

株式会社Infinity

美容専門学校向けの求人専用リーフレットを作成し、積極的な新卒の採用を推進

リーフレット配布により、求人への応募者が増加
求人活動に対する社内の姿勢も前向きに変化

1 従来の課題

Task

美容業界では、美容学校自体の入学生も減っていることから、新卒採用が難しいという現状があります。また、以前は業界全般で技術者、職人的性格が一般的でしたが、最近はその傾向が薄れてきており、美容は好きだけれどプライベートも大事にしたい、充実させたいというスタッフが多くなっています。

当社では、以前は新卒採用は行っていませんでしたが、**新卒生を採用し、しっかりと育成して、思いを共有していきたい**と考え新卒採用に力を入れています。

まず、新卒獲得のため営業時間の短縮に取り組みました。そこにはパート、子育て中の母親など、女性が働きやすい環境を作り、長く美容を続けたいスタッフの就業環境を整備したいという思いもありました。

現状3~4名で各店舗を回していますが、もう少し人員を増やして、売上げが伸びてきているスタッフにアシスタントをつけるなど、さらなる売上増につなげたいと考えています。

2 取組概要

Approach

自社の魅力をしっかりアピールし、長くともに成長できる人材を確保するため、**新卒採用向けの求人専用リーフレットを作成しました**。動物などのイラストを入れ、優しい雰囲気にするなど、学生の不安を取り除ける様な温かみのあるデザインに



製作したリーフレット

なるように心がけました。

内容の構成は、会社紹介より、働いている人目線にしたいと考え、実際に働いているスタッフの生のコメントを入れることで、入社前後のギャップをなくすことを目指しました。また、スタッフの出身校や似顔絵、コメントを入れることで、親近感と親しみやすさを感じられるよう工夫しました。

さらに、育成カリキュラムも掲載し、スタイリストデビューするまでの流れを分かりやすく伝え、キャリアプランをイメージしやすくしました。

作成したリーフレットは、川崎市内や周辺の専門学校4校に配布し、当社の認知度の向上を図りました。

3 実施効果

Effect

採用の際は、まずサロンの見学をしてもらい、その上で面接を行っています。リーフレットを配布した学校2校、4名が見学に来ました。

COMPANY PROFILE

- 業種 洗濯・理容・美容・浴場業
- 事業内容 美容室の運営
- 創業 2013年4月
- 代表者 代表取締役 井上 亮
- 所在地 川崎市多摩区登戸3351-6 1F
- 従業員数 11名

<https://hairzone808.com/>



また、直接見学に来た就職希望者へ、リーフレットを見せながら当社の内容や働きがいを伝え、2名の採用につながりました。



店内の様子

リーフレットができたことで、**新卒採用に対し早めにアプローチ**ができたため、これから見学者が増えることを期待しています。

また、今回の取組で、社内での求人活動に対する姿勢も変わりました。組織を支えるのは、まずは人ですが、以前は、なぜ毎年採用を行うのかをわかっていないスタッフもいました。新人が入るとモチベーションもアップし、後輩ができることでやり甲斐や責任感につながるため、継続的な採用は重要だと考えています。

リーフレットにより採用につながった人数

2名 (当初計画通り)

成功の決め手・秘訣

リーフレットのデザインを担当したデザイナーは、店のロゴを依頼するなど長年のつきあいがあるため、社長の思いや、店の雰囲気をよくつかんだリーフレットを作成することができた点。

社員の声

学校にいった説明するときに、今までなかったリーフレットができたので話しやすくなりました。パソコンなどで説明するより、リーフレットを使うことで雰囲気を伝えやすくなり、アットホームな雰囲気を出せるなどの効果もありました。

今後の展開

周りのサロンから話を聞く中で、今後さらに新卒採用が厳しくなるという危機感があり、求人イベントなどへの参加も考えています。リーフレットは、今後参加する美容ガイダンスや、直接当社に見学に来た就職希望者に配布していく予定です。

近年はコロナの影響もあり、就職活動でInstagramなどSNSを活用する学生が多くなっていますが、リーフレットによる視覚効果は間違いなく期待できることから、今後も効果的な採用活動につなげていく計画です。

ひらめきポイント・経営者の気づき

スタイリストの人数が1店舗に増えすぎたため、スタッフのやり甲斐やモチベーション向上のため、昨年、新店舗をオープンしました。

人が辞めない環境を作り、しっかりと育てていくことが現在の最大目標です。また、徐々に人数を増やしていくことで、店舗も拡大して参ります。

いま考えていることは、各店の店長クラスによい刺激を受けさせること。他店舗のオーナーとも交流し、刺激を共有したいと思っています。求人や集客のコツなども含め、一人だと限界があるため、会社で同じ思いのスタッフを増やすことで、組織として求人力を高めていきたいと考えています。また、将来のキャリアとして、社内でフランチャイズ的に働いてもらうなど独立の道筋も示し、将来の指針につながるモデルケース化を目指しています。

代表取締役 井上 亮

