

就活の成功の秘訣は[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!

2017
AUTUMN

TO 東京 KYO

カイシャハッケン伝!



カ イ ド Vol. 10 WOMAN

東京の中小企業紹介&就活役立ち情報マガジン

「中小企業ならではの!女性活躍特集」

- 特集① マイキャリアストーリー
- 特集② 私たちのランチタイム&リラックスタイム
- 特集③ 先輩、教えて! 聞かせて!

INTERVIEW/企業探索

一つひとつのカイシャに、
それぞれ輝くストーリー(物語)がある……
「製造業編」7社、「情報通信業編」7社、
「建設業編」4社、「サービス業編」5社、
東京の中小企業23社をストーリー形式で紹介!



女性向け
特集号



なびでんちゃん

女性が 活躍できる会社、 ハッケンしよう!

中小企業しごと魅力発信プロジェクト
<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>

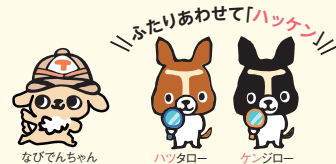
東京都産業労働局





ハッケンしよう!

中小企業の魅力



CONTENT

「中小企業ならではの!女性活躍特集」

- 01: 特集 1 マイキャリアストーリー
- 03: 特集 2 私たちのランチタイム&リラックスタイム
- 05: 特集 3 先輩、教えて! 聞かせて!
- 07: 職業能力開発センターで技能を身に付ける女性たち



INTERVIEW 企業探索(エリア別アイウエオ順)

一つひとつのカイシャに、それぞれ輝くストーリー(物語)がある……

- 09: アカオアルミ(製造業)
 - 都市型製造業の成功ストーリー
 - 創業70年の歴史が可能にした、男女分け隔てなく
 - 全社員が活躍できる場の創出
- 11: クナイ(情報通信業)
 - 社員全員が働きやすい環境作りストーリー
 - フレックスタイム制や分断勤務制度など、
 - 次代の働き方を実践するシステムソリューション企業
- 13: ケアプロ(サービス業)
 - 身近な人の健康を支えるストーリー
 - リーズナブルなセルフ健康チェックで、
 - 人々の健康な暮らしと安心を提供する
- 15: 新日本コンピュータマネジメント(情報通信業)
 - 誰もが動きやすい会社作りストーリー
 - 「技術の前に人がある」。
 - 社員の健康と生活を考えた“人”重視の経営
- 17: センターピア(製造業)
 - IT社会の進化に貢献するストーリー
 - 震度7にも耐え得る堅牢なサーバーラックで、
 - IT社会の頭脳を守り抜く
- 19: 多賀建設(建設業)
 - 業界の常識に挑戦 建設現場で女性活躍ストーリー
 - 一人ひとりが人生の物語を作ってほしい。女性チーム
 - 「多賀建設・ガールズ・ストーリー(TGS)」誕生

※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組み、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。(例)東京都中小企業技能人材育成大賞、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業、若者応援宣言企業、東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

本号に掲載されている企業の業界区分

製造業 …………… [7]社	アカオアルミ、アジャスト、セキコーポレーション、センターピア、吉村、吉原鉄道工業、ワイエイシイデンコー
情報通信業 …… [7]社	アイテクノ、アレックスソリューションズ、クナイ、クリエイティブワークス、コアテック、新日本コンピュータマネジメント、スピードリンクジャパン
建設業 …………… [4]社	多賀建設、匠技建、日本物理探鑛、雄電社
サービス業 …… [5]社	ケアプロ、古田土経営、gCストーリー、トップランク、日本航運

東京には、我が国を代表するような高い技術力や秀逸なビジネスモデルを持っていたり、働きやすい雇用環境に取り組んでいたり、魅力のある「中小企業」が数多く存在しています。「東京カイシャハッケン伝!」では、製造業、情報通信業、建設業、サービス業といった分野から社長ストーリー、製品開発ストーリー、若手社員奮闘ストーリーなど、様々なストーリー(物語)で東京の中小企業を取り上げています。ぜひ、たくさんのステキな物語を知って、あなたが働いてみたいカイシャをハッケンしてください。



21 **トップランク**(サービス業)
グローバル人材が等しく活躍するストーリー
国境を超えた人財を集め
世界に日本品質のサービスを伝えたい

23 **吉原鉄道工業**(製造業)
技術継承と若手社員挑戦ストーリー
100年以上の伝統を背景にニッチトップとして、
「鉄の道」を次代に継ぐ

25 **アイテクノ**(情報通信業)
資格取得を支援する人材育成ストーリー
社員の資格取得やビジネススキルを
充実した体制で支援

27 **アレックスソリューションズ**(情報通信業)
留学生に光を当てるストーリー
留学生にITスキルを伝授し、
語学力のあるITエンジニアに育て上げる

29 **コアテック**(情報通信業)
社員の声が届く職場環境創造ストーリー
ボトムアップで社員の意見を生かし
働きやすい環境を作る

31 **スピードリンクジャパン**(情報通信業)
企業文化創出ストーリー
社員一人ひとりのアイデアが会社を変える。
理想の働き方を実現できる会社

33 **日本航運**(サービス業)
チーム丸の働きやすさ向上ストーリー
働きやすさを追求し、
物が行き交う空の玄関口の効率アップを実現!

35 **日本物理探鑑**(建設業)
社会の安全を守るストーリー
多様性に富む社員が意見をぶつけ合い
安全な社会を作る

37 **雄電社**(建設業)
“建設女子”活躍ストーリー
建築物に命を通わず電気工事。
その現場監督やCAD技術職で、女性社員が大活躍!

39 **吉村**(製造業)
企業価値向上ストーリー
女性をはじめとする社員一人ひとりの力を信じ、
日本茶の魅力を伝える

41 **クリエイティブワークス**(情報通信業)
仲間を大切にする経営ストーリー
社員目線で最善の働き方を模索する
企業文化が信頼を育む

43 **古田土経営**(サービス業)
社員第一主義ストーリー
独自の人材育成方法と多彩な働き方で
社員が主役になれる会社

45 **gCストーリー**(サービス業)
理念を共有した働きがいストーリー
貢献のための成長を掲げ
「幸せ」を社会に広げるために働く

47 **アジャスト**(製造業)
社員の主体性を重視した働き方ストーリー
優れた提案力を育む柔軟な開発・製造体制と
主体性あふれる働き方

49 **セキコーポレーション**(製造業)
新しく出発を切った新経営ストーリー
新社長と新社屋。
経営方針も刷新して未来を切り開く

51 **匠技建**(建設業)
温かさで社員を育てるストーリー
社員の安定と成長を真剣に後押し。
思いやりで繋がる温かい職場

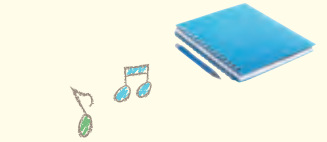
53 **ワイエイシイデンコー**(製造業)
社員の働きやすさ改革ストーリー
海外で躍進する熱処理装置メーカー。社内活性化
委員会の活躍で、風通しの良い職場環境を実現

55 **考えてみよう!**
中小企業の魅力!

56 **東京の中小企業を知るサイト**
『東京カイシャハッケン伝!』ご案内

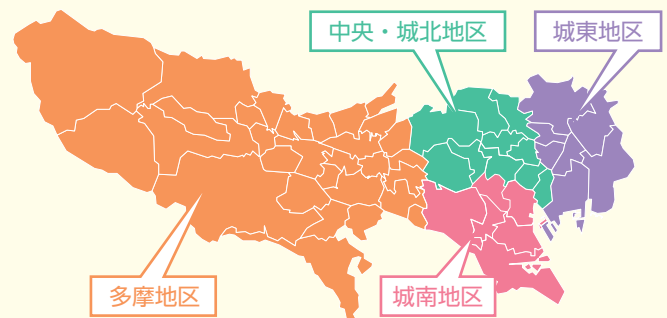
57 **『トーキョー・シゴト・ワゴン』**
レポート

59 **東京都からのお知らせ**



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・大田区・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





温かな社風に支えられて、前に進んできました!

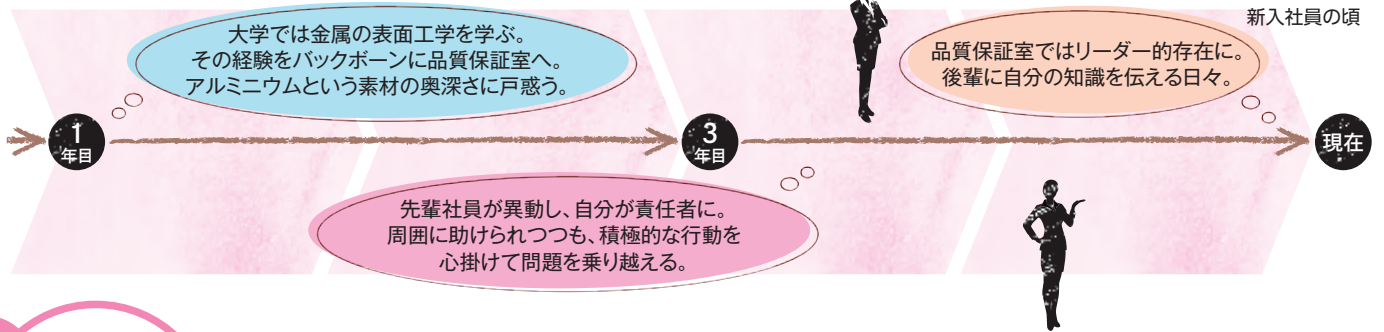
アカオアルミ株式会社 品質保証室
臼井 美帆さん (入社5年目)

大学で金属について学んできたこともあり、アルミニウムの圧延を手掛けている当社に入社しました。担当業務は品質保証。工場の各工程や営業の間に立って、品質の異常などの原因を究明していくのが私に与えられた役割です。最初は調整がうまくできずに苦労しましたが、臆せず

人に人の輪に飛び込んで問題解決に邁進しました。3年目ごろには先輩が異動し、私が中心となって業務をこなすことになり大変な思いをしましたが、周囲の方々が温かく協力してくれたおかげで頑張り通せました。現在は後輩を育成する立場でもあります。自分の失敗などを踏まえて、後輩たちがうまく成長できるように支えていきたいですね。



新入社員の時



女性活躍

特集

1

マイキャリアストーリー



海外研修で自ら行動する大切さを再認識

株式会社アレックスソリューションズ グローバルエンジニアリング事業部 エンジニア
上間 薫さん (入社6年目)

以前は全く別の仕事をしていましたが、アメリカに留学していた経験を生かしたかったので、語学ができる人材を募っていた当社の扉を叩きました。ITエンジニアとしてはゼロからのスタートでしたが、不安よりも新しい知識を学ぶことに楽しさを感じていました。転機となったのはシンガポールへの3か月の海外研修でした。異文化

が集結するこの地で、自分で考えて行動する重要性を改めて感じさせられ、以来、積極的な行動を意識しています。現在は外資系企業のシステム移行案件でマネジメントを担っています。技術と向き合っていたエンジニアから、多くの人をまとめ上げる立場へと私の視野はあっという間に広がりました。



新入社員の時





経験を積むごとに責任が大きくなりました

ケアプロ株式会社 予防医療事業部アソシエイト 看護師・保健師
山下 美佳さん（入社7年目）

以前は看護師として病院に勤務していましたが、広く医療を見たいと考えて大学院に進学。修了後、セルフ健康チェックを通してお客様の健康を支えるケアプロに入社しました。最初は非常勤でしたが、正社員になると人事や採用、教育、労務管理といった会社の運営も担当するようになりました。中

でも新人を対象とした教育面の充実化には精力的に取り組んできました。その2年後に先輩が退職したのを機に、リーダーとしての立場で“教える人を教える”側に回りました。教育によりサービスの質を担保することは会社の発展に繋がると考えています。引き続き、人材育成に注力していきたいです。



新入社員の頃



輝いて働く女性社員の皆さん。でも、誰だって最初から何でもうまくできたわけではありません。様々な経験を乗り越えて学び、今のキャリアまでたどり着きました。入社から現在までを振り返ってもらい、良かったことや大変だったことなど、自身のキャリアに関して語ってもらいました。



会社も子どもも育て上げました！

株式会社匠技建 総務・経理課 課長
小林 晴美さん（入社24年目）

都心の不動産会社に勤めていたのですが、27歳のときに自宅近くの今の会社に転職しました。当時は起業したばかりで人も少なく、裏方の仕事を全部引き受けていましたね。

経営が安定してきた4年目に結婚。その2年後には子どもにも恵まれました。産休後、子どもを託児所に預けて復帰。本職の経

理のほか、CS活動や外注の職人さんたちの会議サポートとたくさんの仕事に取り組みながら、今は後進の育成に力を入れています。

会社の創業から成長していく過程とともに歩めたのは、得難い経験でした。娘は大学受験を控えるまでに成長。それもこれも会社と仲間から色々なサポートがあったこと。本当に感謝の一言です。



新入社員の頃



私たちの ランチタイム& リラックスタイム

社会人になったら、ランチタイムや休憩はどんなふうに過ごしているの？

特集「私たちのランチタイム&リラックスタイム」では、
そんな皆さんの素朴な疑問に答えるため、活躍中の女性社員にインタビューしました。
自慢のお弁当や、会社からサポートのあるランチ会、ステキな休憩ルームなど、
楽しいコメントや写真が満載です！



みんなで
食べるランチが
活力の源です！



工場の皆さんと
一緒にランチを
楽しんでいます！



gCストーリー株式会社

近藤 香菜子さん（入社6年目）

ヘルスサポート事業を行う当社が、健康経営を実施したい企業向けに玄米と野菜だけを使ったランチを提供しており、当社でも週3回、福利厚生として頂いています。栄養バランスや量も調整されていて、おかげで仕事はかどります！フリースペースでおしゃべりしながらのランチタイムは、部署や年齢を越えて一緒に食べる機会が多く、「大家族主義」を掲げる当社を象徴する時間といえますね。

アカオアルミ株式会社

湯浅 美香さん（入社3年目）

小学生の子どもを育てながら働いているので、子どもがお弁当の日には自分の分も作って持参しています。デスクで広げて食べることもありますが、工場の休憩室に出向いて現場の皆さんと一緒に食べることもあります。食事をしながらコミュニケーションを取ると、お互いの距離がぐっと縮まりますね。



ランチ会で
親睦を深めて
います！



株式会社クナイ

緑川 佳江さん（入社6年目）

新入社員が入ってきたときなどにランチ会を開いています。会社が全額費用を負担するもので、先輩と後輩が一緒になって仕事から日常のことまで楽しく会話をしています。こうした機会を作ることで気兼ねなく話しかけられような雰囲気作りを心掛けています。新しい環境に一日も早く馴染んでもらうためには、こちらから積極的に話しかけることが大事。何でも相談に乗るようにしています。



洗練された
空間で
リフレッシュ!



株式会社セキコーポレーション
松本 香織さん（入社14年目）

新しいオフィスの自慢がリフレッシュルームです。ここは社員交流を活発にするためのスペース。こぢんまりとしていますが、ゆったりと過ごせ、疲れた頭をリセットするのにうってつけで、ここでランチを楽しんだり休憩したりしています。備え付けの自販機の飲み物も50円からとリーズナブルで、多くの社員が利用しています。



おいしい
ランチの後は
「勉強」タイム
です。



株式会社クリエイティブワークス
馬見塚 千尋さん（入社8年目）

新しいプロジェクトが始まると常駐する顧客先が変わります。新しい街に行けば、新しい店を発見でき、それが食べ歩きが趣味の私にとってはたまらない楽しみなんです。ただし、のんびりランチタイムを過ごすだけではありません。昼休みはSEのスキルを磨く大切な時間でもあるんです。おいしい料理に舌鼓を打ったら資格取得のための勉強。この過ごし方、体にも脳にもとても良いと思いませんか(笑)。



多目的に
利用可能な
ショールームで
雑談して
います。



センターピア株式会社
小笠原 彩さん（入社4年目）

野田工場は周囲に店が少ないので、ランチはお弁当屋さんの宅配を頼んでいます。1食は360円程度。経済的にとても助かっています。食後はショールーム内に何となしに集まって、社員とパートさん、年齢の分け隔てもなく、和気あいあいと雑談を交わしてから、午後からの勤務へのスイッチを入れています。



バランスの
良いお弁当が、
私の活力の
源です!



株式会社コアテック
小板橋 璃子さん（入社2年目）

健康を考えて手作りのお弁当を毎日持参しています。もともと料理好きなので結構楽しんで作っています。そんなに凝ったものではありませんがお肉や魚と野菜をバランス良く摂取できるように気を配っています。おかずは前日の夜に作ることが多いですが、そんな時間が取れるのも残業がほとんどない当社だからこそ。お弁当だと、ランチタイムでも混雑知らずでゆったり過ごせ、午後への英気も養えますね!

先輩、教えて!聞かせて!

これからの就活や社会人生活など、悩み・不安がある方も多いのでは?

今回、**女子大生インタビュアー**が皆さんを代表して先輩社会人に悩みや不安をぶつけてみました!

企業選びの基準や自分に合った企業と出会うためのコツ、

そして、将来直面するかもしれない

仕事と子育てを両立する秘訣などもズバリ!聞きました。

就職活動が
不安な

大学3年生女子が聞く

先輩の就活経験を
教えてください!

皆さんこんにちは! 私立大学3年生の佐藤優帆です。来年はいよいよ私も就活です。当たり前のことですが、就活は初めてなので分からないことだらけでとても不安です。今日はアイテクノの天野菜里さんにご自身の体験をお伺いして、これから始まる就活に備えたいと思います。



ハッケンガールズ
大学3年生
佐藤 優帆さん

まとめ&ハッケン!

実際に社会人の方にお話を聞く機会がなかったのととても勉強になりました。何を基準に企業選びをしたら良いのかが分からず不安だったので、自分なりの基準を考える良い機会になりました。確かに仕事内容だけではなく会社の社風やイベントに目を向けてみるのも一つの手だと思います。私は何か一つのことに取り組む際、何をやるかよりも「誰とやるか」のほうが大切だと思っているので、コミュニケーションが活発かどうかを基準に企業探しをしたという天野さんのお話がとても興味深かったです。

Q 何を基準にして企業を選べばいいのでしょうか?

A 企業選びのポイントとしてよくいわれるのが、事業内容や自分のしたい仕事ができるかどうかということです。でも、企業選びってそれだけじゃないと思います。私の場合は情報処理系の学校に通っていたこともあって、進路はIT業界と早くから決めていました。ですから事業内容というより**社内の雰囲気や社員間で交流が盛んなのか**といった職場環境を重視しました。会社の人たちとは長い時間を過ごすことになるわけですから、やはり社風や雰囲気は大切だと思います。その点、当社は社員間の交流を深める社内イベントが多く、皆さん自発的に参加するなどアットホームな雰囲気があって、私に合いそうだ判断しました。その判断に間違いはなかったと思います。



Q 自分に合った企業と出会うためのコツはありますか?

