

「運を味方にする」 天明塾長講話

今日のテーマは「運を味方にする」。最近、経営の力で「戦略×人間力×運」と思うんです。

いくら戦略がよくて人間力が高くても、運が味方しないと物事は成り立っていかない、成功していかないということで、私は運というのを後に付け加えている。

学校の先生が運みたいないことを口に出していいのかわかって、科学的に説明できるものではないから、運は大事だと思っていながらもそういうことを喋るのはタブーだなと思ってきた。

ところが、今から十何年前に、宮城大学で野田先生の講義を聞きました。宮城大学事業構想学部、事業構想というのを初めて打ち出した大学で、「事業というのは会社も事業だけれどもNPOも事業だしイベントも事業だし、何と云って人生は最大の事業なんだ」と、そういう言い方をして、すごく事業という解釈を広くとっているわけです。「いずれにしても、君達は事業家になるんだ。事業家で一番大事なのは運だ」と言わせて、僕はびっくりした。「えっ、大学の講義で『運だ』なんて言っているんだろか」と、すごいショックを受けた。

その時に野田先生が、運を味方にする方法を3つ言っている。1つは、信念。信念を持ったところに運がつく。2つ目、運は準備である。徹底して準備をしたところに運がついてくる。3つ目に、運はつながりなんだ。だから人間関係は大事にして、いいつながりを作れということかもしれない。

やっぱり強く想い続ける。想念、想うことが大事、人生は思ったとおりになる。

成功者はみんな強運。成功している経営者に聞きますと、皆言います。「本当に運が強い」。それは運が強いと思っているから成功している。ノーベル賞を取った人とかは皆そうですが、「本当に運が強い」って言うんですよね。運に導かれたとか運のお陰であるとか。そういう意味では、やっぱり思うことが、その通りになるというのが正しいみたい。

それは証明されていないけれど、「引き寄せの法則」というのは散々実証されている。経験者はいっぱいいるし、いいことを想っていると、そのいいことが引き寄せられてくる。病気も「治った」と思っていると、細胞は「治ったんだ」と思って、慌てて自分の細胞を治しに掛かるといふん

だよ。思ったことが配線を組み替えて、そのように配線が組み直されていくという学者もいます。そこはよくまだ分かっていませんけれども。

「なったことを喜ぶ」これ、感謝と書いてあるけれど、この感謝は=イヤなことだから感謝で受け入れる。いいことがあった時に感謝するのは当たり前で、運が味方するということはイヤなことも感謝で受け入れる。なぜか。

「すべては『必要』『必然』」のチャンス。恩師から言われたんですが、何か神様が私達人間にこれを教えてあげたという時に、神様は言葉を持たないから、災い、病気になって教えてくれているというのが垂示。だから喜んで受け止める。

起こったことで「因」が消えるんだっていう話を斎藤一人さんから聞いて、なるほどってたく感銘を受けた。原因があって結果があるんだよ。だから、例えば自分が何か、車にぶつけられた、傷ついたということは、必ず自分が、あるいは生まれる前の前世で誰かを傷つけた。車だけじゃなくて傷つけた。自分が昔やったか前世でやったかは別として、必ず原因があるからぶつけられた。「因」があれば結果がある。「因」というのは、言ってみると、種を蒔けば花が咲いて実がなる。芽が出て花が咲いてと、こういうお話だね。

そこで斎藤一人という人はこう言うわけだ。斎藤一人って前にもお話をした所得番付1番をずっと取っているサプリの会社の社長だけど、芽が出たということはもう種が無くなっていることだ。そうだよ、芽が出て種がもうない。だから自分が前に、子どもの頃に人を傷つけちゃったとか、人と喧嘩をして殴っちゃったとか、それが消える。その悪い「因」が消えたことを表しているんだ。車にぶつけられたということは、芽が出た、花が咲いたということ、このことは前に傷つけたこの因が無くなることだから感謝なんだよと言われて、すごいことだと、納得した。

さらに続けると、もし、このことに感謝しないで「ちくしょう、俺をぶつけたやつは誰だ」と、恨んだり何かしていると、この傷つけたという種は残ったままだから、またこれは芽を吹く。それは自分の罪を重ねていくから、それを「罪重ね」というんだよなんて言っていました。だから起こったことに感謝だよ、イヤな時に感謝だよと。

