

マネージャーになり5

年目、私は大きな壁に直面しました。そしてその

際に出合った「アンラーニング」という考え方が、問題解決の上で非常に役に立ちました。

アンラーニングとは

「学びほぐし」「学習棄却」ともいわれます。新しいことを学ぶ「ラーニング」や学び直しの「リラーニング」とは区別され、今まで学んだ知識や経験、既存の常識をいったん意識的に捨て去り、ゼロベースから考え、学ぶことをいいます。

特に過去の成功体験は大きな学びであり自信に

## 女性管理職が語る

# 学んだことを一度捨てる

つながりますが、その経験にとらわれすぎると、逆に足かせになり変化に適応できなくなるとい

ことだと思えます。

なぜ過去うまくいったのか、そしてなぜそれに変化が生じてきたのか。数カ月間奮闘しながら改めて振り返り、その中で新たな改善点を見つけ出すことができました。このプロセス自体が、

「アンラーニング」であり、環境変化が激しいいまの時代は、キャリアを積んだ管理職自身がアン

日本HP 本部 部長  
コンシューマー事業本部 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。

のプロセス自体にも多くの気づきがありました。

次に、比較すること。いまの自分たちだけ見ても、特徴がつかみにくいため、他国や他社、そして現在と過去を比較しました。海外に出ないクエンドの部署にも入ってほしい、多様な視点で振り返りができました。

では縮小していくだけでは、それ自体を新しい学びと捉えて意欲的に楽しんで新しい知識やアイデアを付け加え、今の市場環境にあったよりよい形を目指していくことです。

まず、自分ひとりではなく、チームで行うことです。私の場合は営業、マーケティングだけではなく業務や調達などバックエンドの部署にも入ってもらい、多様な視点で振り返りができました。

その中に新しいメンバーがいることも重要です。そのメンバーに説明をするために、過去の状況と同時、新しい知識を取り入れていくこと。単に過去の知見を捨てるだけでは

体験や得意な型を否定することは「心理的抵抗感」や「恐怖心」があると思います。ではどうしたら一歩を踏み出せるか。一つ目は意識的にアンラーニングしてみようと考えること。そのためには、いままでの常識や経験、自身の強い思い入れを否定する必要があるかもしれません。しかし、

予測不可能で環境変化が激しい今の時代こそ、勇気をもってアンラーニングが継続できるかが、個人としても組織としても成長の力ギになっていくと感じています。

ラーニングを意識的に捨てる重要なことだと痛感する出来事でした。

捨て、何を大切に守るべきかを検討する際に有効だと感じたポイントがい

必要だからです。ここに過去の知見を捨てる

予測不可能で環境変化が激しい今の時代こそ、

勇気をもってアンラーニングが継続できるかが、

個人としても組織としても成長の力ギになっていくと感じています。

大きな学びであり自信に

積んだ管理職自身がアン

過去を振り返り、何を

くつかありました。

必要だからです。ここに過去の知見を捨てる

予測不可能で環境変化が激しい今の時代こそ、

勇気をもってアンラーニングが継続できるかが、

個人としても組織としても成長の力ギになっていくと感じています。