

強いチーム創りの着眼点

親父と慕われるマネジメント

松下幸之助さんのDNAを引き継いでいる、とある企業のコンサルティング業務の一環で、生産現場の方からヒアリングする機会があった。

その際に、50歳を超えた作業現場の班長が、こんなことを言っていた。

人の能力の満点が10としたら、8とか9ある人は、ほっておいても自分で勉強して、伸びていこう。

今の時代は、そんな人たちがばかりが注目されるけど、それでいいのだろうか。

以前は、能力が1しかない人を、叱ったり、褒めたり、なだめたりしながら、何とか1.5の力にしようと、リーダーは心血を注いだものだ。そんな人間が2とか3の力になってくると、その人は、育ててくれたリーダーを、親父とか兄貴と呼ぶようになる。

企業力の差って、このように1や2の人材に力を付けさせられるかどうかで決まっていたはずだし、それが幸之助さんの教えだった。

最近では、そんな気概が失われている気がする。

また、こんな方もいた。

年齢は、23歳位で、構内請負として働いている青年。

彼と話すことで、同じチーム内でも、仕事が集中する人と、そうではない人との差が激しく、業務量のバランスが取れていないという、実態が浮かび上がった。

何でそんなことになるのかと原因を確認すると、小頭の良い人は、一生懸命やってもやらなくても給料が同じなら、手を抜いて楽した方が得だと考えるからだとの答えだった。

人と話をしていて、言葉遣いもなくなって、足を組んでしまう、いかにも元ヤンキー系の彼に、「君はこの構内請負業務を何年やっているの」と尋ねると、「高校卒業して以来なので、かれこれ5年になるかな」

そこで、「君は5年間も割に合わない立場で、さぼらず一生懸命仕事をしているのはどうしてですか。一生懸命やることは割りに合わないですよ」と、私は、割に合わないを強調して、質問を重ねた。

すると彼は、

「よく分からないけど、情かな」

「俺まで手を抜いたら、一生懸命やっているもう一人が、さらにしんどくなるやん。そんなことでけへん。ここの社員さんにも迷惑かけるしな」

「本音を言えば、手を抜いている奴に、そんな適当に仕事しているんだったら、もう来なくていいと言いたいところだが、本当に来なくなったら作業が回らなくなる。手を抜いている人でも、居てもらわなければラインは維持できないから。」

この2つの事例に触れて、強いチームを作るには何が必要か、その判断の大半は読者のみなさんにお任せしたい。

が、「また、親父がわけのわからないことを言い出したよ」と笑顔を浮かべながら仕事をするメンバーを率いるリーダーが存在するチームは、間違いなく強い。

効率一辺倒の関わりからは、このような関係は築けない。部下がミスをおかした時に、その打開のために真正面からぶつかる。お客様に迷惑をかけたときには、自らが先頭に立って対処する。プライベートに問題を抱えているときには、親身になって相談に乗る。このようなリーダーに人がついてくることは、いつの時代にも共通している。

そして、情が厚く頼まれたことは嫌と言えない、お人よしに業務が過度に集中し、それが放置されているような職場に明日はない。この業務量を調整することも、親父の仕事である。

無理やり居酒屋へ連れ出し、はしご酒を強要したり、分けのわからない駄洒落を連発すると言った類の人種を総称して、オヤジとも言うが、強いチームに求められる親父は、人を育てる上での気概を持っている人。1の力を1.5に引き伸ばすことに情熱を持っている人である。

親父の復権が求められているのは、家庭だけではなく、企業でも同様のようだ。

株式会社アッシュ・マネジメント・コンサルティング
代表パートナー 平堀 剛