

ウッディチキン／サマーカレッジ金沢(1日目)

『例会レポート 176』

日 程	2023年8月23日(水)
会 場	内灘町サイクリングターミナル
参加者数	約 47名 内県外 40名
講演会内容	13時15分～ 受付開始 14時00分～ ①伊藤代表現状報告 ②ウッディ3つの実行委員
親睦会	17:30～ 同会場 BBQ



ウッディキッチン事務局

文章・写真提供／向井 健介



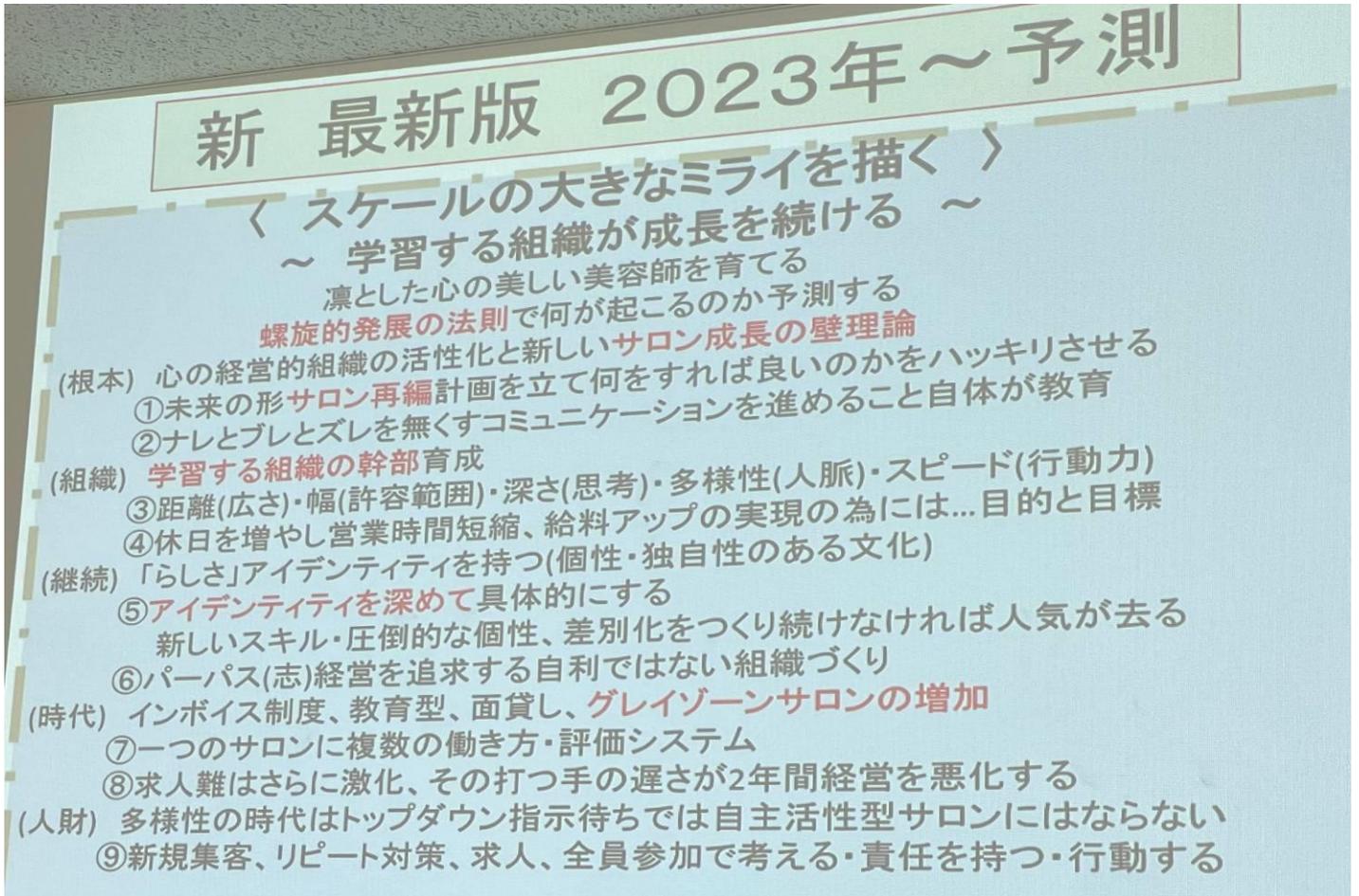
<http://woodychicken.com> info@woodychicken.com

