

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
WINTER

TO 東京 KYO

カイシャパッケン伝!



GUIDE Vol. 11

東京の中小企業紹介&就活役立ち情報マガジン



自分に合った “しごと”を 探してみよう!



中小企業しごと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



ケンジロー



なびでんちゃん

「中小企業の“しごと”を
様々な角度から探してみよう」

- 特集① 私の“しごと”関連図
- 特集② 私の“しごと”スタイル
- 特集③ 学んでみよう、整理整頓術!

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」5社、「情報通信業編」8社、
「建設業編」4社、「サービス業編」7社、
東京の中小企業24社をストーリー形式で紹介!

ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



CONTENT

中小企業の「しごと」を様々な角度から探してみよう

- 01 | 特集1 私の「しごと」相関図
- 03 | 特集2 私の「しごと」スタイル
- 05 | 特集3 学んでみよう、整理整頓術！

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……

- | | |
|---|--|
| <p>07 アンリミテッド(情報通信業)
社員の自主性を尊重するストーリー
社員の個性と志向性を最大限に生かした
独自のキャリアアップ</p> | <p>15 東京反訳(サービス業)
働き手を感動させる優しさストーリー
ニッチ市場で確かな実力を誇り
働き手に優しい職場</p> |
| <p>09 オネスト(情報通信業)
デザイン&チャレンジビジネス創生ストーリー
ベンチャー精神を持ったシステムインテグレーターが
IT業界に新風を起こす</p> | <p>17 ハツコーエレクトロニクス(情報通信業)
顧客目線のものづくりストーリー
社員が一丸となって
顧客の要望を実現する</p> |
| <p>11 ケンファースト(情報通信業)
未来を担う社員育成ストーリー
「働きやすさ」と「やりがい」が若手の成長に繋がる。
若手の成長は、会社の未来を作る</p> | <p>19 明成建設工業(建設業)
若い人材が会社の未来を開拓するストーリー
大正創業の老舗は建築の新しい可能性も開拓。
若い力の採用にも意欲的</p> |
| <p>13 ジーニアス(サービス業)
働き方改革の推進ストーリー
場所や時間に制約されないワークスタイルを実践し、
ワーキングママたちが活躍！</p> | <p>21 キャンドウコンセプト(情報通信業)
残業を削減した働き方改善ストーリー
プライベートを大切にしたい働き方ができる、
社員が主役になれる会社</p> |

※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 …… [5]社	旭工芸、五十畑工業、金羊社、松山油脂、マノ精工
情報通信業 …… [8]社	アンリミテッド、オネスト、キャンドウコンセプト、ケンファースト、ハツコーエレクトロニクス、 マイソフト、ライトアップ、ルーセントスクエア
建設業 …… [4]社	大熊工業、ハウスクリエイト21、明成建設工業、八重洲電業社
サービス業 …… [7]社	合掌苑、更科堀井、ジーニアス、東京反訳、パムック、夢吟坊、彌生ヂーゼル工業

東京には、日本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と、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。



- 23 **金羊社(製造業)**
“こだわり”に挑む若手活躍ストーリー
音楽・映像・ゲームのパッケージ印刷で
トップシェア。その品質に世界も唸る
- 25 **更科堀井(サービス業)**
創業228年老舗そば屋の挑戦ストーリー
海外へそばの魅力を発信し、
ビジネスチャンスを広大
- 27 **夢吟坊(サービス業)**
従業員全員の幸せ作りストーリー
京うどんの名店の目標は、
働く仲間みんなが幸せを感じる会社作り
- 29 **八重洲電業社(建設業)**
主体的に働ける環境作りストーリー
人ありきの経営が活力ある現場を生み
社員の笑顔も作る
- 31 **ライトアップ(情報通信業)**
中小企業から日本の未来を変えるストーリー
「全国、全ての中小企業を黒字にする」
誰かのために働くことが、自分の成長に繋がっていく
- 33 **旭工芸(製造業)**
独自技術への挑戦ストーリー
「自前主義」によってミクロン単位の精度を追求し、
製造の最先端を支える
- 35 **五十畑工業(製造業)**
ニーズに応える製品作りストーリー
お客様一人ひとりの理想にかなった
ペーパーカー作りに、自社一貫体制で挑み続ける
- 37 **ハウスクリエイト21(建設業)**
期待が高まる若手の未来ストーリー
勝負は退去後の1~2週間。スピードリフォームを
取り仕切る一流施工管理者を目指す
- 39 **パムック(サービス業)**
現場経験で成長する若手ストーリー
製造から介護まで
幅広い福祉企業の若手奮闘記
- 41 **松山油脂(製造業)**
働き方改革ストーリー
働き方を自分で選べる会社に。
働き方プロジェクト「WORK2020」始動

- 43 **彌生デーゼル工業(サービス業)**
技術習得に挑む若手活躍ストーリー
若手が新風を吹き込み、ベテランが技術を伝授。
老舗企業の新たな挑戦
- 45 **ルーセントスクエア(情報通信業)**
和気あいあいとした温かみのある社風ストーリー
多彩なIT開発を手掛けるSEが集う。
社内イベントを通してチーム力を高める
- 47 **大熊工業(建設業)**
土木技術で街の未来を支えるストーリー
「地盤改良」のプロフェッショナル集団。
働きやすい組織作りにも尽力
- 49 **合掌苑(サービス業)**
女性が活躍できる環境創出ストーリー
多様な人材を受け入れ働きやすい環境を創造し
介護業界をリードする
- 51 **マイソフト(情報通信業)**
高い技術を駆使したものづくりストーリー
官庁の受託開発から
自社製品の開発まで手掛ける技術者集団
- 53 **マノ精工(製造業)**
技術を明日に繋げるストーリー
「なぜ?」突き詰めていくことで、
技術の壁を乗り越える解決策が浮き彫りになる
- 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』**
参加者募集中!
- 59 **東京都からのお知らせ**



「しごと」は一人じゃできない!

私の「しごと」相関図

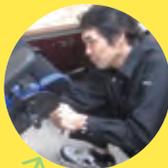
営業事務や技術者に支えてもらっています

私の「しごと」は「営業」



理学療法士▶訪問病院でご利用様の車椅子を作成する上で緊密に関わります。ご利用者様に必要な車椅子の機能を見極めるために欠かせない存在です。

山崎知久係長(サービスセンター)▶出張修理の際の相談相手。実物が目の前にない状態なので、経験豊富な技術者の視点が不可欠です。



篠田秀子さん(製造部)▶新車製作の際に相談に乗ってもらいます。技術者のアドバイスなしにお客様への提案はできません。



山浦一朗課長(総務)▶以前の部署の直属の上司で、小さな相談にも乗ってくれるので頼りにしています。



橋本茜さん(営業部事務)▶出先で簡易で作った書類を正式な書式にして送り返してくれるなど、連携が欠かせません。

有限会社パムック
営業部オーダー課 主任
佐藤 寛伸さん(入社5年目)

当社は、福祉用具のレンタルや車椅子の製造を行っていて、私は車椅子の製造に関わる営業を担当しています。社内外を問わず、とにかく人と関わることが多い仕事です。

まず個人や病院の理学療法士などお客様から必要な要件をヒアリングし、オーダーメイドなら製造部、修理ならサービス課など担当の部署と相談します。専門の方の視点はとても勉強になりますね。

外出も多いので、会社で事務を取り仕切る営業事務の皆さんは欠かせないパートナーです。自分が出先にいるときに、書類の作成や転送、備品の管理をしていただけるのは心強いです。もちろん、労働環境を管理してくれる総務の皆さんはじめ、様々な方のサポートがあるからこそ安心して働いています。

私の「しごと」は「社長秘書」

密に連携し合い、社内リソースを結集!

ジーニアス株式会社
エグゼクティブセクレタリー
桑田 あかりさん(入社2年目)

依頼主に必要な人材を紹介するヘッドハンティング会社の当社で、私はコンサルタントを兼任する三上社長の秘書をしています。候補者のリサーチやリストアップ、面談の日程調整等のアシスタントなどが担当業務。第一線で活躍するビジネスパーソンの方々へスピーディーにアプローチし、企業への提案に繋げるには、社内の情報共有が不可欠です。社長とは「企業がどんな職種・ポジションにどんな人材を求めているのか」を随時共有し、進捗に応じてリサーチ手法を検討し合っています。ほかのコンサルタントからもそれぞれの知識を吸収し、インターン生とも協力しながらリサーチを遂行。全員で連携し、企業と人のベストマッチングに社内リソースをフルに注ぎ込んでいます!



北莊貴康さん(コンサルタント)▶技術職の知識に長けた方。文系出身の私にも分かりやすく技術用語を解説してくれます。

三上俊輔社長▶頭の回転速度がケタ違い。常に複数案件を抱えているため、スムーズな対応を心掛けています。



林直樹さん(関連会社)▶経費精算や請求業務等で毎日やり取り。気さくな方で、慣れない経理業務もイチから教えてくれました。



金智聖さん(インターン生)▶通常のインターン業務に加えて韓国語を生かしたサポート業務もこなしてくれています。



奥富毅人さん(マーケティング)▶ホームページへの求人情報の掲載などを協力して行っています。毎朝入れてくれるコーヒーも美味!



吉田大喜さん(インターン生)▶10名以上いるインターン生を取りまとめてくれる、気配り上手の頼れる存在です。



仕事は、一人でこなせるわけではありません。様々な部署のメンバーや社外の協力パートナー、お客様とコミュニケーションを取り合って、成し遂げていくことになります。特集1では、先輩社会人に、ふだん、どんな人たちと関わることが多いのか、相関図を伺いました。

良いものづくりには、様々な方の協力が必要です

私の「しごと」は「生産管理」



取引先のメーカー
▶単に資材の仕入先というだけでなく、適した容器の形状や材質を相談するなど、いろいろと助けていただいています。

栗原隆雄さん(生産部)▶新製品の生産を行うにあたり、問題がないかを相談。反対に、改善の相談を受けることもあります。



土師朋美さん(営業企画部)▶デザイナー。イメージに合わせた容器の選定や、入稿に関することなど日々やり取りしています。



山崎博子(研究開発部)▶容器資材と内容物との相性など、様々なことで助けてくれます。頼りになる女性です。



渡邊元樹(品質保証部)▶富士河口湖工場勤務。クレームに対する改善や確認方法など、困ったことがあればすぐに電話します。

松山油脂株式会社
生産管理部
大池 美保さん(入社11年目)

石けんや化粧品の自社ブランドを展開する当社で、生産管理を担当しています。具体的な業務内容としては、ボトルやキャップといった容器に関すること全般。デザイナーとの打合せから、資材の仕入れ、生産部への指示書作りやお客様からのクレーム対応など、多岐にわたります。海外からの仕入れも行うので、勉強しながら英文メールでのやり取りも行っています。

製品は中身・容器・デザインの全てがフィットして初めてお客様に満足いただけるものなので、各部署との連携は欠かせません。この容器でスムーズに中身は出せるのか、生産性は損なわれないか、デザインとの兼ね合いはどうかなど、様々なことを相談しながら製品を作っています。

私の「しごと」は「システム開発」

システム開発は一人では絶対にできない仕事

株式会社ルーセントスクエア
ソリューション本部R&D室 チームリーダー
白賀 昌宏さん(入社6年目)

システム開発というと、パソコンの前に座ってばかりの仕事だと思われがちですが、複雑な仕様のシステムを形にするには、お客様や同僚、協力会社との密なコミュニケーションが欠かせません。一人では絶対に形にできない仕事であり、多くの人の協力のもとで成り立っているものです。

特に人の力の大切さを感じるのは、自分で作ったプログラムや仕様をチェックするときです。どんなに万能な人間であってもミスは必ずしてしまうもの。チームのメンバーなどと一緒にチェックすることで、自分だけでは気付かなかったミスが分かることもあります。周りとの協力することで、精度がぐっと上がるというのを実感しています。



長年のお客様▶入社以来、6年にわたってお付き合いしていることから、頼っていただけのように感じています。

村井雅道社長▶村井社長は全プロジェクトの責任者。どんな疑問にも親身になって回答してくれるので、いつも助けられています。



服部文昭さん(ソリューション第一部)▶社内の山岳部のメンバーで、一緒に富士山などを登りました。何でも相談できる貴重な同期です。



荻原潤樹さん(R&D室)▶私の担当していた案件の責任者を任せることになった後輩です。飲み込みが早く、言ったことを素直に聞いてくれる点に感心しています。



小野かほりさん(R&D室)▶顧客企業の社内システムをメインに担当してもらっている後輩です。ミスが少なく心強いですね。



“しごと”によって、こんなに違う?!

私の“しごと”スタイル

目に優しいメガネ

目に優しいブルーライトカットのメガネです。仕事柄ほぼ一日中PC画面を見るため、目にかかる負担を最小限に抑えることを期待しています。



最大限に
パフォーマンスを
発揮できるように
創意工夫!

プライベートにも 必須の手帳

仕事とプライベートは色分けして分かるように使っています。プライベートも充実できる当社ですから毎日予定がいっぱいです!

アイデアが詰まったノート

方眼紙スタイルのノート。ウェブデザインのレイアウトや図表なども書きやすい方眼紙に色々なアイデアを書き留めています。

株式会社キャンドウコンセプト
企画開発部
村上 茜さん(入社1年目)

当社は大手企業などの情報システムを構築する、いわゆるシステムインテグレーターです。私は自社のホームページの担当で、お客様の業務システム構築にも少しずつ携わるようになりました。入社1年目ですから覚えることばかりですが、自社ホームページを一人でリニューアルしたときの充実感はいまだに忘れられません。最新のウェブデザインの技術を駆使して制作したホームページを見た先輩社員から「見やすくなった」とか「カッコいいね」という言葉を頂いたのが嬉しかったですね。普段はカジュアルな服装で靴もスニーカーなどの動きやすい格好を心掛けていますが、今日はアポイントがあったのでお気に入りのスーツスタイルです。さらに気分やモチベーションを高めるためにメガネやノートといった小物にも私なりのこだわりがあります。

調理白衣と
そば打ち道具が
欠かせません!



そばには、 そば専用の包丁

ずっしりと重量感があります。均等にスピーディーにそばを切ります。



歴史が詰まっ ています!

長年、店で活躍しているこね鉢。年季が感じられるでしょ!



そばを均等に伸ばす!

体の一部のように自在に操ってそばを均等に伸ばすのが、美しく仕上げるコツ。



株式会社更科堀井
麻布十番本店
持田 拓也さん(入社3年目)

そば打ち職人にあこがれて入社3年。やっと何とか自分のそばが認められて、お客様にふるまえるようになりました。そば打ちは気温や湿度に左右されやすく、いつも同じようにやっていたのでは微妙に出来上がりが変わってしまいます。特にさらしなそばは繊細なので、毎日の気温や湿度によって微妙に水の量を調整しています。そば打ちに欠かせないのが、こね鉢、のし棒、そば包丁。写真のこね鉢は直径60cmはあります。これで20人前、そば粉1.8kgを1回で打ちます。もっとも気を使うのが“のし”の工程です。ここでいかに均等に薄く伸ばせるかで、仕上がりに差が出ます。そば包丁は、それ自体の重さを利用してリズムカルに切っていきます。先輩職人は皆さん、マイ包丁をそろえているので、近いうちに僕も手に入れたいですね!

一言に“しごと”といっても業界や職種によって、仕事着や仕事道具は様々です。そこで、先輩社会人に、仕事で欠かせない仕事着と道具について伺いました。ここでは、仕事内容が全く異なる4人の先輩社会人に登場いただきました。



いつも必携のメガネレンチ
微妙な力加減で、タイヤのボルトやナットを緩ませる工具です。



**工具一つひとつに
微妙なクセがあり、
使い込むほどに
手になじむ!**



**大型サイズの
ドライバー**

強い力を加えてもネジ山を潰さないマイナスドライバーを愛用しています。

**部品を挟む
プライヤー**

エンジン内のホースなどをつまみ、余分な爪などをカットします。



**彌生ディーゼル工業株式会社
自動車整備士
高橋 翼 さん(入社3年目)**

自動車整備の仕事では、技術力と整備工具の精度のコンビネーションが非常に大事になります。私が専門とするトラックやトレーラーといった大型車でも、一つひとつの部品は緻密ですから、整備の際には各部品にフィットした工具で丁寧に緩めたり、締めたりする必要があります。いうまでもなく、ここで使用する道具はどれも繊細そのもので、例えば、メガネレンチは力を加えると微妙にしなりますし、ワイヤーやネジなどを挟むプライヤーや、ネジを回すドライバーも微妙な力を入れ具合に絶妙に反応するものを使用します。整備の腕の見せどころは、その一つひとつをいかに使いこなすかです。このメガネレンチもプライヤーもドライバーも先輩から譲り受けたものです。徐々に自分の手になじんでいる感覚があり、これからも大事に使っていきたくです。



インカムでケアもスムーズに!

入居者の入浴時などお世話をする際は必ず装着しています。これのほかのスタッフへの連絡事項や、ケアを手伝ってほしいといった連絡をしています。

**これが
ケアスタッフに
欠かせない
「三種の神器」
です!**

タブレットで毎日の活動を入力

日々の入居者の活動記録や介護記録を入力してケアステーションのパソコンに送信。ケアスタッフ全員で情報を共有して支援を行っています。



**これで入居者の
健康を確認**

入居者の健康状態を確認するために体温計、血圧計、聴診器のバイタルセットは必需品です。

**社会福祉法人合掌苑
鶴の苑
小田桐 未来 さん(入社3年目)**

有料老人ホーム「鶴の苑」でケアスタッフとして働いています。鶴の苑は、元気な高齢者が暮らす住宅型有料老人ホームと、認知症になった方が生活される介護付き有料老人ホームを併設しています。そんな入居者の健康状態に合わせて身体的な介護をするのが私の役割です。当然、入居者一人ひとりの健康状態は異なりますので、状況に応じたケアを心掛けています。また、スタッフ同士の連携も不可欠です。そんな仕事をしている私に不可欠なツールが、入居者の日々の健康履歴を記すためのタブレット、ケアスタッフ同士の連絡に不可欠なインカム、入居者の健康状態をチェックするための体温計、血圧計、聴診器などが入ったバイタルセットです。こうしたツールがあるおかげで入居者に対して適切で迅速なお世話ができています。

年末年始、気分もリフレッシュ

学んでみよう、 整理整頓術!

