

ribiyo.

PROF・RIKEI / SALON OWNER



サロンヘア特集

「トレンドを自由にカスタマイズする！」

サロン経営

未来への手がかかり

ヘアサロンが取り組む“SDGs”
持続可能な業界目指して

社会保険労務士と学ぶ/サロンオーナーのための労務管理

未来塾/あるヘアサロン経営者の進む道

連載[カット・ベーシック]第4回/グラデーションボブ

SALON DESIGN SERIES

19種類の働き方とSmart 勤怠管理

働き方は変えられる

未払い残業をなくすことが
持続可能な経営になる

「コミュニティサロン と和」「訪問美容 と和」（小池由貴子代表）を運営する株式会社社会起業家パートナーズ（中村大作代表取締役社長）は、さまざまな雇用形態から選べる『19種類の働き方』と、美容師の労働環境を改善するために開発したアプリ『Smart 勤怠管理』で、美容師の持続可能な働き方、とヘアサロンの持続可能な経営、に挑戦している。
こうしたSDGsに取り組むためには、どのような考えで臨めば良いのか。お話を伺った。



中村大作
株式会社社会起業家パートナーズ
代表取締役社長

小池由貴子
コミュニティサロン と和
訪問美容 と和
代表・チーフディレクター



笑顔あふれる毎日をお届けします

コミュニティサロン と和
訪問美容 と和

コミュニティサロン と和 — <http://houmonbiyoutowasalon.jp/>
訪問美容 と和 — <http://houmonbiyoutowacare.jp/>
採用サイト（働き方改革） — <http://houmonbiyoutowarecruit.jp/>
社会起業家パートナーズ — <http://se-partners.jp/>

残業時間を自分でチェック

スマート 勤怠管理 Smart

- GPSで自動打刻
- 時間外労働をグラフで表示
- 未払い残業代をチェック



美容師の労働環境を改善するアプリ『Smart 勤怠管理 -GPSで出勤を自動打刻-』



労働環境を見直すきっかけ

同社が取り組み続けている、美容師の働き方改革。そのひとつの結果として現在、さまざまな雇用形態・給与体系から選べる『19種類の働き方』を確立するに至っている。

ではそもそも、なぜ労働環境を見直そうと考えたのか。伺ってみると小池代表は、2つの出来事がきっかけになったと教えてくれる。

1つめの出来事は、辞めたスタッフから労働審判、いわゆる未払い残業代請求を申し立てられたこと。そのスタッフは業務委託で契約しており、時間ではなく客数で報酬を支払う形となっていた。何時間働いたとしても業務委託のスタッフ次第なのだが、サロンには営業時間や施術以外の仕事がある。出退勤はその時間に合わせてもらわなければならない。接客のための準備や片付けも業務内容に含まれることを合意して契約した。

しかしその業務委託のスタッフは、残業代を請求してきたというのだ。中村社長はすぐに顧問弁護士に事情を伝え対応を相談すると、『業務委託契約だとしても、たとえば10時から19時と

いうシフトや、他従業員と同様の指示命令系統だったりすれば、実態は従業員と同等と判断される』との返答があった。

つまり1日8時間以上、週40時間以上の労働は残業に該当して、業務委託のスタッフにも残業代を支払わなければならないというのだ。

未払い残業を請求する側の残業時間の記録は、メモ書きでも証拠になる。たとえば何時から何時に、お客さまの来店前に出勤して準備した。最後のお客さまが帰った後にタオルを洗濯した。社長や店長に誘われて食事についた。等々。

そのスタッフはすべて書き残していたそう、中村社長は改めて感覚の違いを覚えたと言っている。『寝食を惜しみ同じ想いを共にしてチームで取り組んでいる』と考えていたが、温度差があることを知りショックを受けたという。

しかし同時に、自身や自社を顧みる機会になったとも話す。このような事例では、訴えを起こしたスタッフを悪者にして社内統率を図るといったことも聞こえてくるが、それでは何も解決しない。中村社長、そして小池代表は現

状の労働環境に目を向け、改善に取り組みすることを決意した。これが2015年のこと。

中村社長は「当社は訪問美容から始まったサロンということもあり、美容を通じて社会に貢献するといった志で取り組んでいたつもりでした。ですが、志と未払い残業は別の話。労働環境については分けて考える必要があったのです。きっとそのスタッフも不満があったと推測できますし、気付けなかったことには悔しさも残ります。そのことはしっかりと反省し、次に生かすことを考えました」と述べる。

