



～今日からできる！成功のカギ～
美容・ヘルスケア業界
採用成功率アップのための4STEP



Confidential

美容・ヘルスケア業界の経営において、お客様に手技を施し店舗を共に創る「人」の採用は要です。本資料では、採用において重要な考え方をフレームワークで身に着ける1章と、最も多いお悩みから採用を検討すべき状況を詳しく紹介した2章によって、採用成功率を上げるノウハウを解説いたします。長年業界の採用を支えてきたリジョブの知見を参考にしてください。

Contents

I. 自社に合った採用とは？成功率を上げる重要フレームワーク

STEP1 基本が肝心！自社の軸となる価値観や志向を言語化する

STEP2 自社に必要なターゲットを明確にする

STEP3 STEP1,2を整理しターゲットに伝えるメッセージを完成させる

STEP4 求職者の希望を把握し、求人閲覧・検討の機会損失を減らす

II. あなたは当てはまりませんか？お悩み別採用始め時

1. 「売上を上げたい・事業を拡大したい」

2. 「スタッフの業務負担を改善したい」

III. お問い合わせ

採用成功率を上げる秘訣は、ターゲットに「この店自分にぴったり!」と思わせること

美容・ヘルスケア業界の人材採用は、専門性の高さや独立のしやすさ、流動性の高さ等の理由から採用難易度が高いです。そのため、採用成功率を上げるためには、以下のポイントが重要です。

- 自社の軸となる価値観や志向を明確にし、ターゲットを具体化すること
- ターゲットに「この店に応募したい!」と強く共感させる訴求をすること

こちらの章では、採用成功率を上げるための、自社に最適な採用方針の考え方4STEPをご紹介します。

STEP1	基本が肝心！自社の軸となる 価値観や志向を言語化する	採用において自社の魅力・譲れないことを明確にし、 ターゲットを決める材料を揃える	P. 3~4
STEP2	自社に必要なターゲットを明確にする	自社の軸に基づいて、ターゲットが「自分のことだ」 と分かるほど人物像を具体化する	P. 5
STEP3	STEP1,2を整理しターゲットに伝える メッセージを完成させる	ターゲットにとって魅力になる点を整理し、 どんなメッセージを伝えるのか整理する	P. 6
STEP4	求職者の希望を把握し、 求人閲覧・検討の機会損失を減らす	多くの求人にも埋もれず閲覧されるために、求職者が求 めている情報を知り対策する	P. 7