仕事はキッチリとこなして、プライベートはしっかり充実!

「ライフ・ワーク・バランス」を実現するためには、「仕事を効率化させるための整理整頓術」が欠かせません。ここでは、整理整頓のプロフェッショナルである8人の先輩方にコツを聞きました。

全員参加の
掃除タイムが
きれいの秘訣



明成建設工業株式会社 建築部
深見 絵里奈さん(入社1年目)

当社では、社内環境をより良くするための「MQ (明成クオリティ)プロジェクト」に取り組んでいます。その活動の一つが「社内美化推進」です。毎週火曜日の16時45分に、社内専用SNSで「掃除・整理整頓開始」と発信。現場も含めて全ての社員が、仕事の手を止めて掃除や整理整頓をします。全員で共有の場所を片付けることできれいに使おうという意識が生まれますし、常に整理されていることで仕事もしやすくなりました。

整理整頓が、
作業の安全に
繋がります



株式会社大熊工業 土木事業部
屋嘉部 航太さん(入社4年目)

現場で使用する工具は毎日持ち帰り、個人で使う物はキャリーボックスに保管するなど、整理整頓に努めています。これを習慣付けることで、備品の不足や不具合にすぐに対応できますし、準備も素早くできます。また、現場は常に危険と隣り合わせですから、足元に配線や工具が散らばらないようにするといった注意が欠かせません。整理整頓は、作業をスムーズにするだけでなく、転倒によるけがなどを未然に防ぐ基本になるんです。

不要なものは
捨てるのが
ポイントです



株式会社金羊社 営業本部 メディアパッケージ部
石井 翔平さん(入社2年目)

複数のお客様を担当しているため、会社ごとにファイルに分けるなど、工夫しています。書類を整理しておけば、例えばA社に関する作業をしているときにB社から電話がかかってきても、さっと開いて目当ての書類を見付けられるので、お客様を待たせることがありません。ただし、全てをファイリングしていたのでは膨らんでいく一方。週に1回は不要な書類を破棄して、検索性が高い状態にしておくことで、円滑かつ効率的に仕事ができるんです。

優先順位を
明確にすることが
大切です



株式会社マイソフト 経営管理部 主任
澁井 広子さん(入社5年目)

経理、総務、庶務など幅広く業務を担当しているので、仕事の優先順位を明確にすることを意識して仕事に臨んでいます。まず相手がある仕事を先に片付けて、自分一人で行えることは後回しにしています。日々、新たに発生する仕事も多いので、スケジュールは前倒しにして、トラブルが発生しても余裕を持って対応できるように心掛けています。さらに経理や総務など業務ごとに資料を入れるクリアファイルの色分けして分かりやすくするという工夫もしています。

整理整頓のススメ

1 「整理整頓」をルーチン化させよう

仕事を効率的に進めるためには、「整理整頓」をルーチン化させることが重要です。ファイリングなどの「資料整理」や「スケジュール管理」、社員同士で共有しやすい「情報管理」などに日々気を配っていれば、確実かつスピーディーな仕事ができます。



2 自分スタイルを見付けるまではマネもOK!



「スケジュール管理が難しい」、「ネットにある様々な情報を取捨選択できない」など、整理整頓が苦手な人には色々な悩みがあるでしょう。自分スタイルをハッケンするまでは、人のモノマネでOK! 色々試して自分のスタイルを見付けましょう。

机上にはパソコンだけで、常にスッキリ



東京反訳株式会社 業務部
水上 静香さん(入社3年目)

音声をもとに文章を書き起こすのが当社の仕事。お預かりしたICレコーダーやCD、カセットテープに記録された音声には機密性が高いものが多いので、取り違え事故防止のため大変厳重に管理しています。例えば、お客様から音源をお預かりしたら、案件ごとにジップファイルに入れ、管理番号を貼って全て専用のロッカーに収納するようにしています。また、作業机の上にはパソコン以外の物を置かないように徹底していますから、いつでも気持ち良く仕事ができます。

作業内容を見える化して整理しています



旭工芸株式会社 品質管理部 課長
下川 裕一さん(入社11年目)

入社して間もないころは、やりやすいものや頭に残っている案件から手を付けがちでした。しかし、それでは全体的なスケジュールの遅れに繋がると気がきました。そこで、案件とその作業内容をノートに書き出して優先順位を付けて業務を行うように工夫。見える化することで急な業務依頼があったときにもすぐ優先順位の変更ができますし、期限が厳しいときにも早く気付いて事前の対処ができるようになりました。

スケジュール管理の徹底で作業効率がアップ



株式会社ハウスクリエイト21 工事部 課長代理
小森谷 将司さん(入社4年目)

部下を管理する立場ですので、メンバーにはノートに日々の出来事などを書いてもらい、それを通じて、その人となるようにしています。また、手帳にスケジュールを記入するよう声を掛け、誰が何を聞いてもパッと答えられるくらい頭を整理するように教えています。そうすれば今何をすべきか、次にどう動くべきかも分かるからです。こうした自己管理を身に付けさせることで部署全体の作業効率アップに繋がっています。

時間の整理も大切です!



株式会社オネスト 名古屋支店 アシスタントマネージャー
梅村 亜由美さん(入社12年目)

総務の仕事全般に担っており、効率的にこなすには書類の整理が欠かせません。種類別に分けておくのももちろん、使う頻度の高いものは「よく使うリスト」としてまとめておくなど、使い勝手を考慮して整理しています。効率化には時間の管理も必要で、その点は当社の退社時間宣言カードが役立っています。これは「定時」、「19時」などと書かれたカードをパソコンの上に貼り付けておくというもの。目標を明確にすることで無駄な残業の削減にも繋がります。



社員の
自主性を

尊重するストーリー

社員の個性と志向性を 最大限に生かした 独自のキャリアアップ

主体的に働く同社の社員の表情は一樣に明るい

中央・城北地区 株式会社アンリミテッド

- 設立年: 2003年
- 資本金: 4,000万円
- 代表取締役: 小林 純
- 従業員数: 67名(内、女性従業員数17名)
- 〒103-0012
東京都中央区日本橋堀留町1-10-11 井門堀留ビル5階
- TEL: 03-6661-6600
- <http://www.unltd.co.jp>

主に情報ネットワークの構築を手掛けてきたIT企業のアンリミテッド。

文系出身者でも、充実した導入研修や資格取得などで専門知識が身に付けられ、それぞれが思う存分活躍している。

社員が活躍分野を選べる 制度の導入で組織を活性化

アンリミテッドは、大手SI企業(システムインテグレーター)でSEとして活躍していた小林純代表が2003年に設立した会社である。ネットワーク分野を中心に成長し、顧客は公共機関や各業界の大手企業がズラリと並ぶ。

「人や物を運ぶのに道路や鉄道の線路が不可欠なのと同じで、あらゆる情報

をスムーズに行き来させる役割を担うのが情報ネットワークです。この分野で数多くの実績を上げてきました」と、小林代表は自社の業務内容を説明する。

現在は、各種アプリケーション開発やサーバーに関わるビジネスにも進出している。同社の成長の原動力となったのは人材というが、設立当初は他業界からの転職者ばかり。SEとしてのスキルを入社後に身に付ける体制で、ゼロから人材を育てる仕組みを構築してきた。

入社後、1か月間の導入研修でビジネスマナーやSEの基本知識を身に付ける。その後は配属先で実践的に学んでいくが、就業時間内に資格取得のための勉強時間も取れるようになっている。

さらに独自の社内活性化制度も取り入れている。例えば、入社4年目になると各部署の管理職から指名を受けて部署異動ができる制度。そして入社7年目になると今度は自分の進みたい分野を選ぶことができる。こうした制度で、広い視



エントリー後は、
遠慮せず積極的に
企業とコンタクトを
取りましょう!

小林純代表

- ①社内活性化制度を利用する社員も多いアンリミテッドのオフィス
- ②先輩と後輩の垣根もなく、アットホームな社風のアンリミテッド
- ③今後の事業の柱となるサーバー・ストレージでも活躍が期待される石川裕介さん
- ④座学、実技を織り交ぜた充実した研修で専門知識を身に付けた清水史子さん

野や多彩なスキルを身に付けたゼネラリストが育ち、社員たちは主体性を発揮しながら働けるのだ。

それぞれの舞台でスキルを生かして新分野に挑む

2005年に入社した石川裕介さんは放送局の海外向け翻訳テレビ番組の管理ソフトやウェブ広告の出稿管理ソフトなどの開発に携わってきた。

「まずは業務内容のヒアリングをしっかり行い、その上でお客様が求める機能を実現できるように創意工夫をしながら開発しています。最大の喜びはお客様の事業に直接貢献できる点です」

業務用アプリケーションの開発一筋にやってきた石川さんだったが、昨年、新部署のプラットフォーム開発事業部に異動した。同事業部が手掛けるのはIT基盤の構築。ビッグデータ時代を迎えた今、成

長が期待される分野に携われる喜びと責任の重さを感じながら仕事に挑んでいる。

2017年4月に新卒で入社した清水史子さんは、学生時代は心理学を専攻していたがパソコンにも詳しくあったため、SEという道を選んだ。

「詳しいといっても素人レベルですからゼロからのスタートでした。それでも、当社の導入研修はパソコンの基本知識やネットワークの概念、仕組みを学んでからルーターなどの機器を使って実践的に学べるので、身に付きやすいと思います」

現在は、構築したネットワークが正確に稼働するのかをチェックするテストや作業手順書の作成を担当。清水さんの将来の夢は、ネットワークを手始めにサーバー・ストレージなど他分野にも精通したSEになること。そのためにも、まずはネットワークに関する知識や技術を身に付けようと毎日、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

公平な評価で 組織活性化を図る

社員の評価は所属する上司と人事によって決められることが多い。しかし、同社では他部署の管理職も全員、部下の評価表を持ち寄って、意見交換しながら評価を決めるというスタイルを取っている。

「話し合うことで管理職によって個人差が出る評価を標準化させる」と小林代表はその狙いを語る。また、評価者も自分の評価と他人との違いを客観的に知ることが出来る。社員の評価でも情報共有を図り、組織を活性化させることが社員の仕事に対する意欲を向上させているのである。



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** >>



デザイン&チャレンジ

創生ストーリー
ビジネス

ベンチャー精神を持った システムインテグレーターが IT業界に新風を起こす

休日に集まってゲーム大会やバスケットボールをするなど、社員同士の仲が良い社風という

中央・城北地区 株式会社オネスト

- 設立年: 1990年
- 資本金: 7,000万円
- 代表取締役: 本間 大二郎
- 従業員数: 256名(内、女性従業員数46名)
- 〒113-0033
東京都文京区本郷4-9-25
- TEL: 03-5689-5900
- <https://www.honest.co.jp>



医療、農業、建設などのシステムやサービスを展開するオネスト。その設立は世界で初めてウェブサイトができる1年前の1990年のこと。創立30周年を間近に迎えた現在、従業員数200名以上を誇る気鋭のIT企業へと成長を遂げた。

ハードにもソフトにも強い IT企業

本間大二郎代表がITに関わる個人事業を始めたのは1970年代のこと。1970年代といえば、世界初の個人向けパソコンと呼ばれている「Altair 8800」が登場し、アップルやマイクロソフトといった企業も台頭してきた時代。海の向こうで起こっている技術革新を日本でも起こしたいと奮起し、「赤外線オーダーリングシステム

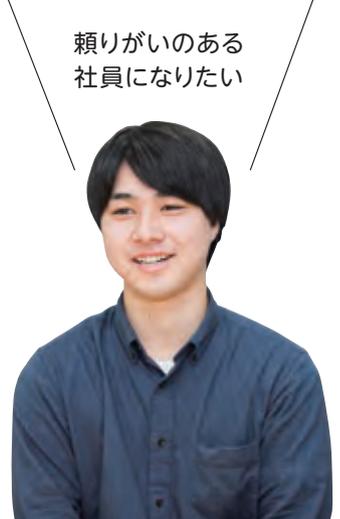
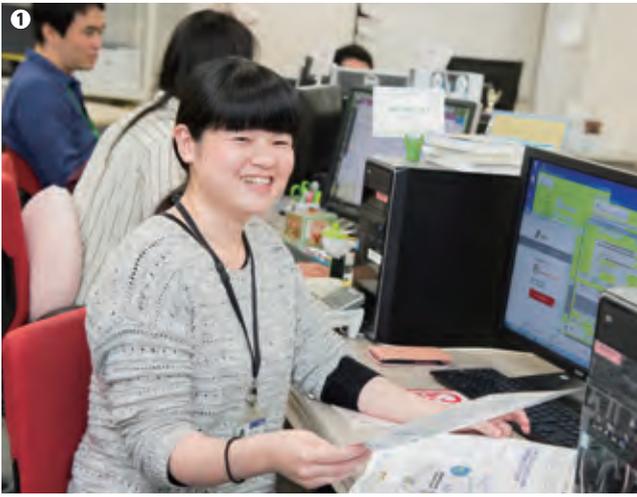
INOS」やテーマパーク内のゴーカートを制御するコントローラーなど、様々なオリジナル製品を生み出していった。こうした変遷をたどってきたからこそ、中小企業にはまれなハードとソフトの両面をこなせるIT企業へと成長していったのだという。

「世の中になかった革新的な製品を生み出したいという思いからスタートし、製品を生み出してきたので、なぜこのシステムはこんなふうになっているのだろうといった『why』や『what』の視点を持っています。

この視点があって初めて、コードを打ち込むという『do』があるわけです。事業の目的や全体像を見渡す視点があれば、実際のプログラムに当たる姿勢が明確に変わってきます」(本間代表)

創立から30年が過ぎても大切にしたいことを語ってもらった。

「プログラムするのに設計があるように、ビジネスを始めるには製品計画や事業計画、つまりデザインがなければなりません。デザインができれば、今度は失



- ① 社内の自由な雰囲気が自分に合っていると話す河東由紀さん
- ② 本間代表は、社員一人ひとりに気さくに声を掛けてくれるという
- ③ 同社の黎明期を振り返る本間大二郎代表
- ④ 退社時間宣言カード。朝の時点で退社時間を宣言することで、作業の効率化に繋がっている

菊池啓佑さん

敗を恐れずに果敢にチャレンジする。いつまでもこの気持ちを持って独自の事業を展開していきたいと思っています」

時短勤務で働く ママさんエンジニア

現在、同社は「ユニセクト」という建設業向け会計・業務統合マネジメントシステムを開発している。開発に携わる一人、河東由紀さんは、1歳のお子さんを育てながら働いているママさんエンジニアだ。

「通常勤務は9時～17時45分なんですけど、それだと延長保育に頼らざるを得なくなります。そこで私は10時～16時までの時短勤務に切り替えました。閉園時間に間に合うだけでなく、朝の忙しい時間帯に余裕を持って準備できるので、すごく助かっています」

もちろん、1歳の子どもを育てながら働く負担は決して軽くないが、仕事が良

い息抜きになっているという。

「時短勤務で効率良く仕事をこなして、帰宅したら子どもの相手をたくさんしてあげる。メリハリがついているので、毎日が充実しています」

人材を一から育てる

オネストでは会社の考え方に共感した人材を一から育てていきたいという方針に基づいて新卒採用を積極的に実施している。入社1年目の菊池啓佑さんは尊敬できる先輩ばかりだと話す。

「特に現場で付いてくれている一番歳の近い先輩は、若手なのにプロジェクトの全体像をきちんと把握しているし、自分の意見も積極的に発信しています。当社では、システムの提案から導入、保守まで幅広い業務に携われるので、様々な経験を積んで、先輩のように頼りがいのある人材になりたいと思っています」

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

人を大事にする取組

入社後は2か月半の間、プログラミングやビジネスマナーを学び、配属後は1年間、OJTが付く。さらに、定期的に研修を実施しているという。人を大事にしたいという考えから、団体長期障害所得補償保険(GLTD)にも加入している。これは、骨折、がんといった長期的なけがや病気で働けなくなった場合に対応するもので、給与の一定割合を補償してくれる。保険料は会社が負担しているという。こうした取組をはじめ、社員を大切にしたいという姿勢が人と技術を育むのだろう。



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 >>

「働きやすさ」と「やりがい」が 若手の成長に繋がる。 若手の成長は、会社の未来を作る



先輩・後輩の近さが、お互いのスキルアップに繋がっている

中央・城北地区 株式会社ケンファースト

- 設立年: 2004年
- 資本金: 2,900万円
- 代表取締役社長: 畠山 憲一
- 従業員数: 56名(内、女性従業員数6名)
- 〒101-0021
東京都千代田区外神田4-7-7 ソフト99ビル3階
- TEL: 03-6206-0592
- <http://www.ken-first.com>

新卒・未経験者採用を始めて5年。
会社の、そして何よりも社員のためにより働きやすい環境作りに乗り出したケンファースト。
その取組の中で、
若い力は着実に育っている。

やりがいを感じながら 技術を伸ばせる環境がある

金融系を中心に、ウェブシステム開発やコンサルティングサービスを展開するケンファースト。社長をはじめ役員には金融業界出身者が多く、そのノウハウを持った技術者集団として定評がある。

「業界の知識を蓄えながら、SEとしての技術も身に付けられるので、とても恵まれた環境だと思います」と話すのは、

入社6年目の宇田川竜宏さん。

同社にはステップアップの指標となる評価制度もあり、目標を持って仕事ができる環境が整っている。さらに、上司や先輩がきちんと見てくれているという実感も、やる気に繋がっているという。

「聞きたいことがすぐに聞けたり、仕事の進捗を気にしてくれたり、とても助けられました。今は私がそうすべき立場。プログラミングの技術はもちろん、リーダーとしての力も養っていききたいですね」

そんな恵まれた環境の中、異業種から転職して着実に力を付けている社員もいる。入社1年目の原凜さんだ。

「自分がやりがいを感じられる仕事は何かと考えた末に、ずっと勉強し続けられるIT業界が思い浮かびました」と、同社に入社した理由を話す原さん。

日々新技術が生まれるIT業界なら、学びに終わりが無い。さらに、同社の充実した研修制度も、入社を後押しした。

「入社後1か月間は、外部のプログラ



できることが
増えるたびに
やりがいを感じます!

