

# OWLS 2023/01 Vol.01



社会保険労務士法人アウルス  
LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY OFFICE OWLS

## Contact

### グランフロント大阪本部

〒530-0011  
大阪府大阪市北区大深町3-1  
グランフロント大阪 ナレッジキャピタル8F  
T 06 6136 3264 / F 06 6372 2960

### 東京本部

〒103-0027  
東京都中央区日本橋2-1-3  
アーバンネット日本橋二丁目ビル 10F  
T 0120 660 881

### 奈良本部

〒639-0225  
奈良県香芝市瓦口2250-1笑美緑ビル 2F  
T 0745 71 8700 / F 0745 71 8778

### 一般社団法人 全国デューデリジェンス協会

〒103-0027  
東京都中央区日本橋2-1-3  
アーバンネット日本橋二丁目ビル 10F  
T 0120 660 881

### 株式会社アウルスコンサルティング

〒542-0075  
大阪府大阪市中央区難波千日前5-19  
河原センタービル4F  
T 06 6643 9905 / F 06 6643 9906

### 一般社団法人 全国労務監査協会 東京本部

〒103-0027  
東京都中央区日本橋2-1-3  
アーバンネット日本橋二丁目ビル 10F  
T 050 6861 8701



TikTok



Instagram



LINE

# OWLS

## Vol.01

Labor and Social Security Attorney Office OWLS







Message

## 「OWLS通信」を 発行致しました。

社会保険労務士法人アウルスは、2022年12月11日をもちまして、創業9周年を迎えることとなりました。これもひとえに、皆様のご厚情とご支援の賜物と深く感謝申し上げます。今年の10周年に向けて、気を引き締め、より一層皆様のお役に立てますよう、精進を重ねて参る所存でございます。今後とも何卒よろしくお願い申し上げます。この節目の年に先駆けまして、この度、季刊誌として「OWLS通信」を発行することになりました。顧問先様、関係企業様に対する、新しい情報の発信やご紹介を予定しております。季刊誌を通じて顧問先様、関係企業様との情報交換の場を提供し、相互理解による新たな事業の発見や結びつきができ、皆様とのコミュニケーションの輪が広がればと思っております。ぜひご一読いただきますよう、お願い申し上げます。

社会保険労務士法人アウルス 代表 海蔵 親一



## クライアントインタビュー 第一回

海蔵 親一

社会保険労務士法人アウルス 代表

坂口 貴徳

代表取締役

株式会社 CHAINONエンターテインメント

今回が初の試みとなる「クライアントインタビュー」。記念すべき第一回目は、現在グループ全体で美容室を10店舗展開し、約80名の正社員が活躍中の株式会社CHAINONエンターテインメント、代表取締役 坂口 貴徳さんにお話を伺います。



## 労務という「守り」があるから 安心して「攻め」の経営ができる

美容業界の労働問題に同じ目線で解決したい意識を持ってきていた。

■坂口さんがアウルスと顧問契約したきっかけは？

坂口さん 海蔵先生とは約2年ほど前に共通の知人を介して知り合いました。私もその時すでに美容室を3店舗経営しておりまして、従業員も15名ほどいたのですが、その時は独立する前に勤めていた美容室で繋がりがあった社労士さんと顧問契約をしていたんです。海蔵先生とお話してみると、美容業界の労働問題にとっても詳しくて、同じ目線で解決したいという意識を持ってきているんだなと思いました。私も自身の経営店舗では、所属スタイリストに気持ちよく働いてもらえるような環境や仕組みづくりを独自に取り組んでいたのですが、自社だけでなく業界全体の労働問題を解決したいとも考えていたんです。そんな中、海蔵先生と知り合いまして、共通の課題意識で意気投合し、「(一社)日本美容改革推進協会(JPA)」という協会と一緒に立ち上げることになったんです。

海蔵 そうなんですよ。私自身も以前から美容業界の労働問題改善のための団体を立ち上げたいと考えておりましたので、良いパートナーに出会えたなと思いました。

坂口さん なので実は顧問契約をしたのはその後なんですよ(笑)。協会と一緒に活動しているうちに「やっぱりこの人をお願いしたいな」と思って、顧問契約をすることになりました。

