**№26　テーマ『人格の大きさをつくる』**

**講話日2010年4月12日**

**皆さんこんにちは。昨夜は本当になんか強い風と雨で大変なのは天候でした。今日もずっと降り続いてますけど、外でお仕事をされる現場の方は大変だなと思って推測しておりました。今日のテーマです。今日は、「人格の大きさをつくる」。人間として大きな人間になるということは、どういうことをしたら良いのか、そういうことでお話をさせてもらいたいと思います。とにかく、現実の経済社会というのを見ると、これからの企業というのは仕事の能力はさることながら、人間性において優れているということが、非常に仕事の上でも非常に大事な時代になってきました。欧米は能力主義ということで能力さえあったら尊敬されるという風土なんですけど。アジアというのは、能力のある人よりも、金のある人よりも、物を持っている人よりも、人間性に優れた人を尊敬するという風土が、アジア全体に存在するわけです。日本の伝統を見てもそういうことなので、人間性において自分を成長させるということは、仕事の上でも仕事がスムーズにいくということにおいても、また契約を取るとかそういう様々な仕事での活動において、人間性の豊かさ、優れた人物になるということは、凄くこれは現実的に重要な仕事上のテーマではないかと思います。**

**前回まで人格の高さとか人格の深さということをお話してきたんですけど、とにかく人格という人間の格には、高さ・深さ・大きさという3つの魅力がある。この魅力を備えていくことによって、仕事が仕事うまくいく。予想外の契約が取れる。という力が出てくるのではないかと思いますし、また金額の高さ・深さ・大きさが身につくことによって、お客さんからもあるいは同僚社員からも尊敬される、信頼される。そういう風なことがあって、どんどん仕事がしやすくなるということになってくると思います。そういう意味で、今日は人格論の最後のテーマなんですけど、人格の大きさをつくるというお話をしたいと思います。**

**人格の大きさというのは、違う言葉で言えば人間性の豊かさという風に言うこともできますし、人間性の幅という風にも言うことができるわけです。人間性が豊かであるということは、性格が違う人とも仲良くやっていける。考え方が違う人とも仲良くやっていける。また価値観が違っても一緒に仕事ができる。いろんな個性の人とちゃんと気持ちよく仕事ができるような、そういう雰囲気というか状況をつくり出すことができる人を人間性が豊かであるという風に言います。また、人間性の幅があるというはことも非常に大事なことで、人間性の幅の狭い人は、なかなか自分と違うものを持っている人と気が合わない、というか一緒にやっていけないということになってしまいやすい。そういう意味でも、企業として団結力を持って仕事をしていこうと思ったら、いろんな性格や考え方や価値観や立場の人と、気持ちを合わせて一緒にやっていけるという力は、どうしても養わなければならない重要な課題だという風に思います。人格の高さ・深さというのは、自分ひとりだけの努力でもなんとかできないことはないんですけども、人格の大きさという人間の大きさというものを、実力という風に言えるものとしてつくっていこうと思ったら、これはひとりではダメ。人間関係から生ずる様々な対立・問題を乗り越えていく。すなわち人間関係の修羅場を通り抜けていって、乗り越えて、そして相手と仲良くやっていけるという力をつくっていかないと、人物として大きさというものは出てこないわけであります。**

**実力というのは、問題を乗り越えることによってしかできない。人間の大きさというのを単に観念で、意識的な努力で成長して悟りを開くみたいなことで、人間の大きさというものを言う人もいるんですけど。実際問題、娑婆世界、現実の社会の中でいろんな人間関係の対立というものを経験しながら、それを上手にさばいて「俺ならどんな問題でも何とかできる」「俺が出ていったらどういう状況でも何とかなる」という命から湧いてくる自信、という実力をつくっていこうと思ったら、どうしても辛い苦しい人間関係における修羅場を何回となく乗り越えていくという体験の積み重ねが、実力としては要求されてくるわけであります。実際問題、そういう人生を生き抜く力・実力というものを大きさによってつくっていこうと思ったら、どういうことがまず基本的に大事なのか。単に考え方が違うということなら、「そういう考え方もあってもいいけどね。ただ俺は違うけど」と言って、相手を突っぱねて、そして関係がないという状態で過ごすこともできるんですけど、だけど一番人間関係において辛い苦しい、深刻な問題は感情的対立なんですね。考え方が違うことだけではなくて、そこに感情の問題が絡んでくると、恨みが出てきたり、何かしら憎しみが出てきたりということになってくると、本当に血みどろの戦いになってしまう。感情的対立というものを乗り越えていく力をつくっていかないと、本当には娑婆世界を力強く生き抜いていく実力は、なかなかこうつくり難いです。**

**まず、人間の大きさづくりは、感情的対立を乗り越える実力をいかにものにするか、というところがベースになってくる。それが土台となって、上に様々な努力を積み重ねていって、人物の大きさができる。そういうことになっていくわけであります。感情的対立をどう乗り越えるか、ということをまず考えたいと思うんですけど、感情的対立というのは、基本的に自分が相手に持っている敵対心と、相手からこちらに向けられる敵対心がぶつかって、火花を飛ばす。そういう状況から感情的対立というのは、だんだん深刻化していくわけであります。こういう自分も相手を憎々しく思う。相手もこちらの方を敵だと思っている…そういう状況というものをどのようにしたら和らげていけるか。そして問題を解決して乗り越えていけるか。まず大事なことは、自分が相手を敵としてみること、自分が相手に持っている敵対心というものを除去する。和らげる努力をする。それから次に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努力をする。という順番が大事なんです。自分が相手に持っている敵対心をそのままにして、相手がこちら向けている敵対心を何とかやめさせようと思っても、これは絶対に無理なんですよ。こちらが相手を敵として見ている目がある限り、感情的対立というのは絶対になくなりません。前々から申し上げていることですけど、人間関係の最も重要な原理は目だ。どういう目で相手を見るか、そのことによって人間関係は決定的に決まってしまう。どんなに言葉で相手を褒めるようなことを言っても、目が批判的であったり、目が見下していたり、目が非難するようであれば、言葉でどんなに相手を上手に言いくるめようとしていたら、人間関係は決して本当には良くなりません。そういう意味で、まず自分が相手を敵として見る目をなくしていくと考えることが大事になります。しなければならない優先課題です。**

**だけど、現実の職場を見てみると、対立心を持って人を見たり軽蔑するような目で見たり、見下すような目で見たり非難するような目で見たり…相手に対して喧嘩腰、否定的なというか…なんちゅうか本中華冷やし中華といいましょうか。なんか「相手を認めないぞ」「許さないぞ」という、自ら対立をつくってしまうような目で人を見るということが、自分は気が付いてないかもしれないけども、ありがちです。話をしている間に相手に対して疑いの目を向けてしまったり、言うことに対し承服できないという気持ちが目に出てきたり、睨んでしまったり。そんなことで人間関係は崩れてしまうんですよ。とにかく、人間関係の決めては目だと考えてもらいたい。**

**目を鍛える、目を養うということを通して心が鍛えられ、養われていきますので、非常に大事な人生の勝負と言えます。夫婦関係、親子関係でもそうですけど、子どもというのは、どういう目で親が自分を見るかを気にしていますし、また兄弟が多いと「兄貴を見る目と俺を見る目が違うよな」となったりします。「俺のこと嫌い!?」ともなってしまうこともある。兄弟に嫉妬して親との関係がうまくいかなくなることもある。ちょっとした親の目の色合いの違いがものすごく大きな失望を子どもに与えてしまうことがある。会社でも上司に部下が多くいる場合、「俺とあいつで上司の見る目が違う」ということも聞かれます。ちょっとした違いが上司に対する意識において反感が出てきたり、依怙贔屓があるのではという疑いを抱いてしまう。そういうところから組織が崩れかねない。非常に微妙な問題で、心遣いをしないといけない問題で厄介なんですけど、目を鍛えればそれだけの効果は確実に出てきます。やっぱり皆から慕われるような人間になってくれば、自分も幸せですし、自分の周りに嫌な人増えてくると、人生不幸で仕事も上手くいかなくなってくる。皆と仲良くやっていけると、自分も幸せだし、仕事もうまくいって本当に万々歳なんですよ。**

**自分が相手と話したり、付き合っているとき、どういう目で相手を見ているかということは自分では分からないんですよ。だから自分の目を鍛えるためには、自分と相手が関わっているときに相手が自分との関わりの中で、どういう風な変化をするか。なんか自分が言ったときに相手がふっと目を曇らせたり、目が鋭くなったり、そういう相手の表情、態度、目つきの変化を自分の感性で感じ取りながら・読み取りながら、「今俺が言ったことは相手の心を傷つけたんだな」とか「今の俺の目つきが相手に嫌な思いを与えたんだな」とか、相手の表情・態度を見て取りながら、自分の目や態度や表情を改めていく、鍛えていくという努力の仕方をセントバーナード、しないといけないんですよ。そういうことを心掛けていると、だんだんだんだん…だんだん畑と申しましょうか、だんだんと目が広さ・大きさのある目になって、人間として成長できることになってくるわけです。そういうことで、感情的対立を乗り越えていくということをするために、まずは自分は相手を敵として見る目を持っている限りは、絶対に対立を乗り越えることはできない。自分がまず相手を敵として見る目を持たないようにする。そういうことをしないと感情的対立を乗り越える実力は出てきません。**

**どのようにすれば、相手を敵として見る目があるところから、ないような状態に持っていくことができるのか。そのためには、修羅場は対立の状態を言うわけですけど、対立とは一体何なのかということをちゃんとちゃんとの味の素、ちゃんと考えていかないといけない。対立はどうして出てくるのかということを考えると、生まれながらにムカついて出てくる人はいません。だから、生まれた後に対立が生じるわけです。どのようにして対立は後天的に出てくるのか。生まれた後の体験が違うと考え方が違ってきます。また経験が違うと対立が生じる。また知識や情報が違うとそこでも対立が生じてくる。物事の解釈の仕方が違う。いろんな角度からいろんな解釈ができますから、解釈の仕方が違うと対立をしてしまう。それからまた人生の様々な出会いがあって、どういう事件や災害、事故、特定の本・人間など、出会いの違いでも考え方が違ってくる。考え方の違いが出てくる原因というのは、体験の違い、経験の違い、知識情報の違い、それから解釈の違い、出会いの違い5つの要素が、価値観の違いや価値観の違い、対立をつくってしまう原因になってくる。**

