## 女性管理職が語る

# パーツモデルを目指そう

日本HP 執行役員
サプライチェーンオペレーション
統括本部長
吉田 敦子氏

よしだ・あつこ 横河・ヒューレット・パッカード（現日本HP）入社。国際調達などを経て2022年9月サプライチェーンオペレーション統括本部長。23年5月より執行役員。

春の足音が近づいてくる季節となりました。新年度に向けて新しい出会いや新しい環境を心待ちにしている方も多いと思います。また、新たなチャレンジを求め、年度末に区切りをつける方も多いことでしょう。

先日、旧知の友人から、転職の連絡が入りました。新卒から金融関係一筋で活躍をしてきた彼女が、新たな分野に飛び出すことを決めたという報告でした。

様々な思い出話、苦労話を聞きながら、こんなに生き生きと活躍している土壌をなぜあえて変えるのだろうと尋ねたところ、「私は長年ロールモデルを探すことができなかった、また自分自身後輩のロールモデルになることができなかった」と話してくれました。

では、ロールモデルは必要なのでしょうか。執行役員になり、「吉田さんのロールモデルはどなたですか？ どうやって探せばよいですか」という質問を受けることが増えました。質問を頂いた方に、有益な返答を差し上げたいのですが、「私自身ロールモデルを探したことが無いのですよ」と返しています。

ロールモデルを探してみようという心の余裕もあまりなく、現在に至っているという言い方が正しいかもしれません。理想像として憧れ目標とする人物がいるのは幸せだと思います。様々なインスピレーションを得て、自己の成長の手助けとなっているでしょう。

ただ、一度もロールモデルを意識したことない私は常に周りから学ぶことを意識して日々を過ごしてきたのだと改めて実感します。これはロールモデルに変えて、パーツモデルというそうです。次から次へと大きな挑戦が続く中、パーツモデルからその時々にかけてもらった言葉、考え方や行動指針は今も心にはっきりと残っています。

初めてマネージャーの仕事を任されたとき、私のパーツモデルは隣の部署の営業本部長でした。自身の新しい職務とチームとしての成果にとらわれすぎていた私に「木を見て森を見ていない」とアドバイスをくれた方です。それ以降、物事を考える時は、必ず全体を見渡すことを意識する癖がついたと思います。

また、「職場には感情が流れている」という言葉も鮮明に記憶に残っており、要所要所で思い出しています。「時には立ち止まって周りに自分がどう思われているかを客観的にジャッジする時間を取った方が良い」「すべての人があなたの意見に賛成しているわけはない」という厳しい助言でしたが、言葉を選びながらも相手の成長を促すために必要な会話があるということを、身をもって経験できたと思っています。

当社では「グロースマインドセット」という言葉が浸透しています。「人間の基本的な資質は努力しだいで伸ばすことができる」という考え方です。ロールモデルを見つけなければと焦るのではなく、周りをよく見て、意見を聞き、良いものをどんどん自分のこととして取り入れていくことで成長できる機会を自ら創造できると思います。

皆さんの周りにもパーツモデルはたくさんいるはずです。そして、これからチームをリードしていく人は、まずはパーツモデルを目指す気持ちで始めてみるのはいかがでしょうか。

＝次回は26日に掲載します