原凜さん

- ①坂尾綾香さんも、異業種から転職して一から業務を学んできた
- ②風通しの良い社風の中、新卒・未経験者が次々と育っている
- ③「これからも知識を増やしていきたい」と宇田川竜宏さん
- ④社員の働きやすさのために、これからも新しい施策を打ち出していく

ミング教室で学び、本社に配属になってからは、システム改修の課題を解決するという研修を受けました。今はOJT(On the Job Training)でさらに学びを深めています」

学ぶほどにできることが増え、楽しみが広がっている原さん、現在は会社の資格取得支援制度を使って、Javaの資格取得を目指している。

未来に向けて、社員も会社も成長し続ける

実は、原さんの受けている研修制度が整ったのはここ5年ほどのこと。

きっかけになったのは、新卒・未経験者の採用を始めたことだった。当時、リーマンショック(世界的経済危機)の傷が癒え始めたIT業界は景気回復傾向にあった。そんな中で課題となったのが経験者不足。そこで同社は、経験者のみ

の採用から、新卒や未経験者を採用し、育てていく方向に舵を切ったという。

入社5年目、人事・購買部で研修などの制度作りのサポートや営業事務を行う坂尾綾香さんは、入社後、研修制度の立ち上げに携わった。

「先輩・後輩が教え合う中で社内に活気も生まれています。そのおかげか社員同士の繋がりも強くて、とても居心地が良くなりました」と、その効果に笑顔を見せる。

同社は現在、月に1回の会議や、社長主催の社員意見交換会など、様々な施策にも取り組み始めているという。

「こうした取組もそうですし、産休や育休から復帰した方もいて、将来も働き続けるイメージができるんです」

やりがいを感じながら将来を明るく見つめる社員がそろそろ同社、今後どのような輝きを見せてくれるのか楽しみだ。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社内イベントで絆を深める

「社員同士はもちろん、社長との距離も近くて、何でも言い合える風土があるんです」と坂尾さん。それを如実に物語るのが、様々な社内イベントだ。

「社員主催のバーベキューやダーツ大会など、何かにつけて集まっては盛り上がっています。あるときは社長が突然キャンプを企画して、社員の家族や退職された方も招待して、みんなで楽しみました」

2年に1度は社員旅行も開催され、ゆっくり温泉を味わうという。そんなアットホームな空気も働きやすさの一因であるに違いない。



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 >>

Gen! us

働き方

改革の

推進ストーリー

場所や時間に制約されない ワークスタイルを実践し、 ワーキングママたちが活躍!

コンサルタントとアシスタントがタッグを組み、企業と人のマッチングに尽力する

中央・城北地区 ジーニアス株式会社

- 設立年: 2011年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 三上 俊輔
- 従業員数: 12名(内、女性従業員数4名)
- 〒102-0083
東京都千代田区麹町1-7 相互半蔵門ビル
- TEL: 03-3221-3348
- <http://www.genius-japan.com>



依頼主の経営課題を分析し、人の獲得を通じて課題解決を支援するヘッドハンティング会社のジーニアス。多様なバックボーンの社員それぞれが最大限に能力を発揮できるよう、場所や時間に捉われない働き方を実践する。

在宅勤務をはじめ、フレキシブルな働きを実践

ジーニアスは、「即戦力人材が欲しい」という企業ニーズと「より活躍できる環境が欲しい」といった人のニーズを繋ぎ、採用・転職の橋渡しを行う人材紹介会社。企業の経営戦略の分析を通じて組織の潜在的な課題を洗い出し、そこからさらに踏み込んで、独自のリサーチ・スカウトによって優秀な人材にアプローチするという

戦略的ヘッドハンティングを強みとしている。

そんな同社では、在宅勤務、時短勤務・フルタイムの自由な切り替え、時間単位の有給休暇などの制度をいち早く構築し、国や東京都が推進する「場所や時間に制約されない働き方」を実践する。

「ITシステムに惜しみなく投資し、オフィスでも自宅でもどこにいても通常業務を行える環境を整えています。こうしたシステム・制度の拡充は、創業時にオフィスマネージャーを務めたある女性社員の存在が

大きかったですね。彼女は入社当時、1歳のお子さんがいて、彼女自身がモデルケースとなって仕事と子育てを両立できる環境作りを推進してくれたんです」と、三上俊輔社長は説明する。

時間を有効活用して子どもの学校行事にも参加

同社では現在、4名の女性社員が活躍し、そのうち3名がワーキングママだという。2016年入社の桑田あかりさんも



在宅勤務を
活用しながら
仕事と子育てを両立!



春山直子さん

- ①「コンサルタントは知識が豊富で、先生のように何でも教えてください」と春山直子さん
- ②経験豊富なコンサルタントからアシスタント、インターン生まで多様な人材が活躍
- ③毎日お子さんを保育園に送り届けてから出勤するというイクメンの三上俊輔社長
- ④「人間関係も良好で、役割や年齢に関係なくサポートし合っています」と桑田あかりさん

その一人だ。

「子どもたちが中学・高校に進学したとはいえ、急に体調を崩したときには付き添う必要がありますし、保護者会などの学校行事も少なくありません。例えば保護者会のある日には、午前中は在宅勤務で仕事を進め、午後の保護者会に2時間の有給休暇を使って参加するなど、時間を有効活用しています」

三上社長のアシスタント兼リサーチャーを務める桑田さんは、ヘッドハンティング候補者のリストアップや面談日程の調整などを担う立場。様々な業種・職種で活躍する人々と接するため、「こんな仕事もあるんだ」と新しい発見の連続で日々充実感を味わっていると話す。

「自分自身が模索した経験を生かし、特に女性のキャリア形成のお手伝いをしたいという思いを強くしています。高校生の長女にも、社会人の先輩としてアドバ

イスしていきたいですね」

桑田さんと同じくアシスタント業務に就く春山直子さんは、小学生のお子さんを育てながら、同社のコンサルタントとタッグを組んで企業と候補者のマッチングをサポートしている。

「当社はただ制度があるだけでなく、どんどん活用できる環境なんです。子育てのみならず、例えば悪天候などで電車のダイヤが乱れているときには、無理して出勤するのではなく在宅勤務で仕事を進めたりと、活用方法はフレキシブル。ITシステムが整っていること、社員12名と少人数で、お互いの仕事の進捗を共有しやすいことも、多様な働き方を実現できている由縁の一つですね」

状況に応じた働き方ができる仕組みを整え、誰もが能力を最大限に発揮できるよう後押しする同社。まさしく働き方改革を体現する一社だといえる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

視野を広げれば、
やりたいことが見付かる

同社のコンサルタントには組織作りや職種・ポジションに対する知見が不可欠であり、アシスタントにも柔軟な対応力や事務スキルが求められる。一方で、社会貢献およびキャリア開発をサポートするべく、大学生のインターン生を毎年複数名迎え入れている。インターンで身に付けた知識が就職活動の役に立つという。「若者の皆さんに知ってほしいのは、世の中には多種多様な仕事があるということ。視野を広げれば、自分のやりたいことがきっと見つかります」と、三上社長はアドバイスしてくれた。



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** >>



働き手を

感動させる

優しさストーリー

ニッチ市場で確かな実力を誇り 働き手に優しい職場

顧客の要望を的確に把握することを心掛けている、と話す伊藤世奈さん

中央・城北地区 東京反訳株式会社

- 設立年：2006年
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：吉田 隆
- 従業員数：26名(内、女性従業員数16名)
- 〒171-0022
東京都豊島区南池袋3-13-15 東伸ビル4階
- TEL:03-5960-1772
- <https://8089.co.jp>



音声データを文字に起こす「反訳」。
ニッチ市場であり、ニーズの多い仕事だ。
業界トップを目指し
活発に事業展開する東京反訳は、
働きやすさでもトップレベルを誇る。

仕事の面白さと働きやすさが モチベーションを高める

「反訳」とは、速記や録音された音声データから文字を起こすこと。国語の能力はもちろん、テープ録音の内容についての知識も大切で、総合的な知識やセンスが求められる仕事だ。東京反訳には、業界最大級の約450名のライター（テープ起こし技術者）が在籍する。

「テープ起こしをする度に新しい知識が

得られて、自分の世界が広がる気がするんです。それが楽しくて」と話すのは、jobstyle推進部の伊藤彩映さん。ライターとして活動する傍ら、ほかのライターが作成した原稿のチェックや疑問点に対応している。

在宅のライターとして同社に登録し、子育てと並行して活動していた中で、3年前、技術力や精緻な原稿が評価され、正社員として採用された。

「ワーキングママ時代から、とても人に

優しい会社だと感じていました。例えば、全国からライターを集めての忘年会もあるんです。これだけ働き手の繋がりを大切にしてくれる会社なら、正式に雇ってほしいと正社員になることを決めました」
この仕事で一番大切なのは好奇心だというのが、彩映さんの持論だ。

「新しい分野だと知らない単語もたくさんありますが、それを放置せず、ネットや辞書で丹念に調べていく。そうすれば原稿の精度も高まりますし、自分の知識も



スタッフを大切にしてくれる会社です

伊藤世奈さん

- ①「仕事と家庭を両立できるのが嬉しい」と伊藤彩映さん
- ②吉田隆代表(写真右)と、社員の皆さん。同社には助け合いの文化が根付いている
- ③「会社を良くするために、新しいアイデアと一緒に考えてくれる人にぜひ入社してほしい」と森井直哉部長
- ④音声データをもとに文章を起こす反訳。新しいことを知りたいという人にはびったりの仕事だ

広がります。手は抜けませんね」

3年前に新卒採用された伊藤世奈さんは依頼主とライターとの橋渡しをするコーディネーター。1日数十件の依頼をさばっていくのは、かなりの忙しさだが、世奈さんの笑顔が曇ることはない。

「土日祝日はもちろんのこと、有給休暇を取ってほしいと上司に言われるくらいで、お休みはしっかり取れるんです。アドバイスをさりげなくしてくれるなど皆さんとても優しく、働きやすい環境ですね」

仕事で大切にしているのは、マッチングだという世奈さん。

「顧客が大事にしているのが原稿の精度なのか、納期なのか、そこを的確に把握して、一番向いているライターさんをお願いしています。連絡するときに『こちらは寒いそうですね』とか、『この間の雨は大丈夫でしたか』と、コミュニケーションを取ることも、その方と絆を深める

ことに繋がるんです」

こうした気遣いが同社の信頼にも繋がっているのだろう。

業界トップを目指して働きやすい環境を整備

こうしたスタッフを束ねるのは、弱冠33歳にして業務部の旗振り役、森井直哉部長だ。入社以来、業務のスピードを上げ、ミスを少なくするための基幹システムを構築するなど、残業をなくし休暇を取りやすい仕組みを次々と考案してきた。

「働きやすさと品質を両立して、まずは業界トップを目指したいですね。そのためにも自分自身の視野を広げて、良い企画を考えていきたいです。色んなことに興味を持って、機転も利く。そんな人が仲間に加わってくれたら嬉しいです」と語る森井部長。その表情には、情熱がみなぎっていた。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

AIも味方にしてさらに成長を目指す

同社に多くの案件が舞い込んでくるのは、それだけ品質が評価されているからにはほかならない。ところが、近年はAI(人工知能)の進化が著しく、音声の「自動反訳」の精度も高まっている。同社にとっては脅威とも思えるが、「AIは敵ではなく味方。より良いものを提供する上で仲良くしていく方法を考えているところですよ」と森井部長は言う。むしろ、会話を反訳した文章がAIの発達には大量に必要ななど、反訳とAIは相互に高め合う関係になる可能性もある。同社にとってユニークな将来が開けそうだ。



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 >>

社員が一丸となって 顧客の要望を 実現する

営業担当以外も取引先に向向くことで、顧客目線の開発を実現する

中央・城北地区 株式会社ハツコーエレクトロニクス

- 設立年: 1969年
- 資本金: 3,600万円
- 代表取締役: 久能 宣正
- 従業員数: 102名(内、女性従業員数25名)
- 〒103-0012
東京都中央区日本橋堀留町1-9-8
- TEL: 03-5645-1121
- <http://www.hatsucoh.co.jp>

膨大な個人情報を管理する上で
欠かせないデータ入力ソフト。
その業界の第一線に立ち続ける
ハツコーエレクトロニクスが
こだわっているのは
顧客目線でのものづくりだ。

顧客目線の自社製品開発

手書き書類情報を電子データに変換する作業を支援する、データ入力ソフト。その役割は、手書き伝票をスキャンすると文字情報を自動的に電子データ化するもの、あるいは読み取った書類の画像データを暗号化してセキュリティーレベルを高くするものなど、多種多様。その開発・販売が、ハツコーエレクトロニクスのメイン事業だ。

同社のこだわりは、顧客目線の製品を独自に開発すること。顧客からの、こんな機能が欲しい、こんなふうにカスタマイズしたいといった要望に対応することで業界の前線を走り続けてきた。

「仕様上、今は応えられないものでも、お客様の要望はすぐに上司や他部署と共有するようにしています。それが、より良い製品の企画開発に繋がるはずですから」と、営業課の滝澤直人課長代理。

その言葉通り、同社では各部署が密

に連携して製品開発に臨んでいる。

「当社では企画開発部やカスタマサポート課の社員も、営業とともに取引先に向向くんです。やはり直接とお客様を近くに感じられて、自ずとモチベーションも高まりますよね」

顔を合わせることで、何に不便を感じているか、どんな機能を求めているかを直に聞けるだけでなく、自ら考える意識が生まれるというわけだ。

「縦割りりで仕事が分けられている会社



- ①入社してから技術を身に付けたという小島道博さん
- ②同社では若手も多く活躍している
- ③「小回りが利くからこそ、顧客に寄り添った製品が作れる」と土屋智孝取締役
- ④各部署の密な連携が同社の強みに繋がっている



滝澤直人課長代理

だと、こうはいかないと思います。若いうちから様々な経験ができるのは、規模の小さい会社だからこそかもしれません」

取引先に出向き、顧客と話す中で出た要望は全体で共有することで、より良い製品開発に繋げていく。全員が顧客目線での開発という同じ目標に向かっていくからこそ、こうした良い循環ができていくのだろう。

充実した教育・研修制度でスキルアップ

同社のもう一つの特徴が、教育・研修制度だ。現在、外部の教育制度を利用していつでも研修を受けられるようにするなど、社員のさらなるスキルアップに力を入れている会社だと滝澤課長代理は言う。

「部署全体で『この資格を取ろう』と目標を立てて勉強することもあります。資格取得のための教材費や受験費用は会

社が負担してくれますし、同じ目標を目指すことも、社員のやる気向上に繋がっているのではないのでしょうか」

目標は、「常にお客様目線で、他社にはない革命を起こすような製品を生み出すこと」と、力強く話す。

企画開発部の小島道博さんは、大学では建築を学んできたという、プログラミングに関しては全くの門外漢。

「建築に限らず、『ものづくりがしたい』という思いがあって当社を受けたんです。そこで、未経験でもしっかりとした研修があると聞いて安心したのを覚えています」

会社から支給された教材や、実際に簡単なゲームのプログラミングをするなどして基礎を学んだ。先輩に教わりながらスキルを磨き、半年後にはソフトの開発に携われるまでになったという。社員一丸となって上を目指し続ける同社、今後ますますの発展を見せてくれるだろう。

編集部
「ハツタロー・ケンジロー」メモ
時代に合わせて制度を作っていく

同社では、安心して働き続けられる環境作りの一環として、福利厚生強化にも力を入れている。

「一例ですが、社員の家族も社員と同様に大切にしていきたいということで、様々な手当を給付するといったことを行っています」(土屋智孝取締役)

また、シリコンバレーなどでの海外研修をはじめ、教育・研修面もさらに充実させていく予定だという。時代によって変わる顧客のニーズに応え続ける同社。働く環境作りにも、その柔軟さは存分に生かされているようだ。



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** >>



若い人材が

会社の未来を

開拓するストーリー

大正創業の老舗は 建築の新しい可能性も開拓。 若い力の採用にも意欲的

女性の施工管理者の登用も積極的に取り組んでいる

中央・城北地区 明成建設工業株式会社

- 設立年: 1926年
- 資本金: 6,500万円
- 代表取締役社長: 西村 剛敏
- 従業員数: 33名(内、女性従業員数15名)
- 〒165-0026
東京都中野区新井2-1-16
- TEL: 03-3389-2571
- <http://www.meisei-net.com>

建築の新築工事やリフォーム、
不動産売買・管理などを手掛ける
明成建設工業。

90年以上の歴史は、
大いなるチャレンジ精神が紡いできた。

“ワクワク”しながら 働ける制度を用意

明成建設工業では現在、官公庁案件、マンション、オフィスビル、個人住宅など、ジャンルを問わない物件の施工管理を手掛けている。不動産全般にフィールドを広げており、住宅のリフォームや不動産賃貸・売買・管理、シェアハウスの運営などにも携わっている。社員数約30名規模の会社ながら、事業の

多彩さは大手に引けを取らない。

そんな同社では働きやすい職場環境の創出にも力を尽くしている。好例が、働きやすい、“ワクワク”する職場作りのための様々な取組を網羅した「Mハッピープログラム」。禁煙したい社員への助成金、会社所有のトレーニングジムを365日開放、どんなことでも社員同士で祝い合う「祝ってチョーDAY」、会社を率いる西村剛敏社長が恋愛中の社員にスペシャルディナーをプレゼントする「恋

