

仏教を仕事に生かす

——ビジネスマン・企業経営者のために——

研修項目

はじめに

教育の目的

教育のねらい

法華経は人生の経営学である

I 仏教とは

世界の三大宗教

縁起と三法印

法華経のいのち

II 経営する心

経営者の基本となる考え

- 広く長い眼で展望せよ
- 人づくり
- 事業は何のために
- 経営者の決断

仕事とは

仕事と信仰

事業を興す動機

III 企業発展の秘訣

「心で働き・心で売る」

お客の心になって

利益を上げる

成功に共通する要素

IV 自分の能力を伸ばすには

真実から得る自信

苦は成長のチャンス

己れを知る努力

自我像と防衛

V 職場の活性化

よい職場づくり

よい人間関係

職場における人間理解

職場風土の四条件

やる気が育つ

VI 問題解決のあり方

問題解決の四つの認識

標準的問題解決の考え方

問題解決法と四諦の法門

苦境を乗り越える智慧

VII 仕事を通して社会に貢献す

働く意義

自由競争から自由共生へ

利他と共生の時代

利益は社会のために

各学習項目毎に必要な達成基準を定め、グループ討議・事例研究・発表等の時間を持ち、目標に対する実践の希望と行動の変容につなげる。

仏教を仕事に生かす --ビジネスマン・経営者のための講座--

はじめに

「企業経営やビジネスにおける基本は、人、物、金によって成り立っていることは今も昔も変わってはいない。それは国や、職種の違いはあっても経営の基本である」

経営もビジネスも、その舵を握っているのは人である。しかし現代の企業やビジネスの世界を見ると、いちばん中心になるべき人が、金や物に振り廻されて企業やビジネスの奴隷になってしまっている。最近バブルが弾けて資本主義の神話が崩壊した。まさかと思うような大企業、大手金融機関が崩壊の憂き目を見ることになった。

これらの現象をどう捉えるべきか、さまざまな要因があるにせよその根源をたどっていくと必ず経営者の、人間的な問題に帰着していくのは確かな事実である。要するに経営やビジネス、もっと広く捉えれば人が生きていくというもっとも現実的な諸条件の中で繁栄するのか崩壊するかは、そのキーを握っているのは人間なのである。

その観点から見ればすべては人である、人としての生き方をこれほど鋭くまた見事な手法で説かれた釈尊の教えを人の生き方、経営やビジネスのあり方に生かしていかなければこれからの時代に明るい展望は開けないと確信しています。

仏の教えはそんなに難しいものではありません、二千五百年も前に釈尊はこの宇宙のすべてを生かしている真理(法)を悟って仏陀となった。それはあらゆる物を創造するエネルギーであり法則なのですから、すべてのものはこの法則によらずに存在しないということです。いかなる時代であろうと、社会の情勢がどう変化しようとする仏の悟られた真理こそがすべての問題解決のマスターキーなのであります。

釈尊の教えの原点にかえって、それを経営や、ビジネスに生かして繁栄と調和のとれた生きがいのある人生と、社会に貢献できる勇気と展望を構築していきたいと思いません。

仏教を仕事に生かす

法華経は人生の経営学である

ちかごろは、「どうすれば商売を繁盛させることができるか」「どうすれば職場で出世できるか」「人に好かれるにはどうすればよいか」「人を使いこなすにはどうすればよいか」といったような、いわゆる処世のコツを説いた言説が流行しています。読んでみるとそれぞれうがったことが書いてあり、なかには人間性の相当深いところから論旨をすすめて、なるほどと納得させられるものも見受けられます。

サラリーマンにせよ、商人にせよ、企業経営者にせよ、「出世したい」「繁盛したい」「成功したい」と望むのは、当然のことですから、それぞれの問題についてハウ・トゥーということを考え、あるいはそういう言説に耳を傾けるのも、これまた当然のことでありましょう。

けれども、ここでわたしがみなさんに忠告しておきたいことは、自分が直面している事柄について、あるいは当面の望みについて、ハウ・トゥーということを考えるのは当然であるにしても、それが人生の目的の全部であるかのような錯覚に陥ったりそれに自分の全人格をふりまわされてはならないということでもあります。

人生もそれと同様であって、この世に生きる根本的な意義と、その意義をつらぬくための根本精神という大事な筋金を忘れ、ただ目前の現象面のみ心をうばわれていたのではついに一生を功利のための右往左往に終わってしまうことになります。

法華経は人生の書

わたしたちが法華経を学ぶゆえんは、ここににあります。法華経は一言にしていえば、よき人生よき社会建設のための最高の指導書であります。けっして、たんなる信仰の書ではありません。

信仰を生活に生かす

法華経は信仰の書であると同時に、生きた人生の書でもあります。魂に安らぎをあたえと同時に、勇気とエネルギーを与えるものです。精神の向上とともに、物質的な充足をももたらすものであります。もしあなたが、職場において有能な人物となり、企業経営において正しく繁栄し、すべての社会活動において成功しようと欲するならば、もう

一度法華經を見直し、その精神を生活のうえに生かすいちだんの工夫をしなければなりません。

そして、それによってあなたが物心ともに恵まれるという実績を具体的に示していただきたいのです。

開祖法話抜粋 66、11号

I 仏教とは

世界の三大宗教

世界には数多くの宗教があり、その種類もさまざまです。その中でも、キリスト教イスラム教、仏教の三つを「世界の三大宗教」または「世界宗教」とよんでいます。数ある宗教の中で今世界が、最も注目しているのが、仏教です。仏教の絶対平和の理念、創造と共生の理念と思想は、21世紀のキーワードとも言われています。企業経営・管理者教育は、この仏教を仕事に生かし、繁栄と平和に貢献できる壮年菩薩の活躍に、寄与できることを期待して作成しました。

仏教の開祖は、歴史上の人物であった釈迦牟尼仏、ゴータマである。このゴータマという名の仏陀が示した最も重要なことは、生身の人間が仏陀になった、という事実である。そしてまた仏陀になって以降も、人間的制約や限界の中で生き、人間的努力を尽くして亡くなったという点である。つまり、仏陀といっても、インド的な伝統の中で語られる半ば神格化された超人的存在でなく、どこまでもわれわれと同じ人間にすぎなかったということ、このことが宗教的にたいへん重要な意味をもつのである。なぜなら、ゴータマが体現した仏陀は、現世的であり、人間的であり、肉体に依存しているからである。「仏陀はわれわれと何の違もない人間であった」ここに焦点をしばって、仏教の考え方を明らかにし、企業経営、管理者教育に生かすことができると確信したのです。これまで、仏教は日本人の道德観や、考え方に大きな影響を与えてきた。

たとえば、あきらめなさい、捨てなさい、無欲だの無執着だのとひたすら心の抑制を勧めることに重点がおかれていたのに対して、あきらめない、捨てない、むしろ欲求や執着の積極的な面、建設的な面を評価することによって、ややもすれば否定的、暗い考え方と思われていたものを、どこまでも人間的努力に深い信頼をおいた、晴朗な仏教こそが現代人が抱える人間的問題について、新たな見方が提供できるとおもうからです。要するに仏教の最も価値あるところは、自分自身の切実な問題に役立つものであり「実用的な考え方」だからこそ、国を越え、民族を越え人種を越え、時代を越えて共有され得るものと確信しています。

(開祖さまご法話)

I 仏教とは

縁起観と三法印

縁起観

釈尊は、人間を中心としたこの宇宙というものを、神がつくったとか、神が支配しているとかいうのではなく、すべて縁起の関係によって感じておられるのです。縁起とは因縁であり、もっとくわしくいえば因・縁・果・報です。

この世のなかには、いつも変わらず定まった形で存在するものはひとつもない。すべてのものはある原因(因)があつて、それがあつた条件(縁)に合つたとき、その結果がある現象(果)として現われるものである。そして、その(果)は、かならずあとあとまで尾を引くはたらき(報)を残すものである。——釈尊は世の中のすべてのものごとを、こう断じられているのです。

諸行無常

因があり、縁があつてこそ、果も、報もあるのです。因が減すれば、あるいは因があつても、それが縁に会わなければ、果も、報もありえません。ですから、この世の中「いつも、ここに、このとをりある」というような固定した存在はひとつもない——というのです。これが「諸行無常」の教えです。

それでは、この世の中には不変のものはないのでしょうか?あります。それはすべてのものの存在と、そのはたらきと、その変化をつかさどっている真理です。その真理だけが常に、変わりなく存在するのです。

諸法無我

そのひとつの真理として、釈尊は、この世の中のすべてのものごとには、他との関係なしにポツンと離れて存在するものはありえない、すべてのものはお互いに関連しあひ、相寄りあつて存在しているのだということを教えられました。これが「諸法無我」の真理です。

涅槃寂靜

それでは、この「諸行無常」「諸法無我」の真理を人生の上はどう生かせばいいか?

それを一口にズバリとお説きになったのが「涅槃寂静」の教えです。

——法華経の新しい解釈——

I 仏教とは

法華経のいのち

法華経は二千五百年前、お釈迦さまによって説かれたおしえです。悟りを開かれたお釈迦さまは、四十数年間、数多くの教えを説かれました。そして、ご入滅を前に「これまで説かなかったギリギリの真理を明らかにしよう」と決心されて法華経を説かれたのです。

法華経の教えとは

- ①一切のものごとは常に変化しながら関係し合い、関係し合いながら変化し続けている。
- ②久遠の本仏は常住の生(永遠のいのち)を持っている。その仏さまに生かされている私たちの本質もまた、永遠に生き通しの生命である。
- ③私たちは、仏さまと同じように“世のため、人のため”に役立つ行い(菩薩行)をするため生まれてきた存在である。

このように、「法華経」は、宇宙のありようと一切の生命の本質を明らかにし、私たちの生きる目的を明確に説き表しています。

立正佼成会は、この「法華経」の教えをよりどころにして、「信仰即信仰」を実践する人びとの集まりです。

「法華経」が日本に伝来されて以来、聖徳太子をはじめ、伝教太子最澄、道元禅師、日蓮聖人など多くの宗祖が「法華経」に深く帰依しました。そして、「平等と調和」という「法華経」の根本思想が、宗教・芸術・文化・生活のあらゆる分野で、日本人の精神的支柱となってきました。

II 経営する心

経営者の基本となる考え

広く長い眼で展望せよ

第一に申し上げたいことは「目前の景気の波に一喜一憂しないこと」であります。信仰を持たない人でも、経験の深い、練達の経営者は、つねに大きな展望を持ち、目の前に起こった景気の小さな落ち込みに慌てふためくこともなく、また、景気がうなぎのぼりになっても、有頂天になることはありません。

四季の移り変わり、人間の呼吸や心臓の鼓動から気分の高揚沈静まで、波(リズム)でないものは一つもありません。

景気にもそれがあることはもちろんです。この真実を大きな目で達観し、低い谷に来たら静かにその動向に身を任せて、じっと辛抱することです。そして波の高まりを待つのです。波が高まってきたら、敏感にその動きをつかんで、素早く波に乗る。それが賢い経営者といえましょう。

ましてや仏法の信仰者は「諸行無常」という真理を知っています。しかし知っているといっても、どうかすると教義のうえで知っているだけで、実人生のうえにそれを当てはめて考え、活用しようとしなない人が往々にしてあります。それでは何にもなりません。

お釈迦さまは、人間が実際に幸せになるために法を説かれたのですから。さきに「大きな展望を持つ」ということを言いましたが、個々の企業には不況の波をかぶっているものもありましょうけれども、世界全体から見れば日本は相変わらず繁栄している国です。

このような、繁栄の原因は何かということ、一度よくよく考えて見るのが大切でしょう。いま不況に悩んでいる人にとっては、特にそれが必要だと思うのです。一般的に言われることは、日本人の勤勉さ、頭脳のよさ、愛社精神の旺盛さなどですけれども、そのほかにもっと根本的な要素があるように思えてならないのです。

それは、日本人には「天地の法に随順する」といった気持ちが、無意識的ながら心のどこかにある・・・ということです。

II 経営する心

経営者の基本となる考え方

人づくり

事業を経営する者の心得としてもう一つ大切なことは、社員・従業員の「分」をしっかりと見極め、適材適所に配置するということです。当然のことのようですが、この平凡なことを案外、おろそかにしている経営者が多いのです。経営の神様といわれている松下幸之助さんも「松下政経塾長講和録」の中で、このことを「人間の把握」という言葉を使って強調しておられます。

われわれの社会というものは、人間お互いが飼い合いをしていると言ってもいい。人間がみな集まって、お互いに飼い合いをしている。私は皆さんに飼われている。みなさんは私に飼われている。飼いあいをしているわけです。したがって、みなさんは私をよく認識しなきゃいかん。私はみなさんを認識しなきゃいかん。結局、人間が人間自身を把握しなきゃいかん。そして初めて「こうしたらいいな」ということがわかるわけです。

仏教のことばで言えば、「諸法無我」ということです。経営者と従業員は、平等な立場で持ちつもたれつしているわけです。経営者は従業員の生活を保証する責任があり、従業員は自分たちの働きによって、事業を盛り立てる責任があります。どちらかが小我に固執し、わがままを押し通そうとして、己れの責任をおろそかにするようであれば、事業は傾いていくこと必至です。

II 経営する心

経営者の基本となる考え方

何のための事業であるか

経営の最大の秘訣は「社会と共に栄えること」を目指すことだということになりました。ものをいかし、人を生かし、さらには国を生かし、世界を生かすという気魄を持って仕事をすれば、天地の法はかならず味方してくれるのです。そのひと自身をも生かしてくれるのです。

お釈迦さまも「相応部経典」の中でこうおおせられています。「適宜に事を為し、忍耐よく努力するものは財を得る。真実(正直)によって名声を得、施与することによって友好を結ぶ」と。

この「施与することによって」というお言葉をよく吟味する必要があります。施与というのを広義に解釈すれば「人のためになる」「世のために尽くす」ということです。そうすることによって、多くの世の人びとと「友好を結ぶ」すなわち人びとの信用を得、社会の支持を得、けっきょくは仕事の繁栄に繋がるわけです。

この「施与」ということを、お釈迦さまは在家の人びとにたいして、たびたび強調しておられます。それも、有り余っている物を施与するとはかぎらず、お互いしていながらも乏しい中から分かち合うことこそが尊い行為であることを、「相応部経典」の中でつぎのように説いておられます。「広野の旅の道づれのように、乏しき中からわかち与える人びとは、死せるものの間にあって滅びない。これは永遠の法である。

これは個人にとって「永遠の法」であるばかりでなく、国としての倫理であると思います。人類全体から見れば、有史以来、現在までずっと「乏しさ」の中にあると入っいいいでしょう。その「乏しさ」の中から、お互いが分かち合い、助け合っていくことこそが、人類共存の「永遠の法」であり、平和の根底をなすものです。個人にとっても、国にとっても、世界にとっても根本原理は一つです。一仏乗です。この一仏乗の道を歩

む者には、お釈迦さまがおおせられたように「滅び」はありません。衰滅はありません。このことを、銘記しておいていただきたいものです。

II 経営する心

経営者の基本となる考え方

経営者の決断

経営者にとって大切なのは「決断」ということです。現代の世界は、社会情勢は複雑さを増し、情報は身近に渦巻き、人間関係もたいへん繁雑になっています。こうした世界に生き抜くには、何よりも自己というものを確立し、それから激しい流れにおし流されないようにすることが肝要なのです。

あの温厚なお釈迦さまも、提婆達多の五ヶ条の無理な僧伽の改革案を提出したときは、断固として拒否されました。人間の生くべきは大道である。「中道」の真理に反するからでありました。その決断によって、教団の危機は救われたのです。

お釈迦さまはあくまでも、「法に隋順」されたのです。そのゆえにこそ、仏教はこうして二千五百年もの間、いきいきと栄えているのです。

私どももお釈迦さまにならって、いつ、いかなる時でも「法に隋順」することを忘れてはならないのです。始終一貫、天地の法に従って行動していただきたい……わたしの願いはこれにつきます。

II 経営する心

仕事とは

仕事とは、社会のためにいろいろな価値を創造する働きです。そして創造する働きには必ずなんらかの苦痛が伴います。ところが、その苦痛を乗り越えるところに、えも言われぬ喜びがわいてくるものなのです。それは、遊びの楽しみなどとは比較にならぬ、深い、鋭い喜びであります。そういう次元の高い喜びを味わい、楽しむことこそ、本当の人間らしい生きがいと言わなければなりません。

仕事というものは、厳しいものです。会社なら会社の運命がそれにかかわっており、ひいては自分たちの生活がかかっているのです。また、それは、国家の盛衰にもつながっているのです。そのようなきびしいものに直面しながら、微温的な態度でいるなんて、とんでもないことです。

指導者や管理の立場にいる人は、まず何よりも、自分の使命に対してきびしくあらねばなりません。創造・進歩のための苦痛にみずから体当たりし、それを克服するきびしい気構えをもたねばなりません。そうすれば、おのずから自信と権威が生ずれば、自然と部下もしっかり掌握できるようになるのです。そして、そこに、前向きに進んでやまぬエネルギーに満ちた調和が生ずるのです。

勤労するということは、たんに個人や民族や国家の生存を支えるというだけでなく、もっと次元の高い意味をもっているのです。それは、(働くことは新しい価値を創造することであり、それは宇宙の大いなる〈いのち〉の本質に合致するものである)ということなのです。つねに新しい価値を創造していくことが宇宙のいのち本質に合致すればこそ、そのような働きをつづける生物は進化し、繁栄していくことです。反対にそれをストップさせた生物は退化し、絶滅してしまうのです。

人間が働くことに生きがいを感じること、じつは、やはり簡単・素朴な原理に基づくものであり、きわめて天然・自然のことなのであります。というのは、宇宙の万物・万

象がそのように出来上がっているからであります。すべての物は絶えず動いています、動くことによって自己を存在させ、他のすべての物との関係を保っています。つまり、この宇宙に動かないものはないのです。動くことが、存在することにほかならないのです。万物万象のギリギリの根源はエネルギーなのですから、動くのが当然であり、動かすにはいられないのです。

II 経営する心

仕事と仏教

開祖さまご法話 ー抜粋ー

仕事と信仰のかかわりあいについて

釈尊は「**仏法世間法に異ならず、世間法仏法に異ならず**」と仰せられています。仏法と世俗の真理とは別物ではない、一体のものなのだ、というおおせです。

キリスト教のほうでも、マルチン・ルーターは、聖書の創世記を講解した中で、「**職業は神から与えられた使命そのものであるからその摂理に従っておのれの職業に勤めその賜に満足しなければならない**」と説いています。

禅の高僧・鈴木正三の不朽の名著といわれる「万民徳用」、同書「職人日用」という章には、こうあります。

ある職人が私に問う。「**菩提を願うのは大切なことだとは思いますが、稼業が忙しくて、そんな暇がありません。どうしたら仏果に入ることができましようか**」と。

私は答えた。「**どんな仕事でもみな仏行である。それぞれ職業行為の上で成仏すればよい。それには、どんな仕事においても、これは世界のための仕事だ**」と知らなければならない。久遠実成の本仏は、百億に分身し世界を利益したもうのである。自分は分身の一人だと知りしたがって、自分の仕事は仏の仕事であり、世界のための仕事だと知ることである」と「**自分は仏の分身である。したがって自分の仕事は仏の仕事である**」という固い信念を持ちえてこそ、仕事に没入し撤し切り、働くことに無限の喜びをおぼえることができるのです。

これはただ、個人としての心得であるばかりでなく、それは経済大国たる現在の日本のあるべき姿であるとおつくづく思います。いずれにしても、**仏法即生活であり、職業即生活**であることを、この際改めて、よくよく腹の底に銘記されることを望んでやみません。

本会は、大乘仏教の教えを忠実に守り、その実践にけんめいに取り組んでいる団体ですから、必然的に、多くの人びとを仏道にお導きし、幸せになっていただくよう、手を取

ってさしあげる活動をたいへん重視しております。みなさんは仏の行をしているのです。仏さまの身代わりとなっているのです。仏さまの手足となっているのです。そうであるかぎり、仏さまのご守護がかからぬはずはありません。

II 経営する心

事業を興す動機

「事業を興す動機、善なりや、私心なかりしか」

生命の尊厳

一人の人間が生まれるには、二人の両親がいる。その両親が生まれるには、それぞれ両親がいる。このように命の起源をさかのぼっていくと三十代で十億七千三百七十四万八百二十四人という人数になる。五十代、六十代、とさかのぼっていくと天文学的数字となります。

