100%顧客満足経営
低投資・高収益の
変動費型経営構造

スーパーバイジングシステム解剖図

オペレーションレベル

経営運営指導技術

スーパーバイザーレベル

「利益のピラミッド経営法」とは、

経営原則 =スーパーバイジングシステム
ビジネスフォーマット

⇨ 売上の向上
⇨ コストの削減
を同時に実現すること

継続

絶えず 売上向上 と コスト削減 にチャレンジしていく企業風土を作ろうということである。

「Profit」

「Sales Building」

「6MONTHS Store Level Marketing Plan」

Quality
Service
Cleanliness
＋Value
Q. S. C＋Vのなきところに売上は生じようもない
100%顧客満足

「Training」
○ キャリアパスプランの導入 （社員・P/A）
○ ヒューマンリソースプラン
○ スウィングマネジャーの育成
○ トレーナーの育成
○ STARの育成 競合をKILL

「Staffing」
● 適正人数の確保
● 高質人財の確保
● 人件費のコントロール
● プログレッシブアクション

利潤経営 ＋ 幸福感 ＝ 信頼の経営 ・・・『社長力』 ＝ 商品

売上の増大の定義 ＝ 店舗で働く社員・P／Aのレベルの向上でありスマイルである。

SALES ＝ TransactionCount × AverageCheck
→ 基幹メニュー ＋ 補助メニュー ＋ OneMore Item

○ 心の共鳴感
○ ブランド・イメージ
○ 販売促進の B.E.S
○ 週休2日制の B.E.S

『店長の知識と技術』 ＝ 店長の能力

Q. S. C ＋ V という四文字を全（100%）社員が心から信じる経営方針の共感。

1st A. MGR

信じない	経営の本道が見えない
素直でない	本当のことがわからない

マネジャー・トレーニー
2nd. A. MGR

WorkSchedule
＝ Scheduling + Positioning & Productivity

♪♪♪
利益のピラミッド経営の実践
♪♪♪

数字は、"人の上に成り立つ"ということを本当に理解していますか？
意思決定をしたり、指示を与えたりすることを仕事だと錯覚
管理することが仕事だと勘違いしていませんか？

店長が常に高いレベルのQ.S.C を維持させる為のタイムアクションプランニング ― 人財育成

SVは、P／L計画を店長を通して実行し、達成する責任を負う。

スーパーバイザーハンドブック

① 常に高いQ. S. Cの維持・向上のチェック、指導
◎ ストアコンサルテーションレポート
店舗の評価と一流の運営指導
◎ ビジテーションレポート（巡回時）
一人ひとりのQ. S. Cレベルチェック、指導

② Supervisor
People Management

③ セーフティ＆セキュリティ （安全管理）

④ Q. S. C以外にも監査を実施
◎ 現金監査（一カ月に一回）
◎ 人事監査（三カ月に一回）
◎ 在庫監査（三カ月に一回）

⑤ コミュニケーション ＆ トレーニングDay

⑥ 店舗経営管理システム
1）年間経営計画 （予算書）
2）月間損益計算書（P/L コントロールシステム）
3）週間オペレーティングレポート
4）ワークスケジュール

⑦ スーパーバイザータイムアクションプランニング

Up to you 人事評価システム

◎ 人事評価制度・賃金体系設計
◎ キャリアパスプランの明示

EMPOWERMENT ORGANIZATION （権限委譲組織）

① 経営方針の明確化
② タイムマネジメントの実行
③ マネジメントコミュニケーション
④ 情報の共有化
⑤ トレーニング

現在の売上高
利益
人財育成
第一号の店舗イメージビルダーの構築

◎利益
◎人財育成可能売上

出店ラインが会社の生命

利潤経営 ＋ 幸福感
＝ 信頼の経営
の絶対的実現の法則性

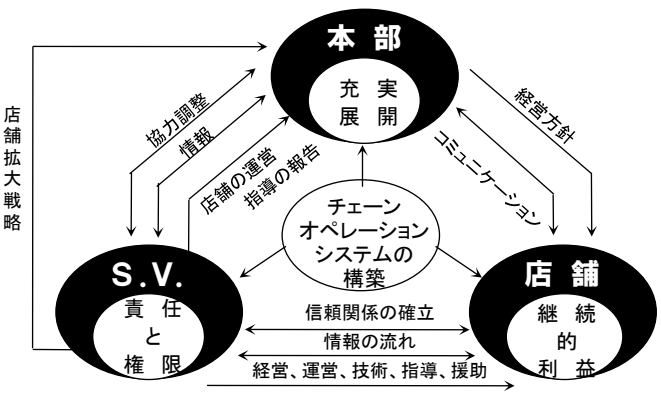
継続的実施

同業との格差

売上高の向上

（個店レベル）
さらに継続的な実施、その効果として

信頼の経営



スーパーバイザーは独立した権限をもった経営指導者

フランチャイズ制度の確立による店舗数の拡大

ビジネスユニバーシティ

オープンの効率化・加速化 スーパーバイザーの育成

高質人財の確保
適正人員の確保

業容の拡大
その他・関連事業

社員フランチャイズ制度

トータル・マネジメント・システム リエンジニアリング・ビジネスフォーマット構築

― 信頼の経営基盤の確立 ―

「本当のことに出会うことによって、私に生きる力が湧いてくる」

©People Business School All rights reserved.