

# 1) 2022年度労使通年協議項目

# 【中間報告事項】

2023年4月からの導入を検討している項目は以下の通りです。

項目	方向性	対応
社員ステージ B 人事制度改定	評価シート見直し	本給評価と賞与評価の分離
		賞与評価段階変更 6段階⇒9段階 賞与評価分布変更 3.5以上⇒5.1以上
	共通アセスメント受験資格要件変更	10年目⇒7年目
社員ステージ C 人事制度改定	賃金構成変更	【ベース給+役割成果給】 → 【資格給+役割給+個人成果給】
	職務見直し	2023年4月に実施予定の組織変更を考慮し、再編する ※A職（ASM、AB、AM）またはセールス、スタイリスト、スタッフを担う。L職・SL職・業務は解消
	C-t 期間変更	CDPに合わせ、5年⇒7年
	C-t 賞与水準見直し	4年目以降の水準引き上げ
メイト社員人事制度改定	賃金構成変更	【本給+職務給】 → 【資格給+役割給+個人成果給】
	職務見直し	2023年4月に実施予定の組織変更を考慮し、再編する ※スタイリストまたはスタッフを担う。BL職は解消
フェロー社員人事制度改定	評価分布変更	平均 B⇒SA30%以上、BC70%未満
所定労働時間変更	時間短縮	10分短縮または休日二日増
	フェロー社員対応	15分短縮+時給見直し ※休日二日増の場合は実施しない
各個休日編成変更	年10日取得月の固定化	4月・8月・1月に固定
キャリア形成支援制度拡充	メイト社員対応	社内公募制度導入
	フェロー社員対応	自己申告制度導入
安心して働ける環境の構築	ストック有休の傷病時対応拡大	120日⇒180日
	ライフ面で短く働きたい場合の事由拡大	新短時間制度導入 (介護・介護準備) (体調不良・私傷病治療)
	傷病手当金未払い期間の対応	傷病調整手当導入
	配偶者転勤時の対応	配偶者転勤休職制度導入
キャリアの多様性に伴う対応	様々なキャリア選択のために短く働きたい事由拡大	新短時間制度導入 (勉強・修学) (兼業・副業)
	キャリア選択の柔軟性	カムバック再雇用制度導入

## 2) 社員ステージC、メイト社員人事賃金制度改定について【中間報告事項】

### (1) 環境認識

2019年度に社員ステージBの人事制度改定を行い、役割よりも個人の成果の積み上げを重視した設計に変更しています。具体的には、役割変更による成果の積み上げへの影響や、中長期的なモチベーションなどの課題についての改善を図りました。

社員ステージCについてもステージBと同じ考え方で設計を揃えていく必要があります。また、メイト社員については無期雇用化を進めてきましたが、単年度契約の時代の設計から大きな変更は行っていません。

#### ●現行制度の状況

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ステージCは役割が変わり賃金が下がった場合、今まで積み上げた成果がリセットされてしまうことがある</li><li>・メイト社員は単年度契約だった時代の考え方が残っている部分があり、長期間在籍することを想定した設計になっていない</li></ul> |
|--|

また、2023年度から会社が今までよりも大きな範囲で括られた組織にすることを検討しており、社員ステージCとメイト社員の位置付けも現行制度ではマッチしない部分が出てくるのが想定されています。

これらのことを考慮し、制度改定を検討しています。

### (2) 検討中の組織変更イメージ（会社検討中につき詳細未定）

2023年4月から組織運営効率化やブロック制の廃止などを含めた組織変更を検討しています。

#### ●検討している内容

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・店頭運営のみを行うSMは現在よりも範囲を拡大し、ASMが日々の店頭運営を担う</li><li>・ステージC全体に一定の捺印権限を持たせ、業務効率の向上に繋げる</li><li>・1人当たりの生産性向上を目的にマルチ人材を育成するためにブロック制を廃止する</li><li>・一部で、専門的な技術を持つスタイリストとしても業務を行う</li><li>・現在のサポートチームを拡大する</li></ul> |
|---|

