

TO **東京** KYO

カイシャハッケン伝!

Guide<sup>VOL.</sup>13



特集

これぞ!

「わが社の成功物語」

しごと以外も充実!

「ユニークな福利厚生がある企業」

やりがいハッケン!

「自分の考えを尊重してくれる社風」

自分らしく  
働ける職場を  
見つけよう!

# ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



東京都内の中小企業数は約45万社。企業数全体の約99%を占めています。その中には、高い技術力や先進的なビジネスモデルを持つ企業、働きやすい雇用環境に積極的に取り組む企業など、特徴ある企業が数多く存在します。地域社会や経済の活性化を担い、成長を支える中小企業。このGUIDEを通して、ぜひ、その魅力をハッケンしてください。

## CONTENT

### 自分らしく働ける職場を見つけよう！

- 特集1 これぞ！「わが社の成功物語」 ..... 3
- 特集2 しごと以外も充実！「ユニークな福利厚生がある企業」 ..... 5
- 特集3 やりがいハッケン！「自分の考えを尊重してくれる社風」 ..... 7

### 企業Interview 業種別アイウエオ順

- 製造業** 株式会社葵製作所 多摩 ..... 9
- イマジン・グローバル・ケア株式会社 城南 ..... 11
- 株式会社オーティエス 城東 ..... 13
- 株式会社サンテックコーポレーション 城東 ..... 15
- 多摩冶金株式会社 多摩 ..... 17
- 株式会社テクノメイト 多摩 ..... 19

- 東京電源株式会社 城東 ..... 21
- 株式会社山之内製作所 城東 ..... 23
- 情報通信業** エム・ビー・エーインターナショナル株式会社 城南 ..... 25
- 株式会社PIVOT 城南 ..... 27
- 株式会社ライズテック 城南 ..... 29
- 建設業** 株式会社小野組 中央・城北 ..... 31
- 北村住建株式会社 城東 ..... 33
- 株式会社三企 城東 ..... 35
- その他** イニシアス株式会社 多摩 ..... 37
- WIPジャパン株式会社 中央・城北 ..... 39
- 株式会社ガリレオ 多摩 ..... 41
- 三美印刷株式会社 城東 ..... 43
- 芝園開発株式会社 城東 ..... 45
- ピースマインド・イーブ株式会社 中央・城北 ..... 47
- 株式会社フジサワ・コーポレーション 中央・城北 ..... 49

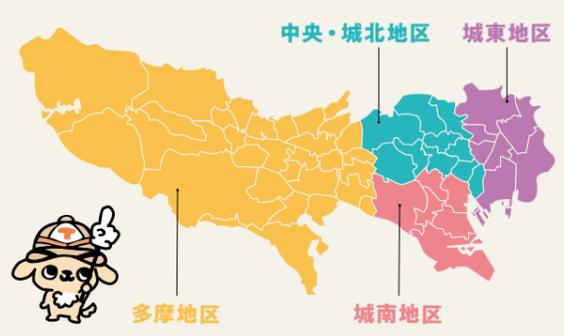
- 「トーキョー・シゴト・ワゴン」 ..... 51
- 東京都からのお知らせ ..... 53

※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、ユースエール選定企業、東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

**TO 東京 KYO カイシャハッケン伝!**  
URL <http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>



### 東京地区マップ



- 中央・城北地区**  
千代田区・中央区・新宿区・文京区・中野区・杉並区・豊島区・北区・板橋区・練馬区
- 城南地区**  
港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区
- 城東地区**  
台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区
- 多摩地区**  
八王子市・立川市・武蔵野市・三鷹市・府中市・昭島市・調布市・町田市・小金井市・日野市・国分寺市・国立市・狛江市・東大和市・武蔵村山市・多摩市・稲城市・小平市・東村山市・西東京市・清瀬市・東久留米市・青梅市・福生市・羽村市・あきる野市・瑞穂町・日の出町・檜原村・奥多摩町

### 本号に掲載されている企業の地域区分

- 中央・城北地区 4社**  
WIPジャパン株式会社  
株式会社小野組  
ピースマインド・イーブ株式会社  
株式会社フジサワ・コーポレーション
- 多摩地区 5社**  
株式会社葵製作所  
イニシアス株式会社  
株式会社ガリレオ  
多摩冶金株式会社  
株式会社テクノメイト

- 城東地区 8社**  
株式会社オーティエス  
北村住建株式会社  
株式会社三企  
株式会社サンテックコーポレーション  
三美印刷株式会社  
芝園開発株式会社  
東京電源株式会社  
株式会社山之内製作所
- 城南地区 4社**  
イマジン・グローバル・ケア株式会社  
エム・ビー・エーインターナショナル株式会社  
株式会社PIVOT  
株式会社ライズテック

## 伝統を糧に

## 組織体質を大幅に変革

## 世界レベルの熱処理施設の挑戦

熱処理において高い品質を誇る、国内有数の企業、多摩冶金。民間航空機事業を主力とし、世界的エンジンメーカーであるロールスロイス社の認証を獲得するまでの道のりにはドラマがあった。

### 世界三大メーカーのエンジン部品熱処理に挑む

たくさんの人と希望を寄せ、大空を舞う航空機。あれだけ大きな機体が空中に浮かぶのだから、高性能なジェットエンジンは世界中の技術が結集してできている。もちろん日本の技術も例外ではない。

武蔵村山市に拠点を構える多摩冶金は、航空機エンジンの世界三大メーカーのひとつ、ロールスロイス社(以下、RR社)のエンジン部品の「熱処理工程」の認証を持つ。

熱処理とは、金属に熱を加えたり冷やしたりしながら、形を変えることなく性質を高める処理のこと。金属に強さやしなやかさをもちたす。ものづくりに欠かすことのできない工程のひとつだ。

始まりは、日本の大手重工業メーカーA社の「認証を取得してほしい」というリクエストだった。A社はRR社のエンジン事業に参画するにあたり、規格を満たす熱処理施設が国内にないことが、ネックになっていたのである。

一方、多摩冶金は創業から熱処理ひとすじで続けてきた老舗。確かな技術と誠実な仕事ぶりで、高い評判を得ていた。

時はリーマンショックの頃である。世界経済が混乱し、製造業も打撃を受けていた。活路を求めていた多摩冶金にとって、呼びかけを断る理由はなかった。

しかしながら、RR社の認証は非常に厳しいことで知られるだけでなく、ほかの国際規格への進捗が前提となる。険しい道のりが待ち構えていたのだ。

### 業務プロセスを大変革 仕事に誇りを 持てる組織に

多摩冶金が認証を取得するには、越えるべき3つの壁が存在した。

1つ目は、仕事の進め方の壁である。熱処理作業は、温度と時間のコントロールがカギを握る。金属の性質や部品の用途・形状に合わせて、加熱・冷却にかかる時間や装置の条件を決める。それを今までは、職人気質の工員たちが長年の勤と経験でこなしてきた。

しかし国際規格では、作業手順を一律化し、どの部品がいつどのような工程を経たのか、記録はつぶさに残しておく必要がある。装置や工具の管理も厳密に行わなければならない。率直に言えばやるのが増えたのである。

2つ目は、人員体制や設備の壁だ。熱処理作業のプロセスを管理する人員が不足していたのである。これまで全体の1割程度だった品質・技術管理の人員比率を徐々に増やし、5割にまで高めた。

また、規格基準を満たすドイツやアメリカ製の装置の導入を決めた。価格は1台1億円近くになる上、仕様やマニュアルは英語で書かれている。発注からおよそ1年がかかりで稼働にこぎつけた。

3つ目は、人材の壁だ。今までのやり方が通用しなくなり、現場は不満が募った。「非効率極まりない」「面倒くさい」、そうした声がか次々と挙がった。

だが改革の原動力となったのは、やはり従業員だった。自分たちが手掛けた部品が世界中の空を飛び回るなんて夢のように、と、協力的な人たちもいたのだ。

奮闘する従業員の姿を見ながら、大切なのは「誇りを持って仕事に臨める環境」と気付いた。そこで人材派遣の利用を取り止め、全員直接雇用になり替えた。続いて企業理念にあたる「The TAKAYUKI Way」を定め、自社の姿勢を明確化した。また全ての従業員が航空機部品とそれ以外の部品の両方を取り扱えるように、教育を充実させた。全員で社運を賭けたプロジェクトに臨む一体感をつくり上げていったのである。

こうして様々な壁を乗り越え、RR社の認証を取得できたのは、2016年のこと。10年近くの念願がかなった瞬間だった。

そして現在、多摩冶金では民間航空機事業が売上げ全体の6割を占めるほどの主力となっている。ただそれ以上に、従業員一人ひとりが仕事にプライドを持って臨む、強い組織に生まれ変わったのは大きな収穫だった。創業時からの熱処理事業を守りながら変革を図った新生・多摩冶金は、いま滑走路を飛び立ったばかりだ。



# 成功物語

## 特集 これぞ! わが社の

## 国内初の

## 無人機械式駐輪場

## 時代の先を読む 先見性の実現

駐車場・駐輪場を核に、マナー環境の創造による社会貢献を掲げる芝園開発。無人機械式駐輪場のパイオニアとして発展を遂げるまでの不屈のストーリーを追いかけた。

### 急成長の中での新規挑戦 鋭い感性で ニーズを先取り

土木建設業から出発した芝園開発は、立体駐車場の建設を契機に、国内大手パーキング管理会社の代理店として、時間貸駐車場を開始。当時はまだ時間貸駐車場は不足気味で、芝園開発は急成長した。

しかし同社の海老沼孝二社長は、時代の変化による厳しさを熟慮し、時間貸駐車場の次を支える事業の柱が必要だと考えた。そこで、時間貸駐車場のノウハウの蓄積を活かそうと注目したのが自転車だった。当時は、駅前前の放置自転車が多量な社会問題となっていた。放置自転車で塞がった道路は、緊急車両や車いすの通過もままならない。その様子を見ていた海老沼社長はある日、自転車を放置しているのは7割が女性だと気付く。彼女らがどうするのか、調べてみると、その多くは自転車置いて電車に乗っていた。

自治体の月極駐輪場をなぜ利用しないのか。それは女性の多くが、週3〜4日働くパートだったからだ。毎日利用しない人が月極の契約などするはずがない。自治体が駐輪場を整備し始めた頃と比べ、女性の社会進出は増えていた。しかし、そうした時代の変化は見逃されていた。いつでも手ごろな値段で利用できる駐輪サービスが必要とされている。海老沼社長はそう考え、時間貸駐輪サービスの試験運用を社内提案した。しかし社員は猛反対。当時、国内で無人の機械式駐輪場を設置した例はなく、駐車場事業が急成長しているのに、なぜわざわざ将来性の不確かな駐輪場を始めるのか、自転車の捨て場になると拒否された。

だが、海老沼社長には確固たる思いがあった。1つのビジネスモデルは5年もてばいい。10〜20年同じ環境の中で仕事が継続できるなどありえない。経営の安定には、新しい時代のニーズをつかんだ挑戦が不可欠だと。そこで、1,000万円を投資し、実験施設を社長の全責任で始動。社会一般の勤務時間に合わせて、8時間100円の利用率を設定した。すると「便利だからもっとつくって欲しい」との声が殺到。本格的な展開にのりだした。

### 1T推進で危機を脱却 自治体の 街づくりにも寄与

時間貸駐輪場事業は順調に伸びた。一方、主力だった駐車場は、競合他社の乱立により



価格競争や駐車場の供給過剰に見舞われ、利益率は降下していった。

更には、東日本大震災による電力会社の計画停電で電子機器が使えず、駐輪場を無料開放した時期もあった。売上げは鈍化し、利益が減り続ける中で、地主や銀行との交渉では、厳格な原価管理と詳細な説明が求められた。

そこで、収支の見える化、経営の透明化を図るべく、今までの全契約・管理状況を棚卸してデータベース化した。会計先行で進めた1T化を業務にも活かし、2012年、独自の施設統合管理システム「SHIP」を開発。インターネットの地図サービスと連動し、270カ所の駐車場・駐輪場の稼働状況がスマートフォンやタブレット端末でリアルタイムに把握できるようにした。

現在、駐車場、駐輪場に次ぐ事業に育っているのが、自治体と協働する総合自転車対策業務だ。駅前の駐輪場を整備するだけでなく、放置自転車への指導・撤去・集積・返却も含めて一括で請け負う。2007年、江戸川区からの受託を機に、現在は5自治体・7エリアで実施している。

駐輪場の支払いには鉄道系電子マネーを導入し、利用に応じてポイント付与も。利用者には短時間の買い物客も多いことから、最初の2時間を無料にするなど、利便性を考え、サービスを日々進化させている。

足立区では2時間無料の駐輪場を充実させ、自転車盗難件数を年間10%以上減らす結果につながった。墨田区から受託した錦糸町駅周辺では、2017年度、放置自転車台数を対前年度比51%減少し、都内ワースト3位からランク外に大幅改善。

2018年3月に完成した総合自転車対策業務用システム「Capture」は、自転車放置の日時や場所を記録でき、啓発・撤去にあたる高齢者スタッフも簡単に扱える。時代を先読みし、機動性を活かした創造性の発揮で、変化に即時対応しようという芝園開発の飽くなき挑戦は続く。

株式会社PIVOT

エンジニア

大橋 瑛輔さん(入社2年目)

詳しい  
企業情報は  
▶27ページへ



週に3回、夕方になると野菜たっぷりのスープが届きます。

仕事上パソコンに向かう時間が長く、食事を自席で簡単に済ませて栄養バランスが偏ってしまう人がいるため、「少しでも野菜を食べしてほしい」という社長の計らいで近くのイタリアンレストランから取り寄せています。メニューはお店におまかせで、届いてからの楽しみ。とてもおいしくて大人気なので、早めに食べに行かないとなくなってしまうこともあります。

スープは野菜不足の解消だけでなく、社員同士のコミュニケーションにも一役買っています。業務中は他のプロジェクトチームのメンバーと関わる機会がありませんが、スープの周りに自然と人が集まることによって、チームを問わずいろいろな人と会話する機会が増えました。温かいスープを囲んで一息つきながら、普段なかなか話せない人と交流できる貴重なひと時です。



特集

## しごと以外も充実! ユニークな 福利厚生 がある企業

「福利厚生」は、会社を選ぶ上で重視したい項目の一つ。中小企業にも、社員のモチベーションアップや成長を支援する、ユニークな取組がたくさんあります。



株式会社山之内製作所

山之内 丈人 社長

詳しい  
企業情報は  
▶23ページへ



仕事で豊かな創造性を発揮できるよう、社員には充実した休日を過ごしてほしいと考えています。しっかり働いた分、休みにはどこかに出かけたり美味しいものを食べたりして英気を養い、休暇中に得た刺激を、また仕事に反映してもらえたら、社長としてこれほど嬉しいことはありません。

ただ、何をやるにも、それなりにお金がかかりますよね。出費を気にせず、思いっきりのびのびと過ごしてもらえよう、昨年は2回の賞与の他に、連休前などに5回、余暇活動手当を支給しました。この手当によって、「プライベートをしっかりと楽しむ事ができ、『また、明日から仕事を頑張ろう!』と思える」と、社員も喜んでます。

何でもトップダウンで決めるのではなく、社員の方から会社に「こうしてほしい」という声が寄せられる事もあり、真摯に現場の声を聞きながら、働きやすい環境になるよう心がけています。

仕事の英気を養えるよう、余暇を楽しむための手当を支給

## リフレッシュや 働きやすさを支援する 福利厚生がトレンド

...

