

ウッディチキン／沖縄例会

『例会レポート 150』

日 程	2020 年 11 月 11 日(水)
会 場	タカラベルモント沖縄ショールーム 沖縄県宜野湾市大山 3-4-6 098-897-6655
参加者数	約 50 名(内県外 27 名)
講演会内容	受付 17:30～ 講演時間 18:00～20:00 講演テーマ 「アフターコロナへチャンス到来 独自性のある組織文化づくり」 コーディネーター ウッディ代表 伊藤 豊氏 ソージョイ 伊藤 勝義氏
親睦会	20:30～ 割烹ハイウェイ



ウッディキッチン事務局

文章・写真提供／向井 健介

<http://woodychicken.com> info@woodychicken.com

久しぶりの例会が、今回の沖縄！

例年並みに、全国から仲間が集まりソージョイさんの次世代評価制度の仕上がり具合をみんなで共有しました。

凄い仕上がり具合に皆さん驚愕・・・

今後のソージョイさんの活躍が楽しみです。

伊藤さん挨拶

久しぶりの再会です。今年は多くのところが中止になりました。

長野ウッディ中止⇒熊本に突撃訪問ボランティアに行きました。

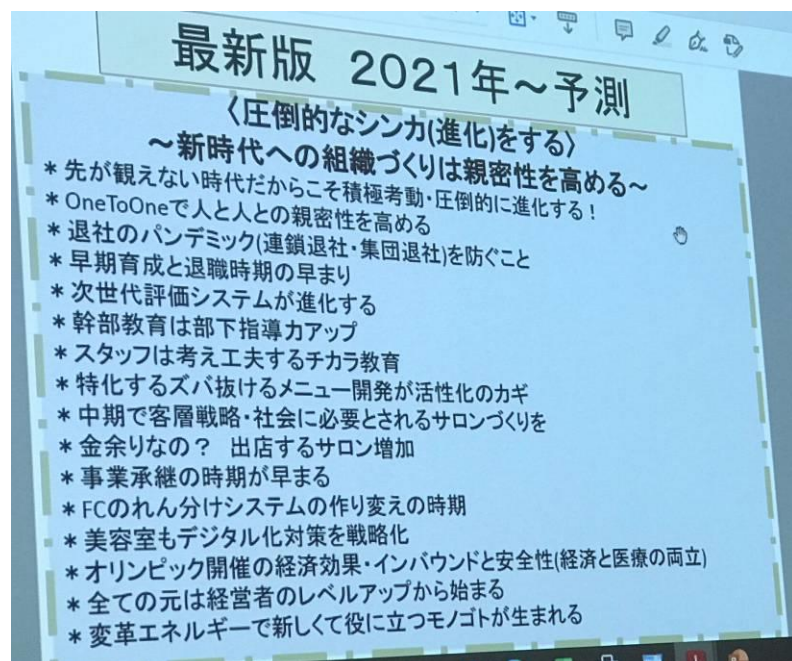
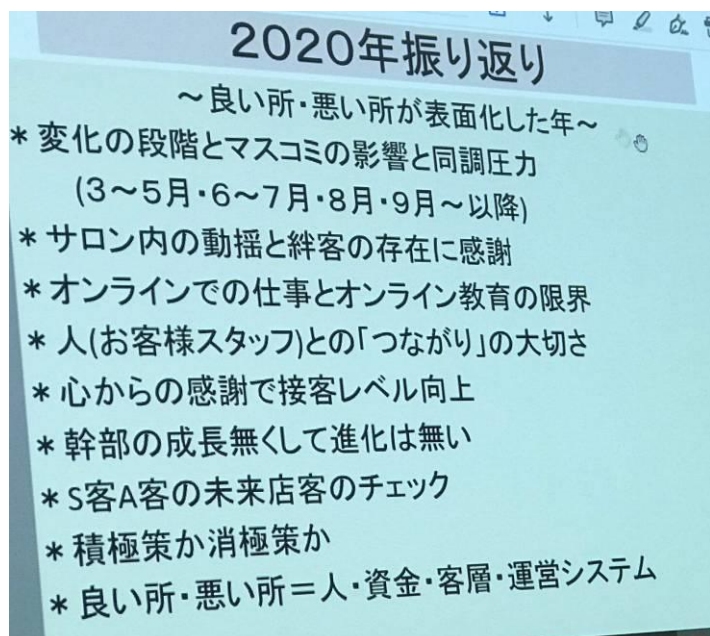
被災サロン 1 店舗につき、4 万円の寄付と北陸の松村さんと大勝さんが、全国から集まった美容器具をトラックで運んでくれました。

