


グローバルに活躍したい方必見!

# 非エンジニアでもシリコンバレーで キャリアを築くには?

2022.11.29 TUE.  12:00-13:00 JST 無料オンライン開催

WEBINAR 



Tomorrow Access Founder & CEO  
傍島 健友 氏



フリーアナウンサー  
小川 りかこ 氏



高橋 建人 氏

## 01 Expert Pitch

# 高橋 建人

(Taketo Takahashi)



- 千葉県船橋市出身
- 東京大学工学部卒(2007)
- アクセンチュア、不動産ベンチャー COO を経て2012 年にシリコンバレー テック大手の日本法人に入社
- 2019 年よりアメリカ 本社 にて勤務
- 専門領域は「マーケティング × 顧客データ」
- 「Zoom婚」×「0日婚」×「遠距離婚」した妻、0歳の息子とサンフランシスコ在住

# 本日の agenda

1. シリコンバレー(以下SV) のビジネス職を勝ち取るキーポイント
2. サバイブするための3ステップ
3. SVと日本の違い(と変わらない点)

# SVのビジネス職を勝ち取る キーポイント



# 現在の仕事は3つの職種を横断

## セールス

- デジタルマーケティング  
関連プロダクト

## コンサルタント

- 顧客データ活用など  
データ戦略のアドバイス

## データサイエンティスト

- 統計的手法による分析
- 機械学習の活用支援

# アメリカの広告主がクライアント



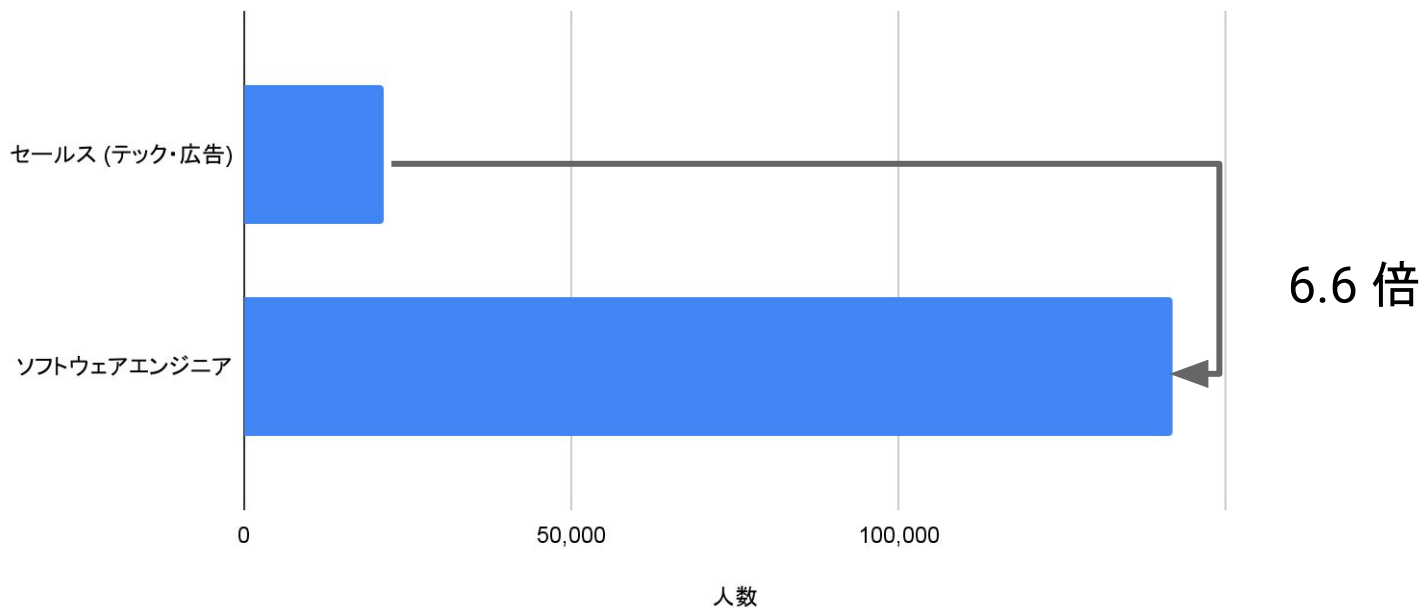
クライアントのエグゼクティブとの MTG

- 業務は全て英語
- 仕事のパートナーは営業職
- クライアントMTGが主業務だが職位  
が上がるにつれ、社内マネジメント  
業務も増える



# SVは圧倒的にエンジニアが多い。テックセールス1人に対して6.6人のエンジニア

シリコンバレーにおける職種人数比



# ビジネス職を勝ち取るための3つのキーポイント

選択肢の把握(法律も)

