



社員旅行でハワイへ。社外でのコミュニケーションを活発にすることが仕事にもいい影響を及ぼし、チームで高い成果を出すのです。

新開発で 挑戦できる環境

また、社員の士気を高めている要因として、お客様である大手企業からの委託で新しい機器開発をするチャンスがあるといふことが挙げられます。

大手企業の社員と対等に研究開発する場で、社員たちは切磋琢磨し、多くの刺激を受けているそなつのがハウ”



株式会社ハウ
神奈川県相模原市中央区千代田1-11-17
TEL 042-753-3616 FAX 042-769-7300
<http://www.how.jp/>

大手ではできない技術の継続

取引先の大手企業は、30代も半ばになるとマネジメントの役職になります。そうすると、現場での技術の継続性がなくなってしまいります。

大手企業の社内で、“15年前の技術”について必要なときには、社内で対応できる人がいないために、“ハウさんに聞こう！”といふことになり、“大手企業から頼られ、大切にしてもらえる存在”となつてゐるそうです。

技術の継続性のスキマを埋める

“いる。”と小西会長。
「自主性にまかせ、権限を与えてやつてもらうことによって、威力を發揮する場合もあります。一方、任せることによって失敗する可能性もあります。失敗すれば、お客様に迷惑をかけ損失が出てしまうことも。そのようなリスクもあり始め踏まえて、小西会長は、「社員ひとりひとりが自分の存在感を発揮できる場を作つて

だいて勉強させてもらつていてる良い機会。経験したことの多くは技術として社内に残る。」

また、「よくできる技術者がいる」と、周囲の社員も引き上げられる」と小西会長は語ります。

こうして、技術を高める場と自由にトライできる場の相乗効果で好循環を生み出し、社員の士気を高める仕組みが自然とできあがつています。

そこに当社の生きていく存在意義があるとともに、技術者の存在感もあります。

小西会長自身の労働運動での経験が“人を思う心”を育み、社員を大切にし、社員の技術と士気を高めました。こうして少數精鋭でパフォーマンスの高い“ハウの技術者集団”ができるのです。

自分の存在感が發揮できる 職場づくり



株式会社ハウ 自律的に動く ハイパフォーマンス 技術者集団

取材・文 古賀 千根

安心して働く環境づくり

売上向上の前に社員満足。小西会長が一番に大切にしていることです。「自分ひとりでは何もできません。エンジニアがないと成り立たない会社。そのため社員を大切にしている」と何度もおっしゃいます。

その考え方には小西会長の

黒字であれば、経常利益の1/2を決算賞与として社員に還元しています。会社の経営状況を全社員に通知し、会社の経営状況を全社員に通知します。会社が倒産。しわ寄せは当然、労働者にも及びました。いい時期の見返りはないが、悪い時期のしわ寄せがあるという労働者の立場を嫌というほど味わつたそうです。

この経験が根底にあるからこそ、

社員の生活を守る、収益が上がれ

ば社員に還元するということを大

切にされています。毎年、決算報

告会を実施して数字をオープンに

し、

会社の経営状況を全社員に通知

します。会社の経営状況を知らせ生

活に不安を與えない、安心して働

ける環境作りこそが経営者の仕事

と捉えていらっしゃいます。

この折に、経営者の放漫経営により

会社が倒産。しわ寄せは当然、労

働者に対し、労働者”という社会階

層の中、必要労働時間以上に経営

者たちです。特に教育はしてい

ます。(ファブレス企業と言います)。

このファブレス企業で最も重要な

役割を担うのは、設計をする技術

者たちです。特に教育はしてい

ます。(ファブレス企業と言います)。

このファブレス企業で最も重要な

役割を担うのは、設計をする技術

者たちです。特に教育はしてい

ます。(ファブレス企業と言います)。

2012年10月に就任した矢野新社長。
小西会長のDNAを受け継いでいきます。

株式会社ハウは、“つなぐを創る”をコンセプトに、産業用ネットワーク機器・産業用通信機器などの企画・生産・販売をする企業です。企画・設計だけを行い、製造工程は持たず外部に委託しています(ファブレス企業と言います)。

このファブレス企業で最も重要な

役割を担うのは、設計をする技術

者たちです。特に教育はしてい

ます。(ファブレス企業と言います)。

このファブレス企業で最も重要な

役割を担うのは、設計をする技術

者たちです。特に教育はしてい