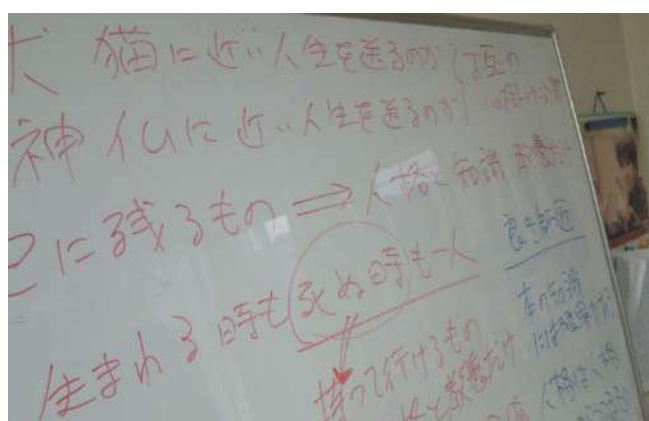
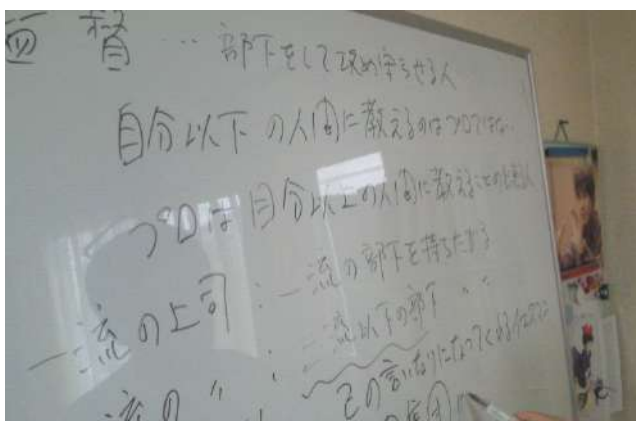


エモーション「社内学校」風景

始めた想いは「社員に、自分の人生で起こるであろう様々な問題事を、自分で考え、克服できる人間になってもらいたい。」という願いで、高い見識と教養を身に付けてほしいと思い、年間の時間を組んでいます。

この冊子には、ピックアップしたものを載せています。



会社設立（平成2年6月5日）20年目の初日に、社員（パート社員1名含む）皆に説いたものです。

株式会社エモーション20期目に当たり、 エモーションで仕事をするという意味について

平成21年6月1日

大前提

（きれい事ではなく、本音で真剣に取り組んでいるんや！ほんまに。）

「会社は、全社員の充実した人生を実現する為に存在するものである。」

これは、平成5年から経営指針書の作成、実践に、全身全霊

（年中無休心を注いで）を傾けて、取り組んで来た社長として、
そして香川湧慈自身の生涯を懸けて実践している目的なのです。

真の「充実」とは、どういうことを意味するのか。

一人一人考えて、考え抜いてみてほしいのよ。ほんまに。

世間一般で言う「楽しんで、金を儲ける」ことでは決して無いと思うのだが、
皆はどう思うか？

本当は、一所懸命にやるのが一番、楽なのである。

理由は、1. 一所懸命やる方が成功する確率が上がる。

（だから、楽しい）

2. 一所懸命やる人は、周囲に感動を与え、信頼感も増す。

（だから、楽しい）

3. 一所懸命やると失敗しても、後悔が残らない。

（だから、楽しい）

苦楽共有している状態（共有の～ing状態）が「充実」ではないだろうか。

お互いがお互いを思いやる心を持ち、それが行動に現れている状態。

「あなたは、あなたの精一杯をして下さい。

私は、私の精一杯をやり貫きます。」

この、あなたと私の中に共鳴する、響き合う理念が「和」なんや。

決して、仲良しのことを「和」と言うのでは無い。

己を貫き合うことを「和」と言うのよ。

「貫き合う」ということはどういうことか説明すると、

こういう事を言います。

全体の発展の為に、自分は何を以ってお役に立つのか。を自問自答する中で、

自覚に至った事を誠心誠意、一所懸命に、自分の特性（長所）を

発揮している状態を「和」と言うんだと自覚してください。

その為に、

まず、何の為に経営するのかという経営理念「志高く、らしく生きる」を

理解しようと努力してほしいのです。

また、それが人生に活かされるよう「健気な努力」をすることである。

と思う訳です。

（人間は「健気な努力」をしている人を美しいと感じるのです。

特に「女性は健気さ」が美しいと思っているんだが、皆はどう思いますか？）

そこで「会社に於ける志」の説明をします。

志とは、全体に照らし合わせて、その上で自分に何が出来るのかを、自らが、

選び取って行くもの。決して、周囲に迎合するものでなく、全体が発展する

為に、自らが何を以って役に立つのかを自覚して歩むことを言います。

志を社員一人一人が持っていなければ、快適な職場環境は成り得ないのです。

(これも、ほんまなんや！皆の協力が無ければ成り立たないんや。)

皆が煩惱（人間としての欲望）を断ち切らずに、自分は今、

何を為すべきかの「自覚」を持って「一つ」を歩むこと。

つまり、煩惱＝人間としての欲望は、捨てることなく、

自分のやるべき責任を自覚して「経営理念＝社長の理想」の下、

心を一つに合わせて社業に打ち込むことを言います。

この状態の時、一人一人の充実が生まれているのです。

人生を生きる心構えは「息を合わせる」こと。

一緒に働く仲間が感動するような仕事振り、立ち居振る舞いを、

自主的に率先することを期待します。

そのような歩みをする人は結果、自分の人生の運気を自らが上げていることにな

るので。

*天は自ら助くる者を助く。

(自助努力している人に「のみ」天は助けてくれる。)

和やかな人間関係の中で、自主的に伸び伸びと働ける職場環境であり続ける。

のが、エモーションという会社の現状でありたい。

秩序とは、機能の差異の事を言います。

つまり「異なるから、事が成る。」のです。

(5本の指が各々違うように)これが秩序。 秩序は機能差の上に生ずるもの。

解りやすく言うと、身体の各部分が、各々異なった機能を持ち、それが整然と秩序正しく動いていることによって、人間が健康体であるように、経営者と社員それぞれが、身に戴いたそれぞれの位に相応しい職務を遂行し、社業を全うする。ここに、人としての道、秩序が保たれるのです。

自分が、今ここに、魂を注いでいるのか、否かが、真の善悪である。

(このことを、毎日自問自答する習慣を皆が持つ)

「会社は家族」という創業以来の思想がエモーションには存在する。会社に於ける家族とは、血縁を言うのではなく、信頼関係の絆の結び付いた人間関係を「家族」と言います。

だから、社員全員がお互いの信頼関係の絆を深める努力をしながら、各々の業務に誠心誠意、取り組んでいる状態であった時「家族」であると言えます。

社長が父親、幹部が母親、他社員は全員姉妹だという考え。

父親の如き、厳しさと母親の如き、優しさを兼ね備えた経営者であり続けたい。

経営者と社員皆が、逞しさと優しさを身に付けた会社であり続けたい。

根底に「情」が流れ、その上に「責め心の無い厳しさと、狎（な）れ心

(なあなあ心の無い優しさ)」が溢れている会社でありたい。

社員を守るのは、政府でもなく、親でもなく、会社や。

「会社が社員を守る。」だから、

守るに値する社員であって欲しい。守るに値するとは、理念に共感し、苦楽共有している姿であること。

そのような雰囲気職場、つまり「社風」を皆の総合力で築き上げることが、大切です。「社風は、最大の教育者」です。

苦勞を苦勞と感じさせない社風を作る努力。苦樂を共有し、共に前進、また前進の前向きの姿勢で生き甲斐ある人生を求めて、歩み続けようとする社風。このムード作りが大切。

本来苦勞というものは、もっと快適になる為にするものである。

お互いが思いやりに溢れた社風。

一所懸命働いている人がバカをみない、報われる社風。

(一人の怠惰な言動が、本人は気付かなくとも、周囲の一所懸命やっている人達のやる氣を削いでしまうのです。)

