

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!

2018  
SPRING

TO 東京 KYO

カイシャハッケン伝!



# GUIDE

ガイ ド Vol. 12

東京の中小企業紹介&就活役立ち情報マガジン

さあ、  
新しい気持ちで  
スタートしよう!

「中小企業で働く先輩たちの話を聞いて不安を解消!」

特集 ① 私のシューカツ必勝アイテム

特集 ② 悩み相談コーナー

特集 ③ 先輩社員メッセージ

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」10社、  
「建設業編」4社、「サービス業編」3社、  
東京の中小企業24社をストーリー形式で紹介!



ケンジロー



なびでんちゃん

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

### 中小企業で働く先輩たちの話を聞いて不安を解消！

- 01 | **特集1** 私のシューカツ必勝アイテム
- 03 | **特集2** 悩み相談コーナー
- 05 | **特集3** 先輩社員メッセージ

## 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……

- |    |   |    |  |
|----|---|----|--|
| 07 | <b>アイテックス</b> (情報通信業)<br><small>信頼関係を築き成長を続けるストーリー<br/>「自分事」という仕事への姿勢が信頼される仕事と、<br/>会社の成長に繋がっていく</small>        | 15 | <b>オーナーズエージェント</b> (サービス業)<br><small>自由なワークスタイル推進ストーリー<br/>ワークスタイルの改革で<br/>不動産業界の自由に働ける会社日本一を目指す</small> |
| 09 | <b>アスネット</b> (情報通信業)<br><small>オンもオフも充実！働きやすい環境作りストーリー<br/>社員同士のディスカッションから、新制度が次々と誕生。<br/>働きやすい会社は社員が作る</small> | 17 | <b>佐藤興業</b> (建設業)<br><small>技術の探求と伝承ストーリー<br/>日本一の塗装技術。<br/>創業100年のプロ集団</small>                          |
| 11 | <b>e-Janネットワークス</b> (情報通信業)<br><small>ますますダイバーシティ推進ストーリー<br/>ユニークな制度で多様な社員が<br/>交流を深め、オンリーワン製品を追求！</small>      | 19 | <b>ジェイ・クリエイション</b> (情報通信業)<br><small>独自サービス開発ストーリー<br/>強力な武器を携え、技術とチームワークで<br/>勝負をかける研究開発型IT企業</small>   |
| 13 | <b>ウイズ・ワン</b> (情報通信業)<br><small>高い技術と開発手法を習得できる環境ストーリー<br/>技術を育て、人が根付く。<br/>働く場所は離れていても生まれる一体感</small>          | 21 | <b>ジャロック</b> (製造業)<br><small>全社総力による物流変革ストーリー<br/>物流変革の主役として庫内物流をデザインし、<br/>物流で感動を与えたい</small>           |

※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	ジャロック、鉄道機器、ヒューズ・テクノネット、MIRAI-LABO、山小電機製作所、ヤマデン、リアル化学
情報通信業 …… [10]社	アイテックス、アスネット、アララ、アルファーテック、e-Janネットワークス、ウイズ・ワン、シーエスエス、ジェイ・クリエイション、テイルウィンドシステム、日本電算
建設業 …… [4]社	クリエース、佐藤興業、フロンティアコンストラクション&パートナーズ、丸高工業
サービス業 …… [3]社	オーナーズエージェント、スポーツマリオ、ネオマーケティング

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。



- |  |  |
|--|--|
| <p>23 <b>鉄道機器</b> (製造業)<br/>技術継承ストーリー<br/>100年以上にわたって日本の鉄道を支え続けてきた分岐器専門メーカー</p>  | <p>43 <b>シーエスエス</b> (情報通信業)<br/>小さくてもキラリと光るIT企業ストーリー<br/>社員同士の深い絆が<br/>大手企業の信頼を集める下町のIT企業</p>              |
| <p>25 <b>リアル化学</b> (製造業)<br/>第一線を走り続ける老舗企業ストーリー<br/>自由な発想を歓迎する雰囲気<br/>革新的な商品を生み出す</p>                                    | <p>45 <b>アルファテック</b> (情報通信業)<br/>やる気とチャレンジ精神を育てるストーリー<br/>知識、技術、経営ノウハウ、人間性。型にはまらぬ社員育成で次世代のニューメディアを切り開く</p> |
| <p>27 <b>アララ</b> (情報通信業)<br/>自由な社風を生かしたチャレンジストーリー<br/>自分の志向や適性に合致した仕事に<br/>チャレンジできる環境</p>                                | <p>47 <b>テイルウィンドシステム</b> (情報通信業)<br/>独自の取組で働きやすさ推進ストーリー<br/>「社員はみな家族」を合言葉に<br/>ライフ・ワーク・バランス推進に励む</p>       |
| <p>29 <b>スポーツマリオ</b> (サービス業)<br/>「全社員参加型経営」の実践ストーリー<br/>若手社員に裁量を託し、<br/>ボトムアップによる店作りでニーズをつかむ!</p>                        | <p>49 <b>ヒューズ・テクノネット</b> (製造業)<br/>人と人の繋がりが紡ぐ成長ストーリー<br/>人から人へ技術を伝え、<br/>チーム一丸となってものづくりと成長を楽しむ</p>         |
| <p>31 <b>日本電算</b> (情報通信業)<br/>エンジニアを育てるIT企業ストーリー<br/>多種多様なイベントと手厚い教育環境で<br/>ITエンジニアを育てる</p>                              | <p>51 <b>MIRAI-LABO</b> (製造業)<br/>未来を開く製品開発ストーリー<br/>「電気」の概念を覆す革新的な技術を生み出し、<br/>未来型の社会作りへ貢献</p>            |
| <p>33 <b>ネオマーケティング</b> (サービス業)<br/>若手が活躍できる環境作りストーリー<br/>提案力と実行力を持った若手が<br/>マーケティングの新たな可能性を生み出す</p>                      | <p>53 <b>ヤマデン</b> (製造業)<br/>地道な努力で人間力育成ストーリー<br/>採用から教育までコンセプトを一貫。<br/>価値観の共有を成長の原動力に</p>                  |
| <p>35 <b>フロンティアコンストラクション&amp;パートナーズ</b> (建設業)<br/>やりがいと働きやすさの調和ストーリー<br/>会社は人生を輝かせるための「ステージ」。<br/>当事者意識が、自分も会社も成長させる</p> | <p>55 <b>考えてみよう!</b><br/>中小企業の魅力!</p>  |
| <p>37 <b>丸高工業</b> (建設業)<br/>業界の常識を覆す大英断ストーリー<br/>職人技を解き明かすビッグプロジェクト。<br/>勇気の一步が改修業界の未来を切り拓く</p>                          | <p>56 <b>東京の中小企業を知るサイト</b><br/>『東京カイシャハッケン伝!』ご案内</p>   |
| <p>39 <b>山小電機製作所</b> (製造業)<br/>幅広い仕事フィールドと充実した人材育成ストーリー<br/>スキルの習熟度の「見える化」で<br/>成長の方向性が分かり、やりがいアップ</p>                   | <p>57 <b>『トーキョー・シゴト・ワゴン』</b><br/>シゴトの魅力あれこれ発見できる</p>   |
| <p>41 <b>クリエース</b> (建設業)<br/>現場経験が若手を育てるストーリー<br/>展示会を彩る経師の世界。<br/>多様な面に紙を貼る技術の継承は現場から</p>                               | <p>59 <b>東京都からのお知らせ</b></p>  |



中小企業で働く先輩たちの話を聞いて  
不安を解消!

1

# 私のシューカツ 必勝アイテム

就職活動中、なかなか結果が得られないときには、  
自信が持てなくなったり、  
自分のやり方が間違っているのではないかと悩んだり、  
何かと不安になるものです。  
そんなとき、先輩たちはどうやって乗り切ったのでしょうか？  
モチベーションアップになったアイテムについて  
教えていただきました。



## 合格を引き寄せる オクトパス人形

このオクトパス(置くトパス)人形は、田尻家の三姉妹に受け継がれてきた合格祈願のお守りです。母親からのプレゼントで、高校も大学も志望校に合格。就職活動時も縁起を担ぎ、頭をなでながら「大丈夫!」と自分を励まして面接に臨んでいました。するとある日、当社の代表から「ぜひ、うちに来て」と電話を頂き、現在は念願叶って広報・販促の仕事に就いています。自分にとってのお守りを作れば、きっと心の支えになりますよ。

e-Janネットワークス株式会社  
企画グループ  
田尻 智子 さん(入社5年目)



## 新しい時計で 気合を入れていました!

私のシューカツ必勝アイテムは、就職活動用に母が買ってくれた腕時計です。それまではスマートフォンが時計代わりでしたが、就職活動中は会社説明会や面接の時間をこの腕時計で確認していました。緊張しがちな私でしたが、この腕時計を見ると不思議と気持ちが落ち着くので、母の力はすごいなと思いました。決して順風満帆というわけではありませんでしたが、諦めずに活動を続けた結果、今の会社に入社できて本当に良かったと思います。



株式会社ヤマデン  
管理本部 管理課  
鈴木 美阜 さん(入社2年目)



## 赤の勝負ネクタイで 面接通過率100%に!

自分をPRすることが苦手だった私は、あるセミナーで「赤を身に着けると自信が持てる」という話を聞き、面接のときは必ず赤のネクタイを着けることにしました。就活生のネクタイといえば控えめな色が一般的ですが、私は自分を奮い立たせるために赤いネクタイを結んで面接に臨むようにしたのです。赤に切り替えてからは気持ちが吹っ切れ、自信を持って意欲や強みを伝えられるようになり、面接通過率は100%! 今も大事な商談には赤いネクタイが欠かせません。



MIRAI-LABO株式会社  
営業本部 本部長  
平塚 雷太 さん(入社4年目)

## 面接にパリッと臨む 身だしなみセット

「爪を切るのを忘れた!」と面接前に気付いても対処できるように、爪切りをバッグに欠かさず忍ばせていました。面接では第一印象が合否を左右しかねませんので、身だしなみは最低限の準備。だから私は爪切りのほか、手鏡や整髪料、靴磨きも常時携帯して気を付けていました。就職活動が佳境を迎えると一日に複数社回り、慌ただしくなることもしばしばです。そんなときもあらかじめ準備しておけば、焦らず身だしなみを整えることができますよ。



## 面接の反省を書いた手帳が 就職活動の支えに



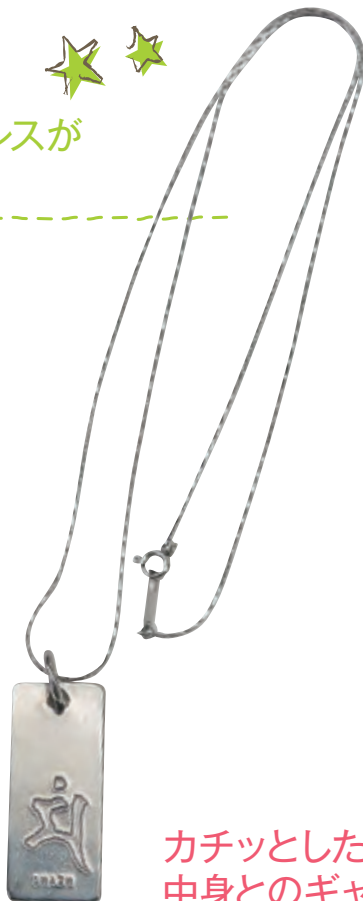
就職活動に欠かせなかったのは、手帳です。スケジュール管理はもちろん、ノート欄には、面接の反省点を書き込んでいたんです。自分なりに伝えられたこと、うまく話せなかったことなどを書くことで、次の面接に向けて前向きな気持ちになれましたね。また、整理することで自分にとって譲れない核が見えたことも大きな力になりました。妥協しないで就職活動ができたことで、今もやりがいを持って働いているんだと感じています。

株式会社ネオマーケティング  
マーケティングソリューションディビジョン  
武田 真由香さん(入社3年目)



## 友人手作りのネックレスが お守り代わりに

15歳の誕生日に、中学の同級生がくれたのがこのネックレス。彼の家がプレス加工業を営んでいて、そこで出た廃材を加工してくれたんです。生まれ干支にちなんで「卯」の梵字がデザインされています。いつも肌身離さず付けていて、外すと落ち着かないほど。就職活動時も、これのおかげでリラックスして臨めました。その友人とは高校で別々になり、彼は今大学生。全く違う道を進んでいますが、今でも休みが合えば一緒に遊ぶ仲です。



## カチツとしたスーツで、 中身とのギャップを演出しました

面接では第一印象が重要だと聞いていたので、一般的なリクルートスーツよりもちょっと高級なものを面接用に新調しました。さらに、誠実なイメージを持ってもらうために、毎回自分でアイロンをかけて折り目を付けるところまでこだわりました。もともと話好きで、大人の方とも話し慣れていたので、面接では物怖じせずに自分をアピールすることができ、無事に志望企業である当社から内定をもらうことができました。



佐藤興業株式会社  
工事部  
窪田 海斗さん  
(入社1年目)



アルファテック株式会社  
企画営業部 経営戦略課  
井上 港さん  
(入社1年目)

中小企業で働く先輩たちの話を聞いて  
不安を解消!

## 2

# プレ就活生&プレ社会人が質問! 悩み相談コーナー

就職活動中や社会人になる直前は、様々な不安や悩みにぶつかります。  
そこで、実際に不安、悩んでいるという声が多かった具体例を五つピックアップし、  
若手社員、採用担当者、社長など、様々な立場の先輩社会人にアドバイスを頂きました。  
ぜひ、これからの就職活動や新社会人準備に役立ててください!



自分が  
何をやりたいか  
イメージできません



説明会や面接では、  
第一印象として  
どんなところを  
見られているのでしょうか?



フロンティアコンストラクション&パートナーズ株式会社  
代表取締役社長  
松村 力さん

就職活動は自分を知る良い機会です。これを機に自分をとことん見つめ直し、**自分の持ち味は何か、今後どう生きていきたいかを真剣に考えてみてください。**家族や友人にも意見を求めるとより多角的かつ客観的な分析ができるはずですよ。自分の持ち味が分かれば、進むべき業種や職種も見えてくると思いますよ。ただし、仕事内容をきちんと理解していないと見当違いな方向に進んでしまうことも少なくありません。**身近な大人、例えば両親などに仕事について尋ねてみるのもおすすめです。**つまらなそうと思い込んでいた仕事意外と面白そうだと気付いたり、想像もしていなかった仕事に適性がありそうだと分かるなど新たな発見があるかもしれませんよ。

日本電算株式会社  
管理本部 人事部  
大井 彩奈さん(入社4年目)

日頃から採用担当として多くの学生さんに関わるなかで、ぜひ心掛けてほしいと思うことが三つあります。一つ目は、**志望企業の社員の方に出会ったときには明るく元よく挨拶をすることです。**二つ目は、**緊張していてもきちんと相手の目を見て話をする**ことです。どちらもささいなことと疎かにされがちですが、実はよく見られている部分です。三つ目が、**自分の言葉で話す**ということです。面接をしていると、模範解答を覚えて読み上げていると感じられる人がいますが、やはり魅力的には映りません。**採用側として知りたいのは一緒に働く上でのその人らしさ**です。自分を知ってほしい、理解してほしいという気持ちで臨んでいただきたいですね。





## 緊張しやすいので 面接が不安です

アララ株式会社  
コーポレート本部 人事総務部リーダー  
鶴崎 美歌 さん(入社5年目)

まずはしっかり準備することです。準備することで安心感が芽生え、それが心の支えになります。では、何を準備すれば良いのか。私流でいうと、「**相手が何を知りたいのか**」を考えておくことでした。採用面接であれば、面接官はあなた自身のことについて一番知りたいと思っています。そのためにも**自己分析**は不可欠です。その上での確に伝える**語彙力と文章力**も大切ですね。基本的なところでは、**敬語の使い方も**身に付けておきましょう。また、面接では焦りは禁物ですから、余裕をもって会場に到着するようにしましょう。面接前には、鼻から大きく息を吸って、1秒止めた後に口からゆっくり時間をかけて吐き出すという呼吸法を試してみてください。少し緊張がほぐれますよ。社会人になると初対面の人と接する機会も増えます。ぜひ心掛けてみてくださいね。



## 年上の方と深い会話を するのが苦手です



株式会社ジェイ・クリエーション  
代表取締役社長  
上山 育視 さん

社会人になれば様々な世代の人と手を携えて働かないといけません。気後れするかもしれませんが、誰も取って食おうとは思っていませんのでご安心ください。頻繁に接する社会人という、ご両親や先生など身近な方のみという学生さんも多いと思います。**コミュニケーションを取る機会が少なく慣れていない**ことから、年上の方を苦手を感じるのではないのでしょうか？ **まずは様々な世代と交流を持てる場に積極的に参加することをおすすめします。**経験を積めば**自信を付ける**ことができますし、仕事について質問をすれば**業界研究にも**なりますので一石二鳥です。人生の先輩から様々な人生観を聞くことができきっと面白いと思いますよ。

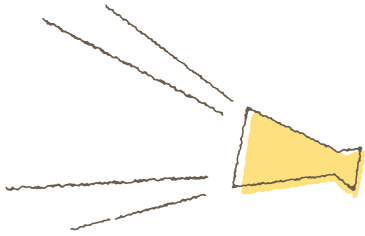


## 入社後、やりたい仕事を 任せてもらえるのが、心配です

リアル化学株式会社 開発部 開発課 酒井 江梨 さん(入社4年目)

入社当時、どこの部署に配属になるか、どんな仕事を担当するのか、とても不安でした。しかし、案ずるより産むが易しのことわざ通り、例えどこの部署に配属されても、任された仕事が希望の仕事ではなかったとしても、そこに**新たなやりがいを見発見できるもの**なのです。私自身、商品企画をやりたいという入社当時の希望は叶いませんでしたが、様々な仕事を体験していくなかで別の目標を見付け、今は研究職として充実した日々を過ごしています。**任されるということも期待されていることでもありますから、希望の仕事でなかったとしても、自分の可能性に向かって全力で取り組んでみてください。**





中小企業で働く先輩たちの話を聞いて  
不安を解消!

