

# 【ご提案書】 採用支援サービス

～ブランディングと継続的なフォローで自社に必要な人材を採用し、定着させる

2023年  
株式会社インソース

# 母集団の形成と人材の定着が課題

## よくあるお悩み① 応募が来ない、人が集まらない

- ・人数が少ない若手（新卒）を計画通りに確保できない
- ・即戦力人材やDX人材を求めているが、各社取り合いになっていて自社に応募が来ない
- ・マンパワーで認知を高めることに限界を感じている

## よくあるお悩み② 人材が定着しない

- ・内定を出しても辞退されてしまう
- ・転職しやすい時代となり、離職率が高い

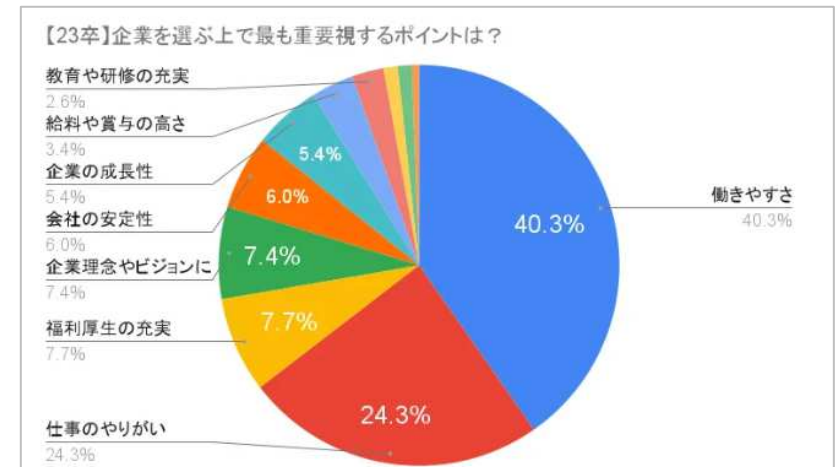
## ■就活生が企業に最も求めること

1位から順に「働きやすさ」「仕事のやりがい」  
「福利厚生の充実」「企業理念やビジョンに共感できること」

つまり、給与や待遇面などで好条件を提示することに加え、  
理念やパーパスなど、自社ならではの魅力に共感してもらう  
必要がある

- ⇒採用ブランドを高めなければ選ばれない時代に
- ⇒定着に向け、継続的なフォローが必要不可欠に

出典：株式会社L100「2023年度卒業の就活生が企業を選ぶ上で最も重視するポイントの調査結果」  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000001.000096418.html>



## ■ 「かっこいい」 自社採用サイトで魅力を発信する

- ・ 就職活動時に採用サイトを確認することが当たり前の時代
- ・ かっこいいデザインと写真で、自社のブランドイメージを高める

## ■ “働く場” としての魅力を高める

- ・ 自社ならではの魅力をアピールすることで、「働く場所」としての企業イメージを向上させる
- ・ 商品・サービスだけでなく、企業理念やカルチャーなどを発信し、企業全体をブランディングする

## ■ 採用ブランドを構築する2つの価値

### ① 感覚的な価値

- ・ なぜ、この事業を営んでいるのか？
- ・ どのような理念・ビジョンを持っているのか？
- ・ どのような仕事ができるのか？
- ・ どのようなやりがいがあるのか？
- ・ どのような人と、どのような環境で働くことになるのか？

→ これらの情報は、求職者に熱く訴えかける必要がある（文字だけでは伝わらない）  
→ 価値観がフィットすれば、エンゲージメントの向上につながるため、転職しにくい

### ② 機能的な価値

- ・ 企業規模は？
- ・ 業種は？
- ・ 給与・福利厚生は？
- ・ 研修制度は？
- ・ どのような商品・サービスを扱うことになるのか？

→ これらの情報は就職サイトなどの文字情報で十分に伝わる  
→ より良い条件の他社が見つければ、転職の可能性もある

## サービスの全体像 ～採用ブランディングと継続的なフォロー

※全て税込

採用プロセス	教育	Webサービス	その他	ポイント
母集団形成 (告知・募集)		P6~8採用サイト制作 1,750,000円~  採用サイトは、就職活動のあらゆる段階で、何度も繰り返し見られる	P5 採用コンセプト作成ワークショップ 440,000円~/半日  P9 オンライン採用LIVE説明会支援 295,680円~	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用コンセプトを明確にし、採用サイトで魅力を発信する</li> <li>文字のみならずビジュアルで伝える</li> </ul>
選考	P10 面接官向け研修 30,500円/1名~	<応募・選考時> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>事業内容</li> <li>企業理念</li> <li>トップメッセージ</li> </ul>	P11 適性検査 giraffe 19,800円/10回~	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事や社員との面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう</li> <li>適性検査を活用し、多様な人材を採用する</li> </ul>
内定者フォロー	P12 内定者研修/ オンラインセミナー 1講座8,140円/1名  P12 動画教材 ・eラーニング レンタル1,870円~/1名	・先輩社員の座談会 ・社員インタビュー ・1日の仕事の流れなど  <内定後> <ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境</li> <li>福利厚生</li> <li>キャリアパス</li> <li>研修制度</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>組織が自分たちに関心を持っていることや、同期との交流を通して、安心感を持ってもらう</li> <li>即戦力として活躍するための土台作りを行う</li> </ul>
入社後	P13~14 ・新人研修 ・新人フォロー研修 ・中途社員向け研修 1日24,200円/1名~	など	P13 新人8大スキルアセスメント2,200円/名 P15 エンゲージメント診断 20問1,100円/名~  P16 人事面談代行 (定額制) 月額33,000円  P17 漫画作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の成長と組織の成長のベクトルを合わせ、エンゲージメント向上や離職防止に繋げる</li> </ul>

採用ブランディングの構築

継続的なフォロー

## ■自社の魅力は社員から引き出す

440,000円(税込)～/半日

- ・社内ワークショップを実施し、仕事のやりがいや、成長を感じていること、自社・自部門の魅力、求職者にアピールしたいポイント、一緒に働きたい人物像などを社員から引き出します

→社員自身も、改めて自社・自部門の魅力を発見し、会社や自分がもっと好きになる！

### ・ワークショップでのアウトプット例

#### 仕事のやりがい

- ・若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
- ・お客さまが近くにいるので、喜ぶ顔が見える
- ・お客さまから「業者」ではなく仲間・パートナーとして接してもらえる（信頼関係でつながれている）
- ・グループのありとあらゆる分野に関われる

#### チーム

- ・仕事に熱中している人が多い。自分の仕事に誇りを持っている人が多い
- ・ついていきたいと思わせるビジョンのあるリーダーがいる
- ・頼れる、見習いたい先輩が身近にいる

## ■魅力的なキャッチフレーズで求職者を掴む（感覚的な価値）

- ・ワークショップでアウトプットした内容をもとに、求職者に伝えるべきメッセージや自社の特徴、採用方針を一言で表現
- ・会社説明会や採用サイト、選考・面談など、採用活動におけるあらゆる接点で、一貫したメッセージを伝える

## ■採用サイトは必須！興味・関心を深めエントリーにつなげる

- ・決まったフォーマットで情報を載せる求人サイトでは企業独自の色を出しにくいいため、採用サイトで会社の個性を出すことが重要

## ■採用サイトのポイント

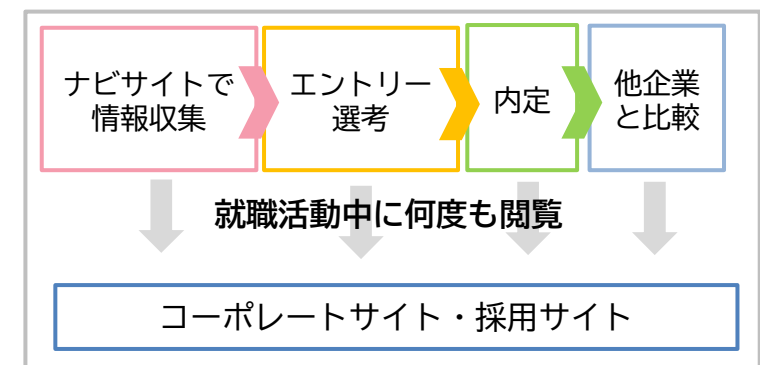
### ①十分な情報量と更新頻度の高さ

- ・就職活動のフェーズごとに求職者が見る内容は異なるのでどのページもしっかりと作りこむ  
～必要な情報を分かりやすく整理する（**機能的な価値**）
- ・社員のインタビューを写真付きで複数載せ、社内の雰囲気伝える  
～社員自らが「自社の魅力」を語る（**感覚的な価値**）
- ・また、情報は頻繁に更新し、採用に対する熱意を見せる

### ②ギャップを解消するリアルさ

- ・採用サイトは常に「企業と就活生の接点」  
「カッコつけすぎた会社紹介」や「リアルさがない社員紹介」ではなく「リアル」なコンテンツを掲載  
結果として採用のミスマッチ防止にも繋がる

採用サイトは何かあれば帰ってくる！



## ■インソースマーケティングデザイン（IMD）の採用サイト制作 1,750,000円（税込）～

- ・20年以上にわたり培ってきたWebマーケティングノウハウで最適な施策をご提案
- ・インソースの研修に関する知見を活かし、効果に結びつく採用サイトを制作します

## ■採用サイトに載せるべきコンテンツ ～IMDの採用サイト制作事例から

### ○必須

- ・会社案内（理念・ビジョン・会社概要）
- ・事業内容
- ・採用職種、条件
- ・エントリーフォーム
- ・よくあるご質問（Q & A）

### + α

- ・数字で見る我が社（社員数、男女比など）
- ・**教育体系**（研修内容）
- ・内定者インタビュー（内定者の声）
- ・先輩社員の紹介（3年目以内）
- ・社会貢献活動 など

## ■採用サイトに**教育体系**を掲載する重要性

- ・入社後の働き方やキャリアについて具体的にイメージし、自社に魅力を感じてもらえるよう、**能力開発やキャリア支援**について詳細に記載することが重要
- ・企業と求職者の価値観のマッチング効果も高めることができる

インソースグループは、教育とWebのプロとして、お客様の課題に沿った教育体系構築および、採用サイト制作をご支援します。



## ■制作実績

【松井証券株式会社様】 <https://www.matsui.co.jp/company/recruit/freshman/>



### 【背景・課題】

- ・CI（コーポレートアイデンティティ）刷新に伴い、リニューアルを検討
- ・より知ってもらえるように採用コンテンツを充実させたい
- ・100年もの歴史がある証券会社のため、固いイメージを持たれてしまうことが多い

### 【制作ポイント】

いち早くオンライン専門証券へ舵を切るなど新しい事にチャレンジするベンチャーのような社風や自由度の高い働き方、カジュアルな服装、キレイなオフィスなどといった実際のイメージを出すため、明るく楽しいデザインで制作

### 【成果・評価】（採用ご担当者さまよりサイト公開直後のコメント）

社内で大好評です。別のサイト制作もお願いしたいです。



## ■オンライン採用LIVEイベントで効率的で効果的な採用活動を

- ・企業の立地や学生の居住地に関係なく接点を持てる
- ・LIVE配信であれば、動画を使ったオンデマンド配信では実現し得ない、双方向のやり取りも可能

## ■安価&手ぶらでLIVEイベントが開催可能

- ・「配信は難しそう」「機材の調達などコストもかけられない」という方向けの安心プラン
- ・23年3月オープンの「御茶ノ水スタジオ」を使用。機材・オペレーター（操作担当者）も当社手配
- ・アーカイブ動画は簡易編集して納品いたします

### ○説明会ウェビナープラン 295,680円～

いつもの説明会をLIVE配信します。社長、役員、採用担当者、先輩などの生の声を配信します。質疑応答による参加型のイベントとしての開催も可能です。

※カメラ1台使用

### ○参加型グループワークプラン 330,000円～

前半は講演形式、後半は先輩とのグループワークといった企画も可能です。会社を印象づけるためのワークを実施したり、採用面談風にしたたり、LIVE配信の方法は様々対応できます。

※イベント内容の企画も承ります

### ○対談プラン 394,680円～

採用担当者が司会進行をし、様々な部署にインタビューしたり、社長 v s 若手社員で対談をしたり、企画次第で様々なアプローチができます。

※カメラ3台使用



※全て税込

## ■見極めと魅力付けを同時に行う

- ・組織にとって必要な人材か、候補者がどんなスキルを持っているのかの見極めだけでなく、面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう、再認識してもらうことが必要

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：30,500円(税込)/1名様～

【見極め】良い人材を見抜くための採用面接研修（1日）	【魅力付け】採用面接研修 ～受験者の特性を見抜き、自社の魅力を伝える（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 面接の心構えと面接者としての役割再認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 人材採用とは (2) 募集から採用に至るプロセス</li> <li>(3) 採用面接者に求められる「心構え」 (4) 採用面接者の条件</li> </ul> </li> <li>2. 採用面接のポイント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 採用面接の準備 (2) 採用面接の基本的な流れ</li> <li>(3) 面接のフロー</li> </ul> </li> <li>3. その人らしさをつかむ                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 客観的な事実から特性を読み解く (2) 情報収集のポイント</li> </ul> </li> <li>4. 応募者を見抜く力 ～評価の仕方                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織が求める「その人らしさ」とは</li> <li>(2) 評価レベル設定にもとづくコンピテンシー評価</li> </ul> </li> <li>5. 面接における質問について                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) コンピテンシー面接における質問の流れ</li> <li>(2) 相手に反応するきき方</li> <li>(3) 面接者の主観を排除して、客観的な評価をする</li> <li>(4) 応募者の心理と本音 (5) 面接時に注意すべきこと</li> </ul> </li> <li>6. 採用面接でやってはいけないことの再確認</li> <li>7. 面接ロールプレイ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事前課題から見える受講者の姿</li> <li>2. 面接官としての役割認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) まずは面接の目的を理解する (2) 面接官に求められる役割</li> </ul> </li> <li>3. 選ばれる面接テクニック                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 第一印象を良くする (2) 相手が求めるニーズに応える</li> <li>(3) こんな面接官は避けられる</li> </ul> </li> <li>4. 被面接者の真の姿を引き出すスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 面接における質問の進め方 (2) 被面接者の心理と本音</li> <li>(3) 客観的な事実から特性を読み解く～コンピテンシー面接</li> </ul> </li> <li>5. 自社の魅力を伝えるスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) わかりやすく話すための2つのポイント</li> <li>(2) 【ワーク】自社の魅力を伝える訓練を行う</li> </ul> </li> <li>6. 面接のロールプレイング 面接官、受験者、評価者の3名一組に分かれ、1人15分程度の模擬面接を行い、お互いにフィードバックする</li> </ol>



## ■一人ひとりの特性と組織全体の傾向を“見える化”

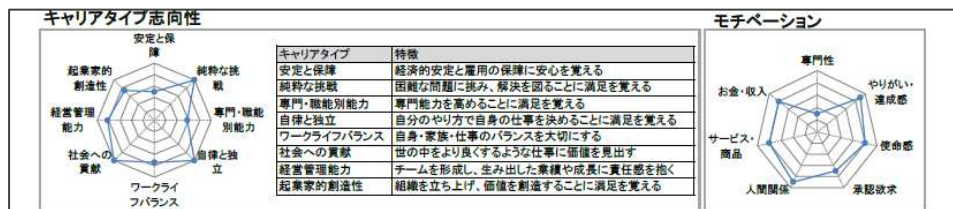
- ・ 114問の設問から、一人ひとりの特性や個性を見える化するアセスメントツール
- ・ 組織の成長に必要な「エネルギー」と「曖昧性への耐性」という項目があることが特徴

**エネルギー** : 強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す  
**曖昧性への耐性** : 曖昧なものをそのまま受け入れ、その中で活動していく

⇒成長企業では、組織・指示・命令が日々変化する。  
 そうした中でも一つのこと（仕事）だけでなく、あらゆることをまずはやってみるといったチャレンジ精神や、それを諦めずにやり遂げる力がある人材が必要

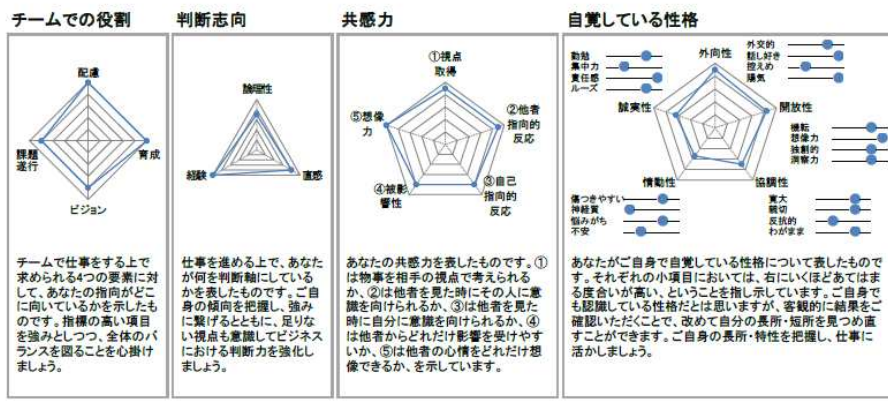
### 価格(税込)

<利用し放題プラン>	<回数プラン>
1,584,000円/年	19,800円 /10回
	【5%割引】 188,810円/100回
	【10%割引】 534,600円/300回
	【20%割引】 1,584,000円/1,000回



#### 解説

上記2つのグラフは、あなたのキャリアタイプ指向と仕事に対するモチベーションをそれぞれ見える化したものです。左のグラフは、あなたがキャリアを考える時(仕事を考える時)に、大切にしたい価値観や欲求の度合いを表しています。「自分らしく働く上で犠牲にしたくないもの」と言い換えることもできます。右のグラフは、あなたのモチベーションを上下させる要素と、その度合いを表しています。指標が高い項目・キーワードは、「あなたの仕事に対する意欲を上げるもの」かつ「奪われてしまうと、意欲が下がる恐れのあるもの」と言い換えることもできます。



項目	説明	スコア	対照
エネルギー	強い意志を持って活動し続けることに価値を見出さない	40%	強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す
逆境力 (レジリエンス)	自分がコントロールできないことに気を揉み、可能な限り避けようとする	30%	自分がコントロールできないことに向き合い、はねのける強さを持つ
楽観性	物事を多面的かつ現実的に捉える	60%	物事を良い側面から前向きに捉える
自信	自己肯定が苦手である	40%	自己肯定が得意である
完遂力	興味・関心が態度変わり、それに伴い行動も変わっていく	50%	興味・関心を維持し、一度やると決めたら最後までやり遂げる
主体性	物事や出来事に対して、受動的なスタンスを選ぶ	40%	物事や出来事に対して、能動的に関わっていく
曖昧性への耐性	曖昧なものに対し抵抗感や不安を抱き、避けようとする	30%	曖昧なものをそのまま受け入れ、その中で活動していく
他者に対する許容力	自分と価値観が合う人とのチームにおいて、より力を発揮できる	40%	自分と価値観が合わない人がいるチームにおいても、力を発揮できる

## ■不安を積極的に解消し、入社・定着をスムーズにするには

- ・内定辞退や早期離職防止のために手厚くフォローする
- ・会社や内定者同士の交流を通して内定者のモチベーションを高める

## ■ご要望・ニーズごとのおすすめ研修

○内定者同士の絆を深めたい（対面・オンラインいずれも対応可能）

### 「ビジネスゲーム研修」

ドミノを使い、内定者の横のつながりを強化しながら、協力して一つのものを作り上げることで、チームワーク意識の醸成を図ります

### 「自分のトリセツワークショップ」

自分の人生グラフやトリセツシートを共有することで、入社前から信頼関係や連帯感を醸成します

自分のトリセツ（内）		氏名（ ）	
<small>このシートは、一人一人が違う存在である人間が、互いの違いを上手に理解し合い、尊重し合いながら、より良い仕事を実現するヒントとするためのものです。</small>			
①私の性質 私の性格（例のんびり、せっかち、大雑把、几帳面）	②私の得手、不得手 私の得意なこと	③私の得意なこと 私の得意なこと	④私の苦手なこと 私が苦手なこと
大事にしてる事や物（例犬、晩酌の時間、阪神）			

○入社前に社会人スキルの基礎を身につけさせ、即戦力化を急ぎたい

### 「内定者オンラインセミナー」

通常価格（税込）：1 講座 **8,140円/1 名様**

リアルなマナーや社会人の常識を学んでいただくことをコンセプトに、内定者の期間におさえておきたいポイントを学ぶ“オンライン形式の120分セミナー”です

○各内定者が自分の都合に合わせて学べるようにしたい

### 「動画/eラーニング」

レンタルプラン価格（税込）：**1,870円～3,960円/1 名様**

インプット型のテーマは動画教育で実施し、新たな気づきを得る・アウトプットをさせることが目的のテーマは対面やオンライン形式で実施するなどの組み合わせも有効です



## ■入社後も手厚くフォローし、定着を図る

- ・教育制度の充実により、「社員のことを大切にしている会社」「ただ業務をこなすだけでなく、成長できる魅力的な職場」というイメージを持ってもらえる
- ・企業が社員の成長を支援することにより、エンゲージメント向上や離職防止が期待できる

## ■新入社員におすすめの研修

通常価格（税込）：1日 24,200円/1名様～

- ・ビジネス基礎研修(2日間)
- ・ビジネス文書研修
- ・コミュニケーション研修～できる「ホウ・レン・ソウ」
- ・ロジカルシンキング研修～情報を整理し、結論を導く
- ・Microsoft Office研修～ExcelとPowerpoint

※2022年公開講座での受講者数ランキング上位5テーマ

## ○新入社員へのDX教育

デジタルが身近な世代の新入社員にDX教育を行うことでプログラミング未経験でも、1年目からDX人材の「即戦力」に！  
Javaコース（37日間）、PHPコース（22日間）、C言語コース（14日間）、Pythonコース（11日間）など、新人向けのプログラミングコースを豊富にご用意！

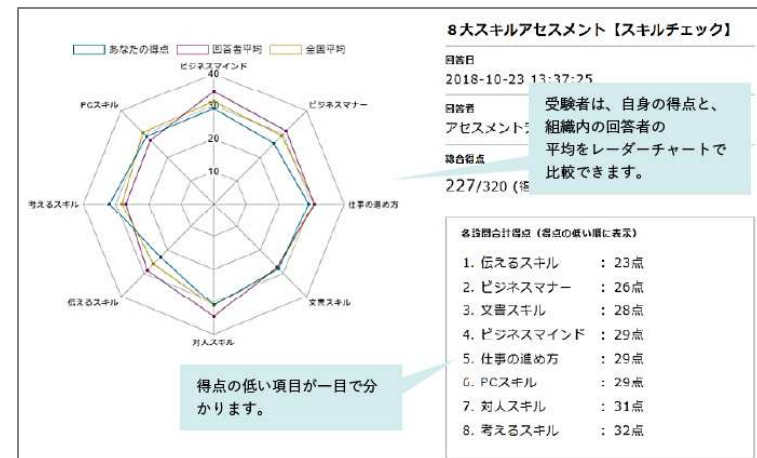
## ■新人8大スキルアセスメント **8** 価格（税込）：2,200円/名

・新人に必要な8つのスキルの習得状況を、テストとセルフチェックの2軸で調査、把握

・新人に求められる8大スキル(※)

- |              |             |
|--------------|-------------|
| [1] ビジネスマインド | [2] ビジネスマナー |
| [3] 仕事の進め方   | [4] 文書スキル   |
| [5] 対人スキル    | [6] 考えるスキル  |
| [7] 伝えるスキル   | [8] パソコンスキル |

※「組織内で即戦力となるために、目指すべき1年目社員の姿」に到達するために必要な8つのスキル(インソース定義)



# 中途社員向け研修 ～入社後

## ■上司や人事部のサポートで中途社員の不安を解消する

- ・上司は入社初期に中途社員とコミュニケーションをとり、強み、経験、価値観、キャリア観を把握  
求める役割期待をしっかりと伝え、目標設定し、一緒にやりきる
- ・人事担当者は定期的な面談を実施し、直属の上司には言えない本音や不安を引き出し、フォローを行う

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：26,400円/1名様～

<b>【上司向けオンボーディング研修】</b> 面談で離職防止のために部下と話す5つのこと（1日）	<b>【中途社員向けオンボーディング研修】</b> まず上司と話し合う5つのこと（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中途社員のオンボーディング                              (1) 「オンボーディング」(onboarding)とは                              (2) 中途社員のオンボーディングが導入される背景 など</li> <li>2. オンボーディングに必要なのは1対1面談                              (1) 中途社員にもOJTが必要 (2) 1対1面談が中途社員の活躍の鍵</li> <li>3. 面談で中途社員と話す5つのこと                              (1) 相手の強みと保有するスキル・経験を把握する                              (2) 相手の価値観、こだわりを再確認する など</li> <li>4. 1対1面談のプロセス</li> <li>5. フレームワーク①～強みと保有技能・経験の洗い出し                              (1) 強み、経験の棚卸しのフレーム                              (2) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル</li> <li>6. フレームワーク②～キャリアアンカー・キャリア志向                              (1) キャリアアンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム など</li> <li>7. フレームワーク③～今後の活躍の方向性                              (1) 会社のミッションや部署の方針を伝える                              (2) 意義の共有 (3) 熱く語る (4) 分解する</li> <li>8. 中途社員をチームの一員とする                              (1) 職場のメンバーの特徴を伝える (2) 自分のマネジメント方針を伝える</li> <li>9. まとめ 明日から実践したいことについて整理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分の「これまで」を振り返る</li> <li>2. 中途採用社員として求められること                              (1) 自分の強みを活かして活躍する (2) 活躍するための3ステップ</li> <li>3. 上司と1対1面談で話しあう5つの事を整理する                              (1) 自分の強みと保有するスキル・経験を整理する                              (2) 自分の価値観、こだわりを再確認する                              (3) 今後のキャリア志向について整理する                              (4) 職場の人間関係の留意点を確認                              (5) 上司の「役割期待」と自分の「役割認識」をすり合わせる</li> <li>4. 自分の強みを分析する                              (1) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル                              (2) トランスファラブル・ナレッジを整理する</li> <li>5. 自らの強み・こだわりを考える～キャリア・アンカー                              (1) キャリア・アンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム                              (3) 自分の重要視する行動指針を考える                              (4) キャリア志向（キャリアオプション）を確認する</li> <li>6. タイプ別の相手との接し方                              (1) ソーシャルスタイル理論とは                              (2) 2つの尺度による4つのソーシャルスタイル分類と特徴                              (3) 相手の特徴を踏まえた対応</li> <li>7. まとめ</li> </ol>



## ■組織や仕事への課題意識を可視化し、成果のあがる職場づくり・人材教育を実現

- ・従業員エンゲージメントの向上を目指して、組織課題を可視化するアセスメント
- ・従業員と組織の満足度を定量的に調査することで、どの対象にどのような施策を講じればよいのかを考える際の基礎情報として活用することができます