**対立をするということは、基本的に相手が自分にはない、自分とは違う体験をしている、経験を持っている、知識情報を持っている、解釈をしている、自分にはない出会いを相手は人生において持っている…そういうことによって対立というものは生じるんだ、ということが言えます。ここで大事なことは、同じ考え方の人と付き合っていたら違いがないから、「同じ考えですね」とすぐ仲良くなってしまったりなんかしてしまったりなんかして。気持ち良く付き合えていいんですけど、だけども同じ考え方の人とばかり付き合っていたのでは、人間は成長しません。もっともっと人間として成長したいという気持ちがあったならば、もちろん同じ考え方の人と付き合うことも大事なんですけども、成長したいと思ったら自分とは違う考え方の人とも付き合って、自分にはない体験の相手から話をして聞くとか、自分にはない経験を相手から学ぶとか、自分にはない知識や情報を相手から学ぶとか、自分とは違う解釈の仕方があるんだということを相手から学ぶとか、また、相手がどういう事件と出会ったのか、どういうこと事故にあったのか、どういう本を読んだのか、どういう先生と出会ったのかなど、相手の持っているものを自分の中に取り入れて、そして自分の考え方はどういう風に成長するか、ということを考えてみる。こういうやり方を発展的解消の論理、と言います。これは理性の使い方のひとつです。発展的解消の論理、自分とは違う体験を相手が持っていたならば、その体験を自分の中に取り入れさせてもらったら、自分の考えはどういう風に変わるだろうか、どう成長するだろうか、というのを発展的解消の論理と言います。相手から学んで自分の前の考え方を解消していって、新しい段階に成長させていく。この相手から学んで自分を成長させるという理性の使い方をできるようになっていかないと、感情的対立を乗り越えるという実力をつくることができないわけであります。**

**普通はそうしないがためにどうなってしまうかと言うと、自分が正しいと思うことがあると、相手に認めさせようとするわけですよ。自分の考えが正しいんだから、自分の考えを認められないようでは相手はダメなんだと考え、相手の考えに間違いがあっても俺の考えは正しいんだと思うから、どうしても自分の考えを相手に認めさせようとして、「どのようにして説得しようか」という気持ちになってくるわけですよ。説得しようとすると、相手も自分の考えを持っていたりなんかするから、相手も説得されたくないので頑張り、結局薬局郵便局と申しましょうか、お互いに自分が正しいと思うことを言い合うことが続いて、結局なかなか折り合いがつかない。最終的にはどちらが勝つか勝負だ、みたいなことになってしまって、勝ち負けを争うという状態になってしまいやすいんです。これでは実際の人間として成長もできませんし、後に遺恨を残す、勝ち負けを争うと遺恨を残す、恨みになってくる。そういう状況で人間は大きくはなれない、ちっぽけな人間で終わってしまうことになるわけです。自分の考えを主張するのはちっぽけな人間だ。相手から学んで自分を成長させようとするところに大きさができてくる、という原理があるわけであります。**

**そういう発展的解消の論理という理性の使い方ができるようになるためには、対立をどのように自分が理解したら良いのかということが大事な課題になってきます。基本的に、先に説明した通り、自分にないものを相手が持っているんだ。だから自分が成長しようと思ったら、自分にないものを相手から学ばないといけない。同じものを持っている人とどれだけ付き合っても成長がない。楽しいけれど成長はない。成長しようと思ったら自分にないものを持っている人と付き合って、自分にないものを相手から学ぶということが成長するための基本原理だ。そのことを考えたならば、対立しないと自分と違うもの持っている人が誰か分かりませんから。対立をすることで、体験、経験、知識情報、解釈、出会いの違いがわかり、「俺にないものを持っている」ということもわかってくるわけです。**

**そういうことを考えていくと、対立とは一体何なのか。対立というものは、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いる人間が誰であるか、これを教えてくれる現象。そういう理解の仕方ができてくることになるわけですよ。こういう対立に対する理解の仕方ができてくることによって、ようやく人間の大きさをつくる入口に入ることができる。対立というものは、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いる人間が誰であるか、これを教えてくれる現象。対立という現象は、自分にないものを持っている人間が誰なのかということを教えてくれる現象。対立を嫌って対立を避ける人間はちっぽけな人間なんです。成長できない。対立とは自分にないものを持っている人間が誰なのかを教えてくれる現象だ。我々は、対立を経験することなしには、自分にないものを持っている人間が誰であるかを知ることができない。対立という現象は嫌なものなんだけど、人生においては大事な成長の糧になるものなんです。対立を避けないで、対立を迎え入れて、対立を通して何かを学ぶ力を持たないと、本当のでっかい人間、「あいつは大きい」と言えるような人間の実力ということはできません。**

**大きな人間というのは一体どういう人間なのか。世間的には器が大きいとか度量が大きいとか包容力があるとか統率力がある…これが大きな人間、大きさのある人間に対して言われる褒め言葉であります。「あの人はなかなか器が大きな人物」「あの人はなかなか度量がある。立派な人だ」「あの人はたくさんの人をまとめて率いていくことができる統率力のある人物だ」として、人は人を尊敬することになってくるわけであります。そういう器の大きさと格の大きさ、包容力、統率力など。多くの部下を率いていく人間であるならば、どうしても持たなければならないのが統率力です。人間の大きさというのは、組織の中で仕事していく上には、どうしても求めていかなければならない。それを身につける努力をしなければならない。誰しもにかけられた重要な課題であります。毎年毎年新入社員が入ってくれば、その者達を部下として受け入れて、そして一緒に仕事をしていく立場に立つ人が出てくるということで、そういう形でどんどん上司と部下という関係性で成長していくわけですから、人の上に立つ限り統率力というのは避けて通れない重要な能力。それがないと組織の中で部下とうまくいかない、部下がついてきてくれないなど、なんだかんだで結局、ノイローゼになって引きこもり、仕事ができなくなってしまう。とにかく組織上、統率力は誰しも避けて通れない重要な能力という風に言わなければなりません。**

**そういう力をつくる根本の原理は、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いる人間が誰かを教えてくれる現象だ。対立して初めても我々は、自分にないものを持っている人間が誰であるかを知ることができる。対立する相手は自分の敵ではなくて先生なんです。**

**心にもないことを言って褒めようとするから、余計に気持ちの上で緊張感が出てきて、心とは裏腹な言葉なものだから、目の端がピクピクピクピクと動いてしまう。相手に分かってしまったりなんかして。話をしていても「一時も早くこの場を逃れたい」なんて気持ちになる。なかなか相手が納得するようなそういう態度にならない。そういう感じでとにかくは、どんなに言葉でうまく言っていても、目つき、表情、態度が、本当に嫌がっている・もう逃げたいと思っていることが見え見えになっているので、嫁姑の関係がうまくいかない。そこでもやっぱり、最終的には目を鍛えないと嫁姑の関係も乗り越えられないんですよ。目を鍛えるということの一番大事な意識変革というものが、今申し上げた対立とはなんなのかということに対する解釈なんですね。**

**これがちゃんとできてくると、だんだんと目は相手を敵として睨みつけるんではなくて、何かしら自分が成長するためにこの人から何かを学ばなければならない、という意識になってきてだんだん目が和らいできます。人間というのは、相手が自分のことを睨みつけないで、学ぼうとか柔らかな目で自分の事をずっと見ていたら、いつまでも相手のことを睨んでいられなくなってしまうんですよ。相手がこちらに対してニコニコしているのに、いつまでも睨みつけるのはなかなか難しいことなんだ。ニコニコしてこちらに話しかけてくると、だんだんこちらも笑顔になってしまったり、なんとなく雰囲気が打ち解けてくることになってくる。そういう意味でも笑顔というのは人間関係の大事な要素ですね。**

**愛想笑いというのもあるのでね。愛想笑いというのは、ちょっと感じが悪いことがあったりしますよね。そういう意味でも笑顔より目なんですね。目が相手を受け入れる、相手を尊敬する目、相手を信頼する目、相手から学ぼうとする目、そういう風になっていると人間関係はうまくいって、どんな問題でも乗り越えていける力が実力として出てくるわけであります。そういう風にして感情的対立を乗り越えるためには、自分が相手を敵として見る目を取り除くところから出発をするわけであります。よく釈迦の悟りということを言われますけど、仏教の開祖の釈迦が沙羅双樹の花の下で悟りを開いたと言う悟りとは何なのか。それは天上天下唯我独尊という悟り。世界の中心は自分だ、自分が変われば世界が変わる。自分が成長しないから何事も変わらないんだ。まずはどんなことでも自分が成長するということが、根本の課題だ。そういうことを釈迦は悟ったんです。人のことをとやかく批判したり、人のことをとやかくっているようでは、人間として小さいし、醜い。これを違った言葉で言うと、「なんじ自らを解決するとき 万時おのずから解決する」。心事とは心のこと。自分の心の成長というものが、できていくとそのことによってどんなことでも、だんだんほぐれていって物事は解決していくものだと。自分を成長させないで、他人を変えようと思うのが一番ダメだと。それが釈迦の根本の悟りなんですよ。自分を棚に上げて、自分は正しいと思って人を変えようと思うから何事もうまくいかないんだ。まずは自分を成長させれば、自分が成長した姿に応じて相手はおのずと自分に対する態度を変えてくれる。まず自分自身の心の成長が一番大事なんだ。それが、「なんじ自らを解決するとき 万時おのずから解決する」という釈迦の悟りの意味であります。天上天下唯我独尊。**

