

2013年度 卒業論文

美容師を取り巻く労働環境

2014年1月10日

経営学部 経営学科
4年17組38番
(学生番号：1710100367)
渡辺 菜月

明治大学 経営学部

概要

本論文では美容師の労働環境と離職についての研究を行った。美容師の就業率は今や40%を下回っており、専門学校卒業後の就職率が最低で80%ということを押まえると、その離職率は高いと推測できる。

離職理由について調査したところ、多かった回答は「業務内容の割に給与が低いから」、次いで「精神的に疲れる仕事だから」、「1日に働く時間が長すぎるから」となった。そのほか、美容職独特の理由として、「薬品アレルギーなど、体質に合わなかったから」というものもあった。

労働条件について詳しく調べてみたところ、まず労働時間に関して、全体の88.9%の美容師が「週5日以上」の勤務と回答。しかも、1日当たり10時間以上の勤務をしている人は全体の47.7%に上り、長時間労働の傾向が強い業界であることがわかった。そしてほとんどの店舗で勤務時間後に技術を習得するため日付を跨ぐまで練習が行われていた。専門学校時に学ぶ技術や知識は国家資格に受かるためのもので、即戦力にはならないようでそれぞれの美容師で練習に励むのだ。賃金では、美容師全体の平均年収は28.8歳で272万円、アシスタントの平均年収は約200万円であることがわかった。他のサービス業従事者の平均年収が425.7万円であることを押まえても美容師の給料は極めて低いことが分かる。また精神的な問題を挙げる美容師も多かったが、この中でも職場でのコミュニケーションに悩む人が多かった。アシスタント時に辞めてしまう人がほとんどの為、スタイリストの技術を持たずに離職、結果美容室を変えて働く気になれず、上記のような就業率をもたらすようだ。

それらを解決するための策として、技能検定制度と学会認定制度を提案する。技能検定制度とは、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、試験に合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができるものである。これを美容師にも導入し、本来不明確であった美容師のスキルを可視化。スタイリストと同格の1級技能士に必要な技術を国家試験取得後、専門学校でさらに学ぶというものだ。これにより、従来勤務時間後に行われていた練習時間は短縮される。勤務時間後、疲れ切った状態で行うものとは違い、集中して技術習得に励むことができるため、短時間で技術力向上が見込まれる。これは美容室側にとっても有効で採用の際の一定基準になり即戦力として使える。成人式やクリスマスといった繁忙期にだけ働いたり、老人ホームや病院へ出張したり等、働き方や仕事の幅もぐっと広がるだろう。仮に美容室になじめない、先輩とうまくいかないということがあっても、美容室間での転職が容易になるため、美容師そのものをやめてしまうことはなくなるだろう。また、練習に遅くまでつきあっていた先輩社員（スタイリスト）の時間も短縮することができる。その設立にあたって、協会同士の連結が必要になってくるだろう。技能検定制度以外にも、美容室や美容師個人でできる対策を最後にまとめた。

目次

はじめに.....	5
第一章 美容師の離職率とその原因.....	6
第一節 美容師の離職率とその属性.....	6
(1) 美容師の離職率.....	6
第二節 離職理由.....	7
第二章 美容師の労働環境.....	8
第一節 労働時間.....	9
第二節 賃金.....	12
(1) 賃金.....	12
(2) 美容師の賃金はなぜ低いのか.....	13
第三節 職場でのコミュニケーション.....	15
第四節 考察.....	16
第三章 離職を食い止めるために.....	16
第一節 現美容師が仕事を続けられる理由.....	16
第二節 美容師への離職対策.....	17
1. 技能検定制度和学会認定制度の設立.....	18
(1) 技能検定制度.....	18
(2) 学会認定制度.....	20
2. 制度の実現にむけて.....	25
3. 美容室、美容師にできること.....	26
(1) 美容室での対策.....	26
(2) 個人でできること.....	28
おわりに.....	29
参考文献一覧.....	31

謝辞	33
あとがき	33

はじめに

近年、日本では入社3年以内の離職率の高さが問題視されている。厚生労働省によれば、3年前に大学を卒業した若者のうち離職率が最も高い業種は、宿泊業、飲食サービス業で、51.0%、教育、学習支援業で48.9%、次いで生活関連サービス業、娯楽業が45.4%と、サービス産業で高い傾向が明らかになった¹。

本論文では、この離職率の高い産業のなかでサービス業、とりわけ美容師に注目した。著者の周りでも美容学校を卒業し、美容師を目指している友人が何人もいたが、現在美容師として働く者はたった2人と、ほとんどが辞めてしまった。また現在もなお美容師として働く友人に話をきけば、「辞めたい」「辛い」「仕事に行きたくない」といったマイナスな内容ばかりである。

一見華やかに見える美容師もサービス業に含まれ、離職率が高いと考えられるが、美容師に関する調査や研究は数少ない。ただ、公表されている統計によれば、美容師の平均年齢と勤続年数は、28.8歳、5.4年であった²。これより、美容師においても早期の離職率が高いことが推測される。

本論では、早期離職率の高さが推察されるものの公表されていない美容師の置かれた労働環境の実態について明らかにすると共に、この高い離職率を少しでも下げることができないか探っていきたい。

¹厚生労働省（2013）「労働市場分析レポート第23号」P4

²厚生労働省（2012）「平成24年度賃金構造基本統計調査」

第一章 美容師の離職率とその原因

第一節 美容師の離職率とその属性

ここでは、実際どのくらいの人が辞めてしまっているのか、またその離職者の属性、勤続年数等をみていくことにする。

(1) 美容師の離職率

アメリカでサロンマネジメントを研究する、マーク・D・フォーレー氏によると、新人は卒業後五年以内でわずか半分、5年目の壁を超えるのはわずか5分の1になるという³。

このアメリカの例と同じく、日本でも離職率は高い。松本啓子氏の調査において、退職率（同期入社した美容師の数で、調査時に在籍している同期入社美容師の数を割ることによって算出）は、入社1年目で45%、3年目は72%、5年目以上は88%といずれも高い値を示している。

実際、某美容室にインタビューしたところ、1年間で150人採用された後、最低でも70人が辞めてしまうという。またこの調査で、スタイリストの場合は、勤務する美容室を替わる「店替え」者がいたが、アシスタントの多くが美容師そのものから離職していることも明らかになった⁴。

美容師の就業率のデータを見てみる。図1は、平成22年度美容師国家資格の免許保有者数と、実際に働いている従事者数である。美容師は「美容師でなければ、美容を業としてはならない」と美容師法第六条で定められている⁵。すなわち、美容師は国家資格に合格し、免許を取得した者のみがそれぞれの仕事に就くことができる。これらは、資格がなければその業務を行うことが禁止されている業務独占資格⁶である。免許を保有していても、その業についていないものが6割以上いるというのは、非常に高い割合ではないだろうか。

³ マーク・D・フォーレー（2010）『サロンマネジメント サービス業の成功心理学』同友館 p30

⁴松本 啓子（2012）「美容師の社会的スキルレベルと離職の関連性」 p288－299

⁵厚生労働省ホームページ

http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxselect.cgi?IDX_OPT=3&H_NAME=&H_NAME_YOMI=%82%A0&H_RYAKU=1&H_CTG=1&H_YOMI_GUN=1&H_CTG_GUN=1&H_NO_GENGO=H&H_NO_YEAR=10&H_NO_TYPE=5&H_FILE_NAME=H10F03601000007
(2013/12/1 アクセス)

⁶資格の王道 <http://www.shikakude.com/paje/g-dokusen.html> (2013/12/1 アクセス)

その比較として、同じく国家資格で業務独占資格でもあり、かつ登録免許税が同額の師業を対象にした。他の師業と比べてみても、美容師の就業率の低さは明らかである。専門学校卒業後美容室への就職率は最低でも 80%⁷ということから美容師の離職率は高いと推測できる。

・図 1

平成 22 年度	美容師	看護師	はり師	きゆう師	柔道整復師
免許保有者数	1200 万 2256 人	200 万 3118 人	14 万 7510 人	14 万 6248 人	7 万 3517 人
従業者数	45 万 6872 人	136 万 9596 人	9 万 2421 人	9 万 664 人	5 万 428 人
就業率	38.0%	68.4%	57.3%	62.7%	68.6%