先祖につながる。子どもや孫の幸せを願わない先祖はいない。「先祖は『生命の根元』」ですから、自分の両親・祖父母・曾祖父母、ずっと遡っていくと、33代遡っていくと80億かな、その中の1人切れても私はいないわけだ。お陰で私がいる。

「小さな徳を積み重ねる」、積徳、中国では積善の家に余慶あり。

それから「言霊を大事にする」。「ことだま」と読みます。言葉には魂が宿っている。その言霊というのは、最近「波動」のことではないかと言われる。物理学では、全ての物質には固有の波動があるから波動を調べると物が分かるというわけね。「想い」も波動。

「言葉の波動が水に伝わる」。言霊、言葉が持っている波動は、お水に一番転写しやすいのでお水に「ありがとう」「ありがとう」と言っていたらきれいな結晶になるし、「ばかやろう」「ばかやろう」と言ったら結晶にならないでぐじゃぐじゃになると。人間の体は6割から7割がお水だ。「ありがとう」という思いが転写されて、医学的には、健康になったり物事が成就したり。

6回目の最後に、こんなお話をさせていただきました。どんな仕事についても、どんな環境にあっても、それは全て宇宙の意志だと思って受け止めて。

ありがとうございます。終わらせていただきます。

「人を助けるすごい仕組み ～新たな時代の組織とリーダーシップ～」

講師 西條 剛央 氏 [ふんばろう東日本支援プロジェクト代表]

おはようございます。よろしく申し上げます。(講演前のグループディスカッションについて)どの発表も聞かせていただきました。

良い方法というのは、「状況と目的」を抜きに考えることはできないですね。例えば、プレゼン1つにしても、1,000人の会場なのか3人に対してやるのか、パワーポイントが使えるのか、そういう状況と目的によってどういうプレゼンの方法が良いとか、変わりますよね。

特に、成功体験の呪いと呼んでいるんですけど、過去にうまくいったりとかすると、それが正しい方法になってしまう。それって過去に有効だった方法なんですよ。ところが、それが絶対正しい方法だとなってしまうと、状況が変わった時にそれが全然有効じゃなくなってもそのまま続けて、よくワンマン社長が「俺はこれで成功してきたんだ」と言って会社を潰すパターンですね。

そういう方法の原理、方法の使い方の話ですね。こういうものは思っていないと、本当にすぐ足を取られてしまう、そういうことを考慮している点がすごいですね。

リーダーシップというのは先ほどの天明先生の整理、本当にすばらしくて、絶対に欠かせないキーワードというのがあって、これはある言葉の本質を掴めというやり方なんですけれども、リーダーは何かといった場合、リーダーの本質というのは最も重要なポイントですね。その言葉の経験の意味みたいなものがあるんですけど、それを辞書で調べるということではなくて。

それをどうやってやるのかを言う前に「構造構成主義」とは何かということ。普通の理論とか方法論というのはソフトとするとOSみたいなものですね。「こういうやり方をすると良いよ」みたいなノウハウ本はいっぱいありますけれども、構造構成主義は、そもそも、良いって何なの？良い方法、方法って何だろうか、良い方法かどうかをどう判断するのかみたいな、もっと根源的な問いに答える理論体ですね。

本質を捉えるというのはすごく大事なことで、それは例えば、じゃあ朝日を見に行こうと思った時に、リーダーが「西に走って」と言ったら絶対に目的は達成できないですね。そこにどんなお金と時間と努力、工夫を積み重ねても、ポイントが外れているから、それは絶対に実らないわけですね。目的、目標の設定というところを間違えると、それ

はとんでもないことになっちゃうわけです。

こういうことは経営とは関係ないって思われているんですけど、星野リゾートは面白いですよ。「観光とは何か」から考えているんですね。普通はどういう戦略を立てようとか考えますよね。そうじゃなくて本質から考えられます。要するにリーダーとは何かと一緒にですね。〇〇とは何か、これが本質。人はなぜ観光をするのか、ここから考えているのはあまりないわけですよ、僕は聞いたことがない。

