



去る9月7日、8日、14日、15日の2週末にかけて、「第56回JBAソフトボール大会」を開催した。写真は見事2回目の優勝を果たしたTokio Marineの選手たち(詳細はp.2-3)。

- 2-3 「第56回JBAソフトボール大会」報告
- 4-5 アメリカで活躍するJBA企業インタビュー●Epson America, Inc.
- 6-7 第221回ビジネスセミナー報告
「駐在員が知っておきたい優秀な現地社員の育て方」
- 8-11 各部会からのお知らせ
- 12 11月・12月のJBAイベントカレンダー

<http://www.jba.org>

1411 W. 190th St. Suite 220, Gardena, CA 90248
Phone : 310-515-9522

「第56回JBAソフトボール大会」報告

去る9月7日と8日、14日と15日の2週末、ハンティントンビーチのCentral Park Sports Complexで、「第56回JBAソフトボール大会」を開催した。昨年からの女性参加を促すルールや、敗退したチームも試合を続けられるコンソレーションマッチ導入で、大いに盛り上がった同大会をレポートする。

昨年導入の新ルール継続 事故防止目的の工夫も

今年で実に56回目を迎えたJBAソフトボール大会。毎年、JBA会員企業チームの間で熱戦が繰り広げられる秋の恒例行事となっており、今年は26チームが参加した。昨年は、新たに2つのルールが導入されたが、今年もこれを踏襲。1つは、女性プレイヤーが守備、攻撃共に試合にフル出場した場合、総得点に3点が加算されるというもの（※女性プレイヤーが何人増えても加算は3点まで）。そして、もう1つはコンソレーションマッチ。これはベスト16までに敗退したチーム同士でトーナメント戦を行い、優勝を争うというもので、敗退チーム

も長く大会を楽しめるように、という配慮から作られたルールだ。さらに、今年からは事故の防止や軽減を目的に、柔らかめの球を使用するという、安全面へのさらなる配慮も加わった。ちなみに、コンソレーションマッチでは、さらに柔らかい球が使用された。

強豪揃いのベスト8 次々にドラマが誕生

初日と2日目には8ブロックでの総当たり戦を行い、各ブロックの上位2チーム、計16チームが3日目からのトーナメント（チャンピオンマッチ）に進出した。また、敗退した10チームもコンソレーションマッチへと駒を進めた。

そして3日目、ベスト8は次のように決まった。まず、昨年の優勝チームであるHotta Liesenberg。さらに同準優勝チームErnst & Young、同3位のShimadzu、同5位のTokio Marine、同6位のYamaha Motor（昨年まではAとBに分かれての参加。今年は合同チーム）、8位のKonoikeという昨年の上位入賞チームに加え、Deloitte、AB Auto Townという面々だ。そして、コンソレーションマッチ1回戦では、JFE Shoji、Yamaha Corp.、Itochu Int'l / ICREST、EOS、そして不戦勝で3JとEpson Americaが残った。

同日に行われたチャンピオンシップマッチのベスト8、4試合の様子は、まず昨年の優勝チームであるHotta Liesenberg

とAB Auto Townから。試合は1回表でHotta Liesenbergが5点を取った後にAB Auto Townが4点に女性ボーナスポイントも入れて7点という滑り出し。しかし、AB Auto Townは2回裏で女性プレイヤーが退場し、ボーナスポイントが消滅（マイナス3点）。4回表でHotta Liesenbergが7点を奪うと流れが一気に変わり、30対9とHotta Liesenbergが大差で勝利を収めた。

続いてShimadzu対Konoike。Konoikeも女性プレイヤー参加でプラス3点という有利な状況で試合が始まった。毎回1点～3点を互いに重ねたが、最後はShimadzuの10点に対してKonoikeが13点で勝ち進んだ。本来であれば同点延長戦にもつれ込んだ展開だが、Konoikeが女性参加ルールを生かした形となった。

Deloitte対Yamaha Motorでは、Deloitteが3回表までに12点取ったのに対し、Yamaha Motorが2点と大差が付いていた。しかし、3回裏でYamaha Motorが6点、さらに4回表でDeloitte 0点に対し、裏で7点とYamaha Motorが怒涛の勢いで追いつき追い越した。しかし、6回表でDeloitteが6点を獲得するなど、逆転に次ぐ逆転のドラマの末に18対16の小差でDeloitteが勝ち進んだ。

そして強豪同士のTokio Marine対Ernst & Young。5回までにTokio Marineが18点と大量得点したのに対し、Ernst & Youngは7点と10点以上の大差。ところが6回と7回でTokio Marineの0点



2週末にわたり、早朝から会場準備と運営に当たった企画マーケティング部会ソフトボール班の面々。



女性プレイヤーのフル出場で3点加算ルールを有利に生かしたKonoikeが、Shimadzuを13対10で下した。



5回までに18点を入れたTokio MarineをErnst & Youngが猛烈に追い上げたが、Tokio Marineが準決勝へ。



AB Auto Townが快調な打撃を見せたが、昨年の優勝チームHotta Liesenbergが追い上げた末に大差で勝利。



DeloitteとYamaha Motorの対戦。逆転に次ぐ逆転の末に18対16の小差でDeloitteが勝ち進んだ。



毎回確実に点を重ねたHotta LiesenbergがKonoikeに勝って決勝へと進んだ。

に対し、Ernst & Youngは6回裏で3点、7回裏でも得点を重ね逆転劇も期待されたが、惜しくも4点で力尽き、18対14でTokio Marineが勝利した。

