

文＝五月女善重
(五月女総合プロダクト)

ぼくたちの失敗

ホールのお客様向け情報誌に、ショートコラムを連載しています。その中で「社会人には『何でもやる!』という強いヤル気が必要です」と書いたところ、読者の方から「そんなコト言っても、どうせ社員が何かやって失敗したら激怒するんでしょ?」というメッセージをいただきました。

今年のお盆休みは、この業界に入ってから初めて、自宅でゆっくり本を読んで過ごしました。昔から、いつも現場が心配で休日も店舗を回っていた僕にとつて、ノ

ータッチの数日間は大きな冒険だったので、社員たちのお陰でゆとりを持った夏休みになったのです。

ちょうどそんな折に「どうせ社員が失敗したら…」というコメントを拝見し、「なるほど、僕が自分の時間を持てるようになったのは、『失敗』のお陰なのだ」と気がきました。

ヤル気と失敗は1セットです。失敗をその都度咎めていたら、社員は萎縮してチャレンジ精神を喪失するでしょう。失

敗を恐れて身動きが取れなくなると、極論ですが、社会に背を向ける二一トに繋がるような気がしてなりません。

社員たちのヤル気を引き出すには、僕たちが責任をもてる範囲の「小さなリスク」を与えることが重要ではないでしょうか。彼らのキャパシティに見合ったリスクII課題を与え、あえて失敗を経験させる。経営に響くほどの大きなリスクは非現実的ですが、小さいリスクなら失敗してもガミガミ言う必要ありませんし、彼らは自分のミスを、反省材料として受け入れます。

そして課題を乗り越えたとき、「成功体験」という糧となって自信につながるでしょう。時にその経験が彼らの武勇伝となり、いかにして危機を乗り越えたかを、誇りを持って部下に語り継ぐかもしれせん。

社内の隅々まで目を配らないと不安で仕方のない僕が、心地よく彼らと向き合えるようになったのは、社員たちに「小さなリスク」を与え続けてきたからだと思うのです。彼らが試練をクリアして次の段階に進むごとに、人間力が増し、組織の絆が強くなる

のを実感しています。

怖いのは、失敗を繰り返した経営者が、それを美徳のように喧伝することです。武勇伝真つ只中の経営者のもとで、社員が安心して働くことができるでしょうか。

米ダートマス大学のシドニー・フィンケルシュタイン教授は著書「名経営者が、なぜ失敗するのか?」の中で、企業が失敗する局面として①新規事業に進出する時、②イノベーション導入や変化に対応する時、③M&Aに乗り出す時、④競争相手に反撃する時、と言っています。

有能な経営者でも莫大な損失を出す例は山ほどありますが、僕たち経営者の失敗は社会的に多大な迷惑となりますから、絶対にはいけないと肝に銘じています。

失敗を許されない立場の僕が、失敗を許可することで人材を育成する。これは二代目なりに培った、「もがき」の産物かもしれません。

▲



さおとめ・よしじげ
五月女総合プロダクト株式会社代表取締役社長。大学卒業後、父親の営む建築資材会社を経て、26歳でホール業界に。釘調整など現場仕事を経験する中で「自分の代になる」という強い意思のもと2000年に屋号をライブガーデンに変更、2003年代表取締役就任。「スタッフが主役の会社づくり」を掲げ、栃木県南部を中心に現在9店舗を経営。1965年生まれ。筆者へのメッセージはホームページから <http://www.saotomesp.jp/>