

就活成功の秘訣は[知って][体験]すること! 本質を見抜くのに重要なのは[調べて][興味]を持つこと!

東京の中小企業紹介&
就活役立ち情報マガジン

TO **東京** KYO

中小企業しごと魅力発信プロジェクト
<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>
東京都産業労働局



2015
SUMMER

カイヤパッケン伝!



GUIDE Vol. 01



特集1 ものづくり業界で
働くためのルートを紹介

特集2 徹底比較!
「大企業の採用活動」と「中小企業の採用活動」

特集3 企業のヒトからヒトコト応援メッセージ

INFORMATION
「トーキョー・シゴト・ワゴン」始動

INTERVIEW 企業探索
一つひとつのカイヤに、
それぞれ輝く
ストーリー(物語)がある
東京の中小企業24社を
ストーリー形式で掲載!



ハッケンしよう! ものづくりの魅力

CONTENT

- P.01 ものづくり業界で働くためのルートを紹介!
- P.03 徹底比較!
「大企業の採用活動」と
「中小企業の採用活動」
- P.05 企業のヒトから
ヒトコト応援メッセージ
- P.07 **INFORMATION** 仕事体験ツアー告知
「トーキョー・シゴト・ワゴン」始動





INTERVIEW 企業探索 (エリア別アイウエオ順)

一つひとつの会社に、
それぞれ輝くストーリー(物語)がある…

- P.09** **アパレルウェブ**
ビジネス立ち上げストーリー
ファッション業界の革新を目指し、
アパレルメーカーの海外進出を支援する
- P.11** **ギャプライズ**
創業ストーリー
いつも心にエンターテインメント。
理念を共有する仲間が集まって躍進
- P.13** **千**
プロジェクトストーリー
幼稚園・保育園などのイベント撮影・写真販
売代行サービスで躍進
- P.15** **ダイワハイテックス**
ビジネス発展ストーリー
独自の発想力と現場で磨かれた技術力で、
新たな市場を切り拓く
- P.17** **タマノイ酢**
若手営業社員奮闘ストーリー
「まかされることが、やりがい。」
若手が老舗看板を背負って最前線に立つ
- P.19** **日本レーザー**
多様な働き方ストーリー
管理職の3分の1が女性。柔軟な働き方を
認め、ワークライフバランスを実現
- P.21** **原田左官工業所**
職人の人材育成ストーリー
映像教材を用いた独自の育成制度で、左官
職人の世界に若い力を吹き込む
- P.23** **松下産業**
働きやすさ向上ストーリー
会社の最大の財産である「人材」を育てる環
境と共に働けるしくみをつくる

- P.25** **エス・エー・エス**
ユニークな制度誕生ストーリー
家族と一緒に楽しめる社内イベントで、
社員同士の信頼と仲間意識を育む
- P.27** **エンファクトリー**
ユニークな働き方ストーリー
時代を先駆けるワークスタイル「専業禁止」
が社員を成長させる
- P.29** **ギークス**
新入社員成長ストーリー
セブ島で行われる6か月の独自育成プロ
ラムで「世界で働ける」エンジニアを輩出
- P.31** **ケイディケイ**
社長の経営再生ストーリー
苦難の末にたどりついたプラスチック加工
技術が会社の未来を切り開く
- P.33** **小杉造園**
海外進出ストーリー
世界中で日本庭園をつくることで、世界各
国との親密な文化交流を図る
- P.35** **テクダイヤ**
経営理念ストーリー
常識に捉われない発想と旺盛なチャレンジ
精神がイノベーションを起こす
- P.37** **医建エンジニアリング**
若手社員の海外プロジェクトストーリー
環境にやさしい自社製品をシンガポールに
売り込む若手女性社員たちの奮闘記
- P.39** **志幸技研工業**
ビジネスチャンス発見ストーリー
徒手空拳からのチャレンジ。夢の自社ブラン
ド品をリリースし、さらなる成長を目指す

- P.41** **大東印刷工業**
営業奮闘ストーリー
人・予算・スケジュール・品質。営業は全て
を管理する印刷のエキスパート
- P.43** **ChatWork**
働き方を変えた経営ストーリー
非常識にみえる働き方が社員や顧客の幸せ
を創り出す「Make Happiness」経営
- P.45** **バキュームモールド工業**
人材育成ストーリー
真空成形金型のパイオニア。独自の人材育
成制度でさらなる成長を目指す
- P.47** **ヒキフネ**
品質を守る技術力ストーリー
若手職人の育成に取り組み、世界品質を誇
るめっき加工技術を継承する
- P.49** **アスペクト**
技術開発ストーリー
3Dプリンターの開発にいち早く着手。先端
技術が製造業の未来を切り開く
- P.51** **内野製作所**
会社の発展ストーリー
働きやすい明るく清潔な工場で、独自技術
による高品質な自動車部品をつくる
- P.53** **京西テクノス**
ビジネスモデル誕生ストーリー
脱・下請けを目指し、顧客、メーカー、社
員も喜ぶサポートサービスビジネスを実現
- P.55** **友伸エンジニアリング**
企業の風土ストーリー
風通しのよい社風がものづくりのスピリッ
トを伝え、若手の成長を支える

P.57 サイト紹介

※紹介企業は、高い技術力に加え「人材育成や職場環境整備等で表彰を受けている」「若者等の採用意欲がある」等を基準に選定しています。

.....
東京地区マップ
.....

中央・城北 千代田区・中央区・新宿区・文京区・中野区・杉並区・豊島区・
北区・板橋区・練馬区

城南 港区・品川区・目黒区・太田区・世田谷区・渋谷区

城東 台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・
江戸川区

多摩 八王子市・立川市・武蔵野市・三鷹市・府中市・昭島市・
調布市・町田市・小金井市・日野市・国分寺市・国立市・
狛江市・東大和市・武蔵村山市・多摩市・稲城市・小平市・
東村山市・西東京市・清瀬市・東久留米市・青梅市・福生市・
羽村市・あきる野市・瑞穂町・日の出町・檜原村・
奥多摩町



特集

シューカツ
ハッケン伝

STEP 1

ものづくり業界で 働くためのルートを 紹介!

シューカツに絶対はない。シューカツに正解はない。一番重要なのは、正しく理解して正しく行動すること。そのために、たくさんの「ハッケン」をして欲しい。

ハッケン

1

≫ 先入観から脱却しよう!

中小企業というと、なんだかネガティブなイメージを持っている方が多いかもしれません。

シューカツを終えて社会に羽ばたいた先輩方から言わせると、企業を「大」「中」「小」で区分して誤ったイメージでシューカツするのは、大変ナンセンスだと口を揃えます。

そもそも日本の中小企業数は、中小企業庁「中小企業白書」によれば、約385万社で全企業数に締める割合は99.7%。雇用の約70%を占めており、つまり、日本経済の屋台骨を担っているのです。中小企業の中にこそ、キラリと光る企業がたく

さんあるのです。

また、その歴史に着目してみると、創業200年以上でいうと世界の企業のうち56.3%が日本の企業だといえます(韓国銀行2008年5月発表「日本企業の長寿要因および示唆点より」)。まさに、長寿企業大国ニッポン。さらに、帝国データバンクが2014年9月に発表した「長寿企業の実態調査(2014年)」によると、創業100年以上の会社は、日本に27,335社。うち92.1%が従業員100名未満であるというのも事実です。つまり、安定した長寿企業の大多数は中小企業なのです。

ハッケン

2

≫ 世界的シェアを持つ 中小企業のものづくりの技術

「日本の技術力」というと、資本力で世界をリードする大企業をイメージする人が少なくないかもしれませんが、実は、それを支えているのは持てる技を磨いた中小企業の技術の集大成といっても過言ではありません。例えば、日本の車産業を支えているのは、それぞれの部品に特化した技術を持った中小の部品

メーカーであるということを知ったことがあるでしょう。こうした精密機器部品やめっき加工技術など、世界トップシェアを誇る技術を持つ中小企業がたくさんあります。知名度こそ高くなくとも、その技術力は世界から着目され、その活躍はグローバルに広がっています。

ハッケン

3

≫ 個人の裁量が大きい中小企業の働き方

中小企業は、大企業ほど厳密に組織化されていない分、個人にまかされる領域も広いといえます。自分の考えやアイデアを反映できる範囲も広く、その分、やりがいを感じられるという声も多く聞かれます。社内の風通しもよく、トップとの距離が近いというのも魅力。こうしたい! と思ったことがトップまで届

きやすいですし、会社全体の意志決定も早く、新しい取り組みや方針転換などもスピーディです。社員同士の交流という点においても、全員参加の社員旅行などは中小企業だからこそできること。個人の意見が反映しやすく、自ら会社経営に参加しているという実感をしやすいといえます。

シューカツで企業の魅力をハッケンするための主なルート紹介

読者の皆さんにはシューカツを控えている人、今まさにシューカツ中の人も多いはず。そんなみなさんに、編集部より「企業の魅力をハッケンするための主なルート」をご紹介します

ルート 1 就活ポータルサイトで企業をハッケン



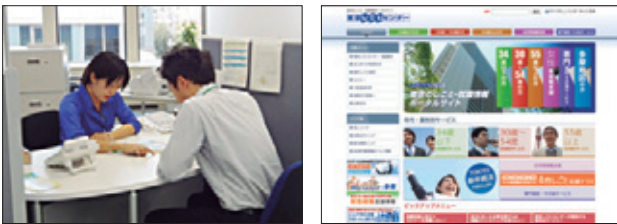
リクナビ、マイナビ、日経ナビ、朝日学情ナビ、就活ラボ、ダイヤモンド就活ナビなど

ルート 2 合同企業説明会で企業をハッケン



就活ポータルサイト会社主催イベント
大学主催学内イベント

ルート 3 官公庁・自治体などが主導するサイトや合同企業説明会で企業をハッケン



東京しごとセンター、東京商工会議所、新卒応援ハローワーク

ルート 4 「トーキョー・シゴト・ワゴン」で企業をハッケン



ゲンバを生で見て、深く理解できる「トーキョー・シゴト・ワゴン」 ▶詳しくはP7・8へ

主な若年者向け就職等支援機関一覧

【新卒応援ハローワーク】

名称	電話番号
東京新卒応援ハローワーク	03-5339-8609
八王子新卒応援ハローワーク	042-631-9505

新たに大学・高専・専修学校等を卒業される方、概ね卒業後3年以内の既卒者に特化した専門のハローワークです。就職相談や求人紹介、企業情報の提供のほか、各種セミナー等も開催しています。

【東京しごとセンター】

名称	電話番号
東京しごとセンターヤングコーナー	03-5211-2851
東京しごとセンター多摩	042-329-4510

若年者の就職活動に関して、個別カウンセリングや、セミナー、各種イベントなどを実施しています。また、ヤングコーナーには、『ハローワーク飯田橋 U-35』が併設されており、求人情報検索や、就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

【若者応援宣言企業】

一定の労務管理の体制が整備されており、若者(35歳未満)のための求人を提出し、若者の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する企業のことです。

【若者応援宣言企業】求人検索システム
<http://wakamonouen.go.jp/>

【労働相談情報センター】

名称	電話番号
電話相談窓口 東京都ろうどう110番	0570-00-6110

「働くこと」についての相談、調査、セミナーなどを行っており、働く方をサポートします。

特集

シューカツ ハッケン伝

STEP2

徹底比較!

「大企業の採用活動」と「中小企業の採用活動」

ハツタロー



大企業と中小企業では、採用のしかたにも大きな違いがある。自分と合った企業を探すには、まず、採用のしかたにどんな違いがあるのか押さえておこう!

まず、データでは見られない内情を知る

新卒就職活動(学生側)、新卒採用活動(企業側)において、「超売り手市場」「企業の人材不足」等さまざまなニュースが流れています。

データやニュースなどの情報を得ることも必要ですが、データでは見られない内情を知ることも重要です。

データでは見られない内情として

- (1) いつの時代も大人気企業に集まる学生たち
- (2) いつの時代も大人気企業は狭き門
- (3) 企業規模に関わらず「質」重視ということを押さえておく必要があります。また、超売り手市場であっても、全員が簡単に内定を獲得できるわけではないことも押さえておきましょう。

ちなみに、内定がとりづらい学生の特徴を企業に聞くと、概ね下記のようにまとめることができます。

- (1) そもそも働く意欲が感じられない
- (2) 相手の目を見て話すことが出来ない
- (3) 自分と向き合うことが出来ない
- (4) 本気で行動出来ない
- (5) 大人気企業しか目に入っていない

大企業・大人気企業の採用活動を知る

大企業・大人気企業の採用活動は、かなりの割合で就職サイトを活用します。企業側の就職サイトを活用する理由の一つとしては、多くの人が応募できる環境を学生に与えるためです。就職活動を経験された方は、ご存じだと思いますが大企業・大人気企業の採用活動における過程は、次のようなものです。

- (1) WEBエントリー (プレエントリー)
- (2) エントリーシート
- (3) 学力測定テスト
- (4) 適性測定テスト
- (5) リクルーター
- (6) グループディスカッション
- (7) グループ面接
- (8) 個人面接

(9) 最終役員面接
多くの企業がこのような過程を経て、内定を出します。採用活動の時期は基本的に決まっている企業がほとんどですので、大企業・大人気企業の採用活動を学生の皆さんの就職活動に置き換えると「2つの大きな壁」が存在します。



○公正な採用選考について

採用選考に当たっては、本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出生地、家族状況、生活環境等、本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

エントリーシート等の応募書類や面接等で、このような情報提供を求められた場合は、下記へ相談してください。

最近は、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えていますが、この場合でも本人の適性と能力に関係のない事項や本来自由であるべき事項について記載させることは適切ではありません。

相談先: 東京新卒応援ハローワーク TEL: 03 (5339) 8609 ※高校生の方は学校に報告、相談してください。

詳しくは、TOKYOはたらくネットをご覧ください。URL <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/etc/kosei.html>

一方、中小企業の採用活動は？

中小企業をひと括りにするのは、難しいのですが、大手のほとんどが使う、就職サイト以外の活動として「ハローワークへの求人」や「直接応募」などが多いのが中小企業の採用活動における一つの特徴です。



中小企業は人柄や、やる気、礼儀などもしっかりと見てくれる

なびでんちゃん

■中小企業の採用活動モデルケース

募集広報活動		活動時期		選考スタイル	
主な募集	主な理由	主な期間	主な理由	主な選考	主な理由
<ul style="list-style-type: none"> ・就職サイト ・ハローワーク ・直接応募 	<ul style="list-style-type: none"> ・学生の認知度が低い ため、様々な募集手段を活用 ※就職サイト以外の募集広報活動もしている 	通年 (8月以降も採用活動している)	<ul style="list-style-type: none"> ・採用活動の時期は不定期 ・次年度の事業計画が確定してから活動 など 	<ul style="list-style-type: none"> ・大企業と比較すると、学生に合わせて選考日程など考慮してくれる傾向あり ・一次面接から社長が登場することもある 	人数ではなく、「質」重視 ※質とは、「人柄」「やる気」「礼儀」などもしっかりと見てくれる

中小企業に入社した実際のエピソード

就職サイトにはのっていないが、この会社を調べれば、調べるほど、興味がわき、自分で電話をかけて、おしかけのような状態で選考していただいた結果、その行動が認められて入社できました。



どうしてもものづくりがしたくて、そこで、自分が入りたいと思う会社を自分で調べて、アポイントもとらずに自分のものづくり作品をもって飛び込んでみたら、なんと社長が時間をとってくれました。しかも、その後に両親を呼んでくれて特別説明会をしていただき、その上で入社しました。



つまり、企業はキミの主体的な行動を待っていて、中小企業は柔軟に対応してくれる!



なびでんちゃん

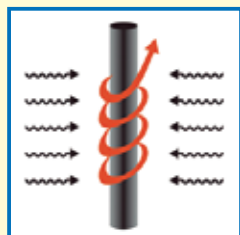
就職活動アドバイス



なびでんちゃん

内定がとりづらい学生にならないために！
 企業規模や、まずは大手を見てからといった順番ではなく、「自分軸」に沿った活動をして欲しい

ブレない自分軸をつくる



就職は、「自分事」です
 就活は、「自分に向き合い」
 成長する活動です

- 会社を理解するとは、
- ・どのような価値を発揮しているか？
 - ・どのような仲間(経営者、社員)と働いているか？
 - ・誰を喜ばせて、誰に貢献しているか？
 - ・利益の出し方は、自分に合っているか？

等を知ることが重要。これはホームページだけでは中々分からないので、社員に会って、聞いてみることも必要

会社を理解する一手として、「東京カイヤハッケン伝!」「トーキョー・シゴト・ワゴン」を活用してください。

企業のヒトから

これから社会に出る学生たちに、企業で働く人から「学生に期待すること」「学生時代にやっておくべきこと」などを聞きました。

ヒトコト応援メッセージ

パキュームモールド
工業株式会社
渡部雄治 社長



1番ではなく、2番や3番目に好きなことを仕事にするのも選択肢のひとつ。好きになる伸びしろがある分、それが一生の仕事になるかもしれません。

あらゆるジャンルの本や映画などをみて幅広い視野を持ってください。



タマノイ酢株式会社
マーケティング部
山本和馬 さん

会社の規模は関係ありません。自分の強みを活かせる企業にチャレンジしてください！



株式会社松下産業
松下和正 社長

周りの社員みんなの顔が分かる職場は居心地がいいです。そこで技術を身につけて、自分にしかできない仕事をしていくのは充実感に満ちています。

まだ誰も見たことがない技術を開発するのが、研究の醍醐味のひとつ。新しいことが好きな人には打ってつけの職業です。

就職活動は自分なりにキーワードを設定して志望する企業を絞り込みましょう。



株式会社ヒキフネ
品質保証部 生産技術
関口将士 さん

株式会社
アスペクト
萩原正 取締役



エス・イー・エス
株式会社
青山秀一 社長

システムエンジニアは、文系も理系も男性も女性も関係なくめざせる仕事。女性もどんどん活躍してほしい！

医建エンジニアリング
株式会社
メディセル営業部
石坂愛 さん





ケイディケイ株式会社
佐藤武志 社長

「実社会の自分を創造してください! そして、積極的に学ぶ姿勢が大事です。」

「自分はこれを成し遂げた」と自信を持って言えるものを一つつくっておこう!

「学生時代に何でもいいので打ち込めるものを探してください。それが社会人になってから必ず役立ちます。」



テクダイヤ株式会社
営業部第2・第3営業
グループリーダー
鈴木博英さん



ギークス株式会社
執行役員
小幡千尋さん

「職人の世界はあまり知られていませんが、自分の腕で食べていく、やればやった分だけ評価される、やりがいのある仕事です。」

「どの会社に入るかはそこまで重要ではありません。自分がどう考え、どう働くかが大切です。」

有限会社原田左官工業所
代表取締役
原田宗亮 社長



株式会社
エンファクトリー
加藤健太 社長



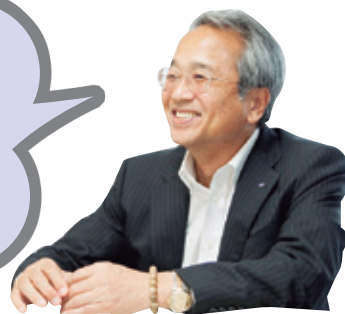
「強い好奇心を持ってください。それが変化対応力を養うことにつながります!」

「会社の大きさや待遇で会社を選ぶ前に、何をやりたいのか、立ち止まってよく考えてください。それぞれのやりたいことで、ナンバー1をめざしましょう。」



小杉造園株式会社
環境施工部
施工課 課長代理
小杉幹雄さん

「グローバルな舞台で活躍したいなら語学力は必須です。時間がある学生時代にぜひ習得してください。」



志幸技研工業
株式会社
吉川裕 社長

株式会社
アパレルウェブ
千金楽健司 社長



トーキョー・シゴト・ワゴン

ケンジロー



参加者募集!!
参加費無料!

いつだって、
答えは
ゲンバにある

9月~2月、全7日程(全14回)を予定*
3月までの魅力あれこれ発見できる!

クール
ジャパン

チーム
ワーク

挑戦

技術

輝く女性
社員

貸切無料バスで出発!
普段着での参加OK!

※詳しくはホームページでご確認ください

【トーキョー・シゴト・ワゴン】とは?

東京には「業界をリードする高い技術力」や、「海外からも評価される品質の高い製品」、また「優れた雇用環境の整備」など、大企業を圧倒するものづくり中小企業がたくさんあることを知っていますか? そんな隠れた優良企業の現場を貸切無料バスで訪問します。是非、経営者の想いや現場で働く社員の熱い想いに触れて、将来の仕事を考えるきっかけにしてみませんか。

その道のプロフェッショナルに出会える

その業界で有名な社長、卓越した能力を持つ技術者、イキイキと働く女性社員など素晴らしい先輩社会人と出会い交流できますので、多くの気づきを得ることが出来ます。

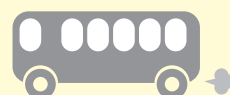
就活・職業観涵養に役に立つ

普段はなかなか見ることの出来ない企業のゲンバを見て、体験することは、将来を考えるのにとても良い機会だと思います。また、本ツアーには、就職コンサルタント・キャリアコンサルタントも同行します。就活の悩みなども解決できます。

一日の流れ

集合・出発:バス移動

バス内オリエンテーション
本日のスケジュール
アイスブレイク



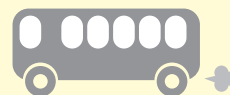
1回目(120分)

現場等の見学、
仕事体験
経営者・従業員との交流

1日で2回のツアー(2社)に参加することができます。

バス移動 ※午後からの参加も可能です。

1回目レビュー



2回目(120分)

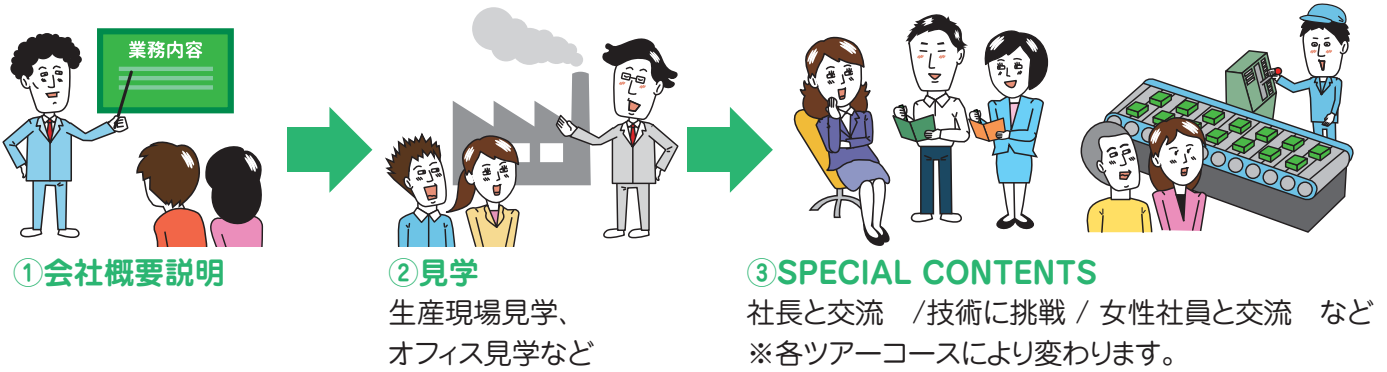
現場等の見学、
仕事体験
経営者・従業員との交流

経験をより意味あるものにするために振り返ります。

2回目レビュー

お申込みは「東京カイシャハッケン

企業の体験流れ(例)



上記の流れで、最後に振り返りワークを行います。



参加までの流れ

STEP1

参加ツアーを決めて
お申込み

東京カイヤハッケン伝!
サイトの「トーキョー・シゴ
ト・ワゴン」受付ページか
ら申し込んでください。

※1回目・2回目を一緒に申し込むことも可能です。

STEP2

事務局側で
保険手続き

お申込み頂きましたら、
事務局にて保険手続きを
行います。

STEP3

事務局より詳細連絡
(集合場所)
(行程表)

当日の具体的な集合場
所や行程表をお送りしま
す。

STEP4

当日集合
※発着駅までの交通費は
各自負担となります

集合時間に点呼をとり、
出発します。

昨年参加者の声

イメージとは全く違う世界

(19歳 大学1年生)

経営者の方と直接話ができたこと
で、中小企業のやる気、熱意がピ
ンバシ伝わってきました。積極的に
質問させていただく機会を得たこと
で、これまで抱いていた「中小企業」
のイメージを大きく超える世界があ
ることを知りました。



実は中小企業が大企業を 支えている、という事実

(21歳 大学3年生)

小さいけれど、実はスゴイ会社が
大きな企業を支えているという事を
ツアーを通じて初めて知りました。中
小企業の存在や、やっていることを
実際に知ること、社会のしくみが
少しわかったような気が
します。



「モノづくり」って格好いい!

