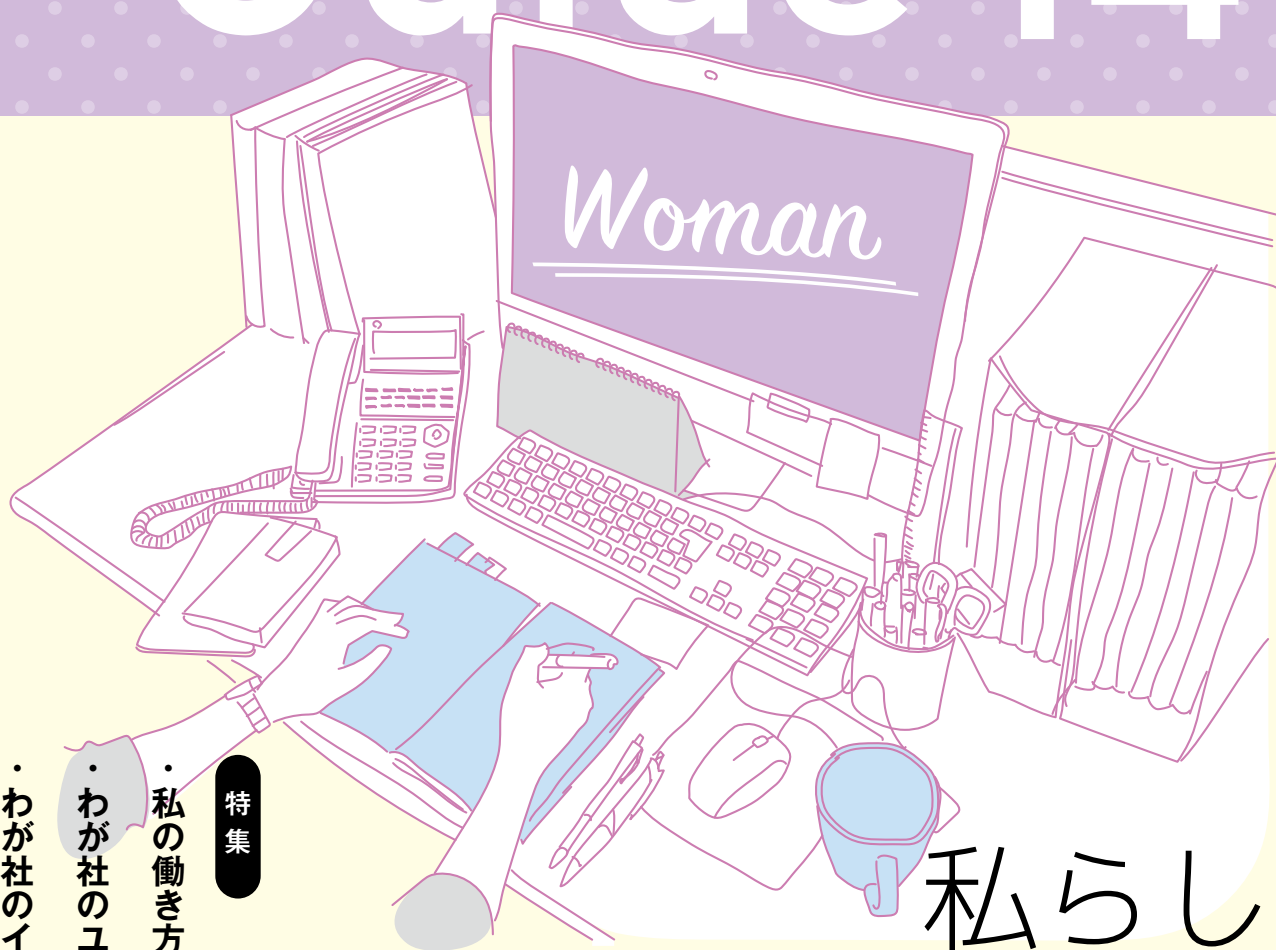


TO 東京 KYO

カイシャハッケン伝!

Guide<sup>vol.</sup>14



私らしく

輝ける職場を

ハッケンしよう!

特集

私の働き方

・わが社のユニークな社内イベント

・わが社のイクメン!

# 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整備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

### 私らしく輝ける職場をハッケンしよう！

- 特集1 私の働き方 ..... 3
- 特集2 わが社のユニークな社内イベント ..... 5
- 特集3 わが社のイクメン！ ..... 7

### 企業Interview 業種別アイウエオ順

製造業	久保金属株式会社 多摩 ..... 9
	斎藤遠心機工業株式会社 城南 ..... 11
	平和商事株式会社 城東 ..... 13
	有限会社丸幸水産 城東 ..... 15
	株式会社村井 中央・城北 ..... 17
情報通信業	株式会社アイエンター 城南 ..... 19
	株式会社アドックインターナショナル 多摩 ..... 21

株式会社コムネットシステム 城東 ..... 23
フラクタルシステムズ株式会社 中央・城北 ..... 25
株式会社ミラクルソリューション 城南 ..... 27

建設業	共同ネットワーク株式会社 城東 ..... 29
	ケイワン・トーヨー住器株式会社 城南 ..... 31
	東日本総合計画株式会社 城東 ..... 33

その他	社会福祉法人あいのわ福祉会 城東 ..... 35
	株式会社wiwiw 中央・城北 ..... 37
	株式会社エイアンドピープル 城南 ..... 39
	社会福祉法人大三島育徳会 城南 ..... 41
	株式会社きてよかった 多摩 ..... 43
	株式会社木元省美堂 中央・城北 ..... 45
	特定非営利活動法人シンフォニア 中央・城北 ..... 47
	株式会社テレワークマネジメント 中央・城北 ..... 49
	株式会社ビジネス・フォーラム事務局 中央・城北 ..... 51
	ローズ社会保険労務士事務所 中央・城北 ..... 53

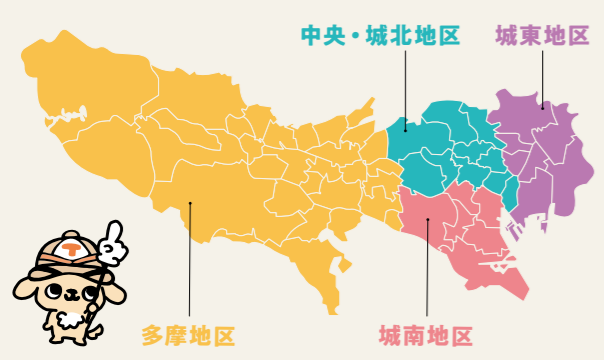
「トーキョー・シゴト・ワゴン」のお知らせ ..... 55
東京都からのお知らせ ..... 57

※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、ユースエール認定企業、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 8社**  
株式会社wiwiw  
株式会社木元省美堂  
特定非営利活動法人シンフォニア  
株式会社テレワークマネジメント  
株式会社ビジネス・フォーラム事務局  
フラクタルシステムズ株式会社  
株式会社村井  
ローズ社会保険労務士事務所
- 多摩地区 3社**  
株式会社アドックインターナショナル  
株式会社きてよかった  
久保金属株式会社

- 城東地区 6社**  
社会福祉法人あいのわ福祉会  
共同ネットワーク株式会社  
株式会社コムネットシステム  
東日本総合計画株式会社  
平和商事株式会社  
有限会社丸幸水産
- 城南地区 6社**  
株式会社アイエンター  
株式会社エイアンドピープル  
社会福祉法人大三島育徳会  
ケイワン・トーヨー住器株式会社  
斎藤遠心機工業株式会社  
株式会社ミラクルソリューション



特集

# 私の働き方

テレワークや短時間勤務制度等を利用し、  
出産後も育児をしながら自分らしく働く女性が活躍する中小企業。  
そうした“多様な働き方”の導入によって、  
社員同士がお互いに協力し合える職場環境が生まれています。

**短時間勤務** ローズ社会保険労務士事務所  
社労士補助業務  
岩倉さん（入社2年目）

**も** ともとパートとして入所し、週4日間勤務をしていた私は、上の子が小学校に入学したタイミングで所長に相談し、正社員として迎え入れていただきました。

現在は週5日間勤務ですが、他の社員より少し短い時間で働いています。退社後は、2人の子どもと一緒に買い物に行ったり、夕飯の準備をしたりしています。

当所は出退社時間が自分で選べるので、夕方小学校の用事があるときは、その分出勤時間を早めるなどして対応しています。子どもが風邪をひいたときなど、どうしても休まなければならない日が年に数回あるので、多少の用事にわざわざ有給休暇を使わなくてもいいところがありがたいですね。

女性が多く活躍する当所は、今後、育児をしながら働く社員や、パートから正社員にキャリアアップしたいという方が増えてくると思います。そんな方たちの、ロールモデルになれば嬉しいです。

詳しい企業情報は **53** ページへ



週2日出社+3日在宅勤務  
自宅からお客様先へ直行直帰も

**在宅勤務** 株式会社テレワークマネジメント  
テレワークコンサルタント  
時松さん（入社2年目）

**当** 社はテレワークのコンサルティング会社であり、社員も皆テレワークを実施しているため、必ずしもオフィスに出社する必要はありません。

私は基本的に火・金曜は出社し、月・水・木曜は在宅勤務というスタイルで、出社の場合も、在宅勤務の場合も、フルタイム勤務で7時間半労働が原則になっています。在宅といっても、コンサルタントという職業上お客様を訪問することも多く、自宅から直行直帰したり、帰りに会社に立ち寄りたりなど、フレキシブルに働いています。昨日は在宅勤務日でしたが、午後に長男の学校の保護者会に出席し、子どもと一緒に帰ってきてから仕事を再開しました。

この働き方になってから子どもと接する時間が増えました。在宅の日は「いってらっしゃい」「おかえり」を言ってあげられるし、「今日どうだった？」というちょっとした会話もできるのがうれしいですね。次男の保育園のお迎えも、バタバタせずに余裕を持って行くことができます。自分の精神的なゆとりが増えたことが一番のメリットかもしれません。

詳しい企業情報は **49** ページへ



周囲のサポートへの感謝と  
一人で抱え込まないことが大切

**短時間勤務** 社会福祉法人大三島育徳会  
主任介護支援専門員  
市本さん（入職13年目）

**第** 3子の出産を11月に控え、現在、短時間勤務をしながら4歳の双子の子どもを育てています。双子を出産した際は育児休業を取得しました。育児休業時は、子どもとずっと一緒にいられましたし、公園や保育園でママ友が増え、情報交換ができました。また、育児休業中も給料が出て経済的に助かったので、地域のサポートを利用して子どもの入浴を手伝ってもらうこともありました。

「仕事と家事・育児が両立できるだろうか」と最初は不安でしたが、無理して一人で抱え込まず、周囲に助けってもらうことで両立できています。当施設の利用者様やそのご家族にも短時間勤務であることを伝えているので、利用者様に「子育ては大丈夫？」と声を掛けていただくこともありますね。

「子どもが最優先。仕事はみなさんに助けをもらいましょう。お母さんは一人しかいないから」と保育園で言われたことが今も印象に残っています。このことを体現できているのは、いつも周りでフォローしてくれている職場の皆さんや家族のおかげ。育児を通じて学ぶことはたくさんあるので、今後、仕事と育児を両立したいと考えている方には是非実現してもらいたいですし、そのときには周囲への感謝の気持ちを大切にしてほしいです。

詳しい企業情報は **41** ページへ





株式会社  
エイアンドピープル



## 家族ぐるみで盛り上がる 年に1度のファミリーデー

グローバルコミュニケーション事業部  
佐野さん(入社3年目)



私たちが毎日仕事に打ち込めるのは、やはり周囲の理解があってこそ。そうした思いから、「ファミリーデー」を年に1回開催しています。大切な人たちに感謝の気持ちを伝えつつ、日頃の労をねぎらい合うのが目的。子どもを持つ社員も増えてきたので、ここ数年は日帰りイベントを企画しています。

若手が中心となっていくつかの案を出し、何をするかはみんなで相談。今年は3月に、バーベキュー大会を行いました。「寒さも落ち着く時期だし、のんびりした感じになりそう」と思っていたところ、当日は雪が降り積もるほどの厳しい寒さに!! 途中でカフェに移動しましたが、おいしいお肉や野菜

を焼きながら、余興のプライベートクイズでは社員の意外な一面が発覚して盛り上がるなど、いつもと違った時間を楽しみました。

女性ばかりの会社なので、社員の旦那さんやお子さんとの交流も楽しみの一つ。率先して焼きそばを作ってくれたり、ほかの社員の子どもの面倒を見てくれたりと、優しい方が多いです。それに「去年はあんなに小さかったのに!」と、お子さんの成長に驚くことも。こうしたステキな家族に支えられているから、仕事も頑張れるとしみじみ感じる1日です。

詳しい企業情報は 39 ページへ

フラクタル  
システムズ  
株式会社



## オセロから旅行まで イベントの楽しみ方は自己判断で

ソリューション開発部  
堀田さん(入社4年目)



システム会社ということもあり、お客様の会社に出向する社員も多くいます。そのため毎月行われる月例会議は、社員同士が顔を合わせる貴重な機会。各部門の業績や近況などを共有した後は、お楽しみ企画でオセロ大会が行われます。囲碁や将棋と違い、誰もがルールを知っているということからオセロが採用されました。プレイヤーとして参加するのもいいですし、対局を眺めても社員の意外な一面が見えて面白いです。優勝者には景品が出ることもあり、思いのほか熱戦が繰り広げられることも。お酒を片手に軽食をつまみながら、ひと時を過ごします。

オセロのほかにもバーベキューや飲

み会など、イベントは多いほうかもしませんが、参加は強制ではなく自己判断。社員の意思を尊重することも大切にしています。ですから今年の秋に予定されている社員旅行も、1日目に行われる親睦会以外はほとんど決まりがありません。集合時間もなく、日帰りでも構わないという自由ぶり! 私の場合は仲のいい社員たちと相談中。社長はゴルフをするようですが、私たちは少し遠出して釣りに行こうかと話しています。もしかすると、前日の夜から移動しているかも。そこも自己判断ですね(笑)

詳しい企業情報は 25 ページへ

# 特集 わが社のユニークな社内イベント

社内イベントや旅行は、仲間の意外な一面が見える社員交流の絶好の機会。仕事のリフレッシュにつながる企画や、社員同士の団結力が高まるユニークなイベントを開催する中小企業がたくさんあります。

株式会社  
ミラクル  
ソリューション

## 豪華景品に大盛況の余興も 全社員が集まる忘年会

営業部  
坂崎さん(入社2年目)



年に1回、全社員が集まる機会として、忘年会を社長は重視しています。内容は社員が考え、優秀な社員を表彰したり、社員同士が上下関係なく、交流できるような内容になっています。

2017年は、恒例のピンゴ大会で、豪華景品を用意しました。1等は仮想現実の世界を楽しめるVRゴーグルです。社長賞は特別に休暇1日分が追加で付与される権利で、2名が当選しました。賞品は毎年、社員の要望も聞きながら決めます。ほかには社長の好きなワインや、イクラの瓶詰もありましたね。

その後のチーム対抗戦では、全員参加でダーツをした後、腕力に自信のあ

るチーム代表各1名がアームスリング(腕相撲)を行い、勝敗を決めました。特に思い入れもなく、私が発案しましたが、意外にも好評で、大いに盛り上がりました。今年も、早々と会場のホテルを予約しました。



詳しい企業情報は 27 ページへ

共同  
ネットワーク  
株式会社

## “スイカ”と“豚汁”で、 暑さと寒さを乗り切る!

人事・総務・経理部  
石川さん(入社6年目)



当社では、年に30回以上の社内行事を開催しています。オペラ鑑賞会やラフティング研修など、内容も多種多様。もちろん、季節のイベントも外せません!

夏は、「スイカ大会」を開催。みんなで和気あいあいとスイカを食べるこのイベントは、代表の「社員に、日本で一番おいしいものを食べてもらいたい」という思いから始まりました。南から北まで、その時期が一番旬のスイカを取り寄せるので、シーズン中に2回は開催しています。一度に取り寄せるスイカは20玉ほど。社内の業務用冷蔵庫がスイカで一杯になる光景は圧巻です(笑)。

冬は、「豚汁大会」を実施します。合羽橋で購入した100人分作れる鍋で、全社員分の豚汁を用意。外の現場で働く社員が多いので、夏はスイカで暑さを吹き飛ばし、冬は豚汁で温まり、活力をつけてもらっています。

社内行事に力を入れている当社では、イベントの写真を社内報等で紹介するだけでなく、ときにはプロのカメラマンにイベントの様子を撮影してもらい、記念アルバムを制作しています。イベント後に、同僚や家族と一緒に写真を見るのも楽しみの一つになっています。

詳しい企業情報は 29 ページへ



# 特集 わが社のイクメン!

「積極的に子育てをしたい!」という男性社員の希望を、会社全体でバックアップする中小企業。子育て経験によって自己成長したイクメン社員が、社内の働き方改革をけん引しています。



家族と過ごす時間が  
仕事にも人生にも  
プラスに働いている



## 株式会社wiwiw

コンサルティング部 部長  
寺西さん (入社7年目)

私の場合、育児そのものが自分への投資になっています。約1カ月間の育児休業を取得しましたが、その期間中は、妻と家事や育児をシェアすることによって、仕事では得られないような様々な気付きがありました。一方で、これまで時間がなくて取り組めなかった資格の勉強にも充てられました。

育児休業が明けても、帰宅後は家事や育児が待っていますから、定時に退社するようになりました。定時退社をするためには、短時間で質の高い仕事をする必要がありますが、通勤時間などのスキマ時間を活用した情報収集など、様々な工夫をするようになり、結果として、子どもが生まれる前よりも仕事のパフォーマンスはかなり上がったと実感しています。まさに投資によるリターンですね。

仕事の面ばかりではありません。何よりも出産という素晴らしい瞬間に立ち会うことができましたし、今は家族と過ごす時間そのものが自分の人生にとってプラスに働いていると感じています。

詳しい企業情報は 37 ページへ

## 株式会社アドックインターナショナル

モバイルネットワークグループ  
鈴木さん (入社4年目)

入社2年目で子どもが生まれたとき、「共働きの妻を早く職場復帰させたい」という思いから、育児休業を取得したいと考えました。当時は男性の育児休業取得者の前例がなかったものの、上司に相談してみたところすぐに対応してくれて、希望通りに取得できることになりました。社員の皆さんには驚かれましたが、快く受け入れてくれてありがたかったです。仕事もひと段落したところだったので、引き継ぎも必要なく、ちょうどいいタイミングでした。

以前から家事はしていたのですが、育児休業中は更に子どもの世話が加わりました。子どもと過ごす時間が十分に取れたことや、人を育てる大変さを感じることができたのは良かったですね。運よく保育園への入園がスムーズに決まったため、2カ月半で職場に復帰しました。復帰後も同僚や上司がいつも通りに迎え入れてくれましたし、子どもの体調不良などで早退する際も、上司に相談すると柔軟に対応してもらえるのでとても助かっています。

