

## 自分を変える

上うえ廣ひろ榮えい治じ

我が会も、ついに創立七十周年の節目を通過しました。といっても、節目にラインがあるわけではなく、高浜虚子の俳句「去年こぞ今年ことし」になぞらえれば、何十周年だろうと「大自然の摂理」はいつもと変わることなく「貫く棒ことの如きもの」で、それ故ゆえ、「実践倫理の教え」もまた、時の流れの中で泰然たいぜん自若じじやくとして少しも揺らぐことはありません。しかし、組織としての実践倫理宏正会についていえば、現在、長年の活動で溜おひまったもろもろの澱おひを取り除こうと、「改革」の真っ只中にあります。

この変わらぬものと変わらなければならぬもの、不易と易の関係は、どのように考えたらよいのでしょうか。会友の中にも、「実践倫理は不変の真理であるはずなのに、なぜ改革が必要なのか釈然としない」という方もいるのではないのでしょうか。

生命とは何かを追究してきた生物学者、福岡伸一ふくおかしんいちさんが昨年『変わらないために変わり続ける』という本を出して話題になっています。簡単にいえば、生命を維持し続けるためには、環境の変化に対して常に適応していかなければならない。傷を受ければ修復し、病気になるれば回復しようとは対応する。つまり、常に現実に対応して変わり続けることで、生命はその恒常性こうじょうせいを保っているというのです。

組織も同じです。不変の教えを守り広めていくためには、社会的な環境や組織の置かれた状況の変化をしつかりと受け止めて、それに適応すべく自らを変えていくことが大切です。現実があるがままに大肯定して、より善くなるうと気づき即行することで、組織は強くしなやかに発展していくのです。

それに対して、前例や慣習にとらわれて硬直した精神は、組織の衰退を招くだけでなく、実践倫理の教えにも背くことそむになるのです。なぜなら、倫理の実践とは、「より善く、より善く」と高みを目指して自分を変えていくものだからです。

すなわち、実践倫理という不易の教えを守り広めるためには、その組織も会友も環境に適応して、より善く変わり続けなければならないのです。その意味で「改革に終わりはない」といえるのです。

さて、七十周年記念式典の挨拶で、私は改革が成功するための条件をいくつか挙げました。そのうちの「随所に主となれ」や「気づき即行」などについては、もはや言うまでもないと思いますので、「改革とは自分を変えることである」ということについて、少し考えてみたいと思います。

ふつう改革というと、新しい発想で仕組みを変えたり新しい活動を展開するなど、なんらかの新機軸を打ち出して、組織を活性化することだと誰もが思っています。つまり、変えるのは組織の形や活動までで、自分自身が変わることだとは、ほとんど考えられておりません。

しかし、自分を変える覚悟なしには、改革を成功させることはできないのです。なぜなら、私たちは既成の体制の中で、多くの前例にどっぷりつかって暮らしているからです。だから、発想の転換をしようとする、これまでの常識が抵抗します。つまり、古い自分を変えようという強い覚悟がなければ、新しい発想は生まれません。

たとえ新しいアイデアが閃いたとしても、古い自分がこれまで馴染んできた観念を総動員して、否定する理由を並べ立てます。大人たちが若者たちの考えを非常識だとか未熟だとして一笑に付すようにです。あるいは、たとえ新しい仕組みができたとしても、自分を変えることをしなければ、その仕組みを生かすことはできません。たとえば、ある組織で提案制度を作って提案箱を設置したとしても、誰も提案する者がいないというケースがそれです。「仏作つて魂入れず」とは、このことです。

私はこれまで、「人は変えようとしてもなかなか変わらぬ。しかし、自分が変われば周りも変わる。また周りが変われば、その周りも変わる」ということを機会あるごとに言ってきました。この変化の伝播が組織改革の根幹なのです。大切なのは自分が改革の主人公になることです。自ら進んで変わることです。

では、どのようにすれば自分を変えられるか、です。自分を変えるとは、自分の意識や性格を変えることです。これはなかなか難問です。頭の中で何かを変えようと試みても、なかなか変わるものではありません。自分を変える秘訣は、やはり形や行動から入ることです。形や行動を変えることで、意識を変えていくのです。

たとえば、皆さんは毎朝、「朝の誓」を仲間たちと唱和しています。志を同じくする者が共に声に出すことで、実践倫理の要諦が血となり肉となっていくのです。また、十代のある会友は、内気な自分を変えようと、毎日十人の人と挨拶を交わすことを自分に課して、自分の欠点を克服したといいます。あるいは、新幹線の清掃係を、新幹線を支えるサービステクニシャンのチームに変え、その仕事ぶりが「七分間の新幹線劇場」と称賛されるまでになった清掃整備会社・テッセイの改革も、最初は、作業着をキャビンアテンダントのような制服に変えたところから始まりました。誇りや生き甲斐を持たせ、やる気を出させるために、

提案されたものは何でも実現させました。そのフットワークのよさも改革を成功に導いた鍵でしょう。

あなたの会場の改革も、思いを具体的な形にし、行動にすることによって、初めて動き出すのです。

「改革」が会のテーマになって早くも三年半です。あなたの会場の改革はどこまで進んでいるでしょうか。急<sup>せ</sup>かせているわけではありません。改革には時間がかかることも承知しています。テッセイをはじめ、成功した改革のいずれの事例をみても、成果が出るまでに十年近い歳月を要しています。

焦ることはありません。少しずつでも前に進んでいるのならよいのです。しかし、いまだに「何を実践すればよいかわかりません」というのでは困ります。具体的な一歩を踏み出さない限り、前に進むことはできないからです。もし改革の糸口が見つからないのなら、まず改革推進チームを作って、自分たちの会場の問題点を洗い出し、あるべき姿を明らかにして、実践目標を策定するなど、直ちに具体的な行動に移るべきではないでしょうか。

改革の行く手にあるものは、「我も人ももの仕合わせ」であり、世のため人のためになる実践です。そして、実践が楽しくなるような、みんなが仕合わせを感じるような会場づくりです。

最後に、『倫風』誌の最初の宏話の表題「百尺竿頭、一歩を進むべし」<sup>ひゃくしゃくかんとう</sup>で、この一文を締めたいと思います。

その意味は、百尺もの高さの竿頭まで登りつめれば、さぞかし気分の良いものだろうが、たとえどれほど高い境地に至ったとしても、そこに安住してはいけない。さらに一歩、歩を進めよ、という意味です。実践者は常に自分を変えていく覚悟がなければならぬということです。新しいステージの開幕にあたって、そのことを胸に刻んでいただきたいと思います。