**№22　テーマ『人格の大きさをつくる』**

**講話日2007年2月19日**

**芳村：皆さん、こんにちは。**

**一同：こんにちは。**

**芳村：今年もまた何回かお世話になりますけど、よろしくお願いします。今日のテーマは、「人格の大きさをつくる」というテーマで、これは前年度からですね、「人格を磨く」というテーマでお話をしておりましたけど、その最終段階の話であります。で、人格というのは、高さ、深さ、大きさというですね、そういうこの３次元の構造を持つものだ。これはやっぱり、この自分自身の人間性における成長ということを考える場合、どうしても必要なこの認識なんですよね。で、よく人格を磨くということは言われますけども、どういうふうにすることが人格を磨くことなのかということは、このほとんどの方があまり知らない、自覚してないで、ただただ人格を磨かなければならない、人間性を成長させなければならないと言ってるんですけど、具体的にそれがどうすればできるのか、どういうふうにすることがですね、人格を磨くという、この具体的な実践になるのかということが、ほとんどはこの明らかにされておりません。これは、まあ、人格とはなんなのかということ自体がですね、まだこの明確に書かれた本がないというのがですね、その、まあ、理由なんですよね。**

**ですから、皆さん方も学校で教育を受けて、社会に出てこられたわけですけども、だけども、学校の中でですね、人格を磨くということがどうすることなのかっちゅうことは、この教わってないはずでありますし、また全世界、どの学校の教科書を見てもですね、この人格というものがなんなのかということを書いてある本がないんですよね。学校というところは、だいたい理性を成長させるためのですね、教科ばかりであって、人格を磨く、人間性を成長させるというための教科書は一冊もないんですよ。これが、まあ、今の学校の教育の現状なんですね。ですから、頭がよくなっても、人間性は成長しない。人間性の成長というのは、この二次的、三次的、副次的な要因でですね、成長することはあっても、人間性の成長、人格の成長そのものを教科書をちゃんとベースにして教えてる学校は、ほとんどありません。**

**まあ、人格のこの成長、人間性の成長というものがですね、例え行われておったとするならば、それは宗教系の学校なんですよね。いわゆるキリスト教系の学校とか、仏教系の学校においてはですね、まあ、そういうふうな教育もされておりますけど、それはこの人間を人間らしい人間にするのではなくって、人間を神や仏のような心を持ったですね、まあ、そういうこの存在にするというふうな、まあ、そういうこの理念で教育が行われておるというのがですね、現状ですから、その意味では、人間が神や仏になるということは、人間ではないものになることであって、人間は人間らしい人間とはなんなのかということを求めていくというですね、まあ、そういうふうな教育をこれからしていかないと、人間らしい心、血の通った温かな心、そういうふうなものはですね、育ちません。**

**その意味で、ぜひこの学校教育が崩壊し、家庭教育が崩壊したこの中でですね、企業教育が最後のとりでだといわれておりますので、企業教育の中でですね、この仕事をしながら、また社員同士、いろいろな関わりを持ちながら、またお客さんとの対応をこの経験として、いろいろこの持ちながらですね、その中でどういうふうに自分の人格を磨いていったらよいのか。どういうふうに人間性を成長させていったらよいのかということをですね、この考えなければならない。まあ、そういうのが現状の人間教育の状況というかですね、姿であります。ですから、もう人格の大きさをつくるというこのテーマ、学校ではこんなことは教えてくれませんのでね、ですから、こうして企業教育ということの中でですね、お話をさせていただきながら、このことを仕事を通して、また社内の人間関係を通して、こういうことを自覚しながら、お互いに関わり合ってもらったらですね、もっともっと素晴らしい会社ができるし、もっともっとこのお互いの人間関係が有意義になり、また楽しくなり、またお互いにそのお互いを成長、自分が成長するためのかけがえのない存在としてお互いを理解するというふうな、そういうふうな気持ちになってもらえると思いますので、ぜひ、まあ、お話しすることを実践的に会社の仕事の中で使っていただきながら、ご自身の成長というものを考えてもらいたいと思います。**

**で、今日は、まあ、「人格の大きさをつくる」というテーマでお話をするわけですけど、人格の大きさとはいったいなんなのかと。で、この人格の高さ、深さというのはですね、これは個人的な努力でもですね、できないことはありません。だけども、人格の大きさというものはですね、これは人間関係の修羅場というものをですね、通らないと、人格の大きさ、人間の大きさという実力は生まれてきません。ですから、この人格の大きさというのは、人間関係という他の人との関わりの中でですね、初めて養われていくものだということを、まずは考えていただきたい。ですから、これは会社の組織というものがですね、やっぱり、いろんな人との仕事上の関わりや、また心理上というか、心のね、そういうつながりというものを要求されますので、会社の中でのさまざまな人間関係の行き違い、トラブルがですね、絶好の自分が大きな人間になるためのですね、この道場、修行の場だという、まあ、そういうふうな感じで考えてみてもらいたいと思うわけですね。**

**で、人間関係の修羅場ということはなんなのかと。それは人間同士の対立という、まあ、そういう状況ですね。ですから、対立を乗り越える実力というものをつくっていかないと、この人間の大きさというものはできてこないということになります。人間の大きさというものをこの一般的な言葉というか、世間で遣われてる言葉で表現すると、それはこの器が大きいとかですね、度量が大きいとか、あるいは、この包容力があるとかですね、統率力があるという、こういう言葉が人物の大きさというものを表現するための具体的な言葉です。ですから、目標としては、どうすれば器の大きな人間になれるのか。どうすれば度量の大きな人間になれるのか。どうすれば包容力のある人間になれるのか。どうすれば統率力を持ったですね、人間になれるのか。まあ、それがですね、この人格の大きさというものの目標であります。で、そういうこの器の大きさ、度量の大きさ、包容力の大きさ、統率力の大きさというものをつくっていくために、まずこの考えなきゃならんことは、人間関係の対立という、この修羅場をどうくぐり抜け、どうこの乗り越えるか。そして、その人間関係の修羅場を通して、どのようにすれば自分の人間としての大きさができてくるのかということなんですね。**

**で、まあ、これまでのですね、この人間関係の対立というのは、どういうふうにこの人間は対応してきたのかということをですね、考えてみますと、まあ、人間関係だけじゃなくって、国際関係でもそうなんですけど、対立という状況をこれまでどういうふうに乗り越えてきたか。これまでの段階においてはですね、対立を乗り越える方法というのは５つしかありませんでした。というのは、どういうことなのかといったら、対立をしたら、まずどういうふうなことをするかといったらですね、まずは説得を試みるということをですね、するわけであります。で、この自分と相手が考え方が違う場合に、自分の考えが正しいと思ったならば、この自分の考えで相手の考えを論破して、そして、その相手の考え方を変えさせて、自分と同じ考え方に導いていくという、これを説得というんですけど、まあ、そういうこのことをですね、して、そして、その相手と自分との対立を乗り越えていくという、そういう力、説得力のある人間にならんといかんとこう言ってきたのが、これまでのですね、この対立を乗り越えるための力をつくっていく大きな課題でした。だけど、説得というのはですね、残念ながら、この相手の考え方を変えさせて、自分と同じ考え方の人をつくっていくということですから、これはある意味で、画一性をですね、追求するということであって、真理は一つというですね、まあ、そういうこの古い価値観に基づいて人間関係が処理されてるということになってきます。そして、説得ということを行いますと、その関係性上、支配というですね、人間が人間を支配するというふうな、そういうこの構造が生まれてくるわけですね。**

**だけど、まあ、残念ながら、今の社会における倫理観というものをですね、考えてみると、人間が人間を支配することは悪だというね、まあ、そういうふうな考え方が今の社会における常識というふうにね、だんだんなってきております。これはなぜかというと、この古い社会というのは、人間が人間を支配する縦型の構造を持っておったわけですけども、これからわれわれが生きていかなければならない社会は、横型社会といって、このフラットなですね、人間関係を持った社会というものをつくっていかなければならないというふうに、まあ、考えられておるわけですね。で、縦型社会から横型社会へというのが、社会構造の転換という、まあ、そういうこのことなんですけども、今、まさにそういうこの縦型から横型へと社会構造は激しくこの変化してるという、ただ中にある。まあ、それが激動の時代ということの一つのあり方ですけど。まあ、そういうことを考えていくとですね、支配という意識を少しでも自分の心に持っておったならば、その人の人間性は醜いというふうにね、言われるような時代であります。**

**で、これからの社会というのは、この支配という意識を持って人に関わってはならない。どういう気持ちが大事なのかといったら、愛と対話とパートナーシップというね、そういうこの横型のですね、フラットな意識を持っていろんな人に付き合わなければならない。だけど、現実の社会というのは、構造としてはですね、縦型の構造を持たざるを得ません。会社でもやっぱり、その仕事のうえでも、未熟練者と熟練者という関係性はどうしてもありますので、その中では、やはり熟練者が未熟練者をこの教育していくという関係性から、縦型の構造がどうしても生まれてくるわけですね。だけど、構造は縦型でも、会社の構造はピラミッド的なヒエラルキーを持っておってもですね、その上に立つ者が、下に立つ者に対して支配的な、あるいは、この見下すようなですね、そういう意識を持っておったのでは、これからの人間関係の中に血の通った温かな心という、その心の結び付きが生まれていきません。その意味で、この構造が縦型の構造を持っておっても、この人間関係においてはですね、フラットな意識で関わらなければならない。まあ、そういうことが、まあ、言えるわけで、それが、まあ、愛の精神を持って関わることになるわけですね。**

**古い組織というのは、支配と命令と管理の組織であったけど、これからは愛と対話とパートナーシップというものを基本に据えた、そういう組織でなければならない。で、そういうことを考えていくとですね、この説得するという対立の乗り越え方というものはですね、これはこの支配の構造をつくってしまうので、これからの時代においてはですね、そういう能力というものは、かえって対立を生んだりですね、また社会のこのあり方からして、これから求められる社会における人間関係というものにおいては認められない。まあ、そういうふうなことになってきます。だけど、まあ、全然、説得したらいかんちゅうわけじゃなくって、説得ということもこのしなきゃならん場合がですね、このいろいろと仕事のうえではあるんですけども、だけど、それが支配という意識を持ってですね、そういうことが行われてはならないということであります。**

**だけど、まあ、これまでの社会を考えてみると、まず対立ということが起こった場合、説得というかたちでですね、相手に対応するということが、まずなされました。で、説得が失敗すると、今度は妥協点を模索するというかたちで対立を乗り越える試みがなされるわけですね。で、妥協というのは、これはお互いにこの不満を残したままの歩み寄りというものですので、妥協というのは必ずですね、再びまた不満のこの火種がまたくすぶってきて、そして、また対立の関係に戻ってしまうという場合が多いです。これは、パレスチナとイスラエルのですね、長年続いてきたこの対立、戦争というこの歴史がですね、何回もこの優れた人物によって調停されて、妥協点を模索するかたちでいっときの和平が結ばれるというふうなことがありましたけど、だけど、これは妥協でお互いが歩み寄ったものですので、またまた不満がくすぶって、常に戦争の繰り返しという状況が今日まで続いておるわけですね。この意味では妥協という方法もですね、対立というものを乗り越えていくためには、決してこの最終的な方法とは言えない。だけど、まだまだ政治においてもですね、また会社のさまざまな提携や合併や、いろんなそのことにおいても、妥協ということが使われておるんですね。それがために、組織上、がたがたしたそういうこのしっくりいかないものがですね、合併や提携やというかたちでの統合がなされるとき、残ってしまうということが多いです。その意味では、妥協ということもですね、やっぱり対立を乗り越える方法としては十分ではないと。**

**で、説得も駄目、妥協も駄目ということになってくると、次はどういうことをするかというと、相手が強い、そういうことになってくると、逆らったら無駄だということですね。長いものには巻かれろという、そういう気持ちになってですね、そして、その相手にこびへつらうというかたちで、この対立を収束させるというですね、まあ、そういう方法も世間では採られるわけであります。これは、残念ながら、今の日本のアメリカに対するですね、この関係性というのは、まあ、ある意味では、悪く評価すればね、そういうこのこびへつらうというですね、そういう関係性だというふうに言うこともできるわけであります。とにかくアメリカの言うことに逆らったら損だというね、まあ、そういう経済的に不利益を被るし、また政治的にもアメリカの核の傘のもとにおることがですね、日本の安全保障上、大事だということもあって、とにかく逆らったら損やという、そういう気持ちで、このこびへつらうというふうな、そういうかたちで対立をなくす、対立が出てこないようにするという、そういうふうなね、対応もできます。これはやっぱり、こびへつらうほうからするならばですね、やっぱり何かしら、ちょっと、まあ、情けない心情なので、どうしても対等の関係で関わりたいというふうな気持ちはですね、残ってしまって、これも本当の対立を乗り越えるというふうな、そういうその実力とは言えないわけですね。**

**で、こびへつらうことが意に添わなければ、次に逃げるというね、その相手と国交を断絶して、相手と関係を断絶して、逃げて閉じこもるという、相手と顔を合わせないようにする。まあ、そういうふうなかたちでですね、対立を避けるというね、まあ、そういうかたちで対立を乗り越えるというようなこともなされますけど、これもやっぱり、この、まあ、自分にとっては非常に情けない、まあ、そういうこの弱さの表現になってしまいますのでね、そういう意味では、決して最終的に対立が乗り越えられたというふうな、そういうことではない。だけど、まあ、いろいろその世間の人間関係においてはですね、そういう対立という状況を解決するためにね、対立ということから逃げる、相手から逃げる。まあ、そういうふうなこの心情でですね、まあ、問題解決する場合もあります。これは、まあ、その会社なんかでもいろいろ困ったことが起こって、人間関係のトラブルが出てくると、会社を辞めてしまう。これもやっぱり逃げなんですよね。本当はそういう人間関係のトラブルというものもですね、この自分が成長するための大事なきっかけであり、糧ですので、その対立から逃げないで、その対立に向かっていって、その対立を乗り越えていくという力をつくっていかないと人間は大きくならないんですけど。まあ、とにかくそういうこの逃げるというかたちで、対立という状況を解決しようとする人も随分とおるわけであります。**

**で、そういうふうにして、その説得も駄目、妥協も駄目、それから、こびへつらうこともやっても駄目。また逃げても駄目。どうしようもないという状況になってくると、最後はですね、けんかだ、戦争だという、まあ、そういうこの状況で、どうしようもなくなったら、対立が大きなけんかになりですね、殺し合いになり、戦争になっていく。その５つの方法しかこれまで人類は対立を乗り越えるこの手段というものを持っていなかったんですね。だけど、これはそのいずれもですね、決して対立を本当に解決していくというふうな、まあ、そういうこのことにはならないし、また、対立を通して人間が成長するというふうな、そういうこの力をですね、つくってくれるということにはなりません。**

