

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の問題は起きなかつた。この高度成長期に日本は歐米に追いつこうとがんばり、

ピスによつては事業縮小を

する必要が起つて得るようになつた。

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つことと、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つてき

た。言い換れば、人材の

流動化と人件費コスト削減を進めるにより、ク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

人材育成により能力向

るため、いわゆる非正規

雇用の活用が広がつてき

た。言い換れば、人材の

はできないであろう。

「働く喜びを感じる人を創

る」を掲げ、それを進める

決策は、一人ひとりの付加価値を高めることだと思

う。人材育成により能力向上が進んでいき、もつと付

難しいし、規制を強めることでこれらを解決すること

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る人

材になることを目標とした

無料の社内塾「創喜感動塾」を1年前に開校した。

この名前は「働く喜びを感じる人を創る」のなかから

4文字をとつたもので、文

字とおり働く喜びを感じる

ようになるための半年間の研修である。現在2期生ま

でが卒塾し、生まれ変わつ

たように意欲的に仕事に取り組んでいる。5月には、

いいよいよ3期生の入塾であ

る。この活動をとおして、自己成長に取り組む多くの

人材を輩出していきた

な技術的進歩をし、輸出国として先進国の仲間に入りをすることができた。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

人材育成こそ企業の役目

川相商事(株)

代表取締役

◇大阪◇

人材ビジネス交差点



川相 政幸

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トだが、働く人たちにとっては、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。しかし現在のク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

加価値の高い仕事ができるようになっていくべきである。とくに人材育成に関して重要なことは、いきなり技術的なスキルを教えるよりも、「自分はどう生きたいのか」をまず考えてもらうことだ。自分の人生を充実させた豊かなものにしたいと思えば、能力向上の研修にまじめに取り組むし、仕事を

くり返しておられる。この活動をとおして、自己成長に取り組む多くの