先祖への感議

その先祖のうち、一人でも欠けていたら今の私の命はない。命の炎が途切れる事なく連綿とつづいてきたからこそ、私が今この世に生きている。先祖からの命を託されてこの命を生きている。

生きることの目的

この事実を受けとめるとき肅然とした気持ちにならざるを得ない。生きることは単に生き長らえることではない。先祖から預かった命の炎を精一杯燃やしていくことである。

人生のドラマをどう構成するか

それ故に、人生の目的とは世のため、人のために尽くすことである。そのように思いを変えれば運命も変わる。その気になれば、私たちには人生のドラマを構築できるはずである。その作品を作るために宇宙の創造主がそれぞれの人に、それぞれの人に、それぞれの任務にふさわしい才能を与えてくれて、この世に送り出してくれたのである。

人生とは何かを感がへる

主役だからといって、あたかも自分だけの才能のように思い、金持ちになり栄耀栄華を極めれば良いというものではない。人生とは何か、人間とは何かという積極なものを忘れてはならない。

京セラ会長 稲盛和夫「経営と人生」

Ⅲ 企業発展の秘訣

「心」で働き「心」で売る

いつも晴ればれとした心で仕事を

いつの時代、どんな状況のときでも大事なことは、まづ、いつも晴ればれとした心でいることをおすすめしたいですね。不安な気持の人が多いという話ですが、そのモヤモヤとした気分が良くないんです。晴ればれとした気分というのは、執われのない心です。私心、私欲をもたない、無心の心境です。目の前にあらわれるすべての現象を、自分を向上させるための仏さまの説法と受けとめれば、どんなことが起こってもビクともしませによ。

むしろ、その現象をありがたいことだと受けとめられる。だから、心がいつも明るく、晴ればれとしていられるのです。心に執らわれがあったり、私心や、私欲があったのでは自分の能力を十分に発揮することも、仕事に必要な正しい判断や決断もできません。

これからは心を“売る”時代

これからはとくに、技術を売ると同時に、心を売る時代でもあります。心を売るという表現は少し語弊があるかもしれませんが、たとえば、世界をみわたしても、もともと心をこめて造る・・・これは日本のお家芸だったんです。そのお家芸を忘れて、最近では、見てくれを本位とした品物が -食料品を含めて- ずいぶん出回っているようです。これは高度成長時代の大量生産・大量消費、よろずインスタントで使い捨て・・・といった気風の名残りでしょう。もはやそんな時代は去りつつあります。

堅実に、質素に、実質的な暮らしをしなければならない時代にさしかかっているのです。

ものをいうのは真心、心ずかい。

こんな話を聞きました。亡くなったノーベル賞作家の川端康成さんが、ある出版社に立ち寄ったとき、印税か原稿料かの領収書にサインしようとしたが、あいにく書くものを持っておられなかったのです。それで、「万年筆ないんだが・・・」とおっしゃると、傍にいた女性編集者が万年筆を差し出した。ほとんど同時に、女性事務員がボールペン

を出した編集者が出したのは高級万年筆、事務員のは安物のボールペン、ところが川端さんはそのボールペンを受け取って用を済まされた。その場に居合わせた人の話によりますと、その女性事務員は自分の使っていたボールペンをハンカチでスーッと拭いて差し出したんだそうです。その一瞬の振る舞いが川端さんの心をとらえたらしい・・・ということです。

Ⅲ 企業発展の秘訣

お客の心になって

苦情を聞く

「今大衆が何を本当に求めているのか、まったくわからない時代だ」と途方にくれ、手をこまぬいている人が少なくありません。商売の世界でも「何が売れるのかわからない」というので、つぎつぎと新製品を売り出してみるけれども、売れるものはごくわずか、という会社が多いのです。

その中でヒット商品ばかり出している会社がある。調べてみると共通点があって、まず徹底してお客さんの苦情を「聞く」。それから、売れる会社の商品の作り方から売り方まで、徹底して「見る」のです。

めいめい勝手なことを言うお客さんの苦情を聞くのは、つらいことです。しかしその“下座行”に徹していくと、だんだんお客さんの心が見えてくるようになり、満足して買ってもらえる商品が生まれてくるというのです。まさに「見聞触知、皆菩提に近づく」ではないですか。

みんなが求めているものを自分の頭の中だけでいくら考えてみても、わかるはずがありません。みんなの希求は、みなさんから教わるしかないのです。

——法話シリーズ(法を聞く勇気)——

Ⅲ 企業発展の秘訣

利益を上げる

経営の神さまといわれる松下幸之介さんは、その著「松下幸之介 一事一言」の中で、こうのべています。

「利益というものは尊いものである。どっちの字を取ってみても悪い意味は少しも含まれていない。それは自分をうるおすだけでなく、人をうるおし世の中をうるおす」。

「正しい意味の利益とはかならず社会に還元される性質をもっている。そこに立脚していれば、利益を主張することは、すこしもやましいことではない」。

禅僧、鈴木正三も「万民徳用」の同じ章のあとのほうで、商売とは社会をうるおすものだということを、大きな視野からのべている。

「この身を世界になげうって、ひとすじに国土のため万人のためを思い、自国の物を他国に移し、他国の物をわが国に持ってきて、遠い国、遠い村里までうるおし、多くの人びとのためになろうと誓願して国々をめぐることは、業障を尽くすべき修業であると思ひ定めて……」

まことに、商人の働きがあればこそ、いながらにして他国の物が手に入るのですし、また自分のつくったものが広く消費者の手に渡っていくわけです。しかも、そのような仕事で世の中のためになること自体が、悟りに進むうえでの障害となるものを消してくれるというのです。

私たちにとって、じつにありがたい、勇気を与えられる名言だと思います。

——脚下照顧——

Ⅲ 企業発展の秘訣

成功に共通する要素

1 自分を励ましつづける

人生の崖っぷちに立ったとき、最後まで諦めずに投げ出さないで、生き抜けるのは、自分を励ましつづけることができるかどうかである。他人を励ますことはたやすい、自分を励ますことができ一人前である。

2 プラス発想しているか

「自分に似合った出来事にしか遭遇しない」といったのは芥川龍之介である。あらゆる出来事は自分に何かを気づかせるため、天が与えてくれたものだ。そこで何かとは、なにかをしっかりと把握する。それで未来の展望をつかみ取れるのだ。

3 徹底的に反省し、徹底的に感謝する。

並みの反省や、感謝では足りない、徹底的に行なう。そうすれば謙虚になれる。謙虚になれば衆知(たくさんの人の智慧)を集めることができる。

4 社会と調和していくこと

独りよがりの考えで行動しない。社会は常にその時点で正しい選択をするものなのです、自分の使命を果たしつつ、それと社会のバランスを常に考えて物事をすすめるだけの、心のゆとりがなくっては成功できない。

5 報恩と感謝

この世に自分だけで生きられるものは何一つない、宇宙のすべての恩恵に預かり生かされて生きているのが現実なのである。常にその心を忘れなければ、おのずと感謝の念が生まれ、その恩に報いて生きたい、という行動が自然にあらわれてくるこれが成功の第一義である。

IV 自分の能力を伸ばすには

真実から得る自信

壮年・熟年になると、長いあいだ自分が歩んできた道の体験が積み重なって、あるいは一芸一能がしっかりと身につき、知識も豊かになり、ものの見方や考え方にも自分なりのものがズッシリと育ってきます。それがその人の中身であり、自信ともなるのです。そのような充実した中身と自信があればこそ、他に対するほんとうの理解力も生じてくるのです。この自信をもつということは、魅力を輝かせる上で大事な要素で、魅力がないといわれる人を見ると、たいてい自分に自信を持っていませんね。 —中略— だれしも、特徴のない人はありません。たとえ平凡であっても、その平凡ということがその人の特徴なんです、ですから、その平凡さを生かして、コツコツと努力をしていけば、それは必ず入に認められ、一つの人間的魅力となるのです。

そのことは、法華経の薬草喩品をしっかりと読めば、よく解るはずですが。地上に生える草木には大・中・小の違いがあり、薬になる草もあれば、美しい花を咲かせる草もあります材木になる杉や檜もあれば、おいしい実をならせる梨の木や柿の木もあります。みんな空から降ってくる雨の恵みを一様に受けながら、それぞれの性質に応じて生長するわけです。

人間もそれと同じです。だれしも、なんらかの必要があってこそこの世に生まれてきているのです。たとえ世間的には華やかな存在でなくても、下積みのように見えても、仏さま(宇宙の大生命)の分身であることには間違いないのですから、「ようしつ、おれはこの世になくってはならない、おれなりの存在価値があるんだ。自分自身から見れば、自分は宇宙の中心なんだ」という自信を持つことです。これが本当の自信です。そういう大きな真実をまず認め、悟り、それを基盤として自分自身を観察して見ると、必ず何か“良いところ”があるはずです。その美点・長所をはぐくみ育てていくという生き方を志せば、それがほんとうの価値ある人生となってくるでしょう。

ですから、壮年や熟年になっても、いつも眼を広く見開いて世間を見、若い人の言うこともよく聞き、その行為をも理解を持って見るのが大切です。それが包容力なのです。

「ものごとすべては移り変わるものである」という真実を語り、自分自身のあり方は自信を持って変えなくても、まわりの変化は寛容に理解する。・・・という包容的な態度でいくなれば、間違いなく「魅力ある壮年・熟年」となることができます。

IV 自分の能力を伸ばすには

苦は成長のチャンス

苦難からのプレゼント

善い友達にも、いろいろあります。喜びや悲しみを共にしてくれる友人、苦しみ悩んでいるとき心から慰め励ましてくれる友人、困っているときおのれを犠牲にして助けてくれる友人等々。

しかし、最高の善友とは、〈人生をどう生きねばならないかという大問題に眼をひらかせてくれる友〉であるといわなければなりません。そんな友達はめったにいないのではなく、いたにしても、俗世間のいわゆる親愛な友人の相をとらず、かえって憎々しい反抗者や競争相手などの形をあらわしていることがあります。提婆達多は、そういう意味における善知識だったのです。

われわれが外部から受けるマイナスの力、もしくは自身がひきおこしたマイナスの状況たとえば迫害・嘲馬・不運・失敗というようなことがらにめぐりあったとき、それを発心の契機とし、人間的成長の栄養として、消化すること・・・それを〈逆縁〉と叫びたいのです。

それにたいして、良き師・良き友・良き書のようなプラスの方向への歩みを進めることができることを〈順縁〉と叫びたいのです。

なぜならば、古典的解釈(とくに逆縁について)は、現実生きるわれわれにとってはあまりピンときませんし、いきいきとした力をもってはたらきかけてはこないからです。

ところで、われわれの人間的成長のためには、この現代的な解釈における順縁、逆縁のふたつの縁をしっかりとつかむことがたいせつであります。もちろん、積極的に求めていかねばならぬのは順縁であります。しかし、われわれの身のまわりには、いつ逆縁が生じてくるかわかりません。いや、それは、なんらかの形でつねに生じているといっていでしょう。その逆縁に“ひるむ”のは人生の弱者であり、その逆縁にうち負けるのは人生の退転者であります。

もし逆縁にぶつかったら、提婆にたいするお釈迦さまのお考えをおもい起こし、大乘的な悟りと勇猛心をもってそれに対処し、自分の成長のための栄養として、それを消化してしまわなければならないのです。これが、ほんとうの勇者というものです。

——新釈法華三部経第六巻——

IV 自分の能力を伸ばすには

己れを知る努力

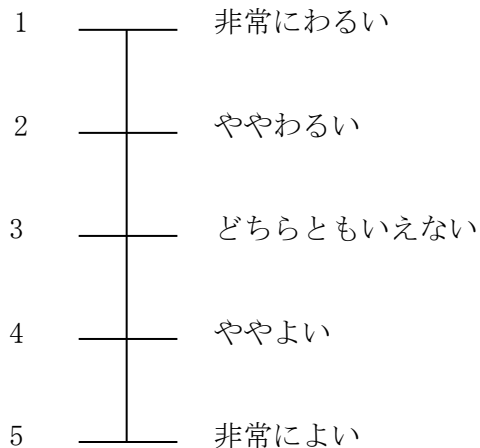
自己啓発の第一歩は、まず自分の現状を分析することによって、己れ自身を知ることである。

自分の持つ知識・技能・技術・性格特徴などを棚卸ししてみよう。また、興味・関心・職業生活や人生目標などについても、はっきりさせておきたいものである。

自己分析のための各種チェックシートが開発されているので、それを活用するのもよいし、それらを参考にしながら、自分に合ったものを作って見るのもよい。例をあげると次のとおりである。

- 1) 人の話を傾聴し、理解できているか。
- 2) 人の感情や気持ちを感じとっているか。
- 3) 自分の行動とその目的を自覚しているか。
- 4) 人の好意を気持ちよく受け入れているか。
- 5) 他人からの批判を進んで受け入れているか。
- 6) 敵意から逃げずに、直視できているか。
- 7) 他人に対する影響力を持っているか。

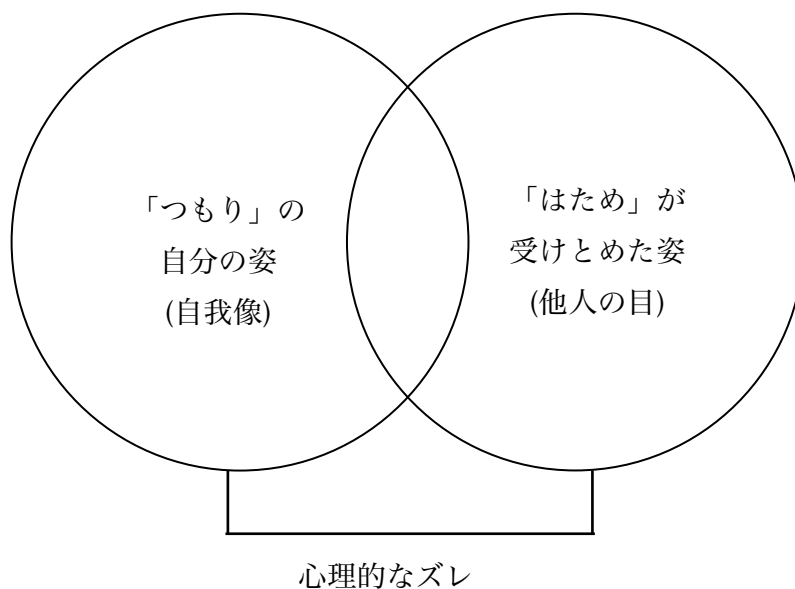
これをたとえば5段階法などで定期的にチェックし、向上の度合いを測って見るとよい。



IV 自分の能力を伸ばすには

自我像と防衛

自己チェックで注意すべき点は、自分では「非常によい」つもりでも、部下や同僚など他人から見ると評価が異なるなど、自分の「つもり」と「はため」との間にズレが生じやすいことである。



人間は誰でもみんな、「自分はこういう人間」と思っている人が、他人から「あなたは冷たい人間だ。私の気持ちを少しもわかってくれない」といわれると、「君の受けとめ方が間違っている。君の考えは甘すぎるよ」と、他人の目に映っている自分の姿を認めようとしなない。

人間には、このような自己防衛的な心理的メカニズムが働くので、自我像(自分が見ている自分)には盲点ができて、歪んだものになりやすい。

これが人間の成長を妨げているのである。理想をいうならば、「つमりの自分の姿」とはためが受けとめた姿」のズレが少ないことが望ましい。

V 職場の活性化

よい職場づくり

「よい職場づくりのポイントは管理者が握っている」

よい職場をつくるポイントは

- コミュニケーションの円滑化を図ること
- 効果的なリーダーシップを発揮すること

職場内で相互啓発ができるように、自由活発なコミュニケーション・対人関係を作り出し、職場の目標達成の方向にメンバーの力を結集するリーダーシップの発揮が望ましい。

職場の“やる気“を高めるには

職場のモラル(やる気)を高めるには

- 1 共通目標の設定
- 2 共通目標の共有化
- 3 具体的で明確な実践プランづくり
- 4 部下の参画と集団決定
- 5 チーム活動の評価と反省

共通目標の設定

メンバー間の相互作用を促進し、職場を活気あるものにするには、メンバーに共通の目標が必要である。共通の目標は、メンバーの成し遂げようとする意欲をかきたてる。

共通目標の共有化

目標の共有化がなされていないと、単なるスローガンにとどまってしまい、職場内での率直な意見交換が目標を成し遂げようという意欲をかきたてる。

具体的で明確な実践プランづくり

目標を達成するには実行計画をどこまで具体化し、メンバーがスムーズに行動の移るように、キメ細かく仕上げて行くかが管理者の腕の見せ所である。

部下の参画と集团決定

部下の自主性や積極性を引き出すには、部下の参画による集团決定が望ましい。

V 職場の活性化

よい人間関係

なごやかな人間関係

むかしから〈礼儀作法〉とって、礼儀と作法をいっしょくたに考え、取り扱ってきたようです。むろんその二つには、共通したところや、お互いに入り組んだ部分があるには違いありませんが、その根本は別なものだと思います。

作法とは、日常生活の立居振舞のフォームやたいどであり、その洗練したフォームや態度は他の人にもよい感じを与えるから、礼儀にもかなうわけです。

ところが礼儀というものは、初めから対人的、社会的なものであり、そして積極的なものです。すなわち、他人の存在を尊重していることを、ことばや態度に表わすことによって、社会生活を和やかな、明るい、そして摩擦のないものにするのです。

ですから、作法がもともと相手なしでも成立する立居振舞であるのに対して、礼儀はあくまでも相手がなくては成立しないものであり、したがって相手しだいに変転自在なものであります。

そういうわけで、礼儀について既成の(型)にとらわれ過ぎるのはいささか見当ちがいで、大切なのは精神です。相手に対して心から尊敬や感謝の念をいだいておれば、それはひとりでの態度にあらわれます。それで(礼)の根元は精神にありということがいえます。まず人間尊重という精神に目覚めましょう。それを生活の根に据えましょう。そうすれば礼儀はおのずからそこから生まれてきます。

何よりもまず、万人に対する「有難う」「ごめんなさい」「すみません」だけは、一日も早く、一般の風習にしたいものです。とにかく、相手に対する感謝または謝罪の心をなにかの形で表わしたいものです。

あなたが実行すれば、それはきっとあなたの家族に伝染します。あるいは接触の多い友だちの一部に伝染します。こうして、横と縦にだんだんひろがっていくでしょう。

そして、たったそれだけのことで、われわれの社会がどれほど和やかな、住みよいものになるかわからないのです。

—— 人間らしく生きる ——

V 職場の活性化

職場の人間理解

よい香を人に伝える

お釈迦さまが鹿野苑で初めて法を説いた五人の比丘のなかにアッサジという若者がいました。素直で、まじめで、心から三宝に帰依していましたが、少しおとなしすぎて、ひかえめなところがあり、自分は布教、伝道には不向きな性格だと思い込んでいたのです。

マガダ国の王舎城の町で布教をはじめたばかりのころ、お釈迦さまは、そのアッサジにこう命じました。「さあ、町に出なさい。そして、だれでもいいから、私の説いた道を伝えなさい」

アッサジは「はい」と答えましたが、その声には力がなく、いかにも自身なげでした。そのときお釈迦さまは、こう言って励まされたのです。「行ってみなさい。行けば必ず道は開けます」そしてお釈迦さまは、もういちど念を押されました。「ただし、宗教や哲学を深くきわめている人と論議をしてはなりません。そんな場合は、ただ法の大本とだけをつたえればいいのです」

アッサジが王舎城の町で托鉢をしていると、一人の修行者が通りかかり、アッサジの姿に目をとめました。アッサジの顔が輝き、目は澄み、一挙手一投足が端正そのものだったからです。 — 中略 —

この修行者がのちの釈尊教団で智慧第一といわれた舍利佛であり、その友とは、神通第一といわれた目連だったのです。

仏教の言葉に「薫習」というのがあります。よい香が衣服にしみ込むと、いつしかその衣服自体がよい香を発するようになります。同じように、よい言動は自分の心身にしみ込んで習慣と成ると同時に、周囲の人にもしみわたり人々をかえていくものだ、ということなのです。

いまの世の中は低俗なテレビ番組や週刊誌などの影響で“悪い薫習”が広がりやすくなっていますが、こういう時代こそ、アッサジが舍利佛をひきつけた端正さが光っているのです。

