

ウッディチキン／沖縄例会

『例会レポート 146』

日 程	2019年11月13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 53 名(内県外 27 名 韓国 8 名)
講演会内容	受付 18:30～ 講演時間 19:00～21:00 講演テーマ 「人間第一主義の経営を目指して 人が生きる評価制度と給与体系」 講師 ウッディ代表 伊藤 豊氏 デビュー代表 伊藤 勝義氏 モリワキ副社長 森脇 伸一氏
親睦会	21:30～ あぱらぎ宜野湾店

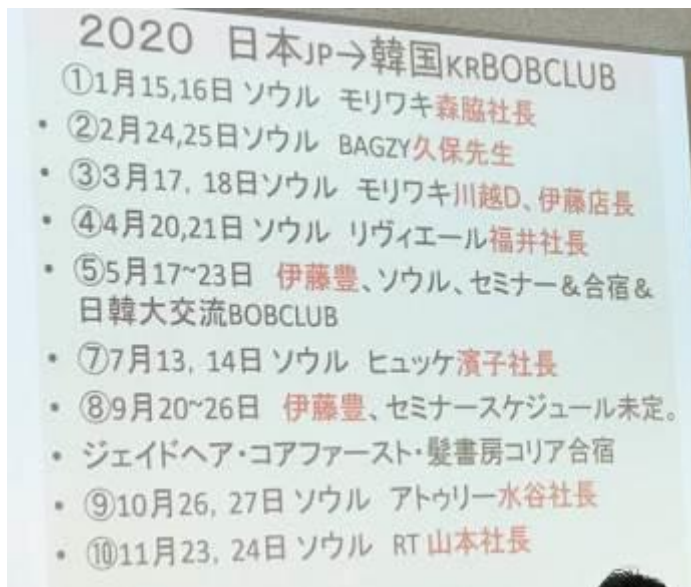
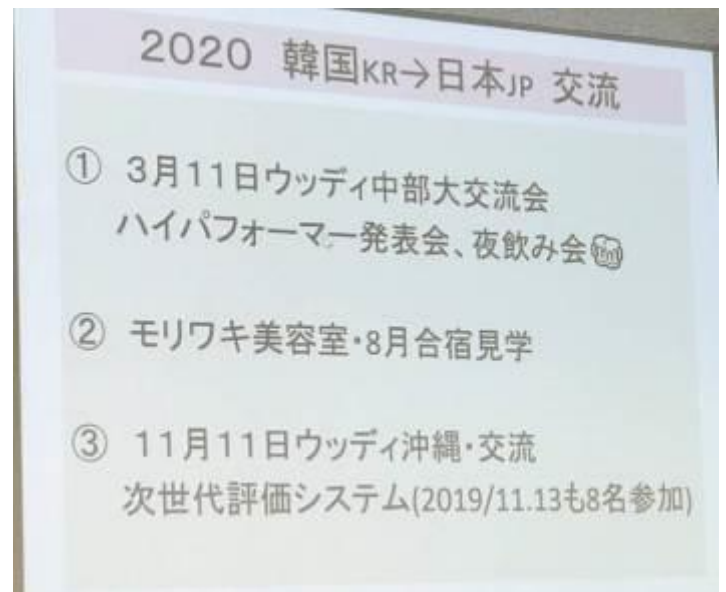
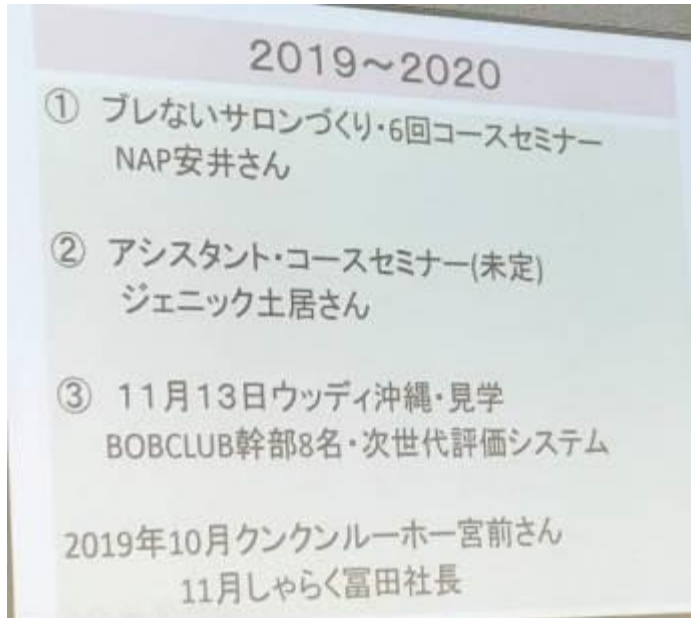


