

売上高業界 No.1 を支える＜採用・教育・人事＞

コロナ禍でも好調な新卒採用内定承諾者前年比約 50%アップ

選択型キャリアアップシステムと公平・公正な評価

メガネ、コンタクトレンズ、補聴器の販売、その他関連商品の販売を行う「眼鏡市場」を全国展開する株式会社メガネトップ（所在地：静岡県静岡市、代表取締役社長：富澤昌宏）では、コロナ禍においても順調なリクルーティングを行っています。

当社では、2018 年より新卒採用を強化し、接客から光学などの専門知識を一貫して教育。社員自身の目標やライフステージに合わせた柔軟な働き方ができる選択制キャリアアップシステムや、公平・公正な評価制度を整備しました。また、伝統的に男性優位な業界の風潮を打破すべく、当社独自のパーソナルカラーアナリスト育成やジョブリターン制度により誰もが活き活きと働ける環境づくりを行っています。

インデックス

- | | |
|--------------|---|
| 1. 採用 (P.2～) | 2018 年より新卒採用を強化
自分に合った働き方を選ぶ など |
| 2. 教育 (P.4～) | 短期間でプロフェッショナルに育てる研修とフォローアップ
パーソナルカラーアナリスト育成で女性活躍を推進 など |
| 3. 人事 (P.5～) | 選択制キャリアアップシステム
公平・公正な人事評価 など |



※本資料に使用している写真は、2019 年以前のものが含まれます。2020 年以降は、新型コロナウイルス感染防止の観点から、店舗での接客時はもちろん研修でも検温・マスク着用・手洗いを徹底しています。

1. 採用

●1年間で入社する社員の約5割近くが新卒採用 コロナ禍で伸びる内定承諾者数

当社では2018年に新人事制度を導入したことを機に、新卒採用に力を入れるべく取り組んでまいりました。2020年は、1年間で入社する社員の約5割近くが新卒採用によるものでした。

コロナ禍での採用活動は、結果的に2021年の目標採用数のクリアと前年の約50%の増加率で260名の内定承諾者数になりました。

●課題解決策として導入した「メンター制度」が離職率を抑え、入社の決め手にも

【2019年の離職率】小売業全体15.4%^{※1} 当社9.3%

小売業の有効求人倍率の上昇、人口減少社会の到来、労働生産人口減少による労働力獲得競争の激化。新入社員受け入れ環境の未成熟や、OJT機能不全、店長の意識により店舗ごとのバラつきがあるなどの課題がありました。そこで2016年より「メンター制度」を導入し、指導者として教育を受けた先輩社員をメンターとして任命し、メンターを中心に新入社員を店舗全体でサポートすることで、OJTの枠組みを整備し、入社後半年間の受け入れ環境を整える事ができました。また、明確な目標設定を行う事で、育成目標の到達可否が判断されるようになり店長および配属先スタッフの意識向上にも貢献。その結果、離職率を低く抑えることができました。

こうした教育・研修の手厚さは、採用時に「メンター制度できちんと教育、バックアップしてもらえるので入社を決めました」という声が多数聞こえてくるようになり、採用活動においても良い効果を生んでいます。

(※1) 厚生労働省 雇用動向調査より、調査では「卸売、小売業」カテゴリー
→「メンター制度」はP.3にも記載あり

●ライフイベント後にもう一度、メガネトップで働く「ジョブリターン制度」

2015年4月からスタートした「ジョブリターン制度」は、結婚や出産、育児、介護などのライフイベントを機に退職した人、または進学、留学などのチャレンジを経て「眼鏡市場」でもう一度キャリアを積みたい人に、在籍中に培った知識や経験を活かして活躍してもらうための制度です。これまでに5人(2020年12月時点)の人が当制度を利用して、再び当社で活躍しています。

