**№68　テーマ『感性経営における経営と本質と理念』**

**講話日2018年5月18日**

**それでは今日の感性経営における経営と本質と理念というお話をさせていただきたいと思います。経営というと経営理念ということばかりが語られて、経営の本質ということについて語ることは滅多にありません。理念ということばかりに意識が集中していくと、理念というものが非常に形骸化された形式的にきれいごとにまとめられたような理念というものができてしまいます。多くの会社の経営理念というものもいろいろと拝見し、勉強してきましたけども、ほとんどの会社の経営理念がみんな、言葉というものが観念的できれいごとでまとめられているというそういうものが多くって、本当にこういう経営理念をもって社員は燃えるのか、ということが疑わしいというね、そういう会社がほとんどです。社員の心を本当に鼓舞していないと。だけど理念というものは本来ですね、その理念を意識することによって、社員が成長し、会社が発展するという結果が出なかったならば、それは理念ではありません。この力ある理念というものは、よくプラトンなんかは理念と言ってもですね理性的なものではなくて、燃える理念というようなですね、そういう表現をしております。****真っ赤に燃えていないといけないと。真っ赤に燃えていないといけないということは何なのかというと、理念というのは人の心に火をつけなければ理念ではないというね、そういう理念に対する考え方をあの古代ギリシャのプラトンが持っていました。だけど現実に我々が理念としてみるものは、まったく燃えていない。作為的にきれいごとで作られたような言葉が並んでいる、非常に常識的でそつのない無難な言葉で形作られているものが多いです。だけど本来、理念というものは、その理念を意識することによって、人が成長し、会社が発展するという、そういう精神的原理のことを理念と言います。理念とはその理念を意識することによって人が成長し、会社が発展することができるような精神的原理のことを理念と言います。だからほとんどの会社の理念は理念ではありません。そういう意味で本当の理念というものは全社員の心に火をつけるかということをですね、我々はこれから問い続けなければならないと思います。そういう人の心に火をつける、人の心を燃えさせる、そういう力を持った理念というものを作るためには、理念に先立って、物事の本質、魂というものを追求していかないと燃える理念は出てきません。そういう意味で今日は、経営の本質とは何なのかということをですね、まず考えてみたいと思います。経営というものはどういう風にして求められてくるものなのか、これは経営における発生学的根拠を探るというですね、そういう哲学的な方法なんですけども。発生学的ということは、物事が出てきたその根拠の中にその物事の本質、魂があるというですね、そういう考え方で、発生学的研究と言うんですけども、ものごとがどういう風にして出てきたのかを探っていくと、そのものの本質がわかるという、そういうまぁ考え方、方法論なんですね。経営というのはいったいどいう風にして出てきたものなのか。まずは、経営者は経営者である前に会社をつくります。会社をつくっただけではまだ経営は出てきませんし、経営はまだ成り立ちません。会社をつくって具体的に仕事をするために経営者は人を雇います。人を雇っただけではまだ経営はできません。雇った人に実際に仕事をしてもらうという段階から経営は始まります。ということは経営の出発点は社員に仕事の仕方を教えて、そして会社全体としてのですね、仕事の流れをつくる。そういう意味では組織をつくる。その組織の中で雇った社員の方々が動き始めるところから経営は始まります。すなわち人を雇ってから会社に命が宿って会社は動き始める、そこから経営が必要になってきます。ということは、まず経営においてなさなければならないことは、社員に仕事の仕方を教える、そしてどういう風な流れで仕事をしてもらうのかという、会社としての組織というものをですね、社員にちゃんと分かってもらって、その組織の中で社員が動くという状態から、経営という仕事**

**が必要になってきます。社員教育というこの経営者としての仕事が、会社の存続と衰退と発展を決定すると。そういう意味では基本は、経営とは人を活かす仕事だということがいうことができる。だけど人を動かすためには、会社における組織というもののあり方が大事であって、組織がうまく機能しなければ仕事の流れが滞って、人の協力もうまくいきません。経営というのはまず人を活かす仕事であって、組織の中で人が活かされるという、そういう組織のあり方をつくっていかなければならない。そして経済というものはやはり資本、お金というものが関わってきますので。だけどもお金というものも人が動いて初めて活かされるものがお金であります。だからお金の根底には組織と人があります。そういう風に考えていくと、経営というのは人を雇って組織を動かす仕事である。経営とは人を雇用して組織を動かす仕事である、という風に言うことができる。よく経済とは人、モノ、金というようなことを言いますけど、モノや金というものは手段であって、根底には人というものがあって初めて経営が成り立つ。人間の本質というのは理性ではなく心と言われる時代になってきましたから、経営の本質というのは人であり、組織であり、心であって、モノと金はその手段として使われるものだという風に考えていかなければならないではないかという風に思われます。そして経営の本質は人を活かし、組織を動かす仕事である。人を活かすということは、社員の能力と人間性を成長させて、社員を幸せにするということが人を活かすということの具体的な意味です。そういう意味では経営とは社員を幸せにして組織を動かす仕事であるということができる。人を活かすためには人を成長させて、人間の本質である心を大事にする。そういうことを経営としてまず考えなければならない。人を大事にして人を幸せにして、そして心を大事にするということがないと組織は動かない。そう意味でも組織の根底にはやはり人間というものが存在する。究極的にはやはり経営とは人を活かす仕事だということが言える。だけど具体的には経営の本質は人を活かし組織を動かす仕事であると言わなければならない。**