また小池代表も「その業務委託のスタッフは生活に困窮していたと聞いていた。振り返れば、そのような生活状況や想いに寄り添っていなかったと気付きました。私たちも当時は、旧態依然の美容室のように朝早く出勤して夜遅く退勤することが当たり前。長時間労働で未払い残業になっていたと反省すべき点として向き合いました」と続ける。

そうしてスタッフがかもつと働きやすい環境を作っていくため、制度構築に取り組んだ。それが『19種類の働き方』のスタートになる。

美容師ではない中村社長にとっては、認識のズレを感じることも少なくないそうだ。たとえば同社では有給休暇は100%取得でき、健康診断は当然、加えて婦人科検診もバックアップしている。そのことを採用面接などで伝えたと、『今まで取得したことがない』『制度自体初めて聞いた』といった声が返ってくる。小池代表は「20歳ぐらいから入店して、その環境しか知らないのですから、美容師が驚くのも無理はないと思います」と述べる。

「生活インフラである理美容業はすばらしい職業。だからこそ国家資格になっていて、厳しい労働環境の中でも努力を重ねて今を築き上げている。しかし今後は、時代に合わせて働き方を変わらなければならず、また変えていかなければならない」と中村社長。「今までの働き方では高い離職率も短い就業期間も変わらない。そしてキャリアを積んだ美容師が活躍できる訪問美容の裾野も広がらない。多様な価値観や働き方を尊重して、この令和の時代ではアップデートしていく必要があると考えています」と話す。

短時間だからこそ効率を考える

もちろん理美容業界も環境整備が進んでおり、20年以上のキャリアの小池代表も実感するところ。しかし、現状でも、まだまだ疑問を覚えることもあると話してくれる。

たとえば他店では「残業代が発生するから営業後に練習しろと言わないほうが良い」と、公然に推奨されていること。ともすれば、スタッフが勝手に練習しているのであり会社が指示したのではない、といった発想になっており違和感を覚えるというのだ。「そうではなく、責任を持つてひとりの美容師（社員）を育てていくことを考える。長時間労働を前提にした働き方ではなく、雇用契約で決められた所定の労働時間で、どこまで伸ばせられるかといった発想にシフトできれば、もっと労働環境が良くなっていくのではないだろうか」

自身の経験が考え方や教育等のベースになるため、営業後の練習という習慣を変えることは勇気がいること。だからこそ取り組むことが、働き方改革になる。「私たち美容師はトレンドを追いかけ続ける仕事でもありません。それであれば、同じように働き方も今の時代に合わせていけば良いと思います」

では実際、どのような考えで取

り組めば良いのか。同社は30歳以上の美容師が集まっているため、結婚・妊娠・出産・子育てや介護等で労働時間に制約があることが多くなる。となれば、8時間労働に加えて残業して1から10までの仕事をこなすといった、いわゆる「普通のヘアサロン」では変わらない。

中村社長は次のように話す。

「時間に制約があるスタッフは単に労働時間が短くなるだけで、スキルが衰えているわけではない。そんな人が、そうした人材にどう活躍してもらおうかが働き方改革。時間が短いから無理だと決めつけてしまふのは、思考停止でしかありません。創意工夫で短い時間でも1から10の仕事達成できるようにすることが改革のポイントです」

そのために考え方や仕事の仕組みを変えていく必要がある。たとえばタオル。自店で洗濯している場合、翌日に使用する分が不足していれば営業後に洗濯しなければならぬ。しかし、それだけ拘束時間は長くなる。改善するためにはタオルリースに切り替える、もしくは充足な在庫を確保して隙間時間で洗濯すれば良いわけだ。経費が増えるが、それは今までスタッフにサービス残業を強いてきた労働環境の改善にもなる。

意識を変えるための仕組み

ただし、スタッフ本人の意識や行動を変える必要があると中村社長は続ける。「会社とスタッフの二人三脚で取り組んでいく必要がありますし、当社はそうしたところを非常に大切にしています」

よくあるケースが、勤務時間が終わるタイミングで、気になったからと翌日も問題ない作業を「これだけやっちゃいたいんで」と言いつつ始めてしまうといったこと。また先輩が施術中だから帰りにくい、といった心理もあるか

