

賃金制度を改定して先を描けるキャリアパスを提示

—— Hair Make rise;

Hair Make rise; (大阪府大阪市)のスタッフは2019年6月1日現在、正社員12人、契約社員7人。現在、産休中のスタッフが2人(スタイリスト1人、ネイリスト1人)いるが、このうち1人は9月に復帰予定となっている。

サロンは寺田町と西田辺にあり、(産休中のスタッフを除いた)職種を見ると、寺田町店がスタイリスト5人(正社員3人、契約社員2人)、アシスタント4人。西田辺店はスタイリスト4人(正社員3人、契約社員1人)、アシスタント2人、ネイリスト2人。勤続年数は、13年いる1人を筆頭に10年(1人)、9年(2人)、8年(1人)、5年(3人)、3年(2人)、2年(2人)、1年(7人)になる。

人材定着を目的に キャリア採用のみを実施

Hair Make rise; では、経験者を対象とするキャリア採用のみを行っている。「19年前に小さな店からスタートして、新人が一人前になるまで待つ余力も教育にかけられる余裕もなく、営業活動で手一杯のなか、即戦力のキャリア採用をしてきた」(戸田晃一・オーナー)からだ。それでも、開店して10年ぐらいいまではスタッフが全く定着しなかったが、その後、店舗経営が軌道に乗り、後述するようなスタッフへの目配りや研修ができるようになった7年前ぐらいからは、「入店後、すぐに退職する人以外で辞める人は格段に少なくなった」という。

とはいえ、「入って1カ月ぐらいで

連絡が取れなくなったり、『明日もお願ひします』と言っていてそのままなくなったりする人は、今も皆無でないし、5年以内にトレーニングの成果が出なかった人や結婚・独立で地元に戻るケースはある」。

最初是有期契約で互いを見定める

こうしたケースもあるため、同サロンでは最初から正社員で採用することではなく、契約社員として見定める期間を必ず設定。そのうえで、契約は3カ月ごとに更新している。その理由を、戸田オーナーは、「美容院は人が商品。対人関係の仕事で周囲との人間関係も重要な世界なので、面接だけではわからないマッチングの部分を一緒に働いてみることで判断するため」と説明する。

「こちらはお店に合うか否か、お客様に合うか否かを見たいし、スタッフ側にも働き続けたい店か否かを見定めて欲しいとの意味合いで、有期契約期間を設けている。互いを見定めが終わったら正社員に転換してもらうので、ずっと契約社員のままというのは、希望する働き方が不定期だったり社会保険等の雇用調整でそういった契約を希望する人以外は基本的にはなく、早ければ3カ月で正社員になる。また、事情があって契約社員のままの人も、見極め後は契約期間を半年などと長くしていくケースもある。そのあたりは明確に定めずに、その人のライフプランやキャリアに合わせてそれぞれ話合せて決めている」

引っ越してくる人には 代金と家賃の一部を補助

また、同サロンには従来から、「早くスタイリストになれるよう、勉強の時間を確保したい」等の理由で、アシスタントの間は比較的、サロンの近くに住むスタッフが多い。サロン側もスタッフをサポートする意味合いから、引っ越し代金の一部を手当として出すほか、家賃の一部補助も行っている。

「引越手当金は、地方から出てくるスタッフのための支度金のようなもの。最初に地方等から出てくる子のために5万円を支給する。奨学金を借りている人も多いし、最初の給与は1カ月先になってしまうため、人によって異なるが大体2、3万円を数カ月に分けて支給したり、お金がない場合は先に渡してしまうこともある。それにより、裏切られたことも正直あるし、これからは甘いことも言っていられないので、しっかりした制度にしないといけないと考えている。また、サロンの近隣から通うアシスタントには、家賃補助として月4万円を支給している。この決まりごとは期限を設けているわけではないが、スタイリストになるまでの過程で抜けていくイメージ。キャリアを積みながら自分の好きなところに住みたくなくて、外れていく」

歩合給を合算して業績給に

昨今の地域最低賃金の上昇や、働き

Hair Make rise; 概要

2019年6月1日現在

所在地：大阪府大阪市
代表者：戸田晃一・オーナー
開業：2000年
従業員数：19人(役員除く)
内訳 正社員：12人(男性4人、女性8人)
有期契約社員：7人(女性7人)

