

ウッディチキン／サマカレ北陸 in石川内灘

『例会レポート 166前半』

日 程	2022 年 8 月 24 日(水)～25 日(木)
会 場	内灘町サイクリングターミナル 石川県河北郡内灘町字宮坂に 1-3
参加者数	約 39 名(内県外 25 名)
内 容	受付 13:15～ 開校 14:00～ 2022年度テーマ 「本質を追求する」 「チーム型サロンの相互性を高める」 1日目 伊藤代表 富田氏(ワールドカフェ・ナビゲーター) 2日目久保華図八氏 北田礼次氏
親睦会	同会場 BBQ



ウッディチキン事務局

文章・写真提供／向井 健介

昨年と同じ会場になる、内灘町サイクリングターミナル！金沢駅から、車で約30分。

海が近くのロケーションで、久しぶりに太鼓のライブがあり感動しました。

今回のテーマは、「本質を追求する」「チーム型サロンの相互性を高める」

とても深い学びの2日間になりました。サマカレの醍醐味は、一泊だからこそ BBQ & 部屋のみ！最高でした



セミナー1 伊藤豊氏

☆韓国との方との交流

コロナ過で、交流できなかった年が続きましたが今年に入って交流が少しですが始まりました。

韓国の給与形態と日本の給与形態が真逆でした・・・韓国の良さと日本の良さがあると思います。勉強になります。

☆2021年～2022年の流れで、「親密性を高める」に至りました。

コロナ過で、親密性が低下しました。

最新版 2022年～予測

〈本質を追求する〉
～ チーム型サロンの相互性を高める ～

飛躍へのリセットは本質を追及することから
ウィズコロナへチーム型サロンは関係性を密に**相互性**を高める

「らしさ」アイデンティティを持つ(個性・独自性のある文化)

- ①サロンアイデンティティ創り
- ②ビジョン・戦略・戦術・戦法の手順を踏むことが大事
- ③新しい集客パターンの模索
- ④リピート、来店周期を高めるメニュー開発
- ④客層戦略でS客A客B客を増やす

三層教育の多様化が始まる
成果主義ではなく成長主義の人財育成

- ⑤達人の壁ストーリーでのスタイリスト育成
- ⑥自社の三層教育を作り始める

求人、美容学校求人・高校生求人幅広い対策

- ⑦高校生求人のノウハウを積み重ねる
- ⑧サロン規模を維持するなら幅広い求人対策

個人に合わせたキャリアプラン人生プランが必要

- ⑨幸せなサロンづくりの為にキャリアプラン
- ⑩個人事業主はインボイス制度の研究

見えない部分の競争社会

「親密性」を高める

お客様との強い結びつき
スタッフ同士の結束、友情
愛社精神、忠誠心
上司への尊敬・部下への尊重
経営者との信頼関係・スタッフへの愛情
感謝、恩の表現

3つの要素があります。 共通経験の年輪

①理想の会社像を描く

目指し理想の会社像&目指す理想の社員像

②共通経験の年輪を作る

目的を持った行事による対話まで深めたコミュニケーション(情報→会話→対話)

