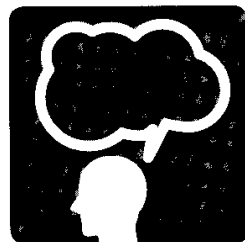


### 経営(継業)のツボ

### 理念



### 転期に立つ経営者の資質の鍛え方<sup>59</sup>

## 徳随量進

早川浩士

有限会社ハヤカワプランニング代表取締役

はやかわ・ひろし

経営コンサルタント。1991年に独立。介護事業に関する独自の調査に基づいたデータ分析を各誌・紙に発表。著書に『早川浩士の常在学場』(簡井書房)、『介護人材創造塾』(簡井書房)、『介護保険改正に勝つ! 経営』(年友企画)、『データで徹底分析 介護事業の最新動向と経営展望』(日本医療企画)など。

http://www.hayakawa-planning.com  
ブログ: http://ameblo.jp/hayakawa-planning/

### 徳は量に随って進む

徳は量に随って進み、量は識に由って長ず。

と、『菜根譚』の一節にある。

人格は、包容力が高まるにつれて向上する。

その包容力は、見識が深まるにつれて高まるという。

つまり、見識を深めることで包容力が高められ、その包容力を高めることで人格が向上するということになる。

見識は、「物事の本質を見通すこと、物事についてのしつかりとした考え方、すぐれた判断力を発揮すること」などのことをいうのだが、「人には寛容であれ」と、人を許し受け入れ、咎めだてしないなど、寛大になれというのである。

具体的には、

①部下の欠点は、できるだけ取り繕ってやること。むやみに欠点を暴き立てることをしてはならない。

②頑固な部下には、辛抱強く説得を繰り返すこと。感情的となつて突つかかることをしてはならない。

③部下を叱責するときは、厳しすぎない。

④部下を叱責するときは、厳しすぎない。

⑤部下を叱責するときは、厳しすぎない。

⑥部下を叱責するときは、厳しすぎない。

⑦部下を叱責するときは、厳しすぎない。

⑧部下を叱責するときは、厳しすぎない。

ざる態度で臨まないこと。相手に受け入れられる限度を心得ておかなければならない。

①部下を教えるときは、あまり多くを期待しないこと。相手が実行できる範囲内で評価しなければならぬ。

これらを実践するには、

小さな過失は咎めない。隠し事は暴かない。

古傷は忘れてやる。

という3つを心がけることで、自らの人格を高め、人の恨みを買うこともなくなるというのだ。

「とても難しい!」と、サジを投げたくなるトップやリーダーであったとしたら、人間観を備えた介護職の質の向上は難しいと言わざるをえない。

進むためには、退くことを考える

「菜根譚」には、バランス感覚と中庸を重んじる下りがある。

「進むためには、退くことを考える」が、それだ。

前に進むときは、退くことを考へること。垣根に角を突っ込んだ羊のように、身動きがとれなくなるといふ心配は解消される。

手をつけるときは、手を引くこと

とを考えること。虎の背中に乗ったときのように、むやみに走り続けることの危険から免れる。

喜びに浮かれて、安請け合いをしてはならない。

酒の酔いに任せて、怒りを爆発させるようではならない。

好調に気を許して、手を広げすぎてはならない。

忙しいとき、慌ててしまうことがある。そうであってはならないと考えるなら、暇なときにこそ、精神力をしっかりと鍛えておかなければならない。

絶えず不愉快な忠告を耳にして、思いどおりにはいかないことを抱えているからこそ、見識を深め、包容力を高め、その包容力を高めることで自らの人格を向上させることができるのである。

細事の処理にも手を抜かない。人目のないところでも悪事に手を染めない。失意のときでも投げやりにならない。人間観は、偏に人格を高めることに尽きると、年の瀬のたな御しにつながれば幸いである。