A 残念ながらコツはないと思います。学生時代に集めた企業情報なんてほんの一部でしかないんですよね。ですから、あとではできるだけ多くの企業を知り、そして比べて

みるしかありません。私の場合は、業界を絞り込んだ就活をしましたが、まだ業界を絞り込んでいないのでしたら、**特定の業界に絞り込まずに、幅広く企業の情報を収集して説明会などに参加してみるのもいい**と思います。就活って発見の連続ですから、思わぬ出会いがあるかもしれませんよ。それからウェブなどで興味ある企業をピックアップしたら、会社説明会や会社見学などに参加して、社員の方に会ってリアルな情報を知ること大切ですね。

Q 就活前にしておいたほうが良いことはありますか?

A 私は面接で苦戦しました。初めての面接では部屋に入った途端に頭の中が真っ白になって、考えていたことが何も話せませんでした。それが就活中、最大の失敗でした。もともと、人前で話すのが得意なほうではなかったのに、とくに準備もせずに臨んだのがいけなかったんでしょうね。ですから**面接前には友達や家族にお願いして面接の予行演習はしておいたほうが良い**と思います。ただし、面接では予期せぬ質問もあるので、あくまでも背伸びせずにありのままの自分を伝えるのが良いと思います。



株式会社アイテクノ 天野菜里さん

社会人デビューが
不安な

プライベート充実派女子が聞く!

先輩の社会人生活を
聞かせてください!

こんにちは。私立大学2年生の大野彩華です。社会人デビューする前に気になっているのが、仕事とプライベートの両立。そこで本日は、仕事と子育てを両立し、プライベートも充実しているという新日本コンピュータマネジメントの戸塚ゆきえさんにインタビュー。その秘訣を伺いました。



ハッケンガールズ
大学2年生
大野 彩華さん

子育てしやすい環境だと
伺いました。
具体的に教えてください。

Ⓐ 当社には、産休・育休を取ることや、その後戻ってくることは当たり前だという考え方が根付いているんです。もちろん女性社員の産休・育休の取得率は100%です。保育園に入れず、育休期間を延長していただいたときも上司が気に掛けてくれて、その温かさが嬉しかったですね。同僚も同じで、子どもの急な発熱などがあると自然と助けてくれる、そんな社風がある会社なんです。



仕事と子育てを両立する
コツは何ですか?

Ⓐ 育休から復帰後も、それまでと同じく営業事務として、書類の作成やチェックなどを行っています。2時間前倒しで退社する時短で働いているので、以前にも増して優先順位には気を配るようになりました。まず、今日やらなければならないこと、手が空いているときにやれば良いことなどを整理。繁忙期や閑散期も考慮して、長いスバ

ンで計画を立てています。ここでのコツは、「できればやっておきたい」ことを後回しにしてマスト項目だけに絞ること。こうすることで、仕事のことを引きずらずにパッと退社できますし、プライベートモードにすぐ切り替えられるんです。

プライベートはどのように
過ごされていますか?

Ⓐ 旅行が好きなので、色々な所に出掛けています。これも当社の自慢なのですが、有休消化率が非常に高く、取得日数が少ないと積極的に取るようにと声掛けされるんです。ほかの社員と上手に調整すれば、1週間ほどのお休みを取ることもできます。先日沖縄旅行を満喫して、とても良いリフレッシュになりました。

仕事とプライベートを両立するには、自分の努力も大事ですが、こうした会社のサポート、制度の充実は不可欠だと思うんです。休みが取りやすい雰囲気なのか、実際に制度が使われているのかといったところも調べて企業を選ぶのも、両立のポイントかもしれません。



新日本コンピュータマネジメント株式会社
戸塚ゆきえさん

まとめ&ハッケン!

話をお聞きして、今まで抱いていた「プライベートと仕事の両立は難しそう」というイメージが変わりました。予想を上回る充実したサポートの数々に驚きましたが、こうしたサポートが、ライフ・ワーク・バランスを保った働き方を実現する上で、大きな役割を果たしていることを実感しました。私も数年後に社会に出ますが、同社のようなサポートがあれば、皆さんのようにライフ・ワーク・バランスのとれた充実した生活を送ることができると感じ、将来が楽しみになりました。

女性向けコンテンツも盛りだくさん!
東京カイシャハッケン伝! WOMAN



女性社長インタビューや
ハッケンガールズ突撃
インタビューもチェック!





職業能力開発センターで 技能を身に付ける女性たち

都立職業能力開発センターは、様々な職種に必要な知識・技術・技能を身に付け、就職を目指す職業訓練施設です。「社会への一步を踏み出すために」あるいは、「さらなるキャリアアップのために転職を目指して」という生徒など、学歴も性別も異なる人たちが技術を磨いています。今回は、職業訓練施設について話を聞きました。

職業能力開発センターは、求職中の方や転職を希望している方などを対象に、就職に必要な知識や技能を習得していただくための施設です。「概ね30歳以下」などと制限を設けている科目もありますが、概ね年齢の制限なく受講できます。機械系や建築・造園関係、あるいは介護やファッション関係など、70以上の科目を用意しておりますが、各センターによって実施している科目が異なります。中央・城北職業能力開発センターの場合、周辺に印刷関係の会社が多いため、グラフィック印刷科、パソコングラフィック科、印刷企画営業科、DTP科などの印刷関係の科目をそろえており、書籍、雑誌、漫画、チラシなどを刷るのに主流となっているオフセット4色機のほか、2色機、単色機も導入しています。

就職を目指して
知識や技能を
身に付ける
ことができます



中央・城北職業能力開発センター
グラフィック印刷科 指導員

木村宏美先生

学ぶことは実践で役立つ知識や技能で、私が受け持つグラフィック印刷科では、印刷オペレーターを目指し、主にオフセット印刷機の操作方法を学びます。印刷オペレーターになるには機械操作だけでなく、印刷物がきちんと刷られているか否かの判断もできなくてはなりません。そのため、文字や模様が正しい位置で刷られているか、ルーベを使って0.01ミリ単位で確認する「見当合わせ」、正しい色が出ているか確かめて必要ならば微調整をする「色調調整」といった技能も身に付けていきます。授業は午前9時5分から午後4時45分までで期間は半年間。生徒が不安に思っていることやつらいことを理解しながらサポートするよう心掛けています。

様々な年齢の人たち
との出会いを通して
成長できます

グラフィック印刷科
古館 舞さん



現在はグラフィック印刷科で印刷機の操作方法や出来上がった印刷物の確認の仕方などを学んでいますが、前職はプログラマーとしてIT企業に勤めていました。プログラミングの仕事もやりがいはあったのですが、繁忙期になると体力的に厳しい部分があり、転職を決意。人生は一度きり、せっかくなら全く違う分野に挑戦したいと思い、

前々から興味があった印刷関係の仕事をしようとあれこれ模索していました。

職業能力開発センターはハローワークで案内を受けて知りました。印刷会社に勤めて一から学ぶという道もあるのですが、新天地を目指すならしっかりと知識や技術を身に付けたいと思い、入校を決めました。入ってみると学校のように、充実した日々

を送れています。

生徒は高校を卒業した後の10代の方から、色々な職業を経験されてきた50代の方もいて、それぞれ持っているバックボーンが違うので話してとても勉強になります。年齢やそれまでの経験は異なりますが、印刷オペレーターになりたいという目標は同じ。授業で分からないことがあれば教え合ったり、就職活動の悩みを相談し合ったりできる仲間もできました。そして先生も、自分のことのように親身になって授業や就職活動の相談に乗ってくれるなど、大きな支えになっていただいています。クラスメートや先生との出会いが私を成長させてくれるのをひしひしと感じる毎日です。印刷オペレーターになれたら、クラスメートや先生にも自慢できるような立派な印刷物を作りたいですね。

やりたいことに
没頭する
充実した毎日です



DTP科
須本菜穂子さん

DTP科は書籍や雑誌の組み版の仕方や画像処理技術を学ぶ科目です。具体的にはPhotoshopでの画像処理方法やInDesignを使った紙面作りなどを習得していきます。

実は大学卒業後、印刷会社に就職しDTP部でオペレーターをしていたのですが、文字を入れ込むだけといった単純作業が多かった上に、小さな部署で専門知識を持っている人が少なく、

なかなかアドバイスを貰えないという状況で、一旦別の会社の印刷オペレーターの仕事に転職しました。

しかし、日増しに、洗練されたレイアウトや綺麗な文字の並びを探求するDTPの仕事がしたいという思いが募り、一念発起し職業能力開発センターのDTP科に入りました。DTP科では、ポスター作りや雑誌の見開きページ作りといった課題が出され、それに向け

て工程表を作成し、ラフを描いてデータ化していくといった、実践さながらの演習をしています。

課題は家に持ち帰って進めることもある程、本当にDTP漬けの毎日。これまで一つのことここまですごしたことはありませんでした。DTPの技術を磨きたいと思ってもなかなかできず歯がゆい思いをしていた私にとって、これ以上ない環境です。目標は自分が組み版した書籍を書店で手に取ること。職業能力開発センターに入ってできた目標です。職業能力開発センターはただ技術を習うだけでなく、これまでの自分を省りみたり、これからの自分を考えるきっかけになりました。私にとっては、人生を変えるターニングポイントでしょうか。バックアップしてくれる先生方がいるので、興味があれば、ぜひ一歩を踏み出してほしいと思います。

都立職業能力開発センターとは

都立職業能力開発センターは、求職中の方や新たに職業に就こうとしている方等に、就職に向けて、職業に必要な知識・技能を習得していただくための施設で、都内に12か所あります。また、国立・都営の東京障害者職業能力開発校が小平市にあります。

●実施科目

訓練期間が2年または1年の普通課程と、主に6か月、3か月など1年以下の短期課程があります。機械、建築、電気等様々な分野の科目を実施しています。

●募集

- ・入校のおよそ2～3か月前に募集します。
- ・平成30年4月入校生の募集は平成30年1月上旬を予定しています。
- ・募集案内はハローワーク(公共職業安定所)または職業能力開発センター(校)で配布します。

●申込み

- ・住所を管轄するハローワークまたは職業能力開発センター(校)に申し込んでください。
- ・普通課程は入校選考料(1,700円)が必要です。

●選考

原則として面接と学科試験を行い、総合的に判断して可否を決定します。

●授業料

普通課程: 有料(年額118,800円)
短期課程: 無料

●訓練時間

午前9時05分から午後4時45分

●就職支援

ハローワークや各職業能力開発センター(校)で職業相談、職業紹介を行います。

詳細はTOKYOはたらくネット <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp>
産業労働局雇用就業部能力開発課 TEL:03-5320-4716



都市型製造業の成功ストーリー

創業70年の歴史が可能にした、 男女分け隔てなく 全社員が活躍できる場の創出

赤尾由美会長(写真中央)を囲んで。和気あいあした空気が同社には漂っている

中央・城北地区 アカオアルミ株式会社

- 設立年: 1947年
- 資本金: 1億円
- 代表取締役会長: 赤尾 由美
- 代表取締役社長: 安藤 清志
- 従業員数: 238名(内、女性従業員数53名)
- 〒179-0071 東京都練馬区旭町3-33-1
- TEL: 03-3930-4133
- <http://www.akao.co.jp>

練馬区内に5,000坪の工場を構える
アカオアルミ。
都市型工場として
良質なものづくりを実践する
同社の誇りとは。

優秀な人材なら 男女問わず登用

1947(昭和22)年の創業以来、アカオアルミは約70年間にわたってアルミニウムの“圧延”という分野で実績を残してきた。素材メーカーのため、最終製品を多く作っているわけではないが、その用途を見るとスプレー缶や車のナンバープレート、化粧品、医薬品向けなど、実に多彩だ。その中で同社の看板となっているのが、

1円玉の製造である。1964年から、同社では文字などを刻印する前の1円玉を作っている。

「専用施設を持っているのは、今や当社のみです。製造枚数と比べてしまうと、設備の維持管理コストが高いものの、1円玉といえばアカオアルミと認知していただいていますので、これからも継続して作り続けていきたいと思っています」と先代社長である赤尾由美会長は語る。

そんな赤尾会長は、最近まで約21年

間にわたって社長の座に就いていたが、現在は3代目の安藤清志社長が会社の指揮を執っている。名前が“赤尾”ではないことから分かる通り、安藤社長は創業家出身ではない。同族経営の外に歩み出すことで、会社の可能性を広げているのである。

その姿勢は人事面にも如実に表れている。同社は重要なポジションを女性が担うことの多い会社でもある。しかし、女性を優先したわけではないという。



優しくて
ざっくばらんな人が
多い会社です



臼井美帆さん

- ①素直に仕事に取り組み、いくらでも成長できる環境があると、湯浅美香さん
- ②写真のようなアルミニウムを作る工場が、東京23区内にあるというのは驚きだ
- ③当事者意識を持つよう、赤尾由美会長は社員に対して「自分を指させ」と話してきた
- ④1,000度の熱を発生する溶鉱炉が住宅街の中にある。都市と工場の共存の好例といえよう

「優秀な人材を適材適所で配置しているだけで、男女の分け隔てはありません。力があれば、誰にでもチャンスを与えていくのが当社の方針です」

赤尾会長はそう力強く語ってくれた。

魅力的な環境で ものづくりを楽しく

品質保証室の臼井美帆さんは、大学で材料工学を学んだ経験を生かすべく、アカオアルミの扉を叩いた。現在は素材の品質的な問題を解決するために、各課の技術や意見をまとめた上で報告書を作成するといった業務に取り組んでいる。

品質保証という仕事は、工場内のあらゆる工程と深く関わりながら物事を進めていくことになる。その道のプロたちが積み上げてきた技術は奥深く、今なお毎日のように新たな発見に巡り合う。

「アルミニウムに関しては、まだまだ分か

らないことがあります、だからこそ新しい知識を身に付けるのが楽しくて、やりがいを感じながら仕事に没頭できています」

同じ品質保証室に所属する湯浅美香さんは、かつて保育士として保育園に勤めていた経歴を持つ。自らの子育てがスタートしたのをきっかけに、興味のあったものづくりの世界への転身を決めた。

「地元で1円玉を作っている工場があると知って、驚くと同時に興味が湧いて入社したんです。異業種からの転身ですから不安ばかりでしたが、周りの方々が一つひとつ丁寧に教えてくれたおかげで頑張ってくられました。人間関係にも非常に恵まれた会社ですね」

将来は社内に保育室を作る計画も持ち上がっている。男女の区別なく、誰もが働きやすい環境が整う同社でなら、やりがいを存分に感じながら、ものづくりに集中することができそうだ。

編集部


「ハツタロー・ケンジロー」メモ

都市型工場が取り組むべきこと

アカオアルミは練馬区と板橋区、和光市の境界線に本社工場を構えている。周囲には住宅街が広がっており、隣には大型ショッピング施設もあるなど、文字通りの都市型工場だ。24時間稼働する工場をこの地に根付かせるべく、安全面や騒音防止には徹底してこだわっている。また、小学生の工場見学なども積極的に受け入れることで、地域社会の一員としての責務も果たしている。23区内という好立地にあるものづくり企業ならではの特性を生かして、これからも地域に、社会に貢献し続けていくことを期待する。



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** ▶▶



社員全員が働きやすい環境作りストーリー

フレックスタイム制や分断勤務制度など、次代の働き方を実践するシステムソリューション企業

若い人材の採用も積極的に行っている

中央・城北地区 株式会社クナイ

- 設立年: 2012年
- 資本金: 1,910万円
- 代表取締役: 仲西 隆策
- 従業員数: 20名(内、女性従業員数5名)
- 〒101-0047
東京都千代田区内神田2-11-1 島田ビル5階
- TEL: 03-5298-8100
- <http://www.kunai.tv>



「映像と人、人と技術、技術と映像をつなぐ会社」をスローガンに、主にインターネット動画配信サービスのソフトウェア開発を手掛けるクナイ。労働環境改善を積極的に推進している同社は、フレックスタイム制や分断勤務など次代の働き方ともいえる制度を続々と導入している。

全ての社員に働きやすい環境を

「映画やドラマ、アニメなどのコンテンツを月額額や作品単位で見られるのが動画配信サービスです。弊社が手掛けているのは、そうしたコンテンツを端末に映し出すための仕組み作り。具体的には、音声や映像などのデータをユーザー側に送出するための設備機器の開発など、多岐にわたります」と事業内容を説明する

のは、管理部のマネージャーを務める緑川佳江さん。労働環境の改善に力を入れているという同社はこれまで様々な社内制度を導入してきた。一つがフレックスタイム制だ。コアタイムの10時～15時は必ず勤務しなければならないが、それ以外は月の稼働日数×8時間の労働時間を自分で好きに配分できるというもの。例えば、今日は朝の8時～20時まで働いたから、次日はコアタイムだけ出勤しようといった具合に自主的にスケジュールリングできる。

「加えて、今年の6月から分断勤務制度を新設しました。例えば会社で5時間働いたら、後は家に帰って3時間仕事をするという風に、勤務時間を会社と自宅で分断できるというものです」

もちろん、職種によっては自宅で仕事というわけにいかない社員もいる。会社に備付けの専門器材でしか対応できない業務があるのだ。そこで現在検討されているのが、複数人でその作業を担当するワークシェアリングである。



雰囲気が和やかなので、居心地の良い会社です！



稲葉莉菜さん

- ①右は仲西隆策代表。会社の代表とも気さくに話せる会社という
- ②分からないところがあれば互いに教え合うなど、コミュニケーションが盛んだという
- ③「自分や家族の誕生日に取得できるアニバーサリー休暇など休暇制度が充実しています」と話す室館美紅さん
- ④放送、通信分野のエキスパートとして、新たな価値創造を使命とする

「弊社では、全ての社員がそれぞれの状況に合わせて柔軟に対応できる労働環境の整備を目指しています。例えば夫の転勤で遠方に行かなければならない社員には遠隔地勤務、親の介護で自宅にいない必要のない社員には在宅勤務など、一人ひとりに合った働き方を提案できる会社にしていきたいと考えています」

未経験でも先輩が丁寧に教えてくれる

「弊社はスマートフォン向けのアプリや組み込みシステムの開発も手掛けています。現在、駅などにあるデジタルサイネージシステムの開発に携わり、主にお客様の要望を聞いてシステムの概要を決める要件定義をしています」と話すのは入社2年目、開発部の室館美紅さん。

「初歩的な情報処理の勉強はしていたのですが、プログラミングはほぼ未経験。

それでも、先輩に聞けば一から十まで教えてくれるので不安なく働けています」

今後は知識を身に付け、顧客との打合せでも積極的に発言したいと語る。

そんな室館さんと切磋琢磨しているのが、同期入社で同じ開発部の稲葉莉菜さんだ。稲葉さんも高校を卒業後、働きながらITのスキルを身に付けたいと就職を決意。未経験でもエンジニアとして働けるクナイに入社した。現在は、スマートフォン向けのゲーム系アプリ開発に携わっている。就職活動時の自分を振り返ってこう話す。

