

# 孔明先生の 行列ができる vol.1 勝ち組サロン作り Season2

弱点を得意に！  
一筋縄でいかない新人教育体制

昨年連載していました「行列ができる勝ち組サロン作り」ですが、読者様からコラム再開を願う声を多数いただき、第2弾ということで今年も引き続き執筆させていただくこととなりました。これからも、よろしくお願いいたします。



MIHARA KOHMEI  
**三原孔明**  
レナード株式会社  
代表取締役

### PROFILE

現在自社サロンを全国9店舗運営し、これまで500店舗以上の運営コンサルティング、300店舗以上開業を経験。自社サロンにおいては、運営が滞っているサロンを買収し、スタッフを入れ替えることなく3ヶ月で売上げを5倍以上、1年後には10倍、2年で20倍を達成！90%以上結果が良くなると評判のセミナーは毎回満員御礼です。

## 採用力と新人教育を 改善して思いを伝える

僕は毎年、年末年始のお休みに年間の振り返りと、翌年の計画・戦略作りに没頭します。そこで2015年を振り返ると、当社の弱点、改善点がいくつか見つかりました。それはエステティシヤンの「採用力」と「新人教育」です。

実は2015年、関東関西で1000万円近くの求人費をかけ、実際に採用できた人数はたったの十数人。理念経営を志すために採用基準を厳しくしているとはいえ、採用率が10%前後と弊社への入社が狭すぎる門となり、計画通りのスタッフ増員とはなりませんでした。

負自していた低い離職率も、入社して半年以内の新人スタッフの離職率が2015年は35%にもなってしまうというのです。更に給与日にLINEで「今日をもって退職しました」と理由もないまま簡単な一言だけで退職を告げられ、サロンを去った新人スタッフもいました。

ひとりひとりの成長を心から願い教育をおこなっていたつもりでしたが、このような結果の背景として、急速な事業拡大スピードや店舗スタッフの目標達成に意識をあまり、新人社員へのフォローがおろそかになり、彼女たちへ想いが通じなかったのだと受け止めました。

そこで今年から、それら弱点を得意にすべく人事部を設立し、より多くの応募を得られる求人掲載と、効率的で迅速な面接システムを開始しました。また、専門サポートスタッフを配置し、新人スタッフの毎日のフォロー業務、定期的な二者面談により気軽に状況報告や今抱えている悩みを相談できるサポート体制を整えました。

恥ずかしながらセミナーやコラムで社員教育の大切さを伝える身であっても、試行錯誤の毎日です。うまくいかないことがあるからこそ、やりがいや充実感があるのかもしれない？ また、結果をこのコラムで報告いたします。