今年も内灘町に 50 名の仲間が集結しました。

まだまだ気温が下がらず暑かったですが、日が沈めば涼しい風が吹いて少しですが夏の終わりを感ずることができました。今年もレベルアップしたサマーカレッジ！

1泊2日なので、いつもよりも深いコミュニケーションが取れることができました。(BBQ からの部屋飲み)

セミナー① 伊藤代表「スケールの大きな未来を描く」 ～学習する組織が成長を続ける～



毎年3か月ぐらいかけて年間テーマを考えます。今現在も2024年の年間テーマを考えています。

その中で3年間韓国の方と交流していますが、理由は熱量です。

韓国の方の熱量はとても熱いです。その熱量で日本の美容師の方もとてもいい刺激を受けていると思います。

韓国交流の3つのステップ（道筋をつくる）

①日本の文化を伝える（勤勉）100時間レッスンや100スタイルなど...

②ネットワークをつくる（ボブクラブ）

③共通言語をつくる（客数問題発見シート）お互いに課題や問題を共有できる

そして今年から、留学制度を開始している。お互いのサロンを体験入店することで活性化していく

年間三回ぐら開催する予定にしています。

○様々な課題

・求人3年連続失敗、アシスタントがいないサロン

・スタイリストデビュー組が辞めて中間スタッフの空洞化、ベテランとアシスタント、早期デビューでスタイリスト育成

・毎年、大量求人、大量退社の悪循環を繰り返しているサロン

・スタイリストデビューまで4～5年平均かかっているサロン

