

昨年、私は半年間にわたるアジア地域のマネージャー研修に参加しました。日々の仕事から離れ、

同世代のマネージャー同士で真剣に議論したこと

で、新たな視点と今後につながるネットワークを広げることができました。

今回、その研修の中で最も苦労しながらも学びが多かった各国混合のグループワークについてお話しします。

私が参加したのはシンガポール、マレーシア、ニュージールランドとインドネシア、日本の6人のチームで、東南アジアの販売チャネルの改善につ

いて半年かけて提案をまとめるというものでした。対象国のビジネス状況も全くわからない中、初めて会うメンバーと英語で議論しながらプレゼン内容を仕上げていく難

しいプロジェクトになるかと予想していました。

チームのリーダーはシンガポールでマーケティングを担当する女性。起業家志向がある彼女はこ

のプロジェクトに情熱的で、強い統率力を発揮しました。とはいえ、みな

チームを持つマネージャー

### 女性管理職が語る

## チームの雰囲気変えた一言

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。

日本HP 本部 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。

まっけてしまいました。その時です。いつも明るく前向きな彼女が真剣かつ冷静に「このままプロジェクトを進めるのは難しいと思う。今日は今後どう進めるのがいいか、率直に話し合おう」と切り出しました。

おそらく彼女の本音は「なぜみんな自分と同じ情熱を持って主体的に取り組まないのか、という不満があったと思います。で

た。いよいよ中間発表が近づくと、チームは全く方向性が定まらず、プロジェクトは完全に行き詰

ったか、みなはこのプロジェクトに何を求め、どうしたいのか」という点に議論を集中させました。

そしてこの週から一気にチームの雰囲気が変わったのです。「自分は今こうしているからこういふ形なら担

うことができる」「私はここが得意なのでこれをやらせてほしい」などいろいろアイデアが出て、おの

おのが実行しました。まことでこれを打開した。ここから毎回ちょっとは、どんな仕事にも通じたゲームや心理クイズなどをやる時間をとっています。

も彼女は自分の感情をぶつけたり、誰かを責めたことではなく、「どうしたらいい形で進められるか、みなはこのプロジェクトに何を求め、どうしたいのか」という点に議論を集中させました。

そしてこの週から一気にチームの雰囲気が変わったのです。「自分は今こうしているからこういふ形なら担うことができる」「私はここが得意なのでこれをやらせてほしい」などいろいろアイデアが出て、おの

全部の背景を知らない人たちの共同作業は非常に難しいですが、率直に出していきたい、そんな思いを強くしました。

全部の背景を知らない人たちの共同作業は非常に難しいですが、率直に出していきたい、そんな思いを強くしました。

全部の背景を知らない人たちの共同作業は非常に難しいですが、率直に出していきたい、そんな思いを強くしました。

全部の背景を知らない人たちの共同作業は非常に難しいですが、率直に出していきたい、そんな思いを強くしました。