

日専校 テキスト

自分を元気にする方法



日立工業専修学校

目次

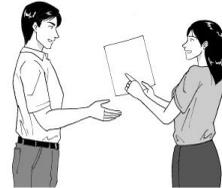
1	5つの欲求	1
2	4つの言動タイプ	2
3	3つの目	3
4	共感を呼ぶ話し方のコツ	5
5	自分を元気にする言葉	6
6	育てる力	8
7	メンタル力を強くする	9
8	報連相を磨く	12
9	私の発想方法	13
10	やる気を継続する方法	14
11	グローバル時代の発想 (1)=ジャスティファイ	16
12	グローバル時代の発想 (2)=標準化	18
13	子どもを上手に育てる方法	20
14	伝える話し方・引き出す聞き方	22
15	自分を「見える化」する	24
16	自分を励まし、律する言葉	27
17	不と無を活用する	29
18	ほめるスキルを磨く	31
19	ストレスを活用する方法	33
20	完璧と正しいこと	35



1 5つの欲求

自身のやる気を向上させる秘訣は、「自分を好きになる事」「自分で自分を励ます事」です。これを意識し、行動に結びつけると段々と元気力が増してきます。早速ですが、質問を1つさせてください。「あなたは、会社生活に何を望んでいますか？」以前、この質問を研修会で行ったところ、様々な思いが挙げられました。例えば、「自分の作った製品が、世の中に出て活用されることが嬉しい」、「自分の仕事能力を磨き、さらに向上させたい」、「職場で評価されて、より高い給与を目指したい」など、色んな「○○したい」、「○○したくない」という反応が返ってきました。実は、これらの思いは、次の5つの欲求に整理することができます。

- ① 自分を職場で、仲間として受け入れてほしい。(承認)
- ② 自分の仕事ぶりを評価して、認めてもらいたい。(評価)
- ③ 自分で決め、自由に選びたい。(選択)
- ④ より自分を成長させたい。(成長)
- ⑤ 心身ともに元気で、健康でいたい。(健康)



誰もが、この5つの欲求を持っています。ただ、人によって、あるいは時によって、この中のどれを、より強く期待するかは異なってきます。では次の質問です。「職場の仲間や部下は、何を求めていると思いますか？」そう思いながら会話をすると、相手をより理解することができます。仮に、あなたが、この中の②「自分を認めてもらいたい」を希望したとしましょう。その為に、私たちは、どういう姿勢や行動を心掛ければよいか、堀り下げて考えてみましょう。私がお勧めしたいことは、次の3つを捨てることです。①「プライド」を捨てる。②「忙しいというセリフ」を捨てる。③「否定的なセリフ」を捨てる。

まずプライドを捨てるですが、プライドには、2種類あります。外面的な「体面・見栄」と内面的な「自負・矜持(きょうじ)」です。「自負、矜持」は、「自分の能力を信じて抱く誇り」「自分自身に対する信頼感」のことです。このプライドは大切です。自分が仕事に取り組む自信・エネルギーに直結しているからです。しかし、もう一つの「体面・見栄」は、自分の成長を妨げるものです。「年下や下位の地位の人に頭を下げたくない」、「恥ずかしい」、「みっともない所を見せたくない」という思いを捨て、他人と比較するのを止め、周囲の上長や仲間を活用させてもらおう気持ちを持ちましょう。成長するチャンスが格段に上がります。

次に②の「今、忙しいんだけど・・・」と言うと、周囲の人が、あなたに仕事を頼みにくくなります。「これ以上、自分に仕事を頼むのは止めてくれ」というメッセージとして伝

わるからです。この対応策は何でしょうか？まず一旦、相手の話を聞く。そして「今、他の〇〇の仕事に取り組んでいます。少し時間をもらえれば、サポートできますよ」など前向きな表現をしましょう。そして、「忙しいとは絶対に言わない」と、自分に言い聞かせて下さい。

三番目の「否定的なセリフ」に関してですが、誰しも、心の中で「参ったなあ」「嫌だなあ」「勘弁してもらいたい」と思うことがあります。その時でも「できません」「無理です」「疲れた」という否定語を、口から発するのは止めましょう。周囲の仲間の気持ちを落とすだけでなく、自身のやる気も下げってしまうからです。否定語は、自分の考えを「もう、ここまでだ」と思考停止状態に追い込み、自身の成長の可能性を摘み取ってしまいます。

自分や周囲の仲間は何を望んでいるのかという欲求を意識し、それをうまく達成できるよう、自身の行動を振り返っていきましょう。

2 4つの言動タイプ

私たちは、ともすれば「自分がこう考えるのだから、相手も同じ様に考えて当然だろう。何故分かってくれないのかな？」と思うことがあります。夫婦や親子の間でも、同様な誤解を生じることがあるでしょう。今日の結論は、言動（表に出る行動とセリフ）に着目して、「相手は、必ずしも自分と同じ考え・思いではない。お互いの違いを知ることが、仕事を円滑に進めていく上で大切だ」ということです。それでは、早速質問をします。「あなたの言動は、次の4つの鳥になぞらえると、どの鳥に似ていると思いますか？1つ選んで下さい」

1 タカ＝支配したいという欲求がある。

- ・勝負して勝ちたい。指示を受けるよりも、自分で仕切りたい。
- ・言いたいことは、はっきりと言う。相手が弱いと思うと、一方的に話す傾向がある。
- ・意思決定・決断が早い。考えるよりもまず行動する。
- ・一方で、自分より強いタイプには逆らわない、したたかな面もある。
- ・「相手はどう思うだろうか？」という想像力は、苦手な面もある。
- ・人にコントロールされるのを嫌がる。ルールや細かいことには、あまり関心がない。

2 オウム＝盛り上げ役。周囲に認めてもらいたい。

- ・社交的、感情・表現豊かに会話をする。
- ・アイデアを出し、チームを明るく盛り上げる。ムードメーカーになる。
- ・緻密さ、仕事に対する厳しさに欠ける面がある。時間管理は、苦手。

3 ハト=堅実、安定性を求めたい。

- ・協力して、人の役に立ちたい。縁の下の力持ちタイプ。優しい。
- ・安定した環境を好み、安定感のある成果をきっちりと果たす。
- ・粘り強く、一貫性を好む。時間を掛けて問題や解決方法を見つける。
- ・変化は苦手。決断力に欠ける面がある。瞬発力・派手さはない。
- ・上から目線や乱暴な表現の人は苦手。過度なプレッシャーには、ストレスを感じる。



4 フクロウ=論理的に、高い質を追求したい。

- ・知識欲があり、仕事の質にこだわる。正確さにこだわり、考えすぎる時がある。
- ・冷静に分析し、データに基づいて論理的に考える。
- ・ミスや批判を怖れる。規律を守る。慎重、注意深い。

自身だけでなく、職場の上長・仲間・部下は、この4つのタイプのどれだろうかと、一歩踏み込んで観察してみると、相手を理解できる気がしてきます。また、この4つの型を意識すると、コミュニケーションを取る際にも、工夫が生まれてきます。例えば、一方的に話す人がいれば、「この人は、タカのタイプかな」と思う。そして遠慮しないで、「ちょっと、私の話を聞いてもらってもいいですか？」と、話の途中でも発言しましょう。また、「この人は、フクロウの論理的なタイプだな」と思えば、「そんな細かいことは、無駄だから止めようよ」という言い方ではなく、「きちんと論理的にやってくれて助かるよ。ただ今回は、時間の制限もあるから、一旦結論を出そう」と、表現にワンクッション加える。そしてハト型の人には、上から目線的に言うのは避けて、表現を柔らかくする。そんな感じで、相手のタイプに合わせて、自分の話し方に、工夫を加えるのです。この4つのタイプを、職場内の仲間同士で、オープンに話題にしながらか、お互いの言動を振り返るのもよいでしょう。

3 3つの目

指示された仕事を確認する際、私が意識していることは「5W2H」です。「Who, What, When, Where, Why, How, How much」、つまり「誰が、何を、いつまでに、どこで、なぜ、どうやって、幾らで」という事です。一方で、仕事の背景をしっかり理解することも大切です。今日は、その為に役に立つ3つの目を紹介します。それは「鳥の目」「虫の目」「魚の目」です。つまり、①高い所から概観する「鳥の目」、②深く具体的に観る「虫の目」、③時代や時の流れを読む「魚の目」。以下、ひとつずつ見ていきましょう。

1. 鳥の目

鳥は、空を飛びながら、高い所から地上を見下ろしています。鳥から見ると、地上にある一つひとつは小さくて、細かい点はよく見えません。でも、どこに何があって、全体がどんな形をしているのかなど、全体像を大きく掴み取ることができます。私たちも鳥のように、高い視点に立って、全体を把握しましょう。例えば、現在の自分の製品に關し、世界や日本の市場はどうなっているのだろうか？他社製品との違いは何か？などです。「木を見て森を見ず」という諺があります。細かいことに注意を向けすぎて、全体像を把握し損ねているという意味です。焦って、余裕が無いと、いきなり「部分」に入り、拙速的な行動に走りがちです。また、同じ場所に居て、同じ人たちとだけ付き合っていると「井の中の蛙」になって、世の中の動きが分かりにくくなります。様々な人と積極的に話す機会を作って、大きく捉える力を養っていきましょう。

2. 虫の目

虫は地上を這っています。腰をかがめて、低い位置から、深く、具体的に観るイメージです。「三現主義」は知っていますね。「現場・現物・現実」の3つです。ここには、自分が当事者になって、現実に向き合い、自ら課題を解決していく姿勢が感じられます。これが無いと、プロとして、こだわりの成果を出すことができません。また、「神は細部に宿る」という言葉があります。「細部にこそ、製品の本質を決定する付加価値が存在する。細かい所にも手を抜かないで、心を込めて、仕上げでいこう」「自分が誠意を持って作り込んだ価値は、いつかは分かってもらえる時が来る」虫の目で、モノ作りの質にこだわった良い製品を作り込んでいきましょう。

