

みなさんこんにちは。採用コンサルタント坂本旭優です。

みなさん人手不足が深刻だって毎日のように見たり聞いたりすることありませんか？

人手不足が深刻で人手不足倒産という言葉が生まれてしまうぐらい人手不足が深刻な時代になってきました。

そしてその一方で人は入るがしかしすぐ辞めるこれも同様に聞くなってしまうんです。

本日は、人手不足とすぐ辞める、この二つを同時に解決するお話をしたいなと思っています。

その名も、辞めない人材を獲得するたった一つの方法です。

僕は大学卒業後美容室のマネージャーとして働き始めました。でも美容師ではないので、僕の仕事主に3つありました。

一つ目は売上管理・二つ目スタッフとのコミュニケーション、そして何よりも大事なのが人材を獲得する事なんです。そうなんです美容業界人手不足が深刻な業界の一つに挙げられています。なぜならば日本に美容室23万店舗これコンビニの約5倍、皆さん聞いてください、聞いてくれてますね。ポストや信号機よりも多いのが美容室なんです。

なのにも関わらず美容学校を卒業する生徒っていうのが、毎年たったの1.5万人しかいないのです。

割合になおしますと、14店舗に1人。東京のカリスマ美容室や、大型店ていうところが、何十人も雇用してしまえば、僕がいる三重県で有名じゃないとなればこの割合もっともって深刻になるんです。

だからこそ僕が入社したお店っていうのが、直前までの5年間誰一人入社をすることがなかったんです。

そして僕が入社をしました。そうするとこのような定員の5倍以上の人が入社を希望するお店をつくることできるようになったんです。

これあまりにもすごいので、ほかの美容室の経営者の方からヘッドハンティングの話を頂いたり、講師依頼が殺到したり、はたまた東京のカリスマ美容師と言われる方とこのような同じ舞台上が上がってですね。今後の美容業とは？という対談もさせてもらったんです。

その当時の年齢が23歳・24歳だったんです。23歳・24歳でカリスマ美容師と同じ舞台上が上がってしまえば、調子もこくし、天狗にもなるんですよ。ただ一つ僕悩みがあったんです。

その悩みっていうのが、美容業界離職率も高いんです。その業界のスピードを遥かに超すぐらいのスピードで僕入れた人辞めていくんです。笑顔で入社をし、30日で笑顔を失い、60日で真顔になり、90日で下を向き120日で辞めていくみたいなの。このルーティーンを止めることが出来なかったんです。そんなある日栗原君という男の子が僕のところに来て坂本さんお話がありますとこのお話があるっていうの、90%以上辞めるということ伝えてきますから、例外もなく栗原君辞めたいと言ってきました。なんでって聞いたら、練習厳しい、先輩厳しい残業長い、休み少ないなどなど今まで辞めって言った人と全く同じこと

いうんです。コピペです。コピペ。そんな話を 2 時間聞いてた時にまた栗原君がポップな感じで言うんですよ。坂本さん今まで辞めって言った人になんていわれているかしってますか？って軽い感じだったんで僕もしらな一いつて答えたら、詐欺師って言われたんです。めっちゃ重い球で返ってきてどう受け止めていいのかわからなかったんです。なんで詐欺師って言われとんの？っていったら坂本さん入社前の会社説明会でめちゃくちゃいいことばかりいうんですよ、先輩はいい人職場環境は良い福利厚生待遇何もかも良いよってそれに期待をして入って見たら現実どうですかって、期待値と現実との差が離職につながっているんですよ、だからあなた詐欺師って言われるんですって、怒涛のようにまくしたてられたんです。僕も今日応援に来てくれているおかん来てくれているんですけど、たぶんおかんからうまれたんです。だから人の子なんです。だから傷つくんです。傷ついたんです。傷つきたくない為にどうすればいいか？いいことばかり説明会でいうと詐欺師と言われるんだったら、悪い事や厳しい事を伝えようと思いました。実行したんです。先輩厳しい練習厳しい、休みは少ない残業多いなどなど厳しいことや悪いことを伝えたんです。そしたらなんとめでたく詐欺師と言われなくなりました。そうなんです。誰も入ってこなかったんです。

