

# ■リクルーター養成ゼミ 3日目 「採用・育成課題を明確にできていますか？」

9/14 柏クラス 会場：柏商工会議所  
 9/13 千葉クラス 会場：千葉商工会議所

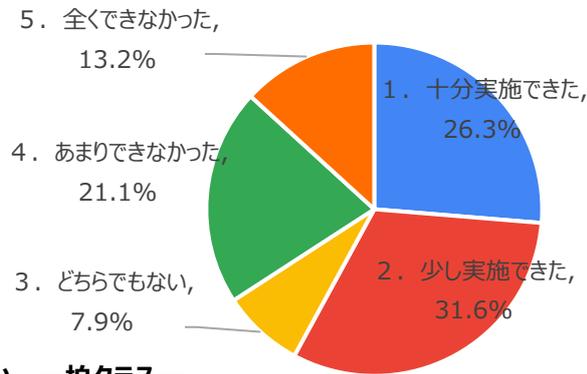
## 参加状況

	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	34社	41名	17社	18名	17社	23名
アンケート回収数	32社	38名	17社	17名	15社	21名
アンケート回収率	92.7%		94.4%		91.3%	

## ～宿題と振り返りについて～

Q1. 今回のMission「現場スタッフとの対話を通じて、会社の魅力をまとめる」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	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1. 十分実施できた	10	26.3%	5	29.4%	5	23.8%
2. 少し実施できた	12	31.6%	5	29.4%	7	33.3%
3. どちらでもない	3	7.9%	0	0.0%	3	14.3%
4. あまりできなかった	8	21.1%	5	29.4%	3	14.3%
5. 全くできなかった	5	13.2%	2	11.8%	3	14.3%
	38		17		21	



## その理由をご記入ください。—柏クラス—

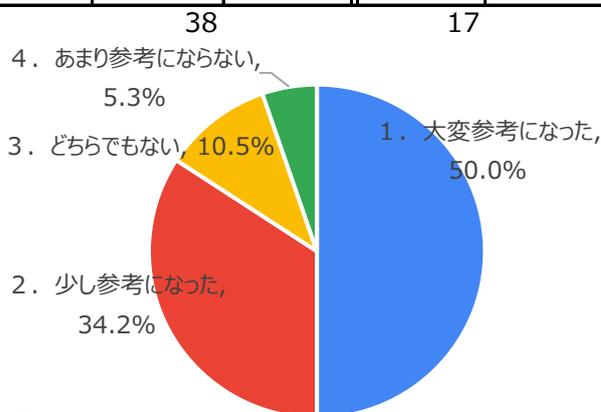
- ・複数人とディスカッションできた。
- ・普段面と向かって話さない内容を、改めてきちんと話し合えたから。
- ・法人幹部 10名を対象に実施することができ、改めて魅力を意識することができました。
- ・3C分析で色々な視点に気づいてしまい、最終的には「正解探し」になってしまいアイデアの創造を生かすことができませんでした。私自身の情報理解度が低かったことや、伝え方が問題を解く（解きたい）ような伝え方をしたことにより、相手もそれに応えたように感じました。グループでの振り返りの際に出たアドバイスとしてまず自分自身が内容をかみ砕く必要や伝え方を改めて見直す必要があると思います。より想像力を膨らませてもらえるような言葉選びが今回は必要でした。今回は自分の理解不足が招いた失敗でしたが、それでも理解しようと協力的な社員もいるだな～と感ずることができた点は良い点と言えると思います。
- ・SNSを通して意見を吸い上げられたが、直接対面で聞くことができなかった
- ・従業員から自分では思いつかなかった魅力が聞けたため。少しというのは対話の対象者が同じグループの人達と比べて少なかったから。
- ・社内ツールや会議の場を用いて、社内の意見を聞く事はできた。が、正直なところ、100本ノックをした時ほど掘り下げられてはいないと感じる。また、まとめ・活用までには至っていない。
- ・今回は代表取締役と役員から会社の「3C分析」をまとめましたが、現場に近い各営業所の所長からも取材をしたいと思いましたが、社内でトラブル続きで今回は断念したので、研修を行う際にやってみます。
- ・意見を出し合うという作業は1人しかできなかったが、1人3個魅力を回答できるようなフォームを作成し、100個程度あつめることができた。数人と対話する時間は取れなかったが、30人近い意見を参考にしながらまとめられたのはよかった
- ・業務がお互いに忙しく時間を合わせるのが難しい
- ・現状の現場優先で時間が取れなかった
- ・感染症のため出社できず、メールでのやりとりとなったため
- ・営業担当と会う機会がなく、空いた時間に少しだけ実施した状態であった。
- ・現場スタッフに取材はできなかったが社長を含めた管理職には4つの質問をしました。日程調整でき次第現場スタッフに聞き取りをします。
- ・業務の都合により実施できなかった
- ・現場スタッフがない

**その理由をご記入ください。—千葉クラス—**

- ・ 社内が協力的で自社の魅力を再認識できたこと。
- ・ 自分たちの認識と大きな相違がないことが確認できました。
- ・ 広報も担当しており、日常的に社内取材・調査を実施できていました。
- ・ 部署ごとで次世代のリーダーを作りそこから各社員に会社の魅力を書いていただきリーダーには顧客からの魅力を書くようにしました。
- ・ 前は自分の周りの職員にのみ、アンケートに協力してもらったが、今回はあまりかわりのない職員や社長や役員にもアンケートとり、多くの意見を集めることが出来た。
- ・ 説明不足で一部回答にズレがあった
- ・ 3名のみでの聞き取り
- ・ 魅力に感じない事も聞き取れたら、良かったかなと思います。
- ・ 他店舗の方には聞けなかったため
- ・ 営業部門で取材をして会社の魅力をまとめた。現場部門の取材をしていなかった。
- ・ 満足がいくほど行う事はできなかったが年次年数の異なる職員から多くの意見を頂き多種多様な魅力を発見し、まとめる事が出来た
- ・ 自社の魅力を再認識し、集めたものを学生に伝えるために、言葉選びをしようと考えることができたと思います。仕事内容が伝わるような言葉、モチベーションリソースを使用しての魅力が足りなかったと感じました。
- ・ 作業を実施するための時間確保ができなかった。
- ・ 予定していた人数に取材ができなかった
- ・ 部下に任せて、報告だけもらった。評価は実施した。
- ・ 今回は前回以上に本業に追われました。
- ・ 協力者、私自身共に業務が逼迫して時間がしっかり取れなかった。
- ・ 言葉が足りなく多くの人を混乱させてしまった。段取りが遅く早く準備してほしいと言葉を頂いた。協力者を募ることが難しかった。多くの点をご指摘頂いた。
- ・ 繁忙期で思うように進められなかった
- ・ 前回欠席してしまい、補講も欠席してしまったため
- ・ 通常業務に合わせて上司との連携も取れず、口頭ベースでの打合せのみとなってしまった。

**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	50.0%	6	35.3%	13	61.9%
2. 少し参考になった	13	34.2%	6	35.3%	7	33.3%
3. どちらでもない	4	10.5%	4	23.5%	0	0.0%
4. あまり参考にならない	2	5.3%	1	5.9%	1	4.8%
5. 全く参考にならない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%



