

ネクスト

その次

サロン会員専門誌—NEXTはスタイリストのNEXTを応援します!

NEXT LEADER

2012年11月1日発行 2012年10月1日発売(毎月1回1日発行)

ネクストリーダー
November. 2012 Vol.35

11

サロン環境
見えるものと
見えないもの

納得キャリアプランは
透明な人事評価から

女性が
生涯勤務できる
職場のヒミツ

風土も継承する
のれん分けFC

独立だけじゃない!
美容師の進む道

特集

働き方の未来図



右腕社員の未来図

「サロンで自己実現」 のススメ

サロンから独立。そんな王道をあえて選ばなかつた3人が、
サロンでの残り方をさくばらんに語る。



株式会社サラ
取締役副社長
七種 丈

さなぐちたけし
1973年12月28日、広島県出身。マインド美容専門学校通夜課程卒業。現在、エグゼクティブディレクターとしてSARAの技術・デザインを統括しつつ、サロンワーカーとして各店舗を回る「現場の右腕」。

LIM hair
取締役ディレクター
カンタロウ

かんたろうじ
1975年4月27日、福岡県生まれ。大阪中央美容専門学校通夜課程卒業。2店舗を経て、2002年にHappiness入社。現在、スタッフ教育を統括するハピネスアカデミーの代表を務める「教育の右腕」。

株式会社ハピネスアカデミー
代表取締役
鳥井武司

とりいたけし
1980年3月15日、福岡県出身。福岡美空専門学校通夜課程卒業。3月後に退塾。個人としてLIM hairの開拓づくりに尽力する「マネジメントの右腕」。

カンタロウ/LIM hair
×
七種 丈/SARA
×
鳥井武司/Happiness

独立しなかつた、その理由
カンタロウ(以下、K) サロンで修行を積んで独立、というキャリアが今までの美容師の王道。ほくらはそこからはみ出ているけど(笑)、独立したいという気持ち、以前はありましたか?

S(以下、S) 最初からなかつたです。兄(小林治氏)がオーナー

のサロンに入社して、経営は兄、現場は自分の二人三脚でがんばっていました。

T(以下、T) ほくは独立志向、強かった。でも代表(谷口誠治氏)と聞くうち、ここで一生がんばろう

と思ふようになりました。

K ほくも、いつか独立して故郷の福岡に店を出そうというのが、最初描いていた未来図。でも、オーナー

(西村徹也氏)と一緒にLIMといふ組織を大きくなりさせていく方が面白いくらいじゃないか? って考えが変わっていました。

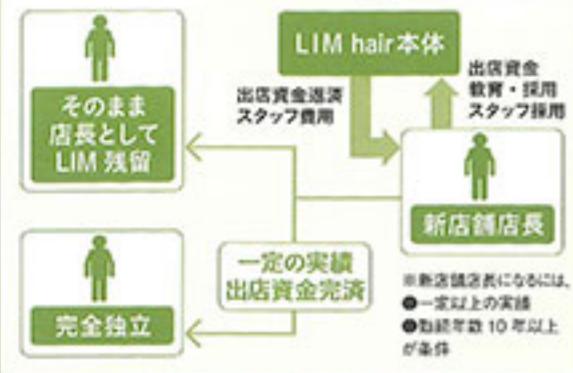
S 2人の考えが変わったタイミングポイントは何だったんです?

T ポイントというより、徐々にという感じです。代表はイケイケの性格で、課題をクリアしたら、何でも応えてくれるタイプなんです。

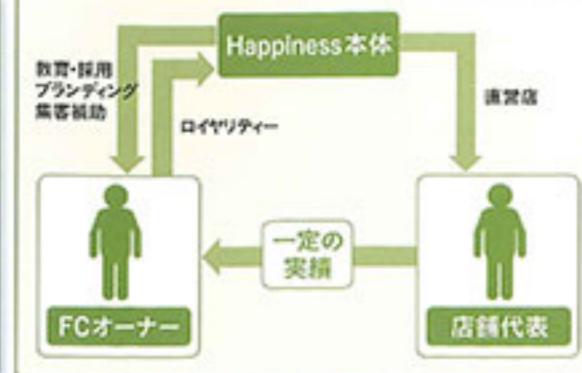
師ブームのとき、独立する人が相次いで、サロン内の雰囲気が最悪になつたんです(苦笑)。建て直すためには「全員がいい美容人生を送れる会社づくり」を始めると、これ