—— 人生そのとき ——

V 職場の活性化

やる気が育つ

従来の企業においては、企業それ自体をどのように組織し、管理するかという場合、いかにして従業員を働かせたらいいか、それにはどのように命令し、統制していけばいいかといった考え方を大なり小なりもっていたといえましょう。大体、最小の費用で最大の効果を上げることが経済原則であってみれば、少ない給料でできるだけ働かせるということになるのは当然かも知れません。

そこには従業員を人間として見るというよりも働く道具として見ている傾向があったともいえましょう。しかも近年における生産技術の高度な発達によって、人間はますます機械化し、いわゆる人間の非人格化、人間疎外ということが大きな問題としてうんぬんされるようになってきております。それは、会社や、工場に閉じこめられている間だけのことでなく、働く人間の一日の生活そのものが“人間らしく生きる”ことから、おおよそかけ離れた生活になってしまっているように思われます。— 中略 —

ところが、最近になって、こうした考え方は根本的に誤っているという説が唱えられるようになってきたのです。これは、新しい説というよりも、人間がその本有のものを見つめて信頼し合うのが本当の姿であるという人間関係の本質的な在り方に目覚めた結果であるといえましょう。それによりますと、従業員は適当な条件を与えられれば、自分で自分をコントロールしていくものである、自分で自分を育てていくものである。したがって人間観を企業に応用した場合、従来の権威的命令や、一方的な指図と統制という行き方を一変して従業員各自が、自分自身を統制する。自分から総合化する。いいかえれば各自が全体の目的を常に念頭において自発的に協力していくということになるわけで、積尊の教えが証明されるような傾向が出てきているようです。— 中略 —

出光社長は“俸給は生活の保障であって、社員を待遇するほうほうではない。社員を待遇する道は、仕事を楽しませることである。その才能に応じて適当の仕事を与えることである。つまり人生の生き甲斐を与えるような行き方をとっている”といわれております。このように上部の考え方であれば、その心と態度は当然、従業員にも反映して“われわれは自分の仕事を責任をもって片づけるために残っているのであって、手当てをもらうためにやっているのではない”といって残業手当を辞退して今日にいたっているということあります。— 中略 —

とにかく使用者が慈悲の心を、従業員が奉仕の心をもつことが、何よりも基本的態度でなければならぬことがわかります。

—— 倭成 38・8 ——

VI 問題解決のあり方

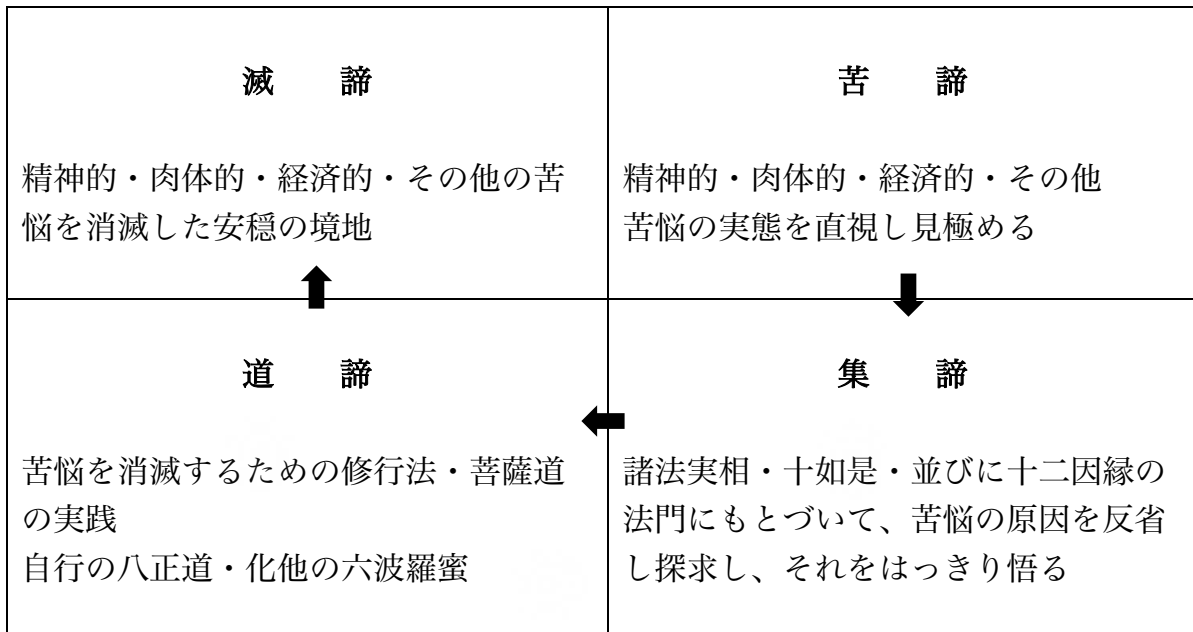
問題解決をめぐる四つの認識

問題解決ができるということは、基本的に次の四つの認識が成り立つことである。

1. 目標がはっきりしている————— 目標 どうあればよいのか
2. 現状がはっきりしている————— 現状 どうなっているのか
3. 両者のズレの原因がわかっている—— 原因 なぜそうなったのか
4. ズレを埋める行動が見つかる————— 対策 どうすればよいのか

四諦の法門に基づく問題解決

仏教の根底となる、人生の苦しみを解決するための大切な教え。それは、苦諦・集諦・滅諦・道諦の四つにわけて、その方法と順序が示されている。

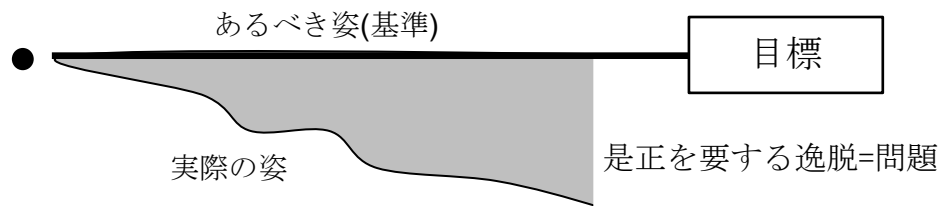


VI 問題解決のあり方

標準的問題解決の考え方

問題とは

あるべき姿(目標・基準)と実際の姿(現状)との間に、是正(改善)を必要とする逸脱がある状態のことをいう。



問題を考えるにあたっては、その前提として、問題のある、なしを図る尺度としてのあるべき姿=基準そのものを、はっきりさせておかねばならない。

あるべき姿(基準)となり得るもの

- 目的・基本理念
- 目標・方針・計画
- 品質・数量
- 服装・態度・行動
- 手続・順序・方法

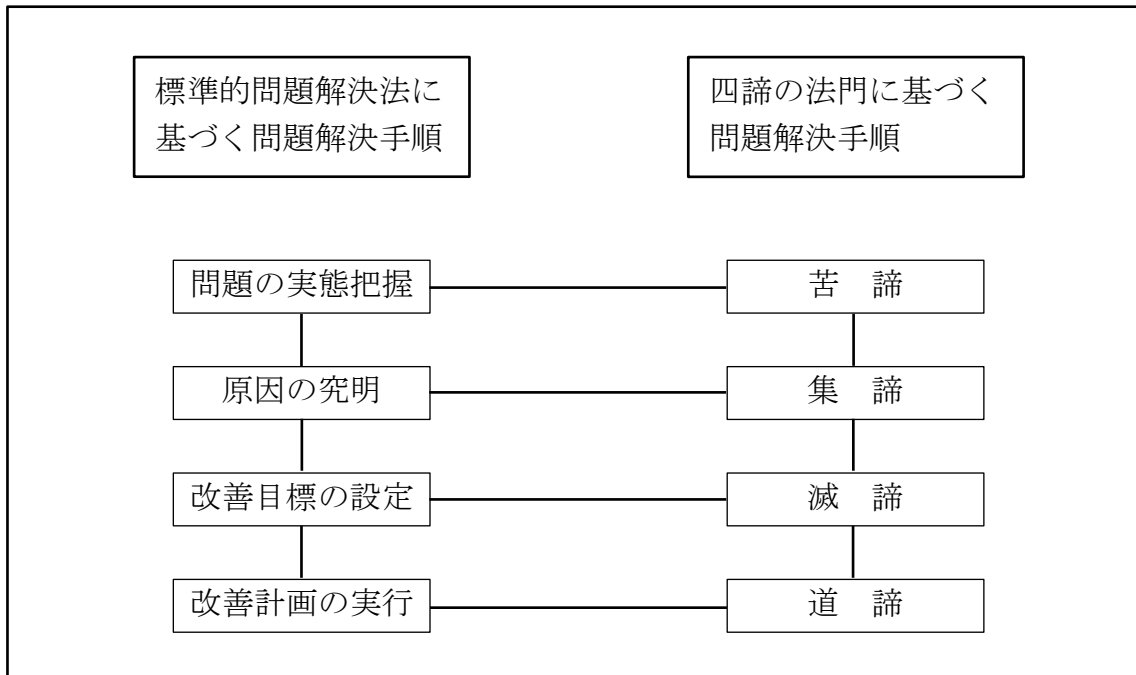
問題解決のステップ

1. 問題の選定 ——— あるべき姿と現実の姿との間にギャップのある問題を選出する
2. 問題の確認する — 集めた事実から、真の問題点を明らかにすること
3. 原因の探求 ——— ギャップが発生した原因を分析し因果関係をつかむ
4. 改善の立案 ——— 問題解決の複数の対策を考え希望目標をはっきりさせる
5. 最善策の選定 —— 費用・時間・実行可能性などの点から最善策を選ぶ
6. 問題の予測 ——— 改善策を実行した場合起こりうる問題を予測
7. 事前の処理対策 — 改善策を実行した場合に対し、事前にその予防処置をこうずる
8. 実行計画立案 —— 目標達成をめざして改善案を具体的に明らかにする

VI 問題解決のあり方

標準的問題解決法と四諦の法門

仏教では、人生苦の解決方法として四諦の法門が説かれたわけですが、現在ビジネス界で広く採用されている標準的な問題解決法とを比較して見ると、双方大変似通っていて、少なくとも問題解決の手順方法に関しては、両者まったく同じである。



対象となる問題領域の違い

1. 標準的な問題解決法における問題領域は、経営活動の場合人・物・金・時間・空間・情報・技術・才能など、いわば経営資源そのものが中心となる。
2. 四諦の法門は、問題解決に取り組む当時自身の「心のあり方と行動」そのものが問題領域として取り上げられることになる。

二つの問題解決法は車の両輪

問題解決活動を軌道に乗せて成果をあげるには、一方において技術的な側面の障害を取り除くための標準的な問題解決法だけでなく、当事者個々人の内面的、心的側面の障害を取り除くための四諦の法門が必要である。この二つはお互いに補いあう関係を保ちながらまさに車の両輪の役割を担っているのです。

VI 問題解決のあり方

苦境を乗り越える智慧

No1

大手のレコード会社の社長さんからこんな話をうかがいました。これまで積極経営で強気に投資を続けてきたのが裏目に出て、毎年の決算は資本金の数倍という赤字。膨大な借入金をかかえて利子負担だけでもたいへんなものでした。社員の意欲は低下していくばかりです。

「どうしたらこの会社を再建できるか」

社長さんにも見当がつかないのです。そんな状態のとき、この社長さんが佼成会の企業経営管理者の研修会に参加する機会があったのです。— 中略 —

そこで、いろいろ話をきいたなかで、いちばん胸にひびいたのが、四諦の法門だったというのです。仏さまの教えを知らずにいる、真理の道からはずれている、この世ではつねに「苦」がつきまとう。つまり、「苦」は常態なのだを見すえて出発しなければならぬという法門です。

「うちの会社の苦境も、この法門に照らしていけばのり越えられるかもしれない。いまの苦しい状態が、うちの会社の常態なのだと考えてみたらどうだろう。その苦しいなかでも食べていける会社にすることができたら、会社をたて直せる。」

社長さんは勇気がわいてきました。現状の売り上げでも会社がやっていけるように、固定費を圧縮して損益分岐点を大幅に下げようと決心したのです。これは口で言うのは簡単ですが、いざ実行するとなると、たいへんなことなのです。

社長さんは、まず社員に対して意識革命を訴え、その第一番目として、会社の現状について、経理資料などをすべて全社員に公開しました。とりわけ労働組合とは何度も話し合いを重ねて、会社の実情を理解してもらう努力を続けました。

二番目に、会社は、社会に貢献することによって利益を得させてもらえるものだということ、また、会社は、社員に対して生活の保障をする責任があり、社員のほうは自分の働きを通じて会社を盛りたてていく責任があるのだから、両者がまったく平等の立場

で小我を捨てて会社を再建していこうということ——この二つを、社員とひざをまじえて話し合う機会を作っていました。他の会合でも、社長さんは、人間が働くことの意味について、個人の幸福と会社の幸福は一つであることについて、くりかえし社員に話しました。

VI 問題解決のあり方

苦境を乗り越える智慧

No2

そのお話で私がいちばん感心させられたのは、この社長さんが社員との話し合いを通じて社内の問題点を洗い出していかれ、それから、会社の将来像、ビジョンというものを全社員にはっきりと示していかれたというところでした。

まず社員に希望を持たせ、そして一人びとりに、いま何をしてもらわなければならないかを具体的に示したわけです。自分がこの会社で働いていることの意味と役割を、しっかり自覚してもらったのです。

ここがいちばん大事な点だと思うのです。そのところを一人ひとりの社員が十分に納得していないと、不満が出てしまいます。社長さんはそこをよく心得ておられて、そうしてみなさんに納得してもらってから、これまで13あった部門を思いきって半数に減らすという組織の簡略化を断行し、人事も刷新しました。— 中略 —

こうした、さまざまな努力を社員にしてもらうには、社長自ら率先してやらなくちゃならんと、社長の交際費を半分に減らす、毎朝、社員より早く出社する。社長専用車を廃止して、歩け歩けで地方の営業所にも足しげく出かけて、細大もらさず会社の情報を伝え、営業所で働く社員の訴えに耳を傾けてきました。会社でそういう努力を続ける一方、家でも、仏さまのお智慧を頂戴したいと、教典読誦のご供養をはじめました。会社の苦境に立ちむかうことをとおして社長さんは菩薩行に打ち込まれていったのです。

しばらくすると、社員が意欲を持ちはじめてくれたのが、ありありと見えてきました。以前にもまして厳しい条件での仕事をしていられているのに、どの職場も明るい声がとびかうようになってきたのです。そういう社員の働きで会社全体が利益を生み出せる体質に変わってきたのに歩調を合わせたように、大きなヒットレコードがつぎつぎに生まれてきたのです。経営はどんどん軌道にのってきました。

社長さんは、しみじみとこう話されます。

「考えてみれば、わたしのやってきたことは、当たり前のことを当たり前にとっただけでした。それをやってみて、当たり前のことをするのがどれほどむずかしいか、しみじみ感じさせられました。それをやりとげさせてくれるのが信仰の力だったのだと思い知らされました」

B —— 脚下照顧 ——

VII 仕事を通して社会に貢献する

働く意義

働くということを、労働と引き替えに給料を受け取ることだというくらいに浅薄に考えてはならないのです。自分の働きによって職場に利益を与え、と同時に社会に対しても相応の貢献をなし、しかも働きそれ自体が自分の人間をも育てていくのだ・・・という重曹的な意義を見てとらなければなりません。

そういう労働観を堅持している人は、使用者の方でも、けっして見捨てはしません。よしんば、その職場から去らなければならないことがあったとしても、新しい場所で必ずいい動きができます。

そして、世のすべての人がそうした意味の働きをするならば、これまでのような水脈の繁栄でなく、キリッと引き締まった豊かさを持つ社会が現出するに違いありません。いまの苦しみは、そういう会社を生み出すための陣痛である。……このように考えるべきだと、わたしは思います。

VII 仕事を通して社会に貢献する

自由競争から自由共生へ

今日まで、日本は競争力が強かったので高度成長をとげたことは言うまでもない。しかし、従来の競争力は「コストベース」であった。日本はこのコストベースの競争力において優位を占めてきた。しかしいまや、そういうコストベースの切り下げには、大企業は別として、中小企業には限界がきているのである。自由競争という考え方じたいを否定しない。社会主義社会でも自由競争の原理を導入しているくらいだからである。しかし、もっと大事なことは、自由競争ということの座標が変わってきているという認識である。自由競争とは、つまり、弱肉強食の論理である。

だが、そういう力の論理は終わった。いまや「自由競争」から「自由共生」へと、自由競争思想の座標の転換が必要な時代がきたのである。しかも、これまでの自由競争の座標は、個人・企業・国家を支えてきたエゴイズムであった。いまや、自由競争を前提とするなかで、「共生」の思想を導入することがなかったら、これからの世界は救われないと思います。すなわち、「奪い合う自由」から「分かち合う自由」への転換こそ最大の課題である。

野村総研が欧米の有識者、五十人に対して行なったインタビューによると「これから10年、20年先の経済はどのようになりますか」それに対して共通の考え方は、つぎのようである。「いまの世界というものは、みんな一つに結び合って、もうあとにひくことができないほど絡み合っている。世界国家はできていないけど、世界国家みたいな状況になっている」という共通認識である。コスト原理も大事であろう、しかしコストだけでものを考えるのは、資本や技術という物質中心的な考え方であり、いわば「有形の競争力」にすぎない。これに対して「無形の競争力」を強調したい。

「無形の競争力」とはこれから自由共生をしていくうえに、世界の平和に貢献するうえで日本が果たし得る大きな力だと思うのである。そのことは流通面についてもあてはまるであろう。現代は「物流」から「人流」の時代といわれる。そのために「信用」と

いう無形の競争力が大きな力となるにちがいない。そして、「信用」から利益が生まれてくるとするならば、それこそ、コスト切り下げ以上の効果である。だから、こういう信用とか日本独自の思想や技術を通して社会に貢献していく時代を迎えたのが現代である。

(仏教による経営革新)

VII 仕事を通して社会に貢献する

利他と共生の時代

現代社会

昭和30年以降の所得倍増計画とバブル崩壊までのこの国の経済はカネまみれ、モノまみれで、気がついてみたら景気は急に減速化し、心にポツカリ穴が開いている。というのが経営者に共通した悩みであった。彼らは企業をあづかるトップとして無論のこと、人間としても新たに生きんがための「指標」つまり「哲学」を渴望している。

利他と共生

では、仏の教えから見ればどういう「哲学」が生まれてくるのか。端的にいえば「利他と共生」の思想である。この世の中はこれまでのように“自分さえよければ”ではなく、何をなすにもまず“世のため人のため”という考え方が大前提であらねばならないとしている。個人も企業もこれに徹することができれば、その結果は必ず自分のところにも返ってくる。それが、すなわち「共生」そのものになる。

社会貢献

ことに宗教の世界では、これを明確に謳っている。たとへば、キリスト教では「愛は奪うものではなく、与えるものである」といっているし、仏教では「因果応報」や「輪廻転生」がこれを表現している。

また公明正大な目的がなぜ必要かといえ、社員に経営者と同じように一生懸命に働いてもらうためである。社員が理解し納得できる大義がなければ、トップや上司なみに働く人など誰もいないだろう。

人類への貢献

「社員の物心両面の幸せを追求するだけでは狭義すぎる」あわせて「人類の進歩発展に貢献したい」そんな高邁な大義を社員全体に徹底して浸透していくことが、経営理念の最大の要点である。

——「経営は宗教なり」神林照雄著 より抜粋 ——

VII 自分の能力を伸ばすには

利益は社会のために

大方の経営者が懸命に追求している利益はどこから生まれるかという、実は“ご利益”から生まれるのです。これはお客にご利益をもたらすように一心に努めていけば、利益を上げることができる。という意味です。ご利益が原因で、利益は結果にすぎません。

ところが、とかく経営者は、利益を上げるために何をしたらいいかを考えて原因と結果を取り違えてしまいがちです。この発想を切り替えて、とにかくお客にご利益があるように努力することが企業発展の秘訣なのです。

土浦にあるカスミストアの経営者は、近くに大手スーパーが進出してきたら敵視することはしません。それどころか、朝礼のとき、大手スーパーに向かって社員にお辞儀をさせるのです。「よく、うちのそばにきてくれました。いろいろと商売のコツをおしえてください」という意いを込めての礼拝です。そして社長は社員をこう戒めるというのです。

