

## 4月に向けて

代表取締役 三田雅憲

コロナの影響がようやく一段落し、少しずつですがいつものような年になってくるかの様相を呈してきています。

今月より新しい仲間が4人も増えて（大阪工場と千葉工場で各2名ずつ）賑やかな感じになると思います。皆さんは初心に戻り、当社に最初に足を踏み入れた時の不安や期待を思い浮かべて、新しい仲間を思いやってもらいたく願います。その人にとって最初の会社での出来事が今後につながってきます。

今月は「東レ」社長の日覺さんの「人が基本の経営で成長」から皆さんと学びたいと思います。

「新型コロナを契機に欧米で主流のジョブ型雇用（人を採用する時に職務内容を明確に定義して雇用契約を結び、労働時間ではなく職務やその成果で評価する雇用制度のこと {保険のおばちゃんや工場内の受け取り外注のような立場}）が日本でも脚光を浴びている。

しかし、人を基本とする日本的経営ではそれが主流になることはないと考えている。

日本流のいわゆるメンバーシップ型雇用は（総合職として正式雇用され、転勤や異動、ジョブローテーションを繰り返し、将来会社を支える人材として長期的に育成していく雇用制度のこと）職務を限定せずに、総合的にスキルを会得させる。

ジョブ型雇用では、会社が人を育てるという意識はなく、ジョブ型社員は経験を積むとジョブホッピング（転職）する。また特定の職務が出来るかどうかが重要であって、部下を育成しようというインセンティブ（目標を達成するための刺激）が働きにくい。

メンバーシップ型雇用では終身雇用を前提に、入社直後の即戦力にならない時期から会社が給料を支払い、長期視点で育成していく。

私の10年の欧米駐在経験からしても、メンバーシップ型雇用でモチベーションを高く維持したまま仕事をしてもらう方が、やはり安定的に会社のパフォーマンスを上げるのに良いと思う。人材の育成を続けていると優秀な人材が残ってくれ、一人前に育った社員が部下を育成するという循環が出来た。クビになって喜ぶ人はいない。人を基本にする日本的経営は世界で通じると信じている。

ただ一方でこれだけに固執してはいけない。昨今は事業環境の変化のスピードが増している。新たな技術に迅速に対応することが求められ、社内に経験者がいないようであれば、専門性の高い人材を確保しやすいジョブ型雇用は有効な手段となる。しかし、目的はあくまでも会社の競争力強化だ。事業戦略や企業同士に応じた組み合わせが大切である。」

と述べられています。当社は社内受け取りなどの形態をとらず、一貫して人を育てて育成し、その育った職人がまた人を育てるという循環型の企業を目指しております。

特定の出来る人を優遇したり、インセンティブを渡し特別扱いすることはありません。一人が手柄を独り占めにするのではなく、社員全員で分け合い、共に育っていくそんな企業をこれからも目指して頑張っていきたいと考えております。