人が見ていようが、見ていまいが、会社(全社員)が良くなる事に、自主的に取り組む人を皆が讃える社風。

皆が自主的に生き生きと働いている社風。

周囲から見て、微笑ましいと感じてもらえる社風。

社風は一夜にして成らず、月日を重ねて皆の努力の結果、成るものです。

「当たり前は、もの凄い努力の結果得るもの」だと自覚してください。

社風を築いて行くのに時間は掛かるが、壊すのは簡単なのである。

雰囲気は、社員皆の協力によって出来るもの。

一人の不心得者を生じた時に、そのムードはいとも簡単に壊れてしまう。

故に、一人一人に理念の自覚が無ければ、和への道は開かないのです。

その社風を築く第一の率先者が社長なのです。

家族の父として、皆の「真の充実」の為に、全身全霊を懸けて歩むのが、社長なのです。

だから、信頼関係の絆、社風を乱す者は、一所懸命やっってる人のために、勘当せねばならんのです。

泣いて馬謖（ばしょく）を斬らねばなりません。

本来「罪」とは、人の躍動を包むことを言います。

本来「汚れ」とは、人のやる気を削ぐことを言います。

けじめとは、気を締めることを言います。

お互いに罪、汚れが無いよう常に心に留意して、毎日けじめある言動を心掛けて歩んで行きましょう。

悪気があってする罪な言動と、悪気が無い罪な言動は、悪気が無い罪な言動の方が罪が深い、ということを自覚してください。

何故なら、自分に反省心が無いからです。知らずに犯す罪が傷が深いのです。

世間一般の会社の多くは、おそらく、仲の良い者同士が、寄り集まって、コソコソしたり、愚痴、悪口、文句、噂話を影で言っています。

そんな職場に躍動、愉しさは生じません。

罪、汚れを率先して作っているようなものです。

言わなくていいから、言わないことは、人生に影響は無いが、言えないから、言っていないことは、人生に影響が出るのだという事も自覚してください。

我々は、上記のような、いわゆる「その他大勢」の会社ではありません。

我々は、誇り高く、志高く、人間らしく、躍動している一人一人であります。

エモーションの経営目的を実践すべく、

皆が一致団結して社業に取り組んでいる集団です。

一般的に言う「幸せ」でなく、

日本人本来の「仕合わせ」を実践している会社であります。

「仕」＝「為す」ことの意味。つまりお互いが為すことをして行く、そして、
お互いが合わせている事（為すことを合わせる）を以って仕合わせと言います。

会社に於けるお金は「血液」です。コミュニケーションは「息」です。

血液は輸血できるが、息は5分止まると、死に至る。

だから、会社に於いて、お金よりコミュニケーションが大事と考えます。

当然「節度あるコミュニケーション」。

業務中は、全てに行き届くよう神経と心を配って（まるで、赤ちゃんが側に
居るように）、昼休みには息抜きのコミュニケーションを。

そして、業務終了時には、心地良い疲れを感じるくらいが丁度良いのです。

うちは、所帯が小さいから、気づいた事はスグ、社長に直接言う勇気を持って
下さい。

そのような習慣を持って下さい。

過去の積み重なった姿が現在の自分だという事実には変わりはありませんが、

生涯を懸けて成りたい理想の自分が、実は「本来の自分」であるのです。

その理想の自分、つまり志が、今の自分を助けてくれるのです。

困難に直面した時、迷いが生じた時、頼るべきは自分自身である。

頼り甲斐のある自分に成る為に、志が必要なのです。

最後に、真の会社とは、縁あって集いし社員達の子供のことまで考えて、
その子供達が人の道を自立して歩めるよう実践が為されていることを言います。
その為に、
社員一人一人を指導者として育成している社風を築き上げたい。
エモーションの社員は、自分の言動で、縁ある人達に勇気と感動を
与えられる人間性を持ち合わせてほしい。少なくとも、自分の子供達や、
後輩から、真面目に「人間は、何の為に生きるの？」と訊ねられたとしたら、
相手が納得行き、勇気を与えられる自分なりの考え、
哲学を確りと持っている人間であってほしいと思います。
そのような人間にお互いが成れるよう社業を通して、精進したいものです。

平成21年(2009年)2月入社的女性社員は、この講義の

件名:

おはようございます。青木です。

(マナーの四女です)

翌日も、たまたま

二人の間の関係が、

女性(と見られる)

Subject: おはようございます。青木です。

私にとって、社長とは人間としての教育をしてくれ、外からいろいろな情報を持ち帰ってきて知識を豊富にしてくれる父、大西さんは、そつと手を差し延べて、そつとフォローしてくれる第二の父、美奈さんはとても早く気が利くしつかいした姉、松岡さんは頭の回転が速いしつかいした姉、美奈さんは、穏やかな雰囲気です皆の和を調和する母のようです。
それぞれですが、皆、私にとって頼れる存在です。
今は皆に守られながら、皆さんを見習い、そして社業を通して自分の人間性を自然に出せればと思います。

件名: 美奈子です。

← 長女(エモーション)

「20期目に当り」の懇話会後

私が、「母」になってビックリしました ==

長女礼儀からのXです。

本当にそういう存在になれるようにしたいです。

昨日、久しぶりに入社して、やっぱりエモーションが大好き == と思いました ==

(当時 育児休暇中)
(4年南)

社長のお話も、砂に水が染み込むような、すーっと入って来て、乾いた喉が潤されたような、そんな心地よい感覚で聞いていました。

ただ ==

一つだけ ==

お願いがあるのです。

「泣いて馬鹿を切る」でしたっけ？

あの言葉は社長にはもう二度と言ってほしくないのです。

確かにそういう場面はあるかもしれませんが、エモーションの中でも絶対にはいとは言えないとわかっています。

そして、社長もこんな事は言いたくないと思いながらのお話だったのだと思います。

だとしても、子供たちには一度言えば十分な言葉です。そして一度聞いたら忘れることはない言葉です。

だから、もう二度と言わないで下さい。

あとは、いつもどおり、何が何でも誰一人欠けることなくこの家族全員でずっとやっていきたい！と言いつけて下さい。

親が怒った時、子供は言うことをききます。その後、子供に目をかけてやってほめてやると、今度は張り切ってやるようになります。

スカだったから、示しがないから斬り捨てるというのは、なんだか悲しいです。

それは家族じゃないです。

それを親から聞かされてやる気ができる子供はいないと思うのです。

たとえ親がどれだけの覚悟を持って言ったとしてもです。

昨日の社長の言葉はだれもがみんな重く受け止めて、忘れることはないと思います。

たがら、もう二度と言わないで下さいね。

お願いします。

母より(笑)

件名: 美奈子です。

思ったことはお腹にためておけない性格なのです == お肉はためこんでますけどね ==

社長は話せばわかる人だから、そこが大好きです ==

「子は親の鏡」

私がいつも心にとめている言葉です。花をみていて本当にそう思います。

→ 白の娘はここ(名前)

みんながニコニコして働ける会社であってほしいです ==

ではまた金曜日に ==

件名: みな子です。お願い ==

社長の気持ち、嬉しいです ✨

言えばわかってくれると思うからこそ、私もスパッとと言うことができるので、その信頼関係が大事ですよ ==

大阪ですか ==

天気いいし ==

行ってらっしゃーい ✨

「仕事を自分のものにするということ」

平成19年10月1日

誰でも好きな人が出来れば、いつも「その人」のことを想っている。

誰に命令される訳でもなく、自主的に「想う」のである。と同じように

「お客さん」にも同じ気持ちの接し方が出来れば「仕事に恋する」ことが出来る。

「対個別対応能力」を高めることが、意義のある「顧客管理」なのである。

「想う人」にしてあげることが喜びであるように、一つ一つの個々人の業務が恋をしているのと同じ感覚で出来たなら、それを「仕事を自分のものにしていく」と言うのである。

結果として、自分の人生が楽しめるんじゃないだろうか。

「恋してる状態」は、全神経が「その人」に想いを注いでいるように、全ての業務に想いを注げる一人一人でありたい。

* 想いを「込める」のではなく「注ぐ」のです。

「注ぐ」には力みが無い状態だから。丁寧さを要するから。

* 社員教育、顧客教育には「丁寧」を要するのである。

「自然体が一番」

平成20年12月20日

事業についても採用についても、自然体で臨むとはどういうことか。

私の持論は「攻め以外に勝利なし」攻めるとは、思う一点に全力投球する事。

と考えている。が、その時に陥りやすいのが「自我」が出ることである。

今を遡ること800年前偉大なる哲学者であり、達人であった「道元禅師」は

自書「正法眼蔵」の中で「自己を運びて方法を修正するは、迷いなり。

万法運びて自己を修正するは、悟りなり。」と言った。

「自己を運びて」とは、自分から進んでという意味。

その時「自我」が出るのである。

自分が、ああしたい、こうしたい。と、自我から発生し環境を整えて行こうとする事を道元は「迷い」であると言うのである。

「万法運びて」とは、自然と環境が整って来ることに縁を感じて、自分自身を修正、整えて行くことが「悟り」であると言った。

つまり己のやるべき役割を自覚して、その役割に一点集中、全力投球していると、環境の方から準備が為されて来るのだと思う。その時に、自身を整えて行こうと冷静に考えて「来ている事象」をやるか、やらないか。を決めて行けば良いのだと考える。

