

## 今を直視して

目谷 東久子 (めたに とくこ)  
伊藤忠商事株式会社  
食品流通部門  
食品流通商品開発室長



### からだスマイルプロジェクト

現在の主な業務は2007年1月に発足したプロジェクトのマネジメントです。

このプロジェクトは複数の原料メーカー、食品メーカー、そして小売りチェーン3社と共に消費者の健康に資する画期的な商品を企画開発し、市場に付加価値商品を上市するというプロジェクトであり、当社がプロジェクトリーダーを務めさせていただいています。消費者に今どんな商品が求められているかのマーケティングにはじまり、商品コンセプトの探求、原料メーカー、食品メーカーとの試行錯誤の開発、ブランド開発、パッケージデザイン開発、プロモーションを含め、原料調達から店頭商品が並ぶまでのすべての工程に関与できることは、長い道のりと苦悩の日々でありながらも、大変貴重な経験であり、大きなやりがいを感じています。

プロジェクトがキックオフしてから「からだスマイルプロジェクト」というブランドの下に、低カロリーパンが店頭商品に並ぶまでの1年間、8社を取りまとめるプロジェクトリーダーとしての重責は、私自身の想像をはるかに超えるものでした。それと同時に、それまで味わったことのない幸せな瞬間を数多く心に刻むことができた1年間でもありました。プロジェクトに参画いただいている複数企業の多くの方からたくさんのお話を学び、時には叱咤激励を受け、メンバー全員が本当に価値のあるこれまでにない商品を作るという1つの理念の下、同じゴールを掲げ、一から全員でものを作り上げていく喜

びは苦しみを超えて余りあるものでした。

ちょうどこの時期に当社の制度の一つである「メンタープログラム」を利用しました。私が尊敬する女性総合職の先輩にメンターになっていただき、1年を通して月に1、2度お食事やお茶をいただきながら面談させていただきました。プロジェクト発足から数ヶ月は、複数企業を取りまとめることに障壁がたくさんあり、出口の見えない八方ふさがりの状況に直面したことも多々あります。そんなプロジェクト会議の前には、よくメンターの先輩と面談をさせていただきました。どんなに八方ふさがりの状況であっても、その面談を終えるといつも決まっていた不思議と雲が晴れたように一筋の光を見つけたことができたことを良く覚えています。精神的な面からだけでなく、プロジェクトをマネジメントする上での実務面、今直面している課題においても貴重なアドバイスをもらいました。不安であるのは準備不足だからであって、徹底的に考え抜き完ぺきに準備し、そして何よりも、このプロジェクトの基本理念を曲げない揺るぎない信念を持つこと、それによってプロジェクトがどんなに紛糾しようとも恐れるものはないのだと教えられました。メンタープログラムは、私がこのプロジェクトを推進していく上で大きな支えとなった制度です。私自身も後輩社員にとって、そういう存在になりたいと思いますし、そうなることが責務だと思っています。

### 重要なのは一つ一つの積み重ね

キャリア形成をしていく上で、本来は自分自

身がキャリアプランを作って5年後、10年後の目標に向かって、今何をすべきかを考えるのが正しい道筋だと思いますが、私の場合、将来のことを考えることはあまりありません。これまでの社会人生活を振り返っても、キャリア志向だったわけではありません。目の前のことを一つ一つ手を抜かず一生懸命こなしていく、20代のころから変わらずそんなふうに仕事をしてきたように思います。その積み重ねのすべてが今につながっていて、キャリアは後から自然に付いてくればよいなと思っています。

時々部署を問わず、入社数年目の総合職の方々から相談を受けることがあります。今の仕事に先が見えない、与えられた仕事が自分に合っているのか悩んでいる、食品のように身近な商品でないためになかなか仕事に興味を持ってない、というような話を聞くことがあります。迷ったり悩んだりしたらとりあえず目の前のごとを一生懸命やってみればよいと思います。与えられた仕事がつまらない、自分に合っていない、

思っていた仕事と違うと結論付けるのは、まずその仕事を完ぺきにこなしてからでも遅くないと思うのです。そのためにもメンター制度もぜひ上手に利用してほしいと思います。

「からだスマイルプロジェクト」は、第1弾の低カロリーパンに続き第2弾、第3弾のプロジェクトが進行中です。関係各社の多大なご支援を頂戴し、また部署を超え社内の方々に支えられ、企業連合だからこそできるモノづくりを推進しています。室を担う組織長として、ともしれば目先の定量に走りそうになる自分を戒め、付加価値商品を作り出すというプロジェクト理念を曲げず、そこにこそお客さまからの信頼があるのだと信じて取り組んでいきたいと思ひます。

今日できることを一生懸命に、同じ目的を持って私と一緒に闘ってくれる5人の部下に感謝しながら、いつか私の大好きな向日葵のような大輪花開く日を夢見て、愚直に一步一步、これからは歩んでいきたいと思ひます。

JF  
TC

## メンタープログラム

伊藤忠商事株式会社  
人事部

肥高 理絵 (ひだか りえ)

伊藤忠商事におけるメンタープログラムは、2003年12月に策定された「人材多様化推進計画」に基づき実施されている具体策の一つです。女性総合職社員の絶対数が少ないことから、社内でロールモデルを探すことが難しいといった声に対応するために考えられた具体策でもありますが、実際に現場の社員にメンター（指導者）の役割を任命し、メンティ（相談者）の相談に乗ることにより視野の拡大、後輩指導の経験を付与することができること、また、現場で働くメンターがメンティの悩みを自分自身の悩みとして受け止め、解決に向け自ら働き掛けることができるという継続的な意識改革が実行できることも導入の狙いです。2004年度に手探りでスタートしたメンタープログラムのメンタリングの仕組みは、毎年レビューを実施し、そこから見えてきた課題に対し改良を加えたことから最終的には、右のとおりとなりました。

一方、2009年3月をもって「人材多様化推進計画」が終了しました。本計画は、多様な人材の数の拡大や制度、仕組みの整備が中心でしたが、次のステップとして、多様な人材の定着、活躍支援に主眼を置いた「人材多様化推進計画2013」（日本）が策定されました。女性総合職社員の数も着実に増えたことから、メンタープログラムを拡大し、仕事と子育ての両立、海外駐在、営業経験などに関する成功、失敗体験などを社員が共有する場を定期的に設け、女性社員のキャリア形成支援、視野の拡大につなげていきたいと考えています。

