



中小企業に適した
採用試験・新入社員研修
こうしていい人材を見つけます

セミナー案内
内（岡山）

第1部：セミナー方式による採用試験の進め方
第2部：新入社員研修の進め方

あなたは採用研修や新入社員研修を自分の商品として準備していますか？
中小企業では、これからの社員力を高めるために優秀でヤル気のある社員を採用することとその社員を的確に育成することが非常に重要な課題となりつつあります。このセミナーでは「採用研修」と呼んでいる入社試験の方法について、入社希望者の素直さ、気配り力、気付き力、論理力、積極性、リーダーシップなど、面接では分からない部分を見分けるカリキュラムを体得していただきます。また、新入社員研修のカリキュラムも同時に体得してもらいます。ここでは、組織人の基礎から始まり、会社の仕組み、仕事の進め方、マナーなどは企業人としての最低の常識を研修として組み立てる力をこの研修で学んでいただきます。

「セミナー方式による採用試験」「新入社員研修」セミナー

開催日時：2022年 10月 1日（土）、 2日（日） **（2日間）**

（1日目⇒9：30～18：00 2日目⇒9：00～18：00）

参加費：12万円（消費税込み）

講師：蓮室 光雄（はすむろ みつお）

会場：岡山市内（蓮室コンサルタント事務所）

参加定員：6名（申込み先着順）、

申し込み締め切り＝ 9月 20日

お申し込みは下記のいずれかのウェブからお願いします

（<https://www.hasumuro.com/seminar/>） または

（<https://www.hasumuro-willst.com/service>）

セミナーの内容に関する問合せは、090-1339-4851（蓮室）まで遠慮なく何でもお問い合わせください。

社員研修は社労士の皆さんのこれからの商品構成にとって労務管理に続いて非常に重要となるコンサルティング課題だと思います。

新入社員研修、または採用研修(これは私が入社試験をこのように呼んでいます)は研修を自分の商品としていく上で入り易い課題です。

また、このセミナーで、講演方式ではない、参加型の研修の企画方法が理解できると思います。

蓮室光雄の「新入社員研修・採用研修」指導の特徴

(1) 採用研修では、

- ① 話しのポイントを記載する筆記試験、文章からその構造を解きほぐすフローチャート作成、気遣い力を見る「スクランブルワーズゲーム」、などの採用試験を研修方式で進めます。
- ② この採用試験では、「大人力」とも言える気付き・気配り、素直さ、などをはじめ、リーダーシップ、積極性、協調性、理解力、表現力などの組織人として必要な能力を中心にみることで、社員としての適格性を判断します。
- ③ この採用研修は、入社試験とはいえ1日を費やして来てくれる求職者に対して、単に会社側の都合だけで採用試験をするのではなく、何か学んで帰っていただくという考えで企画しています。会社の傲慢さだけで行う採用試験にはならないように「研修方式」としている理由です。

(2) 新入社員研修では、

- ① 中小零細企業では人材を戦力にしなければなりません。その第一歩が採用であり、新入社員研修です。
- ② 新入社員研修を通じて「自分たちの新入社員ノート」をつくります。
- ③ ただ教えられるスタイルの研修ではなく、自分たちで考えて答えを見つける方式で学びます。
- ④ 学生と社会人の基本的な違いについて研修を通じて体験してもらいます。
- ⑤ カードワークやゲームなどを通じて企業の組織や組織の業務内容を学びます。
- ⑥ マナーの基本、基本的なコミュニケーション力を学びます。

そして、

このセミナー参加者には、「新入社員研修・採用研修コンサルティングマニュアル」を差し上げます。

研修カリキュラム

1日目：採用研修

- ① チームワーク、聞く力、まとめる力
- ② 図解する力、話す力

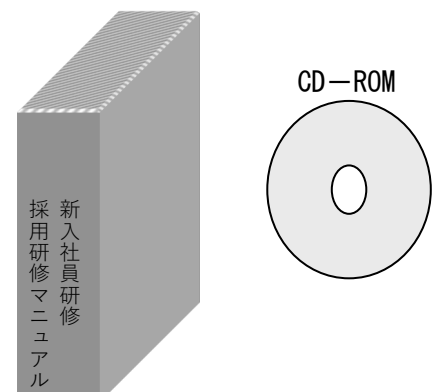
これらをセミナー形式で行い、人間力を見ます。

2日目：研修カリキュラムの作り方

新入社員研修

- ① マナー基本
- ② 社会人とは
- ③ 周りから支えられている会社・・・など

すべての資料をデータで提供しますので、翌日から実施可能です。



各位

このたび、来る12月11日、12日の2日間で、「採用研修」と「新入社員研修」の進め方を学んでいただくセミナーを岡山で開催する運びとなりました。

(1) 「採用研修」

「採用研修」というのは、採用試験のことなのです。一般に行われている筆記試験、面接試験、そして適性検査という3点セットで真に企業が望む人間力を備えた人材を選別できるのかどうかという疑問から、セミナー方式で「望ましい人材」を選択する方法を開発したものです。

この方法を用いると、その人の持つ「気配り力」「リーダーシップ」「積極性」「カンの良さ」「状況判断力」「コミュニケーション力」、などが容易に発見できます。

これからの中小企業にとって、「人材政策」とも言うべき、人材の確保とその育成は非常に重要な経営課題です。この始まりは「採用」にあります。いかに人間力を備えた優秀な人材を採用するかがこの人材政策の第一歩となるべきなのですが、残念ながら現状は非常に安易な採用試験が行われています。筆記試験（これもしていない企業が多い）、面接試験、そして適性検査の3点セットです。このような採用試験で優秀かどうかが見極められるわけがありません。

