

事例2

成長を実感できる環境を作り「来て楽しくなる会社」を目指す

(有)レーザーテック社長

浜野 太郎 氏(39歳)

立年種商
二〇〇一年ステンレスのレーザー加工、切断等
三億円

従業員本社
一六名
大阪市西淀川区
URL
<http://www.laser-tech.jp/>

「3S」活動を始め、「提案制度」や「朝礼」など、社長自ら率先して、会社に活力を呼び込む取り組みに励んでいる企業がレーザーテックである。

二〇〇二年の創業と社歴は浅いが、ステンレスへのレーザー加工に特化し、順調に業績を伸ばしている。創業者の浜野太郎社長は、社員の「働きがい」について、次のように語る(以下、発言は同氏)。

「自分の能力を最大限發揮できて、能力の伸びが会社の成長に直結していることを実感できること。それが働きがいにつながると思います。まだそのレベルにありませんが、みんなが毎朝、来るのが楽しみになるような、そんな会社が理想ですね」

浜野社長は大学卒業後、空圧機メーカーに勤務し、おもに営業を担当したのち、二七歳で父の経営する会社に入社。ここでレーザー加工を学び、三四歳で独立してレーザーテックを立ち上げた。ステンレス加工のみに絞ることに活路を見出したが、なかなか業績は上がらず、数名いた社員も期待したように成長してくれなかつたという。

社員から働きがいを奪つのは社長自身

そして、転機が訪れる。

「会社を作つてちょうど一年経った頃です。当時、難しい加工に関しては、ほとんど私がやっていました。ある日のこと、

機械に張り付いて作業をしていて、ふと振り返ると、四名ほどどの社員が、直立して私の作業を見ていた。その瞬間、「これあかん」と思いました。私が完全にお山の大将になつていて、私がみんなの成長を阻害しているということに気づきました。私が二〇%程度しか使っていなかつたと思います」

以来、浜野社長は、現場の作業から徐々に身を退き、社員に任せるようにしていった。同時に時間を作つては経営に関する講演やセミナーに足繁く通じ、経営書を読み漁り、自己研鑽に努めるようになつたといふ。冒頭で挙げた様々な取り組みも、そうした場で感銘を受けたと思ひます」

「みんなの能力が上がれば必ず会社の業績も向上します。社員にすれば、自分の成長がそのまま昇給に直結するのだから得心がいく。」

「宗教じみているようですが、朝からそのくらいテンションを上げていけば、脳味噌も活発になるでしょう(笑)」

ユニークなのは「カイゼン

大賞」制度。いわゆる提案制

て導入したものが多い。「放つておいても元気のある会社ならいいですが、なかなかそれはならない。元気を出して、能力を一〇〇%近く發揮してもらわないと、うちみみたいになんの後ろ盾もない会社は簡単に潰れてしまいます」

浜野社長はまず給与体系を見直した。本人に何がやれるかを見極め、できることが増える、つまり能力が上がるほど、給料が伸びるという形にした。「見積もりが出せる」「CAD(三次元ソフト)が扱える」「レーザー加工の機械が扱える」という具合に、項目ごとに本給に加算されるので、賞与にも影響する。社員にすれば、自分の成長がそのまま昇給に直結するのだから得心がいく。

「

「みんなの能力が上がれば必ず会社の業績も向上します。社員にすれば、自分の成長がそのまま昇給に直結するのだから得心がいく。」

「宗教じみているようですが、朝からそのくらいテンシ

ヨンを上げていけば、脳味噌も活発になるでしょう(笑)」

ユニークな取り組みはまだある。浜野社長は一年前から毎日ブログを綴っている。このデータを整理して月ごとに製本し、来訪者と全社員に配つておらず、すでに一〇冊を刊行している。

浜野社長が使つてているエキサ

イトブログのサービスでは、一冊当たり一〇〇〇円ができる

とができる場であるなら、社員にとつても、社長にとつても、「働きがい」のある会社だといえるのではないだろうか。

一のコンクレイス目録

レーザー技術 浜野太郎
2007.12.03 2007.12.28
www.laser-tech.jp

経営者会報 2008年3月号

「出勤するのが楽しみな会社」いう。ブログも重要なが、本にまとめるところで、社長の考えもより深く社員に伝わるといえる。

「出勤するのが楽しみな会社」いう。ブログも重要なが、本にまとめるところで、社長の考えもより深く社員に伝わるといえる。

「少しだでも日々の仕事の中で“気づき”を得て欲しいと思って始めました。問題意識がないと改善すべき点に気づかず、解決する力も身につきません」

「少しだでも日々の仕事の中で“気づき”を得て欲しいと思って始めた。問題意識がないと改善すべき点に気づかず、解決する力も身につきません」

「出勤するのが楽しみな会社」はもちろん理想だろう。だが、いたって主觀的なこの思いを社員にもたせるのは容易なことはない。まずは浜野社長のようないい姿勢をもつ社長に対して、働きがいのある会社にしようと努力を重ねることだろう。そのような姿勢をもつ社長に対しても、社員も意気に感じて応えようとするはずだ。

互いに応え合う日常を送ることができる場であるなら、社員にとつても、社長にとつても、「働きがい」のある会社だといえるのではないだろうか。

経営者会報 2008年3月号



浜野太郎社長

「宗教じみているようですが、朝からそのくらいテンションを上げていけば、脳味噌も活発になるでしょう(笑)」

ユニークなのは「カイゼン大賞」制度。いわゆる提案制