# 3

## 先輩社員から見た、 新入社員&若手社員 先輩社員 メッセージ

社会人として、  
自分は会社にうまくなじめるだろうか、  
そんな不安を抱える方は少なくないでしょう。  
先輩社会人は、  
イマドキの新入社員や若手社員に  
どんな印象を持っているのか聞いてみました。  
また、経験を積んだ今だからこそ、  
その経験をもとに  
後輩に伝えたいことがあります。  
そこで、先輩社会人に若手社員に贈りたい  
メッセージを伺いました。



### 協調性の高さを 生かして 自分の魅力にしよう

株式会社丸高工業  
代表取締役  
高木 一昌 さん

今の若い方たちは、競争するよりも協調することが得意だといわれます。しかし、それは決してネガティブなことではないと思っています。当社では入社後の2年間で研修期間として、社の中心的なプロジェクトに関わってもらいます。そこで粘り強く挑戦し、成果を実感し、他者から認められるという成功体験を積むことで、多くの若手が自信や積極性を身に付け、熱意を持って働けるようになる姿を見てきました。競争が苦手＝打たれ弱い世代といわれることもありますが、環境次第で大きく変われる可能性を秘めているのですね。仲間同士で切磋琢磨しあえる協調性の高さは他の世代にない良さですから、それも生かして成長していきましょう。



## 今の若手は真面目で素直。 もう少し自己主張してみてもは？

鉄道機器株式会社 営業部 次長  
菊野 壮一郎 さん(入社24年目)

自分の意見を隠してしまったり、質問をするのを恐れ多いことと考えてしまって、主張しない人が多いと感じます。一方で今の若い方はとても素直。頼んだことはしっかりとこなしてくれますし、真面目な方が多いので期限も守ってくれます。この素直さに、自分から提案や主張をする力がプラスされれば、とても魅力的な人材に成長できると思います。年長者というのは往々にして若い人の意見を聞きたがるものですし、質問されることに喜びを感じたりします。私自身、若い頃は先輩や上司と積極的に話すようにしていて、随分と可愛がってもらいました。先輩や上司とコミュニケーションを図り、どんなことにも主張をもってチャレンジしてほしいですね。



## 責任がやりがいになれば、 自分のポテンシャルも広がる

株式会社スポーツマリオ  
スポーツ事業部  
奈須 日向郎 さん(入社4年目)

後輩を見ていると、優れたポテンシャルを秘めているながら、「責任」という言葉にプレッシャーを感じる人が多いように見えます。確かに、自分は責任を果たせるのか？ 期待されていることに見合った働きができるのか？ と問うと、不安を感じるかもしれません。でも実は、責任はやりがいでもあります。私も商品の仕入れを決定するという責任ある立場を任され、それはプレッシャーでもあります。自分で悩み抜いた末に仕入れた商品が売れたときの喜びは格別です。仕事を任されることをやりがいと捉えれば、仕事はどんどん楽しいものになります。できることの範囲が広がって、さらに自分のポテンシャルを発揮できるようになると思います。



## 言われたこと+aを心掛ければ、 もっと成長できる

株式会社アイテックス ERPソリューション部  
南川 理恵 さん(入社9年目)

社内外問わず若い方と接していて感じるのは、言われたことをすぐに実行する人が多いということ。こちらの指示を的確にこなしてくれるので、とても助かっています。一方で、言われたことだけに留まってしまっているのがもったいないと思う点ですね。表面的な指示だけでなく、その仕事は何のためのものなのか一歩踏み込んで考えることで、仕事の質は大きく向上しますし、自分の成長にも繋がるんです。そのためには、分からないことを放置せずに質問や相談をすることが大切だと思います。なかなか質問できないという人も多いようですが、じっくり考えた上での質問なら大歓迎。若いうちこそ何でも聞ける機会ですから、緊張せずにどんどん来てほしいですね。





信頼関係を築き

成長を続ける

ストーリー

# 「自分事」という仕事への姿勢が 信頼される仕事と、 会社の成長に繋がっていく

平間悠太さん(写真左)と南川理恵さん。普段は離れて働いていても、顔を合わせれば話が弾む

## 中央・城北地区 株式会社アイテックス

- 設立年: 2006年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 原 聡
- 従業員数: 42名(内、女性従業員数8名)
- 〒101-0032  
東京都千代田区岩本町3-2-2 マルトモ東京ビル8階
- TEL: 03-5829-9331
- <http://www.i-tex.jp>

企業の主要業務を効率化する  
基幹システム。

その構築コンサルティングを手掛ける  
アイテックスの強みは  
チームワークにあった。

## できることを精いっぱい。 その姿勢が信頼に

基幹システムとは、経営にとって主要な業務をシステム化し、時間をかけず、ミスなく行えるようにするもので、多くの企業が導入している。アイテックスが創業以来手掛けてきたのは、この基幹システムの構築コンサルティング。具体的には、顧客の業務分析、改善提案、導入支援、保守・運用などを行っている。

システムの導入・構築は、この部分はA社、ここはB社といった形で分担されることが多い。そう聞くと、自分の担当箇所だけに注力すれば良いように思えるが、原聡社長はそうは考えない。

「例えば1枚の書類を作るにしても、文字の大きさ、フォント、色、ファイルの形式など考えられる要素はたくさんあります。お客様にとって前提となる条件やこれまでの作業、これからの作業のしやすさなども考慮して、できることを精いっぱい

いやるのが大切だと信じています」

協力会社と連携して、一つのを形にしていく。この姿勢があつてこそ、顧客の信頼を得てきたのだ。

## 温かな社風とチームワークが 働きやすさを作る

「社内メンバーとは、毎日進捗管理のミーティングをします。遅れがあれば仕事分担を見直したり、空いている人が手を貸したりといった調整をするんです」と話す



- ①会社全体の温かさが働きやすさに繋がっている
- ②チームワーク抜群のアイテックスの皆さん。写真左は、泉川元宏会長
- ③「一つの目標に向かう一体感は、やりがいにもなっています」と平間さん
- ④顧客、社員、周りの人々の「夢と志を実現する」のが経営理念の一つだ

原聡社長

のは、入社3年目の平間悠太さん。

さらに、協力会社とも定期的にミーティングを行い、ここでも、遅れがあれば手を貸したり、反対に手を貸してもらったりといった調整を行うことがあるという。社外とのチームワークも抜群というわけだ。

「スムーズに進めば残業も発生しませんし、誰かに負担がかかりすぎることもありません。誰もが仕事を『自分事』と考えて連携することで、ライフ・ワーク・バランスにも繋がっていると感じます」

現在はリーダーのサポート役を務めているが、いずれは自らチームを率い、会社に貢献していきたいと目標を語る。

南川理恵さんは、入社9年目。当時社長を務めていた泉川元宏会長との面接で言われた言葉が、入社を決め手となった。

「事務の方はいたのですが、SEとしては初の女性社員だったんです。会長から、

結婚・出産しても働き続けられるように、良い形を作っていってほしいと言われ、やる気が湧いたのを覚えています」

南川さんは、入社後に結婚、出産を経験。子育てや家庭のことを考えて顧客先との調整をしてくれるなど、泉川会長や原社長が実際に動いてくれたという。

「会長や社長へも相談しやすく、社内全体もアットホーム。人間関係で嫌な思いをしたことは一度もありませんね」

部署間の壁は感じられず、会社全体に一体感があると南川さん。それがチームワークやスムーズな業務に繋がり、ひいては顧客からの信頼になっているのだろう。

「今後は若手をどんどん育てていけるように、まずは今の仕事をさらに頑張っ、会社全体を盛り立てていきたいです」と話す南川さん。会社の成長を「自分事」として捉え、自分の目標にする社員がそろそろ。同社の可能性はますます広がっていくだろう。

### 編集部

### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 「夢と志を実現する」会社

「創業10年目を迎えてからアプリケーションの開発支援も始め、基幹システムと並ぶ柱となっています。今は第三の柱を建てるための構想中です」と原社長。さらに、AI(人工知能)やIoT(Internet of Things)といったトレンドにも挑戦していきたいと話す。

「会社として安定した基盤があれば、挑戦も容易になります。面白いことをやりたいという社員は多いですから、それに応えられるような会社にしていきたいですし、しなければなりません」

原社長は、そう力強く語る。



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** >>



オンもオフも充実!

働きやすい

環境作りストーリー

# 社員同士のディスカッションから、 新制度が次々と誕生。 働きやすい会社は社員が作る

リーダーとして若手育成に携わる河村龍さん。社内での活発なコミュニケーションが若手の成長にも繋がっている

## 中央・城北地区 株式会社アスネット

- 設立年: 2001年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 阿部 一尋
- 従業員数: 67名(内、女性従業員数16名)
- 〒160-0023  
東京都新宿区西新宿7-23-1 TSBビル5階
- TEL: 03-5338-9080
- <http://www.asnet.co.jp>



企業活動に欠かせない

ITシステムの構築を担ってきた  
アスネット。

従業員67名にまで拡大した

原動力となったのは、若手社員が  
活躍できるフィールドの構築であった。

## 直請けのビジネスモデルを 確立、自社サービスの開発 にも注力

2008年、リーマンショックにより日本経済は大打撃を受け、全ての産業の根幹を担う情報通信業は、特に大きな影響を受けた。

「当時の当社は二次・三次請けの仕事が多かったのですが、生き残るためには、そこから脱皮して、自ら仕事を取りにい

よりほかにありませんでした」

そう当時を振り返る阿部一尋代表。積極的に営業活動を行い、「一次請け」「直請け」への転換を果たした。

さらに、顧客の声をダイレクトに聞き、社内にノウハウを蓄積することで、2015年には自社独自の全方位パノラマサービス「360PRO」をリリース。不動産物件、観光施設、結婚式場などで活用されている。今後さらに自社サービスを増やしていきたいと、阿部代表は意気込む。

## 社員同士のディスカッション から、新制度が誕生

同社では2か月に1度、全社員がオフィスに集ってミーティングを行う「帰社日」を設けている。この会合では社員主体のグループディスカッションが行われている。議題となるのは業務上の問題だけでなく、福利厚生への要望もある。

「トップダウン式でこうしろというのは、なかなか浸透しないものです。社員が自



周囲が支えてくれるので、  
安心して挑戦し、  
成長できます



河村龍さん

- ①「技術者を育て、能力を生かしたい」と語る阿部一尋代表
- ②本場で働く社員の皆さん。互いを気遣う社風が根付く
- ③「交流イベントなどで、ほかの社員との距離が近くなります」と語るのは、入社8年目の総務・人事部に所属する齋藤沙耶さん
- ④毎年恒例の社員旅行。2016年はグアムを訪れた

分たちで働きやすい会社を作っていってほしいと思っています」(阿部代表)

特筆すべきは画期的な制度が次々と形になっていることだ。2016年には半休制度、2017年に在宅勤務制度、時差出勤制度、子どもの看護の有給休暇制度などが誕生している。

## 様々な制度や交流イベントでオンもオフも充実

技術部インフラチームに所属する河村龍さんは、入社6年目。

「顧客と直接話をして、自社の技術、そして僕個人を信頼してもらえた結果として仕事を頂きます。会話を通して打ち解けるのも楽しく、指名を受けることも増えました」とやりがいを感じている様子。また、様々な制度のおかげで、プライベートも充実していると話す。

「我が家は共働きなので、子どもを保

育園に送ってから出勤ということもあるのですが、時差出勤制度を活用すれば、時間に余裕を持って出勤できるのでありがたいですね」

そんな河村さんは、会社の魅力を、先輩、後輩といった垣根がなく、社員がフレンドリーで風通しが良いところだと話す。こうした気風を生み出しているのが、社員旅行、バーベキューや各種スポーツイベントといった交流イベントだ。

「先日はゲーム同好会の集まりに参加しました。オフの時間も一緒に過ごすことで、仕事面でも相談しやすい関係性ができていると思います」と話すのは総務・人事部に所属し、新卒採用を担当している齋藤沙耶さん。

こうした交流イベントが社員同士の活発なコミュニケーションと相互の信頼を育むことに繋がり、若手の成長を後押しし、会社の成長を支えているのだろう。

### 編集部

#### 「ハッタロー・ケンジロー」メモ

#### 公私共に充実させることを 歓迎する社風

同社では各種スキルアップセミナーへの参加を支援しているが、積極的な学びとするために挙手制としている。主体的に学ぶからこそ、実際のスキルアップに繋がると阿部代表は語る。さらに支援はプライベートな局面にまで及ぶ。一児の父であり、育児休暇の利用を考えている河村さんは「私が1週間ほど休暇をもらって、妻に単身で実家に帰る時間をプレゼントしたいと思っています」と語る。こうした選択ができるのは、公私ともに充実させることを歓迎する社風が根付いているからに違いない。



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** >>

# ユニークな制度で多様な社員が 交流を深め、オンリーワン製品を追求!



多目的フロアに集合した社員の皆さん。毎週木曜には無農薬野菜の昼市もここで開催するという

## 中央・城北地区 e-Janネットワークス株式会社

- 設立年: 2000年
- 資本金: 4,500万円
- 代表取締役: 坂本 史郎
- 従業員数: 68名(内、女性従業員数19名)
- 〒102-0082  
東京都千代田区一番町8 住友不動産一番町ビル8階
- TEL: 03-6691-2230
- <https://www.e-jan.co.jp>

場所を問わない社内ネットワークを実現する「CACHATTO(カチャット)」。多様なバックボーンの社員が知恵を絞り、オンリーワンに磨きをかける。

## 自由で 多様性あふれる社風

電車内ではスマートフォンでメールを返信し、打合せの合間にはカフェでノートパソコンを使って資料作成。そんな「場所を選ばない働き方」を可能とするネットワーク環境を支えるのが、同社のテレワークプラットフォーム「CACHATTO(カチャット)」。

現在、ユーザー数は国内トップシェアを誇るオンリーワンを追求した製品だ。

「CACHATTO」による多様な働き方を提案する同社だけに、社内のダイバーシティ(多様化)も進み、約2割を台湾、インド、トルコなどの外国籍社員が占める。さらに、海外の大学で学んだ日本人も多く、グローバルな雰囲気に満ち満ちている。こうした多様な社員たちがチームとして融合し、自由闊達なコミュニケーションを図る後押しをしているのが、数々のユニークな取組や社内制度だ。

「毎朝全社員の日報に目を通し、一

つひとつにコメントを書く『朝メール』という取組を実施しています。日報や私のコメントは全社員にオープンにしていますので、皆がどんな気持ちで何に取り組んでいるのかが一目瞭然。これだけでも一体感の醸成や情報の共有化になりますし、連携の取りやすさに繋がっていると思います」(坂本史郎代表)

また、ユニークな社内制度としては、懇親会や週末レクリエーションの費用を補助し、社員の家族を招いたクリスマス



国籍を超えた  
仲間たちと  
楽しく働けますよ!

矢島名央さん

- ①サポートセンターの矢島名央さんがトルコ出身のミスさんに顧客対応をレクチャー
- ②「品質保証は表には出ませんが、品質の砦を担うやりがいのある仕事です」と坂口英司さん
- ③柔らかな表情でユニークな制度を披露する坂本史郎代表。社員からは史郎さんと慕われる
- ④「お客様に『これe-Jan!』と言い続けてもらう』ことを企業理念とするe-Janネットワークス

パーティーなども開催している。さらに英語・中国語・日本語などの社内無料語学レッスン、月3回のオフィスヨガなどバラエティに富んでいる。

## 多様な環境の中で 各々が個性を発揮

アメリカの大学出身の矢島名央さんは、サポートセンターでユーザーからの問合せに対応し、その声を開発グループに随時フィードバックしては仕様の改善や新機能の追加に結び付けている。今は入社1年目のトルコ出身社員、ミスさんのメンター（教育担当）も担っているという。

「私が入社した5年前と比べても社内の多様性はいっそう広がり、様々なバックグラウンドの仲間と仕事をしています。この人にはどう伝えたら分かりやすいだろうかと、相手を考えたコミュニケーション力も自ずと磨かれ、お客様との会話にも

生きています」

入社1年目の坂口英司さんは、大学院でソフトウェア検証の研究をしてきた経歴を持つ品質保証グループきっての理論派エンジニア。「CACHATTO」の新たなアプリケーションをリリースするに当たって、徹底的な検証を重ねるのが主な仕事内容だ。

開発グループには台湾出身のエンジニアも多いため、社内語学レッスンで中国語と英語を学んでいるところだという。

「たどたどしいですけど、中国語も交えながら話すと、お互いの距離もぐっと縮まるんですよ。朝メールの日報やコメントも話題にして、いつも和気あいあいと盛り上がっています」（坂口さん）

自動化プログラムを使った品質向上を目指し、大学院での研究にも挑戦したいと目を輝かせる坂口さん。オンリーワン製品のさらなる深化を予感させた。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

目指すは全世界ユーザー  
1,000万人

同社はシンガポールとインドにも拠点を構えるなど、海外進出にも積極的姿勢を見せる。日系企業の海外拠点で導入実績を増やすとともに、IT立国インドでは現地企業への利用拡大を進めているという。目指すは国内ユーザー100万人、世界で1,000万人規模への拡大だ。

『CACHATTO』は法人向けなので、皆さんにはなじみがないかもしれませんが、著名な大手企業や官公庁にも導入されていて、社会貢献を深く実感でき面白いですよ」と、坂本代表はBtoBサービスの魅力を語る。



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 >>



高い技術と

開発手法を習得できる

環境ストーリー

# 技術を育て、人が根付く。 働く場所は離れていても生まれる一体感

カフェで朝食を取りながら行う帰社報告会での3人。ウイズ・ワンの社員は笑顔を絶やさない

## 中央・城北地区 株式会社ウイズ・ワン

- 設立年: 1999年
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役社長: 柴田 美知男
- 従業員数: 115名(内、女性従業員数7名)
- 〒103-0011  
東京都中央区日本橋大伝馬町3-3 日本橋大伝馬町ビル
- TEL: 03-5623-6711
- <http://www.wiss1.co.jp>

高い技術と最新の開発手法を取り入れながら、顧客に最適なソリューションを提供するウイズ・ワン。

「ソフトウェアづくりは人づくり」という経営理念のもと様々な研修を導入するとともに、社員同士が学び合う社風で人を育む。

## 高い技術力を育む 独自の人材育成制度と社風

ウイズ・ワン設立当時の1999年は、まさにネット社会の草創期。ウェブ開発技術を武器に、企業や団体の基幹システムの開発の仕事を受注してきた。

そうした成長の源泉となっているのが優れた技術力と胸を張るのは、同社の柴田美知男社長だ。「設立以来の伝統であるウェブ開発技術とともに、先進的

な開発手法のアジャイル開発もいち早く導入しました」と言う。

アジャイル開発のメリットは、開発期間を短く区切ることで仕様間違いや顧客の要求が漏れていることに早い段階で気付けるため、リスクを抑えられるというもので、業界では次世代型のシステム開発手法と評されている。

こうした高い技術力を保つには、当然のことながら人材育成が不可欠。同社では「ソフトウェアづくりは人づくり」とい

う企業理念を掲げ、現在はPHPやJavaといったプログラミング言語研修をはじめ、13の研修が並行して行われている。

そしてもう一つ、同社を語る上で欠かせないのが、社員間の密接な交流だ。社員の大多数が顧客先で業務に当たっていることから、社員間の交流が希薄にならないようにと、月1回の帰社報告会、2週間に1回の役職者会議を開催。そこでIT業界の技術動向をはじめ、各プロジェクトの進捗状況報告や労務管理や研修結果に





- ① 帰社報告会は毎月一回、全社員が集まり、様々な情報が共有される
- ② チームリーダーとしてプロジェクトを推進させるという重責を担う鈴木祐介さん
- ③ 入社2年目ながらメキメキと実力を付けて活躍する國廣菜波さん
- ④ 定期的に各種研修が開催され、社員は自発的に参加している

強い目的意識がない  
人でもウエルカムです!