**まあ、そこでより高度なですね、もっとこの成長した対立に対する乗り越え方というものをこれからわれわれは考えていかなければならない。なぜならば、社会から対立がなくなることはないからですね、いろんな考え方があり、いろんな宗教がありですね、いろんな文化があり、いろんな立場があり、このいろんな価値観がある。だから、常に社会には対立というですね、そういう相反目するような関係性というのは、永遠にこれは存在し続くわけであります。だけども、それを通してしかですね、人間の大きさというものはつくられていきませんので、どうすれば、まあ、そういう対立の関係性というものを通してですね、われわれは大きな人物になるというかたちでの自分の磨き方ができるのかということを考えていかなければなりません。で、対立といってもですね、考え方が違う、価値観が違うというだけの話ならばですね、まあ、案外、軽くですね、まあ、そんな考え方もあるよね。だけど、俺は違うけどねと言って、突っぱねておくこともできますしですね。また、価値観の違う人間を排除して、同じ価値観の人間だけが集まって仕事をするということも可能なんですけども、だけども、一番人間関係において、この苦しいというかですね、大きなこの問題になるのは、考え方が違うということに、さらに感情が絡んでくるという状況になったときに、人間関係は泥沼化していくわけですね。いわゆる、もう本当にこのやるか、やられるか。そういうこの殺し合いというふうな状況にまで感情というものはですね、この深刻化していくものであります。**

**そういう意味で本当のですね、人間の大きさというものをつくっていくための根本、実力をつくるためには、感情の問題をどう処理するか。感情的対立をどう乗り越えるかという、このことができないとですね、本当の意味での大きさという実力はできないわけであります。そういう意味で、この実力というものを人間の大きさという観点からつくっていこうと思ったら、まずはこの感情の問題をどう処理するかということから考えていかなければなりません。で、感情的対立というのはどういう構造で成り立っておるかというと、自分が相手に対して持つ対立心と、相手からこちらに向けられてくる敵対心、この両面からの敵対心、対立心が、このぶつかり合ってですね、感情的対立というものは、まあ、生じることになるわけであります。そこで、この感情的対立を乗り越える実力というものをつくっていって、人間が大きくなっていくというですね、まあ、そういうことを考えると、どういうふうにその感情の問題を処理していったらよいのかといったらですね、まずは、この自分が相手に感じる敵対心、反感というものを取り除いてから、相手が自分に向けてくる敵対心を取り除くという、そういう順序が大事なんですね。**

**で、自分のことを棚に上げて、相手の考え方を変えさせよう、相手の気持ちを変えさせよう、あいつが悪いんやっちゅってですね、俺は正しいんやっちゅって、相手をこの変えさせようということをするとですね、ますますこれは対立は泥沼化していってですね、この人間関係の問題を処理できません。人間関係の問題を処理する基本はですね、まず自分のこの、まあ、相手に対する気持ちというものをどうこの成長させる、変えていくかということがですね、非常に大事なこと。これは、まあ、その原理としては、人を責める気持ちがある分だけ、自分は成長してない。まあ、そういうこの原則が人間関係にあります。相手が悪いと言っとるあいだは、自分は成長しないんですね。**

**まあ、ですから、泥棒に入られてもですね、入ってきた泥棒が悪いと言っておると、自分は成長しない。で、なんで泥棒に入られたのか。自分にどういう問題点があったから、自分の家にどういう問題点があったから泥棒に入られたのかということを考えることによって、自分も成長できるしですね、また自分の家のあり方もですね、このいろいろと考えていって、より安全な家になっていくのであって、その泥棒が悪いと言って、俺は悪くない、泥棒が悪いと言ってる分には、自分は成長しない。人を責める気持ちがある分だけ、自分は成長しない。これは人間関係の問題を処理するですね、非常に大事な基本原理であります。だまされてもですね、俺のどこに問題があったから、だまされたんだろうかということから考えていってですね、そのあとで、だけど、その相手にもこういう悪いところがあるということを指摘するというのがですね、人間関係の問題を処理する、この基本的な流れであります。どんな問題が起こっても、自分が絡んでしまった場合にはですね、必ず、まずは俺のどこに問題があったから、こういう問題に絡んじゃったんだろうか。99％相手が悪いという場合でもですね、自分が絡んでしまった場合には、なんで自分はこんな問題に絡んでしまったんだろうかということを考えて、俺にもこういう問題があったということをまず知り、気付かないとですね、自分は成長しません。そして、相手をこの改めさせ、相手を成長させ、相手に責任を求めるならば、それからですね、俺にもこういう問題があった。だけども、君にもこういう問題があるよねというかたちで、相手にその問題点を自覚させるというですね、そういう順序でやっていかないと、人間関係という問題は処理できないんですね。**

**このことに気付いたのがですね、釈迦の悟りの究極のこの悟りだったんですね。で、釈迦の悟りの究極はなんなのかといったら、「天上天下唯我為尊」という言葉でね、それが表現されてるわけなんですけども、「天上天下唯我為尊」とはいったいどういうことなの。それはおまえが世界の中心だ。おまえが変われば世界が変わるんだ。おまえが成長しないから、相手は変わらないんだと。まず相手を変えようとする前に自分を成長させろよ。自分を変えろよ。これがですね、釈迦が究極につかんだですね、悟りであったんです。他人のことなんかとやかく言うとったらいかん。そのあいだ、おまえは成長しない。まずはこの自分を成長させれば、成長した自分に応じて相手は態度を変えてくれるんだ。自分が変われば、必ず相手も変わってくる。だから、まず自分が成長しなければならないということで、釈迦は仏像修行というですね、さまざまな修行方法を編み出していったわけであります。**

**で、釈迦の悟りというとですね、執着を断てとかですね、無欲になれとか、無我、無欲、無心、まあ、そういうふうな修行をすることがですね、釈迦のこの悟りだといわれておる場合が多いんですけど、だけど、それはこの「天上天下唯我為尊」という悟りのもとで、どうすれば自分を成長させるかという方法論として出てきたものですね、執着を絶ち、無我、無欲、無心の修行をする方法であって、釈迦が沙羅双樹の花の下でですね、結果してつかんだ究極の悟りは、「天上天下唯我為尊」という悟りであります。とにかく他人のことを言うとるから、自分は不幸になるんだ。他人のことをとやかく言うより、まず自分のこのあり方を変える、成長させる。まあ、これは違った言葉で言うとですね、自らの心事を裁くとき、万事おのずから解決するという言葉があるんですけど、自らの心事、心事というのは心の事と書くんですね。自分の心の中をですね、その裁く、自分の心の中の問題を自分で解決していったら、あらゆることは自然にこの解き明かされる。評価してですね、そして、この解決されていくんだと。人を責める気持ちがあるから、なかなか問題解決しないので、自らの心事を裁くことき、万事おのずから解決する。これがですね、人間関係というものを処理するときの最も根本の大事なですね、やり方であります。**

**ですから、感情的対立という状況に陥ってしまった、そういう人間関係を乗り越えていって、自分の人間としての、人物としての大きさを実力としてつくっていこうと思ったならば、まず自分が相手に感じる敵対心をどう除去するかということを考えなければなりません。それができてから、相手を敵として見る目をなくしてから、相手から自分に向けられてくる敵対心を取り除いていくという、この作業に入る。これがですね、あらゆる人間関係を処理するための根本原理で、これは夫婦げんかもそうですし、親子げんかもそうですし、この社内でもさまざまなね、上司と部下、同僚、いろんな関係での人間関係というものを処理していきながら、それによって自分が成長していくというですね、まあ、そういうことを達成したいのならば、まず自分が相手を敵として見る目を取り除いて、それから、この相手が自分を敵として対してくることにどう対応するかということに入っていくというね、この順序が非常に大事なのであります。**

**それでは、この感情的対立に陥って、まずは自分が相手を敵として見る目をですね、この取り除いていって、相手を敵として見ないという、そういうふうな自分に成長させていくということをするためにはどういうことをしたらよいのかと。そのためには、この対立を乗り越える実力というものをですね、つくっていかなければならない。対立を乗り越える実力というものをつくっていこうと思ったならば、まず対立とはなんなのかっちゅうことをですね、ちゃんと理解することが必要であります。で、対立というのはどうして生じるのか。これは同じ考え方の人だったら、対立はしない。だから、考え方が違うから対立をするんだ。じゃあ、その考え方の違いはどうして生じるのかというとですね、生まれながらに考え方が違うっちゅうことはないんですからね。生まれたときはみんな純粋無垢なですね、その全世界に対する絶対的信頼という心を持って生まれてくるんですから、対立という心情は後天的に出てくるもんだというふうにですね、考えなければならない。じゃあ、考え方や性格や立場や価値観の違いというのは、後天的にどういうふうにつくられていくのかということを考えますと、このあらゆるそういう対立の原因となるですね、違いというものがつくられる、この原因が５つあります。**

**どういうことなのかといったら、体験、違った体験を持っておると違った考え方になります。また違った経験を持っておると違った考え方になります。またこの学習内容、知識や情報が違うと考え方が違ってきます。それから、人生の出合いですね。事件と出合った、ある人物と出会った、ある本と出合った。その出会いというこのことによってもですね、考え方や価値観や、この性格や、いろんなものが違ってきます。最後、物事に対する解釈が違うと、また考え方が違ってきます。どんなことでも、プラスにもマイナスにも解釈できる。物事をマイナスに解釈するかプラスに解釈するかによって、考え方の結論が違ってきますので、対立が生じます。現実的にですね、考え方や立場や価値観や性格や、いろんなものが違ってくる要因として、この相手が自分とは違う体験、経験、学習内容、出会い、解釈をしてる。それがですね、この人間同士のさまざまな対立が生じる原因だというふうに言わなければなりません。**

**で、この体験と経験というのは、英語で言ったら、両方ともエクスペリエンスで同じ言葉なんですけど、日本語や中国語ではですね、内容が違います。体験とはなんなのか。体験というのは、自分の肉体が外の世界と関わった事実のことを体験というんですね。で、経験というのは、その体験から何をつかんだかということが経験というふうに、こう呼ぶことができるわけであります。だから、経験というのは、意識のこの内容であって、体験というのは、外の世界と自分の肉体が関わった事実のことを体験というわけであります。ですから、同じことを体験してもですね、その人の能力や人間性や技術のレベルに応じてですね、体験からつかむもの、体験から学ぶものは違ってきます。だから、厳密に言うと、体験と経験は次元が違う。異なるものなんですね。その意味で、体験の違いと経験の違いということは、両方ともちゃんと考えておかなければならないことなんです。まあ、とにかくこの考え方が違うっちゅうことは、相手が自分とは違う体験や経験や知識や、あるいはこの出会いや解釈を持ってるというふうにですね、言うことができる。そして、人間が成長するためにはですね、同じ考え方の人とばっかり、同じ体験を持った人とばっかり付き合っておっても人間は成長しません。同じ考え方の人とばっかり付き合っても成長しません。**

**人間が成長するためには、自分にないものを持ってる人と付き合って、自分にないものを相手から学ばないと人間は成長しない。これは、まあ、学校教育がそういうシステムになってるわけですね。子どもたちは、自分たちが持っていないものを持ってる先生から、自分たちの持ってないものを学びながら、学年が進むにしたがって成長していく。これが学校教育のこのシステムであります。自分にないものを学んで成長していく。まあ、そのことを考えるならばですね、対立するということは、相手が自分にないものを持ってるから対立するんだ。そして、人間が成長するためには、自分にないものを持ってる人間から自分が成長するために必要なものを学ばなければならない。まあ、そういうことが言えるわけであります。そういうふうに考えていったらですね、じゃあ、われわれは対立というこの現象をですね、どのように解釈し、どのように理解すればよいのかということを考えなければならない。と、どうなるかといったら、対立というのは、自分が成長するために学び取らなければならないものを持ってる人間が誰であるかを教えてくれる現象だ。対立という現象は、自分にないものを持ってる人間は誰であるかを教えてくれる現象だ。われわれは対立を経験することなしには、自分にないものを持ってる人間が誰であるかを知ることはできない。対立という現象は、自分にないものを持ってる人間が、今、自分の目の前にいるんだ。そのことを教えてくれる現象が対立だ。まあ、そういうふうに対立を理解することができてくるわけですね。**

**対立とは、自分が成長するために、対立とは、自分が人間として成長するために学び取らなければならないものを持ってる人間が誰であるかを教えてくれる現象である。対立とは、自分が人間として成長するために学び取らなければならないものを持ってる人間が誰であるかを教えてくれる現象である。そういうふうに対立を解釈することができたならばどうなるかといったら、自分と違った考え方の人に出会ったときにですね、嫌なやつやなという気持ちは生じてこなくって、ああ、この人から何か俺は教えてもらわんないかんのやな。この人から何か学び取らんないかんのやな。そういう気持ちになるわけですね。そうすれば、この嫌なやつやという目でですね、相手を見てる目からですね、その相手から何か教えてもらわないかんのやなという目に変わる。この目の変化がですね、人間関係を急速にこの好転させるということになってくるわけであります。相手を敵として見る目から、相手から何か教えてもらおうという目に変わる。これがですね、この人間関係を修復する、対立的な心情というものをなくしていくですね、まあ、そういうことのために非常に大事なこと。**

**人間関係というのはですね、目で決まるんですよ。これは15年ほど前にですね、アメリカの若い心理学者が研究したんですけど、この初対面の人間関係がなんで決まるのかという要因を研究したんですね。そしたら、結論としてはどういうことができてきたのか、どういう結論が出たのかといったらですね、初対面の人間関係というのは、言葉、いろいろ話しておるですね、話しておるときの言葉で決まる、その要因は７％。あとの93％は、そのお互いに対面し合っておるときの目つきと表情、態度がですね、そのお互いの人間関係を根本的に決定してしまうという結論が出たわけで、これはデータとしてはね、ちょっと極端かなと思える面もあるんですけど、だけどもですね、これはものすごく大事な人間関係のこの原則というふうに考えなければなりません。昔から目は口ほどにものを言いと申しますけどね、口ほどどころの候じゃないんだ。目は口以上にものを言うんですよ。言葉でどんなひどいことを言うとってもね、その目に愛があったらね、相手は怒りませんよ。言葉でどんないいことを言うとってもね、目がにらんでおったらね、相手は信じませんよ。それほどにですね、言葉以上の力を目は持っておる。人間関係というのは目で決まる。まあ、もちろん、目だけじゃなくって、目と表情、態度ですね。だから、本当に人間関係というものをね、素晴らしくしていく。これは親子関係でもそうですし、夫婦の関係でもそうですし、会社の人間関係もそうですけど、全部ね、基本的に目で決まるんですよ。どういう目で相手を見てるか。どういう目でこの相手と接するか。それによって、相手が自分にどういう印象を持ってくれるかということが、まあ、完全に決まってしまうんですね。ですから、その人間関係を大事にする。これは仕事のうえではですね、お客さんと対話をするときには、本当にその大事なことになってくるわけですけど、どういう人と対するときにでもですね、人間と対するときには、愛の目を持って接する。まあ、そういう気持ちを自分の中に養っていかなければならない。**

