

# ■リクルーター養成ゼミ 4日目 「会社の魅力を伝えるツールを作成します」

10/16 柏クラス 会場：柏商工会議所  
 10/12 千葉クラス 会場：千葉商工会議所

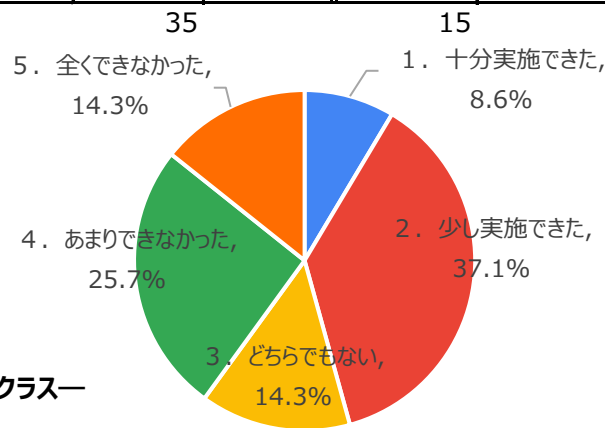
## 参加状況

	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	31社	36名	16社	16名	15社	20名
アンケート回収数	30社	35名	15社	15名	15社	20名
アンケート回収率	97.2%		93.8%		100.0%	

## ～宿題と振り返りについて～

Q1. 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」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	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合
1. 十分実施できた	3	8.6%	1	6.7%	2	10.0%
2. 少し実施できた	13	37.1%	6	40.0%	7	35.0%
3. どちらでもない	5	14.3%	1	6.7%	4	20.0%
4. あまりできなかった	9	25.7%	4	26.7%	5	25.0%
5. 全くできなかった	5	14.3%	3	20.0%	2	10.0%



## その理由をご記入ください。—柏クラス—

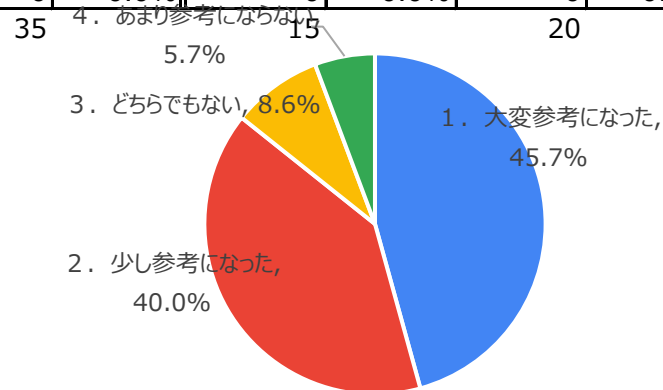
- ・元々実施していました。
- ・業務都合より新卒のみの実施であった為
- ・記憶している範囲で実施できた
- ・これまで概算や感覚で行なっており数値化や分析をしていなかったから
- ・今までの前例や実績をまとめていなかったため、おおよその値になってしまった
- ・早期退職者に関するコスト計算はできたが募集ルートや選考フロー分析は合わない判断して今回は実施していません。今後は記録を残して分析できる材料にしていこうと考えています。
- ・自分が行ってきた採用活動を振り返る良いきっかけとなりました。ただ、直接入社には関わっていませんが、23卒までは採用のコンサルタントを入れておりましたので、コスト的には大きかったように課題を終えてから感じました。採用活動は自分以外にも様々な社員に協力をしていただくことが多いので、採用活動が弊社にとって社員教育も担っていることや、業績が安定している以上は採用コストをかけやすいこともありますので安い…くらいかもしれません。ただ、結果が出ないものはすばやく切り捨て、そのコストを新しいものに使用しているので、現状維持でこれからも行っていきたくと思っています。
- ・数値化するものがないので。
- ・レポートをすべて埋めることができなかったから。
- ・数値に関して、不足があったため。
- ・今現在、まだまだまわりを巻き込んでまでは至っていないのでまだまだこれからです。
- ・新規・中途採用の実績が無いため。代わりに採用時・採用後に掛かるコストを試算した。
- ・サンプル数が少ないため。
- ・今までデータ集計作業を行っておらず、法人事務も複数の仕事を兼務し取り組めなかった

**その理由をご記入ください。—千葉クラス—**

- 元々採用データは取っていたのですが、人件費までは考慮してしていなかったため参戦でした。
- 採用、定着率の調査をすることで、定着率が著しく落ちる年数や、会社として見直さなければならない問題点を可視化することが出来た。
- 総務部の方をお願いしてデータをいただくことが出来た。
- 社長が調べてやってくれたので。社員に見せたくない数字もあるらしく、十分とは言い難い。
- もっと深く分析、自社に合うように改造したかったが業務の兼ね合いで時間が足りなかった。
- 数値（人数と費用）が可視化できた。カテゴリが自社では多く、絞り込み深掘りしてもよかった
- 詳細な状況整理には至らなかったが、求人にかかるコスト項目やその金額などが意識づけられた。
- 数値化するの初めてだった。実際に数値化して、コストやロス・経営的な観点から考える力も必要だと認識させられた。
- 今回は各年度ごと作成しましたが、パソコンに残っていた情報で作成したため正確な情報でないと考えています。今後正確な情報で作成したいと考えています。イメージが持てたのでよかったです。
- 過去のデータがほとんど無かったため、どちらでもない。 ・ 採用担当者に課題を任せてしまった。
- 今年から入社のため課題作成に関してはほぼ部長頼りとなっていた
- 人事担当に記載してもらったため、自分では調べていない。結果を確認したがいいのか悪いのかの基準が不明だが、リクルートを初めてお金がかかっているが、新卒で入社してきてはいる。
- 同じ会社の〇〇さんに任せてしまったからです。 ・ 調べる時間が作れなかった
- 出張、業務との兼ね合いがうまくできなかったです。 ・ 会社内でやっていなかったため
- 自分が担当していないところだったので、担当より情報をもらって記載するだけになってしまった（分析はしたが）
- 1人会社のため
- 採用に関してメインで動いている担当が長期休みの為に連携が取れず、私自身も通常業務と体調不良で手が回らずとなってしまいました。宿題の内容としては担当と口頭で認識合わせや軽くコストについて話し合うなどは行い、課題としては見えたかなと思います。

**Q2.振り返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	16	45.7%	7	46.7%	9	45.0%
2. 少し参考になった	14	40.0%	6	40.0%	8	40.0%
3. どちらでもない	3	8.6%	2	13.3%	1	5.0%
4. あまり参考にならない	2	5.7%	0	0.0%	2	10.0%
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—

