

# 社長は「嫌われ者」であれ？ そんなの「言い訳」ですよ

「健康長寿」をスローガンに、高圧電位治療器や家庭用浄水器、健康食品などを開発販売しているコスモヘルス。10年足らずという短期間で売上高を25億円から87億円に伸ばすなど、急成長を遂げた企業だ。その原動力は、今年2月に就任した鈴木優輔代表が、現場のマネジャーだったところから実践してきた人材育成だ。鈴木さんは、上司と部下の関係は「相思相愛」でなければならぬと力説する。

## 主張③

### 夢を、信念を共有し、目の前で「ブレイクスルー」の瞬間を見せる

一人ひとりを大切に育てれば、結果としてチーム力は向上する。だから、**「組織論」**は必要ない。コスモヘルス社長の鈴木優輔さんは、そう考える。大企業から同社に転職した鈴木さんは、トップの営業成績を維持し続けた結果、社長の座に上り詰めた。「成果を出した結果、地位や収入が上がる」という成功体験を繰り返すなかで、鈴木さんはある思いを抱くようになる。

「先輩たちに、自分と同じ体験をさせてあげたい——」  
そして鈴木さんは、人を「育てる」ことに強い関心を抱くようになった。

社長就任後は、「全社員が結果を出すまで絶対に、育てる、ことを諦めない」で絶対、と誓ったという。鈴木さんは成功するために必要な要素を、「揺るぎない信念を持つ」ことだと語る。

「強固な信念を持っているなら、諦める、という選択はあり得ない。信念の土台になるのは夢です。だから私は社員に夢を持つことの大切さを、繰り返し説いてきた。夢が、本気、なら、そこに信念が生まれます。そういう人間は絶対に諦めません」(鈴木さん)  
例えば懸命に努力しているのに、売り上げ目標に届かない社員がいる。その部下の「嫌われ役」であれ、という説もありですが、私はその意見を認めない。たとえ厳しいことを言ったとしても、常に「私は君を見ている。応援しているよ」という態度を示し、言葉を投げかければ、**「愛」**は伝わるはず。上司と部下が、**「相思相愛」**になるほど、組織は前進しやすくなるんです」  
事実、鈴木さんは全社員約300人の顔と名前、長所や短所がすべて頭の中に入っていると胸を張る。

んな時、鈴木さんは社長自らが現場に出て実践する。あとひと踏ん張り、の力を絞り出すために必要なマインドセットや、具体的な仕事のやり方を直接指導するのが狙いだ。

## 主張④

### 部下には「暑苦しい」くらい愛を注げ。そこまでしてやることが、伝わるものだ

とはいえ鈴木さんは今や、約300人を率いる身。社員全員に直接「教える」のは極めて困難だ。そこで鈴木さんの、**「薫陶」**を受けた幹部たちが、社員を育成するようになった。

「仕事で成果を出すには、**「TTP」**（徹底的にバク）が近道です。私もこの世界で成功した先達の営業手法を見

「そこまでしてやっとなら、自分がいかに深い関心を持っているかが部下に伝わると思えます。適材適所の人員配置を考えるうえでも必要な情報ですが、それはあくまで、おまけです」  
鈴木さんが抱く社長像は、野球で例えると監督ではなく、キャプテンだという。部下と同じ地平に立ち、一つひとつ教えながらチームを引っ張って行く。互いに言いたいことを言える距離感を保ち続けることが気づきにつなが

聞きし、ひたすら実行してきた。そして、私の「オリジナル」の手法へと洗練させました。今はその手法を、番頭たちを通じて全社員に伝えていきます。ちゃんと、完コピできる社員ほど、結果が出ていますね」

鈴木さんは結果を出す社員の特徴を「素直さ」と語る。素直さを引き出す

「社員が幸せになること」をモットーに掲げつつ、ビジネスを通じて「健康でい続けること」の大切さを世間に伝え続けていくと鈴木さんは語る。鈴木さんが本気で社員の成功を望み、そのための努力を惜しまない姿勢を社員たちに見せることが、同社が成長し続ける原動力になることは間違いない。



社員と「愛し愛される」努力を怠った経営者が「嫌われ者」になるだけじゃないですか？

コスモヘルス株式会社  
代表取締役  
**鈴木優輔**氏

大学卒業後、大手自動車販売会社に入社。新入社員トップの営業成績を取める。コスモヘルスのグループ企業に入社後、個人でもチームでも売上げトップの成績を次々に叩き出し、2017年2月から、コスモヘルスの代表取締役に就任した。