



第4回イベントレポート

「社内初の女性執行役員としての働き方、キャリアの重ね方」

中部電力ミライズ株式会社 執行役員
リビング・ビジネス営業本部長
石川 民子氏

はじめに

世の中には役員や会社代表をされている女性はたくさんいらっしゃいます。ただ、総務省の統計を見ると、電気、ガス、水道関係の業界の女性比率は14%弱しかない状況です。中部電力も例に漏れず、2020年に13%強程度です。そのような中、ダイバーシティ活動に積極的に取り組み、少ない女性の中から初めての女性役員が私です。さまざまな方とお話をしていると、女性のロールモデルをみて、「あの人はすごい人だから私とは違う」と思う方がよくいらっしゃいます。もちろん活躍されている女性の中には確かにすごい人も

いらっしゃるのかもしれませんが、私としてはスーパーウーマンではなく、これまでのキャリアの中でいろいろ悩みながら仕事、成長を続けてきた結果が、今の状況に繋がっているのだと考えています。

中部電力ミライズと女性活躍推進

中部電力ミライズを一言でいうと、電気だけではなく、ガスや新たなサービスなどを販売している会社です。エネルギー事業のみならず、今後新しい価値を生み出す新サービス等の新事業領域を迅速に展開していけるよう、経営判断にスピードを持たせるため、2020年4月に販売事業を中部電力から分社しました。お客様と一緒に将来の未来図を描いていける会社を目指し、「中部電力ミライズ」と命名されました。

中部電力ミライズでは、電気やガスの販売だけではなく、家庭のお客様には安全・便利で豊かな暮らしに繋がるサービスを、法人のお客様には省エネ・脱炭素・経営の効率化に繋がるようなソリューションサービスをあわせて提供しています。

分社した2020年度に、女性管理職を2014年度の倍にするという目標を達成しました。次は、2025年に3倍にする目標に向けて活動しています。管理職になるには、一つ手前の主任層も厚くしなければなりません。それも指標の一つとして見えています。最近、やっと女性社員比率と女性主任の比率が同一となり、ここまで頑張ってきたダイバーシティの取り組みが実ってきたのだと思っています。

キャリアが自分を変えていく

私の特技は、寝るとすぐ忘れることです。私自身、この特技が強い鈍感力に繋がっていて仕事を長く続けてこられたポイントでもあると思っています。趣味もいくつかあり、無心でする作業や現実逃避は、気持ちを切り替えるのにとっても役に立っていると思います。

家族は専業主夫の夫がいます。結婚当初は働いていて、お米を研ぐこともきませんでした。今では炊事や洗濯など家事一切を引き受けてもらい大変助かっています。子どもがいないため、お子さんをお持ちで働いていらっしゃる方には、頭が下がる思いです。

キャリアのスタートは、大学卒業後、当時の中部電力株式会社に入社。情報システム部に配属されました。中部電力では、自分が採用された部門あるいはそれに関わる仕事で昇格し、退職まで過ごすことが多いです。私は、自社の中で情報システムのスキルを身につけて昇格したわけではなく、ある程度昇格した中で専門分野でないことを経験し、職種が変わっていきました。

このキャリアの背景を法律・制度の面から考えると、私は男女雇用機会均等法成立後に入社、女性が働き続けやすい制度が整ってくる時代に働き、女性の管理職への登用が活発化してきた時代に自分の職級が上がりました。当社においても時代の流れと共に、ダイバーシティを支援する制度や組織が整備されていきました。自分も、そうした変化に沿ってキャリアを築いてきたのだと捉えています。

ここからは、私が何を感じながら仕事を続けてきたのか紹介します。

成長がゆえ、唯我独尊になった時期

入社当時は、ホストコンピューターの全盛期です。今のように 1 人に 1 台のパソコンがあることが普通の時代とはほど遠く、情報システム部であっても部内にワープロが 2 台、会社の資料は手書きで、計算は電卓を使っていました。当時はメインフレームベンダーごとに専用の技術が必要でしたので、入社してから覚えました。