柴田美知男社長

関する報告など、全社員や管理職が情報共有を図る機会を設けている。

## チームリーダーとして 社員が教え合う仕組みも導入

「技術力のウイズ・ワン」を象徴する中堅社員の一人が鈴木祐介さんだ。2011年に入社後、大手銀行の外国為替システムのサーバー監視システム運用を皮切りに多彩なプロジェクトに携わってきた。そうした経験が買われ、現在は大手通信会社の顧客情報管理システム開発のプロジェクトに参加する。

「今まではプレーヤーとして携わっていましたが、今回は基本設計チームのリーダーに抜擢されました。スムーズな業務遂行はもちろん、お客様である大手通信会社の担当者や直に打合せや折衝を行う重責を担っています」

また、アジャイル開発の経験を持つ鈴木

さんは、保有する知識や技術を社内で共有する勉強会も開催。同社の中期計画である技術力強化を現場から実践していこうという試みだ。

鈴木さんと同じプロジェクトに参加しているのが、2016年入社 of 國廣菜波さん。所属するのはテストチームだ。製造されたシステムが問題なく作動するのかをテストして、誤作動があった場合は、原因を究明して改修を行うのが使命である。

「リリース前の最終工程ですから、迅速な原因究明と改修作業はもちろん、改修したことによって正常に動作している部分に悪影響しないように、細心の注意を払いながら取り組んでいます」

そんな國廣さんが目指すエンジニア像は「幅広い知識を身に付けたマルチな活躍ができるエンジニア」。高度な技術力が身に付けられる環境の中で、確実に成長を遂げる國廣さんの表情は明るい。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 多彩な社内イベントで 社員間の親睦を深める

充実した研修制度と社員同士が教え合うことで、エンジニアとしてのスキル向上を図るウイズ・ワン。社員が助け合う社風は、仕事以外での社員間の交流から生まれている。新入社員歓迎会、花見、忘年会といった社内イベントはほぼ全社員が参加。2年に1回の海外旅行の日程は1週間前後とゴージャス。憧れのリゾート地で日頃の疲れをしっかりと癒やせると社員は喜ぶ。こうした交流が社員間の距離の近さに結び付き、自発的な勉強会や組織に一体感が生まれる原動力となっている。



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** >>



自由な

ワークスタイル

推進ストーリー

# ワークスタイルの改革で 不動産業界の自由に働ける会社 日本一を目指す

不動産会社に経営支援サービスを提供するコンサルティング事業部の金井俊樹さん

## 中央・城北地区 オーナーズエージェント株式会社

- 設立年: 2001年
- 資本金: 7,500万円
- 代表取締役: 藤澤 雅義
- 従業員数: 49名(内、女性従業員数34名) ※関連会社含め120名
- 〒163-0818  
東京都新宿区西新宿2-4-1 新宿NSビル18階
- TEL: 03-5339-0717
- <http://www.owners-age.com>

誰かに管理されるのではなく、  
自分主体で仕事も時間もコントロールし、  
「やらされる感」のない毎日を実現。  
朝のラッシュを回避する「時差勤務制度」、  
1時間早く帰れる「早上がり制度」など、  
会社全体で自由な働き方を推進する。

## 業界の先陣を切って 仕事スタイルを変革

1996年、藤澤雅義代表はオーナーズエージェント設立に先立ち、賃貸アパート・マンションのオーナーに代わって、入居者募集や家賃集金、トラブル対応、修繕・リフォームなどをトータルに請け負う賃貸管理会社アートアベニューを設立。同社は今や首都圏で7,000戸以上の賃貸管理を担うまでに成長した。

2001年設立のオーナーズエージェントは、そこで培った社員研修や販売促進活動のノウハウをコンテンツ化。入居者対応のコールセンター代行といった業務効率化や賃貸管理ビジネス支援によって、これまで累計500社以上の不動産会社を支援してきた。

こうして不動産業界を席巻してきた藤澤代表は、仕事スタイルの変革にも先陣を切って挑んでいる。最近では、コールセンターに月2回、定時よりも1

時間早い17時に退社する「早上がり制度」を導入。会社全体では朝の7時～11時の間で自由に出勤時間を決められる「時差勤務制度」を取り入れたという。「時差勤務を導入したのは、朝の通勤ラッシュを避けてフレッシュな気持ちで仕事に臨んでほしいからです。一方で、『早上がり制度』を使えば『今日は17時まで集中しよう』と、気持ちにハリが出ますよね。時間の自由度を高めることで、社員の誰もがタイムマネジメントを意識し、



効率を高める  
仕事術を実践し、  
オフも大充実!

金井俊樹さん

- ①「残業をしなくて済むやり方を考えよう」という意識が根付いた会社です」と菊永悠さん
- ②ラフな雰囲気でありながら、米国不動産経営管理士などの有資格者がそろった実力派企業
- ③「時代の変化に柔軟な会社かどうか、就職先選びのポイントですよ」と藤澤雅義代表
- ④実践に裏打ちされたノウハウ提供を強みに、支援先企業を増やすオーナーズエージェント

仕事の効率アップにも繋がっています」

「目標は、不動産業界で『日本一自由に働ける会社』にすること」と藤澤代表。変革の勢いはこれからも止まないだろう。

## 自由な社風の中 いきいきと働く

新卒入社2年目の金井俊樹さんは、藤澤代表から効率を高める仕事術の指南を受け、それらを実践することで一日の時間を有効的に活用できていると喜ぶ。

「例えば、モーニングリストの活用。毎朝その日にやるべき仕事を洗い出し、その一つひとつを1日8時間・480分で割り振り、優先順位を付けてリスト化するんです。これによって仕事を明確に整理でき、時間を意識して効率良く終わらせるという仕事スタイルが習慣化しました。残業はほとんどありません」

チームで進捗を共有し合うことも効率

良く仕事を進める秘訣だという。

「うちでは代表のことを『マークさん』と呼ぶなど、役職の垣根もありません。業務終了後、不定期に開催される社内勉強会でも、『ラーニングバー』と題してお酒も自由に飲みながらリラックスした雰囲気で見聞交換しています。そんな自由で相談しやすい社風が、当社の働きやすさの土台にあるんです」(金井さん)

経理部の菊永悠さんは、子育てが一段落つき、前職で身に付けた経理能力を生かせればと同社に加わった。前職時代にはルーチン業務が中心だったが、今は会計事務所に相談しながら決算資料の作成にも領域を広げているという。

「仕事が充実しているおかげでプライベートも活動的になり、休日には友人と食事に行ったり、ヨガスタジオに通ったりと、毎日がアクティブになりました」と笑顔を輝かせる。

### 編集部

#### 「ハッタロー・ケンジロー」メモ

#### 宮古島でホテル業にも進出

同社は、関連会社とも力を合わせて、国内外からのリゾート客でにぎわう宮古島でのホテル業にも乗り出した。地域振興の一環で、勧進元として大相撲の地方巡業「宮古島場所」の誘致にも成功したという。

「日本は観光立国として価値が高く、特に宮古島はアジアからのインバウンド客が伸びています。ホテル業と不動産業は『集客力の高い物件作り』という面で親和性が非常に高い。今後も積極的に観光分野に展開していきます」と、藤澤代表は事業拡大に意欲的だ。



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** >>



特殊塗装の研修に取り組む松川裕司さん

技術の

探求と

伝承ストーリー

# 日本一の塗装技術。 創業100年のプロ集団

## 中央・城北地区 佐藤興業株式会社

- 創業年: 1918年
- 資本金: 9,000万円
- 代表取締役社長: 佐藤 周平
- 従業員数: 84名 (内、女性従業員数10名)
- 〒101-0062  
東京都千代田区神田駿河台2-10
- TEL: 03-3294-1981
- <http://www.p-sato.co.jp>

「技術でつながる」を理念に掲げる  
佐藤興業は、

まさにほかには真似できない

特殊塗装をはじめ、卓越した技術力で  
100年の歴史を紡いできた。

## 創業100年 老舗を支えてきた技術力

佐藤興業が手掛けるのは、オフィスビルや商業施設など大規模施設の塗装工事。創業100年という歴史を紡いでこられたのは高い技術力があったからだ。佐藤東平取締役は説明する。その力がいかんなく発揮されているのが、特殊塗装といわれる分野だ。

「不透明な塗料を使う一般塗装とは

違い、透過性のある塗料を塗り重ねて木や岩、大理石の質感を再現したり、デコレーションしたりするのが、特殊塗装です」と佐藤取締役。

同社が特殊塗装に本格的に乗り出したのは、1991年のこと。途絶えた技術を復活し、さらに技術力をアップして顧客に提案していくために「ペイントマジック事業部」を立ち上げた。そして、海外企業や個人ペインターとも提携し、さらなる技術力向上に力を注いできた。

それが大きな実を結んだのが、2000年頃。国内最大規模のテーマパークの建設に携わることになったのだ。施工は開発時に留まらず、現在も新規プロジェクトの特殊塗装工事に携わっているという。同社の力が認められているということの証左だろう。

## 伝承していくことが 歴史を作る

松川裕司さんは、入社11年目の中



技術で人を喜ばせる。  
そんなやりがいにあふれています



佐藤東平取締役

- ①「自分の手掛けたものが残るのが、この仕事の喜びです」と高橋淳一さん
- ②技術を育て、伝えていくことで、次の100年を作っていく
- ③特殊塗装の技術で描かれた木目や大理石。紙に描かれているとは信じ難い
- ④特殊塗装に使う道具は、仕上げの表現によって手作りしていく

堅社員。高校卒業後、職業訓練校で学んだこともあり塗装の基礎的なスキルは持っていたが、現場に出て初めて学べるが多かったと当時を振り返る。

「昔ながらの職人氣質の人が多いというイメージがあったのですが、説明してくれたり、やってみせてくれたりと丁寧に教えてくれました。だからこそ、それに答えなければと背筋が伸びましたね」

松川さんが体験したように、同社では技術の伝承にも力を注いできた。2015年にはそれまで実行してきた個々の取組を改めて制度化し、「技術技能委員会」を立ち上げた。そこでは、リーダーシップを育てるための「1・2年目研修」や、特殊塗装の研修など、社員育成のために様々なことを行っている。

その中の一つが、「全国建築塗装技能競技大会」への参加。その名の通り、日本一の塗装職人を決める大会で、同

社では全社的な取組として、約10年前から毎回数名が出場。専用の練習ブースを設け、研修も行っている。

「前日も出場したんですが、予選で敗退してしまいました。だからこそ、今回は佐藤興業の社員として結果を残さなくてはと、練習に励みました」

こう話すのは、入社17年目の高橋淳一さん。そのかいあって2017年大会では無事に予選を通過し、ほかの2名の社員とともに一層精進を重ねた。その結果、社員の一人はなんと全国1位、高橋さんは2位に輝き、もう一人の仲間も4位に入賞したという。

「一緒に練習した仲間がいて、お互いに技術を高め合うことができたからこそ、こうした結果に繋がりました」

こうした実績にも証明されるように、高い技術力を誇る同社。その技術はこれからも脈々と受け継がれていくのだろう。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 次の100年に向け 進化を続ける

建築物はどれも、それぞれ形が違う。ゆえに、塗装は人の手で行わなければならないと、技術者たちは腕を磨いてきた。そんな塗装業界において新たな波を起こせないかと、佐藤取締役は考えている。

「スマートフォンや無人小型飛行機（ドローン）と新しい技術が登場しています。これを応用すれば、新しい技術や管理方法が生み出せるのではないかと、まだ構想ではありますが、思い描いているところです」

次の100年に向け、さらなる進化を目指す同社。未来に向け、どう発展していくのか楽しみだ。



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** >>



独自サービス **開発** ストーリー

# 強力な武器を携え、技術とチームワークで勝負をかける研究開発型IT企業

コミュニケーションが大事な仕事。打合せは入念に行う

## 中央・城北地区 株式会社ジェイ・クリエイション

- 設立年: 1997年
- 資本金: 1億円
- 代表取締役社長: 上山 育視
- 従業員数: 120名(内、女性従業員数37名)
- 〒100-0006  
東京都千代田区有楽町1-7-1 有楽町電気ビルディング南館10階
- TEL: 03-3214-8300
- <https://www.jcreation.co.jp>



新規事業に踏み出し、  
全ての依頼に対して100%の成功率で応  
える。業界に旋風を巻き起こそうと  
している研究開発型IT企業には、  
高い志と強いチームワークがあった。

## 世のIT化を陰で支える 「システム移行」という仕事

「独自性をどう出していくか、いつも頭を悩ませていました」という、ジェイ・クリエイションの上山育視社長。同社は、1997年の創業。システム開発の一部を請け負っては、企業のシステム室に技術者を派遣する、典型的なシステム・エンジニアリング企業として船出した。

だが、価格競争の波は日に日に強

まっており、このままいけば疲弊することは目に見えていた。ベンチャーの気風にあふれる上山社長は妙手を考え出した。

「当時の仕事の多くが、古いコンピューターで使われていたシステムをパソコン上で動作できるシステムに置き換える作業でした。プログラミング言語を書き換えるのに大変な労力が掛かっていたのですが、英語が日本語に翻訳できるのだから、プログラミング言語だって翻訳できるんじゃないかと考えたんです」

技術者の多くが反対したが、プロジェクトを断行。苦心<sup>きんたん</sup>惨憺<sup>さんたん</sup>の末、2002年にシステム移行サービス「VENUS」をリリースした。

ところが当初は泣かず飛ばず。「短納期、低コストでシステム移行できる」がうたい文句だったが、プログラム言語の翻訳は多くの企業が挑戦しては失敗してきていた、いわば鬼門で、「VENUS」がどれだけできるのか半信半疑だったのだ。

だが、「VENUS」は違っていた。取



休日はしっかり休んで  
バランスを取っています

真田実和さん

- ① 上山視社長を囲んで。和気あいあいとした社風だ
- ② 将来はシステム言語の研究機関として社会に貢献したいと上山社長
- ③ 大手カード会社のシステム移行プロジェクトのリーダーを務めた中田喜昭さん。まだ30代半ばだ
- ④ 働き方改革もしっかり進行している

り付けた依頼はことごとく成功させ、業界関係者を驚かせたと上山社長。

「この15年で、失敗したプロジェクトは一つもありません。私たちの誇りです」

去年は、大手カード会社の巨大システム全体の移行を手掛けたことで、様々な業界からの注目もぐっと高まっている。

## 充実した教育が生み出す 絶妙なチームワーク

中堅社員の中田喜昭さんは、同社の強みをチームワークと話す。

「疑問に思うことがあれば上司にすぐに相談できて、その場で解決できる。全員が同じ方向を向いていることが、品質にも繋がっていると思います」

そのチームワークを作り上げているのが、独自の教育制度だ。新人が入社後に臨む3か月の研修で講師を担当するの

は、中田さんのように現役で働いている技術者だ。

「私たち自身が現場で掴んだことがそのまま教材になるのです。社員間で伝えていくことで、チーム力が鍛えられます」

その指導を受けて、現在プログラマーとして活動している真田実和さんは、大学時代は栄養学を勉強しており、プログラミングは全くの初心者だった。

「最初は講師の先輩が言っていることが全く分からなかったんですが、先輩は何度聞いても熱心に答えてくださり、3か月でプログラマーとしてのスタートに立つことができました」

現在は、これだけは誰にも負けたくない分野を作ろうと独自に勉強を進めており、日に日に自信を深めている。

創業以来脈々と息づくベンチャー精神が、若い力を得て、さらに飛躍しようとしている。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

**企業が成長していくワクワクを  
社員として一緒に味わえる**

システム移行サービス[VENUS]で、他社が簡単には追いつけない地位を構築した同社の可能性は、想像以上に大きい。

「言語移行のノウハウは私たちの手元に残っているので、どんな新言語が登場しても対応することができます。また、プログラム言語に国境はありませんから、海外に進出することも十分検討の余地があります」と上山社長。

将来を見据えた研究開発にも着手しており、研究開発を中心とした会社にしていきたいとも話す。



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** >>



● 全社総力による

● 物流

● 変革ストーリー

# 物流変革の主役として庫内物流をデザインし、物流で感動を与えたい

販促企画を担う寺田星香さんと営業の関洋平さんが、ホームページのデザインを検討

## 中央・城北地区 株式会社ジャロック

- 設立年: 1963年
- 資本金: 3,400万円
- 代表取締役社長: 齊藤 力丸
- 従業員数: 22名(内、女性従業員数8名)
- 〒164-0011  
東京都中野区中央2-59-18
- TEL: 03-3367-3810
- <http://www.jaroc.com>



インターネット通販の台頭で注目される物流業界。長年、物流に寄与してきたジャロックは、その未来を切り開くべく「物流で感動を与える」をテーマに掲げ、安定した即日配送実現に向け変革を模索する。

## 即日配送を可能とする「庫内物流」の効率化

1963年の創業以来、ジャロックは、倉庫内のレイアウトや設備全般の企画・開発・据付けを通じて、物流の起点となる倉庫業務の改善・効率化に挑んできた。そんな同社を率いる齊藤力丸社長は、同社が専門とする「庫内物流の効率化」の重要性は今後ますます高まっていくと説く。

「今や製品自体の品質や価格と同様かそれ以上に、消費者は商品が早く手元に届くことに価値を見出すようになっていきます。これからは物流が主役となり、『こんなに早く届くんだ!』という満足や感動を与えられるということです」

しかし、トラックの配送時間を縮めることには物理的に限界がある。ではどうすれば迅速な配送が可能になるのかというと、倉庫に保管されている商品の中から注文品を選別・出荷する「庫内物流」の

時間を短縮するしかない。何十万点にも及ぶ多品種の保管商品の中から、いかに注文の品を瞬時にピッキングし、出荷に回せるかが鍵となるのだ。

齊藤社長はこれを「庫内物流をデザインする」と呼び、そこにこそ同社の提案力・対応力が際立ってきていると話す。

「私たちは世界中から最先端の物流機器を選びすぐり、顧客の課題に応じて最適な仕組みを提案、デザインすることで効率化を実現しているのです」





部門を超えて  
何でも相談できる  
社風です!

