

# ウッディチキン／静岡例会

## 『例会レポート 165』

日 程	2022年7月6日(水)
会 場	フリーエース美容学校 藤枝市前島 1-7-10 Bivi 藤枝2F
参加者数	約 102名 内県外 35名
講演会内容	19:00～21:00 講演1 「作品撮りに対しての想い」 CARTA テリ氏  講演2 「チームワークと相互性」 ヴァイオレット 代表 前原穂高氏
親睦会	21:30～



ウッディチキン事務局

文章・写真提供／向井 健介

<http://woodychicken.com>    [info@woodychicken.com](mailto:info@woodychicken.com)

夏本番！今年も102名の参加者で熱い熱い勉強会が開催できました。

やはりリアルがいいですね！

静岡支部の活動もコロナに負けず、いろんな取り組みをしていました。刺激になります。

定例会の司会は、ヒュッゲの仲亀早紀さんと渡井海央さんでした。

講演1 「作品撮りに対しての想い」

CARTA テリ氏（大阪）

プロフィール

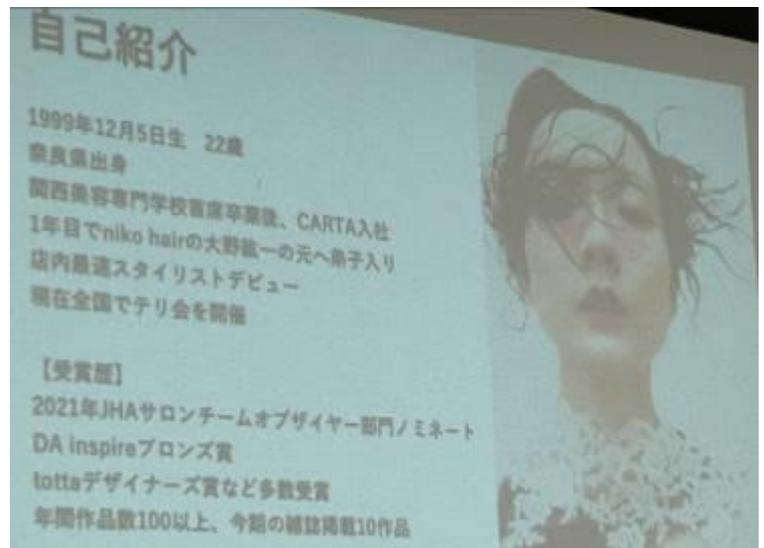
2020年アミノフォトプレゼンテーション ノミネート

Kanbi フォトコン 準グランプリ

2021年 JHA チームオブザイヤーノミネート

HKHA デザイナーズ賞 2作品受賞

DAinspire 3位 totta ファイナリスト



美容師歴3年目 スタイリスト歴3か月 22歳

1年11か月で最速デビューできました。(カータのカリキュラムは3年)

デビュー月100名100万円を達成できました！

自分のやりたいことをかなえてくれる勤め先カータのオーナーさんの理念は「思い叶えカンパニー」

美容師として、そして東京に大野さんという師匠に弟子入りをして全国を回りながらのクリエイティブ活動を、両立しているのを応援してくれています。

とにかくスタッフ一人一人の人生を応援してくれているオーナーさんです。

クリエイティブな世界に入っていったきっかけは、もともと絵をかいったりライブを見に行ったりクリエイティブなことが好きだった。結果として美容師の道に進みました。

結果を出すためではなくて、好きだからやっている

好きだから毎日時間があれば、サロンの一角を貸してもらって創作活動や撮影をしています。

休みの日は7時間ぐらいこもって、7作品ぐらい撮影していました。

1年目年間40作品

2年目年間100作品

100作品がすごいとかではなくて、100作品を目指してるのではなくて、作品作りが大好きだから結果としてこの数字になりました。とにかく好きだからやっているだけなんです。

