



☆J通信は、お客様の人事・雇用のヒント、職場環境の改善、経営発展のお役に立てるような情報を伝えたいと発行しております。

発行/採用マッチングメディア ジェイウォーム 冒險王 株式会社  
【本社】那覇市字銘苅206番 TEL.098-869-3524 https://www.jwarming.net  
【中部営業所】沖縄市諸見里3-24-1(2F) TEL.098-923-1991 webmaster@bokeno.com

※ご意見・ご要望は採用マッチングプランナー・編集部までご連絡下さい

2018.11.21発行



## スタッフみんながスターに! 人が輝く職場づくり!

美容室 Sweet Hands 代表 上地 広喜 氏をお招きし、講話をに行って頂きました。  
中小企業家同友会をはじめ、各所にて「人材育成について」講話をされています。  
今回はその内容をご紹介します。

私がオーナーに就任した当時はカリスマブームで、お店に技術のある「スター」のような人がいれば自然とお客様はやってきました。  
しかし、スターであった店長とスタイリストが退職することになると同時にお客様の足は遠のき、業績は落ち込みました。  
そこで私は一人のスターがいればいいお店ではなく、みんなが同じようにできる、みんながスターになれるお店を作りたいと考えました。  
人が輝く職場をつくるために取り組んだ一例をご紹介します。



上地 広喜 氏

2018.10.20 講話の様子

### [みんなが同じ方向を向くためには。]

かつての私の考え方は「とにかく技術があれば採用」「教育は店長任せ」「スタッフの将来像や教育理念がない」「店長がスターであり、他スタッフの技術は統一されていない」といった状況で、技術者は雇い入れてもいつか独立して出ていくものと考えていました。

しかし経営を勉強するために様々な勉強会に参加するうちに異業種の先輩方から、単なる散髪屋ではなく、ちゃんとした企業になった方がいいとアドバイスを頂き、スタッフみんなが同じ方向を向いて、成長できる環境を作ろうと動き出しました。

スタッフみんなが同じレベルに成長していくためには、みんなが同じ環境で同じ体験・経験をすることが必要です。

まずは「あいさつ・掃除」の基本・基礎から見直しをはじめ、次に各店舗で違っていた技術の習得方法や基本技術の見直しを行いました。

また、情報の共有と見える化をしっかりと行うようにしました。SNSを活用し、各店舗での工夫や状況をこまめに伝え合うようにしました。

技術面でも、新しいメニューが決まれば、実際にローブレを行い、それを動画として残しておくことで技術の見直しと共有を行っています。  
身だしなみといったルールも表で見える化し、個人の認識に差がないようにしています。

理美容の業界では「お客様に担当スタッフがつき、対応はそのスタッフが行う」というのが常だったのですが、この仕組みではスターが辞めてしまう事と同じく、スタッフが辞めてしまうと担当しているお客様も来なくなる恐れがありました。

お客様は特に担当スタッフへこだわりがないこともあるのですが、担当が固定化していると他のスタッフがどう対応していいかわからず、お客様が来づらくなってしまいます。スタッフみんなでお客様に対応できるようになればこういったケースはなくなります。

個人ごとで管理していたお客様のカルテも一つに管理するように体制を変え、技術の統一と同時に、担当するスタッフが不在でもお客様に一定のレベルでサービスが提供できるようにしました。

### [スタッフが活躍できる環境への挑戦]

長く働き続けられることを考えると、女性スタッフが産休・育休に入る時、保育園を探すのも難しく育休が1年以上となるのも珍しくない時代です。  
復帰しても担当していたお客様には別のスタッフがついており、出番がないという事になってしまいます。

産休・育休を終え、現在のスタッフと一緒に働きづらいという方の居場所を作るためにも、主婦だけの写真館を開くことを考えました。

もともと石川では美容室で写真撮影を行っているお店が多かったこともあり、写真館も開けると考えたんですね。

最初の1年は業績が振るわず、やはり主婦だけではなく他の人も入れようかと話を持ち掛けたこともあります。しかしスタッフからは「主婦だけのお店というコンセプトは変えずに行きましょう。」「子どもの笑顔は最高の笑顔で撮りたい」という気持ちが主婦の私達にはわかる。」という想いを聞き、主婦だけでお店を続けることにしました。