「やりたいことがあれば、積極的にチャレンジすることが大切だと思います。あれやこれや考えすぎると、やらない理由が浮かんできて二の足を踏んでしまいがちになってしまうのではないのでしょうか。ときには知らない世界に飛び込む行動力が必要ということを実感しています」

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ファミリーデー

クナイはファミリーデーという仕事参観を実施している。

「お父さんやお母さんが普段どんな仕事をしているのか見学する制度です。親の働きぶりを知っていると、仕事で遅くなっても納得してくれますし、子どもと同僚が顔を合わせることで、子どもが熱を出したと話すと、同僚が早く帰りなよと帰宅を促してくれるなど、助け合いの気持ちが生まれるんです」(緑川さん)

社員だけでなく、その家族にも幸せになってほしいと緑川さんは頬を緩める。





身近な人の健康を支えるストーリー

リーズナブルなセルフ健康チェックで、 人々の健康な暮らしと安心を提供する

中野にあるケアプロの常設店では気軽にセルフ健康チェックが受けられる

中央・城北地区 ケアプロ株式会社

- 設立年：2007年
- 資本金：9,631万円
- 代表取締役社長：川添 高志
- 従業員数：50名(内、女性従業員数35名)
- 〒164-0011
東京都中野区中央3-13-10 JOY HAYASHI 3階
- TEL:03-5389-1220
- <http://carepro.co.jp>

ヘルスケア事業の専門家集団である
ケアプロは、
セルフ健康チェックサービスの
提供などで広く知られるようになった。
同社が目指すものとは何か。

ヘルスケアを 日本の新たな強みに

高血圧や高脂血症、糖尿病といった“生活習慣病”を予防するために、国や企業等では様々な取組を行っている。しかし、自営業やフリーター、あるいは退職した高齢者などは、「時間がない」「金銭的負担が大きい」「面倒くさい」といった理由で健康診断を受けていないケースが少なくない。

ケアプロはそうした問題を解決するべく、

500円からという低価格でのセルフ健康チェックを実現したパイオニア企業だ。現在、中野と登戸の常設店のほか、駅前やショッピングセンター、パチンコ店などに出張してセルフ健康チェックサービスを提供している。開催回数は日本全国で年間1,000回程。いかにニーズが高いかをうかがい知ることができる。

予防医療事業部の落合拓史部長はこう語る。

「私たちが目指すのは、医療と非医療の

懸け橋。なかなか病院に足を運べない方々に、きっかけとなる入り口を提供できればと考えております。ただ、ここに至るまでは、医療制度の壁を乗り越えなければならず、紆余曲折がありました」

医療行為は医師しか行えない。創業当初は検査が医療行為ではないかとの疑念が浴びせられ、対応に苦慮していたという。それでも厚生労働省などと根気良く交渉し続け、2014年にはガイドラインが施行されたことで、展開がしやすくなった。



周囲が温かく支えてくれる
ので安心して仕事が
できます



大越玲奈さん

- ①お客様との触れ合いに、大越玲奈さんはやりがいを見出している
- ②人材育成の仕組みも整っており、先輩がきめ細かく後輩を指導するノウハウも蓄積されている
- ③落合拓史部長は創業時から数えて“3人目のメンバー”。大学在学時から経営の中核に関わってきた
- ④ケアプロの名は、全国での認知度も次第に高まっている

「これをきっかけにセルフ健康チェックが広がりを見せ、今では当社のような検体測定室が全国1,500か所設置されるまでになりました。私たちがパイオニアとして業界そのものを開拓してきたと自負しています」(落合部長)

若手の提案が どんどん形になっていく

看護師資格を有する予防医療事業部アソシエイトの山下美佳さんは、教育責任者として、教える立場の人間を指導する役割も担っている。失敗しながらも若い人材たちが成長していく姿が見られる点がこの仕事を続けていく上でのモチベーションとなっていると、にこやかに話す。

「周囲に看護師資格を持っている人が少ないので、自分が看護師である自覚がより強くなり、何ができるのかを深く考えるようになりました。もっと成長したいと願う

人には、チャンスがある会社だと思っています」(山下さん)

一方、全くの未経験でケアプロに飛び込んだのは、予防医療事業部アソシエイトの大越玲奈さんだ。もともとは音大出身で音楽関係の就職先も視野に入れていたが、健康サービスを提供するケアプロの事業にほれ込んで入社を決めた。

現在は駅前などで行われる健康チェックの現場管理を任されている。体脂肪や骨密度などの測定は無資格者でも対応可能で、アルバイトスタッフが操作することもあるため教育が必須。医療行為との線引きについてもしっかり指導しなくてはならない。

「専門的な事柄の教え方が難しかったので、教育者用の手順書作りを提案したところ、その整備に関わることになりました。手を挙げればチャンスをつかめるのが当社らしいところだと思います」と大越さんは胸を張った。

編集部


「ハッタロー・ケンジロー」メモ

若い人材の成長を促す

ケアプロの川添高志社長が35歳と若いだけに、社内にはおのずと年齢の若い社員が集まっており、20代～30代が主役となって会社を引っ張っている。若い力たちが目標に向かって成長できるように充実の教育制度も用意。「新人」「ジュニア」「シニア」という形で成長ステップを設けており、各職位を上げていくために複数の研修を受ける必要があるほか、教育担当が連携して一人ひとりの習熟度や目標の進捗状況などをキメ細かくチェックする。本人の意欲次第で大きく飛躍できる会社である。



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** >>



誰もが働きやすい会社作りストーリー

「技術の前に人がある」。 社員の健康と生活を考えた “人”重視の経営

堀友里江さん(写真左)はときに先輩に助けられながら、日々技術を磨いている

中央・城北地区 新日本コンピュータマネジメント株式会社

- 設立年: 1975年
- 資本金: 9,980万円
- 代表取締役社長: 神保 敦
- 従業員数: 293名(内、女性従業員数49名)
- 〒103-0012
東京都中央区日本橋堀留町2-9-8 Daiwa日本橋堀留町ビル4階
- TEL: 03-5643-2151
- <https://www.scm-net.co.jp>

ITサービスを幅広く提供する
新日本コンピュータマネジメント。
同社が40年にわたって
成長を続けてこられた理由は、
“人”第一の経営方針にあった。

それぞれの理想を 実現できる環境を

顧客の要望に応じたシステム開発やネットワークの構築など、ITに関するサービスを幅広く提供する新日本コンピュータマネジメント。同社が最も大事にしているのは“人”だと、神保敦社長は話す。

「当社のスローガンは、『技術の前に人がある』。働く人の健康や人間力といったものを最も大事にしています。それがあって

こそ、社員がいきいきと活躍してくれるんだと思います」

その言葉通り、同社には社員の活躍を支える様々な制度がある。その軸ともいえるのが、「キャリア選択研修」だ。これは、この先どんな形で仕事をしていきたいのかを考える、中堅社員向けの研修。併せて適性検査も行い、将来の働き方を具体的にイメージできるような場になっているという。

「自分がどんな働き方をしていきたいのか

を考える機会はそう多くはありません。会社としても社員の希望を聞くことで、より働きやすい環境を作れるのではないかと考えています」

男性の育児目的休暇も 積極的に支援

社員の活躍を支えるのは、こうした研修だけではない。

「2人目の子どもが生まれるときに1か月の育児目的休暇を申請したところ、あま



誰もが理想の働き方を
実現できる会社を
目指します



神保敦社長

- ①スキルアップのための研修も充実しており、ゼロベースから力を付けていける
- ②社内の風通しは良く、集中して仕事ができる環境が整っている
- ③“人”を第一に、40年以上の歴史を紡いできた
- ④今後も人を束ね、リードしていく立場で活躍していきたい、と藤田智さん

りにもあっさり受け付けてくれ、驚いたくらいです」と話すのは藤田智さん。

同社では女性社員の産休・育休取得率は100%を誇っているが、男性にはまだ浸透しておらず、藤田さんの周りにもそうしたモデルケースはなかった。だが、上司に相談すると快諾してもらえたという。

「当時からプロジェクトのリーダーとして複数の仕事を担当していたので、引継ぎなどもっと大変じゃないかと考えていたのですが、杞憂でした。周りのサポートもあり、すんなりと事が運んで、安心して育休に入ることができましたね」

普段はなかなか遊べない上のお子さんとの時間もたくさん取れ、充実した時間を過ごせたと顔をほころばせる藤田さん。

「周りが協力してくれて、復帰時も良い意味で何の違和感もなく受け入れられたのが嬉しかったですね。仕事面ではもちろん、こうした働き方の面でも、自分が

後輩のお手本になれたらと思っています」

会社のサポートが スキルアップのやる気に

堀友里江さんは、入社3年目の若手。学生時代に応用情報技術者試験に合格。入社してから勉強を続け、情報セキュリティスペシャリストの資格を取得したという、同社のホープだ。

「新人研修の一環として資格試験の勉強が認められ、集中して取り組むことができました。会社が全面的に応援してくれたので、さらにやる気が出ましたね」

合格の暁には褒賞金も授与され、それがさらなるモチベーションにも繋がったと喜ぶ。

現在、データベーススペシャリストの資格取得に向けて勉強中だという堀さん。「人」を第一に考える風土の中、同社の未来を担う人材は確実に育っている。

編集部

「ハッターロー・ケンジロー」メモ

多様性を認める会社に

ダイバーシティというと、女性や外国人といった部分にフォーカスされがちだが、神保社長は働き方や技術の多様性も、その言葉に含まれていると考えている。

「理想の働き方や得意な分野など、人それぞれで違ったものを持っている。それを型にはめるのではなく、多様性を生かしてキャリアを作っていけるのが、理想的な会社、そして社会だと考えています」

誰かに決められた道ではなく、自分のキャリアを自分で選択できる社会。その実現を目指して、これからも進化を続けていくことを期待する。



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** ▶▶



IT社会の進化に貢献するストーリー

震度7にも耐え得る 堅牢なサーバーラックで、 IT社会の頭脳を守り抜く

上野芳久社長(写真中央)を囲んで。性別や経歴、技術の有無を問わずに活躍できる文化が根付いている

中央・城北地区 センターピア株式会社

- 設立年: 2007年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 上野 芳久
- 従業員数: 26名(内、女性従業員数7名)
- 〒103-0023
東京都中央区日本橋本町1-2-6 日本橋本町スクエア2階
- TEL: 03-6821-3052
- <http://www.centerpeer.com>



センターピアはサーバーラックを製造販売するメーカーである。
2007年設立の新しい企業ながらも
大手IT企業から
絶大な信頼を集める秘密とは?

大切な個人情報を守り抜く

私たちが日常的に使うパソコンやスマートフォンは、通信ネットワークの先で膨大な情報を処理する“サーバー”があって初めて快適に利用することができる。そんな高機能のコンピューターであるサーバーを守るのに欠かせないラックの製造販売を手掛けるのが、センターピアだ。

「万が一、地震などの災害が発生してサーバーが倒れてしまうと一瞬のうちにデー

タがなくなり、企業にとって大損失になってしまいます。当社ではあらゆる災害を想定し、それに耐え得る堅牢なサーバーラック作りに励んでいます」と上野芳久社長。

創業以来、品質の高いサーバーラックの提供に尽力してきた同社では現在、1,400ガル(震度7相当)の猛烈な揺れにも耐えられるサーバーラックを製造している。新製品は必ず第三者機関で耐震試験を行うなどして、その堅牢性を担保するという念の入れようだ。東日本大震災でも

同社製品には一切の不具合がなく、名声を高めるきっかけになったと胸を張る。

チーム力を高め続ける

今ではその高い信頼性が評価され、大手通信会社はじめ、ATMなどの重要なITインフラを有する金融機関、官公庁などが顧客に名を連ねている。製造部電気技術課の高谷孔二係長は、2009年にまだ黎明期だったセンターピアに入社し、同社の信頼を高めてきた一人。



部署の垣根なく
コミュニケーションできる
のが自慢です

小笠原彩さん

- ①勤務先は日本橋の本社が野田工場。和気あいあいとした空気の中で、のびのびと働くことができる
- ②高谷孔二係長は、実は電気系の学問を学んだ経験はゼロ。専門性の高い世界だが、本人次第でプロになれるチャンスは十分にある
- ③会社を率いる上野社長は長きにわたってITインフラ業界に携わってきた。そこでサーバーラックの重要性に着目し、創業したという
- ④堅牢性やセキュリティー性、防塵性などを兼ね備えた同社のサーバーラックは、高い評価を得ている

現在、野田工場の製造拠点の中では工場長に次ぐポジションにいる。部下をまとめる際、いつも心掛けているのは人と人との繋がりを大切にすることだと話す。

「当社はいわゆるファブレスメーカー(工場を持たない製造業)で、自社で行う作業は組立てのみとなります。多くの部品は協力工場との連携で作上げるわけです。それだけに、人と人との繋がりや相手の気持ちを考える姿勢なしには信頼性の高いサーバーラックは形作れません。部下はもちろん、関係者ともしっかりと話を理解し合うように意識しています」

今以上にセンターピアの名を高めるため、チームワークの良い組織作りに高谷係長は邁進する。

会社が“ノー”と言わない

同社では過去6年にわたって新卒をは

じめとする若い人材を積極採用してきた。目まぐるしく変化し続けるIT業界にあって、若い人材の斬新な発想力が、会社の未来を変えるのに直結するからだ。

「当社では、決して“ノー”と言わないのを信条としています。ですから、経験の浅い新人の意見でも真摯に受け止め、まずは挑戦させることにしています」(上野社長)

2014年に新卒入社した小笠原彩さんもまさに最前線で活躍中であり、野田工場の生産管理課の一員として各種部品・部材などの発注業務に挑んでいる。

「文系出身の私にとって未知のことばかりでしたが、先輩や設計者たちに何でも聞きやすい雰囲気があって、どんどん知識を吸収できました」

社内には文系出身の設計者もいるという。志ある人材なら、まさに誰でもチャンスをつかめる会社なのである。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員同士の交流の場も数多く用意

同社では、社員同士の交流の活性化にも尽力している。例えば、本社と野田工場の2拠点の社員たちの交流の場として、定期的に「雑談会」を開催。ざつぱらんな雰囲気の中、社員同士が疑問や質問をかしこまらずにぶつけられる場として有効活用されているという。さらに、工場で行われるサマーフェスタではバーベキュー大会や新人企画のゲーム大会を行うなど、社員の結束力も高い。これからのIoT時代を切り開いていくには人間同士の繋がりが大切だということを教えられた思いがした。



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 >>



業界の常識に挑戦 建設現場で女性活躍ストーリー

一人ひとりが人生の物語を作ってほしい。 女性チーム「多賀建設・ガールズ・ ストーリー(TGS)」誕生

女性社員の皆さん。桜色のユニホームはインパクト大で、会社のPRにも繋がっている

中央・城北地区 多賀建設株式会社

- 設立年: 1956年
- 資本金: 6,000万円
- 代表取締役: 小平 英樹
- 従業員数: 60名(内、女性従業員数14名)
- 〒160-0022
東京都新宿区新宿1-23-16
- TEL: 03-3354-1301



女性が建設現場で活躍できる環境作り
に積極的に取り組んでいる多賀建設。オ
トコの職場というイメージが強い業界に
あって、同社の女性社員たちは、確実に
その存在価値を発揮している。

女性の積極的な 雇用・活躍を促進

東京都及び東京23区の自治体から、道路・上水道・下水道・河川などの工事施工とその管理を請け負う多賀建設は、創業61年の老舗建設業者。持てる技術力と積み上げてきた信頼でその歴史を刻んできた。ところが、慢性的な人手不足に加えて、近年では少子高齢化という大問題が押し寄せ、人材確保が大命題となって

いた。その解消に向け、同社が積極的に展開したのが女性の起用である。

目を引くのが桜色を基調とした女性専用ユニホームと保安帽。これに合わせて名刺も桜色という念の入れよう。もちろん、見た目だけの改革ではない。都内に点在する五つの現場事務所では、部屋の間取りを吟味し、更衣室や休憩室を確保。

さらに、女性が働きやすい環境整備の一つとしてキャンピングカーが導入された。近隣の建設現場などで見かけたことがある

という人もいるだろうが、現場には仮設トイレが設置されることが多い。これがまず、不衛生だという女性の意見が多く挙がった。しかも、設置場所が人通りの多いところだったりすると入りづらいなどの不満の声もあった。キャンピングカーはまさに女性社員のトイレ問題を解消する秘策としての導入だったのである。

**入社前の不安は一掃
安心して仕事に取り組める**



①②様々な工事現場で、女性チームTGSが活躍している
 ③「会社のサポートのおかげで、無理なく仕事を覚えられます」と語る前田杏里さん
 ④トイレのほか、PC作業、更衣室、休憩室として使用できる女性専用のキャンピングカー

相馬萌さん

現在、総務部に所属する入社5年目の相馬萌^{めぐみ}さんは、建設会社で本当に自分がやっていけるかどうか入社当初は不安だったという。しかし、入社後すぐさまその不安は一掃された。

「女性がどうやったら働きやすくなるかということを会社が考えてくれるので、安心して仕事に取り組めます」と語る。桜色に統一されたユニホームと保安帽も気に入っているという。

「まず、工事現場に女性がいること自体が珍しいですし、それも全身ピンクのユニホームで行くのですから、関連する業者の方にもすぐに覚えてもらえます。しかも、工事現場は様々な危険が伴いますから、目立つユニホームは安全確保にも役立っています」

また、2年前に会社独自の産休・育休制度が設けられ、より一層女性が安心して働ける環境が整ったと喜ぶ。

スキルアップを全面的に応援 女性の活躍の場は広がっている

「現在は、渋谷の下水道工事の現場事務所で現場事務を担当しています」と語るのは、入社2年目の前田杏里さんだ。現場事務は、事務所内の電話対応や書類作成、工事現場の写真撮影や工事日程を周辺地域に周知するPR活動など、工事に伴う補佐的な業務が主な仕事。

現場で交わされている会話の中には専門用語も多く、まだまだ分からないことも多いという前田さん。下水道工事の知識を身に付けるために、下水道管理技術の資格取得を目指している。

「講習会にも行かせてもらえますし、勉強時間も与えてくれます。それほど忙しい時期には、『明日は休んで勉強して良いよ』と声掛けしてくれるなど、会社がサポートしてくれるのは心強いですね」

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

平成28年度
東京ライフ・ワーク・バランス
認定企業に選ばれる

男性が圧倒的多数を占めるとされる建設業界にあって、同社は女性雇用を積極的に進めている。その企業方針が「職場における女性の活躍促進部門」において認められ、平成28年度東京ライフ・ワーク・バランス認定企業に選ばれた。工事現場への理解を深めるために、講習会などへの参加や資格取得を積極的に促すとともに、産休・育休制度を整備。女性社員が増えることで、これまで男性社員が行っていた現場作業の分担が可能となり、業務の円滑化も図られている。