- ・スタイリストデビュー後、売り上げが上がらず伸び悩みスタイリストがいるサロン
- ・店長(経営者)などの幹部が部下指導できず人が育っていないサロン

〇なれとブレとズレによる停滞

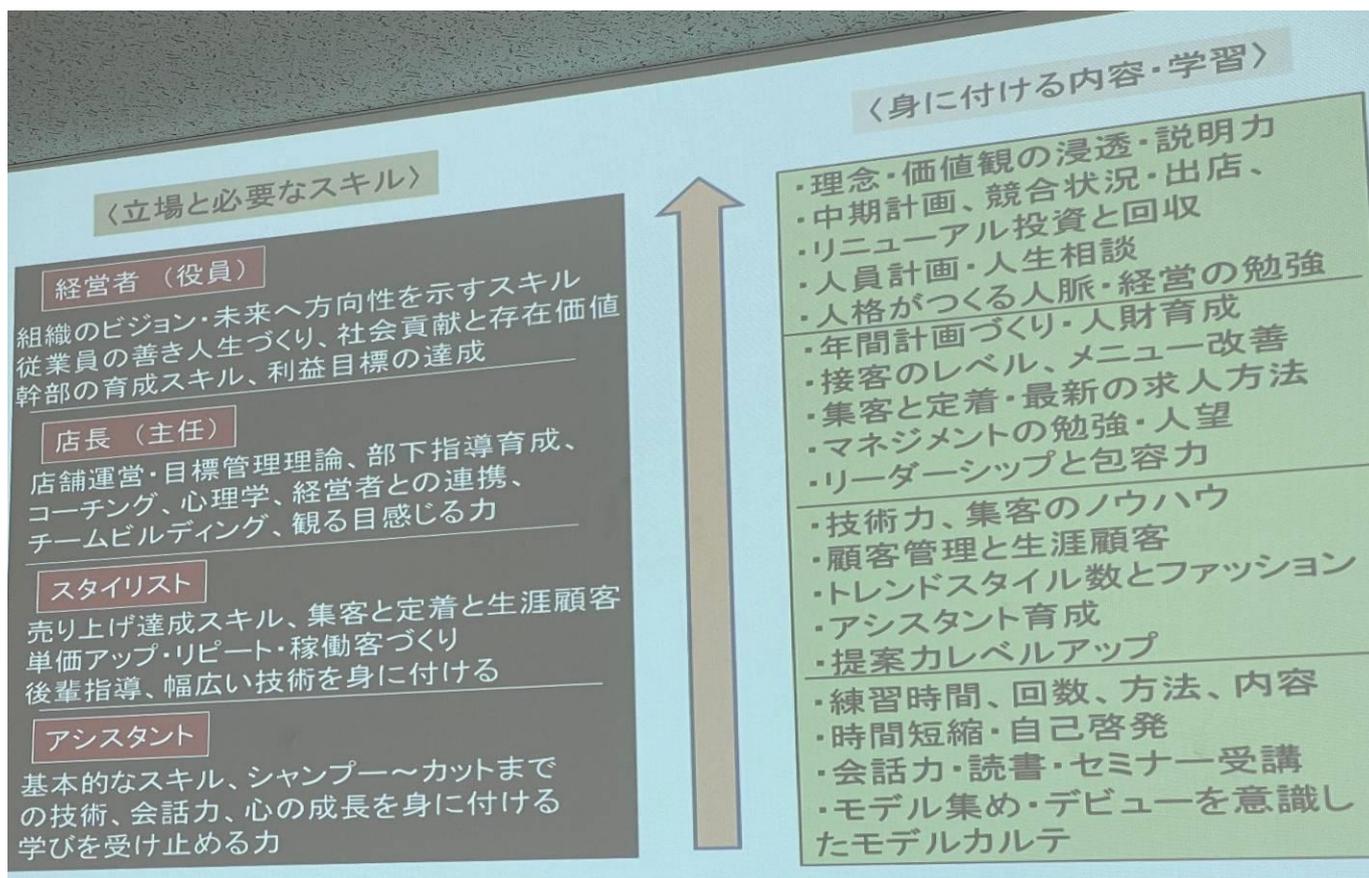
ナレとブレとズレによる停滞

- ・ **コロナ慣れ型** = コロナ騒ぎでZOOM会議、リーダーが接触機会の低下親密性の低下を戻せず社風が怠惰な方向へ行き、戻せず停滞。
- ・ **時代ズレ型** = ヤルベキ事にとりかかるスピードが遅く後手後手にまわりスタッフが他店に転職。
- ・ **あきらめ型** = 後継ぎも無く経営者も疲れ気味、将来への計画が無い為退職者が増え求人も来ない。
- ・ **分裂型** = 幹部が退社独立、そこにスタッフが転職、矢継ぎ早に手を打たないので衰退。
- ・ **無計画型** = 自社のアイデンティティが無く外部のディーラー・メーカー・コンサルの意見でやり方がコロコロ変わりスタッフが疲れやめる。
- ・ **方法が分からない型** = 戦術で3~5店舗までは出店したが独自の戦略が無く、次に何をやればいいのか方法が分からない。
- ・ **業務委託飽和型** = 業務委託の店舗を数店舗出したが最近飽和状態で将来が見えづらく手詰まり気味。
- ・ **老舗の衰退停滞型** = 一時は多店舗展開で規模を大きくしたが今は人が辞めて衰退、幹部教育が無い為に幹部の成長も停滞気味。