採用の失敗は教育では、取り返すのが大変困難だと思う。

つまり、手が足りないから安易に採用することは、すべきでないと考える。

しかし、常に自社の強化しなければならない部署を念頭に置いて、役割に全力投球していれば、環境の方からやって来るのだと思う。

これを「巡り合わせ」と呼ぶのだろう。

そして、その巡り合わせてくれた事象に自己を、そして自社を整えて行く努力をする。これを自然体の経営と香川湧慈は定義する。

昔、友人の建築デザイナーが話していたが、施主の望む家を設計するに当たっては、数年掛けて施主と付き合う。イメージが出来上がっていると、数年のうちにイメージに合う材料と出遇うことがある。すると、自腹を切って購入しておくのだそうだ。そうしないと、施工時にその材料が手に入るとは限らないから。と言っていたのを思い出す。

人の採用も同じと思う。巡り合わせがあった時、将来は必要で、今すぐは必要でないにしても、巡り合った時に自己を整えてみて、この人材は自社の体質に合うと判断すれば、先行投資すべきである。

過去を振り返ると、会社の将来のためと思い、いくつかの新規事業を試みたが、これも「自己を運び、方法を修正する。」だったのだろう。が、結果として考えてみると、お金の損失は倒産寸前まで行く多大なものであったが、体質改善になったことは、バカボンのパパの心境に成れ、良かったと思う。つまり、すべて（都合の良い事も都合の悪い事も）をひっくるめて「これで、いいのだ！！」の心境である。

「会社は家族」という思想で創業以来邁進して来た。

会社に於ける家族とは、血縁を言うのではなく、

「利害を超えて、情が流れ、信頼の結び付き」を言うのである。

会社に於ける家族とは、経済的に生活をさせて行く間柄で、信頼関係の深さがある、無意識にお互いがお互いを心配し、思いやる心が生じてしまう利害を超えて、そこに情が通っている人間関係を会社に於ける家族とエモーションでは「定義」しています。

無条件に、和やかな人間関係・職場環境です。

※本当の信頼関係は、高い理想の実現を目指して共に苦勞することによってのみ、結ばれる。

また、理想を持たない限り、理想には向かわない。

理想に向かって現実の問題を対処して行くから、道が拓かれるのです。

つまり「魂の結び付き」を真の家族と言うのである。

社長が父親、幹部が母親、社員は兄弟姉妹。

家族に「権利と義務」の思想は無い。有るのは「責任と感恩」の関係である。

責任感と感謝する気持ち、恩に感じる気持ちの関係である。

「権利と義務」を全く否定するのではない。

「これだけするから、これだけ欲しい。」は当然のことではあるが、

この関係だけでは、人間余りにも侘し過ぎるではありませんか。

会社は、給料と労働の交換所的存在には変わりはないが、それだけなら、

人間生きる価値が消滅する。

良い会社＝家族とは、社長＝父（チチ）の志を、幹部＝母が乳（チチ）として

社員＝子に飲まし、社員がお客さんに、その志を発信している状態を言う。

そして、和やかな人間関係の中で各々が自分の果たすべき役割を「自覚」して、自主的に伸び伸びと働いている状態を言う。

また、違う種類の失敗は重ねるべきである。血となり肉となり、体力が付くから。が、同じ過ちは重ねてはいけない。同じ過ちをするという事は、反省心の無い証拠である。

この違う種類の失敗の積み重ねから、社長は学ばねばならない。

そうすることで、先を見通した経営戦略が立てられるのである。

根っこである理念が確りし、本業である幹が強固になり本業から派生した枝葉が伸びて行くのである。

そのために、社員に理性的納得と感情的納得の合意を得て行かねば、功を奏さないし、社員もやり甲斐が持てなくなるのである。

つまり、統率する者が、先ず自分との戦いに勝ち、迷いの無い指揮をする。

そして、部下は各々のポジションに於いて工夫、探究をして腕を磨くことに徹することで、すべてが「これで、いいのだ！！」に成れるのである。

縁あって集った会社という家族で、充実した人生を創って行くことが、人間の最大の喜びに成ると考える。

何故なら、生涯を通して人間は働いて生きる時間が一番長い訳だから、その働く場所に充実が無ければ、何の為の人生であろうか。そこに充実が生じているから、実際の家庭生活にも好影響が出るのではないだろうか。

社長はじめ、社員全員が自分の「人生曲線を描く」ことが大切。

人生曲線とは、自分の理想を掲げ、志を堅固にし、何歳までに、どのような勉強をして、どのような仕事をし、理想の実現を図るのか。

各々の会社に於ける「我が社の理想」とは、実現の為に、何を基幹事業とするのかを堅固にする事。

新しい発想を生み育てる事。その為に、如何なる経営方針を執り、社員をどう教育するかを考えることが、社長の仕事である。人を教育することは即ち自分を育てることに繋がるのである。まさに「共育」なのである。

人は、人として過不足なく具わっている機能を最大限に生かし切れば、最大の能率を上げられるはず。

要は、在るものを在るがままに見、在るものを在るがままに活かすことである。真理は極、平凡なものである。

これを我が身に素直に受け入れて全身全霊を働かせて、創造的な生活を歩むこと。各々が異なる形と価値を持ち、調和の取れた会社を形成することに努力することが、充実を生むのである。

目的に進む為には、必ず足元を照らす術が大切になる。

実行可能な方策を立てることが肝要である。

指揮者は、目的までの道のりが見えていないといけない。そして、己の中に確りとした核を持たない限り、人を統べることは出来ないのである。

上に立つ者が、自分の役割を自覚することで、己が澄んで来るのである。

そうすると、社員も「これでいいのだろうか。」と反省が生まれて来る。

社員は常に上に立つ者を見ているからである。

常に、今が始め。思い立った時が機縁（キッカケ）。

反省した後は、振り返らないこと。

殆どの多くの人、一番自分自身の解決が難しい問題である。次に、家族の解決。
そして、外部の解決である。

今の仕事に全力で取り組んでいると、道が拓けて来る。

結果が出れば、何の為に生きるのかが、見えて来る。

結果が出なければ、新しい機縁が生じて来る。

今の仕事に全力を出さずに、どこか他に道があるんじゃないだろうかと思っていると「間」が出来る。「間」は「魔」である。

一つの事が全う出来ない者は、何をやっても出来ない。

「魔」が生じるからである。

つまり「志」を立てれば、全力で事に当たれる。

一念無想で取り組めるものである。

そして、機縁が出来て来る。環境が整って来るのである。

そうすることで、自然体で生きられるように段々と成って来るものだと思う。

宇宙の真実の姿は無我（我が無い状態）の結合である。

だから、因縁（巡り合わせ）に作為（自我）が加わると不幸が生じるのである。

自然体で無いからだ。

また、相性の合う人間同士の仕事は、捗り易い。

しかし、相性の合わない人を合うようにするところに、苦悩がある。

そして、向上があるのである。

その為には、「対機説法」が出来なければならない。

「対機説法」とは、相手に応じた話しが出来ることを言う。

つまり、起こる現象を全て受け入れる器量を養い、より高い見識を具える努力を生涯実践し続けることである。

また自然体と言うと、何か自由勝手に生きる。という勘違いをする人が居るが、自由には二つの意味がある。

西洋の自由は、選択の自由。

(どちらかを選ぶという自由・好き嫌いの自由)

日本の自由は、自由自在につながるもの。

如何なる立場に置かれても、自分を見失わない。という自由自在な心のことである。

つまり、他人に依（よ）らず、自分が自分を生きることを「自由」と言うのである。

だから、自然体で生きている人を自由な人と言う。

自然体が一番。起こる現象を全て受け入れる器量を養い、より高い見識を具える努力を生涯実践していることで、自然体に成れるのである。

「運氣を上げるコツ」

平成21年 2月10日

日本の哲学は、序論即結論である。

つまり、最初に言うことが結論だという事。

裁判でも、最初に判決を言い、そして理由を述べる。

だから、最初に結論を述べるのである。

運氣を上げるコツは、一言で言うと「自分の中に核を持てるかどうか。」である。

核とは、哲学であり、自分はどんな生き方がしたいのかという納得出来るものを哲学と言ひ、それを自問自答し続けて行く中で、次第に心の芯の部分に「核」が出来て来るのである。