出典：厚生労働省「平成 24 年度衛生行政報告例」5, 7, 9 ページを基に著者作成

*就業率とは免許保有者数を従事者数で割った値

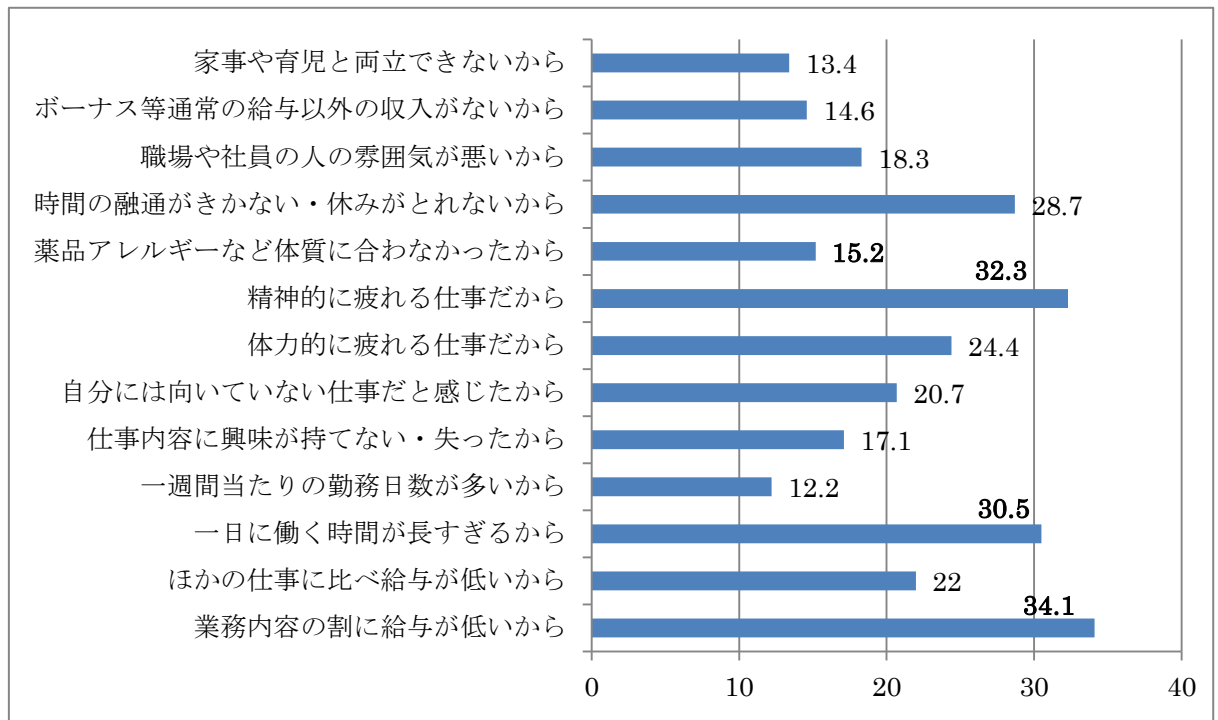
第二節. 離職理由

ここでは、美容師が離職した理由を多い順から見ていくことにする。

元美容師に仕事を辞めた理由についてたずねたところ、最も多かったのが「業務内容の割に給与が低いから」(34.1%)、次いで「精神的に疲れる仕事だから」(32.3%)「1 日に働く時間が長すぎるから」(30.5%)となった。そのほか、美容職独特の理由として、「薬品アレルギーなど、体質に合わなかったから」を挙げる人も 15.2%と比較的多かった。フリーアンサーにも「ヘルニア」や「腱鞘炎」などの項目が見られ、ヘアカラーやパーマ液などの薬剤による手荒れや手さばきの負担、終日の立ち仕事・シャンプーなどの中腰作業による腰の故障など、理美容職ならではの体力・体質的な課題も浮き彫りとなった。【図 2】

⁷ キャリアガーデン <http://careergarden.jp/biyoushi/shushoku-jyoukyou/> (2013/12/1 アクセス)

・図2



*出典：株式会社インテリジェンス

http://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/trend/20111107.html

以上のことから、美容師が退職した理由は、あくまで給与や勤務時間に対する不満、人間関係による課題が多く、仕事自体が嫌になって辞めたのではないようだ。次の章でその原因について詳しくみながら、美容師の労働環境についてみていくことにする。

第二章. 美容師の労働環境

ここでは具体的にどのような労働条件下、職場環境のもとで働いているのか、離職理由として多く挙げられた「労働時間」「賃金」「職場でのコミュニケーション」の3つの項目に絞ってみていくことにする。

第一節. 労働時間

現職・離職中関係なく美容師に、就業時の勤務日数と時間を聞いてみると、88.9%が「週5日以上」の勤務と回答。しかも、1日当たり10時間以上の勤務をしている人は全体の47.7%に上り⁸、長時間労働の傾向が強い業界であることがわかった。

都内の某美容室で働く美容師数名にインタビューを実施、話を伺ったところ、アシスタントは、美容技術獲得のために営業時間外に訓練を行っていて、これはどこの美容室でも当たり前のことだそう。つまりアシスタントの場合、勤務時間にプラスして美容技術獲得のための練習時間が行われることになる。その時間を含めると、アシスタントの勤務時間は12時間を超え、深夜の時間帯にまで及んでいた。

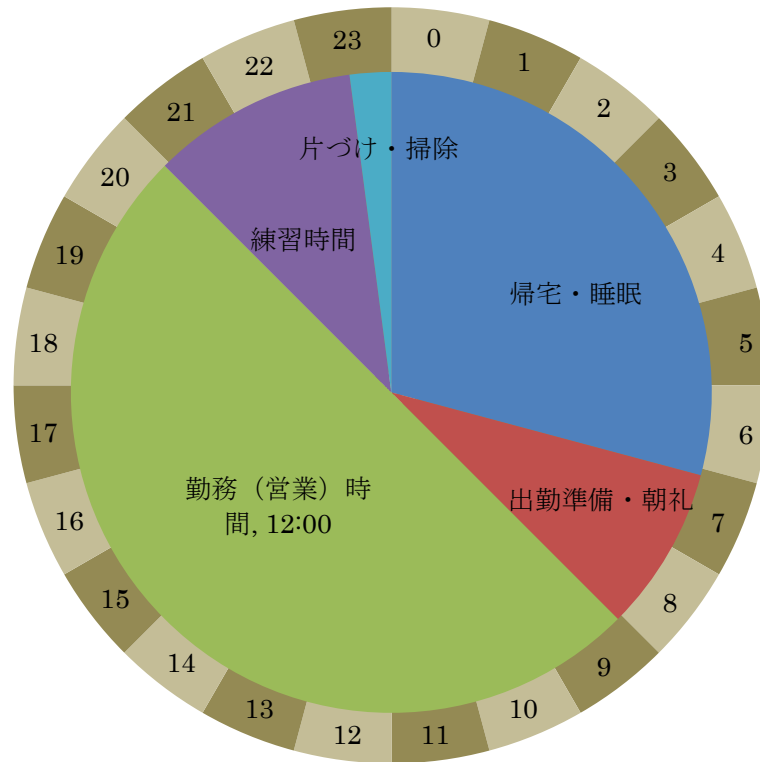
図3は、あるアシスタントの一日の勤務スケジュールを表したものである。

このアシスタントの場合、勤務時間は朝9時から夜の九時までの12時間である。【図3】勤務時間中は昼食・夕食を食べられないのは当たり前で、忙しい時にはトイレにすら行けないこともあるそうだ。営業時間が終わると、23:30頃まで練習し、掃除や片づけ等をして24:00頃に帰るのが常とのことだった。ただし、ヘアモデルを呼んで施術の練習をする場合は25:00頃迄かかったり、ヘアショーや大会前には美容室に泊まり込みで練習を行ったりすることもあるそうだ。