「あの大手スーパーのアラ探しをするのではなく、いいことはうちの店でもすぐ実行しよう」そのような社長の配慮が行き届いているので、カスミストアの店員の接客態度は感じがよく、商品の鮮度や品質もよいので、売り上げが伸びているのです。

この社長は、もとは薬屋さんで、店を大繁盛させました。なぜ大繁盛したかという、貧しい人々にタダで薬を上げたからです。「私は病気を治すための薬屋だから、貧乏な人には薬を上げればいい」という気持ちからでした。

ところが、社長の考え方を伝え聞いた人たちが「気の毒な人を思いやる薬屋さんなら、本当にいい薬を売るに違いない」とどんどん薬を買いにきたといいます。クチコミが最大の宣伝力になったわけです。

お客さんに奉仕する心で経営する限り、業績は必ず向上していくのです。この社長は取引先の社長を集めて勉強会をするときは、般若心経を読み上げます。— 中略 —

このように信仰心を持っている経営者には優良企業を営んでいる人が少なくありません。

とって儲けるために信仰するのでは功德を頂くことはできません。儲けるという字を分解すれば「信ずる者」となります。サービスによって人に喜んでもらい、さらにその姿勢を信じてくれる人に喜んでもらうことが、利益を上げる決め手なのです。

參考資料

I 仏教とは

法華経のいのち

本会は法華三部経を所依の教典としている在家仏教教団であります。法華経の構造を調べてみると、前半、後半の二つの部分に分けることができます。そして昔から前半を『迹門』、後半を「本門」と呼んでいます。

迹門とは『迹仏』の教えという意味で、『迹仏』とは現実にこの世にお生れになり、修行の結果、仏の境地に達せられた釈尊のことです。したがって、迹門のおしえは、一口にいて人間の理想的境地に達せられた釈尊が、ご自身の体験をもとにしてその世界観を述べられ、人間はこう生きねばならないということを教えています。そしてその教えの眼目は、だれでも仏になれるということ、つまり、だれもが救われるということを明らかにした点です。このように法華経は、宗教、宗派を越えたものであり、一乗精神に貫かれています。ほんとうに真理を追究する人ならば、他宗教、他宗派の人でも法華経を礼賛して惜しみません。

本門の教えの精髓は、仏の本体を明らかにした点にあります。『私は限りない過去からずっとこの宇宙のいたるところにいて、説法し、衆生を教化し、導いてきたのだ』と釈尊はお説きになり、ほんとうの仏というものは、無始無終の实在であることを明らかにされたのです。この意味の仏を『本仏』と呼びますが、言い方を換えれば、宇宙の根源をなす大生命と申せましょう。

宇宙のすべての存在が、根本の大生命である本仏の働きの現れである以上、私たち一人ひとりの生命も、もちろん本仏と親子の関係にあることは明白です。理想的境地に達せられていた釈尊と共通の本質、すなわち『仏性』が私たちにも備わっているのです。

まとめ

法華經には、釈尊の究極の教えが展開されています。だれもが仏になれること、ということ、だれもが救われるということが説かれています。そして仏とは何か明らかにされています。私とは、この世のすべてのものを存在させ、生かしている宇宙の大生命であり(久遠実成の本仏)であり、人間釈迦無尼世尊は、その本仏の一つの現れであることが述べられています。そして人間が最終的に救われるのは「自分のこの身も久遠実成の本仏と一体なのだ」ということを真底から悟る以外にはありえないこと、したがって、地球上にほんとうの平和を築きあげるには、人類のすべてが、そのような悟りに達するよりほかに道はないのだ——ということが、教えを生かす道として述べられ、菩薩行の実践が提唱されています。

🌸 釈尊の名前の由来 🌸

「お釈迦さま」の呼び名で親しまれる釈尊の本名は？

仏教の開祖である「釈尊(しゃくそん)」は、北インドの小国・釈迦国の王子シッダールタとして生まれました。のちに釈尊と呼ばれるのは、その出自に由来するものです。正式には「釈迦牟尼世尊(しゃかむにせそん)」といい、「釈迦族出身の聖者としての仏陀世尊」を意味します。仏教徒のあいだでは、



敬意と親しみをこめて「お釈迦さま」と呼ばれています。西洋の仏教学者などはよく「仏陀(ぶっだ)」と呼びますが、これは「真理にめざめた人、悟りを開いた人」を意味する尊称です。釈尊は出生後ただちに自らの足で歩み、「天上天下唯我独尊」と降誕宣言をしたと伝えられています。これは、のちに彼が「仏陀」としてあまねくこの世の衆生を救済するという予言的な宣言であり、誕生の瞬間からすでに仏陀への道を歩みはじめていたことを示す逸話といえるでしょう。

🌸 仏さまの根本の教え 🌸



仏教には、非常に多くの教えがあります。しかし、つきつめていけば、「無常」——この世のものごとはすべて刻々と変化している、「無我」——この世には、他のものに関係せずに孤立しているものは何一つない、という『法則』を知り、その『法則』を自分の心に刻んでいくことが、仏教の要諦であるといっても過言ではありません。

自らのいのちの尊さ、有り難さ、不思議さに目覚めれば、毎日を無駄にできません。不平不満だけで生きていくわけにはいきません。目の前の迷いや苦悩も、必ず超えていけると思うのです。

1. 諸行無常

2. 諸法無我

3. 涅槃寂静



【諸行無常】



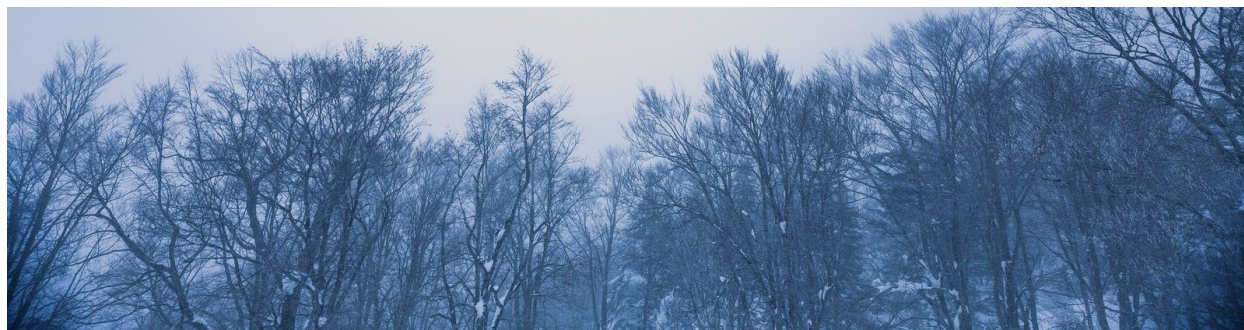
生あるものは死し、形あるものは必ず崩れる。この世のものごとはすべて刻々と変化している。固定し、不変なものは何一つない。——これが仏教のもっとも根本的な教えである「諸行無常」の法です。人は、できれば、いつまでもこの世に生きていたいと考えます。ところが、実際には、誰一人として死から逃れることはできません。どう考えても、それが、否定しようのない現実であり、自然のありようだからです。

この法則は、一見、冷酷で、非情なもののように受け取られがちです。しかし、本当に素直に、そして純粹にこの法則を見つめると、全く違った世界が目の前に現れてきます。

つまり、「無常」なるがゆえに、自身もやがて死を迎えるがゆえに、今生きているこの瞬間の有り難さが、感じられるようになるのです。今あるいのちの尊さが自覚できるのです。そして、自分と同様に、他のすべてのいのちがいかに尊いかも、理解できるようになっていくのです。死を見つめることは、決して、暗く消極的な精神行為ではありません。むしろ生を輝かせていく積極的な精神活動だと思います。地球が誕生して46億年。その中で、わずか百年に満たないほどの年月しか生きていけない私たち人間。「無常」の法をしっかりと見つめることによって、死を見つめ切ることによって、老若男女、

国、人種を問わず、また動植物などを含めて、今ここにある個々のいのちの存在がいか
に尊いか、有り難いかが、分からせてもらえるのです。

🌸 【諸法無我】 🌸



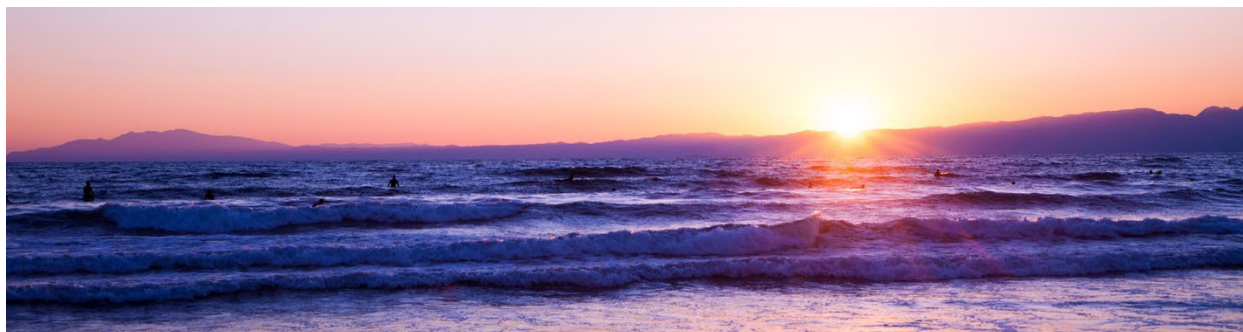
人間一人ひとりの生命は、さまざまな条件によって成り立っている存在です。この世には、他のものとの関係せず、孤立して存在しているものは何一つありません。すべては、相依相関の間柄にある——これが、もう一つの根本的な教えである「諸法無我」の法です。

人間の生命にしてみても、その根源をたどっていけば、親、そして無数の先祖へとつながっていきます。その誰一人が欠けても私たちは存在しません。今、ここに生きることができているのも、そうして生命の連鎖の結果であり、言い換えれば、親や先祖の願いが込められた存在とも言えるのです。

また私たち人間は親、先祖のみならず、あらゆる人々に支えられて生きています。水一杯飲むのにも、どれほど多くの人の手を経ているか想像もできません。さらに太陽の光、空気など無限の働きのおかげで、今ここに生きることができているのです。

私たち一人ひとは、こうした本当に尊く、有り難く、不思議ないのちを頂いている。
自分一人で生きているのではなく、生かされて生きている——そのことに目覚めること
が、この世に生を受けた人間として、もっとも大事なのではないのでしょうか。

🌸 【涅槃寂靜】 🌸



涅槃とは梵語のニルバーナ、いわゆる煩惱の炎が吹き消された状態を言います。「諸行無常」、「諸法無我」の教えを把握することによって、人間の心から貪りと怒りと愚痴を除いた時、そこに初めて涅槃寂靜の状態が生まれます。

仏教では、平和のための外面的な諸制度を整えることよりも、更に深く、貪・瞋・痴の三毒を滅しない限り、涅槃寂靜、すなわち「完全なる平和」はあり得ないとするのです。この煩惱の炎を吹き消した安穩の境地に達することが、仏教徒に与えられた一つの命題ということができましよう。仏さまは人びとが煩惱の炎によって自らを焼き尽くそうとしていることに警鐘を鳴らされたのです。

四 諦

| | |
|--|---|
| <p style="text-align: center;">滅 諦</p> <p style="text-align: center;"> 精神的 肉体的 経済的 その他の </p> <p style="text-align: center;"> </p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;"> 苦惱を 消滅した 安穩の 境地 </p> | <p style="text-align: center;">苦 諦</p> <p style="text-align: center;"> 精神的 肉体的 経済的 その他の </p> <p style="text-align: center;"> </p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;"> 苦惱の 実態を 直視し </p> |
| <p style="text-align: center;">道 諦</p> <p style="text-align: center;"> 苦惱を滅するための修行 菩薩道の 実践 </p> <p style="text-align: center;"> </p> <hr style="width: 80%; margin: auto;"/> <p style="text-align: center;"> 自行の八正道 化他の六波羅蜜 </p> | <p style="text-align: center;">集 諦</p> <p style="text-align: center;"> 諸法実相・十如是並びに十二因 縁の法門にもとづいて、苦惱の 原因を反省し探究し、それを はつきりと悟る(渴愛・貪欲) </p> |



法華経とは



人のいのちは「仏」と同じく尊い存在

釈尊の入滅後、多くの弟子たちによって、その教えについての編纂がなされました。そのひとつに『法華経』があります。原典はサンスクリット語で「サツダルマ・プンダリーカ・スートラ」といいますが、羅什三蔵(鳩摩羅什/くまらじゅう)によって、「正しい教えの白蓮のお経」を意味する『妙法蓮華経(みょうほうれんげきょう)』と漢訳されました。『法華経』は、四十余年にわたる釈尊の教説を収集・統一し、詩や比喩なども配しながら編集された経典です。作業には300年の月日が費やされたといわれ、その過程では編纂に携わる弟子たちのあいだにもさまざまな葛藤が生まれたようです。それでも、仏の教えの大道を明示するという熱意から始められたのがほかならぬ『法華経』の編纂であり、多くの民族の宗教・思想をも統合するかたちで作業は続けられ、完成されました。『法華経』が現在も、八万四千とも数えられる仏教経典のなかで「諸経の王」と呼ばれる所以です。

『法華経』では「すべての人間は、仏としての清浄な心と智意を持ち合わせた存在であり、その仏性を自覚し、菩薩としての行いをするために生まれる」と説かれています。また、それぞれに本尊や儀礼儀式は違っても、いかなる宗教も最終的に人類の幸福と平和を願っているのだという「一仏乗」の思想も示されています。つまり『法華経』には「人のいのちは仏と同じく尊い存在であり、世界にさまざまな考え方、生き方があってもそれをひとつに包みこみ、ひとり残らず救い取っていく」という思想が力強く息づいています。

企業経営・管理者教育の進め方

教育内容

自己啓発

- 1・己れを知る努力
- 2・自我像と防衛
- 3・心の四つの窓
- 4・啓発目標の設定

教育実習

- 1・教育とは行動の変容である
- 2・レッスンプランの書き方
- 3・講師の姿勢
- 4・相互啓発

企業経営・管理者教育日程表

第5回

| 時間 | 教育内容 |
|-------|---------------------------|
| 8:30 | |
| | 教育実習 2(グループ別) 適時休憩 |
| 11:00 | 講師コメント (会場別) |
| 11:30 | 教区長総評・挨拶 |
| 12:00 | 昼 食 |

| 時間 | 教育内容 |
|-------|----------------------|
| 10:00 | |
| | 会場準備 資料準備 受け付け |
| 昼 食 | |
| 13:00 | 開講式・オリエンテーション |
| 13:20 | 基本講義 自己啓発 |
| 14:10 | 休憩 |
| 15:40 | 教育を始める前に・レッスンプランのたて方 |
| 16:20 | グループ討議（レッスンプランの話し合い） |
| | ご供養 |
| 18:00 | 交換の集い（懇親会） |
| 19:00 | 就寝 |
| 21:00 | |

| |
|----|
| 解散 |
|----|

職業というものの三つの意義

— 会長指導 職業と壮年の生き方より抜粋 —

そもそも仕事をするとは、どういうことなのでしょう、職業というものには、おおよそつぎの三つの意義があると考えられます。

* 一つは衣食の資を得て、家族を養うこと。これは改めて説明の要もないでしょう。

* 二つには、自分の天賦の能力を発揮することです。人はだれしも自らの責任において職業を選びますが、その職業選択において自らの天賦の能力を生かそうとするものです。そして、自ら選んだ職業の中で天賦の能力を発揮していくことは、人間としての生きがいにも通じることであります。

* 三つには、職業をとおして社会や国家に貢献することです。それがまともなものなら必ず社会や国家に役に立っているはずで、ですから、そのことの自覚の有無にかかわらず仕事をするということは、すでに菩薩行といえるのです。

ところが、ともすると人間は惰性に流されやすく、給料分だけ働いていればいいとか。ノルマさえ達成すればそれでこと足れり、といった考えに陥りがちなものです。しかし、そうした姿勢ではいずれは仕事の意義を見失い、ひいては生きがいさえも失ってしまうのではないのでしょうか。

人間は意味のない仕事を毎日続けることには耐えられるものではありません。だからこそ、私たちは絶えず仕事の意味を考えることが大切なのです。とりわけ、自分の仕事が世の中にとって、どういう意味を持つかを考えることが大切です。「働く」とは「傍を楽にする」ことだとよく言われますが、まことに言い得て妙だと思います。人間は周囲のあらゆる人や物に生かされて生きているわけですから、仕事をとおして周囲を楽にすることは自らが受けている恩恵に対してお報いすることにもなるのです。

たくさんの仕事を抱えて難儀している人を手伝ってあげるとか、人のイヤがる仕事を買って出るとか、仕事上の悩みを聞かせていただくなどは、どれもが職場における素晴らしい菩薩行といえましょう。

仏教の救いは自他ともに「安楽になる」ということですから、共に働いている人が安楽になることなら、どれもこれも職場における菩薩行となるのです。

(躍進より抜粋)

第5回教育のねらいと目的

第5回教育内容は「自己啓発」の大切さ、について学習致します。本教育も最終回を迎えることができました。経営実践学の方法は次に示す「KAE」の表式をもって表される。Kとは知識(Knowledge)であり、Aは能力(Ability)であり、Eは経験(Experience)であり、「知—能力—経験」の三者の統一された研究態度である、これが経営実践方法を意味している。

経営やマネジメントの主体者の能力開発は、単なる知識の教育や、また実際家のスキルなどの訓練にとどまるものではなく、知識Kおよび経験Eを原理とし、またそれを基礎としつつ全人的に啓発されるものである。そこでは目的達成に向かい、科学知識「K」および経験「E」も考慮し、また且つ文化的であり、知的だけでなく情緒・感情的な意志決定判断をも含む全人的な能力育成を内容とするものである。つまり全人的なものをいわゆる「知・情・意」で表せば、経営学は単なる主知主義的、科学的であるだけでなく、情・意を含めた全人学習ともいうべき能力開発を必要とするのである。

実践のプロの能力開発の方法には決まった型がないので、他から聞いたり、書物に頼るには不十分であり、自己啓発するより他に方法はないのである。経営能力の自己啓発は生涯教育として、自分が開発する創意が独創によらねばならない。

「これが自己啓発(Self Development)以外に方法はないといわねばならない」

Kとは知識=ノーリッジ
Aとは能力=アビリティ
Eとは経験=エクスピアランス
自己啓発=セルフデベロップメント

上記の観点からみれば「自己啓発」はこれという型の方法はなく、あくまでも自己自身「知識」・「能力」・「経験」を総合して己れを開発していく意欲の如何に関わることでありますから、創造的発想で努力を積み重ねていくことが自己啓発の真の意義であると思います。

「自己啓発」を基本に今回は教育実習を通して担当者教育のしめくくりの学習としたいと存じます。本教育は教会における「教育担当者」を目指してのスタートでした、それぞれの持味を生かしながらその教育の輪が広がることを祈念致します。

教育実習の進め方

教育実習は、教育の目的が教会における教育担当者の育成を目指し、今まで学んだ学習の中から項目を選んで実習を行っていただきます。

I 教育実習の進め方

- 1・グループ別に分かれて教育実習を行ないます
- 2・教育項目は自分で選んでください
- 3・レッシンプランは事前に準備して時間の配分に注意して下さい
- 4・教育に必要な備品は事前に教区教務員にお願いして下さい
- 5・教育時間は30分を限度に終了して下さい
- 6・教育の雰囲気をもくもくするよう気配りして下さい
- 7・教育終了後にコメントを(教会長)頂いて下さい

II コメントについての留意事項

- 1・導入の在り方
- 2・講義の進め方について
- 3・講師の態度について
- 4・受講者に与えるインパクト
- 5・OHP や板書の使い方
- 6・講義項目の目的に合った内容であったかを確認する
- 7・講義全般の総評

Ⅲ コメントをこれからの教育に生かすために

- 1・コメントはかならずメモをしておきましょう
- 2・グループの意見も頂くと良い
- 3・グループの意見は知らない自分の一面を発見します
- 4・教育は共に成長するチャンスだということを忘れない
- 5・自分の意に沿わないことも素直に聞くようにする

事前に準備すべきものを揃える。(テキスト・資料・OHP・レジュメ・映像機器・等)
 受講者に関する情報を出来るだけ多く集める。(受講者名簿・職業・年令・等)
 運営に必要な打ち合せを行なう。(会場・マイク・黒板・工程表・食事・休憩・湯茶)