**自分が相手を敵として見ている目がなくなったら、次は相手が自分を敵として睨んでくる目を取り除いていく段階に入らなければならない。どうしたらなくすことができるのか。このことを実践的にする段階に入る前に、みっつだけ、自分の心の中にちゃんと分かっていなければならない前提条件がある。**

**それは、人間は誰でも愛されたい、認められたい。心が欲しいということ言いますけど、つまり、愛されたい、認めてもらいたい、分かってもらえたい、褒められたいというのが、心が欲しいということの意味なんですよ。人間誰でも愛されたい、認めてもらいたい、分かってもらいたい、褒めてもらいたいという心情が人間の心の中にはあります。誰も批判されたくない、けなされたくない、注意なんてされたくないんだ。もちろん現実の仕事の中では、注意しないといけないこともあるし、叱らなきゃいけないこともあるし、非難することもあるでしょう。でも、本当の人間の心というのは批判されたり、注意されたり、叱られたりすることはないんだ。人間の心は皆、愛されたい、認めてもらいたい、分かってもらいたい、褒めてもらいたいんだ。誰でもそうなんだということをまずちゃんと知ることです。今自分の目の前にいる敵も、やっぱり本当は愛されたいんだ、褒めてもらいたいんだ、認めてもらいたいんだ、分かってもらいたいんだ、ということをまずちゃんと知ることです。**

**第二番目は、今自分の目の前にいる敵のことを本当にちゃんと理解して知ることができる自分をつくっていかないと、でっかい人間になれないということをまず意識すること。大きさのある人間に成長できない。大事なことは、自分と違うものに対して「嫌だなぁ」と思ってしまうのではなく、自分と違うものに対して興味や関心や好奇心を持つ必要がある。それが対立を乗り越えていくための大事な意識なんですね。相手から自分に向けられている敵対心を取り除いていく実践に入る前に、三つのことを自分の意識の中で分かっていなければならない。人間は誰でも愛されたい、認めてもらいたい、分かってもらいたい、褒められたいと思っている。つまり、敵もそうなんだ。敵のことをちゃんと理解できる能力と人間性を自分の中につくっていかないと、でっかくはなれない。すなわち、相手のために相手を分かってあげようとする親切ごかしの善人根性ではなくて、自分が成長するためにはどうしても相手のことをちゃんと理解できる能力と人間性をつくっていかないと、成長できない、大きな人間にはなれない。だから、努力をするのは自分のためなんだ。相手のためではない。そういう自己中心的な成長意欲というものが非常に大事であって、相手のためになんとかしてあげないと思うことだけでは弱いんです。親切ごかしの善人根性では弱い。相手が拒否すればそのままになってしまう。自分が大きくなるために、相手のことを分かろうと努力をするからいろんな障害を乗り越えて、結果を出すことができる、ということになるわけですね。**

**第三番目は、自分と違うものに興味を持つこと。「なぜそんな考え方になったのだろうか」「どうしてそんな考え方ができるんだろうな。知りたい」ということが大事。自分はこういう価値観でこれが正しいと思ってやっているけど、なぜ相手は違うのだろう、と。知りたいという認識欲を持つことです。そうすると心が広くなっていくんですよ。この三つの意識をまず自分の中に持って、次にどういう実践をするか。どのようにしたら相手がこちらに向けてくる敵対心をなくすことができるか、なくなるのか。そのためには敵対して、いろんな議論をして論争をしながら、「どうも私とあなたは考え方が違いますよね。意見立場が違いますね。でも、私はどうしてそのような考え方になったのかを知りたいです」と。そして、「教えてください」と相手に質問をして、自分が理解できないことを相手に質問していく。論争中ですので、相手は質問に対していくらでも教えてやるという形で、分からせようと説明をしてくれる。そのときに、自分が納得できないようなことを相手が言った場合でも、決して反論をしてはいけない。相手がいろいろと説明をしてくれたら、「でも、だけど、しかし」という言葉を絶対に言ってはいけない。「でも、しかし、だけど」は相手の言ったことを受け入れない、拒否する、反論する言葉ですから。相手は自分の言ったことを受け入れていないと判断しますから、また関係は元に戻ってしまう。大事なことは、敵対心を乗り越えるためには、相手がどんなことを言っても分かろうとする認識欲で接すること。「そうだったんですね、なるほど」と、とにかく相手の言うことを全て飲み込む、受け入れる。そうすると、相手は「何を言ってもこの人は受け入れてくれる。分かってくれている」という気持ちになってくるから、だんだん敵として見るのではなく、安堵感の目に変わってくる。これは精神病院でノイローゼ、ヒステリーなどの精神的な病にあっている人の症状を取り除くために、心理カウンセラーや心理療法士が精神病患者の心を癒すために使う方法なんです。いろいろと質問をする。そして、患者が答える。その際に、どんな答えが出てきても絶対に反論をしない。「そんなことがあったのか、なるほど」と全部受け入れて聞いてあげる。そうするとだんだんその患者は、自分がこの人に受け入れてもらっていると感じる。そしてだんだん心の中に安堵感ができてきて、どんどんなんでも喋ってくるようになる。喋っていく内に患者は自分の発言の中に矛盾を感じたり、問題があったりすることを発見して、自分で自分の心を癒やしてしまうような、そういう効果がある。**

**とにかく、感情的対立を乗り越えていくという風な形で、相手から自分に向けられてくる対立心を除去するには、こちらが相手に質問して、相手がどんなことを言っても「そうだったんですか、なるほど。そんなことがあったんですか」と、受け入れて、最後に「よく分かりました。そういうことがあって、そんな解釈でそういう考え方をされるようになったんですね。よく分かりました。ありがとうございました」と言ったら、もう相手はこちらを全然睨んでいませんよ。自分のことをちゃんと分かってくれたという満足感が目に漂っています。これがこちらに向けられている敵対心を取り除いていくという方法論なんですよ。このようにして、感情的対立は乗り超えられることになってくるんです。感情的対立を乗り越えられたときにできる人間の大きさが、器が大きいというものになります。器が大きいとは、入れ物が大きい。つまり、どんな人のことも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のことを器と言います。器が大きいとは、本当のたくさんの人のことをちゃんと分かってあげられる。これは、人の上に立つ人間にとって、まず一番目に求められる力です。部下のことをちゃんと受け入れてあげて、分かってあげられる。そういう温かな広い心というものを持つ、これが器が大きいということ。そういう意味で人間の大きさというものは、感情的対立を乗り越えていくという努力を通して、まずは器の大きさをつくることから始まる。**

**まず、大きな人間になるためには、相手を説得する力よりも相手の言うことをちゃんと分かってあげる力の方が大事だということです。説得するということは、相手に自分のことを認めさせるという支配の構造ができてしまうので大きくはなれないんですよ。権力的な力は強くなるかも知れないけど、人間の大きさはできない。大きな人間になろうと思ったら、まず受け入れる力が大事。世間でも言われる、話し上手は聞き上手。本当に会話の達人というのは、自分が喋ることが得意ではなくて、相手の言うことを聞く、相手に話させることが上手だ。そういう人を話し上手。話し上手は聞き上手。相手のことをちゃんと聞いて、相手に話させてしまう…それが話し上手の基本だ。まず人間関係は良好な状態になるためには、自分が喋るより相手に喋らせて、相手の話を聞いてあげることが素晴らしい人間関係をつくっていく土台。自分のことを聞かすばかりで、相手の話を聞こうとしない人間はちっぽけな人間。世間から言えば嫌われるタイプ。やっぱり聞き上手は好かれますよ。褒めてもらって尊敬されますよ。そういう意味でも聞き上手は、器の大きさをつくることはすごく大事で、人間の大きさづくりの土台なんです。**

**そういう大きさがまずできたならば、次にどうするか。今度は器の大きさという、どんな人のことでも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土台にしながら、今度は度量の大きさをつくる段階に入らなければならない。度量というのは、一般的には「あの人はこういう考え方を持っている人なのに、それとは違った考え方をちゃんと許して認めることができる」ことを指します。そういう評価のされ方をするのが度量が大きい人物に対する褒め言葉です。では、そういう度量の大きさをつくっていくためにはどうすれば良いのか。そのためには、相手のことをちゃんと分かってあげることだけではなくて、自分はどういう考え方を持っているのかを相手に分かってもらう、分からせる力がないといけない。相手の考えを分かって受け入れるのは器ですから、その次に「実は私はこういう体験をしてこういう勉強をしてきて、こういう物事の解釈の仕方をするものですから、こういう考え方になったんですよ」と、自分のことを誤解されることなく分かってもらう力をつくっていかないと、本当の度量はできない。どんな人にも誤解されることなく正しく自分のことを分かってもらえる力をつくることが、本当の度量をつくっていくために大事な努力の仕方なんですよ。どんな人にでも自分のことをちゃんと分かってもらえるようにするためには、相当大きさのある人間にならないとそれはできない。**

**最近の若い子は、自分の喋り方で相手に自分のことを伝えるんだけど、相手が突っ込んで質問をすると、すぐにキレてしまう。説明もせずにその場を去ってしまうこともあります。そういう子が案外と多くて、そういう子の喋り方というのは、その子自身はそれでちゃんと人は分かってもらえると思っているかも知れないけど、こちらからすると論理に飛躍があってもうちょっとなんか分かりづらい、だから質問をする。そうすると、説明することも面倒だと言って、立ち去ってしまう。そういう気が短い子が案外と多い。人の言うことを分かってあげる力も大事なんだけど、自分のこともちゃんと誤解されることなく相手に分かってもらう力、それをつくっていくことも人間の大きさなんですよ。ところが、自分のことを相手にちゃんと分かってもらう努力は、なかなか会社なんかでも大事なんですけど、だけど案外とその努力はやってないで、自分の言い方で相手が分からないと相手の理解力がない、相手の能力が低いと言ってしまう場合が多いんですよ。これは学校の先生なんかも…、これは社員教育をする前の参考にしてもらいたいんですけど、学校の先生というのは自分の喋り方で子どもに教えるわけですけど、それでちゃんと理解できる子は頭が良いと言って、5段階評価の5。それで理解できない子は頭が悪いと言って、5段階評価の1。先生というのは、現実的に自分の喋り方で分かる子、分からない子を判断してしまっている。こういう教育は本当のものではなくて、実は価値判断、ジャッジメント、裁いているんだ。教育というのは、分からない子を分かるようにし、できない子をできるようにして初めて教育力があるということになって、それが立派な先生なんだ。だから、本当の先生は自分の喋り方で分からない子がいたら、その子は頭が悪いとは言わないで、その子にも分かるように話せない自分が未熟だと反省して、その子にも分かるように話すことができる自分に成長しようと思うのが、本当の教育者の愛ある教育の力なんですよ。だけど、残念だからほとんどそういう先生はいない。**