⁸今がわかるトレンド DATA

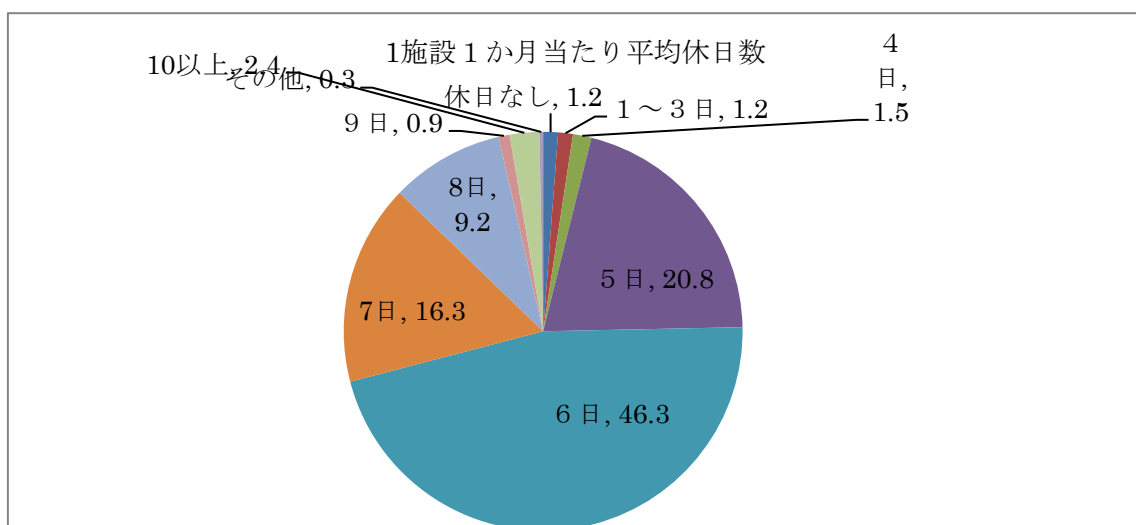
http://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/trend/20111107.html (2014/1/2 アクセス)

・図3：某アシスタントの勤務スケジュール



厚生労働省の調査によれば、美容師一人あたりの一か月平均休日取得数は「6日」と答えた美容室が最も高く、46.3%となった。次いで「5日」が20.8%、「7日」が16.3%となっている。週休二日制をとっている美容室は全体のわずか10%にも満たない。【図4】

・図4：常時雇用者のいる施設の月平均休日取得日数別施設数の構成割合（単位：％）



* 出典：厚生労働省 生活衛生関係営業経営実態について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/seikatsu-eisei22/14-02.html>

某美容室で働くアシスタントの方の話によれば、その美容室は週休2日制をとっているが、その週二日の休みも、実際には先輩の施術モデルになったり、研修が入ったり、また他サロンへの見学（施術代も自分で負担）に行くことが少なくないという。

労働基準法では、1週40時間・1日8時間（法定労働時間）を超えて働かせてはならないと定められ、それを超える場合、36協定で、1週40時間・1日8時間を超えて働いてもらうことのできる時間を協定できることになっている。ただこれには上限の時間が一週間で15時間、二週間で27時間…一年間で360時間と定められており、またその協定には労使による協定締結と届出が必要になってくる⁹。

例え、美容師室と美容師でその協定が結ばれていたとしても、この労働時間と、この勤務スケジュールが常であることを考えれば、労働時間は週に60時間、法律で定められた55時間を超えるものであり、非常に長いことが分かる。

また改正労働安全基準法には、労働者の健康保持のために、一週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者は医師による面接指導を受けることができると定められている¹⁰。

しかし、美容室の場合には、訓練時間を労働時間と見なしていないため、実質的には長時間労働であるにも関わらず、安全衛生への対応は取られていない。

美容師の長時間労働問題はかなり深刻であり、これが高い離職率を生み出している大きな原因になっているのは明らかである。

⁹労働基準調査会（1994）『三六協定と時間外労働管理：新しい労働時間法制と時間外労働管理の実務』p32

¹⁰労働調査会（2006）『労働基準法労働安全衛生法労災保険法のあらまし』労働調査会 p62

第二節. 賃金

(1) 賃金

厚生労働省の平成 24 年度賃金構造基本統計調査によると、美容師および理容師の平均年収は 28.8 歳で 272 万円となっている¹¹。また松本氏の調べでも、アシスタントの平均年収は約 200 万円であることがわかった¹²。他のサービス業従事者の平均年収が 425.7 万円¹³であることを踏まえても美容師の給料は極めて低いことが分かる。

図 5 は某美容室の新卒募集の要項から抜粋したものである。この美容室は東京・神奈川に 50 店舗を持っており、美容業界では比較的規模の大きい美容室であるといえる。その美容室ですら、初任給は美容師で 16.5 万となっている【図 5】。高専・短大卒の初任給平均が 172.5 千円¹⁴と比べても分かるように賃金は極めて低い。

また、諸手当の欄に歩合や特別報酬金と書かれているが、これは多い人で 2~3 万円程¹⁵だという。

・図 5

初任給	・美容師 16.5 万（平成 22 年度 平均実績給与 18 万円） ・ネイリスト／アイデザイナー 17 万円～（試用期間 16 万円） ・レセプションリスト 17 万円 ※皆勤手当 5,000 円含む
諸手当	交通費支給（1.5 万円まで）※店販・歩合・資格・皆勤・特別報酬金など

* 某美容室ホームページより一部抜粋

¹¹厚生労働省（2012）「平成 24 年度 賃金構造基本統計調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2012/index.html>
（2013/12/30 アクセス）

¹²松本 啓子（2012）「美容師の社会的スキルレベルと離職の関連性」 p289

¹³厚生労働省（2010）「日本における所得水準と雇用吸収力の関係」

http://kensaku.mhlw.go.jp/search?q=%83T%81%5B%83r%83X%8B%C6%81@%94N%8E%FB&site=mhlw_collection&client=mhlw_frontend_J&proxystylesheet=mhlw_frontend_J&output=xml_no_dtd&ie=sjis&oe=sjis（2014. 1.3 アクセス）

¹⁴厚生労働省（2011）平成 23 年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況：1 学歴別にみた初任給 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/11/01.html>
（2014. 1.4 アクセス）

¹⁵ アシスタントの場合

ここの美容室に勤める美容師へのインタビューで分かったことだが、この毎月の給与からさらに、施術に使うはさみ代や練習用のウィッグ代、他店舗の研究費用（他店にお客として行って施術してもらい調査する）、美容保険代（美容師の国民健康保険）が最低限掛かってくるそうだ。

参考：アシスタントの1か月に掛かる費用

- ・はさみ代…1万円（ローン）
- ・練習用ウィッグ代…1万円
- ・他店舗の研究費用…0.5万円（美容室の平均利用料金より¹⁶）
- ・美容保険…1.5万円

=合計4万円

上記を踏まえると、大体初任給の手取りは12.5万円、一年目で14万円になる。地方出身者には都内で一人、生活していくのは厳しいだろう。現にインタビューに答えてくれた地方出身の美容師の全員が親に仕送りを貰っていると話していた。

（2）美容師の賃金はなぜ低いのか

理美容業界の市場規模は平成23年の時点で2兆2931億円、その値は年々減少してきている¹⁷。【図6】

一方、理美容師従事者数と理美容所数は増加しており、2011年の従事者は71万1178人、理美容所数は36万116件となっている¹⁸。厚生労働省の最新データによると、平成25年3月末時点で、美容室は全国に23万1134件、前年度から1.2%増加した¹⁹。

それ以上のペースで増えているのが美容師だ。今や全国に47万9,509人。前年度からは8348人増加しており、この20年でほぼ1.5倍に増えた。90年代後半の「カリスマ美容師ブーム」以降、美容師を目指す若者が急増したのが主な要因ではなかろうか。00年代に入ってから、それまでの2倍近いペースで美容師が増えている【図7】。

¹⁶ リサーチバンク http://research.lifemedia.jp/2012/08/120808_beauty-salon.html (2014.1.5アクセス)

