

今の若手

の育て方

中小企業では入社後3年以内に4割以上の社員が辞めると言われている。せっかく採用した若手社員を定着させるためには、どのような取り組みや考え方が必要なのだろうか？ 若手育成に成功している企業取材した。

取材・文 稲泉 連

いないずみれん 1979年東京都生まれ。ノンフィクションライター。早稲田大学第二文学部卒業。『ぼくもいくさに征くのだけれどー竹内浩三の詩と死』で第36回大宅壮一ノンフィクション賞受賞。近著に『魔炉―「敗北の現場」で働く誇り―』（新潮社）がある。



Case 1

真摯に向き合う姿勢が 若手の自主性を育む

社員の高齢化が進み、一〇年連続赤字だった
東京・学芸大学駅前の商店街にある佐藤製作所は、「銀ロウ」を使った溶接に定評のある社員数一七名の企業だ。銀ロウ付けは細かな手作業で強度が出せるため、医療機器や放送

「銀ロウ付け」という職人技術を強みとする同社は、数年前まで六〇代の社員が多く占め赤字続きだった。しかし、いまや社員の約半数が二〇代、そのうち五名が女性社員だ。組織を若返らせ、離職率ゼロを実現するまでの軌跡を佐藤常務に伺った。



「たとえ若手が失敗しても上司がフォローしていく姿勢が大事」と語る佐藤常務（撮影 編集部）

株式会社佐藤製作所

常務取締役 佐藤修哉