**№53　テーマ『社会の中で生きる原則』**

**講話日2012年4月9日**

**皆さんこんにちは。ようやく長い寒い冬も終わって、なんかほっとしますよね。天候も温かくなってきましたが、景気も少しずつ良くなってきているような感じになってきました。今日は「社会の中で生きる原則」というテーマでお話をさせてもらいます。これは大学を出て社会に出て仕事をし始める、ということで環境が一変して、大学で勉強していた時代とは違って、独特の社会の雰囲気とか新しい環境の中で仕事をしていかないといけませんので、やっぱり学校にいる時代とは違い、社会に出てからというのは本当にいろんな意味で生き方が大きく変わることを要求される、ということになってくると思うんです。その意味で社会に出て仕事をし始めれば、どういう風な生き方を我々は心がけなければならないのか。社会の中で生きる原則というものがあると思いますので、そういうことをお話しさせてもらいたいと思っております。**

**まずは社会とは何かということなんですけど、社会というのは、多くの性格やいろんな考え方、いろんな宗教、いろんな違ったものを持って、そしてお互いに関わって生きていかなければならない、という世界が社会。その意味では、当然ながら自分とは違う考え方や性格の人と共に仲良く生きることが要求されます。現実的には、性格・価値観・考え方が違うからといって、ついつい自分と異なるものを排除するという感じになってしまいやすい。それではやはり社会の中で生きるという力を鍛えていくことができません。同じ価値観の人ばかりと付き合っていたら、生きやすいし、また気持ちもいいということなんですけど、同じ考え方の人ばっかりと付き合っていたのでは、なかなか目覚ましい成長を遂げるというきっかけをつかむことはできません。だけど自分と違う考え方や違う価値観の人と出会うことによって、何か気づきがあって何かしら学ぶところがあって、人間は…激変とまではいかなくても、社会に出てから「あいつ本当に変わったな」という感じで成長していくことは、あるわけであります。**

**そういう意味では、社会の中で仕事をして成長していくためには、自分とは違う考え方や感じ方や価値観や性格の人と付き合って、自分の人間性の幅を広げていく、人間性の豊かさをつくっていく、いろんな人と関わりを持つことで包容力をつくっていくことが、必然的に社会においては要求されてきます。そういうことができないと、どうしても人間性が狭くなってしまって、いろんな付き合いの中、お客さんとの対応においてもうまくいかないような感じで、仕事もできにくい、社内においても人間関係に違和感を感じるようになってしまいやすい。特に最近は人付き合いが苦手という方が非常に多くて、それは人間と付き合うよりはパソコンとか機械相手の仕事が多くなって、結果として人の付き合いに馴染めない、うまくいかない人が多い。そういうこともあって、離婚の激増もあるし、いろいろと組織の中でも人間関係の問題で悩んでいる方が多いですね。就職をしても3年以内に40%の人が辞めてしまうと言われています。それも社内の人間関係が大きなパーセンテージを占めてるいと言われております。そういうことからも社会に出て仕事をし始めれば、いろんな意味でお客さんとの対応などでも、人間性の豊かさ、幅が必然的に仕事において要求されてくるわけであります。そんな時にどういう風にすれば、いろんな人と共に仕事をし、付き合うことができるのか。これが社会に出てぶつかる問題であると思われます。**

**基本的にわかっておいてもらいたいのは、同じ考え方や価値観の人と一緒にいると楽しいけれども、成長はしないということ。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気持ちが大事になります。そうは言っても、なかなか考え方や価値観の違う人とは付き合いにくい、ということがあると思います。具体的に相手と共に仕事をする、長い付き合いをしていこうと思ったら、相手と自分の違いというものがどういう風にして出てくるものなのか、どこが違うから考え方や価値観が合わないのか、違いの原因を知ることによって我々はそういう人とも付き合える力ができてきます。それは、考え方の違いは生まれながらに違うことはない。考え方の違いは後天的にできてくるものです。体験が違うと考え方や価値観が違ってくる。また経験が違うと考え方や価値観、性格が違ってくる。その人が持っている知識や情報が違うと、考え方も違ってくる。また解釈が異なると考え方や価値観の違いもつくられていきます。最後は出会いです。出会いとは、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。つまり、考え方や価値観、性格の違う人は、相手が自分にはない何かを持っているということなんだ。**

**人間は成長していこうと思ったならば、自分にないものを持っている人と付き合って、相手から学び取るということをしないと、人間は成長しない。そのためにはどうするかと言ったら、自分にない体験や経験、知識・情報、解釈、出会いが相手にはあるんだとわかってくると、「人は自分にはない何を持っているんだ？」という意識で相手に関わることができます。その意識で相手と接して、自分の中に取り入れたならば、「俺はどう成長できるか、どう変われるか」と考えることにより、自分とは違う人とも対立感を感じないで相手から学んで、結果として「君と出会えて良かった。君のおかげでこんなに成長できた。ありがとう」と言って、自分とは違う人にも感謝ができる。そういう生き方ができるようになります。とにかく社会に出たら、相手から学ぼうとする気持ちが非常に大事で、お客さんからも学ぶ。相手の発言や考えを受け入れようとすると、お客さんとの会話、人間関係がうまくいって、仕事もそういうところから進んでいける…そうなる可能性が高くなるわけです。人から学ぶ、という姿勢が大事であって、それが自分の人間性の豊かさをつくり、幅をつくってくれる。そういう訓練が仕事においてできてくると、家庭の中でも夫婦や兄弟、親子において問題が出ても、案外と対応ができて、結果として離婚の危機も脱却できる。あるいは親子の反目なども乗り越えていける。そういうことで、社会に出ると、いろんな考え方や価値観、立場、性格、宗教の人がいますから、そのことを通して自分を成長させる、人間性の豊かさや幅をつくっていく意識が非常に大事になります。こういう力は、愛と言うことができます。愛するとは学ぶことだと言うこともできます。相手から学ぼうとしないのは、相手への愛とか信頼がない。相手から学ぶということをもって、我々は人を愛する力を成長させることができる。**

**これらを総じて、一般的には社会性があるかないかと言います。社会性があるということは、いろんな人とうまく仲良くやっていけるということ。そのためには、子どもの頃から躾と言いますが、躾というのはその子が社会に出て、多くの人と関わっていく際に困らないようにするために必要なことを教えていきます。子どもへの躾というのは、子どものときだけではなくて、一生死ぬまで大事な原則とも言えます。社会を生きていくために要求される人間としての行動の原則、躾の原則というのはどういうことかを考えてみると、社会で生きる基本もわかってくるわけです。**

**躾というもの、社会で生きるための原則は、4つあります。まずは、あいさつ。朝会ったら「おはよう」、帰ってきたら「おかえり」と言う、あいさつ。声を掛けることですね。人間において基本的であり大事なこと、社会性です。あいさつというのは心の橋を渡す行為と言って、人間の本質は理性ではなく心だと言えるものですから、心の通い合い、結びつき、繋がりをつくっていくための**

**基本原理があいさつです。というのは、お互いにあいさつをしないと心の繋がりは切れてしまいます。心は通い合わない。結びつきはできない。家族でもあいさつを交わさないと、一日中心が切れている、すれ違っている感覚になる。社内でもあいさつを通して、その人との心の通い合い、繋がり、意思の疎通がうまくいく。相手があいさつをしているのに自分が返さないと、なんとなく気まずい…。人間の本質は心ですから、その心が繋がっていないと、すべての物事がうまくいかない原因になってしまいます。近所に住んでいる者同士でもお互いにあいさつをしないで過ごしていると、「あいつはなんだ」という感じで相手に対する良い印象はないですよね。しかし、声を交わす、声を掛けることをすると、なんとなく気持ちが繋がって、安心感も生まれてきます。そういう意味であいさつというのは、人間の生き方において一生に渡る大事な行為と言えます。これを忘れてはいけません。皆さんも既にやられているとは思いますが、もっともっと自覚的になぜ大事なのかを意識しながら、あいさつをするということをやってもらいたいと思います。あいさつというのは心の橋を渡す行為、こちらから積極的に声を掛けるという実践をしないと、心の繋がりが切れる、通い合わない、結びつきがつくれない。どの会社でも言われることですが、“あいさつは大事”ということの根拠をしっかり理解しながら、実践をしてもらいたいと思います。**

