随...筆

外国人技術者が日本で働くということ

—驚きと戸惑い、そして共感—

Working in a Japanese Company as a Foreign Engineer

—Similarities & Differences for Foreign Engineers in Japan—

ゴカン ゴクタク
Gokhan GOKTUG

- ◎1963年2月生まれ(トルコ人)
- 1982年ドイツルール大学教養課程修了
- 1986年トルコ・イスタンブール工科大学卒業
- 1986~1987年ドイツにて勤務
- 1994年アメリカ・マサチューセッツ工科大学卒業
- ◎研究・専門テーマは構造力学, FEM解析, 溶接工学
- ◎川崎重工業(株)汎用機事業本部
(〒673-0014 明石市川崎町1-1)

私はゴカン・ゴクタクといいます。イスタンブール工科大学で土木工学理学士の学位を取り、さらに、マサチューセッツ工科大学(MIT)にて修士号(土木工学, 海洋工学), 博士号(生産工学)の学位を取得しました。仕事で活かせる技術としては、構造工学, 製造行程, 数値モデリング, 応用力学, 構造動力学, 自動化, 溶接工学, 溶接ロボット, 溶接構造物の解析など多岐にわたっています。私は、MITの海洋工学科の溶接システム研究室のポスドクとして働いていた時に、川崎重工業を紹介され就職することになったのです。

1

環境の変化に戸惑う

日本は多くの未知の面をもつ興味のある国でしたが、最初はかなりの困難と混乱を伴いました。

私の最初の仕事は、神戸工場の生産技術センターで始まりました。私の学歴からすれば高度な技術者か研究者として仕事を始めるものと思っていたのですが、私には特別の仕事を与えられることはなく、限られた知識しかない大学卒の新人と同じ扱いを受けたのです。新卒社員に課せられるルーチン的な業務はなかったものの、ある程度似たことは行いましたし、また新卒社員が3箇月の間行う製造ライン勤務の代わりに、それに似た経験を積む配慮もなされました。

職場環境も驚きでした。50人余りの人々が互いに机を並べて働いているのです。小さな机だけが私の領域ということは想像もしませんでした。また、職場では全員が上司と向かい合うように座っていたのでプライバシーがないようにも見えました。

私生活面でも戸惑いは続きました。会社は当然プライバシーを保てる環境を用意するものだと思っていましたが、私を待っていたのはわずか12m²の個室と、他の人々とトイレと風呂を共有しなければいけないという事態でした。日本人にはなじみ深い独身寮です。部屋が狭いことはともかく、共同で風呂に入る習慣がない私にとっては大変辛いことでした。しかし、後に、同僚や職場の上司の尽力で独身にもかかわらず社宅に入居出来たことは感謝しています。

2

日本語の重要性

私はMITで1年間の日本語コースを取ってそれなりに日本語を学んでいましたが、日本に着いた直後は、日常会話も満足に話すことはできませんでした。職場の人々は私にあまり話しかけたりしませんでしたので、彼らは私の存在を無視しているように感じられました。私は嫌われているのではないかと疑いました。それは私の心の中に大きな拒絶感をもたらし、私には大変辛い時期でした。

今から思えば英語が苦手な人が多く、彼らにとっても英語で話しかけることが辛いことだったのです。また、日本人は普通、アメリカ人ほど感情をはっきり出さないし、日本人同士でもそれほど親しげ（実際は親しいのですが）にあいさつをしないものなのです。職場の同僚は決して私を嫌っていたわけではありません。

私自身も英語で話せばいいと思っていたところもあり、日本語で人々と意志疎通を図ることの重要性を最初はあまり理解していませんでした。しかし、疎外感に打ちのめされた私はやっと、日本語を上達することが会社で人々と意志疎通を図る最大のポイントであることを理解しました。そこで日本語の会話に力を入れることになりました。そして、いったん私の日本語会話が向上するや否や、事態は大きく変わり始めました。私は多くの人々と仲良くなることができましたし、他部門の人々との交流を増やすことができました。現場の技能職の人々とさえ一対一の交流を持てるまでになりました。

3

神戸工場での教育期間と仕事

日本語が上達して人間関係はうまくいき始めましたが、仕事に関してはまだ不満な点もありました。私は早く自分

自身の研究テーマを始めたかったのですが、会社の人々は依然として私に教育期間が必要と考えていました。欧米では博士号を持つ人には、その知識と指導力が必要とされる仕事と地位が与えられます。しかし日本の会社では、たとえば博士号を持っていても単なる一人の被雇用者として扱われ、企業の将来のニーズにあわせて訓練されるのです。私はまさしく後者でした。

会社は私に対して、日本語学校に行かせることと研究センターの人々の講義を受けさせるという投資を行いました。私は進行中であった研究プロジェクトの他に、川崎重工業の社是や企業風土、事務手続き全般、さらには会社の意志決定メカニズムについても講義を受けました。私は進行中の研究プロジェクトと製品を理解するために、神戸工場以外の工場や実験室にも派遣されました。自分の部署で進行中のことや、どのように仕事を成すべきかを理解することは、私が他の人々に助けを借りつつ、自分の仕事を効率的に成し遂げるためのアイデアを与えてくれました。

