

目標を立てることは、自分が変わるための第一歩でもあります。

Yさんは、親族が代表を務める社員五十名ほどの会社で働いていました。真面目に仕事をしながら、同僚との談笑を楽しみ、和気あいあいと過ごしていたある日、思いがけず後継社長に指名されました。それを機に環境が一変したのです。

それまでは社員同士、友人のような感覚で気軽に意見を言い合っていました。経営者になるとそうはいきません。些細なことが言い争いへ発展し、社内の雰囲気が悪化するばかりか、退職を申し出る社員まで現われ始めました。

（どうしてこんなことになるのか。社長も会社も辞めたい）と考えていた頃、Yさんは知人から倫理法人会を紹介されました。各種セミナーに参加する中で、（社員との関係を円滑にするには、まず自分が変わろう）と決意し、倫理経営指導を申し込みました。

会社の状況や自分の悩みを打ち明けたYさんは、講師から勧められた「相手の話を『無』になつて聞くこと」を実践目標に掲げました。

しかし、目標を立てて実践を決意した矢先、働き盛りの課長から「辞めたい」と申し出がありました。理由を尋ねても、「社長は話を聞いてくれません」と言っただけで話を閉ざしてしまっています。

それまでのYさんは、相手の話を聞きながら、つい途中で口を挟んでしまいがちでした。（今こそ自分が変わる時だ）と直感



話を聞くと決めたとき 自己革新への一歩を踏み出せた

したYさんは、「最後まで話を聞く」と約束し、理由を話してもらいました。

相槌を打ちながら聞き役に徹したYさん。この時は、（自分が変わる）という決意に後押しされるように、一度も話を遮ることがなく最後まで真摯な姿勢で聞き切ることができました。

そして「他に話したいことはありませんか」と確認したうえで、「課長の意見はすべて受け止めました。少し考える時間をください」と伝え、その場を終えました。

翌日、改めて面会したYさんは、「今まで皆さんの話を十分に聞いていませんでした。申し訳ありません。私はまだ一人前の社長ではありません。どうかこれまで通り、会社と私を支えていただけませんか」と素直に頭を下げました。すると課長は「分かりました」と応じ、会社に残ることになったのです。

社長の姿勢は社内にも広がり、同社は「顧客の声をしっかりと聴く」をモットーに信頼を積み重ね、業績を伸ばしています。

Yさんは当時を振り返り、「以前は人から何か言われると素直に耳を傾けられず、つい言い訳をしてしまい、話を最後まで聞いていませんでした」と語ります。

現在は、『万人幸福の葉』第四条「万象我師」にある「人を改めさせよう、変えようとする前に、まず自ら改め、自分が変わればよい」を指針とし、「相手の話を純情（すなお）に聞く」を目標に掲げ、日々実践を重ねています。