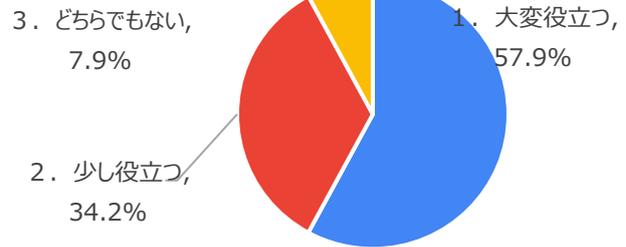
**その理由をご記入ください。—柏クラス—**

- ・ 自社の状況だけでなく、他社の状況等を知ることができた。
- ・ どの手法も、テーマやメンバーの選定がキーになることがよく分かりました。
- ・ ギャップの解消について（経営者と現場、世代、職種）違いを文字化して共有する。時間をかけておとしどころを探る。安易に社長の意見を取り入れない。言葉磨きについて、説明せずに強みや課題が相手に伝わるか？第三者が読んで（聞いて）心をうたれる内容にする。
- ・ 来期の社内研修にて、100本ノックやインターンシッププログラムで3C分析を行って採用活動に活かしていくイメージが浮かびました。また、今回は会社の魅力分析シートを対象を代えてもやってみたいと思います。社内での「協力してください」ではなく、スタッフのため、スタッフにメリットがあると伝えていくことがよいということ、不満を魅力に転換する手法も学ばせていただきました。



### 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	22	57.9%	8	47.1%	14	66.7%
2. 少し役立つ	13	34.2%	8	47.1%	5	23.8%
3. どちらでもない	3	7.9%	1	5.9%	2	9.5%
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%
	38		17		21	



#### できるだけ多く具体的にご記入ください。—柏クラス—

- ・各社が抱える課題を知れる有意義な機会だったため。
- ・知識を使える形にどうカスタマイズすれば良いのかがわかった
- ・グループの方に自社の話をする事により、客観的な意見を聞くことができ、自社の抱えている問題がより明らかになった。
- ・各社世代交代の悩みを抱えている。その中で、ベテランのノウハウを言語化して、新しいビジネスに繋げている会社があった。
- ・会社の魅力分析シートの課題を発表の時顧客？ → 求職者？ 競合？ → 自社の強み？ 従業員から見た魅力？ → 求職者から見た魅力？ 色々置き換えて考えることができた。
- ・グループでは同じ業種はいなかったため、それぞれの悩みや課題が聞けて勉強になる。介護の職場は苦勞が多そうだなと思っていたが、自分が考えていたことが大変なのではなく、他にいろいろな問題があり実際にその職に就いた人ではないとわからない問題があるから。
- ・各社世代交代が課題であった。5年先10年先の自社の行く末を考え採用や教育を具体化させなければ、ベテランは「若手が話を自発的に聞きにこないから教えない」若手は「ベテランの世界が強すぎて聞きにくい」昭和と令和の溝は深い。ベテランが歩み寄る努力が必要なのでは。
- ・とにかく今回は大変だったので、私の相談が発表のメインベースとなりました。もしかしたら自分が話過ぎてしまったかもしれません。同じグループの〇〇さんに申し訳無いことをしてしまったかもしれません。まとめてくださった〇〇さんにも感謝です。  
千葉クラスでも2名弊社より参加をしているのに、ここまで踏み込んで理解を深めることができず、結果的には全員何だかんだ「正解探し」をしてしまっていたかもしれません。まずは、課題内容の理解度を自分自身で上げた状態で社内の協力者に協力を依頼する。理解度が低かったため、伝え方も曖昧だったのでは？と感じました。次に会議の場を設ける。協力者に説明を行った上で話し合う時間を作る大切さを改めて感じました。ここは課題や問題点を話すことには最適ですが、それは相手の時間を奪うこととなりますので、しっかり理解と合意を得る必要があり、負担にならないように工夫する必要があります。そしてどんな意見やアイデアでも一度全て共有する。年齢・部署・階級…と色々な人がいればその分意見の相違も発生しますが、いただいたアイデアとして一度すべて共有し「ちゃんと見ているよ、考えてくれてありがとう」の意思を伝える。そうすることで相手に小さな成功報酬が生まれ、課題に取り組む自分自身だけではなく相手にとっても価値が生まれるようにする。

- ・他業種の現状と課題などを知れた
- ・それぞれにおける工夫や苦勞を知ることができた。
- ・スタッフとの対話や評価制度の大切さを再認識しました。
- ・小企業では視野が狭くなるが振り返りで参考になるお話が聞けた
- ・他業種の方へ障害者福祉の説明をしましたが、他業種の方にとっては未知の部分が多く丁寧な説明が必要であると改めて感じられました。
- ・会社の魅力や強みが、求職者に刺さるように転換できるかが話題になり、当社はそのまま伝えようとしていた（現場でも）節があると反省した
- ・今回のように現場の職員に協力を求める際、メリットやしかけを盛り込んでおくと上手くいく。・毎回の課題に対して、理解・落とし込みをしっかりと行い取り組まないと、いざ課題をやるときになって目的を見失っている事もある為、課題に対する理解も深める。
- ・振り返りテーマ以外にも、各社採用担当者視点のフリートークとして投げさせてもらった「各社様の採用担当者が少ないかつ様々な業務をしている中、どれくらい時間を割き、採用手法選定や採用活動レビューを行っているか」を活動の程度の質問させてもらい大変参考になりました。
- ・魅力を発信するツール、場所の話から、集客の話は30分くらいしました。集客の前提がちがく、共感ができずに難しかった。そもそも応募が来ないという経験をこの会社でしたことがないため、予算もあまりかけずに応募数を増やすという施策について、あまり話題提供できなく、不甲斐なかった。私はより多くの学生を集める・惹きつけるを目標目的としているが、イベントなどに参加して

いるので、自分のスキルについて磨きたいが、皆さんは、そもそもイベントごとの打率（どれくらい応募が来るのか）やどうしたら学生と出会うかみたいなのを考えていて、自社の採用が過去どのようなことをしてきたのか、あまりにも無知だと痛感した。



### その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 自社の魅力を明確にして、共有する事は必要だと感じた。
  - ・ どうにかして「役に立ってる」と現場スタッフに思わせる。
  - ・ 人事担当部署がなく全て0スタートなので、活用したいと思います。
  - ・ 良くする気持ち、傾聴する心、改善する項目など会社が良くなることが多い
  - ・ まさに、ここが大切であると思います。さらに魅力の共有が大事であると思いました。
  - ・ セミナーをきっかけに社内に帰り、フィードバック。何となく感じていたこと、考えていたことを明確にして、次の一步を踏み出すことができた。
  - ・ 第1回目の伝言ゲームのような「伝え方」も含め、相手に有意義な時間も過ごせたらうように動くことができれば、さらに魅力が生まれてくると思います。
  - ・ 社員の声を届けることで、入社後のGAPも少なく、ありのままの魅力が伝わるのではないかと感じたため。（ミスマッチや早期離職者数も減らせるのではないかと）
  - ・ 言語化することでなんとなく思っていたことをはっきりさせられた。ほかのひとの考えを知ることで自分と同じところ違うところを認識する。最終的にチームワークにつながればよい。
  - ・ 若手の離職率を防ぐのみではなく、これから会社の中心を担っていく世代にも、課題実施を（対話）通して、当社の魅力を改めて理解してもらうことで、販売にもつながると考えました。
  - ・ 「現場スタッフとの対話を通じて会社の魅力をまとめる」を学んだことで、今まで求人サイト等を作成した際にアイデアがまったく浮かばず、時間が経過しておりました。アイデアの出し方、絞り方、自社の魅力を再認識したことは今後の採用活動にとっても活かしていくことができます。
- 
- ・ 良いところを伸ばせるきっかけになる
  - ・ 改めて分析できたから
  - ・ 課題を実施することでコミュニケーションを取ることはいいことだと思った。魅力に関しては、他の会社との比較になってしまうが、自社の良い点を従業員にアピールしていきたい。
  - ・ 遅ればせながら、インタビュー形式で2名行ってみました。予想外の回答があり“お互いに正直ベース”で対話することの大切さが良く理解できました。社内の職場・キャリア相談に近い形となりましたが、自社やその職場に居る意味をお互いに模索しながらも、言語化していきインタビューした方のキャリアアンカーが具体化したことをお互いに実感を持ってたことが良かった点と感じています。このやり方であれば、理想とするような従業員のモチベーションマップが出来ると考えますが、従業員規模からみて膨大な時間を要するので、別法を検討中です。
- 
- ・ 役立つか、役立たないかは、リクレーター次第ですね。現時点では評価できません。

### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

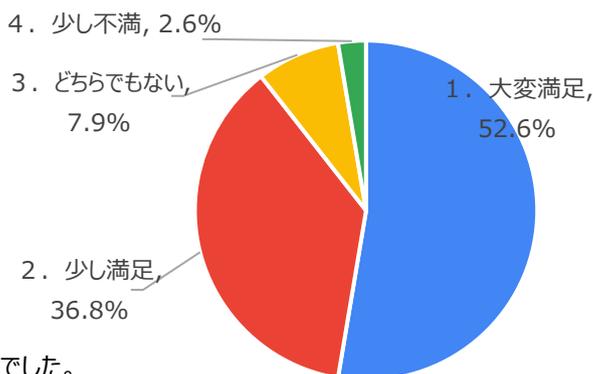
- ・ 会社を良くしていくためには必要だと感じているため
  - ・ 社内に良い循環が生まれると思うから。
  - ・ 特に若い社員の意見が聞けるのは採用活動にプラスになるので継続したい。
  - ・ 自分の会社を知らない人にも、会社の魅力（実体）を伝える方法が学べた。
  - ・ 普段から実施している内容をブラッシュアップして継続していきたいと思いました。
  - ・ 在職職員は数多く持っていることに気づけた。ここから言葉磨きに変換していきたい。
  - ・ 言葉選びは実際上司や部下と話す際や自分の提案を行う際にも非常に必要だと思うから
  - ・ Q2と同じ。なかなか「俯瞰」的な見方は難しい。意識的に3C分析などのフレームワークのようなスケールをもってやることで少し「井の中の蛙」の循環で終始しない道が見えた。
  - ・ 会社の魅力をまとめることで、職員がこの会社の魅力的だと感じている部分を洗い出すことが出来るため、大学の説明会や、ホームページなどで、職員の多くが感じている会社の魅力を全面におすことが出来るようになる、と感じた。
  - ・ 課題に取組めなかったが、会社HPをリニューアルする際に社員に入社のかきつけや、会社の魅力などについてアンケートを取ったが回答がほとんどなく、現場スタッフと対話することを諦めてしまっていたが、振り返りを通して根気強くコツコツと続けていこうと思った。
- 
- ・ 現場のスタッフの話が一番大切な意見なので良かったです。
  - ・ 雑談で取り入れたいと思う
  - ・ 育成の意味でも大いに活用したいが、時間的な問題がついて回るため悩ましい。
  - ・ 実際に生の声を聞いてどういう気持ちで働いているのか、どういう仕事をしているのかを知れた。
  - ・ 入社から客先常駐する社員も多く、帰属意識の低い社員へ会社の意向などを共有する為となると思う。
  - ・ ことば磨きまでは思いが至りませんでした。ことば磨きを意識して資料を作成されていた方がいて驚きました。
  - ・ 人それぞれ自分の会社への魅力があるかを知れる。年代によって魅力が違うので、ベテランから若手まで再度行いたい。
  - ・ 採用活動に役立たせるといふ事柄で現場スタッフを巻き込み、自社の魅力の洗い出し・再認識するきっかけになります。言葉・書き出すという作業で、社員のやる気や考え方も把握できる。
  - ・ 今回、課題をしていく上で、現場をまとめる職場長、リーダーに意見を出してもらい、普段考えることがなかったという方がいて、今の会社の状況、課題をしっかりと認識していくためにも必要なことだと思いました。すぐにはできないことも理解しているので、継続してできることから取り組みたいと思います。

- ・いかにして賛同者を見つけていくか、業務が忙しい中でお願いできる人をどう見つけていくかが課題ではあります。まずは私たちがこのような取り組みをしていることを発信し、知ってもらい、法人の至らないところをなにか改善しようとしているんだ、ということを現場の人にもっともっと知ってもらわなければならないと感じました。解決策が具体的に明示できないとしても、取り組んでいる、ということをもっと知ってもらおうと思い、具体的に動く策を考えているところです。
- ・浸透している魅力で新しい気づきがなかった。

～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	20	52.6%	7	41.2%	13	61.9%
2. 少し満足	14	36.8%	7	41.2%	7	33.3%
3. どちらでもない	3	7.9%	2	11.8%	1	4.8%
4. 少し不満	1	2.6%	1	5.9%	0	0.0%
5. 大いに不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	38		17		21	



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ゼミから外すとおっしゃっていましたが、必要な回であったと思います
  - ・分析シートの考え方は面白かったです。
  - ・思い切りダメ出しをされて自分自身へこむかな？と思いきや後味すっきりでした。
  - ・ゲームのなかで楽しみながら、気付かされるが多々ある。情報収集の大切さ、チームワークの大切さ、負けたら意味がない悔しさなど。
  - ・集中力が切れてくる時間帯に実技のワークを用いてPDCAサイクルのCheckの重要性を学ばせていただいたり、みんなが知っている企業でわかりやすく説明して下さるので大変満足しております。
  - ・（使いこなしていたかは別として）PDCAサイクルという入りやすい内容でしたので、魅力分析時より思考が凝り固まらず、楽しく過ごすことができたかと思えます。午前中の振り返りの際にグループとはかなり話込むことが多かったので、自然とチームワークが生まれ、ワークの結果に繋がったとも感じています。個人的には、
- 
- ・勉強になったから
  - ・紙のタワ-難しかった
  - ・ワークを通しmissionを理解できた為
  - ・PDCAを体感することにより理解度が増しました。
  - ・課題と改善について知識を得ることができた
  - ・組織としてのサイクルを回す"仕組み"や、採用の"仕組み"作りについて、重要なことが学べたので良かったです。
  - ・グループで協力して業務することは、他の会社の方とコミュニケーションが取れて楽しい。午後は講義を聞いていると時々眠たくなってしまい、話が途中覚えていない箇所がある。
- 
- ・あまり自社では活用できなさそう。
  - ・ゲームのインパクトが強すぎて（スクラップ&ビルド的な）、実際は何を学んだのか資料を見直してしまった。P C D Aを習慣化し採用活動にも生かしてみる。新卒部門は時代の流れに大きく感化される為、状況をみながらP C D Aを回していくようにしたい。
  - ・ついていけない自分に満足できていない。

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・先生のラスト1時間のお話は大変参考になりました。
- ・大変勉強になったので
- ・臨機応変と行き当たりばったりは全然違う意味だと教えてもらえたため
- ・実務に即した内容で有意義だった。
- ・色々な内容が含まれていて、聞いていて飽きなかった。知識がつき良かった。
- ・ペーパーワークを通して、いかに自分の視野が狭くなっているかが分かった。
- ・トヨタの改善手法やPDCAの重要性などをグループのワーク活動を通して理解出来た。
- ・初回からずっと満足度は高かったのですが、3回目にしてかなり「慣れて」きた気がします。
- ・講師から指摘を受けなければ自分の考えに固執しており周りを気にする事は出来なかったから
- ・特にはグループワークでの良かった点、改善点を先生の説明で納得する事が良くてきたと感じた。



- ・ これを活かすには従業員の意識付けが難しそう
  - ・ チームでPDCAサイクルを回すことで重要性が理解できた
  - ・ ペーパータワーが面白く、意識していないとPDCAの事が飛んでしまう気がしました。
  - ・ 判断、柔軟な対応、チームワーク
- 
- ・ 何となく。
  - ・ PDAは自分で行うが、Cは上司にしてもらうことがまだ多く、今回のワークでも重要なのは理解できたが、どのようにチェックすればいいのか分からなかった

