

令和4－5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

美容業界 取組事例集

一般社団法人外国人美容師監理実施機関

令和4 - 5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

美容業界 取組事例集

一般社団法人外国人美容師監理実施機関

目次

CONTENTS

ご挨拶	4
事業概要	5
コンサルティング：各社の取組事例	
CASE 01 株式会社柿本榮三美容室 kakimoto arms	6
CASE 02 有限会社聡三	8
CASE 03 株式会社ティ・ケー・エス	10
CASE 04 山崎裕俊美容室 hair make HY	12
人材確保セミナー	14
事業 PR 動画	15
支援先企業の概要	17
人材確保のための3つの打ち手・本事業のコンサルティングに関する FAQ	18

ご挨拶



一般社団法人
外国人美容師監理実施機関
理事長 村橋 哲矢

日頃は、一般社団法人外国人美容師監理実施機関の活動に対するご理解とご支援、心より感謝申し上げます。

これまで、国家資格を持ちながら日本で就労ができなかった外国人美容師に、「外国人美容師育成事業」として国家戦略特区での就労が認められ、東京都を皮切りに国内での就労が始まりました。これは美容業界にとって重要な転機であり、業界全体に変革の兆しをもたらしています。しかし、美容業界には未だに解決すべき課題が山積しており、その中でも特に長時間の労働や低い賃金、サービス残業といった労働条件の改善が喫緊の課題となっています。

外国人美容師に限らず、新たな美容師を迎え入れるためには、法令を遵守することはもちろんのこと、働きやすい環境や制度を整備し、スタッフが快適に働けるサロン文化を構築し、労使双方が共に成長し発展する風土を築くことが必要です。美容業界は少子高齢化や社会の情報化、特に SNS による情報配信と情報共有など、多様な変化に直面しており、今後の時代に適応するためには、従来の徒弟制度に起因した不明確な労働契約や曖昧な就労実態を見直し、従業員の満足度を向上させながら、技能の育成と資質の向上に注力する必要があります。

この好事例集に掲載された美容室は、専門知識を有するコンサルタントと協力して、自社の課題を見つけ出し、改善に向けた具体的な取り組みを行ってきました。これらの事例は、美容師の円滑な採用を目指す他のサロンにとって貴重な参考になることでしょう。美容業界が未来の世代にとって魅力的な職場となるためには、経営者の意識改革と積極的かつ具体的な変革行動が不可欠です。

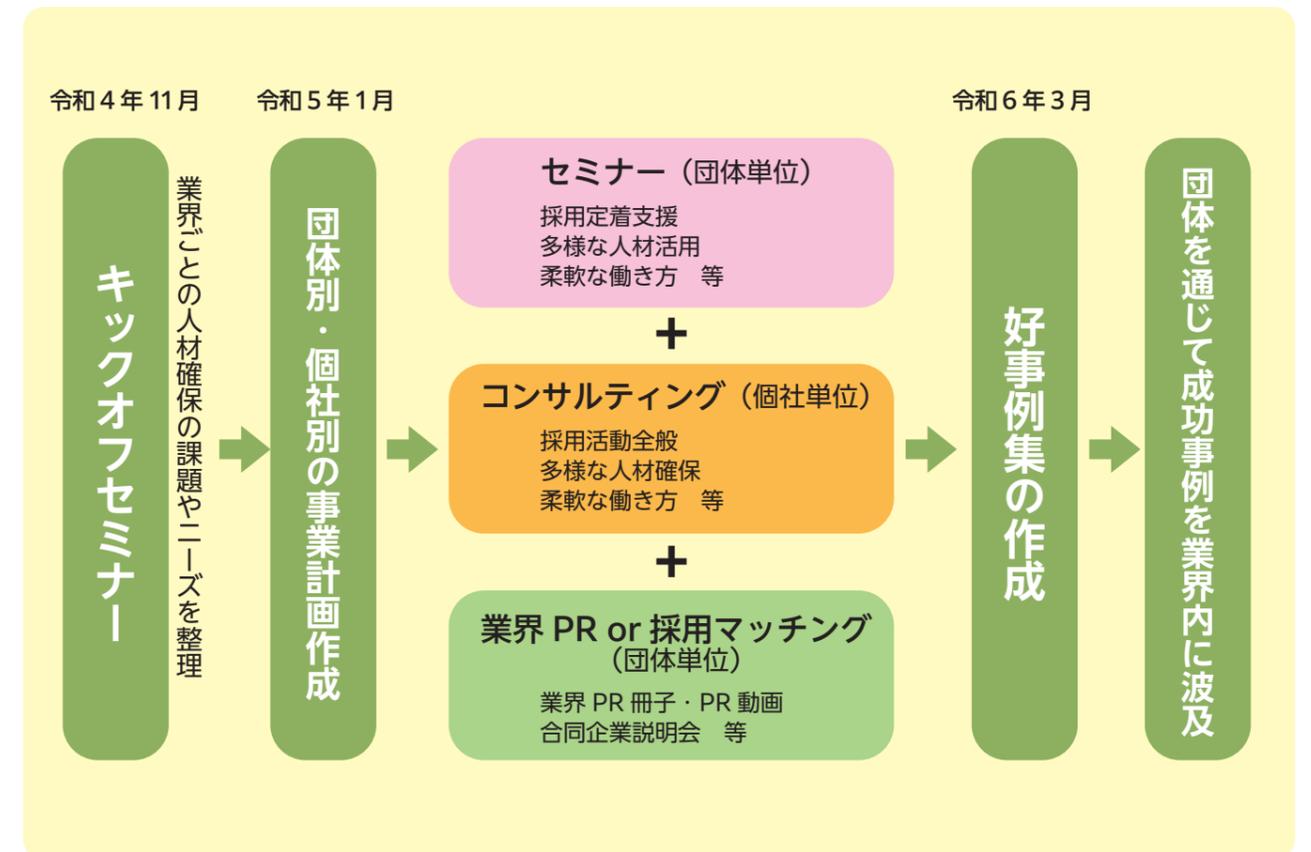
私たちは、業界全体の課題解決を促進し、多くの美容師が安定した職場で素晴らしいキャリアを築けるよう、そしてサロンが持続的な成功を収められるよう、サポートし続けます。この冊子を手にされたサロン経営者と美容師の皆様が、好事例を参照することで、より良い未来に向けたヒントを少しでも得ていただければ幸いです。未来に向けて共に歩んでまいります。