3. 魚の目

海の中の魚をイメージしてください。「潮目（しおめ）が変わる」という言葉を聞いたことがありますか。海水の速い流れと遅い流れ、あるいは暖流と寒流がぶつかると、潮の境目（潮目）が生じます。この潮目にうまく当たると、魚が沢山釣れますが、潮目が変わると、全く釣れなくなります。つまり、自分たちの製品自体の良し悪しだけで、ビジネスの成否が決まるわけでもない。製品自体は良いのに、世の中の動きに左右されることもある。この魚の目は、「今、自分達がいる所・時が、どういう状況にあるのか、これからどうなりそうなのかを察知して、将来を読む力が必要だ。」ということです。例えば、私たちの製品は、エネルギー事情にも左右されます。石油の値段を見ると、1バーレル（「樽」の意味。約159リットル）が、以前は100ドル以上だったのが、現在は70ドル程度です。そういう値動きと私たちの事業とも大きく関係しています。日本だけでなく、海外の政治経済の動きにも注視する必要があるでしょう。このように、今の時代、これからの時代がどういう方向に流れていくか、変化を読み取る目を意識することも大切です。

4 共感を呼ぶ話し方のコツ

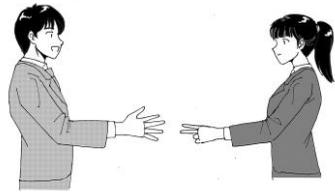
私は、話し方の研修の時、「PREP を用いて説明してみましょう」と言います。PREP とは「①Point→②Reason→③Example→④Point」の頭文字を集めたものです。つまり①結論、②理由、③事例、④結論の順番に話をするのです。例えば、P:「私は、日立製品〇〇をお勧めします。」、R:「なぜならば、この製品は、省エネだからです。」、E:「例えば、1回の洗濯(稼働)で、〇ℓの水を節約することができます。」、P:「従って、私は当社の製品〇〇をお勧めしています。」こういう感じです。大切なことは、接続詞に注目し、「なぜならば」「例えば」「したがって」というセリフを言うことです。最初に結論を言って、最後にもう一度、念押しとして、結論で締めくくります。理由の所は、「理由は2つ有ります。第一に、そして第二に・・・」という言い方もあります。これで、相手に自分の意図を簡潔に、誤解無く伝えることができます。

そもそも私たちは、コミュニケーションを、何の為に行っているのでしょうか?その目的は、例えば、当社の製品の説明をして、相手に購入して頂くなど、「相手との話し合いを通して、自分が望んでいる事を、相手が実行してくれること」にあります。

コミュニケーションには、次の3つの段階が考えられます。

- 1 自分は相手に伝えたか、まだ伝えていないのか?
- 2 自分の話は、相手に伝わったのか、伝わっていないか?
- 3 相手は、自分の意図を理解して、協力してくれるだろうか?

「伝えた」ではなく、「伝わったか」を意識するだけで、話し方は大きく向上します。毎日同じ職場の仲間と話していると、「この用語は、社内専用で、他の工場では使用していない。」ことをつい忘れてしまいます。



私は、次の4点に留意しています。

- ① 今自分が使っている日本語は、通用しないかもしれないと心得る。
- ② 自分が正しいと思っている事を、一生懸命に説明すれば、相手は納得してくれると思ったら大間違い。相手は、同じ言葉を使っていない。自分と同じ考え方もしていない。相手は、たとえ日本人でも、自分とは考え方の異なる外国人であると心得る。
- ③ 話し上手よりも、聞き上手のほうが、相手を説得できる。
- ④ 相手が共感してくれる工夫をする。

相手があなたに耳を傾け、賛同してくれる入り口は、「共感してくれること」です。次に、この共感を呼ぶための振り返りを4つ紹介します。

- ① 相手の知っていること・知らないことを自分は、分かっているのか？
- ② 相手の知っている言葉を使って話をしているか？
- ③ 相手の求めているメリットを押さえているか？
- ④ 短く、コンパクトに話しているか？

大切なポイントは、「相手の頭の中を想像しながら話す」ことです。「説得する」には、一方的に話しても効果はありません。次の3点を踏まえると良いでしょう。①7割程度理解してもらえたと思ったら、相手の判断に委ねる。自分から結論を急いで、止めを刺しにいかない。②問題点を隠さないで、不具合な事、劣っている事を自ら説明する。但し、初めではなく、7割程度説得できた段階がよい。③「説得されたのではなく、自分の意志で決めた」と相手と思う格好に持っていく。つまり、相手の自尊心を大切にす。相手の立場に立つことの難しさを意識しながら、話し方の工夫をしていきましょう。

5 自分を元気にする言葉

「逆境は薬、順境は毒」。中国の明の時代に書かれた「菜根譚（さいこんたん）」の言葉です。人生を主体的に、時には、したたかに生きる秘訣が書かれています。自分を励ます「良い言葉」を見つけましょう。生きるエネルギーが湧いてきます。私が見つけた言葉を、あいうえお順に紹介します。

あ：「あなたが大切だ」。そう言う方が「命は大切だ」と言うよりも、何倍もいい。

い：怒りを微笑みに変えよう。思い通りにならない時も。

う：美しい生き方はお金では買えない。他人への思いやり、微笑みが自分を輝かす。

え：「笑顔でいること」が、人と接する第一のルール。そして「約束を守る」、「謝る」。

お：置かれたところで、自分らしく咲く。

か：神様が植えた所で咲く。(与えられた) 環境の奴隷ではなく、環境の主人になる。

き：境遇は選べないが生き方は選べる。つらい、理不尽な境遇でも、花を咲かす気概。

く：「くれない族」からの脱皮。「教えてくれない」「分かってくれない」。

け：謙虚さと感謝。「自分は生かされている」と思う。チャレンジする元気が湧いてくる。

こ：幸福よりも不幸の方が良い教師。苦しさを乗り越えた人ほど強くなる。

さ：咲くこと (=さいわい=幸い) とは、笑顔で生きて、周囲の人を幸せにすること。

し：時間の使い方は、そのまま人生の使い方。

す：素敵な人間関係を築く三つの言葉。「育てる」「守る」「与える」。

せ：世界は、自分が思う程、自分のことは考えてくれない。そう思うと却って気が楽になる。

そ：そのまま自分の感情を認める。その上で、自分の感情をうまくコントロールしよう。

た：「楽しい、うれしい、面白い」。この感覚を大切にする。脳が活性化する。

ち：血の通った、相手を活かす言葉を発する。それは自分も力づける言葉。言葉は生き物だ。

つ：つまずいたお蔭で、気づくことができる。つまずくことを気にしない。

て：出会いを育てる。「縁」を大切にする。

と：どんな所においても、花を咲かそうと思いつける。

な：悩みに対する心の持ちようを変えてみる。

悩みは消えなくてもいい。前向きな気持ちが湧いてくる。

に：人間は完全には分かり合えない。心に 5%のゆとり。5%は、相手が間違った時の許しの為にとっておく。

ぬ：「ぬくもりのある言葉」を使おう。相手を活かす自分でありたい。

ね：根に持たない。水に流す。羨ましがらない。忘れる。

の：のんびりと自分を暇にする。不満な気持ちが消える。

は：反省はする。でも後悔はしない。

ひ：批判、非難をしないで、まずは相手を受け入れる。

ふ：不平・不満を言う前に、ものごとを裏返して見るゆとりを持つ。そして自分から動く。

へ：ベターを探そう。ベストを見つけようとする前に進めない。

ほ：微笑みが相手の心を動かす。明るく振る舞うと、相手の心が豊かになる。

ま：「待つこと」「耐えること」「静かに考えること」の大切さ。「今」がより充実する。

み：見捨てない、自分を。生きていること自体に価値がある。

む：無造作でいい。親しい人に贈り物をしよう。面倒がらないで、照れないで。

め：目立たない仕事をしている人へ声掛けを忘れない。お互い「お蔭様」で生きている。

も：求める気持ちを捨てて、与える気持ちに切り替える。すると、人との絆が深まっていく。

や：やると決めたのは自分自身。だから、相手が応えてくれなくても気にしない。

ゆ：委ねることは大切。丸投げは駄目。感謝し、信頼しながらもチェックを怠らない。結果責任は、自分にある。

よ：用が済めば、すぐに忘れられる雑巾。雑巾は報いを知らない。私は雑巾になりたい。

ら：ライ (lie) =嘘は、つかない。自分の過去について、嘘を言わない。

り：理解されるよりも理解する人になろう。

る：ルールを決める。人と繋がる私のルール。「待たせない、
決めつけない、自分を整える」

れ：礼の大切さ。お世話になったら、翌朝お礼のメールを出す。

ろ：ロンリー、孤独を受け入れる。これで、一人で生きていける。
友達を無理に増やす必要はない。

わ：悪口を言わない。我がまをを抑えて、面倒がらず、笑顔で
向かい合う。



あなたも、自分の気に入った言葉を探してみてください。

6 育てる力

「教える」という英語には、2つの用語があります。ティーチングとコーチングです。先生のことをティーチャーと言いますが、ティーチングとは、先生が生徒に教えるイメージです。一方、コーチングは、スポーツの世界などで、野球のコーチという使い方をします。

職場において、部下や後輩を育成していくには、ティーチングよりも、コーチングの手法が効果的です。まず2つの言葉の違いを説明します。**ティーチング**は、多数の生徒を前に講義をしている場面、あるいは、列車に乗って、目的地に多くの乗客を一度に運んでいくイメージです。一方的ですが、多くの人に、まとまった知識を与えることができます。その際、答えは、先生が持っています。一方、**コーチングの基本**は1対1で、個別に相手に合わせて指導を行います。コーチが、自動車の助手席に座って、運転席にいる部下に助言をしています。「どこに行きたいのか、その方法はどうか」を話し合いながら、目的地に導いていきます。その際、答えは、部下が持っています。部下の内面に存在する答えに、自ら気づかせ、部下の持つ能力を引き出す。これがコーチングの本質です。

では、その為に上長は、どう行動すればよいのでしょうか？

コーチングの基本的な考え方は、次の通りです。「すべての答えと能力は、部下の中に既に備わっている。但し、上長が、部下の心に入り込むには、上長との間に立ちほだかつ

ている楯（＝人に対する警戒感）を取り除かないといけない。両者の間に安心感、信頼感が生まれると、楯がはずれ、部下が内面を見せるようになる。すると、部下に気づきが生まれ、部下が自分で答えを見つけ出すようになる。他人が指示したものではなく、自分が発見した答えは、長く心に残り、やる気を持続し、自分を育てていくエンジンが回り続けていく。」

