

# 人材確保力強化セミナー 開催報告

## 1. 開催趣旨・目的

岐阜商工会議所では、厚生労働省所管の「働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）」を活用し、深刻な人手不足に直面する会員事業所（主に中小・小規模事業所）の支援を行いました。近年の採用環境は、リモート活用やAIの普及など応募者側の環境も大きく変化しています。こうした最新トレンドを踏まえ、専門事業者による全3回のセミナーを通じて、事業者の「採用力」および「人材育成力」の向上を図りました。

## 2. セミナー開催概要

各回 13：30～17：00 の時間帯で、テーマ別に計 3 回開催しました。

申込総数			27 社
	日時	テーマ	各回申込数
第1回	11/6（木）	面接力向上セミナー	24 社
第2回	11/27（木）	採用力向上セミナー	25 社
第3回	12/10（水）	育成力向上セミナー	26 社

### 講師紹介

株式会社ヒューマンファースト

代表取締役 山本 陽亮（やまもと ようすけ）氏



幅広い業界・規模の企業に対し、より良い組織を実現するコンサルティングを採用～定着・戦力化まで一貫して実施することができる点が特徴。その為、採用だけでなく、その後の採用ミスマッチによる早期離職や「採用後にスタッフが育たない」といった課題解決を得意とする。また、経営の効率化と合わせて、より多くの人材が働きやすい職場を実現する経営戦略としての「働き方改革」「ワークライフ・バランスコンサルティング」を手掛ける。自社での実践を踏まえたコンサルティングモデルは、大阪府主催ビジネスプランコンテストで優秀賞を受賞し、大阪府知事より表彰。「組織づくりへの一貫支援」のノウハウを(株)マイナビ パートナー講師として多くの企業に提供している。

### 3. 各セミナー報告・分析

#### 【第1回】面接力向上セミナー

##### ●参加企業の現状と課題

募集・定着の悩み: 「応募がない・少ない」「採用後の定着率が低い」といった課題は、それぞれ第2回・第3回のセミナーで重点的に扱うこととしました。

ミスマッチ: 中途採用においてスペック面のみでのマッチングになりやすく、現場とのミスマッチや内定辞退が発生しています。

##### ●実施内容

内容	詳細	形式
オリエンテーション	・開講挨拶 / 研修の目的とゴール / 講師紹介 ・グループ内自己紹介	挨拶
面接官の役割・機能面に関して	・転職求人倍率 / 転職活動のきっかけ経年変化 / 入社決め手 ・中途採用における採用ターゲット整理 ・面接官が担う2つのミッション / 候補者を見抜く観点 / 「戦力性」 & 「定着性」を見抜く判断材料 ・《参考》面接の時間配分	講義
面接時の留意点について	・面接における基本ルール / 面接官の基礎的マナー / オンライン面接の留意点 ・配慮すべき面接の導入～アイスブレイクの重要性～ ・参考: 採用選考時に配慮すべき事項 ・《ロールプレイ》アイスブレイクの練習 (個人ワーク～ロールプレイ～振り返りシート記入～振り返り)	講義ロールプレイ①
面接時のチェックポイントと効果的な質問方法	・候補者を見抜くチェックポイント: コンピテンシー面接の基本概念 ・成果 / 行動 / 専門性 / コンピテンシー: 成果創出モデルの構造 ・《チェックポイント》対人印象を構成する要素 ・《チェックポイント》候補者の「戦力性」を見抜く ・《チェックポイント》候補者の「定着性」を見抜く ・キャリア面接における質問の全体像 ・質問の仕方: STARモデルによる質問スキーム / 正しい掘り下げ方 / 5W1H ・《ワークショップ》職務経歴書に基づく質問 (個人ワーク～グループ共有～全体共有)	講義ワークショップ
面接実践ロールプレイ	・《ロールプレイ》面接実践ロールプレイ (個人ワーク～ロールプレイ～振り返りシート記入～振り返り)	ロールプレイ②
まとめ	・質疑応答 / アンケートご記入	質疑応答