### 設問例

- ・チームの働きやすさ/マネジメントの納得感  
あなたは、上司と業務上必要な関係・連携が取れていると思いますか？
- ・自由記述や、選択式の設問も多数準備  
会社への満足度が高く(低く)なっていると思う理由を、お書きください

### 価格(税込)

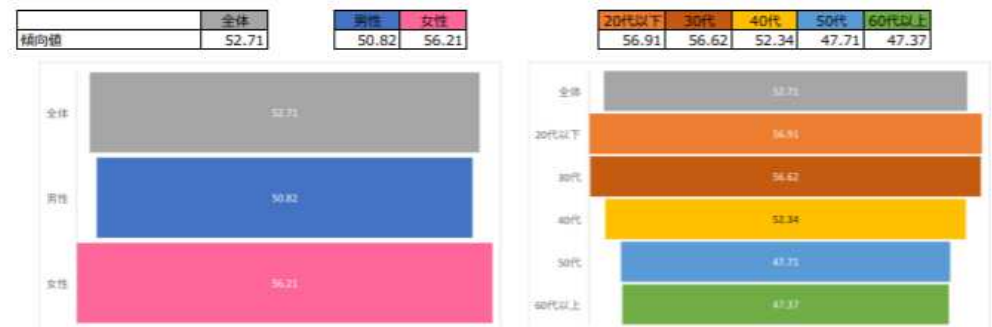
初期費用：55,000円

- ・スタンダードプラン：全100問+自由記述・選択設問  
2,750円/名
- ・ライトプラン：  
全40問+自由記述1問+オプションで設問を追加可能  
2,310円/名
- ・エントリープラン全20問+自由記述1問  
1,100円/名

※最低50IDからご利用いただけます



### ■バーンアウト傾向



# 人事面談代行サービス ～入社後

## ■外部の相談員が面談することで、従業員の本音や意見を把握

- ・ストレスを把握するきっかけに
- ・従業員向けの相談窓口としてご活用いただくことで、メンタルヘルス不調などの予防に

## ■人事担当者（経営層）のよくあるお悩み

例①：若い人が打たれ弱い、最近離職が増えている。面談の機会もうまく活用できていない。  
面談のやり方によりかなり差がある。

例②：管理者側がマネジメント力、指導力がない。人事側がいくら言っても改善がみられない。  
社内では面談をやりたくない。

## ■人事面談代行サービスでご支援できること

- ☑ 定期的実施すべき人事面談の代行（キャリア面談など含む）
- ☑ 職場環境（働きやすさ・働きがい）に関する面談
- ☑ 社内の人間関係に関する悩み解消（メンタルヘルス不全、ハラスメントに関する相談など）
- ☑ ワーク・ライフ・バランス（育児・介護など含む）に関する相談
- ☑ その他、不安な社員・部下への面談代行など

## ■料金プラン（税込）

### ○定額制プラン（契約期間6カ月～）

価格： 月額33,000円 月の面談時間：2時間  
追加料金：16,500円/1時間

### ○短期集中プラン

価格： 49,500円/2時間  
追加料金：24,700円/1時間

## 写真撮影※

Webページにアップする写真を撮影いたします。  
貴社オフィスや、社員の方が働いている実際の風景を採用サイトにアップすることで、求職者に入社後の具体的なイメージを持ってもらうことができます。

### <撮影場面例>

- ・社員の方が働いているところ(出勤時・ランチ・会議など)
- ・貴社オフィス(建物外観・入口・執務室・食堂・会議室など)

## タレント起用※

タレントを起用し、Webサイトのイメージモデルとします。  
タレント起用のメリットとしては、華やかになる、信頼感が増すなどが期待でき、応募者に対する自社のイメージアップが見込めます。

### <タレントの活用例>

タレントがナビゲーターとして、職場を訪問し、  
様々な先輩社員にインタビューをする映像など

## 漫画作成※

Webページにアップする漫画を作成いたします。  
採用コンセプトに沿って貴社のイメージにあったイラストを作成したり、貴社について説明する漫画を作成したり、親しみやすさや面白さを採用サイトにプラスすることができます。

### <漫画の活用例>

- ・漫画形式で事業内容について説明
- ・社員をイラスト化して、仕事内容について説明
- ・漫画のストーリーで勤務地の魅力について説明

## Web記事制作※

読み物・インタビューなどのWEBコンテンツの原稿を制作します。  
プロがインタビューを行い、皆さまの熱い思いや良いエピソードを余すことなく文字化いたします。

### <サービスラインナップ>

- ・コラム、ブログ
- ・商品、会社、店舗の紹介記事
- ・リライト(再編集)
- ・取材、インタビュー
- ・事例コンテンツ

## ■地方企業の採用活動に関する現状

- ・東京一極集中や人口減少に伴う採用活動の難しさ  
求職者の辞退理由が「地方で働くことへの不安・懸念」  
当該地域で働くこと、暮らすことを魅力化しなければ、今後継続的な採用活動は困難

## ■ご支援事例～医療用機器メーカーA社

### 【お客さまの課題意識】

- ・採用の応募数は問題ないが、地方勤務という壁があり、優秀な人材が最終段階で流出してしまうことや、辞退することがある

### 【ご提案】～企業と地域のブランドを磨き、求職者から選ばれるように

- ・求職者の不安を解消するために、勤務地周辺地域の魅力を漫画で紹介する

漫画のストーリーで、アンケートデータによる裏づけ、休日の過ごし方、「地方VS都内」徹底比較、ランチマップなどをピックアップする

社員からのリアルな声をもとに作成

マイナス（勤務地不安）からプラス（魅力・情熱）に変わったのはいつ？  
そのきっかけは？魅力は何か？どのような未来を描いているのか？等



# 【ご提案書】 採用支援サービス

～ブランディングと継続的なフォローで自社に必要な人材を採用し、定着させる

2023年  
株式会社インソース

## よくあるお悩み① 応募が来ない、人が集まらない

- ・人数が少ない若手（新卒）を計画通りに確保できない
- ・即戦力人材やDX人材を求めているが、各社取り合いになっていて自社に応募が来ない
- ・マンパワーで認知を高めることに限界を感じている

## よくあるお悩み② 人材が定着しない

- ・内定を出しても辞退されてしまう
- ・転職しやすい時代となり、離職率が高い

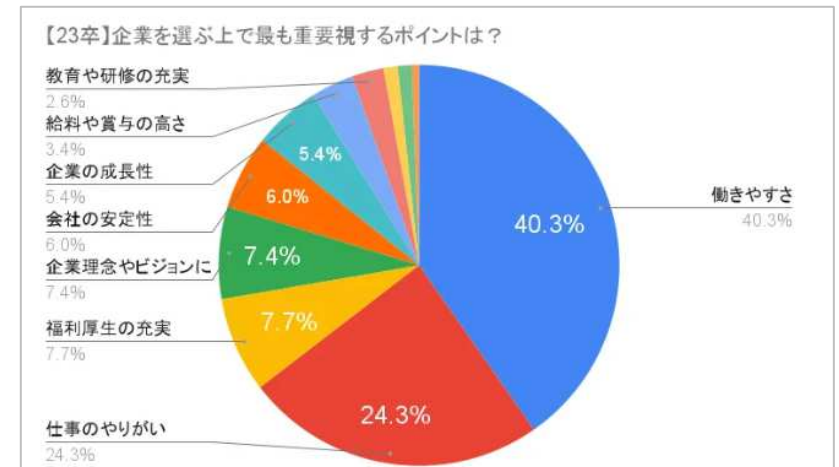
## ■就活生が企業に最も求めること

1位から順に「働きやすさ」「仕事のやりがい」「福利厚生の充実」「企業理念やビジョンに共感できること」

つまり、給与や待遇面などで好条件を提示することに加え、理念やパーパスなど、自社ならではの魅力に共感してもらう必要がある

- ⇒採用ブランドを高めなければ選ばれない時代に
- ⇒定着に向け、継続的なフォローが必要不可欠に

出典：株式会社L100「2023年度卒業の就活生が企業を選ぶ上で最も重視するポイントの調査結果」  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000001.000096418.html>





## ■ 「かっこいい」 自社採用サイトで魅力を発信する

- ・ 就職活動時に採用サイトを確認することが当たり前の時代
- ・ かっこいいデザインと写真で、自社のブランドイメージを高める

## ■ “働く場” としての魅力を高める

- ・ 自社ならではの魅力をアピールすることで、「働く場所」としての企業イメージを向上させる
- ・ 商品・サービスだけでなく、企業理念やカルチャーなどを発信し、企業全体をブランディングする

## ■ 採用ブランドを構築する2つの価値

### ① 感覚的な価値

- ・ なぜ、この事業を営んでいるのか？
- ・ どのような理念・ビジョンを持っているのか？
- ・ どのような仕事ができるのか？
- ・ どのようなやりがいがあるのか？
- ・ どのような人と、どのような環境で働くことになるのか？

→ これらの情報は、求職者に熱く訴えかける必要がある（文字だけでは伝わらない）  
→ 価値観がフィットすれば、エンゲージメントの向上につながるため、転職しにくい

### ② 機能的な価値

- ・ 企業規模は？
- ・ 業種は？
- ・ 給与・福利厚生は？
- ・ 研修制度は？
- ・ どのような商品・サービスを扱うことになるのか？

→ これらの情報は就職サイトなどの文字情報で十分に伝わる  
→ より良い条件の他社が見つかれば、転職の可能性もある

## サービスの全体像 ～採用ブランディングと継続的なフォロー

※全て税込

採用プロセス	教育	Webサービス	その他	ポイント
母集団形成 (告知・募集)		P6~8採用サイト制作 1,750,000円～  採用サイトは、就職活動のあらゆる段階で、何度も繰り返し見られる	P5 採用コンセプト作成ワークショップ 440,000円~/半日  P9 オンライン採用LIVE説明会支援 295,680円～	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用コンセプトを明確にし、採用サイトで魅力を発信する</li> <li>文字のみならずビジュアルで伝える</li> </ul>
選考	P10 面接官向け研修 30,500円/1名～	<p>&lt;応募・選考時&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>事業内容</li> <li>企業理念</li> <li>トップメッセージ</li> </ul>	P11 適性検査 giraffe 19,800円/10回～	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事や社員との面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう</li> <li>適性検査を活用し、多様な人材を採用する</li> </ul>
内定者フォロー	<p>P12 内定者研修/オンラインセミナー 1講座8,140円/1名</p> <p>P12 動画教材 ・eラーニング レンタル1,870円~/1名</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>先輩社員の座談会</li> <li>社員インタビュー</li> <li>1日の仕事の流れなど</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>組織が自分たちに関心を持っていることや、同期との交流を通して、安心感を持ってもらう</li> <li>即戦力として活躍するための土台作りを行う</li> </ul>
入社後	P13~14 <ul style="list-style-type: none"> <li>新人研修</li> <li>新人フォロー研修</li> <li>中途社員向け研修</li> </ul> 1日24,200円/1名～	<p>&lt;内定後&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境</li> <li>福利厚生</li> <li>キャリアパス</li> <li>研修制度</li> </ul> など	<p>P13 新人8大スキルアセスメント 2,200円/名</p> <p>P15 エンゲージメント診断 20問1,100円/名～</p> <p>P16 人事面談代行 (定額制) 月額33,000円</p> <p>P17 漫画作成</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の成長と組織の成長のベクトルを合わせ、エンゲージメント向上や離職防止に繋げる</li> </ul>

採用ブランディングの構築

継続的なフォロー

## ■自社の魅力は社員から引き出す

440,000円<sub>(税込)</sub>～/半日

- ・社内ワークショップを実施し、仕事のやりがいや、成長を感じていること、自社・自部門の魅力、求職者にアピールしたいポイント、一緒に働きたい人物像などを社員から引き出します

→社員自身も、改めて自社・自部門の魅力を発見し、会社や自分がもっと好きになる！

### ・ワークショップでのアウトプット例

#### 仕事のやりがい

- ・若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
- ・お客さまが近くにいるので、喜ぶ顔が見える
- ・お客さまから「業者」ではなく仲間・パートナーとして接してもらえる（信頼関係でつながれている）
- ・グループのありとあらゆる分野に関われる

#### チーム

- ・仕事に熱中している人が多い。自分の仕事に誇りを持っている人が多い
- ・ついていきたいと思わせるビジョンのあるリーダーがいる
- ・頼れる、見習いたい先輩が身近にいる

## ■魅力的なキャッチフレーズで求職者を掴む（感覚的な価値）

- ・ワークショップでアウトプットした内容をもとに、求職者に伝えるべきメッセージや自社の特徴、採用方針を一言で表現
- ・会社説明会や採用サイト、選考・面談など、採用活動におけるあらゆる接点で、一貫したメッセージを伝える

## ■採用サイトは必須！興味・関心を深めエントリーにつなげる

- ・決まったフォーマットで情報を載せる求人サイトでは企業独自の色を出しにくいいため、採用サイトで会社の個性を出すことが重要

## ■採用サイトのポイント

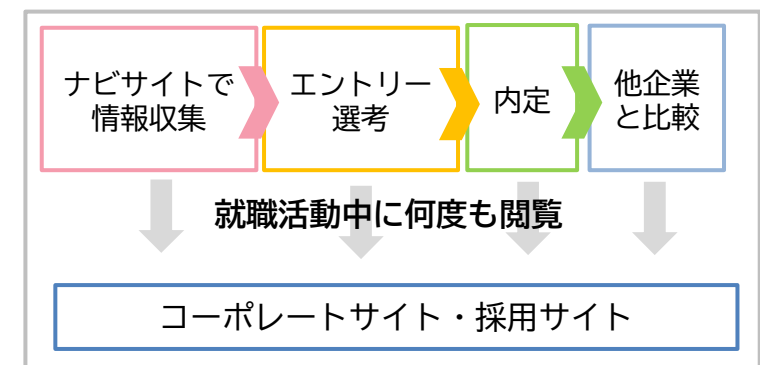
### ①十分な情報量と更新頻度の高さ

- ・就職活動のフェーズごとに求職者が見る内容は異なるのでどのページもしっかりと作りこむ  
～必要な情報を分かりやすく整理する（**機能的な価値**）
- ・社員のインタビューを写真付きで複数載せ、社内の雰囲気伝える  
～社員自らが「自社の魅力」を語る（**感覚的な価値**）
- ・また、情報は頻繁に更新し、採用に対する熱意を見せる

### ②ギャップを解消するリアルさ

- ・採用サイトは常に「企業と就活生の接点」  
「カッコつけすぎた会社紹介」や「リアルさがない社員紹介」ではなく「リアル」なコンテンツを掲載  
結果として採用のミスマッチ防止にも繋がる

採用サイトは何かあれば帰ってくる！



## ■インソースマーケティングデザイン（IMD）の採用サイト制作 1,750,000円 (税込)～

- ・20年以上にわたり培ってきたWebマーケティングノウハウで最適な施策をご提案
- ・インソースの研修に関する知見を活かし、効果に結びつく採用サイトを制作します

## ■採用サイトに載せるべきコンテンツ ～IMDの採用サイト制作事例から

### ○必須

- ・会社案内（理念・ビジョン・会社概要）
- ・事業内容
- ・採用職種、条件
- ・エントリーフォーム
- ・よくあるご質問（Q & A）

### + α

- ・数字で見る我が社（社員数、男女比など）
- ・**教育体系**（研修内容）
- ・内定者インタビュー（内定者の声）
- ・先輩社員の紹介（3年目以内）
- ・社会貢献活動 など

## ■採用サイトに**教育体系**を掲載する重要性

- ・入社後の働き方やキャリアについて具体的にイメージし、自社に魅力を感じてもらえるよう、**能力開発やキャリア支援**について詳細に記載することが重要
- ・企業と求職者の価値観のマッチング効果も高めることができる

インソースグループは、教育とWebのプロとして、お客様の課題に沿った教育体系構築および、採用サイト制作をご支援します。

## ■制作実績

【松井証券株式会社様】 <https://www.matsui.co.jp/company/recruit/freshman/>



### 【背景・課題】

- ・CI（コーポレートアイデンティティ）刷新に伴い、リニューアルを検討
- ・より知ってもらえるように採用コンテンツを充実させたい
- ・100年もの歴史がある証券会社のため、固いイメージを持たれてしまうことが多い

### 【制作ポイント】

いち早くオンライン専門証券へ舵を切るなど新しい事にチャレンジするベンチャーのような社風や自由度の高い働き方、カジュアルな服装、キレイなオフィスなどといった実際のイメージを出すため、明るく楽しいデザインで制作

### 【成果・評価】（採用ご担当者さまよりサイト公開直後のコメント）

社内で大好評です。別のサイト制作もお願いしたいです。



## ■オンライン採用LIVEイベントで効率的で効果的な採用活動を

- ・企業の立地や学生の居住地に関係なく接点を持てる
- ・LIVE配信であれば、動画を使ったオンデマンド配信では実現し得ない、双方向のやり取りも可能

## ■安価&手ぶらでLIVEイベントが開催可能

- ・「配信は難しそう」「機材の調達などコストもかけられない」という方向けの安心プラン
- ・23年3月オープンの「御茶ノ水スタジオ」を使用。機材・オペレーター（操作担当者）も当社手配
- ・アーカイブ動画は簡易編集して納品いたします

### ○説明会ウェビナープラン 295,680円～

いつもの説明会をLIVE配信します。社長、役員、採用担当者、先輩などの生の声を配信します。質疑応答による参加型のイベントとしての開催も可能です。

※カメラ1台使用

### ○参加型グループワークプラン 330,000円～

前半は講演形式、後半は先輩とのグループワークといった企画も可能です。会社を印象づけるためのワークを実施したり、採用面談風にしたり、LIVE配信の方法は様々対応できます。

※イベント内容の企画も承ります

### ○対談プラン 394,680円～

採用担当者が司会進行をし、様々な部署にインタビューしたり、社長 v s 若手社員で対談をしたり、企画次第で様々なアプローチができます。

※カメラ3台使用



※全て税込

## ■見極めと魅力付けを同時に行う

- ・組織にとって必要な人材か、候補者がどんなスキルを持っているのかの見極めだけでなく、面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう、再認識してもらうことが必要

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：30,500円(税込)/1名様～

【見極め】良い人材を見抜くための採用面接研修（1日）	【魅力付け】採用面接研修 ～受験者の特性を見抜き、自社の魅力を伝える（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 面接の心構えと面接者としての役割再認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 人材採用とは (2) 募集から採用に至るプロセス</li> <li>(3) 採用面接者に求められる「心構え」 (4) 採用面接者の条件</li> </ul> </li> <li>2. 採用面接のポイント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 採用面接の準備 (2) 採用面接の基本的な流れ</li> <li>(3) 面接のフロー</li> </ul> </li> <li>3. その人らしさをつかむ                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 客観的な事実から特性を読み解く (2) 情報収集のポイント</li> </ul> </li> <li>4. 応募者を見抜く力 ～評価の仕方                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織が求める「その人らしさ」とは</li> <li>(2) 評価レベル設定にもとづくコンピテンシー評価</li> </ul> </li> <li>5. 面接における質問について                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) コンピテンシー面接における質問の流れ</li> <li>(2) 相手に反応するきき方</li> <li>(3) 面接者の主観を排除して、客観的な評価をする</li> <li>(4) 応募者の心理と本音 (5) 面接時に注意すべきこと</li> </ul> </li> <li>6. 採用面接でやってはいけないことの再確認</li> <li>7. 面接ロールプレイ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事前課題から見える受講者の姿</li> <li>2. 面接官としての役割認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) まずは面接の目的を理解する (2) 面接官に求められる役割</li> </ul> </li> <li>3. 選ばれる面接テクニック                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 第一印象を良くする (2) 相手が求めるニーズに応える</li> <li>(3) こんな面接官は避けられる</li> </ul> </li> <li>4. 被面接者の真の姿を引き出すスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 面接における質問の進め方 (2) 被面接者の心理と本音</li> <li>(3) 客観的な事実から特性を読み解く～コンピテンシー面接</li> </ul> </li> <li>5. 自社の魅力を伝えるスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) わかりやすく話すための2つのポイント</li> <li>(2) 【ワーク】自社の魅力を伝える訓練を行う</li> </ul> </li> <li>6. 面接のロールプレイング 面接官、受験者、評価者の3名一組に分かれ、1人15分程度の模擬面接を行い、お互いにフィードバックする</li> </ol>



## ■不安を積極的に解消し、入社・定着をスムーズにするには

- ・内定辞退や早期離職防止のために手厚くフォローする
- ・会社や内定者同士の交流を通して内定者のモチベーションを高める

## ■ご要望・ニーズごとのおすすめ研修

○内定者同士の絆を深めたい（対面・オンラインいずれも対応可能）

### 「ビジネスゲーム研修」

ドミノを使い、内定者の横のつながりを強化しながら、協力して一つのものを作り上げることで、チームワーク意識の醸成を図ります

### 「自分のトリセツワークショップ」

自分の人生グラフやトリセツシートを共有することで、入社前から信頼関係や連帯感を醸成します

自分のトリセツ（内）		氏名（ ）
<small>このシートは、一人一人が違う存在である人間が、互いの違いを上手に理解し合い、尊重し合いながら、より良い仕事を實現するヒントとするためのものです。</small>		
①私の性質 私の性格（例のんびり、せっかち、大雑把、几帳面）	②私の得手、不得手 私の得意なこと	
大事にしてる事や物（例犬、晩酌の時間、阪神）	私が苦手なこと	

○入社前に社会人スキルの基礎を身につけさせ、即戦力化を急ぎたい

### 「内定者オンラインセミナー」

通常価格（税込）：1 講座 **8,140円/1 名様**

リアルなマナーや社会人の常識を学んでいただくことをコンセプトに、内定者の期間におさえておきたいポイントを学ぶ“オンライン形式の120分セミナー”です

○各内定者が自分の都合に合わせて学べるようにしたい

### 「動画/eラーニング」

レンタルプラン価格（税込）：**1,870円～3,960円/1 名様**

インプット型のテーマは動画教育で実施し、新たな気づきを得る・アウトプットをさせることが目的のテーマは対面やオンライン形式で実施するなどの組み合わせも有効です



## ■入社後も手厚くフォローし、定着を図る

- ・教育制度の充実により、「社員のことを大切にしている会社」「ただ業務をこなすだけでなく、成長できる魅力的な職場」というイメージを持ってもらえる
- ・企業が社員の成長を支援することにより、エンゲージメント向上や離職防止が期待できる

## ■新入社員におすすめの研修

通常価格（税込）：1日 24,200円/1名様～

- ・ビジネス基礎研修(2日間)
- ・ビジネス文書研修
- ・コミュニケーション研修～できる「ホウ・レン・ソウ」
- ・ロジカルシンキング研修～情報を整理し、結論を導く
- ・Microsoft Office研修～ExcelとPowerpoint

※2022年公開講座での受講者数ランキング上位5テーマ

## ○新入社員へのDX教育

デジタルが身近な世代の新入社員にDX教育を行うことでプログラミング未経験でも、1年目からDX人材の「即戦力」に！  
Javaコース（37日間）、PHPコース（22日間）、C言語コース（14日間）、Pythonコース（11日間）など、新人向けのプログラミングコースを豊富にご用意！

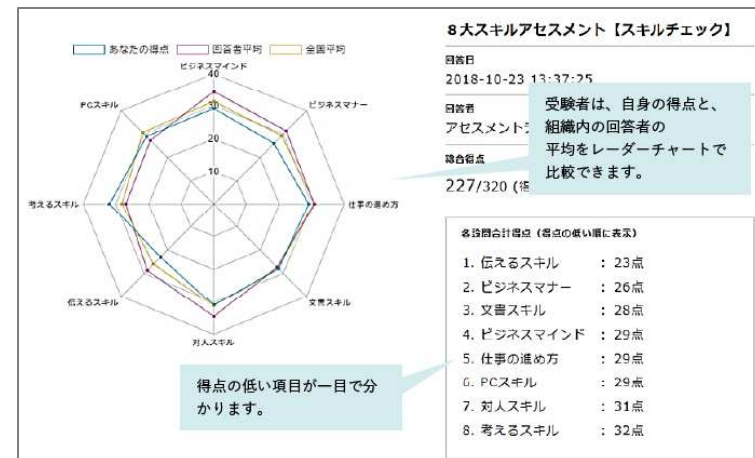
## ■新人8大スキルアセスメント **8** 価格（税込）：2,200円/名

・新人に必要な8つのスキルの習得状況を、テストとセルフチェックの2軸で調査、把握

・新人に求められる8大スキル(※)

- |              |             |
|--------------|-------------|
| [1] ビジネスマインド | [2] ビジネスマナー |
| [3] 仕事の進め方   | [4] 文書スキル   |
| [5] 対人スキル    | [6] 考えるスキル  |
| [7] 伝えるスキル   | [8] パソコンスキル |

※「組織内で即戦力となるために、目指すべき1年目社員の姿」に到達するために必要な8つのスキル(インソース定義)



# 中途社員向け研修 ～入社後

## ■上司や人事部のサポートで中途社員の不安を解消する

- ・上司は入社初期に中途社員とコミュニケーションをとり、強み、経験、価値観、キャリア観を把握  
求める役割期待をしっかりと伝え、目標設定し、一緒にやりきる
- ・人事担当者は定期的な面談を実施し、直属の上司には言えない本音や不安を引き出し、フォローを行う

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：26,400円/1名様～

<b>【上司向けオンボーディング研修】</b> 面談で離職防止のために部下と話す5つのこと（1日）	<b>【中途社員向けオンボーディング研修】</b> まず上司と話し合う5つのこと（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中途社員のオンボーディング                              (1) 「オンボーディング」(onboarding)とは                              (2) 中途社員のオンボーディングが導入される背景 など</li> <li>2. オンボーディングに必要なのは1対1面談                              (1) 中途社員にもOJTが必要 (2) 1対1面談が中途社員の活躍の鍵</li> <li>3. 面談で中途社員と話す5つのこと                              (1) 相手の強みと保有するスキル・経験を把握する                              (2) 相手の価値観、こだわりを再確認する など</li> <li>4. 1対1面談のプロセス</li> <li>5. フレームワーク①～強みと保有技能・経験の洗い出し                              (1) 強み、経験の棚卸しのフレーム                              (2) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル</li> <li>6. フレームワーク②～キャリアアンカー・キャリア志向                              (1) キャリアアンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム など</li> <li>7. フレームワーク③～今後の活躍の方向性                              (1) 会社のミッションや部署の方針を伝える                              (2) 意義の共有 (3) 熱く語る (4) 分解する</li> <li>8. 中途社員をチームの一員とする                              (1) 職場のメンバーの特徴を伝える (2) 自分のマネジメント方針を伝える</li> <li>9. まとめ 明日から実践したいことについて整理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分の「これまで」を振り返る</li> <li>2. 中途採用社員として求められること                              (1) 自分の強みを活かして活躍する (2) 活躍するための3ステップ</li> <li>3. 上司と1対1面談で話しあう5つの事を整理する                              (1) 自分の強みと保有するスキル・経験を整理する                              (2) 自分の価値観、こだわりを再確認する                              (3) 今後のキャリア志向について整理する                              (4) 職場の人間関係の留意点を確認                              (5) 上司の「役割期待」と自分の「役割認識」をすり合わせる</li> <li>4. 自分の強みを分析する                              (1) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル                              (2) トランスファラブル・ナレッジを整理する</li> <li>5. 自らの強み・こだわりを考える～キャリア・アンカー                              (1) キャリア・アンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム                              (3) 自分の重要視する行動指針を考える                              (4) キャリア志向（キャリアオプション）を確認する</li> <li>6. タイプ別の相手との接し方                              (1) ソーシャルスタイル理論とは                              (2) 2つの尺度による4つのソーシャルスタイル分類と特徴                              (3) 相手の特徴を踏まえた対応</li> <li>7. まとめ</li> </ol>



