

知っておくべき

アメリカ移民法 最新事情

P.03

必勝ガイド 就職&転職

P.09

3人の起業家たち
それぞれの
サクセス
ストーリー

P.15

3 FEATURE STORY

2017
知っておくべき

アメリカ移民法 最新事情



8 TOP INTERVIEW

八鹿酒造株式会社 代表取締役社長
麻生益直氏



9 FEATURE STORY

必勝ガイド 就職&転職



14 TOP INTERVIEW

AUTEC INC
CEO 田中上千氏



15 FEATURE STORY

3人の起業家たち それぞれの サクセスストーリー



20 PEOPLE

サッカー選手・ラスベガスシティFC
田島翔

21 NEW BUSINESS CLOSE UP

People Toy Companyプレジデント
ルディ・バレンタ氏

発行元：株式会社システムサポート

編集・制作：小川真斐子、吉田沙織、齋藤春菜



2017

知っておくべき アメリカ移民法 最新事情



トランプ新政権を迎えて半年。
アメリカにさまざまなビザ資格で滞在している私たちにとって
移民法の行方は非常に気になるところだ。
そこで、永住権、駐在ビザ、投資ビザ、専門職ビザといった種類別に
移民法のプロフェッショナルである弁護士に対して
「保持者への注意事項、申請者へのアドバイス」を聞いた。



永住権を失効させないための注意点は？

A 取り消されることがある特権 今後、帰化申請が厳しくなる可能性も



質問者 永住権保持者

回答者 Aina Law Office ミチコ・ノーウィッキ弁護士

2017年1月、トランプ大統領が就任した1週目に、移民と国境安全に関する以下の3つの大統領令が発行されました。

- 国境警備と移民取り締まりの改善 (2017年1月25日)
- アメリカ国内の公共安全の強化 (2017年1月25日)
- 外国テロリストから国家を保護 (2017年1月27日)

大まかな政策としては、難民の一時的入国停止、指定されたイスラム圏7カ国出身の国民の一時的入国禁止、1万5千人の国境警備員の増加、サンクチュアリシティー（聖域都市）と呼ばれる保護地域への補助金停止、およびアメリカとメキシコの国境の壁の建設を含みます。これらの大統領令は、アメリカの移民の新しい大勢を描いていると言えます。

アメリカ国内外の永住権（グリーンカード）保持者への影響も懸念されます。これまでのトランプ政権による移民法政策は、グリーンカード保持者を含む特定のグループを保護するような扱いはしていません。また、大統領上級顧問のスティーブン・バノンは、女性、イスラム教徒や黒人に対する批判的なコメントが多く、白人至上主義者だと批判されています。バ

ノン（バノン）は国家安全保障会議のメンバーからは外されましたが、政権内の方向性により国は更に分裂され、閉鎖的な法案はグリーンカード保持者や移民は自分たちがこの国の人間ではないと感じる結果となっています。

長期間の国外滞在には 再入国許可証の申請を

永住権はアメリカに住むことができる特権ですが、取り消されることがある特権です。凶悪犯罪や暴力犯罪を犯したグリーンカード保持者は永住権を失い国外追放される可能性があります。トランプ政権は犯罪を犯した移民を追放することを約束していますが、まだ具体的にどのような政策を取るのかは未定です。しかし、これまでの大統領令の内容によれば飲酒運転での逮捕でも国外追放とされる可能性はあります。

グリーンカード保持者としてアメリカに長い間暮らしている方は、アメリカが故郷であり、自分が市民であるような感覚を持っている方もい

ます。しかし国外追放のリスクがないのは市民のみであり、何十年もこの国に暮らしているグリーンカード保持者でさえ、国外追放の対象となる可能性はゼロとは言えません。

そのうえ、トランプ政権により、帰化申請がより厳しくなることも考えられます。トランプ大統領は長い間、帰化申請について批判してきました。また、選挙活動中には、2013年4月に起きたボストンマラソンの爆破事件の犯人であるチェチェン系の兄弟がアメリカ市民権を得ていたこと、さらに2015年12月のサンバーナーディーノ乱射事件においてクウェート出身でアメリカ籍へ帰化した犯人の関与についても触れています。昨年末に起こったオハイオ州立大学の襲撃事件の容疑者は、ソマリア難民でグリーンカード保持者でしたが「私たちの国にいるべきで



永住権の次のステップである帰化申請の要件変更の可能性も



グリーンカード保持者でも長期間、アメリカを出国する前には適切な手続きが必須

はなかった」とTweetしています。帰化申請についての具体的な立案はまだありませんが、帰化申請の資格要件を増やすこ

とで帰化プロセスが厳しくなることが予想できます。例えば帰化申請の申請資格としてアメリカ国内での居住期間を延長するとも噂されています。また、選挙中にトランプ大統領は家族ベースの申請を廃止し、雇用ベースを重視する移民制度の導入の可能性についても述べていました。

最後に、グリーンカード保持者が注意すべきこととして、今後の出入国審査が厳しくなることが予想されるため、国外

に長期間滞在する場合は出国前に再入国許可を申請しましょう。それにより、アメリカを長期不在にしても永住権を放棄する意はなしとされます。そして、アメリカ国外に最大2年間滞在しても通常の入国審査のみで、他に問題がなければ再入国できるはずで

Aina Law Office
ミチコ・ノーウィッキ弁護士
888-917-2456
www.ailovisas.com

Q

駐在(L)ビザと投資・貿易(E)ビザの審査が厳しくなっている？

A ハードルは確実に上がっている 駐在ビザの監査には十分な準備を



質問者

E・Lビザスポンサー企業担当者

回答者

RBL Partners PLLC ボアズ麗奈弁護士

EビザとLビザに関しては以前よりも審査が厳格化されているのは事実です。Eビザの場合、投資と貿易のビザに分かれています。投資の場合、「相当額の投資が必要である」という「相当額」の解釈の基準が厳しくなっていると云えます。実はこの「相当額」には具体的にいくらという設定がありません。これまでは10万ドル程度で「相当額」と判断されていたのが、現在は15万ドルでも十分とは判断されないことも出てきています。これは審査官の判断に委ねられているのです。

また、会社が利益を出していない場合、アメリカの経済発展に貢献していないと見なされ、面接で厳しい質問を受けた

り、追加書類を要請されたり、ビザ発給が却下されるケースもあります。

当事務所でも、クライアントが申請用に投資額などを記入してきた内容について、「今の状況ではこれでは十分と判断されないかもしれない」と再検討を求めるケースが増えています。ハードルは確実に上がっています。

審査厳格化の背景に「アメリカ人雇用」のスタンス

Lに関しては、1月に、大統領令のひな

型が漏れたことが大きな話題を集めました。リークした内容には「L1を雇用している会社に対してサイトビジット(企業訪問)による監査を増やす」ということが含まれていました。これまでは専門職のH1-Bの雇用企業に関しては、移民局のサイトビジットは行われていましたが、Lをはじめ、他の就労ビザに関しても今後、フロード(詐欺行為)がないかどうかを確認するために監査を増やす可能性が高いです。

監査は、事前の通知なしに抜きうちで行われます。突然、監査官が現れた時のために、社内で事前のトレーニングを実施しておくことをお勧めします。まず、

監査時の担当者を決めておき、受付の人はその担当者に監査官の対応をさせるようにします。監査の目的は、ビザの申請内容が事実とマッチしているかどうかを確認することです。まず、大前提としてその会社が申請書にある住所に存在するかどうか始まり、ビザ申請者がそこで実際に働いているか、内容に即した職務に就いているか、給与額は合っているかなどについても質問されます。

