

一條コラム 5

上場企業にお勤めしている人たちが持つ「切なさ」についての考察

先程、上場企業にお勤めしている人たちが持つ「3つの特徴」についてお話ししました。

ではなぜ僕が、そのような「3つの特徴」についてお話ししたのかというと、実は、この「3つの特徴」が、上場企業にお勤めしている人たちにとっての問題を生み出しているケースがあるからなのです

そしてこれらの問題は、「上場企業にお勤めしている人であれば、必ず抱えることになる問題」でもありません。

必ず抱えることになる問題なのであれば、あらかじめその内容を知っておくことで、それらの問題に対処しやすくすることができるともいえます。

そこでこのコラムでは、上場企業にお勤めしている人たちが持つ「3つの特徴」によって引き起こされる問題について、お話ししてみたいと思います。

▼
ところで僕が上場企業さんに関わらせてもらうときには、次世代経営人材開発というようなテーマでお仕事のご依頼をいただいたりもしますが、そのときには、各企業のなかで「次の役員候補」と

されている部長さんたちに関わらせてもらうこととなります。

その経験からお話しすると、そういう部長さんたちのなかには、「業務上、先が見えないような感覚」を持っていらっしゃる方も少なくない気がします。

実際、そういう部長さんたちが頻繁に口にする言葉として、「まるで曇りガラスのこちら側にいるようです。まったく先が見えません」という言葉があったりするからです。

僕は、この言葉を聞いているだけで、もうかなり切ない気持ちになったりもするのですが、しかし、この「切なさ」という話であれば、その言葉の裏側には、もともと具体的な「3つの切なさ」が隠れているように感じるので。

では、その「3つの切なさ」とは具体的にどういうものなのか。

▼
まずひとつめの切なさは、「能力はあるはずなのに何かかわらず、人事異動でまるで勝手がわからない部門に異動になり、なにもできない人ようになってしまふ」というものだったりします。

これは先ほどお話しした「上場企業にお勤めしている人たちが持っている『3つの特徴』のうち「自分の能力に対する自負があること」という特徴から生まれる切なさなのですが、先程もお話ししたとおり、上場企業にお勤めしている時点で、みなさん、自分の能力に対する自負があることがほとんどです。

ましてや、今、例として取りあげている人たちのように、上場企業のなかで「部長」という役職に就いている人たちであればその自負もそれなりに強くなっていることが多い気がするのです。

その一方で、ご存じのとおり、上場企業のなかには人事異動という制度があります。

するとそこできなにか起こるかと言えば、たとえば、それまで経理部門で部長補佐のような立場でお仕事をしていた人が、人事異動でいきなりどこかの事業部門の部長になったりすることもあるわけです。そうなるこの人は、部長として事業部門に着任したものの、業務上、なにをやったらいのかがわからないという状況になったりもします。

その一方で、部下の人たちからは、「なんだ、こいつ。部長とかいってるけど、業務のことなんて、なにも知らないだろ?」と思われたりもします。

つまり、自分のことを「できる人」だと思っている人が、人事異動によって「できない人」のようになってしまう。

ここに、「能力はあるはずなのにわかかわらず、人事異動でまるで勝手がわからない部門に異動になり、なにもできない人のようにになってしまう」という切なさが生まれているように見受けられるのです。

▼ ふたつめの切なさは、「相対的に高い給与を受け取っているにもかかわらず、お金の余裕があるとは感じられない」というものです。

これは先ほどお話しした「上場企業にお勤めしている人たちが持っている『3つの特徴』のうちの「相対的に高い給与を受け取っている」という特徴から生まれる切なさなのですが、先程もお話ししたとおり、上場企業にお勤めしている時点で、みなさん、相対的に高い給与を受け取っていることがほとんどです。

今、例として取りあげている「部長」という役職に就いている人たちの場合には、年収で1,200万円とか、1,500万円になっているケースが多い印象があります。

そのような状況があるわけですが、僕が次世代経営人材開発という取り組みのなかで、そういう部長さんたちと話をしていると、今、書店で売れている本の話が出てくることがあります。

それがどういう内容なのかといえば、「一條さん。今、『年収300万円で幸せに暮らす』みたいな本が売れていますよね?」という内容だったりするのです。

実際、そういう本が売れていたりもしますので、「そうですね」とお答えしたりもするのですが、すると、「僕はその5倍もお給料いただきたいんですけど、お金の余裕がないのはなんででしょう?」というような話になったりするので。

この質問に対する答えを先に言ってしまうえば、その人たちがそのような状況になっている理由は、その人たちの生活の水準が高いからだと思うのですが、そのような自覚を持っている方は多くはないような気がします。