ネットワーキング

セルフ・ブランディング



# キャリアスパンに応じて、選択肢が大幅に異なる

## 短期(3年以内)

- 企業派遣
- USの大学卒業

## 中期(~10年)

- 駐在
- 転籍
- USの大学卒業 + 専門職採用
- 起業(投資家ビザ)

## 長期

- グリーンカード

# 私の場合は、日本法人からの転籍が合理的な選択肢

選択肢	メリット	デメリット
MBA	<ul style="list-style-type: none"><li>・アメリカに行くこと自体は(他の選択肢より)容易</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・アメリカでゼロからの就活</li></ul>
米系コンサルの海外派遣プログラム	<ul style="list-style-type: none"><li>・派遣枠は日本内での競争</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・残るためには、派遣中に高い成果を出す必要あり</li></ul>
SVテック日本法人からの転籍	<ul style="list-style-type: none"><li>・実績、ネットワークを活用</li><li>・永住権のスポンサー</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・日本からアメリカの採用枠を勝ち取る必要あり</li></ul>

# 外国人は「ゲスト」。アメリカの政策を理解する必要あり

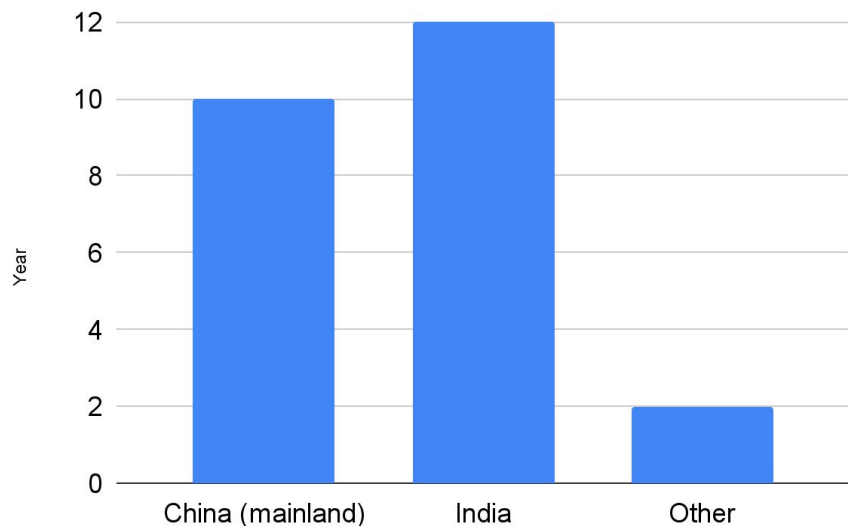
外国人を雇用する = アメリカ  
に益する人材

移民は国家戦略

- アメリカにメリットが有る = アメリカ人の人材プールから調達できない(しづらい)仕事
- 「長期的」に益する人材
- 移民の数はアメリカ市民とのバランス
- 移民は多国籍(特定の国に依存しない)

# 例：永住権取得ハードルは国籍によって大きく異なり、日本人は実は恵まれている

雇用ベース永住権取得の必要年数目安\*



- 年間上限が決まっている(約15万人)
- 「多国籍」移民政策なので、特定の国籍に偏らないように制限がある
- 結果として、応募者が多い中国・インド国籍者は、条件が全て整っても10年待ちに

# ビジネス職を勝ち取るための3つのキーポイント

選択肢の把握(法律も)

**ネットワーキング**

セルフ・ブランディング

# アメリカも「ムラ」社会 = ネットワーキングは極めて重要

**30~40%**

の採用はリファーマル経由で

**4倍**

リファーマル経由の採用確率  
(v.s. 通常応募)

