

1. セミナーの概要

1-1 開催概要

ワーク・ライフ・バランス普及啓発を目的に、港区内中小企業経営者、人事担当者等を対象に、広くワーク・ライフ・バランスの周知を図る講演会と導入に繋げるセミナー・相談会を一体化した「講演会・セミナー」を開催しました。

今年度、「講演会・セミナー」は、平成28年11月と平成29年2月の2回開催予定であり、今回は、その第2回目の開催です。

- ◆開催日時：平成29年2月28日(火) 18:30～20:30
- ◆開催場所：港区立港勤労福祉会館 勤労者教室
- ◆主催者：港区産業振興課港勤労福祉会館
- ◆講師：株式会社日本レーザー 代表取締役 近藤宣之氏
2011年第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
2012年東京商工会議所第10回「勇気ある経営」大賞・大賞
2013年経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」全国43社入選
2013年経済産業省「おもてなし経営企業選」全国50社に入選
2014年東京都ワークライフバランス企業認定（多様な勤務形態導入部門）
2014年経済産業省「がんばる中小企業300社」に入選
- ◆講演テーマ：第1回港区中小企業ワーク・ライフ・バランス経営セミナー
「10年以上離職率ゼロで20年以上黒字経営の仕組み」
- ◆参加者数：38名
- ◆アンケート回答数：28名

1-2 開催構成

第一部 18:30～20:05

- ◆挨拶、施策説明 上嶋英治氏（港区産業振興課港勤労福祉会館 館長）
「ワーク・ライフ・バランス普及啓発に向けた取組みについて」
- ◆基調講演 近藤宣之氏（株式会社日本レーザー 代表取締役）
「10年以上離職率ゼロで20年以上黒字経営の仕組み」

◆質疑応答

休憩 10分

第二部 20:05～20:30

- ◆ワーク・ライフ・バランス何でも相談会

2. セミナーの内容

2-1 内容概要

株式会社日本レーザー 代表取締役社長 近藤宣之氏による、「10年以上離職率ゼロ、20年以上黒字経営の仕組み「ワーク・ライフ・バランス」経営セミナー」の講演を実施しました。

『女性の活躍推進と組織の活性化』について、ロールモデルを交えてその取り組みをご紹介いただきました



〔株式会社日本レーザー 代表取締役社長 近藤宣之氏〕

2-2 内容詳細

株式会社日本レーザーは、『10年以上離職率ゼロ、20年以上黒字経営』を続けているのですが、その仕組みについて、「社員にとって価値ある企業とは」「社員が大切にされている実感」「ダイバーシティ経営の人事制度」「女性活躍推進戦略」の4つの視点からご紹介いただきました。



〔講演中の近藤宣之氏〕

I. 社員にとって価値ある企業とは

まず、「なぜ1/3の新入社員は3年以内に辞めるのか?」「何のために働くのか?」について述べられた上で、

- 仕事を通じて成長するための新入社員教育の重要性
- 企業の意義は雇用の維持（保障）
- ヒト・モノ・カネ・情報は同列ではなく、ヒトは三角錐の頂点であること
- 社員が誇りに思える経営者がいることが、社員にとって価値ある会社である

という内容をお話しいただきました。

社員が誇りに思える社長の存在が、いい会社の条件です。



〔講演内容より〕

II. 社員が大切にされている実感

日本レーザーでは、コミュニケーションの大切さが社員よりむしろ上司や社長に求められています。個々の社員に向き合って関心を持つからコミュニケーションができるという考え方です。

そのため、

- 上司や社長から先に明るく挨拶
- 人事は個々の社員に向き合う
- 管理者自身が魅力ある存在になる

ことが求められています。

また、「なぜ全社員の雇用を維持するのか」については、次のようなことをお話しいただきました。

- 一億総活躍社会は生涯雇用があつてできることであり、雇用は社会の安定システムの前提です。
- 言いたいことが言える風土があり、会議でも自由に社長に苦言を言えることが、不満の転職退職が10年間ゼロという結果につながっています。

Ⅲ. ダイバーシティ経営の人事制度

日本レーザーでは、ハローワークの求人だけで採用していて、多様な企業風土を経験した転職組が85%であることなど、人員構成が多様化しています。

人事制度や研修については、

- 外国人採用にも備える人事制度
- 社員の成長へ社長自身が教育
- 透明性と納得性の高い人事制度
- 優秀な若手を積極的に抜擢

となっています。

Ⅳ. 女性活躍推進戦略

日本レーザーの女性活用は、企業経営から見ると業績向上のため女性の活躍を推進することになります。そのため、

- 多様な雇用契約で生活保障
- 女性のライフイベントに応じた処遇
- 育児と営業を両立する女性が輝く職場、成長への諸施策
- 雇用契約・職種に関わらずチャンス
- 女性が幹部として活躍できる風土
- パートを含む女性の30%が管理職

となっています。

日本レーザーの女性活躍について、具体的に5つのロールモデルをお話しただきました。

最後に、ダイバーシティ経営を進める社長の条件として、「異質なものを受け容れる」「批判や異論に感謝する」「身の回りで起ったことを必然として受け容れる」ことをお話しされて、ご講演を締めくくられました。

(質疑)

Q1: 他社の社長にワークライフバランスを受け入れてもらうにはどうしたらよいと考えるか?

A1: 当社は一度経営破綻して、それから盛り返すにはどうしたらよいか考えた。順調にしている会社は変わらない。業績に陰りが出てきた時に改革をしなけ

ればならない。今、トランプ大統領が出てきて皆ビクビクしているが、その時に自分でシナリオを書く。社長の最大の仕事は、社員が頑張ればどんな環境になっても生き延びられるビジネスモデルと経営戦略を作ることである。

Q2：私はハローワークにお世話になる身だが、後継者を育成する社長塾を実施する中で、社長自身が学んだことは何か？

A2：社長塾（社員教育）は、コンサルタントに丸投げするのではなく、社長自らが実施すべきだ。社長が会社設立の思いを後継者に話すべきだ。学ぶことは社長と社員は修羅場の経験が違ふとわかることである。

Q3：女性の幹部への登用へ一歩踏み出す時、どう考えるか？

A3：従来の人事の考え方は、女性が、結婚、出産があったらやめてほしいと考える。女性の働き方はライフイベントによって変わるため、その影響を受けやすい従来の賃金体系を本気で変える覚悟が必要だ。その場合難しいのが、既得権を持っている年配の手当等を不利益変更した時の不満をどう抑えるかである。



〔会場からの質問を受ける近藤宣之氏〕