**本当にあれですよ、小学校から大学に至るまで自分の喋り方で喋って教えて、分からなかったらダメなやつ…そういう判断をしてしまっている。これは本当の意味での教育というものの本質を見失った教育現場の姿なんですよ。教育というのは知らないことを教えるんですから、分からない子に分かるように教え、できない子をできるようにしていくのが教育をするということなんだ。それが教育力の姿ですから。だからとにかくは、自分の喋り方で説明して相手が分からなかったら、それは俺の喋り方に問題がある。その人に分かるように話せない俺が未熟だ、という風に思わないと、本当の愛ある教育にはならない。そういう判断をして、自分が相手に喋って自分のことを分かってもらえなかったら、それは自分の話し方に問題があって相手に問題があるんじゃない。という風な気持ちで、自分が自分を成長させるということになれば、それが度量の大きい人間の立派な態度なんですよ。そういうことをしないと、本当には自分は大きな人間に成長できないんです。違った言葉で言えば、一般的に自分のことを人に話すときには、説得するという仕方で話す人が多いんです。自分のことを相手に話すときには、自分の考えを相手に説得して相手にそれを認めさせようとする話し方をする人が多いんですよ。だけど説得という話し方は、まるで自分の考え方を相手に押し付ける話し方で、相手はそれを認めないと対立になってしまう。これでは大きな人間になれない。自分の考え方をどれだけたくさんの人に認めさせようとも、それはちっぽけな人間なんだ。自分の考えは全然成長してませんから、自分が成長していないちっぽけな人間。自分を相手に認めさせるという説得力は、人を支配する権力の構造をつくる。そういう原理ですけど、それでは大きくなりません。**

**本当に我々が度量の大きい人間性を自分のものにしようと思ったら、説得という方法で自分のことを相手に分かってもらおうということをしたらいけない。ではどうするのかと言ったら、説得力ではなくて納得力。説得の論理で話すのではなくて、納得の論理を用いて人に話す力をつくらないと、大きさのある人間にはなれない。これは、説得の論理と納得の論理はどう違うかと言うと、説得の論理は人間の本質は理性だ、という人間観が根底にあるんですよ。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かけないと、人間が人間に話をしていることにはならない。というのが、説得の論理の背後にある意識です。この説得の論理を開発した人物はあの有名なソクラテスなんです。紀元前5世紀頃、古代ギリシャにおいて活躍した哲学者であるソクラテスが、開発したんですよ。だけども、結果としてソクラテスは人民裁判にかけられて、死刑を宣告されて牢獄の中で毒杯を飲んで自ら命を絶つ、という人生の結末だったんですよ。なぜソクラテスのような立派な哲学者が、裁判で裁かれて死刑を言い渡されてしまったのか。なぜ、そんな悲しい人生で終わってしまうのか。どこに問題があったんだということを考えてみないといけない。**

**それは、ソクラテスの論理は理屈の論理なんですよ。ソクラテスの行状をいろいろ書いた物語を読んでみると、ソクラテスはギリシャで有名な、いろんな領域、立場で活躍をしておる有名な人と広場で対話をする。ソクラテスというのは、対話において無知の知を知らせるというものであって、「汝自身を知れ」というのはソクラテスの重要なテーマであった。いかに人間が本当のことを知らないか、いかに身勝手な主観的知識しか持っていないかということを知らせて、そして真理に皆を導こうとする活動をしたのがソクラテスの対話という活動だったと言われているんですよ。ソクラテスはそういうことで相手の無知を暴くという、相手がいかに無知なのかということを知らせて、そして真理を求める気持ちにさせようと思っていたんです。しかも、理詰めの論理で相手を責めて、本当のことを知らないと相手に認めさせるということをしたんですよ。結果としてどうなったかと言ったら、ソクラテスの相手になって論戦に負けた人物は、「確かにソクラテスの言っていることは正しいが、ムカつくよな」となってきて、負けた恨みで多くの人がソクラテスを非難して、裁判所に人間関係を悪くして、人に嫌な思いをさせる悪人だとされた。多くの人が訴えるという訴状を出した。あまりにもたくさんソクラテスを非難する訴状が裁判所に出されるので、ついに裁判所も裁判を開かざるを得なくなってしまった。いろいろ経緯があったんですが、結果としてとにかくはソクラテスは市民から嫌われて、死刑に値する判決を受けて、しかも自決するという結末になってしまったんですよ。**

**なぜ、そんなことになってしまったのか。それはあまりにも理詰めで人を責めて責めて責めまくって、人間の情、心情を全く顧みなかった。こんな攻め方をしたら相手は気分が悪いだろうな、心を傷つけるだろうな、相手も皆の前で恥をかかされるだろうな、ということに対する配慮がなかった。だから、恨まれてしまった。これほど人間社会においては、理詰めというのは恐ろしい。理屈というのは人の心を傷つける。本当に人間にとって大事なことは血の通った温かな心。相手の心を傷つけない配慮が大事なんですよね。これを感性論哲学ではどう言うのかと言うと、「いかなる正義と言えども、人間関係を壊すような仕方で正義が主張されれば、その正義を主張している人は悪人だ」という評価が成り立つ。いかなる正義、真理、正しさと言えども、人間関係を破壊するような仕方で主張されるなら、その正しさは悪であるし、その正しさを主張している人間は悪人だ、と言わなければならない。これが人間の心というものを大事にする、心情を大事にするという人間観に基づく、議論というものに対する考え方であります。正しいことを主張することはいいんだ。ただし、人間関係を壊すような仕方で正しさを主張することは、あまりにも理性的であって、人間の心情、心を無視している。これは人間的ではないと。我々は理性的に追求していくべきではなくて、人間的な正しさを求めていくべきなんだ。人間的な正しさを破壊して、理性的な正しさを追求すれば、人間としては悪人になってしまう。理性的には正しいかも知れないけど、人間として悪人だ。心無い言動だ。これもやっぱり世間を生き抜いていく、また会社内での人間関係においてもちゃんと受け止めないと、あまりにも理屈一点張りで「正しい、正しい」と言っていると、結局血の通った温かな心がなくなってしまって、人間的には間違った悪人になってしまうということになりやすいんですよ。あまりにも理屈で人を責める、あまりにも正しさを主張する、そして相手の心の辛さを考えない。相手を追い込んで追い詰めて、相手がぎゃふんと言うまでやっつけてしまう。それはあまりにも相手の心を考えない、あまりにも人間として冷たすぎる。これやっぱり気をつけないといけない問題であります。**

**だけども、最近はあまりにも学校で理性性教育を受け過ぎてしまって、正しいことを最後まで主張することが立派な人間なんだと言われてきているものですから、正しいことを途中でひん曲げて、それを引いてしまうようじゃ、これは意志が弱いとか、あるいは信念がないと非難されてしまうということが多いものですから、ついつい相手の心を傷つけようとも正しいことを言ってしまう。そういうことで人間関係に恨み憎しみが出てくるということになってしまいます。実際問題、国会の論戦なんてまさに人間的な正しさを全く無視して、相手を責めて責めて責めまくって、自分の言っていることの正しさを相手に認めさせようとするような、非常に冷酷な冷たい人間の心を無視した論戦が多い。あれは人間として醜い。国民からしたら「あんな醜い国会議員を尊敬できるか」となって、政治離れが進んでしまうということになっているわけですよ。もっともっと国会の議論も血の通った温かな品格のある議論をしてもらわないと、いつまでも人を責めることを思って正義だと考えるような、ああいう態度では、人間として非常に醜い、情けないというか、なんかこう納得できないところがあるわけですね。とにかく、あまりにも理性的になれば、他人から恨みを買いますよ。それは、人間的に間違っているから。もちろん正しいことは主張すべきだが、大事なことは人間関係を破壊しないような仕方で正しいことを主張すること。どういう言葉使いをしたら良いのか、どういう態度で言ったらいいのか、どういう表情、目つきで言ったら良いのか。言葉にも気を遣い、目つきや態度や表情にも気を遣って、相手の心を傷つけないような仕方で相手に自分が正しいと思うことを聞いてもらう。そういう配慮がやっぱりないと、人間としての大きさというのは出てきません。**

**それがために、自分のことを相手に話すときには説得の論理で話してはいけない。納得の論理で話さないといけない。納得の論理とは、人間の本質は理性ではない、心だ。だから、人間が話をするときには自分の心を使って、相手の心に向かって話しかけないと、人間が人間に話をしているということにはならない、という意識が大事なんですよね。説得の論理は、人間の本質は理性だから自分の理性を使って相手の理性に向かって話をすれば良いという考え方。そういう人間観でしたが、今ではガラッと変わってきて、人間の本質は理性ではない心なんだという時代になってきているので、我々が話をするときは理性を使って話をするんだけど、心が大事だから心を使って、相手の心に向かって話をしないと、人間が人間に話をしていることにはならない。そういう意識で話をするのが、納得の論理の前提なんです。**