**こういう経営の本質をもって、その経営が目的とするものはいったい何なのか。経営というものが目的とする理念とはいったい何なのかということを考えていくと、企業としてですね、どういう理念を持たなければならないかということを考えていくと、そこに感性の哲学としての提案する理念としてのですね、最高の満足を与え、最大の信頼を売る、そういう仕事をして、さすがにプロと言わせようというね、そういう目標・理念というものが出てきます。最高の満足を与え、最大の信頼を売る仕事をして、さすがにプロと言わせよう、これは感性の哲学におけるですね、すべての職業に共通する究極の理念と言わなければならないものであります。だけど経営理念と経営の本質をですね、具体的に結びつけていくためにはどういう風に、何が求められるのか。それが経営の本質と経営理念を結びつける活動としての具体的な経営実践、経営の仕方、経営の方法論というものがですね、経営の本質と経営理念の間に入ってこなければならない。経営の本質は人を活かし組織を動かす仕事である。その経営の本質というものを通して理念として最大の満足を与え最大の信頼を売る仕事をして、さすがにプロと言わせようというですね、すべての企業の目標とするところの理念を実現するためにどういうことをすればよいかというですね、具体的に経営の仕方をですね、考える経営実践という内容であります。そして経営実践の第１番目に挙げなければならないのが、さきほど申し上げたように経営者として最初にする仕事である社員教育というものがですね、まず課題になってくると。結果として経営というものが会社を発展させる、社員を幸せにする、そういう結果を出すためにどうすればいいかが経営実践、経営者の具体的ななすべき仕事ということになってくる訳ですね。その仕事の第１番目が社員教育というですね、そういう仕事であります。社員教育という経営の仕事を通して人を成長させ、会社を発展させるという結果を出そうと思ったら、社員教育というものはどういうものでなければならないのか、これは**

**もうやっぱり経営者がまず経営をする第一歩として考えなければならない大きな課題であります。究極的にどうすれば最高の満足を与え、最大の信頼を売るという結果の出る会社になれるのか。そのための最初の仕事である社員教育としてどういうことが求められるのか。ということを全体として５項目にまとめると、まず第一番目の教育の目的は、結果を出せるところまで指導するという、そういう教育の仕方をしなければならないと、これは先ほどもお話をしたところですけど、普通、社員教育というものは、教える者が言葉で語って、「言ったではないか、どうして言った通りにできないんだ」と部下を責めるというのがですね、社員教育の実態である。しかしそれは教育ではない。本当の教育というものは、企業における社員教育とは、結果を出すことができるまでちゃんと教えないと社員教育ではない、職業教育でなないと。結果が出るためにはどういうことをしたらよいのかと、結果がでるまでちゃんと寄り添って、付き添って教えていくということが実践的な教育であると。それが身についた仕事の実力というものを持たせる方法である。これがまず社員教育において一番これから考えなければならないことであって、だけどほとんどの社員教育は言葉で語って実践は個人に任せられる、教育するものは仕事における結果が出せるところまで教えないと。だけどこのことについてはですね、あの有名な山本五十六の言葉があってね、これは誰もがよく知っている言葉だと思うんですけど、「やってみせ、説いて聞かせてさせてみて、褒めてやらねば人は動かじ」これはいろんなところで使われている言葉ですが、これが社員教育の基本ですよね。「やってみせ、説いて聞かせてさせてみて、褒めてやらねば人は動かじ」詮ずる所、ちゃんと結果を出す、うまくできたというですね、結果がでるところまでちゃんと付き添って教えて初めて教育になるのであって、言葉で言っただけで、結果が出せる努力をするのは個人だ、というのは職業教育ではないと。職場、会社における教育は学校教育とは違う。職業教育は仕事における結果が出せるところまで教えて初めて職業教育だ。ここをちゃんとおさえないと、社員教育というものが実を結ばないのではないかと思います。それがこの最高の満足を与え最大の信頼を売る仕事をするというですね、最も土台になければならない教育のあり方だと。**