関洋平さん

- ①デザインソフトを独学で習得し、ホームページのデザイン・更新を手掛ける寺田さん
- ②本社ショールームに皆さんが集合。ネパール、韓国など外国籍の社員も顔をそろえる
- ③「物流業界は、これからの10年でさらに劇的に変わりますよ」と先を読む斉藤力丸社長
- ④創業50年の思いを「Thanks & Next 50th」という言葉に込め、次の50年に向かうジャロック

## 総力を結集し、さらなる発展へ

営業本部の関洋平さんにとって印象的だったのは、入社2年目に半年以上かけて挑んだプロジェクトだと振り返る。

その顧客はマネキンメーカーで、倉庫の拡張移転をしたいという依頼だった。マネキンの形状は実に多彩で、パーツも多種多様。これらをできる限りスペースを有効活用して収め、かつ庫内業務の効率化を図るという難題が課せられたのだ。

関さんは、まず顧客から庫内業務の流れなどをヒアリング。さらに社内の企画、設計、施工の先輩と意見を交わし、庫内レイアウトやマネキンにフィットするラックを検討していった。施工時には現場に立ち、図面だけでは知り得なかった壁の突起物などへの対応を指揮したという。

「ようやく倉庫が完成したときには、顧

客の担当者と喜び合い、達成感に包まれました。もちろん各部門の先輩たちの力添えがあってこそ成し遂げられたこと。当社には何でも相談し合える社風があり、どんな課題にも総力で挑めるんです」

そんな関さんたち営業チームのもとには、ホームページを見て連絡したという新規顧客からの問合せが絶えないという。こうした販促メディアの企画・制作を担っているのが、企画プランニング本部の寺田星香さんだ。

自身がホームページを担当後、ホームページ経由の問合せ件数が約1.5倍に増えたと成果を喜ぶ。

「社長との距離も近く、『こんなことをやってみたい』という意見をいつでも受け入れてくれて、背中を押してくれます。今後もプロモーションや提案資料などの充実に取り組み、当社の強みをもっと広く発信・浸透させていくつもりです」

### 編集部

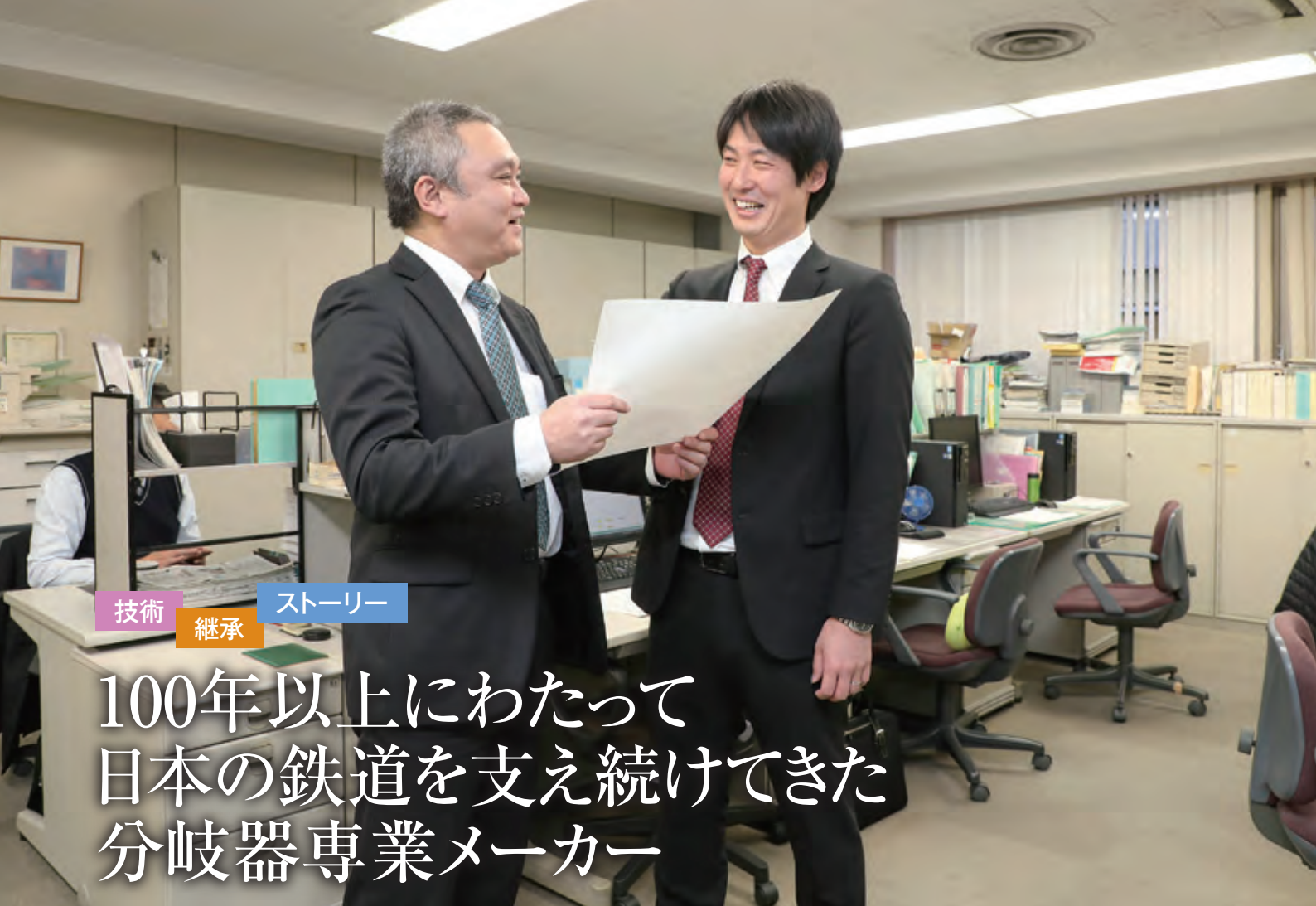
「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### ライフ・ワーク・バランスも推進

社員が幹事役を務め、月1回ペースでバドミントンやドッジボールなどを楽しんでいるという同社。こうした交流からも育まれているアットホームな社風が、全社を挙げた提案力・対応力の向上にも結び付いているのだろう。また、ライフ・ワーク・バランスに対する取組も促進し、各種制度を整えるだけでなく、例えば育児休暇から復帰した社員が後輩たちに自らの体験談を伝える場も定期的に設けているという。寺田さんも「自分の将来を描きやすい」と笑顔で語ってくれた。



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 >>



技術

継承

ストーリー

# 100年以上にわたって 日本の鉄道を支え続けてきた 分岐器専門メーカー

設計や営業の垣根なく気軽にコミュニケーションが取れる職場という

## 中央・城北地区 鉄道機器株式会社

- 創業年：1914年
- 資本金：7,500万円
- 代表取締役社長：吉田 晃
- 従業員数：112名(内、女性従業員数15名)
- 〒103-0027  
東京都中央区日本橋2-3-6
- TEL：03-3271-5341
- <http://www.tetsudokiki.co.jp>

鉄道用分岐器を設計・製造・販売する  
鉄道機器は、  
正確かつ安心・安全と評価の高い  
日本の鉄道を100年以上にわたって  
支え続けてきた専門メーカーである。

## 歴代の社員が 残してきた技術

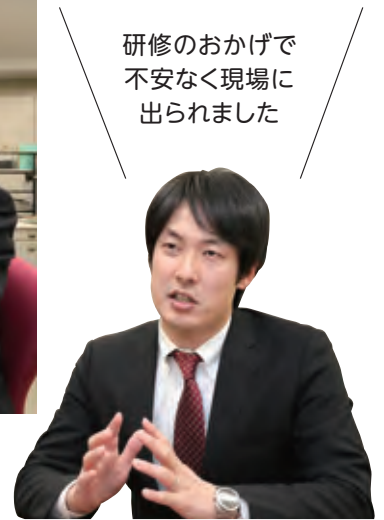
鉄道機器が製造する分岐器とは、列車の進行方向を変えるための様々な種類を有するレール型装置。言うまでもなく、この分岐器は鉄道の安全を担う重要な装置だ。それを100年以上にもわたって設計・製造・販売してきたという歴史は、同社の信頼度をそのまま表しているといつて良いだろう。現在のJR各社

が鉄道院、鉄道省、日本国有鉄道と変遷をたどる中でも同社は変わらず全ての組織と直接取引をしてきた。現在では全国に50社を超える顧客がいるという。信頼を勝ち得てきた背景を吉田晃社長はこう話す。

「運転保安上、重要な部分を製造しているので高品質な製品が要求されます。長年取引していただけているのは、鉄道会社様から直接ご指導いただきそのご要望に誠実に技術力をもって応え続けてきたからだ」と自負しています」

その技術力の源を「先輩方が研鑽してきた歴史があるからなんです」と話すのは、設計課の佐藤克彦課長だ。歴代の社員が残してきた設計実務書が技術の根幹にあるという。

「設計実務書というのは、いわば設計のための指南書です。例えば『こういうケースはこの計算式で寸法を出しましょう』とか、図面の引き方などが書かれています。それこそ数十年前に書かれたものもありますが、それが思わぬ発見をもたら



研修のおかげで  
不安なく現場に  
出られました

古谷翔一郎さん

- ① 吉田晃社長(写真中央)を囲んで。オフィスは和やかで落ち着いた雰囲気
- ② 同社では海外展開も視野に入れている。古谷翔一郎さんも「チャンスがあれば携わりたい」と話す
- ③ 同社の軌跡を語る吉田社長
- ④ 「鉄道会社の皆さんから頼られるよう頑張っています」と話す佐藤克彦さん

してくれることもあるんです」

理系出身の佐藤課長にとっては細かな計算をしていき、やがて分岐器の全貌が見えてくる楽しさがあるのだという。さらに、もう一つのやりがいがあると話す。

「自分が設計した分岐器はどこに敷設されているのか分かるので、子どもに『あれはお父さんが設計したんだよ』と教えられる。分岐器は一度敷設したら何年も使われるものなので、形に残る仕事というのが醍醐味ですね」

## 手厚い研修制度

同社には現場の最前線で活躍する若手が少なくない。中途入社3年目、営業課の古谷翔一郎さんもその一人。前職は商社で働いていたが、高い専門性をもって自社製品を扱いたいと考え転職を決意。入社後は手厚い研修のおかげで不安なく現場に出られたという。

「研修の一環で富山工場に行き、分岐器の組立てや検査といった製造の仕事をしました。製造工程を知って自分が扱う製品への理解が深まりました」

営業とはいえ、この研修は2か月から半年ほど行われるという。富山工場での研修を終えた後も、すぐに一人で営業をするのではなく、先輩社員との同行営業でノウハウを掴んでいったと振り返る。

「分からないことがあれば気兼ねなく相談できる雰囲気があります。家族的な社風なので仕事がしやすく、日々、充実しています。分岐器は奥深く勉強したいのあるものなので、これからも理解を深めていきたいと思っています」

通学や通勤で使う電車の下にも同社の分岐器が使われているかもしれない。普段意識することはないが、安心して電車に乗れるのは一人ひとりのたゆまぬ努力の成果といえるだろう。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### チームワークを大事に

仕事をする上で何より大事なものは、チームワークだと吉田社長は語る。

「たまたま私が社長をしているだけで、営業も設計も配送も全ての部署が大切な役割。私がやるべきことは仕事が円滑に進むよう各部署の連携を高めること。そのために、何か困ったことがあればすぐに相談できるような風通しの良い雰囲気を作るように心掛けています」

社長自らが生み出すこうした社風が、高い技術力を育て社員の成長を支えているのだろう。



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** >>



第一線を

走り続ける

老舗企業ストーリー

# 自由な発想を歓迎する雰囲気 革新的な商品を生み出す

美容業界の企業らしく、おしゃれな雰囲気のおフィスでいきいきと働いている

## 中央・城北地区 リアル化学株式会社

- 創業年: 1945年
- 資本金: 8,500万円
- 代表取締役: 岩崎 彰宏
- 従業員数: 56名 (内、女性従業員数18名)
- 〒170-0005  
東京都豊島区南大塚3-33-1
- TEL: 03-3986-1651
- <http://www.real-chemical.co.jp>

美容室用のパーマ剤やヘアスタイリング剤を製造・販売するリアル化学。

戦後の焼け跡から出発した同社は、革新的なものづくりで時代を切り開く先駆者として、美容業界で抜群の知名度を誇っている。

## 世の常識を覆すものづくりで 美容業界をリード

美容室向けのパーマ剤やヘアカラー剤、ヘアスタイリング剤を製造・販売するリアル化学の創業は1945年12月のこと。それまで薬品会社に勤めていた先代社長がその知識を生かし、パーマ剤の製造・販売をスタートさせた。

「当時のパーマ剤は髪が大変傷むという欠点があり、何とか髪に優しいパーマ

剤が作れないかと考えました」と、2代目の岩崎彰宏代表は語る。

同社はその後、髪成分であるアミノ酸の一種のシステインという成分に着目した。これをベースとしたパーマ剤の開発に取り組み、見事成功。1975年、日本初のシステインパーマ剤「シスベール」を世に送り出した。

世の常識を覆す製品作りは留まらず、染毛剤の開発にも取り組み、1989年には脱色力を抑え髪の損傷を防ぎ、自然な

髪色を作る酸化染毛剤「CARE TONE」を、2001年には植物生まれの原料を使った「BOTANICAL COLOR」を発売。いずれも同社を代表する製品となっている。

「社員には常々、常識にとらわれることなく、独自性の高い仕事をしようと話しています。そこに人や社会を思う視点を取り入れることで付加価値の高い製品が生まれ、おのずと他社との差別化が図れるのだと思っています」(岩崎代表)



美容業界に知識と  
技術で貢献して  
いきたいです!



酒井江梨さん

- ①「担当している仕事の中では、商品パッケージのデザインが一番好きです」と語る太田陽子さん。HPや商品パンフレットの制作も担当している
- ②オフィスに併設された明るいスタジオで、パーマ剤のかかり具合などをチェックする酒井江梨さん
- ③「独自性を追求するのはどの職種も同じ」と語る岩崎彰宏代表
- ④革新的な開発力から生まれた同社の製品の数々が美容業界の新常識を作ってきた

## 女性ならではの感性を生かし イメージアップや商品開発に貢献

ハンドクリームとしても使える汎用性の広さで消費者の心を捉えてヒットしている、同社のエンドユーザー向けヘア化粧品シリーズ「NOTIO」。入社10年目の太田陽子さんは、マーケティング部でその商品パッケージのデザインに携わった。

「思わず手に取り、手元に置いておきたくなるおしゃれさも追求しました。少人数のため仕事の範囲も広いのですが、それがやりがいに繋がっています」

一女性として、おしゃれなもののづくりに携われるのがうれしいと目を輝かせる。

4年前に入社した開発部の酒井江梨さんは、現在パーマ剤の研究開発に携わっている。初めての経験ゆえ、当初は戸惑ったが、やるしかないという覚悟を決めて取り組んだ。

「一つの商品を作り上げるまでに何百回と失敗しました。でも、あきらめたら良い製品は生まれませんよね」

そうして妥協することなく、製品を作り上げた。そんな酒井さんの力となったのが、協力的な職場の雰囲気と会社外部での勉強だ。同社では社員が各々自分の仕事に必要なセミナーを探して受講するといったことを推奨し、内容に応じてその費用を負担している。酒井さんは墨田区にある産業技術研究センターや取引先の原料メーカーに出向き、技術を学んだり疑問点を相談したりしている。

「私が勉強に行きたいと言うと、職場の方たちはどんどん行っておいでと快く送り出してくれます。職場全体に自主的に学ぶ雰囲気が定着しているんです」

美容業界に貢献したいという入社時から変わらぬ思いを胸に、酒井さんはこれからも知識を蓄え、技術を磨き続ける。

### 編集部

「ハッターロー・ケンジロー」メモ

### エンドユーザーへの 訴求も目指す

同社はエンドユーザー向けの製品も美容室や代理店経由で販売している。そのため、広告は業界誌のみに掲載してきた。しかし、エンドユーザーにももっと製品を知ってほしいと、Instagramを使ったキャンペーンをトライアルでスタートした。今後はSNSをはじめとした多様な広告媒体を使ったPR方法を模索し、ゆくゆくはエンドユーザーからの指名買いを目指すという。それには女性目線の商品開発やPR展開が不可欠となるため、さらに女性の力を生かしていきたいと考えているのだ。



さらに詳しい会社情報は ▶ **東京カイシャハッケン伝! サイトへ** >>

# 自分の志向や適性に合致した仕事に チャレンジできる環境



若い社員にも責任ある仕事を任せると、チャレンジできる環境を整えている

## 城南地区

## アララ株式会社

- 設立年: 2006年
- 資本金: 3億3,150万
- 代表取締役: 岩井 陽介
- 従業員数: 75名(内、女性従業員数25名)
- 〒107-0062  
東京都港区南青山2-24-15 青山タワービル別館
- TEL: 03-5414-3611
- <https://www.arara.com>

