

松下幸之助に学ぶ!!

『希望と』

幸せづくりのために』

第五回

文・全国PHP友の会

会友 梶浦 洋一

(徳島PHP友の会顧問)

(H/PHPA G&

『菜根譚の会』世話人)

去る10月7日、第3次安倍改造内閣が発足した。政策の重点は、今度も「経済最優先」とし、『一億総活躍』と銘打って『工程表』の策定を急ぐという。

このたびは、先に放った3本の矢のうち、一の矢は『株価上昇』、二の矢は『金融緩和・円高調整』とそこそこの成果を上げて進んだかに見える。しかし三の矢



- の『景気浮揚・成長戦略』は実感が出ていないうちに次の新3本の矢が放たれた。
- ① 強い経済へ！
(GDP600兆円へ！
年率3%アップペース)
 - ② 子育て支援！
(出生率1・8で人口一億人確保計画)
 - ③ 社会保障の充実！
(介護離職ゼロの実現)
- どれを見ても至難の業ばかり。
- 5カ年にわたる『長期計画』の大仕事であり、戦時期の『一億総動員令』を想起させる『一億総活躍国民会議』を立ち上げての行動だけに目が離せない。『各種会議』の林立する中での『諸公の活躍』が見もので

ある。

物事はやってみないと結果は判らない。楽しみな結果になるか、果たしてどうなるのか、注視していく。

さて、ここらで松翁の話に移ろう。

人を使う「ツ」は
信頼すること

松翁はある時、

「人は信頼され、任されれば人間はうれししいし、それだけ責任も感じるものである。そこで自分なりに工夫

もし、努力もしてその責任をまっとうしていこうとする。信頼されることによって、その人の力がフルに発揮されるが実際には、人を全面的に信頼するということはなかなかむずかしい。「これだけのことを任せても大丈夫だろうか？」(これは最高の機密だが他に洩らさないか？...) 人間というものは、すべて100%信頼できるものではないということもいえるだろう」と述べている。

「しかし、そこが大事とい

うか妙味のあるところで、人間は、疑いの気持ちを持って接すれば、そのように反応し、信頼の気持ちで接すればこれまたそのように反応する面があると思う。」とも話し、結論としてこのように結んでいる。

「多少とも疑いの念を抱いて、信するがごとく信ぜざるがごとく、したがって任すがごとく任せざるがごとくといった姿では、人はとうてい喜んで動くというわけにはいかない。

やはりまず、強い信頼感をもつてのぞまなくてはいいけない。たとえその信頼を裏切られても本望だというぐらゐの気持ちがあれば、案外に人は信頼にそむかないものである。

特に今日はあらゆる面で不信任感が強く、それが精神的葛藤や争いを生み、はなはだしい場合には物の破壊にも結びついている。それだけに、各方面の指導者がまず信頼の念をもって人に接するということがきわめて大事だと思う。」

(『指導者の条件』)

任せて任せず

また、『好きこそものの上手なれ』という言葉がありますが、人に仕事を任せるとした場合、原則としては、こういう仕事をやりたいと思っている人にその仕事を任せる、ということがいいのではないかと思います。そういうようにもっていったほうが、やはり結果がいい場合が多いような気がします。

というのも、その人が、その立場を利用して何か自分のためにするといったように、自分の都合中心で考えているのであれば、どんなに強く「やりたい」と云う事を言ってきたとしても、「ああそうか」というわけにはいきません。しかし、そうではなくて、この仕事で自分はいちばん好きだからやってみたいというのであれば、そうさせた方がうまくいくことが多いと思うのです。

もちろん、任せてみたところ、その人の欠点が出るということもあります。そ

の欠点については、やはり経営者がなおしてやるようにしなければならぬと思います。直しても直らないようではあれば、その人を替えるというところまでやらなければなりません。

これはいいかえまして、『任せて任せず』ということになると思います。任せて任せずというには、文字通り『任せた』のであって放り出したのではないということです。

経営者というものは、どんな場合でも、最後の責任は自分のところにあるという自覚を持っていなければならぬと思います。そのように腹をくくっていきま

あまり細かな口出しはすべきではありませんし、ある程度は大目に見ていくということがその人を育てることになると思います。しかし、もし脱線してしまうようなときには、はっきり注意をしなければなりません。その注意を怠るということは、この人ならうまくやるだろうということを前提として選んだ人を、みずから捨て去ってしまうのと一緒です。経営者としては、きわめて無責任といわなければならぬと思います。

一方、任せられたほうの人、そのへんのがよく分かった人は、報告すべきことはきちんと報告してきます。しかしながら、『任せられたのだから、わしは勝手にやるんだ』というところで報告もせず事を進め、脱線してしまう人もあるでしょう。そういう場合は、そもそもその人に任せたのが間違いで、人を替えなければならぬということになります。

経営は、なんといっても人次第ですから、そういう

点については、まあまあな点といっておられません。使うほうも、使われるほうも、いつも真剣でなければなりません。特に経営者としては、そういう真剣な目で、適材を適所に使っているかという一点を、いつも厳しく見守っていくことが大切だと思います。

『経営のコツここのなりと気づいた価値は百万両』

寛厳よろしきを得る

人づくりについて松翁は「立派な人がつくれたら、いろんな点で、各面の道義というものも改まってきますわな。だから人づくり結構やけども、人づくりというものは、たとえていうと、まあ鋼を鍛えるというようなものだね、いい鋼をいい刀を打とうと思えば、やっぱり名工といいますが、そういう人が、何べんもこうまず打って、そして名刀をつくるでしょう。

名刀をつくりたいと。名刀をつくらなくとも。人づくりをせなにかんというてもね。打ちも何もせんと、

ふいごへ入れてこうやって鋼をあたためただけやったね。だんだんまわってき

ますよ。だからね、やっぱり人づくりは、つくる努力というか、造作が必要ですわな、早く言えば。それをせずして、人づくりいうたかて、

私はあかんと思うんですよ。鍛えるためにはね、やはり叱咤激励といいますが、そういうものがなければいかんと思うんですね。そういうものなくして、甘いことばかり言うて、ご機嫌とつて人がつくれるというのであれば、私は楽やと思うんですな。そうはいかんでしよう」

と語っている。『リコー創業者市村清氏との対談』より。

昭和39年3月30日

果たして松翁は、人を育てるコツについて、人間をどのように観察し、どのように鍛えあげたのか、いよいよ次号から独特の『体験重視者』のその神髄に迫っていく。

(つづく)