愛どんどんしようプログラム」など、他社ではなかなか見られないユニークな試みを展開している。

西村社長曰く、「Mハッピープログラム」を始めたからといって、社員の働き方に劇的な変化があったわけではない。それでも続けているのは、社員との約束を果たすためだと笑みを浮かべる。

「会社として社員を大切にすると公言している以上、発言と行動が一致してはなりません。こうした制度を作り、な



西村剛敏社長

- ①「社長や上司との距離も近く、気軽に相談に乗ってくれます」と深見絵里奈さん
- ②2017年度の新卒採用では3名の女性が一気に入社。業界ではまだまだ少数派の女性の施工管理技士なども積極的に育てていく考えだ
- ③「ものづくりは人との信頼関係が第一！主体的で前向きな学生さんと会いたいです」と話す土方征子課長
- ④本社1階は「来店型・提案型」のリフォームショップ

おかつウェブサイトを通して世に公表することで、私は社員との約束を果たしているつもりです」

会社と社員の信頼関係作りに、「Mハッピープログラム」は何よりも貢献を果たしているのである。

女性施工管理者も活躍中

人材採用にも力を入れており、特に近年は新卒採用に注力。建築系の人材は引く手あまたという状況の中で、2017年度は3名の新卒者を採用した。

採用の責任者である管理本部総務人事課の土方征子課長は、小規模企業ならではの取組が功を奏した結果だと話す。

「知名度が高いわけではありませんから、まずは私たちの温かみのある企業風土を知ってもらおうと、学生一人ひとりとしっかりと接していくことを心掛けました。

じっくりゆっくり学生と向き合うことができたからこそ、良い結果に繋がったと思います」

2017年入社の一人である建築部の深見絵里奈さんは、まさに同社のアットホームな雰囲気ひかれて入社した。現在は施工管理者として現場の第一線で働いているが、丁寧に指導してくれる先輩がそろっていることもあり、一歩ずつ成長の手応えを感じている。

「最初は先輩方に頼ってばかりでしたが、次第に一人で完結させることができました。自分で指示した部分が完成したときは本当に嬉しかったですね。一部分だけでこれだけ嬉しいのですから、建物全体が竣工を迎えたときは、泣いてしまうかもしれません」

深見さんはじめ若い人材のさらなる成長が、明成建設工業の明るい未来を確実に形作っていくことだろう。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

男女を分け隔てなく登用

明成建設工業は現在、社員の4割以上が女性で占められているという。2017年度採用の3名の新卒も女性。だが、意識して女性を採用したわけではない。男女を問わず、優れた人材を募るという方針を打ち立てているだけであって、たまたま女性が多くなっただけのことだという。性別や年齢を問わず、誰もがフラットにチャンスをつかめるのが、同社の何よりのセールスポイントといえよう。

なお、同社は2018年5月には社名変更を予定している。建設業界に新たな価値を生み出すべく、同社はさらなる挑戦を続ける。



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 >>



残業を削減した

働き方

改善ストーリー

プライベートを大切にしたい働き方ができる、社員が主役になれる会社

余裕がある働き方ができる環境だから、社員の表情は明るく輝いている

城南地区

株式会社キャンドウコンセプト

- 設立年: 1980年
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役: 佐藤 敏一
- 従業員数: 60名(内、女性従業員数10名)
- 〒150-0044
東京都渋谷区円山町25-5 YMプリントタワー4階
- TEL: 03-3496-9711
- <http://www.cando.co.jp>

残業時間が極めて少なく、有給休暇も取得しやすいというキャンドウコンセプト。長い時間をかけて社員の働きやすい環境作りに力を注いできた成果は、質の高い仕事として表れた。

残業時間を削減して働きやすい環境を創出する

情報システム構築の仕事は膨大な工程があって残業過多に陥りがちだという。そんな業界の常識を変えようと奮闘してきたのが、キャンドウコンセプトである。同社は、大手SI企業から独立した松田研治会長らによる、プライベートな時間を確保できる企業という崇高な理念のもとに生まれた。

しかし、業界の置かれた状況は口で言うほどに簡単ではない。実際、同社が携わる金融関係や航空機・船舶の運行管理といった社会インフラを支える業務システムは、まさに24時間稼働の業務領域とあって、時間的制約は付き物のはずだ。

「お客様のところに常駐することが多いので、取引先に当社の働き方をご理解いただき、残業が発生しないように配慮してもらっています。直請の仕事が多いので、コミュニケーションが取りやすく、少しずつ

残業は少なくなりました」

そう語る佐藤敏一代表は設立5年後の入社。創業の精神を肌で感じられる中でSEとして活躍し、代表に就任後は取引先の理解を得て残業を減らす努力をしてきた。その結果、10年前には月平均20時間ほどだった残業が、現在では10時間前後までに減少したという。

さらに、同社は人材育成にも力を注ぐ。入社後2か月にわたる社外研修で社会人マナーやSEとしての基礎を学び、



創業以来、社員が働きやすい環境作りを注いできました



佐藤敏一代表

- ①社員を大切にする社風の中でメキメキと実力をつける村上茜さん
- ②最新の技術を身に付けられるなど、SEとして刺激にあふれた環境がある
- ③プライベートでは趣味のゲームや動画制作を楽しむ吉崎公さん
- ④“クリエイティブ”な仕事をめざすキャンドゥコンセプトのロゴマーク

その後、1か月間の社内研修で自社のノウハウを習得。そして本配属後は、OJTで先輩の指導を受けながら実践的なスキルを身に付けていくという万全の体制だ。

高品質のシステム構築で顧客からの信頼を獲得する

企画開発部に所属する吉崎公さんは、入社10年目を迎えた中堅社員の一人。高い技術力で、通信会社、官公庁、コンサルティング会社などの業務システムの構築・保守に携わってきた。そんな吉崎さんが心掛けているのが「さらなる品質の向上」である。

「複数ある構築方法の中でも最善のものを選び、『良いシステム』を作るのが私の使命だと考えています」

最近も、ある官公庁のシステム開発を担当し、顧客から「良い設計だね」と高評価を得たと笑みをこぼす。

「これも、社員を大切にする社風のおかげです。時間的にも精神的にも余裕が生まれるので、意欲やクオリティの向上に繋がったのだと思います」

2017年入社の村上茜さんは、こうした社風を先輩から聞いて入社を決めた。入社後の新入社員研修でJavaの基本知識を学び、社内研修で設計・システム開発・テストに携わって、SEの仕事の流れを掴んだ。そして配属された企画開発部では、自社のホームページのリニューアルを担当することになった。

「この仕事では最新の技術を駆使して、楽しく見やすいホームページを目指しました。最新の技術を学びながら完成したときの喜びは格別でした」

いずれは守備範囲の広いSEを目標に定めながらも、今は「ホームページ制作といえれば村上」と、誰からも信頼されるような仕事をしていきたいと目を輝かせる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

自社製品の開発や中小企業向けサービスも展開

同社では大手企業の業務システムを開発する一方で、経営の安定化を標榜し、その他の事業も積極的に展開している。その代表的なものが、自社で開発した社労士向けの原価管理システムや企業向けのホームページ制作などである。

佐藤代表はこうした社内受託業務をできるだけ増やすべく、若手社員は顧客先で情報システムの開発に当たり、ベテラン社員は自社商品などの開発を手掛けるという、2WAY事業戦略で確固たる成長を目指す。



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** >>



“こだわり”に挑む

若手活躍

ストーリー

音楽・映像・ゲームの パッケージ印刷でトップシェア。 その品質に世界も唸る

20代の若手社員が最前線で活躍する金羊社。浅野晋作社長(写真右2人目)も39歳という若き経営者だ

城南地区

株式会社金羊社

- 設立年: 1926年
- 資本金: 1億6,700万円
- 代表取締役社長: 浅野 晋作
- 従業員数: 286名(内、女性従業員数82名)
- 〒146-8577
東京都大田区鷺の木2-8-4
- TEL: 03-3750-2107
- <http://www.kinyosha.co.jp>

CD・DVD・ゲームの“顔”である
パッケージの印刷を手掛け、
世界的にもその名を轟かす金羊社。
デザイン、形状、色味、紙質など、
クリエイターたちの強いこだわりを
カタチにする若手社員の活躍に迫る。

ファンも称賛した 高難易度のパッケージ

昭和の音楽シーンを彩ったレコードジャケットの印刷に力を注ぎ、現在はCD・DVD・ゲームなどのパッケージ印刷を幅広く手掛ける金羊社。2009年の「ザ・ビートルズ MONO BOX」の発売に際し、発売元が印刷品質にほれ込み、同社が全世界向けのパッケージ印刷を一手に担ったほどの技術力を誇る。

メディアパッケージ部の営業担当である2016年新卒入社の佐藤菜さんは、音楽・映像制作の大手企業を顧客に、仕様のヒアリング、印刷工程の検討、工場手配、進行管理などをトータルに担当。直近では世界的に注目される気鋭の映画監督の新作パッケージを担った。

「先方から届いたのは、黒一色の紙に銀1色刷りで作品名と場面写真を施したシンプルでありながら、独創的なデザインでした。しかし、同時に頭を駆け巡った

のは、『これは手ごわい』という現実でした。黒は印刷時の傷が目立ちやすく、銀色の色彩を再現するのも困難を極めるからです。製造部とは紙を傷から守るコーティングの厚みから検討し、仕上がりを確認する試し刷りも何度も重ね、微調整を繰り返す日々。『これで行きましょう』。やっこのことで顧客からGOサインを頂いたときには、全身の力が抜け切るほどの安堵感に包まれました」

パッケージがネット上にアップされるや



印刷の奥深さを
実感する毎日です!

佐藤菜さん

- ①「自宅のCDコレクションにも当社印刷の作品がたくさんあります」と話す関谷健祐さん(写真左)と石井翔平さん
- ②タイルに絵柄を印刷する建材印刷など、新しい印刷技術にも挑む金羊社の社員の皆さん。沖縄社員旅行での一枚
- ③パッケージの魅力にはまり、アナログレコードの収集が趣味になったという佐藤菜さん
- ④「音楽とアートの融合によって文化を生み出せる素晴らしい仕事です」と語る浅野社長

否や、SNSにファンからの称賛の声が続々と湧き上がったという。

人気バンドの記念すべきCDパッケージを担当

佐藤さんと同期入社に関谷健祐さんは、営業として主に音楽CDのパッケージ印刷を担当。音楽好きの関谷さんが特に印象深かったのは、人気バンドの新譜パッケージを担当したときだと語る。

「自主レーベル立ち上げ第1弾という記念すべきシングルCDのパッケージ印刷を任されたんです。最初に話を頂いたときには興奮を隠し切れませんでした」

そのデザインとは、真っ白な表紙にレーベルのロゴをくり抜いたもの。さらに、特典のステンシルシールも託された。

「お客様は、常に理想のビジュアルを追求しています。ただ、2次元のデザイン画では自由に表現できても、いざ印

刷・加工となると無理が生じることも否めません。理想とできることの折り合いをどうつけながらベストを導き出すのが、私たち営業の腕の見せどころですね」

関谷さんは顧客に技術的な観点から意見を伝え、製造部に何度も試作を作ってもらい、最善の形に近づけていったと当時を振り返る。

「もちろん、入社2年目の私だけではできない仕事でした。経験豊富な先輩たちから、『こんなやり方も試してみたら?』といったアドバイスをたくさん頂いて完成にこぎつけたんです。心強さを感じるとともに、先輩たちの引き出しの多さに感嘆する毎日でした」

若手の自分たちが主体となって新しい印刷技術にも果敢に挑めたのは、フラットで一体感にあふれた社風があったからにはほかならない。そう話す関谷さんの意欲はますます盛んなようだ。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

印刷体感イベント

「印刷のいろはフェスタ」を開催

金羊社は地域の方々に印刷の魅力や奥深さを知ってもらえるよう、毎年5月に本社を開放して印刷体感イベント「印刷のいろはフェスタ」を開催。フォント作成体験、巨大おりがみ、デジタルプリントミュージアムなど、社員主体で展示・イベントを企画し、10回目を迎えた2017年には2日間で2,000名を集客したという。近年はSNSを通じて学生にも浸透し、イベントへの参加をきっかけに同社への入社を決めた社員もいるという。楽しみながら業界を知れる良い機会となっていることは間違いない。



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** >>



創業228年

老舗そば屋の

挑戦ストーリー

海外へそばの魅力を発信し、 ビジネスチャンスを拡大

採用を担う持田拓也さん、中西結さん。老舗そば屋の未来を支える新卒社員が毎年、入社している

城南地区

株式会社更科堀井

- 創業年: 1789年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 堀井 良教
- 従業員数: 23名(内、女性従業員数10名)
- 〒106-0046
東京都港区元麻布3-11-4
- TEL: 03-3403-3401
- <http://www.sarashina-horii.com>

更科堀井は、麻布十番本店、立川店の2店舗を構える創業228年の老舗そば屋。9代目の堀井良教代表は、店舗経営にとどまらず、そばの新たな可能性を模索し、ビジネスチャンスを広げている。

日本文化の素晴らしさを 海外に積極的に発信

更科堀井の創業は1789(寛永元)年という老舗中の老舗。現在、麻布十番本店と立川店の2店舗を展開するが、9代目にあたる堀井良教代表は、そばをキーワードに様々な新規事業にも挑戦している。例えば更科堀井が共同開発したカップ麺をはじめとした商品開発にも着手。さらに海外市場への進出にも意欲

的で、日本の食文化を紹介すべく海外で開催されるイベントなどにも積極的に参加し、政府の公式行事に招聘される機会も増えているという。

「国内でもそばの魅力を知らない人は多いです、世界に目を向ければ、市場は大きく広がっているといえます。220年を超えて伝統を守ってきた会社として、そばの素晴らしさ、ひいては日本の文化の素晴らしさを積極的に海外にも発信していきたいですね」(堀井代表)

そばの魅力をもっと広げたい。 次代を担う若手社員たち

日本の伝統文化に触れられる仕事をテーマに就職活動したと語るのは、入社3年目の持田拓也さん。

「更科堀井の説明会に参加してお店の様子や、そばを打っているところを見て、伝統文化に触れながら手に職をつけられるそば打ち職人さんって、カッコいいなあと憧れましたね」



そばの知識や技術で
地域活性化に
貢献したい!

持田拓也さん

- ①麻布十番本店。老舗というだけに、家族3世代で訪れるファンも少なくない
- ②接客中の中西さん。日本の食文化に対する海外の関心は高く、外国人観光客が日に30~40人は訪れるという
- ③そばをテーマに様々なビジネスを展開する9代目の堀井良教代表
- ④そばを打つ持田拓也さん。色が濃い「もりそば」と白い「さらしなそば」では、水の温度や加減が微妙に異なるのだという

入社以来、厨房の仕事を中心に経験を積んできた。そんな持田さんの目標は、そば打ちの技術を身に付けること。

「数打しないと上達しませんから、休憩時間や閉店後の時間を利用して練習しています。もちろん、うまいかないことはたくさんあります。そんなときは悔しい気持ちにもなりますが、その分、うまくできたときの嬉しさは倍増します」

そんな努力が報われて、持田さんは今年からそば打ちも任せられるようになった、と目を輝かせる。

「まだ知識が足りないので、勉強してトータルにそばのことを理解したいですね」

一方、主に接客を担う中西結さんは、入社5年目。

「学生時代に接客のアルバイトをしていたこともあって、就職活動では接客業を視野に入れていました。それでも幅広い業種の会社を回りました」

そんな中で中西さんの目に止まったのが、幹部候補生となる新卒一期生を募集していた同社の求人票。面接を受け、自分という人間をしっかり理解しようという姿勢で接してもらえたことが印象に残ったと話し、加えて同社の規模感にも魅力を感じたという。

「規模の小さい会社のほうが、より早く責任のある仕事を任せてもらえるんじゃないかと思いました。その直感は間違っていないでしたね」

接客を通じて、日々顧客と接している。顧客はどちらかというと年配者が多いだけに、そばの魅力をもっと若い人にも伝えていきたいと意気込む。

「SNSなどを通じて若い人たちにアピールしていきたいですね。そして、更科堀井のファンを日本全国、さらには海外へと広げていきたいです」と中西さんは、充実感に満ちた表情で語ってくれた。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

海外でも活躍する更科堀井

老舗の看板を武器に日本の食文化を海外で紹介する機会が増えていくという堀井代表。2012年には、東京オリンピック招致活動の一環としてロンドンを訪問。翌年には、安倍首相に同行してモスクワを訪問し、そばを披露した。2015年のミラノ万博では、日本代表として出展も果たしている。そのほか、海外店舗の出店プロデュースも手掛けており、2012年には韓国ソウルに同社監修の店舗を出店。2023年には、更科堀井「パリ店」をオープンするという構想も掲げている。これからの発展が楽しみだ。





従業員全員の

幸せ作り

ストーリー

京うどんの名店の目標は、働く仲間みんなが幸せを感じる会社作り

素敵な笑顔で接客を楽しむ清水芽衣さんは、アルバイトスタッフのお手本として活躍中

城南地区

株式会社夢吟坊

- 創業年: 1992年
- 資本金: 2,350万円
- 代表取締役: 神谷 豊
- 従業員数: 53名(内、女性従業員数31名)
- 〒154-0005
東京都世田谷区三宿1-15-30-109
- TEL: 03-3487-4812
- <http://www.muginbou.co.jp>

かつお
鰹と昆布のふわりとした風味が
鼻孔をくすぐる京うどん。

1992年、京うどんの専門店を立ち上げ
瞬く間に行列店となった「夢吟坊」は、
お客様の満足を追求しながら、
従業員の幸せ作りを模索する。

モットーは従業員全員が 幸せを感じられる会社作り

東京のうどんが鰹だしに濃口醤油なら、京うどんは鰹と昆布だしに薄口醤油と、それぞれに味付けが違うのはよく知られた話。夢吟坊がオープンした1992年当時、東京で京うどんを味わえる店はほとんど見当たらなかったというが、まるやかで香り豊かなうどんは東京でも必ず受け入れられるという自信があったという。

開店当初からその狙いは見事に当たり、当時、アルバイトスタッフとして父の神谷豊代表を手伝っていた神谷寛之専務は、その盛況ぶりが目に焼き付いているという。

「だしの繊細な味わいを東京の方々を受け入れてくれたんですね。1号店は口コミを通じて連日満席、営業時間中には店の外まで行列が絶えませんでしたね」

現在は全5店舗の統括マネージャー兼専務として会社作りの陣頭指揮を執る寛

之専務。そのモットーは、従業員全員が幸せを感じられる会社作りというもの。

「まだまだ至らない面がありますが、頑張ってくれている社員が報われるよう、副店長、店長、マネージャー、統括マネージャーというキャリアパスを整備し、一人ひとりの成長を後押しできる人事制度や研修制度を作り上げようとしています。『夢吟坊』という社名には、『夢』を『吟』じ、『坊』として励むという意味が込められています。無理な店舗展開をするのでは



家族のように
温かい職場です!