福利厚生とは、企業が従業員へ提供する、通常の賃金・給与以外の現金給付やサービスなどです。

法律で定められている法定福利厚生と、企業が独自に導入する法定外福利厚生の二種類に分かれます。

近年、人材の確保や定着、従業員の成長を目的に、福利厚生の充実に力を入れる企業が増えています。

中でも、ライフ・ワーク・バランスの浸透により、リフレッシュや自己啓発、働きやすさを促進する制度がトレンドとなっています。

例えば、

- ◆芸術鑑賞や旅行、研修のための特別休暇や補助金の支給
- ◆従業員間のコミュニケーションを促進するための飲み会やレクリエーション活動費の補助
- ◆コーヒーマシンやリフレッシュルームの整備

などが一般的ですが、最近、話題となった例としては、

- ◆社員の運動不足を解消するために、自転車通勤を推奨し、距離に応じた手当を支給
- ◆ゲームタイトルの発売日に、いち早く商品を手に入れるための特別休暇を付与

など、ユニークな制度を取り入れる企業もあります。

こうした制度は、従業員の声から生まれたり、従業員の満足度やモチベーションを高めるために導入されたものが多くあります。事業内容だけでなく、企業の特徴を知るための一つのポイントとして、福利厚生に注目が集まっています。



# やりがいハッケン! 自分の考えを 尊重してくれる社風

若手のうちから「個人の裁量が大きく、幅広い業務に携われる」チャンスが高い中小企業。  
社員の考えや意見を大切に、社員の成長とともに  
会社の成長を目指す企業が数多くあります。

## 「自分のしごとは、 自分が社長」が社是



株式会社三企  
丸山 和博 代表

詳しい  
企業情報は  
35  
ページへ

たとえば、ガソリンスタンドで店員に「オイル交換したほうがいいですよ」と言われたら、たいていの人は交換しますよね。現場の職人だって、「こうしたらどうですか」と提案できれば、お客様も「それはいいね」とか「もっとこうしてほしい」という会話になり、仕事につながっていくものです。つまり、設備の職人だからといって黙って自分の仕事をして終わりではなく、もっと守備範囲を広げればいいのです。

職人に仕事がついてこないのは、ヒト・モノ・カネを自分で「決められる」幅が狭いから。当社の場合、現場で必要なスタッフの手配も、原価出しも見積書の発行も、更には請求書の発行もすべて職人が行います。当社の職人はそれぞれが自分で「決められる」社長と同じなのです。

ライズテックは今、支社を作るうと動いています。初めてそれを聞いたとき、自分も関わりたいと申し出たところ会社は快諾してくれました。自分にできる事は何かを考え、顧客を開拓する営業活動や、人材の確保などを手伝いたいと提案しました。会社からも「会社の事業が広がって、社員がますます活躍できるのは会社・社員双方にとって良いこと。青木さんの裁量でできるようになってもらいたい」と言ってもらえました。すごくうれしかったですね。

システムエンジニアの仕事はサテライトでもできるという特徴があります。もし支社勤務になっても、今抱えている東京のお客様の対応も続けられるし、新しい事にもチャレンジできる。すごく楽しみです。そのための準備として今も色々な経験をさせてもらいすごくモチベーションアップになっています。

## 支社設立・運営への協力に挙手



株式会社ライズテック  
ソリューション本部  
青木 俊幸 さん  
(入社4年目)

詳しい  
企業情報は  
29  
ページへ

## 勝機を感じて新商品を提案 お客様の喜びが達成感につながる



株式会社葵製作所  
営業部  
石川 義 さん  
(入社2年目)

詳しい  
企業情報は  
9  
ページへ

入社1年目のときに、新商品の開発に取り組みました。問合わせを頂いたお客様の元に訪問したところ、「これと同じものを作ってほしい」と現物を渡されたのです。これまでに当社では請けた事のない仕事でしたが、コストや納期の面で「会社にとって良い仕事になる」と勝機を感じました。そこで社長に提案したところ、「チャレンジしてみると良い」と言って頂き、引き受ける事になりました。他社ではできない仕事だったので、お客様に「やります」と伝えたときはとても喜んで頂きましたね。預かった現物を解体して寸法を測り、自分で図面を起こして製造部リーダーと打ち合わせを行い、組立てまで自分で行いました。

自分で考えて行動したからこそ、完成した試作品に満足して頂いたときの達成感も大きかったです。今では継続した商品の1つとなっています。

当社は少数精鋭の職場ですが、職種に限らず社員のやりたい事や希望を受け入れ、挑戦させてくれる環境があります。幅広い業務に携わらせてもらえる分吸収するものが多く、自分の成長を実感できる機会がたくさんあると思いますね。

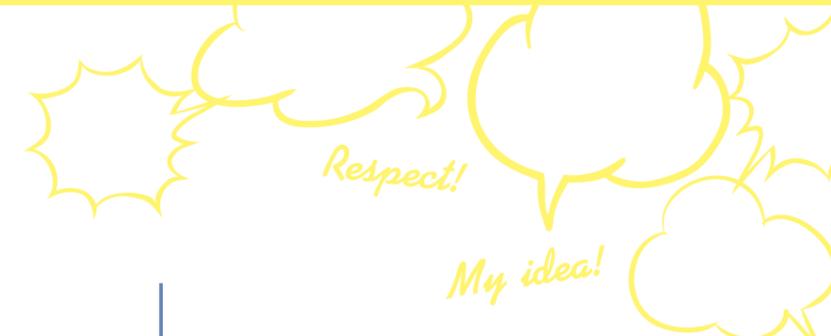
私は営業職として、お客様の意見を直接聞ける立場にいるので、その声を商品やメニューにダイレクトに活かしたいと思い、自ら社内にあるテストキッチンに入って機械や食材のサンプルテストやメニューの試作を行っています。自分が考えた商品やメニューを社長や先輩方に認めて頂き、世の中に送り出せたときの嬉しさは何ものにも代えられません。

また、私は入社時、自社の製品を知るための研修として2週間ほど工場に入り、製造にも携わりました。この経験の一つひとつが、お客様への説明と説得力、そして新たな製品のアイデアにつながっていると感じています。

## お客様の声を聞ける立場を活かし 商品開発にも携わる

株式会社サンテックコーポレーション  
営業部  
榊原 廉 さん  
(入社6年目)

詳しい  
企業情報は  
15  
ページへ



株式会社葵製作所  
会社概要

- 設立年：1977年1月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：長谷川 薫
- 従業員数：17名  
(内、女性従業員2名)
- 〒192-0032  
東京都八王子市石川町3216-7
- TEL：042-645-7330
- <https://www.aoi-ss.co.jp>
- 事業内容：  
総合板金加工業

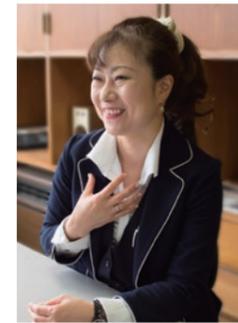


毎年春になると、会社の近くのポウリング場でポウリング大会を開催します。希望者のみの参加ですが、景色も豪華なので毎回白熱します。夏休み前には会社の屋上でバーベキューも行います。自分たちでつくったバーベキュー台や鉄板で焼くお肉は絶品！ 過去2年は残念ながら雨に見舞われていますが、雨天決行で楽しんでいます。  
(長谷川代表、石川さん)



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



「経営理念をつくるのが、私の使命だと感じました」と話す長谷川代表



「少数精鋭！ 未経験で入社した社員も、手厚い指導で一人前に育ちます！」



製造・加工作業は危険と隣り合わせ。細心の注意を払って作業は進められる



大型筐体を高精度で加工できる会社は少ないため、展示会でも注目を集めている



取材に応じてくれた石川さんと望月さん。社内には経営理念が飾られている

理由を「面接のときに話しやすさを感じたこと」だと話す。

「言いたいことが言える環境だと仕事ができそうだなと思いました。実際に入ってみると、自分が『やりたい』と思うことを会社に提案できるので、不満をため込むことがないですし、やりがいもあります。提案が通るかどうかは自分の伝え方次第なので、考えをまとめてから話すよう心がけています」

社員の自主性を育むため、新入社員の育成にも注力している。同社では新入社員に対して3カ月間のOJT研修プログラムを組んでおり、入社後は簡単な作業や先輩のサポート業務から始め、適性を見ながら徐々に独り立ちしていく。特に製造現場で使用する機械の中には、使い方を間違えれば怪我につながるものも

※1 機械や電気機器などを収める箱。外箱。

あるため、丁寧にサポートしながら、少しずつ技術を身に付けてほしいとの考えだ。今年3月に入社した望月 燎さんも、「最初は悪戦苦闘していましたが、先輩からアドバイスをもらううちに技術が身に付いたり、図面が読めるようになったりと、スキルが上がっている実感があります」と話す。

また、社外研修の参加費用を全額補助する制度もある。

「メーカーでの研修やCAD研修など、必要スキルに応じて個々に勧められています。本人の想いを尊重しながら、挑戦できる環境を整えていきたいと思っています」と長谷川代表。社員の自主性を大切にしている風土があるからこそ、社員自らがチャレンジし、成長していくことができるのだろう。



工場で使用される機械の筐体<sup>※1</sup>や部品などの製造・加工を、試作品1個から小ロット量産まで行う葵製作所。大型機械の枠組みはもちろん、内部の部品に至るまで、お客様からのどんな要望にも短納期で応える柔軟なものづくりは、社員の意見を尊重し、挑戦をサポートする環境から生まれている。

社員の自主性を尊重し  
挑戦をサポート

「想い」と「絆」は社内風土にも表れる。経営陣と社員との距離の近さが同社の特徴だ。

「経営陣は、現場の問題全てを把握することはできません。だからこそ、困ったことを気軽に相談できる環境をつくることで、改善点を見つけられるようになっています」(長谷川代表)

その言葉通り、代表自らが全社員との面談を年2回行い、社員から吸い上げた意見を経営に活かしている。社員の意見を尊重するからこそ、社員の「自ら考える力」が育まれ、チャレンジの促進にもつながっている。

営業部の石川義さんは、同社への入社

ではなく、楽しく幸せに働ける会社になりたい」との想いで、約4カ月かけて完成させた。その理念とは、「想いを共に作り、絆を育む」。ただ注文を受けるだけでなく、お客様の想いを共有し、お客様の立場で考えながら仕事をすることを目指している。

お客様や仕入れ先との絆も大切だ。「一緒にいいものをつくらう」という意識を醸成するため、日頃お客様と接する機会が少ない製造現場の社員にも、打合せや工場見学などでお客様の元に出向く機会を積極的につくっている。更に、「葵製作所の想いもお客様に伝えていきたい」との考えのもと、工場見学や立ち合い検査などお客様を会社に招く取組も活発だ。

ものだけでなく“想い、もつくり”  
“楽しく働ける会社”を実現

大型筐体から精密部品まで、様々な板金加工を行う葵製作所。お客様の要望に応じて幅広く対応できるのが同社の強みだ。

「当社の製品は全てが特注品。お客様にも、『葵製作所に依頼すれば、大抵のものはつくれる』と感じていただいています」

そう語るのは長谷川薫代表。実父である現会長から事業を引き継ぐと、社員を下から支える経営がしたいと「働きやすい環境づくり」に取り組み始めた。その最たるものが経営理念の策定だ。技術を重視する職人気質の社員が多いからこそ、「ただ仕事をこなすだけ

社員の意見を尊重して、考える力を伸ばし  
お客様の想いにもものづくりで応える

株式会社葵製作所

イマジン・グローバル・ケア株式会社概要

- 設立年：2006年6月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：木下 弘貴
- 従業員数：35名  
(内、女性従業員20名)
- 〒106-0032  
東京都港区六本木3-16-12  
六本木KSビル8F
- TEL：03-5549-2814
- http://www.imagine-gc.com
- 事業内容：  
サプリメント開発、製造、販売



年に数回、木下代表の自宅マンションにあるパーティールームを借りてイベントを開催しています。これまで、花見やハロウィン、クリスマスパーティなどを行いました。特にハロウィンは、皆、気合いを入れて仮装をするので、年々クオリティがアップしています(笑)。

イベントには、社長が寿司職人を呼んでくれることも！おいしい料理に舌鼓を打ちながら、トークに花を咲かせます。家族の参加もOKで社員同士だけでなく、家族ぐるみのコミュニケーションが取れるのが嬉しいですね。仕事にはなかなか見ることができない、社員のパパ&ママの一面が見られるのも新鮮でおもしろいです。

(猪狩さん、徳永さん)



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



ら”を理由にせず評価してもらえたことが嬉しかったですね」

自由な働き方は、女性だけに限られたことではない。マーケティング部の金岡 莊次さんは、男性社員で初めて育児休暇を取得した。

「多様な働き方の社員がいるため、困ったときは皆助け合いながら業務に従事しています。その環境にただ甘えるのではなく、皆が仕事に対する責任を持っているからこそ成り立っているのではないのでしょうか」

働きやすさを推奨しながらも、オンリーワンの革新的な製品を生み出し業績を伸ばす同社。その環境は、“世界中の人々の健康寿命を延ばす”ために、社員一人ひとりが自らすべきことを考え、行動に移すという主体性を持っているからこそ実現できているのだろう。

須。ベストパフォーマンスを発揮してもらえるよう、短時間勤務制度、在宅勤務制度など、社員一人ひとりの生活に合わせた勤務体制を会社が認めている。ワーキングママの一人、デザイナーの徳永光 優紀さんは、「私は保育園の送り迎えがあるため、定時より早く出社し、その分退社時間を繰り上げるスタイルで働いています。子どもが急に熱を出したときは自宅で作業をするなど、そのときどきの状況に合わせて融通が利くので、無理なく両立できています」と話す。

取締役の猪狩麻記さんは、同社に入社してから2度の育児休暇を取得しており、2度目の育休復帰後に役員昇進の打診を受けた。

「子どもが小さく勤務時間が短かった私に役を任せるといふ、その器の広さに驚きました。同時に、“子どもがいるか



2017年度「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業」子育て支援、働きやすい環境づくりの2分野に認定された



「仕事は社員の裁量に任せてもらえるので、やりがいは大きい」と大塚潤さん(マーケティング部)は話す



少数精鋭！同社のサービスや理念、社風に共感し集まった仲間たちは、チームワーク抜群



販売開始から6年で100万個を販売した主力製品「プロリコ」は、お客様からの感想が毎日十通も寄せられる

製品を購入していただいたお客様に差し上げるため、全社員で丹精込めて、お米づくりを実施している



これまで世になかった技術と製品で“人々の健康に貢献する”ことをビジョンに掲げ、画期的な機能性食品の開発・製造から販売までを一貫して行うイマジン・グローバル・ケア。ワーキングママを多数採用するなどダイバーシティをいち早く進め、少数精鋭で革新的な製品を生み出し続ける同社の秘訣を探る。

革新的な技術と製品で  
世界中の人々の“健康寿命”に貢献  
イマジン・グローバル・ケア株式会社

独自の手法で  
大企業に負けない研究を実現

同社の主力製品である「プロリコ」は、東京大学との共同研究によって世界で初めて発見された新規の健康成分だ。成分の発見から製品化まで5年以上もの歳月を要し、2012年に発売。以来、多くの支持を得て90%という驚異的なリピート率を実現し、国際特許も取得している。なぜ社員30名規模の同社で、世界初の技術や製品を生み出すことができるのか。その秘密は、同社が確立した“カイコを使った研究方法”にあると、代表であり保健学博士の木下弘貴氏は語る。「カイコは体の仕組みや遺伝子がヒトと似ているため、さまざまな物質に対する人体への影響が測定できます。コスト

もマウスを使う方法の数百分の一に抑えられるので、大企業に負けない研究が実現できるのです」

カイコを使った研究から臨床試験まで、すべて社内で行える人材と環境が整っていることも強みだという。

同社のミッションは、生み出した成分や製品で“世界中の人々の健康寿命を延ばす”こと。そのためには、製品を世の中に広めることも欠かせない。そこで、外部セミナーへの参加など、社員が世界に通じるマーケティング戦略を学べる機会を用意している。

「現在は日本のほかに、アメリカ、韓国でも事業を展開しています。今後は中国や欧州にも拡大していく予定。これからも当社が誇る人材と技術力で、世界中の人々の健康寿命を延ばすことに貢献し

続けていきます」(木下代表)

ダイバーシティを推進、  
多様な働き方を推奨

世界を舞台に事業を展開しているため、さまざまな国籍の社員が在籍しているほか、ワーキングママが多く活躍するなど、ダイバーシティが進んでいることも同社の特長だ。

「優秀なのに、子どもがいることがネックとなって働く場が限られる方は多いと思います。そのような方たちに活躍してほしいという想いもあり、当社では設立当時から子どもを持つお母さんを積極的に採用しています」(木下代表)

良質なサービスを提供するためには、まず社員がイキイキと働ける環境が必

株式会社オーティエス  
会社概要

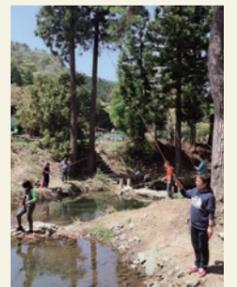
- 設立年：1984年3月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：小原 優子
- 従業員数：25名  
(内、女性従業員11名)
- 〒121-0062  
東京都足立区南花畑 2-1-2
- TEL：03-3884-4670
- <https://www.k-ots.com>
- 事業内容：  
金属加工部品の製造



社内イベントが盛んで、花見や暑気払いなどを年に数回行っています。年に一度の社員旅行は、行き先や内容を社員アンケートで決めています。

昨年は河口湖にキャンプに行きました。1日目はコテージを借り、チームに分かれてみんなで食事をつくりました。2日目は工房で陶芸体験。「練り込み」という技法で器を作ったあと、アスレック施設に！翌日はみんな筋肉痛でした…。社員旅行を通して、社員の結束力が高まりました。

社員旅行の様子は、会社のブログでも公開しています。  
(小原次長)



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



工場の奥には大型の機械が並び、作業台にはツヤツヤと輝く銅製品も



製造部の伊東さん(左)、小林さん(右)。「作業がうまくいったときは、やりがいを感じます」と話す



同社では若手や女性が多数活躍している



自社で開発・製造を行うギター「JAVEE」。アルミの塊から削り出して成型される

社員の意見を取り入れて  
女性・若手が活躍する職場に

製造業では珍しく、社員の約半数を女性が占める同社。管理部門の役職者に女性を登用するなど、女性が活躍できる環境がとらられている。また、社員の働きやすさを高めるために、育児・介護休業制度や短時間勤務制度を取り入れており、保育園の送り迎えや学校行事のときには半日休暇・有給休暇の取得や早退ができる。

一方、アットホームな社風も同社の働きやすさを支えている。小原次長は、「若い世代には『会社は仕事だけをするところ』と割り切った考えの方も多ですが、当社は社員同士の仲が良く、なんでも本音で話します」と言う。上司との距離も近いため、若手が意見を言いやすい環境だ。

「作業方法や道具を提案した結果、実際に導入してくれることもあります。だ

からこそ、『もっといいものを作りたい』という高いモチベーションを持って仕事をすることができています」(伊東さん)

