

～スタッフ採用に悩むご担当者様必見！～
面接辞退・早期離職を防ぐ！
相性の良い人材を惹きつける3STEP



Confidential

本資料では、応募者との面接率・採用率・定着率を上げるための、美容・ヘルスケア業界ならではの魅力付け可能なポイントを3STEPで解説します。

労働条件や就業環境の魅力を上げるだけでなく、応募から入社後の過程にスポットを当てて改善することで、面接率アップ・採用率アップ・定着率アップに繋がる可能性が広がります。

スタッフの採用や早期離職に悩むご担当者様はぜひ参考にしてみてください。

Contents

1.応募者が選考を辞退する理由

2.相性の良い人材を惹きつける3STEP

STEP1 応募後から面接に至るまで

～対応スピード～

～連絡方法～

～魅力付け～

STEP2 面接から採用に至るまで

～辞退理由1位 目指す方向の不一致～

～辞退理由2位 給与等、条件の不一致～

～辞退理由5位 求人と実際の雰囲気違った～

STEP3 早期離職を防ぐために

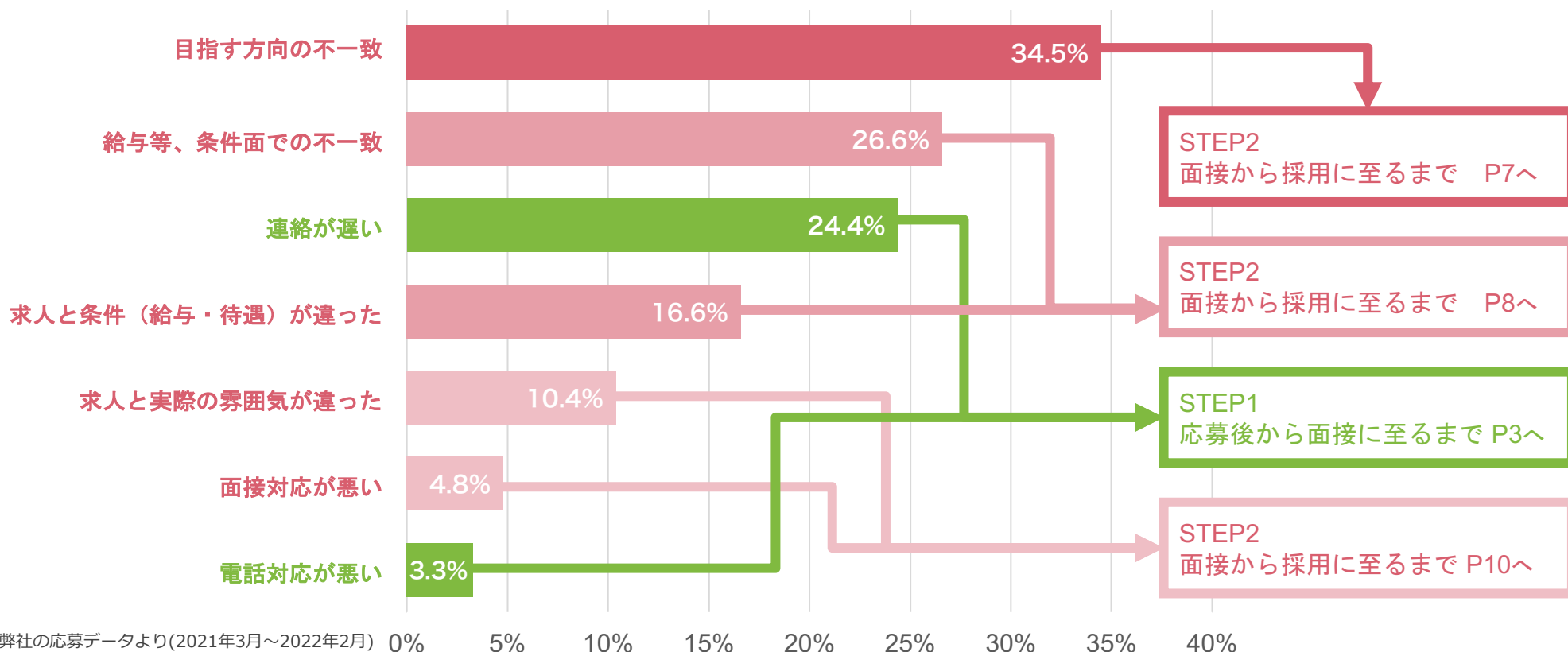
3.お問い合わせ

以下の、企業との相性による辞退理由ランキング(求職者の自己都合を除く・複数回答あり)では、面接の内容はもちろんそれ以外の理由でも辞退に繋がってしまうことがわかります。

面接内容でも相性の良い人材を離脱させない努力は必要ですが、そもそも相性が合わないことも多いでしょう。

しかし面接以外においてはほとんどが企業側で解決できることですので、改善の余地が大きいです。

求職者の辞退理由ランキング



※弊社の応募データより(2021年3月~2022年2月)

次ページからは、応募後~面接~採用後の各STEPでのコツを紹介いたします。

辞退理由の中で「連絡が遅い」は23.7%にも上ります。応募直後は意欲が高い期間ですので、応募が来たら連絡・選考は出来るだけ早く行うことが大切です。応募を歓迎していることや会社の誠実さも伝わります。実際にデータでは、