詳しい企業情報は 21 ページへ

会社・同僚の寛大さと  
人を育てることの  
大変さを実感



## 仕事も育児も全力!! / イクメンアルバム



株式会社wiwiw  
寺西さん



株式会社木元省美堂  
浅野さん



社会福祉法人  
大三島育徳会  
青柳さん



株式会社ミラクルソリューション  
高貴さん



久保金属株式会社  
会社概要

- 設立年：1957年11月
- 資本金：1,960万円
- 代表取締役：久保 祐一
- 従業員数：12名  
(内、女性従業員6名)
- 〒193-0834  
東京都八王子市東浅川町 539-2
- TEL：042-661-1165
- <http://www.kubo-kinzoku.com>
- 事業内容：  
光学ならびに医療部品の精密加工、  
伸銅材料販売、環境対策技術



会社の周辺は、東京都内とはいえ豊かな自然が残っていて、野生動物もたくさんいます。野生のニホンザルを見かけることもありますし、この間は、ハクビシンが会社に迷い込んできたんですよ。ハクビシンは夜行性なので、どうやら前日の夜にどこからか侵入したようです。それに気付かず鍵を閉めて退勤してしまい、翌朝、出勤した社員が見つけて大騒ぎになりました。ずっといてもうわけにもいかないの、社員総出で追い出しましたが(笑)。

高尾山も近く、山梨方面のお客様を訪問するときは、きれいな富士山を見ることもできます。都会のオフィスにはない豊かな自然環境のもとで仕事ができることは、大きな魅力ですね。

(井上さん、峯尾さん)



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



異種材料接合技術で作られた部品類。従来品よりも大幅な軽量化を実現



職業訓練校でも金属加工を勉強していたという飯田さん



祖父の代に創業した久保金属。久保代表は現会長の父の代を経て、2011年に代表取締役に就任した



「納入先に足を運んで、部品が使われている様子を直に見ることができるのも魅力」と話す井上さん



「もともと手を動かすことが好きなので、検品作業も楽しんでいます」と峯尾さん



「自社で試作品をつくれることはとても大きなメリット」と話す遠藤さん

働きやすさという点ではどうか。職業訓練校を卒業後、今年の春に入社したKBK事業部の飯田さんは、「先輩たちは親身になって何でも教えてくれます。また、ビジネススキルの足りないところを補うために、外部の研修にも行かせてもらっています」と話していることから社員の成長を支援する社風がうかがえる。

子育てをしながら働く社員への理解も深い。2人の子どもを持つKBK事業部の峯尾さんは、「フルタイムで働いていますが、子どもの具合が悪くて遅刻や早退する場合も、周囲の人がサポートしてくれます」と話す。

同社では各人が担当顧客を持ち、自立して仕事ができる環境にあるが、その弊害が仕事の属人化だった。これを解決するために、今年から月に一度の定例会議を設定。経理部の遠藤さんは、「以前は半期に一回の会議だけだったので、各担当の仕事を把握しきれないこともありましたが、でも今は定例会議によって情報共

有ができています」と、その効果を語る。

現在、同社では、看板の独自工法とともに、「土壌硬化剤」による途上国向けの道づくり事業と、介護施設における使用済み紙オムツの処理装置の開発を進めている。

これらは一見、金属加工とは関係がないように見えるが、土壌硬化剤は金属業界とつながりが深いメッキ工場の廃棄物処理からヒントを得たもの。そして紙オムツの処理は、金属の専門家ならば常識といえる「反応熱<sup>\*</sup>」をベースにしているのだという。

「金属加工だけでは、将来が見えません。社内で受け継がれてきた先人たちの知恵を大切にしながら、多様な関係性の中で、役立つものを世に送り出すことが使命」と話す久保代表。

昭和21年の創業から、72年目を迎えた久保金属は、これからも人と人、そして技術を将来へとつないでいくことだろう。

※ 化学反応に伴って発生したり、または吸収される熱



製品の「マルチマテリアル化」とは、多様な材料を適材適所で組み合わせさせて使うという考え方。これを実現するために、鉄とアルミといった異種材料の接合は欠かせないものだが、一方で技術的な課題も多いのが現状だ。こうした中、独自の工法によって注目を集めているのが久保金属だ。

## 独自工法の確立で 部品の大量生産を実現

久保金属は、もともと銅やアルミなどの非鉄金属の間屋からスタートし、現在は、複合機や医療機器、車などに使用される部品の精密加工を手掛ける会社。同社の精密加工を支えているのが、独自の異種材料の接合技術だ。

複合機や医療機器、車などの製品の性能を高めたり、軽量化を実現するためには、多様な材料を適材適所で使いこなす「マルチマテリアル化」が求められるが、異種材料の接合にはいくつかの問題点がつかまとう。例えば、鉄とアルミを接合するためには、基本的にボルトとナットを使うか、もしくは接着剤を使うが、これらの方法だと加工に手間がかかった

り、十分な強度が保てなかったりといった欠点がある。

こうした問題を解決するための技術が、久保金属独自の「iMPACT工法」だ。この技術が、日本アルミニウム協会の技術賞をはじめ各賞を受賞している。

誕生するに至ったアイデアは、意外なところから生まれている。

「たまたま複写機関連の顧客や仕入先との打ち合わせの際に、硬い鉄と柔らかいアルミといった、接合する金属の硬さの違いを利用する技術で異種材料のプレス加工が可能になるのではないかと」というところからスタート。そこから、材料を調達する会社や切削を行う会社も加わって、話が具体化していったのです(久保代表)

顧客や仕入先も含めた社内外の多様な

人とのつながりから独自工法を確立したという久保金属。この「人と人とのつながり」こそが、同社が事業を進めていくうえでのキーワードとなっている。

## 社員同士連携しながら 新たな仕事を生み出す

同社では、顧客や仕入先とのつながりだけでなく、社員同士のつながりも大切にしながら業務を進めている。出荷する部品のゆがみ、汚れといった検品作業は、社員総出で行うという。営業事務を担当しているKBK事業部の井上さんは、「女性社員も実際に部品を手にとって、検査機器を使いながら選別作業を手伝います。業務の垣根をこえて現場を身近に感じられます」と話す。

人と人とのつながりが  
独自の異種材料接合技術を支える

久保金属株式会社



## 齋藤遠心機工業株式会社概要

- 設立年：1941年11月
- 資本金：4,000万円
- 代表取締役：齋藤 光生
- 従業員数：33名  
(内、女性従業員4名)
- 〒144-0043  
東京都大田区羽田1-8-7
- TEL：03-3743-1116
- <http://www.saito-separator.co.jp/index.html>
- 事業内容：遠心分離機の製造・販売



自宅の庭を開放して開催するバーベキュー大会は、約25年間続く当社の恒例行事。毎年8月に開催し、社員だけでなく、社員の家族にも参加してもらっています。子どもにも喜んでもらえるように、スイカ割りや花火大会などを企画。大人たちも童心に戻って、一緒に盛り上がっています。バーベキュー大会は、普段話することの少ない他部門の社員との交流の場にもなっています。夏の疲れをとって、少しでもリフレッシュしてもらいたいので、これからも恒例行事として、毎年続けていきたいと思っています。

(齋藤代表)



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



め、輸出をする際の貿易事務を担当しています。現地との交渉は英語を用いるので、専門用語などを覚えるのが一苦労。機器の構造などで分からないことがあれば、他部署に足を運び、教えてもらっています。社員同士でサポートし合える環境があることが、当社の働きやすいところ。そのサポート体制があるからこそ、仕事と子育てが両立しながら働けるのだと思っています」

同社では、営業職、技術職を問わず、どの部門においても女性を積極的に採用していく方針だ。

最後に、これから社会人になる学生に向け、齋藤代表はこう語った。

「仕事からやりがいを生み出すためには、向上心を常に持ち続けることが大切です。自分を磨き、成長させたい、という思いが、技術力の向上にもつながります。当社も社員一人ひとりの成長とともに、これからも一歩ずつ前に進んでいきたいと思っています。共に前へ歩んで行きましょう」

ニーズを引き出し、設計担当が図面を引き、現場の技術者がカタチにし、メンテナンス担当が補修する、という流れで仕事が進む。山本さんが入社して驚いたのは、それぞれの部門の連携の良さだ。

「お客様のニーズにあった製品を作るためには、各部門がその要望を共有し、意見を出し合いながら、カタチにしていかなければなりません。年齢や経験などに関係なく、意見が言い合える環境があることが、当社の強みの一つと感じています」

## 社員がサポートし合うことで仕事と育児が両立できる職場に

女性が働きやすく、活躍できる場があることも、同社の特徴の一つだ。同社はタイ、マレーシア、ベトナムなど、東南アジアを中心に海外拠点をもち、その貿易事務を担当するのが、営業部の大越さんだ。大越さんは産休を取得後、仕事と育児を両立させながら働いている。

「遠心分離機は海外での需要も高いた



「齋藤遠心機工業にしかできない技術、それを追求し続けてきた」と話す齋藤代表



「育児をすることで、時間管理への意識が高まった」と話す大越さん



遠心分離機の部品の一つひとつには精緻な技術が駆使されている



「難解な構造を分かりやすく伝えるのが設計のおもしろさ」と話す山本さん



創業以来、引き継がれた技術を武器に、遠心分離機は製造されている

”諦めない“から築き上げた技術力  
現状にとどまらず、常に前へ、前へ

齋藤遠心機工業株式会社

「つねに時代を先取りし、新しい可能性を拓く……」を基本理念に、遠心分離機の製造・販売を展開する齋藤遠心機工業。1941年の創業以来、遠心分離機一筋に、常に前を見ながら、業界をリードし続けてきた。その77年の歴史には、磨き続けた技術に対する自信が刻まれていた。

部門間の密な連携で  
要望やニーズをカタチに

齋藤遠心機工業は創業以来、遠心分離機の製造に特化したリーディングカンパニーとして業界をけん引し続けてきた。一般的には、遠心分離機という言葉は聞いたことがあっても、何を製造する機械なのか、想像できる人は稀だろう。遠心分離機はメーカーの製造工場などに設置されるため、一般の人の目に触れることは少ない。

入社1年目の山本さんは、遠心分離機の“縁の下の力持ち”なところに魅力を感じ、入社を決めたと言う。

「遠心分離機自体が脚光を浴びることはありません。けれども、遠心分離機を用いなければ、生み出せない製品は数多

くあり、それぞれの業界を支えている機器なのです。“地味けどすごい”というところが、遠心分離機の最大の魅力です」

遠心分離機は“遠心力”を用い、混合液を分離させる機器だ。その用途は幅広く、ジュースやコーヒーなどを始めとする食品や、医療、石油化学、IT関連、バイオテクノロジーの研究・開発などに用いられている。齋藤代表は、遠心分離機の特徴を“古くて新しい”機器と例える。

「遠心力を用いた技術は、古くからあるものです。その技術は進化を続け、ナノレベルまで分離できるようになったことで、新たな領域の製品や研究開発等にも使用されるようになりました。近年では、リサイクル分野や再生エネルギーの精製などにも役立てられており、遠心分

離機の可能性は更に広がっています」

顧客の要望に沿ったオーダーメイドの対応ができる点も、同社の特徴の一つだ。顧客の要望は「回転数を上げたい」「強度を高めたい」など多種多様だ。難度の高いこれらの要望の一つひとつに応え続けるのは、並大抵のことではない。

「良く言えば粘り強い、悪く言えば諦めが悪いのだと思います。なんとか要望に応えたい、という思いを貫いてきたからこそ、お客様からの信頼を得て、77年間の会社の歴史が築けたのでしょう。結局、その諦めの悪さが、技術を磨くことになり、技術力の蓄積にもつながってきたのです」(齋藤代表)

顧客の要望に対して、きめ細かな対応ができるのは、社内の風通しの良さがあるからだ。同社では営業担当が顧客の



平和商事株式会社  
会社概要

- 設立年：1954年5月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：竹前 友勝
- 従業員数：17名  
(内、女性従業員7名)
- 〒116-0012  
東京都荒川区東尾久 4-53-7
- TEL：03-3893-6631
- <http://www.heiwapack.co.jp>
- 事業内容：  
紙器製造業



当社には、埼玉県戸田市に専用工場があります。本場で顧客とのヒアリングをもとに設計を行い、工場では紙を展開図状に加工します（場合によっては、箔押し加工を施したり、グルアーという糊付け機に通すところまで工場で行うこともあります）。大事なことは、設計段階での本社と工場のすり合わせですね。例えば、同じ形状の函でも使用する紙によって線を0.2mm ずらすといった細かい作業が求められるので、そうした情報は本社と工場できちんと共有しておく必要があります。本社と工場の連携なくしては、お客様の望むものは作れません。函は一見するとシンプルですが、そこには使いやすくする工夫、技術や経験が詰まっているんですよ。

(竹前代表)



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



函の中に入る製品のブランド・ロゴや製品名などを転写する「箔押し」の作業。これによって高級感が出る



「女性に働いてもらう上では、子供が熱を出したりして突発的に休むことも当然あると思っています」(竹前代表)



「自分の歓迎と暑気払いを兼ねた会を開いてもらいました」(左：清水さん)「そうした席でも、女性の方が元気です！」(右：斉藤さん)



同社が製作している函の一例。デザイン、色など、中に入る製品のことを考えてオリジナルティのあるものを提案する



函は折らずに納品し、先方が折って使う場合もある。そのため切れ込みの片側のみ曲線に加工するなど、折りやすい工夫が重要になる

えるのが嬉しいですね。それに試作品のチェックも直接代表にお願いできるので、ダイレクトにコミュニケーションが取れて、仕事が進めやすいです」

家族も含め信頼関係を作り  
障害者に長く働いてもらう

同社の工場では、二人の知的障害者が働いている。一人は展開図を作る機械から余った紙を取り出す仕事に、一人は機械で貼った糊の部分の検品と梱包に従事している。

「二人とも、初めて会う人と話すようなことは苦手なのですが、作業面においては、ものすごい力を発揮してくれます。他の人では気付かない汚れや、糊が貼れていない部分に気付いてくれるんですよ」(竹前代表)

勤務を問わず利用できるが、やはり女性から「フルタイムでは働けないのでありがたい」という声が挙がっている。

入社5年目で製造担当の斉藤さんは「私も短時間で働いています。この会社の魅力は勤務時間もそうですが、休みに関しても融通が利くところですね。例えば、翌日休みたいなら前日に少し自分で頑張っておくとか、調整ができます。小さな子どもがいる女性従業員もずいぶん助かっているようで、働きやすい会社だと思います」と言う。入社1年目の企画デザイン兼営業の清水さんも自分の要望や意見が言える環境だと感じている。

「やってみたいと思うことを実現しやすい職場だと感じています。実際に実現できるか、できないかは代表の判断になりますが、まず話をきちんと聞いてもら

ます」と語るのは、竹前代表だ。

同社の函に入る“主役”はケーキやクッキーなどの洋菓子が多く、函の製造開発には男性だけではなく女性の感性が欠かせない。同社の従業員の約半数が女性であり、製造以外の企画デザインでも女性が活躍している。

「ちょうど自分が社長になった時期に子どもができたということもあって、育児の大変さはわかるつもりです。だからこそ女性が働きやすい職場にしたいという思いがありました」と竹前代表が言うように、同社では短時間勤務制度を導入している。例えば、保育園に子どもを預けてから出社し、午前10時から仕事を開始、午後3時まで昼休憩を除いた4時間勤務を続けている従業員もいる。ちなみに短時間勤務は男女、正社員・パート



綺麗に包まれた特別なプレゼントを受け取れば、誰だって笑顔になるだろう。平和商事は、贈答品として用いられることが多い、菓子や文房具の函を製造し、笑顔を作る一翼を担っている。製造に携わっているのは多様な個性であり、同社には社員全員が活躍できる環境があった。

女性や障害者が個性を活かして働く  
小さなダイバーシティ経営企業

平和商事株式会社

函の製造開発に欠かせない  
女性ならではの視点

平和商事が作る“紙器容器”とは、厚手の紙を用いた函のこと。といっても段ボールのようなものではなく、洋菓子・和菓子といった食品や文房具などを入れるデザイン性の高い紙器容器だ。近年はエコの観点から簡易包装が増えているが、同社は函の大きさ、形状、紙の質、箔押しなど特注での製造を受けることで売上げを伸ばしている。

「私たちが作る函は、それだけで消費者の手に渡るわけではありません。中に入るものがあって初めて成り立つものであり、決して主役ではないのです。だからこそ、中に入るものをしっかりとイメージして作ることが大切だと考えてい



有限会社丸幸水産  
会社概要

- 設立年：1963年10月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：小堺 洋市
- 従業員数：28名  
(内、女性従業員10名)
- 〒135-0043  
東京都江東区塩浜 2-11-28
- TEL：03-5857-5655
- http://maruko-suisan.co.jp
- 事業内容：  
水産物切身加工、  
給食用食材全般の卸売業



学校へ出張授業を行った後日、子どもたちから届いたお手紙が私たちの仕事への情熱をかきたててくれます。手描きの絵や、一生懸命書いてくれたらう文章、ときには「体に気を付けて」と私たちに気遣うメッセージをくれる子もいて、じんと胸が熱くなります。出張授業を通じて水産物の多彩で豊かな魅力を子どもたちに伝えたいと、ジュニア食育マスターの資格を3年前に取得しました。

家庭での洋食化が進み、また家族がばらばらに食事をする孤食も増えて、家ではあまり魚を食べない子が増えていて感じます。それでも、当社が提供する食材や出張授業で、お魚好きの子どもたちが少しでも増えてくれたら嬉しいです。  
(鳴海さん)



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



「食材を扱う難しさと責任は常に感じますが、私が注文した食材を子どもたちが喜んでくれていると想像するとやりがいがあります」

入社5年目の営業部の鳴海さんは、保育園からの受注と、練り製品等の発注を担当する。もともと鮎店でアルバイト経験があり、水産業界に興味があって入社した。

食材紹介のチラシを女性の手により、細やかな感性を活かして作成したところ、学校の栄養士から好評だった。

それぞれの得意分野を仕事で発揮できるほか、学校運営と密着する丸幸水産では、長い休みが取れることも特だ。各学期の終わりには研修会と飲み会を開催。学校の夏休み期間中には、業務量も減るため、社内でやりくりし、最大で10日間の休みを2回取得できる。また、産地視察を毎年行い、自社に限らず、栄養士向けの調理講習や、学校へ出向き、子どもたちに魚の魅力伝える出張授業も実施している。

そんなフットワークの軽さを強みとする同社が採用の際、重視しているのは人柄だ。これまでは即戦力の採用が中心だったが、OJTや資格取得支援、産地視察など充実した育成体制を背景に、今後は新卒の採用を積極的にに行い、魚の食文化を支えていく考えだ。

