

■リクルーター実践ゼミ アピール編「自社のファンを作る」3日目

1/14 千葉クラス 会場：千葉商工会議所

参加状況

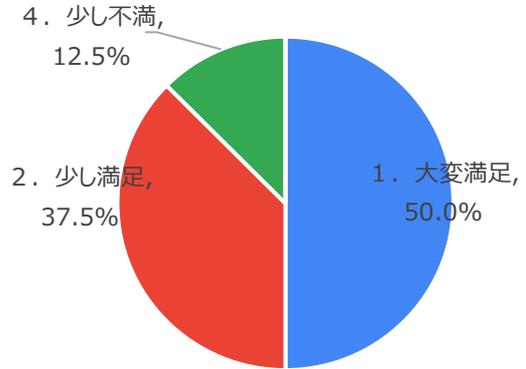
参加者数	20社	20名	
アンケート回収数	16社	16名	80.0%

～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？

1. 大変満足	8	50.0%
2. 少し満足	6	37.5%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. 少し不満	2	12.5%
5. 大いに不満	0	0.0%

16



その理由をご記入ください。

- ・ 内定辞退回避の要点を確認できたため
- ・ 他業種の採用担当とコミュニケーションがとれたため
- ・ 今回のセミナーは特に自社に置き換えて採用担当内でしっかり話し合いたいと感じた。
- ・ 求職者の動向により、採用側も変化してかなければならぬ旨を改めて考えさせられました。
- ・ 自社の採用活動にあたっての重視すべきポイントや面接で役立つ質問作りを学ぶことができました。
- ・ グループワークを通して、異業種の採用のあり方・内定辞退での対策等の情報を聞くことができとても参考になりました。
- ・ 採用について最初は何もわからない状態でのスタートでしたが、採用業務を覚えることと並行して研修に参加することで、より理解を深めることができたように思います。
- ・ 内定辞退を減らす設計を気付くことが出来たため
- ・ ワークの事例が似通っていたのが、残念
- ・ セミナー内容が一番わかりやすく、理解しやすかったため
- ・ 他社とのコミュニケーションを通して他社の事例や、いろいろな対策を聞くことができたのがよかったです。
- ・ グループごとの発表や意見が大いに聞いて、アピール編3日間に参加して一番満足感が得られたと思いました
- ・ 前回よりもグループワークの時間が多く、色々な方の意見が聞けたため。このケースではこんな手法を使っていれば内定辞退を防げたのかといった模範解答がいただけたらなおよかったです。
- ・ 先生のプログラム内容が良くなかった/似たようなケーススタディが4件という印象
- ・ ケーススタディが中心の講座でしたが、正直全てのケースがほぼ同じ内容であったとかんじたから。また、一般常識の範疇の内容であり、改めて業務時間を削ってまで受ける内容ではなかったように感じたので。

Q2. 今回の内容を受け、自社の採用にはどんな問題があると考えますか？ その理由もあわせてご記入ください。

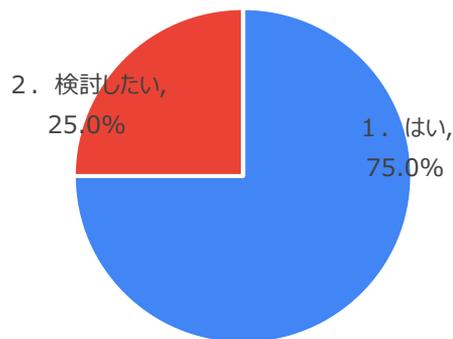
- ・ 価値観の見直しをしていきたいと思いました。
- ・ 認知の部分。内定辞退はあるものの多くはないため。
- ・ 会社の価値観が不明瞭→量から質への転換を図りたい
- ・ 使う言葉（キャッチフレーズ等）の深掘とネガティブワードの有効利用
- ・ 弊社ではすでに実行しており、今回の内容に関しては特に問題はないと考えます。
- ・ 建設業なので、まずは建設業のイメージを払拭したいという気持ちが先行してしまうこと。
- ・ 入社前の候補者対応(2026卒への対応が初めての為)未完成的な部分が多いと感じた
- ・ ターゲットを明確に出来ていないと感じました。また試用期間の意味を改めて考える機会になったかと思います。
- ・ 中途採用では特に内定辞退が続いていた。会社の魅力（良い悪いの判断材料）を伝えきれていないと考える。
- ・ 離職率が高い。せっかく採用しても、離職者が多いと増員にならない。離職率が高いと、社内にも問題があると思われる。
- ・ まだまだ採用者が上位の考えを持っている者もおりますので、会社全体でブラッシュアップする必要と、求職者の求める情報を正確に伝える関わり方を日々考える必要があります。
- ・ 面接の場で、自社のことばかり話してしまって求職者がどんな不安を抱えているのか、何を聞きたいのかのヒアリングの時間がとて
- ・ 自分の能力不足
- ・ 情報をしっかり伝えること
- ・ 共感創造型の採用の視点に乏しい
- ・ 決め切れる程情報を提供できてない