そしたらオーナーがオーナーがこっちに怒涛のように来るんですね。そんでお前を雇っている理由はなんやと、最たる理由はなんやと、お前を雇っている最たる理由は人材を獲得することや、人材を獲得できない君に存在価値はない！来年楽しみにしていると不敵な笑みを浮かべ去っていったんです。不敵な笑みって言葉で聞いたことあるんですが、目の当たりにしたのは、初めてだったんです。感想としては、震え上がるぐらい怖いんです。皆さんも想像してみてください。もし皆様の今日の前にクマが現れたら怖いですよ。それと同等レベル震え上がるぐらい怖いんです。すべりましたね。すみません。いけるとおもったんですけど、皆さん聞いてください。人材を獲得するってめちゃくちゃ難しいなっておもいませんか？いいことばかり言うが入ってくるがしかしでもすぐ辞める。厳しいこと言うが入ってこない。どうればいいんやって悩みに悩んだんですが、その答え全然でなかったんです。そうなんです。そんなある日おくさんとジャズドリーム長島というアウトレットモールに行きました。あるお店の前に大きなワゴンがあったんです。そのワゴンの中に靴が無数に入っていました。気に入った靴があったので、サイズが合うかどうかを確認するため、一足手に取ってみました。その時僕の目に入ったのが、この値札だったんです。すみません。ちょっと手書きで、でこの値札を見た瞬間に、僕はすべてを解決できると思いました。そしてすべてを解決してきました。

そうです本日お話ししたい辞めない人材を獲得するたった一つの方法というのは、バグの法則といいます。

バグのバは、バッド・悪い事厳しい事ネガティブな事グッドは、いいこと・ポジティブな事これを合わせて伝えると人は納得をし好意を抱くってことなんです。これ心理学でも使われています。

では値札をちょっと見てみます。傷汚れていう下の部分消します。傷・汚れ・色褪せがあるため値段が書かれていない靴誰が買いますか？絶対買わないんです。

つまり厳しい事悪い事を伝えるだけだと人は必ず入ってこないんです。

その逆をしてみます。

通常価格 13000 円の靴が 3000 円だったら、これみんな喜んで買うんです。

家に帰ってわくわくしながら蓋開けてみます。白い紙あけます。靴見たときに、傷汚れ色褪せがあったらどうですか？めちゃくちゃむかつきますよね。こう投げますよね。

ただ冷静になってこれをとって箱に入れてあの白い紙やってから、蓋閉めて返品しに行くんです。つまりいいことだけ言われると現実とのギャップを生んでしまうんです。だから人は離職をしていくんです。

じゃこれ両方みます。みなさんこの靴を買うか買わないかは別にして納得できませんか？買うか買わないかは別にしてこの文章納得できるって思いませんか？

納得が大事なんです。悪いことまで納得をして、人が入ってくるから、離職を防ぐことが出来るんです。

じゃ具体的にどのように使うか？

ちょっと小さいですが、バッド人間関係合う合わないはあるよと、でもね足を引っ張る人はいないよとか、悪いこともしっかり伝えておきます。例えば練習めちゃめちゃ厳しいでもね、一流に育てるよとかバッド・グッドで使っていくんです。

これを僕使うようになってから、より多くの人を入社させることが出来、より多くの人を辞めさせないようにできたんです。

バグの法則を使うと一つだけ、変えることが出来ます。何を変えることが出来るか？

福利厚生や職場環境や先輩・練習、そんなことは一切変えれないんです。バグの法則で変えられるのは、入ってくる人の心持を変えることが出来るんです。心持を変えるんです。

悪い事まで納得して入ってくるから人は辞めないんです。でこれでより多くの人を入れるようになってから、また講師活動再開できることができました。今では全国でバグの法則伝えていってます。なぜ伝えたいか？

大人が納得した職場で好意をもって働いている姿を、子供が見れば子供は必ず夢と希望を持ちます。

だから僕はこのバグの法則の活動を今後も全国で伝えていきたいなって思っているんです。これを通称バグ活と呼んでいます。バグ活を全国活動してもいいのかどうかを、皆様に承認して頂きたい、ていうか、あの鴨頭さんのやつが一回やりたいだけなんですけど、みなさん僕は今後も全国活動バグ活してもよろしいですか？せーの？

ありがとうございます。