〇新サロン成長の壁理論

新・サロン成長のカベ(コロナ後バージョン)	どこのサロンでも共通項	経営者	幹部	組織	そのサロンごとの状況(立地・歴史・課題)	経営者のスキルバランス	幹部のスキルバランス
10名のカベ	教育カリキュラム 中級計画 経験者 幹部育成2人-3人 キャリアプラン 人生設計 課題先生中心から顧客 売り上げ3千万-8千万	技術に特化した経営者 技術中心の人材育成ができる メーカー・ディーラー からの提携収入 (商品技術中心)	運営できる従業員 技術、接客層でできる 売り上げ1番 まとの役	①チーム	年齢、時代とのズレ 競合店に負ける 特化し続ける技術 接客力、上げ成長 SNSを教育に	経営者 技術力 接客力 管理	管理 接客力 売上
30名のカベ	実店舗・男性型の強いアットホーム 作り(サテライト・コナナ) 社務士との付き合い(おれんが) 中級ビジョンの「ローリング方式」 課題解決レベルアップ売り上げ 1番-2番	経営者としての能力 技術者から経営者へ ネットワーク参加 経営経験をサロン経営者から 譲渡してもらえる	管理できる幹部 技術、接客はシステム化フォロ ワー的なディーラー・メニュー 開発	②直連	ビジネスモデル(システム)化 幹部、経営者一線になってビジネス モデルを作成する社内推進を作る ことがポイント	経営者 技術力 接客力 ビジョン 金融	接客力 管理 売上
50名のカベ	本部機能と店舗運営 外部ブレンの充実 幹部10名以上1数回 求人、異業、ノウハウ 課題解決できる人財 売り上げ3番-4番	幹部育成できる経営者 本部を育てる 会社創設の社長 金融機関と付き合い 人財を育てる経営者	経営がわかる役員幹部 2名-3名 本部スタッフ 人事労務能力 外資できる幹部を1人持つ	③M&A	個人商店から会社へ 経営者個人への尊敬 より会社に対する誇り 愛着帰属意識を育てることに 重点を置く	経営者 技術力 接客力 ビジョン 金融	技術力 管理力 企画力
100名のカベ	本部のコンサルティング能力 働き方に合わせた店舗展開 市場分析と店舗開発 併業制度のスクラップ&ビルド 課題多発性対応 売り上げ4番-7番	本部機能と各店舗を作る 経営者 地域社会貢献 業界への感謝し 尊敬される経営者	本部幹部一帯感 店舗展開できる幹部 外資できる役員3人-5人入居 がある人財	④ネットワーク	併業(隣小)か最大の分かれ目 規模が大きくなるに連れディー ラー・メーカーからやばやしている いることも手強い敵になり経営 者幹部の成長が止まる	経営者 技術力 接客力 ビジョン 金融 人財 マーケティング	技術力 管理力 企画力 外交力
200名のカベ	ブランドごとの経営者 責任への責任性 5年から10年ビジョンのロー リング方式 課題 売り上げ8-15番	働き方の多様性とブランド展 開できる経営者 ブランドマネージャーが育成 社会的責任 業界の将来の投資	ブランドマネージャー ブランドごとの利益が 分かる役員 ブランド開発	⑤ブランド経営の土壌系型	現場(働く人)への深い理解 数字で物事の判断をする 現場の気持ちから逆さがるより 親密性を高める行事を作る	経営者 技術力 接客力 ビジョン 金融 人財 マーケティング	技術力 管理力 企画力 外交力

- ・成長途中か、衰退(停滞中)かでやるべき事が違う
- ・幹部がその店の基準になってしまっている場合は根本的に組織は幹部以上のレベルアップが必要



○世代と立場

Z世代

1990年代後半から2010年生まれ。12歳から26歳

デジタルネイティブ、SNSネイティブ。生まれた時からインターネット、10台でスマホやパソコン。

サロンに入社、新たな風を起こして盛り上げてくれるスタッフ

やる気のあるZ世代が入店したサロンは将来性はあるが、逆にやる気のない人が入社したサロンは先輩スタッフが部下育成で苦勞し疲れる。

「その情報の特性」「発信元の利害関係からのゆがみ」「そのニュースが個人の判断で発信されていないか」などの情報を受ける側に情報を選び取れるだけの「判断力」という心のスキルを身につける