この考え方を踏まえて、部下に安心と信頼を与える方法を4つ紹介します。

- 1 部下に心を開き、安心と信頼を与え、基本的な人間関係を築く。その為に、朝の挨拶、通りがかりの声かけ、帰りの一言で、相手に関心を持っている事、気にかけている事を、分かってもらおう。否定形のセリフ（「駄目」、「無理」、「嫌だ」など）は、控える。
- 2 相槌を打ちながら、話を聞く。「聞くのは80%、話すのは20%」。この比率で、部下と目を合わせながら話を聴く。「へえ、そうなんだ」「それから、どうしたの」「どうして、そう思ったの」と声に出すと、聞いてもらっているという安心感を与える。明るい表情で接する。

3 研修会、出張から帰ってきたら、3つの質問をする。

①まずは答えやすい簡単な質問から入る。「研修、どうだった？」

②具体的に突っ込んで聞く。「どこが、役に立ったかな」「仕事に活かせることは、何かかな？」

③将来のことを相談する。

「次どういう研修を受けたい？」「自分の成長の為に、何をやっていったらいいかな？」

4 質問調の言い方は避ける。

「なぜ？」「どうして？」というセリフを避け、その代わりに「何（なに）？」を使う。

「どうして、やっていないんだ！」「なぜ、目標を達成できなかったのかな？」ではなく、

「目標達成に障害になったことは、何だったのかな？」「目標達成のために、何をやりたいですか？」という言い方にする。

セリフの言い方を訓練するには、若干の我慢、辛抱も大切です。部下や後輩が持っている答えを、上手に引き出してあげる。それが、上長・先輩の役割なのです。

7 メンタル力を強くする

スポーツ、技能五輪競技等で強くなるには、心・技・体の3つを磨くことが必要です。私は、一流の心と体が、成果としての技を支えていると考えています。この内の「心」を「メンタル力」と言い換えることができます。メンタルに関して、時に「あの人は、

メンタルが強い。あの人は弱い」など、遺伝子のように、変えられないモノだと思っているかもしれませんが、それは間違いです。メンタル力は、「良い考え方+良い習慣」で構成されていて、誰しもが、高めていくことができます。この力を強くする方法を具体的に考えていきましょう。

1 メンタル力の定義

「メンタル力を別の言葉で言い換えてください」とお願いすると、やる気、執念、ねばり、精神力、耐性力、跳ね返す強さ、平常心などが出てくるのでしょうか。反対にメンタル力が弱い状態を考えてみましょう。例えば、後回しにする、継続できない、ミスを繰り返す、成果が出ない、チャンスに弱いなどでしょうか。

私たちは、そもそも、やりたいことが無ければ、自分を変えていくことはできません。ですから、まずは目標が必要です。従って、メンタル力とは、根性や気合いではなく、「目標に向かって、自分を進ませしてくれるエンジン」、「困難を乗り越えていく時に、自分を励ます武器」と定義することができます。

2 メンタル力が強くなる5つの法則

メンタル力については、人柄や個性に関わらず、誰しも次の法則が当てはまります。

- ① 同じ人間でも、メンタル力が強くなったり、弱くなったりする。自信がないと思って落ち込むと、メンタル力が弱くなる。だから、自分でマイナスの思考を生み出さないことが大切。
- ② 勝てると思っても負けることはある。でも、勝てないと思ったら100%負ける。だから、「自分は勝てないかも？」と、自分で心理的なマイナス壁を作らないことが大切。
- ③ 自分は、見えないライバルと戦っている。見えないライバルは、毎日自分と同じ努力をしているはず。見えないライバルに勝つ前に、見える昨日の自分に勝つ事はできる。だから、自分との戦いに勝つことが大切。
- ④ 主体的に、楽しみながら取り組むと、メンタル力は自然と向上する。やらされ感が大きくなると、メンタル力は落ちる。だから、自分で決めたことを明るく継続する事が大切。
- ⑤ 達成感を沢山積み上げていくと、自分で自分を励ますことができる。だから、目標は小さく砕き、達成可能な成功を継続していくことが大切。

いつからでも、自分を育て直すことができます。

この気持ちを持てれば、メンタル力を引き上げていくことが可能です。

3 良い考え方と行動事例

メンタル力を強くする秘訣を3つ紹介します。

- ① 訓練に取り組んでいる自分を、カッコイイと思ってください。すると、訓練中の自分が好きになり、訓練も楽しくなります。
- ② 毎日の小さな成果をノートに記載し、形に残しましょう。自分の良い点も書き出すと、自分はあるという自信が大きくなります。漠然とした不安や焦りを書くのも効果的です。
- ③ 休みたいのに無理に練習すると、怪我をする可能性があります。年に数回は、自分を休ませるゆとりを自ら作り、オンとオフのメリハリをつけましょう。



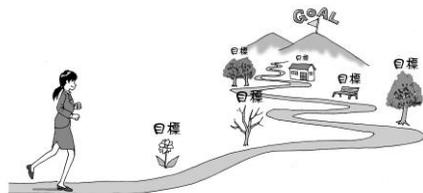
最後にメンタル力と目標の関係を整理しておきましょう。

メンタル力が強いのは、「明確な目標がある」「目標が高過ぎず、頑張れば達成可能なレベルである」時です。反対に、「目標が無いか漠然としている」「目標が大き過ぎて、頑張っても達成できると思っていない」時は、メンタル力が弱くなります。

具体的な勝つステップは次の通りです。

- ① 発表や試合の日に向けて高い目標を決める。
- ② 但し、初めは低い目標から始める。
- ③ 段々と上げていき、その都度、確実にできるまで努力する。日々の積み重ねが、成功につながる。
- ④ 本番では、日々の努力に裏打ちされた自信を持ち、自分のやるべきことに集中する。

これで勝てます。良い考え方と習慣で、メンタル力をアップしていきましょう。



8 報連相を磨く

製造職場で求められる能力には、技能・技術の資格、安全の意識と知識、報連相のコミュニケーションのスキルなどがあります。今日は、報連相について、考えていきましょう。報連相は、報告・連絡・相談を短く表現したものです。言葉の意味は、次の通りです。

報告：上長の指示に対して、タイミングよく、仕事の途中経過や結果を知らせる。

連絡：上長や仲間・関係者に、自分から（自主的に）、事実（情報）を、簡潔に知らせる。

相談：上長や仲間・関係者に、判断や解決に困った時、自分から、助言や助けを求める。

報連相の目的を確認しておきましょう。報告は、上長が納得すること。連絡は、職場全体の業務効率が向上すること。相談は、自分の悩みが解決することです。

では何故、報連相を行った方が良いでしょう？その理由を4つ考えてみました。

- ① 上長等は知っていても、自分が知らない事や勘違いしていることがあるかもしれない。
- ② 自分がどこまで任せられ、どこからは指示を仰いだほうがよいか、認識を合わせる。
- ③ 上長や仲間の考えを理解し、学ぶ良い機会とする。
- ④ 情報共有を行い、職場の人間関係を良くしていく。

では、理解を深める為、3つの質問をします。

質問1 報告と連絡とは、どう違いますか？

質問2 報連相を行う際のポイントは何でしょうか？

質問3 相談とは、そもそも何でしょうか？



質問1：報告は、上長からの指示・命令に対する返事です。

連絡に、上長の指示は無く、自分の問題意識、仲間に対する配慮が出发点です。

質問2：相手に伝える内容には、事実と意見の2つがあります。まずは、事実が何かを伝える。その上で自分の意見を述べる。事実と意見を区別すると、相手に分かりやすく、説得力が増します。

質問3：相談は、自分が困っていると感じることからスタートします。困っている内容は、助言か助けのいずれかです。助言は、「こうしたらいいよ」というアドバイスを求めています。それが決まれば自分で行動に移せます。一方、助けは「自分ではうまくやれない。できれば、代わりにやってもらいたい。」という気持ちがあります。助言か助けのどちらを自分は求めているのかを、明らかにしましょう。話しかける際には「〇〇さん、ご相談があるのですが」と言うのがよいでしょう。

報告を行う際の留意点を、3つ紹介します。

- ① 「タイミングよく」とは、自分のタイミングではなく、上長にとってのタイミングです。途中経過をいつ行うかを、予め上長と決めておく方法もあるでしょう。尚、

悪い知らせは、待ったなしで報告してください。悪い情報が入ったら、迷わないことです。考え始めると、どうしても遅くなり、機会を逸します。

- ② 仕事を自分一人で解決しようと思ひすぎないこと。仕事は、最終的にうまく行けば、それでよいのです。一人で抱え、一人で解決しようとする必要はありません。報告も仕事を円滑に解決する手段の一つです。遠慮しないで、上長を巻き込む意識が大切です。
- ③ **5W2H**を意識しましょう。「いつ、どこで、誰が、何を、なぜ」の**5W**と「どうやって、いくらか (how much)」の**2H**です。これ意識すると効果的なコミュニケーションができます。

9 私の発想方法

私なりの発想の方法を紹介します。①「二階建て」、②「目玉焼き」、③「3つの水準」、緊急と重要な2つの軸。この4つです。



① 二階建て

ものごとを、二重構造になぞらえて考えます。二階建ての家を想定してください。例えば、成果として実る部分が二階。その原因、元になって支えているのが一階部分です。あるいは、他と比較するとします。異なる部分が二階、共通部分が一階です。私たちが検討する際、つい二階に目がいきますが、二階を支えている一階部分を意識すると、より全体像がつかめる気がします。またアイデアも出やすいでしょう。

② 目玉焼き

目玉焼きは、真ん中の黄身の部分と周辺の白身の部分に分かれています。例えば、自分の職場や担当業務が黄身、周囲の関連部署が白身です。ともすれば、黄身の自分の仕事に意識が行きがちですが、そのうち、黄身を白身が支えている事に気づきます。自分の仕事にとって、白身の部分は、どこになるのだろうか？そう考えてみましょう。すると、他部署と自分の仕事との関係に気づきやすくなります。また、周囲に気を配り、仲間をサポートしていけるようになり、より大きな成果が得られます。

③ 3つの水準（最高値、中間値、最悪値）

目標を設定する時に「smart の法則を踏まえよう」と言います。smart とは、**s**pecific, **m**easurable, **a**chievable, **r**ealistic, **t**ime-bound の頭文字を並べたもの。「具体的に、数値で、達成可能な、成果を意識して、期限を決めて」目標を設定しようという意味です。

3つの水準は、measurable=数値設定に関連します。実は、数字には、色々あります。今、自分が提案しようとしているのは、最高値、中間値、最悪値の内、どの数字に当てはまるのか？自分に改めて問い掛けてください。

