

西俊輔の「毎日楽しく」

Vo1.45 2009年5月号

「毎日楽しく」では、京セラの稲盛和夫さんのお話を何度か書いています。同氏が最近出版された「働き方」という本の中に、京セラが今日のような大企業になったヒントのような記述があったのでご紹介したいと思います。

京セラのはじめてのお客様は松下電子工業という会社だったそうです（松下電器のグループ会社です）。従業員 28 名で創業した京セラは「松下さんのおかげで順調なスタートがきれた」と感謝する一方で、松下側からの価格、品質、納期などの要求は大変厳しかったそうで、そのあまりの厳しさに、稲盛さん自身も松下の購買担当者とケンカしたことがあったそうです。そういう状況ですから、京セラと同様、松下に部品を納入している会社が集まる会合では、「下請けいじめだ」といった不平不満が渦巻いていたそうです。しかし、稲盛さんはそういう不平不満の気持ちに理解はしつつも、「松下さんに鍛えていただいている」という感謝の思いも強く持っていたそうです。「この程度の要求に答えられないようでは、会社も自分もしょせん二流、三流止まり」と考えて、松下からの厳しい要求を絶好の研鑽の機会と考えたといいます。その後、アメリカの半導体産業から注文をとることができたとき、京セラが作る製品は品質の面でも価格の面でも、アメリカの同業者に比べて断然優れていたそうで、世界レベルの競争力を身につけさせてくれた松下に感謝の気持ちから心の中で手を合わせたそうです。一方で、松下に不平不満ばかりをもらっていっこうに努力を払わなかった部品メーカーは、倒産など、すでに存在しないところも少なくないといいます。困難な環境をネガティブにとらえて卑屈になり、恨みつらみを募らせていくのか、それとも、自分を伸ばしてくれる機会としてポジティブに受け取るのか、そのいずれを選ぶかによって行き着くところが大きく異なるのは、仕事も人生も同様と話されています。

零細企業だった京セラが大企業になった理由はもちろんこれだけではないでしょう。しかし、お客様の要求に対して、ひたすら真摯に努力を重ねることが重要な要素であることは間違いなさそうです。

ただ、この本を読んでいただけるとわかりますが、稲盛さんの場合、その努力の払い方が並大抵ではないため、その努力を払うことができるかどうかも重要な要素になりそうです。