(20歳 専門学校2年生)

会社の雰囲気や取り組む姿勢などを
直接感じて知ることができ、そのか
つよさにしびれました。以前はあまり
知らなかったこともあって中小企業を
志望するつもりはありませんでしたが、
きちんと自分の目で見て判断すること
が大切なんだなと思いました。



伝! ホームページをご覧ください!

ファッション業界の革新を目指し、アパレルメーカーの海外進出を支援する

ITの力を活用して「ツナガル」「ヒロガル」を旗印に、アパレルメーカーを支援するアパレルウェブ。国内ではITを利用した「ツナガル」マーケティングを展開し、海外ではインターネットとリアル両面からアパレルメーカーの「ヒロガル」を支援。そんな同社の海外進出支援プロジェクトを追った。

中央・城北地区

株式会社 アパレルウェブ

創業年 2000年／資本金 3億9,046万円／代表取締役社長 千金楽健司／従業員数 79名／〒103-0012 東京都中央区日本橋堀留町2-2-1 住友不動産人形町ビル5F／TEL 03-3662-4976／<http://www.apparel-web.co.jp/>



顧客にアパレルメーカーが多いため、女性社員が多いのも特徴だ

アパレルメーカーのマーケティングと海外進出を支援

アパレル業界は、1990年代前半のピーク時には20兆円規模に達していたが、10兆円まで縮小しているといわれている。そんな状況で新しいアパレル業界のあるべき姿を追い求める企業がある。2000年に設立したアパレルウェブである。起業したのは千金楽健司(ちぎらけんじ)代表取締役社長だ。それまで千金楽社長は、

下着やパジャマなどのリラクシングウェアのOEMを手がける企業で長年働いていたが、当時からアパレル業界に危機感を覚えていたという。

「どうにしかしたいという気持ちはありました。でも具体的な方法が思いつかない。そんな時にある通信系営業担当者との会話の中で閃いたんです」

それはWebという新しいメディアだった。その営業担当者によると、テレビや新聞などが、広告主が消費者に情報を発

信するPUSH型のメディアなら、WebはPULL型メディアという説明。情報を押し付けるのではなく、消費者が自ら情報を



若手でも意見を言いやすい社風だから、社員のどの表情も活気にあふれている

Webでアパレル業界に革命を起こすのが当社の使命



千金楽健司社長



ファッションナブルな社員が多く、オフィスには洗練された雰囲気漂う

持ってきて来てくれるなど、マーケティングにも優れているというのだ。

消費者とのつながり改善はWebで道筋が見えてきたが、千金楽社長にはもう一つ克服しなければならない課題があった。市場縮小の国内市場だけに頼っているのは将来がないという危機感があり、海外進出は不可欠だと考えていたのだ。

こうしてアパレルメーカーの「マーケティングサービスの活用」と「海外進出」を支援する企業としてアパレルウェブはスタートを切った。

ASEANへの進出プロジェクトがスタート

アパレル業界は一見、時代の先端をいく業界のようで、実は古い体質の側面もある。Webを理解してもらうのに時間がかかったという。「ホームページとかを作ると、いくら儲かるの?」という冷たい反応に合いながらも、粘り強く何度も説明していった。そうした地道な活動によって徐々に、同社のアパレルの情報ポータルサイト「apparel-web.com」への広告出稿や、アパレルメーカーのWebサイト構

築の仕事が増えていき、ついにはWebによるマーケティング関連事業を軌道に乗せるところまでたどり着いた。

もう一方の日本アパレルメーカーの海外進出は、紆余曲折の末にターゲットをASEANに絞る。

「ASEANの人口は約6億人。しかも若い世代が圧倒的に多く、ベトナムやフィリピンの平均年齢は20代半ばという若さです。これから働き盛りを迎える年齢層が多いASEANは大きな可能性を秘めています」

2012年にはシンガポールに「JRunway」(ジェイランウェイ)と命名したセレクトショップをオープンし、30社ほどのブランドを販売している。

「アパレルメーカーがASEANに進出する時、必ずといっていいほどゲートウェイになるのがシンガポールです。日本のアパレルブランドのブランディングとテストマーケティングのためにJRunwayをオープンさせたのです」

この店舗はシンガポールの一般消費者の反応をリサーチするのにつけて、一般消費者だけでなく現地のバイヤーの注目を集めて売り上げを伸ばした。「ランウェイ」という店名からも想像がつくように店内でミニファッションショーを開催し、日本のアパレルブランドの魅力を発信する工夫をしているのだ。

オムニチャンネルで日本のアパレルメーカーを支援

アパレルウェブのASEAN市場への進出プロジェクトで、「JRunway」と共に大き

な役割を果たすことになるのが、ECサイト「JRunway.com」である。こちらは売り場としての機能を果たすことになる。

「シンガポールポストという日本の郵便局のような郵便事業会社と提携することができ、商品をデリバリーする流通ネットワークも獲得しました」

リアルな店舗とWebサイトの相乗効果によって、アパレルウェブの海外進出支援事業はいよいよ本格的な稼働を迎えることになる。アパレルウェブが目指す新しい販売戦略は、さまざまな販売・流通チャネルを統合したオムニチャンネルである。

「実際の店舗やECサイト、SNSなどを組み合わせたカタチで展開していくつもりです。例えば、店舗で商品を見てECサイトで購入するというのも可能ですし、その逆も可能です。消費者にとっては便利なスタイルになるはずですよ」

日本のアパレルメーカーの海外進出支援を、事業の柱に据えて設立したアパレルウェブ。創業時に描いたビジョンは、確実に実現へと近づいている。今後、どう発展して行くのか、同社の動向から目が離せそうにない。



2012年、シンガポールにオープンしたセレクトショップ「JRunway」



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



アパレル業界に特化した質の高いサービス

ITを手段にサービスを提供する企業は多い。社会インフラを支える大規模な情報システムからスマホのアプリ開発まで実に多彩だ。ただし、大企業のような資本力のない中小企業は、どうしても戦略上ニッチな市場を狙わざるを得ない。しかし、そこに大きな勝機がある。ニッチな市場

だからこそエキスパートとしてノウハウが蓄積され、他社の追随を許さない質の高いサービスの提供につながるかもしれない。アパレルウェブも質の高いサービスを提供先であるアパレルメーカーとショップに限定して成功した企業である。

そして現在は、同社は「アパレルクラウド」というサービスを提供している。これは商品、店舗情報、スタイリング・ニュース・在庫などアパレルメーカーが必要とす

る全データを一元管理し、外部ECサイトやブログ、アプリ、SNSなど顧客と接点を持つあらゆるチャネルとつなげられるサービスだ。これによって「小さなアパレルメーカーでも1兆円のアパレルメーカーと同じ土俵に立てる」(千金楽社長)というサービスが誕生している。これもアパレル業界に特化してサービスを提供してきた同社の類まれな発想と開発力の賜物といえるだろう。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



いつも心にエンタテインメント。理念を共有する仲間が集まって躍進

着ぐるみを始めとしたユニークな福利厚生が、たびたびメディアにも取り上げられる株式会社ギャプライズ。「いつも心にエンタテインメント」を経営理念に掲げ、それに共感したメンバーが集まって、社内はなんとも和気あいあい。遊び心を仕事に活かし、成長を続ける同社のはじまりの話をもとに土屋裕樹会長に聞いた。

中央・城北地区

株式会社 ギャプライズ

設立年 2005年／資本金
1,000万円／代表取締役会
長 土屋裕樹／従業員数 50名
(2015年6月現在)／〒101-
0021 東京都千代田区外神田
2-17-3 アヤベビル4階／TEL
03-6822-9721／http://
www.gaprise.com/



賑やかで楽しいなエントランスでっっこり

エンタテインメントは 楽しむ気持ちとてなしの心

「いつも心にエンタテインメント」を経営理念に掲げ、遊び心を大切にしたいユニークな取り組みで知られる株式会社ギャプライズ。このような会社を目指した理由を創業メンバーの一人、土屋裕樹会長に聞いた。

「前職でベンチャー企業の役員をしていたのですが、そこには理念らしきものはありませんでした。優秀なメンバーが揃っていたのですが、組織としてはバラバラ

で、自分がしたかった仕事ってこういうことなのかと疑問に思いました」

「どういう形で働きたいのか」が明確でなかったという反省が、理念を大切にしたいギャプライズのスタイルにつながった。同社の経営理念は、ザ・リッツ・カールトンの経営理念『紳士淑女たれ』を参考しているという。

「これは自分たちが紳士淑女であれば、お客様を紳士淑女としてもてなせるという意味です。この会社に当てはめれば、自分たちが楽しめば、お客様にも楽しんで

いただけるということになるでしょう」

「エンタテイン」には「楽しむ」以外に「もてなし」という意味もある。WebマーケティングをWebでのおもてなしと考える



創立以来の経営理念を貫く土屋裕樹会長

月末のピリピリしたムードの中でも “楽しくやろう”を忘れない会社です

寺田文哉さん



と、「エンタテインメント」という言葉がしっくりきたという。そして辛い時でも「エンタテインメント」の気持ちを持ち続けたいという思いを込めて、「いつも心に」がつけられた。

勝ち得たいのは アスリートスマイル

結果が求められるビジネスシーンで「楽しんで」とは、難しいようにも思える。二つを両立させるヒントは、同社のスローガン「アスリートスマイル」に隠されていた。

「私たちが勝ち得たい楽しさとは、妥協なく競技に打ち込んできたアスリートが最後に見せる笑顔、アスリートスマイルです。楽しく笑顔に、それでいてシビアに徹底的に。それがギャププライズのめざすエンタテインメントです」

それが本質的にどういうことなのかはケースバイケース。状況に応じて最終的にアスリートスマイルを勝ち得るものなのかを検証していくことが重要と説明する。

経営理念の「いつも心にエンタテインメント」とスローガンの「アスリートスマイル」。この2つが両輪となって、ギャププライズの方針を支えているのだ。

着ぐるみが採用フィルター としても効果を発揮

同社の名物ともいえる着ぐるみ制度は、気分転換の意味合いで始めたものだが、意外な場面で効果を発揮しているという。

「経営理念の実現には、他人の遊び心に寛容でなければなりません。あくまで



バリエーション豊富な着ぐるみ。30着以上を常備

福利厚生ですから、着たくない人は着なくてもいいのですが、着ぐるみを着た人が隣で仕事をしていると、許容できる人が当社には合っています。着ぐるみ制度が人材を見極めるフィルターにもなっているわけです」

同社が採用の際に最も重視するのが、理念を共有できる人かどうか。着ぐるみ福利厚生に「そんな会社はちょっと…」という人は最初から面接を受けに来ないので、ミスマッチな人をふるいにかけてくれるというわけだ。

創業から11年。同じ旗印のもとに結果を出せるメンバーが集まってきている状況に、この理念は間違いではなかったと自信を見せる土屋会長。度々脳裏をよぎるのが、リーマンショック後、半年以上かけて動かしてきたプロジェクトの相手企業が



着ぐるみ制度のもたらす効果は大きい。気分転換にもなれば、職場の雰囲気も盛り上げる役割も果たす

経営不振になり、制作費が支払われなかった時のこと。会社はピンチに陥ったが、理念を共有していたから、ばらばらにならず乗り越えられたのだと振り返る。

イスラエル発のマーケティング ツールを扱うグローバル戦略

そもそも同社は、ランディングページと呼ばれる商品の購買意欲をそそるようなWebサイトの構築を生業としてきた。さらに、より訴求力のあるランディングページを制作するためのWebマーケティングにも進出を果たした。そこで活用していた海外のWebマーケティングツールが、ユーザー目線で見たとときかなり優秀だったため、日本で普及させるため代理店業務にも手を広げている。事業を進める寺田文哉さんはこう説明する。

「イスラエル・アメリカ・イギリスなどで開発されたツールを、日本のWebショップの運営会社に紹介しています。イスラエルはあまりなじみのない国かもしれませんが、情報産業の先進国で、優れたツールがたくさん開発されています」

クリックテール・ヨットポ・シミラーウェブの3ツールを主力商品として、事業部は拡大。

優秀なスタッフが揃い、これからさらに数字を伸ばしていきたいと土屋会長は野心を燃やす。

一つの経営理念を貫く一方で、事業ではさらに上を目指す姿勢を見せるギャププライズ。この情熱とバランス感覚は見習いたいものだ。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



ギャププライズのおもしろ制度

- ・着ぐるみ福利厚生…30種類以上の着ぐるみを常時備えている。
- ・サプライズ休暇…「誰かを本気で喜ばせたい」という人は、プレゼンをして承認されればそのための有給休暇を取得できる。
- ・チョモランマ制度…尊敬できる人、成長している人などを「先週のチョモランマ」として毎週発表。たとえば、プレゼンがうまければ「プレゼンチョモ」。お互いのいい

ところを探そうとする動きになるため、建設的な関係が築ける。慶應SFCの組織論研究者から「優れた組織マネジメントだ」とお墨付きを頂戴している。

・K&Pボーナス…改善&パワーアップボーナスの略で、いわば電子目安箱。「会議室の消しゴムを増やしたほうがいい」という程度の些細なアイデアでも送って、採用されれば社内通貨・金のギャププライズ、採用されなくても銀のギャププライズがもらえる。

・おみやガチャ…来客者にはお茶と一緒にコインを出される。そのコインで帰りにガチャガチャができ、同社オリジナルグッズがもらえる。

このほかにもユニークな制度が多数。始めてみたものの、思ったほど盛り上がりなかったため、すぐにやめてしまったものも多いという。とりあえずトライをやってみて、ダメだったら「ごめんない。やっぱりやめます」と気軽に言える雰囲気大切だと土屋会長はいう。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



幼稚園・保育園などの イベント撮影・写真販売代行 サービスで躍進

幼稚園などのイベント写真の撮影・整理を代行し、インターネットで購入できるサービス「はいチーズ!」を武器に事業を拡大する千株株式会社。画期的ビジネスモデルを生み出した社長と、現場を支える営業マンの活躍に迫った。

中央・城北地区

千株株式会社

設立年 2004年/資本金
5,000万円/代表取締役社
長 千葉伸明/従業員数 81名
(2015年6月現在)/〒100-
6813 東京都千代田区大手
町1-3-1 JAビル13階/TEL
03-6266-6662/[https://
sencorp.co.jp/](https://sencorp.co.jp/)



フレッシュな若手社員が会社を活気付ける

先生方の不満を解消。これが 大きなビジネスチャンスに

幼稚園・保育園の運動会などのイベントでは、プロカメラマンが撮ったイベント写真を貼りだして販売するのが恒例行事となっている。親にとっては嬉しいサービスだが、先生にかかる作業負担は決して小さくない。

その労力軽減につながるサービスで注目されているのが、千株株式会社で運営す

る「はいチーズ!」。撮影から写真の整理、販売まで行うサービスで、写真はインターネット上で閲覧・購入できるため、わざわざ園に足を運ばずとも写真を選べると、先生・保護者双方からの評判を得ている。

新たなビジネスモデルのヒントを千葉伸明社長がこう話す。

「子どものピアノの演奏会でムービーを撮り、編集して親にプレゼントしたらすごく喜ばれたと先輩経営者の方が仰ってい

たのを思い出したんです」

動画はサーバー代が高いため、フォト画像で『子どもの思い出を残す』というコ



社大な夢を情熱的に語る千葉社長

既に目の前にあることの中にも
新しいビジネスチャンスが隠れています。

千葉伸明社長



コンセプトを思いついたという。

前職に在る間に準備を着々と進め、2004年に起業。「サービス内容は何か…」。ピアノの発表会の話思い出したのは、そんな時期のことだった。

幸運に恵まれ出だし好調も トラブル発生で大ピンチに

サービスが動き出しても、契約を取るのには難しかったらと思うきや、滑り出しは好調だったという。

「200件くらいにDMを送ったところ30件程の契約が取れてしまったんです。運よく、新しいものを試したがる人がある園に当たったからでしょう」

幸先の良いスタートを切ったものの、システムの設計にツメの甘いところがあり、躓いてしまう。サイトが重く、最長時にはクリックしてから反応があるまで2分もかかった。当然、築きつつあった信頼はガタ落ちに。

その信頼回復に一役買ったのが現場で直にやりとりをしていた営業マンだった。



顧客と触れ合う営業はサービスの要

「任されることがやりがい」 7年目営業リーダーが思うこと

入社7年目で営業部長代行を務める柿崎俊也さん。営業部のメンバー・数字の管理を担う一方で、現場を回る一営業マンとしても活躍している。

「契約をとりたいたい一心で下手に出ると長続きしません。お客様と対等な立場でやりとりすることが大切です。管理職としては、グループで一番の成績を出さなければならぬというプレッシャーはありますが、それがやりがいでもあります」

それぞれの立場でのやりがいをこう語る。柿崎さんの転機は、東京ビッグサイトで開催された「PHOTONEXT」というフォトビジネス業者のイベントにブースを出展した時。コンセプト設計から展示物の制作まですべてで指揮を執り、リーダーとして決断を下すことの難しさを体感したという。

「上司は私に『すべて任せる』と言ってくれました。ですから、私も上司と同じようにメンバーの意見を信頼しようと腹をくくりました。決断することもできるようになったのです」

若手社員が育ち 世界へ飛び立つ準備、着々と

平均年齢26歳という同社では若手の社員が大きな仕事を任されることも少なくな

「我々のようなベンチャー企業では、年齢や経験よりもやる気や真面目さの方が重要です。幸い、会社の業績も安定してきて、良い環境ができてきていますから、一緒に頑張れる良い仲間が集まってきているという感触があります」(千葉社長)

社員からも新サービスのアイデアが出始めたのがその証拠。新サービスの「はいチーズ!+」「はいチーズ!+先生プラン」は、写真の整理・販売のみを代行するというものだ。カメラマンを派遣する関係上、活動範囲が東京近県に限られてしまう「はいチーズ!」の弱点が克服され、全国、世界へと拡大していけるようになった。

今年から会社としての方向性、千葉さんの想いを明確にして、社員と共有するため経営理念を初めて明文化した。

- ・人の心に火をつける
- ・世界を動かす会社を作る

『はいチーズ!』の登場で、写真の歴史が変わったって言われるようになりたいですね」と話す千葉社長の視線ははるか遠くにあるように映った。



上下の壁を作らないざっくばらんな人間関係が柿崎さんのポリシー



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



採用からも若手を サポートする姿勢が見える

IT企業は若い社員が多いものだが、とりわけ多く感じさせるのは、若手の活気のなせる技。同社のオフィスはそんな雰囲気にも包まれている。

業務は営業・カメラマン・SEの3業種があり、技術職であるカメラマンでも未経験からスタートした人があるというのは驚き以外の何者でもない。それだけ社員教育の体制に自信を持っているのだろう。確かに、先輩社員の面倒見の良さも含めて、

若手社員が活躍できる環境を会社が作っていると感じさせられた。

これからも新卒の採用数を増やすというから、ますます活気づきそうだ。

インパクトのある社名の由来は?

英語ではミリオン(百万)・ビリオン(十億)と千ずつケタが上がっていくことに由来し、「千の努力を積み重ねれば次のステージに進める」という意味が込められている。

表記についても議論があり、「いずれ世界に飛び出すなら日本を象徴する名前に

したい」との思いで、漢字一字の「千」に。一度聞けば忘れないインパクトのあるネーミングも同社飛躍の秘訣かもしれない。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



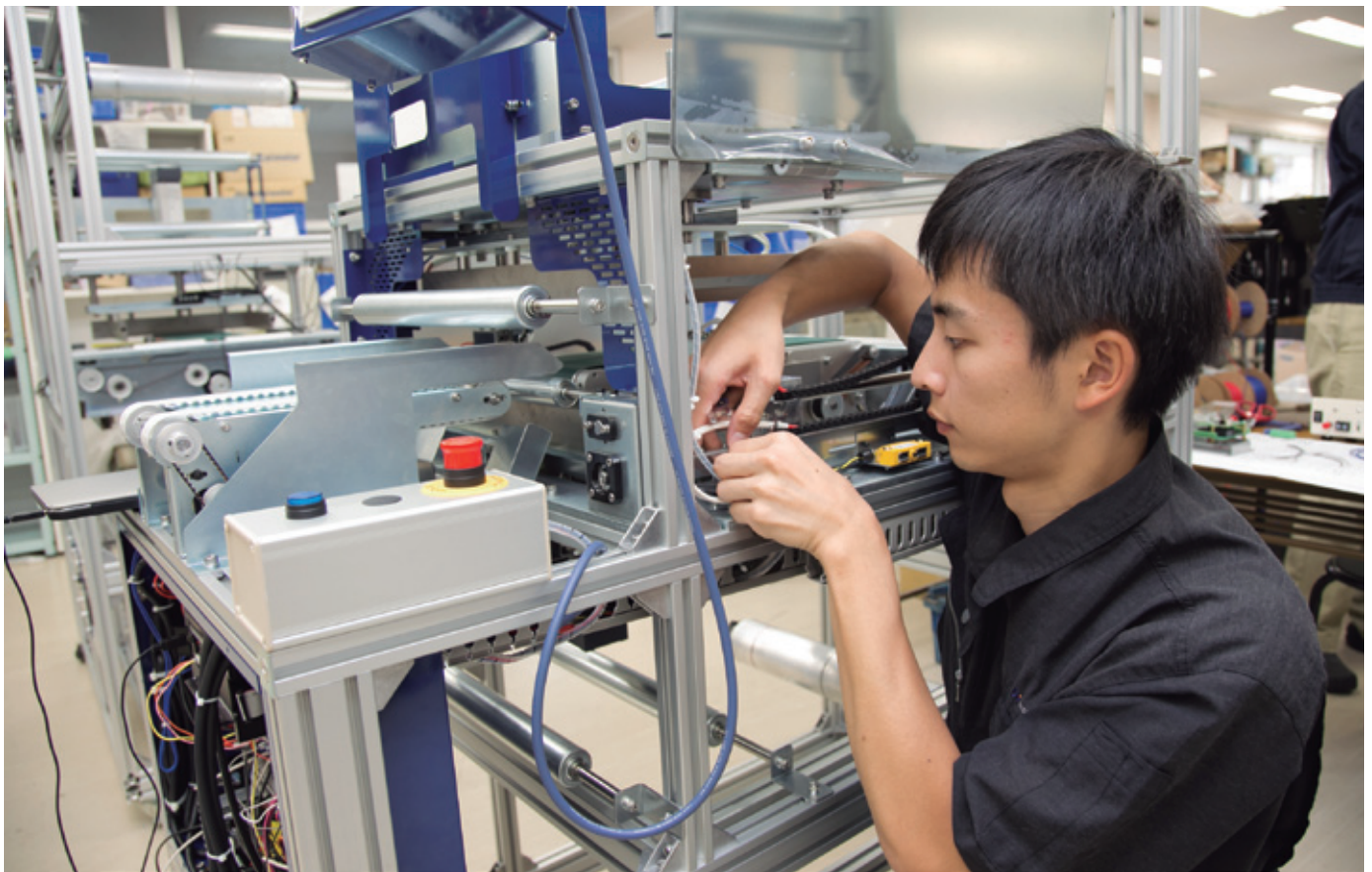
独自の発想力と 現場で磨かれた技術力で、 新たな市場を切り拓く

コミックをビニール素材で包むコミックシュリンカーの市場シェアの90%を占めるダイワハイテックス。それもそのはず、コミックシュリンカーを発明したのは同社なのだ。独自の発想と技術力で新製品の開発と市場の開拓をする積極的な姿勢は創業以来変わらない。最前線で開発・設計に携わる若手技術者の活躍を追う。

中央・城北地区

株式会社 ダイワハイテックス

設立年 1978年／資本金
6,000万円／代表取締役社
長 大石孝一／従業員数 51名
(2015年6月現在)／〒174-
0043 東京都板橋区坂下
1-34-27／TEL 03-3558-
8131／<http://www.daiwa-hi.co.jp>



物流に新たな価値を生み出すバブルシート包装機を調整する橋本さん

コミックシュリンカーから 物流部門へ事業を拡大

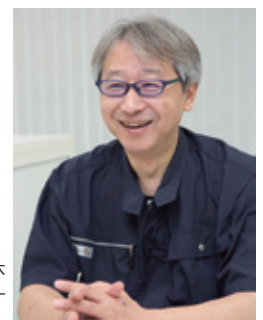
約30年前、ダイワハイテックスがコミックシュリンカーを開発して以来、書店に並ぶコミックはビニールで包装され、きれいな状態で陳列されるのが当たり前になった。現在、同社はコミックシュリンカーの市場において90パーセントと驚異的シェアを持つ。創業以来変わらぬ攻めの姿勢で事業を拡大する同社を支えてい

るのは、独自の発想力と技術力に他ならない。

その急先鋒を担うのが開発・設計チーム。目下の課題は、2年前に立ち上げられた物流部門で扱う「バブルシート包装機」と「集積包装機」。ほぼ完成形となったコミックシュリンカーに比べ、ノウハウが少ない物流部門はマシントラブルが日常的に起こるといふ。開発・設計マネージャーの高橋正明さんが現状を語る。

「コミックのサイズは大体の規格が決

まっているので、トラブルは少なくなりました。しかし、物流マシンはお客さんに



若手を率いて八面六臂。開発・設計マネージャーの高橋正明さん

身につけた新しい知識や技術を実践で使う瞬間が楽しい!