事業概要

本事業は、東京都と（公財）東京しごと財団が連携し、業界団体を通じた中小企業の人材確保の課題解決に向けた支援として、セミナーやコンサルティング、業界の魅力発信等の支援内容を業界と各社それぞれの課題に沿って、オーダーメイド型で提供します。また、業界団体が取組成果やノウハウを広く業界内に波及させることで、業界全体の人材確保力の向上を図ります。

事業の流れ

事業期間 令和4年（2022年）11月～令和6年（2024年）3月



※本事業で対象とする中小企業
東京都内に本社・本店又は主たる事務所・事業所がある企業等で、常時使用する従業員数・職員数が300人以下、または資本金3億円以下の企業等

支援先企業数：11社

取組内容

- キックオフセミナー 1回
- セミナー（人材確保セミナー） 2回
- コンサルティング 5回/社
- 事業PR動画作成 1式
- 事例集の作成

独自のヘアカラー技術を アジアに向けて発信するために 外国人雇用にチャレンジ

代表取締役社長 柿本 哲

所在地：東京都港区南青山 5-6-10-601
URL：https://kakimoto-arms.com
社員数：307人
業種：ヘアサロンの運営



取締役 村松亜子さん

取組の ポイント

- 外国人雇用の重要性について、会社の戦略として社内へ周知
- 外国人雇用におけるステップを確認しながら進める
- 外国人美容師の課題解決のために日本語学校通学を提案

01 取組のきっかけ

アジアでの活動の活発化に伴い グローバル人材の育成を図る

私たちはこの30年、黒髪の人のためのヘアカラー技術を高めてきました。これからは国境を越え、アジアに向けてその技術を伝える啓発活動を強化したいと考えています。そのためにも、カキモトイズムの中で育った仲間が欲しいと思い、外国人美容師育成事業を利用することにしました。現在、外国人を2人採用し、5年後に就労ビザが切れても、その先も一緒にコラボしていける人材を育成しています。実はあまり必要性を感じていなかったものの、新たな試みでもあるため、コンサルティングを受けることにしました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

外国人採用成功のためには 社内全体で理解を深めることが重要

コンサルタントの方には、外国人雇用の成功までに4段階あることを、他社の事例を交えながら図解で示してもらいました。これによって私たちは今どの段階にいるのか、客観的に状況を理解することができました。

弊社には独自の教育カリキュラムがあり、定められた試験に入社から2年以内に合格しないと働き続けられません。しかし、外国人は語学面にハンデがあるので、合格までの時間にもう少し余裕をもたせたいと考えています。外国人の雇用に伴い、このような条件の違いが出てくることをすべての社員に理解してもらい、皆が働

