



日本レーザー
代表取締役会長
近藤 宣之

少子高齢化による人手不足が深刻化するなかで、労働力の長期的確保は、今や国の存立上の重要な課題となっている。これまで、労働力の確保と、人材育成を通じた国際貢献のために、一定の役割を果たしてきた技能実習制度および特定技能制度は現在、見直しの議論が進む。その方向性は、日本で働く外国人の能力を

最大限発揮できる制度であり、日本の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものであるべきだ。

当社は、世界最先端のレーザー技術や光学製品の輸入販売というビジネスモデルで55年間、わが国の研究開発と産業界へ貢献してきたが、外国人雇用についても積極的に取り組んでいる。フランスやドイツのレ

欠かせぬ高度外国人材

ぶたい考

レーザーメーカーの技術者を雇用して東京で働いてもらうために、メーカーと給与（母国と日本での合計額）を折半して、数年間東京に駐在してもらったこともあった。二人とも駐在中に日本人女性と結婚して母国に帰った。

エンジニアなどの高度外国人材を活用する際は、日本語学習や、住居の確保をはじめとする生活面での支援が必要だ。実際、受け入れた企業のトップとして、彼らの物件の賃貸借契約の保証人にもなった。

日本の大学や大学院で学んだ中国出身の人材も、継続して採用している。これまでに獲得した人材のうち7割弱が帰化したり、永住権を獲得したりして働き続けている。経営上のメリットとしては、日本語、英語、中国語を使いこなせる点が大い。今では、グローバルにビジネスを推進するうえで欠かせない戦力だ。

高度人材に長く職場で働いてもらい、将来的にリーダーとしての活躍も期待するならば、人事制度の見直しも考えたい。たとえば、自律的にマネージャーまでのキャリアパスを描けるようにすることが挙げられる。積極性を発揮できる、活力ある企業風土の醸成も必要だろう。これらは外国人社員だけでなく日本人社員の成長にもつながり、企業の発展にも結び付く。

今後さらに労働力不足が予想される状況では、高度外国人材の雇用と活用を図っていくことが、日本の存立と発展にとって欠かせないだろう。