ウッディキッチン事務局

文章・写真提供／向井 健介

荷中はまだまだ夏を感じさせる太陽光線がじりじり・・・
日が落ちるとちょうどいい風が抜ける感じでした。
今回は韓国から8名の仲間も加わり、人が活きる評価制度を
熱く語り合いました！

伊藤代表より韓国交流の2020年のスケジュール



「人が活きる評価制度と給与体系」

ナビゲーター ウッディ代表 伊藤豊氏

コーディネーター デビュー代表 伊藤氏とビューティーサロンモリワキ副社長 森脇氏

伊藤代表から

求人活動時期がどんどん早くなっている。今では10月からスタート、なんと2年後に向けて動いている！

行事							
採用		学校まわり	個人面接	学校まわり		学校ガイダンス	
準備	年末提案 DM 学校まわり名簿作成	1月・2月準備	3月提案イメージ表 春商戦店販内容決め 店販ツール作成 会社案内作成	3月提案 DM 作成 ガイダンス資料	夏商戦内容決め 夏商戦売上イメージ表 新人入社準備	夏商戦店販 店販ツール 見学受け入れ	
見える化	過去履歴記録へ 向けて		春の最高記録へ向けて			夏の最高記録	

2019年の振り返りと2020年の予想

2019年振り返り

～バージョンアップ行動の速さと準備で決まった年になった～

- * 2年連続で求人が来ない
- * 引き抜きサロン都心部では沈静化地方で活発化
- * 個人事業主が社会的な問題になる
- * 有給休暇・休日の取り方
- * 消費税の準備したサロンは上がった
- * 新規客数の減少とリピート率が低いサロン
- * ペテランスタイリストの売上の微減
- * 退社・独立の時期が早まっている

最新版 2020年～予測

〈構造改革〉

～強力・協力・共に支え合うサロンづくり

今こそ全員参加！心の経営～

- リーダーの意識改革・組織は上からしか変わらない
- 中長期の視野を持つこと(積小為大・昔今未来を考える経営)
- オリンピックイヤーの流れを読む
- 新規が増えない！リピートと失客を無くすこと
- 幹部教育とデータ分析は出来ているか
- OneToOne一人一人に寄り添う経営・マーケティング
- 料金アップ出来るサロン(CUT料金上げなければやっていけない)
- ES(従業員満足)とCS(顧客満足)のバランス
- 営業時間短縮・週40時間労働(働き方改革と視野の広いスタッフ)
- 給与体系か次世代評価システム