そして、この本質というのは、真理ではないんです。絶対に正しいというものではない。というよりも、そういうことってできないですね。例えばリーダーという言葉1つとっても、僕らの頭の中にあるリーダーは一人ひとり違うんです。皆さんので面白かったのが、それぞれ思い浮かべているリーダーが違うですよ、あとシーンも違うし。だから当然、本質を捉えようとした時にどうしてもずれてくる。ただ、リーダーという言葉を使って、僕らコミュニケーションができていくということは、何か共通している部分があるんだと思います。そこの本質を探っていくというのが本質管理という考え方。

「ふんばろう」の場合は、支援活動が目的であるとは言わなかったんですね。そうではないと。被災された方々が自立した生活を取り戻すためのサポートをすることが目的だと。支援そのものが目的になってしまうと過剰支援することも起こり得ますね。ずっと支援をしていたら現地の人自立する力を奪ってしまうことになるかもしれない。それは本末転倒だろうと。

その上で理念というのもあって、理念というのはもうちょっとそれを抽象化したようなものになりますけれども、その組織が何のために、チームが何のために存在しているのか、その存在意義なんですよ。

僕は、そこは最終的に「無くなること」が目的だと言ったわけですね。それは、糸井さんも天野さんも、奇しくもそこをすごく面白いと共感してくださって、理念というのはそういう人を共感させる、すごく抽象度の高いフレーズ、その考え方の結晶みたいなところにもあるので。

じゃあビジョンと何が違うか。ビジョンというのは、その語感が示すとおり、将来の姿だったり未来にどうなっていたいか、もっと分かりやすく言うと、僕は下書きだと思っています。絵のスケッチ、リーダーが下書きを書いて、

「これ、色を塗ったらすごくいい世界が達成できる、こんな社会になるんだ」「あっ、これはついていきたい。自分もこれに参加したい」「じゃあ、俺はこの家のところを塗る」「俺はこの川を担当する」とか、やると、どんどんいい社会になってきますよね。しかも、これ、一人ひとりに命じなくても、ビジョンが明確なら動けるんですよね。あとは分担してやればいいわけだから。ビジョンというのはもっと行動の指針になるような具体性があった方がいいですね。魅力的なもの、達成する価値があると思うもの。

ドラッカーは、「リーダーシップとは、そのビジョンを高い地点へと持ち上げること。人のパフォーマンスを高いレベルに引き上げる、人格を通常の限界を超えて創り上げていくこと」と言っている。なるほどというふうに思いましたね。ここで人格と入れているのがやっぱりすごい。普通パフォーマンスを上げる、くらいまでは考えつくけれど、天明先生のものにも入っていますものね。すばらしいなと思います。

あと人間って行動する価値の原理というのがありますが、必ず価値を見いだす根元に何があるかということ、関心であり目的であり、その人の欲求とか意志とかがあります。

例えばお金はどうか。僕らが溺れかかっている時にお金を投げ込まれても、浮き輪を投げてくださいよね。それはだから、その人が何を望んでいるかによって価値というのが変わるし、価値というものは見出すものだし、どこかに正しいものが転がっていたりということは絶対にはないんですよね。僕らがそう思っているんだから、それは関心に依って決まるんだということです。

ここ、関心と言っていますけれど、もうちょっと言うと、関心、目的、欲望とか欲求、そういうものに応じて立ち上がれるかというふうに思っています。だから、目的というのを足しておきます。

これは本当に極めて重要な原理です。本当に関心次第なんです。人は本当に関心がないことって認識すらしないです。

相手の関心を把握するというのは、すごく大事で、それは相手が価値を見いだすポイントだから。だから、この人は失敗を恐れているんだな、責任を回避したいというのが一番の関心事なのだなと思ったら、そこに響く言い方をしなければいけない。「これは明らかにやった方がいいのに、このままだと、これ、本当に批判を受けて責任問題になっても、いいんですかね？」みたいに。

あと、よくあるのは「皆、何でもいから意見を言おう」、これはダメですよ。目的と状況を踏まえて、より良い代案を出し合うゲーム、補完し合うゲームを皆で創っていく。

そうすると、自分で創ったものというのはやっぱり愛着を持ちますから、最後まで実現をさせたいとなるんです。

トップダウンだけだと危険なのは、関心に依って物事を価値認識するから、人間、それは絶対的な制約なんです。その外に出られないということがあるから、逃げられないということがある。

逆に言うと、その関心の設定が間違っていた時にはものすごい大失敗をする可能性もあるから、トップダウンと判断力のすばらしい人というのはいるんだけど、人間は必ず限界もあるから意見も聞いた方がいいです。