ぷりっぷりの新鮮なタコ。冷凍よりもチルドで、翌日の給食用だけに加工する。同社の美味しさへのこだわりが、都内の子どもたちの魚介類に対する味覚を育てている



従業員がさばく魚介類は多種多様。複数の学校を受け持つ給食センターには揚げる、または焼くだけのほぼ完成品、単独校には調理しやすい半加工品と、届ける給食室によっても加工度合いが異なる

は每晚、遅くまで残業していましたが、人数も増え、従業員のスキルもアップしてきた今は、残業はほぼありません」

加工場には、同業から転職した熟練の従業員もいるが、20～30代の若手はほぼ未経験から。初めはイカの角切りなど、単純な作業で包丁遣いを覚え、ベテランは、大きな魚1尾をおろすことから任される。

「技術向上に一定の時間は必要ですが、経験は不問です。OJTで先輩から実践的に教わりながら覚えていきます」

魚や食材に関する資格取得を会社が支援し、小堺社長がおさかなマイスターに認定されているほか、ジュニア野菜ソムリエ、食育マイスターなど、多数の社員が積極的に挑戦している。

食を扱う責任とやりがい  
人物重視で若手も活躍

丸幸水産の朝は早い。6時から、前日に加工した食材の積み込みが始まり、7～9時で配送を終える。

関東地方で大雪が降った際は、物流が止まり、小堺社長が川崎まで引き取りに行ったことも。また2017年末から2018年にかけての冬は、インフルエンザの猛威で、学級閉鎖による急な注文変更にも悩んだ。



仕事をうまくすすめるコツは「あいまいにせず、確認すること」と、日頃の業務では誠実な対応を心掛けている鳴海さん



人気の給食メニューといえば揚げパン、カレー、ソフトめん…。食の欧米化が進む中、魚を食べ慣れていない子どもたちに「美味しい魚を届けたい」と、丸幸水産は水産物の切身加工品を小中学校や保育園、病院などの給食用に提供している。「たとえ今、魚が好きじゃなくても、大人になって食べられるように」と鮮度や産地にもこだわっている。

は口にしたときのふかふか感が違う。値段は割高ですが、美味しい記憶はずっと残りますから」

小堺社長は、冷凍が一般的な給食用食材で、漁獲から使用まで『生(=チルド)』にこだわる理由をそう説明する。

魚介類は国産が中心。一般家庭では日常的にはなかなか手が出ない贅沢なものもある。加工はすべて従業員の手作業。加工場の洗浄には薬品を使わず、オゾン水で除菌する。すべて、「美味しいものを提供したい」というこだわりを追求した結果だ。

丸幸水産では、海苔などの乾物、缶詰、野菜、卵など、水産加工品以外にも、ニーズに応じて提供する。そのため、何千種類にも及ぶ食材を大量に仕入れることで、コストを下げ、その分、より質の高

い魚介類の仕入れに充てている。プロの魚屋ならではの。

「昔、数人で加工場を回していたとき



「会社の自慢は？」との質問に、「当社は人」と迷うことなく答える小堺社長。「水産物を高品質、適正価格で提供し、『おいしい』という笑顔と感動、心の豊かさに貢献する」との経営理念を掲げる

子どもたちの「美味しい」を支えたい  
給食を通じて魚の食文化を支える

有限会社丸幸水産

チルド・国産を中心に  
美味しさを追求

水産物の加工場では、白衣に身を包んだ従業員が、きれいに研がれた包丁を片手に、サケ、ブリ、イカを次々と切っていく。冷蔵庫はすでに処理済みの食材で一杯だ。今、加工しているものは、すべて翌日の給食になる。

丸幸水産は、都内10区の小中学校約350校に水産加工品や給食の食材全般を卸している。全国から取り寄せた魚介類は、築地から運ばれ、総勢10人の従業員が、3枚おろしにした一口サイズに切り刻んだりする。1度に3千～4千枚のアジを開くことも稀ではない。

「このアジは、水揚地の佐賀で下処理をして、チルドで空輸しました。冷凍と



株式会社村井  
会社概要

- 設立年：1951年3月
- 資本金：1億円
- 代表取締役社長：村井 隆
- 従業員数：126名  
(内、女性従業員49名)
- 〒170-0004  
東京都豊島区北大塚 2-27-4
- TEL：03-3918-0184
- http://e-murai.jp
- 事業内容：靴づくりで使用されるシューパーツ製品（靴部品）、フットケア製品、ルームシューズなどの企画・研究・開発・製造・販売



大塚駅のほど近くに建つ自社ビル。レトロな外観がマニアの間で人気だという



真面目な社員が多い、と話す村井部長。「他社の方からよく言われるので、間違いだと思います」



「全社員がのびのびしています」（小川さん・右）。「自分の意見を我慢せずに言える環境。上司や先輩がちゃんと聞いてくれます」（牧野さん・左）

依頼する相手の顔と名前が分からないなんてこともないし、相手の業務の都合もある程度は分かる。仕事を進める上でとても役に立っています」

OJTは1人の先輩がマンツーマンで指導する形式ではなく、「やってみたい仕事があれば、その仕事に精通している先輩に教えてもらいます」と牧野さん。幅広い業務を抱えているため、そのほうが効率が良いのだと言う。

「小さな職場だから、先輩たちはみんな目の届く範囲にいる。1対1の付きっきりという教育体制でなくても、いつも誰かが気に掛けてくれています」と語るのは、入社6年目、営業部の小川さん。

「おかげで入社以来、小さなミスはしても、大問題になるような失敗は経験したことがないんです。そうなる前にフォローしてもらえるので、とても感謝しています」

地道な改善を積み重ねて  
社員の働きやすさを向上

残業時間は多い時期で1日60分程度になるが、残業がない日も多く、平均すると1日8～9分程度。有給休暇も取得しやすく、大型連休と合わせて海外旅行を楽しむ社員も多い。

「実は、残業時間が多かった時代もあったんです。しかし、社員の意識改革と、徹底的に業務を見直し効率化を図ったことによって、ぐっと減りました」と村井部長は言う。

機械からバラバラに出てきた製品をまとめる時間、次の工程へと運ぶ時間、部品を取りに行く時間。一つひとつの作業はほんの数秒であっても、それが積み重なれば大きな無駄になる。モノの置き場を変えするなど、ちょっとした工夫を重ねることで効果が得られ、作業時間を大幅に短縮することに成功した。

働きやすさ向上のための取組は、残業時間削減だけにとどまらない。育児休業や介護休業、短時間勤務などの制度は以前からあったにも関わらず、利用者が少なかったため、研修会を開いて制度の周知に努めた。その結果、徐々に利用者が増加してきている。

「せっかく働いてもらっているのに、出産や介護をきっかけに退職してしまってお互いに残念。制度を活用して一時休業し、是非また戻ってきたい」（村井部長）

同社の創業時の社是の一つが「誠実」という。足の健康を支える事業への姿勢はもちろん、社員を大切に作る風土にも誠実さが表れているようだ。

一昨年から、年に1度ボウリング大会を開催しています。それまではコミュニケーションの場という飲み会だけでしたが、お酒を飲まない人も増えているし、仲の良い人だけで固まってしまうがち。みんなで一つのスポーツを楽しめるイベントにしたいと企画しました。チーム分けはくじ引きなので、普段は交流のない人も会話できる場になっています。優勝者にはちゃんとトロフィーも渡しますよ！開催前はあまり乗り気でない人も多かったんですが、やってみると「おもしろかった！」の声が多数。社内はちょっとしたボウリングブームになっています。（営業部 友常さん）



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



靴と足のスペシャリストを育成し  
人々の健康と快適をサポート

株式会社村井



靴ずれやマメ、外反母趾など、足に悩みを抱える人がいる中、株式会社村井は、靴の部品やフットケア製品を製造・販売し、人々の足のトラブルケアに力を注ぐ。靴と足に関する幅広い知識とチームワークが要求されるため、何よりも“人”を重視し、人材育成と働きやすさの向上に取り組んでいる。

充実の研修と資格取得で  
靴と足の知識を身に付ける

シューパーツ（靴の部品）やフットケア製品、ルームシューズの製造・販売を行う村井。「足もとから人々の健康で、快適な生活づくりに貢献する」という企業理念のもと、履き心地と健康を追求する“靴と足のプロ集団”だ。

「人材育成には特に力を入れており、新入社員には『インソールコンシェルジュ』という社内資格を取得してもらいます」と話す、管理部の村井取締役部長。インソールコンシェルジュは、お客様の足に合った靴を勧める「シューフィッター」よりも更に深い知識を要する資格。

「大学教授の講義や、接客の専門家の指導を受け、実際に店頭でお客様と接しな

がら、約1年で靴の知識、足の知識、接客技術を総合的に身に付けてもらいます」また、新入社員研修では約3ヶ月かけて全ての部署の業務を経験する。入社5年目、

採用担当の牧野さんは、「勉強になったのはもちろんですが、他部署の人と交流できた大切な期間でした」と語る。「全部署を回ったおかげで、配属後も



創業以来、中小企業ならではのチームワークで技術を向上させ続けてきた。「履き心地抜群のインソールをぜひお試しください！」



株式会社アイエンター  
会社概要

- 設立年：2004年9月
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役：入江 恭広
- 従業員数：200名  
(内、女性従業員60名)
- 〒150-0002  
東京都渋谷区渋谷2-14-10  
長沼ビル5F
- TEL：03-5778-4440
- <http://www.i-enter.co.jp/>
- 事業内容：  
スマホアプリ・Webサービス・IoTの  
システム開発



当社では社内イベントがたくさんあります。ボードゲームやお花見、BBQなど、様々なイベントが月に1回ほど開催されています。完全定時退社日が月に2回あるので、その日に会議室を使って行うことが多いです。社員は誰でも企画することができ、社内ツールでアンケートをとったり、SNSで告知をしたりしています。社員が「やりたい」と言うことを尊重してくれる会社です。

社員旅行は沖縄、静岡など国内が多く、今年の9月は北海道に行く予定です。参加率はなんと98%。社員旅行やイベントには社員の子どもも参加できるので、好評です。  
(営業本部 田村さん)



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



また同社のユニークな取組の一つに、北海道北見市と提携したサテライトオフィスがある。「離れた場所でも仕事ができる」というIT企業の特性を活かした地域活性化の取組の一環だ。社員は希望すれば好きな時期に北見市に行き、約10日間サテライトオフィスで業務をすることができる。オフィスの1階、2階が住居スペースになっており、家族や同期と一緒に働く社員も多い。

「家族連れで行くことを奨励しており、家族の交通費や現地でのレンタカー代も会社が負担します。社員が働いている姿を家族に見せたいとの思いがあります」(入江代表)

様々な挑戦を続けながらも、社員のプライベートを大事にする同社。変化の激しいIT業界で、メリハリを持って働ける会社だと言える。

レックスタイム制度も取り入れられている。システム開発本部でエンジニアとして働く田村さんは次のように話す。

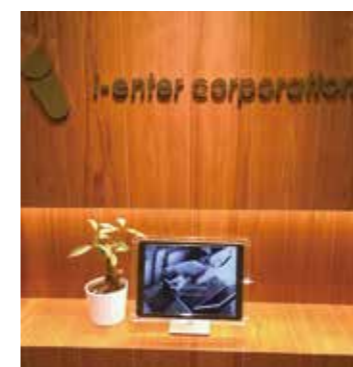
「業務の都合に合わせてフレックスタイム制を使っています。仕事は忙しいときもありますが、余裕のあるときは16時に退勤して、プライベートの時間を確保できるのが嬉しいです」

新入社員は入社後3カ月～6カ月が研修期間だ。社員が講師となって社内研修を行うほか、部門ごとの勉強会もある。月に一度は上司との面談の機会が設けられており、代表自らも全社員と年に1回面談を行っている。

「当社には新卒入社した社員を大事にする風土があります。入社2年目の社員が新入社員に対して会社のことを教える場を設けているので、年次の近い先輩と交流が持てる安心感もありますね」(システム開発本部 田村さん)



「社員の人柄が良いと言っていたことが多くです」と入江代表



同社が製造・販売する受付案内システム「I-FACE」は、画面の説明に沿ってタッチパネルを操作するだけで担当者を呼び出せるシステム



北海道北見市にあるサテライトオフィス。ログハウスの1、2階が住居スペースで、半地下に勤務スペースがある



ウェブやスマートフォンの領域を強みとしたソリューション提案を行うアイエンター。技術力と組織力を強みとし、自社サービスの開発、最新技術への挑戦などに積極的に取り組んでいる。同社が掲げる理念は「楽しむ」こと。その言葉のとおり、社員が楽しんで働けるような工夫が随所にある。

ことが、システム会社としての価値になると思います」

同社は「楽しむを世界へ」というミッションを掲げており、理念共感性を重視した採用を行っている。「楽しんでいる状態であってこそ、最高のパフォーマンスを発揮でき、最高のサービスを提供できる」との考えだ。

「愛される会社は伸びていくと思います。みんなに可愛がられるような会社であるために、まずは自分たちが楽しんで、周りにそれを伝えていける会社になりたいですね」(入江代表)

そうした理念は会社の風土にも表れており、社内は常に和気あいあいとしている。営業本部の田村さんは、「オンとオフの切り替えがうまい社員が多いので、にぎやかに雑談をしても、業務が始

まるとみんな集中しています。上司や役員との距離も近いですね。入社前に『社員の人柄が良い』と聞いていましたが、そのとおりでした」と話す。

社員の生活に合わせた制度で  
プライベートも充実

男性比率の高いIT業界において、同社の女性比率の高さは特徴的だ。産休・育休からの復帰率は100%で、男性社員にも育児休業取得者がおり、希望すれば短時間勤務も可能。また大分、福岡、大阪、神戸など全国各地に在宅勤務を行う社員がいる。社員一人ひとりの状況に合わせて、会社と相談しながら柔軟に働き方を決めることができる。

社員の働きやすさを高めるため、フ

仕事も挑戦も「楽しむ」ことで  
社員のパフォーマンスを向上

株式会社アイエンター

効果に根差した開発と  
新技術への挑戦が光る

ITに関するコンサルティングやサービス提案に加え、タブレット型コンピューターを使った受付システムでトップシェアを誇る「I-FACE」などの自社製品も開発するアイエンター。社内にマーケティングの専門部隊を持っており、集客増や売上げアップなど効果に根差したソリューション提案が可能だ。またIoTやAI、VR・MR等の先端技術の分野で研究開発を担う専門チームを作るなど、新技術にも積極的に挑戦している。入江代表は次のように語る。

「システム開発は、納品がゴールではありません。お客様にとってはそこからがスタート。効果をしっかり出していく



# ユーザー目線のシステム開発にこだわり 自主的に学び合う風土と積極性を育む

## 株式会社アドックインターナショナル



国内の大手通信キャリアを主な納品先とし、目まぐるしく変化する通信業界の中で様々なシステムを開発しているアドックインターナショナル。専門性の高いシステムを効率よく作り上げる同社の仕組みには、「社員に自らチャンスを作り出してほしい」という思いが込められている。

### 「何でも話せる先輩」を作る ブラザーシスター制度

現在注目されている「IoT（モノのインターネット化）」や「RPA（業務の自動化テクノロジー）」は、安定した通信設備によって実現している。アドックインターナショナルは創業以来28年間、通信設備の分野でシステム設計を行ってきた。その経験と実績を活かし、現在は製造メーカーやソフトウェアメーカーにもサービスを提供している。

「自らチャンスを創り、自ら成長し続ける一人ひとりが、常にお客様の喜びと、感動を生み続けながら、誰もが幸せになれる会社を目指す」を経営理念としています。『ここまでやってくれるのか』と思ってもらえるよう、常にお客様の満足

を追求しています」と話すのは、小林代表だ。同社のサービスは現場での運用に重点を置き、ユーザー目線での使いやすさにこだわって進められる。技術職のやりがいについて、インフラネットグループの稲村さんは次のように話す。

「お客様がこれまで手作業で行っていた検証を機械で自動化し、『業務が楽になりました』と声を掛けていただいたときは、やはり嬉しいですね」

また同社では、新入社員教育においても積極性を高める仕組みが作られている。その最たるものが「ブラザーシスター制度」だ。新入社員は入社後の1年間、先輩社員とペアを組んで月に一度話をする。担当となるブラザーやシスターには他部署の先輩が選ばれ、仕事の悩みや不安を心置きなく話すことができる。制度

の対象期間が終わったあともブラザーやシスターとの交流を続けている社員も多い。実際にこの制度を体験した検証技術推進グループの松田さんは、「社内でのコミュニケーションを広げるきっかけになった」と話す。

「現場に配属された1年目のときは他部署との交流が少なく、誰と話していいか分からなかったのですが、本社勤務だったブラザーの先輩を通じて色々な人と関わることができてよかったです」

### 丁寧な面談と環境作り 社員の挑戦もバックアップ

同社は女性比率が少ないながらも、女性が働きやすい環境が整っており、入社した社員がのちに管理職に登用されたこ



「国内市場は限られているので、再び海外に目を向けていきたい」と語る小林代表



左から、松田さん、稲村さん。2人とも技術職として活躍している



広々とした雰囲気のある勤務スペース。フリーアドレスなので、好きな席で仕事ができる



立って仕事ができるテーブルや、カフェのような座席も。席を移動することで気分転換ができる



ともある。また、育児休業からの復帰後には短時間勤務でも専門職に付けるようにするなど、能力を十分に発揮できるよう工夫されている。残業時間の短縮にも注力しており、業務を効率化させた結果、社内常駐社員の残業時間はゼロ時間になった。残業時間が長い社員には面談を行うなど、メンタルの不調を未然に防いでいる。

また、専門性の高い知識が求められるため、部門ごとに勉強会を行ったり、研修を開催したりと、社員同士で自主的に学び合う風土が醸成されている。資格取得に対する支援も充実しており、学んだことが評価にも反映される仕組みだ。

「未経験で入社して活躍している社員もたくさんいます。技術職という難しく感じますが、一つひとつ勉強すれば、誰でもできるようになります」と小林代表も話す。

社員の挑戦をバックアップする体制も万全だ。同社の社員は「SSシート」と呼ばれる目標設定フォーマットに1年の目標を記入し、シートをもとに上司と年4回の面談を行う。

「面談では達成状況を確認するだけでなく、うまく進んでいない部分についてアドバイスをもらったり、仕事の状況に合わせて目標を見直したりすることができます。一度決めた目標についても融通がきくところがいいですね」（稲村さん）

ももとは海外事業からスタートした同社では現在、ASEAN各国に営業をかけており、希望すれば海外への出張や海外勤務のチャンスも手に入る。社員の挑戦を大事にする風土があるからこそ、社員自らがチャンスを作り出そうとする前向きな姿勢を持てるのだろう。