その為に、自己成長するという自分の心構えと行動が「核」を作るのに、絶対必要なのである。

つまり、自己成長につながるなあと感じた事に、即動くこと。自己成長につながる気づいたら、スグする習慣が実は、自分の運氣を上げて行く。

自分自身振り返ってみると、運が強いと思う。

どのような状況になっても、心が腐ったことは無い。

また、落ち込み続けたことも無かったし、今もそういう事は無い心で居れる。

志高い友人に恵まれ、人間性の良い社員に恵まれ、コツコツと顧客創造が出来る会社運営が出来ている。

長い会社経営に於いて「これは、もうダメやろう！」という状況から、

幾度も“奇跡”と言われる事を起こして来れている事実。

そして、生まれ変わっても、今の友達、今の社員、今の仕事を迷わず選ぶ。と
言い切れる心境。

これを、運が強いと言わずに、何と言おうか。

この運氣向上のコツは、二つである。

一つは、自分の歴史を振り返ってみて、キーポイントになっていたであろう
“出逢い”が誰しもあるはず。

その出逢いを生かす努力をする事。

その出逢いのキッカケを作ってくれた人の“縁”を大切に思い、行動している
かが、実は、天が観ているのだと思う。

最初に縁を作ってくれた人への「感謝の念」と「行動の持続性」が運を向上さ
せるのである。

このキーマンであった人を思い出してみること。

そして、思い当たれば「昨日までは、リハーサル。今日から本番。」の心で、
その人に報いれば良いのである。

つまり「素直な心」に戻ること。

「素直な心」とは、例え反対意見でも、自分の心を開いて受け止める器量が、
己の心に冷静さを呼び起こし、実は己の器を深く、大きくして行くキッカケに
なるのだと思う。そして運氣が向上して行くのだと思う。

もう一つは、自分にとって「割りに合わないなあ。」と思える事を“自主的”に
(ここがポイント！仕方がないからやる。のではダメ) 実践する積み重ねが、
実は自分の運氣を向上させるのである。

自分の運気を向上させて行く努力をし続けていると、自分を中心に巻き込んでいる人達（主に家族・組織であれば自分の部下）の運気にも好影響を与えるのである。

故に、会社人に於いて言うならば、自分の特性（長所）を活かして会社の利益に貢献する努力をすることである。

この時、大事なのが、理念の下「心を一つに合わす」こと。皆が会社の目指す理念（何のために経営するのか。ということ）を自覚して、一人ひとりの特性（長所）を誠心誠意発揮することなのである。

「一つを自覚して、一人ひとりの特性を活かす」ここに“充実”が生まれるのである。

この「一つを自覚する」という意味をもう少し掘り下げると、どういうことかと言うと、まず、会社の在るべき姿を理解することから始まるのである。

会社の在るべき姿とは、社長の経営に対する考えに共感、理解納得して、各々の特性を活かして、人間として成長する努力をしながら、経済活動をする場所である。

だから、社員としての責任の第一は、社長の考えを理解と納得する努力が求められるのである。（当然その前提には、社長の考えが我欲でなく「人の道」が根底に無ければ、意味を成さない。）

それが、廻り巡って自分と自分を中心とする周囲の人達の運気を向上させるのである。この事を心底、理解納得出来たなら、それがスイッチになるのである。

つまり、運気向上のスタートを切れるのである。今、自分が少しでも心の充実があるのなら、誰が、その縁を作ってくれたのか、を考え、自分なりに、自分の特性（長所）を活かして、その人が喜ぶよう、取り組めば良いのである。

一人ひとりが、自分自身や会社、世間に対する責任と任務があると認識すること。その責任と任務を喜んで引き受けるという姿勢が、結果自分の運気が向上して行くのである。逆に、自分の歴史のキーポイントの出逢いを、縁を、作ってくれた人を（悪気なくとも）「忘れるような行動」をしていると、バケツに穴を開けて水を汲むようなことになってしまう。という自覚をすべきである。そして、不安感を持たず、危機感を持つことである。

危機感とは、明確に会社の現状を把握した上で、未来への展望を持ち、自分は今、どうせねばならぬのかを自覚して手を打つ取り組みをすることを言う。

つまり、調子の良い時にも危機感を持って仕事に熱中していなければ、表面に現れて無いピンチが忍び寄っている。ということを知覚して歩むことである。

不安感は、現状分析が曖昧である上に、自分の思い込みが強くなる。

当然、未来への展望と対策が伴っていないので、益々不安感が沸き上がって来るものなのである。

だから、調子の良し悪しに関わらず、危機感の意味を理解し、危機感を持って仕事に取り組むことが、自分の運気を上げて行くのである。

「畏れ」について、、、最近思ったこと。

平成21年4月8日

世の中、不景気の風潮が蔓延している。

だからかもしれないが、特に都会では「経営セミナー」

なるものが、流行っている。

自分はこの14～15年、所謂（いわゆる）「経営セミナー」の類に参加する際は、個別に目的を持って参加して来た。また、無闇には参加しないことを実践して来た。

常々思っていることは、

単に「経営」の勉強をしても経営は良くなるらない。

では、何を勉強するのか。

それは、「人間とは何ぞや」の勉強をすべきではないか。

また「教育」の勉強をしても教育は良くなるらない。

教育の勉強は「母親」の勉強をすることが大切と思う。

歴史上の「人物」で、或いは、身近で尊敬出来る人があれば、その「人物」の母親は、どう子供を育てて来たのか。その母親自身は、どのような生き様をして来たのか。を学ぶべきではないか。

結論から言うと、知的理解だけでは「意味」が無いのである。

「モノ」にならないのである。

人は何故「自覚」が出来ないのか。「肚」が据わらないのか。

それは、「畏れ」を知らないからである。

「畏れ」とは、

「自分を律する心構え。」「自分は何を以って、立つのか。」

ということである。

全てに於いて「畏れ」を持たない限り、全ての学びは、

単なる「知識」にしか過ぎない。

自分の成すべき事をハッキリさせてから、学んで行かないと「意味」が無いのである。

神社に多くの人々が自分個人の願いを叶えに参拝している。

では、その人達に問う。

神さんから、こんな風に言われているのが、聞こえないのか。と。

「お前は、神から願いを叶えてもらうだけの資格がある

人間なのか。それだけの価値がある人間なのか。」と。

故に、己に確固たる「自覚」と「肚」を持って、

神の御前に立つことが、礼の道ではなかろうか。と。

人間も同じ。相手に会った時、その人から何を学んだのかを、相手に見せることが礼の道である。

どんな人と会っても、である。

人が礼（お辞儀）をする時、どこが見えるか。

己の足元が見えるのである。

つまり、礼とは、自分の足元を見つめる自己反省のこと。

相手に対して自己反省しつつ、その人に対して、

自分が何を以ってお役に立てるのかを考え、

行動することが、礼道である。

神社参拝の心構えは、己の志は何なのか。

その志を覚悟して、肚を据えて、神に祈るべきではないか。

「祈り」とは「いのり」つまり「意宣り」。

己の意を宣言することなのである。

日本人は、生まれながらに「悟っている」という魂を具えている。

という考え方が神道にはある。

だから、この悟りを、どう生かして行くのか。の為に学んで行くという行動が生じて来る。

*中国は「これから悟って行く」という思想である。

昔から、日本の先哲達が言うことに至言がある。

「師を求むるなかれ、師の求むるものを求めよ。」と。

何を為し、何を成すんだ。という覚悟を持つ。

自覚＝生まれながらにしての役割を自覚するという事。

自分は、何の為に生まれて来たのか。何をこの世で為し、何を成すのか。を、自問自答し続ける中で、素直になり、自己反省し、己の心の良心に耳を傾けることで、芽生えて来る。

自分の中に、自分でしか出来ない役割を果たして行くことを悩むのである。

その悩みの中で、泣き叫べば良い。

そして、その後スッと忘れる。流すこと。

ひたすら、己の血（己の良心）の雄叫びに耳を傾けよ。

それで、被った因縁は、全て受け入れれば良いのである。

つべこべ言わず、坦々とこなして行けば良いのである。

※淡々とは、唯、意味なく時が過ぎて行く様。

坦々とは、責任を持って、自分のやるべき事を、唯、コツコツとやっている様。

「天職と生き甲斐」

平成 23 年 4 月 13 日

仕事には、三つの方向性がある。

- 一、 任務（お金を稼いで生活をする。給料の為に仕事をする。）
- 一、 経歴（昇進によって達成感を得る。）
- 一、 天職（自ら情熱を傾けて献身する仕事のこと。）

一般的には、「任務」と「天職」を混同されることは無いが「経歴」と「天職」は混同されやすい。

一人一人の天職とは、より良いもの、何かスケールの大きいものに貢献することである。（宗教的なものも含む）

経歴は、昇進が終わりを迎えると、つまり頂点を極めると、その後「疎外感」（むなしさ）を覚えてしまうもの。

「地球を救う」とか「環境問題に貢献する」とか「人の喜ぶ顔が見たい」とかこれらスケールの大きいものには、終わりが無い。故に、やり続けるしかない。永遠に続くものには、圧倒される感がある。