橋本雄大さん

よって扱うものの大きさや重さ、数、用途が違うため、現場で個別に対応しなければならないのが難しいところです」

扱う商品ごとに条件が違うため、トラブルが起きた時にその場で原因を探り、逐一解決していかなければならない。これは機械・電気・プログラムと機械製造に関わる全ての専門技術を身につけていないとできない芸当で、一朝一夕に身につくものではない。実際のトラブルに自分で困って、考えて、調べていくことで技術は身についていくのだという。

同社では一台の機械の企画から開発、設計、製造、メンテナンスまで通して関わることになるから、全ての分野の技術が磨かれることになる。

急な仕様変更にあたふた。韓国への納品で一騒動

開発・設計チームの専属メンバーはベテランの高橋さん、入社5年目の橋本雄大さん、入社3年目の藤巻裕登さんの3人。若手社員の橋本さんが6月に高橋さんと一緒に納品に行った韓国での一騒動について話してくれた。



マネージャーの高橋さんを中心に若手が活躍。チーム仲もバッチリ!

「事前に綿密な打ち合わせをしてから韓国に出発したのですが、現場でお客様から仕様変更を要望されました。大幅にプログラムを書き直さなければならなくなったのですが、韓国の業者とは言葉もうまく通じませんから、焦りました」

物流の機械は、包装する機械・ラベルを貼る機械・二つの機械を連携させるプログラムの3要素から成り立っている。それぞれ別の業者が担当し、ダイワハイテックスは包装機の担当。そのほかは韓国の業者が担当していた。

ボディアランゲージと片言の日本語で意思疎通を図って作業を進め、プログラムを再構成。一度でうまくいくことはないの、エラーの原因を地道に潰していった。そして、なんとか帰国時間までに作業を終わらせることができたという。

こうしたドタバタを通して、技術が身についていることを実感しているとも語る橋本さん。機械製造に関わる知識や技術を身につけ、充実の日々を送っているという。

新しいものを作るのは大変。試行錯誤が実になっていく

一方その頃、日本に残った藤巻さんも一人奮闘していた。

藤巻さんは入社後2年間メンテナンス事業部で修行を積み、今年2月に開発・設計チームに合流。主に集積包装機を担当する。

「コミックシュリンカーと集積包装とは違う特性の素材を使います。従ってコミックシュリンカーのノウハウがそのまま使えないところがあり、その対策と改善に追

われていました」

コミックをきれいな状態に保つのが目的のコミックシュリンカーは、耐久性が求められるためPVCという少し力を入れるだけでパリパリと裂ける材質を使う。一方、集積包装は固定して安全に輸送するのが目的のため、より耐久性を重視したポリエチレンが使われる。

しかし、ポリエチレンは熱すると伸びる性質があり、熱を加える方法だと伸びた部分が裂ける可能性がある。そこで一旦機械の構造を見直し、熱を加える部分の前後に負荷を逃がすクッション部分を作ること、裂けないように設計し直して、解決した。

昨年動かしたばかりの最も新しい分野である集積包装機は、課題も山積みで、試行錯誤を繰り返しながら精度を高め、自身も磨いていっているのだという。

開発・設計チームのメンバーは、口をそろえて「トラブルが多くて大変な時期」と語るが、その表情はどこか楽しげ。一つひとつの困難を乗り越え、「できることの幅が確かに広がっている」、そんな充実感が表情ににじみ出ているに違いない。



藤巻裕登さん、新たな環境に刺激いっぱい



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



バブルシート包装機とは?

ネット通販で買い物をする、小さなものなのにやたらと大きな箱に入れられてくることがよくある。これは用意する箱の大きさをそろえることで、オペレーションを楽にしたいという業者の都合だが、一方で無駄に配送代がかかるというデメリットもある。

そこで登場したのがバブルシート包装。梱包材で商品くるみ、直接、宛名ラベルを貼ることで安全性を犠牲にすることなく、

大きさを適正化できる。

従来は、手作業、あるいは別々の機械で行っていたため、人件費がかかってしまいあまり効果的とはいえなかった。それを変えたのが同社のバブルシート包装機というわけだ。

商品を機械に流すと、梱包材を適切な大きさにカット、その後ラベルに印字をして貼り付けるところまで全て自動でしてくれるという優れたもの。同社が物流に新たな価値を生み出した。

若手社員が生き生き

「今は高橋さんしかできないことも、どんどん技術を吸収して、引き出しを増やしていきたい! (橋本さん)。

「メンテナンスの経験を生かして修理視点で開発を考えたい! (藤巻さん)。

純粋に腕を磨きたいという、技術者然とした目標を語る二人に好感を持った。目標に向かって生き生きと仕事に打ち込む姿に同社の魅力を見た。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



「まかされることが、やりがい。」若手が老舗看板を背負って最前線に立つ

明治40年創業のお酢メーカー、タマノイ酢。老舗の暖簾を守り続けてきた背景には、時代に柔軟に応じる企業姿勢が垣間見られる。とりわけ、若手の育成には目を見張るものがある。そこで、これからの時代で期待される若手2人の奮闘ぶりにスポットを当てた。

中央・城北地区

タマノイ酢株式会社

設立年 1907年／資本金 2億円／代表取締役社長 播野勤／従業員数 300名(2015年6月現在)／〒163-0644 東京都新宿区西新宿1-25-1新宿センタービル44階(東京本部)／TEL 03-5321-6588／<http://www.tamanoi.co.jp/>



風通しの良い社風が若手の活躍を後押しする

入社3年目の山本さん。問屋廻りで自社商品をPR

営業といえば企業のまさに顔。それだけに、新人は先輩社員について営業のいろはを身につけるところから始めるのが一般的。ところが、同社では入社早々に顧客を任せ、実戦経験を積ませる。

「風通しのいい部署で先輩方は私の仕事ぶりをしっかり把握してくれていましたし、どんなに忙しそうにしている、相談

をもちかけると心よく応じてくれています。おかげで臆することなくチャレンジができました」

明るい表情で当時を語る山本和馬さんだが、前任もその前の担当者も新規の注文を取れていなかった超難関顧客をいきなり任された。週に一度の茨城詣でが始まった。注文が取れない、ましてや遠方なら電話やメールで済ます週があってもいい。逃げ腰ならそう考えてしまっても不思議ではない。しかし、山本さんは茨城の



電話で下打ち合わせ後、現場に赴きフェイス・トゥ・フェイスで商談

任せてもらえるので、挑戦しがいがあります



山本和馬さん



社内の試食会で商品の魅力を多角的に研究

往復を続けた。

「相手のことを知り、私も知って頂くためには、対面でのコミュニケーションを積み重ねるのが一番というのを実感させられました。何より、顔を突き合わせて話したほうが、会話が弾んで私自身も楽しいですよ」

その方が信頼を得る早道だからという信念があった。あるいは同じ食品メーカーで営業に携わる父の影響があったのかも知れない。いずれにせよ、フェイス・トゥ・フェイスの営業に徹した。そんな積極営業が半年で実を結んだ。

売り場での試食会を提案。受注にこぎつける

では一体、どうやって受注までこぎつけたのか。

「問屋の担当者と年齢が近く、冗談を言い合える仲になったのがきっかけでしたね」

通常は、問屋とスーパーのバイヤーが商談して陳列商品を決定するが、山本さんは問屋担当者との距離が近づいたところで、バイヤーとの直接交渉を願い出たのだ。問屋担当者は快く承諾してくれた。

「商品の美味しさを伝えられれば必ず手にとってくれると思い、売り場での試食会を申し出ました」

新しい商品を置きたがらなかったバイヤーもそこまでいうなら5ケースのみという条件付きで注文を出してくれた。

試食会では、あえてお酢が苦手な男性を想定したレシピを考えた。「鶏もも肉のお酢煮」。これなら男性でも簡単に調理できる。狙いは見事に的中し、次々に商品が売れていった。3ケース売れば大健闘だといわれていたが、蓋を開けてみれば5ケースを完売。これがその後の商品の注文にもつながったという。

山本さんのアイデアや行動力もさることながら、若手社員がやりたいことを認める同社の風土、裁量には驚きを禁じ得ない。社員のやりがいになっているのは、想像に難くない。

ユニークな雇用制度。5年間限定という新入社員も活躍

同社には雇用期間が5年間というキャリア制社員という風変わった雇用制度がある。5年間で社会人経験を積みつつ、自分の夢にもチャレンジできる制度として注目されている。なるほど、大学を卒業

してもなお自らの夢を追う若者は少なくない。この制度、悩める若者の救世主といってもいいだろう。その一方で会社としてのメリットもある。

「タマノイ酢で育った優秀な人材が社会に巣立つことに、送り出す側も喜びを感じます。また、若いメンバーがたくさん入社してくることで、それをマネジメントする社員の能力も鍛えられます」(採用担当、羽田野麻衣さん)

このキャリア制社員として入社した菊池鈴華さんの夢はチアダンスコーチ。

「自分の夢を追うか、就職するか悩んでいたもので、それを両立できるキャリア制社員は私に打ってつけの雇用形態でした」同社は、人材育成のテーマとして社員一人ひとりの成長と自立を標榜している。往々にしてこうした理念は絵に描いた餅になりがちだが、同社は、掲げたテーマをキャリア制社員という形で具現化している。まさに、社員を大切にしている会社姿勢の表れといえよう。



夢を追いつつ社会実務も経験できるキャリア制社員・菊池さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



経営者感覚を身につけるジョブローテーション制度

「すしのこ」や「はちみつ黒酢ダイエット」といったヒット商品で知られているタマノイ酢。100年以上の歴史を持つ同社には、人を育て、人を活かすという文化が醸成されている。総合職の社員が、営業、企画、研究、広報、人事、海外事業など、あらゆる部署を経験するジョブローテーション制度はそうした土壌で生まれ誕生した。1年で1部署を経験している社員も少

なくなく、さまざまな部署での業務経験を経ることで、一人ひとりが経営者感覚を持って会社に携われるというわけだ。

働く人の夢を応援。5年間限定のキャリア制社員

人を育てる働き方でいえば、キャリア制社員もそのひとつ。自分の夢への活動と社会人としてのキャリアアップを同時に行えるというユニークな制度で、新たな雇用形態としてテレビや雑誌で幾度となく取り上げられた。社員として社会人経験を

積む一方で、残業のない働き方のため、終業後に自分の時間を過ごす。勤務期間は5年。それに合わせて最大100万円の資格取得支援を行う。5年後にはそれぞれの道を歩むことになるのだが、スポーツ栄養士やフードコーディネーター、店舗経営者として活躍する者が少なくないという。

そうした道筋が切り開けるのは、同社の人材育成力を何より物語っているといえるのではないだろうか。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



管理職の3分の1が女性。 柔軟な働き方を認め、 ワークライフバランスを実現

社員が満足できる企業を理念に邁進する日本レーザー。女性の活用にも積極的に、ライフスタイルに応じた柔軟な勤務体制を敷き、管理職の約3分の1を女性が構成するという。同社でイキイキと働く女性たちの姿に迫った。

中央・城北地区

株式会社
日本レーザー

設立年 1968年/資本金
3,000万円/代表取締役 近藤
宣之/従業員数 58名(2015
年6月現在)/〒169-0051 東
京都新宿区西早稲田2-14-1
/TEL 03-5285-0861/
[http://www.japanlaser.
co.jp/](http://www.japanlaser.co.jp/)



一人ひとりのライフスタイルに合わせて、働き方を契約。多様な価値観を持つ人が同居することで会社にも活力がみなぎる

入社18年目平澤さん。職種、 勤務時間は希望に柔軟に対応

レーザーと、それに関連する部品を世界から輸入し、大学や企業に届ける専門商社として独自の地位を築いている日本レーザー。男性が多い営業という職種にあって、平澤亜希さんは英語力とこまめな対応で内外から評価が高い。

当初は営業アシスタントとして入社。通訳ガイドという夢をかなえるまでの腰かけ

のつもりだったのだが、次第に仕事へのめり込み、営業職として自分の責任でビジネスをしてみたいという意欲が湧き、入社7年目の30歳のとき、女性営業職として新たなスタートを切った。

「本人が希望すれば、職種の変更願いも柔軟に聞き届けてくれる。なかなか珍しいのではないのでしょうか」

国内外を飛び回る一方で、プライベートでは結婚し、3年後に男の子を出産。産休・育休を取得後、職場に復帰した。

同社の通常の勤務時間は8時半から17時半。退社すると急ぎ、18時の保育園へ



海外に数週間出張することも。家族の協力があったのと平澤さん

女性でも活躍できる環境が整い、昇進もめざせます



村上実麻さん

のお迎えに向かう。

「必要ならば短時間勤務もあり、自分の都合に合わせて勤務時間を決められるので本当に助かっています」

入社4年目橋本さん。 在宅勤務で母親業と両立

在宅勤務という勤務形態も実践している。業務部販売促進グループの橋本和世さんは会社のホームページや製品カタログ、プレスリリースなどの制作に携わっている。週2日出社、残りの3日は在宅という勤務スタイルで、中学3年生と小学6年生、2人の娘さんの母親業との両立を果たしている。子どもとの間には、「仕事中は仕事部屋には入らない」というルールを設けている。だが、そばに気配を感じるだけで、子どもも安心してきているようで、この勤務形態で働けるのはありがたいと橋本さん。

「5年後、10年後も会社にとって有益な人材であり続けられるよう、これからも少しずつスキルアップしていきたいですね」



入社日に今週の業務を上司と打ち合わせ、持ち帰って制作する

と意気込む。

入社3年目村上さん。 ほれた会社に押し掛け入社

こうした柔軟な勤務体系は、全員に目配りができる小さな所帯だからできることと社長も認める。事実、同社は新卒採用はせず、社員を募集するのは欠員が出たときのみという方針をとっている。だが希望とあらばそのルールさえ、柔軟に変更する。

入社3年目、システム機器部営業アシスタントの村上実麻さんは、大学在学中に書籍で近藤社長を知り、夜行バスで関西から押し掛け、入社させてほしいと直訴。同社の採用チャンスを待つため、大学4回生のときに大阪支社のインターシップにもぐりこみ、卒業時に折よく東京本社で欠員が出て、入社を果たした。

「周囲の営業や顧客からも頼りにされる営業アシスタントを目指したい」と意気軒昂だ。



営業の仕事を引き継ぎ、納品までのさまざまな業務をコーディネート。仕事の幅は広い

入社4年目南さん。 社員を大切にする理念

同社には、社員を大切にすることを明文化した理念「JLC Credo(日本レーザー・フレド)」がある。

ニューポート機器事業部の営業アシスタント南実千子さんは、その理念に興味を抱いて入社した。

前職は英会話学校の営業。得意の英語が活かせ、やりがいのある仕事だったが、いかんせん勤務時間が不規則で、ついには体調を崩してしまっ。転職を考えるなかで、同社の理念を目にした。

「社員を大切にすると、できそうでできないこと。知れば知るほど興味が湧いてきて、ここで働いてみたいと思うようになりました」

現在は、プライベートとの両立も果たし、やりがいを感じながら働いている。

「お会いする方は、社内もお客様もいい方ばかり。うちの会社の理念に吸い寄せられているのかも感じています」



仕事も全力、プライベートも全力とエネルギッシュな南さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



性別や年齢、ライフスタイルに関係なく 活躍できる舞台が用意されている

印象的だったのは、女性社員が口をそろえて社長の魅力を語ること。「エネルギッシュ」「パワフル」「なんかおもしろい……」。人間としての魅力があるのは間違いないだろうが、社長が女性社員と一緒に弁当を食べたり、飲み会の代わりにホテルでランチ会を開くなど、積極的にコミュニケーションを図っていることも一因だろう。

女性は結婚、妊娠、出産、育児、介護とライフイベントに

じて生活スタイルが変化していく。

同社では社員の雇用を守ることを大切にしているため、そうしたライフスタイルの変化に合わせた柔軟な働き方も認めている。それを支えるのが、2~3人で一つの仕事を共有する「ダブルアサインメント」と、一人が複数の仕事をこなす「マルチタスクシステム」だ。

仕事の評価も会社の理念にのっっているかが基準となるため、性別や年齢などに関係なく活躍でき、昇進の機会もある。公私ともに充実させながら、成長の機会も与えてくれる同社と近藤社長へ女性社員たちが寄せる信頼は厚い。

さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ](#) >>



映像教材を用いた独自の育成制度で、左官職人の世界に若い力を吹き込む

職人の高齢化が危惧される左官業界のなかで、原田左官工業所は独自の人材育成制度を導入して若手職人の育成に努めている。若手職人が一人前になった暁には「年明け披露会」という祝いの席を設けるなど、サポートも充実。業界の救世主ともいえる同社の取り組みを紹介する。

中央・城北地区

有限会社
原田左官工業所

設立年 1972年／資本金 4,800万円／代表取締役社長 原田宗亮
／従業員数 46名(2015年6月現在)／〒113-0022 東京都文京区千駄木4-21-1ハラダビル(本店所在地: 東京都北区田端2-3-24)
／TEL 03-3821-4969／http://www.haradasakan.co.jp/



改装中の本社内。手がけるのはもちろん同社の熟練の職人たち

一人前の職人を育てるまでの安定した育成制度

左官とは、鏝(こて)を巧みに使い、壁や床に土やセメントなどの素材を塗り上げていく仕事。これには見映えも大事だが、防寒、防熱、さらには防火性やアレルギー予防など、快適な住居にするためには欠かせない建築技術の一つだ。機械化著しい建設業の中であって、人の手が頼りの工程であり、装飾要素が強い分、腕

の見せどころのある分野といっていだらう。その一方で、技術を磨くのに時間を要するという側面もあり、近年、左官職人の高齢化が進み、平均年齢が60歳近くになっているというのが現状だ。原田左官工業所の代表取締役原田宗亮社長は左官業界の抱える問題をこう話す。

「そもそも、育成方法が時代に則したのではないんですよ。若手職人が先輩について回り、現場で道具や素材の名前を覚え、運搬作業の傍で鏝の技を盗んで、

なんてやり方は今どきじゃありませんよね」



働きやすい環境、制度を調整する原田社長



時代に則した育成制度で若手職人を鍛えます

原田宗亮社長

練習用の壁や熟練職人のビデオで、短期間で技を習得

そこで同社が取り入れたのが、練習用の壁。ここで新入社員は早々に塗り壁を体験。仕上がりはともかく仕上げることで、その難しさも、左官職人の醍醐味も実感できる。また、必要なスキルを万遍なく学べるようにと座学も積極的に取り入れ、並行して、熟練した職人の塗り方をビデオを見せて動きを真似させる、モデリングという制度を導入。初めのうちは、ビデオを見て上手い、下手が分からずとも、動きを真似て経験を積んでいくうちに、効率がよく仕上がりもきれいになる洗練された動きであることに気付くというわけだ。

また、同社では入社4年を勤めると、見習い期間を終えた職人として認める「年明け披露会」という門出を祝う儀式が伝統行事となっている。職人として認められた者は、職人としての決意を表明し、日頃、世話になっている先輩社員に感謝を述べる。この席上、入社からそれまでの軌跡を写真でまとめて1冊の本も贈呈されるといふから、この会への力の入れ具合がうかがい知れる。



入社してから「年明け」までの軌跡をまとめたアルバム。社員の成長が見てとれる



「コツコツ学んで、積み重ねの毎日です」(田澤さん)

職人が語る左官のやりがいと魅力

入社して2年目の田澤さんは長野から上京、住み込みで働く、若手職人の1人。「塗り方の上手い下手というのはまだ分かりませんが、目標にしている先輩の仕事の間近で見て、動きを学んでいます」と現況を語り、教わっているのは技術だけでなく、コミュニケーションの大切さもお手本を示していただいていますと明るく笑う。どこの現場でもチームで動くため、欠かせないのがコミュニケーション力。入社当初、田澤さんは現場特有の緊張感に身構え、口数も少なく常に肩に力が入って動きが固かったという。そんな田澤さんに一人の先輩が声をかけてくれた。「現場では細心の注意を払わなければならないが、力が入りっぱなしだと集中力がもたない。ほどほどに楽しむことも大事だぞ」。このアドバイスが田澤さんの緊張を解いてくれた。以来、積極的に雑談などに交じり、自分から声を出していくことを意識するようになった。

田澤さんは左官職人の魅力を、「依頼者の喜びの声が聞こえるのが、なによりのやりがい」だと語る。ときには、クライ

アントとの意見のすれ違いや、材料の搬入の遅れといったトラブルに見舞われることもあるが、その場の状況で創意工夫し仕上げたときの達成感はひとしおだという。

月に1度の会合で、積極的に意見を交わす

職人の仕事は現場がメインで、会社で顔を合わせることが少ない。それを補うために、月に1度、それぞれの仕事の状況を報告し合う会合を開いている。この意見交換会は、誰もが気さくに意見を言える雰囲気、自由に言い合えるからこそ、互いを語り、互いを知ることになる。そこで若手職人の悩みに気づくこともあり、それを先輩が察してフォローする。

原田社長は若手職員に左官職人の魅力をこう語る。「技術を身につけるということは、自分の裁量で仕事を調節できるということです。集中して働いて、1週間丸々休むなど、職人の世界はそういった自由がきくというのも魅力ですが、自分で提案し、塗り上げ、依頼主に感嘆の声をあげられる。そんな職人冥利につきる瞬間を若い人たちに1日も早く味わってもらいたいですね。自由な発想でつくり上げる力を積極的に取り込んでいきたいですねと若手にエールを送る。



使う道具の種類は多岐に渡る



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



親方に付きっきりで学び、力を伸ばす

左官の腕を磨くために欠かせないのが、現場での教育。同社では、新入社員一人につき一人の「親方」と呼ばれる先輩社員をつけ、技術はもちろん、職人としての心構えなどの相談も気軽に持ちかけられるようにしている。親方につくのは半年間

