

ウッディチキン／南九州例会

『例会レポート 173』

日 程	2023 年 5 月 10 日(水)
会 場	ホテルタイセイアネックス多目的ホール
参加者数	約 41 名 内県外 19 名
講演会内容	17 時 30 分～ 受付開始 18 時 00 分～ 「未来の理想に向かって、大きく舵を取ろう！」 バグジー代表 久保 華図八氏
親睦会	20:30～ ウィッキーズハウス



ウッディキッチン事務局

文章・写真提供／向井 健介

講演: テーマ 「理想の未来に向かって、大きく舵を取ろう」

目の前の情報や現状の延長線上で行動するのではなく…
本来の目指す未来から今を見据えた現状打破へ

講師 バグジー代表 久保 華図八氏

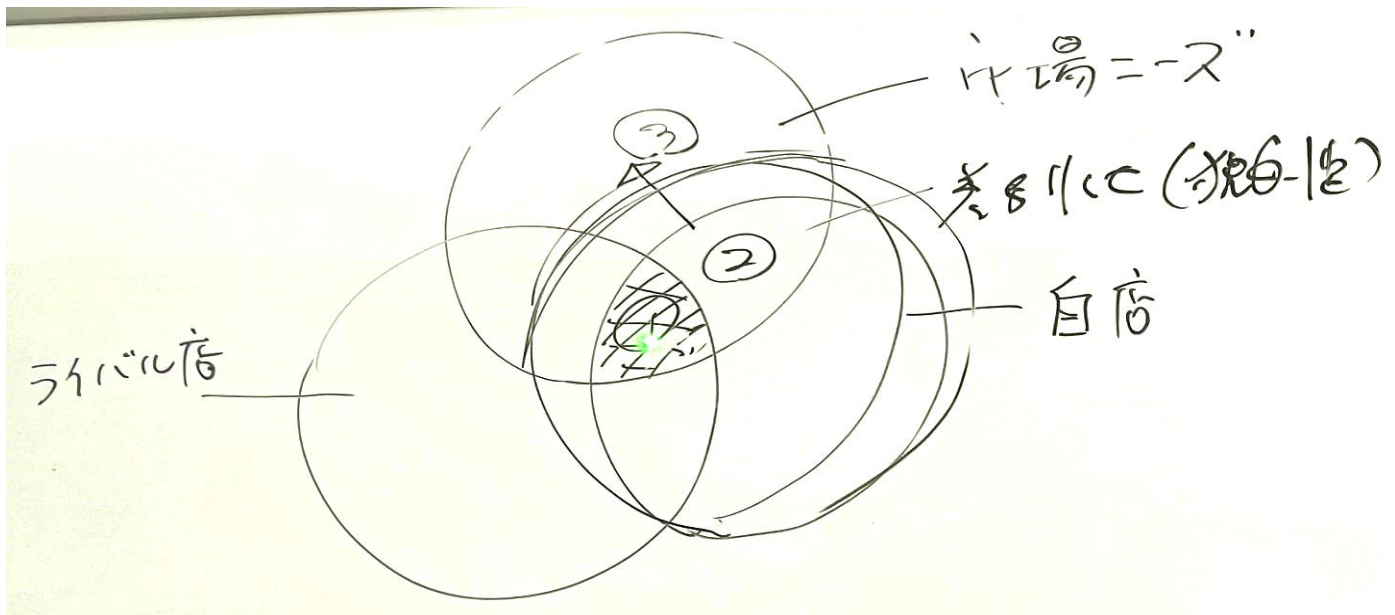
プロフィール

売上げ・技術至上主義による経営危機に陥ったことから、利より信の経営哲学に転換。「経営の目標は利潤の追求ではない。追求すべきは顧客満足と従業員の働きがい」と考える。急成長を遂げ続ける見事な手腕は“美容業界のディズニーランド”と讃えられ、日本の名だたる優良企業が注目する。

まず初めに… 3年間のコロナ過で気づいたことがあります。

顧客の中で、ファン客か流動客かどうかがよく分かった。ファン客の方はコロナ過でも来店していただいたし、年間来店回数が10回以上の方ということがわかり、そしてこのファン客が全体の2割に当たるといこともわかりました。

これからはこのファン客に焦点をあてて舵を切ることが大切だと思いますし今日はその話をします。



- ① 再来率 100%を目指す活動
- ② 差別化(独自性) 自分のやりたい事や、他店ではまねできない活動
- ③ 市場のニーズに対して、時点でやってなかったことを開発していく活動。時代に合わせて自店のやり方を考える
→ブレイクスルー戦略という これからの時代は健康がテーマになると思います。育毛とか…
目指すべき未来をしっかりと考え、そこから現在どんな行動をしないといけないかを考えることが大切。

これらを考えていくとやっぱり、人が大切だということに行きつきます… 人の問題にいそづく

④ 人財育成(どうすれば親切的なスタッフが育つか)

親切とは、自主的から主体的に・まごころ・やさしさ・まかせられるなどなど

サムソンの YouTube 「インド サービスバン」で検索して見てください。感動しますし、こんなスタッフを育てたい

- ① 考えてもらう ミーティングの1週間とか前にテーマを伝えて考えといてもらう
- ② 発表させる ミーティングの時は、一人ずつ考えていたことを発表してもらう

③実行させる ミーティングで決まったことを実行する

今までは、ミーティングの時に経営者や幹部の考えを聞いてもらうことが中心になってなかったですか？

目的は伝えても、内容はみんなに考えてもらうことが大切です。

技術的なことにしても、店舗の戦略にしても教えすぎじゃないでしょうか？

経営者が勉強すればするほどそうならないですか？

子育てでもあてはめてみてください・・・

・意識格差をなくすのは情報格差が大切 良き情報→知識があれば意識が上がる

意識が低い人は、その情報を知らないだけです。 目的をもって情報を入れていけばおのずと意識レベルは向上します

・3匹の子ぶたの話

意識レベルを上げる2つのアンテナは「目的」と「問題意識」が重要です。

⑧チームワークが必要 再来率100%を目指そうと思うとチームワークが必須です。

どうすればいいのか？

YouTube「奇跡の跳び箱」で検索してみてください

年長さんの「できる できる できる」に注目して聞いてください

人間力を伝える（ともに成長しよう）

自分の事だけ考えるのではなく、ともに幸せになろうという精神

自分の事のように考える ＝ 家族→友人→職場→町→社会→世界

というように関心の枠を少しずつ広げていくことが人間力（容量の大きさ）

スタッフ一人一人の承認欲求を満たすことが大切それは、認めてあげる信じてあげることです。

自分も逆の立場であれば同じことを望むと思います。

おすすめ本

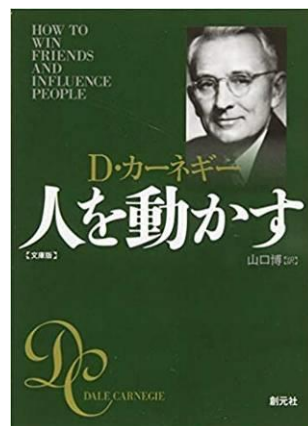
☆Dカーネギー「人を動かす」

どうしたら幸せになれるのか？

世界中の成功者にインタビューした結果を

分析した内容を分かりやすく書いた本

いろんな原則が書かれています。



☆喜多川 泰「君にあえたから」

今年読んだ中で一番読みやすくて

わかりやすかったです。



懇親会





お誕生日のお祝いしていただきました。ありがとうございました。感謝合掌
以上です。ウッディ事務局 向井健介