## 多摩地区

### 株式会社アドックインターナショナル 会社概要

- 設立年：1990年9月
- 資本金：1億7,420万円
- 代表取締役社長：小林 常治
- 従業員数：179名  
(内、女性従業員22名)
- 〒190-0012  
東京都立川市曙町2-36-2  
ファースト立川センタースクエアビル11階
- TEL：042-528-8733
- <http://www.adoc.co.jp>
- 事業内容：通信システムの設計・構築・運用・保守、通信運用システムの開発・販売・アウトソーシング、テスト・検証サービス、業務自動化・Robotic Process Automation サービス



毎年春になると会社の近くの昭和記念公園に行き、お花見をします。半日みんなで飲むのですが、新入社員が一発芸を披露するという恒例行事もあり、コミュニケーションがとれる良い機会になっています。お子さん連れで参加される社員もおり、毎年大盛り上がりです。  
(稲村さん)



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





株式会社コムネットシステム  
会社概要

- 設立年：1977年4月
- 資本金：1,200万円
- 代表取締役社長：山口 永吾
- 従業員数：105名  
(内、女性従業員 39名)
- 〒123-0851  
東京都足立区梅田 2-4-19  
コムネット足立ビル
- TEL：03-3880-6411
- <http://www.comp.co.jp/>
- 事業内容：  
システム開発、学校 ICT コンサルティ  
ング、学校施設管理サービス



バーベキュー大会はコムネットシステムの恒例行事になっています。開放感のある大自然の中で一緒に食事をする事で、普段は聞けないようなプライベートな話にも触れられる点がおもしろいところです。世代や部署をまたいだ貴重な情報交換の場になっています。

また、社員だけでなく、家族にも参加してもらえるように、みんなで楽しめるゲーム等を企画しています。バーベキュー大会を開催することで、会社全体の団結力も高まっていくので、今後も継続していきたいですね。  
(杉本さん)



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



社員こそがITを支える柱  
“人を育てる”を日々一貫して実践

株式会社コムネットシステム

コミュニケーション能力が求められます」

コミュニケーション能力を重視する同社では、理系に限定せず、文系出身者も積極的に採用している。だが、ITの知識や技術を持たない状況で入社することに対して、不安は感じないのだろうか。

プログラミングが未経験の状態で入社したシステムソリューション事業部の杉本さんは、「当社の新入社員研修は、カリキュラムが充実しているため、一通りのコンピューターの知識はそこで習得できます。また、研修後もマンツーマンで先輩社員が指導してくれるため、たとえ文系出身であっても活躍できる体制が整っています」と語る。

IT業界のイメージを一新  
社員を大切にすることに

意見が言いやすく、チームワークが良いのも同社の強みの一つだ。IT業界というと、“個人プレー”というイメージだが、自由闊達な社内風土が根付いている。その代表例が、有志が集まって実施する勉強会だ。システムソリューション事業部の塩田さんは、自ら手を挙げ、アプリゲームの勉強会を立ち上げた。

「アプリゲームの開発は、当社では未着手の分野です。けれども興味を持っている若手社員は多く、その仲間に声を掛

け、勉強会を開催しました。いずれ、アプリゲームが事業化され、当社の主力事業になっていけば嬉しいですね」

また、若手に活躍の場を与え、チャレンジできる風土があることも、社員のやりがいにつながっている。ICTコンサルティング事業部アシスタントマネジャーの八上さんは、「ICT機器を導入する際には、複数の業者が関わる事が多いため、現場の指揮やスケジュール管理などが必要になってきます。入社当初は、調整がスムーズに進まず苦勞する場面もありましたが、若手の頃から責任ある仕事を任せてもらえるので、それを最後までやり遂げたときの達成感は格別です」と語る。

最後に今後の同社の方向性について、取締役営業本部長の館山さんは、『すべてのステークホルダーに感謝』の理念に揺るぎはない、と熱を込めた。

「創立以来、当社が成長を遂げることができたのは、お客様に恵まれ続けたからです。そのため、当社を支えてくれたステークホルダーに対する感謝の気持ちを忘れてはなりません。そして、当社の未来を作り上げていくのは一人ひとりの社員です。社員が前向きな気持ちを持ちながら、将来を設計できない会社では成長は見込めません。“社員を大切にしない”というIT業界の風評を一新する思いで、当社は邁進しています」



山口代表は、「『気遣い・気配り・気付き』といった相手を思いやる気持ちがサービスの基本」と話す



「IT業界のあり方を根本から問い直していきたい」と館山取締役本部長



「提案が“カタチ”になる点が商品開発のおもしろさ」と語る篠崎ゼネラルマネージャー



女性社員同士のコミュニケーションも活発



新入社員研修では、コンピューターを分解して、中身の構造を一つひとつ確認

IT業界の仕事は厳しく、一生働き続けるのは無理なのでは……。そんな不安を若者が抱える中で、ITのシステム開発やICTコンサルティングなどを手掛けるコムネットシステムは、IT業界の“働き方”の負のイメージを払拭。『すべての“人”に軸足を置いた経営』を貫き通している。

文系出身者も積極的に採用  
カギはお客様との対話能力

『すべてのステークホルダー\*に感謝』という理念のもと、IT業界の常識に捉われずに事業を展開するコムネットシステム。その柱となる事業は、コンピューターシステムを開発する「ソリューション事業」、教育機関向けにICTの環境整備を行う「ICTコンサルティング事業」、学校等の教育施設をサポートする「スクールサポート事業」の3つだ。

一見、3つの事業はつながりがないように思えるが、根幹で共通しているのが、「お客様本位」の考え方。山口代表は、常にお客様の声に耳を傾けることを、ぶれずに実践してきたのだという。

\* 企業の活動によって直接・間接的な利害関係を持つ人や組織

「当社は、コンピューターのシステム開発で創業しましたが、ITに関する公共・教育機関からの要望が多く、その声を聞く中で事業を拡大してきました。当社の仕事はお客様の声すべての出発点。“困った”を解決することで、新たな商品を生み出してきました」

そうした中で生まれた同社の代表的な商品が、『施設運用サポートシステムリクウ』だ。このシステムは、施設のスケジュールや収支をクラウドで一括して管理する機能を持つ。そのほかにも、防災アプリや在庫管理システムなど、自社製品を開発できる点が同社の強みだ。システムソリューション事業部ゼネラルマネージャーの篠崎さんは、商品を開発する際のポイントの一つとして、「コミュ

ニケーション能力」を挙げた。

「商品開発には、ITの基本的な知識や技術は必要です。けれども、たとえ高い技術力を持っていても、お客様の要望を聞き出せなければ、ニーズに合った商品は開発できません。そのため、システム開発には、お客様の声を引き出すコミュ



1977年の創業以来、現場視点に立った商品開発力を武器に成長を続けてきた



フラクタルシステムズ株式会社  
会社概要



- 設立年：1997年3月
- 資本金：1億円
- 代表取締役：中川 正弘
- 従業員数：71名  
(内、女性従業員12名)
- 〒102-0075  
東京都千代田区三番町6-26
- TEL：03-5275-7760
- <http://www.fractal.co.jp>
- 事業内容：  
ソフトウェア開発・販売等



エンジニアは集中力を必要とする業務も多く、高いパフォーマンスを發揮するには休憩も大切です。そこで2018年6月、執務スペースに新しくリフレッシュスペースを設けました。

窓側に面した明るい空間に、テーブルやソファを配置。オンからオフへ気持ち切り替えられるように、あえて仕切りの壁を高く設けています。カプセル式のコーヒーメーカーやポトルウォーターなど、好きな飲み物でほっと一息できるのもポイントです。社員からも好評で、特にみんなでテーブルを囲んでのランチタイムは、良い気分転換になっています。

社長いわく、「目標はおしゃれなカフェのようなくつろぎ空間」なのだとか。先日率先して家具を組み立てていました(笑)

(米田さん)



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



中川社長。「私たちが目指すのは共創型組織。それぞれが個性を發揮しつつ助け合うことで進化し続けていく姿が理想です」



中途社員も多く、キャリアを問わず意見を交わせる社風が自慢



社名入りのオリジナル名刺入れ。入社時に支給し、会社の顔としての自覚を促す



業務管理部の米田さん(左)とソリューション開発部の堀田さん(右)



執務フロアは壁や仕切りの使用を極力抑えた開放的な空間となっている

残業を最小限に抑えた  
メリハリある働き方を実現

社内では、少数とはいえ女性のSEも活躍している。中川社長は「細やかな作業も多いですし、スケジュールに合わせタスクを完遂する必要もあります。一般に女性が得意とされる素養を活かせる仕事だと思います」と話すように、女性への期待も大きい。

中には、2人の子どもを育てながら現場業務をこなすSEもいるという。ライフイベントを踏まえたとキャリアパスを描けるのは、個別の事情に応じて勤務条件を調整しているからだ。

「細やかな対応ができるのは、弊社のような小規模な組織の強みと捉えています。在宅勤務を取り入れながら両立して

いる社員もいます」(中川社長)

働きやすい環境の実現は、一部の社員に限った話ではない。早い段階から長時間勤務の是正に着手し、2018年度6月時点の月間平均残業時間は7時間と、ライフ・ワーク・バランスの充実を図れる環境にある。

今後は主力の金融分野に限らず、業種を越えたITとの融合が、フラクタルシステムズにとっての使命だと捉える。

「もはや、身の周りのすべてがITと結び付く時代です。ファッションや農業などシステムとは異なる分野に興味のある人も、一度はIT分野でキャリアを築く時期があっても良いと思います。当社で活躍のステージを見出してくれたら嬉しいですね」と中川社長。あらゆる可能性を秘めた組織であることは、間違いない。

「顔の見える」システム開発の魅力  
ライフ・ワーク・バランスの充実と

フラクタルシステムズ株式会社

様々なシステム開発や、自社オリジナルの金融ソリューションを提供する、フラクタルシステムズ。専門性とホスピタリティーを重視する同社は、システム開発を一気通貫で担うことにより、顧客からの信頼も高い。システム業界では珍しく残業が常態化していないため、プライベートも充実。環境面も魅力にあふれる企業だ。

ホスピタリティーが作る  
「貢献できる技術」

システムエンジニア(SE)と聞くと、技術力や専門性が問われる印象が強い。だが、おもてなしの心であるホスピタリティーも同じくらい大切だと考える会社がある。それが、システム開発や金融ソリューション(ビジネス上の課題や問題を解決するための仕組みのこと)を手掛ける、フラクタルシステムズである。

中川社長は、「システムは進化し続けますから、常にスキルをアップデートしていくことは大切です。しかし、システムを使うお客様に貢献できたとき、初めて技術は価値を持ちます。ですからテクノロジーとホスピタリティーの両方を、社是に込めています」と語る。

ホスピタリティーは、社風にも現れている。業務管理部の米田さんは、「部署に関係なくフランクですね。入社1年目ですが、エンジニアの皆さんともすぐ打ち解けることができました。管理職の方も気軽に話せます」と、居心地の良さを魅力に感じている。

金融ソリューションは自社が開発した独自のパッケージを持ち、システム開発では課題の抽出から設計、メンテナンスまで、一連の工程を一気通貫で担う。

「設計だけ、プログラミングだけ、保守だけといった仕事の受け方ではなく、川上から川下までを自社で完結します。人の顔が見える開発が、お客様の信頼につながっているのだと思いますね」(中川社長)

そのためユーザーとの距離が近く、エンジニアは取引先で作業を進めることも

多い。ソリューション開発部でSEを務める堀田さんは、顧客である地方銀行に常駐して3年になる。

「出向先によって、雰囲気は全く違います。お客様の志向を理解した上で、こちらから改善点の指摘や提案をするように心掛けています」

学生時代に経営学を専攻していた堀田さんは、システム開発に興味はあったが未経験だった。しかし入社後の研修で2カ月かけてプログラミングを基礎から学び、実務を通じて理解を深めた。

「同じチームには、SE歴10年を超えるベテランの先輩方も。みなさん経験豊富で、教わることが多いです。最近は新人がチームに加わったこともあり、自分が教える機会も増えてきました」(堀田さん)



株式会社ミラクルソリューション  
会社概要

- 設立年：2002年6月
- 資本金：1,800万円
- 代表取締役社長：長岡 路恵
- 従業員数：約40名  
(内、女性従業員6名)
- 〒151-0053  
東京都渋谷区代々木3-24-3  
サンテージ西新宿1,2階
- TEL：03-5365-2086
- <http://www.miracle-solution.com>
- 事業内容：システムインテグレーション(クラウド・インフラソリューション、ITアウトソーシング等)、ソリューションプロダクト(派遣・SES事業者のクラウドサービス等)



社長が美味しいものを食べたり、ワインを飲んだりするのが好きなので、3カ月に1回の表彰制度では、最優秀に選ばれた社員を社長が食事に招待します。みんな、普段は行けないようなお店を選んで連れて行ってもらっています。

社員の交流機会も多く、会議室にホットプレートを持ち込んでのパーベキューや、フットサルやマージャンのサークル活動も。サークルのメンバーは固定せず、いつでも誰でも参加OK。活動の様子は会社のSNSにも載せています。

つい先日、都内の某遊園地で開催されたフットサル大会に、男性社員に交じり女性社員3人が初参加しました。1勝2分け3敗でしたが、女性も交えて今年、初勝利した意義は大きいと思います。

(坂崎さん)



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



社当初は慣れない専門用語に苦労した。しかし『なる本』を1カ月で終わらせました！」と新人の時期を努力で乗り越え、今では「ゼロからでも、やっていける」との自信を得ている。

営業部の坂崎さんは、前職の経験から営業事務として中途入社した。デスクワークが中心かと思いきや、人事、会社説明会の準備など、幅広い業務を任されている。

「IT未経験や女性だからと敬遠せず、まずは何でも挑戦しています。当初の想定以上に職域を開拓している実感があり、とても刺激的で良い経験を重ねています」

3人とも、口をそろえるのが「風通しの良さ」だ。経験豊富な先輩や社長に気になることはすぐ聞ける。「後輩思いのリーダーやマネージャーが多い」と長岡社長も、面倒見の良さに太鼓判を押す。資格試験合格者の受験料は、全額会社が負担。取得すれば月数万円の資格手当も付く。更に、有給休暇は半日単位で取れ、「すべて使い切る人も少なくありません」(坂崎さん)。

飽くなき探究心で成長を志しながら、仕事と休みのバランスもとれて、居心地が良い。社員が生き生きと働ける環境が「世界最高の技術」の源泉となっている。



ミラクルソリューションのノウハウが詰まった書籍やガイド。同社のキャラ「みらくる犬」も表紙に登場

が集っています。会社の幅や厚みが更に広がるよう、今後も色々な方に来てもらい、2年後には社員を現在の倍以上の100人にすることが目標です」

先輩と若手の交流が活発  
風通しが良く居心地抜群

同社では、相談しやすくコミュニケーションが深まりやすい社内交流の仕組みがある。

例えば先輩と若手混合の5名ほどの社員でチームを構成し、毎月1回の帰社日には、チームのメンバー全員が集まり、必ず顔を合わせる。また社内の課題を一覧にして、チームリーダーの社員が主導して1年間、自主的に解決に取り組む制度「ミラクルプロジェクト制」では、困難な課題の解決に報奨金も出す。

入社1年目、システムインテグレーション部の古谷さんは、情報系の大学出身。IT業界に絞って就職活動をする中で、同社を選んだ理由を「どの分野でも必要になるサーバー系に強い事業が魅力でした。社長と社員の距離が近く、密なコミュニケーションも良いと感じました」と説明する。

入社2年目、システムインテグレーション部の渡辺さんは、文系出身で、入



渡辺さん(右)は「常に見通しを持つこと」を意識し、古谷さん(左)は「自分で調べて課題解決する力」を心掛けて働いている

社でも、工夫を凝らしたユニークな番組作りで話題になるテレビ局があるように、我々も発想力で素晴らしいサービスを提供していきたいと思っています」

会社の自慢は「技術力と人」。それぞれが得意を活かして補い合えば、会社は必ずより良くなると考えている。

「当社には個性にあふれた面白い社員



営業事務の職種にとどまらない、幅広い挑戦にやりがいを感じているという坂崎さん



数あるIT企業の中でも、クラウドインテグレータ\*としてサービスを提供するミラクルソリューション。プロ中のプロだからこそ、技術の高さにこだわり、社員の成長や社員同士のコミュニケーション活発化への支援を手厚く行う。働きやすさを強みに、新卒採用にも力を入れ、2年後までに、社員倍増を狙う勢いだ。 ※ システムやクラウドの設計・開発を請け負う企業

経験を持つ長岡社長は、会社設立当初から社員の育成に注力した。

『1ヶ月でWindowsサーバエンジニアになる本』という自社で出版した教育書(通称「なる本」)を基本テキストに、新卒入社した社員も2カ月後には現場へ配属します。大手人材育成会社のセミナーが受けられて、認定パートナーであるマイクロソフトのセミナーも無料です」

これによって社員の能力が上がり、事業への提案が活発化。企業システム構築や、システム関連テキストの出版など新規事業を生み出すことにつながった。

「ITには国境がありません。ボーダーレスな時代には、最先端の技術が必須です」長岡社長が今、社内に浸透させているのは「発想力で勝負しよう」との合言葉だ。

「予算や人的リソースがたとえ限られ

世界最高の技術者集団を目指し  
育成支援とチーム制で社員の成長を促す

株式会社ミラクルソリューション

設立時から人材育成に注力  
発想力で良質なサービスを

「エンジニアのエンジニアによる、エンジニアのための会社」一企業の情報システムの構築を主として請け負うミラクルソリューションの方針だ。エンジニア出身の長岡社長が自分がしてほしい技術サービスを仕事にした。

名だたるIT企業を中心に、国内トップクラスのシンクタンクや大手書店など、著名企業も含めた各社のITサービスを担う。「世界最高の技術者集団を目指す」との理念を掲げ、行動指針に、技術力・仕事力・人間力・利他(自分のことよりも他人の利益になるよう図ること)・成長の5つを示す。

Windowsサーバーのインストラクター



共同ネットワーク株式会社概要



- 設立年：1976年12月
- 資本金：5億円
- 代表取締役：石川 順一
- 従業員数：205名  
(内、女性従業員50名)
- 〒135-0002  
東京都江東区住吉2-8-15
- TEL：03-5600-2323
- <http://www.kyodonetwork.co.jp>
- 事業内容：  
ビル・マンション・店舗等の建築設備（給排水・衛生設備・空調・換気設備、電気設備、防火・防犯設備、その他）のメンテナンス、設計施工、修繕工事、24時間緊急対応



当社の福利厚生の一つに、「呑コミュニケーション制度」があります。これは、会社近くにあるなじみの居酒屋に社員2人以上で行くと、なんと一人1,000円で食べ飲み放題ができるというもの。1,000円を超えた分は、すべて会社が負担してくれます。月に何度行ってもOK。深川めしなどアサリを使った料理や焼き魚など、食べ物もおいしく、お酒が飲めない社員もよく利用しています。