ミレニアル世代

1981年から1996年生まれ。26歳から41歳 Y世代の中で2000年代に成人社会人になった人

サロンを支える主力スタッフ。この世代のスタッフが活躍しているサロンは活気がある

「いずれは独立しようと思っている」ならば貯金をし、経営の勉強をし、そして人脈を作るための活動をするものです。また、一生今のサロンで働こうと思っているならば、自分自身がこのサロンに必要な人間になれるように成長しなければなりません。そういうことも考えずに人生の明確な目標を持たない人は流されるように根無し草のような日々を過ごし、年を取って後悔するのですが、それは自分自身の生き方の結果なのです。この世代は人生の分岐点といえる時期、スキルアップとリスクが最も必要です。

Y世代

1975年から1990年代前半生まれ。27歳から47歳

子供のころからインターネット、SNSに慣れ親しむ世代。人生の節目、結婚・出産、家庭を持ちワークライフバランスと豊かな生活を実現するための稼ぎ、生活費、養育費などの人生の後半に豊かさに大きく影響する大切な時期。

「売り上げの壁」「出世の壁」「高年齢の谷」「女性は子育てへ」「得意分野を磨く」

売上や役職、給料アップに成長を求めるから、欲は際限なく続く

成長は、精神的な成長()心の成長 能力的な成長(スキルアップ)

この世代は特に心の成長を目指す時期です

X世代

1960年から1974年生まれ。48歳から62歳

幼年期にTV、成人後にインターネット、TVや雑誌、SNSなどの媒体をバランスよく利用する世代。人生の後半、余生を意識し始め破棄、やる気がなくなり魅力薄になってしまう人とやる気に満ちて後輩指導育成や社会貢献にパワフルに挑み社会的地位、人望や尊敬を集める人物に分かれる年代。

学生時代の成績の差は、社会に出たら行動の差に変わります。社会に出たばかりの時期の行動の差は継続の差に変わり、継続の差は次に信用の差に変わり、信用の差は次に人脈の差に変わり、人脈の差は次に思想の差に変わり、思想の差は次に積徳の差になる。

その積徳こそが社会に対する貢献の差になり、そのことだけが後世に名を残すことにつながるわけです。人格をいかに磨くのかということでの差が大きな差になるわけです。社会貢献による社会的地位の確立がこの世代のテーマです。

α世代

2010年から2025年生まれ。0歳から11歳

生まれた時からSNS。義務教育でプログラミングを学ぶ。タブレットでオンライン授業。新型コロナウイルスの流行によりタブレットを利用した授業が日常的、Z世代より情報感度が高い。

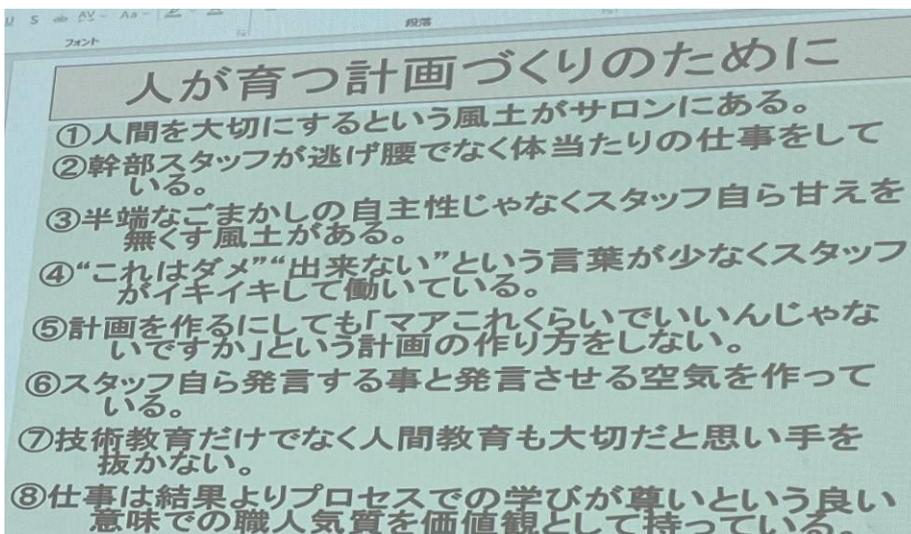
コロナ騒ぎを小中学生に経験。今後サロンに入社してくる世代です。サロンとしてはこれから対応策を考えることとなります。