③利他の精神の社風・文化

心の教育・人間成長の教育

☆本質を追求する → スタッフが幸せになるキャリアプランを考える。

やめないサロンづくりという考え方は、サロン側の都合です・・・ スタッフ目線で考えましょう

昭和、平成、ゆとり世代、サトリ世代、Z世代と流行語があるようにいろいろな世代が共存する今の美容業界、価値観の変化とスタッフの代謝問題は切り離せません

＊人間関係の問題

・すぐ上の先輩との問題

・店長や幹部との関係

・経営者との関係

＊親密性コミュニケーション不足

・行事を無くし心のふれあい不足

・悩みを打ち明ける機会がない

＊給与待遇の問題

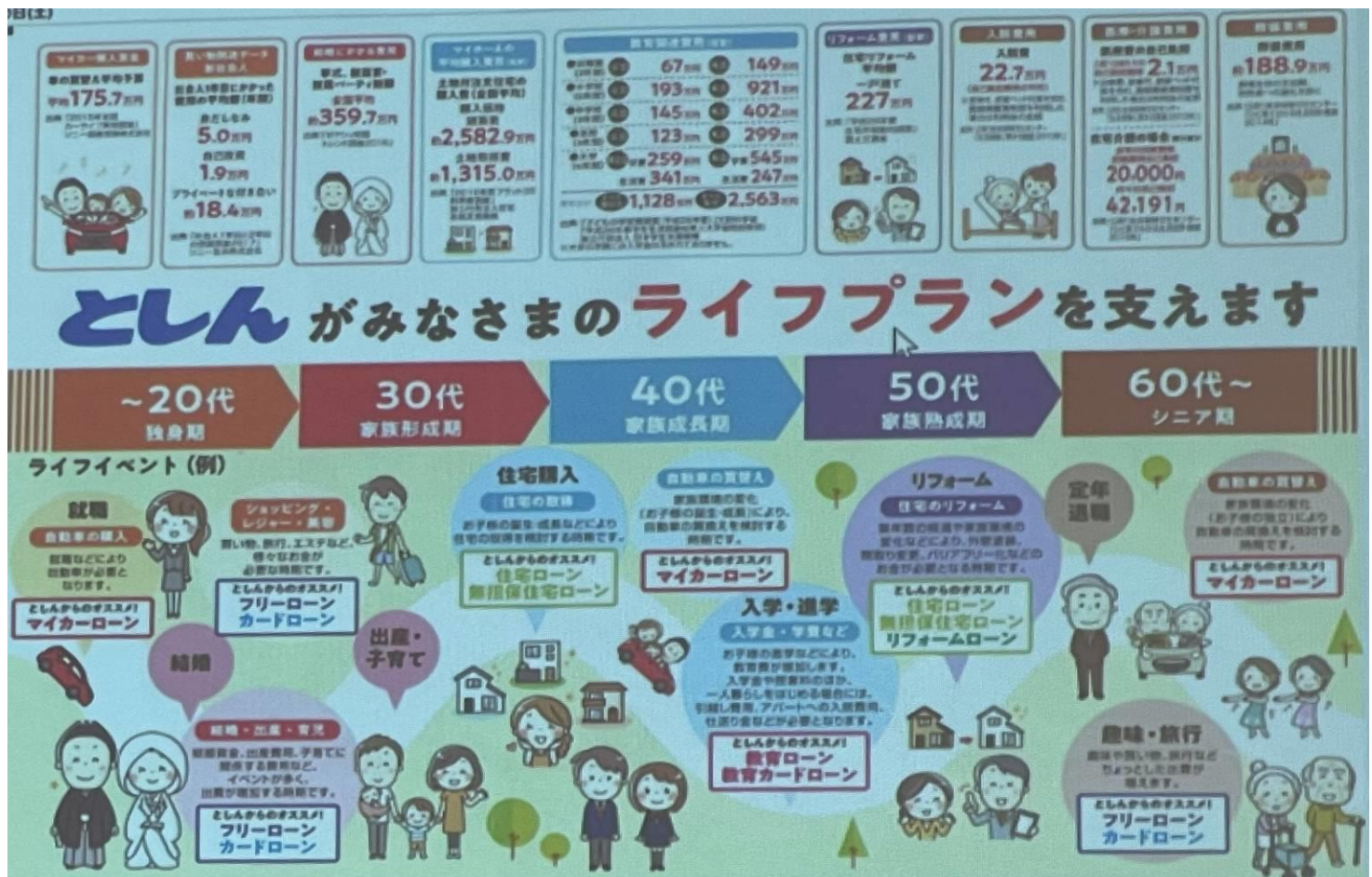
・給与の仕組みが不透明

・昇給の基準がなく希望が持てない

＊給与の待遇など

☆ライフプランと教育カリキュラム

メンター制度を考える



Introduction 2

メンターの選び方と 面談の活用

“能す人”ではなく“頑張らせることが出来る人”
監修 伊藤 豊 (ラゴットカンパニー)