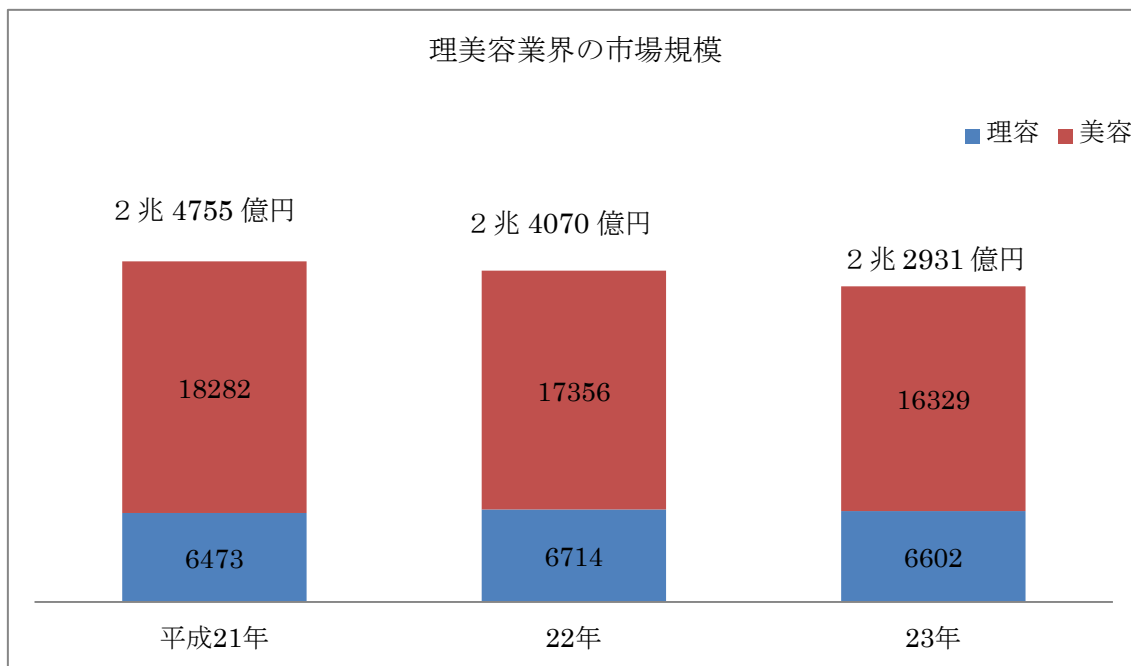
¹⁷ 総務省「平成23年度サービス産業動向調査」

¹⁸ 厚生労働省大臣官房統計情報部人口動・保健社会統計課「衛生行政報告例」

¹⁹ 厚生労働省大臣官房統計情報部人口動・保健社会統計課「衛生行政報告例」

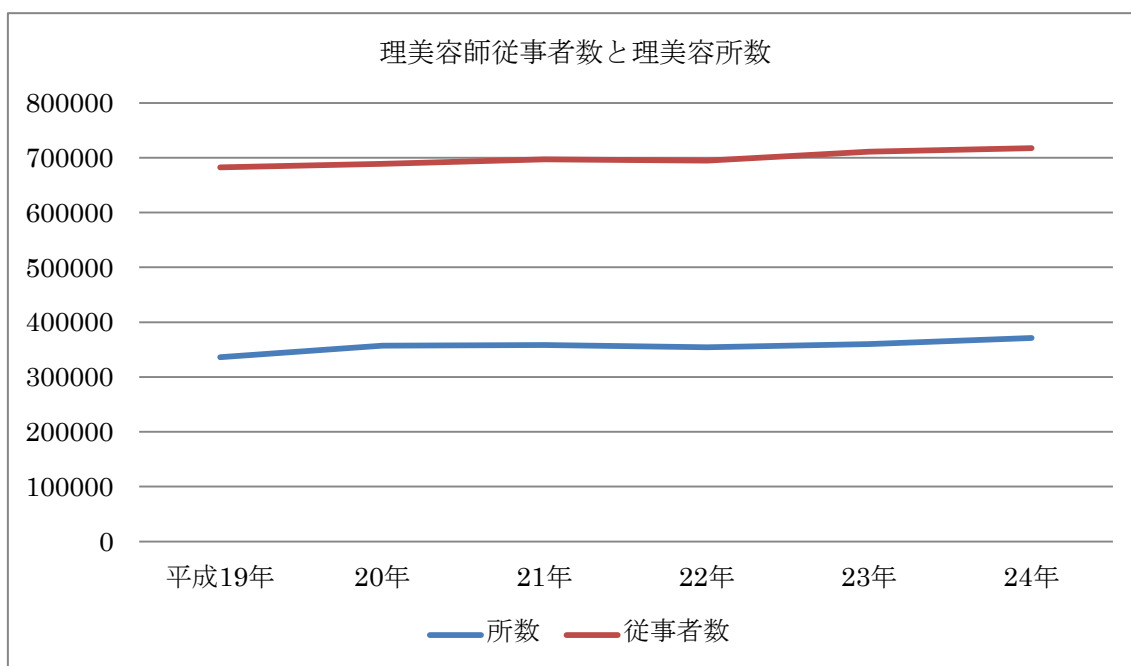
理美容業界の市場規模が低下、理美容師従業者数の増加という状態が現在の理美容業界であり、これが美容師の低年収をもたらしていると推測できる。

・図6



*出典：総務省「サービス産業動向調査」の資料を基に著者作成

・図7



出典：厚生労働省大臣官房統計情報部人口動・保健社会統計課「衛生行政報告例」の資料を基に著者作成

2011年の日本の理美容市場の売上高は約2.3兆円であり、全従業者数は約71万人である。一方、株式会社電通の単独売上高は約2.2兆円、単独従業員数は約7,515人²⁰である。つまり電通は、理美容業全従事者数の1%程度の人数で、理美容市場のほぼ同等の売上を生み出している。一国の業界売上高が一企業の売上高と同等であるにもかかわらず、従業員数は非常に多い。この差が日本の美容師の賃金の低さを表しているのだ。

第三節. 職場でのコミュニケーション

労働時間、賃金を含む労働条件に対する不満と並ぶ程、離職理由で多かったのが“職場でのコミュニケーション”といった精神的な部分であった。美容専門学校卒業生の離職・転職理由の第1位が「人間関係」というデータもある²¹。インタビューでもこの声は多く、勤めている美容室で退職してしまったほとんどの人は先輩とうまくいかなかったのがきっかけだったという。また、美容室で継続的に働くにあたって、先輩美容師との人間関係の重要性をあげた美容師も多かった。

美容技術には、シャンプー、カット、カラー、パーマ、ブローなどの様々な技術があるが、それらは専門学校時にはほとんど学ばず、入社後、先輩の指導を得て獲得されていく。一方、接客技術の指導はほとんど行われておらず、先輩の様子を見て覚えたと回答した美容師が多かった。これらの結果から、新人美容師は先輩の接客の様子やそれに対する客の反応を観察して、接客技術を学習したと考えられる。新人美容師が技術（接客を含む）を獲得するには、先輩との関係を築くことが重要だといえるだろう。

松本啓子氏の研究では、美容師の離職率と社会的スキルの関係性について述べられている。社会的スキルとは対人関係を円滑に運ぶために役立つスキル（技能）と定義され²²、成人男性 61.82 点、成人女性 60.1 点という値であるのに対し、美容師の社会的スキルは 59.3 点と平均を下回る値であった²³。そのうちスタイリストとして活躍している人の社会的スキルはアシスタントよりも高かったことから、コミュニケーションスキルの向上は美容師にとって重要であると共に美容師の離職を食い止める鍵となるだろう。

²⁰株式会社電通 <http://www.dentsu.co.jp/ir/individual/dentsu4.html> (2013.12. 30 アクセス)

²¹美容業界就労実態調査 (株式会社クオリア・リレーションズ, 2007)
<http://release.vfactory.jp/release/10825.html>

²²菊池章夫編著 2007『社会的スキルを測る：KiSS-18 ハンドブック』川島書店 p 4

²³松本 啓子 (2012)「美容師の社会的スキルレベルと離職の関連性」p290

第四節. 考察

退職理由としては、労働条件によるものと、人間関係の難しさによるものが挙げられた。

1. 労働時間・2. 賃金、を詳しく調べてみた結果、上記のような労働条件の悪さが明らかとなった。休みが少なく長時間勤務であるのに対し、満足のいく給与金額ではないと判断し、辞めてしまうケースが多いのだろう。

また人間関係の難しさに関しては、美容室以外でも、近年、社会的スキルの不足が人間関係の躓きや学校不適応の要因であることが示唆されているように、美容師においても、社会的スキルレベルが低い新卒者の場合には、入社した美容室のスタッフや客との人間関係がうまく構築できず職場不適応状態に陥っているのではないかと推察される。一方、社会的スキルレベルが高い新卒者の場合には、新たな人間関係を構築することに優れているので、美容室スタッフからの支援や客からの支持を受け、美容師としてのキャリアを発達させると考えられる。