断食のお話、髪書房のボブログ TV を見せてもらいました。

https://boblog.tv/movie_detail/202010135762/

断食の在り方など、とても分かりやすくまとまっていました！

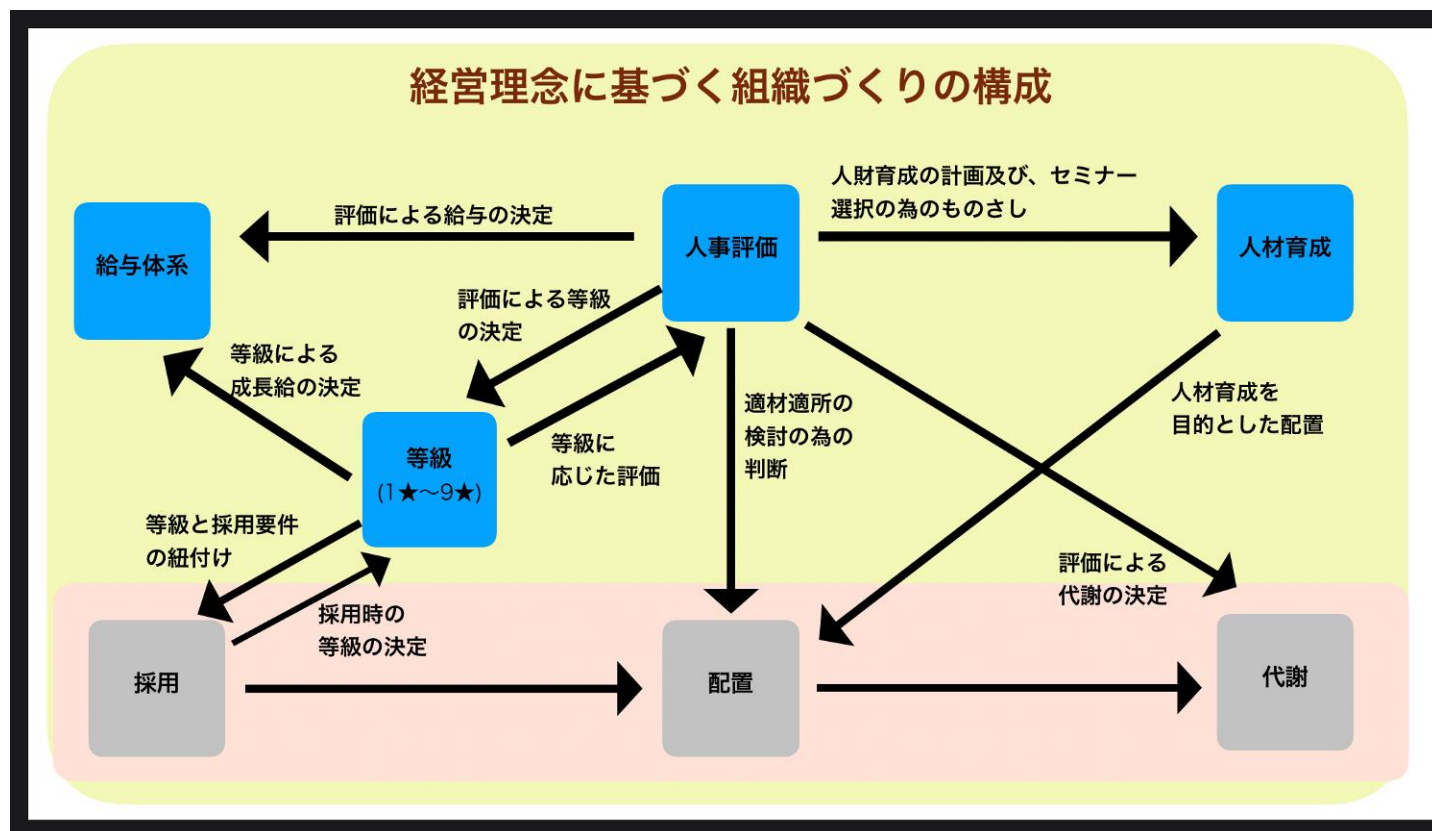
2020 年の振り返りと 2021 年の予想



講演テーマ 「アフターコロナへチャンス到来、独自性のある組織文化づくり」

コーディネーター ウッディ代表 伊藤 豊氏

ソージョイ 伊藤 勝義氏



今回は、経営理念に基づく評価制度から、給与体系に移していくところまでお話します。

・評価制度に磨きがかかってくると、どんな社員が必要になるかが明確になってきます。店舗の配属(配置)は、A 君はこう言う強みがあるからこの店舗で能力を発揮してほしいとか、来期はこういう計画があるからこんなスタッフが必要だということが明確になるため採用計画も無駄なく進めることができます。

・等級による成長給などとても細かくて複雑ですが、一番重要なのはスタッフ 1 人 1 人の事を上司同士がどうやって成長させていくかを話し合う成長支援会議がとても大切です。どんどんデジタル化が進んでいきますが、やはりこの成長支援会議を3〜4 時間かけてじっくりと幹部同士共有していますし、幹部の成長につながっています。

・この理念に元づく組織作りは完成することはないと思います。社員一人ひとりが自ら考え行動するそのプロセスそのものが重要だと思います。この習慣が風土であり、らせん階段を上っていくように確実にレベルアップ(進化)していくと思います。

