

2011年を迎え、各界の指導層が年頭の所感を述べ、そしてメディアがそれを伝えている。

実はオリジンでも1995年以来、毎年「年頭にあたって」という文書が社員に配布されている。1995年はオリジンの社員総数13名、年商は2億円ほどであった。16年目になる今年度は社員総数84名、年商は10億を超える程度である。遅々たる歩みとは言え、タクシー業界の御蔭で少しずつ前進してきたと言える。しかしその実態は危機の連続であった。毎年の年頭の言葉を見ると、それがよくわかる。今年の年頭の文章もまさにオリジンの現在おかれてる局面と課題、そしてその克服にむけての挑戦を呼び掛けたものになっている。本来オリジン社内に向けた文書であるが、タクシー業界が厳しい時代の転換に直面し、大きな変革を迫られているとき、我々もまた同様にオリジン自身の変革を目指していることを是非皆さんに伝えたく、この団塊耕志録でお披露目さ

せて頂く事を許して貰いたい。
(2011年1月23日記)

年頭の言葉

『凄い時代』とシステムオリジン

さて2011年、卯年。いかなる年になるのか。実はこの2011年について「凄い時代」になると予言した人がいる。2009年の9月に清野のコラム「団塊耕志録」第12号でとりあげた堺屋太一氏の著作『凄い時代』で以下の様に述べている。

「2009年の世界経済は政策支援の「集中治療室」状態、各国とも生命維持装置のカテーテルが何本も繋がっている。しかしやがてそれを抜き始める。そのときこそ本当の衝撃が走る革命的改革期だ。恐らくそれは11年にはじまるだろう。本当の「凄い時代」である」
ある識者は100年に一度の危機のレベルではなく4500年に一度の社会的

清野吉光氏のコラム 第28回

団塊耕志録

清野 吉光(きよの よしみつ) 略歴

1950年 長野県四賀村生まれ、松本深志高校卒業。1968年上智大学外国学部ロシア語科入学、1971年 中退。その後印刷関係など様々な職業に従事。1976年清水市の日の丸交通入社。1980年静岡市内の事務機器センターに入社。1982年システムオリジンを仲間と創業、専務取締役。1992年代表取締役社長就任。2000年㈱タクシーサイト創立、現取締役会長。2007年タクシーアシスト代表取締役社長に新任。現在に至る。



「変革を目指して」

仕組みのそのものの変化が始まっているという。封建時代↓近代資本主義↓新しい資本主義(近代資本主義のアンチテーゼとしての社会主義、その対立の止揚としての新しい資本主義)という視野で捉えるべきという。

螺旋階段型の進化

先進国のあらゆるものが崩壊を始め、危機に陥っている。しかし、意外なことにその崩壊と危機は実はあまり悲観した事では無い。何故なら古いものの崩壊と危機なくして新しいものは誕生しない。古いものが今までの様にやっていけないようになって、初めて新たなものが登場する。しかし面白いことに新たなものとは「すでに起こった未来」(ドラッカー)という言葉があるようになぜか「懐かしいもの」の復活、過去の「よきもの」が、より進化し、新しい形を持って復活する。いわゆる弁証法的な発展、螺旋階段型の進化を辿る。オリジンもそのようにし

て発展してきた。現実の自分たちの力以上の領域に恐れず突入し(もう少し慎重さがあった方が…と影の声)、危機に陥り、そしてその苦闘の中で新しいものをつかみ、より高い地平に上る。この繰り返しである。(やはり、過激派だ！ついて行く人は大変だ…！)

しかし今の我々が恐れるべきは新しい領域に突入をする事を回避しようとする事、そして仮にその領域に突入し(しばしば否応なく、あるいは成長したが故に)、危機におちいつているのにも拘わらず、その現実をみようとせず、自己革新の闘いをサボタージュ(しばしば、無意識的で、現場から遊離し、自己の責任として引き受けない事から発生する)する事である。『凄い時代』は我々にそのようなサボタージュを残念ながら許さない。サボタージュはまず我々から「目に見えない資本」(顧客との関係、信頼、信用、文化)を奪い取り、そして次に「目に見える資本」の決定的毀損をもたらすだろう。