この時期は、自分のスキルがついてきて大変楽しく、仕事中心の生活をし、達成感を感じて充足されていました。共通的な機能の開発をしていましたから、会議での調整相手は自分より職級が上の主任や管理職クラスでした。部門の中では「わからないことは彼女に聞きましょう」と日常的に言われ、障害が発生した時の復旧リーダーも常に私でした。自分に自信が付くとともに、一人で何でもできるし、それだけのことをしていると天狗になっていた時期でもあります。

出向した会社では、管理職としてリーダーになりました。その際に育てていた後輩が数年で退職してしまいました。相談には乗っていましたが、悩みがあることも知っていました。ただ、自分が天狗状態だった中で、相手の気持ちに寄り添ったり、一緒に仕事をしている仲間のことを十分に考えられたりしていなかったのではないかと後悔の念を強く持ったことを覚えています。

時代の変化に伴い、“できない自分”を認知した焦りの時期

出向から戻った後、本店でも係長クラスの副長になりました。この頃から IT の技術が変わり、私が得意とするメインフレーム、個社ごとの専門的な技術が不要になり、ホストコンピューターからサーバーが主役の時代となりました。

世の中では、ホストコンピューターで動いている基幹システムをオープン化する動きが始まり、業務系の再開発というチャレンジングなプロジェクトへ参画しました。私はインフラ設備計画の経験はありますが、業務システムの開発は初めてでした。開発の仕方の違いや体制の組み方の違いを正しく理解していないにもかかわらず、全体を総括するチームのリーダーになりました。

進捗を確認する週 1 回の会議で「これで良いか」と判断を促されても、経験のある人たちが持っているのだから、多少「遅延」と書いてあるけれど恐らく良いだろう、と流されるように仕事を進めている日々。今思

えば、相談できる相手を無理やりにでも探さなくてはいけなかったのですが、悩むばかりでした。どんどん自信を失っていき、当時の部下に「大変申し訳ない」と感じる毎日でした。この時に会社を辞めたり、メンタル不調になったりしなかったのは「何事も投げ出さない人間でいたい」という自分の責任感が支えてくれたからだと思います。

そんな折、当時の所属長から課長試験受験の指示が出ました。上司からは「まだ早いと思うけれど、決まったから」と言われました。自信を失い、部下にも申し訳ないと思っている私がまさか課長になれるわけがないと思いましたが、この言われ方では全然やる気が起きず、案の定、不合格でした。

“自分”より“組織力”に焦点を当てるよう、変わっていった時期

参画していた業務系の再開プロジェクトは進捗が悪く一時停止となっていました。新たなマネージャーをトップに据え、体制を立て直して再スタートしました。その時のマネージャーが組織に与えたマネジメントの影響は、私のキャリアにとって大きなものでした。体制の強化は当然ですが、ギスギスとしたプロジェクトの雰囲気、メンバーのコミュニケーションの壁が取り払われ、みるみる改善されていきました。開発に入っているグループの情報子会社のメンバーからは「今までは一番行きたくないプロジェクトだったが、今は一番行きたいプロジェクトだ」と言われるほどまでに変わっていきました。

1年が経ち、再度、課長試験を受けるよう指示されました。自信を回復しきれなかった私は「受けたくない」と断りました。しかし上司は「ここで断ると、以後、そのような扱いしか受けないよ。あなたはもう諦めた人間だと見られてしまう。あなたは、あなたらしくいけばいい。それに、ここまで応援してくれた周囲の人たちの期待に応えることも大事だよ」と声を掛けてくれました。たしかに、私が仕事を続けてこられたのは周囲の支援があったからでした。機会がもらえるのであれば、「できることはやっていこう」と気持ちを切り替えることができた言葉だったと思っています。