これからの中小企業は良い素材の人材発掘が第一です。そして人材育成なのです。

この課題は今後中小企業が強力に進めていかなければならない課題です。

今のような採用試験の方法では、若い新卒学生をダメにできてしまいます。これは社会問題なのです。

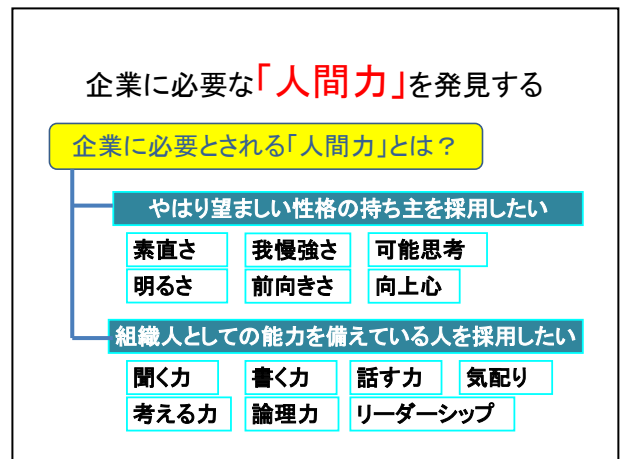
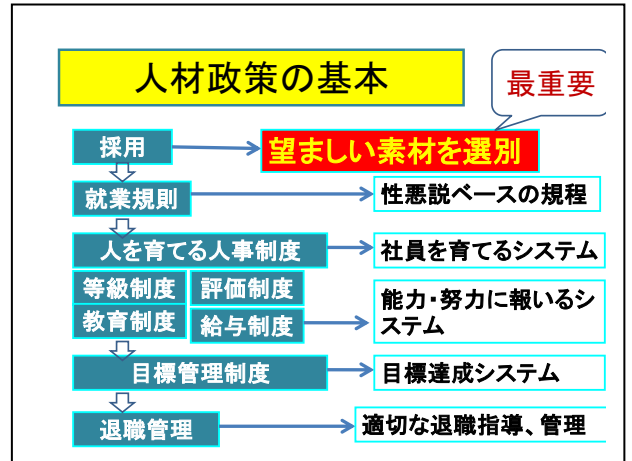
(2) 「新入社員研修」

「新入社員研修」では、単に新入社員としての常識やマナーを「教える」のではなく、自分たちで「考えさせる」ことを主流にカリキュラムを組んでいます。そして、最終目的は自分たちの「新入社員ノート」を作成することとしています。

「社会人とは」、「組織人とは」、「自社について知る」、「組織とはどういうものなのか」、「企業と社会とのかかわりはどうなっているのか」、「マナーはどうすればいいのか」、「仕事の進め方」、などをカードやゲームを主流に学んでいく方法です。

新入社員研修でも、自主性、協調性、リーダーシップ、積極性などを身につけてもらう内容となっています。

またこのセミナーでは、研修企画の方法であるツールなどについてもそのポイントを学んでいただけます。ぜひこの機会に新しいスタイルの採用試験、新入社員研修を「分」の商品に加えて、新規顧客の開拓、既存顧客企業へのサービス内容充実に活用してください。



<受講された社労士の感想です>

昨年6月東京でのセミナー受講のS社労士

採用研修って聞いたことない。不採用にした求職者から感謝される採用方法？
そんな採用方法聞いたことない。採用試験はどこの会社も求職者にとっては辛いものなのに。
しかし、蓮室先生の採用指導！きっと目からうろこの切り口で優秀な人材発掘のノウハウを我々
にご指導頂けるに違いないと思い受講しました。

セミナーを受けて見て、ほんとに目からうろこでした。ありがとうございました。

①採用側企業も育て、②採用される人材も育て、③不採用になっても、この研修を受けたこと
で、考え方や行動を学び、他の企業で活躍することになる人材まで育て、④社労士まで育っ
ちゃう、そんな感じでした。

インストラクターとして関わる我々は、人と人が、人と企業が向きあう素晴らしい「場を提供する
役割」を担わせていただけるとともに、そこに立ち会わせていただける！そんな採用研修の進め
方のノウハウです。

大感謝！大満足！の新入社員研修の進め方セミナーです！

この講座も、他の蓮室先生の養成講座同様に研修ツールも提案書の段階からすべてデータで
提供されていて、至れり尽せりです。

大感謝！大満足！の採用研修の進め方セミナーでした。

昨年6月東京でのセミナー受講のN氏

先日のセミナーではお世話になりました。

また、今回先生にお会いして特に感じたことは、先生とお話しているとアイデアが湧く！というこ
とです。

セミナーでも説明を聞きながら、次から次へと疑問やアイデアがどんどん出てくるので
脳みそフル回転でワークが大変でした(笑)

こうしている間にも「あ！」と生まれてくるので、どんどん製品化して、連結化して、売っていき
たいです。

業務や手法の話もちろんですが、なによりそのマインド・考え方の部分でたくさん吸収させて
いただきたいと考えております。

それからこんなにスクリプトが充実しているコンサルティングマニュアルは初めてです。

そして、すべての情報がCDIにデータ化されているのもありがたいです。

<採用試験を受けた学生さんのメールです>

採用試験を受けた学生のKさん

先日の「ヒューマンセミナー」に参加させていただいて本当によかったです。

今まで気付かなかったいろいろなことが勉強になりました。

それに、後日のメールをいただいて、さすが、よく見てらっしゃると驚きました。

たった1日間とはいえ、すっかり見抜かれていたことは本当に驚きです。

耳の痛いお話もありましたが、そういったことを言ってお下さる方も大変貴重な存在です。

自分を見つめなおす良い機会をいただくことができました。

ありがとうございました。