**納得の論理とは、話をするのは相手に分かってもらいたいからであって、まずはその思いと願いと祈りを込めて話す。自分のことを分かってもらいたいだけであって、相手の考えは相手の考えでそのままで良い。だけど、俺にも俺の考えがあるので、俺の考えも聞いてくれよと言って、自分の考えをちゃんと相手に分かってもらえるように努力をする。しかし、説得の論理は、説得をして相手の考えを自分と同じに変えてしまおうというもの。だから、この論理は個性の時代に合わない。個性の時代というのは、皆性格や考え方や価値観が違っても良い。それを前提とした人間の対話、話し方というのは、相手の考えは相手の考えでそのままで良い。だけど、俺にも俺の考えがあるので、俺の考えも聞いてくれよと言って、自分の考えをちゃんと相手に分かってもらえるように努力をすること。心に向かって話すということ。それは、相手に分かってもらえるように話すということ。自分の考えを認めさせようとして話すのではなくて、相手に自分の言っていることをわかってもらうように話す、心遣いをしながら話す。「このように言ったらわかってもらえるかな」「今は少しきつかったから、もう少し柔らかく言った方が良いかな」と、受け入れてもらえるように話すことが、心に向かって話すという話し方。納得の論理とは、分かってもらいたいという願いと祈りを込めて話す。決して相手の考えを変えようとはしない。ただ、自分のことも分かってくれよという願いで話すこと。これができてくると、どんな人にも自分のことを誤解されないで分かってもらえるようになる。これができてくると、度量の大きさができるんですね。そういう風にして人間の大きさというものは、まず器の大きさをつくって、その次に度量の大きさをつくる。まず、相手のことをちゃんと分かってあげる。次には自分のことも相手に分かってもらう。そういう風にしてだんだんと人間の大きさというものが、実践を通して実力が磨かれていく。というところで前半の話は終わりまして、後半は包容力、統率力の大きさをつくるという段階に入っていきたいと思います。**

**それでは後半の話に入ります。**

**次の課題は、包容力の大きさです。器の大きさをつくって度量の大きさをつくる。器が大きいというのは、相手のことをちゃんと分かってあげる力です。度量はその上に、自分のこともちゃんと相手に分かってもらうという力をつけることによって、成長することができる。度量の段階ではまだ、自分と相手の考え方は違いが残っていて、本当に人間関係の対立を乗り越えられたという段階ではなく、敵対心がなくなったという状況なだけです。本当に対立を乗り越えていくための力を身につけていこうと思ったならば、次は包容力の大きさという段階に成長していかなければなりません。相手の考え方も分かった、自分の考え方も分かってもらった、さぁどちらがどちらを飲み込むかという包容力の勝負になってくるんです。**

**包容力とはいったいなんなのかということなんですが、包容力というのは、自分と違った考え方や自分と違った価値観や自分と違った立場や感じ方の人間を自分の懐に沢山包み込んで、そして自分自身の考え方はビクともしない。いろんな自分と違う考え方を自分のところに包み込んで、しかも自分の考えはビクともしない状態を包容力と言うんです。いろんな人の考え方を自分の中に取り入れて自分自身の考え方がグラついたら、それは包容力がないんですよ。自分の考えは自分の考えていることで変わらない…だけども、ちゃんと自分の懐の中に自分と違う考え方を受け入れて、そしてやっていくことができる状態を包容力があると言えます。では、どうしたらそんなことができるのか。人間の考え方というのは理性によってつくり出すわけなんですけど、理性能力というのは実は、神から人間に与えられたような完全無欠のロックンローラーではなくて、人間が生まれてから後に後天的につくり出した不完全な能力なんですよ。合理的にしか考えることができない、そういう不完全な能力が理性です。理性が不完全であることを証明するのが学問の進歩である。昨日まで真理だと言われていたものが、今日は嘘になって新しい真理に取って代わられてしまう。そこに理性で考えたことが、結局は完全なもの、絶対なものではなくて、有限なもの。偏った考え方であるということになってくるわけです。だから学問は進歩するわけですよ。理性で考えたことが完全に正しかったら、もう真理は変わりませんから学問は進歩しない。**

**自分がどんなに正しいと思っても、それは合理的に考えたらそうなるかも知れないけども、人間的に考えたらそれは偏っていると。人間というのは、理性だけではなくて感性も肉体もある。理性的に正しいという判断は人間的には間違っているんだ。理性的に正しいことと人間的に正しいことは違う。人間的に正しいとなるには、理性も満足させないといけないし、感性も満足させないといけない。単に理性的に正しいだけでは、人間的に正しいとは言えない。だから、ソクラテスは理性的な正しさを主張した結果、人間から非難されて死んでしまった。本当に人間社会の中で正しいということができる、そういう判断をしていこうと思ったら、理性的に正しいだけではなくて、感性においても心においても正しい、また肉体的に言っても正しい、すべて取り入れてどう判断するか。そういう形で考えていかないと、人間的に正しいという判断は出てこない。**

**だけど、人間そのものはまだ不完全なんだ。だからいかに人間的に考えたとしても、自分の考えはやはり不完全なのであって、完全ではない。そういう限界は相変わらず存在する。原理的に言うと、「俺はこうだ」と言ったら必ず「いや、そうじゃないじゃないか。こうじゃないか」と言って、真っ向から対立してくる考え方が成立する。それが不完全な人間社会における現実なんだ。そういう対立が、どういうことで出てくるのかと言ったら、自分の考え方において欠落した部分、自分の考え方において欠けている部分、自分の考え方によって欠落した部分を補うために、自分と違う方向からの新しい考え方が出てくるということになっている。これが現実的な考え方に対する理解の仕方です。自分ひとりの考えだけでは決して完全ではない、絶対ではない。自分と違う考え方というのは、自分の考えにおいて欠けている部分、あるいは自分の考えにおいて欠落した部分、自分の考えにおいてまだ取り入れられていないような部分が、自分と違う考え方として出てくることになるんです。だから原理的には、自分の考えと自分と敵対する考え方を有機的に結びつけて、そして相乗効果として成り立つような考え方を求めていくということが、人間的に正しい考え方になってくるということになるわけです。自分の考えと相手の考えがどちらが正しいか決着をつけようというのは、人間的には間違った低い次元の理性の使い方であります。自分の考えは絶対ではない。相手の考えも絶対ではない。相手の考えを全部受け入れるのではなくて、自分の考えの中に相手の考え方の中で何かしら自分が成長するために必要なものを相手から学んで、そして相手の考え方の中から何か学んだものを自分の中に取り入れて、そして自分の考え方を成長させていく。これが自分が成長していくというやり方であります。**

**とにかく、どんなに正しく見える考え方でも、人間の考えには必ず限界がある。偏りがあるというか欠けているところがある。これはどうしても避けがたい。なぜかと言うと、人間というのは今自分の肉体のあるところからしかものを見ることができない、判断できない、感じられないんだ。肉体という限定があるから、どんな立派な人でも自分の肉体のある場所でしか考えられないし、見えないし、感じられないんですよ。そういう肉体というものからの限定、制限、偏りがどんな立派な人の考え方にある。皆、理性で考えたことは偏っているんだ。だからこそ自分と違ったところにいる人で自分と違った考え方があったならば、その人から考え方を聞いて学ばないと、自分の考え方の偏りは修正できないとなるわけですよ。そういう気持ちになったら、でっかい人間になるわけですよ。真っ向から対立してくる人間の考え方から何かを学んで、自分の考え方を修正していく。そう思うと大きな人間になれるわけですよ。自分の考えが正しいんだ、自分と違う考えは間違いなんだ、だから自分の正しい考え方で相手の間違っている考え方を修正して、自分と同じ考え方に相手をしてしまおう、説得しようとするのはちっぽけなんです。主観的な人間の生き方と言えます。**

**包容力という大きさをつくっていこうと思ったら、自分と違う考え方、立場、価値観、宗教などそういうものを持っている人をたくさん自分の懐の中に包み込んでいくことが、まずはできなければならない。そのために器の大きさをつくって、いろんな人のことをちゃんと分かってあげる状態にしていかなければならない。また、いろんな人を自分の懐に包み込んでいこうと思ったら、自分の考え方を相手に分からせないといけない。だから度量をつくっていく必要がある。自分の考え方を皆に分かってもらって、皆の考え方もちゃんと分かってあげて、そしてだんだんと包容力ができ上がっていく。だけども、それだけでは包容力と言えない。本当に包容力をつくっていこうと思ったら、いろんな人の考え方から何かを学んで自分を成長させていくということをしないと、人がついてこない。そのためには、自分の考え方を変えたら自分がグラついて人はついてこないから、自分の考え方を変えないで人がついてくるようにするために、どうすれば良いかと言ったら、いろんな自分の懐に包容した人からちょっとずつ自分が何かを学んで、そして「考え方の中でこれは非常に良いと思うので、それを学んでそれを取り入れて、そして自分の考え方をこういう風に成長することができました。本当にこの会社に入ってくれて良かった。ありがとう」と言って、相手の考え方に感謝してあげる。いろんな人から学ぶことで自分を成長させていくから、自分の考え方ものは変わらないでどんどん成長していく。成長していくから、皆の考え方よりもより高度になっていく。だから皆は「あの人は素晴らしい。大きな人だ。立派な人だ」と言ってついてくる。そういう構造になっていく。ついてくるという構造をつくろうと思ったら、相手から学んであげて自分を成長させるという力を持たないと、人はこの人についていこうという思いになってくれないんですよ。だから学んであげて自分を成長させて、そして相手の次元よりも高いレベルに立つという状態になっていって、人はこの人についていこうと思う。「この人はすごい、自分から何かを学んでくれて、自分を受け入れてくれて、しかもどんどん成長していく。この人はすごい」と言ってついてくる。そういう流れができて、はじめて包容力と言える。いろんな人の考えを受け入れながら自分の考えは変えないで、考えはグラつかない。グラつかない=自分の考えを変えないで成長させる。**