方改革が進むなか、Hair Make rise;では社会の変化に合わせる形で労働条件の設定に工夫を凝らしている。

「賃金面では現金商売で給与をあまり高く設定できないなか、基本給は最低賃金を単純計算し、それに一定（20時間見合い）の残業代をみなし手当として乗せて、オーバー分が出た月は追給する」

加えて、業績給を月の給与に合算して支給している。業績給は歩合制を中心に、月間の技術売り上げに対する規定金額で額が決まる仕組み。多い人で月30～40万円になる。

「業績給は、月の売上を『〇～〇万円までは〇万円』などと決めていて、それにリピート率も加算。さらに『指名が〇人だったら一人当たり〇〇〇〇円』などと売上に対するインセンティブも含める。スタイリストやアシスタント等の役職手当もそれぞれ定額で決まっていて、それらをそれぞれ割り出して合算したものが業績給になる。全区分それぞれ表になっていて、スタッフ自身が計算できるようにしている」

また、物販に対して売上の10%を支給する「売り上げ手当」もあるほか、店舗が目標としている売上を達成した場合に、スタッフ全員に少し分配する仕組みもあるが、「それはプレミアムで、ここ数年は出ていない」という。

入店後3カ月続けて業績給が基本給を超えたら面談

こうしたルールを踏まえて、スタッフの給与の具体的な設定方法を見ていくと、まず採用時には22～28万円の間で、前職の給与や担当区分等も勘案して基本給を決める。そのうえで、業績給が3カ月続けて基本給を上回った時に面談して、「業績給を中心とする給与体系に移行する意思があるか否

か」を尋ねる。意思があれば基本給部分を最低賃金ラインにまで落として、業績給部分の比率を上げることになる。

例えば、採用時に「基本給23万円」と決められたスタッフが、業績給を計算したら3カ月連続で「23万円」を上回る収入になっていたと確認できた場合、本人が望めば「基本給19万円＋業績給」に切り替えるといった具合だ。

6月から基本給のランク分けを実施

ただし、基本給が最低賃金に貼り付いては「低過ぎるのでは？」との声もあるため、6月からは基本給のベースを一律に見直したうえでランク分けを明確にする形に切り替えている。具体的には、基本給を役職等に関係なく全スタッフ一律にしたうえで、「アシスタントランクA・B・C」「スタイリストランクA・B・C」といった具合にランクを規定し、さらに店長やマネジャーには役職分の手当も付ける。

「毎年、最低賃金が上がってくるなか、このままのペースで行くと大阪も近い将来、1,000円を超えてくることが考えられる。その都度、基本給を変えるのも大変だし、不明確な部分が生じかねないので、例えば1,200円ぐらいまでになることを想定してランクをつくり、それを上げていく形で最低賃金をクリアしていくことを試行しようとしている。先の例で言うと、『19万円＋業績給』だと、歩合次第で今後、最低賃金を割りこんでしまうケースも出てきかねない。最低賃金が増える度にそうしたことを心配して、毎年、基本給を改定するのではなく、ある程度先のキャリアパスも見えるような制度に変えていく」

「一方、役職は上からマネ

ジャー、店長、チーフ（主任）、スタイリスト、Jrスタイリスト、アシスタント、パート・アルバイトがある。ただし、パートのなかにスタイリストもいればネイリストもいる。また、Jrスタイリストは「月30人の指名をもらうまでの人」を指すが、その当たりももう少し明確にしていきたい。アシスタントも単にアシスタントとするのではなく、ケアが得意な人やネイリストを目指す人など、能力やキャリアの要望に応じて、能力の部分も入れてランク分けしていきたい」

要は、基本給を固定したままランク付けをして、役職も含めて上がっていくようにすることで最低賃金の上昇に対応するイメージ。同サロンではこの6月から、歩合の仕方や設定等のベーシックなところは変えずに内訳を工夫したシミュレーションを試験的に行っている。

美容業界のイメージを良くしたい

こうした改定を考える背景には、戸田オーナーの「美容業界の良くないイメージを払拭したい」との思いもある。

「美容学校も大事な子どもを預かっているという感覚を持つものの、『美容院は離職率が高く処遇も食べていくのが難しい』といったイメージでは、高校の先生が『美容師になったら良い』とはなかなか言ってくれない。そういったことも考えたうえで、サロンや



(Hair Make rise; 提供)