---

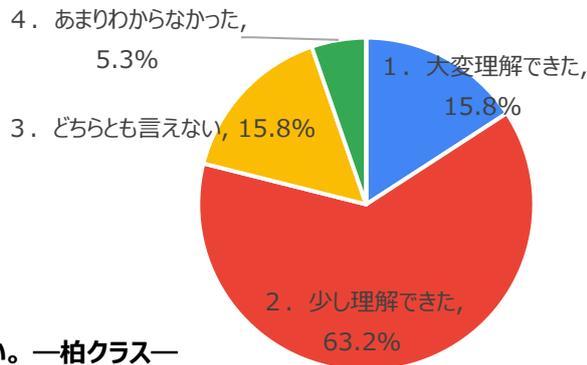
・ 逆に優勝してしまったせいで正直薄いです。申し訳ございません。どちらかと言うと（中小企業はDoだけ強いということは習っていたので）プランに力を入れるよう意識していました。唯一チェックを發揮（意識）したのは2回目目のプランを立てる時でしょうか。1回目は自分がタワーを立てていたの、1位だったけど安定面などの懸念材料は全て伝えることはできましたが「他は確かこうだったよね？」「次は自立できる安定性が必要だけど、他のチームはどうやって柱作っていたかな…」と周りを見ると意識に欠けていたことに気づきました。だからプランは完璧だったよね、と言われれば結局足場の数はリーダーの咄嗟の判断だったな…と抜けているところもありました。チェックをするためには、もっと周りや当初の戦略がこのままで良いのかなど冷静になる必要があると思いました。

### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 2回目のペーパータワーで改善点が実感できた。
  - ・ 視点を広く持つ（主幹と客観）ことの大切さを学んだ。
  - ・ 討論や議論の仕方は意識の違いや役割を作る事によって、チームとして發揮されると理解できました。
  - ・ 自分がPDCAを進めている方だったが、全く出来ていない事を実感してわかった。体感してよくわかった。
  - ・ 評価をすることも大事だが、ただだけでなく正当性を持った内容を評価としないと改善案がズレており競合に勝てない。
  - ・ 目標を持たずに計画をたてるのではなく、いろんな仮説を立ててそれぞれの計画を考えていかなければならぬことがわかった
  - ・ 実体験を積んでサイクルの重要性が良くわかりましたが、実技の中で実際にはなかなかうまく評価や改善方法が見つけれませんでした。
  - ・ 今回のペーパータワーワークでは、今まで自分がやれていると思っていたPDCAサイクルが、Cの抜けた行き当たりばつりの計画であることが多く痛感した。
  - ・ 最初は主観的なことしか見ていなかったが、講師の指摘を聞いて客観的に物事を見る事や全体像を見直す事の重要性、プロセスを整理して改善することを学べた。
  - ・ できること、できないことを言語化し数値化して見えるようにすることで、課題と目標を事前に明確に設定でき、実行後に客観的評価と主観的評価が行える。しっかり役割を決めることも重要だと学んだ。
  - ・ 実際にグループで実践してみて、意見を出し合い、何が一番高くできるのか、周りを見渡し、低かった場合・崩れた場合何をするのか、もう少し話すことができたのかなと思いました。やり方に固執しないことも話の中で切り出していきたいところでしたが、話し方、伝え方、言葉も話していく上で大事だとワークを通して感じました。
  - ・ 自分は普段からPDCAを問題なく実施できているという自信がありました。しかし、無意識のうちにそれを行うだけで満足してしまっていた部分もあったのだと思います。営業職などと違い、明確に成果が数値化されづらいスタッフ職である立場のもと、それを逃げ場として結果を追い求める気持ちを忘れがちでした。今回のワークで、前職で他社コンペ等で戦っていた頃の「勝ちたい」という気持ちを思い出すことができました。ありがとうございました。
- 
- ・ グループワークでその重要性が強く感じました。
  - ・ 周りを見る、いくつかの手段を前もって持っておくことの重要性を体感できました。
  - ・ 1回目より2回目は振り返りをもとに1位を死守できた。多くの想定計画は出し切れておらず、臨機応変＝行き当たりばつり感はまだ残ってはいた。
  - ・ 自分の仕事に通ずると感じた。⇒面談（課題整理）・目標設定・定期的なモニタリング（評価⇒修正）を繰り返し行っている
  - ・ チェックのだいぶ前段階のプランの甘さが如実にわかりそこまでの段階にいない事がわかってしまったから。しかしその先で評価を行わなければ次に進めない事もよくわかった
  - ・ 日常の仕事でも何事も先のプランを考えながら段取りし実施して本当にこれが最善のやり方なのか、もっといい方法があるのではないかと考えるのは次に繋げる大事なこと。
  - ・ 1時間、2時間単位でこのワークをやらせてもらえたら、もっとお互いのメンバーの関係性の中で、得手・不得手を活かしあい支え合いながら、そして何より目的をしっかりと意識をしてチームとして取り組む、ということが実感として感じられたかな、と。でも、時間的な制約上、私には十分学びになった。
  - ・ 行き当たりばつりと、臨機応変は違うが、臨機応変にできるのは経験も大事だと思う。今回のペーパータワーワークも経験したから2回目ができると思う。ですが、社内を見ると仕事ができる人はチェックをきちんとしており改善できるので、臨機応変出来る。若手は、チェックまでいかないので、改善ができない。チェックができないから中途半端な仕事が増えると思いました。

Q3.「トヨタの改善手法」の解説を聞いて、健全なPDCAサイクルを回すポイント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	6	15.8%	2	11.8%	4	19.0%
2. 少し理解できた	24	63.2%	10	58.8%	14	66.7%
3. どちらとも言えない	6	15.8%	5	29.4%	1	4.8%
4. あまりわからなかった	2	5.3%	0	0.0%	2	9.5%
5. 全くわからなかった	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	38		17		21	



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ Q2と同じ。
- ・ リクルート関係とは別ですが、社内の制度設計やシステム導入をする際に「P」「D」に体力を使うあまり、「C」「A」が疎かになっている現状が自身の経験を重ねてみてよく理解できました。本質的には制度やシステム導入し、それを持続可能な状態をしていくことの重要性を改めて感じました。
- ・ 振り返りをまとめることが大事だと知ることができた
- ・ 上層部だけが出来るのではなく全従業員が回せること。
- ・ ステップを踏んでPCDAを回していく事が大事だと感じた。
- ・ 課題を明確化して、目標を数値化することが重要ということ。
- ・ 1ページにまとめてあり、改善経緯も記入してあり、後任者がみてもわかりやすく、その先を進めていくことができるのは健全なPDCAサイクルを回しているからだと思いました。
- ・ 結構型にはまるのが好きなのでトヨタのように様々なプロセスを保管し、ケースによって引き出すことができる機能は、行き当たりばったりの効率が悪いことが苦手な自分にとって、1番気持ち良いことなのでもっと本などを読んで理解を深めたいと思いました。ロジカルシンキングについてももっと理解を深めたいと思います。
- ・ まだ詳しくテキストを読んでいないため
- ・ 時間の関係で紹介のみだったため。機会を見つけ購読してみたい。
- ・ トヨタの改善手法は理解できましたが、ポイントを理解できたかという点、今ポイントを説明できな時点で理解はできていないと思います。
- ・ とばしていたので
- ・ 興味深かったから
- ・ すいません忘れました。
- ・ そこまでついていけない自分がある。
- ・ 本を購入して読みたいと思います。

