

失われた「言葉の力」

経営者の語る言葉から「力」が失われている。

いま、そのことを、

多くの人々が感じているのではないのでしょうか。

例えば、先日、あるテレビのニュースを観ていて、そのことを象徴するシーンを目にしました。

それは、ある大手企業の入社式における社長の訓示のシーンだったのですが、

その社長は、

初々しい顔の新入社員を前に、

この言葉を語っていました。

「君たちが、これから仕事をしていくとき
持つべき心構えを教えよう。」

一つ、仕事の責任は、上司に押し付けろ」

この社長の言葉を聞いて、思いました。

この言葉は、新入社員の心に、伝わらない。

そう思いました。

なぜか。

この社長の語る言葉は、

「意味」は伝わってくるが、

「響き」が伝わってこないからです。

その言葉の「意味」については、伝わってくる。

仕事の責任を上司に押し付ける。

そうした気概の新人社員が増えれば、

上司もいい加減では済まされない。

その結果、職場も責任感と緊張感のある場になっていくでしょう。

従って、この社長の語る言葉の「意味」は、伝わってくる。

しかし、その言葉の「響き」は、伝わってこない。

その言葉は、心に響いてこない。

いや、正確に言えば、

「心」ではなく、「腹」に響いてこないのです。

その言葉は、少しも「腹」に響かない。

せっかく良い言葉を語っているにもかかわらず、

まるで作文を読んでいるような

気の抜けた言葉が、耳を素通りしていく。

この社長の語る言葉は、

その「響き」が、まったく「腹」に伝わってこないのです。

それは、なぜか。

理由は、明確です。

「腹」で語っていないからです。

「腹」で語るべき言葉

そもそも、こうした台詞は、

「口」で語るのではない。

「腹」で語る言葉です。

「腹」を、どしっと据えて語るべき言葉です。

そうした重みを持って語らないかぎり、
この手の言葉は、ふわふわ浮いてしまう。

しかし、もし、

その言葉を語る人間が、「腹」を据えて語るならば、
その言葉を聞く人間も、「腹」を据えて聞く。

そのとき、この言葉は

「腹」から「腹」へと伝わる。

そして、そのとき、我々の語る言葉には、

「言霊」が宿るのです。

では、この社長は、なぜ、

「腹」で語れないのか。

「腹」を据えて語れないのか。

それは、決して、「腹に力を入れて話す」というような問題ではありません。
それは、「腹の奥底にある力」の問題なのです。

では、その力とは何か。

「信ずる力」です。

自分の語っていることを、本当に深く信じているか。
そのことが問われているのです。

無言の「問い」

例えば、ある社長が、社員を前に、事業の「三カ年計画」を話す。

「皆さん、この三カ年計画の実現をめざして頑張りましょう」

この社長が、こうして全社員の前で「三カ年計画」を語った瞬間に、実は、優秀な若手社員、熟練の中堅社員から無言で問われていることがある。

「社長、あなたは本気で、

その計画が達成できると思っ

ているのですか。本当に、それを信じているのですか」

そうした無言の問いが、投げかけられているのです。

ただし、この問いは、誰も口に出しては言いません。

やはり、企業組織においては、誰も立場をわきまえる。

だから、それを口にする

ことは、ない。しかし、優秀な若手社員や熟練の中堅社員は、

心の深くでこう思いながら、社長の話を聞いている。

「この社長、本気かな」

もし、そのとき、この社長が、

自分の語ったことを信じていないならば、

そこで語られた言葉の「意味」が、

どれほど立派なものであっても、その言葉の「響き」は、必ず、軽いものとなり、その場に浮いてしまう。

だからこそ、経営者は、自分の語る言葉を、

深く信じていなければならない。

そして、自分が本当に信じていることを
語らなければならない。

そうでなければ、経営者の語る言葉は、
決して、社員の「腹」に響くこともなければ、
「心」に響くこともないのです。

「言霊」が宿る言葉

しかし、もし、経営者が、
本当に深く何かを信じて語るならば、
その言葉には、必ず「言霊」が宿る。

例えば、会社の経営が厳しい状況の中で、
その「信ずる力」を持って、たった一つの言葉を語れるか。

「みんな、たしかに、いま、
当社は、極めて厳しい状況だ。
しかし、絶対に、良くなるぞ！」

この言葉を、経営者が、
もし腹を据えて言えるならば、
その言葉には、必ず「言霊」が宿る。
理屈は要らない。

経営トップが、そのことを深く信じ、
魂で、その一言を言えるかどうか。
