



いのち

今、「いのち」が本当に粗末にされていると多くの人が感じています。虐待、少年犯罪、家庭崩壊、事故、企業不祥事…。

「いのち」は、肉体的なことだけでなく、企業や組織を運営する上ですごく大切なものなのです。企業や組織にもいのちがあるのです。いのちを軽視する経営や組織は必ず破綻し、社会的な指弾を受けます。



企業は人なりと言います。その組織で働く一人一人が、どのような意識をもつか、何を大切にするかが大変重要になってくるのです。

今から“目に見えない”根っこを育む、という話をします。社会は不確実で揺れ動きます。だからこそ、自分が、自分達が大切にすべき価値観、

原点（＝根っこ）を持つことが大切なのです。

いのちの根っことは何か。根っこを育む意味とは。根っこを育むために何をすべきなのかを、「いのち」をキーワードに考えたいと思います。

いのちを見つめると、今までとは違う「家族」「仕事」「人間」というものを感じます。そして、不思議なことに、新しい「ライフ」、すなわち生きがい、生活、人生、活力、生命、生き様が芽吹いてきます。皆さんの「幸せライフ」の小さな気づきにもなれば幸いです。

根っこを作るって、 自分を変えていくこと。

社会認識、時代認識

なぜ、今「いのち」が粗末にされているのでしょうか。一言でいうと、それは親や大人、社会が「いのち」を大切にしていないからです。

私は小中学校などで「いのちの授業」を開いて

います。その中からある生徒の感想文をご紹介します。

「鈴木さんはお父さんお母さんを大切にしろといいました。なんであんな親を大切にしくっちゃいけないの？ 親を大切にすることがいのちを大切にすることなら、俺の命は要らない！（中学三年）」

ストレートな言い方ですが、「親は子どもを生かすことも殺すこともできるが、子どもは親や自分が育つ環境を選べない」んですね。ですから、子どもの社会で起っている状況は、実は社会や大人の世界の鏡なんですね。



なぜこんな状況になってしまったのかというと、親や大人がいのちを大切にしていないから、子どもたちに語り継いでいないからなのです。戦後教育、社会の中で「人間の根っことなる精神」教育をすっかり省いてきたからなのです。

子どもや若者の状況は、 実は大人や社会の鏡。

京都大学名誉教授の会田雄次氏は「戦後教育は、宗教・道徳・歴史を教えていない」という。

まず宗教、これは信仰心というわかりやすいかもしれません。私の長女は6歳で、祖母は99歳で亡くなりました。人間の寿命は誰が決めるのでしょうか？ 人間は、自分の能力や意志を超えた見えない大いなる存在に導かれている、生かされているとの自覚が大切です。この畏敬の念が

鈴木中人氏 プロフィール



1957年愛知県生まれ。81年(株)デンソー入社。92年長女の小児がん発病を機に、小児がんの支援活動等に取組む。05年会社を早期退職し、『いのちをバトンタッチする会』を設立。いのちのバトンタッチをテーマに、いのちの輝き・家族の絆・良き医療・自分を変える・いきいき生きるなどを発信する。
NHK ラジオ深夜便ころの時代にも出演。

【著書】

『景子ちゃんありがとう』（郁朋社）

『いのちのバトンタッチ』（致知出版社）

自らを律し、生きる意味を考えることになります。祈りは、人間しかしない行為だそうです。

次に道徳、これは人の道です。人間は好き嫌い、損得感覚を本能で持っています。しかし、良いこと悪いことは、教えられないとわからないのです。わかっているても出来ないことが良いこと悪いことなのです。違法でなければ何をやってもいいのでしょうか。嫌い・損なことでも良いことはする、好き・得することでも悪いことはしない、それが、人を育て、高邁(こうまい)な組織になっていく土台ではないかと思います。

そして3つ目は歴史です。これは出来事を教えるということではなく、先人がどういう生き様でどういう死に様をしたのか伝えていくことです。それが人や組織や社会のアイデンティティーを形成していくのです。先人の想い、怒り、涙、悲しみ、喜びを知る、実感する、共有することが、家族や

仲間や故郷や国への愛情・誇り・使命などを育むのだといえます。

しかし、戦後の日本は、そういった基本的なものを大切なこととして語り継がなかった。そして、極論すれば「経済優先主義」「利己主義」「拝金主義」だけが残ったとも言えます。

