「リケジョの活躍～世界に誇る企業になるために～」

Ⅰ部優良賞

わきた　さやか
脇田　紗弥佳さん
(Ｈｉｔｚ日立造船)

第1章　リケジョへの期待と社会の現状

リケジョとは理系女子の略称であり、理系を専門とする女子を言い表した言葉である。近年このリケジョが、企業労働者として注目されている。

そもそも、企業が継続的に成長するためには、女性雇用の拡大が必要とされている。その中でも、リケジョは技術・専門性を持って社会で活躍できる人材として期待されている。加えて、男性とは異なる感性や発想力を備えているため、研究職・技術職の職場にリケジョを採用することで、企業は専門性を高めるだけでなく、広い視野を持って活動することが可能となる。

私は、社会に貢献できる女性研究者・技術者になりたいと考えている。それは、大学の研究を通じて知り合った先生や、公的機関で働いている女性研究者・技術者は女性ならではの感性等を活かし、活躍している姿に憧れたからだ。彼女らを見て、生涯、研究者・技術者として働き続けたいと思った。

しかし、2012年の内閣府の調査によると日本の科学技術分野における女性研究者・技術者の割合は13・8％と調査対象中最下位であった。また所属別に見ると企業・非営利団体の割合は7・6％と低いのに対し、大学や公的機関は39・8％であった。なぜ、女性研究者・技術者が企業に少ないのか、企業と大学・公的機関の制度の違いについて調査を行った。

第2章　企業と大学・公的機関との制度の違いと欧米の制度

1．大学・公的機関の制度

大学に所属する研究者・技術者は、独立行政法人科学技術振興機構が行っている子育て女性研究者研究活動支援を受けることができる。その支援の一つに、サポーター制度というものがある。これは、学内の学生、学外の研究者や地域の方をサポーターとして雇うことで、育児休暇中や時間短縮勤務中の女性研究者の研究や業務、育児を代行・支援する制度である。また、保育施設を学内に設置するところも増えてきている。これによって、送迎に掛かる時間を無くし、業務時間を増やすことができる。

このようなサポーター制度や保育施設の完備などは業務効率を維持するだけでなく、女性研究者・技術者の育児と仕事の両立を精神的に支えていると考える。

また、独立行政法人日本学術振興会は、出産・育児によって研究を中断した博士研究員が、円滑に研究現場に復帰できる支援も行っている。

ここで、2人の知人を例に挙げる。彼女らは、結婚・出産・育児と仕事を両立し、リケジョとして活躍することに成功した。

【大学教員】

彼女は、大学院後期博士課程進学と同時に結婚し、第一子を出産。その後は博士研究員となった。しかし、博士研究員が育児休暇を取得することは認められておらず、研究を中断していた。そこで、研究現場へ復帰するため、独立行政法人日本学術振興会の博士研究員への支援制度を使い、特別研究員として育児と研究の両立を行うことにした。その後、大学の講師となり第二子を出産。育児休暇は3か月ほどの取得にとどめ復職したが、大学に育児のための時間短縮勤務制度が無かったため、導入を要請した。そうして、1年間は週3日勤務となり、業務補佐のサポーターを雇う時間を作れるようにしている。しかし、復帰後すぐに以前のような働き方をするのは難しく、時間短縮勤務のため、補助的な役割となっている女性研究者・技術者も多い。また、子どもの急病等に対応することができない。

3．欧米の制度

欧米では、〝ジョブシェアリング〟という制度を積極的に導入している。これは、同年代の女性がペアを組み、仕事と育児を行いながら、仕事を続けられる制度があることと、これらの制度取得に対する職場の理解、また夫をはじめ家族の協力が大きいことである。

2．日本企業の制度

企業により支援制度は様々であるが、子どもが満1歳6ヶ月になるまでの育児休暇制度がほとんどである。育児休暇後は、フレックスタイム制や時間短縮勤務制度を導入し、出勤時間や退社時間を調整することで、子どもを保育施設へ送迎する。

また、欧米の大学や企業のほとんどが保育施設を有している。このように欧米の企業には、女性の働きやすい環境が備わっている。

以上、3節で大学・公的機関と日本企業、欧米の制度について述べたが、日本企業については、育児のために仕事の時間をとることが難しいことが分かった。また、育児休暇取得や時間短縮勤務を行う女性研究者・技術者に対して、職場の理解が不足していることも考えられる。これは、企業の特徴である勤務時間の中で、いかに利益を上げられるような仕事をできるかが問われているためだと考える。しかし、この考え方のため、能力のある女性研究者・技術者が仕事を辞めることになると、結果的に企業は成長しなくなる。そこで、次章では、企業が継続して成長していくための新しい制度を提案する。