きやすい環境を作ることによって初めて外国人採用は成功するのだと気づかされました。

03 新たに始めた取組

コミュニケーション改善のため 語学学校への通学を会社がサポート

採用した当初は、一緒に働くスタッフから戸惑いや不安の声などもありました。日本語の理解が足りなかったため、お客様やスタッフとのコミュニケーションがうまくいかない部分があったからです。そのため、スタッフにはあらためて、なぜ外国人と一緒に働いてほしいのか、会社の長期的なビジョンを伝えました。そして、語学力不足を解消するために、会社がサポートして語学学校に通ってもらうことにしました。

上海出身の陳さんは「学校では語学だけでなく、日本の文化や習慣などを教えてもらえたことが、コミュニケーションの改善に役立ちました。日本の美容室で働くためには、語学力は最も重要だと思います。日本の美容師の仕事はとても丁寧です。日本に来たばかりの頃は覚えることが多くで大変でした。でも、少しずつ慣れて今ではミスも減りました。5年間で日本の高い技術を学び、第一線で活躍する有名カラーリストになることが私の夢です」と話しています。

04 今後の展望

これからのグローバル化に対応し ヘアカラーの技術を世界へ広めたい

私たちのターゲット層の一つに、グローバルな視点を持つインテリジェンスが高いお客様というペルソナ



上海出身の美容師 陳志文さん



があります。例えば、海外赴任経験者だったり、外資系企業で働いている方だったり。また、外国人のお客様も増えています。今後は東京に住む7人に1人が外国人になるといわれているので、グローバル化に対応した事業を展開したいと考えています。その一環として、コロナ禍より、社員の福利厚生で英語・中国語の研修を受けられるようにしました。今、世界的にもアジアの市場が注目されているので、外国人美容師の方たちと力を合わせて、私たちのヘアカラーの技術をアジア市場で広めていきたいと思っています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

外国人社員を家族ととらえ 受入れ環境の整備が重要

今の日本には、人口減少や人手不足の問題があります。しかし、それを理由に安易に外国人を雇用することは、あまりお勧めできません。外国人を雇うことは、会社やスタッフにとって新しいチャレンジで、最初はとても大変なので、相応の覚悟が必要になります。

日本に慣れて来た人たちが勉強しながら働くのです。職場で傷ついたり、落胆したりするようなことはあってはなりません。特定美容活動の在留資格で活動できる期間が5年以内であり、簡単に転職もできないため、受け入れる側は大きな責任を伴います。彼らが母国に帰って、「日本でいい経験をしてきた」と話せるようにしなければいけないと思っています。

日本の技術の世界に発信するため 教育事業の方向性を明らかにし 人事戦略を明文化

代表取締役 郡山 恵三

所在地：東京都渋谷区神宮前4-25-1 B1F
URL：http://www.sozo-hairmake.com/
社員数：15人
業種：美容室、英語教育事業の展開



代表取締役 郡山恵三さん

取組の
ポイント

- 外国人の採用と教育のための具体的な計画策定
- 長期スパンでの人事戦略の検討

01 取組のきっかけ

外国人美容師採用のために 申請手続き方法を相談したい

私たちは「ヘアスタイルを通じて世界中の人たちを幸せにする」ことをモットーに、お客様に心から喜んでいただけるサロンを目指しています。都内にあるサロンのお客様の8割は外国人です。弊社では美容師向けの英語教育プログラムがあり、外国人のお客様への対応は大きな支障はありませんでしたが、今回、外国人美容師育成事業のを知り、外国人美容師を採用したいと考えました。そこで、外国人美容師の育成機関（美容所）として認定を受けるにあたって必要になる事柄の整理を含めて相談したいと考え、今回のコンサルティングを希望しました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

外国人採用にあたって 勤務形態や教育に関して 新たな視点が加わった

弊社には、独自の教育システムがあるため、英語を話せない日本人美容師でも技術を習得しながら英語を学ぶことができます。そのため、求人を出すと国際的に活躍したいと考えている美容師から応募が集まります。多くの美容師はこの教育システムを魅力を感じるようで、これまで日本人美容師の採用に困ったことはあまりありませんでした。

しかし、外国人採用となると不明瞭なことも多く、コンサルタントからはビザの種類やどのような勤務形態が考えられるかなど多くのアドバイスをいただけま

した。外国人社員の入社後の育成やマネジメントなどにも知識をお持ちのコンサルタントでしたので、教育に関しても具体的なアドバイスをいただけたことが良かったです。

03 むずかしいと感じた課題への取組

将来的な事業展開を踏まえ 人事戦略を明確化する

外国人美容師育成事業の申請をする際、事前にコンサルタントと面談し、これからの弊社の事業展開を踏まえた人事戦略をまず明らかにしました。今から振り返ると、構想までであった人事戦略を明文化する作業が大変だったと感じます。今回、コンサルタントと外国人採用や教育に関する様々なことについて会話をすることが持てたことで、私自身の考えも整理でき、よりグローバルな展開を踏まえた人事戦略を立てることができたと思っています。非常によい出会いでした。