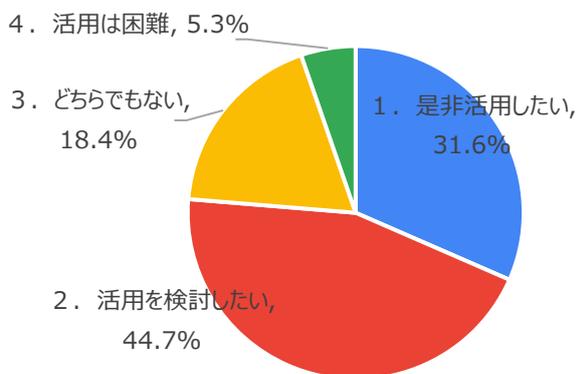
その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ システム的な問題を追究することの大切さを学んだ。
- ・ 資料と一緒に図などがあったのでとてもわかりやすく理解できた。
- ・ 改善結果の言語化、ファイル化することにより失敗事例が残せ、次のプランを立てやすくなる。
- ・ 「中小であること」を理由にして自分達には関係ないと思わず、素晴らしい企業の良い点はどんどん取り入れていきたいと思っています。
- ・ 改善プロセスを残す事の重要性が理解できた。
- ・ 詳しく知りたい方は本を読んでと言われてまだ読んでいない為。
- ・ A3サイズ用紙 1枚にまとめ、保存する手法は参考になりました。
- ・ 誰がリーダーになってもA3用紙だけで解決していることはすごいと思う。
- ・ PDCAサイクルの重要性は理解したが実際自分のものとして考え取り入れるには難しいと感じた
- ・ トヨタの凄いとこを私自身いまいまいちわかっていない。本を読まないでと凄さがわからないかと感じます。
- ・ トヨタの手法は分かりましたが、それを実際の自分の職場に置き換えた時に、うまくいく図がまだ絵描けません。
- ・ 目標までの道筋をより細かくしていかなければならないとわかったため仮説を検証していくことが必要だとわかった
- ・ P⇒D⇒C⇒A⇒…の作業を、多くの現場の制約の中でも確実に端的に丁寧にやっていくことは、本当にその通りだと思った次第です。
- ・ 計画する際に複数の想定をし、それをどの順番でやるのかは社内でも足りない部分だとハッとしました。資料にも先生が言った中にもありましたが、何が適切なのか、一番いいのかを考えることに時間を割いており、できなかったときに、また時間をかけるのはすごく労力も使い、無駄だと思いました。
- ・ 構造の理解はできた
- ・ 参考資料を購入して読んでみます。
- ・ 身近な企業の話なので話が入りやすかった。
- ・ 上手く自分の業務に活かせればと思います。

- ・あまり記憶にないです。
- ・もう少し説明してほしい
- ・PDCAを積極的に取り組んでいることは理解できましたが自分の理解力が低いせいもありますが、そこからトヨタ独自のものは何なのかが理解があまりできなかった。

**Q4.「魅力発信の構造化」の解説を聞いて、「募集ルート分析シート」を活用したいと思いませんか？**

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 是非活用したい	12	31.6%	6	35.3%	6	28.6%
2. 活用を検討したい	17	44.7%	9	52.9%	8	38.1%
3. どちらでもない	7	18.4%	0	0.0%	7	33.3%
4. 活用は困難	2	5.3%	2	11.8%	0	0.0%
5. 活用したくない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	38		17		21	



**その理由をご記入ください。—柏クラス—**

- ・そもそもデータ分析が必要だと感じていた為、積極的に取り入れていきたい。 ・ 自社にあった形に直し、活用したい。
- ・ 支援学校の実習～採用しか新卒の実績がないので今後大卒採用にむけて整備したい。
- ・ 今まで採用業務に関して、特にプロセスや結果について一切記録にとっておらず、今後の会社の資料として残していくべきだと思ったため
- ・ 社長より、結果を数字で管理、話しをするように言われておりました。どのようにしていいのかわからず、分析まで至っていませんのでこのまま活用させていただきます。
- ・ 人件費コストの正確さは経理の都合（または気分）によって微妙なラインですが、ある日突然「採用やってね～」という感じで始まってしまった自分の業務にとっては可視化する良いチャンスだと思います。

- ・ PDCAの重要性からしても、評価は大切だと思います。 ・ 若手起用の為にも ・ コスト感をだすため。
- ・ 募集手段を特定することによって効率が良くなると思うから。 ・ 検討の余地はあると感じた
- ・ 現行の利用しているシートとうまく融合できればと検討しています。 ・ 分析の重要性を改めて感じたから
- ・ 母集団形成についての話なのか、選考に進む人の媒体分析なのかがいまいちわからなかった。 ※IS期と選考期で予算組の枠が違いためそれぞれで考えるのであれば、活用してみたい（ISはリクナビ・マイナビ両社ともプレサイトを使用するが、選考期本サイトはリクナビしか使用しておらず、ナビ媒体として単純比較するには少し比べにくかったりする。）

- ・ まだそこまでの段階に成長していない。
- ・ 今まで考えもしなかった採用担当者もコストという視点が面白い。使ってみないと個人的には思う。ただし、そもそも応募者数が少ない企業においては活用するまでに至らないのでは？

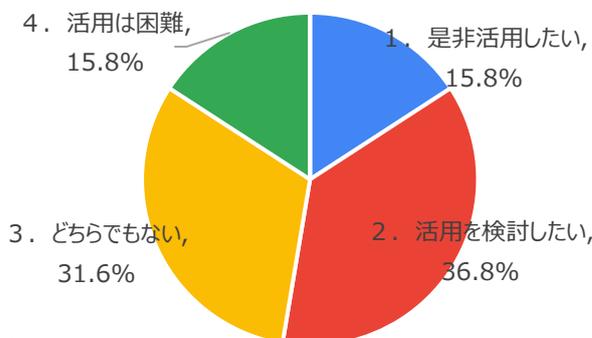
**その理由をご記入ください。—千葉クラス—**

- ・ 既に自社独自の管理表にて実施しています。
- ・ 昨年度分からデータとってあるので早速まとめてみようと思います。蓄積することで会社の利益になりそうです。
- ・ まず数値化することがなかった。改めて単価出しや次年度どうするか改善策まで落として、表にする技術を学びました。自分ではまとめる能力が足りないの、資料をまとめていただき、わかりやすかった。
- ・ 採用活動の有効無効が可視化されるのは非常に有効。弊社ではマイナビを活用していますが、マイナビで学生に見つけてもらうことは想定しておらず、管理ツールと割り切って活用しています。もっと安価なツールを検討するきっかけにはなりました。
- ・ 去年から求人を出し始め、試行錯誤試して、がむしゃらに動いてみたが、分析シートを活用することで、課題と目標が明確になり効率よく動けそう。そして、見える化することで社長にも報告しやすくなり、現場スタッフ、社長へしっかり共有できる。
- ・ 採用担当の上司が基本的に有料求人媒体を選んで登録しますが、毎回、何にお金をかけるか悩んでいるところも見ていたので、当たり前ですが、今までなぜ記録して残してこなかったのか、お話を聞くまで思い至りませんでした。ものすごい数の学校から、手分けして回っていますが、相当なコストがかかっているかと思うと少し考えるべきだと思いました。

- ・現時点でデータを取る母数が少ないため
  - ・募集ルート进行分析することが今までなかったので検討したい。
  - ・今のところ新卒採用はないので中途採用に絞って分析シートを作成して活用したいと思います。
  - ・対応担当者が確立していない。自身では取り掛かり時間はない。担当者業務の整理も必要。
  - ・人事部がなく採用チームを立ち上げチームとしてどれくらいのコストがかかっているかなど、考える必要なことは多々あると感じた。
  - ・今現在の募集ルートで無駄となっているものが必ずあるので、それを洗い出すために活用していけばコストを抑えることが出来る可能性があると感じたが、活用できるまでの体制を整える人員不足のため、活用を検討したい止まりになってしまった。
- 
- ・私がというよりは総務部がどう活かすかなので。
  - ・採用に係わる事はないので。
  - ・入社したばかりであまり理解できていないから
  - ・人事と相談し検討したいと思う。
  - ・人事に関してはあった方が良くとも自分で勝手にやってみるにどまってしまうから
  - ・もう少し自分自身がこのシートのことをきちんと理解しないと、活用まではたどりつきません。実際に試してみます。
  - ・仕事が多くやりきれない、手が足りない…という割に、だから課題や方法を整理して実行することが必要でありながら、次々と生まれる仕事に忙殺されていく。いったん、ちゃんと整理してリストラクチャリングしないと、この循環は悪化するばかり。分かっているしながら、こういう機会であらためて学ぶことで、整理の実行として「構造化」をやってみようか、とは思った。ただし、熱の冷めぬちにどれだけできるか…持続して熱をどう持ち続けてタイミングあればその瞬間に実行できるか。そこですね。