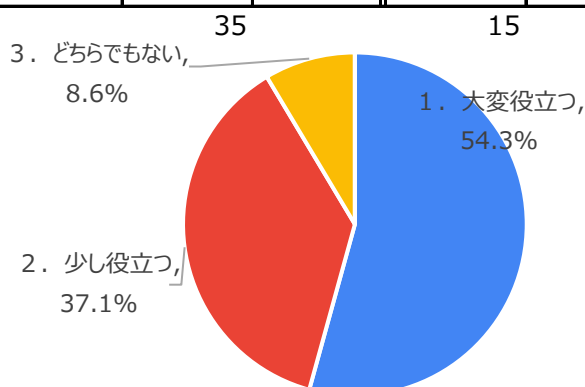
- ・ 事例をあげて、お話しをしてくださるので大変参考になります。
- ・ いままでの記録がなくてもこれから残しておいて分析をしていこうと思います
- ・ メディアなど業者の選定において付加価値で見極めるといってお話が参考になった
- ・ 発表内容についてコメントやアドバイスをいただけるので、ブラッシュアップできます。
- ・ 3回目の研修は、あまり頭に入っていない内容でしたが、ふわふわした内容が精緻化されたような気がしました。
- ・ 評価シートの使い方がわかった。自社でカスタマイズしてみます。ただ、そもそもの応募者数が少ない企業においては役立てられません。
- ・ 紹介型の裏（企業側が上乗せ金額を支払い、紹介を促してもらう）の仕組みを知り、そういうことか～（察し）ということがありました。自分は中途入社組なので、交通費や引越費費用などの援助は全く頭無く、気付くことができたことも良い収穫でした。全体的なテーマになっているかと思いますが「逆転の発想」が本当に大切で、ピンチはチャンスでは無いですが、サポステの利用などデメリットをどうプラスに変えていかも人事採用担当の永遠のテーマだな、と感じました。その為にはやっぱり可視化・アイデアの洗い出しを行い、自社にあった採用方法を探していくことが今後とも必要だと改めて頂く時間でした。
- ・ ご経験や他社事例を踏まえ参考となりました
- ・ 今回、前半に参加できなかったため、講評をのちほど伺いました。
- ・ Web面接で熊本大学からの応募があった話は地方や遠方からの採用の可能性を感じれるものだった
- ・ 応募者が何を来て来たのか聞いてそれをデータとして残しておくことが重要ということ。採用担当者だけでなく、経営者や他の人材も含めて人事を考えるとあったが、人数が少ないので、採用も人事もほぼ経営者がやっている状態。従業員は業務で忙しく、人事のことまで考える余裕は無いと思った。遠隔地からの採用というのは気になった。
- ・ 採用もコストという認識を改めてできた

### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 上手く整理できなかった部分が少しまとまったと思う。
- ・ 他の会社の内容の事例のことを踏まえながらの話だったのでとても参考になった。
- ・ 採用にかかるコストよりも早期退職にかかるコストの方が高いと課題を通してわかったため
- ・ 各チームの発表からいろいろな観点で事例等をお話しくださるので、いつも参考になっています。
- ・ ありきたりのフレーズではなく印象に残るフレーズを考えないとインパクトに欠けることが分かった。
- ・ コンサルの話をさせて頂いたことについてもしっかりとご返答頂きましたのでありがとうございました。
- ・ コンサルをお願いする事が社内で検討にすら上がらなかった内容なので、コストを見直す選択肢として勉強になった。
- ・ 現在の会社状況がわかり、かなり早急に対策を考えていかなければいけないと感じました。まず出来ることからやっていきたいと思えます。中小企業でも対策がある様に感じました。
- ・ 今まで、求人等は求人メディアを使用した方法だったり、大学に直接訪問して説明会を行い、社員を確保していたが、多くの求人メディアに求人を載せるよりも、業者にあった求人方法で内定者を確保する方がコストや、自分の会社にあった人材を確保することができることを理解した。
- ・ 会社でどこまで活かせるのが出来るのか考えたい
- ・ PDCAを回すことの再認識 毎年少しずつ方法を変えていく
- ・ 年々変えて停滞させない。なんとなく継続することで、職員負担やコストがかかっていることに対してテコ入れしたい。
- ・ 弊社が実施していない内容でも、新たな視点や実際に行ってみた体験などをお聞き出来て良かった。お話を膨らませて、幅広い視点に気づかされることもあります。
- ・ 求人の方法論のアイデアは色々もらえた。また、実際に求人1つ動く人の人件費がかかることや役割分担をして職員皆での法人課題意識共有もお越えることを考えて、現場リーダーなどもどんどん巻き込んで行っていくことの大切さを感じた。
- ・ 採用コンサルのお話が聞けてよかったです。お話を聞きながら、社内で導入するならと考えましたが、課題をやった中で、採用にかけられる予算自体が決まられていないと知り、まず、そこからだと思いました。先生が携わった会社で、若手社員に採用に関わってもらおうこと（採用と人材育成）、は今後参考にさせていただきたいです。
- ・ 管理職ではないのでなんとも言えません
- ・ 各離脱に対しての個別検証が聞きたかった。
- ・ みんな似たり寄つたりの悩みがあり、いい人材の確保は難しい。お金も何にどれくらいなどの決まりはないので、会社によって成功例、失敗例が違う。

### 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	19	54.3%	8	53.3%	11	55.0%
2. 少し役立つ	13	37.1%	5	33.3%	8	40.0%
3. どちらでもない	3	8.6%	2	13.3%	1	5.0%
4. あまり役立たない	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5. 全く役立たない	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—

