

ホワイト企業大賞

いつの頃から「ブラック企業」という言葉が使われだしている。長時間労働や、サービス残業、パワハラやうつ症状の蔓延、過労死など、ブラック企業の定義はハッキリ判らないが、イメージとして会社の利益第一、社員に優しくない会社と思われる。今は資本主義初期の時代とは違い、働く人への過酷な搾取や支配は労働法に基づき、社会の主流ではなくなっている。しかし企業が営利組織であり、売上、粗利を増やし、コストを抑える事によって利益を上げる構造を持ち、それを

「合理主義的」に追及しようとするれば、経営者が意図せずとも、ブラック企業化への下地が存在する。

一方、最近「ホワイト企業」という言葉が登場し、今年の一月に「第1回ホワイト企業大賞」が発表された。選ばれたのは「ネットトヨタ南国」と「未来工業」という二つの会社である。

ホワイト企業大賞は天外伺郎(てんげしろう)さんを企画委員長とするホワイト企業大賞企画委員会が運営している。ホワイト企業の定義を「社員の幸せと働きがい、社会への貢献を大切にしていく企業」とし、今年第2回目の大賞選考への応募を募っている。(http://www.whitecompany.jp)



「(白)オリジンの現実にはまだほど遠いが、今行っている「第3次創業」に向けての経営改革の目的が「社員の人が目を輝かせて働ける会社を作る」という事であり、このホワイト企業大賞の趣旨に合致しており、またオリジン

清野吉光氏のコラム 第79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年上智大学外国語部ロシア語科入学、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。



ホワイト企業...

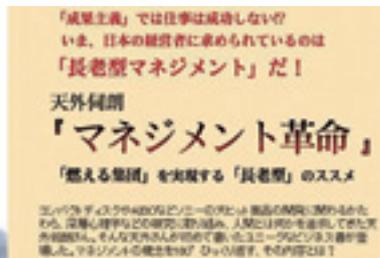
ンの現実が客観的に見て、どのレベルなのかを外部の目で評価し、参考にしてみたいという願望にかられ、応募してみる事にした。

「マネジメント革命」

今回の第3次創業IIオリジンの幕藩体制の確立という、少し時代がかった経営改革の方針は、稲盛和雄さんの「アメーバ経営」に大きくヒントを得ているが、

実はこのホワイト企業大賞の企画を提案した天外伺郎さんの書かれた「マネジメント革命」という本にも大きく触発されている。

天外伺郎さんという名前は実はペンネームで、土井利忠という江戸幕府の大老土井利勝の末裔に当たる人だが、1965年にソニーに入社、井深大社長の薫陶を受け、CDの開発、社内ベンチャーとしてワークステーション「NEWS」の開発、1992年にソニーコンピュータサイエンス研究所社長、そして当時のソニー出井社長の反対を押し切り、1999年、エンタ



テインメントロボット「アイボ」QRIO」の開発を主導した人である。2002年ソニーインテリジェントダイナミクス研究所の社長となり、茂木健一郎などを擁して、脳科学の研究を行った。2004年の経営会議で出井ソニー会長からロボット事業の商品化中止を命じられ、社内でのメールによる公開論争を出井会長と行ったと言う。2006年ソニーを退職し、文藝春秋2007年1月号で天外伺郎のペンネームで「成果主義がソニーを破壊した」という論文を発表。1990年代後半以降のアメリカ

力流成果主義に基づく経営を厳しく批判した(以上ウイキペディア土井利忠の項参考)。

フロー集団

著書「マネジメント革命」は——「燃える集団」を実現する「長老型」のスヌメーという副題で2006年に出版されたが、まさにソニー創業時の「フロー集団」＝燃える集団のマネジメントとアメリカの合理的管理的成果主義的な経営との対比を行ったもので、社員一人一人が、燃える(やりがいのある)組織はどのようなものかを、多分、天外さん自身の体験に照らし、述べた物である。しかし天外伺郎さんの他の著作にも言える事だが、単に自身の想いや経験だけでなく、科学的な知見と考察を踏まえ、非常に判りやすい文書になっている。「フロー経営」そのものも、アメリカの心理学者チクセント・ミハイの理論に基づいており、また偶然チクセント・ミハイのセミナーに参加した天

外伺郎さんが「フロー経営」の実例としてまず挙げられたのが、ソニー草創期の井深大社長の理念と実践だった事に因縁を感じている。

やはり人を心から魅了する製品の創出、そしてその蓄積としての企業ブランドは「合理主義的な解」から生まれるのではなく、人の持つ「燃える何か」の発現からしか生まれない。そうしたものが自然に生まれてくる組織の在り方が、強く問われる。あきらかにソニーは日本のバブル崩壊以降の道筋を、ソニーの持っていた「フロー集団のDNA」から、アメリカ的な合理主義、成果主義の経営に転換する事によって、普通の会社になり、その魅力が失った。ソニーに限らず多くの日本の大企業がその方向に走った。

天下のソニーに比べるべくもないが、オリジンもその創業時には「ミニフロー集団」ではなかったか、と思う。外から見れば労働時間18時間を超え、低報酬で家族生活破壊のまさに「ブラック企業」そのものの体で

はあったが、日々つらくとも、自分の成長とやりがいを感じる「燃える集団」ではあったと思う。しかし、会社が成長し、規模が少し大きくなれば、「会社の論理」が前面に出てきて、業績向上やそのための「管理」が必要となる。「合理的な経営」は、経営者にそれほど悪意がなくても「管理的な経営」となり、社員の「フロー状態」とその為の組織の在り方、マネジメントは二義的になってしまふ。資本主義社会における会社のあり方としては、むしろそれが普通の姿かも知れない。しかし、人々に「しあわせ」と「喜び」をもたらす、新しい会社のあり方はそうでは無い気がする。

そして時代は、そうした「社員のやりがい」を第一とする会社の方が何故か、会社としての業績もあがり、存続力も強まる時代になってきているのではないかと思う。これは会社の業績を上げるために「社員のやりがい」を大事にするという操作主義とは似て非なるもので、経営者の人生観や価値観が深く問われ、腹を据えねば取り組めない世界だとも思う。オリジンの経営改革をそのようなレベルで進める事ができるかどうかは、まったくもってこれからの挑戦に託されるが、天外伺郎さんの主催される「フロー経営」を目指す経営塾＝天外塾に参加する中で、自分なりに試行錯誤をし続けたと思う。

月1回、全6回の天外塾はすでに10年に渡って行われてきているが、その経験の中でハッキリしてきた事は、フロー経営を目指して参加している会社をフロー状態に導く為の一番の障害は、実は参加した経営者自身の「自我肥大」(自分がいなければ、自分がやらなければ駄目という意識)だという。つまり組織の成長を阻んでいるのは、組織の成長を望む経営者自身だという逆説であり、経営者自身の「変容」が問われているとの事。こいつは難しく目が眩みそうだが、ため息を吐きつつ、ぼちぼちと進むことにしよう!

(2015年6月21日)

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

東京都公安委員会 第305561207814号

本社: 〒174-0041 東京都板橋区舟渡 1-15-9 プローブ浮間舟渡 101 ☎03-6454-9896