クリエイションの価値とサロンワークの価値

クリエイションの価値が上がるとサロンワークの価値は上がると信じてやっています。

当たり前前の想いのレベルを上げることを心がけています。

夢は、JHAの大賞です。

作品介绍



## 講演②「チームワークと相互性」

講師 ヴァイオレット 代表 前原 穂高氏

### プロフィール

美容室 AFLOAT の元幹部、デザインングディレクターを経て2015 春に独立。東京／表参道に「Violet」を open し、名古屋／栄、神奈川／横浜に 3 店舗目を構える。雑誌撮影・CMヘアメイクも数多く手掛け、モデル、歌手、タレント、俳優女優から支持を受ける。サロンワークにとどまらず海外・国内ヘアショーや商品開発のほか、24 歳から開始したセミナー講師活動は通算 500 本を超える。「2012SMAJ コンテスト」グランプリ受賞。DesignCut2016 では美容師一般誌雑誌登場回数日本一(116 回)を記録。個人月間最高売上 1500 万円を達成し業界内外注目の美容室経営者。

### 東日本大震災の話 →価値観が変わった

石巻・陸前高田にボランティアカットに行ったときに、おじいちゃんに言われた一言が衝撃を受けました。

シャンプーもマッサージもしなかったのにカットだけをして「気持ちいいー」言われたことです。

今までサロンワークでしてたことが、なんて狭かったんだろうって思いました。

30 歳ぐらいの時だったと思います。独立を決意した瞬間でした。

### なぜヴァイオレットなのか・・・

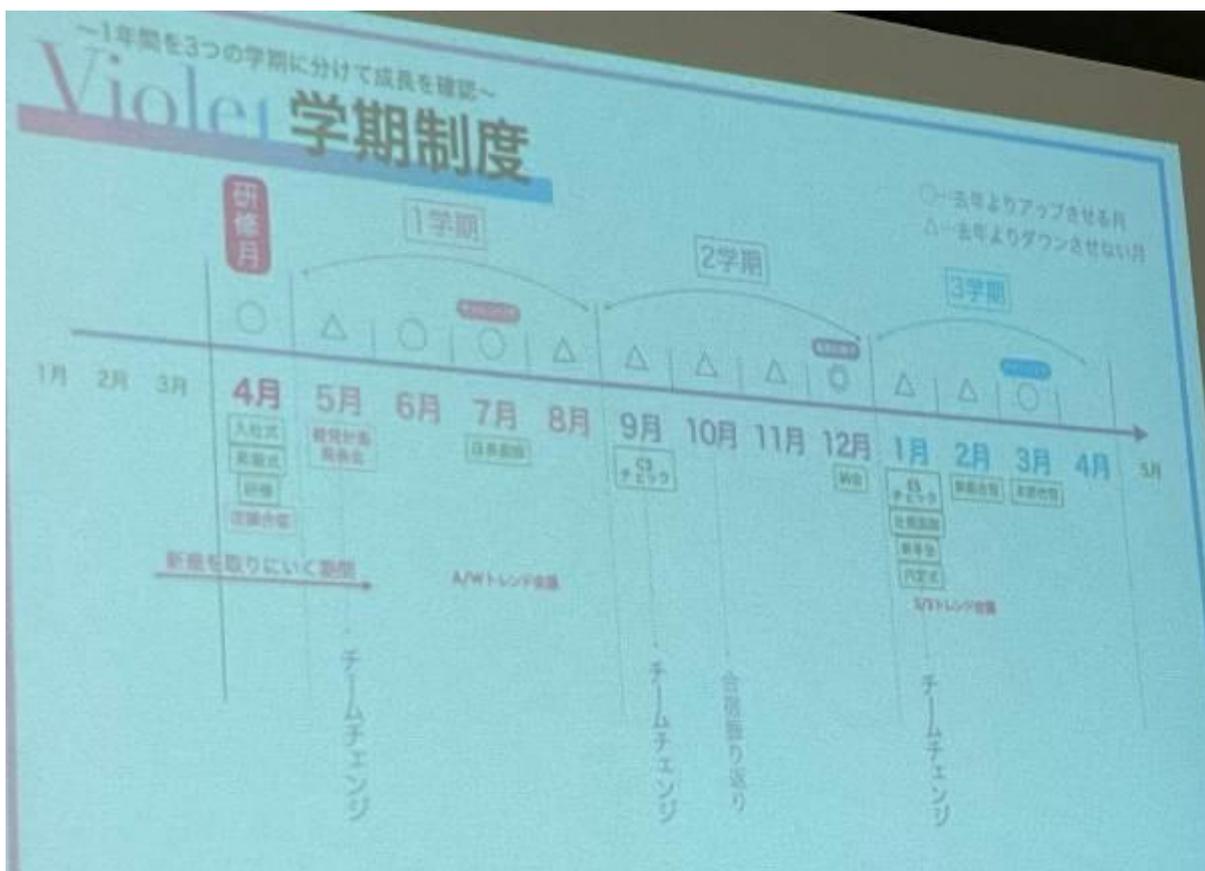
#### 経営理念

たくさんの人達の「なりたい」「やりたい」の欲求不満を美容を通して解消し、自己実現への背中を押していく。

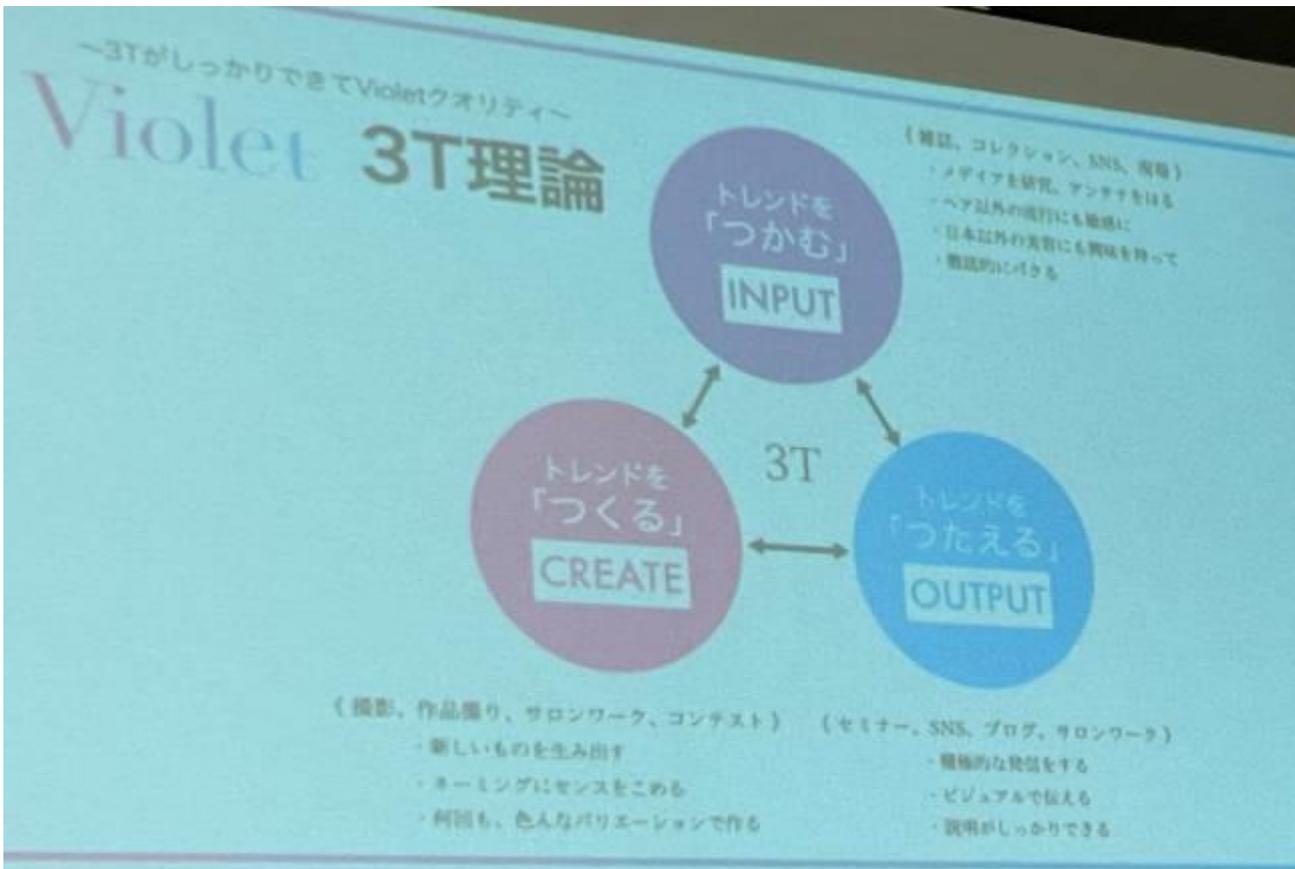
欲求不満のカラーであるムラサキをテーマに。赤文字系から青文字系まで混ざり合っ、時代や人に合わせたデザインを発信。という 2 つの意味を込め「violet ヴァイオレット」が誕生。