**ふたつ目に大事なことは、応答関係です。何か質問をされたら応える。名前を呼ばれたら返事をする。相手が質問したことに対して応えない、応えようとしない、応えようと努力しないというのは、人間関係においては気まずい、そして信頼関係を結ぶことはできません。自分の喋り方で喋って、相手がなかなかわかってくれないと、相手がわかるように説明をしないですぐキレてしまって、「合わない」としてしまう。そんな人も最近は随分と多いようです。お互いにあいさつを交わし、ちゃんとした応答関係をつくることも、仕事をしていく、意思の疎通を持って生きていくには大事なことです。よく会社の事務的な業務でも「俺はそんなこと言ってないよ」と、問題が起こったときに相手の理解に対してこちらの方から反論する、そういうこともよくあると思います。そういうのが、応答関係がうまくいっていないと言えます。ちゃんとお互いに意思の疎通、相手がわかるように説明することも仕事上も社会においても非常に大事な課題であります。相手がわかるように説明するということは当たり前ですが、これも専門的なことになってくるとお客さんにわかるようにやさしくわかりやすいように、というのはなかなか難しくて、仕事上の意思の疎通がうまくいかないこともあるかと思います。説明の仕方が悪いと、こちらの思いが相手に伝わらず、後から問題になることも出てくる。「そんなこと言った覚えはない」「言ったではないか」というように。そういう意味では、ちゃんと相手がわかるように説明する力、相手が言ったことを誤解しないように正しく受け止める力も社会生活上、大事な課題なんですよね。これを意思の疎通と言いますが、なかなかうまくいっていないことが夫婦関係やいろんな人間関係において、誤解というものが案外と多いようです。国際的な話し合いや条約なんかでも、文章の解釈によって「言っている」「言っていない」ということが問題になっています。実際問題、人間関係の大きな問題になることがあります。**

**学校の先生なんかは、自分の喋り方で喋って、それを理解できる子が頭が良いということになっており、それができない子は頭が悪いということになっています。それは非常に支配的で主観的な判断の仕方です。しかし、学校ではそれがまかり通っている。その結果、通信簿に5～1という評価を下されている。これは本当の教育ではない、もはや独断的な支配と言っても過言ではない。本来教育というのは、わからない子をわかるようにするもの。できないことをできるようにすることが教育。本当に教育力を持っている先生なら、ある子が「わかりません」と言ったなら、その**

**子にわかるように説明することができない自分の未熟さを嘆かないと、本当の先生ではない。「なんでこんなことがわからないの」と叱っていては、教師として教育力がない。主観的で独断的、身勝手なことをしていると言えます。そういう意味で考えると、社内教育においても本当の教育力があるということであれば、入社した方が物事を理解できたという結果が出るまで努力する。説明しようとしないと、本当の社内教育はできないですし、本当の教育力があるとは言えないと思います。とにかく、意思の疎通は仕事上でも大事なことです。相手の言うことを誤解せずに理解する力、相手に誤解を与えない力、これらを応答関係と言いますが、これはすごく大事な課題であります。**

**次、第三番目の課題、人間としての基本的な躾の要因は、感謝をすること。相手に何かをしてもらったときに、ちゃんと「ありがとうございます！」「おかげさまで」と労いの言葉をかけられるかどうか。そういった感謝の言葉を伝えることが、非常に大事な人間としての、人間性の表れとして大事であります。よく組織の中で起こることですけど、組織の長たる人が常に人のやっていないことばかりを注意して、人を責めるようなことが多いようです。が、人間関係の基本として叱られたくないし、否定されたくないし、文句を言われたくないという気持ちが皆にあります。人間には叱り方というものがあって、まずはやってくれたことに感謝をして、それからやっていないことを指摘する…という流れ・順序が大切です。それが気持ちを断ち切らないために大事な課題と言えます。よく家庭においても奥さんがお茶を出しても、ご主人が何も言わず飲んでしまう…そのときに「ありがとう」と感謝の言葉をかけると、なんとなく夫婦関係も良くなるし、そう言ったご主人を奥さんは尊敬するようになる。全く何も言わず、反応もしないとそうすることが嫌になってしまう。だんだんと関係性が薄くなっていってしまう。組織内でもできるだけ、やってもらったことに対して感謝をする。やってないことを言うのではなく、やってくれたことを探して、ちょっとでもやってくれたことに対して感謝をする。その次にやってないことがあったら指摘をする。そのような心遣いが社会においては非常に大事なことになってくると思います。感謝の気持ちが常に必要だ。人間というのは、自分が生きていくために今着ている服をつくってくれた人がいるし、自分が食べているものを生産してくれている人がいる。人間というのはひとりでは生きられない存在です。生まれてきても両親の世話がなければ子どもは育ちません。どんな人も周りの人にお世話になっている。自分がお世話になっている人も、ひとりでは生きられない。そこに関係している人がいる。今地球上に生きている人は、何らかの形で皆繋がっていて、関係している。それは全人類にある。日本も海外からいろんなものを輸入していますから、その意味でも自分が生きるために全人類がお世話になっていると言えます。そういう意味でも、常に何かしら自分が存在するには、いろんな人にお世話になっているという考えを持ち、感謝をしなければならない。現実的には、直接的にお世話になっていること、人に対して感謝を表すことも社会常識であります。**

**最後の第四番目は、謝罪です。謝ることができるかどうか。人間は不完全な存在ですから、どんな完璧な仕事をしても決してそれは完全・絶対とは言えない。何か欠けている、落ち度があると思われます。それが残念ながら現実ではないかと。何かしら相手に不平不満、文句を言われたときには、まずは素直にすぐ謝れるかどうか。それが不完全な人間にとっては大事な生き方の原則なんですね。だけど、やっぱり素直に謝ることができない人が多い。ついつい言い訳をしてしまって、竹を割ったように「悪かった！」と謝ることができにくい。政治や経済の世界においても事件がありますけど、なかなか事件を起こした人というのは自分が直接謝りに出てこない。間違いを犯した人の上司とか関係者が出てきて、深々と頭を下げています。あれは、自分は本当は悪くないと思**

**うから、そんなことができるんですね。自分が悪いことをしたときには、なかなか自分から謝るということは難しいんですよね。謝る勇気がないんですよね。それが残念ながら今の人間性の問題点であります。社会の中では人間は不完全だから、何かしら自分が悪いことをしたと思ったら、すぐに謝れることが物事をうまくいくようにし、問題を乗り越えていくための大事な行動だと忘れてはなりません。謝る力を持つ、勇気を持って謝る、これも社会の中で生きる基本と言うことができます。だけど、なかなか親は子に謝らないし、先生は学生に謝らないし、上司は部下に謝らないというのが、現実ではないかと思いますが、それでは人間関係や組織の中で生きにくくなってしまう。とにかく、人間が社会の中で生きる上で常に忘れてはならないことは、あいさつ・応答・感謝・謝罪です。4つは不完全な人間が社会の中で生きていくために忘れてはならない課題という風に言うことができるのであって、これをもって躾という風に言うのであります。**

**これらは社会性という観点から言えることなのですが、もうひとつ我々が社会の中で生きていくための厳しい原則があります。それは自分の価値は他人が決定するということ。社会というのは他人に評価されてなんぼの世界だ。毎年就職活動でたくさんの学生さんが悩むことになるんですが、就職するということは、自分の力が採用の側から認められたことによって就職できるわけですよね。つまり、他人に評価されて。どんなに自分が素晴らしい力を持っていたとしても、それだけでは自己満足の世界で、それだけでは社会を生きられない。他人から評価をされて、はじめて社会の中で生きる価値が出てくる。人間というのは生きているだけでも価値があると考えなければならない命の尊さがありますが、現実の社会の中ではその人の評価、生きるには他人に評価されることが欠くことのできない重要な原理であります。**

**他人から評価されなかったらどんなにすごい力を持っていても、他人からすごいと言われなかったら無価値と言える。すごいからと言って、傲慢になっていては社会の中で嫌われて、敵をつくることになってしまって、ついつい傲慢さゆえに立場を追われるということも多々あります。そういう意味では、自分の価値は他人が決定する。社会の中では他人から評価されてなんぼの世界。自分が養った力というものをどうすれば、人に役立つように使うことができるだろうか、どうすれば人から必要とされる人間になれるのかを常に考えながら、仕事・生活をすることが要求されます。とにかく、どんなに頑張っても社会においては他人から評価されないと、現実的には価値は出てこない。そういうことをわきまえながら仕事をしなければならない。よく聞くことだと思いますが、「こんなに頑張っているのに、なんで上司は評価してくれないのか」と不平不満を言う。よくサラリーマンは仕事終わりに飲みに行って、上司の悪口を言い合うということがあるかと思いますが、それについて孔子は、「人の己を知らざるを嘆くなかれ、その良くする事なきを憂う」と言っています。人が自分を評価してくれないと不平不満を言って嘆いているようではいかん。そう言っているようでは、まだまだ評価される人間にはなっていないということです。評価せざるを得ないというところまで自分自身が努力しないとダメ。人が認めてくれないからと言って不平不満を言っているようでは、まだ人間としてはちっぽけで浅い、というのが孔子の言葉であります。**

**また他にも孔子の言葉で「過ちては則ち改むるにるなかれ」があります。人間は不完全だから、間違いをするのは当然、しかし、誤りだと気づいているのに謝らない・改めない…ここに人間としての本当の過ちがあるんだということです。その言葉の続きに「人の過や、各々其のに於いて**

