

・歯列矯正

現在、インプレッション・トレーナー（印象評論家）として活躍している室田みゆきさんは、二十年前、JALの客室乗務員だったときに、ファーストクラスのお客さんに言われた言葉が今でも忘れられないという。

「JALのニューヨーク線に搭乗していたときでした。ファーストクラスのアメリカ人のお客様にワインをお持ちしたら、開口一番、『何だ、そのドラキュラみたいな歯は！』って言われたんです。そして、『そんな貧乏人が持ってくるワインなんか飲めない』って言われて、その後のサービスを受けるのを一切拒否されたんです。自分の八重歯がお客様を不快にさせていたなんて初めて知りました」

重田さんは成田空港に到着後、そのまま歯医者に直行。「歯並びが悪いところは全部今すぐ治して！」と頼み、八重歯を抜いてもらったそうだ。

テレビ局のプロデューサー時代、アメリカのドラマや司会で起用する日本人タレントのオーディションに関わったことがあった。ハリウッドのプロデューサーが最初にチェックするのは、歯並びだ。書類選考の写真を見て、歯並びが悪い順から落ちていく。ちなみに、先進国で歯並びが悪い人がプロとして堂々とテレビに出られるのは、日本ぐらいだと言われている。

欧米人の中でも、特に歯並びにうるさいのはアメリカ人だ。採用面接でも、アメリカ人はまず無意識に候補者の歯を見る。なぜ、アメリカ人はこんなに歯が命なのか？ 財団法人野口英世医学研究所・研究員で、日米の歯科事情に詳しい歯科医師、落合久彦さんに話を聞いた。

「アメリカでは、歯並びが悪い人は自己管理ができない人、親の愛を受けないで育った人だと見られますね。洋服は人から借りても分からないけれど、歯だけは隠しようがないでしょう。アメリカでも矯正費用は日本とそんなに変わらなくて、一人あたり七十万円から百万円かかりますが、借金してでも子どもの歯列矯正だけはやりますよね」

調べてみると、アメリカでは貧しい家庭に育った子どもを対象に、「歯列矯正」の費用を負担する基金や保険サービスが充実している。ここまで来ると、歯列矯正はアメリカ人の文化の一種で、アメリカ企業に勤めるのであれば必須ということになる。

・採用面接

外資系企業の採用面接は、会社のカルチャー（社風）をそのまま表していて、とにかく多様だ。面接官の人数が異常に多く、内定にたどり着くまで何ヶ月もかかる企業もあれば、二、三人で面接をして、その日に採用を決定する企業もある。

どの会社も最も重要視しているのが、「一緒に働きたい人かどうか」。いわゆるカルチャーフィットだ。履歴書に書いてある「学歴」「職歴」「仕事の能力・スキル」ももちろん重要だが、最後の決め手になるのは、極めて非論理的な感覚だという。

「能力・スキルが素晴らしいから、という論理的な理由だけで採用すると失敗しますね。やっぱり最後は直感ですよ」

というのは、外資系金融機関で採用面接を担当しているNさん（40代・女性）。

・アップル・ジャパン

アップル・ジャパンの元管理職、松井博さんは、スティーブ・ジョブズの「復帰前」と「復帰後」のアップルを両方体感した一人。

「復帰する前のアップルは、カオスそのもの。会社の態をなしていなかったのではないのでしょうか。日本支社の社員も、変わり者が多かったですね。ジョブズが一九九七年に暫定CEOとして復帰してからは、社内がカオスから恐怖政治に一気に変わりましたよ。会社の環境も整理整頓、プロジェクトも整理整頓、そして人も整理整頓です」

松井さんは続ける。

「会社から次々と解雇通告が出されました。日本では一ヶ月前に予告しなければならなかったので、解雇が決まった人が入社し続けていて、オフィス全体が気まずい雰囲気でした。人がどんどんいなくなってオフィスが虫食い状態になり、それをさらに詰めて座って、最後には一フロアなくなりました。恐怖政治そのものでした」

ITベンチャー企業では、トップが替われば会社ごと全部変わるのである。

・「初日にやるべきこと」

ブラックベリーの限らず、外資系企業には外資系特有の流儀がある。

毎日のように社員が入社したり退職したりする外資系企業では、上司も同僚も、入社してくる人を手厚くもてなしたりはしない。数週間におよぶ入社研修など、もつてのほかである。通常、「初日にやるべきこと」というマニュアルをもらうだけで、あとは主体的に周りの人に聞きまくりながら、自分で育っていくしかない。

・「日本」「ジャパン」

外資系企業の日本法人には、ローカライゼーション（現地化）が進んでいる会社と進んでいない会社がある。もちろん本社からのトップダウンは前提だが、ローカライゼーションが進んでいれば、日本支社長がある程度の決定権を持つ。植民地とはいえ、ちょっとした自治が認められるわけだ。逆に中央集権型だと、日本支社長はただの窓口。すべての重要案件について本社にお伺いを立てなくてはならず、自治さえも認められない。

一般的に、業績がいい日本法人はローカライゼーションが進むと言われている。日本のやり方で成功していると認めてもらえるからだ。どの会社がローカライゼーションが進んでいる会社か、見分ける一つの目安として会社名がある。

一般的に、会社名に漢字で「日本」がついている会社はローカライゼーションが進んでいる日本法人、会社名の最後にカタカナで「ジャパン」とついている会社は、本社の権限が強い中央集権型企業の日本法人だと言われている。