## ■組織や仕事への課題意識を可視化し、成果のあがる職場づくり・人材教育を実現

- ・従業員エンゲージメントの向上を目指して、組織課題を可視化するアセスメント
- ・従業員と組織の満足度を定量的に調査することで、どの対象にどのような施策を講じればよいのかを考える際の基礎情報として活用することができます

### 設問例

- ・チームの働きやすさ/マネジメントの納得感  
あなたは、上司と業務上必要な関係・連携が取れていると思いますか？
- ・自由記述や、選択式の設問も多数準備  
会社への満足度が高く(低く)なっていると思う理由を、お書きください

### 価格(税込)

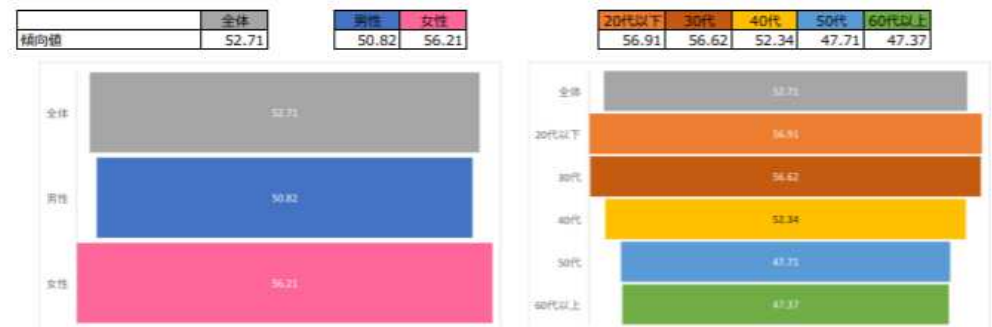
初期費用：55,000円

- ・スタンダードプラン：全100問+自由記述・選択設問  
2,750円/名
- ・ライトプラン：  
全40問+自由記述1問+オプションで設問を追加可能  
2,310円/名
- ・エントリープラン全20問+自由記述1問  
1,100円/名

※最低50IDからご利用いただけます



### ■バーンアウト傾向



# 人事面談代行サービス ～入社後

## ■外部の相談員が面談することで、従業員の本音や意見を把握

- ・ストレスを把握するきっかけに
- ・従業員向けの相談窓口としてご活用いただくことで、メンタルヘルス不調などの予防に

## ■人事担当者（経営層）のよくあるお悩み

例①：若い人が打たれ弱い、最近離職が増えている。面談の機会もうまく活用できていない。  
面談のやり方によりかなり差がある。

例②：管理者側がマネジメント力、指導力がない。人事側がいくら言っても改善がみられない。  
社内では面談をやりたくない。

## ■人事面談代行サービスでご支援できること

- ☑ 定期的実施すべき人事面談の代行（キャリア面談など含む）
- ☑ 職場環境（働きやすさ・働きがい）に関する面談
- ☑ 社内の人間関係に関する悩み解消（メンタルヘルス不全、ハラスメントに関する相談など）
- ☑ ワーク・ライフ・バランス（育児・介護など含む）に関する相談
- ☑ その他、不安な社員・部下への面談代行など

## ■料金プラン（税込）

### ○定額制プラン（契約期間6カ月～）

価格： 月額33,000円 月の面談時間：2時間  
追加料金：16,500円/1時間

### ○短期集中プラン

価格： 49,500円/2時間  
追加料金：24,700円/1時間

## 写真撮影※

Webページにアップする写真を撮影いたします。  
貴社オフィスや、社員の方が働いている実際の風景を採用サイトにアップすることで、求職者に入社後の具体的なイメージを持ってもらうことができます。

### <撮影場面例>

- ・社員の方が働いているところ(出勤時・ランチ・会議など)
- ・貴社オフィス(建物外観・入口・執務室・食堂・会議室など)

## タレント起用※

タレントを起用し、Webサイトのイメージモデルとします。  
タレント起用のメリットとしては、華やかになる、信頼感が増すなどが期待でき、応募者に対する自社のイメージアップが見込めます。

### <タレントの活用例>

タレントがナビゲーターとして、職場を訪問し、  
様々な先輩社員にインタビューをする映像など

## 漫画作成※

Webページにアップする漫画を作成いたします。  
採用コンセプトに沿って貴社のイメージにあったイラストを作成したり、貴社について説明する漫画を作成したり、親しみやすさや面白さを採用サイトにプラスすることができます。

### <漫画の活用例>

- ・漫画形式で事業内容について説明
- ・社員をイラスト化して、仕事内容について説明
- ・漫画のストーリーで勤務地の魅力について説明

## Web記事制作※

読み物・インタビューなどのWEBコンテンツの原稿を制作します。  
プロがインタビューを行い、皆さまの熱い思いや良いエピソードを余すことなく文字化いたします。

### <サービスラインナップ>

- ・コラム、ブログ
- ・商品、会社、店舗の紹介記事
- ・リライト(再編集)
- ・取材、インタビュー
- ・事例コンテンツ

## ■地方企業の採用活動に関する現状

- ・東京一極集中や人口減少に伴う採用活動の難しさ  
求職者の辞退理由が「地方で働くことへの不安・懸念」  
当該地域で働くこと、暮らすことを魅力化しなければ、今後継続的な採用活動は困難

## ■ご支援事例～医療用機器メーカーA社

### 【お客さまの課題意識】

- ・採用の応募数は問題ないが、地方勤務という壁があり、優秀な人材が最終段階で流出してしまうことや、辞退することがある

### 【ご提案】～企業と地域のブランドを磨き、求職者から選ばれるように

- ・求職者の不安を解消するために、勤務地周辺地域の魅力を漫画で紹介する

漫画のストーリーで、アンケートデータによる裏づけ、休日の過ごし方、「地方VS都内」徹底比較、ランチマップなどをピックアップする

社員からのリアルな声をもとに作成

マイナス（勤務地不安）からプラス（魅力・情熱）に変わったのはいつ？  
そのきっかけは？魅力は何か？どのような未来を描いているのか？等



# 【ご提案書】 採用支援サービス

～ブランディングと継続的なフォローで自社に必要な人材を採用し、定着させる

2023年  
株式会社インソース



# 母集団の形成と人材の定着が課題

## よくあるお悩み① 応募が来ない、人が集まらない

- ・人数が少ない若手（新卒）を計画通りに確保できない
- ・即戦力人材やDX人材を求めているが、各社取り合いになっていて自社に応募が来ない
- ・マンパワーで認知を高めることに限界を感じている

## よくあるお悩み② 人材が定着しない

- ・内定を出しても辞退されてしまう
- ・転職しやすい時代となり、離職率が高い

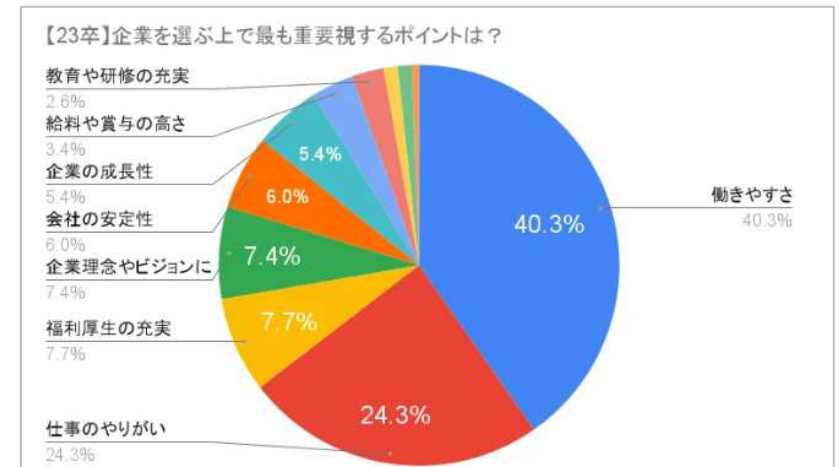
## ■就活生が企業に最も求めること

1位から順に「働きやすさ」「仕事のやりがい」  
「福利厚生の充実」「企業理念やビジョンに共感できること」

つまり、給与や待遇面などで好条件を提示することに加え、  
理念やパーパスなど、自社ならではの魅力に共感してもらう  
必要がある

- ⇒採用ブランドを高めなければ選ばれない時代に
- ⇒定着に向け、継続的なフォローが必要不可欠に

出典：株式会社L100「2023年度卒業の就活生が企業を選ぶ上で最も重視するポイントの調査結果」  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000001.000096418.html>



## ■ 「カッコいい」 自社採用サイトで魅力を発信する

- ・ 就職活動時に採用サイトを確認することが当たり前の時代
- ・ カッコいいデザインと写真で、自社のブランドイメージを高める

## ■ “働く場” としての魅力を高める

- ・ 自社ならではの魅力をアピールすることで、「働く場所」としての企業イメージを向上させる
- ・ 商品・サービスだけでなく、企業理念やカルチャーなどを発信し、企業全体をブランディングする

## ■ 採用ブランドを構築する2つの価値

### ① 感覚的な価値

- ・ なぜ、この事業を営んでいるのか？
- ・ どのような理念・ビジョンを持っているのか？
- ・ どのような仕事ができるのか？
- ・ どのようなやりがいがあるのか？
- ・ どのような人と、どのような環境で働くことになるのか？

→ これらの情報は、求職者に熱く訴えかける必要がある（文字だけでは伝わらない）  
→ 価値観がフィットすれば、エンゲージメントの向上につながるため、転職しにくい

### ② 機能的な価値

- ・ 企業規模は？
- ・ 業種は？
- ・ 給与・福利厚生は？
- ・ 研修制度は？
- ・ どのような商品・サービスを扱うことになるのか？

→ これらの情報は就職サイトなどの文字情報で十分に伝わる  
→ より良い条件の他社が見つかれば、転職の可能性もある

## サービスの全体像 ～採用ブランディングと継続的なフォロー

※全て税込

採用プロセス	教育	Webサービス	その他	ポイント
母集団形成 (告知・募集)		P6~8採用サイト制作 1,750,000円~  採用サイトは、就職活動のあらゆる段階で、何度も繰り返し見られる	P5 採用コンセプト作成ワークショップ 440,000円~/半日  P9 オンライン採用LIVE説明会支援 295,680円~	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用コンセプトを明確にし、採用サイトで魅力を発信する</li> <li>文字のみならずビジュアルで伝える</li> </ul>
選考	P10 面接官向け研修 30,500円/1名~	<応募・選考時> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>事業内容</li> <li>企業理念</li> <li>トップメッセージ</li> </ul>	P11 適性検査 giraffe 19,800円/10回~	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事や社員との面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう</li> <li>適性検査を活用し、多様な人材を採用する</li> </ul>
内定者フォロー	P12 内定者研修/ オンラインセミナー 1講座8,140円/1名  P12 動画教材 ・eラーニング レンタル1,870円~/1名	・先輩社員の座談会 ・社員インタビュー ・1日の仕事の流れなど  <内定後> <ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境</li> <li>福利厚生</li> <li>キャリアパス</li> <li>研修制度</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>組織が自分たちに関心を持っていることや、同期との交流を通して、安心感を持ってもらう</li> <li>即戦力として活躍するための土台作りを行う</li> </ul>
入社後	P13~14 ・新人研修 ・新人フォロー研修 ・中途社員向け研修 1日24,200円/1名~	など	P13 新人8大スキルアセスメント2,200円/名 P15 エンゲージメント診断 20問1,100円/名~  P16 人事面談代行 (定額制) 月額33,000円  P17 漫画作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の成長と組織の成長のベクトルを合わせ、エンゲージメント向上や離職防止に繋げる</li> </ul>

採用ブランディングの構築

継続的なフォロー

## ■自社の魅力は社員から引き出す

440,000円(税込)～/半日

- ・社内ワークショップを実施し、仕事のやりがいや、成長を感じていること、自社・自部門の魅力、求職者にアピールしたいポイント、一緒に働きたい人物像などを社員から引き出します

→社員自身も、改めて自社・自部門の魅力を発見し、会社や自分がもっと好きになる！

### ・ワークショップでのアウトプット例

#### 仕事のやりがい

- ・若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
- ・お客さまが近くにいるので、喜ぶ顔が見える
- ・お客さまから「業者」ではなく仲間・パートナーとして接してもらえる（信頼関係でつながれている）
- ・グループのありとあらゆる分野に関われる

#### チーム

- ・仕事に熱中している人が多い。自分の仕事に誇りを持っている人が多い
- ・ついていきたいと思わせるビジョンのあるリーダーがいる
- ・頼れる、見習いたい先輩が身近にいる

## ■魅力的なキャッチフレーズで求職者を掴む（感覚的な価値）

- ・ワークショップでアウトプットした内容をもとに、求職者に伝えるべきメッセージや自社の特徴、採用方針を一言で表現
- ・会社説明会や採用サイト、選考・面談など、採用活動におけるあらゆる接点で、一貫したメッセージを伝える

## ■採用サイトは必須！興味・関心を深めエントリーにつなげる

- ・決まったフォーマットで情報を載せる求人サイトでは企業独自の色を出しにくいいため、採用サイトで会社の個性を出すことが重要

## ■採用サイトのポイント

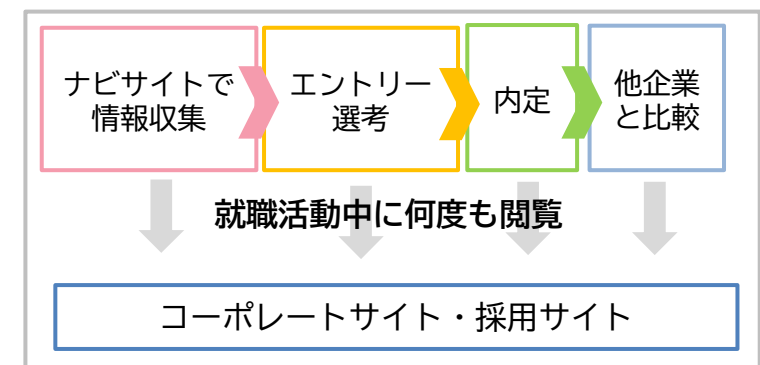
### ①十分な情報量と更新頻度の高さ

- ・就職活動のフェーズごとに求職者が見る内容は異なるのでどのページもしっかりと作りこむ  
～必要な情報を分かりやすく整理する（**機能的な価値**）
- ・社員のインタビューを写真付きで複数載せ、社内の雰囲気伝える  
～社員自らが「自社の魅力」を語る（**感覚的な価値**）
- ・また、情報は頻繁に更新し、採用に対する熱意を見せる

### ②ギャップを解消するリアルさ

- ・採用サイトは常に「企業と就活生の接点」  
「カッコつけすぎた会社紹介」や「リアルさがない社員紹介」ではなく「リアル」なコンテンツを掲載  
結果として採用のミスマッチ防止にも繋がる

採用サイトは何かあれば帰ってくる！





## ■インソースマーケティングデザイン（IMD）の採用サイト制作 1,750,000円 (税込)～

- ・20年以上にわたり培ってきたWebマーケティングノウハウで最適な施策をご提案
- ・インソースの研修に関する知見を活かし、効果に結びつく採用サイトを制作します

## ■採用サイトに載せるべきコンテンツ ～IMDの採用サイト制作事例から

### ○必須

- ・会社案内（理念・ビジョン・会社概要）
- ・事業内容
- ・採用職種、条件
- ・エントリーフォーム
- ・よくあるご質問（Q & A）

### + α

- ・数字で見る我が社（社員数、男女比など）
- ・**教育体系**（研修内容）
- ・内定者インタビュー（内定者の声）
- ・先輩社員の紹介（3年目以内）
- ・社会貢献活動 など

## ■採用サイトに**教育体系**を掲載する重要性

- ・入社後の働き方やキャリアについて具体的にイメージし、自社に魅力を感じてもらえるよう、**能力開発やキャリア支援**について詳細に記載することが重要
- ・企業と求職者の価値観のマッチング効果も高めることができる

インソースグループは、教育とWebのプロとして、お客様の課題に沿った教育体系構築および、採用サイト制作をご支援します。

## ■制作実績

【松井証券株式会社様】 <https://www.matsui.co.jp/company/recruit/freshman/>



### 【背景・課題】

- ・CI（コーポレートアイデンティティ）刷新に伴い、リニューアルを検討
- ・より知ってもらえるように採用コンテンツを充実させたい
- ・100年もの歴史がある証券会社のため、固いイメージを持たれてしまうことが多い

### 【制作ポイント】

いち早くオンライン専門証券へ舵を切るなど新しい事にチャレンジするベンチャーのような社風や自由度の高い働き方、カジュアルな服装、キレイなオフィスなどといった実際のイメージを出すため、明るく楽しいデザインで制作

### 【成果・評価】（採用ご担当者さまよりサイト公開直後のコメント）

社内で大好評です。別のサイト制作もお願いしたいです。

## ■オンライン採用LIVEイベントで効率的で効果的な採用活動を

- ・企業の立地や学生の居住地に関係なく接点を持てる
- ・LIVE配信であれば、動画を使ったオンデマンド配信では実現し得ない、双方向のやり取りも可能

## ■安価&手ぶらでLIVEイベントが開催可能

- ・「配信は難しそう」「機材の調達などコストもかけられない」という方向けの安心プラン
- ・23年3月オープンの「御茶ノ水スタジオ」を使用。機材・オペレーター（操作担当者）も当社手配
- ・アーカイブ動画は簡易編集して納品いたします

### ○説明会ウェビナープラン 295,680円～

いつもの説明会をLIVE配信します。社長、役員、採用担当者、先輩などの生の声を配信します。質疑応答による参加型のイベントとしての開催も可能です。

※カメラ1台使用

### ○参加型グループワークプラン 330,000円～

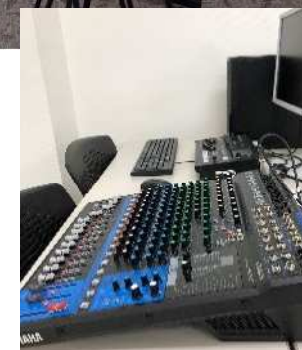
前半は講演形式、後半は先輩とのグループワークといった企画も可能です。会社を印象づけるためのワークを実施したり、採用面談風にしたり、LIVE配信の方法は様々対応できます。

※イベント内容の企画も承ります

### ○対談プラン 394,680円～

採用担当者が司会進行をし、様々な部署にインタビューしたり、社長 v s 若手社員で対談をしたり、企画次第で様々なアプローチができます。

※カメラ3台使用



※全て税込

## ■見極めと魅力付けを同時に行う

- ・組織にとって必要な人材か、候補者がどんなスキルを持っているのかの見極めだけでなく、面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう、再認識してもらうことが必要

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：30,500円(税込)/1名様～

【見極め】良い人材を見抜くための採用面接研修（1日）	【魅力付け】採用面接研修 ～受験者の特性を見抜き、自社の魅力を伝える（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 面接の心構えと面接者としての役割再認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 人材採用とは (2) 募集から採用に至るプロセス</li> <li>(3) 採用面接者に求められる「心構え」 (4) 採用面接者の条件</li> </ul> </li> <li>2. 採用面接のポイント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 採用面接の準備 (2) 採用面接の基本的な流れ</li> <li>(3) 面接のフロー</li> </ul> </li> <li>3. その人らしさをつかむ                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 客観的な事実から特性を読み解く (2) 情報収集のポイント</li> </ul> </li> <li>4. 応募者を見抜く力 ～評価の仕方                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織が求める「その人らしさ」とは</li> <li>(2) 評価レベル設定にもとづくコンピテンシー評価</li> </ul> </li> <li>5. 面接における質問について                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) コンピテンシー面接における質問の流れ</li> <li>(2) 相手に反応するきき方</li> <li>(3) 面接者の主観を排除して、客観的な評価をする</li> <li>(4) 応募者の心理と本音 (5) 面接時に注意すべきこと</li> </ul> </li> <li>6. 採用面接でやってはいけないことの再確認</li> <li>7. 面接ロールプレイ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事前課題から見える受講者の姿</li> <li>2. 面接官としての役割認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) まずは面接の目的を理解する (2) 面接官に求められる役割</li> </ul> </li> <li>3. 選ばれる面接テクニック                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 第一印象を良くする (2) 相手が求めるニーズに応える</li> <li>(3) こんな面接官は避けられる</li> </ul> </li> <li>4. 被面接者の真の姿を引き出すスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 面接における質問の進め方 (2) 被面接者の心理と本音</li> <li>(3) 客観的な事実から特性を読み解く～コンピテンシー面接</li> </ul> </li> <li>5. 自社の魅力を伝えるスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) わかりやすく話すための2つのポイント</li> <li>(2) 【ワーク】自社の魅力を伝える訓練を行う</li> </ul> </li> <li>6. 面接のロールプレイング 面接官、受験者、評価者の3名一組に分かれ、1人15分程度の模擬面接を行い、お互いにフィードバックする</li> </ol>





## ■一人ひとりの特性と組織全体の傾向を“見える化”

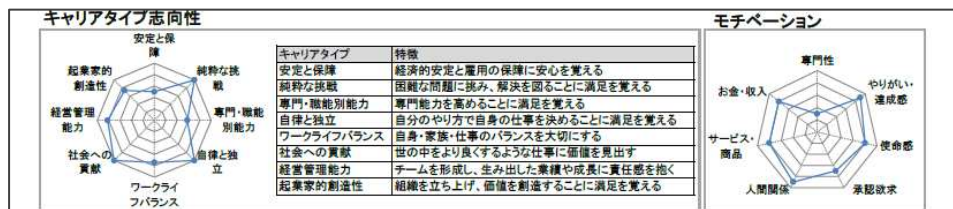
- ・ 114問の設問から、一人ひとりの特性や個性を見える化するアセスメントツール
- ・ 組織の成長に必要な「エネルギー」と「曖昧性への耐性」という項目があることが特徴

**エネルギー** : 強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す  
**曖昧性への耐性** : 曖昧なものをそのまま受け入れ、その中で活動していく

⇒成長企業では、組織・指示・命令が日々変化する。  
 そうした中でも一つのこと（仕事）だけでなく、あらゆることをまずはやってみるというチャレンジ精神や、それを諦めずにやり遂げる力がある人材が必要

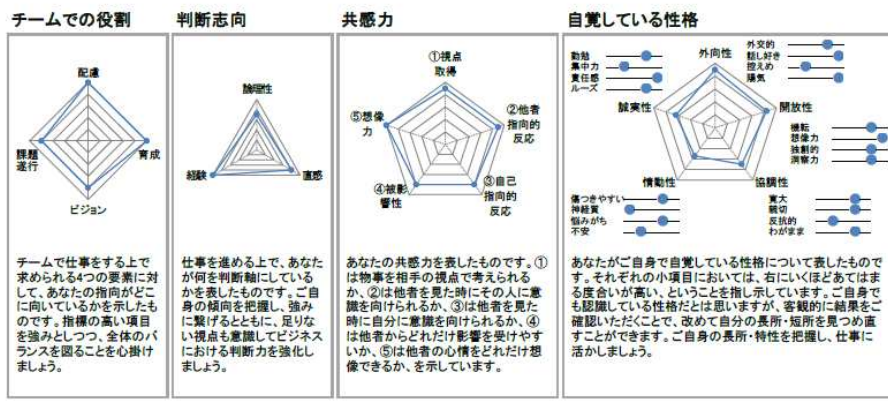
### 価格(税込)

<利用し放題プラン>	<回数プラン>
1,584,000円/年	19,800円 /10回
	【5%割引】 188,810円/100回
	【10%割引】 534,600円/300回
	【20%割引】 1,584,000円/1,000回



#### 解説

上記2つのグラフは、あなたのキャリアタイプ指向と仕事に対するモチベーションをそれぞれ見える化したものです。左のグラフは、あなたがキャリアを考える時(仕事をする時)に、大切にしたい価値観や欲求の度合いを表しています。「自分らしく働く上で犠牲にしたくないもの」と言い換えることもできます。右のグラフは、あなたのモチベーションを上下させる要素と、その度合いを表しています。指標が高い項目・キーワードは、「あなたの仕事に対する意欲を上げるもの」かつ「奪われてしまうと、意欲が下がる恐れのあるもの」と言い換えることもできます。



### 考え方・行動特性

エネルギー	強い意志を持って活動し続けることに価値を見出さない	強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す
逆境力 (レジリエンス)	自分がコントロールできないことに気を揉み、可能な限り避けようとする	自分がコントロールできないことに向き合い、はねのける強さを持つ
楽観性	物事を多面的かつ現実的に捉える	物事を良い側面から前向きに捉える
自信	自己肯定が苦手である	自己肯定が得意である
完遂力	興味・関心が態度変わり、それに伴い行動も変わっていく	興味・関心を維持し、一度やると決めたら最後までやり遂げる
主体性	物事や出来事に対して、受動的なスタンスを選ぶ	物事や出来事に対して、能動的に関わっていく
曖昧性への耐性	曖昧なものに対し抵抗感や不安を抱き、避けようとする	曖昧なものをそのまま受け入れ、その中で活動していく
他者に対する許容力	自分と価値観が合う人とのチームにおいて、より力を発揮できる	自分と価値観が合わない人がいるチームにおいても、力を発揮できる



## 不安を積極的に解消し、入社・定着をスムーズにするには

- ・内定辞退や早期離職防止のために手厚くフォローする
- ・会社や内定者同士の交流を通して内定者のモチベーションを高める

## ご要望・ニーズごとのおすすめ研修

○内定者同士の絆を深めたい（対面・オンラインいずれも対応可能）

### 「ビジネスゲーム研修」

ドミノを使い、内定者の横のつながりを強化しながら、協力して一つのものを作り上げることで、チームワーク意識の醸成を図ります

### 「自分のトリセツワークショップ」

自分の人生グラフやトリセツシートを共有することで、入社前から信頼関係や連帯感を醸成します

自分のトリセツ（内）		氏名（ ）
<small>このシートは、一人一人が違う存在である人間が、互いの違いを上手に理解し合い、尊重し合いながら、より良い仕事を実現するヒントとするためのものです。</small>		
①私の性質 私の性格（例のんびり、せっかち、大雑把、几帳面）	②私の得手、不得手 私の得意なこと	
大事にしている事や物（例犬、晩酌の時間、阪神）	私が苦手なこと	