**す。過を観てに仁を知る」とあります。「人の過や、各々其のに於いてす」、人間がどういう間違い方をするのかは、その人の人格、個性の度合いによって違ってくる。どういう間違い方をするかを見ることによって、初めてその人の値打ち・本質がわかると言っています。良いことをしている、うまくいっているときには、人間の評価はできないということですね。その人の本当の値打ちはわからない。間違ったときにその人の本当の価値がわかる。「過を観てに仁を知る」。仁というのはその人の本質ですね。どれほど立派な人間なのかは、どういう間違いをするか、間違ったことに対してどういうアフターケア、対応するか。それを見ると本当の価値が見えてくる。とにかく、評価がないと思うのではなく、認めざるを得ないというところまで自分を高めることが大事ということです。そういうことを踏まえて、社会というのは自分の価値は他人が決定するということです。人から評価されて自分の価値が発見されて、存在感は高まっていく。よく街を歩いているとスカウトをされて、一躍スターに…なんてことを聞くと思いますが、それも他人から評価されるということから出てくる価値です。とは言っても、評価されたい・評価されたくないにかかわらず、自分の価値をどのように高めていくか、またそれがどのように人の役に立つか、どうすれば人に役立たせられるかによって、社会的価値が出てくるんだという判断で、我々は社会、組織の中で生きていなければなりません。まずは社会とはなんなのかを考えていくと、社会の原則というものが見えてくると思います。**

**次は職業とは何か。**

**社会に出て具体的に職業について、いわゆる金を取るプロとしての仕事を始めるわけです。プロとしての仕事とは、職業とは何かということもわかっていなければなりません。基本的に職業とは、自分のために何かをするのではなく、人のために何かをするということです。そのことで職業は成り立つわけであります。職業というものは、その仕事に従事する者を人に喜んでもらえるような仕事の仕方ができる人間に成長させようとする力を持っています。その仕事について仕事をし始めるということはどういうことかと言ったら、その仕事をして人の役に立つような、そういう仕事の仕方ができる力をつくってくれるというものです。仕事をする者は、そういう気持ちでなければなりません。就職をして、その仕事を始める際には、その仕事でどうしたらお客さんに喜んでもらえるかを学ぶわけです。すべての職業は、人に喜んでもらえる仕事の仕方ができる人間に成長させるためにあるんだということです。人に喜んでもらえる=お客さんに喜んでもらえる、感謝してもらえるだけでは、本当のプロという意味では、半分です。一緒に仕事をしている仲間にも喜んでもらい、感謝してもらえるような仕事の仕方ができて、はじめて会社の中で働いて給料がもらえると。人に喜んでもらえるような仕事の仕方ができるということは、お客さんにも仲間にも喜んでもらえるようにならないと、プロとは言えない。そう考えると、職業というのはどんな職業でもその仕事に従事する者を人に喜んでもらえるような仕事の仕方ができる能力と、人間性を持った本物の人間に育て上げる、そういう働きをするのが社会に存在する職業の意味であります。想像で考えるだけではなく、本当に喜んでもらえるのをちゃんと実感するには、実際に仕事をしてお客さん・仲間と関わることなしには、わかりません。**

**仕事をする上で仕事をする目的は金ではない、人に喜んでもらえる仕事の仕方ができる能力と人間性を持った本物の人間に自分自身を成長させる・鍛え上げることが、第一義の目標・目的なんだとちゃんとおさえなければなりません。よく仕事の目的は「金だ」と言う方もずいぶんといると思**

**うんですけど、金を目的にすると人間は残念ながら金の亡者・奴隷となってしまう。人間性を成長させる、人間として本物になるという生き方ができなくなってしまいます。金さえ儲ければ良いと、ついつい人を不幸にして自分の幸せをつくるような、人を踏み台にするという醜いことになって、人間性の歪み、間違いを招いてしまう。決して我々は働く目的を金に置いてはならない。金も大事だが働いた結果、人に感謝をもらう印として入ってくるものが金銭である。そういう受け止め方をしなくてはなりません。人に喜んでもらえなかったら、やり直しをさせられるか、損害賠償を要求されて当然。人に喜んでもらえるような仕事をしないと、金は入ってこない。金は後。**

**まず職業に就く、プロとしての職業に就く。プロとしての仕事をするには、まずはそういうことを心に置いて仕事をし始めなければなりません。そういう意味では、職業というのは人を幸せにすることによって自分が幸せになる行為だ、とも言えます。自分が幸せになろうとして人を犠牲にすれば、必ず人の恨みや反感を買って、いっときは幸せになっても後々不幸が訪れます。本当に人間が幸せになろうと思ったら、原理的にいって周りの人を幸せにしないと自分は幸せになりません。人を幸せにする力、努力によってつくられた能力が結果として自分をも幸せにするという循環なんですね。社会の中で生きて、仕事をするときには人を幸せにする力を磨いていこうという気持ちが大事であります。家族を幸せにしないと、その家のご主人は幸せにならない。これも職業上、非常に大事な原理なんですね。職業というのは人を幸せにすることによって、その感謝の印として報酬を得る行為である。**

**人を幸せにする喜びというものを我々は仕事を通してつくっていく、また感じるという人間になれますので、そういう素晴らしさも職業にはあります。人を幸せにする喜びを職業は与えてくれる。人間には愛の心情として人が喜んでくれたら自分も嬉しいというものがあります。それはどんな人間にもあります。そういう意味では、自分が幸せになろうと思ったら人を幸せにしようとしないといけない。自分が喜ぼうと思ったらまずは人を喜ばせないといけない。これも愛の在り方であります。職業は愛の実践だ。すべての職業は愛の実践だ。人のために何かをする。これが職業の素晴らしさ、愛の実践としての職業の価値であります。そういう意味で考えると、我々は職業を自分を磨いていく道場と考えなければならない。職業とは、人間として本物になっていくために避けては通れない道、道場なんです。職業というものを持って他人を幸せにする努力をする。そのことで自分が幸せになれる。ある意味でそういう力をつくっている修行の場が職業である。すべての職業は自分が本物の人間になるための道場なんだ。その中で自分を鍛えていくことが非常に大事な、プロとしての人間の心構えだと思うんですね。ですから、どんな仕事をしていても、「さすがプロだな」と思わせる。周りの人にそう感じさせる人間というのは本当に人間としても本物、素晴らしいという思いを皆持っているわけですよ。そういう意味で、職業を人間修業の場と考えなければならない。職業を通して、我々は人間として実力を持った本物になれるんだということです。**

**職業というのは経済活動ということができるのですけども、人間にとって最も基本的な活動は、経済活動です。経済活動の基本は、食うために何をするか。経済活動こそ人間が人間として生きていくための最初の活動だと言って過言ではありません。だからそれをすることによって我々は、自分自身を人間として成長させることができる。人間として本当の人間に鍛えていくことができるという意味を職業は持っています。ではなぜ、経済活動というものが人間を本物に鍛えてくれることになるのか。人間が本物になるための重要な課題はふたつあります。それは、人間が本物になるためには、人間と社会の実態に触れることをしなければならない。本質を掴む、体得せずして**

**人間は本物にはならない。「本質を掴む」を別の言葉で表現すると、人間と社会の実態に触れると言います。人間と社会の実態とは、人間というのはどんなに恐ろしいものであるか、どんなに醜いものなのか、どんなに怖いものなのか、どんなに素晴らしいものなのか。そのことを命で感じ取るというのが、実態に触れるということです。また社会がどんなに恐ろしいものなのか、社会とはどんなに醜いものなのか、社会とはどんなに怖いものなのか、社会とはどんなに素晴らしいのか。社会の本当の醜さと本当の恐ろしさに命が感じて、初めて人間は実力を伴った本物に成長できる。**

**人間の実力というのは、命の痛みを伴った体験がないと本当の実力を備えることはないんですよ。命に痛みを感じないような体験では、本当の力、実力は身につきません。実力というのは、いろんな問題・困難を乗り越えて、命が痛みを感じることによって生み出されている力が実力なんですよ。だから本当に実力者というのは、スポーツでも何でもそうですけど、本当に命を懸けているような訓練、修行の仕方・プロセスを歩むんです。そのことによってはじめて実力という力がつくわけであります。頭だけでは観念だ。実力というのは、命に備わる力である。そのためには体験が大事だ。体験、肉体を伴わないと実力ができない。しかも命に痛みを感じる体験、これが実力という重みと深みのある力を我々に与えてくれるわけです。命の痛みを伴う体験を通して人間は実力を伴った本物になっていく。本物になるために我々は人間と社会の実態に触れる。すなわち人間・社会というものがどんなものかを体験を通して命で感じる。その積み重ねが人間を本当の実力を持ったものとして成長させてくれる。**