24時間以内に連絡すると採用率 **1.27倍**

さらに3時間以内に連絡すると採用率 **1.39倍** になります。(24時間以降に連絡した場合と比較)

※弊社の応募データより(2018年3月-2018年12月)



応募へ対応できるスタッフを増やす



現場のスタッフが応募へ対応できるように教えておくと良いでしょう。

自身でも施術をするオーナーのみが採用関係に対応する場合、施術中のため応募者への連絡が遅れる可能性があります。

採用担当者やオーナーが忙しい時でも、気づいたスタッフが面接設定までの一次連絡を請け負うことで、応募者へ素早く対応できます。



携帯に応募通知が来るように設定する



応募が来たら即時で携帯のメールまたはSMS通知が来るように設定しておきましょう。

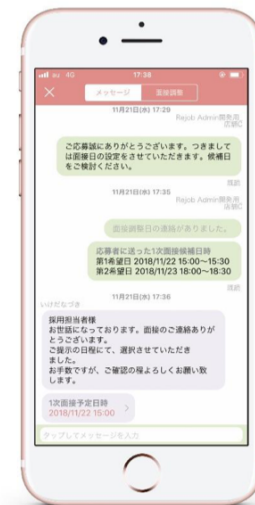
アプリが使える場合や、LINE@などのSNS通知が用意されている場合は、積極的に活用するのがおすすめです。



応募者は、面接前のやりとりの仕方によっては不便に感じて離脱したり、うっかり大事な連絡を見逃してしまう可能性もあります。そのようなもったいないことを防ぐために、ちょっとした気遣いを心がけましょう。

コツ① 連絡はサイト内のメッセージ機能がおすすめ

応募者からの連絡を電話やメールなどで行うと、大事な連絡が埋もれてしまう危険性があります。求人サイトにメッセージ・面接設定などの連絡機能がある場合は、出来るだけそれを活用しましょう。採用進捗管理がしやすくなり、通知設定によって素早く連絡に気付くことができます。



コツ② 「面接場所」「緊急連絡先」「持ち物」は文面で伝える

電話で伝えた後でもメッセージやメールなど残る形で伝えましょう。特に面接場所は、面接担当者は自分の店舗で面接すると思い込んでいても、複数の店舗がある場合、応募者は迷うことがあります。地図のリンク付きでしっかり伝えましょう。