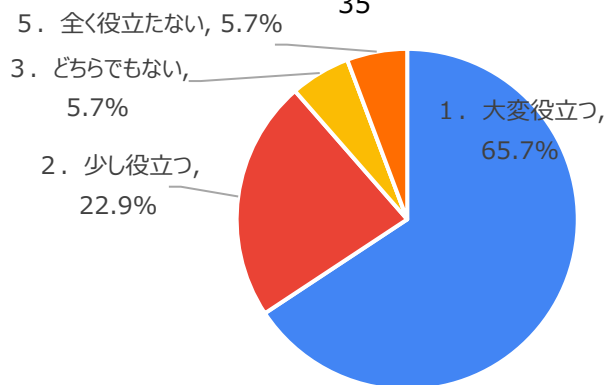
- ・ 各社が抱える課題が共有できる点は良い。
  - ・ 今回の課題と同等の実績表の作成を実施している企業があり驚いた。弊社も今後、結果をまとめ分析したいと思う。
  - ・ マイナスと捉えられてしまうことでも、考え方をかえることで一定数の方にささることがわかる事例をグループ内の振り返りで伺い、とても参考になりました。
  - ・ 採用活動を社内で理解してもらいにくいという状態は共通していた。メンタルヘルス不調のかたに配慮をするができないこともある。安全のための注意や指摘もできない場合も。社内で慣れたところに適応障害から休職、退職が最近目立つ。本音は言えない。
  - ・ 既に2年前から取り組んでいる会社もあり、人事担当として配置されているらしく、企業規模の違いを感じました。インターシップの効果では、専門職職員を充てなければならないが、企業見学なら人事部でも対応できるので、インターシップにこだわる必要性があるのか今後検討課題とのこと。
  - ・ 各社同じ媒体でもコストに大きく差があることに気づいた。・工数のかけ方が担当者によりバラツキがあったことが興味深かった。・様々な業務を兼務している中、中小企業の採用担当者は「自社の採用方針」に合わせ「工数」を割いているかに焦点を当てる企画があっても面白いと感じた。
  - ・ 既に数値化している会社の状況を聞いて、会社説明会やインターシップ後に応募者が増加しその後一次面接まで行った割合が多かったとのことだった。従業員と面談して仕事の内容を理解してもらうことは、応募者が増えるきっかけになるのではと思った。求職者と会社の仕事の内容に関してギャップを埋める良い機会だと思った。
- 
- ・ 推薦や実習先に登録しておくなど知らない事を知る事が出来た
  - ・ いわゆる縁故採用而して来ていないわが社においてもリファラル採用の問題点を回避するためのノウハウが例題に出されており役に立った。
  - ・ 人材紹介は人を採用しやすい反面コストがかなりかかる ・新卒採用は人材紹介に比べてコストがかからないが労力がかかる (特に地方や遠方) ・介護業界では50代でも若いという評価に驚いた ・サポートステーションの活用という手段もあることを知れた ・逆転の発想が大事であることもわかった
  - ・ まだ採用を実施する前だったり、前回の課題をやってこなかった企業の方と同じチームだったのであまり参考になる情報提供がありませんでした。でも、次期社長として経営者視点で取り組まれている方のお話は大変興味深く、参考にさせていただきたいと感じました。
- 
- ・ 途中参加でしたが、5年分の教育コストをまとめている会社がありました。「これを武器に」というわけではないですが、数字での可視化は上層部にはかなり有効なので、正解の無い人に関わる職種でも数字だけは絶対的な証拠として参考にしたいと思いました。

**できるだけ多く具体的にご記入ください。—千葉クラス—**

- ・ 体験や食事など面接一本としていない方法がある。
  - ・ 全国メディアは効果が薄く、地元メディアのが効果的であること
  - ・ エアワークの無料サイトを活用する方法を自社でもやってみようと思った。
  - ・ 深く具体的に討論でき、会社の解決策やリファラル通信の内容を深く語る事ができた。
  - ・ 他業界の課題点がこれから自社でも起こりうると感じることが多かった。勤務形態や休日などの点
  - ・ 各企業の取り組みなどを知ることができました。有料求人媒体を使っている企業や自社努力でお金をかけず求人につながる努力等。
  - ・ 他の方たちがどんな媒体を使い、どのように採用活動を行っているのか、その一端を知ることができた。特に参考になったのは採用活動に於いて「止めた」こと。
  - ・ 今回の自社だけでなく他社の採用方法を共有することで、今まで自社では行ってこなかった自社にも取り入れることができそうな求人採用方法を共有することができた。
  - ・ グループ内での各社のお金のかけ方が全く違った事でコンサルにお金がどれくらいかかっているのか、採用予定人数を聞く事ができ、採用コストとして高いのか安いのかの判断がしやすかった。有料媒体など一切使わず人件費以外のお金を使わないところでも採用人数としては変わらない感じも面白かった。
- 
- ・ 千葉リアルを実感できました
  - ・ 他社の採用の様子・工夫している事は聞いていて面白かった。
  - ・ 管理職側の方がどのように考えて取り組んでいるのかが理解できた
  - ・ 業種が違えばアプローチの仕方が若干違ったので参考にさせていただきます。
  - ・ グループでは4名分の宿題の詳しい振り返りはあまりせずに、形でした。しかし雑談の中で現状の悩みや気になっていることが聞けて、役に立つ内容が入ってきます。
  - ・ どこまでぶっちゃけていいのか戸惑いもあって、いろいろ聞きたいことはあったが、聞くことに躊躇した。また、弊社は採用活用をほとんどしていないので、提供できる情報もなくして申し訳なかった。
  - ・ 趣味を優先したから、転職をした人がいた。講習会を開き、資格を取得してもらってから雇用する会社があった。知り合いの紹介で外国人を雇ったが、条件がなかなか合わない。(仲介業者がいると、条件の伝達が難しい)
  - ・ グループ内で一緒になった会社のほとんどが1年で数人採用できれば良いといった会社でした。採用の部署はなく、部署から人を集めて動くというお話を聞いて、人や時間の調整は難しいところですが、いろんな職場・現場の意見を集めるのには良い部分もあると考えました。実際に、採用に強い、コンサル・顧問の方を1年入れた会社の方のお話を聞き、費用の部分、それ以降の成果を聞いて、勉強になりました。
- 
- ・ 想像がついた内容だったかなと思いました。語られなかっただけの可能性もあります。

**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、「採用・定着の実態を調査して課題点を数値化する」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	23	65.7%	11	73.3%	12	60.0%
2. 少し役立つ	8	22.9%	2	13.3%	6	30.0%
3. どちらでもない	2	5.7%	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	2	5.7%	2	13.3%	0	0.0%
	35		15		20	