### 年 1 回経営計画発表会をします

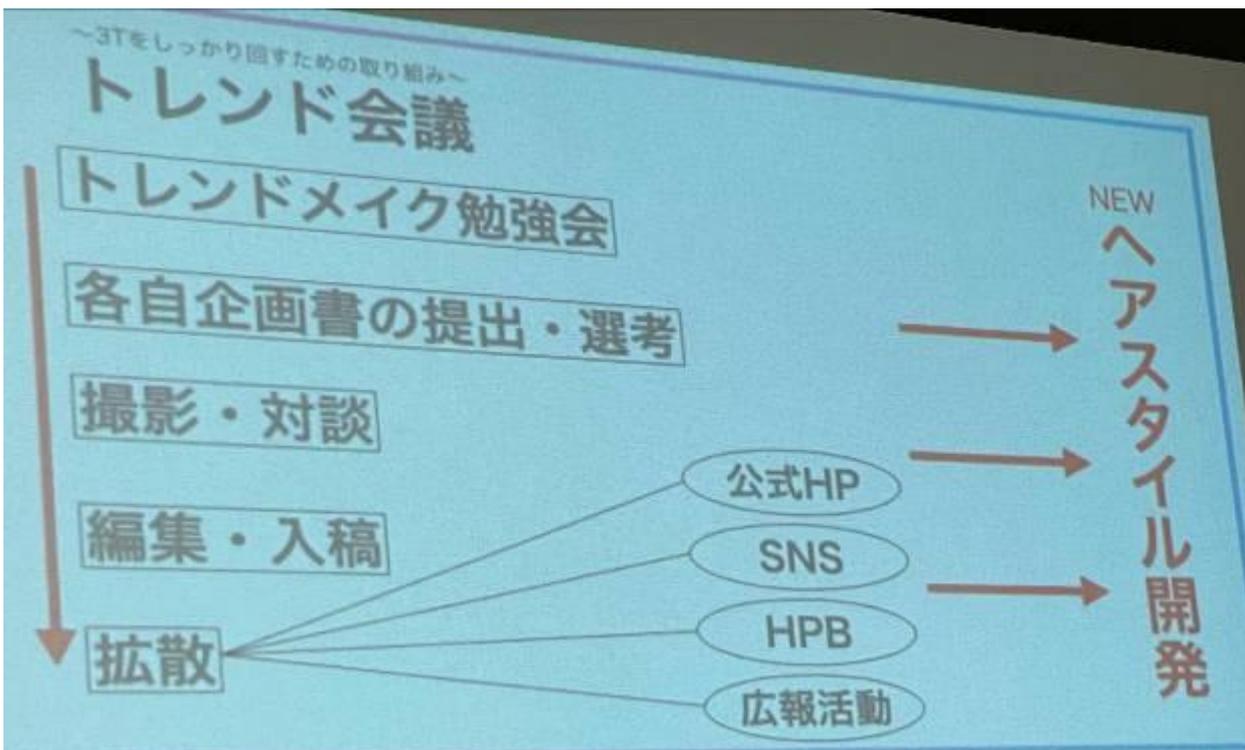
学期制度を導入しています。(1 年間に 3 つの学期に分けて成長を確認)