応募者の意欲を保ち面接キャンセルを防ぐためには、不安感を解消し、魅力を伝えて「面接に行きたい」と明確に感じてもらうことが大切です。

コツ① スタッフブログ・動画などのリンクを送る

スタッフや店舗の雰囲気、サービスの内容をより知ってもらうため、スタッフブログ・動画があれば、そのリンクをメッセージの最後に載せましょう。

求人票以外のコンテンツから普段の店舗の魅力や雰囲気が伝わることで、応募者も安心します。



コツ② 施術体験ができることをアピールする

面接と併せて、応募者にお客様として施術を体験してもらうことも良い方法です。

面接前に施術体験も対応可能であることをアピールしましょう。

求職者が体験を希望する場合は、例えばトリートメントに力を入れる店舗であればそれを施術してあげるなど、応募者の期待値を上回ることを心がけましょう。

「この技術すごい、できるようになりたい！」という感動が入社意欲に繋がることが多いです。



求職者の辞退理由ランキングを見ると、求人広告の内容と面接内容が違っており、期待していた分余計にがっかりしてしまう方が多いです。

面接後の辞退を防ぐためには、面接時はもちろん求人広告の段階から、以下の重要ポイントを守ることが大切です。

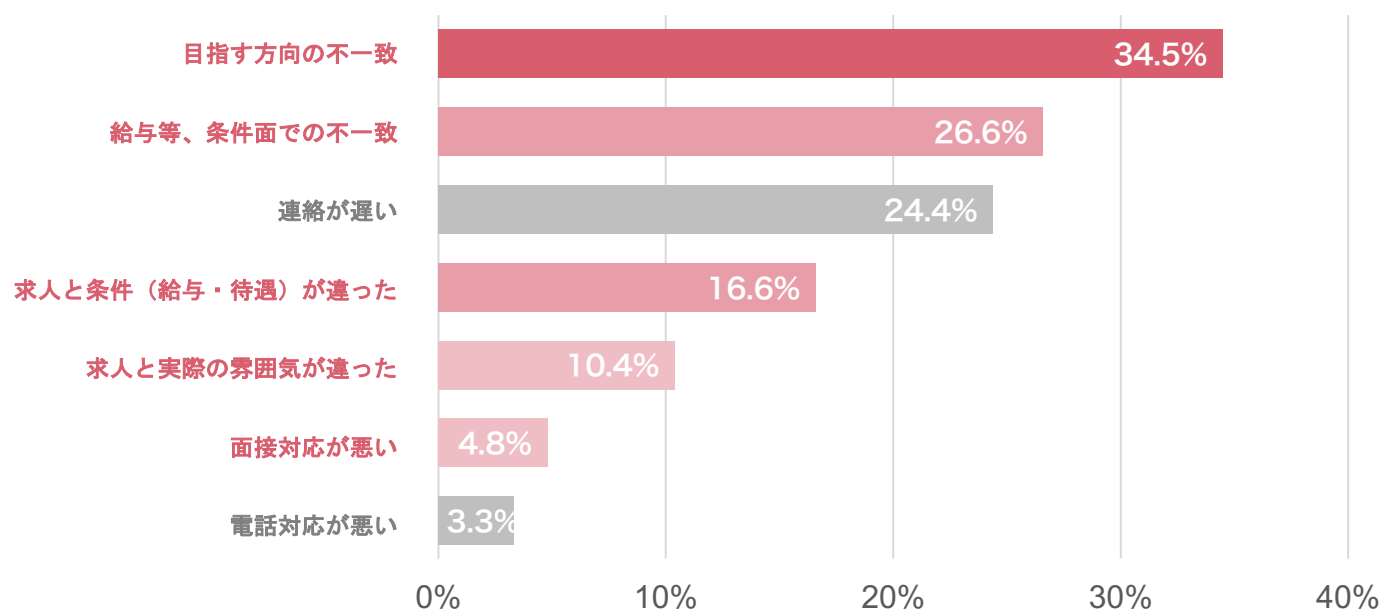
求人広告作成時のポイント

- ① 誇張せず、素直に事実を書く
- ② イメージしやすいよう詳細に・具体的に書く

面接時のポイント

- ① 応募者の価値観を深く理解する
- ② 勤務条件の背景も含め店の価値観をしっかり伝える

求職者の辞退理由ランキング



STEP 2では、面接後の辞退を防ぐための工夫を見ていきましょう。



辞退理由1位 目指す方向の不一致

まずは応募者が仕事に何を求めているのか質問で深掘りし、出来るだけ本心を引き出して相性を見極めましょう。採用したい人であれば、応募者が求めることに合わせて魅力付けをしていきましょう。