現代の法人組織とかけ離れた「師弟制度」の流れを踏襲し続けてしまった美容業界。

■お二人が考える美容業界の労働問題を教えてください。

坂口さん まずは当たり前のように行われている「練習を名目としたサービス残業」ですよ。それにそもそも基本給が低いのにその残業に対する残業代は出ないのが当たり前。なので低賃金。そのせいで「付き合っはいけない3B(美容師・バーテンダー・バンドマン)」なんていう不名誉なレッテルを貼られていま

す。美容師という職業自体は悪くないのに…環境のせいでこうなってしまったのです。

海蔵 さらに最近はその社会的な印象のせいで美容師になりたいという人も減ってきています。なので採用問題も発生しているんですよ。そもそも「師弟制度」でやってきた業界で、「どこかで修行して独立するのが美容師」っていうのが当たり前。個人商売前提の業界になってしまっています。

坂口さん そうなんですよ。それでも美容室って今でも年間1万件も新規開業しているんですよ。一昔前に「カリスマ美容師」ブームってありましたよね。実はあれって旧来の美容業界をすごく象徴していて、この業界の労働問題を助長したと思うんです。低賃金でも修行して腕を上げ、人気スタイリストになって独立し、従業員を雇って拡大して成り上がる…それが「美容師」だとみんなが思ってしまった。なのでその当時はすごく成り手が多かったんですけど、その人達はそれしかやり方を知らないで、独立するのが当たり前なんですよ。しかし、そんなにお店が増えても今や不人気職種。採用できなくて事業拡大できず、潰れていく美容室も多いです。

海蔵 そうですよ。そうやってそのやり方が脈々と受け継がれてきたからこそ、美容室を法人組織で運営する方法が確立されていないの

です。そこがこの業界の問題の本質だと考えています。

美容師・美容業界の社会的地位を向上させたい。みんなの目標を応援したい。

坂口さん 美容師っていう職業が悪いわけじゃないんです。人を綺麗にする職業が低賃金で、労働環境が悪く社会的な印象も悪い…。そんな状態を私は変えたい、美容師・美容業界の社会的地位を向上させたいと思って、独立してからは自社で様々な取り組みを行ってきました。例えばアシスタントはすぐに現場に立たせるOJTではなく、お店とは別で用意した研修スタジオでしっかり指導したり、スタイリストの練習も絶対に就業時間内にできるように仕組みづくりをしました。また、美容師だからといってみんなが独立を目指すさなければいけない時代ではなく、実はみんなそれぞれ目標を持っていたりするので、目標に向かって全力を出せる働き方ができるように雇用形態やシフトを工夫したり、副業OKにしたりしました。それでもやっぱりどこかで「このやり方である？」という漠然とした何かわからない不安があって、同じような志を持った経営者仲間と話をしても、みんな不安を抱えながら経営しているようでした。







### まず「労務を知らない」ということが問題だったのだと気づいた。

坂口さん 海蔵先生と出会って、日本美容改革推進協会の活動をする中で何度かお話をしていくうちに、今までの漠然とした不安の正体が、まず「労務を知らない」ということが問題だったのだと気づいたのです。それまでは従業員から労務に関する質問をされても曖昧にしか回答できていませんでした。それが「不安」の正体で、「知らない」からなんだとわかりました。それからアウルスさんと顧問契約をさせていただいて、色々教えていただいたり、制度設計をしていただくようになりました。

海蔵 シェノンさんの環境づくりは最高でした。ただお話ししてみると、どうやらその環境を運用するための制度設計がしっかり整っていませんでした。坂口さんの不安の正体はそれだったんですね。まずは社長さん・オーナーさんに、労務に関することを知ってもらって、社員さんからの質問にも自信を持って答えられるようになっていただく。まずはそこから始めて、制度設計をして労務課題を解決する。