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 >>



グローバル人材が等しく活躍するストーリー

国境を超えた「人財」を集め 世界に日本品質の サービスを伝えたい

同社では人材を「人財」ととらえ、様々な国から人財を受け入れ、育成することに力を入れている

中央・城北地区 株式会社トップランク

- 設立年：2002年
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役：五十嵐 真一
- 従業員数：180名(内、女性従業員数45名)
- 〒104-0033
東京都中央区新川1-3-3 グリーンオーク茅場町2階
- TEL:03-6222-8338
- <https://toprank.co.jp>

中古外車のカーディーラーであり、
世界に向けて
日本車販売も手掛けるトップランク。
十数か国の人材が活躍する
同社の考えるグローバルとは？

世界約40か国に 販売網を広げる

トップランクは創業以来、ブランド価値の高い中古外車のディーラーとして活動してきた。順調に実績を積み上げる中で次第に事業領域を拡大していき、今では人財事業やメディア事業なども手掛けるほか、海外向けに日本車を販売する事業にも注力している。

「開発途上国を中心とする国々では、日

本車に多くの引き合いがあり、今では40か国、月間1,000台を超える取引量があります。特にミャンマーなどでは、当社が日本の中古車輸出货量トップシェアを占めるまでになりました」(五十嵐真一代表)

事業のグローバル化に呼応するかのようになり、海外人材の登用にも取り組むようになった。特に日本の自動車整備などの技術を身に付けたい外国人の採用・育成には精力的だ。

「近年は日本の技術を学びたい外国人

が増えてきていますので、当社ではいち早く受入れ態勢を構築しました。将来、当社を巣立った人材が自国に帰った後、世界に日本流のサービスを広めていってくれるでしょう。人の繋がりの輪を世界に広げていくことができれば幸いです」

現在、12か国の社員が働いており、社員180名中、実に30名以上が外国人で占められている。工場のみならず、仕入れ担当などとして本社オフィスでも外国人を採用した。



頑張りたいという思いに
応えてくれる会社です



天神さおりさん

- ①五十嵐真一代表(写真中央)と社員の距離は非常に近い。仕事のことでプライベートでも、気兼ねなく話ができるという
- ②新卒1年目から大役を任されてきた大丸紗希菜さん(写真右)。挑戦し続けられる環境だからこそ、モチベーション高く仕事に臨み続けている
- ③五十嵐代表の積極的な国際戦略のもと、トップランクはディーラーの枠を超え、中古車の貿易商社という色合いが濃くなった
- ④本社オフィスはカーディーラーというより、外資系証券会社のような雰囲気が漂う

「世界の人たちと取引する中で感じているのは、相手をリスペクトして受け入れることから、全てが始まるということ。先入観なく多くの物事を自分の中に取り込んでいくことで、日本の社員たちにも成長してもらいたいですね」(五十嵐代表)

世界での経験を 生かせる場がある

世界を相手にビジネスができる環境を求めて、同社には多くの海外志向の社員が集うようになった。経営企画本部国際事業室の天神さおりさんもその一人だ。

過去、JICA(国際協力機構)の一員としてエルサルバドルでボランティア活動に2年間従事した後、ペルーの日本大使館で約3年勤務していた文字通りのグローバル人材である。

任されているのは新規事業の創出。主に取引実績が少なかった中南米の開拓に

挑んでいる。

「試行錯誤しながら何とかパラグアイやドミニカといった国々で取引先を増やすことができました。エクアドルでは自動車販売のみならず、部品販売のルートも確立。自分の力で販売ラインを作り上げられたことがやりがいに繋がっています」

2016年に新卒入社した大丸紗希菜さんも、グローバル展開している点に魅力を感じて入社した。1年目秋からは人財紹介事業に携わることになり、人財紹介サイト「KURUMAYA.net」の立ち上げに参画。手探りでサイトを作り、営業をかけて求人を探っていた。

「苦労は多かったですが、若手の私にもチャンスがくれますし、きちんと評価してくれるので、ここまで頑張れました」

年齢やキャリアに関係なく、チャンスが広がる会社だという事実が、二人の活躍ぶりから伝わってくる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

大切な人のために できることを探し続ける

トップランクの企業理念には「大切な人のために、私たちができることを追求し続けます」の一文が掲げられている。ここでいう“大切な人”とは、目の前にいるお客様、支えてくれる仲間や家族、自分、ひいては世界中の人たちを指す。

そうした人々を大切にするには、何よりも自分自身が「人としてどうあるべきか」を省みることで、思いやりと責任感を持つことが欠かせないとしている。この“人を大切にする視点”を持っているからこそ、同社では国境を超えた多くの人材が等しく活躍できているのである。



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** ▶▶



技術継承と若手社員挑戦ストーリー

100年以上の伝統を背景に ニッチトップとして、 「鉄の道」を次代に継ぐ

営業として鉄道会社からの製品依頼に対応する伊藤紗梨華さん

中央・城北地区 吉原鉄道工業株式会社

- 設立年: 1915年
- 資本金: 2,260万円
- 代表取締役社長: 小宮山 憲一
- 従業員数: 65名 (内、女性従業員数9名)
- 〒170-0005
東京都豊島区南大塚2-45-4 三栄ビル4階
- TEL: 03-3942-0288
- <http://www.yoshiwara.co.jp>

鉄道レールの路線を切り替える
“転てつ装置”を作り続けて100年以上。
日本の鉄道発展を支え、同装置において
圧倒的なシェアを誇る吉原鉄道工業には、
「鉄の道」を守るプライドと技術が
次世代に脈々と受け継がれている。

新たな技術革新に挑み、 グッドデザイン賞を3度受賞

新橋—横浜間に日本初の鉄道が開業したのは1872(明治5)年。以来、新橋—神戸(東海道本線)、上野—青森(東北本線)、神戸—馬関(山陽本線)などが相次いで開業。当初は鉄道設備の全てを輸入に頼っていたが、1900年代に入ると国策として国産化に舵が切られ、吉原鉄道工業の前身となる吉原鉄工は、

転てつ装置の専門メーカーとして1915年に産声を上げた。

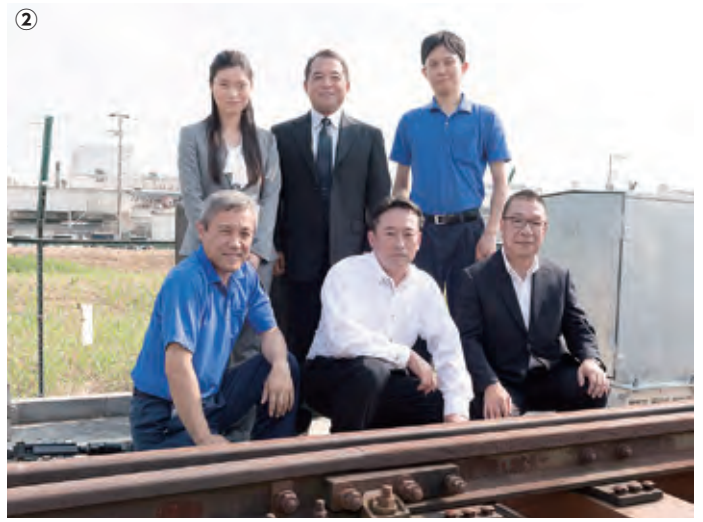
転てつ装置とは、路線の分岐点でレールの方向切替えを行う装置。ホームから切替えポイントが見える駅もあるので目にした人も少なくないだろう。

「当社は1964年開業の東海道新幹線にも関わってきました。開業前から新幹線用転てつ装置の技術検討会に参画して以来、日本の全新幹線に当社の装置が採用され、新幹線ではほぼ100%のシェ

アを誇ります」

そう語るのは、同社の小宮山憲一社長だ。新幹線敷設は、当時世界的にも類を見ない国家プロジェクト。技術的要求は極めて高く、困難の連続だった。日本の鉄道の礎となる技術開発は、同社の先人たちのただならぬ挑戦があったからに他ならず、その挑戦のスピリットは今に受け継がれていると、小宮山社長は胸を張る。

「2012年度、2014年度、2015年度のグッドデザイン賞を立て続けに受賞したの



多方面に人脈が広がるのも
営業の魅力!



伊藤紗梨華さん

- ① 転てつ装置をレールにアジャストさせる大型ネジを製作する製造部門の田島億さん
- ② 吉原鉄道工業では若手の意欲とベテランの経験がそここで融合している
- ③ 「失敗は挑戦したことの証し。恐れることはありません」とエールを送る小宮山憲一社長
- ④ 伊藤さんは九州各地を商談で訪れ、アクティブな毎日を楽しむ

も、社員のチャレンジの賜物です。例えば2015年度受賞の『分岐器用融雪器』では、不転換障害の元凶となる積雪を解かし、転てつ装置を守る融雪器の省エネ化に成功。従来の融雪器では過大な電力や設備費用、人件費がかかるという積年の課題に対して、当社の技術者たちが果敢に挑み、見事に乗り越えてくれたんです」

大ベテランから知識を吸収し、 知れば知るほど興味が膨らむ

九州営業所で営業職を務める伊藤紗梨華さんは、鉄道関連の設備工事会社からの製品オーダーに対応し、本社営業部へ手配する業務を担当。鉄道設備に精通した大ベテランから知識・経験を直に吸収する毎日だという。

「上司は、この道50年の生き字引のような存在。上司に同行し、1年経った今は鉄道会社の方々からのオーダーに自分

で対処できる場面も増えてきたんですよ」

九州全域を担当する伊藤さんは、九州新幹線と在来線乗り継ぎ、商談に出掛ける機会も多い。熊本県のある駅では自社の転てつ装置を間近で目の当たりにし、「ここでも活躍しているんだ!」と、同社の貢献度の大きさを実感したと話す。

本社の営業部や管理部には女性の先輩も多く、電話やメールでの相談に気さくに応えてくれるのが心強さと働きやすさにつながっていると伊藤さん。短期的な成果を追うのではなく、既存の顧客を中心に長期的な取引拡大を目指すのが同社のスタイルであり、数字に追われたり残業を強いられたりといったこともないという。

「仕事が終われば映画を観たり、ショッピングを楽しんだりしています。またゴルフも始め、なんと社内コンペで女性部門の1位になったんです。プライベートの楽しみもぐんぐん広がっています」

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

他社では代替の利かない 製造業拠点に認定

同社は2012年に経済産業省から「他社では代替の利かない転てつ装置の製造業拠点」として認定を受けた。これは、東日本大震災時に被災地域の鉄道インフラの早期復旧に寄与した功績が認められたものである。さらに、100年以上培った技術力や地域経済への貢献が認められ、同省より2014年度「がんばる中小企業・小規模事業者300社」にも選出された。今後も過去を未来に繋げるべく、イノベーションに挑み続け、国内のみならず、海外の鉄道インフラにも貢献していく構えだ。



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** ▶▶

社員の資格取得や ビジネススキルを 充実した体制で支援



恵まれた教育支援体制のおかげでメキメキと実力をつけてきた天野菜里さん

城南地区

株式会社アイテクノ

- 設立年: 2001年
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役社長: 駒場 厚史
- 従業員数: 96名(内、女性従業員数22名)
- 〒108-0014
東京都港区芝4-11-5 田町ハラビル3階
- TEL: 03-5418-7775
- <http://www.itecno.co.jp>

社員のスキルが顧客の満足度に直結するヘルプデスクサービスを中核事業とするアイテクノでは、資格取得のための専用ラボを開設するなど、手厚い教育体制で社員のスキル向上に挑む。

資格取得のための ラボを新設して社員を支援

アイテクノは、パソコンの操作が分からない、メールがフリーズしてしまったといったトラブルに対して、電話やメールで対処方法を教えるヘルプデスク業務を中心に事業を拡大してきた。

「設立時はわずかな社員でスタートしましたが、その後、一般派遣業の許可を取得するなど体制の強化を図り、今では

社員96名と協力会社の社員10名、個人5名の総勢100名を越えるほどになりました。ヘルプデスクサービスから情報システム構築まで幅広いお客様のニーズに応えています」

そう自社の軌跡を説明するのは駒場厚史社長。社員数が飛躍的に増えた同社だが、創業時からコンピューターやプログラミングに精通したスタッフは少数派で、ほとんどが未経験者だったという。それでも順調に経営できたのは社員教育の賜

物と言を継ぐ。

その一つに「アイテクノラボ」がある。本社オフィスに社員の勉強のためだけに一室を設けたのだ。ここで勤務後や土曜日に、ベテラン社員が講師役になって資格を取得したい社員のために受験対策の講義を開催している。さらに、定期的に外部講師を招いてビジネスマナーやコミュニケーションスキルなどの各種セミナーも開かれている。資格取得を目指す社員にとっては有り難い一室といえるだろう。



エンジニアとして成長でき、
同僚と楽しく仕事できる
環境に感謝です



天野菜里さん

- ①顧客からの感謝の言葉がやりがいに繋がるという中村真魚さん
- ②社員が成長できるように教育環境を整えた駒場厚史社長と若手社員の皆さん
- ③社員一人ひとりの成長が顧客満足度の向上に繋がるという駒場社長
- ④アイテクノには理念を共有し、同じ目標に向かうという社員の一体感がある

働きがいと働きやすさを作る 充実の制度

入社4年目の中村真魚さんは、ある大学の教職員を対象にしたヘルプデスク業務を担当している。

「お客様にはパソコンの知識が浅い方もいらっしゃいます。まずは会話から知識レベルを把握した上で、詳しくない方には噛み砕いた説明をするようにしています」

受話器の向こうからの「ありがとう」という言葉にやりがいを感じ、成長の源にしてきたという。そして会社の支援でITパスポートやITILファンデーションをはじめとした複数の資格を取得。ネットワーク基礎とCisco社製のネットワーク機器に関する技術者認定資格であるCisco CCNAの合格は、アイテクノラボで開催される資格取得研修が生きた。

入社3年目を迎えた天野菜里さんも、

大手メーカーでヘルプデスク業務を担当する社員の一人。そんな天野さんが楽しみにしているのが社内イベント。同社では6月のボウリング大会、8月の暑気払い、10月の社員旅行、12月には忘年会などが開催されるが、こうした親睦会を企画する委員会のメンバーとして活動する。

「実は当社を選んだ理由の一つが社内イベントが活発なことでした。イベントが多いと社員の仲が良くて雰囲気も良いに違いないと考えて入社。その直感は間違いありませんでした」と屈託なく笑う天野さんだが、自らのスキルの向上にも熱心に取り組む。

現在はネットワーク分野の知識を身に付けて活躍の幅を広げようと、Cisco CCNAの資格取得のための研修に参加。「ネットワーク系の仕事に携わる女性社員は少数派。これから入社する後輩女性のために実績を作りたい」と抱負を語る。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員が目標を共有して 一体感を生む仕組みも導入

アイテクノの社員は「ITECNO Card」を常に身に着けている。これは同社の企業理念や経営ビジョン、行動指針が記されたカードだ。

顧客先に常駐する社員が大部分を占めるため、社員が離れていても仕事に対する考え方を共有し、質の高いサービスを提供できるようにとの考えだ。

さらに、少しでも社員同士が交流できるよう社内イベントだけでなく、グループごとに帰社日を設けてオフィスで親睦を図れるように工夫している。そんな文化が社員の一体感を生んでいる。



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 >>

留学生にITスキルを伝授し、 語学力のあるITエンジニアに育て上げる



国際経験のある者同士だからこそ、理解し合える要素が多々あるという

城南地区

株式会社アレックスソリューションズ

- 設立年: 2007年
- 資本金: 900万円
- 代表取締役CEO: 大野 雅宏
- 従業員数: 127名(内、女性従業員数54名)
- 〒107-0052
東京都港区赤坂2-9-2 WAY TOWERS 7階
- TEL: 03-4590-0969
- <http://www.alexsol.co.jp>



経営理念は「留学生を活かす」。
せっかく身に付けた語学力が
生かせないと嘆く留学生たちに、
ITエンジニアという道を
示している企業を追う。

英語×ITで「留学生を活かす」

IT化とともに企業のグローバル化が加速的に進行するようになった昨今、英語ができるエンジニアの活躍の場はどんどん広がっている。アレックスソリューションズでは、その潮流を早くから捉え、英語ができる留学経験者をITエンジニアとして育成し、各企業のシステム開発プロジェクトをサポートしてきた。

同社を立ち上げた大野雅宏代表がこの

ビジネスに着目した背景には、自身の留学経験がある。

「大学でアラビア語を専攻していたので、エジプトのアレクサンドリアに留学したんです。卒業後はその経験を生かせる仕事に就こうとあれこれ探したのですが、なかなか留学経験を評価してくれる企業はありませんでした。幸い友人のIT企業に就職でき、営業の仕事に携わることになりました。何社かと取引していく中でIT業界でも語学力が必要な案件があることに気がきました

が、エンジニアが英語に対応できないがゆえに、海外がらみの仕事を断っていたんです。そんな状況を何とかできないかとの思いから創業に至りました」

IT知識は一朝一夕に身に付くものではないが、異国で多くの困難を乗り越えた経験がある留学生たちはタフだ。着実に成長を果たしているという。

「求める人物像として『バックパッカー精神を持つ人』を掲げています。世界を渡り歩いてきた留学生たちはバックパッカーの



同僚はグローバル人材ばかり。
だからこそ
通じ合うものがあります

栗島保浩さん

- ①長く海外生活を送ってきた栗島保浩さん。日本の商習慣の枠にとられない柔軟な発想力が印象的だった
- ②女性社員が半数、外国籍社員が全体の1割を占めている。ダイバーシティ(多様性)を実践している会社だ
- ③上間薫さんは30代でITエンジニアに転身し、成功をつかんでいる
- ④留学生の活躍の場を作るべく、大野雅宏代表はアレックスソリューションズを立ち上げた

ようなストイックさ、好奇心などを持ち合わせており、自然と『何とかなるからやってみよう』という気持ちを持つようになります。そうした人材たちこそ、社会で活躍できる可能性が高いと思います」(大野代表)

1か月に及ぶ 長期休暇の取得も可能

制度面においても日本の常識にとられない。例えば、特別休暇制度の「フリーバカンス制度」。プロジェクトが終了した合間に、年1回、1か月ほどの長期有給休暇を取得することができるそうだ。

教育面では「海外研修制度」がある。現在、同社ではシンガポールとスリランカにも拠点を構えており、プロジェクトの合間の3か月間ほど、いずれかの拠点でIT学習や現地企業での実習を経験できる。

ニュージーランドやイギリス、カナダなどでの留学・生活経験のある栗島保浩さん

は、入社1年後にスリランカでの海外研修を3か月間受講した。先進国に留学していた栗島さんにとって、発展途上にあるスリランカの経験は何もかもがカルチャーショックだったが、一方で刺激的でもあったと当時を振り返る。

栗島さんとほぼ同時期に入社した上間薫さんは、シンガポールでの3か月間の海外研修を経験した。シンガポールは多様な人種が集っている都市という点から、感ずるものが多々あったという。

