

目次（上巻）

まえがき

アメリカ合衆国全図

第1章 採用

事例1	米国人トップの採用の秘訣	2
事例2	ジュニーさんに助けられた中小企業の社長	4
事例3	社内公募か社外からの採用か	6
事例4	同業者からの引き抜き	8
事例5	EEO問題を知っていることは、日本人マネージャーの常識	10
事例6	転居の秘密	12
事例7	履歴書のウラを読む	14
事例8	労災保険目当て(?)のジョブ・ホッパー	16
事例9	経歴照会にご注意	18

第2章 退職・解雇・人事評価

事例10	有能な日本留学女性社員の退職願い	22
事例11	給与を上げたのに	24
事例12	誠にもコミュニケーションが必要	26
事例13	喧嘩両成敗は正しいか?	28
事例14	工作中的の居眠りで解雇は厳しすぎるのでは?	30
事例15	失敗を繰り返す人事課長	32
事例16	コンピューター責任者の解雇	34
事例17	目標管理の徹底した米国式経営	36
事例18	バランスをとった評価をすることが、人事評価のコツ	38
事例19	評価の基本は仕事の目標と結果	40
事例20	評価が下がった米国人管理者の抵抗	42
事例21	「公正」fairnessということ	44
事例22	昇進決定とEEO問題	46

第3章 仕事の進め方

事例23	職場での良き理解者を見つけることがコツ	50
事例24	従業員一人ひとりに気を配る管理を	52
事例25	避けたい、公私をアイマイにする部下の使い方	54
事例26	「なぜ」を無視した仕事の指示の帰結は	56
事例27	「聞いていない」と言われた日本人管理者	58
事例28	急ぎの業務指示, “ASAP” では不十分	60
事例29	米国人マネージャーの「知らされない」不満	62
事例30	何のための日系企業担当なのか	64
事例31	就業時間中にパズルに興ずるフォンダさん	66
事例32	朝の一声が人間関係の基本	68
事例33	人前での注意は危険	70
事例34	失敗したらくびになる?	72

第4章 セクハラ・差別

事例35	“単身赴任”が招いた災い	76
事例36	セクハラ前歴者の事件	78
事例37	悪ふざけがすぎる	80
事例38	セクハラ事件の大きな代償	82
事例39	腕をつかめばセクハラ	84
事例40	女性の前で卑わいな話は禁物	86
事例41	マイノリティー指導者を大事にする米国企業	88
事例42	“区別”は“差別”のはじまり	90
事例43	逆差別	92
事例44	時には情け無用で	94
事例45	中高年層は“わが社の宝”	96
事例46	ユニホームと宗教	98
事例47	信仰に熱が入りすぎる	100

第5章 訴訟・契約トラブル

事例48	プライバシーは絶対不可侵	104
事例49	傷ついた爪	106

事例50	日本人と米国人社員のケンカの結果は……………	108
事例51	「やっぱり違うぞ」……………	110
事例52	「こんな仕事がなぜできない」……………	112
事例53	殺人が労災に……………	114
事例54	訴訟ゴロに注意……………	116
事例55	勝手な修理は契約外……………	118
(資料)	日外協『海外派遣者ハンドブック』エリア別一覧……………	121