第1回

後半

さきほどは職業観ということで、仕事をしていく上でどういう風な自覚が大事なのかということをお話ししました。とにかく仕事というものはこの単純にお金を目的にするというね、そういう気持ちをもっていたのでは人間性が醜くなる、人間として尊敬されるような人間性を獲得することはできないです。お金は大事だけど、お金は二の次に入ってくるものであって、まず仕事をする上で我々が意識しなければならないものは自分自身、仕事を通して、本物の人間に成長させていくということを考えなければならない、社会人として本物というのは人に喜んでもらえるような仕事に仕方ができる能力と人間性をもった人を社会人として本物と言えるものである。そういう人に喜んでもらえるような仕事ができる能力と人間性をもった本物に人間になれば、その成長の度合いに応じて金はいやがおうにもわんさか入ってくるというね、そういうことになってくるんだと。決してお金を目的にしなくても自分自身を本物の人間に成長させていこうという想いを持ってですね、仕事をしておれば、勝手に金が入ってくるという構造に経済社会はなっているんだということをですね、我々は忘れてはならないと思います。その仕事をすることによってですね、確実に成功するような仕事をすれば人間の核というものが整ってくる。謙虚さと成長意欲と愛を持った人間になれるということなんですよね。その状態を人間の核を持ったといえる訳で、そういうことから人格者ということが言える。人格者っていうのは一応この悪いことはしない、良いことをする、社会の取り決めをちゃんと守っていける、そういうこの常識的なですね、人間の核を持った人を人格者と言う訳ですね。ただ人格だけでは仕事はできないので、同時に人格だけではなく能力を磨くということもですね、やっていかなければならない。人格と能力を磨いていくことをすることによって、人間として本物になっていくことができる訳です。そういう意味では本物というのは人格を超えた人間の目標であると。本物というのは偽物と対をなす言葉ですけども、この本物っていうのは言っていることとやっていることがぴったり一致している。偽物は言っていることとやっていることが違うということです。そういう意味では、本物というのは言っていることが身についているという本物の人間という風にですね言うことができる訳であります。だけど、経済界で求められている人間のあり方っていうのは、往々にして人材という言葉が使われてですね、人材を求める、人材として評価されるという言葉でよく言われている訳ですけども、人材というのはこれは、ある意味でお金を儲けるための能力において優れている人を人材と言っている訳であって、人材という言葉は、材料の材を書こうと財産の財を書こうと人間がお金のための手段として使われるというそういう状態にあるということが人材という言葉の意味であります。まぁそういうこともあってこの学校も、それからこの社内においても人材教育という言葉をよく言われてですね人材教育をしている。人材教育というのは仕事をするための能力を授けて、そしてお金を儲けるための手段・材料としてその人間を使う、その能力に優れた人間は人材として立派と言われることになる訳です。だけどやっぱり人間っていうのは、金儲けの手段として使われるものであってはならない、人間そのものがですね、成長するということが一番大事なことであって、人間は使い捨てされるような、役に立たなければ捨てられるような、そういうことであってはならない。そういう意味では我々は単に人材において能力において優れた人間になるだけではなく、やはり人間性においても優れた立派な人間になるということを目標にして、仕事をしていかなければなりません。人間性における成長ということを考えるとどういう課題が生まれてくるかということなんですけども、人間には人格というものがあって、人格を持てばそれで終わるという訳ではないと。人格っていうものにはさらにより高度な目標があってですね、人格が高いとか、人格が深いとか、人格が大きいとか、そういう目標というものがさらに人間には出てくる訳であります。そういう人格の高さや深さや大きさというものが仕事を通して追求していってですね、そしてこの人間性において人に感動を与えるようなそういう状態になってくる訳なんですね。人格者を超えて本物を超えて人物と言われるような段階に到達することができます。この人間生は人に感動を与えるようになってくるためには、人格の高さ、人格の深さ、人格の大きさっていうものが求められてくる。こういうものが身についてくることによって、やはり多くの人からさすがプロですね、と感動を呼ぶ仕事ができるようになってくる訳であります。こういうこともプロとして、成長の目標として、ちゃんと持っていて、だた人間の核を持てばいいというだけではなくて、さらに人間の核を磨く、人格を磨くということも職業人として成長の目標として掲げているということがですね、大事になってくる訳ですね。