**Q5.「選考フローの構造化」の解説を聞いて、「選考フロー分析シート」を活用したいと思いましたか？**

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 是非活用したい	6	15.8%	4	23.5%	2	9.5%
2. 活用を検討したい	14	36.8%	6	35.3%	8	38.1%
3. どちらでもない	12	31.6%	3	17.6%	9	42.9%
4. 活用は困難	6	15.8%	4	23.5%	2	9.5%
5. 活用したくない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	38		17		21	



**その理由をご記入ください。—柏クラス—**

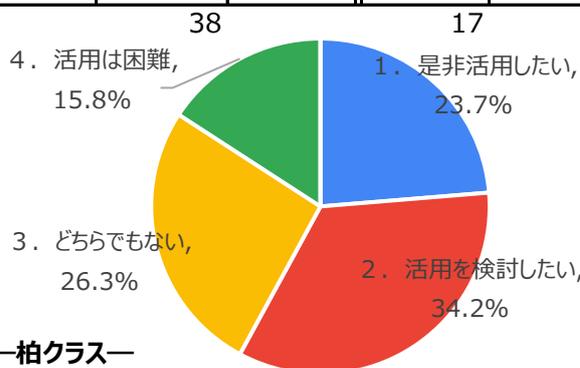
- ・自社にあった形に直し、活用したい。
  - ・新卒採用が1年に1名あるかないかであること、また直近3年は新卒採用がなかったため
  - ・自分の理解度を深める、そして管理職に共有するためにまず作成してみたいと思います。課題の提出期間があるので、課題としての提出は募集ルートの作成よりは優先順位低めです。
- 
- ・ここまでに至るまでは時間がかかる。
  - ・Q4に同じ。
  - ・業務を引き継ぐときに大変役立つと思います。
  - ・良き人事を得る為に
  - ・現行の利用しているシートとうまく融合できればと検討しています。
  - ・他の会社と同じことをしても効果的ではない。下流の工程の方がコストが低いと知れて良かった。
- 
- ・選考分析するまで応募が少ない
  - ・すでに活用しています。
  - ・応募人数がすくないのであまり活用できない。
  - ・上記に同じ(Q4)
  - ・現状の選考だと難しいかと思われる

**その理由をご記入ください。—千葉クラス—**

- ・既に自社独自の管理表にて実施しています。
- ・活用以前に、統計をとることをまだしていません。
- ・すでに選考の進捗管理として同様のものを活用中
- ・新卒採用を今年からはじめ、未知数なのでエントリーがあれば活用予定。
- ・選考フローは何となくやっていたが分析シートで確認することでデータの蓄積になりそうなので。
- ・新卒採用はまだ実行していませんが、ゆくゆくは行っていきたいと考えておりました。手法や内定採用までの流れが聞けて良かったです。
- ・有料求人媒体を主として利用しているわけではないですが、学校へ依頼し説明会をさせてもらうなかで、試験に進む学生と内定出した学生と差が出てしまうこともあるので、活用していくことを考えたいと感じました。
- ・人事と相談し検討したいと思う。
- ・今のところ新卒採用をやっていないので使いこなせない。
- ・新卒採用歴がない。今後新卒対応時には人事に活用してもらおう。
- ・どちらでもない。これ化採用チームで活用するかどうかの検討をしたい。
- ・今現在有料メディアでの広告はあまり力を入れていないので、どちらともいえないと感じました。
- ・まだ新卒採用が進んでいないため。
- ・当法人の現状では今すぐにはここまで行かない。その手前のところをまずはしっかり整えることをまずはやってみたい。ただ、考え方、方向性としてはそうしたい。
- ・また採用フローを考える際に使用する
- ・まだ分からない。
- ・現時点でデータをとる母数が少ないため
- ・上記と同じ(Q4)
- ・採用に係わる事はないので。
- ・活用するのは私ではないので。

**Q6.「早期離職者のコスト試算」の解説を聞いて、「早期離職者分析シート」を活用したいと思いましたか？**

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 是非活用したい	9	23.7%	3	17.6%	6	28.6%
2. 活用を検討したい	13	34.2%	5	29.4%	8	38.1%
3. どちらでもない	10	26.3%	4	23.5%	6	28.6%
4. 活用は困難	6	15.8%	5	29.4%	1	4.8%
5. 活用したくない	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—**

- ・自社にあった形に直し、活用したい。
- ・自分の部下が2年（6ヶ月休職含む）で退職したので数値化して同じ轍を踏まぬよう肝に銘じたい。
- ・Q4で回答した通りです。3年内の早期離職者が多いので、分析し、会議で数字で説明をしていければと思いました。
- ・現行の利用しているシートとうまく融合できればと検討しています。
- ・検討の余地はあると感じた
- ・直近3年以内での早期離職がないが、今後早期離職者がでた場合に、活用したいと考えたため
- ・早期退職者にいくらコストを使ったか明確な数字がわかるから。従業員の生産性を考えたときに、利益が出ているかわかる。
- ・そもそも人数が少ない
- ・福祉業界で向いていない人もおり、コストを気にするあまり判断に迷ってしまうことが心配です。
- ・上の人間が、離職者の理由と向き合っているとは思えない為、うまく分析できるか自信がない。
- ・面接でミスマッチを減らしたり、若手のフォロー制度が充実してきたので、早期離職しないための整備は整ってきた。早期離職してしまった人のコストがかかるということは部内でも浸透しているからこそ、具体的な金額を試算するよりも、上記制度や面接のブラッシュアップに時間をかけたい。また、早期離職者が得てきた場合、活用して、予算の使い方を改めて検討したい。
- ・むしろ応募者も真剣に面接に応じてほしいから
- ・あまりいない。
- ・早期離職者がここ数年いません。そもそも応募・採用者数が少ない。
- ・対象者がいない
- ・過去3年間早期離職が0のため。その代わり「なぜ0なのか」を私以外の千葉クラス2名に調査をお願いする予定です。（私は出された課題に取り組みます）

## その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・今のところ早期退職者はいないが、発生した場合はぜひ活用したい
- ・ミスマッチ防止のため活用した
- ・早期離職の多いIT業界としてどういった対策を取るか社内で議論されることは多い。
- ・数値で見える化をはかり、採用担当者でなく現場レベルでも離職理由・損失コスト、自分事として考えてもらえる。入社後の教育の見直しにつながると感じました。
- ・早期離職者が多く総務と現場スタッフは書類作成や教育に手間と時間だけが奪われ疲弊しているが、社長はお構いなしなので、きちんと数値化して全体共有することで効率化を図れそう。
- ・社内でも一番問題となっているのが定着率と入社して3年以内の職員の退職でした。入社までの研修も多いとは言いきれないですが、多くの人と時間がかかっているため、コストとして算出し、数字で見えるのは現場の人としても良いと思いました。共有していきたいと感じました。

---

- ・過去3年の離職者はほぼ居ないが試しに使ってみたい
- ・まだ分からない。
- ・実際に入力してどのような結果が出るのかをまずは試してみます。
- ・会社の魅力を上げていくためには必要と感じた
- ・早期離職者が割合的に多くないので、とりあえず人数を把握してコスト計算をしてみようと思っています。
- ・早期退職による損失は経営も理解している。具体的な数値で見える化し、各係リーダーまでは共有しても良いかと思った。
- ・早期にかぎらないが退職者の本音はしっかりと聞き取るだけの価値が大いにあることは、言われてみれば当たり前のことだが、前回は続いてあらためて重要に思った。
- ・早期離職者は毎年一定数出てしまっている現状なのでどのくらいのコストがかかっているのかを早期離職者分析シートを活用して、無駄を少しでも無くしていきたいと考えているが、上でも挙げた通り、活用できるまでの体制を整える人員不足のため、活用を検討したい止まりになってしまった。