もしれない。

そこで仕組み作りが重要となる。聞けば業務リストの見える化を図ったTODD※を作成し、優先順位の明確化と所要時間も定めた。そして隙間時間を有効活用し、勤務時間が終了する1時間前までには、やるべきことを終わらせるようにしているという。

こうして、より良い働き方に変えていくために徹底して取り組んできたのだが、そのことが大問題を引き起こすことになったと中村社長。これが前述した、労働環境を見直す2つめの出来事になる。

※TODO

業務を見える化した「TODO」表。これにより複数のスタッフが同タスクを重複して行なうことを防止している。

さらに色分けで明確に優先順位を提示。赤色は「オープン準備、や翌日営業準備、で、その日の必須タスク。それも営業するために必要な順番に記載してあるため、かならず上から実施することになっている。

赤色以外は時間があるときに実施するタスクで、とくに黄色は『定時以降の禁止業務』となる。実はトイレ掃除もここにカテゴライズされる。営業中であってもお客様がシャンプーエリアにいるタイミングであれば、営業中でも実施できるからだ。こうして余計な残業をなくしている。

また業務を見える化することは、ひとりのスタッフに仕事が回りすぎるなどの不公平さをなくすことにもつながっているという。

小池由貴子代表

「仕事を効率良くこなせる人は、優先順位が頭の中に入っていて実行できていると思います。ですが、そうした行動が苦手な人もおりますので、見える化したTODOを活用することで効率的に取り組めると思います」

中村大作社長

「TODOは営業を想定して時系列で優先順位が決まっています。ですから、途中のタスクからやり始めれば、急な来店に対応できなかったり、当日の必須タスクが営業時間内に終わらなったりしてしまいます。したがって個々人の感性は大切ですが、まずは基本に忠実に取り組む。そのうえでのプラスαで行なってもらえればと考えています」



同社ではお客さまと、たとえば天気の話はせず、また連休前にどこに出かけるかといったことは聞かないという。指名などにつなげるために、距離を縮めた会話をしたいという気持ちはわかる。しかし、それは成果主義の弊害。なら、その成果主義を止めれば良いと中村社長。そうではなく、美容師という専門職として、お客さまにきちんと髪の毛のお手入れ方法を伝えてもらいたいというのだ。

たとえば普段使用しているシャンプーを伺い、ワンポイントでもアドバイスをするといい具合。するとキャンペーンなどを行わずとも、お客さまは店販を購入してくれたり、会計時に次回の予約をしてくれる。「ですから当社では、クローゼットといった言葉は一切使わないように指導しています」

もっと言えば、お客さまとの基本的な会話内容もマニュアル化しており、スタッフの誰が・いつ接客しても、同じことがきちんと伝えられるようにしている。そのうえで個々の技術をプラスαしていくといった考え方となる。

同社の就業規則はかなりのページ数になるが、労働基準監督署に届け出し、スタッフにも1冊ずつ渡している。そして定例会議で共有。したがって、たとえば有給休暇制度を知らないというスタッフはひとりもないそうだ。

スタッフの大量退職

それは2017年、10名中7名ものスタッフが一齐に退職してしまったことだと小池代表は教えてくれる。

働き方改革のために前述のTODDに取り組んだものの、今まで自身のタイミミングで行っていた業務に対して、順番も時間も決められる。そのことにスタッフは、「窮屈」「やることが多い」「忙しい」といった声が挙がるようになってしまったという。

加えて同社の就業規則はかなりのページ数になり、また属人的なサービス提供を防ぐために技術・接客・道具の扱い方など、すべてマニュアル化したこともスタッフに影を落とした。お客さまのために安定して統一した品質を提供したいという、中村社長の思いが上手く伝わらなかったのか、スタッフは「なぜ、やることを決められるのか」「会社に縛られている」といった感情が芽生えてしまったのだ。そのまま旧態依然の考え方を変えることができなかつたことから不満を覚え、ひとりずつ辞めると引きずられるように大量退職につながったという。

当然、サロンの存続の危機。しかし、この結果は経営者の責任。決意を新たに、どうすれば人が定着する会社になれるかを本気で考え、構築したのが「19種類の働き方」なのだ。