**で、そのこともあって、感性論哲学では、このいつも目に愛の光をという言葉をね、色紙に書いたりするんですよ。これは多く、女性の方にあげる色紙に書くんですけどね、いつも目に愛の光を。どんな人と接する場合でも、その目にはね、愛の光がなかったらいかん。愛というのは、べつに恋愛をするようなね、そういうこの気持ちというんじゃなくって、相手を肯定的にこの見る。また相手に好意を持って接する。また相手を評価して、いい評価をして相手を見る。相手の長所を見て相手と接する。相手のいいところを探そうとする目で接する。決して相手を見下さない。決して相手を非難したり、批判したりする、そういう目で見てはならない。例え批判する場合でもね、それは相手のためを思って批判するんだという、愛の目を持って批判の言葉を投げ掛ければね、相手は決して俺のことをばかにしていない。自分のことを思って言ってくれてるんだというね、そういう受け止め方ができるわけであります。そういう意味においてもですね、この目を鍛える。目に愛をたたえる。これは常に忘れてはならないですね、大事な人間関係の基本原理であります。まあ、それを昔から、目は口ほどにものを言いと言ってきたんですけど、実際は口ほどじゃない。口以上なんだというね、そのことをですね、よく考えてみてもらいたいと思います。**

**これはもう皆さん方も長年ね、人間として生きてこられたわけですから、この相手が自分のことを嫌な目で見て、相手のことを嫌いになったという、そういう体験はたくさんあると思いますよね。まあ、そういうこの自分の体験を、人の振りを見てわが振り直せとね、いわれるようにですね、反面教師というふうなことも申しますけど、相手の自分に対する態度を鏡にしながら、自分が人にどう接したらいいのかということを考えていく。まあ、そういうこともですね、自分を成長させるための大事なこの方法論であります。これができたらね、本当にね、ものすごく営業成績は上がってきますよ。相手から好かれますからね。で、同じ関わるんやったら、同じ注文するんやったら、あの人に注文したいというね、言われて、ほかのセールスマンでは嫌やと。あの人に来てもらって契約をしたいみたいなね。そういうこのことになって、ものすごくその人の営業成績は上がってきたりします。まあ、人に好印象を与えるというね、これはものすごく会社の中の仕事のうえでも、営業のこの現場でも、ものすごく大事なことで、まあ、建築する場合に大工さんや、まあ、左官屋さん、いろんな業者の方と関わってですね、仕事をするわけですけど、その一人一人の方々にですね、この親しみのあるですね、相手を信頼する、そういうこの温かな目でですね、その人たちに接すればね、その目によって、その人たちは喜々としてですね、働いてくれるというね、まあ、そういうふうなですね、この結果をつくり出すこともできます。**

**まあ、とにかく、まずはですね、自分が相手を敵として見る、そういうこの心貧しいですね、まあ、心が病んだ目でね、相手を見るんじゃなくってですね、相手をこの本当に褒めたたえるようなね、相手に親しみを持ったような、そういう目で相手を見る。これが人間関係を変えていくためのものすごく大事なですね、要因であります。そこで対立というこの状況はですね、人生において何十回、何百回、何千回あるかもしらんような、そういうこの現象ですから、それに対してどのように自分がですね、接して、どのようにそれを乗り越えていくかっちゅうことは、これは本当に人生の大きな課題です。そこで、その対立の状況になったときにでもですね、その相手に対して、決して相手を侮蔑するような、相手を非難する、相手を見下げるような目で見るんじゃなくってですね、対立っちゅうことは、俺にないものをこの人は持ってるんだと。だから、自分が成長しようと思ったら、この人から何かしら俺は学ばないかんのだ。そういう意識で対立という状況を受け入れる力が、もうそれだけで人物の大きさをつくるんですよ。この人から何か学ばないかんなと思うだけでね、もうその人はぐんと大きくなってるんですよ。相手を敵として、相手に反感を感じてるあいだはちっぽけな人間なんですよ。自分に拘泥して大きさができてこない。まあ、とにかくまずは、自分が相手に対してですね、反感や対立心や敵対心というものを持ってる限りは対立を乗り越えられませんので、まずどういうふうにしたら、それが乗り越えられるのかという、その基本原理が、この対立をどう解釈するか、対立をどう理解するかという、この自分の意識にその根本の課題があるわけですね。**

**そこで、もう一度、繰り返しますけど、これは大事なことですので、よく覚えておいてもらいたい。対立とは、自分が人間として成長するために学び取らなければならないものを持ってる人間が誰であるかを教えてくれる現象である。われわれは対立を経験することなしには、自分にないものを持ってる人と出会えないんだ。対立とは、自分が学ばなければならないものを持ってる人間が、今、自分の目の前におるんだ。そのことを教えてくれる現象が対立なんだというふうに対立を理解する力が、まずは要求されてくるわけですね。この対立に対する解釈はですね、感性論哲学独自のものであって、また世界では、誰もこんなことを言った人はいません。どの本にも書いてありません。感性論哲学の話を聞き、感性論哲学の本を読んだ人しか知らんことなんですよ。まだ、だから、ギリシャから今日に至るまで、哲学者はたくさんおりますけど、まだ対立とはこういうことだと言った人はいないんですよ。対立とは、自分が成長するために学び取らなければならないものを持ってる人間が誰であるかを教えてくれる現象だと言った人も誰もいないんですよ。もしこういうことがね、もしこういう対立に対する解釈がこれまでの哲学にあったならばね、こんなにね、頻繁に戦争が起こることはないですし、こんなに人間は人間関係で苦しむことはなかったんですよ。**

**だけど、これまでは、対立という状況が出てくればね、この説得か、妥協か、こびへつらうか、逃げるか、戦争か。これしか対応はなかった。であるが故に、人類はこの対立というものをですね、なかなか乗り越え難くってですね、対立に苦しみ、人間関係のトラブルで不幸になってしまうという人がたくさん出てきたわけであります。本当にこれからわれわれが平和な世界をつくりですね、この夫婦の離婚というものを乗り越え、親子の問題をですね、乗り越えてですね、素晴らしい人間関係をたくさんつくっていくような力を持とうと思ったならばですね、この対立に対する新しい解釈を受け入れることが、まず先決の問題であります。だけど、まだまだですね、多くの方々がね、同じ考え方の人間とばっかり付き合ってていいんだと。気の合う仲間と付き合ってったらいいんだ。気の合わんやつとは無理に付き合わんでもいいわというね、まあ、そういうこのちっぽけなね、この心情を持ってしまってるが故にですね、なかなかその嫌な人というものが、このなくならない。どんどん嫌な人が増えてくるというね、まあ、そういう状況になる。自分の周りにですね、嫌な人が増えてくれば、自分は不幸ですしね、自分の周りに好きな人が増えてくれば、自分は幸せになりますのでね、少しでも、よりたくさんのこの好きな人をつくるということが、ものすごくこれは大事な人生のテーマなんですよね。そのことのためにも、例え対立の関係性になったとしてもですね、相手を敵として見ないというね、この目の力をですね、ぜひ養ってもらいたい。そのために、自分の心をどう成長させるかといったら、今、申し上げた対立とは、自分が成長するために学び取らなければならないものを持ってる人間が誰であるかを教えてくれる現象だ。まあ、そういうふうに対立を解釈したならば、われわれは相手を敵として見、相手を嫌なやつやなという目で見る目がなくなってしまう。そして、相手を先生として見る。相手を何かしら教えてもらわなければならない人として見る。そういう目に変わる。そのことによってですね、人間関係のこの劇的な変化が生じてきます。**

**そういうふうにして、自分が相手を敵として見る目がなくなってから、今度は相手が自分をにらんでくる。相手が自分をこの敵対心を持ってですね、関わってくるという、そういうこの相手の気持ちをどう変えさせるか。どう変えるかということを次は考えなければならないんですね。で、この相手がこちらを敵として見てくるというですね、まあ、そういう目を変えさせる。相手の感情をですね、この変えさせて処理していくという、まあ、そういうことをするためにはどういうことをするかっちゅったらですね、まず実践に入る前に、自分の心の中に３つのこの意識をですね、つくっていかなければなりません。３つの意識とはどういうことなのかといったらですね、人間というものはどんな人間でも愛されたい、認めてもらいたい、わかってもらいたい、褒めてもらいたいという心情があるんだ。人間はどんな人間でもですね、褒められたい、わかってもらいたい、認めてもらいたい、愛されたいという心情を持っておるんだ。人間は誰でも死ぬまでね、愛されたいんだ。わかってもらいたいんだ。認めてもらいたいんだ。褒めてもらいたいんだ。**

**叱られて、批判されて喜ぶ人はいません。一応、理性的に形式上はね、叱られてもですね、よく叱っていただいてありがとうございましたというようなことをおっしゃる方もいらっしゃるかもしれませんが、それは表面上ですよ。皆、叱られたくはないんですよ。批判されたくはないんですよ。だから、その表面上はありがとうございましたと言っていても、心の中は煮えくりかえってるんですね。むかついてるんですよ。そのことがわかってないとね、人間関係というのはなかなか成長しません。人間は誰でも愛されたい。認めてもらいたい。どんな悪人でも、どんな駄目な人でも褒められたいんですよ。なぜ自分がそういう状況に陥っておるのかわかってもらいたいんですよ。自分の今の状況を受け入れてもらいたいというのがね、あらゆる人間の心の奥底の心情であり、今の自分を否定されたら、皆、むかつくんですよ。今の自分を受け入れてくれたら、人間は成長して、そして、喜んで、喜々として働く。まずとにかくは、人間は誰でも愛されたい、認めてもらいたい。今、自分の目の前におる敵もそうなんだ。敵も愛されたいんだ。あいつも認めてもらいたい、褒めてもらいたい、わかってもらいたいと思って、俺に対していろんなことを言ってるんだ。そのことをまずね、心の中に思わなければならない。**

**それから、第２番目に大事なことはですね、この自分と違う考え方や、自分と違う感じ方や、自分と違う価値観、自分と違うもの、異なるものに対してですね、嫌だなと思うんじゃなくって、異なるものに対して、興味や関心や好奇心や認識欲を持って接するという気持ちをつくっていかなければならない。違う者に出会ったならば、なんでそういうふうに考えることができたんだろう。なんでそういうふうに考えたんだろう。なんであの人はそういう立場に立ったんだろう。なんでそんなことを言うんだろう。どうしてなんだろうという認識欲を持ってね、接するということが、また大事なですね、この心構えであります。異なるものに対して、興味や関心や好奇心や認識欲を持って接する。嫌だなと思ってしまうんじゃなくって、違うものに対して興味を持つ、関心を持つ、好奇心を持つ、認識欲を持つ。これも非常に大事なですね、自分の成長のための心構えですね。**

**で、第３番目に大事なことはですね、今、目の前に対立する存在としてあるそいつをですね、本当に誤解することなく正しく理解することができる能力と人間性を俺はつくっていかないと、俺はビッグにならん。俺は成長できない。まあ、そういう強烈なですね、自己中心的な成長意欲を持つことなんですね。目の前にいる敵のことを本当に誤解することなく正しく理解することができる能力と人間性を俺の中につくっていかんと、俺はビッグにならん。俺は成長できない。俺は大きな人間になれないという気持ちをまず自分の中に持つことです。相手のために相手をわかってあげましょうというふうな、そういう親切ごかしの善人根性じゃ、厳しい対立を乗り越えられないんですよ。相手のためにじゃない。俺が成長するためには、こいつのことを誤解することなく、正しく理解することができる能力と人間性を俺の中につくっていかんと、俺はビッグにならん。その気持ちがあれば、相手がどう出てこようと、相手がどうであれ、とにかくはですね、こいつのことをちゃんと理解することができる能力と人間性を俺の中につくっていかないかんのやっちゅうことで、それができるまでですね、この努力する。結果が出るまでやめないという、この不撓不屈の意志を持った対応ができてくる。相手のために相手をわかってあげましょうという親切ごかしの善人根性じゃね、相手がそれを拒否すればね、やめてしまうんですよ。相手のためやない。俺が成長するためにはどうしてもあいつのことを誤解することなく、正確に理解することができる能力と人間性を俺の中につくっていかんと、俺はビッグにならん。俺が成長するためには、こいつを乗り越えないかん。そういうですね、この自己中心的な成長意欲というものを強烈に持たないと、本当の対立を乗り越える実力というものはつくれない。**

**善人根性ではいかん。親切ごかしの善人根性じゃ弱い。相手の対立心に負けてしまうことがある。まあ、とにかく対立を乗り越えるというですね、まあ、そういうこの相手から自分に向けられてくる対立心を除去するという実践に入る前に、まず自分の中にこの３つの心掛け、３つの意識というものをですね、しっかりとつくることが大事です。敵も愛されたいんだ。認めてもらいたいんだ。褒めてもらいたいんだ。わかってもらいたいんだ。で、異なるものに対して、興味、関心、好奇心、認識欲を持って接すること。で、３番目は、この敵をですね、この敵のことを本当に誤解することなく、正しく理解することができる能力と人間性を俺につくらんと、俺はビッグにならん。まずはこいつを乗り越えること。まずはこいつを受け入れること。それが俺が大きな人間になる出発点だ。そういうふうなですね、この心構えをまず持つことです。**

**そして、実践としてどうするか。どういうふうにその行動に入るかといったらですね、どうもあなたと私は考え方が違いますよね。なんであなたはそういう考え方をされるようになったのか。どうしてそういう考え方ができるのか。私は本当に知りたいんです。教えてくださいと言ってですね、その相手がそういう考え方になり、そういう立場に立った理由をですね、本当にこのわかりたいというね、そういう認識欲を持って相手に接するということをするんです。大事なことは、その前に相手を敵として見る目がなくなってるっちゅうことが条件なんですよ。相手を敵として見ないで、本当に何か相手から学びたいという目で接しながら、どうしてあなたがそういう考え方をされるようになったのか。本当に私は知りたいんです。教えてくださいと言ったらね、対立の状況にあるときには、相手はいろいろしゃべってくれますよ。だけど、そのときに大事なことはね、相手がどんなことを言ってもね、だけど、でも、しかしと、この３つの言葉はね、絶対に吐いたらいかん。相手がどんなことを言っても、ああ、そうだったんですか。ああ、そんなことがあったんですか。ああ、そういうことを体験されたんですか。なるほどねと言って、全部、肯定的に受け入れるということがね、大事なですね、この行動原理なんですよ。**