25年前に、100坪の大きなお店がどんどんできていた時代
右側の図の左側が重要だった時代だった

現在は、右側の人よりの経営に変わってきた。
軸がずれてきている。だから評価制度や面談制度が重要。
この経営感覚がとても大切です。

この後のディスカッションで、このことを頭におきながら
進めていきましょう。
構造改革です！



ディスカッション①

各テーブルごとに、自己紹介をしてください。



ビューティサロンモリワキさんの現状

副社長 森脇伸一氏

「モリワキ愛ある評価制度について」

目的

自分の夢を実現するためのもの

自己成長するための物

スタッフに説明するときの登山の話に例えて伝えています。

1 合目のところにベースキャンプがあって、次の2 合目までのルートを決めるためのチャレンジシートです。

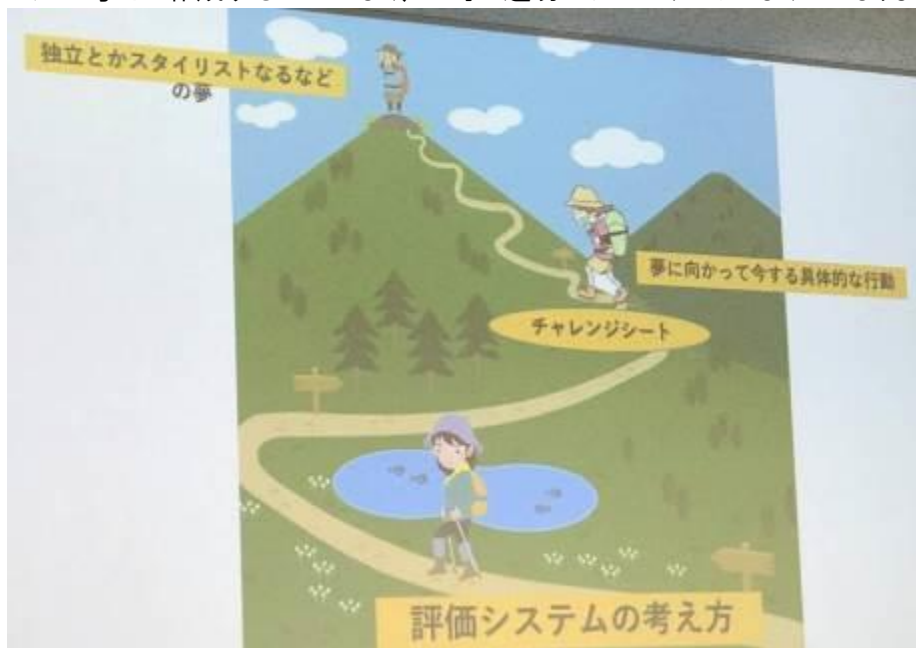
各ベースキャンプを通過することを積み重ねて頂上つまり自分の夢に繋がっていくのですよ。と伝えています。

チャレンジシートには、人間性・技術力・接客力など山頂を目指すために身につけないといけないものが入っています。

そのために面談が一番大切です。

チャレンジシートの作成も含めた面談時間です。

1人で考えて作成するのではなく、上司が適切にナビゲートしてはなりません。



面談の年間スケジュール①

①「チャレンジシート」の作成も含めた面談年2回



8月・2月

1日かけてしっかり話す。面談時間60分

面談の年間スケジュール②

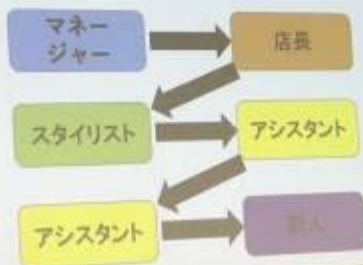
②奇数月の第2土曜日の営業後の面談年5回



3月・5月・7月・9月・11月

中間チェック。面談時間40分

基本的に1つ上の先輩が面談にあたる

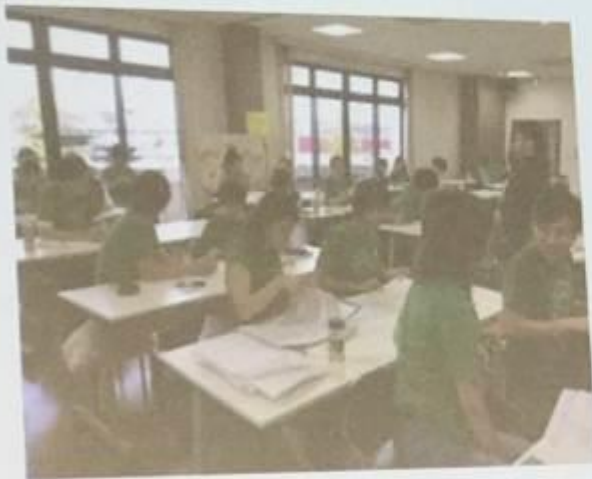


面談モデル

2019-8-20

1Fホール		2Fホール		3Fホール		4Fホール		5Fホール	
本手	北手	高井	実竹	河村	山村	坂本	木村	渡辺	小中
西村	高井	本竹	岸	小中	坂本	木村	三嶋	藤田	渡辺
三嶋	野村	福田	明神	高橋	福田	大塚	藤田	吉田	伊藤
宇野	福	伊藤	吉田	藤田	高橋	中塚	大塚	渡辺	渡辺
川崎	川崎	加藤	森田	市川	渡辺	森田	藤田	野村	渡辺
森田	加藤	渡辺	伊藤	渡辺	森田	藤田	山崎	藤田	野村
山本	野村	渡	石川		藤田	伊藤	伊藤	藤田	山本
石川	渡	藤田	大塚		藤田	藤田	藤田	山本	藤田