基本的には本人と上司に質問が行われますが、ここで注意しておきたいのが、受付の人が、申請者本人が出張や外出などで不在の場合に、「その人はいない」と最初に言ってしまうと、監査官は「ここで働いていない」という意味にも解釈し、ミスコミュニケーションが発生してしまうこともあるということです。さらに、監査時に疑問が解決されず、必要な追加書類の提出を求められた際に、決められた期間までにそれが提出できないとビザが取り下げられてしまうので、監査時には適切な対応を行うことが重要です。

4月中旬に発行された大統領令、Buy American and Hire Americanでは、アメリカ人の雇用に向けて就労ビザの厳格化を促し、具体的にはH1-Bビザの改革が含まれていました。この背景には「アメリカ人を雇用すべき」(Hire American)との明確なスタンスが存在します。H1-BもEもLも、アメリカ国内で外国人が就労するためのビザです。よって、今後、全体的な条件の見直しなどが実施されていくと予想されます。例えば、Jビザ(研修)に関しても、トランプ大統領は選挙キャンペーン中には、廃止すべきと主張していました。Jも発行数が減少するのではないかとの予測がなされています。

今後ますます、ビザの申請には注意が必要になってきます。そのために移民法弁護士をどのように選ぶかというポイントをアドバイスさせていただくなら、移民法の中でも家族のスポンサーによるビザ、雇用主のスポンサーによるビザなど、



トランプ大統領は4月にも就労ビザに関する大統領令に署名

それぞれの分野で実績を積んでいる専門の弁護士を雇用することが重要だということです。さらに、今、実際に起こっているように、新大統領政権下、移民法のルールは頻繁に変更されるでしょう。したがって、常に最新の情報を把握しており、その情報について臨時アドバイスできる移民法弁護士が理想的だと考えます。

RBL Partners PLLC
ボアズ麗奈弁護士
(212) 960-3593
<http://www.reinaboazlaw.com>

Q

専門職 (H1-B) ビザはさらに狭き門になる?

A H1-B ビザ取得するには大学の専攻も事前に考慮を

質問者 H1-B 申請予定者

回答者 Kimura Law Office 木村原弁護士



H1-Bに関して大きな変更というものはありません。法律の内容もそのままです。しかし、法律を元にレビューを行うのは審査官であり、彼らの姿勢がケースによって

はネガティブなものになることもあります。例えば、移民局が法律とは別に発行するメモ(注意書き)に対する解釈が審査官によっては異なることがあるのです。

また、以前でしたらかなりの確率で通ったIT系のポジションが、現在はH1-Bで通りにくくなっています。これは外国籍のIT系の大企業がH1-BやLビザの外国人



昨今、IT系職業でのH1-Bが通りにくくなっている

社員を大量に米国に送り込んできたことが、最近になって問題になっているからです。これらの企業はアメリカのIT企業の下請けをやっています。彼らがアメリカで就労することで、アメリカ人の雇用機会を奪っている、という見方が強くなっているのです。下請けと言っても、アメリカにある外国籍企業のオフィスで仕事をするのではなく、クライアントの企業に常駐していることが多く、ビザを発行しているスポンサー企業と就労先の企業がマッチしないということもまた問題になっています。

日系企業に関しては、以前は人材派遣会社がスポンサーしたH1-Bビザでクライアント先の仕事をするといったケースも見られましたが、今ではその形態は困難になっています。

景気回復を受け H1-B申請者は増加の一途

2016年の数字で、H1-Bビザの枠は大卒で6万5000人分、アメリカの大学院卒以上で2万人分に対して、申請者は23万6000人でした。つまり申請してもビザを手にするのは3人に1人です。ここ数年は、アメリカの景気が回復傾向にあるため、ビザ申請者は増加し続けています。

本来、H1-Bビザとは特定の専門職に対して、アメリカ人だけでその職務を満た

すことは難しいことを立証した上で、外国人の就労で補ってもらうことを目的に発行するビザです。一体、どのような職種がH1-Bのカテゴリーの専門職に認められるかと言いますと、アカウント、マーケティングといった仕事です。取得

学位で言うと、エンジニアリング、アカウント、数学、物理学といった、かなり理系の専攻が有利になってきます。例えば保険社で専門職ビザをスポンサーしてもらう場合、統計の技術が求められる仕事が多いため、数学を専攻しているとH1-Bの審査が通りやすくなるということが言えます。

そこで、将来、アメリカに残って就職したい留学生の皆さんにアドバイスしたいのは、興味がある分野の学問を修めることはもちろんですが、アメリカに残りたいならそれだけでは十分ではないということです。いかにビザ申請が通りやすい専攻で卒業するかも非常に重要になってきます。ビジネス専攻よりも、アカウントやマーケティングの方がチャンスは広がります。特にアカウントの需要が高いアメリカでは、アカウントを専攻することで日系の会計事務所に限らず米系企業への就職の機会も出てきます。

また、H1-Bビザをスポンサーする企業には、コンプライアンスは以前より非常に厳しくなっていることを意識していただきたいと思います。例えば、当初、アカウントとしてH1-Bビザをスポンサーし採用した人が、経験を積んだ後、

仕事の内容がマーケティング的なことも含むようになったとしたら、修正事項を移民局に報告する義務があります。さらに移民局の査察も頻繁に行われるようになってきました。後で不備が発覚して大事になる前に、多少の費用と手間はかかっても適切に手続きを済ませておくことをお勧めします。

全体的なビザに関連するアドバイスとしては、くれぐれも飲酒運転をしないように気をつけていただきたいということです。飲酒運転1回でどのようなビザでも、またどのような段階でもすべてキャンセルになる傾向にあります。

最後に、移民法弁護士の探し方に関しては、以前にその弁護士に依頼したことがある人からの推薦が一番確実だと思います。口コミが重要です。あとはあまり調子の良いことばかり言う弁護士には要注意です。想定されるリスクも含めて説明してくれる弁護士を雇った方がいいでしょう。

Kimura Law Office
木村原弁護士
(832) 247-6932
<http://kimuralaw.blogspot.com>

※本記事は一般的な情報を、取材を基にまとめたものです。個別のケースに関しては、専門家に相談することをお勧めします。また取材時期以降に状況が変化する可能性があることもご了承ください。



H1-B 取得を確実にするには大学での専攻も慎重に選ぶべき



焼酎の時代の波に乗り遅れるな 「銀座のすずめ」でブランド確立

八鹿酒造株式会社 代表取締役社長
麻生益直 / Masunao Aso

六代目

大分県九重町の蔵元、八鹿酒造の六代目です。高校時代は剣道に明け暮れ、先輩に憧れて進学した慶應義塾大学でもずっと体育会の剣道部でした。慶應の剣道部は非常に就職が良く、同期21人中、三菱系に就職した人数が11人。僕も(三井)物産から「家を継ぐ前に5、6年商社で修行しないか」と声がかかっていました。行きたいな、とは思いましたが行きませんでした。実は中学時代から付き合っていた女房と慶應卒業と同時に結婚したからです。家族を養うには家に帰るしかないという八鹿酒造に入社しました。

焼酎の波

入社したのは昭和56年(1981年)でした。その年にむぎっ娘という焼酎を作って発売しました。僕が大学に通っている間に世の中が変わり、二階堂さん(大分県の二階堂麦焼酎)も三和酒類のいいちこさんも、突然、焼酎が売れ出したんです。それ以前は清酒の時代で、大分県下は八鹿の酒

