

女性活躍委員会

インドで働く女性インタビュー

YKK INDIA PVT. LTD



女性出向員も活躍するYKKインド社、安全面も配慮

—大熊さんのYKKへの入社経緯とご経歴を教えてください。



General Manager - Sales & Marketing
大熊 健司氏

私は2006年に入社し、国内で6年半、海外から日本への受注を行う部署で勤務しました。

2013年から韓国に駐在し、その後タイ駐在を経て、現在インドで営業・マーケティングを担当しています。YKKに入社した理由は、マネジメントのキャリアを積むために拠点数の多い企業を探していました。

その中でも、ファスナーの世界トップブランドで、中間財という、素材や最終プロダクトとはまた違った珍しいポジショニングで、さまざまな製品に関わる社会的貢献度の高い企業であることに魅力を感じました。

— YKKインド社に日本人は何名ほど勤務しているのでしょうか。

当社には多くの海外出向員が勤務していますが、女性の日本人出向員も活躍しており、事業運営に重要な役割を担っています。

— オフィスはデリー・グルガオンにありますが、生活環境としていかがでしょうか。

自宅とオフィスが車で30分～1時間と比較的近いですし、基本的に日本人が住むための環境も整っていて日本食も入手できるので、快適ですね。治安がいいエリアですが、各出向員（駐在員）には2名につき1台の車がついており、出張時もLCCは極力使わないように、女性の場合は2名体制で出張するように心がけるなど安全面に配慮しています。

— YKKインド社の主な業務内容やオフィス環境について教えてください。

弊社は、ジッパー（ファスナー）を主体としたファスニング商品の製造販売を行っています。「留める・つなぐ（Fasten）」という言葉に基づいて商品を考えており、ファスナー、面ファスナー（繊維製品）、バックル（樹脂製品）やスナップ・ボタンなどのファスニング商品を製造・販売しています。

YKKインド社はインド国内の13支店と海外3支店の計16支店を構えており、インド社事業を運営しております。インド社の機能としてインド社事業と海外エリア事業統括の大きく2つの部署に分かれています。私はインド社事業と海外エリア統括、芝原さんは海外エリア統括の部署で南アジア・中東・アフリカ地域の事業会社の営業基盤強化に努めています。

—YKKインド社では、こういった働く文化が根付いていますか？

YKKの行動指針のコアバリューの一つに「失敗しても成功せよ」という言葉があり、チャレンジを促進する社風があります。インドは環境の変化のスピードがとても速いので、それに対応していると経験を通じたインセンティブにより、気づかないうちに成長しているような組織を目指しています。

—若手が、失敗を許容できる心理的安全のある環境はどのように醸成されていますか？

若手出向員に対しては、赴任前に面談や、マネージャーとして管理を担うための事前の取り組みを行っています。赴任後は、1カ月・3カ月の定期的な面談を実施しています。これに加えて、モチベーションやパフォーマンスが落ちたタイミングで1on1を行い、仕事に対する心境の変化を話し合ったり、フィードバックをしています。特に、コロナ以降、個々の人間関係が重視されるようになったと考えており、チームとの関係構築は特に大切にしています。

女性出向員も登用し、多面的な視点を持つ組織へ

—管理を担うための事前の取り組みについて、具体的に教えていただけますか？

私のチームは、インド赴任前の課題図書があります。芝原さんにも、この課題図書を出したところ、著者に直接インタビューをしたレポートを共有され、とても驚いたことを覚えています。元々課題図書の目的は、マネジメントとしての視座を上げることだったのですが、芝原さんの対応は予想外でした。レポートには、書籍の内容理解度が反映されますが、芝原さんはその枠組みを超えた行動力が印象的でした。

—貴社では、女性出向員が常駐していますが、インドでの日本人女性登用について方針はありますか。また、全社での女性活躍における方針があれば教えてください。

まず、全社方針としては多様性の促進を掲げており、女性を含む多様性のある職場環境作りを進めています。組織の成長のために異なる価値観をチームに迎えるよう積極的に取り組んでおり、インドの場合はその一つの選択肢として日本人女性出向員が登用されています。

