

明日から使える 蓮室光雄のコンサルタント養成講座

—これは「仕入れ」です。勉強ではないので頭ではなく手で習得していただきます—

(1) 「実質労働時間短縮」は
このように実現します。

完全マニュアル
(CD) 付き

(2) 「セミナー方式の採用試験」は
全く新しい人間力を見る方式です。

1) I E手法による労働時間短縮の方法

今までの仕事の方法、進め方などにメスを入れて生産性の向上を図ることが重要です。ちなみに生産性向上は労働強化ではありません。付加価値を生まない作業を見出し、それらを削減することによって生産性をあげる方法を習得します。

この労働時間の短縮についてのコンサルティング手法を I E手法を中心に体得していただきます。

2) セミナー方式の採用試験

今、一般的な採用試験は、筆記試験、面接、そして適性検査などが主流ですが、このセミナー方式による採用試験は、学生の人間性、つまり積極性、素直さ、共感力、リーダーシップなどを判定するために開発した手法です。本屋で買った本を読んで面接に挑んだり、履歴書の書き方を工夫して来る学生よりも素直な、そして積極性のある学生を正しく見つけて採用したいものです。

開催日：令和3年5月21日～23日

Max 8名様まで (21,22日は9:30～18:00, 23日は17:00まで)

会場：岡山市北区奥田2-4-2 (蓮室コンサルタント事務所)

参加費用：180,000円 (5回分割可)

(再受講は60,000円) (同一事務所2人目も60,000円)

- 講師 蓮室 光雄
- 資料 労働時間短縮
セミナー方式の採用試験
コンサルティングマニュアル
およびデータCD

主催：

蓮室コンサルタント事務所

岡山市北区奥田2-4-2

Tel：086-230-1557

Fax：086-230-2557

担当：蓮室

受講申込書(会場:岡山)

■ 5月21日～23日の「労働時間短縮」&「採用試験」コンサルティングセミナーに申し込みます

名前		事務所名	
住所		TEL	
		FAX	
		メール	

申し込み締め切り日：5月10日 ご質問ある方は遠慮なく電話ください。090-1339-4851(蓮室)

FAXにてお申し込み下さい、後日案内をお送りします。FAX：086-230-2557

ホームページ <https://www.hasumuro.com/seminar/>からでも申し込みできます

ガイダンス(オンライン)の申し込みは下記からお願いします。

4月19日13:00～15:00の「労働時間短縮」&「採用試験」ガイダンスセミナーに申し込みます

名前		メールアドレス	
----	--	---------	--

FAXにてお申し込み下さい、後日案内をお送りします。FAX：086-230-2557

ホームページ <https://www.hasumuro.com/seminar/>からでも申し込みできます

蓮室光雄の「労働時間短縮」コンサルティング養成講座の構成

IE手法による生産性向上は、古くて新しい課題です。この手法を正しく理解し、生産性の向上に活用している中小企業はまだ少ないといえます。ぜひ、IE手法を用いた生産性向上活動を推進しましょう。

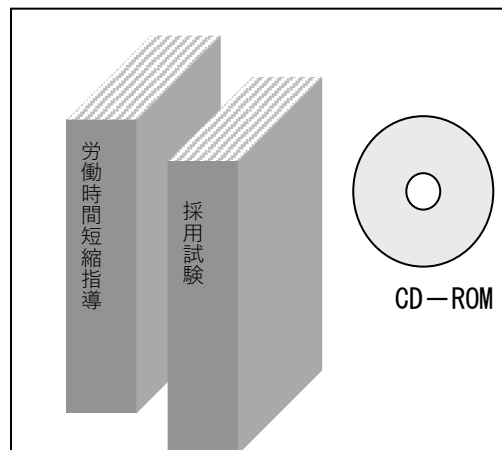
☆☆ **生産性向上の進め方** ☆☆

1. 付加価値を産む作業の割合を調べます
2. 職場の問題点を洗い出します
3. 付加価値を産まない作業の発生している要因を分析します
4. 活動目標を設定します
5. 改善策の決定と活動の計画
6. 改善の実施

カリキュラム

- 1日目：労働時間短縮の基本理論
稼働率の測定
- 2日目：特性要因図と目標設定、要因分析、改善
非製造業の時間短縮
- 3日目：セミナー方式による採用試験

資料：「労働時間短縮コンサルティングマニュアル」
「セミナー方式による採用試験マニュアル」および
それらの「データCD」



各位

私は、蓮室コンサルタント事務所の蓮室（はすむろ）と申します。

このたび、社労士数人のご要望により、中小企業のための労働時間短縮に関するコンサルティング手法、およびセミナー方式による採用試験のセミナーを岡山で開催する運びとなりました。