プロジェクトをきっかけに、情報システム部から業務の主管部門である営業部門のシステムグループへの異動を命じられました。情報システム部の人間が主管部署に行くのは大変まれなことで、受け入れてもらえるか不安を感じました。

現場に就いてから、自分のミッションは何かを考えました。目の前の大切なプロジェクトを成功に導くことが最終目的で、このミッションを達成するためには何ができるのか。営業部門にはシステム開発を知っている人が少ないので、システム関連で失敗しがちな内容や今起こっている課題の意味などを、できるだけわかりやすく伝えて共通の認識を持てるようにしました。そして、プロジェクトに携わる人間がいきいきと嫌な思いをせずに働けるように努めました。営業で何とかやっていけたのは、周囲の言葉と相談できる仲間がいたことがポイントだったと思います。プロジェクトを立て直してくれたマネージャーが上司になり、「君に来てもらえてよかったよ」と言ってもらえ、営業部門のメンバーからは「システムのことがよく分かるようになった」と言われたのがとてもうれしかったです。

振り返ってみれば、営業部門での経験は、新しい知識や人脈が増え、時間とともにその職責をこなしていくということで、自分自身も成長できた時期だったと感じています。

“組織力”と一緒に自分も成長できた時期

その後、また大きな転機となる異動が待っていました。

本店を離れて岐阜県各務原市の営業所長となったのです。知っている人が一人もおらず、現場の業務や営業・配電に関わる法律やルールも良く知りません。こんな私が判断を正しく下せるのだろうか、と不安になりました。

ここでも私は、自分のミッションが何かを考えるとところから始めました。知らないことは現場の人が良く知っているので、助けてもらうしかありませんでした。私にできることは組織のコミュニケーションを良くする、人を育てる、地域の人たちに電気事業を知ってもらうことでした。そうしたコミュニケーションを通じて、自分にできることがきっとあるはずだと思って進めました。その結果、地域や現場のみなさんには考えている以上に温かく受け入れていただき、楽しく新たな経験を積むことができました。

その後、岐阜県全体を管轄する営業部長、脱炭素や DX 技術を研究する研究所長、現在は社内で営業の本丸と考えられている現職に就きました。毎回、現場の知識がないのに自分ができるのだろうか、という不安を覚えながら異動を繰り返してきました。分からないことばかりなので、素直に周囲に教えてもらう、助けてもらえる仲間を作り、自分に求められるミッションを考えて一歩ずつ歩んできました。

不安を払拭し、モチベーションに繋がったのは、積極的にコミュニケーションを取った結果として聞こえてくる声でした。「相談しやすいです」「わかりやすく話してもらってありがとう」という声が聞こえてきたりするのはとても嬉しいことです。

2022年4月から執行役員に就きました。経営に近くなった分、物事に対してより早く、厳しく、敏感に対処していかなければならないと実感しているところです。実際には、まだまだ自分はできてないというのが現在の自己評価ですが、これまでのように続けていくことが大事だと思っていますし、そうありたいと思える自分に対してうれしく感じているところです。

立場が変わっても、変わらず大切にすること

これからも変わらず大切にしていきたいことを、「上司の立場として」「自分自身として」の2つの側面でまとめました。

上司の立場として

- 仕事の目的を明確に捉え、共有する（この仕事は何のため？自分のミッションは何か？）
- 相手に合わせた分かりやすいコミュニケーションをする（理解の促進・信頼関係づくり）
- 一歩先、二歩先を考える（相手・上司・社会は何を考えているか？）
- 部下の安全と健康が第一優先（組織みんなの心理的安全性を確保する）
- 厳しいこともしっかり伝える（優しくした人ほどステップアップできない）

自分自身として

- 自分らしくいる（自然体で、頑張りすぎない）
- 感謝の気持ちを持つ（上司・同僚・部下・協力会社・お客様に助けられている）
- 色んなことに興味を持つ（仕事も、遊びも、社会の動向も幅広く。自分の成長に繋がる）
- お客様目線を忘れない（一社会人として、企業目線に染まらない）