面談風景



2019-8-20



2019-3-18

評価シートで課題が見つかる。

自己評価が過小評価の場合、ほめて伸ばすことをしないとイケない。

絶対評価でないといけない。とにかく一人ひとりを伸ばしてあげる。

モリワキの課題

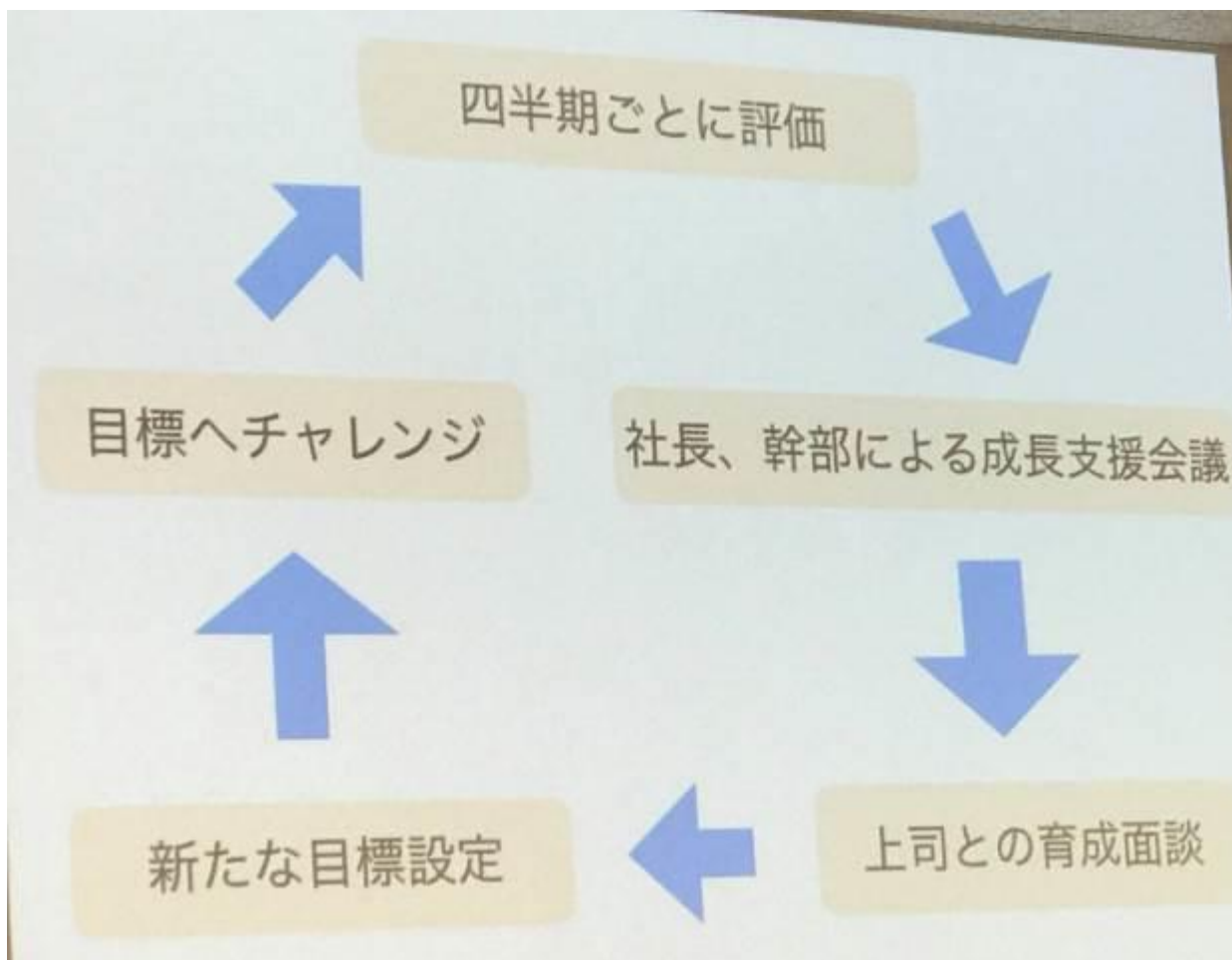
- ①月間チャレンジシートの記入とチェックが不十分
- ②レセプション・ネイリスト・アイリストへの普及
- ③評価ポイントの「業績に関する項目」を実数で評価

