

シンポジウムのパネルディスカッションは、米国からの参加者2名を含めて行われました。



第2部：パネルディスカッション 「グローバルな環境で働く～グローバルな視点でものを考える」

まず、モデレーターを務める当協会の三澤専務理事から「日本を出て海外に住んで、感じたことは何ですか？ 考え方は変わりましたか？」という質問が投げかけられました。

一棟氏は、「高校の時にアメリカに留学しました。ハワイに住んで21年、アメリカ生活は通算33年になります。海外に住んで、日本の文化を知らないことを恥をかくということを痛感しています。日本のお客様と接する機会が多く、きちんとした言葉遣いができるか、気持ちを正確に伝えられるかが大事なことだと思っています」と述べました。

カガワ氏は、「私は日系アメリカ人で、若い頃上智大学に留学しました。日本語で苦労しましたが、日本人はとても親切でした。バスが時刻表どおりにピタリ来ることに驚きました。アメリカで

は、30分程度遅れることが当たり前です。お釣りの返し方も、正確で素早いことが印象的でした。日本に住んで、アメリカに対する見方も変わりました。アメリカは国内のニュースばかり流していますが、日本ではBBCなどのニュースも伝えており、世界はアメリカをこんな風に見ているんだということがわかりました」と当時の印象を語りました。

金山氏は、「産官学での仕事とグーグルでの経験から感じた日系企業と米国企業の大きな違いは、米国企業は基本的に従業員を信頼しているので時間の管理（8時間しっかり働いているかのチェック）が一切ないことです。一人ひとりが自立的に意欲を持って働くという前提で採用しており、楽しく働くことが社風です。それに基づいてイベントを開催したり、服装も自由なのでリラックスして仕事に

集中できる環境でした」と語り、モデレーターの「会議の進め方について、日米の違いを感じたことはありますか？」との問いには、「日本人は定刻に集まり資料も読んでくるのですが、外国人は30分しかない会議でも結構遅れてきて、資料も読んでいない人が多いのです。けれども議論には積極的に参加して、堂々と意見を言う。文化の違いを感じました」と答えました。

奥村氏は、「1997年から2017年までアジアを見てきましたが、日本はこの20年間で初任給も物価もほとんど変わっていません。帰国して、日本人の新入社員で車を買う人を聞いたことがありませんが、上海の弊社の社員はみんな家も車も持っています。経済成長の恩恵を十分に受けようとアグレッシブに働いていました。中国だけでなく、香港やシンガ

ポールの人もキャリア志向が非常に強く、次はどんな仕事に転職してどれだけの給料をもらうかということを考えています。彼らは、母国語以外に数カ国語を話せて初めて、キャリアパスができるのです。母国語だけで一生ビジネスができるのは、世界中で日本だけではないでしょうか」と指摘しました。

*

「グローバルな視点で見た

時に、日本で生活する良い面は？」という質問には、「時間に正確で、スケジューリングしやすい」（金山氏）、

「医療費が安い。同じ内容の診察でも、ハワイでは医療費が3~4倍かかる」（一棟氏）、

「日本人はとても親切。行きたい場所がわからない時、丁寧に教えてくれる。アメリカでは、聞かないふりか大雑把なことしか言わない」（カガワ氏）、

「日本の学校では、授業が終わると机と椅子を寄せてみんなで掃除をする。インターナショナルスクールでは全くしない。その仕事はヘルパーさんの仕事という

論理。日本の素晴らしい教育であり、文化だと思う」（奥村氏）と答えました。

*

「グローバルな視点で見た時、これは



直さなければいけないと思う点は？」という問いには、「ハワイに来ると、日本のスタンダードが世界のスタンダードだという感覚で過ごされる日本の方がいます」（一棟氏）、

「私は日系4世で、日本で5年ほど暮らしましたが、ずっと外国人扱いでした。不満はありませんでしたが、今後世界中からさまざまな人種・文化の人が日本に来る中で、どうやって一緒に暮らしていくのか、その点がちょっと心配です」（カガワ氏）、