コロナ禍での採用活動について

人事部 副部長 林 哲朗



オンラインを活用することで、これまで採用面接を開催できていなかったエリアからも応募があり、より優秀な人材を全国津々浦々で募集できることを実感しています。一方で、面接官からは「オンラインの面接時と、最終面接で実際にお会いした時のイメージにギャップを感じた」という声も聞かれました。これは、面接官の経験値を積むことで、解消できると考えています。

今後は、状況に合わせて柔軟にオンライン、オフラインで対応していきます。

2. 社員教育・人材育成

教育部

●接客力はもちろんのこと専門知識が問われる“半医半商”の眼鏡販売

社員を短期間でプロフェッショナルに育てる充実した研修とフォローアップ

小売業に欠かせない接客力はもちろんのこと、眼鏡という“半医半商”アイテムを扱う以上、視力測定、レンズ加工、機能性レンズのしくみ（光学）などの専門知識を身に付けることも必須です。当社では、集中的に学び・身に付く研修を独自に磨いています。

<研修の流れ>

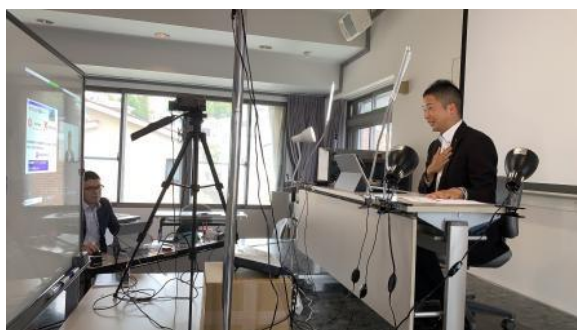
① 新入社員研修（研修センターまたはオンライン） 学生から社会人へ

入社式の後、集合研修がスタート。メガネ販売の基礎や社会人としての礼儀・礼節を学びます。

研修内容：企業理念、接客マナー、専門知識、ビジネスマナー など



左：研修では眼鏡の度数を測る機材レンズメーターを使う場面も（2018年5月）



右：オンライン研修の様子（2020年9月）

↓ 終了後、各店舗へ配属

② メンター制度（各店舗にて） OJT 教育

店舗配属後の半年間、指導者としての教育を受けた先輩スタッフが、教育者（メンター）を担当。新入社員（メンティー）に寄り添ったマンツーマンのサポートを行います。教育者は新入社員と年齢が近い人を任命しています。これにより教育者は、これまで培ってきた知識や経験をアウトプットすることで、よりスキルアップできます。一方の新入社員は、話しやすい味方を得て経験を積みます。教育者の役割は、当社独自のスキルチェックシートを基に、半年間で目標の点数を取れる社員を育成すること。このチェックシートが教育の指針となります。

↓ 半年後

③ フォローアップ研修（研修センターまたはオンライン）

半年間で実際に現場を体験し、その中で学んだスキルを再確認します。また、現場での悩みやストレスなどメンタル面でのフォローも行います。

↓ その後

<キャリア&スキルアップ研修>

- 中堅社員研修（成長具合やスキルに合わせたキャリアアップを図る）
- パーソナルカラーアナリスト講座（接客に活かせるカラー知識習得）
- エントリー型研修（希望参加型によるスタッフ研修）
- 階層別研修（各自がステップアップに必要なスキルを取得） など

●パーソナルカラーアナリスト育成 “マスクと眼鏡”のコーディネート提案でも活躍

女性活躍推進を目的に 2017 年より当社パーソナルカラーアナリストの資格者の指導のもとで、色のスペシャリストである「パーソナルカラーアナリスト」を育成しています。202 人（2021 年 1 月時点）のパーソナルカラーアナリストが、各店舗にて無料で診断を行っており、似合う色や与えたい印象によって選ぶべき色を提案しています。眼鏡は見た目の印象を左右するアイテムですが、「似合う色や形の眼鏡が分からない」というお客様は多く、月平均 700～800 人（※2）の方が利用される人気のサービスです。