が楽しい。独立よりエキサイティング

LIMの独立支援システム



Happinessの独立支援システム



立できるようにする予定です。教育と採用は本体と合同で行います。

K LIMには10年プランという制度があります。入社後10年経ち、一定の水準をクリアした人に出店費用と顧客を渡し、LIMの新店舗を出店できます。そこでさらに一定の実績を挙げたら、完全独立も可能という仕組みです。

S なるほど。どちらも「一定の実績」という条件があるんですね。

K 実は、この制度を立ち上げてから完全独立をした人は一人のみ。現状、LIMに多くの人が残っています。「LIMで夢を実現できる環境づくり」を模索してきた自分としては嬉しい結果です。

K 最後に、今後の右腕論

右腕はサロン理念を体現した存在。あるべき姿を見せていく。

(カンタロウ)

今、サロンはチーム運営の時代。トップダウンだけでは難しい。

(七種)



K だから逆に、今はオーナーがとても重要な時代。企業化しつつあるとはいえ、サロンのほとんどはオーナー企業。彼らの底取りでサロンのあり方が決まりますから。

S たしかに。ほくらが右腕として仕事をできるのも、やりたいことをさせてくれるオーナーだからこそ。もともと、対立しますが。

K 信頼と実績の末の右腕キャリア

K だから逆に、今はオーナーがとても重要な時代。企業化しつつあるとはいえ、サロンのほとんどはオーナー企業。彼らの底取りでサロンのあり方が決まりますから。

S たしかに。ほくらが右腕として仕事をできるのも、やりたいことをさせてくれるオーナーだからこそ。もともと、対立しますが。



T 兄弟でも対立するんですか？

S もちろん。SARAは自分以外にも数名の幹部社員がいるけど、いつも喧嘩をする。でもみんな、大きな共通項が同じだから、最終的には丸く収まります。

K それ、すごくわかります。LIMは自分とオーナーとではまったく性格が違う。日雇いennesとは逆で石橋をたいて渡るタイプのオーナー。よくぶかりますよ(笑)。でも「サロン全体のモチベーションを上げるためにどうすべきか」という方向性は同じ。だから対立しても、心の底でお互い分かり合っている。そんな関係。

T うちも同じ。方向性が同じだからこそ、言いたい放題の関係でいられる、と思うんです。もともと、そうなるまで大変でした。実績を重ね、信頼を勝ち取った末にやりたことをさせてくれるような関係になっていたんですね。

S ところで独立支援のための社内システムについてます。SARAでも本格的に始動させようと考えているんですよ。

T Happinessでも、FC制度を立ち上げようとしている最中。抜擢された者が店舗代表となり、一定の実績を挙げたらFCとして独立が認められる独立とは？

K 右腕の地位はもちろんオーナーから与えられたもの。でもみんな、無条件に得たものでは決してない。よく「カンタロウさんのサロンはオーナーさんの理解があつて頂ま

い」と言われるけど、それはちょうど違うんです。オーナーと格闘した末に現在の関係がある。

NEXT LEADER NOV.2012 44

実績を出して、物言える環境をつくっていった。

(鳥井)

グな仕事だ、を感じました。

T でも今、独立志向の美容師は減っていますよね。独立しても必ず成功する時代ではないから。

S 美容室数は数和状態。むしろ

サロンはチームで運営する形が時代に合った最善のあり方だと思

う。それが才能をフルに発揮させる仕組みをつくることが不可欠です。

K 美容室も企業化しつつあるのが現状。スケールメリットを確保する

ことが重要になっています。

S そのため、スタッフ全員がそれをオーナーのトップダウンだけでは、一

組みをつくることが不可欠です。

K 美容室数は数和状態。むしろ

サロンはチームで運営する形が時代に合った最善のあり方だと思

う。それが才能をフルに発揮させる仕組みをつくることが不可欠です。

K 美容室も企業化しつつあるのが現状。スケールメリットを確保する

ことが重要になっています。

S そのため、スタッフ全員がそ

れぞれの才能をフルに発揮させる仕

組みをつくることが不可欠です。



右腕はサロン理念を体現した存在。あるべき姿を見せていく。

(カンタロウ)