

# 会社の雰囲気<sup>1W</sup>を明るくするコミュレポ

皆さん、こんにちは。私は、コミュニケーションについての気づきを毎月1回、振り返りにしています。せっかくなので日頃お世話になっている皆さんにもシェアできればと思いこのようなレポートを記述することにしました。ご笑読頂ければ幸いです。

丹羽/生之

## “見込み”と“可能性”の違い

私が社外役員をしている会社での出来事です。採用活動について、人事担当の1人の社員に状況を確認しました。私は「その活動だけで考えると、50万円以上は経費かけた割にまだ応募すら、0（ゼロ）だね。今後、成果は見込めそうなの？」と尋ねると『ええ、可能性はあります。』との答えです。

「可能性ってどういうこと？」『まだ、フォローとかしていけば可能性はあると思うんですが・・・。』『実際にフォローとかしてるの？』『いえ、まだしてないです。。』  
こんなやりとりが続きました。

私は“見込み”は“はあるか確認したのですが、”可能性“の話にすり替わっていました。

”見込み“とは、成果につながるかどうか判断できる情報を吸い上げて、予測することです。そのためは、明確な根拠が必要です。

一方で”可能性“とは、根拠は曖昧で、何にでも当てはまる便利な言葉です。例えば「その宝くじは3億円当たりそうなのか？」「ええ、可能性はあると思います。」こんなときに使う言葉です。これなら、小学生でもできる答えです。

言ってしまうなら、小学生レベルの仕事をしている社員は多くいます。でもそういう社員は“可能性がある”と答えること自体、子供の仕事であると感じていないことに気が付きました。そして、私が思うにこれは社員だけではなく、幹部にもありがちな傾向です。さすがに幹部であれば“可能性はある”と答えることはないにしても“可能性レベル”の判断で、活動していることはよくあるように思います。可能性レベルで仕事をすれば、当たるか当たらないかわからない宝くじのような経営しか出来ませんが、“見込み”が得られれば、早い段階で判断ができ、軌道修正できます。

“無”から“有”を生み出すようなレールのない仕事には、この“見込み”をどれだけ早く精度よく立てられるかによって、生まれる成果も自ずと変わってきます。

「あなたのその答えは“可能性”なのか“見込み”なのか？」

「“見込み”に変えるためには、何が必要なのか？」

取得した情報の質が低いのか？

分析が甘いのか？

分析した結果、生み出した“見込み”が浅はかなのか？」

これらの質問を自らにも繰り返し、そして社員にも行っていく。

そうやって子供の仕事から大人の仕事に変えていく教育が必要なのかもしれません。