みなさんへのメッセージ

さまざまなことに柔軟に対応していかなければいけないと思いますし、冒頭で言ったとおり、自分だけではできないことがたくさんあります。リーダーというのは、引っ張る人だけではなく「あの人なら付いていっても良い」と思われるリーダーがいても良いと思います。私がグループ長になったときに、そう思って気持ちを切り換えました。それから、政治家の林文子さんは「報・連・相は部下からするのではなく、リーダーになったからこそ自分からする」とおっしゃっていました。とても大切なアクション、コミュニケーションだと思います。また、感謝や期待の言葉を必ず部下に伝えること。やる気と元気を引き出すことができます。そして、期待や悩みの声に対して自分が対応できないことがあったとしても必ずリアクションしてみせます。声に応える姿勢は、とても大事だと思います。最後に、悪口は言わないこと。自分が思うよりも影響力はあるものです。

グループワークも拝見し、職場でリーダーとして、さまざまな悩みも持ちつつ、解決策もお持ちだなと思いました。普段取り組まれていることを他の方に紹介されているのを聞き、すごく共感できることを現場で取り組まれており、改めて私自身も勉強をさせていただきました。

これからリーダーとして、各社で活躍されていらっしゃる方がこんなにたくさんいることを拝見できて、すごくうれしかったです。みなさんのご活躍を祈っております。

「女性役員として伝えたい、私らしい働き方」

ブラザー工業株式会社
常務執行役員
岩垂 友美子 氏

ブラザーグループと女性活躍推進

ブラザー工業は 1908 年にミシンの修理業として創業し、今年で 114 年になります。国内ではまだまだ創業時のミシン事業のイメージが強く残っているかと思いますが、現在の売上構成は、6 割がプリンター、複合機、ラベルプリンター、消耗品などのプリンティング & ソリューションの事業です。売上収益の地域別構成は海外比率が 85% です。グループ従業員の海外比率も約 8 割となり、日本で創業した古い会社ですがグローバル企業です。

私たちの考えの基本に「At your side.」の精神があります。2022 年からスタートしたブラザーのグループビジョンが「At your side 2030」です。こちらには、従業員一人ひとりが「At your side.」の精神でお客様や世の中に貢献し、ブラザーの未来を切り拓いていこうという思いが込められています。

女性活躍推進の取り組みの始まりは 2014 年の働くママたちの会社への提言活動でした。今では外部講師の講演や、愛知県副知事と語る会、従業員同士の座談会、キャリア研修など、対話を重視したさまざまな活動を進めています。育児休職、短時間勤務、在宅勤務制度など、女性の仕事と家庭の両立を支援する制度はとてもしっかりと整っています。育休からの復職率も、家族の転勤などの特別事情を除くとほぼ 100% です。

今年度からスタートした中期戦略「CS B2024」では、サステナビリティ目標として多様な働き方を実現する環境整備を掲げています。2025 年度末には、女性管理職を 60 名以上とすることを目標とし、育成を進めています。

ターニングポイントを経て、マネジメントの面白みを発見

ここからは、私自身のキャリアについてお話をしたいと思います。キャリアのスタートは海外向け OEM ビジネス営業という、ブラザーブランドの製品を、お客様ブランドで販売する仕事でした。30 代で商品企画部に異動し、ファックスや複合機の商品企画を担当しました。同時に結婚、出産というライフイベントも経験しました。

30代後半で管理職となりました。その後次女を出産し、管理職ながらも育休を1年いただき復職しました。復職後は営業企画部に異動し、米州地域を担当しました。異動後もマネージャーとしてのキャリアを積みました。50代で営業企画部長を経て、P&S 事業執行役員、P&S 常務執行役員となりました。これまでのキャリアのなかで、ターニングポイントだったと思う時期が2回あります。