そういうことも含めてですね、やはり全社員の仕事の目標としてですね、多くの消費者からさすがにプロですねと言ってもらえるような、そういう状態・水準・姿を常に目標として仕事にするということをしていないと本当の職業人としての魅力・誇りというものを手にいれることはできないんじゃないかと思います。単に人格だけではだめ、人材だけではだめ、だた人間という本物の状態というだけではだめ、さらにそれを超えて人間としての魅力をですね、人に感動を与えることができる要因を自分の中で作っていこうと思ったら、この人格の高さ、深さ、大きさっていうものも意識しながら我々は仕事をしていくということが大事になってくる訳ですね。

＜職業観・人格の高さについて＞

ではこの人格の高さというものはどういうものなのかということなんですけども、違う言葉で言ったら高貴なる精神という人格の高さというこが表現されます。高貴なる精神とはどういうことかと言うと、どこまでも高度なものを求めたい、どこまでも厳密なものを追求したい、こういう欲求が高貴なる精神と言われるものであり、どこまでも真なるものを追求したい、どこまでも善なるものを追求したい、どこまでも美しいものを求めていきたい、この精神を高貴なる精神と呼ぶんですね。仕事の質というものを成長させていこうと思ったら、どうしても高貴なる精神というものが求められてくる訳であります。量の時代から質の時代へと発展していく訳です。会社の質を向上させようと思ったら、社員の質を向上させなければならない。社員の質を仕事に仕方において向上させようと思ったら、全社員がどこまでもより高度なもの厳密なものを求めていこう、どこまでも真なるもの、より善なるもの、どこまでも美しいものを求めたいというそういう気持ちを持ってですね、仕事してお客さんと関わるという状態にしていかないと会社の質は向上していかない。どこまでも真なるもの、より善なるもの、どこまでも美しいものを求めたいというこの努力がですね、人間として品格を作り出すと言われています。全社員の品格が向上するということは、社風が良くなり、会社の品格が良くなっていき、会社全体の質というものが同業他社を追い抜いて、本当に消費者から素晴らしいと言ってもらえるような会社になると思います。全社員がより高度なものより厳密なものをと考えて仕事をしてくれたどれほどの成果が見られるか。人格の高さを形成する高貴なる精神というものがいかに仕事において職場において必要なことかよくわかってくるはずであります。

＜職業観・人格の深さについて＞

人格の深さというものがどういうものかと言いますと、この深いというのはどういうことなのか、深さというのはどういうことなのか。国語辞典で深さと引くと、浅くないことと書いてありますが、人間の深さについてちゃんと言い当てている言葉がなかなか見つからないんですよ。私なりに考えた結論として、深さとは物事のより根源的でより本質的な意味や価値を感じとる力が深さなんだという風になりました。だから人に言うことを聞いて、なんて深いことを言うんだという風に感じた時っていうのはですね、自分よりも相手の方が物事のより本質的でより根源的な意味や価値について話した時に、深いことを言うな〜と感じるんですね。そういう人間になるためにどんな努力をすべきかなのか。深さっていうものを作っていくためには、新しい気づきがないと深いことが言える人間にはならないんです。そのためには命の痛みを感じるような体験が必要です。これは今自分の持っている力でできないことでもできるようにしようとするような限界に挑戦するような、不可能を可能にするようなそういう努力の仕方、仕事の仕方をしていると、そうすると今自分の持っている力でできないようなことができるようになった時、新しい気づきの気持ちが湧いてきます。気づきは湧いてくるものですから、気づきが湧いてきたり、知恵が湧いてきたり、潜在能力が湧いてきたりするという、その構造が人間性の深さをつくってくれる構造なんですね。そうしていくうちに人は深いことが言えるという風になる訳であります。実際問題、命の痛みを感じるような努力、体験というのはですね、苦しいからついつい避けて通りがちです。しかし、仕事というものはそういうこの、今自分の持っている力で仕事をしないようでは、会社は発展しませんから、今自分のできないことでもやろうとする不可能を可能とする、そういう仕事の仕方をしていかないといけませんし、限界の挑戦という今できないことをできるようにしようということもですね、仕事においては必ずやっていかないといけないことになります。そういうことをやっていると、自然と命から気づきが湧いてくる、知恵が湧いてくる、そういう構造が命にできまして、だんだんと深いことが言える人間に成長していくことができます。深いことを言える状態になるためには、ある意味で悩まなければならないし、いろいろな問題にぶつかって苦しまなければならない。