

ウッディチキン／静岡例会

『例会レポート 155』

日 程	2021 年 7 月 14 日(水)
会 場	フリーエース美容学校 静岡県藤枝市前島 1-7-10 Bivi 藤枝 2F
参加者数	約 120 名(内県外 32 名) ズーム参加 10 名
講演会内容	受付 18:30～ 講習時間 19:00～21:00 静岡支部活動報告 講演 「リーダーシップの本質」 組織運営のために知っておきたい5つの法則」 講師 木下 晴弘さま
親睦会	21:30～ B ワールド



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

今年に入って一番多くの参加者が集った静岡例会になりました。

2年目となったコロナ対応ですが、ワクチンも進んで少しは出口が見えてきたような気がしました。

司会は、ラサの石川天馬君が元気よく進行してくれました。

静岡支部の活動報告

年間テーマを、「学び合い」として活動しています。

各店のプロモーションや年間計画、各店の成功事例やPDCAの大切さを共有して具体的な行動とゴールについて話し合ってきました。

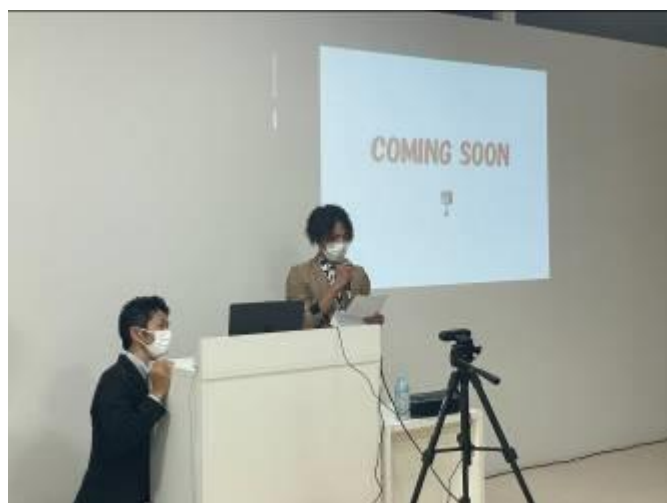
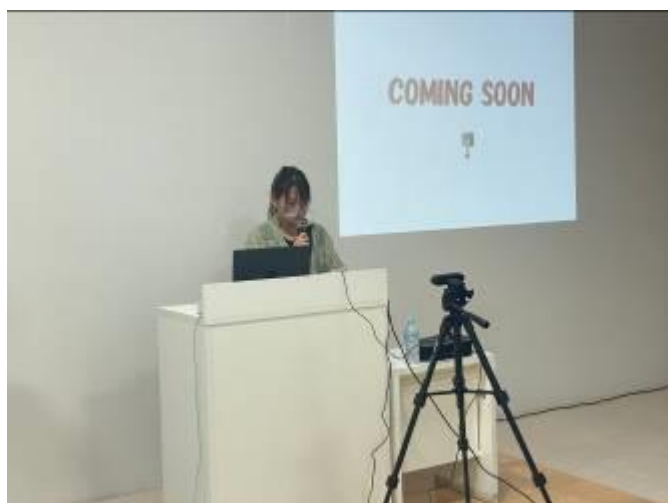
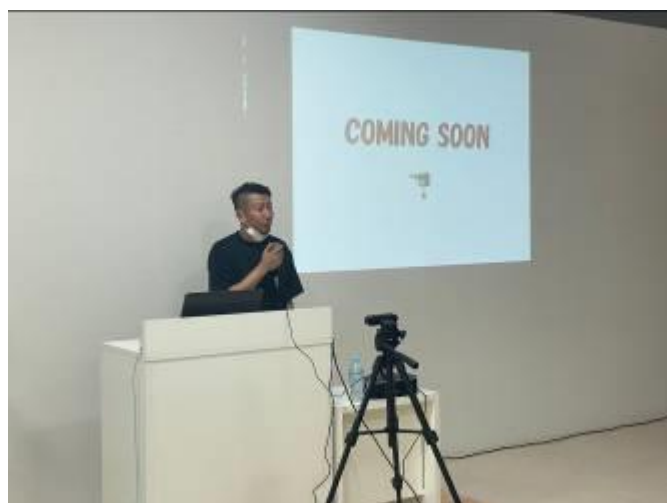
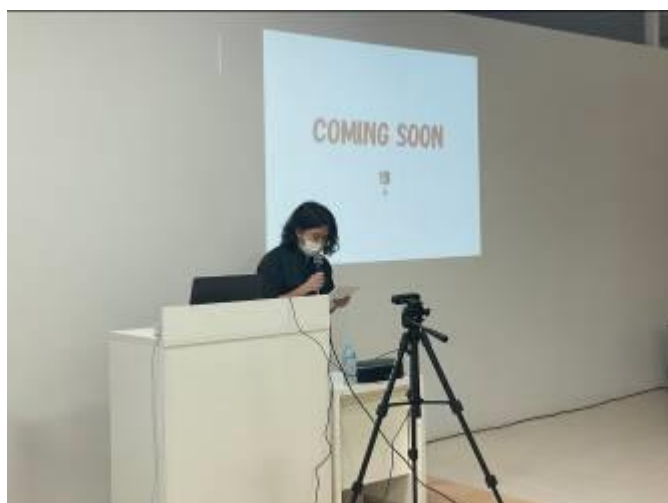
その中で、木下晴弘さんの著書「ココロでわかれば、人は本気で走り出す！」をみんなで読ませていただき、どうすれば人を動かすことが出来、感動させることが出来るのか具体的に書いてありとても学ぶことがありました。