彼女たちは撮影のプロではなく全員が初心者でしたが、まずはみんなでやってみようと、最初の1年はプロのカメラマンがつきっきりで一緒に運営をし、2年目からは彼女たちだけで写真館を運営しています。今ではパソコンのマウスも使えなかった彼女たちが専用ソフトでチラシを作り、ベビーマッサージ体験会といったイベントを自分たちで考え運営し、SNSで告知するほどに成長しています。

主婦が繋がる場を設けることで業績も安定し、彼女たちの輝く職場が存続しています。

#### info.

美容室

**Sweet Hands**

[美容室Sweet Hands]

[美容室スウィートテラス]

[フォトスタジオスウィート]

[理容室LEON]

・読谷店 ・石川店 ・具志川店

・読谷店

・石川店

・読谷店

・具志川店



うるま市と読谷村を中心に美容室4店舗・理容室2店舗を展開するおしゃれな理美容サロン。

理美容業界にとどまらず、うるま市石川には女性スタッフのみで運営する写真館も展開。

スタッフの働きやすさ、居場所を尊重した経営を行い、地域との交流イベントも活発に開催している。



# 制度 仕事と生活の調和をめざして働き方・休み方改善コンサルタント

沖縄労働局 雇用環境・均等室  
働き方・休み方改善コンサルタント沖縄労働局 雇用環境・均等室  
推進指導官沖縄労働局 職業安定部  
職業安定課 職業紹介係第1係長

山川訓子さん

大村達治さん

上里貴之さん

「働き方・休み方改善コンサルタント」という制度をご存知でしょうか?  
コンサルタントとは「ある事柄について助言・指導を行う専門家。相談役。」という意味ですが、実際にはどういう制度なのか取材させていただきました。

## Q. 「働き方・休み方改善コンサルタント」について

**大村:**働き方改革の取り組みとして、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供などの支援を行います。支援を希望する企業が個別訪問申込書で申請し、ご希望の日時に「働き方・休み方改善コンサルタント」が訪問します。

その際に「従業員の健康面を考えて、長時間労働を改善したい」「フレックスタイム制を導入したいけどよく分からぬ」「優秀な人材を確保するためにも休暇制度を充実させたい」「労働時間や休日・休暇等の全般について専門家に相談したい」「朝型勤務や夕活に取り組みたいが、どうしたらいいのか分からない」などのお悩みやご要望にお応えします。

労働局内だけでは情報に限りがありますので、良い取組みをされている企業へこちらから訪問させていただいて話を伺い、同じ悩みを抱えている企業へ「こんな実績のある企業もありますよ!」と良い実例や情報を広め発信する活動も行っています。

## Q. コンサルタントへ相談される内容で多いものは?

**大村:**就業規則の点検が多いですね。小規模の企業は従業員10人以上になると就業規則の作成と届出が義務付けられています。「就業規則を初めて作成することになった」「助成金の手続きの流れで就業規則の提出・確認を求められて必要になった。就業規則を作成したいので、ノウハウや基本的な部分を教えて欲しい」「ネットにあったものを参考に作成したが、内容や表現が企業に合っているのか確認して欲しい」などがあります。

**山川:**就業規則のモデルケースを紹介するだけでも担当者は「こんな感じで作成するといいのね」と安心されますね。

就業規則の次に多いのが「働き方改革」です。2019年4月1日より働き方改革関連法が順次施行されますが、それに間に合うよう企業への周知や見直し内容のチェックなどを主に行ってています。

例えば年次有給休暇を毎年5日、季節を指定して与える必要がありますが、それが就業規則に組み込まれているか、実例を紹介してシフト調整のアドバイスなどをしています。時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金なども導入されますので、施行に間に合うよう、すぐに取り組んでいくことが必要です。

## Q. 改善に役立つ制度やツール等ありますか?

**山川:**改善はしたいけど、まず何から始めてたらいいのか分からぬと仰る企業の皆様は多いですね。まずは「働き方・休み方改善指標」というツールを活用します。ツールにあるチェック項目を記入していただいて企業の得意な面、苦手な面、企業と労働者とのミス

マッチな面など実態を「見える化」して現状を確認することで理解が深まります。理解が深まると自然と質問も出てきますので、それに対してアドバイスしていきます。ツールは、労働者向けや情報サービス、スーパーマーケット・小売業、製造業など業種ごと、パワーハラ対策など様々なありますので、ぜひご活用ください。

