

# スタッフ 雇用のポイント、育て方

リッチマインドオーナー養成主宰 野尻枝里

## 自己紹介 野尻枝里（のじりえり）

- 2人の子育てをしながら自宅マンションの1室でネイルサロンを始め、ゼロから集客をし、毎月40万円以上安定して売り上げ、予約1か月待ちのサロンを作る
- サロンワークをしながら路面店舗サロンに移転をし、スタッフ2人を雇うが売上が上がらず、一気に赤字経営に・・・
- 右腕となるスタッフが入り、経営が立ち直ったと同時にオーナーマインドを変え、スタッフの入れ替えを行う
- 現在は、同じ未来を目指すスタッフ達と共にサロンを進化させ、サロンワークの時間を減らし時間を作り、スタッフ教育、スクール事業、コンサル事業に充ている。

# スタッフを雇用した私自身の経験です

自宅ネイルサロンで毎月40万円以上の売上が安定していた私が、何の知識も無いまま、2人のスタッフを雇いました。

路面店舗への移転で露出が増え、スタッフの席を作り枠を増やせば売上が上がると思い込んでいました。

ところが、扶養内のパートのスタッフは、技術は一生懸命だけど、子供の風邪、自分の体調、用事で当日欠勤多数・・・結局スタッフ枠を作ることはできませんでした。

2人目に雇ったスタッフは、フルタイム希望で経験者だったので、これで夜の時間帯や私が休みの日も店を開けられる！と思い、すぐ採用を決めます。

ところがスタッフ枠を作ったのに全然埋まりませんでした。



# スタッフを雇用した私自身の経験です

しかも、ブログやSNSは苦手だからと、とやろうとせず（私の問題ですが）私自身が身を粉にして、スタッフの給料を稼ぐために必死で働いていました。

そんな時、新たにサロンの少しでも力になりたいです！という、ベテランネイリストさんが求人に応募をしてくれ、ようやくサロンに合う人が来た！採用を決めました。

自発的に学び、サロンに貢献したい！という想いの3人目のスタッフはメキメキと技術を上げお客様をつけ、フルタイム希望の2人目のスタッフを抜いてトップになりました。

1人目2人目のスタッフと、3人目のスタッフと、違いは何だろう・・・

3人目のスタッフとは未来を共有できるのに、  
1人目2人目のスタッフにはどうして私が伝えたいことが伝わらず、  
こちらがイライラしたり我慢ばかりしてしまうんだろう・・・



# スタッフを雇用した私自身の経験です

どうしても違和感がぬぐえず、コンサルを変え、オーナーとしてのマインドと経営を必死に勉強し、ガラリとオーナーとしての考え方と指導法を変えました。

自己都合で休んでばかりの1人目のスタッフも、売上が中々上がらないのに、自分のやりたくないことはやらない2人目のスタッフも、私が作りたいサロンにふさわしくないと判断し、期間満了で契約を切ることにしました。

そして、右腕となるスタッフのみを残し、新しく2人のスタッフを迎え入れ、サロンの理念や目標をしっかりと教育した上で、売上を作り始めています。

現在はサロンの目標に向かって一緒に動いてくれるスタッフ達と更にサロンを進化させています。

私がフルでサロンに出なくても、売上が立つ状態になったので、新しく始めたスクール事業やコンサル事業にも時間を使うことができます。



# 最初のスタッフ雇用で サロンオーナーがやってしまいがちな間違い

- 友達の延長でスタッフを雇う
- 即戦力になれば誰も良い
- お客様と同じようにスタッフに対応してしまう
- 人件費をかけないため、短時間で雇う
- サロンのことを全てオーナーがやり過ぎる
- 経営目標とサロンの目標を明確にしない
- 規則、ルールが無く、雇用条件も不明確



# こんな雇用をしてしまうと・・・



- スタッフがオーナーのことを下に見る
- 売上が上がらなくてもスタッフは他人事
- どうすれば給与が上がるのかが分からないから、スタッフの不満が募る
- 雑務はオーナーに頼めば何でもやってくれると思う
- ルール作っても守らなくなる
- サロンが新しい方針を示しても従わない
- **スタッフがオーナーのストレスになる**  
⇒これが一番あってはならないこと！！！！