19種類の働き方

この19種類というのは、労働時間と給与体系からなり、スタッフが自身の生活に合わせて働き方を選ぶことができる。

とはいっても一覧表では迷ってしまうことも多いため、フローチャートも作成。たとえば、『土・日曜日の出勤日数』『1週間の希望する出勤日数』『1日に希望する出勤時間』『残業のあり・なし』といった具合に選び、そのうえで給与額を考慮して調整していくことになる。

スタッフ自身で選んでいくため、納得感を持てるだろう。中村社長は「正社員かパートかなどといった雇用形態で選ぶのではなく、あくまで『あなたの生活』を教えてもらい、『あなたに合った働き方』を19種類から選んでもらう。『そのために働き方改革に取り組む』といったイメージです」

さらに雇用形態は半年に一

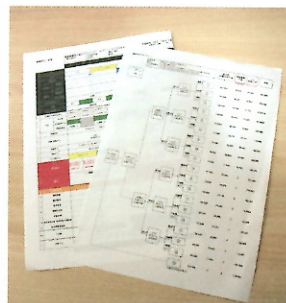
度、変えることもできる。妊娠したから仕事をセーブしたい、子どもが小学校にあがるから少し時間が持てるなど、ライフスタイルはいつ変化するかはわからない。そうした中でも、できる限り素早く対応していくためのことなのだ。

ただ、現在の19種類ではまだ少ないと感じているとも付け加える。というのも、怪我や病気の治療など、今までは辞めなければならぬ状況であっても、誰も取り残さず持続可能にしていけることを考えているからだ。

したがって同社の働き方の数は今後増えていくそうで、実際には不妊症・不育症治療の休暇制度、そして傷病休暇制度を設けたと話す。いずれも年次有給休暇とは別の有給の特別休暇制度だ。「人の数だけ働き方は異なります。そうした中で今は多様な価値観が求められている時代なので、100種類あっても1000種類あっても良いはず」

人が定着するためには企業の論理ではなく、スタッフ一人ひとりの生活までも見ていくと、『なぜ働き方改革が必要なのか』おのずと答えが見えてくる。そのように話してくれる。

株式会社 SmartHR (宮田昇始代表取締役) が開催する「WORK DESIGN AWARD 2021」にて、応募総数 114 件の中から、同社の美容師がさまざまな雇用形態・給与体系から働き方を選べる「19種類の働き方」が評価され、ワークスタイル部門賞を受賞している。



「19種類の働き方」とそのフローチャート

以前、抗がん剤治療を受けている人が面接に来たことがあったそうだ。定期的に治療で休むことになるが、有給休暇だけでは足りない。そこで会社としては新たに特別休暇を設けたいが、どこまでの病気を適用範囲にすれば良いのか。またそれは有給なのか無給なのか。そして有給なら会社の財務耐力は大丈夫なのかと、考えることは尽きない。働き方改革というなら、人の数だけ対応した働き方を考えていく必要もあるということなのだ。



一人ひとりの事情に合わせる

ただ、スタッフが環境に甘えてしまわないか、といった懸念もあるかもしれない。そうした意見に中村社長は、スタッフ一人ひとりの事情に合わせているにすぎないと話してくれる。

たとえばコロナ禍で2年間中止していた社員旅行だが、今年度からは各々個別の行き先で自由に個人旅行を会社が支給する制度にしたそうだ。スタッフはもちろん、家族や友人、恋人などの旅費も会社が支給するというから驚かされる。「旅先での写真とエピソードを、会社で導入しているLINE WORKS に送ってもらいます。このように共有することで個別に旅行はしていますが、それぞれの人となりも見えて、いわゆる社員旅行のひとつの目的が達成できるのではないかと考えました。行き先は様々で、北海道、軽井沢、名古屋、福岡、沖縄、ハワイ。みんな社員旅行を楽しみにしています」

また余暇を楽しんでもらうことで有給休暇の促進にもなり、スタッフたちの満足度も向上する。こうした取り組みはスタッフに迎合しているかという点と違う。なぜなら今までスタッフからこのようなことはニーズとして挙がったことは一度もなく、あくまで会社の発案で導入しているとのこと。「スタッフにとって想像を超えた喜びにつながれば良いですし、そこから当社で働いて良かったと思ってもらえたら単純に嬉しいですよ」