そして、6月に読書行動感想文を発表し代表者3名を選出しましたので発表していただきます。

★アンドエー 神山ひかるさん

★ヒュッゲ 渡井みおさん

★アンドエー 吉田なおやさん



講演:テーマ

「リーダーシップの本質

組織運営のために知っておきたい5つの法則」

講師 木下 晴弘 様

プロフィール

1965 年、大阪府生まれ。

同志社大学卒業後、銀行に就職するが、学生時代大手進学塾の講師経験で得た充実感が忘れられず、退職して同塾の専任講師になる。生徒からの支持率 95%以上という驚異的な成績を誇り、多数の生徒を灘高校をはじめとする超難関校合格へと誘う。その後、関西屈指の進学塾の設立・経営に役員として参加。「授業は心」をモットーに、学力だけではなく人間力も伸ばす指導は、生徒・保護者から絶大な支持を獲得。以後 10 年間にわたり、講師および広報・渉外・講師研修など様々な業務を経験。



法則1 存在承認による「愛ある人間関係」こそ最高の組織の基盤

16年間塾講師を経験したなかで、最初に取り組んだのがどうやったらやる気のスイッチが入るのか？ということでした。やる気って何なんでしょうか？皆さんと一緒に考えていきたいと思います。

*テンション 瞬間的だし、日によって変わる

*モチベーション 外発的 お金とかゲーム性とかほめられたいなど一時的 責任感・義務感
仕組み作り(周りから感謝されたとき・自分の成長を実感した時・それと連動した報酬)

*パッション 内発的 何のために生まれてきたのか？半永久的 使命感
問いかけ(なぜを何度も繰り返す・究極の条件設定を行う)

モチベーションとパッションはどちらも大切です。この2本の矢印でやる気を継続的に出せるようにするのに10年以上かかりました。テーマは、生きる力を高いレベルで維持することだと思います。

塾のクラスによって結果が違ってくる。これは会社に例えた時に、組織文化と同じようなものだと思います。

①惨敗してしまうクラス (1割)

