

# 若手担当者の こんな悩みには こうアドバイスする

最近ありがちな若手担当者の悩みを6つ取り上げ、それを解決するためのアドバイスを解説する。

金指光伸

## 悩み1 渉外担当に向いていないのではないかと



**最** 初からとんとん拍子にうまくいく人は滅多にいない。キャリア初期の段階で、「自分は渉外に向いていないんじゃないか」と思うのはむしろ普通のことだ。

先輩世代の多くは、そういう悩みを持った経験をしている。悩みを聞いた当時の先輩は「自分にもそういう時期があった」と共感。乗り越えるきっかけとなった体験を語り、仕事のやりがいを伝えることで、乗り越えた後に得られる自己実現のイメージを喚起し、「○○さんならできる」と励ましたのではないかと。

**体験談を語るのではなく話を徹底的に聞く**

皆さんも同じようなアドバイスをしていくつもりで、初めから「あのとき辞めなくてよかった」と皆さんは感じているかもしれないが、辞めないことが正義という感覚、あるいは離職を防がなければという姿勢が少しでも伝わったら、彼ら

**POINT**

- 離職防止の思いが伝われば、相談者の心は離れることに
- 乗り越えた体験を語るのではなく、若手の話を徹底的に聞く

らの心は離れる。では、どうすればよいか。有効なのは、皆さんが体験談を語るのではなく、若手の話を徹底的に聞くことだ。「なぜ向いていないと感じるのか」「どういう仕事なら向いていると感じるのか」など。すると彼らの体験談が聞かれる。「大学時代にこんなことをやってた」という話から、「それなら渉外活動にも生かせる」といった示唆ができるかもしれない。「転職することですらう仕事に就くことができそうか」を一緒に考える。彼らの心に刺さるのはそういう姿勢だ。

## 悩み2 経営者との距離感が縮められない



**2** 世代はデジタルネイティブであり、SNSで多くの人とつながっている。特徴的なのは「友人」「会社の同期」「趣味や好きなアーティストが同じ仲間」など、グループごとに書き込む内容も自己開示の程度も使い分けられていることだ。

会社のLINEグループがあるとして、同期、親しい同期、支店では、見せる顔が違う。例えば同期なら「今月の研修楽しみだね」、親しい同期なら「研修終わった後、●●に行かない?」、支店なら「研修、頑張ります」といった具合になる。

その違いは「距離感」から来る。支店のLINEグループは上司も見ると、研修を楽しみとは言いづらいし、研修後のプライベートな話も少ない。若手は距離感に応じて柔軟に対応する術を、実は身につけているのである。

その前提にあるのは「このグループなら、こんな距離感が適正」という認識だ。

**同行訪問をして接し方を見せる**



今回の悩みは「担当先の経営者との距離感が縮められない」というものだが、実はそれ以前に、どういう距離感で経営者と接すればいいのか分からないのが、真の悩みではないか。

コロナ禍で訪問に制限があった時期もあるし、同行訪問できなかつた時期もある。

訪問してもマスクをしているから、表情が分かりにくい。コミュニケーションが取りにくい環境の中で、彼らは銀行員生活を送ってきた。それが5類に移行して、「会って話すことが重要」という対面重視に変わった。

先輩世代は、アフターコロナで「元に戻った」のだが、彼らにとっては「初めての経験」だ。まずは、そのことを理解してあげる必要がある。では、どうすればいいか。有効なのは同行訪問で、皆さんがどのような接し方をしていのかを見せることだ。

もちろん、取引先によって距離感は異なる。タイプの違う経営者の会社に同行訪問することで、「この経営者にはこんな距離感でいいんだ」と分かれば、自己開示の範囲や話題も見えてくる。距離感を縮める必要のない先もある。例えばドライに商談に徹した

**POINT**

- 同行訪問を通じて、経営者ごとの距離感を理解させる
- 距離感を縮めるには経営者のブログなどを話題にする

い先とか、経営者自身が自己開示を好まない先だ。

適正な距離感になっていない場合は、それを縮めることが必要になる。例えば取引先のホームページや経営者のブログを見て、それを話題にする。この経営者なら「先週、デイズニーシーに行きました」という話をしてもいいといったことが分れば、距離感は自然と縮まる。

いままでは避けなければいけないと思っていた話が、実は経営者が若い人たちから聞きたい話だったりもする。自己開示の程度が分かれば、若い人は強い。