ターニングポイントその1 第1子出産後

第1子を出産し、復帰後半年から1年は、先の見えないトンネルの中にいるような時期でした。子どもの病気で年次有給休暇が不足しました。何かあれば休み、保育園から連絡があれば仕事を抜け出すといった日々で、「自分は当てにならない」、「誰の役に立っているのだろうか」と、自分に対する焦りやいら立ちがありました。

そこから抜け出した方法は、3つあります。

1つ目に、**To Do リストを加点方式で使った**ことです。最初の頃は、終業時に To Do リストを見返すと、保育園のお迎えや休みの制約で「できたこと」がなく、ほとんどの項目に「×（バツ）」が付いてしまい、気持ちが落ち込んでいました。「これを続けていてもダメだ」と気持ちを切り替え、思い通りにならないことを受け入れるしかないと思い直しました。「できたこと」に目を向け、「○（マル）」の数を増やすことを心がけました。これにはとても効き目がありました。「○」が1つでもあれば、明日は2つ、明後日は3つ、来月には4つにしていこう、と思うことができました。このように、目標を一つひとつ分解し、「できたこと」から次の一步を目指すことができていることに勇気づけられました。

2つ目に、**周りの協力を引き出すよう気持ちを切り換えた**ことです。育休から復帰してからの私は、周りに「ごめんなさい」「申し訳ありません」「すみません」を1日に何回言っているのかわからないくらい謝り倒していました。「これではダメだ」と思い直し、発する言葉から変えようと思いました。助けていただいたときには「ありがとう」と言うようにしました。そうすると、今度は「ありがとう」の連発になり、私は人に借りているばかりでなかなか返せません。このことに関して自分の気持ちに折り合いをつけたのは、「Pay it forward」という言葉です。「私を応援してください」という思いをもつようにしました。「いただいた方には返せないけれど、必ず次の世代に返しますから」と自分に約束して自分を励ましてきました。

3つ目に、**優先順位をつけた**ことです。保育参観などの行事には必ず参加するため、家族や子どもとの時間を最優先に考えました。**仕事も家事も、完璧主義をやめました**。睡眠時間を削って1日や2日くらい頑張れたとしても、長期間の無理は続きません。そうするのではなく、仕事に優先順位をつけ、子どもとの時間を優先しました。きちんと夕食が作れず、お惣菜を買って済ませることになっても、家族が笑って子どもが喜んで過ごしているからそれでよし、としていました。

ターニングポイントその2 管理職昇格

次のターニングポイントは、育休復帰後3年目の管理職の昇格時。昇格の背景には、背中を押してくれた上司の存在がありました。その上司は、現社長の佐々木です。「上級職に挑戦してみないか」と、当時部長だった佐々木が声をかけてくれました。しかし、仕事と家庭の両立で精いっぱいだった私は「無理です、できません」と返事をしました。ところが佐々木は、ありがたいことにしつこかったのです。何度もできない理由を説明しているのに、時間が経つとまた「やってみないか」と言われました。そのうち説得することが面倒くさくなってしまい、できない理由を証明することも難しくなって、「よし！」と管理職の道へと飛び込みました。その時、何かできるとはまったく思っていませんでしたし、それこそ失敗したら上司を恨んでやる！という気持ちでした。でも、**管理職の道へと飛び込んでみると、自信は行動の後からついてきました。やる前から「やれるだろうか、やれないだろうか」と考えても仕方ないということを学びました。**

マネージャー職にはやりがいがありました。**会社の方針や意思決定の背景など情報量が圧倒的に増え、納得感が高まりました。何よりも自分にとって大きな経験だったのは、チームで達成する面白さを味わえたこと**です。マネージャーになるということはチームを任されるので、当然部下ができます。部下がさまざまな仕事を経験して成長していく姿がとてもうれしく、励みになり、自分のモチベーションになりました。判断や決定をする裁量が自分にあり、その責任を自分で取らなければならないという仕事の面白さにも繋がりました。思っていた以上にマネージャー職は面白かったですし、背中を押してくれた上司には本当に感謝しています。