労働時間短縮セミナーは、単に就業規則の変更や、残業規制などの法的、または管理的な方法で、見かけの労働時間を短縮するのではなく、本当の労働時間を短縮する、つまり生産性を高めることによって労働時間を短縮するためのコンサルティング手法を体得するためのセミナーです。

生産性向上、つまり労働時間の短縮に関しては、非常に難しい課題であると思われがちですが、正しいアプローチを行えば生産性の向上による労働時間短縮は不可能ではありません。

また、生産性の良し悪しは従業員のやる気や能力によって差が出ると考えている人が非常に多いのですが、そうではなく、実際には管理者や会社の仕事のやらせ方が非常に大きく影響しています。物の置き方、運ばせ方、仕事のさせ方、書類の書き方などのいろいろな要素が生産性を左右しているのです。

生産性の向上のための科学的な方法に、昔から使われてきた I E (Industrial Engineering) 手法と呼ばれている方法があります。

この I E の考え方に基づいて生産性向上を進めるコンサルティング手法の習得が今回の課題です。

セミナー方式の採用試験では、今行われている採用試験に大きな疑問を感じてこのセミナーを企画しました。一つは今の企業が行っている採用試験の方法によって学生さんは就活学習をしてしまう点です。面接ではどのような対策が効果的なのか、適性検査ではどのように書けば入社出来るのか、履歴書ではいかに書けば自分を売り込めるのか、などです。

私からみると、学生さんは「社会では自身の成長ではなく、世渡りテクニックが大事なんだ」ということを学んでいるように見えてしまいます。企業としても、面接ではいい人材だと思って採用しても実際には人間力または大人力に欠けた人材を採用してしまっているケースも多々あるようです。

学生さんは1日かけて企業に出向き、筆記試験や面接などの入社試験を受けて家に返ります。そして後日「不採用」の通知をもらいます。そして学生さんはその企業が嫌いになってしまうかもしれません。（企業の理念には顧客第一主義がかかげられているかも）

企業の採用試験の方法を変えなければ日本の学生さんは間違った生き方を身につけてしまうかもしれません。

令和3年4月4日

蓮室光雄の「セミナー方式による採用試験」

コンサルティング養成講座の構成

(1) セミナー方式の採用研修、

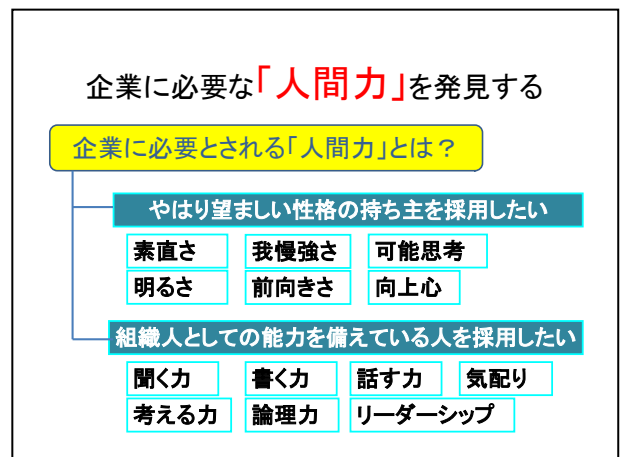
- ① 話しのポイントを記載する筆記試験、文章からその構造を解きほぐすフローチャート作成、気遣い力を見る「スクランブルワーズゲーム」、などの採用試験を研修方式で進めます。
- ② この採用試験では、「人間力」とも言える気付き・気配り、素直さ、などをはじめ、リーダーシップ、積極性、協調性、理解力、表現力などの組織人として必要な人的能力を中心に見ることで、社員としての適格性を判断します。
- ③ この採用研修は、入社試験とはいえ1日を費やして来てくれる求職者に対して、単に会社側の都合だけで採用試験をするのではなく、何か学んで帰っていただくという考えで企画しています。会社の傲慢さだけで行う採用試験に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

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

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

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

これからの中小企業は良い素材の人材発掘が第一です。そして人材育成なのです。



セミナー受講のS社労士

採用研修って聞いたことない。不採用にした求職者から感謝される採用方法？

そんな採用方法聞いたことない。採用試験はどこの会社も求職者にとっては辛いものなのに。

しかし、蓮室先生の採用指導！きっと目からうろこの切り口で優秀な人材発掘のノウハウを我々にご指導頂けるに違いないと思い受講しました。

セミナーを受けて見て、ほんとに目からうろこでした。ありがとうございました。

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

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

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

大感謝！大満足！の採用研修の進め方セミナーでした。