制度を生かす方法

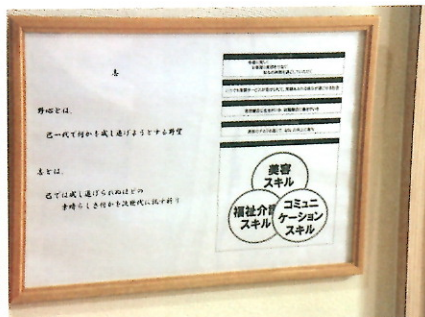
働き方を変えようという悩み、考え抜いて取り組んできたが結果、残業代請求や大量退職につながった。その反省を生かして2018年、第二の出発点として『19種類の働き方』を確立することができたのだが、こうして制度を生かすためには何が必要なのか。

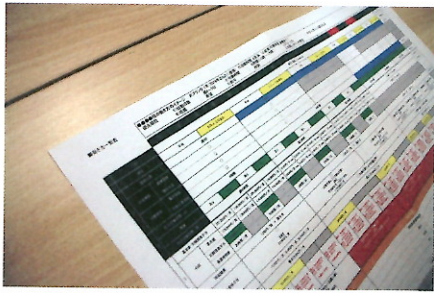
中村社長に伺ってみると①仕組みを変える、②行動を変える、③意識が変わると述べる。「最初は半信半疑でも行動してもらい、良かった体験をすれば、それが意識が変わる瞬間。だから働き方は変わっていくのです」

実際、こうした取り組みで同社は、美容室では珍しいフレックスタイム制を機能させている。ただし制度だけでは、早く帰った分だけ給料が減らされるのではないかと、スタッフも気がかりだろう。そこで後述するアプリを用いて、1分単位で労働時間を管理している。「例えば営業時間30分前に早く出勤して準備しているなら、その分も労働時間として勤怠管理する。そして終業間際で予約がないなら定時前でも早く働いている分の30分早く帰れるようにする。

このような工夫をして所定の労働時間どおりに給料を支払うほうが、無駄な残業も未払い残業も発生することはありません」

するとスタッフたちも定時以降に業務を残さないように効率を考え始めるため、遅くとも定時までには帰れるようになっていき、どんどん残業はなくなっていく。一方で、12月や3月といった繁忙月は予約に応じて残業するといったように、メリハリある働き方に変わっていくというのだ。





美容師の就業率は約40%しかないというのが現状だが、小池代表自身はキャリアを積むことで、お客さまに本当に提供したいことを提供できるようになっていると感じているという。したがって、辞めてしまうのは非常に勿体ないとも述べる。

働き方は変えられる

そしてもうひとつ、大切なことがあると小池代表。それはスタッフ一人ひとりの生活に寄り添った対応だと続ける。「私たちが伴走して、スタッフが働きやすいようにしていくことが非常に大切だと気付きました」

小池代表は、以前勤めていた会社で病気が原因で半年間休職したそうだが、その際に傷病手当などのスタッフを守る公的な制度があることを教えてくれる人がいなかったという。自身から聞けば良いと思うかもしれないが、怒られるかもしれないと萎縮してしまう。また病気で休職していれば、これ以上サロン

に迷惑はかけられないと我慢することもあるだろう。

だからこそ経営者や幹部スタッフが寄り添うことが重要になってくる。「入院中に逐一連絡していたにも関わらず、本社は私が休んでいる理由すら知らなかったそうで、非常に悲しい思いをしました。当社のスタッフたちにはそうした思いをしてほしくありません」

実は以前、あるスタッフから『美容師なんて働き方は変えられないですよ』と言われたことがあるという。しかし中村社長は「働き方は変えられます。本気で改革に取り組めば、労働環境が良くなっていくし、美容師としての就業期間も長くなっていく。そして、業界としても美容師人口も増えてくると信じて取り組んでいます」と話す。

2019年4月から働き方改革関連法が施行され、時間外労働の上限規制が月45時間、年360時間になった。しかし世間の会社員は持ち帰り残業が増えたという問題も生じている。つまり制度だけでは形骸化する恐れがあるということ。したがって制度を生かすために何が必要なのか、しっかりと考え実行することに同社は注力しているということなのだ。