**二番目の社員教育における大事な問題点とは、これは人間は誰でも短所・長所半分ずつある。人間は叱られたくない、注意されたくない、批判されたくない。**

**良いところを見つけだしてあげて、それを褒めて伸ばすというということがまずは人を育てる基本である。だけども人間として人を育てるためには、短所もちゃんと教えなければならないと。だけど、短所はなくす努力をさせてはならない。短所が出てこないように気をつけさせる、ということが短所を教えるための課題である。なぜ短所をなくさせてはならないのか、なぜ短所が出てこないよう注意をすることが大事なのかということは、短所がなければ人間ではないからです。短所がなくなれば仕事において最も大事な謙虚さというものを人間の格として作れないからです。短所をなくす努力は人間を傲慢にし、謙虚さを奪います。これはある意味で人間をだめにする教育だ。短所があることを忘れさせないということがですね、非常に大事である。良いところ見つけ出してあげて、良いところを褒めて伸ばしてあげるということの次にしなければならないことは、短所を教えて、そして短所が出てこないように注意をさせる。短所が出てきたら君は人から批判されるし、君が損をするから、短所が出てこないように気をつけようねと言ってですね、君にはこういう短所があるんだということをちゃんと教えておいてあげると。そのことによって傲慢にならない、慢心をしないという、そういう防御というか、転ばぬ先の杖となる。人間誰でも長所短所半分ずつあるんだということを教えることによって、お互いに責め合わないで助け合おうという仕事の仕方ができる人間になれる。みんなお互いに助け合わなければならない、相互補完という関係性でかかわる必要があるんだということを社員に自覚させることになる。特に社員と経営者、**

**リーダーとフォロワーという関係性で言ったらですね、フォロワーの仕事はいったい何なんだというと、フォローという言葉には2つの意味があって、ついていくという意味と、フォローする、足らざるところを補う、補完するという意味がある。だから社員は経営者のことをいろいろと批判するのではなく、組織というものを維持していくためには、まずは社員はリーダーに従わなければならない。もしリーダーに問題点があったなら、リーダーに恥をかかさないようにそれを補完するという役割を自ら見出して、それをやり遂げなければならない。こういうことをやり遂げるために人間は不完全であって、誰でも長所、短所があるんだ。リーダーにも短所があるんだ。それはフォロワーが補わなければならない。そういう自覚をちゃんと持たせるということが、組織というものにおいて仕事をする場合の人間関係の在り方として一番大事な問題である。**

**三つ目の社員教育の原理は、基本的に教育とは言っても、教が育を超えてはならない。教育の目的は育てることにある。教えたら個性をつぶす。だけど教えないと仕事は始まらない。ある程度のマニュアルは教えなければならない。だけど教えるというマニュアルが個性を認めないような画一性を求めるような教育であっては、これからの時代の会社は潰れる。まずは教が育を超えてはならないということを念頭に置きながら、どういう教育をするかと言ったら、答えを言わないで問いかけて考えさせるという開発教育をですね、主体にしなければならない。リーダーは答えが分かっていても、こういう課題があるんだけど君はどうしたらいいと思うかね？と社員に聞いてあげて、そして社員にこうしたらいいんじゃないでしょうか？と提案をさせる。提案をしてきたら、じゃあそれでやってみるかとやらせて、失敗することが分かっていてもやらせて失敗させて、その結果、じゃあこういう状態でその問題をさらに解決に導くためには今の段階ならどうしたらいい？と、また質問して、こうしたらいいんじゃないかと言わせる。最終的にうまくできたという結果が出るまで問い続けて、答えを出させ続けてそして、やったね、よくできたねと褒めて終わる。そういうような教育をする必要がある、それを開発法という。教育には教育方法論、教育原理として注入法と開発法とありまして、注入法というのはとにかく強制的に学ばせる・教えてっていうことですね。開発法っていうのは育てるというやり方で、開発法をするために答えを教えないで問題を発するというですね、そういう教育の仕方をすることが必要であると言われています。この答えを言わないで、分かっていても答えを言わないで、問いを発して本人に答えを言わせることによって、その人の持っている能力・才能を引き出してあげるというですね、そういうことが第3番目の教育の仕方として大事です。**

**第四番目の社員教育の鉄則は、教育というものは決して挫折をさせてはならない。途中でやめさせるような教育は教育ではない。教育というのはできない子をできるようにすることであり、教育とは分からないことをわかるようにすることが教育である。できない・分からないという状態で終わらせたら、それは教育ではない。教育は挫折させてはならないというところに主眼がある。そのためには教育とは、できた、わかった、やったという感動の連続でなければならない。だから、できるまで付き添って、できたという力がつくまでやめさせないでがんばらせる、というところに教育の主眼がある。そのことによってどういう結果が出るかというと、「やったー、わかった、できた」という感動を与え続ける教育をすることによって、社員のなかにどこまでもより高度なものを求めていきたい、どこまでもより厳密なものを求めていきたいという成長意欲、わからないことがわかることが嬉しい、できなかったことができるようになることが嬉しいという、そういう気持ちができてくることによって、もっと高度なもの、もっと厳密なもの、もっと上のものを求めていこうという、そういう渦中の情熱、渦中の欲求が出てくると。**

**そういうことをすることによって社員自身が仕事の喜び、あるいは仕事の意味、仕事の素晴らしさをですね、実践的に感じるようになって、教えなくても自ら求め成長していくという、そういう**

**力が社員に宿る。これが社員を一人前の社員として自立させていくための大事な原理ですね。いつまでも教えていたのではきりがないので、どこかで自立させなければならない。その自立はどう起こるかといえば、社員自身がもっと高度なものを求めていこうという努力をし始める、もっと厳密なものを求めていこうと努力をし始める、より真なるもの、善なるもの、より美しいものを求める、この渦中の情熱をもって仕事をし始めれば一人前の仕事人だ。だからその情熱を持つまではまだ半人前で独立はさせられない。独立して一人前の自立した仕事をする社員になるためにはどうしても、この渦中の情熱、渦中の欲求を持たせる必要がある。これも社員教育の大きな目的ですね。**

