

ウッディチキン／石川県 金城大学

『第13回 SUMMER COLLEGE2018』

『例会レポート 135 後半』

| | |
|-------|--|
| 日 程 | 2018年8月22日(水)～23日(木) |
| 会 場 | 『金城大学』 笠間キャンパス 石川県白山市笠間町 1200 |
| 参加者数 | 約 75 名 |
| 講演会内容 | テーマ「こだわりと価値観」 廣瀬 元氏 金城大学准教授 伊藤 豊氏 ウッディチキン代表・ラポットカンパニー代表 北田 礼次氏 Re-office 代表 |
| 宿泊 | シーサイド松任(まっとう) 石川県白山市相川町 2462 TEL 076-274-3190 |



ウッディチキン事務局

文章・写真提供／向井 健介

講演4 Re-office 代表 北田礼次氏

テーマ「こだわりと価値観」

今回も2日間のまとめとしてポイントを押さえてお話をします。

① 廣瀬先生の「日本の教育が求めるダンスの価値」

先生の話聞いたあと、生徒の皆さんのダンスを見て感じたことは

好き こだわり 長所が生き方

この3つを感じました。好きこそものの上手なれ。

でも嫌な時もある中で、本当の好きがわかることもある・・・

知・好・楽 という孔子の言葉があります。

子の日わく、

これを知るものはこれを好むものに如かず。

これを好むものはこれを楽しむものに如かず。

意味は、知るよりは、好き、が上。

好きより、楽しんでいる方が上。

メジャーリーグで活躍している大谷選手は、監督や周りの選手にとっても評価されている。

それは、成績とかの数字ではなくて、野球を心の底から楽しんでいる姿勢が尊敬されているから。

今を大切に

長所、生き方、価値を高めていく

すばらしい生き方を、仕事を通じて実現する。



② 伊藤さんの話を聞いて

おもてなしについて・・・

想定外の気遣い・見返りを求めない・もてなす人を想う時間を大切に

バグジーでは、新人研修3日目に全店を回りながら50Kmを歩くことをしている。

各店に行くたびに、おもてなしされる側を体験している。

ある大阪出身のラグビー上がりの新人には、真ん中にタコ焼きが入った大きなおにぎりが提供されたり・・・

ゴールした時に、先輩方からの歓迎に色紙が送られて号泣して、この会社によって良かった

必要とされている。と実感している。まさにもてなす人を想うを体験している。

人が育つ組織を目指す。オープンウィンドウ64(バグジー)

夢実現 オープンウィンドウ64 人が育つ

| | | | | | | | | |
|--------------|----------------------|---------------|----------------------|--------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| 凡事徹底 | 自己犠牲 | 時間の使い 方 | 積極性 (プラス思考) | 長期的 | 利他 | お客様 | 上司 | 家族 |
| プランニング | 指導者 (リーダーシップ) | 護身 | 全体的 (マクロ) | 価値観 (考え方) | 多面的 | メンバー | 人間関係 (コミュニケーション) | 友人 |
| 実績 | 尊敬 | 信頼度高 | 人道的 | 根本的 | 向上心 | 地域の人 | 部下 | 知らない人 |
| 感謝 | 愛情 | 倫理 | 指導者 (リーダーシップ) | 価値観 (考え方) | 人間関係 (コミュニケーション) | 自宅 | 研修センター | ターニング ポイント |
| 弱者救済 | 社風 (コーポレート・カルチャー) | 機敏 | 社風 (コーポレート・カルチャー) | 人が育つ | 環境 (環境マネジメント) | ベンチ マーク | 環境 (環境マネジメント) | CEO |
| 勉強好き | 楽しむ | 謙虚 | 目標 (ビジョン) | 能力 (スキル) | 組織 (システム) | イベント | アウト ソーシング | 人事異動 |
| 高いこと (理想) | 数値化 | 計画 (設定グセ) | 応用力 | 理論 | 流行(モーロ) | 権限委譲 (任せる) | 支援体制 | 自主性 (任せる) |
| ワクワク | 目標 (ビジョン) | 人生観 (一歩一歩) | 提案力 | 能力 (スキル) | スピード | ファクト | 現象 (現象) | タケン バリエーション |
| 達成 (達成グセ) | 共有化 | 鮮明度 | アフター フォロー | 質向上 (品質) | 対応力 | ボトムアップ (聞いてあげた) | 責務 (責任) | キャッチアップ (追いついた) |

