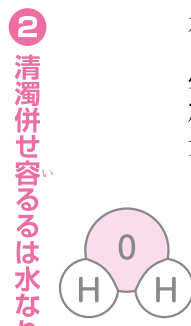




ケとハレ・古来より、日本人は、普段通りの日常を「ケ」の日、祭礼や年中行事などを行う日を「ハレ」の日と呼び、日常と非日常を使い分けていました。ケ・ハレ(晴れ)と表す。

人と接する基本姿勢は、厳しさとぬくもりだと心に刻むことが大切です。この両者は、決して対立するものではなく、矛盾概念として捉え、それらを統合し、包括していくべきものと考えられます。『集中とリラックスマリハリ』『強弱』『調子』『ケとハレ』なども本質的には類似した意味合いであり、それらを大切にしていきたいものであります。



酸素もしかり
しかもこのふたつが 欠かせない
水は恩恵偉大なり

① 水は清流もあれば濁流もある。また、清流も時には濁るが、月日が経てばもとの清流に戻る。汚水も大海に包めば美しい青い海と化す。
「川みな海に流れ入る。されど海は満つることなし」(伝道の書)

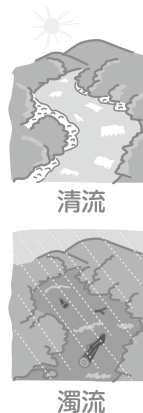
① 水五訓 ④ 「自ら潔くして他の汚濁を洗い、しかも清濁併せ容るるは水なり」

ぎふ専研レポート

働き方・生き方こころの軸⑤

「自ら潔くして他の汚濁を洗い、しかも清濁併せ容るるは水なり」

中小企業診断士 大野 実雄



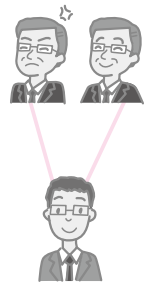
「底浅き小川は音をたてて流れ、満水の河はおのずから静かなり」(ブツダ)
人間として器量、度量、雅量といった器の大きさは人間的魅力そのものであり、リーダーの欠くべからざる条件でもあります。清濁併せの器量を身につける方法があります。それは、「上司が悪い、他部門が悪い、会社(組織)がどうだ」という前に、自己を謙虚に見つめる冷静さと自己省察、および確かな自己認識が雅量を育てます。

また、人にはおおらかに、自己には厳しくという意識的努力を積み重ねていくのも、もう一つの方法です。「人には春風駘蕩 自らには秋霜烈日」といった己を律することが大切です。

かく言っても、人を甘やかしてもよいという意味では決してありません。人の上に立てば、部下を律していかなねばなりません。部下を律する以上は、その何倍も己を律していかなねばならないということであり、愛情と思いやりを持ってという意味だと解釈して下さい。

春風駘蕩：春の風が、のどかに優しく吹いているさま。転じて、温厚でのんびりした性格や態度のこと。

③ 定着率とは…



② 厳しさもなければぬくもりもない人や、方向の誤った、かつ、はき違えた厳しさだけの人、ぬくもりだけの人、あるいはどっちつかずの、どっちも中途半端な人が世間ではいる気がしてなりません。そのような人は、人の上に立つ資格はありませんし、当然リーダーシップを発揮することもできないことは明白であります。最近の若者といえども、志のある若人は厳しく指導し、ハッキリ命令・指示されることを上司に望んでいます。会社を辞めていく理由のひとつに、上司や先輩に失望を感じて…というのがあります。最終的には上司たちの部下に接するスタンスや、どれだけ想いが込められているかというマインドに尽きるといえます。

① 上司の部下に対する想いが現象として表れるのはコミュニケーションであります。幹部・管理者たる者は、コミュニケーション・スキルも当然身につけなければなりません。人間性がそれに裏打ちされないと化けの皮がはがれ、メッキもはげます。現に、中年世代に仲間入りした管理者は、明日の夢や希望を共に語り、受け継いでもらうべきものを惜しみ

② 親鸞上人が、「悪いことの出来ない人よりも、悪いことが出来て悪いことをしない人が成功する」というような意味合いのことを言っています。これは私の曲解かも知れませんが、さもありなんと思います。

③ H_2O …水素分子(H_2)と酸素原子(O)が結びついて、水(H_2O)になる。
 $H_2 + O \rightarrow H_2O$

水素と酸素が 融合して水となる
水となるためには 捨てる
水素は水素であることを 捨てる



秋霜烈日：秋に降りた霜のように厳粛で、夏の暑く照りつける日の光のように強く厳しいことの意。検察官のバッジの形は、紅色の旭日に菊の白い花弁と金色の葉があしらってあり、昭和25年に定められました。その形が霜と日差しとの組合せに似ていることから、厳正な検事の職務とその理想像とが相まって「秋霜烈日のバッジ」と呼ばれている。

おの じつ お
大野 実雄
中小企業診断士・販売士

●プロフィール
メーカー、経営コンサルティングファームを経てオオノ経営労務事務所開設。「変化には変化でしか対応できない」を企業支援の基本としている。著書に「売れるように売れば必ず売れる」「働き方・生き方こころの軸」「勝つ企業」等がある。



なく教え、彼らがやがて幹部・管理者になって活き活きと活躍できる道づくりや条件づくりをしてもらいたいと念っています。

② さて、定着率が高い会社は、一般的に居心地がよく素晴らしい会社だと見られています。そのような一面的な捉え方は疑問です。定着率が高い会社は優良な会社だとは必ずしも考えていません。極端な例かも知れませんが、給料は抜群に良く、労働時間は短く休みは多く、福利厚生は申し分なく、販売目標は低くて仕事ラクで、叱られることもなく、責任はばやけていても許されるといった会社が果して定着率が高いのでしょうか。こんな会社は早晚減退するでしょうし、それを憂慮し意欲的で心ある社員がまず見切りをつけるでしょう。そして、どうしようもない社員が「ぬるま湯」につかって、会社を食い物にしながら居残るでありましょう。このように辞めてもらっては困る人が去り、居てもらっては困る人が残るといった定着率のケースも考えられます。

したがって、単純に『定着率』といった表面のみの数値に惑わされてはいけません。要はその中身なのです。