例えば、予算とストレッチ目標（ストレッチ：伸ばす）の2つの言葉があります。予算は、約束した以上必ず達成すべき水準。ストレッチとは、達成できないかもしれないが、頑張って目指したい水準です。予算なら中間値を基本に、ストレッチなら、中間と最高の間を想定して考えるなど、自分が提案する数字は、3つのどの位置で考えようとしているのか、自分にも相手にも分かるようにすると、お互いの理解と納得が進みます。

④ 緊急と重要の2つの軸

仕事を区分する際、①「緊急か、緊急でないか」、②「重要か、重要でないか」と、縦横のマトリックスを作り、4つのどれに該当するかを考える方法があります。緊急且つ重要な事は、すぐに判断できます。

大切に難しい事は、「緊急ではないが、重要な事」を見落とさないことです。教育訓練は、4つのコマのどれに当たると思われますか。緊急ではないが重要、仕事を支えている縁の下の力持ちは何だろう？そう考えながら施策を打っていくと、組織も自身も、長期に亘り、強くなります。

10 やる気を継続する方法

私たちは、時に「やる気がない人、ある人」と言いますが、それは間違いです。同じ人間でも、やる気になったり、ならなかったりするものです。やる気スイッチが入っているか、入っていないかの違いです。やる気スイッチを押し、継続する方法を紹介します。

①場所と時間を決めて、自分を閉じ込める。

昔の言葉に「馬上・枕上・廁上（ばじょう・ちんじょう・しじょう）」というのがあります。電車（=馬）の中、枕に頭を置いている布団の中、トイレの中は、考える場に向いているという意味です。この場所は、自由度が制限され、拘束された状態にあります。10分など短い時間で結構です。意識して場所と時間を決めて、自分を閉じ込める状態を作ってください。

②時間を小さく区切る。

1時間の勉強時間があるとします。「60分か、長いなあ」と思います。これを5分、10分単位の区切って下さい。カウントダウンできるキッチン・タイマーを使います。先に

時間と項目を決め、テキストを積み上げ、さあスタートです。一方で、朝、昼休み、夜、待っている時間など、色々な時間帯で、短時間をうまく活用することも意識して下さい。

③プラスの感情を起こす言葉に言い換える。

誰しも「嫌だなあ」と思うと、スタートできません。以前の辛かった事が、反射的に思い出されるからでしょうか。このマイナスの気持ちを排除しましょう。例えば「宿題」と聞くと嫌な気持ちになるとします。これを、プラスの感情が働く、別の言葉に言い換えます。「伸び伸びワーク」、「未来課題」等、自分の成長につながると思える言葉に言い換えてみましょう。

④目標を急に高くしない。

ダイエットに取り組む時、「今後一切お菓子は食べない」。そう決めた結果、数日後に反動が来て、沢山食べてしまったりします。ではどうするか？お菓子を食べることは続けるが、低カロリーのお菓子を買う等、小さく始めて、できるんだという達成感を味わってから、段々とハードルを上げていきます。課題は小さく砕き、積み上げて成果を出していきましょう。

⑤書く習慣をつける。

記録と記憶とは、関係があります。書くことで得をすることで下さい。例えば、ポストイットに何か思いついた用件やアイデアを、走り書きをして、手帳に貼ります。しばらくして、もう一度見ながら、短くまとめて手帳に書き直します。2回書くことで、記憶にも残ります。

⑥将来の成功像を思い浮かべる。

賞をもらって、仲間同士で抱き合って喜んでいるシーン。資格試験に合格して家族に「すごいじゃないか！」と誉めてもらっている場面。成功の場면을先に思い浮かべると、やる気スイッチが入ります。

習慣化とは、①半ば無意識に自然とできる。②やらないと、気持ちが悪いなあ、と感じることです。自分なりのやる気が出る行動を見つけて、それを習慣化していきましょう。

11 グローバル時代の発想 (1) =ジャスティファイ

グローバル時代に対応して、自分の行動を変えていく上で役立つ発想を紹介します。自分自身の中に、欧米的な考え方を取り入れていく必要があるのは、単に、海外関係の業務に従事する人達だけでなく、日本で仕事をしている私たちにも該当します。何故なら、国内業務そのものにグローバルな発想に基づくルールや仕組みが、既に取り入れられているからです。

グローバルな発想の中で、私が一番、強調したいことは、「justify (ジャスティファイ)」という考え方です。辞書を引くと「正当化する」と書いています。justice という名詞は「正義」と訳します。でも、これだけでは何が言いたいのか、まだよく分かりません。

「正当化する」とは、「①自分の行動の正しさ（自分の行為が不正ではない、不正をたくらんでいるのではない事）を、②他から指摘される前に、自ら先んじて、③証明しようと行動する事」です。一方で、日本人の一般的な傾向ですが、①包む=隠す、②自分から先には言い出さない=聞かれたら答える奥ゆかしさ等が、良いとする考え方があるかと思えます。これが、グローバルな発想と相反し、逆目に出ることがある事を知っておくべきでしょう。

具体的な事例を3つ挙げます。

第一は、幹部室、会議室の作り方です。日本では、「顧客の立場も考え、誰が誰と話をしているかは、関係者以外には見せないほうがいい」という思いがあります。従って、会議室の中を外から見るとはできません。あるいは、目の高さなど一定部分を、不透明なガラスで隠します。しかし、グローバル企業の幹部室、会議室は、全て透明ガラスで、外から丸見えにするのがポリシー（基本的な考え）です。何故、そうするのか？効率が良いという合理的な考えと併せて、セクハラ・パワハラなども含め、自分たちは、不正な事をやっていない事を、自分から進んで示しているからという答えが返ってきます。

第二の例は、欧米での電車の切符の買い方です。彼らは、基本的に、電車の乗り越しを認めません。何故なら、大人として物事の基本を判断できるのだから、自分がどこから乗って、どこで降りるのかは、初めから分かっているはず。乗り越しは、切符の代金を誤魔化そうとしている行為と思われるでも仕方がない。そう考えます。（「全区間の切符を示せなければ、〇〇ドルの罰金です」と表示があります。）でももし、時間がなくて、切符の窓口と並んでいると乗り遅れてしまう。自販機で買おうとしたが、大きな札しかなくて、両替できなかつた等、仕方がない時もあるでしょう。この場合はどうすればいい

のでしょうか？車内で、車掌が通りかかるのを見たら、自分から先に手を挙げて、声を掛けます。もし、黙ったままでいて、車掌に切符を見せてと言われてから、「実はですね、乗り越しの理由は・・・」と話し始めても、認めてくれないかもしれない。日本では、さほど問題にならなくても、欧米では、「自分が正しい、あるいは、不正を考えていない事を、自分から証明すべし」という考え方が根底にあります。

第三の例ですが、法令遵守に関連して、「コンプライアンス・ノート」というのがあります。これは、同業他社の人達と会合があった場合、その会議の内容を記録に残すものです。なぜか？そこで、価格や売上数量など、法律違反に関わるカルテル、談合のようなことは、やっていませんということを、自分で証明する為です。

このジャスティファイという考え方は、「見える化」にも通じます。行き先掲示板、スケジューラーで自分の居場所や行動を事前に示すなど、業務の効率化を主眼に、様々な取組みを行っていますが、自分を正当化するという側面も意識するとよいでしょう。自分の行動をよりオープンに、相手から見えるようにする。自分から積極的に証明しようと、行動に移していく習慣を身につけていくと、自ずとグローバルな振る舞いに近づけていけると思います。

参考：justify に似た諺に「李下に冠を正さず」があります。李（すもも＝果物）の木の下で、冠（帽子）の曲がったのを直そうと手を上げると、いかにも、李を盗んでいるように見える。だから、誤解されないよう、「李下では、冠を直そうとするな」という意味です。

一方、justify は、〇〇しない事ではなく、積極的に自分から〇〇する点がポイントです。ですから、justify は、この諺とは、行動を起こすという面で、大きな違いがあります。



12 グローバル時代の発想（2）＝標準化

「標準化」の前に、5S の話から入ります。5S とは、①整理、②整頓、③清掃、④清潔、⑤躰のことでですね。そしてこの意味は、順に①必要な物と不要な物に分けて、不要な物を捨てる、②定品、定量、定位置（3T）を基本に、まっすぐに並べ、必要なものをすぐに取り出せるようにする、③掃除をして、ゴミ・汚れのない綺麗な状態にする。④清潔、⑤躰は、①②③を再徹底し、綺麗な状態を保つ、決められた事を実行できるよう習慣づけるという意味です。④⑤は、①②③とややダブった感じがします。一方で海外でも、5S という言葉が、そのまま、英語で「ファイブ・エス」と言って使われています。中国にある外資系の工場でしたが、整理、整頓を SEIRI, SEITON と、そのまま日本語の音で表記して、職場内に掲示していました。日本のモノづくりの考え方が、そのまま外国の企業内にも取り入れられているんだと感心しました。

ある時 5S に関して、さらに別の表現があるのを見つけました。それは、頭文字を英語の S から始めたもので、次のように書いてありました。

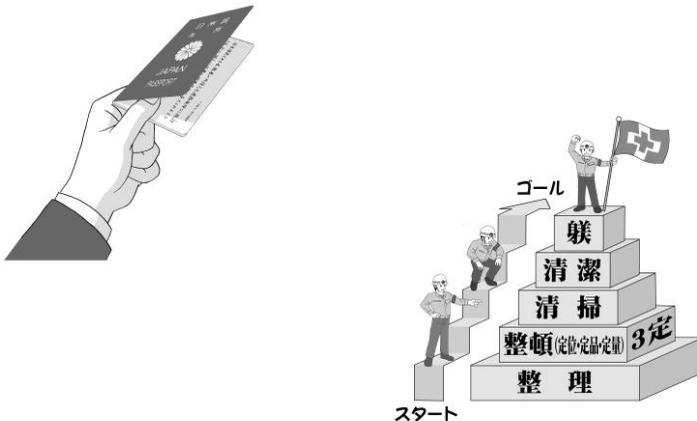
①Separate, ②Straighten, ③Scrub, ④Systemize, ⑤Standardize です。日本語に訳すと「①分ける、②真っ直ぐにする、③こする、④システム化する、⑤標準化する」となります。①②③は、本来の 5S の意味を踏まえて、上手に英語で表現されています。④⑤の清潔、躰は、別の概念に変わっていますが、私は、この英語版が好きです。5S のあるべき姿が、よりの確に表現されているからです。システム化とは、「個々の動きがバラバラではなく、お互いの役割が、一つの大きな考え方の中で関連付けられ、全体としての仕組みができていく」事です。標準化とは、「世界中どここの場所でも、一つの規則・基準に従って運用されていること」です。

