

組織を変える

むろだて
室館

いさお
勲

スターの存在

株式会社潮流社代表取締役社長
株式会社キリテアソサルティン代表取締役社長

『ブルーロック』というマンガをご存じでしょうか。高校生が主役のサッカーマンガで、日本代表がサッカーワールドカップで優勝するために世界で通用するフワードを発掘、育成していくストーリーになっています。私も最近Z世代の若者から借りて読み始めたばかりですが、非常に興味深い内容が多く描かれています。

300人の高校生を、ブルーロックと呼ばれる監獄のような施設に集めて最後の1人まで選考を続け、脱落者は永久に日本代表に選ばれる権利を失います。最大の特徴は、高校生たちに絆やチームワークを一切求めず、個人の圧倒的な個性やエゴを求める点です。マンガの中では、ストライカーは自分以外を脇役だと思ってしまうくらいのエゴイストでなければいけないと断言しています。過激な表現もあり、極端だと

感じる部分もありますが、会社組織においても現実を突いていると思う部分もありました。

独立前に所属していた会社には、20代の営業マンを中心に最大で200名ほどが在籍していましたが、圧倒的に売上をあげるスター社員が数名いたときは組織がどんどん伸びていました。ではそのトップセールスマンたちが人間的にも優れていたかという点、必ずしもそうではなかったように感じます。お金を稼ぎたい、女性にモテたいという個人的な欲望のために、周りの社員には目もくれずに死ぬ気で働いていました。チームワークという言葉とはかけ離れた空気だったと思います。そういったスター社員のおかげで会社の売上が伸びていたことも事実でした。

そんな中での上がるのは簡単ではありませんでした。当然20代の若い頃は周りと同じような欲望もありましたが、それらを表には出さず、努力を積み重ねて成果を出して、歩合給もたくさんいただけるようになりました。

しかし、商品の価格が大幅に上がり、今までのように契約をいただけなくなり、お給料が遅れ、最終的に1年半無給になったこともありました。ほとんどの社員がひと月に1契約か2契約。3契約の社員が5名いたかどうかの状況でしたが、私は1人奮起して7契約〜8契約を毎月のように続けました。お給料が出ていないので

当然と言えば当然ですが、周りの社員は会社や社長、上司の悪口ばかり。私はそんな同僚には目もくれず、まさに狂ったように働いていました。結果的に私の売上が会社を何とか延命させることにつながり、新オーナーと出会って経営再建に踏み出すきっかけになったと自負しています。

会社を立ち上げてからも良い時期、悪い時期がありましたが、やはり組織が伸びるときには現場のスターの存在がありました。1人いてくれるだけでも組織は伸びていきますが、数名のスターが切磋琢磨しながら競い合っているときは、全体がとてもし良い空気になっていきました。反対に悪い時期は組織全体が馴れ合いになり、空気もガラッとしていました。

時代が変わり個人のモチベーションも変わっているとありますが、狂ったように何かの欲望からられ、圧倒的な成績を出す人間が1人いれば会社の体質は変わると思います。基本的に組織が上手くいっていないときは大半の人が「どうせ無理」とニヒリストになり、その空気が全体に漂っています。そんな状況を打破するためには、1人のスターがやって見せて事例を作ってしまうことだと思います。しかし、スターは簡単に育つものではなく資質によるところが大きい部分もあります。そこで組織のトップとしては、人材を見極め現場のスターにしていく必要があるのです。

人選をする際に「私生活がだらしない」「協調性がない」などを理由に躊躇してしまうことがあると思います。もちろんそれらも後々は重要な要素ですが、状況を打破してくれるスターが1から10まで完璧な人間であることはほとんどありません。多少のやんちゃは目をつぶっても、組織の空気を変えるために突っ走れる人材であれば、どんどん走らせたほうが良いと思います。そういった意味で、世界で通用するストライカーはチームワークの中では育てられないという『ブルーロック』から学ぶものは非常に大きいと思います。

おかげさまで潮流社の親会社、キャリアコンサルティングは2023年12月18日に20周年を迎えることができました。私も52歳となりましたが、世の中の経営者からすればまだまだ若輩者です。これからも組織を伸ばし続けていくために、先頭に立って必死に働き、同時並行で優秀なマネージャーの育成、そして新入社員も含めたスター社員を発掘し、素晴らしい人材を世の中に送り出していけるように精進していきたいと思えます。

この文章を書き上げた後に、能登半島の地震が発生しました。被災された皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