マネージャーの仕事とは

マネージャーとは何か。私の中で一番ピンとくるのはインテルの元CEO、アンドリュー・S・グローブの著書『High Output Management』にある「**マネージャーの仕事はチームのアウトプットを最大化すること**」という定義です。

組織のアウトプットがマネージャーのアウトプットと考えたときに、マネージャーの役割は、テコです。7人の組織で7人分ではなく10人分のアウトプットを出すことができるのが優れたマネージャーです。では、**アウトプットを最大化するキーは何なのか。それは人財マネジメントです。チームメンバーの力を最大限に発揮させるためには、まずやる気を高め、スキルを高めます。そして、各メンバーに対して活躍する場と役割を作ること**です。とても端的にマネージャーの仕事や役割を定義できていると思うので、私にはとてもピンときています。

さらに**チームメンバーの力を最大限に発揮させるために有効なのは、質問力を高めること**だと感じています。面倒見が良い私は、聞かれると何でも答えてしまいます。すると、メンバーは考えることをやめてしまい、「真っ先に聞きに私に来る」状況が起こっていることに気が付きました。これではダメだと思い、メンバーが自ら考えて、自分で問題解決する力をつけるには、私が質問することが必要だと思いました。聞かれたら、まず「どうし

たらしいと思う？」と私から聞いてみて、メンバーの考えを引き出すことが大切なのだという気づきがありました。

職位が変わり、景色も変わる

約10年間、マネージャー業を積み重ね、部長、役員というポストを経験してきました。役割が変わるごとに増えてくる景色が違いました。

部長になって感じたこと

自分の立場が部門長になり、期待される役割が変わりましたし、自分が見るべき時間軸も変わったことにも気が付きました。

私が期待されていたのは、会社における営業企画部門の役割を考え、未来を語ることでした。会社からどのような役割を期待されているのか、いつ・どの程度の売上規模を目指し会社に貢献するのか、それらを達成するためにどうすれば良いのかを考えました。例えば、新製品の売上を伸ばすための時間軸やターゲットとする地域について構想を示します。そのためのチーム体制とメンバーの役割を考えます。このように、チーム全体の構想を作り上げること（チームビルディング）が、私の役割でした。**今日や明日の仕事は、実務がわかるメンバーがしっかりとやってくれます。私は未来の準備をすること、仕込みをすることが求められているのだと実感しました。**ただ、未来はあくまで「Will」であり先のことは分かりません。当然、現場の実務よりも抽象度が高いことを感じました。

自身のリーダーシップを考える

人や組織を大きく動かすことが必要になるので、自分自身のリーダーシップについて考える機会も増えました。リーダーと言えば、「スーパーマン」や「カリスマ性のあるリーダー」に憧れますが、望んだところでなれるものではありません。**自分のリーダーとしてのスタイルは何だろうと考えたどり着いたのは、等身大の自分の特徴を活かすことでした。具体的には、人にどんどん仕事を任せて活躍してもらうことです。**私の特徴は、物が言いやすく、聞きやすいことだと思っています。メンバーとフラットな関係を築くことができます。メンバーに声をかけて話を聞き、現場の肌感覚を持つことを大切にしました。そして自分にはないものは、メンバーから知見・知恵を借りました。**知見・知恵を貸してくれたメンバーにとっても、自身の能力を発揮する機会になり、人の活躍の場を作ることができました。**

そして、仕事を頼むときはできるだけ大きな単位の仕事を任せました。任せた相手が自由に決めて仕事を進められるよう、裁量を大きくしました。ただ、すべての結果の責任は私自身にあるという覚悟だけを決めていました。