そういうさまざまな人生においての悩みや苦しみを乗り越えていくことによって、人間は能力においても人間性においても成長するということがあって、そういうことからいろんな気づきというものを持つことができて、深いことが言える、深いことがわかるという魅力が出てくることになる訳であります。人生におけるさまざまな悩みや苦しみというものがですね、実自分自身にですね、深さというものを作ってくれる働きをしてるんだ、ということを我々は意識しながら、つらい苦しいことがあってもそれを乗り越えていくという風なね、そういう生き方をしなければならない。つらい苦しいということが現実的には嫌なものだが、その中でしか成長しないものがある。それが人間性の深さというものなんだ。そういうことを考えながら我々は日常のつらい仕事にも耐えて、それをこう諦めずに乗り越えていくということをですね、する必要がある訳であります。

＜職業観・人格の大きさについて＞

大きいということはどういうことかというと、これは器が大きいとか、度量が大きいとか、包容力があるとか、統率力があるとか、そういうことをもって大きいと表現します。大きな人間になろうと思ったら、器の大きさを作るということもですね、仕事上、人間関係の中で考えていかなければいけないし、また、度量の大きな人間になるというね、そういうことも意識していかなければならないし、包容力のある人間になろうということもですね、大事な課題になってきますし、また、会社における地位が上がってくれば多くの部下を率いて仕事をしていかなければなりませんから、そういう意味では統率力という力もつけていかなければなりません。これもやはり実際問題、組織の中でですね、いろんな問題にぶつかって努力をしないとなかなか作られるものではありません。まだまだ現代においての学校教育においても、また職場における職場教育においても人間性において魅力をつくるというですね、人格の高さをつくり、深さを作り、大きさを作るという目標が全くですね、現実に意識されておりません。そういう意味ではこれからの質の時代においてですね、会社を発展させていくためにはですね、どうしても新たなる成長の目標というものをですね、掲げていく必要があります。単に人間の核を持つだけではなくて、人格を磨くということをテーマにしていただいて、人格の高さ、深さ、大きさというものを仕事を通して実践的に獲得していくということをやってもらって、そしてできることならば大人物と呼ばれるものを成長の目標として持ってもらいたいと。大人物というのは言葉でいうと清濁併せ呑むという言い方をします。人格者というのは、善人であることを望み、倫理高徳を守って、常識的な生き方ができるという状態を人格者という言い方ができます。単に人格者だけではこの弱肉強食利害打算が支配するですね、この世界を本当に力強く生き抜いていくというはなかなか難しいと。そういう意味では人格者を超えてさらに本物を超えてですね、そして人材を超えて人物になるというね、そういう目標というものを掲げながらですね、仕事っていうものはやっていただきたいという風に願う訳ですね。

＜社会観＞

最初に申し上げたことですけど、我々は学校を出て社会に出る。だけど社会に出たからといって社会人になる訳ではない。社会人というのは社会に出て人に役に立つような仕事をもって、初めて社会人と呼ばれるのであって、社会に出ても仕事がなかったら社会人とは呼ばれません。人の役に立つ仕事というものを持つことによって、我々は社会人と言われるようになる。社会というのはお互いに役に立ち合うという関係性で、作られる社会が社会というものですので、その社会の中で成り立つ職業というものはですね、人の役に立つという働きをしている訳ですから、そういう意味で社会人と言われるためには人に役に立つ仕事をもってはじめて社会人と言われるようになるんだと。まず社会の中で生きる者として求められるのは社会性と言われるものなんですけども、社会性がなかったら、人間とは言えない、人間は社会的な存在と言われて、社会の中でいろんな人と関わってですね、そして社会の秩序というものを、壊さないように生きるというね、そういうことができて初めて社会性があると言われる訳ですね。社会性があるということは性格が違っても仲良くやっていける、考え方が違っても仲良くやっていける、価値観が違っても仲良くやっていける、宗教が違っても仲良くやっていける、民族が違っても仲良くやっていけるということが、社会性があるということなんです。それができないということは社会性がないということ。人間が社会的な存在であるとするならば、社会性がなければ人間生がない、人間性がないってことは人間ではないんだ、という風に考えることができるのであります。