



第9回

動画を活用した 採用活動

共にある心と、強い心で。←

VERDE OLIVAI NC.

採用動画<谷屋呉服店様>



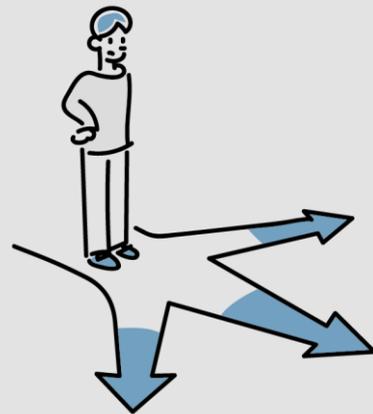
2021.4 制作

目次

- プロローグ
- テーマ1 動画活用による人材採用
- テーマ2 採用された人材の研修・育成・定着
- テーマ3 経営計画・給与体系に基づいた組織風土作り

0

プロローグ



呉服店経営における一丁目一番地は

①人の採用

②育成定着環境

③組織風土作り

周知すべきこと①

- ・最大出せる人件費・節約する人件費を区別
- ・仲良し会社では勝てない
➔勝ちにこだわる強いプロ野球チーム
- ・働き手と我社の価値のすり合わせ
- ・ハッキリさせる・わかりやすく・明るい雰囲気

周知すべきこと②

- ・何が拘束（払い）され、何を得ることができるか
→意味・意義の得心
- ・賃金・休み・待遇などの条件は右手
- ・左手に何を獲得できる？実現できることを提案する
（左手を自身で獲得できる人のコストは高いが、パフォーマンスも高い）
- ・椅子、机などの環境は大事
- ・名刺は重要→士気の問題

1

動画活用による人材採用



~~勤務時間~~

求職者の求める要素は...

~~給料~~

雇用条件

~~休日休暇~~

だけではない。
(また、差別化は不可)

~~待遇~~



↓求められている情報（疑問）は以下の5つ↓

研修制度は
充実しているか

仕事内容の
わかりやすさ

例)引っ越しの手伝い

職場の雰囲気を知りたい
(誰と働くか)

お客様の笑顔を見たい。
社会に貢献できるか

安定性と成長はあるのか

※呉服産業への誤解



動画による一発回答



①求職者の5つの疑問を総合的に回答できる

②採用後の仕事内容のミスマッチを防ぐ

③働く職場(スタッフ)の様子がイメージできる

④社長の言葉で将来を見渡せるイメージを発信できる

採用動画の活用



例

SANUMAYA 株式会社
安心して未永く
お勤めできる会社
茨城 求人 長く続けられ...

着物を通じて、笑顔と
一生の思い出に残る仕事を・・・

当店は、創業201年の歴史ある茨城県県南最大の着物専門店です。きもの事業部、宝飾事業部、フォトスタジオ事業部の3事業部を展開し相乗効果を出しながら、茨城県県南全域よりご来店をいただいております。年々お客様数を増やしご評価をいただいております。安定した成長を続けております。

応募する

きもの問答局 TANIYA
未経験 OK! 充実の研修制度あり
写真スタジオの撮影アシスタント
募集!!

未来は、今ここにある。

こんにちは。当社にご興味をお持ちいただき誠にありがとうございます。創業174年を迎え、地域の皆様にご愛顧をいただいております。中でも成人式の振袖については毎年数百名のお嬢様のお手伝いをさせていただいております。

きもの事業部、フォトスタジオ事業部、ブライダル事業部の3事業部で30名体制で運営しております。この度、更なる安定・発展のため、正社員を大募集いたします。

応募する

・ 諸条件は「動画入り採用専用LP」に明記

例

<https://kimonokirumono.jp/sanumayasaiyou>



<https://kimonokirumono.jp/taniya-saiyou-satuei>



<https://kimonokirumono.jp/taniya-saiyou-eigyou>



<https://kimonokirumono.jp/taniya-saiyou-biyoushi>





WEBによる採用集客の流れ



広告による集客の流れ

FB広告

採用LP

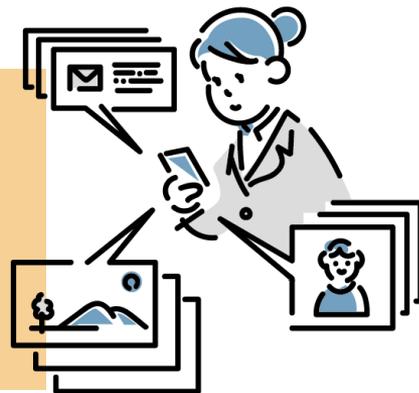
(YouTube)