**では、人間と社会の実態に触れ、本当の恐ろしさと本当の素晴らしさに触れる体験はどうしたらできるのか。それはただひとつ。プロとしての仕事を持って、人生をかけて、命をかけて働く。そのことによってしか、本当の人間としての実力はできないし、人間として本物に磨かれていくことはないんだ。プロとしての仕事を持って、そして生活をかけ、人生をかけ、命をかけて働く…本当に骨身に染みるという体験を持つことができます。言ってみれば、金の苦労をしないことには土性っ骨が入らないということなんですよね。経済活動というのは、まさに金の苦労ですから。でも、経済活動の目的そのものは金ではないですからね。自分を本物の人間に鍛え上げることです。しかし、自分を本物の人間に鍛え上げるためには、経済活動という金に苦労する、金に苦しむということで初めて、骨身に染みるということになる。そこで実力が養われることになるわけであります。そういう意味で、職業というのは自分を本物の人間に鍛えてくれる道場だ、ということも仕事をしていく上で大事な心構えですね。**

**そして先ほども申し上げたことですが、職業の目的は金ではない。職業の目的は自分の人間性を成長させることにある。自分の人間性の幅をつくる。自分の人間性の豊かさをつくる。そして人間としての格を磨いていく。そこに職業としての目的はあるんだ。人間の格をつくるということについては、今まで何回もお話をさせてもらってるわけですけど。人間が人間としての格を持つための基本は、謙虚さと成長意欲と愛だ。我々は職業を通して謙虚な生き方を身につけなければならない。職業を通して人間としてもっともっと成長したいという思いを実現していかなければならない。職業を通して人間関係の力である愛を磨く、愛の実力を自分のものにする。そういうことをやっていくことができるわけであります。謙虚さと成長意欲と愛、この三つが人間の格をつくってくれる。犬猫ではない、人間としての格をつくってくれる。この原理が謙虚さと成長意欲と愛であります。このことを意識しながら、我々は仕事をする。そうすると段々と人間の格が備わってくる。人間の品格が出てくる。さらにその人間の格を磨いていこうと思ったならば、我々は人格の**

**高さや人格の深さや人格の大きさを求めていかなければならない。そして人格の高さも深さも大きさもすべて職業の中で、自分が仕事をする中で実現されていく人間の価値であります。そして人格の高さ、深さ、大きさがいわゆる「さすがにプロ」という本物の人間を表現するものになってくる。人間は人格の高さ・深さ・大きさに感動する。それにより、「さすがプロですね」と評価される人物になることができるわけであります。すべて職業の中で鍛えられ、磨かれていく人間の素晴らしさである。仕事をしないと本当の実力というものを伴った人間の高さも深さも大きさも出てこない。そういうこともあって、「何のために仕事をするんですか？」と言ったら金のためではない。本物の人間に鍛えるために俺は仕事をしているんだ。そういう風に言うことができることになります。これが職業とはなんなのかを考えていく基本的な原理です。**

**もうひとつ仕事とはなんなのかを考える場合、仕事というのは組織で行うものですので、その意味においては、組織には必然的に新入社員として入って来られる方々と、古くからいらっしゃる熟練者という関係性が必ずつきまとうものであります。リーダーとフォロワーという一対の概念が生まれてくる。そこで組織の中で仕事をしていくとリーダーとフォロワーという関わりが非常に大事な意味を持ってくる。その自覚を持って働かないと、本当の現実の組織人としての社会的な活動ということはできません。**

**リーダーが身に付けなければならない価値とは？ 人の上に立つ者、特に経営者、経営幹部となると、基本的には経営者というのは、社員が働いてくれたらより多くの利益が出る仕組みをつくるということが仕事です。経営者は仕事をしてはならない。経営者がしなければならないことは、社員が働いてくれたら1円でもより多くの利益が出る仕組みをつくり続けることが、経営者としての第一番目の仕事であります。**

**二番目の仕事は、経営者は今自分たちのやっている仕事の意味と価値と値打ちと素晴らしさを情熱を持って語らなければない。全社員にこの仕事の本当の凄さ、素晴らしさを教えて実感させて、そして命を燃やして働いてもらえるようにしていく。これは一種、モチベーションというような言い方をするわけですけど。モチベーションとは、今自分たちでやっている仕事の本当の意味と価値と値打ちと素晴らしさと凄さを語る、これがリーダー、経営者の仕事であります。**

**三番目に大事なことは、常に夢を語る。理想を語る。目的を示し、語る。リーダーが情熱を持って夢を語ることによって、全社員にそれらの夢を共有してもらう。それを磨いていかなければなりません。リーダーが目指すべき目標・理想・夢があることによって、全社員に「自分もその夢に関わりたい」「自分もそれを実現することに役に立ちたい」という思いを持たせる働きが、リーダー、経営者の仕事と言えます。細かく言えばまだまだあるんでけど、経営者として自分を磨くために自分に課さないといけない基本的な課題というのはこの三つです。**

**社員が働いてくれたら1円でもより多くの利益が出る仕組みをつくり続けること。利益が出る仕組みの中で働くのが社員だ。今自分たちのやっている仕事の意味と価値と値打ちと素晴らしさを情熱を持って語らなければならない。この仕事はそんなに凄いことなのかと感じさせる。人間は感じないとやる気になりませんから、理性でわかっただけでは行動には移りません。感じたら動く、感じたら燃える。どのようにして命に火をつけるか。それはモチベーションを与える。今自分たちのやっている仕事の意味と価値と値打ちと素晴らしさを常に語り、社員を鼓舞し続けなけれ**

**ばならない。そして夢を語る。これは、人間と動物の生き方の違いからくる課題なんです。動物は与えられた現実にどう適応・対応するかしかない。だけども人間は、与えられた現実をどうするかより、素晴らしいものに変えていこうとする。そこに人間的と言われる生き方がある。与えられた現実をより素晴らしいものに変えていこうと思ったら、どうしてもそこに理想とか夢がなければならない。でなければ、現実をどのようにより素晴らしいものに変えていったら良いかの方向性が出てこない。そういう意味で企業においては、何を目指して我が社は発展していくのか、最終的な目標にどんなものがあるのか。それらを全社員に意識させながら、そのために頑張ろうとする気持ちを持たせる。そのために経営者は常に情熱を持って夢・理想・最終目標を語らなければならない。今にどんな問題があっても、最終的に我々が到達するところはここだということを意識することによって、今の問題をブレイクスルーできる。だけども目標がないと、今の問題にとらわれて、ブレイクスルーする力が湧いてこない。理想とは今を生きることだ。夢とは今を生きる力だ。なぜ経営者が夢を語らなければならないのか、夢とは先の話ではないんだ。夢とはまさに今を生きる力なんだ。夢さえあれば人間はどんな苦しみにも耐えられる。夢がなければ今ある苦しみに押しつぶされてしまうんだ。今を生きるために我々は夢を語らなければならない、理想を持たなければならない。未来・理想と言えども現実の只中にあり、今を生きている人間がそれを考えるわけですから。夢や理想がなければ今を生きる力が湧いてこない。とにかく経営者は、この三つのことを社員・フォロワーに対して提供し続けなければならない。**

**その点、フォロワーはどうか。フォローという言葉は、付いていく意味と補うという意味の両面がある。命令に従って付いていくということと、長たる者の足らざるところを補うということ。この両面がフォロワーの仕事。そういうことを考えながら、フォロワー・社員とはどうあるべきなのか。最も大事なフォロワーの意識というのは、経営者の夢を共有すること。経営者の夢を共有できなければ、その会社にいる意味がないんだ。基本的には、その会社に入って不平不満を言うようでは、その会社に存在する意味はない。経営者としては不平不満を言う社員を辞めさせる。そうでないと、皆に悪影響を与えてしまう。大事なことは不平不満を言うことではなくて、この会社をどうしたら発展させられるかの提言・提案をしてくれたら、それをどんどん取り入れて、良い方向性に変えていく。不平不満を言うようでは会社を辞めてもらうというのが、経営学的な会社の在り方であります。不平不満は言わせない、言うなら提言・提案をしてくれ。どうしたら会社が良くなるのか、そのための提言・提案をし続ける…それによってフォロワーの組織においての価値がある。そのために社長の夢を全社員が共有することがフォロワーの大事な課題であります。**

**ふたつ目に大事なことは、社長の短所を補う。社長を責めない。社長の短所を補って助けてあげる。社長のできないことを何かしら自分がやって社長を助ける。そういう関わり方をする。それからみっつ目は、社員が社長を成長させる。社長を成長させるために社員が関わって、いろいろと忠告をしたりアドバイスをしたりと、参謀役としての役割を果たさなければならない。これが補うというフォローの意味であります。命令に従おうということ、社長の足らざるところを補って会社の危機を救う…そういうことを社員は考えなければならない。もうひとつ言うならば、その会社に入った限り、社員というのは経営者の命令に理屈を超えて従う…そういう理屈を超えた覚悟が必要であります。社長の命令に無条件に従う。であるがゆえに不平不満は言ってはいけない。言うならば、提言・提案。とにかく、フォローという意味には、命令に従うという意味と、足らざるところを補うという意味があり、その両方をしないとフォロワーではない。その自覚を持って社員・フォロワーは経営者と関わらないといけない。これが職業を具体的に考えたときの内容であります。ここで休憩に入り、後半の話に入りたいと思います。**