だが、それ以降もなにかあれば、頼りになる先輩として、アドバイスを授けることは多々ある。一人ひとりの適性に目を向けることで、苦手な分野は補い、得意なものはさらに伸ばす教育が可能となるのだ。また、インターン制度なども導入し、左官職人の世界を学生に事前に体験してもらい、ミスマッチをなくす取り組みも積極的に行う。毎年、新入社員は3名ほど

入社しており、原田左官工業所は左官業界に若い力を吹き込むのに貢献している。



さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ](#) >>



会社の最大の財産である 「人材」を育てる環境と 共に働けるしくみをつくる

高い技術力と現場管理者の力量が強く求められるゼネコン。そうした厳しいオーダーに、「難しい仕事に自信がある」という姿勢で臨む松下産業。同社では、高い品質を支える人間力を磨く人材教育と働く環境づくりに早くから注力してきた。

中央・城北地区

株式会社
松下産業

創業年 1959年／資本金 3億1,240万円／代表取締役社長 松下和正／従業員数 236名／〒113-8447 東京都文京区本郷1-34-4／TEL 03-3814-6901／<http://www.mats.co.jp/>



松下社長と若手社員の皆さん。風通しのいい社風だから職場は笑顔が絶えない

社員が働きやすく成長できる 環境づくりに注力

建設会社のメインの仕事は建設現場にある。スケジュール管理、資材の仕入れ、職人の手配、さらには億単位のお金の管理まで現場ごとに執り仕切って行かなければならない。現場の責任者である所長や現場監督は、管理能力だけでなく、協力会社を含めた多くのスタッフを束ね、動かしていく人としての魅力を備えていなければ

務まらないのである。

「現場の施工管理は、施主であるお客様と円滑なコミュニケーションを図って、満足していただける仕事をする『ひと』。当社では、人を育てるにはまず働きやすい環境ありきという考え方で、人材育成に努めてきました」

そう語るのは、株式会社松下産業の松下和正代表取締役社長。1959年に創業、文京区で50有余年、総合建設会社として首都圏の街づくりに貢献してきた。現在

は、オフィスビル、商業施設、マンションといった大型案件から、有名建築家とのコラボレーションなど元請としても高い評価を得ている。

文京区のワーク・ライフ・バランス 推進認定企業に選出

同社の新入社員教育は入社前の研修から始まる。ここで社会人としての基本知識を学び、入社すると導入研修、その後も、ひと月に1回のペースで施工技術な



松下和正社長

より良い建物はより良い人材から生まれます

ど、ベテラン社員による実践的な研修が行われる。こうした人材育成の中心的な役割を担うのが、ヒューマンリソースセンターだ。同センターがワンストップで社員に関する情報を集約し、社員を多角的にサポートする。

例えば、社員の採用から人材教育、配属、キャリア支援はもちろん、確定拠出年金(日本版401K)の活用を含めたマネープラン講座、ワーク・ライフ・バランス推進や社員のメンタルヘルスなど、さまざまな側面から社員をバックアップしている。

こうした同社の人材に関する取り組みが認められて、文京区の「ワーク・ライフ・バランス推進認定企業」に選出された。ヒューマンリソースセンターが中心になって推し進める取り組みが認められた格好だ。

「弊社は、お客様、会社、社会の三者が『良し』になる近江商人の『三方良し』に協力会社を加え『四方よし』を掲げています。社員の幸せ感に直結するプライベートの充実があって初めて『四方よし』のい

い仕事ができるというのが基本にあります。ですから、職場の雰囲気向上や社員間・家族の交流を目的としたファミリーデーの実施などの施策が認められたのは嬉しいですね」

社員のキャリア形成にも独自のシステムで対応する

入社後からの社員の職歴などさまざまな情報を一元管理する「技術職員個人カルテ」には、配属になった現場、経験した分野、取得資格などが記されている。ヒューマンリソースセンターの担当者は、この個人カルテを見ながら社員の力量にあった現場を選ぶなど、本人の意思やスキルと仕事のマッチングも図っている。当然、こうした施策も社員の働く意欲に大きく影響する。納得できる、あるいはスキルを活かせる仕事を与えられれば、モチベーションはおのずと上がる。この個人カルテ、資格取得時にも大いに役立つ。個人カルテを照らし合わせながら、資格取得の時期などを社員にアドバイスするといった活用方法も実践している。

そしてもうひとつ同社の人材に対する「想い」を象徴する取り組みがある。それは「厚生労働省委託がん対策推進企業アクション推進パートナー企業」への登録だ。この事業はがんの検診受診率の向上を目指し、がんと前向きに取り組む社会の実現を図ろうというもの。がんの早期発見によって、会社にとっても大切な財産で



毎年好評のファミリーデー。都内現場の大型バスによる見学ツアーを行っている

ある社員の健康を守る、社員を第一に考える同社の意思に沿った取り組みというわけだ。2人に1人ががんになる時代だからこそ同社の取り組みの意義は大きい。

さらに同社では、退職一時金のほかに、2004年から確定拠出年金(日本版401K)を導入している。「年金」をテーマにした社内研修会を開催、ファイナンシャルプランナーによる無料相談会、リタイア後のマネープランを含めたライフプラン研修も行っている。

さまざまな取り組みや活動を通して、社員の働く環境はもちろん、がんになった社員の仕事の創出、そしてリタイア後の生活設計のアドバイスなど全方位からのサポートを実践する同社の取り組みは、働く社員のバックアップという枠を越えた「社員の人生をサポートする」というスタンスと捉えることができる。社員と共に成長する同社の地に足がついた経営が光っている。



1か月に1回開催される新入社員の技術研修。ここで先輩から基本技術や仕事の進め方を学ぶ



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



建設業界のコンシェルジュとして最善の提案を行う

人材育成と社員の働く環境づくりに力を注ぐ同社のモットーは、「ホテルのコンシェルジュのように顧客の要望や質問に対して誠心誠意、創意工夫をして迅速に対応する」ことだ。

建設業界の水先案内人としての同社の姿勢は徹底している。建物を建設するだけでなく、同社グループ会社において土地の開発を行うデベロッパーとしても活動している。建てないことのメリットや減築

など、顧客に率直に意見を述べ、代案を提案するなど、時には利益が少なくなることも承知の上で、ベストの提案を行うという。顧客への姿勢は、同社と社員の関係に似て非なるものを感じる。

そんな真摯な姿勢が顧客の信頼を獲得してきたのは言うまでもない。

文京区の老朽化した団地の建替え「エクス小石川林町新築工事」は、マンション建替え円滑化法を活用したプロジェクト。スケルトン・インフィル工法を採用し、住民一人ひとりの要望に合わせ、間取りや機能を付加した。すべての顧客が満足で

きるコンシェルジュ精神で対応しようという同社の人への想いは、これからの時代、大きな強みになるのは間違いない。



さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ](#) >>



家族も一緒に楽しめる社内イベントで、社員同士の信頼と仲間意識を育む

エス・エー・エス株式会社は、金融、流通、クレジット業界に特化した企業システムの開発で業績を伸ばしてきた。事業拡大とともに従業員も増えていく中、青山社長は自ら、社員が楽しむ場を企画、社員同士の仲間意識を高め「笑顔を共有する好循環の環境づくり」に成功した。

城南地区

エス・エー・エス株式会社

設立年 1995年/資本金 5,000万円/代表取締役 青山秀一/従業員数 92名(2015年6月現在)/〒108-0073 東京都港区三田3-4-10-4F/TEL 03-5427-3663/http://sas-com.com/



社員の家族も大勢参加した15周年のハワイ旅行。家庭円満にも会社が一役かっている

社内イベントで社員同士の交流を深める

「金融、流通、クレジットという業界においてシステムを担う者にとって、信頼性は命です。ですから、いいシステムを作ることを第一に考え、やってきました。いいシステムを作れば、お客様からの信頼も得られ、仕事も増えて売り上げも上がります。おかげさまで、順調に業績は伸びています」と語る青山秀一社長。中小のシス

テム会社は、大手システム会社の「二次請け」「三次請け」というケースが多いが、青山社長はあくまでもクライアントと直接、取引をする「一次請け」にこだわってきた。着実に業績を伸ばすとともに、社員数も増加。現在は、社員92名(グループ全体で107名)を抱える大所帯となった。

「『社員が増えたら、なんか一体感なくなったよね』って、同業者からもよくそんな話を聞いていましたから、絶対、そんな会社にはしたくなかった」そう青山社長

は振り返る。

そこで、バーベキューやボーリング大会、誕生日を社員同士で祝うバースデー



女性エンジニアも活躍している。中央は青山社長

社員同士がお互い尊重し合って働いています



三原むつきさん

ディナーなど、社員が頻繁に交流できるイベントを企画した。これらのイベントには、社員の家族も原則、参加。ときには、クライアントの担当者も招いて、一緒に盛り上がる。費用はすべて会社負担。毎月、何らかの社内イベントが予定されており、参加率も高い。

「とくにシステム開発・保守運用の担当者は、クライアント企業に詰めていることが多いですから、会社企画が何もないと同じ会社の人間ともなかなか顔を合わせる機会がありません。当社では様々なイベントが社員同士の親睦を深めるとても貴重な機会になっています」と語るのは、企画・管理部三原むつきさん(入社8年目)。

家族同伴の社員旅行 大切な人も一緒に楽しめる

同社が恒例としている社内イベントに、「社員旅行」がある。社員全員で毎年、国内旅行、5年ごとに海外旅行に行く。しかも、これも家族同伴OK、独身者は彼女・彼氏同伴OKというのだから、驚く。

「社員だけ連れて行くととなると、その間、



何か困ったことがあれば、周囲と気軽に相談し合えるアットホームな社風



バーベキューの様子。同社では野球やフットサル、ゴルフといったクラブ活動も盛ん

家族が離れ離れになりますよね。帰ってくと家で『君だけ、いいね』『お父さんだけ、ずるいよ』なんて家族から言われることになる(笑)。そんなことを言われたら、本人だって心から楽しめないですよ。それならいっそのこと家族も連れて行って、みんなで笑顔を共有してもらおう!ということにしています(青山社長)

国内旅行は、同伴者の分を会社が半額負担。なんと海外旅行では、同伴者の分を会社が全額負担するという。もちろん、参加率も高い。行先は社員のアンケートで決まる。5年前の行先はハワイ。今年はシンガポールが予定され、同伴者を含め180名の参加が見込まれているという。

こうしたイベントや旅行を通して、社員同士の仲が深まるだけでなく、社員の家族とも皆、顔の見える関係性ができる。この功績は大きい。

「社員本人だけでなく、家庭も含めたバックボーンがわかります。奥さんも旦那さんも子どもの顔も知っているわけですから、子どもが病気だと聞けば、『早く帰ったほうがいいよ』とまわりから気遣う言葉

が自然に出ます。そんな風に、社員同士がお互いを尊重して、思いやりを持って仕事をしている、手前味噌ですけど、それが当社の最大の魅力だと思います(三原さん)

社員自らが取り組む 働きやすい職場づくり

社員同士の交流の機会を増やして仲間意識を育むとともに、同社では、仕事の効率化や福利厚生面を含めた社員が働きやすい環境づくりにも取り組んでいる。2010年には、社内に「ワークライフバランス推進チーム」を結成。メンバーは各部署から横断的に募られ、手を挙げた20～40代の8名が社内から寄せられるさまざまな要望をまとめ、検討し、改善に結び付けている。

「社員からさまざまな要望が寄せられますから、それを議論・検討して、よりよい形に運用するというのが推進チームの役割です。業務に関わることは、各プロジェクトで議論してもらえよう取り計らいますし、社内イベントなども業務に支障なく社員が参加しやすいよう調整しています。なかには制度面についての要望も上がってきたりしますが、そうしたトップでの検討が必要な案件は、経営陣に提案という形で上げています(三原さん)

この取り組みが評価され、2011年には東京ワークライフバランス認定企業、2012年には港区ワークライフバランス推進認定企業に選ばれた。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



クラウドサービス事業にも参入 市場は拡大が予想される

同社の核となっているのが、企業の業務システムの設計から運用までを手掛けるSI事業だ。今後、取引先企業において、システムの大規模リニューアルの動きが相次いでおり、事業展望も明るい。加えて、同社は2010年ごろから本格的にクラウドサービス事業にも参入。これまで企業の業務システムを手掛けたノウハウを活かし、人材管理システム「RENER (レナー)」、勤務・雇用・給与形態を管理する「勤労の獅子」、ペーパーレスの給与明細発行システム「feco@給与Lite」といったクラウドサービスを製

品化している。今後、クラウドサービスの普及・拡大が予想され、同社でも大きなビジネスチャンスととらえている。

女性エンジニアを積極的に育成

同社では、女性エンジニアの育成にも前向きに取り組んでいる。技術職であるエンジニアは、一生ものの仕事といえる。「エンジニアは、性差関係なく活躍できる仕事です。キャリアのあるエンジニアにはできるだけ長く働いてほしい」と青山社長が話すように、出産・子育てといった女性特有のキャリアブレイクに備えて、在宅勤務や時間短縮勤務といった女性の働きやすい環境づくりも積極的に整備している。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



時代を先駆ける ワークスタイル「**専業禁止**」 が社員を成長させる

オンラインセレクトショップ「スタイルストア」や専門家マッチングの「専門家プロフィール」など、さまざまな自社サービスを展開しているエンファクトリー。ニーズを捉えたコンテンツはさることながら、副業禁止ならぬ専業禁止を標榜し、複数の仕事を掛け持つパラレルワークを推奨していることで注目されている。

城南地区

株式会社 エンファクトリー

設立年 2011年/資本金
1,000万円/代表取締役社
長 加藤健太/従業員数 23
名/〒150-0034 東京都澁
谷区代官山町20-23/TEL
03-6869-6801/http://
enfactory.co.jp/



一人ひとりがプロとして自立する、切磋琢磨の職場環境

個人の主体性を尊重する 人材育成ポリシー

ガイドと呼ばれる専門家が知見を活かした記事やコラムを発信する人気情報サイトを運営するAll About。同社のメインビジネスは広告事業だが、同時にオンラインショッピング事業「All About スタイルストア」や専門家マッチングサービス「All About プロファイル」なども手掛けてきた。それらの事業を独立展開する形で誕生し

たのが、株式会社エンファクトリーである。2011年の創業と同時に取締役として舵取りの重責を担ったのはAll Aboutの創業メンバーのひとり、加藤健太氏。「社長になったのは、たまたま」と謙遜するが、確固たる信念に基づいて会社をリードしてきた。

「大学を卒業して会社に勤めたのが1989年。まさに世はバブル経済崩壊前夜で、社会人1年そこそこで銀行や証券会社の倒産を目の当たりにしました。終

身雇用神話が崩れ、巷にはリストラの嵐が吹き荒れました。それこそが、不安定な時代を生き抜くには、個々人がスキル



社員と同じオフィス内で社長自らも働く

自分の人生は自分でデザインするものです



加藤健太社長

や人脈を持って自立する必要があると痛感させられた一幕でもあったわけです。エンファクトリー創業時に、個人を応援する会社にしたいという強い思いに駆られたのはそんな経験があったからに他なりません]

個人の主体性を尊重する思いは、同社のパラレルワーク推奨という人材ポリシーになった。

社員の複業をすすめることで本業にも大きなメリット

会社と社員は運命共同体というのは、今は昔。複業を推奨してくれるのは社員にとってありがたいところだが、会社にとってデメリットがないか心配にもなる。

「複業を推奨してからは、メリハリがついて残業が減りましたし業績も上がりましたね。何より、コストのかからない人材育成にもなるんですよ」(加藤社長)

カスタマーサポートを担当している3年目の山崎俊彦さんも複業を通じて大きな成長を遂げている。もっとも、入社当時は、複業ができるのは心強いなという程度で、具体的な考えがあつてのことではなかった。パラレルワークを具体的にイメージするようになったきっかけは、周囲を取り巻く同僚たちの働く姿勢だった。

「社員一人ひとりのスキルが高いのはもちろん、プロとしての意識が高い方たちばかりだったんです。それを目の当たりにして私も一人前にならなくてはと触発されました。そんな人は決まって副業を持っていたんです。そんな仕事人たちに刺激され、自分でもやってみたいという気持ち



「私と妻とペットの次郎、家族三人で経営しています」と副業を語る山崎さん

が大きくなっていったんです」(山崎さん)
普通なら、何かをやりたいと思っても、大抵は考えるだけで終わってしまうもの。事実、それまでの山崎さんもその典型だったと吐露する。まさに環境が変われば人も変わるという好例である。職場環境が山崎さんの背中を押したのだ。

パグの洋服のネットショップをオープンした山崎さん

起業の題材はごく身近にあった。飼っていたパグの服を、妻と手作りしたことにヒントを得て、パグ専門のオーダーメイドアイテムのネットショップをオープンさせた。言わずもがな、立ち上げ当初は、中々注文は入らなかったが、それは覚悟の上のこと。サイトをまめに更新し、メルマガの配信や独学でネットショップの検索性を上げるSEO対策も講じた。次第に注文が入るようになるが売上は2~3万円。それでも、妻とふたりで生地を選び、デザインした手作り商品が売れたことに、これ以上ない喜びを感じたと振り返る。

その後、売上は順調に伸びているというが、売上以上に大きなものを得たと山崎さんは笑みをこぼす。

「ある飼い主の方に、パグのアレルギーが酷くて困っていると相談されたんです。写真を見たらハーネスにこすれる部分の毛が抜けていて痛々しい状態になっていました。なんとか肌に合ったハーネスを作ってあげようと、肌に触れる部分を柔らかい素材にしてみたり、腕を通す部分にオーガニックコットンを使うなどして、試行錯誤の日々でした」

でき上がったハーネスを送ると、間もなくお礼のメールと写真が届いた。そこには綺麗な毛並みのパグが写っていた。

「その方とは今でも交流があります。複業を通じて広がった人との縁は、貴重な財産になっています」(山崎さん)

本業のカスタマーサポートはいわば、つくり手とユーザーの繋ぎ役だが、複業ではつくり手にもなる。つくり手の気持ちを知ることで、カスタマーサポートに一層、身が入るのはいうまでもない。さらに、本業では、相手は見えない。しかし、この複業経験が電話や画面の向こうの顧客の姿をイメージさせるきっかけになった。それがサービス向上につながっているのはもとより、パラレルワーク制度が人材育成に役立っていることを証明する好例といえよう。



迅速かつ丁寧な心がけている、カスタマーサポートの仕事



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



ローカルプレナー

エンファクトリーの事業目的は「ローカルプレナー」の活躍の場をつくることである。ローカルプレナーとは専門家やフリーランスはもちろん、企業に勤めながらも副業やNPO活動などの自己実現に向けた活動をする人たちのこと。ただ会社に勤め、淡々と日々の業務をこなすのではなく、どう生きるべきかを自分なりの価値観のもと確立し、それに向かって行動できるローカルプレナーの時代が来ると加藤社長は話す。

独立したらビジネスパートナー。フェローという働き方

個人の主体性を尊重する会社では独立する人が少なくない。しかし、会社との関係がゼロになるのではなく、ケースバイケースでビジネスパートナーになるフェローを選択できるという。例えば、日本の伝統的なものづくりを体験できるワークショップなどを展開する会社を立ち上げたケースでは、つくり手の情報を相互に共有し、ときには取引先を紹介することもあるという。会社に縛られない新しい働き方のひとつといえる。

さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ](#) >>



セブ島で行われる6か月の 独自育成プログラムで「世界 で働ける」エンジニアを輩出

Web・スマホ市場が盛り上がるなか、ITエンジニア不足が深刻化している。ギークス株式会社ではITエンジニアの育成のため、エンジニアを志す未経験者を積極的に採用している。こうした人材が会社の活力促進につながり、スマホ用のゲームやアプリといったコンテンツ制作分野で業績を伸ばしている。

城南地区

ギークス
株式会社

設立年 2007年/資本金 1億4,520万円/代表取締役社長 曾根原稔人/従業員数 90名(2015年6月現在)/〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1-14-6ヒューマックス渋谷ビル3F/TEL 03-6690-7978/http://geechs.com/



熱い思いを抱いて入社したギークスカンプ卒業生たち。その他、沖縄の開発拠点で活躍するメンバーもいる

エンジニアと企業をつなぐ マッチング事業で10年の実績

2007年に設立したギークス株式会社は「世界に通じる総合インターネットカンパニー」を目標に掲げている。経験豊富なフリーランスのITエンジニアと技術力を求める企業をつなぐ「クラウドエンジニアリング事業」で着実に業績を伸ばしている。順調な企業成長を後ろ盾に、同社は盛り上がりを見せるスマホ市場に参入。スマホ

ゲーム事業・スマホアプリ事業を立ち上げ、実績を上げている。しかし、ここでもエンジニア不足。そこで同社は新たなチャレンジに打って出た。「不足しているなら、自分たちで育てよう」と、若手エンジニアの育成に着手したのだ。

それがフィリピン・セブ島で6か月間に行われる「geechs camp (ギークスカンプ)」である。ここでプログラミングの技術と英語を徹底的に鍛え、プログラム修了後は社員として同社に入社し、

各種プロジェクトに参画し経験を積んでもらい、リーダーとなりうるエンジニアに育てようという試みである。



セブ島で行われるギークスカンプの様子。プログラミングの知識や英語力など、得るものは大きい

エンジニアは、世界を相手に活躍できます

伊藤新さん



ゴルフ用品専用フリマアプリの開発に携わる村田さん

未経験者からエンジニアを育成。 村田さんはモデルから転身

2014年にギークスキャンプに参加し、現在、新規事業開発本部でアプリ開発に携わる村田千紘さん(26歳)も、いわば、業界の素人からの応募だった。入社するまで、モデルやウエディングプランナー、フレンチレストランの店員など、さまざまな仕事に携わってきたという。

「いろいろなサービス業に携わった経験を活かして、何か世の中の役に立つことをしたいという思いはあったのですが、それが何なのかよく分からずにいたんです」と村田さんは応募当手を振り返る。

「エンジニアの技術を身につければ、自分からたくさんの人に発信できる」「技術があれば、世界中どこでも働ける」そんなエンジニアへの憧れがにわかに膨らんだ。これが人生を変えるきっかけになるかもしれない、そんな予感が村田さんを突き動かした。

「キャンプに行く前は“ググる”の意味も知らなかったくらい(笑)。プログラミング

の授業では、まわりのみんなが交わしている言葉がわからなくて、早く追いつかなければと必死でした。わからないことはその都度、同期に教えてもらい解消していくというスタイルで猛勉強。セブ島というリゾートにいることを忘れるくらい、寝ても覚めてもパソコン漬けの毎日でした」

6か月の研修を終えた村田さんが現在手がけるのは、ゴルフ用品専用フリマアプリ「golfpot(ゴルフポット)」の支払いシステムや専用宅配サービスシステムの開発だ。

「自分がユーザーとして利用していた機能を自分の手でつくり出せるというのは、達成感があります。これからも経験をどんどん積んで、世の中に役立つ新しいサービスを生み出していきたい」と目を輝かせる。

世界に発信できるエンジニアをめざす伊藤さん

2015年3月にキャンプをおえて日本に戻り、サービス開発部で活躍する伊藤新さん(26歳)は、大学卒業後、先輩たちとともに飲食店の経営に携わっていたという。そこでは、お店に足を運んでくれる限られたお客様が相手。限られた場所に限られた人に対するサービスにもの足りなさを感じていた。そんなときに、ギークスキャンプに関する記事をインターネット上で目にし、エンジニアという仕事に大きな可能性を感じたという。

「Webやスマホを通じたサービスは、世界中の人たちを相手にサービスを届け

られます。もっと多くの人たちにサービスを提供したいと思っていた僕は『コレだ!』とインスピレーションを感じ、さっそく説明会に申し込みました」

もちろん、伊藤さんにとってセブ島ははじめて行く場所。一緒に研修に参加した5人は同じ20代ではあるが、全員ははじめて会うメンバーだ。文化も言葉も異なる土地で、はじめて会うメンバーと一緒にものづくりするのは貴重な経験だったと振り返る。さらに、キャンプに参加して英語を身につけられたことも大きな財産になったと伊藤さんは言う。