よって社会的スキルの向上が、美容師が継続して働く為の一つの大きな課題である。

第三章. 離職を食い止めるために

第一節 現美容師が仕事を続けられる理由

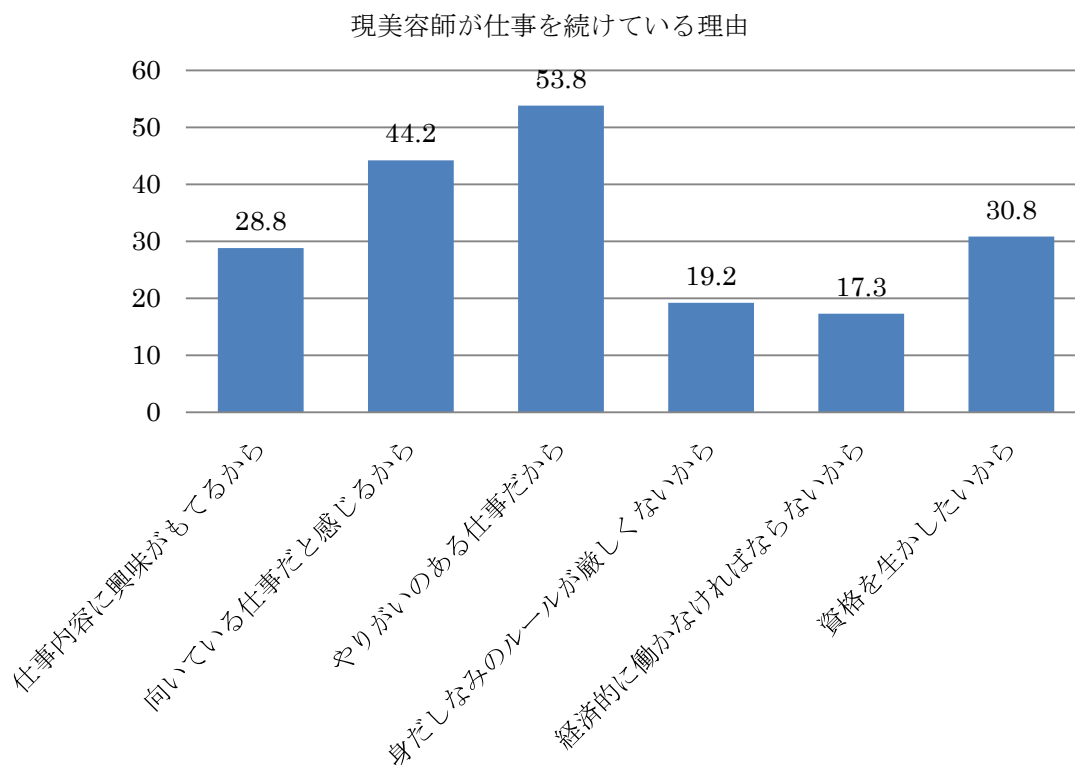
‘美’を商売としている華やかで憧れの仕事であるはずなのに、これほどの高い離職率は、異常という他ない。その一方で、少数派ではあるが、辞めずに働き続けている美容師達もいる。離職を食い止めるためには、彼らの働き続ける理由が参考になるはずだ。

現職の理容師・美容師が仕事を続けている理由は何か。株式会社インテリジェンスの調査で、最も多かった理由は、「やりがいのある仕事だから」で 53.8%、次に「自分には向いている仕事だと感じているから」(44.2%)、「現在持っている資格を生かしたいから」(30.8%)と続いた。さらに「仕事内容に興味を持てるから」も 28.8%と上位4位にランクインしている²⁴。この結果から、理容師・美容師が継続して働くうえで、業務内容へのモチベーションはかなり重要なポイントであるといえる。【図8】

²⁴ 株式会社インテリジェンス

http://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/trend/20111107.html (2013. 12.30 アクセス)

・図8



*出典：株式会社インテリジェンス

http://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/trend/20111107.html

先の「辞める理由」と合わせて考えると、給与や勤務時間など、それぞれのライフスタイルに合わせた雇用体制を整えることも大きな課題だが、同時に業務に対してやりがいや達成感を感じられる職場環境にしていくことで、一度雇った理容師・美容師が辞めずに勤務してくれる可能性もさらに高まりそうだ。

第二節 美容師への離職対策

ここでは第三章で明らかとなった、離職の原因・労働環境の実態をもとに、離職を食い止めるための対策として何が求められるのかアプローチしていきたい。

1. 技能検定制度と学会認定制度の設立

本論では、これまでにでてきた離職を引き起こす問題への解決策として、技能認定制度と学会認定制度の設立を提案したい。

(1) 技能検定制度

技能検定制度の設立を提案するにあたって、そもそも現在の美容師の国家資格はどのようなものなのか述べていきたい。

美容師の国家資格は、基本的な技術と知識レベルの試験であり、国家資格取得者＝熟練者ではない。そのため、専門学校で最低限の技術と知識を勉強し、国家資格を取得、その後、其々の美容室で技術を習得するというのが美容師の一般的なキャリアスタイルである。

仮に美容師の技術レベルの優劣を下から、非熟練者、技術者、熟練者という三つに分けるとする。専門学校卒業後まもない国家資格取得者である非熟練者（アシスタント）が、ある程度の業務をこなすことができる技術者（スタイリスト）へなるには早くて5年の修業期間を要するのが一般的である。この修業期間に技術・知識を習得するには、外部講習も存在するが、第二章で述べたような、営業後に先輩についてもらい練習するというのが通常である。ただ、それぞれの所属している美容室やスタイリストによって指導法が異なるため技術レベルに差が生じ、美容室間での転職も難しい。

そこで本論では国家資格の応用である技能認定制度を提案する。

技術認定制度とは、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、試験に合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができるものである²⁵。

(例)：機械加工、建築大工やファイナンシャル・プランニング等

²⁵ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/09/dl/s0916-8f.pdf> (2014.1. 6 アクセス)

技能検定は、働く人々の技能習得に対するモチベーションの増進や社会的評価の向上という目的だけでなく、練習時間の短縮、雇用の安定、円滑な再就職、顧客の技能評価指標としての役割も有している。

試験の難易度によって、特級、1級、2級、3級に分かれている。ただし、職種によっては難易度を分けない単一等級もある。【図9】

図9：技能検定の等級区分

特級	管理者または監督者が通常有すべき技能・知識（受験資格は1級合格後5年以上）
1級	上級技能者が通常有すべき技能・知識（受験資格は実務経験1～7年以上）
2級	中級技能者が通常有すべき技能・知識
3級	初級技能者が通常有すべき技能・知識

*出典：中央職業能力開発協会ホームページ <http://www.javada.or.jp/>を引用し、著者による一部修正して作成

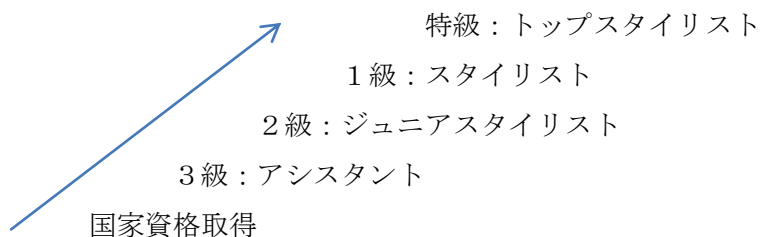
受験資格は、原則として検定職種に関する実務経験が必要だが、職業訓練歴、学歴等により短縮される場合もある。ただし、難易度によって必要な実務経験年数の違いがある。また、実技試験と学科試験により行われ、両者の試験に合格すれば、合格証書が発行され、「技能士」と名乗ることができる。

現在、美容業界では、「着付け」が技能検定として存在しており、試験の合格者は「1級着付け技能士」、「2級着付け技能士」と名乗ることができる。

これを応用し、美容の技術に技能検定制度を活用するのだ。【図10】これは、雇用主が求人の際の指標、美容師の技能検定取得に対するモチベーション向上や社会的地位の向上、練習時間の短縮、効率の良い技術取得、美容室間での転職のしやすさに繋がるだろう。

・図 10

技能の種類				
ヘアセット	3級	2級	1級	特級
ヘアカラー	3級	2級	1級	特級
ストレート&ウェーブパーマ	3級	2級	1級	特級
ヘアカット	3級	2級	1級	特級



(2) 学会認定制度

医療豪快には専門医制度が既に機能している。専門医とは、特定の診療領域において、適切な教育を受け、十分な知識と経験を持っている医師であり、それぞれ専門の学会によって認定される。この場合、学会とは、専門分野の学術研究を目的とした団体のことである。学会は研究の発表や情報・意見の交換等の場でもあり、日本において国が公的学会に指定しているのは、政府の機関である日本学術会議の「日本学術会議協力学術研究団体」である。医学系の学会では、医学の高度化・専門家に伴い、それぞれ専門分野においた、高度な知識や技量、経験を持つ医師に対して、認定医、専門医、指導医など細分化された区分が設けられているのが一般的で【図 11】、専門分野についての実習や所定の単位を取得し試験に合格することで各学会が認定をする。認定から一定年経ったところで、更新義務を設けている学会も多い²⁶。

・図 11

認定医	高度な知識や技量、経験を持つ医師として学会が認定した医師。認定医となるための条件としては、学会や講演会の出席回数を指定したうえで筆記、実技試験を行う学会が多い。
専門医	認定医よりさらに高度な知識や技量、経験を持つ医師
指導医	高度な知識や技量、経験を持ち、認定医や専門医などを指導する立場にある医師