**それでは後半の話に入ります。次は、人間とは何か、という課題です。社会の中で我々が仕事をしていく上で人間について心得ていなければならない課題がみっつほどあるわけですね。第一番目は、これも前からいろいろとお話をさせて頂いてることなんですけども、人間というのは誰でも長所半分短所半分。どんな立派な人間でも、長く付き合えば必ずこちらから見て「嫌だな」「なんかちょっとおかしいな」という批判したくなるところが半分は出てくる。人間は誰でも長所半分短所半分という構造である。長所も短所も無くならないということですね。これまでは理性的な考え方から、短所をなくしましょうと言って人間に完全性を求めるような教育がなされてきました。でも、それは理性的な観点から人間を見た場合に言えることであって、これから人間として、人間を生きる、人間であることに徹する生き方をつくっていかなければならない、アジアの時代に入ります。西洋は理性を原理にした社会ですけど、アジアは感性を原理にした社会だ。人間の現実を肯定するところにアジアの風土がもたらした思想の特徴があります。そういう意味で、人間というのは誰でも長所半分短所半分。そういう人間性を持っているんだということをちゃんとおさえなくてはなりません。**

**それはどういうことかと言うと、短所がなければ人間ではない。短所があってこそ人間だ。どんな立派な人間でも、長く付き合えば必ずこちらから見て「嫌だな」というところが半分は出てくる。それは避けがたいことで、なくならないんだ。それをどうわきまえていろんな人と接するかが、仕事上大きな問題になる。仕事以外でも家庭生活でもそう。とにかく、人間と接するときには、誰でも人間というのは短所を半分持っているんだ。しかもそれはなくならないんだ。短所がなくなれば人間ではないんだということです。短所の存在をどう扱うかが、これからの人類の未来がかかっているわけであります。また仕事上でも相手に「なんかあいつはすごいやつだな」と言ってもらえるような対応を相手にして、相手を感動させる人間関係ができるためには、短所をどう扱うかが大事になってきます。人間になるためには自分の長所、短所はなんなのかをちゃんと知っていることが、大事な課題であります。なぜなら、人間の本質は理性ではない、心だ。人間らしい心とは、謙虚な心だ。謙虚な心をつくってくれるのは、短所だ。短所がなくなってしまえば、人間は謙虚になる根拠・理由がない。謙虚にはなれない、傲慢になるしかない。であるがゆえに短所の自覚が人間らしい謙虚な心と血の通った温かな心をつくってくれるんだ。短所がなければ、人間らしい謙虚な心はできないし、血の通った温かな心・心遣いはできなくなってしまいます。だから、短所はなければならないということなんです。**

**だけども、短所が出てくると嫌われちゃうから、短所が出てこないように注意をする必要がある。人にも注意をしてあげなければならない。「君にも良いところがたくさんあるけど、これが短所だ。これが出てきたら人に嫌われてしまうから、あまりその短所が出てこないよう気をつけようね」と教育的に言わなければならない。短所が出てきてしまったら謝る必要がある。短所は人に嫌がられて、人に迷惑かけるところだから、出てきてしまったらすぐに謝る必要がある。できるだけその短所が出てこないようにすべきだが、短所はなくしてはならない。短所をなくす努力をさせてはならない。人の短所を発見しても責めてはならない。その行為は、人に完全性を求めることになる。人の短所を発見したら助けてあげよう、助けてあげたい、助けてあげなくっちゃ、と思うのが、血の通った温かな心がある証明であって、人の短所を責める人間には血の通った温かな心はない。**

**さらに短所というのは隠すのではなく、出てこないように注意をするものでもなく、最も素晴ら**

**しく活かして使う方法は、自らの短所をさらけ出して、「俺の短所はここだ。ダメなところだから、助けてくれないか」と言って、助けを求める。助けてもらえたら、「君はすごいね。ありがとう。君を雇って良かった。君と出会えてよかった」と褒め称える。感謝と尊敬と恩を感じて、相手の存在を輝かせる。これを活人力と言います。自分の短所をさらけ出す勇気のない人間は、本当には人を活かすことも輝かせることもできない。活人力というのは、自分の短所をさらけ出す勇気のある人間が初めて持つことができるものである。**

**組織の上でもパートナーシップという助け合いの構造で関わっていくには、どうしても自分の短所をさらけ出して、相手の長所によって自分の短所が補われるという構造をつくっていかなければならない。そのためにもやっぱり、自分の短所をさらけ出す勇気、助けてもらう勇気、助けてもらう力をつくっていく必要があります。人の短所は責めないで、それを助けてあげるために自分の長所はあるんだ。長所を磨くのは威張るためではない、人の役に立つためなんだ。これが社会の中で長所短所を考えた場合の意味である。助けてあげることも立派だけど、助けてもらうことも立派なんだ。人を助けてあげるだけでは相手を惨めにする。助けてあげて助けてもらって初めて人間だ。もっともっと助けてもらう力もこれから人類はつくっていかなければならない。そのためにも自分のダメなところをさらけ出して、そして相手の長所で自分を助けてもらって。そのことによって相手の長所を伸ばしてあげて、相手の長所を褒め称えて、相手の長所を活かす道を社会の中でつくってあげなければならない。人を助けてあげることと、人に助けてもらうことは同等の価値がある素晴らしい行為だ。**

**そして人を愛するということは、長所も短所も丸抱えなんだ。その人の長所は愛せても短所は愛せない人間は、人間を人間として愛する資格がない。人間を愛するということは、その人の長所も短所も丸抱えで愛することなんだ。長所も短所も愛することなんだ。それが人を愛することの現実なんだ。だけども、なかなか短所を愛することが難しい。短所を愛するという力をつくっていくことによって、愛は芸術となる。人に恋するのは自然な情動の発動で、子孫を残すための生理学的な心情であります。恋は自然、愛は人間が努力をしてつくっていく文化であり、短所を愛する力をつくっていくことにより芸術となる。そういう芸術的な愛の実力をつくっていく努力が必要であります。そのためにも我々は、社会の中で多くの人と関わりながら、短所の存在を認めて、許して、短所を活かす道を拓いていって、本当に人間を人間として愛することができる力をつくっていく必要があります。**

**人を愛するというのは恋愛的な愛ではない。人間を人間として愛おしむという気持ち。人を愛するという中には、信じること・待つこと・許すこと・学ぶこと…と具体的なものがいろいろとありますが、恋愛的なものではない。多くの人と仲良く生きていくこと。自分以外の多くの人を活かしてあげる、その人の素晴らしさ、長所を引き出してあげる。短所を責めないで許してあげる。そういうことを愛として考えなければならない課題であります。短所はなくならないのだから責めるのではなくて、自分がそれを補うために関わってあげる。注意をしてあげて、相手が不得手なところは自分が補って助けてあげる。そして、相手の長所を見つけ出して、それによって自分が助けてもらう道を切り開いてあげる。それで相手の存在を輝かせてあげる。そのようにして相手の能力を成長させて、自分でも人に感謝をしたり恩を感じたり尊敬したりという気持ちをつくっていく。そのためには、相当助けてもらわないと感謝をしたり恩を感じたり尊敬することはできません。自分の中に感謝する心、尊敬する心、恩を感じる心をつくっていこうと思ったら、自分が助けても**

**らうということが大事なんですよね。助けてもらう力をつくることによって、我々は人間として尊い高貴なる精神を自分のものにすることができる。感謝も尊敬も恩を感じるのも相手を褒め称えるのも、人間として素晴らしい高貴な精神であります。そういう高貴な精神をつくっていこうと思ったら、自分の短所をさらけ出して助けてもらうという現実と結果をつくり出す必要がある。そういう努力もこれから我々はしていかなければならない重要な課題であって、そのことによって組織は輝くんだ。**