清水芽衣さん

- ①和気あいあいとした雰囲気のもと、働く仲間みんなでメニューや器などを検討
- ②「新しく入るメンバーも家族のように迎え入れています」と言う夢吟坊の皆さん
- ③専務になった今も毎日のように店舗に立ち、スタッフ育成に励んでいる神谷寛之専務
- ④世田谷区の三宿に本店を構え、東京、横浜にFC店を含め5店舗を展開する

なく、社員たちが幸せを感じられる範囲内で、みんなで目標を語り合い、その実現をかなえる会社にしていくつもりです」

人見知りだった自分の殻を破り、充実感を味わう毎日

清水芽衣さんは、羽田空港国際線ターミナル店のオープニングからアルバイトスタッフとして加わり、2017年8月から正社員に登用された。

「初めは接客に不安でいっぱいでしたが、社員の皆さんが『清水さんのペースで慣れていけば良いよ』と声を掛けてくれて、徐々に自分の殻を破ることができました。人に恵まれ、成長を実感でき、働く幸せを感じていたところだったので、社員登用は本当に嬉しかったです」

ところが、社員になったという気負いから空回りばかり。そんなときに救ってくれたのが、寛之専務からの「清水さんら

しくやってくれれば良いよ」の一言だった。

「気持ちがずっと楽になって、これまでやってきたことをコツコツと続ければ良い。そして、アルバイトスタッフの模範になろうという意識に切り替えられました」

考え方を変えると周りも見え始め、接客に戸惑う新人スタッフに「次はこうしようね」と指導できるようになったと振り返る清水さん。日本を発つ外国人や日本人のお客から「Good!」「海外に行く前には夢吟坊の京うどんって決めているんだ」という声を掛けてもらえる度に、やりがい＝幸せを感じているという。

充実しているのは仕事だけではない。3か月に1度のペースで2、3日の連休を取り、地方までコンサートに行くなどプライベートも充実しているという。

「公私ともに充実感を味わっています。これからも自分なりに成長を重ね、スタッフのお手本になる存在を目指します」

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

人の育成を最優先に、1店ずつ輪を広げる

夢吟坊のつゆは、利尻昆布やさば節、宗田節などを炊き上げ、追い鰹でまろやかな風味を付けた京風ならではの繊細な味わい。味のみならず、例えば本店の店頭を飾る提灯は京都の老舗提灯店の最高級特注品だという。今後も「京」にこだわる一方で、人材育成を最優先にした店舗展開を進めていくという。じっくりと腰を据えて味とサービスを追求し、その道のプロによる店舗運営を拡大していき、いずれは海外進出へ……。今後さらに夢と幸せが広がっていくに違いないと感じさせられた。



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** >>

人ありきの経営が 活力ある現場を生み 社員の笑顔も作る



電気に関する知識ゼロからのスタートだったと話す青木翔太さん

城南地区

株式会社八重洲電業社

- 設立年: 1964年
- 資本金: 2,000万円
- 代表取締役: 廣瀬 誠
- 従業員数: 23名(内、女性従業員数 2名)
- 〒154-0015
東京都世田谷区桜新町2-28-16
- TEL: 03-5426-3511
- <http://www.k-yaesu.co.jp>

学校などの公共施設やオフィスビルの電気工事を手掛ける八重洲電業社。

残業を減らすなど、社員がいきいきと働ける環境を創出する。そんな経営方針は社員が自己管理する風土を育んだ。

社員がいきいきと 働ける職場に

八重洲電業社の設立は、先の東京オリンピックが開催された1964年。設立当初は戸建て住宅の電気工事がメインだったが、徐々に世田谷区の公共施設や官公庁、国立大学などの大規模施設など、活躍の場を広げていった。そんな躍進の中でも、社員の定着率が良いことが一番うれしいと廣瀬誠代表は言う。

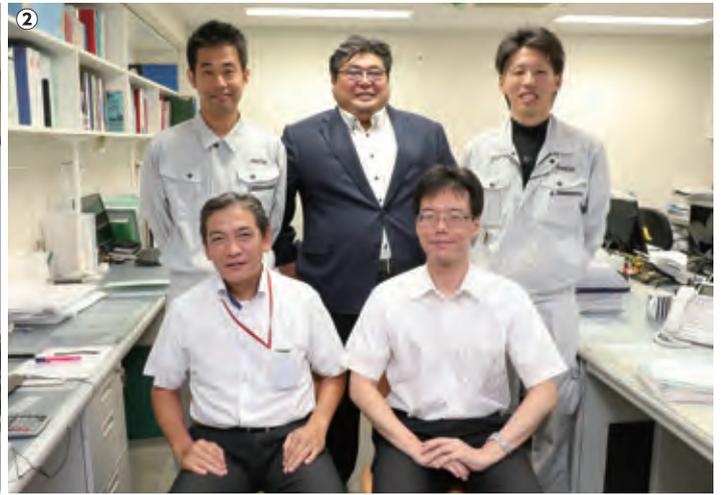
「お客様あつての会社なので少し勇気はいるのですが、社員それぞれのスキルに合わせた無理のない工事案件を選んでいます。現場をスムーズに進行して下さる優秀な建築会社と継続的なお付き合いができていることも、社員の負担軽減に繋がっていると思います」

そんな同社の経営姿勢を象徴するのが「ユースエール認定企業」であり、「健康企業宣言」の取組だろう。前者は若者の採用や育成に積極的な企業が、後者は健

康優良企業を目指す企業の中から一定の成果を上げた企業が認定されるものだ。

「建設業界は、いまだに3K(きつい、汚い、危険)のイメージがつきまといます。それを払拭するためにも取得しました。残業がほとんどなく、休める体制を作り、若い人材を積極的に採用しています」

そう語る廣瀬代表は、健康促進にも積極的に取り組む。当然、健康診断受診率は100%で、40歳以上の社員には人間ドックの受診を義務付けて会社が全



仕事とプライベートが
両立できる、
人に優しい会社ですよ



東岡重伸課長

- ① 工事現場の工程・品質管理などは経験を要するが、やりがいのある仕事だ
- ② 会社と社員がスクラムを組んで、より良い環境作りに挑む八重洲電業社
- ③ 営業担当として新しい顧客や分野を開拓してきた廣瀬誠代表
- ④ ゼロから電気の専門知識を学びながら一歩ずつ成長する青木さん

額負担。オフィスには体重計や血圧計を置いている。

社員がいきいきと働ける環境作りをした成果は、社員が自己管理をしながら仕事に向き合うという社風に繋がった。

社員を大切にする 経営方針に共感して転職

同社の働き方を象徴しているのが、2015年に転職してきた工事部の東岡重伸課長だ。勤務していた大手電気工事会社は残業が多く、プライベートを犠牲にすることもあったという。

「子どもが生まれて家庭を大切にしたいという思いがより強くなって転職を決意。他社からも内定を頂きましたが、残業が少なくプライベートも充実できそうな当社を選びました。働き始めて、想像以上に社員を大切にする会社だと実感しています」とこやかに話す東岡さんは、「人を大

切にする」という風土の中で公私ともに充実した日々を送る。現在はある小学校新築工場の現場代理人として指揮を執りながら、部下の育成にも励んでいる。

2016年3月に転職してきた工事部の青木翔太さんは現在29歳。前職はシフト制で夜間勤務があり、生活が不規則だったため転職を決意した。

「当時は結婚を考えていたので家庭を大切にできそうな当社に興味を持ちました。電気の知識が全くなくてもプロとして育ててくれるとも聞き、入社を決めました。おかげさまで入社後に結婚して充実しています」と笑顔で語る青木さんは、東京港の桟橋や倉庫、世田谷区内の街路灯の交換業務に携わっている。同社では先輩が新入社員にマンツーマンで仕事を指導する。毎日同じ先輩と現場に行き、一つずつ仕事を覚えてきた青木さんの姿にはたくましが備わってきている。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

リサイクル事業にも 積極的に参加

同社では、環境負荷低減への取組として、廃棄する電線・ケーブルの買取サービスを行っている。

「強電ケーブルに比べ弱電ケーブルは銅があまり含まれないため産業廃棄されることが少なくありません」(廣瀬代表)

そこで同社は、弱電ケーブルのみであっても現場まで引き取りに出向いて買取を行うシステムを構築し、多くの同業者から利用されている。資源回収を効率よく行い環境負荷軽減を推進する社会貢献を、今後も積極的に推進していくという。



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** >>



Writeup!

中小企業から

日本の

未来を変えるストーリー

「全国、全ての中小企業を黒字にする」 誰かのために働くことが、 自分の成長に繋がっていく

白石崇社長(写真中央)を先頭に、変化と成長を続けていく

城南地区

株式会社ライトアップ

- 設立年: 2002年
- 資本金: 9,970万円
- 代表取締役社長: 白石 崇
- 従業員数: 55名(内、女性従業員数16名)
- 〒150-0002
東京都渋谷区渋谷2-15-1 渋谷クロスタワー32階
- TEL: 03-5784-0700
- <http://www.writeup.jp>

中小企業を支援するだけでなく、働き方や日本をも変えようとこれまでになかった事業に取り組むライトアップ。そこで活躍する社員は誰もがやりがいと成長を実感している。

中小企業の活性化が 国の活性化に繋がる

全国に中小企業・小規模事業者は380.9万社。日本企業の99.7%を占めているが、そのうちの7割近くが経営赤字を抱えているという調査もある。そんな状況を打破しようと立ち上がったのが、ライトアップの白石崇社長。「全国、全ての中小企業を黒字にする」という理念を掲げて、2002年に起業した。

同社が今、力を入れているのが、中小企業の業務のIT化。人力で管理していた部分をIT化すれば、コストが下がり、生産性を上げられる。利益が1.5倍近くになるというデータもあるが、中小企業においては遅々として進まない。

「一つは、費用の問題。そもそも赤字なので、初期投資が難しい。もう一つは人の問題。ITスキルを持った人材がおらず、自社だけでIT化できないのです」

こうした問題を解決するために同社が

提供するのが、「Jマッチ」。助成金などの公的支援制度を検索するシステムだ。

「実は公的支援の数は数千にも及ぶので、それを調べるだけでも途方もない労力が強いられます。Jマッチがあれば、条件を入力するだけで簡単に、自社に合った支援を絞り込めるのです」

さらに、人材育成のための研修も提供し、資金と人材育成の両面をサポートしながら、問題の根本的な解決を目指している。

「企業が黒字になれば、福利厚生や



ベンチャーだからこそ世の中を変えていく責任があるんです



白石崇社長

- ①セミナーや営業を通じて、自らも大きく成長できていると平野智章さん
- ②杉山宏樹さんは、Jマッチ普及のため、大手企業との連携などにも取り組んでいる
- ③目標と現状が常に共有されている
- ④「世の中が望むサービスを全力で提供し続けていく」をモットーに、メルマガやクラウドツールなど、様々なネット系サービスを展開してきた

給与といった形で社員に還元されます。そして、法人税が納められるようになれば、国としても税収が増えていく。中小企業の黒字化が、日本を元気にするんです」

中小企業から、人を、国全体を変えていく。白石社長の目には、そんな未来が確かに見えている。

やりがいを感じながら成長し続けられる

杉山宏樹さんは入社8年目。積極的な姿勢と成果が評価され、入社2年目には白石社長とともに新規事業立ち上げに挑み、Jマッチを一から作り上げた。「初めは損を出すばかりでしたが、社長だけは『必ずうまくいく』と言い続けてくれました。それが大きな原動力でしたね」

現在、29歳という若さで執行役員を務める杉山さん。今や同社を支えるまでになったJマッチを、ますます広めていき

たいと意気込む。

そんな杉山さんのもて、全国各地で月に50回ほど開かれるセミナーの運営や営業を担当しているのは、入社2年目の平野智章さん。顧客は中小企業の社長だ。新入社員のうちから多くの社長とやり取りし、自分の目線も高くなったと話す。

「お客様からほかの会社を紹介してもらえることも多くあります。評価していただけで嬉しいのはもちろんですが、まだまだ困っている中小企業が多いという証しですから、背筋が伸びますね」

誰かの役に立っていることを実感しながら、自分も確かに成長していける環境、それは同社の大きな魅力の一つだろう。

「今は社長や杉山さんの背中を追っています。いつかは並走したい」と平野さん。社長と社員が目標を一つに進め続ける同社なら、日本を、世界を変えられるのではないかと感じさせられた。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社長の近さが大きなモチベーションに

杉山さんと平野さんに同社の魅力を聞くと、社長との距離の近さだと口をそろえる。

「社長室でのランチトークや、新規事業を提案する『ライトアップラボ』など、学びや挑戦の場を多く用意してくれているんです。先輩方が歩んできた道を示してくれるので、早く追いつきたいと、やる気になります」と平野さん。

社長と社員が直接話す機会が多いからこそ、価値観を共有できる。そして、価値観を共有しているからこそ、同じ目標に向かって走り続けられるのだろう。





独自技術への

挑戦

ストーリー

「自前主義」によって ミクロン単位の精度を追求し、 製造の最先端を支える

マシニングセンタを操り、紙キャリアテープの金型製作に挑む荒瀬将人さん

城東地区

旭工芸株式会社

- 設立年: 1962年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 佐々木 孝二
- 従業員数: 80名(内、女性従業員数14名)
- 〒121-0011
東京都足立区中央本町5-11-13
- TEL: 03-3840-4107
- <http://www.asahi-kog.co.jp>

スマートフォンに内蔵される
電子チップは砂粒ほどの極小サイズ。
繊細さを極めるその運搬には、
旭工芸が得意とする
紙キャリアテープが用いられている。

ほかには真似のできない ものづくりに挑むスピリッツ

スマートフォンやパソコン、自動車、医療機器などの基板には電子チップが多数組み込まれているが、その一つひとつはわずか数ミクロン四方という部品サイズで、とても人の手で取り付けられるものではない。そこで活躍するのが同社の主力製品である、紙キャリアテープ。ロール紙に極小の穴を等間隔でくり抜き、そ

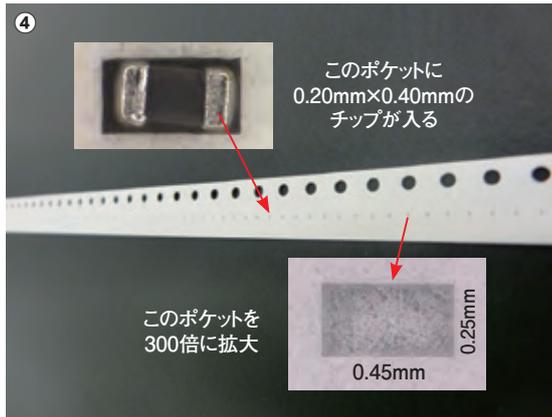
の一つひとつに電子チップをはめ込むことによって、安全に運搬できるだけでなく、基板へのセッティングまでオートマチックに行えるという産業用梱包材だ。

旭工芸は35年にわたってこの製造に挑み続け、国内で圧倒的なシェアを誇っている。佐々木孝二代表は、その根幹には「自前主義」があると語る。

「当社では、紙キャリアテープの製造に必要な金型や製造設備、制御システムなどを全て自社で設計・開発しています。

創業者である私の父は、創業当時から『他社には真似のできないものづくりに挑もう』という信念を持っていました。その情熱と技術がキャリアテープ製造にも受け継がれているんです」

同社は、原材料となる原紙も製紙メーカーと共同開発。さらには加工したテープの巻取り方も独自に開発した。こうした前例のないものづくりは「自前主義」の賜物で、シェア拡大に繋がっているのだ。



自分の手で
やり切った先にこそ、
成長がある!