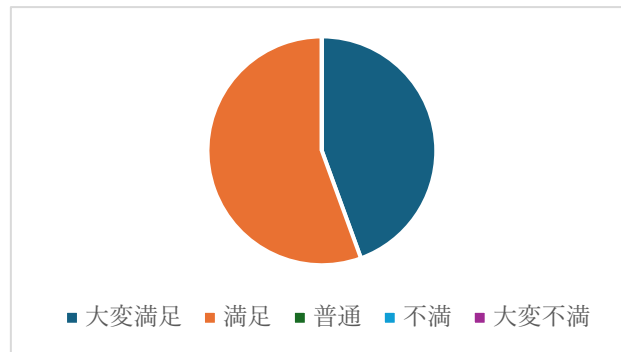
セミナーの様子 (第1回 11/6)

## ●参加企業の今後の課題（講師からの提言）

1. **ターゲットの明確化:** 現場を巻き込み、「自社に合う・合わない」の基準と最低限必要なコンピテンシーを明確化することが最優先事項です。
2. **構造化面接の導入:** STAR 法などを用いた構造化面接を実践し、「事実に基づく見極め」と「自社への惹きつけ」の両立を図ることで、優秀層だけでなく「自社で活躍できる潜在層」の採用力を高める必要があります。

## ●アンケート集計結果

アンケート項目	回答数	割合
大変満足	8	44%
満足	10	56%
普通	0	0%
不満	0	0%
大変不満	0	0%



### ～参加者の声～

「具体性があり、非常に実践的で多くの気づきがあった」

「面接官側の考え方を整理でき、相手を惹きつける方法がわかって良かった」

「STAR 面接を取り入れていたが、『惹きつけ』が弱かったことに気づけた」

「講義後の演習や資料が充実しており、取り組みやすかった」

## 【第2回】採用力向上セミナー

### ●参加企業の現状と課題

応募が集まらない：「そもそも応募が集まらない」「狙っているターゲット層から応募が来ない」といった声が参加者の多くから聞かれた

人材の見極めができない：選考フェーズ”においては、「自社にフィットする人材をどのように見極めればよいのかが難しい」という声があった

### ●実施内容

内容	詳細	形式
オリエンテーション	開講挨拶 / 研修の目的とゴール / 講師紹介 / グループ内自己紹介	挨拶
候補者を惹きつける基本的な考え方	面接後の辞退理由 / 内定後の辞退理由 応募者が辞退を決めた理由 / 応募者が入社を決めた理由 / 内定辞退する候補者の理由 内定付与～承諾後のコミュニケーション / 選考の留意点 面接の環境整備 / 逆質問への回答テクニック 《参考》RP理論について	講義
自社の魅力を整理する ～候補者に何を伝えるのか～	《ワークショップ》ターゲットに情報提供すべき自社コンテンツ 《ワークショップ》ターゲットに伝え続けたいキーマッセージ	個人ワーク グループ共有
デリバリーテクニック（伝達力）を身につける ～候補者にどのように伝えるのか～	コミュニケーションの基本 / 相手の気持ちを動かすためのポイント 《プレゼンテーション演習》会社紹介 ・仕事紹介の演習（シナリオ検討～5分間プレゼン～評価シート記入～振り返り）	講義 プレゼンテーション演習
候補者の本音や不安を引き出す コミュニケーション手法	コーチングとは？（GROWモデル） / キャリア選択を促すポイント GROWモデルの活用方法 / 惹きつけるタイミング 《ロールプレイ》候補者の本音や悩みを引き出す面談ロールプレイ （ケース読み込み～ロールプレイ～評価シート記入～振り返り）	講義 ロールプレイ
まとめ	質疑応答 / アンケートご記入	質疑応答

