

昨年行われた第1回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞で、中小企業庁長官賞に輝いたレーザー機器商社の日本レーザー（東京都新宿区）。このほど、松江市内で講演した近藤宣之社長は「社員のやる気を引き出せば、顧客の満足に結びつくと、好調な業績を支える秘訣を明かした。

バブル崩壊後に債務超過に陥った同社の再建に向けて親会社から送り込まれ、まず取り組んだのが、能力や成果で給与に差をつける制度の導入だった。海外との取引では英語が必須のため、能力テスト「TOEIC」の点数により、年間で最大30万円を支給する手当もその一つ。一方で、家族手当や住宅手当は廃止した。測る材料は、数字だけではない。対人関係の能力の評価が象徴する。役員らが5段階で判断する項目には「応援団の多さ」がある。「顧客やパートナーとなる会社、同僚らが応援してくれる関係を築いてこそ、業績が上

「大切にしたい会社」受賞

近藤 宣之さん 日本レーザー社長



「社員のやる気を引き出すことが大切」と説く近藤宣之社長（松江市殿町、サンラポーむらこ）

社員のやる気引き出す

「取引先や他の社員に」が、多い人ほど、会社への貢献度は高い。その成果の対価として、大半は社員間の話。分配率を決める心配する人も、そんなことは全くない」と言い切る。実際、親会社から株を買って独立したのやる気を引き出している。さらに、70歳までの雇用延長や海外研修などの制度の充実に取り組み、社員が一段と大切にしたいと思える会社となるよう、磨きをかける。

こんどう・のぶゆき 1944年、東京都生まれ。慶応大工学部を卒業後、日本電子に入社。米国法人の支配人、同社取締役を歴任。労働組合の委員長も務めた。94年に日本レーザー社長に就任。東京都在住。68歳。

掲げるのは、日本企業の長所だった「家族的経営」と、「成果主義」を融合させた「新しい日本の経営」。「頑張れば報われる仕組みをつくるのが経営者の仕事」という理念の有効性は何より、自己都合を除く離職が10年間でゼロという実績が示している。

(経済部・安達貴樹)