サロンは利益を出す場所であり、  
サロンの目標に向かってスタッフが動き、  
成果を出すことができるスタッフを育てるのが  
リーダーの役割です！

サロンのリーダーとは、渡り鳥の先頭のようなもの

特に小さなサロンでは方針転換、  
新しい事業開始など様々な変化が日々起こります。

リーダーが道しるべとなる方向を示し、  
同じ方向にむかってついてくるスタッフを  
育てなければならないのです。





# 組織（サロン）を作るための面接のポイント



## 前向き・柔軟な考え方ができるか

過去の社会人経験について詳しく掘り下げて聞く。

どのような成功・失敗をしてどう考え、行動してきたか、過程を聞く。



## 自分の性格を、他人がどう評価していると言われるか聞く

自分で自分の性格の話をさせると、良く思われようとする答えしか出てこない。

他人からどういう性格だと言われるかを聞くと、よりその人の性格に近い情報を聞き出すことができる。



## 人生にどんな使命や目標を持っているか

その人が持つ人生観をサロンの目標が一致、または近いものを共有することができるかどうかを考えて聞く。

# 組織（サロン）を作るための面接のポイント

**「技術や経験は、誰でも練習すれば習得することができる！」**

---

と、まずはオーナーが腹をくくること。

特に技術職の場合は、ある程度の経験をすでに持っていることも大事ですが、それよりも大事なものは、スタッフの「人間性」。

技術や経験は、いくらでもこちらが教えることができます。

いくら技術が出来ても、スタッフの本質的な所が組織と合わないと、後々全てが上手く行かなくなります。

# 組織（サロン）を作るための面接のポイント

- ・履歴書の丁寧さ
- ・返信返答が早い

こちらを見ても、その人が本当に入りたいと思っているかどうか、サロンに入ることによって自己成長できるスタッフかどうかを見ることができます。

## 採用スタッフの例

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど 以前、常に時間に追われるサロンでの業務で、体調を崩してしまい、ネイルリストとして働くのを諦めてしまいました。コロナ禍で色々考える中、もう一度ネイルリストとして働きたいという思いが強くなり、探していた所、貴店の求人募集を見つけ、自宅から通いやすく、ケアを重視している、1人1人のお客様に時間を沢山取っている、スタッフやお客様共に落ち着いた雰囲気の方もいらっしゃる様子等を探見し、是非貴店で業務でまたとと思い応募いたしました。	通勤時間 ※ 扶養家族数 配偶者 ※
本人希望記入欄(特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入) 車通勤を希望します。 アルバイトとして経馬賃を重ねて行き、将来的には目指したいと思っています。	

丁寧に想いが書いてある

## 不採用スタッフの例

年 月 2014 8 2016 4 2016 4 2016 10	免許・資格・技能など 110-756 検定2級 JNEC ネイリスト検定3級 JNA ネイル技術検定 初級 JNEC ネイリスト検定2級
本人希望記入欄 (特に給料・勤務地・その他についての希望などがあれば記入) 少シシランクがあるか がんばります。	通勤時間 約 時間 20分 交通機関 バス 扶養家族数(配偶者を除く) 0人 配偶者 ※有・無 配偶者の扶養義務 ※有・無

丁寧さが全くない

平成29 9 平成29 9 平成29 12	INAジェルネイル技能検定試験 INAジェルネイル技能検定 ネイル衛生管理者	検定指導
志望の動機、特技、趣味など 特技: ネイル技術 趣味: ネイル、手芸 志望の動機: 新たな場所でネイルサロン業務を学び自身のスキルアップとお客様の施術を通しいろいろな方との関わりを持ちたい。前職場では勤務条件の不一致により退職しましたが御サロン様の営業時間を知り、私の希望の勤務時間と合うのではないかと興味を持ちました。		
希望の勤務日数: 週3回程度・扶養控除内勤務希望 希望の勤務地: 八王子		

