

# Active Member

「MMの進め方」

MMのテーマを事前に決めておいて、各人が長期的にその資料を集めるなどの準備をしてミーティングに出席する。(欠席の場合は、ファックスで意見、情報を送る。)

テーマは、今でている案の中から、下記の人気投票で、みんなが興味のあるものを選ぶ。それ以外にも、タイムリーなものがあれば、随時取り入れて行く。

## MMのテーマ 人気投票

自分が興味のあるテーマを、下の中から5つ選んで、4月末日までにユニカルに、ファックスか郵送でご連絡下さい。(ご意見や新しいテーマがありましたら、一緒に送って下さい。)

- 経済大国 (インターナショナルとは)
- 対米貿易摩擦
- アジアでの日本の役割
- アジアの国の人々の生活
- EC統合
- 地球環境 (農業)
- 働く女性の国際比較
- 高齢出産
- 育児とキャリア
- いまどきの男学・「女性の時代」と騒がれる今、男性は?
- 日本文化輸出
- 日本語ブーム
- 企業のあり方・メセナ文化の擁護
- 上司
- 教育 (シュタイナー教育)
- 幼児教育 (保育施設、形態選び、シュタイナー教育、幼児英才教育)
- 学校教育 (学校教育への親のかかわり方、国際比較、受験、義務教育)
- 社会人教育 (キャリアと資格、生涯学習、組織の中での立場、部下として、上司として、自己啓発、国際比較)
- 福祉の精神とキリスト教
- 美しい体の保ち方
- 親との付き合い方
- 私の住宅事情・賃貸派? 購入派?
- 私のこだわり・食生活編・暮らし編
- トレンド DINKS → DCF (Dual Career Family) → MUCCS (Matured Urban Career Couples)

# FREE TALK

日本の女性と働く環境

トーマス・ネビンズ氏 VS 佐々木かをり  
 (株) テクニクス・イン・マネージメント・トランスファー (TMT) 社長 N A P W 代表

日本で10年以上にわたり、管理職と女性秘書のヘッド・ハンティングを行なっているTMT社長のT・ネビンズ氏に、日本の女性と働く環境について、お話を伺いました。



佐々木 (S) : まず、TMT社の業務内容を教えてください。

ネビンズ (N) : 労務・人事管理コンサルタント、管理職の紹介、そして女性セクレタリーの紹介の3つの部門があります。

S : 労務・人事管理コンサルタントというのは、具体的にはどういう仕事なのですか?

N : 就業規則の作成・作り直し、賃金体系の設計・調整、解雇問題、労働組合の対応策などのコンサルティングです。

S : 78年に設立されたそうですが、それまでは、アメリカでヘッド・ハンティングをなさっていたのですか?

N : いいえ、コーネル大学を卒業してすぐに日本に来ました。20才の時に1年かけて世界をまわったんですが、大学の教授にぜひ日本に行くように勧められ、2ヶ月半、日本に滞在したのです。その時に、労働組合の委員長や、雇う側の指導者達に会う機会があり、「おもしろい、これからの国だな。」と、何となくビジネスの可能性を感じたのです。

S : ヘッド・ハンティングというのは、どういう仕事なのですか?

N : 私の会社では、依頼主から「この仕事をやれる人を」という依頼が来たら、今、実際にそれをやっていて、実績を作った人にコンタクトして行くのです。人材銀行みたいに求人広告を出して履歴書を集めて、その中の誰をどこにいれようか...というのではないのです。

S : つまり、どういう成果を前の会社で作っているかがポイントなわけですね。

N : 一番大切なのは、実際にその仕事をやったことがあるかどうか。あとは人間関係ですね。たとえば、外国人のボスと多少うまくいなくても、他の日本人社員とどううまくやっていたらいいと思うんです。でも、その人が全く英語が喋れなければ、そのボスとは全くコミュニケー

トできないわけですから、困ってしまいますけれどね。あとは、アピール性ですね。日本人は、自分を売り込もうとしにくいでしょう。特にしっかりとした実績のある人ほど、プライドもあるから「実績をみる」という感じで、自分をアピールしない。それで、紹介してもだめになることが随分ありますね。けれど、やはりここは日本ですから、日本人なのにあまり自分をアピールしすぎたり、喋りすぎる人は、入社してから周りの日本人とうまくいかないんじゃないかって思われて、だめになる事もありますね。

## 人を成長させるには

S : ネビンズさん個人の経験から伺いたいのですが、人と一緒に仕事をしていくときに相手の才能を見い出したり、成長させたりするコツというのはありますか?