こうして、最終日のチャンピオンマッチに駒を進めたのは、Hotta Liesenberg、Konoike、Deloitte、Tokio Marineとなった。過去5年の同大会でのベスト4入りの回数はHotta Liesenbergが2回、Konoike1回、Deloitte2回、Tokio Marine1回と熱い勝負が期待できる流れとなった。

昨年の優勝チームからその座を奪取したのは？

最終日、9月15日の朝、ハンテントンビーチの頭上には曇り空が広がっていた。次第に雲の晴れ間が見えてきた頃、準決勝がスタートした。準決勝の組み合わせは、Konoike対Hotta LiesenbergとDeloitte対Tokio Marine。

まずKonoike対Hotta Liesenberg戦では、1回表でKonoikeが4点を先取、その裏でHotta Liesenbergが2点。2回以降はKonoikeがなかなかホームに帰ることができずいた一方、Hotta Liesenbergが毎回確実にホームベースを踏み、最終的にはHotta Liesenbergが12点対6で勝ち上がった。

Tokio Marine対Deloitte戦では、4回までは4対4の同点で、いずれも譲らぬ睨み合いが続いたが、5回表でTokio Marineが大量得点7点を入れると、そのまま流れに乗る形で、12対6でTokio Marineが決勝戦に残った。

3位決定戦はKonoike対Deloitte。1回表でKonoikeが1点取ると、その裏でDeloitteが5点、2回表でKonoikeが1点

を取った後は2対5で4回まで点が入らずという状況だったが、5回表でKonoikeが7点を奪取。Deloitteもベースを上げて追い込んだものの、13対12でKonoikeが辛くも勝ち残った。後半戦はどちらが勝者になっても不思議がない、見応えのある白熱した展開となった。

そして遂に、2019年の勝者を決めるHotta Liesenberg対Tokio Marineの決勝戦。5回まで5対5と接戦を繰り返していたが、6回の表でHotta Liesenbergが4点を入れて一気に差を付けると、その裏でTokio Marineの打撃が炸裂、8点を返すという逆転劇を見せた。こうして、昨年の優勝チーム、Hotta Liesenbergのチャンピオンの座は、14対9でTokio Marineに引き継がれた。同チームは2014年以来5年ぶり2度目の優勝。

ここで、気になるコンソレーションマッチの行方を見てみよう。決勝戦はYamaha Corp.とEpson Americaの対戦となった。共に女性プレイヤー参加の3点加点された状態でのスタート。2回まではEpson Americaが7対6とわずかながらリードしていたが、その裏で7点を取られると、後は終始Yamaha Corp.ペースで試合が運び、30対14でYamaha Corp.がコンソレーションマッチを制した。同チームは昨年からの連覇となった。

大会終了後には表彰式を実施。企画マーケティング部の水野部会長が優勝チームにトロフィーや優勝旗を授与し、選手たちを労った。日本人アメリカ人問わず家族の温かい応援もあり、参加したプレイヤーのみならず、社員の家族にとっても楽しいイベントだということが伝わってきた。このことが、ソフトボール大会が長年続いている理由の1つとも言えるだろう。



4回までは同点だったTokio Marine対Deloitte戦だが、5回以降に大量得点を入れたTokio Marineが決勝へ。



3位決定戦ではKonoikeがDeloitteに1点差で勝利。最後まで目が離せない接戦が繰り返された。



決勝戦では後半戦に打撃が爆発したTokio MarineがHotta Liesenbergを負かし、5年ぶり2度目の王者の座に。



7位 Shimadzu

8位 Yamaha Motor



コンソレーションマッチ1位
Yamaha Corp.

コンソレーションマッチ2位
Epson America



優勝旗はTokio Marineチームへ。

トーナメント上位チーム



優勝 Tokio Marine



準優勝 Hotta Liesenberg



3位 Konoike



4位 Deloitte



5位 Ernst & Young



6位 AB Auto Town

ソフトボール協賛企業(アルファベット順)

Asahi Beer U.S.A., inc.
Bourbon Foods USA Corporation
ITO EN (North America) Inc.
Kirin Brewery Company, Limited
METRO SIGNS, INC.
Morinaga Nutritional Foods, Inc.
Nissin Foods (USA) Co., Inc.
Sapporo U.S.A., Inc.
Taisho Pharmaceutical California, Inc.
Yakult U.S.A. Inc.

アメリカで活躍する JBA会員企業 インタビュー

File
#12

ここアメリカで活躍するJBA会員企業の、アメリカ進出の歴史や事業内容、今後の展開などに迫るコーナー。

同社のこれまでの歩み

- 1942 ● セイコーエプソンの前身、大和工業を長野県で設立
- 1968 ● 世界初のミニプリンター「EP-101」発売
- 1974 ● トーランスに北米事務所開設
- 1975 ● 初の海外販売拠点Epson America Inc.設立
- 1980 ● コンピューター用小型軽量プリンター「MP-80」発売
- 1986 ● グループ各社と合併し、セイコーエプソン(株)に社名変更
- 1989 ● Epsonブランド初の3LDCプロジェクター、「VPJ-700」発売
- 1998 ● カラーインクジェットプリンター、「Epson Stylus Color 800」がNASAのプロジェクトに採用
- 2000 ● 長期耐久性と超写真高画質を両立した、新顔料インク搭載の大判プリンター「MC-9000」発売
- 2011 ● Webベースでの印刷を実現したレスリートプリンター「TM-T88V-i」発売
- 2015 ● 大容量インクタンクプリンター「EcoTank」を北米で販売

Epson America, Inc.

