

名古屋を中心に
様々な美容サービスと
コンセプトの異なるサロンブランドを
展開するリジエールグループ。
人手不足の美容業界において、
優秀な人材を獲得し、
14店舗を束ねる代表取締役の
野村昌広さんにお話を伺いました。

リジエールグループ

代表取締役・NOMURA MASAHIRO

野村 昌広さん

Company Data | 会社概要

リジエールグループ

[創業] 1998年
[所在地] 名古屋市西区菊井1-28-23
[TEL] 052-566-0166
[URL] <http://www.rejour.ne.jp>
[事業内容] ヘア、ネイル、アイラッシュなどの美容業を中心としたヘアサロンの経営



スタッフの意見に耳を傾け、 希望がかなう環境を用意する



リジエール ビューティー ガーデン
地域最大級のトータルビューティーサロン「REJOUR BEAUTY GARDEN」をはじめ、
スタッフ主導で企画・設計したヘアサロン「noi」、ネイル・アイラッシュ専門サロン「favori」など、
様々なコンセプトの店舗を展開しています。

業界の慣習を見直し、 働く人を気遣った 労働環境に整備

21年前に兄と2人でオープンしたヘアサロン「リジエール金山店」が当グループの始まりです。

両親が経営する理容室と美容室がサロン事業のベースになっていたことを考えると、半世紀以上の歴史があります。兄が日比野店を出店してからは、金山店と両親の店舗を含む3店舗の経営に携わっていったことで今にいたります。

金山店をオープンする以前は、東京で理容師・美容師としてキャリアを積んでいたため、店舗経営について自分なりの理想像を持っていました。当時の理美容業界の労働環境はお世辞にも良いとは言えず、薄給で休暇も少なく、社会保険の未加入なんて当たり前でした。世間一般の会社と大きくかけ離れた部分があり、いつか自分の手で改善したいと考えていました。経営の勉強会などに顔を出し、他業種の経

営者の方々から話を聞いていたため、過去の成功体験に基づく従来の慣習にこだわらないうえに、父と意見が噛み合わず、もどかしさを感じていました。そこで私はスタッフの給料と休暇を増やす待遇改善から着手し、試行錯誤しながら金山店の売上を倍以上にすると、父も納得したのかすべてを私に任せてくれるようになりました。もちろん、両親の経営で良いと思った部分は積極的に取り入れています。

一昔前まで、経営者とスタッフには師弟のような関係性があり、スタッフが独り立ちするまで自宅に住まわせて面倒を見るのが一般的でした。私が子供の頃は、両親の店のスタッフと寝食を共にするなど、家族同然の付き合いをしていたのを覚えています。そのような、スタッフを家族のように大切にすることは、私の代になってからでも大事にしています。スタッフ教育や福利厚生充実、一人ひとりの想いや考えを尊重した働きやすい職場づくりなどは、そういった考えに基づいてのことです。



＼ 社名の由来 /

REJOUIR GROUP

「リジュール」はフランス語で「楽しませる、喜ばせる」という意味があります。お客様はもちろん、スタッフにも楽しく、喜んで働いてもらえるようなサロンにしたという思いを込めました。当グループでは、このような考えに基づき、すべての活動に取り組んでいます。

＼ 愛用のアイテム紹介 /

シザーケース



ヘアカットする際に6丁のハサミを使い分けていますが、既製品には6丁差しできるものが少なかったことから、革屋に頼んでオリジナルのシザーケースを作ってもらいました。10年近く使っているので愛着があります。

＼ 仕事で大切にしていることは /

自分を含めた周囲を幸せにし、社会から必要とされる存在になる。

個人・店舗・会社の売上は、社会におけるそれぞれの存在価値が数字として表れた結果です。社会に対して何ができるのかを考え、自分だけでなく、お客様やスタッフまでもが幸せになれるよう、経営者として誠実かつ一生懸命頑張ることを大切にしています。