面談の流れ	
リラックス	世間話などで話しやすい雰囲気づくりをする
引き出し	面談シートの内容を1項目ずつ説明してもらう
掘り下げ	質問しながら、本人が書いた内容を掘り下げる
相互理解	会社や店舗の置かれている状況や目標を話す
目標統合	会社、店舗の目標と本人の人生目標を統合する
心の壁をとる	本人の疑問点、矛盾を解決する
励まし	面談の内容から将来に向けた希望を見つけ励ます
チャレンジ	会社が求めている期待値を話す
決意	頑張って結果が出た後のビジョンを語り合う
利他	周りのスタッフに与える影響を伝えてキーマンになってもらう

メンターの7つの役割	
1 受容	・受容と寛容は異なる ・そのスタッフを受け入れることができるかが問われる
2 共感	・共感は無言や同感ではない ・「自分にもそういうことがあったよな」という体験が求められる
3 傾聴	・価値判断せずに聞き続けることが大切 ・人は否定されると反抗したくなるもの
4 助言	・価値判断せずに背中を押すアドバイスを ・答えはその人自身の中にあるもの
5 激励	・自分の可能性を信じてくれる姿勢に人は励まされる ・親が子供の可能性を無条件で信じるのと同じ
6 叱咤	・怒るは利己的、叱るは利他的 ・結果ではなく理由や意図を叱る
7 後姿	・数分ではなく全休食として伝える ・人の生き方は後姿からのみ伝わる

☆アイデンティティ …… 突き抜けた個性(明確な個性)

出来の良いサロン → 大評判のサロン

安心な → ユニークで個性的な

良い接客 → 忘れられない接客

スタッフ・安心な勤務 → スタッフ・夢をかなえる職場

顧客は満足している → 顧客はそのサロンで自分のアイデンティティをかなえる

安定・保守的 → 挑戦・冒険的

・教育型サロンと個人事業主形態のサロンの進化が急速で差別化がなくなり似かよってくる。

サロンの個性つまりアイデンティティが選択のポイントになる。

アイデンティティを持つための3つの視点

①自尊 ②相互性 ③クオリティ

技術のレベルを突き抜ける

☆ティール組織とは

一つの生命体のように平等に責任と権限が与えられ進化を続ける組織のこと

その他の組織

・レッド組織＝恐怖による組織(マフィア・ギャング)

・アンバー組織＝厳密な上位下達、ピラミッド組織(軍隊・警察)

・オレンジ組織＝実力主義・能力主義に基づくピラミッド構造(企業)

・グリーン組織＝階層構造は残るが個を重視した人間らしい組織(家族)

セミナー2 ワールドカフェ ナビゲーターしゃらく富田氏

ワールドカフェとは、

- ・ ワールドカフェは、アニータ・ブラウンやデイビッド・アイザックによって生み出されたダイアログの形態である。
- ・ ワールドカフェは、あたかも町のカフェにいるかのようなリラックスできる雰囲気の中でダイアログを行うことで、ナレッジを創発することをねらいとしている。

グランドルール

1. 人格を否定しない。
2. 全員参加を心がける。
3. 他のメンバーの話に耳を傾ける。
4. 積極的な発言を心がける。
5. テーマについて対話する。
6. 結論を無理にまとめる必要は無い。
7. 一人でしゃべりすぎない

ワールドカフェの開始の前に

オープニング

- ①テーブルクロス(模造紙)を敷く。
- ②テーブル毎に軽く自己紹介をして、今の気分を語りあいます。(今日の参加目的・ニックネームなど)
- ③テーブルホスト(オーナー)を一人決める
- ④対話を中断するタイミングと合図を決める

話し合いのテーマ ラウンド1 15分

相互性を高めるために「サロン」で取り組んでいること

各テーブルで一人(オーナー)を残して各自、他のテーブルに移動しましょう。

移動したテーブルで(旅先)では、自分が居たテーブルでどんな話があったかを紹介し、先程と同じようにダイアログを続けます。

話し合いのテーマ ラウンド2 20分

相互性を高めるために「私」が取り組んでいること

親睦会 BBQ





以上です。ウッディ事務局 向井健介 後半へ続く...