だから社会とはなんなのかということを考えるうえで一番大事なことは、この社会性というものをですね、自分の中でものにしなければ、社会の中で生きる人間としは人間性がないという風に言われるということであります。宗教が違うからと言って戦争を行うようでは社会性がないということなんです。こういうことは現実の世界ではあまり言われないんですよ。宗教が違うから殺しあうというのは、性格が違ったらうまくやっていけないということと同じなんです。これは社会性がないということなんです。社会性というものがあれば、宗教が違うからといって戦争をするということは恥ずかしくてできないということにね、本当はなってくるはずなんです。だけども残念ながら世界は、社会性とは何なのかということをあまり問題にしないっていうか、そういう意識をあまり持っていないですよね。社会性ということをあまり重要視していないので、考え方の違いで対立して勝ち負けを争うようなね、そういったことがこの世界ではまだまだなされておりますし、宗教戦争、民族戦争が起こっているとうのが現実な訳です。全人類が社会性というものを真剣に考えたら、宗教が違ったら戦争を起こすということがなくなり、宗教が違ったらどうしたら仲良くやっていけるか考えるはずなんです。それほどまでに人間の生き方というのが、本当に次元が低いというか、まだまだ人間において幼い段階にあるんじゃないかと思います。そもそも宗教の違いはどうして生まれるかかということですが、基本的に人間というのはですね、母なる命を与えられて生きている訳です。だから人間と命というものを見つめてみれば、この命をつくったものと、我々との関係性というものがですね、我々の中に内在するという風に言うことができる。いわゆる創造主と被造物というね、そういう関係性が命の中にある。それに目覚めてくると人間は宗教と作ることになる。自分の命というものを作ったものがある、目には見えないけれど自分の命をつくったものがなければ、自分は生まれてこない、我々は作られた命をいただいて生きているんだと、そのへんの構造が宗教というものを生み出す命の内面における構造であります。そういう意味では、いろいろな宗教があるんですけども、元は命を作った母なる宇宙という存在が一個あるだけであって、宗教の違いは風土の違いだけで宗教の違いが出てくる。これは日本語でも風土が違うと方言が出てくる訳ですよね。この風土の違いというものは、その上の文化・文明と決定するという構造があります。だからいろんな宗教があるということは、どういう風土でですね、この超越的存在が意識されるかによって、どういう神さまの名前になりですね、どういう教理が出てくるか決まる訳であって、宗教の違いというのはただ単に風土が違うということが言われる訳であって、もとはですね、みんな同じ命を作り出した超越的存在というものをですね、意識しているんだという風に言うことができます。そういうなんでいろんな宗教が出てくるのかということをちゃんと考えていくと、風土が違うからと言って対立して殺しあう必要はないんだと。生きている場所の違いというものがですね、いろんな宗教の違いを作り出すだけであって、またいろんな考え方・教理を作り出す訳であって、本来、対立するようなものではない。風土と宗教の関係性がわかってくると、理解できます。社会と言っても会社と組織もやっぱり社会ですので、この組織の中で皆と仲良く信じあって生きていくにはどうしたらいいのかということをね、どうしたらいいか真剣に考えるということが、人間として組織を生きるというね、生き方の基本的な課題になってくる訳であります。よくお父さんお母さんはですね、子どもが言うことを聞かないとむかついてですね、ついつい言うことを聞かそうと思って、虐待してしまうことがよくあります。虐待ほどのことはしないまでも、なんとなく子どもとうまくいかないというか、子どもを扱いにくいといったことで困っていらっしゃる家庭が非常に多いです。そのとき一番大事なことは、子どもというものは親に反抗しなければ成長できないんだというね、命の事実を知っているかどうかなんですよ。子どもの命というものは生まれながらにして、第一反抗期、第二反抗期というものを命にプログラミングされて生まれてきているんです。反抗のない子はその子らしい人生をおくれないということなんです。いつまでも親の言うことを聞き、いつまでも先生の言うことを聞き、いつまでも大人の言うことを聞いていたら、その子らしい子にはなれないんですね。だけどみんな人間には個性があって、みんな顔が違いますから、自分らしい生き方をしようと思ったら、この違うということをちゃんと主張していかないと、自分らしい生き方はできません。自分らしくなるためになにをするかといえば、親に反抗する、先生の言うことに反抗する、社会のあり方に反抗する、それがその子が自分らしい道を歩む方法なんですね。だから、本当の教育というのは反抗を恐れてはならない。むしろ、反抗してきたら反抗を通してその子の考えや欲求を分かってあげて、その子の考えで生きていけるように協力してあげる。