**これは精神病院でですね、この心理カウンセラーとか、精神療法家の方がですね、その精神病の患者さんの心を癒やすために使うやり方なんですよ。カウンセラーの方はですね、この精神の病を持った人に対していろいろ質問をするんですね。で、その相手がどんなことを言ってもですね、絶対に否定したり、反論しない。どんなことを言っても、とにかく、ああ、そうだったの。ああ、そんなことがあったの。そうだったのっちゅって、全部聞いてあげて、なるほどねと聞いてあげる。そうするとですね、その患者さんは、その人に話して聞いていただきながら、自分の言うことを全部、この受け入れてもらった。自分を全部受け入れてもらったという気持ちになってですね、ものすごく心が安らいで、そして、心理的に落ち着いてくるわけなんですね。だけども、その何か質問に対して答えたとき、だけどねと言われると、ふっともう拒否されたというね、そういう心情になってですね、人間は心を閉ざしてしまうんですね。とにかく、このだけど、でも、しかしというのは、絶対、この人間関係の中で言ってはならない禁句なんですよ。『禁句』というと中森明菜ですね。まあ、とにかくは、絶対言ったらいかんという禁句なんですよ。これを言うとですね、対立心がまた芽生えてきてしまうんですね。だけど、われわれは、ついついうっかりね、親しい仲でもですね、うっかり、だけどとかね、でもとかね、しかしとか言ってしまってるんですよね。それがね、この人間関係がトラブルというかですね、何かしら人間関係にちょっとこう溝ができてくる。なんかこうしっくりいかんという、そういうふうなね、状況になってしまう原因であることが多いんですよ。**

**何か自分が言ったときに、相手が、でもと言うと、なんか自分を受け入れてもらってない。なんかこう相手が自分のことを批判的に見てる。まあ、そういうことで、このなんかむかっときたりなんかしてですね、で、もうしゃべれなくなってしまったりね、なんかして、相手とのあいだに距離ができてくるんですね。まあ、とにかくこの相手から自分に向けられてくる敵対心を乗り越えていこうと思ったらですね、相手に質問して、本当にその人の考えをよく理解したいというね、そういう気持ちを持ってですね、相手に質問して、相手がどんなことを言ってもですね、でも、だけど、しかしは言わない。ああ、そうだったんですか。そんなことを勉強されたんですか。そんなことがあったんですか。なるほどね。全部、肯定的にね、受け入れる。最終的にですね、ああ、よくわかりました。だから、あなたはそういう考え方をされるようになったんですね。よくわかりましたと言ったらね、もう相手はこちらのほうをにらんでませんよ。もう相手の中にもね、こちらに対して好感というかですね、普通のこの目になってですね、こちらに、まあ、好意を持つまでにはなってないかもしれませんけど、そのこちらを敵として意識するというふうな、そういう気持ちではなくなっていってしまってるんですよ。これはね、話で聞いてると、そんな面倒くさいこと、そんな難しいことと思うかもしれませんが、やったらごく簡単なんですよ、やったら。**

**で、観念で聞いてると難しそうに聞こえるんですよ。だけど、自分が実際、人間関係の中でこれをやったら、いっぺんにね、人間関係、激変しますよ。でも、だけど、しかしと言わないでね、何を相手が言っても、ああ、そうなの、ああ、そうだったの、なるほどねと聞いてあげたら、ものすごく相手はね、こちらに対して好感を持ってくれますから。しかしと言うと、もういっぺんになんか対立的なね、距離がこうできてきてしまって、なんか相手と自分とのあいだに溝ができてくるんですよね。これはもう本当にね、やっぱり人間は努力しないと成長しませんからね、そういうこの反論にあたるような言葉を自分の口から出さないという、この努力がどんだけですね、人間関係にこの素晴らしい効果をもたらすかっちゅうことは、やってみたらすぐわかりますよ。で、これをやったらですね、相手から自分に対して向けられてくる敵対心は消えてしまいます。これが、まあ、感情的対立を乗り越える実力ということですね。**

**よく嫁姑のね、関係がなかなか難しいと申しますけどね、嫁姑というのは、決して面と向かってけんかしてるわけじゃないんですけどね、顔はっちゅうか、相手に対していいことを言うとるんですよね。で、顔も笑ってるんですよね。だけど、目が強烈ににらんでるんですよね。だから、なかなかうまくね、その関係がぎくしゃくしてしまうんですよ。顔は笑っておってもね、目が据わってね、目がにらんでる。だから、もう目を見ただけで、これは自分のことを嫌ってるなってすぐわかるんですよね。で、また心にもないような、おべんちゃらというか、お世辞を言うもんですからね、話しながら、なんか目の端がぴくぴくぴくって動いておったりなんかして、これはもう本当になんか嫌な感じでこう、自分のことを嫌ってるなと思いますしね。また、その嫌な人の前におると、いっときでも早くその場から逃れたいという、まあ、そういう気持ちがこう出てくるもんですからね、早く解放されたいという気持ちがあるもんですからね、その話しながらもね、もう体がこうはす交いになってしまって、逃げに入ってるんですね。早く解放されたい。そういうことで、態度を見ただけでもう自分のことを嫌がってるなってわかるもんですからね、なかなかその心から親しい気持ちになれないんですよね。これは全部ね、目つきと表情、態度に問題があるんですよ。いかに人間関係というものがね、相手と接するときの目と表情、態度というものが決定的な要因になるかということをですね、ぜひよく考えてみてもらいたいと思います。**

**まあ、とにかくこういうふうにしてですね、この感情的対立を乗り越えるというね、まあ、そういうことができたときね、どういう人間の大きさができてくるかというと、器が大きいというね、そういう状態にまずなるわけであります。で、人間のこの大きさづくり、人格の大きさづくりというのは、まずは器が大きいという状態に自分が成長することから始まるんですね。で、この器の大きさの次にどういうふうに成長するかといったら、今度は度量が大きいという段階に成長する。度量が大きいという段階をさらに踏み越えて、次は包容力の大きさという段階に成長していく。で、最後は統率力の大きさという状況になって、人間の大きさは完成されるんですよ。だけど、これは積み重ねですのでね、いっぺんに統率力の大きさはできないんですね。順番に積み重ねていかないと、その最終的な統率力というものが育ってこないんですよ。まずはこの感情的対立を乗り越えることが、人間の大きさという実力をつくるですね、この大事な実践である。これをベースにしないと、本当の実力ができない。**

**まあ、よく人格を磨くとかですね、人間の大きさをつくるとかということでですね、その多くの方が座禅、瞑想に走られることがあるんですね。だけど、座禅、瞑想というものはですね、現実の人間関係の修羅場から逃れたですね、架空の空間なんですね。だから、座禅、瞑想も確かにね、意識は成長しますけどね、だけども、残念ながら実力はできません。実力というのは、命の痛みを伴った体験がなかったら、実力にならんのですよ。だから、現実の会社や社会における、あるいは家庭におけるね、人間関係の修羅場という、この体験がですね、本当の実力をつくってくれるのであって、残念ながら、座禅、瞑想という現実の修羅場から逃げてですね、そういうこの自分一人になって自分を反省する。これはしないよりはしたほうがいいんですけど、そこでできるものは観念の悟り、観念の成長、意識の成長であってですね、本当の命の実力というものはですね、できません。命の根底から人間の大さというものがですね、感じられる。まあ、そういうふうなですね、実践的な力というのをつくろうと思ったならば、われわれは現実の人間関係の修羅場というものから逃げてはならない。人間関係の修羅場というものを受け入れながら、どうそれを乗り越えて自分が成長するかということがですね、この実力というものをつくるためには、どうしても避けてはならない大事なこれは課題なんですね。**

**だからって、座禅、瞑想は無意味だって言ってるんじゃないんですよ。座禅、瞑想もいっときですね、まあ、そういうこの修羅場の苦しさから逃れて、自分を反省してみるというね、そういうことには非常に有効です。その悩みや苦しみのドツボにはまってしまうと、自分を見失ったりですね、またこの感情的になってしまって、なかなか冷静なですね、対応ができませんので、いっときはね、そういう座禅、瞑想の場で自分を省みて、自分を反省して、そして、そのいろいろ考えてみるっちゅうこともいいんですけど、それだけでこの人間の大きさができると思ってしまったら、とんでも８分、歩いて10分と申しましょうかですね、それはこの決して実力にならんと。本当に実力と言えるものができてくる基本は肉体なんですよ。肉体が変わらないと人間というのは実力にならんのですよ。いわゆる命の痛みというものを伴わないと、実力ができないんですよ。それが肉体の価値なんですよ。多くの精神的なですね、世界のことをおっしゃる方々は肉体をばかにします。まあ、特にね、そういうこう昔から宗教ではね、肉体的な世界というのは、まあ、野蛮というか、低級というか、次元が低いというか、まあ、卑俗なね、そういう世界だと言われて、肉体的なものを否定される方が多いんです。人間として生きていく場合は、肉体なしにはね、人間はあり得ませんのでね、肉体の価値をもっともっとですね、この高く評価して、どう肉体を生かすかということをね、考えていくことも大事なこの問題なんですね。**

**もちろん、精神の成長ということもね、大事なので、これは両方相まってですね、人間は成長していくので、両方とも大事なんですけど、あまりにも今日までね、肉体の価値が軽んじられてきたという、その長い歴史があります。その意味で、これからの時代においては、肉体の価値もですね、精神の価値と同様にこの評価する力を高めていかないと、本当の人間的な幸せというものはですね、あり得ない。まあ、とにかく、仕事をすればね、どれほどですね、命の痛みを伴った体験が実力になるのかっちゅうことが身に染みてわかりますよ。命の痛みを伴った体験なしにはね、本当の力は生まれないということは、実業に関われば、すぐに体験して自分が納得できることです。**

**まあ、とにかく、まずはですね、人間の大きさというものは、器が大きいというところから始まるのである。で、器の大きさをつくろうと思ったら、感情的対立を乗り越える実力というものをですね、つくっていかなければならない。で、器が大きいっちゅうことはどういうことなのかというとですね、器が大きいっちゅうことは、器というのは入れ物ですからね、器が大きいっちゅうことは、入れ物が大きいんですよ。入れ物が大きいということは、どんな人のことでも誤解することなく、正確に理解することができる能力と人間性、これが器というんですね。で、この器ができるとですね、どういうふうな評価が生まれてくるかといったらですね、いろんな問題で、あの人はこの任に値する器だとこう言われることになってくる。いわゆる人に可能性を感じさせる力が生まれてくるんですね。人の可能性を感じさせる。どんな人のことでも、この誤解することなく、正確に理解することができる能力の人間性。これがですね、人に器というものを感じさせて、あの人はこの任に値する器だ。あの人だったらなんとかやってくれるだろうというね、まあ、そういう期待感がね、できてくる。人に可能性を感じさせる。これが器というものの価値であります。**

**だけど、この器が大きいというだけではね、まだ本当にはですね、考え方の違いとか、立場の違いとか、そういうこの違いというものをまだ乗り越えていないんですよね。ただ相手のことをちゃんと理解することができたというだけなんですね。これでは、やっぱり人間関係、片手落ちで、自分のこともちゃんと相手にわかってもらう力をつくっていかないと、社会生活はできません。相手のことを理解するだけではね、これは自分を相手に受け入れてもらえませんのでね、非常に自分にとっては不本意というかですね、なんか損をしたみたいな、なんかこう自分の命に充実感がなくなってくるわけですね。まあ、そこで、この器の大きさというものができたならば、その次にですね、何をするかといったらですね、相手のことをちゃんと理解することができる能力と人間性ができた。その次にどうするかといったら、実は、私はこうこう、こうこう、こういう理由で、こういう考え方を持つようになったんですよと言って、自分のことを相手に話して、そして、自分のことを誤解されることなく、相手にわかってもらう力をつくっていくんですね。で、これができると度量という段階に大きさが成長するんですよ。相手のことをわかっただけでは器なんだ。自分のことをどんな人にでも、どんな人にでも、自分のことを誤解されることなく、正確にわかってもらう力ですね。そういう能力と人間性をつくっていくと、度量が大きいという段階に成長できます。**

**なぜそれが度量なのかといったらですね、度量が大きいということはどういうことなのかといったら、あの人はこういう考え方を持っておる人なのに、それとは違う考え方をも認めて許すことができてる。なんて度量が大きいんだって、そういう評価の仕方が度量というものですね、表現なんですね。あの人はこういう考え方を持っておるのに、だのに違った考え方を認めて許してる。なんて度量が大きいんだ。だから、度量という段階に成長していくためにはですね、相手のことが理解できるだけじゃ駄目なの。自分のことを誤解されることなく、どんな人にでもちゃんとわかってもらえる。この大きさをつくっていかないと、度量という段階に入らないんですね。これもなかなかね、大変な、難しいことなんだ。**

**学校の先生というのは、自分のしゃべり方、自分の教え方でですね、この授業をしてですよ、それがよく理解できた人は頭がいい。自分の教え方で理解できない人は頭が悪いという判定をして通信簿を付けるんですよね。この教え方というのは、実は教育ではないんですよ。これはジャッジメントなんですよ。教育というのは、わからない人をわかるようにし、できない人をできるようにして初めて教育なんですよ。だから、その自分の教え方でわからん子どもがおったならばね、教師なら、本当の教師なら、どう判断しなきゃいかんかっちゅったら、この子にわかるように話せない俺が未熟だと思わないと、先生は成長しないんですよ。ところが、学校教育とか、あるいは社内教育でもそうですけど、部下にいろいろ教えるときにね、わからんと、まだわからんのかとかね、なんでこんなことぐらいできへんのやっちゅって、そのわからん者を責めるんですね。これは教育ではない。これは支配なんだ。しかも、これはジャッジメントなんだ。できるかできんかを振り分けてるだけなんだ。教育というのは、できない子をできるようにしていく。わからん人をわかるようにしていく。そこに教育力というもののね、価値があるわけで、判定してるだけでは教育力はないんですよ。先生が、先生というこの立場にあぐらをかいてしまってるとね、自分は成長しない。相手がわからないと言ったらですね、その人にわかるようにちゃんと説明できない俺の能力が未熟なんだ。俺に問題があるんで、あいつに問題があるんじゃないというふうに思わないと、自分は成長しません。**

**まあ、そこでですね、その度量の大きい人間になるという段階の実力をつくっていこうと思ったら、どういうこの相手に対する対応の仕方をしたらよいのか。で、自分のことをですね、相手にしゃべるときには、ほとんどの人が説得の論理という、説得というこのかたちでのしゃべり方をしてしまいやすいんですよ。すなわち、自分のことを相手にしゃべる。自分の考えを相手にしゃべるとね、そうすると、どうしてもこの相手に自分の考え方をわかってもらいたいだけでとどまらないで、相手に同意を求めてですね、そして、この相手も自分と同じ考え方になってくれることを望むという状況になってしまって、結果的には、相手の考え方を変えさせる。相手が自分の考え方に同意して、相手が自分の考え方と一緒になってくれる。自分の考え方に同意してくれないと、納得しない、満足しない、許さないというですね、そういうふうな話し方になってしまうことが多いんですね。だけど、これはですね、ちっちゃな人間のすることなんですよ。それで大きくならんのですね、説得したら。**

