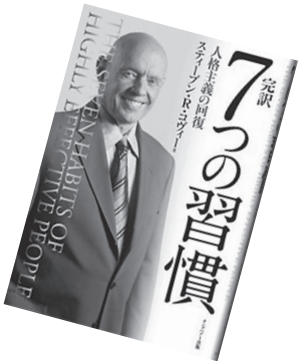
「完訳
　７つの習慣～人格主義の回復～」



著者：スティーブン・R・コヴィー
出版：キングベアー

LINE株式会社　元代表取締役社長　森川亮様の講演会に出席する機会があり、『７つの習慣～人格主義の回復～』について紹介があり読ませて頂いた。

第１の習慣「主体的である」
第２の習慣「終わりを思い描くことから始める」
第３の習慣「最優先事項を優先する」
第４の習慣「Win-Winを考える」
第５の習慣「まず理解に徹し、そして理解される」
第６の習慣「シナジーを創り出す」
第７の習慣「刃を研ぐ」

『私は現在、高校３年生の担任をしている。生徒一人ひとりの進路実現に向けて寄り添い指導していく中で、迷いが生じうまく結果が出ない時がある。仕事を終え自宅に帰ってからも生徒の顔を思い浮かべ、「明日はどのような指導をしようか」・「今日の指導は正しかったのか」と自問自答を繰り返す日々を送っていた。「仕事中心」となってしまい、基本的なアイデンティティが職業にあり存在価値が仕事に包み込まれている状態になっていた。生徒に対する指導がうまくできない時、全てが上手くいっていないかのように感じ、家族関係や職場での対人関係にまで悪影響が出ていたと感じる。』

これは、私がこの著書を読む前に描いた悩みである。高校の教職員であれば共感して頂ける方もいるのではないだろうか。人は、日々の生活の中で様々な悩みを抱えている。著書でも、「仕事に達成したいと思っていた目標は全て成し遂げました。ずいぶんと出世しましたよ。ところが、それと引き換えに私生活と家族を犠牲にしてしまった。今じゃ妻も子どもたちも他人同然です。さらに自分のことすら分からなくなっている。私にとって大切なことはなんなのだろう。全く、今までやってきたことはなんだったのだろう。」のような人の悩みが多く紹介されている。働き方改革が叫ばれている現在、一体何が必要なのだろうか？人的資源のマネジメントを行う上で、「個々の生き方」と「基本にすべき考え方」について学び直すきっかけを与えてくれる本である。

第２習慣「終わりを思い描くことから始める」の中で、ホテル従業員のミッション・ステートメントについて触れられている。基本的なミッション・ステートメントは支配人や本部の指示で決まるものである。この場合、従業員一人ひとりに理解させ実践させることは非常に難しいと考えられる。「あのホテルは従業員の教育がなっていない」などよく耳にする内容であるからだ。ところが、著書で紹介されているホテルは従業員一人ひとりがミッション・ステートメントを理解し徹底されている。「ルームサービスでココアを注文した際、係の者が部屋に運ぶ途中にココアを溢してしまい、厨房に戻り再度作り直して運んだ。予定時刻から15分遅れた。私にすれば全く不都合はなかった。」このような事例の場合、係の者がお詫びをするだけだろう。しかし、翌朝、主任からお詫びの電話があり、「昨夜の不始末の埋め合わせとして、ビュッフェの朝食かルームサービスの朝食をご用意したい」と言ってきたそうだ。このホテルでは、従業員全員でミッション・ステートメントの作成に取り掛かっていた。グループ全体と調和をとりながら、このホテルの状況や環境、現状に合わせて作成されていたのだ。顧客サービスを徹底できる組織文化を築くことができたのは、従業員全体で妥協なき顧客サービス追求を徹底したことにあったからだ。

さて、『７つの習慣～人格主義の回復～』について、2019年10月に賢者のハイライト版が出版されている。７つの習慣について、時代をリードする７人の賢者がそれぞれの視点で読み解き、実践されてきた内容を紹介している。

時代が変化しても基本的な考え方は変わらない。毎日の私的成功を積み重ね、インサイド・アウトの生き方を一歩ずつ進んでいけば、結果は必ずついてくる。種を蒔き、辛抱強く雑草を抜き、大切に育てれば、本当の成長の喜びを実感できるようになる。いつか矛盾のない効果的な生き方という最高の果実を味わえる。起業家が実践してきた７つの習慣を、私は今日も実践し、未来を担う若者に伝えていく。

起業教育研究会　企画委員
大阪市立大阪ビジネスフロンティア高等学校
主務教諭　大中　真太郎