

トッランナーたちの『女性活躍』～意識を変革する 10 のメッセージ～

第 2 回 「東京都女性活躍推進大賞受賞企業 佐藤製作所 佐藤修哉さんインタビュー」
(Long ver.)

司会 西村明希子さん：こんにちは司会の西村明希子です。今回は株式会社佐藤製作所 常務取締役の佐藤修哉さんにお話を伺います。佐藤さんよろしくお願ひいたします。

佐藤修哉さん：よろしくお願ひします。

西村さん：佐藤さんは、慶應義塾大学理工学部電子工学部を卒業後、大学院に進学。卒業後は IT 企業にて金融システムのエンジニアを務めた後、2014 年に家業の佐藤製作所に入社。3 代目として会社の変革に取り組んでいらっしゃいます。また、現在 36 歳で 3 歳と 1 歳の男の子の父親としても奮闘していらっしゃるとのこと。

株式会社佐藤製作所は 1956 年創業の従業員 20 名程の金属加工会社です。特に銀ロウ付け溶接といった手作業による職人の技術を強みとしています。佐藤製作所は令和 3 年度「東京都女性活躍推進大賞」を受賞。そして 7 月には東京商工会議所主催の令和 4 年度「勇気ある経営大賞」の「特別賞」も受賞されています。

西村さん：すごいですね。

佐藤さん：ありがとうございます。

西村さん：東京都『女性活躍推進大賞』を受賞されて、反響はいかがでしたか。

佐藤さん：女性社員の反応が大きく、なぜこんな小さな工場が小池都知事から直々に賞をいただくことができたのか？と、驚きもありつつ、逆に言えば受賞できるぐらいの外部的な評価があったことに対しての喜びもあると思います。モチベーションや、仕事に対する気持ちの面でも、周りから見られるようになるのでは？など、自分たちがやってきた仕事が評価されたことに対して、とてもポジティブな効果がありました。

もう 1 つは PR 効果があり、東京都のホームページで紹介され、メディアにも取材いただく機会が増えたことで、それを見た方から主に採用の方でプラスの効果がありました。

西村さん：人材確保にも効果があったとのことですね。

佐藤さん：はい。東京都の HP や、テレビ番組を見た学生などが「良い企業なのかな？」と

思っ下さって、応募が増えました。

西村さん：佐藤製作所は創業 65 年で、約 60 年間は男性の新卒採用がなかった。それが 7 年ほど前(2015 年)から新卒採用と女性の採用も開始されたとのことで、何か大きなきっかけがあったのでしょうか。

佐藤さん：新卒採用と女性の採用と、ダブルで始めようと考えたきっかけですが、まずはこの金属加工の業界では、どの会社にも女性従業員、若い従業員がいないと感じていました。中小企業の工場は現場の仕事のみで回っているわけではなく、事務作業や営業もあります。ホームページの作成や、SNS を利用した会社の PR もありますし、色々な業務があることを考えると、若い女性が出来る業務がたくさんあるわけです。弊社は新卒も女性社員も採用していませんでしたが、同業他社も行っていないのであれば、逆にチャンスなのではないかと考えて思い切って始めました。

西村さん：女性が活躍できる場があると気づき、やってみようと思われたのですね。

佐藤さん：そうですね。むしろ女性の方が適している仕事がたくさんあると、僕の中でほぼ確信に近い思いがありました。

西村さん：ただ、入社してすぐに技術が手に付くわけではありませんし、ベテランの方がいらっしゃる中で、反発も多かったのではないのでしょうか。

佐藤さん：おっしゃる通りで、初めの頃は「ふざけるな！」といったような、もっと酷いことも言われました。金属加工の仕事は女性にはできないと。シンプルにできない、向いていないのではなくて「できない」。理由があるわけでもなく。

西村さん：女性にはできない、と思われていた。

佐藤さん：はい。そして採用募集も行っていなかった会社ですから、応募が来るわけないだろうと。まとめると「(女性には)できない」「募集しても来ない」…

西村さん：入社しても「辞めてしまう」のではないかということですね。

佐藤さん：だから「そんな無駄なことはするな」と。「意味がない」「周りを見ても、そんなことをやっている会社はないだろう」といった反発…。反発といますか、業界ではそれが常識でしたので、僕の方が間違っているとされていて、当初「それいいね」「やってみよう」

と思う人は他にいなかったです。

西村さん：3代目としては、完全に応援者、サポーターが0で、苦しかったと思いますが、反発をどう乗り越えて大賞を取るに至ったのでしょうか。

佐藤さん：入社した女性社員が仕事を一生懸命真剣に、楽しんでやってくれている姿勢を見て、ベテランたちの見方も変わってきたようです。ですから僕は最初のきっかけだけ作って、その後うまく回してくれたのは、入社して頑張ってくれている社員の日々の仕事の姿勢があったからこそです。