歯磨きは、終わりがあろうと無い。これと同じようにその時、その時の今を、貫けば良いだけのこと。

大きなもの（こと）に貢献するというのも、これと同じ。

その日、その場所、その瞬間に、大きな物事に貢献する気持ちを持って、行動すれば良い。

天職とは、スケールの大きな何かに貢献する、そのような仕事のこと。

スケールの大きなものを見つけることが、天職を見つけることになり、
どんな任務も天職に成る可能性がある。

また、どんな天職も任務になる可能性もある。

例えば、利益獲得のみに熱心な医者の仕事は、天職ではない。医者自身の心の
持ちようで、天職にも成り、任務になってしまうことがある。

自分の子供を世の中に役立つ人と成って欲しいと願いながら子育てをする母親の
行為は天職である。

「雑務」とは、雑にこなすから、雑務と言う。

そこに、心を注ぐか否かで雑務になってしまうか、否かである。

一般に、各々がしているお金を稼ぐ任務が、そのままに放って置くと任務の
ままで、天職にならない。

その任務の中に「スケールの大きい何か」を見つけることが出来れば、
それは天職に成る。その「スケールが大きい小さいか」を決めるのも
自分自身である。

肝心なことは、自分に適した仕事を探すことではなく、今の仕事への自分の
姿勢を見直し、その仕事が自分に適していることに気付くこと。

その気付きがあった時に人は生き甲斐を感じる。

不満を抱いていた頃とは違うということを一歩下がって考えてみる。

そうすると、工夫するしかない自分を再認識する。

ある意味、仕事をゲーム感覚で楽しんで、自分が主体的に責任感を抱きながら、
仕事に取り組んで行く。

そうすると「これは、天職かも？」と考える道に近づいて行ける。少なくとも、
不満を言うのを止めるだけで、かなりの主体性が発揮出来、それに伴って、

責任感も湧いて来る。

仕事の中に生き甲斐を感じる方法は、自分の今やっている仕事は将来、どうなっていくのかを見れば良い。

具体的には、誰の為になっているのかを見出せば良いのである。

昔、松下幸之助さんが工場の作業員の作業風景を見学して、作業員達にこう言った「ええ、仕事しとるなあ。」と。そして説いたのである。

「子供達は夜になると、灯りが無いので、本も読めなくなる。あんたらが、一球一球、電球を磨いてくれているから子供達が読書出来る。子供達は、読書によって将来の夢や希望を抱くことが多くある。その子供達の未来を明るくする仕事をしてるんや。ええ、仕事をしよるなあ。」と。

つまり、無駄なことは、何も無い！ということ。

その仕事をただの作業と考えてしまっているのは、他ならぬ自分自身なのである。先ず、自分を疑え、もしかしたら、自分が生き甲斐を見出していないだけ、感じていないだけじゃないか？と。

誰かの為になるはずなのに、気付いていないのではないかと、自分を疑ってみよ。働くとは、端（はた）を楽（らく）にすること。

人は、誰かの為になると感じれば、嬉しくなるように出来ている。

もし、どうしても今の仕事に意義を見出せないということなら、一步、二歩、三歩進んで、自分が社長なら、どう考えるだろう。という思考回路を持つこと。

現在の自分の仕事の段階で支障を来たすことがあれば、どれだけ他の仲間や、会社全体に迷惑が掛かるのか、ということに思いを馳せてもらいたい。

企業とは、それを構成している一人一人が責任者の集まりなのであって、現在の自分のポジションを自覚して行動することが「しあわせ」につながり、生き甲斐を見出す近道なのである。

「会社は家族」

平成23年6月15日

平成22年年末の今上天皇の御言葉

「絆を大切にしてお互いに助け合うことにより、皆でこの度の困難を乗り越えることを切に願っています。」

絆の本来の意味は、犬や馬等の動物を繋ぎ止めておく綱のこと。

結び付きと束縛の両方を共有している。

*元々、人間の願望は、この束縛からの解放であった。

戦後は、核家族化で地縁、血縁の共同体が弱体化した。

*非正規雇用社員の増加・農家の減少・晩婚化・少子化絆＝束縛からの解放
選択の自由（個人の自由な生き方・全部自分で選択することが可能になって
来た。）の結果、個人の人生が自ずから厳しい競争の原理にさらされる様にな
った。（負の側面）

自由は即ち、同時且つ必然的に敗者を生み出してしまう。（悲惨な結果）

絆の問題の解決の為には、現在の地域社会では多くの困難が伴う。

では、人の絆のある理想社会とは？

それは、無条件に社員の間で「家族のような感情」を抱けてこそ、魂レベルの
結び付きのある真の会社。

*「家族のような感情」とは、苦しい時、お互いが困難に陥った時に、
身を削ってでも、助け合おうとする人間関係である。

例えば、会社の業績向上により、給料を引き上げた。家族なら親が子供に小遣いを増額した。

家族であれば、例え良い事があっても、その背景にあるものを考え、常に家族全体のこととして出来事を捉える。それが真の家族である。

会社に於ける給料の増額を、会社全体にとって、果たしてこれでいいのか、と考える心の広さを持ってほしい。

例えば、社長が「来月から給料アップするぞ。」と社員皆に言った時、果たして何人が「社長、大丈夫ですか？未だ、そんなに上げる状況ではないのでは？」と言って心配する社員がいるか。

素直に喜びを表す社員が居て当然だが、まずは「心配心」を抱く社員が居ることがとても大事である。

良い悪いの問題でなく、この「身内意識」が自然と湧いて来る社員が多くいることが「会社は家族」を現実のものと成させるのである。発展に向かわさずものである。

家族なら、このようなお互いの思いやり、心遣いが互いの生き甲斐の源泉となって、エネルギーが湧いて来るのである。

企業の活力の源も、全て人間の心の広さ、覚悟、ヤル氣に掛かっている。

縁起とは、全てのものは、縁によって起こる。つまり、一切のものが関係し合っているという関係の上に存在している事実を確り見つめることが、仏の教えである。一切は縁起の変現である。

三世とは、過去・現在・未来のこと。

この過去・現在・未来に各々、過去・現在・未来が在る。

過去の中に「過去・現在・未来」

現在の中に「過去・現在・未来」

未来の中に「過去・現在・未来」合わせて九世と現世（今生きている世界）で十世。

この十世と十方（四方八方と上下で十方）これが、私の中に全て存在する。

これを自覚して、一瞬一瞬を全身全霊で華のように厳かに生きている姿を

「華厳」という。これぞ、理想の会社像。

会社に於ける社員は、他の社員や顧客の恩恵によって生かされている。且つ、同時にその社員自身もまた他の社員や顧客を生かしている訳である。

これを互いに重々無尽に関係し合って、共存共栄を図り、美しい調和の取れた会社を作る。これが、華やかな華厳を現すことになる。

互いは縁によって結ばれていることを自覚し、縁に感謝しつつ、己の仕事に励む。自ずとそこに新たな良縁が結ばれ、己と共に会社も発展するという繁栄の法則が存在する。

曼荼羅図は、中心の仏に近い仏も居れば、遠い仏も居る。

会社で言えば、中心である社長と同じ志を持ち、己の仕事に打ち込み、常に心を広く持つことが出来たなら、自ずとその位置は中心に近付き、何ら中心と変わらない地位を占めることになる。

全て縁起と己の自覚・覚悟によって、常に流転変化して行くのが実態である。

今の自分の立場で、何が出来て、どこまで会社のことを広く見渡せているかを、再認識してほしい。経済社会に於ける「華厳世界」の実現を図ってほしい。

武田信玄の言葉に

平成24年5月16日

「人は、自分がしたい事をせず、嫌だと思っていることに努力するならば、それぞれ身を全うすることが出来るもの。」 というのがある。

この意味は、

嫌だと思っていることとは、自分がしなければならない事の意味である。

先ず、自分の役目を果たす努力をせよ。ということ。

それは、人間は楽な方に物事を流されてしまう生き物だからである。

そうならない為に、嫌なことから逃げ出さずに、工夫して対処して行くことが大切。

その為には、何事も「ケジメ」を付けて行くことが大事。ケジメ＝気締めである。

ケジメには様々なものがある。ありとあらゆる事象にケジメを付けているか。

よくある職場での携帯電話の例として、自分の家族や友人達に勤務時間中は、用事があるなら、会社へ電話を掛けさせるように、自分が周囲に知らせておくことが、ケジメなのである。

決して、会社の営業の仕事でない限り、携帯へ掛けさせることのないよう周囲へのケジメの付け方を自ら示すことで、相手にもケジメとは何ぞや。を考えさせることにつながるのである。