1974年のアメリカ上陸以来、現地化を着々と進め、広大な中南米市場にも製品を浸透させているEpson America社に、アメリカにおけるセールス戦略と今後の主力商品について聞いた。

貴社がアメリカに進出された経緯とその後の事業展開における転機について教えてください。

1974年にトーランスに駐在事務所を開設し、その翌年、Epson Americaを設立しました。当初は商社に販売を委託していましたが、徐々に自社販売に切り替えていきました。私が赴任した4年前はちょうど創業40周年でしたので、来年がアメリカ法人の45周年となります。

ビジネス面での転機は、40年ほど前にスモールプリンターの販売に成功したことだと受け止めています。ミニプリンターとも呼ばれるこの製品は、カフェなどの店舗のカウンターに置いてあるようなレシートを印刷するタイプのものです。

アメリカ市場で人気の商品について教えてください。

まず、1つはご自宅でお使いいただくようなコンシューマープリンターです。次はプロジェクターですね。身近なところでは会議室や学校の教室用のものです。日本ではまだ黒板が主流ですが、アメリカや他の国々ではプロジェクターが活用されています。あとは先ほど話に出た、レシートを印刷するスモールプリンターです。

今、貴社で力を入れている製品は何ですか？

「EcoTank」というプリンターです。製品のキャラクターはシャキール・オニールで、「大容量のインクタンク」という特徴と、彼の「ビッグガイ」としてのイメージがマッチしているということでオファーさせていただきました。この大容量のインクタンクは、従来式のインクカートリッジよりも何倍もの枚数の印刷が可能になります。そういった「大容量」であるというポイントをシャキール・オニールによって強調し、店頭でのポップやYouTubeをはじめとするSNSを活用してアピールしています。7月からプロモーションを開始しましたが、すでに大きな評判を得ています。

また、オフィス利用でもインクジェットプリンターはトナーを使用するレーザープリンターよりも原理的な利点として消費電力も少なく、廃棄物も少なく済みます。それらの強みをさらに押し出してコンシューマー、ビジネス両市場に深く広く参入していくことが狙いです。さらに、大判プリンターのデジタル化にも力を入れていきます。例えば、サッカー選手が着ているユニフォームにロゴや柄を印刷(昇華転写)するテキスタイル市場や屋内外のポスターなどを印刷する

1973年、残業をしているアメリカ人の割合は6%

2016年、アメリカ人の26%が働きすぎと回答

ムダな業務、
そろそろやめませんか。



kintone

<https://www.kintone.com/jp>



大容量インクタンクプリンター「EcoTank」。



サインやディスプレイの印刷に適した「SC_P10000_DRAMA」。



「EcoTank」のイメージキャラクターはシャキール・オニール。



今後、市場の拡大が期待できるアセンブリーで活躍するロボット、「FLEXION_N2_6-AXIS_ROBOT」。

お話をうかがったのは

小山寛人 さん

Epson America Inc. Vice President。横浜の半導体商社に10数年勤務した後、2008年にセイコーエプソン株式会社に入社。2015年4月、Epson America Inc.へ赴任。現在、北米および中南米のグループ各社を担当。



サイネージ市場などは、デジタル化を図ることができる大きな市場と捉えています。

日米のセールス戦略の違いとは？

日本では量販店であっても店舗ごとの裁量があって、個別に営業に当たるのですが、アメリカの量販店に売り込みをかける場合は、購買の責任者と話がつけば一気に全米の多店舗に展開されるという点が日本と大きく違う点です。ちなみに、当社はラテンアメリカ諸国にも子会社を持っています。同地の文化は、人と人の関係性を非常に重要視するという点で、日本とビジネスの進め方が似ているように感じます。

アメリカのこの本社はほとんどが現地社員だとか？

そうです。北米、中南米はそれぞれ現地の人間でやっていくというのが基本的な考えです。ローカル化が非常に進んでおり、2000人以上の従業員がいる中で、日本か

らの赴任者は現在25人程度です。20年以上前に、アメリカ人の社長が就任した頃から現地化が加速しました。

現地社員と一緒にやっていく上で大切なことは、彼らの考えや意向を尊重することだと思っています。日本と意見が合わない時に、どこが合わないのか、それは北中南米市場への認識の違い、各国文化や商慣習の違いに要因があるからではないかというところまでを吸い上げて、日本に正しく伝えてサポートするのが我々の役割です。

アメリカにおける今後の展望とは？

印刷コストを抑え、好きなだけ印刷できる環境をご家庭やビジネスに提供したいです。そのために「EcoTank」とオフィスプリンターを北米市場で拡大していきます。さらにアナログ印刷が主流であるテキスト市場にて、生地に直接印刷するデジタル印刷機の販売も強化していきます。アナログ印刷では印刷版とその清掃に大量の水

を利用するのに比べ、環境に優しく、エコでクリーンな印刷環境を提供することが可能です。

先ほどプロジェクターが人気商品だと言いましたが、教室や会議室でのプロジェクターに加えて、プロジェクションマッピングなどにも使用できる大型の高光束プロジェクターも当社のラインアップにあります。一般的にはコンサート会場やイベント会場、テーマパークなどでの映像空間演出で目にされているかと思います。東京のお台場他でその技術を使った「MORI Building DIGITAL ART MUSEUM: EPSON teamLab Borderless」が展開されていて、私も見に行きましたが、素晴らしい芸術だと思います。アメリカに限らず、世界で今後ますます市場が広がっていくと確信しています。さらに、当社のロボットは世界中のいろいろな工場でアセンブリーを担当しています。ロボットのビジネスも今後ますます発展させていく計画です。