が席卷していました。しかし、全国を巻き込むほどの焼酎の波に乗り遅れるわけにはいかないと、親父に隠れてこっそり僕は焼酎を作り始めました。親父には反対されたので会社が二分したほどでした。それでも何とか完成させて、無事に市場に送り出すことができました。その時、親父に言われた言葉を今も忘れることができません。「最終列車の最後尾の最終デッキに間に合った」と。つまり、焼酎の波を列車に例えて、あとは努力を重ねて列車の前の車両に進むだけだ、という意味でした。

むぎっ娘は最初、よく売れました。しかし、分析してみると、それはいいちこや二階堂の供給が需要に追いついていなかったからなんです。2社の供給量が十分になるとうちの焼酎の売れ行きは停滞するようになりました。そこで1998年、さらに強力なブランドを確立する必要があると、準備に3年間かけて市場に送り込んだのが銀座のすずめでした。銀座の店に置かれても恥ずかしくない焼酎をという思いで開発し、「赤れんが」「柳」「ガス灯」と言った銀座のキーワードを名称にどうかと思索した後、森繁(久弥)さんの歌のタイトルにある「銀座のすずめ」を、森繁さんにお手紙を書いて許可を得た上で頂戴しました。

普通酒にして名酒

銀座のすずめの発売と同時にアメリカに進出しました。共同で輸出しようという清酒の企業のグループに参画したのです。当社は清酒だけでなく焼酎も持っていること

が強みになりました。それから20年弱経ちます。実はすずめという鳥は北極と南極以外の地球全土で生息しているんですよ。農村にも都市部にも、赤道直下にもいます。人間が暮らす場所の近くにはすずめがいるんです。そういう意味では世界中のどこでも愛される酒になってほしいという思いも込められています。

これまでに飲んだ酒で美味しかった1杯? どこで飲んでもうちの(八鹿の)酒が美味しいですね。大学時代、剣道の早慶戦で勝った後に飲んだ酒の旨さ、負けた後の酒の苦さ、両方とも忘れられません。一番のお勧めは笑門、普通酒です。普通酒にして名酒、というのが当社の基本的な考え方です。日々の生活の中で地元の人々に愛されている酒をしっかりと作り続けなければいけないと思っています。八代目となる益太郎もすくすくと育っています。



PROFILE

大分県玖珠郡九重町出身。慶應義塾大学法学部を卒業した1981年に家業の八鹿酒造に入社。銀座のすずめを発売、アメリカに進出した1998年に同社代表取締役就任。剣道4段。大分県体育協会副会長。



Guide to get a Job

必勝ガイド 就職&転職

2017年の米国就職市場

US JOB MARKET

就職活動と一口にいても、日本での就職活動と在米の日系企業を対象としたものでは何が根本的に違うのかについて、おさらいしておこう。アメリカで年に4回のキャリアフォーラム(他にグループ会社として日本で4回、イギリス1回、オーストラリア1回、中国1回)を開催しているDISCO International(以下DISCO)社長の秋本浩児氏は、新卒に絞った場合としてその違いを次のように解説する。「日本にある日系企業は新卒採用の場合、多くがポテンシャル採用です。文系(事務系)、理系(技術系)を問わず、まずは基礎的能力の高さと、人物

によって採用か否かが決まります。採用方法は長期の雇用が前提となり、その間に社員としても、社会人としても成長してもらおうという考え方。現在は転職をするケースが増えましたが、元々は終身雇用を前提とした社員採用のスタイルであり、そこが日本的です。一方、アメリカにある日系企業では職種採用が前提となるため、それまでの職歴、学歴が重視され、新卒採用でも現在何ができるかが採用の判断基準となります。ただ、新卒の場合はやはり職務経験がないため、アメリカではインターンやCooperative Educationなどのプログラムが充実しており、大学生でも職務経験を持ちやすい環境が整備されています」

その前提条件を踏まえううえで、全体

大学卒業後にアメリカに残って働きたい人、また転職を視野に入れている人、さらにアメリカ国内外での転居の可能性も含めてキャリアアップや環境の改善を目指す人に向けてお届けする、2017年の就職と転職の最新事情。

的なアメリカの就職市場の現状はどうなっているだろう？

「新規ビザ取得者に関しては、リーマンショック以降、アメリカ国民の失業率改善のために、外国人への就労許可基準が年々厳しくなっています。トランプ政権の現在ではその傾向が顕著になっており、H1-B保持者のトランスファーでも審査基準は厳しくなるばかりです。一方でバイリンガルの米国就労許可保持者の転職市場では、産業が活発な南東部、中西部、テキサス州などで新規雇用の機会が着実に増加しています」と語るのは、全米に16拠点を展開する人材紹介会社 Interesse International, Inc. (以下インテレッセ) 代表の藤原昌人氏。

また、前出のDISCOの秋本氏も「失



業率の低下や株価の高騰などから見て、全般的には売り手市場といえます。日本語能力を有する人材へのニーズも高い水準が保たれています。しかし、ビザ取得の難しさから見ると、実際売り手市場であっても、求人に対して適切な人材が入社しているかという点に関しては疑問が残ります」と、現状を指摘している。

続いて秋本氏は、ニーズの多い日本語を使う職種については次のように語った。「セールス、IT、会計、ファイナンス、人事、総務など幅広い専門職でのニーズは高く、常にあります。職務経験レベルも様々。エンジニア、研究者などはレベルにより必要とされる能力、バックグラウンドが異なるため、対象にマッチした場合は非常に高いニーズがありますが、内容が異なるとまったくマッチしないケースもあります」。藤原氏も、バイリンガルニーズの高いポジションとしては、ドキュメントの翻訳、日本人経営者の総務秘書業務、アカウントティング、セールス、技術、IT関係だと語る。総合すると会計、総務、秘書、IT、技術の専門職が特に求められているようだ。

新卒者へのアドバイス

ADVICE FOR NEW GRADUATES

前述のように新規のビザ取得が厳しい昨今、OPT(オプション・プラクティカ

ル・トレーニング)で就職戦線に立ち向かう求職者へのアドバイスを聞いた。

インテレッセの藤原氏は就職活動から遡って、大学での専攻選択から慎重に検討すべきだとアドバイス。さらに「最初から

OPTの期間限定で頑張ってみるのも一つの選択肢です。その期間での実績を、今度は日本で就職することで生かすのです。その後、駐在員としてアメリカに戻ってくる可能性もあるし、英語が使えるアジア地域での就業も考えられます」と、目の前の利益だけでなく、回り道でも目標を叶える手段はあると語る。

しかし、最初からOPTの期間だけの就労だと決めてかかる必要はないと、経験に基づいた可能性について話すのは、40年近い業界経験を誇る人材紹介会社 Teruko Weinberg, Inc.(以下TWI) 代表の照子ワインバーグさん。

「私が求職者の方に申し上げたいのは、仕事を探しているのか、それともビザを

探しているのかということです。ビザをスポンサーしてもらえなければ働かないということではチャンスを逃す可能性もあります。例えば、私の過去のアプリカントで、OPTのステータスで某企業に派遣された方がいました。派遣ですから当然、ビザのスポンサーは当初の条件に含まれるはずはなく、派遣期間も2カ月の予定でした。しかし、アメリカに残って働きたかった彼は一生懸命に仕事に取り組み、派遣開始2週間でその会社からH1-Bのスポンサーの約束を取り付けました。何が起こるか分かりません。結果さえ残してこの人が欲しい、と会社側に思わせることができれば、当初の条件が覆ることもゼロではないのです」