教育のポイント

| | | |
|----------------------------|--|-----|
| 新しいニュース性や身近な話題を取り入れる | 導入は目的とねらいを明確にする。 「今回は最終回の教育であり、今まで学習したことを総括として「自己啓発」に重点をおいて実践的に学習することを理解して頂き、教育実習を通して自己啓発の場としていくことを始めにお話をする 事業・ビジネス・人生における基本理念の大切さを確認 | マイク |
| 基本講義 自己啓発 1・己れを知る努力 | 達成目標 自己啓発の目的を明確にし、それが人生や経営・ビジネスにどのような影響をもつかを確認し自己啓発の必要性とそのありようを修得する ①自己啓発の第1歩は、まず自分の現状を分析することによって己れ自身を知ることである。 ②自己分析のための各種チェックシートが開発されているので、それを活用すると良い。 | OHP |
| 15分 | 図表による説明 | 資料 |
| 2・自画像と防衛 | 自己チェックで注意すべき点は、自分の「つもり」と「はた目」とのズレが生じやすいことである。 | OHP |
| | OHP を使用して説明 | OHP |

教育のポイント

心の四つの窓

人間が成長を目指すためには、常に他人からの批判や、助言を受け入れ、謙虚に耳を傾ける習慣づけが大切である。自分と他人との関わり合いの様子を解りやすく説明したものに「ジョバリの窓」と呼ばれる考え方がある。

OHP

テキスト

導入は目的とねらいを明確にする。

今回は最終回の教育であり、今まで学習したことを総括として「自己啓発」に重点をおいて実践的に学習することを理解して頂き、教育実習を通して自己啓発の場としていくことを始めにお話をする

事業・ビジネス人生における基本理念の大切さを確認

要するに「己れを知る」とは、

OHP

- ①他人の話に素直に耳を傾ける
- ②己れの気持ちを素直に表現する

自己啓発の設定

自己分析ができれば、これから目指すべき方向について目標を設定する

テキスト

図表によって説明する

目標が決まったら、次には、どのようにして目標に到達するかの手段・方法を計画し、それから後は、プランドゥーシーのサイクルに従って、実践の努力を続けていくことになる

資料

要点

強調点

マネージメントも、部下の意欲づけも、そして自己啓発も永遠に続く努力の一過程であることを確認する

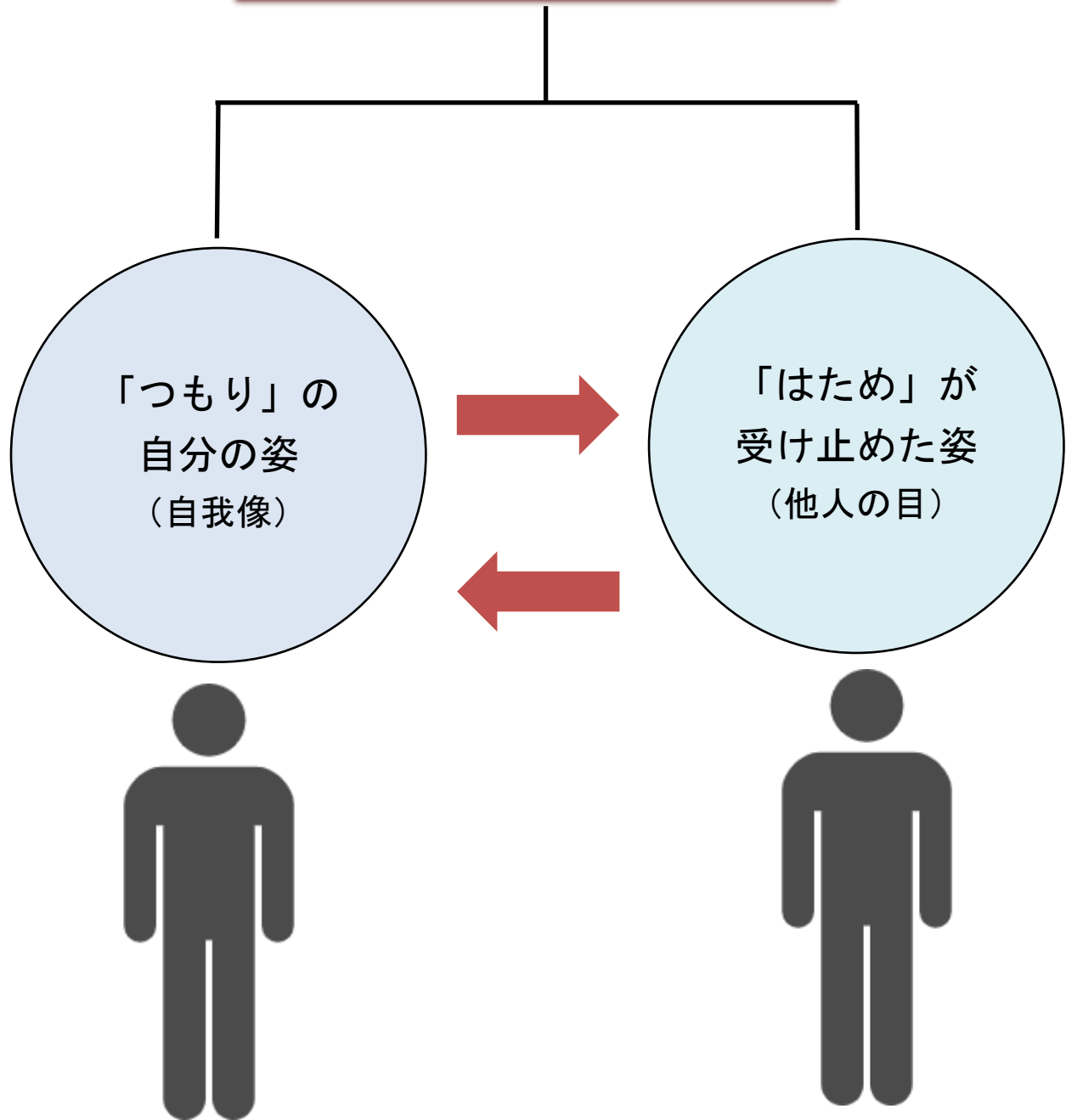
OHP を使用して説明

OHP

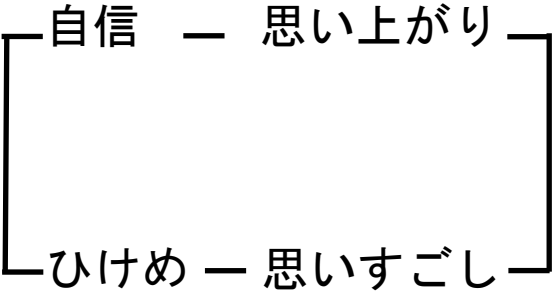
教育のポイント

| | | |
|----------|--|------------------|
| 教育実習 | <p>教育とは、行動の変容であるといわれます。先回学んだレッスンプランの作り方を参考に自分のレッスンプランに基づき教育実習にチャレンジして頂きます。</p> <p>グループ別に行い、多くの方に意見や助言をして頂くためにグループ単位にして、教会や地区で教育ができることを目的にして頂き、訓練の場ですのでありのままの自分を評価して頂く謙虚さが自己啓発に繋がります。</p> | OHP テキスト |
| 講師の姿勢 | <p>いかなる教育に於いても講師の姿勢は成果に大きな影響を及ぼしますので留意したいものです。</p> <p>① 他人の話に素直に耳を傾ける ② 己れの気持ちを素直に表現する</p> | OHP |
| アドバイスの要点 | <p>① 指導理念 ② 研修のねらい ③ 研修の特色 ④ 研修対象とその成果</p> <p>*参考資料としてインストラクターへの提言 Ⅰ・Ⅱ *インストラクターの自己評価 *プレゼントカード</p> | 参考資料 参考資料 |
| まとめ | <p>教育実習のねらいは、教会においてインストラクターとして教育ができる人材育成を願いとしています。意見交換・素直な助言を交換して、自信の持てるようにする。</p> | |

心理的なズレ

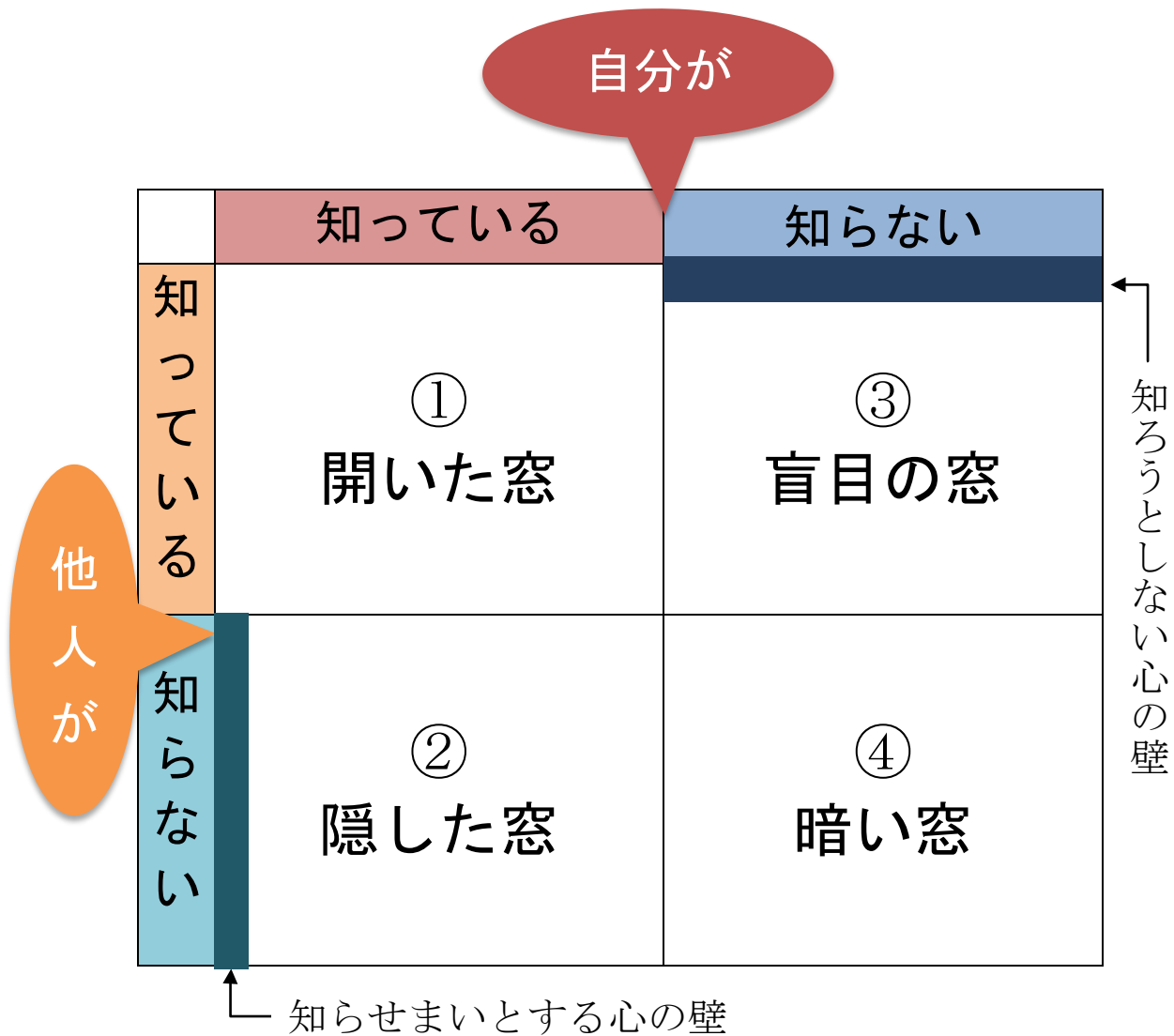


自我像



他人の目

心の四つの窓



自己を知る努力

- ①→②の窓を広げるには、自分の気持ちを率直に話すこと
- ①→③の窓を広げるには、他人の助言を謙虚に聴くこと

己を知る力

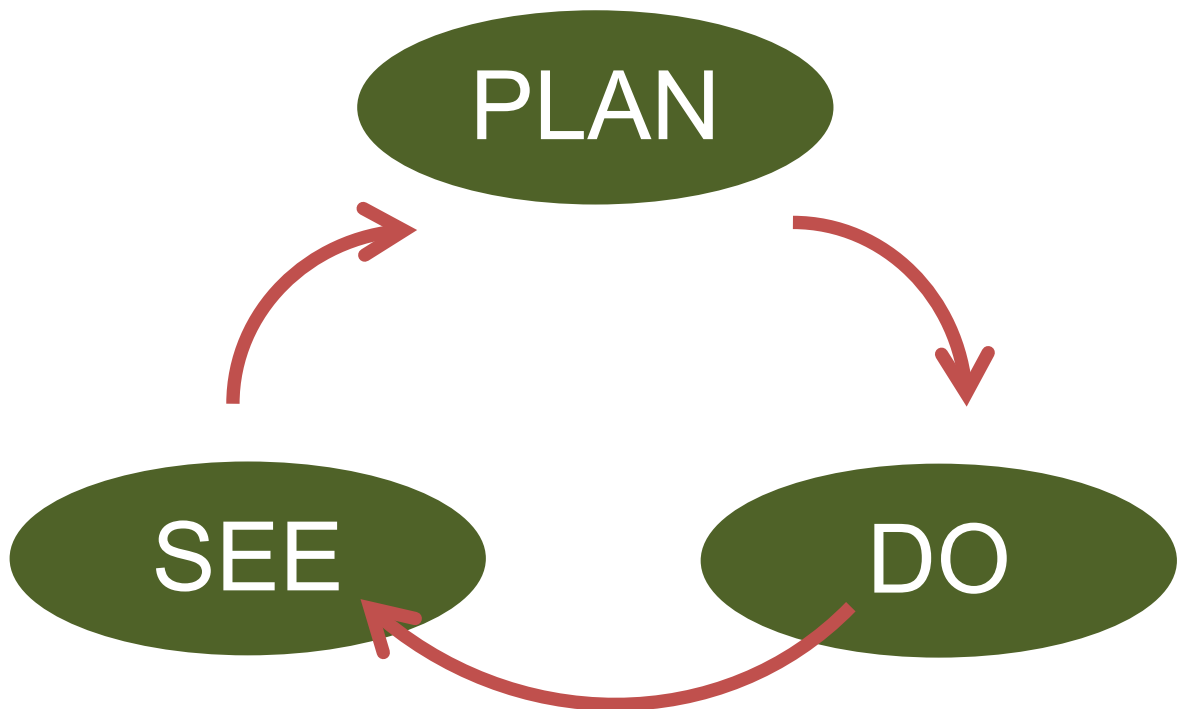
- 1 人の話を傾聴し、理解できているか
- 2 人の感情や気持ちを感じとっているか
- 3 自分の行動とその目的を自覚しているか
- 4 人の好意を気持ちよく受け入れているか
- 5 他人からの批判を進んで受けているか
- 6 敵意から逃げずに、直視できているか
- 7 他人に対する影響力を持っているか



啓発目標の設定

目標の
内容例

知識・技術の向上
行動改善
性格改造
職業生活設計
人生目標の設定



研修を始める前に

教育とは

“教育とは行動の変容のことである”と言われます。

いくら学んでも行動の変化につながらないものは教育とは言えないわけです。

教(知識を重視し、教え込む)の側面と、育(潜在している能力を引き出すことによって育てる)の側面の両面を備え、研修生の確実な成長につながる教育を目指したいものです。

《教育とは行動の変容》

研修講師の役割

研修は、講師のためではなく「研修生のために」実施するのです。従って学習の主体者は研修生であり、私たち研修講師は、学習の促進者になります。

《研修講師は学習促進者》

基本的な心構え

私たちが頂く全てのお役は、一步でも高まり真理に目覚めるために、仏さまから頂いた修行です。常に仏さまにご守護を念じ、智慧を頂きながら、慈悲心を持ってお役をさせて頂きましょう。

《常に仏さまを念ずる》

研修講師は、教育を受けたから一人前になるというものではありません。実際に研修担当の場を頂き、説かせて頂く中から成長するのです。私たちは常に研修の場で、研修生の反応や、成長の様子から講師としてのあり方を学ぶという姿勢を持ち続けたいと思います。

《説く場で学ぶ》

初心者の方はもちろんですが、ベテランの講師でも、これで完全ということはありません。常に教務部長さんや先輩に求めていく、更に信仰者としてすべての縁から学んでいこうという求道心が大切です。特に私たちは、この姿勢がないと喜んで頂ける講師にはなれません。

《求道心を持つ》

レッスンプランの立て方

レッスンプランとは、講師が研修に先だって作成する進行表のようなもので、説明不足や言い落としなどのミスを防ぐためにも必ずつくるようにしたいものです。

1. 教育目的を確認します

最初に「この研修は何のために実施するのか」という教育の目的を確認します。

2. 教育目標を明確にします

この研修が終了した時に、研修生が達していなければならない状態を目標として表現します。

目標ですので、達成可能で具体的なものでなくてはなりません。

3. その気にさせる導入を考えます

目標が明確になったら、いよいよ話の組み立てに入ります。

その際、忘れてはならないのが、その気にさせる導入です。

この人の話だったら聞いてみたいなー、おもしろそうだなー、ためになりそうだなー、聞かなきゃ損だ、という心をどれだけ起こさせるかが、研修の効果を決めるといってもいいでしょう。

4. 本論では強調点を明確に

研修テーマにそった中心的な内容の部分を本論といいます。

本論では、時間の流れにしたがって、読むところ、板書するところ、事例、要点、時間配分などを見やすいようにレッスンプランに記入します。

ここで大切になるのが、強調点(キーポイント)です。

「要するに、ここでは何を学習してほしいのか」という研修生に学習してもらう“核”になるものを明確にし、レッスンプランの中にもわかりやすく強調して記入しておきましょう。

5.結論(まとめ)は教育目標に結びつけて

研修の最後には、結論(まとめ)を話します。要するにこの研修では、何をお伝えしたいのか、研修全体を振り返りながら大切な点を再度強調します。

もちろん結論は教育目標に結び付けられていないなりません。

6.評価

研修が終わったら、振り返ってみることが大切です。研修生は教育目標のレベルに到達したのか、準備通りに研修ができたか、技術や態度はどうであったかなど反省できた分だけ成長します。

それには自ら振り返ると共に、研修生に聞いたり、先輩に聞く努力をしましょう。

研修講師の態度と技術 I

研修は、内容はもちろんですが研修講師の態度や技術によって、決まるといっても言いすぎではありません。

いかに研修をうまく行なったとしても研修生から嫌がられるような態度で行なっては研修の効果は上がりません。

研修講師は自分自身の工夫と努力によって、内容を研修生に受け入れて頂けるよう、研修の技術的な面と望ましい態度と身につけていくことが望まれます。

今回は、望ましい指導態度を学びます。

4つの原則

1. 公平な態度
2. 動きと変化
3. 熱意と意欲
4. 失敗をおそれぬ勇気

研修講師の態度と技術 II

研修は、内容はもちろんですが研修講師の態度や技術によって、決まるといっても言いすぎではありません。

いかに研修をうまく行ったとしても研修生から嫌がられるような態度で行っては研修の効果は上がりません。

研修講師は自分自身の工夫と努力によって、内容を研修生に受け入れて頂けるよう、研修の技術的な面と望ましい態度と身につけていくことが望まれます。

今回は、望ましい話し方を学びます。

話し方の3つの原則

1. 明 朗(明るくほがらかに)

- (1) 嫌悪感、疑惑感あるいは威圧感を与える話し方はしない。
- (2) 自然なユーモアも必要。

《暗く、かたくなるしいのはだめ》

2. 正 確(正しく伝わるように)

- (1) 口調には変化をつけてはっきりと
 - ① 強調点では、語調を強めたり、繰り返しをする。
 - ② 語尾が消えぬようにする。
 - ③ あいまいな表現をさけ、言い切ること。
 - ④ 身につかぬ語は使わない。
 - ⑤ シカシ、ダカラを明確に。
 - ⑥ アノー、エーはやめる。
 - ⑦ デスネ、デスヨはさける。
 - ⑧ 二重否定はさける。

(2) 速度はアナウンサーより多少遅めに。

(3) 要所要所で区切り、考えさせる時間を与える。

《曖昧なことや、間違ったことを言わない》

3. 肯定的(前向きのイメージ)

