

HARIS Beauty Salon 評価制度

Contents

01	サロンコンセプト	3
02	グレード制と基本給	5
03	評価基準	9
04	福利厚生	12

01 サロンコンセプト

- 01 サロンコンセプト
- 02 グレード制と基本給
- 03 評価基準
- 04 福利厚生

私たちの考え

“まつ毛も気持ちも上を向くオーダーメイドサロン”

HARISが掲げるこのキャッチフレーズには以下の意味が込められており、お客様はもちろん、一人ひとりのアイデザイナーのパーソナリティも尊重し、常にお客様に満足していただける提案力と技術力の向上を目指しております。

1 提案力

一人ひとりのお客様に合わせた最高のサービスを提供し、満足いただくこと

2 技術力

アイデザイナーとしての向上、お客様に喜んでいただけるサービスの幅を広げること

3 高級感

お客様に忘れられない経験をしてもらうこと、他店では得られない提案や技術を提供すること

4 スタイリッシュ

清潔感を維持し、HARISならではの印象を持ってもらうこと

02

グレード制と基本給

- 01 サロンコンセプト
- 02 グレード制と基本給
- 03 評価基準
- 04 福利厚生

グレード制と基本給

グレード			基本給	指名料上限	役割・要件
研修生	K	1	18.75	330円	研修期間中。試用期間を終えるには事業部長面談必須。
アイデザイナー	E	2	19	330円	基本的なサロンワークが全般できる。
		3	19.25	330円	
		4	19.5	330円	個人売上目標を1/3ヶ月達成できる。
		5	19.75	330円	
		6	20	330円	個人売上目標を2/3ヶ月達成できる。
		7	20.25	330円	
		8	20.5	330円	個人売上目標を常に達成できる。
		9	20.75	330円	
		10	21	330円	自身の改善点を自覚し、改善に向けて努力できる
		11	21.25	330円	
		12	21.5	330円	サロンの良い点や課題、改善案を提案できる。
		13	21.75	330円	
		14	22	440円	サロンの改善案を具体的に実行できる。
		15	22.25	440円	
		16	22.5	440円	接客や技術の質が高く、お客様からの評価が高い。
		17	22.75	440円	
		18	23	550円	常に新しいトレンド等の情報を取り入れている。
		19	23.25	550円	
		20	23.5	550円	一緒に働くスタッフへとても良い影響を与えている

毎月の手当（インセンティブ）

各グレードに従って、毎月以下の手当が基本給に追加して支給されます。

手当	考え方
※施術売上	・施術売上(税抜)から%に応じて、計算 指名料、物販の売上は該当手当に含まないものとする。 売上 4 0 万を 1 %とし、以下 5 万増加毎に 0 . 5 %加算されるものとする。
売上指名数	・指名数で算出 各グレードに沿って、従業員が任意に指名料を設定できるものとする。 任意の指名料毎に指名料インセンティブを税抜から支給するものとする。
物販売上	販売価格(税抜)の 2 0 %から支給するものとする
次回予約	次回予約獲得 1 件あたり 1 5 0 円支給するものとする。

※売上インセンティブ計算詳細は次のページ参照

施術売上インセンティブ表

売上閾値	%	金額
¥400,000	1.0%	¥4,000
¥450,000	1.5%	¥6,750
¥500,000	2.0%	¥10,000
¥550,000	2.5%	¥13,750
¥600,000	3.0%	¥18,000
¥650,000	3.5%	¥22,750
¥700,000	4.0%	¥28,000
¥750,000	4.5%	¥33,750
¥800,000	5.0%	¥40,000
¥850,000	5.5%	¥46,750
¥900,000	6.0%	¥54,000
¥950,000	6.5%	¥61,750
¥1,000,000	7.0%	¥70,000

03 評価基準

- 01 サロンコンセプト
- 02 グレード制と基本給
- 03 評価基準
- 04 福利厚生

評価基準

評価基準は定量評価と定性評価があり、それぞれ各項目の評価基準に応じて、評価結果を決定します。
スタッフに公表する基準は定量的な項目となり、以下になります。

評価項目	考え方
施術売上	グレードと年数に応じた基準値をもとに半年の施術売上(税抜)から、計算
売上指名数	グレードと年数に応じた基準値をもとに指名数で算出
物販売上	合計金額(税抜)から算出
リピート率	来店 1 回目から 2 回目になったお客様の割合から算出
集客	グレードと年数に応じた基準値をもとにminimo施術売上(税抜)から算出
口コミ	HPBの口コミの総合点数から計算

昇格降格について

各グレードに昇格降格する基準として、半年に一度、以下の項目を事業部長が評価し、昇格降格は最大 2 段階の変化があります。
基本的に評価基準項目やインセンティブは行動しただけ数字に反映されるため、その分、グレードに影響し、給与も増加する仕組みになっています。

昇格降格のタイミング	・毎半期 （例）4 / 1 ～ 9 / 3 0 の実績を 1 0 月に評価 → 1 1 月からグレード反映 ※上記サイクルを 6 ヶ月毎に年 2 回実施
評価する人	・研修生の評価 → 事業部長・店舗スタッフ ・アイデザイナーの評価 → 事業部長
昇格降格基準 （研修生）	1 . 基本的なサロンワーク全般ができるか 2 . 一緒に働くスタッフと信頼関係が築けているか
昇格降格基準 （アイデザイナー）	1 . 現在のグレードの役割を果たしているか 2 . 昇格するグレードの役割を満たせる見込みがあるか 3 . 評価基準に従って、昇格降格の決定

04 福利厚生

- 01 サロンコンセプト
- 02 グレード制と基本給
- 03 評価基準
- 04 福利厚生

福利厚生

HARISでは、皆さんの「働きやすさ」と「生活の充実」を大切に考えています。
手厚い福利厚生で、仕事もプライベートも全力で楽しんでほしいと思っています。

● 各種社会保険

当たり前である健康保険、厚生年金、労災保険、雇用保険などの社会保険を完備しております。

● 有給休暇

就業年数に応じて法定通り、毎年付与され、取得時は半日単位から有給申請が可能になっており、最低でも5日の有給休暇を取っていただけます。

● 交通費支給

毎月勤務を要する従業員に対して、現場への通勤時の交通費を支給しています。

● シフト制

フレックスタイムを採用しているため、自由に融通の利いた出勤が可能です。
予約の入らない日などは休みにし、別日に振り替えすることもできます。
ひと月が4週の場合、基本的に公休は週2日間。

● 定期健康診断

年に1回、全額会社負担で指定された病院にて健康診断を受診できます。自らの健康を守るためにも定期的に健康診断を受診し、健康管理にお役立てください。

● 賞与(ボーナス)あり

正社員採用になると、年1回の賞与があります。

最後までお読みいただき
ありがとうございます。

「HARISで働きたい」
と思ってくださった方、
まずは採用ページから
ご応募をお願いします！

株式会社LYL
採用担当LINE