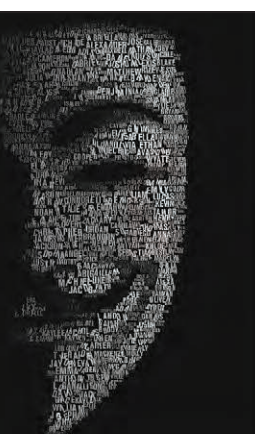
CCPAの対応はお済みですか？

2020年1月施行のCCPAでは機密情報を暗号化していれば万が一情報が漏洩しても民事訴訟は避けることができます。

あの軍事機関や中央銀行でも採用されている暗号化セキュリティで貴方の会社を民事訴訟・賠償から守る。新しい安心のセキュリティを貴方の会社にも。



Systema America Inc.
<https://www.systema.us>
Contact : info@systema.us



「駐在員が知っておきたい 優秀な現地社員の育て方」

去る9月27日、トーランスのMiyako Hybrid Hotelで第221回JBAセミナーを開催した。今回のタイトルは「駐在員が知っておきたい優秀な現地社員の育て方」。「アメリカの社員について学ぼう」と「現地社員を育てる方法を考えてみよう」の2部構成で行われた。

【講師】

遠山明彦さん

USJP Business Advisors LLC代表。日系物流企業に勤務後、約20年にわたり4大会計事務所コンサルティング部で日系企業を担当。2009年にUSJP Business Advisors LLC設立。CFA（認定証券アナリスト）、CISA（公認システム監査人）、CPA（米国公認会計士）。



アメリカの社員を理解する

講師の遠山さんは最初にセミナーの目的と自身のバックグラウンドについて次のように話した。「アメリカではどんな会社にも現地社員はいます。だからこそ重要なトピックです。私はかなりアメリカに長い間います。米国企業4社に計20年、日系企業に3年勤めた後、10年ほど会社を経営しています。コンサルタントとしていろいろなことをしてきましたが、人材育成のスペシャリストではありません。コンサルタントとしてはアメリカの企業30社、日本企業100社くらいを担当しました。社員、上司、経営者、そして、コンサルタントとしての経験から皆さんのお役に立ちそうなことをお話ししたいと思います」。

第1部「アメリカの社員について学ぼう」の冒頭で、遠山さんはアメリカの転職サイトのコマーシャル動画を流した。その動画では毎年昇進できない社員が、他の社員の

昇進を報告するミーティングに参加している時に、登録した転職サイトからの採用の知らせを受け微笑むというもの。「この動画からも分かるように、アメリカではより良い機会を求めて積極的に転職します。平均在社年数は仕事によって違いますが、全部合わせると1社に平均4年くらいです。それがアメリカの普通のキャリアの築き方です」。

次にアメリカの社員が転職するときは何を求めているのかについて遠山さんは、「日本では（アメリカの社員は）より高い給料の会社があったらよそに行ってしまう、ロイヤリティーがない、一生懸命教えてあげたのにいなくなっちゃう、とネガティブに言われることがあります。しかし、彼らは給料のことはばかり考えているわけではありません」と、アメリカの社員が会社に求めるもののランキングを紹介した。2017年のSHRMの調査によると、1位は「会社の社員を重視する姿勢」、2位「報酬額」、3位「一般社員と幹部の信頼関係」、4位「雇用安定性」、5位「自分の能力を活用する機会」と続いた。『「会社の社員を重視する姿勢」は英語で言ったらリスペクトです。彼らにとってはそこにいる満足度、成長機会の方が重要なのです」。

マイクロマネジメントは悪

アメリカでよく言われる“People leave Managers, not Companies”とは、会社が嫌いなのではなくて上司が嫌い転職する人が多いという意味だと遠山さんは解説し、「社員が転職したくなる上司」のランキング（2018年「The Harris Poll for Yoh」）を紹介した。1位「部下を見下す」、2位「約束を破る」、3位「非現実的な期待をする」、4位「働かせ過ぎ」、5位「従業員の好き嫌いがある」と続けた後に8位の「マイクロマネジメント」について解説を加えた。「マイクロマネジメントとは、細かいことまで指示を出すことです。日本だったら悪いことではありません。しかし、アメリカでは『子どもじゃないんだからそこまで言うな。いつまでに何が欲しいかだけ言ってくれ』というように抵抗されます。マイクロマネジメントはアメリカでは悪いことなのです」。

その背景には、学校教育における日米の違いがある。「日米の学校教育が一番違うのは、日本では教科書がバイブルになっていて、それをいかに正しく網羅的に覚えるかが重要なのに対し、アメリカではいかに生徒が独自の考え方を作るかにフォーカス

する点です」。

さらにこのような学校教育を受けてきたアメリカ人の社員の間にも世代による価値観の違いがあるため、世代別の対応が重要だと遠山さんは強調した。「人と接する時に相手の価値観を理解することは重要です。まず1946年～64年生まれのベビーブーマーは日本だったら団塊の世代です。彼らは一生懸命働いて家を買って、リタイアして悠々とした生活を送りたいという価値観を持った人々です。彼らには感謝の気持ちと次世代を育成してほしいという点を中心に伝えることが効果的です。次に65年～80年生まればジェネレーションXと呼ばれます。彼らは仕事も遊びも一生懸命です。今、日本で働き方改革が叫ばれていますが、アメリカではジェネレーションXが世に出た30年くらい前にこの動きがあったのです。彼らとの付き合い方のポイントは権限を与えて自主性を尊重することです。そして、81年～96年生まれのミレニアル世代。生まれた時からコンピューターがあって、自由に情報が入って経済的にも豊かな彼らは、身勝手というか自己中心的な世代です。コピーなんて取りたくないし、毎年次のレベルに昇進したいと望んでいます。ミレニアル世代にはいろいろなことをやらせてみてください。新しいことに挑戦しますし、チームで取り組むことも得意です」。

