

若手育成に、必要以上に臆病になつていないか？

熱血指導、上等！ 間違えたらやり直せばいい

取材・構成：村尾信一

昭和スタイルの熱血指導で話題となつているグローバルパートナーズ。職場では、気合を込めた挨拶「ソス」という言葉が飛び交う。ホワイト化が進む現代社会へのアンチテーゼとして、今注目されている「ソス文化」。同社代表を務めるゾス山本こと山本康二氏に、今の時代、中間管理職はどう若手育成に向き合えばよいかを聞いた。

Koji Yamamoto

1971年生まれ。95年、光通信入社。数々の事業で国内トップシェアを獲得し、日本最年少最速で上場した光通信の取締役に28歳で就任。1万人の営業組織を構築し、獲得売上は累計1兆円を超えた。さらに、投資した100社以上のベンチャー企業がIPOをし、これまで680名以上の経営者を輩出。複数の上場会社の代表やアリババの日本事業の立ち上げを経て現職。現在は若者向け教育事業、ベンチャー企業支援、グローバル人材事業などに力を入れている。



グローバルパートナーズ株式会社代表取締役社長

山本康二

行き過ぎたホワイト化が世代間ギャップを助長した

——今、多くの中間管理職が、若手社員との接し方に悩みを抱えています。山本社長は、こうした現状をどうお考えでしょうか？

山本 僕は、今の行き過ぎた社会のホワイト化にはうんざりしています。少しでも厳しいことを言う、すぐにハラスメントだと言われる。残業もさせられない。こんなことでは、企業の生産性が低下するばかりか、中間管理職の人たちは身動きが取れないですよ。40〜50代の管理職の方であれば、「こういった社会の動きを、会社としても是正していきましょう」と、まず経営層に提言すべきだと思います。

今の中間管理職、特に団塊ジュニアの世代は、20代だった頃にパソコンに変えていきたい。そのために若手の指導方法を見直すことも考えたい」という意見のすり合わせを経営層としておくことが大切ですよ。

僕は、いつか必ず行き過ぎたホワイト化の揺り戻しがくると信じていますが、皆さんは、このまま我慢して社会が変わるのを待つのか、それとも、今部下に対して熱血指導で本領発揮したいのか、その覚悟を問われているんじゃないですか？

——急に部下に厳しくすると辞めちゃうのではないかと、という不安もあります。

山本 先ほども言いましたが、若い人は40〜50代のウザいおじさんたちにといてほしいと思っています。これはどの業界も同じでしょう。その背景には、この世代の人たちが、若い人とのコミュニケーションを恐れて、避けていることもあります。「若い人に本音でぶつかっていいって、かわされるかもしれない」「下手するとハラスメントと言われるかもしれない」。そんなこと、気にしなくていいんです。

確かに言いたいことを言って、ついでにこれなくて辞める部下もいるでしょう。ですが、それならまだいいと思います。なぜなら、熱血指導をしている証ですから。一番良くないのは「この部署はつまらない」「上司が関わってこない」という理由で辞められることです。

ンやインターネットが出てきて、ゆとり教育の時代を経て、社会が大きく変わっていくターニングポイントを経験しました。

ですがこの世代は、成長する過程でスポ根アニメを見て、金八先生を見て、ビー・バップ・ハイスクールを見て、おニャン子クラブ、とんねるずを見て、バカ騒ぎして育ってきた、まさに「ソス文化」を知る張本人。本当は、成長期の日本を見て養ったコミュニケーションスキルが自然と身についているはずなんです。

——山本社長はそんな社会の変化にも動じず、自分を貫いておられますね。

山本 僕はその「社会が変わった瞬間」が、すごく嫌でした。僕の同級生も同じ青年期を過ごしてきたので、その瞬間を同じように嫌だと感じたはずですよ。それなのに、みんなホワイト化という壮大な社会実験の渦に巻き込まれていきました。

その頃、僕はすでに会社を経営していたので、当然、そんな世の中の風潮には従いませんでした。それまでのやり方を変えず、営業でも、様々なプロジェクトでも、すべて1番を取り独り勝ちの状態でした。世の中がホワイト化していくのを尻目に、

「厳しくすると部下に辞められる」と言いますが、今のやり方では遅かれ早かれ、「つまらない」という理由で辞められてしまいますよ。ですから、皆さんが勤めている会社の社長に「暴れていいですか？」と断って暴れたらいいんです。

——熱血指導についてこない若手もいると思いますが。

山本 もちろん、すべての若手が熱血指導を求めているわけではないでしょう。それならば、部下に訊けばいいじゃないですか。「僕には二つのモードがある。一つは『昭和バリバリの熱血指導をする上司』、もう一つは『令和の優しいホワイト上司』。あなたはどちらがいいですか？」と。そして希望を言ってきたら、録音するか一筆とっておけばいい(笑)。

その点、うちの会社はあらかじめ「熱血指導する」と開示していますし、そのうえで集まった社員たちですから、やりやすいですね。

——山本社長は、今の若者に共通する傾向が何かあると思いますか？

山本 ないですね。若者は、100年前も、100年後も変わりません。みんな同じです。

皆さんが何か違いを感じているとすれば、それは今の若者が賢く、皆さん仕様に合わせているからでしょう。皆さんが恐る恐る接するから、若者もギクシャクして、表面的なコミュニケーションになっている。建

若手の意向で 指導方法を使い分ける

部下に直接訊いてみる

「あなたはどちらがいいですか？」

昭和バリバリの
熱血指導をする上司



令和の優しい
ホワイト上司

