

TO 東京 KYO

カイシャパッケン伝!

Guide^{vol.}16



特集

流れを確認!

就活スケジュール

企業&コンサルタントの
就活アドバイス

”ライフ”も”ワーク”も充実!
家庭と仕事の両立支援

後悔しない
就活に向けて
流れを知ろう
計画を立てよう

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

後悔しない就活に向けて 流れを知ろう 計画を立てよう

- 特集1 流れを確認！就活スケジュール 3
- 特集2 企業&コンサルタントの就活アドバイス 5
- 特集3 “ライフ”も“ワーク”も充実！家庭と仕事の両立支援 7

企業Interview 業種別アイウエオ順

製造業	株式会社印南製作所 城東 9
	オクスハート株式会社 中央・城北 11
	株式会社タバタ 城東 13
	株式会社松村エンジニアリング 城東 15
	ユコー株式会社 城東 17
情報通信業	アイ・インテグレーション株式会社 城南 19
	株式会社アースリンク 多摩 21

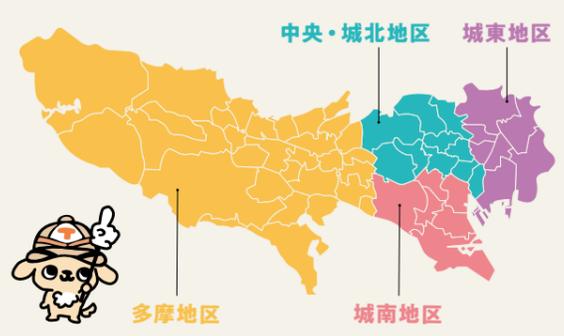
株式会社エム・アイ 多摩 23
株式会社三恵クリエス 城南 25
株式会社ソフト開発 多摩 27
トライベック・ストラテジー株式会社 城南 29
日本アルゴリズム株式会社 城南 31
株式会社ファイブドライブ 中央・城北 33
株式会社ゆめみ 城南 35
株式会社アクア 中央・城北 37
丸八土建工業株式会社 中央・城北 39
株式会社エイトビット 中央・城北 41
エコア株式会社 多摩 43
特定非営利活動法人ケンパ・ラーニング・コミュニティ協会 多摩 45
株式会社サン・エクスプレス 多摩 47
株式会社ジーケーライン 中央・城北 49
株式会社シルバービレッジ 多摩 51
ファミリーレタリース株式会社 多摩 53
「トーキョー・シゴト・ワゴン」のお知らせ 55
「東京カイヤハッケンツアー」レポート 56
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 カイヤハッケン伝!
 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 6社**
株式会社アクア 株式会社ジーケーライン
株式会社エイトビット 株式会社ファイブドライブ
オクスハート株式会社 丸八土建工業株式会社
- 多摩地区 8社**
株式会社アースリンク 株式会社ソフト開発
エコア株式会社 ファミリーレタリース株式会社
株式会社エム・アイ
特定非営利活動法人ケンパ・ラーニングコミュニティ協会
株式会社サン・エクスプレス
株式会社シルバービレッジ

- 城東地区 4社**
株式会社印南製作所
株式会社タバタ
株式会社松村エンジニアリング
ユコー株式会社
- 城南地区 5社**
アイ・インテグレーション株式会社
株式会社三恵クリエス
トライベック・ストラテジー株式会社
日本アルゴリズム株式会社
株式会社ゆめみ



流れを確認! 就活スケジュール

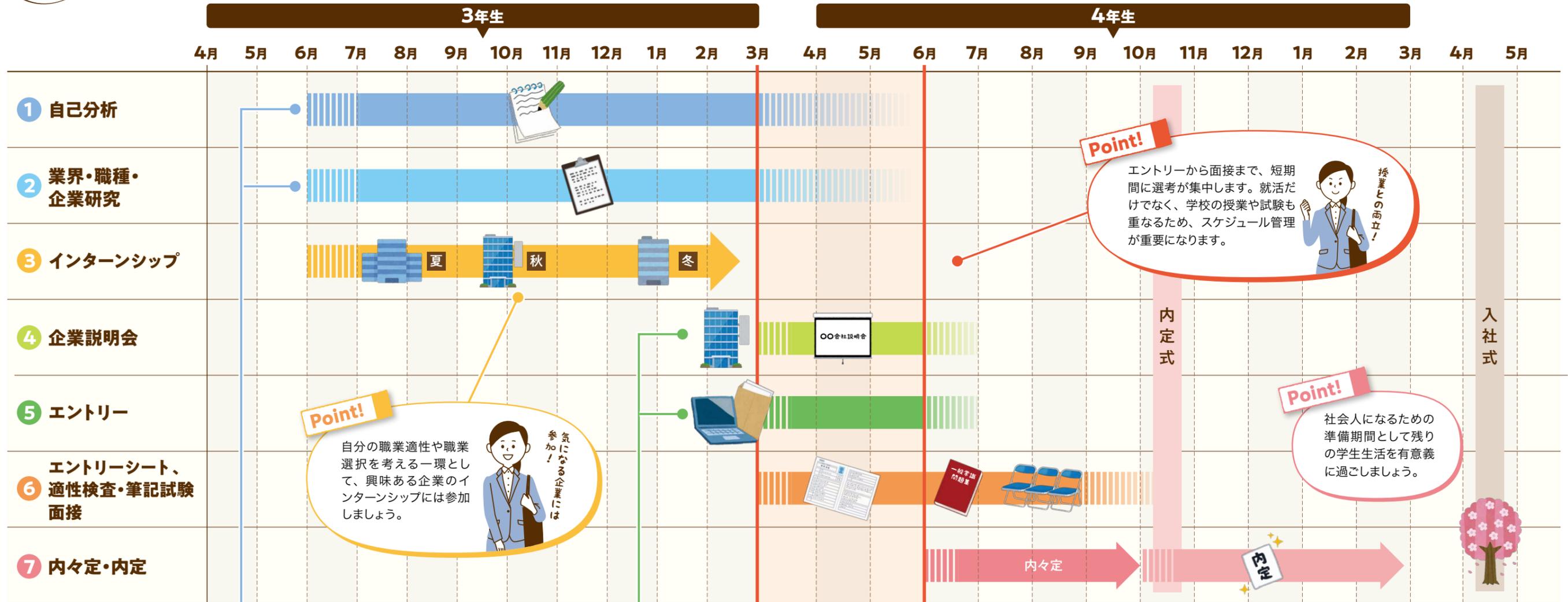
2018年10月、就活ルールの廃止が大きな話題となりましたが、「そもそも就活って、いつ、何をすればいいのか?」という人もいます。出遅れないためにも、まずは全体の流れを把握し、計画的に進めることが大切です。

就活ルールとは、日本経済団体連合会(以下「経団連」という)が加盟企業に求める指針で、現在は「採用情報の公開は3月以降」「選考活動は6月以降」「内定は10月以降」というスケジュールが提示されています。しかし近年、スケジュールに縛られずに採用活動を行う企業が増えています。

2018年10月には、経団連が「2021年春入社以降

の新卒者を対象とする就活ルールの廃止」を表明しましたが、2020年春入社の就活ルールは現行どおり、2021年以降についても政府は現行の日程を当面維持することを決めました。

とはいえ、就職活動に向けた早めの対策と、個々の企業の採用情報をしっかりとチェックすることが大切です。



Point!
自分の職業適性や職業選択を考える一環として、興味ある企業のインターンシップには参加しましょう。
気になる企業には参加!