履歴書のチェックポイント

CHECK YOUR RESUME

実際に就職活動をスタートするとすると、履歴書作成は必須。では、履歴書のどこがチェックされるのだろうか？

「まずはひとつの仕事にどれだけの期間就いていたか、です。ひとつの仕事にきちんと取り組むには最低でも5、6年はかかります。その途中で会社の撤退といった事情が起こった場合は仕方があり





ません。しかし、頻繁な転職歴がある場合、履歴書の段階で弾かれる可能性は大です。これはアルバイトやパートの経験でも同じことがいえます。新卒の方の場合、大学時代にアルバイトの経験を履歴書に記入することになりますが、ひとつの仕事を長期間継続していた人の場合、採用担当者は『この人はその職場でなくてはならない人だった』という見方をします」(TWIのワインバーグさん)

最近の就活サイトでは履歴書を簡単に作成できる機能が付いている。しかし、ここで見逃すことができないのは、フォーマットに合わせて簡単に入力するだけで突出した特徴を打ち出せない履歴書は結局、企業の目に止まらないという事実。どの企業に対しても同じ内容の履歴書を送るのではなく、応募先の企業ごとに明確にモディファイした履歴書を送ることが重要だ。オンラインがいくら便利だといっても、同じ内容のものをボタンひとつで一斉に送信するのではなく、なぜその会社を志望するのかという動機について企業別に熱く訴えないことには、はじかれてしまう可能性が高い。また、一部の大企業ではAI(人工知能)によって履歴書の第一次選考が行われているのは周知の事実。今はAIを使って、募集しているポジションに関連するキーワードがどれだけその履歴書の中に記載されているか、また誤字脱字、文法の間違いなどがどれだけあるかをチェックする時代だ。よって、キーワードがあまり含まれていなかったり、ミスが多かったりする履歴書は人間の目にまで届かないこともある。

面接の心得

INTERVIEW

無事に書類選考を通過したら次は面接だ。「面接の際には『自分はどのような人物なのか』『なぜこの会社なのか』という、ふたつの質問の回答がその企業を受験する人の中で際立っている場合、就職へのチャンスはグッと近づくとお思います。職務経験者の場合はまずはこれまでの経験の内容、スキル、知識などが企業のニーズとどれだけ合うかが鍵になります。自分が持つ経験をもとに、どれだけその企業に貢献できるかをアピールすることが、採用への近道です」(DISCOの秋本氏)

さらにTWIのワインバーグさんは次のようにアドバイスする。「質問に対してきちんと答える、このような基本的なこと

が実は意外にできていないことが多いようです。質問の意味が分からなければ聞き返しても構いません。確実に先方の質問内容に沿った返答をするようにしてください。また、最近のアプリカントの方が多いのが、面接中であっても携帯の電源をオフにしないケースです。面接担当者の大切な時間を頂いている間は、電源はオフにして携帯をしまっておくのがマナーです。このような常識以前ともいえることが守れずに、心証を悪くするケースが少なくないのが実態です」

そして、面接の場では、給与やベネフィットなど求職者自身が求める条件に固執する人は少なくない。しかし、TWIのワインバーグさんは企業に求めることを面接で訴えるのではなく、自分が企業に対して何ができるかを語るべきだと強調する。

「その会社の中で自分が出世できる機会があるかどうかを見極めるよりも、自分で開拓して機会を作り出すといった考え方をした方がいいでしょう。面接の時には『自分にはこういうアイデアがある。それをやらせてくれるかどうか』を聞くことをお勧めします。そうすることで積極的な姿勢をアピールすることにもつながります」



転職者へのアドバイス

ADVICE FOR CAREER CHANGERS

市民権やグリーンカードなどの米国就労許可を保持している人々の転職の状況はどうだろうか？

「ニューヨークやグレートロサンゼルス地域では、新規オーダーは稀で、前任者退職による補充採用が中心となっています。それに対して 南東部、中西部、テキサス州においては新規採用が豊富です。最近の例として、年収8万ドルのIT 技術者が家族とともに、ニューヨークからダラスへ転職するのをお手伝いしました。一戸建ての家を購入し、通勤時間も30分。NY時代と同じ給与で家族が理想とする環境を手に入れました」(インテレッセの藤原氏)

続いて藤原氏は、「常に変化の連続である国、アメリカ」で働く以上、私たちもまた発想の転換をすべきだと語る。

「当社の拠点があるハワイ州では、現地の物価に対して収入は少なく、なおかつ、技能向上の機会も少ないため、南東部、中西部、テキサス州でチャレンジする転職希望者が増加しています。同じ場所に長くいると世界が見えなくなっていく。日本では東京にすべてが集



大都市圏にはポジションの空きが少ない

中する傾向が続きますが、アメリカは地方分散化がより一層進んでいくでしょう。アメリカで生活する以上、今一度、自身と現実を見つめ直し、新しい価値観、生活、仕事などのQuality of Lifeを追求し、創造することも必要であると痛感します」

働く情熱を企業に強くアピールしながらも、姿勢はあくまでフレキシブルに。それが2017年、米国就職戦線を生き抜くために必要なことだといえそうだ。



思い切って転居することで新しい環境が開けるかも (写真はテキサス州のスタジアム)

取材協力



DISCO International, Inc.
www.discointer.com/ja/
(212)382-0025



Interesse International, Inc.
www.iiicareer.com
(212)391-9111



Teruko Weinberg, Inc.
www.twinc.com
(310)787-7475

ビザ取得が容易、ただしスペイン語はマスト メキシコの就職事情

アメリカでの新規の就労ビザ取得は依然困難な状況だ。しかし、スペイン語さえできれば、メキシコでの就職という手段もある。なぜなら、メキシコでは企業がスポンサーすれば就労ビザが1年ごとの更新で取得可能だからだ。しかも永住権取得も比較的容易。

そんなメキシコでの就職市場の状況について、現地で人材紹介事業を手掛ける、シカゴ本社のKimata Personnel & Consulting, Inc.の代表、木全健一さんに聞いた。

「メキシコは親日国です。日本のテクノロジーに対して敬意を抱いてくれる人が非常に多いのです。その背景には、メキシコに古くから根を張って事業を展開している、日産をはじめとする日系の自動車メーカーの存在があります。日産は50年前からメキシコに進出しており、町を走る自動車も4台のうち1台は日産車です。よって、そのような日系の自動車メーカーや関連のサプライヤーで、日本からの駐在員と現地従業員の間に通訳をす

る人が常に求められています」

また、メキシコでは人材の流出を防ぐために従業員に手厚いベネフィットを提供する企業が少なくない。メキシコの労働法にはPTU(労働者利益分配金)と呼ばれる制度があり、利益の10%をボーナスとして労働者に分配しなければならないと定められている。また、年末のボーナス支給も法律で定められており、給料の半月から1カ月分が出る。

しかし、トランプ政権になり、フォードをはじめ、メキシコ国内での工場建設を中止したり、また撤退したりする企業も出てくるのではないかとその疑問に対して木全さんは「現時点でも、企業が集中し過ぎていくのが現状。今後は2、3年の間に競争力のある企業が残る、一方で撤退する企業も出てくると思います。しかし、依然、日産をはじめホンダやマツダもメキシコで頑張っていますし、メーカーが残る以上、関連のサプライヤーも残ります。



日系企業が一带に集中するメキシコのグアナファト

そして、日本人が増えるにつれ、日本食のレストランも進出してきています。日系だけでなく、スペイン自体の景気が悪いのでスペイン企業のメキシコへの投資も盛んですし、BMWやアウディといったヨーロッパ系企業の進出も目立っています」と、一部の淘汰はあっても、今後も堅調に推移していくのではと見ている。



