

2010年代後半から現在に至るまで、労働関係法令では多く改正が実施された。その結果いわゆるブラック企業は減ったが、新たな問題として「ゆるい職場企業」や、「ゆるい職場」として紹介されるケースが出てきた。法的な裏付けをもった「働き方改革」により、労働時間が短縮され、各種の有給休暇が取りやすくなり、間違いなく職場環境や労働条件の改善は進んだ。それにもかかわらず、新入社員の3年未満での離職率は低下していない（厚生労働省調査）。

「働き方改革」は、長時間労働の撲滅などの働きやすさの追求からはじまっており、多様な社員の意欲向上や、働きがいの実現にもつながるとも期待されている。



日本レーザー
代表取締役会長
近藤 宣之

欠かせない「働きがい」

ふたえ考

な離職理由だったのが変わってしまったのだろうか。

当社は、新卒一括採用は

行わず、ジョブ型人事制度で、通年採用しているが、正規社員の約8割は転職者が占めている。このうち半分は、自動車、電機、精密、機械、化学などの大手上場企業から入社した。

実力主義や貢献度主義にもかかわらず、幸い「不満」

や「不安」がないのか、離職者は10年以上ほとんどゼロである。その背景には、経営破綻し再建会社になって以来、会社が社員の成長のためにどれだけ能力開発の機会を提供できるか、上

司が社員の成長をどれだけ支援できるかを重視してきた点が挙げられる。

これからの働き方改革は、働きやすさとともに、「社員が自主的に取り組む仕事を通じて働きがいを得ること」も意識すべきではないか。働きやすい職場環境で、働きがいを感ずながら仕事を社員が成長したとき、企業も成長する。

教育訓練やリスキングに関する機会の提供は、待遇以外の面からもモチベーションを高められる。こうした好循環を実現するための経営戦略がますます重要になってくるであろう。

た。しかし数年間の取り組みの結果をみると、職場内から、仕事に向き合う厳しさ”が減少したという影響の大きさを感ずる。意欲ある社員からすると、「この会社で果たして成長できるのだろうか」という「不安」が増してきているようだ。ついこの前まで、職場環境や待遇への「不満」が大きい