そうした風土は会議の場にも表れている。「ムダな会議はやりません。ポトムアップを意識した全員参加の会議を行うようになってから、意見交換がより活発になりました」という小原優子社長の言葉の通り、参加者が一方的に説明するだけではなく、ディスカッション形式で意見を交わしている。

また、「面白そうだから、やってみよう」という遊び心も光る。2016年には、音楽好きの社員の提案でアルミ製のギターを開発した。2016年11月に発売し、展示会に出品したところ、続々注文が入っている。

「地域の高校の軽音楽部などで使用してもらおうことで、社会に貢献したいと思っています」と話す小原次長。ものづくりに対する情熱と楽しむ姿勢が、同社の技術力を支えている。



金属の中でも特に“銅”の加工を専門とするオーティエスは、お客様からの依頼を受けて加工部品を製造するだけでなく、自社製品であるエレキギターの開発・販売にも取り組んでいる。そうしたユニークな取組は、特注品の製造を可能とする高い技術力と専門性、そして下町の町工場ならではのアットホームな環境から生まれている。

技術力と専門性を生かした銅製品で  
お客様にプラスアルファの満足を届ける  
株式会社オーティエス

難易度の高い素材を扱うには  
「考える力」が必要

半導体や液晶装置などに使われる金属加工部品を製造するオーティエス。同社は銅の加工を専門としており、国内にも数えるほどしか同業者がないニッチな分野で、専門性の高い技術を磨いている。

銅という素材は取扱いが難しく、思い通りに加工できないことも多い。製造部で機械加工を担当する伊東学伸さんは、次のように話す。

「常に結果を予想しながら加工しなければならぬので、言われたとおりに動くだけではなく、自分の頭で考える力が必要です。だからこそ、うまくいったときの達成感は大きいですね」

また同社では品質を高めることに加え

て、営業提案にも力を入れている。図面を受け取って作るのみならず、お客様がその製品を必要とする背景をヒアリングし、どうすればより使いやすくなるか、より価格を抑えられるかなど、プラスアルファの提案を行いながら、ものづくりをしている。ここでも「考える力」が磨かれていく。

社員の育成では、外部研修の受講料全額を補助している。入社後はまずビジネスマナーや危険予知トレーニングを全員が受講。その後は製造・品質管理等の研修で、社員の成長をバックアップしている。

「どういう研修を受けたいか、社員本人の意向を聞いた上で提案しています。休日に研修に行った場合は振替休日を取得することができます」(小原延介 営業管理部次長)

OJTの場面では、「製造業は経験値が重要」との考えのもと、社員に実践させながら学ばせていく。製造部の小林弘幸さんは、「町工場という『俺の背中を見て覚える』という職人気質なイメージがありました。当社では実際に機械に触らせてもらい、丁寧に教わりながら仕事を覚えていくことが多いです」と話す。



取材に応じてくれた小原延介次長(左)と、「一番重要なのはお客様との信頼」と話す小原優子社長(右)

株式会社サンテックコーポレーション  
会社概要

- 設立年：1993年11月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：小川 智之
- 従業員数：11名  
(内、女性従業員2名)
- 〒131-0033  
東京都墨田区向島 2-8-12
- TEL：03-6746-9797
- http://www.suntec-jp.co.jp
- 事業内容：  
業務用電気調理機器製造・販売



当社の社屋は、隅田川のすぐ近くにあり、日頃川沿いを散歩するのも気持ちが良いですが、一番盛り上がるのは、なんといっても隅田川の花火大会！毎年皆でビルの屋上に集まり、花火鑑賞するのが恒例行事です。しかも打ち上げ会場が目の前なので、人混み関係なく、大迫力の花火が楽しめる特等席なんです。社員や家族のほか、お客様や取引先の皆さんも招待するので、総勢40名程が集まり、きれいな花火を見ながら、楽しいひとときを過ごします。皆が楽しみにしているイベントですが、毎年一番はりきっているのは小川代表です(笑)  
(経理部 青木泉さん)



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



「入社前に2年ほど海外へ行っていたので、その経験が活かせる仕事に就きたいと考えていました。そんなとき、海外展開を進めている当社に出会ったのです。ここなら、自分の力が試せると思いました」

そんな榎原さんに、ついにチャンスが巡ってきた。アメリカのシカゴで開催される展示会に、小川代表とともに視察に行くという。海外での仕事に挑戦したい榎原さんにとって、目標に一步近づいた瞬間だ。

営業事務の増田志緒さんは、社員の人柄と働きやすさが魅力だと感じている。

「わからないことがあっても皆さん丁寧に教えてくださるので、業界の知識がなくても心配なく業務に入れます。有給休暇が取得しやすいところも嬉しいですね。パートとして入社した私ですが、その働きやすさから正社員にキャリアアップ。皆さんの役に立てるよう、業界知識や自社製品について日々勉強しています」

少数でアットホームな職場ながら、仕事に対しては一人ひとりが厳しく真摯に取り組む同社は、これからも社員一体となって、メイドインジャパンの技術と製品を武器に世界に挑み続ける。

社員のスキルアップは  
会社が全力でバックアップ

同社のビジョンは、「信頼の製品と豊かなアイデアで、世界中のお客様に『おいしい』を届ける」こと。すでに国際特許を取得している製品もあるが、今後、更なる海外展開を視野に入れている。国内同様、海外にも自信を持って提供できる製品を開発するためには、まず社員のスキルアップが必要だ。そのため同社は、社員の成長に関わる支援を惜しまない。

「国内と海外では機械の基準が異なるので、それらを学ぶ場や外部のセミナーに参加する環境を整えているほか、社員が仕事に関連する資格を取得した場合、その受験料は会社で全額負担しています」(小川代表)

これまで開発職や営業職の社員が電気工事士などを受けたほか、事務職の社員もビジネス実務法務や衛生管理者の資格を積極的に取得している。

榎原さんも、自らのスキルアップのために様々なことに励んでいる一人。業務に関わることはもちろん、英語能力を磨くために、TOEICの勉強に勤しんでいる。



社屋の1階に構える自社工場。ここで機械の組立てや修理を行っている



左から増田さん、小川代表、榎原さん。何かあってもすぐ相談できるなど、社内の風通しはよい



主力商品のワッフルベーカリー。大きさ、形状、食感など、豊富なバリエーションを用意



2年に1度の社員旅行は海外へ！行き先は社員の希望で決定。ここ数年はハワイへ行きリフレッシュしている



有名なベーカリーレストランやカフェで見かける、ワッフルやホットサンド。これらの電気調理機器の製造・開発・販売を手掛けているのがサンテックコーポレーションだ。ベテラン社員が多く業界トップシェアを誇りながらも、決して現状に満足することなく、他社を圧倒する発想と技術を求め、飽くなき挑戦を続けている。

機械と食材の両方を扱い  
業界トップのシェアを維持

ベーカリーやスイーツなどの業務用電気調理機器の製造・開発・販売を行っている同社。従業員11名の小さな会社だが、主力であるワッフルベーカリーは、国内No.1のシェアを誇る。小川智之代表は、「おいしくなければ機械は売れない」の考えのもと、機械だけでなくミックス粉や冷凍生地など、機械に適した専用の食材も販売しています。業界内でソフト(食材)とハード(機械)の両面を扱っているのは当社だけです」と自社の強みを語る。

そのほか、常に新しい商品を求める姿勢も、同社が業界トップを維持し続ける

れる秘訣といえる。よりお客様のニーズに沿った製品をつくるため、同社では週1回、設計開発とメニュー開発の会議を実施。特許を取得し、同社の定番となっているプレート交換式の機械も、お客様からの声をもとに社内ですり変えを重ね開発された製品だ。

「経験豊富なベテラン社員が多いので、会議で出てくる先輩方からの意見は勉強になります」と話すのは、営業部の榎原さん。一方で、若手の意見も取り入れてくれる環境もある。アイデア段階から自分が携わった製品は、思い入れも格別だ。

その製品をお客様に導入いただけたときはもちろん、「サンテックの製品のおかげで客足が伸びた」、「新商品は好評だよ」という声をいただいたときに、やりがいと喜びを感じるという。



ホテルやレストラン、スイーツ、スーパーなどの業者向け展示会にブースを出展し、より多くの方に商品をアピール

豊かなアイデアと唯一無二の技術で  
世界中に“おいしい”を届ける  
株式会社サンテックコーポレーション

多摩冶金株式会社  
会社概要

- 設立年：1951年12月
- 資本金：1,250万円
- 代表取締役社長：山田 毅
- 従業員数：120名  
(内、女性従業員50名、グループ会社含む)
- 〒208-0023  
東京都武蔵村山市伊奈平 2-77-1
- TEL：042-560-4331
- <http://www.tamayakin.co.jp>
- 事業内容：  
金属熱処理加工



東京の本社工場には食堂のほか、去年夏にリノベーションしたリフレッシュスペースがあります。

明るく清潔感のある空間で、壁際のソファ席といい、高音質スピーカーから流れるBGMといい、まるでカフェのよう。給茶機もあるので、ティーブレイクに訪れる人も多くですね。ちなみに私は、朝によく利用します。軽食の自販機があるので、始業前の腹ごしらえができるんです。あとWi-Fiを使って動画を見ることも。

休憩時間が重なったときには他のグループのメンバーと話をしたり、終業後には有志でワイン会などのイベントを開くこともあって、社員同士の交流の場になっています。(森山さん)



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



長は強調する。

「組織とは仕事があるから人が集まるのではなく、いい人材が集まるからいい仕事が生まれると思うのです。私たちは、持続可能性の高い組織を目指しています。ですから人が育つことが何よりも大切です。経営で最も重視していることです」  
熱処理された金属のように、しなやかで強い組織に――。多摩冶金の人材への思いは、工場で処理される金属に負けないくらい熱かった。

3年間の若手社員の定着率は100%だ。  
また若手に限らず、全ての従業員がやりがいを感じながら業務にコミットできるよう、平成30年度から新たな人事制度を導入した。目玉は、社員種別の改革だ。年齢や期待される役割に応じて、6つの区分を設けた。従来の制度に比べて、業務内容と待遇の不公平感の解消が期待できるという。また定年を過ぎても働ける仕組みを明確化したのもポイントだ。  
これほどまでに人に尽くすのは、「人材あつての多摩冶金だから」と山田副社

「新社員種別」

旧呼称	変更後呼称		説明	期待される事
	大分類	小分類		
正社員		ワイド社員	勤務部門、場所、内容、時間など就業範囲(エリア)が限定されず、広範囲(ワイド)に従事する満60歳以下の社員。	会社のコアとなり会社全体の活動に視野を向け幅広く活躍すること。
		エリア社員	勤務部門、場所、内容、時間など就業範囲(エリア)が限定された満65歳以下の社員。	会社のコアとなり、専門性に特化して活躍すること。
準社員	フルタイム	限定ワイド社員	多摩冶金社内で定年(60歳)を迎えた満65歳以下のワイド社員。経験を活かしてワイド社員と同等の業務に従事するが、健康状態などを考慮し、勤務部門、場所、内容、時間などを一部限定的にした社員。	社内での経験を活かし、後輩社員を育成しながら、実務を行うこと。
		プロフェッショナル社員	社外での高度な専門知識・経験を用いて業務内容や就業条件を個別に決定する専門職種。	社外の経験を活かして、各専門分野において会社をステップアップさせることに注力すること。
パート		OB/OG社員	65歳以上の元ワイドもしくは元エリア社員で、経験、専門性、健康状態により業務内容や就業条件を個別に決定する職種。	社内での経験を活かし、後輩社員の育成を主軸に実務をサポートすること。
		スキル社員	長年の経験で培ったスキルをベースに、個別の業務に従事する職種。	経験を活かし、円滑な業務遂行の為にサポートすること。
アルバイト	パートタイム	アルバイト社員	時間、期間が短く、週に勤務する日数も少ないなど、パートタイムで軽易な作業を行う職種。	円滑な業務遂行の為にサポートすること。

↑平成30年度から実施している社員種別の改革。求められる役割や期待を明確にした



若手社員のみなさん。写真左が、山田真輔副社長。TAMAYAKIN Spiritを表す「誠実・直感・挑戦」のネットワークは、従業員たちの手形を用いて書かれている。秋山さんが中心となり制作された



現場の先輩から説明を受ける、新入社員の水沼さん(左)、廣野さん(左から2番目)、中途入社で加工グループ所属の市塚浩平さん(左から3番目)



秋山さん(写真中央)と入社2年目の森山直輝さん(左奥)は、メンターとして新入社員をバックアップ。研修課題の相談に応じる



金属部品の状態を、熱の力で最適化する多摩冶金。古くからの技を大切にしつつ、世界基準の品質・技術管理を導入することで、民間旅客機のエンジン部品などグローバルなニーズにも応える。また新入社員への手厚いフォローや新人事制度の導入など、従業員の働き方にも工夫を凝らす。金属だけでなく、人にも“熱い”会社だ。

専門的だから一生の仕事に  
充実した研修と人事制度

「熱処理は専門性が高いからこそ、一生ものの仕事にしてほしい。ですから私たちは、終身雇用を前提とした採用や育成を行っています」(山田副社長)

この言葉のとおり、採用では会社とのマッチングを重視。最終選考では「1日体験入社」を行い、実際の業務を体験してもらう。また入社後の研修も手厚い。熱処理の基礎知識や実務をじっくり学び、3カ月弱かけて配属が決まる。「金属加工会社との交換研修に、全社発表やイベントの実行委員など、1年目から様々な経験ができます」と、入社2年目の秋山芽依さんは振り返る。メンター制度の充実など細やかなケアもあり、ここ

金属を扱うと聞くと、理系の人材が多い印象を受けるかもしれない。だが実際は、社員の半数以上は文系出身だという。

「工場では、現場作業担当と品質管理などのマネジメント担当があり、その人数比はほぼ同じです。特にマネジメント業務はコミュニケーション力が問われます。そうした意味では文系・理系は関係ありませんね」(山田副社長)

この春入社した廣野崑さんは、「アルバイト先で熱処理を知り、金属の赤々とした様子や炎の迫りに魅力を感じた」と話す一方で、同期の水沼美郷さんは、「この会社と出会って初めて熱処理という言葉を知りました。地元の小さな工場が世界を相手にするという構図に憧れました」というように、入社の際には様々な経験が待っている。

多摩冶金株式会社

じっくり学んで一生ものの仕事に  
世界基準の金属熱処理工場

熱で金属の持ち味を發揮  
文系人材も多く活躍

「金属は硬いもの」、そう考える人は多いだろう。しかし強さやしなやかさなど、金属は硬さ以外にもいろいろな表情を持つ。そうした金属のポテンシャルを引き出すのが、熱処理という技術だ。

「古くは鍛冶職人が刀を作るときに用いた技法で、加熱や冷却を繰り返しながら金属の硬さを変化させます」と山田真輔副社長は説明する。

同社では主に航空機や宇宙関連、レーシングカーなど、乗り物の金属部品を用途に応じてベストな状態に整える。特にここ数年は、民間旅客機関連の部品の受注が急速に伸びている。国内でも希少な国際規格を取得したためだ。

株式会社テクノメイト  
会社概要

- 設立年：1994年7月
- 資本金：1,804万円
- 代表取締役社長：芦田 春幸
- 従業員数：17名  
(内、女性従業員2名)
- 〒192-0031  
東京都八王子市小宮町785-1
- TEL：042-646-4612
- <http://www.technomate.co.jp>
- 事業内容：  
温度、圧力、液体制御機器の設計・製造



れるようになりまして。それ以来、毎日の日課です」

担当する製造分野に限らず、製品の設計から検査までの様々な知識や技術を持ってマルチタスクに働ける人を浜野さんは目指している。芦田社長にもその話をし、新聞閲覧の希望を受け入れてもらったという。

「相談には社長も社員も気軽に乗ってくれます。社長室の扉は常に開いていて、帰宅時には社員全員、社長に挨拶してから帰ります。特にルールというわけではなく、皆、自然とそうしていますね」と、営業部の並木徹さん(入社1年目)は話す。

社長を含め、社員全員が分け隔てなくコミュニケーションを取れる。そして、個人の裁量に任せながら、互いに切磋琢磨できる。社員一人ひとりが働きやすく、かつ成長しやすい環境が整っているといえそうだ。

自社ブランドの高圧ポンプ「SSBLシリーズ」



普段はシャッターが閉まっている搬入口ですが、すぐ隣に通用口があり、近くに飲み物の自動販売機も設置されているので、休憩時には社員が自然と集まり会話がはずみます。世間話から仕事の話まで、ざっくばらんに話していますね。

1階に製造部の生産ライン、2階に技術部や営業部の仕事スペースがありますが、ここには部署に関係なく、いろいろな人が集まってくるので、仕事に関するプチ相談会になることもあります。

(並木さん)



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



社長にも気軽に相談  
学ぶ意欲が尊重される風土

「この仕事の一番の魅力は、お客様とセッションをして、ものづくりの企画段階から携われること。意見交換を重ねながら、互いに理想とする設計ができたときにやりがいを感じます」

そう話すのは、技術部に所属する入社2年目の齋藤透さんだ。技術部は製品の設計業務を担っており、ハード、ソフト、電気と担当分野が分かれている。その中で齋藤さんはハード設計の担当だ。しかし、お客様との打合わせでは、担当分野以外の知識も必要とされる場面がある。そのために、他の社員や部品メーカーなどから逐一情報を仕入れていると齋藤さんは言う。