**特に上司になればなるほど部下が増えてきますから、上司の持っているマネジメント能力の中に自分の短所をさらけ出して、そして部下に助けてもらって部下に仕事をさせて、そして部下を成長させていくというやり方があるわけであります。ついつい部下というのは自分から見ると、「なんか頼りないな」という気持ちになる。熟練した人間から見れば新入社員の方はまだその仕事に慣れてない。そういう人のすることは何か頼りなく見えるものですから、つい短気になって自分でやってしまうということがありがちです。だけども、それではやっぱりなかなか人は育たない。熟練者から未熟練者が頼りなく見えるのは当然。その時にでもどう考えたらそういう気持ちを乗り越えることができるかと言ったら、自分は今高い地位にあるけども、自分が新入社員のころ、自分が平社員のころ、自分が係長のころ、自分はどうだったかを考える。振り返ってみる。当時を思い返しながら、今の自分の立場から部下と接する。そういうことをしていたら、案外と対応は間違わないんですけど、今の自分の立場からだけで接すると、ついつい言ってはならないことを言い、示してはならない態度を取って、上司と部下という人間関係の信頼性を破壊するということになってしまいやすい。上司から見て部下が頼りなく見えるのは当たり前なんだ。その頼りない部下をどうしたら頼り甲斐のある社員に成長させることができるか。そのためには、上司が勇気を持って自分の短所をさらけ出して、部下の持っている良い能力で助けてもらう。いろんな部下がいますから、皆それぞれ独特の力を持っていますから、それにふさわしい仕事を与えて、その力を伸ばしてあげる。仕事を与えるのは、部下の能力を引き出して成長させるためだ。**

**そのためには、上司においてたとえ不得手ではなくても、形の上で「これはどうも苦手なんだ」と言って、そしてそれを得意とする部下にやってもらって、部下を褒め称えてますます能力を伸ばしてあげる。そういう対応を上司はしなければなりません。それが部下に対する愛だ。自分の持っている短所をさらけ出すことも愛だ。もちろん、上司は熟練した力を持っていて、自分の持っている力のところまで部下を引っ張り上げて成長させる教育力も発揮しなければなりませんけどね。そういう活人力と教育力も人間が持っている長所と短所にどう対応するかというところから考えていかなければならない問題であります。**

**教育において大事なことは、相手がわからないと言ったら、そのわからないと言った人にわかるようにちゃんと説明できる力をつくっていかなければならないと考えるのが教師だと。上に立つ人間だ。わからないことを責めてはならない。わからないことを責めれば、それは自己中心的な身勝手な支配だ。教育はわからない人をわかるようにしていくこと。できない人ができるようになるようにすることが教育なんだから。部下が「どうもわかりません」と言ったら、「それをわかるように説明できない俺が未熟だ。俺がもっと成長しないと」という意識で、わかるように説明してあげるという努力をすることによって上司も部下も成長する。これが高度な力を持っている人間が部下を育てる教育力です。もうひとつの活人力と共に部下を成長させることが、上司の役割だと考えておかなければなりません。人間というのは長所半分短所半分だから、長所も短所も活か**

**す対応を考えなければならない。ここにパートナーシップと言われる人間関係の妙が出てくるわけです。**

**人間とは何かの第二番目の課題は、人間の本質は理性ではない、心だ。皆、本当に自分の心を満たすものを求め続けて生きているということ。今はほとんどの人間が心が欲しい、理屈はたくさんだと叫んでいる。だから、我々は誰に対するときでも心をあげなければ、相手は満足しない。だけども、現実には与えているのは理屈だ。家庭でも親子でも学校でも理屈を与えている。どこへ行っても理屈で言い訳をし、理屈で教えている。なかなか心をあげているということが少なすぎる。だけども、これからは人間の本質は理性ではない、心だという時代に入ったんだから、会社というものの土台に何を置かなきゃならんかと言ったら、心の繋がり、心の結びつき、心の通い合いを置かないと、その会社は人間的な企業にならない。これまでの資本主義経済下における会社というのは、どういう構造だったのかと言ったら、まずは仕事の繋がりがあって、その仕事の繋がりの上に役職の繋がりがあって、この二段構造で会社が合理的に能率本位で動いていた。ある意味で合理的、能率を考えれば、仕事の繋がりと役職の繋がりを結びつけて動かすことは、理性的には最も効率が良いわけですね。でも、その中で結局多くの人がストレスを感じて、人間性が破壊されて、そして血の通った温かな心が見失われてしまう。そういう状況を今つくってしまっているわけであります。どうすれば企業に血の通った温かな人間性を宿らせることができるか。ここにこれからの人を活かす企業としての大きな課題があるわけであります。**

**そのためにはどうしても企業のこれからの在り方の土台に置かなければならないものは、企業と言えどもベースには心の繋がり、心の結びつき、心の通い合い。そうしないと、人間的な企業にならない。人間性が破壊されない企業にはなれません。これを我々は知らなければならない。だけども、我々には理性がある。だから、この心の繋がりの上に理性的な仕事の繋がりと役職の繋がりを乗せていく。役職の繋がりというのは、フォロワーシップとリーダーシップという縦の繋がりになるんですけども、それは縦型社会における企業の在り方だ。リーダーシップとフォロワーシップという縦型の組織における人間関係をこれからの社会が求める横型に変えていこうと思ったら、リーダーもフォロワーも上下の関係ではなくて、お互いが感謝し合う構造で関わることに変えていかなければならない。そのためにはお互いに感謝をし合うという関係性に持っていく必要があります。それをパートナーシップと言います。それが人間的な温かみのある組織の在り方に変えていく、転換の方向性、方法論があるわけであります。この組織論は感性論哲学の独特のものであって、まだまだ縦型のリーダーシップ、フォロワーシップという関係性しか意識されていない。また、多くの場合はフォロワーシップは言われないで、リーダーシップばかりがまかり通っているのが一般の組織論の問題点であります。だけども、リーダーというのはフォロワーと一対のものであって、フォロワーシップなきリーダーシップは片手落ち、魂のない組織論だ。　それが本当に噛み合って、現実社会の中で働いたときに感謝の関係としてのパートナーシップという精神が生まれてくる。そのことによって、組織というものに心が通い合う、血が通い合う。そういう構造が生まれてくることになるわけであります。とにかく今全人類は理性によって抑圧され、支配されて生まれてくる心のストレスからどう立ち上がるか。心のストレスをどう取り除くかが大きなテーマになっている。その意味において、「心が欲しい」と求めていることを充分に考えていく必要があります。**

**心が欲しいとは、一体何が欲しいのか。皆心を満たすものを求めているんだけど、人間は不完全だからその心が満たされることはない。であるがゆえに、人間は誰でも満たされない心を抱えて生きている心寂しき存在だ。どんな人の心の中にも「俺のことなんか誰もわかってくれない」という孤独な魂の叫びがある。うっかりすると、自分だけが誰にもわかってもらえないという寂しさ、悩みを抱えていると思ってしまう。よく子どもが「なぜお父さんお母さんは俺のこの辛さをわかってくれない」と思ってしまいますが、両親も「なぜ子どもは私の辛さをわかってくれない」という孤独な魂の叫びがある。大人も子どもお年寄りも、社長も上司も部下も、皆誰にもわかってもらえない孤独な魂の叫びを持って、耐えて生きているということを知らないといけない。俺だけではない。サラリーマンであれば上司の悪口を言ってしますが、その上司だって「なぜ部下は俺の立場や辛さをわからないんだ」と苦しんでいる。皆同じ。そのことを組織論においては心得る必要があります。皆、何らかのを意味で辛さや悩みを心に抱えながら、愚痴や文句を言わないで耐えているんだ。**

**ではなぜ、人間は辛いのか。それは人間の本質は意志と愛であって、人間には意志があるから、皆認めてもらいたい・褒めてもらいたい・わかってもらいたいという気持ちがある。また人間には愛があるから愛されたいと思っている。でも、誰一人として自分が求めるようには認めてくれない・愛してくれない。たとえ激しい恋愛の中にあっても誰もが自分が求めるようには愛されていない。何かしら物足りない、しっくりこない。そういうところが恋愛のさなかにもある。これはある意味で人間は不完全だから、永久に埋めがたい溝と言っていいかもしれない。その意味では、常に人間は認めてもらえたい・わかってもらいたい・褒めてもらいたい・愛されたいという心情を持ち続けて死んでいくんだ。このことがわかるならば、我々はどんな人間でも心が欲しいということになる。心が欲しいということは、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・愛されたいという気持ちを皆が持っているんだということ。それがわかれば、我々はその心に応えてあげさえすれば、どんな人間でも仲良くなれる、うまくやっていける。これも人間に対する深い理解として持っていなければならない認識であります。社長だって心から愛されたい。そのことを部下がわからないで社長に接しているのなら、それは部下の人間性の貧しさと言えます。このことを意識しながら、我々は人に対する必要があります。**