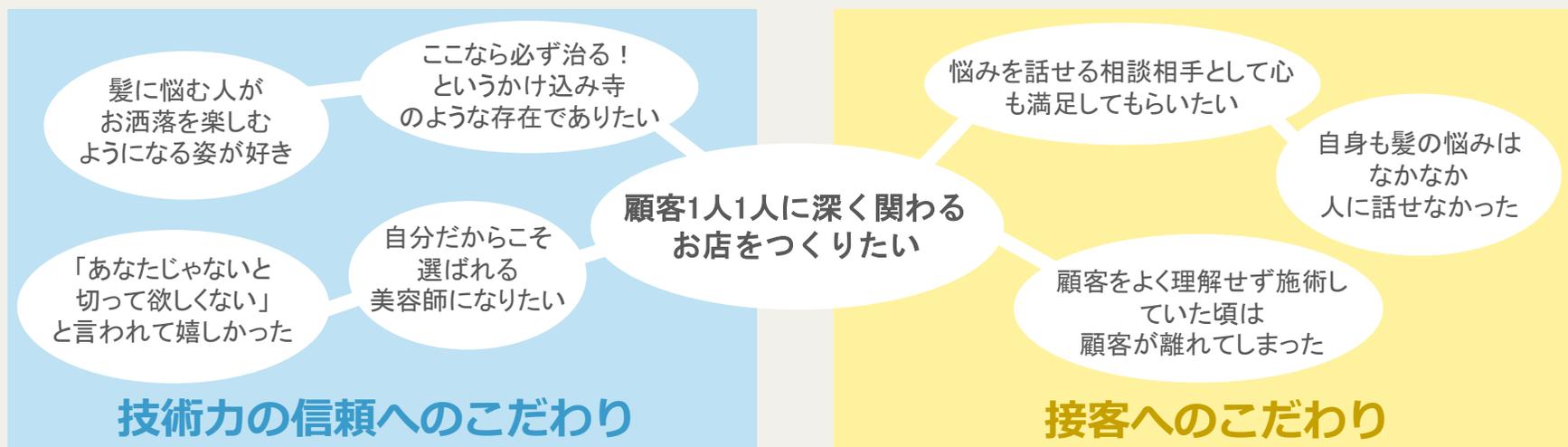
自社の考えを深掘りし、ターゲットに伝えたいこと of 材料集めをしましょう

自社ならではの価値観・志向が伝わらないと、「この店は自分と合ってる！」と共感し応募する決め手が無くなってしまいます。さらに、自社の軸・採用の目的を決めることで、ミスマッチの少ない効果的な採用を進めることもできます。このページではまず、下記の例のように自社の価値観・志向を深掘りし、「必ず伝えたい自社のこだわり」「採用において譲れないこと」を決める材料を揃えましょう。

価値観・志向の深掘り方法

- ① まず目指す理想の姿や思いなどを書き、周りにその思いに関連するこだわりや原体験を書き出しましょう。
- ② 出し尽くしたら、似た項目同士をグループ分けしましょう(次のページでグループごとに言語化します)。

例 美容室Aの場合



ターゲットに応募したいと思わせる！自社の軸を伝わりやすい言葉にしましょう

深掘りで見えた価値観・志向と、それが表れるエピソード・事実を整理し、**ターゲットに相違なく伝わる具体的な言葉**にしましょう。もし、言葉が出てこない場合は、「なぜそう思うのか」という素直な気持ちをもう一段深掘りしましょう。

例 美容室Aの場合

技術力の信頼へのこだわり

顧客1人1人の悩みに合わせ施術する力を磨き、
自分だからこそ選ばれる美容師になりたい

エピソード・事実

- 髪質改善の口コミ満足度が地域No.1
- 新規顧客の2-3割は紹介経由
- 「あなたじゃないと切ってくれない」と言われてすごく嬉しかった経験からこの店を始めた

接客へのこだわり

顧客1人1人の本音を深く理解し、
他店ではできない満足度を実現したい

エピソード・事実

- リピート率90%を実現している
- 自分自身も髪の悩みを持っていたため共感できる
- 生活習慣や癖まで把握し、髪のトラブルを防ぐケア方法やスタイルを提案している

よくある失敗例：「アットホームなお店にしたい」

「アットホーム」のイメージは、スタッフ同士なのか、顧客とスタッフなのか、少人数であるだけなのかなど求職者それぞれで異なります。求人ですごくよく使われる言葉なので、オーナーのイメージがそのまま伝わる具体的な文章がないと、ミスマッチに繋がります。

おすすめの表現例

「家族全員この店で切っている、という家族が十数組あります！」
「掃除中・休憩中、スタッフ同士でおしゃべりに花が咲いています。」

STEP2 自社に必要なターゲットを明確にする

“誰でもいいから人が欲しい”は失敗のもと！ターゲット像を明確に設定しましょう

STEP2では、求める人物像を STEP1で考えた自社の価値観や志向からイメージし明確にしていきましょう。

数多くの求人がある中で、「私のことだ！」と共感してもらい選ばれる訴求を作るためには、自社に合った人物像を明確にしておくことが非常に重要です。下記の4項目を参考に考えてみましょう。

	検討項目	例 美容室Aの場合	その他の例
価値観・志向	どんな思いを持っている人が自社に合いそうかを考えましょう。	<ul style="list-style-type: none"> ● 髪質や癖を改善する技術に関心 ● コンプレックスを解消してあげたい ● リピート・指名客中心で施術したい 	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々頑張る人の休息時間を提供したい ● 顧客を綺麗にして自信をつけてあげたい
人柄・性格	顧客や今いるスタッフと相性が良い人をイメージしましょう。	<ul style="list-style-type: none"> ● 人好き 素直 ● 温厚で落ち着いている ● 成長意欲が高い 仕事が好き 	<ul style="list-style-type: none"> ● 自己管理能力・美意識が高い ● 協調性がある ● 野心がある
能力・役割	求める能力や採用することで取り入れたい経験知、ノウハウを考えましょう。	<ul style="list-style-type: none"> ● スタイルング実務経験3年以上 ● 高いコミュニケーション力や接客能力 	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育係やチームリーダー等、マネジメントの経験がある ● 正確性があり、事務仕事に強い
勤務条件・働き方	業務が逼迫している状況などは、他の条件が自社に合っていれば柔軟に対応し少しでも労働力を増やしましょう。	<ul style="list-style-type: none"> ● 正社員 土日フル出勤 ● 平日休みOK 	<ul style="list-style-type: none"> ● 土日や早朝・深夜入れる ● 本業の隙間で働きたい