「Webやスマホの技術は進化が速いですから、毎日、掲示板やフォーラムなどをのぞいて新情報をリサーチしています。もちろん、それらの情報はほとんど英語。英語に対して抵抗がなくなったのもキャンプで鍛えられたおかげですね」

伊藤さんは、現在、同社が那覇市に新しく開設した開発専門拠点で、エンジニアと企業をつなぐ業務システムのリニューアルに携わっている。



新たに開設された沖縄の開発専門拠点で活躍する伊藤さん



編集部「ハッターロー・ケンジロー」からのメッセージ



プログラミングと英語を学ぶ ギークス・キャンプ

同社グループ会社が運営する語学学校「NexSeed(ネクシード)」で行われる6か月間の研修。Webアプリケーションの基礎を学んだ後、実際にチームでアプリケーション開発を行い、実践的なプロジェクトの進め方を身につけるほか、スマホアプリの企画からリリースまで一連のフローも経験する。英語のレッスンも充実しており、ネイティブレベルのフィリピン人講師

によるマンツーマン指導が受けられる。そのほか、スラム街の見学やボランティア、現地企業との交流などの体験などもあり、密度の濃い内容となっている。

「出る杭を讃える」社風

平均年齢28歳という若さも同社の強み。「挑戦を応援してくれる環境がある」と社員が口々に言うように、年齢に関係なく誰でも意見を言いやすい風通しのよい社風がある。「やりたい!」「はじめたい!」と思ったことを社員は積極的に発言、周りはそ

の意見を聞き、真剣に考え、応援する。そうして生まれたプロジェクトや社内イベント、勉強会なども数多い。



さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ](#) >>



苦難の末にたどりついた プラスチック加工技術が 会社の未来を切り開く

半導体製造装置に使われる部品など、精密な加工が要求されるプラスチック部品を製作するケイディケイ株式会社。大田区産業振興協会が、経営や技術力を認めた優工場に認定され、業界紙やテレビでも注目されている同社だが、これまでの道のりは決して平坦ではなかった。社長の奮闘ストーリーを紹介する。

城南地区

ケイディケイ 株式会社

創業年 1969年/資本金
1,000万円/代表取締役社
長 佐藤武志/従業員数 8名
/〒143-0015 東京都大田
区大森西4-3-13/TEL 03-
3763-9201/http://www.
kdk1971.co.jp/



社長の情熱が社員の士気を高めている

入社してすぐに頭角を現した 二代目社長

新幹線開通や東京オリンピックに沸いた1960年代。北海道から上京してきた先代社長が、23歳にして事業を立ち上げたのが、ケイディケイ株式会社の前身、協和電材工業である。

「当時は茅ヶ崎から東京へ朝早く出かけ、帰りは夜中の毎日で、母方の祖母や祖父と遊んだ記憶はあっても、父に遊んでもらった記憶はないんですよ。それだけが

むしろに働いていたんでしょうね」

と同社の黎明期を語る佐藤武志現社長が入社したのは1989年。当初はプラスチック加工の製造や営業を担当していたが、翌年、入社2年目にしてそれまで常務取締役が抱えていた大事なクライアントを任されることになった。帝王学というわけでもなかった。常務取締役の退職によるものだった。

「早く認められて社長になりたいと思っていた私にとって、チャンスとしか考えてなかった。あざれた若僧ですよ。それ

も若さの特権でしょう、無我夢中でした」
恐れ知らずが吉と出た。もともとのおしゃべり好きで明るい性格の下町気質は、

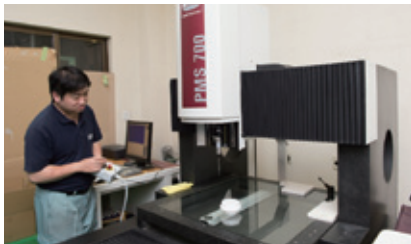


複合機を操作する工場長。その目は真剣そのもの



佐藤武志社長

ものづくりには、一切妥協しません



3次元マルチセンサーによる徹底した品質管理

営業に打ってつけだった。グングン営業成績を伸ばし、気づけば、先代社長の売上をも上回っていたという。まさに、飛ぶ鳥を落とすほどの業績が認められ、2007年8月、ついに念願だった社長を任された。新社長は就任前からひとつの理想を胸の内に秘めていた。

「クライアントの言うことに何でも、はいはい答えて、必要以上に頭を下げる先代のような営業方針には納得していませんでした。是が非でもケイディケイでできない技術、商品を開発して、頭を下げずともすむような会社にしようという野望でガラガラしていました。若くして認められ、トントン拍子に成績を上げていった奢りもあったんでしょうね。理想が先走っていたのは確かです」

就任早々のアクシデント。 眠れない日々が続いた

社長に就任し、プラスチック加工のブランド化という展望に向かって走りだそうとしていたその矢先、予想だにしていなかったことが起こった。主要クライアントが事業撤退を余儀なくされ、売上が3割も落ち込んだのだ。出鼻をくじかれた社長にリーマン・ショックが追い打ちをかけた。

翌年も売上はさらに3割落ちた。

「放心状態でしたね。これからってときに、なんでこんなことが起きるんだと」

心労から中々寝付けない日々が続いた。会社が立ち行かなくなれば、自分や自分の家族はもちろん、従業員やその家族も路頭に迷わせることになる。

「かなり参っていましたよ。家族や従業員に弱音を吐くことは出来ないし。でも、これは天が下した挑戦なんだ！ 私がオロオロしても何も始まらない、と自分に言い聞かせて、どう乗り切るべきかいろいろ考えました。結論は今、やれるべきことをやるしかない。どんな小さな仕事でも、ありがたいと思ってやるしかないと腹をくくったんです」

不況により価格競争も厳しくなり、以前では考えられないような工賃でも、とにかく仕事を引き受けた。クライアントの意見を全面的に受け入れ、平身低頭の営業に徹した。そこで、初めて気付いたことがあった。

「先代社長も、是が非でも会社を存続させて、社員やその家族の生活を守らなければならないという思いで、平身低頭で客先まわりをしていたんだと、このとき理解できたんです」

受難が会社の 新機軸につながる

取引先にまめに足を運んで挨拶回りをし、請け負った仕事は、どんな無理難題でも、社員一丸となって日々の仕事をこなしていった。そんな姿勢が功を奏したのだろう。材料メーカーから現在、主力

商品になっている半導体製造装置に使うプラスチック部品の依頼が来たのだ。

「これまでやっていたプラスチック製品では経験のない精密さが要求される製品でした。でも、その技術を高めれば目指していたオンリーワンの技術を確立できるチャンスと考えたんです」

プラスチックは、金属よりもやわく熱に弱い。そのため、精密加工には卓越した技術が要求される。

「旋盤で削り加工をしたあと、マシニングで穴あけをしていたのですが、旋盤から外して、マシニングに設置すると、微細な誤差が出てしまうんです。ですから、一度で削り加工と穴あけができる複合加工機も導入しました」

悪戦苦闘しながら磨き上げた同社の技術は業界紙やテレビでも取り上げられ、高い評価を得ている。

オンリーワンの技術を確立したいと願っていた社長の描いた道筋を、会社が歩み始めている。無論、現状に甘んじることなく、技術を磨くという挑戦は続く。夢へと向かう佐藤社長の牽引力は、同社で働く従業員のやりがいにも繋がっている。それが新たなオンリーワンを生み出す力になるに違いない。



工作物を固定して、刃物を回転させて切削するマシニングセンター



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



ムダを省くエコ活動

工場集積地である大田区に工場を構えるケイディケイ株式会社。同社のプラスチック加工技術には空調管理が欠かせない。しかし、エアコンばかりに頼るとエネルギーコストがかさんでしまう。そこで、作業場の天井に大型扇風機を設置し空気循環を促すほか、冬にはコンプレッサーの熱を暖房に利用し、夏には廃熱箇所をパ

イプを繋ぎ外に流すなどの工夫をこらしている。コスト削減ばかりか、エコ活動になっていることはいうまでもない。こうした活動も認められて、2013年には大田区が優れた工場を表彰する「優工場 人に優しい部門賞」に認定された。

若手技術者の育成

同社では、複合機、フライス盤、旋盤にそれぞれリーダーを配置し、マンツーマ

ンによる技術指導を行っている。加えて、工場長が従業員全員に気を配り、フォローも欠かさない。また、個人の技能や仕事ぶりを評価し年俸序列制を取入れている。こうした取り組みによって、ひとりでも多くの若人を一人前の技術者に育て上げたいと佐藤社長は熱く語る。また、高校生にも、ものづくりの面白さを知ってもらおうと、六郷工科高等学校の生徒をインターンシップとして毎年受け入れている。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



世界中で日本庭園をつくる ことで、世界各国との親密 な文化交流を図る

日本庭園を世界に広める。そんな壮大な夢を実現すべく、早くから人材育成に力を入れ、優れた技術者をワールドワイドに送り出し、日本庭園を数多く手掛ける小杉造園。チャレンジ精神あふれる海外進出の軌跡と、世界を舞台に活躍する社員たちの奮闘ぶりを追った。

城南地区

小杉造園 株式会社

設立年 1943年/資本金
4,000万円/代表取締役社
長 小杉左岐/従業員数 75
名(2015年2月現在)/〒155-
0031 東京都世田谷区北沢
1-7-5/TEL 03-3467-0525/
[http://www.kosugi-zohen.
co.jp/](http://www.kosugi-zohen.co.jp/)



海外で躍進する小杉造園の社員のみなさん。造園業らしく敷地は緑にあふれている

職人が誇りをもって仕事 ができる環境を海外に求める

欧米のセレブの間で日本庭園をというケースは稀にあるが、ここ数年、アゼルバイジャン、バーレーン、キューバなどの国々に日本庭園が次々に誕生している。その多くを手がけているのが世田谷で昭和初期から植木に携わってきた小杉造園である。

同社が海外進出を目指したのは国内市

場の縮小に起因する。なるほど、周囲を見渡してみると造園業や植木屋が手入れするほどの大きな邸宅が都市部に見当たらない。それでもガーデン付きマンションが目立つようになっている。ところが、ガーデン付きの大型マンションは大手ゼネコンが手がけていることが多く、厳しい過当競争を強いられ、挙句には職人の技術の低下を招くという負のスパイラルが業界を圧迫。そこで同社の小杉社長が活路を求めたのが海外だった。

「造園業界を元気にしたかったし、何よりも働く職人たちが誇りをもって仕事に取



職人の技術向上と海外進出で新しい造園業のあり方を示した小杉社長

庭園づくりの素晴らしさを世界に発信しています



宮下洋志さん



バーレーンを皮切りに複数の国で日本庭園の工事を手がけた小杉幹雄さん

り組める環境をつくりたかった。日本文化を世界に広める役割を担うことが、海外進出に繋がり社員も職人としての誇りをもって仕事に打ち込めると考えました」

もちろん、確かな技術の裏打ちなくしては海外から依頼など来ない。数々の海外からのオファーは同社の秀でた技術力があるからに他ならない。

技能オリンピック国際大会 造園部門で金メダルを獲得

同社は1999年以降、職人の技術向上を目的に2年に一度、世界各国から優れた技術者が一堂に会し行われる「技能オリンピック国際大会」に挑戦し続けてきた。そして2007年、メダル常連国のヨーロッパ勢を抑えて、造園部門で金メダルを獲得した。これは日本企業初の快挙だった。これを契機に「KOSUGI」の名前は世界で知られるようになった。

「一つのオリンピックですから注目度は高く、当社の技術力の高さが広まり、それと並行して日本庭園も注目されるようになりました。ヨーロッパの造園家たちが、日本

庭園をつくるなら『日本の小杉がいい』と推薦してくださったんです」(小杉社長)

こうして小杉造園は、マンションの植栽案件が比較的少ない2～4月ごろを中心に、海外での日本庭園づくりを手がけるようになった。

小杉社長が開拓した海外の日本庭園づくりで実際の現場で活躍するのは、若手社員から中堅社員たちである。言語はもちろん、食生活やビジネス慣習も違う異国の地で活動するには苦労が伴うのは想像に難くない。昨年に中東のバーレーンの日本庭園を現場監督として手がけたのは小杉幹雄さんだ。入社10年目に、10名の社員を引き連れて新天地に赴いた。

「驚かされたのが庭園の広さでした。約4000㎡というサッカー場と同じぐらいの庭園なんて見たことも手がけたことはありませんからびっくりですよ」(小杉幹雄さん)

いきなり重責を実感させられた格好の小杉さん。ひるむ暇もなく、早速、土壌を調査するとともに、日本庭園に合う現地の本々のリサーチに取り掛かった。工事はほぼ予定通りに進み、約45日で広大な日本庭園を完成させた。もちろん、すんなり完成にこぎつけたわけではない。日本ではあり得ないトラブルにも見舞われた。工事に不可欠な重機が古くて工事効率が上がらないという計算外の出来事もあった。危機に立たされても臨機応変に対処していく。それも海外で活躍する造園師の腕の見せどころ。小杉さんは期待に応え、その一つひとつをクリアしていった。

そんな経験が小杉さんを一回り大きくした。日本から遠く離れた異国の地だから

こそ、細心の注意を払いながら作業に当たる大切さを学んだのだ。この中東での経験が、今年のアゼルバイジャンでの仕事に活かされるようになる。

目標に向かって協力し合う チームワークの大切さを学ぶ

小杉さんが現場監督を務めたアゼルバイジャンのプロジェクトに若手社員として加わった宮下洋志さんは、「海外で造園に携わりたい」という希望を抱え、すでに海外進出を果たし、業界内で知られていた小杉造園の門戸を叩いた。

「見習い職人としてプロジェクトに参加しました。現地調査から携わることができ、資材の調達ルートの確保、スタッフが住む住居や家具の調達など工事以外の準備も担当しました。生活も一緒にしながら目標に向かって協力していく大切さを学びました」(宮下さん)

ここで学んだのは「準備」の大切さ。海外の仕事では、国内のように資材や人を簡単に手配できないことが頻繁に起こり得る。そんな事態を回避するには、準備段階であらゆるリスクを洗い出して、対応策を検討することが重要になる。国内の現場にない緊張感がスキル向上に役立つ好例といえるだろう。

そんな宮下さんの目指すべき目標は、日本の庭園づくりの技術力の高さを世界に向けて発信していくこと。小杉社長が海外進出を敢行した理由の一つでもあった「職人が誇りを持てる環境」の中で、社員たちはそれぞれの夢に向かってまい進している。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



シンボリック施設「熱海研修所」

小杉造園が世界で躍進するために開設したのが業界初の熱海研修所である。ここで新入社員や若手社員は造園技術の基礎を学び、中堅社員はさらなる高みを目指し技を磨く。今では海外の造園家の子息にも開放。日本庭園の造園技術だけでなく、茶道をはじめとした日本文化の魅力も伝える施設として利用されている。まさに「人材こそ最大の財産」という小杉造園のシンボリックな施設といえるだろう。



熱海研修所で茶道などの日本文化に触れあう海外の若者たち



土壌作業体験も実施している

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



常識に捉われない発想と 旺盛なチャレンジ精神が イノベーションを起こす

新しい加工技術を開発して、スマホから青色LEDや再生医療、宇宙開発などの幅広い分野で貢献しているテクダイヤ。数々のイノベーションを起こしている背景には、若手社員に仕事をどんどん任せる企業文化がある。そんな同社の働き方や仕事に対する姿勢を探った。

城南地区

テクダイヤ 株式会社

創業年 1976年/資本金
6,000万円/代表取締役社
長 小山真吾/従業員数 97
名(日本)/〒108-0023 東
京都港区芝浦4-3-4 田町きよ
たビル2階/TEL 03-5765-
5400/http://www.tecdia.
com/



決められたデスクを持たないフリーアドレス制のオフィスは、広々としていて活気にあふれている

チャレンジすることで未来を 切り開く術を知った新人時代

「製品を売るのではなく、技術を売る」そんな営業スタイルを貫くテクダイヤ営業部第2・第3営業グループリーダーの鈴木博英さん。同社は完成メーカーや部品メーカーに対して製品づくりに不可欠な技術を提供している。顧客と目標を共有するなど強固なパートナーシップを築き、新しい技術を提案している。

取引先のニーズを把握した上で技術開発を提案する鈴木さんだが、実は理系出身ではない。ところが入社直後に任された仕事は、金属加工部門の技術開発だった。エンジニアとして1年半、基礎知識を身につけ、試行錯誤の末に開発したのが、穴あけ加工プロセスでの技術だった。

「チャレンジしたのは、これまで熟練の技術者に頼るところが大きかった穴あけ加工のプログラミング化です。専門知識に精通していないというのが功を奏したの

でしょう。常識に捉われないアイデアをひねり出せました」

しかし、技術開発に成功して間もなく、鈴木さんに社長から新たなミッションが言い渡された。自らが開発した技術を使った自社製造ラインの立ち上げだった。製品の出荷・納品までのプロセス構築を1年費やして完成させた。

その後は同製品の販売営業も担当。市場開拓を図り技術開発から量産化するための製造プロセス体制をすべて確立した

成長の原動力は、チャレンジし続けること

鈴木博英さん



のだ。

「当社では、知識やキャリアに関係なく、どんなことにもチャレンジするのが当たり前。それが成長の大きな原動力となっています」

そう語る鈴木さん、入社9年目の今は金属加工部門に加えて半導体製造装置部門のリーダーとして活躍している。

「こうしましょう。」がイノベーションをつくる

同社では、文系や理系などの専攻分野やキャリアに捉われることなく、個性を見極めたハードルの高いミッションが与えられる。その難題を解決しているのが社員の仕事に対する姿勢だという。

「当社はさまざまな加工技術を開発して取引先に提案しています。その技術を利用してお客様は多様な製品をつくっているわけですが、お客様とパートナーシップを築いて世の中にない技術を開発してきました。それを可能にしているのは、社員一人ひとりの『こうしましょう。』という姿勢です」

そう語る小山真吾代表取締役。同社の



「若者の本気がイノベーションを生む」という小山社長

「こうしましょう。」とは、上司や顧客の要望に合わせた90点狙いの提案ではなく、上司や顧客の常識を覆す130点狙いだ。それがオンリーワンやナンバーワンの技術になるという。ただし、時には60点という結果もある。リスクを承知しながら130点を目指すのが「こうしましょう。」であり、テクダイヤ流なのだ。

そう説明する小山社長は、「若者が考えている本気が社会にイノベーションを起こす」という持論の持ち主でもある。

「手柄は部下に、責任は自分」というマネジメント

小山社長の声は確実に現場に浸透している。現在、2分野のリーダーとして活躍する鈴木さんもいくつかのイノベーションを起こしてきた。LED製造の大手メーカーの研磨プロセスに鈴木さんが提案した技術が使われている。さらに、人工肝臓を成形するディスペンサーノズルの開発にも携わり、再生医療にも貢献した。

いうまでもなく、これらの仕事を鈴木さん一人ですべてやってきたわけではない。社内のエンジニア、取引先、そして部下たちと一緒にものづくりに打ち込んできた結果なのである。部下の羽田野里恵さんもその一人だ。

「鈴木さんと一緒に仕事をしていて感じるのは、視野が広いことや的確な判断力などです。何より嬉しいのは私の意見も尊重してくれることです。男女や年齢に関係なく意見をいえる環境を作っていただいているのは本当にありがたいですね」と



鈴木さんと新技術開発に取り組む羽田野さん

鈴木さんに対する信頼も厚い。そんな鈴木さんが、一つだけ決めていることがある。それは「手柄は部下に、責任は自分」という仕事に対する姿勢だ。

鈴木さんのこの仕事哲学、実は小山社長も一にするところ。

「会社を経営する際に決めたこと、それが手柄は部下に、結果責任は自分が取るということ。そして社員には会社を大いに活用して人生を謳歌してもらいたい。それが私の目指す会社像です」

数々の新技術で業界にイノベーションを起こし、社会を便利に快適にしてきたテクダイヤ。その底辺にはぶれない仕事に対するマインドが貫かれていることが、2人の言動からよく理解できる。



定期的ファミリーデーを開催。子どもたちも集まって日ごろのパパの仕事疑似体験する



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



「人」が技術や事業をつくり、それを大きく育てる会社

元々はレコード針の卸業としてスタートしたテクダイヤ。世の中がレコードからCDへと移行するのを機に、レコード針事業からの脱却を図り、レコード針の素材であったダイヤモンド加工を手掛け成長を遂げてきた。

「ダイヤモンド加工から7分野まで事業を拡大しましたが、そのプロセスは技術が新たな技術を生んだというよりは、新たに入社した社員が保有する技術によって誕生した事業分野なのです。そういう意味で当社の成長は人によってもたらされたといえるで

しょう」

と小山社長が語るように、人が事業拡大を図ってきた。

こうした歴史がキャリアや年齢に関係なく、社員は自由に意見やアイデアを提案して、新しい技術開発に挑むという企業文化を作り上げたのであろう。同社の新しい技術は、NASAの宇宙開発からスマホ開発など、幅広い分野で貢献している。実は、自由で風通しがいい社風は、オフィス風景にも現れている。小山社長の前職場が広告代理店だったこともあり、ポップでエッジの立ったデザインのイラストなどがオフィスのあちこちにディスプレイされている。こんなところにも同社の自由で遊び心あふれる社風が見てとれる。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



東京カイヤハッケン伝!

36

環境にやさしい自社製品をシンガポールに売り込む若手女性社員たちの奮闘記

少子化による国内市場縮小によって海外を目指す中小企業は多い。放射線防護材の販路開拓でシンガポールに進出した医建エンジニアリングもその一社で、プロジェクトの中心を担っているのがキャリアの浅い若手女性社員たちだ。彼女たちの活躍ぶりを追った。

城東地区

医建エンジニアリング株式会社

創業年 1978年／資本金 1,680万円／代表取締役社長 木村純一／従業員数 38名／〒130-0026 東京都墨田区両国4-31-11ヒューリック両国ビル6F／TEL 03-3634-7301／<http://www.iken-eng.co.jp>



若手でも責任ある仕事を任せられる社風が、彼女たちを成長に導く

シンガポールで放射線防護材の販路開拓に挑む

中小企業には大手企業にはない魅力がたくさんあるが、責任ある仕事を早くから任されるといっても醍醐味といっていだろう。医建エンジニアリングのメディセル営業部の石坂愛さん(入社3年目)と宮澤理佳さん(入社2年目)も、社運を左右するプロジェクトの中心メンバーに任命され、日々奮闘する。

同社は医療施設のレントゲン室の放射線漏えいを防ぐ放射線防護材の製造・販売と放射線防護工事、放射線漏えい線量測定などを業務とするメーカーであり、施工工事・測定会社である。

同社は日本で初めて鉛を使用しない、環境にやさしい無鉛放射線防護材「無鉛ボードXp」を開発した。これによりシェアを飛躍的に伸ばしてきたが、縮小傾向にある国内市場だけに依存していたのでは、将来展望が開けないと、海外進出を決断。プロ

ジェクトリーダーとして木村社長自らが指揮を執ることになった。2014年秋にはシンガポールの医療関連の展示会に無鉛ボード



ゼロから1を生む仕事の醍醐味を実感していますと話す宮澤さん



石坂愛さん

海外での英語プレゼンは度胸もつきました!