それが問われるのです。

そして、この「言葉の力」というものは、素晴らしい。

たった一つの言葉で、社員全員の士気が、どこまでも高まる瞬間がある。

しかし、逆に、

たった一つの言葉で、社員全員の気持ちが、怖ろしいほどに萎える瞬間もある。

そこに、経営の厳しさが、ある。

だから、経営者には、問われるのです。

「信ずる力」が、問われるのです。

「リーダーシップ」の本質

そもそも、リーダーシップとは何か。

例えば、一〇〇人が集まる組織がある。

その組織が厳しい状況に直面して、

一〇〇人のうち、九九人が、

「もうだめだ！」と言う。

そのときに、もし、たった一人

「いや、まだ勝負は終わっていない！」

そう言える人がいたら、

その人が、リーダーです。

なぜなら、リーダーシップの本質とは、

その組織や人間集団の可能性を

「信ずる力」だからです。

それにもかかわらず、

いま、経営者の多くが

この「信ずる力」ということの大切さを、
忘れてしまっている。

しかし、こう述べると、皆さんから、質問が出そうです。

「では、どうすれば、

その『信ずる力』を身につけることができるのか」

その質問が出そうです。

実は、この問いが難しい。

なぜなら、「信じる」という行為は、

「努力」してできるものではないからです。

いくら、皆さんが、

「よし、信じよう」と考えて努力しても、

何かを本当に「信じる」ことはできません。

なぜか。

「無意識」だからです。

「信じる」というのは、「無意識」の営みだからです。

例えば、我々が厳しい状況に直面したとき、

表面意識で「絶対、大丈夫、大丈夫」と信じようと思っても、

無意識の世界に「本当に大丈夫だろうか」とつぶやく自分がいます。

「少しも大丈夫ではない」と叫ぶ自分がいます。

実は、この状態というのは、

表面意識は、信じているつもりでも、

無意識は、信じていない。

そのため、この状態では、
本当の「信ずる力」は、発揮できない。

本来、「信ずる」という行為は、
全身全霊、

心の深いところ、

無意識の世界まで含めて、

何かを信じている状態となることです。

この状態を、「信じている」と呼ぶわけです。

だから、難しい。

「信ずる」というのは、「努力」の問題ではない。

「信ずる力」というのは、ある意味で、「才能」なのです。

もちろん、この「信ずる力」というものは、
永年にわたる「成功体験」の積み重ねによっても、
身につけていくことはできます。

また、自己の内に「信念体系」を築くことによっても、
身につけていくことはできます。

そのことについては、

また、別な機会に述べましょう。

しかし、この「信ずる力」というものは、
やはり、ある意味で、

「才能」なのです。

「天才」と呼ばれる理由

例えば、あの方はそういう方だったと思います。

長嶋茂雄。

プロ野球の長嶋茂雄。

伝説のスーパースターの数あるエピソードの中で、そのことを象徴するのが、あのエピソードです。

長嶋茂雄は、現役時代、

打席に立つと、いつも思っていた。

全打席、ホームランが打てると思っていた。

そういうエピソードが語られています。

これは、真偽のほどは分かりません。

そして、本人にうかがってみても、否定されるかもしれませんが、ありそうな話です。

なぜなら、どのような状況、どのような場面においても、自分の最高の能力を発揮できると、信じ込める。

それは、すごい才能です。

例えば、伝説の「天覧ホームラン」

天皇陛下が観ていたなら、普通は、大きなプレッシャーがかかる。

そこで、「よし、チャンスだ。ホームランが打てる」と信じ込めるのは、すごい才能です。

だから、彼は「天才」と呼ばれる。

もとより、多くの人々は、

長嶋茂雄の野性的な運動神経をもって、「天才」と呼ぶ。

しかし、実は、彼の持つこのポジティブな精神。

全打席、ホームランが打てると、本気で信じ込める精神。

それこそが、「天才」の証でしょう。

同様に、経営者が、その会社の将来性を

どこまでもポジティブに信じ込めるということ。

それは、素晴らしい才能です。

そうした経営者は、自らの語る言葉そのものを、深く信じている。

それゆえ、語る言葉には、自ずから「言霊」が宿る。

逆に、経営者に、自身の語る言葉を「信ずる力」が無ければ、

決して「言霊」は宿らない。

その言葉を、どれほど大声で叫んでみても、
力のある社員は、その空虚さを感じ取ります。

ですから、「信ずる力」

それが、

経営者の語る言葉に「言霊」が宿るための

最も大切な条件なのです。