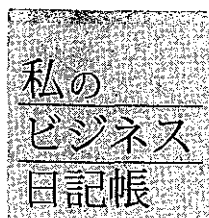


私はアメリカのエクソンやフランスのロレアルという外資企業で仕事をしました。外資と言うと、仕事が厳しいというイメージが強いのですが、一方でQOL（生活の質）の考え方が徹底されています。

日本でもワークライフバランスや「働き方改



革」が言われ始めましたが、20年前にエクソンに入社した当時、有給休暇の100%消化は当たり前。取らないと上司の評価が下がります。また、午後7時には職場に誰もいなくなりました。米国駐在当時も、まだ日が高い時間に帰宅して、ガーデニングや同僚とのゴルフも楽しめる。家も5ベッドルームでプール付き。

外資から学ぶ 齋藤匡司

これがアメリカンスタンダードで、日本人の平社員にも平等に提供していました。

むしろ、ROE（株主資本利益率）をはじめ、利益へのあくなき追求は厳しい。毎週報告を求められ「売り上げリスクは理解できるが、受け付けない」。そのメールを朝一番で見るわけです。

ROEは株主と経営陣の利害が一致します。そこで日本でも経営陣への業績に連動した株式報酬が始まっています。当社もホールディングスと子会社の役員を対象に始めました。しかし、外資はもっと徹底し、規模も大きく管理職も対象です。日本の企業ですから、外資にはなれません。しかし、機関投資家も今は外国人が中心です。外資流の手法を取り入れ、アピールしなければ、生き残ることが難しくなっているのです。（TSIホールディングス社長）