

ウッディチキン／関西例会

『例会レポート 188』

日 程	2025年2月12日(水)
会 場	道頓堀ホテル
参加者数	約 65 名 内県外 12 名
講演会内容	受付 17:00 開始 18:00～ ○伊藤代表現状報告 「部下を持ったらいちばん最初に読む本」座談会 テーブルディスカッション
懇親会	20時～ 会食座談会



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

今年も、道頓堀ホテルにて開催！

総勢 65 名の参加者が集まって、9 人掛けのテーブルごとに課題図書についてディスカッションしました。

レポートではなかなかうまく伝えられないですが、若いスタッフの参加者の想いを聞かせてもらってとても勉強になりました。もっと成長したいという気持ちが伝わって、刺激を受けました！

寺子屋座談会ってやっぱりいいなと感じました！

司会は、エアフローの深山君が担当してくれました。

毎年会うたびに成長しています！

関西支部代表挨拶 モザイク佐藤さん

伊藤代表 ウッディの原点「魂の向上と積徳」

2001 年から 5 人でスタートしました。

誰でも入会できにくいように本を読む会にしようという

ことになり、第1回目は、「論語」しかも原文・・・

難しすぎました。

2 回目は、細井平洲先生の嚶鳴館遺草

(おうめいかんいそう) とてもよかったです。

目的と原点

ウッディの原点「魂の向上と積徳」

与えよさらば与えられん(キリスト)この考え方が、積徳です。

3.11 の話

当時震災後 3 日後に関西の主要メンバー(阪神大震災経験者)は集まってくれました。

北九州のバグジ-久保さんはキャンピングカーに支援物資を載せて東北まで走ってくれました。

あと、大船渡に絆サロンを作りました。全国のサロンやメーカーさんから設備や備品を募って被災地の美容師さんが働ける場所を作りました。

もう一軒釜石にも作りました。皆さんの募金のおかげです。

一燈園の見学など最初のころは生き方を学ぶいろんなところに行ってきました

一燈園(いっとうえん)とは、西田天香によって明治末期に設立された懺悔奉仕団体で、京都市山科区に本部を置く。宗教法人格はもたず、法人格としての正式名称は一般財団法人懺悔奉仕光泉林(ざんげほうしこうせんりん)。現在の当番(代表者)は、創立者西田天香の孫。

創設:1905 年(明治 37 年) 創設者:西田天香(にしだ てんこう)

創設者の主著書:『懺悔の生活』(春秋社刊)

一燈園とは、西田天香が始めた、争いの無い生活を実践するひとつの「道」である。一燈園はひとつの宗教とともることができるが、特定の本尊があるわけではなく、修行者(同人と呼ぶ)は大自然(「おひかり」と呼ぶ)に向かって礼拝し、またその生活そのものを祈りとする、いわば原始宗教的なものである。同人それぞれは自身の信仰を持つことは否定されない。



ウッディチキンの活動

- ・各地区の定例会
- ・3つのプロジェクト

「ボランティアプロジェクト」「アカデミー賞プロジェクト」「韓国交流プロジェクト」

ワールドビューティーネットワーク構想

ウッディチキン中期テーマ「文技両道」

韓国

1月6日～9日 BOBOOK 幹部合宿

5月5日～8日 交換留学・講師会・ウッディチキン KOREA 立ち上げ 5月5日

中国上海

3月17日～21日 7月27日～8月1日 9月24日～27日 11月30日～12月5日

ベトナム

3月27日～30日

台湾 未定

戦略 世界規模の組織にする

共通課題

- ①少子化による人口減少
- ②美容業界低迷期(大型店の縮小)
- ③ビジネスモデルの変化
- ④新たなビジネスモデル模索
- ⑤アジアレベルでの交流

戦略

- ①共通の学びの場を作り交流
- ②技術と経営・マネージメント手法を学ぶ
- ③まず、経営の学び
- ④次に、幹部の学び
- ⑤スタッフの交流(発表会)



関西支部活動報告(青年部) パプス関さん

1 定例会

今期は初めての定例会をさせていただきました。

今までは、前年までの「一流の人に触れる」から、今期は、「ウッディチキンて何？どんな人がいるの？」と幹部、スタイリストがウッディチキンに興味を持ってもらえる取り組みを行いました。

