

事例 1 米国人トップの採用の秘訣

電子部品の販売を手がける A 社社長の遠藤さんは、1 年ぶりに同社の米国法人を訪れた。ちょうど 1 年前は米国法人設立の準備のために、この地に 1 週間ほど滞在し、忙しい毎日を過ごしていた。

設立に当たり一番心配していたことは、現地法人の社長として、優秀な人材をいかに採用するかであったが、今は「能力といい、人柄といい信頼できる人材を得られたことがこの会社が順調にしている最大の理由だな」とつくづく感じている。

当時、遠藤さんは米国市場で販売活動を展開する以上、米国法人の社長は現地の業界に精通した米国人であるべきだ、と考えていた。また日本からは、海外販売のベテランである新井さんを副社長として派遣することを決めていたので、米国人社長と新井さんのペアで会社を切り回すというのが基本的な構想であった。

米国法人の設立準備について、何かと取引銀行の現地支店が親身になって相談のってくれた。社長の採用についても、同支店を訪れ、支店長の八幡さんに相談した。

遠藤さん「今度設立する会社は、米国での初めての会社なのでいろいろ分からないことが多くて困っています。社長にはぜひとも優秀な人材を迎えたいと考えています。誰かいい人をご紹介いただけないでしょうか」

八幡さん「キー・パーソンとなる人材ですから、ヘッド・ハンティングの会社を通して慎重に選んだほうがいいと思いますね。ヘッド・ハンティングの会社を使うのは米国では普通のことですが、大切なのはやはり信用できる会社に頼むことです」

遠藤さん「どこかいいところをご存じないですか」

八幡さん「それでは、私どもが何回か使ってみて信頼のおける会社がありますので、そこをご紹介します」

遠藤さんは早速、紹介されたヘッド・ハンティングの会社に依頼して社長候補者を探してもらうことにした。

その 1 カ月後に遠藤さんは再び渡米して、副社長兼国際事業部長として赴任が決まっている新井さんとともに、数人の応募者に面接した。その中から、大手コンピューター会社の営業部門に、部長として勤務する日系二世の J. サトウさんを採用す

ることにした。

遠藤さん達は採用条件として電子関連部門の営業に関して豊富な知識と経験を持っていると同時に、副社長の新井さんと協調して仕事ができる人、腰を落ち着けて同社の経営に当たってくれる人であるかを重視した。その結果、サトウさんという願ってもない人材を得て、現地法人の経営は順調に拡大し、西部地域にもう一つの営業拠点を設置する計画にまでなっている。遠藤さんが今回渡米したのは、その打ち合わせのためである。夕食をとりながら、新井さんと遠藤さんは、今は社長として活躍しているサトウさんについて次のような会話を交した。

遠藤さん「新井君、サトウさんとはいいコンビを組んでいるようだね。いい人材を迎えることができてよかったな」

新井さん「はい、これまで重要なことは、いつもサトウさんと相談しながら進めてきました。特に米国赴任が初めての私にとって、仕事の面にとどまらず、米国の社会や文化、米国人の考え方についてまで多くのことをサトウさんから学ぶことができました」

[ポイント]

- (1) 新たに会社を設立する際には、現地の業界事情に精通した日系企業に相談する。特にこの事例のように、現地に進出している日系の銀行を活用することが有効である。事例の会社は、新たに販売拠点を設置する際にも、同じ銀行に相談している。
- (2) 海外売上比率が高いグローバル企業の米国現地法人の社長には、現地の業界に精通した米国人を起用した方が、現地の文化や慣習を取り入れる上でより効果的なことがある一方、グローバル規模での理念や方針の統一を図る必要がある企業にとってはふさわしい人材の採用や採用後の育成に留意が必要である。
- (3) 日系人はアメリカ人であることを忘れてはいけない。容貌が似ているからと、日本で生まれ育った日本人と同じだと誤解すると、文化の違いもあり思わぬトラブルを起こすこともある。また、ロサンゼルス日系人コミュニティは日系社会でも特に日系人同士のつながりを緊密に保つなど、アメリカ社会のなかでも特殊であることを理解しておく必要がある。