「シンガポールで生活してみると、日本でどちらかといえば受け身になっていた自分がいることに気付かされました。自分で物事を動かすこと、自分で考えて行動することを強く意識するようになりましたね」

海外経験者がさらなる刺激を受けて、新たな自分を見つけられる場が、同社には整っている。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

アレクサンドリアのような会社に

アレックスソリューションズという社名は、大野代表が留学していたエジプトのアレクサンドリアにちなんで命名された。アレクサンドリアという町は古代から多様な人種が集って交流してきた土地だという。それにちなんで、多様な国籍の人が一緒に働ける場にしたいという大野代表の思いがこの社名には込められている。その名の通り現在はスリランカ、アメリカ、フランス、ブラジル、ネパールなど、外国籍の社員は10か国、10名ほど所属する。将来はさらに世界に拠点を広げる計画もあり、さらにグローバル化を進めていく予定である。



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** >>



社員の声が届く職場環境創造ストーリー

ボトムアップで社員の意見を生かし 働きやすい環境を作る

洗練されたオフィスで主体的に働く社員の表情は明るい

城南地区 株式会社コアテック

- 設立年: 2009年
- 資本金: 800万円
- 代表取締役: 山根 満彦
- 従業員数: 55名(内、女性従業員数11名)
- 〒153-0042
東京都目黒区青葉台3-6-28 住友不動産青葉台タワー12階
- TEL: 03-3496-3888
- <https://core-tech.jp>

社員の声に耳を傾ける経営方針を徹底し、社員の状況に応じた働き方ができる職場環境を整えるコアテック。働きやすい環境は社員の主体性を育み、さらなる企業発展の原動力になる。

残業や休日出勤を抑制し 働きやすい環境を作る

各種ポータルサイトをはじめ、大手企業のブランドサイトや商業施設サイトなどのウェブ開発・制作の全ての工程をワンストップで手掛けるコアテック。ワンストップ受注には、多彩な人材が不可欠になる。同社では2009年の創業時から人材こそが最大の財産という経営方針を貫き、社員が働きやすい環境作りに力を注いできた。

「優秀な人材に長く働いてもらい、ともに成長していくという考えが起業時からありました。それを実現するために職場環境を整えることに注力してきました」

そう熱く語るのは山根満彦代表。その言葉通り、同社では有給休暇取得率は75%と高く、残業や休日出勤もほとんどないという。社員一人ひとりのスキルに合わせて業務量を配分する仕組みを構築してきたからだ。

さらに、ボトムアップの経営もより良い

環境作りに影響を与えている。新しい制度や仕組みをトップダウンで行うのではなく、社員から意見を吸い上げて職場環境の改善に繋げてきた。

「ただし社員の声を経営に反映するには、社員の主体性が絶対条件です。能動的に仕事に取り組んで初めて前向きな意見が出てくるからです。そういう意味でも会社は経営者など一部の人間のものではなく、社員全員のものという意識で経営していきたいですね」



自分が働きやすいように
意見を言える主体的な
社員が多い会社です



山根満彦代表

- ① チームワークの良さもコアテックの特徴の一つ
- ② 入社2年目ながら支援制度の効果もあって急成長する小坂橋璃子さん
- ③ イクメンとして仕事と子育ての両立を図る浜崎龍樹さん
- ④ 清潔で広々としたオフィスは設備的にも働きやすい環境である

協力し合う風土が 働きやすさを作る

同社にとってライフ・ワーク・バランスの実現も経営目標の一つ。早くから育児休業制度で社員の仕事と子育ての両立を支援してきた。浜崎龍樹さんもそんなイクメン社員の一人である。

「仕事を持つ妻と協力しながら子育てをしているので、自分が保育園の送り迎えなどをするときには時差出勤制度を利用しています。これは朝、子どもを保育園に送るときは遅めの出勤にして、帰りのお迎えのときには早く退社できるという、子育て世代にはとても有り難い制度です」

そう話す浜崎さんは、あるポータルサイトのプロジェクトリーダーを務める。7名のメンバーを適材適所に配置し、全員がプライベートも充実できるようにリーダーとしての気配りも忘れない。

昨年、IT企業の事務職からプログラマーを目指して転職した小坂橋璃子さんは、入社時はプログラミングの知識不足が不安だったと吐露する。

「ですが、そんな不安は杞憂でした。入社後の研修でプログラミングの基礎は身に付けられましたし、先輩が1対1で分からないことを教えてくれるエルダー制度は心強かったです。忙しいときには聞きづらいうのですが、エルダー制度のおかげで気兼ねなく質問できました」

そう振り返る小坂橋さん、現在は求人ポータルサイトの開発・運用プロジェクトのメンバーとして活躍する一方、今年の5月から自らがエルダー（先輩）として後輩の指導にも当たっている。

立場に応じてお互いが協力し合う風土のコアテック。こうした風土があるからこそ、社員が意見を出し合って働きやすい環境を作っていけるのだろう。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員の健康管理にも 力を入れる健康経営

最近、「健康経営」という言葉が声高にいられている。健康経営とは「企業が従業員の健康に配慮することで経営面においても大きな成果が期待できる」というもの。企業の医療費軽減に限らず、従業員の生産性や創造性の向上に繋がるからだ。同社は残業時間や休日出勤の抑制をはじめ、従業員の健康促進をサポートする体制を構築。数々の取組が認められて経済産業省から「健康経営優良法人」の認定を受けた。こうしたところにも「働きやすい環境作り」への真摯な姿勢が浮かび上がる。



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** >>



新卒採用担当の山田菜々絵さんは「就活生が初めて会う社員」としての責任を持って仕事に取り組んでいるという

城南地区

株式会社スピードリンクジャパン

- 設立年：2004年
- 資本金：1,500万円
- 代表取締役：西田 祥
- 従業員数：90名(内、女性従業員数30名)
- 〒150-0043
東京都渋谷区道玄坂1-18-5 VORT渋谷道玄坂6階
- TEL:03-5459-3388
- <https://slj.jp>

スピードリンクジャパンの社員は幹部、新入社員を問わず、誰もが「自分の働く場を自分で作る」という意識を持っている。もちろん、それは一朝一夕にできたのではない。そのための仕組みや企業文化を全員でコツコツと作り上げてきたのである。

自分の意見で会社が変わる

今やあらゆる企業が導入する情報システム。そこには共通してシステムインテグレーションという業務が存在する。スピードリンクジャパンはこのシステムインテグレーション事業を中心に、社会人向けのITスクールや子ども向けのプログラミング教室を展開している。会社の強みを聞くと同社独自の“経営合宿制度”だと太田可奈取締役は言う。

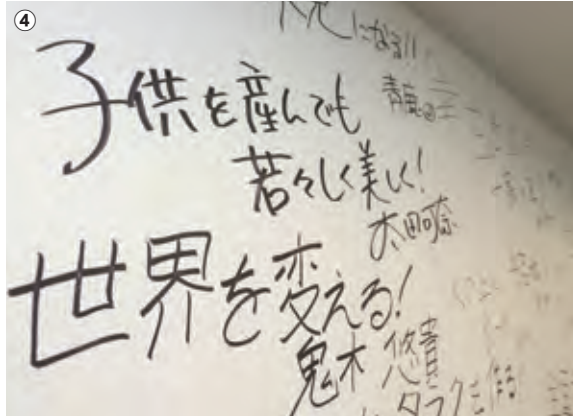
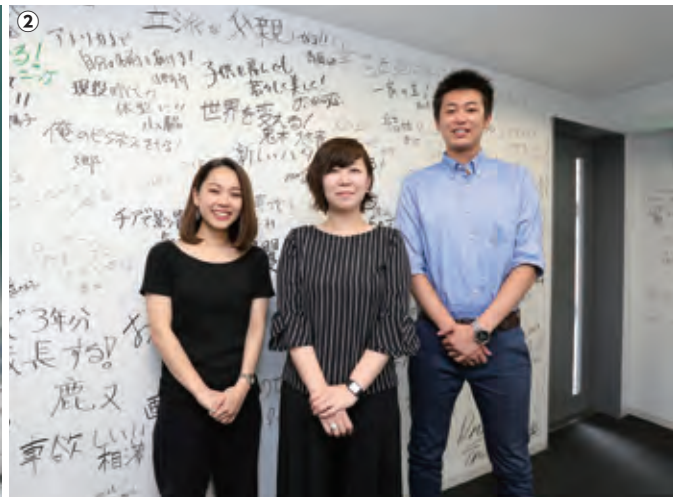
「全社員から普段感じている会社の課題を募集し、幹部が合宿で徹底的に議論し、解決策となるプロジェクトを立ち上げます。遠慮なく意見が出るので、取りまとめる立場としては大変ですが、そうした文化の中で育った生え抜きの社員が増えたことで、積極的に意見を交換し、それを実行していく雰囲気が根付いてきたと感じています」

風通しの良い中小企業といえど、評価制度や若手の育成など経営に関わることまで、若手を含めた全社員が参加する

企業は少ないだろう。こうした制度のもとで醸成されたのが「自分たちの働く環境を自分たちで作る」という社風。

一人ひとりの提言がきっかけとなり、会社が変わっていくのを目の当たりにして、社内制度の一つ「プロつく(プロジェクトをつくろう)」の利用が活発になるなど、社内が活気付いているという。

「当面の目標は、スピードリンクの代名詞となるようなサービスを生み出すことです。みんなで意見を出し合える文化ができてきた



会社の規模ではなく、
自分のスキルを磨くことが
本当の安定です

山田菜々絵さん

- ①自らの希望をかなえ、営業として駆け回る日々を送る山田拓也さん
- ②三人のやりとりからもフラットな関係性が垣間見える
- ③社内文化の醸成に尽力してきた太田可奈取締役
- ④壁には社員たちの目標が寄せ書きされる。思い思いのメッセージに個性が表れている

ことで、どんなアイデアが飛び出してくるのか、これからが楽しみです」(太田取締役)

自ら手を挙げ、希望をかなえた二人の若手社員

今年3年目を迎えた山田菜々絵さんは自分の働く環境を、自らの希望で手にした若手の一人。入社から1年半はエンジニアを務め、現在は本社の人事に異動した。

「就職活動時、安定を求めて大手企業を見て回るうちに、本当の安定とは自分のスキルを磨くことだと気づき、中小企業に目を向けました。エンジニアは顧客企業先にいることが多いのですが、より会社全体の流れが見える部署に行きたいと上司に直談判しました」

他部署の会議にも興味を持って、普段から顔を出していたことが評価され、異動はかなった。異動後は、新卒採用に携わる一方で、新規プロジェクトのリーダーに

も抜擢される活躍ぶりだ。

そんな文化は今年社会人デビューを果たしたばかりの山田拓也さんにもしっかり根付いている。エンジニアとして入社したが、2か月の研修後、営業への転属を願ったのだ。

「ちょうど欠員が出て募集がかかったんです。営業は、ものづくりの醍醐味と人との関わりを両方味わえる仕事で、私のやりたかった職種なので、これは何かのチャンスだと思い、手を挙げたんです」

こうして営業に移った現在は既存の顧客への挨拶回りなど、営業としてのノウハウを一から勉強している。学ぶことだらけの状態だが「腹を割って話すこと」をポリシーに、顧客とのコミュニケーションに臨んでいるという。

新たな企業文化を築き、根付かせてきたことで、土壌は整った。今後どんな快進撃を見せてくれるのだろう。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

幹部クラスの成長にも力を入れる

最近の経営合宿では「社長引退までのカウントダウン」というテーマが話し合われているという。端から聞くと一瞬ひやっとするようなテーマだが、これは本音で話し合う社風の同社らしい親しみを込めた表現。その真意は、「社長がいなくても回せるくらい幹部一人ひとりが経営者としての力量を身に付けよう」ということだ。

同社は幹部クラスでも30代前半が主力と、若い。それだけに、セミナー参加の推奨など、幹部クラスのキャリアアップにも力を入れている。



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** >>



チーム一丸の働きやすさ向上ストーリー

働きやすさを追求し、 物が行き交う空の玄関口の 効率アップを実現!

GPS車両管理システムを活用し、ドライバーの運行状況をリアルタイムにチェック

城南地区 日本航運株式会社

- 設立年: 1972年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 濹澤 善文
- 従業員数: 127名(内、女性従業員数26名)
- 〒144-0035
東京都大田区南蒲田2-4-14
- TEL: 03-5714-1321
- <http://www.npkcargo.co.jp>

国内外の貨物が動く空港や港湾で、
集荷・配送を担う日本航運。
作業効率を上げる特効薬は、
働きやすさと数々の制度を設けたこと。
その狙いは見事に的中し、
女性社員がいきいきと活躍している。

女性限定の ランチミーティングで 仕事の工夫を共有

多くの人と物が往来する羽田空港。航空・海上貨物の国内輸送を専門とする日本航運は、2011年の新国際ターミナル開業に合わせ、この空の玄関口・羽田空港に新拠点を構え、海外から届いた輸入品、及び首都圏各所から出荷される輸出品の集荷・配送を手掛けている。

羽田空港営業所で注文対応や配車などを担う白美花さんは、目まぐるしく行き交う物流を見つめる日々をこう語る。

「今日のフライトにどうしても乗せたいといった急な依頼も少なくありません。そうした要望に応えるには、まずはGPS車両管理システムでリアルタイムの車両位置と集荷状況を把握して、最も効率良く対応できる車両のドライバーへ迅速に手配します。ハラハラすることもあります。無事に貨物が搬出入されたときの達成感が本当に

気持ち良いんです」

入社10年、こうした経験を経て“段取り力”がついてきたことを実感する白さん。個々の経験値は自分だけに留めず、仲間とも共有し合っているという。

「毎月1回、各営業所の女性社員がお昼に集まり、ランチミーティングを開催しているんです。女性限定だから、相談事も気兼ねなくできる雰囲気。業務の振り分け方、休憩の回し方など、いろんな面で他営業所の良いところを吸収し、ブラッ



最低週3日の
ノー残業デーを
実践中です!

白 美花さん

- ①羽田空港、成田空港、市川などに7事業所を構え、2017年末に新拠点もオープン予定
- ②濫澤善文代表(写真中央)を中心に、会社全体で社員目線による働き方の改革に取り組んでいる
- ③「新しい業務にもチャレンジして、もっと成長していきたいです」と笑顔を見せる白美花さん
- ④女性初の所長として活躍し、「後輩にも続いてほしい」と話す椎名孝枝所長

シェアアップに繋がっています」

こうした取組が効率アップに結び付き、白さんは最低週3日の定時退社を実践し、毎週の休みもしっかりと確保。「友達と買い物や食事に出掛けてリフレッシュしています」と、笑顔を見せてくれた。

抜群のチームワークで“メリハリ”を実践

羽田空港営業所の椎名孝枝所長は、チームを円滑に機動するにはチームワークと業務の割り振りが大事だと話す。そしてその調整力は、有給休暇の取得や急な早退が必要となる際にも役立っていると胸を張る。

「みんなで日々の状況を共有し合っていますので、例えば有給休暇を取得する際も、チーム内の業務の受け渡しがスムーズなんです。当社には子育て中の女性社員もいて、お子さんが急に熱を出した時な

どには、保育園に駆けつけられないといけないですよね。そんな際も、チーム内で業務を共有していれば、他のみんなで業務を巻き取り、『あとは任せて、お子さんに付いてあげて』と、快く送り出すことができます」

こうした営業所運営のベースには、全員が一通りの業務ができるスキルを身に付けておくという絶対条件があるとのことと椎名所長。とりわけ重視しているのが顧客への対応力だという。

「私たちにとって、お客様を想ったサービスの意識が何よりも大切。挨拶、言葉遣い、身だしなみに気を配り、ホスピタリティをもってお客様のご依頼にお応えする。その心掛けがあれば、『あなたなら安心して任せできる』という嬉しいお言葉を頂く機会にも必ず恵まれます。そんなやりがいを、これから加わる仲間にも伝えていきたいですね」

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

人も会社も“ゆっくりと力強い成長”を目指す

同社にはドライバーとして活躍する女性も少なくないが、多くが未経験からのスタート。その成長を後押しするのがバックアップ体制である。教育専任の社員が新人に付き、同乗研修を通じて様々な技能やマナーを継続的にレクチャーするという徹底ぶり。

「目指すは“ゆっくりと力強い成長”。竹が節を一つずつ作りながら力強く成長するように、人も事業も地道に土台を固めていくのが私たちのスタンスなんです」と濫澤善文代表。焦らずじっくりと成長できる環境を今後も徹底していく予定だ。



多様性に富む社員が 意見をぶつけ合い 安全な社会を作る



林田彩さんは、学生時代の専門とは全く違う分野で自分にぴったりと合った仕事を見つけた

城南地区

日本物理探鑿株式会社

- 設立年: 1942年
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役社長: 石田 定
- 従業員数: 129名(内、女性従業員数20名)
- 〒143-0027
東京都大田区中馬込2-2-12
- TEL: 03-3774-3211
- <http://www.n-buturi.co.jp>

戦時下に残された不発弾や機雷を探す。
社会の安全を守る重要な仕事だ。
現場ごとに発生する
新しい課題を解決するため
知恵を絞る社員たちの顔は、
やりがいに満ちあふれている。

独自の技術で 危険物探査の歴史を作る

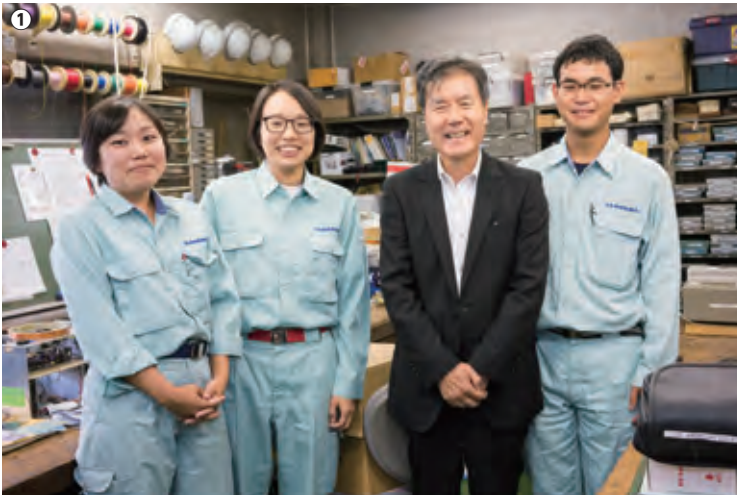
日本物理探鑿は1942(昭和17)年に地質調査の専門企業として創業した。地質調査という細長い杭を地中に打ち込み、土壌サンプルを採取するイメージだが、同社が得意とするのは、地震動を起こして伝わる速度の違いから地下の様子を探る弾性波探査という手法。炭田や鉱山の調査に重宝され、戦後の復興事業が