# 出張の度に、ネットワーキングしたい人のリストを作り、理由を作ってアポを申し込んでいた

NYオフィス アポ取りリスト ★ 📁 Saved to Drive

File Edit View Insert Format Data Tools Extensions Help

100% ¥ % .0 .00 123 Arial 10 B I S A

Name	Location	Role	Team	Importance	Feasibility	Proceed	Connection
	NYC	AL	?	C	B	0. Connection bt Rachel Meyers's	
	NYC	Measurement Sc	GA360	B	B	0. Connection build	
	NYC	Measurement Sc	GA360	B	B	0. Connection build	
	NYC	AL	BIM	B	B	0. Connection bt Drew's stuff	
	NYC	Performance act	Smart Bidding	C	C	0. Connection build	
	NYC	AL HOI	Credit and Insur	B	C	1. Not yet	
	NYC	AL HOI	BIM (Grainger)	A	B	2. Wait for reply	Once 1on1
	NYC	AL HOI	M&E	A	A	2. Wait for reply	SugaP's Boss
	NYC	Head of Measur	GA360(Solutions	B	B	2. Wait for reply	Ouchi-san
	NYC	SOPs	BIM	C	C	3. Arrange Schedule	
	NYC	Global Innovatio	greenBox	A	B	3. Arrange Schedule	
Thomas Shi	NYC	Global Lead Ana	greenBox	B	C	4. Complete	



# ビジネス職を勝ち取るための3つのキーポイント

選択肢の把握(法律も)

ネットワーキング

セルフ・ブランディング

# セルフブランディング = 他の人ではなく自分を取る理由を与える & 取らない理由を潰す

なぜ自分を採用すべきか

- 社内外で通じる実績
- ネットワーキングによる信頼構築
- 採用ポジションとのマッチ

取らない理由を潰す

- 海外での生活・業務実績が無い  
→ グローバルプロジェクトに参画する  
→ 一度でも対面で会っておくことで、不安を減らす
- 採用から業務開始までのリードタイム  
→ 手続き・想定期間を事前に把握しておく

# 海外実績が無い(けど、海外で働きたい)は鶏・卵問題なので、突破口が必要になる



## 私の事例:

- サイドプロジェクトとして、社内で統計講座を立ち上げ
- シカゴオフィスに短期間滞在してプロジェクト統括

## 2. サバイブするための3ステップ



# サバイブするための3ステップ

1. 期待値の把握

2. 差別化

3. レベルアップ

# ビジネス職もジョブ型採用。職務・期待値をチームとすり合わせる事が最重要

総合職の感覚を一旦捨てる

- あれもこれも、と手を出すのではなく、ジョブディスクリプションに忠実に仕事をする
- 成果物の品質、コミュニケーションの仕方など、チームが何を望んでいるか、を問い続ける

上司・チームと徹底的にすり合わせる

# 期待値を超えて高い評価を得るためには、一歩踏み出て差別化することが必要

自分にしかできない / 自分が得意なこと

他の人がやらないこと

- データ分析と機械学習に全振りして、言語のハンデを補う
- 多くの日本人が得意な業務を「捨てる」スキルは、差別化要素に  
例: 人の入れ替わりが激しいので、チームに不足している役割を果たし続けた



# ステップ1,2で時間と信頼を稼いでる間に、レベルアップを図る

職位のレベルアップ

- 職位が上がることで、応募できるポジションが増える(もちろん待遇もあがる)

スキルのレベルアップ

- 少ない時間で成果を出せるので、その分を新しいスキル獲得に投資する(例: 英語)

### 3. SVと日本の違い(と違う点)



# SVと日本のビジネス職は、相違点よりも共通点の方が多いと感じる

ビジネスはビジネス

- ステークホルダーに価値を届ければ、それが正義
- 根回しも普通に存在

違いの大半は言語と文化

- 多国籍なチームで働く = 「わかってもらえるだろう」は通用しない
- 同じ英語圏でも、文化は相当に違う

ぜひシリコンバレーのビジネス職にチャレンジを！