ターゲットの視点から自社の魅力を考え、何を伝えるのかを整理しましょう

自社の価値観・志向(STEP1)、狙うターゲット像(STEP2)の明確化が出来たら、それらの結果からターゲットに合わせて強みを整理し、具体的な事実やエピソードを交えたメッセージを完成させましょう。

例 美容室Aの場合

STEP1

自社の価値観や志向

- 顧客1人1人の悩みに合わせて施術する力を磨き、自分だからこそ選ばれる美容師になりたい
- 顧客1人1人の本音を深く理解し、他店ではできない満足度を実現したい

STEP2

狙うターゲット像

- 髪質や癖を改善する技術に関心がある
- コンプレックスを解消してあげたい
- リピート・指名客中心で施術したい
- 仕事が好きで成長意欲が高い
- 3年以上の実務を経験している
- 人好きでコミュニケーション力が高い

強み・魅力

メッセージ

- 顧客1人1人の髪の悩み、理想のスタイルをカウンセリングや会話によって深く理解する
- 悩みを改善し理想の髪質に近づけたり、手入れの負担を軽減したりする技術・ノウハウを持っている
- 新規顧客の2-3割は紹介経由で、髪質改善の口コミ満足度が地域No.1であるなど実績も出している
- リピート率90%のため、髪に悩んでいた顧客が明るく綺麗になる姿をたくさん見ることができる

求職者の希望と近隣店舗状況を知り、求人が閲覧・検討されるための対策をしましょう

近年は7割の求職者が職を探す際にWebを使用しており※、Web媒体やアプリは、条件による絞り込みや多数の求人の閲覧・比較が簡単に出来るため、他店の求人流れやすいです。

そのため、自社の求人が多くの求人埋もれずに同じ土俵で閲覧・検討してもらうためには、以下が重要です。

- 求職者がどんな条件をチェックするか・どんな希望を持つかを理解する
- 近隣店舗がどんな条件を整備しているか把握し、自社と大きな差があれば待遇を強化したり別の強みを打ち出す

このSTEPではリジョブのサイトで集計しているデータを元に、求職者の多くがチェックしているポイントについてお伝えします。

求職者チェックポイント①：給与額

右の通り、全国的に17万円以下の月額給与額の求人は、17万円以上の求人比へ応募数が低い傾向にあります。

ただ、右は基本給ですが手当・歩合の条件により応募率は変わります。

さらに地域によっても差が生じるため、手当・歩合含め近隣店舗の給与相場をよく調査しましょう。

全国月額給与額別 応募数割合

割合(%)	17万以下	17万～20万	21万～25万	26万～30万	30万以上
エステ	1.5%	26.6%	48.3%	16.1%	7.5%
美容師 スタイリスト	13.1%	21.2%	30.8%	30.2%	4.6%
美容師 アシスタント	12.7%	33%	24%	26.6%	3.7%
セラピスト	3.1%	42.3%	47.1%	5.3%	2.1%
ネイリスト	7%	27.9%	50.4%	13.4%	1.3%
アイリスト	6.2%	38%	33.2%	17.9%	4.6%
柔道整復師	0.7%	19.1%	30%	33.2%	16.9%

※"2018年アルバイト・パート 仕事探しの情報源に関する調査"ツナグ働き方研究所(株式会社ツナグ・ソリューションズ)
https://tsuna-ken.com/report/20181127_1710.html

求職者の希望と近隣店舗状況を知り、求人が閲覧・検討されるための対策をしましょう

求職者チェックポイント②：待遇・福利厚生

下記に、リジョブサイト内の検索条件でよく選択されるランキングから、ぜひ整備すべき条件をご紹介します。求職者の多くは、これら条件を最低限求めるものとして求人を絞り込むため、整備していなければ閲覧されない、もしくは検討の土台に上がらない可能性が高いです。無理のない範囲で対策し、機会損失を最小限にしましょう。