Point!
採用情報の公開が3月に始まると、エントリーシートの受付もスタートします。また、6月以降選考活動も始まります。企業ごとの採用スケジュールを早いうちから情報収集・確認するようにしましょう。
採用サイトは必ずチェック!

Point!
自己分析や業界・職種・企業研究などの就活準備は、就活が本格化する企業説明会やエントリー開始前に済ませておきましょう。
しっかり事前準備!

Point!
スケジュールはあくまで目安!
経団連に加盟していない企業などは早期に選考を開始する場合があります。早めの準備、情報収集を心掛けましょう。

ヒントが満載！

特集

企業 & コンサルタンの 就活アドバイス



就活を始めてみたものの、悩みや疑問がいっぱい…。そうした学生のために、キャリアコンサルタント（国家資格）をはじめ、企業の代表者や採用担当者、若手社員が自身の経験や自社の例を基にアドバイス。就活生が“知りたい”と感じている、4つの質問に答えました。



カイヤハッケン

大学時代、特に何も
やってこなかったのですが、
学生生活の中でどういことを
PRしたら良いですか？



学生



トライベック・ストラテジー株式会社
マーケティングプラットフォーム事業部(3年目)



特別な体験・活動ではなくても、日々の学生生活の中でPRできることはあると思います。貴重な経験をしたかどうかに焦点を置くのではなく、「自分がグループの中でどんな役割を担っていたのか」「自分がいたことでどんな変化が生まれたのか」「どんなことに気を付けている、こだわっているのか」など、自分を客観的に捉えることでPRポイントとなる部分が見えてくると思います。



株式会社ゆめみ
マーケティングソリューション事業部(2年目)



授業で頑張ったことや卒論、その他にも何か好きで取り組んできたことがあると思います。例えばそれが音楽やゲームでも恥ずかしがることはなく、素直にアピールすれば良いと思います。



キャリアコンサルタント

親や友人、先生など周りの人に自分がどう見えているのか聞いてみましょう。そうすれば自分では分からない自分の良さが見えてくるかもしれません。一人で悩まず、第三者に相談することも大切です。

業界や会社をどうやって探して
決めれば良いですか？



学生



日本アルゴリズム株式会社
開発部(3年目)



まずは色々な会社の説明会に参加するのが一番だと思います。会社の良し悪しだけを見るのではなく、自分の性格や能力、将来の展望と照らし合わせて、「自分がその会社で働いている姿を想像できるか」「この会社でやっていけるか」を考えると、自分に合った会社を見つけられると思います。



エム・ビー・エーインターナショナル株式会社
杉橋代表



自分のやってみたい仕事を10個見つけましょう。子どもの頃や、中学、高校、大学への進学時など、それぞれの時に考えた将来の夢や仕事を書き出してみてください。10個見つかったら、就職情報サイト、学校のキャリアセンター、ハローワークなどを利用して会社を探しましょう。



キャリアコンサルタント

自分のアンテナに引っかかった企業のインターンシップへ行ったり、OB・OG訪問をしてお話を聞いてみるのも良いでしょう。また、興味を持った企業の同業他社や関連する企業、例えば自動車メーカーなら、それに紐づく部品メーカーや販売会社など、調べる範囲を広げてみてください。

面接の際、面接官は就活生のどの
ような点に注目していますか？



学生



多摩冶金株式会社
採用担当者



ずばり、マッチング、相性です。「入社後うまく馴染めるか」「活躍できるか」という未来の姿をイメージしながら面接を行っています。



株式会社 村井
採用担当者



「自分の頭で考えられる方かどうか」に注目しています。面接の際は「どんな経験をしたか」だけでなく、「その経験を通して何を感じ、考え、どう行動したか」をお話しできれば良いと思います。



キャリアコンサルタント

「一緒に働きたいかどうか」という視点を重視する企業は多いと思います。人間としての誠実さはもちろん、質問に対して誠実に向き合って答えているかどうかも重要です。また、「自分で判断できるか」「自分で考える力があるか」といった点に注目している企業も多いようです。

中小企業って実際どうですか？
魅力はどんなところに
ありますか？



学生



日本アルゴリズム株式会社
岩崎社長



一番の魅力は幅広い仕事に携われることだと思います。多方面で自分のスキルを活かした仕事やアイデアの実現が可能となり、実力を発揮するチャンスが多いです。社内の全体が見渡せて全体像がつかみやすく、会社にもよりますが、財務状況まで分かることも多く安心感につながります。



株式会社 村井
採用担当者



当社では、「会社の言う通りに働く」というより「自らの判断で働く」ことができます。手を挙げれば早くから様々な仕事に携われる環境があり、個人のスキルアップが早いです。年齢問わず、自らのアイデアを形にできることも魅力です。



多摩冶金株式会社
採用担当者



社員数が少ない分、自分の仕事がかんたんに役に立っているのが見えやすいです。自分の意外な経験や能力が会社で重宝されるかも！自分の成長＝会社の成長と思えるところが、中小企業の魅力です。



トライベック・ストラテジー株式会社
コンサルティング事業部(1年目)



若手のうちから重要な仕事や、自分がやりたい仕事を任せてもらえることが多いのではないのでしょうか。その分、責任も重いかもしれませんが、自分の成長を感じる喜びもあります。

送信

“ライフ”も“ワーク”も充実!

家庭と仕事の両立支援



女性も仕事を持ち、共働きが増えている昨今。出産・子育てをしながら継続的に働く女性が増え、近年の「働き方改革」により、男女ともに「ライフ・ワーク・バランス」への意識が高まっています。

そうした中、「家庭生活の充実が、働く意欲や業務の質を高めることにつながる」として、「家庭と仕事の両立」を支援する制度や環境づくりを進める企業が増えています。東京都も、育児・介護など家庭と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業等を「東京都家庭と仕事の両立支援推進企業」として、「両立支援推進企業マーク」を付与し、その取組を広く発信しています。今回は、その推進企業の中から3社の取組を社員の方に伺いました。

1 株式会社ブレイクスルー・ネットワーク

〒105-0003 東京都港区西新橋1-6-12 アイオス虎ノ門7階
事業内容 アプリケーション開発およびシステム基盤構築

<http://www.ossbreak.co.jp>



長期の育児休業を取得し 夫婦で育児を分担

技術部 高阪さん(入社10年目)

2017年11月に長男が生まれたのを機に、現在長期の育児休業を取得しています。これまで育児休業を取得した社員はいなかったのですが、私の休業希望を機に会社が制度や規程を整備してくれました。

共働きの上、双方の両親が遠方に住んでいるため、私が育児休業を取得することで育児を夫婦で分担でき、肉体的にも精神的にも負担が軽くなっています。また必要に応じて、会社とはコミュニケーションが取れる体制になっているため、安心して長期の育児休業を取得できています。

育児休業が終了したら私も妻もフルタイムで働く予定ですが、既に1年以上育児を経験しているため、その後も安心して私に育児を任せられると妻は言っています。更に会社も、より柔軟な働き方ができるよう、在宅勤務のみならず、リモートワークを拡大していく動きもあり、社員のライフ・ワーク・バランスの向上に努めています。



両立支援制度

- ・育児・介護休業制度
- ・在宅勤務制度

導入経緯

男性社員から1年間の育児休業の取得について相談があり、長期休業に向けた環境整備に着手。厚生労働省の「育休復帰支援プラン」を参考に各種規程の整備を行うとともに、それまでトライアル運用をしていた在宅勤務を制度化。

