

時代錯誤？

6月13、14日と二日間に渡って、静岡市内の某ホテルで第2回目の「幕藩体制検討ワークショップ」が開かれた。何やら、江戸時代の幕藩体制についての学術的検討会と思われる。しかも知らないが、実はオリジンの第3次創業を実現するために公募されたメンバーによる、オリジン社内のワークショップである。

第65回のコラム「あらためてオリジン第3次創業とは！」で書かせて頂いた様に、オリジンのこの2年間の内部経営改革は、社員の人のエネルギーを集集できず、空回りをしていた。そして、その一番の理由を経営陣自らが先頭に立って、本気で経営改革を進め切れていなかった事と総括をした。そして新たな今期からの経営改革の方針として「オリジンのアメーバ幕藩体制の確立を！」というスローガンを打ち出した。京セラ稲盛イズムの核心であるアメーバ経営と、時代錯誤的

な「幕藩体制」を繋げたこの奇妙な組織戦略方針を、社員の人は当初、皆、？？な思いで受取ったに違いない。無理も無い！アメーバ経営も幕藩体制も経営陣が今まで言った事も、ある意味考えた事もなかった大転換の方針だからである。理解して貰うのには、丁寧な説明と時間とプロセスが必要とされる。社員の人が必がこの新しい経営改革の方針を理解し、その上議論をし、自らの方針として作り込んで行くプロセスを経ずして、社員の人のエネルギーを集集した社内改革は不可能だし、それなくして、真にお客様に役立つ力とマインドのあるオリジンは作れない。その為にあえて公募型の「幕藩体制検討ワークショップ」を開催する事にした。公募型というのは社歴や年齢、職位、部署を問わず、稲盛和夫氏の著書「アメーバ経営」を読んだ上で、その読書感想文ではなく、これからのオリジンの志と組織戦略についての自分の意見をレポートにすれば、誰でもこの「幕藩体制

清野吉光氏のコラム 第67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年株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。

幕藩体制検討
ワークショップ

検討ワークショップ」に参加できるという趣旨である。そして、その呼びかけに添えて課長、係長、主任と職位部門を超えて10人の応募者があり、役員と外部のコーチングスタッフを含む総勢15人の「幕藩体制検討ワークショップ」が発足した。そして一泊二日の合宿を9月までに4回に渡って行い、10月の全体会議で新しいオリジンのアメーバ幕藩体制の設計図を確定、発表を目指す。そしてアメーバの成否を左右するリアルタイムで見える化されたオリジンの経営管理(管理会計)の仕組みの構築と、これまた幕藩体制の成否の根幹をな



す人事(地域藩主と副藩主)を決定する事によって、2015年4月からの新幕藩体制の「試行」に備えるというのが、今オリジン経営陣が考えている経営改革推進の基本的段取りである。

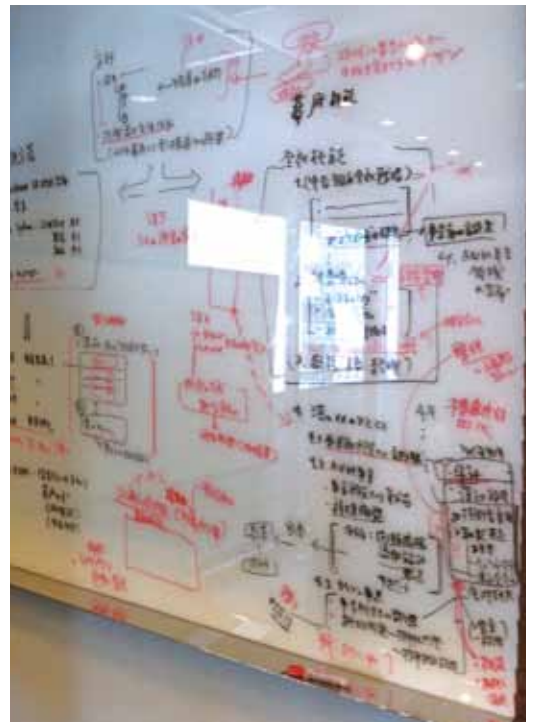
何故こんな
内部事情を書く？

今回のコラムの内容に限らず、清野のコラムにはオリジンの内部の出来ごとに関する記述が多い。内部文書ならまだしも、タクシー業界向けの業界紙のコラムに、あまり関係の無いオリジン内部の経営改革や方針やら書かれるのはいい迷惑だ、読者に思われるかも知れない。また社内の人からも、そんなに社内事情を書いていいんですか?!と批判もされそうだ。「もしかしたら社長は露出狂?」と思われるかも知れない。実は自分でも何故書くのか良くわからない。タクシージャパンの高橋社長に「コラム」だから何でも自由に書いて良い!というのが大きな名分だが、ど