トレンド会議年2回(7月と1月) → 相互性につながる  
 ヘアスタイルの企画書をスタッフ一人一人に書いてもらっています。  
 →雑誌社に提出していたら、一般紙のチャンスをいただくようになった  
 ☆3T理論  
 トレンドを「つくる」「つかむ」「つたえる」



☆トレンド会議



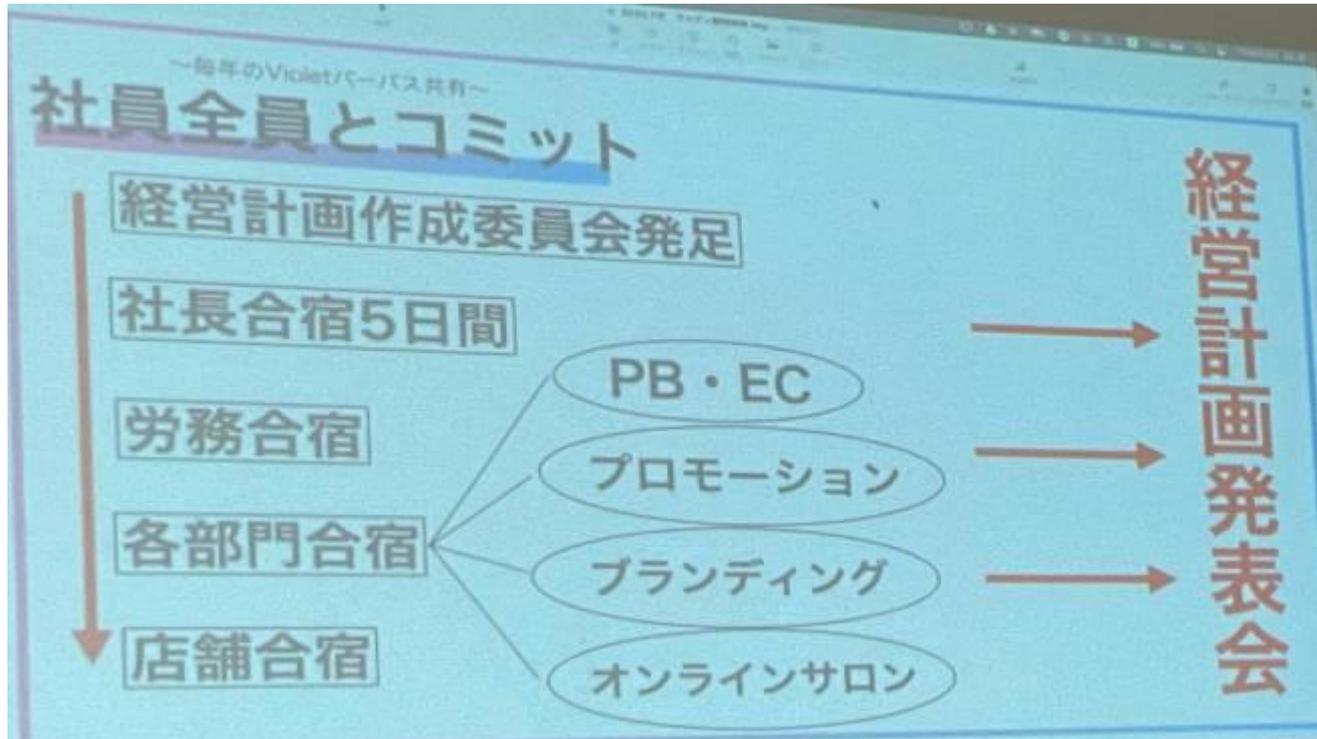
ES チェックとCSチェックは年 1 回している

アフロート時代のヘアスタイルの掲載数

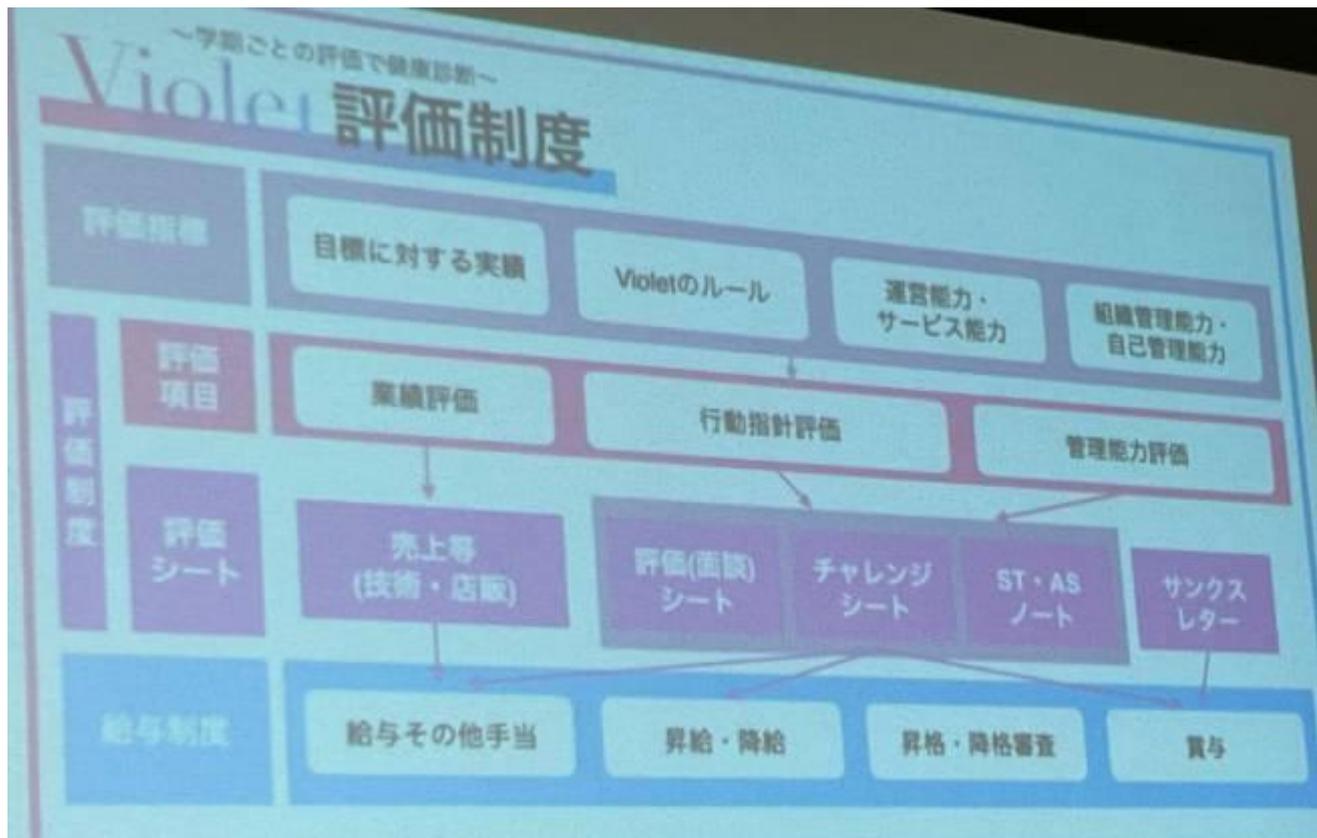
経営計画書

最初は一人で作成していましたが、やはり限界があります。