質問と答え例

面接官



今後の人生を考えた際に、当店でどのような働き方をしたいですか？



応募者 1

成長し（技術を伸ばし）評価されたい・独立したい

実はオーナーは学生時代から経営の勉強をするほど独立志向が高かったんです。だからすごく応援してくれますよ。海外の経験も多く、セミナーや展示会で常に最先端の技術を勉強しスタッフに研修しています。

面接官



応募者 2

40代以上になっても施術の仕事を長く続けたい

40代以上のメンバーには店長として管理職をする人、施術を続ける人どちらもいます。施術を続けられる理由は、**地域密着型の店舗なので、若い人以外にも地元の幅広い年代のお客様が来てくださる**からです。やっぱり同世代の方が安心するので、施術するメンバーの年齢層は幅広く保ち続けていきたいなと思っています。

面接官



応募者 3

売上ノルマに追われすぎず、お客様のことを中心に考え施術したい

当店は個人で売上を追うというよりは、**店全体で役割を分担し、チームで売上を作っています。**メンバーがお客様のことを中心に考えて個人の役割を全うしたりメンバー間で連携したりすることで、お客様が店自体のファンになってくれることを目指しているんです。

面接官



辞退理由2位 給与等、条件の不一致 辞退理由4位 求人と条件（給与・待遇）が違った

勤務条件は、第一に求人広告の段階で正直に事実を伝えることが大切です。面接時はもちろん求人広告でも、以下のポイントを守りましょう。

コツ① 何ができるとどんな待遇になるのかを具体的に伝える

例1 セラピスト

※技術・資格手当有（美容師資格/ヘッドマイスター資格/オイルトリートメントなど）5千円～

入社3ヶ月 Aさんの場合 基本給 20万円 + 技術手当 1万円 + 歩合給 2万円 = 月収 23万円 + 交通費

入社3年 Bさんの場合 基本給 23.5万円 + 技術手当 2万円 + 資格手当1万円 + 歩合給 4万円 = 月収 30.5万円 + 交通費

例2 美容師

※指名売上10%+フリー売上5%で還元します！

入社3ヶ月 Jr.スタイリストCさんの場合 基本給 21.5万円 + 歩合給 3万円 + 店舗販売 0.5万円 = 月収 25万円 + 交通費

入社6年 30代後半スタイリスト・店長候補 Dさんの場合 基本給 30万円 + 歩合給 8万円 + 店舗販売 2万円 + 講師手当 1万円 = 月収 41万円 + 交通費

ポイント

特に給与の幅が大きい場合は、求人広告に年次別に何パターンか記載し、どんな人がどれくらいの給与か・どんな内訳かを伝えるのがおすすめです。面接では応募者と同じ条件の方の事例を詳しく伝えると良いでしょう。

辞退理由2位 給与等、条件の不一致 辞退理由4位 求人と条件（給与・待遇）が違った

事実をそのまま伝えるだけだと魅力になりにくい場合は、以下のように工夫してみましょう。



なぜその条件にしているのか納得できる背景を伝える

給与条件を他社と差別化できない・相場より低い場合

練習に使う消耗品や道具は全て会社が負担しています。若い時道具代で困っていたオーナーの想いで、新人にも思う存分技術を磨いてほしいと思っているからです。

できる技術ごとに手当があるので、頑張ることができることを増やした分給与にも還元されますよ。

ポイント

背景となるオーナーの想いがあり、求職者が納得・安心できます。

勤務条件では他社と差別化できない場合は特に、このように他の魅力になるポイントをアピールしましょう。

辞退理由5位 求人と実際の雰囲気が違った 辞退理由6位 面接対応が悪い

応募時は期待していても、実際面接で店舗に来た時・面接で会話した時にイメージと違うと意欲が落ちてしまいます。求職者の中には応募・面接前に客として実際の店舗に来る方もいますので、面接時だけでなく、いつ誰に見られても魅力的に映るように店舗全体に気を配りましょう。

