

【ATC 道標⑦】

今日は、アークテックコム(株)にて技術書類の作成を行っています豊原 信です。

Tel : 050-6864-6201
Fax : 050-6864-6202
E-mail : m.toyohara@arcteccom.jp

大切なのは謙虚で素直な心

今日は弊社の「道標」の続きの紹介を致します。

お客様第一主義を貫く

ATC は、下請けの立場ではなく自主独立の会社でスタートしています。自主独立とは、お客様が望まれるような価値をもった商品やサービスを次々と生み出していくということです。ですからその分野においてはお客様より進んだ考え方や技術を持つ必要があります。納期・品質・価格・新商品やサービスの開発などのすべてに渡ってお客様の満足を得なければなりません。

お客様のニーズに対して、今までの概念をくつがえすパラダイム・シフトを行い、徹底的にチャレンジしていくという姿勢が要求されます。お客様に喜んでいただくことは商いの基本であり、そうでなければ利益を上げ続けること

はできません。

お客様に喜んでいただくには、まずお客様を好きになること、そしてお客様に敬意を持って、お客様の要望を徹底してお聞きすること、お客様のニーズの本質を掴み、隠れているボトルネックを明らかにして、それを克服するための新たな価値の創造、即ちパラダイム・シフトを行います。そこまでして、既存の概念を覆すような情熱をもってチャレンジしましょう。

そうすると、その情熱にお客様も感情を動かされ、必ず喜んでいただけます。

お客様第一主義は、お客様の感情を動かす、感動して頂くことを第一番目にするということです。

お客様に喜んでいただくことが商いの基本であるということ、「お客様第一主義」と言います。我々が編集の技術開発を怠らないのも、どんなに無理な納期でも、たとえ夜中であろうと製品

をお客様に届けするのも、常にお客様に喜んでいただきたいがためです。また、お客様からの厳しい値下げ要求に耐えるのも、お客様に喜んでいただきたいという一念があったからです。

つまり、どんなことをしてでもお客様に喜んでいただく、感動して頂くということこそ商いの基本で、そうでなければ利益を上げ続けることはできないのです。

大家族主義で経営する

自分のことは横に置いて見返りを求めない優しい思いやりの心で、本当に相手の為に成ることを考え実践する。このような苦楽を共にできる家族のような信頼関係が大切です。この家族のような関係は、お互いに感謝し合うという気持ち、お互いに思いやるという気持ちとなって、信じあえる仲間を作り仕事をしていく基盤となります。家族のような関係ですから、仲間が

仕事で困っているときには、理屈抜きで助け合えますし、プライベートなことでも親身になって話しあえます。

思いやりの心をベースとし結ばれた組織の経営は、すなわち家族のような関係を大切にしている経営なのです。

これは先の「心をベースとして経営する」という項目と一対になっています。家族の絆は、たとえ利害が相反しようと、助け合っていけるのが親子であり、兄弟です。人はそれぞれ、世の中に対する自分の価値を創り上げて、自己実現しようとし、その際に自分を犠牲にしてまでも、親子や兄弟の自己実現を手助けするのが家族の絆といえます。

しかし、本来会社というのは家族とはまったく違うものだと認識して、実践しないとダメです。それは、経営者は会社に対する責任は有限であって、無限ではありません。ところが家族に対する責任というのは、無限に近いものです。ところが中小零細企業であればあるほど、このような無限責任という思想での経営が必要です。

この項目は、そのように経営者と従業員、資本家と労働者という対立関係ではなくて、あたかも親子のような、兄弟のよう

な、そういう人間関係で会社を経営していこう、互いに心から助け合っていこうというものです。

リーダーには実力が必要

組織を運営していく上で最も重要なことは、それぞれの組織の長に本当に力のある人がついているかどうかということです。

本当に力のある人とは、職務遂行する管理能力や技術力とともに、人間として尊敬され、信頼され、みんなのために自分の力を発揮しようとする人間力の高い人です。こうした人が組織の長として場や機会を与えられ、その力を十分に発揮できるような組織風土でなければなりません。このような実力主義によって組織の運営が行われれば、その組織は強化され、そのことが基になり皆のためになっていきます。

実力とは様々な状況下で発揮される人の能力といえます。人間力の中には体力、胆力、判断力、断行力、精力、能力も挙げられます。具体的には経営の12カ条を実践する力、全員が共感するような大義名分を作れる力、良いことを思い実践し、運命を良い方向に変える力になります。

思いやりの心で繋がった大家族主義経営だからといって、これらの能力がないにもかかわらず、年を取っているから、あるいは社歴が古いからといって、そういう人を長に据えるようなことは慎まなければなりません。そのようなことを行うと組織運営がうまくいかなくなって、会社が駄目になってしまい、結局は、全部の従業員を不幸にしてしまうということが起こります。

大家族主義であっても、立派に仕事を遂行していける能力を持ち、同時に人間としても尊敬でき、信頼できる人を組織の長に置かなければなりません。そういう実力を持った人が皆を引っ張ってくれ、事業を成功に導いてくれるということが、すなわち全従業員が物心両面で安定し安心して将来に夢と希望を持てることに繋がるのです。

もし、能力のない人を、単に家族だから、1番年長だからというだけで組織の長に置き、会社が駄目になってしまったのでは、その不幸を従業員全員に背負わせることになってしまいます。そういう甘えの経営は駄目です。

※2026年08月号に続きます。

今月の応援メッセージ

文化の戦い

2026FIFA World Cup 2026
日本代表チームは決勝トーナメント 1 回戦でまたもや敗退してしまいました。相手はブラジルです。ブラジルは素人の私が見ても人間力が 2 ランクくらい違うように感じます。選手一人一人が得点を挙げるために必要なスペースを創造するパスワークは清らかな水が流れるような美しさを感じます。

この違いはどこから来るのか少し考えてみました。ブラジルには明確なサッカー文化や哲学が存在するという事です。その内容は、エンターテインメントと芸術性です。ただ勝つだけではだめ、どのように美しく観客を楽しませたか。個人の身体表現や創造性や遊び心が中心になっています。これを継承し創出しているのが元代表選手で、引退後に文化の再生機能を果たしています。技術や思想が語り告げられ、貧しい生活の中で子供たちが真似をすることで受け継がれ、次のスターが文化を更新する循環構造が構築されていると思います。

これに対して日本はどうかと

いいますと、中学や高校の部活文化と地域クラブ文化の合成です。制度組織的な文化で教えられた正しいプレーで勝つことを叩き込まれます。元代表選手が語部や創造者にはあまりなっていない。しかし近年やっとな若い選手の海外進出等で徐々に「生活に根付いた独創性を持った文化」に変わりつつあります。

日本の伝統的な武術の文化には、相手の強さを認め称賛することで己を知るという哲学が在ります。そのような哲学が日本のサッカー文化に継承されれば、4年後にはもっと強くなる事が期待できます。

World Cup は本当に参加する国の文化と文化の戦いです。

豊原 信