そうすることによって経営課題の解決にも繋がると私は考えています。

### 就業規則の再設計・勤怠管理・給与計算のフローの立て直しから始めた。

#### ■顧問契約が始まってから、まずはどんなことをしたのですか？

海蔵 まずは就業規則の見直しですね。シェノンさんの幅広い雇用形態に対応できるようにしっかり整え直しました。それから勤怠管理や給与計算のフローの立て直しですね。給与計算に関してはこちらで代行させていただくようにしました。

### ハラスメント相談窓口の設置、チャットワークで入社手続きや相談をスムーズに。

海蔵 制度設計の下地が整って、今度は一歩進んだところにも着手しました。ハラスメント相談窓口の設置及び代行です。ハラスメント相談窓口はよく社内リソースで設置されることが多いです。でも社内のトラブルを社内の人

に相談するのって気が引けますよね？しかも勇気を出して相談したのに握りつぶされたりとか…これをセカンドハラスメントと呼んだりするのですが、シェノンさんではそれを無くすため、外部である弊所が窓口になることにより相談しやすい環境を作っています。さらに、拡大を続けるシェノンさんは入社手続きもたくさん行わなければなりません。書類を新入社員から社内ですべて受け付けたあと、社労士事務所に流していたら、手間もかかりますし質問に答えるのもワンクッション挟んでしまいます。そこで弊所とシェノンさんの間でチャットワークでやりとりできるようにし、新入社員さんから弊所の社労士に直接書類を提出したり、質問したりできるようにしました。

### 経営者も従業員も「安心・安全」を感じられた。労務という「守り」のおかげで「攻め」の経営ができる。

#### ■アウルスとの顧問契約後、何か変化はありましたか？

坂口さん たくさんありました。まず、経営者としての「安心・安全」を感じられました。さらに従



業員から労務関係の質問があっても、今は自信を持って答えられるようになったし、私からなくてもアウルスの社労士さんがチャットワークで答えてくれる環境があるので、従業員も「安心」を感じてくれるようになりました。それから、労務という「守り」を固めたおかげで私達は思い切って「攻め」の姿勢に転じられたと思います。それは経営者である僕もですし、従業員も同じです。悩むことが減り業務も軽減されたので、思いっきり仕事に全力を注ぐことができている。

### 2年間離職ゼロ。採用活動も「攻め」へ。

坂口さん シェノンでの様々な取り組みは全て、「人」に対する投資だと思っています。例えば研修スタジオも「人」を育てるための投資です。人の技術的な価値が高まり集結すれば、企業の価値も高まります。アウルスさんのサポートも全て含めて「人」への投資であって、そんな環境の良さを社員も良く思ってくれていて、実はこの2年間の離職者はゼロなんです。さらに、従業員が美容師仲間や、美容学校から見学に来た生徒さん達に対してシェノンの制度設計の話を自信を持ってしてくれるので、ありがたいことに当社への入社希望も増えました。そのため当社にマッチングする人材にも出会いやすくなりました。採用難の美容業界の中で「攻め」の採用ができることにより、さらなる店舗展開も積極的に推し進めることができている。

### 美容師をもっと働きやすく。「完全フレックスタイム制」の導入に向けて。

坂口さん 実は最近、以前から海蔵先生からご提案いただいている「完全フレックスタイム制」の導入を考えていて、相談しているところなんです。

海蔵 普通のフレックスタイム制というと、例えば10時から12時は絶対勤務しなければならないコアタイムというものがあって、その時間以外は自由に決めて働いていいというものなんです。対して「完全フレックスタイム制」というのは、1ヶ月(31日)の場合177時間自由に割り振って働いて良いですよという設計なんです。ですからスタイリストの方は予約を特定の日に集中させることによって休みを多く取れるようになったり、平日だけ予約を受け付けて土日を完全に休みにすることもできるんです。ただしお客さんが増えてきて177時間以上働いた場合はもちろん残業代をお支払いするという設計が完全フレックスタイム制です。

坂口さん 「人」の技術商売であることは変えようがない業界だからこそ、この制度をうまく取り入れて、それぞれのライフスタイルに合わせて無理なく働ける環境を提供したい。「低賃金でサービス残業」か「独立」かの2択では無い、いろんな働き方ができる美容業界に変えていきたいですね。