応募

採用

✓ POINT

- ・ 潜在層に広くアプローチすることができる（認知度が上がる）
- ・ 採用LPを見てもらうことにより、会社の詳細を知ってもらえる
- ・ さらに詳しく知りたい人には、その後Youtubeで各動画を見てもらう
- ・ 採用LPとYoutubeによって、会社の雰囲気や実際の声、会社の詳細を知れるため、ミスマッチする確率が低い



YouTube による集客の流れ



✓ POINT

- ・ 自然流入(検索)の場合、仕事を探している顕在層を集客できる
- ・ Youtubeで採用動画を閲覧後、採用LPを見ることで会社の詳細を知れる
- ・ 仕事を探している顕在層のため、応募確率が上がる



インディード
indeed

エンゲージ
engage

Produced by 

による集客の流れ

Indeed

採用LP

(YouTube)

応募

採用

✓ POINT

- ・ 仕事を探している顕在層にアプローチできる
(Indeed・engageのプラットフォームを使用することで、集客がしやすい)
- ・ 顕在層なため、条件に合えば応募確率が上がる
- ・ Indeed・engageに採用LPのリンクを載せて、採用LPを見てもらうことで、Indeed・engageだけでは伝えられない会社の詳細情報を伝えることができる
- ・ LP、Youtubeを通して詳細を知ること、ミスマッチしにくい



2

採用した人材の
研修・育成・定着



「求められる人材とは？」

と言う育成の観点および過去の呉服店の「**退社例**」を考慮して提案。



STEP 1

初歩的な呉服店活動を実践的に習得

「お客様との接点に重要なスキル※1」を学ぶ

「働く実感＝お客様の笑顔」を感じる

売り上げ貢献や売り上げサポートが楽しくなる

会社への貢献を感じる（定着）

STEP 2

最初の90日

練習が必要であり、習得をチェックする機能が大切

チェックがないため、日々の業務にただ追われる

いつまでもできない新人→居にくい→達成感ない→退社

上記の悪循環になる

90日で販売成立→定着

STEP 3

同時に座学を行う（販売技術・きもの知識・9段階トークの習得・営業の基本）

「創業時の逸話」からくる「経営理念」を書類に起こす

社内書面（受注帳票・クレジット伝票・加工帳票）

等々※2の習得が必要

STEP 4

数字※3にむかわせることが重要（90日勝負）

↓
スキル習得のエンジンになり、時間管理にも繋がる

↓
自発的に活動する絶対条件

↓
売り上げがなければ、そこに真の喜びはない

↓
「数字の達成こそ」が組織の根本であることを知らせる

90日勝負！

STEP 5

STEP 1～4のフォローをスケジュールにする



進行チェックを行う



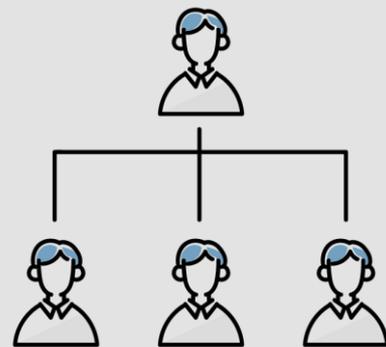
日報・月報



月一回の研修時に発表・修正

3

経営計画・給与体系に
基づいた組織風土作り



周知すべきこと①

- 会社の**進む方向**を明確に文書化（経営計画書の策定・発表）
- 仕事内容を分解→**業務分担**組織作り
- 何をする人・何ができる人・何をさせる人
→**目的・目標・費用分担**
- **責任・権限・報酬**の三面等価の明確化（等級・号級）
- **指示系統**の明確化