○入社前に社会人スキルの基礎を身につけさせ、即戦力化を急ぎたい

### 「内定者オンラインセミナー」

通常価格（税込）：1講座 **8,140円/1名様**

リアルなマナーや社会人の常識を学んでいただくことをコンセプトに、内定者の期間におさえておきたいポイントを学ぶ“オンライン形式の120分セミナー”です

○各内定者が自分の都合に合わせて学べるようにしたい

### 「動画/eラーニング」

レンタルプラン価格（税込）：**1,870円～3,960円/1名様**

インプット型のテーマは動画教育で実施し、新たな気づきを得る・アウトプットをさせることが目的のテーマは対面やオンライン形式で実施するなどの組み合わせも有効です

## ■入社後も手厚くフォローし、定着を図る

- ・教育制度の充実により、「社員のことを大切にしている会社」「ただ業務をこなすだけでなく、成長できる魅力的な職場」というイメージを持ってもらえる
- ・企業が社員の成長を支援することにより、エンゲージメント向上や離職防止が期待できる

## ■新入社員におすすめの研修

通常価格（税込）：1日 24,200円/1名様～

- ・ビジネス基礎研修(2日間)
- ・ビジネス文書研修
- ・コミュニケーション研修～できる「ホウ・レン・ソウ」
- ・ロジカルシンキング研修～情報を整理し、結論を導く
- ・Microsoft Office研修～ExcelとPowerpoint

※2022年公開講座での受講者数ランキング上位5テーマ

## ○新入社員へのDX教育

デジタルが身近な世代の新入社員にDX教育を行うことでプログラミング未経験でも、1年目からDX人材の「即戦力」に！  
Javaコース（37日間）、PHPコース（22日間）、C言語コース（14日間）、Pythonコース（11日間）など、新人向けのプログラミングコースを豊富にご用意！

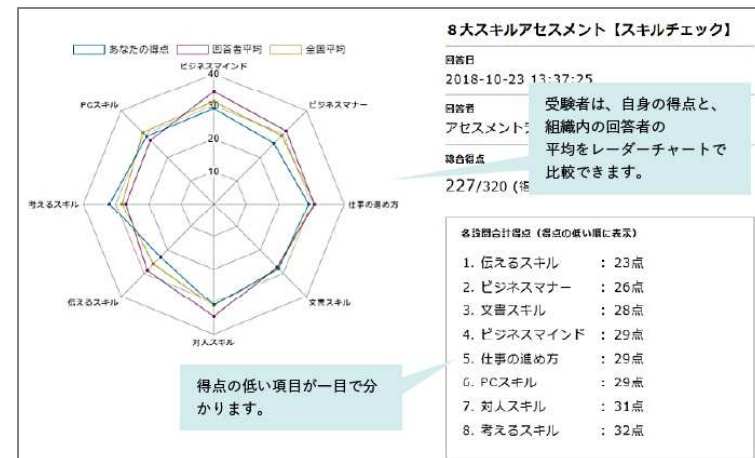
## ■新人8大スキルアセスメント **8** 価格（税込）：2,200円/名

・新人に必要な8つのスキルの習得状況を、テストとセルフチェックの2軸で調査、把握

・新人に求められる8大スキル(※)

- |              |             |
|--------------|-------------|
| [1] ビジネスマインド | [2] ビジネスマナー |
| [3] 仕事の進め方   | [4] 文書スキル   |
| [5] 対人スキル    | [6] 考えるスキル  |
| [7] 伝えるスキル   | [8] パソコンスキル |

※「組織内で即戦力となるために、目指すべき1年目社員の姿」に到達するために必要な8つのスキル(インソース定義)



# 中途社員向け研修 ～入社後

## ■上司や人事部のサポートで中途社員の不安を解消する

- ・上司は入社初期に中途社員とコミュニケーションをとり、強み、経験、価値観、キャリア観を把握  
求める役割期待をしっかりと伝え、目標設定し、一緒にやりきる
- ・人事担当者は定期的な面談を実施し、直属の上司には言えない本音や不安を引き出し、フォローを行う

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：26,400円/1名様～

<b>【上司向けオンボーディング研修】</b> 面談で離職防止のために部下と話す5つのこと（1日）	<b>【中途社員向けオンボーディング研修】</b> まず上司と話し合う5つのこと（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中途社員のオンボーディング                              (1) 「オンボーディング」(onboarding)とは                              (2) 中途社員のオンボーディングが導入される背景 など</li> <li>2. オンボーディングに必要なのは1対1面談                              (1) 中途社員にもOJTが必要 (2) 1対1面談が中途社員の活躍の鍵</li> <li>3. 面談で中途社員と話す5つのこと                              (1) 相手の強みと保有するスキル・経験を把握する                              (2) 相手の価値観、こだわりを再確認する など</li> <li>4. 1対1面談のプロセス</li> <li>5. フレームワーク①～強みと保有技能・経験の洗い出し                              (1) 強み、経験の棚卸しのフレーム                              (2) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル</li> <li>6. フレームワーク②～キャリアアンカー・キャリア志向                              (1) キャリアアンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム など</li> <li>7. フレームワーク③～今後の活躍の方向性                              (1) 会社のミッションや部署の方針を伝える                              (2) 意義の共有 (3) 熱く語る (4) 分解する</li> <li>8. 中途社員をチームの一員とする                              (1) 職場のメンバーの特徴を伝える (2) 自分のマネジメント方針を伝える</li> <li>9. まとめ 明日から実践したいことについて整理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分の「これまで」を振り返る</li> <li>2. 中途採用社員として求められること                              (1) 自分の強みを活かして活躍する (2) 活躍するための3ステップ</li> <li>3. 上司と1対1面談で話しあう5つの事を整理する                              (1) 自分の強みと保有するスキル・経験を整理する                              (2) 自分の価値観、こだわりを再確認する                              (3) 今後のキャリア志向について整理する                              (4) 職場の人間関係の留意点を確認                              (5) 上司の「役割期待」と自分の「役割認識」をすり合わせる</li> <li>4. 自分の強みを分析する                              (1) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル                              (2) トランスファラブル・ナレッジを整理する</li> <li>5. 自らの強み・こだわりを考える～キャリア・アンカー                              (1) キャリア・アンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム                              (3) 自分の重要視する行動指針を考える                              (4) キャリア志向（キャリアオプション）を確認する</li> <li>6. タイプ別の相手との接し方                              (1) ソーシャルスタイル理論とは                              (2) 2つの尺度による4つのソーシャルスタイル分類と特徴                              (3) 相手の特徴を踏まえた対応</li> <li>7. まとめ</li> </ol>

## ■組織や仕事への課題意識を可視化し、成果のあがる職場づくり・人材教育を実現

- ・従業員エンゲージメントの向上を目指して、組織課題を可視化するアセスメント
- ・従業員と組織の満足度を定量的に調査することで、どの対象にどのような施策を講じればよいのかを考える際の基礎情報として活用することができます

### 設問例

- ・チームの働きやすさ/マネジメントの納得感  
あなたは、上司と業務上必要な関係・連携が取れていると思いますか？
- ・自由記述や、選択式の設問も多数準備  
会社への満足度が高く(低く)なっていると思う理由を、お書きください

### 価格(税込)

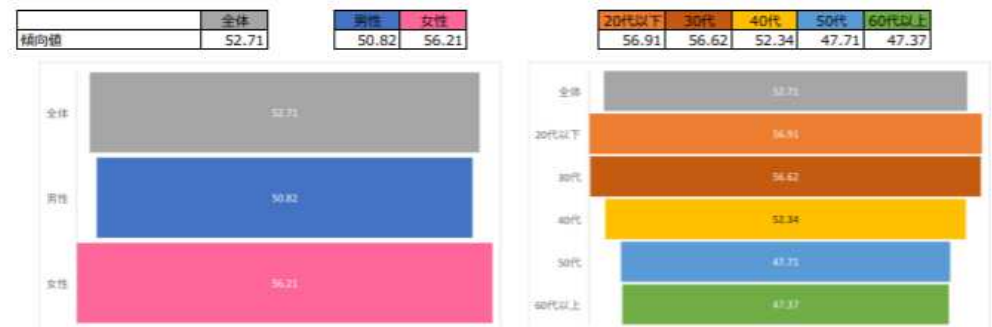
初期費用：**55,000円**

- ・スタンダードプラン：全100問+自由記述・選択設問  
**2,750円/名**
- ・ライトプラン：  
全40問+自由記述1問+オプションで設問を追加可能  
**2,310円/名**
- ・エントリープラン全20問+自由記述1問  
**1,100円/名**

※最低50IDからご利用いただけます



### ■バーンアウト傾向



# 人事面談代行サービス ～入社後

## ■外部の相談員が面談することで、従業員の本音や意見を把握

- ・ストレスを把握するきっかけに
- ・従業員向けの相談窓口としてご活用いただくことで、メンタルヘルス不調などの予防に

## ■人事担当者（経営層）のよくあるお悩み

例①：若い人が打たれ弱い、最近離職が増えている。面談の機会もうまく活用できていない。  
面談のやり方によりかなり差がある。

例②：管理者側がマネジメント力、指導力がない。人事側がいくら言っても改善がみられない。  
社内では面談をやりたくない。

## ■人事面談代行サービスでご支援できること

- ☑ 定期的実施すべき人事面談の代行（キャリア面談など含む）
- ☑ 職場環境（働きやすさ・働きがい）に関する面談
- ☑ 社内の人間関係に関する悩み解消（メンタルヘルス不全、ハラスメントに関する相談など）
- ☑ ワーク・ライフ・バランス（育児・介護など含む）に関する相談
- ☑ その他、不安な社員・部下への面談代行など

## ■料金プラン（税込）

### ○定額制プラン（契約期間6カ月～）

価格： 月額33,000円 月の面談時間：2時間  
追加料金：16,500円/1時間

### ○短期集中プラン

価格： 49,500円/2時間  
追加料金：24,700円/1時間



## 写真撮影※

Webページにアップする写真を撮影いたします。  
貴社オフィスや、社員の方が働いている実際の風景を採用サイトにアップすることで、求職者に入社後の具体的なイメージを持ってもらうことができます。

### <撮影場面例>

- ・社員の方が働いているところ(出勤時・ランチ・会議など)
- ・貴社オフィス(建物外観・入口・執務室・食堂・会議室など)

## タレント起用※

タレントを起用し、Webサイトのイメージモデルとします。  
タレント起用のメリットとしては、華やかになる、信頼感が増すなどが期待でき、応募者に対する自社のイメージアップが見込めます。

### <タレントの活用例>

タレントがナビゲーターとして、職場を訪問し、  
様々な先輩社員にインタビューをする映像など

## 漫画作成※

Webページにアップする漫画を作成いたします。  
採用コンセプトに沿って貴社のイメージにあったイラストを作成したり、貴社について説明する漫画を作成したり、親しみやすさや面白さを採用サイトにプラスすることができます。

### <漫画の活用例>

- ・漫画形式で事業内容について説明
- ・社員をイラスト化して、仕事内容について説明
- ・漫画のストーリーで勤務地の魅力について説明

## Web記事制作※

読み物・インタビューなどのWEBコンテンツの原稿を制作します。  
プロがインタビューを行い、皆さまの熱い思いや良いエピソードを余すことなく文字化いたします。

### <サービスラインナップ>

- ・コラム、ブログ
- ・商品、会社、店舗の紹介記事
- ・リライト(再編集)
- ・取材、インタビュー
- ・事例コンテンツ

## ■地方企業の採用活動に関する現状

- ・東京一極集中や人口減少に伴う採用活動の難しさ  
求職者の辞退理由が「地方で働くことへの不安・懸念」  
当該地域で働くこと、暮らすことを魅力化しなければ、今後継続的な採用活動は困難

## ■ご支援事例～医療用機器メーカーA社

### 【お客さまの課題意識】

- ・採用の応募数は問題ないが、地方勤務という壁があり、優秀な人材が最終段階で流出してしまうことや、辞退することがある

### 【ご提案】～企業と地域のブランドを磨き、求職者から選ばれるように

- ・求職者の不安を解消するために、勤務地周辺地域の魅力を漫画で紹介する

漫画のストーリーで、アンケートデータによる裏づけ、休日の過ごし方、「地方VS都内」徹底比較、ランチマップなどをピックアップする

社員からのリアルな声をもとに作成

マイナス（勤務地不安）からプラス（魅力・情熱）に変わったのはいつ？  
そのきっかけは？魅力は何か？どのような未来を描いているのか？等



# 【ご提案書】 採用支援サービス

～ブランディングと継続的なフォローで自社に必要な人材を採用し、定着させる

2023年  
株式会社インソース

# 母集団の形成と人材の定着が課題

## よくあるお悩み① 応募が来ない、人が集まらない

- ・人数が少ない若手（新卒）を計画通りに確保できない
- ・即戦力人材やDX人材を求めているが、各社取り合いになっていて自社に応募が来ない
- ・マンパワーで認知を高めることに限界を感じている

## よくあるお悩み② 人材が定着しない

- ・内定を出しても辞退されてしまう
- ・転職しやすい時代となり、離職率が高い

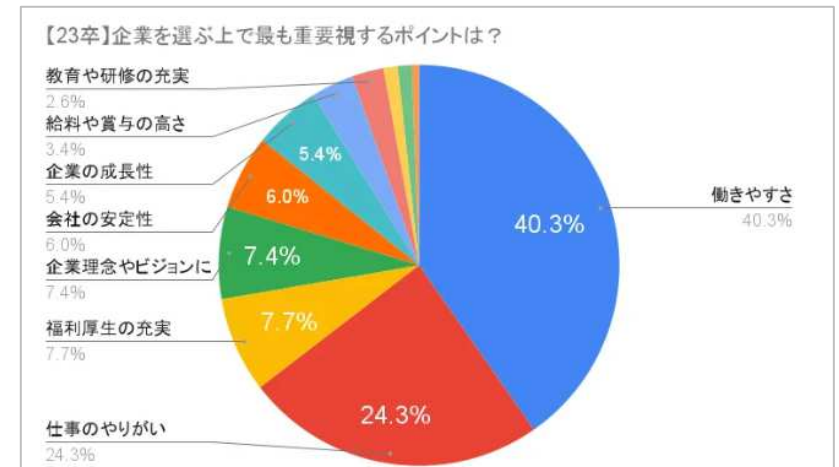
## ■就活生が企業に最も求めること

1位から順に「働きやすさ」「仕事のやりがい」  
「福利厚生の充実」「企業理念やビジョンに共感できること」

つまり、給与や待遇面などで好条件を提示することに加え、  
理念やパーパスなど、自社ならではの魅力に共感してもらう  
必要がある

- ⇒採用ブランドを高めなければ選ばれない時代に
- ⇒定着に向け、継続的なフォローが必要不可欠に

出典：株式会社L100「2023年度卒業の就活生が企業を選ぶ上で最も重視するポイントの調査結果」  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000001.000096418.html>



## ■ 「かっこいい」 自社採用サイトで魅力を発信する

- ・ 就職活動時に採用サイトを確認することが当たり前の時代
- ・ かっこいいデザインと写真で、自社のブランドイメージを高める

## ■ “働く場” としての魅力を高める

- ・ 自社ならではの魅力をアピールすることで、「働く場所」としての企業イメージを向上させる
- ・ 商品・サービスだけでなく、企業理念やカルチャーなどを発信し、企業全体をブランディングする

## ■ 採用ブランドを構築する2つの価値

### ① 感覚的な価値

- ・ なぜ、この事業を営んでいるのか？
- ・ どのような理念・ビジョンを持っているのか？
- ・ どのような仕事ができるのか？
- ・ どのようなやりがいがあるのか？
- ・ どのような人と、どのような環境で働くことになるのか？

→ これらの情報は、求職者に熱く訴えかける必要がある（文字だけでは伝わらない）  
→ 価値観がフィットすれば、エンゲージメントの向上につながるため、転職しにくい

### ② 機能的な価値

- ・ 企業規模は？
- ・ 業種は？
- ・ 給与・福利厚生は？
- ・ 研修制度は？
- ・ どのような商品・サービスを扱うことになるのか？

→ これらの情報は就職サイトなどの文字情報で十分に伝わる  
→ より良い条件の他社が見つければ、転職の可能性もある



## サービスの全体像 ～採用ブランディングと継続的なフォロー

※全て税込

採用プロセス	教育	Webサービス	その他	ポイント
母集団形成 (告知・募集)		P6~8採用サイト制作 1,750,000円~  採用サイトは、就職活動のあらゆる段階で、何度も繰り返し見られる	P5 採用コンセプト作成ワークショップ 440,000円~/半日  P9 オンライン採用LIVE説明会支援 295,680円~	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用コンセプトを明確にし、採用サイトで魅力を発信する</li> <li>文字のみならずビジュアルで伝える</li> </ul>
選考	P10 面接官向け研修 30,500円/1名~	<応募・選考時> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>事業内容</li> <li>企業理念</li> <li>トップメッセージ</li> </ul>	P11 適性検査 giraffe 19,800円/10回~	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事や社員との面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう</li> <li>適性検査を活用し、多様な人材を採用する</li> </ul>
内定者フォロー	P12 内定者研修/ オンラインセミナー 1講座8,140円/1名  P12 動画教材 ・eラーニング レンタル1,870円~/1名	<ul style="list-style-type: none"> <li>先輩社員の座談会</li> <li>社員インタビュー</li> <li>1日の仕事の流れなど</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>組織が自分たちに関心を持っていることや、同期との交流を通して、安心感を持ってもらう</li> <li>即戦力として活躍するための土台作りを行う</li> </ul>
入社後	P13~14 <ul style="list-style-type: none"> <li>新人研修</li> <li>新人フォロー研修</li> <li>中途社員向け研修</li> </ul> 1日24,200円/1名~	<内定後> <ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境</li> <li>福利厚生</li> <li>キャリアパス</li> <li>研修制度</li> </ul> など	P13 新人8大スキルアセスメント2,200円/名 P15 エンゲージメント診断 20問1,100円/名~  P16 人事面談代行 (定額制) 月額33,000円  P17 漫画作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の成長と組織の成長のベクトルを合わせ、エンゲージメント向上や離職防止に繋げる</li> </ul>

採用ブランディングの構築

継続的なフォロー

## ■自社の魅力は社員から引き出す

440,000円<sub>(税込)</sub>～/半日

- ・社内ワークショップを実施し、仕事のやりがいや、成長を感じていること、自社・自部門の魅力、求職者にアピールしたいポイント、一緒に働きたい人物像などを社員から引き出します

→社員自身も、改めて自社・自部門の魅力を発見し、会社や自分がもっと好きになる！

### ・ワークショップでのアウトプット例

#### 仕事のやりがい

- ・若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
- ・お客さまが近くにいるので、喜ぶ顔が見える
- ・お客さまから「業者」ではなく仲間・パートナーとして接してもらえる（信頼関係でつながれている）
- ・グループのありとあらゆる分野に関われる

#### チーム

- ・仕事に熱中している人が多い。自分の仕事に誇りを持っている人が多い
- ・ついていきたいと思わせるビジョンのあるリーダーがいる
- ・頼れる、見習いたい先輩が身近にいる

## ■魅力的なキャッチフレーズで求職者を掴む（感覚的な価値）

- ・ワークショップでアウトプットした内容をもとに、求職者に伝えるべきメッセージや自社の特徴、採用方針を一言で表現
- ・会社説明会や採用サイト、選考・面談など、採用活動におけるあらゆる接点で、一貫したメッセージを伝える

## ■採用サイトは必須！興味・関心を深めエントリーにつなげる

- ・決まったフォーマットで情報を載せる求人サイトでは企業独自の色を出しにくいいため、採用サイトで会社の個性を出すことが重要

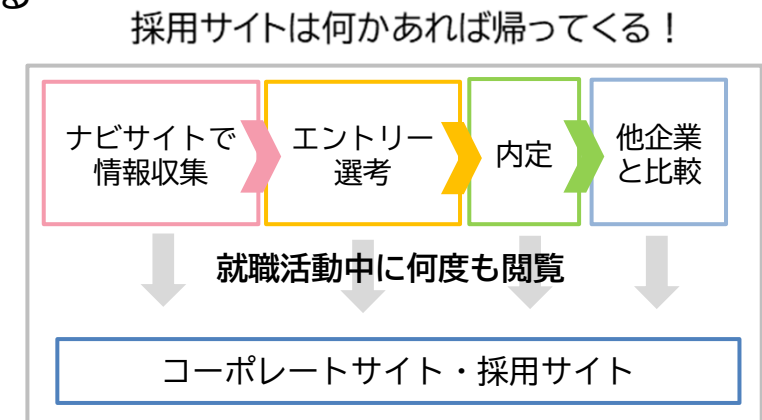
## ■採用サイトのポイント

### ①十分な情報量と更新頻度の高さ

- ・就職活動のフェーズごとに求職者が見る内容は異なるのでどのページもしっかりと作りこむ  
～必要な情報を分かりやすく整理する（**機能的な価値**）
- ・社員のインタビューを写真付きで複数載せ、社内の雰囲気伝える  
～社員自らが「自社の魅力」を語る（**感覚的な価値**）
- ・また、情報は頻繁に更新し、採用に対する熱意を見せる

### ②ギャップを解消するリアルさ

- ・採用サイトは常に「企業と就活生の接点」  
「カッコつけすぎた会社紹介」や「リアルさがない社員紹介」ではなく「リアル」なコンテンツを掲載  
結果として採用のミスマッチ防止にも繋がる



## ■インソースマーケティングデザイン（IMD）の採用サイト制作 1,750,000円（税込）～

- ・20年以上にわたり培ってきたWebマーケティングノウハウで最適な施策をご提案
- ・インソースの研修に関する知見を活かし、効果に結びつく採用サイトを制作します

## ■採用サイトに載せるべきコンテンツ ～IMDの採用サイト制作事例から

### ○必須

- ・会社案内（理念・ビジョン・会社概要）
- ・事業内容
- ・採用職種、条件
- ・エントリーフォーム
- ・よくあるご質問（Q&A）

### +α

- ・数字で見る我が社（社員数、男女比など）
- ・**教育体系**（研修内容）
- ・内定者インタビュー（内定者の声）
- ・先輩社員の紹介（3年目以内）
- ・社会貢献活動 など

## ■採用サイトに**教育体系**を掲載する重要性

- ・入社後の働き方やキャリアについて具体的にイメージし、自社に魅力を感じてもらえるよう、**能力開発やキャリア支援**について詳細に記載することが重要
- ・企業と求職者の価値観のマッチング効果も高めることができる

インソースグループは、教育とWebのプロとして、お客様の課題に沿った教育体系構築および、採用サイト制作をご支援します。

## ■制作実績

【松井証券株式会社様】 <https://www.matsui.co.jp/company/recruit/freshman/>



### 【背景・課題】

- ・CI（コーポレートアイデンティティ）刷新に伴い、リニューアルを検討
- ・より知ってもらえるように採用コンテンツを充実させたい
- ・100年もの歴史がある証券会社のため、固いイメージを持たれてしまうことが多い

### 【制作ポイント】

いち早くオンライン専門証券へ舵を切るなど新しい事にチャレンジするベンチャーのような社風や自由度の高い働き方、カジュアルな服装、キレイなオフィスなどといった実際のイメージを出すため、明るく楽しいデザインで制作

### 【成果・評価】（採用ご担当者さまよりサイト公開直後のコメント）

社内で大好評です。別のサイト制作もお願いしたいです。



## ■オンライン採用LIVEイベントで効率的で効果的な採用活動を

- ・企業の立地や学生の居住地に関係なく接点を持てる
- ・LIVE配信であれば、動画を使ったオンデマンド配信では実現し得ない、双方向のやり取りも可能

## ■安価&手ぶらでLIVEイベントが開催可能

- ・「配信は難しそう」「機材の調達などコストもかけられない」という方向けの安心プラン
- ・23年3月オープンの「御茶ノ水スタジオ」を使用。機材・オペレーター（操作担当者）も当社手配
- ・アーカイブ動画は簡易編集して納品いたします

### ○説明会ウェビナープラン 295,680円～

いつもの説明会をLIVE配信します。社長、役員、採用担当者、先輩などの生の声を配信します。質疑応答による参加型のイベントとしての開催も可能です。

※カメラ1台使用

### ○参加型グループワークプラン 330,000円～

前半は講演形式、後半は先輩とのグループワークといった企画も可能です。会社を印象づけるためのワークを実施したり、採用面談風にしたり、LIVE配信の方法は様々対応できます。

※イベント内容の企画も承ります

### ○対談プラン 394,680円～

採用担当者が司会進行をし、様々な部署にインタビューしたり、社長 v s 若手社員で対談をしたり、企画次第で様々なアプローチができます。

※カメラ3台使用



※全て税込

## ■見極めと魅力付けを同時に行う

- ・組織にとって必要な人材か、候補者がどんなスキルを持っているのかの見極めだけでなく、面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう、再認識してもらうことが必要

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：30,500円(税込)/1名様～

【見極め】良い人材を見抜くための採用面接研修（1日）	【魅力付け】採用面接研修 ～受験者の特性を見抜き、自社の魅力を伝える（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 面接の心構えと面接者としての役割再認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 人材採用とは (2) 募集から採用に至るプロセス</li> <li>(3) 採用面接者に求められる「心構え」 (4) 採用面接者の条件</li> </ul> </li> <li>2. 採用面接のポイント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 採用面接の準備 (2) 採用面接の基本的な流れ</li> <li>(3) 面接のフロー</li> </ul> </li> <li>3. その人らしさをつかむ                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 客観的な事実から特性を読み解く (2) 情報収集のポイント</li> </ul> </li> <li>4. 応募者を見抜く力 ～評価の仕方                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織が求める「その人らしさ」とは</li> <li>(2) 評価レベル設定にもとづくコンピテンシー評価</li> </ul> </li> <li>5. 面接における質問について                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) コンピテンシー面接における質問の流れ</li> <li>(2) 相手に反応するきき方</li> <li>(3) 面接者の主観を排除して、客観的な評価をする</li> <li>(4) 応募者の心理と本音 (5) 面接時に注意すべきこと</li> </ul> </li> <li>6. 採用面接でやってはいけないことの再確認</li> <li>7. 面接ロールプレイ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事前課題から見える受講者の姿</li> <li>2. 面接官としての役割認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) まずは面接の目的を理解する (2) 面接官に求められる役割</li> </ul> </li> <li>3. 選ばれる面接テクニック                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 第一印象を良くする (2) 相手が求めるニーズに応える</li> <li>(3) こんな面接官は避けられる</li> </ul> </li> <li>4. 被面接者の真の姿を引き出すスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 面接における質問の進め方 (2) 被面接者の心理と本音</li> <li>(3) 客観的な事実から特性を読み解く～コンピテンシー面接</li> </ul> </li> <li>5. 自社の魅力を伝えるスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) わかりやすく話すための2つのポイント</li> <li>(2) 【ワーク】自社の魅力を伝える訓練を行う</li> </ul> </li> <li>6. 面接のロールプレイング 面接官、受験者、評価者の3名一組に分かれ、1人15分程度の模擬面接を行い、お互いにフィードバックする</li> </ol>