2

株式会社シュヴァン

〒102-0074 東京都千代田区九段南2-4-13 九段光ビル6階
事業内容 映像コンテンツ利用関連の著作権処理・データ整備、関連事務など

<http://www.schwan.co.jp>



テレワークと 既存の休暇制度の活用を 会社が後押し

ライツソリューション部
山根さん(入社11年目)



私には2歳の子どもがおり、短時間勤務に加え、月に数日、テレワークを行っています。テレワークを活用するようになって、子どもと触れ合う時間が増えただけでなく、生産性の向上も図ることができ、育児と仕事の両立が可能になったと感じています。

当社は休暇制度も充実していて、リフレッシュ休暇制度や、資格試験を受験した際の振替休日制度、看護休暇、フレックスタイム制度などに加え、年次有給休暇を時間単位で取得することも可能です。働き方改革の一環として、こうした制度の有効活用を推進し、社員のライフ・ワーク・バランスの向上を支援してくれています。

両立支援制度

- ・テレワーク在宅勤務制度

導入経緯

家庭生活と仕事の両立、効率的な業務運営、働きやすい労働環境の実現、残業時間の削減と離職防止を目標に、2018年3月に東京都の女性の活躍推進等職場環境整備助成金*を活用してテレワーク制度を導入。

*女性の新規採用・職域拡大を目的とした設備等の整備に対する助成。

3

株式会社アスネット

〒160-0023 東京都新宿区西新宿7-23-1 TSビル5階
事業内容 インフラ構築、運用、保守やスマホアプリの設計、開発など

<https://www.asnet.co.jp>



時差出勤と 休暇の時間単位取得で 育児と家事に貢献

営業部 男性(入社3年目)

3歳と7歳の子どもがいますが、妻もフルタイムで働いているため、「時差出勤」と「子の看護休暇の時間単位取得」の2つの制度をフル活用しています。保育園の送迎があっても、お互いの仕事の状況を見て出勤時間を調整でき、子どもの通院も時間単位で休暇を取得できるため、日々の業務に影響が出にくく助かっています。

制度の利用によって、妻に偏りがちな育児や家事の分担が改善できただけでなく、子どもの保育園での様子を見ることができたり、コミュニケーションを取る時間が増えたりと、育児にとっても役立っています。また、時差出勤制度は、子どものためだけでなく、自分の体調やプライベートにも柔軟に対応できる点が嬉しいですね。

子どもの送り迎えをするようになったことで、私自身、業務を時間内に終わらせようという意識が強くなりました。部署全体でも会議など限られた時間の中で密な情報交換を行うことを心掛けるようになり、業務の効率化にもつながっています。

両立支援制度

- ・時差出勤制度
- ・子の看護休暇の時間単位取得

導入経緯

社員からの意見・要望に応え制度化。オン・オフともに充実してこそ、働く意欲の向上につながると思われ、制度整備を通じて家庭と仕事の両立支援を推進。



家庭と仕事の両立に関する東京都の制度はこちら ▶▶▶

「家庭と仕事の両立支援ポータルサイト」
<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.jp>



株式会社印南製作所
会社概要

- 設立年：1962年3月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：印南 英一
- 従業員数：64名
(内、女性従業員7名)
- 〒120-0047
東京都足立区宮城 1-12-22
- TEL：03-3912-2976
- http://www.innami-factory.co.jp
- 事業内容：
受注一貫体制による包装機及び省力化機械の製造販売



全社員が集まる機会は年2回、設立記念行事と忘年会です。設立記念行事は毎年6月の第3土曜日に開催します。土曜日は通常休日ですが、休日を振り替えて出勤し、皆で出掛けます。過去には、愛知万博やリニア新幹線のテスト走行の試験地などを訪れました。昨年はしょうゆ工場の見学でした。仕事とは直接関係なくても、社会と触れあい、自身の視野を広げてもらえたらと考えています。

また忘年会では、社員だけでなく懇意にしている協力会社も招待し、感謝祭と称してパーティーを行っています。多くの協力会社の方に参加していただき、社員との交流の場にもなっています。

(印南社長)



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



人材の活性化を図り
しなやかな100年企業へ

上田さんは、コンピュータ制御で切削加工する“NC旋盤”で、機械部品を作る。機械のプログラミングや段取りをいかに効率的に行うかが毎日の勝負だ。

同社では社員に多様な経験を積み、人材の活性化を図るために概ね3年で部署ローテーションを行っている。上田さんの部署にも最近、別部署から先輩社員が配属された。未経験の業務については上田さんが指導を担当し、一緒に切磋琢磨しながらスキルを磨いている。印南社長も「若手に活躍の場を与えて、しなやかに100年続く『一世紀事業所』を目指しています」と語る。

包装・梱包のプロとして、世にない新しい機械を造りたい人、生活に密着した物流の世界に、製造面から挑戦したい人にはもってこいの職場だ。

様のニーズに合った製品を製造することも多く、様々な課題を解決する難しさはあります。しかし、試行錯誤、改造を重ねながら、最終的にはお客様のご要望に応える機器を納品しています」と印南社長は説明する。

また、納品後のメンテナンスも製造者が担当し、「合理化が図れた」「便利になった」との顧客の声に、達成感やモチベーションを得る社員は多い。

開発支援室の藤田さんと生産部の上田さんは、ともに入社3年目の同期だ。藤田さんは外国語学部、上田さんは経済学部といずれも文系出身だが、製造現場を担っている。

藤田さんは、主に顧客の声を聞きながら、要望に沿った機器を製造。担当する電気の配線や試運転では、問題にぶつかることも多い。

「どうしてもうまくいかない時はあります。でもそれをクリアするのは面白いです」と、失敗に学ぶ日々だ。



「ものづくりへ思いを追求できる方ならどなたでも大歓迎です」と印南社長



上田さんは、「熱心に指導して下さった上司の期待に応えたい」と話す



手作業の8倍速で毎時600本を巻き取る“ポスター巻取りテープ貼り装置”



英米文学科卒業の藤田さん。「前任者に教わりながら、安心して仕事ができます」



世の中の多くの商品は、袋や箱に包んで販売される。印南製作所では、その包装・梱包を行う機器を製造販売する。長年、様々な顧客ニーズに応じてきた同社では、日々、課題解決に取り組む面白さがあり、独自性あふれる技術と、若くても仕事を任せる仕組みを整えている。

包む、詰めると言っても、形態や仕様は各社によって異なり、そのやり方に即した機器が求められる。印南社長も「お客様からどんな難しい注文がきても、知恵を絞って対応します。合言葉は『断らない印南』です」と強調する。

近年はインターネット通販が伸び、商品は大型物流倉庫へ集約され、形態の異なる複数の商品をいかに迅速かつ正確に、一つの段ボールへ詰めるかなどが課題になっている。そこで同社では、包装・梱包の「システムプランナー」と称し、顧客への提案を強化している。

「迅速かつ正確に配送するため、IT

で情報をつなぎ、業務効率化も含めて物流の課題解決をトータルで実現します」と(印南社長)

例えば、ポスターを自動で巻き取る独自装置のほか、メール便に対応した高速梱包機械システムは、1時間に450パック、手作業に比べて4倍強のスピードでの処理が可能で、人件費も3分の1に軽減でき、各方面から高評価を得ている。