### (3) これからの社員ステージCとメイト社員の担う業務（会社検討中につき詳細未定）

よりマルチに活躍することが重要となってきたことから、今までより幅の広い範囲で活躍することや、運営に携わることが増えてきています。

#### ●イメージ

ステージC	メイト社員
<ul style="list-style-type: none"><li>・ASMやAMなどのように、より広い範囲の運営を担う</li><li>・アシスタント職以外でも一定の権限を持ち、マネジメント業務も行う。</li><li>・高い専門的な技術を持つスタイリストとして業務にあたる</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・今までより広い範囲で、専門的な技術を持つスタイリストとして業務にあたる</li><li>・より高いレベルのスタッフ業務を行う</li></ul>

今までの期待役割の範囲内でも組織運営のシェアが高くなり、逆に専門的なスキルを活かした業務も増えることが予想されます。

※参考（ステージ C とメイト社員の期待役割）

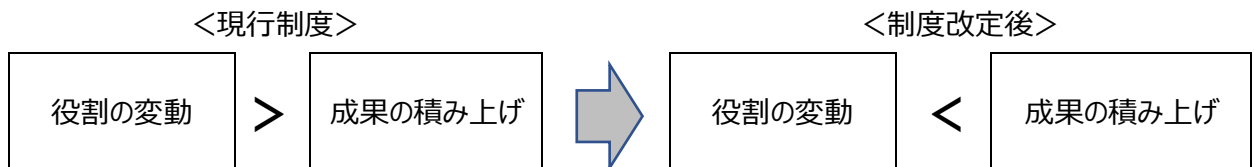
社員（ステージ C）	メイト社員
社命によりリーダーシップをとりながらあらゆる業務に対応。長期雇用として、将来にマネジメント業務を期待される者。 （ステージ C：アシスタント業務を担う）	勤務エリアを限定し、主業務（販売・事務等）及び関連業務（＝付帯業務等）を行うために雇用される。各々の職種におけるより高いレベルの主要業務およびそれに関連する業務を行う者。

（4）改定にあたっての考え方

- ・ 役割成果主義人事賃金制度の考え方は維持します
- ・ 制度の考え方をステージ B に合わせ、ステップアップしたい人が段階をおって上げられるような仕組みにし、モチベーションの維持向上に繋がるようにします
- ・ 制度移行後のそれぞれの雇用形態の本給総額は、現行規模を維持するように設計し、個人毎に年収ベースで下回らないように考慮します
- ・ 2023 年 7 月の賃金反映を目指します

（5）制度のポイント

- ・ 役割と評価反映される部分を分離し、それぞれ賃金設計を行います
- ・ 役割の変動よりも成果の積み上げを重視した制度設計にします



- ・ ブロック制の廃止に伴い、BL と SBL という役割は廃止します
- ・ 一定の安心感に繋げるため、成果や評価の積み上げがリセットされないようにします
- ・ 中長期的なモチベーションを意識した設計とします

（6）今後のスケジュール

2023 年 1 月	中間 VOICE
2023 年 3 月	春の交渉で審議決定
2023 年 4 月	現行制度による進級や役割変更および転換
2023 年 6 月	現行制度による評価反映
2023 年 6 月 16 日	新制度へ移行
2023 年 7 月	新制度による給与支給開始