### ●参加企業の今後の課題（講師からの提言）

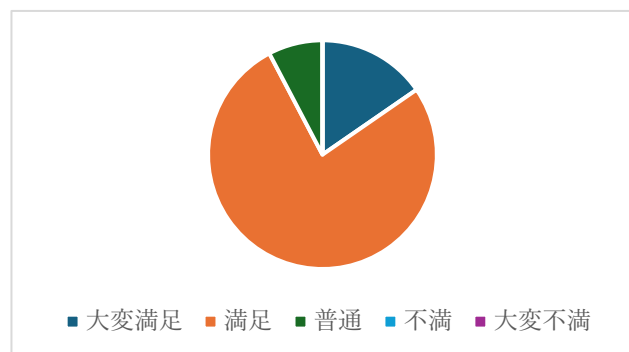
「全社採用」の推進：ターゲットが欲しい情報の理解およびそれらに伝える自社の魅力の棚卸しの土台は、「全社採用（スクラム採用）」にあります。

「全社採用」に取り組むには、既存社員の積極的な協力が必須となるため、採用を「点」で捉えるのではなく、定着・育成までを踏まえた

「線」「面」で捉えて取り組む必要があります。ぜひ、既存の社員さんにとっても「魅力的な組織・仕事」にしていく取り組みとも、両輪で取り組んでいただきたいと思います。

### ●アンケート集計結果

アンケート項目	回答数	割合
大変満足	2	15%
満足	10	77%
普通	1	8%
不満	0	0%
大変不満	0	0%



### ～参加者の声～

「ワーク付きで課題の共有から解決のヒントまで得ることができた」

「個人ワークやロープレもあっていい研修でした。」

「自社の社員を巻き込んで強みを整理し、定めたターゲットに刺さるように伝えることができれば、採用力が向上すると納得できました。」

「会社の組織によってはちょっと難しい内容もありましたが、実践ではアレンジしてみようと思います。」

## 【第3回】育成力向上セミナー

### ●参加企業の現状と課題

OJT が仕組みとして確立できていない：「担当者の力量に依存しており、組織としての仕組みになっていない」「育成方法が統一されていないことで、教える内容や深さにばらつきが生じ、新人が戸惑ってしまうケースもある」との声が聞かれました。

普段のコミュニケーションが難しい：「普段からコミュニケーションを取ることが大切だとは理解しているものの、具体的にどう声を掛ければいいのか、どのように信頼関係を築けばよいのかが難しい」という悩みも多く共有されました。

### ●実施内容

内容	詳細	形式
OJTの進め方を理解する	・OJTの定義/目的 ・OJTの全体像と進め方 ・OJT指導計画作成	講義
トレーナーの基本を知る	・OJTトレーナーの心構え ・OJTトレーナーの行動指針 OJTトレーナーが日々の行動の中で意識すべき基本となる振る舞いやポイントについて学習する。	講義
コミュニケーション力を高める	・印象管理 ・傾聴スキル 指導を受ける側の「状況」や「業務レベル」によって指導の方法を変えるというトレーナーが理解しておくべき考え方と実施方法について検討する。	講義グループ共有
指導スキルを学ぶ	・ティーチングとコーチング ・ティーチングの進め方 ・コーチングの進め方 《ロールプレイ》ティーチング・コーチングのケースロールプレイ (ケース読み込み～ロールプレイ～振り返り)	講義 ロールプレイ
まとめ	・質疑応答/アンケートご記入	質疑応答



セミナーの様子（第3回 12/10）

## ●参加企業の今後の課題（講師からの提言）

### 2つの重点支援領域の確立

組織全体で以下の観点を強化し、新人が定着・活躍できる土壌を整えることが重要です。

仕事へのやりがい支援：自ら進んで業務に取り組めるよう、動機付けを支援する。

組織への適応支援：職場環境やチームに自然と馴染めるよう、心理的なフォローを行う。

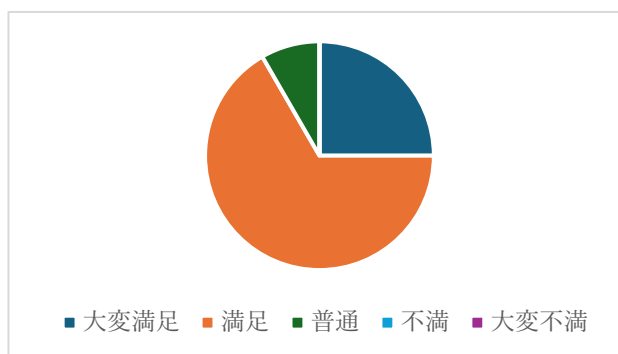
それを固めたうえで、現場での教育を形式化するため、トレーナーやメンターの役割の明確化し、指導スキルや心構えを習得させる育成を行っていくことが大事です。

