

## ■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」3日目

10/27 千葉クラス 会場：千葉商工会議所  
10/28 柏クラス 会場：柏商工会議所

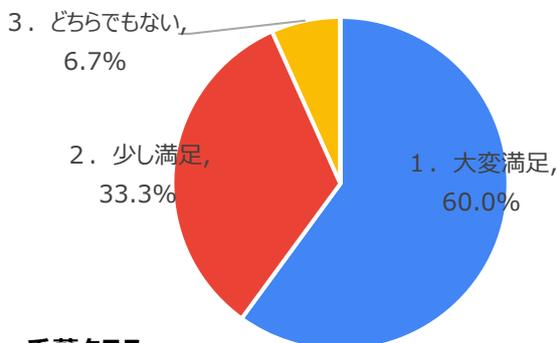
### 参加状況

	全体		千葉クラス		柏クラス	
参加者数	20社	20名	12社	12名	8社	8名
アンケート回収数	15社	15名	8社	8名	7社	7名
アンケート回収率	75.0%		66.7%		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	9	60.0%	5	62.5%	4	57.1%
2. 少し満足	5	33.3%	3	37.5%	2	28.6%
3. どちらでもない	1	6.7%	0	0.0%	1	14.3%
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%
	15		8		7	



#### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・面接のロープレで学びを得られたため
  - ・採用担当として知っておきたい内容を勉強する事が出来たため。
  - ・前職で学生へ教えていたことを再度、今回のセミナーで復習できたため
  - ・研修内容と意見交換（他の企業様と講習で話す事は壁を作らずに話せて良いと思います）、そういった雰囲気づくりをしてくれた新井講師と運営の方々感謝します。
  - ・コンピテンシーという言葉を目にしたことはありましたが、実際にどういう意味で使用されているのか、また、なぜコンピテンシーが重要なのかの発見が出来たので、大変満足いたしました。
- 
- ・面接に用いる理論を学ぶことができたため
  - ・コンピテンシーの概念が難しいけど、半分くらいは理解できた
  - ・なぜなぜで掘り下げていく方法は確かに必要な情報を得ることはできますが、圧につながりやすく、弊社の面接方法とは少し合わないと感じたため

#### その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・コストについての知見を広げられた
  - ・面接の目的と重要性を再認識した
  - ・3日間ありがとうございました！会話の量や学ぶ時間の配分がちょうどよく、大変勉強になりました。
  - ・採用のプロセスの中で、私個人として見極めるフェーズが特に難しいと感じていたため、コンピテンシーを定義して面接に生かしていくという視点が非常にためになりました。
- 
- ・採用経費の見直しができるから
  - ・今回の内容はこれまでの研修の中でも一番難しいと感じました。また、面接練習は相手の企業を深く知っていること、また前提をしっかりと組んでおかないと良い練習にはならないと感じました…。

- ・ 前回の課題についての全体発表はあったほうが、毎回もっとやりがいを感じました

**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	
1. 面接の目的	5	33.3%	1	12.5%	4	57.1%
2. これからの面接に必要な理論を理解する	10	66.7%	7	87.5%	3	42.9%
3. さいごに	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他:	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	15		8		7	



**その理由をご記入ください。—千葉クラス—**

- ・ コンピテンシーを明確にすることは今までやっているつもりできちんとできていなかったことに気が付いたため
- ・ 面接での言い回しのアドバイスをいただけて参考になりました。 ・ 深堀質問の方法なども参考になった
- ・ 目的や手段として理解しても、理論的なものまでは考えていなかったため ・ 面接に対して必要な理論を学ぶことができたため
- ・ コンピテンシーが理解できた、良い採用は面接も重要なポジションであることが改めて感じたため。
- ・ 特に、心理的かつキャリア安全性を受験者へしっかり情報共有することで、定着化が図れるため
- ・ 自社におけるコンピテンシーの具体的な内容を明確にしたうえでワークを行い、実際の面接で使えるように知識と技術を身に付ける事が出来たため。