---

- ・早期離職者のデータを取っていないので。
- ・上記と同じ(Q5)
- ・最近活動し始めたのでまだ早期離職者がいないので出た時に検討。
- ・現在、早期離職者がいない為。
- ・早期離職者も課題だが、ベテラン職員の退職者が続いてしまう事が多く、決して待遇が悪くない中で、何故退職するのかを分析は必要だと思う。⇒狭い世界なので、退職者が多い事は同じ業界内での印象が悪くなるし、担当がコロコロ変わるの、お客様の信頼関係にかかわるので。

---

- ・早期離職者が長らく0なので、そこは自社の大きな武器だと思っています。ただし、その結果に満足するだけでなくそこに至るまでの理由や、今後も継続した離職者防止のために人材の世代別の特徴やトレンドの調査などは常に行っていきます。

## Q7.本日の研修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。

### —一拍クラス—

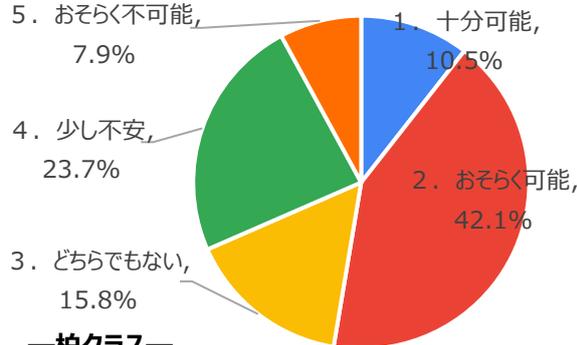
- ・ペーパータワークワークで、負けると解っているのにやる事を変えない
- ・言葉磨き
- ・数値化 言語化 想定 リーダー 情報収集 魅力発信の構造化
- ・積極的に、想定、
- ・興味を引くようなしかけを取り入れる・客観的評価と主観的評価
- ・魅力発信の構造化 ギャップの解消
- ・採用担当者の働きもコストとして考える。PDCAはコストとして考える。
- ・採用は水と同じ・向き不向きで活かせる場所がある
- ・チーム作りをする。・勝つ会社作りをする。・PDCAサイクル・トヨタの改善手法・分析
- ・ギャップの解消言葉磨き仮説は検証して、真実となるコンテンツ×メッセージ×情報ルート
- ・PDCAの評価は客観的視点と、主観的視点で分けて考える。・離職による、損失を意識する。
- ・評価するときは客観的評価と主観的評価どちらも示す、PDCAではなくPDになっている、想定しておくことが大事、上手いかなかった場合の計画を変えられるようにいくつか想定しておく、行き当たりばったり、まわりをみる（情報収集）、目標の数値化
- ・どの視点を見て自分は、行動しているのか。100ノックも合う人合わない人がある、3C分析、若手には、顧客ではなく、求人とし差し替え考えてみる。色々な観点からの100ノックを行う。求人するツールの特色を掴み、自社に合ったものを選び、続けてみる。
- ・対顧客にとっていい会社、対従業員にとってのいい会社は違う。・PDCAサイクルで、PDで終わってしまうことが多いので、CHECKして改善をしていこう。・情報を収集してそれを取り入れるのもリーダーの役割。・自分の会社だけで議論していることが多く他社を見ていない。「何をみてうちの会社を知りましたか。」一番最初に何で会社を知ったか。
- ・会社の魅力は社員にとって負担だったりする 100本ノックは自分にとって身近なものだと行いやすい「取り組むこと」に集中しすぎていて、しっかり周りを見ているか、上手いかなくなった時は計画を変える決断ができるか 使う使わないの前に数多くの情報収集が大切「気持ち」を大切に日本人は数字のような可視化できるものを表現することが苦手 トヨタの改善手法はむしろ中小企業のほうができる
- ・社内や業界ではわかるけれど、そうじゃない人（求職者）には刺さらない・ギャップはすぐに解決できない・つい「協力してください」といいがちだが、もうワンランクあげたい。あなたのために、あなたが活躍するためにやるんだと・PDCAサイクル大事だというが、回ってないところが多い・中小企業はDODODOが多数→文章で共有、結果をきちんと記録に残すこと・ただし評価には主観と客観両方が必要・トヨタのシートの話→人数の少ない中小企業のほうができるはず！・×何の求人をみてきましたか？○何をみてウチの会社を知りましたか？

## —千葉クラス—

- ・ 無料媒体でも人件費が意外とかかっている。
- ・ 「臨機応変」と行き当たりばったり」は全く違う。
- ・ PDCAcheck臨機応変は行き当たりばったりではない
- ・ メッセージの出し方の違い主観的、客観的評価計画段階で評価を入れる
- ・ PDCAサイクル ペーパータワーク、行き当たりばったり 臨機応変 トヨタ
- ・ PCDA、マネジメント、現場レベル、ギャップ、コスト、すぐ結果はでない、時間はかかる対象によって言葉変える
- ・ ・自社の求人を見たことのない社員がいる・現場と人事と経営が一体となった採用が必要・相手によって言葉を変える
- ・ 「何が得られて、何が課題だったのか」⇒できなかった事に着目 ホームページに力を入れても無駄 応募してきた人が何で知ったかを知る
- ・ 言葉磨き。改善プロセス。PDCA。計画の数値化。行き当たりばったりと臨機応変の違い。募集ルート分析シート。選考フロー分析シート。早期離職者分析シート。
- ・ 採用には経営者が思うよりコストが掛かっている。ペーパータワークの時に情報収集や一つのプランだけではなくプランB、プランCも考えておくことの重要性。
- ・ 採用単価を明確化すると大切に育てようとする風潮になる。何が原因で改善したか記録に残す。臨機応変≠行き当たりばったり 何が出来て、何が課題かをしっかり洗い出すことが重要。またその際、言語化し共通認識とする。
- ・ ・入社してきた人に決め手を聞く。どの言葉にひかれたか？・入社後も印象と現実のギャップを聞く。・応募者に偽りなく話、合わない人は辞退してもらうのが理想。・PCDAはチェックが大事。 計画と実行はできるが、チェックまでいかないから改善ができない。・構造化、数値化、心因追及
- ・ ・求人向けの言葉を自分、そして職員が納得できるような文を ・100本ノック意見の出やすい不満などを題材にして、出てきた意見の考え方を変える。・PDCA上手いくためにはCをしっかりとしなければならない。「臨機応変」と「行き当たりばったり」は全く違う ・内定辞退を無くすことが一番結果に繋がる
- ・ ・何が出来て何が課題か、2つ合わせて100% ・SMSで求人応募のあった人を追いかける ・自分の会社を何で一番最初知ったかを聞いて、きっかけを知ること ・中途採用の場合はお試しをやること ・一般的な良いことだけを並べると、人は来てもミスマッチが多くおこる ・自分の求人広告を見たことがない人がほとんど ・現場の人も一緒にやっていくことを人事がうまく作る
- ・ ・伝説は検証して初めて事実となる ・すべての現象には原因がある ・数値化（見える化）→印象やイメージになってはいけない ・応募者の「自社を知ったきっかけ」の選択肢は一つに絞る ・新しいもの（施策）を追加する分だけ、不要なものは削除していく ・（メディア）求職者数が多い＝求人数も多い ・選考フローの中で、自社とミスマッチな応募者に自ら辞退してもらえることがベスト
- ・ 先生のコロナの話は、それ自体は今回の求人ゼミと直結はしないが、どんな人もどんなことも外見だけでは分からない世界があるという当たり前の事実を、ここまでのゼミの内容とともに感じた。仕事上で何かを考えると外見、レッテル、自分の価値観といった狭い世界で小さくまとめてしまう。課題、難題は、知らない世界を知る、自分の世界をより面白くするチャンスだなぁ、とつくづく感じています。
- ・ 対象によって言葉選びを変える ・新卒が何をキーワードに入社してきたのか、会社をどうやって見つけたのか ・会社で関わった仕事が魅力になる ・行き当たりばったりと臨機応変は違う ・全員の意見を聞いて実行、計画は何パターンか作り、複数の想定をする ・どの方法がいいかより、どの順番で実行するか ・人を責めるのではなく、仕組みを責める ・採用の数を増やすのに、劇的な改善方法はなく、PDCAサイクルを見える化して継続すること
- ・ ・ギャップが明らかになるだけで成果 ・出戻り組→良い部分、悪い部分どちらも知っている ・視点を変え、不満をひっくり返すと魅力 ・しゃべらないのは罪 ・最初のやり方に固執する必要なし ・自分のやり方に固執すると勝てない ・行き当たりばったりと臨機応変は違う ・仮説は検証して、初めて事実となる ・すべての現象には原因がある ・劇的に改善するような効果的な手法は存在しない ・PDCAサイクルを適切に回して、失敗を恐れず新たな手法を試しチャレンジする ・会社を知った理由を特定→最初のきっかけが大事 ・地味なメディアの方があっている場合もある（どのメディアが良いかは会社によって違う）