当社の仕事は、点検、営業、工事、緊急センターの部署及び事務職が密に絡んでいないとうまく回りません。そのため、部署の垣根を越えて社員同士コミュニケーションが図れるようにこの制度ができました。ときどき、石川代表が社員から呼び出されて顔を出すこともあるんですよ。  
(人事・総務・経理部 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



客様からの信頼を得る”、“社員の給料を上げる”という二つの目標に全社員が向かうためには、社内の団結力と結束力が必須。そのために、社員同士がコミュニケーションを取る機会を大切にしています”と話す。新入社員歓迎会などはもちろん、部署単位で行う行事のほか、「むつみ会」という社員の家族も参加する食事会など、内容も様々。行事を楽しみに入社する社員もいるそうだ。

入社2年目で営業部の松本さんは、「1泊2日の忘年会旅行では、普段の業務ではあまり関わることがない他部署の方と話をしたり、仕事とは違う先輩たちの新たな一面が発見できて、とても新鮮です」と話す。“働く”と“楽しむ”が両方詰まっている会社。その中で全社員が一つの家族のように一致団結し、これからも世の中に「安全」、「安心」のサービスを提供していくのだろう。



毎朝社員と話をするなど、社員とのコミュニケーションを大事にしている石川代表

がら、家庭と仕事を両立している先輩方がいることも、今後様々なライフステージを迎える上で心強くと感じています”と話す。同社には、時間単位で取得できる有給休暇制度もあり、三者面談などの学校行事、子どもの通院など、小中学校の子どもを持つ女性社員を中心に重宝されている。また、平日に銀行や役所に用事がある場合など、半休や1日の有給休暇を取得するほどではない状況で活用されているという。

そのほか、地方出身者でも負担なく業務に臨めるよう、会社近くに初期費用不要の社宅を完備するほか、ユニフォームにもこだわりの素材を使用するなど、社員に気持ちよく働いてもらうための工夫と費用は惜しまない。

また、社内行事が多いことも、同社の特徴の一つと言える。その数は、なんと年間30以上にのぼる。石川代表は、「お



“あいさつ”を大事にしている同社。社員皆が、気持ちの良いあいさつと笑顔で対応してくれる



平均年齢31.8歳。フレッシュな社員が活躍する職場だ



現場のプロたちが、技術の提案から修繕工事までトータルで対応する



災害時に備え、給水車や電源車を装備。万が一の時はいち早く駆け付け、ライフラインの復旧に努める



ビルやマンションなど、建設設備の保守・点検から修繕工事までを、24時間、全て自社で行っているのが共同ネットワークだ。社員を財産と考え、“人材”を“人財”と表現する同社は、社員の育成と働きやすい環境作りに注力することで企業として成長し、お客様に「安全」と「安心」の信頼あるサービスを提供し続けている。

そのため同社では、新入社員や中堅社員向けの研修を充実させるほか、資格取得支援など、社員がスキルを磨くためのバックアップ体制に力を入れている。仕事柄、様々な資格が必要になってくるという理由もあるが、資格があると、社員自身が仕事に対して自信が持てるようになるだけでなく、お客様への安心感にもつながるという。

「入社時の研修では、社会人としての基礎が身に付けられたほか、研修期間を通して同期との仲が深まりました」と話すのは、営業部の川崎さんと染谷さん。二人とも4月に入社したばかりだが、既に「消防設備士 乙種第6類」の資格を取得した。資格取得のための勉強会を社内で開催するだけでなく、受験費用も会社が負担してくれる。次のステップに向け、

もうすぐ「第1種・第2種消防設備点検資格者」の講習を受けるという。

「目指すは全社員が有資格者になること。もちろん、営業職や技術職に限らず、事務職の社員に対しても、必要な研修や仕事に役立つ資格取得の支援をします」(石川代表)

年30以上の社内行事を実施し、社員の団結を強化

同社は、“人財”の育成に限らず、“社員の働きやすさ”も重視している。人事・総務・経理部の古屋さんは、「長く働ける会社を探していた私は、安定した事業内容だけでなく、実際に働く社員の人柄や雰囲気にも惹かれ、当社を志望しました。産前産後休業や育児休業などを利用しな

人財力と働きやすさで建物の「安全」と人々の「安心」を守る  
共同ネットワーク株式会社

社員の成長は会社が全面支援 全員が有資格者に

もともと、消火器などの防災機器を販売する会社として設立した同社。現在は、消防、電気、給排水設備など、建物に係る全てのメンテナンスから修繕工事まで、更には24時間の緊急対応も行うなど、お客様の要望や世の中のニーズに合わせて業務を拡大している。

石川代表は、「下請けを使ったり、分業で行ったりする業者が多い中、当社はこれらのサービスを一貫して自社で完結しています。だからこそ、お客様にスピーディで質の高いサービスを提供できるのです」と強みを語る。

お客様の信頼を得るためには、サービスを提供する“人財”の育成が重要だ。



ケイワン・トーヨー住器株式会社概要

- 設立年：1996年6月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：影山 宏
- 従業員数：22名  
(内、女性従業員7名)
- 〒146-0082  
東京都大田区池上6-38-3
- TEL：03-5700-7701
- <https://www.k-one-tfc.jp>
- 事業内容：  
住宅設備、建材の販売と各種工事



会社の裏に美味しいカレー屋さんがあり、お昼にそこで女子社員全員で、「女子ランチ会」をしています。特に仕事の話をするわけでもなく、女性社員同士のコミュニケーションを円滑にするのに役立っていると思います。といっても、普段から女性同士が話しやすい職場なので、なんでも話してはいるのですが(笑)。ランチ会自体は不定期で、その前はカフェに行ったり、みんなでお弁当をとったりしたことあるのですが、私は全部に参加できていないのが残念です。  
(斉藤さん)



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



「社長も専務も社員の皆さんも、とにかく話しやすい人ばかりなので本当に働きやすいです」という渡部さん



「子育てをしながら働く上で大変なことは、色々なことが予定通りにいかないこと。その点を理解していただいているので、助かっています」という斉藤さん、峰松さん



建材を扱ったり、施工に関わる現場では男性社員が活躍



「営業が天職」と語る影山宏社長と、「もっと女性社員を増やしたい」という影山専務

まるでカフェのような打ち合わせルーム。実際に、カフェと間違えて入ってきた方もいるとか



休業制度が充実しているから入社を決めた」という社員もいるほどだ。実際に制度を活用し、復職した女性社員二人に話を聞いた。

入社4年目、営業事務の斉藤さんは「前職は空調の会社にいたのですが、子どもができて安心して働ける会社に勤めたいと思い転職しました。昨年、子どもに恵まれ、丸1年休んで今年の4月から復職したところですよ」と言う。入社2年目で同じく営業事務の峰松さんは「斉藤さんが産前産後休業に入るということで、人員補充の募集に応募し入社したのですが、私も入社してすぐに子どもに恵まれました。産前産後休業をいただき、斉藤さんと同じく4月に復職したところですよ」と話す。峰松さんは、復職後は9時～16時の短時間勤務で働いている。

決して規模が大きいわけではない会社で、同じタイミングで二人の社員が産前産後休業に入るのは会社としては苦しいところだが、影山専務は「女性にとって

は仕事以上に子どもが大事ですから、そこは分かってあげる必要があります」と理解を示す。

入社6年目、営業事務の渡部さんは「当社で女性が働きやすいのは、やっぱり影山専務がいてくれるというところが大きいと思います。何でも話しやすいですし、安心感もあります」と言う。渡部さん自身も、働きやすい職場作りにも貢献している。例えば、後輩の女性社員でも簡単に見積もりが作れるように、マニュアルを作成。それを使って後から入社してきた斉藤さんや峰松さんに仕事を教えつつ、彼女らの力を借りてマニュアルをブラッシュアップしている。

「住まい作りには女性の感性が欠かせない」と考えるケイワン・トーヨー住器。制度の充実に加え、仕事と家庭の両立や育児の苦勞に理解がある経営層によって、女性社員も生き生きと働ける環境が支えられている。



中小規模の集合住宅や一戸建てが多い大田区池上で、地域に密着しながら住宅設備や建材を工務店に販売しているケイワン・トーヨー住器。住まい作りには女性の感性が欠かせないと考え、女性の働く環境を整えている。その結果、2018年は2名が産前産後休業から復帰し、生き生きと働いている。

女性が長く働ける環境を考え、整える

ケイワン・トーヨー住器は、大手住器メーカーの販売代理店として地域の工務店に住宅設備品や建材を卸している会社だ。同社の仕事は、卸といってもメーカーの製品をそのまま工務店に納めるだけのものではない。建材の種類や施工の仕方によっては、建て付けがピタリと納まらず、わずかなズレが生じてしまうこともある。販売代理店は工務店と施主の間に立って、建材や設備品の形状や色はもちろん、予算、納期、施主のライフスタイルまで考え、最適な提案をしなければならぬ。豊富な知識と経験が求められる仕事であり、一般的には男性社員が多い。「大手住器メーカーのグループ会社で

は、95%以上が男性社員です。女性社員はほんのわずか。しかもほとんどが経理などの間接部門です。しかし、当社では以前から営業のサポートをする営業事務に女性を登用してきました。キッチンなどの水周りには、家事を担う女性の感覚が必要なのです」と述べるのは影山社長だ。顧客である工務店の職人がほぼ男性のため、女性の視点からの提案は、好評だという。

こうした社長の思いを具体化し、社内の働く環境を整備しているのが社長夫人である影山専務だ。自身も子育てをしながら働いたという経験があるだけに、特に女性が働きやすい環境を整えることに注力してきた。

「女性を雇用し、どうすれば長く勤めてもらえるかを考えると、やはり働きや

すくて、休みやすい職場でないと無理です。急用ができたらずぐに帰れる職場でなければ、勤めながら子育てはできません。多くの女性は子育てだけをしたいわけではなく、働きたがっています。私たちも、女性に働いてもらいたい。そこで、有給休暇制度はもちろん、産前産後休業制度や育児休業制度を整えることは不可欠でした。」

二人の女性社員が同時に産休から復職へ

様々な制度があっても、特に中小企業の場合は実際には使いづらいというケースもある。だが、同社では採用段階からこうした制度について入社希望者に十分に説明しており、「産前産後休業制度や育児

住宅設備の提案で活きる女性の視点  
育児中でも安心して働ける会社作り

ケイワン・トーヨー住器株式会社



東日本総合計画株式会社概要

- 設立年：1953年7月
- 資本金：2億円
- 代表取締役社長：田垣 茂彦
- 従業員数：191名  
(内、女性従業員 35名)
- 〒130-0002  
東京都墨田区業平 3-14-4
- TEL：03-6859-3939
- <https://www.tolex.co.jp>
- 事業内容：  
総合建設コンサルタント



従業員満足度向上のために力を入れているのが社員旅行。若手社員からベテラン社員まで旅行を楽しめるよう、プランを選べるのが大きな特徴です。

2017年は、テーマパーク & 東京湾クルーズ、房総半島一周 & 東京湾クルーズ、箱根温泉、伊東温泉の4つのプランを用意。社員は好みのプランで、旅を満喫しました。東日本全域に営業エリアが広がる同社の社員にとっては、普段は会えない社員も多く、社員旅行は、遠隔地の社員ともコミュニケーションが取れる貴重な機会となっています。

(藤井さん、林さん)



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



性の視点、子育ての視点が欠かせませんから、当社も当然、女性の力を必要としています」(田垣社長)

こうした環境を若手社員はどう感じているのか。入社3年目、計画・環境部の藤井さんは「とにかく周りの人が優しく、働きやすい職場ですね。例えば仕事を教えてくれるにしても答えを全部言うのではなく、必ず自分で考えるところを残してくれる。成長を見守ってくれていることが分かるんです」と言う。

男性社員にとっても、働きやすさは変わらないようだ。入社3年目、土木設計部の林さんも「部署間の垣根が低く、他部署の方でも何でも相談に乗ってくれます。自分で納めた設計に基づいて造られた道路ができたときには感激しました」と、働きやすさと仕事のやりがいを語ってくれた。

「会社は人でできています。社員が幸せでない会社は、他者を幸せにはできません」(田垣社長)

創業100年の節目に向けて、更なる飛躍を誓う東日本総合計画。人材の育成と働きやすい環境作りを、飛躍のための重要なポイントと位置付けていることが取材を通して伝わってきた。

「6月のアンケート結果で、定時から1時間以内の退社率が全社平均96%、部署によっては100%と出ました。お客様のご要望によってはどうしても定時退社が難しい場合もありますので、この数値はかなり高いと思っています。ただし、強化月間だけ数値が良くても仕方がないので、今後は毎月継続して数値を見ていくことを経営会議で決定しました」(田垣社長)

働き方改革の推進を通して、社員には「自分の時間のマネジメント力」を身に付けてほしいという思いもあるそうだ。

まちづくりには欠かせない女性ならではの視点

同社は、女性活躍推進法に基づく認定制度「えるぼし」の取得企業だ。女性活躍推進の取組に熱心な証であり、実際に育児休業制度、復職後の育児短時間勤務制度、小学校就学前の子供の看護を目的とした看護休暇制度など、子育て支援制度が充実している。こうしたこともあって、ここ数年は女性の技術職採用が増加している。「今後のまちづくりには、女



同社のサービスフィールド。インターチェンジ周辺のインフラ計画、宅地の区画整理、鉄道・駅周辺の開発計画など、事業は多岐にわたる



直近6年の女性技術職の採用は新卒・中途合わせて12名。測量を希望する女性も増えている



まちづくり本部、空間計測本部など各部署が1フロアにまとまっている。キャビネットは低く、顔が見え、相談しやすいレイアウトだ



東日本総合計画は、TOLEX (Thinking Of Land & Life,Explore) を企業イメージとして掲げる、まちづくりの建設コンサルタント。まちづくりを進める上で欠かせない民間と自治体との橋渡しを行いながら、施工以外の全行程を一手に担っている。そんな同社が最も大事にしているのは、社員をはじめとする“人”だ。

まちづくり企業の土台は人づくり  
社員の幸せが顧客や地域を幸せにする

東日本総合計画株式会社

社員満足度の向上が組織の持続的成長の原動力

飛行機、ヘリコプターなどから地上を撮影し、そのデータを地図の作成や環境の計測に活かす、航空測量。東日本総合計画の歴史は、1953年に航空測量事業から始まった。以来、事業分野を拡大し続け、現在は宅地周り、鉄道・駅周辺、高速道路のインターチェンジ周辺の調査、計画、設計などを行う「まちづくりをトータルサポートする総合建設コンサルタント」に成長した。一般的にまちづくりのプロジェクトでは計画、設計、メンテナンスなどを異なる企業が担当することが多いが、同社はそれら全てを一貫して引き受けられるのが強みだ。

「創業から65年の間に、日本の経済

は右肩上がりの時代、バブルの時代などを経て、低成長時代に入っています。少子高齢化など環境の変化も進みました。そうした中で、企業が持続的に成長していくためには、何よりも人が大切です。お客様、地域の人々、そして社員を大切にすることが当社の基本理念であり、特に優先して考えているのは社員の満足度です。社員が生き生きと働いてくれて、初めて社外の人に貢献できるからです」と語るのは、田垣社長だ。では実際に、同社がどのような仕組みで人を大切にしているのだろうか。

その一つが、働き方改革の推進だ。ライフ・ワーク・バランスの充実や過労の防止に努めている。例えば、社員は業務内容と残業予定時間を事前に申請し、上長が確認することで無駄な残業を抑制。

毎週水曜日はノー残業デーで、終業15分後にチャイムを鳴らし、上長が直接呼び掛けを行うなど、残業をなくす努力を続けている。更に6月と10月はノー残業デー強化月間と位置付け、退社時間の実績をチェック。期間後にはアンケートを実施している。



「なぜ働き方改革に熱心に取り組むのか」という質問に、「私たちはこれが“普通”だと思っています」と答える田垣社長



社会福祉法人あいのわ福祉会  
会社概要

- 設立年：1994年2月
- 理事長：橋本 弘
- 従業員数：280名  
(内、女性従業員182名)
- 〒121-0012  
東京都足立区青井4-30-5
- TEL：03-3849-1188
- http://www.ainowa.or.jp
- 事業内容：  
障害福祉事業



綾瀬あかしあ園では、カフェ「ふおらん」を開設し、コーヒーやカレーなどの軽食を地域の方々に提供しています。カフェは利用者の方々が中心になって運営。施設内に飲食スペースを設けることで、今までにない新たな仕事が生み出され、地域との接点も増えました。

カフェの内装は木目調で統一し、温かみが出るように意識しました。壁面には展示スペースの棚を設け、利用者の方が制作した雑貨や小物なども販売しています。

また、「ふおらん」のスペースは、地域の方々に開放し、ライブイベントなども開催しています。  
(春日さん)



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



「若い人が福祉に対して希望を持ち、ともに成長できるようにしていきたい」と酒井常務理事・総合施設長



女性が笑顔で生き生きと働ける環境が整備されている(写真左から春日さん、永山さん、豊島さん)



利用者に寄り添いながら一人ひとりに合ったサービスを提供



地域交流会などのイベントを開催し、地域との接点を積極的に生み出している

東京都女性活躍推進大賞に  
おける優秀賞を受賞

あいのわ福祉会は、女性が働きやすい職場として、平成28年度の東京都女性活躍推進大賞優秀賞を受賞している。妊娠・出産による離職者がいないことや、女性管理職や役職者の比率が向上したことが理由で選出された。

実際に、子どもを保育園に通わせながら、短時間勤務制度を活用しているグループリーダーの春日さんは、「あいのわ福祉会では、仕事と子育てを両立している女性が多く、育児休業制度や短時間勤務制度を利用しながら、働き続けるケースが一般的です。会社側も制度の活用を推奨し、育児等の相談にも乗ってくれるため、制度を利用しやすい環境が整っています。周りのフォローがあるからこそ、時短勤務を用いて働き続けられるため、職場の仲間には日々感謝しています」と話す。

また、あいのわ福祉会は、平成27年度足立区ワーク・ライフ・バランス推進認定企業でもある。各施設を管轄する法人本

部の豊島さんは、「各施設のスタッフと接して感じるの、生き生きと前向きに働いている人が多いことです。仕事も生活も充実しているので、笑顔で働き続けられるのだと思います。本部としても、残業等を減らし、なるべく早く帰宅できるように各施設をサポートしています」と語る。

あいのわ福祉会では、利用者のサービス向上だけでなく、スタッフの働きやすさも追求し、障害者施設に対するイメージを刷新すべく、社会に開かれた新たな福祉サービスの姿を追い求めている。



育児・介護制度などの取得を促す目的で、『ワーク・ライフ・バランス応援ガイドブック』を作成

障害者施設の仕事というと、重労働の上に、精神的負担も大きい、というイメージを持つ方もいるかもしれない。だが、あいのわ福祉会の施設に一步足を踏み入れて目にしたのは、自然体の笑顔。そこには、人と接することの喜びがあふれていた。