タイプ打ちでは本気度が伝わらない

# 組織（サロン）を作るための面接のポイント

## 採用は、結婚と同じです!!

相手の性格や、中身のことを良く知らない人とは、結婚しないですね。

スタッフは、これから家族と同じくらいにも長い時間を一緒に過ごす人生のパートナーとなるかもしれない人です。

そのような人を、安易に面接で決めてしまうのはリスクであり、採用に失敗すると、オーナーであるあなたが重荷と負債を背負うことになります。

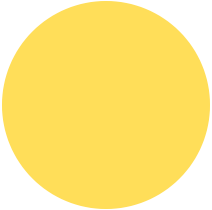
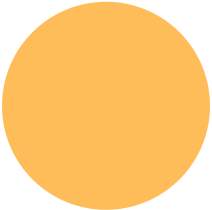
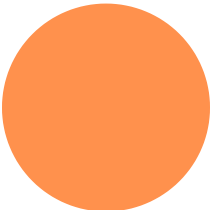
採用してから解雇するのは大変です。

これも、結婚より離婚の方が大変なのと同じこと!!!

だから、人の本質を見た採用をし、出来るだけ失敗しないことが大事です。



# 雇用形態のメリット、デメリット

雇用形態	メリット	デメリット
 業務委託	出来高なので 人件費がかかり過ぎることが無い	サロンの目標を 共有することができない
 パートタイマー (週3日程度勤務)	人件費が少ない 有給など取る必要が無い	出勤回数が少ないと お客様が付かない
 フルタイム (週5日程度勤務)	人件費が多い 有給の義務、5人以上になると 社会保険の義務	常時出勤することにより 自分より売上を上げてくれる スタッフに育てやすい

※業務委託・パートタイマーは、あくまで自分の補助的役割で、自分よりも稼いでくれるスタッフに育つことは無い。

## 雇用形態の決め方

「将来自分がどういう働き方をしたいか」  
から逆算して、現状と目標を埋めるギャップを埋めるために  
どんなスタッフが必要かを決める。

私の場合：

目標は2年後にはサロンワークを辞めて、経営に回り、  
コンサル業を本格化させる。

そのために、最低でもあと1人ずつ常勤スタッフとパートタイマーを  
雇い、サロンが安定して利益を出し続けるサロンを目指す。

# 雇用形態の決め方

## 人件費の試算と、目標と計画を立てる

サロンで雇う常勤スタッフ、パートタイマーは、もともとお客様が居ない限り、最初の2～3か月は売上はほぼ無いものと考えましょう。

サロンの内部留保でまかなうことができれば大丈夫ですが、育成の間必要なお金を作る仕組みを先に作る。

(回数券販売、物販販売など)

予算を立て、スタッフ育成の間に資金がショートしないように、経営目標とスタッフ教育目標を立てることが大切です。

# 雇用形態の決め方

## 人を雇う時の大切なマインド 人件費に先行投資をする！

---

人を安く使おうと考えるオーナーでは、  
スタッフのやる気が育ちません。

見込みのあるスタッフにしっかり投資をして育てることができたら、  
今支払っている人件費の何倍もサロンに返ってきます。

売上が上がってから、スタッフに給与をあげる、という考え方だと、  
自ら動いてくれるようなスタッフに成長してくれません。

オーナーが覚悟をして、しっかり投資をしたら、  
自己成長するスタッフは期待に応えたい！と頑張ってくれるはずです。





# 雇用形態の決め方

採用が決まったら用意しておいた方がいいもの

- 試用期間の提示
- 労働条件通知書
- 誓約書（サロン情報を持ちださない、SNSの使用規約など）

基本的に労働者は法で守られていて、雇用側は法的に不利ということを念頭に、書面にて規約を交わしておきましょう。

社労士さんが居れば相談し、このような条件は各サロン等で、決めておくといいと思います。

# スタッフ育成のポイント

大前提：技術を教えることから入ってはいけない！

サロンオーナーが、スタッフに技術さえ教えたら売上が上がる、と思わないことです。

最初にサロンが目指す目標や理念をしっかりとスタッフに説明し、それが浸透するまでミーティング面談で伝え続け、そのためにどのようなスタッフに成長してほしいかを明文化しましょう。