また、社員を活かしていく上で、同一民族で構成されている日本と多民族、多言語、多文化のアメリカでは大きく異なるとした上で、「アメリカは個人でそれぞれの価値観が違うため、自分の思いをはっきり言わないと伝わらない国です。日本では職務定義が曖昧なままでも問題はありますが、アメリカでは明確にしないと仕事が進みません。日本では努力と完成度が評価されますが、アメリカでは結果とスピードが重視されます。管理方法としては、ここアメリカでは仕事が出来上がってきたら“Oh great”と褒めてあげてください」と、アメリカでは細かな職務定義、結果重視、褒めて奮い立たせることが社員管理の鍵になると語った。

ここで視点を変えて、遠山さんはアメリカ人の社員の目に日系企業はどう映っているのかについて紹介した。「皆さんはここは外国人です。日系企業はアメリカ人からしたら変わった会社なのです。私が紹介するのは、アメリカ人の社員やお客さんから聞いたことをまとめたものです。いいところがたくさんあります。態度が正直、謙虚、社員

を大事にするといったような点です。また、その他の魅力として、そんな簡単に潰れないというものがあります。逆に彼らが日系企業の弱いところだと思っているのは、意思決定の遅さです。アメリカ人から見たら『意思決定してない』というレベルです。アメリカ人の社員から見た日本人駐在員は、指示する時は『うまくやっておいて』と曖昧な指示なのに、実際にやると『あれが違う、これも違う』と細かくフィードバックするという印象です。また、何を考えているかわからない、とも思われています。これは控えめな国民性のせい、文化の違いですね。

優秀な社員を育てるヒント

アメリカの社員の背景を理解した前半に続き、セミナーの後半では具体的な実践法について語られた。最初に遠山さんは、いい社員の育成のためにまず目を向けるべきは組織の新陳代謝である、と話し始めた。「人材を育成するには良くない人材を会社から除くこと、つまり解雇が必要です。日本だとあまりそういうことはしないから抵抗があると思います。しかし、これができないといい会社は作れません。人を切ることは給料が減ること以外にいい効果もたくさんあります。ネガティブな人は仕組みを改善することに協力的ではありません。そういう人がいなくなったら、これまでできなかったことができるようになります。解雇で訴訟を恐れているかもしれませんが、アメリカでは皆、“Employment At Will”という形で通常雇用していますから、基本的に解雇は可能です。年齢が高い従業員やマイノリティーの従業員が不当解雇のクレームをすることがあります。それを避けるには、普段から人事考課で社員の問題点を明確にして記録することです。

いい社員を育成するための実践法その2

は、マネージャースキルを強化すること。「日本人にとって私が大事だと思っているのは、ボディーランゲージを身に付けること。日本ではボディーランゲージがないに等しいので、ぜひ積極的に勉強してください。次に褒めることです」。

3つ目は職場の業務効率の改善に取り組むこと。前任者が決めたルールも、不要であれば廃止する。業務を標準化・自動化し、社員にはコンピューターではできない、やりがいのある仕事をやらせるといった前向きな業務改善を推進する。

4つ目は自分のビジョンを社員と共有すること。

5つ目はチームワークを醸成すること。ランチを一緒に食べたり、金曜にドーナツを職場に差し入れたりすることも効果的。「一般社員にリードさせましょう。社内イベントが4つあったら、春は営業、夏は総務だとか、部署ごとに担当を任せるのです。その準備を通じて、チームワークができます。駐在員の皆さんは積極的に参加してチアリーダー的に応援してください」。

6つ目は社員を知ること。「社員に近付きたいけど、本を読むと聞いてはいけなことがたくさん書いてあります。でも、人間だから家族の話もしたいでしょう。人種、宗教、年齢などはジョークでも絶対言わない方がいいですが、それ以外のトピックは、まず自分の話をしてみましょう。そうしたら相手も話してくるかもしれません。そこでこれまでと違ったレベルで関係性ができます。また、聞く前に『聞いていいの?』と確認しましょう。相手のことを知りたいという意思表示は大切です。誰でも自分に興味を持ってほしいのです」。

7つ目はスキルアップを支援すること。社員が「学習機会がない」と辞めてしまった場合の損害を考えると、社員1人あたり



「アメリカ人社員といかに向き合うか」という日本人社員にとっての重要なテーマに満員の盛況ぶり。

の教育費に年間数千ドルを使っても、結果的にはいい投資になる。「そのような機会を提供することで、『会社は自分たちのことを考えてやっている』というポジティブなイメージが伝わります。そのイメージが業界に浸透したら、人を雇う上でも有利になります」。

8つ目は、分かりやすい指示を与えること。指示の際に“Please”と“Thank you”を添えるかどうかで相手に与える印象には雲泥の差がある。

9つ目は社員を信じて任せること。マネージャーになりたいと言ったらしてしまう。失敗はあるかもしれないが、なることによって成長する。権限を与えて支援する。「勇気が必要な方法ではありますが、成功した場合は大きな成果が得られます」。そして、ポジティブなフィードバックをする。“I am happy you did this.”と言葉にプラスして、笑顔で言ってあげる。注意する時もダメ出しからではなく、いい点から言うことが重要。アメリカ人社員の背景と彼らの育て方を解説した上で、最後に遠山さんは次のように締めくくった。「AI時代が来たと言われていきます。単純作業だけでなく、専門職、弁護士、医者、会計士の仕事の一部もAIに移行されていきます。しかし、AIは優秀な社員を育てることはできないのです」。



オフィスの移転・改装は「オフィス設計」

- 設計・レイアウトデザイン
- 各種内装工事
- オフィス家具
- 電話・LAN・セキュリティー
- 引越・移転作業
- プロジェクトマネジメント
- コストマネジメント



Office Sekkei America, Inc.