電子マネーからAR(拡張現実)技術までと、幅広い事業を展開するアララ。発展の鍵を握るのは、社員が働きやすい環境作りと、ポテンシャルを発揮できる仕組み。そんな同社のチャレンジ精神あふれる自由な働き方を探った。

## 社員がポテンシャルを 発揮できる環境を創造

スーパーマーケット、コンビニエンスストア、量販店、外食チェーン店などで増加の一途をたどる電子マネー。利用者にとっては支払いがスムーズになるだけでなく、各種特典も魅力だ。カード発行者にとっても、顧客情報の集積によるマーケティングなど大きなメリットとなる。

そんな電子マネーカードのシステムを構

築し、幅広い業種に顧客を持つアララは2006年設立のベンチャー企業。情報時代をリードする技術力を生かし、この他にも、メール配信システムを提供するメッセージング事業や、企業が保有する個人情報を検出・管理するソフトを提供するデータセキュリティ事業、さらにはスマートフォンのアプリで人気が高いARアプリの開発など、幅広い事業を展開する。

「どの事業も『アイデアとテクノロジーで革新的なサービスを提供し、便利で楽

しい、みんながハッピーになる社会を創る。』という企業理念に沿ったものばかりです」と、同社のビジネススタイルを説明する岩井陽介代表。当然、発想も技術も人から生まれるもの。そこで、アララでは社員がポテンシャルを発揮できる環境作りを実践してきた。それを象徴するのがオフィスである。青山通りに面したそこにはカフェのような空間が広がり、社員はいきいきと働いている。

自由な社風を表しているのは空間だけ



岩井陽介代表

- ①天井高のあるオープンなオフィス環境は自由度に満ちあふれている
- ②カフェのような空間が広がる打合せスペースがアララの自由な社風を象徴している
- ③ARという新しい技術で企業のプロモーション活動を支える岩佐健太さん
- ④人事総務として社員の働きやすい環境作りにチャレンジする鶴崎美歌さん

ではない。例えば働きやすい時間に出社して月の中で勤務時間を調整できるコアタイムのない「フルフレックス制」も導入。チーム内で事前に時間調整さえすれば、基本的に自由に時間を設定できるのだ。

## 自分の志向や適性から最適な仕事を選べる環境

新しいことにチャレンジできる環境を日々実感していると笑みをこぼすのは、人事総務部の鶴崎美歌さん。アプリ情報ポータルサイトの企画・運営を皮切りに、営業事務を経て人事総務部に異動。現在は労務管理、給与計算、入退社の手続きなどの業務を担当しながら、社内環境を整えることに全力で打ち込み、「フルフレックス制」の導入も担当した。

「公的書類の提出は平日に限られるので出勤時間をずらしたい、など社員の要望などを吸い上げて導入しました。その

上で社員が制度を気兼ねなく利用できる雰囲気作りにも尽力しています」

新卒1年目のAR事業部の岩佐健太さんは、学生時代にAR技術を研究してきた。ARとは、実在する風景にバーチャルの視覚情報を重ねて表示することで、目の前の世界を仮想的に拡張する技術を指す。この技術を使って岩佐さんは多彩な業種のARキャンペーンを手掛けている。

「企業の商品やサービスにARで付加価値を付ける提案をしています。例えば恐竜図鑑なら、リアルな3Dの恐竜が目の前に現れることで子供たちの好奇心を刺激しますよね」

プランナーとして活躍する岩佐さんの守備範囲は広く、企画立案から品質管理や納期管理までの全工程をマネジメントする。若くして責任ある仕事を任されているが、プレッシャーを達成感が払拭してくれると微笑む。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### ジョブローテーションで挑戦する分野を選べる

何でもチャレンジできる働き方を実践するアララ。そんな社員の働き方を支援するのがジョブローテーションである。同制度は自分の意思で挑戦したい分野を選んでエントリーできるというもので、主体的に働くアララの企業文化を象徴する制度といえる。同時にオフタイムはしっかり充電に充て、英気を養うというアララ流を実践すべく、有給休暇とは別に「誕生日休暇」、従来の夏季休暇を休みたい季節に取得できる「オールシーズン休日」なども導入。社員のライフ・ワーク・バランスを実現している。





「全社員参加型経営」の  
実践 ストーリー

# 若手社員に裁量を託し、 ボトムアップによる 店作りでニーズをつかむ！

入社4年目の芹澤愛恵さんは、自社ブランド「INFIT」の企画開発に携わる

## 城南地区 株式会社スポーツマリオ

- 設立年: 1988年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 桐原 裕輔
- 従業員数: 158名(内、女性従業員数89名)
- 〒151-0072  
東京都渋谷区幡ヶ谷1-1-1 ニッコービルディング1階
- TEL: 03-6304-2336
- <http://www.sportsmario.co.jp>

スポーツマリオは、野球、サッカー、ランニングやフィットネスなどのジャンルに特化したスポーツ用品店を次々と立ち上げ、独自性で勝負してきた。その成長を語る上で欠かせないのが、「全社員参加型経営」である。

### 成長の原動力は 全員の経営者意識

スポーツマリオは、「ベースボールマリオ」「サッカーマリオ」「ラン&フィットネス」といったジャンルに特化した店舗展開を行い、顧客のハートをがっちりつかんで成長の一途をたどっている。

「スポーツ用品店という、広く浅く、様々な商品を取り扱うのが一般的です。しかし当社は『お客様の関心事は何なの

か』に焦点を絞ってジャンルを見極め、店舗の演出やサービス、商品ラインアップに反映し、他社との差別化を図ることで成長してきました。それを支えてきたのが、社員の声を経営に反映する『全社員参加型経営』です」

そう語るのは、菅原孝夫取締役。自社のクラウドシステムに、店長会議の動画や各店の収支状況などを随時アップし、社員がスマートフォンなどで自由に閲覧できるようにしている。さらに、同システム

の日報欄は社内SNSとしても活用でき、社員たちが店舗での棚作りの事例やスポーツ用品メーカー主催の展示会の様子、店舗キャンペーンの成功例などを写真付きで積極的にアップ——これが経営者意識の共有化に繋がっていると菅原取締役は説明する。

「日報に書き込まれた事例を参考に『うちの店舗でもやってみよう』という広がり自然に生まれてくるんですよ。事例のみならず、その結果売上げにどう結び付





手を挙げれば  
新しい仕事にどんどん  
挑戦できる会社!



奈須日向郎さん

- ① 奈須日向郎さんはメンズアイテムのバイヤーとしても活躍する
- ② 社員の8割以上がフルマラソンを完走し、その実体験を接客に生かしているという
- ③ 「どんな仕事も自分主体で臨むと、面白さが深まっていくものです」と菅原孝夫取締役
- ④ スポーツ分野で培ったノウハウを生かし、カジュアルショップ「STAND ON」も展開

いたのかという数値データも共有していますので、経営的な視点や収支への責任感も磨かれていくのです」

## 若手社員が商品開発やイベント企画に躍動

24歳の芹澤愛恵さんは、入社3年目に女性向けフィットネスウェアの自社ブランド「INFIT（インフィット）」の商品開発チームに大抜擢された。同開発チームは、若手メンバーが主体となって、アイテムの生地や機能、デザイン、サイズ感などを検討し、デザイン・製造を委託する協力先とともに形にしているという。

「お客様のニーズに沿った商品を自分たちで作れることに、大きなやりがいを感じています。まだまだ始まったばかりのブランドですが、これから随時ラインアップを拡張し、ブランドを大きく育てて認知度を高めていきたいですね」

芹澤さんと同期入社で国分寺マルイ店の店長を務める奈須日向郎さんは、地域のフィットネスジムに提携を持ち掛け、プロのインストラクターによるランニング教室を企画し、開催したという。

「モノの提案のみならず、イベントを通して『コト』も提案し、スポーツの楽しさを広げていきたいという思いを形にすることができました。この取組もクラウド上にアップしたところ、店舗の垣根を越えて『うちではヨガ教室を開いてみよう』といった新しい動きも始まっています。今は、こうした地域イベントを会社全体の仕組みとして展開していきたいと意気込んでいます」

芹澤さん、奈須さんのような若手社員が主体となって、会社全体を巻き込みながら事業を推進する同社。「全社員参加型経営」がどんな新たな躍進を生み出すのか、今後が楽しみだ。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 上司・部下が評価し合う 「360度評価」

同社では評価制度においても、「全社員参加型」が貫かれている。上司が部下を評価するだけではなく、部下も上司に対して「チームコミュニケーション」や「他部署との連携」といった項目ごとに評価を行い、それらをフィードバックすることで互いの課題の抽出・解決に繋げているという。「当社ではこの仕組みを『360度評価』と名付け、積極的に取り組んでいます。社員が受け身になるのではなく、主体的に自覚を持ってチームと関わる姿勢が育まれています」と、菅原取締役はその効果に自信を見せる。



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** >>



エンジニアを **育てる** IT企業ストーリー

# 多種多様なイベントと手厚い教育環境で ITエンジニアを育てる

女性社員の声から導入された制服。顧客との会話のきっかけになっている

## 城南地区 日本電算株式会社

- 設立年: 1985年
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役社長: 松岡 善昭
- 従業員数: 180名(内、女性従業員数51名)
- 〒141-0021  
東京都品川区上大崎2-25-2 新目黒東急ビル13階
- TEL: 03-5719-2882
- <http://www.nd-inc.co.jp>

業歴33年の老舗企業としてシステムエンジニアリングサービスを軸に置き、アプリ開発やデジタルサイネージといった成長分野にも積極的に携わる日本電算。ITエンジニアを育てる、その教育環境と社風に迫った。

## SES事業をベースに スマートフォンアプリや デジタルサイネージも注力

コンピューター社会の幕開けともいえる1985年創業の日本電算は文字通りの老舗である。システムエンジニアリングサービス(SES)を看板に掲げて、着実に成長してきた。SESというとエンジニアが顧客先に赴いて業務をするというスタイルの働き方が一般的だが、社

員が一堂に会する機会が少ない分、交流や情報の共有、ひいてはスキルアップが図りにくいという問題を抱えがちだ。

「当社では、毎月1回技術研修を実施しています。普段は顧客先にいる先輩エンジニアが講師となって、Java、C言語、Androidなどのプログラミング言語について、6～8時間かけてみっちり教えています」

そう語るのは松本光広取締役。さらに近年注力しているスマートフォンアプリの

開発やデジタルサイネージ(電子看板)の販売事業がエンジニア育成に貢献しているという。

「SES業務は携わるシステム自体が大変大きく、複数の会社と協力し、大手一流会社の何百人単位のプロジェクトに携ります。一方、社内開発業務ではお客様の要望に合わせたアプリ開発を行います。様々な業務を経験することで、当社の社員は着実に技術力を身に付けることができます」(松本取締役)



文系・理系を問わず  
新入社員をエンジニアへと  
育てる環境があります



松本光広取締役

- ①「華やかなオフィスにいると、気持ち良く、モチベーションも上がります」と話すのは、入社3年目の大井彩奈さん
- ②各種交流イベントのおかげで、社員同士の距離が近いのだという
- ③「エンジニアとしての成長を実感できています」と話すのは、入社2年目の赤坂里美さん
- ④春は桜、夏はひまわり、そしてハロウィン、クリスマスなど季節ごとにテーマを設け、社員自らオフィスを飾り付ける

## 文系出身でも一からプログラミングを習得し、ITエンジニアとして活躍できる

「文系出身でもやっていけるかという不安がありましたから、ITに関する知識を一から丁寧に、実践的に教えてくれる会社を探していたんです」

そう語るのはい入社2年目でクリエイティブ事業本部に所属する赤坂里美さん。入社後3か月にわたる技術研修では、C言語とJavaを習い、4人チームで名簿管理システムを作ったという。さらに毎月1回の研修にも欠かさず参加することで、着実に力を付けた赤坂さん。1年目の後半からiPhoneアプリの開発に取り組み、音楽ホールのチケット販売システムを完成させたばかりと顔をほころばせる。

「設計からテストまで全てに関わりましたから、完成したときは、私にもこんなも

のが作れるんだと成長を実感できましたし、自信が付きました」(赤坂さん)

## 社員同士のコミュニケーションを生み出す、交流イベント

「社員同士の仲が良く、先輩が後輩の面倒をよく見るんです」

そう語るのはい入社3年目で人事部に所属する大井彩奈さん。そうした社風作りに一役買っているのが交流イベントだという。社員旅行、BBQ、忘年会、ボウリング大会といったものに加えて、入社1年目にミュージカル鑑賞や食品サンプル作り、高級フレンチの食事会などを体験する、新人限定のイベントが行われるという。

「交流を通して社員間のコミュニケーションが活発になり、何でも話せる関係作りができています」(大井さん)

こうした社風が、会社全体で社員を育てるという教育環境を支えているのだろう。

### 編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 社長自ら手作り料理を振る舞う

お話を伺った同社社員から度々耳にしたのが、「社長との距離が近いんです」という言葉で、これを象徴するエピソードがある。月1回の勉強会では自主的に学ぶ社員の労をねぎらうべく、社長自らが手作り料理を振る舞うのだという。さらに社長の社員への声掛けはこうした特別な場面に限らないといい、機会を見つけては社員たちと食事に出掛けていと多くの社員が口をそろえる。社長が率先して社員に関わり、その声に耳を傾けるという会社の好例といって良いだろう。



さらに詳しい会社情報は ▶ 東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



若手が

活躍できる

環境作りストーリー

# 提案力と実行力を持った若手が マーケティングの新たな可能性を生み出す

武田真由香さんは、顧客の思いを実現するために日々奮闘中だ

城南地区

株式会社ネオマーケティング

- 設立年：2000年
- 資本金：4,756万円
- 代表取締役社長：橋本 光伸
- 従業員数：118名(内、女性従業員数67名)
- 〒150-0036  
東京都渋谷区南平台町16-25 養命酒ビル
- TEL:03-6328-2880
- <https://www.neo-m.jp>



モノやサービスを作る上で欠かせない  
マーケティングのプロ集団である、  
ネオマーケティング。  
その成長の秘密は、  
若手が大いに活躍できる  
環境にあった。

## 社員の声に耳を傾け 若手の成長を支援する環境

一般消費者向け製品やサービスを提供する企業は、ユーザーの声を常に意識し、頭を悩ませている。そんなマーケティング上の課題解決を全面的にサポートするのが、ネオマーケティングだ。

「お客様の課題に向き合い、リサーチやPR企画、コンタクトセンターなど、あらゆる手法を駆使して、それぞれのお客

様に合った方法を考え、提案・実行するのが私たちです」

こう話すのは、橋本光伸社長。マーケティングの手法は多岐にわたり、さらに顧客の幅も広い。それだけに多くの知識が求められるが、その中で信頼を集め、ここまで成長してきたのには理由がある。それが、若手の成長を支援する環境作りだ。

自社のサービスを売るのではなく、顧客の課題に合った適切な提案を行うこと

をスタンスとしている同社では、「こういうことができないか」という顧客の相談に対し、どうすれば実現できるかを考え、自社のサービスを広げてきた。そのほとんどが現場からの意見や提案をもとに実現したものばかりだと言う。

「当社のサービスは決まった形がありません。だからこそお客様の思いに応えられるように、決められた枠の中だけで考えるのではなく、自分で考え、思い切って挑戦できるような環境が必要だと考え



将来は、自分のアイデアで新しい事業を形にしたいです!

中野正文さん

- ①先輩後輩の垣根なく、何でも言い合える環境。その中から新たなアイデアが生まれることも多い
- ②「その手があったか!」と思われるような提案で、企業のマーケティング活動をサポートする
- ③「多様化、複雑化する要望に応え、「マーケティングならここ」と言われる会社になりたいです」と橋本光伸社長
- ④「N」をかたどったロゴには、企業と消費者、ヒトとコト、モノなど、様々なものを繋ぐ架け橋になるという思いが込められている

ています」と橋本社長。実際に、新卒数年目の若手の意見から生まれた仕組みやサービスもあるといい、そうした実例がまた、挑戦しやすさに繋がっていると太鼓判を押す。

## 活躍し、成長する若手社員たち

そんな環境が仕事へのやりがいに繋がっていると話すのは、入社5年目の中野正文さん。営業として活躍する社員の一人だ。

「営業は、お客様の課題を聞いて解決方法を提案するのが主な業務。一人ではなく、社内の様々なメンバーと協力して進めるので、密なコミュニケーションが欠かせません」

同社の風通しの良さは、それを自然と可能にしてくれると話を続ける。

「お互いに協力しよう、助け合おうとい

う雰囲気、会社全体にあるんです。相談すれば一緒に考えてくれますし、個人発信のアイデアでも、会社としてしっかり受け止めてくれる。だからこそ、自分ももっと頑張ろうという気になります」

同じく同社で活躍する若手社員の武田真由香さんは、入社3年目。営業のアシスタントをしながら、一人前を目指している。

「提案書を作るにも、前は要件を満たすだけで精いっぱいだったんです。ですが、今は直接やりとりするお客様だけでなく、その上司の方まで納得いただけるような、分かりやすく説得力のあるものにしてもらえるようになりました」

顧客の思いを実現するサポートをするのが私たちの仕事と武田さん。

「まだまだ勉強中ですが、早く第一線に立てるように成長し続けたいですね」と目標を語ってくれた。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### あらゆる働き方を実践する

同社は那覇と石垣島にも拠点がある。地方に雇用を創出することで、地元で働きたいという人のニーズに応えているというわけだ。また、1年ほど前に有志のメンバーで「働き方改革推進委員会」を設置。全拠点でより働きやすい環境作りに取り組んでいる。

「セキュリティ面などで課題はありますが、いずれはテレワークなども選択できるようにしたいと考えています。個々人の声をしっかり聞いて、ライフスタイルに合わせた働き方ができるようにしたいですね」(橋本社長)



さらに詳しい会社情報は ▶ **東京カイヤハッケン伝! サイトへ** >>

# 会社は人生を輝かせるための「ステージ」。 当事者意識が、自分も会社も成長させる



社長から新入社員まで机を並べる明るいオフィスは、社員同士が話しやすい雰囲気に満ちている

## 城南地区

## フロンティアコンストラクション&パートナーズ株式会社

- 設立年: 2001年
- 資本金: 3,300万円
- 代表取締役社長: 松村 力
- 従業員数: 272名(内、女性従業員数87名)
- 〒108-0014  
東京都港区芝5-33-1 森永プラザビル本館12階
- TEL: 03-5484-7700
- <http://www.fc-p.co.jp>

フロンティアコンストラクション  
&パートナーズは、  
建設プロジェクトの事業主側に立ち、  
事業主が直面している  
様々な問題解決をサポートする  
建築の「トータルパートナー」である。

## 建築のプロとして 事業主に寄りそって歩む

マンションやビル、街作りといった建設プロジェクトを企画発注する事業主(デベロッパー)とその設計や工事を請け負う建設関連会社との間で、事業主側に立って建設プロジェクトをマネジメントするフロンティアコンストラクション&パートナーズ。

「建築のプロとして、事業主が求める

あらゆる場面をサポートしています」と松村力社長が語るように、企画からプロジェクトの管理、そして竣工後のカスタマーサービスまでと、まさに川上から川下まで手掛けている。今後は市場の変化に合わせて川下にも力を注いでいく計画だと松村社長。また、公共施設を民間企業が運営するケースが増えているが、そうした官民連携のプロジェクトへの参入も進めている。

松村社長はゼネコンの人事部出身。

社員が働きやすい環境が、結果的に企業を成長させると痛感していて、同社でも各種制度を整えてきた。例えば毎週木曜日はノー残業デーとし、プレミアムフライデーもいち早く導入した。また、給与やボーナスの原資となる業績も等しく公開。利益が一目瞭然のため、社員全員で会社を運営しているという当事者意識が持ちやすく、働く意欲にも繋がっているという。

「会社は自分を表現するステージ。主



建設プロジェクトを  
まとめられるように  
なりたいです!