盛んになるとトンネルや港湾、ダムなどの大規模な工事前調査に携わるようになった。

その後、全国で港湾拡張や沿岸の埋立て工事が盛んになると、残された機雷を探査する磁気探査装置を開発。スエズ運河の土砂などを取り除く浚渫工事でも探査を受け持った。地質調査会社は数あれど、地下や水中の埋設物、危険物を見付け出すことにかけては、同社の右に出る者はないとまでいわれるようになった。

「安全に関わるだけに寄せられる相談には難題も多いのですが、方法がなければ自分たちで考え、機械がなければ自分たちで作ることで解決に導いてきました。成功すれば大変喜ばれますし、やりがいも大きい。技術者として磁気探査の現場に長く携わってきた私自身の実感です」と語る石田定社長には、人材活用に一家言ある。

同社のスタッフには、地質学や電気工学、磁気物理学を学んだ者もいれば、水産資源、ライフサイエンス、林業を学んだ



自由に提案できる
風通しの良い
会社です

上原武志さん

- ①70年以上にわたる歴史を重ね、信頼と実績を積み上げている
- ②金属探知機で地下の危険物を探す。安全な工事のために欠かせない作業だ
- ③社員が最大の資産と語る石田定社長
- ④同じことをする日がないから、自分なりに工夫できて楽しいと林田さん

者もいて、多様性に富んでいる。

「誰もがお互いの良いところ、悪いところを認め合い、補完しながら信頼を築いていけば、良いチームに育ってくると確信しています」

多様な経験と知識が集まり 会社と社会の発展を支える

上原武志さんは入社2年目の23歳。基地の跡地や海底砂の浚渫現場で磁気探査を経験。ロケット弾の弾頭が見つかったときは、思わず興奮したという。

「何より先輩方が優しく働きやすいですね。大学で学んだ水産資源に関する知識と会社の海底探査の技術を組み合わせ、面白いことができないかなと考えています」

残業も少なく、有給休暇もしっかり取得できる同社。上原さんは、趣味の旅行にもよく出掛けているという。

「先日は大連に行ってきました。戦場で有名な203高地まで足を延ばしたのは、ちょっと仕事モードが残っていたからでしょうか」と笑顔を見せる。

「現場ごとにやるのが違って、変化が常にある。それが楽しくて」と言うのは入社1年目の林田彩^{ひかり}さん。大学院では筋細胞の研究に携わり、身に付けた分析技術を生かして環境系の企業への就職を目指していたが、同社の事業にひかれて入社。これまで全く接点のなかった世界だからこそ、かえって面白く感じられたという。研究とは無縁だが、むしろ現場ごとにあれこれ工夫を施さなければならないという一手間に働きがいを感じ、自分が本当に求めているものに気付けたと話す。

「入社以来、会社に行きたくないと思った日は一日もありません。これからは、自分なりに新しいことにもチャレンジしていきたいと思っています」

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

こだわりを捨てて見えるもの

「学生時代にやっていたことにこだわらなくて色んな会社を見てほしい」(上原さん)

「全く知らない世界だと開き直って一から考えられる」(林田さん)

同社の若い社員2人に就職活動で大切にしてほしいことを尋ねると、そろって広い視野を持つことと答えてくれた。

専門分野やこれまでの経験に縛られず、自分にとっての働きがいや、働きがいを感じられる場所を探す。そうした意味で、就職活動は自らを振り返る良い機会でもある。



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** ▶▶



“建設女子”活躍ストーリー

建築物に命を通わす電気工事。 その現場監督やCAD技術職で、 女性社員が大活躍!

オフィスで図面をチェックし、現場確認に備える沼澤真里奈さん

城南地区 株式会社雄電社

- 設立年: 1942年
- 資本金: 6億9,300万円
- 代表取締役社長: 小島 兼隆
- 従業員数: 280名(内、女性従業員数40名)
- 〒142-0064
東京都品川区旗の台2-8-21
- TEL: 03-3786-1161
- <http://www.yudensha.jp>

電気設備工事会社として
これまで多種多様な建築物に
電気を通わせてきた雄電社。
その最前線では、
女性の施工管理やCAD製図の技術者が
躍動的に働いている。

街のランドマークになる 大規模案件にも携わりたい

電気設備工事を専門とする雄電社は、マンションをはじめ、病院、学校、福祉施設といった建築物に欠かすことのできない電気を通わせるスペシャリストである。これまでに、六本木ヒルズ、東京ミッドタウンなどの有名建築物にも技術を注ぎ込んできた。

そんな同社の現場では、女性社員たち

がいきいきと活躍している。近年、建設業界では女性の活躍が目覚ましく、「建設女子」といった言葉も生まれているが、同社はそんな兆候のなかった20年以上も前から女性の採用・登用を推進し、「建設に携わりたい!」という意欲に男女分け隔てなく応えてきた実績がある。

沼澤真里奈さんは施工管理職を希望して入社し、3年目の今年からは現場代理人として、地上15階・68戸の新築マンションの電気設備工事を担当している。

「入社から2年間は先輩の現場でみっちり基礎を学びました。胸ポケットに手帳を入れ、不明点があればメモを取って先輩に確認する日々。そうやって一つずつ知識を増やしてきました」

目を輝かせながら研修期間を振り返る沼澤さんは現在、自ら指揮を執る担当マンションの電気工事に向けて、床や柱、梁、天井などの組み上がった躯体のチェックを進めているという。

「まだまだ勉強することばかりですが、



研修を経て、
現場代理人として
工事を推進中!



沼澤真里奈さん

- ① 図面作成を担うCAD課では、女性スタッフが抜群のチームワークで業務を推進
- ② 温かい交流を育んでいる小島兼隆社長(写真左)と女性社員の皆さん
- ③ 「毎日テキパキと定時に仕事を終わらせています」と言う吉野梨絵主任
- ④ 上司の指導を受ける沼澤さん。その眼差しは真剣そのもの

電気が灯る完成に向かって自分なりに課題をクリアできることも増え、充実感を味わっている毎日なんです」

上司のフォローを受けながら、こうした現場経験を積み重ねる沼澤さん。いずれは街のランドマークになる大規模案件にも携わりたいと、尽きることのない意欲を見せる。

2度の産休・育休を経ながら、 国家資格の取得にもトライ

沼澤さんたちが活躍する現場では、設計図や施工図などの図面が工事の指針となる。その施工図の作成を担う同社のCAD課は、15名全員が女性社員。同課の主任を務める入社19年目の吉野梨絵さんは、2度の産休・育休を経て、7歳と1歳のお子さんを育てながら働くワーキングママだ。

「当社では有給休暇を1時間単位で取

得でき、子どもが病気になったときもみんなが快く送り出してくれるんです。周りの理解やフォローが本当に心強く、子育ても仕事も充実しています」

そんな吉野主任は、お子さんを出産後、2級電気工事施工管理技士の資格を取得。2回目の産休・育休から復職後には、1級電気工事施工管理技士の学科試験に合格し、実地試験をクリアすれば資格取得という段階まで来ているという。

「資格の勉強を通じて施工管理に関する理解を深めたことで、現場の工程を的確に想定しながら図面を作成できるようになり、精度が高まったと実感しています」

吉野主任は現在、工事部の若手社員向けのCAD研修の講師も務めているという。「若手とベテランを繋ぐ潤滑油のような存在になればいいですね」と、充実感に満ちた笑顔で新しい目標を語ってくれた。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員の素顔を社内外に伝える 「雄you遊」

雄電社では、誕生会や社員旅行、花見などのイベントを通じた社員交流も活発で、社内報「雄you遊」も交流に一役買っている。

年4回発行の同誌は、2017年夏号で107号を数える長寿誌で、「工事女子の今夜はちょっと言うわよ!」、「ルーキーズ24時」、リレーエッセイなど、社員の日頃の活躍やオフの素顔をレポート。社内のみならず、社員の家族や協力会社・取引先にも配布されているという社内報は、家族や現場での絆を深めるきっかけにもなっているのだろう。





企業価値向上ストーリー

女性をはじめとする 社員一人ひとりの力を信じ、 日本茶の魅力を伝える

社内の風通しの良さは抜群。小城東さん(写真中央)のような若い力も自分らしく働くことができる

城南地区

株式会社吉村

- 設立年: 1954年
- 資本金: 9,100万円
- 代表取締役社長: 橋本 久美子
- 従業員数: 219名(内、女性従業員数87名)
- 〒142-0041
東京都品川区戸越4-7-15
- TEL: 03-3788-6111
- <http://www.yoshimura-pack.co.jp>

社員の主体性を尊重した
組織作りを通して
お茶の価値向上に尽力する吉村。
子育てママらが発信する
豊かなデザイン力で
日本茶の魅力を訴求する。

日本茶の危機を救うのは “伝える力”

日本茶の“パッケージ”を企画・製造する吉村は、85年もの歴史を積み重ねる老舗である。その舵を取る3代目の橋本久美子社長は、1990年からの約10年間、専業主婦として家庭に入っていたという。主婦の視線で、日本茶に関する異変に気付いた。

「友人の家にお邪魔すると、出てくるのがコーヒーか紅茶が定番になっていること

に気付いたんです。だんだん日本茶を飲む習慣がなくなってきているという現実に危機感を覚えましたね」

先代の誘いで復職すると、まずは日本茶の魅力発信に着手。企画開発者としてパッケージの考案などを担当し、消費者の意見を聞く座談会の開催など、マーケットの意見に耳を傾けて、デザイン性豊かな製品を世に送り、ヒット商品を生み出して

いく。約10年前に社長に就任すると、少量

多品種の印刷に対応できるデジタル印刷機の導入、店頭POP・お菓子など関連製品のパッケージ制作、セールスプロモーションの立案などに挑戦。日本茶の新しい価値創造に取り組み続けた結果、業界から厚い信頼を寄せられている。

仕事と子育ての両立を がっちり支援

女性が働きやすい環境作りにも取り組んでいる。現在は子どもが最長で小学3



困っているのなら、
会社自体を変えられるのが
吉村の良さです!



須永史子課長補佐

- ①2017年夏にリニューアルし、スタイリッシュな空間に生まれ変わった本社オフィス。社員たちも一層いきいきとした表情で動いている
- ②須永史子課長補佐は現在、小学生の二人のお子さんを育てながら仕事をしている
- ③「若い人や海外の皆さんに日本茶の魅力を伝えるなど、私たちにできることはまだまだたくさんあるはずだ」と橋本久美子社長は意欲的に語る
- ④季節感のある華やかなパッケージが、吉村ブランドの価値を高めている

年生になるまで取得できる時短勤務制度をはじめ、つわり休暇など、女性のための様々な支援制度を導入するに至っている。

子育て支援のロールモデルとなったのは須永史子課長補佐。10年ほど前、出産退職を選択したが、会社復帰を希望すると、須永課長補佐のニーズなどを参考に作られた。

「仕事と育児を両立する前例がなかったので、私も不安がなかったわけではありませんでしたが、会社がしっかりと支援してくれたのが心強かったです」と須永課長補佐は当時を振り返る。

若手にも どんどんチャンスを与える

橋本社長の経営スタイルはボトムアップ。子育て支援制度はもちろん、普段の仕事に関しても社員たちの主体性を尊重する経営を展開している。

「自分たちで考えて会社の仕組みを作っていくというのは非常に楽しいことですが、決して楽ではありません。失敗してしまうこともたくさんあります。しかし、挑戦をしていく姿勢を貫いて失敗をするのは素敵なことだと思っています」(橋本社長)

おのずと年齢や立場にかかわらずチャンスが得られる組織となり、企画推進部の小城東さんも新卒入社後の1年目から企画案件を任せられたという。

「海外向けのお茶に付ける“しおり”を私が作るようになったのですが、最初は何をしたらいいのか全く分からず、戸惑ってばかりでした。先輩たちに話を聞きながら、何とか形にしていきました」

チャレンジを重ねるうちに次第に自信を深め、あるサービスに関しては、自ら手を挙げてHPなどのリニューアルに挑戦した。小城さんら若手の前向きな姿勢が、同社の可能性を無限に広げていく。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

女性が自分らしく 働き続けられる会社

同社では、女性社員の登用を積極的に進めてきたが、面白い現象が起きているという。子どもが小学3年生になるまで時短勤務ができるにもかかわらず、2017年夏現在、時短勤務で働いているワーキングママは17名中2名のみ。残り全員がフルタイムで働いているのである。小学生の二人の子どもを抱えている須永課長補佐も同様。サポート態勢を整えたことが社員の理解に繋がり、フルタイムで働ける社員が増えるという結果に繋がっているのである。



社員目線で 最善の働き方を模索する 企業文化が信頼を育む



経営者と社員間の距離が近く、常により良い働き方を話し合っていていく

城東地区

株式会社クリエイティブワークス

- 設立年: 2007年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 中島 賢太郎
- 従業員数: 33名(内、女性従業員数9名)
- 〒130-0026
東京都墨田区両国2-16-5 あつまビル7階
- TEL: 03-3633-2477
- <http://www.creative-works.biz>



制度ありきではなく、社員が働きやすいように臨機応変に環境を整える。そんなクリエイティブワークスの仲間を大切にする企業文化は人材を育て、顧客への信頼獲得に繋がっている。

事業拡大を支えてきたのは 技術を持った人材

クリエイティブワークスはフリーランスのSEが集まって設立した会社である。仲間が集まって誕生した会社だけに社員が助け合うという風土が根付いている。

「フリーランスのSEとして働いていたのですが、取引先から法人にしたほうが仕事を依頼しやすくなるとアドバイスされ会社を立ち上げました。その後、転職者、新卒求

職者などが続々と入社し、現在は33名が在籍するまでになりました」と同社の成り立ちを説明するのは中島賢太郎代表。

現在、顧客の業務システムとECサイト開発の2本柱で事業を展開しているが、自社製品の開発にも力を注ぐ。例えば、東京都の「先進的防災技術実用化支援事業」に採択された防災用のスマホアプリ開発。これは震災などの災害時に避難場所を表示し、誘導してくれるという案内アプリで、通信できない状況に陥ることが想定さ

れる災害時に活用できるようにオフラインで誘導できるなど、様々な機能を備えている。

そんなクリエイティブワークスの事業拡大を支えてきたのが人材である。先輩SEが後輩をマンツーマンで教えるスタイルで技術力の向上を図り、取引先の信頼を獲得してきた。いわば昔ながらの師弟関係の良い部分を踏襲することで、社員が一堂に会する機会が少ないという同社の社員間の距離を縮め、活発な交流に繋がっていると中島代表は胸を張る。



状況に合った働き方を一緒に考えてくれる会社に感謝しています!



田邊由紀子さん

- ①クリエイティブワークスのオフィスは笑いにあふれ、活気に満ちている
- ②仲間を大切にする企業文化が根付き、社員の表情も明るい
- ③今は時短勤務で働きながら自社製品のアプリ開発を手掛ける田邊由紀子さん
- ④自社製品の開発も手掛ける、まさにクリエイティブな集団の会社だ

社員の状況に合った働き方ができる環境

さらに同社の社員がいきいきと働けるのは、中島代表の対話重視の経営方針にあると社員は口をそろえる。田邊由紀子さんもその経営姿勢の恩恵を受けた一人。

「前の職場にはワーキングママが少なく、目指す働き方のモデルがなかったんです。面接時にそれを中島代表に話すと、『当社では色々な働き方ができますよ』と言っただけなんです」

転職後、その言葉通り在宅勤務という働き方になり、育児休暇後の約2年間は自宅で開発(プログラミング)などの業務に当たった。そして子どもが幼稚園に入園すると、9時半から16時まで働く時短勤務に変更。現在は防災アプリの開発に携わっている。このように従業員の柔軟な働き方を支援する同社は「TOKYO働き方改

革宣言企業」になっている。

2010年に入社した馬見塚千尋さんは、学生時代に機械工学を専攻していたが、成長著しいIT業界の将来性を見据えてSEを目指した。そして学生時代の先輩が同社で働いていたこともあり、入社を決意。とはいってもSEの知識は皆無に等しく、多少の不安を覚えていたという。

「私のレベルに合わせて丁寧に教えてくださるので早く知識を身に付けることができました。しかも当社は幅広い分野のシステム開発に関わっているのでSEとしての引き出しが増えるのも嬉しいですね」

新人時代をそう振り返る馬見塚さんは、人事系の業務システムを皮切りに、旅行会社や引っ越し会社のECサイトなどの構築を手掛けてきた。将来の夢は「障がいのある方がPCやスマホを利用しやすくなるアプリの開発」。SEになって8年目を迎えた馬見塚さんの夢は大きく広がる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

職場は異なっても社員の交流は活発

顧客の職場に常駐してシステムを構築する受託型IT企業では、社員間のコミュニケーションが希薄になる傾向がある。ところが同社の場合は趣を異にする。

「仕事が終わって時間があれば会社に顔を出す社員は多いですね。みんなに会っておしゃべりしている時間は楽しいです」(馬見塚さん)

また、同社では月に1回、全社員が集まる定例会が開かれ、それが親睦を深める良い機会にもなっていると馬見塚さんは語る。そうした集う場、集う心が同社の活力になっているに違いない。



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** >>



社員第一主義ストーリー

独自の人材育成方法と 多彩な働き方で 社員が主役になれる会社

挨拶、朝礼、掃除という三つの文化で活気あふれる古田土経営のオフィス

城東地区 株式会社古田土経営

- 設立年: 1983年
- 資本金: 3,000万円
- 代表社員: 古田土 満
- 従業員数: 211名(内、女性従業員数104名)
- 〒134-0088
東京都江戸川区西葛西5-4-6 アールズコート302
- TEL: 03-3675-4932
- <https://www.kodato.com>



躍進の原動力となっているのは
社員それぞれの事情に応じた働き方を
受け入れるという企業文化。
いきいきと働ける労働環境が
人材を集め、育成に繋がる。

社員の幸せを 第一に考える企業文化

会計と人事労務のコンサルティングを手掛ける古田土経営は、全国に約2,200社の顧客を有し、その数は年々増加している。

「当社がお客さまから信頼を得ている最大の要因は『月次決算書』と『経営計画書』という2大商品のおかげです。この二つの商品によってお客さまの会社が利益を上げられるように改善しています」

創業者の古田土満所長がそう言って胸を張るのもそのはず。経営計画書は古田土所長の夢や理念を明記して、それを実現するための計画書としてスタートしたからだ。こうした経営計画書の使い方も含めて顧客を支援する。

同社のもう一つの強みが優秀な人材である。創業以来、人材育成に力を注ぐとともに社員が働きやすい環境作りを実践してきた。例えば、エキスパートコースや一般社員コースなど八つの働き方を選べ、

人材育成も独自の方針を貫く。

「職場は仕事をするだけの場ではなく、人間性を高める場です。そこで当社では三つの文化を構築して人間性にあふれ、社会に貢献できる人材を育成しています」(古田土所長)

三つの文化とは、「挨拶」「朝礼」「掃除」である。毎朝、全社員が一人ひとりと挨拶をし握手をすることで感謝の気持ちを表すとともに仕事に対するスイッチを入れる。また朝礼では、テーマに沿って