第3章　サポーター・ジョブシェアリング制度の導入

大学等で行われているサポーター制度と欧米で導入されているジョブシェアリング制度を併せたサポーター・ジョブシェアリング制度の導入を提案する。これは、育児や定年によって退職となった職員をサポーターとして再雇用し、女性研究者・技術者がサポーターとジョブシェアリングを行うという制度である。この制度のメリットは、定年退職した職員の再雇用拡大にもつながることと、育児を理由に退職した女性研究者・技術者を再雇用することである。これらのサポーターは、仕事の流れや仕方を知っているということだけでなく、仕事を辞めざるを得ない状況となったが、仕事をしたいという思い、意欲があるため、継続して働くことができる。また、子どもが急病になった時や、隔日で勤務を希望する人がいても、サポーターが仕事を代行・分担することで、比較的自由に仕事を行うことも可能である。

さらに、仕事を効率的に行うためには、2人の間での綿密な情報共有が必要であると考える。そのために、サポーターとのメール連絡はもちろん、グループ間の情報や研究の進捗状況・得られたデータ、会議の議事録などについてはインターネットを使い、常に情報共有できるようにする。このように休暇や時間短縮勤務中の情報共有を積極的に行うことで、常に最新の情報を得ることができ、問題点が発見された時等にも女性研究者・技術者が意見やアイデアを出すことができる。また、休暇からの職場復帰を円滑に行うことも期待できることが望ましい。

なお、この制度は社員全員に適用させる。つまり女性だけではなく、男性もこの制度の取得対象者とする。こうすることで、男性社員をこの制度を使って時間短縮勤務や隔日勤務を行い、妻と育児を分担することが出来れば、女性の育児負担を軽減することができ、夫婦ともに仕事と育児の両立ができる。また、職場にいる育児休暇中の女性研究者・技術者に対しての意識も変わると考える。

以上のような制度の導入により、女性研究者・技術者は業務・研究面の充実だけでなく、出産・育児に関する悩みを相談できる相手（夫・サポーター）ができ、精神的な支えを持つようにもなる。そうして、企業に所属する女性研究者・技術者が継続して働くことができると考える。

第4章　まとめ

私は女性研究者・技術者にとって働きやすい職場環境とは何かを調査するため、2人の該当者にヒアリングを実施した。該当者達は、業務補佐を雇うサポーター制度を利用していた。しかし、その制度を企業に導入するには人件費等の問題がある。一方、欧米では、2人で1つの仕事を分担するジョブシェアリング制度がある。これらを併せることで、その問題は解消されると考えた。これを私は、サポーター・ジョブシェアリング制度と命名した。この制度を企業に導入すれば、女性研究者・技術者は継続的に働き続けることが可能となるはずである。またその実現には、制度の導入と周囲の理解も大切である。女性研究者・技術者にとって働きやすい職場環境を作ることで、企業は成長し続けることが出来る。

働き続けられる職場環境を

【参考文献】
1．「リケジョ的生き方のススメ」美馬のゆり（岩波書店）
2．男女共同参画白書　平成24年度版　内閣府男女共同参画局
3．海外労働時報2002年　9月号No．328　独立行政法人労働政策研究・研修機構

「二十一世紀型グローバル人材の育成～郷学研修とグローバルな社内環境作りのススメ～」

Ⅰ部優良賞

おのでら　かつよし
小野寺　克嘉さん
(スギノマシン)

【はじめに】

昨今、日本企業は世界の市場に飛び出し、グローバル化を推進していくべきだ、という意見が新聞紙面やニュースを賑わせている。国内の市場が縮小を続ける中で、日本企業も世界の市場を相手に戦っていかなければならない時代が、今まさに到来している。この流れから、グローバル人材育成の一環として、語学研修を実施する企業が増加している。しかし、この研修が語学を身につけることに終始し、必ずしも時代が求める真の意味でのグローバルなビジネスマンの育成に繋がっているとは言い難い。私自身、学生時代に海外でのボランティア活動や諸外国への訪問を通して、様々な国籍の人々と接してきた。この経験の中で私は、海外でビジネスマンとして戦っていく上で、語学力よりも、その国の文化や価値観に対する理解力や、予想外の出来事への対応力等の方が重要であると感じるようになった。語学研修だけでは、ますます加速するグローバル化に対応できる力を身に付けることは出来ない。第一章では、この語学研修の在り方について考察することで、日本企業における新しい時代のグローバル人材育成の在り方について提案をしていきたい。