沼舘佳さん

- ①「建設業界の将来を見据えた事業展開をしています」と語る松村力社長
- ②社員一人ひとりがやりがいを感じながら仕事をしている
- ③「仕事に必要なことを勉強するのは楽しいです」と語る井上寛隆さん
- ④休日をしっかりと取るために制度が整っていることも、働きやすさに繋がっている

体的に仕事も時間もコントロールして、人生を充実させてほしいと思っています」

## オフがしっかり取れるから仕事に集中できる

建設業界でやりたいことをじっくりと探せる会社をテーマに就職活動をしたというのは、大学と大学院で建築や都市計画を学んだ入社1年目の沼舘佳さん。

「技術系からカスタマー部門まで幅広い業務があり、色々なことにチャレンジできそうなところにひかれて入社しました」

沼舘さんが働きやすさの大きな要因の一つになっていると挙げているのが同社のオープンな社風だ。役職の階層が少ないフラットな組織で、社長から新入社員まで同じフロアで机を並べて仕事している。

「部署の違う先輩の方々が気軽に声を掛けてくださるおかげもあって、会社に

なじむのも早かったですね」

また、休暇も取りやすいと喜ぶ。

「夏期休暇と代休、土日を組み合わせると10日間の夏休みを取り、海外旅行を楽しみました。気兼ねなくリフレッシュできる分、仕事にも集中できますね」

仕事にやりがいを感じていると話すのは、入社2年目の井上寛隆さん。もともと電気工事関連会社に勤めていたが、現在は技術アドバイザーとして、新規物件の購入を検討している不動産会社にその物件の問題点を指摘したり、問題の解決案を提示したりしている。

「建築関連の幅広い知識が不可欠な仕事なので、日々勉強です」

知識を増やすことが肝要だと入社後から資格取得に励んでいる。

「お客様のために力を尽くし、それが評価に繋がる今の仕事が楽しい」と話す井上さんは、働くやりがいに満ちている。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 部活動で社内が繋がり働きやすく

井上さんと沼舘さんが声をそろえるのが、社内の雰囲気の良い。それを実現しているのが任意参加の部活動だ。平日の就業後やノー残業デー、プレミアムフライデーなども利用し、バドミントン部やワンダーフォーゲル部、綱引き部、映画部と様々な内容で活動している。

「部活動でほかの部署の方とお話しできるのがうれしいですね」(沼舘さん)

「横の繋がりができたおかげで断然働きやすくなりました。お酒の誘いが増えたのも喜ばしいことです」(井上さん)

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

常識を覆す

大英断ストーリー

# 職人技を解き明かす ビッグプロジェクト。 勇気の一步が建設業界の 未来を切り開く

空気圧で釘を打つタッカーの消音化に臨む吉田哲朗さん

城南地区

株式会社丸高工業

- 設立年: 1954年
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役: 高木 一昌
- 従業員数: 80名(内、女性従業員数16名)
- 〒140-0014  
東京都品川区大井1-47-1 NTビル3階
- TEL: 03-6429-7280
- <http://www.marutaka-kogyo.co.jp>

工事の騒音や振動、  
そして慢性的人手不足。  
建設業界の課題を克服すべく、  
丸高工業は  
作業の標準化と消音化に挑んだ。

## 職人の技を万人が 使える形に。 途方もない挑戦の始まり

建物の改修工事では、騒音の発生は避け難く、店舗や施設が稼働していない夜間や休日に作業せざるを得ないため、作業員の確保が難しい。また、職人技の継承には長い時間が掛かるため、建設業界では若手の育成も進みづらかった。

建設業界の宿命とされていたこれらの

問題に、改修を専門とする丸高工業は切り込んだ。言語化不可能といわれる職人技を標準化し、未経験者でも、きれいにできるような仕組み作りを試みたのだ。

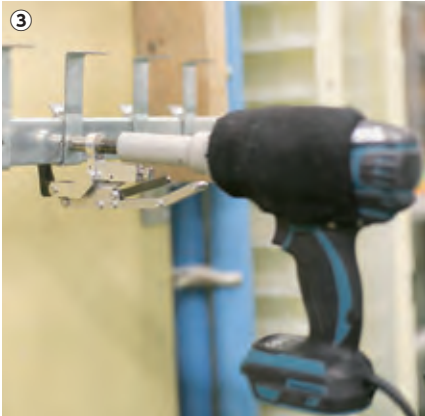
「分析すると、腕利きの職人にしかできない作業はわずか1割で、後は熟練者でもできる作業だったのです」と語るのは高木一昌代表。職人の作業を動画で撮影し、何度も見ながら詳細に分析。項目立てて分類していくと、熟練の技は見て覚えるしかないという常識が覆ったという。

そこから未経験者には難しい作業を抽出。標準化のアイデアを出し合い、試行錯誤を繰り返していった。

「当社では、入社から2年間を研修期間として標準化プロジェクトの中心を担ってまいります。必要なら建築機械を社内で作ってしまうこともあります」(高木代表)

その過程で、改修工事につきものと考えられていた騒音や振動を出さない機械も多数開発。例えば、モルタル撤去も従来電動ハンマードリルで破壊する方





新人は2年で  
見違えるように  
成長します

高木一昌代表

- ①職人の作業を撮影しながら細かくメモを取る小林里沙さん
- ②高木代表と若きプロジェクトの担い手たち。後ろには同社が開発した機械が並ぶ
- ③固定できるようにすることで、勢いでネジがぶれてしまう弱点を克服したインパクトドライバー
- ④リニューアルイノベーションセンターは、若手研修と標準化プロジェクトの拠点

式は、騒音が響いていたが、剥がして行う「メクリックス」は、隣室でも音が気にならない程の静音効果を発揮している。

こうして業界が抱える課題に取り組んできたことが実を結び、2017年、東京商工会議所「勇気ある経営大賞」大賞を受賞するに至った。まさに経営者の勇気が業界の常識を覆す第一歩となったのだ。

## プロジェクトの中心は若手社員

現在入社1年目で、標準化プロジェクトを進める一員である吉田哲朗さん。標準化の一つとして携わった、塗料の一覧表作りは大仕事だったと振り返る。

「一口に塗料といっても何百、何千という種類があって、メーカーごとに名前の付け方や特性もバラバラなんです。それをデータにまとめ上げたのですが、膨大で地道な作業だっただけに完成したとき

の達成感は格別でした。上司にも評価してもらい、満足の出来でした」

実際にモノに触れながら学べたことも大きかったと語り、ゆくゆくは業界の固定概念を覆すようなイノベーションを起こしたいと大きな野心を抱く。

入社3年目の小林里沙さんは、本場で見積算業務に約2年半携わった後、標準化プロジェクトに加わった。

「これまではデスク業務だったので、実物に触れ、知識と現実のギャップが見えてくるのは楽しいですね。女性の視点も生かして、プロジェクトでの役割を果たしていきたいです」(小林さん)

標準化プロジェクトはまだ道半ばだが、若手のモチベーションは確実に高まり、技術水準も上がっている。職人の世界でも標準化できると証明できたことが、同社の、そして建設業界の今後に弾みをつけてくれるはずだ。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 国境も業界も超えて 広がる展望

高木代表の口からは次々と展望が語られた。

「女性や高齢者でも扱える軽量資材の導入だけでなく、すでに一部で導入が始まっているアシストスーツ等の作業の自動化も普及させていきたいです。また、女性から『かわいい』と思ってもらえるような、デザインも必要でしょう。ゆくゆくはAIで現場が回せるような構想を練っています」

さらに標準化のノウハウの教育や、独自開発した機械のレンタルなどを事業化し、同社の活躍の領域は多方面に広がっていきそうだ。



# スキルの習熟度の「見える化」で 成長の方向性が分かり、やりがいアップ



人材育成に力を入れる会社。若手社員も活躍している

## 城南地区

## 株式会社山小電機製作所

- 設立年: 1933年
- 資本金: 3,600万円
- 代表取締役社長: 小湊 清光
- 従業員数: 144名(内、女性従業員数26名)
- 〒144-0033  
東京都大田区東糀谷4-6-20
- TEL: 03-5735-3311
- <http://www.yamakodenki.co.jp>

携帯電話各社の基地局に設置するアンテナの支柱をはじめとした伝送・無線用通信建設部材を設計・製造する山小電機製作所。現地調査から手掛ける細やかな対応と最新技術で通信インフラを支えている。

## 伝送・無線網の構築に貢献 情報通信の発展を支える

1933年、大手通信メーカー向け金属加工品の設計・製造業としてスタートした山小電機製作所。1953年、当時の日本電信電話公社(現NTT)に、伝送・無線用アンテナの支柱といった通信建設部材を供給することになったという。携帯電話やパソコン、スマートフォンなど、通信技術の進歩とともに無線網はやがて通信イ

ンフラの要となり、同社も発展。また設置場所の調査から製造、そして納品後の製品試験まで受注し、きめ細やかに対応したことも成長の底力となった。

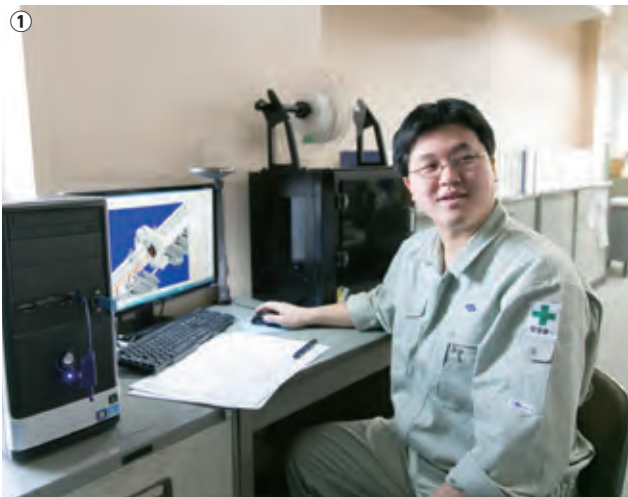
「アンテナを設置させていただきたいビルオーナーさんとの折衝からスタートすることも少なくありません。アンテナ設置に関わる仕事を一貫して担っているのが当社の強みです」と、小湊清光社長。

一貫受注のメリットは、現場で作業する社員たちも感じている。SE事業部技

術部の青木貴宏さんは、通信建設部材の設計と3次元レーザー加工機用の設計図製作とプログラミングを担当している。

「設計図には、ちょっとした部分の寸法や部材に開ける穴のサイズといった事細かな情報を確認し、描き込まなければなりません。現地調査担当者や製造担当者が社内にいるので、直接質問しやすい環境です。仕事が早く確実に進み、やりやすいですね」

一貫受注だからこその連携で、質



仕事で分からないことがあっても、すぐに誰かに相談して解決できます



川崎桜子さん

①「大学と大学院で使ったCADは、いわば基礎編。仕事ではその発展編を身に付けていきます」と語る青木貴宏さん

②2016年、都内企業として初めて導入した3次元レーザー加工機

③「若手でも責任ある仕事を任せています」と語る小湊清光社長

④工具の置き場所にそれぞれの名称と形を表示する「姿置き」も、5S活動の一つ

の高い製品を作り上げる。それが、高評価へと繋がっていることは間違いない。

## 多能工マップと5S活動を「見える化」して情報共有

同社の経営は多方面から注目・評価されているのだが、その理由を小湊社長は「見える化」の導入にあると語る。「見える化」とは、職場の目標やその実施状況といった情報を共有して課題改善を目指す取組のこと。例えば、社員の顔写真と氏名とともに、それぞれが身に付けてほしいスキルとその習熟度の4段階評価を「多能工マップ」という一覧表にまとめ、各部署の掲示板に貼り出している。

また、6年前からは整理・整頓・清潔・清掃・しつけに力を入れる「5S活動」も実施。部署ごとに5S委員を決めて定期的に社内をパトロールし、その結果も掲示板で公表している。

「整理整頓されていることで必要な道具を探しやすいのはもちろん、いつもと違う場所に置いてしまってもすぐに気付いて片付けられます。社内を清潔に保とうという意識も根付いてきていますね」と、入社2年目、広報企画室の川崎桜子さんは語る。

実は、川崎さんは7人制ラグビー（セブンズ）のレフリーという顔も併せ持つ。レフリー活動のため休職する期間もあるというが、仕事をおろそかにすることは無い。

「相手が求めることを先読みして動き、不測の事態に対応する力は仕事でもレフリー活動でも大切。仕事に注力することで、レフリーとしての力も付けられると感じています」

目標ややるべきことが「見える化」されていることで、自身の成長を実感しているという川崎さん。さらなる成長を目指し、努力し続ける。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 防災・減災用品にも注力

小湊社長が「売上げとしてはこれからだが、注目度は高い」と期待を寄せるのが防災・減災用品の開発・製造だ。1968年の十勝沖地震をきっかけに通信企業から要請を受け、キャスター付きワゴンの転倒や自走を防止する「耐震ワゴンキャッチャー」を開発。以後、地震発生時に屋上や防災倉庫の鍵を開ける「自動解錠ボックス」や、棚の落下物を防ぐ「落下センサー」を製品化してきた。「落下センサー」は、2017年度東京都トライアル発注認定制度認定商品に選ばれている。今後も主力製品に育てるべく力を注いでいく。



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 >>

# 展示会を彩る<sup>きょうじ</sup>経師の世界。 多様な面に紙を貼る 技術の継承は現場から



「水貼り」という特殊な貼り方を、慣れた手付きでこなす二階堂健太さん

## 城東地区

## 株式会社クリエース

- 設立年: 1978年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 栗原 孝之
- 従業員数: 19名(内、女性従業員数1名)
- 〒130-0013  
東京都墨田区錦糸4-4-3
- TEL: 03-3624-7891

日本伝統の室内装飾具を手掛ける職人、<sup>きょうじ</sup>経師。現代においては、展示会場を装飾するのに不可欠な存在として、そのスキルが継承されている。

クリエースはそんな経師のプロ集団。

伝統の技は現場経験を通して継承される。

## 特殊な技能を必要とする 経師の世界

展示会ブースの壁はベニヤの板などに、商品写真や企業のロゴが印刷された大きな壁紙を貼り付ける形で彩られる。シワ一つなく紙を貼るところに、びょうぶやふすま作りを手掛けてきた日本古来の職人のスキルが生かされている。

「紙がはみ出た部分を折り込む順番が重要なので、寸法の取り方が独特なん

ですよ。しかも、紙を貼るのはまっ平らな壁とは限らず、大きさも形もバラバラですから、経験がものをいう世界ですね」

技術の特殊性を説明するのは栗原孝之代表。祖父の代から経師の家系で、父親でもある先代の後を継いで、2007年に代表に就任。それを機に若者を積極採用するなど社内の若返りを図り、新たなスタートを切った。

主力となる若手を育成するため、栗原代表は仕事の進め方を改革。若手をな

るべく早く現場に出し、多くの経験を積ませることにした。さらに、人の動きが流動的な現場の性質に合わせて、決まった先輩ではなく、近くにいる先輩が柔軟にフォローできる態勢を築いた。成長スピードは格段にアップし、一人前に仕事をこなす若手が増えてきている。

## 先輩の「あきらめない」が 後輩を育てる

2001年に入社した吉田和久さんは、



まだまだという気持ちで  
腕を磨きたいです



二階堂健太さん

- ① 壁紙にのり付けをする吉田和久さん
- ② 展示会場設営の合間に。20~30代が主力になりつつある
- ③ 現場経験を積ませ、若手を育てる栗原孝之代表
- ④ メジャーやハケなど経師に欠かせない道具セット

コツコツと経験を積み重ねて、現在は中堅といわれるポジションだ。

「工期が1~2日と短期で決着するので、日々達成感を味わえるところに、この仕事のやりがいを感じますね。今ではどこに行っても通用するだけの腕が付いたと自負していますし、これが一生の仕事になると確信しています」

一日一日の積み重ねを自信に変えたと胸を張る吉田さんは、後輩との接し方でも意識していることがあるという。

「作業のやり方は人それぞれですから、本人の考えも尊重して、『こうしたらどう?』『こんなやり方もあるよ』などと、ほかの選択肢を提示するようにしています」

命令形で指示しては本人の経験にならない。たとえ一度で伝わらなくても粘り強く面倒を見る。「あきらめないこと」が後輩指導の要だと吉田さんは断言する。

そんな先輩たちのもと、急成長を遂げ

ているのが、2014年入社の子階堂健太さん。新卒4年目にして「中堅並みに仕事をこなす」と評判の若手のホープだ。仕事の魅力をこう語る。

「実は奥が深くて、現場ごとに要領が全然違うんですよ。『こういうパターンもあるの?』『こんなやり方もあったんだ』と毎日、発見の連続です」

入社早々から現場に出ることで、仕事の奥深さに気付いた子階堂さん。最近では親方から一つの作業の一切を任せられることも増えてきた。

「評価されていると感じてうれしくなりますね。ただ、そこで調子に乗ったら成長は止まってしまうので、常に『まだまだ』という気持ちは忘れないようにしています」

展示会産業が活況の昨今。経師への期待が高まる中、若手が向上心を持てる環境が整った同社は、ますます活気を帯びていくことだろう。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 1日で終わる仕事だからこそ 感じられる喜び