**最後の五番目はですね、仕事を通して心を育て、仕事を通して人格を養うということですね。仕事を通して心を育てるためには、人間関係の問題を通して人間性を成長させる必要があると。心遣い、思いやり、そういうものがですね、人間関係の問題で苦しむことによって心遣いができるようになり心が成長してくるということになる。そして具体的にこの仕事というものにおいて、確たる結果を出せるというですね、そういう力を獲得していくためには、謙虚さと成長意欲と愛という、この3つの人間の格を作る原理というものが求められてくる。本当に仕事において成功したいと思うならば、確実に謙虚さと成長意欲と愛が求められてくる。傲慢な人間は原理的に成功できない。成長意欲が止まった人間は会社を発展させる力がない。愛のない人間は人に喜んでもらえるような仕事の仕方ができない。これでは会社は潰れる。会社が潰れないで成長・発展していくためには、どうしても謙虚さと成長意欲と愛は欠くことのできない重要な原理だ。だけどもこの謙虚さと成長意欲と愛というものが、人間の格を作る原理でもある。だから我々は仕事において成功するという努力をすれば必然的に人間の格が備わり、格を持った人間になれるんだ。そして仕事を通して人間の格を獲得することによって、人格は身につく。仕事をしなければ身につかない、観念で終わってしまう。職業を通してでしか本当の人格は身につかないし、実力としての人格はできない。このことを教育として教え、またそれを実践させるということが社員教育として求められる5つの鉄則であります。**

**だけど社員教育の中で、基本的に仕事とは何なのかということをですね、まずはちゃんと自覚させておくということが大事であって、具体的に仕事に入る前に職業観というものをちゃんと教えこんでおかなければならない。その職業観とは何なのかと言ったら、職業とは人を幸せにして、自分が幸せになる活動である。まず、自分が幸せになろうと思ったら人を犠牲にするのではなく、人を幸せにする力を作らないと本当には自分は幸せになれないということですね。この職業という社会的に作られた職業という仕事というものの本当のあり方だと。人を幸せにして人に喜んでもらって、人に感謝してもらって初めて報酬としてのお金が入ってくる。そのことによって自分も幸せになり、自分も生きがいを感じ、心が満たされて人の役に立つという、そういう生き方ができる。順序として自分の幸せをまず求めてはいけない。人を幸せにしなかったら本当には自分も幸せにならないんだということが職業を通して人間が幸福を手にいれる方程式ですね。自分の幸せを求めると必ず人を犠牲にし、踏み台にする。人を悲しませて本当に自分が幸せになることはない。人を犠牲にして自分が幸せになることは、一時はあったとしてもそこには永続性はない。必ず人の悲しみや不幸が自分にかえってくる。まずは職業とは人に喜んでもらえるような仕事の仕方をして、人を幸せにするということから始まるのであって、その結果として自分も幸せになれる、自分もやりがい生きがいを感じるという結果に結びついてくる。そこにお金というものが付き添って入ってくるわけですから、それが職業というもののあり方だと。とにかく職業というものはまずは人に喜んでもらわないと仕事にならない、職業ではない。そのことをまずちゃんと教えておかなければならない。**

**職業とは人に喜んでもらえるような仕事の仕方ができる能力と人間性を養い、職業人として本物の人間になるための活動、これが職業である。という意識を持って仕事をしてもらう、すなわち仕事は金のためにするものではない、仕事は自分を本物の人間に成長させるために仕事をするんだ。その結果として、本物になったレベルにおいて金はわんさか入ってくると。金は後からついてくるものであって、金を目的にしてはならない。だけど仕事には常に金がつきまとうから、うっかりするとほとんどの人がお金を目的に仕事をするという仕事の仕方になってしまっている。これは現実的にそういうことになってしまっている場合が多い。だけど、仕事の目的がお金になると人間は確実に悪賢くなってしまって、金になることしか仕事をしなくなってしまう。そして利害打算で動く人間になってしまって、金に操られ、金に支配され、金に媚びるような醜い人間になってしまう。そして金を目的にし始めると心遣いや謙虚さもお金のためだと考えて、お金を儲けるための手段として心遣いや謙虚さをするようになって、結果として愛想笑いとか営業笑いと言われるような、人間性が金のための手段として使われるような状態になってくる。だけど営業笑いや愛想笑いというのは必ず客に見抜かれてしまう。本当は心ないやつだと、かえって愛想笑いをすることによって軽蔑される、バカにされる、そういうことになってしまって、仕事はうまくいかない。だから仕事も目的はお金ではない、仕事の目的は本物の人間に自分自身を鍛え上げることが仕事の目的であって、人間が本物になるに従ってそれに応じてお金は入ってくるという構造になっているんだということを、仕事をする前にちゃんと教えてあげて、それを心に持たせて、それを含ませてですね、仕事に入るということをしていかなければなりません。**