【第一章　語学研修の必要性を問う】

海外でビジネスを遂行していく上で、語学力が必要不可欠な要素であることに異論はない。しかし語学力は、語学講座や研修等で、企業が多大なコストをかけてまで取得すべき能力ではないように思える。私達日本人は、少なくとも中学・高校の六年間で、英語の基礎を知識としてインプットすることは出来ている。しかし、その英語をアウトプットする機会に恵まれていないのが実状である。欧州の場合は国同士が陸続きのため、多種多様な国民が国々を行きかうのが当たり前になっている。そのため、コミュニケーションを図る上で、共通語である英語が話せるのは当然のことになっている。このように欧州では、英語を話す機会に恵まれていると言える。私が学生時代に欧州のエストニアでボランティアをした際も、集まってくるボランティアの殆どが欧州人であったが、流暢な英語を喋ることが出来ていたのには驚いた。彼らと私達日本人で、英語の知識量はほぼ同じかもしれないが、それをアウトプットする機会は、日本人に比べると遥かに多い。エストニアでの四か月間のボランティア活動中に、私の英会話力は飛躍的に伸びたが、それは英語をアウトプットする機会に恵まれたからであり、物事を伝える手段として、英語を話さざるを得なかったことに起因している。

このように考えると、語学力は、環境的な要因やその人自身の度量によって、比較的容易に身に付けることが可能であると言える。つまり、企業において語学の習得を目的とした研修を行うよりも、企業内で英語をアウトプットする機会を設けたり、（楽天の取り組みについては第四章で後述）海外の現地法人で、実務経験を積ませながら英会話を身に付けさせる方が遥かに有効である。

また、日本人は、英語を話すことに対して水準の高い会話力を求める傾向がある。しかし実際には、文法を気にせず下手でも英語を話し続ければ、相手に意志は伝わるものである。語学力は、慣習化によって十分身に付くものなのである。

【第二章　TOEICを軸にした語学研修の落とし穴】

社員一人一人の英語力を図る指標として、TOEICという英語テストがある。近年、TOEICをグローバル人材育成のツールとして活用する企業が増えている。例えば、海外出張や海外駐在の条件として、TOEICの基準点以上の点数を社員に求める企業が多い。ちまたにはTOEIC対策の書籍や、TOEICの点数UPを目的とした語学教室は多く存在する。

このように考えると、TOEICは一種の受験勉強と同様に、いくらでも対策を立てることが可能なものであり、正しい英語能力を量る指標としては十分に機能していないように思える。「TOEIC高点数＝英語が出来る」という企業側の認識は、今後改めていく必要がある。

【第三章　語学研修から郷学研修へ】

ここまで、企業における語学研修や、TOEIC対策研修の問題点を指摘した。本章では、今後のグローバル人材育成のための研修として、「郷学研修」の実施を提案したい。

ここで言う「郷学」とは、「現地のことを学ぶ」つまり、語学だけではなく、現地の文化や商習慣、生活様式に至るまで、その国のありとあらゆることを学ぶという意味で使用している。『郷に入っては郷に従え』という諺があるが、「郷学研修」の意味する所も、この諺に由来している。つまり、現地の商習慣を学ぶことが、ひいては現地のビジネス習慣を身に付ける研修になるということである。この郷学研修の内容は、商習慣を学ぶだけでなく、たとえば生活上のマナーや、海外現地法人で実際の業務を体験するといった、総合的な国際ビジネスコミュニケーション能力を身に付けることも含まれるのである。

実際の業務に携わる事を通じて、海外の商習慣等を体験する研修であり、教育型の研修というよりは、現地の社員と一緒に仕事に取り組む経験先行型の研修である。

この研修の利点は、社員が試行錯誤しながらも実務に携わることで、社員の利益意識やコスト意識を醸成させることが可能なところにある。現地子会社や代理店の一社員として実務に携わるので、利益創出活動に少なからず関わることも可能となる。

また、グローバル人材には、強い主体性や積極性が求められる。このような力を身に付けるためには、例えば、会社の海外子会社や代理店は開設されていないが、今後進出を考えている国に、社員を派遣することも有効な「郷学研修」である。サムスンの海外派遣制度を模倣する形とはなるが、具体的には、ある地域へ一年間社員を派遣し、その期間中に取引をしてくれる代理店の候補を、自力で見つけてくるというものである。その際に、その人脈を現地で自らの力だけで構築するというルールを設ける。このような研修にこそ大きな価値があるのではないだろうか。