ヘアメイクデビュー

代表 伊藤勝義氏

この評価制度と給与体系の特徴

- ①全員が公平に且つ個性を発揮する評価ができる
- ②このシステムを繰り返す事によって温かい企業文化を構築することができる
- ③一人ひとりが自らを成長させるセルフマネジメントの力がついてくる
- ④幹部を中心に全員が会社の財務に関心を持ち、一丸となって会社を成長させようとする姿勢を持つようになる
- ⑤全員が小さな成功体験を積むことができる
- ⑥全員が納得できる給与を得ることができる
- ⑦社員自らの成長と同時に、会社の成長が給与に反映していることが「見える化」できる
- ⑧経営理念に向かって実践していることが感じられ、全員のベクトルが一つになる
- ⑨他店との競争がなくなり、足元を固めることができる
- ⑩人間主義の経営が遂行され、心身ともに社員の健康が実現できる



評価制度のつくり方

まず、経営計画書を作成する。

経営に対する理念を明確にし、それを実現するすべての戦略、方針、構想、実行手段を書面化する。

次に理念経営プロジェクトシートを作成する。

1 ページで、ほぼ全部の計画が見えるように作成します。

社員は、このシートを見ればほとんどの事がわかるようにしています。

**第16期 有限会社SOJ
理念経営プロジェクト**

経営理念 私たちは全員一丸となり、全スタッフの幸福な生活を追求する。
私たちの仕事はお客様に心から喜んでほしい、信頼と賛賞を与え、明るい未来を創造することである。

基本方針

- 一、全スタッフがより良い成果を、夢を持って取り組む職場を作ります。
- 一、まず人と成長という基本を固め、スタッフの人間性を高め地域の社会に必要とされる人が育つ環境をつくり続けます。
- 一、スタッフに成長の機会を与え続け、豊かで幸福な生活を築ける組織を目指します。
- 一、お客様の「生活感」であるという心構えで、一人ひとりの「キレイ」を提案、実現して信頼と賛賞と希望を与えます。
- 一、優れた技術力と品質と価格を追求し、おられては心で提供します。
- 一、先入で技術力と価格の向上を追求し、「美意識」を確立していきます。
- 一、お客様と地域の方々と信頼の心を結び、明るい社会づくりに貢献します。

人事理念

- 一、「喜び」を「成長」の土壌にする人になります。
- 一、常に謙虚で加えず向上意識を保持します。
- 一、常に明るく成長を促すコミュニケーションを取ります。
- 一、自ら学び考え、経営者としての成長をアツクします。
- 一、お客様や仲間、会社から信頼され、成長を促される人になります。
- 一、実行、実行、実行はすべて行い、思いを込めて実行する人になります。
- 一、新しい習慣を確立して、自らの強みになります。
- 一、常に高い「アツク」を維持し、経営や地域社会のため積極的に取組みます。
- 一、成長「利益」の成長を人財になります。

行動理念

私は、お客様、豊かの子供、親守の人材、心から喜んでほしい行動をします。

- 一、常に明るく成長を促す人になります。常に謙虚で加えず向上意識を保持します。
- 一、常に明るく成長を促すコミュニケーションを取ります。
- 一、自ら学び考え、経営者としての成長をアツクします。
- 一、お客様や仲間、会社から信頼され、成長を促される人になります。
- 一、実行、実行、実行はすべて行い、思いを込めて実行する人になります。
- 一、新しい習慣を確立して、自らの強みになります。
- 一、常に高い「アツク」を維持し、経営や地域社会のため積極的に取組みます。
- 一、成長「利益」の成長を人財になります。

第16期 目標

総売上	1億6,100万円	営業利益	1,500万円
経常売上	1億2,100万円	営業利益率	7.4% (16期比)
経常売上	2,700万円	経常利益	1,000万円
材料費	1,300万円	経常利益率	6.2% (16期比)
材料費率	6.2%	生産性	40万円/員
販費	1,300万円	役員/従業員	3名/28人

第16期 目標

総売上	1億6,100万円	営業利益	1,500万円
経常売上	1億2,100万円	営業利益率	7.4% (16期比)
経常売上	2,700万円	経常利益	1,000万円
材料費	1,300万円	経常利益率	6.2% (16期比)
材料費率	6.2%	生産性	40万円/員
販費	1,300万円	役員/従業員	3名/28人

第16期 目標

総売上	1億6,100万円	営業利益	1,500万円
経常売上	1億2,100万円	営業利益率	7.4% (16期比)
経常売上	2,700万円	経常利益	1,000万円
材料費	1,300万円	経常利益率	6.2% (16期比)
材料費率	6.2%	生産性	40万円/員
販費	1,300万円	役員/従業員	3名/28人