★一人ひとりの**価値観**が平均化されて、それが表面化したものが、**社風**になる。

「幸せの経営」 次世代日本型組織

Happy happiness ⇒ 短い うれしい 楽しい

それよりも

Well-being 長いここ10年順調 人生満足

4つの要素

- やってみよう！ 主体性を挑戦
- ありがとう！ 感謝と連帯感
- なんとかなる！ 前向きと明るさ
- 自分らしさ！ 長所と生き方

人の幸せ(幸せに感じる)

- ・人に愛される
- ・人に褒められる
- ・人の役に立つ
- ・人に必要とされる

上記4つが、組織の中で与えられるか？

求めるよりも、導くことが大切。

自分の挑戦する姿で、導く。

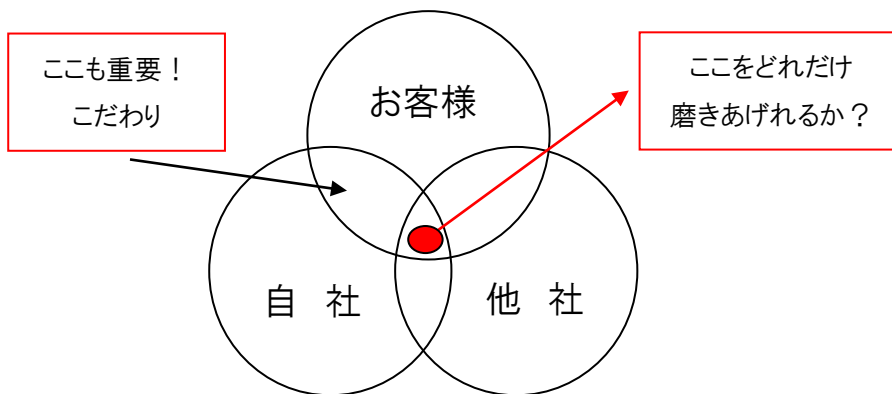
してもらってうれしいことを、してあげる。

末広がり経営

- ① 生涯顧客を目指す！
- ② 終身雇用を目指す！
- ③ 時代適応組織を目指す！
- ④ 人間的成長を目指す！
- ⑤ 唯一無二を目指す！

BAGZY 35年 1984年
モリワキ 66年 1952年
Fumi美容 78年 1940年
68才女性 月80万円
64才女性 月100万円
2人ともイキイキ仕事している。

一業一貫と独自性



お客様に選ばれる必然を作る。

一業一貫の精神

誰もが到達できないほどの技術力・商品力・対応力を持つこと。

単に少し変わったとか違いを出していく小手先の意味ではなく

同じ業・同じ行為・同じスタイルであっても、誰もが到達できないほどのレベルにまで

各社がやり続けている事こそ「一業一貫」の精神、原理原則である。

「最良であるから繁栄する」に向かう必要がある。

本業をレベルアップすることです。

これから伸びていくサロンは、すべてのクオリティと

スタッフのやりがいと人的「質」が問われる時代

売上アップをさせるために現在取り組んでいる事

↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓

- ・ スタッフの技術を UP するために自社で教えたり他の講習会に参加させる。
- ・ 新しいメニューを増やしたり、客単価を上げるため新しい技術に取り組む
- ・ キャンペーン等で集客する
- ・ その他、自店の弱点を強化する

↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓↓

これだけではうまくいかない時代！

スタッフがやりがいを見つけ出した経営

プロとしての明確な目的を持ち多くのファン(顧客)を持つスタッフ

売上の素

- ・ スタッフの技術レベル 毛髪知識
- ・ スタッフ一人当たりの技術売上
- ・ スタッフのキャラクター(個性)
- ・ スタッフの能力(適切な指示)
- ・ ヘアーに関する適切なアドバイス
- ・ スタッフの生産性(技術スピード)
- ・ スタッフの人