多面的な視点を持つ組織によって異なる価値観への共感性が高まり、それがYKKの大きな成長につながっており、他社と比較してもYKK独自のモデルとなっていると考えています。

過去、YKKインド社は安全面を考慮し、男性で構成された組織でした。同一性が高い組織では、既存の延長線上の成長曲線は見えますが、飛び地に行くような革新的な成長はできないと、世の中で言われているようです。

個人的には、多様な価値観を持つ人財が交わることで、コミュニケーションの中にある「様々な配慮」が、新たな成長に繋がっていると感じます。



性別や国を超えた多面的な意見が、新たな視点を生む

—コミュニケーションの「様々な配慮」についてもう少し詳しく教えてください。

同じ価値観を持つ人々が集まる組織と、多様な価値観が交わる組織の違いとして、前者はコミュニケーションコストが低くスムーズであり、同様の意見に同一化される組織であることに対して、後者は、またちょっと違う空気や目線が加わりますよね。多面的な意見が集まるようになり、新たな視点で考えられるようになります。

—女性だからこそ価値を発揮できる職種はありますか？

我々の仕事はきめ細やかな対応が求められるのですが、これは男女という性別でくくるのではなく、個の特性による適正であると考えています。芝原さんもデジタルを活用した管理業務で高く成果と評価を受けましたが、女性だからというよりも、芝原さんの特性とデジタルネイティブであることが、うまくはまったのだと思います。



—芝原さん、YKKに入社された経緯やインドに来るまでのキャリア、インドに来てからの業務について教えてください。



Senior Executive - ISAMEA
芝原 のどか氏

入社後5年以内に海外駐在を経験したいという思いが強く、若手のうちから海外で活躍している先輩社員が多いと聞いたことをきっかけに、YKKへの入社を決めました。

入社後はまず富山県黒部市の工場で生産研修を受け、その後、東京でデジタルを活用した業務改善に約2年間携わりました。

その後インドへ赴任し、約2年間は受注管理や工場との納期調整を担当し、現在は、地域統括機能として、南アジア・中東・アフリカの事業会社のサポート業務を担当しています。

インドの“挑戦できる環境”が、自信やモチベーションの向上に

ーインドへはどういった経緯で赴任されましたか。

海外で成長できる環境があるのであれば、どの国でも挑戦したいと会社に伝えていました。インドはこれまで訪れたことがなく、生活や仕事のイメージは正直あまり湧いていなかったのですが、海外で挑戦できる機会をいただけたことは素直に嬉しかったです。

また、すでに駐在していた日本人女性の先輩からインドでの生活環境や仕事について話を聞いたことも、赴任を前向きに考える大きな後押しになりました。

ーインド赴任後、インドでの生活環境で印象ギャップはありましたか。

想像していた以上に発展しているというのが最初の印象でした。一方で、仕事や住居の設備が壊れた際の対応や、インド人スタッフとのコミュニケーションに苦労する場面もあります。

ただ、そういった“想定外の出来事”も含めて海外ならではの経験だと感じられるようになり、今では前向きに受け止められるようになってきました。

ー仕事において、最初の2年間と今のチャレンジに違いはありますか。

赴任した当初は、インド市場についても業務内容についても分からないことばかりで、まずは“行動しながら学ぶ”ことを意識していました。分からないことはインド人スタッフや日本人出向員の方々に積極的に教えていただきながら、一つひとつ業務を進めていました。2年が経つ頃には、自分の得意・不得意が少しずつ見えてきて、人に頼ることや、課題に応じて適切な部署や担当者につなぐこと、チームで働く重要性も強く感じるようになりました。

今でも知識不足を感じる場面はありますが、だからこそ“その場で自分ができる役割”を探そうとしています。例えば、議論の論点を整理したり、情報を構造化してチーム内で共有したりと、状況に応じて自分が価値を出せる部分に集中することを心がけています。