**プロジェクト
コンセプト**

「みんなで幸せと実現する」

- SOJと全スタッフが共に成長し、喜びとやりがいを持って目標達成を実現する
- SOJと全スタッフが思いやりをもち、経営理念、ビジョンに向かって邁進できる組織
- 各部署がチームとチームをけん引し、自主性を発揮し、挑戦しつづける

**実行期以降の
ビジョン**

「メンバーを育て、経営目標達成をチーム」

- 【売上】 4000万円
- 【基本給】 アーノック × 4000人 × 10万円 × 12ヶ月
- 【福利厚生】

現状の人財レベル

- 積極、責任が強い
- 仕事に没頭する人が多くいる
- 会社が成長した結果として、お客様で
- 丁寧な接客である
- 丁寧な接客である
- サービスの向上に努めている
- サービスの向上に努めている
- お客様の満足度が上がっている

スタッフの成長に必要な課題

経営、方針	各部署、各部署で成長させること。
ビジネス	各部署、各部署で成長させること。
経営者	経営者としての成長を促すこと。
経営者	経営者としての成長を促すこと。
経営者	経営者としての成長を促すこと。

第17期以降のスタッフ像

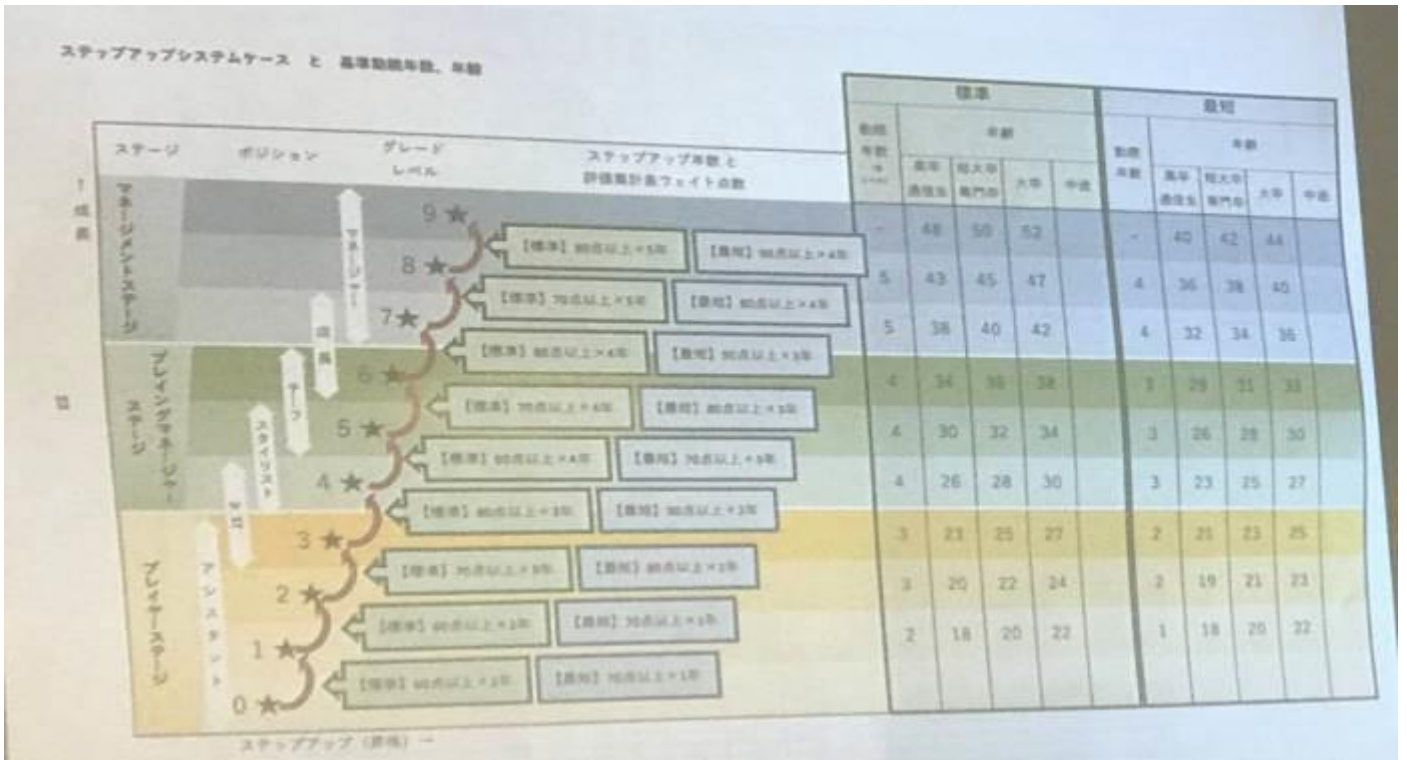
SOJの成長、ビジョン、方針、目標に向けて行動できる人財

- 一人ひとりがSOJの成長を促すことができる人財
- 一人ひとりがSOJの成長を促すことができる人財
- 一人ひとりがSOJの成長を促すことができる人財

次にステップアップ制度を作る。

等級を9等級に分けて評価している。ワンスター・ツースターと言うようにしています。

どうい風に階段を昇れば、螺旋階段を上がっていけるか見える化しています。数字でもわかるようにしています。



次に評価項目を4つ作る

- ・業務項目
- ・重要業務項目
- ・能力項目
- ・業務姿勢項目

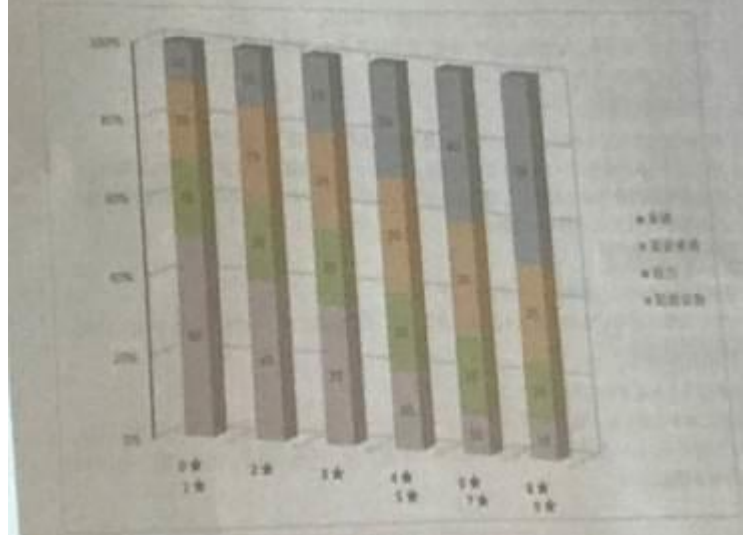
次にウエイト配分票を作る。

上記の4つの評価項目が、各スター(9段階)ごとに評価されるウエイトが異なります。

例えば、アシスタントは業務姿勢項目のウエイトが高く、スタイリスト以上になれば業績の項目のウエイトが高くなります。

総合ウエイト配分表

	0★	1★	2★	3★	4★	5★	6★	7★	8★	9★
業績	10	15	20	30	40	50				
重要業績	20	25	35	30	20	25				
能力	20	20	20	20	20	15				
業務姿勢	50	40	35	20	10	10				
合計	100	100	100	100	100	100				



次に給与体系

モデル賃金表

モデル賃金表 ヘアデザイナー(美容専門学校卒業)標準

勤務年数	等級	スター	ベース給			諸手当		合計額			
			年功給	勤続給	成長給	勤続手当	諸手当	ベース給	諸手当	合計額	
0	20	1	1	80000	0	80000	0	0	80000	0	80000
1	21	1	2	81000	0	81000	0	0	81000	0	81000
2	22	1	3	82000	0	82000	0	0	82000	0	82000
3	23	1	4	83000	0	83000	0	0	83000	0	83000
4	24	1	5	84000	0	84000	0	0	84000	0	84000
5	25	1	6	85000	0	85000	0	0	85000	0	85000
6	26	1	7	86000	0	86000	0	0	86000	0	86000