04 今後の展望

語学力と技術を身につけた 美容師を育成したい

私たちのサロンは、在籍するスタッフが業務を通じて自然にバイリンガルになれる、東京随一のインター



「ギャラリーでアートを楽しみながら美しくなる」をコンセプトにしている店内



写真左から中園周作さん、代表取締役の郡山恵三さん

ナショナルな美容院と考えています。また、語学なことだけではなく、環境面でも社員が働きやすい環境を整えてきたため、社員の定着率も高い状態が持続しています。今後も社員の環境については継続的に改善していきたいと考えています。

さらに、こちらはより大きな視点での話ですが、外国人のお客様が多くなってきていますので、美容師を育成する専門学校に英語で美容技術を習得できるコースが設置されるといいと考えています。そのために私たちが協力していきたいと考えています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

日本のサロンの技術を 今こそ世界に発信するとき

語学と技術をどのように習得できるのか。将来的に、どんな美容師になることができるのか。日本の高い美容技術を学びたい海外の留学生に対して、美容師としてのキャリアステージを明確にした上で、これらについて具体的に提示する必要があると考えています。

日本のサロンは、高い技術力、接客のホスピタリティ、清潔感などが、世界から高く評価されています。日本の美容業界全体が、そこにもっと誇りを持つこと。こうしたサロンの魅力を、今こそ世界に発信していくことが求められているのではないのでしょうか。

外国人採用のポイントを理解 初コンサルにより 採用方針や課題が明確になった

代表取締役社長 末吉 亨太

所在地：東京都港区白金台 3-19-1

興和白金台ビル 2階

URL：https://tk-beauty.tokyo/

社員数：180人

業種：美容室、理容室、ネイルサロン、
ブライダル事業の展開



営業部人事採用担当 小林美保さん

取組の
ポイント

- 採用活動に対する思い込みを捨てる
- 外部目線で自社の見え方をチェックし、求人情報を見直し
- 採用業務に見える化し、活動強化に向けて担当者を増員

01 取組のきっかけ

コンサルタントの併走に期待

弊社は1975年創業以来、東京23区内に美容室、理容室、ネイルサロン、ブライダル事業を展開しています。今回、外国人美容師育成事業のを知り、弊社も美容師の採用に苦戦していたこともあり、すぐに準備を進めました。そこで、外国人美容師の育成機関(美容所)として認定を受けるにあたっての社内規定の整備等を含めたアドバイスをいただくと知り、すぐにコンサルティングをお願いすることにしました。採用全般のコンサルティングも可能と伺いましたので、期待する部分が多かったです。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

外国人美容師の受入時の留意点を理解 求職者目線で自社サイト内容を見直し

まず、外国人の受け入れに詳しいコンサルタントにじっくりヒアリングをしていただきました。外国人美容師はある程度の日本語レベルを取得しているため、会話的なことはあまり心配していませんでしたが、外国人を受け入れる際の留意点などを詳細に伺うことができ大変参考になりました。外国人採用については一旦保留となっていますが、育成計画の申請を進めると同時に社内の体制もしっかり準備して進める必要があることを理解しました。

また、3回目のコンサルティングからは、日本人の美

容師採用に詳しいコンサルタントに変更していただきました。その際、コンサルタントの方が弊社が過去にサイトに掲載していた求人情報を詳細にリサーチしてくれていました。そのおかげで、求職者の目線から自社サイトがどう見えているのか、ということに初めて気づくことができました。また、一人で行っている採用業務の体制強化についての助言もいただきました。このように弊社の状況にあわせて、2名のコンサルタントに柔軟に対応していただけたことが良かったと思います。

03 むずかしいと感じた課題への取組

外国人理美容師に対する キャリアステージの提示

今は、美容師を目指すための専門学校の学生数が減少しており、就職する若い世代がかなり少なくなっています。弊社もそうですが、日本人を採用することそのものが難しい理美容室もたくさんあります。さらに外国人採用になると、日本語のスキルが必要です。特に弊社の美容室やサロンは高価格帯のサービスを展開しているため、外国人スタッフがお客さまと接するときは、技術力のほかに日本語で会話をする高い語学力が求められます。そのため、現段階では、技術力と語学力の習得を含めたキャリアステージの提示が難しいと感じています。