今、必要な社会観、時代観、 人材育成観

今、こういう時代の中で、物事を奥深く、本質的なことを考えるときに、「時代観」「社会観」「人間観」を持つことがものすごく大切なんです。なぜならば、時代や社会は移り変わります。移り変わることを前提に 50 年、100 年を見越したしっかりした「ものさし・志」を基にしないと、目先のやり方ばかりを重視し、環境に振り回されてしまいます。

このときのキーワードがまず「世代責任」、世代責任を果たすということです。

今、私たちは豊かな社会にいます。それは、自分だけで作ったものではないんです。私たちの先人が私たちに引き継いでくれたのです。それを今度は私たちが次の世代へ引き継ぐことが大切なことです。常に後から来る人達のために、どう行動すべきか考えることが重要です。自分だけが幸せになっても、社会が悪くなれば、自分の子どもは絶対に幸せになることは出来ません。

**代々引き継いでいく、
それは「世代責任」。**

次のキーワードは「世は移ろう」です。

私たちは今日に見えているものは絶対的なものに思えますが、50 年、100 年単位で見えてみると、いかに移ろいやすいものであるかわかります。例えば、日本の 100 年を振り返ってみましょう。

日露戦争(04)→治安維持法・普通選挙制(25)→満州事変(31)→太平洋戦争(41)→敗戦(45)→日本国憲法(46):財閥解体、農地改革、婦人参政権→サンフランシスコ平和条約・日米安保(51)→日ソ平和条約・国連加盟(56)→国民総生産資本主義第2位(68)→日中国交回復(78)→バブル崩壊(90)→PKO 法案成立(92)→細川連立政権(94)→IT 時代(90 後半)→介護保険(00)→総人口減少(05?)

企業の盛衰についてもそうです。

■トヨタ自動車

50 年:経営危機、労働争議・人員整理、緊急融資・社長交代・工販分離

84 年:三河モノロー主義→GM と合併生産開始→グローバル企業

■ダイエー

1 号店出店(57)→主婦の店ダイエー社名変更(59)→東証 1 部上場、小売売上高日本一(71)→ブランドン銀座開店(84)→福岡ダイエーホークス誕生(88)→アラモアショッピングセンター売却(99)→中内功役員退任(01)→産業活力再生特別措置法適用(02)

最近の注目企業である楽天やライブドアも、10 数年前には誕生していなかったのです。50 年、100 年の単位で観ると、今の姿はいかにあやふやなものであることを実感します。

そして 3 つ目のキーワードは「人は、学ぶべきときに、学ぶべきことを学び、人になる」ということです。一つの発達課題です。子どもが大人になる、新人が社会人になる、ある人が管理職になる、この時に自分は何を大切にするのか、自分の役割は何か、そういうものをしっかりと問いかける、身につけることが次のステップに進むにあたっても大切なことなのです。

第二の「自我の発見」時期。

私たちがすべきこと

後継者に期待すること……………

移ろう社会において、大切にすべきこと、世代責任として後からくる人に伝えるべきことは何でしょうか。それが「いのちの根っこを育む」ことです。

「いのちの根っこ」とは、50年先100年先になっても、社会がどんなに移ろっても、人として大切にすべき普遍的・絶対的な価値観＝精神です。それは、宗教（信仰心）、道徳、歴史観をベースに、人間社会の営みの根本になるものです。

例えば、「人は必ず死ぬ」→今を一生懸命生きる、いのちは輝く、生かされている自分を自覚する。「いのちはかけがえがない」→人は尊厳ある存在であり、権利・平等を遵守する。「人は一人では生きられない」→支え合い、感謝する。「人生には困難がある」→涙を流しても困難に向き合い意味あるものにしていこう…。

そして、その根っこを普通の生活の中で実践することです。例えば、「ありがとう」「ごめんなさい」を言う。ハンデある人に席を譲る。人に迷惑をかけない（ゴミを捨てない、片付ける、履物をそろえる etc.）。自分の想い・家族・故郷を子どもに語り継ぐ…。

いのちの根っこを育むことは、根っこを知識やスキルとして覚えることなく、普通の生活の中で実践する（知行合一）することが大切だと思います。

企業・組織にとって いのちの根っこを育む意味…。

企業や組織は、劇的に変化する時代を、揺るぎなく継続的に生きていかなければなりません。

企業・組織としての「いのちの根っこ」を育まなければ、生き残ることはできません。

何のために事業をするのか。何を一番大切にするのか、何のために人を育てるのか。何のために働くのか。そして、その答えを、日常の業務の中で職場の全員が同じ想いで、愚直に実践し続けることが大切です。5年、10年と続けることにより、その企業・組織にとってのDNA、会社という社風となり、強さとなるのです。