ー日本人女性がインド社会の中で働くことの良い点、チャレンジと感じている点があれば教えてください。

良い点は、インドは成長市場で、個人が挑戦できる機会が非常に多いことだと思います。特にYKKでは“挑戦を後押しする風土”が根付いており、若手でも大きな裁量を任せられる環境があります。その経験が自信やモチベーションの向上につながっていると感じています。一方で、課題に感じるのは、インド人スタッフとのコミュニケーションです。



言語だけでなく、文化背景や価値観の違いから、相手の意図をつかめないことや、自分が伝えたいことが思うように伝わらない場面も少なくありません。そのため、できるだけ直接会って話すことを心がけ、電話やメールでも伝え方を工夫するなど、日々試行錯誤しています。

ただ、その過程で築かれた信頼関係によって、問題が起きた際にもインド人スタッフと協力して期限内に解決できたことが何度もあり、コミュニケーションの難しさと同時に“信頼の積み重ねが成果につながる”ことも強く実感しています。

インド生活で感じる価値観の変化、柔軟性と“自分の軸”を大切に

ーインド駐在というハードシブ環境の中で、心身ともに健全であるために心がけていることはありますか？

友人との時間や、週末に開催しているヨガクラスで生徒の方々と関わるのが、良いリフレッシュになっています。平日の仕事に加えて週末も活動していると「両立は大変ではないか」と言われることもありますが、私自身はむしろ、複数のコミュニティを持つことで心理的なバランスが保たれると感じています。

仕事で思うようにいかない場面があっても、ヨガの生徒さんに「ありがとう」と言ってもらえることで自信を持つことができ、結果的に仕事にも良い影響があると感じています。仕事とプライベートが互いに良い影響を与えてくれる相乗効果があって、心身のバランスを保つ大きな支えになっています。

ー身近に「ロールモデル（理想像）」となる女性はいいますか。また、働く女性のロールモデルは必要だと感じますか。

自分の理想に100%ぴったり当てはまるロールモデルはいないのですが、海外で活躍しながら、仕事と私生活のどちらも大切にしている女性は何人もいて、刺激を受けています。



今は、そんな方々の良いところを参考にしながら、ロールモデルを探している段階だと思います。ロールモデルが必ず必要だとは思いませんが、身近にいろいろな生き方の女性がいると、キャリアの選択肢が広がり、将来のイメージがしやすく多くの人の支えになると思います。

ー今後どんな働き方、ライフプラン、キャリアを目指していますか？

今後はインド以外の国でも働く経験を積みながら、もっと広い視野を持ち、状況に合わせて柔軟に対応しつつも“自分の軸”を大切にできる働き方をしていきたいと思っています。インドで生活する中で、日本にいた頃とは価値観が少しずつ変わってきたと感じています。

だからこそ、まずは目の前の挑戦に丁寧に向き合い、一つひとつ自信と信頼を積み重ねていきたいです。その過程で、自分がどんなキャリアを目指したいのか、どのようなライフプランが自分に合っているのかを、改めて見つめ直しながら形にしていければと思っています。

—今後、より多くの女性が活躍できるインド拠点をつくっていくためには、何が必要だと思いますか？

インドで働く魅力や、赴任前後で感じるギャップ、そして実際に大変なことを“正しく”知ってもらうことが重要だと思います。一般的に語られるインドのイメージだけで判断し、挑戦の機会を逃してしまうのは非常にもったいないと感じています。

もちろん大変なこともあります。それを現地の同僚や仲間と一緒に乗り越える中で築かれる人間関係は、私にとって大きな財産です。良い面と困難な面、その両方を理解したうえで「それでも挑戦したい」と思えるかどうかは本人の意思次第だと思いますが、まずはその判断材料となる“リアルな情報”がもっと届けられる環境づくりが必要だと思います。