7	27	1	8	87000	0	87000	0	0	87000	0	87000
8	28	1	9	88000	0	88000	0	0	88000	0	88000
9	29	1	10	89000	0	89000	0	0	89000	0	89000
10	30	1	11	90000	0	90000	0	0	90000	0	90000
11	31	1	12	91000	0	91000	0	0	91000	0	91000
12	32	1	13	92000	0	92000	0	0	92000	0	92000
13	33	1	14	93000	0	93000	0	0	93000	0	93000
14	34	1	15	94000	0	94000	0	0	94000	0	94000
15	35	1	16	95000	0	95000	0	0	95000	0	95000
16	36	1	17	96000	0	96000	0	0	96000	0	96000
17	37	1	18	97000	0	97000	0	0	97000	0	97000
18	38	1	19	98000	0	98000	0	0	98000	0	98000
19	39	1	20	99000	0	99000	0	0	99000	0	99000
20	40	1	21	100000	0	100000	0	0	100000	0	100000
21	41	1	22	101000	0	101000	0	0	101000	0	101000
22	42	1	23	102000	0	102000	0	0	102000	0	102000
23	43	1	24	103000	0	103000	0	0	103000	0	103000
24	44	1	25	104000	0	104000	0	0	104000	0	104000
25	45	1	26	105000	0	105000	0	0	105000	0	105000
26	46	1	27	106000	0	106000	0	0	106000	0	106000
27	47	1	28	107000	0	107000	0	0	107000	0	107000
28	48	1	29	108000	0	108000	0	0	108000	0	108000
29	49	1	30	109000	0	109000	0	0	109000	0	109000
30	50	1	31	110000	0	110000	0	0	110000	0	110000
31	51	1	32	111000	0	111000	0	0	111000	0	111000
32	52	1	33	112000	0	112000	0	0	112000	0	112000
33	53	1	34	113000	0	113000	0	0	113000	0	113000
34	54	1	35	114000	0	114000	0	0	114000	0	114000
35	55	1	36	115000	0	115000	0	0	115000	0	115000
36	56	1	37	116000	0	116000	0	0	116000	0	116000
37	57	1	38	117000	0	117000	0	0	117000	0	117000
38	58	1	39	118000	0	118000	0	0	118000	0	118000
39	59	1	40	119000	0	119000	0	0	119000	0	119000
40	60	1	41	120000	0	120000	0	0	120000	0	120000