これが、親切心なのである。これを言われなくても感じないようでは、ケジメを付けるということが身には付き兼ねない。

不可能を可能にする工夫・努力をすること。これが、各々の力を付ける基になる。

問答無用の要求から、知恵が湧いて来るもの。

天は、不可能なことは決して要求しないものである。

難しい問題が生じたと感じるのは、実はその人に、それを解く能力があるからこそ、なのである。

「愚鈍だからこそ、モノに成る可能性がある。」

コミュニケーションの能力を上げる。

1. 話す力とは、ボキャブラリー・理路整然・ウィット・魅力的な声・明朗・堂々こういうように、話せるようになりたい。

が、これは現実的でも、実践的でもない。

軽快で、卒の無いしゃべり口の人が、本当に誰からも好かれているか？

言葉明瞭、意味不明瞭では伝わらない。むしろ、朴訥として言葉数は少ないが誠意が溢れる話し方をする。

この方が誰からも好かれる。人の心に訴えることが出来る。

誠意を込めた話し方が出来るよう心掛けることが大切。

話す以上に、話し手の態度やクセの方がメッセージとして相手に伝わってしまうもの。これは、自分が知らず知らずの内に発信しているメッセージを知り、自分の弱点を知り、それを克服することで、好かれる話し方に変えて行くことが出来る。性格は、中々変えられない。むしろ、話し方を先に変えて、性格は後から少しずつ話し方に近付けて行くように心掛けること。

2. 話し方で改めるべきルール

例として、

「どうせ」・・・やる前から諦めている言葉。

人生は思い通りには行かない。だからこそ、挑戦する価値がある。

最初から諦めている人と一体誰と一緒に仕事をしたいと思うだろうか。

「一応」・・・自信の無さから来る言葉。

逃げ道を用意しておきたいと思う心の弱さから来る。

「許せない」・・・相手に対して、こうあるべきだ。という固定観念があり、不満を言っているのと同じ。

「ですから」・・・相手の話しを聞くより先に、自分が考えていることで頭がいっぱい。自分の番を今か、今かと待ちわびている状態。

「けど」・・・言い訳ばかりで、人生に有意義なことを中々始められない人。一日を自分の為に有意義且つ効率的に使うことが出来ている人は、子供の頃の夏休みの一日と同じくらい、長く感じる事が出来ている。

3. ビジネスの能力を上げる会話。

会話の目的は、何なのか。を強烈に意識することが必要。ビジネス会話の基本は、相手が聞きたい順に、聞ける量を相手の立場でポジティブに話す。

相手がこちらの話を受け入れてくれるケース

一. その話しを受け入れると、快い状態が実現するもの。

二. その話を拒否すれば、不快な状態が遭遇するもの。

三. 話をしている人に好感を持っている。

話し手の話が相手にとって「快」か「不快」かが、分かれ目となる。

どんな一方的な話でも相手の利益を生むもの。自尊心をくすぐるものは快。

下手な説明。謙（へりクダ）り過ぎて嫌味にも聞こえる話。

人の時間を奪う長すぎる話は不快。

相手の不利益を回避するところの説明は、ゆっくりと強調して説明することが重要。

上司に悪い情報報告をしなければならない時、相手（上司）の利益を考える必要は無い。悪びれず、誠心誠意説明を尽くすこと。こちらに非があれば、素直に謝るべし。多くの情報を伝えれば良いというものでは無い。

相手が話を聞ける量も考慮することが必要。

相手が黙って聞いていられる時間は30秒である。

これを過ぎると、突っ込みを入れたくなるか、反論の為の理論武装を始めるようになる。30秒で一旦言葉を切る。話しのつなぎ目を工夫する。

予め、話の順番、構成を工夫する必要がある。

「長く生きることに対する疑問」

若さ、健康が重圧になって来る。「年寄り」=どこか具合が悪い。というもの。

具合が悪いというのは、老化が進むから徐々に具合が悪くなるだけのこと。

老いを病に摩り替えてしまうところに問題あり。

老いは一方通行であり、その先は死しかない。なのに、病だと捉えると快復を期待してしまう。

- 大事なことは、
1. 医療に頼り過ぎず。
 2. 老いには、寄り添い。
 3. 病には、連れ添う。という捉え方。

死ぬには「老衰」が一番だが、病なら「癌」が良い。

理由は、周囲に死に行く姿を見せることが出来るから。

生まれた人間の最後の務めが「死に行く姿」を見せること。

最後まで、意識が清明で、意思表示が可能だから。

癌の3割は、痛まない。 逝き方は、生き方である。

「プロとは」

平成26年 2月 7日

前提

プロは、それしか務まらない。

「この仕事以外に務まらない人間」だけがモノに成る。

*但し、専門バカではなく、以下の項目を実践している中で「この仕事以外、務まらない」という自覚に至った者という意味である。

故に「この点に於いては誰にも負けないもの」を有している。

1. プロは誰よりも豊富な知識と経験を持つ。

しかもそれは、与えられたものではなく、自分の努力で獲得したものである。

一つのことを極めようとするならば、実に様々なことを学ばねばならない。

但し、専門馬鹿はプロではない。(自分の専門しか、学ばないから)

プロは何より、その仕事が大好きである。

しかし、好きなるが故に苦しみも倍加する。

プロは、その苦しみを乗り越え、向上し続けることに限りない生き甲斐を感じている。

やっている自分の仕事について、例え徐々にであろうと、好きになって行けないとプロとは言えない。

好きだからこそ、生き甲斐も感じられる。

2. プロは言い訳しない人である。

言い訳とは、責任を自分以外の原因に転嫁させることである。

責任感を持って仕事に臨め。

3. プロは障害を認めない人である。

従って、どのような障害があっても、求める必要な結果を必ず達成する。

「好き」であることが先決。好きだと障害は乗り越えることが出来る。

4. プロは如何なる時にも、決して弱みを見せない。弱音を吐かない人である。

それだけの執念を持って事に当たれ！ということ。

5. プロは決断が早く、チャンスを決して逃がさない人である。

決断の前提は、教科書の無い世界で、物事が正しく見極められる。

ということ。大人の世界に於ける「頭の良い人」の定義である。

6. プロは、どのように仕事をしたか、ではなく、どのような仕事をしたか。

によって評価される。

大人の世界は結果に於いて判断される。

途中経過に於いてどのように頑張ろうとも、結果を出せないようでは、

プロとは言えない。

プロセスを強調するようでは、アマチュアの域を脱していない。

7. プロは最終的に数字で評価され、経済的報酬で差が付く。

仕事に対する評価には、実は様々であるが、社会通念として、誰をも

納得させることが出来るものが金銭評価である。

8. プロはどこへ行っても金の取れる実力のある人と言う。

自分の仕事が全う出来ている。結果は自ずから付いて来るもの。

この最たるものは金銭による報酬である。

9. プロは常に現状に於ける自己否定を繰り返し、自己革新を続ける人である。
従って、三ヶ月経って何の変化もなければ、既にプロでない。
自己革新を続けている証は、三ヶ月以内の変化があるもの。
この変化とは客観的なもの。
自らが自分の仕事に工夫と努力を傾注し続けていると、世間の方から評価してくれる。これが客観的評価である。
10. アマチュアはマイナスが来ると、それに輪を掛けて更にマイナスにしてしまう。マイナスをプラスに変えることの出来る人をプロと言う。
一つの出来事をピンチ（マイナス）と捉えるか、チャンス（プラス）と捉えるか、結果は180度変わる。
つまり、ピンチとチャンスは同形、或いは同時進行である。
その捉え方によって、プロとアマは大きな差を生じる。
11. アマの領域ではどんなに上手に出来ても、それは単なる模倣に過ぎない。
独創性（他が真似出来ないもの）が無ければ、プロとは言えない。
プロならば、この分野に関しては、他の追随を許さない。というものが欲しい。
12. アマは他人の批評に左右される。プロは他人の意見は聴くが、自分の価値判断で下す。他人の批評に左右されるというのは、自分の中に確たる判断基準が定まっていない何よりの証拠である。
大事な事は「如何なる状況下に置かれても、自分の核（確たるもの）を失わない。」この核を自分の中に作り上げて行く情熱と努力が何より大事。
中立とは、真ん中に確り立って、足場を固めて立つことを言う。
中立こそ、自分の中に核とした判断基準を持っているということ。

1 3. アマは、これがあるから出来ない。と言う。

プロは、これさえ解決すれば出来る。と考える。

つまり「問題意識を持ってものを見よ。」ということ。

問題意識とは、解決方法の解明に努力を傾けようとするはず。

これを持たなかったら、逆にそこから逃れることしか、考えられなくなる。

1 4. アマは変化が来た時、ダメだと思い、プロは変化が来た時、チャンスだと考える。要するに変化に弱い人間は、プロには成り得ない。

1 5. アマは、いつもやり直しが効くと思い、プロは、いつもこれが最後だという一期一会の精神で臨む。

本来仕事というのは、お座なりで出来るものではない。それは「お遊び」である。

常に全力投球で臨まなければならない。

全力を出して仕事をする。とは、意識の有無に関わらず、やり直しを想定して臨むということは、普通は考えられないのである。

1 6. アマは見逃すことが多いが、プロは何をやっても、皆仕事に結び付けて考える。

1 7. アマは自分が出来るだけで、満足する。

しかし、人に教えることが出来てこそ、プロと言える。

自分の中で、そのことが「モノ」に成っている（身に付いている）という何よりの証拠。

本当に理解出来ているか、どうかを確認するには試しに、身近な人に伝授してみること。

18. アマは途中で諦め、投げ出す。プロは諦めを知らず、最後まで食い付いて離れない。(プロ根性)