### その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・自己認識には役立つと思うが、展開できるかどうか
  - ・今後継続していきます。
  - ・闇雲に採用活動を行わず、効率よく行えると思ったので。
  - ・実際に社員と少し魅力を追求してみた。
  - ・過去よりデータ取りを継続しており、有効性を再確認できたので今後も継続していきたい
  - ・社員にとっても新規社員を大切に育てようという意識が芽生えることが期待されるからです。
  - ・いろいろなところを数値化することで採用の中長期計画を立てる際役立つと感じる また、経費削減等にもつながり利益アップにもつながる
  - ・数値化する事で原因究明や社内へのアピール材料（予算確保、定着率の向上、早期離職の防止）にもなるはずなので是非継続的に取り組みたい
  - ・見えるコスト見えないコストを明らかにすることで緊張感をもって教育する一助になると思う。ちょっと合わないからやめてもらう方向にもっていくのではなく別の業務や部署など可能性を探る努力をしてほしい。
  - ・労働集約型産業なのでコストをかけても新卒も中途も取らざるを得ない状況ではあるので、特に離職者を出すとこれだけ損失がでますよという事を時間をかけてお伝えしていけるようにし、コストを下げていけるようにしていくことを会社全体でしていきたいと思えます。
  - ・今回、課題に取り組んでみて感じたことは「意外と（コストが）かかっていない」ということでした。実際の数字はまた人件費を細かく入れているわけでは無いので差があるとは思いますが、自分は採用を任されてから大きく成長することができました。恐らく弊社では、先程も記載しましたが採用を通して人として大きく成長ができる巨大プロジェクトなのでは…？と感じています。それでも毎年全てのことが無駄ではなかった、というわけではありません。「ここは無駄だったので、その分を新しい〇〇に変えましょう」など、提案を行う武器にしていきたいです。
- 
- ・採用してどのくらいで採算がとれるか明らかだから。
  - ・数値化が非常に難しく、今後もデータとして継続して残していくことの重要性は理解できましたが、そこがまさに課題です。
- 
- ・現状では、難しい。
  - ・面白い着眼点だと思います。ぜひ利用してみたいが、そもそもの応募者数が少ないため。

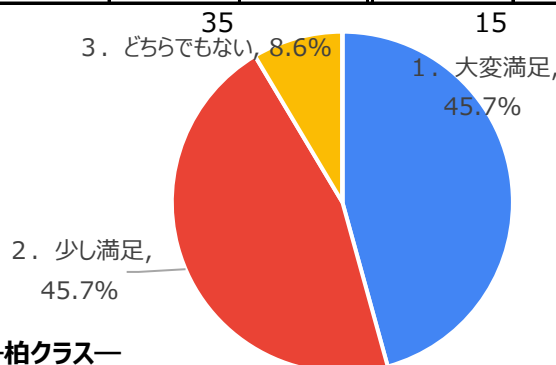
### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・データとして捉えることは改めて大切だと思いました。
  - ・数値化することで誰にでも理解できるようになるため。
  - ・まだ離職者はほぼいないが、データの蓄積に努めたい
  - ・数値化すると、予算のかけるべきところ、無駄なところがわかりやすい
  - ・今後、何年かのデータが蓄積できれば新たな発見が出来るかも知れません。
  - ・成果を採用数などで測りがちだが、コストを見える化することで多面的に分析でき、PDCAを回しやすい。
  - ・採用コスト、早期退職のコストを見える化することでどのくらい採用に費用を注ぎ込めるかがわかるようになるため
  - ・自社状況がわかり全てにおいて、対策をしていかなければいけないと考えています。賞与、休み、福利厚生等まず議題に出して一つ一つ課題解決していきたいと思えます。
  - ・社内での採用活動の動き方が変わって間もない為、コストの見直しや定着率など洗い出す必要を感じた。現在採用チームとして各部署から兼務して動いている為、人件費の部分は特に気になるところです。
  - ・今回の課題は、現場まで落とすことができなかったのですが、新卒は入社してすぐに、現場に入って教わるのがほとんどです。2、3年で若手の退職が多く、現場の嘆き、採用のやり方に意見をもらいますが、数字を共有することで、現場の意識が少しでも変わるのかなと思いました。
  - ・今まで会社では、今年何人退職者が出たなどの、データは取っておらず、退職者の法則性などは特に考えていないようだったが、今回のように退職者をデータとして、可視化させることによってある程度の退職者の法則性を知ることが出来たため、今後も継続して調査し、活用していきたい。
- 
- ・年に一回はやるといいと思った。振り返りとして。
  - ・コスト面を考えながら採用活動が出来ると思う。
  - ・面接方法の検討、採用活動の取捨選択に繋げる
  - ・PDCAのサイクル、数値化することによって費用対効果を考えることを理解できた。今まで課題点を整理しきれていなかったの、見える化で誰でも理解できると思った。
  - ・PDCAサークルと同じで、どれくらいお金がかかっているか、必要、必要ではないなどが明確になる。改善の余地がある。必要ではない物を続けるよりは、新しいことを始めたほうがいいなどの検討ができる。会社全体に周知できる。
  - ・数値化はその項目、分野について、かなりインパクトがあった。その効果はすでに出ている。一方で、当座のコストが長いスパンで求人分野だけでなく、組織全体への役割・効果を考え、本質的な組織の中身の改革につながりそれが求人にもしっかり波及するように、という風に学べたように感じている。
- 
- ・採用側にはたっていないので
  - ・私自身で役立てることが難しい。

～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	16	45.7%	6	40.0%	10	50.0%
2. 少し満足	16	45.7%	7	46.7%	9	45.0%
3. どちらでもない	3	8.6%	2	13.3%	1	5.0%
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%



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 語彙力は人を救うな～と思いました。
  - ・ 今までの研修の意義を再確認できました。
  - ・ リフレーミングは、モノの見方という点において参考になりました。
  - ・ 自分の固定概念が覆られるというか、新しい発想に気づくことができ興味深かったです。
  - ・ 新卒サイトの入稿だったり、11月以降、地方大学に大学訪問に持参するチラシに反映させることができるので大変満足しております。
  - ・ だんだんと、顔見知りの方も増えてきて、お話し弾むようになり、名刺交換などから、他社のHPなども訪問させていただき、他社の様子もお伺いやすくなりました。
- 
- ・ 勉強になったので
  - ・ なかなか思う事と言葉で表す事のギャップがあった。
  - ・ 当方の知識のない採用手法と特にリフレーミングに興味深かった
  - ・ 今後採用しようと考えているので、参考に勉強させて頂けたことに満足。
  - ・ リファラル採用、リフレーミングなどあまりなじみのないことに触れることができ良かったと感じます
  - ・ グループの話合いでいろいろな人の話が聞けて楽しいから。リフレーミングの練習が楽しかった。自分は意外に人を肯定してあげることが得意なのではないかと気づいたから。
  - ・ 採用コストの実態を現場に公開したいがリスクもあることを再認識した。途中で経験者を採用してもすでにいる人たちとコミュニケーションがうまくいかないこともある。未経験者は素直に聞き入れてくれるが教育に時間がかかるし慣れてきたころに退職されるリスクもある。一長一短だと具体的な話が聞けて勉強になった。
- 
- ・ 内容は満足だが流れとしては共感出来なかった
  - ・ リフレーミングの考え方が良かった