現象 出し抜く・チくる・つまむ・

自信のない自分を直視できず弱者に優越をつけることでしか自分を保てない

②データ通りのクラス（8割）

現象 干渉しない・個人主義・即帰宅

皆いい人でいたい嫌われたくない為なあなあの関係性相手に真剣ではない

③奇跡的合格率のクラス（1割）

現象 教え合う・注意し合う・勉強大会・勉強時刻申告し合う

お互いの成長に責任を持ち相手に真剣に関わるので愛溢れる厳しさがある

組織が成長すれば個人の成長につながると思います。

幼少期に愛されているかどうかで、存在承認の根底が違う（自分は自分でいい・自分はそのままで素晴らしい）
幼少期に愛されていないと感じている人ほど、本物の愛情が大切で不可欠！

法則2 最高の組織には、肯定的ノームが存在する

ノーム(norm)規範

- 1 行動や判断の基準となる模範。手本。「社会生活の一」
- 2 《(ドイツ)Norm》哲学で、判断・評価・行為などの基準となるべき原則。

愛ある人間関係 ⇔ 規律ある文化

愛だけおいかけると、なかなか前に進まない

組織は、ノームによって動いています。

ちょっとしたルールが大きな誤算になります。

例えばごみ捨て禁止の看板の下に何人かがごみを捨てると、そこはごみ捨ててもいいんだという暗黙のノームができます。こういう事がいろんな所で、組織の中に生まれていきます。

もう一度言います。組織はノームによって動いています。そしてそれは、社長や幹部が無意識に作っているのです。

愛ある人間関係は、やさしさではありますが甘さではないです。

規律ある文化は、厳格ではありますが冷酷ではありません。

法則3 肯定的ノームを文化に変えるメンバーのあり方。それが「自分が源泉」

自分が源泉 「自分の周りに起こる出来事は自分が作り出した結果である」

という立場をとること

師匠の鈴木博先生に勉強させていただきました。

良かったら読んでみてください。

・人間というのは、目の前の出来事を俺のせいじゃねえ「あいつのせいだ」

「環境のせいだ」と他人のせいにしたとき、それに対する主導権も影響力もすべて失い無能な傍観者になり果てる。



でもうまくいかないのは、自分の目の前で起こっている事だからせめて自分が作ったという立場で解決の一步を踏み出してみるから大きく変わると思います。

・どんな人間でもその人の人生においてリーダーはその人自身。つまり自分の人生に最も影響力を持つものは自分。
だから自分の人生に起こる出来事は必ず変えて行ける。それが「自分が源泉」というとらえ方です。
自分に起こる不幸な出来事を他のせいにした瞬間人は自分の力を見失う。そして、それに支配されたまま人生が終わる。あいつさえないなければ・・・あんなことさえ起らなければ・・・って
どんなつらい事が起こっても、またそこから一步踏み出す勇気さえあれば「あの出来事があってよかった」と言える日が必ずやってくる。

法則4 最高の組織は成長を楽しんだ結果、成果を手に入れる

愛ある人間関係 ⇔ 規律ある文化

愛と規律は同じもの、この2つを両立させる。

相手の成長を願う気持ちと包容力から出たものが愛。厳しさから出たものが規律。

成功よりも成長を目指す！

自然の法則で、すべての命は成長しようとする。

成長は、問題や課題を解決することで得られる。

なりたい自分という理想のレベルが問題や課題を大きくする。成長にともなって大きくなります。

・成長を阻む7つの要因

① そもそも成長したいと思わない

→いつしか成長を喜ばれなくなり、成功や成果が求められる文化に育った。

↑このプログラムを書き換える。(本質を見抜く)

① 理想がはっきりしない ←なぜを繰り返す

② 現状認識ができていない

★成功や成果は成長すればついてくるもの(自然の法則)

③ 問題の構造要素がわからない

★教えてもらえばいい

④ 克服方法がわからない

★まずは成果を求めず成長を楽しむ

⑤ 行動に移せない

★行動・継続が得意な Aさんとペアを組む (ライザップ方式)