**じゃあ、どうするのかといったらですね、本当に自分のことを相手にわかってもらいたい。どんな人にでも自分のことを誤解されることなくわかってもらう力というものをつくっていくためには、説得という方法ではなくってですね、納得の論理という新しい理性の使い方をしなければなりません。説得の論理から納得の論理へと理性の使い方を変えなければならないんですよ。で、説得の論理と納得の論理はどう違うのか。説得の論理というのは、これはソクラテスが開発したですね、論理であるんですけども、この説得の論理というのはですね、この人間の本質は理性だという人間観が根底にあるんですね。人間の本質は理性だ。だから、人間が人間に話をするときには、自分の理性を使って、相手の理性に向かって話し掛けなかったら、人間は人間に話をしてることにならない。これがいわゆる説得の論理のですね、この構造なんですね。だから、西洋人はこの説得力というのを求めて、また理性を根拠にして、西洋人は生きておりますので、この説得力というものが強い人を立派な人と考えてですね、で、ディベートという、ああいうゲームをして、相手を言い負かして、みんなを自分と同じ考え方に変えてしまうという力を競うというね、そういうことをするわけで、あれは西洋の独特のですね、このやり方であって、人間の本質は理性だという人間観に基づいて、ああいう理性の使い方が成り立っているわけであります。**

**で、説得の論理というとですね、なんか論理というと非常に難しいことのように考えられるかもしれませんけど、論理というのはなんなのかというと、それは理性の使い方なんですよ。論理学っちゅうと、なんか難しい学問みたいに聞こえますけど、易しく言えばね、どう理性を使えば正しいのか。どういうふうに理性を働かせればよいのかということを考えてきたものが論理学の歴史なんですね。だから、論理学には三段論法の論理とかね、演繹法の論理だとか、帰納法の論理だとか、弁証法の論理だとか、先験的論理学とか、いろいろなね、論理学があるんですけど、あれは理性の使い方なんです。どういうふうに理性を使えばね、より高度な、よりこの効果があるですね、頭の使い方ができるのかっちゅうことを考えていってるのが論理学なんですよ。で、この説得の論理というのは、これはギリシャ、古いね、古代ギリシャにおいて、ソクラテスが開発した論理なんですね。ソクラテスはいろんな人と対話をしてですね、そして、その相手の考えを論破して、相手がいかに無知なのかということをですね、知らせるというふうな、まあ、そういうこのかたちでですね、多くの人と論争して勝ちました。まあ、有名な無知の知というね、その相手の無知を暴くというね、まあ、そういうふうな仕方でですね、その相手に無知を知らせて、そして、本当の知に導くというふうな、まあ、そういうこの活動をしたのはソクラテスです。**

**だけど、その説得の論理というものを開発したソクラテスはどういう人生を送ったのかというと、最終的にはですね、この人民裁判に掛けられてしまっちゃったりなんかしちゃったりなんかしてですね、ですので、死刑なんか言い渡されちゃったりなんかしてですね、牢獄に放り込まれてしまっちゃったりなんかして、最期は自ら毒杯を仰いでですね、牢獄で死んでしまうというね、それが残念ながら、このソクラテスの人生の結末なんですよ。いわゆる説得の論理というのは、相手の理性に訴え掛けるものですからね、相手の心や感情を無視するんですね。で、論争で勝てばいいというね、まあ、そういう勝ち負けの世界なんですよ。だから、相手が、自分が正しいことを言うことによって、相手がどういうふうに思うか。相手がどれだけ心、傷つくかということを全然考慮しない。とにかくは、正しいことを言うとったらいいんやと。心や感情の問題は、その正しいことさえ言っておって、正しいことを相手にわからせればね、心や感情の問題はあとからちゃんと処理されるというか、あとから付いてくるんだ。だから、感情や心の問題を考えないで、とにかくは正しいことを言ってることが大事なんだというね、相手の気持ちを考えたら、正しいことが言えなくなってしまう。だから、とにかくは理性で正しいことを言うとったら、正しいことが相手にわかってもらったら、感情や心の問題はあとからですね、この自然に処理されてしまうんだというふうな、浅い人間観を持っておったんですね。**

**それが災いしましてですね、その論争して勝つもんですからね、負けた人間はソクラテスを恨むんですよね。で、ソクラテスはひどいことを言うやつや。そういうことになってしまってですね、で、しかもですね、その論争、周りを取り巻いて見てる市民のほうはですね、ソクラテスはどんな偉い人とでも、みんな相手を論破してしまうと。すごい先生やなっちゅうことでですね、そのソクラテスの学校に自分の師弟を、子どもを行かせればね、自分の子どももソクラテスみたいに誰と論争しても勝てるようなね、立派な人間になれるかもしらん。そう思って、多くのこの父兄がですね、自分の子どもをソクラテスの学校に入れたんですよ。ところが、どうなったかっちゅったらですね、ソクラテスの学校に行って、夏休みに帰ってくるとですね、すると、突然ですね、子どもたちはどう言うかといったら、お父さん、そういうことをおっしゃいますが、お父さんは正しいとはどういうことかを知ってそういうことを言ってらっしゃるんですかっちゅってですね、お父さんが言うことにいちいちですね、反論してきちゃったりなんかしてですね。で、そのソクラテスの学校に行く前は非常に従順でですね、素直でいい子だったのにね、学校に行って帰ってくると、突然、反抗し始めた。**

**これはソクラテスは師弟を惑わせる、人を、師弟を駄目にするですね、悪いやつやっちゅうことになってきて、で、その父兄がまたソクラテスが悪い人やっちゅうことで、裁判所に訴えるみたいなね、ことになってしまって、いろんな人から裁判所にソクラテスを裁判に掛けるべきだと、訴状が集まってしまった。で、あまりにもたくさん、その訴状が集まってしまったので、裁判所でも、裁判を開かざるを得なくなってしまって、で、人民裁判を開いた。そしたら、結果的には過半数の人たちがですね、そのソクラテスを死刑にするべきだという、そういうこの意見になってしまってですね、で、牢獄に放り込まれてしまった。いかに感情を無視したね、理性の論理がその人の心を傷つけるかということをね、そのソクラテスの人生は物語ってるわけですよ。だけど、日本人から、東洋人からいったらね、そういう欠点がソクラテスにはあるっちゅうことになるんですけど、だけど、西洋人は、そのソクラテスを立派だと言ったんですよ。命を懸けても正しいことを主張する人間だ。これが立派な人間だと西洋人は言って、今でもソクラテスを尊敬してるんですよ。だけど、東洋人からいったら、その感情や心の問題をですね、考慮しないで、理屈ばっかり言ってるというような人間は、ちっぽけな人間でね、この血の通った温かな心がないという、そういうことになってくるわけですけど、だけど、まあ、残念ながら、日本もこの教育において欧米化されてしまいましたのでね、まあ、ソクラテスといえば、哲学の祖であって、立派な人だというふうに教えられてますのでね、みんな立派な人だと思ってるんですけどね、実情はそういうことなんですよ。いわゆる説得の論理というものがいかに人の心を傷つけるかということをね、われわれはよく考えてみなければならない。**

**じゃあ、人間関係においてですね、どういうふうに理性を使ったならばですね、人の心を傷つけることなく、自分の考えを相手にわかってもらうということができるのか。そのことを考えなければならない。そういうこのことに対応する論理が納得の論理なんですよ。納得の論理。納得の論理というのはどういう論理なのかといったらですね、まずは人間の本質は理性ではない。人間の本質は心だという人間観を根底に据えた理性の使い方なんですね。人間の本質は心だ。人間の本質は心なんだから、だから、人間が人間に話をするときには、自分の心を遣って、相手の心に向かって話し掛けるという意識にならなければならない。で、理性というものは、相手に自分の考えをわかってもらうための手段能力であって、理性は人間の本質ではないんだ。大事なのは心だというのがね、納得の論理というものの構造であります。自分の心を遣って、相手の心に話し掛ける。相手の心に訴え掛けるという意識にならないと、この人間が人間に話をしてるとは言えない。**

**じゃあ、具体的にそれはどうするんだっちゅったらですね、人間が人間に話をするときには、わかってもらいたいと思って話をするんですからね、だから、心を遣って話すとはどういうことなのかといったら、わかってもらいたいという願いと祈りを込める。願いと祈りが心なんですよ。この人に自分の考えをわかってもらいたいという願いと祈りを込めて話す。大事なことは、絶対に相手の考えを変えようとはしない。ただ俺の考えをわかってもらいたいだけなんだ。君の考えを変えなくてもいいんだ。ただ俺の考えをわかってくれよ。俺のことをわかってくれよという気持ちだけで話す。それが心を遣って話すということですね。理性を使って話すとね、相手の考え方を変えてしまいたくなるんですよ。理性というのは、心理は一つと考えるしね、理性は画一性を追求する能力ですのでね、理性を使うと、相手の考えを変えて、俺と同じ考えにしてしまいたくなるんですよ。それでは、また対立をつくり出してね、相手の心を傷つけて、相手に負けたという印象を与えてしまったりなんかして、人間関係は崩れます。例え相手が自分の考えに従ってきたとしてもね、相手の心の中には何かしらこの、まあ、不満というか、この負けたという、そういう心情が残ってしまうんですね。大事なことは、相手の考えを変えたらいかん。とにかく、俺の考えをわかってくれるだけでいいんだ。自分と違う考え方の人間がおることが大事なんですよね。自分と違う考え方の人間がおらんことになったら、俺は成長できないんだ。だから、相手は違う考え方を持ってもらわんと困る。だから、相手の考え方がどんなに自分にとって不都合なものでもね、相手の考え方を変えようとしない。これが個性の時代のですね、大事なこの対応の仕方であります。相手の考え方を変えようとしないで、俺の考えをわかってもらいたいだけでいいんだ。それが心を遣って話すということなんですね。そのために、わかってもらいたいという願いと祈りを込めて話す。この願いと祈りが心を込めて話すっちゅうことなの。**

**で、相手に対して話すときに、相手の心に向かって話すとはどういうことなのか。心に向かって話すということは、相手にわかってもらえるように話す。相手にわかってもらえるように心遣いをして話す。それが心に向かって話すっちゅうことなんです。で、具体的にはですね、自分の言いたいことをこういうふうに言うたらわかってもらえるかな。こういう、この言葉を遣ったらわかってもらえるかなというふうに考えながらね、自分の話す言葉に工夫をしね、また、態度や目つきや表情に工夫をして、どうしたらわかってもらえるだろうという、どうしたらわかってもらえるだろうという、そういう気持ちで話すということが、心に向かって話すっちゅうことなんですよ。そして、相手の考えを変えようとしない。すると、相手はどうなるかといったら、俺の考えを変えようとしない。ただわかってもらいたいという気持ちだけで話してるということがだんだんわかってくるとね、いったい俺に何をわかってもらいたいと思って話してるんだろうかと、相手は今度はこちらの言うことを聞く気になって聞いてくれるように変わってくるんですよ。そうすると、自分の話し方が少々まずくってもね、何を言わんとしてるのか、聞いてあげようという気持ちで聞いてくれるもんですから、案外と自分の言うことは相手にちゃんとわかってもらうというね、ことになってくるんですよ。**

**これはね、セールスマンのものすごく大事な根本原理なんですね。ものを売ろうと思ったら売れないんですよ。ただこの商品の素晴らしさをわかってもらいたいんですというね、気持ちが強くなってくると、売れてしまうんですよ。いわゆる売ろうとするとね、相手はどう断ろうかと思ってしまうんですね。だから、売れないんですよ。売ろうとしないで、とにかくこの商品がどんなに素晴らしいか、どんなにこの生活に役立つか。そのことをわかってもらいたいと思って話をするとね、すると、相手が売ろうとする気持ちがないもんですから、聞こうとし始めて、そして、聞いてくれて、で、いろいろ質問をし始めたら、もう売れたようなもんなんですよね。これはトップセールスマンが使う非常に大事な方法論なんですよね。売ろうとしない。自分がその商品を触れて、そして、喜々として説明して話す。すると、相手はそれを聞こうとして聞いてくれる。で、相手が質問し始めたら、もう売れたようなものなんですよ。関心を持ってくれてるということですからね。まあ、とにかく心に向かって話すっちゅうことは、わかってもらえるように話す。わかってもらえるように、こう言ったらわかってもらえるかな。どう言ったらわかってもらえるかなと思って話す。すると、相手はこの自分の考えを変えようというような、そういう気持ちが相手にないことがわかってくるから、聞いてあげようと思って聞いてくれて、で、ちゃんとわかってくれるという結果が出るんですね。**

**これが納得の論理というね、論理で、これをね、覚えないと、これからの個性の時代という、そういうこのお互いに考え方が違っても一緒にやっていけるという、そういう力をね、つくっていくことはできないんですね。で、これができたとき、度量が生まれてきます。俺の考え方もわかってもらった。そして、相手の考え方もちゃんと認めて許す。なんて度量が大きいんだ。まあ、そういうこの大きさができてくるんですね。というところで、ちょっと時間が５分過ぎましたけど、ここからちょっと休憩に入りまして、あとまた後半の話をさせてもらいます。どうもありがとうございました。**

**（休憩）**

**芳村：それでは、後半の話に入ります。まあ、先ほど度量の大きさというところまでお話をしました。で、これはですね、積み重ねとして、こうつくっていかなければならないもんなので、度量の大きさというものだけをつくろうと思っても、これはできません。まずは器の大きさをつくって、その次に度量の大きさをつくるという順序なんですね。で、まあ、度量の大きさができて初めてですね、相手のこともわかった、俺のこともわかってもらった。その次はですね、じゃあ、どちらがどちらをのみ込むかという、大きさ勝負になるわけですね。自分が相手の考え方の中に包み込まれてしまったら、相手に包容力があって、自分に包容力がないということになりますから、その考え方がお互いにわかり合えたならば、次はいったいどちらがどちらをのみ込むかという、そういうこの関係性の問題に入っていくわけですね。まあ、それが包容力の大きさということです。**

**で、包容力というのはどういうもんなのかといったらですね、この包容力があるという状態というのはですね、このいろんな自分とは違う考え方や立場の人を自分の懐の中に包み込みながらも、自分の考えがびくともしないという状態が包容力というんですよね。で、世間ではですね、その包容力があるように見えて、実はその包容力としての実力がないという、そういうこの人が多くてですね。というのは、誰かがなんか言うと、ああ、そうですよねと言って、その人の言うことにすぐ賛成する。また違う人がなんか言うと、ああ、そうですよね。また賛成する。いろんな人にですね、みんな、そうです、そうですと言って、みんなこう、賛成してしまって、誰とでも仲よくやってるみたいに見えてですね、みんなとちゃんとこう調和して、仲よく生きてるという、そういう姿を見ると、なんとなく包容力がある人だなと言ってしまうんですけどね。だけども、実はそれはこの包容力ではなくって、一種、こびへつらいというね、まあ、そういうこの態度であります。で、本当の包容力というのは、自分の考え方をちゃんと持っておって、しかも、自分とは違う考え方をもたくさん自分の中に包み込めるという状態が包容力という、そういうこの姿なんですね。自分の考えは放棄してさておいて、いろんな人の考えを全部この受け入れてですね、そして、その仲よくなっていくというような、これはよくサラリーマン社会にはあるんですけども、これは包容力ではない。これはこびへつらいというですね、まあ、そういうこの自分を捨てて相手に合わせてしまうという状態なんですよね。**