(310) 715-1001 ✉ la@officesekkei.com
www.officesekkei.com/us

各分会からのお知らせ

ダウNTOWN地域分会

「懇親ゴルフ大会」に参加しての感想文

文：CBRE, Inc.・藤原良雄さん

ダウNTOWN地域分会の主催で毎年秋に開催されている「懇親ゴルフ大会」が、今年もパロスバーデスのLos Verdes G.C.で開催されました。幹事の方によると、前週の練習ラウンドの際は雨が降っていたようですが、本番ではうって変わり、カタリナ島を一望できる快晴でほぼ無風という絶好のコンディションの下、当日集まった30人が和気あいあいと楽しい1日を過ごしました。週末は混み合うことで有名なコースですが、意外にも予定よりスタートが早まるなど終始スムーズに進んだのは、幹事さんのおかげですね。

大会終了後は青空の下、チップンググリーン上に贅沢に設けられた特別会場で懇親会兼表彰式がとり行われました。ダブルペリア方式の表彰では参加者全員に素敵な商品が行きわたり、調子が良かった人もそうでなかった人も、お土産を持つ



絶好のゴルフ日和だった大会当日。

ての笑顔の帰宅になったのではないでしょうか。

JBAが懇親目的で主催する数少ないゴルフ大会として、腕自慢の方から初心者の方まで一緒に楽しめるイベントですので、今回参加できなかった方も、来年の参加をお勧めします。最後に幹事の皆さんへ。ゴルフ場のアレンジからドネーションの収集、割り振り、当日の運営に至るまで大変お疲れさまでした。どうもありがとうございました。

サウスベイ地域分会

「ビーチクリーンアップ」に参加しての感想文

文：NTT America, Inc.・武田有加さん

9月21日土曜日、ロサンゼルスらしい青空の下、Dockweiler State Beachにて行われた「ビーチクリーンアップ」に参加しました。本イベントにはJBA以外にも複数の団体が参加しており、ビーチは朝早くから団体ごとにお揃いのTシャツを着た人たちで賑わいを見せていました。私達JBAからの参加者も、配布されたTシャツを着て、手袋とバケツを片手に準備万端です。

最初にイベントの主催団体であるHeal the Bayのテルミさんから、海が汚れる背



青空の下、参加者全員で記念写真。



ビーチのゴミを探して拾う、地道なボランティア作業。



お揃いの黄色いTシャツを着てクリーンアップに汗を流した面々。

景について説明を受けました。海に流れてくるゴミの多くは、街中で捨てられ雨に流されてきたものだそうです。ポイ捨てをしたつもりがなくても、自宅のベランダや庭に置いていた物が雨水に流されて海に流れてくることも。それらを餌と勘違いして海の魚や鳥たちが食べ、窒息したり栄養失調になってしまったりするそうです。自分の家だからと外に物を置きっぱなしにすることで、知らずに加害者になってしまうこともあると知り、気を付けようと思いました。

その後、ゴミ拾いをスタート！ ビーチには大きなゴミは既になく、小さなゴミは探すのも大変です。それでも目を凝らして探すと、プラスチックの破片や煙草の吸殻などが出てくる、出てくる。これらを誤って鳥や魚が食べてしまうかもしれないと思うと、収集に没頭してあっという間に1時間が経ちました。結果、拳ほどの量が集まり、参加者全員のゴミを集めると、バケツ2杯が溢れるほどの量になりました。

クリーンアップ後は、JBAが用意した昼

食を皆で食べ、自由にラッフルに参加して解散となります。一仕事終わった後、爽やかな風に吹かれ、海を見ながら食べるサンドイッチは、なんだかとてもおいしく感じました。今回の「ビーチクリーンアップ」への参加は、自然について改めて考える良い機会となりました。このような機会を頂き、感謝します。

サウスベイ地域部会

「ミラマーエアショーバスツアー」に参加しての感想文

文：Kinletsu International Express (U.S.A.), Inc.・サム可恵さんのご主人、HouKit Samさん

9月28日(土)、サンディエゴにあるミラマー海兵隊航空基地で開催されたサウスベイ地域部会主催のバスツアーに参加しました。トールランスの都ハイブリッドホテル近くに集まり、朝9時15分、ミラマーへ出発。行きの車内では、ミラマーがロケ地となった映画『トップガン』を見ました。また日本航空整備の岩井さんによる航空教室が行われ、「飛行機が飛ぶためには何が必要か？」など、質問も多くなり飛び交い、大人から子どもまで楽しめる内容でした。最後にはクイズが行われ、大いに盛り上がりました。

交通渋滞のため到着は少々遅れましたが、その分、期待感が膨らみましたが、私たちはやや遠くにバスを駐車したため、正面入口まではシャトルバスにて移動しました。セキュリティ付近にはたくさんの方がいましたが、一度通り過ぎると、軍隊、航空宇宙会社、ソニーのプレイステーションやトヨタなどのスポンサーによるブースが数多く出展され、会場はお祭りのようでした。

