

SAITO六式とは

～一部抜粋資料～



～SAITO式組織づくり～

「SAITO六式」によりスタッフの意識を高める環境を構築 変えるのは「環境」ではなく「心境」

意識 ≥ 知識 環境づくり＝ハード面の強化と捉えがちだが、SAITO式運営術では内制的取組みに特化した環境づくりを行っている

環境づくり (SAITO六式)

壱ノ型

目標

- 成績管理システム
- 見える化
- 公平
- 公正

貳ノ型

評価

- 通知表
- 内面評価
- ES評価
- 社内新聞
- 名鑑
- 決起大会

参ノ型

ねぎらい

- スターの日
- 表彰
- 懇親会
- DVD
- プレチケ
- スタッフ経費

肆ノ型

巻き込み

- 二重管理
- 二重伝達
- マイノリティ制
- DB朝礼

伍ノ型

競争力

- 二重管理
- ミックスアップ
- 班会議
- チーム制
- 相対評価

陸ノ型

教育・育成

- 班会議
- 内面評価
- ES調査
- 昇級昇格

6大項目の中に、それぞれオリジナルのツール、仕組を活用しシステム化している

モチベーションUP!



最高のパフォーマンスを発揮する環境を構築し結果を残し続けた



成績管理システム

見える化する目的を明確に

見える化(可視化)は全ての基軸、はじまり
なんの為の見える化なのか目的を明確にする。

見える化の効果

- 進捗管理 ●現状把握 ●問題提起
- なければ立ち位置、状況すら把握できない

オリジナル成績管理システム



ホンダくんポイント

- 日々更新
- 稼働時間 5分/1日
- 自己目標設定
- 公平性を重視した目標設定
- チーム成績を重視

※総合指標と項目を連動。店舗・個人・チームを対象とした公平公正な総合指標(営活)のイメージ

信頼、絆の構築をシステム化

努力の見える化

- 残業や、業務態度、協調性など日常業務の気付きをメインに店長、副店長、リーダーからのコメントを記載。
- 細かな業務の努力も誰かが見てくれている、評価してくれていることを確認できる。
(責任者は日々スタッフの業務を見ていなければコメントできない為、信頼・絆が生まれる。)
- 数字や結果は、会社や周囲に評価されるが頑張り(努力)を評価できるのは直属の上司だけ。



信頼・絆が生まれるサイクルができる



～ねぎらい～

名鑑 誉めてくれるから嬉しい。

毎年発行のスタッフ名鑑で
スタッフの戦歴、経歴を見える化

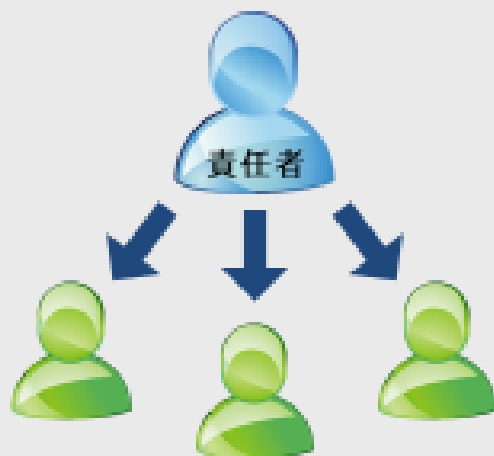


責任・やりがいを与え巻き込みを強化

- 上からの「命令、指示」を仲間からの「お願い、頼み」に変える。
- 誰から言われる事が一番効果的かを考える。
- お客さまと直接接する、商品、サービスを直接販売するスタッフが本気で考える事に勝るものはない。
スタッフが活かされる環境づくり、意見しやすい体制を創る事が大切。