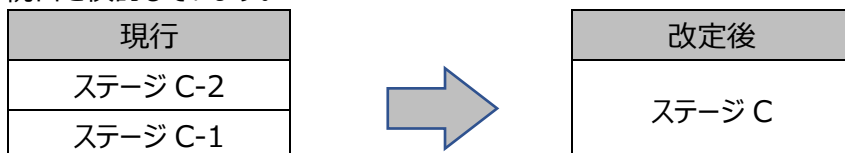
### 3) 社員ステージC人事賃金制度について【中間報告事項】

ステージCの人事制度改定を検討しています

今回は、現在検討・議論を行っている方向性と概要を報告します

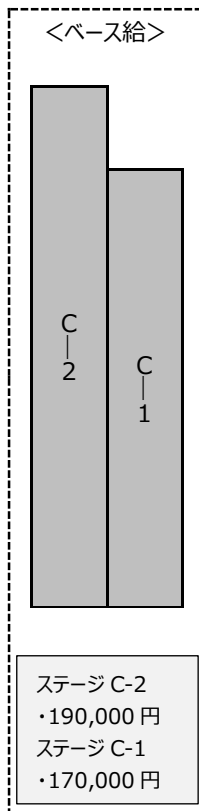
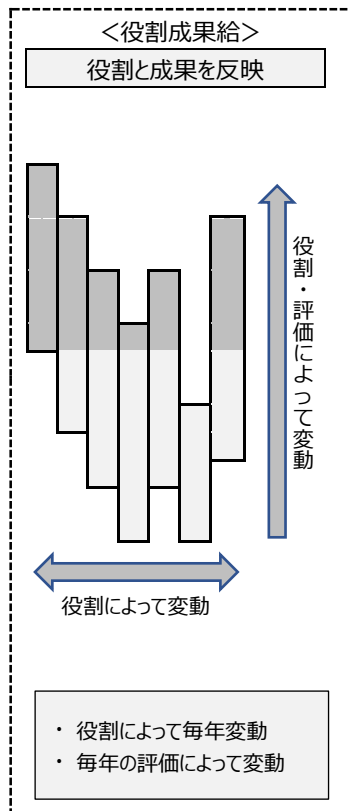
#### (1) C-1とC-2の統合について

会社が行う組織変更により、これまでよりも広い範囲の運営に携わることが期待されることを考慮し、C-1とC-2の統合を検討しています。

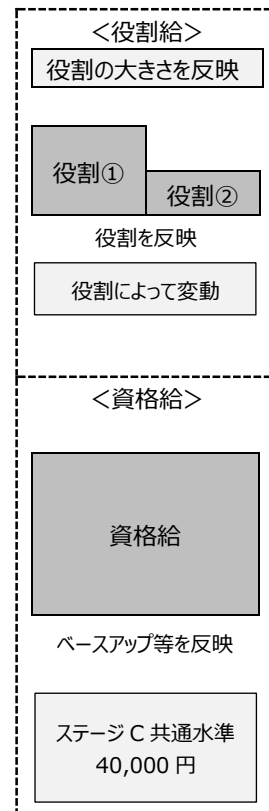
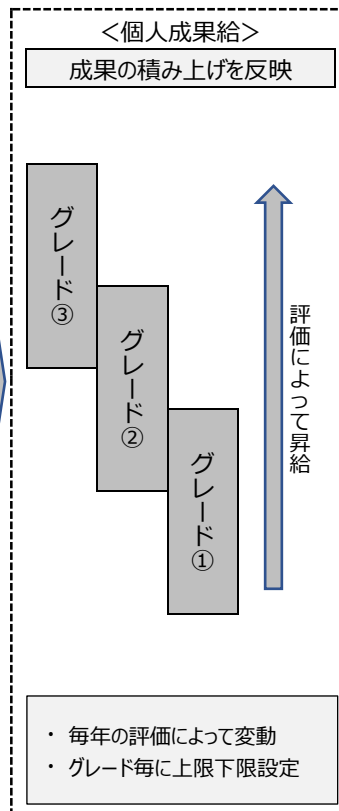


#### (2) 検討している制度改定の概要

《現行制度》



《改定後の概要》



- ・ 基本的には全員がステージ B を目指すが、長期在籍する場合も考慮し、ステージ C としての経験や成果が賃金に反映されるようにする
- ・ ステージ C がある程度マネジメントを行うことも考慮した設計とする

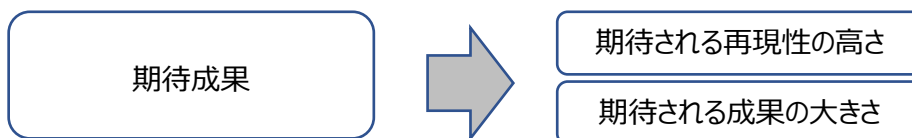
### (3) 個人成果給について

成果の積み上げ分は個人成果給で行います。ステージ C 期間の中で一定のステップアップや中長期のやりがい・働きがいを感じられるように、【グレード】を設けます。

グレードについて

項目	概要
名称	グレード
グレードの数	3つ
目的	同一資格内における一定のステップアップ感、中長期のやりがい・働きがい
上位グレードの定義	期待成果の高さ（成果発揮の再現性が高くより高い成果発揮を期待される）
担う役割	グレードによって担う役割に違いは設けない
処遇への反映	グレード別の本給表（個人成果給）や賞与支給表を設定
グレード間の進級	一定ランク（グレード間重複ランク）到達 + 進級考課を前提に検討