**Kimata
Personnel &
Consulting, Inc.**
www.kimata.com
(224)875-7136



今やインターネットなしに就職活動は始まらない。インターネット上の主な就活サイトとしては、歴史が古く、幅広い業種から仕事を選べるモンスターやキャリアビルダーが今も主流だが、インディード、リンクドインを活用する方法もある。

インディードはグローバル規模で仕事探しができるサイトで、ネット上にある求人情報をまとめて検索できるのが特徴。

また、ヘッドハントの機会を求めているなら、「世界最大のプロフェッショナルネットワーク」を謳うリンクドイン。すぐに転職をする気がなくても自分の過去の職歴などの経験を登録しておけば、企業の方からメッセージが届く。よってリンクドインはエントリーレベルの人よりも、どちらかといえば管理職クラスの人向けのサイトだといえそう。

日系であれば、キャリアフォーラムやジョボットという就活サイトがある。さらに地域限定の日系企業や、もしくはパートなどの仕事探しであれば、各地域をベースに展開している日系のコミュニティサイトのクラシファイドをチェックしてみよう。

就活 with インターネット

検索サービスのグーグルも、新しくGoogle Hireという名称の求人サイトをスタートさせるとこの春に報道された。全容はまだ明らかになっていないが、グーグルの参入を受け、就職活動のデジタル化は今後も加速度的に進みそう。



JOB SEARCH ENGINES



出発点はレコード針

AUTECの出発点は、東京の町田にあるAudio Technicaというレコードの針を作っているメーカーです。レコードからCDの時代になり、ビジネスが低迷していた1984年、子供向けの「にぎりっこ」という寿司ロボットを開発して売り出したのに続いて、業者向けの寿司ロボットを日本の市場に送り込み、大ヒットを記録しました。そこでアメリカでも寿司の需要が広がっていた2000年に、寿司部門では初の海外拠点としてAUTECの米国法人をシカゴに設立したのです。しかし、シカゴの人に握り寿司は馴染みが薄かったことなどがあり、苦難の連続だったようです。仕切り直して2002年に、既に3000軒以上の日本食レストランがあったカリフォルニア州に会社を移転しました。

撤退回避し独立

私がAUTECに入社したのは2004年です。2000年に名古屋の高校を卒業して、ロサンゼルス郊外のクレアモント大学に留学、卒業後にOPT(オプション・プラクティカル・トレーニング)ビザで仕事を探していた時、派遣会社に登録した10分後、電話がかかってきたのです。聞けば、日

寿司ロボットを米国へ 市場に眠る600億ドル分のチャンス

AUTEC Inc. CEO

田中 上千 / Takayuki Tanaka

系の企業が見本市に出展する際のアルバイトが必要だということでした。そこでテンポラリーで働いた後、そのまま、派遣先企業だったAUTECに入社。2007年に駐在の方が帰任するタイミングで、私がジェネラルマネージャーとなって現地化を進めました。ところが、2009年、撤退の危機に見舞われました。経済不況とそれまで結果が出ていなかったことが要因でしたが、すでに顧客は付いていたし、アメリカで独自に開発した新商品もあり、スタッフもいるという状況の中、私はどうしてもアメリカに残ってチャレンジを続けたいと願いました。親会社には「日本に帰ってきて海外課で働いてほしい」とのオファーももらいましたが、それでは北米市場でのビジネスはストップしてしまいます。

そこで増資ではなく、親会社から支援金を提供してもらう形で、2010年に独立、私自身がCEOに就任しました。そして独立初年度から黒字を達成したのです。アメリカ進出から10年かかりましたが、その時期に健康食品ブームが起き、日本食がより注目されたことやスマートフォン等のインフラの改善が理由で、寿司ロボットを知ってもらう機会が増えたことが理由ではないかと分析しています。

米の日本食店、10年で2.5倍に

AUTECのブランドが認知された要因？それは寿司が日本から来た職人だけのものではなく、弊社の寿司ロボットを食品スーパーやテイクアウト寿司レストランで見かけたことなどもきっかけとなり、ア

ジア系アメリカ人、さらにはアジア系以外の方も、自分たちでも寿司屋や日本食レストランを開けると思っていたけりようになったことが大きいと思います。弊社のセールスの人間は、寿司の現地化を目指し、新規開店の時はオープニング準備から手伝って、食品卸業者を紹介したり、一緒になってメニューを考えたりしてきました。

この10年でアメリカの日本食レストランの数は2.5倍になりました。しかし、寿司職人の数は2.5倍まで増えていません。また、今後、全米各地で最低賃金が上がっていきます。さらに競争が激しくなり、レストランが良い人材を採用することがますます厳しい時代を迎えます。弊社の寿司ロボットがあれば、1時間に200ロール以上の巻き寿司、1400枚の巻き寿司用のライスシートを作ることができます。一方、人が作る巻き寿司の数は1日200ロールが限界といわれています。

アメリカではハンバーガーの市場は年間700億ドル。日本食は100億ドルです。そこには600億ドルの差があります。私はそれだけの伸び幅があると捉えています。日本食には、あと600億ドル分のチャンスが眠っているのです。

PROFILE

高校時代の留学経験を契機に名古屋の名城高校を卒業した後に渡米し、クレアモント大学を卒業。大学では経営学のピーター・ドラッカーの講義を受けた。卒業後にAUTECに入社、ジェネラルマネージャーを経て2010年に親会社からの独立と同時にCEOに就任。同社は2017年6月にニューヨークにショールームをオープン、現在はLA、シカゴと合わせて3拠点を展開。



Hideo & Miki
Kawamura



Ko Mori



Yuka Nishio

3人の起業家たち

それぞれの サクセスストーリー

アメリカに夢を求めてきた人、家族の事情で渡米した後に夢を見つけた人。
それぞれの業界でそれぞれの夢を追いかける、3つのサクセスストーリー。



01

ENTREPRENEURIAL SUCCESS STORIES

コツコツ取り組んでいれば チャンスは必ず訪れる

Maruhide Marine Products, Inc.
プレジデント 河村英夫

神奈川県生まれの千葉県育ち。高校卒業後に就職した旅行会社で顧客のビザやパスポートの手続きを担当。自身もアメリカ行きを目指し、海外で仕事を見つけやすい日本料理の修業を積んで1967年に渡米。ウニの販売会社の顧問、3人のパートナーで設立した同じくウニの販売会社の共同経営を経て1975年に丸秀を設立して独立。以後、生ウニの卸し業を手がける他、ウニを加工した「雲丹酒盗」を大ヒット商品に育てた。趣味は茶道。自社ビル内に茶室も構える。



ロサンゼルス郊外ガーデナ市内にある自社ビルで創業時の思い出を語る

紆余曲折の末に独立

ウニに目をつけたきっかけ？ 端的に言うと最初は、あるアメリカ人にカリフォルニア産のウニを日本に送りたい、それを手伝ってほしいと言われたことです。

相談に乗ってくれ、と。それが1970年くらいだったかな。彼が工場を造って、ウニをサンペドロ（港）から持ってきて、工場ですべて綺麗にして、それをロサンゼルスで卸したりしてました。日本にも少しずつ送ってましたね。

でもすぐにダメになっちゃったんですね。その後、僕も含めた3人のパートナーでローズ・インターナショナルという会社を起きました。これは4、5年続きました。築地に送り込んで、結構うちのウニは有名になっていたんです。ところが