リーダーというのは結果を出すというのがすごく大事。何でもかという、目的の達成に導くための人なんだから、その時にスタッフが明らかにちゃんとやってないとか、あるいはそれに反することをやっている場合には注意をしないといけないですね。そうしたら嫌われるかもしれないです。あるいは陰口をたたかれるかもしれない。それを回避するというのを上位に置くと、やっぱり、なあなあリーダーにどうしてもなってしまいますね。目的達成を1番に考えるリーダーではないんですね。そこはすごく微妙なところですね。

リーダーの関心というのは、すごく大事で、本当に何を関心事にしているのか、それって伝わるんですよ。何でもかという、その人はその関心を中心に動いているものだから、口では世の中のためとか社会のためとか会社のためとかと言っている、動きを見ていると、この動きの真ん中にあるものは、「あっ、この人、自分の出世しか考えてないな」ということが見えますよね。それはだから絶対に隠せない。

関係性リーダー、独裁的リーダー。これもだからどっちのタイプがいいかというのは、状況と目的によります。あともう1つ、状況の真ん中に自分がいるから、自分のキャラに合わないということがあるんですよね。キャラみたいなもの、キャラ相関とか、どうしてもこっちの人がこういう言い方をするとすごいバチッと決まるけれど、何かこの人が言ってもな？みたいなことが。

自分はどっちのタイプなのかな、向いているのはどっちなのかなと分かっておいた方がいいですね。

ただ、今は、いわゆる独裁的なやり方というのは僕ら以下の世代ではあまり歓迎されないというか、昔とはちょっと違うかなと思います。

思風先生という、哲学者で経営者にも教えているような人がすごくいいことを言っていて、「愛なき意志は人を墮落させる。意志なき愛は人を傷つけずに目的を達成しない」。では質疑応答に入りたいと思います。何でもいいです、質問をお願いします。

(塾生)

チームで議論する時、否定的な意見だけじゃなくて、より良い代案を出すというのがあるんですけど、「ちょっと違うんだよね」と思っても、いい代案が出せない時の考え方とか方法とかがあればお聞きしたいと思います。

(西條講師)

今、代案はすぐ出せないし、理由は分からないけれど、実はちょっとこれはかなり危ないと思うんだと。直感と論理みたいところで直感の方が先に働くというのも多いから、それは言った方がいいかなと。それは非建設的とは違うから、違和感は言った方がいい。

(塾生)

やりたい人が出てこなかった時のリーダーの選出方法とか、コツがあれば教えてください。

(西條講師)

やりたい人がいない場合か。難しいですね。

簡単に言うと、いいなと思った人をお願いするしかないと思うんだけど、その分野に長けている人というのがありますよね。あるギニアの部族は狩猟に最も長けた人がやるし、農耕の方は農耕に最も長けた人がやる。そのチームで何をしようとしているのか。目的ですね。そこから照らしてその人を見て判断して、こういうところがすごく合っていると思うからという形で。

(塾生)

リーダーは個人の関心ごとを全て把握しておいた方がいいのか、教えてください。

(西條講師)

しておいた方がいいですね。実際にトヨタレンタリース 栃木の社長さんが、部長とかに自分達の部下の関心を把握させるようにしたと。趣味も含めて。なぜかという、関心の先に価値を見いだすわけだから、全く関心がないことをずっとやらされていたりとかすると辞めますよね。それをやったら離職率が劇的に改善できたと。

(天明塾長)

ありがとうございました。

■ 「リーダーとは何か。思いを動かすにはどんな資質が必要か。」

グループディスカッション

自分にとってのリーダー像について個人の意見を出し合い、そこから皆にとってのリーダーの条件へと議論を広げた。

グループ	論 点
A	思いを動かす流れ：「目的（気づき、信念、情熱）」、「発信（思いを伝える・道筋を示す）」、「行動（人を動かす・巻き込む）」、「結果（確認・修正）」、「継続・、発展」→新たなリーダー。
B	リーダーの熱意が多く協力者に伝わり、さらに多くの新たな熱意につながっていく。リーダーは、思い、熱意があれば誰でもなれる。
C	理想のリーダーとは、「信頼、安心、熱い」、人柄・能力と立場の合致。