**その理由をご記入ください。—柏クラス—**

- ・ 面接での見極め方が大切だから ・ 動機づけの視点を得たから
- ・ 志願者への質問事項の目的まで知れた 聞く意味、聞いた理由まで深掘りできた
- ・ 深堀をしていくこと、言葉のキャッチボールの仕方（拾い方）がとても参考になりました。
- ・ 面接においてコンピテンシーを明確にすることが重要であることを理解できた
- ・ 同上、コンピテンシーについて深く考えることで、どのような人材であれば求める人物像にマッチするのかの検討に非常に役立ちました。
- ・ 自分が引き出したい答えになるような質問をどのようにすればいいのか、日々のトレーニングが必要だと思いました。10分間の面接練習が印象的でした。

**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—**

- ・ 心理的安全性、キャリア安全性の確保
- ・ 言語化の支援。自分との違いを具現化する。
- ・ 面接competency、心理・キャリア安全性の面接理論およびスキル
- ・ 一度弊社の採用したい人物像を見直し、それに対して見極める有効な質問案を出す
- ・ コンピテンシーの確認・共有 面接に対応する際のスタンスやスキルを身につける STARR面接
- ・ 心理的安全性だけでなくキャリアの安全性を高める必要があるということ。面接者に会社の案内をするときにその部分にももう少しフォーカスして案内したい。
- ・ STARR面接を活用したい
- ・ すべて（余分なものはなかった）

**—柏クラス—**

- ・ コンピテンシーの深掘り、面接の振り返り
- ・ コンピテンシーやSTARR面接、5つのなぜ
- ・ あまりない
- ・ 面接での動機づけ

- ・ 心理的安全性・・・ハラスメント研修を行ってからの飲み会の開催 面接評価シートの作成 ・ 面接対応の再検討
- ・ 心理的安全性も、キャリア安全性も複数用意し、候補者に合った表現を使って面接内で入れようと思った。

#### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 今までできていなかったため
- ・ 現時点では心理的安全性にしか注目していなかったため
- ・ 「なぜ」を繰り返すことで、必要な人材とのマッチングが図れるため
- ・ すぐに活用できるものは限られているものの、どれも必要なものであったため
- ・ 面接だけでなく日常会話の中でもこういったことを意識すると会話の満足度が上がると思った為。
- ・ うまく深掘りをする事で、欲しい人材なのかを見極めるとともに入社後のギャップをなくせるようにしたい。
- ・ アドリブで面接をしてしまう時間が長い為ある程度決まったフォーマットを決め、その後アドリブで面接を行うようにしたい。
- ・ コンピテンシーの確認・共有は必要な人材を見極めるために必要な情報の第一歩だと感じたので、早急にすり合わせが必要だと感じました！

#### その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ 求職者の質より、たくさんの応募がほしいため
- ・ 面接を行う中ですぐにでも使えて役立ちそうだと感じたため。
- ・ 従来の面接スタンスを変え求職者目線での対応が必要と理解したため
- ・ 面接の担当者が共通意識を持つ必要があると思う。面接のスキルが足りていないように感じるため、基本の形をすり合わせる必要があると思う。
- ・ 自社の暑気払いや、忘年会での役職付の方の飲み席での対応に問題があるから 面接評価シートは、自分が面接に入る機会も今の所無い為、このシートがあればどんな人が自社に志願されて・・・等、一目でわかりやすく、最終的にはどんな人物を採用しているのか、誰が面接しても一致しているという物ができたらいいと感じた
- ・ 取り入れていないから
- ・ 見極めしか考えていなかった為

#### 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—

- ・ コンピテンシー：成果を生む行動の裏にある特性
- ・ コンピテンシー、心理的安全性、キャリア安全性、圧
- ・ コンピテンシー、心理的安全性、キャリア安全性、再現可能な行動パターン、STARR面接、最初のうちは深掘り過ぎて嫌われるくらい大丈夫
- ・ ・コンピテンシー ・成果を生む行動の裏にある特性 ・心理的安全性 ・キャリア安全性 ・なぜをつきつめる ・どこまで深掘りするかラインを決める
- ・ ・企業の誠実さが高まるのは面接 ・候補者の意思決定を後押しする ・良い面接の要素はコンピテンシーと心理的・キャリア安全性 ・やる気≠コンピテンシー ・コンピテンシーを上げるには、性格や価値観を少しずつ変えて行動に移していく ・育っていく人というのは自発的に学び、蓄積していける人
- ・ 心理的安全性・キャリア安全性 今は個人が主という時代になってきている コンピテンシーは人によっては理解しにくいもの コンピテンシーを備えた人材は会社によって違いがある ワークエンゲージメント 面接では相手が何でも話せる雰囲気をつくりましょう 面接ではどうしたいのか、何を求めているのか聞きましょう（キャリア安全性） 自社にとって必要な人材が職場で納得感と責任感を持ち、成果を出す
- ・ 面接competency、心理・キャリア安全性
- ・ コンピテンシー 心理的安全性 キャリア安全性