美容学校が協力して良い形をつくっていきたい。実際、各学校後援会やサロン職業体験、学校主催のフェスティバル、体験ブース、学校主催のダンスフェスティバルなどの、そういうことを話し合う会も複数あり、子どもたちに夢をもってもらえるような業界としての取り組みを検討している」

難しいスタイリストの労働時間管理

一方、働き方改革で長時間労働を是正する流れに関しては、お客様次第で時間外労働が発生する事情を抱える美容業界の働き方には、相容れない部分もある。スタイリストは一般的に営業時間後に店に残り、技術の勉強をすることが多い。技術を学ぶ本人だけでなく、教える立場の先輩も遅くまで残って練習に付き合ったりする。技術を身に付けた暁には多く指名されるスタイリストになるが、ここでもお客様の都合やニーズに合わせた働き方を余儀なくされる場合も少なくない。歩合給が中心なので、労働時間を減らすことが収入にも直結する。戸田氏は言葉を選びながら、こう心境を明かした。

「労働時間管理は正直、凄く難しい。美容師は技術職なので、営業時間内のOJTだけで多くのお客様に支持してもらえるような技術者になれるかといえど思案するところだし、かといって練習時間全てをみなしの残業代だけでまかなえるかといえどそうではない部分もある。当サロンの営業時間は、平日が10～19時、土曜は10～20時、日・祝日は9～19時。従来は営業時間外に使用許可書を出してもらってお店でレッスンしていたが、そこを会社指導ではないのか？と問われると、いささかという部分は否めない。そこで営業時間内でレッスンする等、できる限りの取り組みを模索して改善を図ってい

るが、熱心なスタッフはずっと練習していて、営業時間を過ぎて『帰りなさい』と促してもなかなか帰ろうとせず、『じゃあ、早朝に来て使ってもいいですか？』と返されたりする。スタイリストから『お客様がどうしても今日、これから来たいと言っているの、営業時間外だけど受けていいですか？』ということもある。今はルール上、禁止にはしているが、なかなか抑えきれない部分もあって対応に苦慮している。こうしたことに対する管理について、働き方改革を進めるなかでどういう形を取って行けば良いか凄く悩んでいる」

ちなみに、同サロンでは、完全週休2日制で月9日の休みを設定している。夏期休暇・冬期休暇は、変形労働時間制のシフト制のなかでまとめて取得できる仕組み。「その後は連続出勤になるが、まとめて取得するなかで+αで有給休暇を取っても構わない」ようにしている。

四つの会を設けて勉強会を開催

時間管理に頭を痛めるなか、スタッフへの内部研修は、「幹部会」「主任会」「アシスタント会」「ネイル会」を設けて、それぞれ1カ月に1度、業界での必要なこと等について、2カ月に1度、勉強会を開いて対応している。

「『幹部会』は、10年選手や役職者がメイン。マネジメント力や教育者としての考え方、管理能力、察知能力、危機管理について、見方・見え方を共有する。最近、対応が遅いところが目立ったため、今は月2回ペースで集中的に実施している。『主任会』は幹部会より少し下がった主任クラスが、危機管理をどう捉えているか、下の者(ア



(Hair Make rise; 提供)

シスタント)をどう育てていくかを勉強する。基本的に内容は幹部会も主任会も同じで、会社のあり方や先輩の思い、必要な知識、お客様に対してできていることと、できていないこと等について毎月、論点をつくる格好になる。ただし、表現は変えていて、イメージ的には『幹部会は英語で大丈夫』『主任会は、英語はダメだけど漢字ならOK』『アシスタント会は平仮名で行う』といった具合。他方、『ネイル会』は別業種だし数人なので、他の三つとは違いヘアメイクとの連携のなかでもっと視野を広げていこうといった趣旨になる」

全スタッフがレッスンノートを見る意識付け

また、スタッフは若手の頃からレッスンノートを持っていて、それぞれ日々の仕事内容や気になることを書き込んでいる。入店して1年以内の人には教育担当がついて、ノートにコメントを書く。ただし、週休2日のシフト制で担当官がいつもいるわけではないため、誰でも担当できるようにノートを見ながら次の担当に受け継いでいく形を取っている。

「主担当はいるものの、全員がレッスンノートを見る意識付けをしている。

すると他の人も、『あ、こんなことで悩んでいるのか』『これは改善できているけれど、こちらはまだできていないのか』などと把握できるので、それに対するコメントを書いていく。そして、それをまた主担当が見るサイクルをつくり、先輩がしっかりできるまでサポートする」

