

独創的かつ理想的な 日本レーザーの社員のやる気を引き出す取り組み例

必見!

- ☺ 毎日クレド(社員との働き方の契約)の唱和 → 理念の共有、一体感向上
- ☺ 上司から部下の名前を呼んで挨拶、さりげない会話の実践 → 関心を持たれている実感、明るい職場
- ☺ 全社員と海外パートナーとの交流会、誕生日にはパート・派遣の家族にもカードとギフトカタログ贈呈
→ 会社大切にされている実感
- ☺ 毎週「今週の気づき」を社員が発信 → コミュニケーションの深化と成長
- ☺ リストラなし → 雇用不安の解消
- ☺ 80歳までの生涯雇用を目指す → 能力と意欲がある限り働き続けられる
- ☺ 国籍・年齢・性別・学歴を問わないフェアな待遇 → 努力して成果を出せば報われる公平性
- ☺ 粗利の3%を成果賞与、配分は当事者で話し合い → 努力と成果が待遇に反映、連帯感向上
- ☺ 英語力向上の支援(TOIEC 点数に応じて手当支給、英語塾を社内で開催等) → 自分次第で成長できる環境



就業後ラウンジで男女社員が懇談



80歳までの生涯雇用を目指す



毎週社長塾で社員に英語とビジネス教育

JPCA主催/中小企業基盤整備機構関東本部協力

経営活性化セミナーレポート

企業に活力を生む ダイバーシティ経営

進化した日本的経営で22年間連続黒字を更新中

10月6日回路会館にて「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」中小企業庁長官賞等を受賞された(株)日本レーザー(東京都新宿区)の近藤宣之代表取締役社長を講師としてお迎えし、経営活性化セミナーを開催いたしました。本誌ではその概要をお伝えいたします。



株式会社日本レーザー
近藤宣之 社長

講演内容から

同社はレーザー機器専門の商社で、バブル崩壊に伴う経営環境の変化により経営破綻に陥りました。1994年、再建に向けて親会社の日本電子(株)取締役であった近藤氏が出向し、同社の社長に就任しました。まず近藤氏は、雇用の保証を宣言し、そして頑張った人間が報われる賃金体系や人事規則の見直しなど、社員のモチベーション向上に取り組みました。一方、有能な部下が商権を持つて独立するというアクシデントもありましたが、一年目で黒字化に成功しました。

当初、近藤社長は再建後に本社へ戻る予定でした。しかし、親会社からの天下り経営では再建を成し遂げることが限界であると感じました。そして、二年目に本社役員を辞して、自ら背水の陣に追い込み、社員と共に再建に専念する決意を固めました。

2007年には、経営者と社員が会社を買収するMBO(Management and Employee Buyout)を実施し、親会社から独立。これにより株主になった社員は経営に対する当事者意識が向上しました。

最後に近藤社長より、社長業は自分を成長させる最高の機会と捉え、あらゆる出来事を成長の糧にしてほしい、社長が成長すれば、社員も成長すると述べられ、「今、ここ、自分(今、ここで、自分がやる。)という言葉が聴講者に送られました。

日時: 2015年10月6日(火)14:00-16:00
場所: 回路会館地下1階会議室
聴講者: 経営者および部門長を中心に36名

聴講者の声

一体感醸成への工夫と実践に感心しました。

2時間全ての話に感動しました。自社経営の参考にしたいと思います。

我々中小企業にとって(株)日本レーザーの経営は理想的です。すぐに我々が全てを取り入れることはできませんが、出来るところから勉強し取り入れたいと思います。今回はもつと多くの人に聞いて頂きたかったと思います。

自責、利他という経営姿勢を改めて気づかせていただきました。個別の手段としてアナログ業績主義、お互いにリスペクト、コミュニケーションの深化と成長(今週の気づき)等大いに参考になりました。ありがとうございます。

多面的な見方、具体的な手法が大変参考になった。

社長から率先して社員に話しかけることは大変素晴らしいと思いました。

企業は人なりの考え方が良かった。

理想を追求する為の様々な取り組みが非常に参考になった。

究極のダイバーシティを理解することができました。



管理職の30%が女性(パートや派遣から女性管理職に)

グローバルに通じる進化した日本的経営

日本人・男性中心ではない
多様な人員構成

自律・自立型人材
育成による企業発展

国籍・性別・学歴・
年次を問わない実
力主義の処遇

能力と意欲ある限り
働き続けられる
生涯雇用