### シェノンさんへ提供させていただいたサポートは、いろんな企業・業界にもあてはめていけると考えています。

海蔵 美容業界の他にも労務面が不安なまま続いている業界はたくさんあります。そんな中で人材不足も深刻なのが介護業界です。そんな業界にもシェノンさんへ提供させていただいたサポートはあてはめていけるのではないかと考えていますし、介護業界に限らず様々な企業にあてはめていけると考えています。

### アウルスは就業規則作成と入退社手続きをして終わりじゃない。経営課題に寄り添い続けてくれる社労士法人。

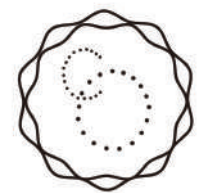
坂口さん アウルスさんは今までの社労士の印象を変えてくれました。正直今まで、社労士さんって助成金の人と思っていたんですね(笑)。そうじゃなくて、アウルスさんは就業規則の作成をしたり入退社手続きを代行するだけで終わりではなく、経営課題に寄り添い続けてくれます。私からしたら何をどこに相談したら良いのかもわからないので、一旦アウルスさんに聞いてみるようにしています。それがもしアウルスさんで解決できないことでも、解決してくれる人を紹介してくれるんです。なので私は攻めの姿勢を取り続けることができ、とても助かっています。



#### 坂口 貴徳

1986年生まれ。京都府出身。2019年1月創業。2021年2月に「株式会社CHAINONエンターテインメント」を設立。「(一社)日本美容改革推進協会」では代表理事を務め、美容業界を改善するべく日々邁進している。その他、エステ・化粧品メーカー・商品プロデュース・イベント企画・貿易業など様々な事業を展開。





CHAINON

## Profile

プロ集団が髪から全身をトータルプロデュースする、今話題のサロン。"いつまでも美しくありたい"というあなたの願いを叶えるために、しっかりとしたカウンセリングと技術力で、ライフスタイルに合わせて、最大限の魅力を引き出します。毎日のお洒落が楽しくなるあなただけのスタイル提案を。話題のカラー剤やトリートメント、多数の取り扱いの中からメニューを組み合わせて施術することで、あなただけのオーダーメイドメニューをご提案します。



## Topic

## 企業型確定拠出年金導入のご案内



## 今注目の国の制度で、安心の退職金・自分年金づくりをしませんか？

## 01

## 確定拠出年金が必要とされる背景

近年、景気や金利の変化により、従来の退職金制度では従業員に支払う退職金が十分確保できないという問題が出てきています。また、老後2,000万円問題が話題になったように、日本の年金の世代間扶養のシステムでは老後の年金が減るという予測もあります。そこで、労務の専門家として弊社がおすすめるのが、『企業型確定拠出年金(企業型DC)』です。

## 02

## こんなお悩みを持つ方におすすめです

確定拠出年金に興味はあるが、導入の仕方が分からない。退職金制度を導入したい。退職金制度はあるが、退職金原資を運用していない。従業員の福利厚生を充実させ、人材採用にもつなげたい。

## 03

## 導入のメリット

社会保険労務士法人アウルスはSBIベネフィットシステムズの登録パートナーとなっており、SBI証券が提供している企業型DC(企業型確定拠出年金)をご提案します。

〓 ここがポイント! SBI証券の企業型確定拠出年金 〓

## POINT 01

加入人数の制限なし!加入者1名から、役員だけの会社でも導入可能! SBI証券なら、一般の金融機関ではお引き受けが難しい中小企業の皆様にも、企業型確定拠出年金にご加入いただけます。

## POINT 02

選択制の設計で、税・社会保険料負担の軽減を実現!確定拠出年金の掛金及び運用益は全額非課税!一時金として受け取る場合は、退職所得として分離課税となります。

## POINT 03

毎月の掛金の上限も個人型の2倍以上!(個人型上限が23,000円/月なのに対して、企業型確定拠出年金の掛金上限は55,000円/月。)

以上のように、企業型の方がより多くの金額で運用でき、税制優遇メリットもより大きくなります。社会保険労務士法人アウルスは企業様の現状に合わせて、最適な年金・退職金制度をご提案いたします。