##### —柏クラス—

- ・ コンピテンシー、心理的安全性、キャリア安全性
- ・ コンピテンシー、将来の成長をイメージしての採用、心理的・キャリア安全性
- ・ コンピテンシー 心理的安全性 キャリア安定性 STARR面接 5つのなぜ
- ・ コンピテンシー 心理的・キャリア安全性 候補者に求めるものと、入社後（成長過程）に身に着けていく力 将来できるようになる人を見抜く 会社の希望・期待と合っていない相手でも相手の価値観を否定する必要はない
- ・ コンピテンシー
- ・ 最後の面接シュミレーション

#### その理由をご記入ください。—千葉クラス—

- ・ 耳にしたことない言葉があったため、印象に残りました。
- ・ コンピテンシーを面接で見極めるのが難しいと思ったため
- ・ 面接の目的と会社への定着化を進めるための大事なキーワードである
- ・ 面接の本質的な役割や、候補者との関係性構築の重要性に気づかされたため。
- ・ 大事であると思ったからです
- ・ 聞いたことがないワードでした。
- ・ 上の項目で記載した通りです。

- ・ 安全性やコンピテンシーなど面接に用いる理論だったため、セミナーの中で多く言葉が出てきたため印象に残っています。

#### その理由をご記入ください。—柏クラス—

- ・ はじめて聞く言葉、認識違いのあったことから
- ・ 村山さんの時みたいに実践トレーニングができたため
- ・ いづれも従来の面接において欠けている部分であると認識したため
- ・ 1日の中で繰り返し使われた言葉であったり、耳慣れない言葉であったため。
- ・ 面接がとにかく課題だと捉えているため。説明会で開示する情報、選考フローの中で開示する情報の整理も必要だと思った。
- ・ 求める人物像の具体化を行えた為
- ・ 今回のセミナーでの一番のキーワードと感じた

#### Q5.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—

- ・ ありがとうございました。次回もよろしくお願いいたします。
- ・ 新井先生の講義はためになりました。休憩時間に他社の方とお話するのも楽しいです。
- ・ 今回のロープレについてです。あと2回くらい実施できたらよかったです（要するに、違う方とのロープレ）。
- ・ この度は様々なアクティビティや理論をご教授いただきありがとうございました。次回もよろしくお願いいたします。
- ・ 整える編3日間ありがとうございました！候補者体験というなかなか考えないような視点で候補者の気持ちを考えたり、コスト面で見直しをしたり、良い採用をするために環境を整える良いきっかけとなりました。また、グループ内でGoogleを使って採用情報を共有していると聞いて、早速自社でも活用していくことになりました！新たな発見もたくさんあり、充実した3日間でした。改めて、ありがとうございました。

##### —柏クラス—

- ・ 正直難しかったです。次回もよろしくお願いいたします。
- ・ グループで考える時間・・・と与えられた質問事項が、毎回わかりやすく、苦労して理解するまでの時間が長く、自分の頭の中が結構混乱してしまう事が多かった
- ・ 柏クラスでの受講ありがとうございました。千葉クラスとは全く違ったフランクな雰囲気の中、充実した時間を過ごすことができました。講師の新井先生のお話も受講者に寄り添った親切な内容で大変勉強になりました。
- ・ 整える編3回の講義ありがとうございました。魅せる編よりもさらに深い候補者視点や会社について、数字について学ぶ機会となり、難易度として非常に高く感じましたがそれ以上にためになる講義でした。今後広島建設の採用としてより業務の幅が増えていきますので、今回学んだコスト意識や候補者視点、コンピテンシー等の考え方を生かしてより良い採用活動ができるよう精進して参ります。今回は貴重なお時間、ありがとうございました。