### 中長期的な育成目標の策定

新人が「成長している」と実感できるよう、「半年単位ぐらいで入社3年目ぐらいまでのめざすべき育成目標の定義づけ」の議論とその育成の方針について話し合い固めることから始めていただければと思います。

## ●アンケート集計結果

アンケート項目	回答数	割合
大変満足	3	25%
満足	8	67%
普通	1	8%
不満	0	0%
大変不満	0	0%



## ～参加者の声～

「面接や面談のワークの時間があり、実践的で大変有意義でした。」

「知識として理解していると思っていても、実際のアプローチ方法が異なっている事柄や上手いかなと感じていることについての的確にご教授いただきました。」

「採用面接や内定率を高める手法、そして育成面まで網羅していただき、大変内容のある研修でした。」

「採用業務等は全く経験がなく、これから携わっていくこともあると思うので受講したが、自分が想像していたのと実際の現場は全く違っていたので、それを知ることができただけでも有意義だった。」

「大変分かりやすくこちらが気になっていることに対する対応のポイントなどが勉強できてよかったです。OJT システムの仕組み作りの大切さを改めて感じました。担当者や現場に任せているところがあるので経営者がかかわりながらトレーナー、メンターともつながり育成していきたいと思います。次回は若手役員、管理者に受講させたいと思いました。」

「前半に内容の説明、後半にロールプレイを行ったことで、理解を深めることができた。」

「第2回（採用力向上セミナー）、第3回（育成力向上セミナー）に参加させて頂きました。今一度 現状を踏まえて、考える機会となり大変参考になりました。」



## 4. 総評

今回のセミナーは、深刻化する人手不足に直面する会員事業所（主に中小・小規模事業者）の支援を目的としており、募集定員 20 社に対し 27 社にお申し込みをいただくなど、関心の高さを感じるとともに、人材確保が現在の事業経営にとって大きな課題となっていることを再認識しました。

実際のセミナーは、講義のみならずロールプレイングも取り入れることで、より実践的な手法を身に付けることにフォーカスをした内容となっており、各回ともに参加者のアンケートでは、「大変満足」、「満足」が 90%を超えるなど極めて高い評価をいただきました。参加者からは「具体的で実践的」「自社の課題が明確になった」といった声が多く寄せられ、セミナーの受講が具体的な取り組みへの動機付けとなったことが伺えます。また、多くの企業が「OJTの仕組み化」や「現場を巻き込んだ採用活動」において、依然として課題を抱えている実態も浮き彫りとなりました。採用を単発の「点」ではなく、定着・育成までを見据えた「線」や「面」の取り組みとして捉え直す必要性があることが今後の課題として認識され、本セミナーが参加者に気づきを与えるきっかけにもなったものと思われます。

講師からの提言にもあった通り、今後は「自社で活躍できる潜在層」を見極め、惹きつけるための構造化面接の導入と、組織全体での「全社採用」の推進が不可欠です。また、育成面ではトレーナーやメンターの役割を明確化し、新人が組織に馴染めるよう心理的・実務的な両面から支援する体制構築が急務です。岐阜商工会議所としては、本セミナーで得られた気づきや学びを各社が現場で実行できるよう、引き続き伴走型の支援を継続してまいります。会員企業の皆様が「魅力的な組織・仕事」づくりと「戦略的な人材育成」を両輪で回し、人手不足を克服して持続的な成長を遂げられるよう、今後も課題克服につながる機会の提供を思案してまいります。