文系でも製造現場で活躍
日々の課題解決に面白さ

「既製品の提供だけでなく、お客

物流をスムーズにする包装・梱包のプロ
信頼して任せ、若手にも活躍の場を提供

株式会社印南製作所

一品一様のニーズを捕捉
同社の強みは顧客への提案

印南製作所は、あらゆる商品の包装・梱包のプロフェッショナルとして、専用機械を製造販売し、2016年には創業60周年を迎えた。

「アイスを溶かさずに工場から店舗へ運ぶなど、特殊な包装技術なくしては成立しない商品も多いのです」と印南社長は説明する。

同社は製造業だが、ライン・ロット生産の大量受注は非常に限られる。

「ほとんどが一品一様のオリジナル機器の受注生産です」と(印南社長)

オークスハート株式会社
会社概要

- 設立年：2013年10月
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役：内堀 光康
- 従業員数：130名
(内、女性従業員114名)
- 〒103-0027
東京都中央区日本橋 2-15-5
PMO 日本橋二丁目ビル 6階
- TEL：03-3517-1355
- <http://www.vinegar-world.com>
- 事業内容：
飲む酢デザートビネガー®を中心とした食酢の開発及び販売、専門店の運営



月に一度行われる店長会議では、関東地域の店長が本社に集まり、他の地域の店長はテレビ会議で参加します。かつては決定事項を伝達する形で進められていましたが、今は各店舗の報告会と新商品の勉強会がメイン。開発部から新商品を紹介してもらい、みんなで試飲をして意見を言い合います。更に年に一度、全国22店舗の店長全員が集まる店長会議も行われます。どの店舗も365日営業しているので、全国の店長が集まるこの機会はとても貴重。他の店舗の話を知ると参考になりますし、親睦会は大事な交流の場になっています。
(営業部 成瀬さん)



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



本社の勤務スペースは白で統一され、すっきりとした雰囲気



内堀代表が手にしているのは、同社の理念をまとめた「クレドカード」。全社員に配られている



「社員はみんな自社の商品が大好きなんです」と語る小池さん(右から2番目)



デザートビネガー®の種類は、柚子やりんごなどの果物だけでなく、カカオなどの変わり種もある

なく各店舗の一般スタッフも直接意見を言うことができる。「全員参加の経営」を掲げる同社の方針が現れた取組だ。

働きやすさと育成を通じて
価値ある企業を目指す

同社の人材育成は、「人生を楽しくする」ことを目的としている。新入社員は店舗に配属されて実践を通じて学ぶほか、社長から直接お酢の知識を教わる。また、春と秋にはビジネスマナーなどの外部研修を受ける機会があり、社員は参加したい研修を選んで受講できる。

更に、女性スタッフが多い同社では、育児休業からの復帰率はほぼ100%。復帰後は短時間勤務など個々の状況に合わせて働くことができるなど、働きやすい環境が整っている。

残業が少なく有給消化率が高い点も

同社の特徴だ。時間内に仕事を終わらせようという意識が定着しており、会社全体で業務効率の向上に取り組んでいる。2018年には、これまで手書きだった日報をデジタル化し、各店舗のタブレットで記入できるようにした。2019年春までに全店舗での導入を計画している。

「売上管理もタブレットでできるようになり、業務時間の短縮につながりました。いずれは在庫管理もよりスムーズに行えるシステムにしたいです」(事業支援室 梅木さん)

同社の今後の展開について、内堀社長は次のように話す。

「これからも酢の面白さ、楽しさを常に発信していきたいです。規模を大きくすることよりも、価値のあるお店、価値のある企業になることを目指したいです」

同社が提案する「酢の文化」は、ますます豊かになっていこう。



高品質なデザートビネガー®を製造
おいしさを伝える”酢ムリエ®”を育てる

オークスハート株式会社

かつては「酸味を与える調味料」というイメージが強かった“お酢”の美味しさを世に広めたのがオークスハートだ。フルーティーな「飲む酢」や、お酢を使ったスイーツ等を製造・販売する同社では、スタッフ全員が酢の専門家＝「酢ムリエ®」を目指している。

日本初のデザートビネガー®
専門店として誕生

店頭にずらりと並ぶ上品な瓶は、なんとお酢。デザートビネガー®と呼ばれるこの商品は、お酢の酸味をデザート感覚で楽しむことができる。「おいしい上に健康にも良いので、贈り物としても喜んでいただいています」と内堀社長は話す。

このデザートビネガー®を製造・販売するのがオークスハートだ。2003年に日本初のビネガー専門店をオープンし、お酢の専門メーカーから分社。創業当時から一貫して、「酢の文化の

創造」を目指している。

同社で使用するフルーツビネガーは、単にお酢に風味を付けたものではなく、果物や果汁を発酵させて作っている。商品開発を行う入社3年目の山本さんは、「果物を少し変えるだけで味が変わるので、店舗スタッフから『美味しくなったね』と言われるとやりがいを感じます」と話す。

商品が好きだからこそ
お客様にも勧めたい

販売スタッフの仕事はお酢を売るのではなく、「お酢とはどういうもの

で、どう使うと楽しいか」を伝えることだという。また自社で店舗を運営しているため、お客様の声を直に聞くことができ、商品やサービスにすぐに反映できる。OSUYA 渋谷店で働く小池さんは次のように話す。

「店頭でお客様から『美味しいね』と言っていただいたり、名前を覚えて会いに来ていただけるのが嬉しいです。販売スタッフはみんな商品への愛が強い。だからこそお客様にもお勧めしたいし、もっと勉強したいと思えます」

更に、今年から始まった商品展開会議は自由参加形式で、店長だけで

株式会社タバタ
会社概要



- 設立年：1952年1月
- 資本金：1億9,250万円
- 代表取締役社長：田畑 兼一郎
- 従業員数：220名
(内、女性従業員118名)
- 〒130-0005
東京都墨田区東駒形 1-3-17
- TEL：03-3624-2811
- <https://www.tabata.jp>
- 事業内容：
スポーツレジャー用品の企画・製造・販売



当社には、「コミュニケーション手当」という福利厚生制度があります。これは2018年から全社員を対象に導入した制度であり、社員同士が複数人で会食をした場合の費用を年3回まで補助するというものです。金額の上限を設定していますが、2018年の実績は1人あたり9,000円で、2019年も同額の見込みです。事業所が複数に分かれていることや、本社のフロアが1階から6階まであり、コミュニケーションが取りにくい人いるのではないかとこの考えから、部署の垣根を越えた交流をしてほしいとの思いで導入しました。今のところ利用率は8割で、とても好評です！
(佐藤さん)



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



ように話す。

「新製品についての意見を聞くため、販売店向けのイベントを行ったところ、多くの販売店がその場でその製品を取り扱いたいと言ってくださいました。そうした反応をいただけた時は、やはり嬉しいですね」

入社3年目、マリレジャー営業部の川端さんは「私は元々ダイビングのインストラクターだったのですが、当時はダイビング用品についての知識が乏しく、入社するまでこれ程こだわって作られているものだと知りませんでした。今は、自社製品のこだわりを理解した上で、お客様に自信を持って提供できます」と言う。

社員の一人ひとりが喜びを感じながら働いていることが、タバタを成長させる原動力となっている。

は11日間、2020年には14日間の夏季休暇取得を計画中です」(佐藤さん)

