



オーストラリアの人事戦略で成功する為には その30

小生がシドニーへ赴任して来た20年強前と比べ、シドニーの町で何が大きく変化してきたかと申しますと、町を歩く人々の姿ではないかと思われまます。

当時オフィスワークと言えばアングロサクソン系の領域であり、アジア人やWOGとよばれる白くないヨーロッパ人達はブルーカラーでありました。シドニー市内の日系企業でも、現地採用の秘書以外はほとんどアングロサクソン系の人種でありました。ところが現在では、アングロサクソン系の方の割合はシドニーで働くオフィスワーカーの3分の1にも満たないのではないのでしょうか。当時”はにわ”と呼ばれた多くの女性達の姿も、現在では見る影もなくなりました。

では、オフィスの中で何が大きく人種の入れ替わりをもたらしたのでしょうか。

20年前のシドニーのオフィスでは、今では必需品となるコンピューターはほとんどなく、文書類は全てタイプライターで作成されておりました。従って、英語に弱く文書作成が思うように進まない非アングロサクソン系の人々にとって、なかなか事務職を得る事が難しかったようであります。また経理の分野でも同じように英語に問題のあるアジア人の姿はほとんど見かけることがありませんでした。ところが15年頃前から徐々にオフィスにコンピューターが導入され始め、非アングロサクソン系の採用が本格的に始まったのはwindows95が発売された頃でありました。なぜならば、コンピューターの導入により非アングロサクソン系の人にとってこれまで弱点となっていた英語を大きくカバーできるようになったためであります。

つまり人材の採用にあたり今後何が重要視されてくるのか、ここに回答を見ることができないのではないのでしょうか。基本的に、英語ができるという事は、母親が英語を話す人であったか、または幼児期に英語を話す環境で育った事など、偶然的要因によるものであります。それが、コンピューターなどの科学技術の進歩により、能力のない人でも能力を持つ人と同等に仕事をこなすことができる時代へと突入してまいりました。現在では、我々人間の持つ肉体的ハンディキャップをロボットなど科学技術の開発により乗り越えることができる時代へきております。

オーストラリアでの会社経営にあたり必要とされる人材は、その人の持つ知識や能力以上に、社員の知識や能力を活用する能力を所持している人材であります。Top Managerが最初に考えなければならないのは、与えられた仕事に対し、自分にどんな知識・能力が欠けているのを認識することです。そして、その欠けている部分をいかに補てんし、仕事をするかだと思われまます。Top Managerには、社員を活用できる能力、つまりマネジメント能力が必要とされているのです。

オーストラリアは多民族の国であり、さまざまな価値観が存在しております。また、同じ人種の人でも異なる個性、素質（タレント）を持っております。新規採用、又は社内の配置転換の際でも、以前はその人の持つ能力、つまりスキルのよって選考されていたかと思われまますが、現在ではスキルはそれほど重要でなくなってきたことは、これまでの話の内容でおわかりになるかと思われまます。

前にも述べましたように、20年前のオフィスはアングロサクソン系の領域でしたが、それに加え年配の方の領域でもありました。なかなか同じアングロサクソン系でも若い方は英語力も少なく、文書作成能力も劣っていたため、オフィスでは主に年配の方が総務、営業、会計、帳簿記入などを担当しておりました。ところがコンピュータの導入により、書式フォーマットが記憶され、計算機能が付き、経験や技能を問わず文書作成ができるようになると、比較的給料の高い多くの年配の方はコンピューターの操作難も手伝って、Windows95の発売と共にシドニーのオフィス街から姿を消して行きました。

素質を持つ人材を探すことはさほど難しくありません。なぜなら誰もが何らかの素質（タレント）を持っているからです。重要なのは社員または求人者がどんな素質（タレント）を持っているかを見極めることにあります。

例えば営業開発の部門でさほど経験がなくても、そのような素質があれば最近の科学技術の進歩により10年20年選手と同じような結果を出すことは、さほど難しいことではないと思われまます。また、Account Receivableしかしたことの無い社員でも、営業開発のタレントをもっていることを理解させ、且つ短期的なトレーニングを与えることにより、10年20年選手と同じ仕事ができるようになるでしょう。

従って、現在の科学技術の進歩により、その者にタレントさえあれば、以前のような長期トレーニングを与えたり、経理部門に会計士を雇うような必要はなくなつてまいりました。