荒瀬将人さん

- ①品質管理部の下川裕一課長は、社会人リーグに参戦する同社バドミントン部のエース
- ②佐々木孝二代表を若手社員の皆さんが囲み、屈託のない笑顔が弾ける
- ③「何ごとにも好奇心を持って挑んでほしいですね」と若手にエールを送る佐々木代表
- ④量産最小サイズのキャリアテープ。原紙も製紙メーカーと共同開発

「やり切る」を信条に、 ハードルを乗り越えながら成長

そんな同社の社員は意外にも8割が文系出身だという。金型製作グループの荒瀬将人さんもその一人。入社早々に担当したのは、1列の穴を刻む単列の金型作り。徐々に複数列の穴を一度にくり抜く複雑な多列の金型作りに挑んでいったという。加工で扱う機械も手動の加工機からコンピューター制御のマシニングセンタへと幅を広げ、1年後には基礎固めの集大成として多列の穴を一度に刻む金型作りを託されたという。多列全ての穴を高精度に実現するのは容易ではなかった、と道のりを振り返る。

「失敗の連続でしたが、先輩たちから『自分で試行錯誤を重ね、最後までやり切ることが成長に繋がるんだ』といった声援を受けながら、失敗しても決して無

駄にすまいという心構えでデータから原因を分析し、地道に精度を高めていきました。完成させたときの達成感はい鳥肌ものでしたね」

この経験を生かし、次に任された多列の金型製作では一発で精度をクリア。先輩たちみんなが喜んでくれ、自身のステップアップを実感したという。

荒瀬さんのこのエピソードからも、同社がチーム全員で切磋琢磨しながら難易度の高いものづくりに挑み、ハードルを越えることを楽しんでいる様子が見える。現在、荒瀬さんは現場での技術研鑽と並行して、外部講師を招いた技術研修にも参加し、図面に関する知識やマシニングセンタの使い方などを体系的に学んでいるという。自分の手で図面も描け加工もできるオールマイティーな技術者になりたいと、力強い眼差しで目標を語ってくれた。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

若手中心の5S運動によって 働きやすさが向上

草加工場には最新のワイヤー放電加工機・マシニングセンタなど大量の工作機械がズラリと並んでおり、見事なほど整理・整頓が行き届いていた。「20代・30代の若手社員が中心となって5S運動(整理、整頓、清掃、清潔、しつけ)を推進してきた成果です」(佐々木代表)

近々には社員の改善提案を経営に取り入れる提案制度を発足し、現場の声を起点にした環境作りをいっそう推し進めていくという。ボトムアップの取組は働きやすさを高め、品質・効率の向上に繋がっていくに違いない。



お客様一人ひとりの理想にかなった ベビーカー作りに、 自社一貫体制で挑み続ける



ベビーカーの座席クッションを縫製する井上拓見さん

城東地区

五十畑工業株式会社

- 設立年: 1927年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 五十畑 雅章
- 従業員数: 34名(内、女性従業員数9名)
- 〒131-0033
東京都墨田区向島1-29-9
- TEL: 03-3625-1463
- <http://www.isohata-swan.co.jp>

創業90年来、ベビーカーをはじめ
ペット用カート、介助用車椅子など、
多彩なニーズに応えるために
自社一貫生産を続けてきた五十畑工業。
小さな仕様変更にも応じる姿勢は、
まさに顧客に「頼られるメーカー」
そのものだ。

自社一貫生産だからこそ、 特注品にもきめ細かく対応

改めてベビーカーをまじまじと見てみると、複雑な構造で成り立っていることに気付かされる。骨組みをなすパイプは理にかなった形で加工・溶接され、布やビニールシートの縫製も車輪の取付け加工も、使い手の安全と乗り心地をとことん追求しているのが見てとれる。

“スワン”ブランドのベビーカーメーカーと

して創業90年を迎えた五十畑工業は、自社一貫生産にこだわり続けている。製品仕様や製造ロットなどを検討・調整する営業企画部の五十畑和徳さんは、その由縁をこう語る。

「お客様のニーズにきめ細かく応じるため。その一言に尽きますね。当社が主に手掛けているのは大型特殊乳母車といって、保育園や幼稚園のお散歩時間に4～6人の園児を一度に乗せてご利用いただくタイプです。実はこのタイプは使い手

によって、サイズ、ハンドルの位置、重さなど、“欲しい仕様”が異なり、大量生産というわけにはいかないのです。ですから当社は、ニーズに応じられる多品種少量生産体制と、各工程の密な連携を徹底できる社内一貫生産を貫いているんです」

さらに、顧客ニーズをすくい上げて形にできる社内一貫生産は新しい製品を開発しやすいと、和徳さんは胸を張る。

「10年ほど前、お客様から『このベビーカーは犬にも使えるの?』と聞かれたんです



温かい職場でものづくりを楽しんでいます!

井上拓見さん

- ①和気あいあいと働く五十畑工業の皆さんの
- ②製造メンバーと接合部分の仕上がりの状況を確認し合う五十畑和徳さん
- ③1台の特注品から受注生産に応じる“スワン”ブランドのベビーカー
- ④70歳になった今も現役で会社を切り盛りする五十畑雅章代表

ね。そうかと唸りました。家で飼っている大型犬が体調を悪くしたときに動物病院に連れていくのが大変という声は確かにあったんですよね。早速、社内で各工程のメンバーと大型犬用カートを開発。愛犬家の皆さんに口コミで評判が広がり、当社の新しい柱に成長しています」

子どもたちが笑顔で乗る姿に、作り手の喜びを感じる

そんな同社で主に縫製を担当しているのは、2006年新卒入社の井上拓見さんだ。工房ではミシンを扱う姿が板についていた様子だが、「まだまだですよ」と謙遜する。

「スイスイ縫っているように見えますが、布を切り返ししながら角や曲線状の縫い目を正確に仕上げるのは至難の業です。今は先輩方の手ほどきを受けて、技術や

感覚を体に染み込ませているところです」

井上さんは子どもの頃からものづくりが大好きで、人の役に立つ製品に携わりたいという思いで同社に就職した。その実感を味わえるのは、ベビーカーに乗った子どもたちの姿を目にしたときだという。

「休日に長野へ旅行したとき、うちのベビーカーに乗った子どもたちを見かけたんですよ。“こんなところにも!”という驚きと感動のあまり、子どもたちに目いっぱい手を振りました」

誠実さがにじみ出る笑顔でそう話す井上さん、職場環境も申し分ないという。

「もし失敗しても『次はこうしような』と先輩方は穏やかに対応してくれるんですよ。右も左も分からなかった私が社会人として成長できているのも周りの皆さんのおかげです」

少しでも恩返しができるように精進したいと、力強く話してくれた。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

昼休みは

お手製の大鍋みそ汁でほっこり

五十畑工業の創業は1927年。同社のベビーカーは当時の皇太子ご夫妻も愛用されたという。そんな同社には、20代の若手社員から勤続50年以上の大ベテランまで在籍。家内工業として創業したこともあってか、取材時には社内全体に家族的な雰囲気を感じることができた。昼休みには食堂に集まって弁当を食べ、社員が大鍋で作ったお手製のみそ汁を味わってくつろぐという。こうした温かさが、工程間の連携の取りやすさや社員の勤続年数の長さにも表れているのだろう。



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 >>



期待が高まる

若手の

未来ストーリー

勝負は退去後の1~2週間。 スピードリフォームを取り仕切る 一流施工管理者を目指す

毎週水曜朝に行う会社周辺の清掃活動は、創業以来の恒例行事

城東地区

株式会社ハウスクリエイト21

- 設立年: 1994年
- 資本金: 2,000万円
- 代表取締役: 小森谷 則雄
- 従業員数: 51名 (内、女性従業員数14名)
- 〒121-0816
東京都足立区梅島2-3-15 岩立ビル2階
- TEL: 03-3852-0777
- <http://www.hc-21.co.jp>

賃貸住宅は入居者の退去後、1~2週間で綺麗に修繕され、次に貸し出せる状態とならなければならない。それを専門とするリフォーム業で、若手はどのようにスキルを磨いているのか。

ニッチを攻める。 解約精算代行と原状回復工事

午前8時30分——ハウスクリエイト21が毎週行う地域清掃が始まる。地域貢献を社是に掲げる同社の恒例行事だ。

同社の本業は、賃貸住宅からの退去時、不動産管理会社に代わっての部屋の汚れや破損などのチェック・精算と原状回復工事。リフォーム業の中でもニッチな領域を扱い、盤石な基盤を築いてきた。

原状回復工事は、1~2週間という一般のリフォームにはないスピードが求められるだけに、速やかにことを進めるための交渉力や段取り力、注意力などが必須のスキルとなる。同社ではそのスキルを継承すべく、若手の積極採用と育成を進めてきた。

特徴的なのは社内研修で1か月間は職人の作業を体験すること。作業内容が分からなければ、現場を取り仕切る施工管理はできない、との考えだ。研修を終えてから先輩と現場に出て、一から手順を覚

えていく。2015年に入社した工事部の島田花織係長が仕事に臨む姿勢を語る。

「現場の職人さんや入居者さんと話をすることが多い仕事ですが、知識がなければコミュニケーションは取れません。最初は分からないことだらけだったので、とにかく先輩や職人さんの話を聞くことを心掛けました。プロとしての自覚を忘れず、日々勉強することを意識しています」

これまで2年半、施工管理者としての経験を重ねてきて2017年5月には係長へ



日々の経験が成長に繋がっています



鴨井稔昌さん

- ①直属の先輩・後輩にあたる鴨井稔昌さんと大河内直樹さん(写真左)
- ②同社を支える若手メンバーの4人
- ③施工管理はコミュニケーションが命。人と話すことを心掛けていると島田花織係長
- ④退去時の立会い・精算と各種リフォームで、盤石な経営基盤を作ってきた

の昇進も果たした。役職がついた自覚も芽生え、次の目標も見えてきた。現在は会社の費用負担制度を利用して「2級建築施工管理技士」の取得を視野に入れて動き出しているという。

日々の小さな経験の積み重ねが大きな成長に

島田係長のように若くして昇進を果たす社員がいれば、ほかの若手も奮起するに違いない。鴨井稔昌さんもその一人だ。2016年に入社し、先輩と一緒に現場に出て2年弱経験を積んできた。

「毎回色々なことが起きて、毎回必ず学ぶことがありますね。経験を積むうちにだんだんと作業の全体像が見えてきて、1年くらい経つと段取りがうまくいくようになって、仕事がさらに面白くなってきました」(鴨井さん)

コツコツ経験を積み上げていく中で感

じられる成長は、大きなモチベーションになるのだろう。

そんな鴨井さんは現在、2017年に入社した大河内直樹さんの直属の先輩として面倒を見る立場でもあり、指導の難しさを感じているという。

大河内さんは美容師として1年弱勤めた後、知り合いのついでで同社に転職。異業種からの転職だが、リフォーム前後で見違える部屋を見て「自分もこの達成感を味わいたい」と仕事の魅力を感じた。

「まだ振り返る余裕はなく、先輩の話を集中して聞いて、ひたすらメモを取っての繰り返しです。鴨井さんとは年が近く、何でも気楽に話せることもあり、働きやすい環境ですね」(大河内さん)

一つひとつ経験を重ねることができ、資格取得や技能向上のための惜しみない支援もある。こんな環境ならきっと刺激に満ちた毎日が送れることだろう。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

経営理念に則った女性活躍に期待

同社は「全従業員のもの、心の幸せを追求するとともに工事を通じてお客様に喜びを与え、適正な利益をいただき、社会貢献すること」という経営理念を掲げている。その表れが若手の育成であり、地域清掃というわけだ。

さらに女性登用も進めており、特に幼稚園～小学校低学年の小さい子どもを持つ母親を積極的に採用している。子どもが病気のときはもちろん、運動会や授業参観などのイベント時にも「どんどん参加してあげてください」と、家庭優先の働き方を推奨している。



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 >>



現場経験で

成長する

若手ストーリー

製造から介護まで 幅広い福祉企業の 若手奮闘記

営業担当者と貸出する備品のチェックをする新井祐里さん

城東地区

有限会社パムック

- 設立年: 1995年
- 資本金: 2,000万円
- 代表取締役: 川畑 善智
- 従業員数: 63名(内、女性従業員数24名)
- 〒133-0061
東京都江戸川区篠崎町7-23-5
- TEL: 03-5666-4801
- <http://www.pamuk.co.jp>

設立20年を迎えたパムックが今、
切実な問題として
対策を急ぐのが若手育成である。
企業の未来を背負って、
現場で奮闘する3名の若手に迫った。

現場で見て、聞いて、話す。 それが一番の勉強

パムックは、利用者目線の介護サービスがまだ少なかった時代に、利用者に寄り添ったサービスを提供する「社会貢献企業」を社是に掲げて立ち上がった。

車椅子の修理から始まり、改造やオーダーメイド、福祉用具の販売・レンタル、デイサービス、訪問看護などへ事業を拡大。高齢化時代ということもあり、順

調に業績を伸ばしてきた。

しかし、設立から15年もたつと、社員の平均年齢は50歳に。10年後には存続も危ういという状況で、一刻も早い若返りを迫られるようになった。そんな危機感から新卒採用がスタートした。

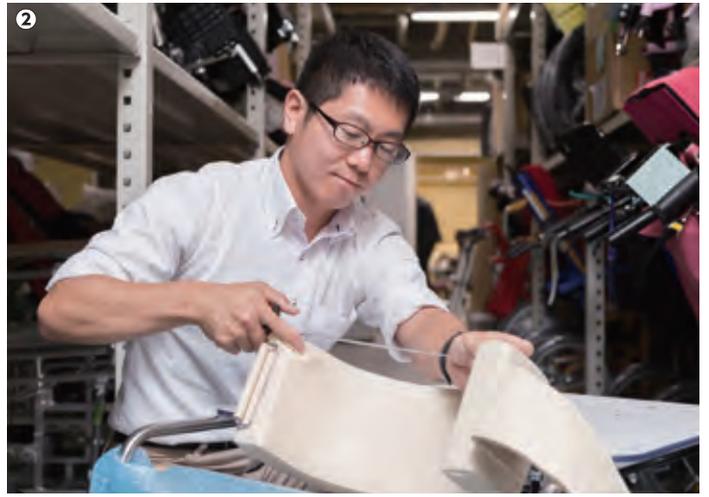
その第1期生となったのが、2013年に入社した営業部オーダー課の佐藤寛伸主任だ。入社時はレンタル課に配属され、福祉用具の貸出しを担当した。利用者の要望を聞き取りつつ、専門家としての提

案もする大役だ。

「知識と経験が不可欠ですから、利用者とコミュニケーションを取りつつ、不明点はその都度、上司や先輩に確認。一つひとつ丁寧に教えてもらったことをベースに知識を身に付けていきました。」

事務所の下階には倉庫と工場があり、いつでも用具を手にとったり、技術者と直に話したりできる環境だったのも知識習得には役立ったと振り返る。

今年からは丸4年務めたレンタル課を離



幅広くチャレンジ
できる環境です!

高橋研さん

- ①高齢者の豊富な体験談を聞けるのも楽しみの一つと高橋研さん
- ②本社の倉庫には車椅子や福祉用具がずらり。実際に手に取ることが佐藤寛伸主任の一番の勉強法
- ③パムックはトルコ語で「綿」という意味。綿のように優しく利用者を包み込むという思いが込められている
- ④川畑善智代表(写真中央)を入社5年以内の若手が囲む

れ、オーダー課に異動。役付きとなり、「これまでの知識を後輩に教えつつ、一緒に成長していきたい」と意気込みを語る。

困難や失敗も恐れず 前向きに挑戦

2016年に入社した新井祐里さんは、初年はオーダー課に配属され、利用者一人ひとりの体や生活に合わせた車椅子の製造・改造に携わった。利用者の生活に深く踏み込むためには、信頼関係を築くことが絶対条件だ。

「お客様と直接触れ合う中で、相手の命に関わるものを作っているという実感がわき、お客様との信頼関係を築けた瞬間の喜びは、大きなやりがいでした」

2年目はレンタル課に異動し、営業事務を務めている。介護保険の請求など書類作成業務を通して、新しい知識を吸収しようと前向きだ。

新井さんと同期の高橋研さんはデイサービスセンターに配属された。大学在学中にホームヘルパー2級(現・介護職員初任者研修)を取得するなど、入社時点で全くの門外漢というわけではなかったが、人間を相手にする現場では常に予想しない事態が起こるもの。

「入社間もないころ、お客様の気分を害してしまったことがありました。平等に接していたつもりが、不公平感を与えてしまったんです。感じ方はそれぞれですから、全く同じではなく、一人ひとりにとっての最高のサービスが重要だと痛感しました」

これをきっかけに仕事への向き合い方が変わり、技術的な向上心も生まれた。会社で開く介護研修にも積極的に参加しスキルアップを図っている。

若手の社会人にとって年の近い先輩の存在は大きい。若手の先輩が育つことで、同社の若手育成に弾みがつくだろう。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ぶれない軸があるから、
幅広い事業に対応できる

車椅子のオーダーメイド、改造、修理は製造業。デイサービスや訪問看護はサービス業。福祉という意味では同じでも、業種の違う事業を手掛けるその根っこには「できるを増やす。望みをかなえる」という全社で共有する理念がある。

体に不自由や不安を抱えた利用者の生活を少しでも豊かにするという目的を軸に、情報収集やノウハウの蓄積をしてきた同社だからこそ、このような幅広い事業に対応できるというわけだ。こうした理念が次世代にも受け継がれてほしい。



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** >>

働き方を 自分で選べる会社に。 働き方プロジェクト 「WORK2020」始動



容器に漏れないかなど、一つひとつ丁寧に検証する大池美保さん

城東地区

松山油脂株式会社

- 設立年: 1930年
- 資本金: 1,800万円
- 代表取締役社長: 松山 剛己
- 従業員数: 251名(内、女性従業員数193名)
- 〒131-0042
東京都墨田区東墨田2-17-8
- TEL: 03-3613-1334
- <http://www.matsuyama.co.jp>

天然素材や伝統製法にこだわった石けんなどが人気の松山油脂。社員がやりがいを持って主体的に働ける環境を目指し、独自の働き方改革に乗り出した。

社員主体の制度改革 「WORK2020」

石けんやボディソープ、スキンケア製品やヘアケア製品など、自然派の自社ブランド製品を世に送り出している松山油脂。そのこだわりは強く、例えば、石けんは釜焚き製法という伝統的な製法で100時間かけて焚き上げている。

そんな同社で、2017年4月から始まったのが、「WORK2020」という働き方プ

ロジェクトである。

「働き続けたいと思っても、子育てや介護といったやむを得ない理由で退職していく人もいました。それをどうにかできないかと考えたんです」とプロジェクトのきっかけを話すのは松山剛己社長。

「WORK2020」で目指したのは、社員の選択肢の拡大と、主体性を持って働き続けられる環境作り。具体的な制度は、社員も交えて決めていった。

「ある日、社長から人事や経営に関す

る本を渡されて、『今度これについて討議するから』と告げられました」

こう話すのは、総務経理部の富川義夫さん。「WORK2020」のコアメンバーだ。具体的な内容は軽井沢にある研修所に着いてから聞かされた。集まった管理職の社員に向け、松山社長は「これから新しい働き方を作っていきたい」と切り出したという。上司とともに中心的な役割を任された富川さん。不安と期待を抱きながらも、役職者としてではなく、より