特に女性が多い組織の中では、

「何のために働くのか」「何を目指してサロンを作っているのか」  
明確に示してあげたほうが、働きやすくなります。



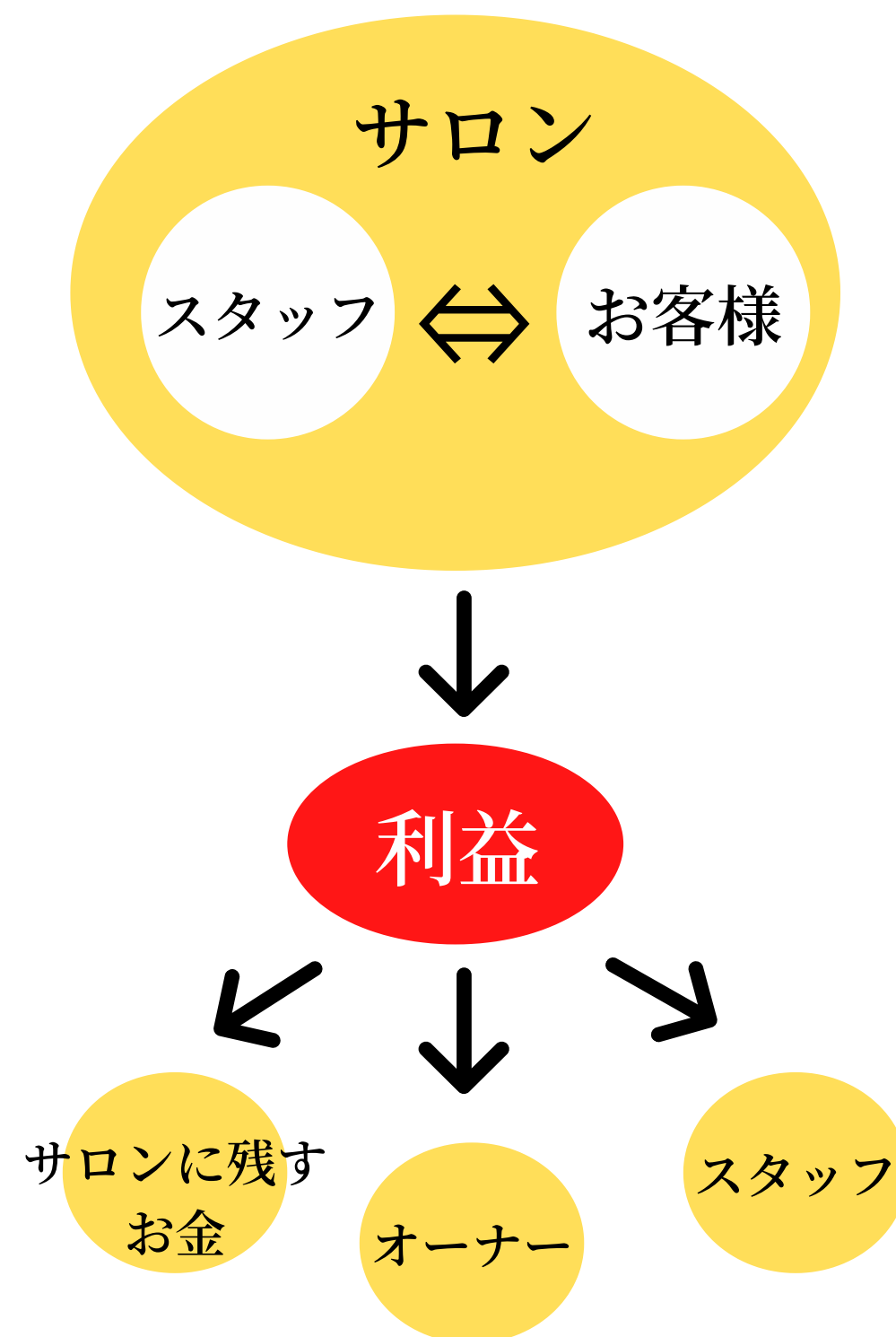
# スタッフ育成のポイント

## 1. 目標・計画・行動を伝える

サロンオーナーの役割は、目標を決め、利益を出し、それをサロンとスタッフに分配することです。

そのためにやることを決め、スタッフの役割を決め、計画を作り、その通りにできているかをチェックします。

サロンオーナーは偉い訳ではなく、この役割を担っているからスタッフに指示し、利益を出すために管理していることをスタッフに伝え続けましょう。



# スタッフ育成のポイント

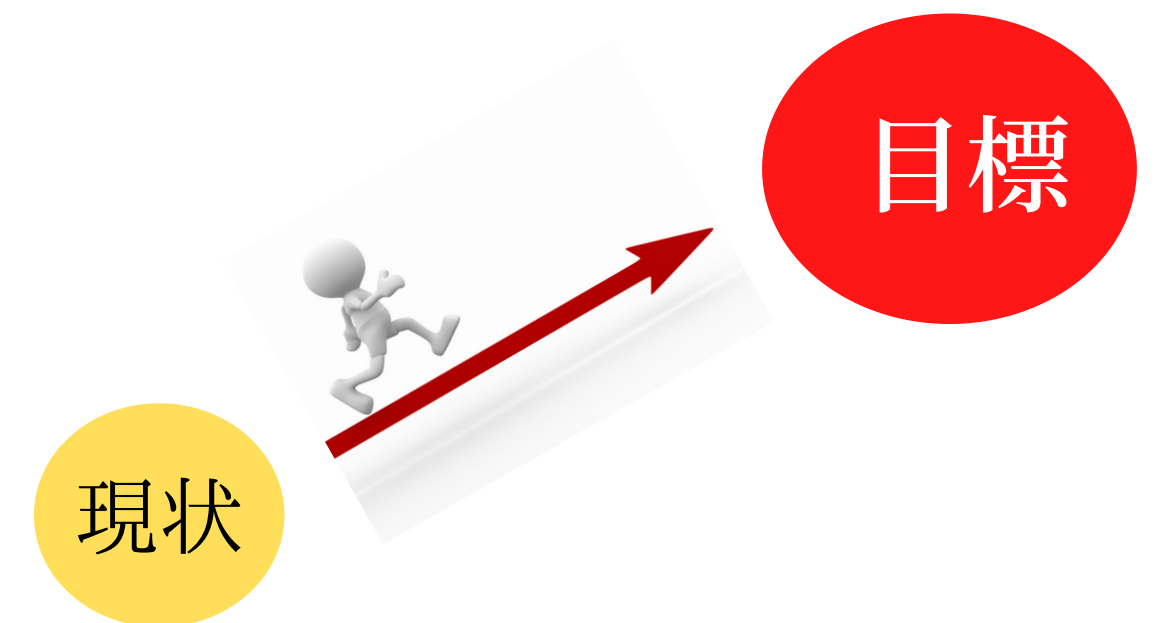
## 2. スタッフが自ら考え、行動できるようにサポートする

スタッフの目標を決め、行動が決まったら、それに向かってスタッフが自ら行動してもらおうのがサロンの理想形。

課題を与える、それができるまでの練習はスタッフに決めさせ、実行してもらおう。課題がクリアできなかったら、自分で考え、軌道修正する。

そのようにスタッフを引っ張りサポートをしていくのが指導者の役割です。

スタッフが自ら考え、行動する、というプロセスを大事にする教育しましょう。



# スタッフ育成のポイント

## 3. スタッフの評価制度を整える

スタッフがどのような状態になれば、サロンとして評価を得られるか、スタッフにもわかるように明文化しよう。

評価は、スタッフが目標を見失わないための重要な基準です。  
スタッフが利益を出せるようになって、評価や給料に反映されなかったら不満を持ってしまいます。

利益を出してくれるスタッフには、長く働いてもらう方がサロンにとってもメリットとなります。

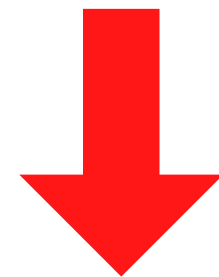
スタッフにやりがいを感じながら長く働きたいと思ってもらえ環境を整えることもサロンオーナーの大切な役割の一つです。