04 今後の展望

掲載情報の見直しで20名超の応募！ アドバイス内容を美容師採用にも展開！

今回のコンサルティングを通して、サイトの更新を含めた採用業務のすべてを私一人で行うことは難しい



窓から差し込む光が心地よいアジアリゾートのような店内

ということが社内で認識されました。そのため、社内で検討し、採用担当を1名増員することになりました。そこで、この採用担当者1名の採用においても、コンサルタントのアドバイスを基に求人サイトのキャッチコピーや写真を変更したところ、初めて20名を超える応募がありました。的確なアドバイスをいただけることによる変化を改めて感じています。

今回のアドバイス内容をしっかり理解し美容師採用にも展開していきたいと考えています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

今こそ新たな取組で人材採用へ

今回のように、専門のコンサルタントからアドバイスをいただくことは弊社にとって初めての経験でした。ハローワークや美容専門の求人サイトなど、いろいろな媒体に対してどんな情報を掲載したらよいか、具体的にアドバイスをいただけたことで、言葉や写真の選び方も変わりました。「人材を採用するためには、こうでなければならない」と思い込んでいた殻を破ることができました。

また、曖昧だった採用に関する弊社の方針が明確になりました。対外的にも「見える化」されたことで、社員の意識も変わってきています。採用が難しい時代だからこそ、新たな取組にチャレンジすることが必要だと考えています。

採用力を高めるために自社の 魅力発信に取り組み 料金改定も実施

代表取締役 柳沼 宏太郎

所在地：東京都世田谷区駒沢 2-33-15
URL：https://www.hairmakehy.com
社員数：17人
業種：美容室経営、美容関連製品の販売



代表取締役 柳沼宏太郎さん

取組の
ポイント

- SNS を最大限に活用して注目度を向上
- 変則的な勤務時間の記載など、求人票の基礎固め

01 取組のきっかけ

美容師不足解消のために 新たな採用方法を導入したい

従来、美容学校からの紹介で毎年2～3人ほどの新人採用を続けてきました。しかし、近年は少子化のために学生数が減少していることに加え、都内で就職を希望する学生も少なくなっています。それに伴い、美容師の有効求人倍率が高くなっているため、採用力を強化する必要性を感じていました。

外国人美容師育成事業に関しては、育成機関としての申請を終え、採用に向けて計画を進めていましたが、外国人美容師の要望など諸条件により、一旦保留することになりました。

そのため、今回のコンサルティングでは、外国人美

容師以外の採用力強化の観点から、ハローワークや求人情報サイトなどの新たな採用手法の導入についてお願いすることにしました。

02 コンサルティングを受けて変化したこと

求人票作成時の疑問を解消し 自社の魅力が発信できるように

コンサルティングでは、InstagramやTikTokの重要性について教えていただきました。もともとInstagramは運用していましたが、更新頻度を上げて、普段のお店の様子を多くの人に見ていただけるようにしていくことで、新規顧客の獲得だけでなく求職者向けの魅力発信にもつながります。若い世代はパソコンではなくスマホで情報収集をしているので、SNSの活用に力を入れなければならないのだと気づかされました。

また、求人票の書き方を指導いただきました。特に、求職者に注目されやすい求人票の特徴を教わったことはとても役に立っています。美容師の勤務時間は変則的なため、どのように記載すればよいのか悩んでいましたが、その点も解消しました。公開前には、検索画面で求職者がどのように操作していくかも確認し、求職者側での見え方も意識しました。最終的に、必須事項を網羅しつつ、自社の特徴や働き方をイメージできる求人票に仕上がりました。

03 むずかしいと感じた課題への取組

給料アップのために各店長と協議 メニュー料金の改定に踏み切る

他社に比べて基本給が低いと、求人を出しても応募が集まりません。最近では他社の基本給が上がっているため、弊社ではどのくらいに設定すればよいのかをコンサルタントに相談しました。そして、店長とじっくり話し合いを重ねて、全員がベースアップできるように、各メニューの料金改定を決断しました。このほかにも、営業時間内に技術研修を終えられるように教育カリキュラムの見直しも図っています。

04 今後の展望

子育てしながらでも働ける環境を整え 経験者が復帰できる職場へ

定着率を良くするためにも、働く環境の整備に努めていきたいと思っています。これまでは新人採用のみ



二子玉川駅前での利便性の高い店舗



店内の様子

でしたが、今後は一度美容師を辞めた経験者が復帰したり、子育てしながら働けるようにしたりと環境を整えていきます。

美容室のなかには、新人教育をしない店もあるようですが、弊社は入社して3年間でジュニアスタイリストになれるように教育を行っています。技術面以外にも接客等の教育もしっかりと行っているため、お客様に感謝されることが多いのも特徴のひとつです。今後は、このような弊社ならではの魅力を求人広告やSNSで伝えていきたいと考えています。