己の為すべき仕事にこだわるならば、徹底すべきである。(プロ)

中途半端にこだわることほど、無意味なことはない。(アマ)

19. アマは仕事以外に生き甲斐を持つ人。

プロは仕事そのものに生き甲斐を持つ人。

生き甲斐とは、己の一生を懸けても惜しくない仕事に出会えること。

これは人として一層相応しい生き甲斐である。

プロは、そのような仕事を持ち、そこに己の一生を懸けることの出来る人である。

20. プロ同士の差は、どこで付くのか？

乱世(先の見えない、見通しの立たない時代のこと)は、プロだけが生きて行ける時代。

プロ同士の開きというのは、環境が厳しくなると目立って来るもの。

先を読む「読み」に於いては変わらない。

差は「投げないこと」「諦めない、粘り」である。

「読み」は技量(テクニック)「粘り」は精神面。

プロ同士の差は、紙一重の差であり、それが天地の開きになる。

「これだけは、他社が真似出来ない」というのがプロの開きである。

21. ピンチとチャンスは同形である。

責任者の決断と根性が勝敗を分ける。

楽観はしない。そして悲観もしない。ひたすらに平常心で。

不利な局面では、諦めずに粘り強く坦々となして行く。

これが勝負のツボを見出すポイントになる。

勝負どころでは、ごちゃごちゃ考えないこと。

知識を智慧にすることは、何かを覚えるそれ自体が勉強になるのではなく、それを理解しマスターして自分のものにする。というプロセスが最も大事である。

守ろう、守ろうとすると、後ろ向きになる。

「攻撃は求心を招き、防御は離心を招く。」

全体を判断する眼とは、大局観である。つまり、直観力のこと。

それは感性が左右する。ギリギリの勝負で力を発揮出来る決め手は、大局観（道理）と感性（情理）のバランスである。

決断は自分の中にある。ギリギリの決断・判断は、その人の本質から出て来る。

目標があってこそ、決断である。リスクを背負って決断を下すという人を育てること。

2.2. 大義名分（目的の明確化）

プロ同士の戦いの中で大事なのは、この大義名分を如何に我がものに出来るかである。会社が大きくなるにつれ、苦勞を共にした幹部が、その後人間的に大きくなってきているか、が大事。

つまり、それだけ「人が使えるようになる」ことが、最も大事。

仕事は出来ても、人が使えないのでは、人が付いて来ないのである。

2.3. 集中力

人に教わったり、聞いて身に付くものではない。集中出来る環境を自ら作り出すことこそが、大切。勝負の結果を次の日に引きづらないこと。

(禅の悟りは、喜怒哀楽の時間を出来るだけ短くすること。引きづらない。)

立ち合いで負けると、力を発揮出来ない。先制主導の大切さ。

自分なりのスタイルで信念を持つことが大事。

自分が「これだ」と思うものをとにかく、実践してみることに。

頭の中で考えていたことの何倍もの学びが、そこから表れて来る。

そして理解度が深まることで、自分の頭の中が整理されアイデアも浮かび易くなり、新たな道も拓けて来る。

24. 才能 同じ情熱、氣力、モチベーションを持続すること。

プロらしさとは何か。と問われれば、明らかにアマチュアとは違う特別なものを持っており、その力を瞬間的にではなく、持続出来ることである。

25. プロは、ひたすら飽くことを知らず、基本原則を繰り返す。

創造とは、繰り返しの中から生まれる。

困ったり、行き詰まったりする。振り返るべきは、原理原則以外に無い。

本物は、常に原点に返ることが出来る。だから、更なる成長がある。

26. プロは、マンネリの克服法を知っている。

マンネリは自分で脱するより、他に方法が無いことを、そしてマンネリは自分の甘えから生まれることを知っている。

自分に甘い人は、プロに成れない。

強い意志で、自分の甘えを追い出すことから始まる。

27. プロは、もうこれで良いという限界を知らない。

人の一生には自ずと限界がある。しかし、限られた時間内に於ける工夫は無限に存在する。人は、有限の中に無限を生きている。

無限の工夫に向かって努力することが大切。

28. プロは、どんな些細なことにも、常に全力を奮って立ち向かう。
- 自分の仕事に関して多くの漏れがあるというのは、もはやプロではない。
- どんな些細なことも、見逃さないという姿勢と努力に尽きる。
29. プロは最大の敵が自分自身であることを知っている。
- 仕事につまづくと、ほとんどは自らを許してしまうことに起因している。
- 逆に、仕事に間違いがないということは、己に厳しいということ。
- (自分の心の弱さを熟知しているから)
30. プロには、狎（な）れが無い。常に初心である。
- 初心を忘れ、驕る時、墮落が始まる。
- 「今を始めとして、事を為す。」つまり、自らの心に隙を作らなくする。
- 魔は間（隙間）である。
31. プロは常に勘を磨き続ける。
- 本来、勘というのは、仕事の実践を通して培うもの。
- 己の為すべき仕事に日々精進する。
32. プロは理論武装を怠らない。
- 仕事について努力をする。自ずと学ばなければならなくなる。
- 学ばずには居られなくなる。
33. プロには休息が無い。しかし、ゆとりは充分にある。
- 休息が無い。というのは四六時中、仕事のことに精魂を傾けている。
- ということ。この仕事に対する真摯な努力は、自ずと自信につながる。
- この自信から、心にゆとりが出来て来る。
34. プロは孤独である。誰の助けも期待しない。
- 本来仕事は、自身の責務を果たすもの。他人を当てにしていけない。

「備える」「信頼」「積任」

平成26年3月28日

今年は午年。午年は本来「生む年」の意味がある。

つまり、今まで積み上げて来たもの、準備して来たものが生まれ出る年なのです。

「備える」とは、相応しい振る舞い（「らしく」ということ）を身に付け、自在に発揮できることを言います。

単に準備する。というものではなく、あらゆることに迅速かつ的確に対応する為に、日々の生活態度などを通じて、常に身と心を整えておくことを言うのです。挨拶や返事など、礼儀礼節を大切にしたり、さり気ない気配り、心配りをする習慣。

