

取組紹介

その2

働き方フローチャートで、19種類の雇用形態・給与体系を分かりやすくして利用を促進

取組内容

- 19種類の働き方を全て理解できる社員は多くありません。この中のどの働き方が自分にあっているのかを社員が理解し、納得したうえで、働き方が選択できるよう、「働き方フローチャート」を作成しました。
- 土日出勤はできるか、週に何回働きたいか、1日の労働時間はどの程度かなど、自分が希望する条件の選択肢を選んでいくと19種類の働き方の中から自分に合った働き方を選ぶことができます。また、選んだ働き方がどのような給与体系になっているかも確認することができます。
- 給与には技能手当が含まれており、手当の条件となる技能は50以上設けています。意欲のある従業員は生活と仕事を両立しながら技術を磨いて給与アップを目指すことが可能です。
- 技能向上や資格取得のための研修も用意しています。費用を会社が負担するほか、就業時間内に研修の時間を設定しています。
- 技能習得は半年の期間での習得を目標として設定し、計画的に研修に参加することで、スキル向上に励んでもらっています。

取組による効果

- スキル給を明確にしたことで、社員のモチベーションに繋がっています。
- 美容業界では、営業時間終了後にカットの自主練習をすることが多いですが、就業時間内に研修に参加することができるため、家庭の事情で短時間勤務を行う社員であってもスキルの向上ならびに、スキル給により高水準の給与を得ることができます。
- キャリアデザインのアンケートを行って女性管理職登用拡大に向けた取組を行った結果、従業員のステップアップにつながり、2019年度と2020年度にそれぞれ1名の女性従業員が昇格しています。



ライフ・ワーク・バランス EXPO東京2023

働きやすさのその先へ ~「生き方」と「働き方」が調和する未来~

認定企業紹介



取組紹介

その3

定例会議での就業規則読み合わせなど、ライフ・ワーク・バランスに関わる多様な制度の利用を促進

取組内容

- 全社員が出席する月1回の定例会議で「働き方改革」の成果を共有しています。残業管理（時間外労働の抑制）、有給管理（年次有給休暇等の取得状況）などについての情報を共有し、課題点などを議論して推進しています。
- また、制度導入などを行って改定した際には就業規則を冊子にして、各社員に1人1部ずつ配付しています。定例会議では、改定した内容について冊子を見ながら解説を行い、その理解と運用に努めています。
- 定例会議に出席した全社員には、「働き方改革」のレポートを提出してもらっています。当該レポートを社員同士で回覧して、会議内容の理解はもちろん、各社員がどのように捉えたか等の協働学習（ピア・ラーニング）を実施して、会議や取り組みの成果を最大限に活かす工夫をしています。
- 残業を削減して効率よく働けるよう、予約や電話システムの入替え、受付業務の改善、直行直帰の仕組み作り、自動シャンプー機の導入などに取り組んでいます。
- 自社の働き方改革を業界全体に普及するため、勤怠管理アプリを開発しました。GPSを利用してユーザーが職場領域にいるかどうか検出し、出勤・退勤時間を判別、自動的に勤務時間を算出します。このアプリによって労働者が自分自身で労働時間を把握し、自身の働き方を見直したり、従事する企業に対し改善を求める際にデータを照会したりできます。

取組による効果

- 定例会の実施により従業員にライフ・ワーク・バランスの理解が進み、社員の一人が「両立支援コーディネーター基礎研修」を受講しました。研修を終了して十分な知識を備え、社内の相談員に任命されています。従業員のライフ・ワーク・バランスを支えるため、傷病治療と仕事の両立を図る活動を積極的に行っています。
- 自社開発の勤怠管理アプリなど様々な働き方改革を行った結果、月平均残業時間は過去3年度とも月平均10時間程度までに抑えられています。



株式会社社会起業家パートナーズ
コミュニティサロン と和 / 訪問美容 と和

19種類の働き方で、多様な価値観や働き方を尊重

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。 ※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が記載する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。





株式会社社会起業家パートナーズ

コミュニティサロン と和 / 訪問美容 と和

19種類の働き方で、多様な価値観や働き方を尊重

会社概要

代表者名： 代表取締役 中村 大作
 創立(創業): 2013年
 所在地： 東京都豊島区巣鴨四丁目26-3
 TEL： 03-6759-8621
 FAX： 03-6759-8622
 従業員数： 10名(うち正社員3名)
 URL： <http://se-partners.jp/>
 事業内容： 美容業