更に、残業時間の短縮にも取り組んでいる。未申請で残業を行っていると、社内システム上でパソコンを強制的にシャットダウンするなどの工夫により、2018年の時間外労働は前年比で17%減少した。

こうしてできた余暇を活用してもらうために、スポーツジムに通う経費の半額補助も実施。2019年度からは公的資格取得のための自己啓発支援(受験費用全額負担などの経費補助)を行う予定だという。

社員一人ひとりが
喜びを感じる職場

入社2年目、スポーツ営業部の中谷さんは同社で働く喜びについて、次の



「ブランドの価値を高めていきたい」と述べる田畑社長



マリンスポーツ用品も同社の主力商材だ



ライフ・ワーク・バランスに関する制度について説明する佐藤さん



お互いが担当する製品について語る川端さん(左)と中谷さん(右)

らいたいと考えています」(田畑社長)

実際、同社には社員のライフ・ワーク・バランスを充実させるための様々な制度がある。経営管理部の佐藤さんは「当社では1971年から完全週休二日、1日7時間労働を実施しています」と話す。国家公務員が週休二日制になったのは1992年ということからも、同社の働き方改革への取組が極めて早かったことがわかる。現在は、社員が長期休暇を取得できる取組も進めている。

「2018年は5日間の夏季休暇に土・日曜日を絡めて、全社員9日間の連続休暇取得を実現しました。2019年に



健康的にスポーツを楽しむ心地良さ、大自然で遊ぶレジャーの楽しさを広く一般に伝えたいというタバタ。社員にも、効率よく働いて余暇を作り、たくさん遊んで、それをまた仕事に還元してほしいとの考えから、数々の制度を整えている。

開発の意図が製造に直接伝わり、品質チェックを確実にできるため、品質の向上につながり、かつコストも抑えることができる。更に、一貫体制によりアフターサービスで聞いた使用者の声を次の製品開発に活かすことができる点も、タバタの強みになっている。

よく遊び、よく働くため
長期休暇の取得を奨励

タバタのキャッチ・コピーは「地球と遊ぶ企業」という、スポーツレジャー用品を扱う企業らしいものだ。

「社員にもよく遊び、よく働いても

スポーツレジャー用品を扱う企業らしい
社員の余暇を作り出す制度が魅力

株式会社タバタ

強みは企画から製造、
営業までの一貫性

水泳やマリンスポーツ、ゴルフなど多くのスポーツレジャー用品を取り扱うタバタ。同社製品の愛用者は、一般消費者からプロスポーツ選手や競泳日本代表選手まで幅広い。

「スポーツレジャー用品を扱う企業は、製造を外部に委託している会社が多いのですが、当社は自社製造です。それだけでなく、企画、開発、製造、営業、アフターサービスまで社内の一貫して行っていることが当社の強みです」と語るのは、田畑社長。自社製造は、

株式会社松村エンジニアリング
会社概要

- 設立年：1988年9月
- 資本金：1,000万円
- CEO：松村 喜秀
- 従業員数：21名
(内、女性従業員6名)
- 〒111-0052
東京都台東区柳橋2-18-4
- TEL：03-6858-6611
- <http://www.matsumura-eng.com>
- 事業内容：
セキュリティ機器の開発・製造・販売



東京本社には展示場が併設され、1988年の創業以来、自社で開発してきた製品が展示されています。展示商品は、多通貨紙幣鑑別機、運転免許証年齢識別装置、パスポート確認装置、防犯セキュリティ装置など多種多様。展示場は打ち合わせのスペースにもなっているので、「これが全て自社製品なのですか。すごいですね」と、製品のバリエーションの幅広さに、驚かれることもあります。

展示場には私が関わったことのない年季の入った製品も陳列されているので、会社の歴史を感じることができます。今後は私が携わった機器が世の中に出て、社会に貢献し、この展示場に一つでも多く陳列されると嬉しいです。(松尾さん)



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



を驚かせる製品が生み出せるのです」

技術力の向上を通して
社会の安心・安全に貢献

2020年に開催される東京オリンピック・パラリンピックに向け、外国人観光客が増加することが見込まれる。その際、偽造紙幣、偽造パスポートなどの犯罪を抑止できなければ、日本という国の信頼にも影響が及んでくる。松村 CEO は、これまでに培った技術力を用いて、犯罪を少しでも食い止めたいと力を込める。

「1988年の創業以来、『世の中の悪をなくしたい』という思いを抱きながら製品開発を行ってきました。自社が培ってきた MADE IN JAPAN の『モノづくり』を用いて、犯罪を抑止することこそが、当社の社会貢献だと思っています。技術力を更に磨くことで、日本の社会だけでなく、国際社会の安全・安心も守っていきたいです」



紙幣鑑別機は、日本円をはじめ、USドル、ユーロなど、世界各国の紙幣に対応している



開発及び製造を担っている米沢市の工場

セキュリティシステムとして注目を集めている。

部門間の連携を図り
迅速な顧客対応を実現

セキュリティ技術は機密情報が含まれるため、企画から研究・技術開発、製造、販売までを一貫して対応できる体制を整えている。山形県米沢市の工場に開発・製造部門を置き、東京本社の営業・販売部門と連携を図りながら業務を進めていく。入社8年目で営業部の松尾さんは、部門間の連携の良さが同社の強みの一つだと言う。

「当社では、営業部が顧客の要望を聞き取り、その情報を開発部に伝え、製品開発へとつなげています。顧客の要望に対して、スピード感をもって対応するためには、部門間の連携が不可欠。風通しの良い環境が強みだと思います。それぞれの部門の社員一人ひとりが主役となり、自由に意見を出し合うことで、他社が開発していない世間



「責任のある仕事を任せてもらえることも当社の魅力」と話す松尾さん



年齢確認の機器は中学生の保健体育の教科書で紹介された



紙幣、運転免許証、パスポートなどの偽造への対応は、日本に限らず、どの国でも大きな課題だ。そうした中、高度なセンサー技術を駆使し、偽造を見破るセキュリティ機器を生み出すのが松村エンジニアリングだ。「悪は許さない」という信念が、「モノづくり」の土台になっている。

える中、新たなセンサー技術や卓越したアイデアを用いて、不正行為を防止・抑止している。

だが、“偽物”の技術は日々進化を続けるため、それに対応し続けるのは容易なことではない。偽造の現状について松村 CEO は、「偽造する側の技術に追い付くという発想で開発を進めると、相手の技術が一步先を行くため、常に半歩遅れた状態になります。先手を打つためには、相手の発想を上回る技術を開発しなければなりません。そのためには、既存の考え方にとらわれない斬新なアイデアが必要になります」と説明する。

また同社では、センサー技術を用いた防犯製品も主力の一つになっている。無線のセンサーを用いたドアの解錠・施錠は、カギ穴が必要ないためピッキングされない防犯性の高いセ



「感性を磨き続けることが、モノづくりの土台になる」と話す松村 CEO

世界トップレベルのセンサー技術
偽造を見破るエキスパート

株式会社松村エンジニアリング

高いセンサー技術を用い
偽造紙幣や証明書を鑑別

世界トップレベルのセンサー技術をもとに、“偽物”の鑑別機器を製造する松村エンジニアリング。同社の機器を用いれば、紙幣、パスポート、運転免許証、マイナンバーカードなどの真贋が瞬時にして鑑別できる。

同社に注目が集まったのは、1989年に世界的に有名な偽ドル「スーパーK」を見破ったことから。この成功をきっかけに同社の製品は世界が認める偽造紙幣鑑別機としての地位を確立。精巧な偽造紙幣や偽造身分証などが増