## ■一人ひとりの特性と組織全体の傾向を“見える化”

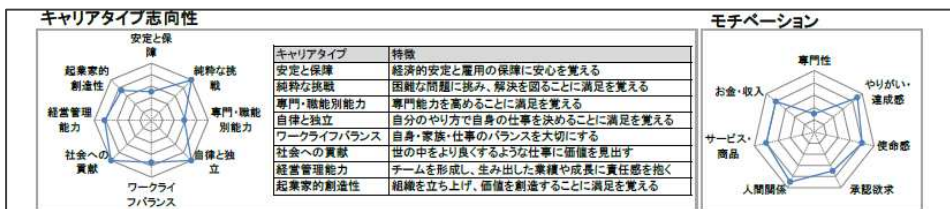
- ・ 114問の設問から、一人ひとりの特性や個性を見える化するアセスメントツール
- ・ 組織の成長に必要な「エネルギー」と「曖昧性への耐性」という項目があることが特徴

**エネルギー** : 強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す  
**曖昧性への耐性** : 曖昧なものをそのまま受け入れ、その中で活動していく

⇒成長企業では、組織・指示・命令が日々変化する。  
 そうした中でも一つのこと（仕事）だけでなく、あらゆることをまずはやってみるといったチャレンジ精神や、それを諦めずにやり遂げる力がある人材が必要

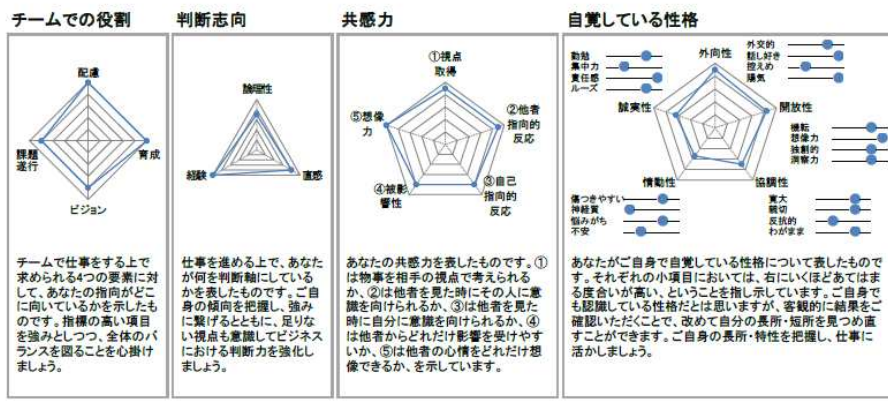
### 価格(税込)

<利用し放題プラン>	<回数プラン>
1,584,000円/年	19,800円 /10回
	【5%割引】 188,810円/100回
	【10%割引】 534,600円/300回
	【20%割引】 1,584,000円/1,000回



#### 解説

上記2つのグラフは、あなたのキャリアタイプ指向と仕事に対するモチベーションをそれぞれ見える化したものです。左のグラフは、あなたがキャリアを考える時(仕事を考える時)に、大切にしたい価値観や欲求の度合いを表しています。「自分らしく働く上で犠牲にしたくないもの」と言い換えることもできます。右のグラフは、あなたのモチベーションを上下させる要素と、その度合いを表しています。指標が高い項目・キーワードは、「あなたの仕事に対する意欲を上げるもの」かつ「奪われてしまうと、意欲が下がる恐れのあるもの」と言い換えることもできます。



考え方・行動特性	エネルギー	逆境力 (レジリエンス)	楽観性	自信	完遂力	主体性	曖昧性への耐性	他者に対する許容力	
強い意志を持って活動し続けることに価値を見出さない	強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す	自分がコントロールできないことに気を揉み、可能な限り避けようとする	物事を多面的かつ現実的に捉える	自己肯定が苦手である	自己肯定が得意である	興味・関心が都度変わり、それに伴い行動も変わっていく	興味・関心を維持し、一度やると決めたら最後までやり遂げる	物事や出来事に対して、受動的なスタンスを選ぶ	物事や出来事に対して、能動的に関わっていく
曖昧なものに対し抵抗感や不安を抱き、避けようとする	曖昧なものを受け入れ、その中で活動していく							自分と価値観が合う人とのチームにおいて、より力を発揮できる	自分と価値観が合わない人がいるチームにおいても、力を発揮できる

## 不安を積極的に解消し、入社・定着をスムーズにするには

- ・内定辞退や早期離職防止のために手厚くフォローする
- ・会社や内定者同士の交流を通して内定者のモチベーションを高める

## ご要望・ニーズごとのおすすめ研修

○内定者同士の絆を深めたい（対面・オンラインいずれも対応可能）

### 「ビジネスゲーム研修」

ドミノを使い、内定者の横のつながりを強化しながら、協力して一つのものを作り上げることで、チームワーク意識の醸成を図ります

### 「自分のトリセツワークショップ」

自分の人生グラフやトリセツシートを共有することで、入社前から信頼関係や連帯感を醸成します

自分のトリセツ（内）	氏名（ ）
<small>このシートは、一人一人が違う存在である人間が、互いの違いを上手に理解し合い、尊重し合いながら、より良い仕事を実現するヒントとするためのものです。</small>	
①私の性質 私の性格（例のんびり、せっかち、大雑把、几帳面）	②私の得手、不得手 私の得意なこと
大事にしている事や物（例犬、晩酌の時間、阪神）	私が苦手なこと

○入社前に社会人スキルの基礎を身につけさせ、即戦力化を急ぎたい

### 「内定者オンラインセミナー」

通常価格（税込）：1講座 **8,140円/1名様**

リアルなマナーや社会人の常識を学んでいただくことをコンセプトに、内定者の期間におさえておきたいポイントを学ぶ“オンライン形式の120分セミナー”です

○各内定者が自分の都合に合わせて学べるようにしたい

### 「動画/eラーニング」

レンタルプラン価格（税込）：**1,870円～3,960円/1名様**

インプット型のテーマは動画教育で実施し、新たな気づきを得る・アウトプットをさせることが目的のテーマは対面やオンライン形式で実施するなどの組み合わせも有効です



## ■入社後も手厚くフォローし、定着を図る

- ・教育制度の充実により、「社員のことを大切にしている会社」「ただ業務をこなすだけでなく、成長できる魅力的な職場」というイメージを持ってもらえる
- ・企業が社員の成長を支援することにより、エンゲージメント向上や離職防止が期待できる

## ■新入社員におすすめの研修

通常価格（税込）：1日 24,200円/1名様～

- ・ビジネス基礎研修(2日間)
- ・ビジネス文書研修
- ・コミュニケーション研修～できる「ホウ・レン・ソウ」
- ・ロジカルシンキング研修～情報を整理し、結論を導く
- ・Microsoft Office研修～ExcelとPowerpoint

※2022年公開講座での受講者数ランキング上位5テーマ

## ○新入社員へのDX教育

デジタルが身近な世代の新入社員にDX教育を行うことでプログラミング未経験でも、1年目からDX人材の「即戦力」に！  
Javaコース（37日間）、PHPコース（22日間）、C言語コース（14日間）、Pythonコース（11日間）など、新人向けのプログラミングコースを豊富にご用意！

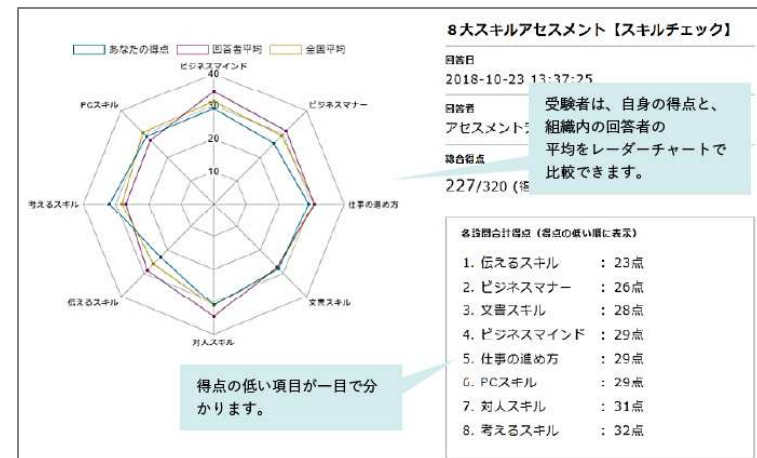
## ■新人8大スキルアセスメント **8** 価格（税込）：2,200円/名

・新人に必要な8つのスキルの習得状況を、テストとセルフチェックの2軸で調査、把握

・新人に求められる8大スキル(※)

- |              |             |
|--------------|-------------|
| [1] ビジネスマインド | [2] ビジネスマナー |
| [3] 仕事の進め方   | [4] 文書スキル   |
| [5] 対人スキル    | [6] 考えるスキル  |
| [7] 伝えるスキル   | [8] パソコンスキル |

※「組織内で即戦力となるために、目指すべき1年目社員の姿」に到達するために必要な8つのスキル(インソース定義)





# 中途社員向け研修 ～入社後

## ■上司や人事部のサポートで中途社員の不安を解消する

- ・上司は入社初期に中途社員とコミュニケーションをとり、強み、経験、価値観、キャリア観を把握  
求める役割期待をしっかりと伝え、目標設定し、一緒にやりきる
- ・人事担当者は定期的な面談を実施し、直属の上司には言えない本音や不安を引き出し、フォローを行う

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：26,400円/1名様～

【上司向けオンボーディング研修】 面談で離職防止のために部下と話す5つのこと（1日）	【中途社員向けオンボーディング研修】 まず上司と話し合う5つのこと（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中途社員のオンボーディング (1) 「オンボーディング」(onboarding)とは (2) 中途社員のオンボーディングが導入される背景 など</li> <li>2. オンボーディングに必要なのは1対1面談 (1) 中途社員にもOJTが必要 (2) 1対1面談が中途社員の活躍の鍵</li> <li>3. 面談で中途社員と話す5つのこと (1) 相手の強みと保有するスキル・経験を把握する (2) 相手の価値観、こだわりを再確認する など</li> <li>4. 1対1面談のプロセス</li> <li>5. フレームワーク①～強みと保有技能・経験の洗い出し (1) 強み、経験の棚卸しのフレーム (2) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル</li> <li>6. フレームワーク②～キャリアアンカー・キャリア志向 (1) キャリアアンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針 (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム など</li> <li>7. フレームワーク③～今後の活躍の方向性 (1) 会社のミッションや部署の方針を伝える (2) 意義の共有 (3) 熱く語る (4) 分解する</li> <li>8. 中途社員をチームの一員とする (1) 職場のメンバーの特徴を伝える (2) 自分のマネジメント方針を伝える</li> <li>9. まとめ 明日から実践したいことについて整理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分の「これまで」を振り返る</li> <li>2. 中途採用社員として求められること (1) 自分の強みを活かして活躍する (2) 活躍するための3ステップ</li> <li>3. 上司と1対1面談で話しあう5つの事を整理する (1) 自分の強みと保有するスキル・経験を整理する (2) 自分の価値観、こだわりを再確認する (3) 今後のキャリア志向について整理する (4) 職場の人間関係の留意点を確認 (5) 上司の「役割期待」と自分の「役割認識」をすり合わせる</li> <li>4. 自分の強みを分析する (1) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル (2) トランスファラブル・ナレッジを整理する</li> <li>5. 自らの強み・こだわりを考える～キャリア・アンカー (1) キャリア・アンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針 (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム (3) 自分の重要視する行動指針を考える (4) キャリア志向（キャリアオプション）を確認する</li> <li>6. タイプ別の相手との接し方 (1) ソーシャルスタイル理論とは (2) 2つの尺度による4つのソーシャルスタイル分類と特徴 (3) 相手の特徴を踏まえた対応</li> <li>7. まとめ</li> </ol>

## ■組織や仕事への課題意識を可視化し、成果のあがる職場づくり・人材教育を実現

- ・従業員エンゲージメントの向上を目指して、組織課題を可視化するアセスメント
- ・従業員と組織の満足度を定量的に調査することで、どの対象にどのような施策を講じればよいのかを考える際の基礎情報として活用することができます

### 設問例

- ・チームの働きやすさ/マネジメントの納得感  
あなたは、上司と業務上必要な関係・連携が取れていると思いますか？
- ・自由記述や、選択式の設問も多数準備  
会社への満足度が高く(低く)なっていると思う理由を、お書きください

### 価格(税込)

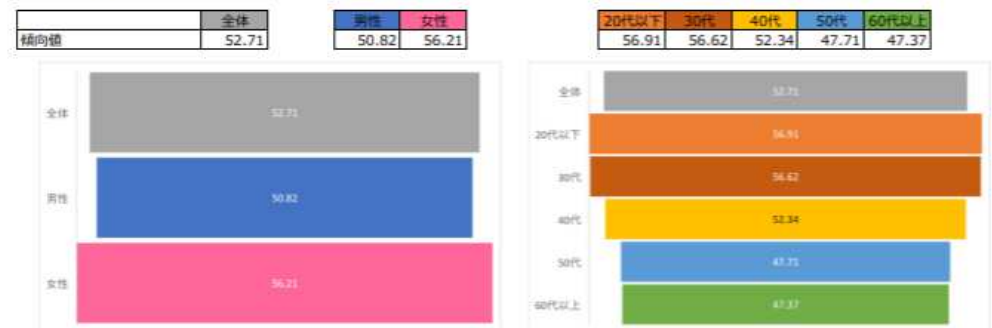
初期費用：55,000円

- ・スタンダードプラン：全100問+自由記述・選択設問  
2,750円/名
- ・ライトプラン：  
全40問+自由記述1問+オプションで設問を追加可能  
2,310円/名
- ・エントリープラン全20問+自由記述1問  
1,100円/名

※最低50IDからご利用いただけます



### ■バーンアウト傾向



# 人事面談代行サービス ～入社後

## ■外部の相談員が面談することで、従業員の本音や意見を把握

- ・ストレスを把握するきっかけに
- ・従業員向けの相談窓口としてご活用いただくことで、メンタルヘルス不調などの予防に

## ■人事担当者（経営層）のよくあるお悩み

例①：若い人が打たれ弱い、最近離職が増えている。面談の機会もうまく活用できていない。  
面談のやり方によりかなり差がある。

例②：管理者側がマネジメント力、指導力がない。人事側がいくら言っても改善がみられない。  
社内では面談をやりたくない。

## ■人事面談代行サービスでご支援できること

- ☑ 定期的実施すべき人事面談の代行（キャリア面談など含む）
- ☑ 職場環境（働きやすさ・働きがい）に関する面談
- ☑ 社内の人間関係に関する悩み解消（メンタルヘルス不全、ハラスメントに関する相談など）
- ☑ ワーク・ライフ・バランス（育児・介護など含む）に関する相談
- ☑ その他、不安な社員・部下への面談代行など

## ■料金プラン（税込）

### ○定額制プラン（契約期間6カ月～）

価格： 月額33,000円 月の面談時間：2時間  
追加料金：16,500円/1時間

### ○短期集中プラン

価格： 49,500円/2時間  
追加料金：24,700円/1時間

## 写真撮影※

Webページにアップする写真を撮影いたします。  
貴社オフィスや、社員の方が働いている実際の風景を採用サイトにアップすることで、求職者に入社後の具体的なイメージを持ってもらうことができます。

### <撮影場面例>

- ・社員の方が働いているところ(出勤時・ランチ・会議など)
- ・貴社オフィス(建物外観・入口・執務室・食堂・会議室など)

## タレント起用※

タレントを起用し、Webサイトのイメージモデルとします。  
タレント起用のメリットとしては、華やかになる、信頼感が増すなどが期待でき、応募者に対する自社のイメージアップが見込めます。

### <タレントの活用例>

タレントがナビゲーターとして、職場を訪問し、  
様々な先輩社員にインタビューをする映像など

## 漫画作成※

Webページにアップする漫画を作成いたします。  
採用コンセプトに沿って貴社のイメージにあったイラストを作成したり、貴社について説明する漫画を作成したり、親しみやすさや面白さを採用サイトにプラスすることができます。

### <漫画の活用例>

- ・漫画形式で事業内容について説明
- ・社員をイラスト化して、仕事内容について説明
- ・漫画のストーリーで勤務地の魅力について説明

## Web記事制作※

読み物・インタビューなどのWEBコンテンツの原稿を制作します。  
プロがインタビューを行い、皆さまの熱い思いや良いエピソードを余すことなく文字化いたします。

### <サービスラインナップ>

- ・コラム、ブログ
- ・商品、会社、店舗の紹介記事
- ・リライト(再編集)
- ・取材、インタビュー
- ・事例コンテンツ

## ■地方企業の採用活動に関する現状

- ・東京一極集中や人口減少に伴う採用活動の難しさ  
求職者の辞退理由が「地方で働くことへの不安・懸念」  
当該地域で働くこと、暮らすことを魅力化しなければ、今後継続的な採用活動は困難

## ■ご支援事例～医療用機器メーカーA社

### 【お客さまの課題意識】

- ・採用の応募数は問題ないが、地方勤務という壁があり、優秀な人材が最終段階で流出してしまうことや、辞退することがある

### 【ご提案】～企業と地域のブランドを磨き、求職者から選ばれるように

- ・求職者の不安を解消するために、勤務地周辺地域の魅力を漫画で紹介する

漫画のストーリーで、アンケートデータによる裏づけ、休日の過ごし方、「地方VS都内」徹底比較、ランチマップなどをピックアップする

社員からのリアルな声をもとに作成

マイナス（勤務地不安）からプラス（魅力・情熱）に変わったのはいつ？  
そのきっかけは？魅力は何か？どのような未来を描いているのか？等





## 【ご提案書】

# 採用支援サービス

～ブランディングと継続的なフォローで自社に必要な人材を採用し、定着させる

2023年  
株式会社インソース

# 母集団の形成と人材の定着が課題

## よくあるお悩み① 応募が来ない、人が集まらない

- ・人数が少ない若手（新卒）を計画通りに確保できない
- ・即戦力人材やDX人材を求めているが、各社取り合いになっていて自社に応募が来ない
- ・マンパワーで認知を高めることに限界を感じている

## よくあるお悩み② 人材が定着しない

- ・内定を出しても辞退されてしまう
- ・転職しやすい時代となり、離職率が高い

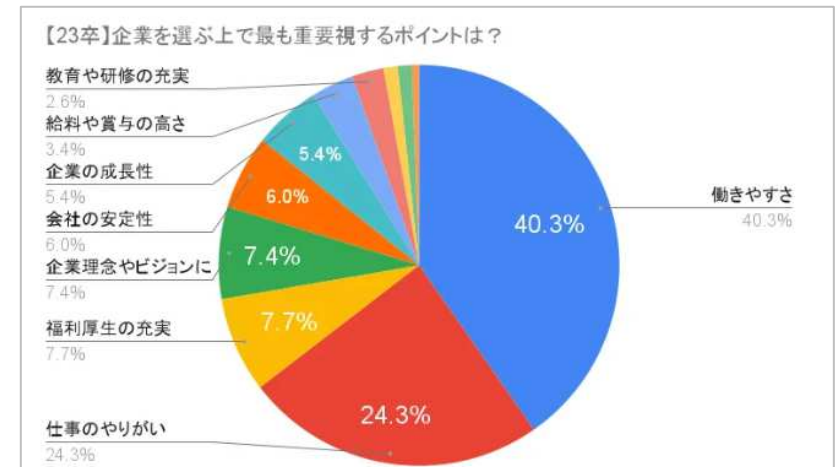
## ■就活生が企業に最も求めること

1位から順に「働きやすさ」「仕事のやりがい」  
「福利厚生の充実」「企業理念やビジョンに共感できること」

つまり、給与や待遇面などで好条件を提示することに加え、  
理念やパーパスなど、自社ならではの魅力に共感してもらう  
必要がある

- ⇒採用ブランドを高めなければ選ばれない時代に
- ⇒定着に向け、継続的なフォローが必要不可欠に

出典：株式会社L100「2023年度卒業の就活生が企業を選ぶ上で最も重視するポイントの調査結果」  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000001.000096418.html>



## ■ 「かっこいい」 自社採用サイトで魅力を発信する

- ・ 就職活動時に採用サイトを確認することが当たり前の時代
- ・ かっこいいデザインと写真で、自社のブランドイメージを高める

## ■ “働く場” としての魅力を高める

- ・ 自社ならではの魅力をアピールすることで、「働く場所」としての企業イメージを向上させる
- ・ 商品・サービスだけでなく、企業理念やカルチャーなどを発信し、企業全体をブランディングする

## ■ 採用ブランドを構築する2つの価値

### ① 感覚的な価値

- ・ なぜ、この事業を営んでいるのか？
- ・ どのような理念・ビジョンを持っているのか？
- ・ どのような仕事ができるのか？
- ・ どのようなやりがいがあるのか？
- ・ どのような人と、どのような環境で働くことになるのか？

→ これらの情報は、求職者に熱く訴えかける必要がある（文字だけでは伝わらない）  
→ 価値観がフィットすれば、エンゲージメントの向上につながるため、転職しにくい

### ② 機能的な価値

- ・ 企業規模は？
- ・ 業種は？
- ・ 給与・福利厚生は？
- ・ 研修制度は？
- ・ どのような商品・サービスを扱うことになるのか？

→ これらの情報は就職サイトなどの文字情報で十分に伝わる  
→ より良い条件の他社が見つければ、転職の可能性もある

## サービスの全体像 ～採用ブランディングと継続的なフォロー

※全て税込

採用プロセス	教育	Webサービス	その他	ポイント
母集団形成 (告知・募集)		P6~8採用サイト制作 1,750,000円~  採用サイトは、就職活動のあらゆる段階で、何度も繰り返し見られる	P5 採用コンセプト作成ワークショップ 440,000円~/半日  P9 オンライン採用LIVE説明会支援 295,680円~	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用コンセプトを明確にし、採用サイトで魅力を発信する</li> <li>文字のみならずビジュアルで伝える</li> </ul>
選考	P10 面接官向け研修 30,500円/1名~	<応募・選考時> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>事業内容</li> <li>企業理念</li> <li>トップメッセージ</li> </ul>	P11 適性検査 giraffe 19,800円/10回~	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事や社員との面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう</li> <li>適性検査を活用し、多様な人材を採用する</li> </ul>
内定者フォロー	P12 内定者研修/ オンラインセミナー 1講座8,140円/1名  P12 動画教材 ・eラーニング レンタル1,870円~/1名	<ul style="list-style-type: none"> <li>先輩社員の座談会</li> <li>社員インタビュー</li> <li>1日の仕事の流れなど</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>組織が自分たちに関心を持っていることや、同期との交流を通して、安心感を持ってもらう</li> <li>即戦力として活躍するための土台作りを行う</li> </ul>
入社後	P13~14 <ul style="list-style-type: none"> <li>新人研修</li> <li>新人フォロー研修</li> <li>中途社員向け研修</li> </ul> 1日24,200円/1名~	<内定後> <ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境</li> <li>福利厚生</li> <li>キャリアパス</li> <li>研修制度</li> </ul> など	P13 新人8大スキルアセスメント2,200円/名 P15 エンゲージメント診断 20問1,100円/名~  P16 人事面談代行 (定額制) 月額33,000円  P17 漫画作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の成長と組織の成長のベクトルを合わせ、エンゲージメント向上や離職防止に繋げる</li> </ul>

採用ブランディングの構築

継続的なフォロー

## ■自社の魅力は社員から引き出す

440,000円(税込)～/半日

- ・社内ワークショップを実施し、仕事のやりがいや、成長を感じていること、自社・自部門の魅力、求職者にアピールしたいポイント、一緒に働きたい人物像などを社員から引き出します

→社員自身も、改めて自社・自部門の魅力を発見し、会社や自分がもっと好きになる！

### ・ワークショップでのアウトプット例

#### 仕事のやりがい

- ・若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
- ・お客さまが近くにいるので、喜ぶ顔が見える
- ・お客さまから「業者」ではなく仲間・パートナーとして接してもらえる（信頼関係でつながれている）
- ・グループのありとあらゆる分野に関われる

#### チーム

- ・仕事に熱中している人が多い。自分の仕事に誇りを持っている人が多い
- ・ついていきたいと思わせるビジョンのあるリーダーがいる
- ・頼れる、見習いたい先輩が身近にいる

## ■魅力的なキャッチフレーズで求職者を掴む（感覚的な価値）

- ・ワークショップでアウトプットした内容をもとに、求職者に伝えるべきメッセージや自社の特徴、採用方針を一言で表現
- ・会社説明会や採用サイト、選考・面談など、採用活動におけるあらゆる接点で、一貫したメッセージを伝える



## ■採用サイトは必須！興味・関心を深めエントリーにつなげる

- ・決まったフォーマットで情報を載せる求人サイトでは企業独自の色を出しにくいいため、採用サイトで会社の個性を出すことが重要

## ■採用サイトのポイント

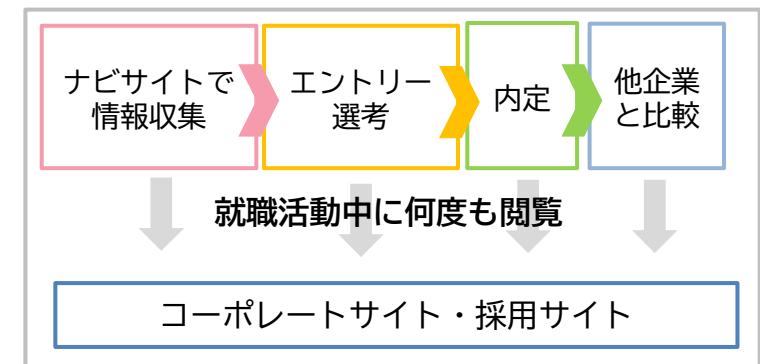
### ①十分な情報量と更新頻度の高さ

- ・就職活動のフェーズごとに求職者が見る内容は異なるのでどのページもしっかりと作りこむ  
～必要な情報を分かりやすく整理する（**機能的な価値**）
- ・社員のインタビューを写真付きで複数載せ、社内の雰囲気伝える  
～社員自らが「自社の魅力」を語る（**感覚的な価値**）
- ・また、情報は頻繁に更新し、採用に対する熱意を見せる

### ②ギャップを解消するリアルさ

- ・採用サイトは常に「企業と就活生の接点」  
「カッコつけすぎた会社紹介」や「リアルさがない社員紹介」ではなく「リアル」なコンテンツを掲載  
結果として採用のミスマッチ防止にも繋がる

採用サイトは何かあれば帰ってくる！



## ■インソースマーケティングデザイン（IMD）の採用サイト制作 1,750,000円 (税込)～

- ・20年以上にわたり培ってきたWebマーケティングノウハウで最適な施策をご提案
- ・インソースの研修に関する知見を活かし、効果に結びつく採用サイトを制作します

## ■採用サイトに載せるべきコンテンツ ～IMDの採用サイト制作事例から

### ○必須

- ・会社案内（理念・ビジョン・会社概要）
- ・事業内容
- ・採用職種、条件
- ・エントリーフォーム
- ・よくあるご質問（Q & A）

### + α

- ・数字で見る我が社（社員数、男女比など）
- ・**教育体系**（研修内容）
- ・内定者インタビュー（内定者の声）
- ・先輩社員の紹介（3年目以内）
- ・社会貢献活動 など

