

ふれい考

づいてフィードバック面接を行い、上司と社員で成長度合いと今後の課題を共有している。また、社外の自己革新やコミュニケーション能力の研修に派遣するたびに研修の目的を面談で確認し、トレーナーに個別の課題を事前に伝えている。研修後は、その成果や決意表明を全社員の前で発表する。

こうした制度により、他人の成長を自分のこととして受け止められるようになる。結果、別の職種

「社員の成長が企業の成長」企業は自己実現の舞台」をモットーに経営をしているが、今回は具体的に社員の成長やキャリア形成への支援について述べたい。当社は、常時通年採用をしているので、国内新卒者が5月に、海外大卒者が7月に入社するケースがある。職種別にOJTを実施し実務能力を習得させる一方、経営理念や方針、望ましい人財の条件などは毎月の全社会議や毎週の社長塾

を希望する社員も現れてくる。たとえば、営業事務員として入社した女性は、2年後に営業職に転換した。今度はその成功を見た別の事務員女性が、7年後に営業職に変わっている。また、技術サービス員を4年経験すると同時に英語力も向上させ、営業職に就いた者もいる。正社員の中で、こうした例が少なくない。社員の成長に最も効果的なのは、海外出張だと実感している。毎年、2割以上

等しく機会与え成長促す

といった社内では、専門的コーチングやプレゼンテーション技術などは当社と価値観を共有する社外の研修機関に派遣し教育している。

大切なのは、個々の社員と向き合うことだ。年2回は、全社員と総合評価に基

の営業員と技術員を、海外の展示会や研修に出張させている。海外パートナーへの訪問を含めれば、年間の延べ海外出張人数は、全社員数に相当する。他社では海外出張の機会がない女性事務員にも機会を与えており、結果、視野が広がり一歩前へ踏み出す女性社員が増えた。既に管理職の3分の1は女性だ。

雇用契約を、パートや派遣から正社員など、ライフスタイルに応じて希望する種類に変更できる制度も採用している。既に1日4時間のパートから6〜7・5時間勤務の嘱託契約社員へ、さらに8時間勤務の正社員になった社員も出てきている。派遣から正社員に変わったケースも多い。英語学校とタイアップした社内での英語教室には、嘱託雇用契約社員も参加している。社員のキャリア形成には、雇用契約に関係なく、誰にでもチャンスを与えている。

すべての企業にとって、人財への投資が最大の課題ではなからうか。



近藤 宣之

代表取締役

株日本レーザー