ここで、やっと「標準化」という言葉が出ました。ここから本題に入ります。海外企業と日立の工場運営を比較した時に、何が違うのでしょうか？私は、その答えの一つが、この「標準化」だと思っています。欧米企業は、標準化の考えを強く推し進める。一方、日立は、まだまだ、標準化を工場運営の武器として、全面的に取り込もうとまではしていない。そういう気がします。何故でしょう？そもそも「標準化」の反対は、「ばらばら、マチマチ」です。別の表現をすると、標準化：個別自主性＝中央集権：地域権限重視＝全世界一律：個別事情配慮というイメージです。ここに「標準化は、無条件で良いことだ」と思い切れていない日本人像が浮かび上がります。実は私自身も、そう思っています。標準化、つまり共通部分は必要だが、各地域の事情に応じて工夫する余地を持つ方が、経営的にも良いのではないかという思いが、ぬぐいきれない。標準化とは、文化的、歴史的な背景も含めて、考えが異なるもの、判断が入るものだと改めて感じます。

仮に、地域事情を認めるとすると、次のステップは、①「どこを共通にし、どこは独自判断に任せるか?」、②「その統制を誰が取るのか、また、取れるのか?」という議論になります。外国の企業には、横串の機能、つまり全世界を対象に、一律に取り仕切る部署があり、強い権限で推し進めています。この背景にある考え方は、効率化とベスト・プラクティスによる高平均化の2つです。例えば、製品の事故、運搬などに関わる各種保険も、地域ごとに契約するのではなく、世界一本で世界同一内容で契約します。その結果、大きな割引つまりコスト削減が得られます。なるほど、さすがグローバル企業だと感心します。2つ目のベスト・プラクティスとは、「良い実施事例」という意味です。ある工場で良い施策を導入し、成功すると、表彰されます。それで皆の知る所となり、他の工場が視察に行く。自分の工場にもその施策を取り入れ、その結果、世界中の工場の運営水準が、高いレベルで平均化されます。

論理的に考えると、標準化に反対する理由は見つかりません。でも、私たちは、全部を真似しようとはしない。あるいは、できない。目に見えにくい従業員の士気や長期戦略、社会貢献を踏まえた地域の活用なども大切なのでは? うーん、このあたりに、今後、海外工場をマネジメントしていく課題があるのかもしれない。標準化というのは、一見、総論賛成ですが、個別に見ると、各論反対になります。経営判断、決断が求められる場面です。

大変難しい課題ですが、この標準化というキーワードを軸に、まずは国内の工場、そして海外の工場を比較しながら、どこの横串を通せば、効率や工場運営のレベルアップの観点で、効果が期待できるのかを検討し、実行してみる価値はあると思います。



13 子どもを上手に育てる方法

今回は、子どもの良い育て方を取り上げました。私自身、2人の子どもの養育時代を振り返ると、「自分は仕事に専念、子どもの世話は妻にお任せ。休みはできるだけ子どもと一緒に遊ぶ。」という感じでした。最近、夫婦ともに働く家庭が多く、子育ても夫婦共同の仕事になりました。それだけに、父親も母親も、仕事で何かとストレスが溜まり、家に帰っては子どもの世話と躰。両方で結構大変な状態です。そこで、夫婦で相談して、上手に子どもの養育作戦を立て、実行していくことをお勧めします。例えば「やってはいけない事」、「やったほうがいい事」の両面から、2つずつ決めて実行するのはいかがでしょうか。

以下、私の反省を踏まえた思いを紹介します。因みに、この文章を妻に見せた所、「下記のアドバイスの中で、あなたが実行したのはほとんど無いけどね。」と言っていました。まず、基本的な考え方ですが、「親馬鹿になる」ことです。親馬鹿は、辞書では「親が、子に対する愛情に溺れて、子が愚かな事をしていても気づかないこと」とあります。私の言う親馬鹿は、辞書の説明とは異なり、次のような意味です。

- 1 自分の子どもは、「かわいくて良い子だ」と心から信じる
(何故なら、親が一番の応援者だから)
- 2 人前ではともかく、子ども本人に対して誉めながら、声掛けをする
(何故なら、声や態度に出さないと、伝わらないから)
- 3 失敗しても、けなさない
(何故なら、否定的な言葉で心が傷つくから)
- 4 叱る時は叱る。でも短くキツパリと
(何故なら、自分の失敗は本人が一番よく分かっているから)
- 5 体罰はしない
(何故なら、科学的にマイナスの影響が多いことが証明されているから)



では、次に事例をみていきましょう。まず、やってはいけない事です。親も生身の人間ですから、喜怒哀楽があります。その上で、できるだけ避けたい事は以下の3つです。

1 体罰は無し

怒鳴る、脅かすも体罰です。この背景には、自分のストレスが影響しています。自身のイライラ感が子どもに向かうのは要注意です。自分の行為を冷静に見られなくなっています。叱っている所を、もしスマホで撮られて、後で見直したらどう感じるか

ろうかと想像してください。

2 子どもの前での喧嘩、口論、配偶者の悪口、兄弟姉妹の比較は無し

これは、子どもに大きな精神的なダメージを与えます。親は気づかないのですが、子どもは「自分が悪いからではないか」等、自分が否定された気になり、親の予想以上に傷ついています。対策の一つは、親同士の相手に対する不満や要望をメールかラインを使ってみようと取り決めるのはどうでしょうか？子どもの前では、朝の挨拶を意識的に行い、朗らかに振る舞うよう心掛けることです。

3 無視は無し

子どもが話しかけても、仕事や他の事で忙しく、つい無視してしまうのは避けましょう。理由を言って、「後でね」と、きちんと返事を返す。短くてもスキンシップを取るなどの緊急対応も効果的です。一方で、過度な干渉も、無視と同じくらいマイナスの影響があります。自分に対する自信を無くすからです。

上記のマイナス行動は、心＝脳の育成に悪影響を与えます。脳で判断や記憶、集中力を司る前頭葉や海馬の容積が、10%以上も小さくなったという検証結果があるそうです。その要因は、嫌な事、苦痛な思いを記憶に残さないよう、わざと脳を小さくして自分を防御している為では、という話です。一方で、親としてはストレスを上手に発散する手段を見つける事も大切でしょう。

次に、「やったほうがいいこと」に移ります。2つ挙げます。

1 子どもに愛情を伝える動作を意識的に行う

愛情を伝える基本動作は、次の3つです。

- ① 目と目で見つめ合う。
- ② 手と手で触れあう。
- ③ 微笑みながら話す。

この動作を意識的に行うことです。「意識的」にアクセントを置いています。

2 親に甘える時間を作る

子どもが甘えることを嫌がる親がありますが、間違いです。腕に抱かれる、見つめ合う、微笑み合う。これらのスキンシップで、安全・安心感、信頼感を身体で覚えていきます。心が落ち着く、戻れる場所(安全基地)が確保されていると、困難に立ち向かう勇気と自信が生まれてきます。社会人として、コミュニケーションができる人物になります。

毎日寝る前に、今日は何回子どもに触れたか、どういう言葉を掛けたか、少しの時間、振り返ってみるのも効果的でしょう。ともあれ、愛情もイライラも家族内に伝染します。それならば、良い方を伝染させていきましょう。



14 伝える話し方・引き出す聞き方

今回は、2人など少数で会話をする時の話し方、聞き方のコツを紹介しします。初めに自分の意見を分かりやすく伝える方法を、次に、悩みながら考えている相手から、思いを引き出す方法を取り上げます。この両方の技を身につけて、会話力を向上させてください。

まず、伝える話し方です。この時の状況ですが、自分が言いたい事は既に持っていて、それを上手に伝えたいと思っています。話す相手は、上長、顧客、あるいは小集団活動で議論している仲間などです。会議、打ち合わせの中ですので、時間の制限もあります。手短に、分かりやすく、自分の考えを伝えるにはどうするか？

この時は、**PREP**(プレップ)の話し方を使って下さい。これは、**point**, **reason**, **example**, **point**の頭文字を取った呼び名です。具体的には、①結論、②理由、③事例、④(再度)結論の順に話をします。これによって、自分の意思を端的に相手に伝えられます。この手法の重要な部分は、接続詞です。

早速、例文で紹介しましょう。「①私は、3つの中では、A案に賛成です。②**何故ならば**、生産に重要な要素3つ、すなわち、納期、コスト、品質の内の2つを満たせるからです。**例えば**、他の案は、3つの内の1つは十分ですが、他の2つが不十分です。特に納期が心配な点は致命的です。**従って**、A案で実行すべきと思います。」

セリフは短めにして、きびきびと話す。そして、何故ならば、例えば、従ってという接続詞で、ポンポンとメリハリを付ける。この中では、2番目の「何故ならば」が特に大切です。他の接続詞を抜かしても、これだけは外さないで下さい。「その理由は」、「理由は2つあります。第一に、・・2つ目は」と言っても結構です。「何故ならば」が口癖になれば、半分以上プレップ合格です。

では、もう一つ練習をやってみましょう。

あなたは何色が好きですか？この返事をプレップをお願いします。・・・・(30秒後)

「私は、青色が好きです」と、初めに結論を言います。そして「なぜならば、青色を見ると晴れた空が浮かんで、気分がリフレッシュされるからです。例えば、普段使うコーヒークップや休みに着るTシャツも青い物を使っています。従って、私は青が好きです」

次に相手の思いを引き出す聞き方に移ります。この時の場面は、こういう感じです。

- 1 あなたは上長で、部下と面談中です。部下は自分の仕事や能力向上の目標をどう設定しようかと悩みながら考えている。
- 2 あなたが、職場改善のアイデアを聞いています。部下は幾つかアイデアがありそうですが、決め手の案を持っている訳ではない。
- 3 職場で問題が発生したので、部下に再発を防止する解決方法はないかと聞いています。部下は、悩みながら、話そうか、どうしようか、ためらっているようにも見えます。

このような場合、あなた自身も明確な答えはなく、まずは、部下の思いや考えを引き出して、それから解決策を考えたい。そう、思っています。この時には、どういう聞き方をすればよいのでしょうか？一緒に考えていきましょう。