N : まず、その人を信用するという事は大事だと思います。それと、明るく元気がある雰囲気を作ること。仕事というものは辛いわけですからね。あと、間違った時に人を否定するのではなく、人がいい事をやった時に、それを指摘してほめるという事ですね。受入れて、許して、評価する。これが大事でしょうね。あとは、評価制度は必要ですね。例えば、1年間ボーリングをやっても、点数がどうなっているかわからなかったらつまらないでしょ。多分やらないでしょうね。商売でも、会社でも同じです。うちの会社では、何人の候補者と面接したか、いくら儲けたかなどがコンピュータに入っていて、オープンになっているんですね。そこで、目標を達成できなければ減給させる。そのかわりに倍の収入をもたらせば、5万円単位で給与がアップになるし、タイトルも変わるし、休暇も増えるし、というシステムになっています。

## 日本の女性 はっきり者

S : 最近、この10年で日本女性は成長しましたか?

N : 調査では、女性管理職の数もこの10年に倍以上になりました。77年に4年制大学卒業の女性が企業に入れたのは56%でしたが、87年には77%まで伸びましたね。初任給は男性も女性も一語になってきて、性別による差別は少なくなってきましたね。

S : 質はどうでしょう?

N : 女性はもともと頭がいいですよ。ペーパーテストでは女性の方が点数はいい。ただ昔は、立場もなかったし、やる気もなかった。今でもアメリカに比べれば、やる気はないですね。

S : そうですね。日本では大学を卒業してとりあえず就職はするんだけど、3~4年以上先の事は考えない人が60%位ですね。

N : アメリカでは、そういう人はその半分以下ですね。日本の女性の意識はそこまで行っていない。子供ができたから仕事はやめるべきだ、優秀な子供を育てるのには、母親が必要だ...と知っている。それは、正しいかも知れないし、わかりませんが。総合職よりは専門職がいい。そこまではやりたくないという意識がまだまだありますね。

S : 日本女性というのは海外でも売り物になるほどアピールングな人材と言えるでしょうか?

N : うちの取引先は外資系企業で、外国人ボスは日本人としての目も口も耳もない。だから、日本で仕事をする以上は、日本人のアシスタントを雇わなければならないんです。けれど、海外で日本人女性をとりたいたいという所は、まず、ないでしょうね。

S : 私も先日、「日本女性の特徴は何ですか」と質問されて困ってしまった

んですが...

N : しっかりしていますよ。全般的にしっかりしている。家計を預かっていけるのも女性だし、浪費家も少ない。アメリカでは、男がお金を持って、そしてそれを女性に渡せば使ってしまう。逆に日本の男性は仕事ばかりで、女性が面倒を見ている。子供の教育についてもそうでしょう。そういう意味では、日本にWomen's Revolution なんてないんじゃないですか?

S : 一見、男性が優位に見えますが、実は女性がしたたかで、お金も権限も握っていて...

N : 男性は粗大ゴミだとか言われて、相手にもしてもらえないんです。

## スポットライトを浴びるには

S : 日本はアメリカよりも、女性社長が多いんですね。というのは、企業の中には女性が昇進するレールは殆どなかったから、やる気のある女性は、自らリスクを背負って会社を作っている場合が多いんです。外国だったら大きな会社で大きな予算でやれるプロジェクトを、自分で資金を作りながら毎日十何時間も働いている女の社長さんがいるのですが、この現象はどう思われますか?

N : これは女性ばかりではなく、日本の男性にも言えるでしょう。とにかく日本企業の場合は学歴・学閥が影響するでしょう。しかも、新卒で入れなければだめですし、中卒や高卒や夜間大学は認められない。男性でも上が詰まっていれば、それ以上昇進できません。だから、やる気のある男性も脱サラするわけですよ。その点、アメリカは取り返しがきく。大学に行き直して、他の会社でもう一度やり直せるわけです。S : ところで、女性の中でも、給与に