**そしてこの教育という段階が終わって自立して仕事をし始める段階に入ってから、自分自身が仕事においてですね、成功して結果が出せる状態になっていくためにですね、どういうことを考えていかなければならないかというと、教育されることが終わって自分自身で自分を教育していく、そういう自立した仕事をしていくということになって最初に心がけなければならないことは、信じるに足る自己を作るということを意識において努力する必要がある、自信を作るということですね。自信を作るということを目標にして仕事をするということは、自立をして仕事をし始めたときに、まず最初に考えておかなければならない課題である。自分で自分が信じられる、自分で自分が信じられないような人間を誰が信じてくれるのか。まずは人に信じてもらえるために自分が自分で信じられるという自分をつくること。これが自立した人間の仕事の仕方の基本だと。**

**自信をつくるためにどうしたらいいのか、実践的な方法は何なのかというと3つあってですね、人間は理性・感性・肉体という3つの要素から成り立っているから、自信を作る原理も3つある。理性という観点から自信を作ることと、感性という観点から自信を作ることと、肉体という観点から自信を作ることがある。この3つの自信のつくり方が有機的に絡み合って、自信が湧いてくる人間になれるということですね。この3つのどれが欠けても自信は湧いてこない。おのずと自然と自信が湧いてくるという状態になるためには、理性・感性・肉体の協力が必要なんだ。しかも理性的な観点からの自信の作り方がちゃんとできていて、感性の観点からの自信の作り方がちゃんとできていて、肉体の観点からの自信の作り方ができていて、この3つの自信のつくり方がそろった時、命から自信が湧いてくる。だからどんなに立派になってもなかなか自信が持てないという人は、この3つの中のどれかが欠けているか、あるいはバランスが悪いんですね。どこかに問題があるんですよ。なかなか仕事に自信が持てないという人は随分たくさんいます。相当高い地位に立ってもその地位なりの自信が持てない人もたくさんいます。この3つの原理がそろってくると、おのずと自分でもなんでかと思うほど自信が湧いてくる、自分で自分が信じられるという、自信が持てる人間になることができる。これはやはり自立して仕事をしていくためにはどう**

**してもなくてはならない重要な要素で、自信のない人間を誰も信じない。やはり成功する人間、自立して仕事をしている人間は、自信というものを回りに感じさせるような人間にならないといけない。そういう何らかの意味の自信が湧いてくる状態になって初めて周りからあの人はすごいと言ってくれるようになってくるし、さすがプロですねとも言われるようになってくる。**

**じゃあ理性という観点から自信を作ろうと思ったらどうすればいいのか。実像の世界に出ていくと学問との関わりを見失ってしまう人が多い。だけど学問との関わりを見失ってしまうとその人の成長には限界ができてくる。多くの職業人は体験というものから得た自信だけで仕事をしてしまっている人が多い。だけど体験というものは、個人的なものですから、体験的自信というものは個の限界を超えがたい。自分は自信があってもですね、他人から見たらそれは君の体験の範囲内での自信だろう、俺はそうは思わんと言われたら、自信がぐらついてしまうということになってしまいやすい。だけど社会の中で仕事をしている限りは体験から得られる自信だけではなく、多くの人にそうだと言わせるような、多くの人を納得させるような自信を作っていかなければならない。そのためには自分の仕事に関わる学問的知識、学問的根拠をもった技術、学問的な教養を身につけていかないと多くの人は納得してくれない、そうだと言ってくれない。多くの人が納得してくれなければ人の実力は社会的価値はない。自己満足で終わってしまう。そのために職業人は自立した人間であったならば、体験的自信に付け加えるには理性的自信、学問的自信というものを作っていかなくてはいけない。学問的自信とは多くの人がそうだと認めなければならない根拠をもったそういう知識や技術のことを学問的と言う訳ですね。学問は何のためにあるのか。学問とは自信をもって発言し、自信をもって行動するために人類は学問というものをつくりました。学問の意味は自信のある言動のためにあります。そして学問というものは多くの人がそうだと認めなければならないという強制的な根拠を持ったものが学問的な知識といわれるものです。これがあることによって初めて職業人は多くの人から認められて、そして多くの人から信頼されて仕事をしていくというですね、そういう力になってくる。これが理性という観点から崩れようのない自信を作るための原理です。学問的根拠をもった知識・技術というものは、積み重ねであって崩れようがない。だけど個人的な体験に基づく自信は、他人から批判されるとすぐぐらついてしまってですね、崩れてしまう。だけど体験的自信も大事ですが、これだけで仕事をしていては限界を超えがたい。少数の人にしか認められない。すべての人に認められようと思ったら、根拠を持った学問的知識が求められる。この体験的自信と学問的自信というものをですね、兼ね合わせて初めて本当に自信が湧いてくるという状態になれるんだということですね。**