《否定的なことは言わない》

研修講師の態度と技術 III

研修は、内容はもちろんですが研修講師の態度や技術によって、決まるといっても言いすぎではありません。

いかに研修をうまく行ったとしても研修生から嫌がられるような態度で行っては研修の効果は上がりません。

研修講師は自分自身の工夫と努力によって、内容を研修生に受け入れて頂けるよう、研修の技術的な面と望ましい態度と身につけていくことが望まれます。

今回は、板書技術を学びます。

板書技術

1.板書の仕方

- (1)できるだけ大きく、ていねいに正確に書くこと、しかもできるだけ速く書けるように。
- (2)書いていることがらを体でかくさないようにする。
- (3)板書のアクセントをつけるようにする。(色チョーク・傍線・囲い)
- (4)板書は1回書いて消す回数は少ない程よい。
- (5)受講生がノートを取ることを配慮して書くこと。
- (6)板書する部分

| | | |
|---|--|---|
| | | |
| | | |
| ㉑ | | ㉒ |

㉑㉒部分はさける。

2.板書の注意

- (1)チョークのは白、黄、赤、青の順が原則
- (2)ごてごてと一ぱいに書かぬこと。
- (3)誤字に注意すること。
- (4)書く時は復唱を。
- (5)黒板に向かって話さぬこと。

研修講師の態度と技術 IV

研修の理解状況は研修生の反応で理解できます。その反応を引き出す方法として、質問があります。基本的には、インストラクターがある答を知っていてそれを質問形式で答に導かせる方法をとります。

1.質問のねらい

(1)学習効果を上げる。

- ① 理解度の確認(後半)
- ② 関連情報の収集(前半)

(2)参画意欲を高める。

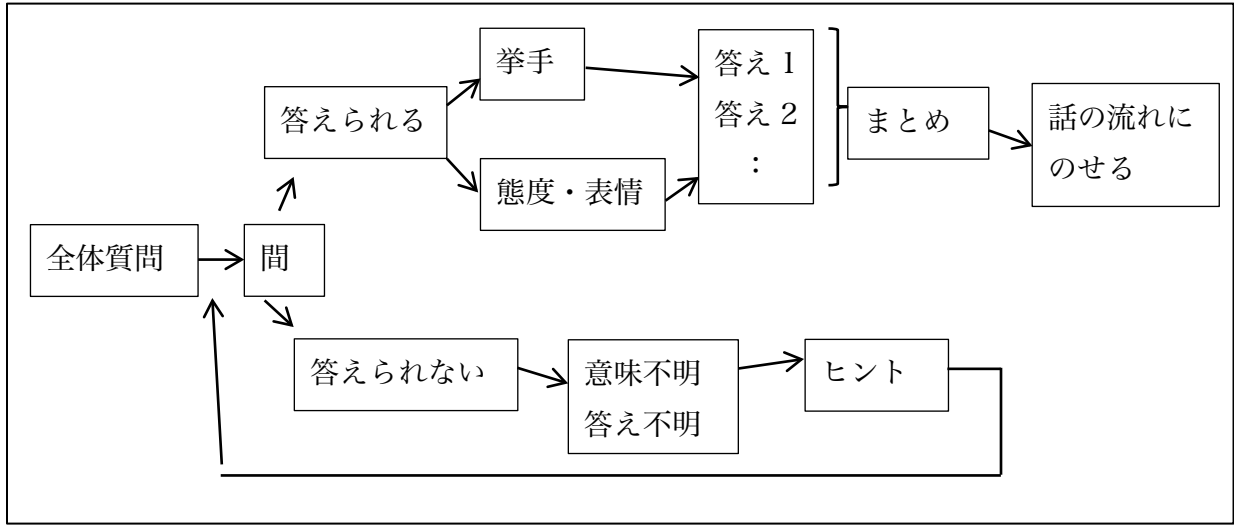
答える・・・主体性

2.質問の仕方

- (1)全体質問の後、指名質問をする。
- (2)研修生の答の波に乗るようにする。
- (3)特定の人だけに質問しない。
- (4)答えられる質問を出すこと。
- (5)感謝の言葉を忘れない。
- (6)質問の内容は明確にする。

3.質問の仕方の種類

- (1)全体質問
- (2)指名質問
- (3)順次質問
- (4)反転質問
- (5)中継質問
- (6)誘導質問



例えば

【参考】

※質問の内容には大きくわけて3つの種類があります。

| 他の役割りをもつ発問 | 例 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 間接的指示 ・ 自問自答 | <ul style="list-style-type: none"> ・ やってくれますか。 ・ まとめていただけますか。 ・ 「～はどうなりますか。→～はこうなるでしょう。」 |
| 学習の程度を調べる発問 | 例 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 想起要求 ・ 理解度診断 ・ 応用力診断 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 知っていますか。どうなってますか。 ・ ～とはどのようなことですか。 ここまでのポイントは何ですか ・ ○○と△△の間に、どのような同一性がありますか |
| 認知的発問 | 例 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 思考要求 ・ 総合要求 ・ 評価要求 | <ul style="list-style-type: none"> ・ どうしてそうなりますか。なぜですか。 ・ 要するにどういうことですか。結論は何ですか。 ・ どう評価しますか。どのように異なりますか。 |

※質問は、教育学的には発問といいます。

研修講師の態度と技術 V

研修内容が研修生に、より印象深く伝わり効果的な研修にするためには、事例や体験などの“話の肉づけ”が大切です。

話の肉づけ

1.事例

新しいもの、興味を起こすもの、受講生の問題意識に結びついているもの、利益に結びつくもの、対立的なもの、サスペンス

2.体験

話に権威性と興味を与えるもの

3.比喩(類例や形容)と比較

主題に結びつきしかも真実性のあるもの

4.統計

説得力あるデータ

5.ジェスチャー、言い換え、語調、態度の変化

事例・体験は整理をして

印象に残る話、パンチのきいた聞かせる話、よくわかる話などによく言われます。こうした話(研修)を分析すると、必ずと言っていいほど効果的で具体的な事例や体験を含んでいるものです。極言すれば、事例、体験の善し悪しが話(研修)の善し悪しを決めると言ってもよいでしょう。

まとまらない体験をダラダラと話した結果、研修のテーマとどこでつながっているのかわからないまま終わるという内容も多く見られます。

事例・体験を話の肉づけとして使う場合、次の点に留意しましょう。

1. 話は事前に簡潔にまとめておきましょう

*まず 5W1H

《(1)who(だれが)、(2)when(いつ)、(3)where(どこで)、(4)what(何を)、(5)why(なぜ)、(6)how(いかに)》に整理し、それから必要な内容を膨らませていくと、整理のついた内容になります。

2. 肉づけは、キーポイントが研修生に、より印象深く伝わるために挿入するものです。事例・体験を話したら、必ずキーポイントにもどしておきましょう。

※LPにキーポイントが明確に記入されていれば、何のための事例・体験であったか曖昧になる心配はありません。また、体験はあくまでも講師個人のもので、普遍化したポイントにつなげなければ、受け入れられない場合も生じます。

3. なるべく新鮮な事例・体験にしましょう。

※いくら素晴らしい内容でもあまり過去の体験では説得力が弱くなります。なるべく最近の、できれば今朝あったことの事例や体験ですと、聞き手の興味をより引くことにつながります。

「企業経営・管理者教育」担当者教育の感想

| | |
|----|----|
| 教会 | 氏名 |
|----|----|

教育の内容についての感想

教育の進め方についての感想

教育担当講師の自覚に対する感想

改善点・要望点が御座いましたら記入して下さい

「企業経営・管理者教育」教育担当者教育

第5回教育

参
考
資
料

研修のねらい

伝統的・基本的な経営や管理者または仕事における教育のエッセンスに、仏教の考え方を加味して、「モノ中心」の時代から「人間中心」の時代への転換期における経営・管理上の問題点を明らかにし、人間中心の時代にふさわしい企業経営と組織管理のあり方の確立を目指す。

研修のねらい

伝統的・基本的な
管理者教育の内容



仏教の考え方

縁起観(因-縁-果-報)

三法印(諸行無常・諸法無我・涅槃寂靜)

四諦の法門

基本的人間観(相違と平等)

心と和の時代、人間中心の時代にマッチした経営・管理のあり方の構築を目指す。

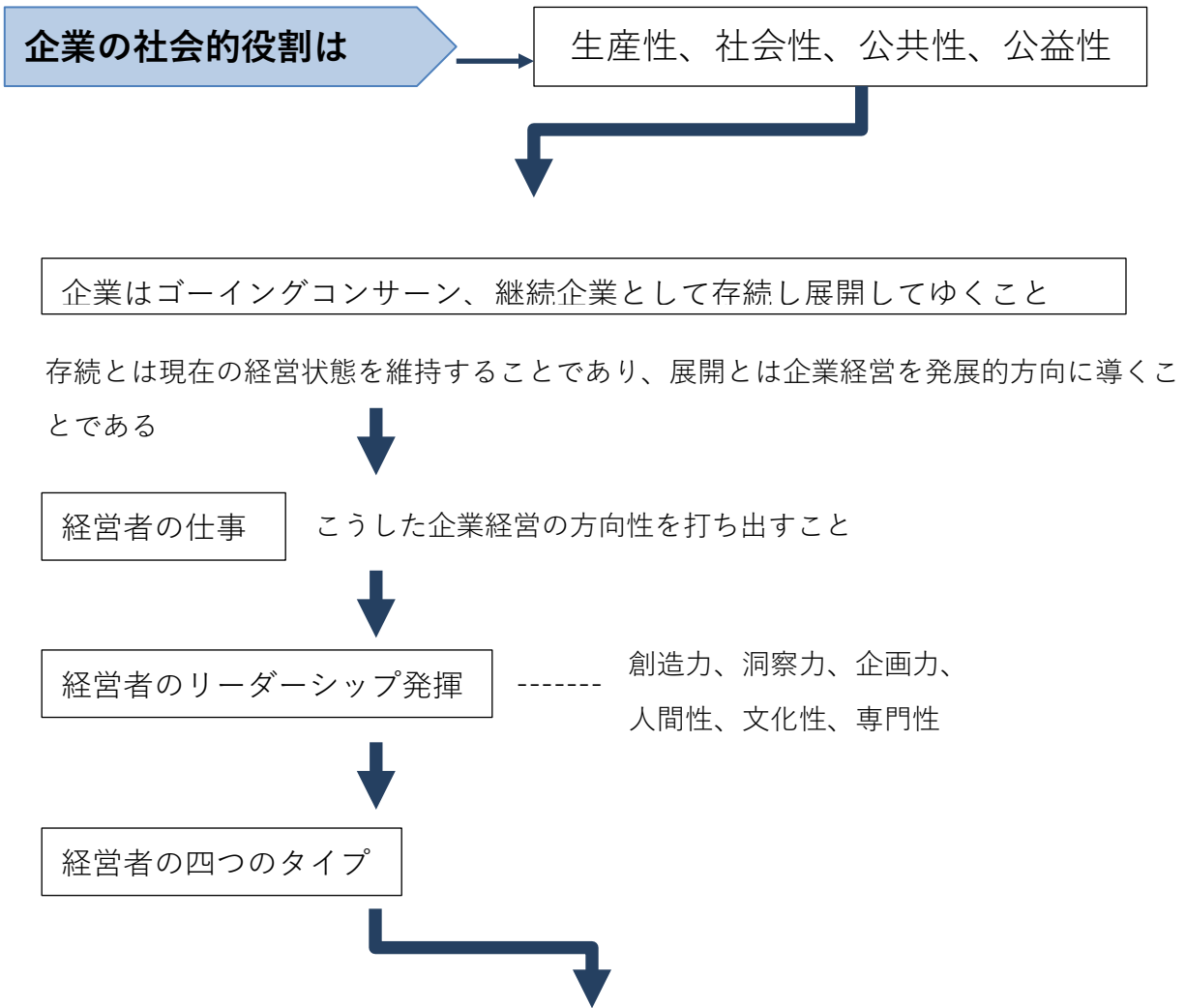


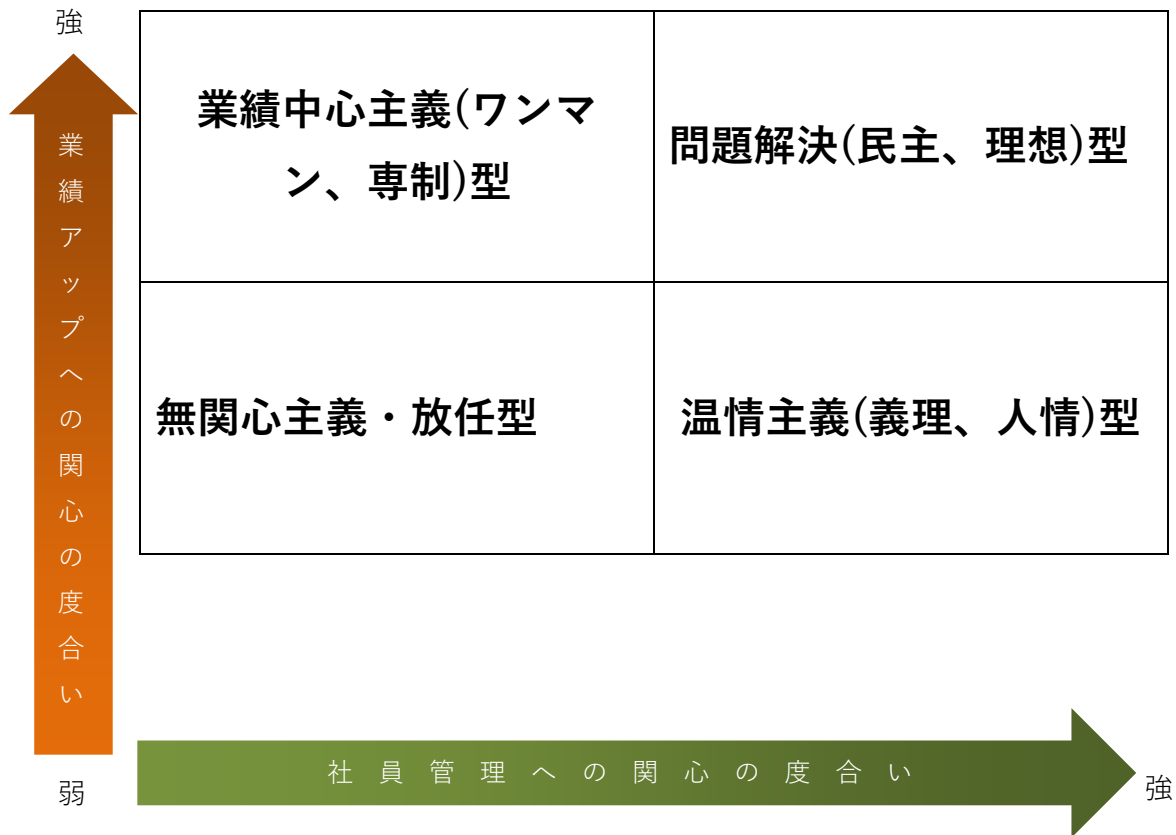
講師行動指針

- 1.押しつけがましい態度をとるな
- 2.断定的な発言をさげよ
- 3.謙虚、誠実、率直であれ
- 4.共に学ぶ姿勢で臨め
- 5.メンバーの発言に耳を傾けよ
- 6.フィードバックを忘れるな
- 7.イエス、バット法で切り込んでいけ
- 8.メンバー同士、話し合わせよ
- 9.切実、身近な問題で迫れ
- 10.しゃべりすぎるな

経営者の四つのタイプとそれぞれの特徴

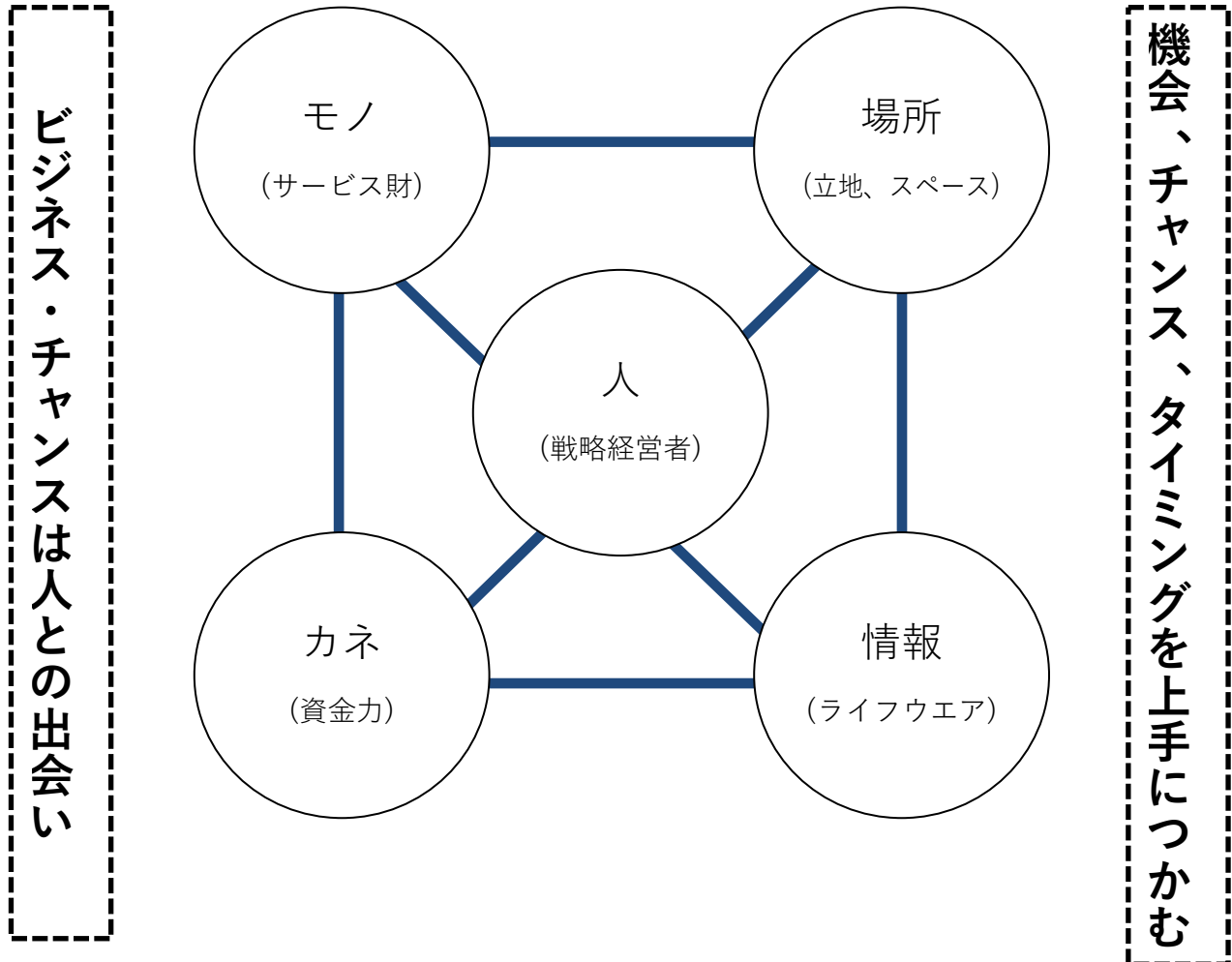
基本コンセプト・チャート





21世紀型文化社会における企業経営とは

基本コンセプト・チャート



経営資源の五大要素



(経営五大要素の融合化)

ビジネス・チャンスのつかみ方

(経営五大要素のコーディネーション)

