

# 私の海外駐在の原点 —モスクワとプラハ

福士 典子 (ふくし のりこ)  
丸紅株式会社  
プラハ出張所長



丸紅には現在、181名の女性総合職がいます。その中で海外駐在経験者は14名で、私を含め8名が海外駐在をしています。総合職全体の3,082名から比較すると、女性の海外駐在員はまだ数少ないです。私は、1993～1999年までモスクワに、現在2007年からプラハに2度目の海外駐在中です。その経験をお伝えしてみましょう。

## 初めて海外の現場に

1987年に総合職に転換して6年が経過し、1度は海外へと漠然とした思いがありました。当時は電子機器の輸出担当で、自分の担当地域である南アフリカを想定していました。しかし、言われたところは担当外のモスクワ。確かに2度出張しましたが、まさか自分が行くとは思わず、びっくりしました。両親に至っては、「モスクワってロンドンより遠かったっけ？」と言う始末。VISAの駐在員枠の関係で正式辞令が下りず、1993年5月から長期出張ベースで滞在することになりました。

出張が5ヵ月になり、正式辞令が出ると同時にモスクワでクーデターが発生。当時エリツィン大統領に対抗していた、ルツコイ、ハズブラートフ両副大統領が最高議会ビルに立てこもる事態になりました。事務所のガラス窓が銃撃されて17枚も割られるなど、手荒い歓迎の駐在生活の始まりです。

張り切っていたのは良いのですが、そうは物事うまく運びません。郷に入っては郷に従えで、教えられた点が幾つもありました。

まず、日本の仕事のやり方をそのまま持ってきてはいけないこと。「なぜ、これを分かってくれないのだろう？」と、憤りが先にきてしまうと

相手は絶対に動かない。相手が動かないなら、「自分がやらないとダメだ」と全部抱えてしまう。今でも自分でやろうとするクセはありますが、常に100点を取ろうとするのが間違いで、「たまに80点でもいいじゃない？」という場面も。その80点も、よくよく見れば、自分一人で築き上げたものではない。必ず誰かの協力あつてのことだということに気付くまで、時間がかかりました。当時はずいぶん生意気だったと思います。

次に、縁があつて住んでいる所ですから、好きになることでしょう。その国の良い点も悪い点も受け入れ、楽しみを見つけることだと思えます。モスクワは1年の半分は冬という厳しい気候、治安が良くない、「ロシアの常識、世界の非常識」とでも言いたい独特の慣習など、マイナスと思えばマイナス。仕事が思うようにいかないと、もっと落ち込む。これでは、職場に行くことさえ嫌になります。その状況にいるのも希少な経験と考えると、マイナスの状況ですら、受け入れられるようになります。単に、鈍感といえばそのとおりですが。

モスクワから帰国後、国内事業会社2社に出向しましたが、実はそちらの方が、海外とは別な意味で異質な環境でした。つまり、国が違うから違うのではなくて、その時、その場所により、さまざまということ。異動のたびに、最初は針のむしろのように感じていました。が、時間の経過と共に、いつしかなじんできました。極意も何もありません。過去を全部リセットするのではなく、経験をすべて持ち込むのではなく、自分流に「いいとこ取り」をし、できる人のやり方の「まねっこ」をしていったような気がします。

## 再び、海外に

さて、2度目の駐在でプラハへ。今回は社内で初めての女性の海外事務所の長ですが、(そろそろ「女性初の」というのが話題にならないような時代にならないかな、と思いつつも)特別な感慨もなく、私は私のペースです。モスクワと一番違うのは、日本人同僚が居ないということです。それどころか、赴任した時は誰一人としてプラハに知り合いが居ませんでした。何か仕事を作らなければと、気ばかり焦る。プラハ市内も満足に歩けないのに、3ヵ月で市場戦略の絵を描けと言われてできるわけがない。元上司から、「そういうときは、原っぱに寝っ転がって少し開き直れ」と言われ、さすがにそうはしませんでしたが、コツコツ歩き回ると人のつながりができてきました。モスクワでは社内の別部署の同僚に助けられました。プラハでは社外の人たちとのコミュニケーションの大切さを感じています。

女性ということがハンディキャップかという、確かにまだそうでしょう。日本に限らず、

海外でもです。「なんだ、オンナか」と言われたことも数多し。気にしていたら、いくつ<sup>かんしゃくだま</sup>癩癩玉があっても足りません。それはそれ、自分は自分でよろしい。会合で女性1人なら覚えてもらえるからラッキーと思うぐらいでよいでしょう。逆に、大勢の男性を覚えるのは至難の業です。

この間、「もし、会社がどこでも駐在に行かせてくれるとしたら、どこに行きたい?」と問い掛けられ、「そうですね、モスクワかプラハかな」と答えました。その方はびっくりされて、「ロンドンとかパリとかではなく?」と重ねて言われ、そういう選択肢があることを、初めて気付いたくらいです。ロンドンもパリもニューヨークも魅力はあるのですが、こと海外駐在は、モスクワとプラハが私の原点なのです。

プラハの毎日モスクワ同様、波瀾万丈、問題山積、毎日が一喜一憂です。まだまだ満足のいく大きな成果につながっていませんが、いつか何か良いことがあると信じて、1日を大切に過ごしたいものです。

JF  
TC

### 配偶者転勤休業制度

丸紅株式会社 人事部  
ダイバーシティ・マネジメントチーム  
許斐 理恵 (このみ りえ)

丸紅では、2006年に配偶者の海外転勤帯同に伴い3年間を限度に休職することができる「配偶者転勤休業制度」を導入し、現在4名が本制度を利用しています。

本制度は、2005年に女性総合職のさらなる活躍推進を目的に結成された、女性総合職8名からなるタスクフォース (Team Fair IZA-NAMI、以下TFI) の提言により実現したものです。

TFIではさまざまな議論をして、中でも「退職せず働き続けること」が女性活躍のための大前提であるという認識の下、退職理由の分析を行いました。その結果、結婚、出産、育児を理由に退職する社員はかなり減ってきているものの、配偶者の海外転勤により退職を余儀なくされたケースが少なからずあり、今後も同様な事例が増えるのではという問題提起がなされ



TFI会議風景

ました。

優秀で意欲的な社員が個人ではコントロールできない事情で退職してしまうことは、会社、社員本人双方にとって、非常に残念なことです。

提言を受けて検討した結果、社員の中長期的な会社への貢献という観点から、最長3年間のキャリア中断であれば、復帰後も引き続き活躍してもらうことが可能であると判断し、本制度を導入しました。社員や当社を志望する学生からは、「制度を利用するかどうかは別として、制度があるということ自体が安心感につながる」「自身のキャリアを考えやすい」などの声が寄せられています。

2009年度は男性の利用者第1号も出る見込みです。

当社では、多様な社員が個々人の「違い」を積極的にとらえ、多様性を活かしながら切磋琢磨することで、会社としての競争力を高めていく方針の下、2009年4月に「ダイバーシティ・マネジメントチーム」を立ち上げました。

これからも、本制度を含め、多様な社員が安心してキャリアを築き、存分に能力を発揮できる環境づくりを進めていきたいと考えています。