「完璧を追求するのは、良い面も悪い面もあります。日本人だけのチームなら決してゴーサインを出さないプロジェクトでも、グーグルでは進めてみて、ユーザーの意見を取り入れながらアップデートしていました。とりあえず試してみる「トライ・アンド・エラー」がしやすい文化に、日本も変えていく流れが必要だと思います」（金山氏）、

「日本のテレビは、とにかく天気予報が多い。朝の時間帯は、身の回りのことだけでなく、世界情勢がわかるニュースも見たい」（奥村氏）と回答がありました。

モデレーターからは、「キャシーさんの発言にもありましたが、私は「日本人vs外国人」という考え方に強い違和感を覚えます。その点は、いかがでしょうか？」と問いかけがありました。

奥村氏は、「シンガポールに行った時、『どこに外国人がいるんだ?』と思いましたが、よく考えてみると自分が外国人でした。誰がシンガポール人で誰が中国人、マレー人なのかわかりません。地下鉄では英語、マレー語、ヒンドゥー語の案内が流れ、街を歩いているとマレー系の人から道を聞かれました。自分のアイデンティティーは日本だけど、海外では自分が外国人だと意識し、

自分と外国人との距離感がわからなくなりました。日本にいと、肌の色の違いで外国人だと認識しますが、海外からたくさんの方が来るようになり、ラグビー

の日本代表は7か国の選手から構成されています。「自分たちvs外人」という感覚は、これからどんどんなくなっていくでしょう」と述べました。

金山氏は、「グーグルはダイバーシティを重視していたので、「日本人vs外国人」というのはなく、「日本人vs●人vs●人」という感じでした。グローバルな活動の中で、自分のアイデンティティーを持っているという意識でした」と答えました。

カガワ氏は、「例えば、不動産の仕事



一棟多代

当協会ハワイメンバー
ハワイ5-0プロパティーズ法人
主任ブローカー

で銀行から融資を受けたくても、外人という理由で融資を受けられない。チェックを持っていても、銀行口座がなければ現金化できない。そこで銀行口座を開設しようとしても、外人だから口座を開設できない。日本がグローバルな国になりたいのなら、考え方を変えないといけない」と指摘しました。

*

続いて、「個人レベルではなく、法人レベルでそのような壁がある場合、何をすればグローバルな考え方ができるのでしょうか？」というテーマが投げかけられました。

奥村氏は、「ビジネスの場面で、外国人を雇用して共に働くには、ビザ（査証）を取得する必要があります。最近になって、ようやく日本も外国人労働者に門戸を開くようになってきましたが、実際には、ビザの取得は簡単ではありませんし、正式な労働許可証の取得も手続きが大変です。また、タイで日本人マネジャーを採用する場合も、労働許可証を取得するハードルは高いです。国ごとの制度の違いもありますし、自国民の雇用を守るという政策もあります。日本の労働市場をグローバル化するには、制度の改革や整備が必要です」と指摘しました。



金山藍子

三浦法律事務所 弁護士

金山氏は、「グーグルには“エキスパート・コミュニティ、(転勤などで海外支社や現地法人で働いている、本社や親会社の社員たちのコミュニティ)”というのがあります。そこはある意味クローズドになっています。日本の文化とはだいぶ違いますし、上手く混ざり合っているかというところ、

グーグルですら課題があるなと感じていました。互いに文化の違いを認識し、もう一歩踏み込んでコミュニケーションが取れるようになるには何がきっかけになるのか、なかなか最適解がみつかりません」と述べました。