**次は感性、感性の観点から自信を作っていくためにはどうするかです。人間における感性を心と言う。心とは感じるものだから、人間における感性は心という段階にまで進化した感性である。心とは何なのか、心とは意味と価値を感じる感性である。人間は意味を感じることによってやる気になる。価値を感じることによって価値の素晴らしさを感じることによって命に火がつく、命が燃える。意味と価値を感じないと人生ではない。意味と価値を感じなかったら機械であり、動物だ。人間として生きていくためには意味と価値を感じるということが求められる。そしてこの人間が本当に意味や価値を感じたならば、必ず人間は「このためなら死ねる、このためなら人生をかけられるという」想いに到達する。どんな仕事をしていても自分のやっている仕事に意味や価値や値打ちを感じたならば、最高に意味を感じたなら人間は死ねるんですね。死ねるというものを持ったときに何ができるのかというと、それは信念だ。信念とは死ねるということなんですよ。信念のある人とは、そのことのためなら死ねるという思いを持った人間をいう。命がかけられる状態を、信念を持った人と言います。信念を持つと自分でもぐらつかない自信というものが湧いて**

**きますし、また燃えて生きるという言い方をしていますと、やはり端から見てもですね、神々しいというか、さすがプロだということを感じさせるような、熱のこもった心のこもった仕事の仕方ができますので、多くの周りからも信頼されるということが付け加わってきます。そのことによってもさらに自信が湧いてくるという状態になってくる。だから感性という観点から自信を作っていくためには、死にうるものを持って生きるというね、そういうことが大事であって、特にいま自分のやっている仕事に人生をかけられるか、いま自分のやっている仕事に命をかけられるかということを自分に問うてですね、どんな仕事でも最高に意味を感じたならば必ず死ねるという思いが湧いてくるんだから、そこまでいかないとプロじゃない、そこまでいかないといかんというね、そういう思いを持って我々は今自分の持っている仕事をとことん追求していくというね、自立した仕事人はそれをやらなければならない。教育されている間は、なかなかそうはいかないけども、自分で自立して仕事をしていく、一人前になったら、死ねるという思いを持って仕事をしていなかったら半端だ。**

**次は肉体という観点から自信を作るためにどうするか。肉体というものを持っている人間的価値とは何なのか。肉体というものを持っている社会的価値とは何なのか。肉体というものを持っている人間的価値は体験なんですね。体験こそ肉体からくる人間的価値ということができる。では体験とはなんなのか、体験とは真実を語る力であって、体験というものはやった人間にしかわからないというものを与えてくれるものだ。だから議論をしても「おまえはやってないだろ、おれはやったんだ、やってないやつに何が言えるんだ」と言って勝てるんですよ。どんな知識を持っていても、行ってみたらこうなっていたと言ったらですね、どんなにたくさんの知識を持っている人間でも反論できないんですよ。行ってみたらこうなっていたと言われたら聞くしかない。それほど体験には有無を言わさない力がある。そのために体験、仕事は大事なんですよ。肉体を使った活動、仕事はそれだけで重い価値がある。この立場に立った人間にしかこんなことはわからん、こんなことは言えない、だから出世することは大事なんだ。下のものからは上のことはわからない。だけど下からだんだんと上がってきた人間は、下積みの人間の辛さも分かる訳ですよね。「自分もあのころはそうだったな」といろいろ分かってあげることができる。それは体験というものの価値だ。体験は真実を語る力だ。そして人生とはまさにその体験の積み重ねなんだ。人生はすべて自分の肉体を使った体験の日々の積み重ねだ。だから我々は年を重ねるほどに真実を語れる力が増えてきて、だんだんと本当のことが分かってきて、そして自信を持って発言し、自信を持って行動する、そういうことができるようになっていきます。この理性という観点から作られる自信と、感性という観点から作られる自信と、そして肉体という観点から作られる自信、この学問的知識と信念と体験、これが重なって命から言わず語らず自信が湧き上がってくるというね、そういう人間になれる訳であります。**

**だけど体験的自信があり、信念はあっても学問的な自信がないと、理性という自信がないと、本当の自信はまだ湧いてきません。また学問的な根拠を持った自信があり、信念があっても、体験が乏しいと自信が持てません。体験の自信があり、理性的な学問的な観点からの自信もあっても、信念のない人間、死ねるという思いのない人間には湧き上がる自信はありません。とにかく信じるに足る自己を作るためには、理性・感性・肉体3つの要素から自信を作っていくという、この努力をしていく必要がある。これは独立し自立した職業人のですね、まず考えなければならない課題であって、自信のない人間を誰も信じてくれないということをまず知る必要がある。**