製造部の浜野智也さんは入社1年目。入社当初はOJTや外部研修で基本的な知識と技術を学び、3か月目に正式採用となった。浜野さんは毎日、会社で購読している業界紙から最新情報を仕入れることを日課にしている。

「毎朝、社長のところに届きます。以前は社長が読むだけだったので、『私も読みたい』と申し出たところ、回してく



設計図の作成にあたる齋藤さん。後ろの本棚と壁の向こうに社長室があるが、「相談したいときにいつでも行けます」と言う



高圧ポンプの生産ライン。これまで生産ラインは1本しかなかったが、高圧ポンプの売れ行きが伸びてきたため、分割したという



左から浜野さん、芦田社長、齋藤さん、並木さん。部署・役職は違っても、製品への情熱は皆一緒です



JR 八高線で八王子から2駅目。小宮駅からすぐの場所に本社と工場を構えるテクノメイト。社員17人の小さな町工場は、半導体メーカーや製薬会社で使われる装置にはなくてはならない機器を製造している。近年では自社ブランド製品の開発にも力を入れ、販路がアジア各地に拡大しつつあるという、まさに発展途上の会社だ。

社員から社長まで切磋琢磨  
日本の半導体製造を陰で支える  
株式会社テクノメイト

装置の受注生産に加えて  
自社ブランド製品も柱に

例えば、SuicaやPASMOなどのICカードには、50～70ミクロンという極薄のICチップが入っている。チップは、半導体を削り、鏡面仕上げを施してから切り出すことでつくられる。その鏡面仕上げの際に、薬液を供給する必要がある。その供給装置を製造するのがテクノメイトだ。

「研磨装置は各メーカーが製造していますが、その装置を動かすには我々の供給装置が不可欠。なくてはならない付帯設備の製造に特化してきました」と芦田春幸社長は話す。

創業してからの24年間、こうした供給装置を主力に製造してきたが、こ

れらはOEM(Original Equipment Manufacturing)の製品だ。相手先から提供された仕様に基づいて設計・製作・納品し、相手先のブランドの装置として使われている。

一方で、同社の経営方針に掲げている「独自の製品開発」にも取り組み、売上げが伸びている。

「具体的には、半導体を高圧ジェットで洗浄する装置の心臓ともいべき製品を開発、15年前から自社ブランドの高圧ポンプ「SSBLシリーズ」として売出しました。今や装置の必需品になっており、需要が高まっています。国内だけでなく、台湾や中国といった国々の企業にも導入されるようになりました。」(芦田社長)

販路が海外にも広がっていることから、今年、自社ブランド製品の売上げが、

OEM製品の売上げを上回る月もあったという。これは創業以来初めてだ。

「現在、次の自社ブランド製品を開発中です。今後は技術、製造、営業の3部門すべてを強化して、これまでの受注製品との二本柱で展開していきたい」と芦田社長は意気込んでいる。



「2018年はタイで行われる見本市にも初めて出展します。海外展開など、営業も強化していきたい」と話す芦田社長

東京電源株式会社  
会社概要

- 設立年：1972年9月
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役：夏目 昌彦
- 従業員数：11名  
(内、女性従業員2名)
- 〒121-0836  
東京都足立区入谷 8-1-17
- TEL：03-3897-7747
- <http://www.tokyodengen.co.jp>
- 事業内容：  
電源装置の設計・製造・販売、環境衛生機器の販売・メンテナンス



雨の日を除いて毎日、業務開始前に近隣の道路の清掃活動を実施しています。清掃活動は社会貢献につながることに加え、地域住民との接点の場になっています。更に、地域住民からの「ありがとう」の言葉が、社員のやりがいにもつながっています。

また、毎朝の清掃により、職場での仕事の基本となる5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）への意識が高まり、作業の一つひとつが徹底されるようになりました。清掃の習慣を身に付けることで、業務への好循環が生まれているので、地域のためにも、社員のためにも、今後も継続して活動していきたいですね。

(夏目代表)



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



東京電源の主力製品となる『電源供給器』。このボックスが国内の電気の円滑な供給を支えている



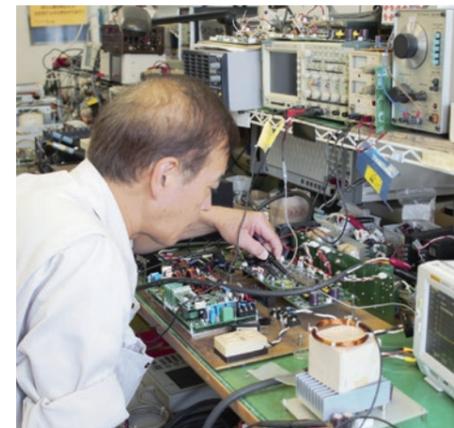
熟練者のノウハウを伝承していくために、写真付きの作業マニュアルを整備



全員がひとつになることが、会社の成長にもつながる



「社員の力を集結することで、電源機器のクオリティを高めていきたい」と話す夏目代表



長年にわたって蓄積された技術力が、東京電源のものづくりの強み

テラン中心の会社に、若手の力を加えることで、すべての年齢層が活躍できる企業へと変えていく考えだ。

作業マニュアルを作成し  
蓄積したノウハウを継承

若手社員を受け入れるにあたって、始めに着手したのが、技術力が伝承できる仕組みづくりだった。ものづくりの現場は、職人的な要素が強いため、個人に蓄積したノウハウを“教える”ではなく、“見て学ぶ”風土が根付いている。だが夏目代表は、旧来の手法だけに頼っているのは、若手に技能を継承できない時代になったという。

「電源機器の専門的な技術は、先輩の仕事を見て覚える、ということも必要です。しかし一方で、それぞれが蓄積したノウハウを“見える化”し、誰もが見てわかるようにすることで、作業効率を高めていかなければ、時代のスピードについていけません」(夏目代表)

同社では、製造の各工程において、写真付きの作業マニュアルを作成。技能の“見える化”を実現することで、たとえ若手社員であっても仕事が進めやすい環境を整えている。

また今後は、「ものづくりの現場を自分の目で見てもらいたい」との思いから、インターンシップの受入れを検討している。

「中小企業の現場の特徴は、部品の調達、製造、販売まで、一人で一貫して関わることです。インターンシップを通して、それぞれの工程を体験してもらうことで、自分のやりたいことが見えてきます。そうすることで、仕事に対する方向性が定めやすくなるのだと思います」

同社の特徴は、「製品」と「人」に対する揺るぎのない自信だ。若手社員の時代の一步先を見る発想力や社会の変化に対応する柔軟性に、夏目代表の舞台監督としての手腕が加わることで生まれる相乗効果。そこには、時代とともに進化する「ものづくりの在り方」があった。



社員の高い技術力を武器に、電源機器や環境衛生機器などを製造・販売する東京電源。その技術力を支えるのは、社員一人ひとりにスポットライトをあて、仕事のやりがいを追求する社内風土だ。東京電源という仕事のステージに立てば、誰もがものづくりの主人公になれる。

を読む力、電気の専門知識、ハンダ付けの技能など、様々な能力が求められる。その高い技術力を支えるのが、社員一人ひとりが持つ専門的なスキルだ。夏目代表は、それぞれのスキルが集まることで、電源機器の精度が高まるのだという。

「ものづくりは、一人の力で完結できるものではありません。そのため、機器の製造工程は、演者同士が支え合う舞台に似ていると思います。ときには主役となり、それを脇役が支え、次の工程では、主役と脇役が入れ替わる。それぞれのステージで、社員一人ひとりにスポットライトがあたるような会社にしていきたいのです」

現在、同社を支える社員は、40歳、50歳の熟練者が中心だ。だが、そのべ

けれども、街を歩けば施設の片隅に当社のボックス型の製品を見ることが出来ます。それぐらい生活と身近な商品を製造しています」

電気の供給元である電源の可能性は、近年益々拡大している。例えば、ITやIoTなどの先進的な技術に対して、安定的に電気を供給する仕組みを作ること、社会の発展にも寄与することができる。

「電源の活用方法を広げるためには、固定観念にとらわれない新たな発想、柔軟な対応力が求められます。そのため、若い人の独自の発想が電源と結びつくことで、新たな道が開けてくると思っています」

そして、もう一つの柱となるのが「人」だ。電源機器を製造するためには、図面

東京電源株式会社

ものづくりは一人ひとりが主役  
社員にスポットライトがあたる職場に

「製品」と「人」の2つの柱で  
高度なものづくりをけん引

「夢は、ものづくりというステージの舞台監督になること」。そう語るのは、1972年の創業以降、電源機器事業や環境衛生機器事業を中心に展開する東京電源の夏目昌彦代表だ。

夏目代表は、ものづくりというステージには、「製品」と「人」の2本の柱があるという。同社の主力製品はケーブルテレビ用の電源供給器だ。現代社会は、電気が通じなければ、生活の一つひとつが成り立たない。その電気の供給元となる電源機器は、社会のインフラを支える製品といえる。

「電源供給器と聞いても、なにを製造しているか、想像しづらいと思います。

株式会社山之内製作所  
会社概要

- 設立年：1969年5月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：山之内 丈人
- 従業員数：30名  
(内、女性従業員6名)
- 〒124-0006  
東京都葛飾区堀切7-4-13
- TEL：03-3602-1135
- <http://www.yamanouchi-ss.jp>
- 事業内容：  
表面処理用治具の製造販売



事務作業用の部屋を、僕は休憩場所としても利用しています。弁当を食べたり、短い昼寝で午後の仕事に備えたり(笑)。ごんまりしたスペースでぼーっとするのもいい気分転換になって。

工場のそこかしこに、こうした、各社員それぞれのお気に入りの休憩場所が点在しています。みんなうまく休みながら、集中して仕事に取り組んでいます。時にはチームで相談しながら試作品をつくる仕事もありますが、基本的にはどう仕事をするか、個々の裁量が大きいので、工夫のしがいがありますね。

(武田さん)



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



「最初はペンチもうまく握れず、手のひらにマメができますが、基礎的な知識や技術が身に付けば、自主的に取り組み、面白さが実感できるようになります」(写真左から小野寺さん、武田さん、井手尾さん)



メーカーで研修を受けた武田さんにしか設定できない機械もある。若くても、それぞれの技術やアイデアを生かして活躍でき、やる気次第で1年目からどんどん仕事を任せられる



一眼レフカメラの外装パーツを容易かつ正確に、黒く塗装するための治具。顧客から依頼された通りにつくこともあれば、「複雑な形だから新しい治具を提案して」と言われることも



山之内社長。2018年3月、社長就任の折には「仕事を通じて心身とも豊かになってほしい」と社員に語った。飲み会や忘年会は希望者のみの参加で、家族のために帰宅することも快諾している

方で面白くないか、常に工夫できるのが醍醐味ですね」

入社5年目の武田仁さんも、最近仕事が面白くなってきたと話す。

「何日も試行錯誤し、自分の努力が形になった試作品を上司に見せて、OKをもらったときが一番うれしいです」

こうしたやりがいに加え、同社では、あらゆる経験を通じて社員が成長できる風土も培われている。

製造と営業を担当し、ベテランとして現場もまとめる小野寺誠さんは、若いころ、取引先に反発し、ある仕事をなくしてしまった。しかし会社から責められることはなかったと話す。

「いい経験になったなと言ってもらえて。失敗は次への糧だと学びました」

中堅社員の井手尾誠さんも、「困ったことがあっても上司や同僚にすぐ相談できます。居心地が良すぎて、誰も辞めないんですよ」とこやかに語る。その言葉のとおり、直近5年間での定着率は8割以上と高く、若手もベテランも活躍している。

後輩が先輩に気軽に声をかける姿から、社員同士の密な交流が垣間見える。一人ひとりの技術と仲間とのつながり、そして自主性を尊重される仕事で、製造業の本当の面白さを味わうことができる。



自動車や家電の部品・部材は、めっきや塗装の表面処理加工を施され、組立てられている。山之内製作所は、その表面処理を容易かつ正確に行うための装置「治具」を製造販売する。製造業を支える影の立役者として、来年で設立50年の節目を迎える同社は、社員が口をそろえて「居心地が良い」と語る働きやすさが特徴だ。

う考えると、すごくやりがいがありますね」

量販店で商品を見ても塗装やめっき方法をつい検証してしまうという山之内丈人社長は、治具の魅力を生き生きと語る。

治具はコンマ数ミリの違いでその出来が評価される。機械でどんなに精密に加工しても、最後は人の手で微調整しなければならない。

「機械と職人の合わせ技で仕上げますから、77歳を筆頭に、70代の50年選手が何人もバリバリの現役です」

一方、若手は機械操作を中心に携わり、経験を積む中で、ベテランの手業も次第に伝授され、一生働ける技術を身に付ける。さらに、大手機械メーカーでの1週間にわたる合宿研修や、それぞれが得意分野を持つ約30の協力会社を見学

したりと、希望に応じて社外でも技術を学べる機会が用意されている。

### 答えがない仕事だからこそ個々の創意工夫が勝負

同社では、数人がかりで数カ月かけて製作する大型の治具から、緻密な作業で同じものを数千個単位でつくる治具まで、多種多様な治具を扱っており、社員一人ひとりの性格や、やりたいことなど、適性に合わせて仕事を任せている。

治具のつくり方に唯一の正解はなく、個々の創意工夫が試される。それゆえに日々、新しい治具を開発し、常に新しい仕事に向き合う難しさと面白さがあると、山之内社長は言う。

「マニュアル通りではなく、別のやり

## 製造業を縁の下から支える立役者 ものづくりの醍醐味あり、居心地抜群

株式会社山之内製作所

### 工業製品の必須アイテム 現場と研修で技術を伝授

治具は、工業製品には欠かせないアイテムだ。中でも、山之内製作所が手掛ける治具は、製品の表面処理加工になくてはならないもので、例えば、車の外装のロゴマークやフロントのバンパー、ライトの反射板、車内の装飾パネル、カーナビのボタンまで、多岐にわたるパーツの加工に使用されている。車のほかにも携帯電話や一眼レフカメラ、ノートPC、釣り道具など、あらゆる製品が同社の治具で表面処理加工され、世の中に出回っている。

「当社の仕事は、日々目にする大手メーカーの様々な製品に関わっており、しかも、世界中の工場が使われています。そ

エム・ビー・エーインターナショナル株式会社  
会社概要



- 設立年：1987年6月
- 資本金：5,000万円
- 代表取締役：杉橋 光博
- 従業員数：46名  
(内、女性従業員17名)
- 〒154-0005  
東京都世田谷区三宿 1-8-19  
MBAビル
- TEL：03-5433-9211
- <https://mba-international.jp>
- 事業内容：  
ゲームソフト開発、ビジネスソフト  
開発、教育事業



「TOKYO GAME SHOW2017」での様子。立花さんが開発したゲームを社員総出で来場者に紹介



「技術力より、やりたいことがある人が向いている会社です」と話す杉橋代表と立花さん



入社後の新人研修では、キャリア教育やビジネスマナー、名刺交換なども学ぶ



研修やレクリエーションに使用する多目的エリアには、昔懐かしいテレビゲームからVRが体験できる最新機種まで、あらゆるゲーム機を完備しています。しかもそれらが使い放題なので、ゲーム好きにはたまりません。休憩時間にみんなでゲームをしたり、持ち寄ったボードゲームで遊んだりしています。

人気のゲームをやりながら、“このゲームのここがおもしろい”と市場調査をしたり、プログラマーの先輩がプログラマーの視点からゲームを解析するという講演会が繰り広げられたりなど、遊びだけでなく、ちゃんと仕事にもつながっているはず(!?)です。  
(立花さん)



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



“Enjoy Working” できる環境で  
独自のゲームを世の中に発信

エム・ビー・エーインターナショナル株式会社



世田谷区三宿に本社を構えるエム・ビー・エーインターナショナル。多忙なイメージがあるIT・ゲーム業界でありながら、社員の残業時間削減や有給休暇取得率アップを実現している。中途社員だけでなく新卒社員も毎年受け入れるなど、若手の採用や育成にも積極的だ。

“仕事は楽しく！”をモットーに  
オリジナルのゲーム開発をめざす

ウェブシステムやゲーム、アプリの受託開発を行っている同社。特に家庭用ゲーム機に関しては、1990年以降のハードの開発にはほぼすべて関わっている。「ソフトウェアとゲームの両方に携わり、かつどちらも同じくらい注力していることが当社の強みです」と語るのは、杉橋光博代表だ。

同社はデザイナーもプログラマーも、派遣という形でさまざまな企業に出向き、あらゆるプロジェクトに関わっている。そのような勤務形態の中でも、働き方、休み方の改善に取り組んでおり、『TOKYO働き方改革宣言企業』にも登録。平均残業時間は月14時間、有給休

暇取得率は70%以上を実現している。残業が続いていたり、有給休暇が取得できていなかったりする社員については、会社が派遣先企業を訪ね、状況確認や交渉をすることもあるという。

また、若手の採用・育成にも積極的だ。若手の雇用管理の状況などが優秀な中小企業を認定する『ユースエール認定企業』に、ゲーム関連会社で唯一選ばれている。

「当社には教育部門があり、業界の基礎知識や技術などを教えるノウハウを持っています。そのため、未経験や専門知識を学んでいなくても問題ありません。入社後に研修や実践を通して成長すればいいのです」(杉橋代表)

