

◆発表テーマ

レポート作成：理美容道甲子園理事 林繁

理美容室における

「気持ちに寄り添う世代交代」

理美容企業にとって「世代交代」は難しい課題といわれる中で、ZAZAグループでは創業から2度の世代交代を経ている。しかも「世代交代」のたびに企業として成長を遂げている。その秘訣を探る。

◆世代交代は「タスキの繋ぎ方」が大切

社長がランナー

- ▶ 期待を背負い
- ▶ もがき苦しみ
- ▶ 全身全霊で走る
- ▶ 恩と感謝の
タスキを繋いで

●社長がランナー、次の社長へとタスキをつなげるチーム戦

ZAZAグループ最初の世代交代は両親から片桐氏への「親族内承継」。そして2回目は片桐氏からの「親族外承継」が行われた。

どちらの場合でも、片桐氏いわく、「恩と感謝のタスキを繋ぐ」ということが大切だと語る。

「このタスキの繋ぎ方」にポイントがある。



【ご発表者紹介】

ZAZAグループ
有限会社ネクサスコーポレーション
代表取締役会長 片桐正明氏

【サロンデータ】

愛知県 5店舗
従業員数 54名

◆親族外承継の人選について

片桐氏は親族外承継に当たり「誰にタスキを繋ぐか」という最も重要な人事に際し、どんな基準で人選を行ったのだろうか。

片桐氏は人選についてみるべき視点として、「社長に必要な7つのスキル」を上げる。その1点目として「愛社精神」を上げている。「親族内承継」であっても「親族外承継」であっても、「**自分と同じように会社を愛する思い**」が誰よりも強いことが重要であると片桐氏は言う。この愛社精神を含む7つの視点で人選し、狙い撃ちする。

社長に必要な 7つのスキル

- ① 愛社精神
- ② 人望
- ③ 経営感覚
- ④ 責任感
- ⑤ ユーモア
- ⑥ 価値観の共有
- ⑦ 可能性



代表取締役社長：則武 佳樹氏

・入社13年目、36歳で新店舗出店をプロデュースし、大きな成果を上げる

・入社17年目、40歳で次期社長の打診を受ける

・入社18年目、41歳で代表取締役社長に就任

◆重要3項目可視化のすゝめ

重要3項目の可視化

1. 価値観 (歴史 理念 ポリシー)
2. 人選 (誰に いつ どのように)
3. 権限移譲 (営業 人事 財務)

さらに社長承継において、「3つの項目の可視化」を勧める。

①価値観 ②人選 ③権限移譲
片桐氏が大切にしていた価値観は何か？
承継はいつのタイミングで、誰に、どのように行うのか？承継に当たり、

どんな権限を渡すことが必要なのか、を書き出し、可視化することが有効だという。今、承継タイミングではないサロンにおいても、サロンの未来を考えて、重要3項目を書き出してみるのもよいかもしれない。