

■リクルーター実践ゼミ 整える編「採用の仕組み化・コスト整理」2日目

10/7 千葉クラス 会場：千葉商工会議所
10/10 柏クラス 会場：柏商工会議所

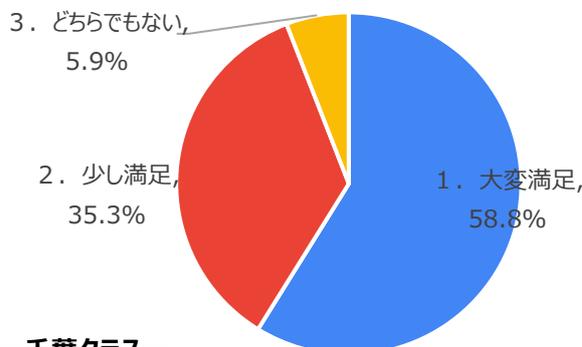
参加状況

	全体		千葉クラス		柏クラス	
参加者数	21社	21名	13社	13名	8社	8名
アンケート回収数	17社	17名	10社	10名	7社	7名
アンケート回収率	81.0%		76.9%		87.5%	

～セミナープログラムについて～

Q1. 今回のセミナー全体はいかがでしたか？

	全体		千葉クラス		柏クラス	
1. 大変満足	10	58.8%	7	70.0%	3	42.9%
2. 少し満足	6	35.3%	2	20.0%	4	57.1%
3. どちらでもない	1	5.9%	1	10.0%	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%
	17		10		7	



その理由をご記入ください。—千葉クラス—

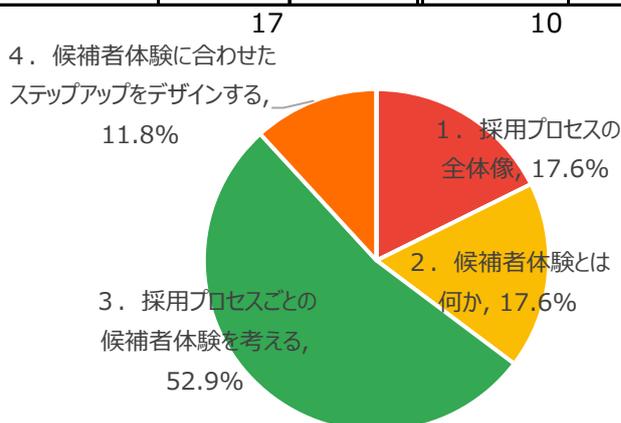
- 採用プロセスを見つめ直すきっかけになりました。
- ほかの企業さんとの交流時間・意見交換時間が多く、充実した。
- 採用で不足している所見直しや他社との情報共有が出来たため。
- 他社での採用と自社での採用の違いや理想像を知ることができた
- 採用プロセスに対する候補者の気持ちというあまり発想しなかった視点での内容だったため
- 他者の人事の方の意見を聞く機会を多く得られたから
- 企業の採用プロセスを考えることができ、他社のプロセスを知ることができたため
- 終わり間際の参加であるため（運営さんの責ではありません）
- 応募者の目線を考えられたので
- 採用プロセスの見直しするいい機会になった為。

その理由をご記入ください。—柏クラス—

- 各プロセスへの目的意識をする
- 他社で感じるネガティブがポジティブにも感じられたから
- CXジャーニーマッピングを通して課題を持つ時期や、オペレーションを見直すきっかけづくりができたから。
- 内容が難しく感じた
- 採用プロセス検証の重要性を認識できたこと
- 今回も今までになかった視点を得られて非常に勉強になりました。
- 採用プロセスごとの候補者体験の時間が足りない（事前課題でも良かった⇒当日話し合いが出来る）

Q2. 今回のコンテンツの中で、特に印象に残ったものを1つ選択してください。

	全体		千葉クラス		柏クラス	
0. 導入	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
1. 採用プロセスの全体像	3	17.6%	1	10.0%	2	28.6%
2. 候補者体験とは何か	3	17.6%	2	20.0%	1	14.3%
3. 採用プロセスごとの候補者体験を考える	9	52.9%	6	60.0%	3	42.9%
4. 候補者体験に合わせたステップアップをデザインする	2	11.8%	1	10.0%	1	14.3%
5. 次回にむけて	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他:	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%



