

では、いったい何が日本人のグローバルな活躍を妨げているのでしょうか？ 観察と研究を重ねた結果、決して英語力そのものではないことに気づきました。日本の厳しい大学受験を経た多くの方々はすでに一定レベルの英語力を身につけています。問題は、外国人を前にするとひるんでしまう、グローバル・ビジネスというゲームのルールを理解していない、欧米式のコミュニケーションに慣れていない、といった点に起因していることがわかりました。

エレベータに乗ってから目的階で降りるまでの間のわずかな時間に簡潔に説明することから発して、いわゆる短時間で要点をきちんと伝えることを「エレベータ・ピッチ (elevator pitch)」と言います。

~~~~Web~~~~

#### elevator pitch

要を得た簡潔な会社説明◆【語源】エレベータ内で顧客に偶然会ったとき、エレベータを降りるまでの短い時間（15～30秒くらい）に自分の会社（の商品）や自分自身を説明する。

~~~~

#### Can I take a rain check?

またの機会に誘ってください。（スケジュールの変更をお願いする際に便利な表現）

~~~~Web~~~~

#### rain check

1. [スポーツ試合が中止になったときに客が受け取る] 雨天順延券
2. 後日購入券◆販売店が広告に出していた商品が売り切れた場合に、購入希望者に対して、入荷したときに（セール期間が過ぎていても）その広告の価格で購入できることを証した引換券。
3. 延期、繰り延べ、またの機会

#### take a rain check

先に延ばす、延期する、またの機会にする、また今度にする

~~~~

ある日の朝、大変深刻なメールが飛び込んできました。ティム・クックからで、もともとはスティーブからティムに送られたメールが転送されてきたものでした。アメリカからの観光客が、日本のコンビニで写真を撮り、それをスティーブに送りつけたということだけはすぐに理解できました。

ティムから私へのメールの文面は「？」だけが書いてある、最も恐ろしいレベルのものでした。私の経験では、これがアメリカ人からのメールで、一番恐ろしいものだと思います。

そのアメリカ人観光客はおそらくアップルのファンで、スティーブへの好意からの行動だったのだと想像します。スティーブへのメールの内容はこんな感じのことが書かれていました。「アップルも落ちたものだな。こんな店舗で iPod を販売しているのか、日本では…」

ご存じの方も多いと思いますが、セブンイレブンの店舗イメージは日本とアメリカではずいぶん違います。アメリカではガソリンスタンドに併設された小さくて、あまりきれいでない店舗の印象があるのですが、日本のセブンイレブンは、消費者イメージのアンケートで1位のディズニールンドの次にランクされるほどきれいで清潔なイメージの店舗です。私はあわてて事情を説明するメールを送りました。

セールスキック会議

~~~~Web~~~~

kick

- 1.蹴ること、蹴り文例
- 2.〈俗〉楽しみ、興奮、スリル

kick off

【名】キックオフ、手はじめ、発端、下車

~~~~

Give it all you've got

精一杯頑張る（直訳；自分のすべてをそれに与えよ）

Please give it you all!

全力を尽くしてください。

24/7 (twenty four seven と読む)

24 hours / 7 days a week の略語。「常に」「いつも」という意味。

Work is on my mind 24/7.

四六時中仕事のことを考えている。

~~~~Web~~~~

24-7

- 【副】 1. 〈話〉 いつも、しょっちゅう ◆ 【同】 twenty-four seven ◆ 【語源】 1 日 24 時間×7 日文例  
2. [営業時間などが] 24 時間年中無休で ◆ 【同】 twenty-four seven

24/7 city

(24 時間) 眠らない街

24/7 shop

年中無休・24 時間営業の仕事場 [店]

~~~~~

アメリカのニュース等で聞く標準的な英語は、**Midwestern English** と呼ばれていて、実はイリノイ州、インディアナ州、アイオワ州等を含む中西部の英語なのです。ボストンやニューヨークの英語は、アメリカ人からするとなまりのある方言なんですよ。

現場レベル

ground level sales staff, sales force, field staff, site staff

営業担当 Sales rep (Sales representative)

卸売業者 Distributor

下請業者 Subcontractor

親会社 Parent Company

子会社 Subsidiary

連結子会社 Consolidated Subsidiary

**You owe me a explanation. What in the world happened?**

きちんと説明しなさい。いったい、何が起きたの？

大手新聞に一面広告をうつと約 2000 万円。

number 整数という意味合いが強い  
数字は、代替として、amount, value, figure

sound argument 正論、名論

下手に出る

**If it's not too much to ask**, I would greatly appreciate it if you could...

大変申し上げにくいのですが、〇〇をしていただけるとありがたいのですが。

I realize I'm asking a lot **from you**, but it would mean a lot to them.

多くをお願いしていることは重々承知しておりますが、彼らにとっては非常に意義深いことですので、何とぞよろしくお願いします。

You **don't happen to be** Pat Murphy.