も足りていないと感じました。また、ダイニッセイの社風的な部分で、抽象的な説明が多いと感じました。具体的に話せるよう各担当者が準備を行いそれぞれ共通意識を持たないといけないと思いました。

Q3. 今後貴社において「共感創造型」で採用を進めたいと考えますか？

1. はい	12	75.0%
2. 検討したい	4	25.0%
3. いいえ	0	0.0%

16



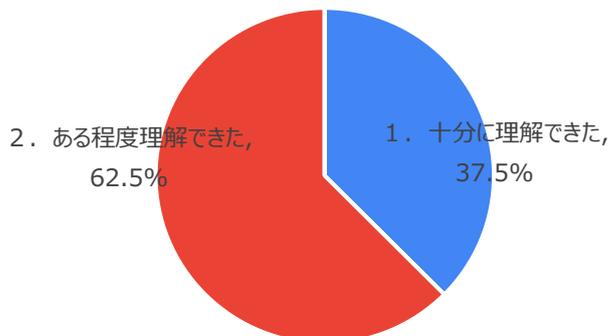
その理由をご記入ください。

- ・ 本日の講義でメリットの方が多いと感じたため
- ・ 共感による納得がなければ求職者から選ばれないため
- ・ 悪い所も伝えたくて、当社の魅力を発信していきたい
- ・ 候補者が判断でき、選びきれぬ状態です。入社すれば離職も減るからです。
- ・ 現状もできる限り学生に寄り添い、接点を持つよう設計をしているため
- ・ 上記の通り、求職者に寄り添った面談・面接ができていないと感じたため。
- ・ 内定辞退が増えると、採用にかかった時間・経費が無駄になってしまうから
- ・ 共感創造型は以前から志している採用手法であり、ここ1～2年で形になりつつある
- ・ 候補者に意思決定をしてもらうことで、内定辞退も減り、結果的にミスマッチに繋がると思ったため。
- ・ Q2での回答した通りです
- ・ 候補者が意思決定できる「共感」が生まれるように採用していきたいと思います。
- ・ 直接採用に係るわけではないのですがこういった学びがあったことはしっかり共有していきたいと思います。
- ・ すでに実行しているから。
- ・ 辞退や入社後のギャップを減らせるため。
- ・ 募集人数を増やすことに繋がると思ったため
- ・ 共感は大切だと思う

Q4. 内定辞退を減らす設計について理解をすることはできましたか。

1. 十分に理解できた	6	37.5%
2. ある程度理解できた	10	62.5%
3. どちらでもない	0	0.0%
4. あまり理解できなかった	0	0.0%
5. まったく理解できなかった	0	0.0%

16



その理由をご記入ください。

- ・ 内定を出す前の、採用プロセスの中で行うことが大事
- ・ ケースを通して考えるワークが多く、トレーニングになりました。
- ・ 曖昧さを排除した採用活動が大切であることを認識したため
- ・ グループワークで様々な視点から考え、それぞれのグループの意見も聞くことで理解を深められた。
- ・ 日頃辞退されないための事前説明を力を入れて行っているから
- ・ グループワークの中で行ったディスカッションを行ったことで理解が深まったため
- ・ ダイニッセイの課題として、内定辞退よりも母集団形成のほうが課題であるため。
- ・ 候補者の曖昧さを無くす・決めきれぬ状態を作り出す・企業内容に具体性を持たせる
- ・ 当日遅れて参加の為、詳細な内容はわかりませんが、テキストを読んでみておおよそ理解できた為。
- ・ 現時点で実施しているし、内定辞退はごく少数のため。ただ今回の講座で新たな学びと感ずることはあまりなかったです。
- ・ 会社の良さを伝えるだけではなく、ネガティブなマイナス面でも学生や求職者に伝えていかばければならないと思いました。
- ・ ケースバイケースなのでなんとも言えない場面もありましたが、やはりきちんと説明をする。候補者が何を心配しているか話を聞きたいかをしっかり見極めていく必要があると感じました。
- ・ 学生の不安を減らす、働くイメージを付けると事態につながりづらいということは理解できました。が、話し合う時間だけでなくこのケースはこの情報を示すと効果的などの模範解答がほしかったです。
- ・ 求職者の視点にたてた
- ・ 共感することが出来たため
- ・ ケーススタディにて勉強したため