☆世代と立場を理解して時代の流れを考えることは今後とても大切になります

○原点は、全員参加の経営です。

目に見えないことがとても大切です。

合宿の目的=年間計画をつくる⇒一体感+教育・気づき⇒売上が上がる



学習する組織づくり

- ①一人一人のスタッフの考える力(判断力)を磨く
- ②仲間を助け合いながら自ら学習成長する集団
- ③まず、トップやリーダーが変わらなければならない
- ④メンバーの自主性を促すマネジメントに精力的に取り組む
- ⑤目的はスタッフの成長とイノベーションを生み出す能力開発
- ⑥適応力・レジリエンスを鍛える
- ⑦年間計画にフロー状態でチャレンジの機会(行事)
- ⑧最高のモチベーションはお金ではなく楽しさ

学習しない組織 VS 学習する組織

- ・ 最初から答えを言う
- ・ 交換条件を出す(これが出来たら・・・)
- ・ 失敗だけ叱る
- ・ むやみに褒める
- ・ 無視する(スルー、ノーコメント)
- ・ 一方的な判断を押し付ける
- ・ 競争を煽る
- ・ 人格否定と暴力(言葉の暴力も)

- ・ 自分で考えさせてからアドバイス(エディション)
- ・ 内発的モチベーション重視
- ・ 出来たこと良かった事確認
- ・ 教えを生かすメンタルスキルを磨く指導
- ・ フィードバック・コメントを日常の文化にする
- ・ 広い視野新しい考え方を取り入れる
- ・ 大義を掲げ目標を決める
- ・ イライラを自分でストップ

強い組織(学習する組織)

