

株式会社日本レーザー

～「雇用を守ることは絶対！」出産や育児等に応じた柔軟な経営で親会社から独立～

会社概要

代表者：

代表取締役：近藤 宣之氏

本社：東京都新宿区

設立：昭和 43(1968)年

資本金：3,000 万円

社員数：38 名(男性 28 名、女性 10 名)

事業内容：レーザー・光学製品輸入販売、自社品開発販売

経営理念：会社は社員のものであり、お客様のもの



1. 事業内容と人材戦略の現状について

レーザー専門商社の草分けとして大手電子光学機器メーカーの 100%出資により創業。歴代社長は何れも親会社の出身者であり、近藤社長も 1994 年に五代目として就任した。就任時は三期連続の赤字経営で債務超過に陥り、取引先の銀行からの融資は一切受けられない状況。見切りをつけた役員や幹部社員が仏、独、イスラエル等海外の重要な顧客や社員を連れて独立する等、会社存亡の危機に瀕していた。「人も商圏も失い、普通に採用できる状況にはなく、寿退社された女性、海外の大学を出て採用先が見つからない若者、外国人、身障者等の人材をなんとか採用できた。」と近藤社長は当時を振り返る。

こうした状況の中、就任 1 年目から徹底したコストカットをしながらも、「社員の雇用は絶対守る。」をスローガンに、業績主義も導入し、従業員のモチベーションを高めることで赤字から脱却。2 年間で累積赤字を一掃して復配した。2004 年 3 月期では 1 億円を超える経常利益を計上、直近の 3 年間は史上最高益となる 3 億円台を維持、今期に至るまで 19 年連続で黒字経営を続けている。また、2007 年には国内発の MEBO による親会社からの完全独立も果たし、更に業績を伸ばすとともに、優秀な人材も集まるようになった。



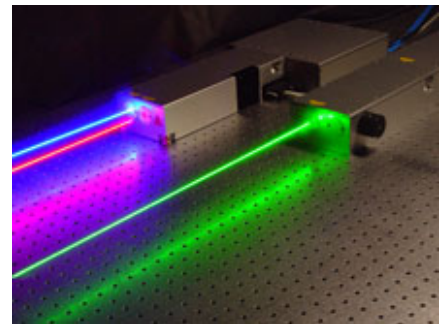
i MEBO とは、Management and Employee Buyout の略で、会社の従業員と経営陣が一体となり、買収対象の株式を買い取り、その企業の経営権を掌握すること。

2. 具体的な人材育成の取組みについて

多様な人材を採り入れる一方で、個々のニーズに応じた配属、働き方を提供してきた。給与や正社員として働くことだけが従業員が望んでいることではなく、短時間での勤務や責任の少ない立場を望む者もいる。

「出産・子育ての状況に応じて育児休業の取得はもちろん、復帰後も短時間勤務、パート待遇等に切り替えて雇用を維持する外、夫の海外転勤を機に退社しなければならないか悩んでいた女性社員に対しては海外の自宅を SOHO として位置づけて在宅勤務を認めたこともあった。」

と、まずは雇用を確保した上で、各自の要望に応じてフレキシブルに対応する「社員第一主義」を貫いている。



一方、徹底した能力主義を実践した結果、グループ長以上の役職には女性が 1/3(通常の会社の 3 倍以上)を占め、パートや派遣社員でもグループ長の職位で活躍する者もいる等、女性が中枢を担うようになった。

更には、本人が望めば 70 歳まで働ける制度も導入、実際 70 歳まで働いた実績もある。「『社員が働くことを通して幸せになる』ことを目標に、雇用を守り、働く喜びを提供することが経営者である私の「志」であり、「熱意」の源でもある。」と穏やかな表情の中に強い芯を覗かせた。

3. 今後の展望と課題について

「当社が女性の活用やダイバーシティ経営に取り組んだ経緯は、決して狙ったわけではなく、全てが結果としてもたらされたもの。」と捉えつつも、優秀な人材が集まるようになった今日においても、「大学を卒業して一斉採用している日本の採用制度は見直すべき。」と警鐘を鳴らす。グローバルに展開する日本レーザーにとっては、新規採用では発掘できない海外営業の経験を有する主婦層や海外留学経験者・外国人等に多くの優秀な人材が存在することを確信し、これまで通り随時必要な人材を採用していく考えだ。また、「米国では、女性の CFO・CEO も多く、日本人も全く遜色ない。能力があれば男女問わず然るべき資格を与える。」との考えを強調されていた。

【関連施策】第 1 回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞 中小企業庁長官賞、平成 23 年度新宿区優良企業表彰経営大賞 新宿区長賞、東京商工会議所第 10 回「勇気ある経営」大賞受賞。