Xpを出展、木村社長に2人も同行した。
「昨年の展示会で興味を示していただいた日本のゼネコンや商社から、お客様である現地の病院や企業を対象にした英語版資料をとの要望があり、急遽、製作することになりました」
と石坂さんが語るように、現在のところは日系の商社やゼネコンを通しての販路開拓を模索中、そんな状態だ。

当面の目標は現地の耐火認定を経て実績をつくること

「シンガポールはASEAN地域の経済の中心地ですし、環境意識の高いことでも知られる国ですから、無鉛ボードXpが受け入れられやすいはず。販売が実現すれば、周辺国での販路開拓に弾みもつくと考えています」

と将来像を語る宮澤さんだが、さすがのシンガポールでも無鉛ボードXpは高嶺の花。そんな市場でいかにして無鉛ボードXpの特徴やメリットを広く浸透させていくかは2人の双肩にかかっている。まず、取り掛かったのが製品の特性と優位性を謳った英語版の資料づくり。製品特徴や施工方法に関しては専門的な知識も求められるので、社内の担当者に聞きながら地道に翻訳作業を進めていく。

「経験を重ねていくうちに翻訳力や英語でのコミュニケーション力はかなり上達したと感じています」(宮澤さん)

先輩の石坂さんはシンガポールでのプレゼンテーションも任された。今年はずで現地に2回飛び、製品のプレゼンをこなしている。

「対象は現地の日系ゼネコンや病院関

係の方々ですので、プレゼンはすべて英語です。こんなに早く重要な仕事を任されるとは想像もしていませんでした。貴重な経験をさせていただいていると会社には感謝しています」

そして今、次のステップとして現地の認可取得にも奔走している。

「無鉛ボードXpが耐火構造認定製品になれば、耐火強度を上げるための施工をする必要がありません。当然、工事は簡素化されコスト削減にもなります。大きなアドバンテージになりますから何とでも取得したいですね」(石坂さん)

まずは、現在は現地でどんな規格・基準が設けられているのかを調べ、申請書類にはどんなものが必要なのかを調べている最中だという。

「実績ゼロから挑んでいるわけですから、産みの苦しみはあります。それでも、ゼロからの事業立ち上げに関われるなんてそう経験できることではないはず。まずシンガポールで実績を作りゼロを1にする。そうすれば1が5になり、10になる、そんな成功へのプロセスを目の当たりにしたいですね」(宮澤さん)

まさに新たな事業を立ち上げる難しさと醍醐味を経験している石坂さんと宮澤さん。今の経験は医建エンジニアリングに大きな貢献を果たすと同時に、今後2人にとっても大きな財産になることは間違いないだろう。

さまざまなセクションで活躍する若手女性社員

同社で活躍する女性は石坂さんと宮澤さんに限っているわけではない。



放射線漏えい線量測定を担当する船田さん。迅速な仕事で顧客の信頼も厚い

「レントゲン室の放射線漏えい線量測定を担当しています。仕事で配慮しているのは迅速で正確な測定ですね。お客様から『また船田さんをお願いしたい』と言っていた時は心から嬉しいですね」

と語るのはリークテック営業部の船田真琴さん。そして総務部員として経理や新卒の採用などを担当しているのが入社2年目の腰塚岬さんだ。

「経理もやりがいにあふれていますが、採用の仕事も任されて人と接することの楽しさを実感しています。学生の皆さんとのメールでのやり取りのなかで感謝されることも多く、それが大きな励みになっています」

ともに周囲からの感謝の言葉が大きな喜びになっているようだ。若手社員に大きな仕事を任せる社風は、社員の仕事に対する意欲の向上と、職場の活気につながっている。



学生のコミュニケーションが思わぬ喜びにつながるという腰塚さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



残業をしない働き方がプライベートを充実させる

若手にどんどん仕事を任せるといった社風に加えて、同社独自の働き方が社員の社会人生活をより有意義なものにしている。それは残業がほとんどないという勤務体制だ。就業時間は8時30分から17時15分までとされ、18時20分にはオフィ

スの電源は強制的に切られる。物理的に1時間以上の残業はできない仕組みになっているわけだ。この処置によって社員のプライベートの過ごし方は大きく変わった。

「趣味を楽しむ人が多いですね。私も日本固有の笛である篠笛を習っています。シンガポールの事業が軌道の乗った際には、ぜひ海外の方たちの前で披露して文化交流の一助になればと、稽古に励んで

います」

と石坂さんが話すように、同社には日本の古典的な楽器を習う人もいれば、地元の祭りに参加したり、歌舞伎鑑賞を楽しむといったさまざまなカタチで日本文化に親しむ社員が多い。これが海外の人たちとのビジネスチャンスとなり、またそれを超えた文化交流につながるというのは、いまさら説明するまでもないだろう。

さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ](#) >>



徒手空拳からのチャレンジ。 夢の自社ブランド品をリリースし、さらなる成長を目指す

特殊な技術を要する地中送電線の電力工事・保守をはじめ、電気工事業の高い技術で事業を展開する志幸技研工業株式会社。たった一本の細い綱を頼りに創業し、以後、その綱を太く、次々と増やしてきた。2011年からスタートした高齢者見守りサービス「ネットミル」が好調な同社。そこには社長の地域への思いがあった。

城東地区

志幸技研 工業株式会社

創業年 1992年/資本金
2,000万円/代表取締役社長
吉川裕/従業員数 22名/〒
116-0011 東京都荒川区西
尾久5-7-12/TEL 03-3894-
2621/http://www.cico.
co.jp/



高い技術を誇るエンジニア集団

皆の幸せを目指すと 思いを込めて創業

吉川裕社長が志幸技研工業を設立したのは1992年。大手企業に勤めていたが、40歳を迎えたのを境に、「社長になりたい」という夢を叶えるべく、辞表を提出し、生まれ育った荒川区に事務所を構え、「皆の幸せを目指す」との思いを社名に刻んだ。

もっとも、創業前にはっきりとしたビジネスプランがあったわけではない。唯一

のよすがは、「(電気設備工事大手の)関電工が協力企業を探している」という知人の情報。仕事の内容はというと、地中の高電圧送電線の工事と保守。難易度は高く、特殊機材も必要だが、ライバル企業は少なくチャンスがあるという。

電力工事の経験もなかった吉川社長だったが、そのチャンスにかけた。急ぎ機材をそろえて、関電工に営業をかけたところ高い評価を受けて受注。ライバル企業の多くが、工事用の機材を関電工が

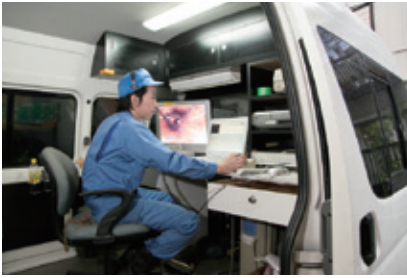
ら借りていたが、吉川社長は自前で機材をそろえたことで、「志幸技研工業に任せ



「策を弄してもうまくいくことは少ない。自然体でいれば仕事はやってくる」と吉川社長

地域の人のための仕事を通して、 会社を発展させていきたいですね

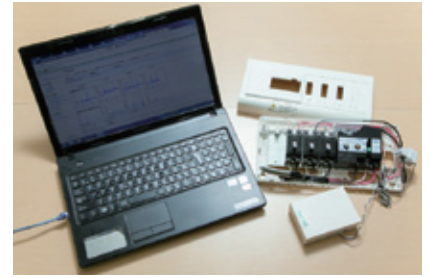
吉川裕社長



地中管路を探る遠隔カメラを備えた特殊車両。同社の事業を支える大きな武器だ



東日本大震災直後、福島第一原発の事態収拾活動にも携わった。危険を承知で社員全員が復旧に手を挙げたという



「ネットミル」と管理画面。わずかな電力使用量の変化を捉えてアラートを鳴らす

れば、全部自分たちで持ち込んでやってくれる」と評価されたのだ。事実、その後もライバルを差し置いて受注を繰り返し営業範囲も関東一円に広げた。

以後、志幸技研工業は、関電工の工事で蓄積した技術ノウハウと吉川社長が築いたネットワークを武器に事業を展開。官公庁や民間のビル・マンション・工場・事務所などの電気工事設計と施工を手がけ、さらに、電気工事に付帯する空調工事や通信工事、土木工事、店舗や住宅の総合リフォームにも仕事の幅を広げていった。

「僕らが工事することで、ただのコンクリートの構造物が、電気の通う建物になる。やりがいがありますね」(工務部電気設備グループ施工チーム藤本直さん[入社8年目28歳])と、社員も意気軒昂だ。

地域の安心のために 一肌脱ぐ

地元・荒川区に豊富な人脈をもつ吉川社長。新たなビジネスチャンスは、またもやその人脈からもたらされた。情報提供者は地元の消防署長。一人暮らしのお年寄りが増えているが、心筋梗塞や脳卒

中、熱中症などで、たった一人で命を落とすケースが少なくなく、発見されるまでに何か月もかかる場合もある。何かいい方法はないだろうかという相談だった。

あくる朝、さっそく吉川社長はスケッチを書いていた。

「すでにセンサーを使った単純な見守り装置が世に出ていましたが、有効性は今ひとつでした。うちは電気工事の専門会社。それなら電気の使用量を監視することで何かできないかと考えたんです」

照明がついたまま、ずっと消えないような状況が電力使用量から判断できれば、住人に異変があったと推定できる。吉川社長は思いついたアイデアをパネルに起こして、荒川区の産業展にポスターを貼り出した。すると、それを見た知り合いが、「電中研(一般財団法人 電力中央研究所)で、似たような研究をしていると聞いたよ」と教えてくれた。

その情報を頼りに、吉川社長は電中研を訪ねた。そこで見たのは、電力量のわずかな波形の違いから、住人の異変を察知するシステムの試作。

さすがと脱帽した吉川社長は、事業化

を手伝わせてほしいと申し出た。折から信頼できる事業化パートナーを探していた電中研は、電力工事で20年近く実績を積み上げ、また原理的にも似たシステムを構想していた志幸技研をパートナーとして選定。こうして「ネットミル見守りサービス」はスタートした。

一般向けに販売するほか、2014年8月には荒川区で採用され、一気に契約数は数百戸を数えるほどの勢いをつけ、新規事業は波に乗った。

「自社ブランド品を作るのが夢だった」という吉川社長。その念願はかなったが、「さらに成長させてメジャーな企業を目指したい」と熱い思いを語る。還暦を超えて、吉川社長の情熱は燃え盛っている。



「町や建物に電気を届ける責任を実感しています」工務部電気設備グループ施工チーム 藤本直さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



地域への貢献をいちばんに

「ネットミルが大成功したら、3棟目のビルを建設したい」と意気盛んな吉川社長。だが「それもせいぜい(同じ荒川区内の)日暮里駅前」と笑う。吉川社長の発想のベースには、いつも地域への貢献があるのだ。幼いころから生まれ育った地元には友人も多い。本社社屋からは通っていた小学校も見える。商工会議所などの役員を積極的に努め、地域の困りごとに耳を傾け、その解決手段を考え、ビジネスにつなげてきた。ネットミルにしても、

地域のお年寄りの孤独死問題の解決の一助になればと知恵を絞ったものだ。

古くて新しい企業の理想像

「起業時もいまま、経営方針がどうだとかは考えない。ふつうにやっていたら、なんとかなる」というが、それも地域でのつながりを深めてきていたからこそだろう。利益を上げることは後回しにしても、人の役に立ち、地域へ貢献することを目指す。古くて新しい企業の理想像が、そこにはある。

さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ](#) >>



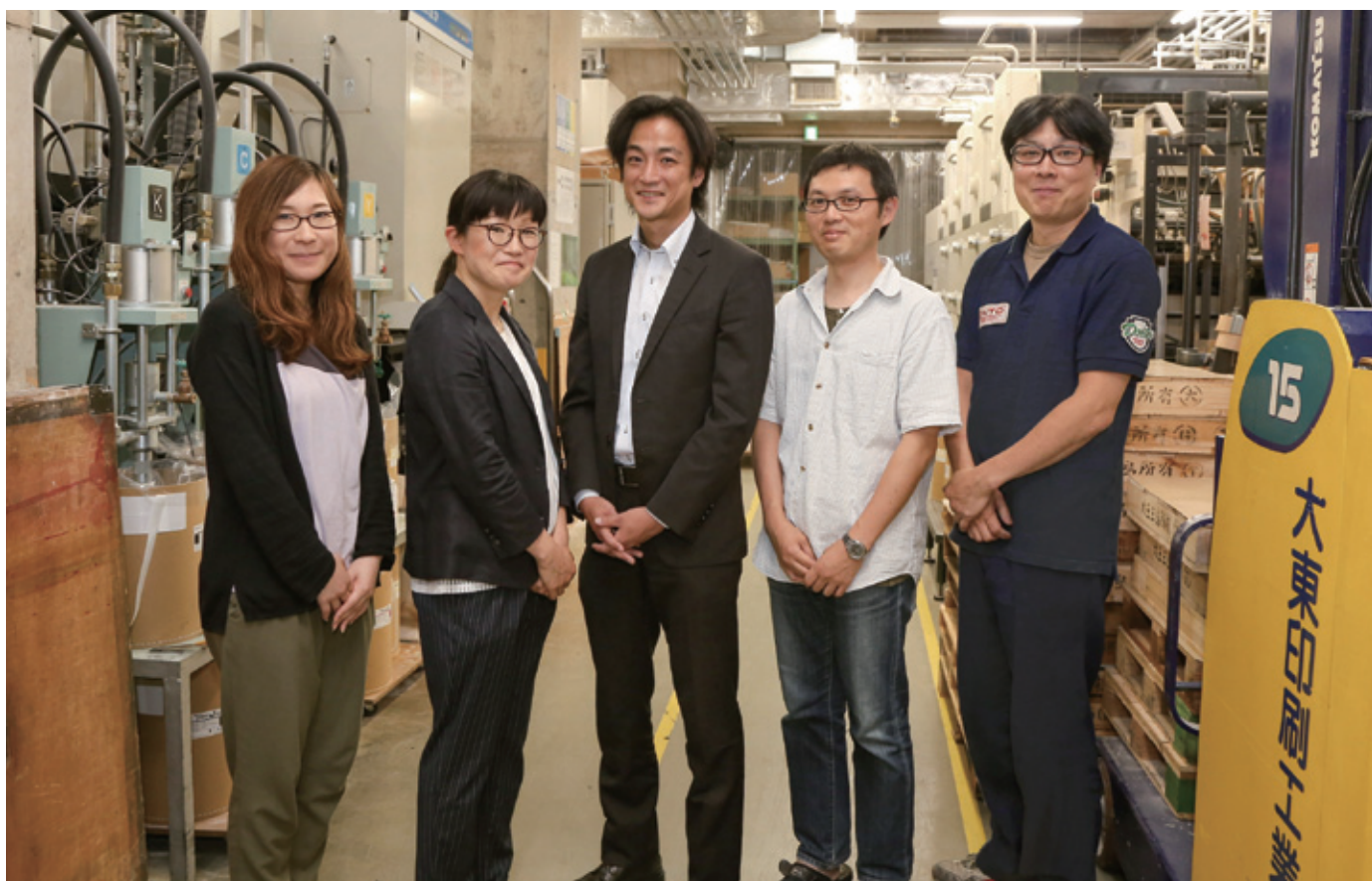
人・予算・スケジュール・品質。 営業は全てを管理する印刷の エキスパート

ほとんどの企業・団体が、広報・販促ツールや案内という形で印刷物を活用している。印刷業界は書籍・新聞・雑誌などにとどまらない広い市場を持っているのだ。大東印刷工業はデザイン制作から印刷、製本まで一連の工程を全て自社で行える強みを持つ。その全工程を管理する営業の視点から印刷会社の魅力に迫る。

城東地区

大東印刷工業 株式会社

設立年 1960年/資本金
2,000万円/代表取締役社
長 佐竹一郎/従業員数 63
名(2015年6月現在)/〒
131-0033 東京都墨田区向
島3-35-9/TEL 03-3625-
7481/http://www.daito-
insatsu.co.jp/



スーツから作業着まで、多様なプロが一つの職場に集う。密なコミュニケーションが製作物の品質を守っている

小回りの良さ、きめ細やかさで 顧客の信頼を獲得

出版不況といわれ、電子媒体が追い討ちをかける時代でも、パンフレット、ポスター、チラシ、ポップなど身の回りのありとあらゆるところに印刷物はあふれている。まちの印刷会社は小ロットでの受注・小回りの良さ・きめ細やかなサービスなどを訴え、大手印刷業者を向こうに回して業界で共存している。

大東印刷工業株式会社は東京スカイツリーのお膝元、東京の下町に創業して65年。デザイン制作から印刷、製本まで全ての工程を自社工場で行う強みを前面に押し出した営業を展開し、確かな品質で信頼を築いている。

「制作物を通して、誰にどんなメッセージを発信したいのか。お客様の意向を汲み取り、実際の形にするのが私たちの仕事です。お客様と綿密に打ち合わせをしてイメージを共有し、各作業者に伝えると

いう橋渡しだけでなく、プロの立場からアドバイスを求められることもありますから、全工程に精通していなければなりません」



江藤亜希子さんの丁寧な仕事を頼る顧客は多い

お客様の反応を直に感じられるのが営業の醍醐味です



江藤亜希子さん

と話すのは営業歴15年の江藤亜希子さん。顧客とのコミュニケーションの中から地道に問題点を解決していく姿勢に顧客の信頼は厚い。

営業は納品するまでにどれくらいの人・お金・時間がかかるかを算出し、見積額をはじき出すために、印刷の工程をすべて熟知していなければならない。

覚えなければいけないことは多いが、経験と知識が蓄積されてくると頼られていることを実感できるといい、それが印刷営業の醍醐味と江藤さん。営業が、日常的に現場の専門家と直にやり取りできる同社は、エキスパートが育ちやすいというの也纳得だ。

「どこが違うか」を突き詰め イメージ通りのデザインに

もちろん、経験を積む過程には失敗もあった。ある官庁がらみのリーフレット製作で、表紙案を先行してほしいといわれ、デザイナーの金山彩音さんは早速、制作に取りかかった。

「ボランティア・市民活動の啓発リーフレットで、先方から『こんな感じで作ったらどうか』と渡された参考資料を基に表紙案



日々、デザインの勉強中と金山彩音さん



データを基に印刷のための版をつくる刷版という作業

を作ったのですが『こういう感じではない』といわれてしまいました」

これは制作にはよくあるトラブルのひとつ。顧客は漠然としたイメージで話を進めることが多い。それで、いざ形に見せると、違和感を訴えたり、新しいインスピレーションが湧いて急に方向転換したりしてしまうのだ。

「テキストだけを見せても漠然としたイメージしかお話しただけにならない人でも、デザインをお見せすると、具体的な話になることが多いですね。『何が違うのか』を一つ一つつぶしていくことで、ギャップを確実に埋めていけます」

再提案前に、こんな仕上がりになりませんとイラストの見本を提示し、担当者に具体的なイメージを持ってもらった。そして「老若男女、外国人などいろいろな人が登場するイラスト案」という方向性が見えてきた。

そこから、他の会社や団体が発行したパンフレットを参考に試行錯誤を重ね、ようやく先方の意に沿ったデザインが完成。ほっと胸をなでおろした。

作業のコストを自動的に算出し、 予算や進捗を管理

営業の大きな仕事に見積もりとスケジュール管理があるのは先述した通り。多くの印刷会社では、見積もりの感覚をキャリアでカバーしているが、それだとしてもアバウトになってしまう。

大東印刷工業はその見積もりのシステムをオリジナルで開発に成功。それぞれのスタッフがシステムに、自分の関わった仕事の内容とそれに費やした時間を入力する。たとえば、デザイナーであれば、どれだけの大きさのデザインに、どれだけの時間を費やしたかを入力する。それだけでデザインコストが算出されるというものだ。

目に見えないものを管理するこの業界だけに、他社からもこのシステムは注目されている。コストのかかった箇所を分析していけば、人やスケジュール管理にも役立てられる。

全工程を通して管理する環境と、作業を「見える化」して一つひとつ分析していくシステムに支えられて、同社では頼もしい営業が育っている。



印刷した紙を、製本前に適正な大きさにカット



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



印刷するものなら何でも作れる

江藤さんが担当している官公庁以外にも、民間企業や学校など幅広い顧客を相手に、書籍や冊子、チラシ、ポスター、カタログ、店頭ポップ、ノベルティといった企業の販促ツールまで何でも扱っている。

「いい意味で得意分野はありません。大抵のものは作れる」と頼もしいお言葉。確かに、変わった形の本や、各種表面加工、立体物まで何でも作っているという印象を

受けた。現在、新しい工場の建設中で、設備はいつそう充実するというから、可能性はますます広がっていきそうだ。

営業と制作、 それぞれのやりがいは？

取材した江藤さん、金山さんに仕事のやりがいを聞いた。

営業は顧客の反応を直に見られる立場。「おかげでスムーズに進んだ」「いいモノができた」と言ってもらえるのが喜び。最近で

は、たまたまパンフレットを見て気に入ってくれた人から依頼が舞い込んだり、「江藤さんにお任せします」と信頼を寄せてもらえたりすることもあり、やりがいを感じるのだという。

制作は実際に形のあるものを作り出す立場。金山さんは、苦労して生み出したパンフレットがやポスターが街中で使われているのを発見すると、自分の仕事が世の中で役立てられていることを実感して、それがモチベーションになっているという。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



非常識に見える働き方が 社員や顧客の幸せを創り出す 「Make Happiness」経営

「電話を使わない」「社員をクビにしない」「顧客に会わない」など、ユニークな経営方針を実践するChatWorkはネットを利用したコミュニケーションツールを提供するIT企業。「働き方革命」ともいえる大胆な経営で社員の幸せを追求する同社の考え方や、社員の働き方にスポットを当てた。

城東地区

**ChatWork
株式会社**

創業年 2004年／資本金 1億6,413万8,500円／代表取締役 山本敏行／従業員数 40名／〒111-0036 東京都台東区松が谷4-24-11-301
／<http://www.chatwork.com/ja/>



オフィスは和気あいあいとした雰囲気包まれている

利益ではなく 社員第一の経営を目指す

「顧客第一主義」を謳う企業は多いが、「社員第一主義」掲げる企業は珍しい。ChatWorkは社員第一主義を堂々と掲げ、具体的な制度に落としこんでいる。同社を立ち上げた山本敏行代表の突飛にも映る経営理念の背景には忘れられぬ苦い経験がある。山本代表は2000年に留学先のロサンゼルスで同社の前身である検索

エンジン登録代行業を始めた。帰国後も仕事を継続し、顧客は1000社を優に超え、法人化に踏み切ったものの、創業メンバー5人で1000社以上の顧客対応は難しく、ミスが続出、顧客からのクレームが相次ぐ中で社員が次々と辞めていくという最悪の事態に陥った。

「経営者として未熟だと痛感し、1000人以上の経営者の話を聞きました。そこで、社員のために自分の時間を使っている、社員についての愚痴や不満を言わな

い、そして自分の会社や社員のことを楽しそうに話すという共通点があることに気づいたんです。つまり、そこに自分の社員のことを第一に考えているという姿勢



フリーアドレスで働く東京オフィスの社員たち



山本敏行代表

社員満足がない企業に顧客満足は生まれません!

