

## 連載：[海外] グローバル体験

### 第3回 フェアネスと人材流動性

研究員 杉本 晴重

#### 公平とか、公正とか訳される

米国では「フェアネス」という言葉をよく聞く。スポーツなどでは、フェアプレイと言うフェアであるが、日本語では公平とか、公正と訳されている。

米国で、こういう時にフェアネスを使うのかと、納得したケースがあったのでまず紹介したい。

現地企業で、ある仕事をする人が新たに必要になったので、当然、社外で採用活動をするのかと思ったら、まず社内公募で掲示板に「ジョブ・ディスクリプション」が張り出された。

#### 人種・性別、年齢で決められない

これは求人の仕事内容とその仕事を遂行するための資格・経験・能力・処遇等要件を記述したもので、社内でキャリアアップや処遇向上を目指す従業員がいれば、まずその人に応募の機会を与える。しかもその際、ジョブ・ディスクリプションに関係ない事項、例えば、人種、性別、年齢などで採用の可否を決めてはいけない。あくまでも、仕事を遂行する為の要件で判断される。もちろん、社内に適任者がいなければ外部に募集をかけるが、その際もこのジョブ・ディスクリプションで行う。このオープンなやり方が、フェアなのである。

米国では人材流動性が高く、平均3～4年で転職するケースも多かった。転職理由は、プロモーションや給与アップなどいろいろあったが、このような人材流動を可能にしている一つが人を正しく評価し、在職中は適材適所でベストに働けるように企業と従業員間に出来たフェア精神、フェアシステムなのであろう。

フェアの反対語は、アンフェアであるが、ディスクリミネーション（差別）も使われる。

#### 情報を英語化し、情報共有

フェアネスを認識した、もう一つのケースがある。

1970年代後半、米国で生産販売していた機器は、元々日本で開発設計したもので、米国でモデル追加の設計、製造設計、設計変更などをしていった。そのため日本語の設計情報が残っており、どうしても日本人技術者が介在せざるを得ない場合があった。ある時、私の米国人上司から「お前は、情報を米国人技術者に十分開示していない。フェアではない」

と注意された。意図的に情報を開示・提供しなかった訳ではなかったが、情報を全て英語文書化出来ず、情報が共有されていなかった。

それを「フェアでない」と言われたのはショックで、それ以来外人とのコミュニケーションを良くするようにし、常にフェアネスを重要な精神、考え方、規律と考え、チェック項目に入れて行動するようになった。

以上