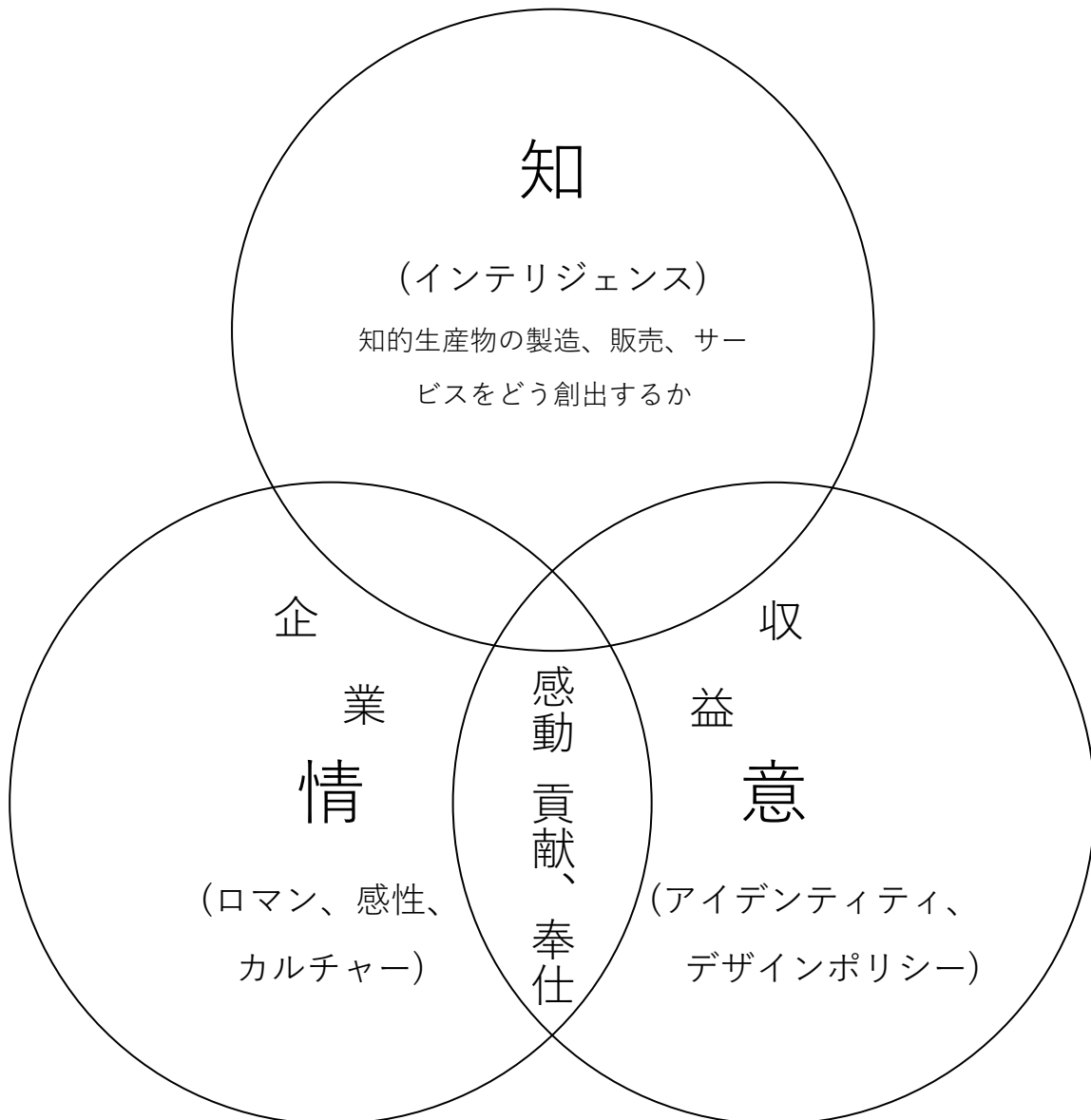
| 人との交流、出会い | | 戦略経営者としての自分らしさの構築 | | | | 立地、モノ、カネ、人などの情報収集活動 | |
|-----------|----------|-------------------|---------|-----------|--------------------|---------------------|--------|
| 交流・交際 | 出会い、ふれあい | 自己アイデンティティ | 自分の売り込み | 自己パフォーマンス | ハングリー精神 チャレンジ精神 | 視察、見学、研修 | 情報収集活動 |

21 世紀型文化社会における企業経営とは

実践コンセプト・チャート

経営者であるあなたはどのようにして「感動」をつくりだしますか？

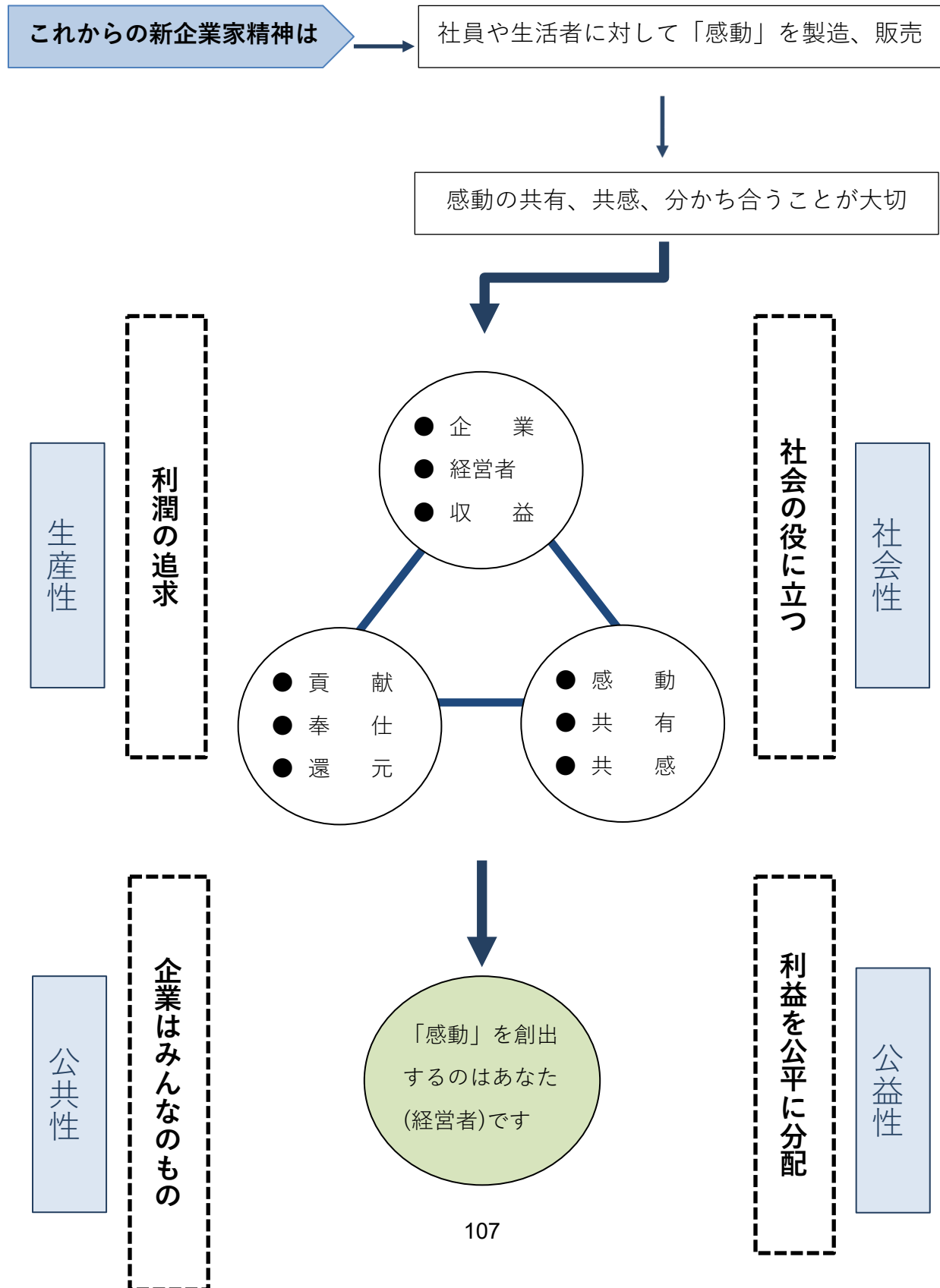
感動の構成要素は



企業のアイデンティティと経営者のアイデンティティ

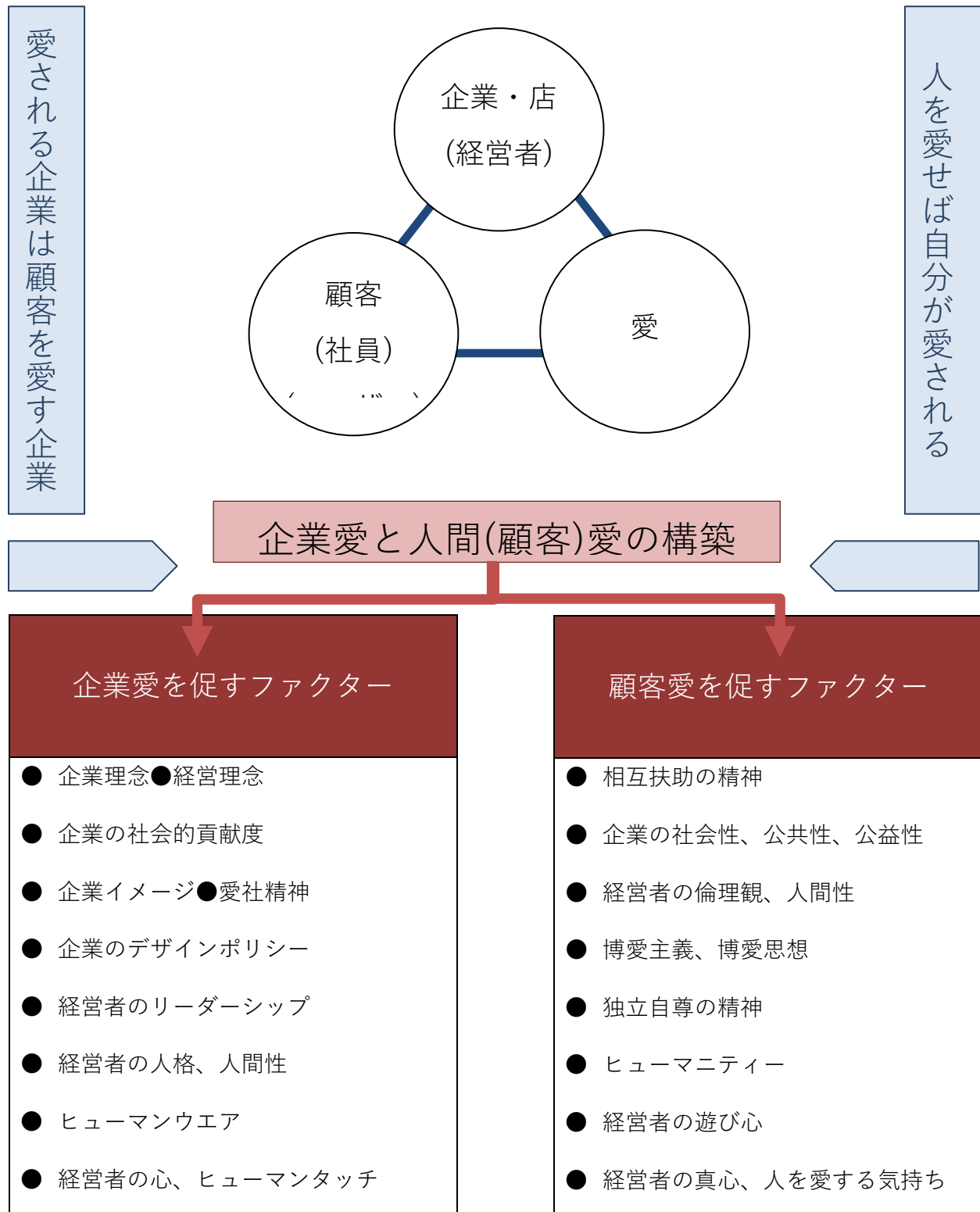
21 世紀型文化社会における企業経営とは

基本コンセプト・チャート



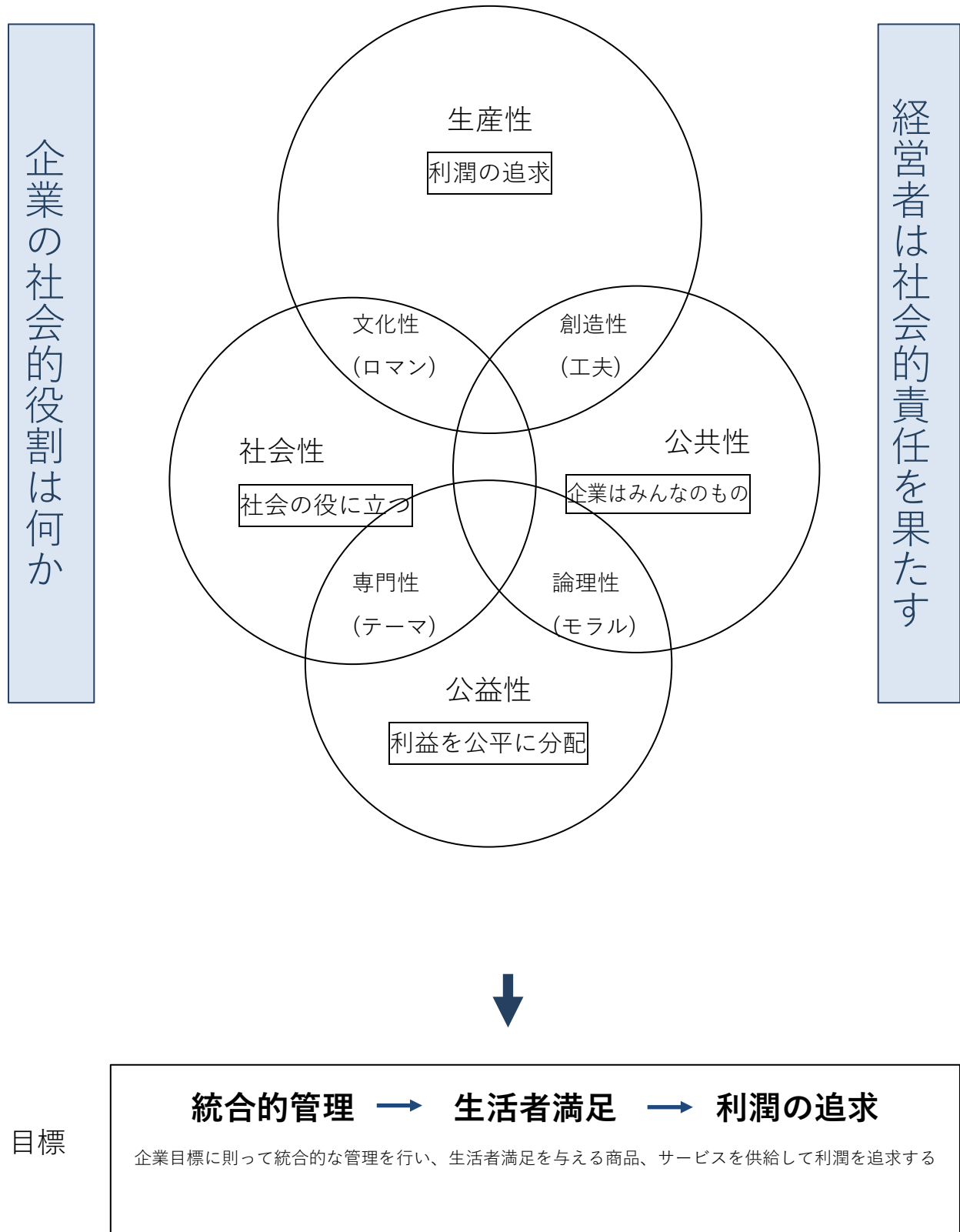
21 世紀型文化社会における企業経営とは

基本コンセプト・チャート

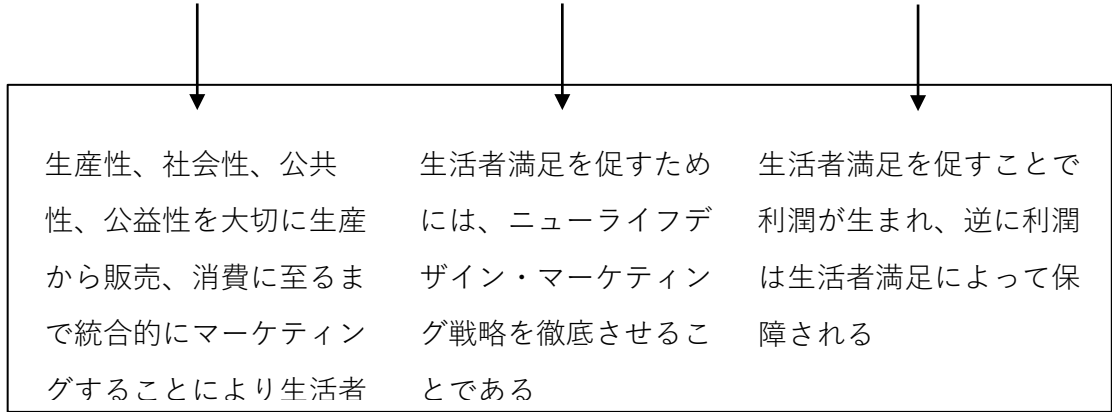


21 世紀型文化社会における企業経営とは

基本コンセプト・チャート

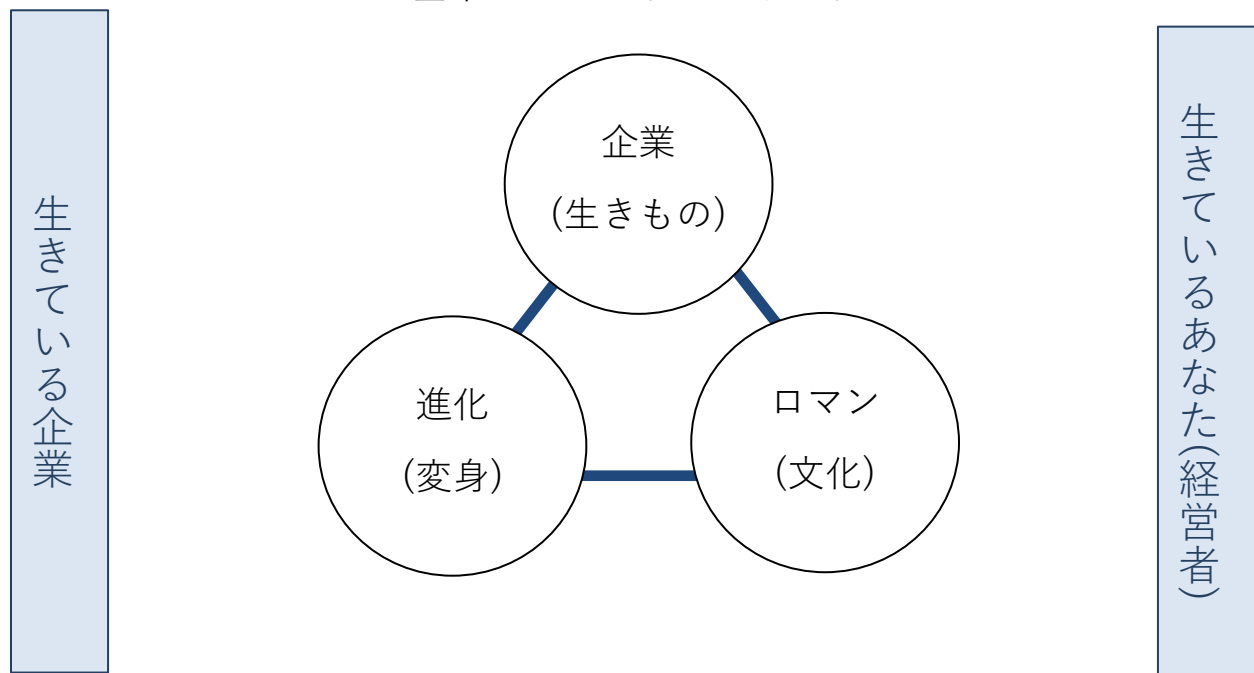


具現化

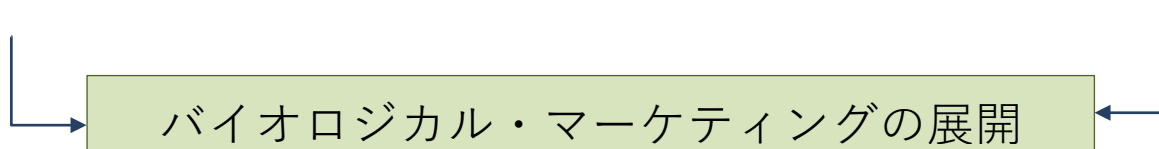


21世紀型文化社会における企業経営とは

基本コンセプト・チャート



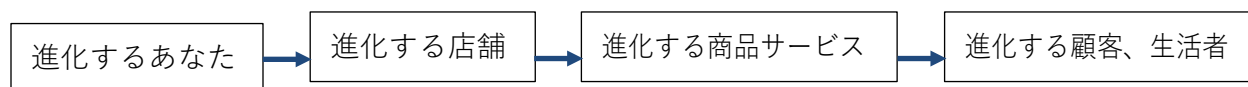
(企業の進化論的、生態論的マーケティング)



| | | |
|--|---|---|
| <p>バイオ(BIO)とは、「生」つまり「生きていること」そのものを意味する</p> | <p>人間に進化があるように企業にも進化・変化がある。だから企業も生活環境の変化によって、永遠のロマン、企業文化の充足を求めて、変身、進化していかなければならない。そこに企業進化論的な生態的マーケティングが存在する</p> | <p>生きていることは変化、進化していること。進化していることは生きていること</p> |
|--|---|---|