スタッフの要望と、 社会のニーズを見極め、 サロンプランを構築する



スタッフを主体とした 事業展開と取り組みで、 時代の荒波を乗り越える

近年は、SNSやYouTubeなどのコミュニケーション・チャネルから得られる情報が非常に多くなってきました。若い世代の人たちは、趣味嗜好やライフスタイルに合わせて情報を取捨選択する傾向があり、自分らしさを大切にしている人が増えていると感じています。それにより、お客様の要望や嗜好だけでなく、美容業界で働く人たちの働き方までが多様化してきています。結婚・出産を機に時短勤務で働きたい人もいれば、ネイルやアイラッシュに挑戦したい人へアカタログの撮影に力を入れたい人など様々です。そんな働く人の希望や期待に応えていったところ、コンセプトの異なる複数の店舗を展開することになりました。売上の増大が目的ではなかったのですが、スタッフの能力を最大限に活かしていった結果、グループ全体の業績は、おかげさまで順調に推移し続けています。

また、人手不足に悩まされている美容業界において、幸いにも毎年優秀な人材を採用することもできています。当グループの考え方を正しく伝え、共感してくれる人材だけをピンポイントで採用する方針に変えたところ、入社後の定着率が上がりました。採用前には必ずサロン体験をしてもらい、ミスマッチを防ぐようにもしています。これは自慢になります。が、今まで当社のスタッフが同業他社に引き抜かれたことは一度もありません。そ

れだけスタッフが待遇や職場環境に満足してくれているのではないのでしょうか。スタッフ教育においても、できるだけ営業時間内にトレーニングや指導を行ない、体への負担を軽減しながら効率的に学べる工夫をしています。最近では好きな時間に伸ばしたいスキルを学べる動画コンテンツを用意しました。当グループにはアカデミーサロンもあり、実践経験を積みながら必要なスキルを習得することができます。成長スピードも速く、スタッフの夢や目標を早期にかなえられる環境になっています。

コロナ禍においては、お客様はもとより、スタッフの安全を第一に考え、愛知県独自の緊急事態宣言が発令される2週間前にグループ全店の休業を決定しました。3週間にわたる休業期間中も、安全対策マニュアルの策定や店舗内における予防対策の準備を進めました。営業再開後は、お客様にもご協力いただき、検温や健康状態を確認するアンケートの実施、マスクの着用、手指消毒、定期的な換気、席数を減らしてソーシャルディスタンスを保つなど、基本的な予防対策の実施を徹底しています。スタッフに対しては、健康管理を徹底するとともに出勤日数を制限。スタッフに感染者が出てしまった場合を想定したケースシミュレーションも作成しました。

一部の店舗では混雑の回避を目的に、本来は休業日である月曜日の営業を開始するなど、現在も創意工夫しながらコロナ禍での営業を続けています。今後も気を引き締めて安全対策に努めていきたいです。

お客様だけでなく、 スタッフも幸せになる 美の拠点を創造する

経営者としての仕事はもちろんですが、スタッフの想いと世の中が求めていることをマッチさせるのが私の役割だと考えています。今後もスタッフが気軽に意見を言えるフラットな組織体系を維持しながら、スタッフが主体となる経営をしていく方針です。現在も、私たちの仕事の延長線上にあるもののお客様がキレイになり、幸せな人生を送るお手伝いができないかスタッフたちと話し合っているところです。また、他社とのM&Aや業務提携によって運営力を強化する準備も進めています。現状に満足することなく、もっとスタッフがやりがいと将来性を感じるグループにしていきたいですね。



オリジナル商品「重碳酸SPA」

お湯に入ると重碳酸イオンと炭酸ガスが発生するスキンケアタブレット。入浴時に使用することにより、古い角質や汚れを浮かせ、肌を洗浄してツヤとハリを与えます。当グループ各店舗などで販売しています。



採用パンフレット

採用のミスマッチを防ぐため、会社としての考え方や思いなどを採用希望者へ分かりやすく伝えるために制作。採用したい人材を明確にして採用活動を続けたところ、採用後の定着率が上がってきました。



自社アプリ

店舗の特徴や各スタイリストが得意とするヘアスタイリングなどを紹介し、お客様が自分に合うと思ったスタイリストの予約ができるアプリ。その他にもオンラインショップやクーポンメニューを用意しています。



オシャレな白髪染め専門店「キレイ」

フランチャイズ契約を結び、名古屋市内に志賀本通店と菊井店の2店舗を展開しています。男性・女性を問わず、部分染めから全体染めまでリーズナブルな価格でプロによる白髪染めを行なっています。