教育や研修をさらに手厚くするために、杉橋代表自らキャリアコンサルタントの資格を取得したそう。

そんな同社のビジョンは、「Enjoy Working (仕事を楽しむ)」、「Positive Action (プラス思考で物事を考え行動する)」、「Good Style (見た目も中身も格好がよくなる)」。



『TOKYO働き方改革宣言企業』への登録証と『ユースエール認定企業』の認定書が並ぶ

職種、業種関係なく  
とにかく“やってみる”

同社は、社員がやりたいと思うことに對して、とにかく“やってみる”ことを大切にしている。たとえ、それが未経験の分野でもだ。この考えは、杉橋代表の実体験がもともになっているという。

「私が入社したとき、当社はシステム開発を専門に行っていました。しかし、私には昔からゲーム関連の仕事がしたいという夢があったので、当時の代表にお願いしてゲーム開発に挑戦したのです」

それが、今では同社の主力事業の一つになった。やってみることで、向き不向きがわかったり、興味関心のベクトルが変わったりするなど、新たな発見がある。杉橋代表も、もともとはゲームの作り手になりたかったが、様々な経験を積むうちに、“自分にはプロデュースのほうが向いている”と方向転換したそう。

以前から女性向けのゲームをつくって

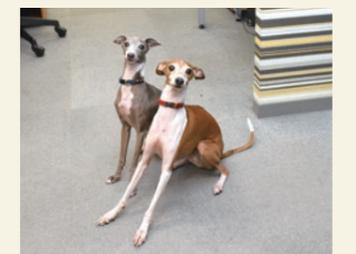
株式会社 PIVOT  
会社概要

- 設立年：2000年11月
- 資本金：2,000万円
- 代表取締役社長：宮崎 泰成
- 従業員数：60名  
(内、女性従業員28名)
- 〒107-0061  
東京都港区北青山2-12-31  
第三インセビル3階
- TEL：03-5413-3711
- <https://pivot.jp>
- 事業内容：  
アプリ・WEB開発におけるUX戦略、  
企画、デザイン、システム開発、  
運営サポート



執務室内を自由に歩き回る2匹のワンちゃん。スラッとした長い足が印象的なイタリアングレーハウンドのニキちゃん、とテオくんです。宮崎社長夫妻の飼育犬で、毎朝社長と一緒に出勤し、時には一緒に残業して帰るとか。

ニキちゃんはツンデレ女子、テオくんは甘え上手な末っ子タイプ。やや緊迫した会議のときも、とぼけた表情や動きで和ませてくれて、癒し効果は抜群です。よくおやつをくれる社員や、あまり動かないエンジニアのひざの上に座って過ごすのがお気に入りのようです。  
(大森さん)



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



とができ、まるで同じオフィス内にいるような感覚で仕事ができるものだ。ダイバーシティ部からの提案でこのツールを導入してから、福岡と東京の距離はぐっと縮まったという。

このおかげでリモートワークに対する抵抗はなくなり、2017年には在宅勤務制度がスタート。「週2回まで」「前日までに申請する」「リモートワークツールを起動する」といったルールを守れば誰でも利用できるようになった。ルール違反者にはイエローカードやレッドカードが提示される。こうしたルールもダイバーシティ部が自主的に決めたものだ。

厳しくもユーモアのあるダイバーシティが同社の成長の鍵だといえそうだ。

京で働いていた仲間が子育てをきっかけに転居したが、「これからも一緒に働きたい」という社長の思いからリモートワークを開始。のちに福岡で働く人が増えたため事務所を構えた、という経緯だ。

テレビ会議用の設備などを整えたが、それでも福岡メンバーは疎外感を感じていた。物理的に離れていると、仲間と気軽に雑談することができない。雑談は無意味なようで実は非常に大切だったのだと、離れてみて気が付いたという。

そこで、福岡メンバーを中心に「ダイバーシティ部」が結成された。距離感や疎外感をなくす方法を模索した結果、あるリモートワーク向けツールに出会った。ログインしたメンバーの顔が表示されたり、オンラインで会話したりするこ



専門書がズラリと並ぶ図書コーナー。社員のスキルアップを支えている



地元商店会の活動への貢献が表彰されたことも(上)。さらに、港区ワーク・ライフ・バランス推進企業にも認定されている(左下)



「新しく入ってきた人も意見を言いたい、フラットな社内環境です」と語る宮崎社長。社員との距離は近く、昼食もみんなと同じスペースでとっている



打ち合わせスペースに配された、社名の木製オブジェ。社員もペンキ塗りなど制作に関わった



社内で行われた納会の様子。普段は打合せに使われる落ち着いた部屋が、イベント会場に様変わり



デザインとシステム、ともにハイレベルなウェブサイトやアプリ開発を手がける PIVOT。より良いものをつくるためには、新しく入ったメンバーであろうと、離れて働くメンバーであろうと、誰もが意見を言いやすい社内環境が不可欠であると考え、コミュニケーションツールの導入など、環境づくりに取り組んでいる。

充実の研修とメンター制度で人材育成  
リモートワーク環境づくりも推進フラットな関係ながらも  
新メンバーには手厚い研修

キャッチコピーは「デザインにメカニズムを」。デザイナーもエンジニアも在籍する PIVOT では、美しい見た目と使いやすい設計を兼ね備えたソフトウェア開発をモットーとしている。

「お客様の悩みを聞き、どうすればそれを解決できるのか考え、提案することに当社の価値がある」と語る宮崎泰成社長。「社内でも社外でも「良き相談相手」になれるかどうかのカギ。普段から情報収集をしていて相談しやすい人の元には、自然と人も情報も集まってくる。そういう人材が活躍しています」

上下関係を感じさせないフラットな風土。新入社員は必ず、「会社っぽくない」

と驚くという。入社3年目の大森春香さんも「社長というと「偉い人」、「遠い存在」というイメージでしたが、宮崎社長はいつも近くにいる、あまり身構えずにいられる関係です」と話す。

一方で、新メンバーに対するサポート体制は万全。志望職種に関わらず、全員がエンジニア、デザイナー、ディレクターなど幅広い職種の研修を受ける。他分野の基礎知識を持っておくと、のちにチームで仕事を進めるにあたってスムーズなやりとりができるようになるためだ。社内講師のほか、グループ会社に講師を依頼したり、外部の学校で研修を受けたりすることもある。

「私は経営学部出身で、何の知識もないまま入社しましたが、研修が終わってからも OJT で丁寧に教えてもらえたい、

何でも相談できるメンターも付きます。想像していたよりずっと手厚くサポートしてもらいました」と話すのは、入社2年目の大橋瑛輔さん。メンターには年齢の近い人が選ばれるため、気軽に相談しやすい。必要に応じてメンターと OJT の担当者が情報交換することもあり、メンター同士で悩みなどを共有する「メンター会」も月2回開かれている。

社員からの発信で始まった  
リモートワーク改革

PIVOT 流の働き方改革は、会社からの押し付けではなく、社員の声から生まれ、社員の自発的な活動によって推進されているのが特徴だ。

同社には福岡支社がある。もともと東

株式会社ライズテック  
会社概要



- 設立年：2006年2月
- 資本金：1,200万円
- 代表取締役社長：家村 信一
- 従業員数：40名  
(内、女性従業員10名)
- 〒150-0002  
東京都渋谷区渋谷3-5-1  
渋谷グランドハイツ404
- TEL：03-6427-2447
- <http://www.risetec.co.jp>
- 事業内容：  
システム開発、システムインフラ構築



みんなにおめでとうと言ってもらえる機会になるので、誕生日には全員の前でお祝いを渡している。「楽しく働いてもらいたいですから」と家村社長



性格・思考タイプが同じ社員同士が集まって行う研修の一幕。グループごとに課題の結果が異なるので多様性も学べる



「してもらったことを今度は自分が後輩にしてあげたい」。青木さんの想いは「自分も初めは積極的に発言できなかった」という経験があるからこそ



全社員そろっての食事は笑顔がいっぱい。普段の勤務地がバラバラだとは思えないほど社員同士の距離は近い

後輩への接し方にも  
自然と表れる会社の姿勢

中途であっても「未経験者歓迎」の採用スタイルは業界的にめずらしい。プログラム言語など全く知識がなくても、やる気と適性があれば採用している。青木さんも仕事をする上で大切なのは、技術力よりも自分の考えを伝え、相手の話を聞くコミュニケーション能力だという。その力も「上司・先輩が教えてくれる経験談や、その話し方から自然と身に付きました。そうするうちに技術も身に付い

てきます。最近は、お客様との打合わせがスムーズに進むようになりました」と自身の成長も実感しているようだ。

青木さんは先輩たちがしてくれたように、自分も後輩に接していきたいと考えている。月に一度の帰社日に会える後輩たちには積極的に声をかけているそうだ。青木さんのように自発的に後輩のフォローをする社員が増えているのも、「社員が幸福で、希望を持ち、社会貢献する会社を目指す」を企業理念に掲げ、社員を第一に考え実践する会社の姿勢が伝わっているからだろう。



「社員第一」に裏付けられた教育体制や社員への手厚いフォローが特徴のライズテック。技術だけでなく、人間力を高める研修や、客先常駐で離れた仕事場にいる社員同士の交流の場を積極的に用意している。会社の姿勢は社員たちにも伝わり「自分がしてもらったことを次は後輩にしてあげたい」と好循環が生まれている。

員が幸福で夢を持てる会社」を目指したい。そのためには、教育・福利厚生をバランスよく実施すべきとの考えだ。

「『社員あつての会社』ですから。社員の成長なくして、会社の成長はありません」

技術的な研修はもちろんだが、人間力を高める研修に重きを置いているという。性格や思考のタイプを診断するテストを全社員が受け、結果をもとに自分を知り、更に同タイプの社員同士が集まってグループワークを行う。また月1回の帰社日には、全社員が顔を合わせての業務報告会・勉強会がある。勉強会は「社員が楽しめる、親睦を深められることが大事」（家村社長）と、仕事とは直接関係しないプロの漫画家を講師に招いたことも。ほかにも3カ

月に一度の食事会・年1回の社員旅行など、普段離れた仕事場にいる社員同士をつなげる機会を積極的に提供している。

新入社員には入社2～3年目の社員をチューターとして付け、社員の様子がおかしいと感じたらすぐに声を掛ける。有休取得状況をチェックするなど社員へのフォローも手厚い。

「わからないことは、なんでもすぐに聞くようにと上司に言われているので、気軽に話すことができます。先輩・後輩同士もフレンドリーで明るく楽しい職場環境です」と話すのは入社4年目の青木俊幸さん。青木さんがライズテックに入社を決めたのも若手の育成に力を入れている点に魅力を感じたからだ。

人間力を高めて成長させる  
会社発展に効果大の教育・支援が魅力

株式会社ライズテック

会社の成長のカギは  
「社員第一」の人材育成

ライズテックはプログラム開発やサーバの構築を行うシステムインテグレーター。8,000人規模企業の人事基幹システムをはじめとした開発・保守・運用などに40人の社員であたっている。

勤務は客先常駐が基本だ。

「最低でも2名、多いところは10名以上のチームで対応しています。新入社員も2カ月の研修を終えれば現場に配属し、実践で学んでいます」と話すのは家村信一社長。長く担当を任せるため、顧客と信頼関係が生まれ、新人の受入れにも協力的になってもらえるのだという。

家村社長は「社員第一」を強調する。「社



本社オフィスの壁の一面には、福利厚生として行っている食事会や、歴代の社員旅行の写真などを掲示しています。普段は別々の場所で仕事をしている仲間の顔が見られるのは、「みんなつながっている」と感じられる瞬間ですね。時々本社を訪れる社員たちもじっくり眺めています。一緒に掲示している手づくりの社内報は全社員にメールで配信していて、最新号では新入社員を紹介しました。会社と社員、社員同士がコンタクトをとれる機会を紙面でも提供したいと始めました。作っているのは本社の西村美穂さんです。創意工夫にあふれていて、隠れた才能を見つけられました。

(営業本部本部長 鈴木宣さん、営業本部 高橋琢哉さん)



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



株式会社小野組  
会社概要



- 設立年：1952年4月
- 資本金：5,000万円
- 代表取締役社長：小野 敬語
- 従業員数：23名  
(内、女性従業員4名)
- 〒112-0004  
東京都文京区後楽1-1-13  
小野水道橋ビル2・3階
- TEL：03-3814-5731
- http://www.onogumi.com
- 事業内容：  
総合建設業



水道橋交差点近くの広場や、避難場所になっている元町公園は、会社から歩いてすぐなので、憩いのスペースとして利用する社員をよく見かけます。社内に食堂がないため、弁当を持ってここで食べたり、飲食店で食事を済ませてここでひと息ついたりしています。

また春には花見をするにも良い場所で、今年は元町公園で夜桜花見を会社のイベントとして実施。大いに盛り上がりました。  
(伊東さん)



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



す」と話す。

先輩後輩関係なく話しやすいという和やかな雰囲気は、働きやすい環境から生まれているといっただろう。同社では、仕事と子育てや介護との両立を図る社員のために短時間勤務制度を導入しているほか、午後6時以降の電話を外部の委託会社にシフトして残業を削減するなどの取組を実施。また、「なんでも提案箱」を社内を設置し、社員の意見を積極的に取り入れて、更なる働きやすさを追求している。これらの取組が評価され、2014年度には東京都文京区から「ワーク・ライフ・バランス推進認定企業」の1社に選ばれた。

「区の認定制度は終了しましたが、男性も女性も働きやすい職場環境をつくるために、我々は今後も取り組み続けます」（小野社長）

まずは働く環境を整える。それが企業理念の「全従業員の物心両面の幸福を追求する」ことにつながり、お客様に喜んでもらえる建物づくりにもつながる。小野組はそれを実践している会社といえる。

できているという。

社員の声を聞き  
働きやすい職場をつくる

「小中学校や大学など、多くの人が利用する施設の工事に携われることに魅力を感じ、入社しました」と話すのは、工事部の入社1年目の青山磨生さんだ。現在は多くの先輩社員の工事現場に赴き、使用する道具や作業内容を教わりながら、社外の新入社員向け研修にも参加して、働く上で必要な知識を学んでいる。

「工具の使い方からExcelを使ったデータの作り方で、先輩方が事細かく教えてくれます。移動中や休憩時間にもいろいろな話をしてくださるんです」

そんな青山さんの姿を、入社9年目の工事部主任・久岡翔太さんは、「現場でも社内でも、分からないことがあれば近くの先輩社員に積極的に質問していて、学ぶ意欲は旺盛だと思いますね。今は小規模の現場を回っていますが、慣れてきたら改修や新築などの大きい現場にも行き、経験を積んでいってほしいです」



「なんでも提案箱」に意見を記した紙を入れる社員



デジタルカメラ、メジャー、手帳など現場に行く時の必需品



左から総務部課長代理の伊東利将さん、久岡さん、青山さん。事務所はこの本社のほかに、埼玉県和光市に営業所がある



現場撮影用のホワイトボードに工事の概要を記入する青山さん



大学や自治体の施設、郵便局などの公共施設の工事を主に行っている小野組。創業66年の建設会社は今、ライフ・ワーク・バランスの実現に力を入れている。働く社員の声を取り入れ、工事を受注する環境と社員が働きやすい環境をともに整備しながら、人々の生活に密着した施設を数多く手がけてきた。



「お客様のかゆいところに手が届くような仕事をしたい」という小野社長（左）と、「完成後に胸を張って行けるような建物をつくってほしい」と話す猪又工事本部長（右）

に向けて動きまします。地域に貢献するために提供できることは何かを常に考えながら、案件を選んでいきます」（小野社長）

入札案件はいつも応札・落札できるとは限らない。しかし、こうした案件選びと創業66年の蓄積から、継続的に落札

「創業当時から、臨機応変な対応力と、大手企業にはないような機動力を大切にしてきました。継続的かつ安定的に受注する体制を模索しながら、今日まで様々な案件を取り扱ってきました」

受注体制を少しずつ整えながら、多くの案件に対応。最近では新築工事に加え耐震改修工事やメンテナンスなどを継続的に行っているという。

公共性の高い案件を扱う上で避けて通れないのが入札だ。指名入札の場合もあるが、競争入札に参加することもある。

「一見同じような入札案件でも、自社の強みを生かせるものもあれば、そうでないものもあります。他社が敬遠しそうな特殊な施工内容の案件でも、社員にとって良い経験になり、会社としての強みにつながるものと判断できれば、応札

社員の物心両面を充実させながら  
公共事業の発展に寄与する会社

株式会社小野組

公共事業をメインに  
施工内容は幅広く

1952年の創業当初は個人の木造住宅の建築が主体だった小野組。現在は、小中学校や大学の施設、自治体が管理する福祉施設やアパート、日本郵政（郵便局）など、公共性の高い施設を主に扱っている。施工内容は新築や大規模修繕から、漏水や自動ドア故障などが発生したときの緊急メンテナンスまで、多岐に渡る。

「民間施設の工事をやらないわけではなく、結果として公共性の高い施設の工事を数多く手がけている状況です」と猪又正巳工事本部長は話す。顧客の中には創業間もない頃から取引しているところもあるという。小野敬語社長は次のように話す。

北村住建株式会社  
会社概要

- 設立年：2003年7月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：北村 信行
- 従業員数：10名
- 〒124-0022 東京都葛飾区奥戸 2-38-9
- TEL：03-5671-1080
- <https://www.k-juken.com>
- 事業内容：木造、鉄骨造、RC造の建築、設計、施工、新築、耐震改修、増改築、リフォーム



