

第二次世界大戦後の日本は高度成長期だった。経済は常に右肩上がり、企業は人をどんどん採用したが仕事もどんどん増えたので何も問題は起きなかった。この高度成長長期に日本は欧米に追いつこうとがんばり、目を見張るような技術的進歩をし、輸出国として先進国の仲間入りをする事ができた。その結果、1985年からの円高の影響もあり、アジアの発展途上国とは大きな賃金格差が発生している。今は経済も成熟期に入り、商品やサー

ビスによっては事業縮小をする必要が起こり得るようになった。こうして、製造業において常に右肩上がりではなく業務の繁閑が起こることと、海外に負けないための低コスト化の2つに対応す

るために、いわゆる非正規雇用の活用が広がってきた。言い換えれば、人材の流動化と人件費コスト削減を進めることにより、グローバル競争のなかで日本は生き残ってきたといえる。ここでの問題は、そこで

難しいし、規制を強めることでこれらを解決することではないであろう。私はこの問題の1つの解決策は、一人ひとりの付加価値を高めることだと思

人材育成こそ企業の役目

川相商事(株)

代表取締役

◇大阪◇

働く人たちである。人材流動化と低賃金化は企業にとってはメリッ

にも打ち込むようになる。当社では事業定義として「働く喜びを感じる人を創る」を掲げ、それを進めるための仕組み化に取り組んでいる。そのなかで、正社員として企業が欲しが

トだが、働く人たちに加価値の高い仕事ができるようになつていくべきである。とくに人材育成に

「働く喜びを感じる人を創る」を掲げ、それを進めるための仕組み化に取り組んでいる。そのなかで、正社員として企業が欲しが

とつては、終身雇用ではないという雇用不安と給料の安さがデメリットになる。しかし現在のグローバル競争の中で、終身雇用にして賃金を高くすることは

「働く喜びを感じる人を創る」を掲げ、それを進めるための仕組み化に取り組んでいる。そのなかで、正社員として企業が欲しが



川相 政幸

人 材 ビ ジ ネ ス 交 差 点