

2020. 4. 6

会長からのメッセージ

代表取締役会長／CEO 近藤 宣之

JLC 働き方の革新と在宅勤務制度

今回の新型コロナのパンデミックは1918～1920年のスペイン風邪以来100年ぶりの感染症の災害であり、当時の日本でも50万人が死亡しています。私の母方の祖父は、母が2歳の時の1920年にスペイン風邪で死去しています。30歳を超えただけでした。それから100年です。

今私たちは世界のすべての人たちと共にウイルスとの戦争に直面しています。世界では既に6万人以上が死亡し、米国では今後3週間で10万人～24万人が死亡すると予測されています。

安倍首相は未だに緊急事態ではないとの判断から、緊急事態宣言を出していませんが、当社は、第一に社員の命と健康を守りながら、事業・企業の存続をかけて、取り組んでいくために、本日、緊急事態勤務体制に入ることを宣言し、一部の現物を扱う職種を除いて、全社員が在宅で勤務することにしました。

原則として、社員が出勤せずに、自宅に留まって勤務するという状況で、最大限企業が存続できる経営を継続していくには、全社員の自律と意欲が不可欠です。同時に、在宅勤務化は当社にとって新しいチャレンジです。

また、こうした働き方の革新は、新型コロナの危機が収束した後でも、新しい企業文化や働き方として今後の当社の経営の基盤となることを念頭において取り組んでおります。

1. 人を大切にする経営 (社員にとってのメリット)

- 1) 通勤する回数が激減することで、通勤時に多くの人に接触することがなくなり、新型コロナに感染するリスクが減少する。

- 2) 通勤時間（平均往復 2~4 時間／日）がなくなることで、その分、睡眠や休養が取れて、体への負担が削減される。
- 3) 自由になる時間が増えることで、学習・自己啓発等、自分のキャリアアップのために時間をさける。
- 4) 育児・子育て中の社員にとっては、突発的な子供のケアやプライベートなことに時間をさける、半休を使わなくてもよくなる。
- 5) 家族との交流の時間が増えることで、家族を含めての幸福度が向上する。
- 6) 結果・成果で評価され、やったらやっただけ待遇が向上するので、モチベーションの向上と持続が図れる。

2. 社員にとっての課題

- 1) 顧客や取引先との主なコミュニケーションが、電話、メール、Web 会議等になるので、よりいっそう、お礼や感謝や思いやりに配慮して、良好な関係を維持する必要がある。
- 2) 仕事に必要なデータや資料が全て PC に入っているわけではないので、随時入社してこれまでの蓄積を活用できる工夫も必要になる。
- 3) 目標設定、仕事の段取り、達成するまでのスキーム等を自分で描けて、日々努力し、成果を出せる社員が評価されるので、そうした資質がある社員の待遇やキャリアは明るくなる。
- 4) 集中力・持続力・判断力・情報処理能力等、時間管理能力を向上させれば、TOEIC の点数向上や仕事の成果アップにつながる。
- 5) 離れて勤務することで、従来からの当社の強みである、「圧倒的な当事者意識」、「健全な危機意識」、「共に生きていく仲間意識」が在宅勤務で薄れてはならない。むしろ強化する工夫が必要である。

3. 企業の存続こそ社会的責任

- 1) 社員が新型コロナウイルスに感染すると、事業の継続に支障が出て、結果的にお客様に迷惑をかけます。そのために現在の危機的状況でも社員が感染するリスクを最低限にし、事業と企業を継続できる体制を早急に確立すべきであると判断致しました。
- 2) 将来の首都直下型大地震始め大規模な自然災害が起こったときにも、事業を継続するためのインフラを構築しておけば、存続への対応が可能になります。
- 3) また、今後事業の発展にともない、増員が予想されているので、この際に在宅勤務化とオフィスのフリーアドレス制で対応していく第一歩になります。
- 4) 毎日の通勤車内での感染や、一カ所にまとまって仕事をすることで起こり得る、災害や、事故、事件等に遭うリスクを避けることができます。
- 5) 社員の多様な価値観に応じて、多様な働き方、仕事の仕方を提供できることで、優秀な人財を迎え入れることが出来、中小企業ながら、良い会社との評判をいただき、企業のブランド価値が高まるように取り組んでまいります。

新型コロナのような全世界的危機にあっても、頼るべき存在がもはや存在しない日本レーザーは、どのような勤務体制であっても、社員の雇用を守るために常に黒字経営を継続して、お客様の期待にお答えできる企業を目指してまいります。 今後とも宜しくお願い致します。

以上