「仕事でしっかり稼いで、いい車に乗って、思いっきり遊ぶのが好き」という北村社長が、会社設立と同時に設置したのが、なんと生ビールのサーバーです。飲食店以外で設置するのは、実はハードルが高く、設置するまでは、なかなか苦労されたと聞いています。こんな工務店、ほかにはまずないでしょう。夕方の打合せ後は生ビールを楽しみにしているお客様もいらっしゃいます(笑)。社員にも「仕事終わりの一杯」が許されているので、社内外がなごむための大事なアイテムになっています。受注や竣工のお祝いに、ぜひビールと一緒に乾杯しましょう。(岡田さん)

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



はなく、メリハリをつけて仕事し、不要な残業は一切しない。

子どもの運動会などの用事があれば、現場に支障がない限り、有給休暇の取得は自由。仕事はしっかり自己管理でやりくりし、長く働いてほしいとの思いがある。

一級建築士の岡田大介さんは超多忙な設計事務所から転職し、同社のメリハリのある働き方に驚いた。

「前職では夜中まで会社にいるのが当たり前でした。今は朝早く出勤し、夕方までにきっちり仕事を終えるので、すごく健康的に働いています」(岡田さん)

数年前、本社改装に合わせて、全社員のデスクを同じ部屋に集めて社員の連携を強化。いつでも気軽に話せる雰囲気だ。

毎月開催する社内イベントでは、社長も含めて全社員が持ち回りで幹事を担当。釣りやバーベキューなどの余暇なものから、コミュニケーションの勉強会まで、予算の範囲内なら何をやってもいい。同社には、仕事にも遊びにも、本気で向き合える環境がある。

仕事の結果や頑張りを評価  
やりがいを感じられる職場

北村住建では、年齢に関係なく仕事の結果で評価し、給与に反映する。そこには、職人の技術にこだわる北村社長の思いが込められている。

「同級生に自慢できるくらい良い仕事をどんどんしてほしい。若手も仕事で結果を残せるよう、私も一緒に知恵を絞ります」

大工が楽しく働く姿を示し、いつか大工を子どもたちのなりたい職業ナンバー1にしたいと北村社長は言う。

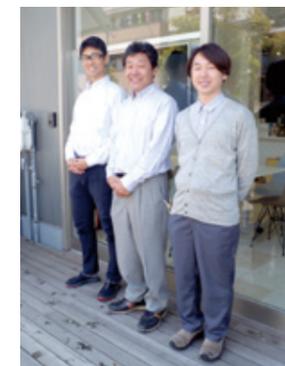
企画開発室長の平形康久さんは、自身がやりたいウェブ全般の仕事を任せてもらえるから、と大手企業からの転職を決意した。

「会社から事前のノルマはなく、自分の頑張りの結果を評価してもらえます。自分の長所を生かして成長できる環境です」

建設業界は長時間労働のイメージを持たれやすいが、同社では月平均の残業時間がほぼ皆無だ。長くいたら働くの



リビングの上の吹き抜けや勾配天井で、約9坪の狭小地とは思えない快適な空間を実現したデザイン住宅



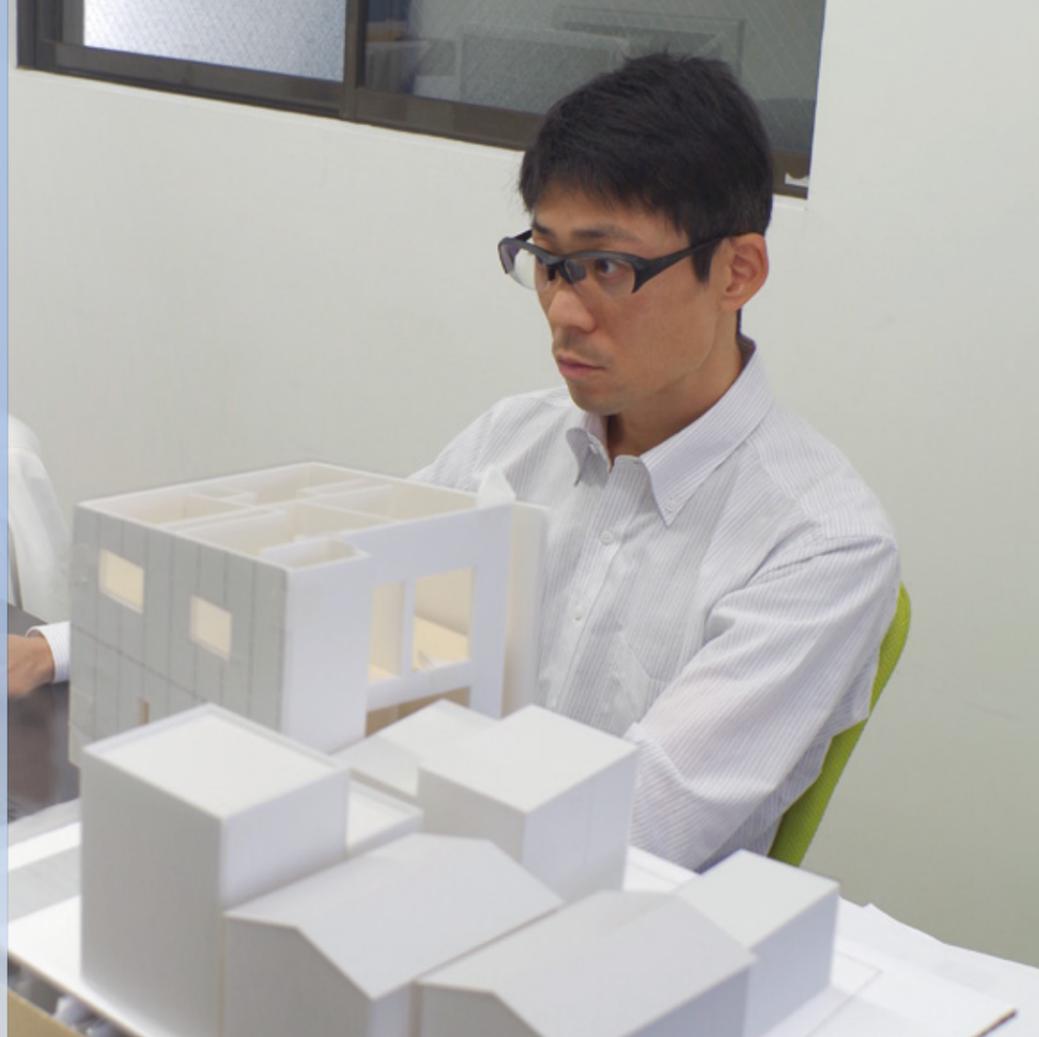
全社員がそれぞれの高い専門性を生かして活躍する(左から、岡田さん、北村社長、平形さん)



毎月の社内イベントでは釣りやボウリングなど、各社員がやりたいことを自由に行い、懇親を深めている



数年前に改装したばかりの本社は、同社得意の素材を用いたモダンな外観。内装も洒落た落ち着いたデザイン



百年住宅を形にする職人技  
若手が成長し結果を残せる工務店

北村住建株式会社

個人のマイホームから、ビルや集合住宅まで、大工の技術を生かして幅広く携わり、地域の工務店として、高い信頼を得ている北村住建。そこには「建築のプロとしての蓄積」を高品質で提供しようと、ひたむきに向き合う姿があった。社長が大黒柱となって、全社員が各人の得意分野で活躍でき、働きやすい環境を整えている。

知識と経験で技を磨く  
質の高い住宅を若者にも

「1分、1秒を節約するより、50年、100年経ってもいい仕事をしたと自負できるものを建てていきたい。人の一生より長く持つ住宅、建造物の建築を当社の方針としています」

自身も大工として仕事をしてきた北村信行社長。同社は、職人の知識と技術を最大限に生かし、注文住宅から、鉄骨造・コンクリート造も含めたビル・集合住宅まで、総合的に手がける工務店だ。

北村社長はかつて、社寺仏閣や著名人の注文住宅を請け負う工務店で働き、木の特性を熟知する。ハウスメーカーの注文住宅は、最近では工場で作られた施工しやすい新建材が主流だが、同社

は複雑な作業を伴う木造在来工法を主に手がけ、扱いの難しい無垢材の住宅も多数実績を有する。

「新建材は扱いやすい分、劣化も早い。木は職人が緻密な知識と技で丁寧に施工すれば、一生、お付き合いいただけます。また、当社では、個人の住宅だけでなく、集合住宅やビルの建設も含めて、やりたい仕事に一貫して従事できるのが特徴です」

職人技を生かした施工は、ミリ単位にまで水平垂直精度を高めた鉄骨造・コンクリート造の非木造住宅や、自社の職人によるオリジナルの造作家具にも反映されている。

「質の高い注文住宅を若い子育て世代にも提供したい」と、同社が2年前に立ち上げたのが独自ブランドの「木の美ハ

ウス(コノミハウス)」だ。同社の得意な素材を低コストで提供し、建売に近い水準にコストを抑えつつ、大工技術も駆使して、個々の要望をきめ細かく実現する。

「10～20年で劣化する住宅を『買う』のではなく、お客様には長く持つ住宅を『建てて』いただきたい。そのために、私たちはどうしたら長く住める家を建てられるか、建築後のことも考えて施工していきます」

職人経験が豊富な北村社長だからこそ、独自の厳しい基準を設け、技術重視で協力業者も選定する。それが地域の工務店として、高い信頼を得る結果につながっている。

株式会社三企  
会社概要



- 設立年：1968年1月
- 資本金：4,000万円
- 代表取締役：丸山 和博
- 従業員数：11名  
(内、女性従業員3名)
- 〒116-0001  
東京都荒川区町屋7-21-5
- TEL：03-3895-5555
- <http://sanki-air.co.jp>
- 事業内容：  
設備工事業（空調・給排水衛生・電気・内装工事）



代表の自宅兼事務所の応接間にピアノがあり、休憩時間などに気晴らしに弾いています。

私は小学生の頃、クラシックピアノを習っていました。大人になってからは弾いていなかったのですが、三企に入社後、会長（丸山代表の母・よし子さん）に誘われて、また弾き始めました。会長も昔からピアノが大好きで、2人の息子さんに習わせるために購入したピアノをご自身も弾いています。ちなみに、代表もそこそこの腕前なんですよ（笑）。

ピアノ以外にも、音楽好きな社員が多いので、リラックスしながら仕事ができるように、事務所では、BGMに有線放送を流しています。そういうちょっとした心遣いもうれしいですね。

（業務部 村上結子さん）



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



人と人の結びつきが  
成長のキーワード

社員が個々に「スーパーエンジニア」として活躍している現状について、総務部長の丸山絵梨子さんは次のように話す。

「電気、給排水、塗装など、色々な職種の人を社内外の人脈を使ってコーディネートして現場を動かしてくれています」

また、若い職人を育て活躍の場を広げるために、設備工事で必要となる資格の取得を支援している。国家資格の管工事施工管理技士1級の資格を持つ小松山友幸さんは、「会社で勉強会を開いて過去問の研究をしたり、会社がテキストを購入してくれたり、資格取得を積極的にバックアップしてくれます」と話す。

資格を取得すると報奨金が与えられるとともに、毎月の給与にも資格給が付与される仕組み。資格の有無が要件となる工事も多いため、会社側のメリットも大きい。ほかにも、「TOKYO働き方改革宣言企業」でもある同社は、働き方の改善

のための取組として、テレワーク制度の導入やノー残業デーなど定時退社のための仕組みづくりなどを進め、働きやすい環境整備に余念がない。

人と人の結びつきを成長のキーワードとしてきた三企では、いま、東京都経営革新計画の承認を受けた「musubiプロジェクト」が進行中だ。これは、飲食店などでよく目にする使い捨ておしぼりを、スタイリッシュなノベルティグッズとして広めようというものだ。しかし、設備工事の会社がなぜ「おしぼり」なのか。その心を丸山代表は次のように話す。

「粗品を差し上げる習慣の背景には、日本人ならではのおもてなしの心がありません。私たちが発信する『musubi』というおしぼりが、人と人の縁を深める触媒の役割を果たすと信じています」

専門分野だけにとどまらず、常に興味深い発信を続けながら、多様な人と関わろうとする姿勢も、三企の成長を支えている。



職人もパソコンスキルを高めることによって、提案力と問題解決力が向上



「多様な人を動かしながら現場をコーディネートできるうちの職人は、かなりの能力の持ち主」と話す丸山さん



スタイリッシュなおしぼり「musubi」。使い捨てながら、日本製の丈夫な不織布を使用。中央はおしぼりサーバーの試作品。木製で、右側のポケットにスマホを差して音楽を再生すると、スピーカーにもなるように設計されている



建設設備業の中でも空調設備工事を中心に事業を展開する三企は、この分野のプロフェッショナルとして、約50年の実績を誇る。時代とともに職人のあり方も変化する中、同社が求める人材像は、職人でありながらもIT力を持ち、交渉力や営業力も持ち合わせた「スーパーエンジニア」だ。

株式会社三企

職人の枠を超えた「スーパーエンジニア」が  
仕事の幅も楽しさも広げる

職人の意識改革によって、  
会社の成長を実現

三企は、大手電機メーカーの企業記者をしていた先代代表の丸山達雄さんが興じた会社。創業当時、空調はまだあまり普及していなかったが、その後の空調需要の増大を予測し、記者時代の製品知識を頼りに空調設備を扱う会社を設立した。

現代表の丸山和博さんは、2000年に家業を受け継ぐために、それまで勤務していた建設会社を辞して三企に入社。以来、設備工事という職人の世界に業務革新をもたらそうと奮闘してきた。

丸山代表が目指した業務革新とは、従来の職人のあり方を根底から見直そうというもの。前職で建設現場をコーディネートする監理の仕事をした時の経験か

ら、人と人のつながりが未知の仕事を生み出す楽しさを実感したからだ。設計、監理に加えて営業力をも合わせ持った、いわば「スーパーエンジニア」としての職人が育成できれば、会社は大きく成長できると考えたのだ。しかし、当時の職人は、地味な作業を現場で黙々とこなすだけの存在に見えた。

「職人は現場に『呼ばれたから行く』という態度の人がほとんどでしたね。そうではなく、『工事』から『顧客』へとシフトすれば仕事がかんたん広がるし、面白くなるはずですよ」

もう一つ力を入れたのが、事務効率化のためのパソコンスキルの習得だ。スーパーエンジニアとして仕事の幅を広げるためには、職人自らがオフィスでパソコンを使いこなせるようになることが必須

と考えたからだ。

こうして地道に時間をかけて社内での意識改革に取り組んだ結果、職人一人ひとりの提案力や交渉力は年を追うごとにアップ。空調設備だけにとどまらない建築設備業として仕事は大きく広がり、売上はこの20年で5倍に伸びた。



「人と人のつながりが未知の仕事を生み出し、広がっていく」と話す丸山現代表

イニシアス株式会社  
会社概要

- 設立年：2014年12月
- 資本金：2,700万円
- 代表取締役：三浦 次郎
- 従業員数：19名  
(内、女性従業員15名)
- 〒181-0013  
東京都三鷹市下連雀 3-17-20  
サンライズ三鷹 101号室
- TEL：0422-24-8704
- <http://initias.co.jp>
- 事業内容：  
児童発達支援事業、放課後等デイサービス、総合トレーニング&コンディショニング事業



教室にはカラフルなマットや運動器具がいっぱい。子どもの能力に合わせて、難易度を調整して使う



「副業で中学校の非常勤講師をしています」(山根さん、左)、「トップに提案して、フットサルのクラスを開発しました」(福島さん、右)



三浦代表。福祉業界の経験が豊富で、利用者、従業員双方の満足を目指している



保護者と面談する田谷さん。「ご家庭と教室の架け橋となり、子どもの成長を支える、大切な仕事だと思っています」



終業後に時々ですが、教室でにわか語り場ができることがあります。誰かが飲み物を置くと、特に約束したわけでもないのにスタッフたちが自然と集まってきて、話し合いが始まるのです。話題はレッスンの事や子どもの事にはじまり、教室全体の事や時には誰かの人生相談まで……。20代から40代までいろんなスタッフがいいますから、話はどんどん広がっていきます。

飲み物だけでは足りず、宅配ピザやお酒を用意するようになると、場のボルテージもヒートアップ。気がついたら、夜の10時を過ぎていた……ということも。それでも翌日の勤務開始は13時ですから、余裕があるのが嬉しいですね。  
(福島さん)



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



6時間勤務でやりたいことは我慢しない  
子どもの成長を支える運動療育施設

イニシアス株式会社



イニシアスが運営する「TAKUMI」は、発達に不安を抱える子どものための、発達支援施設である。運動療育を主とするプログラムと、少人数のクラス編成が評判を呼び、入所待ちの児童が続出するほどの人気を博す。設立4年目とフレッシュな人材が揃う同社では、6時間勤務制を導入。副業をするスタッフも多く活躍する職場だという。

運動療育を通じて  
自己肯定感と社会性を育む

生まれつき、集団生活に支障をきたす場合もある発達障害。近年、世間の認知度も高まり、行政も含めたフォローの仕組みが整いつつある。

イニシアスでは、発達に心配のある子どもや障害のある子ども向けに、運動療育を取り入れた施設「TAKUMI」を展開する。

「運動療育とは、体を動かすことで脳を鍛え、発達を促す方法のこと。運動は遊びに近い感覚で色々なことにチャレンジできますし、マナーや他者との関わり方も自然と身に付くので、自己肯定感やソーシャルスキルの育成に高い効果が期待できます」と、三浦次郎代表は語る。