まずその子の欲求は実現できるように協力してあげて助けてあげる、そういう関わり方を親や先生はしていかなければならないという訳であります。だけど反抗しない子は一般的にいい子と言われてですね、反抗する子は悪い子と言われています。だから反抗しないようにと教育されていってしまうんですけど、だけど反抗しない子はいい子だということではなくで、そういう子は困った状態の子なんです。反抗しない子はいい子ではなくて、親にとって都合がいい子ということであって、その子にとって決していいことではないんです。ですので子どもは反抗しないといい子と言われるんですよ。だけど反抗しないということは、みんな我慢しているということなんですよ。ものすごくストレスがたまっているんですよ。そういう子はどこかでストレスが爆発してしまって、親の前ではいい子の演技をしているけども、外で出たらめちゃくちゃやってるみたいなね。よく教育テレビなんかで、10代の若い子たちが出てきて、大人がその中に1人入って、子ども気持ちを聞くというような番組がある訳ですけどね、皆んな学校ではいい子を演じているんです。家に帰ったらいい子を演じているんです。会社の中ではいい子を演じているんです。一歩外で出たらいい子を演じることをやめて、自分の勝手放題をしてしまうんです。ストレス発散のために反社会的なことをしてしまうと言っています。平和という問題に関しては、第二次世界対戦が終わったあと、国連にユネスコという機関ができてですね、ユネスコの憲章の言葉が作られてですね、書き出しの言葉には、戦争は人間の心の中から始まるのである、人間の心の中に平和の砦を築かなければならない、という言葉からこの憲章の文章が始まるんですよ。これそこまさに我々がこれから、この家庭の平和、社会の平和、世界の平和を考えていく場合の原点になる重要な言葉じゃないかと思うんですよね。本当にこの醜い対立を乗り越えていこうと思ったら、核兵器をなくしたくらいでは対立はなくならない、平和の最後の課題は一人一人の心の中に平和の砦を築くんだと、この平和の砦とは何なのかとそれは社会性という原理ですね。社会性というのは皆と考え方や宗教が違っても生きていけるということが社会性があるというんです。この社会性というのは人間でいうところの愛ということですよね。我々自分自身の問題だけではなくって、これから子どもたちにも本当に平和に仲良く生きていこうと思ったら、自分の心の中に平和の砦を築かなければならない。その平和の砦とは社会性ということなんだよ。社会性とは愛なんだよ。考え方の違う人も仲良く生きていこう、どうしたら仲良く生きていけるんだろうと考える心が愛なんだよと、子どもたちに教えていかないと人類は今よりも素晴らしい未来を作り出すことはできません。本当に社風を一変させてですね、美しい社風にしていこうと思ったら、この会社という組織の中に社会性というものを根付かせて、社員一人一人が自分の心の中に平和の砦を築いて、みんなとどうしたら仲良くやっていけるかなということ常に考えながら、付き合うという社風・風土を作っていく必要があるのではないかと思います。社会とはなんなのかということを考えたら、社会の中で生きるということを考えたら社会性を身につけること、社会性を持つということが一番大事で、これこそ人間として美しい生き方をするための原点だということを考えなければならない。そして組織というものもこの社会性というものを原理に据えながら、運営されていかなければならないという風に思います。もうひとつ社会において忘れてはならないことは、自分の価値は他人が決定するという原則で働いています。他人から評価されなければ一文の価値のない人間です。社会は他人から評価されながら生きているという構造になっている。会社に評価されて雇ってもらって給料がもらえる。会社から評価されなかったら雇ってもらえない、結局生きていけない。自分がどんなに素晴らしい能力を持っていたとしてもですね、他人からお前はすごいと言われなければ一文も価値のない人間だ。我々が社会のために生きていくためには、自分の持っている能力をどうしたら人の役に立てるだろうかということを考えなければならない。よく個性が大事だと言って主張する人がいる訳ですけど、人の役に立たない個性は単なるわがままだと。個性というのは社会の中で初めて価値を持つものであって、社会の中で個性が役に立つということは人の役に立って初めて個性は個性という価値を持つんだということをですね、忘れてはならない。人の役に立たない個性はわがまま身勝手だと、これは社会性がないっていうことなんだと。本当の個性は人の役に立って初めて個性なんだと。だから自分というものをそうすれば皆の役に立たせることができるだろうかということを考えないと、社会の中で生きる値打ちがですね、出てこない。