・最初に取り組むことは大変だと思います。何から手を付けたらいいかわかりません。でもどんなサロンづくりを目指すのか、どんな組織にして行かかなどまずは右腕になる相棒としっかり共有することがスタートだと思います。方法は後からついてきます。そうすれば、一人ずつ幹部が理解を示し共有できていくと思います。

そして幹部が成長するスピードと同じように評価制度のレベルも上がっていくと思います。

評価制度の目指すもの

- ①公平感のある処遇の分配
- ②一人ひとりを活かすことと、育成すること
- ③組織文化の醸成

- 評価制度は
- 「仕事をやってもやらなくても一緒」
という損得で判断をすることをなくすもの

2021/4/2基準 入社月基準																						
スター	基本給						基本給 合計	手当						手当額 合計	支給額 合計	天引き			天引き 合計			
	年齢給		勤続給		成果給			役職手当		子役手当(max.3)		賞与				手当額 合計	欠勤	24日		滞り		
	年齢	額	勤続 年数	額	成果 ポイント 達成	ポイント 達成		役職 等級	額	子役 人数	額	第16期第4四半期【2020/6-9】									2020年9月	
												目標達成率	売上									売上
表示	年齢	額	勤続 年数	額	成果 ポイント 達成	ポイント 達成	役職 等級	額	子役 人数	額	目標達成率	売上	売上	手当額	欠勤	24日	滞り	天引き 合計				
Asst.	2★	25	95,000	4	3,200	88.75	6	81,400	177,600			C	2,190,000	2,236,851	101.2%	③	1,204,977	0.6%	4,800	4,600	182,420	0