ユコー株式会社
会社概要

- 設立年：1973年10月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：^{えびすや}戎谷 洋
- 従業員数：31名
(内、女性従業員26名)
- 〒123-0841
東京都足立区西新井7-14-15
- TEL：03-3896-2651
- <http://www.yukor.co.jp>
- 事業内容：
補整用品製造開発・販売



本社工場では10名が働いていて、ほとんどが女性です。当社の商品は全てこの本社工場で製造しています。時にはコーディネーターと相談しながら、お客様の体型に合わせて手作業で調整することも。

また、生産スタッフの工程は日々工程表で管理されており、朝礼で共有。誰が何の業務にあたるかを全員で把握しています。全ての商品の生産技術を一人ひとりが習得できるように日々OJT研修を行っているため、急に休んだ人が出て対応できるようになりました。

(戎谷取締役企画部長)



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



”会いに行く“接客で安心を提供
豊富な知識で女性の人生をサポート

ユコー株式会社

いを感じます。気持ちが落ち込んでいたお客様が、『これで安心して仕事に行ける』『これからは笑顔で過ごせる』と言ってくださった時は、この仕事をしていて良かったと思いました」と話します。

女性の人生のサポートに
真摯に取り組む

同社のコーディネーターは全国各地の病院やお客様の元を日々訪問しており、「会いに行く」ことに重点を置いている。コーディネーターにはそれぞれ担当エリアがあり、地方の病院などを訪問してお客様の相談に乗り、採寸を行う。体型が変わるとサイズも変わるため、お客様から問合せがあれば自宅を訪問することもある。「一度売ったら終わり」ではないのが大きな特徴だ。

「お客様に安心してもらえるよう、社員にはいろいろな知識を身に付けてもらいたい」と戎谷社長は話す。実際、同社の研修や教育は手厚く、入社時には基本的なビジネスマナーを学ぶ研修を受講するほか、配属先に合わせて商品知識などを学ぶ機会が設けられる。

一方で、女性社員が多い同社では、子育てや介護をしながら働く社員も多数いる。休みの予定があらかじめ分かっている時は前もってスケジュールを組むことで対応。産前産後休業・育児休業からの復帰後は短時間勤務も可能だ。

「急な休みの時も、お互い様の精神で助け合える体制を整えています」と^{えびすや}戎谷社長。お客様から社員まで、女性の人生のサポートに真摯に取り組んでいる。



製品の設計も行う戎谷取締役企画部長（左）と、戎谷社長（右）



「年配のお客様と接する機会が多く、お客様から学ぶこともたくさんあります」と話す山本さん



「何かあれば社長や企画部長に直接話をする事ができる風通しの良さも当社の魅力の一つです」と話す塩川さん



幅広い商品を取り扱う同社。社内には専用フィッティングルームも設けている

人 工乳房、専用ポケットつきの下着、水着、女性用ウィッグ、手術後のむくみを抑える弾性アームスリーブなどの製造・輸入販売を行うユコー。お客様にただ商品を選んでもらうだけでなく、販売員が直接お客様を訪問し、提案することを大切にしている。

同社はその後も「お客様が喜んでくれるものを作ろう」との考えの基、新商品の開発の際は、社員や病院の医師・看護師の意見も積極的に取り入れながら商品の幅を広げてきた。

一人ひとりに合わせた
きめ細かな対応が持ち味

同社の接客の特徴は、親身できめ細かい対応にある。下着のサイズは体型によって異なるため、販売を担うコーディネーターたちは様々な工夫を凝らし、最善のものを提案する。「他のお店では合うものがないと断られたけれ

ど、ユコーには合うものがあった」と喜ばれる機会も多い。コーディネーターとして働く入社3年目の山本さんは、「術後の状態は人それぞれ。ご提案を喜んでいただけた時は嬉しいです」と話す。

また、病気のことを他人に知られたくない人も多いため、個人情報の保護にも最大限の配慮をしている。以前はカーテンだった試着室の入り口をドアにするなど、お客様の不安を取り除くための工夫も欠かさない。

同じくコーディネーターの塩川さんも、「お客様に信頼していただき、安心して任せていただけることにやりが

手術後も以前と変わらない
生活ができるように

1973年、乳がん手術後の補正具・専用下着メーカーとして設立されたユコー。同社が目指すのは、乳がんの治療中・手術後のトータルケアだ。^{えびすや}戎谷社長は次のように話す。

「最初はパッドを中心に作っていましたが、パッドだけでは傷跡を十分に隠せなかったことから下着も製造するようになりました。『乳がんの手術をした人が、もとの生活と変わらない生活ができるように』との思いで商品を開発・販売しています」

アイ・インテグレーション株式会社概要

- 設立年：2015年1月
- 資本金：300万円
- 代表取締役：中山 郁生
- 従業員数：39名
(内、女性従業員11名)
- 〒107-0062
東京都港区南青山2-11-13
南青山ビル6階
- TEL：03-4570-0228
- <https://i-integration.com>
- 事業内容：
ITコンサルティング事業、システム
インテグレーション事業、ソフトウェア
開発事業



IT系の会社が集まるフットサル大会が年2回あり、弊社も毎回参加しています。1日に5~6試合を戦いますので、メンバーを交代しながらプレーします。普段体を動かす機会が少ないため、皆へトへトになりながらリフレッシュできるので盛り上がります。サッカー経験者も未経験者もいますし、男女ミックスの混成チームのため女性社員も出場します。もちろん私もプレーします。このたび、新入社員でサッカー経験者が入ってきましたので、大幅な戦力アップが期待できます。次回は優勝目指して頑張ります！
(石坂部長)



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



から、と最初に顧客にお伝えしています。そうすると顧客も残業を必要とするような業務はさせないように気を付けてくれます」

月1回の定例会には社員全員が本社に集まり、軽食を取りながら業務の報告や情報交換が行なわれる。ここで新人は先輩社員から現場の話聞くこともできる。

「定例会は堅苦しくならず、皆和気あいあいと話しています。仕事の話だけでなく、共通の趣味などプライベートな話でも盛り上がっています」と経理・総務部の石坂部長は話す。

社員に寄り添いながら、アイ・インテグレーションは今後も成長を続けてゆくことだろう。

次は基本情報技術者試験^{※2}の合格を目指している。

優秀な人材の獲得と質の高い育成プログラムによって「アイ・インテグレーションの社員は、現場未経験者でもすぐ戦力になる」という評価を顧客から得ることに成功している。

残業は月平均1時間 過酷な依頼は受注しない

現在、40人近い社員が顧客のオフィスに常駐しているが、昨年の残業時間は月平均1時間だった。これを可能にしているのは「過酷な依頼はお断りする」という会社の方針だ。営業・管理部の幡野部長はこう話す。

「弊社はユースエール認定企業です

※1 ITに関する基礎的な知識を証明する国家試験。情報処理に関する知識に加え、経営全般からプロジェクトマネジメントまで、幅広い分野の総合的知識が問われる。

※2 ITや情報処理、プログラムなどに関する基本的知識・技能を持ち、実践的な活用能力を身に付けていることを証明する国家試験。



創業時から会社を支える石坂部長（左）と、幡野部長（右）

「先輩たちは皆さん明るくて話しやすいです」と青柳さん



2017年5月、厚生労働省のユースエールに認定された



新人研修の様子。社会人としての基本的なマナーなどを学ぶ



月に1度本社に集まる定例会。ここでのコミュニケーションが仕事に大きく役立つ



未経験者を研修と資格取得で戦力化 顧客へ優秀なITエンジニアを派遣

アイ・インテグレーション株式会社

優秀なITエンジニアをシステムインテグレーター、メーカーなど、顧客のオフィスに派遣しているアイ・インテグレーション。同社は質の高いプログラムにより、優秀な人材を育成・派遣することで、創業から4年で顧客から大きな信頼を得ることに成功してきた。