この「郷学研修」には、実は海外の文化や価値観を学ぶ他に、日本の文化や価値観を学ぶという意味も合わせ持っている。つまりグローバル人材には、派遣される国の文化だけでなく、「故郷」である日本の文化や芸術に関する知識も持ち合わせる必要があるということだ。学生時代の経験で私が感じたことだが、歌舞伎や茶道等の日本特有の文化は、日本人が思っている以上に海外では尊敬の念を以て迎えられる傾向がある。例えば、取引先の外国人に茶道の概念について聞かれた際、少しでもその内容について答えられる知識を持ち合わせていれば、日本人として恥をかくことはない。現代の日本人が忘れてしまいがちな日本独特の文化を再認識させることも、これからの時代には必要である。

【第四章　グローバル人材を育成できるような環境作り】

ここまでは、「研修」という視点での育成について考えてきた。しかし、これからの時代、「研修」だけでは真の意味でのグローバル人材は育たないと考える。そこで別の観点から、「環境」という視点で育成する方法を考察していきたい。第一章で少し触れたように、欧州では陸続きであるという環境的な要因によって、英語を話せる欧州人が多いことを述べた。このような「環境」を、企業内でも作りだす必要性について提案したい。

「環境」によってグローバル人材を育成する方法とは、端的に言えば、楽天のように社内共通言語を英語にしたり、オフィス内の外国人率を高めるといった試みで、企業内にグローバルな環境を意図的に作り出していくことである。この「環境」によるグローバル人材育成には、二つのメリットが存在する。一つは、語学研修よりも社員の英語力向上において大きな効果が得られるという点である。英語が出来なければ業務に支障がでるため、社員の英語学習へのモチベーションは自然と高まる。もう一つは、将来海外へ赴任するケースに遭遇した時に備え、英語による業務を慣習化させることが可能な点である。海外赴任する前に英語での実務を経験していれば、その社員自身は戸惑うことなく、現地での業務をスタートさせることが可能となる。

【おわりに】

グローバルという言葉が叫ばれるようになって久しい。二十一世紀も既に十年以上過ぎているが、これから先の二十年、三十年は、今まで成長市場と呼ばれていた中国やインドだけでなく、中東、アフリカ等もビジネスの対象となってくるだろう。特にアフリカのように、日本とは全く異なる環境や文化、考え方を持つ国々でのビジネスにおいては、今まで以上にタフで、現地への適応能力を持った人材の育成が必要となってくる。語学だけではなく、精神面・文化面といったあらゆる点で、本当の意味でのグローバル化が問われる時代となっていくことは必至である。

本論文では「郷学研修」と称したが、「郷学研修」は、研修というよりも、実際の業務に携わりながら人材を育成していく方法である。機会があれば私自身もその環境に身を投じ、考えてから動くよりも動きながら考えるくらいの気持ちで業務に取り組みたい。そして、より一層タフさを身に付けなければ、二十一世紀のグローバル化についていけないことを肝に銘じ、少しでも社会と会社の発展に貢献できるよう、自身も成長していきたい。

郷学でコミュニケーション力

【参考文献】
1『グローバル人材養成塾』加藤春一著、生産性出版、P158～P166、P170
2「企業における効果的な英語教育の具体化―言語監査的アプローチの活用―」『http://www.samno.ac.jp/tandai/outline/bulletin/pdf/bulletin005_04.pdf』
3「SAMSUNGについての詳細レポート」『http://wjr-development.jp/reports/SAMSUNG.pdf』

歴代第一席受賞作品

第30回
第Ⅰ部　選ばれ続ける企業へ～「人間くささ」が生む「信頼」～
ヤマハ発動機　片平　孝輔
第Ⅱ部　魅力ある人と企業
関西尾池工業　小嶋　麻紗子

第31回
第Ⅰ部　技術遺産の保存と継承
中部電力　鈴木　武海
第Ⅱ部　お客様視点に立つために
ヤマハモーターソリューション　大茂　洋岳

第32回
第Ⅰ部　日本料亭の現場に学ぶ
東京電力　小林　綾
第Ⅱ部　中小企業の奏でるハーモニー
正興電機製作所　辻　真梨子

第33回
第Ⅰ部　人材採用のボーダレス化で更なる飛躍を
中部電力　藤原　慶祐
第Ⅱ部　優れた研究室から優れた中小企業を考える
サティス製薬　仲　友紀恵

第34回
第Ⅰ部　社内の意識改革から考える企業のグローバリゼーション
センコー　加藤　麻美
第Ⅱ部　中小企業の海外進出について
千代田三菱電機機器販売　柳田　祥子

第35回
第Ⅰ部　グローバル人材の4Pと国内ダイバーシティーの推進
パナソニック　木村　綾子
第Ⅱ部　必要とされ続ける企業になるために
関西国際空港施設エンジニア　五十嵐　暁子

※企業名ならびに受賞者名は受賞時のものです