（※2）2019 年までの平均

最近では、マスクと眼鏡のカラーコーディネートの提案など、ウィズコロナ時代の新たなトレンドづくりに一役買っています。

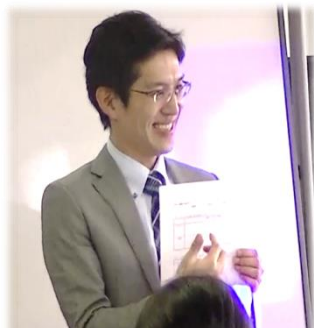


パーソナルカラーアナリスト担当講師の松本（当社社員）による講義の様子（2020 年 11 月）

●社内研修の要を担う「日本平研修センター」はオンラインとオフラインのハイブリッド施設に

1994 年 10 月の開設から、新入社員が宿泊しながら短期間で社会人として、眼鏡販売のプロフェッショナルを育てる場として人材育成の要を担っているのが静岡市にある「日本平研修センター」。2019 年までは、新入社員研修をはじめ、キャリア・スキルアップ研修の場としても大いに活用してきました。コロナ禍で研修センターに一堂が会える機会は激減しましたが、常時全国に情報発信できるよう設備を導入しました。リモートによる研修や、e ラーニングにも注力していきます。今後も当社の研修の要として、オンラインにもオフラインにも対応するハイブリッドな施設に進化していきます。

コロナ禍での社員教育や研修について 教育部 部長 久保田 晃雄



2020 年の新入社員研修は、研修センターに集まることができませんでしたが、オンラインと「メンター制度」により例年と同等に眼鏡販売のプロフェッショナルが育ちました。ただ、教育や研修は内容によってどうしてもオンラインでは難しいものがあり、2020 年で得た経験を活かして、今後はオンラインとオフラインを使い分けることで、どのような状況下でも充実した教育と研修制度を維持していきたいと考えています。

3. 人事評価 人事部

●選択型キャリアアップシステム

キャリアは自身で選ぶ時代、ライフスタイルに合わせて柔軟に長く働く

当社のコースは大きく分けて「オペレーション」「スペシャリスト」「マネジメント」「ゼネラルマネジメント」の4つに分かれており、社員は自身がどのコースを目指すかを自身で決定し、目指す「選択型キャリアアップシステム」を採用しています。コースにより、転勤の有無や業務上の権限も明文化されています。転勤をせずに地元で働く人、上の階層を目指してどんどんチャレンジしていく人、ライフイベントで一旦コースを変更する人など、その時々ライフスタイルに合わせて柔軟に働く環境を整えることで離職率を抑え、長く経験豊富な人材が売上高業界 No.1 を支えています。

●公平・公正な人事評価

2018年に人事評価制度を改訂しました。各階級における業務上の権限はもちろんのこと、求める能力も細かく明確化しています。従来の主観的になってしまう抽象的な評価尺度（よくできた、できている）を日頃の行動まで落とし込んだ評価基準に変更することで、公平・公正な評価を実現しています。

【会社概要】

社名	株式会社メガネトップ
所在地	静岡市葵区伝馬町8番地の6 トップセンタービル 8F
代表者	代表取締役社長 冨澤昌宏
設立年月日	1980年5月
資本金	100百万円 (2020年12月末時点)
事業内容	メガネ、コンタクトレンズ、補聴器の販売、その他関連商品の販売
店舗数	国内 1,007 店舗 海外 14 店舗 (メガネトップグループ合計、2020年12月末時点)
従業員数	4,743 人 (2020年12月末時点)
コーポレートサイト	https://www.meganetop.co.jp/
リクルートサイト	http://recruit.meganetop.co.jp/
「眼鏡市場」ウェブサイト	https://www.meganeichiba.jp/

※「眼鏡市場」「ALOOK（アルク）」「レンズスタイル」は当社のグループ店舗です。

<本件に関する報道関係者からの問い合わせ先>

メガネトップ広報事務局 担当：小林 (携帯：080-3498-2239)

TEL：03-5411-0066 FAX：03-3401-7788 E-mail：pr@netamoto.co.jp