就職活動では「何のために働くのか?」を考えながら企業選びをしてください



古田土満所長

- ①入社2年目で責任ある仕事を任された近藤いつみさんは若手の成長株の一人
- ②新入社員を指導する曾根雅子さん。分かりやすい指導で後輩の成長を促す
- ③古田土経営の2大商品の一つ「経営計画書」。これを通じて顧客を支援する
- ④数々の賞を受賞している古田土経営の実績が垣間見えるトロフィーなど

社員が自らの考えを述べ、意見を発表するスキルを磨く。そして、掃除は毎週3日間、同社から西葛西駅までの路上の清掃を行うというものだ。

子育てと仕事の両立など 様々な働き方ができる環境

二人の子どもを持つワーキングママの曾根雅子さんは、早々に税理士の資格を取得して活躍していたが、第一子の出産後、復職時に働き方を変えた。

「保育園への送迎があるので残業がない働き方にしました。私の場合は9時～17時の勤務。当社では社員の志向や状況に合わせて働き方を選べます」

笑顔で話す曾根さんは、時間的な制約が少ない顧客の資産税関係を担当する傍ら、新入社員の指導係も受け持っている。個々の基本知識の習得状況に応じて書籍を勧めるなど、適切な勉強方法をアドバ

イスして後輩の成長を促す。

2016年4月に新卒で入社した近藤いつみさんは、説明会や面接で出会った社員の人柄や経営理念に共感し、同社を選んだ。学生時代の友人には仕事や人間関係で悩んでいる人も多いそうだが、近藤さんにはそんな悩みが一切なく、毎日の仕事が充実しているという。

「毎朝、全社員に挨拶をして握手をしますが、そのおかげで先輩との距離が近くなり、気軽に悩み相談もできますし、分からないことも聞ける環境です」

そんな環境の中で働く近藤さんは、今年、製造チームから販売チームに異動になった。販売チームは顧客の窓口担当として各種アドバイスを行うのが主な仕事。より高いコミュニケーション能力と適切なアドバイス力が求められる。近藤さんは日々成長を遂げながら、中小企業を元気にするために全力で仕事に打ち込んでいる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

優れた経営によって 数々の賞も受賞

「社員が誇りを持って働ける企業にしよう」と研鑽を続け、これまでに数々の賞を受賞しました」と言う古田土所長。平成22年度東京ワークライフバランス認定企業、平成25年おもてなし経営企業、平成26年がんばる中小企業・小規模事業者300社などを獲得している。さらに将来に備えて次期社長を指名して今後の体制について伝えているという。これも社員が安心して働ける配慮の一環。社員を一番に考えたオープンでフェアな経営だからこそ、活気あふれた企業文化が構築できたとのことである。



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** >>



理念を共有した働きがいストーリー

貢献のための成長を掲げ 「幸せ」を社会に広げるために働く

「成長と貢献」を合言葉に社会貢献を目指す職場は活気にあふれている

城東地区 gCストーリー株式会社

- 設立年: 2005年
- 資本金: 1億3,900万円
- 代表取締役社長: 西坂 勇人
- 従業員数: 70名(内、女性従業員数34名)
- 〒135-0047
東京都江東区富岡2-11-6 長谷萬ビル4階
- TEL: 03-5639-3801
- <http://gc-story.com>



「growth for Contribution=貢献のための成長」という理念がそのまま社名となったgCストーリー。
同社では同じ志を持つ若き社員たちが主体的に働いている。

社会に貢献する 各種事業を展開

「きれいごとをしようじゃないか。」がgCストーリーの採用メッセージである。その背景には「社会に貢献したい」という同社の理念がある。創業のきっかけは、全国の「看板職人」を支援するという西坂勇人社長の社会貢献的な考え方からだったと説明するのは、執行役員の安部孝之さん。

「代表の西坂は全国の看板職人が一

堂に会する『看板ナビ』を開設したのですが、そこに登録する看板職人の方々に話を聞くうちに看板を依頼する顧客と看板会社との間に何層にも及ぶ下請け構造があることが分かったんです」

厳しい予算とスケジュールで工事をしなければならぬ看板職人の実情を知った西坂社長は、顧客と看板職人をマッチングし、施工に関わるプロジェクトをマネジメントする事業をスタートした。

順調に業績を上げる一方で、社員の

価値観がバラバラになってしまうという事態に陥ったと安部さんはいう。

「制度を見直し、人と人の繋がりを重視する文化の再構築を図りました。先輩が後輩にビジネス面のみではなく、人として寄り添う『アテンダー制度』や、月に1度管理職が全社から意見を吸い上げて人事制度について考える『オープン人事Mtg』などを通して、価値観が共有され、希薄になりつつあった社員同士のコミュニケーションが活性化しました」



自分たちで企業文化を作りながら働く、それがgCストーリーの働き方です!



近藤香菜子さん

- ①若い社員が多く意見を自由に言える雰囲気が社内を一層明るくする
- ②後輩をリードしながら組織を活性化させる仕組み作りに挑む近藤香菜子さん
- ③経営理念に合致した企業文化の醸成に力を注いだ安部孝之さん
- ④責任ある仕事にチャレンジできる環境だから成長も早いという甘利友紀さん

毎月1回、入社年次別に社員を集め、研修という形で社長と直接じっくり話し合う場を設けた。これが互いの価値観を理解し合うのに役立ったという。

社員の繋がりを大切にする「大家族主義」という文化ができたことで社内に活気が戻った。そんな企業文化を支えている取組が週3回のランチサービスで、一人暮らしが多い社員に喜ばれている。

自分たちの手で 企業文化を作る喜び

管理部の近藤香菜子さんが入社したのは2012年のこと。会社説明会で西坂社長からの「君たちは何のために生きているんだ?」という問いかけに共鳴し、「成長と貢献」という同社の考え方に共感して入社を決めた。現在は会計全般と経営システムの構築を推進する経営管理業務を兼務している。

「経営管理のメンバーがやりたいと思うことを引き出すのが私の役割。ここでは日々のコミュニケーションが欠かせませんね」

2014年入社のサービスプロモーション部の甘利友紀さんは、同社の社員が会社の理念に心から共感していることを知り、「こんな環境で働きたい」と入社を決意。入社後はモバイル通信会社の統合に伴う店舗の看板や店内什器の施工プロジェクトのマネジメントを任された。

「入社したばかりで業務の流れも分からなかったのが大変でした。しかも、全国千か所に及ぶ工事を扱うのだから一筋縄にはいきませんでしたね」

それでも何とか無事にやり遂げたことで大きな自信に繋がった。大家族主義が肌に合うと話す甘利さんは、中学・高校とバレーボールに打ち込んだ体育会系女子。メンバーが同じ目標に向かい協力し合うところは同じだと話す。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

育児中の社員を 手厚く支援する「パパママ会」

同社では、子どもが3歳になるまで育児休暇が取れ、時短勤務は小学3年生まで利用できる。また復職後は、育児休暇前に消化していなかった有給休暇を使用できる制度なども導入している。

さらに期間的な優遇だけに留まらず、育児休暇中の社員は「パパママ会」に属し、定期的に会社に来まり、お互いの近況報告をしているのだという。

これが育児ストレス発散になるのはもちろん、復職後にどんな働き方をしたいのかを話す場にもなっていると好評だ。



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** >>



社員の主体性を重視した働き方ストーリー

優れた提案力を育む柔軟な開発・製造体制と主体性あふれる働き方

自らの可能性に挑戦できる機運に満ちた職場環境が若手社員の成長を促す

多摩地区 株式会社アジャスト

- 設立年: 1998年
- 資本金: 500万円
- 代表取締役: 保谷 博
- 従業員数: 18名 (内、女性従業員4名)
- 〒203-0044
東京都東久留米市柳窪5-4-12
- TEL: 042-479-1861
- <http://www.adjnet.co.jp>



幅広い工業用部品の加工製造を手掛けるアジャスト。臨機応変な開発・製造体制と熟練工による技術指導で顧客の課題を解決してきた。その優れた提案力を育んでいる職場を訪ねた。

高い提案力を支える独自の人材育成

アジャストが手掛けるのは、工業部品の販売と金属の切削加工、板金加工、溶接加工、プラスチック加工、そしてネジ・結合部品の製造と広範囲に及ぶ。多様化する顧客注文にも柔軟に「アジャスト(調整)」して発展してきた。

「1998年にネジや工業用部品を仕入れて売る商社としてスタートしました。設立

後の経営は順調にきていましたが、取引のあった製造会社が廃業することに。その会社なくなると当社も痛手を負ってしまうことになるので、当社で引き継ぐ格好で、製造も手掛けるようになったんです」

同社の変遷をそう説明するのは保谷博代表。商社とメーカーという二つの「顔」を持つ同社の最大の強みは、対応の早さと優れた提案力だと胸を張る。

「当社では顧客のあらゆる要望に応えるという理念のもと、約90社の協力会社と

ともに全部門が連携して迅速に対応しています。だからこそお客様の課題に対して敏速、かつ的確に解決策を提案できるのです。営業担当も技術的な知識を習得しますし、製造部門はメーカー研修に積極的に参加しています」

それを盤石なものにしているのが、ベテラン職人の絶妙な起用である。便利な工作機械がない時代から部品作りに携わってきた熟練工は、ものづくりに対する知恵を持っている。そうした知恵を若い世代に



就職活動では
実際の職場を見て
判断してほしいですね



保谷博代表

- ①幅広い年齢層の社員が教え合う文化があるアジャスト
- ②営業から製造現場まで幅広い業務を経験してきた山田光志さん
- ③「会社の顔」として、いつも明るく的確な対応を心掛ける佐藤麻生さん
- ④品質の高い工業用部品を迅速に提供することで顧客の信頼を獲得してきた

伝承していくことで品質の高いものづくりを
実践してきたのだ。

様々な知識を付け 仕事の幅を広げる若手社員

今年で入社5年目を迎える山田光志さんは、同社の社員の成長のあり方を如実に物語る若手のホープ。入社時は営業だったが、図面設計を経験し、現在はマシニングセンターという工作機械で部品の開発・製造に当たる。

「お客様から依頼される部品は図面がないことも多く、先輩にCAD操作や図面の書き方を教えてもらいながら部品の図面も起こすようになりました」

その経験がきっかけで、ものづくりにも携わりたいという思いが高じ、上司に願い出て製造現場に異動した。そんな山田さんが感じる同社の最大の魅力は、様々なチャンスを与えてくれるところだという。異なる仕

事に就く機会を与えてくれ、自分自身の可能性を探ることができたと笑顔を向ける。

昨年、東久留米市主催のインターンシップに参加して入社したのが佐藤麻生さん。そのときに職場の雰囲気の良さを感じたという。佐藤さんの仕事は顧客からの電話対応をはじめ、見積書の管理やネジの受発注管理などだ。

「電話対応で心掛けているのは明確な受け答えです。自分で分かるものは迅速に対応し、分からないことは折り返しの連絡にします。相手の顔が見えないだけに、的確に対応することが信頼に繋がると感じています」

まだ入社1年足らずだが、徐々に知識を広げている佐藤さん。しかし、先輩たちと比べると知識不足を痛感するという。今後は部品の図面を理解できる知識を身に付けて、任される仕事の幅を広げたいと表情を輝かせる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

保冷のための 運送用間仕切りを開発

同社では自社製品として冷凍トラックの庫内間仕切りを販売している。コンビニなどに商品を運ぶトラックに常温商品と冷凍商品と一緒に運べる機能があれば、効率はこの上なく良くなる。そこで二つを荷台で分ける間仕切りを開発したのだが、従来の間仕切りは重量があり、女性ドライバーの悩みのタネとなっていた。「女性ドライバーは少なくありませんから、ニーズがあるに違いないと、重量を約3分の2にした製品を新たに開発しました」と保谷代表。ここにも同社の優れた提案力が生かされている。



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** ▶▶

新社長と新社屋。 経営方針も刷新して未来を切り開く



新しい環境の中、さらに女性の活躍が期待される

多摩地区

株式会社セキコーポレーション

- 設立年: 1954年
- 資本金: 8,000万円
- 代表取締役社長: 山木 孝之
- 従業員数: 90名(内、女性従業員数33名)
- 〒192-0046
東京都八王子市明神町2-9-22
- TEL: 042-644-3991
- <http://www.seki-corp.co.jp>

大手家電メーカーなどに部品を提供するセキコーポレーション。複数の海外拠点を持つグローバル企業でもある。今年1月に就任した新社長は新時代に向けての方針を打ち出した。

日系と外資系企業の「良いとこ取り」の経営

セキコーポレーションはオーディオ機器やゲーム機、カーナビなどの部品を提供し、堅実に業績を伸ばしてきた。近年は海外売上げが60～70%を占めるグローバル企業に成長した。今年1月には山木孝之社長が現職に就任。3代目として、第2創成期ともいえる改革に挑み始めた。

「義父である先代社長から、いずれ経

営を引き継いでほしいという要望を受けて5年前に入社しました。それ以来、社長就任に向けて準備してきました」

それまで、大手日系・外資系企業の両方で活躍し、経験を積んできた山木社長。同社への入社後ほどなくして、タイの現地法人に赴いた。タイの子会社は現地従業員の離職率が高く、業績不振に陥っていた。その立て直しを図るための赴任だった。

山木社長は全従業員一律のボーナス制度を廃止し、実力主義の給与体系に

変更。また、人事部門も従業員と意思疎通が図れるタイ人のマネージャーに一任させた。成果に応じた報酬制度を打ち出すことで、従業員のモチベーションは瞬間に向上した。

「赴任した2013年の離職率は25%でしたが、2年後には1%までに減らすことができました。同時に黒字化に転換できました」

タイ現地法人を復活させ、社長に就任した山木社長が目指す経営は、自身が経験してきた日系企業と外資系企業の「良い



山木孝之社長

- ①顧客に頼りにされる技術営業として忙しい毎日を送る鈴木翼主任
- ②山木孝之社長の新しい経営方針を歓迎する本所で働く社員の皆さん
- ③経理の専門知識を生かした改善の提案にも積極的な松本香織主任
- ④デジタルビデオカメラやデジタルカメラの枠組み部分を各メーカーに提供している

とこ取り]だ。

雇用形態は日本の伝統的な長期雇用で、社員が安心して働ける環境を作る。一方で、これまで以上に若手や女性社員にもチャンスを提供するという方針を打ち出した。この経営方針が社員の士気を高めたことはいうまでもない。

一体感あふれる社風が成長源に

今年の6月には本社新社屋も完成し、美しいオフィスで新しい環境作りに邁進する同社。社員の成長も著しい。入社8年目を迎える営業部の鈴木翼主任は2013年から約2年間、上海の現地法人に赴任。そこでの経験は大きな財産になったと振り返る。

「あるメーカーの新しい製品モデルの立ち上げにも関わるなど、貴重な経験をさせていただきました。そのときの経験は私

に自信をもたらしてくれました」

今は新しい社長のもとで、若手社員ながら営業の最前線で活躍する。

社員全員を経理面からサポートするのは、業務部の松本香織主任。

「年間電力の推移をみて節約方法を考える、より良い電話代プランを検討するなど、コスト削減の提案も行っています。お金の管理だけでなく、アイデアを出すことで経営に貢献することが、私の役割だと考えています」

そんな松本主任が感じる同社の最大の魅力は、社内の人間関係の良さだという。同社には「若竹会」という親睦会があり、ボウリング大会や飲み会などを開催して社員間の交流を図っている。松本さんも各種イベントに参加して積極的に交流を深めている。そんな一体感あふれる社風が、今後さらなる成長の源になりそうだ。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

グローバルな舞台で活躍できる環境

セキコーポレーションは、現在、タイと上海に現地法人を保有し、現地生産の製品を大手メーカーの海外拠点に供給している。こうした現地法人の従業員を含めると、スタッフは総勢600名にも上るといふ。海外生産に力点を置いた経営を行う同社では、若いうちから海外赴任をするケースが多い。

「海外勤務に興味があり、語学力に自信のある人には当社の環境は最適」と山木社長。グローバルなビジネスの舞台を早い段階から体験できる環境も、社員の原動力の一つになっている。





温かさで社員を育てるストーリー

社員の安定と成長を真剣に後押し。 思いやりで繋がる温かい職場

お互いを思いやる気持ちが、温かい職場を作る

多摩地区

株式会社匠技建

- 設立年: 1993年
- 資本金: 1,100万円
- 代表取締役: 宮崎 昭人
- 従業員数: 21名 (うち、女性従業員数6名)
- 〒190-0002
東京都立川市幸町2-43-7
- TEL: 042-534-1171
- <http://www.takumigiken.com>

会社が社会に貢献するためには、社員一人ひとりが社会に貢献する思いを持ち合わせている必要がある。その思いを育むことを重視した経営を貫く背景には、温かい絆があった。

成長を促し 思いやりを育む仕組み

今年、設立24年目となる匠技建は、木造住宅を中心に設計施工を行う建築会社。同社が堅調に成長を続けている大きな理由の一つが、社員の成長を促し、思いやる風土だ。

同社には、新人研修をはじめ、社員の成長に合わせてそのときどきで必要と思われる研修を会社が提示し、業務の

一環として参加できる制度がある。先輩が後輩を指導するOJTという形もあるが、同社では職業的スキルを高めるだけでなく、社会人として自立し社会に貢献できる人材を育てることを重視。社員にはプログラムに則った研修で多様な考え方に触れながら成長していく道筋が用意されているというわけだ。

「ビジネスで一番大切なのは感謝と思いやりというのが私の持論です。結果的にこの会社が集まってくれた社員たちが、

そういう人が多い気がします」と宮崎昭人代表は話す。

当たり前のことを 当たり前にする大切さを 学んだ

社員にも、社長の経営哲学はしっかりと受け止められている。入社2年目の小山正紀さんには忘れられないエピソードがある。ある顧客宅の壁クロス張り替え工事でのこと。作業は順調に終わったが、



社会人として一步一步
成長できています!