**じゃあ、自分の考えをしっかり持っておりながらも、違う考えを自分の懐の中に包み込んで、そして、この多くの人を率いていくというふうなですね、まあ、そういうこの違う考えを持った人が自分の懐に飛び込んできてくれるという状態というのはどうしたらできるのか。包容力というのはですね、その俺は包容力があるぜという、そういうこの問題じゃないのね。他人が、あの人はなかなか包容力があると言ってもらわないと、包容力という実力があるとは言えないので、その包容力というこの力の現実的なあり方というのは、自分と違う考え方を持った人がどんどん自分の懐に飛び込んできてくれる。この人に付いていきたいっちゅってですね、どんどん自分のこの、まあ、部下になってくれるというか、なんかこう自分を慕ってみんながやってきてくれるという、そういう状態が包容力なんですね。そういうふうな、このことになっていくためには、どういうふうなこの努力をしたらよいのかということなんですね。で、まあ、とにかくまずは、この器の大きさをつくって、感情的対立を乗り越えて、そして、そのどんな人のことでもちゃんとわかってあげることができる。その次には、この自分のことをどんな人にでもちゃんとわかってもらう。**

**まあ、そういう力をつくって、その次にですね、どうすればこの包容力ということになるのかといったらですね、人のこともわかって、自分のこともわかってもらった。そこで次はですね、この自分の考えの中に相手の考えの中から自分が成長するために必要なものを学び取って、相手から学んで、その相手から学んだものを自分の考えの中に取り入れて、そして、自分の考え方をより高度で、より厳密な、より素晴らしい考え方に成長させていくと包容力になるんですよ。自分と違う考え方の人から何かを学んで、自分の考えを成長させる。大事なことはですね、人から学んで、自分の考え方を変えたら、これは相手に影響されて、相手に画一化されてしまうことになりますので、それは包容力じゃないんですね。人から学んで、自分の考えは変えないで、自分の考え方を成長させる。そして、自分の考えが高度になることによってですね、この相手の考えを自分の懐に包み込んだ状態で、相手が自分に付いてきてくれる。まあ、そういうこの姿が包容力というふうにいわれるものです。**

**で、こういうふうなですね、ことができる理性の使い方というのをどういうふうに言うかというと、発展的解消の論理。発展的解消の論理という理性の使い方をしなければならない。発展的解消っちゅう言葉は、この辞書にも載ってると思うんですけど、この自分の考え方を発展させて、自分の前の考え方を解消する。なくす。自分の前の考え方をこの他から学ぶことによって成長させていく。これが発展的解消っちゅうんですね。で、これがなかなかね、このできないで、人から学んで自分を成長させて、この自分の考え方がこうだんだんよくなっていくという、そういうことじゃなくって、ついつい、やっぱり、自分と違う考え方だと、まあ、反目し合って、どちらが勝つかっちゅうような、そういう感じの対立関係にこうなってしまうことが多いのが、まだ現状なんですよね。だけども、この包容力というものがあるという状況になってくると、自分の考え方は変えない。絶対変えない。だけども、この他人から学んで、自分の考え方を成長させる。まあ、そういう力をつくっていくと、包容力というものが自然にこの成長していくんですね。**

**で、多くの場合ですね、世間では、この変わらないかんと。自分を変えようとする人が多いんですけど、これは個性の時代においてはですね、この考えてはならない邪道であります。自分は変わらないんだということが大事なんですね。俺は俺やと。個性というのは、頑として守り通さなければならない。個性を持ちながらも、自分がこの成長していく。変わるんじゃなくて、成長することが大事なんだ。変わらなくっていいんだ。成長すればいいんだ。これがですね、これからの個性の時代というものを生きて、存在感のある自分というものになっていくための非常に大事な心掛けです。だけど、多くの人が自分を変えよう、自分をもっといい状態に変えよう。自分が変わらないかんというふうにね、思ってしまってて、そのために苦しんでる人が多いんですよ。だけど、大事なことは、変わる必要はないんだ。個性は大事なもんだから、ちゃんとこの守らなければならないし、持ち続けなければならない。大事なことは成長することなんだ。成長し続ければいいんだ。成長すればいいんだ。そのために多くの人から学んで、自分の考えを成長させる。自分の生き方を成長させる。そういうことがですね、要求されてくるわけですね。**

**しかも、これから個性の時代ですからね、相手の考えがどんなに素晴らしくってもですね、相手の考えを全部学ぼうと思ったらいかんのですよ。相手の考えを全部学ぼうと思うと、相手の考え方に自分が包み込まれてしまって、相手に画一化されてしまってですね、自分がなくなってしまう。これは自分を捨てることだ。だから、自分を頑として守りながらもですね、自分を成長させていこうと思ったらどうするかといったら、どんな立派な人の話を聞いても、どんな本を読んでもですね、大事なことは、今、自分にとって必要なものだけをちょっと学ぶ。ちょっとだけよって、ちょっと学んでですね、ちょっと学んで、そして、その自分に必要なものをちょっと学んで、それを自分の中に取り入れながら、自分の考えを成長させていくということを考えなければならない。今、自分にとって必要でないものを学んでしまうとね、人間はその学んだものに自分が支配されてしまって、自分がなくなるんですよ。自分がこの見えて、自分を見失ってしまうんですよ。今、自分に必要なものを学ぶと、学んだことが自分の命の中で自分の中に同化して、消化されて、そして、それが、自分がそれを使って生きるという、そういうふうなことになって、自分とこの一体化していく。だけども、自分にとって、今、必要でないものをたくさん学んでしまうと、学んだものによって自分が支配されてしまって、自分がなくなり、自分を見失うという状態になってしまう。**

**で、これを、まあ、昔からどう言ってるかというと、青白きインテリというんですね。たくさん物事を知ってるんだ。だけどもですね、じゃあ、君はどうなんだっちゅっても、さあ、こういう方法もあるし、こういうことも考えられるし、なかなか決まらんというね。行動力が出てこないんですよ。学び過ぎるとね。知り過ぎてしまうと、その知ったことによって自分が支配されてしまって、自分がなくなってしまう。だから、学ぶときにはですね、今、自分にとって必要なものだけを学ぶ。今、自分にとって必要でないものは学ばないというね、この捨てるということも非常に大事な学び方なんです。で、これが、まあ、個性の時代の学び方なんですよ。だから、私の話でもですね、私の話を全部理解しようと思わないで、自分にとって必要なものだけを学んでね、今、自分にとって必要ないものは学ばないというね、そういうことをしていかないと、自分が壊れますしね。また、この自分というものは成長できないで、学んだことによって自分が支配されて、自分ではなくなってしまいます。**

**包容力というものをつくっていく場合のですね、このやり方も、そういうやり方をしなければならない。いろんな自分と違う考え方や、自分と違う立場の人を自分の懐に包み込む。包み込むっちゅうのはどういうことなのかといったらですね、自分は相手から学ぶことによって、自分が成長できるんだ。だから、いろんな自分と違う考え方の人と付き合わなければならない。それが、まあ、包み込むっちゅうことですね。そして、自分と違った考え方や自分と違った立場の人と付き合って、そして、相手から、今、自分に必要なものだけをちょっと学ぶ。ちょっと学んで、そして、自分の考え方をより高度な考え方、より厳密な考え方に成長させる。そして、どう言うかといったら、君と出会えてよかったよ。君と出会えて、僕は君からこれを学ぶことができました。そして、僕はこんなに成長できました。ありがとうっちゅってですね、自分と違う考え方や立場の人に感謝をする。そうすると、どうなるかといったらですね、あの人は自分のことをちゃんとわかってくれてる。理解してくれてる。まあ、これは器が大きいということでね、理解してくれてる。しかも、あの人は、自分とは違うこういう考え方を持っておる人なんだ。だのに、俺の考えから何か学んでくれて、成長していった。すごい人やな。この人に付いていこう。そういう気持ちがすっと流れとして出てくるわけですよ。**

**相手から学んであげて、自分が成長していくと人は付いてくるんですよ。そういう状態を包容力というんですね。相手のことを全部学ぶ必要はない。何か一つでも相手の言うことの中で自分にとって必要なものを学んであげたらですね、相手はそれで満足するんですよ。そして、相手から学んで、君と出会えてよかった。君からこれを学んで僕はこんなに成長できました。ありがとうと言って、相手に感謝をする。すると、人は付いてくるんですよ。相手を付いてこさそうと思うと、付いてこない。学んであげると付いてくる。学ぶことは愛なんだ。学ぼうとしないことは愛がないんだ。愛するとは学ぶことなんだ。だから、相手から学ぼうとする気持ちが、相手に愛として伝わってですね、そして、こちらに対して好感を持ち、また尊敬してくれるというね、そういう関係性が生まれてくるわけであります。**

**そういうこの理性の使い方というものを発展的解消の論理というんですね。これは家庭の夫婦関係、夫婦げんかなんでもですね、まあ、奥さんがいろいろ不平不満やですね、いろいろこう言うてくる。で、この男はそれを聞くとですね、その言われたことを全部、この聞き届けて、実現してあげないと、女房は満足せんのやないかなと思ってしまいやすいんですけど、そうじゃなくって、いろいろもう本当に機関銃のごとくばあっと言うてくるんですけども、その中の一つでもね、受け入れてですね、それをこの実践してあげると、もうそれだけで納得するというね、まあ、そういうふうなこのことになってくるんですよ。これは非常にこの人間関係を考えるうえでですね、大事なことで、いろいろ言うんだけど、その中の一つでも受け入れると、自分を受け入れてもらったという気持ちになって、そして、その満足する、納得する。全部受け入れなくっても、一つ受け入れれば、相手はそれで満足するというね、そういうこの人間関係のあり方、これは夫婦の問題だけじゃなくて、会社の問題でもそうですけど、いろいろ言われた中でね、あることを自分が受け入れて、それを実行すると、それでこの相手は自分の言うことを聞いてくれたという、そういう気持ちになってですね、その人に好感を持つという、まあ、そういうことにこうなってきます。**

**まあ、こういうのもこの、いわゆる世渡りの技術みたいなもんなんですけどね、そういうことを知っておるとね、いろいろ家庭の中でね、女房に責められてもですね、それで感情的な対立をするという状態になってしまわないで、人間としての大きさを女房に示して、なんかこう女房から尊敬されるみたいなね、そういう男になれるわけですよ。なんかこう文句を言われると、反論してですね、で、その自分の正当性を相手にわからせようと思ってしまうと、もう『朝まで生テレビ!』になっちゃったりなんかして、もう朝まで寝られないんですよね。その１つでもですね、相手の言うことを受け入れてやるだけで、それでその感情的な対立心は越えられてしまってですね、そういうふうにするとですね、まあ、私の家庭もそうなんですけど、うわっと言われてですね、それ全部、受け入れるんじゃなくて、なんか１つでも、それはちょっと俺に問題があったと思うんで、これから注意するわっちゅってですね、言うと、それでもう夫婦げんかは収まってしまってですね、そのどう言うかといったら、最近、あなた、ちょっと大きくなったわね。成長したわねとこう言ってくれたりなんかするんですよね。１つ受け入れるだけでそう言ってくれるんですよ。まあ、それがこの現実的、具体的なですね、この包容力というものがあるか、ないかということの証なんですよね。**

**包容力というのは、全部を、相手の持ってるもの全部、受け入れなきゃいかんのじゃないんだ。相手の持ってるものの中の１つでも受け入れれば、包容力なんだ。で、その自分にとって必要なものだけをちょっと受け入れて、それを自分の中に取り入れて、そして、自分を成長させてあげて、相手に君と出会えてよかった。それを君は言ってくれて、そのために僕はこんなに成長できた。ありがとうねと言ってあげたら、その人はこちらに対して好感を持ちですね。で、その大きさを感じて、尊敬してくれるという、そういうことになってですね、この人間関係はだんだんこう発展していくことになるわけですね。で、この段階、包容力という段階に至って、初めてですね、この考え方や価値観や立場の違いというものは乗り越えられてですね、そして、考え方が違っても、また立場が違っても、一緒に仕事がしていけるというですね、まあ、そういう状態の力が出てくるわけです。**

**だけど、現在はですね、考え方が違い、価値観が違ったら、一緒に仕事なんかできるはずがないやないかというのが現在のですね、この職場の雰囲気なんですよね。これは完全にその理性によって人間が支配されてしまって、真理は一つだ。まあ、そういうふうな価値観でですね、考え方が違うものを排除するという、まあ、そういうこの状態で、今の人間の意識はつくられてますので、確実にこの価値観が違ったら、一緒に仕事はできないということになってしまうんですけど、価値観が違っても、一緒に仕事ができるという状態に持っていこうと思ったら、まずはこの包容力というね、相手から学んで自分を成長させて、そして、相手に感謝をする。まあ、そういうですね、まあ、力をですね、つくっていかなければならない。**

**で、こういう包容力というもののですね、現実的なあり方というものを実践した経営者がおるんですね。それは実は、野村證券を世界の野村に急成長させた田淵節也というですね、経営者がおります。この田淵さんは、結果としてはですね、経済犯罪に絡んで、この、まあ、起訴されてしまうということになってしまったんですけども、だけども、野村證券を世界の野村に急成長させて、四大証券の中でもこの断トツのですね、その発展を示してという、そういう状態にまで持っていった田淵節也の経営力というのは、どういうこの力だったのか。で、その田淵さんはですね、会社というものは社会の縮図であるというふうに考えてまして、会社の中にはですね、その社会の縮図なんだから、会社の中にどんな人もおらんないかんと。そういうふうに考えておったんですね。だから、人を排除しないというね、そういうふうな気持ちを持っておりました。そして、その同じ考え方の人間ばっかり集まっても成長はしないということを知っておりましたので、わざと、この重役、役員会の中の半数は自分の考えに批判的なですね、まあ、そういう人物をわざと置いておいたんですよ。**

**そして、この会議を開いて、経営方針を語るわけなんですけども、今度、俺はこんなことをしたいんだ。みんな、どう思うかっちゅってですね、役員に意見を聞くんですね。そうすると、まあ、半数ほどは、それはけっこうですねと言ってですね、賛成してくれたりするんだけど、あとの半分は、いや、そういうことをしたら、こういう問題が出てきますよ。まあ、そういうことをしたら、こういう法律に引っ掛かりますよ。まあ、いろんなですね、意見を言ってくれる人が半数はおると。田淵さんは、その会議の中では結論を出さなかった。会議というのは、みんなの意見を聞く場所だというふうに考えておりまして、その俺はこういうことをしたいんだ。みんな、どう思うかっちゅって、一人一人、みんな聞いて回ってですね、で、みんなが言ってくれたことを、このメモしてこう書いておくんですね。で、みんなが話し終わったところで、ありがとう。今日の会議はこれで終わりっちゅってですね、終わるんですよ。なぜそうしたかといったら、会議の場で社長さんが結論を出すとですね、社内に派閥ができる。すなわち、その結論を出すと、ああ、社長はあいつたちの意見の側であって、俺たちの意見とは違うんだということになってしまってですね、そういうところから、社長派とかですね、その副社長派とか、あるいは社長派と専務派とか、いろいろそういうこの組織の対立構造が生まれてきますので、会議の場では結論を出さない。意見を聞くだけで終わってしまう。**