「主担当は主任クラスのベテランがつくようにしているが、他にすぐ上のスタッフや中堅のスタッフも見ることになる。研修でのレッスンはウィッグ等を使って行うことが基本になるが、営業時間中のレッスンも可能で、現場実習は人ベースになるので、全員で見ていることにより、『ああいうお客様の髪質だとできていなかったよ』とか『ああいうお客様にはちょっと甘かったよ』などといったことがわかるようになる。夜に残ってウィッグを触っているだけでは足りないので、現場で対応できるレッスン方法を考える。ただし、早期成長を促すための改善の余地はまだある。そのうえで、スタッフ一人ひとりに対する育成方法を考える。放っておいても自主的に頑張ってくれたら一番良いがなかなかそうはいかない。だから毎月の育成スケジュールを考えて、こちらも身体を空けておかななくてはならない。指導する側にも勉強することがあるので、そうしないと外部の講習が入れられない」

なお、外部研修（詳細は後述）は選抜制で全員がやるわけではないが、内部研修は全スタッフが対象でレッスンノートもずっとある。ある程度、上のレベルになると自ら学ぶ内容が多くなり、それをオーナー等が現場で「このスタイル、どうやったの?」「横でカウンセリングを聞いていたけど、ちょっと違ったのでは?」などとチェックする形だ。

時間をかけて花開くスタッフも

このようにトレーニングの仕方や進み具合が異なるなか、Hair Make rise; では前職の経験にかかわらず、入店後2年でスタイリストデビューすることを育成の基本にしている。ただし、誰もがスムーズにスタイリストになれるとは限らず、それなりに個人差はある。

「スタイリストになるには、『これだけのことをこなさなくてはならない』というものがある。つまり場所も克服できる期間もそれぞれ違うし、それを早く取り戻したいと考えるか、ゆっくりでいいからちゃんとできるようにになりたいと思うかはまちまち。大体2年を目安にしているが、やらない人はそれだけ時間がかかる。事実、1年でスタイリストになる人もいれば、5年かかる人もいる。ただ、副店長やチーフでアシスタントを5年やったスタッフもいて、それは仮に時間がかかっても花開くスタッフがいることの表れ。当店では入ってきた人がスタイリストになるまでは責任を持つ。スタイリストになっても楽しくなかったり、やりがいを感じられなかったら違う人生を歩んでもらってもOKだが、そこまでは責任を持つ。スタッフのことは絶対に見捨てず放っておくことはしない」

キャリアがあっても学び直しが必要

しかし、同サロンはキャリア採用しか行っていない。そうした人のなかには、即戦力としてスタイリストで活躍する人はいないのだろうか。単刀直入に尋ねると、戸田氏は、「キャリア採用といっても、『こういう業界を1度は経験してから来て欲しい』という意味合いがあって、実際は第二新卒的な人も少なくない。また、経験があって

も凄くできるということではなく、例えば30歳代でスタイリストだったというような人でも、ハサミの開閉からやるなどほぼやり直しになっているし、経験があってもアシスタントからやり直すケースもある」と説明。「そういう人には、『今まではこうだったのかもしれないけれど、当店ではこうなので、それを学んでください』と話す。ただし、その際にもよほど酷くない限り、給料は減らさず、不平・不満が出ないように留意している。その代わり、1カ月しっかり勉強して欲しいと伝える」と言い切る。

多様な外部講習を活用

さらに、スタイリストになると外部の講習が増えてくる。Hair Make rise; では2カ月に一度、有名講師がトレンドのカットやカラー、パーマの講習に来ていて、撮影講習も年間でカメラマンが入っている。5分間のプレゼンの講習のスクールに行く機会もあるほか、マナー接遇のために毎月、講師が来る。ネイル、着付け、マツエク、メイクのスクールやマネジメント講習、各メーカーのインストラクターからの講習に加え、「100万スタイリスト」で生きていく講習等、ありとあらゆる外部講習を会社が負担して行っている。

スクールに行く場合も会社が全額を負担するが、希望すれば誰もが行けるわけではなく、お店が必要と思った人や貢献度の高い人、期待している人を選抜。講習で学んできたことのアウトプットも義務付けている。

「選抜といっても、進言してくれば検討する。例えば、30歳代のスタイリストが40歳代に差し掛かってきた時に『カットは今まで通り頑張りたいが、自分も（付いている）お客様も年齢を重ねてきているなかで、カッ

