

徳島新聞

発行所 徳島市中徳島町2丁目5番地2 (〒770-8572)
徳島新聞社
電話 (083) 655-7373
© 徳島新聞社 2017

2017年(平成29年)
9月25日
月曜日

人材難社会

明日への処方箋

⑨

通された応接室の壁 社を1994年から率
には、「独立自尊」といってきた近藤宣之社長
揮毫された額が掲げら (73)は、2007年に
れてあった。

「日本電子から独立 独立したことに触れて
したんでね。頼るもの 額を指さし
が何もない経営を選択 した。というこ
さこの言葉がぴった 尊」は福沢
りだな、と」

東京・新宿にあるレ 塾の基本精神。慶応大
ーザー機器の輸入販売 出身の近藤社長には、
商社・日本レーザー。 この言葉に格別の思い
近年、人を大切にす あるように映った。
経営で注目を集める同 親会社からの独立

は、経営陣と従業員が、社員卒の4倍の応 社長は就任1年目から う。51歳の時だ。
一緒にあって自社株を 募があった。近藤社長 黒字転換を果たす。 「私は日本レーザ
日本電子から買い取る の就任当初は倒産寸前 そんな時、社員からの 船長として、船員を
MEBO(M&Aの一 だった同社。そこから こんな声が聞こえてき 置いて途中で下船する
種)という手法で行わ わずか13年で、なぜこ た。「俺たちは近藤さ ことは決してしない。
れた。「子会社のまま れほど自社に対する社 人の実績つくりのため 必ず全従業員の雇用も
では人事や事業展開上 員の期待を高めること に利用されているよう 守る。だから、会社を
の制約が多く、社員 の できたのか。 なもんだ」「ウチを再 建て直すために協力し

社長の姿 社員動かす

先進事例に学ぶ①

元はと言 建したら、それを勲章 てほしい」
えは近藤社 に本社へ戻るんだろ」 退路を断って社員に
長も、日本電子から送 近藤社長は悩んだ。 発した言葉が、くすぶ
響すると思っ た」と近 り込まれた出向社長だ そして、兼任していた っていた社内
の空気を 変えていく。日本レ
た。当時の日本レ 日本電子の取締役を95 変えていく。日本レ
は2億円近い債務 年6月で退任すること ザーはその後も黒字を
を買い取るための出 超過に陥っており、そ を決め、日本レーザ 続け、ついには親会社
の再建を託された近藤 の経営に専念すると誓 からも独立した。

社員に自ら声を掛けて談笑する日本レーザ
の近藤社長⑨―東京都新宿区西早稲田の同社



ないと会社は変わりま のシステム会社で働い
せん」と言う。 ていた野中さんは、上

日本レーザの従業 司の目におびえながら
員は55人。確かに、社 仕事をする人々を数
長の感化力がじかに及 多く見てきた。「それ
びやすい絶妙の規模か では伸びる芽も伸びな
もしれない。 い。当社では社長に反

95年から近藤社長を 発して意見を言う社員
そばで見えてきた管理部 があると、社長は「よ
総務課長の野中美由紀 く言ってくれた。あり
さん(54)が言う。「こ がとう」と褒めるんで
の20年余り、社長が徐 す。そうすると、その
々に変わること周 り社員は「頑張ります」
も変えて行っ たと感じ となりますよね」
ます。自ら室内を歩い 社員のモチベーショ
て社員に話し掛け、執 ンを高く保つには、社
務室も笑いが絶えな 長の姿勢が何より重要
い。そんな雰囲気づく になる。日本レーザ
りができたのも、社長 ーの事例は、多くの中
の変化によるところ が 小企業にも示唆を与え
大きいと思います」 る。(編集委員・谷野
以前、都市銀行系列 圭助)

徳島新聞

発行所 徳島市中徳島町2丁目5番地2 (〒770-8572)
徳島新聞社
電話(086)655-7373
©徳島新聞社 2017

2017年(平成29年)

9月27日
水曜日

人材難社会

明日への処方箋

⑩

近藤宣之社長(73)がとしたのではない。結果的にそうなった、と輸入販売商社・日本レーザー(東京都新宿区)は、人手不足対策だった同社からは社員でも先進的な取り組みが次々と去っていくを進めてきたことで知れた。人材の補充が急務となる中

柔軟な勤務形態整備

先進事例に学ぶ②

近藤氏が社長に就任で、採用した1994年以来、ストもかけ同社は国籍、年齢、性別、学歴を問わず、多そこでハローワークに頼ったところ、応募した。最初から意識的にてきたのはハラスメントに就いて勤務形態を選べるようにし、子育て

やリストラに遭った中高年、外国人留学生らさまざまな経歴の人たちだった。彼らを採用したこと、同社の社員構成には多様性が生まれた。そこから、個々の能力を最大限に引き出す取

「人の力を活用する(54)は、子どもが大学生になった2013年から嘱託契約社員に雇用形態を切り替え、総務課長に昇格した。両親が徳島市出身という長野麻由美さん(42)も「勤務時間や休暇の融通が利く」とい



「経営者の役割は社員の成長を支援すること」と話す日本レーザーの近藤社長—東京都新宿区西早稲田の同社

「ソフトな処遇は大企業先)を2人で担当する他にはない、派遣社員に指示が出せない。そこでこの仕組みが必要となる。

「子育てと仕事の両立は派遣社員を雇ってその穴を補う。しかし、休業した女性の担当業務を理解している人が人の社員が複数の業務(編集委員・谷野圭助)

「マルチタスク」だ。近藤社長は「この人ではなければこの仕事は分からない」という属人的な状態では、社員に何かあったときに取引先や仕事を失いかねない。ダブルアサインメントは女性活躍の条件だけでなく、会社のリスク対策としても有効だ」と話す。

「マルチタスク」だ。近藤社長は「この人ではなければこの仕事は分からない」という属人的な状態では、社員に何かあったときに取引先や仕事を失いかねない。ダブルアサインメントは女性活躍の条件だけでなく、会社のリスク対策としても有効だ」と話す。さまざまな知恵と工夫で社員が働きやすい環境を整え、個々の成長を支援してきた日本レーザー。近藤社長の就任以来、23年連続で黒字を続ける原動力がここにある。

「子育てと仕事の両立は派遣社員を雇ってその穴を補う。しかし、休業した女性の担当業務を理解している人が人の社員が複数の業務(編集委員・谷野圭助)

「子育てと仕事の両立は派遣社員を雇ってその穴を補う。しかし、休業した女性の担当業務を理解している人が人の社員が複数の業務(編集委員・谷野圭助)