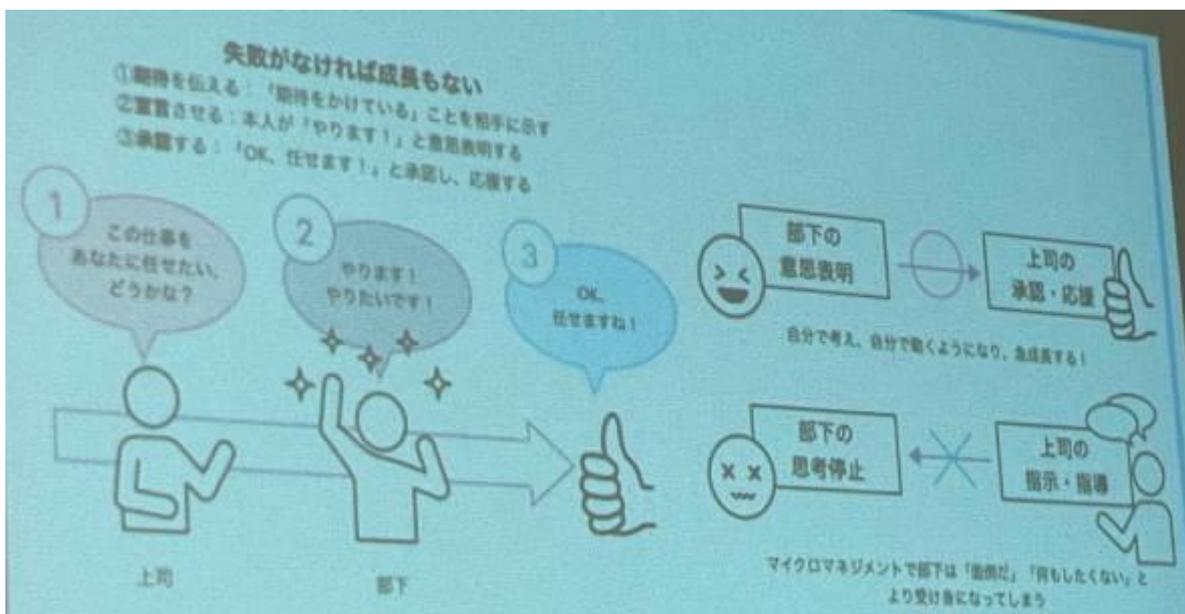
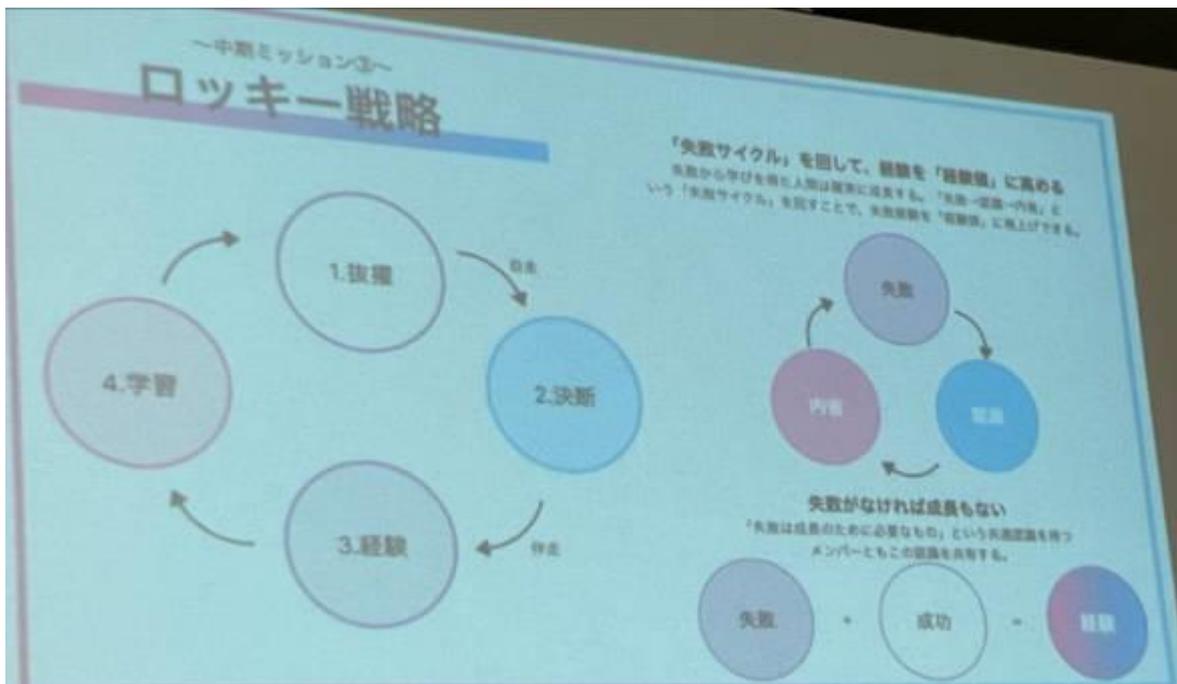
経営計画作成委員会を立ち上げて、そこから全員参加の形を作りました  
社員全員でコミットする(店舗ごとに合宿)