05 同じ課題に悩む他企業へ

採用活動の具体的な進め方や 方向性が明確になった

コンサルティングには非常に参考になる点が多く、50代と20代では情報収集の仕方が違うことやSNSの影響力が大きいことを知り、とても勉強になりました。弊社の労働条件や職場環境の改善ポイントを踏まえ、課題の解決に向けて手順を踏んで丁寧に指導していただけたことはありがたかったです。そして、人材確保のためにどのように募集をかければよいのか、どのような広告を出すとよいのか、採用活動の具体的な進め方や方向性がわかってきました。

もし、コンサルティングを受ける機会があれば、新たな視点を得て、人材確保につなげることができると思います。

人材確保セミナー

～業界課題にフォーカスした内容で、プロから深く学ぶ～

外国人美容師育成事業の特性から、事業や外国人雇用に関する正しい知識を深め、多様性のある強い組織を作るための企画に決定。

そこで、国際業務専門の行政書士である若松氏には外国人を雇用する場合のルールと注意点、外国人雇用政策検討委員かつビジネス日本語教師である浅海氏には異文化コミュニケーションのポイントを解説いただき、大学講師かつ複数企業の人事を兼任する高橋氏には新しい時代の美容師の働き方を解説をしていただきました。

- 実施方法：ハイブリッド形式（来場+ライブ配信）
- 実施回数：全2回

第1回：2023年6月13日（火）

Part1

テーマ：外国人美容師育成事業で外国人を受け入れる方法

講師：若松直氏

行政書士法人第一総合事務所 代表

外国人美容師育成事業に関する正しい知識を深めると同時に、日本人を雇用する場合との違いなど、外国人を雇用する際に知っておくべき内容を端的に解説。自社の受け入れ準備状況についての再確認や、育成機関登録について検討する機会にいただきました。



Part2

テーマ：美容外国人材の能力・魅力を引き出すための「コミュニケーション術」セミナー～マネジメントから育成の基本～

講師：浅海一郎氏 内定ブリッジ株式会社 代表取締役

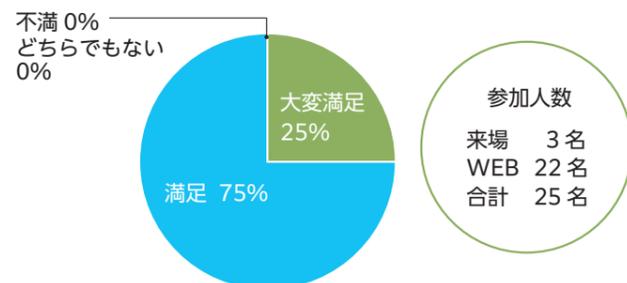
育成事業で採用対象となる「日本語中上級レベルの外国人材」との日本語コミュニケーションについて、その基本と具体的な方法を他業種での実例を交えて解説。採用後の外国人材の受け入れに関する基本全般を具体的にイメージできることを目指しました。

～受講者の声～

外国人雇用までの流れや外国人美容師育成事業の目的を理解する事ができた。

雇用するには文化の違いやコミュニケーション力の見直しが必要だと感じた。

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



想定している「外国籍の方で、美容専門学校を卒業し、美容師国家試験を受験、日本で働いてみたい」という方がもう少し増えたら、弊社のような小規模のサロンでも活用できるかもしれないので、動向を見守りたい。

外国人雇用をするに当たっての在留資格等の事前におこななければならない制度やリスク、また、実際に現場で接する方が直面するコミュニケーションの難しさ等も念頭に入れ、改めて、育成機関の登録の有無も含めた対応を検討したい。

第2回：2023年10月17日（火）

テーマ：新しい時代の美容師の働き方と組織づくり～業界の未来のために今取り組むべきこと

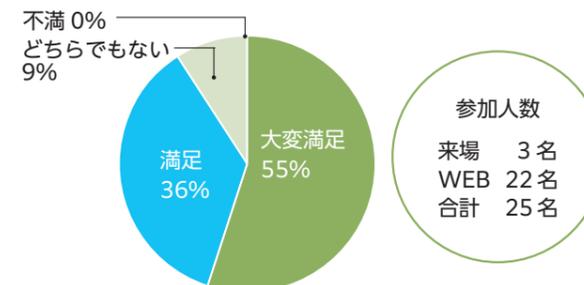
講師：高橋美氏 株式会社ティープリッジズカンパニー代表取締役

日本人・外国人に関係なく、雇用する側が取り組むべき課題の根本は同じです。そこで、新しい時代の美容師の働き方や、多様性のある強い組織を作るための取組を実例とともに解説。外国人美容師育成事業という新しい試みを成功させ、業界の未来につなげていくためにクリアすべき課題は何かを、人材確保のセオリーから考え、改善のポイントを掴んでいきました。



