



ex-fa hair origin

@ 滋賀県草津市

#全スタッフ11～50名 #3～5店舗

#産休 #育休 #時短勤務

#補助あり #雇用形態選択可

#キャリアプラン

01

## “ママだけ店舗”が生産性トップ 働きやすさと生産性の両立

滋賀県内に5店舗を展開する「ex-fa」は、トータルビューティを提供するサロン。2014年、ママ美容師による「ex-fa hair origin」がオープンしました。「スタッフの幸せをつくるのが会社の使命」と話す代表取締役の福井さんに会社の取り組みについて聞きました。

### ▶ 代表取締役に interview



『ex-fa』代表取締役の  
福井健記さん。

**Q** 至れり尽くせりのキャリアサポート  
制度を設けた理由は？

**A.** 仲間の成長を応援したい  
それが会社の成長につながるから

会社の使命は、「仲間の幸せとお客さまの幸せをつくること」だと考えています。スタッフみんなに自己実現してほしい。男女関係なく、頑張っているスタッフであれば、応援していきたいのです。もちろん何でも良いというわけではなく、美容と健康に関することで、お客さまに喜んでもらえることに限られますが。スタッフが新しい技術を習得して、それをサロンワークに生かせれば、会社の業態も広がります。つまり、スタッフの成長は会社の成長につながるのです。

**Q** 今後、女性活躍のために  
取り組みたいことは？

**A.** 介護のための休暇を  
フォローする制度をつくりたい

ベテランのママ美容師さんたちはそろそろ育児も落ち着いて、今度は親の介護をする世代になってきています。そうなる病院の付添いや家事の手伝いなど、休みをとらなければいけないことも多くなるはず。会社として、そこをフォローしてあげられる取り組みを考えていきたい。介護支援取組助成金など国からの助成を生かして、介護休暇に関しては、補助が出るような制度をつくれればと。みんなにできるだけ長く勤めてもらいたいと思っているので、辞めずに続けられる環境をこれからさらに整えていきたいです。

PICK UP

1

## 正社員の待遇を維持しながら 勤務日や時間を自由に決められる準社員制度

### 《どんな取り組み？》

3年前、就業規則や賃金規定を整備した際に、準社員の制度を導入。技術・店販などの各種手当と、指名売上や店舗の生産性による歩合給、社会保険など、正社員の待遇を維持したまま、勤務時間や休日を自由に決められるようにした。ただし公休は正社員より少ない設定で、それ以外の休みや早上がりは、基本給から引かれるシステムだ。アシスタントの場合は指名の歩合給や技術手当などがつかないので、パートで働くほうが収入は多くなる。そのため、準社員制度の適用は、スタイリスト以上の役職に限られている。



「パートから準社員になって、社会保険に入れたことが嬉しかった」と、ママスタイリストの山野さん。

### 《背景とメリットは？》

ママスタッフは当時4人いたが、それぞれ子どもの年齢も異なり、仕事へのスタンスもさまざま。「私はこう働きたい、というのがみんなバラバラでまとまらないんです。だったら自由度を上げれば良いかな、と、『時間も休みも自分の希望で決めてください、その代わり休んだ分は引かれます』というのが、シンプルでわかりやすいと思ったんです」と福井さん。その後、結婚をきっかけに準社員になるスタッフなども現れ、現在7人がこの制度を利用している。シングルマザーのスタッフも増えてきているので、今後はシングルマザー向けに扶養家族手当と住宅手当を取り入れる予定だ。

PICK UP

## 2

### 子育て中のスタイリストを集めた ママ美容師サロンをオープン



子どものための休みや早上がりを、みんなでカバーし合うのは当然のこと。育児の苦労を共感し合えるママスタッフ同士、良い協力態勢が築かれている。

#### 《 背景とメリットは？ 》

勢いのある若い世代のスタッフと、家庭を大事にしたいママスタッフとのギャップを懸念して考案。「バリバリ働く仲間たちの中では、ママさんが早上がりや休みの相談をしづらいのではないかと。それならば、ママ美容師を集めたサロンをつくってみるのはどうだろうと。同じ境遇の仲間と働くほうが、共感もできるし、気兼ねすることも減りますよね」と福井さん。実際に店舗ではスタッフ同士が協力し合って、子育てしながらも働きやすい環境を生みだしている。

その上、1人あたり1時間の平均売上高はグループでトップを記録中。「ベテラン美容師が揃っているので、年間6〜7回来店されるVIPのお客さまが多く、固定再来率は90%ほどです。他店より営業時間が短く、アシスタントを置かない分スタッフ数も少ない。そういったことがこの結果につながっているのだと思います」（福井さん）。

#### 《 どんな取り組み？ 》

サロン発祥の店舗を2014年にリニューアルし、ママさん美容師だけのサロンとしてオープンさせた。営業時間は9:00〜17:00で、他店よりも1〜2時間短め。保育園や児童クラブに預けた子どものお迎えにも、十分間に合う退社時間だ。スタッフは、子育て中のパパ店長と3人のママスタイリストの他、第2子の産休に入ったママスタイリストも1人在籍している。

PICK UP  
3

## 実現したいことを応援するキャリアサポート制度で スタッフが長く働ける環境をつくる

### 《 どんな取り組み？ 》

福井さんや店長による毎月の面談で、スタッフ1人ひとりの実現したいことをヒアリング。スタイリストとして入社していても、**本人が別の道を希望するなら、会社がその道を切り拓く手助けをする。**たとえば、アシスタントの次のステップを、スタイリストとまつげエクステスタッフ、ネイリストから選べたり、スタイリストをしながらまつげエクステの勉強ができた。技術習得のための講習費や教材費も、会社が補助をする。



