

松下幸之助 ― 人を育て、人を活かす

人を信じる ― 活力を生んだガラス張り経営

創業者は、松下電器の経営を、創業時からできるかぎり秘密を持たず、ありのままの姿を知ってもらうという方針で進めてきた。いわゆる「ガラス張り経営」である。

個人企業の時代から、仕事の会計とプライベートの会計、いわゆる家計をはっきり区別し、仕事の決算については、毎月「先月はこれだけ売れた。そしてこれだけの利益が上がった」と従業員を集めて報告した。

今日の株式会社においては、決算の公開は当然のことであるが、当時の日本の個人商店、工場において、そんなことをする必要はまったくなかった。にもかかわらず、従業員を集めて報告した理由について、創業者はある OB にこう語ったという。

「特別にこれという理由があったわけではないが、自分はただ、一緒に松下電器で苦勞をしてくれる従業員の人たちに、一カ月一生懸命働いてくれた成果がどうなったのかを知らせるのは、従業員の人たちに対する経営者としての礼儀やと思ったんや」

その結果、創業者自身も予期していなかった効果が生まれた。従業員は、自分たちが一生懸命働いた成果が、いくら利益という形で実っているということを知り、非常に喜んだ。そして、「来月はもっと頑張ろう」「自分たちの会社なんだ」という意識が従業員の間にも生まれたのである。



1928年（昭和3）
この年完成した配線器具工場

製造の面についても、創業者は同じような方針をとった。創業時の製品にソケットやプラグなどがあるが、当時、これらの材料となる練物の原料や製法は、どこの工場でも秘密とされ、工場主自身か、兄弟、親戚などの身内が扱うのが常識であった。しかし創業者は、その製法を今日入ったばかりの工員にも教えたのである。同業者がそれを聞いて「それは危険だ。その技術を持ってよそへ行ったり、独立したりして、君の損になるぞ」と忠告した。

それに対し創業者は、「人間というのは、信頼して教えてやれば、むやみに裏切ったりするものではない。むしろそんなことにとらわれて、いじましい経営をしていると、その事業は伸びないし、人材も育たないと思う」と答えた。

従業員を信じ、人材を育てあげようとする、前向きで肯定的な人間観が、常に根底にあった。