

会社というものは毎日どこかでつぶれている。どんな企業も外部環境の変化に対応できなければつぶれるし、もと良くなるのは不振の原因を、その外部環境のせいにすることだ。アベノミクスといふ現在の政策は意図的に景気を良くしようとしているようなもので、この状態なら放漫な経営をしているような企業でもなかなかつぶれない。しか

私は日本レーザーの親会社であつた日本電子に入り、労組委員長なども務めた。その後日本電子の米国法人にリストラの使命を帯びて送り込まれた。例えば希望退職を募るといつても、リストラされる側は会社がつぶれたのと同じことなのだ。米国人社員から経営をしているような企業で企業に就職したのに」と言わ

雇用守り安心と働く喜び提供

中小機構フォーラム



日本レーザー社長

近藤 宣之 氏

社員の成長こそが企業の成長

（夢と志の経営）

あるわけだが、優秀な社員が商権を持って退職していくよなあります。企業破たんの

くなつたら、経営者もやめるべきだ

うことといった共通要因があ

ら20年だが、最初から絶対に

肩たたきなどしないと決めて

いた。

当時日本レーザーは3年連

続赤字で債務超過に陥ってい

た。当社はメーカーでもあ

り、レーザーの輸入商社でも

しバランスシートが痛んでい

たため、再建にさらに2年を

要した。以来黒字経営を続け

ている。

しかし昨年（2013年12

月期）は赤字転落の危機とな

った。アベノミクスのせいと

言つても良い。レーザー商社

として海外から調達する部門

が急速な円安で利益が吹き飛

んだ。円安を反映していち早

く価格を上げたほか、社員が

危機感を共有して受注を伸ば

が、全部やつても再建に成功

し、レーザー以外の新規事業

も拡大した。その結果、なん

のうちというが、自分のこと

とか墨字を達成。赤字になる

かどうかは経営者の意思の問

題だと思ふ。

立つ企業となつていかなければならぬ。そういふた

は親会社からM E B O（マネジメント・アンド・エンブロ

イー・バイアウト）により独

立した。日本で唯一のモデル

とされている。一切のファン

ドを入れず、全社員が出資し

て実現した。会社は社員のも

との合弁も進めていくし、役

員や社員がのれん分け子会社

をつくることを後押ししてい

きたい。

経営を通じて考えた企業の

存続理由とは、やはり永続的

に存続することだと思つ。そ

のためにはまず社員を信用し

て雇用を守つて安心と働く喜

びを提供する。また社会の役

に立つ企業となつていかなければならぬ。そういふたは「生涯雇用」「ダイバーシティ」などがあると考える。経営破たん後の結果であるともいえるが当社はハローワークも活用して国籍、年齢、性別、学歴を問わず戦力化していく必要があつた。今

ことで、運が向いてくること

もあるのではないか。もちろん好循環・幸運を招く努力を

した上のことだが。まず2年

で損益計算書（P L）上は黒

字化し復配も果たした。しか

る。経営破たん後の結果であ

る。私は「生涯雇用」