

もっと叱れ!

モータージャーナリスト、レーシングドライバー、そしてチューナーと多方面で活躍する太田哲也が、世の中に自らのオピニオンを直球で発信し世相を斬る「オレの話を聞け!」。第30回は、経営者の立場から見た人材とその育成について。現在はパワハラという言葉とモンスターペアレンツが蔓延しているが、あえて「叱る必要がある」と持論を展開する。

TEXT●太田哲也 (Tetsuya Ota)
PHOTO●服部真哉 (Shinya Hattori)
ATO

太田哲也の オレの話を聞け

人は合理的な判断をしない

なでしこジャパンがアメリカと決勝を戦った同じ7月6日月曜日の朝、ギリシャでは国民投票が行われた。結果は大方のメディアの予想に反して反対派が勝利。GENROQ読者には株式投資をしている人が多からうからギリシャ・ショックには関心があつたことだろう。

オレは投票直前に三つの大手証券会社の営業マンに尋ねてみた。

「投票は賛成と反対どっちが勝つと思う? オレとしては『反対』となる可能性が強いと思うけど」

ところが三人が三人とも「賛成が勝つでしょう」だった。常識的に考えて、デフォルト、そしてユーロ圏脱のリスクが高まる「反対」はありえない。さすがにその道は選はないだろうというのが彼らの言い分だ。実際に日本だけでなくギリシャの新聞も賛成優勢を伝えていた。

だがオレとしては、緊縮財政反対を主張するチプラス大統領を選んだ

国民が投票するのだから、たとえデフォルトのリスクがあつてもやはり反対に賭けるのではないか。国民全部が合理的な判断をするとは限らない。そして結果は、反対派が勝利。翌日の日本株式市場は大幅反落して527円安となった。

ここでの教訓は「人は必ずしも合理的な判断を下さない」ということ。ギリシャ国民も証券マンも自分に都合よい、そうあつて欲しいと願う未来像を予想する。それはオレ自身にも言えることで、反対派が勝つたら暴落すると思いつながら、彼らが言うなら何となく大丈夫かなと思つて手を打たず、その後の中国株暴落と合わせて損を出した。GENROQ読者の中にもあの大反落で頭を抱えた人は多からう。

村社会からの脱却

人は、そうあつて欲しいと願う未来を予想するものだ。だからこそ悲観せずに過ごせるのだ。だがこと仕



事に関しては、悲観的に考えるべきだろう。とくに若者は、将来を楽観せずに現実を直視し、自分を成長させることに努めるべき。我々はそう導くべきだと考えている。なんでこんな話をするかというと、最近、若手社員をきつく叱つて、よい効果が出たことがあつたからだ。

まずオレの、現在のビジネスマンとしての環境を説明しよう。ご存知のように20代のときはレース専業、30代でモータージャーナリストを始

めて二足の草鞋を履いてきた。その後、何冊か本を書いたり講演活動をしたりして業務形態は増えたが、基本的にフリーランスでやってきた。ところがフリーマンショックの際、今は後モノ作りをしてみようと思つた。会社を設立し、5年前にシヨールムをオープン、遅まきながら50代で経営者としてデビューした。最初のスタッフは女性2人だったが、今は社員やアルバイト、毎年やってくる大学生のインターンなどを含めて20名位いる。そして管理部や取締役を

除きそのほとんどが20代だ。会社の雰囲気は若々しくて明るくてよいのだが、ほつとくと違う方向に進んでしまうことがよくある。社人としての「軸」がないのだ。

最近こんなことがあつた。ある社員は自動車大学校(整備学校)を優秀な成績で卒業し、学部長からも「御社の未来の幹部候補になりえる人材」というお墨付きをもらつて2年前に新卒で入社した。整備士として入社したのだが、数字や構造に強いので製品開発やデータ収集・試験など難



太田哲也がプロデュースするチューニングブランド「TEZZO」は、自分が欲しいと思った商品を高品質で提供したいという思いから生まれた。さらに商品を実際に見ることができ、装着までカバーするための場「TEZZO BASE」を設立。ここから太田哲也の経営者としてのキャリアがスタートした。



現在では20名位の社員を抱え、そのほとんどが20代という若い人材によって組まれている。若さは大きな武器ではあるが、経験が浅いため社会人としては「軸」が無いと太田節也は考える。責任をもって業務を遂行できる社会人になるためには、時として「叱る」という行為が必要で、加えて全体の意思統一を図るためのミーティングでは上下の境のない意見交換を重要視している。

しい部分をやらせていた。当然、他の部署に配属された新人と比べて注意を受けるケースが多かった。そうしたら「もっと整備をやりたいたので辞めたい」と言い出した。総務が話を聞き配置換えを行った。自分の好きな部署に移って一件落着と思っただが、次第にふてくされたり上司の指示に対して返事をしなかったり、あるいは引継ぎを求めた後輩に対しては「今オレ忙しいから。見ればわかるよね」とみだりな態度をとるようになった。上司は彼に対してどう対応してよいか迷って、腫れ物に触るような態度をするしかなかった。

見を言い合い反対意見も受け入れる。反対意見や論争はポジティブなものとして捉え、対立を隠さず公然とするが、それによって互いの関係性が悪くなるようなことはない。

仕事の信頼や関係性は、飲み会などの長いプライベートの時間を使って構築されるのではなく、ビジネス活動において構築するもの。「あなたは良い仕事をするので頼りがいがある。そういう人と仕事をするのは楽しい。だから信頼します」といった具合に。そして仕事が終われば付き合いもそれで終わる。