役員になって感じたこと

部長に昇格した4年後、役員になりました。ここでも大きな変化がありました。いまだに着慣れない服を着ているような感覚が残っています。

役員ポストに就き、会社が社会に対して果たすべきサステナビリティや、株主や機関投資家への説明責任などを意識するようになりました。経営会議のメンバーとなって、例えば人事制度や生産販売拠点の設立など、会社全体に関する意思決定に参加することになり、その重大さも感じています。自分の意識や関心が担当事業に留まらず、会社全体に及ぶようにもなりました。

そして、経営の意思決定に関わるようになり、「意見が違うことに意味がある」とも感じるようになりました。役員に任命されたときに、正直なところ「なぜ私なのか。私でなくてもいいのでは」という気持ちがありました。同僚で優秀な男性部門長がたくさんいましたし、私が選出された理由が、「周りは青い球ばかりで私一人が赤い球だから」だとすると、それはフェアなのだろうかと思いました。

しかし、意思決定に参加していくうちに、多様なバックグラウンドや価値観を持った人たちで会社経営の意思決定をしていくことが大事なのだと気付きました。会社の変化対応力を強めていくことにつながるのです。いうなれば、青い球ばかりでは色は青しかありません。でもそこに赤が一つでも混じれば赤みが増え、さらに混じれば紫にもなるわけです。会社のさまざまな変化に対応する視点を作っていくためには、やはり、多様な人材が意思決定の場に必要だと感じています。

ブラザーグループには、女性の社外取締役が1人、女性役員が1人、外国籍の常務執行役員が2人います。10～20年後には、意思決定のテーブルに座る人たちは、もっと多様になっているでしょう。そうなる世界が来ることをとても楽しみにしていますし、その基盤を作っていくことが今の自分の役割だと思っています。

私のモチベーション

最後に、私のモチベーションをお伝えします。先ほども少し触れました「Pay it forward」です。次世代に恩返しする気持ちが、私のモチベーションになっています。私が今この立場になるまで、本当にたくさんの方から機会や支援をいただきました。しかし、自分がいただいた恩はまだ返せていません。それにしっかり利息を付けて、次世代に送っていきたいと思っています。

私は会社の中で、女性初の部門長、執行役員を経験しました。しかしロールモデルになる気もなく、なりたいたとも思っていないです。私の役割は、次世代の人がもっと先へと、もっと楽に進むための地ならし、迷っている背中を押すことだと思います。迷わずに行ける人はどんどん先に行ってほしい。私がしてもらったように、「どうしようかな。この先に自信がない」という人には「やってみて！」と背中を押したいです。

そして、仕事の上での私のモチベーションはグローバルチームでの成功です。私はメーカーに入社して、この仕事（メンバーと一緒にモノづくりをしていくこと）をととても楽しんでいます。製品やサービスをお客様に喜んでいただけるのは、私にとって最高の喜びであり、それを世界中のブラザーグループの仲間としていることが、飽きずに楽しいと思います。これをやり切って卒業していきたいと思っています。

みなさんへのメッセージ

みなさんに贈る言葉として、「ぜひキャリアの扉を開けてみてください」とお伝えしたいです。

未来に何があるかはわかりませんが、キャリアプランは特に決まったものがなくてもいいと思っています。扉を開けると新しいフィールドがあり、そこで頑張れば次の扉が開きます。その繰り返しで、私は今ここにいるような気がしています。オファーがあったらまずやってみる。断らないでください。そして自分の姿は自分では見えないものです。他の人が確かな目で見てくれて自分を推薦してくれていることを信じて、ぜひ挑戦してみてください。

次に「**Never too late**」。何かを始めるのに、もう手遅れかなと思わずに、よしやってみようと思ったその日から、いつでもスタートできます。ぜひいろんなことに挑戦していただけたらと思います。

先ほども申し上げましたが、一人ひとりがロールモデルですし、私たち一人ひとりが今、頑張っってチャレンジしていくと、次の世代の人、私達の子どもやそのまた子どもたちにとってより働きやすい社会ができていきます。ぜひぜひ、チャレンジしてってください。私ももちろん頑張ります。一緒に頑張りましょう！