実践する大切さを、人材育成を例に考えてみましょう。私がいたデンソーもトヨタさんも、職場で一番基本にしていることは何だと思いますか。それは「5S」です。「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」です。こういう単純なことを徹底的にやるんです。では、なぜやるのでしょうか。

一つはチームワークを作るためです。お互いが関心を持ち励ますことで仲間意識や職場への愛着ができるんです。一人だけが輝いていてもだめなんです。みんなで一緒にやるのが大切なんです。二つ目は改善・安全のためです。5Sを通じて、異常や非効率なことが見えてきます。それが改善のヒントや重大事故の防止につながります。強い現場になるのです。当たり前のことをやり続けることが百年の人づくり、企業づくり、社会づくりへとつながっていくのです。

また、「後から来る人に語り継ぐ」大切さを考えてみましょう。組織が大きくなる・伝統企業ほど、先人の想いを伝えることが大切になります。企業

では品質教育を重点課題にしていますが、知識やスキルだけですと浸透しくくなります。

そこで先人がこれまでどう品質を守ってきたのか、その生き様を伝えることをしています。

【デンソー例】～製品輸送トラブル～

高速道路が事故により通行止めになってしまい、高速道路を使つての製品輸送は無理となった。担当役員はこう指示した。「一人一台、新幹線で運ぼう。お客様に迷惑をかけないように出来ることを全部しよう。」

結局納品先の業務に支障をきたしてしまつた。しかし、先方からは「デンソーに任せておけば必ず届けられる」という信頼をいただいた。

経済原則からすれば、納入遅延不可避の中で、絶対に新幹線なんかで運んだりしません。しかし、納期への執念・全力を尽くした先人のことを語り継ぐことで、納期や品質の大切さを、社員としての行動規範が身についていくのです。

みなさんの職場においても、今に至るまでにいろんな先輩方がいて、いろんな困難や辛いことや失敗があったと思うんです。それをみんなの力でクリアしたり頑張ってきたと思うんです。そういうことを伝えていく、語り継いでいくことが大切なんです。語り継いでいく責任があると私は思うのです。新しく入ってきた人は何もわかりません、知りません。語り継ぐことが、彼らを本当に魂のある人に育てる、責任感ある人に育てていくんです。

やり方を偏重するのではなく、 生き様を語り継ぐ。

次に、「いのちの根っこ」＝普遍的な価値観を

持つ大切さをご紹介します。

【ある回転寿司店例】

ある回転寿司店社長は、仕入等の関係で太刀打ちできる20店舗20億円を目標に店舗拡大を図っていた。そこで社長は社員に目標を与え、達成したら給料を上乗せし、未達成の場合5%カットすることにした。

約2年後、20店舗まで拡大した。じゃ、次は50店舗と目標を立てた。ところが、30店舗あたりまでなったところで、既存店の売上が急に伸びなくなった。

社長は店長に尋ねてみた。店長は話した。「社長、働いていても家族が全然嬉しい顔をしないんです。」社員は利益を上げるために早朝から深夜まで働き、家族と過ごす時間が失われていた。「私たちはなんのために働いているんでしょうね…。」この言葉に社長は答えられなかった。社長は、社員がこんなに苦しんでいることを知らずにいたことにいたたまれなくなった。涙がとめどもなく流れた。

その3日後、社長は全店長を集めた。「これからは、安心と安全を、子どもたち、世界に届けるための寿司作りをやっていきましょう!」と話した。

そこで何をしたのか。

徹底的に環境に配慮した運営。添加物は一切使わない、20分経った商品は廃棄。廃棄物も環境にやさしい形で出す。開店前、掃除のし始めは、まず店の前の道路と側溝からだった。(みなさんのおかげ…。)

近所の人が店にやってきた。子どもが「お母ちゃん、ここのお寿司って体にいいんだよね。」と。店の内外が清掃されているので、近所の人々がまたやってきてくれる。そんな様子を見て、従業員たちは働く喜びを感じるのだった。

この企業にとって、「安心と安全」という絶対的価値観＝根っこを発見し蘇（よみがえ）ったのです。やったことは日常の業務の中で、普通のことを続けたわけです。こうしたことを仕事や経営の中に取り込むことが重要なのです。