- ① 富川義夫さん(写真右)は、総務として工場見学なども担当。左に写るのが、石けんを焚く釜だ
- ② 挨拶が飛び交う和気あいあいとした社風も、社員の働きやすさに繋がっている
- ③ 松山剛己社長は父である先代から会社を継ぎ、自社ブランドを大きく成長させた
- ④ 同社の製品の一部。製法へのこだわりが質を高め、広く愛されている

富川義夫さん

現場に近い一社員として意見するように心掛けたと振り返る。

「入社以来、生産、品質保証、営業企画と、様々な部署を経験してきた私だからこそ分かること、言えることがあると考えたんです。2日間泊まりがけでアイデアを練っていきました」

それをもとに、今度は社歴や役職に関係なく、全社員が参加できる会議を5日間にわたって実施。さらに細かい部分を詰め、形を作っていた。

働き方を選び、活躍できる会社へ

そうしてできた制度の一つが、フレックス・コアタイム制度。月～木曜日の7時半～19時半のうち、9時半～16時半をコアタイム(必ず勤務する時間)とし、全ての会議をこの中で行うことにした。さらに、月～木曜日というのにも理由がある。

「時短勤務対象でなければ、週の標準勤務時間を40時間としています。平均的に、月～金曜日に1日8時間働いても良いし、月～木曜日に1日10時間、計40時間働き、金曜日を休みにしても良いんです」

もちろん、休みにしなかった分は残業手当として支払われる。5日間の会議にも参加した、生産管理部の大池美保さんは働き方の変化をこう語る。

「明日は仕事が重なるから今日は早く帰ろうとか、朝早く行って夕方から遊びに行こうとか、フレキシブルタイム(社員が自分で決められる時間)を調整することで選べるんです。心に余裕が生まれましたし、時間の使い方にメリハリができました」

現在、社員とともに経営理念や方針を作る「VISION2020」も動き始めている。社員がやりがいと主体性を持って働ける環境を作るために動き続ける同社、今後のますますの活躍が楽しみだ。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

自社製品への誇りと 「WORK2020」

「入社前から使っていたからこそ、当社の製品の良さはよく知っています。使っていただければ分かる毎日の小さな幸せを、多くの人に届けたいです」(大池さん)

「『WORK2020』を通じて企業としての魅力を作ることで、製品の魅力も広く知ってもらえるようになればと思っています」(富川さん)

2人の言葉からも分かるように、同社の社員は皆、自分たちの手掛ける製品を愛し、誇りを持っている。「WORK2020」がそこに加わり、さらなる働きがいが生まれたことは間違いなさそうだ。



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** >>



技術習得に挑む 若手活躍ストーリー

若手が新風を吹き込み、 ベテランが技術を伝授。 老舗企業の新たな挑戦

大型トラックの車輪を点検・整備する高橋翼さん。安全を担う眼差しは真剣そのものだ

城東地区 彌生ヂーゼル工業株式会社

- 設立年: 1946年
- 資本金: 1,300万円
- 代表取締役社長: 細田 健
- 従業員数: 31名(内、女性従業員数3名)
- 〒134-0086
東京都江戸川区臨海町4-3-1 葛西トラックターミナル内
- TEL: 03-3686-1261
- <http://yayoidizel.co.jp>

1946年の創業以来、トラックやトレーラーといった大型車の車検や整備・修理を手掛ける彌生ヂーゼル工業。2013年度から工業高校のインターン生を受入れ、半年間の実習を経て社員として採用している。その狙いと若手の活躍ぶりを伺った。

新卒入社の若手が加わることで、社内全体が活性化

戦後間もない1946年、復興ののろしとともに創業した彌生ヂーゼル工業。物流の大動脈を担う大型自動車のメンテナンスを専門に70年以上もの歴史を重ねる。取引先は日本を代表する運送会社・海運会社をはじめとした100社以上にも上り、「大型車の整備なら彌生ヂーゼル工業」と真っ先に名が挙がるほどの実績

を誇るリーディングカンパニーである。

そんな同社は2013年度から毎年1名ずつ工業高校からインターン生を受入れ、これまで3名が入社しているという。将来有望な若手が入社したのはもちろん、若手の入社によって先輩社員たちの意識にも変化が見られるなど、細田健社長は確かな手応えを感じている。

「平均年齢が40代半ばだった職場に10代の若手が加わるのですから、おのずと活気づきますよね。ベテラン陣には

『若手の手本になろう』という意欲も芽生え、新卒採用を継続することで“先輩と後輩”の関係もでき、互いに切磋琢磨し合っています。インターン生の受入れは、今後も継続していきたいですね」

任される領域が少しずつ広がり、確かな成長を実感中

2015年新卒入社の高橋翼さんは、インターン2期生。子どものころから車が好きで、工業高校進学後も自動車メカ



高橋翼さん

- ①現在、葛西と大井埠頭の2か所に整備工場を構え、陸運・海運の安全を支えている
- ②同社が確固たる地位を確立した背景には、「彌生学校」と形容される人材育成力がある
- ③「社会貢献ができてこそ本当の経営者」をモットーにする細田健社長
- ④「ベテラン整備士も気さくで話しやすく、可愛がってくれています」とは國武真美子さん

ニックの仕事への憧れを抱き続けていたという。

「実習で先輩たちの働きぶりを目の当たりにすることで、自分もここで技術を磨きたいという思いが強くなりました。先輩たちが厳しくも優しく手ほどきしてくれたことにも、安心感がありました」

入社して2年間は、2人1組の整備チームに補助として加わり、整備の基本である足回り、つまりタイヤ交換や車輪のディスクブレーキ等の点検を担当した。3年目からは2人1組の一角として、エンジン回りの点検・整備にも幅を広げたという。

「先輩から仕事を任せてもらえる場面も増え、徐々に認めてもらえているんだと実感しています。力不足のところもまだまだありますが、同じくインターンから入社した一つ上の先輩が日ごろから声を掛けてくれて、分からないことはどんどん相談させてもらっています。僕の成長は心強

い先輩方あってのことと感謝しています」

整備工場併設の本社で経理を担う國武真美子さんは、2014年入社。仕事を終えたと日商簿記の資格取得に向け、ビジネススクールに通い勉強しているという。

「上司・先輩方のサポートのおかげで時間内に仕事を終えられ、週3回のペースで通っています。資格取得の勉強を通して、実務の理解を一層深めています」

さらに國武さんは、空いた時間を使ってExcelやデータベースソフトの応用力を独学で磨いているところだという。

「固定概念に縛られず、新しい知識や手法を柔軟に取り込んでいけるのが私たち若手の持ち味です。アンテナを広く張り、さらに良くなる方法をどんどん社内アウトプットしていきたいですね」

高橋さんや國武さんだけでなく、同社には着実に若手が根付き、新たな風を吹き込んでいる。

編集部
「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ベトナム実習生の受入れもスタート

彌生ジーゼル工業は、外国人技能実習制度を活用したベトナム人実習生の受入れにも取り組んでいる。2016年4月に同制度の対象職種に自動車整備が追加されて以降、細田社長自らがベトナム現地で実習生たちと面談を行い、2017年10月から3名の実習生が同社で学んでいる。「技術を身に付けた彼らが母国に戻り、私たちのビジネスパートナーとなれば最高ですね」と話す細田社長。こうした新しい風を柔軟に取り入れる取組が、同社の100年企業に向けた力強い歩みにも繋がっていくことだろう。



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** >>

多彩なIT開発を手掛ける SEが集う。 社内イベントを通して チーム力を高める



新人を丁寧に育て上げていくのがルーセントスクエア流

城東地区

株式会社ルーセントスクエア

- 設立年: 1989年
- 資本金: 8,400万円
- 代表取締役社長: 村井 雅道
- 従業員数: 150名(内、女性従業員数27名)
- 〒135-0042
東京都江東区木場5-11-17 商工中金深川ビル4階
- TEL: 03-5620-1400
- <http://www.lucent-square.co.jp>

業務用のアプリケーションから
基盤となるシステムまで、
多彩なIT開発を得意とする
ルーセントスクエア。
社風の良さが自慢だという
同社の素顔に迫った。

多様な企業のIT分野を がっちり支える

1989年の創業以来、独立系のシステム開発会社としてIT業界の最前線に立ち続けてきたルーセントスクエア。メガバンクや政府系金融機関などの重要システムを任されているだけに、得意分野を金融とするが、工場の生産管理、コンピューター制御、農業関連、販売・流通など手掛けるジャンルは多彩。しかも業務系アプリ

ケーションのみならず、システムの基盤部分に当たるITインフラの構築も手掛けるなど、技術的な裾野も広い。

100名近くが籍を置く東京本社では、特に金融分野で強みを発揮しているという。金融機関のシステムはまさに社会の重要なインフラ。そこで万が一の事態は許されない。それだけに万全を期したシステム開発が必要不可欠である。会社を率いる村井雅道社長はこう語る。

「盤石のシステムを作るために最も重要

なのは、お客様目線・立場で物事を考えること。その考えに基づいて、人材を育成し、成長させていくための仕組みを構築してきました」

その言葉を裏付けるのが、3か月から6か月間に及ぶという新入社員研修である。

「配属後もOJTなどの手厚いサポート体制を構築しており、1年もたてば文系出身者であってもシステムエンジニアとして、たくましく育ちます」



自社所有の社員寮も
完備しています!



村井雅道社長

- ①先輩に見守られながら、小野かほりさんは一歩ずつ成長している
- ②社員同士の活発な交流が、部署を超えたコミュニケーションを円滑にする
- ③白賀昌宏チームリーダーは若くして、プロジェクトをはじめITの新技术の責任者なども任されている
- ④コンパクトな組織であるため、若手社員も大きな仕事にチャレンジできる

新入社員研修で 若手が着実に成長

入社6年目の白賀昌宏チームリーダーは、新入社員研修の責任者。かつては講師として壇上に立っていたが、現在は教育プログラムの作成に携わっている。心掛けているのは、教育自体は完全に若手社員に任せることだ。

「人に教えることで、自分の財産になる知識が身に付くんです。そのことは私自身も講師役を担って実感しています。後輩たちにも同じような糧を得てほしいと思っています」

2016年に新卒で入社した小野かほりさんも、未経験から新入社員研修を通して成長した一人。周囲の支えのもと着実に知識を身に付け、2年目の現在はあるシステムの更改でリーダーシップを発揮するまでに成長した。

「打合せに参加して、お客様の要望を直接聞くのですが、ユーザーとダイレクトに話ができるのは非常に刺激的なこと。まだまだ手探りの状態ですが、少しずつできることが増えているのが分かります」

仕事以外の面に目を移すと、会社が主催する数々のイベントが充実。社員同士の絆を深め、お互いを尊重し合う温かみあふれる社風の醸成に繋がっているという。バーベキュー会やボウリング会、きこの狩りなどが行われているほか、山岳部やマラソン部といった部活動も盛ん。

また、本社が江東区木場の町内会に参加していることもあり、近隣にある富岡八幡宮の例大祭では、社員たちもみこしを担いでいるという。「水かけ祭り」ともいわれる勇壮な祭りを通して、江戸文化の伝統を体感するとともに、地域との交流を深められる魅力的な企業だ。

編集部

「ハッターロー・ケンジロー」メモ

グローバルな舞台も視野に

日本国内で4拠点を構える同社では、将来の方向性の一つとしてグローバル展開を視野に入れている。その背景には、プログラミングなどの工程を、中国や東南アジアの国々に委託するオフショア開発が積極的に進められているというトレンドがある。そこでは日本と海外拠点の間に立つシステムエンジニアが求められるのは必定。同社もグローバル化の流れに乗り、将来的に「橋渡し役」を担うことを考えている。こうした夢あふれる未来像も、社員のモチベーションアップに繋がっているのだろう。



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** >>



土木技術で

街の未来を

支えるストーリー

「地盤改良」の プロフェッショナル集団。 働きやすい組織作りにも尽力

土木事業部の皆さん。事務所内はリゾート風のインテリアで彩られている

多摩地区

株式会社大熊工業

- 設立年: 1996年
- 資本金: 2,000万円
- 代表取締役: 大熊 英樹
- 従業員数: 79名(内、女性従業員数20名)
- 〒202-0015
東京都西東京市保谷町6-21-6
- TEL: 042-469-5060
- <http://www.okuma-industry.com>

「地盤改良」という、土木の中でも
特殊な技術を有する大熊工業。

社会インフラを支える仕事の最前線で
働く醍醐味に迫った。

社会インフラを作り上げる

大熊工業は、土木工事会社として1996年に事業を開始。現在は建築事業、インテリア事業なども手掛けているが、本業の土木では極めて特殊な工法である「地盤改良」を専門としている。土木事業部の責任者の一人である高口賢治副本部長はこう解説する。

「地盤改良を簡単にいえば、地面を固める工事のことです。トンネル、橋梁な

どのインフラ整備や大型ビルの基礎などの工事で地面を掘り進めると、どうしても地盤の崩落や地下水の漏出といった問題がつかまいます。そのまま放置すると、構造物の安定性を損ないますし、現場で働く作業員の安全も確保できません。そこで地面の強度を高める地盤改良が必要になるわけです」

同社はその技術力の高さから、難易度の高い工事を任せられることが多いという。実際、港区の再開発、東京湾の

港湾の地盤、大規模発電所の場内施設、鉄道線路など、私たちの身近な生活を支える重要なインフラ事業に携わっている。

未経験からプロの技術者へ

土木事業部の福家千造課長は部下を教育する立場でもあるという。実は未経験者が多数を占める大熊工業だが、技術に偏った指導はしない。まずはケガすることなく、安全に終わってこそその工事



土木未経験でも
ゼロから教育します!

高口賢治副本部長

- ①工事の初期段階で地盤を強化していくのが地盤改良の役割だ
- ②周囲に支えられながら、屋嘉部航太さんは着実に成長を遂げている
- ③「やる気と忍耐力さえあれば、経験の有無を問わずに活躍できるはずです」と福家千造課長
- ④土木の中でも地盤改良という分野で、大熊工業は力を発揮している

ということを徹底的に教え込んでいる。

「基本的に、地下での作業となりますので、危険が伴う仕事です。それだけに慎重な作業進行が求められますから、納期通りに無事に工事を終えたときの喜びは非常に大きいですね」

未経験で入社した屋嘉部航太さんは周囲に助けられて今があると振り返る。

「機械の操作はもちろん、用具や専門用語も全く分からず、文字通りのゼロからのスタートでした。苦労も多かったですが、先輩方がしっかりと指導してくださったのが心強かったです」

福利厚生の実度も光る

教育支援制度も含めた福利厚生を、この2年ほどで一気に充実させた。会社の外に出掛けて見聞を広げようとする社員には、「外の空気を吸おう制度」で支援。社外研修やビジネスマッチングのた

めの旅を企画する者には「旅に出ようプロジェクト」を用意するほか、理容室・美容室・ネイルサロンなどの費用を50%助成する「心と身体を綺麗にする制度」など、非常に独創的な制度が数々ある。

「土木事業部のメンバーに好評なのは、夏場の朝食支援制度。熱中症対策に朝食が効果的だからと、毎日500円が助成されます。体力を使う仕事だけに、こうした支援があるのは助かっています」(高口副本部長)

食に関する補助は手厚い。本社には冷凍食品やレトルト食品、季節の野菜なども設置。自由に持ち帰って良いという。

一方で建築やインテリア事業では女性社員も増えたため、在宅勤務や時短勤務などを整備するサポート制度も導入した。多様な人材が集う会社だからこそ、働きやすい環境作りも多角的に進めているのである。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員発信で 会社の未来を考えていく

大熊工業では近年、独自性の高い福利厚生を展開している。その一環として、会社の仕組みそのものを社員発信で変える取組が進められている。その舞台となっているのが「未来ミーティング制度」。

建築事業部やインテリア事業部など、部署の垣根を越えてメンバーが集結し、会社の未来に必要な新しい提案や改善手法について、年2回「提案・決議」していくというものだ。この制度のおかげで事業部間のコミュニケーションが活発になり、会社をスピーディーに変化させる土壌が整った。



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 >>

多様な人材を受け入れ 働きやすい環境を創造し 介護業界をリードする



ケアスタッフは入居者が幸せを感じられるホスピタリティあふれる支援を実践している

多摩地区

社会福祉法人 合掌苑

- 設立年：1960年
- 理事長：森 一成
- 従業員数：182名(内、女性従業員数103名)
- 〒194-0015
東京都町田市金森東3-18-16
- TEL:042-799-2144
- <http://www.gsen.or.jp>

職員の約8割が女性という合掌苑では、社員それぞれが状況に応じて働ける仕組みや制度を数多く導入している。そんな恵まれた環境の中でいきいきと働く職員たちの姿を追った。

それぞれの立場に合った 使いやすい制度を導入

町田市で、養護老人ホーム「合掌苑 金森」、有料老人ホーム「輝の杜」「鶴の苑」を運営する社会福祉法人合掌苑。その源流を訪ねると、1945年の東京大空襲で焼け出された身寄りのない人を引き受けたお寺にたどり着く。

「そんな歴史から、合掌苑は『人は尊厳を持ち、権利として生きる』という理念を大

切にしてきました」

合掌苑の森一成理事長は同法人の成り立ちと理念を語り、こう続ける。

「入居者様が幸せになるには、お世話する職員が幸せでなければなりません。そこで職員満足度(ES)を上げることこそ顧客満足度(CS)の向上に繋がると位置付け、数々の取組を行ってきました」

同法人の制度は、それぞれ職員の場合に合わせて使いやすいように工夫されている。特に約8割を占める女性職員も働

きやすい職場を作り、ESの向上を目指した仕組みを導入してきた。

最も象徴的なのは出産・子育て支援だ。労働基準法では産前休業は出産予定日の6週間前からということになっているが、同法人では8週間前から取得できる。その差分の2週間は妊娠初期のつわり時に充てることも可能だ。