²⁶ 社団日本内科学会 http://www.naika.or.jp/nintei/nintei_top.html (2014. 1.6 アクセス)

例えば、社団法人日本内科学会では、社会の人々がより高い水準の医学・医療の恩恵が受けられるように、優れた内科臨床医を育成するため、認定医制度を発足させ、一定レベル以上の実力を持ち、信頼される内科医を「認定内科医」として認定し、さらに高い水準の内科診察能力を備えた認定内科医を「総合内科専門医」として認定している。また、レベル保持のため、認定更新を実施している²⁷。

専門医制度には、医師側と患者側にとって二つのメリットがある。医師にとっては、自らの知識や技術の向上やモチベーションの維持が可能となる。患者には、自分を診てくれる医師が専門医資格を持っているかどうかを知ることで、安心して医療を受けるための指標となる。

また、医療法上広告が可能な医師等の専門性に関する資格として、現在、医師は56（皮膚科専門医、精神科専門医など）、歯科医師は5、薬剤師は1、看護師は27（がん看護専門看護師、障子看護専門看護師など）の資格名が厚生労働省により、認められており、患者にとって客観的評価を与える重要な指標となっている²⁸。

しかし、現在、理美容業界関連の「日本学術会議協力学術研究団体」として指定を受けている学術研究団体、すなわち日本国が公的に認定している学術研究団体は存在していない²⁹。したがって、理美容業界も高度な技術や知識が必要になってきているため、母体となる日本理美容師会（仮）という団体を設立し、さらに技術力向上を追求するため、ヘアカッティング学会「認定理美容師」、認定理美容師よりも高度技術を有する「専門理美容師」、といった認定をすることで、理美容師の技術レベルの指標、業界の社会的向上に伴う、顧客と社会への貢献ができるだろう。そうすることで、それぞれの得手不得手にあわせた専門性の追求ができ、スキルも身につけることができる。

²⁷社団法人日本内科学会 http://www.naika.or.jp/nintei/nintei_top.html (2014. 1.6 アクセス)

²⁸千田啓五 (2013) 「理美容業界の質的価値と資格価値向上へのビジネスモデル革新」 p67

²⁹長谷川昭子、薬袋秀樹 (2010) 「専門図書館職員のための認定資格制度」 p67

ここで、美容師の有資格者のうち、過去に理美容職に就いていたが現在は離職している人（以降“潜在的有資格者”と呼ぶ）の属性、勤続年数について詳しくみていくことにする。

以下の図は潜在的有資格者の属性と、その勤続年数について調査したものである。

【図 12】【図 13】

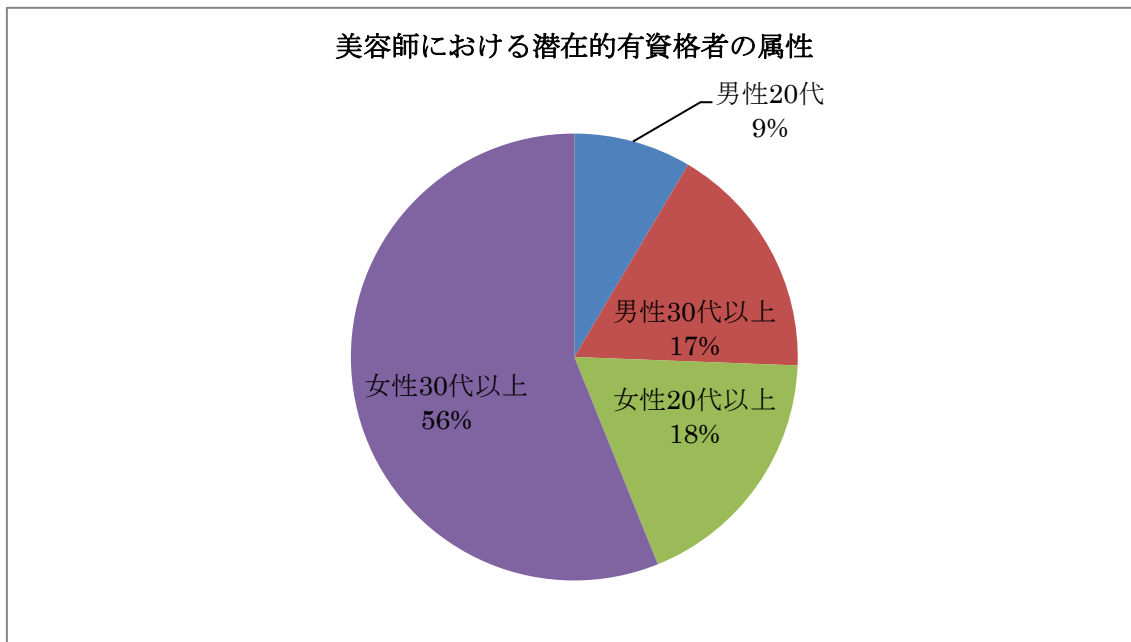
株式会社インテリジェンスによると、潜在的有資格者の属性で最も多いのは、30代の女性で全体の56.1%を占めていた。【図 12】

また、これら潜在的有資格者に、就業当時の在職期間を聞いたところ、最も多かったのが1～3年未満で32.3%と、約3割が1～3年未満で辞めていることがわかった。さらに、3カ月未満～3年未満を合計すると全体の54.3%に上り、半分以上が3年未満で退職していることがわかる。【図 13】

アシスタントがスタイリストになるまで平均で3～5年かかることから、ほとんどの人がスタイリストになる前、十分な技術を習得する前に辞めてしまっているのだ。これでは他の美容室へ転職する気にならないのも無理はない。

一方、現在も理容師・美容師の資格を生かし、働いている人たち（＝現理容師・現美容師）の勤務期間を見ると、全体の76.9%が「10年以上」在職していることが明らかになった。一定期間勤続できた人はそのまま長期間、資格を生かして働き続ける傾向にあるようだ。

図 12

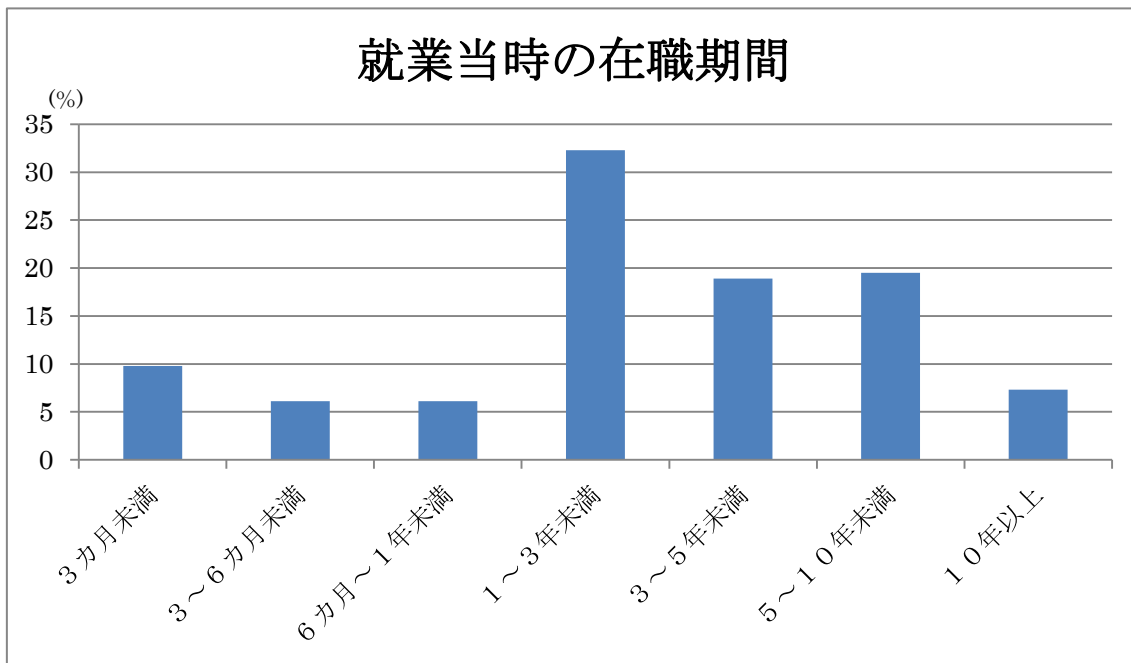


*潜在的有資格者=過去に美容職に就いていたが現在は離職している人

*出典：株式会社インテリジェンス

http://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/trend/20111107.html

図 13



*出典：株式会社インテリジェンス

http://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/trend/20111107.html

以上のことを踏まえ、技能検定制度、学科認定制度を導入するに際して、美容師の定着、労働環境改善の為には美容師のキャリアプランを変えることが離職対策に有効である。

従来専門学校で、二年間国家資格の為の勉強を行うというのが、美容師の一般的なキャリアプランであったが、技能検定制度後は、図 14 のようなキャリアプランを推奨する。