⑥ 継続できない

★Aさんは、指導する力が身につくことで成長する

法則5 2-6-2は自然の法則 相対評価と絶対評価の2軸で組織は成長する

ミツバチの2-6-2の原則 (自然の法則)

20% よく働くハチ →このハチだけでグループを作っても2-6-2に分かれる

60% 普通のハチ

20% 怠けるハチ

→実は役割があった！巣作りではなくて、外的な敵を体を張って守っていた。
怠けているようでそうではなかった！

相対評価は大切ですが、問題が多い。上位の者に慢心や油断、下位の者に自虐的な劣等感を抱かせる。

自然の法則では、無駄なものは一つもないしバランスを好みます。

つまり、絶対評価を軸にして、昨日よりは今日、今日よりは明日、その人がどれだけ成長したかで評価を行うことが大切です。

以上です。

静岡支部長浜子さんから今回の例会について

スタッフの参加が多かった事が良かったです。

毎月の静岡ウッディの寺子屋や成功事例の共有会をしっかりやっていたからだと思います。

各地方でコロナに対しての風評や考え方も違いますが、普段からの取り組みが非常に大切で、今の学びの時間でこの先が変わる気がします。

もっともっとウッディはそんな会にしていきたいです。

皆様、参加ありがとうございました。

ヒュッゲ代表 浜子

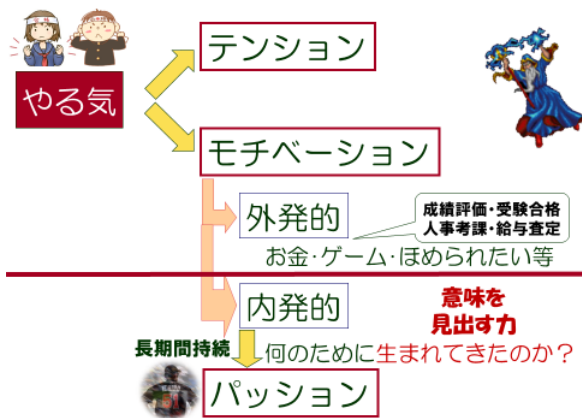




以上です。
ウッディ事務局 向井健介

リーダーシップの本質
～組織運営のために知っておきたい5つの法則～

2021 年 7 月 14 日



ええ仕事やなあ
ええ仕事や。あんたらが磨いている電球は、どこで光るか知っとるか？
山間の村には、まだ電気が通っていないところがいっぱいあるわな
そこで暮らす子供たちは、夜になって暗くなれば、外で遊ぶことも読書もできなくなり、あとは寝るだけや
読書は人間の心を豊かにしてくれる
その本を読んで彼らが未来を夢見て心躍らせ「ああ僕も大きくなったらこうなろう、ああなろう」と
そう思わせてくれる読書も日暮れとともに終わりや
もう少し続きが読みたいでも暗くて読めない
そんな時あんたらが磨いた電球が「ポツ」ととりよる

意味を見出す力

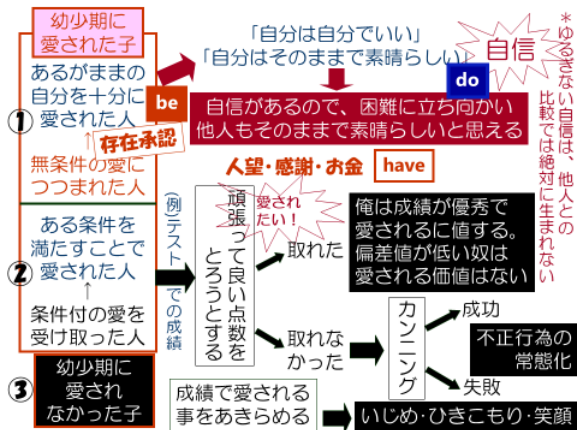
その電球の下には、彼らがこれから読みたいと思っていた活字がはっきりと見える
彼らは再び本を開き、夢の世界に心を躍らせることができる
あんたらのしていることは、子供たちの夢と未来をはぐくむええ仕事や



