



日本レーザー  
代表取締役会長  
近藤 宣之

日本経済が再び輝くためには、中小企業が生産性を向上させ、成長して発展することが課題である。経営戦略に応じた人事制度全体の抜本的改革による人的資本の充実と、その成長が問われている。当社では、ここ数年の間に中小企業レベルでさまざまな取組みを実践し、政府から要望されてきた「一億総活躍社会」や「働き方改革」に関しては、以下の12項目すべてを解決している。

(1) 非正規社員の一掃、(2) 労働時間の削減、(3) 年次有給休暇の消化促進、(4) 賃金の引上げ、(5) 同一労働同一賃金、(6) 女性の活躍推進、(7) 障害者雇用の促進、(8) 男性社員に関する半年以上の育児休業制度、(9) がんや病気の治療と両立できる制

## 制度改定は将来像策定から



度、<sup>(10)</sup>70歳以上の高齢者就業促進、<sup>(11)</sup>高度外国人社員の受入れ、<sup>(12)</sup>通年採用の実現。これらの実現によって、多様性のある企業風土や文化が定着してきた。

課題の解決に向けては、従来の日本の人事制度を維持しつつ、その欠点のみに注目し、できることから改革していくとの考え方もあ

る。しかし、経営側も社員も従来の制度に安住している。大胆な改革、革新は困難である。経営環境が激変している今日、それぞれの企業のあり方や、ビジネスモデルに応じて、自社にとって望ましい将来像を描くことが先決ではなからうか。そのうえで、制度全般を大胆かつ革新的に改定していくことで、困難な課題への挑戦が始まる。

今後の企業経営を展望するとき、経営上の目標や都合を優先して、社員や家族の事情を二の次にしてしまつと、社員のモチベーションを維持することも、定着率を高めることも難しい。経営者には、業績の向上とともに、企業の最大の資産である社員と向き合い、育成や支援に努めることが求められている。

マネジメントのあり方について、「社員を管理し命令する」という伝統的手法から、「社員への機会の提供と支援」に変貌を遂げた企業では、経営者自身も変わり、企業のあり方も従来とは異なってくる。「社長が変われば企業も変わる。社員が成長すれば企業も成長する」。今はまさに、その方向に向かっている時代といえよう。