専門学校で2年間の勉強のうち、国家資格を取得、そして更に2年間は2級や1級技能士の取得を目指して技術や知識を学ぶ。技能士の習得後に其々の美容室へ転職するというものである。

そうすることによって、これまで勤務後に行われていた練習時間は格段に短縮されるだけでなく、勤務後疲れ切った状態での練習に比べ集中して行うことができるため、短期間での技術力向上も見込めるのだ。

潜在有資格者の調査で、これまでは技術を身につける前に辞めてしまう美容師が多かったことが明らかになった。しかし技能検定制度を導入し、技術をしっかり習得させてから、就職させれば、美容師の定着を図ることができるかと推測できる。仮に就職した美容室を何らかの理由で離職したい場合も、技術は得ている為に、美容室間同士での転職も容易になる。結果、美容師そのものをやめてしまうという事態を減らすことはできるだろう。

図 1 4 : 技能検定制度を美容業界に取り入れた場合の活用例

高校卒業後、美容専門学校へ入学した者の例



就職後の練習時間は短縮され、技術の習得も効率的に行える。

技能検定制度は美容室側にとっても有効である。例えば練習時間の短縮によって、これまで勤務後に後輩の技術教育にあっていたスタイリストの時間が短縮され、光熱費等の削減につながる。また、採用の際の目安になるとともに、クリスマスや成人式、卒業式等、繁忙期に合わせて即戦力となる人材の採用も可能となる。パートタイム労働や、出産後の再就職も技能が可視化されることでぐっとしやすくなるだろう。働き方だけでなく、老人ホームや病院への出張サービス等で仕事の幅も広がる。また、これにより潜在的有資格者の属性で多かった女性の割合減らせるにちがいない。

技能検定制度という公的な資格で、美容師個人の能力を可視化するのだから、顧客にとっても質や安全性をみてとれるようになる。資格を取得した美容師を雇えば、顧客にそういった質や安全性についての一定の基準を満たした多様なサービスを提供することができるのだ。こういった高付加価値の提供は少人数規模店の多い美容業界にとって、他店との差別化を図るためにも、技術の指標を目的とした技能検定制度や学科認定制度は必要であるといえる。

2. 制度の実現にむけて

現在の理美容業界には、NPO 法人日本ビューティー・コーディネーター協会、美容協同組合日本ヘアデザイン協会、社団法人日本美容師会、一般社団法人日本ヘアケアマイスター協会、全国利用生活衛生同業組合連合会、全日美容業生活衛生同業組合連合会、公益社団法人日本毛髪科学協会、ビューティービジネス学会など、理美容業界の社会的、経済的、技術的な発展を目的とする団体は多数³⁰ある。

しかし、理美容業界の発展という共通目的はあるものの、団体間の連携はできていない。第四章で述べた技術認定度の実現には、上記団体と公益財団法人日本理容師美容師試験研修センターや公益財団法人日本理容師美容師教育センターといった理美容業界の公的な組織との連携も必要になるだろう。

³⁰千田啓五（2013）「理美容業界の質的価値と資格価値向上へのビジネスモデル革新」 p 72

資格や技能検定には、能力開発に対するモチベーションを向上させ、資格取得者の職業上の利益を保護し改ざんするという役割がある³¹。さらに公的な検定により、能力を可視化することで、顧客はもちろんのこと、美容師にとってもキャリアの選択のしやすさや働きやすさにつながってくるだろう。

また、技能検定とは別にすぐにできる解決策として、社会的スキルを学ぶプログラムを専門学校で取り入れることも有効である。

美容サロンの営業上、立地の利便性、確かな技術・センスは従来から固定客確保の必須要件として経営サイドに当然の認識がある。昨今では、それらに加え、適切な接遇や良質なコミュニケーションも重要なファクターとして捉えられはじめているからだ³²。そうした要請からも、美容師養成専門学校では2年間のカリキュラムの中に、接遇やマナーを学ぶプログラムを用意する必要がある。コミュニケーション能力開発については、美容師に問わず学生時代から就業後においても、継続的かつ段階的な教育施策が業界として求められているのが現状だ。とりわけ学ぶことに集中できるのが学生時代である。業界アプローチを行う就職活動においてコミュニケーション能力が評価にさらされることをひとつの指標と捉え、より時間と内容を充実させたプログラム開発と実施が必要である。

3. 美容室、美容師にできること

技能検定制度と学会認定制度の設立に向けてその間、美容室、美容師それぞれでできることはないだろうか。

(1) 美容室での対策

美容室ではまず、パートタイム労働者を増やし、労働時間の短縮・再雇用促進が望まれる。ただ、それにあたって、労働者がある程度技術を持っていないとてはならないし、美容室に定着しないのでは問題の解決にならない。

ここで鍵になるのが精神的な問題と身体的な問題の解決である。この二つが解決されれば、店舗への定着率は少なからずあがるだろう。

³¹同上 p51

³²佐久間 寿美江 (2009)「マンガ間違いだらけのコミュニケーション」p41 髪書房

① 身体的アプローチ

体力的な問題には、地道ではあるが設備・道具の設置が有効である。薬品アレルギーや体力的な問題は、離職理由でも其々15.2%、24.4%と決して少なくない数字だった。本人に働く意欲があっても辞めざるを得ない原因になってしまう。

労働者健康福祉機構によれば、手荒れが発生した際、どのような対処を行うかという質問に対し、最も多かった回答は「対処は行わない」の58%というものだった³³。

手荒れに悩む従業員は少なくないにもかかわらず、多くの美容室が対応しきれていないのである。こうした理由で離職を生じさせないためには、手荒れに関する知識を学ぶ機会を設けることが第一である。専門学校でそれらを学ぶ機会はない。手荒れの原因物質や発祥のメカニズムについて、指導しておき、仕事をはじめてすぐに手荒れを予防させることが重要であると、専門家の間でも指摘されているからだ³⁴。

また皮膚への刺激が少ない薬品の選定、こまめな道具・設備の掃除、腰掛スツールの活用等による負担軽減 など、スタッフの意見を参考にしながら、できることから着手していくことも重要である

② 精神的アプローチ

次に精神的な問題であるが、第三章で述べたように先の業務に対してやりがいや達成感を感じられる職場環境にすることは一度雇った理容師・美容師が辞めずに勤務してくれる可能性を高めるのに有効だと考えられる。

美容師へのインタビューでどのような時にやりがいを感じるかと質問してみたところ、最も多かったのが「顧客との接点が増え、繋がりが強まった時」というものだった。このことから顧客との接点をアシスタントにも増やすことが必要である。

例えば、顧客カードに担当スタイリストだけでなく、アシスタントの名前も記入し、顧客が再度来店した際のお声掛けをアシスタントにも実行させる。こうすることによって、アシスタントも自分の顧客に近い感覚を得ることができ、顧客とのつながりを深めることができる。また顧客側にとってもアシスタントが自分を覚えてくれたことは素直に嬉しいだろう。

³³労働者健康福祉機構 <http://www.rofuku.go.jp/> (2014.1. 5 アクセス)

³⁴独立行政法人労働者健康福祉機構 (2009)「理美容師の手荒れ予防ハンドブック」 p11

美容室単位でできることは、非常に地道なものである。しかし、その中でどう従業員のやりがいを見出していくかが鍵となってくるだろう。

(2) 個人でできること

個人でも対策はできないだろうか。美容師一人では練習や指導する時間、顧客のニーズ獲得を考えると労働条件の解決は難しいと考えられる。そこで、ここでは労働条件を変えること以外にフォーカスして述べていきたい。

美容師へのインタビューの中で、全員が入社前後にギャップを感じたと答えていた。例えば「1年間業務がビラ配りとは聞いていなかった」、「労働時間が長いことは知っていたが身体が慣れなかった」、「毎月の給与から手取りがここまで低いとは思わなかった」等である。またそれらの理由でモチベーションが下がったり辞めてしまったりした人も多いようだ。

ここで著者が感じたのが、就職活動の甘さである。就職活動時の企業研究についてインタビューでそれぞれ聞いたところ、説明会を行う美容室は少なく、個人で美容室に見学にいったり、顧客として体験しにいったりというものだった。