**そして、また何日かして、また会議を開いてですね、で、とにかく俺はこれをやりたいんだと。それについては、君は前の会議のとき、こんなことを言ってくれたよね。そんなことをしたら、こんな問題が出てきますよと言ってくれたよね。そこで、その君に頼みたいんだけど、なんとかですね、俺の方法でやっていって、そういう問題が出てこないように手を打ってくれないかと言ってですね、その反論した人に仕事を与えるんですよ。なぜそういうことをやったのかといったらですね、問題にも気付かないような人間は、問題を乗り越えることができないんだ。問題に気付いた人間だけが、問題を乗り越える力を持ってるんだという、この能力の判断をしておったんですね。だから、そんなことをしたらこうなりますよというものを反論として受け止めるんじゃなくってね、転ばぬ先の杖で、その俺のやり方でやっていったらこういう問題が出てくるっちゅうことを教えてくれたんだと。だけど、絶対にこのことはやっていかなきゃならんというふうに自分が思ってる場合にはですね、俺のやり方でやっていって、そういう問題が出てこないように先に手を打っておいてくれと。そういう仕方でですね、その反論してきた人に仕事を与える。これが田淵一流の包容力というふうにね、言われてるわけであります。**

**そういう方法でやったのでですね、野村證券は世界中にその支店も張り巡らせる、世界的な大証券会社に発展していったんですよ。そのほかのですね、山一證券とか、大和証券とか、日興証券は、そういうこの経営じゃなくってですね、残念ながら古い体質の経営で、イエスマンばっかり集めて、賛成する人間ばっかり集めてやっていくというふうな、まあ、そういうやり方でしたので、伸びなかったんですね。で、これを、まあ、田淵の包容力といって、経済界や経営者の中ではね、この有名な話になっておるんですね。で、こういうこのやり方がですね、実践的には、発展的解消の論理というふうにね、言うことができて、その異論を、自分に対して批判的なことを言ってくれるからですね、だから、その自分のやり方でやっていって、問題が出てくるところを前もって、その問題が出てこないように手を打っていったので、自分のやり方でどんどん、この仕事が通っていって、進んでいって、そして、その所期の目的を達成することができたというね、まあ、そういうこの力ですね。**

**で、この自分と違う考え方というものはですね、なんで出てくるのか。それは、自分の考え方のこの問題点、欠点、短所を補うためにですね、違った考え方は出てきてるというのがですね、この宇宙というものが持っておる基本的な構造なんですよ。で、人間がどんどん生まれてくるというのもですね、自分と違う人間が存在するっちゅうことは、自分のこの短所を補うために、自分の問題点を補うために、他の存在が出てくるという、そういう構造になってるんですね。だから、生物界でも、動物と植物がおるっちゅうことはですね、この動物が出す炭酸ガスを植物が吸って、植物が酸素を出してくれる。その酸素を動物が吸って生きる。それはお互いにそのお互いの存在を支え合い、補い合うという関係で、あらゆる存在はこの結び合ってるわけですね。その意味で、違った考えというものは、自分の考えの欠点、問題点を教えてくれるために存在してるんだ。だから、力を合わせて、この完全になる。力を合わせて全体になるというですね、まあ、そういうふうな意識を持たなければならないんですね。**

**だけど、人間は不完全ですから、完全にですね、そういうふうにこの相手と自分がお互いにパートナーシップを組んで協力し得るという関係性にはなかなかなりにくいですけど、だけども、この大事なことはですね、相手から何かを学んで自分を成長させていく。まあ、そういうことがお互いにできたならばですね、この考え方が違っても、一緒にやっていけるということになってくるわけですね。個性の時代というのは、考え方が違ってもいいという時代なんですからね。また価値観が違ってもいいという時代なんですよ。そういう時代の中でね、どうしたら一緒に仕事ができるのかということをこれから考えていかなければならないということなんですね。そのためには、考え方が違う人は、俺の足らんところを補ってくれるために存在するんだから、必要なんだというね、まあ、そういうこの意識をまず自分の中につくっていかなければなりません。だけど、この器が大きい、度量が大きいという段階でですね、お互いに相手の考え方をですね、理解し合うということはありますから、だから、考え方が違ってもですね、このお互いにその相手のことをわかり合うという、そういう努力が積み重ねられてきてますので、相手の問題点は責めないで、自分がそれを補ってあげよう。自分の問題点はさらけ出して、相手に助けてもらおう。そういう関係性でですね、いろんな仕事がやっていける。このことを実践したのが田淵節也なんですよね。**

**自分で考えて、よし、このことをやろうと思ってですね、やり始めたら、必ず自分の考えが及ばなかったところから問題が出てきて、その問題、頓挫する。途中でやめてしまわないとならなくなってくる。だけども、自分の考え、自分のこの立場ではですね、考えられないような観点から、自分のこの仕事を眺めてくれて、そんなことをしたらこうなるということを教えてくれた。これは自分の考えが及ばなかったところのことをですね、部下が教えてくれたんだ。だから、これは必要な意見であって、決してこの否定するべきではない。それを取り入れて初めて俺は完全になるんだ。まあ、そういうふうなですね、人間の不完全性というもののこの生かし方というものをですね、田淵は知っておったわけですね。包容力というのができてくることによってですね、われわれはこの違った考えや、違った価値観の人と共にですね、この生きていけるというふうな、そういう個性の時代にふさわしい生きる力というものをね、ものにすることができるわけであります。**

**だけど、まだまだ今の時代は、この理性の時代というものの延長線上でですね、人間は生きておりますので、なかなか考え方が違ったり、感じ方が違ったり、価値観が違う人と共に生きるということがつらい、苦しい、まあ、そういうこの状況で悩んでる人が多いんですね。だけども、このお互いにですね、その相手の存在が、自分の欠点、問題点、足らざるところをですね、補ってくれる。自分の問題点を教えてくれる。そういうことのために存在してるんだということがわかってくると、文句を言われても、非難されても、動揺しないというかですね、そこから何かを学ぼうという、そういう気持ちになっていくことができる。そのことによってですね、相手に大きさを感じさせて、そして、なかなかあいつは大したやつやなといって、この敵ながらあっぱれというようなかたちでですね、この相手が評価してくれたり、あるいは、反論しながらも人が付いてくるというふうな、まあ、そういう状態になるわけですね。だから、野村證券というのは、そういう意味では、全社員が田淵を尊敬しておった。どんなことを言っても、ちゃんと受け入れてくれて、誰一人、排除しない。そこにすごいやつやという、そういう意識がですね、この全社的にあって、強力な団結力がですね、芽生えてきたわけであります。**

**だけど、包容力というものだけではですね、まだ人間の大きさというものはですね、この完成されないんですね。なぜかというと、包容力というのは、平面的な力であって、自分を中心にして多くの人間を求心力的にまとめていくというね、そういう力学なんですよね。だけど、人間が住む社会というものは、３次元という構造を持った立体的な社会なんですね。ですから、３次元という構造を持った立体的な社会で人間が住む以上ですね、人間が求めていかなければならない大きさも、３次元という構造を持った大きさでなければならない。そこでわれわれは、この包容力を越えて、統率力というですね、まあ、そういう力をですね、この追求していく必要があります。統率力とはいったいなんなのか。統率するということは、この自分が人の上に立ってですね、そして、多くの人間をリーダーシップを持って導いていくというふうなね、まあ、そういうこの力学がそこにはこの成り立つわけですね。で、統率力というものをつくっていくための第１原理はなんなのかといったらですね、社会的地位を獲得し、社会的地位を追求するために努力するという、この努力の仕方がですね、その第１原理であります。**

**地位がなければ統率はできません。平社員では統率はできません。統率力というものを具体的な力として発揮するためには社会的地位が必要なんだ。だけど、現実の社会では、地位や名誉を追求するっちゅうことは、なんとなくですね、その心のこの汚れた、あまりよくないことのようにね、言う人も多いんですけど、だけども、３次元という構造を持った社会においてはですね、地位を追求するということをしないと、この出てこない能力、人間性というのがあるんですね。地位が人をつくるというですね、まあ、そういうふうなこの人間の力というものがですね、あります。で、地位が低ければ出てこない、地位が昇れば昇るほど、そのことによって引き出されてくる力というものがあるわけですね。もうこれが統率力というものであって、多くの人を率い、多くの人を生かし、多くの人の命を輝かせてあげるというですね、まあ、そういうこの能力であります。**

**統率力というとですね、俺に付いてこいというのは、そういう感じのリーダーシップを考えやすいんですけども、それは、まあ、古いかたちのね、縦型社会におけるシーダーシップでした。これからのリーダーシップというのはですね、このフォロワーシップと一対を成すものであって、本当にリーダーがリーダーとして、この力を発揮するためにはですね、リーダーという言葉はフォロワーということと一対ですので、このフォロワーというものを生かす。フォロワーをこの、まあ、成長させる。フォロワーに輝きを与える。まあ、そういうことによってですね、リーダーというものの価値が生まれてくる。まあ、そういう構造になっておるわけですね。よく世間ではリーダーシップということは申しますが、あまりフォロワーシップということは言わないんですけど、リーダーシップというものは、フォロワーシップと一対を成すものであって、リーダーは常にフォロワーのあり方というものをですね、このちゃんと知っていなければならないし、フォロワーを育てなければ、リーダーはリーダーではない。そういうこの関係性にあるわけですね。**

**で、まあ、そういうこのことを内に含んでですね、この地位が向上するということは、部下を働かせて、部下を生かして、部下を成長させるという、そういうことをしないと、リーダー、上に立つですね、人間というものは、組織を活力を持ったかたちで、まあ、動かして、成果を出すことはできません。まあ、その意味で、そのリーダーとなって、地位が向上することによって、だんだんと自分がこの率いていかなければならない人間が増えていく。そのことによって、だんだん、だんだん、リーダーとしての値打ち、リーダーとしての実力がですね、この成長せざるを得ない、まあ、そういう努力をしなきゃなりませんので、まあ、そういうことになってくると。だから、まずそのリーダーシップというですね、この人の上に立って、フォロワーを率いていくというふうな、まあ、そういう力をですね、つくっていこうと思ったら、方法論としては社会的地位を追求するという努力が必要である。地位が人をつくるという原則に基づいて、自分を成長させることが大事である。たくさんの人をですね、このまとめていくという、そういうふうなですね、力というものを養っていく。これは自分がその預かる人が増えてくればくるほど、その力は成長していかざるを得ませんのでね。その意味で、まず社会的地位を追求するということが、非常に大事なこのまず統率力という力をつくっていくための基本原理です。**

**だけども、現実的にはですね、地位があってもなかなか人が付いてこないといって悩んでる、そのリーダーが多いわけですね。じゃあ、地位はあっても、なんで人は付いてこないのか。統率力というものが成長していくためにはですね、社会的地位というものを、そういう形式だけでは駄目なので、その内実となる実力がですね、問われるわけですね。ということは、リーダーや経営者がですね、持っていなければならない内実とはなんなのか。それを人間力というんです、人間力。まず地位があればね、構造としては人が付いてくる構造になってるんですけど、リーダーの内容によっては、付いていけないリーダーもおるわけですね。で、本当に人が付いてくるですね、リーダーシップというものを持つためにはですね、人間力というものをリーダーは養わなければならないと。人間力とはなんなのか。これは世間で使われておる人間力というのは、その人が持っておる力の総合力として、人間力ということがこう言われておるだけであって、あんまり内容がはっきりしてないんですね。だけど、人間力というものを学問的に考えたらどうなるのかということを考えてみますと、人間力というものには、内的人間力と外的人間力がある。人間力には内的人間力と外的人間力がある。そして、リーダーが持たなければならない人間力というのは、外的人間力というふうにいわれるものなんですね。**

**だけども、外的人間力というものは、実は内的人間力というものが、この外の世界、社会に向かって表現されることによって、外的人間力というのはできてきますので、まずこの外的人間力というものを理解するためにも、内的人間力とはなんなのかということから知らなければなりません。内的人間力というのは、これは人間であるならば、誰もが基本的に持っておる力というふうにですね、言うことができるものであって、この内的人間力とはなんなのかといったらですね、人間は理性、感性、肉体という３つの要素からできておりますので、理性に対応する知力、感性に対応する気力、肉体に対応する体力、これがまず、この人間力、内的人間力の基本的な力です。で、そういう知力、気力、体力というものをですね、この基本にしながら、あと２つ、内的人間力がある。それは意志の力と愛の力だ。命というものは、意志と愛というものを実質的な原理として生きるわけであります。意志の力で行動をし、愛の力で人間関係を結んでいく。まあ、これが内的人間力の全体なんですね。内的人間力とは、知力、気力、体力、そして、意志の力、愛の力。これは誰でも持っておるですね、基本的な人間力です。で、この基本的な人間力である内的人間力が、社会に向かって表現されることによってつくられてくる力、これを外的人間力っちゅうんですね。**

**すなわち、人類は長い歴史の中でこの社会というものを構成し、社会の中で生きていくためのですね、さまざまな文化、さまざまなこの力というものをつくってきました。まあ、そこでこの内的人間力が社会に向かって表現されることによって、どういうこの人間力がつくられてきたのかといったらですね、まずは政治力、そして経済力、そして教育力、文化力、軍事力。この５つが外的人間力というふうにいわれるものであって、政治力と経済力と教育力と文化力と軍事力、この５つがなかったならば、社会は成り立たない。社会の安定はですね、実現しない。社会というのは、この５つの力がですね、働くことによって、この秩序が保たれてるという、まあ、そういうこの世界なんですね。で、人間は社会の中で生きる存在ですから、一個の人間としてこの立派に生きていこうと思ったならば、一個の人間として立派に生きるためにもですね、われわれは政治力を磨き、経済力を磨き、教育力を磨き、文化力を磨き、軍事力を持たなければ、社会の中でこのたくましく生きていくことはできません。**

**で、軍事力というのはですね、国家のレベルでいったら、軍事力なんですけども、個人のレベルでいったら、軍事力というのはいったいなんなのかといったら、悪への備えであります。悪への備え。現実社会には、常に悪は存在する。薄っぺらい善人根性では生きていけない。基本構造としては、現実社会の半分は善であり、半分は悪である。常にこの悪によるですね、この、まあ、侵害というか、悪によって自分がこの侵される、まあ、そういう危険性というものをですね、この常に生活というのははらんでおります。軍事力というのは、個人のレベルでいったら、悪への備え。会社でいったら危機対応能力。危機対応能力。やっぱりリーダーは社員を守らなければならない。外的から守ってあげる。そういうこの力をですね、持たないといけない。まあ、そういうことから、社会福祉という観点からですね、いろんな保険に入って、社員のためにですね、失業保険や労働保険や、まあ、いろんな保険に入るような義務がですね、経営者には課せられておったりなんかするわけですけど、いろんな観点から社員を守るということをですね、して、その悪への備え、危機対応能力、リスク管理、まあ、そういうものをですね、していかないと、社会というのは成り立ちません。**