目的・理念

「働き方は変えられる」

美容業は長時間労働や時短勤務への対応の遅れといった問題があり、劣悪な労働環境により、早期離職や美容師自体を辞める傾向にある業界です。雇用環境の整備の遅れにより、高齢化による訪問美容等の需要拡大に対して、その担い手である美容師の就業率の低さや採用難、高い離職率が社会的課題となっています。「働き方は変えられる」。このコンセプトを実現すべく、当社の取り組みを通じて、美容業界全体に対して一石を投じるような改革を実行することとしました。

経営者からのメッセージ

美容事業部の責任者、小池由貴子が体験した車椅子生活の中で、友人の美容師が髪の毛をカットしてくれたことをきっかけに自信を取り戻す体験をしました。そして「美容のチカラ」で自信を取り戻し、笑顔になるきっかけ作りができるのではないかと感じ、訪問美容事業を立ち上げました。また、様々な理由で美容師を辞めた後、復職を願う人がいる中で、なかなか復職する機会がありません。仕事とは、社会に仕える事。働くとは、傍(はた)の人を楽(らく)にすること。訪問美容は美容師だからこそ続けられる社会貢献ですが、若い人しか続けられない労働環境では、訪問美容の担い手は育ちません。この事業で潜在美容師の復職をサポートし、美容師の新しい働き方を作っていきたいと考えています。



代表取締役
中村 大作

取り組みの経緯・背景

働き方改革を進め、様々な働き方を用意した中でも、残念ながら社員の退職が続いた時期がありました。多様な制度を用意しても、ライフステージの変化で個人毎の事情がそれに合わなくなってくることに気づき、一人一人のニーズに向き合うことを考え直しました。そして、「美容師は、働き方なんて変えられない」と考えている美容師の意識改革こそ、最大の課題となっていました。優秀な技術を磨いた従業員が、自分や家族の変化に合わせて自身の働き方も変化させながら働き続けられるよう、これからも従業員とともに歩み、サポートを続けていきます。



従業員の声

今までは「仕事が生活のすべて」という働き方でない美容師として第一線で働けませんでした。しかし、様々な制度導入をして時短や少ない日数であっても第一線で働けることがとても良いと感じています。仕事も私生活も充実することに満足しています。また、当社の有給の消化率は全員が100%なので安心です。今までの美容業界では考えられませんでした。また、様々な取り組みにより仕事の効率化をより考えるようになりました。ムダな残業はなくなり、残業をしていた時と同様の収入をキープできることにとても満足しています。さらに良い働き方ができるように努力していきたいと思っています。

取組紹介

その1

19種類の多様な働き方を採用し、ライフステージに合わせて自分に合った働き方の選択が可能

取組内容

- 従業員のライフステージに合わせた柔軟な働き方を19種類設定しています。出勤形態や労働時間などの労働条件を細やかに設定し、従業員が現在の自分のライフステージにあった働き方を選ぶことができます。短時間・少日数の勤務制度も導入しています。
- 選んだ働き方も半年に一度は見直しを行っており、ライフイベントに応じて変更が可能です。
- 業務の繁閑によってはテレワーク勤務制度も利用可能です。1人1台タブレットの環境整備をしています。
- 年次有給休暇はあらかじめカレンダーを作成して計画的に付与しています。時間単位での取得も可能です。また、記念日休暇、リフレッシュ休暇等の特別休暇を設けています。
- 急なシフト変更にはチャットツール等を活用し、お互いの精神でシフトを埋めあっています。
- 育児休業や傷病治療休業についても、従業員それぞれの事情を聴きとりながら休業前から復職までのサポート、休業中の情報共有サポート、職場復帰後の教育訓練サポートなどを行います。
- 制度利用状況の把握や、育児と仕事の両立に関する研修をそれぞれ6ヶ月に1回程度行っています。

取組による効果

- 従業員10名全員が多様な働き方を選択しており、5名が短時間勤務、2名が少日数勤務を行っています。
- あらかじめカレンダーを作成していることで計画的に休暇の取得が可能となっています。かつては「美容師が有給休暇をとれる」ことに驚いてためらいがちだった従業員も、現在では積極的に取得を進め、有給休暇取得実績は過去5年間100%を達成しています。
- 子の看護休暇は有給での所得が可能となっており、実際に取得した従業員がいます。
- 育児短時間勤務制度は法定よりも対象年齢を引き上げ、小学校入学まで利用することが可能となっています。現在3名の従業員が子育てしながら短時間の勤務を行っています。