一人ひとりの状態に合わせた  
対人サービスを提供

1994年の設立以降、足立区を中心に障害者支援事業を展開するあいのわ福祉会。手掛ける事業数は23に及び、軽度から重度までの障害者を幅広く受け入れ、種別は身体、知的、精神障害と多岐に及ぶ。そのため、各福祉施設の業務内容は利用者によって異なり、入浴、排泄、食事などの身体介助や社会復帰に向けた自立支援など、障害者の状態に合わせたサポートを行っている。

障害者施設の仕事について、酒井常務理事・総合施設長は、業務内容は異なっても、仕事の根幹を成すのは、「対人サービス」だと話す。

「障害者の方の身体の状態は、一人ひと

り違い、同じ人はいません。それと同様に、求めている支援の方法も違ってきます。その違いを理解した上で、サポート方法を考え、より良いサービスを提供していくことが、我々の仕事の本質だと考えています」

同じサービスは一つとして存在せず、利用者に寄り添いながら、個々に合ったサービスを追求することが求められる。

障害者の作業グループで、軽作業のサポートなどを行っている、足立あかしあ園(あいのわ福祉会の生活介護施設)の永山さんも、そこにこそ、この仕事のやりがいがあるのだと、力を込める。

「入社当初は利用者の状態に合わせた支援方法がわからず、試行錯誤の連続でした。時間を掛けて工夫を凝らした結

果、利用者が新たな作業をできるようになり、満面の笑顔を返してくれたときは、私も嬉しい気持ちで満たされました。障害者の方の成長が実感でき、ともに喜びあえる点が、この仕事の最大のやりがいだと思っています」

個々の利用者に応じた「対人サービス」を提供するために、あいのわ福祉会では人材育成に力を入れている。入社1年目の新入社員に対しては、2~3年目の社員がマンツーマンでサポート。仕事の面だけでなく、生活の悩みなども話しやすいように配慮している。また、福祉の専門学校だけでなく、一般大学の卒業生も採用し、資格取得に向けたサポートを行っている点も特徴の一つだ。

障害者もスタッフも  
誰もが笑顔になれる福祉施設に

社会福祉法人あいのわ福祉会



株式会社 wiiw  
会社概要



- 設立年：2006年11月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：山極 清子
- 従業員数：18名  
(内、女性従業員12名)
- 〒160-0023  
東京都新宿区西新宿 7-5-25  
西新宿プライムスクエア 9階
- TEL：03-5338-6551
- <https://www.wiiw.com>
- 事業内容：  
女性活躍推進事業  
仕事と介護の両立推進事業



社員間の親睦を深める「パースデーランチ」は、社員の誕生日に合わせてランチを食べに行くイベントです。みんな楽しみにしていて、毎回ほぼ全員が参加します。本当は、終業後にお酒を飲みたいところですが、育児中の人も多いため、ランチのほうが時間を合わせやすいのです。パースデーランチでは、普段仕事中にはできないプライベートな話題で盛り上がるなど、社内のコミュニケーションを深める良い機会になっています。

その他、グループ企業全体としては、草野球チームを始め、変わったところではボルダリングなどのサークルがあり、wiiwでも参加している人もいます。仕事が定時に終われば、プライベートの時間も充実しますね。(成さん、宮下さん、西郷さん)



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



日間に変わるわけですから、やる気が出ますよね」と感想を話す。

同社は、育児や介護など何らかの制約を持ちながら働く社員が半数以上を占めているが、制約があってもキャリアアップが可能な様々な制度が整備され、社員たちもそれらを最大限に活用して成果を上げている。途中で入社したコンサルティング部の宮下さんは、次のように話す。

「前職でも、短時間勤務や在宅ワークなどの制度は整備されていましたが、全員が利用できる雰囲気ではありませんでした。しかし wiiw では、皆が制度をフルに利用してワーク・ライフ・バランスを実現しています」

社員自らが働き方改革を実践している姿勢が印象的な wiiw。こうした社風を山極社長は、「エンゲージメント」という言葉で表現する。

『働きやすい』ではなく『働きがい』を追求しながら、会社の理念や目標と、社員の一人ひとりの努力が『エンゲージして(かみ合って)』ともに成長していくことができないと、働き方改革は実現しないでしょう」

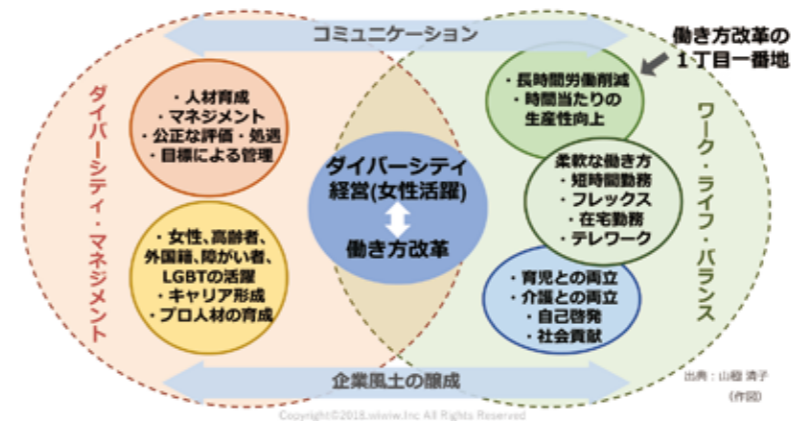
多様な働き方やキャリアアップ支援のまさに「トップランナー」として、社員も会社も成長を続けている。

まず、残業ゼロを実現するために、一人ひとりが工夫をして業務の効率化を図っている。男性として育児休業を取得した経験もあるコンサルティング部の寺西さんは、「毎日定時退社するために、通勤や移動の際のスキマ時間をうまく活用して情報をインプットする癖が付き、そのことで仕事がスピードアップしました」と話す。

また、企画から実現までの意思決定も速くムダがない。当然、複数の上司がチェックし、最後は社長の決裁があるが、途中で停滞せずにどんどん決まっていく。今年4月に入社したコンサルティング部の西郷さんは、「ウェブ上でセミナーをライブ配信する仕事を担当しましたが、企画から告知まで、たった2週間というスケジュールでした」と話す。

短時間勤務を促進する制度としては、月に一回、終業時間である午後6時よりも1時間前に帰る「5時デー」を設けている。これは、半年ごとに総労働時間の目標を設定し、それよりも少なければ、「ご褒美」として1時間早く帰る日が増えるという仕組みだ。前職では長時間労働が日常化していたという開発・サービスセンターの成さんは、「目標をクリアすれば、次の半年間は『5時デー』が2

山極社長が提唱する「エンゲージメント」を高める「働き方改革」



「社員同士、フラットな関係で距離感が近い」と口をそろえる成さん、宮下さん、西郷さん(左から)



育児休業を取得した寺西さん



労働人口の減少が社会問題化する中、女性活躍推進や働き方改革をいかに進めるかが企業活動における喫緊の課題の一つになっている。そうした企業が抱える課題の解決をミッションとしている会社が、wiiw (ウィウイ) だ。

社員自らが働き方改革を実践  
働きがいのある職場に

一人ひとりが能力を発揮し、やりがいを感じながら責任ある仕事に向き合う。そんな職場環境の整備を支援している同社だが、そこで働く社員たちの「働き方」もかなり先進的だ。



仕事と育児の両立の推進、女性リーダーの登用・育成、働き方改革など多岐に渡り20年以上も取り組んできたという山極社長

革がクローズアップされているが、日本の企業では、それがなかなか進まないというのが現状。その理由について、山極社長は、次のように指摘する。

「働き方改革の最重要課題は、長時間労働の是正ですが、これは単に労働時間を減らせば良いというわけではありません。多様な人材の一人ひとりが能力を発揮し、キャリアアップを図れる職場でなければ、生産性は上がらず、労働時間も減らないでしょう。また、働く人をマネジメントする側も、『あの人は短時間勤務だから…』などと決めつけずに、責任ある仕事をアサインしなければ、その人が本来持っている能力を引き出すことができません。そうした課題を解決するために、私たちは様々なプログラムの開発とコンサルテーションを行っています。」

多様な働き方やキャリアアップを支援  
「働きがい」を創造

株式会社 wiiw

働き方改革のカギは  
能力の発揮とキャリアアップ

育児休業制度が普及し、出産後も元の職場に復帰して働き続ける女性が増えている。しかし、育児休業は長期間職場から離れることになるため、復帰後も「以前と同じように仕事を続けていけるだろうか？」といった不安を抱えながら過ごす女性は多い。

wiiw は、こうした働く女性の不安を解消し、育児休業期間をキャリアアップの好機にしようという目的で開発された「キャリアと育児の両立支援プログラム」を始め、様々な「働き方」に関する課題解決のための調査やコンサルティング、研修などを行う会社だ。

女性の活躍とともに、近年、働き方改



株式会社エイアンドピープル  
会社概要



- 設立年：1998年10月
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役社長：浅井 満知子
- 従業員数：10名  
(内、女性従業員8名)
- 〒150-0021  
東京都渋谷区恵比寿西1-3-10  
FiveAnnex 7F
- TEL：03-5428-5668
- <http://www.a-people.com>
- 事業内容：  
翻訳・通訳サービス、IR ツール企画  
制作、化粧品、石鹸、化粧品用の販売



翻訳プロジェクトのマネジメントは、デスクワークが中心になります。外出がなければ、1日中パソコンとにらめっこということも珍しくありません。そうなるとうるさくなるのが、肩や首の疲れ。同じ姿勢のままでいると、体中の筋肉が凝り固まってしまうんです。

そこで私たちのオフィスでは、15時になると仕事の手を休めてストレッチを始めるのが定番です。人気の洋楽など、その日の気分にあった音楽をかけて、各自が思い思いに体を曲げたり伸ばしたりします。私の場合、席を立ったら「ウーン」と全身で伸びをするのがお気に入り。「このストレッチが肩に効いた」など、みんなで新たな動きも試しながら楽しんでます。

(佐野さん)



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



社長室の窓辺には、社員の子どもの写真が。フォトフレームは浅井社長のセレクト。家庭も大切にしてほしいという思いが伝わってくる



翻訳は言葉をただ変えるだけではなく、コミュニケーションツールとしての役割を理解することが大切だと話す浅井社長

誇りを持って仕事に取り組み、精神的に自立した社員のみなさん。少数精鋭という言葉がピッタリだ



カウンターは語数を数えるのに用いる、翻訳ならではの仕事道具。データ化により番書は減ったが、紙の資料を扱う際には必須アイテムだ



エイアンドピープルでは、Plain English (わかりやすい英語) を用いた翻訳を実践。簡潔でシンプルな表現により読み手の理解を促す手法で、アメリカでは公的文書をはじめビジネスで広く用いられている

さんは現在5歳になる。短時間勤務制度を利用し、工夫しながら業務をこなす。

「通勤電車の中では、常に仕事の段取りを考えています。オーバーフローしている時は一人で抱えず早めに相談するなど、業務量の調整は必須です」と坂本さん。子どもの顔が恋しくなることもある。だが、自立した仲間たちと切磋琢磨しながら過ごす毎日は、他には代え難い。

「2人の子どもも『お仕事頑張ってるね!』って励ましてくれます。仕事と家庭の2つの世界があるから、両方頑張れている気がします」

限られた時間で成果を上げる働き方ができるのも、同社の特徴だ。社員は1日のタスクを15分単位でスケジュールリングし、全員で共有する。16時には仕事の進捗を確かめ、残業する場合はリーダーと相談してタイムスケジュール

ルを決める徹底ぶりだ。徐々に、取り組んでいた残業時間の削減にも成功し、2017年からは終業時間も30分早まった。オンとオフのメリハリのある働き方を実現しやすい。

浅井社長自身、子育てに励みながら経営者としての道を歩み続けてきた。

「私たちは仕事のために生きているのではなく、幸せで豊かな人生を送るための手段として働いているのだと思います。ですから、仕事のために家庭や子育てを犠牲にしてほしくないし、逆に仕事を諦めてほしくない。社員それぞれが主体性を発揮し、時にメンバーを支え、ある時には助けをもらいながら働ける組織でありたいと思っています」

ライブイベントを見据えながら、存分に能力を発揮できる。思いっきり働きたい人にとって、理想の職場といえよう。



翻訳サービスを手掛けるエイアンドピープルは、企業パンフレットや会議資料を、読者の言語や文化に応じて最善の形で提供する。クライアントや協力スタッフとの調整を図る場面が多く、細やかな気配りや複数の業務を同時に遂行する力を存分に活かせる。時間管理を徹底した環境で、家庭と仕事を両立する社員が多く活躍している。

した。しかし昼から夜にかけての勤務が中心で、結婚後も長く続けていけるかと不安に感じたのがキャリアチェンジのきっかけです」

翻訳業界は未経験だったが、上司や先輩の指導やフォローを受けながら実務を通じて徐々に仕事を覚えた。佐野さんは「クライアントとの打ち合わせなど、人と会うことも多いです。前職での接客経験が活かされています」と話す。

15分単位の時間管理で  
メリハリある働き方を実現

ママでありながら、着実にキャリアを築く社員も多い。グローバルコミュニケーション事業部の坂本さんもその一人。入社後に出産を経験し、双子のお子

だが、今や6割が日系企業である。

社員はプロジェクトマネージャーとして、体制づくりや仕事の依頼、スケジュール調整、納品物のチェックなどを行う。実際に翻訳を行うのは、ネイティブスピーカーやバイリンガルなどのパートナースタッフだ。パートナーとは、外国語によるやり取りも少なくない。日本語とはまた違った配慮が求められる。

複数のプロジェクトを同時進行しながら、スタッフを細やかにケアするなど、様々な業務を同時にこなす能力を活かす仕事だ。

グローバルコミュニケーション事業部でチームリーダーを務めるプロジェクトマネージャーの佐野さんは、入社3年目。以前は学習塾に勤めていた。

「塾の仕事も、やりがいを感じていま

語学力と調整力が活きる翻訳ビジネス  
仕事も子育ても全力で頑張れる  
株式会社エイアンドピープル

調整力や気配りが求められる  
プロジェクトマネジメント

ビジネスのグローバル化の前に立ちほだかる、言葉の壁。それを打ち破るのに頼りになるのが、翻訳サービスである。エイアンドピープルは、英語や中国語など40以上の言語に対応した翻訳や通訳派遣サービスなどを手掛ける。国内向けの書類を、海外に合わせてデザインし直す業務も引き受けることが多い。

「観光ガイドからマーケティング資料、社内で使われるマニュアルなど、あらゆるドキュメントが翻訳の対象になります。近年は決算報告などIR(投資家情報)関連が、全体の約半数を占めます」と話すのは、創業者でもある浅井社長だ。設立当時は外資系企業からの依頼が多かつ



社会福祉法人大三島育徳会  
会社概要

- 設立年：2000年11月
- 理事長：田中 雅英
- 従業員数：167名  
(内、女性従業員110名)
- 〒157-0077  
東京都世田谷区鎌田3-16-6
- TEL：03-5491-0340
- http://www.oomishima.jp
- 事業内容：  
高齢者介護事業、障害者支援事業



職員会議で「社員間の親睦を深めるためイベントを行いたい」との意見が出たことがきっかけで、2008年に3施設合同のイベントがスタート。以降、社内イベントを年に1回、法人全体で行っています。職員へのアンケートをもとに複数のイベントが企画され、職員はその中から好きな行き先を選んで参加することができます。行き先はサーカス、キャンプ、京都観光、テーマパークなど様々。他施設の職員と合同で行うので、普段あまり交流のない職員とも情報交換ができ、コミュニケーションがとれる良い機会になっています。  
(中尾さん)



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



いると、その人のことが見えてきます」

更に、社内勉強会や資格取得支援、外部研修への参加支援も行っており、公益財団法人社会福祉振興・試験センターの海外研修への参加実績もある。希望すれば障害者施設と高齢者施設の交換研修を受けられるのも、両方を運営している同法人ならではの。

そうした研修内容は、年初に職員全員が提出するエントリーシートと面談によって検討される。個々のキャリアプランや勉強したい分野を会社が把握し、研修参加や資格取得などの希望はできる限り叶えられるよう調整する。

「やりたいことを言えば実現できるよう働きかけてくれますし、困ったときに何でも相談できる先輩が身近にいる現場だと思います」(松沢さん)

先輩社員や利用者など、幅広い年齢層の人との関わりの中から様々な学びが得られるだけでなく、社員の「成長したい」という思いを後押ししてくれる環境がある。

イン項目を100%達成している。

「一度退職した職員が他の施設を経験し、『当施設の方が働きやすい』と戻ってくるケースもあります」(田中理事長)

また、社員教育にも力を入れている。入社後はまず社会人の基礎を身に付ける研修を受け、その後ケア技術を磨く研修に移る。配属後の育成として新入職員には教育担当の先輩がマンツーマンで指導するエルダー制度を取り入れており、約半年間かけて自立を目指す。業務知識を増やすだけでなく、不安の解消や職場での人間関係の構築にも重点を置いているため、指導を受ける新入社員には「分からないことがあっても気軽に聞ける人がいる」とこの安心感が大きいという。介護課の松沢さんも次のように話す。

「最初からうまくできなくても、先輩から教えてもらったり、経験から学んだりして身に付けることができます。中でも利用者様から学ぶ部分が一番大きいです。『この人はどうしてこういう行動をするのかな?』と興味を持って見守って



「18歳から70歳代まで、幅広い年齢の職員が互いに教え合い、学び合う環境です」と話す田中理事長



短時間勤務の社員や子育て中の社員もいるため、みんなでサポートし合いながら働いている



ショートステイ(短期入所生活介護)のフロアを担当している松沢さん、中尾さん(左から)



「博水の郷」の外観。世田谷区の鎌田、玉川、用賀地区に15の事業所を展開している



デイサービスのフロアは明るく温かい雰囲気



高齢者介護事業と障害者支援事業の両方を運営する大三島育徳会。2000年の設立以降、地域のニーズに沿った様々な福祉サービスを提供している。単なるサービス提供を超えた「地域福祉」の考え方に基づいた、丁寧な人材育成と働きやすい環境作りが社員のやりがいと意欲を生み出している。

地域に根差した社会福祉の実践に向け  
丁寧な指導でスペシャリストを育てる

社会福祉法人大三島育徳会

地域福祉に貢献するため  
幅広いサービスを提供

「単に介護サービスを提供するだけでなく、福祉を提供したいと考えています」そう話すのは田中理事長。同法人は高齢者向けサービスと障害者向けサービスを両輪とし、特別養護老人ホームやグループホームなど、世田谷区に9拠点15事業所を展開している。