相手が悩み、迷っている時に、あせりは禁物で、辛抱が大切です。「20分間、時間を取ろう」と決めたら、その時間を相手にそのまま差し上げる気持ちで臨んでください。否定語（ダメ、ムリなど）を使わないで、上手に相槌、質問を発してください。「そういう考えもあるよね」「なるほど、どうして、そう思ったのかな」「もう一步突っ込んで、具体的な施策で思いつくことは？」「来期やりたい事って何かな？」などなど。

部下は、頭に浮かぶ思いやアイデアをなんとか言葉にしようと、もがいています。筋道だった話はできません。この会話の目的は、部下が、自分が本当にやりたい事、やるべき事に自分から気づくことです。あなたが正しいと思う事を部下に説得する場面ではありません。従って、ここで大切な心構えは、「相手の話を評価、分析、判断しながら聞こうとしないこと」です。脈絡なく、話があっちへ行ったり、また戻ったりします。それでいい。悩んでいる頭の中から思いを引き出してあげ、頭が整理できれば、それで充分会話の目的は達成です。そう思って話を聞いて下さい。

人は、なかなか一人だけでは、考えられないものです。相手の質問や相槌に反応しながら、考えが纏まっていく。これは、いうなればコーチングの手法です。結論をあせらない。論理性を求めない。相手に向き合い、時間を与える。8割は相手が話す。自分は聞き役。これが、この場面での会話の要点です。

以上2つの場面を想定して、話し方、聞き方のコツを考えてきました。

論理的に筋道立てて、短時間に相手に伝える話し方。そして、時間を掛けて、悩んでいる相手の気持ちに寄り添い、考えを引き出す聞き方。この2つを身につけると、コミュニケーション力は大幅に向上します。是非、実務の場で活用してください。



15 自分を「見える化」する

業務目標を達成する為に、目標管理制度がありますが、私が留意するポイントは①できた事、②できなかった事、③次やりたい事の3つです。これを個々ではなく、チームで見える化し、上長や仲間と共有できれば、仕事は改善・前進していきます。今回は、自分を「見える化」する方法を一緒に考えていきましょう。

初めに、一般的に、何故見えないか、その原因を確認します。私が思い付く事は、①そもそも、実際には目で見えないモノだから。②意識して自分から積極的に見ようとしていないから。③見る手段を見つけれられないから。この3つです。例えば、上長や顧客など相手の頭の中を見ることはできません。コミュニケーション力を使って、どこまで引き出せるか、工夫しながら探っています。では、自分自身の頭の中は見えますか？いかがでしょう。見えそうだけど形にできない。漠然として、具体的でクリアな目標が浮かばない。こんな感じではいでしょうか。

自分の見える化には、次の5つの法則がありそうです。

- ①そもそも、過去の自分、今の自分、将来の自分は、別人である。
- ②自分の未来を見ようと思わなければ、いつまでも見えない。
- ③見ようとしても、すぐには見えない。
- ④見続けていると、段々と見えてくる。
- ⑤見る手段は、話すこと・書くこと・考えること。この3つは互



いに裏で繋がっている。

では次に、見る手段である「話すこと、書くこと、考えること」を深掘していきましょう。

1 話すこと

読書、講演会、映画、テレビなどを通して、自分なりに役立った事を積極的に周囲に話しましょう。それを一番聞いているのは、意外と自分です。話しながら、自分なりに情報を整理し、記憶に残せます。私たちは、話しながらも、ああでもない、こうでもないと考えています。その際、自分をオープンにし、少々の恥も披露する。そんな気持ち大切です。

2 書くこと

話しても形には残りませんが、書くと残ります。後で読み返すと、過去の自分が別人であることが分かります。「へえ、あの時はこんなことを考えていたんだ。」と、過去の自分を今の自分が外から見ています。振り返りを書いて過去を見える化し、目標を記載して未来のカッコイイ自分を「見える化」して下さい。私は今「振り返り」と言いました。私は「反省」という言葉は使いません。何故なら反省という言葉には、できなかった事だけを振り返る響きがあるからです。自分を励ましながら育てていく為にも、悪い点だけでなく、良かった点も記録しましょう。基本的に、肯定形で積み上げていく事をお勧めします。

3 考えること

そもそも、何を考えるのか？具体的に考える内容は、①うまく行った事(成功と自信)、②うまく行かなかった事(課題。「問題」という言葉は使わない)、③明日やりたい事(対策)、④気になっている事(報連相の材料)の4つです。ところで、考えるのは、朝の時間が向いています。少し早く起きて、落ち着いた時間を30分作ってください。睡眠中に、脳内で、前日仕入れた情報が整理されます。昨日、自分なりに考えたアイデアのヒントが、意識の下に沈んでいます。それが朝の時間だけ、アイデアとしてまとまった感じで、チョコッと湧き出ます。そのアイデアを、さっとすくい上げるのです。朝は、無意識の脳を活用する時間です。

ここで、1つワークショップをやってみましょう。部活動の練習を例に取って、グループで自分を振り返る方法を紹介します。3人で1チームを作ってください。仲間A、仲間B、自分の3人です。こういう感じで会話が進んでいきます。

仲間 A：「今日の君の練習成果は、10 点満点で、何点だった？」

自分：「うーん、6 点かな。」（あまり考えすぎないで、感覚的でよい。）

仲間 B：「どうして 6 点取れたの？その理由を教えて。」

自分：「そうだね。守備練習では、エラーは 1 個だけで昨日より少なかった。打席では、2 塁打を一本、久しぶりに打てた。」

仲間 A：「すごい。よかったね。では、1 点足して、7 点になるには、次どうすればいいかな？」

自分：「打率をもっと上げたいので、バッティング練習が大事だな。」

仲間 B：「そのために、明日までにできることは何かな？」

自分：「えーと、そうだね。部長に勧められた 20 分程度の打撃練習のビデオがある。それを観て、参考にすべき点を 1 つ見つける。」

仲間 A：「分かった。いいじゃない。じゃあ、それをやってみようよ。」

一人 2~3 分で 3 人順番に行います。できれば、歩きながら話すのが良いでしょう。論理的に考えて、整理しようという発想ではなく、徒然（つれづれ）なるままに、自然と浮かんでくる直感（感覚・感想）を大事にして、それを言葉にしていきましょう。

ここで大切な点は、6 点と言った時に、「なぜ 4 点足りないの？」と否定形で責めない事です。積みあがった 6 点を誉めることから始まります。その上で、明日までに、あるいは 1 週間後までの短期間で実行できる目標を決めることがポイントです。

まさに、「チリも積もれば山となる」です。チリは、小さく刻んだ目標を達成した個々の成果です。山は、将来に見据えた自分の大きな目標に到達できることです。

「話す・書く」で、頭の中を「見える化」していきましょう。



16 自分を励まし、律する言葉

人生観は、人それぞれですが、育て方、生き方に関する助言を求められると、私は次のように答えるでしょう。

- 1 子どもの育て方は、親バカが一番。親に応援、励まされた子供は、明るく強く生きていく。
- 2 自身の生き方の前提は、自分を好きになるのが一番。失敗をし、恥をかいても、自分を責めすぎない。反省はするが、後悔はしない。戻れない過去を振り返って、そうしなければよかったと、いたずらに悔いる事は、止めにしよう。嫌な事は忘れて、未来に向かって、半歩踏み出す。たとえ一歩は難しくても、半歩という実行可能で、小さな成功を積み上げていくと、着実に成功につながる。
- 3 自分を知るには、他人の中に入っていくのが一番。自分探しは他人探し。人との交流の中にこそ自身の幸せが存在する。対人関係をうまく行うには、言葉の力を磨くのが有効。
 - ① 挨拶をするなら、自分から先にする。
 - ② ありがとう、すみません。この二つを素直に言う。
 - ③ 無理、駄目、疲れたなどの否定語を言わない。

この3つで、会話力、即ち相手に与える印象は、一気に二倍にアップします。さらに、会話力を増強するには、実践的な敬語表現を20個、諺を100個、四字熟語を200個覚えるとよいでしょう。この320個は、1年以内でマスターできます。

誰しも、長い会社生活の中で、時に自分を励まし、時に自分を律している座右の銘のような言葉があるでしょう。自分の成長に役に立ったと思う、先輩たちから学んだ言葉を紹介します。1 和の精神、2 自立と自律、3 有言実行、4 教育訓練、5 基本と正道の5つです。

1 和の精神

3つの日立精神の中に、和があります。これは、決まったら、チーム一丸となって、その結論に従って行動する。でもその前段の議論の場においては、上長や先輩に対しても、自分の意見を率直に言う。黙ったままでは、結局心の中に、もやもや感が残って、心から協力する意欲が減る。言えば、すっきりして協力できる。自分の行動力を増す為にも発言していきましょう。

2 自立と自律

同じ発音なので、まぎらわしいのですが、自立とは、他人に頼らない、迷惑を掛けない、自分の力で生きていくこと。まずは、入社して5年間で、企業人としての基本動作・仕事を覚え、プロの第一ステップにまで自分を成長させる。また、年を取っても、「・・・してくれない」と他に求めないで、自分で楽しみながら行動する力をつける。一方、自律とは、自分の欲望を抑え、コントロールすること。面倒でも、やった方がいいと思ったら、行動に移して、挨拶をする。または行動を抑えること。もっと食べたいと思っても、腹八分で節制する。欲しがり過ぎず、遠慮する。これが自律です。自律心を鍛えると、忍耐強く、心がおしゃれになります。

3 有言実行

不言実行の頭を入れ替えて、有言と直しています。黙って行うよりも、事前に宣言してから行動に移す方が一歩上。お互い、相手の心の中は分からない。だから会話、共通認識が必要。自分の思いを言葉にして、自身をオープンに出せる人。まさにリーダーの第一歩です。

4 教育訓練

改めて、教育と訓練という言葉の違いを考えてみましょう。自分なりに言葉を言い換えて、納得することは、自身に行動を促す上で役立ちます。私の解釈は次の通りです。教育とは、知識や技術を学ぶこと。訓練とは、トレーニングを繰り返して積み重ねることにより、体の中に、技能の技を身につけること。例えば、ゴルフのルールを覚えるのは教育、ボールを上手に打つには、訓練が必要というわけです。では、学ぶとは何か？何を学ぶのか？学ぶのは、知識とスキルの2つです。知識とは、「これは何？」と聞かれば、答えられること。スキル（技）とは、「これ、やって」と言われたら、出来ることです。

