

挑戦を恐れずに

山本 伊佐子 (やまもと いさこ)
Mitsui Automotive CIS Investment B.V., Director
(三井物産株式会社自動車本部より出向中)



ロシアに赴任して

2008年3月にロシアに赴任して1年以上が経ちました。現在、私はここで、自動車・建機関連事業の関係会社の管理をするとともに、新しい投資案件を発掘する仕事をしています。また、所帯は小さいですが、1つの会社の実質責任者として、組織や人材のマネジメントにも携わっています。

赴任当時のロシア経済はまさにバブルの絶頂期で、おもしろいようにモノが売れましたが、金融危機以降は状況が180度様変わり。頂上と底を経験したジェットコースターのような1年でした。仕事を進める上で、日本では想像できないような手続きや慣習など障害が次々と出てきて、計画どおりにはかどらなかったことも多々ありました。調子が良かった時は、脇の甘さを衝かれて手痛い失敗もしました。しかし、新興国の現場でビジネスをするということに対する心地良い緊張感と醍醐味を味わえた1年でもありました。まだ経済に明るい兆しは見えませんが、こういう時期だからこそ発想を転換して、種をまいて将来につなげるべく、懲りずに案件を追いかけています。

子供との海外駐在生活

大学在学中に、ベルリンの壁が崩壊し、ソビエト連邦が解体。新しい市場が開いていく中で、自分もそういったフロンティアで仕事をしたいと思い、就職先に商社を選びました。当社では初めての新卒女性総合職で、同期総合職中女性は1人。しかし、当時は今ほど女性活用が話題になっていなかったせいも、自分自身仕事の上で女性であることを意識したことはなく、上司

や先輩にも男性と同じように育てられたため、将来のキャリアを思い悩むということはありませんでした。その分目の前の仕事に没頭することができ、今となってはそれが良かったと思っています。入社当時から早く海外に出たいと希望しており、3年目に会社の海外修業生制度で語学研修生としてロシアに留学し、2年間滞在しました。今回の赴任で12年ぶりに戻ってきたことになります。その間に結婚、3度の出産と育児休業を経て、今はその3人の子供を連れてきています。配偶者は日本で単身生活です。

仕事と海外での生活と子供の世話と、毎日忙しいですが、現地のスタッフやベビーシッターにも恵まれ、周囲の方々にも助けられながら、充実した日々を過ごしています。ロシアでは、昔から女性が結婚しても出産しても当たり前のように仕事を続けていますし、組織を支える優秀で信頼のおける人材はほとんどが女性といってもいいくらいです。また、子供にもとても優しい（甘い？）国民性で、子供が非常に大事にされています。日本社会では、仕事をする母親が増えてきたとはいえまだ少数派で、多少なりとも肩身の狭い思いを感じざるを得ないのが実態かと思っています。むしろここでは精神的にはかなり楽ですし、ロールモデルにしたいような豪傑先輩女史もたくさんいて、日々刺激を受けてもいます。他の諸外国の事情はよく分かりませんが、日本は働く母親にとって決して快適な国ではないのではと思います。日本で悩んでいるなら外へ出た方がいいですよ、とアドバイスしたいくらいです。

ハードルは当たり前

自分にとっては、結婚も出産も海外駐在も、

どれかを選んで残りを諦めるというものではありませんでした。また、配偶者も仕事をしていますし、タイミングよく一緒に異動できるわけではないので、配偶者を日本に残しての子連れ赴任は自然な選択でした。しかし、社内では初の事例だったため、賛否両論あったようです。でも「ぜひ行ってこい」と応援して下さる方々も多く、自分も諦めなくなかったので、実現することができたと思っています。応援して下さった方々には今でも感謝しています。

会社の制度、風土、また日本の社会全体も残念ながらまだまだ「男性仕様」です。前例がないから、ロールモデルがないから、制度が整っていないから、周囲の理解がないから、育ててもらっていないから…女性が活躍できない理由はいくらでもあります。でもそれを言い訳にして後悔するのは自分です。最近では情報が氾濫しすぎていて、必要以上に耳年増になり、優秀な女性ほど悩んでいる、失敗を恐れてやりたいことを諦めているような気がしてとても残念で

す。

当社も、私が子連れ赴任したことによって、関連制度が新たな視点で見直され、変わりつつあります。当初心配して反対していた人々も、1年間つつがなく過ごしたことで、今は支援してくれています。長年かけて成立した男社会で女性が何かやろうとするとハードルにぶち当たるのは当然。そこで怯むか否か。仕事も同じですが、真価が問われるのはそういう時だと思っています。

挑戦すれば失敗することもあるかもしれませんが。でも挑戦しなければ後悔以外何も残りません。私もまだまだ発展途上で、すべてがうまくいっているわけではないですし、悩みは当分尽きないのですが、前進することによって、少しずつですが、自分も周囲も変わってきたことは確かです。後輩の皆さんにも、自分の可能性を自分で制限せず、貪欲にやりたいことに挑戦して欲しいと思っています。

JF
TC

業務職海外研修員派遣制度

三井物産株式会社
人事総務部ダイバーシティ推進室長
小菅 紀子 (こすげ のりこ)

三井物産では、良い仕事を通じて良い人材を育てるという人材主義の一環として、業務職*が仕事に誇りを持ち、活き活きと働き、その能力を高めることで一層活躍するための支援に積極的に取り組んでいます。近年当社では、業態の急速な変化、多様化により業務職が担う業務内容も大きく変化し、従来主流であった「基幹的業務に対する補助的業務」とくくることのできない職域の広がりを踏まえ、2008年度より業務職の人事制度を改定しました。改定の骨子として①役割期待の見直し、②さらなるステップアップを可能にする資格職群制度の改定、③中長期視点での人材育成策の拡充を行いました。

「業務職海外研修員派遣制度」はこれら施策の一つとして、1971年に導入され1999年に一時中断した前身制度をリニューアルの上再開したもので、多様な経験を通じた人材育成と能力伸長に向けたOJT機会の提供を目的としています。派遣先での研修内容は業務能力向上に資することを重視し、業務プロセスの標準化、運用、改善、内部統制体制構築・有効性向上にかかわる業務を中心として、現地採用職員とのコミュニケーションも主体的に行いながら業務経験を深化させるプログラ

ムとしています。

初年度の2008年度は欧州三井物産（ロンドン）に2名、アジア・大洋州三井物産（シンガポール）に2名の計4名を派遣。当該海外地域における新業務プロセス管理システムの導入に向けた体制構築支援と現地採用職員に対する運用トレーニング展開の企画、実行にかかわる実務を研修し、期待以上の成果、成長を果たし、間もなく帰国します。2009年度はさらにトレードコンプライアンス体制構築支援などにも研修範囲を拡大させ、計6名を派遣しています。

本制度は新しい視点での場の提供を通じた人材育成への取り組みであり、今後修了者のさらなる成長、活躍が一つのロールモデルとなることを大いに期待しています。

【制度概要】

派遣者	年1回、全社より公募選考
派遣先	海外店の業務ニーズ及び人材育成の観点より決定
派遣期間	原則として1年間
帰国後の活用	全社ニーズを踏まえ配属を決定

*いわゆる一般職