## ■採用サイトに**教育体系**を掲載する重要性

- ・入社後の働き方やキャリアについて具体的にイメージし、自社に魅力を感じてもらえるよう、**能力開発やキャリア支援**について詳細に記載することが重要
- ・企業と求職者の価値観のマッチング効果も高めることができる

インソースグループは、教育とWebのプロとして、お客様の課題に沿った教育体系構築および、採用サイト制作をご支援します。

## ■制作実績

【松井証券株式会社様】 <https://www.matsui.co.jp/company/recruit/freshman/>



### 【背景・課題】

- ・CI（コーポレートアイデンティティ）刷新に伴い、リニューアルを検討
- ・より知ってもらえるように採用コンテンツを充実させたい
- ・100年もの歴史がある証券会社のため、固いイメージを持たれてしまうことが多い

### 【制作ポイント】

いち早くオンライン専門証券へ舵を切るなど新しい事にチャレンジするベンチャーのような社風や自由度の高い働き方、カジュアルな服装、キレイなオフィスなどといった実際のイメージを出すため、明るく楽しいデザインで制作

### 【成果・評価】（採用ご担当者さまよりサイト公開直後のコメント）

社内で大好評です。別のサイト制作もお願いしたいです。

## ■オンライン採用LIVEイベントで効率的で効果的な採用活動を

- ・企業の立地や学生の居住地に関係なく接点を持てる
- ・LIVE配信であれば、動画を使ったオンデマンド配信では実現し得ない、双方向のやり取りも可能

## ■安価&手ぶらでLIVEイベントが開催可能

- ・「配信は難しそう」「機材の調達などコストもかけられない」という方向けの安心プラン
- ・23年3月オープンの「御茶ノ水スタジオ」を使用。機材・オペレーター（操作担当者）も当社手配
- ・アーカイブ動画は簡易編集して納品いたします

### ○説明会ウェビナープラン 295,680円～

いつもの説明会をLIVE配信します。社長、役員、採用担当者、先輩などの生の声を配信します。質疑応答による参加型のイベントとしての開催も可能です。

※カメラ1台使用

### ○参加型グループワークプラン 330,000円～

前半は講演形式、後半は先輩とのグループワークといった企画も可能です。会社を印象づけるためのワークを実施したり、採用面談風にしたり、LIVE配信の方法は様々対応できます。

※イベント内容の企画も承ります

### ○対談プラン 394,680円～

採用担当者が司会進行をし、様々な部署にインタビューしたり、社長 v s 若手社員で対談をしたり、企画次第で様々なアプローチができます。

※カメラ3台使用



※全て税込

## ■見極めと魅力付けを同時に行う

- ・組織にとって必要な人材か、候補者がどんなスキルを持っているのかの見極めだけでなく、面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう、再認識してもらうことが必要

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：30,500円(税込)/1名様～

【見極め】良い人材を見抜くための採用面接研修（1日）	【魅力付け】採用面接研修 ～受験者の特性を見抜き、自社の魅力を伝える（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 面接の心構えと面接者としての役割再認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 人材採用とは (2) 募集から採用に至るプロセス</li> <li>(3) 採用面接者に求められる「心構え」 (4) 採用面接者の条件</li> </ul> </li> <li>2. 採用面接のポイント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 採用面接の準備 (2) 採用面接の基本的な流れ</li> <li>(3) 面接のフロー</li> </ul> </li> <li>3. その人らしさをつかむ                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 客観的な事実から特性を読み解く (2) 情報収集のポイント</li> </ul> </li> <li>4. 応募者を見抜く力 ～評価の仕方                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織が求める「その人らしさ」とは</li> <li>(2) 評価レベル設定にもとづくコンピテンシー評価</li> </ul> </li> <li>5. 面接における質問について                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) コンピテンシー面接における質問の流れ</li> <li>(2) 相手に反応するきき方</li> <li>(3) 面接者の主観を排除して、客観的な評価をする</li> <li>(4) 応募者の心理と本音 (5) 面接時に注意すべきこと</li> </ul> </li> <li>6. 採用面接でやってはいけないことの再確認</li> <li>7. 面接ロールプレイ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事前課題から見える受講者の姿</li> <li>2. 面接官としての役割認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) まずは面接の目的を理解する (2) 面接官に求められる役割</li> </ul> </li> <li>3. 選ばれる面接テクニック                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 第一印象を良くする (2) 相手が求めるニーズに応える</li> <li>(3) こんな面接官は避けられる</li> </ul> </li> <li>4. 被面接者の真の姿を引き出すスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 面接における質問の進め方 (2) 被面接者の心理と本音</li> <li>(3) 客観的な事実から特性を読み解く～コンピテンシー面接</li> </ul> </li> <li>5. 自社の魅力を伝えるスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) わかりやすく話すための2つのポイント</li> <li>(2) 【ワーク】自社の魅力を伝える訓練を行う</li> </ul> </li> <li>6. 面接のロールプレイング 面接官、受験者、評価者の3名一組に分かれ、1人15分程度の模擬面接を行い、お互いにフィードバックする</li> </ol>





## ■一人ひとりの特性と組織全体の傾向を“見える化”

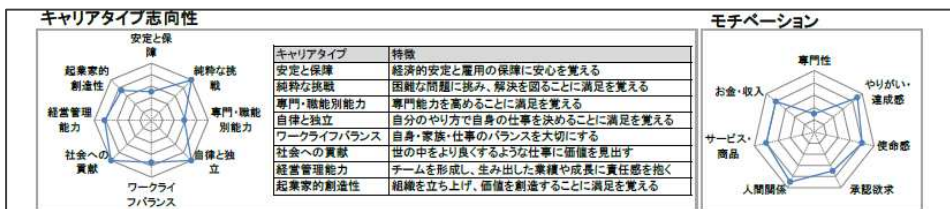
- ・114問の設問から、一人ひとりの特性や個性を見える化するアセスメントツール
- ・組織の成長に必要な「エネルギー」と「曖昧性への耐性」という項目があることが特徴

**エネルギー** : 強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す  
**曖昧性への耐性** : 曖昧なものをそのまま受け入れ、その中で活動していく

⇒成長企業では、組織・指示・命令が日々変化する。  
 そうした中でも一つのこと（仕事）だけでなく、あらゆることをまずはやってみるといったチャレンジ精神や、それを諦めずにやり遂げる力がある人材が必要

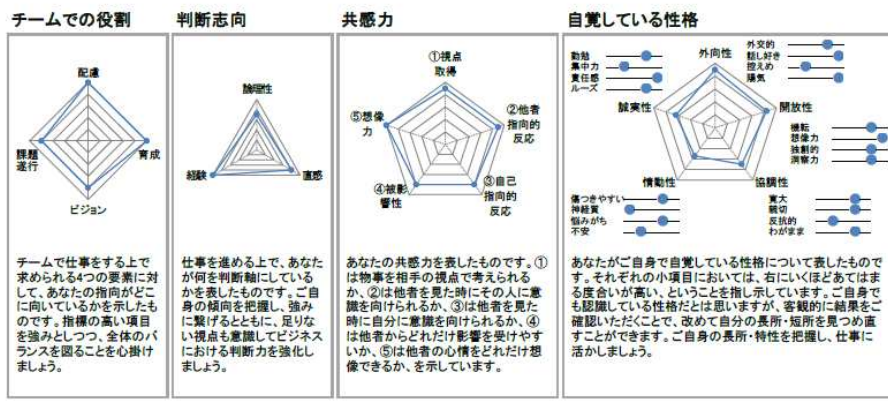
### 価格(税込)

<利用し放題プラン>	<回数プラン>
1,584,000円/年	19,800円 /10回
	【5%割引】 188,810円/100回
	【10%割引】 534,600円/300回
	【20%割引】 1,584,000円/1,000回



#### 解説

上記2つのグラフは、あなたのキャリア志向と仕事に対するモチベーションをそれぞれ見える化したものです。左のグラフは、あなたがキャリアを考える時(仕事を考える時)に、大切にしたい価値観や欲求の度合いを表しています。「自分らしく働く上で犠牲にしたくないもの」と言い換えることもできます。右のグラフは、あなたのモチベーションを上下させる要素と、その度合いを表しています。指標が高い項目・キーワードは、「あなたの仕事に対する意欲を上げるもの」かつ「奪われてしまうと、意欲が下がる恐れのあるもの」と言い換えることもできます。



考え方・行動特性	エネルギー	逆境力 (レジリエンス)	楽観性	自信	完遂力	主体性	曖昧性への耐性	他者に対する許容力
強い意志を持って活動し続けることに価値を見出さない	強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す	自分がコントロールできないことに気を揉み、可能な限り避けようとする	物事を多面的かつ現実的に捉える	自己肯定が苦手である	自己肯定が得意である	物事や出来事に対して、受動的なスタンスを選ぶ	物事や出来事に対して、能動的に関わっていく	自分と価値観が合う人とのチームにおいて、より力を発揮できる
強い意志を持ち、困難があっても活動し続けることに価値を見出す		自分がコントロールできないことに向き合い、はねのける強さを持つ	物事を良い側面から前向きに捉える	自己肯定が得意である	興味・関心を維持し、一度やると決めたら最後までやり遂げる	物事や出来事に対して、能動的に関わっていく	曖昧なものに対し抵抗感や不安を抱き、避けようとする	自分と価値観が合わない人がいるチームにおいても、力を発揮できる

## ■不安を積極的に解消し、入社・定着をスムーズにするには

- ・内定辞退や早期離職防止のために手厚くフォローする
- ・会社や内定者同士の交流を通して内定者のモチベーションを高める

## ■ご要望・ニーズごとのおすすめ研修

○内定者同士の絆を深めたい（対面・オンラインいずれも対応可能）

### 「ビジネスゲーム研修」

ドミノを使い、内定者の横のつながりを強化しながら、協力して一つのものを作り上げることで、チームワーク意識の醸成を図ります

### 「自分のトリセツワークショップ」

自分の人生グラフやトリセツシートを共有することで、入社前から信頼関係や連帯感を醸成します

自分のトリセツ（内）		氏名（ ）
<small>このシートは、一人一人が違う存在である人間が、互いの違いを上手に理解し合い、尊重し合いながら、より良い仕事を實現するヒントとするためのものです。</small>		
①私の性質 私の性格（例のんびり、せっかち、大雑把、几帳面）	②私の得手、不得手 私の得意なこと	
大事にしている事や物（例犬、晩酌の時間、阪神）	私が苦手なこと	

○入社前に社会人スキルの基礎を身につけさせ、即戦力化を急ぎたい

### 「内定者オンラインセミナー」

通常価格（税込）：1講座 **8,140円/1名様**

リアルなマナーや社会人の常識を学んでいただくことをコンセプトに、内定者の期間におさえておきたいポイントを学ぶ“オンライン形式の120分セミナー”です

○各内定者が自分の都合に合わせて学べるようにしたい

### 「動画/eラーニング」

レンタルプラン価格（税込）：**1,870円～3,960円/1名様**

インプット型のテーマは動画教育で実施し、新たな気づきを得る・アウトプットをさせることが目的のテーマは対面やオンライン形式で実施するなどの組み合わせも有効です

## ■入社後も手厚くフォローし、定着を図る

- ・教育制度の充実により、「社員のことを大切にしている会社」「ただ業務をこなすだけでなく、成長できる魅力的な職場」というイメージを持ってもらえる
- ・企業が社員の成長を支援することにより、エンゲージメント向上や離職防止が期待できる

## ■新入社員におすすめの研修

通常価格（税込）：1日 24,200円/1名様～

- ・ビジネス基礎研修(2日間)
- ・ビジネス文書研修
- ・コミュニケーション研修～できる「ホウ・レン・ソウ」
- ・ロジカルシンキング研修～情報を整理し、結論を導く
- ・Microsoft Office研修～ExcelとPowerpoint

※2022年公開講座での受講者数ランキング上位5テーマ

## ○新入社員へのDX教育

デジタルが身近な世代の新入社員にDX教育を行うことでプログラミング未経験でも、1年目からDX人材の「即戦力」に！  
Javaコース（37日間）、PHPコース（22日間）、C言語コース（14日間）、Pythonコース（11日間）など、新人向けのプログラミングコースを豊富にご用意！

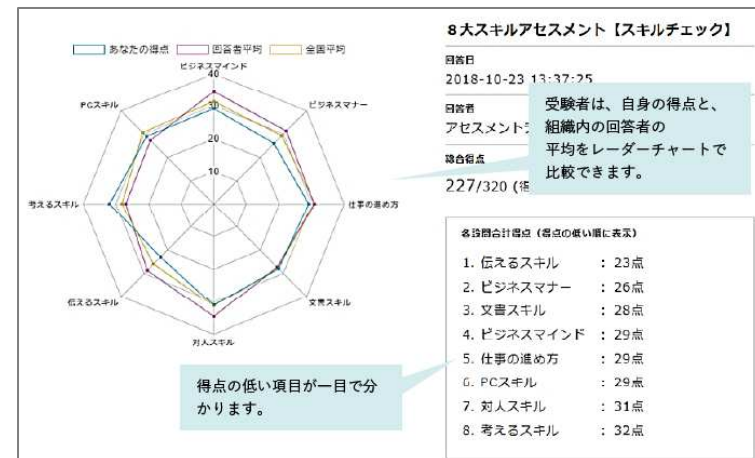
## ■新人8大スキルアセスメント **8** 価格（税込）：2,200円/名

・新人に必要な8つのスキルの習得状況を、テストとセルフチェックの2軸で調査、把握

・新人に求められる8大スキル(※)

- |              |             |
|--------------|-------------|
| [1] ビジネスマインド | [2] ビジネスマナー |
| [3] 仕事の進め方   | [4] 文書スキル   |
| [5] 対人スキル    | [6] 考えるスキル  |
| [7] 伝えるスキル   | [8] パソコンスキル |

※「組織内で即戦力となるために、目指すべき1年目社員の姿」に到達するために必要な8つのスキル(インソース定義)



## ■上司や人事部のサポートで中途社員の不安を解消する

- ・上司は入社初期に中途社員とコミュニケーションをとり、強み、経験、価値観、キャリア観を把握  
求める役割期待をしっかりと伝え、目標設定し、一緒にやりきる
- ・人事担当者は定期的な面談を実施し、直属の上司には言えない本音や不安を引き出し、フォローを行う

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：26,400円/1名様～

<b>【上司向けオンボーディング研修】</b> 面談で離職防止のために部下と話す5つのこと（1日）	<b>【中途社員向けオンボーディング研修】</b> まず上司と話し合う5つのこと（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中途社員のオンボーディング                              (1) 「オンボーディング」(onboarding)とは                              (2) 中途社員のオンボーディングが導入される背景 など</li> <li>2. オンボーディングに必要なのは1対1面談                              (1) 中途社員にもOJTが必要 (2) 1対1面談が中途社員の活躍の鍵</li> <li>3. 面談で中途社員と話す5つのこと                              (1) 相手の強みと保有するスキル・経験を把握する                              (2) 相手の価値観、こだわりを再確認する など</li> <li>4. 1対1面談のプロセス</li> <li>5. フレームワーク①～強みと保有技能・経験の洗い出し                              (1) 強み、経験の棚卸しのフレーム                              (2) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル</li> <li>6. フレームワーク②～キャリアアンカー・キャリア志向                              (1) キャリアアンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム など</li> <li>7. フレームワーク③～今後の活躍の方向性                              (1) 会社のミッションや部署の方針を伝える                              (2) 意義の共有 (3) 熱く語る (4) 分解する</li> <li>8. 中途社員をチームの一員とする                              (1) 職場のメンバーの特徴を伝える (2) 自分のマネジメント方針を伝える</li> <li>9. まとめ 明日から実践したいことについて整理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分の「これまで」を振り返る</li> <li>2. 中途採用社員として求められること                              (1) 自分の強みを活かして活躍する (2) 活躍するための3ステップ</li> <li>3. 上司と1対1面談で話しあう5つの事を整理する                              (1) 自分の強みと保有するスキル・経験を整理する                              (2) 自分の価値観、こだわりを再確認する                              (3) 今後のキャリア志向について整理する                              (4) 職場の人間関係の留意点を確認                              (5) 上司の「役割期待」と自分の「役割認識」をすり合わせる</li> <li>4. 自分の強みを分析する                              (1) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル                              (2) トランスファラブル・ナレッジを整理する</li> <li>5. 自らの強み・こだわりを考える～キャリア・アンカー                              (1) キャリア・アンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム                              (3) 自分の重要視する行動指針を考える                              (4) キャリア志向（キャリアオプション）を確認する</li> <li>6. タイプ別の相手との接し方                              (1) ソーシャルスタイル理論とは                              (2) 2つの尺度による4つのソーシャルスタイル分類と特徴                              (3) 相手の特徴を踏まえた対応</li> <li>7. まとめ</li> </ol>



## ■組織や仕事への課題意識を可視化し、成果のあがる職場づくり・人材教育を実現

- ・従業員エンゲージメントの向上を目指して、組織課題を可視化するアセスメント
- ・従業員と組織の満足度を定量的に調査することで、どの対象にどのような施策を講じればよいのかを考える際の基礎情報として活用することができます

### 設問例

- ・チームの働きやすさ/マネジメントの納得感  
あなたは、上司と業務上必要な関係・連携が取れていると思いますか？
- ・自由記述や、選択式の設問も多数準備  
会社への満足度が高く(低く)なっていると思う理由を、お書きください

### 価格(税込)

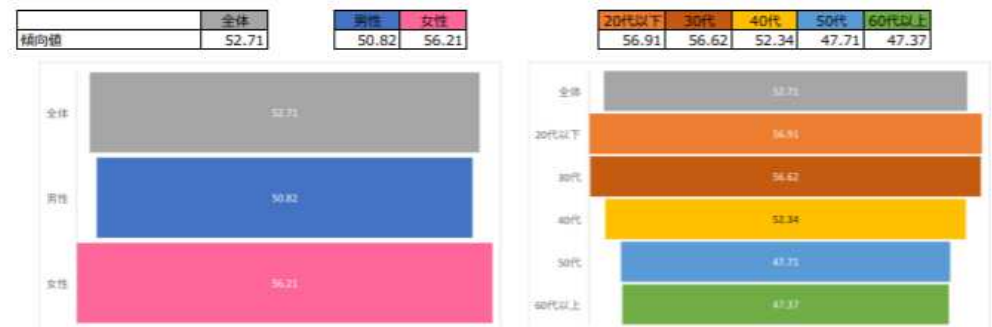
初期費用：55,000円

- ・スタンダードプラン：全100問+自由記述・選択設問  
2,750円/名
- ・ライトプラン：  
全40問+自由記述1問+オプションで設問を追加可能  
2,310円/名
- ・エントリープラン全20問+自由記述1問  
1,100円/名

※最低50IDからご利用いただけます



### ■バーンアウト傾向





# 人事面談代行サービス ～入社後

## ■外部の相談員が面談することで、従業員の本音や意見を把握

- ・ストレスを把握するきっかけに
- ・従業員向けの相談窓口としてご活用いただくことで、メンタルヘルス不調などの予防に

## ■人事担当者（経営層）のよくあるお悩み

例①：若い人が打たれ弱い、最近離職が増えている。面談の機会もうまく活用できていない。  
面談のやり方によりかなり差がある。

例②：管理者側がマネジメント力、指導力がない。人事側がいくら言っても改善がみられない。  
社内では面談をやりたくない。

## ■人事面談代行サービスでご支援できること

- ☑ 定期的実施すべき人事面談の代行（キャリア面談など含む）
- ☑ 職場環境（働きやすさ・働きがい）に関する面談
- ☑ 社内の人間関係に関する悩み解消（メンタルヘルス不全、ハラスメントに関する相談など）
- ☑ ワーク・ライフ・バランス（育児・介護など含む）に関する相談
- ☑ その他、不安な社員・部下への面談代行など

## ■料金プラン（税込）

### ○定額制プラン（契約期間6カ月～）

価格： 月額33,000円 月の面談時間：2時間  
追加料金：16,500円/1時間

### ○短期集中プラン

価格： 49,500円/2時間  
追加料金：24,700円/1時間

## 写真撮影※

Webページにアップする写真を撮影いたします。  
貴社オフィスや、社員の方が働いている実際の風景を採用サイトにアップすることで、求職者に入社後の具体的なイメージを持ってもらうことができます。

### <撮影場面例>

- ・社員の方が働いているところ(出勤時・ランチ・会議など)
- ・貴社オフィス(建物外観・入口・執務室・食堂・会議室など)

## タレント起用※

タレントを起用し、Webサイトのイメージモデルとします。  
タレント起用のメリットとしては、華やかになる、信頼感が増すなどが期待でき、応募者に対する自社のイメージアップが見込めます。

### <タレントの活用例>

タレントがナビゲーターとして、職場を訪問し、  
様々な先輩社員にインタビューをする映像など

## 漫画作成※

Webページにアップする漫画を作成いたします。  
採用コンセプトに沿って貴社のイメージにあったイラストを作成したり、貴社について説明する漫画を作成したり、親しみやすさや面白さを採用サイトにプラスすることができます。

### <漫画の活用例>

- ・漫画形式で事業内容について説明
- ・社員をイラスト化して、仕事内容について説明
- ・漫画のストーリーで勤務地の魅力について説明

## Web記事制作※

読み物・インタビューなどのWEBコンテンツの原稿を制作します。  
プロがインタビューを行い、皆さまの熱い思いや良いエピソードを余すことなく文字化いたします。

### <サービスラインナップ>

- ・コラム、ブログ
- ・商品、会社、店舗の紹介記事
- ・リライト(再編集)
- ・取材、インタビュー
- ・事例コンテンツ

## ■地方企業の採用活動に関する現状

- ・東京一極集中や人口減少に伴う採用活動の難しさ  
求職者の辞退理由が「地方で働くことへの不安・懸念」  
当該地域で働くこと、暮らすことを魅力化しなければ、今後継続的な採用活動は困難

## ■ご支援事例～医療用機器メーカーA社

### 【お客さまの課題意識】

- ・採用の応募数は問題ないが、地方勤務という壁があり、優秀な人材が最終段階で流出してしまうことや、辞退することがある

### 【ご提案】～企業と地域のブランドを磨き、求職者から選ばれるように

- ・求職者の不安を解消するために、勤務地周辺地域の魅力を漫画で紹介する

漫画のストーリーで、アンケートデータによる裏づけ、休日の過ごし方、「地方VS都内」徹底比較、ランチマップなどをピックアップする

社員からのリアルな声をもとに作成

マイナス（勤務地不安）からプラス（魅力・情熱）に変わったのはいつ？  
そのきっかけは？魅力は何か？どのような未来を描いているのか？等



# 【ご提案書】 採用支援サービス

～ブランディングと継続的なフォローで自社に必要な人材を採用し、定着させる

2023年  
株式会社インソース

# 母集団の形成と人材の定着が課題

## よくあるお悩み① 応募が来ない、人が集まらない

- ・人数が少ない若手（新卒）を計画通りに確保できない
- ・即戦力人材やDX人材を求めているが、各社取り合いになっていて自社に応募が来ない
- ・マンパワーで認知を高めることに限界を感じている

## よくあるお悩み② 人材が定着しない

- ・内定を出しても辞退されてしまう
- ・転職しやすい時代となり、離職率が高い

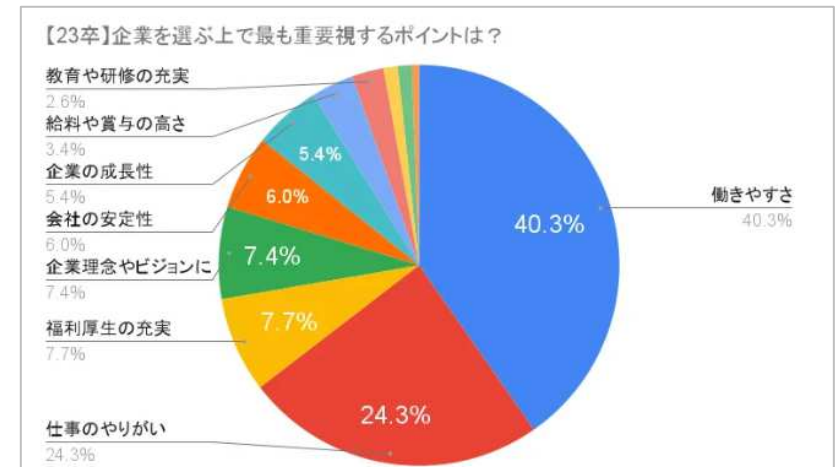
## ■就活生が企業に最も求めること

1位から順に「働きやすさ」「仕事のやりがい」  
「福利厚生の充実」「企業理念やビジョンに共感できること」

つまり、給与や待遇面などで好条件を提示することに加え、  
理念やパーパスなど、自社ならではの魅力に共感してもらう  
必要がある

- ⇒採用ブランドを高めなければ選ばれない時代に
- ⇒定着に向け、継続的なフォローが必要不可欠に

出典：株式会社L100「2023年度卒業の就活生が企業を選ぶ上で最も重視するポイントの調査結果」  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000001.000096418.html>





## ■ 「かっこいい」 自社採用サイトで魅力を発信する

- ・ 就職活動時に採用サイトを確認することが当たり前の時代
- ・ かっこいいデザインと写真で、自社のブランドイメージを高める

## ■ “働く場” としての魅力を高める

- ・ 自社ならではの魅力をアピールすることで、「働く場所」としての企業イメージを向上させる
- ・ 商品・サービスだけでなく、企業理念やカルチャーなどを発信し、企業全体をブランディングする

## ■ 採用ブランドを構築する2つの価値

### ① 感覚的な価値

- ・ なぜ、この事業を営んでいるのか？
- ・ どのような理念・ビジョンを持っているのか？
- ・ どのような仕事ができるのか？
- ・ どのようなやりがいがあるのか？
- ・ どのような人と、どのような環境で働くことになるのか？

→ これらの情報は、求職者に熱く訴えかける必要がある（文字だけでは伝わらない）  
→ 価値観がフィットすれば、エンゲージメントの向上につながるため、転職しにくい