**その次に人間として大事なことは、先ほども申し上げたことですけど、人間と動物の生き方の違い。動物は与えられた現実にどう適応・対応するかしかしない。だけども人間は、与えられた現実をどうするかより、素晴らしいものに変えていこうとする。そこに人間特有の生き方がある。これを違った言葉で言うと、人間は歴史をつくるために生まれてきた。歴史をつくるとは、今までの人間が誰もやったことがないことをしないと歴史はつくれない。現実をより素晴らしいものに変えていこうと思ったら、未来に理想とか夢がなければならない。人間的な生き方というのは、理想に現実を近づけていく生き方。これが動物にはできない人間特有の生き方である。そのためには、理想を持って生きるという生き方を忘れてはならない。どういう理想を持つ必要があるのか。基本的には三つあって、人間なんだからどんな人間になりたいのか決めなければならない。そうしないと、なるようにしかならない。そういう流されるような自分を見失っていくようなことになってしまう。「俺はこんな男になりたい」「こういう営業マンになりたい」という、自分なりの理想像を持って、そうなれるように生きることが人間としての生き方の基本であります。まずは、どんな人間になりたいのかを決める。それがないと自分を見失っていることになる。なかなか今の教育では自分がなりたい人間像、憧れる人間像を持つことを勧めてくれない、教えてくれない。個性なんだから、目標なんてどうでもいいじゃないかということになってしまっている。だけども、理想がないのは結果として、適当にやっていて、なるようにしかならないということになりかねない。皆、流されてしまっている。自分でもどういう自分になるのかわからない。これが自分を堕落させる原因になるわけであります。本当に信念、意志を持って生きていく生き方になかなかなれない原因が、どんな人間になりたいのかを持っていないところにあります。男なら自分がどんな男になりたいのかを求めなければならない。理性を手段に使って、自分で自分に問いを発する。「お前はどんな男になりたいのか？」と。そして、自分の命から「俺はこんな男になりたい」という欲求を引きずり出す。それが出てこない場合は、出てくるように男探しをしなければならない。そのために小説を読み、ドラマを観る、人と会うなどして、「俺はどんな男になりたいと思っているのか」を引っ張り出すための努力をしなければならない。自分のなりたい男性像、女性像を探す。そのために頑張る。「ああいう男になれたらな」というものがあれば、そこに近づくために生きる。そこに自分の人生を自分でつくっていく道が拓けてくるわけであります。理想がないと自分の人生を自分でつくっていけない、流されてしまう。そういう意味で、自分の理想像を持ってもらいたいと思います。これは自分が成長するに従って、変わっていくものです。理想は変わってもいい、それが成長です。そもそも理想がないのが問題なんだ。**

**理想のつくり方の第二番目は、どんな仕事がしたいのか。今の自分のやっている仕事で何がしたいのか。何のエキスパートになるのか。「このことなら俺に任せて欲しい」という何らかのプロになる。何らかのエキスパートになる。ということを考えていかないといけません。何でも屋はいらんという時代なんですよ。「これを頼んだら大丈夫」という特徴のある能力を持った仕事人になることが求められる。何かに特化することが求められる。会社でも何に特化するかが大事なんですけど、人間においても何に特化するかが大事。何の専門家になって会社に貢献するのか。具体的に自分自身で考えていかなければならない。あれもこれもやっていてはなかなか存在感が見えない。何かに集中して何かに特化してその力を磨く。よく成長を遂げる方においては、会社の仕事が終わってから専門学校に通ったりする。会社の仕事が終わってからある特殊な能力を磨くということを自分に課すなど、会社の発展のために貢献できる力、俺だけの力を身につける方もいらっしゃいます。中には大学院に社会人として入ってきて、力をつけるために再度大学で勉強する方もいらっしゃいます。そういう意味で、どんな仕事がしたいのか、何に特化して存在感をつくるのか。これも大事な理想の持ち方です。**

**第三番目は、将来どんな生活がしたいのか。将来、貧しい生活をしたいわけはないですから、将来こんなリッチな生活がしたい。将来の自分の人生の目的があったのなら、そのために今何をしておこうかということが見えてくる。人生の目的を立てることによって今の生き方が決まる。未来とは今を生きる力だ。未来がぼやけていたら、今がぼやける。未来が明確になれば、今が明確になる。そういう意味で、仕事をしながらも30年先、50年先を思い描きながら、そのために今、どういう準備をし、どういう生き方をしておくかがはっきりしてくる。そのために理想を持って生きるということを現実的にしていくことができるわけであります。社会の中で生きていくためには、人間とは何かの三つが非常に大事な課題であります。**

**人間というのは、誰でも長所半分短所半分。誰でも心が欲しいんだ。自分の人生の夢をどうつくるか。そのことによって、今の自分の仕事にも情熱が湧いてくる。仕事の仕方にも熱が入る。目標がないと、今の自分の生き方が散漫な集中力のないものになってしまう。**

**次はメインテーマの第四番目、問題とは何か。人生は問題の連続なんですね。人間とは不完全ですから常に問題にさらされている。問題からは逃れられない。仕事の問題だけじゃなくて、家庭の問題もある、恋愛上の問題もある。本当に次々と出てくる。悩みの連続だ。そういう人生を我々は生きていかなければならないんだ。そのために問題とは何か、なんで問題は出てくるのかということですね。ちゃんと心得ている必要がある。問題が出てくるのは基本的に人間は不完全だから。不完全な人間にどうして問題が出てくるのか。問題が出てくる意味は何なのか。問題というのは人間を成長させるために出てくる。問題は会社を発展させるために出てくる。問題は社会を良くするために出てくる。という在り方をしているんですね。問題は決して我々を苦しめるために出てきてるんじゃないんだ。問題はあらゆるものを発展させるために出てきたんだ。今回の東北の大震災も結局は人間に未来への挑戦意欲をはっきり持たせて、そしてより素晴らしい未来をつくっていこうという気持ちを与える為に天災は訪れるのである。天災は人間にもう一度生き方の基本を見つめ直させるチャンスを与えてくれる。それが天の意志だ。災害に遭うことによって、我々は改めて生きることの意味、命の意味を問い直して、災害に負けるのではなくて乗り越え、さらに素晴らしい未来をつくっていく気持ちになることができるわけであります。今回の東北の大震災の被害者も皆、震災に挫けないでさらに素晴らしい未来をつくっていくために、という希望を持って生き始めているわけであります。とにかく、問題がなければ人間は成長しない。問題や悩みがなかったら今のままで良いということになってしまう。問題がなかったら成長しない。出てくるから、「このままではダメだ」となって、いろいろと考えてそのことによって、今よりも素晴らしい未来をつくっていく力を獲得するわけです。**

**社会においては犯罪や事故は毎日起こっています。なぜ起こるのか。犯罪や事故も本当は起こってはならないこと。だけども、起こっている。犯罪や事故がなかったら、社会は停滞するから。不完全な人間がつくる社会においては、犯罪や事故すら良くするために、より素晴らしい未来をつくっていくために起こらなければならい事象。だから、我々は犯罪者を責めるだけでは半分。犯罪者にすら感謝して「君がこの犯罪を起こしてくれたがゆえに社会の欠陥が明るみに出た。この犯罪を無にはしない、より素晴らしい未来をつくってみせる」というのが、今を生きている人間の犯罪に対する正しい対応です。償いを求めて罰するだけでは、ことに対する否定的な関わりだ。あらゆることにはプラス面がある。犯罪に対して肯定的に関わっていこうと思ったら、我々は犯罪からも夢や理想を見いださなければならない。**

**問題というのは、今自分の持っている力で解決できる問題は問題じゃないんだ。そんなものは問題じゃない。本当に問題というのは、今自分の持っている力でいかんともしがたい、なんともならん、万策が尽きたという問題こそ、本当の問題なんだ。本当の問題は何で出てくるのか。それはまだ出てきていない未来の能力を命から引き出して、未来を生きる力を持たせるために今の力でなんともならんという問題が出てくるんだ。今の自分の力でなんともならんという問題が出てこないと、命に潜在する能力が出てくるという順番がこない。問題というのは潜在能力を引き出すために出てくるんだと言えます。とにかく仕事上、いろんな問題が出てくる。それは全部、自分を成長させるために出てきているもの。自分がこれから成長しようと思ったら、どういうことを考え、どういう努力をしたら俺は成長できるのか、という課題を自分に与えてくれるために出てきてくれている。そういう気持ちで自分の身に降りかかる問題に対応していかなければなりません。自分を成長させてくれる問題から逃げてどうするのか。問題に立ち向かっていくためには、逃げてはいけないという心意気が大切。自分の命に潜在する能力を引っ張り出すために出てきてくれる**

**問題なんだ。立ち向かっていくことで、まだ見ぬ新しい能力に出会えるんだ。それを信じて我々は問題を恐れずに立ち向かっていかなければなりません。問題が出てこないことを願ってはならない。それを願うのは、人生・仕事からの逃げだ。経営者は問題が出てこないことを願ったら逃げだ。そんなことでどうして経営能力は成長するのか。なんともならない問題が出てきて、初めて成長する。なんともならない問題が出てきて、初めて新しい能力を持った人間に成長できる。会社に出てくる問題は、どういうことに挑戦していったら発展するのかを教えてくれるために出てくるんだ。クレームはどういうことをしたら会社が世間から受け入れられるのかを教えてくれるために出てくるんだ。全部成長・発展のために出てくるんだ。**