私たちが到着した時は、ちょうど米国海兵隊航空地上タスクフォース (MAGTF) のデモンストレーション、F-35、V-22's、および海兵隊の地上部隊のデモ飛行を間近で見ることができました。

JBAの座席は最前列、RAFのレッドアローズと海軍のブルーエンジェルスが展示してある滑走路の目の前で、気分が高まりました。また、レッドブルウイングスーツジャンパーによる素晴らしい飛行が繰り返される間、私は会場の外に展示されている飛行機や戦車を見て回りました。イギリス空軍レッドアローズによるアクロバット飛行は、赤、白、青の3色のスモークを使い、空に絵を描くように飛び回りとても芸術的でした。

その後、大トリのブルーエンジェルスの圧巻のパフォーマンス。F-18のセットアップ、パイロット6人の登場から機内に乗り込むまでのカッコいい演出は、まるでステージショーを見ているようでした。そして、ブルーエンジェルスが離陸すると、今にも接触しそうなくらい見事なダイヤモンド編隊での操縦を繰り返され、背面飛行ですれ違いを見せてくれるなど、その飛行技術に圧倒されました。ジェット機が爆音で上空を通り過ぎるたびに、会場は大盛り上がりでした。

大迫力のブルーエンジェルスのデモを最後に、ショーはあっという間に幕を下ろしました。航空ショーを間近で見ることができ、とても貴重な時間を過ごせました。最後にブルーエンジェルスの写真、ポスターをいただき、大満足でした。このような貴重な体験をさせていただき、本当にありがとうございました。



大迫力のパフォーマンスも間近で見ることができて大興奮!



参加者全員で記念撮影! 手に持っているのはお土産です。

オレンジカウンティ地域部会

「パンプキン狩りツアー」に参加しての感想文

文：HORIBA Instruments Incorporated・加藤寛子さん

10月6日(日)、「TANAKA Farms パンプキン狩りツアー」に参加しました。JBAの参加者以外にもたくさんの家族連れが来ている中、初めて行くタナカファームの広さに驚き、中に入るとオレンジ色の大きなかぼちゃが畑にゴロゴロと転がっていてハロウィンらしさにワクワクしました。

初めにワゴンライドに乗りました。タナカファームを一周してくれるのですが、初夏にあるイチゴ狩りイベントの場所やコーン畑の迷路の横を通り、他の野菜の収穫時期にも来てみたいと思いました。ワゴンライドではパンプキンを飛ばす大砲があるところで一旦停車するのですが、想像以上に



色づいたカボチャがゴロゴロ。

遠くに飛ぶパンプキンに驚きました。脇道にはスイカが育っていたり、ブロッコリー畑があったり、また所々に立っているキティちゃんなどのサンリオキャラクターがかわいくて癒されました。

ワゴンライドの後は自由行動です。かわいいミニブタやヤギへの餌やり、お子さん連れだとショベルカーのライドなど、たくさんのアトラクションがありました。子ども限定とのことでできなかったのですが、野菜の収穫体験もしてみたかったです。お腹が空いたらタナカグリルでごはんも買うことができます。家族連れにはとてもおすすめです。イベントだと思います。

最後にパンプキンを選んで持って帰りました。大きなものから小さなもの、いびつな形から丸くてコロんとしたもの、いろいろあって迷いましたが、抱えられる大きさの丸いかわいいパンプキンを選択。ハロウィンまで顔を書いて自宅に飾る予定です。



トウモロコシ畑の迷路。



ファミリーには絶好のイベント。全員で記念写真。

オレンジカウンティ地域部会

「現地校セミナー」に参加しての感想文

文：Mazda North American Operations・杉本浩司さん

アーバインのIUSD Learning Centerで9月21日(土)に開催されたJBAオレンジカウンティ地域部会開催の「現地校セミナー」に参加しました。私は家族とアーバインに赴任して1年半。特に長女は今年からMiddle Schoolに上がったことで、環境がこれまで以上に大きく変わったため、学校に関する情報を入手するのに精一杯でした。そんな中、本セミナーではIUSD(アーバイン統一学校区)について日本語での情報収集やパネルディスカッションが開催されるということで、渡りに船という思いで参加させていただきました。

セミナーは3部に分かれて行われました。まず第1部として、IUSD事務局にて日本語コーディネーターをされている楠部さんから、現地校への入学・編入の手続き方法や、ELD/SEIプログラムを提供している学校の情報などを紹介いただきました。初めての海外赴任で不安になる子どもたちの教育について網羅的に話を聞くことができ、非常に安心しました。また、楠部さんが保護者と現地校の先生方とのコミュニケーションの仲介役をしてくださるとのこと、今後も学校関連の問い合わせに不安なく対処できそうです。

第2部は、現地校の先生方へ通訳を介して直接質問ができる質疑応答セッションでした。このセッションは、対象学年ごとに、①TK(Transitional Kindergarten)～2年生(Elementary)、②3年生～6年生(Elementary)、そして③7年生～12年生(Middle & High)という3つのグループに分かれて行われました。私は娘が7年生のため、3つ目のグループに入り、Irvine



現地校の教師との質疑応答セッションの様子。

High Schoolの先生が10名ほどの保護者やお子様と質疑応答に対応してくださいました。Englishの先生ということで、全ての質問に答えていただくのは難しかったようですが、学校での様子や家庭での宿題の対応などについて、有意義なご意見を頂くことができました。また、学校では困ったことがあれば、すぐカウンセラーの先生へ相談することを勧めてくださいました。