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

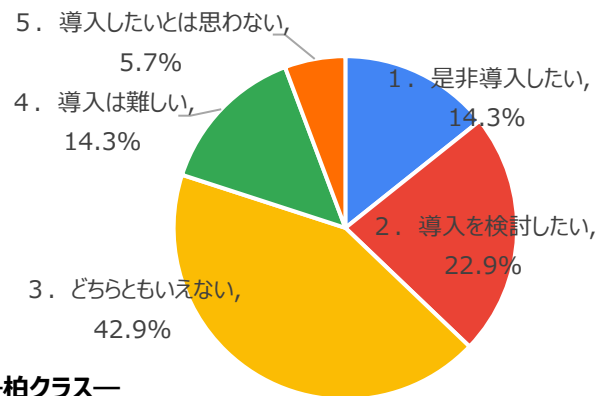
- ・ いつも以上にグループ内での会話が活発だった。
- ・ リフレーミングはコミュニケーション技術にも応用できると思いました。
- ・ 振り返りの時間が回を追うごとに充実していき学びになっているため。
- ・ 同じ様な言葉でも、受け取り次第では反対の言葉として取れはことを感じました。
- ・ 採用の内容として本格的になり、今までやってきたことと相関していることがわかったため
- ・ グループ内での討論がたくさんでき、自分では考えられないような意見がでてきたりしたため、新たな発見があった。
- ・ リファラル採用が気づかないうちに取り入れられてる環境があると思った。また積極的に活用していきたいと思った。
- ・ 今回の講義は自分に足りない、言葉磨き(リフレーミング)や会社で導入こそしているものの、あまり活用する事の出来ない、リファラル採用についてのセミナーだったので、一番自分が学びたいことが多く講義していただいたので、とても多くのことを学ぶことができた。
- ・ 採用の手法、考え方の幅が広がった
- ・ お悩み相談をしているようで面白かったです。

- ・リフレーミングがとても勉強になりました。
- ・宿題がどこまで出来るか難しさを感じた
- ・グループワークを含めて、面白かった。発表の中で受講者の方の実情など、そこからの先生の解説がためになった。
- ・リファラル採用についてが特に興味深いし考えるべきところだと感じた。先生がおっしゃっていたIT系は同業での横のつながりがあるという事で当たり前のように考えていたことで他の会社の実情が面白かった。
- ・リファラル採用について、紹介制度が既にあります、あまり成果が出ていない現状でした。セミナーの内容、他の会社の意見をきいて、現場にも採用の事を知ってもらうことが大事だと改めて感じました。リフレーミング、採用にとっては言葉磨きですが、自分自身のためにもなると感じ少し勉強してみたいと思いました。
- ・レクレーションの時にいろいろな話が聞けて情報交換ができた。普段は競合他社なので、あまり情報交換はできないが、普段関係ない会社の人たちとリクルートの情報交換ができていいと思う。似たような悩みなど客観的に会話ができていると思う。リファラルに関しても紹介の場を設ける方法、手当を出す方法。中途採用が希望ならいいと思います。リフレーミングは、言葉選びが難しいと思います。今回レクレーションでやったものはいいと思いますが、質は悪かったと思います。今後質を上げていかないといいなと思います。

・リファラル採用ができるイメージができなかった。昼食後でいつも以上に眠かった。(寝てませんが)

## Q2.「リファラル採用」の解説を聞いて、社内で導入を検討しようと思いましたが？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 是非導入したい	5	14.3%	3	20.0%	2	10.0%
2. 導入を検討したい	8	22.9%	4	26.7%	4	20.0%
3. どちらともいえない	15	42.9%	2	13.3%	13	65.0%
4. 導入は難しい	5	14.3%	4	26.7%	1	5.0%
5. 導入したいとは思わない	2	5.7%	2	13.3%	0	0.0%
	35		15		20	



### その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・導入済み
- ・報奨金などで人を集める今までの紹介制度のままで良いと思い込んでいたので、新しい「リファラル採用」の形は目から鱗でした。
- ・今現在は一般的なリファラル採用を行っていたので、今後は報奨金なしの新しいリファラル採用を行っていきたくとします。まずは、役員以上に昨日学んだことをお伝えし、イメージが湧くように説明して社内導入していきます。
- ・メリット・デメリットがあるので導入検討は慎重に行いたい
- ・今までもこの方式で採用してきたので。
- ・広義のリファラル採用は、検討する余地があると思いました。話し合いでは狭義の意味での内容が多かったように思います。
- ・元々弊社では「仕事を辞めた友達を連れてくる」ということが過去にあったようです。なので、その年齢幅だけ多かったです笑そして何よりもほぼ辞めずに10年以上経過しています。特に報酬金は出ていません、だから良いのかなと思いました。同じグループ内での話で「連れてくるのが上手い営業がいて報酬金で小金稼ぎのようになっている」という話がありました。なんでもボランティアは良くないですが、弊社は自主的に見返りを求めないからこそ成功したパターンなのかな、と思い、改めて弊社社員の質の良さも感じる事ができました。
- ・展開する自信が持てない
- ・自社ではちらほらあるのではと思っていましたが、上司へ実際に聞いてみたところ少し前はあったとのことでした一長一短あるので良いとも悪いとも言えないがトラブル等起きていないので現状では良いと言えるのではとのことでした
- ・狭義のリファラル採用は難しいと感じた
- ・リファラル本来の意味合いがなかなか浸透できないため。報奨金目当てになりがち。
- ・以前従業員の知り合いに声掛けして面接したが、採用にならなかったから。もし採用して活躍できる人材でなかった場合に断りづらいから。
- ・報奨金は出ないが友人や家族を連れてくるひとはいる。採用するが注意や指摘をしづらい面があるので積極的に取り組みたくない。経営者のご子息が春休みのアルバイトに来られただけでも気を遣う。