Q8. 今回のMission「採用・定着の実態を調査して課題点を数値化する」ということは可能ですか？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 十分可能	4	10.5%	2	11.8%	2	9.5%
2. おそらく可能	16	42.1%	5	29.4%	11	52.4%
3. どちらでもない	6	15.8%	3	17.6%	3	14.3%
4. 少し不安	9	23.7%	5	29.4%	4	19.0%
5. おそらく不可能	3	7.9%	2	11.8%	1	4.8%
	38		17		21	



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 例年データ取りを行っており概ね転記のみのことから
- ・ 数値で管理、話すように言われており、分析までは至ってないですが、データとして残していたので、それを活用し、数値化していきたいと思います。
- ・ やって見ないと分からないが、可能だと思います。
- ・ 数値化することで効率的に採用できると思うから。
- ・ きちんと数値化していく事で、問題解決の糸口や報告材料になったりもする為、是非取り組みたい
- ・ 数値化するには人数が足りないのでは
- ・ 正確にデータを残していないので、記憶でわかる範囲。
- ・ 9月19日までに調べることができれば可能
- ・ 今まで最低限の管理だったため、洗い出せるか不明
- ・ 現採用担当者とのスケジュール調整が必要な点と、分析に必要な様々なデータが記録として残っていないため。
- ・ 数値化するまでには至らないので。
- ・ 数値はひろえる。
- ・ 誰が管理し運用するかが問題です。
- ・ 人事以外の業務もあるので難しい
- ・ 業務多忙のため…
- ・ まだよく理解できていないところがある。

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 社員の気持ちや感情を聞くより、数値化する作業の方が可能
- ・ 既に実施済みです。ただし、コスト（人件費）換算までは行っていなかったため早速取り入れます。
- ・ 本社に問い合わせすれば数値化ができると思う。
- ・ まだ取り組んでいないので、そう思うことにしている。
- ・ 応募広告媒体・採用数・離職者数ともに少ないため。
- ・ 採用担当が私自身であり過去のデータもとってあるため転用可能と思われる。
- ・ 数値を求めることは、主観が入らないのでやりやすいのではないかと考えています
- ・ 今回の宿題は、全く自分がかかわっていないところなので、採用担当から情報をもらい作成する必要があるため
- ・ 日常業務をこなしながら、分析シートを作成するのはなかなか大変ではあるが今後のことを考えると今ここで作成しておくべき
- ・ 事業所の地区・関東の採用は採用担当の上司とわたしが基本的に動いているので把握しやすいではないかと思っています。早期離職者の分析は色んな部署へデータ等を入手、現場への依頼が出てくるので可能な範囲で進めたいと思います。
- ・ データを取るための母数が少ないため
- ・ 過去のデータで社内に残っていないものもあると思われる。
- ・ 会社の中でどのような採用が行われているか知らないため
- ・ 人事専門部隊がないため
- ・ 私は現場の立場なので同じ会社の〇〇さんをお願いしている為。
- ・ 人事的なところは携わっていない為自身の理解が追いついていないから
- ・ 昨年のデータを見ながら課題点を洗い出していく予定だが、前回までの課題と違い過去データから情報を引き出さなければならぬため、データが残っているのかの確認からと、純粋に課題として難易度が高そうなので出来るかどうか少し不安。
- ・ 今まで採用活動を活発に行っていなかったため

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—

- ・宿題を個別で添削していただけると助かります。
- ・ホワイトボードの字が遠くからだと見えにくいです。
- ・昼食以外の休憩がとりづらかった。(ぎりぎりまでチームで話をしていたため)
- ・まだまだ、できていないことが多いので、少しでも自社で取り組みをしていきたいです。ありがとうございました。
- ・来月からのセミナーですが、多忙時期となるため欠席させていただきます。参加させていただきありがとうございました。
- ・私自身の勉強と、来年度のからの当社での採用システムづくりに非常に役に立っています。来月もよろしく願いいたします。
- ・色々ご心配をおかけしてしまい大変申し訳ございませんでした。当方、周りと比べて頭があまり良くないですが引き続き頑張ります。
- ・いつもありがとうございます。セミナー終了後の自分の考え方が少しずつ変わってきています。毎回、活用できるヒントをありがとうございます。
- ・岸守先生がはっきりはっきりと行ってくださるので、言われて悔しいと思っておりますが、毎回ハツとさせていただいており、気付きをいただける養成ゼミに参加できることが大変嬉しく思っております。
- ・オープンセミナーなので、それぞれの解決に寄り添うことは出来ずとも、みんなで意見交換をして、新しい施策のアイデアなどが生まれる素敵な空間だと改めて思いました。ありがとうございます。(余談ですが、出来ないやつだと言われ続けると、確かにそうなんですけど悲しい気持ちになるときがあります。現状を変えないといけないからあえて厳しい言葉で罵っているのは分かりますが、来るたびにだめだくずだと言われると反骨精神がない人からするとただ落ち込む気がしました。)

#### —千葉クラス—

- ・次回は、柏クラスにて受講致します。
- ・1週間お試して現場に入る案はお互いの相違を減らせるので有効と思いました。
- ・また新型コロナウイルスの陽性者が増えています。お体に気お付けて、ご自愛ください。
- ・会社で使用しているパソコンがパワーポイント対応が少ないので、ワードで送ってもらえると助かります。
- ・いつでもPDCAサイクルという言葉が言われるがいざとなると忘れてしまっている。自分に定着させないといけない部分だと思う。自分の弱い部分が多くそれに対し大事な内容が多いので何度もテキストに目を通さないと理解が追いついていないと思う
- ・初めて出席しましたが、大変勉強になりました。限られた人員と時間で採用活動を始めるので、先生の手法を真似て実行してみたいと感じました。マネジメントも含めお話を聞きましたので、業務全般・仕事のやり方を学んでいて楽しい講義でした。次回も楽しみにしております。ありがとうございました。
- ・入社3年目で社会人経験もないまま、家業に入ってしまう右も左もわからないまま、業務の引継ぎ等もなく採用担当を行っているので、完全に視野が狭い状態で効率も悪くなってしまっていたので、改めてこのリクゼミに参加して良かったと感じました。他業種の方々とグループワークを通して情報共有できることがとても嬉しいです。
- ・いつも同じ感想になってしまい申し訳ありませんが、無料でこのような機会をいただき誠にありがとうございます。モチベーションリソースタイプ=「成長型」ということを自負しており、企業というより個人視点になってしまいますが、出される課題等を通じ、自社の良いところと悪いところをより一層認識することで、自身のこの先のキャリアについて考える良い機会ともなっています。過去に岸森先生にアドバイスをいただいたことで、資格取得なども進んでいます。これからもよろしく願いいたします。