**人間として大事なことは、考えを変えることが成長だと思ったらいけない。個性があるんだから、自分の考えは変えないで自分の考えを成長させるために人から学ぶ。人から学んで自分の考え方が変わってしまったら、それは相手に支配されているんだ。相手に支配されないで自分の個性を堅持したまま自分を成長させていく。そのために相手から学んで自分が成長していく。そのことによって、相手から学ぶことによって、相手がついてくる。自分は成長していくことによって、この人についていこうという思いを持ってくれる。これが包容力と言われる状態であります。包容力の大きな人になろうと思ったら、いろんな人からどんどん学んで、学んだ相手に「君と出会えて良かった。そのおかげでこんなに自分は成長できた。ありがとう」と言って感謝してあげる。学ぶことは愛ですから、愛されれば皆ついてくる。考え方が違っても一緒にやっていけるという状況が生まれてくることになるわけです。**

**どんな人にでもやっぱり長所も短所もあって、会社というのはすべての人の長所を利用させてもらって、それを会社の発展に結びつけていく力をマネジメントと言います。マネジメントというのは、活人力で人を活かして使いこなしていく。そのためにはすべての人の良いところを引き出してあげて、会社の発展のために使わせてもらう。その力がマネジメント。どんな人にも短所はあるから短所なんかはもう問題にしたらいけない。あって当然なんだから、短所はもう放ったらかし。とにかく、良いところをもっともっと伸ばしてあげて、それを使わせてもらう。それが会社の中における社員教育のやり方です。短所は他人から助けてもらったらいいんだ。長所を持って会社に関わって、そして会社に貢献して給料をもらう、そういうシステムが企業であります。社員同士がお互いに短所を相手の長所で補ってもらって、相手の短所は自分の長所で補ってあげる。そういうパートナーシップを横の関係としては形成していかなければならない。縦の関係としては、皆が自分の長所を仕事の中で活かしきって会社に貢献していくという意識を持っていないといけない。そして、その長所で会社に貢献するから、それに対しての代償として給料が払われているという構造で、会社と社員がお互い役立つということになっていくわけです。**

**とにかく包容力というのは、いろんな人から学んで自分を変えないで成長させると。人間にとって大事なことは成長することであって変わることではない。よく変わらないといけない、ということをおっしゃる方がいらっしゃるんだけど、それはある意味で、正しいとかこれが良いというものがあって、そういうことに皆がならないといけないというのが、変わるということなんですよ。だけど、個性の時代というのは変わったらいけない。「俺」を貫かなければならない。大事なことは成長することなんだ。俺が俺として個性的に成長していくことが、自分の存在感をつくり、そのことによって会社に貢献できるんだ。皆変わってしまったら画一化されてしまって、個性というものがなくなってしまって、皆一色に染まってしまう。変えようと思ったらいけない。また皆を変えてしまおうと思ったらいけない。皆の長所を引き出して、それを伸ばしてあげて、それを活かしきって使いこなしていくのが経営だ。また短所があまり出てこないように注意をしないといけない、でも短所をなくす努力をしたら人間ではなくなります。だから短所があって初めて謙虚さを持ち続けることができる。短所をなくそうとする努力をすると傲慢になってしまう。短所を無くす努力をしたら人を責めるような人間になってしまう。俺には短所がないと思って、人の短所をやたら責める、そうすると組織が壊れる。短所を認めないと組織は堅持できませんよ。短所はなければならない、短所は助けてもらうためにある。助けてもらうことも大事な力だ。助けてもらって「ありがとう」と感謝をして相手を尊敬する。短所は必要なんだ。短所がなくなったら助けてもらえない。助けてあげるだけでは相手を惨めにする。もっともっと助けてもらう必要がある。会社という組織は、皆助け合う組織ですよ。社長さんは全社員から助けてもらっている。お互いに仕事を教えたり、学んだり、いろんなことをしながら助け合っている。不得手なことは得意な人にやってもらって助けてもらう。相手が不得手だったらそのことを助けてあげて、一緒に仕事をしていく。そういう助け合いが企業組織の心の繋がりをつくるわけです。とにかく、短所はなければ謙虚になれません。あっていいものだけど、短所が出てきたら嫌われるから出てこないように注意をする。出てしまったら「申し訳ない」と謝らないといけない。もっと大事なことは自分の短所をさらけ出して、そして助けてもらってその相手に感謝する。それが心の繋がりをつくることになっていきます。**

**そういうことで、包容力という人の上に立つ人間にとって大事な力というのは、自分を変えるのではなくて、成長させることによってできていく力。いろんな人から学んで自分を成長させていく。だから、どれだけたくさんの自分とは違う価値観や考え方の人が自分の懐の中にいたとしても、自分の考え方・自分自身はびくともしない。それを包容力と言います。世間には、包容力がありそうでなさそうな人がいたりして、でもそういう人は誰とでも仲良くやっているように見える。その人は誰かが何かを言うと、「あぁ、そうですよね」と言って、また違う人が何かを言っても「それもそうですね」と皆に同調する。で、「君はどうなの？」と聞くと、何も返ってこない。自分を無にしていろんな人に合わせてしまうのは、包容力ではなく、媚びへつらい。本当の包容力というのは、自分をしっかり持っていて、他人から学ぶことによって自分をさせていって、そして人がついてくるというもの。そういう状況ででき上がっていく力が包容力。どれだけたくさんの自分とは違う価値観や考え方の人を自分の懐の中にいたとしても、自分の考え方・自分自身はびくともしない。皆から学んで成長しようと思うから、誰とでもちゃんとしていける。**

**そのためには、発展的解消の論理という理性の使い方ができないといけない。自分の古い考え方を乗り越えて、誰かから学んで自分の考え方を常に新しくしていく。常に成長させようという意欲を持っていて、自分というものを固定化しない。変えるのではなく成長させる。そういうことを意識していると、包容力がだんだん実力としてできてくるわけであります。だけど、包容力というのは自分を中心にして、自分の懐を包み込んだ人たちと横の関係で繋がっている構造で成り立っています。まだ平面的な関係なんです。自分の中心にして多くの人を求心力的にまとめていく平面的な力なんですよ。しかし、社会とか会社というのは立体的な構造を持ったヒエラルキーがある。いわゆるピラミッド型のもの。大人がいて子どもがいて、熟練者がいて未熟練者がいる。上下の関係がある。つまり、三次元の構造をもったものが社会とか会社になります。包容力のように平面的な二次元の世界ではない。そういう意味で本当に人間の大きさが完成されるためには、三次元の世界、空間の中で自分自身を成長させていかないと、本当の人間がたどり着く大きさになっていかない。では、三次元で人間の大きさを考えた場合、それはどういうことになるのかと言うと、それが統率力になります。自分が人の上に立って皆を引っ張っていくというリーダーシップというものが、人間の大きさの最終段階であります。**

**統率力というのは、自分が一歩上に立って皆を引っ張っていくというリーダーシップが要求される。それによって統率力が生まれてくる。統率力のある人間になろうと思ったら、どういう努力をセントバーナードか。統率力のある人間になろうと思ったら、まずは社会的地位を追求する。平社員から係長になって、係長になったら課長になって、課長になったら部長になって、部長になったら常務になって専務になって、副社長になって社長になって会長になって…そういう地位を追求していくという努力をしないと、統率力という力は出てこない。人間の成長の仕方には地位が人をつくるという原理がある。それが三次元というピラミッド型の構造を持った社会というものなかで、人間が成長していく原理なんです。**

**あまり地位や名誉を追求することは良くないとする人がいらっしゃいますが、それは平凡な人間の言うことであって、本当に人間として社会的な実力を持った成長を考えた場合には、どうしても地位が人をつくるという構造があって、地位を獲得する努力が人を成長させていくということは避け難い。社会の中で人脈を沢山つくっていって、年齢がだんだん成長していくと、どうしても若い人たちを導いていかなければならないという構造があるんですよ。これは親なら子どもを育てなければならないし、先輩は後輩をまとめて教育していかなきゃならん。そういう縦の構造というのが避け難く現実には存在している。そういう構造を持った社会の中で、大きさを追求していくということは、統率力を身につけていくと言う結果になっていくわけです。統率力を本当に実力として自分が掴むためには、社会的地位を追求する努力をする必要があります。統率力があっても平社員では統率できませんから、どうしても社会的な立場が与えられないと、統率するという具体的な構造と力は生まれてきません。地位ができてくれば、確実に何人かの部下ができてきますから、どうしてもその人たちをまとめていかなければならない。そういうところから自然に統率力という力が命から顕現してきて、そして統率力のある人間に否が応でも成長させられてしまうということになっていくわけであります。**

**ところが、現実的には地位があってもなかなか部下がついてこない。部下との関係で悩んでいる上司の方も随分といらっしゃって、特に中間管理職になってくると部下からは突き上げられる、上司からはいろいろ文句を言われると、本当にもうなんか板挟みになってしまったりして、ノイローゼになってしまう人も。30代のうつだと言われて、地位は上がったけれど、とたんに自信がなくなってしまってどうしていいか分からん…そういうこともNHKのドキュメントで大きく取り上げられて社会問題になったことがありました。多かれ少なかれ、組織の中ではうつ状態になってしまう可能性は常にあるわけなんですけど。そういうことも、やはり乗り越えていこうと思ったら統率力という力を磨いていく必要がある。**

**では、なぜ地位があっても人はついてこないのか。原因は、リーダーの人間力にある。人間力のない上司には部下はついていかない。上司として認めてもらえないということになってくる。だから社会的地位だけでは、実際には統率力という実力は持てません。地位というのは形式的には大事なことなんで、しかも地位を求めていかないと統率という関係はできないから大事なんだけど、統率力という力をつくってくれるのは人間力だ。どういう人間力が統率力を成長させるためには必要なのか、ということを考える必要があると。**

**人間力というのは、最近はよく言われる言葉なんですけど、一般的に人間力というのはその人が持っている実践的な実力のこと。内容的には何かはっきり分からないんだけど、とにかくその人の総合的な力というものを人間力と言います。言ってみれば、人間としての素晴らしさがあるということ。特に実践力と関係させて人間力は言われます。学問的に人間力とは何かと言った場合には、人間力には内的人間力と外的人間力がある。内と外。**