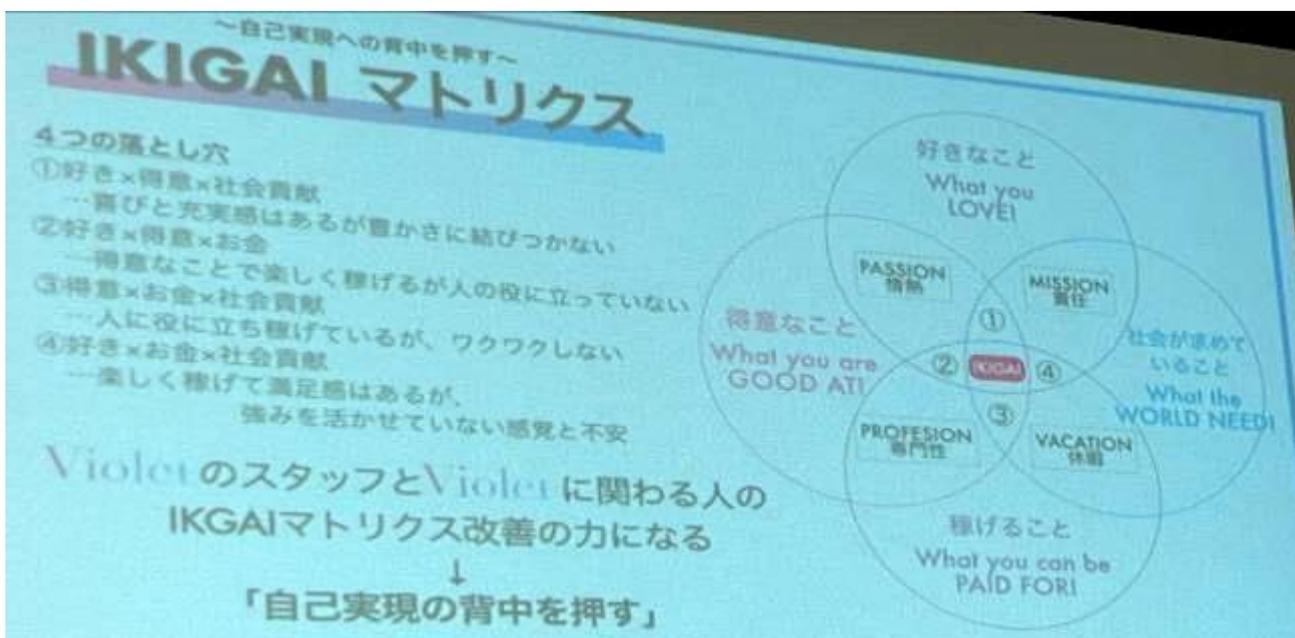
評価制度 → サンクスレター(各スタッフがありがとうの手紙を書きたい人に書きます。書いた数ともらった数を反映させて賞与にしています。)



ロッキー戦略 (失敗+成功=経験・成長)



生きがいマトリックス



懇親会





以上です。ウッディ事務局 向井健介