子どもたちが教室に訪れるのは、幼稚園や学校を終えた午後2時頃から夕方6時の間。その前後に事前準備やミーティング後の片付けを行うが、スタッフは午後1時から午後7時までの6時間勤務が原則だ。

クラスは少人数制が基本で、子ども3人につきトレーナーが3人付くレッスンもあり、子どもと丁寧に向き合える。

スタッフには元保育士や養護教諭、介護施設のトレーナーなど、経験豊富な有資格者が多い。だがスタッフに必要なのは、スキルだけではない。主体性に加え、誠実さや愚直さといった人間性の部分が問われると、三浦代表は言う。

「子どもたちの課題は、千差万別です。一人ひとりにあった目標を立て、達成に向けて能動的になれるかどうか。そこで

仕事のおもしろさも変わってくるはずですよ。新しい発見や建設的な議論が好きな人は、きっと活躍できると思いますよ」

副業もOK  
公私の充実で満足感アップ

「TAKUMI」で働くスタッフは、現在19名。20代後半から30代前半が多く、8割近くが女性だという。この春に入社した運動トレーナーの山根ちなつさんは、保健体育の教員免許を持つ。山根さんは、「運動療育のことは一通り理解していたつもりでしたが、現場に出ると、改めていろんなことに気付かされます。研修を受講しながら勉強の真っ最中ですよ」と意気込む。

さらにイニシアスでは副業を認めてお

WIP ジャパン株式会社  
会社概要

- 設立年：2000年6月
- 資本金：9,125万円
- 代表取締役社長：福 良雄
- 従業員数：56名  
(内、女性従業員 36名)
- 〒102-0093  
東京都千代田区平河町 1-6-8  
平河町貝坂ビル
- TEL：03-3230-8000 (代表)
- <https://japan.wipgroup.com>
- 事業内容：  
企業の多言語化支援（多言語翻訳・  
多言語ライティング・多言語 WEB/  
EC・リサーチ・多言語人材派遣）



社内の休憩スペースは、みんなの憩いの場になっていますね。執務室では、各自仕事に集中しているので、ここで一息ついたり、お昼と一緒に弁当を食べたりしながら、仕事のことだけでなく気軽にいろいろ話ができます。また、仕事柄、海外出張が多いので、お土産のお菓子などもここに集まってきます。中にはちょっと珍しい食べ物もあって、「これは何だろう?」「何の味?」とか言いながら、皆であれこれ想像しながらいただくのも、楽しいひと時です。普段仕事で接点のない人と話をしたり、情報交換をしたり、さらにはお土産を通じて世界各地の情報交換までできる、貴重なコミュニケーションスペースです。

(藤賀さん)



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



のです」(上田会長)

WIP ジャパンでは、自律した人材の育成と社員のキャリア形成を支援する仕組みとして、2017年6月に「海外留学に関する特別休暇制度」を導入した。この制度は、勤続年数が3年を数えることに、3カ月間の長期休暇が与えられるというもの。導入後、初めてこの制度を利用する社員は、本場のフラメンコを体験するために今年12月からスペインに渡航する予定だ。海外に滞在するという条件を満たせば、語学の習得など直接仕事に関係することが目的でなくても構わない。より制度を利用しやすくするための配慮であるとともに、「言葉を学ぶだけではなく、その国の文化や習慣を肌で感じることで、帰国後、復職したときには、翻訳や調査の質が確実に高まる」と上田会長は意図を説明する。

WIP ジャパンが掲げる企業理念は、「もっと理解しあえる世界をつくりたい」。社員全員がグローバル化という潮流の「ど真ん中」で仕事をしているという実感が得られる会社と言えそうだ。

倒をみたりします」

しっかりとしたサポートがあるからこそ、若手であっても挑戦し、活躍できる。更に、こうした環境が、案件を円滑に進める上で欠かせない「人間力」も伸ばしているのだ。

自律した人材を育てる  
特別休暇制度を導入

上述のように、同社が求めているのは、自身の裁量で仕事をコントロールし、能力を発揮できる自律した人材だ。現在、同社に在籍している社員のほとんどは留学経験や海外での在住経験を持つが、そのことも自律した人材を求める社風を裏付けている。

「留学や海外で生活した経験がある人というのは、慣れない環境でも一人でも対応できる力があります。海外では、住むにあたって部屋を借りるのも、電気や水道を通してもらうのも全て自分で交渉しなくてはならない。つまり、チャレンジングな環境に自ら飛び込んでいける人な



「グローバル化とともにマーケットは広がっている」と話す上田会長



「翻訳の仕事は、母国語である日本語をきちんと理解することも大切」と話す藤賀さん



翻訳事業だけでなく、海外リサーチも強みとする WIP ジャパン。中国(大連)やフィリピン(マニラ)にも拠点を持つ(左から、一橋さん、多言語クリエイティンググループ コーディネーターの渡辺みゆきさん、上田会長、藤賀さん)



グローバル化の一層の進展に加えて、インバウンドによる訪日外国人の増加など、世界がますます「狭く」なりつつある今日。こうした中、日本の企業が日本語以外の言語でビジネスを進める上で欠かせない翻訳や各種調査、多言語の人材紹介派遣、e コマースなどの業務を展開しているのが WIP ジャパンだ。

グローバル化の潮流の中で  
自律した人材が活躍する職場

WIP ジャパン株式会社

海外の多様な文化と  
接点が持てる仕事

同社で働く魅力としてまず挙げられるのは、翻訳を通じて海外の様々な文化と直に接することができることだと、上田輝彦会長は話す。

「翻訳とは、ただ単に日本語を外国語に変えれば良いというものではなく、その国の文化や習慣などを理解した上で訳すことが重要です。そういう意味で、当社には言語はもちろん、海外の文化にも興味や関心が高い社員が多く、仕事を楽しく感じることができる環境だと思います」

同社のクライアントは、医療、半導体、金融など多種多様。また言語も英語、中国語を中心に、韓国語やタイ語、スペイン語など様々な言語を扱っている。翻訳

は日本語→現地語のケースもあれば、現地語→日本語のケースもある。それぞれのケースや言語に応じて、外部の専門スタッフとも協力しながら、案件やプロジェクトをコーディネートすることが業務の中心だ。案件やプロジェクトを動かすのは、担当者の裁量に委ねられており、そこに魅力を感じている社員も多い。

「『任されている』と感じることは多いですね。慣れるまでは少し大変でしたが、やり方がわかってくると、やりがいとかモチベーションへと変わっていきます」

そう話すのは、入社2年目、多言語クリエイティンググループ コーディネーターの藤賀薫さん。一方で、担当者一人に任せきりにせず、周囲で支え合いながら仕事を進めるという風土も根付いていると、同じくコーディネーターの一橋瑞

葉さん(入社3年目)は話す。

「未経験の仕事や、あまり自信のない仕事であっても、過去に同様の案件を担当した先輩や上司にしていると聞くことができますし、親身になって答えてくれる人ばかりです。また、新入社員には先輩社員3人が付いて、指導したり、面



コーディネーターは、案件の進行から校閲まで、調整力と緻密さが求められる仕事だ

株式会社ガリレオ  
会社概要

- 設立年：1991年5月
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役社長：佐藤 弘和
- 従業員数：30名  
(内、女性従業員7名)
- 〒192-0081  
東京都八王子市横山町5-15  
三井生命八王子ビルディング8F
- TEL：042-639-0510
- <https://galileo-1.co.jp>
- 事業内容：  
防犯カメラ等セキュリティ機器の  
販売・施工・保守



社員だけでなく、社員を支えてくれている「家族」にも感謝をするため、毎年、『家族慰安会』を開催しています。昨年は屋形船に乗り、今年はバーベキュー大会をしましたが、ほとんどの社員が家族同伴で参加してくれました。

家族ぐるみで交流を深めてもらうことによって社員間の絆が一層深まり、社歴の浅い社員であっても周囲のサポートを受けながら自立して活躍できる、動きやすい環境づくりの一端となっています。

(松本常務)



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャ  
ハッケン伝！  
サイトへ



「社長や会長との距離が近く、努力次第でやりたいことが実現できるという環境」と話す、管理部の櫻田雅史さん



防犯カメラの進歩について「高解像度の映像が記録でき、リモート操作でモバイル端末からも管理できるようになりました」と話す松本常務



現在の社員数は30名。社員間のコミュニケーションが良く、上司や先輩にも気軽に相談できる



社員が取得した施工や工事に関する検定合格証、資格取得証などがずらりと並ぶ



保守担当として、1日3～4件の現場を回り、トラブルの原因究明、機器の交換、配線の引き直しなどを行うという、尾形さん

社員のスキルアップと  
効率的な働き方を積極支援

社員の成長を支えているのは、先輩のサポートだけではない。会社としても、スキルアップや効率的な働き方に対する支援を惜しまない。

施工や工事に関する資格の取得もその一つだ。希望者と上長が話し合った上で、会社に申請し、承認されると、資格取得のために購入する書籍や研修会への参加費用などを会社が負担してくれる。取得後も手当が支給され、現在は、20名ほどが電気施工管理技士・電気通信工事担当者・電気工事士などの資格を取得している。

一方、移動時間の長い営業職社員には、

時間を有効に使えるよう、パソコンやタブレットを支給。これにより、外出先でもちょっとした空き時間を活用して書類の作成ができるような環境を築き、プライベートの時間を増やす試みを行っている。

「社員の働き方をより良くするため、今後は、出社しなくても可能な業務を抽出し、テレワークとして制度化していくことも検討しています」(松本常務)

今後、ますます需要の高まりが見込まれる防犯カメラやネットワークセキュリティ関連の事業。ガリレオは、人材の育成と効率的な働き方への取組を両輪に、ITの活用を積極的に整えて、これからも成長と社会の安心・安全に役立つビジネスを加速させていく。



街の至る所に防犯カメラの設置が進む中、セキュリティ設備企業として、防犯カメラの販売、施工、保守をワンストップで提供するガリレオ。同社の成長の背景には、防犯カメラ需要の伸びだけではなく、未経験の人材でも自立して活躍できる社風や、家族も含めた社員への思いやりがあった。

関連の業務という専門知識や技術が必要というイメージがあるが、意外にもそうではないという。

「私も含め、入社時からセキュリティや防犯カメラについて詳しいという社員はほとんどいません。ですから、未経験の方でも十分に活躍できる会社だと思っています」

そう話すのは、松本貴雄常務。現在は経営職として会社を支える松本常務が入社したのは16年前のことだが、未経験の人材が育つ社風は今も変わらない。

たとえば、2017年6月に中途採用で入社したセキュリティシステム部・保守課の尾形将吾さんも、未経験からスタートした一人。入社3カ月後には一人で現場に赴き、保守の業務を任されている。

「機器や工事のことについて学校で勉

強したわけでもなく、知識・経験ゼロの状態です。研修期間は、機材や道具ひとつをとっても何をやるものかわからず、やっていけるか不安でしたが、先輩社員に教わりながら、一つずつ覚えていきました」

先輩社員が新人に対して技術的なポイントを的確に指導できるのは、自分も同じように未経験からスタートし、同じ苦労を味わっているからこそ。入社当時の自分の姿を思い出し、親身になって適切なアドバイスができるというわけだ。しかし当然、経験の浅いスタッフは失敗も多い。これに関して松本常務は、「自分でやらなければ覚えられないし、応用もできません」と、失敗を恐れず一つでも多くの経験を積ませることが成長の近道と話す。

未経験でも仕事を通じて成長でき  
街の安心・安全に貢献

株式会社ガリレオ

大半の社員が知識・経験  
ゼロからスタート

公共交通機関や商業施設、工場、学校、そして商店街の街頭など、近年、その設置の範囲が拡大している防犯カメラ。交通事故や犯罪が発生した時の画像検証などに利用され、いまや暮らしの安心・安全という点から、欠かせない設備の一つとなっている。

八王子市内2カ所と大阪府吹田市に拠点を持つガリレオは、防犯カメラの販売、施工、保守の仕事を中心に請け負う会社。商業施設に設置されている万引き防止ゲートの販売からスタートし、その後、防犯カメラの分野に本格参入した。更に今後はネットワークセキュリティ分野にも事業を展開していく予定。防犯カメラ

三美印刷株式会社  
会社概要

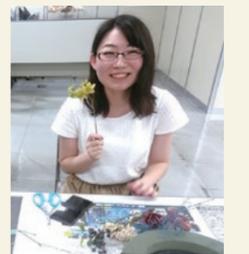


- 設立年：1949年9月
- 資本金：8,000万円
- 代表取締役社長：山岡 景仁
- 従業員数：215名  
(内、女性従業員64名)
- 〒116-0013  
東京都荒川区西日暮里5-9-8
- TEL：03-3805-7670
- <https://www.sanbi.co.jp>
- 事業内容：  
印刷業（出版印刷物、商業印刷物の製作など）



各部署の有志でつくるフットサルと、フラワーアレンジメントのサークルがあり、どちらも月に一回程度、活動をしています。フットサルは約15名の部員がいて、会社の近くの施設を借りて練習しています。フラワーアレンジメントは、主に女性社員を中心に10名程度が集まって活動しています。会社の会議室に講師を招いて、皆でアレンジメントを楽しんでいます。昨年、この活動が200回を迎えたことから、講師も交えて食事会を開催しました。そのほかにも労働組合のビアパーティーに参加したり、趣味でつながっていたりと、仕事を離れても皆、仲がよいですね。

(添田さん、安齊さん)



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



工場内部の様子。注文から印刷・製本までワンストップでの生産が可能



「人間関係がすごくいい職場」と話す安齊さん(右)と、「研修期間中にしっかりと基礎が学べた」という添田さん(左)



町屋にある総合工場。工場をはじめ、営業や印刷の全工程を行う拠点が車で15分圏内に集まっているのも強み



左から総務部の松田正吾さん、総務部の西岡裕子さん、馬場専務、安齊さん、添田さん



離職率も低い三美印刷。その理由について「社風や制度が支えている」と話す馬場専務

社員目線で考えられた制度と  
なじみやすい職場環境

その他、特徴的な人事施策として「公的資格取得奨励制度」がある。これは、印刷業界で仕事をしていく上で役立つ「DTPエキスパート<sup>※2</sup>」などの公的資格の取得を奨励し、合格者に報奨金を与えるというもの。また、子どもが小学校3年生の年度末まで育児短時間勤務ができる制度や、時間単位で有給休暇を使える仕組み、フレックスタイム制など、新入社員だけでなく、社員全員の成長とキャリアアップを支援し、働きやすい職場づくりに向けた施策を展開している。

施策の面ばかりでなく、人間関係の良さも働きやすい職場づくりのポイントだ。第二営業部3課に所属する入社3年目の安齊聖菜さんは、新入社員でも職場になじみやすい雰囲気だと話す。

※1 DeskTop Publishing、パソコン上で印刷前のデザインや制作工程を行うこと。  
※2 公益社団法人日本印刷技術協会が行っている、DTPに関連する業務能力を問う認定試験。



理工系の学術書や医学書、絵本の出版印刷を主に手掛ける三美印刷。設備投資の負担が少ないDTP<sup>※1</sup>の普及や、デジタル媒体の拡大により印刷業界が苦戦を強いられる中でも同社が成長を続けている背景には、新入社員を丁寧に指導し、各種制度によって社員の成長を後押ししながら、働きやすい職場を築こうという社風があった。

美』という評判と信頼をいただくことができました」

活版が過去のものとなり、DTPが主流となった現在では、このような優位性はなくなりつつあるが、学術書の出版印刷で培った「丁寧・正確」というものづくりへのこだわりは、同社の人づくりにも受け継がれた。

同社の新入社員の研修期間は、4～5月の2カ月間とやや長めに設定されている。ここでは、ビジネスマナーはもちろんのこと、印刷会社としての一通りの仕事を見習的に体験できるようになっている。こうした育成システムについて、入社3年目の第一営業部3課の添田和麻さんは、「社会人としての基礎や印刷の仕組みなどを、しっかりと学び身に付けることができました」と話す。

研修期間終了後の6月から翌年3月までは、配属先で「エルダー制度」と呼ばれるOJTを推進している。これは、いわばメンター制度の一種で、一人の新人に対して一人の先輩社員がエルダー(メンター)として付くというもの。身に付けて欲しい知識やスキル、目標が月ごとにリスト化されていて、それができているかどうか、エルダーと新人が交換日記のようにチェックし合う。その結果を踏まえて半期ごとにフォローアップ研修を行う。

「新入社員にとって、会社が求める目標を達成することはなかなか大変なことですが、月単位で小さなステップを乗り越えていくことで、成長が実感できる仕組みになっています」(馬場専務)

入社1年目はエルダー制度で目標を明確化  
以降も諸制度で社員の成長を支援

三美印刷株式会社

「数式ならば三美」。学術書の印刷で実績

印刷業界は昨年、デジタル化による紙離れや出版不況といった逆風にさらされてきた。しかし三美印刷は、出版印刷を主要事業に成長を続け、2019年には設立70周年を迎える。逆風の中でも堅実に成長を続けることができた理由について、馬場信幸専務は、次のように話す。