小山正紀さん

- ①小林晴美課長の目標は後進を育てること。培った技術を伝える若い力を求めている
- ②監督として現場を任せれば、職人さんたちから信頼される人望も大切だ
- ③時流を読み、確実な取引を重ねることで安定した経営を実現していると話す宮崎昭人代表
- ④木造住宅には強い自信を持つ同社。作業の効率化を進め、低価格を実現している

事件は撤収中に起こった。小山さんは、抱えていた工具を引っ掛けて玄関のスリッパスタンドを倒してしまったのだ。幸い床に傷が付くことはなかったが、問題はそこではなかった。

「急ぐわけでもないのに、無理に荷物を抱えて、周りが見えなくなっていたんです。『私たちは家をきれいにするために来ているんだ。一人の不注意でお客様の気分を害すのはもちろん、無事に仕事を終えてホッとしているスタッフの気持ちも萎えさせるじゃないか』と上長に大目玉を食らったんです」

痛い失敗ではあるが、この経験が、自分が何のために仕事をしているのかを再認識するきっかけになった。厳しい叱責にも思いやりを感じたと当時を振り返る小山さん。

「社会人として必要なことは全て教えてもらっています」と笑みをこぼす。

子育てを見守ってくれる 会社の温かさ

経理課長の小林晴美さんは入社6年目に出産。子育てしながら働き続けた。

「託児所から子どもの体調が悪いと連絡があると、勤務時間中でも早く見に行っておいでと送り出してくれるんです。何度もピンチを乗り越えることができて、本当に感謝していますね」

夢は定年退職後に留学することで、終業後、自習室として使える会議室でTOEIC試験のための勉強を続けている。

「そこでは以前学習塾に勤めていた社員が、社員やお客様のお子さんの勉強を見てくれているんです。私も一緒に机を並べていると、やる気が出てきて」

社員や社員の家族の成長を快く応援する。それができるのも、社員の成長を促し、思いやる同社ならではのだろう。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

会社の活力を保つ たった一つの方法

同社の創業者で前社長の渡辺一夫会長は60歳で退き、代表の座を宮崎代表に譲った。若くして後進に道を譲るのは考えあつてのことだったと宮崎代表は話す。

「人材の回転を速くしていかないと、組織は衰退してしまいます。だからこそ元気で素直な若者に多く集まってもらって、ここで社会人として成長し、次の世代を担ってほしいと願っています」

前経営者の志を受け継ぎ、組織の健全な継続を優先する。この先もその志は継承されることを期待する。





社員の働きやすさ改革ストーリー

海外で躍進する熱処理装置メーカー。 社内活性化委員会の活躍で、 風通しの良い職場環境を実現

社内活性化委員会の活動で社内のコミュニケーションが円滑になった

多摩地区

株式会社ワイエイシイデンコー

- 設立年: 1961年
- 資本金: 3億9,800万円
- 代表取締役社長: 福田 辰徳
- 従業員数: 91名 (内、女性従業員数9名)
- 〒198-0023
東京都青梅市今井3-7-8
- TEL: 0428-32-2611
- <http://www.yac-denko.co.jp>

遠赤外線ヒーターをはじめ、
様々な熱処理装置の設計、製造、販売に
携わるワイエイシイデンコー。
専門性の高い業界でスキルアップを図り
ながら、第一線で活躍する女性スタッフ
に焦点をあてた。

社内活性化委員会とは

「一般的に加熱というと、直火となるバーナーやドライヤーのような熱風などがありますが、弊社が創業以来、得意としてきたのは遠赤外線による熱処理装置です」と説明するのは福田辰徳社長。遠赤外線は分子や原子に作用し熱を起こす。そのため熱損失が少なく、微粒子状のゴミが出ないのでクリーンな環境での処理が可能なのだという。同社ではこ

の技術でテレビやスマートフォンなどの液晶ディスプレイ用のガラスを加工する熱処理装置などを製造している。

「遠赤外線を用いた熱処理装置製造の草分けとして業界をリードしてきたと自負しています。このノウハウをもとに積極的にアジア諸国へ営業をかけた結果、創業以来の最高益を記録しました。中小企業でも海外に進出しようという積極性が

社内でも自主性や積極性を常日頃か

ら社員に説いているという福田社長。こうした社長の姿勢を受け、社員が社内活性化委員会を設立するに至った。その立ち上げメンバーであり、副リーダーを務めていたのが入社13年目、資材部購買課の山口真奈美さんだ。

「活性化委員会の目的は、社内のコミュニケーションを円滑にし、絆を深めることで働きやすい職場を作ることです。例えば、社員と社長が気軽に話せるお茶会を開いたり、スポーツ大会やバーベキュー



当社でも
女性の管理職が
もっと増えてほしい



山口真奈美さん

- ① 中国語でメールや電話対応もこなすという三浦美貴さん
- ② 風通しの良い社風の中、誰もが自主性を持って活躍している
- ③ 熱処理装置について説明する福田辰徳社長
- ④ 同社が製造している熱処理装置

大会などを企画してきました。社長は色々なことに挑戦してほしいと仰ってくれるので私自身も楽しみながら活動できました」

社員同士のコミュニケーションツールとなる社内誌も3か月に1度の割合で発行。社員による料理コラムを連載するほか、社員の結婚や出産報告なども掲載しているという。また、七夕には笹を飾り、クリスマスにはツリーを出す。山口さんは「小さなことかもしれませんが、その積み重ねで社内の雰囲気良くなっていくんだと思います」と語る。山口さんは活性化委員会を退任した現在も、従業員委員会の委員長という新たなステージで奮闘中だ。同社には山口さんのように女性視点を活かしながら活躍している社員が多い。営業職の三浦美貴さんもその一人だ。

自主性を重んじる社風

三浦さんが担当する顧客は主に台湾

の企業。要望の聞き取り、装置の仕様決め、契約内容の精査、価格の検討など業務は幅広く、ときには海外出張もある。風通しの良い社風が根付いているため、上司が帰らないと帰りにくいという雰囲気もなく、急ぎの用事がない限りは17時30分の定時で退社できているという。加えて、1年目から有給休暇も気兼ねなく取得でき、現在までではほぼ100%を消化しているという三浦さん。女性が活躍できる環境が整っていると話す。

「女性だから、若いから、という理由で大きな仕事を振ってもらえないということはありませんし、逆に特別待遇を受けるといったこともありません。営業としてバリバリ働けるこの環境はありがたいですね」

確かな技術力と海外進出を背景に自主性を重んじ、風通しも良いという同社。仕事とプライベートの充実を求める女性にはぴったりの職場だろう。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

積極性があれば様々な チャンスを得る

購買課の山口さんの業務は熱処理装置の部品の調達。入社当初は設計部で作成された部品表を頼りに発注をかけるといった事務的な仕事が多かったというが、現在では部品工場へ赴いて価格の交渉をしたり、品質チェックも行っている。

「事務職で入社したのですが、仕事の幅はどんどん広がっています。今では工場回りや従業員委員会の委員長を務めるなど、様々なことに挑戦できています。男女関係なく、やる気があれば、色々なことにチャレンジさせてくれる会社です」



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** ▶▶



考えてみよう! 中小企業の魅力!



あなたにとって、「魅力ある会社」あるいは、「やりがいのある仕事」とは何ですか?

“魅力”や“やりがい”の答えは一人ひとり違うと思いますが、「社員が働きやすい職場作りに取り組んでいる会社」の社員は、日々やりがいを持っていきいきと働いていて、魅力的に映るのではないかと思います。今回紹介した会社も素敵な会社ばかりです。



考えてみよう! 中小企業の魅力!

1. 海外と強い接点あり! グローバルに働ける
2. 自ら動き成長する。奮闘する若手社員がいる
3. 子育てと仕事を両立し活躍するワーキングママがいる

1 「海外と強い接点あり! グローバルに働ける」事例

★株式会社トップランク(→P21)

中古外車のカーディーラーであり、世界に向けて日本車販売も手掛ける同社。現在、**12か国の社員が働き、180名中、実に30名以上が外国人**だという。新規事業の創出を任された若手の天神さおりさんは、海外勤務経験もあるグローバル人材。現在、取引実績が少なかった中南米の開拓に挑んでいる。「パラグアイやドミニカといった国々で試行錯誤しながら取引先を増やすことができました」。国籍、年齢、キャリアに関係なく、世界で活躍できるフィールドがある。

★株式会社セキコーポレーション(→P49)

大手家電メーカーに、オーディオ機器やゲーム機、カーナビなどの部品を提供する同社は、タイと上海に現地法人(生産拠点)を持つグローバル企業。海外での生産に力を入れていることもあり、**若いうちから海外赴任をするケースが多い**そうだ。「海外勤務に興味があり、語学力に自信のある人にとって、**当社の環境は最適**です」と、山木孝之社長。グローバルなビジネスの舞台を早い段階で体験することのできる環境は、いきいきと働くための原動力の一つになっている。

2 「自ら動き成長する。奮闘する若手社員がいる」事例

★株式会社吉村(→P39)

企画推進部の小城東さんは新卒入社後の**1年目から企画案件を任せられた**という。「海外向けのお茶に付ける“しおり”を私が作るようになったのですが、最初は何をしたらいいのかわからず、戸惑ってばかりでした。先輩たちに話を聞きながら、何とか形にしていきました」。チャレンジを重ねるうちに次第に自信を深め、あるサービスに関しては、**自ら手を挙げてHPなどのリニューアルに挑戦**した。小城さんら若手の前向きな姿勢が、同社の可能性を無限に広げていく。

3 「子育てと仕事を両立し活躍するワーキングママがいる」事例

★株式会社雄電社(→P37)

CAD課の主任を務める吉野梨絵さんは、2度の産休・育休を経て働くワーキングママだ。「当社では**有給休暇を1時間単位で取得**でき、子どもが病気になったときもみんなが快く送り出してくれるんです」。周りの理解やフォローが心強く、**子育ても仕事も充実**しているそうだ。現在、工事部の若手社員向けのCAD研修の講師も務めているという。「若手とベテランを繋ぐ潤滑油のような存在になれたらいいですね」と、充実感に満ちた笑顔で新しい目標を語ってくれた。

★株式会社アジャスト(→P47)

入社5年目の山田光志さんは、同社の社員の成長のあり方を如実に語る若手のホープ。入社時は営業だったが、図面設計を経験し、現在はマシニングセンターという工作機械で部品の開発・製造に当たる。山田さんが感じる**同社の最大の魅力は、様々なチャンスを与えてくれるところ**だという。昨年、インターンシップに参加して入社したのが佐藤麻生さん。まだ入社1年足らずだが、今後は部品の図面を理解できる知識を身に付けて、**任される仕事の幅を広げたい**と表情を輝かせる。

★株式会社古田土経営(→P43)

二人の子どもを持つワーキングママの曾根雅子さんは、第一子の出産後、復職時に働き方を変えた。「保育園への送迎があるので残業がない9時~17時の働き方にしました。当社では**社員の志向や状況に合わせて働き方を選べます**」と、笑顔で話す曾根さんは、時間的な制約が少ない顧客の資産税関係を担当する傍ら、新入社員の指導係も受け持っている。個々の基本知識の習得状況に応じて書籍を勧めるなど、適切な勉強方法をアドバイスして後輩の成長を促す。

中小企業の魅力はもっとたくさんあるよ。
WEBサイトでリサーチしてみよう!



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>

女性向けコンテンツも盛りだくさん! 東京カイシャハッケン伝! WOMAN



わたしのシゴトスタイル

わたしのシューカツ

わたしのリラックスタイム

働くママのキャリアスケジュール

中小企業で働く女性の実感値調査

女性社長インタビュー



Twitter、facebookもチェック!



Twitter : @kaishahakkenden
facebook : 中小企業しごと魅力発信プロジェクト



クールジャパン
テクノロジー
働く女性社員
ライフ・ワーク・バランス

チームワーク
チャレンジ
ヒット商品

シゴトの魅力あれこれ発見できる

トーキョー・シゴト・ワゴン

♥貸切バスで出発!

♥普段着での参加OK!

♥参加費無料!



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サービス」や「海外からも評価される品質の高い製品」、また「優れた雇用環境の企業」など大企業を圧倒する中小企業がたくさんあります。そんな優れた企業の“ゲンバ”を貸切無料バスで訪問します。



外さないイベント、その理由

★三つの参加メリット

- 1 就職活動で重要なことの一つは、「自分で体感すること」。体感することで、多くの気付きが得られ、それが自分の就職活動の軸に繋がる。
- 2 就職支援の経験豊富なキャリアカウンセラーなどと一緒に回るので、分からないこともその場で相談できる。
- 3 1日の最後に振り返りがあるので、その日の経験から学んだことを、次に生かせる。



1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社目(120分)

現場等の見学
仕事体験
経営者・社員との交流 など

バス移動

● 2社目(120分)

現場等の見学
仕事体験
経営者・社員との交流 など

バス移動

振り返り学習

※1社目のみの参加も可能です。
その場合個別に振り返りの時間を
用意します



Report

6月22日(木)

「ヒット商品はここから生まれた。 身近な商品・サービスに関わる企業特集」

株式会社シービージャパン



15名の学生が参加



ショールーム見学で製品に触れる学生の皆さん

参加者の声



「東京カイヤハッケン伝の冊子を見て何げなく参加しましたが、実際に現場で働いている社員の方たちの声を聞けるなど、有意義な時間になりました」、「HPを見てその会社のことを分かった気であるのと、実際に訪問してみるとでは大きな差があると実感しました。これからも足を使って就職活動をしていきたいです」といった声が挙がりました。

ヤオキン商事株式会社



館内見学で熱心に話を聞く学生の皆さん



和やかに進められた座談会

参加者の声



「実際に働いている現場を見られたので、どんな風に働いているのかイメージが掴めた」、「社員の方々にお話を聞いたことで、より会社への理解を深められた」、「ヤオキン商事は人との繋がりを大切にしている会社。こういう会社に入ればやりがいを持って働けると感じました」といった声が出るなど、足を運んで自分で見聞きする大切さを実感できたようです。

トーキョー・シゴト・ワゴン参加者募集中!

2018年2月まで毎月実施!

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、いきいきと働く女性社員など、すばらしい先輩社会人と出会い交流できますので、多くの気付きを得ることができます。

参加申込は
サイトからどうぞ



動画で見てみる
トーキョー・
シゴト・ワゴン



<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp/wagon>
東京都中小企業しごと魅力発信プロジェクト事務局
専用メールアドレス: tokyo-miryokuhakken@access-t.co.jp
電話: 03-3479-0293 (平日9時30分~18時30分)



東京都からの お知らせ



お知らせ ① 「きづくインターンシップ」のお知らせ

— 就職活動の第1歩！ 中小企業の魅力に「きづく」インターンシップです —
都内の魅力的な中小企業でインターン！ テーマに沿った3社で就業体験ができます。中小企業や業界の魅力に「きづいて」、就活へGO！

■参加できる方: 都内にキャンパスのある協力大学(※)に所属する学生。学年不問。
(大学院、大学、短期大学、専門学校)

※協力大学とは、本事業の学生への周知等に協力していただいている大学等です。大学名はHPでご確認ください。
※HPに掲載がない学校の方で、参加を希望される方は下記問い合わせ先までご連絡ください。

■インターンシップ参加企業: 都内に本社又は事業所のある従業員300人以下の中小企業

■内容: 「食べる」「支える」「創る」「届ける」「伝える」の5つのテーマから1つを選び、テーマに関連した中小企業3社で就業体験をします。事前・事後研修を含めて、全5日間と3日間のコースがあります。

■実施時期: 平成29年7月から平成30年2月まで

■問い合わせ先: 東京都学生インターンシップ支援事業事務局

所在地: 東京都中央区銀座6-18-2 野村不動産銀座ビル15階

TEL: 03-3545-7314 (受付時間: 平日10:00 ~ 17:00 ※12月29日~1月3日を除く)

URL <https://tokyo-internship.com/> E-mail toiawase@tokyo-internship.com

※この事業は東京都から(株)学情に委託しています。



お知らせ ② 公正な採用選考について

採用選考に当たっては、応募者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・出身地、家族、生活環境等、応募者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、就職差別につながるおそれがある上、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。

最近では、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「ES」等の名称で、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。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項(本籍地、家族等)や応募者の自由であるべき事項(思想、信条等)をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の4に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談(TEL: 03-5339-8609)してください。

※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/kosei/>

お知らせ ③ こんなことがあればぜひご相談を

長時間労働

法定労働時間である週40時間、1日8時間を超えて働かせるためには、労働者の代表と話し合って「協定」(36協定)を結ばなければなりません。そこで決められる残業時間の限度については、厚生労働省が「1か月45時間まで」等の基準を示しています。

残業代不払い

残業代不払いは違法です。残業代は過去2年間分請求できます。給料明細は、大切にしておきましょう。働いた時間のメモ、タイムカードやシフト表、就業規則のコピーなど記録をとっておきましょう。

辞めさせてくれない

無理やり働かせることは禁止されています。期間の定めのない労働契約では、労働者は申し出により退職でき、退職を申し出た日から2週間を経過すると原則として退職となります。使用者の承諾は不要です。

ただし、就業規則等で「1か月前」程度の期間が定められている場合には、就業規則の定めに従った方が良いでしょう。

パワーハラスメント

侮辱やひどい暴言といった精神的な攻撃は、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

損害賠償

労働者が、会社の備品を壊すなど、過失により会社に損害を与えた場合であっても、業務上のリスクを労働者のみに負わせるのは不公平なので、判例では責任追及が制限されるのが一般的です。また、損害賠償が認められる場合でも、給料から差し引くことは法律で禁止されています。

電話相談

東京都ろうどう110番	0570-00-6110	月～金：午前9時～午後8時 土：午前9時～午後5時
-------------	--------------	------------------------------

日曜、祝日及び12月29日～1月3日を除く。土曜日については祝日及び12月28日～1月4日を除く。

来所相談（予約制）【労働相談情報センター】

事務所	電話番号	担当区域（会社所在地）	事務所	電話番号	担当区域（会社所在地）
飯田橋	03-3265-6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ	亀戸	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
大崎	03-3495-6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区	国分寺	042-321-6110	(下記の区域を除く多摩地域)
池袋	03-5954-6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区	八王子	042-645-6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市

このほか、若年者向けにパンフレットや動画を通じて、「労働法」の基礎知識の周知を行っています。



こちらの動画もチェックしてください。

URL <http://manabu.metro.tokyo.jp/douga/>



お知らせ ④ 主な若年者・女性向け就職等支援機関一覧

若年者向け

【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。

【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。

女性向け

【東京しごとセンター】

名称	電話番号
女性しごと応援テラス	03-5211-2855

【マザーズハローワーク】

名称	電話番号
マザーズハローワーク東京	03-3409-8609
マザーズハローワーク日暮里	03-5850-8611
マザーズハローワーク立川	042-529-7465

※都内7ヶ所のハローワーク(品川、大森、池袋、木場、八王子、町田、府中)にも「マザーズコーナー」を設けています。

仕事と子育ての両立を目指す方の就職支援を行っており、キャリアカウンセリングや職業紹介、セミナー等も開催しています。

仕事の楽しさ、やりがいはもちろん大切だけど、
どんな働き方をするのかも気になるのがイマドキ女子。
結婚、出産、育児、介護など、ライフステージの変化によって、
働き方も大きく変わりますが、
不安に思うことはありません。
東京には、女性がいきいきと働き、活躍している
中小企業がたくさん存在するのです。

- ★働きやすい環境を作るため様々な福利厚生制度を整えている企業
- ★技術者として活躍中の女性が多くいる企業
- ★テレワークや時短勤務など状況に合わせて働き方を変えられる企業

東京カイヤハッケン伝!では、
女性が自分らしく、輝きながら働くことのできる
魅力ある中小企業を
ストーリー形式で御紹介しています。

WEBサイトでチェック!
<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>



ハッタロー



ケンジロー



なびでんちゃん