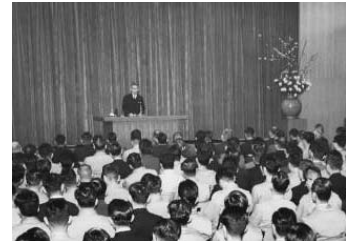


創業者、新入社員に「社員稼業」を語る

皆さんは社員という稼業の社長である

一つの仕事をもって世に立つ、社員なら社員としての職をもって世に立つということは、本質的には独立していることである。皆さんは何々の社員という会社の社長である、その社員という稼業の社長が諸君である。そういうような襟度によって物事を見れば非常に愉快であります。

わが社の社員は今、3万5、6千人になりますが、**みんな独立せる一つの職業をもっている。何々の社員として何々の仕事を担当しているのである。それはその人の独立した一つの職業である。その職業に関する限りはその人は社長である。独立自営の職業である。**こういう襟度をもって仕事にいそむべきであると私は考えております。



1962年（昭和37）本社の総合朝会にて

1962年（昭和37）4月 新入社員導入教育

わが社は青年の力を正しく生かす



わが社の大いなる特徴は、青年の力を正しく100パーセント使っていることである。わが社が若い人々により思う存分仕事が行なわれていることは、他の会社にもみられぬところである。**いかなる大事業でも、その建設は青年の力によってのみ完成されるものと信じている。**年の寄った人はなるほど仕事は完全にやるかもしれぬが、とにかく慎重すぎてスローなものである。これに反し青年は仕事が速い、熱がある。

近頃は一般に、ものを見るのに批判的に見る傾向が強くなってきたようだが、何ごともある程度まで批判したら、**最後はひとつ信じきることではなければならぬ。信じきった感激！それが大きな力を生み出すのである。**

1936年（昭和11）5月 新入店員対象社主主催座談会

適切な指導者がいない職場は修練ができる

職場において、みずからの熱意と工夫をもたずして、よりよく立っていけるということとはありえない。会社は皆さんを立派に育てるということに没頭することはできない。職場を与え、仕事を与え、そしてある要望をする。その範囲において皆さんは、いかにそれをやらなくてはならんかということを考え、そこにいろいろ工夫をし、みずからを

育てていくという覚悟がなくてはいけない。

職場に適切な指導者がいれば幸せである。けれども、そうでない場合の方が多い。その時にどうするか。悲観するか、希望を失うか。それでは何にもならない。むしろ私は、**適切な指導者をもたない場所においてみずから考案をしてやっていくというところにこそ、本当の修練ができる**と思うのである。



1958年(昭和33)社内誌「松風」の
座談会出席者とともに

1958年(昭和33)4月 入社式

会社と運命をともにするという心意気を

この会社はわりかたいい会社やから働いているというよう
な、そんなことではダメだと思うんですね。良い悪いを超越
して、**自分はこの会社に籍をおいた以上は徹底的にやるんだ、
もし世間から見て会社に悪い点、また社内的に見て改善せね
ばならん点があれば、われわれは誠心誠意努力して、そして
世間のためになるような立派な会社にしようじゃないかと
いう心意気、気概が皆さんになくはないか**んと思うんです。
それがなければ、せっかくこうして集まっても、烏合の衆みたいなもんです
ね、なんにも力にならない。



1959(昭和34)
松下電子工業・高槻工場を視察

会社と運命を共にするんだ、会社は自分たちのものだ、こういうような心意気になれ
ば、皆さんも落ち着いて仕事ができるし、少々の困難に遭っても悲鳴をあげるというこ
ともないと思うんです。

1959年(昭和34)5月 新入社員導入教育

個人の実力もチームワークも高めよう

個々の実力が高まったら、この会社がうまくいくかということ、そうではない。それが
バラバラではいけない。それをうまくまとめていくという力がなければならぬ。皆さん
は**個々の力を養成すると同時に、養成して高まったその個々の力を、いい意味でお互
い調和させ、チームワークをとることが大切である**。野球のように、チームワークをお
互いとることに努力せねばいかん。一塁の人が二塁手の立場をいつも見守っている。そ
うすると個々の力もいいし、チームワークもいいから、そこに生まれるところの活動力
というものは社会のためになる。いい仕事をするようになる。会社はよりすぐれた姿に
なる。

1959年(昭和34)5月 新入社員導入教育

難しい職場ほど面白い



1959年（昭和34）本社・社長室にて

職場に配属になって、「ああ、いいところに来たな」という人もあるし、「えらいところへ来たな」という人もある。しかしね、どこへ行ってもいいんですよ。その人の考え次第によってみんなそれが成功への場所なんですね、本当は。むしろ困難なところこそ、自分の勤務する場所だというくらいの心意気が、一面になくてはいけない。「これは面白いな。君はえらいきれいなところやけど、おれはこういうところで修行する。これは面白いな」というくらいになって喜びをもって迎えられたらいいですね。人間は悲しみだしたら際限がなくなる。やっぱりこれは心の持ち方ですね。成功した人たちの伝記を読むと、普通の人が自殺するようなことでも喜び迎えてやっている。皆さんもそうなって下さいね。

1959年（昭和34）5月 新入社員導入教育

上司を使う人間になれ

励ましあうのは下から言ってもいいのです。「社長、もっとしっかりやってください」こういうことを言わないといけない。私はいつも社長をもっと使ってくれというんです。「こういう問題が起こっているんです。社長に顔出してもらったら向こうも満足します」「それなら喜んで行こう」というわけです。社長を使うような社員にならなければいかんと思うんです。



1959年（昭和34）
週刊現代の取材に応えて

この会社に社長を使う人間が何人いるか、一人もいなかったらこの会社はダメです。しかし、本当に社長を使う人間がこの会社に10人できたら、この会社は無限に発展する。また社長を使わなくても主任を使えばいいわけです。主任が部下を使うというのは普通の姿です。部下が主任を使うことが大事なのです。

1959年（昭和34）6月 新入社員導入教育

心を磨き、成長させる

ものごとは、心の働きというものによっていかようにでも考えられる。もう辛抱できない、あした命を捨ててしまおうというような場合から一転して、天下をのむがごとき心に転換することもできる。

だから、皆さんはこれからいろいろな仕事にあたって、



1961年（昭和36）
初荷式に参加した女性社員と談笑

まず心を磨くというか、ものの考え方を成長させないといかんと思う。小さくこれだけしか見えない人もあれば広く見える人もある。180度見える人もある。360度、前にいて後ろの様子が分かるという心の働きもできる。そういう心の働きに皆さんが今まで得られた知識を加えてやられたら、必ず大きな成果を生む。その成果はわが社の発展とも結びつき、社会、国家の発展ともなり、また皆さんの名誉となり、皆さんの向上なり繁栄にもなる。

1961年（昭和36）4月 新入社員導入教育

商売のコツを会得する

一昨年から皆さんには、最初に小売屋さんへ見習いを兼ねて手伝いに行ってもらっている。皆さんが社会人として出発していくその出発点に、小売さんの経営状態なり販売状態をよく知り、客の心理とか、物がどういように受け渡されていくかという実際にふれる。そのことは皆さんが、将来いろいろな立場に立つ、あるいはまた支配する地位に立った時に、非常に役立ってくるという感じがするのである。また、口で言えないところの商売のコツ、取引のコツというようなものが、知らず識らず身につけて、理解されてくると思う。

いいかえると、**塩の辛さ、砂糖の甘さというものは、何十回、何百回教えられても本当はわからない。なめてみて初めて分かる**ということだと思う。

1964年（昭和39）7月 新入社員対象会長講話会