その際は以下のポイントに気をつけることがおすすめです。



コツ① 普段から守るべきポイントの例

スタッフ

身だしなみが清潔

お客様への対応が良い

応募者へも明るく挨拶する

スタッフ同士の雰囲気が良い

部下・後輩に対する態度が高圧的でない

環境

店内が清潔

看板・外装が汚れていない

物が片付いている

タバコなどの匂いがしない

店舗の外装や内装のセンスが求人と合っている

辞退理由5位 求人と実際の雰囲気が違った 辞退理由6位 面接対応が悪い

コツ②

魅力を伝えにくい場合、スタッフに面接に加わってもらうこともおすすめ

もし、応募者に誤解を与える・魅力が伝わらない可能性がある場合は、店舗の魅力を理解している実際働くスタッフと応募者が面接に加わってもらうことがおすすめです（ランチ・面談・座談会etc.）。面接の場で実際には見せにくくても、応募者に魅力が伝わり納得してもらえやすくなる可能性が高まります。

コツ③

求職者目線でスタッフにチェックしてもらう

採用する側の目線だけではなく、応募する側の目線で店舗に来たらどう思うか、面接を受けてどう思うかを知ることが大切です。社歴がまだ浅い方や、他店舗を経験している方などに応募者の立場で意見をもらうと良いでしょう。



入社後は、例えば以下の理由で早期離職に繋がってしまう場合があります。

- 期待していた成長ができない
- 入社前に伝えられた研修・フォロー体制と、実際行われたことにギャップを感じる
- 人間関係の悩みを解消できない

ここでは、特に入社直後、早期離職を防ぐためにできる取り組みをご紹介します。

コツ① オーナーが信頼できる、社歴の近い先輩を指導係（メンター）にする

オーナーが信頼のおける、店舗や会社全体のことを考えられてかつ社歴が近い先輩を指導係にすることがおすすめです。右も左も分からない中で、「何を誰に聞けばいいのか？」という不安感が軽減され、接客・技術の習得などに集中できます。その上で指導係になったスタッフのさらなる成長も期待できます。

コツ② 店長やオーナーとの個別面談をする

入社直後に限らず全てのスタッフに対し、店長やオーナーとの、定期的な個別面談がおすすめです。その人の叶えたい目標に対してブレずに向き合っているかを確認し、悩みや不安があれば一緒に解決策を考えましょう。

例えばスタッフ同士の相性の悪さに悩んでいたなら相互理解の場を設ける、スキルアップできないなら練習時間を捻出したり、練習方法を一緒に見直したりするなどの対応をしましょう。また成長を褒めて自信をつけることも大切です。

コツ③ スタッフ間のコミュニケーションを取る場をつくる

懇親会やレクリエーションイベント、またはスタッフ総出の大掃除などスタッフ間で何気ない会話がしやすい機会を作りましょう。

リジョブの特徴

1. 「転職満足度98%」だから求職者が集まる！

※リジョブ経由で採用された1,242名を対象に実施した満足度自社調査より（実施期間：2023年2月8日～2023年3月8日）

2. 美容・ヘルスケア業界特化型だから、求める人に出会える！

3. 採用成果報酬ウエイト型だから、低リスク・低コストで採用！

4. 採用管理アプリでラクラク管理！

未契約の企業様はこちらから



0120-13-9256

平日 10時～21時

WEB問い合わせ（無料相談）

https://relax-job.com/contents_list/lp/new_inquiry#support

資料・料金表をダウンロードする

https://relax-job.com/contents_list/lp/new_inquiry

契約中の企業様はこちらから



03-6844-3449

平日 10時～18時

企業様管理画面へログイン

<https://client.relax-job.com/auth/login>

求人編集や応募者の確認、スカウトメールの送信、web問い合わせなど

他のお役立ち資料を見る

https://pages.relax-job.com/rejob_wp