だから社会中で生きるためには自分の価値は他人が決める構造になっているんだから、人の役に立つ人間になろう、人に必要とされる人間になろう、人の役に立つことが嬉しいというね、そういう気持ちをつくっていかなければならない。この気持ちが社会的な意味で愛なんですよね。人に喜んでもらったら自分も嬉しい、これが社会性としての愛ですね。人間は不完全なものであって、他人にいろんな迷惑をかけたりすることがたくさんあります。そういう不完全な人間が社会の中で生きていくために必要な原理っていうのはですね、よく言われることは、感謝と謝罪なんですよね。もっともっといろんな人から愛されていることに感謝しなければならない、いろんな人に助けてもらているってことに感謝しなければならない。不完全なるがゆえにですね、多くの人に世話になっているというですね、自分一人で生きているんじゃない、家族に支えられて、同僚に支えられて、そういうことで初めて活動できるということになっているので、皆に助けてもらっているという感謝がですね、非常に大事だと。残念ながらまだ感謝が浅い、本当に人間は不完全な存在だと自覚したならば謝罪、謝るという気持ちが出てくる。感謝を超えて、ごめんね、ゆるしてねと言ってですね、自分の至らざる気持ちを詫びるという気持ちはなかなか現実的には難しいというか、なかなか人は謝ろうとしない。ついつい言い訳、言い逃れをして、そして自分の責任を転嫁する醜い生き方になってしまう人も多い。だけど本当に自分が不完全だと分かっていれば不完全なるゆえにどれほどに人に迷惑をかけているだろうかということを考えて、感謝と謝罪というありがとうとごめんねをちゃんと言える、そういうことも組織というものの潤滑な運営をしていくために、非常に大事な人間性であります。少しでも人に嫌な思いをさせたり迷惑をかけたならば、即座に謝るというね、そういうことも心がけておかないと、本当は謝らなければならないときもまぁいいかといってしまうと後々までその遺恨が残ってですね、だんたんと人間関係が悪くなってしまいます。もっともっと気軽にですね、自分は不完全なんだからといってですね、感謝と謝罪という、このことを組織において皆んなでやっていくというね、それがこの組織の和やかさというんですかね、温かみをつくっていくために非常に大事な原理ではないかという風に思っている訳であります。社会というものを考えた場合には、そういうことにですね我々はここと崖なければならないと思います。

＜人間観＞

最後は人間観ですね。人間というものを知っておかないと、人間が集まって作る組織というのはうまくいかないと。人間とは何なのか。基本的な大事な課題は、2つあります。一つは人間というのは誰でも長所半分、短所半分という構造性で成り立っています。どんな完璧な人間でも短所が半分ある、長所も半分ある。短所は他人から嫌われて避難されて、他人から嫌がられる部分をどんな人間でも半分は持っているんだと。長所半分、短所半分という構造が人間の構造なんだと。しかも短所はなくならない、長所もなくならない、このことをちゃんと理解して我々は人間と付き合わなければなりません。なんで短所も長所も半分づつあると考えなければならないのか。なんで短所をなくす努力をしてはならないのか。なんで短所は大事なのか。そのことを知るためにはですね、我々自身もこの大宇宙の一部分であって、宇宙と何なのか、宇宙というのは基本的にマイナスに評価されるエネルギーかプラスのエネルギーか、エネルギーバランスを模索しながら秩序をつくっているっていうのが宇宙の摂理と言われる原理なんですね。宇宙というのはマイナスとプラスという相反する力が協力し合いながら秩序を作っているというそれが宇宙の姿ですから、だから宇宙の中に存在するものは基本的にですね、宇宙の摂理によってつくられますので、一対存在というそういう構造になっているんですよね。宇宙にはプラスにはマイナスがある、陰には陽がある、光には陰がある、表には裏がある、半分づつあるんだと。動物に植物がある、男には女、善には悪、美には醜、真には偽、全部一対の構造で全てのものが成り立っているんですよ。だから人間には長所と短所があるということは、長所も短所も半分づつあるんだと理解しなければならない。人間も宇宙の摂理によって作り出された命というものを与えられて生きているんですから、宇宙の摂理の外に出ることはできない。人間性も長所半分、短所半分という構造になっているんだと。しかも長所も短所もなくならないんです。なくならない短所をなくそうというほど馬鹿な間違った努力はない。短所は半分なければならない。なぜ短所は半分もなければならないのか。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ったら、人間を謙虚にする理由がなくなってしまう。短所がなくなってしまったら傲慢にならざるをえない。人間らしい謙虚な心をつくってくれるのは短所なんだ。