

女性の管理職が語る 知の共有が組織の力に

在宅勤務が新たな日常になって半年が過ぎました。物理的な距離や時間差を超えてチームとして成果を出すには、これまでに以上に社員一人ひとりの力と自律した働き方が重要になります。そのためには、会社が目指す方向やお客様のニーズの変化などタイムリーな情報共有は欠かせません。

先日、息子から「個体としては比較的弱いヒトが繁栄できた理由は何かと思う？」と尋ねられました。答えは、ヒトだけが言葉や文字により個々の知を仲間や子孫に伝達してきたから。これま

でのやり方が通じない世の中だからこそ、組織力を発揮するにはどんな点が重要なのか、最近改めて考えています。一般的に組織のレイヤー（層）間ではそれぞれが持つ情報の粒度、量の差が存在します。しかし今のように変化が激しい時代は、チーム内の情報格差をできるだけ作らないことが重要です。全員が共通した理解と言語を持つことで、良い議論が迅速に行えます。そのため、私自身が

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。

上するうえでまず大事な条件になってきます。

メンバーからの情報もとても大切です。部の定例会議では、最近自分が感銘を受けたサービスや製品について共有しても

らうことがあるのです。が、違った視点やアンテナがあり、勉強になりま

す。メンバーの多様な感性や経験を生かしなが

ら、この時代にあった製品やサービスを考えてい

も重要ですが、過去にう

きたと思っています。お客様のニーズや購買行動が急速に変化する中、新しい取り組みが増えています。当然、うまくいくこと、いかに

きたくと思っています。

お客様のニーズや購買行動が急速に変化する中、新しい取り組みが増えています。当然、うまくいくこと、いかに

えています。当然、うまくいくこと、いかに

とがあります。新しい施策を実行した際には、必ず「なぜこれはうまくいったのか、もしくはうまくいかなかったのか？」

を議論し、仮説であったとしても結論づけるよう

にしています。

成功体験の共有や同じ失敗を繰り返さないこと

も重要ですが、過去にう

きたと思っています。

うまくいかなかったことで環境の変化や市場の状況など条件がそろったこと

で成功する可能性もあります。これらの知見をチーム全体で共有し、いかに

にチーム内でたくさん経験値を蓄積できるかが

将来の組織力につながっていくと思います。

もう一つ、ともすると単調になりがちな在宅勤務でみなさんの士気を保ち、

前向きに取り組んでもらうには、自分の仕事のインパクトや価値を一人ひとりが理解し、感じられ

る状況を作ること。目の実施できるような環境づくりを進めていきたい

ではなく、自分たちの仕事

がお客様の暮らしの中でどう役立つかを想像し、

社会にどんな変化をもたらせるのかを考える時間も重要ではないかと考えています。自分の仕事の意義を想像できる力は、仕事の指針になり、また活力になると思います。パンデミック（世界的