ひょっとして Pat Murphy さんですか？

“マネジャー”の日米での重みの違い

オラクル在籍時代のことです。**ERP** パッケージ（経常資源を統合的に管理し、経営の効率化を図るための IT システムやソフトウェア）を出荷するために、ほぼ半年の間、眠る時間もないほどの激務でした。日本の商習慣に合わせた機能の開発要求のまとめ、日本語化、サポート部門の設立、教育部門の設立と製品ビジネスに関わるすべての準備を進めていました。

しかし、**最大の問題はこの大規模なパッケージソフトを導入した経験のある日本人が一人も存在しないこと**でした。そのため毎日、**アンダーセンコンサルティングとプライスウォーターハウスの優秀な人材を集中的に面接**しました。しかし、お客様の要求に応えるためには、その採用した日本人を現場で育ててくれる外国人の経験者を採用する必要がありました。

結局、オラクル米国本社にお願いして、経験者を雇い入れることにしました。数名のコンサルタントを受け入れるために、六本木のいわゆる外国人専用マンションと契約をしたり、と大変に忙しい日々でした。

ほとんどの米国のコンサルタントは、日本の商習慣というか、仕事の進め方に驚いて逃げて帰ろうとする人が多かったのですが、何とか引き留めて一緒に仕事をしてもらいました。

以下は、ロイドというコンサルタントとの会話です。私も目からウロコが落ちる思いで、非常に勉強になりました。

ロイド：ケンジ、今日の会議に出ていた担当者の名刺には **Mnager** と書いてあるのに彼はなぜ、あの場で意思決定できず、「上司が出張中なので、結論はまた来週」などと言うんだ？意思決定できないのに、なぜ会議に出てくるんだ？この会議は何の意味があるんだ？

ケンジ：申し訳ありません。日本には、名刺上の肩書がマネジャーであっても、今日と同じような言動をとるお客様が多くいらっしゃるんです。さあ、六本木のメキシコレストランに行ってみて違う日本を感じてください。

### You've made my day!

ほめられたに返す素敵な表現。「あなたにほめられたことで今日もいい一日になりそうです」という意味。

Region-wise 地域で見た場合、地域の観点で

XX-wise 名詞の語尾につけて「~のように、~の方向に、~の点で、~に関して、~風に、~の観点で」という意味になる。

### 【主語】，【主語の説明】，【述語】

Sugiyama-san, who joined us from HP, has made several improvements.

HP から中途入社したスギヤマさんはいくつかの功績をあげています。

- ①文の冒頭に主語（名詞）
- ②主語の説明をカンマではさむ。
- ③述語（動詞を含む「主語が何をしたか」）

特に新聞や雑誌記事など、紙面の関係上あまり字数を使えない場合に情報量を詰め込みたいときに使うテクニックです。

green joiner 新卒

### リストラに関する話

EMC 米国本社人事部門

外資系企業ではリストラがあるので就職する際に日本企業を選択したという話は、よく耳にするかと思います。

これはある意味、事実だと思います。世の中はものすごいス

ピードで変化していて、ビジネスが要求されている状況も、どんどん変化しているのです。

例えば製品の販売を中心にビジネスを進めてきた会社が、保守や教育、コンサルティングサービスに軸を移す必要が出てくるとします。当然、その場合開発の人員をしぼり込み、新しい部門や営業への転籍を図ることも必要でしょう。人によっては、新しい職種に対応できない人も出てくるでしょう。同様に、会社としては、新しい分野のプロを即戦力として外部からの採用に踏み切ります。

世の中の変化、ビジネスの変化によって、単純な不況でなくとも、組織の体質変換を図る必要性と常に背中合わせの状態にあるのがビジネスともいえます。

日本のように単純に解雇できないルールがある場合でも、合法的にリストラを実施しなければならないときもあるでしょう。グローバル企業のつらさでもありますが、会社の体質改善のため世界で一律に強制的なリストラ実行の指示を受けることもあるのです。

早期退職プログラムや、再就職支援のコンサルティング会社との契約、やることは山積みな上に、リストラ・プログラム発表の前日はやはり眠れないものです。

従って、世界的なリストラ・プログラムの中でも、なんとか日本でのインパクトを小さくしようと最後までもがくのが常だと思います。

ケンジ：日本支社も業績を過去3年間、急速に向上させてきました。そしてその成長の速度はトップクラスの一つであり、特に利益に関しては優秀な業績をあげています。この事実を鑑みると、リストラに関しても日本は別のアプローチでもよいのではないのでしょうか。我々の間接販売モデルは、すでに相当数の人件費用を削減できています。私は、人員削減の代わりに、スペースコストを落とすための**事務所移転**を検討することを提案したいと思います。

not really up to par 標準に達していない

~~~~Web~~~~

par

【他動】《ゴルフ》〔ホールを〕パーにする【名】1.等価、等位、同等  
2.標準、平均

3. 《経済》 平価、額面価格

4. 《ゴルフ》 パー、基準打数

~~~~~

給与バランスの調整を提案

アップル COO ティム・クック

外資系企業ではよくある現象なのですが、新卒の社員の給与額の幅が中途入社社員と比較すると低くなっていることがあります。中途入社社員は、元の職場での給与と同じか高くなって採用されることが多いのが実情です。もちろん、その後の昇給率などは、転職後の成績によりますが。

業界の違いなどから、給与のバランスは容易に崩れてしまいます。昔と違って、社員同士で給与額を見せ合うというのも当たり前になってきています。こんなことで、優秀な生え抜き社員のやる気に影響を与えるのは極めてもったいないことです。

またヘッドハンターたちは、こういう優秀な生え抜きを狙っているケースが多いのです。給与バランスの問題でできた心のスキに忍び込まれては、引留め交渉にまた時間を要することになってしまいます。リーダーとして、これは細心の注意が必要な仕事だと考えていました。

そこで、ティムにこんなふうに投げかけてみたのです。

ケンジ：日本のオフィスには、大学からの新卒社員と他社からの中途入社社員が混在しています。私が、現状で問題に感じていることは、それらの社員の給与水準がうまくバランスして管理されていないことなんです。各々の実績ではなく、年功序列や元の会社の業界水準の影響を受けていてフェアではありません。

ビジネスシーンでは politically correct (略して P.C.) 「非差別的な」表現を使う。

policeman ではなく police officer

fireman ではなく fire fighter

\$ 108,249 million

a hundred eight billion two hundred forty nine million dollars (108 と 279 の間に and を入れない)