「工期が短いので毎日達成感が味わえる」というのは社員が口をそろえて言う、この仕事の魅力だ。会場設営にかかる時間は通常1日で、翌日はもう次の現場へという流れになる。つまり常に新鮮な気持ちで仕事に臨めるというわけだ。

「大規模な案件になるとあまりに作業量が膨大で、現場を見たときに絶望感が漂うことすらあります。でも、やれば必ず終わるんですよ。一つひとつ目の前の作業を確実に仕上げていくことがゴールに繋がっているという実感もモチベーションの一つです」(吉田さん)



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 >>

# 社員同士の深い絆が 大手企業の信頼を集める下町のIT企業



シーエスエス社員のみなさん。オフィスには和やかな雰囲気漂う

## 城東地区

## シーエスエス株式会社

- 設立年: 1984年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 落合 幸男
- 従業員数: 12名(内、女性従業員数3名)
- 〒134-0088  
東京都江戸川区西葛西6-9-12 西葛西トーセイビル6階
- TEL: 03-3804-2312
- <http://www.csskk.co.jp>

一人ひとりが求められる以上の成果を出して、顧客の信頼を得る。そのために一番大事なのは「社員同士が仲良くすること」。

笑顔に包まれた職場でいきいき働く社員が、多くの企業の基幹業務を支えている。

## 的確なマネジメントと技術で頼りにされる存在に

江戸川区のシステムエンジニアリング企業シーエスエスは、社員数12名という規模感からか、時折笑い声が飛び交うアットホームな雰囲気が漂う。

「同じ仕事なら、明るく楽しくやるほうが良いでしょう」

落合幸男代表も笑みをこぼす。

事業の柱は、1997年から続けている

基幹業務パッケージソフトの導入支援。ソフトウェアの知識はいうまでもなく、担当企業の業務に関する深い見識も必要な仕事だ。企業ごとにかゆい所に手の届く仕様にする落合代表のプロジェクトマネジメントは評判を呼び、同社は多くの大手企業を顧客に抱えるようになった。そうして蓄えたスキルをもとに、発売元のソフトウェア会社に改良点をアドバイスするなど、小さいながらもキラリと光る技術を誇っている。

## 何より大事なのは顔が見えること

落合代表が最も大切にしているのは、顔が見える関係だという。社員同士顔を合わせられれば、楽しく仕事ができるのはもちろん、エンジニア同士で作業を分担するときに誤解が生じにくくなる。特に若者にとっては疑問があれば、同僚や先輩にすぐに相談もできる。「社員同士が仲良くすること」が仕事のスピード



IT未経験でも大丈夫です!

五十井弘子さん

- ①「いつ尋ねても、先輩が気軽に答えてくれる社風がある」と語る高橋智史さん
- ②大手企業の中核を担う業務システムが、次々とここから生み出されている
- ③「明るく、楽しく、厳しくがモットー」と落合幸男代表
- ④恒例の社員旅行の記録は、アルバム何冊にもまたがる

アップ、品質向上の鍵となるという。

「顧客に対しても同じです。仲良くすることで、お互いの心が通じ合うようになりますから、顧客も満足が得られ、信頼関係が築けていくのではないのでしょうか」(落合代表)

## 「一人で悩むな」が合言葉の人に優しい職場

その理念は、確実に社員に引き継がれている。

「何より同僚や先輩方の人柄が良くて居心地が良いんです。社長の口癖は『一人で悩むな』で、直属の上司も同僚もいつも、困っていることはないかと聞いてくれる。分からないことがあっても、すぐに解決できるんです。本当に助かっています」と語るのは、入社6年目のシステムエンジニア高橋智史さん。

同じくシステムエンジニアの五十井弘

子さんは、1996年の入社。未経験だったが、周囲の先輩に助けられてスキルを身に付けていったという。プログラミングの基礎を覚え、仕事の現場に赴くようになると、そこで大きな驚きが待っていた。

「プログラマーは、プログラミングをするのが仕事と思いきや、お客様とお話して要望を聞き出すことが重要だと気付かされました。顔を合わせることの大事さを痛感しました」

技術革新が激しいIT業界にあって、同社では机上の理論だけで技術にキャッチアップすることを勧奨していない。現場で業務を進めながら、先輩が若手に技術を教えていく。結果的にはそれがもっとも効果的な教育になるという落合代表の方針だ。

「仲良くすること」が社員一人ひとりの意欲と成長にも繋がっている。それが、同社の最大の強みといえそうだ。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 信頼関係を作るのは人間の得意分野

業務ソフトの導入においては、プログラミングそのものの技術よりも、顧客の要望を聞き取り、形にしていくスキルのほうが大切、とは落合代表。

「将来AIが進歩すれば、この仕事もどんどん効率化して、人もいらなくなる日があるかもしれません。そうならないようにするには、一番人間的な部分を鍛えていくしかない。つまりは人と人との関係を作る技術です」

群雄割拠のIT業界で40年以上にわたり、第一線で活躍してきた落合代表の言葉には重みがある。



# 知識、技術、経営ノウハウ、人間性。 型にはまらぬ社員育成で 次世代のニューメディアを切り開く



上原裕悟さん(写真左)と井上港さん(同右)は同期。期待がかかる若手社員だ

## 多摩地区

## アルファータック株式会社

- 設立年: 1982年
- 資本金: 2,000万円
- 代表取締役: 福山 道夫
- 従業員数: 11名(内、女性従業員数1名)
- 〒188-0013  
東京都西東京市向台町1-19-14
- TEL: 042-465-7811
- <http://www.alphatech.jp>

それぞれの時代で新しい技術や事業に挑戦し続けてきたアルファータック。少人数ならではのフットワークの軽さとチームワークの良さを生かして、技術力と人間性の両面を伸ばす育成体制を充実させている。

## 分からないからやってみる。 時代のニューメディアに挑む

アルファータックは、自治体や学校へのパソコンの設置・導入を中心にクラウドセキュリティやウェブ会議システムの導入などビジネス支援サービスも手掛ける。

「かつては通信販売、今ならAIと、起業以来、常にその時代ごとのニューメディアへの挑戦を掲げてきました。挑戦の中に発見があり、『分からないからこそやっ

てみる』という精神を大切にしています」

同社に根付くチャレンジ精神を説くのは福山道夫代表だ。3年前からは、その担い手となる新人社員の育成を強化し、その中核となる人間教育の部分は代表自らが育成を担当しているという。

その一つが、定期的に代表と新人とで行うディスカッションだ。例えば「報・連・相について」というテーマであれば、どういう場面で、どういう報・連・相が必要なのかを箇条書きにして、それぞれの見

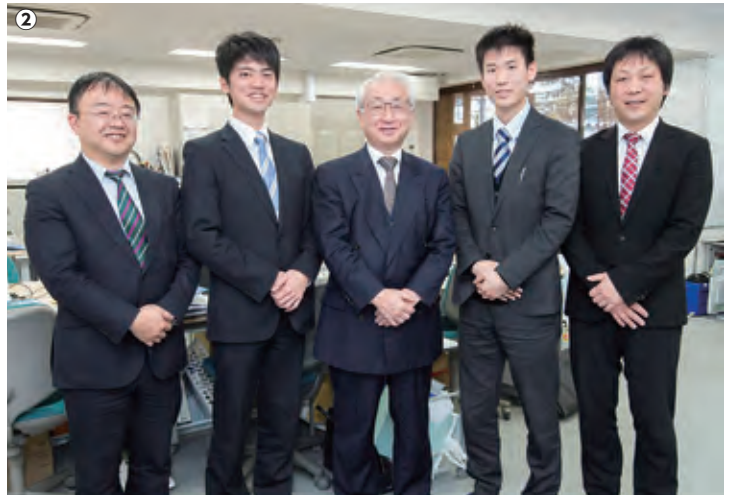
解を検証していく。具体的にシミュレーションを交えることで、その必要性を学び、使い方を覚えていくのだという。

「こうしたディスカッションを通して経営者の視点や考え方が伝わるように率直な言葉で話しています」(福山代表)

## やる気あふれる若手が メキメキ力を伸ばす

そんな福山代表のもとで勉強がしたいと入社を決めた新卒1年目の井上港さん。





経営者独特の発想を  
身に付けたい



井上港さん

- ①自身のポリシーを伝えるため、自ら新人育成に携わる福山道夫代表
- ②少人数ならではの団結力が仕事にも教育にもプラスに働いている
- ③積極性あふれる井上さんは、同社が力を入れるウェブ会議システムの導入にも関わる
- ④現場での導入・保守作業が多い上原さんはあちこちを飛び回る

営業担当として、研修と並行して展示会への出展準備など実務をこなしている。

「営業は経営者とお話しする機会が多く刺激になります。幸い、子どものころから実家の店先でお客様と会話してきましたから、年上の人と話すのには慣れていんです。楽しく会話して、それが契約に繋がる瞬間は達成感もある。天職ですね」

代表をはじめとした経営者と話すうちに、経営者独特の発想が少しずつ見えてきたと手応えを語る。新規事業などにも携わりつつ、会社の研修制度も積極的に活用してスキルアップに励んでいる。

「時間を有効に使い、常に考える癖を付けるように意識しています。お客様対応でも、普段から色々なパターンをシミュレーションしておくことで迅速に対応できます」

幅広い仕事に携わり、様々な知識や経験を得たい井上さんにとって、同社のきめ細やかな教育体制や社風が合っている

ようだ。

そんな井上さんと同期で、技術担当として活躍するのは上原裕悟さん。パソコンの導入・設置が忙しい4月に入社したため、早速現場に出て知識と技術を磨いてきた。

「トラブル対応は現場に行かないと原因が分からないため、不安も大きいのですが、無事解決して、お客様から直接お礼を言われるのは何よりの喜びです」

もちろん、それだけのスキルを磨くため、会社の制度を利用して「ITパスポート」など情報処理技術者試験の資格講座を受けたり、自主的に勉強を重ねてきている。

「会社に技術研修用のパソコンが置いてあるので、最近はそのでサーバー構築を勉強しています。分からなければ、すぐに先輩に聞ける雰囲気も有り難いです」

小規模だからこそその団結力と、相談しやすいムードが、若手のやる気と積極性を伸ばしている。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 技術力と人間性を伸ばす 研修制度

同社では、昇進の要件を明確に定めており、資格取得はその要件の一つである。そのため、「ITパスポート」をはじめとした情報処理技術者試験の資格講座を、会社負担で受講できる。

そのほか、経営学者ドラッカーの著書についての勉強会など、マネジメント・リーダーシップに関わる勉強会や講座も多数開き、技術と人間性、両面での成長を促している。

「リーダーシップは上に立つ人だけが意識するのではなく、働く一人ひとりが持つものというのは大きな意識変革でした」(上原さん)



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 >>



Tail Wind


独自の取組で **働きやすさ** 推進ストーリー

# 「社員は皆、家族」を合言葉に ライフ・ワーク・バランス推進に励む

迎浩一朗代表を囲んで。毎月の部内活動や社内イベントで交流が盛ん

**多摩地区** **株式会社テイルwindシステム**

- 設立年: 2004年
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役: 迎 浩一朗
- 従業員数: 172名(内、女性従業員数53名)
- 〒190-0012  
東京都立川市曙町2-8-18東京建物ファール立川ビル4階
- TEL: 042-548-1511
- <https://www.tailwind.co.jp>



ITシステムの構築を手掛けるテイルwindシステムでは、社員の帰属意識の向上と働きやすい企業環境の醸成を目指す。双方を達成するためには社員同士の協力が欠かせないと考え、全社的に顔の見える社風作りに取り組んでいる。

## ニーズを捉え、オープンシステムの開発に注力

2004年に設立されたテイルwindシステムは、迎浩一朗代表が会社員時代に経験したオープンシステム開発技術を看板に、コンサルティングから設計、開発、導入後の運用支援まで手掛けるシステム会社である。

オープンシステムの開発業務とは、顧客の要望に応じて、多種多様なソフト及

びハードウェアを組み合わせてシステムを構築するというもの。ニーズが多様化する時代の潮流を捉え、着実に業績を伸ばしている。規模が拡大するにつれて、社員の結び付きや会社への帰属意識が希薄になるといわれるが、同社では「社員は皆、家族」という考えのもと、全社員が働きやすさを実感できる会社作りを設立当初から続けている。

社員交流を推し進めているのが「部内活動」だ。これは社員一人ひとりが業務

上の部署とは別にもう一つの「部署」を持ち、毎月1回、業務時間外に集まって行われる活動である。

## 垣根を越えた付き合いを育む部内活動

第2事業部第4システム部に所属する入社6年目の北川七生さんが2017年に所属したもう一つの部署「総務広報部」では、ライフ・ワーク・バランスの推進に取り組んだという。



イベントを通じて  
社員の家族の顔も  
覚えます



秦あゆみさん

- ①「子育て中の私にとって、この上ない職場環境です」と語るのは、三浦笑(えみ)本部統括部長
- ②「個人を尊重し、個人と会社の目標を一致する」を社訓の一つに掲げる
- ③「社員の温かい対応に触れて入社を決めました」と語るのは、入社6年目の北川七生さん
- ④迎代表が社名に選んだのは「テイルウィンド(追い風)」。その名の通り、順調に事業拡大を続けている

「他部署の社員から話を聞くことで、課題が見えてきました。当社には『架け橋BOX』という意見箱があり、社員から様々な要望が寄せられます。これが課題を把握する上でとても役立ちました」

そこで北川さんたちが取り組んだのは、誕生日に休暇を取得できる「バースデーホリデー」の利用促進だ。社員一人ひとりにメールを送ったところ、効果は上々で、さらなる促進を目標に継続して取り組んでいる。

同社ではこのほか、「M&A事業部」、「価値創造部」などの部内活動があり、交流促進に加え、制度や事業の見直しにも貢献しているという。

## 家族の顔が浮かぶ関係を作る交流イベント

「個人を尊重し、個人と会社の目標を一致する」の社訓が示すように、同社には休暇取得を歓迎する社風がある。

「当社には、急な休みを快く引き受けてくれる社員の理解があるから、安心して休みを取れています」

と話すのは、2児の子育てをしながら働く三浦笑本部統括部長。さらに、そうした理解を育んでいるのが2か月に1度の交流イベントだと話すのは、中途入社3年目で本部総務広報部に所属する秦あゆみさんだ。

「お花見、BBQ、社員旅行(年2回)、運動会、クリスマスパーティーなどがあり、私も欠かさず参加しています。家族を連れてくる社員も多いので、お子さんの顔も自然と覚えます」(秦さん)

あの子が病気なのかと顔が浮かぶことで、快く有給休暇を受け入れる社風が醸成されるという。同社には社員同士、さらに家族を含めて気遣う社風が根付く。こうした人間関係の構築こそが、ライフ・ワーク・バランスの推進を支えている。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 1年間新人をサポートする「ブラザー・シスター制度」

同社では、新入社員をサポートする「ブラザー・シスター(通称、ブラシス)制度」という取組が行われ、新入社員1人に先輩社員1人が付いて、1年間継続して様子を見守るといふ。何事も一から学ばなければならない1年目というのは、仕事や人間関係の悩みが付きものである。年の近い先輩社員だからこそ、仕事だけでなく趣味や家族の話なども気軽にできる心強い存在となるのは大いにうなずけるところ。個人を尊重するという同社の社訓を象徴する取組といえるのではないだろうか。



# 人から人へ技術を伝え、 チーム一丸となって ものづくりと成長を楽しむ



本社のクリーンルームにて、ガス供給装置の製造に取り組む尾崎孝史朗さん

## 多摩地区

## 株式会社ヒューズ・テクノネット

- 設立年: 1996年
- 資本金: 9,900万円
- 代表取締役: 津田 欣範
- 従業員数: 76名(内、女性従業員数11名)
- 〒192-0045  
東京都八王子市大和田町5-24-14
- TEL: 042-660-1907
- <http://www.fusetchno.co.jp>

人と人が繋がり合い、技術を磨き合う。  
社内外で、そんな温かい関係性が  
育まれるヒューズ・テクノネット。  
社員たちの成長は最先端産業を支え、  
さらなる高みを目指す。

## 人と人の繋がりを ベースにした人材育成

半導体や液晶パネル、LED、燃料電池などの製造ラインには、ガスや液体を微細に調整・供給する流体制御装置が不可欠となる。1996年の設立以来、ヒューズ・テクノネットは同装置の開発・製造を手掛け、日本の最先端産業を支えてきた。

流体制御には物理・化学の知識が結集されているというが、創業者でもある

津田欣範代表は意外にも畑違いの水産学部出身。学生時代には物理・化学には全く触れてこなかったという。

偶然入社した物理系メーカーでのポリシーは「分からないことは聞く」。青年時代の津田代表はその姿勢を徹底し、職場の先輩や仕入先、顧客に対して「何でもござるんですか」と、原理まで粘り強く質問を重ねた。周囲がその意欲を快く受け止めてくれたおかげで、技術を磨き上げることができたと振り返る。そしてこの体験

が、起業後のコミュニケーションを重視する会社作りの土台となっていると明かす。

「当社の若手社員の多くが、かつての私のように物理・化学の知識をほとんど持たない状態で入社しています。それでも周りには熟練の先輩たちがいますから、分からなければ聞けば良いんです。当社の技術職の社員は装置の組立てからスタートし、装置の仕組み、流体の特性、配管や部品加工の技術などを先輩や協力会社の皆さんから学び取り、そこで技術



尾崎孝史朗さん

- ①「社内や仕入先、お客様との人脈が広がるとますます面白くなります」と佐々木維さん
- ②産休・育休から復職し、子育てと両立して活躍する方も
- ③「最初は分からなくて当然。何でも質問できるのは若者の特権ですよ」と津田欣範代表
- ④社名のヒューズは融合を意味するヒュージョンが語源。人と人、技術の融合を表している

