



株式会社 佐藤製作所  
SATOworks Ltd

# 思い切った社内改革と女性活躍の推進で 会社の立て直しを実現

## 株式会社 佐藤製作所

### 会社概要

設立：1957年  
所在地：東京都目黒区鷹番 3-20-7  
資本金：1000万円  
従業員数：18名



主に銅や真鍮などの銅合金を接合する目的で利用される金属接合技術である「ロウ付け」。中でも、加工難易度が高い製品や微小部品、高品質品への対応が可能な「銀ロウ付け」に一番の強みを持ち、お客様の多種多様なご要望にお応えした金属加工を展開しています。

モノづくりで世の中へ貢献するため  
働きやすい会社づくりを諦めない



代表取締役社長  
佐藤 隆之

「佐藤製作所においてよかった」  
「佐藤製作所で働いてよかった」身近な人の喜びの声は、自分自身の大きな糧となります。

「業績が悪くなる一方の会社をなんとか立て直したい」社内から批判されることを恐れず、新しい独自の対策を講じたのが株式会社佐藤製作所です。社内改革のためにどのような取り組みを行っているのでしょうか。三代目の後継が予定されている佐藤修哉常務にお話を伺いました。

## この記事のポイント

- ① 会社の存続には若い力が必要だと痛感
- ② 新卒・女性採用がもたらす社内の変化
- ③ 社員の自然なコミュニケーションで人材が定着

## 新卒採用・女性採用で社内環境の改善に踏み切る

——— どのような問題があったのでしょうか？

私が入社した当初は、とにかく社員の平均年齢が高いという状況でした。また、働いている人たちのモチベーションが低く、会社の状況が非常に悪かったのです。私自身も居心地の悪さを感じていましたし、やりづらかったです。それでも業績がいいのならまだしも当時は業績も悪く、どれだけ会社を改善したとしても、年配者だけの環境では会社として生き残ることが難しいと感じました。そこで若い人材を取り入れることが最優先だと思い、新卒採用に力を入れることにしました。



常務  
佐藤 修哉

——— 新卒採用で重要視していることを教えてください。

業務内容に適しているかどうかではなく、佐藤製作所の社風に合っているかどうかを重要視しています。会社のことを少しでも好きになってくれるかどうか、積極的にコミュニケーションをとることができるかどうか。その人自身の人間性を見て採用の可否を決めることを意識しています。

## 採用をするにあたって苦労したことはありますか？



新卒や女性の採用に関しての知識は全くなかったので、まずは自社分析をするところから始めました。その後会社で求めている人を明確化して、求人媒体は使わず自力で採用活動に取り組むことにしました。インターンシップも多く活用し、佐藤製作所に興味をもってくれそうな工業系の学校はもちろん、文系女子大学にも注目して採用活動を行いました。

## 当時の既存社員たちはどんな反応でしたか？

最初は抵抗があったように感じますね。とくに、私が制度を変えようと思って動き始めてからの2～3年は反発の方が大きかったです。ただ、周りの人の承認を待っていたらいつまで経っても始められません。求人や人材採用については、単独行動をしている状況でした。それでも、自分自身が「この職場で働きたい」と思わないと意味がありません。強い気持ちだけを頼りにして行動を継続しているうちに、求人に人が集まり、採用でき、継続して働いてくれる社員が増えてきました。一人ずつ、そして少しずつ実績を作ったことで、既存社員の反応も徐々にいいものへと変わっていききました。地道な活動の結果として、現在の人材確保につながっていると思います

## 女性の採用にも力を入れたのはなぜですか？

ロウづけの業界には男性しかいない職場が多く、昔から男性しかできないというイメージがあります。しかし、業界が違うとはいえ他の会社では男女関係なく働いていますし、女性も男性と同じように活躍しています。昔から「なぜ工場には女性が少ないのだろうか」と純粋に疑問でした。工場で働くモノづくりの会社だとしても、女性に適している仕事は必ずあります。さらに、女性が増えることで職場全体が明るくなりコミュニケーションをとりやすくなるでしょう。女性を社員として迎え入れることは、メリットだと感じました。業界としては難しいと思われていても、自分自身はそう思っていなかったため、女性採用にも積極的になれたというわけです。女性を採用できたことで、デザインセンスのある社報制作やInstagramでの発信など、女性ならではの感性が活かされたブランディングが進み、古い職人風土に変化が出てきています。



## 女性活躍推進で得られる効果

**女性活躍の推進は、多様な視点・価値観・創意工夫がもたらされ、企業の成長にもつながり、イメージアップへ大きくつながる要素です。そのためには、育児や介護などと両立しやすい制度や職場環境、柔軟な勤務体制、キャリア形成のサポートなどを整えることが重要です。**



## 戻ってきたいと思える企業づくりを



働きやすい職場のために、福利厚生を充実させることはもちろん大切なことです。ただ、佐藤製作所では他にもっと大切にすべき点があると考えています。そのため、女性ならではの結婚や子育てに関する制度を必要以上に作ることは今のところありません。何より大切なのは、また戻ってきたいと思われる職場にすることです。普段から社員自身が会社に必要とされていることを理解している。そして日々、職場の人とコミュニケーションがとれている。日常の些細なことでも充実感を感じていれば、必ず長期休暇後も落ち着いたタイミングで戻ってきてくれるはずですよ。

## 接点が生まれる仕組みを意図的に構築

働いている時間の中で、接点を増やしたり会話が生まれたりするような仕組みを意図的に構築しています。例えば、必ず毎週1回全社員が集まる社内会議を新たに取り入れました。そこでは全社員が意見を出せる空気づくりを意識しています。他には、お客様との打ち合わせに、これまでは窓口スタッフだけが対応していましたが、必ず技術スタッフも同席する新ルールに変えました。また一人ひとりに合わせてマネジメントをすることも意識しています。それぞれの価値観を尊重し、受け入れてマネジメントを行えば、社員の成長スピードが格段に速くなります。できる限りのサポート体制を提供することは、結果的に会社のためにもなりますからね。



コミュニケーションが活発になり、会社全体が明るくなったと感じています。そして、社員からも「居心地がいい」「通いたくなる社内環境になった」といった声を多くもらいました。結果的に人材の定着率も上がりました。辞める人が急減したことには私も驚きました。また、若手社員からは今までに無いようなさまざまなアイデアが生まれ、新たな事業展開にもつながっています。今人気の「ロウづけ体験教室」は、若手社員の提案が事業として実現しました。私が入った当初と違って、社員のモチベーションが上がっていることを実感できています。

### Message

#### 自分の意志を強く持ち、伝え続ける

今後の展望として、新規市場に向けたチャレンジをしていきたいと考えています。今は日本国内のみで事業を展開中ですが、いずれは海外にも目を向けていきたいです。また、その先には平均賃金をあげたいという大きな目標もあります。付加価値を高めることで、儲からない、給料が安いというイメージを改善していきたいです。

本気で何かを変えたいと思うなら、まずは自分の意見を周りに思い切って伝えてみて欲しいです。反発があったとしても、周りとの意見が違ったとしても、小さな成功体験を積み重ねることで大きな成功へつながっていきます。これからも自分と佐藤製作所を信じて、歩みを進めていきたいです。