良かった点 参加者の興味が増加した でももう一步さらなる興味喚起・・・

反省点 集計が合わなかった

2アカデミー賞

7月12月のアカデミー賞を盛り上げるために勉強会をしています。

結果として、関西メンバーの受賞者が増えたこと

改善点は、スケジュール管理の改善

3 シャンプーコンテスト

今期久しぶりにシャンプーコンテストを行いました。

参加者など不安がありましたが、学生の参加や専門学校の授業参加など新しい取り組みもありました
良かった点 久しぶりの実施で盛り上がった。参加者の楽しい経験

改善点 他社との練習会を増やす 関西以外の支部とも合同開催してみたい。

4 ダウンパーマ

韓国交流会で学んだダウンパーマの落とし込みセミナーをさせていただきました

良かった点 参加者が増えた。最新知識を提供できた

改善点 メニューの後追いができなかった

来年に向けて

新しい取り組みと深めていくこと

「アカデミー賞」「韓国交流」「ボランティア」「定例会」という4つの柱のサポートを考えています。

今年は「ボランティア」が行動できていませんでした。そこを追加します。

またウッディーでは珍しく青年部という会を作っていただいています。

その取り組みが全国の目標になれるように頑張ります！

ディスカッション前に今回のテーマを発表 モリワキの明神さん

課題図書「部下を持ったらいちばん最初に読む本」を解説してくれました。

本を活用して、サロンでどんな取り組みをしたのかなどわかりやすく解説してくれました。

本を読んで、やり方からあり方を考えるきっかけとなった。

でも最終的には、あり方をしっかり考えてやり方につなげないといけないと感じました。

こんな大きなきっかけをもらったこの本に感謝です！

今からは各テーブルで、ディスカッションしてください。

本を読んで感じたことをアウトプットして、他の方の感じたこともインプットできれば今日の例会は大成功になります。

各テーブルのリーダーの方よろしく願いいたします！



「失敗から学ぶリーダーシップ」モザイク代表 佐藤さん

失敗をたくさんしてきました。

でも、その失敗があったからこそ「ウッディチキン」に出会い、多くの人とつながることができました。そう考えると、失敗も悪くなかったと思います。

この本の冒頭に、「無免許運転で経営をしていませんか？」と書いてありました。(笑)

読み進めるうちに、まさに自分が無免許運転をしていたことに気づかされました。

「優秀なプレイヤー＝優秀なマネージャー」ではない

本の 32 ページに「なぜ優秀なプレイヤーが優秀なマネージャーになりえないのか？」という一節があります。

これは美容業界の経営者にとって、まさに核心を突いた言葉だと思います。

多くの経営者は、もともとプレイヤーとして成功し、勢いでお店を開いています。でも、経営を学ばない限り、マネージャーとしての役割を果たすことは難しいのです。

僕自身、19 歳で美容業界に入り、「早く自分の店を持ちたい！」という一心で頑張り、22 歳で店長になりました。

でも、そのお店は 1 年でなくなりました…。もちろん僕だけの責任ではありませんが、大きなショックを受けました。

「私のようになれ」が招いた失敗

本の 35 ページに「私のようになれ」の意識がメンバーを苦しめる と書いてあります。

当時の僕も、まさにそう考えていました。

29 歳で独立し、最初に 2 名のスタッフを雇いましたが、1 年後には 2 人とも辞めてしまいました。

しかも、みんなで「パリに行こう！」と盛り上がり、一緒に旅行したのに、帰国後 2 ヶ月で辞めてしまったのです。

振り返ると、自分の経営の仕方に問題があったのだと思います。

「いい美容師になってほしい！」という気持ちでレッスンには力を入れていましたが、働いてくれていることへの感謝の気持ちを持っていませんでした。

それでも、当時はお店が忙しく、時代の流れもよかったため、スタッフが辞めても新しい人が入ってきました。だからこそ、自分を省みることなく、「辞めるのは根性がないから」「やる気が足りないから」と、相手のせいにしていました。

結果的に、店舗は 2 つになり、スタッフも 12 名に増えました。

しかし、最終的にはほとんどのスタッフが辞め、1 名だけに。そして妻が病気で仕事ができなくなり、1 店舗を閉めることになりました。

「これはさすがにおかしい…もしかして、自分にも原因があるのでは？」
そう思い始めたときに出会ったのが「ウッディチキン」でした。

「勝ち負け」ではなく「温かさ」がある場所

初めて「ウッディチキン」の定例会に参加したとき、衝撃を受けました。
会場には、「勝った・負けた」ではなく、温かく優しい空気が流れていたのです。
その場にいるうちに、だんだんと矢印が「スタッフ」ではなく「自分自身」に向いていきました。

何十人ものスタッフが辞めていったのは、彼らのせいではなく、自分がダメだったのかもしれない。
そう気づいたとき、初めて「学ぼう」と思えたのです。

入会すると、5冊の本が送られてきました。
それまでマンガぐらいしか読んだことがなかった僕ですが、少しずつ読み進めていきました。

「自律性」の大切さを知る

57 ページに「モチベーション 3.0」という言葉が出てきます。
その中に、「自律性」- 自分の課題の解決方法を自分の意思で決められること という考え方がありました。

2010年にこの本を読んで以来、「自律性」の重要性をスタッフに伝え続けています。

「人は変えられない、でも人は変わる」

最後に、この本の締めくくりにある言葉を紹介します。

「人は変えられない、でも人は変わる」

本当にその通りだと思います。
誰かを無理に変えようとするのではなく、自分が変わることで、周りも変わっていく。
そう気づいたことで、僕の経営も、そして人生も変わりました。

今日の会を通じて、明日から少しでも行動に移せることを願っています。
ありがとうございました。

ディスカッション&懇親会





以上です。
ウッディ事務局 向井健介