5 基本と正道

損得より善悪。入社式で、幹部の方から「君たちの背中には、日立マークが付いている」と言われました。自分は外から見られている。そう意識するだけで、コンプライアンス（法令遵守）の大半は問題解決します。金銭のごまかし（交通費、扶養家族手当、外部発注する経費、廃棄部品の不当販売等）、セクハラ・パワハラへの誤解される行為など、この基本と正道で、誘惑を遠ざけ、精神的に格好良い人材を目指していきましょう。



17 不と無を活用する

日本語に不と無が付く言葉があります。不の例としては、不満足、不完全、不合格、不十分、不便・・・など。無は、無理、無駄、無関心、無視・・・などです。この不と無とは、どう違うのでしょうか？私なりに、勝手な思いを巡らせてみました。不の場合は、10点満点で、程々5～6点は取れているが、合格水準の7点には、達していない、もう一歩頑張っ、というイメージがします。無は、無情にもデジタル的、1か0のいずれかの判定で、「1点ではなく0点です」と、きっぱり言い切られた感じです。

まず、不の活用を考えてみます。「不に着目しよう。なぜなら、不には、ビジネスを伸ばしていくヒントが隠されているから」というのを聞いた事があります。不と言われると、一見、否定された気がしますが、これを前向きに捉えてください。不を避けないで、事実を確認しようと向き合い、掘り下げていくと、仕事を改善するアイデアが浮かんできます。仕事とは、言うなれば、不完全な人間が、完全を目指そうと意気込みながら、一歩ずつ前進していく事。「不完全でいい、だから一歩ずつ向上させていこう」という意気を持つ。不に、仕事の成功、自己成長のネタが潜んでいます。不を楽しむ気持ちで、前進していきましょう。

次に無です。無の付く、私が好きな言葉を紹介します。自分の内心を叱咤激励してくれていると感じています。①無私（むし）の精神、②無常観、③無財の七施（しちせ）。この3つを順に見ていきましょう。

・無私の精神

私の心を無しにする、つまり自分の損得を後回しにして、仲間や組織の為に何が出来るかを第一に考え、行動していこうという意味です。まあ、そうは言っても、家庭の都合もあるし、自分ばかりが犠牲になるのも嫌だなという気も、一方で走ります。組織と個人の利害の間で、色々悩むのが常です。ともあれ、まずは、無私という言葉覚えて、この気持ちを意識し続ける。時々、自分の背中を無理に押しながら、仲間や組織の為に、何が出来るかを問う。そういう気概です。職場で評価されている人は、多かれ少なかれ、この無私の精神を持っています。恐らく、その結果が、「情けは人の為ならず」で、ずっと後になって、周囲から信頼される人という評判になって、戻ってくるようになるのでしょう。

・無常観

無常という言葉は、「一切の生き物は、いつかは滅していく。人生は短くて、はかない」

という暗い感じで受け止められているかもしれません。私は、これを時間の有効活用という視点で、前向きに理解しようと心掛けています。「来年は、今と同じ部署には、いないかもしれない。だったら、今行動に移そう」、「先延ばしにしないで、今できる事を50点でもいいから、達成していこう」と考えるのです。時間を無駄にしない。拙速気味（早い、仕上がりは下手）ではありますが、慎重すぎるよりは、最終的な成果が上がると思います。

・無財の七施（しちせ）

仏教の言葉です。お金がなくても（無財でも）、周囲の人に喜んでもらえることが7つあります。①眼施（げんせ）、②和顔施（わげんせ）、③言辞施（ごんじせ）、④身施（しんせ）、⑤心施（しんせ）、⑥床座施（しょうざせ）、⑦房舎施（ぼうしゃせ）です。簡単に個々の内容を振り返ります。

- ① 眼施：温かいまなざしで相手を見つめる。
- ② 和顔施：にこやかな、やわらいだ顔つきをする。
- ③ 言辞施：やさしい言葉で、自分から声を掛ける。
- ④ 身施：荷物を持つ。お手伝いをする。困った人を助ける。
- ⑤ 心施：共に喜び、悲しむ。他人の痛みを感じる。心を配る。
- ⑥ 床座施：席や場所を譲る。
- ⑦ 房舎施：訪ねてきた人をもてなす。傘を差し掛ける。労をねぎらう。

私たちはお互いに、助け合いと思いやりの中で生きています。与えられるよりも、与える方が幸せになれるようです。Give and Take という言葉がありますが、これを少し修正しましょう。Give and Given. and は、「そうすれば」という意味です。与えましょう。そうすれば、そのお返しとして、いずれ自分に与えられる時が来ます。不と無の付いた言葉に着目して、自分を元気にする行動に変えていきましょう。幸せが、一歩近づいてきます。



18 ほめるスキルを磨く

私たちは、モノづくりのプロを自負しています。この意識の中には職人氣質も入っています。一般論ですが、職人の親方は、弟子をほめません。技を極めるには、自分から技を盗みにいけ、ほめると成長が止まる。こう考えている人も多い。私が、今日言いたい事は、仕事に対するプロ意識を持続しつつも、視点を変え、「後輩を伸ばす目的で、意識して、ほめるという手法を活用しよう」ということです。質問形式で、一緒に考えていきましょう。4つ質問します。

第1問：「ほめる」の反対は、何ですか？国語の問題ならば、「叱る」と答えるでしょうか。私の答えは、こうです。ほめるの反対も、叱るの反対も同じで、それは「無関心」です。つまり、心の根底に、相手に対する愛情、気に掛ける思いがないと、ほめる事は出来ません。部下や後輩に成長してもらいたい、その為に、少々嫌われても世話を焼こうという思いを持てる人は、それだけでも、素晴らしい人財です。

第2問：叱る時の注意点は何か？ほめる時は、長くほめる。叱る時は・・・、そう、短く叱るのが効果的です。叱る時の留意点は、「短く、冷静に、一歩間を置いて」です。「冷静に、間を置いて」の中に、事実を確認する心の余裕を持つという要素が含まれています。誰しも、過去の経験、以前あった出来事が頭に浮かびます。「以前、無断で休んだ。あいつ、また、無断に違いない」、「去年、報告を忘れたな。あの人は、気配りの出来ない人間だ」などです。こういう予見や想像をすること自体、悪いとは言いきれませんが、すぐに態度に出さないよう我慢してください。少し抑え気味に、一歩下がる気持ちが有効です。表現を変えれば、自分は、まだまだ相手を知らないと思う、謙虚さを持つことでしょう。

もう一つ、叱る時のポイントを紹介します。それは、相手が、より素直に受け止められる環境を整えることです。「小言は言うべし。酒は買うべし」という言葉があります。小言は言ったほうが良いというのは、分かりますが、お酒を飲むって？どうも、ピント来ません。これは、注意をするだけの筋論や正論だけで終わらせないで、情も働かせる。相手にとって小言を受け入れやすい状態を作る配慮をするという意味です。お酒を買って、一緒に飲みながら、相手の気分が、ほぐれた所で、「ところで、〇〇の事だけど」と、さらっと、簡潔に助言をする。そしてまた、楽しく懇談に戻る。そうすると、相手は、自分の落ち度に、より素直に気づく。なぜなら、誰しも、自分が悪いと分かっている、叱られてばかりでは、腐ってしまうからです。叱ってくれる先輩に対して、「この人は、普段、やるべきことは、やってくれる、面倒見が良い人だ」、「義理人情が分かって、情

にも厚い人だ」。そう思えたら、小言の効果が、より発揮できます。上手に小言が言える人は、後進を育てようという意識を持った、模範的な人財です。

第3問：叱る時、ほめる時は、人前でやるのが良いのでしょうか？ほめるのは、人前が良い。しかし、叱る時は、人前ではやらない。これが答えです。人の性格にも、よりますが、恥をかかされたら、恨みに繋がることがあります。これでは、せつかくのアドバイスも台無しです。国内以上に、東南アジア、中国、欧米など、海外では、一層留意してください。

第4問：ほめる時の注意点は何か？ほめる事自体、正直言って、やりにくいものです。ほめることに抵抗を感じる人もいるでしょう。「相手にヨイショしているようだ。ほめる水準にまで、達していない段階でほめるのは、お世辞を言うようで、抵抗を感じる。」様々な反論も出そうです。そこで、再度、原点に戻って、何故ほめるのかを振り返りましょう。その答えは、「相手に伸びてもらいたいから」です。ほめるという手法を使って、伸ばしてあげたい。そういう親心を意識してください。

ほめる時に気をつける事は、次の3つです。

- ・照れないで、真顔でほめる。
- ・人柄よりも、むしろ具体的な振舞い、態度に着目し、行動をほめる。どこが良いか、どう素晴らしいかを、ストレートの速球を投げ込むように、ズバツとほめる。
- ・相手が、身につけている洋服などにも着目し、ほめる。相手の家族や子どもなど、周辺の人もほめる。

ほめる事は、人を素直にし、育てていく上で、大切なスキルです。

そのスキルは、①日常いつも意識する事、②繰り返し訓練する事、この2つで磨かれます。

「ほめ上手 される身になり 照れないで」

相手を観察し、人柄や心境を想像しながら、ほめる技を磨いていきましょう。



19 ストレスを活用する方法

皆さんは、ストレスと聞くと、悪い、避けるべきという印象を持ちますか？私が、言いたいことは、「①適度なストレスは自身の成長にプラス、だから、うまく活用しよう。②しかし、ストレスが多すぎると、自身がつぶされ、元気な毎日を過ごせなくなる。だから、自分の状態を知り、事前の予防管理をしよう」ということです。このストレスの持つ二面性を理解してください。ストレスは、適度なら良い薬なのですが、多すぎて、自分でコントロールできなくなると、毒になります。