2021/4/2基準 入社月基準																						
スター	基本給						基本給 合計	手当						手当額 合計	支給額 合計	天引き			天引き 合計			
	年齢給		勤続給		成果給			役職手当		子役手当(max.3)		賞与				手当額 合計	欠勤	24日		滞り		
	年齢	額	勤続 年数	額	成果 ポイント 達成	ポイント 達成		役職 等級	額	子役 人数	額	第16期第4四半期【2020/6-9】									2020年9月	
												目標達成率	売上									売上
表示	年齢	額	勤続 年数	額	成果 ポイント 達成	ポイント 達成	役職 等級	額	子役 人数	額	目標達成率	売上	売上	手当額	欠勤	24日	滞り	天引き 合計				
Asst.	2★	28	101,000	3	900	84.50	20	84,200	186,100	1	10,000	A	2,190,000	2,216,851	101.2%	③	1,204,977	0.6%	7,230	17,230	203,330	0

2021/4/2基準 入社月基準																									
スター	基本給						基本給 合計	手当										手当 合計	支給額 合計	天引き				天引き 合計	
	年給給		勤続給		成長給			役職手当		子供手当(max.3)		賞与								賞与 合計	欠勤	遅刻	天引き 合計		
	年齢	額	勤続 年数	額	第16期第四 四半期 【2020/6-8】	ポジ ション		額	役職	額	対象 人数	額	第16期第四 四半期 【2020/6-8】												
													賞与 2020/6-8	目標達成 率	達成率	課長 賞与	課長 達成率								課長 賞与
表示	年齢	額	勤続 年数	額	第16期第四 四半期 【2020/6-8】	ポジ ション	額	役職	額	対象 人数	額	賞与 2020/6-8	目標達成 率	達成率	課長 賞与	課長 達成率	課長 賞与	課長 達成率	課長 賞与	課長 達成率	賞与 合計	欠勤	遅刻	天引き 合計	
	Asst.	2★	25	95,900	4	1,200	68.75	6	81,400	177,400		C	2,190,000	2,216,851	101.2%	③	1,204,977	0.4%	4,820	4,820	192,420	0	0	0	

2021/4/2基準 入社月基準																									
スター	基本給						基本給 合計	手当										手当 合計	支給額 合計	天引き				天引き 合計	
	年給給		勤続給		成長給			役職手当		子供手当(max.3)		賞与								賞与 合計	欠勤	遅刻	天引き 合計		
	年齢	額	勤続 年数	額	第16期第四 四半期 【2020/6-8】	ポジ ション		額	役職	額	対象 人数	額	第16期第四 四半期 【2020/6-8】												
													賞与 2020/6-8	目標達成 率	達成率	課長 賞与	課長 達成率								課長 賞与
表示	年齢	額	勤続 年数	額	第16期第四 四半期 【2020/6-8】	ポジ ション	額	役職	額	対象 人数	額	賞与 2020/6-8	目標達成 率	達成率	課長 賞与	課長 達成率	課長 賞与	課長 達成率	課長 賞与	課長 達成率	賞与 合計	欠勤	遅刻	天引き 合計	
	Asst.	2★	28	101,000	3	900	84.50	20	84,200	186,100	1	10,000	A	2,190,000	2,216,851	101.2%	③	1,204,977	0.6%	7,230	17,230	203,330	0	0	0

価値観		思考・習慣・判断		考動 (読み解く)	12の模範
上	美しい生き様	上	利他	すべてが将来、後世 の人の幸福の為	献身
		中	利他	常に相手の幸せを 考える	献身
中	善か悪か	下	利他	自分が強くなる 正義を押し通す	献身
		上	自利	自分の居る地域 業界・団体の為に貢献	献身
下	損か得か	下	自利	自分と自利の得の 差を限りなく縮める	欲望
		下々	利己	自己の損得のみ に迷惑をかける	欲望

美容室の幹部は

以前は、
・売上が高く
・技術を教える人だった...

コリ教育



働き方改革

・伸び悩みスタイル
・社保・年金・税金・育休・有休・老後の説明ができた人になった...

コナ



世界経済

士気を上げる
部下指導力・社風・価値観
ツラツラ & マネジメント