**内的人間力とは、人間の命の中に内在する人間の力であって、それはどういうものなのかというと、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、意志の力、愛の力。この5つは人間誰でも持っている基本的な力であります。知力と気力と体力と意志の力と愛の力。全ての人は命に中に何割かの割合で5つの力を持っている。それがどういう風な割合でその人の中にあるかによって、その人の個性的な人間力が決まるわけですよ。**

**外的人間力とはどういうものなのかと言ったら、内的人間力である知力・気力・体力・意志の力・愛の力というものが統合的に働いて、そして社会、外の世界でつくられていく人間力を外的人間力と言います。外の世界に人間がつくってきた人間力とは一体どういうものなのか。それも5つあって、政治力と経済力と教育力と文化力と軍事力。この5つが、基本的に人間が社会という、そういう空間の中で歴史をつくり、生きていくためにどうしても必要なものとして人類がつくってきた力。内的人間力である知力・気力・体力・意志の力・愛の力を総合的に使いながら、人類は社会、外の世界につくり出してきたそういう力を外的人間力と言う。その中には政治力・経済力・教育力・文化力・軍事力という力がある。この5つは、どうしても社会というものを運営していく上でなければならない人間的な力。社会において必要な人間力と言うことができるものです。**

**経営者が統率力という力を社会の中で発揮して、そして人の上に立つリーダーが現実の社会の中で活躍していこうと思ったら、統率力を成長させるためにどういう力を養わなければならないか。それは外的人間力です。政治力と経済力と教育力と文化力と軍事力を養うという努力をしないことには、統率力は成長しない。統率力のある人間になれない。社会的地位はあっても、この人間力がなかったら人を統率することはできない。誰もついてこない。馬鹿にされる。「あの上司はダメだ」と言われて部下からバカにされてしまう。バカにされない上司になろうと思ったら、政治力を磨かないといけない。経済力を持たないといけない。教育力に優れなければならない。文化力を磨かなければならないし、軍事力を持つ必要がある。軍事力は国家のレベルの場合は軍事力ですが、個人のレベルの場合には危機対応能力。社会には悪がある。悪への備えをちゃんとしておかないと、部下を守って統率することはできない。悪への備えは危機対応能力と言って、その中には保険に入って社員の厚生を考えることもそうだし、総会屋に対する対応など、いろいろ外的な危害に対して身内を守る、組織を守るためには、どうしてもそういう危機対応能力というのがいろんな面で要求されてくるわけであります。例えば耐震補強なども、外から来る地震と災害に備えるという危機対応能力のひとつになってきます。とにかくは、社会には悪があり、危機がある。そういうことに備えていくことが危機対応能力である。それを国家的に言ったら軍事力というものに集約されてきて、軍隊を持つことで国民の生命・財産を守る。会社においては、社員の生命・財産を守る。社員の命が傷つかないように、また生活が安泰であるように、そのためにさまざまな方策を講じる。統率力を成長させるためには、政治力と経済力と教育力と文化力と軍事力をちゃんと持って、磨いていくことが必要です。**

**政治力を磨くとはどういうことなのか。政治とは、言葉をもって仕事をする、いろんなことを決めていくこと。実際問題、政治家が決めたことをするのが、一般社会の企業、官僚であったりするわけです。政治家のものを決めるわけで、決めるために議論をするわけです。言葉を使って議論をする。政治力というのは、結局言葉の力なんですよ。政治において権力ということをよくよく言われますが、権力というのは自分の一言で何人が動くかということ。権力者というのは、自分の一言でたくさんの人が動くということになったとき、権力を持った人と言われる。やっぱり政治力を養おうと思ったら、言葉を磨く。人を感動させることができる言葉を用いる。力ある言葉を用いる。よく言霊ということを申しますけど、言葉というのは人を動かすためにあるんだ。だから言葉には魂が入ってないといけない。魂の抜けたような無味乾燥な言葉、全然人の心を動かさないような力なき言葉では政治はできない。人を動かすことはできない。だから、そういう意味では統率力というのは、現実的なことを言えば皆がついてくるためにすること。モチベーション、皆の心を奮い立たせるような演説や話ができる、そういうことになってくる。それはまた違ったことが言えば、アジテーターと言って、人の心を鼓舞して先導する。社員をやる気にさせる、部下をやる気にさせる力が政治力ということができるリーダーの力であります。そのためには、リーダーの発する一言が部下をやる気にさせる、部下の心を鼓舞する、刺激をする…そういうことになってきますから、そういう意味で人の上に立つ人間は言葉を磨くことが必要だ。魂の入った言葉を使うことができなければならない。魅力ある言葉を使うことができなければならない。そして、演説を通して部下を奮い立たせることが必要である。そういうことができる人をアジテーターと言う。アジテート=先導する。ちょっと悪い言葉ですけど、言ってみれば心を鼓舞すること。鼓舞して皆を奮い立たせる。そういうことはリーダーの非常に重要な役割で、それが政治力の根幹をなす。もっともっと日本の政治家も国民の心を鼓舞して、国民に未来への夢や希望を持って頑張ろうという気持ちにさせてしまう、そういう風な力が本当は政治力なんですよ。でも、なかなか本当の政治力を持った政治家が今いない。国民の心を鼓舞して先導して、そして未来の理想に向かって全国民を参加させて引っ張ってるという政治家が今いない。国民を鼓舞するところか、金の問題、いろんな問題で警察に突き回される状況です。これではとても国民の心を鼓舞するようなことはできませんね。**

**やっぱり、そういう言葉の魅力を使いながら、政治の一番大事な仕事は、国民に未来への夢と希望を与える。政治家の第一番目の仕事であります。経営者、リーダーの一番大事な仕事は、部下に未来への夢と希望を与える。夢を語る、理想を語ることが、人の上に立つ人間の一番大事な仕事なんですよ。夢も希望もない会社に誰が勤めますか。この会社に勤めていたら、自分の将来の生活はどうなるか。鍛えられて立派な人間になれる、立派な人間になれる、そういういろんな未来への希望があるから、この会社で頑張ろうという気持ちにもなっていくわけですよ。そのためにはやっぱり、リーダーというのは未来への夢と希望を語らなければならない。部下に未来への夢と希望を持たせる、それが政治力だ。理想を語る力、希望を語る力、夢を語る力、そこに政治力の最も大事な価値がある。**

**よく「政治とはなんですか」と言われますが、政治学的に政治というのは、国民の生命・財産を守ることだと言われるんですけど、それは古い時代のもの。いわゆる、外から国が攻められたときに国がそれを守って、国民が奴隷になってしまわないように守らなければならないと。そういう非常に保守的な政治の目的なんですよ。それももちろん政治の中にはありますけど、保守的な政治では国は発展しません。本当に国を発展させようと思ったら、国民の心を鼓舞して、未来への意欲を持って生きる力を与えていく。そうしないと政治力にはならないんですよ。そういう意味でも企業において、社員の心を鼓舞して、そして社員に未来に夢と希望を与えて、そこに全社員を導いていく。ここに統率力における政治力の素晴らしさが発揮されるわけです。**

**そういう意味で、家庭においては親は子どもに未来への夢と希望を与えなければならないし、また子どもに未来に対する夢や希望を持って頑張ろうという気持ちにさせてあげることが、親の役割になってくるわけですよ。人生を生きる力、希望を与えてあげて、希望に向かって生きる力を授けてあげる。それが子どもに対する親の役割だ。学校の先生は、学生に未来への夢と希望を持って勉強できる状況をつくってあげる。それが教育の大事な役割であります。なぜ、人間にとって夢と希望というものが大事なのか。なぜ政治力が大事なのか。それは人間以外の動植物は与えられた現実にどう適応するか、どう対応するかという生き方しかできない。人間以外の生き物は、本能と遺伝子の支配の中でしか生きられない。人間というのは本能や遺伝子の支配を超えて、与えられた現実をさらにより素晴らしいものに変えていく生き方をする。そこに人間的という価値ある生き方が生まれてくるわけであります。そういう生き方ができるのは人間だけだ。だから、未来に対して夢や希望を掲げて、そして現実を変えていく。そういうことができる人間だけが歴史をつくれる、文明をつくれる、文化をつくれる。ここに人間の命の特色、素晴らしさがあるわけです。そういうことを実践的にさせる力が政治力だ。だから、もっともっと国民は政治に目覚めて、そういう活動ができる政治家を選出することを考えるべき。国民が政治家を育てるということをしていかないと、今の政治家は政治の本当の使命を見失ってしまって、目の前の問題にあたふたするような状況で、言論の力、魅力ある言葉を使って国民の心を鼓舞することができていない。目先の人気を狙ってあれこれ利益誘導している。金で国民を釣るような魚釣りのような政治。100年先、200年先、500年先を考えて今、国民のために何をしておくべきか…そういう国家100年の計と言われる政治も大事な課題で、そこに夢や理想を語るということの意味が出てくるわけです。**

**とにかく、人間としては全ての人がやっぱり未来に大きな夢を掲げて、夢を実現するために今を生きるという生き方を早く取り戻さないと、素晴らしい人生はつくれません。政治力というものを磨いていくことによって、人間には夢を語る力というものができてきます。しかも言葉の力、魅力ある言葉、力ある言葉、魂がこもった言葉が使えるようになってくる。それが政治力を磨くということの大事な目標であります。**