まずストレスとは、どういうものかを2つのイメージで説明します。第一ですが、まず軟式テニスのボールを思い浮かべて下さい。押すと引っ込みますね。離すとまた元に戻ります。これを繰り返します。私たちは、毎日、プレッシャーを与えられる、自分なりに目標を設定するなど、少々無理をしながら頑張っています。ストレスとは、ボールがへこんだ状態です。でも夜になると、また元の丸いボール、つまり、普段の元気な状態に戻ります。でも、もしへこんだボールがへこんだままで、元に戻らなかつたらどうでしょうか。ストレスが強すぎると、元の元気な状態に戻る力が無くなってしまいます。要注意です。一方で、適度なストレスを自分に与えて、それを乗り越える訓練を続けていくと、言うなれば、テニスボールが段々と大きくなっていく感じで、皆さんの能力やストレスに耐えられる力も強くなっていきます。次に、二つ目のストレスの説明をします。人には、理性と感情があります。例えば、「危険物乙4の試験に合格しなさい」と、先生に言われます。自分も頭、理性では、「そうしなければいけない。合格したい。」と思う。しかし一方で、自分の心の中では、「嫌だなあ。難しそう。化学は苦手だったしなあ。」と、マイナスの感情が働く。つまり、理性（頭）と感情（心）とが、別々の働きをする時があります。この理性と感情がぶつかって、心に負荷が掛かり、精神的な軋轢（あつれき）・葛藤（かっとう）が生じると、ストレスが生じます。

（注）軋轢：鉄道の車輪が線路ときしむように、ぎすぎすした感じになること。葛藤：心の中に相反する2つの考えや欲望が生じて、どうしようかと迷っている状態。ストレスの法則をまとめると、次の3つになります。

第1の法則：ストレスを避けることはできない。

だから、逃げようと思わないで、一旦受け止めてから、上手に逃がす。

第2の法則：過度なストレスに押しつぶされないよう、予防が大切。

だから、事前に気付き、上手に逃がす手段・発想を自分なりに身につける。

第3の法則：適度なストレスは、自分の成長に役立つ。

だから、ストレスを自身の能力アップに活用する。

第1の法則の留意点を説明します。できるだけ、その日のストレスは、その日の内に解消しましょう。例えば、友人に愚痴って話を聞いてもらう。体を動かして適度に疲れ、ぐっすり眠るよう心掛ける。お風呂などリラクセスする時間を作る。自分を責めない、相手を非難しすぎないで、一步下がり、なぜそう思ったのかなど、観察、振り返る気持ちを持つ。自分と相手とは、考え方や感じ方が違って当たり前だと思ふ、などです。若い時は、簡単には習得できないかもしれませんが、時間を掛けて、自分のストレス耐性（耐える力）を強めていこうと、意識しながら取り組んで下さい。

次に、第2の法則の説明です。ストレスは、脳の働きと強く関係しています。ストレスが溜まり過ぎると、脳が元気に働かなくなります。「脳が元気に働かない」という仕組みを具体的に説明します。ここでは、頭の中の2つの部署が関係します。前頭葉と扁桃体です。前頭葉には、前向きに考えたり、嫌なこともプラスに考えようなど、感情をコントロールする機能があります。一方、扁桃体の働きが強くなると、自分を守ろうという本能が働き、「嫌だなあ、怖いなあ、避けたいなあ」という思いが強くなり、失敗を恐れ、前向きな考えや、相手を許すような寛容な発想ができにくくなります。

ストレスが強くなりすぎると、前頭葉の働きが弱り、扁桃体が活発化して、マイナスの感情が抑えられなくなり、自分が悪いと思って自身を非難したり、他人を責めたくなったりします。こういう脳の反応は、誰にも起こる事です。従って、私たちは、前頭葉が活発に働かなくなる原因を意識して取り除く必要があります。例えば、夜、すーっと眠りにつけない、睡眠時間がきちんと取れないというのは、重大な注意信号（アラーム）です。無理しすぎないで、早めに周囲に相談し、病院にも気軽に相談に行くことをお勧めします。こういう時って、なおさら病院には行きにくいものですが、早期対応が本当に役立ちます。覚えておいて下さい。

もうひとつ、ストレスに強くなる方法を一緒に考えてみましょう。ここで、2つの心の働きを紹介します。一つは、受け止め、許す寛容の力。2つ目は、自分の心や周囲の人の心に気付く力です。ここで、「力」と言ったのは、私たちが意識して取り組めば、誰でも鍛えることができるものなので、「力」と表現したわけです。寛容の力とは、「人それぞれ、色々な考えがあってもいいよね」「今回は太っ腹になって、まあ、許してあげよう」と、自分も相手も非難しないで、受け流す力をつけることです。気付く力とは、今の自分はどのような精神状態なのか、今よりもストレスが掛かっても、テニス



ボールのように元に戻れるのか、そろそろ限界に近づいているか、また、周囲の相手はどうか？など、今の状態を観察し、気づこうという意識を持つことです。この寛容と気づきの力が、有り・無しで、4つの区分に分けて、自分がどういう状態かをチェックしてみてください。

		寛容力 大	
		Bゾーン	Aゾーン
		<ul style="list-style-type: none"> ×失敗を成長につなげていけない ○ストレス耐性はOK 	<ul style="list-style-type: none"> ◎自分の心も分かり 気持も前向き 成果が出る
気づき力 小		気づき力 大	
		Cゾーン	Dゾーン
		<ul style="list-style-type: none"> ××失敗多い 自己嫌悪 周囲の応援もない 成長につながらない 	<ul style="list-style-type: none"> ○自分の心の状態は理解している ×自分（周囲）が悪いと責めると ストレスが溜まる、 集中力に欠ける
		寛容力 小	

①自分や他人を許し、受け止める力と②自分の状態に気づく力の両方を持つ、Aゾーンを目指して下さい。心と体はつながっています。体調が悪い時、心＝脳にストレスが掛かり過ぎていたのが原因だというケースも多くあります。心の不調で体が不調になると、集中力が落ちる、最後のもう一歩の頑張りに欠ける、ミスが出る、安全上の事故につながるなどのマイナスが発生します。皆さんの中には、責任感が強く、言われたことをきちんとやらないといけないと思っている人が多くいます。このこと自体は大変良い事なのですが、自分の心の内の声にも耳を傾けてあげて下さい。また、一方で、積極的に他人を観察することも、自分を知る事につながります。少しずつの無理を、楽しみながら積み重ねていければ、寛容と気づきの力を持った、生き様の強い人材に育っていただけます。テニスボールのように弾力のある、活き活きとした毎日を送っていきましょう。

20 完璧と正しいこと

今日は、詩を紹介します。詩人、吉野弘が作った「祝婚歌（しゅくこんか）」という詩です。結婚する若い二人に、経験を積んだ先輩がアドバイスする場面を想像してください。この詩を私が紹介したいと思った理由は、下記に一部を太字にしていますが、人間関係

などで大切な考え方が記されていると感じたからです。

ここでは、若い男女の夫婦を想定していますが、人間関係は、他にも色々あります。例えば、先輩と後輩、同僚や仲間同士、親と子、職場の上長と部下などです。家庭生活、社会的な付き合い、職場生活の場面など、どこでも共通する大切な教えが、この太字の部分ではなかったかと、反省をしながら自分を振り返っている次第です。であれば、皆さんにもお伝えして、参考になればと思いました。では、原文を見てみましょう。

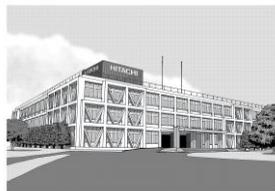
作者 吉野 弘 (1926年～2014年、87歳没)

祝婚歌 (しゅくこんか)

二人が睦まじくいるためには
愚かであるほうが良い
立派過ぎないほうが良い
立派過ぎることは
長持ちしないことだと
気づいているほうが良い
完璧をめざさないほうが良い
完璧なんて不自然なことだと
うそぶいているほうが良い
二人のうち どちらかが
ふざけているほうが良い
ずっこけているほうが良い
互いに非難することがあっても
非難できる資格が自分にあったかどうか
あとで疑わしくなるほうが良い
正しいことを言うときは
少しひかえめにするほうが良い
正しいことを言うときは
相手を傷つけやすいものだ
気づいているほうが良い
立派でありたいとか
正しくありたいとかいう
無理な緊張には色目を使わず
ゆったりゆたかに



光を浴びているほうがいい
健康で風に吹かれながら
生きていることのなつかしさに
ふと胸が熱くなる
そんな日があってもいい
そしてなぜ 胸が熱くなるのか
黙っていてもふたりには
わかるのであってほしい



私は、「完璧」と「正しいこと」という2つの言葉に注目しました。

始めに、完璧ですが、自分にも相手にも、100点を求めようとしません。以前、「仕事というのは、不完全な人間が、完全をめざして、もがきながら、努力をすることだ」と聞いたことがあります。仕事に関して、私が意識している事は、一旦50-60点までを早く仕上げる。その後も、その課題を忘れず、プラスαを粘り強く積み重ねていく。初めから100点をめざすと、計画・段取りに時間を取られて、途中で終わってしまう事が多い。相手に対する時も同様です。自分だけでなく、相手にも完璧を求めすぎない姿勢を心掛けましょう。

2番目の「正しい」ですが、「正しい」を深掘りすると、「誰にとって?」という疑問が湧いてきます。例えば、親が「これが正しいのだ」と子どもに言う。親から見ると確かにその通りかもしれない。でも、子どもは納得し、ハッピーな気持ちで受け入れたのか? また、ビジネスの世界でも、売る側は、高く売るのが正しく、買う側は、安く買ってこそ、正しかったと思うだろう。立場や人によって、思いや利害が異なっています。

「正しい」は、主観的な言葉で、「自分にとって」という枕詞がついています。論理的に相手を説得しようとする程、つい口から出てしまう。自分の思いが強すぎて、言い張ると、相手の心を傷つけたり、不仲になったりしてしまう。そしてその原因に、自身は気づいていないことが多い。完璧と正しさも関連しています。相手に完璧を求める姿勢が強いと、つい自分の正しさを主張しすぎて、その結果、相手の自主的な意欲が、そがれてしまう。

自分と相手、双方の不完全さを踏まえつつ、相手の立場を理解しようと思う。達成したい事は、自分からのお願いとして率直に話し、両者にとってWin-Winとなる道を模索するのが得策です。自分の思いの伝え方を振り返ってみましょう。





<あとがき>

本書は、日工同窓会報に、420号（2016年7月20日発行）から、適宜掲載されたものを中心に作成したものです。楽しいから笑うのではなく、笑うから楽しくなる。そういう発想で、感情よりも行動を優先させる。自分で自分を励ましなが、元気な日々を送っていきましょう。



自分を元気にする方法

発行所：日立工業専修学校

（〒316-0032 日立市西成沢町2-17-1）

編集者：山崎 一平

発行日：2019年11月9日