ちなみに、その人たちの生活の水準がどのようなものかといえば、たとえばお住まいは、都心部に近い、閑静な住宅街にあったりもします。

また、お子さんは私立の中学校に通っていらつしやったりもしますし、車もそこそこのいい車、という感じになっている人も少なくない気がするのです。

こうなるとなかなかお金に余裕は生まれません。

その一方で、『年収300万円ですぐに暮らす』というように本に書かれてる人たちというのは、たとえば住んでるところは田舎で、家は親が建ててくれた二世帯住宅です、という感じであったり。

お子さんは公立の学校に通っていて、お休みの日には近所の河原に行つてバーベキューをして、という感じでたのしく暮らしてます、というような人たちだったりするわけです。

しかし、上場企業にお勤めしている部長さんたちからすると、そもそも実家からは遠く離れた場所に暮らしている人たちも多いですし、今お話したような感じで生活している人たちもまわりにあまりいなくなつたりしますので、そういう状況が理解しにくいことも少なくない気がするのです。

もちろん、本の内容を読んでみれば、自分が送っている生活スタイルとは違う生活スタイルについての内容であることも理解できるかもしれませんが、たとえばふらりと書店に入ったときに、『年収300万円ですぐに暮らす』という本のタイトルだけが目に飛び込んできて、そのタイトルと、自分が認識している自分の状況とのギャップにやられてしまう、ということになっている人たちは少なくない気がするのです。

いずれにしても、事実としてその人たちは相対的に高い給与を受け取っているわけですが、その一方で、お金に余裕があると感じているかと言えばそうでもない。

ここに、「相対的に高い給与を受け取っているにもかかわらず、お金に余裕があるとは感じられない」という切なさが生まれているように見受けられるのです。

▼
みつつめの切なさは、「社外の人たちからは『すごい』と言われるのにもかかわらず、社内では埋もれてしまっている」というものです。

これは先ほどもお話した「上場企業にお勤めしている人たちが持っている『3つの特徴』」のうちのひとつである「上場企業にお勤めしている時点で、まわりの人たちから『すごい』と認識されがちである」という特徴から生まれる切なさなのですが、先程もお話したとおり、上場企業にお勤めしている時点で、みなさん、まわりの人たちから『すごい』と言われていたりします。

ましてや、誰もが知っている上場企業で「部長」という役職に就いていたりすれば、その傾向はますます強くなります。

その結果、たとえば、ご近所の人たちから、「あそこは旦那さんは上場企業にお勤めしていて、部長さんにまでなつてつてすごいよね」というような認識が持たれるようになることもあるわけです。

その結果、たとえばその部長さんの奥さんがご近所の奥さんから、「お宅の旦那さんはあんないい会社にお勤めしていて、すごいよね」というようなことを言われることもあるかもしれません。

そうするとこの奥さんはちょっとうれしくなつて、帰宅した旦那さんに、「近所の奥さんからこんなことを言われたよ」という話をしたりするかもしれません。

それを聞いた旦那さんはひょっとしたら「まあね。僕もがんばったからね」とまたちよつとうれしくなったりするかもしれないわけです。

では、その旦那さんが次の日に入社したときにどういう状況が待っているのかといえは。

自分と同じフロアでお仕事をしている人たちは全員、同じ企業にお勤めしている人たちだったりするのです。

場合によっては、そのビル1棟のなかにいる全員が、その企業にお勤めしている人たちだったりすることもあります。

つまりそこには、「社外の人たちからは『すごい』と言われてるのに、社内ではその他大勢の中に埋もれてしまっている」という状況があるわけです。

ここに、「社外の人たちからは『すごい』と言われるのにもかかわらず、社内では埋もれてしまっている」という切なさが生まれているように見受けられるのです。

▼ さて、ここまで、上場企業にお勤めしている人たちが抱えることになる「3つの切なさ」について、「部長」という役職に就いていらっしゃる人たちを例にとってお話ししてきました。

しかし、この「3つの切なさ」は、「部長」という役職に就いている人たちだけが抱えるものではありません。

上場企業にお勤めしている人であればその企業自体とその企業を取り巻く環境の構造上、程度の差こそあれ、必ずこの「3つの切なさ」を抱えることになる。

そこには、役職も、性別も、年齢も、社歴も、関係がない。

そのような理解と認識を持っておけば、実際に自分がそれらの「切なさ」を抱えていることを認識したときに、その切なさを自分だけが抱えているものであると思う余地はなくなり、その結果、その切なさを自分ひとりで抱え込む必要もなくなるかもしれません。

これも、それがいいとか悪いとかという話ではない一方で、上場企業にお勤めしている人には必ずついてくるお話だと思えます。

ですので、このような理解がなにかの役に立つ方もいらっしゃるかもしれないと思って、少しお話しさせていただきます。

ご参考にしていただける部分があれば幸いです。