者としてのベースを固めた後、それぞれのステップアップを果たしています」

津田代表はこうした現場起点の人材育成に対して、社内技能資格制度を整えることでバックアップ。組立て、溶接、配管などの技能を細かく項目に分け、「このレベルに達すれば次に進む」という基準を明確化した。

これにより、教える側と教わる側の双方が目標や課題を共有し、一つひとつの基準をクリアしながら成長できるようになる。

## チームで成し遂げる喜びはひとしお

入社して4年目の製造部の尾崎孝史朗さんも積極的に上司・先輩の懐に飛び込み、工具の使い方、図面の読み方などを一から吸収し、3年目には組立て、検査、顧客先での据付け工事まで一連の工程を任されるようになった。仕事の幅が広がる中

で、改めて実感したのはコミュニケーションの重要性だったと力説する。

「協力会社や社内の他部署と段取りを調整し、お客様立会いのもとで組立てや据付けを行うこともあります。関係各所と連携しながら完成を目指すのが、私たちの仕事。チームで成し遂げるからこそ、完成の喜びも倍増するんです」

こうした製造の活躍を裏から支えるのが、佐々木維さんたち営業サポート。納期や見積について社内や顧客、協力会社とやり取りする中で調整力や段取り力を磨いてきたと振り返る。

「例えばミスしても、周りの皆さんに相談し、同じミスを繰り返さないように向き合ったことが自分の成長に繋がったと思います。くじけそうなときも、皆が親切に教えてくれるので心強いですね」

営業サポートとして橋渡し役を楽しみたいと笑顔で語り充実感をのぞかせた。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 成長分野に挑み、力強い組織作りを推進

IoTやAIを司る半導体、次世代自動車に搭載される燃料電池など、同社は最先端領域に携わり、人工ダイヤモンドの製造装置の製造にも取り組んでいる。いずれも成長分野であり、将来に向けてさらなる組織の拡大・強化を目指している。「規模が拡大しても社員同士が密に繋がりが合い、それぞれがポジションを高めながら後輩を育成する。そんな組織を作っていくつもりです」と語る津田代表。これからも人を基軸とした会社作りをさらに力強く推進する意気込みが感じられた。



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 >>

# 「電気」の概念を覆す 革新的な技術を生み出し、 未来型の社会作りに貢献



LED投光器「X-teraso」を背負う町田彩果さんと、自社製品をプレゼンする平塚雷太本部長

## 多摩地区

## MIRAI-LABO株式会社

- 設立年: 2006年
- 資本金: 1億円
- 代表取締役社長: 平塚 利男
- 従業員数: 13名(内、女性従業員数4名)
- 〒193-0835  
東京都八王子市千人町3-3-20
- TEL: 042-673-7113
- <http://www.mirai-lab.com>

## LEDの効率を飛躍的に高めるリフレクター技術を開発

MIRAI-LABOは「水・土・光・風」をテーマに、環境問題に取り組む「未来環境開発研究所」として2006年に起業。バイオテクノロジー応用によるホテル生息地の再生に成功した。これには、暗闇の中訪れる観光客の安全を確保し、かつホテルの生息を害さぬよう、紫外線を放たないLEDの街路灯の開発が必要

不可欠だった。当時、LED照明は開発黎明期にあり、メーカー各社はレンズを通した光の増幅技術を研究していたが、レンズでは光が一点に集中し、広範囲に広がりきらない。平塚利男社長は、その課題を打開するヒントは日本古来のろうそくにあったと明かす。

「昔はろうそく1本の明かりで部屋全体を照らしていました。なぜ限られた光量で十分な明かりを賄っていたのかというと、かつての住居を覆っていたしっくい

MIRAI-LABOの革新的なLED技術は、省エネや防災・災害対応に広く利用され、世界からも注目されている。わずか13名の会社でありながら、特許技術を生かして全製品を自社開発。その視野には100年先も捉えられていた。

の白壁が光を効果的に反射・拡散していたからという点に気付いたのです。そこで私たちは、壁の役割を果たす特殊なリフレクター(反射板)を開発し、光を『点』ではなく『面』にして広範囲を照らし、しかも色彩の再現性に優れたLED照明の開発に成功したのです」

同社は、このリフレクターを「MiLED(ミレッド)」と命名。特許を取得するとLED製品の開発に乗り出し、2008年には自然エネルギーによる独立電源装



防災や環境の  
課題解決に  
貢献できる仕事です



町田彩果さん

- ①「100年後の未来を考えて仕事ができるのは幸せですよ」と平塚利男社長
- ②幅広い年代の社員が経験と発想を結集させ、製品開発に挑むMIRAI-LABOの皆さん
- ③自社製品を軽々と携え、東京都内の自治体に向けて提案活動を行う町田彩果さん
- ④4本のLED照明が自在に稼働し、15メートル先も明るく照らす「X-teraso」

置の開発にも成功した。

2011年、東日本大震災が発生。社会全体が電力問題を突き付けられた。当時、避難所などの照明にはガソリン式投光器が使われたが、重量がかさむガソリン式は運搬が困難で、騒音や排ガスも被災者を悩ませた。電力会社の要請を受けた同社は、無音で排ガスも発生させない充電式特殊LED投光器「X-teraso(エクステラソー)」を開発。人が背負えるほどの軽量化を実現し、やがて全国の災害現場や工事現場、警察、消防、自治体から注文が殺到した。

## 全員が“開発者”として 社会のニーズを具現化

「私たちの製品開発の芽は、『これがあったら役に立つ』という現場のニーズに集約されています。営業スタッフがお客様のニーズを吸い上げ、商品企画に繋げ、

開発部門が技術を形にする。つまり、当社では社員全員が開発者。自分たちの技術が100年先の未来を開くんだという意識を全員で共有しています」

平塚社長の言葉に、営業本部の平塚雷太本部長と町田彩果さんも深くうなづく。平塚本部長は、新製品であるリフィル(詰め替え)バッテリー式発電機「G-CROSS(ジークロス)」の開発においても、営業兼商品企画として最前線で掴んだ顧客ニーズを製品に注ぎ込んだという。

町田さんは東京都下の各自治体に向けて、自社製品の導入を提案している。

「防災訓練や消防の操法訓練などに『X-teraso』を活用していただくなど、導入の輪が着実に広がっています」と手応えを語る町田さんは、学生時代に学んだスペイン語を生かし、ゆくゆくは海外にも自社のLED技術、蓄電技術を広げたいと、その抱負を語ってくれた。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### オーガニック野菜の 工場生産事業に着手

MIRAI-LABOでは海外にも製品を供給し、世界の防災や災害対応、省エネの役に立ちたいというビジョンを描いている。

さらに、LED照明、ソーラー発電・蓄電、そしてホテル再生事業で培ったバイオテクノロジーの技術を結集させ、廃校となった幼稚園や学校の施設を活用したオーガニック野菜の工場生産事業にも乗り出すという。これによって、食糧危機への備えや過疎化地域の振興に繋げていく構えだ。同社の未来を開く取組はますます広がっていくに違いない。



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 ▶▶



地道な

努力で

人間力育成ストーリー

# 採用から教育までコンセプトを一貫。 価値観の共有を成長の原動力に

機械の操作にも慣れてきた小林理沙さん

多摩地区

株式会社ヤマデン

- 設立年: 1967年
- 資本金: 4,000万円
- 代表取締役社長: 山口 臣賢
- 従業員数: 189名(内、女性従業員数56名)
- 〒196-0002  
東京都昭島市拝島町1-13-9
- TEL: 042-543-6011
- <http://yamaden.net>

2代目社長の就任以来、  
人材採用・育成に力を入れてきたヤマデン。  
「基礎を地道に積み重ねる」という  
経営哲学に則ったユニークな育成方法で、  
ほかには真似できない人間力の  
向上を目指す。

## 第2のスタート。 人間力で差別化を

プラスチックの射出形成や切削加工、電子機器の設計・組立て会社として、高品質な仕上がりで顧客の信用を積み上げてきたヤマデン。2009年～14年を第2創業期と位置付け、人材育成などの改革を実行してきた。先導役は山口臣賢社長だ。

「何事も基本を地道にやるのが私のモットーです。地道に積み重ねていかな

いと成果の出ない人材育成は、独自性を打ち出せると考えました」

山口社長が人材育成のキーワードに据えるのは、「価値観の共有」だということ。そこで社長と社員、先輩社員と後輩社員がコミュニケーションを取る場を増やした。

「入社2～3年目の若手社員には、手当を支給して、1対1で後輩の面倒を見る『お世話係』にもなってもらっています。新入社員が早くなじみ、安心して働ける環境作りの一環です」

その他、入社前の内定者懇親会や入社後も飲み会や社員旅行などイベントも開催している。

「教育体制を整えてから明らかに社員の実行力が上がり、『やってみてから考える。失敗したらまた次の手を打つ』という考えが浸透してきました」

試行回数を増やして経験値を積むことが技術の向上や人間的な成長には必須といい、製造業には素直さが不可欠だと山口社長は説く。





基本の積み重ねが  
何より大切です

山口臣賢社長

- ① 未来を担う人材発掘を任された鈴木美臯さん
- ② 若手社員が笑顔で働ける環境だ
- ③ ものづくりの醍醐味を語ってくれた小林さん
- ④ 事務所の壁にはスタッフの顔写真がずらり。これもコミュニケーション活性化の一環

## 人材採用と育成の両輪を支える若手の挑戦

2015年入社の小林理沙さんは、旋盤と呼ばれる工作機械を操り、切削加工を担当している。

「材料の性質や形によって、手順や刃物の回転スピードなどを細かく設定しなければならぬため、プログラミングに苦戦しました。だからこそ、最初に一人で組み上げて、寸法通りに仕上げられたときはうれしかったですね」とやりがいを語る。

この喜びを糧に、セミナーや講習会に参加して知識や技術を身に付けようと努力を続けている。そして、様々な経験を積む中で意識するようになったのはチームワークの重要性だと語る。

「ものづくりはチームワークですから、自分の作業だけに没頭するのではなく、周りの様子にも目を配り、チーム全体がス

ムーズに進行するように発想を柔らかくしていきたいです」

同社では人材育成の要となる採用にも力を入れるため、人事に新たな戦力を投入した。2016年入社で営業事務出身の鈴木美臯さんだ。若い世代への訴求力を高めるには、同じ若い世代の発信力が不可欠との采配だろう。

「採用ホームページを作ったり、合同説明会に参加したりと新しいことの連続です。教わったことは一回でマスターできるように、メモを取り、手順をマニュアル化することを心掛けています」と語る一方で、すでに内定した学生へのフォローも忘れない。

「自分のときも親切に面倒を見てもらったので、内定者に対しても研修の連絡を丁寧にするなど、不安が少しでも解消されるように気を配っています」

人材と育成の両輪がそろったとき、同社がどんな成長を遂げるのか楽しみだ。

### 編集部

#### 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 人間力を伸ばすには 歴史を知ることが重要

山口社長の経営哲学が大いに発揮されている研修の一つに、鹿児島県・知覧町への研修旅行がある。知覧といえば、戦時中に特攻隊の基地が置かれたことで知られている町。当時の資料が残された記念館もあり、そこで歴史を学んでもらうのだという。

「歴史があってこそ、今の社会や自分があるのですから、それを知ることは重要です。歴史に興味を持ってもらいたいので、個人的な旅行でも城や史跡など歴史的な場所を訪れる場合は、交通費を負担しています」(山口社長)



# 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. 制度や先輩からのサポートで、成長できる環境がある
2. ここだけにしかない、ユニークなビジネスや製品がある
3. 人数が少ないからこそ！温かい関係が育める

## 1 「制度や先輩からのサポートで、成長できる環境がある」事例

### ★株式会社ウイズ・ワン(→P.13)

「ソフトウェアづくりは人づくり」という企業理念を掲げる同社が目指すのは、**社員間の密接な交流**だ。社員の大多数が顧客先で業務に当たっていることから、交流が希薄にならないようにと、月1回の帰社報告会、2週間に1回の役職者会議を開催。そこでIT業界の技術動向をはじめ、各プロジェクトの進捗状況報告や労務管理や研修結果に関する報告など、全社員や管理職が情報共有を図れる機会を設けており、**研修以外にも高度な技術力が身に付けられる環境が充実**している。

### ★株式会社クリエース(→P.41)

日本伝統の室内装飾具を手掛ける職人、**経師**。そんな経師のプロ集団である同社では、**先輩から後輩へと技術が継承されている**。2001年入社の吉田和久さんが意識するのは、「**相手を尊重すること**」だという。「作業のやり方は人それぞれですから、本人の考えも尊重して、『こうしたらどう?』『こんなやり方もあるよ』などと、ほかの選択肢を提示するようにしています」。たとえ一度で伝わらなくても**粘り強く面倒を見ること**が**後輩指導の要**だと吉田さんは断言する。

## 2 「ここだけにしかない、ユニークなビジネスや製品がある」事例

### ★e-Janネットワークス株式会社(→P.11)

場所を問わない社内ネットワークを実現するテレワークプラットフォーム「CACHATTO(カチャット)」。現在、**ユーザー数は国内トップシェアを誇るオンリーワン製品**だ。そんなユニークな製品は、多様なバックボーンの新卒社員が生み出しているという。**多様な働き方を提案する同社だけに、社内のダイバーシティ(多様化)も進み**、約2割を台湾、インド、トルコなどの外国籍社員が占める。さらに、海外の大学で学んだ日本人も多く、**グローバルな雰囲気**に満ち満ちている。

### ★MIRAI-LABO株式会社(→P.51)

同社の革新的なLED技術は、省エネや防災・災害対応に広く利用され、**わずか13名の会社でありながら、世界からも注目されている**。「私たちの製品開発の芽は、『これがあつたら役に立つ』という現場のニーズに集約されています。営業スタッフがお客様のニーズを吸い上げ、商品企画に繋げ、開発部門が技術を形にする。つまり、**当社では社員全員が開発者。自分たちの技術が100年先の未来を開くんだ**という意識を全員で共有しています」(平塚利男社長)

## 3 「人数が少ないからこそ！温かい関係が育める」事例

### ★シーエスエス株式会社(→P.43)

時折笑い声が飛び交うアットホームな雰囲気が漂う同社が、最も大切にしているのは、**顔が見える関係**だという。社員同士顔を合わせられれば、楽しく仕事ができるのはもちろん、誤解が生じにくくなる。「**社員同士が仲良くすること**」が**仕事のスピードアップ、品質向上の鍵**となるという。「顧客に対しても同じです。仲良くすることで、お互いの心が通じ合うようになりますから、顧客も満足が得られ、信頼関係が築けていくのではないのでしょうか」(落合幸男代表)

### ★株式会社ヒューズ・テクノネット(→P.49)

同社は流体制御装置の開発・製造を手掛け、日本の最先端産業を支えてきた。**人と人が繋がりが合い、技術を磨き合う。そんな温かい関係性が育まれている**という。例えば、製造の活躍を裏から支える営業サポート。「例えばミスしても、周りの皆さんに相談することができます。同じミスを繰り返さないように向き合ったことが自分の成長に繋がりました。**くじけそうなときも、皆が親切に教えてくれるので心強い**ですね」(佐々木維さん)



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.kaishahakken.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」

「みらい人ハッケン」

「あのとき得た教訓」



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?

IoT ってなんだ?

ファブレスってなんだ?



中小企業しごと魅力発信プロジェクト



@kaishahakkenden  
(東京カイシャハッケン伝!)

就職活動に役立つ情報や、魅力的な中小企業の御紹介、トーキョー・シゴト・ワゴンの募集情報などを発信します! フォローお待ちしております!



クールジャパン

チームワーク

テクノロジー

チャレンジ

働く女性社員

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

◆ 企業の現場を体感!

◆ 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ひとつは、「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

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

### ● 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

### 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



## 今年度 参加者の声

- ◆ 自分の力だけでは知ることのできない情報や知識を身に付けることができた。ほかではできない経験だったと思う。
- ◆ 今まで興味のない分野だったけれど、実際見てみるとやりがいがありそうだと思い、視野が広がった。
- ◆ 少人数なので、密に会社の人とお話できて勉強になりました。
- ◆ 視野が広がりました。考え方次第で自分も変われると思いました。
- ◆ 実際に足を運ぶことの大切さを知ることができました。インターネットで調べるだけではなく、実際に働いている人の言葉を聞くことでその会社の社風などを身近に感じることができました。
- ◆ 働いている方の生の声を聞いて、いろいろな考え方や働き方があることを知り、自分の就職活動を考えるきっかけになった。
- ◆ 就職活動においては「縁」が大事であること、そしてその可能性を広げるためには様々な場に足を運ぶことが大切だと改めて気付きました。
- ◆ 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。
- ◆ 漠然とした不安が少し消え、自分が今すべきことが見付かった。
- ◆ 社会のイメージが全く想像できなかったし、怖いイメージだったが、楽しく働いている社員の方とお話しできて前向きに就職活動しようと思えた。
- ◆ 自分がこれから大学生活で何をすべきかなど、改めて自分について考え、社会を知る貴重な体験となった。
- ◆ 働きたい企業はどこか？ と聞かれると知っている大企業ばかり答えていた。でも、中小企業も知りたいと思った。価値観が変わった。
- ◆ 中小企業に対して、あまり良いイメージがありませんでした。しかし、今回のイベントを通じて、人と人の距離が近く、温かみのある良い職場が中小企業なのだと、とても前向きになれました。
- ◆ 中小企業の良さが分かって良かったです。また、企業の方との距離が近かったことも良かったです。

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](mailto: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 り 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：様々なテーマから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7月以降(予定)

■問い合わせ先：東京都産業労働局雇用就業部就業推進課 若年者就業担当 TEL:03-5320-4720

ご不明な点は、お気軽にお問い合わせください!!

## 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/](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。

- 制度や先輩からのサポートで、成長できる環境がある
- ここだけにしかないユニークなビジネスや製品がある
- 人数が少ないからこそ! 温かい関係が育める

東京カイヤハッケン伝!は、  
こんな魅力ある中小企業をストーリー形式で  
紹介しています。

**WEBサイトでチェック!**

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



なびでんちゃん



ハツタロー



ケンジロー

編集・発行/東京都産業労働局雇用就業部就業推進課  
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号  
TEL03-5320-4628

印刷物規格表第1類

印刷番号(28) 55