バイオリジカル・ショップの展開



「企業経営・管理者教育」担当者教育の感想

| | |
|----|----|
| 教会 | 氏名 |
|----|----|

教育の内容についての感想

教育の進め方についての感想

教育担当講師の自覚に対する感想

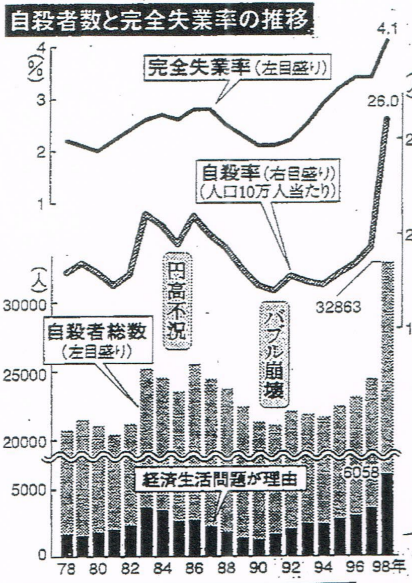
改善点・要望点が御座いましたら記入して下さい

きまじめ社長 金策尽き

ひとり悩み 不眠の日々 “代償”は保険金1億

【東京11月15日】東京都葛飾区に本社を置く、約400人の従業員を擁する「桐たんす」の社長、桐田正和（57）は、不眠の日々を送っている。原因は、会社の業績悪化による経営危機にある。桐田社長は、この危機を乗り切るため、自らの資産をすべて売却し、1億円の保険金を手にした。しかし、この代償は、彼の健康と家族の幸福に多大な犠牲を払った。桐田社長は、毎朝、目覚めると、枕元に1億円の現金が置いてある。しかし、その一方で、妻の健康も悪化し、子供たちも学校に行かなくなった。桐田社長は、この代償を払ったが、果たして会社は救われたのか、それとも、新たな苦しみを生み出したのか、それは、誰もわからない。桐田社長は、この代償を払ったが、果たして会社は救われたのか、それとも、新たな苦しみを生み出したのか、それは、誰もわからない。

桐田社長は、この代償を払ったが、果たして会社は救われたのか、それとも、新たな苦しみを生み出したのか、それは、誰もわからない。桐田社長は、この代償を払ったが、果たして会社は救われたのか、それとも、新たな苦しみを生み出したのか、それは、誰もわからない。桐田社長は、この代償を払ったが、果たして会社は救われたのか、それとも、新たな苦しみを生み出したのか、それは、誰もわからない。



ある「経済苦」自殺

【東京11月15日】東京都葛飾区に本社を置く、約400人の従業員を擁する「桐たんす」の社長、桐田正和（57）は、不眠の日々を送っている。原因は、会社の業績悪化による経営危機にある。桐田社長は、この危機を乗り切るため、自らの資産をすべて売却し、1億円の保険金を手にした。しかし、この代償は、彼の健康と家族の幸福に多大な犠牲を払った。桐田社長は、毎朝、目覚めると、枕元に1億円の現金が置いてある。しかし、その一方で、妻の健康も悪化し、子供たちも学校に行かなくなった。桐田社長は、この代償を払ったが、果たして会社は救われたのか、それとも、新たな苦しみを生み出したのか、それは、誰もわからない。

桐たんす

創業100数十年
宮内庁・監官庁・一流ホテル納入

JR品川駅 本社ショールーム

徒歩3分(京急バスターミナル手前)

研修企画の着眼点

研修の特徴点

プレゼントカード

インストラクターの自己評価

インストラクターの基礎能力

研修担当者への提言 I

研修担当者への提言 II

企業経営・管理者教育参考資料

企業経営・管理者教育の内容

経営教育の目的は、ほとんどの場合、経営体(企業等の協働体系)の存続・成長に貢献しうる資質・能力の育成である。これに従えば、管理者教育の目的は、経営体の存続・成長に貢献しうる管理者としての資質・能力の育成ということになる。

管理者教育を、人間を目的とし、あるいは人間を主体とする論理でとらえることである

この側面は、管理者を含む経営構成員のすべてが、人間として自己の幸福と繁栄を実現しようとする人格的存在であることに由来する。

① 内容 A・管理者として現在必要な資質・能力の育成。

現在の管理機能の遂行のための教育であり、人間管理に関するものは、この典型例である。

② 内容 B・管理者として将来必要な資質・能力の育成。

将来の管理機能の遂行のための教育であり、能力再開発はこれを意図した例である

③ 内容 C・将来の経営者として必要な資質・能力の育成。

将来の経営者機能の遂行のための準備教育であり、ビジネス・ゲームはこの意図にかなっている。

④ 内容 D・人間として現在必要な資質・能力の育成

現在に対処する人間としてのあり方にかかわる教育であり、国際化時代に対応するため語学教育は、この例になる。

⑤ 内容 E・人間として将来必要な資質・能力のあり方にかかわる教育である。

一般教養や健康管理関連の教育は、この例である。

✳ 管理者教育のめざすところは、管理者の資質・能力の育成であるが、資質・能力とはどのようなものであろうか。

管理者の具備すべき要件には、いろいろなものがある。近代管理学の祖ファヨールは、健康と体力、知性と精神的活力、道徳的資質、一般教育、管理的知識、その他の職能についての知識、当該産業特有の専門的職業能力の7種をあげた。これらは、資質と能力の両者を混在させている。

管理者の能力論

- ① 管理能力=計画・組織・統制・調整などの能力
- ② 意志決定能力=認知・分析・整理・理解・洞察・構想・決断などの能力
- ③ リーダーシップ能力=説得・教化・対話・行動
- ④ 職能能力=財務・労務・生産・販売・購買・法務・会計・研究・開発などの能力
- ⑤ 技 能力=機械操作・文書作成・プレゼンテーション・交渉などの能力
- ⑥ 事業能力=当該業種特有の専門的能力

研修企画の着眼点

A 指導理念

1. 集合研修とは「参加者・事務局・講師が三者一体となった共同芸術作品なり」と考える。
2. 参加者に対し、何ほどの知識付与が可能であろうか。参加者とは研修の場を契機として、生涯の友でありたい。
3. 「企業発展のための研修」か「個人成長のための研修」か。この問いに対しては「全即個・個即全」がモットーである。だが「主目的は後者であり、前者は結果なり」と指定した方が実り多い成果を得ている。

B 研修のねらい

1. 大胆に分類すれば管理者研修は、演繹的な「マネジメント理論学習」と、帰納的な「対人関係体験学習」と「問題解決学習」とが三大柱となっている。
2. 参加者同士の部門の実態、ナマの情報交換に寄与しうる研修でありたい。
3. 集合研修とは、長い会社生活の回顧と展望のチャンスである。この自己啓発・相互啓発の貴重な機会を十分に与える。

C 研修の特色

1. 1回だけの集合研修によって、対策計画や行動変容を発表しても、その場限りのスローガンにとどまる。二度以上のサンドイッチ方式が絶対の条件となる。
2. 研修方法としては、「講義方式+グループ討議+各種の演習」という三本柱を取り込む方式が要求される。
3. シート方式だけでは講師の、思想や理論体系の全貌を理解するのに不十分である。講師の「自分を育てる心」は事前学習にも研修中にも、事後活用にも役立つ。

D 研修対象とその成果

1. 階層別研修において、それぞれの内容を大幅に異ならしめるべきでない。相互関連性を保ち活性化に寄与することが大切であるが、講義内容・討議テーマなどは対象に応じてより適合性を求めて当然、修正変更していくべきである。
2. 「効果」については、講師が云々すべき性質のものではない、参加メンバーをして「必ず効果ある」という実践的姿勢に転じさせたとき真の効果は生まれる。

| | |
|--------|----------------------------|
| 前提となる力 | 仏の教えを信受し、すべての人に真の幸せを願う力がある |
|--------|----------------------------|

| | |
|----------|-------------------------------|
| 1 計画する力 | 一定の時間にテーマと目的を達成する常に計画を立てる力がある |
| 2 指導する力 | 研修目標に向かって参加者を統一した方向へ導く力がある |
| 3 教示する力 | 新しい知識や情報を正しく理解させるために教え示す力がある |
| 4 指示する力 | 研修の進め方についてメンバーが素直に従う説明をする力がある |
| 5 促進する力 | 一定時間内で、マニュアルに沿って研修を進めていく力がある |
| 6 比喩する力 | 一つのことを説明するのに、解りやすい喩え話ができる力がある |
| 7 理解する力 | 相手が言う真意をピントのずれた聞き方をしない力がある |
| 8 判断する力 | 同意意見か反対意見かを瞬間的に判断する力がある |
| 9 激動する力 | 常に相手に勇気づけと励ましの言葉をかけていく力がある |
| 10 刺激する力 | 相手の思考や記憶を呼び起こすために刺激を与える力がある |
| 11 審判する力 | 対立した意見に対し、正しい判断や審判で道しるべができる力 |
| 12 制御する力 | 研修生に引きずられないように葛藤処理能力の力がある |
| 13 融和する力 | 研修が打ち解けた明るく楽しい雰囲気仕上げる力がある |

インストラクターの自己評価

| 各項目に対して自分で自己評価して見る。5点満点で点数をつけ、最低50点以上をめざす。 | | 1回 | 2回 | 3回 | 4回 |
|--|------------------------------|----|----|----|----|
| 1 | 必要な準備は整えていたか。 | | | | |
| 2 | 時間通りに開会したか。 | | | | |
| 3 | 参加者全員に発言させ、退屈そうな人はいなかったか。 | | | | |
| 4 | 討議への導き、質問や盛り上がりがあったか。 | | | | |
| 5 | 討議はテーマから逸脱せず目標に近づいていたか。 | | | | |
| 6 | 討議の雰囲気は無理という感じはなかったか。 | | | | |
| 7 | 必要なところ以外、押しつけがましいことはなかったか。 | | | | |
| 8 | グループは他人の意見をよく聞き、理解しようとしていたか。 | | | | |
| 9 | どこまで公正な立場で進めたか。 | | | | |
| 10 | 質問に対し、インストラクターがすぐ答えず皆で討議したか。 | | | | |
| 11 | 自分の意見を押し売りしなかったか。 | | | | |
| 12 | やさしい言葉で簡潔に話せたか。 | | | | |
| 13 | 板書やOHPは効果的に使えたか。 | | | | |
| 14 | まとめの強調を正しく行なったか。 | | | | |
| 15 | 予定時間通り研修を終えたか。 | | | | |

プレゼントカード

年 月 日

さんへ

教会

氏名

| | A 良かった点 | B 改善必要点 | C 問題点 |
|----------------------|---------|---------|-------|
| 1 レッスンプラン (構成・内容) | | | |
| 2 態度 | | | |
| 3 言葉づかい | | | |
| 4 教材・資料 | | | |
| 5 その他 | | | |

プレゼントカード

NO 2

| 氏 名 | | | | | | | |
|-------|---------|--|--|--|--|--|--|
| 話の内容 | 注意の引き方 | | | | | | |
| | 興味のもたせ方 | | | | | | |
| | 話のまとめ方 | | | | | | |
| | 全体のまとめ方 | | | | | | |
| 話し方 | 音量 | | | | | | |
| | 発音 | | | | | | |
| | アクセント | | | | | | |
| | 早さ・間 | | | | | | |
| | ことばぐせ | | | | | | |
| 態度・動作 | 位置 | | | | | | |
| | 目配り | | | | | | |
| | 身振り | | | | | | |
| | 容姿 | | | | | | |
| 全体の印象 | | | | | | | |

(無記名ですので感じたまま口に印をつけて下さい)

① 教育内容について感想

- 教育内容は良い 教育項目が弱い あまり役立たない

② 教育の進め方についての感想

1) 基本講義のあり方について

- 良く理解できた 内容が難しい 良く理解できない

2) OHPの使用について

- 良いと思う あまり効果はない 必要ないと思う

3) 事例研究について

- 相互理解が深まる 難しいと思った 効果は薄い

4) グループ討議について

- 効果的である あまり効果はない 必要とは思わない

③ この教育の必要性について

- 必要である 特に必要とは思わない 必要はない

仏教を仕事にいかすために、このような教育について今後の要望・改善点がありましたら記入してください。

”儲かりさえすれば”では

何のための事業か

経営の秘訣はこれだ

1. 自己の能力を伸ばす

- ① 相手の立場に立って見る”プロ”の目こそ
- ② 企画力・創造力の源泉は”学ぶ”こと
- ③ 学ぶために大切な謙虚で素直な心

2. 仕事の自信をつける

- ① イヤな仕事は”征服”してみよう
- ② 何でもいいから会社の No1 になろう

3. 会社の成績を伸ばす。

- ① お客の心になって作り、売る
- ② 利益は”ご利益”から生まれる
- ③ クチコミこそ、売り上げ倍増の宣伝力

4. 経営危機を乗り越える

- ① ピンチはチャンス到来
- ② 危機をさらけだし、素直にわびる
- ③ OA・ロボット化は全然こわくない

5. 部下との人間関係

- ① 向上心に点火する上司の熱意
- ② 集まった人すべてが人材
- ③ 相手でなく自分が変わろう
- ④ 聞き役に徹すると心が通い合う

6. 上司との人間関係

- ① 嫌いな人は自分に似ている
- ② 上司を鏡にして自分の反省を

7. 「仕事」とは何か

- ① 「生活のために働く」のでは不十分
- ② 感謝と報恩こそが仕事の原点
- ③ 職場こそ人間形成の道場

経営する心とは

佼成・開祖法話

- ① 広く長い眼で展望せよ
- ② 何のための事業であるか
- ③ 「分」と「責任」と「決断」

釈尊の説かれた”救いの原理”とその応用

プレジデント 増谷文雄

- ① 人生の苦は何によって起こり、何によって滅するか
- ② 渴愛があることによって苦がある
- ③ 人々の考えを逆転させる難しさ
- ④ あらゆる問題のなかで苦の原因を見つけ克服するための対機説法
- ⑤ 誰にでもすぐ成果が得られる教え

信頼される壮年に

ダーナ 平成6年・9月号

- ① 慈悲心から始まる
- ② 職場における菩薩行
- ③ 人と真理を結ぶ

真理の行動

躍進 1997・2

- ① 無上の認識が出発点
- ② 真理に随順する
- ③ 釈尊の教勅を胸に

自分を見つめる

躍進 1998・2

- ① 人間が持つ無限の可能性
- ② 真理・法を知ることによる転換
- ③ すべての救われを願う

感謝の心

躍進 1999・2

- ① 感謝の生活への転換
- ② 感謝の心を伝える
- ③ 自己を発見できる喜び

職業と壮年の生き方

躍進 1994・8

- ① 仕事に取り組む姿勢を見つめ直す好機
- ② 職業というものの三つの意義
- ③ 人に真理を伝えることこそ最高の菩薩行

- 人格の完成 躍進 1999・11
- ① 仏に帰依する
 - ② 一人ひとりが独立する
 - ③ 釈尊と私たち
- 今こそ「小欲知足」の生活を 躍進 1993・5
- ① バブル経済崩壊で問われ始めた人間の生き方
 - ② 今こそ欲望のコントロールが必要
 - ③ これからは勤勉、推護
- 朝夕の誓願と感謝 躍進 1996・9
- ① 仏の説法を聞く
 - ② 読経と利他の心
 - ③ 仏さまの願い
- 菩薩行は幸せへの早道 躍進 1999・9
- ① 智慧の眼を開くこと
 - ② いのちを最高に生かす道
 - ③ 個性を発揮して他人に尽くす
- 自己を知る 躍進 1997・5
- ① 人間としての独立
 - ② 釈尊の大きな「自己」
 - ③ 限りなく変化する自分
- 日常生活の仏行 躍進 1996・10
- ① 仏への道——童子の、戯れ
 - ② 成道のために
 - ③ 日々是れ好日
- 生活の場が道場 躍進 1997・7
- ① いま、ここ、われ
 - ② 大きな自己を見つける
 - ③ 法中心の思いやりのふれあい
- 躍進 1996・1

「家庭成仏」「信仰の継承」をめざして

- ① 「三つの実践」の大切さ
- ② 「信仰の継承」も「家庭成仏」の延長線上に
- ③ 生活の中で教えを生かしてこそ

一人ひとりが始発点

躍進 1997・8

- ① 自発的に生きるところに喜びが
- ② 仏教徒の始発点
- ③ それぞれが世を照らす松明

- 条件が悪いときこそ 佼成 1994・8 開祖
- ① 悪条件は向上のための階段
 - ② 苦しいときに懺悔ができる
 - ③ 仏さまの智慧をいただく
- 苦を喜びに変えていく 佼成 1996・4 開祖
- ① いろいろ苦難があっても
 - ② 苦は自分がつくっている
 - ③ 仏さまの慈悲を信じて
- 在家仏教だから楽々と 佼成 1992・3 開祖
- ① 愛され親しまれる日本人に
 - ② ありのままに、正直に
 - ③ 菩薩行も楽しくできる
- 躍進 1993・10 会長
- 円満な人間関係を築くには
- ① 常に「真理」に照らして物事を見ること
 - ② 相手も「自分が愛しい」からこそ慈しみの心を
 - ③ 「よい子、悪い子、みんな人の子、仏の子」
- 人材育成のあり方 躍進 1993・7 会長
- ① リーダーの心がけ
 - ② リーダーの根本姿勢
 - ③ 「自灯明・法灯明」の確立した人を育てる
- 躍進 1995・7 会長
- みんな素晴らしい
- ① 長所と短所は背中合わせ
 - ② 個性はみな尊い「いのち」の現われ
- 感謝することの大切さ 躍進 1994・2 会長
- ① 人間の幸、不幸は心の持ち方ひとつ
 - ② 「感謝」こそ”喜び”と”元気”のみなもと
 - ③ 「お陰さま」の精神を忘れずに

三法印を知ることこそ”やる気”の根源

躍進 1988 開祖

- ① 日本人はもともと優秀な民族
- ② 日本の繁栄はあと十数年か
- ③ 価値観の根源は「三法」に

今こそ働くことの意味を問い直そう

躍進 1990 開祖

- ① 遊びと消費に浮かれているのは危ない
- ② すべての仕事は神事であり仏事である
- ③ 転職ブームとフリーター現象について

【企業経営・管理者教育用ご法話・抜粋集作成に対する検討会議】

企業経営・管理者教育「ご法話・ご指導集」作成にあたっての基本構想の打ち合せ

従来、開祖さまのご法話を抜粋した「経営者の心得」・「職場リーダーの心得」を新に会長先生のご法話も挿入して新しい法話集を編集し教育の参考資料として提供する

ご法話抜粋の参考案

1・経営する心とは

- ① 広く長い眼で展望せよ
- ② 何のための事業であるか
- ③ 「分」と「責任」と「決断」
- ④ 仏教に基づく経営理念
- ⑤ 仏教を仕事に活かす

2・経営・ビジネス発展のために

- ① 信用と信頼
- ② 仕事と人生
- ③ 働く意義
- ④ 社会に貢献する
- ⑤ 利他と共生

3・職場の人間関係

- ① よい人間関係を築く
- ② 人間関係の基礎
- ③ 良い職場づくり
- ④ やる気を育てる
- ⑤ コミュニケーションの促進

4・後継者の育成

- ① 部下の育成の意義
- ② 人を生かす
- ③ 人間が持つ無限の可能性
- ④ 人間行動の理解
- ⑤ いのちを観る

5・人を動かすリーダーの条件

- ① 人のことを先に考える
- ② 下がれてこそリーダー
- ③ 自己を知る努力
- ④ 人間は素晴らしい
- ⑤ 人をひきつける

6・職場の問題解決

- ① 苦況を乗り越える智慧
- ② 苦難からのプレゼント
- ③ 苦諦からの出発
- ④ 感謝することの大切さ
- ⑤ 人格の完成

*上記の項目にふさわしいご法話・ご指導の抜粋を一冊にまとめる方法もある