- ・ グレードは期待役割ではなく「期待成果」を前提に整理を行っていきます



- ・ 具体的には、ステージ C として成果発揮の再現性が高く、より大きな成果発揮が期待される区分を上位グレードとして整理していきます
- ・ C-1 と C-2 を統合し、アシスタント職（ASM や AM など）を担う事がこれまで以上に期待されることから、グレードによる担う役割の違いは設けないこととします
- ・ グレード間進級の条件については、成果の積み上げという位置付けを踏まえ、一定ランク到達および進級考課を前提に検討を行っています

### (4) 資格給について

C-1 と C-2 を統合する方向性のため、資格給については共通水準とし、水準についてはステージ B やメイト社員とのバランスを考慮した金額で検討します。（現在 40,000 円で検討中）

### (5) 役割給について

- ・ ブロック制が廃止される方向性であることから、【BL・SBL】、また現在運用されていない【業務】は廃止することで検討します。また、【販売】や【専門】の呼称は、【スタイリスト】と【スタッフ】で整理することを検討します
- ・ ステージ C はある程度のマネジメントを行うことを会社で検討していることもあり、一定の役割として設定することで検討します
- ・ A 職（ASM・AB・AM）とセールスについては、基本的な役割よりも期待される役割が相対的に大きいことを考慮した役割として検討します