**ほとんどの人は問題や悩みのないことを幸せだと思っている。それは逃げの人生だ。もちろん、それらがなかった一瞬は幸せかもしれない。ホッとする。けれども、ずっとそれらがなかったら、人間は時代の流れから取り残されて、落ちぶれて結局は役に立たない人間になってしまう。時代は常に動いているんだ。時代から降りかかる問題から逃げてしまっていては、だんだん役立たずの人間になってしまう。そういう意味では、常に問題というものを成長の糧としてそれに挑戦して、乗り越えていく努力をする以外により素晴らしい未来をつくっていく道はない。人生においては、問題があることが健全であって、問題がないことは異常なんだ。問題がないというのは、あるのに見えてないという一番危ない状態なんだ。常にどういう問題があるのかをちゃんと掴んでいることによって、我々は健全な生き方ができる。見えていないのは、一番心許ない、一番危険な状態なんだ。**

**そういう意味で、問題から逃げてはいけないというのは、社会の中で生きる生き方の原則なんですけど、その生き方を本当に貫くためにはもう一歩進んで、問題には答えがあるんだということを知っていないといけない。なかなか答えが出てこなくて絶望して、自ら命を絶つんですね。答えがなかなか出てこなくて苦しむんですよ。知っていなきゃならんことは、問題には答えがある。大事なのは、答えのない問題はないんだという原理をちゃんと知っていることなんですよ。問題には答えがあるんだから、答えが出るまで止めたらダメ。うまくいくまでやめてはいけない。成功するまでやめないという生き方が人生には大事なんですよ。だけど皆答えが出るまで待てないでやめてしまう。だから、結局失敗の人生だ。だけど問題には絶対に答えがある。その信念を持つことで答えは案外と早く出てくる。うまくいくかなと思っていると、うまくいかないですよ。絶対にうまくいく。何回失敗しても諦めなければうまくいくという信念がないと、人生はダメになります。**

**では、なぜ問題には答えがあると言えるのか。それは自分にとってどうしようもない問題というのは、天が自分に与えるんです。母なる宇宙が自分を成長させるために与えてくれるもの。その問題はどこから出てくるかと言えば、天からではありません。全部、命から湧いてくるんです。知恵、気付き、潜在能力として命から湧いてくる。命から湧いてくる答えとは、生まれながらに人間に与えられている潜在能力だ。潜在能力とは、遺伝子だ。問題に対する答えは、生まれながらにすべて人間に遺伝子として母なる宇宙が与えてくれている。我々の命は宇宙なんですよ。宇宙のつくったものですから、宇宙の中にいるのではなくて我々も宇宙の一部分なんです。命の持っているすべての力を宇宙は持っているんだ。だから、どんな問題でも答えはあるんだ。初めから答えを持っている。それを引っ張り出すために問題は存在する。構造的に言えば、問題が出てくる以前から、答えはある。問題と答えは一対、リンクしている。どんな問題も心配ご無用。だけども、人間は不完全ですから一発では答えは出ない。何回も失敗しないと良い答えには辿り着けない。失敗**

**することが成功の原理なんだ。成功した人は何回も失敗しても諦めないでやり抜いた人間である。失敗のない人生なんてあり得ない。とにかく、どんな問題にも答えはある。諦めなかったら必ずうまくいく。諦めるからうまくいかないだけの話。我々は命を信じて、宇宙を信じて頑張るだけ。問題が出てきたときに「失敗しちゃったな」と思って、うまくやれば問題のない道があるはずだと問題のない道を探す…これは迷いなんです。そういう人間は人生において成功はしない。自分が歩んでいる道の問題を乗り越え続けないと成功はしない。問題のない道なんてないんですよ。**

**理性で考えると、問題のない道を探し求めると思います。そんな人間は成長しません。今できることしかしようとしないから。そこには成長はない。問題の出てくる道こそ、人生の王道なんだ。それを乗り越えたら大成功の結果が待っている。問題の出てこない道は堕落への道だ。成長できない道だ、平凡な人生で終わってしまう。とにかく、この信念を持って仕事をしてもらいたい。問題には答えがある。どんな問題でも失敗を恐れずに「今度はどうしようか」と思って、諦めないで続けると素晴らしい答えが出てくる。お母さん（母なる宇宙）が乗り越えさせてくれるんだ。そういう構造になっている。さらには問題というものは、「誰かこの問題を解決できる者はいないか」と言って出てきます。問題というのは、その人間に人生の目的と志と使命を教えてくれる。今この社会における問題は生きている人間に仕事を与えてくれているんだ。この時代に生きることによって価値ある人生を歩もうと思ったら、どんなことをすべきかを問題が教えてくれる。その問題を解決したら、その時代の英雄なんだ。歴史に残る。命の使いどころを教えてくれる=使命。**

**我々にしてみれば、どういう問題に興味を持つかによって、自分の使命とすべき仕事がなんなのかをわかってくるわけですね。興味を持つ問題というのは、自分の天分や才能と関わってくる。政治の問題に興味を持てば、政治において才能がある。経済の問題に興味を持てば経済に関わる才能を与えられて生まれてきている。どういう問題に興味を持つかによって、その人のこの時代における役割が見えてくる。問題こそ使命を与えてくれる。問題こそ志を与えてくる。問題こそ仕事を与えてくる。それが問題の意味。問題とは何かを通して、そういうことを是非、自覚して考えながら頑張ってもらいたいです。**

**最後は人生の目的ですね。人生には目的がなければならない。目的のない人生は迷いだ。自分を見失っている。我々が人生の目的としなきゃならないものは何なのか。人生の目的ということを考えるためには、生命の目的を考えないと根拠を持って人生の目的を語れない。生命の目的というのはふたつあって、自己保存と種族保存。具体的には、自己保存の欲求と種族保存の欲求という形で出てきます。自己保存の欲求と種族保存の欲求という全生命に共通する目的が、人間という命から出てくるとどうなるか。そのことによって、我々の人生の目的がわかる。自己保存欲求が人間から出てくると、意志になる。意志とは、自己実現、自己創造、自己感性の力。生きていくためには意志の強さが求められる。意志の弱い人間は物事を途中で放棄する。意志とは自己実現の力であり、意志の究極の目標は仕事において成功することなんだ。種族保存の欲求が人間から出てくると、愛になる。愛とは、人間と人間を結びつける力。人間関係の力。愛の究極の目標は、素晴らしい人間関係をたくさんつくること。人間という命の目標は、意志を実現し、愛を実現するところにある。意志を実現するとは自己を実現すること。愛を実現するとは、素晴らしい人間関係をたくさんつくることなんだ。我々が人生を生きていく上で本当に命の目的と言えるものは、自己実現という道を歩むことと、素晴らしい人間関係をたくさんつくること以外にはない。これが人生の骨格だ。人生とは意志と愛のドラマなんだ。この生き方をするために大事なことは、命に目的があ**

**るということ。命はただ生きているためではない。目的を実現するために命があるということ。すなわち、命よりも大事なものがあるということ。命を懸けても・賭しても・投げ出しても・捨てても、実現しなければならない目的があって、初めて人生なんだ。命が一番ではない、大事なのは目的。**

**なぜそう言えるのか、それは命は生きたい、生きたいと思っているんだけど、はからずも命が一番輝く・燃えるときというのは、「このためなら死ねる」というものに出会ったとき。そのときに最も美しくも激しく燃え上がる。命が燃えるというのは、最高に命が生かされているということ。そのためには、「このためなら死ねる」というものに出会わなければならない。だから、恋愛でも一番盛り上がったときというのは、「こいつのためなら死ねる」と思う。それが最高の恋愛の姿。死んでも良いと思えるものを持って生きる人生、それ以上の人生はない。そういう意味では、我々は今自分がやっている仕事に死んでも良いと思えるものを見いだして、そして命を燃やして生きる…そういう人生を考えなければならない。そう思ったら、今自分のやっている仕事の意味や価値や値打ちや素晴らしさやすごさに目覚めなければならない。意味を感じたらやる気になる。行動力が出てくる。価値や値打ちや素晴らしさやすごさを感じたら、死んでも良いと思える。命が燃える。人生最高の目的は、何のためなら死んでも良いと思えるか、何に命を懸けようか、その何かに出会うこと。それに出会わないと命は燃えない。命を燃やして悔いのない人生を歩まなければならない。そのためには是非、仕事をしている限りはその仕事の中に、「この仕事のためなら死ねる」というものを見いだしてもらいたい。そして、命を燃やして仕事に命を懸けてもらいたい。そうしないと、命は輝かない。命が一番大事だと思ったら、命は輝かない。命よりも大事なものがあるという生命観からはじめて命が輝く、燃える人生が始まる。とにかく、命を懸けても惜しくないものに出会うことが最高の人生だ、ということで今日のお話を終わりたいと思います。どうもありがとうございました。**