その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 採用プロセスの見直しは個人的にも行わなければならないと課題に感じていたので。考え直すきっかけになった。
- ・ 他社の候補者体験のポジティブ面とネガティブ面を知ることができたため。
- ・ 候補者との接し方、どう扱うのか、何を話すのか？が会社によって違う事
- ・ 候補者の立場になって考える事で気づけるものがあったから
- ・ 採用プロセスを知るうえで候補者体験が大事だとわかり、候補者体験に大事な観点を知ることができたため
- ・ そもそも候補者体験という言葉が知らなかったことと、知らず知らずのうちに弊社は意識して出来ていることに気づけたから。
- ・ 各チームの候補者体験が非常に参考になりました！共感したり、自社に置き換えて考えてみたり、色々な視点で学ぶことができたため
- ・ 各班での候補者体験を共有するワークでは自身の振り返りと共に他社状況についても知ることができてとても為になりました。ネガティブポイントは自社でも起こさないようにしていきたい。
- ・ このコンテンツのみ受講のため

その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 現状の自社採用プロセスを見直すきっかけとなったこと
- ・ 必要性の見直しができるから
- ・ 動機づけを考えていなかった
- ・ 自社の入社前の印象はその時の直感であり、重要性を感じなかったのが為になった
- ・ 各々の課題をホワイトボードに書き出し、私以外の視点でもポジティブな面、ネガティブな面がわかった。自社にも変換して改善できる部分があった。
- ・ 候補者体験について、どのような視点で好感情もしくはマイナス感情を候補者たちが持つのかという考えをあまりしてこなかったもので、より明確に候補者の感情を想像するきっかけになりました。
- ・ 候補者に対する段階ごとのアプローチを考えさせられた

Q3. 今回のコンテンツの中で、自社ですぐに活用できる、活用したいと思ったものがあれば入力してください。

—千葉クラス—

- ・ お祈りメールをやめて、不採用理由を説明する事。
- ・ ステップアップデザインを基にした、改善点を探すこと
- ・ 採用プロセスの見直しや候補者目線の不安解消への取り組み
- ・ 採用プロセスの見直し 候補者体験をもとにした面接対応のリニューアル
- ・ 採用プロセスの中で感情が下がってしまう部分をどうするかは検討したいと思います。
- ・ 採用プロセスを同じ班のありさんに話したところSNSの活用のお話をすることができたため、他社の意見を参考にしうえで採用プロセスを年度代わりに組み立てるといのは実行できるのではないかと感じました。
- ・ 候補者体験の分析。
- ・ 採用プロセスの再考
- ・ 採用プロセスの全体像を確認する
- ・ 選考から入社までのコミュニケーション

—柏クラス—

- ・ 一次面接の前に会社説明会を実施する
- ・ 候補者体験に合わせたステップアップをデザインする
- ・ 入社までのオペレーションの見直し 参加特典（面接1回スキップ、ノベルティプレゼントなど）
- ・ SNS運用について頭を悩ませているので、候補者がどのフェーズでよくSNSを見るのか、どんなコンテンツがあるとより好印象を抱くのかを考えられました。
- ・ 面接を行う環境
- ・ 採用選考の見直し
- ・ 採用プロセスの見直し

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 候補者が経験する入社までのモヤモヤを解消したい
- ・ 必要な人材採用を行う上で必要なものと感じたため。
- ・ 当たり前になっていることを見直すのはよいことだと思う
- ・ 選考においてどういったポジ・ネガがあるのかキャリア入社・新卒の方へ聞いてみたいと思った。
- ・ どちらも候補者に対しての負担・ストレスを少しでも軽減させるために必要なことだと思うから。
- ・ 先生より3年同じプロセスで運営しないと話しがあり、自社は例年ずっと同じプロセスだったので、全体像や候補者体験を見直さなくてはと感じたため。
- ・ 現段階では中途採用を行っていないため、特に気にして行っていないが、5年後・10年後を見据えて中途採用を開始した際にリピーター？になってもらう可能性を残した方が良いと思ったので。
- ・ できていないため
- ・ 内定者を増やしたいため。
- ・ 実績等の話を聞いてすぐ参考になったため