があったんです]

こうして社員第一主義という考え方に辿り着いたのだった。

まず「しないこと」を決めて、それを貫く経営

山本代表が打ち立てたのが「しないこと」を基軸にした、「社員をクビにしない」「売上目標に固執しない」「会社規模を追求しない」という三つの柱。社員をクビにしないという方針がこんな副産物も産んだ。

「ある女性社員がいて、その女性はパソコンやネットワークに関するスキルも問題解決能力も高いものを持っているけど、人間関係を全く構築できない。そこで彼女と話し合い、新しい部署を立ち上げました。これが大成功でした」

新設されたのは「業務推進部」という社内パソコンやネットワークトラブルなどの相談窓口だった。人付き合い云々をいってられないほど、さまざまなトラブルが寄せられたが、女性はその一つひとつを見事に解決していった。まもなく、どの社員からも感謝され、尊敬される存在となる。いつしか女性も、社員たちに心を開くようになり、良好な人間関係を築いていった。その後その女性は、日本屈指のマーケッターと目されるようになり、今ではグループ会社の経営を任されているという。ドラマのようなサクセスストーリーが「しない」から誕生したのだ。

大切なのは制度内容よりも、それが生まれるプロセス

同社はユニークな制度でも知られている。例えば、「ゴーホーム制度」。これは



グローバルなビジネス体験ができるシリコンバレー研修。研修の合間に記念撮影

オフィスから実家が140km以上離れている社員には、年2回まで1万4000円を支給するという制度。また、既婚者ならば配偶者、独身者なら恋人の誕生日に食事代1万4000円を支給するという「バースデー制度」もある。

「これらの制度で、社員の家族や親戚が、いい会社に入ったねと評してくれるのが一番ですね。ただし、制度を作るプロセスも大切にしています。当社の制度は社員の『こんなことで困っているんです…』という悩みや不便に対して『こんな制度があるといいよね』という感じで生まれてくるんです」

いわゆるボトムアップによる制度化が大切だというのだ。社員の声を反映しているというだけに、制度は次々に誕生しているという。同社のオフィスがあるシリコンバレーでグローバルなビジネス体験するシリコンバレー研修や、最新のデバイスの購入費の半額が支給される最新デバイス購入支援制度など。こうした取り組みのおかげで、あるコンサルティング会社の組織診断で「日本でいちばん社員満足度が高い会社」にも選出された。しかし、今では社員満足度が高いのは当たり前のこと。次に標榜しているのは、みんな

がハッピーになれる会社。つまり「Make Happiness」を目指しているのだ。

家族との時間が生まれるリモートワークという働き方

「Make Happiness」を目指す同社の中で、すでにポピュラーな働き方となっているのが在宅勤務(リモートワーク)だ。今年、転職してChatWorkに入社したエンジニアの重村浩二さんは山口県柳井市でリモートワークとして働いている。

「小さな娘がいて、妻も働いているのでリモートワークというスタイルで働いてみようと考えました。以前は片道1時間かけて通勤していましたが、今では娘を保育園に送り迎えするなど家族との時間もとれるようになりました」

同社の製品でもある「チャットワーク」で、メールやテレビ会議、音声通話などを駆使して、社内打ち合わせができるので、仕事に支障をきたすことは皆無という。家族を大切にできるという「Make Happiness」を手に入れた重村さん。山本代表が実践してきた「社員第一主義」は大きな成果を上げているとみていいだろう。こうした社員のイキイキとした働き方は職場に活力を生み、それが顧客の満足度向上につながっていくという相乗効果を生んでいるのだ。



テレビ会議で取材に応じていただいたリモートワークで働く重村さん



編集部「ハッターロー・ケンジロー」からのメッセージ



社員同士の交流も活発な社風が一体感を生む

ChatWorkのオフィスには電話がない。また顧客と直接会うこともほとんどない。すべては同社が開発したコミュニケーションツール「チャットワーク」のメールや音声通話、テレビ会議で意思疎通ができるためだ。東京オフィス、大阪オフィス、リモートワー

クの社員のコミュニケーションも「チャットワーク」を利用して打ち合わせを行っている。

「そんな働き方をしているとデジタルに偏向していると思われるがちですが、実はそうでもないんです。同じオフィスで働く社員同士のコミュニケーションはフェイストゥフェイスで頻繁に行われています。むしろ、社員同士の飲み会が多いのも当社の特徴と言っていいくらい人間臭い付き合いを大事

にしています。大切なのはデジタルとアナログのバランスだと考えています」

山本代表がそう語るように、普通の会社では希薄になってきたといわれる勤務時間外の社員同士の交流も大事に据え置いている。こうした仕事以外の交流が社員の一体感を生み、さらに自分たちの職場を良くしていこうという意欲につながっているようだ。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



真空成形金型のパイオニア。 独自の人材育成制度で さらなる成長を目指す

誰もが一度は手にしたことがあるであろうカップラーメンや弁当などのプラスチック容器は、主に真空成形という成形法で作られている。この真空成形で使う金型の製造でシェアナンバーワンを誇るバキュームモールド工業株式会社は、その実績にあぐらをかくことなくさらなる飛躍のための人材育成に力を入れている。

城東地区

バキュームモールド
工業株式会社

設立年 1958年/資本金
9,000万円/代表取締役社
長 渡部雄治/従業員数 190
名/〒131-0031 東京都墨
田区墨田5-23-11/TEL 03-
3614-1556/http://www.
vmold.co.jp/



渡部社長の気さくな人柄もあって、社内は和気あいあいとしている

先見の明で、真空成形用の 金型製造に乗り出す

一口にプラスチック製品といっても、その成形法は多岐にわたる。例えば、たい焼きのように型に入れたプラスチック樹脂を圧縮して作る圧縮成形や、大きな注射器のような射出ユニットから溶けた樹脂を金型に注入して作る射出成形などが、その代表例で、大きなものを作るのに向いていたり、大量生産に適していたりとそ

れぞれに得意分野がある。同社が手掛ける真空成形は、比較的強度が高く薄肉のプラスチック製品を作るのに適しているといわれている。この製法を簡単に説明すると、加熱したプラスチックの薄いシートを金型にセットし、金型内の空気を吸い出して真空状態にするとシートと金型が密着し、成形されるという仕組み。この真空成形を手掛ける同社に渡部雄治社長が入社したのは昭和58年。渡部社長が入社した当時は、プラスチック容器の試作品を

石膏や木型で作っていた。その石膏や木型の製造部門に配属された渡部社長だったが、10年もするとCADや自動工作機



50台以上のマシニングセンターの他、様々な工作機械により複雑な形状の金型加工を実現している

物事を多方面から見られる人材の育成に注力しています



渡部雄治社長

械が導入され、次第に石膏の仕事が減っていった。新しい時代の波になすべき仕事を失っていった形の渡部社長、稀にしかない仕事を待ってばかりもいられないと、製造担当にも関わらず客先周りを始めた。

「勢い良くお客さんのところへ行っただいいんですが、それまでの仕事といえば、指示通りのモノを作っていたに過ぎなかったわけですから、お客さんに提案するための図面なんか引けっこないということに気づいたんです。それからはCADが使える人に張り付いて図面の引き方を教わりました」

その行動力と努力が実を結んだ。1社、2社と担当が増えていき、その実績が認められ、営業部署にも籍を置くようになった。

「他部門を経験したのは大きな財産になりました。同じ所にずっといるとどうしても視野が狭くなってしまおうでしょう。自分のところしか見えてなければ、例えば、作業効率を上げようと工夫したことが、実は他部門の工程を増やしたという不具合が出てきてしまったりするわけです。そんな事態を回避するには、全体を把握した上でそれぞれの作業をする必要がある、そう確信しました」

物事を多角的に捉えられる人材を育成する、2年間研修

社長の確信に基づいて導入されたのが同社の特徴ともいえる2年間研修だ。1年目に実施される一次研修では、営業や試作製作、金型製造など、いずれかの部門で3か月間に渡って実務を経験。その働きぶりで適性、つまりマッチングを評価し、同部門に留まる、あるいは他部門に異動

し、3か月間の実務を経験することになる。そして10月に正式配属。しかし、それで落ち着くわけではない。2年目の研修では3か月ごとに部署を異動して、それぞれの部門の知識を身につけていくことになる。

「例えば、ある上司からこうやりなさいと言われたことを、別の上司からは違うやり方だと言われたとします。普通ならどっちが正しいんだと考えてしまうところですが、研修でいろんな上司と接すれば、それぞれの良い所、悪い所を自分で判断し、自分にあったやり方を見つけられるようになるんです」

製造部と営業部、それぞれのやりがい

同社では製造から営業、あるいは、その逆の部門異動が珍しくないという。入社11年目の越川泰樹さんは営業と製造を経験している。営業では自分で金型をデザインする面白さ、製造では手を動かしてものを作る喜びがあったという。そんな越川さんには同社の社員同士の絆の強さを実感した経験がある。それは製造を担当していた頃のことだった。同社でも作ったことがない形状の金型製造の依頼



営業と製造、それぞれの面白さを力説する越川さん



クライアントに提案するプラスチック容器の設計も営業の仕事のひとつ

が来たのだ。手馴れている金型とは違い、作業効率も上がらない。納期も差し迫っていた。

「従業員総出、しかも土日でも返上して製作にかかっていました。きっと、くたびれきっていたと思うんですが、だれ一人として嫌な顔を浮かべることなく、作業に没頭していたんですね。みんなで物をつくりあげる一体感と達成感がそこにはありました。納品したときには共に喜びを分かち合いましたよ」(越川さん)

社員同士が協力しあう気質は、同社の特徴のひとつに数えられるという。

「4月には新入社員の歓迎会があって、夏にはビアパーティーがあります。他にも課長以上が部下に対して給仕をする『勤労感謝デー』や地域のお祭りに参加するイベントなんかもあるなど、社員同士の親睦を深める行事は、枚挙にいとまがないほどあります」(越川さん)

研修制度により個人の成長を促し、社内行事により社内の絆を深める同社は、リーディングカンパニーの座を維持するだけでなく、さらなる上を目指し、成長し続けていくに違いない。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社長が開く、月に一度の勉強会

同社の研修制度は2年間研修の他に、月に一度の社長直々の勉強会もある。2013年に渡部社長が社長に就任してから実施しているもので、その中で今ではあまり使われなくなった石膏の技術を教えることもあるという。CADやマシニング

センターなどの工作機械を使わず一から手作りすることで、新たな発見もある。例えば、同社ではりんごをダンボールに詰めるときに、傷まないようにりんごの下に敷くプラスチックトレイの金型を製造している。トレイはりんごが少し浮く寸法で作られており、その隙間はりんごが入ることによって潰れてそれがクッションになる。CAD

や工作機械でオートマチックに作業をしていたら、なぜこの寸法なのか、なぜこの構造なのかといったところに目が向きづらいが、実際に一から手作業でものをつくることで、細やかなところに注意がいき、それが金型への造詣を深めるきっかけになるという。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



若手職人の育成に取り組み、 世界品質を誇る めっき加工技術を継承する

車やコンピュータ、家電から装飾品に至るまであらゆる工業用品で欠かせないめっき加工。ヒキフネはめっき業界にあって、技術はいうに及ばず、独自の人材育成でも注目を浴びる企業。業界がアジア諸国に切迫される中、連綿と受け継がれてきた確かな技術で世界に羽ばたく同社の技術継承の秘密に迫った。

城東地区

株式会社
ヒキフネ

設立年 1932年/資本金
2,400万円/代表取締役社
長 石川英孝/従業員数 95
名(2015年6月現在)/〒124-
0014 東京都葛飾区東四つ木
2-4-12/TEL 03-3696-1981
/http://www.hikifune.com/



現場の職人とコミュニケーションを交わしながら、品質をチェックしていく

高品質のものづくりは職人が 頼り。人を第一に考える風土

「全従業員が豊かになる」を企業理念に1932年に創業し、ものづくり日本の経済成長に貢献してきた株式会社ヒキフネは、「現代の名工」として表彰された石川進造相談役をはじめ、熟練した職人の技で、今日の信頼を築いてきた。同社の強みは、技術力もさることながら、その技術を伝承する人材育成にあると胸を張るのは総

務部取締役部長の鈴木昌史さん。めっきは、施す素材の性質や形状ごとに加工方法が違うため、工程のすべてを機械任せにすることは難しく、高度な技術者に頼るところが大きい。また、出来上がった製品の品質チェックをするのにも人の目を通して行う。つまり、どんなに優れた機械よりも人が重視されるのだ。ヒキフネでは会社を牽引する職人を育成するべく、従業員を豊かにすることを第一に考え、新人教育や公平な社員評価、外部研修プロ

グラムなど、多角的な支援体制で社員のレベルアップを図っている。



事務所に隣接した工場では、社員一丸となってめっき加工が行われている

めっきは、ものづくりの現場に欠かせません



関口将士さん



めっきには人の手が欠かせない

めっき加工の工程をざっくりと追っていくと、脱脂、湯洗、薬品によるサビ取り、めっきといった流れで進んでいく。新入社員は、それら一つひとつを順番に担当し、それぞれの工程にどのような意味があるのか、作業の全体像はどうなっているのかを理解していく。すべての工程に関わるからこそ、ものづくりの醍醐味を味わえるというのはモチベーションアップ、ひいては効率にも大きく影響する。この社員教育過程で、ひとり一人の適性も見分けられ、やがてそれぞれ適材適所に配属される。

品質をチェックする職人の目。技術を確実に継承していく

関口将士さんが所属するのは品質保証部門。めっき加工が施された品がクライアントの要求通りの仕上がりになっているのかをチェックする確認工程の要であり、めっきに精通した熟練にしか務まらない大役。関口さんは、ヒキフネの教育制度のもと、10年ほどのキャリアを積んできた。

「溶液の温度が2℃違っただけで不具合が起きるといほどにめっきは繊細なんです。不具合が見つかったときは、どの工程で問題があったのかをいち早く解明しなければなりませんから、各工程の意味が分かっていないととても対処できません」とめっき加工の難しさを語る。

現場とのやり取りが欠かせない品質保証部は、ときに現場の職人と主張がぶつかることもある。そこでは冷静に原因を突き詰めていく必要がある。当然、現場スタッフからの信頼も不可欠。それを築くには、コミュニケーション力も磨かなければならない。めっきに関する専門的な技能だけでなく、このような力を高めるために、外部研修を受講する機会も提供されている。ヒキフネの魅力のひとつは、各社員に適した教育プログラムを会社側が用意していることだ。

人材育成に並んでヒキフネの強みを支えているのが、「ヒキフネ大百科」だ。めっき技術のコツや過去に起こった不具合の対策などをまとめた資料集で、創業当時からコツコツと蓄積された歴代の職人たちの知識の集合体だ。コンピュータで管理された膨大な量のこの資料には、最新のめっき加工技術を学んだ職人たちも追記し、社内の誰もが閲覧できる。こうしたノウハウを記した資料は、確実に次代の職人に技術継承をするのに大いに貢献。それを如実に物語るのが、「全員の参画」「継続的改善」を理念とする、国際標準規格として認められているISO9001の取得

である。2008年版への移行も果たしているから、教育制度の体系化は成功しているといっていいただろう。

国外拠点も設立。めっきはいつの時代も求められる

活躍目覚ましい同社だが、業界全体の動向は、不況の波に押されて芳しくないのが現状だという。それでも、職人のワザに裏打ちされた確かな技術をもつ企業の需要がなくなることはない。いつの時代でも高品質のものならば必ず求められることだと社員たちは自信をのぞかせる。

事実、世界のなかでもトップクラスの品質を誇るヒキフネのめっきの技術は、通信や自動車などありとあらゆる分野での信頼を磐石なものとし、取引先の生産拠点移転に合わせ、タイへの進出も果たしている。新たな土地で事業を軌道に乗せるのは一筋縄にはいかないが、地域に密着し、人を豊かにすることを標榜する同社は、今後も世界を股にかけ、確固たる「ヒキフネ」ブランドを確立していくことだろう。



毎年8月に同社が主催する夏祭り



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



地域との和を重んじ、夏祭りを主催

毎年8月には、ヒキフネ主催で夏祭りを開催、地域住民との交流を図っている。社員が一丸となって、焼きそばやわたあめの屋台、やぐらなどを組み、すべて自前で作り上げる。30年以上の歴史の中には、参加した地元の子どものもとに同社に就職したというエピソードもある。

経営者の考えをオープンにする社風

毎月、代表取締役の石川英孝社長による経営方針の説明や各部署の現状報告が行われる月例会が開かれている。また、一人につき2500円のコミュニケーション手当が支給される部署ごとの懇親会も月の恒例行事となっている。その席に石川社長が同席し、今後の事業などについて、忌憚のない意見が交わされる。20年以上

続くこの習慣は、風通しのいいヒキフネの風物詩と社員の間で評されている。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



3Dプリンターの開発にいち早く着手。先端技術が製造業の未来を切り開く

コンピュータで設計した3Dデータから物を製造する3Dプリンター。魔法の箱などと近年、脚光を浴びているが、アスペクトの代表、早野誠治氏は、四半世紀以上にこの造形技術と出会い、いち早く装置開発に着手していた。現在はプラスチックのみならず金属や新素材による造形といった新たな挑戦に乗り出している。

多摩地区

株式会社
アスペクト

設立年 1996年/資本金
3,000万円/代表取締役 早
野誠治/従業員数 40名/〒
206-0802 東京都稲城市東
長沼3104-1-101/TEL 042-
370-7900/http://aspect.
jpn.com/



自社で開発した粉末床溶融結合装置ラファエロと社員の方々。ラファエロは東京都ベンチャー技術大賞を受賞している

3Dプリンター技術と出会い、 独立を決心する

3Dプリンターは、アディティブ・マニユファクチャリング(AM)という技術によって造形物を作っている。アディティブとは「足す」、「付け加える」という意味でマニユファクチャリングは製造を意味する。つまり、プラスチックなどの素材を立体的に重ねていくことで物を作る技術である。この技術を一躍有名にしたのはオバマ米大統領

領。2013年の一般教書演説で、あらゆるものづくりに革命を起こすと3Dプリンターを評し、研究開発の大規模強化を表明。人々は一気に画期的技術に傾倒したのである。その演説から遡ること27年前、このAM技術の原点である光造形を目の当たりにし、その革新的技術に衝撃を受けていたのがアスペクトの代表、早野誠治氏である。当時、大手商社に勤めていた早野社長はAM技術の時代を予感、翌年には装置開発と事業化に乗り出した。

しかし弱点もあったと当時を振り返るのは、光造形装置の研究開発チームを率いていた萩原正さん。その弱点とは強度が極端に弱いことだ。そのデメリットがある以上は、製品を作る前段階の試作品にはなりえても、最終製品としては使えない。そこで目をつけたのがプラスチックなどの素材の粉末を使った新しい造形法、PBF (Powder Bed Fusion:粉末床溶融結合法)だった。テキサス大学が開発した技術で、粉末を敷いて固めたい部分にレー

創業以来、常に新しいことへチャレンジしています



萩原正取締役

ザーを照射することで融かし、凝固させることで層を作り、その層を重ねることで造形するというもの。しかし、すぐにその装置開発には乗り出さなかった。まずは、PBFの3Dプリンターの魅力を広め、マーケットを切り開くことが先決だと考えたのだ。そこで、テキサス大学が設立した企業から日本での装置販売権を取得し、装置の輸入代理店兼、装置による造形受託業務を始めるべく、株式会社アスペクトは誕生した。オバマ大統領の一般教書より17年前の1996年のことだった。

ピンチをチャンスに変えた、 自社装置開発

事業をスタートさせたものの、PBF技術の黎明期ただけに、装置の故障は少なくなかった。そこで同社に加わったのが光造形装置に携わっていた萩原さんだ。これで保守環境が整ったと思った矢先、まさに青天の霹靂といえる出来事があった。

「販売元がアメリカの大手3Dプリンターメーカーに買収されて、その後、販売権の打ち切りを告げられたんです。日本は良いマーケットになると買収先が踏んで、自分たちでやったほうが儲かると考えたのでしょう」(萩原さん)

生命線を絶たれたかのような宣告であったが、萩原さんはこれを好機と見た。自社装置の開発に乗り出したのである。萩原さんが目指したのはこれまでのサイズを上回る500mmサイズの造形品を作れる3Dプリンター。レーザーの種類やモーターのスピード、あるいは機械部品に使用する金属など、クリアすべき問題は山積していた。まさに一からの設計で、完

成したのは2006年、実に3年を要した。現在ではさらに生産性を向上させた新作機も完成している。研究はまさに日進月歩だと萩原さんは話す。

「現在では3Dプリンターの開発のみならず、粉末に使う新素材の開発や既存材料の3Dプリンターへの適合化などに取り組んでいます」

若手がものづくりの 未来を変える

同社の肝といえる研究開発には若手社員も携わっている。

「現在、3Dプリンターで使用される素材でポピュラーなものはナイロンですが、私が今研究しているのはポリプロピレンです。ポリプロピレンは汎用性が高いため、3Dプリンターで使えるようになれば、マーケットはさらに拡大するに違いありません」(木村友星さん 入社2年目)

同じようにナイロン以外の素材での造形に取り組んでいるのが入社2年目の小清水秀和さんだ。

「ステンレスの粉での造形に挑戦しています。プラスチックとは違ってノウハウが蓄積されていませんが、自分が予想した通りの反応が出ることもあるので、それがやりがいになっています」



3Dプリンターに使用するべく、ポリプロピレンの適合化に邁進する木村さん



金属造形機担当の小清水さんは「予想外の結果が出ることもありますが、それも研究の面白さのひとつです」と話す

これまでの造形法とは異なったやり方にチャレンジしている社員もいる。入社2年目の伊藤史郎さんは東京大学の生産技術研究所に出向し低温造形法という新たな成形法の研究をしている。

「PPSという素材は融点が約280度なので、通常のやり方で融かそうとすると装置自体の耐熱性を上げなければなりません。そこで、低温でゆっくり融かす低温造形法を研究しています。ただし、低温だと戻ってしまうので、足場を作ってそこに層を固定して、その上に層をどんどん積み重ねていくんです」

いずれの研究も成功すれば新たなマーケットが開けることになる。自分の研究がものづくりの業界を変えていく。そのことがやりがいになっているとともに、同社が成長を続けている原動力になっているに違いない。



PBF技術の第一人者である、東京大学生産技術研究所の新野俊樹教授のもとで低温造形を研究している伊藤さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



真空状態で行われる金属造形

同社の金属粉末による造形は、真空状態の中で行われる。空気による酸化を防ぐためである。また、金属には結露しやすいという性質があるため、水分などの不純物が混入しやすく、品質劣化を招く恐れがある。その不純物を除くにも、真空が好条件になるのだという。この研究

に取り組んでいる小清水さんは面白さをこう話す。「研究は、金属造形機のレーザーの強さや照射の仕方などをチューニングし、造形、その結果の観察という繰り返しです。一見単調に見えますが、1回1回結果が違うので、なぜこの形になったのか、次はもっと細かくレーザーを当ててみようとか、考察すべきことがたくさんあるんですね。そうしたことを考えること自

体も面白いですし、どんな結果になるのかというワクワク感もあるんですよ。それに真空状態による金属造形は宇宙開発業界からも注目されているので、それもやりがいになっています」。なるほど、最先端技術に携われるというやりがいと研究自体の面白さが働く上でのモチベーションになっているというわけだ。まさに働きがいたっぷりの職場環境といえよう。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



働きやすい明るく清潔な工場 で、独自技術による高品質な自動車部品をつくる

内野製作所の技術を駆使した部品は、我が国の自動車産業を支えているといっても過言ではない。それを裏付けるのが、同社と自動車各メーカーとの戦後間もない頃からの付き合いという歴史である。2011年に竣工された工場は、清潔で働きやすいと社員からの評判も高い。充実した環境と独自技術について話を聞いた。

多摩地区

株式会社 内野製作所

設立年 1949年/資本金
1,000万円/代表取締役社
長 内野徳昭/従業員数 66
名(2015年6月現在)/〒192-
0001 東京都八王子市戸吹町
2105番地/TEL 042-696-
6210/http://www.uchino-
ss.co.jp/



自然光を取り入れた明るい工場内で、日々技術を磨く田中さん。材料によって異なる加工をするため、作業経験の積み重ねがものをいう

高い信頼を勝ち取った加工 技術と歴史、社長が語る思い

内野製作所は、自動車のエンジンやミッションなどに使われる歯車(ギア)を製造するメーカー。国内の自動車、二輪車メーカーのほとんどと取引があるというから、その技術力の高さは推して知るべし。同社の真骨頂は、シビアな精度が求められる試作開発部品。試作開発といえば、研究開発品。すなわち、設計図はあって

もその形はイメージでしかない。それを鉄や銅などの材料を削って作り出す。1ミクロンの誤差も許されない。

「昭和初期の創業当時は繊維織機の量産歯車加工を手がけていました。その技術が自動車の部品加工にも通用すると、先代の父が自動車メーカーとの取引を始めました。それで平成10年に私が社長に就任してから、F-1の車にも使用されている、弊社にしかできない加工技術を武器に取引先を増やし、企業規模を5倍に伸