**2番目の課題はですね、問題を恐れないという生き方をする必要がある。自立した職業人は問題を恐れてはならない。今申し上げていることは全部究極的に最高の満足を与え、最大の信頼を得る**

**仕事ができるという状態に、そういう理念を実現する状態に自分が成長していくために為さなければならないことを今申し上げていることなんですよね。問題を恐れない、問題が出てくることを恐れてはいけない、問題が出てこないことを願ってはならない、問題にたじろいではならない。なぜなら問題というものは自分を成長させるために出てくるし、会社を発展させるために出てくるんだ。その問題から逃げてどうすると。そして問題を恐れない人間に本当になろうと思ったならば、どんな問題にも答えがあるということを忘れてはならない。答えのない問題はないんだということを忘れてはならない。どんな問題でも答えがあるんだから恐れるに足らない。ではなぜ問題には答えがあると言えるのか。本当の問題は今自分が持っている力ではいかんともしがたい問題が本当の問題であって、今自分の持っている力で解決して乗り越えることができる問題は、そんなものは問題ではない。では自分では何ともならない問題はなぜ出てくるのか。それは実は自分を成長させるために自分という命を作った母なる宇宙が自分に与える問題、これがいま自分で持っている力ではなんともならない問題なんです。そういう問題が出てくるとどうなるのか？それは諦めずに努力をしてれば必ず命から新しい潜在能力が湧いてくる、命から気づきが湧いてくる、命から知恵が湧いてくる。これが今自分が持っている力でなんともならない問題が必要な出てくる理由なんですね。なぜこういうことが言えるのかというと、まず基本的に人間は宇宙だということを忘れてはならない。我々一人一人が大宇宙の一部分なんだ。宇宙は自分の外にあるんじゃない、自分自身が宇宙なんだ。自分自身は確実に宇宙の摂理の力によって作られて存在している。だけど宇宙は外にあるんじゃない。自分自身が宇宙の一部分だ。だけども自分は被造物であって、自分をつくった宇宙の力は自分の個の限界を超えた大きなものだ。そしてこの母なる宇宙は自分の生んだ子どもである命を成長させるために何をするかといえば、環境の激変というものを命に与える。それがなかったら命は進化しない、成長しない。だからガラパゴス諸島の生物たちは何万年何十万年経っても環境が変わらないから、命の形が変わる必要がない、進化する必要がない、成長する必要がない。環境が変わらないから今のままでやっていけるというので、本当にもう何十万年前から変わらないそのまんま東と申しましょうかさんまのまんまの命の形で生きていて何の問題もない、成長しない。成長させようと思ったら、今持っている力では何ともならないという問題を与える必要がある。なぜかというと、今持っている力では何ともならないという問題を与えないと潜在しているものが出てくる順番が来ないからだ。潜在しているものが出てくることによって成長・進化ということが可能になってくる。だから我々はいかなる問題が悩みが自分に降りかかろうと自分を進化・成長させるために母が与えた愛ゆえの試練だということを忘れてはならない。愛なんだ。問題は愛なんだ、悩みは愛なんだ。そういうことが分かってくると、問題は問題でなくなってしまうんですよ。問題を問題だと思っているから問題なんだ。問題は問題ではない、問題は母の愛だ、ということが分かることによって問題が問題でなくなっちゃうわけです。そして自分を成長させるエネルギーになってくる。問題がなかったら悩みがなかったら成長しない、問題・悩みがあるから成長できる。問題が問題でなくなる。だから問題を恐れない、問題にたじろがない、問題が出てくることを嫌がらない。これが人生を生きる力を作ってくれるんですね。**

**次に第3番目ですが、自立して仕事をしていくためには常に今自分が持っている限界に挑戦するということを忘れてはならないし、今自分にとって不可能なことを可能にすることが仕事なんだということを忘れてはならない。まだ教育されている社員の仕事はね、今自分が持っている限界内の言われたことをやっていったらいいんですが、教育の段階が終わって自立して仕事をしていくためには、会社を発展させなければならない、そのためには今の限界を突破しないといけない。**

**だから仕事をするということは限界への挑戦だ、仕事をするということは今不可能なことを可能にしていくことが仕事なんだということをですね、忘れてはならなりません。だけど仕事というものは天分のあるところで努力をしないと辛くなる。天分があるから、天分が出てくるからどんどんどんどん仕事が楽しくなっていく。天分がないところで、不得手なところで頑張ると苦しくなる、辛くなる。そして限界への挑戦を続けていれば単に潜在能力が出てくるだけではない。人間そのものが宇宙だから、本当に諦めずに結果が出るまで努力をするという頑張り方をしていれば、潜在能力が出てくるだけではなく、命には宇宙の全エネルギーが凝縮して存在している、命には摂理の力が働いている。だから本当に自分が諦めずに頑張るという仕事の仕方をしていれば、必ず宇宙から湧き上がる、いわゆる火事場の馬鹿力と言われるような・・・、単に人間に与えられている遺伝子としての潜在能力だけではなく、宇宙の持っているエネルギーというものが、命から湧き上がってくる、命の持っている底力が湧いてくるという体験をすることができます。我々は自分自身が宇宙だから、命の中には宇宙エネルギーが凝縮されて存在している。人間の命は宇宙の摂理の力によって生かされている。だから寝ていても死なないんだ。寝ていても死なないということは生きていること自体宇宙エネルギーだ、摂理の力だ。それが目覚めれば、命の底から湧き上がってくるような、そういう力も我々は持つことができる。これが人間が最高の生き方ができる、最高の力が発揮することができる原理なんですね。そういうことのために我々は限界への挑戦、不可能を可能にするという生き方をしていく必要がある。**