短所が人間の本質なんだ、全部長所になってしまったら神様だ。人間である限り短所は半分なければならない。短所がなくなってしまったら謙虚にする根拠がなくなってしまう。だから短所はなくさないように大事に持っておくことが重要だ。だけど短所が出てきたら嫌われちゃうから、短所はあまり出てこないように気をつけなければならない。だけど人間というものは短所というものをちゃんと知っておく必要がある。短所の自覚が必要なんだと。短所自覚を持たそうと思ったら、優しく具体的に短所を指摘してあげる教育が必要です。ここがだめじゃないかと叱ったら、相手はむかついてくる。直接的に短所を避難するのではなくて、君はいいところもたくさんあるけど、こういう短所が出てくると損をするし、みんなに嫌われちゃうからその短所があまり出てこないように気をつけよね、とう愛を持った諭し方で、その人に自分の短所を忘れないようにさせるということは大事な教え方であります。とにかく短所はなくならないんだ。だから短所をなくす努力はしたらいけないし、短所をなくさせる努力もさせたらいけない。それは価値のない努力だ。逆に伸びる長所をとことん伸ばす努力をすべきだ。長所が伸びて他人から一目を置かれるようになってくると、短所は人間の味に変わって人間味になってくる。人間味があるということは短所があるということなんですよ。短所は長所を伸ばすことによって、人間の魅力に変わる。長所を伸ばさなければ短所はただの短所なんですけども、長所を伸ばすと短所は人間味という味わいに変わって、短所も魅力になってくる。こういう成長の仕方を角熟という訳なんですよね。普通は円熟と言ってまんまるを目指すんですけども、人間には皆んな短所があって欠点があって、失敗もするし、罪も犯すしですね、まんまるにはならない、みんな個性がある。そういうでこぼこだらけのですね、いろんな欠点がありながらもですね、成長していくっていうのは個性の完成なんだ。だから個性の完成される究極の目標は、角ばったままそのまま熟していく角熟こそが個性の時代の人間の完成された姿、目標だと。まるくはなるな、とんがって生きろ、個性を磨いて人のために生きろっていうのをとんがって生きろというのだ。長所を磨いて短所を人間の味に変えていって、長所も短所もかがやかせる。これが角熟という人間の目標であります。短所が目立つ人間というのは長所が伸びていないんですね。短所ばかりが目立つ人間は、どんな人間にもいいところは半分はあるんだから、いいところを発見してあげていいところを伸ばしてあげて、いいところを褒めてあげて、それが会社における人使いの原理だ。その人の持っているいいところを使わせてもらう、短所はなくならないのだから、短所をなくす努力は絶対にさせないこと。短所が出てこないように気をつけさせる。短所をなくしたら傲慢な人間になってしまうから、短所をなくす努力はさせない。いいところをどんどん伸ばしてしって他人から一目置かれるようにすれば短所は人間に味になってくる。長所の中の一番優れた部分が天分というものだ。その天分のツボにはまったら、すごいことになる。今、本当に10代の子どもたちがですね、素晴らしい天分を発揮して、世界一の大活躍をしております。あれは特別な子にしかできるのではない、みんなできるんだ。その子の持っているいいところを小さいうちから伸ばしてあげたら誰でもあんな天才になるんだ。だけど学校教育というところは、子どもの才能をつぶすところですからね。学校教育というのは、生まれたときは神童で、5歳で天才で、10歳で秀才で、学校を出たらただの人っていうのがね、学校教育の現状なんですよ。ただの人にされちゃうんです。だから独特の才能を発揮してやろうと思ったら親が頑張らなければならない。学校の勉強なんか放っておいて、親が子どものために一生懸命に努力する。子どもが素晴らしくなったら親の人生は素晴らしいものになる。それほども子どもの人生は大事だ。子どもが犯罪を犯すようになってしまったら親の人生もめちゃくちゃになる。本当に教育は国家盛衰の要、教育は企業消沈の印、教育は一家存亡の鍵を握る大事業だ。昔から実ほど頭を垂れる稲穂かなという言葉があってですね、地位が上がれば上がるほど自分の短所をさらけ出して部下に助けてもらって、部下を褒め称える、そうすれば部下は上司のために働いてくれる。だけどほとんどの上司は部下を頼りなく思ってしまって、叱るだけです。だから部下は伸びない。上司から見たら部下はみんな頼りなく見えるものなんですよ。熟練者から見たら、なんとなくまかせておけないと見えるものなんです。そこのところをけなさずにですね、部下の持っているいいところを見つけ出してあげて、いいところを使った仕事をさせてあげて、自分の仕事を分け与えてですね、持っている能力を伸ばしてあげて磨いてあげて、褒め称える。そうしたらますます部下は上司のために働いてくれる。