

埼玉親善大使・フィンドレー大学奨学生レポート 3月 現地化

厳しい寒さも過ぎ去り、フィンドレーもようやく春を迎えました。今月は、2月の上旬にあった春休みを利用し、ケンタッキー州レキシントンに工場を構えるリンクベルト（Link-Belt）の工場見学に伺いました。インターンシップ先であるニッシンブレキオハイオ（NB0）以外の工場を留学中に見学できたことは大変貴重で、素晴らしい経験となりました。

また、以前より行なっている活動である、インターナショナルディスカッションの宣伝ビデオ（<https://vimeo.com/63302690>）を作成しました。よりこの活動を他の学生に知ってもらうために作成したビデオですが、イベントの雰囲気がよく分かると思います。現在は、私がフィンドレーを離れた後、この活動がうまく引き継がれるよう、力を注いでいます。

■ リンクベルトとは

リンクベルトは、125年以上の歴史を持つ、アイオワ州で生まれた会社です。主に、ラフテレーンクレーンとクローラクレーンなどの建設機械を製造しており、北米で約30%のシェアを占めています。ラフテレーンクレーンとは、タイヤで走行する自走式クレーンで、クローラクレーンとは、キャタピラで走行する自走式クレーンです。現在は、住友重機械工業株式会社の100%子会社として、日本側と技術提携を行なっています。今回の工場見学では、日本人駐在員2名、現地のエンジニアと人事の方にお話を伺いました。

■ 日本とアメリカの職場文化の違い

リンクベルトの職場環境は、NB0とは違い、アメリカらしさを感じさせるものでした。日本の典型的なオフィスであるオープンオフィスとは違い、従業員のデスクは広く、それぞれに仕切りがあり、従業員が作業に集中できるような配慮が見られました。^{まさ}正しく、アメリカドラマでよく見るオフィス環境そのものでした。このような職場環境の違いは、日米の文化背景の違いが深く関係しています。

例えば、私が通っていた日本の高校では、盗難があった時に、先生が「誰かやったか、言うまでは家に帰さない。」と言うことがありました。また、部活で

も、「一人でも、腕立て伏せを最後まで出来なかったら、全員、もう 50 回追加！」などと、よく指導されました。このように、誰か一人間違えを起こしたら、全員が罰を受ける全体責任という考え方が日本文化に浸透しています。同様に職場でも、部下のミスは上司のミスになり、部下の成果は上司の成果に繋がります。このような日本の価値観が、より効率を求め、オープンオフィスを採用するに至っているのです。

一方で、アメリカでは、一人ひとりが独立していることを求める文化背景があります。実際に、NBO のインターンシップでもそれを直に感じる瞬間が何度もありました。アメリカ人上司は部下に与えた仕事にあまり干渉することが無く、最後まで一人でやらせることが多いです。例えば、私がデザインしたものに対してあまり口を出さず、取り敢えず発注して、試してみることが多々ありました。また、質問攻めすると、なるべく自分で考えなさい、と言われたこともありました。そのため、失敗することを恐れ常に質問をしていた私は、アメリカ人にとって少し不快だったかもしれません。しかし、このような環境は自分の力を向上し、自立する良い機会です。この各々が自立し、責任を持ち、平等を求める文化がしっかりと仕切られているデスクの導入の背景にあるのではないのでしょうか。

このように、同じ製造業であっても、国の文化の違いにより、職場環境が大きく変わってきます。それぞれに利点があり、どれが良いかとは一概には言えませんが、その文化的背景を学び、理解することが重要なのだと思います。



リンクベルトの方々、同奨学生澤井君との集合写真

■ 現地化

海外でビジネスをする際、重要なキーとなるのが「現地化」です。私が考える現地化とは、「現地の文化を理解し、最適なやり方で行うこと」であり、必ずしも、現地人に成りきることはありません。

私が、現地化について考え始めたのは、中国の深センにインターンシップで二週間訪れた時です。そのインターンシップでは、日系中小企業を視察し、実際に、ものづくりの最前線を目の当たりにしました。その時に、代表の方から今でも印象に残っている一言を頂きました。

「日本は世界で一番非常識で、異常だと思え。」

この言葉は、決して日本の価値観を基準としてはいけない、ことを意味しています。単純ではありますが、見落としがちで、海外で生活するには、最も重要な考え方だと思います。私もそうですが、海外に出ると、つつい日本から物事を見てしまいます。例えば、「日本だったら、自動販売機がどこにでも設置してあるのに。」や「日本では、お酒は外で飲んでも大丈夫なのに。」と、考えてしまいます。しかし、このような日本では当たり前なことを当たり前だと考えることは、その人の視野を狭めてしまい、成長を妨げてしまいます。

今回、リンクベルトでは、駐在員がアメリカ化することによって、スムーズな職場関係を築き上げていました。駐在員の方によると、アメリカでは、現地の人材を雇用し、アメリカ方式でビジネスを行ったほうが効率良い。また、進出する地域や業界によって、それぞれ最適な具合を見つけだすことが大事である、とのことでした。そのためには、地域に根づく文化や価値観を理解し、それぞれの文化背景を学ぶことがグローバルリーダーには必要だと思います。

上記で述べたように、アメリカ人はクリスマスカードをデスクに飾る、日本人は部下によく連絡を取り面倒見が良い、などの国民性を知識としてただ鵜呑みにするのではなく、なぜなのか、と考えを巡らせてコアな部分を理解することが重要である、と再認識しました。