西村さん：女性社員が働きやすいように、どのようなことを取り組まれましたか。

佐藤さん：少し話が戻りますが、「(応募が)来ない」ことに関しては、そもそも僕は来ると思っていました。なぜならば理系の高校や学校にも少数ですが女性もいて、ものづくりや手作業、金属加工が好きな女性も絶対にいると思っていました。そしてそういった方にしっかりとマッチするような求人を出せば、絶対に来てくれると思っていました。そういった「一本釣り」のような求人方法を、中小企業が取れていないから「来ない」と僕は思っていました。飛び込み営業のようなことをたくさんして、学校で会社の説明をさせてもらい、それを聞いて興味持ってくれた方が、インターンシップで応募してくれるなど、地道な採用活動を積み重ねていきました。

西村さんが質問してくださった、女性が働きやすい環境に関して、これが3つ目の問題「すぐ辞めるだろう」といったことに対する解決策でもあります。弊社の事例ですと以前は職場環境がよくありませんでした。汚いとか危険であるとか、そういったことがありました。単純なことですが、整理整頓をするなど環境を整えました。また基本的に工場は残業や土日出勤が多いのですが、僕は思い切って完全に辞めました。

西村さん：辞めてみてどうでしたか。

佐藤さん：結論を言うと、うまく回りました。残業・土日出勤を廃止すと話した時はとても大きな反発があり「お前は会社を潰す気か！」などと言われました。「仕事が終わらないだろう」「お客様に迷惑がかかるし売り上げも落ちるぞ」なども。ただ、僕はそうは思いませんでした。残業や土日出勤を廃止しなければ会社の未来はないと思っていたので、誰に何を言われてもやると決めました。従業員の高齢化が進んでおり、当時若手は僕だけでしたので、最終的には「お前しか出来る人はいないのだから勝手にやれば」と言われました。そして土日を完全に休みにして、残業もピタッと辞めました。そういった労働環境の整備といいます

か、女性が安心して働けるように改善し、もちろん就業規則も変えて産休・育休も組み込むなど、労務面でも安心して長く働けるような環境を地道にコツコツ作っていきました。それが安心して働きやすい環境のベースになっています。

西村さん：女性社員の方が働きやすいポイントとして「居心地の良さ」をあげているのも、今、佐藤さんがおっしゃったこととつながるのかもしれませんがね。この約7年間でそういった地道な努力もあって、6名も新卒女性社員が増えたということですが、もう少し踏み込んで、新卒で入った女性の方のキャリアビジョンと言いますか、「30歳の時はどうなりたい？」といったことや、「やりがい」や「働きがい」についてはどの様に考えてらっしゃいますか。

佐藤さん：それは今、弊社の課題の1つで、今後整えていかなければならないと考え、着手しはじめたところです。これまでの中小企業のキャリアプランは、「一生現場仕事を続けるのだろうか？」など、先が見えないものでした。「ずっとこれをやり続けるのかな？」といった不安があり辞めてしまうのだと思います。仕事に飽きてしまうこともあると思います。まずは辞めてしまう要因をしっかりと分析し、他社の事例も参考にしていこうと思います。長く働くためにはある程度給与も上がっていく道筋をこちらから提示する必要があると考えています。金属加工の中小企業だから、「現場だけ」「事務だけ」ではなく、もっと業務を細分化して、技術であったり広報、営業であったり、品質管理であったりと、色々な業務がありますので、そういった業務の細分化ですよね。そして業務の習熟度のような「この仕事が出来たらこのランク」「これが出来るようになれば給与やポジションが上がりますよ」といった形で、他の企業でも行っていることだとは思いますが、そういった道筋づくりを今ちょうど行っている状況です。

僕は好きなことをやるのが一番良いと思っています。ただ何が好きかということも、やってみなければ分からないところがあります。若いうちに色々な業務を経験することで好きな業務を見つけてもらい、そしてその能力を伸ばしてもらいたいと思っています。また他の業務を経験することで平均的にレベルが上がっていくことも目指しています。

今後は、例えば弊社は海外販売などを行っていませんが、海外事業部をつくることや、SNSのライブ配信を行うことも考えられます。女性でしたらそういった場面でも活躍できるかなと思いますし、今はまだない仕事を自分で作ることも出来るかもしれません。会社を使ってやりたいことをやってほしいと思っています。この会社でやってみたいと、社員がアイデアを出してくれるような会社にしていきたいなと思っています。

西村さん：最後に女性活躍に取り組む企業の皆さんに、佐藤さんから熱いメッセージをお願いします。

佐藤さん：女性はとても仕事ができると思いますし、マッチする方がいたら、会社のレベルが1レベル2レベル上がる程、強力な戦力になるということは間違いのないと思いますが、やはりしっかりとマッチングを行うことが一番重要だと思っています。「会社側が求めている人」と、「応募者が求めている会社」がマッチするかどうかということが重要だと思いますので、会社側はそういった欲しい人材にマッチするような会社になっておくということも大事です。そこをまずしっかりと考えて、会社のベースを作った上で行動に移すということが重要なと思います。男性メインの職場に女性が加わると会社のがらりと変わります。個人的には起爆剤になると思っていますので、女性活躍に取り組める企業があるのならば、どんどん取り組むべきだと思っています。

西村さん：佐藤製作所の佐藤修哉さんにお話を伺いました。ありがとうございました。

佐藤さん：ありがとうございます。