

株式会社日本レーザー

育業推進企業の事例⑥



経営者として リスクを負ってでも 人を大切にする

代表取締役会長
近藤宣之さん

レーザー専門商社の株式会社日本レーザー。人を大切にする経営をモットーとし、男性社員による6カ月の育業を推進。「育業は企業が変わるチャンス」と語る会長に、経営者から見た育業を聞きました。

企業データ (2023年12月1日時点)

業種	卸売業 (輸入商社)
従業員数 (男女比)	60名 (38名/22名)
育業取得率	男性100%/女性100%
取得平均日数	男性6ヵ月/女性1年

マルチタスクの実践で、男性社員も6ヵ月育業

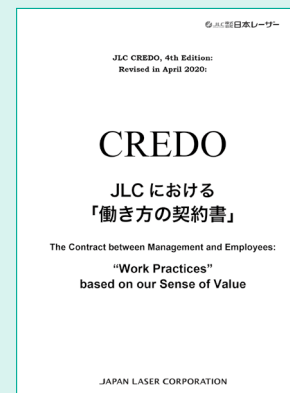
半年間、育業に専念したい。男性社員からそのような要望が出た2021年秋、私は経営者としてどのような判断を下すべきか悩みました。

「人を大切にする経営」を掲げる当社としては、社員の要望を叶えたいという思いが優っていました。しかし、決断を下すのは簡単なれど、実際に社員の不在の穴を埋めるのは容易な話ではありません。少数精鋭の中小企業ですから、1人が長期離脱するだけでも、会社への影響は絶大。とりわけ彼は事業責任者として重要なポジションにいたので、経営上のリスクは拭えませんでした。

功を奏したのが、私が社長に就任した当時から進めている「マルチタスク」制度です。社員に複数の業務をこなしてもらえるよう、日頃からトレーニングを行ってきました。自分のやりたいことに挑戦し、成長を感じながら、当社で楽しく働いてもらえるよう改良を重ねてきたシステムです。社員が希望すれば、普段は営業職だけどいざとなれば経理業務もこなせるといったように、複数のスキルを有せるよう、会社がバックアップしています。社員の成長が会社の成長にもつながるからこそ、これまで続けてきました。この当社独自の仕組みのおかげで、**育業に入る社員の業務を、複数の社員で分担**することができました。分担した仕事量に応じて手当をつけ、仕事を割り当てられた社員も納得の上で、困ったときはお互い様という気持ちで、6ヵ月現場を離れる社員を育業へ送り出すことができたのです。

6カ月の育業を実現させたことは、相当なインパクトがありましたね。社内外で「日本レーザーはここまでするのか」という驚きや喜びの声を聞くことができました。

そして何より、育業当事者にとっても大きなインパクトがあったように思います。人生に1回の、初めての出産と子育て。2度と経験することのできない、人生の質を大きく引き上げる、感動的なイベントの連続だったはず。「たくさんの貴重な体験ができた、この会社じゃなければできなかった」と言ってもらえたことは非常に嬉しかったです。



左: クレドには、社員が働きやすい会社を目指すことが記載されている
上: 評価や業務に関する面談なども定期的にも実施していくことで、一体感のある環境をつくり、社員の高いモチベーションを維持している

覚悟を持った方針で、サステナブルな企業へ

当社の理念として、社員の家族も私たち会社の一員であるという意識が定着しています。社員の子どもが会社に遊びに来てくれることもよくあります。6ヵ月の育業中も、育業当事者から子どもたちの写真や動画を共有してもらい、みんなでこの山場を乗り越えていこうという一体感が生まれました。

とはいえやはり、経営上のリスクは無視できなかったのも事実です。これまで2人の男性社員が6ヵ月の育業を経験しましたが、反省点も多いわけです。本来の業務のほうに忙しくなってしまう、割り当てられた業務までこなすことができなくなって事業が失速してしまう、というケースもあり、業績への悪影響は免れませんでした。

育業当事者にもリスクはありました。育業に専念している間も会社は変化を続けていきます。場合によっては育業から戻ってきた社員が迷子のような状態になり、効率的な業務を行うことに支障をきたす恐れがあります。

この点は反省を踏まえての改善が必要です。たとえば6ヵ月育業のうち最後の1ヵ月間は手当を出して、会社の現状を把握してもらい、最新の情報を集めたり参考書を読んでもらう、といった**復職のための準備期間を設ける**といった対策が必要かと考えています。

「人を大切にする」を念頭に置いた経営だからその、6ヵ月育業の決断でした。数字を優先する企業だったら、決して認められることはなかったはずですが、しかし、会社の数字を犠牲にしても、**個人のライフ・ワーク・バランスを尊重する**べきと覚悟を決めることが、これからの経営には大事となるのではないかと感じています。

それぞれの価値観に応じた采配を振るうべきであって、それは何もワーク50でライフ50のちょうど中間でなくてもいいわけです。仕事に専念したい社員がいればワーク



「人を大切にする」働き方の推進は、ダイバーシティ経営企業100選（経済産業省）や、ワーク・ライフ・バランス アイディア賞（新宿区）などの評価につながっている

100に近い環境をつくってあげるべきですし、ライフを60にしたいならそれに合わせた働き方を相談して決めていけばいいのです。実際にワークをいったんゼロにして、10年間育業に専念した後、正社員として戻ってくれた女性社員も過去にいました。それぞれの価値観やライフステージに応じたバランスがあり、それに企業は最大限の配慮を持って対応すべきということです。

見方を変えれば、**育業は企業のあり方をアップデートする千載一遇のチャンス**です。育業を推進していくことは、リソースに乏しい中小企業にとってはとくに難しいことです。短期的には傷を負うことにもなることでしょう。しかし当社の事例のように、これまで会社が醸成してきた理念や制度を活かしつつ、反省と改善を繰り返していけば、社員それぞれの価値観に合わせた理想の働き方をより一層実現することが可能です。それが、会社と社員の幸せとなり、長い成長と繁栄につながっていくものだと私は信じています。中小企業ならではの柔軟さとスピーディな意思決定力で、今後も育業をはじめ、時代に応じた人事制度の見直しに取り組んでいく所存です。

課題解決のポイント

柔軟な働き方を追求した組織風土が、育業を後押しする