1位 社会保険完備	この条件を必須として検索する求職者も多いため、無いとそもそも閲覧されないことがあります。柔道整復師においては約半数の方が“社会保険完備”を条件に含めて求人検索をしています。
2位 交通費支給	「当たり前だから」と求人広告に書かない企業様もいらっしゃいますが、求職者は本当に支給するかどうか不安に思うため、支給する場合はしっかり記載しましょう。
3位 副業・WワークOK	特に、エステティシャン・セラピスト・柔道整復師・フィットネスの業種で重視されています。2項目の検索数傾向は連動しているため「しっかりと稼ぎたい」というニーズが高まっているようです。何をしたらどのくらい稼げるのかが理解できるよう、収入や働き方がイメージできるような実例を記載したり、どんな条件でボーナス・賞与・手当が支給されるのかを具体的に書いたりすることも併せて大切です。
4位 ボーナス・賞与あり	

※2022年3月実績

本当にまだ先の話？

今採用に動き出すことで解決出来るお悩みがあるかもしれません

1章では、採用成功率を上げるための対策をお伝えしましたが、実際に、自分の店舗はどんなタイミングが採用の始め時なのか、といった部分も気になりますよね。

この章では、リジョブが美容・ヘルスケア業界のオーナーからよく伺う2つのお悩みから、それぞれの採用に動くべき始め時の状況をご紹介します。是非自社の状況と照らし合わせ、求人の必要がないか検討してみてください。



お悩み別採用始め時

1	「売上を上げたい・事業を拡大したい」	P. 10
2	「スタッフの業務負担を改善したい」	P. 11

1.「売上を上げたい・事業を拡大したい」

今いるスタッフだけで大丈夫？受け入れ体制は常に万全にしておきましょう

売上アップや事業拡大に力を入れている店舗では、まず売上が上がってから採用を考えたいというお声をよく伺います。しかし、人員を増やさずに作れる売上には限界があるため、せっかく集客があっても売上を逃したり、スタッフに負担をかけ離職リスクを高めたりすることになります。下記のような状況であればすぐ求人をかけ、増員しておきましょう。

緊急度	採用始め時の例	
 非常に高い	<ul style="list-style-type: none"> ▼ 毎日数名予約連絡をお断りしている ▼ 数日先の予約が埋まっている状態 	機会損失が起きており、非常にもったいない状態です。 例 毎日約2人の予約を逃している場合 営業日20日・単価7千円とすると、 $7,000円 \times 2人 \times 20日 = \text{【28万円/月】}$ の売上を逃している
 高い	<ul style="list-style-type: none"> ▼ 店舗を増やしたい ▼ 新メニュー・新サービスを増やしたい 	左のような計画がある場合は、規模の拡大に対応できる体制を作ったり、立場を任せる人材を育てるために採用が必要です。
 やや高い	<ul style="list-style-type: none"> ▼ 集客数が増え、施術時間が長くなりスキルアップや新たな挑戦の機会が得られない ▼ 店舗数・スタッフ数が増え、オーナー・マネージャーとの距離が生まれてしまう ▼ 回転率を重視しすぎて自分のしたい施術ができなくなっている 	スタッフの期待が満たされない状況が続く場合は、離職リスクが高まります。

2. 「スタッフの業務負担を改善したい」

スタッフの頑張りに甘えない！信頼を失っていないか注意しましょう

業務負担の改善のために採用をお考えの場合、スタッフが退職した後にご相談を受けることが多いです。

店舗運営ではもちろん一時的に忙しくなる時もありますが、

スタッフの本来希望していた環境や働き方が実現出来ない、体力的な負担が高い、成長機会が少ない、などの状況が常態化すると、

「独立した方が自由にできる」「条件の合う所へ転職したい」といった気持ちにさせてしまいます。

下記のような状況に当てはまる場合は、スタッフのSOSに対応する姿勢を見せ信頼関係を築くためにも、離職が起こる前に求人を検討しましょう。

緊急度	採用始め時の例
 非常に高い	<ul style="list-style-type: none"> ▼ 人手不足で1人あたりの業務量が増え、体力が追い付かない ▼ 新しい集客媒体への出稿などで顧客が急増し、シフトが急変した ▼ 家庭との両立など、求めていた働き方が出来なくなった
 高い	<ul style="list-style-type: none"> ▼ 施術業務が多く、研修や勉強会の参加など自己成長のための時間が取れない ▼ 人手不足でオーナーが現場を離れられず、マネジメント側の仕事に回れない

スタッフの負担に限らず、オーナー自身がライフイベントや新しい事業に注力出来ないなどの負担が掛かっている場合も、替わりの立場を任せる人材の育成や採用に動き出しましょう。



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