周知すべきこと②

- ・ 報告と責任移動、命令・指示と責任移動、
指示をうける・出す人は 1 : 1
- ・ 給与体系の整備（10年後・新入社員・ベテラン社員）
- ・ 要求レベル、時間、能力を分化する
- ・ 「なりたい自分」「期待されるスタッフ」のすり合わせ

補足①

※1 修得項目（お客様との接点に必要なスキル）

1. 商品知識（冠婚葬祭・24節季・当社の歴史について・日本の生活文化・きもの10項目）
2. 営業知識・技能（9段階トーク・アポトーク・名簿管理及び使い方）
3. 電話アプローチ技能（9段階トーク・アポトーク・名簿管理及び使い方）
4. 基本的社内業務知識（伝票起票・金銭授受・商品発注・加工委託及び授受）
5. 基本的加工・寸法知識（採寸・たたみ方・預かり場所）
6. 基本的販売知識・技能（帯合わせ・小物合わせ・コーディネート・接客・販売主従）
7. 営業の流れ、完了（新規名簿リスト収集→人間関係→催事アプローチ→来店→販売→加工→納品→集金→顧客化→リピート）
8. 基本的販売技術（挨拶、着装、メンテナンス受注方法）
9. （重要）営業・業務報告（報告の意味・機能）
10. 日々の上司、同僚への挨拶の徹底

給与体系例

入社 年齢	勤続 年数	等級	号体	基本給				諸手当			職能手当		支給合計 (※1統 括手当は 部下予算 による)
				年齢給新 卒	年齢給 中途	勤続給	成長給	役職手 当	家族手 当	統括手 当※1	営業手 当	業務 手当	
18歳	0年	1	1	80,000	-30,000	0	80,000			0	20,000		150,000
19歳	1年	1	4	84,000	-30,000	500	81,500			0	20,000		156,000
20歳	2年	2	1	88,000	-30,000	1,000	83,000			0	25,000		167,000
21歳	3年	2	4	92,000	-30,000	1,500	85,400			0	25,000		173,900
22歳	4年	3	1	96,000	-30,000	2,000	90,200	10,000		0	30,000		198,200
23歳	5年	3	4	100,000	-30,000	2,500	93,800	10,000		0	30,000		206,300
24歳	6年	3	7	103,000	-30,000	3,000	97,400	10,000		5,000	30,000		218,400
25歳	7年	4	1	106,000	-30,000	3,500	101,000	20,000		5,000	35,000		240,500
26歳	8年	4	4	109,000	-30,000	4,000	104,900	20,000		5,000	35,000		247,900
27歳	9年	4	7	112,000	-30,000	4,500	108,800	20,000		5,000	35,000		255,300
28歳	10年	4	10	115,000	-30,000	5,000	112,700	20,000	5,000	10,000	35,000		272,700
29歳	11年	5	1	117,000	-30,000	5,500	116,600	30,000	5,000	10,000	40,000		294,100
30歳	12年	5	4	119,000	-30,000	6,000	121,100	30,000	8,000	10,000	40,000		304,100
31歳	13年	5	7	121,000	-60,000	6,500	125,600	30,000	8,000	10,000	40,000		281,100
32歳	14年	5	10	123,000	-60,000	7,000	130,100	30,000	10,000	10,000	40,000		290,100
33歳	15年	6	1	125,000	-60,000	7,500	134,600	40,000	10,000	10,000	45,000		312,100
34歳	16年	6	4	126,000	-60,000	8,000	139,700	40,000	10,000	10,000	45,000		318,700
35歳	17年	6	7	127,000	-60,000	8,500	144,800	40,000	10,000	10,000	45,000		325,300
36歳	18年	6	10	128,000	-60,000	9,000	149,900	40,000	10,000	10,000	45,000		331,900
37歳	19年	7	1	129,000	-60,000	9,500	155,000	50,000	10,000	10,000	50,000		353,500
38歳	20年	7	4	130,000	-60,000	10,000	160,400	50,000	10,000	10,000	50,000		360,400
39歳	21年	7	7	130,000	-60,000	10,500	165,800	50,000	10,000	10,000	50,000		366,300
40歳	22年	7	10	130,000	-60,000	11,000	171,200	50,000	10,000	10,000	50,000		372,200
41歳	23年	7	13	130,000	-60,000	11,500	176,600	50,000	10,000	10,000	50,000		378,100
42歳	24年	8	1	130,000	-60,000	12,000	182,000	70,000	10,000	10,000			354,000
43歳	25年	8	4	130,000	-60,000	12,000	188,000	70,000	10,000	10,000			360,000
44歳	26年	8	7	130,000	-60,000	12,000	194,000	70,000	10,000	10,000			366,000
45歳	27年	8	10	130,000	-60,000	12,000	200,000	70,000	10,000	10,000			372,000
46歳	28年	8	13	130,000	-60,000	12,000	206,000	70,000	10,000	10,000			378,000