企業研究に際しては、学校によせられる求人票やファッション雑誌・美容雑誌をみて行った者が多く、業務内容・給与について比較したり、質問したりするものはいなかった。

美容室にとってはできる限り多くの求人者を募りたい。これは美容室だけでなく一般企業にも言えることであるが、美容室は求人募集にあたって不利になるような情報はできるだけ公表していないのが事実である。その中でいかにそれを含めた情報を専門学生が掴み、他店と研究していくかが、入社前後のギャップを無くす上で重要なのではないだろうか。

またインターンシップを積極的に行うことも、定着のための一手である。第2節では「職場でのコミュニケーション」がうまくいかず離職してしまった人が多いことが明らかになったが、それを文面や口頭で知ることは難しい。実際そのお店で働いてみるのが大切だ。

インタビューではインターンを行ったものは半分で、行った者のうちその期間は1日と答える人が多かった。一般企業でもそうだが、一日で職場の雰囲気を知るのは難しい。最低でも一週間は必要ではないだろうか。その体験をしていく中で、職場の雰囲気はもちろん、労働環境等、文面で分からなかった短所や長所が見えてくるはずだ。美容室側も短所をのんだうえでそれでも入社したいとっている求人者の方が安心できるのではないか。

美容師へのインタビューの中で、辞めてしまった人の多くが幼い頃から美容師を目指していたのではなく、美容師に限定せず美容関係を希望していたことも分かった。過酷な労働条件下の元働くことができるのか、その覚悟があるのか問うことも必要であろう。今後美容室を選ぶにあたって、徹底した企業研究を行うことが個人の満足行く美容室に定着できる一歩であるといえる。

おわりに

本調査は、早期離職率の高さが推察されるものの公表されていない美容師の実態を明らかにし、離職予防策を検討することを目的として行われた。

調査の結果、離職要因としては、①疾病、②長時間労働にも関わらず低賃金であることによる活動性の低下、③人間関係の躓き、などが考えられた。美容業界は職人気質が強く、入社後の約3年間は見習いと思なされるため、低賃金や営業終了後の訓練実施などの労働条件が改善されていない。よって労働条件そのものをガラリと変えるのは難しいかもしれない。調査の結果からは、アシスタント時に離職してしまうケースが多く、技術や知識を十分に習得できずにそのまま美容師として転職できないことが分かった。

したがって、離職予防策としては技能検定制度とその習得による技術獲得が効果的だといえよう。技術を習得してから入社し働くことによって、美容室の営業時間後に行う練習時間は格段に減らすことができる。そして技術習得によって業績の向上、はたまた賃金の向上は期待できる。また仮に転職したいとなった場合でも、ある程度の技術を習得していれば美容室間での転職は可能になり、また採用側もそれを目安にすることができる。

職場でのコミュニケーションも課題に残っていたが、専門学校時に集中してそのカリキュラムを学ぶこと、また、企業研究を徹底して行いうことで、職場でのコミュニケーションは現状より良くなるだろう。そうして新人美容師は、先輩と円滑な人間関係を築くことにより、先輩から美容技術の指導を受けたり、先輩の接客技術を観察学習したりすることができる。先輩とのコミュニケーションを図ることにより、先輩の役に立つ補佐を務めることができれば、先輩は新人美容師を承認し更に指導するという循環が生まれ、先輩とよりよい関係を構築できると仮定される。

またこのスキルは良い接客行動は共通のものがあるため、社会的スキルを獲得している新人美容師は接客において、客に満足感を与えることができるであろう。よって美容技術レベルが高くなれば、客からの要望を満たす行動が可能になる。客からの褒め言葉や客の満足そうな様子は、美容師にとって「認められる喜び」や「接客の楽しさ」というやりがいにも繋がるため、美容師はよりよい行動の頻度を上げると考えられ、それにより客からの支持を増やすという循環が生まれるであろう。客の獲得や商品の販売などの業績による加給制度を用いている美容室の場合には、技術の向上や客からの支持によって業績が上がることによって収入が増える。客の支持を得ることにより指名客数は増加するという良いサイクルが生まれるだろう。

参考文献一覧

- ・厚生労働省（2013）「労働市場分析レポート第23号」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20131029_03.pdf

- ・厚生労働省（2012）「平成24年度賃金構造基本統計調査」

・マーク・D・フォーレー（2010）『サロンマネジメント サービス業の成功心理学』同友館

- ・松本 啓子（2012）「美容師の社会的スキルレベルと離職の関連性」 p288－299

- ・厚生労働省ホームページ

http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxselect.cgi?IDX_OPT=3&H_NAME=&H_NAME_YOMI=%82%A0&H_RYAKU=1&H_CTG=1&H_YOMI_GUN=1&H_CTG_GUN=1&H_NO_GENGO=H&H_NO_YEAR=10&H_NO_TYPE=5&H_FILE_NAME=H10F03601000007

（2013/12/1アクセス）

- ・資格の王道 <http://www.shikakude.com/paje/g-dokusen.html>

- ・キャリアガーデン<http://careergarden.jp/biyoushi/shushoku-jyoukyou/>

- ・今がわかるトレンドDATA

http://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/trend/20111107.html（2014/1/2アクセス）

・労働基準調査会（1994）『三六協定と時間外労働管理：新しい労働時間法制と時間外労働管理の実務』 p32

- ・労働調査会（2006）『労働基準法労働安全衛生法労災保険法のあらまし』労働調査会 p62

- ・厚生労働省（2012）「平成24年度 賃金構造基本統計調査」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2012/index.html>

（2013/12/30アクセス）

・社団法人内科学会http://www.naika.or.jp/nintei/nintei_top.html（2014. 1.6アクセス）

- ・厚生労働省（2010）「日本における所得水準と雇用吸収力の関係」

http://kensaku.mhlw.go.jp/search?q=%83T%81%5B%83r%83X%8B%C6%81@%94N%8E%FB&site=mhlw_collection&client=mhlw_frontend_J&proxystylesheet=mhlw_frontend_J&output=xml_no_dtd&ie=sjis&oe=sjis

・厚生労働省（2011）平成23年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況：1 学歴別にみた初任給<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/11/01.html>

- ・リサーチバンクhttp://research.lifemedia.jp/2012/08/120808_beauty-salon.html

- ・総務省「サービス産業動向調査」
- ・厚生労働省大臣官房統計情報部人口動・保健社会統計課「衛生行政報告例」
- ・千田啓五（2013）「理美容業界の質的価値と資格価値向上へのビジネスモデル革新」 p67
- ・長谷川昭子、薬袋秀樹（2010）「専門図書館職員のための認定資格制度」
- ・美容業界就労実態調査（株式会社クオリア・リレーションズ，2007）

<http://release.vfactory.jp/release/10825.html>)

- ・菊池章夫編著 2007『社会的スキルを測る：KiSS-18ハンドブック』川島書店 p 4
- ・佐久間 寿美江（2009）「マンガ間違いだらけのコミュニケーション」 p41 髪書房
- ・株式会社インテリジェンス

http://weban.jp/contents/an_report/repo_cont/trend/20111107.html

- ・労働者健康福祉機構<http://www.rofuku.go.jp/>（2014.1.5アクセス）
- ・独立行政法人労働者健康福祉機構（2009）「理美容師の手荒れ予防ハンドブック」
- ・株式会社電通ホームページ <http://www.dentsu.co.jp/ir/individual/dentsu4.html>

謝辞

本研究を行うに当たり、インタビューにご協力くださった美容師の方々、貴重なご意見ありがとうございました。また、2年間いつも優しく、時に厳しくご指導を頂いた黒田教授、授業だけでなく、プライベートでもたくさんお世話になった黒田ゼミナール17期の皆様に感謝致します。ありがとうございました。

あとがき

卒業論文のテーマ決定から中々進まず、また度々海外留学等で授業を欠席したために先生にご迷惑・ご心配をおかけしました。申し訳ございませんでした。卒業論文というと、字数も2万字以上、研究テーマ・調査方法等も自由といったこともあり、本当に自分でできるのか、と正直不安でした。研究を進めていくうち、また美容師の方々にインタビューを行ううち、もっと労働環境を改善できないか、と強く思うようになった一方でどうしたら解決できるのかという悩みのようなものが膨らみうだうだとしていたのも事実です。結果、本当に論文で提案したものが、美容師の労働環境改善に繋がるか分かりませんが、この事実を美容師だけでなく、美容師を目指している学生を含めた社会全体に知って貰いたいというのが率直な気持ちです。
