

ウッディチキン／沖縄例会

『例会レポート 179』

日 程	2023年11月8日(木)
会 場	宜野湾市バイサイド情報センター
参加者数	約38名 内県外 18名
講演会内容	受付 17時45分～ 開始 18時15分～20時15分 パネルディスカッション テーマ「多様な働き方が進む中で、一人一人を生かす環境づくり」 株式会社RT 代表 山本 晋爾氏 有限会社アンドエー 代表 山内 淳氏 有限会社SOJ 代表 伊藤 勝義氏
懇親会	20時45分 割烹ハイウェイ



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

今年最後の例会は、いつもの沖縄

日中はTシャツで心地がいい気候で最高のシーズンです

コロナ明けも本格化して、街には観光客と修学旅行の学生で沖縄の街を色づけていました。

やっぱりこの感じがいいなと改めて実感。

そして今回の例会では、RT の山本さんとアンドエーの山内さんの普段聞けないようなお話をいっぱい聞きました。

SOJの伊藤さんの引き出す力で、参加者が共感できる内容となったのではないのでしょうか

伊藤豊さんから近況報告

各実行委員からも近況報告



パネルディスカッション

テーマ「多様な働き方が進む美容室の中で、一人一人を生かす環境づくり」

株式会社RT 代表 山本 晋爾氏

有限会社アンドエー 代表 山内 淳氏

有限会社SOJ 代表 伊藤 勝義氏



RT 代表 山本さん

ビジョンの見える化を作成しています。

10年前ぐらいのサマーカレッジで、鏡の法則の講演でビジュアライズのお話がヒントになりました。

自社のスタッフみんなで未来の姿をビジュアライズしていくことから始まりました。

未来予想図①～今では③までできています。5年に一冊作成しています。

経営者が考えるのではなくて、スタッフ全員からアンケートをしてまとめたものを幹部たちで話し合って作成しています。多様性についてですが、スタッフの未来や環境や働き方また夢であったり仕事の内容や自身の結婚観など様々なことが考えられますが、大切なことは会社のビジョンとリンクしているかどうかだと思います。

いくらいビジョンができてスタッフの思いとリンクしていないと絵に描いた餅になります。

2年前にオープンしたお店で、アンドCというサロンを作りました。

ここは平均年齢47歳というみんなキャリアのあるベテランばかりです。

すべてワンオペで施術しています。コンセプトは、美容師としてお客様と一生ともに過ごせるサロンです。

アンドA 代表 山内さん

23歳から独立をして、毎年ビジョンを考えて今まで来ました。今年で27年になります。

最初は床屋からのスタートでしたが、将来のスタッフの事を考えると美容室のほうがいいなということで美容室としてオープンしました。そこから時代が女性進出をするぞーという流れがあったので、仕事で疲れる女性が多くなることを見越してリラクゼーションをコンセプトにお店作りをしていきました。今度は、女性のお肌もきれいにしていこうということで、化粧やメイクの技術を増やしていきました。そんなことをやっていくうちに、今度は、食育(食べること)で健康や綺麗にしていこうということで、飲食店をスタートしました。スタートして17年経過しました。

次に、お客様に健康になってもらいたいということで運動ができるカルチャースクールをスタートしました。

さらに、睡眠のサポートをする勉強会をしてサロンでお客様に提案しています。

これまで30年近くたちますが、その時々でスタッフがやりたい事や夢を考えながら進んできたのが今の結果になっています。多様性は、スタッフのやりたい気持ちにフォーカスして環境を作っていくことだと思います。

経営者は、柔軟な発想や考え方が必要になるのではないのでしょうか？

質問① 多様性を考えて行動したのは、いつぐらいからですか？

山本さん：実は15年ぐらい前から産休からの再雇用が、100%なんです。

ですが、店長が産休になって復帰しても、役職なしでの復帰でした……

その時に若い店長たちが、やりにくいこともあって何名か退社した経緯がありました。

ある時、産休に入る店長が復帰しても店長をしたいという申し入れがあったのがきっかけでスタッフにあった復帰の仕方を考えたほうがいいなと考えたのが多様性の始まりだったと思います。20年前だと思います。

山内さん：独立したときからスタッフ一人一人の事を考えて進んできた結果いろんな業態が誕生していると思います。しかし時代や世代に合わせたやり方を考えることも同じくらい大切だとも思います。

質問② ビジョンや未来予想図などはどのように活用していますか？

山本さん：幹部会などで確認しています。会社の経営計画書などにも添付しています。

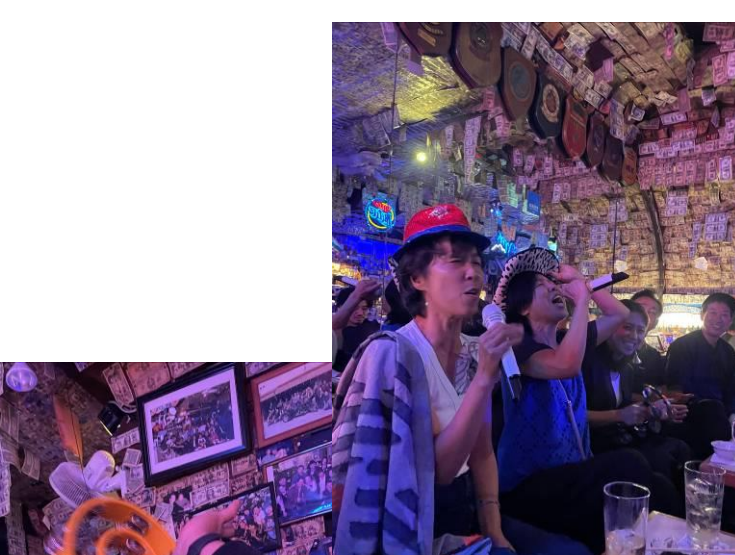
大切なのは、店長や幹部がスタッフの考え方に対してビジョンとリンクして考えているかが大切だと思います。

環境を作ってもその熱量が低いとうまくいかないと思います。

質問③ 一人一人を生かす取り組みは何かしていますか？

山本さん：面談や全員での合宿ですかね。それを通じて、伴奏している感じです。

懇親会



以上です。
ウディチキン事務局
向井健介