一日の終わりに、その日の反省と次の日の準備をすることを続けるなど、備えは誰もが出来る。

先ずは、自分が日々続けることである。

知らず知らずの内に触れ合う人達に、その輪が広がって周りの人達が少しずつ備えるようになって行く。

それが家族や会社、あらゆる集団の備えにつながって行くのです。

いざ、という時、慌てず騒がず、適切な判断が出来、淡々と「やるべき事」が出来よう備えたい。

「信頼」とは、各々の持ち味や長所を理解し、引き出しながら、関係を作ること。

お互いを知り、腹を割って話す機会を出来るだけ多く持つこと。

そして、無理して良い関係を作ろうとするのではなく、受け入れる心の姿勢を保つのです。

自分を作らず、素直な自分が出せれば、お互いを「鏡」として学び合うことが出来ます。

そして、それぞれの持ち味や長所を見つけ、活かせることがあれば、さり気なく配慮する。

その小さな積み重ねが「信頼」を築いて行くのです。

日本人として恥ずかしくない行動を取る。

自分の言動を全て、そこに意識を向けることが一番大事なのです。

「責任」とは、責任の責は責める。任は仕事のこと。

だから、仕事が義務的になってしまう。本来は「積任」である。

これは、やるべき仕事を積み重ねる。ということになります。

やるべき仕事を淡々と積み上げ、重ねて行くこと。

これが本当の「積任を果たす」ということです。

大事なことは、自分のやるべき事が、確りと「分かっている」こと。

すべての基本は「共通基盤」を持つこと。

だから、経営者というのは、ここに全身全霊を懸けるもの。

社員は、権限が有るとか無いとかに拘わらず、積任を果たす決意が必要だと思ふのです。

この決意から出て来る行動から、様々な決定に迫られる。

「私なら、こうします。私は、こうしたいと思います。」という提案をすることが大切です。

社員は、目標が達成されなくても、事柄に失敗しても「責任」は負わなくてもよいが、方針不実施や与えられた権限を使わなかった責任が追及されます。

社員の「積任」とは「方針を忠実に実行し目的に向かって積極的に邁進する。」

という積任です。

任された者は、その範囲内での行動の自由、時間の自由、経費の自由を保証され、十分に使い遂行すること。

一所懸命さ故、少し範囲を逸脱するのはOK。

逸脱するというのは、その人により大きな権限が必要だからです。

だから、社員が「積任を果たす」為に、必要なものは権限でなく、何としてもやり抜くぞ！という「意欲」「責任感」「気迫」なのです。

一つの目的に向かって、各々が徹底して力を注いでいる姿が「和」です。

それには、お互い同士が尊敬し合えていなければ、和は成し得ません。

どうやって実践するか。それは報告も連絡も相談も、全部ひっくるめて考え合うこと。

お互いの真心を釣り合わせることでしか、出来得ないと思います。

仲良しチームではない。一人一人の仕事を徹底して貫くことで、協力し合うのが「和」なのです。

「伝える」ということをキチンとすることが、生きる目的だと思うのです。

これが「道」に成るのです。

「自発的意志」が無ければ、生きる意味がなく、人に伝えることは出来ない。

発信するなら、命懸けでやらないと意味が無いのです。

本人の経験を以って、本人の人格を以っての命懸けの発信が大事で大切。

人が人の人格を判断するのは、その人の「責任感」を見ているものです。

だから、人生論を語るのではなく、自分の人生を語ること。

経営者は、経営論を語るのではなく、経営を語ること。

「改革・革新・革命・維新」について

平成26年3月28日

「改良」とは、一つのルールの中で、能率を上げることを言う。

「革新」とは、その当然とされているルール自体の変革を言う。

このことから「改良」には限度が生じる。

だから、一度そのルール自体を考え直してみるところに、

大きな飛躍的前進がある。

物事は、ルール自体の変革に於いてこそ、前へ大きく進むもの。

これが「革新」である。

これに対して「革命」とは、体質やルールだけでなく、基になっている

基盤自体の変革である。つまり、一切の過去の否定である。

「維新」というのは、革命ではない。

自分自身の持つ「良さ」によって、自分の今の「悪さ」を取り除くことを
維新と言うのです。

現在の不備、欠点を過去の良さによって取り除くことが維新であり、

過去を否定する革命とは違う。

人間も同じ。自分の持つ「良さ」で、自分の「欠点」を取り除いて行く努力が
将来を切り拓いて行くのだと思うのです。

「台帳記入を完璧に！！」

平成28年4月13日

先ず、事務部門の皆が細部に「一所懸命」に取り組んでほしい。

一つ「所」に「懸命」に取り組むことを一所懸命と言う。

「ちょっとした事」への配慮が、会社全体の運を左右するからである。

台帳記入に於いて、注文は「TEL」なのか？「ネット」なのか？

「ハガキ」なのか？「FAX」なのか？の区別をしている欄への、記入漏れを
たまに見掛ける。

一事が万事です。記入漏れが起こるということは「一所」に「懸命」に
取り組めていない証拠。気が抜けている証拠。

また、他の誰かが台帳を見る訳やから、台帳全体を観察する意識が働いて
当然である。

全員が、漏れの無い業務に一所懸命に成らないと、全体の運に悪影響を
及ぼしてしまうという、目に見えない事実を認識することが大事。

せつかく、皆で水を汲んでいるのに、この”漏れ“が、運の水を貯まらなく
させる原因になります。

常に、観察する、全体を配慮することを身に付けてほしいと切に願います。

「10人以下の会社が、充実度が極めて高い」

平成28年11月2日

前提：努力は報われる基盤が存在して初めて、努力の意味がある。

大手企業に見る単純作業のみの業務に、努力は将来の力に成り得ない。

これを克服するには、二つである。

一つは、起業して自分で仕事を創ること。

もう一つは、10人以下の小さい会社に就職すること。

※既に100人規模になっているなら、10人規模の分社化を考えること。

理由

1. 10人以下の小さな会社は、自分の影響力が大きい。例えば社員1万人の大企業なら、10000分の1だが、10人の会社なら10分の1だから、一社員が会社に与える影響が異なる。社員数が少ない組織ほど一社員の行動、業績が会社のブランドや売上に直に響いて来る。故に、責任が強くなる。しかし、責任が強くなるということは、評価もされ易い。起業の経済的リスクを負わずに、会社に影響を与えて、会社経営の楽しさを受け止めることが出来る。
2. 小さい会社は、自分好みの環境を作り易い。自分の影響力が大きい。自分の望む職場環境を作り易くなることを意味する。例えば10人だけの会社なら、一社員の希望をすぐにトップに伝えることが出来る。これが、まともな理由なら、スグに環境を変えられる。

小さい会社は、一社員のモチベーションや能率が業績に直に響くので、各社員が気持ち良く働ける環境を出来るだけ用意しなければならない。

3. 小さな会社は社内業務が少ない。大きな会社ほど社内業務が多くなる傾向がある。

大きな会社ほど、統一した仕組みやルールが必要になって来る。

そして、それらを維持する為の仕事が必要になる。

こうなると、多くの人は、そのことに不満を感じて顧客に向き合う傾向があり、本来の仕事がしたいと望むものである。

これに対して小さな会社は、そういう雑事に囚われることが少なく、本来の業務に集中し易くなる。

4. 小さい会社は、社会に働き掛け易い。

社内業務が少ないと、外の世界に向けての仕事をする時間が多くなる。

意思決定の手続きがシンプルなので、自分で決断する機会が多くなり、仕事を通じて自分の考えを社会に発信し易くなる。

大きい会社では、自分の意思で社会に働き掛けている感覚が薄くなり勝ちである。

5. 小さな会社は、外との交流に積極的。

少ない社内リソースだけでは仕事が完結しないことが多い為、当然外部の人とのつながりが増えて行く。

一方、大きな会社は、社内で仕事が完結してしまうことが多い為、

社外の人と接する時も「人対人」より「会社対会社」の割り切った付き合いという面が強い。

6. 小さい会社は人間関係が良好。
一社員の影響力が強い為、人間関係で大きな問題が生じると、致命的な結果を招いてしまう。採用の時、社内で上手くやって行けるかどうかを重視する結果、小さな会社は、良好な人間関係を維持している場合が多い。
7. 小さな会社は、自分が必要とされている感が強い。
仕事が属人的になり勝ち。
働く人が会社に必要とされていることを実感し易い為、周囲の人への感謝や評価を直に感じながら、働くことが出来る。
8. 小さい会社は、経営を間近に見ることが出来る。
身近なところにトップが居る。だから、その行動を間近に見られる。
そこには、仕事の本質となるエッセンスが数多く含まれている。
それは、社員にとって大きな成長のプラスになる。それに対して大きな会社では、経営を直に感じる事が稀で、それ故仕事を近視眼的に見てしまい、目先の事だけでキャリアプランを立ててしまう危険性がある。
9. 小さな会社は、幅広く仕事を経験出来る。分業されていないことが多い。
複数の仕事をこなして行かなければならない。隣り合う領域の経験を積むことは、キルに深みを与え、結果的にプラスになることが多い。
10. 小さな会社で働くと、逞しく生きられる。「8. 9」のような理由から、最悪会社が無くなっても、他でやって行けるような能力が身に付き易い。
大きな会社に居ると、潰しが利かないので、転職した時、収入減になり易い。

1 1. 小さな会社は、良い肩書きが手に入り易い。

これによって、周囲の目が変わり、自分の携わる仕事の質も変わる。

大企業の係長クラスが中小企業の副社長というように。

中小企業の方が、副社長に相応しい仕事が舞い込む。

それと、立場が変わるとスキルや、ものを見る目も変わって来る。

この方が、経験も豊富で物や人を動かす量や、責任も大きい傾向がある。

だから、相手もそういう立場の人物の方に話をしたがることが多い。

1 2. 小さい会社は、自分の力を試すことができる。

ここで働くと、言い訳が効かない。

小さい会社は自分の力で変えられる領域が広いので、ゴマカシが効かない

反面、自分の本来の能力をストレートに発揮出来る。

1 3. 小さな会社は、収入を上げ易い。

一社員の貢献度の証明が比較的簡単で、給与の算定方法も厳格な規定に

基づいたものでないことが多い為、会社の業績さえ上げられれば、

割とスグに給与に反映される。

これに対して大きい会社では、一社員の業績への貢献度が図りにくく、

また給与体系が確立してしまっている為、

大幅な給与引き上げなどの臨機応変が難しく、どうしても平均的な

ところに収まり勝ち。

1 4. 小さい会社は、実はリスクが少ない。

大きな会社は、大きな社会的変化に対応しにくくなり勝ち。

小さい会社は、自分の力次第で社会的変化に対応出来るようになる。

以上の長所を本当に長所として享受するには、一つ条件がある。

それは「主体的に行動したい人」であることが前提である。

トップの理念（考え・志）を共に持つことが出来、その志を基に我が社で自分の出来ることは、今は何なのか！を常に考え乍ら、実践して行ける人。

理想を抱くこと。夢想とは違う。

理とは「ことわり」つまり哲学。

理屈の上で納得したものを積み上げて行くこと。