創業時4人だった社員が 4年で40人超に

2015年1月の創業以来、成長を続けるアイ・インテグレーション。社員はITエンジニアとして、システムインテグレーター、メーカー、生命保険会社、大学など顧客のオフィスに常駐し、それぞれのニーズに合わせたITソフトウェア開発、運用、保守などのサービスを行っている。実働部門はシステム開発を手掛けるシステムソリューション部と、インフラの構築、サーバーの運用などを手掛けるインフラソリューション部の2つの部署に

分かれている。

創業時はシステム開発からスタートした会社だったが、この2年ほどでインフラ部門が急成長。立ち上げ時に4人だった社員が現在は40人を超えるまでになっている。

2017年、厚生労働省から若者の採用と育成を通じて雇用状況が優良とされるユースエールに認定され、以降、応募者が急増している。

本番を想定した面談演習と 資格取得への取組

未経験者でも手に職が付くよう

しっかり教育するというのが同社の方針だ。新入社員は最初の2カ月ほどで基礎的な技術と社会人としてのマナーなどの研修を受けた後、常駐先との面談を想定した模擬面談の練習を受ける。この練習で、新入社員は顧客に「自分という商品」をアピールするノウハウを身に付けてゆく。

更に希望者は、システムソリューション部所属の先輩社員が行う基礎的な技術に関する研修会を受けることもできる。また、新入社員は、研修と並行して資格取得のための勉強にも取り組む。入社1年目の青柳さんはITパスポート^{※1}の資格を既に取得し、

株式会社アースリンク
会社概要



- 設立年：1997年6月
- 資本金：1,586万円
- 代表取締役：宮下 慶太
- 従業員数：32名
(内、女性従業員8名)
- 〒206-0025
東京都多摩市永山1-5
ペルブ永山5階
- TEL：042-355-8025
- <https://www.earthlink.co.jp>
- 事業内容：
システムインテグレーション事業、
サービスソリューション事業



年に1回、ドミノ大会を開催しています。遊んでいるようですが、実はこれも研修の一環。一人で並べているうちは良いけれど、他の人とつながた途端に倒してしまったり、隣のチームのドミノにまで被害が広がったりします。自分のミスが周囲に影響を及ぼすというのは、仕事でも必ず起こること。そこでどう立ち振る舞うか、チームのメンバーはミスした人をどうフォローするか、それがテーマです。

開催は毎年4月なので、入社したての新人も参加しますが、新人にあえてチームリーダーを任せるのがポイント。必然的にメンバーがリーダーに声を掛けて指示をあおぐので、孤立することなくチームに溶け込めます。

(宮下社長)



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤ
ハッケン伝！
サイトへ



ねており、会議の見学だけでなく、ゲーム形式のユニークなコミュニケーション研修を体験したり、座談会で社員と話をしたりできる。この見学会が好評で、参加した学生の多くが選考に応募してくれるという。入社2年目、受託システムを開発しているSI部でシステムエンジニアの女性社員も、学生時代に見学会に参加した一人だ。

「先輩たちと交流してすぐに馴染めたことが嬉しかったです。コミュニケーションを大事にしている会社だということが伝わってきて魅力を感じ、入社したいと思うようになりました」

高い付加価値を提供するために大切なのは受信力と発信力

高い付加価値を提供するために、同社が最も重視しているのがコミュニケーションスキルである。

「コミュニケーションスキルが高いというのは、弊社では『受信力と発信力がバランス良く整っている状態』と定義しています」(宮下社長)



「入社時にスキルがなくても、目の前の仕事を一生懸命やりきる人は成長が早い」と語る宮下社長



「私たちは3人も文系出身ですが、研修やOJTで技術や知識を身に付けました」と話す女性社員の皆さん



自社開発製品「Sakura」



顧客先に常駐している社員も多いが、全社会議にはほぼ全員が集合。毎回、豪華なスイーツも用意されるという

「ITで『ありがとう』を。」アースリンクが掲げる理念は、システムを提供するだけでなく、それを活用し顧客に利益をもたらすことで初めて実現できる。同社では技術力に加え、コミュニケーションスキルの向上に力を入れることで、システムの「+αの価値」を追求している。

お客様から感謝されるシステムを提供
コンサルディングを付加価値に

ただ納品するだけではない
コンサルで付加価値を

アースリンクには大きく分けて2つの事業がある。一つは企業からの依頼によるシステム開発、もう一つはクラウド型サービス[※]の開発及び販売。自社開発製品「Sakura」は、電話やメールなどを用いた営業活動の効率を上げるためのクラウド型サービスだ。電話での会話の自動記録を始め、お客様と話ができるAIを使った機能なども実装されている。

一般的なシステム開発会社と比べて特徴的なのは、「ただシステムを提供

して終わり”ではないという点。
「そのシステムをどう使い、どんなデータをどう分析し、どう利益につなげるかまで支援するのが我々の仕事です」と宮下社長は語る。経営面のコンサルティングまで担うことでシステムに付加価値を付けているのが強みだ。

※ インターネットなどのネットワークを経由して提供されるサービス。

話しやすい職場の雰囲気を
会社見学会で体感

「肩書きは単なる役割の定義であって上下関係を示すものではない」と日

頃から社員に伝えているという宮下社長。その言葉どおり、社内の関係性はフラットで、キャリアに関係なく提案や意見が言いやすい環境だ。入社4年目、サービスソリューション部でコンサルタントの女性社員もそのことを実感している。

「会社は気を遣う場所、と思っている学生さんは多いと思いますが、当社は本当に誰とでも気兼ねなく意見を言い合うことができます。相手が社長であっても同じです」

そんな雰囲気を入社前に体感できる機会がある。月に1回行われる全社会議の日だ。学生向けの会社見学会も兼

株式会社エム・アイ
会社概要

- 設立年：1995年6月
- 資本金：2,000万円
- 代表取締役：中井 政夫
- 従業員数：50名
(内、女性従業員6名)
- 〒190-0012
東京都立川市曙町2-34-13
オリンピック第3ビル
- TEL：042-528-5570
- <http://www.mii.co.jp>
- 事業内容：
コンピュータシステムの設計開発、
コンサルティング、パッケージ開発



買い物や出かけたりと、休日も一緒に過ごすほど社員同士が本当に仲良しです。会社公認の部活もいくつかあり、私は野球部とボーリング部に入っています。

野球部は「マネジャーを探している」と先輩に誘われて入ったのがきっかけ。ポジションもルールも分からなかったのに、今ではスコアブックも書けますし、プロ野球も観に行くほど好きになりました。何となく始めたボーリングも、マイボールやグローブを持つほどに。

野球部、ボーリング部ともに、都内のソフトウェア会社で競う大会にもエントリーしています。今年のボーリング大会では、準優勝を勝ち取りました。私のベストスコアも200点越えをマーク！本気で頑張っています。
(荒井さん)