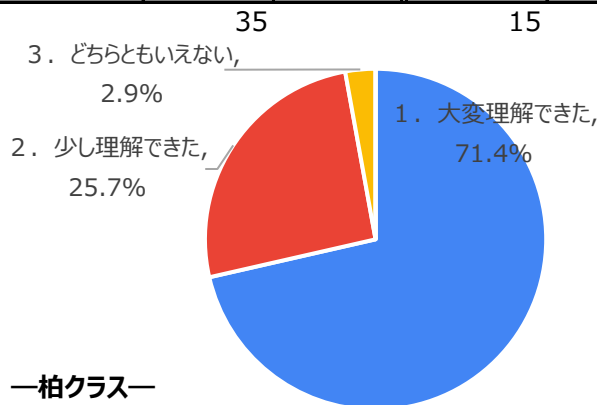
- ・ 誰か知り合い同士、うまくいかなかった時の事を考えると導入したいと思わない。
- ・ 報酬が発生するリファラル採用は我が社には合わないと感じる。ただし職場活性化施策としてであればぜひ導入したい。

### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 社内で導入はしているので、今後はもっと積極的に活用していきたい。
- ・ コスト面でも抑えられるし、初めましての環境よりお互いにスタートラインが進んで取り組めると思った。
- ・ リスクはありますが、どの採用も同じで。幅を広げることができる ・ 広告費等の経費がかからないのは魅力に感じた
- ・ 既に導入済みではあったが、ここ数年はあまり効果がなかったので、改めて制度として確立・周知させたいと思った。
- ・ 社内紹介制度の名目で既に社内で周知しています。社内報、チラシでの周知をしていました。紹介してもらうこともそうですが、紹介から採用担当へのつなぎ、会社の魅力を伝えること、まだまだ社内で行えることはあると感じたので、報奨金にとられないようなやり方ができればと思います。
- ・ ひと目見てわかるもの鳴らしてみたいなと思った。 ・ 賞金なく細々やっていた
- ・ 専門技術が必要なので紹介は難しいかもしれない ・ ほぼ行っているように感じるの。
- ・ 形を変えて導入は可能だと思うが、現時点ではできない。 ・ すでに導入していますが、使い方だと思いました。
- ・ 採用の場面をみていないので、どのように行われているか分からないので
- ・ リファラル採用を導入しており、もっと上手に運用できるように改善していきたいと感じた。
- ・ 時間がかかり全体の意見を聞いてからでないと難しいかもしれません。現段階私自身不安を感じているからです。
- ・ IT業界ではエンジニアをエンジニアに紹介するという事が日常茶飯事の為、制度として機能するのか検討の必要がある。
- ・ 年齢層が高いと無理だし、遊び感覚で仕事されても困りますが、人は集まりやすいと考えられますので良い人材に巡り合えたらラッキーですね。
- ・ 現状、結構、再就職組はおり、そういう文化があるため。ただし、現職員に意識的に他法人を見てもらうということは今後、十分検討の余地がある。
- ・ 新卒採用をしたいためです。

### Q3.ワーク「リフレーミング」を行って、「言葉を磨く」重要性を理解できましたか？

	全体		柏クラス		千葉クラス	
1. 大変理解できた	25	71.4%	12	80.0%	13	65.0%
2. 少し理解できた	9	25.7%	3	20.0%	6	30.0%
3. どちらともいえない	1	2.9%	0	0.0%	1	5.0%
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%



### その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 人に与える印象がまるで違うということを納得できたので。 ・ 皆さんの意見が面白かった
- ・ 事実と解釈が無数にあると思うし、言葉に救われますね。 ・ モノの見方という点において参考になりました。
- ・ 見方を変えることでマイナスがプラスになり得ると感じられたからです。 ・ いかにもポジティブにとらえるか考えるのが難しかった。
- ・ 別の分野からのフレームワークでしたが、言葉を磨くという観点で非常に勉強になりました
- ・ 文章力や表現、言い換えの練習にもなるので今後個人的にも取り入れていきたいプログラムでした。
- ・ 欠点も言い方によっては褒め言葉にもなる。自分でも相手の欠点を肯定的に見てあげようという気持ちになったから。
- ・ 視野を広く同じ事象に対して数多くの引き出しを準備しておくことが必要であり、そのためにも言い換える訓練を積むことが重要だと理解しました。
- ・ 自分を通しての見方しかできていなかったことに気づかされました。自身がポジティブに考えがちなので、ネガティブに捉えて考えたら見え方が全然違うことに気づけて良かったです。自分の欠点がすぐ素敵な言葉でポジティブに返ってきた体験をしたことで温かい気持ちになりました。
- ・ 本をもっと読んで語彙力を身に付けたいなと思いました。自分自身は嫌だったことを自力で闘ってきましたので、ワークの時に何を書こうか迷いました。しかし、誰もが自分のような人間ではありません（全人類が自分のような人間なら滅びます笑）、言葉で誰かを助けることができるのであれば、語彙力を身に付け、言葉を磨くことをもっと意識的に行っていきたいな、と思いました。

- ・違う目線からの言葉という点ばかりに着目してしまい、言い方やニュアンスを変えて伝える事が出来ていなかった
- ・欠点をポジティブな方向に転換していただき、なるほどなと納得できるところもあり、少し理解できたかなと思います
- ・メンタルヘルスの観点で、リフレーミングの重要性がよくわかりましたし、今後勉強していきたいと思いました。これを、採用での「言葉磨き」に上手く変換できるようになるには、心理的に？もう一つ山を越えないといけない気がしています。

#### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・皆さんの回答が優しいと感じたことで重要性を理解しました
- ・ポジティブに返すことで頑張ろうとする気を引き立てられるため
- ・色んな角度から物事を客観的にみて考えないといけないことを理解した。
- ・同じ様な言葉でも、受け取り次第では反対の言葉として取れはことを感じました。
- ・ワークでは皆さん甘やかしてくれて笑ってしまいました。通常業務の後輩指導に早速活かしたいと思う。
- ・相手の悩みや自分を卑下する方をいかにプラスしていけるのか、解決策を考えられるか受け手側のスキルが磨ける内容でした。
- ・マイナスだと思っていた部分も視点や思考の方法を変えればプラスに成り得ることを改めて理解できた。そして他の方たちと「リフレーミング」を共有して、その言葉の表現能力にはそれぞれ大きな差があり、並べてみるとその差が如実に表れてしまうことも身をもって実感した。
- ・いままで会社の欠点は欠点としか見ていなかったため、今回のリフレーミング(言葉磨き)で価値観が変わった。欠点も言い換えれば長所になる例として、職場が高齢の職員が多めな職場に対して、「同世代との仕事に疲れたあなたに」という短所を長所に変える『言葉磨き』は今後とても重要になると強く感じる事が出来た。
- ・リフレーミングの説明が分かりやすかったです。出来事は事実でしかなく、そこに対する、良い悪いは自分が感じたものであって、感じ方は人それぞれだから、捉え方でいくらでも変えられる、それをワークを通じて理解、納得しました。採用では、言葉磨きにはなりますが、相手によって、視点を切り替えること、いろんなパターンを作ること、型にはまらない考え方ができればと思いました。
- ・理解はしたつもりですが、あまり実践できなかつたから。
- ・他研修で勉強していたが、求人者の視点では考えが及ばなかつた。
- ・自分に響く言葉、言い回しが上手な方、言葉を磨くことの大切さを理解できました。
- ・日本語は難しいし、いろいろな知識がないと言葉が出てこない。常に考えていないと急には出てこない。ネガティブなことをポジティブには普段考えないのでいいことだと思います。
- ・会社の魅力を発信するためのリフレーミングなので、ワークを会社の悪いところをリフレーミングしたら使い方がわかつたかも。リフレーミングというより励ましになっていたような気がします。
- ・福祉職のため、日ごろ、利用者や保護者に対する言葉の使い方、選び方は考えて行っているためよくわかる話だった。ただ、求人という分野でのそれは、求職者の現状の傾向が分かっていないと意味がない。その部分を今回に限らず、ここまでの講師の話の中で最近の求職者の傾向の情報を聞かせてもらってきている。そういったことがしっかり意識的にチェックしておくことが、むしろ重要だと感じた。
- ・トレーニングが必要と感じた。

