

社員皆のための幹部人事制度 社長選挙は成長の原動力です

森下篤史社長 テンポスホールディングス

飲食店向け厨房機器などの販売・コンサルティングで他の追随を許さないスピード感ある展開で成長を遂げている「株式会社テンポスホールディングス」。成長力の高さと共に、同社の社風を象徴する一大イベントとして知られているのが、ほぼ四年に一回、創業者であり社長である森下篤史氏と、選抜された同社幹部が、社長

の座を奪い合う「社長の椅子争奪バトル」だ。創業者として、幾度の「バトル」を経た今、グループの将来像と、同グループにおける「人材育成」などについて、森下社長に話を聞いた。

——部下は上司を選べないというのが常識の中で、御社の社長

の椅子争奪バトル、異彩を放っていますね。リーダー育成という点について、まずは、社長のお考えをお願いします。

森下 社長の椅子争奪バトルだけが、世の中に知られるようになっていくけれど、当社は、店舗のリーダーや、エリアマネージャーなど、いわゆる会社幹部の多くは、原則「立候補制度」で人材配

置を進めてきています。社長の椅子も、その例外じゃない、というシンプルなものなのです。当社は、下から上まで、とにかく「働き者」が多い。エネルギーに前年実績を毎年更新するようなマツチヨなタイプもいれば、黙々と目の前の課題を、片づけていくなど、それはもうタイプはバラバラ。動物園ですよ。でもそこが良いの

アルバイトさん、関係なしで、社員一人ひとり楽しく働いて、しかも、一人ひとりの社員が、自分の職場、店舗などで、組織の成長具合を共有して、リーダーと共に頑張れる、このリーダーと共に、自分も、職場も成長していきたい、それを託すことのできる人物にリーダーをやってもらいたい、というのが人情でしょう。リーダーだけ頑張る、リーダーだけすべての手柄を、ということには、当社にはあり得ない。結局は、社員みんなのための「リーダー立候補制度」なのです。

【取材後記】森下社長には、過去何度か取材でお話を伺う機会があったが、事業への熱意は以前にも増してヒートアップしていた。テンポスをさらに大きく、楽しい会社にするという森下社長の熱意は社員も確実に感じ取っている。全社一丸とは、よく使われるフレーズだが、当社は、創業からこの全社一丸を地道に進めるレアな企業だ。



森下社長

——リーダーとして立候補された社員としては、成果を上げるだけでなく、任せられた部門を、より良くしていく、数字に表れにくい部分にも、配慮しながら、リーダーの責務を果たしていく、合理的な仕組みですね。

森下 そうですね。働き者というだけじゃダメ。社長に立候補する上で、いわゆる「有資格者」というのもあるけれど、並みの人材じゃあ、当社の幹部は務まらない。じゃあ、並みより上？

森下 その一部ですかね。三つ頭抜けているものを上げるなら、一つ目は、やはり働き者であること。二つ目は、高潔さ。三つ目は、