

ふれい考

平成26年9月に、「人を大切にする経営学会」という新しい学会が立ち上がった。設立総会および学会が主催する「日本が一番大切にしたい会社」大賞の表彰式には、文部科学省、厚生労働省、経済産業省から副大臣や政務官が出席された。会長は、ベストセラー本「日本で一番大切にしたい会社」シリーズをすでに5冊上梓されている法政大学大学院の坂本光司教授である。会員も増加してきて

社員大切にする経営実践

おり、僭越ながら私も経営者会員の一人として、副会長を仰せつかっている。

なぜ今、「人を大切にする経営」がキーワードなのだろうか？ そもそも「人を大切にする経営」とは何か？ おそらく100人の経営者が100とおりの定

義をすることができよう。さらに「人を大切にする経営」に主語と目的語を加えるならば、私は「社長が、社員やその家族、会社に関係する全ての人々を大切にする経営」とする。つまり、「社長が社員を大切にする経営」だ。さて、世の中に「社長が社員を大切にしない経営」と公言する社長がいるだろうか？ 千人、万人の社長全員が、「自分は社員を大切にしている」と公言し、間違っても「自分は社員を大切にしない経営をしている」とはいわない。

しかし、世間には、相変わらずリストラヤサービス残業、マタハラ、セクハラ、偽装、ごまかし、不正経理、粉飾決算が尽きず、現実には「人を大切にしない経営」がはびこっている。多分、そうした会社の社長は、建前として「社員を大切にする経営」といつても、「背に腹は代えられない。結局はお金だ、利益なのだ。

それこそが企業存在価値であり、存続の条件だ」と内心で思っているのではないだろうか。

このように考えると、問題はもっと深いところにある。「いったい会社の存在意義は何か？ なるために起業して、なんのために経営するのか？」などの根源的な問いにたどり着く。この問いに対する答えが「人を大切にする経営」だと考える。企業の存在意義の定義を、「人を雇用し、その人が働くことで得られる喜びを味わえ、仕事を通して成長でき、企業という舞台で人生を全うし、自己実現が図れる」としてはいかだろうか。

そうした環境で社員は初めて、「会社から大切にされている」と実感する。私自身そう思った思いから、一切のリストラなしで経営し、22年間黒字を維持してきた。社員が会社から大切にされているという実感があれば、経営環境の激変のなかでも存続でき、発展できるのではないだろうか。



（株）日本レーザー
代表取締役

近藤 宣之