

八月のテーマ
どう見るか

え・たむらかずみ

見るは知るの はじまり

倫 理法人会に入会して活力朝
礼を導入した、ある会社で

の話です。

朝礼の意義をはじめ、進め方や所作のポイントを教わり、役割分担も決まりました。朝礼の研修に参加した社員が、戸惑いながらも、積極的に準備を進める姿にひと安心した社長ですが、初めてのことだけに心配なこともありました。

その一つが、『職場の教養』を読んで、感想を述べることです。

〈感想といわれても、自分だつて何を話したらいいのかわからな

い。社員たちは大丈夫だろうか〉
案の定、最初の朝礼で感想を述べた社員はしどろもどろでした。

しかし、社長は、〈初めからできる人などいないのだから、温かく見守ろう〉と心を定め、じっくり取り組むことにしたのです。

一カ月ほど過ぎた頃に、変化の兆しが現われました。感じたこと、気づいたこと、学んだことを、それぞれが自分なりに話せるようになってきたのです。その日の記事のポイントとは違う部分を捉えた

りすることもありましたが、それはそれで面白いものでした。

何より社長が嬉しかったのは、

感想を聞くたびに、「そんなユニークな発想ができるのか!」「イメージとは違って意外性のある趣味を持つていた」「今、こういうことで壁にぶつかっているのかもしれない」など、これまで気づかなかつた社員の一面を発見できたことです。それまでの社員に対する視線が、いかに狭く浅いものだったかを痛感させられました。

経営者とは教育者でもあります。社員一人ひとりの能力を引き出し、育んでいくことが求められます。ですから、まずはその人をよりよく知っていなければなりません。そして、知るための第一歩は見ることに他なりません。

対象をじつと見るのである。そのままに、感情を交えず、あるがままに、虚心に、平静に。(中略)
とにかく見る。たびたび見ておると、はじめ変だったものが、次第によくなる。嫌だったものが好きになってくる。見るは、知るの端

(はじまり)である。知ることによって、敬が高まり、和が強まり、愛が深まる。

『作歌の書』丸山敏雄著より

朝礼を通じて、これまで気づかなかつた社員の一面、すなわち新たな可能性を発見した社長は、躊躇なく新たな業務を任せられるようになりました。

経営者には、こうして人を見る目が求められるのはもちろん、様々な物事、時には未来を見通す目が求められます。先の文章のように、見ることで、知ることが対象への敬愛をより高め深める、つまり、善悪や美醜といった表面的なことを超越した人間や現象の本質を捉えることにつながる目を養いたいものです。

ガラス玉でも、節穴でもない目を養うのは、純情(すなお)な心に磨きをかけることです。それには、日常の実践です。気づいたらすぐする、何事も喜んで受けるなど、これまで行なってきた実践を今一度見直し、経営者の目を養っていかうではありませんか。