トだけでなく訪問着の着付け等もできるようにしたい』との気持ちを伝えてきてくれたら、『じゃあ、着付けのスクールに行ってみようか』となる。ただし、皆に負担をかけて会社の持ち出しで受講するわけだから、皆の前で技術を見せる機会なども設ける」

参考までに、『100万スタイリスト』とは、指名の売り上げで100万円を超えることで30万円以上の給料を取れるスタイリストのことで、同サロンの育成目標になっている。

「『100万スタイリスト』になるのはなかなか厳しいが、そこまでになるのが早ければ早いほど、頑張れる。自分のことを気に入ってくれるお客様が毎回、来店してくれると仕事が楽しくなる。それでお金ももらえていれば、『将来もこのペースで頑張って続けていける』と自信になるし、『もっと頑張って200万円売り上げたら給料は60万円になる』といったキャリアパスも見えてくる」

日頃の会話でスタッフのニーズを把握

こういうことは正式な面談で把握するのではなく、戸田氏が日常的に全スタッフと喋っているなかで出てくるとだという。

「ちょっと予約が空いているスタッフがいたら喫茶店に誘って30分ぐらい話したり、夜飯を一緒に食べに行く等、常に関係性を近くしている。各人に合わせて話すなかで、必要なことを提示する。技術はあるけれどお客様に伝えることが苦手な場合は5分間のプレゼンに行くことを勧めたり、もっとお客様を呼びたければ撮影の勉強をして自分のスタイルづくりをしたうえでSNSでの発信に力を入れることを促す。そういう形で外部研修を割り振っ

ていくため、多くの外部メニューを用意している。ただ、今スタッフが20人を超えて回らなくなってきた。そんなときに幹部社員が率先して役割分担をしてくれるようになったので、結構、任せようになっている」

育児中の働き方は個別に話し合いながら

Hair Make rise; がオープンして19年。長く働いているスタッフが結婚・出産を繰り返すなかで、育児を抱えるスタッフが9人（子どもは17人）いる。昨年だけで3人が産休に入り、今年に入ってから男性のアシスタントに子が生まれている状況。それぞれ付いているお客様の人数は違うし、復帰のタイミングや育児のための短時間勤務の要望もそれぞれ異なる。戸田氏は、今後の働き方も含め、それぞれの事情も踏まえてどのように働いていくかを、一人ひとりと個別に向き合いながら決めていっている。

「自分のお客様を人に任せたくない人は、働けるぎりぎりまでお店にいるなど、スタッフによって考え方も違う。だから、基本は何時に来ても良いようにしたり、しんどくなったらすぐに帰って構わないようにしている。スタッフには、『基本の固定給から短時間勤務分は減るけれど、歩合給に働く時間の規定はなく、成績さえ良ければ減ることはないから休みなさい』と話している。復帰時も最初は週2、3日でいい。そのかわり、『お客様には自分の働き方をしっかり伝えなさい』と言っている」

自分の幸せにつながる「恩送り」

その伝え方は、スタッフの妊娠が分かってから出産後に復帰するまで、お客様に4回のダイレクトメールを出す

形。そして、休んでいる間は残っているスタッフがお客様の9割方を引き継ぎ、復帰後には元の担当に戻している。

「DMは、①子どもができた時②出産のために休む期間が決まった時③出産した後④復帰する際の働き方等が決まった時——に出す。また、残っているスタッフには休むスタッフのお客様を引き継いで、戻って来たら必ず返すように伝えている。そして、自分が休む時にやってもらってリレーしていく。これは後輩の指導も同様。若手の頃にレッスンを見てもらったことを、次の世代に返してあげる。我々はそれが自分の幸せにもつながる意味から『恩送り』と言っている。それが当店の根本的な考え方になっている」

しかし、今は多様な価値観がある時代。なかには、そういった考え方が馴染まない人もいる。だからこそ、同サロンではマッチングできるか見極める時間を大切にしている。こうした理念は入社時に伝えているが、「そのときに『私には無理です』と言う人はいない」ため、一定期間をもって把握するようにしている。

「利己が強い人だと、この精神に馴染むのは難しい。だから、3カ月でそこを見極めて欲しいし、こちらも『この人は無理かな』と思ったら、『ウチじゃない方がいいと思う』と話すようにする。冒頭に述べた『5年以内に辞めるスタッフ』のほとんどがこの理由。理解してくれているようで実はわかっていないスタッフもいるし、単純に技術だけ習得したいと思うスタッフもいて、そういう人は技術を覚えたら辞めてしまう」

