

● ゴルフ練習場を運営するI社は正社員数6名、アルバイト20名の企業である。

● 正社員6名のうち、2名はこの1年半ほどの間に採用した20代の若手社員である。男女1名ずつ、男性は場内整備、機械管理、女性は受付、売店販売などの業務に携わっている。

● とはいえ社員数6名の会社では運営方法や新企画などに対し、若い人の意見が採用され任されることもある。最初は会議の際も端で話を聞いていた彼らだが、聞いているうちに「それはこうした方がいいのでは・・・」とアイデアが出てくるようになり、最近では新制度として利用者のポイント制を導入した時に、制度設計からシステム管理方法まで2人が中心となって立ち上げた。この制度により利用者のリピート率が上がったという売り上げへの貢献の他に、利用者の居住エリアなどの属性分析を行い、より戦略的、効果的なマーケティング活動ができるようになっていく。

● 小さな会社ではキャリアパスというほどの多様な方向性や昇格はない。しかし小さいからこそ意見交換もしやすく、新企画などを具体化する際、意見を出し

た当事者が責任を持って実施していく環境がある。その環境が彼らの職場における信頼度を増し、実行していくパワーを醸成しているといえる。

● アルバイトの20名は学生が多く、若手社員は若いアルバイトの話聞く中間的な立場で、会社との橋渡し役も行っている。それまでは30代後半、40代、50代というメンバーで運営していたが、20代の若い2人が入ったことにより、職場は活気づき新たなチャレンジにも積極的だ。