

ふれい考

現在、日本の企業総数は382万社。

このうち99・7%が中小企業で、わが国の雇用の約70%、給与支払いから発生する所得税の約40%、社会保険料拠出の約40%を担っている。中小企業がわが国の雇用や社会保障を支えているといってもよい。一方、この5年間で、40万社もの中小企業が姿を消している。中小企業の活性化なしには、日本の再生も地方創成も実現できない。

社員のやる気も社長次第

中小企業は多くの問題を抱えている。人手不足や事業承継に悩み、大企業に比べ低い生産性に苦慮している。政策による支援も必要としている。しかし、企業の存立は自助努力が原則である。しっかりとしたビジネスモデルと経営戦略を確立

(株)日本レーザー

代表取締役社長

近藤 宣之



だけでは、企業存続は難しい。それを遂行する社員のモチベーションを合わせた両輪でなければならぬ。そのモチベーションアップには、社員が、会社から大切にされているという実感を得られていなければならぬ。よく「業績が良ければ社員を大切に」する経営ができる」という方がいるが、逆に大切にされていると社員が実感していれば、企業が苦境に直面しても、皆が当事者意識を持ち、一丸となって克服できることも事実だ。

もちろん経営上、社長の役割は誰よりも大きい。不利な為替レートなど厳しい経営環境下で利益を上げ続け存続できるかは、社長の責任だ。市場を選択したり、構造変化に対応したりして、絶えず経営を進化させることが課題である。事業経営・商品経営での戦略が問われる。

一方、企業経営の側面では、財務と並んで人事・労務が非常に重要で、社員を

大切にできるかどうかは社長次第といつてよい。会社は、仕事を通じて成長でき、自己実現の舞台となつてほしい。好きな仕事ができ、働く場でありたいことをなんでも言える風土が醸成されていけば、社員は業績に貢献し、企業に献身してくれる。生涯雇用を基本とする日本の経営の下でも、たとえば粗利といたった目に見える成果に加え、営業に同行して技術説明をするような見えない業績も貢献度という尺度で可視化して待遇を決定する当社の取組みなど、進化した仕組みを導入し、多様化した人材の雇用に対応することもできる。雇用こそが社会のセーフティネットだ。70%の雇用を支える中小企業が活性化し、生き残っていくうえで、日本的経営の良さをかきつつ、グローバル人材にも適応できるように人事制度へ進化させていきたい。

私の「ふれい考」も今回が最終回。中小企業経営の活性化や人事・労務政策のご参考になつたとすれば幸いです。