パートナーの1人が日本から売り上げのお金を送ってくれるはずが、1万ドルのうち3000ドルとか4000ドルしか届かなくなると、こちら側の支払いができなくなりました。結局その会社も潰れてしまいました。そして、1975年に僕1人で経営する人生が始まったんです。ラッキーだったのは、うちの親父がまだ日本で仕事をしていて、大手5社に入る水産会社に相談に行ってくれたんです。その人たちは、ローズ・インターナショナルのことを知っていて、飛行機で僕に会いに来てくれました。そして新しい会社をコーポレーションにしましょう、40%出資しましょう、と言ってくれたんです。その時は全然お金がなかったけど、実際手元にあった3000ドルにかき集めて足して、やっとまとまった金額にして丸秀を設立しました。

最初の転機になったのは、木箱の下にウニのクズを入れなくなったことですね。昔は綺麗なウニの下をめくると、黒いクズのようなウニが入っていました。どこだってやっていたんですよ。ところが、ダウントウンのホールセラーに商品を持ち込んだ時に、ある人が僕に聞こえるように「丸秀のは、下に真っ黒いのが入っているからな」って言ったんですよ。それで



アメリカでもウニを高級食材に押し上げるべく取り組みを続ける(写真提供：河村英夫氏)

気づいたんですね。下をめくっても綺麗なウニを箱に敷き詰めようと。それを真っ先にやったもんだから、丸秀に信用がついたんです。

「雲丹酒盗」の味に 試行錯誤

その後、1980年代の前半だったかな、それまで1ドル360円だったのが、200円くらいになったでしょう。その為替の変動で一気に儲かりました。ウニ長者？ いやいや僕が仕掛けたわけじゃなく、社会の情勢がそうだったからです。でもあの時に思いましたね。真面目にコツコツ取り組んでいれば、チャンスは訪れるものなのだ、と。でもそれは長く続けてないとダメなんです。一攫千金なんてものはありませんよ。その波に乗って、もう1つの商売を始めました。築地という名前のレストランを運営したんです。うちはシーフードを扱っているわけだし、ちょうど寿司屋が売りに出っていたのでね。その経営は女房が15年続けてくれました。

今、JALのファーストクラスの機内食にも出ている雲丹酒盗を開発したのは、2000年くらいだったかな。きっかけは色が悪いウニがもったいないから、なんとかそれを有効活用して商品にできないかなと思ったことです。大企業みたいに研究員がいて開発するわけじゃないから、自分ひとりで試行錯誤して、醤油を酒で薄めて味付けしたり、昆布醤油に一晩ウニを漬け込んだりして、それを瓶詰めにしたわけです。でも、自分の舌でしか試していないから心配でしたよ。大丈夫だろうかって。で、売り込んでみたけれど、これが見事に受けなかったんですよ。最初、日本に送ってもらおうとか、ロサンゼルス土産としてお店に置いてもらおうとか、その関係の会社に売り込みに行きました。「こういうのは売れない」っては



丸秀所有のウニの工場(写真提供：河村英夫氏)

っきり言われましたね。門前払いです。

キャビアを超える存在に

その時は美味しいものを作れば勝手に売れると思っていました。しかし、それではダメなんですね。独りよがり。美味しいものを作っても、それをたくさんの人に知ってもらわなければ売れません。不味いものでも宣伝すれば売れます。だから、美味しいものなら宣伝すればもっと売れるわけです。それに気づかなかった。だから、雲丹酒盗を知ってもらうために、雑誌に広告を打ちました。そうしたらお客さんはちゃんと来てくれました。商品が知れ渡ると、最初、門前払いした会社も雲丹酒盗を扱ってくれるようになりました。今では、ギフト会社のカタログにもちゃんと紹介されています。当時はそうなることを夢に見ていたけれど、現実になるとは思いませんでした。

目指すゴールはウニを、キャビアを超える存在にすることです。私に言わせれば、キャビアはただの魚の卵の塩漬けですよ。ウニの方が高級なんだと、みんな、それを知らないだけだと。キャビアは売り方が上手なんです。ウニも、もっと高級な料理にも使われるようにならないといけない。ちなみにラスベガスのロブションの料理には丸秀のウニが使われているんですよ。今では英語でUniと言えど通じますからね。ウニもキャビアにかなり追いついてきているんじゃないかなと思いますね。

当面の目標は アカデミー賞候補作品の製作

Eleven Arts
プレジデント& CEO コウ・モリ

東京都生まれの埼玉県育ち。音楽流通系企業に勤務後、28歳で渡米。すずきじゅんいち監督と共にイレブンアーツを2003年に設立。翌年から映画製作に乗り出し、現在までに映画11本、TVシリーズ5作の製作、さらにジャパニーズアニメをはじめとする40本近い映画配給を手がけた。現在、リドリースコットとの共同プロデュース映画、ABC/DisneyとのTVショーなどが公開待機中。ハリウッドで活躍する映画プロデューサーの組合組織であるプロデューサーズ・ギルド・オブ・アメリカ(PGA)の会員。

ウエストロサンゼルスにあるイレブンアーツ社で

アメリカには「えいっ」と来た

渡米は1999年で、18年前です。その前は、日本で音楽の流通の仕事に携わっていました。僕が勤めていた会社は、サンフランシスコからのCDの輸入盤を販売するレコードショップをフランチャイズで展開していました。もともと、音楽は好きで、自分でもバンドをやっていたんですよ。で、なぜ、アメリカに渡ってきたかということ、元々中学生の頃から世界的なビジネスをしたい、という願望が強く、それであればアメリカだ、という気持ちが常にあったからです。それでそのバンドの友人がカリフォルニア出身だったので、まずはそこを頼って来ました。自分でも就職する前に、カナダでワーキングホリデーを体験して英語も習得していたので、(アメリカには)えいっと来るタイミングだったんですね。

最初の頃は、友達の地元のサンルイスオビスポで、一緒にTシャツを作って売っていました。当時はフェデックスの出し方もわからなかったし、タックスをどう払うのかとか、銀行口座の開け方にも知らないことだらけ。全て友達と一緒にいて学ばせてもらいました。結果的にTシャツのビジネスでキャッシュフローができて、渡米2年でLビザを取得できたんです。ビザが取れてからロサンゼルスに

引っ越してきました。そして人の紹介で、当時ロサンゼルスに住んでいたすずきじゅんいち監督と知り合いました。それが自分にとっての大きな出会いになりましたね。映画も、音楽同様に大好きでした。すずき監督との出会いで、目の前に現れた楽しそうなことに取り組みうと会社を設立、すずきさんが会長で僕は社長に就任しました。

アドレナリン出まくり

手始めに日本の映画を集めてロサンゼルスで映画祭でもやってみようということになり、すずき監督の映画を中心に映画祭で上映したんですけど、結構、お客さんが来てくれて、うまくいったんですね。その延長線上で、アメリカで映画も作ってみようということになった時に、監督にプロデューサーとして動いてくれないかと言われました。現場を体験したことはなかったんですが、まずプロデューサーズスクールというコースで勉強して、本も読んで、自分なりに研究しました。そして、吉川ひなの主演の記念すべき第

1作「デスライド」を送り出しました。映画製作が自分に合っていると思ったか？もう最初からアドレナリンが出まくってました。楽しくてしょうがないですね。今でも天職だと思っています。

次の段階として、映画ビジネスではどこにキャッシュがあるのか？ということを経営と話し合っ、出た答えが配給とセールスだったんですね。そこで、当時は「リング」や「グラッジ」といったJホラーが全盛期だったので、タイミング的にJホラー押しで行こう、ということになり、日本からホラー映画を何本か集めて日本以外の国、例えばアメリカはもちろんドイツやイタリアなどに売りました。