#### ● 役割給の方向性

	金額	担う役割
役割給①	10,000 円	A 職、セールス
役割給②	5,000 円	スタイリスト、スタッフ

(6) 今後詳細を決めていく内容

- ・ 資格給、役割給、個人成果給それぞれの具体的な金額
- ・ 今後の昇給の在り方・昇給表
- ・ 制度移行方法・各人の本給

(7) 賞与制度について

本給制度の変更に伴い、賞与制度についても改定を行います。

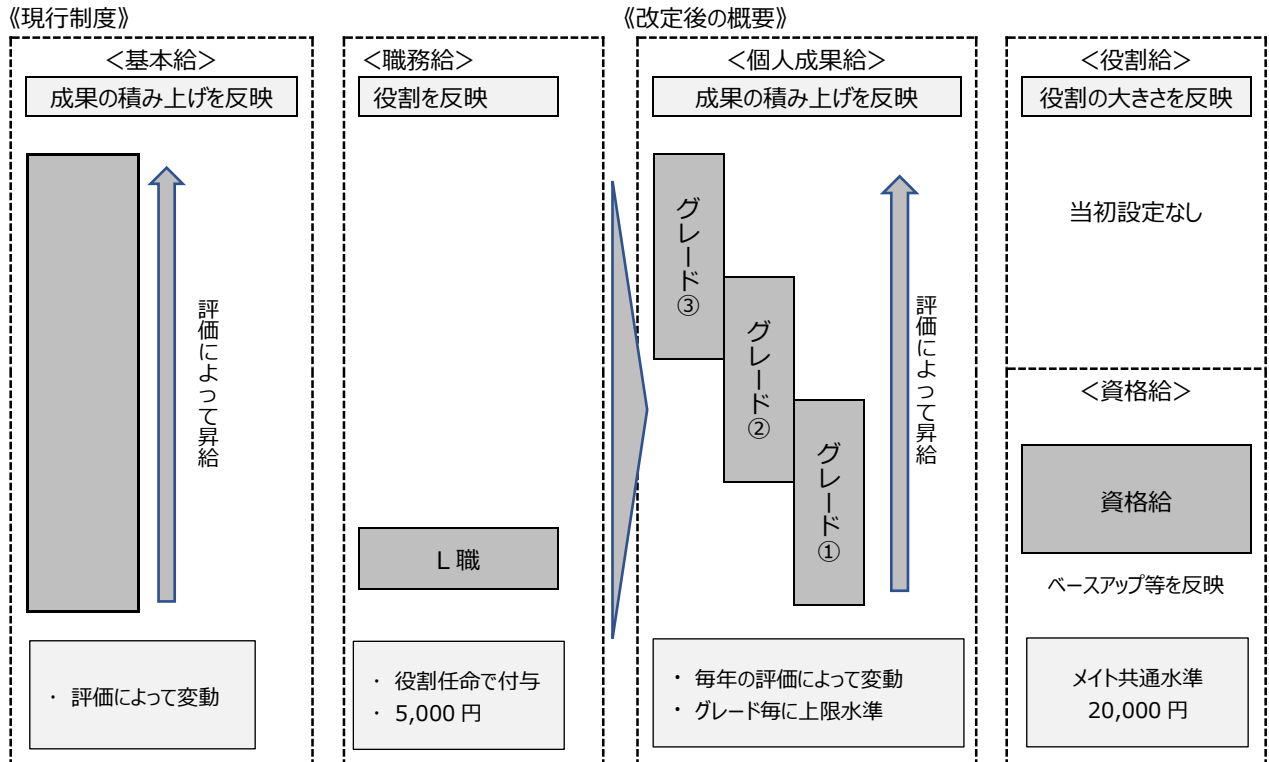
(8) ステージ C-t 制度について

CDP を考慮し、C-t 期間中に B-HAP 受験が可能となるように C-t 期間を 7 年に延長することを検討しています。あわせて、C-t4 年目からはより重い役割を担うことになるため、賞与設計の見直しも検討しています。

#### 4) メイト社員人事賃金制度改定について【中間報告事項】

メイト社員の人事制度改定を検討しています  
 今回は、現在検討・議論を行っている方向性と概要を報告します

##### (1) 検討している制度改定の概要



- ・ 基本的には社員転換を目指してステップアップするが、長期在籍する場合も考慮し、メイト社員としての経験や成果が賃金に反映されるようにする

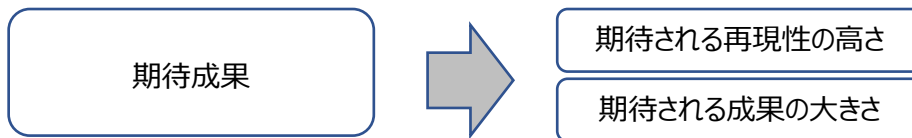
## (2) 個人成果給について

成果の積み上げ分は個人成果給で行います。メイト社員として一定のステップアップや中長期のやりがい・働きがいを感じられるように、【グレード】を設けます。

グレードについて

項目	概要
名称	グレード
グレードの数	3つ
目的	同一資格内における一定のステップアップ感、中長期のやりがい・働きがい
上位グレードの定義	期待成果の高さ（成果発揮の再現性が高くより高い成果発揮を期待される）
処遇への反映	グレード別の本給表（個人成果給）を設定
グレード間の進級	一定ランク（グレード間重複ランク）到達＋進級考課を前提に検討

- ・ グレードは期待役割ではなく「期待成果」を前提に整理を行っていきます



- ・ 具体的には、メイト社員として成果発揮の再現性が高く、より大きな成果発揮が期待される区分を上位グレードとして整理していきます
- ・ グレード間進級の条件については、成果の積み上げという位置付けを踏まえ、一定ランク到達および進級考課を前提に検討を行っています

## (3) 資格給について

資格給の水準については、社員とのバランスを考慮した金額で検討します。（現在 20,000 円で検討中）

## (4) 役割給について

ブロック制は廃止される方向性であることから、職務給（ブロックリーダー）については廃止することで検討します。主業務は【スタイリスト】や【スタッフ】となるため、今回は役割給を設定しないことで検討します。

## (5) 今後詳細を決めていく内容

- ・ 資格給、役割給、個人成果給それぞれの具体的な金額
- ・ 今後の昇給の在り方・昇給表
- ・ 制度移行方法・各人の本給
- ・ メイト社員（育成）の昇給の在り方について

## (6) 賞与制度について

ブロック制廃止に伴い、賞与における BL は廃止を検討します。