次亜塩素酸ミストを噴射し店内空間を除菌。



来店時、自動で体温を計測。



自動精算機を導入し、会計時も非接触で対応。しかもお釣りは使い回しではなく、消毒済みのものを使うという徹底ぶり。

3年目を迎えたコロナ禍。現在、通常営業するヘアサロンも増え、改めて生活に必要な産業であることが窺い知れる。その上で、危機意識を持ち続けるべきではないかと中村社長は述べる。

外出自粛等もあって、地元地域でヘアサロンを探すようになるなど、消費者の流れは大きく変わっている。その際の選択理由では、しっかりと感染症対策をしていることが上位に位置する。であれば、いわゆる「コロナ慣れ」せず、変わらずに徹底して感染症対策に取り組んでいくことが重要だということだ。

実際、同店では積極的に対策を講じているそうだが、コロナ禍以前よりも売上げは上がったと教えてくれる。また客数だけでなく来店頻度も増加し、客単価も上がったという。中村社長は「ありがたいことに、他業種のお店でもここまで感染症対策を徹底しているのは見たことがない、といった口コミをたくさん書いていただけています」と述べる。

誠実に、そして徹底的に取り組んだ分だけ、お客さまもしっかりと返してくれる。そうしたことが再確認できたコロナ禍ではないだろうか。

勤怠管理はSDGsとしての経営戦略

それでは前述した、美容師の労働環境を改善するために開発したアプリ『Smart勤怠管理』についてみていきたい。

コロナ禍前から構想して3年かけて開発。2021年11月1日にリリースした同アプリに込められた想いとは何か。何うと中村社長はまず、企業の基本はゴーイング・コンサーン（継続企業の前提。企業等が将来にわたって存続するという前提のこと）であると話す。

例えば、未払い残業代の請求は、過去2年間を遡るため、もし支払うことになれば1人あたり300〜400万円ほどになるだろうか。となれば、仮にたった3人ほどになれば、瞬時に1000万円以上のキャッシュアウトが必要になり未払い残業代倒産といった可能も生じてしまう。

定時後も仕事をしているにも関わらず、強制的にタイムカードを打刻させていたり、そもそもタイムカードがなかったりするような労働環境を改善することが必要。

つまり出退勤の管理とは、総務人事としての労務管理にあら

ず、持続可能な企業経営としての経営戦略だと認識しておくかなければならない。

「人件費の増加を心配するのではなく、それでも成り立つような売上や利益の仕組みを考えること。俯瞰してみたときに、働き方改革だけに目を奪われるのではなく、経営戦略として取り組むべきだと思います。Smart勤怠管理は自社だけでなく、他社でも利用できるように開発しているのでは非使ってもらいたいです」

残業時間や残業代が自動で記録できる同アプリを導入したならば、スタッフに会社が本気で働き方改革に取り組んでいると思ってもらえることだろう。

しかしそれでも、人件費のことを考えて導入には躊躇してしまうかもしれない。中村社長は、そうした経営者心理も理解できるが、働き方改革を止めては業界の未来も止まりかねないとも話す。したがって同アプリを従業員の立場のスタッフに広めていきたいというのだ。「美容師が残業代を取り返すために開発したのではなく、純粹に好きな仕事を長く続けていくために、美容師から社会を変える。そのためにアプリを開発しまし

た」

国家資格であるにも関わらず、短命な仕事がこの美容師。それは劣悪な労働環境が原因であり、これまで泣き寝入りしてきた状況が、今日の業界を作り上げているとも言え換えられる。そこで今、若い世代に向けて勤怠管理で変えていけば、きつと業界の未来は変えられるはずだ。「今日から未来に向けて、業界を作っていく。そのために勤怠管理をして、1分単位の残業代を支払っていく。そうすれば無駄な残業がどこにあるか見えてくる。経営者が労働力をスタッフから万引きしているサービス残業の状態では健全な経営はできない。会社と従業員がともに取り組んでいけば、絶対に成果は出るはず。実際、当社も残業は大幅に減少しました。一緒に取り組んでいくことで働き方を変えられるのだと思います」

技術練習は自分のため、お客さまのためと美辞麗句で自身に言い聞かしていた。しかし、そうした働き方で長く続くかという、妊娠や子育てなどのライフステージの変化で無理がきかなくなり、結局は離職につながる人が多い。そこで入社時から勤怠管理を行ない、無理な労働をさせないことが重要となる。