その後、すずき監督が自分の映画作りをしたいということで、イレブンアーツから離れて、2007年からは僕が1人で経営に当たることになりました。以降もお



高い評価を得た「マン・フロム・レノ」のキャストやスタッフと(写真提供:コウ・モリ氏)



新作でタグを組んだジョナス・アッカーランド監督と共に(写真提供: コウ・モリ氏)

陰様で次々に新しい企画が持ち込まれています。それはどうしてかと言うと、ビジネスの理屈としては、うちが特化して物事に取り組んできたからなんではないか、と思います。Jホラーだって海外に出すことを、松竹、東映、東宝のような大手以外、インデペンデントではどこもやっていませんでした。それをうちだけがやっていた、と。その後、テレビ局も映画の海外セールスに関わるようになりましたが、僕がJホラーなどをカンヌ映画祭でブースを出して売り出し始めた時なんて、業界関係者から見たら僕は完全なストレンジャー状態でした。お前、誰だ？みたいな。あと、日本のアニメに関しても海外で劇場公開しようとする会社は、以前は一つもありませんでした。それをうちがやったわけです。日本のアニメの海外普及に関してはかなり貢献してきたんじゃないかなと感じています。

映画製作に関しては、「はりまや橋」を作ったことが大きかったですね。ダニー・

グローバーも出ている作品です。その後は規模が膨らんでいって、自分が(映画界の中で)子供から大人に成長していくような感じで物事のサイズが大きくなっていきました。

人間力を鍛える

さらに「マン・フロム・レノ」という作品がロサンゼルス・フィルム・フェスティバルで最優秀作品賞をいただき、インディペンデントスピリットアワードにもノミネートされました。それによって、プロデューサーズ・ギルド・オブ・アメリカ(PGA)に入会することができました。入会するにはクライテリアが厳しくて、過去に製作した映画の本数、北米での劇場公開、受賞やノミネート、推薦者などいくつかの条件が課されます。このことも僕にとっては大き

なステップになりました。なぜかと言うと、スクリーニングに呼ばれるようになり、そこで超大物のプロデューサーや監督、役者とも交流できるだけでなく、このPGA主催のセミナーでテクニカルなことも学べるようになったのです。PGA入会を機会に一気に仲間も知識も増えました。

これまでもそうだったのですが、これからは自分が日本人であって、かつこっち(ハリウッド)にいて、ということを活用して、日本、アジア、アメリカの状況を理解できるプロデューサーとして、そこを全面的に打ち出してやっていこうと思っています。それから、この仕事は人を納得させないといけない。人間力が重要

なんです。監督はとことん突っ込んでくるから、それに対して「こいつの言うことなら」と思わせないとはいけません。プロデューサーって単純にお金を持って来ればいいだけじゃないんです。その点、人間力に関して、僕はいつもまだまだ足りない、と思っています。人間力を鍛えるために、本格的に改めてギターやピアノを始めたりしています。ギターは昔もやっていましたけど、「自分はプロになれない」と思ったら、そこで止まってしまうんです。自分で自分の限界を作ってしまう。だから限界作らずにどこまでいけるか、改めてチャレンジしています。まあ、実際には楽しいから、というだけなんだけど。

当面の目標はアカデミー賞候補の作品を世に出すこと。実は、後2週間くらいで出てくる脚本で、意中の監督にアプローチして来年中に撮影を終え、再来年のオスカーに持っていければと思っていますところ。うまくいくかもしれません。



「マン・フロム・レノ」のメインキャストらと(写真提供: コウ・モリ氏)



「はりまや橋」の撮影現場でダニー・グローバー(左端)と(写真提供: コウ・モリ氏)

シアトルで日本的学習の場創設 国際的リーダーを育成したい

四つ葉学院
代表 西尾由香さん

文部科学省小学校教諭免許、幼稚園教諭免許、学校図書館司書資格、日米モンテソーリ教員免許を保持。神奈川県小学校勤務を経て、夫の転勤に伴いシアトルへ。サイエンスラボ倶楽部、土曜補習授業教室、大手進学塾海外加盟校の提携プログラムの学習塾から構成される四つ葉学院を経営。

日本での教員経験を活かして在米子女の教育に当たる西尾さん(写真提供:西尾由香さん)

不安より好奇心

主人の仕事の関係で、渡米する直前まで、長い間、日本の公立小学校の教員をしていました。日米の教育システムやカリキュラム、また教員の研修制度に、もともと興味を持っていたので、不安よりも好奇心の方が強かったと思います。

息子が通っていた小学校のボランティア活動や、学校行事、カンファレンスなどに参加する中で、現地の学校のカリキュラムや、教科の学習内容について知ることができ、日本の学習要領の素晴らしさを再認識することができました。

例えば、理科教育一つとってみても、日本では、物理・化学・地学・生物の四分野の基礎学習を小学校の段階で系統立てて学びます。

そこで、日本の小学校の理科授業をシアトルに再現する形で、2012年10月に「サイエンスラボ倶楽部」を開設し、土曜日の補習授業校をその半年後の2013年4月に開校しました。日本と同じように4月始まりです。

アメリカで学校を設立する大変さ、というのはなかったですね。日米で20年以上教えていましたので、シアトルで日本的な学習の場を実現できたことが、大変嬉しかったです。そして、ユニークな授業を次々に企画し、多くの方たちに協力をいただきながら実行に移しました。ワ

シントン大学に研究留学されている科学者の方達にも、最先端の研究を子どもたちにわかりやすく、説明していただくセミナーも、授業に関連付けて開催しました。

現場の専門家を授業に招く

例えば「においを科学する」「人の体を科学する」「脳を科学する」というようにテーマを決めて、その分野の専門家を授業に招いたのです。机上の学習ではなく、子どもたちが興味を持つように、それらの科学は実際にどのように応用されるのかということまで含めて、各企業や大学の現場で取り組まれている方にお話をさせていただきました。特にシアトルはITのメッカなので、ITの専門家の方にも講師として授業に参加していただきました。

私自身も楽しみながら企画をして、講師の方と一緒に話し合いを重ねながら授業構成を考えます。今後は科学やITだけでなく、歴史教育にも焦点を当てていきたいと考えています。「僕たち、昔の事は知らないよ」とひとごとではなく、現地の友達や、関わる人に、史実に基づいた歴史の内容を、子供達自身の言葉で説明したり、誤解を解いたりしながら、一人ひとりが小さな外交官として、貢献できるような教育が必要だと思います。また、戦前戦中戦後の状況を知ること、今の子どもたちは自分がいかに恵まれた環境

にいるかに気づくことも大切です。地元の日系財団や団体と協力して、今後は、子どもたちの「歴史教育」も展開していきたいと考えています。

子どもの限界を決めない

ここに来るまで挫折や障壁はなかったか？ 障壁というのは課題のことかな、と捉えています。

子どもたちには学力を身につけるだけでなく、弱い人、困っている人を助けられるような国際的なリーダーになってほしいと願っています。そして「幸せに生きるための力」を身につけてほしいですね。また、常に思うことですが、子どもの可能性に親が限界を決めてしまうのは本当に勿体無いことです。子どもが主体的に伸びていけるように、親も学校もサポートしていくことこそが重要です。

学院も5年目に入り、先日、海外子女教育振興財団の機関紙「海外子女教育」に本校の子供達の活動と取り組みが特集記事として掲載されました。ここまで、子どもたちが頑張ってきたことが評価されたことを嬉しく思うと同時に一つの節目でもあると感じています。目の前にいる子どもたちに何ができるかをつねに模索しながら、多様な学びの場を提供できるよう今後も挑戦を続けていきたいと思えます。

