

スランプに陥った時はどうしたらよいのでしょうか。学習塾を経営する坪田信貴氏は著書で次のように述べています。

「壁にぶつかってしまった人は、先に進むのをいったん休止して基礎の基礎まで戻った方が、その後の成果は格段に違います。(中略) あるポイントで、限界を迎えてしまう」のは、最初の部分、スタートに問題があることがほとんどです」

「基礎の基礎」について、坪田氏は数学のXの書き方を例示しています。小文字のxは、バツテン、筆記体、Cが背中合わせになる形の三つの書き方があります。成績のいい子は後者の二つのパターンの書き方をしており、その形であれば複雑な計算の際に掛け算の×と見間違わないと言います。

学習における指摘ですが、人の生き方にも共通するのではないのでしょうか。

ある旅館の経営者のエピソードです。若女将と結婚し、入社。数年後に会社を後継し、社長として未来を見据えて次の二つの改革を掲げました。組織の若返りのために積極的に新卒を採用すること、一人複数業務(マルチタスク)の推進です。

新卒採用は順調だったものの、一人複数業務は、社員の強烈な反発がありました。退職者や他社からの引き抜きが続出し、八十名の社員が五十名になり、人手が足らず、社長も女将も朝から晩まで働き通しになってしまいました。家でも疲労のため常に夫婦喧嘩でした。「あの旅館はもたないのではないか」とさえ噂されるようになりました。



「基礎の基礎」はどこにあるのか

藁にもすがる思いで倫理指導を受けると、講師から次のように問われました。「辞めた社員を怨んでいますか」。反射的に「怨んでいます」と返答すると、「そんな考えでは皆辞めてしまいますよ」と指摘されました。

そして、「毎朝夫婦で、退職者の名前を読み上げて感謝する」実践を提示されたのです。

翌朝から始めてみると、恨み辛みの感情が先に立ちましたが、次第に「この人は暑い中、泣き言一つ言わずに頑張ってくれた」

「あの人は夜遅くまで片づけを手伝ってくれた」と、社員が助けてくれた場面を思い出して涙が溢れてきました。旅館を支えてくれた社員への感謝を忘れていたことを反省すると同時に、大変な状況でも残ってくれている社員への感謝も湧いてきました。

気がつけば、実践を始めた頃から退職者が無くなり、徐々に経営も好転。苦境を脱した時には、若手社員も増え、一人複数業務も軌道に乗るなど、経営体質もより強固になっていったのです。

社内改革には痛みが伴います。その土台(基礎)は信頼という絆で、その出発点は社員への感謝です。社員に寄り添う姿勢が信頼を生み、共に前進する力となるのです。大量退職という大きな苦難でしたが、その問題の本質は社長夫妻としての社員への感謝という基本的な心構えでした。

苦難は自らの心の反映です。人は鏡であり、故に万象は我師です。苦難を鏡に実践に挑み自らの心と対話することで、心の転換が図られ、境遇が好転していくのです。