—大熊さんは、今後、インドへより多くの日本人女性が手を挙げて来るようになるためには、こういった生活・ビジネス環境が必要だと考えられていますか。

若手の海外での活躍の場が広がっているので、以前よりはインドへ来たいと思える人が増えていると感じます。

一方で、生活環境やビジネス環境についての情報がネガティブなまま止まってしまっているのが残念です。実際に生活しているとインドでは日本より便利なのもあるので、そういった正しい情報発信が必要なのではないでしょうか。



女性活躍委員会とは

インドで働く女性がつながるプラットフォームとして、2024年9月に発足しました。インドで働く女性の数が今後さらに増えていくことを目指し、まずはその存在や活躍への認知を高めることを第一の目標としています。その一環として、3ヶ月ごとにデジタルレポートを配信して参ります。

インタビュー・編集



STORYTELLING LLP
創業者兼CEO 見上 すぐり

明治大学卒。2004年旧住友信託銀行へ入社。5年間の勤務後、海外IR・マーケティングスタートアップ2社にて経験後、マーケターとして独立。2016年に夫の駐在を機にインドへ移住。2019年に同社創業。日系企業のインド・中東進出をデジタルコミュニケーションで支援。二児の母。



PwC India
園田 萌

東京外国語大学卒。2022年にPwC税理士法人へ入社。国際税務コンサルティング業務を経験後、2025年8月に同社駐在員として渡印。ジャパンデスクとして日系企業の税務・規制業務を支援。

委員会3カ年計画

2024年度

委員会発足

女性活躍委員会の発足、運営方針の査定

活動内容

- 委員会の発足
- 会員規定の策定
- 会員募集の開始
- 活動目標の設定

2025年度

認知拡大

情報収集、本質的な課題の特定

活動内容

- 三木会登壇
- 交流会の実施
- デジタルレポート発行
- オンラインセッション

2026年度

課題解決

企業との提携を視野に課題解決方法の模索

活動内容

※2025年度末に査定予定

LIBRARY

三木会登壇「日本人女性のインド就業事情—課題と可能性」

ダイジェスト動画：https://drive.google.com/file/d/1bhWCBBbDh_k_xA7g9WmFx1mJGvdN4WT9f/view?usp=sharing

PDF資料：https://drive.google.com/file/d/1OVTPJzDgiLfxop3DT_ljN9g0zTgTq4Vu/view?usp=sharing

デジタルレポート「インドで働く女性インタビュー」

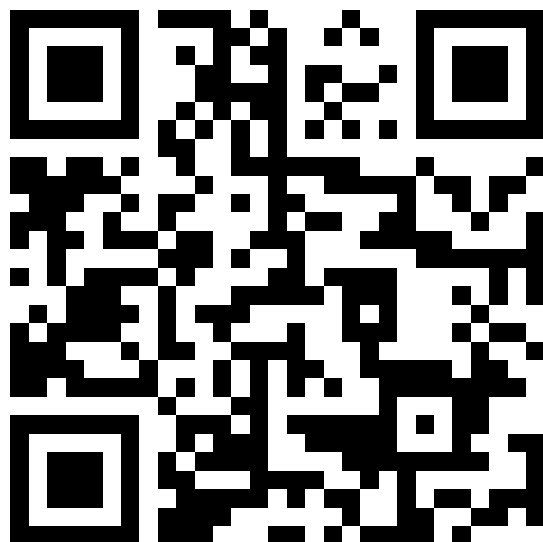
[Pilot Pen India様](#) / [Osaka Gas India様](#)

アンケートご協力依頼

最後までご覧いただき、誠にありがとうございました。

本レポートは、日本本社およびインド支社内でご共有いただき、インドで働く女性への認知向上にご協力いただけますと幸いです。

また、今後の活動の参考とするため、ぜひアンケートへのご協力をお願いいたします。皆さまから頂いたご意見は、本レポートの改善および委員会活動の効果測定に活用させていただきます。



<https://forms.office.com/r/p2EyWk0Afs>