一つだけを出すことをしてきておりました。今回は、50個のアイデア出しでしたが、今後は10分間で100個のアイデアの手法を習慣化します。
- ・自分でも驚くようなアイデアが生まれるかもしれないから。 ・ 普段からのアイデアだしの習慣がないため。
- ・業務上、アイデアを出すといったことがあまりないですが応用できるところは活用していければと思いました。
- ・書いているうちに書くかと思いつくことに重点を置きすぎてしまい、何を書いているのかわからなくなってしまったこと。環境として、電話は若手が取り次ぐので、集中して10分必ずしも確保できるとは限らないから。
- ・普段納期などに追われているので時間がとれない。新商品を生み出すという点では使えないかもしれないが、営業スタイルなどはいろいろなアイデアが出るかもしれないと思う。
- ・今回の課題でも50本ノックを実施する予定で、これも経験値を積み上げていくことに価値が初めて出てくる手法だと思いますが自分の書いた付箋が床に落ちたところを見ながらそもそも自分の論点が外れているのではないかと、自分は相手が求めていることを理解できていないんじゃないかと、思ってしまう逆にリミッターを外せなくなりました。

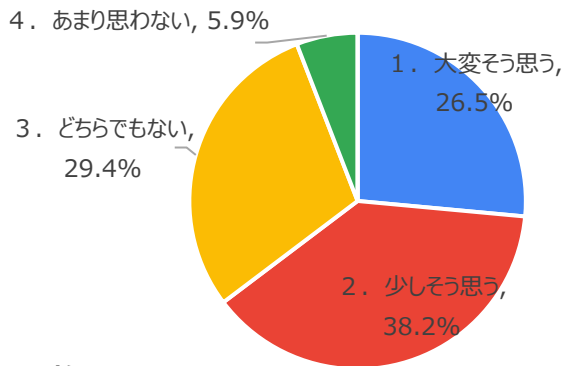
その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・考え方を鍛える、という点では大いに役立つと思う。 ・ 研修後意識して使ってます
- ・発想から発想が生まれアイデアが広がっていくと思った。 ・ 100本ノックは、ぜひ実践したいと思う。
- ・元広告業界出身なので懐かしかったです。業種が変わっても行うべきだと思いました
- ・限られた時間で時間を掛けないところ、掛けなければいけないところを理解出来ました。
- ・新たなアイデアの出す方法として効果的な考え方だと、実践を通して感じる事が出来た
- ・こういったことは職員会議などで手法として使うことがあるが、改めてその良さを確かめられた。
- ・短い時間で多くのアイデアを半ば強制的に絞り出す作業はあらゆる作業に刺激を与える効果があると思ったため。
- ・最善を捻り出す事をしてきたが、選択肢が多いことで選ぶ事と組み合わせる選択肢が増え必然的な最善が出る事が分かった。
- ・新しいことをするという事はアイデアが必要なので短い時間で脳みそをフルで回転させて発想のままに案をだすのはとても効率的でいいと思いました。
- ・アイデアを出すのは時間をかけないというのはいいと思います。社内でもアイデアを出しやすい環境を与え、絞る際は時間をかけていきたいと思っています。

- ・自分では思いつかないイベントのアイデアも従業員みんなに10分100本ノックを行ってもらうことで、いいアイデアが生まれると思ったから。仕事でどんなことをやってみたいかを聞きたい機会にもなりそうと感じたため。
- ・介護現場、特に高齢者相手では支援のアイデアを出す際、どうしても常識の範囲内で収まってしまい（障がいの方は奇抜なアイデアがやすいが）支援方法が画一的になりやすいので、もっと自由な発想をする機会として活用できるかと思った。
- ・柔軟な発想力の中には掘り出し物があるかも知れないので楽しみ。
- ・新しいアイデアをだす、ということは職場内でも難しいと感じています。
- ・自由に想像できるので、アイデアが広がるから。そこから発想を深掘りできる
- ・代わりに行わず自身で考えてもらう癖をつけてもらおうと思った。まずは研修から周知したい。
- ・会社で実践できるかどうかは別だが、面白いアイデアだと思った。実際に一度やってみたいと思う。
- ・KJ法に慣れていたので

Q4.ワーク「3C分析」を通して、会社の魅力を整理するイメージがわかりましたか？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 大変そう思う	9	26.5%	5	35.7%	4	20.0%
2. 少しそう思う	13	38.2%	8	57.1%	5	25.0%
3. どちらでもない	10	29.4%	1	7.1%	9	45.0%
4. あまり思わない	2	5.9%	0	0.0%	2	10.0%
5. 全く思わない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	34		14		20	



その理由をご記入ください。 —柏クラス—

- ・経営層と現場とのギャップを認識したい。
- ・漠然としたイメージではなく言葉に出して共有することで明確になるはず。
- ・採用ページなどを作成する際に触れていたり、社長が教えてくれたこともありますがこの課題を通してまずはしっかり枠にはめていきたいと思っています。
- ・すでに、年数をかけて、社内研修などにより会社の価値をあげるための取組と、実践はされていることが分かった。足りない部分がどこなのか、研修を経て、視野を広げていきたい。
- ・ホワイトスペースを活用し、しっかり、社内で伝え、アイデムを集めていきたいと思っています。これまで、お客様視点からみた会社の魅力を考えてことがありませんでした。どんな風にもみられているのか大変興味が湧いてきました。みんなが共感できる会社独自の特徴を表す言葉を見つけられるようにしていきたいです。

- ・顧客、企業、競合少し皆で掘り下げて行こうと思います。
- ・現場スタッフの協力を得て、たくさん魅力を引き出したい
- ・まだこれから実施することなので、明確にイメージがわいていない。
- ・少しまだかみ砕けていないところがあるので、考えてみようと思います。
- ・自分では多くの事例は思いつかないが、従業員に聞いたら魅力的なことが出てくるのではないかと思ったから。
- ・顧客、企業の立場で自社の魅力を考えるイメージは沸いたが、課題の部分で誰にどのようにしてもらおうか考え、上司と相談する必要があると感じた。
- ・お客様視点と、就活中にバッティングする企業とでは、ぶつかる対象がズレるため。（例:ウェディングプランナー、ディーラー、ホテルマンなどの業界ともバッティングする）
- ・以前も同じようなことをやったため
- ・まだ詰めが足りないから。
- ・顧客の視点は抜けがちなので再認識できました

その理由をご記入ください。 —千葉クラス—

- ・お客様から依頼が無ければ、仕事が成り立たないことを理解した。
- ・顧客の視点は抜けがちなので再認識できました