こんな話もあります。

ある教会でレンガを積んでいる職人が3人いました。ある人が「あなたは何をしていますか？」と尋ねてみたところ…

1人目の職人:「レンガを積んでいます。」

2人目の職人:「塀を作っています。」

3人目の職人:「神に近づくための務めをしています。」

とそれぞれが異なる返答をしました。

やっていることはみんな一緒なんです。でも、3人の気持ちは全然違います。その人が、あるいはその人が属している集団が、1年後3年後になったら、絶対的な差ができます。

なぜそんなことになったかという、彼らに最初にそうなんだとメッセージを出した人がいるわけです。そして、それを納得してやった人がいるわけです。

メッセージを出した人は、会社でいうと管理職やトップです。管理職は従業員に働くことに対し意味づけてあげることが非常に大切なことです。

「売上伸ばして!」「利益出して!」これも大事です。しかし、これでは悔し涙は出ても、感動の涙は出ません。

意味づけてあげられるのは管理職やトップしかいません。それは管理職やトップの役割なのです。

私は“百年”の人づくりについてお話をさせていただいていますが、決して“百円”の人づくりはして欲しくありません。



百円ショップの商品は、品揃えがあって個性豊かにみえるでしょ。でも、どんどん商品の入替えが行なわれます。しかも、買った商品を何年も何十年も使い続けますか。壊れたら捨てるじゃないですか。百円の人づくりや経営をしたら、やはり百円の人しか育たない、経営しかできません。

根っこは、百年後のことは目に見えません。目に見えないが大切なことがある、と信じて続けることです。そして、後から来る人が、また後から来る人に引き継いでいけば、50年経っても100年経ってもしっかりと“根っこ”が張っているのです。

経営者、管理職には、 根っこを育む役割がある。

“根っこ”を張るための意味はわかった。でもどう行動に移すのか、自分を変えるのか。わたしの経験から、以下の2つのことを見つめたとき、人が根本的に変われることを感じます。

まず一つは「いのちに限りがある」ということです。絶対にみんな死にます。そのためにいかに生きるか。もしも「余命2年です」と宣告されたら、あなたはどうしますか。最初はみんなショックを受けます、怒ります。「なんで私だけこうなるんだ!」でも、そのうち、「なんで私は生まれてきたんだろう」

「家族のために何が残せるんだろう」と考えるようになるんです。

もう一つ、「人生に困難がある」です。それをどう意味づけるかということです。みんな生きています。中で劣等感や悲しみや苦しみを抱えているんです。私は娘を亡くして喪失感・罪悪感を持ちました。難病やハンデを持ちながらも生き抜いている多くの人との出逢いの中で、自分で自分を不幸にしていたんだと思いました。そして、人生の困難は、悲しくて苦しくて辛い。そんなときは泣いていい、時間をかけていい。でも、その困難に立ち向かえるのはやはり自分でしかない。自分なりに意味づけるしかないと気づきました。

その時芽吹くものがあります。「強い想い」です。それが志（こころざし）であったり、使命感であったり、生きがいだったりします。テクニックとか知識とかいうことじゃないんです。自分の中に必ずあるものなのです。



会社組織の中でもそうですね。自分が置かれている立場を意味づけること、それを見つけることで、人は変わっていくような気がします。

最後は、 自分自身で、意味づける。

いのちを見つめると「新しいライフ」が感じられると申しました。仕事について、少し感じていることをお話します。

私は長年デンソーという大組織にいましたが、

独立してから特に感じるがあります。人間って、本質的に社会的動物なんだと。人間は社会参加したいという気持ちがあるんです。

私は現在独立していますが、組織人と決定的に違うことがあります。それは「役割」と「安定」です。組織で働くことで社会的役割をもらえるわけですね。その役割をもらいながら、お給料ももらい福利厚生も使えるんです。そんな「役割」と「安定」をいただきながら、自分の成長もできたら素晴らしいじゃありませんか。また、素晴らしい組織にしようとする仲間がいれば最高じゃありませんか。皆さんが、仕事を通じて、幸せなライフを築かれることをお祈りいたします。



鈴木氏の「いのちの根っこを育む」講演内容はいかがだったでしょうか。多忙な毎日をお過ごしの方のちょっとした心のオアシスになれば幸いです。

鈴木氏の話をお聴いて、普段あまり意識していない「人としての基本（根っこ）」を呼び起こすきっかけになったような気がいたします。

広報委員