～受講者の声～

セミナー内容は全般的にいかがでしたか？



美容業界の常識は世間では通用しない。昭和世代の我慢や根性賛美を脱却する必要がある。若い人の意見や考え方も尊重して、働きやすい環境づくりが急務だと会社に提言していきたい。

美容界も働き方改革が本当に必要な業界だと改めて認識した。「ぬるま湯に浸らせるという事ではなくて」という言葉がとても響いた。元より美容業界は「こういう世界だから」に甘え過ぎていたのではと思う。情報が隔々まで簡単に手に入る時代になり、労働者の視野も広がったので、ごまかしの効かない時代だと思う。社に戻り、社長はじめ役員と今日の話共有して、魅力あるサロン作りをしたいと思う。

高橋氏の過去の記事を大変興味深く拝読したうえで参加した。働き方改革に関する美容業界の取組も知らないことが多く、この方面にもっとアンテナを張っていききたいと思った。

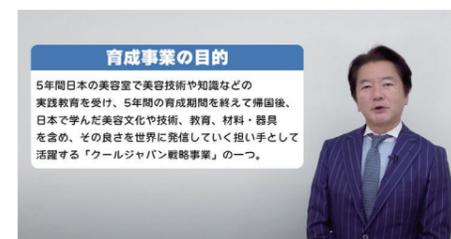
事業 PR 動画 美容室と外国人美容学生を繋ぐ

目的

★ サロンオーナーと外国人美容学生に対し、「クールジャパン戦略事業」のひとつでもある、東京都の外国人美容師育成事業の内容と、外国人美容師監理実施機関の役割を広く知ってもらうこと

企画

1. サロンオーナーに向けた、外国人美容師育成事業の事業内容の説明
2. 外国人美容学生に向けた、アニメーションとイラストによる制度の説明
3. 実際に東京の美容室で働いている外国人美容師へのインタビュー
4. 若者にスマートフォンで見てもらいやすい縦型 90 秒のショート（ダイジェスト）バージョンも作成
5. 製作本数 本編3本、ダイジェスト版3本



支援先企業（11社）の概要

撮影

事業の内容がなるべくわかりやすく伝わるように撮影中もシナリオを入念にチェック



実際に日本の美容室で働いている外国人美容師のリアルな姿を通して事業の展望を訴求



縦動画



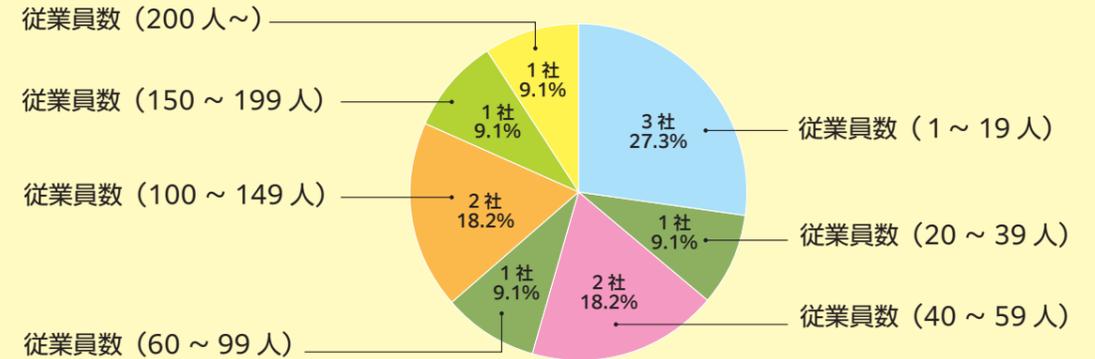
外国人美容師監理実施機関のホームページで公開中



外国人美容師育成事業は、国家戦略特区にて新たに試行された美容業の振興に係る制度ですが、外国人の在留資格制度や監理実施機関の役割、育成機関の要件など、通常の美容業務とは大きく異なる専門的な知識や用語が頻出し、この制度の理解を困難にしていました。今回作成の動画では、図やイラストを使用し、制度の概要をわかりやすく説明することで、事業に関心を持つ美容室経営者、そして外国人美容師の方々の制度理解を容易にすることができました。当機関のウェブサイトをはじめ、美容師が閲覧する美容専門動画サイトで、多くの美容師と美容室経営者にご覧いただき、外国人美容師育成の目的や制度への理解を深めていただければ幸いです。