当社で目指してきた方向性もよく似ている。オレ自身が外国人とレースをやっていたときは、セッティングや戦術でエンジニアとぶつかりあうこともあったが、終わったら「明日もがんばろう」で握手。ドライだがそういう関係性がチームを強化する近道だった。当社の場合「会議で発言しない者は退席。発言はホワイトボードの前に立つて」と社内規則にある。

日産においては、相互のメッセージを活発化させ、行間を読むことが求められるような旧態依然とした資料ではなく、顔面通りで誰にでも「見える化」できる資料作りを進めている。会議の終わりにには要約した議事録を出席者全員の前で発表し再確認するらしい。

従来の日本企業の典型とされてきたウエットな関係性の、いわば村社会的な日本的企業形態とは違う。従来の企業内では「できません」「わかりません」と言えない雰囲気があったようだ。会議では発言しない方が得をする。村社会にはよい面もあるが、よくない面もある。最近、免震ゴムの偽装問題で揺れる東洋ゴムは、報告するはずだった会議を当日に急遽キャンセルし、公表直前の2月まで社外役員に何も知らせていなかった。免震ゴムの社内規格が国土交通大臣の性能評価基準から外れていることは把握していたが、逆に安全宣言を出した。これについて山本社長は辞任会見で、問題の背景には「村社会的なカルチャーがあった」と閉鎖的社風があることを認めた。

叱れない上司 叱ってほしい部下

今春「週刊ダイヤモンド」に「叱れない上司 叱ってほしい部下」という特集があった。その昔、我々の上の世代は戦後復興からモータリゼーションと言われるほど働き、鬼軍曹的な上司が部下を叱咤し、売り上げ目標を伸ばした。しかし最近では上司がバワハラを恐れて叱ることができない。でも部下は成長を促すために叱ってほしいと思っている。そんな内容だった。

しかし彼らが成長のため叱られたらいいと思っていても、今の子供を叱るのは難しい。叱られた経験があまりなく育っているからだ。我々の世代で先生にぶれた経験のない子供はいなかったし、いちいち体罰と騒ぐ親もいなかった。今はモンスターパーアレックス(以下MP)がすごいことになっている。オレは小学校や中学校に何十校と講演に行ったが、聞きしに勝るMPの怖ろしさの実態

を知った。たとえば子供が貰ってきた成績表について学校に乗り込んできて「なんで〇〇ちゃんは4なのうちのの子は2なの」と文句を言う親がいる。子供が石を投げて窓ガラスを割れば怒られるべきは子供なのに「学校に石が置いてあること自体がおかしい」と先生を攻め立てる。

うちでも、オレが事故に遭って当時小学一年だった子供が精神的に変になったときがあった。そのとき担任の若い女性の先生がとてもよくしてくれたのだが、翌年、担任をした生徒が鉄棒だけがをした際の対応が遅いと文句を言うMPがいて、結局先生は学校を辞めることになってしまった。こんなMPが普通にいて、マスメディアが助長する。

今の子供は先生にも叱られず親にも叱られた経験がなく育つ。叱られると成長を促すための注意とは受け取れず自分のことを否定されたと思ってしまう。だから難しい。

前述の社員に関しては、相当きつく叱ったのでまた辞めたいと言いつつ、なかなか、それならもう仕方ないと思っていた。翌日の社内フォーラムに彼のコメントがあった。

「セミナーを聞いて、自分が如何に村社会の考え方であったかを実感しました。普段から指導いただいたことですが、どうしても意見や提案に対して反対されると、その意見に対しては、自分自信を否定されているように感じてしまうこともありました。より良くしていくという意味でも、しっかりと意見、提案を行い、違うならそれを受け止めてより意見、提案をできるようにしていきたいと思えます」

これは本当に嬉しいコメントだった。と同時に、オレとしては今まで成長を促すために改善ポイントを指摘していたつもりだったが、それが伝えきれていなかったのは経営者と

して反省すべきだった。

結局、経営って人を成長させることで、そのためには自分をさらに成長させることなのだ。人生の後半期に経営者になってみて、まだまだ自分に不足している部分が見えてきた。と同時に、それまで知らなかった人を育てる難しさと人の心を読む大変さ、そして素晴らしいさを知ることができたように思う。

日本に会社は170万社ほど存在するらしいが、世の中の経営者ってこんなに大変で、でも意義のあるそして面白い(?)ことをしていたんだなあ。組織は結局は人だな、と痛感する。人材でなく人財なのだ。

国交省の「事故防止対策支援推進事業」の対象事業者認定される

株式会社スポーツドライビングジャパンは、国土交通省から平成27年度事故防止対策支援推進事業(社内安全教育的の実施に対する支援)の対象事業者として認定された。認定された安全運転コンサルティングメニューは「レーシングドライバーによる運転者のヒューマンエラー事故防止コンサルティング」。この取り組みの元となるのは、6年前から開始した「Tetsuya Ota ENJOY & SAFETY DRIVING LESSON」が発端で、交通事故を減らすためにはクルマや道路だけではなく「人」の要素が欠かせず、運転技術とマナー、意識を向上させることが大切だということ「Injured ZERO」の趣旨のもと、これまで「人」を教育することを主眼として定期的にドライビングレッスンを開催。今回、このように事故を減らすために「人」の要素に注目した取り組みが、安全運転、そして事故を減らすことに効果があると認められたカタチだ。コンサルティングに関してはお任せ下さい。



お問い合わせ 株式会社スポーツドライビングジャパン
☎045-948-5540 <http://www.sportsdriving.jp>