・「配属先は自分で探す」

二年の研修後、「配属先は自分で探す」という

のも外資系企業らしい。配属してくれる部署を自分の力で探すことができなければ、研修だけでGEからサヨナラとなる。

・外資系の良さ

グローバル企業の組織は、お金を儲けることを目的に最適化された組織。

すべての仕事がお金儲け（成果）に直結している分かりやすい仕組みだ。このシンプルで無駄のない仕組みが外資系の良さだという人は多い。

日本の銀行から投資銀行に転職した人の多くが、日本の銀行は無駄ばかりだと語る。「今から思えば、財務省への報告書とか社内の報告書とか、銀行の利益に全然つながっていない仕事が多かったですね。その点、外資系は、例えばプレゼンテーションの文字フォントの大きさを直せと命じられても、そのプレゼンがどれだけ売上げに直結しているのかが分かるから、やらされている感がないんです」（外資系投資銀行バンカー）

そして、その成果が個人のボーナスに直結しているのも外資の特徴だ。外資系企業の給料は、固定給だけでみるとそんなに高くないが、「ボーナス分」が固定給の数倍もあったりする。日本の大手新聞社の社員（40代・男性）は、冗談まじりで語る。

「うちは妻が外資系なのですが、給与は私の二倍です。ボーナス額の大きさに驚きましたよ。将来は妻に養ってもらおうかと思えます」

複数のヘッドハンターによれば、外資系企業の日本支社長の年収の幅は、三千万円から二億円ぐらい。平均して四千万円から五千万円が相場ではないかという。

外資系投資銀行では、管理職クラスで基本給は年収一千万円から三千万円ぐらいだ。これに業績に応じてボーナスがつくため、実際は年収数億円という人が出てくるのである。ただ、投資銀行の給与は年によってアップダウンが激しい。

・著者の例

私はBCGに二年在籍させていただいたが、やはり私にはコンサルティング会社よりも事業会社の方が性に合っており、自ら白旗をあげて転職した。

・「ステイ」の道

アップ・オア・アウト制のプロフェッショナルファームでも、「会社が好きだが、実力が伴わなかった」「会社が好きだが体がもたなかった」という社員には、別の「ステイ」の道が残されている。それは、**サポートオフィス（人事、総務、経理、広報、リサーチ等）に自ら異動して、専門職として生きる道**だ。給料は大幅に下がるが、一般的にサポートオフィスにアップ・オア・アウトの慣行はない。

・「何もしていないのに」追い出される

カルチャーに合わない人だけではない。外資系では、上司および上司の派閥が社内政治で敗北すると、部下は辞めざるをえなくなるケースが多い。特に日本法人の社長が替わると、経営陣、管理職が**総とっかえ**になることもある。この場合も、ただその派閥に属していたというだけで「何もしていないのに」追い出される。

外資系事業会社で、不本意にも自己退職に追い込まれた人たちによると、「メールの数が激減した」「会食に誘われなくなった」「人の二倍の仕事をふられた、または全くふられなくなった」「上司から最低評価をつけられた」、そして「席を移動させられた」などの予兆があったという。席の移動先は、通路の近くかコピー機の近く。まわりは秘書、あるいはアルバイト。末席中の末席で、プライドもズタズタになったそうだ。

・産休・育休取得後の復職先

「産休・育休をとったときに、人事が本当に何もやってくれないので、驚きましたよ！」

というのは、外資系製薬メーカーのTさん（30代・女性）。その製薬メーカーは外資系とはいえ、英語が苦手な人も多くドメスティックな雰囲気だが、人事部はすっかり外資系。サポートオフィスなので、事務的な仕事しかやらない。**産休・育休取得後の復職先は自分で探した**という。

・グローバル企業のトップの特徴

- ・恐ろしく弁が立つ（コミュニケーションの技）
- ・社内政治に長けている（コミュニケーションの技）
- ・弱みを絶対見せず、プレッシャーに強い（精神力）
- ・異常に長時間働く（体力）
- ・十分お金持ちなのに戦うことをやめない（体力・精神力）

「心技体」がそろっているスーパー人間でないと、グローバル企業のトップはつとまらないということが分かる。

・外資系に合わない人

外資系企業で泳いでいくのに必要な技を貯金していない人は、入社してから人の倍、努力して身につける必要があるが、「技」は、意外と努力で何とかなるものだ。努力で何とかならないのが、生まれもった心と体だ。この二つが「外資系」に適応していないと、合わない人になる。

まず、心が繊細な人は厳しい。金儲け軍の兵士になるのに、デリケートな心は必要ない。蓋恥心などかなぐり捨てて自己アピールして、**任務を全うするのみ**だ。何が起っても受け流す図太さが必要になるが、これを大人になってから訓練で身につけるのは相当難しい。もちろん、外資系企業も採用の際に「外資に合いそうな心の持ち主」を選んでいのだが、それでも辞めていく人が多いのは、**想像以上のタフさが要求される**からだ。

体が弱い人は、残念ながら外資系には向かない。「弱肉強食」の外資系企業に、弱者を思いやる余裕はない。外資系企業の日本法人は、一応、労務管理というものをやっているが、それは日本法人としてやっていくための「社外的なリスクヘッジ」をしているだけ。**体を壊したら、降格か自主退職に追い込まれるケースが多い**。プロ野球選手やサッカー選手と同じで、体を故障させてしまうと引退を余儀なくされるのだ。

つまり、外資系企業で成功するかどうかは、努力以上に生まれもった才能（心と体の力）によるところが大きいとも言える。