#### Q4.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

##### —柏クラス—

- ・言葉磨きが大切
- ・リファラル採用に報奨金必ずしも必要ではない。
- ・言葉磨き、リフレーミング、自社の魅力開発、メッセージ開発
- ・リファラル採用リフレーミング付加価値数値化魅力情報シート有期雇用推薦枠
- ・「普通、みんなが、絶対」などと言う一般化した言葉がでてくるときはリフレーミングは上手くいっていない
- ・リフレーミングの際に、言葉や行動する前に自分の心で想像し、問題が内容であれば行動に移しましょうとアドバイスがあったこと
- ・リフレーミング、リファラル採用、採用活動力、現在の有料媒体は個別提案をしないでクライアントに考えさせる、会社の魅力は受け手のニーズに合うものを発信しないと伝わらない意味がない。
- ・会社の魅力は従業員にとってダメだったりする。・ゴール設定が大事（インターンで来た学生が来年来たいと思うか）何が刺さるか。・TDLが好きすぎて千葉県の会社へ就職した熊本の大学生。
- ・色眼鏡のフィルター、リフレーミング、相手に合わせて出すメッセージ（コンテンツ）を変える、新しいリファラル採用、自分のことばで自社の魅力を発信してもらって、反応を見ながら内容を変えていく
- ・毎年新しいことを取り入れる（チャレンジをする）そして現状のルートを評価して改善していくことが大事である・現場を巻き込む→魅力・コンテンツを一緒にまとめる・キャッチとビジュアルに目を止めさせる・リードコピーを読みたくくなるようなキャッチコピーの言葉磨きにこだわる・NLP（神経言語プログラム）
- ・特になし
- ・言葉磨き。
- ・リフレーミング

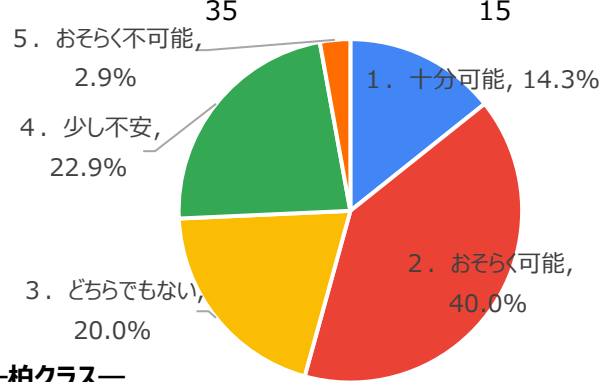
- ・社員一人一人が自社に誇りを持っていればタダでも紹介してもらえる。現場の人が自身の言葉で会社の魅力を伝える 魅力的なコンテンツを作り現場を巻き込んだ採用を行う 求職者は募集要項のキャッチコピーしか見ていない。言葉磨きをしっかりと惹きつけられる言葉を選べるか。リファラル通信は、相手によってコンテンツを入れ替える。NGワード・・・普通、絶対、みんな
- ・●社員自身が「いい会社」だと思えば人に紹介したくなる ●学校訪問などで現場の社員を連れて行くときは、人事の方を向いて話さない→これは先日大学訪問の時に社長と大学にお伺いしたのですが、私が実践しました！笑 ●何かあった時は自分の思いをひたすら書いて→一晩寝かす→翌日客観視する ●自分の中の言葉をそのまま出さないで、相手の頭の中を想像する

—千葉クラス—

- ・リファラル採用、リフレーミング、社員紹介制度
- ・ラファラル採用 職場定着 環境改善 会社の魅力
- ・職場の活性化のために、リファラル制度を導入する。
- ・「リファラル制度での報奨金の金額には気を付けろ！」
- ・選ぶ力をつける 採用、求人媒体、コンサル、この力を鍛えることが大切
- ・年々評価して停滞させない。人件費、リファラル採用良し悪し、リフレーミング
- ・コンサルタント、コストだけでなく、現場サイド、マイナビ、飲み会会社もち、リフレイン
- ・言葉磨き、リフレーミング、その会社にあった求人を、「職場でいじめる時間がないほど忙しい」
- ・人の魅力で採用につなげる。紹介数を評価に入れる。現場の不満解消と同時進行 課題を拾う
- ・リファラル採用 リフレーミング 臨機応変 インターンシップ制度 コンテンツの収集 印象に残る工夫 退職代行
- ・会社の魅力発信をする場合には本文よりはまずキャッチコピー 誰にでも刺さるキャッチコピーでは誰にも刺さらない
- ・アンケート回答の話。私の会社では、各部署持ち回りで「満足度調査」をお客様・関係事業所に行っているが、優等生回答が多いので、アンケート結果が反映できているのかなと感じていた事があったので。
- ・合説は採用だけでなく、若手に発信してもらうことで人を育てることもなる コンサル利用する場合は、丸投げしないこと、評価・コストに見合っているか見極めが大事 採用、人材育成には当事者意識をもってもらう 現場と一緒に、会社全体で、紹介したくなる会社をつくる 相手によって、視点の切り替え、いろんなパターンを作る 会社の魅力・働いている人の魅力の言葉磨き

