

県内の理美容業を対象にワークショップを開催しました。

奈良労働局 雇用環境・均等室

奈良労働局では、平成30年11月5日（月）及び平成30年11月12日（月）に「ワークショップ～残業削減や年休取得の知恵を出し合おう～」を開催しました。

ワークショップとは、参加・体験型の研修（勉強会）のことであり、少人数の班に分かれ、進行役（ファシリテーター）の助言等を得ながら意見交換や議論を交わすもので、毎年業種やテーマを変えて開催しています。

今回は、県内で理美容業を営む経営者、労務担当者の方を対象に「時間外労働削減と勤務管理」「年次有給休暇の取得促進と休日」そして「人手不足対策等」について、それぞれの事業所の実情を点検してもらい、参加事業所との討議によって、具体的な改善方法やアイデアを出し合い今後の参考にしてもらう目的で開催しました。4事業所、4名の方々に参加いただき、それぞれのテーマについて多くの発言がされました。参加いただいた皆様ありがとうございました。



① WS開催に当たり挨拶をする
小原雇用環境・均等室長。

今回の討議では、参加者に「人事労務上の自社の『強み』（アピールできる点、うまくいっている点）『弱み』（問題がある点、うまくいっていない点）」をメモ用紙（『強み』は青色、『弱み』は赤色）に一言ずつ書き出してもらい、それをもとに討議を行い

- ・『強み』の意見は皆で共有する。
- ・『弱み』の意見は「どうすればよくなるか？」についてそれぞれの意見を出し合う。

という進行で実施しました。



② 各テーマについて「強み」（青色）
「弱み」（赤色）を書き出します。

今回出された『強み』『弱み』の意見を含め、参加者の方々の発言要旨をテーマごとにまとめました。何かのヒントが隠れているかもしれません。是非ご覧ください。



③ 「強み」「弱み」についての議論は、最初から活発に意見が交わされ、大いに盛り上がりました。

→次のページに続

ワークショップ 参加者の発言要旨

○時間外労働削減と勤務管理

【強み】

- 予約が入っていない日は、13時上がりなど早退を認めている。
- 閉店後の自主レッスンは、労働時間と区別するため、本人から「サロン使用届」を出してもらい、届出制で本人の自主学習であることを明確にしている。
- 営業時間内であっても予約が入っていない時間帯はレッスンを許可し、帰宅時間が早くなるようにしている。
- 当社は、お客さんの見た目の問題があるので、営業時間内はモデルを使ったレッスンのみ可とし、人形を使ったレッスンは営業時間後にしている。
- レッスンで帰宅が遅くなると親御さんが心配するので、早朝レッスンを認めるようにしたところ、集中力が上がりレッスン効率も良くなった。
- 休憩時間を1時間連続して取ることができない場合があるので、その場合は午後に分割して取らせるようにしている。

【弱み】

- 未習熟者には、レッスンが必要で、美容室の設備等を使い行う。個人がスキル向上のために行う自主学習か、美容室の教育訓練として行う労働か線引きが難しいという問題がある。
- 長時間労働が良くないことは分かるが、独立などに意欲的なスタッフほど早く技術を習熟したいという要望があり、兼ね合いが難しい。
- 休憩時間を決めているが、お客様を待たせた状態で休憩を取ることは現実的に難しく、規定の時間を取れていないときもあるのではないかと心配している。

○年次有給休暇の取得促進と休日

【強み】

- 取得率は90%程度ある。申請があった年休はほとんどそのまま認めているが、チーム内でシフトを調整することになるので、ある程度余裕を持って申請するようお願いしている。
- 年休は積極的に取ってもらっている。最初は体制に影響するのではないかと心配したが、その分スタッフの効率もあがり、やってみれば心配するようなことはなかった。
- スタッフの希望により、休日については店休日と同じ月6日と店休日以外にも休日を設ける週休2日制の選択制を取っている。

- 当店は年休無休であり、休日は週休2日制を取っている。休日は土日含め従業員に任せている。当初は休日の希望が土日に集中し営業に支障が出るのではないかと心配したが、土日は収入が良いため希望する者もあり、問題なく運用できている。給料が「勤務業績評価表」で決まるシステムを取っており、個人の業績だけではなくチームの業績も評価対象になっているので、自然とチーム内でバランスを取る結果につながっていると思われる。
- 土日も自由に休んでもらっている。その場合、予約を平日に割り振ることになるが、立地が住宅地ということもあり、特段支障はきたしていない。

【弱み】

- 当社はまだ年次有給休暇制度自体が定着しておらず、労働者に年次有給休暇の認識が無い者もいる。
- 年間休日は105日で、現状年休の取得率は10～20%程度であり、他業種に比べ休みが少ない状況になっている。働き方改革で年5日を時期指定により取得させるので、実質年110日休めるということでアピールしていきたい。

○人手不足対策等

- 美容業界は離職者が多い。また、他業界との垣根がなくなっており、離職者が次も理容業界で就職するとは限らない時代だ。
- 求人に関しても美容業界の中だけで比較されるのではなく、他業界との比較が容易にできる時代である。美容業界だけでなく他業種にも目を向けて、勤務条件を見直す必要があると考える。
- 退職者の理由は様々である。一概に労働条件の問題ばかりではない。人間関係であったり、個々の事情であったりもする。
- 従業員に安定的な収入を確保できなければ、ローンを組むにも苦勞するなど生活設計が難しく、長期的な雇用を継続するのに支障が出る。当社では、歩合制は導入しておらず、退職者もほとんど出ていない。

【参加者の感想（要旨）】

- 美容室特有の事柄に左右されがちであるが、普通の企業として変えるべきところを変えていなければならないという思いを抱いた。
- 他のサロンに比べて年次有給休暇の取得が低いとの認識を強く持った。今後、取得率の向上に取り組んでいきたい。
- 本日のテーマの「働き方改革」も重要であるが、美容室としての「利益」や「生産性」も重要な課題である。他の業種の事例なども参考にしながら取り組んでいきたい。

(最後に、ワークショップの進行を担当したファシリテーターの感想コメントです。)

まず、理美容業界特有の問題として、未習熟者が行う「レッスン」について、個人がスキル向上のために行う自己研鑽か、事業所が教育訓練として行う労働なのかを明確にする必要があると感じました。それ以外にも開店前の準備や閉店後の片づけ、お客様を待っている待機時間など本来労働時間とすべき時間の管理も曖昧になっている印象を受けました。今回の働き方改革の中でも労働時間の客観的な把握は重要な柱の一つであり、労働時間の適正な把握が望まれます。

討議を聞いて、労働者の労働に対する考え方が多様化しており、その多様な希望を一つの制度で運用することに無理が生じているよう思えました。「美容室の働き方改革・事例」にも一つの事業場の中で多様な働き方メニュー（労働時間、労働日数、休日の曜日、待遇等）を運用している事例が紹介されており、「働き方改革」の基本的な考え方である多様な働き方を実現することが、理美容業界の人手不足問題の解決策の一つになるのではないかと思います。

以 上