**第4番目は、意志の強い人間になるために決断に賭けるという生き方を覚えなければならない。人生は賭けだ、仕事も賭けだ。理屈じゃない。賭ければ理性でする以上の仕事ができる。本当に意志の強い人間になる、すなわち物事がうまくいくまで、結果が出るまで、成功するまでやめないというそういう意志の強い人間になるためには人生は賭けだ、という生き方をする必要がある。感性の哲学では、意志の強い人間は理性的な人間ではなくて、意志の強い人間は欲求の強い人間であるということを申し上げております。だけど欲求だけでは野獣だ。人間になるためには意志が必要だ。欲求と意志はどう違うのか？意志の強い人間になるために何が必要なのか？まずは欲求が強いことが大事だ、欲求が大きいことが大事だ、だけど欲求だけでは野獣だ。どうしたら意志になるのか。金が欲しいというのは欲求だ。だけど金がほしいと思ったら理性で考える。どうしたら金が手には入るか考える。仕事もある、競輪・競馬もある、宝くじもある、ひったくりもある、かつあげもある、泥棒もある、いろいろある。どの方法で金を手に入れるか決まった時に意志が決まる。すなわち欲求と意志との間には、理性的な決断という行為が介在する。理性的決断によって意志が決まり、意志の強さが作られる。では決断とは何なのか。この決断とは何なのかということがはっきり分かることによって、本当に人間的な意志の強さを持った人間になれる。では決断とは何なのか？辞書的な意味では「選び取ること」とほとんど書いてある。だけど決断の眼目は決めることにあるのではない。断つことにあるんだ。「断」ということがちゃんと行われるかによって、意志の強い人間になれるかなれないかが決まる。決断とは何なのか？決断とはあるものを決めて選び取ったならば、その時選び取らなかったものの中ににどんなに素晴らしいものがあったとしても、あるものを選び取ったならば他のものへの思いを断ち切る、逃げ道を塞ぐ、回路を断つ、俺にはこれしかない、俺にはこいつしかないと思いを持つことが決断という行為なんだ。そうすることによっていかなる問題がきても逃げない、たじろがない。もう俺にはこの道しかないのだから、俺にはもうこいつしかいないのだから、あとは出てくる問題をバカになってしらみつぶしに乗り越えていく以外に俺の人生はないんだと、だからどんな問題が出てきても俺が選んだ道から出てくる問題は俺に任せておけ、俺がなんとかする、心配するなと言って、他人のせいにしないで**

**全部自分のせいにして、自分で乗り越えていくという勇気ある決断ができる。これが迷いのない、悔いのない人生を生きる方法だ。決断しなければ本当の悔いのない人生は歩めないし、決断しないと迷いが生じる。逃げ道を断ち切らないと迷いが生じる。決めただけで行ってしまうと、何か問題が出てくると、これに決めたことが間違いだったんだと、ひょっとしてあちらの方にしていたらこんなことにならなかったのにと反省をしてしまったりと、これは理性ゆえの迷いというんですよ。理性は完璧さを求めるから、問題が出てくるたびにああ、間違ってしまったと思って他の道を考える、これが理性ゆえの迷いであって、一番人間が陥りやすい人生の罠だ。もう決めたらその問題を乗り越えることが成功への道なんだということを忘れてはならない。出てくる問題を乗り越えたら成功できる。出てくる問題を避けようと思って、困ったと思って他の道を選んだらそれは失敗の人生だ、挫折の人生だ。とにかく決断に賭ける。仕事も賭け、全部人生は賭けだ。この生き方ができるかどうかで、本当の成功が手に入るかどうかが決まる。本当にさすがプロですねと言われる人間になれるかどうかが決まる。**

**最後の5 番目は、仕事の意義と価値の確認を常に、毎日しなければならない。いま自分がやっている仕事がどんなに素晴らしいのか、いま自分がやっている仕事にどういう意味があってどういう価値があるのか、どんなにすごいことなのか。こんなすごいことをやっているんだという思いで仕事をしていなかったら命は燃えない。本当には仕事に情熱がこもらない。これは最後の決め手となる大事な課題であります。こういう社員教育の仕方と自立した後の人間の生き方というものを積み重ねていって、その上に完成系の10原則というものをね、積み重ねていくことによって、確実に理念、最高の満足を与え、最大の信頼を得るという仕事ができる人間に成長することができる。経営とは、人を生かして組織を動かす仕事であるという経営の本質と、経営の理念である最高の満足を与え、最大の信頼を得るという、そしてさすがはプロだと言わせる、この理念を達成する。この本質と理念を結びつけるためにどういうことをしなければならないのか。ここに実践的な経営の、経営とはどんなことをしなければならないのかということの内容が、本質と理念との間に介在する、このことをやるということの中に、経営の実践とは何なのかということの内容が全部出てくるわけですね。　だけどみんな経営理念ばかり言って、経営の本質をあまり言わないから、具体的な方法論としての経営とは何なのかという実践的な内容が確定していないんですね。ぐらついている。だけど本質と理念がはっきりすることによって経営の柱ができますから、だから中にどんなものが入ってこなければならないのかを明確に理解できるような、そういう体系が生まれてきます。**

**ということで今日は「経営の本質」ということについて考えるための重要性と、経営の実践とはいったい何なのかということについてお話させていただきました。**