人生設計やWLBまで相談

こうした取り組みを進めるなか、スタッフの仕事と生活の両立については、

「将来、どうしていくかといった計画まで話すなかで、対応している」。そして、人生設計の準備期間と、家庭生活とのバランスを取った働き方まで話している。

「例えば、『100万スタイリスト』を目指しているスタッフが『来年、出産したい』と言ってきたら、『その両方を実現させるようなことは、今すぐというのは多分、難しいと思う』などと、自分の考えを率直に伝えるようにしている。そして、『それなら例えば3年後に出産することにして、それまでにどのぐらいお客様の定着率を上げていくか。さらに復帰後にお客様が戻ってこなくなってしまうよう、自分のお客様を受け継いでくれるスタッフの存在も考えなければ、思い描いているような道は開けないかもしれない』などと経験も踏まえてアドバイスする」

実際、過去に毎月200人から指名を受けていた技術もピカイチの人気の若いスタッフが、何もせずに休んだ結果、復帰後には20%のお客様しか戻ってこなかったという。それが、お店のなかで計画を共有して誠心誠意準備すれば、7割方戻ってくるというから驚く。

保育園の面談に同行することも

また、相談に乗るなかで、保育園の面談に同行したり書類を提出しに一緒に行ったりもしているという。

「『あそこはちょっと出勤しにくくないか?』とか『そこはちょっと、働く母親にとってしんどい保育園では?』などと一緒に考える。働いている人が子育てしやすいところとそうでないところはどうしてもある。食事についても、ちゃんと出してくれるところもあれば、菓子パンで済ませるようなところも見受けられる。『そういうことを

ちゃんと聞いてきたか?』と言って聴きに行かせる。役所に申請に行く際も、倍率がどうなっているのかだけを気にするのではなく、一番人気のところより二番手三番手の方が良い場合もある。そういうこともすごく勉強したし、誠心誠意対応するなかで、皆、信頼してくれている」

スタッフのキャリアパスも改革

先述したように、Hair Make rise;ではこの6月には賃金制度を整理・試行しているが、それに加えて、キャリアパスをもう一つ組むことも見据えている。

「今までは個人成績に対する部分が強く、それに $+ \alpha$ として役職手当を付けている程度だったが、今度は完全に年俸制であったりするところまでの制度を設けたい。ただ、どこまでできるかは未定。例えば、出勤時間は自由にして、『店舗売り上げの10%があなたの給料です』とか『店舗マネジャーをするのであれば、2店舗を見て両店舗の各5%が給料になる』とか。現在、役職者は二つの店舗を見るマネジャーが1人、店長、チーフ・副店長が各店1人ずついるが、今後はマネジャークラスになった人が、完全な独立ではないが形式上、会社内での独立といったキャリアをつくるころまでもっていききたい。具体的な金額や数字目標までは明確にできなくても、そういった項目を上に向けていくことで、スタッフの将来のキャリアパスを考えていきたい」

今後は社内で独立できる組織づくりも

そんな同サロンで今まで独立したスタッフは4人を数えるが、全て地元に戻っての独

立のため、お客様を持って行ったケースはない。今度はマネジャーより上のキャリアとしての社内独立も検討課題だ。

「店を長くやってきて30歳代後半で4人の子どもがいるスタッフも出てきているなか、その子たちの将来まで考えると、社内にながら小さな経営判断をするトップスタイリストであり続けることや、店を支えていく経営者として多くのスタッフを抱えたりする形で、各々が小さい会社のような形にしていけたらいい。すると当然、リスクは生じるし、経営に参画してもらうための契約金はちゃんと受け取る。具体的には、本部が売り上げの8%を受け取り、その代わりに求人や研修を行う。6月から半分ぐらいを実施していき、5年プランで立ち上げていきたい。そのなかで希望するスタッフが1店舗をみるか2、3店舗をみるのか。スタッフも5人をみるのか10人をみるのか等、自分自身で決めていってもらうようにしたい。その組織作りを会社として進めていきたい」

今年からは新規学卒者の採用にも本腰入れる。現在、約30の美容学校と話すなかで中国・四国地方のガイダンスに出席している。2020年春には新卒者を採用するとともに、店舗も増やしていく計画も立てている。

(新井栄三、荒川創太)



(Hair Make rise; 提供)