従業員数



各企業における取組目標の区分

(コンサルティング計画書より分類)

採用 (新卒・中途)	育成・教育	制度の立案・見直し	社員の定着
5社	5社	1社	2社

具体的な事例

- ・外国人社員配属店舗における受入環境の整備
- ・外国人入社社員とのコミュニケーション力向上
- ・経験者の中途採用活動体制の構築
- ・オウンドメディアリクルーティングの採用体制の整備
- ・早期離職防止策の策定



企業からの声

- ・外国人美容師採用のために実施機関に提出する育成計画策定からサポートいただき、大変助かった。当社は間接部門もなく、私一人で全てを行う必要性があったので非常に心強い支援をいただいた。
- ・採用活動に関しては自己流で対応していたが、採用に関するスキルをお持ちのコンサルタントに支援いただき、新たな視点で採用活用を見直すことができた。コンサルティングを受けることは初めてで、当初はどんなものかわからない部分があったが、非常にためになった。実際、求人情報を見直すことにより採用することもできた。
- ・今まで相談するほどの悩み事はなく、社外のコンサルタントに相談するようなことはなかったが、今回、コンサルティングを受けることになり、現場で働く従業員のストレスが表面化しつつあるタイミングで話を聞いてくれる方がいてくれたことが大変助かった。また、話すことによって気づくこともたくさんあり、抱えているものをひとりで背負わなくても良いのだと思った。



コンサルタントからの声

全国のようなビジネスにおいて外国人材の活用と活躍が進む中、いよいよ美容業界でも外国人美容師の雇用ができる時代になりました。外国人材の雇用には法制度や異文化マネジメントの理解と推進など、雇用企業の環境整備が必須ですが、コンサルティングの各現場で、採用準備や入社後の具体的な課題解決など、各社の段階に応じたご支援させていただきました。今後も外国人材と共に事業成長を目指す皆様を心から応援しています。

未曾有の人手不足時代の到来 人材確保のための3つの打ち手とは？

打ち手その① 新しい人材の採用

打ち手その② 今いる社員の定着・離職防止

打ち手その③ 生産性の向上

上記3つの打ち手に係る取組はそれぞれ下記のように細分化することができます。
本事業のコンサルティングでは、各社の課題に応じて複数の内容を組み合わせて実施しました。

①新しい人材の採用

- 採用計画の考え方・手順
- 求人票のブラッシュアップ
- 採用ホームページの改善
- 採用面接ノウハウ
- 応募ルートの開拓
- 求人広告の出し方
- 多様な人材活用術（女性・シニア・外国人等）など

②今いる社員の定着・離職防止

- 1on1 面談のやり方
- コミュニケーションの促進
- 教育・研修制度の見直し
- 雇用環境整備
- 柔軟な働き方の推進
- 賃金制度・評価制度の見直し
- キャリアプラン作成 など

③生産性の向上

- エンゲージメント*の向上
 - 社員のスキルアップ
 - 適切な人員配置
 - 労働環境の整備
 - 業務の標準化・効率化
 - ITの導入・活用 など
- * 企業と従業員のつながりや信頼関係「愛社精神」「貢献意欲」

本事業のコンサルティングに関する FAQ

Q1 コンサルティングはどのように進めるのですか？

A1 具体的なコンサルティングを始める前に一度事前ヒアリングを行い、各社の状況や課題を整理します。その後、個社別に実施計画を策定し、おおよそ月1回のペースで計5回実施します。1回あたりの所要時間は約2～3時間で、原則として訪問による実施ですが、オンラインでの対応も可能です。

Q2 コンサルティングには誰が参加するとよいですか？

A2 人材確保の課題解決に向けた取組には、制度の改正などの経営計画にかかわる内容もあるため、人事担当者のほかに経営者の方に参加いただくとより効果的です。なお、内容などに応じて参加者をアレンジいただくことも可能です。

Q3 コンサルタントはどのような方ですか？

A3 中小企業の人材確保に関する豊富な経験を有する専門家です。多くが中小企業診断士、社会保険労務士、国家資格キャリアコンサルタントなどの有資格者です。個社の状況や課題・目標に応じて最適な専門家を1名選任し、目標達成に向けて伴走します。

令和4-5年度
業界別人材確保オーダーメイド型支援事業
(オーダーメイド支援)

美容業界 取組事例集

一般社団法人外国人美容師監理実施機関



一般社団法人 外国人美容師監理実施機関
Organisation for the Development and Supervision of Foreign Hairdressers



公益財団法人
東京しごと財団
Tokyo Foundation for Employment Services