ばしました」と語る内野徳昭社長。海外の最新加工用マシンの導入にも積極的で、



企業の成長は社員あってこそと語る内野社長

おばあちゃんになっても、ものづくりの世界で活躍したいですね



田中琳菜さん

それを扱える技術職の育成にも余念がないという。

現場の先輩社員と 外部の講習会で若手を育成

高い技術力を維持するためには、若手の育成は欠かせない。製造部の田中琳菜さんは入社2年目のホープ。鉄や銅などの材料を削り出す旋盤加工を担当している。はじめは先輩に事細かに教わり、ワザを磨くが、ある程度の所までの技術を身につけたら、あとは自分で考えて仕上げなければならない。月に5,6千点ほどの部品をつくる同社では、そのほとんどが新製品試作用の部品。つまり、毎度異なる形状の部品を手がけることになる。要所要所でアドバイスをもらうこともあるが、基本的には自分で創意工夫して新しい部品を削り出す。

そんな若手を支えるのは、先輩の技術者だけに留まらない。外部の研修にも積極的に参加できる環境を整え、技術修得をサポートする。

技術を前面に押し出す会社では技術研修ばかりに力を注ぎがちだが、同社ではビジネスマナーなどの研修にも積極的に取り組む。社会人としてのマナーを身につけ、人間力を鍛えることで、取引先の人と会ったときも、会社を代表して意見を発せられる素養を身につけるためと、その狙いは大きな所に据えている。

研修や社員旅行などを通して、 風通しのいい職場を実現

「年齢や部署間の垣根を越えて、気軽



「社員みんなが仲がよく、働きやすいです」(村井さん)

に意見を言えますね」と風通しのよさを語るのは、事務・経理を担当する村井美菜子さん。村井さんがかつて担当していた製造事務は、現場に設計図を渡したり、クライアントからの問い合わせ窓口にもなり、技術的なことを理解していなければ務まらない。文系出身の村井さん、技術的な知識を身につけようにも一朝一夕にいくわけもない。そこで、外部研修のマナー、コミュニケーション講座を受講して、問い合わせに即答できなくても、角のたたない保留の仕方などを学んだ。また、技術に精通していない村井さんが現場の技術者から話を聞き出すには、普段からのコミュニケーションが不可欠。そんな村井さ



夏恒例のBBQを囲む社員たちの顔はどれも笑顔

んの助けとなったのが研修制度だった。「他部門と合同のチームワークに関する泊まり込みの研修で多くの知り合いができました。以降、現場の方と廊下ですれ違うときにプライベートなことも気軽に話せるような関係になりました」と別の角度でも研修を評価する。

社員のことを第一に考え、働き やすい環境と制度に心を砕く

社員の技術力の向上、意見を述べやすい環境づくりと同様、内野社長が重視するのが、働きやすい環境と制度の充実化である。同社は八王子市のみどり豊かな郊外にあり、駅からは距離がある。そこで、朝・晩に送迎バスを用意し、通勤を助ける。また、社内にはトレーニングルームが整えられ、ロッカールーム、シャワーまで備わっている。車移動で運動不足になりがちな社員が、昼休みや就業後に汗を流す。

また、毎年3~8人ほどの新卒を採用しており、将来を担う人材の育成にも余念はない。

「技術は日進月歩ですから、新製品の開発サイクルは今後ますます短くなっていくでしょう。そこで、弊社のように技術力があって小回りがきく企業はより重宝されるでしょう。若い人には独自の技術を身につけてもらって、材料を削り出してから加工し、自分にしかできない仕事を成す達成感をぜひ味わってもらいたいですね」と内野社長は今後の展望と、若手への期待を語った。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



働きやすい環境を整備することに 心を砕く

みどり豊かな八王子市郊外に位置する内野製作所の工場。事務所も食堂も壁の一面が採光に優れたガラス張り。そこから燦々と自然光が降りそそぎ、それだけでリフレッシュ感に満たされる。社内のトレーニングジムをはじめ、工場周辺ではバドミントンなど、社員たちが思い思いに過

ごすゆったりしたスペースが横たわり、心穏やかな気分を醸す。毎年8月には、食堂の前にしつらえられたデッキでBBQ。これもまた社員の親睦を図る絶好の機会となっている。

内野社長、縁あって入社した社員とは長く仕事をしていきたいという思いを大事にする。ものづくりの醍醐味を実感する前に辞めてしまうなんてことがないように、できる限り現場の声を拾って、作業環境

を充実させたいと未来構想を語る目には、優しさが宿って見えた。



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



脱・下請けを目指し、顧客、メーカー、社員も喜ぶサポートサービスビジネスを実現

多摩市に本社を構える京西テクノス。計測器や医療機器の保守・修理サービスを手がけ、社員数約300名、年商45億円を誇る。かつてはメーカーの下請けとして厳しいコスト競争にさらされていたが、臼井努社長の英断と2本の電話で今日につながる大転換を遂げた。

多摩地区

京西テクノス株式会社

創業年 2002年/資本金 4,000万円/代表取締役社長 臼井努/従業員数 300名/〒206-0041 東京都多摩市愛宕4-25-2/TEL 042-303-0888/http://www.kyosaitec.co.jp/



メーカー、顧客からの信頼も厚い技術者集団

激しい価格競争 下請けから抜け出したい

臼井社長には記憶に残る体験がある。現京西テクノスの母体となる電機製造の会社に勤務していた28歳のときだ。

「製造機械が故障したのでメンテナンスを頼んだところ、数十万円を請求されたのです。私たちの会社が1円2円で戦っているのに対し、サービス会社は1回につき数十万円を稼ぐ。この差は何だろうと天

を仰ぎました」

考え抜いた臼井社長は、一つの答えにたどり着く。

「下請けでもものづくりをしているだけでは、いつかは窮する。それならわが社もサービス業に参入すべきだ」

ものづくりからサービス業へ。大転換に思えるが本質は変わっていない。同社は製品を組み立てており、計測器の機能や中身に精通している上、出荷前に不具合があれば修理もする。その知識や技術

が活かされると踏んだのだ。

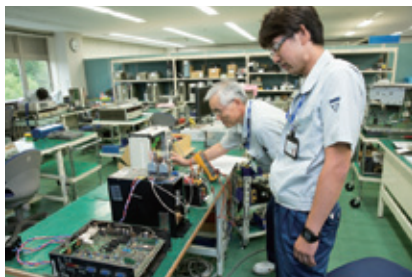
つてをたどってメンテナンスを委託して



「メーカーサポートが終了したら京西テクノスへ」と認識してもらえる会社を目指します」(臼井社長)

やりたい仕事に全力で打ち込めます

下嶋秀一郎さん



修理技術の継承は、同社の生命線

もらえる会社を見つけ、どうにかスタートを切ったところに、運命的な電話がかかってくる。米国大手複合企業の医療部門からだった。脳波計や心電計の修理サポートを手伝ってほしいという。医療機器は扱ったことがなかったが、「どちらも計測する機器。基本構造は同じと開き直り、二つ返事で引き受けた」という。

積み上げた知識と技術を活かし サービス業へ転換

社員2名を派遣したところ、技術力が高く評価され、1年後には10名を派遣するまでに。その間、他社との取引も順調に増え、プロジェクト全体で60名を抱えるまでに成長。満を持して、メンテナンスサービス会社「京西テクノス」を立ち上げた。



修理を通して多くのお客様に会えるのがうれしいと下嶋さん

ビジネスが順調に成長を始めたころ、2本目の運命的な電話がかかってきた。取引のある計測器メーカーからだった。

「日本航空(JAL)が古い計測器を修理してくれるところを探しているのだが、自社ではサポートが終了していて修理ができない。しかしながら、計測器メーカーとしてはむげには断れず、困っているとのことでした」

故障した機器を持ち帰り、見事に修理して納品したところ、日本航空も計測器メーカーも大喜び。

翌日には噂を聞きつけた全日本空輸(ANA)からも依頼が来るというおまげがついた。

「お客様にもメーカーにも喜ばれる。しかもエンドユーザーと直接取引できて、価格の決定権も私たちにある。まさに『三方よし』のビジネスモデルでした」と臼井社長は振り返る。

その後、取り扱い品目を広げるとともに、全国にサービス拠点を整備、医療機器のメンテナンスサービスと計測機器修理を幅広く手がける体制を構築した。社員500人、年商100億円、上場企業並みの給料を実現したいと語る臼井社長。それも遠い夢ではなさそうだ。

社員の声

「夢が持てるからやりがいも大きい」

入社4年目、フィールドサービスエンジニアの下嶋秀一郎さんは、この仕事を天職だと感じている。

「もともと人と接するのが好きで、機器の修理も手がけたいと思っていましたの



英語力を高めて新しいプロジェクトを立ち上げたいと森野さん

で、直接お客様とコミュニケーションを図りながら、多品目を扱えるこの仕事はまさに理想です」

カスタマーコールセンターに勤務する南部陽子さんは入社3年目。「コールセンターでお客様の切実なご要望に接していると、サービスのスピードと質の大切さを実感した」という。

ITの技術を身に付けて11年前、商社の営業から転職してきた森野雅之さん。現在、大手通信キャリアのネットワーク機器サポート窓口のリーダーだ。

「社会のインフラである高速大容量通信を裏から支えているという自負があり、やりがいは大きいですね」

彼らの活躍が同社のユニークなビジネスを支えている。



夢は医療機器の保守サービスエンジニアと語る南部さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



時代の流れを読んだ決断

国内の製造業が中国をはじめとしたコストの安い国との競争で疲弊して久しい。いずこも生き残りをかけて模索する中、京西テクノスは社員の能力を活かす道を探り、見事にサービス業への転換を果たした。大手メーカーには、製品力を高めるためサービス部門を切り離している企業も少な

くない。そうした時代の流れにうまく乗れたのも大きい。

社員を鼓舞する「なんとかなる」精神

ビジネスが好転するきっかけは、臼井社長が「運命的」と表現する絶妙なタイミングでかかってきた2本の電話だった。ただ「運がいい」と言ってしまうばそれまでだが、臼井社長は、持ち前の行動力で「運」を「必然」

に変えてみせた。

そして何より同社の躍進を支えているのは、良い意味での楽観主義なのではないだろうか。多品目を修理するための知識や技術を身につけるのは大変なはずだ。しかし、臼井社長の「なんとかなる」精神が、社員たちに勇気を与え、乗り越えた先にある未来を予感させる。エンジニアを目指す者にとっては理想的な会社に違いない。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



風通しのよい社風が ものづくりのスピリットを 伝え、若手の成長を支える

建物内の照明や工場の機械などを動かす電気は、配電盤・制御盤がコントロールしている。1971年創業の友伸エンジニアリングは、配電盤と制御盤製作一筋に44年。品質を守るためには、会社と製品に対する愛情が不可欠というのが同社の哲学。そうした愛情を育む同社の社風に迫った。

多摩地区

株式会社
友伸エンジニアリング

設立年 1971年/資本金 1億円/代表取締役社長 亀上政典/従業員数 125名(2015年6月現在)/〒183-0014 東京都府中市是政2-16-23/
TEL 042-367-2111/http://www.yushin.co.jp/



同社の品質を守っている従業員たち。中央が「人が財産」と語る三代目亀上政典社長

大きな声であいさつする同社 伝統の「唱和あいさつ訓練」

「就職のための会社訪問で弊社に来たとき、とにかくあいさつの声の大きさに驚いたんです。元気な会社だなと思い、そんな活気ある社風に魅かれ、弊社を志望しました」と話すのは、高校の電気科を卒業し、現在、購買部に所属する佐久間陸朗さん。同社に入社して3年目になる。

佐久間さんが驚いたという朝のあいさ

つは始業前の同社恒例の儀式。ラジオ体操に始まり、10分間の掃除タイム、その後社員全員で「おはようございます」「いらっしゃいませ」「ありがとうございます」と大きな声で繰り返す。これを同社では「唱和あいさつ訓練」と位置付ける。

「大きな声を出すことで、さあ今日もやるぞ!とモチベーションが上がります。それに、声を出すことが刺激となっているのでしょうか、ふだんから社員の会話が多く、明るくオープンな雰囲気があります」

(佐久間さん)

佐久間さんが所属する購買部は、製品に使われる部品をそろえる部門。手配書



施設や機械の電力供給を制御する「配電盤」「制御盤」の設計から製作まで手掛ける



林秀紀さん

ものづくりの醍醐味を実感できます

にのっとして、納期に間に合うように部品を発注するのが佐久間さんの仕事。

「一つの製品で部品が50個で済む場合もあれば、数千点に及ぶ場合もあります。種類も多種多様あり、納期は譲れませんから、手配ミス、手配漏れがないよう心を砕いています」(佐久間さん)

ベテラン社員が愛情をもって指導し、ノウハウを伝える

そう語る佐久間さんだが、忘れられない失敗がある。

「手配書を1枚見落としていたんです。あれ?発注していない!というのがわかり、部品メーカーさんにかたっぱしから電話をして、ひたすらお願いして、なんとか間に合わせてもらいました」

お客様から指定されている納期の遅延だけはどうしても避けなければならない。このときには、上司も共に奔走してくれたという。その上司が佐久間さんの目標でもある大ベテラン佐藤康夫さんだ。

「佐藤さんの交渉術は見事で、柔軟にいくこともあれば、怖いくらいの口調でやりとりすることもあります。仕事では言うべきことははっきり言わなければならないのですが、僕はまだつい遠慮してしまいます。佐藤さんの交渉術を1日も早く身につけたいところです」

若手のお手本となるのは佐藤さんだけではない。半世紀にわたる歴史を有する会社だけに、それぞれの部門に、業務を知り尽くすベテラン社員たちがいる。

そうした先輩たちが若手社員に顧客との信頼を獲得する術や製品・品質に対するプライドをしっかりと伝えているのである。

「僕にとって師匠ともいえる存在が同じ生産課の大先輩の石澤正弘さんです。顔はちょっと怖くて、一見近寄りたいたんですけど、知識がものすごく、ことあるごとに技術的なことを教えてもらっています。最近、石澤さんから全体的な仕事を任せてもらえるようになってきているのがうれしいですね」と話すのは、東京工場生産課の林秀紀さん(入社6年目)。林さんも佐久間さん同様、高校の電気科を卒業して入社。現在、主にビルなどで使われる高圧配電盤の組み立てに携わっている。

「高圧の電流が流れるものですから、部品と部品の間に一定の距離を置かなければなりません。そうした技術的なことを遵守して、また、混入物などがないように気を配るなど、安全、確実をモットーに作業に当たっています。それから、部品の配列の美しさにも自分なりにこだわって製作しています」

交流を深める親睦会、いきいき職場づくりプロジェクト

製品の品質を守るには、個々の社員の技術力の高さに加え、社員同士、部門間の連携・協力は、なしえない。朝の挨拶はそのためのもので、その延長線上に親睦会がある。年に一度、全社員参加の社員旅行は恒例。昨年は2泊3日で沖縄、今年は新潟で行われた。そのほかに



明るい社風に魅かれて同社を志望した購買部の佐久間陸朗さん

も、野外バーベキューや屋形船花火鑑賞など、さまざまな親睦会が定期的に行われている。

また、今年度から「いきいき職場づくりプロジェクト」もスタートした。これは課内の社員交流活性化の取り組みで、課ごとに行われる飲み会やイベントなどに充てる費用として、社員一人あたり月5000円を支給するというもの。

「先日も生産管理課のメンバーと懇親会を催しました。楽しく飲んで語ることで、相手の人柄がよくわかっていいですね。こうした機会が増えると、仕事上のコミュニケーションもスムーズになり、お互いに要望なども言いやすくなると思います」



さまざまな親睦会を通じて、社員同士が交流を深めている



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



従業員ともお客様とも「出会い」を大切にす社風

一つひとつをオーダーメイドで仕上げる同社の製品は機械化が不可能。すべての工程を人の手で仕上げていくだけに、会社にとって従業員が何よりの財産という理念がある。創業社長の「よっぽどの縁があつての出会いです」という言葉に残されるように、従業員ともお客様とも出会いを大切にす社風を伝統的に守っている。「ですから、当社の顧客はほとんどが創

業以来、長年おつきあいをしているお客様。これまで実績のない要望があっても、断ることは絶対にしません」(総務部長・栗須健二さん)。チャレンジを辞さない姿勢がさらなる技術の蓄積と顧客からの信頼につながっていることは想像に難くない。

野球部の活動も盛ん

毎年、日本配電制御システム工業会東京支部主催の野球大会に出場、優勝目指して練習に汗を流しているという。「毎週土曜日が練習日。試合には、社員が大勢

応援に来てくれます。野球も社員の絆が深まるいい機会になっています」(林さん)。同社野球部は、過去、5回優勝した実績を持つ。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



就活に役立つ! 会社研究に役立つ! 仕事理解に役立つ!

WEBサイトもチェック!

<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>



ケンジロー



東京の中小企業を知る!

最適なサイト「東京カイシャハッケン伝!」



なびでんちゃん

「東京カイシャハッケン伝!」は、「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」の一環として、東京都内の「優れた事業」「優れた技術」「優れた雇用環境」などを紹介するサイトです。

社長ストーリー、会社ストーリー、製品開発ストーリー、技術ストーリー、キャリアストーリーなどさまざまなストーリー（物語）ベースで東京都内の中小企業を取り上げます。是非ともたくさんのステキな物語を知って、東京のカイシャをハッケンしてください。

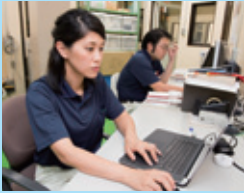
役立つコンテンツ満載!



なびでんちゃん

企業検索

東京都内の優れた「ものづくり中小企業」の物語を紹介します!



社長ストーリー

会社ストーリー

若手社員成長ストーリー

プロジェクトストーリー

商品開発ストーリー

ユニークな制度誕生ストーリー

特集コンテンツ

東京カイヤハッケン伝! で「学ぶ」「知る」「得る」。皆さんに役立つ情報満載です!

腕に自信あり! 自信に技術あり!
「Meister特集」

「隣のヒットマン!」身近なヒット商品に関わる
企業特集! 話題のモノ・コトに迫る

クールプレジデント・カッコイ社長
「私の履歴書・会社の履歴書」

「地図に載る、まちづくりに関わる。
建設業界特集」

トーキョー・シゴト・ワゴン

東京都内の魅力ある企業を見に行きます。企業の素晴らしいさを自ら体験できるツアーです。ご都合があう方は是非ご参加を! ▶詳しくはP7・8

輝く技術 光る企業

優れた技術に特化したコンテンツ。素晴らしい技術を取り上げています!

カイヤハッケン伝! Woman

女性に特化したコンテンツ。女性の就職感、女性のキャリア感などに役立つ情報満載です!

「わんポイント」解説

ものづくり業界の専門用語を「なびでんちゃん」がショートに解説します!

女性社長! 女性社員! 若手女性社員!

WEBサイトもチェック!

<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>



ケンジロー



中小企業でイキイキと働く女性を特集 スペシャルコンテンツ 「東京カイシャハッケン伝! Woman」

TO 東京 KYO
カイシャハッケン伝!
- Woman -

カイシャハッケン伝について
カイシャをさがす
ハッケン特集
カイシャハッケン伝! WOMAN
トキョー・シゴト・ワゴン
輝く技術 光る企業
電子バックナンバー
企業向けコンテンツ

ツイート フォローする
東京 カイシャハッケン伝!
@TOKYO_hakken_den
仕事体験ツアー参加企業確定! 参加
お知らせの出来ないまづきがある。参加者募集中です。
t.kyho_hakkenen.jp/news
#EBS
東京 カイシャハッケン伝!
@TOKYO_hakken_den
執筆コンテンツ「輝めヒットマン」
ヒット商品に関わる企業特集公開。
t.kyho_hakkenen.jp/news
東京 カイシャハッケン伝!
@TOKYO_hakken_den

「こんな会社があったんだ!」
知らないというだけで、今しかないチャンスを
逃すのはもったいないと思いませんか?
CMが流れる有名な会社だけでなく、
東京には魅力的な会社がたくさんあります。
あなたの運命のカイシャをハッケンしましょう!

WHAT'S NEW 2015.09.01 仕事体験ツアー参加企業確定! 参加しなければ知る事の出来ないまづきがある。参加者募集中です。 一覧を見る

WOMAN'S CONTENTS

- ものづくり企業で働く!
リケガクジョ&ブンガクジョ My Story
- ものづくり業界で働く女性
「わたしのシューカツ」
- 出産・育児を経験し、中小企業で働く
女性インタビュー
- Coming soon...
- Coming soon...
- Coming soon...



なびでんちゃん

「東京カイシャハッケン伝! Woman」では、中小企業でイキイキと働く、たくさんの「女性」をとりあげます。

責任と愛情を持って働く女性社長。
結婚・育児を経験し第一線でバリバリ働く女性社員。
若いうちから任されて、日々努力を続ける若手女性社員。
是非ともたくさんの女性社員のステキな話を聞いて、女性のシゴトについて考えてみてください。

中小企業でイキイキと働く女性インタビュー



(株)アパレルウェブ
クリエイティブ本部
制作ディレクション
2課
飯島 麻衣子さん

文系出身WEBディレクター。ものづくりには専門技術も必要ですが、チームワークづくりも不可欠だと実感しています。



(有)原田左官工業所
古屋 裕子さん

創意工夫を凝らしてきれいな塗りを仕上げられたときのやり遂げた感はたまりませんね。自分の腕前一本で勝負する職人の世界は、やりがいに満ちあふれています。



小杉造園(株)
環境管理営業部
営業課長
永田 めぐみさん

働くママとしての自覚。私が職場で信頼されなければ、後に続く女性社員も困ることになりますよね。つねに全力で仕事に子育てに挑んでいきたいです。



ギークス(株)
新規事業開発本部
村田 千紘さん

モデルからITエンジニアへの転身。自分の手でつくり出せるというのは、達成感があります。これからも経験をどんどん積んで、新しいサービスを生み出していきたい。



(株)平田精機
代表取締役社長
藤元 佳子さん

父の創業した会社を継承して七年経ちました。ものづくりの楽しさ、やりがいを社員とともに感じて、信頼される会社を目指しています。



タマノイ酢(株)
社長室
ドリームクエスト
古賀 万智さん

自分のポリシーを貫いて、最後まであきらめずに就活した。だから、現在の仕事には精一杯取り組んでいます。

詳しくは、東京カイヤハッケン伝!サイトをご覧ください。



なびでん
ちゃん

女子大生が行く！「女子大生突撃レポート」

エンファクトリーへ突撃レポート



上智大学
文学部哲学科
村上祐香

時代とともに自分が成長し 変化していく制度

就職というと、家族よりも長く共にいることになる会社に入るという緊張感と覚悟がつきまどっており、人生の「最大の選択」という考えを抱いていました。しかし、エンファクトリーでは「専業禁止」。「ローカルプレーン」として自己実現していくという新しい選択肢に深く感動!

原田左官工業所へ突撃レポート



東京理科大学
経済学部経営学科
清水春名

志の強さ。 なでしこ魂に感動

男の人に負けずに家事と子育てを両立しながら働く姿勢、徹底的に左官職人になろうとする志の強さ、これこそ、なでしこの魂を感じられました。もっと左官に興味をもつ女子が増えて、いつかは「サカ女」などという言葉が流行ったらいいのにとおもいます。

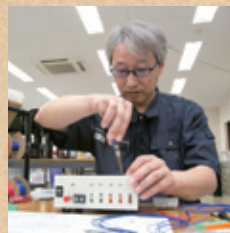
今後、公開予定の女性向け特集企画

リケガクジョ(理系学部出身女性)&
ブンガクジョ(文系学部出身女性)MYストーリー

出産・育児を経験し、
中小企業で働く女性インタビュー

女性が、ものづくり業界で働くための
ルートを紹介:わたしのシューカツ

その他、特集企画を
随時公開していきます!



ハッタロー

働くとは。



「はた(他)を楽にする」ことでもあり、
他人のために心を込めて尽くすこと。
一生懸命に頑張る。だから、そこにドラマが生まれる。
社会人は、人間力を磨き、人として成長する。これがヤリガイ。

東京カイシャハッケン伝!では、中小企業の様々なストーリー。
働く人のさまざまなヤリガイをたくさんご紹介していきます。



なびでんちゃん

WEBサイトでこちらもチェック!

「東京カイシャハッケン伝!」

<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>



ケンジロー