【通常】店長や責任者

責任者からの場合、
『命令・指示・指導』になってしまう。

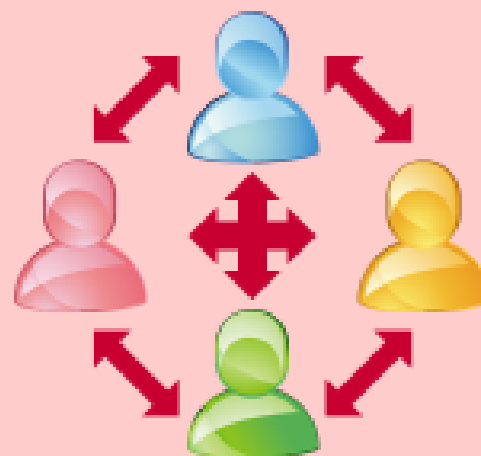


強制力が強く
『やらされている感』に陥る。



【二重管理】班長

役職のない仲間や後輩からの
『お願い、頼み』は巻き込みを強化する



責任を与えられ
『自ら考え行動する』ようになる

競争力 「チームを活用し競争力をシステム化」

チームを活用し『敵』→『ライバル』の関係性を構築

敵

蹴落としてでも勝たなければいけない存在
※強い相手がいれば足を引っ張る。

デメリット

施策やノウハウが共有されない。

足の引っ張り合いでは組織は成長しない。

ライバル

競い合い互いを刺激し合い高め合う存在。
※強い相手がいれば自らが努力し乗り越える。

メリット

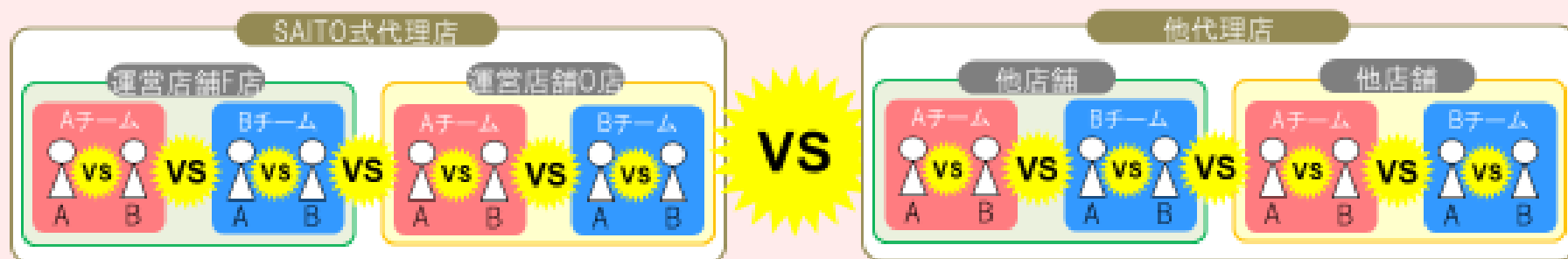
共通の目標の為ノウハウ、施策が共有される

切磋琢磨し高め合えば自然とステップアップする。

チームを広げて組織の一体感を高める

共通の目標を持つ仲間(ライバル)とすることで組織力を高める**形態化も防ぐことができる。**

docomo



互いが互いを高め合い、限界を限界でなくす。競い合いながら強くなる・・・ミックスアップ効果※ ※参照ははじめの一步

この業界は敵ではない「ライバル関係」が構築できる稀有な業界

会議の目的を明確に ～想いを共有する。周知報告の場にしない～

★会議心得 発想・発信・発言

- 1 会議はモチベーションを高める場
- 2 研修、教育の場
- 3 公平公正な環境を構築する場
- 4 現場意見の集約する場
- 5 理念の統一の場

■はじめからあったわけではない。



	過去		現在
内容	周知・報告	→	<ul style="list-style-type: none"> ・理念共有 ・評価 ・ねぎらい ・巻き込み ・競争 ・情報共有 ・施策立案 ・教育 ・相談 ・ディスカッション
体制	店舗内	→	店舗間

代理店を一つのチームとする為に会議を活用した。