**次は経済力です。経済力がなかったら、社会生活はできない。だけど経済力というのは金があるということではない。金があるというのは経済力の結果なんだ。経済力そのものは一体何なのかと言ったら、それは現実に存在する経済社会のシステムをちゃんと分かって、自分自身が使いこなせるという力を経済力。経済を支配する力が経済力なんだ。しかし、残念ながら今の人類は経済に支配されてしまって苦しんでいる。不況が来るたびに沢山の人間が職を無くして借金で苦しむ。果ては首を吊って死んでしまう。交通事故で死ぬ、戦争で死ぬよりもそういう経済的な問題で死んでしまう人の方が多い。自殺者においても経済的な理由が非常に大きいわけですよ。本当は、人間は幸せのために経済をつくった。人類が生まれ、後から政治をつくり、経済をつくり…とやってきたわけですから、経済システムは人間の幸せのためにあるはずなので、人間が経済に支配されて金の奴隷になってはいけない。人間が、経済を支配して金を使いこなすという力を本当はつくっていかなければならない。その力を現実に自分が持とうと思ったら、どうセントバーナードかと申しますと、現実の社会の経済システムを理解して、経済システムを自分自身が使いこなせるということが経済力。**

**具体的には、経済社会というのはある意味でヘッジ機能というものが存在していて、経済は常に変動をしますが、上がっても下がっても儲かるというシステムはできているわけですよ。株は上がらないと儲からないと思ったら、それは半端な経済力で、それでは現実はやってきません。株は上がっても下がっても儲かるシステムになっている。両方とも儲かる。そういうことを商品相場でも株式の相場でも、あらゆる社会の金の使い道によってはそういうことをちゃんとやってかないと、本当には金を支配できませんよ。ほとんどの人はそれができなくって、結局は上がらんと儲からんというようなそういう金の使い方しかできていない。デフレになったら皆貧乏になって、貧しくなって金で苦しむという状態になってしまっている。インフレになったって、デフレになったって、それを支配するのは人間のはずなんだ。自分がそのようにつくったんですから。上がっても下がっても儲かるというシステムを。だけど、現実的にその中で生きている人間は経済システムに支配されてしまって苦しんでいる。これは学校教育が悪い。大学の経済学部に入ると何を習うかと言ったら、経済法則を勉強してしまう。経済法則に従わないと経済社会では勝てない、と教えて経済社会に支配されることが当然だと思うような教育をやっているわけです。経済法則というのは自然法則とは違う。自然には確かに人間を超えた宇宙法則や自然法則がありますが、だけど経済は自分がつくったものだ。自分がつくった法則やシステムを使った経済活動・経済運営ならば、支配されないはず。自然法則と経済法則は次元が違う。自然法則には従うが、経済法則は支配しなければならない。もっともっと我々は、経済法則、経済システムを理解して、それをちゃんと使いこなせる教育を学校でちゃんとやらないといけないが、それができてないために皆経済で苦しむんですよ。貧乏になって。これも教育改革の問題だと思います。**

**次は教育力です。これは、親が子を育てる教育力から始まって、会社の中では社員を育てるという社員教育になって、とにかく熟練者と未熟練者がいて、若い者がいれば年寄りもいる。年寄りは若い者にいろんなことを伝えて教えていかなければならない、というシステムが社会にはあります。どういう未開民族でもちゃんと教育システム、文化の伝達というシステムはあります。教育力もまた人間にとって欠くべからざる人間力だ。教育力がなかったならば、子どもを育てられませんから子孫は絶える。だから誰もが教育力を持たなければならない。教育力を持つ人間にならなければならない。ちゃんと部下に仕事を伝達して、そして自分よりもより優れた能力を持った部下をつくる。なぜなら、歴史は進歩するから。今よりも未来はずっと進歩をしているから、今の技術の水準で留まっているようでは会社はつぶれる。どんどん自分よりも優れた能力を持った部下をつくることが、教育であります。しかも教育というのはただ能力だけの話ではなくて、人間性も成長させないといけない。教育というのは能力と人間性、両面における教育と考えなければならない。**

**ですけど、現実の学校は理性を成長させるだけの学校で、人間性をまったくを放ったらかしである。だから結果として頭の良い獣ができるという状況になってしまっている。学校に行っても人間性が立派にはならない。頭は立派になって頭は成長するんだけど、人間性は成長しない。人間の品格が落ちっぱなしだ。それが戦後の能力主義といわれる教育の結果であります。本当に若者達の服装が乱れていて、全世界的にも日本の若者の服装の乱れというか、品格のなさというのは外国からも批判されるようなところがあります。もっと若者に人間としての誇りを持ってもらわなければならない。人間としての自覚、自信を持って、理想や夢を持って生きてもらう、そういう誇り高い生き方ができるような状態にしていかなければならない。そのためにやっぱり人間の品格、格が何なのかということも知らなきゃならないし、日本民族がどれだけ素晴らしいのか、誇り高い民族の伝統の価値も分かってもらうようにしていかないといけない。そうしないと民族の誇りが出てきませんから、服装が乱れてしまう。ある意味で世紀末的な世界的な現象なので、必ずしも日本だけではなく全世界的な服装の乱れなんですけど、やっぱりこれは何とかしないといけない教育上の大きな問題であります。教育は、能力と人間性の両面において人間を成長させるということを考えていく必要があります。やっぱり人の上に立つ人は、どうしても教育力を持たないと、文化を伝達し、さらに部下を育てる。そして自分を超える部下をつくる。そういうことができませんから、そういうことをしてないと会社は発展しません。その意味でも、会社の中では教育力というのはすごく大事な会社存続、会社発展の原動力になるわけであります。**

**次は文化力です。文化と文明はどう違うのか。文明というのは今の社会が持っている物質的豊かさのこと。今の社会が持っている精神的な豊かさのことを文化と言います。国語辞典的には、あまり区別し辛いところがありますが、哲学的にはそう言えます。文化力はリーダーシップにおいては非常に大切な力なんです。文化力とは、「社長は仕事もできるけど、絵を描かせても大したもんだ」「小説を書かせても芥川賞をもらっちゃった」とか。写真も素晴らしいとか、ギターも大したもんだとか。そういう何かしら仕事以外の文化的な教養のレベルにおいて、玄人はだしのプロ級だと言われるものを持っていると、ただ仕事の上での人ではなく人間として尊敬されたり、信頼されたり、親しみを感じてもらったり、そういうことがリーダーとして出てくる。**

**これは、なぜ豊臣秀吉が国を平和に安定させるために、茶道を政治に取り入れようとしたのか。ということを考えてみなきゃいけない。戦国時代を終わらせ、軍事力や政治力や経済力においてはもうダントツの力を持っている。だけどなかなか諸侯が秀吉に心服しない。何かあったら天下をひっくり返すぞ、という人間が多々いて、安心した状態にならない。どうしたら安定した平和な状態、社会になるだろうかと考えて、恒久平和のためにできることを考えた。そのことから、室町時代末期から武家社会に広がり始めた茶道に注目したんです。茶道は茶室に入れば、上下は関係なく刀も置き、お互いに地位を超えて対等の関係で意見を述べ合う、関わることができる。そういうところに平和な時代をつくる根本の精神があるのではないか。そう考えて、茶道の頂点に立っている千利休を招聘。自分は千利休から直接習っているという姿勢を諸侯に見せて、茶道で同等、その師匠も政治においては秀吉にひれ伏す、そうして茶道の世界を政治的に利用・支配しようと考えた。千利休の茶道はわび茶と言われるものですが、秀吉がつくった茶室は金ピカのもの。そのため、かえって諸侯は「どこがわび!?」となったわけです。秀吉は成金趣味だ、と軽蔑をされる始末。現実的には尊敬の気持ちをつくれなかったんですが、なぜ茶道を政治に取り入れるという判断をせざるを得なかったのか。それは、政治の中に心から服する、心服・信頼を構築しようとしていたから。つまり、文化力を持つことでリーダーは、部下から人間として親しみを持たれ心服するという関係性を勝ち取ることができると考え、文化力を統率力の中に取り入れるということが大事な課題だ、ということにもなってくるわけです。**

**最後は軍事力です。これは先ほど詳しく話してしまったんですけど、これは軍隊を持つとかと言うんではなくて、現実的には社会の警察があるわけですけども、警察も一応は軍事力、悪への備え。危機対応能力。本来、企業も本当に独立した力を持とうと思ったら、企業の内部に警察力的なものもある程度持たなければならない。今ちょうどアメリカやロシアにはCIAなど組織・諜報機関があるように、会社に不祥事が起こらないように、またちゃんと処理できるように悪への備えというものをちゃんと考えて、会社が世間から非難されてつぶされないように、外敵から身を守るものを本来は備えていかなければならない。本来、日本の武士というのは、地域においてちゃんと安定して外から侵略されないで農業がちゃんと行われるようにと自警団としてつくられて、農民がクワの代わりに刀を持って農地を守る、そのようにして武士は誕生したんですよ。そういう意味でも、やっぱり軍事力というのは自警的な意味合いがありますので、企業というものも自警な形での危機対応能力を持つ必要がある。また外的要因以外にも社員の生命・財産を守る、健康を守る意味でも福祉的なこともちゃんと考えて、安心して社員が仕事ができることも危機対応能力、社会変動にどう対応するか。そういう危機対応能力もちゃんと備えているということが、大事なリーダーの条件。それがリーダーシップひいては統率力ということになり、皆がついていくリーダーになっていくんじゃないかと思います。**

**とにかく、統率力を成長させようと思ったら、政治力・経済力・教育力・文化力・軍事力…そういうものを身につけていく、そういう努力が必要だということになってくるわけであります。そのようにして、本当に実力を伴った人間の大きさが、そういう形でできていく。感情的対立を乗り越える実力を通して器の大きさができ、さらに度量の大きさが積み重ねられて、さらに包容力の大きさが積み重なって、最終的に三次元構造を持った社会の中で要求される統率力が、人間の大きさの最終段階だと言うことができる。これが人格の大きさをつくる、人間の大きさをつくる課題の全体像であります。ということで今日は、人格論の最後として人格の大きさをつくるという話をさせてもらいました。どうぞ皆さん、どうしてもこれは避け難い企業人としての課題ですので、ぜひ参考にしてもらって、素晴らしい生き方・素晴らしい人生を送ること・素晴らしい仕事ができる人物に成長していただきたい。またそれを願っております。どうもありがとうございました。**