	1割	8割	1割
	惨敗してしまうクラス	データ通りのクラス	奇跡的合格者のクラス
勉強	出し抜き	干渉なし	教え合う
漫画	チクる	干渉なし	注意し合う
休暇	つるむ	個人主義	勉強大会
終業	つるむ	即帰宅	勉強時刻 申告しあう
	自信のない自分を直視できず弱者に優越を示す事でしか自分を保てない	皆いかにいたい嫌われたくない為なあなあ関係性相手に真剣でない	互いの成長に責任を持ち相手に真剣に関わるので愛溢れる厳しさがある

リーダーシップの本質 組織運営のために 知っておきたい5つの法則

お願い 取捨選択のお願い



法則1

存在承認による
「愛ある人間関係」こそ
最高の組織の基盤

愛ある人間関係
↓
規律ある文化

しかし、愛だけを追いかけると...



規範 (norm)

組織はノームによって動く

ノーム：組織において暗黙のうちに
了解されているルール



規範 (norm)

組織はノームによって動く

ノーム：組織において暗黙のうちに
了解されているルール

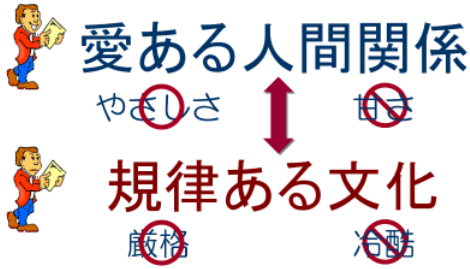
肯定的ノーム

否定的ノーム

ノームに影響を与える力とは、

- 言うこと
- 書かれているもの
- やること
- 生きていくこと

リーダーシップ：肯定的なノームを創り出す力



法則2

最高の組織には
肯定的ノームが存在する



自分が源泉

「自分の周りに起こる出来事は
自分が創り出した結果である」
という立場をとること



鈴木 博 先生



自分が源泉

鈴木 博 先生

授業がうまくいかないって悩んでるんだろ？

そうですね！やる気の無いクラスで...困ってます

その状態をもし、はるちゃんが創り出しているとしたらどうだい？

僕が頑張ってるの、ご存知ですよね？授業聞かないのは生徒じゃないですか！僕は悪くない！悪いのは生徒ですよ！

？

おいおい、俺は「良い」「悪い」のジャッジなんかしてねえよ

もしはるちゃんが創り出しているとしたらという仮定の話だ

自分が源泉

鈴木 博 先生

なら表現を変えよう。たぶん生徒が創ったその現状を敗れて自分が創ったという立場で向き合えるかい？

生徒が創ったものを僕が創ったと考えると、何かいいことあるんですか？

生徒が創るものを止められるか？変えられるか？何をしても生徒はそれを創り続けるぜ

でもはるちゃんが創ったと考えれば、はるちゃんに止める力も、変える力もあるってことになるよな

ん？もう少し詳しく教えてください

自分が源泉

鈴木 博 先生

はるちゃんは、カンボジアで起こっている内戦を自分が創り出したとは考えてねえだろ？

はあ〜？創り出してるわけ無いですし〜(笑)