横軸に等級(何スター)・ポジション・ベース給・諸手当、縦軸は勤務年数
ベース給の中の成長給がとても大切です。

成長給 ヘアデザイナー 標準

等級	1★	2★	3★	4★	5★	6★	7★	8★	9★
1	70000	70800	72600	75000	81800	88800	96600	116000	137800
2	70200	71100	73000	75800	82300	89600	98000	118700	139000
3	70400	71400	73400	76200	82900	90600	100000	120000	142000
4	70600	71700	73800	77400	84100	91600	102600	122900	144200
5	70800	72000	74200	78200	85000	92600	104600	125900	146400
6	71000	72300	74600	79000	85900	93600	106600	127100	148000
7	71200	72600	75000	79800	86800	94600	108600	129200	150800
8	71400	72900	75400	80600	87700	95600	110600	131300	153000
9	71600	73200	75800	81400	88600	96600	112600	133400	155200
10	71800	73500	76200	82200	89500	97600	114600	135500	157400
11	72000	73800	76600	83000	90400	98600	116600	137600	159600
12	72200	74100	77000	83800	91300	99600	118600	139700	161800
13	72400	74400	77400	84600	92200	100600	120600	141800	164000
14	72600	74700	77800	85400	93100	101600	122600	143900	166200
15	72800	75000	78200	86200	94000	102600	124600	146000	168400
16	73000	75300	78600	87000	94900	103600	126600	148100	170600
17	73200	75600	79000	87800	95800	104600	128600	150200	172800
18	73400	75900	79400	88600	96700	105600	130600	152300	175000
19	73600	76200	79800	89400	97600	106600	132600	154400	177200
20	73800	76500	80200	90200	98500	107600	134600	156500	179400

同じスターでも等級により評価(給与)が変わります。例えばワンスターでも、5等級まで行けばツースターに上がります。

自分がどの位置にいて、どうすれば給与が上がるかがわかりやすくなります。

最後に運用が重要

真の目的を忘れてしまい、いつの間にか評価制度が目的になっていることが多い。目的はあくまでも最初にお話した経営理念です。

これからの美容業界は？

NHK の欲望の資本主義という番組を見て、今の僕たちは甘い禁断の果実を食べてしまい、今の貨幣価値に引きずり込まれているという考えが僕にはあります。

GDP(国民総生産)から GNP へ

Gross National Happiness

(国民総幸福度)

2009 年のダボス会議で出ていた新しい指標

経済成長＝幸福

になっているのか？これから取り組んでいかないといけない事だと思います。

報酬には、貨幣と役職やポジションがありますが、

これからは見えない報酬が大切です。

- ①仕事の働き甲斐
- ②職業人としての能力
- ③人間としての成長
- ④職場の仲間との出会い

以上です。

懇親会

今回の懇親会会場は、伊藤勝義さんの奥さんの実家のお店に来ました！とってもいいお店でした！





ウッディ事務局 向井健介