

1. 2つのチェック

右上は愛知県の豊明市立豊明小学校のHPに紹介されていた教育学者森信三先生の「再建の三原則」を表したものです。「時を守り 場を清め 礼を正す すべては凡事徹底」とありますが、時間厳守、整理整頓、挨拶の当たり前の事柄であり、乱れた職場を再建するには教師自ら凡事徹底することから始まるという教えです。33年ほど前の事です。長男が高校進学する際に、私学の西大和学園への進学を希望したので説明会に参加して、校長先生が「うちは時を守り、場を清め、礼を正すの3点を徹底して教えます」という言葉に感動して、府立高校へ進学をいう亡き妻を説得した決め手になった事を覚えています。

右下は「心の鏡」という教えです。これはサラリーマン時代に会社がビルの改装工事をした際に竹中工務店が現場トイレに掲げたものです。誰しも自分の思っていることが正しいと信じているのですが、例えば「これ位」という甘えが働き、それが積み重なって大事になることがあります。この「甘え」を正すのが「心の鏡」であり「反省」という事になります。元は松下幸之助翁の言葉とのことです。

私はこれら2つの言葉を大切にしています。「凡事」つまり「当たり前」な事です。外から判定できる重要な3項目(時・倍・礼)と考えています。私自身で言えば、「時」と「礼」は出来ていると思いますが、「場」は難しい点になっています。例えば、書類は毎日のように発生しますが、整理・整頓が後手に回りやすく、机の上に山積みになりがちです。辛うじて足元に山積みしないことが救いのポイント。「心の鏡」に照らすと「これではいけない」と思うのですが、特に、3年前の大動脈瘤の手術後に体力が極端に落ちたので「まあ、ええか」と後回しになって、ある時、思いついたように一気に整理・整頓しています。

2. 「位置と姿」

森信三先生は「時を守り、場を清め、礼を正す」という凡事徹底を示しておられますが、確かに、「時を守り」でも恋人と熱い関係でも当初は約束を守ろうとしますが、お互いの関係が続いて来ると「時間」を守らなくなります。ある会社で社内講座を開いた時ですが、話始めて1時間以上遅れて数人が連れだって入室しようとした時に「もう、結構です」とキッパリと拒否した事があり、お客様内で物議を醸し出したのです。土曜日の午後だったので、営業の方が遅れて帰って来るケースもあり、数分ならば許容できたのですが、1時間以上であり、その上、「連れだって」という状況なので講義を受ける気持ちが薄いことが見えるのです。ある課長さんが「栩野さんの断る気持ちが分かる」と言って下さいましたが、裏では「客やのに」という批判もあったそうです。

また、「場を清め」という事です。ある総務部長が「誰かがやらねばならない事の一つに廊下に落ちているゴミ拾いがある」とおっしゃった事を思い出します。現実的には、多くの方が見て見ぬふりして通り過ぎていきます。最近では、喫茶店などでも老化傾向で「食べこぼし」が多くなっていますが、帰る時にテーブルとイスをキッチンとする方の多くは「食べこぼし」を片付けておられますが、客やと言わんばかりに金を払って帰る方が結構いらっしゃいます。これは常連客の中にも一見客にも見受けられます。これも「人柄」を映し出しているものと思います。改善では「物には位置と姿がある」と言いますが、スーパーの陳列でも商品を手にして確認した後、何気なく返しますが商品が乱れたままにして立ち去る方とキッチンと揃えてから立ち去る方に分かります。前者の方が圧倒的に多いように思いますが、これらの方々は子供たちにどのような躰をしておられるのかと思います。



3. 多様性時代の「心」

「心の鏡」は他人の状況を推測する尺度として「時を守り、場を清め、礼を正す」の視点で推測することが可能になります。森先生は「時」・「場」・「礼」の順に指摘されていますが、意外に「礼」は難しいのです。例えば、マンションというコミュニティを考えると新築時は同世代の方々が入居しますが、年数を重ねると諸事情で新陳代謝して新顔が増えます。中には、分譲マンションですが中古物件で購入にした方が賃貸に出すケースが増えて定着性が悪くなっています。例えば、事務所のあるマンションは、築45年になり分譲マンションですが当初メンバーから中古物件で購入した方が賃貸に出して若い人が増えていますが外国人も増えてコミュニティの質が変わっています。この背景から管理組合では「挨拶をしよう」と呼びかけるポスターを掲示していますが、元のようなコミュニティの質には戻らないのが現実です。

つまり、「心の鏡」は自分だけの「歪み」ではなく、他人の「歪み」を推測する尺度にもなるのですが、例えば、「静かな退職」という言葉がありますが、売り手市場の求人市場を背景にして、半休をとって他社の面接を繰り返す人が多くなっています。これは、「時を守り」の視点ではルールに従っているので問題はないのですが、ある時、自分の想いと合致する企業に出会って、突然、退職に向かうケースが多くなり、中には再就職先の出社日が決まっているケースがあり、従来のように面談しても止まらないのです。つまり、こういう方は無難な勤務態度なので「半休」の取得という視点も「時」の尺度でウオッチングする必要がある時代になっています。

このように、コミュニティ・企業に関わらず、他人の集まりなので「心の中」を覗く必要が増えていますが、森先生が「再建の三原則」としている「時を守り、場を清め、礼を正す」を凡事徹底と押し切れない「多様性」の時代になっていますが、尺度を持って見守って行くことが原点回帰で重みを増しています。例えば、ゴミも平素からキレイにしておけば、ゴミを出すことに警鐘を鳴らすことが可能です。「半休」も普段の会話を増やして「居場所」を感じさせることで「静かな退職」を回避することも可能になります。

4. 「心」の温度

「心」の問題で「笑顔」という尺度があります。右掲は「好きな事＝仕事」というイラストで砂時計に従ってサイクリックに反復作業を笑顔でやっていますが、前項の「静かな退職」では笑顔が薄れているのが現状です。若い人ばかりではなく、組織内で天井が見える中高年や定年再雇用組などいろんな人が含まれるようになります。これらの人の生産性向上が課題になりますが、その根本原因が「やる気」という情熱なので難しいのです。定時就業の時代になり、計画的に作業を進めて生産性をキープするようになり、日報や作業報告書で一方通行的なコミュニケーションで、例えば、アフターファイブと言われた飲み会などで一日の憂さを晴らすコミュニケーションが無くなっています。



つまり、「心」の状態が把握できない方向に進んでいます。日報や作業報告書もグループウェアを介して行なう傾向があるので、書き言葉でのコミュニケーションになっています。中には、報告のパターンを作ってコピーを修正するという人が増えて、形骸化して単なる作業になっています。

「時を守り、場を清め、礼を正す」という3つの中では「礼」つまり「挨拶」を交わすことが一つの課題になります。私は「挨拶がないなら、自分から行え」と教えられ、毎朝ミーティングをする習慣をサラリーマン時代から続けています。創業してからはコーヒブレイクを兼ねて午後の3時にもショートミーティングをしています。1杯の飲み物を入れることで「口」を開け、話題について意見を交換して、その流れで「心」を開き本音が出るようにするという手法で「心」の温度管理をしています。