*

「海外に行かないと、グローバルなものの考え方ができないのでしょうか？」という質問には、「日本にいても、グローバルな考え方をする人はいらっしゃいます。フレキシビリティ（柔軟性）が大切だと思います」（一棟氏）、「やはり、柔軟性が大事です。日本人はビジネス案件を持って行っても、『スケジュールが埋まっているから、すぐに会えない』と言ひ、融通が利かない。特に不動産の場合はタイミングが重要なのに、ビジネスチャンス逃して、他の会社に行って行かれてしまう」（カガワ氏）、「海外に行く機会は、ある方が良くと思います。自分たちの強みは、海外に行った時によくわかります。自分たち以外の人を受け入れる、考え方や文化の違いを受け入れることがグローバル化につながると思います。それから、考え方の違う人と議論ができること。僕は北海道出身で、家内は関西出身なんです。同じ日本人でもバックグラウンドが違ふと、ものの考え方はかなり違います。海外に行かなくても、バックグラウンドの違う人と理解しあうことができれば、グローバルも何もありません。まずは、他人の考えていることを受け入れてみるという訓練が必要で、それがグローバルにもものを捉えることにつながっていくと思います」（奥村氏）、「35歳でアメリカのロースクールに行きましたが、予想に反して私は最年長ではありませんでした。アメリカは年齢による差別を禁止して、何歳になってもチャレンジすることをよしとする文化は日本にはないものですが、人生100年時代を迎えた日本もそうになっていけば良いなと思います」（金山氏）と答えました。

*

最後にモデレーターから、「どんなことでグローバルな考え方や姿勢を持てるようになるのか、皆さんとシェアできることを

教えていただけますか？」というリクエストがありました。

奥村氏は、「アジアに行って、自分が日本の歴史、特に近代史を知らないと痛切に感じました。彼らは初等教育で日本に占領された歴史を学びます。彼らと一緒に仕事をした時、日本がその国を占領していた歴史を自分が知らなかったことに、とても恥ずかしい思いをしました。今、それらの国にお客さんを連れて行き、海外不動産をお勧めする時は、必ず歴史の話もするようにしています。歴史を理解せずにグローバル人にはなれない。特にアジアでは、それを認識すべきです。日本は学校教育で近代史を教えない。そこはきちんと向き合うべきです」と語りました。

金山氏は、「留学した経験から、自国の歴史を知るとは私も大切だと思います。そのほかに、言語の問題もあります。仕事で使う言葉はある程度決まってくるのですが、パーティではさまざまな話題を話すので、諺には苦労しました」と答えました。



奥村尚樹

ステージアキャピタルホールディングス(株) 代表取締役社長兼CEO

一棟氏は、「自国の歴史を知らない海外では評価されませんし、自分の気持ちを素直に正確に表現できるようになりたいと思います」と述べました。

カガワ氏は、「自国の文化を知るとはとても大切です。でも一番大切なことは、夢を持つことです。『これをやりたい!』という強い願望、毎日心に描く強い意志を持つことが、ある意味では外へ広がる、グローバルなものの考え方につながっていくのではないのでしょうか」と答えました。

ここに掲載されている記事の内容あるいは不動産関係の統計や不動産情報などについて、ご質問のある方は、お気軽に下記のアドレスまでお問い合わせ下さい。

info@japan-us.wbn.org

DISCLAIMER

2019 All rights reserved.

無断転載を禁ず

発行所

一般社団法人

日米女性ビジネスネットワーク協会

〒104-0045 東京都中央区築地2-12-10

築地MFビル26号館5F

(株)朝日エル内

TEL.03-3549-1684

FAX.03-5565-4914

URL/ <http://www.jp.us-wbn.org/>

発行人

三橋博巳

編集&製作

三澤剛史、(株)凱風企画

広報委員会：日本

平田実、稲井司、中村和代、

渡辺典之、北澤艶子

広報委員会：アメリカ

DR.キャサリン・カガワ、一棟多代、

デール・ボードナー

WOMEN'S BUSINESS NETWORK

VOLUME 04 No. 16

発行日：2019年12月31日