**大村:**労働局だけでなく沖縄県内の行政や支援機関など20機関が連携して働き方改革・生産性向上推進運動事務局を立ち上げ、県内中小企業・小規模事業者の「働き方改革」「生産性向上」の積極的な取り組みを支援しています。ツールとして「働き方改革生産性向上のための施策ガイドブック」を発行し、県内企業の実例や、事業所が必要な支援や助成金などが分かりやすく紹介されています。

## Q. 事業主の皆様へ一言お願いします

**山川:**働き方・休み方改善は、事業主がリーダーシップを取りつつも労働者へ改善内容をしっかりと周知してもらうことと、時短を進めると同時に生産性を上げるために、従業員も一緒に考える必要があります。労働環境を変えるということは、労働者にとっても大切なことです。人生長く働くためにはどうしたらいいか?お互いの意識を変えていく必要があります。トップダウンで決めた方が早く進むこともあると思いますが、事業主側だけではなく、労働者の方々も自分達の職場環境を自分達で良くするという意識を持って、事業主はそれを後押ししていただいて双方で意識を高め改善していくことが大切です。

何か迷ったときはお気軽にお電話ください。実際に改善の取組みをされていると自然と質問も出てくるはずですから、質問されることは私達にとって嬉しいことです。

**大村:**近年、核家族化・共働きが普通になり、仕事と生活がより密着してきています。産休・育休や介護休業、少子高齢化による労働力不足など、それらを解決していくために必要なものとして「働き方改革」があります。育休・介護休業も女性だけでなく、男性が取ることで女性はより働きやすくなります。産休・育休の復帰もしやすくすることで労働力の確保につながります。効率よく時間内に仕事をすることに対して手当をつけ残業を改善された事業所もあります。このように良い循環が提案できればと思います。

## 2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます

### Point1 時間外労働の上限規制が導入されます!

施行:2019年4月1日~※中小企業は2020年4月1日~

### Point2 年次有給休暇の確実な取得が必要です!

施行:2019年4月1日~

### Point3 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が禁止されます!

施行:2020年4月1日~※中小企業は2021年4月1日~

▼改正法の詳細は『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。

出典:厚生労働省ホームページ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>

### info.

厚生労働省  
沖縄労働局 雇用環境・均等室  
〒900-0006 那覇市おもろまち2-1-1  
(那覇第2地方合同庁舎1号館3F)  
TEL. 098-868-4380 FAX. 098-699-7914  
[https://jsite.mhlw.go.jp/okinawa-rooudoukyoku/hourui\\_seido\\_tetsuzuki/rooudoukjun\\_keiyaku/tetsuzuki/conasurant.html](https://jsite.mhlw.go.jp/okinawa-rooudoukyoku/hourui_seido_tetsuzuki/rooudoukjun_keiyaku/tetsuzuki/conasurant.html)

○雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策の推進  
○職業生活と家庭生活の両立支援  
○パートタイム労働対策・在宅ワーク対策の推進

## ジェイウォーム 採用マッチングプランナーの採用アップにつながる話。

[那覇・南部エリア]地区担当の金城信也です。先日、友人とお酒を酌み交わす機会があり、求人は紙面・WEBのどちらを見ているか?を聞いてみました。友人は現在、在職中ですが、他に良い求人が無いか、「暇な時にWEBで見ている時もある」とのことでした。私も含めみんな30歳を超えてますが、転職する事が「普通」になってしまった時代背景もあり、仕事をしながら探しているんだと衝撃を受けました。私の周りではWEBで探す方が多いですが、読面もモチロン有効です。読面の良さは目当ての求人を探しつつ、意識したことのない職種の求人も見られ視野が広がる点です。WEBには条件で探しやすいという良い点もある反面、視野が狭まってしまうというデメリットもあります。例えば読面では大胆なキャッチコピーで目立てる詳しい詳細を見てもらう! WEBは目当ての条件で絞り込みされるので、細部に至るまでの詳細を記載する等、各々の特性を理解して使い分けされると良いです。打ち出し方等がわからない場合は、採用マッチングプランナーまでお気軽に問い合わせ下さい!

