



右：お客様もスタッフも笑顔にする西川さん
左上：ゆくりとくつろぐことができる店内
左下：ヌーベル美容室羽衣店の外観。スタッフの工夫満載の手書きメニュー看板が目を引いてくれる



★ ★ ★ ★
柔軟な勤務体制を導入

南ヌーベル美容室では、「生涯安心して働ける職場」を目指して、育児休業制度や短時間勤務制度を導入しています。そのきっかけは、妊娠したスタッフから今後の働き方について相談を受けたことだったと云うです。西川

さんは、「自分の経験から、子育てをしながら働く難さ」が分かっていたので、スタッフが出産後も安心して働いてもらうことができるように、制度の導入を決めました」と振り返ります。育児休業制度は、対象のスタッフが6か月〜1年間休業できる制度で、休業期間中は、雇用保険の育児休業給付金などを活用しています。また、短時間勤務制度は、通常営業時間（午前10時〜午後7時）の中で勤務時間を短縮（午前10時〜午後4時など）することができ、スタッフのライフスタイルに合わせて働き方に対応しています。

「生涯安心して働ける職場」を目指して

～スタッフと共に成長を続けるお店づくり～

「お店に人材が定着するためには、職場環境の整備のほかに、キャリアアップのサポートを通

★ ★ ★ ★
仕事への「やりがい」が人材定着につながる

して「仕事に取り組みやすい」と話します。

この制度を利用したスタッフは、「子供を産んだ後も再び同じ職場で働くことができるのは、とても嬉しいことでした。復帰するまでは様々な不安もありましたが、スタッフみんながサポートしてくるので、安心して「仕事に取り組めます」と話します。

では、スタッフが計画的に時間管理を行えるように、お客様の来店時に次回の予約を取るシステムを取り入れました。その結果、育児中のスタッフだけでなく、職場全体の勤務時間の短縮にもつながり、また、予約状況の共有などを通じて職場内でのコミュニケーションが活発に合ったことで、スタッフがお互いに協力し合える体制が自然にできあがっていたと云うです。

「お店に人材が定着するためには、職場環境の整備のほかに、キャリアアップのサポートを通

★ ★ ★ ★
仕事への「やりがい」が人材定着につながる

して「仕事に取り組みやすい」と話します。

この制度を利用したスタッフは、「子供を産んだ後も再び同じ職場で働くことができるのは、とても嬉しいことでした。復帰するまでは様々な不安もありましたが、スタッフみんながサポートしてくるので、安心して「仕事に取り組めます」と話します。

では、スタッフが計画的に時間管理を行えるように、お客様の来店時に次回の予約を取るシステムを取り入れました。その結果、育児中のスタッフだけでなく、職場全体の勤務時間の短縮にもつながり、また、予約状況の共有などを通じて職場内でのコミュニケーションが活発に合ったことで、スタッフがお互いに協力し合える体制が自然にできあがっていたと云うです。



南ヌーベル美容室のスタッフ。左から二人目が代表取締役の西川政代さん

有限会社ヌーベル美容室

代表取締役：西川 政代 氏
創業：昭和46年
営業所：大阪府高石市羽衣1丁目21-10（羽衣店）
従業員：8名
電話：072-263-9099（羽衣店）



人材定着特集

せいせい三つ星
レポート
☆☆☆

「キャリア」と輝く経営事例

Part 2

★ ★ ★ ★
スタッフが活き活きと活躍する美容室

大阪府高石市で2店舗の美容室を営む南ヌーベル美容室。静かな住宅街にあり、地域に密着したお店には、男性2名、女性6名のスタッフが勤務しており、女性のうち2名は仕事と育児を両立しています。また、育児中のスタッフが含め人材がしっかりと定着しており、入社3年目の方から勤続30年目の方まで、幅広い世代のスタッフが活き活きと活躍しています。

経営者の西川政代さんは、鹿児島県出身。大阪美容専門学校を卒業後、大阪の美容室での勤務を経て、21歳の時結婚と同時に独立し、子供を産んでから子育てをしながら自分のお店を経営してきました。西川さんは、「この業界は労働環境が厳しく、人材の定着率が低い」と言われてきました。そこで、どうすれば働く環境が改善でき、スタッフが働き続けたいと感じられるお店になるのかを考えた。職場環境の整備やスタッフのキャリアアップのサポートなどに取り組んできました」と話します。

じて、スタッフに仕事へのやりがいを感じてもらうことも重要だと思えます」と話す西川さん。

南ヌーベル美容室では、スタッフのキャリアアップをサポートするため、技術面の指導はもちろん、社内での勉強や店舗経営の学びが外部の研修などに参加してもらったり、社外の美容師との交流会を開いたり、様々なことを学んでもらう機会を設けています。また、毎年4月には、スタッフごとに売上や技術力向上などについての個人目標を立ててもらい、各店舗の店長が中心となって、目標達成に向けたサポートを行っています。さらに、スタッフからの新メニューの提案やアイデアを積極的に採用すること、スタッフのやる気を引き出すようにしていると云うです。

西川さんは、「まずは何事もモチベーションを高めることが大事。その経験がスタッフのモチベーションに良い影響を与えて、結果としてお客様へのサービス向上につながると思っています。これからも、スタッフとお店が一緒に成長続けられるお店づくりをしていきたいですね」と笑顔で話しました。