Q5. 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。

- ・ 内定辞退 共感想像型採用 判断材料
- ・ 曖昧さが判断を止める・共感を得るには価値観をそろえる
- ・ 共感創造・内定辞退・困り込みではなく、判断に必要な情報を与える
- ・ “成長”とは？ 成長の具体化 ギブアンドギブ 悪いこと→良いことの順で話をする
- ・ 自ら判断できる状態をつくる採用、決められる採用、インナーブランディング、曖昧さをなくす
- ・ 共感創造型採用、共感とは「気持ち」ではなく「納得」し、自ら判断できる状態をつくる採用。
- ・ インナーブランディング、アウターブランディング、共感（納得）企業の善意が応募者の判断を遅らせる
- ・ グループ討議が多くて良かった。皆さんとの時間共有が楽しかったのと、最後の寂しさが強く印象の言葉が…
- ・ 会社の良さを伝えるだけでは足りない 候補者が選べる状態を作ることが重要 判断材料を出し惜しみしない
- ・ 判断材料は渡し切る・包み隠さず正直に伝える事・悪い事→良い事の順に伝えるのが良い・採用活動を作業にしない
- ・ 共感（納得）創造型採用、判断材料を渡しきる、納得できる状態に持っていき、「学生だから」を理由に伝えないはダメ、選ばれるのではなく判断できる
- ・ 共感創造型採用は候補者が「この会社で生きる自分」を想像し、自ら判断できる状態をつくる採用。選ばれるのではなく、判断できる情報提供。求職者の求めている情報を知り、真の情報を提供できる採用。自分を大切にしてくれる会社づくり。厳しい時や大変な事もあり、どのように乗り越えたか先輩社員から伝える。理念や評価制度の明確化と浸透で、目標やビジョンの見える仕組みづくりをしたい。
- ・ 共感創造型
- ・ 共感創造型採用
- ・ 決められる情報を与える
- ・ 想像を現実に変える採用

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。

- ・ グループワークが多かったこともあり、今までよりも理解しやすかったように感じました。
- ・ 抽象的な内容が多く理解できない部分も多かったですが、本日の講義はワークが多く具体性があり理解できました。
- ・ 大変実りある研修をありがとうございました。このような機会をいただけたことを感謝いたします。採用をほぼ一人でやっているため、相談する相手がいないのですが、同じく採用をしている他社の方と知り合えたことは財産です。
- ・ 半年にわたり貴重な機会を提供いただき、誠にありがとうございました。採用に関する知識はもちろん、得難い縁を結んでくださったこと、心より感謝申し上げます。また開催の機会がございましたら、何卒よろしくお願ひ申し上げます。
- ・ 今回半年間に渡り、3名の講師の方々・千葉商工会議所の皆様・ゼミ参加者に出会い、貴重な経験をさせていただけた事を今後の糧として、視野もひろがりました。ありがとうございました、またの機会がございましたら、よろしくお願ひいたします。
- ・ 3ユニット目、3日間ありがとうございました！理解が追い付かずに苦戦することもありましたが、候補者に正直に寄り添った採用をしていきたいと思えたセミナーでした。商工会議所連合会の皆様もサポートいただきありがとうございます。引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。
- ・ 9回のゼミに参加させて頂きありがとうございました。度重なる課題提出の遅延失礼しました。事務局との繋がり、他企業との交流は私にとって財産となりました。今後のイベントにも積極的に参加をする気持ちがありますので是非お誘ひ頂けたら光栄です。今後ともよろしくお願ひいたします。
- ・ 7月から約半年間、誠にありがとうございました。正直最初は採用担当になったばかりで、自社の魅力さえも考えたことがないような状態の私でしたが、研修に参加させていただき採用担当としての考え方や思いが備わってきたように思います。まだまだ未熟ではございますが、頑張つて参りますので、今後ともよろしくお願ひいたします。
- ・ とても為になるセミナーでした、ありがとうございました採用に正解はなく、学生の価値観の変化とともに企業も変わり続けることが大切であることが、よくわかりました。ここで止まらずに、前に進んでいこうと考えております。次年度以降、新しいテーマで開催されることを切に望んでおります。スタッフの皆様、ありがとうございました
- ・ 限られた時間の中でやりたいタスクやゆらなければならぬタスクに追われ、研修やセミナーに参加できない事が増えてきました。それはみんなも同じで、一度立ち止まって考える時間の重要性を、こちらのゼミで気付かされました。時間の使い方は今でも模索中ですが、考える事をやめず日々精進していく励みになりました。本日も貴重な機会をありがとうございました！！
- ・ 魅せる編・整える編に比べるとアピール編は内容があまり入ってこず、その割に課題が重く、難しかったように感じます。また行った課題についてもほぼ振り返りが無かったのも気になりました。通常業務の時間を割いて参加する以上、課題は会社の財産になるものであったりもう少し軽い内容であったり、フィードバックをしていただけると良いと感じました。また、講義内容に関しても「答えはありません」「全員正解です」という抽象的なものではなく、もう少しこうすると良い等具体的なアドバイスで学べる内容にしていただく方が良いと感じました。
- ・ 計9日の充実したセミナーで多くの学びの機会を頂いたことに心より感謝申し上げます。社内唯一の採用担当者として、暗中模索のなか対応に苦慮していましたが、養成編も含めリクゼミに参加させていただいたおかげで、採用活動を進めるうえでぶれることのない核となるものを得ることができたと感じています。提出期限のプレッシャーを感じながらの課題作成も、単に受講の振

り返りの目的ということだけでなく、その後の採用活動に大いに役立つものが数多くありました。また他のリクゼミ生との交流についても有意義なものであり、今後の情報交換等につながる貴重な人脈を構築することができました。ご登壇頂いた講師の各先生方はもちろんのこと、運営にご尽力いただいた事務局の皆様に改めて感謝申し上げます。ありがとうございました。