

オーストラリアの人事攻略で成功する為には  
その46

オーストラリアの社員に精神主義を持って仕事をさせていただくことは不可能であります。つまり、社員に仕事をさせていただく前に社員が仕事ができるような環境を作ることが重要になってきます。会社側としては当然業績を上げていただきたいわけではありますが、そのためのシステムを構築する必要があります。つまり、社員が業績を上げなければならないシステムであります。簡単に言いますと、仕事をしなくてはならない環境作りを雇用主である会社側は最初に行なう必要があります。

「オーストラリア人は仕事をしない」とよく言われますが、仕事をしないのではなく、仕事をする環境にいないと考えたほうがよろしいかと思えます。我々日本人はよく、「Live to Work」と言われますが、オーストラリア人の場合はその逆で「Work to Live」の考え方を持っております。つまり、週末やホリデーを楽しむための手段として仕事を考えております。こちらへ移住してくる方もオーストラリア人の仕事に対する姿勢が好きだからこちらに移住してくるのであります。よって、「Work to Live」の考え方を持っている社員を日本人の考え方である「Live to Work」に切り替える必要があります。

その為には incentive を与えたり warning letter を書いたりというような色々な手段があるかと思われれますが、基本的には雇用主と社員は表面的にはフレンドリーであり、つまり表面上は友人的な環境で仕事をさせていただく必要があります。

どうしてもアジア人が過半数を占めますと日本的、又はアジア的な軍隊的労働環境に陥りやすいですが、その逆の場合、オーストラリア人が過半数を占めている事業主にあたっては、軍隊的な職場環境を作ることは不可能であります。社員が「Work to Live」のコンセプトを所持していることを忘れてはなりません。

日本では不況の際でも社員の解雇を最後の手段と考えるのが伝統的なマネジメント手段であります。逆にオーストラリアでは、人員削減を最初的手段と考えます。日本の伝統的なマネジメントは社員を殴ってでも仕事を覚えさせる、又は会社の業績を上げさせるといった手法をとって参りました。この背景にはマネジメントも社員と共に苦労を分かち合う哲学があったからであります。逆にオーストラリアでは社員はあくまでも労働力としてしか見なされない為、会社の業績が下がれば一番経費のかかる社員を最初に解雇するのであります。この背景には社員をマネジメントする際には自分達と同等の人間とは考えず、単なるモノと考える資本主義の哲学があるからです。