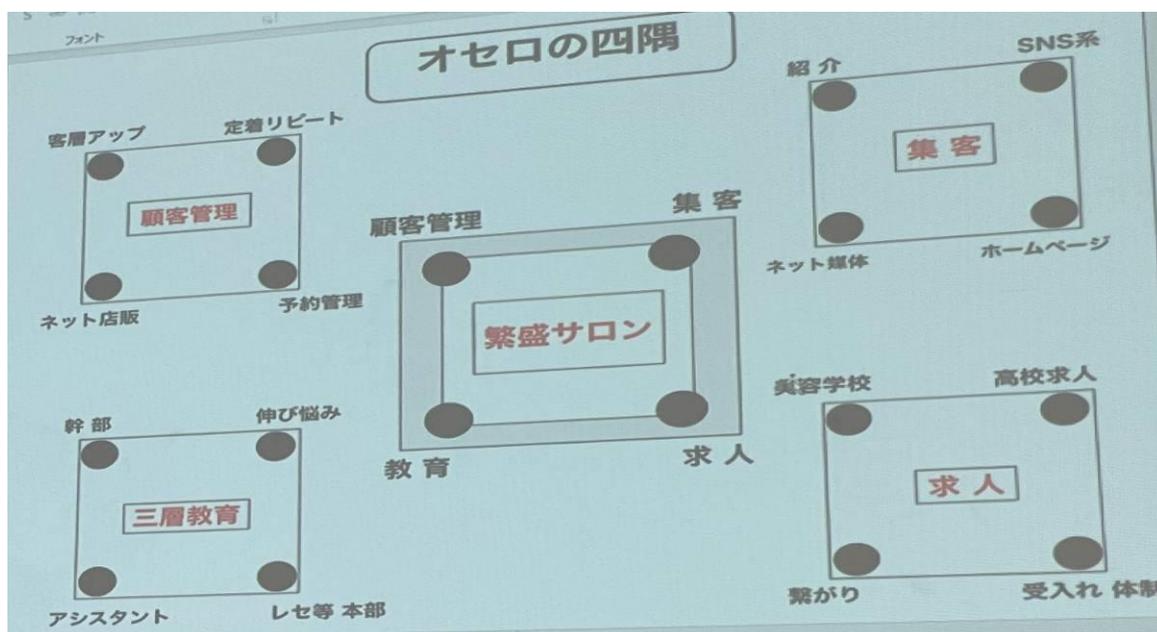
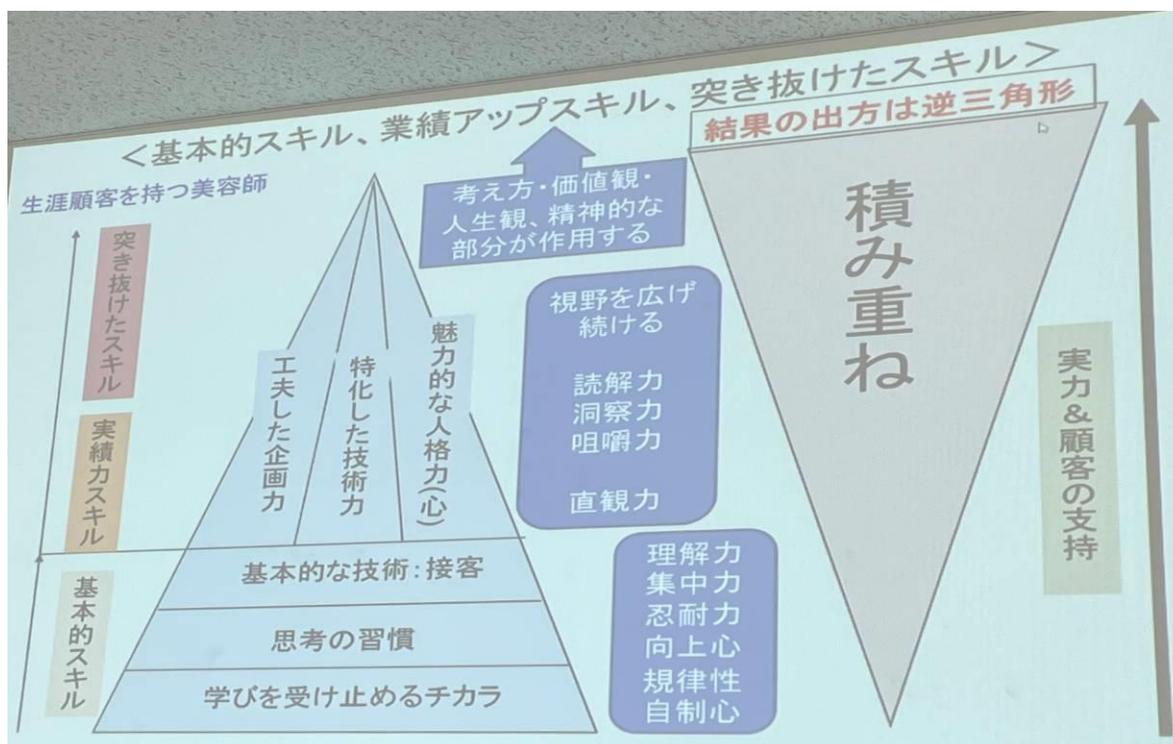
- ①経営者は次の目指すカタチが観えていてスタッフに示している (中期計画づくり)
- ②幹部は現場調和力・部下指導力・管理マネジメント力を磨いている (シュミレーション・心理学・コーチングスキル)
- ③仲良しグループではなくチームになりフィードバック力のレベルが高い (フィードバック力)
- ④練習や努力が代々の風土になっている(2:6:2)
- ⑥評価制度を作り変え面談が充実している(面談行事)
- ⑥休日などの働き方を常に改革している(毎年変わる)
- ⑦教育(人財育成)のシンカを毎年行っている(カリキュラム)
- ⑧複数の手を打ち続けて求人が取れている(全員で求人)
- ⑨スタイリストデビューと新規集客が上手いっている
- ⑩毎年、あなたの最高記録を更新している(手を抜かない)