いいんだよ。でも、一つだけ言い当ててやろうか

君はその内戦を自分が創ったとは考えてないから、それを何とかしようとする行動を一步も踏み出さないまま人生を終えていく。どうだ違わないか？

絶句

自分が源泉

鈴木 博 先生

人間というのは、目の前の出来事を俺のせいじゃねえ！「あいつのせいだ」「環境のせいだ」と他のせいにしたとき

それに対する主導権も影響力も全て失い無能な傍観者に成り果てるんだよ。

でも授業がうまくいかないのは、地球の裏側ではなく、目の前で起こっている事だろ

ならばせめてそれぐらい、自分が創ったという立場で解決への一步を踏み出してみないか？

沈黙

自分が源泉



鈴木 博 先生

はるちゃんが、あるチームのリーダーだったでしょう

でもうまく成果が上がってねえんだ

よく見りゃメンバーのA君が1人サボってる

このとき、はるちゃんはA君のことをどう思う？

そりゃ、A君がサボっているから
成果が上がらないって思います

うん、そう思うよな。でもはるちゃんがそう思った瞬間
はるちゃんは何を認めたことになるかわかるかい？



自分が源泉



鈴木 博 先生

「A君がサボっているから
このチームはうまくいかない

A君が真面目に取り組めばうまくいくのに

つまり、このチームがうまくいくかどうかの
主導権は全てA君が握っていて

僕は何の影響も持っていない
単なる傍観者なんです」

はるちゃんは、これを認めたことになるんだよ

激震



う...

自分が源泉



鈴木 博 先生

チームがより良い方向に変わろうとするとき

一番手っ取り早いのは、最も影響力のある
人間から先に変わることに違いかい？

いえ、その通りだと思います...

はるちゃんはそれを生徒に置いちゃったな

だって、生徒が真面目なら授業はうまくいくが
そうでなきゃ授業はうまくいかねえんだろ？

つまり授業がうまくいくかどうかの決定権は全て
生徒が握ってるってことを自分で認めたわけだ

啞然



自分が源泉



鈴木 博 先生

つまり、はるちゃんのクラスでリーダーは生徒だ

リーダーを変えればチームは変わる。
だから、いっそ生徒全員退塾しなよ

そして何も言わなくても、ペンを握る生徒ばかり
集めてこいよ。さぞかし授業はうまくいくだろうよ

でもそれは君の力ではない。
すべて生徒の力だ

はるちゃんはそんなに無力な存在なの？
そしてその認識のままこれからも生きていくの？

呆然



お...

自分が源泉



鈴木博先生

いいかい？どんな人間でも、その人の人生においてリーダーはその人自身なんだよ

つまり自分の人生に最も影響力を持つ者は自分なんだ

そして君が思うより、君は遥かに強い

だから、君の人生に起こる出来事を必ず君は変えてゆける

それが「自分が源泉」という捉え方なんだ

衝撃



おお...



自分が源泉



鈴木博先生

自分に起こる不幸な出来事を他のせいにした瞬間、人は自分の力を見失う

そして、それに支配されたまま人生が終わる

あいつさえないなければ...
あんなことさえ起こらなければ...ってね

どんなにつらいことが起こっても、またそこから一步を踏み出す勇気さえあれば

「あの出来事があってよかった」と言える日が必ずやってくる

はるちゃん、自分の人生を生きてみないか？
君にしか歩けない、君だけの人生を

MAX

勇気



おお...



俺のいる組織で
あんなまずい事
が起こった...

これを創り
出したのは...
俺だ...

俺はなんて
ダメな
リーダー
(メンバー)
なんだ...

俺のいる組織で
まずい事が起きて
いるようだな～

これを創り出したのは、
俺だよ！俺！

だからさあ
俺が変えてやるよ！

見ておけよ～
俺の影響力！
絶大だぜえ！



自分の目の前にある課題は、全て自分の課題である



私の前には大統領
の課題は現れるか？

私の前には総理大臣の
課題は現れるか？

私の前にはあなたの
課題は現れるか？



今の自分は「過去に自分が選び取ってきたもの」のトータルである



過去にあなたが選び取ってきたものによって
今の課題が現れているのなら、今後あなたが
選び取るものを変えれば、今の課題は消える

法則3

肯定的ノームを
文化に変えるメンバーのあり方
それが「自分が源泉」



愛ある人間関係

やさしさ ↑ 厳しさ



規律ある文化

厳格

冷酷

愛と規律は
同じものだ

両立させる力

?

