

「義理と人情」「熟練と習慣」思うままに、

香川 湧慈

人情が自分に向くか背を向けるかは、敬と慢の二字にある。つまり人を敬すれば人に想われ、人を侮れば人に背かれる。人に恵みを施し、また恩に報いる道もまた^{ゆるがせ}忽せにしてはいけない。恩や怨は或いは小さな事から起こるものである以上、慎まなければならない。

義理とか人情と言う語は、封建時代の遺物のような扱われ方になっていますが、どんなに^{あらがって}抗ってみても、人は決して一人で生きて行くことは不可能です。仮に自分は誰の世話にもならないと言ったところが、

生活の安寧を得て家族を養って行く為に、仕事をしている。その仕事をするということが即ち、人との関わり合いなのだということが、若い世代になかなか理解して貰えません。これは時代の流れ、というこゝでは済まされないのであり、我が社は勿論のこと、社会基盤の崩壊を招くことに繋がっていくのです。だからと言って、全て若い世代の責任であるとは言えない。金があれば何でも出来る。金の力が全てという風潮を、言わば大人が煽って来たところに要因があるのだから。

「友達みたいな家族を作ります。」親がこうして育ててしまった子に、「親に敬意を払え、年長者に敬意を払え。」と、いくら言っても、馬の耳に念仏です。

こうした新入社員が集まるのですから、社員教育は大変です。「恩と恥」これを知らない世代が増えて来た。それ以上に問題なのは、この世代の風潮がその世代のみに止まらず、成熟しているはずの大人達までも飲み込んで行ってしまったことでしょう。若い世代の考え方に迎合していった結果、いつのまにかそれを当然として捉えてしまっていることです。

西洋的な経営によって、金が全て、儲かる事が第一条件という考え方で、リストラや下請けの切り捨てが平然と行われている。確かに義理や人情で経営は成り立たないことは、百も承知です。けれど敢えて言いたいのです。人も自分も共に繁栄する社会を築いていきたいものだ。

我が社が活性化することによって、下請けは勿論、他社も連鎖的に活性化していく社会を目指して欲しいのです。経営の基盤は人と人との繋がりでです。縁です。我が社の社員、我が社と同業他社、我が社とお得意先、お得意先と一般消費者、すべて縁によって結ばれている訳です。

その縁を大切に守り育てていくところに会社の繁栄があるとすれば、ここで述べられている人情の向背はその根底に流れる大切な要件の一つであることを今一度思い出し、若い社員達に身を以って示していただきたいものだと思います。その時に大切なことは、社員との約束を守ることです。大きな約束というものは、不可抗力というものが介在して、どうしても守れない事もあるでしょう。けれど小さな約束は必ず守るということです。小さな約束だからどうでもよいのではなく、小さな約束だからこそ、守る事が「恩怨は或いは小事より起こる。慎むべし。」ということなのです。

高い木に登っていく植木屋の若い衆を、親方は下からずっと見ている。そして剪定を終えて降りて来た時、高さが残り三分の一くらいになった時「気をつけろよ」と、親方は声を掛けました。高い所へ登って行く時には何も言わず、降りて来た時、しかも、もう少しという所で注意を促す。これは実に大切なことです。けれど、事を終えて戻って来てあと少しという時になると、ホツとした気の緩みが生じ易いもの。この時に、思わぬ惨事を招いてしまうものです。だから、親方は、あと少し、と、という所で「気を抜くなよ」と。どんな仕事でも恐いのは慣れです。「習慣は第二の天性なり」と言われるように、日常の所作を習慣づけ

ることは良いのだが、確認動作を怠ったり忘れてしまうという欠点も併せ持っています。企業が不良製品を出荷してしまい、消費者の信用を失くすような事態に到ったその原因は、仕事に対する慣れと、それによる不感症です。一人の不心得者の何気ない行為が、取り返しが付かない事態に到るのです。会社の運命をも変える命取りになってしまいうこともあります。現代は機械化が進んでいます。だから安心、、、でしよるか？けれど、その機械を動かすのは人です。機械は大量に製品を作り出すのですから、不良品もまた大量に作り出してしまいう。だから恐いのです。機械だから安心、コンピューター制御だから安心、、、ということは決してありません。心に慣れが生じて来た時、職場規律に緩みが生じて来た時が危ないのです。職場の空気を読み取り、事が起こる前に空気を引き締めていかなければなりません。

和やかであることと、空気が緩んでいることは全く違います。しかし、ともすれば和やかであることと馴れ馴れしい雰囲気とを混同する者もいます。仕事に対する情熱や生き甲斐を持って仕事をしている職場は、和やかであると同時に活気があり、程よい緊張感が漂っているものです。

その雰囲気を作り出していくのは、やはり上に立つ者の指導如何だということです。

物事を取り捌いて行くには、まずその事の大切さの度合いを見てから処理すべきである。

そして、いい加減な心ではいけない。習慣性で手慣れているからといって疎かにしてはいけない。

多忙を嫌がり、粗略に扱ってはいけない。また、根ほり葉ほり調べ過ぎて引き止めておいてもよくない。

分かっているようで、実行に移すのはなかなか難しいというものは多々ありますが、これもその一つではないか。

出勤して先ず何をするのか。仕事に対する優先順位をキッチリ見極めているか否か。今日も同じ、明日も同じ、という毎日の繰り返しの中に身を置いていると、気づかぬ間に注意力が散漫になってしまい、そうなっている自分にすら気が付かないもの。「熟練とは、意識的動作が無意識的動作になることである。」

熟練と習慣には違いがあります。無意識的動作を超えた意識的動作とでも言えばいいでしょうか、無意識であっても一つ一つの動作の中に無駄が無く、隅々にまで神経が行き届いている。これが熟練です。

習慣は意識的動作がそのまま無意識的動作に移行しただけであって「超えた動作」ではない、いわば慣性の法則のようなものです。

こうしたそれぞれの日常の積み重ねは、一旦事が起こった時にその差が現れます。

つまり、事の重要度を咄嗟とっさに判断し、対処出来るか否かに違いが生じて来るのです。

原因の把握と対策の実施がスムーズに行われるのは、やはり熟練性にあって、習慣性は原因の把握が遅く
なってしまう。何故なら、全てとは言いませんが習慣性の中には、漫然として日を送っている事も含まれ
るからです。現代は非常に便利になりました。機械化が進み時間にゆとりが出来るようになった。だから、
人間は進歩したのか。そうとは言えません。機械化が進んだことによって、人間は身体機能ばかりでなく
精神力に於いても退歩しています。そしてより便利さを求め、少しでも煩雑なことは避けようとする。こ
れがもしかしたら会社に莫大な損害を与えることになる可能性もあります。

だからと言って、何でもかでも、事細かに分析したり手作業をなささいというわけではありません。

職場規律を整え、一連の業務に対する責任者を明確にし、業績の判定を行うことによって、人間としての
張り合いと能力の向上を図ることにすることです。その為には、現在の会社の組織をもう一度見直してみ
ることです。組織が曖昧では評価の仕様がありませんから。

但し、一連の業務をあまりに細分化して組織化してしまえば、人が増えると同時に専門的な能力ばかりが先行し、大局を観るといふ視点が欠けてしまいます。これでは、却って業績が悪化する可能性も出て来てしまいます。

我が社に於ける適正規模の組織はどういうものか。今まではタブーと考えていた組み合わせが思いがけない成果を生むことに繋がるかもしれません。

事の軽重、習慣性などなど、日常を見つめ直してみることは会社ばかりでなく、一人の人間としても大切なことと言わねばなりません。