報告の仕方

「〇〇について報告します。」

結果はどここの何々様に_____円の御約定をいただきました。

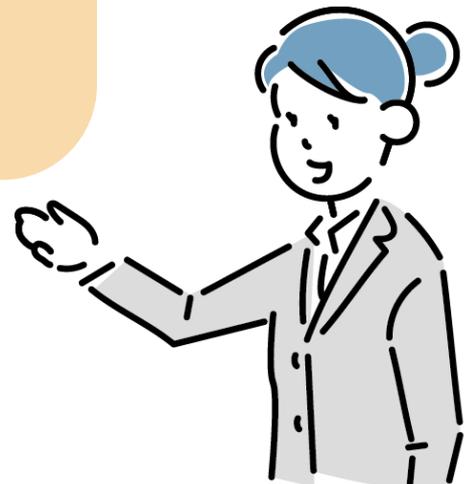
御約定内容は_____です。

営業の流れは_____がキッカケで_____でした。

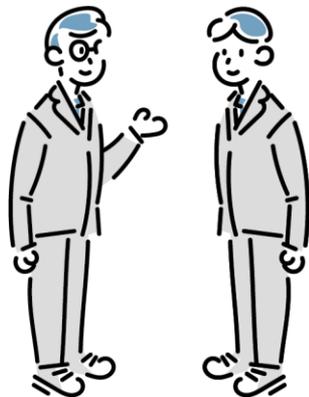
ご評価いただいた点は1、_____2、_____3、_____であるかと思いをます。

今後の改善、工夫点は1、_____2、_____であると思いをます。

以上です。



報告の必須



・悪い報告はなるべく早く

→対策が沢山（時間・人員）あります。

遅くなるとお詫び・金銭負担・信用失墜のみでの解決になります。

※2 座学

1. 経営理念
2. 経営方針
3. 経営数値目標
4. 経営計画
5. 人事計画
6. 催事方針
7. 催事計画
8. 売上げ計画（営業部/本店店頭）
9. 営業戦略（市場戦略）
10. 営業方針
11. 営業目標
12. 活動方針/活動心得
13. 人事方針・評価方法開示/優秀な人に精一杯働いてもらう/人事計画（実績と収入）
14. 組織図/ミーティング/朝の段取り
15. 職域
16. 命令系統/報告系統/報告について
17. 広告方針（重要性）広告、イメージ戦略（たとう紙、名刺、DM、目に入るもの全て）
18. 決定の仕組み/結果の評価/会議の仕組み
19. どこで、何を決めて、決定して行くか？この案件の決定権者は？
20. 権限と責任と目標（二等辺三角形）

補足②

※参考資料

※3 達成目標

1. お客様との接触（電話、面談、訪問）
→量のチェック・質のチェック
2. 来店数の期間と目標
3. 売り上げ数字の期間
4. 毎日記入
5. 積み上げて、他者でも比較できる月報



進化する
呉服店こそが
明日を創る。

VERDE OLIVA INC.