特別養護老人ホーム「博水の郷」の運営理念は、「あなたらしい生活と生き方を支援します」。ショートステイ、デイサービス等の施設も併設されており、介護が必要な方の生活を様々な形でサポートしている。介護の仕事のやりがいは利用者との関わりにあると、介護課の中尾さんは話す。

「出勤して挨拶をしたとき、利用者様が『あなたがいると明るくなるね』と喜んでくださったときは、とてもうれしいです」同法人は「地域に根ざした社会福祉の実践」を理念に掲げ、地域貢献にも積極的に取り組んでいる。東京都や世田谷区と連携して、生活困窮者の就労支援や小中学校での車いす体験授業、高齢者宅の見回りなどを幅広く行うほか、障害者雇用の実績もある。

「地域のニーズに応えるだけでなく、ニーズの掘り起こしも積極的に行っています。地域に密着しているからこそ、感謝の言葉をいただくことも多く、スタッフのやりがいにもつながっています」(田中理事長)

福祉を大事にする同法人だからこそ、介護と福祉のスペシャリストを目指すこ

とができるのだ。

マンツーマンで丁寧な指導  
勉強や資格取得もサポート

人手不足と言われる介護業界だが、同法人は離職率が低く人材が定着している。その理由は、働きやすさにある。「職員が長く働きたいと思える場所にしたい」との考えのもと、休みが取りやすい環境が整えられており、有給休暇の消化率も高い。残業もほとんどないため、プライベートとの両立が可能だ。育児休業や介護休業からの復帰後は周囲がサポートする体制が整っている。その証拠に、ライフ・ワーク・バランスや職場環境・風土などの指標を明示した東京都の『TOKYO働きやすい福祉の職場宣言』のガイドラ



株式会社きてよかった  
会社概要

- 設立年：2013年7月
- 資本金：100万円
- 代表取締役社長：堀内 岳
- 従業員数：11名  
(内、女性従業員5名)
- 〒183-0053  
東京都府中市天神町3-12-6-102
- TEL：042-319-1677
- http://www.himawari-seikotsuharikyu.com
- 事業内容：  
整骨院・鍼灸院・美容サロン



休診日の日曜日には時折、親睦イベントを開催しています。春には花見をしたり、夏には花火を見に行ったりしますし、過去には野球観戦や忘年会もしました。最近では社員全員でテーマパークに行って遊んだりもしましたね。社員からも「もっといろいろなイベントがしたい」という要望が多いので、なるべく実現できるようにしたいと思っています。

ゆくゆくは社員旅行にも行きたいですね。研修を兼ねて知り合いの接骨院を見学させてもらいながら、観光を楽しめる旅行にしよう計画しているところです。

(堀内副院長)



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



実際、昼休憩時にスタッフ同士で肩や背中を揉み合ったり、より直接的にケーススタディについて議論したりと、スタッフ全員の施術力の向上がしやすい環境が整っている。

入社1年目の千田さんは受付で診療後の会計や電話応対にあたっている。

「専門用語にまだ慣れていないですし、予約制なので、先生の都合を見ながら調整するのはなかなか大変です。でも先生や先輩や他のスタッフが優しく教えてくださるので助かります」と話す。

スタッフ全員で働きやすく、学びやすい環境作りを考え、切磋琢磨しながら、毎日来訪する患者さんと向き合っている。

習生として、施術者のサポートに入っている。昼休みや閉院後に院長を含めたスタッフ全員で施術をし合って勉強に励んでいるほか、時間を作って外部のセミナーにも参加しているという。

「外部のセミナーは自分で見つけて参加することもありますし、会社から助けていただくことも。いずれの場合も会社が全額支援してくれ、快く参加させてくれるので助かります」と西畑さんは言う。

「世の中に有能な施術者を輩出して、痛みで困っている人を少しでも減らしたいというのが会社のコンセプト。私も勉強しながら、スタッフ全員で知恵を出し合い、見識を高めていきたいです」(堀内院長)



堀内院長(左)と副院長でもある奥様。副院長は、総務・経理の業務や受付のサポートにあたっている



西畑さんは昨年結婚されたそう。「仕事も生活も大変ですが充実しています」と笑顔で話す



受付業務にあたる千田さん。「患者さんとの世間話も大事な仕事の一つです」と笑顔で絶やさない



千田さんから受付スタッフ(左の2人)と、専門学校からの実習生として活動中の小川さん(右)



開院前や閉院後、昼休みにはミーティングをしたり施術し合ったりして、日々の仕事の内容や施術の方法などについて情報の共有・交換を毎日行っている



高いスキルを持った施術者を輩出し、痛みを悩む患者を一人でも多く助けたいというコンセプトのもと、「ひまわり整骨院・はり灸院」を運営する「きてよかった」。院長はじめスタッフ全員が一緒になって知恵を出して学び、見識を共有する環境で、日々施術力を高め合っている。

いただいた。

「他の治療院で治らなかった患者さんを治してあげたい。自分でメンテナンスができるよう、ゆがみをなくして人間が本来持っている、ケガや病気を癒す力を発揮できる状態にする治療をしています」

慢性的な痛みを抱えた方、交通事故に遭った方、産前・産後の女性の方、他の治療院から転院してきた方など、患者が抱える問題は多岐にわたるが、堀内院長はあらゆる患者のニーズに応え、親身になって治療にあたる。9割以上の患者が再来院するといい、堀内院長への信頼は大きい。

そんな堀内院長は2017年10月、株式会社きてよかったを設立した。その理由の一つが「一人でも多くの人々を治療したい」という思いだ。

「世の中には様々な痛みを抱えた方がいますが、当院に来てもらえたら負担を軽減できます。その第一歩として2018年9月に分院を開設する予定です」。

切磋琢磨しながら  
施術スキル向上を目指す

現在、堀内院長のほか、柔道整復師の西畑さんが勉強しながら患者さんの施術にあたっている。

「学びたいと思っていた矯正や関節可動域の広げ方などが学べると知り、入社しようと思いました。スタッフ同士の仲が良かったのも入社を決めたポイントでした」

院内には西畑さん以外にも、地元の柔道整復や鍼灸の専門学校に通う学生が実

患者に寄り添う治療を行いながら  
後進の指導にも力を入れる整骨院

株式会社きてよかった

院長自身の通院経験生かし  
地元で愛される整骨院開設

肩や腰など体の一部が痛くなったり、ケガをしたりして医者にかかったものの、改善されなかったという経験をしたことはないだろうか。堀内院長もその経験の持ち主だ。

「痛みを覚えて病院に行ったのですが、どの病院に行っても治らなかった。自分で治療法を勉強しようと思ったのがスタート地点です。まずは国家資格を取るために専門学校に通いました」

柔道整復の専門学校と鍼灸の専門学校に3年ずつ通って資格を取得。地元である府中市内で開院しようとテナントを探し、2013年7月に開院した。念頭にあったのは、やはり自身の経験を踏まえた思



株式会社木元省美堂  
会社概要



- 設立年：1955年2月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：木元 哲也
- 従業員数：71名  
(内、女性従業員30名)
- 〒112-0011  
東京都文京区千石2-44-5
- TEL：03-3946-3541
- <http://www.kimoto-sbd.co.jp>
- 事業内容：  
印刷関連事業



去年の5月に社内結婚しました。同じ部署だった頃、毎日ランチタイムを一緒に過ごしているうちに、自然と付き合うように。交際中は親しい人を除いて内緒にしていたので、婚約の報告をしたときはすごく驚かれました。同じ職場なので、繁忙期やちょっと大変な時など理解し合える安心感があります。家では仕事のことは持ち込まずに過ごすのが、円満の秘訣です。

結婚して1年経ちますが、仕事や生活に大きな変化は特にないですね。家事は夫婦で分担せず、気付いた人がやるように。勤務時間もお互い違うので、それぞれのペースで過ごしています。だけど、ノー残業デーのときは特別。食事に出かけるなど、一緒に過ごす時間を楽しんでいます。(新村さん夫妻)



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



書籍から商業印刷物まで、紙媒体の制作を、一気通貫で担う木元省美堂。意思疎通を重視した研修と施策で、社員が事業を動かす組織づくりに精力的に取り組む。同時に育児や介護などとの両立を図りながら活躍できる環境も整えた。設立から60余年の歴史を持つ同社は、今、変革の時を迎えている。

多彩な制度で働き方をサポート  
提案型モデルで印刷の領域を越える

株式会社木元省美堂

企画から印刷まで一貫制作  
社員が主役の組織運営

「きれいな文字、うつくしいカラー」をスローガンに、次の世代に残したくなる印刷物を生み出し続けてきた、木元省美堂。「書籍をはじめ、教科書やドリル、医学書など正確さと完成度の高さを求められる分野で、長らく実績を重ねてきました」と話すのは、木元社長だ。

特にここ数年は、会社案内やカタログ、パンフレットや販促ツールなど、商業印刷にも進出。これらの制作は、普通、企画やデザインの部分を広告代理店や制作会社が舵を取ることが多い。だが同社では、コンセプト設定から印刷までを一貫で担う。印刷会社が手掛けることで「企画の段階で、試作品まで提示できるのが

当社の強み」と、木元社長は胸を張る。入社2年目、営業部の北村さんは、クライアントと共に作り上げていく会社の姿勢に惹かれて入社した。

「お客様の話をうかがいながら、提案ベースで話ができるのが楽しいです。営業と生産現場が同じ拠点なので距離が近くて相談しやすく、より具体的な提案ができるのもメリットと感じています」

ビジネスモデルの変革と同時に、組織活性化にも着手した。会社のことを「自分事」化する、オーナーシップの醸成を図る。

年4回の従業員調査と並行し、木元社長は毎月20人ほどの社員と個別に面談し、会社に対する思いや意見に耳を傾ける。階層別研修では、組織のあり方やアクションプランを自分たちで考える。

身近なところでは、同じ職場で働く仲

間に日頃の仕事を褒めたり、感謝の気持ちを伝えたりする「Good Jobカード」を導入した。何気ない言動に目を向けることで、仲間意識が芽生えると同時にカードを受け取った人の自信にもつながる。

「『現場の社員が主役』のマネジメントが基本です。社内のコミュニケーションは以前よりも活発になり、離職者の数も以前の半分に減っています」(木元社長)

働きやすさを整え  
結婚後も活躍できる環境に

印刷業界と聞くと、男性中心の体育会系をイメージする人もいるかもしれない。だが同社は違う。半数近くを女性が占める。木元社長は「特に若い世代が多



会社を継ぐ前は、大手総合電機メーカーに勤務していた木元社長。自由闊達な風土を、自社でも育んでいきたいと考える



社内研修の様子。会社の将来について、積極的に議論を交わす



有志が集まる部活動の支援も。自転車部でツーリングするチャリ(自転車)部と登山やトレッキングを楽しむ山部がある



部署ごとに色を変えた、Good Jobカード。手前の金色のカードは社長専用。書いた枚数や受け取った枚数で表彰する制度もある。商品化もされた



社員の皆さん。左から新村(美)さん、新村さん、木元社長、社長室の根本さん、北村さん、阿部さん

く活躍しています。採用段階でやりたいことがはっきりしていて、頼もしいと感じます」と印象を語る。

制作部の阿部さんは、学生の頃から冊子のデザインを手掛けるなど、印刷物の制作に慣れ親しんで来た。

「就職活動ではウェブデザインの会社も回りましたが、形に残るモノづくりをしたくて、入社を決めました」

働きやすい環境づくりにも、熱心だ。年間休日を105日から110日に増やし、水曜日はノー残業デーを設けている。また印刷現場を除く、その他全社員を対象に、フレックス勤務制度を適用しているという。前出の北村さんも「女性の場合はどうしても、体調の波があるもの。朝起きて具合が悪い時など、とても助かっています」と話す。

女性のライフイベントを意識した施策にも力を入れる。子育て経験のある社員とランチを共にしながら、経験談を聞いたり今後を考えたりする「ライフイベントワクワク研修」はその一つ。営業部の新村(美)さんは、同僚である生産管理室の夫(右コラム参照)と受講した。

「ゆくゆくは子どもも考えています。未定であっても上司に意思を伝えておくことで、お互いに心の準備ができることを知り、とても役立ちました」

かつては、「結婚したら、仕事を継続するのは難しいと感じていた」と話す新村(美)さん。だが短時間勤務制度や在宅勤務制度などが整う現在は、できる限り長く働き続けたいと考えているという。

木元省美堂は、「次の世代にも残したい」組織へと、変貌を遂げつつある。



特定非営利活動法人シンフォニア  
会社概要

- 設立年：2011年4月
- 理事長：山下 真由美
- 従業員数：42名  
(内、女性従業員 30名)
- 〒174-0041  
東京都板橋区舟渡 1-14-23 1F
- TEL：03-3960-0111
- <https://sinfonia.life>
- 事業内容：  
保育園・学童保育の運営



保育園が入っているマンションの2階に職員専用の休憩室があります。ソファやカーペットに座ってひと息ついたり、近くにあるコンビニで買い物をして、食べながら団らんしたりしています。先輩・後輩問わず、ざっくばらんに世間話から悩み相談まで話をします。女性が多いのでプチ女子会になることもしばしば。

給食室にも休憩スペースやロッカーがあるので、栄養士はそちらで休憩することもあります。保育士のロッカーはこの休憩室内にあるため、みんなですべて利用しています。(美輪さん・松丸さん)



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



高校生の頃からボランティアとして働き、2018年保育士として入社したという美輪さん。「若い先生が多く、1年目からいろいろ経験させてもらって、自分が大きくなれる園だと思います」



保育園の給食室でおやつ準備をする松丸さん。「子どもたちが『美味しい』『楽しい』と感じるだけでなく、いろいろ学べる環境を提供できる栄養士になりたいです」



保育園の施設長を務める山下理事長。シンフォニアでは保育園のほか、近くの舟渡小と志村橋児童館で「舟渡小学校あいキッズ」という学童保育事業も展開している



山下理事長と保育士・栄養士のみなさん。0～6歳児まで約60人を保育。子どもたちの様子や保育への情熱をみながら共有しながら、日々業務にあたっている

保育士	保育勤務形態
正規 A	早番・遅番あり、土曜出勤あり、割増手当 (20 時間)
正規 B	普通番・準早番のみ固定、土曜出勤あり、割増手当 (20 時間)
正規 C 育休明け	普通番・準早番のみ固定、土曜出勤なし (可能ならあり)、割増手当 (10 時間)
正規 D	時間要相談、土曜出勤なし (可能ならあり)、割増手当 (10 時間)

正社員の勤務形態の種類。ライフステージによって働き方を選ぶことができる。なお、正規A・B・Cについては保育士または栄養士の資格が必須

流れや必要なものの保管場所などが把握できるようになっているという。

「業務が変わった時や日常の業務で何か困った時にはアプリで再確認しています」と入社1年目の保育士・美輪さんは話す。

「現在100近くのマニュアルがアプリに入っています。また、経費での物品購入や残業などの申請には別のアプリを活用しています。ITに順応性の高い先生方が多いので、皆さん積極的に使ってくれています」と山下理事長は言う。

また、社歴によって受講できる研修や取り組める業務が充実していく「キャリアパス制度」も大きな特徴の一つだ。例えば2～4年目の社員は提携している保育園への見学や人間力を高める自己啓発研修、海外研修など、様々な研修に参加できる。日々の取り組む業務では、基本的なものに加え、新人や実習生、ボラン

ティアへの指導・援助も行っていくという。

「技術と人間性が良いバランスで備わっているのが理想的。特に、子どもたちは先生の人間性や器をしっかり見ていて、先生によって子どもたちの反応も変わってきます。様々な機会を通じて人間性を磨いてほしいです」(山下理事長)。

土曜出勤もある保育園だが、代休はもちろん、5日取得できるリフレッシュ休暇、アニバーサリー休暇など、様々な形で休みが取れる。

「休暇を取る先生が多く重ならないように調整しながら、自分が休みたい日を選んでいきます」と入社2年目の栄養士・松丸さんは説明する。

保育士・栄養士の人間力向上を図りながら、子どもたちへの教育を充実させる。それが、シンフォニアが目指す保育園の姿と言えるだろう。

特定非営利活動法人 (NPO 法人) シンフォニアが運営する認可保育園「はあもに保育園」は、山下理事長が前職で培ったノウハウと、自身の子育ての経験をもとに設立。それぞれの生活に合った働き方で、日々、子どもたちと接している保育士・栄養士とともに、理想の保育園作りを目指している。

待機児童と理想の教育  
課題解決のため保育園開設

2011年に開設されたはあもに保育園の施設長を務める山下理事長。保育園開設のきっかけは、社会人教育を行う研修会社に勤務していた頃にあったという。

「結婚、妊娠、出産と経験する中で待機児童問題に直面して、娘を認可外保育園に預けることにしました。認可外保育園には良い部分もたくさんあるけれど、教育上の部分で自分が思い描く理想と異なる部分がありました」

小学校に上がるまでの6年間、親御さんのサポートをしながら子どもたちの教育ができる理想の保育園を作りたい。そんな思いから、自身の保育経験、

そして研修会社勤務で培った教育のノウハウを活かした新しい認可保育園を設立した。

NPO 法人という“ボランティア”というイメージがついてしまいがち。しかし山下理事長は「給与や待遇、福利厚生も充実させていて、NPO の概念自体も変えていきたいという思いがあります」と意欲的だ。

NPO の目的は様々な社会貢献活動を行うこと。それに伴う収益目的の事業を行うことも認められており、今後は保育園と学童保育から派生した事業も幅広く展開していく予定だ。

「社会の課題を解決していきたいという志を持った人に来てほしい」と山下理事長は力を込める。

業務にアプリを積極活用  
研修や休暇制度も充実

はあもに保育園では仕事と家庭のバランスを考え、正社員は勤務時間帯や土曜出勤の有無など4種類の形態の中から働き方を選択できる。フルタイムで働きたい社員は早番や遅番も行うが、育児休業明けなどの社員は遅番や土曜出勤がない働き方を選択することが可能だ。保育園開設当初は正規か非常勤かの2種類のみだったが、結婚・妊娠・出産を迎える人が増えたことで制度を変更。家庭の状況を見て働き方を柔軟に決められるようになっている。

業務についての研修・指導にはタブレット型コンピューターやスマートフォンのマニュアルアプリを活用。動画や画像を保存でき、このアプリを閲覧することで業務の

子どもたちと働く保育士・栄養士  
互いの人間力向上を図って社会貢献

特定非営利活動法人シンフォニア



株式会社テレワークマネジメント  
会社概要



- 設立年：2008年9月
- 資本金：300万円
- 代表取締役：田澤 由利
- 従業員数：13名  
(内、女性従業員11名)
- 〒102-0084  
東京都千代田区二番町7-15  
ステラ二番町102号室
- TEL：03-3265-5012
- <http://www.telework-management.co.jp>
- 事業内容：  
テレワーク導入支援コンサルティング、  
講演・研修・調査、  
テレワーク用システムの販売



