清里講座　上甲塾長「松下幸之助の人づくり」レポート

楓　英司

高野山西禅院の奥の院には戦国武将のお墓がズラリと並んでいる。
それに続くように今は日本の代表的な企業の慰霊碑が並んでいる。
その第 1 号が松下幸之助であった。

松下幸之助は、「経営者は亡くなった従業員を慰霊する気持ちがなければ会社は大きくならない」という教えに深く納得し「こうして今日我が社が繁栄し悠々たる姿で繁栄できたのは全てあなた方の御蔭である。」と、涙を流して社員の名を読み上げていた。
社員を消耗品ではなく宝物だと言って涙を流せるほどの気持ちを持つことは社員に対する教育の原点ではないだろうか。亡くなった社員の慰霊法要は社員教育の根本中の根本である。
また、経営者にとって社員は我が子同然という意識が必要である。仕事と思ってやっているうちはダメである。本当の教育は一人一人を我が子の様に思えなければ本物の教育はできない。

経営の継続の秘訣は「しらすの経営」にある。日本的経営の原点である慈愛をもって人々を幸せにするための経営こそが「しらすの経営」である。グローバルスタンダードなどいって市場占有率を広げる考え方は「うしはく」の権力をもって支配するやりかたと同じであり歴史上からみて皆、確実に滅んでしまう。魅力を感じ人の集まる会社とは「しらすの経営」に他ならない。

次に、松下電器発展の要因から考えるとワンマン経営はダメである。一見して経営者の命令に従う社員はまじめで良い社員にみえるが、社員は叱られないよう失敗しないようにと考えて仕事をするようになる。
経営者の責任は方向性を示し社員に共有させることである。方針を徹底的に浸透させるために耳にタコができるくらい言い続ける必要がある。社員に示す目標には社員が幸せを実感でき、奮い立つほどの方向性を明確に指し示すのである。そして社員が自分の頭で考えて自分の意志で仕事をする社員をつくる必要がある。

松下幸之助は「日本の教育が悪いのは日本の政治が悪いからである。」と云う。
国家 100 年の計がなく国家に方針がないためどんな教育をしていいか定まらないから、それに相応しい人も育たないのである。
これを自身の会社に置き換えて考えると、お同じことが言えるのではないだろうか。
会社もあり方を決めきらないとどんな社員が必要でどんな教育がいるのか決まらない。
目先の労働者不足の問題にばかり気をとられてはいけないのである。あるべき姿をしっかりと持ち未来志向にたって社員を導く未来創造者になることが経営者の最も重要な使命なのである。