

2022/4/20

(うと Q 世話し 石橋を叩いて壊す 前編) 書庫版



リーマンショック後、その危機にも拘らず、当時在籍していた会社の経営陣が何の対策も講じないのを不安に思っ

「これはまずい。何とかしなくちゃ」

と若手営業マン 10 人に一か月を 4 週間として延べ 40 回。年間で通算 480 回ほど自分が集計した各人の売上データを元に個別面談をして、何とか具体的危機対処行動を起こしてもらおうとした事がありました。

それというのも当時自分は 12 年間に及んだうつ病上りの身で、失職したらそんな経歴の人間など外で雇ってくれる訳がないと思っていたものですから、何とか当時在籍していた会社を潰さない様にするしかないと思ったからです。

同じくうつ病罹患のせいで当時の自分は課長職から主任に降格され、ましてや会社の指示業務でもない事もあって、権限なしのほぼ無役がする筋違いの「説得」等誰も本気では聞いてくれませんでした。

業務指示でしかも役職に伴う権限があれば 1 秒の指示で済む話が 1 年かけてもうんともすんとも動かなかったのです。

その間、手を変え品を変えて試行錯誤を繰り返しながらあらゆるコミュニケーション方法を試してみましたが力及ばず、何の成果も上げる事ができませんでした。

その時「有効なコミュニケーションをとる事」の難しさを痛感いたしました。

しかしそれから 2 年後、その会社はグループ同系列の他社に吸収合併され、自分が退社した後に話を聞くと合併後の移行期間が過ぎた後に「給与条件」がガタ落ちになったそうです。話は変わって、現在は外国人従業員、パートも含めて従業員数 3 人のちっぽけな会社を営んでおります。

彼らは母国での内戦で難民となった人間たちで、特に内の正社員たちは故国の中学校をち

ゃんと出てきたかさえ怪しいような学歴の連中です。

しかもちゃんと話せるのは母国語だけ。英語も日本語も満足には話せません。

ですが、言語以外の様々な手段で意思の疎通さえ図れば直ぐにも行動に移します。

むろん初めはそうではありませんでしたが。

前にいた会社の従業員は殆どが大卒で2割程が高卒でした。いずれも今の従業員より遥かに高等教育を受けている訳です。しかも「1等国」の我が国で。

この対比を目の当たりにしてある疑問が湧きました。

「一体この差は何に由来しているんだ？」

前の会社に在籍していた折に説得に使っていたスキルに比べれば今使っているスキル等、比較にならない程プリミティブなものです。コミュニケーションの難しさを痛感してスキルが当時より格段に向上したからではなさそうです。

そこで思い当たったのが「リスク耐性」でした。