その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 27卒がスタートしているので、すぐに必要
- ・ 求職者目線に立った時に抵抗を感じるものを省略させられるから
- ・ 現在、人の出入りが頻繁にある場所でのパーテーション越しの面接な為
- ・ 現状選考主体と会社アピール主体の2回の採用面接を実施しているが、候補者に応じて1回に集約することにより、お互いに効率的であることがわかった。
- ・ 候補者がどのフェーズでよくSNSを見るのか、どんなコンテンツがあるとより好印象を抱くのかを考えることができ、今後より参考になる投稿が作れるようになれば良いなと思いました。
- ・ 動機づけのため
- ・ すぐに改善提案をできるものだから

Q4.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。

—千葉クラス—

- ・ 申し訳ございません。そんなに参加していないので、未記載します。
- ・ 従業員の印象、人脈をつくる、採用プロセス、候補者体験、不合格理由を伝える
- ・ ①面接対応は「誠実さ」が重要。参加しやすさではないということ。②候補者体験
- ・ プロセスの設定背景を確認する（なぜ今のプロセスなのか？） ・ 不合格理由を通知する ・ お祈りメール禁止 ・ 面接官の印象重要 ・ 3年同じプロセスで運営しない
- ・ ネガティブな課題は応募者に直接影響しないような、言い方だとネガティブに感じにくい ・ 制約条件（お金、人事の人的リソース、社内の前例）を突破するには採用担当者が数字を把握する事が大事。
- ・ 広告（認知→記憶→行動） 記憶（印象×回数） 定着コスト（定着を狙ったもの） 採用プロセスは3年に1回は変える（時代の流れを認識する） 採用プロセスは背景を考えて、結果とのギャップを考える 採用担当の役割（ジャッジメントとアトラクト） 面接官の仮面を被れない者は、面接官をするべきではない 自社の効果測定が出来ているか？ できる環境整備しているか？ CXジャーニーから改善アイデアを考える
- ・ 特になし
- ・ 候補者体験での制約条件
- ・ お祈りメールNG 候補者体験

—柏クラス—

- ・採用プロセス 候補者体験
- ・自社社員の候補者体験を確認することが重要
- ・就活のどのフローにいるのかによって候補者の行動が変わる
- ・「何年いるつもり？ここでやってみたいことは？」を面接で聞く ・誠実さを候補者は重視している ・「半年で一人前、教室長になる」という明確な目標を伝える ・即日採用（評価とともに内定承諾書を書いてもらう） ・一時面接は合格です。二次面接は●●を見るよ
- ・候補者体験
- ・コストバランスの意識
- ・候補者大変 採用プロセス

その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ Q2、Q3の理由と同様
- ・ 心当たるものが多々あったので。。
- ・ 直近でまさにその通りだと思うことがあった為。
- ・ イメージができた事、漠然としたものが言語化もしくは明確な図や形として関連性やプロセスが理解しやすかった
- ・ ①参加しやすさはそんなに重要じゃないのが意外だったので。②自らが経験した違和感や不信感のような感覚は忘れてはいけな
- ・ 制約体験の中で社内の前例というのがあり、これを壊すのはなかなか大変だと思ったが弊社ではここ5年で採用プロセスが大きく変わったためデータ等を集めることが重要だと感じたため
- ・ 上記のとおり
- ・ 記憶に残っていたため。
- ・ なし
- ・ 特になし

その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 改めて確認することにより今後の採用に反映できるため
- ・ ある程度予測していたことと想っていたが、まだまだ甘かった
- ・ 深く考える事のない観点への重要性を知る事が出来たから
- ・ フェーズごとに刺さる行動について、ふんわりとしか考えていなかったため参考になりました。
- ・ 考えていなかった視点のため
- ・ 上司に報告、海税提案をしやすい
- ・ 無駄なコストを削減させる材料になる

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。

—千葉クラス—

- ・ この度もありがとうございました。
- ・ 10/27のセミナーも参加させて頂けますと幸いです。途中からの参加で恐縮ですが、よろしくお願い致します。
- ・ 回答遅くなり申し訳ございません！！候補者体験という新しい視点での研修大変参考になりました！改めて、採用活動は日々進化していかなくては取り残されてしまうなと感じております。3回目の研修も楽しみにしています。

—柏クラス—

- ・ 議論する時間を増やしてほしい
- ・ 次回もよろしくお願いいたします。
- ・ 提出が遅くなりご迷惑をおかけし大変申し訳ございません