こうした私の教育期間は2年間続きました。この期間に、先輩技術者の助けを借りた私自身のプロジェクトと、共同研究プロジェクトでも働きました。博士号を持った人材に対して、2年間の教育期間を費やすことは欧米の会社では異例ですが、日本では普通のことのようです。

3年目に入ると教育期間は完全に終了して、独力で仕事に取り組むようになりました。その頃には会社のどんな部署とも意志疎通ができ仕事がしやすい状態になっていました。そこで、私は6箇月の間、私自身のプロジェクトに集中しました。それは、溶接に関して十分な知識がない技術者でも利用可能なコンピューターを使った溶接エキスパートシステムの構築でした。システムの構築自体は独力で行いましたが、溶接の分野での専門家達から多くの実際上の助言を得ました。それは大変有益なものでした。

4

技能職を大事にする風土

ここで、ちょっと触れておきたいことがあります。それは技能職に対する日本の会社と欧米の会社の扱いかたの違いです。優れた実験を行うためには、技術者と技能工がお互いに理解しあい敬意を持ちながら共に働くことが不可欠です。欧米の会社では、十分な経験を持たない比較的若い技術者でさえ、技能工たちに対してボスとして振る舞い、自分がボスであることを印象づけようとする場合が多いのですが、私の会社では、若い技術者達は経験豊富な技能工の下で働き始め、過去の学校教育のベースの上に、多くのことを技能工達から学び、確固とした工学的知識を発

展させています。

これは大変優れたシステムだと思います。学校で学んだ知識と、実験室や工場で得た実際の経験を結合させると、どんな分野でも成功の可能性は高いものになります。こうした若い技術者達への訓練方法は、最初は効率が悪いようには見えますが、数年後には十分に投資に見合うものになると私は信じています。また技能工や現場のワーカーと一緒に働く経験は、指導力と社会性を身につけることにも役立ちます。

日本では年輩の技術者達は、若い技術者たちをまるで弟のように接して教育します。こうした先輩技術者や技能職の人々との交流は、若い技術者がしっかりした考え方と意志決定に対する自信をつけさせることになり、将来、指導的立場に立った時には、役に立つことになります。若い技術者に対する最初の数年の間の教育期間は、長い目で見れば、会社全体の効率と生産性にとって多大な貢献をしていると思われる。日本の会社は教育期間に多大の投資をしても、その期間が終了するまで若い技術者達からは直接的な利益は期待していません。この長期的な視点による、それぞれの技術者が定年までの間にもたらす貢献は、教育に投資する以上の効果をもたらしているようです。

5

官僚主義と年功序列

しかし、日本の会社にもそれなりの欠点があるようにも思えました。私は川崎重工業で通常の人事条件で雇用された最初の外国人でした。神戸工場の総務関係の人々は、私と（本社）人事部門との連絡がスムーズに行くように、また不利益を被らないように、特別の配慮をしてくれました。しかし、私のリクエストのいくつかは会社の規則の中に該当する条項や手続きがないと言う理由でかなえられませんでした。アメリカの会社であれば、それなりの理由があれば、すぐに規則をつくって対応してくれるものです。また、私には、本社の人事部門は非常に官僚的に思えましたし、人事も学歴や能力よりも、年功を大事にしすぎているようにも思えました。後に、本社の人事部門の対応は、

伝統的な日本の会社の政策にのっとっていることがわかりました。

6

モーターサイクル部門に異動する

さて、溶接エキスパート支援システムのプロジェクトの終了後、会社は私を活用するための部署を探し始めました。最終的に私は、明石工場にある汎用機事業本部のモーターサイクル部門へと送り込まれたのです。そこで私は、オートバイのエンジン部品のクラック感度、振動解析、フレームの応力解析などの計算を行うことで設計作業を支援しています。今度は、私は新しい職場と仕事に適應できることができました。同時に短時間に、新しい同僚達と良い関係を築き上げることもできました。

モーターサイクル部門は、川崎重工業の中で最も国際的な部署であり、本社や研究開発の部門とも組織風土は相当違ったものでした。仕事に関しては、個々のスタッフは多くの裁量権を持ち、かなり欧米的な雰囲気でした。しかし昇進と上下の秩序に関しては、本社の強い影響下にあり、年功序列的な要素はやはり残っていました。

7

アフタ5

3年半の間に、私は多くのものを学びました。同僚達は、私が会社内の階層構造と事務的手続きを理解するために助けを惜しみませんでした。私は午後6時までの会社の公的な生活と午後6時以降に始まる同僚との一杯という非公式な部分も学びました。気持ち良く酔った後、私はしばしばボスについての不満と会社の決定を批判し始めたりもします。そんな時、私は改めて、会社の中に居心地よく適應している自分に気がつくのです。

〔翻訳 成田吉弘（北海道工業大学）〕

（原稿受付 1997年10月6日）