Q5. 今回のMission「会社魅力情報シートを作成する」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	5	14.3%	2	13.3%	3	15.0%
2. おそらく可能	14	40.0%	6	40.0%	8	40.0%
3. どちらでもない	7	20.0%	4	26.7%	3	15.0%
4. 少し不安	8	22.9%	3	20.0%	5	25.0%
5. おそらく不可能	1	2.9%	0	0.0%	1	5.0%



その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・採用担当になってずっと取り組んできたことだったのでネタはたくさんあります！ただ、自分の中で自社といえばこれ、という概念が固定化されてきているところだったのでこれを機に新しい視点を取り入れていければと思います。
- ・上司たちからいただいた会社の魅力100本ノックと会社のマイナスだと思うこと100本ノックで出ているので、それらを使いながら会社の魅力情報シートを作成していきます。その内容をもって青森県の大学訪問に行きたいと思います。

- ・時間としてかなりタイトに動く必要がある
- ・マイナビなどで似たような内容のシートを作成
- ・前回までの傾向で、自社内SNSを利用して従業員に取材することは意外と容易に出来ると感じたので、頑張ってみたいと思います
- ・管理職には100本ノック形式で情報収集をしたので若手に同じ質問をしてネタを増やしていけば厚みが出ると思う。障害者手帳を持っている方々には難しそう。
- ・想いと言葉、苦戦しそうです。
- ・業務の都合上で問題がなければ

- ・内容的な問題ではなく、激務続きで忙しいため。
  - ・自分一人での作成は出来そうだが、現場を巻き込めるかどうか。
  - ・提出までの期間が短め。文章化するのに時間がかかりそう。キャッチがパッと思いつく気がしない。既に求人票に出している文章などを見直したり引用したりしようと思います。
  - ・ボリュームがあるので
- 
- ・時間と言葉選び。
  - ・会社の魅力を分析したときにほとんど取引先目線で良かったことしか出なかったから。従業員の仕事の邪魔をしてしまうのではどうか不安。
  - ・社内で色々問題（？）が発生し、時間を取ることが以前より少し難しい時がある。上段は過去の課題を洗い出して作成可能ですが、下段の選定が難航中です。

#### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・現場・営業とも情報を収集して魅力を十分に伝えられると思う。
  - ・時間が取れるかだけが心配。
  - ・これをやるアピールをすることで従業員から見た会社の魅力、課題を再度抽出できると感じるため
  - ・100本ノック画役に立つと思います。
  - ・早めに取り掛かる
  - ・会社の魅力を同課の社員に聞いていますので何とかなりそうです。
  - ・取り掛かりを早くします
  - ・イメージはできているが、シート作成ができるか不安（パソコンが苦手なので）
  - ・社員に協力してもらおうから
  - ・会社のPRなど参考になる資料が多くあるのでそれを活かしていけば可能
  - ・いろんなパターンをつくるために、今までに集めたものだけでは足りないと思いました。今までのセミナーを生かしながら一緒に採用することを伝え、会社の魅力・働く人の魅力を言葉磨きしたいと思います。
- 
- ・どれだけ時間を取れるかわからないため。
  - ・内容（項目）をどのようなものにするか、アイデアの問題もあり難航しそうです。ただ、「魅力」をどうやって職員の言葉で表しているか、というポイントがあればそれなりに形作ることではではないか、と。
  - ・採用担当者（私）の発信能力とは別に、講習の段階が進んできて内容が更に具体的になってきたことで、私たちの会社には人に届けられるような「魅力」が果たしてあるのか、少し不安になってくる。でもやるのです。
- 
- ・まだ魅力を言語化できていないから。
  - ・時間的に新しい情報は盛り込めなそう。。
  - ・リフレーミングを行い、会社の欠点ともいえる部分をうまくプラスな表現が出来るかが、不安なため少し不安のアンケート結果となった。
  - ・今まで各部署で新卒・中途と同じものを作成していました。20パターンくらい作成すること、魅力あるシートを作成することにハードルが高いと感じました。
  - ・現在、現場に出る機会が多く本社での出勤が少なくなっており準備した場合時間がかかる。自宅にパソコンは保有しておらず、自宅での作業も出来ない。

**Q6.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—

- ・次回もよろしくお願いいたします。
- ・11月7日は予定がある為、8日柏クラスを受講致します。
- ・採用対象をピンポイントで実際にねらい成功した実際の話聞いてぼんやりとした採用活動ではなく社内にて喧々諤々議論をして方向性を決めていかないと時間もお金ももったいないなと感じた。副業ありきの採用はいかがなものかグループで話題にのぼった。（若手）
- ・今回は、セミナー翌日に提出していたのですがエラー？になっていたようで、ご迷惑をおかけしてしまい大変申し訳ございませんでした。自分のメモと記憶を頼りに再度回答させていただきました。ちょっとセミナー内でびっくりしたことは、岸守先生はオンオフをしっかり切り替えており、スーツ以外の時は話しかけられることも苦手だということでした。オンオフの切り替えができるからこそ、良いお仕事ができるのだろうな〜と憧れの眼差しでした。今回、本当に課題が完成するかどうか…、とにかく締切までは時間を見つけながら取り組んでいきたいと思います。また次回もよろしくお願いいたします。

## ―千葉クラス―

- ・ いつもお世話になっています。今後ともよろしくお願ひします。
- ・ アンケート項目が多すぎて負担に感じます。もう少し少なくしてほしい。
- ・ このセミナーを受講してきて、自社の社長は意外とすごいんじゃないかと思うことが多々ある。リフレーミング（言い換え）や現場の不満を洗い出すための何気ない会話などセミナーを聞いていて納得することが多々ある。
- ・ 質問です。リクルーティングにかけていいと思う金額は会社の年商のどれくらいなのか？先生がコンサルする場合金額が数百万～千万くらいだと思いますが、会社がどれくらい余裕があればコンサルするのか。コンサルを雇って会社がつぶれたら本末転倒なので。
- ・ 今回アンケート報告が遅くなってしまい申し訳ございません。リファラル採用について社員にどう投げかけていけば、より、積極的に参加してもらえるようになるのかも『言葉磨き』が重要になると思うので言葉磨きについてももう少し詳しく講話していただくと幸いです。
- ・ ゼミ終了後に業界間での引き抜きはありかなしか、先生にお聞きしたかったと思いました。あと採用もしなきゃと思いますが、受け入れる側もレベルアップの整備しないと結局は退職になってしまいますか？採用と教育が合わないと、早期退職につながると感じています。色々な意見・発見があり、楽しいです。ありがとうございます。あとは自分の中にこの知識を浸透していかなくてはと思っています。