美容師の労働環境を改善するために開発したアプリ『Smart勤怠管理』は無料で配布。3か月間のデータに関しては無料で、それ以降のデータを保管する場合は月額500円となる。理美容室だけでなく、たとえば医療・介護、建設業、IT業界など、他の職種でも使用できる。

Smart 勤怠管理

公式 YouTube チャンネル

<https://www.youtube.com/channel/UC9oiSUjEARzPH2SZXpZ8aUg>



同アプリの仕組みは、半径200mでGPSがアプリと連動して自動で出退勤時間が打刻されるというもの。当然、残業時間と金額もわかる。また訪問美容など対応するために、手動でも打刻できるほか、GPSで行動履歴も表示。ただしこの行動管理は企業からは見えず、利用者つまりスタッフ本人のみが確認できるようにしている。

そうして勤怠管理を客観的にデータで残すため、たとえば給料明細に記載されている残業時間とアプリの残業時間が食い違えば、その差分が未払い残業代ということになる。

また、そのことを訴えたのにも関わらず、会社側は誤魔化そうとするかもしれない。その際、少しでも役立つように、同アプリには全国の労働問題を積極的に扱う弁護士や特定社会保険労務士が一覧で表示する機能がある。そこから近くの専門家や労働基準監督署に相談ができ、アプリで集めたデータも送信できるという。



美容師の労働環境を改善するアプリ開発の取り組みとして、中村社長と小池代表が論文を書き、各学会で発表したそうだ。その中で社外の美容師100名に利用してもらい、働き方が変わったか、未払い残業があったかなどの実証実験を実施。アプリを導入したことで、93%が『残業が少なくなった』という結果も出ている。

中村社長曰く、「きちんと学術的に評価してもらいながら、草の根運動で労働環境を改善していくことが、明日の美容業界を作っていくことになる」という。



同社は平成30年度 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業に選出されました。社会的課題であるママ美容師・休眠美容師の雇用にも積極的に取り組んでいます。



10年以上のキャリアの女性スタイリストのみ。今では「働き方改革」や「社会貢献」に共感している美容師が集まるサロンに。1店舗当たり毎年100名以上の求人応募がある。

好きだからこそ 続けられる業界にしたい

最後に今後の目標について伺うと、小池代表は「今まで美容師は、好きな仕事でもなかなか続けられない労働環境でした。しかしこれからの時代は、好きだからこそ続けられる業界になるよう、アプリを通じて働きかけたいと思っています」と述べる。

とくに女性であれば出産等で休職しなければならぬが、その後の復職はサロンが迎え入れる体勢であるからこそ美容師として復帰できるというもの。つまり会社がスタッフ一人ひとりをサポートしていくことが重要で、オーナーや店長が意識を変えることが第一歩だという。

ただ、簡単なことではない。事実、小池代表も働き方改革を進めていく中で、自身の意識改革が一番難しかったと話す。では、どうして変わったかという点、中村社長がサポートし伴走してくれたことが大きいと話してくれた。「制度を作るだけでなく、オーナーや店長など上の人たちが意識改革をしていくかというのが、ひとつカギになるのと思っています」

そして中村社長は、このコロナ禍で変わらなければ、次に変わるチャンスはいつになるかわからない

と述べる。「唐突に働き方改革に取り組もうとしても、スタッフがピンとこなかったり、大変だと思ったりするかもしれません。テイクアウトやデリバリーなど変革を余儀なくされた飲食業界。私たち理美容業界もコロナによって意識も行動も変わらなければなりません。理美容業界は国民生活を支える必要な産業であり、社会機能維持者として生活インフラを守る使命があります。このような社会性の高い仕事なので、しっかりと業界全体で変わっていかないと信じています」

企業を存続させ、スタッフが持続可能な働き方をするためには、どのように労働環境を変えていけば良いのか。サンプルにその問いに向かっていたら、サロンは絶対に良くなる。そして各サロンが取り組んでいけば、業界のより良い未来につながっていくと話してくれた。「過去を引かずそのままでは、何も変わりません。新しい時代に合わせて、自身や自店を変えていく。今では『働き方改革』や『社会貢献』に共感している美容師が集まるサロンになりました。課題に気付かせてくれた退職したスタッフ、そして、SDGs経営を実践してくれている現在のスタッフ、それぞれに感謝しています。この時代を乗り切るため、そして理美容師の未来のためにも、ぜひ改革を続けていきたいと思えます」