**ということは、どういうことなのかといったら、経営者、リーダーというものはですね、その統率力というものを磨いていこうと思ったら、どうしても政治力を磨かないかんのだと。政治力のない経営者は同業者との関係において負けてしまう。また経済力を磨かんないかん。金がどうしても仕事には必要ですからね。人をたくさん使おうと思ったら、給料も払わないかん。金がないようでは仕事はできない。経済力は現実を生きるための基本的なですね、この、まあ、要素、手段ですから、金もないといかん。教育力というものをもって人を育てる力がなかったら、会社は発展しないと。リーダーはフォロワーを成長させなければならない。文化力。これは、あのリーダーは仕事もできるけれども、絵を描いてもなかなか玄人はだしやと。そういうこの、なんかしらですね、文化的なそういうこの精神的な領域においてもですね、この他人からさすがとこう言われるような水準のですね、力を持ってる。これがですね、人間関係の中で心から服する、心服とか、親しみとかですね、尊敬とかというものをこのつくり出す重要な原理なんですよ。文化力。文化力があることによってですね、部下から尊敬される。部下から信頼される。そして、その部下から親しみを持って迎えてもらえる。そして、心から服する、心服するというね、まあ、そういう心から服するという、そういうふうな力がですね、文化力によって組織に芽生えてくるわけであります。**

**地位はあっても、人が付いてこない。どこに問題があるのか。それは、政治力、経済力、教育力、文化力、そして、この危機対応能力。この５つの中のどれかに問題がある。それがですね、その人が付いてこないという、そういう状態になっておる原因である。だから、この人の上に立つ者は、政治力を磨かなければならない。政治力とはなんなのか。政治力というのは、この政治は言論のね、言論の力でこの仕事をする。まあ、そういうこの世界ですから、政治力の基本は言葉の力なんですよ。すなわち、この部下を奮い立たせるようなですね、この感動的な言葉を吐ける。そういう言葉の魅力というものを追求していくことが、政治力を磨くために非常に大事であります。具体的には、政治力とは、その人の一言で何人が付いてくるかというのが政治力なんですね。言葉の力なんですよ。だから、力がある言葉を遣える。魅力ある言葉を使える。人を感動させ、人の心を鼓舞するような言葉が遣える。これが、まあ、リーダーのですね、非常に大事な要素であって、それを、まあ、政治力というんです。**

**で、政治力というのは、権力のこの構造を持つわけですが、権力というのはなんなのかといったら、その人の一言で何人が動くかということが権力なんですよ。だから、やっぱり基本は言葉なんですね。もちろん、権力というものが、金でこの操られ、金で動く場合がありますけど、金で人を動かすのは、これは本当の政治力ではありません。政治力は、この言葉の力です、本当はね。だから、金で動かすのは汚い政治なんだ。人を感動させ、人の心を鼓舞しですね、この言葉の魅力によって、この人を動かすことができる。そこに政治力というものの基本があるわけですね。ですから、もっともっとこのリーダーたるべき者はですね、言葉に魅力をたたえなければならない。力ある言葉を使えるというですね、まあ、そういうこの能力を磨かなければならない。まあ、いってみれば、そういう意味では政治力というのは、アジテーターというか、アジテートするということは、この人の心を鼓舞する、扇動するという言葉がアジテートですけど、アジテーターとしてのですね、扇動家というかね、まあ、そういうこの人が付いていきたくなるようなね、そういうこの力というのが、まあ、政治力ですよね。**

**残念ながら、日本の政治家にはですね、言葉の魅力、美しい、感動的な、力ある言葉が遣えるという人が少ないんですよね。だけど、アメリカなんかの大統領選挙なんかでですね、大統領が選挙中に支持者に訴える演説の中にはね、何カ所かちゃんとですね、その支持者の心に感動を与えるような言葉がちりばめられてるんですよ。で、その言葉を大統領候補が言ったときに、その会場がうわっと湧き上がるんですね。そして、この多くの支持者を率いていってですね、そして、この票を稼いでいくという。それも言葉の力なんですよね。だけど、日本の政治というのは、残念ながら、まあ、アメリカでもそうですけど、理性的な政治というのは、敵対する相手の短所、欠点をこの暴いてですね、人を責めることをもって、自分を正当化しようとするような、悪しき政治力がですね、横行してるのが残念ですね。国会なんかでも、野党になってくるとですね、その与党の人の揚げ足を取ってですね、無理にでもなんかスキャンダルを暴いて、で、相手を突っ込んで、相手が困ってるのを見てほくそ笑んでるみたいなね、本当にこう人格的には汚い、このひきょうなですね、まあ、そういうふうなかたちで、それを政治力と考えておったりね、というような、そんな感じの政治がね。だから、まあ、日本国民は政治家を尊敬できない。またあんなことを言って、何を言うとるんやっちゅうような感じで、だんだんとその政党離れがね、進んでいってしまってるような状況であります。まあ、とにかく政治力というものを成長させようと思ったら、言葉を磨かなければならない。力ある言葉、感動的な言葉、美しい言葉、そういうものをもっともっとですね、たくさんわれわれは持って、そして、この人の心に訴え掛けていくということが、リーダーのですね、非常に大事な力である。**

**２番目はね、その経済力ですね。経済力があるということは、金があるぜという話じゃないんですよね。本当の経済力というのは、経済システムを熟知しておって、経済システムを使いこなせるという力が経済力なんですよ。結果として金が入ってくるし、結果として金では困らんぞというのが経済力ですね。必要とあらば、いつでも金はつくれると。俺は絶対、金では困らん。それは経済力ですね。今、金はなくってもね、必要ならすぐつくれる。それが経済力なんですよ。経済というのは、現実のことを言うと、この株式相場とかね、商品相場なんかがあってですね、相場で金をもうけるっちゅうこともあるわけですけど、だけども、その株式相場、商品相場っていうのは、あれはヘッジ機能でできてるもんですから、上がっても下がっても、もうかる構造になってるんですよね。だから、株は上がらんともうからんというのは、これは半端な経済力でですね、その上がっても下がっても、もうける力を持って、初めて金では困らんという経済力になるわけですね。まあ、それが人間が経済を支配するという力です。それが経済力。だけど、現実の経済社会はね、人間が経済に支配されてしまってるんですよ。金で苦しんでるんですね。これは人間が経済をつくったのにね、その自分がつくった経済によって自分が苦しめられてるという現象で、これは本末転倒、逆転した関係性になってしまってるわけですね。本来、人間は経済を支配して、経済を使いこなしていかなければならないんですよ。だけど、経済学というのはですね、残念ながら、経済法則を考えたりなんかしてね、で、経済というのは資本の論理で動くんだと。資本の論理に逆らったら、社会では成功できない。まあ、そういうふうなことを言うもんですから、みんな資本の論理に支配されてしまってですね、この経済、金で苦しむ。みんな金の奴隷になってしまってる。まあ、これは資本主義経済というもののですね、悲しい姿です。だけど、本来、経済は人間のためにあるのであって、経済活動をすることによって苦しんでるようじゃ、話にならん。経済活動をすることが、この人間の幸せになり、喜びになり、この生きる力を増していく。そういうものに経済をしていかなければならない。そういうとこから、現在はですね、この資本主義経済から脱却して、脱資本主義ということがいわれて、人間のための経済とはなんなのか。そのことをこれから考えようというね、そういう流れに入っておるわけであります。本当の経済力というのは、金では困らん。貧乏はせんと。とにかく必要ならいつでもつくれる。そういう力をどう人間が持つかということがですね、この経済というものの中でですね、実力をつくっていくための大事な力です。**

**３番目は教育力ですね。教育力というのは、これはあらゆる生物が本能的に持っておる力であってですね、その子どもを育てるというね、そういうこの育児本能というものは、あらゆる生物が持っておるんですけども、この残念ながら、まあ、人間というのは、理性が成長してしまったがために本能が衰退したというね、そういうこの命の水準にあります。だから、この本能的に持っておった教育力も、育児本能もですね、衰退していってしまっておってですね、動物ならなんの知識もなく、本能でですね、ちゃんと子どもが育てられるところを、人間はその本能が衰退したもんですから、本を読まないと子どもは育てられない。本を読まないと人を育てることができないという、まあ、そういう状態になってしまってるんですね。だけど、これは嘆くべきことじゃなくってですね、理性が成長すれば本能は衰退する。これは当然のことであって、この進化は退化を伴うという原則が生物学にはありますので、何かが進化すれば、何かが衰退するんですよ。これは避け難い。だけど、人間は理性が成長することによってですね、人間の文化はどんどん発展していくという、まあ、そういうこの歴史をつくってきましたので、その理性が成長したらいかんっちゅうようなことを言うとったんでは、人間は進化、成長できませんからね。だから、理性を成長させることも大事なんです。だけども、理性が成長することによって本能が衰退する。本能が衰退することによってですね、性欲も衰え、教育力も衰えですね、欲求も湧いてこない。まあ、そういう状態になってしまう。そこからこの、じゃあ、どうすればいったいですね、この自然の中で存在する本能的なこの教育力や、この育児力よりも、もっとこの高度な、もっと素晴らしいですね、この育児力や教育力をどうつくることができるか。それをこの人類は考えていかなければならない。まあ、そういう段階なんですね。**

**まあ、それを文化というんですよ。文化というのは、自然に存在するものをそのまま肯定するんじゃなくって、自然に存在するものに人間の力を加えて、自然に存在するよりもっと素晴らしいものをつくっていくというのが文化のつくり方なんですね。で、文化の根源は農業といわれますけど、その農業というのは、自然に存在しておった稲に人間の手を加えてですね、そして、そのたくさん収穫量が取れて、病虫害に強い、風に強い、いろんなね、そういうこの品種改良をしながらですね、自然に存在するよりも、より素晴らしい稲をつくっていく。そういうことによって、農業は進歩してきたんですね。で、その農業を人類は文化の根源に持っておってですね、その文化の根源は農業であるということになっております。だから、まあ、現在でも農業のことをアグリカルチャーというんですよね。カルチャーという言葉を職業の名前に持っておるのは農業だけなんですよ。ということは、農業というものが文化の根源なんだということを、まあ、示すためにね、その言葉が残っておるわけであります。アグリというのは、これはF1レーサーの名前じゃなくってですね、アグリというのは土地のことを意味して、カルチャーというのは耕すっちゅうことなのね。それが文化の根源である。**

**まあ、その教育力というものもですね、そういう意味では、本能的な教育力の衰退を嘆くんじゃなくってですね、その自然に存在する教育力よりも、もっと素晴らしい教育力をつくっていくというね、そういう努力をわれわれはこれからしていかなければなりません。で、そういうふうにしてですね、その部下の成長、あるいは後継者の育成というね、そういうことを考えていかないと、会社の経営は成り立たない。あるいは、その仕事の成績を上げていくためにも、やっぱり常に教育ということはですね、なければならない。家庭で子どもを育てるうえでも、会社で部下を成長させるためにも、常に教育的配慮というものはですね、なければならない。その教育力を成長させていくことによって、リーダーシップが成長する、統率力が高まっていく。教育というのは、師弟の関係をつくるんですね。師弟という、この関係性でですね、人を率いていくという力が増してくるわけであります。**

**で、第４番目が文化力ね。文化力というものを持ってないとですね、リーダーとしての成長というものを本当に実現することはできません。これは、事実の話としては、なんでこの豊臣秀吉がですね、軍事力や政治力や経済力においては、断トツの力を持ちながらもね、なんで秀吉は茶道という文化をね、政治に取り入れなきゃならんということを考えたのかということなんですね。で、この軍事力や経済力や、この政治力においてはですね、いくら勝っておっても、それは力の支配だと。なかなか人間が心服してですね、心から慕って自分に付いてくるという構造にならん。どうしたらいったい、諸侯はですね、自分に心服して、そして、このみんなが付いてきて、平和な日本をつくることができるのか。なかなかですね、諸侯がですね、秀吉に心服しなかったんですね。なんかあったら、もういっぺん、ひっくり返したるぞと。もういっぺん、この秀吉を倒して、俺が天下を取ったろうかというような、そういう感じの不穏な雰囲気がなかなかなくならなかった。そこで、その秀吉はですね、その室町時代末期から、武士社会に広がり始めて、武士社会の中に心のつながりをつくる、そういう文化として存在しておった茶道というものをですね、この政治に取り入れて、そして、その諸侯と自分とのあいだに心のつながりをつくっていこう。それを考えてですね、その千利休を取り立ててですね、そして、その茶道を諸侯にこのやらせて、広げていって、茶道を通して、この自分とみんなとのあいだに心のつながりをつくっていくというね、そういうこのことを考えたわけであります。まあ、それほどにですね、心のつながりというこの理屈を越えた人間関係というものをね、つくっていこうと思ったら、文化力というものがいかにですね、重要な価値を持つかということが、まあ、そういうところからもわかるわけであります。統率力を成長させようと思ったら、その努力をせんないかん。**

**最後は、まあ、軍事力です。軍事力というのは、これは部下を守る。外敵から部下を守る。まあ、そういうこの悪に対する備えというものはですね、経済社会には常に必要です。うっかりするとですね、悪しき野望によって会社が乗っ取られてしまうとかね、いろんなこの外からスパイが入ってきてですね、会社を混乱させるとかね、いろいろあります。うっかり、その途中採用で人を雇ったところが、敵方のですね、人間が入ってきてですね、情報を盗んで出ていってしまったとか、そういう話はもうしょっちゅうあるわけですよね。まあ、そんなこともいろいろ考えてね、会社を本当にこう守って、社員を幸せにしていこうと思ったら、悪への備え、リスク管理、危機対応能力というのは、常にですね、整えておかなければならない重要な課題なんですよね。まあ、とにかくそういうことで、統率力というものを成長させていこうと思ったらね、社会的地位を追求するという努力と、それにプラスすることのその統率力を内面から成長させていくために、政治力、経済力、教育力、文化力、軍事力、そういうものをですね、磨いていくという努力を、リーダーというものは常に心掛けていなければならない。そのことによって、この統率する人が付いてくるという、まあ、そういう力をですね、このつくっていくことができるわけであります。とにかく、人間の大きさというのは、この統率力に至って、初めて完成される。３次元の構造を持った世界に住む人間は、この統率力に至って人間としての大きさがですね、完成するというふうにですね、言っていいわけですね。ということで、今日はこの人格の大きさをつくるための実践的原理をお話をしました。次回はですね、人格の大きさをつくる、この精神的な面からのね、原理というものをお話をしたいと思います。今日はこれで終わります。どうもありがとうございました。**

**司会：ありがとうございました。**