在宅など、バラバラの場所で働く私たちですが、暑気払いや忘年会では皆で集まることもあります。ただ、小さな子どもがいるなどの理由で、夜は家を空けられないという社員もいます。

それでもみんなが楽しめるように工夫できるのが当社のいいところ。飲み会の席に端末を置いて、参加できない人ともコミュニケーションをとっています。自宅にいる社員は自分でビールやおつまみを用意して、画面の向こうの仲間たちと一緒に、全員で乾杯！参加している気分を味わっています。

(宮前さん)



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



2008年、テレワークという言葉がまだ世間に知られていなかった頃、日本で最初のテレワーク専門コンサルティング会社が誕生した。社員自らがテレワークを実践しながら、企業の導入をサポート。勤務地や勤務時間に縛られずに仕事ができる働き方は、ダイバーシティ実現の要として注目されている。

株式会社テレワークマネジメント

テレワークで柔軟な働き方を推進  
社員の多くが在宅勤務

時間と場所にとらわれない  
テレワークを推進する

テレワークとは、tele（離れた）とwork（働く）を組み合わせた造語で、「離れた場所で働くこと」を意味する。ICT（情報通信技術）の発達によって、パソコンやタブレットがあれば職場以外の場所でも働くことが可能になった。

テレワークマネジメントは、日本初のテレワーク専門コンサルティング会社。2008年の設立当時はテレワークを知らない人のほうが圧倒的に多かったが、創業者の田澤社長は、その重要性、有益性を様々な企業や自治体、政府へと積極的に訴え続けた。

「労働者にとっては、通勤時間の削減、子育てや介護との両立、居住地の選択範

囲の拡大、病気や怪我をしても働き続けられるなど、多くのメリットがあります。また企業側としても、生産性向上、人材確保、コスト削減、災害対策など、いいことだらけなんですよ」

働き方改革の波もあり、ここ数年でようやくテレワークの認知度も高まった。育児中の女性の活躍推進はもちろん、故郷に住みながら東京の会社で仕事ができるとなれば地方創生にもつながるほか、在宅でしか働けない障害者の雇用にも貢献できる。まさに日本の経済成長のカギともいえるテレワークの導入企業を増やし、適切に運用されるためのコンサルティングを行うのが同社の業務だ。

育児中でも遠方でも OK  
柔軟な働き方を社員が実践

テレワーク推進企業であるがゆえ、社員の多くが在宅勤務を行っている。

田澤社長は北海道北見市在住。北見オフィスと東京オフィス、そして在宅勤務者それぞれの自宅はインターネット上の「仮想オフィス」でつながっており、誰にでも簡単に声をかけたり、全員でウェブ会議を開いたりできる。

在宅で週3回の短時間勤務をしている宮前さんは、入社のごきっかけを次のように話す。

「新卒でメーカーに入社しましたが、パートナーの転勤をきっかけに退職。次は在宅勤務ができて長く続けられる職場がいいと思って探していた時に、田澤社



広報としてウェブサイトやSNSの運営を担当する宮前さん。「柔軟な働き方を実践している私たちの姿を、ブログなどを通じて発信していきたいです」



テレワーク推進の第一人者といわれる田澤社長。出産や夫の転勤によってやむを得ず退職した経験から、同社を設立した



内閣府の政策コメントーター、総務省の地域情報化アドバイザーなどを務めるほか、各地で講演も行っている



先進的で働きやすい環境が評価され、「ホワイト企業アワード テレワーク部門」をはじめ数々の受賞歴がある

長が紹介されていた雑誌の記事を読んで魅力を感じ、門を叩きました」

本来なら往復で2時間かかる通勤時間がゼロになるため、2人の子どもの育児も余裕を持ってできているという。

発熱などで保育園から呼び出されることも多いが、仕事を一時中断して迎えに行き、子どもが寝た後で再開するといった働き方も可能。離席する際はパソコン上に表示されているタイムカードで「退席」ボタンを押し、仕事を再開する時に「着席」ボタンを押せば、細切れの勤務時間もきちんとカウントされる仕組みだ。

時間や場所にとらわれず柔軟な働き方を可能にするテレワークだが、総務省によると、平成29年時点で導入済みの企業は10%強。まだまだ社会に浸透しているとはいいがたい状況だ。田澤社長は今後、働く人たちの意識を変えていくことにも注力したいと語る。

「残業時間を減らすことだけが働き方改革ではありません。出産しても病気になっても続けやすいテレワークという働き方を若い世代にもっと知ってもらうためにも、若者目線でコンサルティングができる人材を求めています」

同社は結婚や出産を機に働き方を見直した人が入社を希望することが多いため、これまで新卒採用の実績はないが、常に門戸は開いている。

「経験なんてなくていい。テレワークのコンサルティング経験がある人なんていませんからね。みんな入社後に研修を受け、お客様訪問に同行して知識と経験を蓄えながらコンサルタントとして成長していきます」(田澤社長)

自らテレワークを実践しながら、世の中へ広める。日本の「働き方」を変えていく仕事は、やりがいに満ちていることだろう。



株式会社ビジネス・フォーラム事務局  
会社概要

- 設立年：2001年10月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：井内 康徳
- 従業員数：19名  
(内、女性従業員12名)
- 〒101-0052  
東京都千代田区神小川町2-2  
センタークレストビル9階
- TEL：03-3518-6531
- <http://www.b-forum.net>
- 事業内容：  
ビジネスセミナー事業、  
セミナーマーケティング事業、  
ビジネスイベントの企画・運営事業



イベントやセミナーの運営では、スタッフ同士の連携が大切。だから、社員同士のコミュニケーションを普段からすごく大切にしていますね。社員の誕生日は、みんなで集まって歌をうたい、図書カードを渡しています。

女性が多い事務局チームでは、年に1~2回、普段なかなか行けないレストランでの「すごく贅沢なディナー」を企画。みんなで労をねぎらいます。

また、フットサルのチームもあって、社長や女性の社員も含めて10名程度でほぼ毎月活動しています。正直、レベルはあまり高くないのですが、エンジョイ・フットサルをモットーに楽しんでいます。こうした様々なことが、社員同士のコミュニケーションの円滑化に一役買っています。

(門田さん、田中さん)



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



う機会はさほどないというが、外国人の来場者や海外からの講師への対応に活かしたいという考えだ。

更に、イベントやセミナーの仕事では、個人のスキルアップとともにチームワークも求められる。それぞれが感じている課題を共有し、社員間のコミュニケーションを深めるために、セミナー終了後に行われる打ち上げや反省会などの費用は、一人当たり5,000円まで会社が負担している。

「人数が少ないからこそ、大事なことは対面でしっかりコミュニケーションをとって伝え合ってほしい」と、井内代表は話す。

社員一人ひとりが高い意識を持って仕事に取り組み、同時に周囲とのコミュニケーションを深める努力が、同社の成長を支えている。

退屈することは全くないですね。また、仕事を進めていく上での個人の自由度が高く、型にはめられることもありません」

イベント・コーディネーター兼マーケティング戦略室の田中さんも、「受講者の管理や受講証を発行するクラウドの構築を転職1年目のときに任せてもらいました。年次に関わらず意見を通しやすい職場です」と言う。

また、イベントやセミナー当日の実施運営は、いわば生放送の世界。分刻みの舞台進行、エグゼクティブや講師の対応など緊張する場面も多いが、こうした現場でも男女で役割を固定することはないという。主体的に仕事を作り出し、男女問わず現場で活躍できる社風も同社の魅力となっている。

一方、人づくりの面でも特徴的な取組がある。毎週、外部の講師を招いて実施する英語研修だ。通常の業務で英語を使



イベントやセミナーを成功させるためには、「お客様の売りたい商品やサービスと、講師が話す内容をいかにうまくミックスできるかが重要」と話す井内代表



社員を呼ぶときは、役職ではなく「さん」つけて呼ぶのが習慣。「入社当初は、フラットな関係に驚きましたが、風通しのいい証拠」と田中さん



「イベントは会場も含めて毎回運営する条件が異なるので、臨機応変な対応が求められます」と門田さん



オフィスには、イベントやセミナーに登壇した著名人や経営者の色紙がずらり



キャリアアップやスキルアップへの意識が高いビジネスパーソンや経営者でセミナー会場は満員になる



世の中のホットなキーワードをテーマに行われるビジネスイベントやセミナーのプランニングから当日の運営までを一手に引き受けるビジネス・フォーラム事務局。参加者である経営者や企業の幹部といった「エグゼクティブ」のニーズに応えるイベントやセミナーを、自分の裁量で創出できることが魅力だ。

会場の予約、講師の選定、舞台上で使用する音響や映像機器の準備・確認、そして当日のプログラム進行や来場者対応など。多様な関係者をコーディネートしながら、プログラムを円滑に進め、来場者に満足していただけるように作り上げていく。

イベントやセミナーを企画し、決まった実施日に向けて準備していくというロードマップでは、形のないものをいけばオーダーメイドで組み立てていくことが仕事になる。そうした仕事のやりがいや魅力について、井内代表はこう話す。

「ファイナンス、マーケティング、研究開発など多種多様なテーマで、エグゼクティブの方々に関心を持ってもらえるような企画提案を常に考え、業務プロセ

スでは、いろいろな業種のいろいろな立場の方々とお会いすることができます。たとえば研究開発だったら、最先端の研究者やデザイナーに会うことができるし、リーダーシップだったら有名な経営者に直接コンタクトすることもできます。そうしたところが大きな魅力ですね」

仕事の自由度の高さと  
研修+制度で成長を後押し

業種業界の垣根を越えて様々な人と関わり、絶えず最先端の情報と接している会社では、どんな人材が活躍しているのだろうか。大手メーカーの営業職から転職し、現在、プランニングを担当している門田さんは次のように話す。

「常に新しいことがテーマになるので、

エグゼクティブのニーズに応える  
イベントやセミナーを創出

株式会社ビジネス・フォーラム事務局

エグゼクティブが満足する  
イベント作りの魅力

日々数多く開催されているビジネスイベントやセミナー。訪れる参加者の目的は、関心のあるテーマについて、専門家や業界のリーディングカンパニーのキーパーソンの生の声を聴くこと、あるいは自社商材のマーケティング、人脈づくりなど、様々である。

こうした催事のプランニングや当日の運營業務を、都内を中心に年間120~150本こなしているのが、ビジネス・フォーラム事務局だ。同社が実施するイベントやセミナーの大きな特徴は、企業の経営者や幹部といった「エグゼクティブ」を対象としていることだ。

具体的な仕事内容は、企画立案から、



ローズ社会保険労務士事務所  
会社概要



- 設立年：2013年1月
- 代表：佐々木 琢磨
- 従業員数：15名  
(内、女性従業員12名)
- 〒171-0042  
東京都豊島区高松1-11-16  
西池袋フジタビル6階
- TEL：03-6914-0703
- <http://www.rose-sr.jp>
- 事業内容：  
社会保険労務士業



毎週水曜日に行う会議では、情報共有や新しい法律の勉強などを行う。会社を良くするためのアイデアを出し合う研修を実施することもある



「人生を楽しむ」という考えは、佐々木代表自らの経験がもたれているそう



女性が多く活躍。若手の採用にも積極的で、『ユースフル認定企業』に選ばれている



「先輩社員がやさしく教えてくださるので、安心して業務に臨めます」(左から岡本さん、門舛さん、倉富さん)



事務所名と同じローズカラーが目目を引く現在のオフィスは、2018年1月に移転したばかり。“全員の顔が見渡せるように”と、パーティションなどの仕切りを置かない、開放感あふれる室内が特徴です。以前よりもずっと広くなりました。

窓には紫外線カットの加工を施すなど、ここにも代表の“働きやすい環境作り”へのこだわりが見られます。打ち合わせスペースは、オープンすぎず、かつ閉塞感がでないよう、曇りガラスのバランスをメンバーで決めました。

6階にあるので、窓から富士山が見えるんですよ。天気の良い日は富士山を見て、「今日も頑張ろう!」と気合いを入れています。(門舛さん)



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



「自ら人生を楽しむ」ことで仕事の信頼も得る  
目指すは企業のベストパートナー

ローズ社会保険労務士事務所



人事労務関係の相談や手続き、各種助成金の申請などを行うローズ社会保険労務士事務所。「人生を楽しんでほしい」とメンバーの働きやすさを重視した環境作りに力を入れる代表と、お客様に対し常に誠実、かつ成長意欲あふれるメンバーによって、設立わずかながら、多くの企業からの信頼を得ている。

書類、手続きは正確・確実に  
スムーズな対応を意識

同所は、主に中小企業を対象に、社員の入退社に伴う社会保険等、人事労務に関する相談や手続き、助成金の申請、就業規則や評価制度の構築などを行っている。設立からわずか5年ほどだが、多くの実績と企業からの信頼を得ている。実際、ホームページからの問合せだけでなく、紹介や口コミで依頼がくることも多い。

佐々木代表（社会保険労務士／行政書士）は、その秘訣を「メンバー一人ひとりが、クライアントに対し、常に誠実であること」と語る。助成金申請の担当を中心に行っている門舛さんは、「助成金がおおりるまでには、書類作成などで期間

を要し、わずかな不備があると認められません。そのため、お客様になるべく負担をかけず、スムーズにご案内できるよう心掛けています」と話す。無事に助成金があり、お客様からいただく「丁寧な対応で安心しました」の一言に、この仕事のやりがいを感じている。

法律や制度などの知識が必要な業務だが、同所で活躍するメンバーのほとんどが、未経験からのスタートだ。エンジニアをしていた倉富さんもその一人。

「前職で体調を崩した際、社会保険の必要性を感じ、もっと詳しくなりたいという思いで転職しました。未経験でしたが、入社時の研修はもちろん、法律や制度が変わる際にも都度社内勉強会を開催して下さるので、人事労務の知識が身に付き、安心して業務に入れます」と

話す。それだけでなく、普段は接することがない企業の経営者とやりとりする機会が多いことも、ほかでは余りできない経験だと感じている。

“インプット”のために  
時間を有効活用できる制度

お客様から信頼していただける仕事をするにはもちろん、メンバーたちが働きやすい環境を作り、“ローズで働いて良かった”と思える組織を作ることが、自らの使命であり目標だと語る佐々木代表。メンバーたちにも、ことあるごとに「人生を楽しんでほしい」と伝えている。

「人間には、アウトプット（仕事時間）だけでなくインプット（プライベート）

する時間も必要です。仕事だけに追われていたら、インプットの時間がなくなってしまいます」

そこで同所では、プライベートも充実できるよう、有給休暇取得を推奨するほか、柔軟な働き方を取り入れている。その一つが、出退社時間の選択。入社1年目の岡本さんは、「8:30～17:30、9:00～18:00など選べる場所がいいですね。更に、午前中に用事がある際は少し遅めに出勤するなど、臨機応変に対応できるので助かっています」と話す。多くのメンバーが時間をうまく使い、趣味を満喫したり、家庭や育児と両立したりしているようだ。

学びの機会や場を、事務所が提供することもある。新入社員だけでなく中堅メンバーにも研修を実施するほか、外部で開かれるセミナーに業務時間を使って参

加できる。もちろん、費用は事務所負担だ。

また、スキルアップに自主的に取り組んでいるメンバーも多いという。資格取得支援制度と、柔軟な出退社時間を活用して、勉強に励んでいる。門舛さんも、社会保険労務士の資格取得を目指す一人だ。

「お客様に対して、ほかに代わりのいない“私だからこそこの提案と対応”ができるように、更に知識を深めていきたいです」そんな先輩に続くように、後輩の岡本さん、倉富さんもスキルを身に付け、ファイナンシャルプランナーや個人情報関連の資格を取得したいと意気込んでいる。

働きやすい環境と、メンバー一人ひとりの成長意欲がうまく融合している同所。それが、お客様への“信頼”につながっているのだろう。



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!



## 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できます！また、就職活動の相談もその場で出来るので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、今まで気付かなかった魅力をハッケンする事ができ、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社目のみの参加も可能です。



Report  
7月24日  
実施

## 社員が成長できる環境が整っている企業特集

1社目 ピースマインド・イーブ株式会社

2社目 三美印刷株式会社



スマホを使って性格テストを体験



印刷の工程や仕上がりについて話を聞く参加者

参加者の声

「大企業にはないアットホーム感や、中小企業だからこそできる様々なニーズにこたえることができる仕事が多いと感じた」  
「中小企業・少人数ならではの風通しの良さ（人間関係が良い）や技術の高さ（強み）を感じることができた」  
「働くイメージがわいた。生き生きと働いている方が多かった」

Report  
7月26日  
実施

## TAMA エリアから世界へ！最先端技術のある企業特集

1社目 水上印刷株式会社

2社目 多摩冶金株式会社



ミニサイズの印刷機を使って活版印刷を体験



工場内を回り、最先端の設備を見学

参加者の声

「若手の女性社員が会社を引っ張っている様子を見て、私もこの会社に入れば活躍できるのかなと思った」  
「中小企業には“下請け”というイメージがあったが、実際には独立した企業もあるのだとわかった」  
「世界中から視察が来ると来ていると聞いて驚いた。技術力の高さを感じた」

トーキョー・シゴト・ワゴンの  
動画も掲載中!

トーキョー・シゴト・ワゴン参加者募集中!  
2019年2月まで随時実施予定!

[申し込み方法] 東京カイヤハッケン伝!の  
ウェブサイトを受け付けています  
<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<sup>\*</sup>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23日～平成31年2月（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、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

法定労働時間は1日8時間、一週間40時間が原則です。使用者は、労使協定の締結など一定の手続きを行えば例外的に法定労働時間を超えて働かせることができますが、月45時間を超える時間外労働が連続すると、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとされており、できる限り時間外労働を短くすることが重要です。

### 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

民法では、期間の定めのない労働契約は、労働者が退職を申し出た日から2週間を経過すると、使用者の承諾がなくても契約は終了するとされています。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、トラブルを避けるために、民法の規定を念頭に労使で話し合うことが大切です。

### 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、不注意で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だとして、損害賠償については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	<b>0570-00-6110</b>	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）	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		女性向け	
<b>【東京しごとセンター】</b>		<b>【東京しごとセンター】</b>	
東京しごとセンターヤングコーナー (ハローワーク飯田橋 U-35)	電話：03-5211-2851 電話：03-5212-8609	女性しごと応援テラス	電話：03-5211-2855
東京しごとセンター多摩	電話：042-329-4510	<b>【マザーズハローワーク】</b>	
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。		マザーズハローワーク東京	電話：03-3409-8609
<b>【新卒応援ハローワーク】</b>		マザーズハローワーク日暮里	電話：03-5850-8611
東京新卒応援ハローワーク	電話：03-5339-8609	マザーズハローワーク立川	電話：042-529-7465
八王子新卒応援ハローワーク	電話：042-631-9505	※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。	
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。		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!  
Woman  
Guide<sup>Vol.</sup>14

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