スタッフの山野さんは、自己流だった着付を会社のサポートにより本格的に学べることに。「SPC JAPAN全日本理美容選手権全国大会」の振袖ヘア&メイク&着付部門で全国3位に入賞した。

### 《 背景とメリットは？ 》

同店では、「みんなが自己実現できる環境づくり」をビジョンの1つとして掲げている。その具体的な取り組みが、このキャリアサポート制度だ。スタッフが習得した新たな技術を店舗のメニューに加え、お客さまに喜んでいただければ、スタッフ本人はもちろんのこと、会社もお客さまもハッピーになる。この取り組みを始めてから、「**希望することができない**」という理由で退職する社員は1人もいなくなった。

最近では、レセプション担当のママスタッフたちに、サプリメントアドバイザーの資格取得を促している。講師をサロンへ招き、スタッフに時給を支給しながら講習を受けてもらうという厚待遇だ。「ビューティアドバイザーという肩書きで、お客さまへ知識をお伝えできるようになれば、レセプション業務だけのときよりモチベーションが上がるはず。商品が売れば店販手当もつので、スタッフたちの収入も増えます」と福井さん。この先も美容の分野であれば職種を限定せず、スタッフの希望に対して臨機応変に対応する姿勢だ。

## interview

山野未知さん [ex-fa hair origin]

### 3度の出産、2度の育児専念期間を経験 20年のママ美容師人生で見えた景色

育児中のスタッフが揃う同店で、最も経験豊富なスタイリストが山野さん。3人の子を育てながらお店に立ち、着付を学んでコンテストに出場するなど、ご自身の成長も止めません。彼女にとっての美容の仕事の醍醐味とは。



やまの・みち / スタイリスト  
歴25年。22歳、17歳の男の子と、20歳の女の子のママ。現在は月曜定休で週5～6日、9:00～17:00の時短勤務。

**Q** ママ美容師だけのサロンで、便利な点は？

**A** みんな同じ境遇だからこそ協力し合えて、働きやすい環境

うちの店舗は2年前にリニューアルして、ママ美容師だけのサロンになりました。店長は男性ですが、2児のパパです。みんな同じ子育て中という立場なので、協力し合えるし、育児の悩みや楽しさを分かち合えます。誰かの子どもに急なお迎えが発生したときにも、「私がこの場を代わるから、お迎えに行つてあげて」と、前向きに送り出せる。それぞれの子どもの年齢が小学生、中学生、高校生とさまざまなので行事が被ることも少なく、休日もうまく調整できています。みんなでカバーし合える、よい信頼関係がスタッフ同士で築けていると思います。

**Q** お子さんがまだ小さい時期、仕事をする上で大変だったことは？

**A** 忙しくて、子どもの体調の変化に気付けなかったこと

当時はとにかく必死でした。夜の会議がある日には、夕方に子どもを迎えに行つて夕食をとらせて、その後で子ども3人を連れて出社することも。忙しい毎日だったので、子どもの体調の微妙な変化に気を配ることもできませんでした。やはり仕事と育児の両立は大変です。でも自分で決めた道だから、中途半端にならないように頑張らねばと。そんな中でも、働く環境には恵まれていたと思います。現社長のお母さまである当時の社長も、子育てしながら店に出ていたので、マスタッフに対して理解がありました。「家庭がうまくいけば、仕事もうまくいく」という考えで、「まずは旦那さんと子どもの世話を重視しなさい」と言ってくれました。おかげで気持ちが楽になったのを覚えています。予約の遅れなどで保育園のお迎えに間に合わないときに、店の仲間が子どもを迎えに行ってくれたこともしばしば。フォローをしていただいたからこそ、「自分のやるべきことはちゃんとやりたい」という気持ちに。強い責任感をもって、走り続けることができたのだと思います。

## 山野さんの Life History

18  
歳

高校3年生で通信制の美容学校に入学。アルバイトをしていたサロンにそのまま就職し、21歳でスタイリストデビュー。

22  
歳

結婚。引っ越しをして、京都のサロンに入社する。

24  
歳

長男を出産。育休中に長女を妊娠し、出産。合計約4年間の産休・育休を経て28歳で仕事に復帰。

29  
歳

次男を出産。サロンを退社し、再び育児専念期間へ。

32  
歳

引っ越しで滋賀へ戻る。長男8歳、長女6歳、次男3歳のときに『ex-fa』にパートスタッフとして入社。

33  
歳

社内の新人研修で講師を担当。初めて教える立場を経験したことで、自分自身の成長を感じることができた。

34  
歳

会社のサポートを受けて、長い間独学だった着付の勉強を本格的にスタートさせる。

38  
歳

「SPC JAPAN全日本理美容選手権全国大会」の振袖ヘア&メイク&着付部門で全国3位に入賞する。自分の得意とすることに客観的な評価が得られ、やりがいにつながる。コンテストは年に2回ほどあるが、大会の前には毎回、当時の社長が連日深夜までつきっきりで指導してくれた。

44  
歳～

会社発祥の店舗をリニューアルした、『ex-fa hair origin』の配属に。3名のママスタッフたちと協力しながら、育児と仕事の両立に励んでいる。今後も美容師として、生涯現役で働き続けることが目標。



「24時間ずっと一緒にいるよりも、仕事に出かけることで、逆に子どもとの心の距離が近くなった気がしています」と山野さん。



会社主催で毎年夏に開催されるバーベキュー大会。家族も一緒に参加できて、毎回大賑わい。



年2回開催の「女子会」は、女性スタッフたちの懇親と情報交換の場。男性スタッフが集う「男子会」もある。

### salon data



#### ex-fa hair origin エクファヘア オリジン

- 住所 ▶ 滋賀県草津市南笠東
- 創業年 ▶ 1997年
- 店舗数 ▶ 5店舗
- スタッフ数 ▶ 4名(取材店舗)