



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>



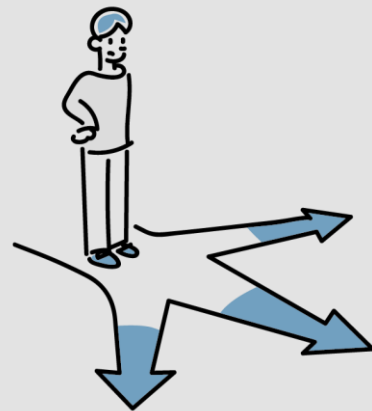
2021.4 制作

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
安心して末永く
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・・・

応募する

きもの問屋 TANIYA
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。
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



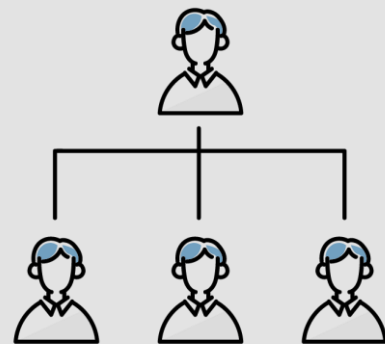
日報・月報



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（お客様との接点に重要なスキル）

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	
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。

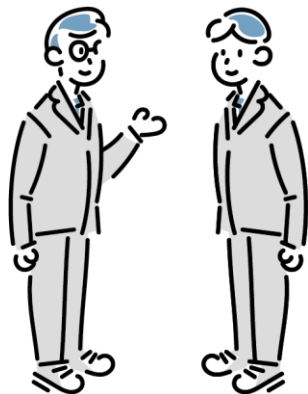
ご評価いただいた点は1、_____2、_____3、_____であるかと思いをます。

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.