# スタッフ育成のポイント

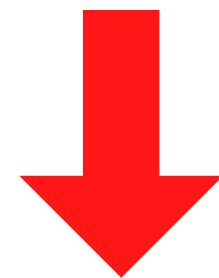
## 片腕となるスタッフ育成までの3ステップ

① 経営理念を浸透させ、指示命令で動いてもらう



指示命令で動くことが定着したら

② 自分で考え行動できるように目標、役割を与えて管理



スタッフが売上を上げられるようになったら

③ スタッフを信じ、任せ、見守る

## スタッフ育成のポイント

あなたが作った組織（サロン）をスタッフだけで回せる  
サロンにしたいなら、オーナーが仕事をし過ぎてはいけません！

良いスタッフが育ってきたら、信頼し、任せる。  
失敗したとしてもスタッフに考えて行動させましょう。

1から始め、一步一步積み上げてきたサロンのことが、  
大切に愛おしい気持ちはとても良く分かります。



でも、あなたがに何かあってサロンに行けなくなった時、一気にサロンが  
回らなくなってしまったら、お客様のためにもスタッフのためにもなりません。

少しずつ一歩ずつ、仕事を割り振り、サロンのことはみんなが分かるように仕組み  
作りをしましょう。

## スタッフ育成のポイント

誰がやっても同じ結果を出すことができる仕組み作りを  
念頭に、業務マニュアルと育成計画を整えましょう

サロンは生き物で、今居るスタッフは永久にサロンに居てくれるとは限りません。

誰がやっても分かるようなサロンの仕組みを作り、誰がやっても同じ結果（売上）を  
上げられるようになってこそ、サロンがきちんと回っていきます。

そのために、誰が見ても分かる業務マニュアルを作り、  
誰がやっても上手く行く育成計画を作り、目標と現状のギャップを埋め、  
サロンの売上に貢献できるスタッフになるまでを仕組化しましょう。





## まとめ

サロンの仕組みと自動化を作れば、  
サロンオーナーはどこで何をしても売上が上がり、  
新しい事業を展開をすることができます

特に技術職は、30代をピークとして気力も体力も落ちていきます。

できるだけ早く、スタッフに良い技術とサロンの理念と想いを継げば、  
あなたの自由な時間を更に作ることができます！

「自分が居なきゃダメなサロン」  
を続けていたら、どんなに身体が言うこと聞かなくても、現場に立ち続けなければ  
いけないんです。

## まとめ

今のうちに、片腕となるスタッフを育て、  
「スタッフで回せるサロン」を目指し作ったら、  
3年後5年後の時間の使い方、働き方、  
人生が変わります！

私もまだ現在進行中ですが、一人で運営するサロンより  
格段に仕事し易くなり、家族との時間が増え、新しいことが  
できるようになりました。

スタッフ採用、育成は確かに大変ではありますが、  
人の成長を感じることができ、サロンの成長を共に喜ぶことができ、  
良いスタッフが育ったら一気にサロンの繁栄を加速することができます！



ご清聴、  
ありがとうございました！

今後スタッフ雇用、育成をされる方の、  
少しでもお役に立てましたら幸いです。

# 最後に・・・

私が主宰している「リッチマインドオーナー養成」では、

- ① 個人サロンを繁盛サロンにしたい方
- ② これから店舗移転とスタッフ雇用を考えている方
- ③ ①～②どちらも考えている方

このようなサロンオーナーさん向けに、私がやってきたことをもとに、個人サロンから店舗サロンオーナーに成長するまでのお手伝いをしております。

メルマガ登録で、無料個別体験セッションにお申込み頂けます！  
こちらもお活用頂けますと幸いです。