地位が上がれば上がるほど部下が増えてくるんだから、自分の短所をさらけ出して、助けてもらって仕事をさせるというですね、力をリーダーは磨いていかないとリーダーとしての役割を果たしていない。短所をさらけ出す勇気を持たないと組織人としてリーダーはつとまらない。人間の本質は理性ではない心だ。理屈はたくさんだ、心が欲しいとみんな叫んでいるんだ。心をあげたら心が通い合う、心が通じ合う、心に絆ができる。会社といっても人間がつくっているものですから、人間の本質は心ですから、会社の土台に置かなければいけないのは心のつながりなんだ。だけど、理性で作った会社というのは仕事のつながりと役職のつながりという、この合理的なシステムで動いているんですよ。だけどこのつながりだけで動いている会社で働いたらみんなストレスがたまってきて、そして病気になるんですよ。いま、どうしたら企業に温かなぬくもりを持たせることができるのかという、企業に人間化というものが経済界の中で、これからの企業のあり方としてよく語られる言葉であります。企業と言っても人間がつくっている組織だ、人間の本質は心だ、だから企業の土台にしなければならないのは心のつながりだ。この理屈を超えた心のつながりが持てれば、どんな理性的な問題も全部乗り越えられる。心がひとつになったら、あらゆる理屈の対立は乗り越えられてしまう。心をひとつにしたらどんな家庭の問題も乗り越えられる。全社員が心をひとつにしたらどんな会社の問題も乗り越えられる、全国民が心をひとつにしたらどんな問題も乗り越えられる、全人類が心をひとつにすれば、どんな世界の問題も乗り越えられる、心をひとつにするということは、あらゆる理屈を越えるための大事な原理であります。ところがみんな心がすれ違っているんだ、お父さんお母さんは子どもを愛しているっていうけど、子どもはお父さんお母さんなんか全然俺のことなんか分かってないわ、と愚痴を言う。夫婦もすれ違っている、親子もすれ違っている、会社でもすれ違っていると。愛のすれ違い、心遣いのすれ違い、噛み合っていない。これが組織の最大の弱点だ。そのためには心のつながりをつくっていかなければいけない。みんな心が欲しいと思っているのにあげているのはみんな理屈だ。理屈さえ通ったらなんでもうまくいくという気持ちがまだあるんですよ。理屈を通っても心は満たされないんだ。心が満たされたら理屈なんてどうでもよくなってしまう。究極は心を満たすことだ。心が欲しいという叫びの中で求められていることは全部で7つある。みんな認めてもらいたい、分かってもらいたい、褒めてもらいたい、好きになってもらいたい、信じてもらいたい、許してもらいたい、そして待ってもらいたい。これが職場で心がほしいと求められている内容なんです。だからこの心のつながり、心の通い合い、心の絆を作っていこうと思ったら、心をあげるということをせんとバーナードね。求められていることに対する努力することが大切だと思います。この努力の姿をみせるということが愛なんですよ。思いやりというのは思っているだけではだめなんだ、思いやりは思いを行動や言葉にして出すことを思いやりと言うんだ。愛は努力だ、相手のために努力をすることをしなければ失せてしまう。相手のために努力する力があれば愛は残っている。相手が自分のことをどの程度思っているか知ろうと思ったら相手が自分のためにどこまでの自己犠牲的努力をしてくれかをみればわかるし、また自分がどの程度相手のことを愛しているかどうか知ろうと思ったら、自分が相手のためのどのくらいの自己犠牲的努力ができるかどうかをみればわかるんだ。愛の実証は努力だ。努力して相手の目に前で行動を見せないと相手には通じないんですね。まずはみんな褒めてもりたいんだ。注意をするんだったら、褒めてから言ってもらいたい。順序は大事だ。努力を見せれば相手は喜ぶんだ。信じてあげる努力をする、許してあげる努力する、そしてちょっと待ってあげる努力をする。それが愛だ。みんな愛を求めているんだ、心を満たされたんだ、心が欲しいんだ、これからの企業は土台に心の通い合いが大切だ。その上に仕事の繋がりがあって、その上に役職のつながりを乗せて、三次元構造でこれからの企業は運営をしていかないと、企業に人間のぬくもりができない。企業の人間化というものは心の結びつきをすることによって初めて成り立つものなんだ。心の結びつきがなかったら企業は必ず内部分裂して対立して派閥ができて、そして団結力は緩んでくる。心のつながりを作ることのよって企業のストレスは大幅に減少する。お互いに思いやり心遣いというものが感じられればストレスは大幅になくなる訳ですよ。心が通じ合えば仕事の効率が上がってくる、すれ違いがなくなってくる、スピードも速い。そういう心を大事にする企業風土をぜひつくってもらいたいと思いますし、人間なんだから短所半分、長所半分あります。長所でお互い助け合って、短所は責めないで助けてあげようというそういう気持ちになることが心ある対応だと。人の短所を責めるのは心ない対応だ。