### ② 機能的な価値

- ・ 企業規模は？
- ・ 業種は？
- ・ 給与・福利厚生は？
- ・ 研修制度は？
- ・ どのような商品・サービスを扱うことになるのか？

→ これらの情報は就職サイトなどの文字情報で十分に伝わる  
→ より良い条件の他社が見つかれば、転職の可能性もある

## サービスの全体像 ～採用ブランディングと継続的なフォロー

※全て税込

採用プロセス	教育	Webサービス	その他	ポイント
母集団形成 (告知・募集)		P6~8採用サイト制作 1,750,000円~  採用サイトは、就職活動のあらゆる段階で、何度も繰り返し見られる	P5 採用コンセプト作成ワークショップ 440,000円~/半日  P9 オンライン採用LIVE説明会支援 295,680円~	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用コンセプトを明確にし、採用サイトで魅力を発信する</li> <li>文字のみならずビジュアルで伝える</li> </ul>
選考	P10 面接官向け研修 30,500円/1名~	<応募・選考時> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>事業内容</li> <li>企業理念</li> <li>トップメッセージ</li> </ul>	P11 適性検査 giraffe 19,800円/10回~	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事や社員との面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう</li> <li>適性検査を活用し、多様な人材を採用する</li> </ul>
内定者フォロー	P12 内定者研修/ オンラインセミナー 1講座8,140円/1名  P12 動画教材 ・eラーニング レンタル1,870円~/1名	・先輩社員の座談会 ・社員インタビュー ・1日の仕事の流れなど  <内定後> <ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境</li> <li>福利厚生</li> <li>キャリアパス</li> <li>研修制度</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>組織が自分たちに関心を持っていることや、同期との交流を通して、安心感を持ってもらう</li> <li>即戦力として活躍するための土台作りを行う</li> </ul>
入社後	P13~14 ・新人研修 ・新人フォロー研修 ・中途社員向け研修 1日24,200円/1名~	など	P13 新人8大スキルアセスメント2,200円/名 P15 エンゲージメント診断 20問1,100円/名~  P16 人事面談代行 (定額制) 月額33,000円  P17 漫画作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の成長と組織の成長のベクトルを合わせ、エンゲージメント向上や離職防止に繋げる</li> </ul>

採用ブランディングの構築

継続的なフォロー

## ■自社の魅力は社員から引き出す

440,000円(税込)～/半日

- ・社内ワークショップを実施し、仕事のやりがいや、成長を感じていること、自社・自部門の魅力、求職者にアピールしたいポイント、一緒に働きたい人物像などを社員から引き出します

→社員自身も、改めて自社・自部門の魅力を発見し、会社や自分がもっと好きになる！

### ・ワークショップでのアウトプット例

#### 仕事のやりがい

- ・若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
- ・お客さまが近くにいるので、喜ぶ顔が見える
- ・お客さまから「業者」ではなく仲間・パートナーとして接してもらえる（信頼関係でつながれている）
- ・グループのありとあらゆる分野に関われる

#### チーム

- ・仕事に熱中している人が多い。自分の仕事に誇りを持っている人が多い
- ・ついていきたいと思わせるビジョンのあるリーダーがいる
- ・頼れる、見習いたい先輩が身近にいる

## ■魅力的なキャッチフレーズで求職者を掴む（感覚的な価値）

- ・ワークショップでアウトプットした内容をもとに、求職者に伝えるべきメッセージや自社の特徴、採用方針を一言で表現
- ・会社説明会や採用サイト、選考・面談など、採用活動におけるあらゆる接点で、一貫したメッセージを伝える

## ■採用サイトは必須！興味・関心を深めエントリーにつなげる

- ・決まったフォーマットで情報を載せる求人サイトでは企業独自の色を出しにくいいため、採用サイトで会社の個性を出すことが重要

## ■採用サイトのポイント

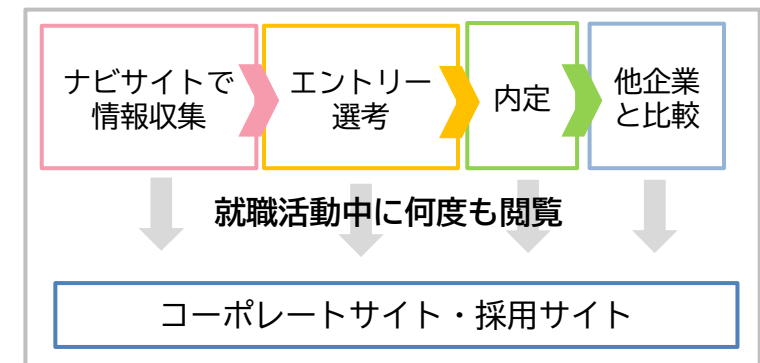
### ①十分な情報量と更新頻度の高さ

- ・就職活動のフェーズごとに求職者が見る内容は異なるのでどのページもしっかりと作りこむ  
～必要な情報を分かりやすく整理する（**機能的な価値**）
- ・社員のインタビューを写真付きで複数載せ、社内の雰囲気伝える  
～社員自らが「自社の魅力」を語る（**感覚的な価値**）
- ・また、情報は頻繁に更新し、採用に対する熱意を見せる

### ②ギャップを解消するリアルさ

- ・採用サイトは常に「企業と就活生の接点」  
「カッコつけすぎた会社紹介」や「リアルさがない社員紹介」ではなく「リアル」なコンテンツを掲載  
結果として採用のミスマッチ防止にも繋がる

採用サイトは何かあれば帰ってくる！



## ■ インソースマーケティングデザイン（IMD）の採用サイト制作 1,750,000円 (税込)～

- ・ 20年以上にわたり培ってきたWebマーケティングノウハウで最適な施策をご提案
- ・ インソースの研修に関する知見を活かし、効果に結びつく採用サイトを制作します

## ■ 採用サイトに載せるべきコンテンツ ～IMDの採用サイト制作事例から

### ○必須

- ・ 会社案内（理念・ビジョン・会社概要）
- ・ 事業内容
- ・ 採用職種、条件
- ・ エントリーフォーム
- ・ よくあるご質問（Q & A）

### +α

- ・ 数字で見る我が社（社員数、男女比など）
- ・ **教育体系**（研修内容）
- ・ 内定者インタビュー（内定者の声）
- ・ 先輩社員の紹介（3年目以内）
- ・ 社会貢献活動 など

## ■ 採用サイトに**教育体系**を掲載する重要性

- ・ 入社後の働き方やキャリアについて具体的にイメージし、自社に魅力を感じてもらえるよう、**能力開発やキャリア支援**について詳細に記載することが重要
- ・ 企業と求職者の価値観のマッチング効果も高めることができる

インソースグループは、教育とWebのプロとして、お客様の課題に沿った教育体系構築および、採用サイト制作をご支援します。



## ■制作実績

【松井証券株式会社様】 <https://www.matsui.co.jp/company/recruit/freshman/>



### 【背景・課題】

- ・CI（コーポレートアイデンティティ）刷新に伴い、リニューアルを検討
- ・より知ってもらえるように採用コンテンツを充実させたい
- ・100年もの歴史がある証券会社のため、固いイメージを持たれてしまうことが多い

### 【制作ポイント】

いち早くオンライン専門証券へ舵を切るなど新しい事にチャレンジするベンチャーのような社風や自由度の高い働き方、カジュアルな服装、キレイなオフィスなどといった実際のイメージを出すため、明るく楽しいデザインで制作

### 【成果・評価】（採用ご担当者さまよりサイト公開直後のコメント）

社内で大好評です。別のサイト制作もお願いしたいです。

## ■オンライン採用LIVEイベントで効率的で効果的な採用活動を

- ・企業の立地や学生の居住地に関係なく接点を持てる
- ・LIVE配信であれば、動画を使ったオンデマンド配信では実現し得ない、双方向のやり取りも可能

## ■安価&手ぶらでLIVEイベントが開催可能

- ・「配信は難しそう」「機材の調達などコストもかけられない」という方向けの安心プラン
- ・23年3月オープンの「御茶ノ水スタジオ」を使用。機材・オペレーター（操作担当者）も当社手配
- ・アーカイブ動画は簡易編集して納品いたします

### ○説明会ウェビナープラン 295,680円～

いつもの説明会をLIVE配信します。社長、役員、採用担当者、先輩などの生の声を配信します。質疑応答による参加型のイベントとしての開催も可能です。

※カメラ1台使用

### ○参加型グループワークプラン 330,000円～

前半は講演形式、後半は先輩とのグループワークといった企画も可能です。会社を印象づけるためのワークを実施したり、採用面談風にしたり、LIVE配信の方法は様々対応できます。

※イベント内容の企画も承ります

### ○対談プラン 394,680円～

採用担当者が司会進行をし、様々な部署にインタビューしたり、社長 v s 若手社員で対談をしたり、企画次第で様々なアプローチができます。

※カメラ3台使用



※全て税込

## ■見極めと魅力付けを同時に行う

- ・組織にとって必要な人材か、候補者がどんなスキルを持っているのかの見極めだけでなく、面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう、再認識してもらうことが必要

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：30,500円(税込)/1名様～

【見極め】良い人材を見抜くための採用面接研修（1日）	【魅力付け】採用面接研修 ～受験者の特性を見抜き、自社の魅力を伝える（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 面接の心構えと面接者としての役割再認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 人材採用とは (2) 募集から採用に至るプロセス</li> <li>(3) 採用面接者に求められる「心構え」 (4) 採用面接者の条件</li> </ul> </li> <li>2. 採用面接のポイント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 採用面接の準備 (2) 採用面接の基本的な流れ</li> <li>(3) 面接のフロー</li> </ul> </li> <li>3. その人らしさをつかむ                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 客観的な事実から特性を読み解く (2) 情報収集のポイント</li> </ul> </li> <li>4. 応募者を見抜く力 ～評価の仕方                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織が求める「その人らしさ」とは</li> <li>(2) 評価レベル設定にもとづくコンピテンシー評価</li> </ul> </li> <li>5. 面接における質問について                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) コンピテンシー面接における質問の流れ</li> <li>(2) 相手に反応するきき方</li> <li>(3) 面接者の主観を排除して、客観的な評価をする</li> <li>(4) 応募者の心理と本音 (5) 面接時に注意すべきこと</li> </ul> </li> <li>6. 採用面接でやってはいけないことの再確認</li> <li>7. 面接ロールプレイ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事前課題から見える受講者の姿</li> <li>2. 面接官としての役割認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) まずは面接の目的を理解する (2) 面接官に求められる役割</li> </ul> </li> <li>3. 選ばれる面接テクニック                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 第一印象を良くする (2) 相手が求めるニーズに応える</li> <li>(3) こんな面接官は避けられる</li> </ul> </li> <li>4. 被面接者の真の姿を引き出すスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 面接における質問の進め方 (2) 被面接者の心理と本音</li> <li>(3) 客観的な事実から特性を読み解く～コンピテンシー面接</li> </ul> </li> <li>5. 自社の魅力を伝えるスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) わかりやすく話すための2つのポイント</li> <li>(2) 【ワーク】自社の魅力を伝える訓練を行う</li> </ul> </li> <li>6. 面接のロールプレイング 面接官、受験者、評価者の3名一組に分かれ、1人15分程度の模擬面接を行い、お互いにフィードバックする</li> </ol>





## ■不安を積極的に解消し、入社・定着をスムーズにするには

- ・内定辞退や早期離職防止のために手厚くフォローする
- ・会社や内定者同士の交流を通して内定者のモチベーションを高める

## ■ご要望・ニーズごとのおすすめ研修

○内定者同士の絆を深めたい（対面・オンラインいずれも対応可能）

### 「ビジネスゲーム研修」

ドミノを使い、内定者の横のつながりを強化しながら、協力して一つのものを作り上げることで、チームワーク意識の醸成を図ります

### 「自分のトリセツワークショップ」

自分の人生グラフやトリセツシートを共有することで、入社前から信頼関係や連帯感を醸成します

自分のトリセツ（内）		氏名（ ）	
このシートは、一人一人が違う存在である人間が、互いの違いを上手に理解し合い、尊重し合いながら、より良い仕事を實現するヒントとするためのものです。			
①私の性質 私の性格（例のんびり、せっかち、大雑把、几帳面）	②私の得手、不得手 私の得意なこと		
大事にしている事や物（例犬、晩酌の時間、阪神）	私が苦手なこと		

○入社前に社会人スキルの基礎を身につけさせ、即戦力化を急ぎたい

### 「内定者オンラインセミナー」

通常価格（税込）：1講座 **8,140円/1名様**

リアルなマナーや社会人の常識を学んでいただくことをコンセプトに、内定者の期間におさえておきたいポイントを学ぶ“オンライン形式の120分セミナー”です

○各内定者が自分の都合に合わせて学べるようにしたい

### 「動画/eラーニング」

レンタルプラン価格（税込）：**1,870円～3,960円/1名様**

インプット型のテーマは動画教育で実施し、新たな気づきを得る・アウトプットをさせることが目的のテーマは対面やオンライン形式で実施するなどの組み合わせも有効です



## ■入社後も手厚くフォローし、定着を図る

- ・教育制度の充実により、「社員のことを大切にしている会社」「ただ業務をこなすだけでなく、成長できる魅力的な職場」というイメージを持ってもらえる
- ・企業が社員の成長を支援することにより、エンゲージメント向上や離職防止が期待できる

## ■新入社員におすすめの研修

通常価格（税込）：1日 24,200円/1名様～

- ・ビジネス基礎研修(2日間)
- ・ビジネス文書研修
- ・コミュニケーション研修～できる「ホウ・レン・ソウ」
- ・ロジカルシンキング研修～情報を整理し、結論を導く
- ・Microsoft Office研修～ExcelとPowerpoint

※2022年公開講座での受講者数ランキング上位5テーマ

## ○新入社員へのDX教育

デジタルが身近な世代の新入社員にDX教育を行うことでプログラミング未経験でも、1年目からDX人材の「即戦力」に！  
Javaコース（37日間）、PHPコース（22日間）、C言語コース（14日間）、Pythonコース（11日間）など、新人向けのプログラミングコースを豊富にご用意！

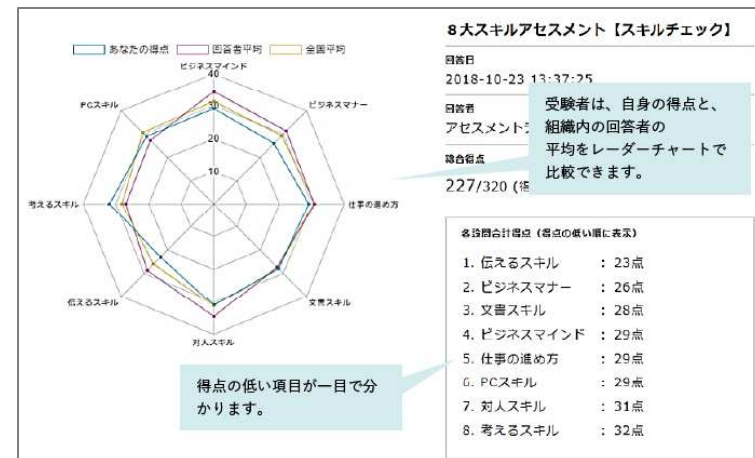
## ■新人8大スキルアセスメント **8** 価格（税込）：2,200円/名

- ・新人に必要な8つのスキルの習得状況を、テストとセルフチェックの2軸で調査、把握

- ・新人に求められる8大スキル(※)

- |              |             |
|--------------|-------------|
| [1] ビジネスマインド | [2] ビジネスマナー |
| [3] 仕事の進め方   | [4] 文書スキル   |
| [5] 対人スキル    | [6] 考えるスキル  |
| [7] 伝えるスキル   | [8] パソコンスキル |

※「組織内で即戦力となるために、目指すべき1年目社員の姿」に到達するために必要な8つのスキル(インソース定義)



# 中途社員向け研修 ～入社後

## ■上司や人事部のサポートで中途社員の不安を解消する

- ・上司は入社初期に中途社員とコミュニケーションをとり、強み、経験、価値観、キャリア観を把握 求める役割期待をしっかりと伝え、目標設定し、一緒にやりきる
- ・人事担当者は定期的な面談を実施し、直属の上司には言えない本音や不安を引き出し、フォローを行う

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：26,400円/1名様～

<b>【上司向けオンボーディング研修】</b> 面談で離職防止のために部下と話す5つのこと（1日）	<b>【中途社員向けオンボーディング研修】</b> まず上司と話し合う5つのこと（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中途社員のオンボーディング                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 「オンボーディング」(onboarding)とは</li> <li>(2) 中途社員のオンボーディングが導入される背景 など</li> </ul> </li> <li>2. オンボーディングに必要なのは1対1面談                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 中途社員にもOJTが必要 (2) 1対1面談が中途社員の活躍の鍵</li> </ul> </li> <li>3. 面談で中途社員と話す5つのこと                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 相手の強みと保有するスキル・経験を把握する</li> <li>(2) 相手の価値観、こだわりを再確認する など</li> </ul> </li> <li>4. 1対1面談のプロセス</li> <li>5. フレームワーク①～強みと保有技能・経験の洗い出し                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 強み、経験の棚卸しのフレーム</li> <li>(2) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル</li> </ul> </li> <li>6. フレームワーク②～キャリアアンカー・キャリア志向                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) キャリアアンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針</li> <li>(2) モチベーションの動因を確かめるフレーム など</li> </ul> </li> <li>7. フレームワーク③～今後の活躍の方向性                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 会社のミッションや部署の方針を伝える</li> <li>(2) 意義の共有 (3) 熱く語る (4) 分解する</li> </ul> </li> <li>8. 中途社員をチームの一員とする                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 職場のメンバーの特徴を伝える (2) 自分のマネジメント方針を伝える</li> </ul> </li> <li>9. まとめ 明日から実践したいことについて整理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分の「これまで」を振り返る</li> <li>2. 中途採用社員として求められること                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 自分の強みを活かして活躍する (2) 活躍するための3ステップ</li> </ul> </li> <li>3. 上司と1対1面談で話しあう5つの事を整理する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 自分の強みと保有するスキル・経験を整理する</li> <li>(2) 自分の価値観、こだわりを再確認する</li> <li>(3) 今後のキャリア志向について整理する</li> <li>(4) 職場の人間関係の留意点を確認</li> <li>(5) 上司の「役割期待」と自分の「役割認識」をすり合わせる</li> </ul> </li> <li>4. 自分の強みを分析する                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル</li> <li>(2) トランスファラブル・ナレッジを整理する</li> </ul> </li> <li>5. 自らの強み・こだわりを考える～キャリア・アンカー                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) キャリア・アンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針</li> <li>(2) モチベーションの動因を確かめるフレーム</li> <li>(3) 自分の重要視する行動指針を考える</li> <li>(4) キャリア志向（キャリアオプション）を確認する</li> </ul> </li> <li>6. タイプ別の相手との接し方                             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) ソーシャルスタイル理論とは</li> <li>(2) 2つの尺度による4つのソーシャルスタイル分類と特徴</li> <li>(3) 相手の特徴を踏まえた対応</li> </ul> </li> <li>7. まとめ</li> </ol>

## ■組織や仕事への課題意識を可視化し、成果のあがる職場づくり・人材教育を実現

- ・従業員エンゲージメントの向上を目指して、組織課題を可視化するアセスメント
- ・従業員と組織の満足度を定量的に調査することで、どの対象にどのような施策を講じればよいのかを考える際の基礎情報として活用することができます

### 設問例

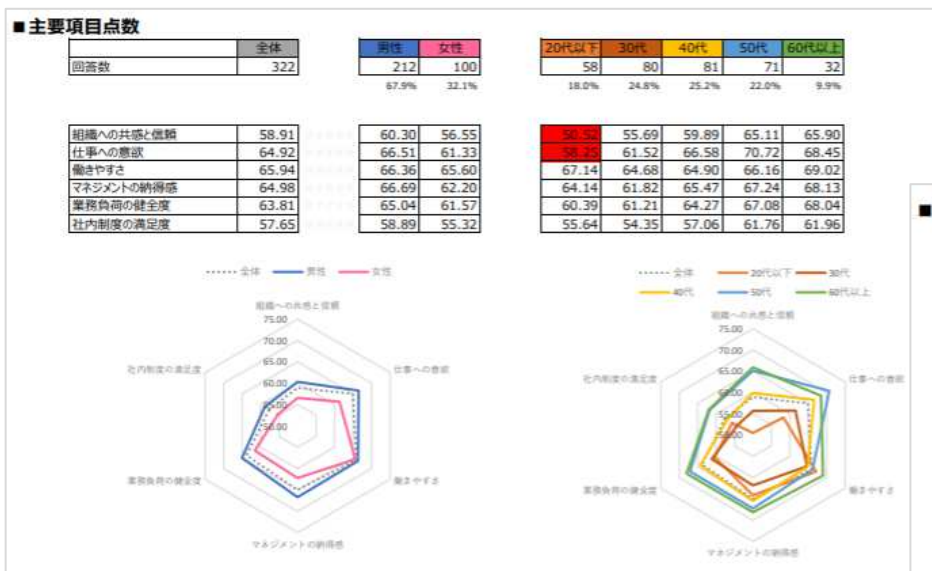
- ・チームの働きやすさ/マネジメントの納得感  
あなたは、上司と業務上必要な関係・連携が取れていると思いますか？
- ・自由記述や、選択式の設問も多数準備  
会社への満足度が高く(低く)なっていると思う理由を、お書きください

### 価格(税込)

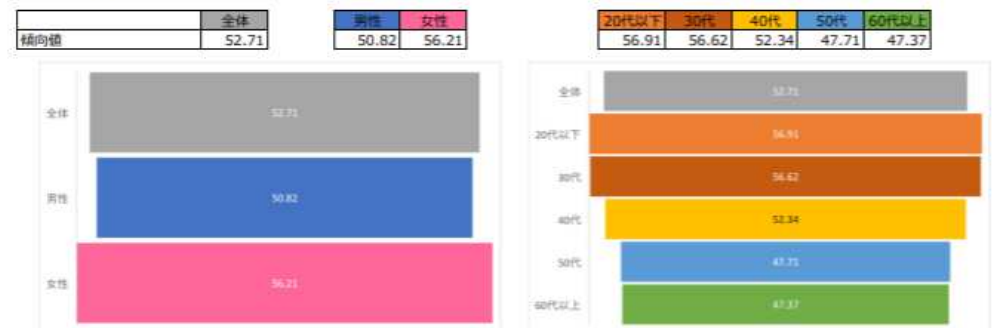
初期費用：55,000円

- ・スタンダードプラン：全100問+自由記述・選択設問  
2,750円/名
- ・ライトプラン：  
全40問+自由記述1問+オプションで設問を追加可能  
2,310円/名
- ・エントリープラン全20問+自由記述1問  
1,100円/名

※最低50IDからご利用いただけます



### ■バーンアウト傾向



# 人事面談代行サービス ～入社後

## ■外部の相談員が面談することで、従業員の本音や意見を把握

- ・ストレスを把握するきっかけに
- ・従業員向けの相談窓口としてご活用いただくことで、メンタルヘルス不調などの予防に

## ■人事担当者（経営層）のよくあるお悩み

例①：若い人が打たれ弱い、最近離職が増えている。面談の機会もうまく活用できていない。  
面談のやり方によりかなり差がある。

例②：管理者側がマネジメント力、指導力がない。人事側がいくら言っても改善がみられない。  
社内では面談をやりたくない。

## ■人事面談代行サービスでご支援できること

- ☑ 定期的実施すべき人事面談の代行（キャリア面談など含む）
- ☑ 職場環境（働きやすさ・働きがい）に関する面談
- ☑ 社内の人間関係に関する悩み解消（メンタルヘルス不全、ハラスメントに関する相談など）
- ☑ ワーク・ライフ・バランス（育児・介護など含む）に関する相談
- ☑ その他、不安な社員・部下への面談代行など

## ■料金プラン（税込）

### ○定額制プラン（契約期間6カ月～）

価格： 月額33,000円 月の面談時間：2時間  
追加料金：16,500円/1時間

### ○短期集中プラン

価格： 49,500円/2時間  
追加料金：24,700円/1時間

## 写真撮影※

Webページにアップする写真を撮影いたします。  
貴社オフィスや、社員の方が働いている実際の風景を採用サイトにアップすることで、求職者に入社後の具体的なイメージを持ってもらうことができます。

### <撮影場面例>

- ・社員の方が働いているところ(出勤時・ランチ・会議など)
- ・貴社オフィス(建物外観・入口・執務室・食堂・会議室など)

## タレント起用※

タレントを起用し、Webサイトのイメージモデルとします。  
タレント起用のメリットとしては、華やかになる、信頼感が増すなどが期待でき、応募者に対する自社のイメージアップが見込めます。

### <タレントの活用例>

タレントがナビゲーターとして、職場を訪問し、  
様々な先輩社員にインタビューをする映像など

## 漫画作成※

Webページにアップする漫画を作成いたします。  
採用コンセプトに沿って貴社のイメージにあったイラストを作成したり、貴社について説明する漫画を作成したり、親しみやすさや面白さを採用サイトにプラスすることができます。

### <漫画の活用例>

- ・漫画形式で事業内容について説明
- ・社員をイラスト化して、仕事内容について説明
- ・漫画のストーリーで勤務地の魅力について説明

## Web記事制作※

読み物・インタビューなどのWEBコンテンツの原稿を制作します。  
プロがインタビューを行い、皆さまの熱い思いや良いエピソードを余すことなく文字化いたします。

### <サービスラインナップ>

- ・コラム、ブログ
- ・商品、会社、店舗の紹介記事
- ・リライト(再編集)
- ・取材、インタビュー
- ・事例コンテンツ



## ■地方企業の採用活動に関する現状

- ・東京一極集中や人口減少に伴う採用活動の難しさ  
求職者の辞退理由が「地方で働くことへの不安・懸念」  
当該地域で働くこと、暮らすことを魅力化しなければ、今後継続的な採用活動は困難

## ■ご支援事例～医療用機器メーカーA社

### 【お客さまの課題意識】

- ・採用の応募数は問題ないが、地方勤務という壁があり、優秀な人材が最終段階で流出してしまうことや、辞退することがある

### 【ご提案】～企業と地域のブランドを磨き、求職者から選ばれるように

- ・求職者の不安を解消するために、勤務地周辺地域の魅力を漫画で紹介する

漫画のストーリーで、アンケートデータによる裏づけ、休日の過ごし方、「地方VS都内」徹底比較、ランチマップなどをピックアップする

社員からのリアルな声をもとに作成

マイナス（勤務地不安）からプラス（魅力・情熱）に変わったのはいつ？  
そのきっかけは？魅力は何か？どのような未来を描いているのか？等



# 【ご提案書】 採用支援サービス

～ブランディングと継続的なフォローで自社に必要な人材を採用し、定着させる

2023年  
株式会社インソース

# 母集団の形成と人材の定着が課題

## よくあるお悩み① 応募が来ない、人が集まらない

- ・人数が少ない若手（新卒）を計画通りに確保できない
- ・即戦力人材やDX人材を求めているが、各社取り合いになっていて自社に応募が来ない
- ・マンパワーで認知を高めることに限界を感じている