オリジンDNAの
継承としての
アメーバ経営を！

第一回目の「幕藩体制検

ちらかというと、社内の人
だけでなく、皆さん（皆さ
んの定義がはっきりしない
が）に、今オリジンがこ
んな問題を抱えていて、こ
んな風に四苦八苦していて、
でもこんな風に改革を目指
していて、でも今はこんな
状態ですよ！という事を知
って貰いたいという素朴な
感情がある。隠すものは何
も無い！（でも少しあるか
な）という感じ。どうも
文体が崩れて来たので、元
へ戻したい。



討ワークショップ」を行っ
た時に、清野が最初に強調
した事は、稲盛イズムのア
メーバ経営をオリジンに導
入するのではなく、オリジ
ンの第2次創業の志（1
991年制定）、そのDNA
を今現在のオリジンで継
承、発展する為に、アメー
バ経営をヒントとするよう
に考えようという事であっ
た。第2次創業時のオリジ
ンはたかだか10名の規模
で、それ自体が小集団であ
り、全員が経営参画をせざ
るを得なかった。またある
意味全員が営業であり、シ
ステムであり、サポートを
した。お客様の為に何でも
やるのが当たり前であった。
いつの間にかオリジンは多

少大きくなり、営業、シス
テムが分業され、部門が発
生し、様々な壁が意識の面、
組織の面であちこちに発生
し、お客様の問題を解決す
る為の戦闘集団としての迅
速性や全体性、柔軟性が劣
化してしまった。もちろん
オリジンの顧客の層が広が
り、要求される質が深化し、
また時代、技術の進展が急
であるという事もある。し
かし、いずれにしても今の
お客様の「深い」ニーズに
応えるための「自己革新的
技術者集団」を作る為には、
オリジンのアメーバ幕藩体
制の構築は必須であり、そ
れを2016年2月の「第
3次創業イベント」を契機
に、地域を主体とした小集
団アメーバとそれを通じて
のオリジンの今後を担う経
営人材の育成の体を作らね
ばならないと思う。「幕藩体
制検討ワークショップ」は、
その現時点での推進軸であ
る。そしてそれを「幕藩体
制検討ワークショップ」の
参加メンバーのみならず、
全社員のエネルギーの発現
として実現するために、議
事録、資料、ビデオの公開

を全社員の人に行っている。
あらためてそうする事の思
いを、社員の人に受け止め
て貰えたら嬉しい。

最後に、2年前の全体会
議であらためて整理したオ
リジンという会社の目的と
その実現のステップを確認
しておきたい。オリジンの
目的は「社員の人が目を持
たせて働ける会社を作りた
い」という事であり、その
為にはまず

- ① 顧客へのお役立ち（顧客
価値の創造）が出来なけれ
ばならず、
- ② そのためには不断に自己
を成長させなければならず、
- ③ そしてそれを個人ではな
く組織の協働として実現せ
ねばならず、それを首尾よ
く遂行するための連帯感を
必要とする。
- ④ さらに組織全体の中での
自分の位置と価値と役割が
わかり、それが適切に評価
され
- ⑤ その評価が目に見える報
酬（役職、給与、賞与）に
も目に見えない報酬（やり
がい、生きがい）にも反映
される。」

（2014年6月24日記）

タクシー買取専門店だから出来る高価買取
LPG、ガソリン、過走行、低年式等でも大丈夫！

株式会社ジェット
☎ 03-6454-9896

〒174-0041 東京都板橋区舟渡 1-13-10 アイ・タワー 2F 201 FAX: 03-6454-9994 東京都公安委員会 第305561207814号