時間単位で取得できる看護休暇制度もその一つで、子どもを病院に連れていく時間を看護休暇に充てられるのだ。さらに



企業が船ならどこに向かおうとしている船なのかを見極めてください



森一成理事長

- ① 2児の母である米塚真悠子さんは職場の同僚たちに感謝しながら働く
- ② 働きやすい環境だから自然に職員の表情も明るくなる
- ③ 合掌苑の理念に共感、職場の雰囲気好感を持って入職し、いきいきと働く安藤節子さん
- ④ 有料老人ホーム「鶴の苑」のエントランス。ケアスタッフは清潔な施設で入居者のお世話をしている

同法人独自の採用方針として「25大雇用」を掲げ、ひとり親家庭や外国人など多様な人材の受入れ態勢を整えている。

例えばひとり親家庭は、経済的弱者に陥りがちなため資格がなくても積極的に採用。経済的な自立を支援している。多様性を受け入れることで、各自のモチベーションが高まっている。

感謝の気持ちにあふれた職場

「鶴の苑」でケアスタッフとして働く米塚真悠子さんは、入職後2人の子どもを出産。産休・育休制度を活用して復職したというキャリアの持ち主だ。

「看護休暇制度や職場の理解があったのは、子育てと仕事を両立する上で有り難かったです」

そう感謝の言葉を口にする米塚さんは現在、子どもとの時間を長く取るため限

定制正職員という立場で働いている。平日9時～16時半の勤務で、退社後には家族の夕食の準備にもたっぷり時間が取れるなど、規則正しい毎日が送れると笑顔を向ける。

2014年に入職した安藤節子さんは、「職場見学の際、行動指針の『人間大好き』『笑顔を忘れない』を、職員の方々が実際に働く場で実践されていると強く感じたのがきっかけ」と入職理由を語る。

安藤さんは現在、入居者の入浴、排泄などの身体介護に当たる。安藤さんがお世話するのは比較的自立度の高い人たちのため、入居者の生活のリズムを守りながらお世話することを心掛けているという。

そんな安藤さんが何よりもうれしいのは、入居者からのありがとうの一言。そうした感謝の言葉を掛けられる回数も増えてきたと表情を輝かせる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

全国の福祉施設に 経営ノウハウを伝授

現在、介護職は恒常的に人手不足である。そんな時代背景を考慮して、同法人では未経験者を採用して育ててきた。その経営手腕が評価され、見学者は後を絶たないという。

また、森理事長は福祉施設の運営のヒントになればと全国に講演に出掛け、職員が働きやすい環境作りに挑む同法人の考え方と取組を紹介していると話す。「当施設のノウハウを伝えることで、各地域の福祉法人のお役に立てれば嬉しい」と熱く語る姿は、超高齢社会の中にあつて実に頼もしく映った。



官公庁の受託開発から 自社製品の開発まで手掛ける 技術者集団



幅広い知識と独自の視点やアイデアから、高品質の機器やソフト開発を手掛ける

多摩地区

株式会社マイソフト

- 設立年: 1990年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 藤田 功
- 従業員数: 25名(内、女性従業員数5名)
- 〒192-0082
東京都八王子市東町3-9 鈴木ビル
- TEL: 042-656-1023
- <http://www.mysoft.co.jp>



企業、官公庁、研究機関から依頼を受けてハードウェアやソフトウェアを開発するマイソフト。同社の事業を支えているのは、独自の経営方針と好奇心旺盛な社員たちだった。

幅広い分野の ハードやソフトを手掛ける

高度な技術力を駆使して独自の事業フィールドを開拓してきたマイソフト。その事業は、幅広い分野の開発事業と、同業他社のSEに技術を教える講師派遣の教育事業。この二つに分けられる。

「当社は、IT業界の中でも専門的な開発業務を手掛けている特殊な会社です。大学の研究室のように企業や国の

研究機関、大学などと連携して新しいシステムや機器を開発しています。高い技術力が求められる業務ですが、それが社員の意欲にも繋がっています」

藤田功社長は自社の特徴をこう語る。さらに、受託開発へのこだわりも社員の刺激になっているという。IT企業には顧客常駐型が多いが、受託開発型だと社内勤務となるため、社員同士が同じ空間で開発に励むことになる。相互に刺激し合える関係が、意欲やスキルを高める

効果を生むのだという。同社の開発する製品は取引先から高い評価を得ている。

同社が開発するシステム・アプリケーションは幅も広い。例えば、屋外や店頭などで見かけるデジタルサイネージ(電子看板)で配信するコンテンツを管理するシステムや、3Dプリンターで出力するデータのレイアウトを設定・管理するアプリケーションなどがある。

そのほか、大学との共同開発では、靴に付けたセンサーが足の動きを監視し、



研究開発をしたい
という方は
大歓迎です

藤田功社長

- ①社員はそれぞれが高いスキルを身に付け、各自の役割を担っている
- ②議論も活発に行われるというマイソフトは若い人材も多い
- ③防衛関係のハードウェアの開発に当たる正親冬貴さん
- ④入社後に経理を独学で学んだ努力家の澁井広子さん

転倒を防止するシステムといったユニークな製品も誕生。自社開発でも、「自立走行無人ボート」など、様々な視点で製品を打ち出している。

新しい知識の吸収に 貪欲な若手の活躍

2015年に入社した正親冬貴さんは、同社のユニークな募集要件に興味を持って入社したという。

「求める人材像に、『SFが好きな方』という一文を見つけたんです。『面白そうな会社だな』と感じて会社説明会に参加したところ、幅広い分野で開発をしていることを知り、入社を決めました」

学生時代はソフトの研究をしていたという正親さんだが、藤田社長からの勧めでハードに転身。同社の研修で実践的なスキルを身に付け、現在は官公庁関連のハード開発を任されている。将来的

には大好きな電車のモーター周りや制御系機器の開発に携わりたいと夢を膨らませる。

「複数の社員と話しているうちに親しみやすさを感じて、入社を決めました」と話すのは、2013年入社の澁井広子さん。見積書・請求書の発行、金融機関への申請書関係など経理を中心に、総務や庶務など多様な業務をテキパキとこなす。

内勤が中心だが、最近、外部の人と接する機会も増えてきたという。東京中小企業家同友会の会員になり、藤田社長とともに定例会をはじめ勉強会や講演会に参加。自分の見聞を広める絶好の場になっているという。

「各社の多様な働き方や人事評価制度を知る機会もあるので、その中から当社に合った制度などを取り入れていきたいですね」と、今後の目標を語る澁井さんの表情はいきいきと輝いている。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

受託開発というスタイルから 生まれた独自の社風

同社は、研究機関や企業と連携し、最先端の知識や技術を駆使した製品を作り出している。研究・開発といった地道な仕事がメインとなるが、社員には大学院の修士課程修了者など、元来、研究肌な人が多い。

そんな企業文化の中から、ハード・ソフトを問わず、独自の製品を次々と誕生させてきた。そして、今後はIoT(Internet of Things)やAIといった新しい分野にも挑戦していくという。研究開発に携わりたいという人にとっては、絶好の環境がそろっている企業といえる。



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 >>



技術を

明日に

繋げるストーリー

「なぜ？」を突き詰めていくことで、 技術の壁を乗り越える 解決策が浮き彫りになる

全員が一体となつてものづくりをしてきたことで、今までマノ精工は発展してきた

多摩地区

マノ精工株式会社

- 設立年: 1948年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 林 愛子
- 従業員数: 52名(内、女性従業員数12名)
- 〒190-0002
東京都立川市幸町1-13-3
- TEL: 042-536-1566
- <http://www.mano-seiko.jp>

金属の切削加工を得意とする
マノ精工。

高度な技術をいかに育み、
未来に伝えていこう
としているのかを伺った。

「なぜ？」を繰り返して 革新を起こす

マノ精工は1948年創業の精密金属加工の専門メーカー。かつてはカメラの部品を手掛けていたが、現在は技術的に難しい微細加工力を生かし、釣り具や医療機器、電気製品、自動車メーカーなどのオーダーに柔軟に対応している。

その技術の高さを象徴するのが、十数年前からスタートした釣り具の部品

「ベールアーム」の独自加工開発だ。細いパイプを曲げた部品だが、当時の技術では加工時にどうしても「シワ」が発生してしまい、機能が落ちてしまう問題があった。難題だったが、諦めずに試行錯誤を繰り返した結果、シワの出ないパイプの量産化に成功し、顧客から高い評価を得た。その新技術の実現の旗振り役となったのが林愛子社長だ。

「ベテラン技術者たちは今までの概念から『できない』と言うばかりでした。けれ

ども『なぜ?』と問いかけていくと、だんだん答えの道筋が見えてきて、ついに3次元加工という誰も思い付かなかった手段に到達したんです」

そう話す林社長、当時は技術に関しては全くの素人だったからこそ、疑問を放置せず技術に向き合えたと振り返る。

林社長は創業者の一人で、かつては経理担当として働いていた。ところが、外部から招いた2代目社長が赤字を重ねたことから、経営刷新の指揮を執る人材



上下の壁を越えて
相談し合える
会社です!

田崎瑛祐さん

- ① 総務や海外工場とのやり取りなど、様々な仕事に挑戦している横田愛実さん
- ② 林愛子社長を含め、全員がコミュニケーションに積極的
- ③ 林社長はタイ工場に日帰りで出張するなどバイタリティーにあふれている
- ④ 多岐にわたる産業で、モノ精工の手掛けた金属加工品が用いられている

としてトップの座に抜擢されたという。当時は100名近くいた社員も25名までに減り、苦境に立たされた時代。しかし、常に「なぜ?」と問いかける姿勢を貫いて、イノベーションを巻き起こしてきた。2000年代半ばには、中国工場を設立。直近ではタイ工場も構えている。

現在は、現状を見直して新しくできることを探すために、全員で技術の基礎を勉強し直しているほか、職人的技術の「見える化」に取り組んでいる。技術を言葉にして継承していくのは難しい作業であるが、ここでも林社長は「なぜ?」を突き詰めて形にしていこうとしている。

若手たちのアイデアも採用

林社長のどこまでも前向きな姿勢に感化され、若手社員も年齢を問わずに意見を具現化する醍醐味を味わっている。

総務経理グループの横田愛実さんは、中国とタイの工場とのやり取りを1年目から全面的に任されているほか、業務改善なども積極的に提案している。

「例えば、『手書きの書類をExcelでデータ化して印刷しましょう』と提案したところ、先輩たちがすぐに受け入れてくれました。これには相乗効果もあって、手書きで発生していた記載ミスの防止にも役立っています」

営業の田崎瑛祐さんは最近、工場の生産管理業務も兼任するようになった。工場の生産メンバーと一層密に対話しているおかげで、お客様に面と向かったときの説明に説得力が増していると、手応えを感じている。

このように若手が主人公となって活躍できる場が、モノ精工には広がっているのだ。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

会社を未来に伝える人材を募集

モノ精工は70年前に創業した歴史ある企業だけにベテランの姿も数多く見受けられる。しかしこの先、さらなる未来に向けて歴史を紡ぐため、英知を若手に繋いでいこうと、社内全体で改革に取り組んでいるという。これから入社する社員たちも、次世代の主役として飛躍してもらおうべく、着実に育成していく考えだ。特別な知識やスキルの有無は問わない。素直に新しい物事を吸収して、和を大切にするという感覚があれば、誰にでもチャンスが広がるはずだ。明日の会社の主役を張れる人材を、同社は求めている。



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 >>

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. 独自の取組で働きやすい職場を作る
2. チームワーク重視!
先輩社員とともに成長できる
3. 社長と距離が近く
何でも話せる社風がある

1 「独自の取組で働きやすい職場を作る」事例

★明成建設工業株式会社(→P19)

“ワクワク”する職場作りのための様々な取組を網羅した「Mハッピープログラム」。禁煙したい社員への助成金、どんなことでも社員同士で祝い合う「祝ってチョーDAY」、「恋愛どんどんしようプログラム」など、ユニークな試みを展開している。「会社として社員を大切にすると公言している以上、発言と行動が一致しなくてはなりません。こうした制度を作り、なおかつウェブサイトを通して世に公表することで、私は社員との約束を果たしているつもりです」(西村剛敏社長)

★松山油脂株式会社(→P41)

2017年4月から始まったのが、「WORK2020」という働き方プロジェクト。目指したのは、社員の選択肢の拡大と、主体性を持って働き続けられる環境作り。具体的な制度は、社員も交えて決めていった。そうしてできた制度の一つが、フレックス・コアタイム制度。「朝早く行って夕方から遊びに行こうとか、フレキシブルタイム(社員が自分で決められる時間)を調整することで選べるんです。心に余裕が生まれましてし、時間の使い方にメリハリができました」(大池美保さん)

2 「チームワーク重視! 先輩社員とともに成長できる」事例

★株式会社金羊社(→P23)

関谷健祐さんは、自主レーベル立ち上げ第1弾という記念すべきCDのパッケージ印刷を任された。「入社2年目の私だけではできない仕事でした。経験豊富な先輩たちから、『こんなやり方も試してみたら?』といったアドバイスをたくさん頂いて完成にこぎつけたんです。心強さを感じるとともに、先輩たちの引き出しの多さに感嘆する毎日でした」。若手たちが主体となって新しい印刷技術にも果敢に挑めたのは、フラットで一体感にあふれた社風があったからにほかならない。

★旭工芸株式会社(→P33)

文系出身の荒瀬将人さんは入社早々から金型作りに挑んでいった。「失敗の連続でしたが、先輩たちから『自分で試行錯誤を重ね、最後までやり切ることが成長に繋がるんだ』といった声援を受けながら、失敗しても決して無駄にすまいという心構えでデータから原因を分析し、地道に精度を高めていきました。完成させたときの達成感はいかにも鳥肌ものでしたね」。同社がチーム全員で切磋琢磨しながら難易度の高いものづくりに挑み、ハードルを越えることを楽しんでいる様子がうかがえる。

3 「社長と距離が近く 何でも話せる社風がある」事例

★株式会社ケンファースト(→P11)

「社員同士はもちろん、社長との距離も近くて、何でも言い合える風土があるんです」と坂尾綾香さん。それを如実に物語るのが様々な社内イベントだ。「社員主催のバーベキューやダーツ大会など、何かにつけて集まっては盛り上がっています。あるときは社長が突然キャンプを企画して、社員の家族や退職された方も招待して、みんなで楽しみました」。2年に1度は社員旅行も開催され、ゆっくり温泉を味わうという。そんなアットホームな空気も働きやすさの一因であるに違いない。

★株式会社ライトアップ(→P31)

杉山宏樹さんと平野智章さんに同社の魅力を聞くと、社長との距離の近さだと口をそろえる。「社長室でのランチトークや、新規事業を提案する『ライトアップラボ』など、学びや挑戦の場を用意してくれているんです。先輩方が歩んできた道を示してくれるので、早く追い付きたいと、やる気になります」と平野さん。社長と社員が直接話す機会が多いからこそ、価値観を共有できる。そして、価値観を共有しているからこそ、同じ目標に向かって走り続けられるのだろう。



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>



東京の中小企業を知る!
最適なサイト

TO 東京 KYO カイシャハッケン伝!



ハツタローおすすめ

カイシャをさがす [SEARCH]

カイシャの特徴でみる

ストーリーでみる

エリアでみる

動画でみる



ケンジローおすすめ

ハッケン特集 [PICKUP CONTENTS]

「アイデアが形に」

「若手社員座談会」

「マイロールモデル」

「うちの自慢の社内イベント」



なびでんちゃんおすすめ

わんポイント解説 [ONE POINT]

B to Bってなんだ? / B to Cってなんだ?

デベロッパーってなんだ?



「みらい人ハッケン」

「あのとき得た教訓」

IoTってなんだ?

ファブレスってなんだ?



- クールジャパン
- チャレンジ
- チームワーク
- 働く女性社員
- テクノロジー
- ヒット商品
- ライフ・ワーク・バランス

☆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社のみ参加も可能です。
その場合個別に振り返りの時間を
用意します



昨年度 参加者の声

- 企業のイメージがつかめてとても良かった。何かしなきゃという気持ちで動いたが、そういう不安が少し和らいで次に繋がれると感じた。
- ものづくりの現場を知ることができ、より一層身近に感じました。
- もともと中小企業に悪いイメージはなかったものの、ニッチな産業や技術力など特徴的で素晴らしい点があるなと思いました。
- 自分自身がいかに企業の規模や固定概念に縛られているのかを知りました。それぞれの長所を知り、自分軸に合う企業選びをしたいと思います。
- 今回のことがなければ、知り得なかった会社を知ることができ、ほかにもこういう中小企業を調べてみようと思った。また自分に足りないことも分かり、反省をして生かしたいと思った。
- 中小企業のイメージが変わりました。企業で実際に働いている方と話すことは雰囲気や職場を知るのに大切だと知りました。
- 会社選びの幅が大きく広がったと感じました。また、多くのイベントに参加してみたいと思うきっかけになりました。
- 働く現場を普段知る機会があまりないように感じますが、本当の姿というものを詳しく知ることができ、非常に良かったです。
- フィードバックの機会が多く、感じたことをその都度見つけ直すことができとても良かったです。
- 中小企業がどのように自身の会社のあり方を考えているのか学ぶことができました。
- 自分に合った仕事を見付けるには企業に出向くことが大事だと思いました。

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30年2月まで(予定)

■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、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、大切にとっておきましょう。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。

中小企業での働き方を 考えてみよう!

東京には、キラリと光る独自性を持った
中小企業がたくさん存在します。

● 独自の取組で
働きやすい中小企業

● 社長と距離が近く
何でも話せる社風の
中小企業

● チームワーク重視!
先輩社員とともに成長できる
中小企業

東京カインシャハッケン伝!は、
こんな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>