僕にはサッカーしかない チームのために何でもやる



サッカー選手・ラスベガスシティ FC
田島翔

高校卒業後のFC琉球に始まり、サッカーをプレイするために日本国内外のクラブに所属してきた田島選手。今回のラスベガス・シティ入団のきっかけはマイアミ時代に生まれた。

「マイアミとベガスとで練習試合をした時に、ラスベガス・シティFCのオーナーと話をすることがありました。親日派のオーナーから『いつか日本で子供たちのサッカースクールを開校したい』という話を聞き、僕自身も子供たちに教えていたことがあり、またラスベガスの華やかなイメージにも憧れていたもので、オーナーに履歴書を送りました。そこで興味を持っていただき、所属することになったのです」

田島選手のサッカーへの憧れのルーツは三浦知良選手にあるようだ。

「僕が小学生の時にJリーグが開幕しました。自分も絶対にプロサッカー選手になりたいと思い、逆算して高校はどこに行けばいいのか、と計画を立てました。サッカー以外の選択肢はありませんでした」

しかし、その道のりは怪我との闘いでもあった。

「中学の時には疲労骨折と靭帯損傷で、3年生の大切な試合に出ることができず、ほぼ無名状態。強豪校への進学が叶いませんでした」

そこで高校卒業後、挽回するために、自分でチーム

への売り込みを開始。Jリーグ参入を目指していたFC琉球への入団を果たした。

「Jリーグでプレイしていた選手が半分以上という顔ぶれ。しかもアドバイザーがラモスさんだったということもあり、目の前に憧れていた人々がいる、一緒にプレイできる、と非常に楽しい日々でした」

沖縄生活は4年に及んだが、怪我が原因で、故郷の北海道へ。リハビリを終えた後は初の海外チームとなるスペインに向かった。

「スペインには2年いました。日本との違い？ チームに対する愛着が非常に強いことですね。皆、家族のように絆が強くて、オーナーも監督も一緒に食事をしたりと密な交流を経験させてもらいました。片言ですけどスペイン語も多少はわかるようになり、現在のラスベガスでも、メキシコ系の選手がいるのでコミュニケーションを図るのに役立っています」

その後はロアツソ熊本に入団。Jリーグの選手になるという夢を、プロになって10年目で叶えた。しかし、試合に出場する機会はほとんどないまま退団。ニュージーランド、米マイアミを経て、ラスベガスにやってきた。

絶対にあきらめない

「ラスベガスは若いチームです。ブラジル人やメキシコ人選手と世界中から、若いプレイヤーたちが夢を求めて集まっている、非常に可能性があるチームだと思います。実は34歳の僕が最年長。まずはメジャーリーグに参入できるように選手として関わっていきたくて、チームを強くすることによってどうやったら貢献できるかを考えて行動していきたいと思っています。できることは何でもやる覚悟です。これまでのサッカー人生、何度も怪我でやめようと思ったこともありますが、やはり僕にはサッカーしかないんです」

プロのサッカー選手をめざす少年少女へのメッセージを聞いた。

「絶対にあきらめないことが大切。サッカーがうまい人を大勢見てきました。でもいくら上手でも途中で燃え尽きたらそこでおしまいです。最終的にあきらめない人が生き残ります。それから自分の飛び抜けた特徴的なプレイを伸ばすことも重要です」

34歳にしてラスベガスでの新たなキャリアのスタートラインに立った田島選手。好きなサッカーを続けたいという彼の夢、チームをメジャーに参入させたいというラスベガス・シティFCの行く末を見守りたい。

メジャーリーグサッカー参入を目指すラスベガス・シティFCで始動したばかりの田島翔選手に、サッカーについてアメリカで追い駆ける夢について聞いた。

Text by
Keiko Fukuda

乳幼児玩具の業界で グローバルリーダーを目指す

ピープルとの関わり

私が最初に知育玩具で知られるピープルのことを知ったのは、父の会社であるValtechを通じてでした。Valtechはピープルから輸入したピタゴラスのタイルを、米市場では「マグナタイル」として販売しています。過去10年にわたり、私は製造元であるピープルと密接に連絡を取りながら働いていました。当時、私はマグナタイルのデザインに関してのみ携わっていましたが、常にピープルの乳幼児玩具のコンセプトには共鳴していました。

乳幼児玩具に携わる中で、それらの製品への情熱は年を追うごとに高まっていた結果、米国を手始めに、世界市場に向けてピープルの製品を売り込むラインアップを創造したいという考えに至ったのです。提案の3年後、私共はピープル社と協働して、ブレインビルダー、モチ、ピープルブロック・シリーズを、アメリカを中心とする日本国外の市場に送り込むことに成功しました。

米国市場での可能性と課題

米国市場には大きな可能性があると思っています。アメリカの親たちは子どもを成長させることができる新たな方法を探しており、私共の製品こそ、まさにその新たな方法です。親の視点から作られた当社の製品は、子育てを支援します。私共の使命は、乳児の健康的な成長を促進する、また育児に携わる親御さんにもポジティ



People Toy Company プレジデント
ルディ・ヴァレンタ氏

ブな影響を与えるということです。一方、最大の課題は、日本のお母さんたちが発見する我が子の1カ月ごとの成長に対する喜びを、米国のお母さんたちにも共感してもらえること、そしてその数をいかに増やせるかという点だと思います。

また、日本ではピープルは非常に有名な企業であり、ブランドとして認知されているだけでなく、個々の商品についても知られています。米国市場では、私共は個々の商品ではなく、ピープルとしてのブランドを確立する必要があります。

通常は企業が新たな子会社を外国に設立する場合、日本で実績がある人を派遣し、その子会社の責任者に据えます。し

かし、当社の日本本社の場合、この従来のやり方では上手くいかないと考えたのです。その派遣された人が日本で実績があればあるほど、彼は同じ手法を勝手に違う外国でも押し通そうとする傾向があります。米国を知らない、親会社が管理するトップダウン方式では成功に導くことは不可能なのです。

10年後のピープル像に向けて

私共の製品は日本での綿密な調査に基づいて開発されています。それらの製品を米国市場で受け入れてもらうには、アメリカ人の親に「新しい」と感じさせる

ことが非常に重要です。この点に関して、日本人の母親を持つ私は日本とアメリカの違いを実際に経験、認識していることから、親会社は米国の新法人の代表に私を任命しました。実際のアメリカの生活様式、文化、ビジネスルールを知り、開拓と創造の精神と情熱を持った私のようなアメリカ人が、当社を成功に導くと確信しています。

10年後には、乳幼児玩具の業界で、日本や米国だけでなく、グローバルリーダーの座に着くことを目指します。当社、ピープルトイカンパニーは、米国の親御さんたちが求める親子双方の成長と楽しみを掘り起こす革新的なデザインのブランドとしての信頼を勝ち取りたいと願っています。

instagram や facebook には、ピープルの玩具を愛用しているファンが投稿した写真で溢れている



©Denisse Diaz@lightsplushaven

PROFILE

Valtech 社で約 10 年間、乳幼児玩具の商品開発、マーケティングに携わる。2016 年、日本の乳幼児玩具メーカー、ピープルが 100% 子会社としてニューヨークに設立した People Toy Company, Inc. のプレジデントに就任。「起業家であり、新しい冒険を探し続ける、永遠の楽天主義者」と自らを語る。

J O B O T

LET'S FIND YOUR JOB

アメリカでの仕事探しならジョボット!

myjobot.com