元気な経営

- ・ スタッフのファンの数(顧客数)＝総売上
- ・ スタッフの力による新規獲得＝ファンの紹介
- ・ スタッフの力による再来率＝すべての能力
- ・ スタッフの力による付加売上＝客単価 UP
- ・ スタッフの力による店販売上＝知識と販売力
- ・ スタッフのファンの質＝年間来店回数

コミュニティー共存価値

「でんかのヤマグチ」(東京都町田)

地域にいかに密着するか？

30,000 枚の顧客カルテを 13,000 枚に減らして利益を上げた！

そしてその利益を社員に還元

でんかのヤマグチさんの行動

- 1 電球 1 個の交換でもトンデでいきます！
- 2 エコポイントの手続きもお手伝いします！
- 3 録画予約もします。高齢者には難しい録画予約やリモコン操作、今日のドラマの番組予約もトンで行きます！
- 4 冷蔵庫が壊れたら、修理の前に、クーラーボックスに氷を入れて… エアコンが壊れたら扇風機をもってトンで行きます！
- 5 頼まれれば、営業車で駅まで送ります！
- 6 頼まれれば、簡単な水回りの修理もやります！
- 7 頼まれれば、部屋の模様替えやタンスの移動もお手伝いします！
- 8 頼まれれば、「ペットの餌やり」「庭の水やり」「留守の見回り」もやります。

また、両替 OK、駐車場の開放、トイレの開放、店内電話利用 OK、救急箱、地域の詳細地図観覧サービス、ADE 設置、店内コーヒーサービス、雨の日の傘貸し、など…お客様のお役に立てることはすべて行う。

社新一人一人が毎日・毎週・毎月・半期・年度の目標値を持ち、レジの女性まで目標値をもって数値管理をしているが、決して競争ばかりではない。数字の出ていない社員がいたら助け合う雰囲気があり、一人ひとり先輩や社長、店長が個別に面談や指導を行う。家族経営なのである。

ワクワクする職場を創る

- ・ 社員さんの脳の活性化
- ・ 目標に対する考え方
- ・ リーダーの役割

一生懸命やったらチームが崩壊

- ・ 論理的に正しくてもチームは勝てない！
人は論理だけでなく感情で動く
相手の感情を大切にしなければ、どんな論理的に正しい提案をしても相手は『イエス！』と受け入れて実行しない。

行動の世界はよく見えるが、感情の世界では見落としやすい。
ワクワク感情から、挑戦する気持ちが生まれる。

行動の世界における挑戦

『何に挑戦するか』 目標を立てて計画を考え、実行している状態

感情の世界における挑戦

『なぜ挑戦するか』 目的を持ち実行したい感情が沸いている状態

心の状態で行動が変わる影響が大きい

「不機嫌禁止」の張り紙で変わることも・・・
良き感情の連鎖が職場を変える。

サロン経営の目的は、長期的に成長させること

そのために適切な利益が必要

企業の利益は、企業における創造性の総和

利益というものは、人そのものの行為に関係している

関わる人間の創造性を高める。

社員さんの脳を活性化させる。

幹部の育て方

① 感性を向上させる

小さな経験を積み上げさせること

良い事例をたくさん見せ、聞かせること

より多く、オーナーの考え方を語り継ぐこと

② 考える力をつけさせること

権限移譲を多くして、自主性を上げること

ヒントを与え、導いてやること
時間を上げること(待つ力)(期限を設定すること)
各幹部のアイデアを共有する場所を持つこと

③ 行動力をつけさせること(感即動力)
計画を立てさせて、チェックをこまめにする
結果にこだわり、話し合うこと
失敗の責任を軽くすること

④ 伝える力をつけさせること
部下へ「いかに伝え」「いかに共有するか」
人間関係を良好にしておく
日々の共有時間と仕組み
結果にこだわることの仕組みと賞賛
チームワークによる達成感をいかに持たせるか
以上です。

懇親会&ダンス







ウッディ事務局 向井健介