



オーストラリアの人事戦略で成功する為には その29

先日、ある日本人のレストランのオーナーの記事がこちらの日本のメディアに載っていました。高卒でオーストラリアにワーキングホリデーで来豪し、数々の試練を乗り越え現在では5つもの日本食レストランを持つ成功者の話でした。

小生もこのレストランへ何度か食事に行ったことがあり、ここの従業員の働きぶりを見て、他の日本食レストランの従業員と異なる点があるのが一目瞭然でした。まずウェイトレス、ウェイターがお客へ食事を運ぶ時、他のレストランと比較し2~3倍の早さであること、またお客から注文を取る際もかなりの早さで行われていました。日本人はホールマネージャーのみで、他全員中国人や韓国人などのアジア人でした。

多くのワーキングホリデーや学生の日本人には、ここの経営マニュアルに添った仕事はできないためであると想定いたしました。やはり現在の若い日本人は他のアジア人のようになかなか身をこなしまで仕事ができる方がいないので、このような国籍の配偶になってしまうのであろうと思量されます。これは単に日本人と他の国との比較のみならず、寿司シェフに関しても一時は金髪の方を雇っている店もありましたが、現在ではなかなか難しいようであります。

成功しているレストランの経営者から学べる点は、いかに効率よく各作業をこなし、且ついかにサービスのレベルを落とさないかという点にあると思量されます。当然これは我々のビジネスでも同じ事が言える訳ですが、なぜ職種により働く人たちの国籍が決まってしまうのでしょうか。経理担当者では中国人やインド人が多く、IT関係ではインド人やパキスタン人、人事やマーケティングに至ってはアングロサクソン系の人が多いのはなぜなのでしょう。

要するに効率を追求していきますと、どうしても役職により人種に偏りが出てくるのが統計的に見えてきます。しかし、人種で職種を決めるのは人種差別法防止に違反するので注意が必要です。

先程のレストランの話に戻りますと、従業員の中国人や韓国人の学生やワーキングホリデーの方達は、基本的には日本に憧れ日本語の勉強をしたために低賃金でも日本人以上の働きをしているのではないのでしょうか。

これに関しては日系企業のアジア進出も同じ事が言えるでしょう。

小生がシンガポールに駐在していた頃、何でも日本人の持つ物をほしがり大丸デパートは現地の中国人で大変混雑しておりました。当時の大丸デパートや伊勢丹はシンガポールでかなりの業績を残したと思量されます。つまり、我々日本人を嫌う人を雇用するより、日本人を好む人を雇用した方が支払う給料以上に良い仕事をするのではないのでしょうか。

一時はオーストラリアでも、高校や大学で日本語を勉強し日系企業で働く事を希望した、日本人に憧れるアングロサクソン系のオーストラリア人が多くおりました。しかし、残念ながら日系企業のオーストラリア投資がオーストラリアから潮が引くように撤退した頃、アングロサクソン系のオーストラリア人の日本熱も急激に冷めていきました。当時多くの日系企業は市場給料の2割増しをめぐりに支払っていたため、日系企業で働きたいというオーストラリア人も非常に多くおりました。しかし高賃金で社員を雇用してもそれ以上に効率が上がらない限りは、当然社業の改善は行われない訳です。やはり成功するレストランのオーナーからも分かるように、最近顕著に増えているアジア人の人材をいかに駆使するかという点が収益改善に活用されるのではないのでしょうか。

