女性管理職が語る

キャリアは一つに絞らない

日本HP
コンシューマー事業本部 本部長
沼田 綾子氏

ぬまた・あやこ　2001年、コンパックコンピュータ（現日本HP）入社。Eコマースやマーケティングの部署を経て16年にコンシューマーPC製品部へ異動。17年5月から現職。

最近、社内の同僚や上位マネジャーなどいろいろな人からキャリアについての話を聞く機会が増えました。特にグローバルで活躍するリーダーたちがどのように考えているのかを直接聞くのはとても刺激になります。

リーダーたちの話の共通項はいくつかあります。1つ目は、ポジションや待遇だけではなく、自分がどこを目指したいのかを意識し、自分の成長やスキルアップのために主体的にキャリアを取捨選択している点です。

例えば、未経験の分野に挑戦する場合、それに取り組む環境や時間を自分の領域を広げるための投資として考え、一時的に地位が下がってもそれを選択するというリーダーもいました。また、新たな挑戦のために家族の理解を得て働く国を変え移住した人がいたほか、リモートワークを活用し、時差のある国での仕事に挑戦しているという人も多かったです。

2つ目の共通点は、自分のキャリアを一つだけに絞らず、常に二つ以上の選択肢や方向性を考えておくということです。さらに、次のステップだけでなく、二つ先のキャリアまでイメージしておく人も目立ちました。どちらも自分の固定概念にとらわれすぎず、広い視野と長期視点でキャリアを想像しておくということなのかもしれません。

では、全く想定していなかったポジションをオファーされたら、どうすればよいのでしょうか。そうした経験があるリーダーに聞いてみました。

そのリーダーは戸惑い、信頼する人に相談したところ、「このオファーを受けた場合、あなたは何を新たに得ますか。そして何か失うものはありますか」という問いを投げられたそうです。その人は「そう考えてみると、得るものは多そうだし、失うものは特にないな」と思い直し、そのオファーを受けて新たな挑戦に踏み切ったそうです。

これまでの努力が実り、大きな昇進の機会に恵まれた場合はどうでしょうか。そういった経験をしている人に、「チャンスと同時に、この責任のあるポジションにとても大きいプレッシャーを感じないですか」と聞いてみました。

すると、「当初はそれを怖いと思っていましたが、実際に就任して気づいたことがあります。私にこの機会をくれた上司は、仕事や責任を押しつけようとしているわけではなく、私の味方なのです。自分ができることと助けてほしいことを伝えれば、上司たちはみな味方になり助けてくれるのです」と言っていて、なるほどと思いました。

外資系企業は部門ごとのジョブ型採用が一般的で、部門を横断して業務をローテーションする機会は少ないと思います。しかし、当社ではキャリアは自分で考え作るものという認識のもと、社内公募をしている部署に自ら手をあげて異動できる社内公募制度があります。同じ会社のなかで全く違うキャリアを選べる社内転職が可能なユニークな制度です。興味のある部門の仕事をより知るための短期間体験プログラムもあります。

いずれにしろ、自分が何をしたいのか、どういった能力を身につけ高めていきたいのかを常に考え、主体的に選び取っていくことが重要なのだと感じています。