「弊社は、もともと神田で設立したのですが、神田周辺は大学や出版社が多く、そうしたお客様に支えられたという背景があります。当時は、活字を使った活版印刷が主流でしたが、弊社には理工系の学術誌や論文集で使われる高等数式の活字を正確に組める社員が在籍していたため、学者や出版社の間で『数式ならば三

芝園開発株式会社  
会社概要

- 設立年：1986年7月
- 資本金：5,000万円
- 代表取締役：海老沼 孝二
- 従業員数：25名  
(内、女性従業員9名)
- 〒120-0034  
東京都足立区千住 3-66-16
- TEL：03-3870-0041
- <https://www.sibazono.co.jp>
- 事業内容：  
駐車場・駐輪場管理、放置自転車対策、フィットネス



駐車場・駐輪場の運営ノウハウを生かし、24時間営業のフィットネスも都内3カ所、千葉県内1カ所の計4店舗を展開しています。平日昼間は比較的、空いていますが、休日は家族連れで込み合う日も多いです。実はそのうちの1箇所が本社2階にあるので、社員も利用できます。みんな、仕事帰りや休憩時に利用していますね。「今日は夫に子供のお迎えをお願いできたから、帰宅前にリフレッシュしていこう」と、育児をしながら利用する女性社員もいます。黙々と鍛えて自分の身体と向き合う時間は、貴重な気分転換になります。  
(海老沼さん)



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



120名超を束ねる上東野優希さんは、芝園開発に入社する以前、学童保育の職員と不動産販売を経験してきた。

「学童の仕事は充実感はありませんでしたが給与面で厳しく、不動産はお給料には満足できましたが、家族と過ごす時間がまったく取れませんでした。ですが今は、家族も大切にしながら働けて、給与にも恵まれています」

また、海老沼社長の二女の海老沼里美さんも、ヘアメイク業界から転職し、現在はフィットネス事業を担当する。

「他の業界からの入社だからこそその発想を大切にしてもらえる会社です。自分の個性を生かしつつ、先輩に学びながら、人間的にすこく成長している実感があります」

芝園開発では現在、社員の積極的な学びを支援する環境づくりに取り組んでいる。例えば、希望する研修があれば、2日間の特別有給休暇が付与される「チャレンジ休暇」制度がある。社是を社員が仕事として体現できるよう、チャレンジ精神旺盛な社長が創設した。

これまで中途を中心に採用してきた同社だが、今後は新卒採用にもより注力する方針だ。



環境に配慮し、海老沼社長は電気自動車通勤。充電できる専用スペースも

の直接雇用や、シルバー人材センターからの派遣を採用し、駐輪場の整備も含め、総合的な自転車対策業務を自治体にパッケージ提案。足立区などの協働プロジェクトも生まれた。

こうした創造性を重視する海老沼社長は、社員の提案の9割にゴーサインを出すという。

「会社がつぶれるほどの提案以外は、何でも挑戦してほしいですね」

「創造とバランス」を社是に掲げる同社。「三方よしのバランス感覚と創造力こそビジネスの源泉」との思いが込められている。

多様な経験を持つ社員が活躍  
学びの環境づくりに取り組む

同社で働く社員は、様々な経験を持つメンバーが揃う。金融機関から転職した管理部の栗原健人さんは、経理だけでなく、労務や人事など総務全般を担当している。

「総務は黙々と1人で仕事するイメージでしたが、まったく逆。社内で積極的にコミュニケーションをとっていかねばいけない仕事だと気付きました」

自治体からの受託案件で、高齢者



「商売は心理学。相手の立場になって考えれば、おのずと答えは出てきます」と語る海老沼社長



オープンなオフィススペースに加え、経験と個性豊かなスタッフが揃う同社ではコミュニケーションも活発（左から、栗原さん、海老沼さん、上東野さん）



日本人の2人に1人が自転車を保有する時代、放置自転車は首都圏の主要駅の大きな悩みだ。そんな中、芝園開発は時間貸駐輪場事業のノウハウを生かし、日本で初めて無人機械式時間貸駐輪場システムを開発。新たな分野へと挑戦し続ける力を生み出しているのは、創造力を発揮しながら家族も個性も大切にできる環境だった。

「お客様に喜ばれる仕事こそが本当の商売だ。『近江商人の三方よし』の実践をこのとき、改めて意識しました」

「近江商人の三方よし」とは、「売り手よし、買い手よし、世間よし」というビジネスの基本とされる考え方だ。売り手も買い手も満足し、更に社会に貢献することで、世間の共感も集めることの重要性を説いている。

時間貸駐輪場で社会の役に立ちたいと感じた海老沼社長。当時は、まだコインパーキングが普及しておらず、事業は数年で大きく伸びた。

そこで海老沼社長は、会社を支える第2の柱となる事業として、駐輪場の経営資源やノウハウを生かした時間貸駐輪場サービスを検討した。

当初、このアイデアは全社員に反対さ

れたが「全責任は自分が取る」と実験施設での検証を開始。その後、時間貸駐輪場の事業は予想以上に拡大し、今や同社の主力事業となった。

更に現在は、高齢者の雇用創出にも寄与している。もともとは無人の機械式駐輪場が主だったが、放置自転車の街頭啓発・撤去、自転車の集積・返却に高齢者



本社の1階で運営する時間貸駐輪場。上段と下段、屋内と屋外でも使用料は変わる

芝園開発株式会社

放置自転車対策で地域のマナー環境を向上  
社会のため、創造的に挑戦できる会社

近江商人の三方よし  
社会貢献できる企業に

芝園開発は、もともと海老沼孝二社長の父が経営していた建設会社を兄弟3人で継承。その関連会社として設立された。当初は下水や道路の舗装など、土木事業を手がけていたが、立体駐輪場を建設した縁で、1995年、国内最大手コインパーキング業者と代理店契約を結び、時間貸駐輪場の事業を開始した。

ある日、駐車場の機械の故障で「車を出せない」と連絡が寄せられた。海老沼社長は平謝りし、利用代金を返そうとした。しかし車の持ち主である女性は「ここに駐輪場があってとても助かっている。もっと頑張ってつくってほしい」と感謝をし、代金も支払って帰った。

ピースマインド・イーブ株式会社概要



- 設立年：2004年3月
- 資本金：9,025万円
- 代表取締役社長：荻原 英人
- 従業員数：69名  
(内、女性従業員46名)
- 〒104-0061  
東京都中央区銀座3-10-6  
マルイト銀座第3ビル8F
- TEL：03-4530-8660
- <http://www.peacemind-jeap.co.jp>
- 事業内容：  
EAP（従業員支援プログラム）サービス、ストレスチェックの実施、組織分析、組織コンサルティング、研修・トレーニング等



社内のランチスペースは休憩時間に自由に使える一角です。本やお茶などが用意されていて、他部署の人とも交流できます。

私は先日、相談オペレーターデビューを果たしたばかり。相談ブースに入ってしまうと、他の社員とはあまり顔を合わせられないので、この場所はありがたいですね。毎日クライアントの相談を聞いているので大変なこともあります。そういう時に励ましあったりできます。守秘義務があるので同僚にも詳細は話せませんが、「今日は電話が多いね」などと話して、リフレッシュしています。  
(須藤さん)



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



山さん)。

社内SEの皆川彩乃さんも「上司に相談する時は、自分の中できちんと整理してから話すようにしていますが、『そこまで考え抜いて、結論が出ているのなら』と、意見を採用してもらえることが多いです」と話す。

更に、相談を受ける側が健康的であるようにと、シフト勤務で働くコンサルティング部では、変形労働時間制を採用。1日10時間働く週休3日制と、1日8時間勤務の週休2日制を選択できる。営業部にもモバイルワークを許可するなど多様な働き方への対応にも柔軟だ。

創業から今年で20年。この4月に新たにまとめた「ミッションステートメント（企業理念や大切にしている価値観・ありたい姿）」は、荻原社長だけでなく、社員の想いを盛り込み、表現した。

を第一に考えなくては」と力を込める荻原社長。臨床心理士などの資格保有者や、日々ソリューション提案をしている社員たちから自社にも使えるノウハウを積極的に聞き、実践しているという。

その一つが年3日の「ウェルネス休暇」だ。以前は夏季休暇として取得可能時期が限られていたが、「私の所属するストレスチェックの運用部署は、夏が繁忙期。夏以外に休みが取れるのはうれしいです」とSC運用推進部の杉山詩織さんが言うように、今年から取得時期の制限をなくした。

また、杉山さんは入社2年目ながら部内の業務効率化のためにツールをつくり提案し、採用されたことがあるそうだ。「自分自身で考えて行動することが多いですね。分からないこと、不慣れなことがあっても、先輩たちがフォローやアドバイスをくれるので安心できます」(杉



「お電話は、クライアントが最初に私たちと接点を持つタイミング。不安を抱えて遠慮がちな声に、私の声で『相談してもいいんだ』と安心してもらえるように心がけています」(コンサルティング部 須藤実瑠さん)



顧客に最適なソリューションを生み出すためには、社員同士のコミュニケーションが欠かせない



「ストレスチェックの義務化に伴いご相談回数が増えました。これからは、社員の健康や職場環境の改善を図りたい積極的なお客様への『ソリューション提案』が重要になってきます」(荻原社長)



相談の方法は、電話や対面など様々。本社にはカウンセリングルームを完備しており、資格をもった社員がカウンセリングにあたる(写真は臨床心理士の資格をもつコンサルティング部の後藤麻友さん)



カウンセラーから営業、オペレーター、エンジニア等まで、全従業員が一丸となって、「働く人が抱える『不』の解決」に取り組むピースマインド・イーブ。創業から20年、業界のパイオニアとして走り続けてきた同社は今、時代に沿った働き方を積極的に取り入れながら、顧客の課題解決につながる提案に力を注いでいる。

不安・不満・不平...  
働く人の「不」を解決する仕事

EAP (Employee Assistance Program) とは日本語で「従業員支援プログラム」と訳される。前身の会社が創業した1998年頃、日本では年間の自殺者数が3万人を超える深刻な問題が蔓延していた。それまでの労災といえ、作業中の事故・ケガだったのに対し、情報化が急速に進んだ90年代～2000年代はメンタルヘルスが中心に。その中であってアメリカで進むEAPを日本でも広めたいと荻原英人社長が始めたのがピースマインド・イーブの事業だ。

「当時は心身に異常が現れるまで病院に行かないし、そもそもインターネットのインフラも整っていなかったため、専

門家はいても見つけることが難しかった。まずはそのハードルを下げることから始めました」

進化中だったインターネットを利用し、個人向けオンラインカウンセリングから法人向けへと事業を発展させ、日本におけるEAPのパイオニア的存在となった。

同社のEAPを利用する企業は全国に600社。約80万人の対象従業員の悩み相談に応じる。電話、カウンセラーによる面談、必要があれば医療機関の紹介もする。外国人従業員に対応できる英語スタッフや、海外赴任中の従業員向け、また「いつでも相談できる」体制が重要と、アメリカやイギリスのEAP企業とも提携し、ネットワークを構築、日本語・英語で24時間のシフトを組んでいるそうだ。

もう一つ同社を支える事業に「ストレスチェック」がある。契約企業の全従業員の結果をフィードバック。さらに分析結果から見えた組織課題の解決・予防の施策を提案し、必要な研修等のプログラムをコンサルティングしている。

「人に関するお客様の課題をトータルにお受けして、ソリューションを提案する。不安や不満など働く人が抱える悩み＝『不』を解決し、本来の仕事に集中できる職場環境をつくることに最も力を入れていますね」(荻原社長)

社員の意見を積極採用  
働き方の多様性に寄り添う

『働くをよくするエコシステム』を創る企業として、自社の従業員が働く環境

若手の意見も積極的に採用  
顧客の職場環境を人からよりよく

ピースマインド・イーブ株式会社



魅力ある企業の世界にご招待

# トーキョー・シゴト・ワゴン

しごとを体感

参加費無料

友達同士で参加OK!

普段着でOK!

2018年7月から2019年2月まで  
随時実施予定!

## トーキョー・シゴト・ワゴンとは?



貸切バスで1日2社、都内の中小企業を訪問し、仕事などを体験する参加型の無料ツアーです! 東京には「業界をリードする高い技術力、サービス」や「海外からも評価される品質の高い製品」、また「すぐれた雇用環境」など、大企業と遜色ない「中小企業」がたくさんあります。この様な優良企業の現場を訪問し、経営者の想いや現場で働く社員の熱い想いに触れて、将来の仕事を考えるきっかけにしてみませんか。



## 参加するとどんないい事があるの?

### 1 大満足の1日2社体験!

職場(現場)を1日で2社体験する事が可能! また、訪問前のオリエンテーション、訪問後に振り返りがある事で、より具体的にこの体験を自身に落とし込む事が出来ます。

### 2 安心のキャリアカウンセラー同行

経験豊富なキャリアカウンセラーが同行するので、訪問時に分からない事があってもすぐ聞く事が出来ます! また、就職活動の相談もその場でできるのととても心強いですね!

### 3 今後の可能性が広がる

多くの企業を体験すると、今まで気付けなかった魅力をハッセンする事ができ、今後の就職活動の可能性を広げる事につながります。また、見聞きするだけでなく、自分で体験する事で視野が広がります。

## 1日の流れ

### オリエンテーション

- ・当日のスケジュール
- ・企業訪問時の注意事項
- ・訪問企業の事前情報共有 など

### 1 社目 (90分~120分)

- ・職場見学、しごと体験
- ・経営者、若手社員との交流 など

### 昼食

お弁当を用意しております!

### 2 社目 (90分~120分)

- ・職場見学、しごと体験
- ・経営者、若手社員との交流 など

### 振り返り

- ・体験した感想の共有
- ・今後の活動にどう生かしていくかの相談 など

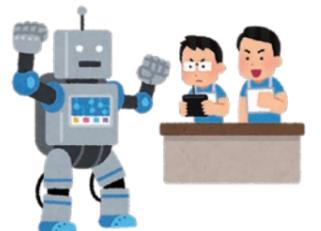
※1社みの参加も可能です。

## 昨年度(平成29年度)体験・見学例

※今年度実施されるとは限りません。

### IT業界

ロボチャートという入門ソフトを使用したプログラミング体験を実施。迷路からロボを脱出させるために、流れ図(フローチャート)を組立てる事で、楽しみながらプログラムの基本的な考え方を学ぶ事が出来ました。



### 製造業界

ボディークリームや石鹸などスキンケア商品を製造している工場で、男性でも持ち上げるのに一苦労しそうな大きさの石鹸が作られ、私たちが普段使うサイズの石鹸へとカットする様子などを見る事が出来ました。



### 建設業界

ザ・職人技と言われる左官(壁塗り)体験を実施。建設業界は男性の仕事と思われがちですが、女性でも力加減により壁が波打ってしまったり、職人技を目の当たりにする事が出来ました。



## 参加者の声

(昨年度)

今まで大手ばかり見ていたし、興味のある業界ばかり見ていました。違うところも見てみたいと思い参加したのですが、こんなに良い会社があるのだと発見でき、想像していたよりもとても貴重な経験になりました。

リラックスした雰囲気でお話でき、貴重な機会でした。今後につなげられるよう今日の学びを振り返ろうと思います。

知らないからイメージも湧かない、というところから、知る事ができたという事で、中小企業も良いところがある事に気付きました。

1日に2社訪問できるのはとても良いです。一社一社、長すぎず、短すぎず、丁度良い時間で回れて良かったです。

## 動画でトーキョー・シゴト・ワゴンをチェック!

中小企業しごと魅力発信プロジェクト事務局  
メールアドレス: tokyo-miryokuhakken@persol.co.jp  
電話: 03-5439-9952 (平日9時30分~18時)

### 申し込み方法について

東京カイシャハッケン伝!の  
ウェブサイトからお申し込みください  
<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp/wagon>





## 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。大学名は下記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合せ先までご連絡ください。

■ **インターンシップ受入企業**：都内に本社又は事業所のある従業員300人以下の企業

■ **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)

■ **HP**：<https://tokyo-internship.com>

■ **問合せ先**：東京都学生インターンシップ支援事業事務局 TEL：03-5913-6426

ご不明な点は、  
お気軽に  
お問合せ  
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。

最近では、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「ES」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項(本籍地、家族等)や応募者の自由であるべき事項(思想、信条等)をたずねてはいけません。

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

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

※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

詳しくは、TOKYOはたらくネットをご覧ください。URL <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/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「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、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の記録を大切にしておきましょう。

### 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** ※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。

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

## 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)
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
大崎	03-3495-6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区
池袋	03-5954-6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区

事務所	電話番号	担当区域(会社所在地)
亀戸	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
国分寺	042-321-6110	(下記の区域を除く多摩地域)
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】

東京しごとセンターヤングコーナー	電話：03-5211-2851
東京しごとセンター多摩	電話：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】

東京新卒応援ハローワーク	電話：03-5339-8609
八王子新卒応援ハローワーク	電話：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】

女性しごと応援テラス	電話：03-5211-2855
------------	-----------------

### 【マザーズハローワーク】

マザーズハローワーク東京	電話：03-3409-8609
マザーズハローワーク日暮里	電話：03-5850-8611
マザーズハローワーク立川	電話：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。



# 東京都

中小企業しごと魅力発信プロジェクト



## TO 東京 KYO カイシャパッケン伝! Guide<sup>vol.</sup>13

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  
TEL 03-5320-4628