## よくあるお悩み② 人材が定着しない

- ・内定を出しても辞退されてしまう
- ・転職しやすい時代となり、離職率が高い

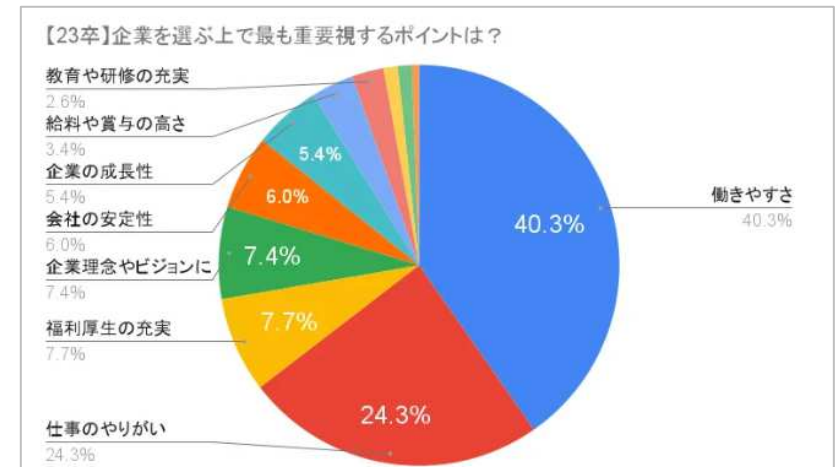
## ■就活生が企業に最も求めること

1位から順に「働きやすさ」「仕事のやりがい」  
「福利厚生の充実」「企業理念やビジョンに共感できること」

つまり、給与や待遇面などで好条件を提示することに加え、  
理念やパーパスなど、自社ならではの魅力に共感してもらう  
必要がある

- ⇒採用ブランドを高めなければ選ばれない時代に
- ⇒定着に向け、継続的なフォローが必要不可欠に

出典：株式会社L100「2023年度卒業の就活生が企業を選ぶ上で最も重視するポイントの調査結果」  
<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000001.000096418.html>



## ■ 「かっこいい」 自社採用サイトで魅力を発信する

- ・ 就職活動時に採用サイトを確認することが当たり前の時代
- ・ かっこいいデザインと写真で、自社のブランドイメージを高める

## ■ “働く場” としての魅力を高める

- ・ 自社ならではの魅力をアピールすることで、「働く場所」としての企業イメージを向上させる
- ・ 商品・サービスだけでなく、企業理念やカルチャーなどを発信し、企業全体をブランディングする

## ■ 採用ブランドを構築する2つの価値

### ① 感覚的な価値

- ・ なぜ、この事業を営んでいるのか？
- ・ どのような理念・ビジョンを持っているのか？
- ・ どのような仕事ができるのか？
- ・ どのようなやりがいがあるのか？
- ・ どのような人と、どのような環境で働くことになるのか？

→ これらの情報は、求職者に熱く訴えかける必要がある（文字だけでは伝わらない）  
→ 価値観がフィットすれば、エンゲージメントの向上につながるため、転職しにくい

### ② 機能的な価値

- ・ 企業規模は？
- ・ 業種は？
- ・ 給与・福利厚生は？
- ・ 研修制度は？
- ・ どのような商品・サービスを扱うことになるのか？

→ これらの情報は就職サイトなどの文字情報で十分に伝わる  
→ より良い条件の他社が見つかれば、転職の可能性もある

## サービスの全体像 ～採用ブランディングと継続的なフォロー

※全て税込

採用プロセス	教育	Webサービス	その他	ポイント
母集団形成 (告知・募集)		P6~8採用サイト制作 1,750,000円～  採用サイトは、就職活動のあらゆる段階で、何度も繰り返し見られる	P5 採用コンセプト作成ワークショップ 440,000円~/半日  P9 オンライン採用LIVE説明会支援 295,680円～	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用コンセプトを明確にし、採用サイトで魅力を発信する</li> <li>文字のみならずビジュアルで伝える</li> </ul>
選考	P10 面接官向け研修 30,500円/1名～	<応募・選考時> <ul style="list-style-type: none"> <li>会社概要</li> <li>事業内容</li> <li>企業理念</li> <li>トップメッセージ</li> </ul>	P11 適性検査 giraffe 19,800円/10回～	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事や社員との面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう</li> <li>適性検査を活用し、多様な人材を採用する</li> </ul>
内定者フォロー	P12 内定者研修/ オンラインセミナー 1講座8,140円/1名  P12 動画教材 ・eラーニング レンタル1,870円~/1名	<ul style="list-style-type: none"> <li>先輩社員の座談会</li> <li>社員インタビュー</li> <li>1日の仕事の流れなど</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>組織が自分たちに関心を持っていることや、同期との交流を通して、安心感を持ってもらう</li> <li>即戦力として活躍するための土台作りを行う</li> </ul>
入社後	P13~14 <ul style="list-style-type: none"> <li>新人研修</li> <li>新人フォロー研修</li> <li>中途社員向け研修</li> </ul> 1日24,200円/1名～	<内定後> <ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境</li> <li>福利厚生</li> <li>キャリアパス</li> <li>研修制度</li> </ul> など	P13 新人8大スキルアセスメント2,200円/名 P15 エンゲージメント診断 20問1,100円/名～  P16 人事面談代行 (定額制) 月額33,000円  P17 漫画作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員の成長と組織の成長のベクトルを合わせ、エンゲージメント向上や離職防止に繋げる</li> </ul>

採用ブランディングの構築

継続的なフォロー



## ■自社の魅力は社員から引き出す

440,000円(税込)～/半日

- ・社内ワークショップを実施し、仕事のやりがいや、成長を感じていること、自社・自部門の魅力、求職者にアピールしたいポイント、一緒に働きたい人物像などを社員から引き出します

→社員自身も、改めて自社・自部門の魅力を発見し、会社や自分がもっと好きになる！

### ・ワークショップでのアウトプット例

#### 仕事のやりがい

- ・若いうちから責任ある仕事を任せてもらえる
- ・お客さまが近くにいるので、喜ぶ顔が見える
- ・お客さまから「業者」ではなく仲間・パートナーとして接してもらえる（信頼関係でつながれている）
- ・グループのありとあらゆる分野に関われる

#### チーム

- ・仕事に熱中している人が多い。自分の仕事に誇りを持っている人が多い
- ・ついていきたいと思わせるビジョンのあるリーダーがいる
- ・頼れる、見習いたい先輩が身近にいる

## ■魅力的なキャッチフレーズで求職者を掴む（感覚的な価値）

- ・ワークショップでアウトプットした内容をもとに、求職者に伝えるべきメッセージや自社の特徴、採用方針を一言で表現
- ・会社説明会や採用サイト、選考・面談など、採用活動におけるあらゆる接点で、一貫したメッセージを伝える

## ■採用サイトは必須！興味・関心を深めエントリーにつなげる

- ・決まったフォーマットで情報を載せる求人サイトでは企業独自の色を出しにくいいため、採用サイトで会社の個性を出すことが重要

## ■採用サイトのポイント

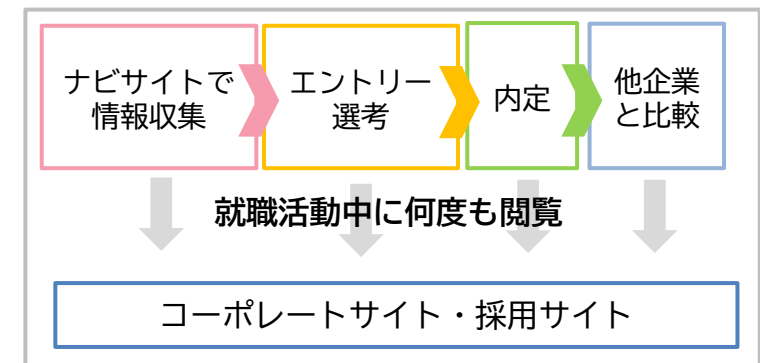
### ①十分な情報量と更新頻度の高さ

- ・就職活動のフェーズごとに求職者が見る内容は異なるのでどのページもしっかりと作りこむ  
～必要な情報を分かりやすく整理する（**機能的な価値**）
- ・社員のインタビューを写真付きで複数載せ、社内の雰囲気伝える  
～社員自らが「自社の魅力」を語る（**感覚的な価値**）
- ・また、情報は頻繁に更新し、採用に対する熱意を見せる

### ②ギャップを解消するリアルさ

- ・採用サイトは常に「企業と就活生の接点」  
「カッコつけすぎた会社紹介」や「リアルさがない社員紹介」ではなく「リアル」なコンテンツを掲載  
結果として採用のミスマッチ防止にも繋がる

採用サイトは何かあれば帰ってくる！



## ■インソースマーケティングデザイン（IMD）の採用サイト制作 1,750,000円（税込）～

- ・20年以上にわたり培ってきたWebマーケティングノウハウで最適な施策をご提案
- ・インソースの研修に関する知見を活かし、効果に結びつく採用サイトを制作します

## ■採用サイトに載せるべきコンテンツ ～IMDの採用サイト制作事例から

### ○必須

- ・会社案内（理念・ビジョン・会社概要）
- ・事業内容
- ・採用職種、条件
- ・エントリーフォーム
- ・よくあるご質問（Q&A）

### +α

- ・数字で見る我が社（社員数、男女比など）
- ・**教育体系**（研修内容）
- ・内定者インタビュー（内定者の声）
- ・先輩社員の紹介（3年目以内）
- ・社会貢献活動 など

## ■採用サイトに**教育体系**を掲載する重要性

- ・入社後の働き方やキャリアについて具体的にイメージし、自社に魅力を感じてもらえるよう、**能力開発やキャリア支援**について詳細に記載することが重要
- ・企業と求職者の価値観のマッチング効果も高めることができる

インソースグループは、教育とWebのプロとして、お客様の課題に沿った教育体系構築および、採用サイト制作をご支援します。

## ■制作実績

【松井証券株式会社様】 <https://www.matsui.co.jp/company/recruit/freshman/>



### 【背景・課題】

- ・CI（コーポレートアイデンティティ）刷新に伴い、リニューアルを検討
- ・より知ってもらえるように採用コンテンツを充実させたい
- ・100年もの歴史がある証券会社のため、固いイメージを持たれてしまうことが多い

### 【制作ポイント】

いち早くオンライン専門証券へ舵を切るなど新しい事にチャレンジするベンチャーのような社風や自由度の高い働き方、カジュアルな服装、キレイなオフィスなどといった実際のイメージを出すため、明るく楽しいデザインで制作

### 【成果・評価】（採用ご担当者さまよりサイト公開直後のコメント）

社内で大好評です。別のサイト制作もお願いしたいです。

## ■オンライン採用LIVEイベントで効率的で効果的な採用活動を

- ・企業の立地や学生の居住地に関係なく接点を持てる
- ・LIVE配信であれば、動画を使ったオンデマンド配信では実現し得ない、双方向のやり取りも可能

## ■安価&手ぶらでLIVEイベントが開催可能

- ・「配信は難しそう」「機材の調達などコストもかけられない」という方向けの安心プラン
- ・23年3月オープンの「御茶ノ水スタジオ」を使用。機材・オペレーター（操作担当者）も当社手配
- ・アーカイブ動画は簡易編集して納品いたします

### ○説明会ウェビナープラン 295,680円～

いつもの説明会をLIVE配信します。社長、役員、採用担当者、先輩などの生の声を配信します。質疑応答による参加型のイベントとしての開催も可能です。

※カメラ1台使用

### ○参加型グループワークプラン 330,000円～

前半は講演形式、後半は先輩とのグループワークといった企画も可能です。会社を印象づけるためのワークを実施したり、採用面談風にしたり、LIVE配信の方法は様々対応できます。

※イベント内容の企画も承ります

### ○対談プラン 394,680円～

採用担当者が司会進行をし、様々な部署にインタビューしたり、社長 v s 若手社員で対談をしたり、企画次第で様々なアプローチができます。

※カメラ3台使用



※全て税込



## ■見極めと魅力付けを同時に行う

- ・組織にとって必要な人材か、候補者がどんなスキルを持っているのかの見極めだけでなく、面接を通して、自社の魅力に気付いてもらう、再認識してもらうことが必要

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：30,500円(税込)/1名様～

【見極め】良い人材を見抜くための採用面接研修（1日）	【魅力付け】採用面接研修 ～受験者の特性を見抜き、自社の魅力を伝える（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 面接の心構えと面接者としての役割再認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 人材採用とは (2) 募集から採用に至るプロセス</li> <li>(3) 採用面接者に求められる「心構え」 (4) 採用面接者の条件</li> </ul> </li> <li>2. 採用面接のポイント                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 採用面接の準備 (2) 採用面接の基本的な流れ</li> <li>(3) 面接のフロー</li> </ul> </li> <li>3. その人らしさをつかむ                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 客観的な事実から特性を読み解く (2) 情報収集のポイント</li> </ul> </li> <li>4. 応募者を見抜く力 ～評価の仕方                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 組織が求める「その人らしさ」とは</li> <li>(2) 評価レベル設定にもとづくコンピテンシー評価</li> </ul> </li> <li>5. 面接における質問について                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) コンピテンシー面接における質問の流れ</li> <li>(2) 相手に反応するきき方</li> <li>(3) 面接者の主観を排除して、客観的な評価をする</li> <li>(4) 応募者の心理と本音 (5) 面接時に注意すべきこと</li> </ul> </li> <li>6. 採用面接でやってはいけないことの再確認</li> <li>7. 面接ロールプレイ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事前課題から見える受講者の姿</li> <li>2. 面接官としての役割認識                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) まずは面接の目的を理解する (2) 面接官に求められる役割</li> </ul> </li> <li>3. 選ばれる面接テクニック                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 第一印象を良くする (2) 相手が求めるニーズに応える</li> <li>(3) こんな面接官は避けられる</li> </ul> </li> <li>4. 被面接者の真の姿を引き出すスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 面接における質問の進め方 (2) 被面接者の心理と本音</li> <li>(3) 客観的な事実から特性を読み解く～コンピテンシー面接</li> </ul> </li> <li>5. 自社の魅力を伝えるスキル                     <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) わかりやすく話すための2つのポイント</li> <li>(2) 【ワーク】自社の魅力を伝える訓練を行う</li> </ul> </li> <li>6. 面接のロールプレイング 面接官、受験者、評価者の3名一組に分かれ、1人15分程度の模擬面接を行い、お互いにフィードバックする</li> </ol>



## ■不安を積極的に解消し、入社・定着をスムーズにするには

- ・内定辞退や早期離職防止のために手厚くフォローする
- ・会社や内定者同士の交流を通して内定者のモチベーションを高める

## ■ご要望・ニーズごとのおすすめ研修

○内定者同士の絆を深めたい（対面・オンラインいずれも対応可能）

### 「ビジネスゲーム研修」

ドミノを使い、内定者の横のつながりを強化しながら、協力して一つのものを作り上げることで、チームワーク意識の醸成を図ります

### 「自分のトリセツワークショップ」

自分の人生グラフやトリセツシートを共有することで、入社前から信頼関係や連帯感を醸成します

自分のトリセツ（内）		氏名（ ）	
このシートは、一人一人が違う存在である人間が、互いの違いを上手に理解し合い、尊重し合いながら、より良い仕事を実現するヒントとするためのものです。			
①私の性質 私の性格（例のんびり、せっかち、大雑把、几帳面）	②私の得手、不得手 私の得意なこと		
大事にしている事や物（例犬、晩酌の時間、阪神）	私が苦手なこと		

○入社前に社会人スキルの基礎を身につけさせ、即戦力化を急ぎたい

### 「内定者オンラインセミナー」

通常価格（税込）：1講座 **8,140円/1名様**

リアルなマナーや社会人の常識を学んでいただくことをコンセプトに、内定者の期間におさえておきたいポイントを学ぶ“オンライン形式の120分セミナー”です

○各内定者が自分の都合に合わせて学べるようにしたい

### 「動画/eラーニング」

レンタルプラン価格（税込）：**1,870円～3,960円/1名様**

インプット型のテーマは動画教育で実施し、新たな気づきを得る・アウトプットをさせることが目的のテーマは対面やオンライン形式で実施するなどの組み合わせも有効です

## ■入社後も手厚くフォローし、定着を図る

- ・教育制度の充実により、「社員のことを大切にしている会社」「ただ業務をこなすだけでなく、成長できる魅力的な職場」というイメージを持ってもらえる
- ・企業が社員の成長を支援することにより、エンゲージメント向上や離職防止が期待できる

## ■新入社員におすすめの研修

通常価格（税込）：1日 24,200円/1名様～

- ・ビジネス基礎研修(2日間)
- ・ビジネス文書研修
- ・コミュニケーション研修～できる「ホウ・レン・ソウ」
- ・ロジカルシンキング研修～情報を整理し、結論を導く
- ・Microsoft Office研修～ExcelとPowerpoint

※2022年公開講座での受講者数ランキング上位5テーマ

## ○新入社員へのDX教育

デジタルが身近な世代の新入社員にDX教育を行うことでプログラミング未経験でも、1年目からDX人材の「即戦力」に！  
Javaコース（37日間）、PHPコース（22日間）、C言語コース（14日間）、Pythonコース（11日間）など、新人向けのプログラミングコースを豊富にご用意！

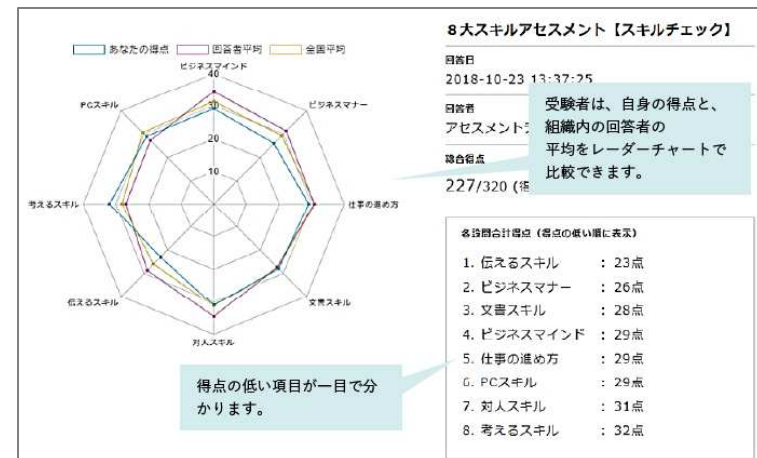
## ■新人8大スキルアセスメント **8** 価格（税込）：2,200円/名

・新人に必要な8つのスキルの習得状況を、テストとセルフチェックの2軸で調査、把握

・新人に求められる8大スキル(※)

- |              |             |
|--------------|-------------|
| [1] ビジネスマインド | [2] ビジネスマナー |
| [3] 仕事の進め方   | [4] 文書スキル   |
| [5] 対人スキル    | [6] 考えるスキル  |
| [7] 伝えるスキル   | [8] パソコンスキル |

※「組織内で即戦力となるために、目指すべき1年目社員の姿」に到達するために必要な8つのスキル(インソース定義)





# 中途社員向け研修 ～入社後

## ■上司や人事部のサポートで中途社員の不安を解消する

- ・上司は入社初期に中途社員とコミュニケーションをとり、強み、経験、価値観、キャリア観を把握 求める役割期待をしっかりと伝え、目標設定し、一緒にやりきる
- ・人事担当者は定期的な面談を実施し、直属の上司には言えない本音や不安を引き出し、フォローを行う

## ■おすすめ研修

通常価格（税込）：26,400円/1名様～

<b>【上司向けオンボーディング研修】</b> 面談で離職防止のために部下と話す5つのこと（1日）	<b>【中途社員向けオンボーディング研修】</b> まず上司と話し合う5つのこと（1日）
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 中途社員のオンボーディング                              (1) 「オンボーディング」(onboarding)とは                              (2) 中途社員のオンボーディングが導入される背景 など</li> <li>2. オンボーディングに必要なのは1対1面談                              (1) 中途社員にもOJTが必要 (2) 1対1面談が中途社員の活躍の鍵</li> <li>3. 面談で中途社員と話す5つのこと                              (1) 相手の強みと保有するスキル・経験を把握する                              (2) 相手の価値観、こだわりを再確認する など</li> <li>4. 1対1面談のプロセス</li> <li>5. フレームワーク①～強みと保有技能・経験の洗い出し                              (1) 強み、経験の棚卸しのフレーム                              (2) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル</li> <li>6. フレームワーク②～キャリアアンカー・キャリア志向                              (1) キャリアアンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム など</li> <li>7. フレームワーク③～今後の活躍の方向性                              (1) 会社のミッションや部署の方針を伝える                              (2) 意義の共有 (3) 熱く語る (4) 分解する</li> <li>8. 中途社員をチームの一員とする                              (1) 職場のメンバーの特徴を伝える (2) 自分のマネジメント方針を伝える</li> <li>9. まとめ 明日から実践したいことについて整理</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 自分の「これまで」を振り返る</li> <li>2. 中途採用社員として求められること                              (1) 自分の強みを活かして活躍する (2) 活躍するための3ステップ</li> <li>3. 上司と1対1面談で話しあう5つの事を整理する                              (1) 自分の強みと保有するスキル・経験を整理する                              (2) 自分の価値観、こだわりを再確認する                              (3) 今後のキャリア志向について整理する                              (4) 職場の人間関係の留意点を確認                              (5) 上司の「役割期待」と自分の「役割認識」をすり合わせる</li> <li>4. 自分の強みを分析する                              (1) トランスファラブルスキル～持ち運びできる汎用的なスキル                              (2) トランスファラブル・ナレッジを整理する</li> <li>5. 自らの強み・こだわりを考える～キャリア・アンカー                              (1) キャリア・アンカーとは ～こだわり・やりがいと行動指針                              (2) モチベーションの動因を確かめるフレーム                              (3) 自分の重要視する行動指針を考える                              (4) キャリア志向（キャリアオプション）を確認する</li> <li>6. タイプ別の相手との接し方                              (1) ソーシャルスタイル理論とは                              (2) 2つの尺度による4つのソーシャルスタイル分類と特徴                              (3) 相手の特徴を踏まえた対応</li> <li>7. まとめ</li> </ol>



## ■組織や仕事への課題意識を可視化し、成果のあがる職場づくり・人材教育を実現

- ・従業員エンゲージメントの向上を目指して、組織課題を可視化するアセスメント
- ・従業員と組織の満足度を定量的に調査することで、どの対象にどのような施策を講じればよいのかを考える際の基礎情報として活用することができます

### 設問例

- ・チームの働きやすさ/マネジメントの納得感  
あなたは、上司と業務上必要な関係・連携が取れていると思いますか？
- ・自由記述や、選択式の設問も多数準備  
会社への満足度が高く(低く)なっていると思う理由を、お書きください

### 価格(税込)

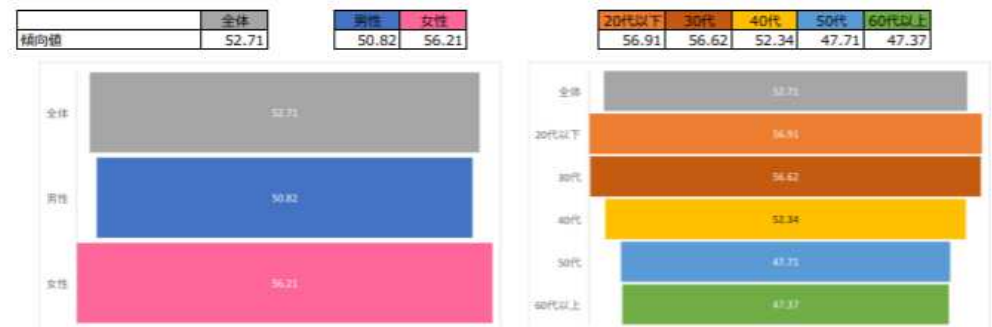
初期費用：55,000円

- ・スタンダードプラン：全100問+自由記述・選択設問  
2,750円/名
- ・ライトプラン：  
全40問+自由記述1問+オプションで設問を追加可能  
2,310円/名
- ・エントリープラン全20問+自由記述1問  
1,100円/名

※最低50IDからご利用いただけます



### ■バーンアウト傾向



# 人事面談代行サービス ～入社後

## ■外部の相談員が面談することで、従業員の本音や意見を把握

- ・ストレスを把握するきっかけに
- ・従業員向けの相談窓口としてご活用いただくことで、メンタルヘルス不調などの予防に

## ■人事担当者（経営層）のよくあるお悩み

例①：若い人が打たれ弱い、最近離職が増えている。面談の機会もうまく活用できていない。  
面談のやり方によりかなり差がある。

例②：管理者側がマネジメント力、指導力がない。人事側がいくら言っても改善がみられない。  
社内では面談をやりたくない。

## ■人事面談代行サービスでご支援できること

- ☑ 定期的実施すべき人事面談の代行（キャリア面談など含む）
- ☑ 職場環境（働きやすさ・働きがい）に関する面談
- ☑ 社内の人間関係に関する悩み解消（メンタルヘルス不全、ハラスメントに関する相談など）
- ☑ ワーク・ライフ・バランス（育児・介護など含む）に関する相談
- ☑ その他、不安な社員・部下への面談代行など

## ■料金プラン（税込）

### ○定額制プラン（契約期間6カ月～）

価格： 月額33,000円 月の面談時間：2時間  
追加料金：16,500円/1時間

### ○短期集中プラン

価格： 49,500円/2時間  
追加料金：24,700円/1時間

## 写真撮影※

Webページにアップする写真を撮影いたします。  
貴社オフィスや、社員の方が働いている実際の風景を採用サイトにアップすることで、求職者に入社後の具体的なイメージを持ってもらうことができます。

### <撮影場面例>

- ・社員の方が働いているところ(出勤時・ランチ・会議など)
- ・貴社オフィス(建物外観・入口・執務室・食堂・会議室など)

## タレント起用※

タレントを起用し、Webサイトのイメージモデルとします。  
タレント起用のメリットとしては、華やかになる、信頼感が増すなどが期待でき、応募者に対する自社のイメージアップが見込めます。

### <タレントの活用例>

タレントがナビゲーターとして、職場を訪問し、  
様々な先輩社員にインタビューをする映像など

## 漫画作成※

Webページにアップする漫画を作成いたします。  
採用コンセプトに沿って貴社のイメージにあったイラストを作成したり、貴社について説明する漫画を作成したり、親しみやすさや面白さを採用サイトにプラスすることができます。

### <漫画の活用例>

- ・漫画形式で事業内容について説明
- ・社員をイラスト化して、仕事内容について説明
- ・漫画のストーリーで勤務地の魅力について説明

## Web記事制作※

読み物・インタビューなどのWEBコンテンツの原稿を制作します。  
プロがインタビューを行い、皆さまの熱い思いや良いエピソードを余すことなく文字化いたします。

### <サービスラインナップ>

- ・コラム、ブログ
- ・商品、会社、店舗の紹介記事
- ・リライト(再編集)
- ・取材、インタビュー
- ・事例コンテンツ

## ■地方企業の採用活動に関する現状

- ・東京一極集中や人口減少に伴う採用活動の難しさ  
求職者の辞退理由が「地方で働くことへの不安・懸念」  
当該地域で働くこと、暮らすことを魅力化しなければ、今後継続的な採用活動は困難

## ■ご支援事例～医療用機器メーカーA社

### 【お客さまの課題意識】

- ・採用の応募数は問題ないが、地方勤務という壁があり、優秀な人材が最終段階で流出してしまうことや、辞退することがある

### 【ご提案】～企業と地域のブランドを磨き、求職者から選ばれるように

- ・求職者の不安を解消するために、勤務地周辺地域の魅力を漫画で紹介する

漫画のストーリーで、アンケートデータによる裏づけ、休日の過ごし方、「地方VS都内」徹底比較、ランチマップなどをピックアップする

社員からのリアルな声をもとに作成

マイナス（勤務地不安）からプラス（魅力・情熱）に変わったのはいつ？  
そのきっかけは？魅力は何か？どのような未来を描いているのか？等