学習する組織のフィードバック力

- 心理的安全性の組織づくり
- 具体的な機会を作り、行事で鍛える
- 問題があった時、出来事で学ぶ
- 作るタイミング・自然なタイミング
- コーチアビリティ=教えを生かす能力
(学びを受とめる力)

○思考の習慣

伸びる人は、すごい人がやっていることを真似したり、取り込んでやり続ける人



セミナー② ウッディチキン 3つの実行委員

①韓国交流実行委員 発表者タエビス 清水紀子さん メンバーRT 山本さん エアフロー林さん

目的・・・未来をつなぐ日本と韓国の美容の架け橋・歴史を重んじ出逢いに感謝

感じるこそそれが成長！ 学ぶのではなく感じる



ウッディと韓国との 出合い



ウッディと韓国との出合い



2015年からこのつながりと歴史があり実現することになりました！

韓国交流のこれから

・2023年9月17日～22日

韓国セミナーツアー、サロン合宿、髪書房コリア合宿(2024年計画作成のため)

日本からの短期留学生 第2弾 19日～22日

20名規模で短期留学生を韓国に連れていく予定です。

・10月16日+17日

高知県 RT 見学 韓国の方 10名程度受け入れ

・12月3日～8日 韓国セミナー&合宿ツアー

12月12日～17日 中国上海セミナーツアー

参加メンバー選出の基本的な考え方

①まずは、実行委員のサロン

②それから、韓国から来日された方々との交流に経営者、幹部が参加したサロン

③支部長や実行委員のメンバーは韓国から来日した際、できる限り参加する。

※海外の方々との交流は交流会数やコミュニケーションの数からしか始まりません

②ボランティア実行委員 発表者ナツヘア 安井さん+コルザ タイガー

ウッディチキンとして各支部・各サロン ボランティア活動のこれまで

ウッディチキン全体での活動

・東日本大震災の支援(絆サロン支援) ・熊本地震募金支援

・熊本水害支援 ・その他日本での災害支援 ・フィリピンボランティア ・トルコ地震募金支援

ウッディ中部

児童養護施設 2施設へのボランティアカット&クリスマスプレゼン ~(有)おり紙~山田様

・毎年地域貢献として夏の盆踊り大会に参加。ヘアセット、浴衣着付け提供。

・15年間、毎年2回のチャイルドチャリティーカット。(1000円で カット)全てウッディチキンに募金。

・カフェにてワークショップ開催。災害時の行動指導や、フィリピンボランティアの動画公開し、現地の子供達の解説。

ウッディ関西

以前から私が理事をしている NPO 法人 CONCENT で児童養護施設で MOSAIQUE—モザイク—佐藤様

ボランティアカット。大阪市を中心に6ヶ所でボランティアカット

主に児童院で暮らしている小中学生が対象。開催場所の増加により、参加人数が施設の希望人数に対応できない事例あり、今年から関西ウッディのメンバーにも 参加していただくことになりました。

ウッディ関西

COLZA—コルザー—上田様

「ゆっくりさんのヘアサーチ」という、自閉症や障害のあるお子様のカットの受け入れ。 ・ラオスコヒー農家支援を行いお客様へ提供。 ・2023.7月~MOSAIQUE—モザイク—佐藤様運営の カットのボランティアに参加

ウッディ関西

ウディチキン アカデミー賞実行委員 計画表

7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
7月リーグ	8月13日迄にレポート提出締め切り 8月13日夜Zoom会議 8月27日迄に投票締め切り	表彰名9月10日迄 9月11日トロフィー注文	10月11日 東京総会7月リーグ表彰式 Zoom勉強会	Zoom勉強会	12月リーグ	1月14日迄にレポート提出締め切り 1月14日夜Zoom会議 1月28日迄に投票締め切り	表彰名2月11日迄 2月12日トロフィー注文	0月0日 中部定例会12月リーグ表彰式



懇親会





前半以上です。ウツディ事務局 向井健介 後半へ続く...