最後の第3部は、実際に現地校で数年間過ごされている日本人の生徒さんとその保護者の方とのパネルディスカッションでした。こちらは、お子様および親御様が実際に体験されてきた困難や悩み、楽しかった経験、今後の進路などについて生々しい情報をたくさん頂戴でき、自分の娘の将来を考える上で大変参考になりました。今回は所用の都合で娘を連れていくことはできませんでしたが、今後参加される皆様はぜひ、お子様と一緒に参加されることをお勧めします。このような機会を提供くださったJBAのみなさま、IUSDのみなさまに感謝致します。

あさひ学園だより

オレンジ校校舎移転について

文：あさひ学園事務局

2学期も中盤にさしかかり、南カリフォルニアにも気持ちのいい秋風が吹き渡る頃となりました。あさひ学園オレンジ校は今年度8月より、これまで2年間借用していたDoig Intermediate Schoolからリノベーション工事が終わったSantiago High Schoolに再び校舎を移転しました。

今般の移転に伴い、新たな試みとして幼稚部・小学部1年および2年の園児児童たちは、Clinton Elementary School



新たに借用するClinton Elementary Schoolにて。

を借用することになりました。この学校はSantiago Highに隣接しており、1つの敷地のように使えます。もちろん、フェンスで囲まれて安全性が保たれています。小さな子どもたち専用の遊具やトイレがあることは、本当に恵まれています。幼稚部では、教室内にトイレが設置されており、保育の環境には最適です。また、小学1、2年の

子どもたちにとっても小学校の椅子・机・ホワイトボードの高さやデザインが子どもの体に適しており、学習環境が改善されるものと期待しています。これまで、高校生が使う椅子や机で不自由だったことが大きく改善されました。敬意を表するため、理事会および専務理事が現地校の校長先生を訪問しました。



Clinton Elementary Schoolの校庭には遊具もあり、子どもたちがのびのびと遊べる環境。



机や椅子も小さな子どもの体に適しており、学習環境の改善が実現しました。

スターツ・パシフィック

STARTS

海外への進出企業を一括サポート

オフィスや倉庫、工場などのリースから、社員用住宅まで
不動産に関する事は、お気軽にご相談下さい。

ロサンゼルス店:
TEL (310) 782-7877
1219 El Prado Ave., Torrance, CA 90501
info@startsla.com
www.starts.co.jp/la

ニューヨーク店:
TEL (212) 599-7697
www.startsnewyork.com

サンノゼ店:
TEL (408) 380-2499
www.starts.co.jp/sanjose

スターツコーポレーション株式会社:
TEL (03) 6202-0111 (代表)
〒103-0027 東京都中央区日本橋3丁目4-10
スターツ八重洲中央ビル
www.starts.co.jp

ハワイ店:
TEL (808) 947-2280
www.startshawaii.com

ダラス店:
TEL (646) 708-6194
www.kaigai.starts.co.jp/dallas

日系不動産仲介企業のリーディングカンパニー

スターツは東証一部上場。L.A.店は1989年設立。営業所はオールド・トランスにごさいます。いつでもお気軽にお立ち寄りください。日本人スタッフがお待ち致しております!

海外への進出企業を一括サポート

オフィスや倉庫、工場から、社員用住宅まで、日系企業様の不動産ニーズに即したサービスを高いレベルで提供いたします。飲食店のご相談もどうぞ。

もちろん、個人の住宅もサポート

ご自宅の購入・売却から、賃貸物件の管理までお任せ下さい。投資や節税に関するご相談も無料で受け付け中です。ご帰国時の日本でののお住い探しもご相談下さい。

11/12 月のJBAイベントカレンダー

11/3 (日)

ニューポートビーチ・
シャンパンランチクルーズ

オレンジカウンティ地域部会

11/10 (日)

レーシングカート体験企画

ダウンタウン地域部会

11/10 (日)

アッパーニューポートベイ自生植物
保護活動と日本食お弁当ピクニック

オレンジカウンティ地域部会

11/14 (木)

トーランス商工会・JBA
グラントミキサー

サウスベイ地域部会

11/22 (金)

第223回ビジネスセミナー

企画マーケティング部会

11/23 (土)

カレッジフットボール
UCLA vs. USC

ダウンタウン地域部会

11/24 (日)

サンタバーバラ・ワイナリーツアー

ダウンタウン地域部会

12/7 (土)

パネルディスカッション:帰国子女の
体験談と心理カウンセラーによる心のケア

教育文化部会

12/8 (日)

ハイキング・ゴミ拾い
ボランティア2019年度・第2回

ダウンタウン地域部会

12/14 (土)

アメリカン・バレエ・シアター
The Nutcracker鑑賞

オレンジカウンティ地域部会

※各イベントの詳細は、JBAウェブサイトをご覧ください。

「パシフィックリム・カンパニーベネフィット・プログラム」は
米国駐在員の皆さまのニーズにお応えします。

- ・渡米前に日本から米国の口座を開設し生活費を送金しておきたい
- ・米国赴任中も銀行口座について日本語でやりとりしたい
- ・米国到着後、すぐにカードで現金を引き出したい
- ・日本帰国後も米国の口座を利用し、日本から口座を解約したい

まずは日本語コールセンター **1-888-507-7669**
(フリーダイヤル・日本時間にも対応)までお問い合わせください。



A member of MUFG, a global financial group