そして新たに復活するものは「第2次創業の志」の精神である。残念ながら、今のオリジンでは「第2次創業の志」が、会社の各組織、各場面で浸透しているとは言いにくい。ある組織では「経営理念」の唱和さえおこなわれていず、また別の組織ではパソコンによる読み上げ（これ自体は面白い試みだとは思うが）が行われている。もちろん形式が問題なのではない。この「第2次創業の志」の全項目が真に全社に浸透しているのか？ いないとしたら何故か？ そもそもシステムオリジンの綱領である「第2次創業の志」そのものが我々の綱領たりうるのか？ を真剣にその検証を怠つてきたことこそ問題であり、あげてその責任は清野にある

と思う。したがってこの「凄い時代」にあたって、あらためてこの綱領（憲法）を皆に問い、そして我々の組織と行動がそれに合致しているのかを徹底して問い（民主の徹底）、そしてそのうえでシステムオリジンの社員である以上この綱領に従った行動を要求する（綱領による独裁と服務規定）。2011年はこの闘いを清野は責任を持って押し進めるつもりである。したがって、多少の波風は立つかもしれないが、オリジンの螺旋的發展のために、今の局面はこの闘いが必要だと信じ、代表取締役社長としての全責任をかけて挑戦したいと思う。

日々問われる経営理念

2013年2月にオリジンの30周年のイベントを企画したいと思っているが、しかし、会社の綱領（6大項目）が形骸化している、30周年

は空騒ぎに終わってしまう。事実何人かからは、オリジンの将来、30周年以後の在り方について不安や悲観の気持ちも伝えられている。清野自身はオリジンの未来は輝かしい物だし、オリジングループの飛躍的な発展は十分可能だと強く信じている。但し我々の経営理念である「お客様の深いニーズと結びつき、お客様の抱える問題を掘り起こし、解決する自己革新的技術者集団を作る」を実践できればである。この経営理念は唱和するのは簡単だが、実践するのは実は難しい。「深いニーズ」、「お客様の抱える問題を掘り起こす」とは具体的に何か、そして「自己革新的」に問題を捉え、それを自らに課す「技術者集団」に果たしてどのようになれるのか？ 実はこのテーマで日々現場で議論が自然発生的に行われている。つまり日々経営理念が問われているのである。またそのようなプロセスを経てしか、実は経営理念というものは定着、深化しないものである。我々は綱領の下

に平等であり、そしてまた役員は綱領の実現を推進する義務があり、そしてその限りで時に独裁が許される（株式会社という形式論理をもちろん踏まざるを得ないが）。

リーダーと言われる立場の人は議論を徹底的に民主的に進め、広く皆の意見を深く聞かねばならないが、しかし結論は独裁、すなわち自らの責任で決定せねばならない。そして、そこから生ずる結果については一身が負わねばならない。その重みに身震いするのみである。しかしリーダーがそれから逃げると組織は弛緩し、崩壊し、顧客のソリューションを実現するための戦闘組織としての態をなさない。

30周年をハローと言って迎えるためには、このリーダーの闘いは避けて通れない。時間は後2年しかない。さて、硬い話は別にして、2011年が皆さんにとって良い年でありますように！

プリンター一体型業務用アルコール測定器

ALC-miniⅢ

¥83,000より

アルコールだけに反応 音声ガイドで簡単操作

コンパクトなボディにプリンタ機能搭載！
吹き込む・測定する・記録する、の
カンタン3ステップアルコール測定！

息を吹いて下さい。

2011～2012年にかけて、全ての事業者はアルコール測定器の使用が義務付けられます。
(事業用自動車総合安全プラン 2009)

義務化に向けて 備えの1台です！

※表示金額には消費税、保守料等は含まれておりません。

お申し込みお問い合わせ 株式会社 システムオリジン Tel.03-3834-8352

関東支店営業本部 〒101-0021 東京都千代田区外神田 5-3-4 田中ビル7F 拠点/北海道・東北・関東・甲信越・東海・名古屋・関西・中国・九州

製造元 TD 東海電子株式会社 http://www.tokai-denshi.co.jp