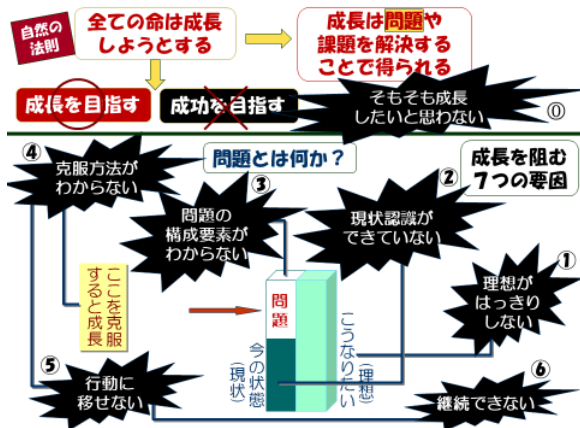


相手の成長を願う気持ちが
包容力から出たものが愛、
厳しさから出たものが規律

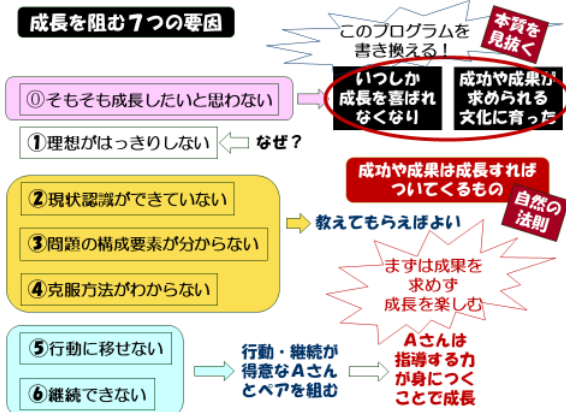
どうすれば
両立でき
ますか？



「成長を促す」という強い意志統一が必要なんだ



成長を阻む7つの要因



法則4

最高の組織は
成長を楽しんだ結果
成果を手に入れる



成績をつけて、
優劣はつけない
ようにするんだ

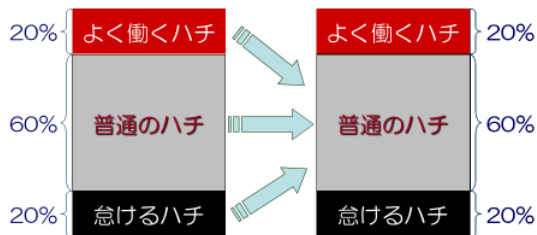
自然には優劣が
ないんだよ

どうすれば
成長を楽しめますか？

？



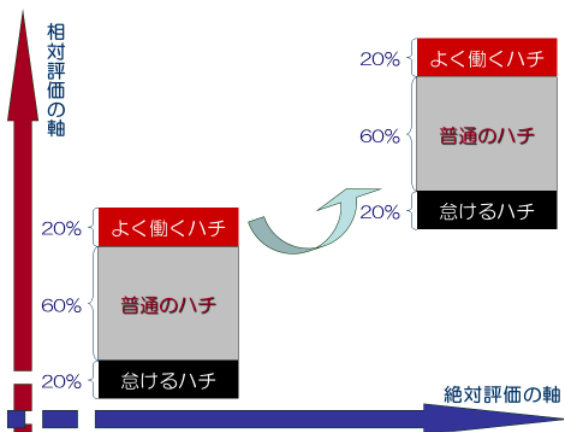
「ミツバチ」2-6-2の原則



自然界の法則



役割があるんだ!!



法則5

2-6-2は自然の摂理

相対評価と絶対評価の2軸で 組織は成長する

法則 1 愛ある人間関係の床を敷く
～「愛」とは「存在承認」～

法則 2 組織はノームで動く
～リーダーシップとは肯定的

法則 3 「自分が源泉」は肯定的ノームを文化に変える
～イニシアティブをその手に引き戻せば、パワーが与えられる～

法則 4 「成功」ではなく「成長」を楽しむ
～「成長」すれば「成功」はついてくる～

法則 5 2-6-2は自然界の摂理 **すべてに役割がある**
 ～相対評価と絶対評価の二つの軸が組織を成長させる～