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



業務管理部の石川さん。自身も長らくシステムエンジニアとして活躍していた



本社は2018年11月に移転したばかりで、すっきりとした執務スペース



荒井さん（左）とシステム部の今泉さん。「システム開発は完成がゴールではありません。メンテナンスも踏まえ、簡潔なプログラムにすることを心掛けています」（今泉さん）



プログラミング初心者にとって心強い自社オリジナルの研修テキスト

研修で使用するテキストも初めてプログラミングを学ぶ人がつまずきやすいポイントを考慮した内容で作成。それぞれの理解度に応じて研修期間を調整している。

2017年度まで現場でシステム開発をしていた業務管理部の荒井さんは、「現場に入って最初の数年は、開発するシステムを研修で学んだ内容に置き換えながら進めていました」と話す。

**ブラザーシスター制度で
社員同士の仲の良さが自慢**

「社員の仲の良さが入社決め手」と荒井さんが言うように、社風は和気あいあいとしている。新入社員にはブラザーシスター制度を設けており、先輩が相談役になる。

「違うチームの先輩が付くため、仕事の悩みや不安なども気楽に話せます。先輩たちも新人の成長に興味を持っていて、熱心に対応しています」（石川さん）

また短時間勤務で育児と仕事の両立を図る社員が活躍したり、テレワークを実施する環境も整っており、実施実績もある。男性社員でも育児休業を取得した例もあり、ライフ・ワーク・バランスへの対応は充実している。

「システム開発の専門性は高いですが、敷居はそれほど高くはありません。当社は高卒採用も行っていますし、『私には無理』と思わずに、少しでも興味があれば会社説明会に参加してほしいですね」と石川さん。アットホームな従業員たちが、温かく迎えてくれることは間違いのない。

顧客のニーズを的確につかんだ柔軟性のあるシステム開発が強みのエム・アイ。研修やブラザーシスター制度など、新入社員に対するフォローも手厚く、プログラミング未経験者でも活躍できる土壌が整っている。

るかは、エンジニアの腕の見せどころである。システム部サブチーフの今泉さんは、顧客の意表を突く提案が得意だという。

「お客様の要望に対し、条件が厳しい時にも代替案を出せるかが勝負。いろいろな案件で経験を積み重ね、引き出しが増えていきました。専門家として期待されている部分もありますね」と話す。

**独自の研修で
文系出身者にも対応**

円滑なプロジェクト進行には、ビジ

ネスマナーも含めたコミュニケーション力が欠かせない。しかし、「人前で話すのが得意」「ムードメーカー」といったものとは異なる。

「相手の話を聞いて的確に理解する、あるいは必要なことを言葉にして説明できる力ですね」（石川さん）

今泉さんも、「自分の考え」を伝えることが大切です。言葉にできれば、ギャップがあっても対話で埋め合わせられます」と説明する。

また同社では、文系出身のシステムエンジニアが半数以上を占める。新入社員研修は、プログラミング未経験者に対応したものだ。

多種多様な企業の課題を
オーダーメイドのシステム開発で解決

株式会社エム・アイ

**取引先の課題に合わせた
オリジナルのシステム開発**

立川市に本社を構えるエム・アイは、様々な企業の課題を、システム開発を通じて解決し続けてきた。

「太陽光パネルが並ぶ発電所で発電量を表示するシステムや顧客データベースから該当者を抜き出して送付物を自動生成するシステム、工場で使われる部品の数と位置を一目で把握するシステムなど、多様なオーダーに対応しています」と話すのは、業務管理部サブマネージャーの石川さんだ。

限られた予算でどれだけ充実を図れ

株式会社三恵クリエス
会社概要



- 設立年：1991年7月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：木幡 勝弘
- 従業員数：41名
(内、女性従業員8名)
- 〒153-0043
東京都目黒区東山3-15-1
出光池尻ビル4階
- TEL：03-6412-8911
- http://www.cries.co.jp
- 事業内容：
業務用システムの開発・スマートフォンアプリの開発・自社サービスの企画開発及び販売



バーベキューや社内での流しそうめん、社員旅行など会社行事が活発です。客先に常駐する社員も多い中、親睦の良い機会になっています。また、社員の誕生日には、会社からプレゼントが贈られます。プレゼントは同じユニットの仲間を選び、誕生会を行うことも。そのほか、フットサルや読書会など、様々な部活動もあります。読書会は仕事に関連するものに限定せず、マンガが課題図書となった回もあって、盛り上がりがあります。社長が参加する場合がありますが、あくまで社員が自発的に行う活動に、会社が部費等の補助を行うので、自由度が高いですね。
(人事部 櫻井さん)



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



年目、ビジネスソリューション事業部の久浦さんは、実技研修で多くのことを学べたと言う。

入社3年目、同事業部の渡辺さんは文系出身だが同社の柔らかな社風にひかれ、プログラマーとして入社することを決めた。面接時に受けた印象は、入社後も変わらなかったと話してくれた。

中途入社の社員にはOJTを中心に、それぞれの経験に応じた研修を実施する。このように会社の制度も手厚いが、分からないことや困ったことをすぐに相談できる雰囲気にも助けられていると久浦さん、渡辺さんは話す。

時代の要請、一人ひとりの社員のニーズに丁寧に応え、結果を出す。その繰り返しだが、人も会社も確実に伸び続けている秘訣かもしれない。

個々の特性や進度に沿った
研修で育成

システムやスマホアプリの開発を主力とする同社だが、入社する社員は、情報システムの知識や経験を持つ者に限るわけではない。そのため、特に新卒入社の社員に対しては、きめ細かな研修を行っている。知識面では、「基本情報技術者試験[※]」において、「試験問題の9割程度に正答できるレベル」を目標としている。試験にはもっと低い正答率で合格できるが、「単に合格するのではなく、よりしっかりとした知識の習得を目指してほしい」との会社の思いがあるからだ。

入社後には外部の研修機関で、ビジネスマナーやプログラミング技術をほぼ個別指導に近い形で学べるため、例年、新入社員に好評だ。実際、入社1

※ ITや情報処理、プログラムなどに関する基本的知識・技能を持ち、実践的な活用能力を身に付けていることを証明する国家試験。



「改善はコツコツと。できることから手掛けて、徐々に大きくしていきます」(木幡社長)



「分からないことはすぐ調べる。悩み過ぎないことも大切」と話す久浦さん



渡辺さんは、「チームの良さを生かしつつ、いずれ『自分なりの』仕事ができるようになっていきたい」と言う



清潔で明るい社内。メッセージボードにも、「人」への温かい思いが見られる



三恵クリエスは、業務用ウェブシステムやスマホアプリ開発の分野で実績を積み上げてきた。2016年には「働き方制度の改善」も含む7年間の行動計画を策定した。日々畑を耕すように、あくまで地道な方法論で、「やれることから」改革を続けている。

途中で入社し、代表取締役となった木幡社長は、「同業他社がたくさんある中で、会社の看板となるような強みを創るための選択でした」と当時を振り返る。

事業も制度も柔軟に
「現状」から未来を変えていく

時代の変化を捉えながら業種の転換を実行した同社は、会社制度の構築・改善においても柔軟だ。例えば、産前産後休業や育児休業、復帰後の短時間勤務制度、テレワークなどの制度は、利用者第1号となった社員の意見を聞

きながら改善していった。「これまでは、短時間勤務やテレワークなどは育児や介護など何らかの事情がある人が活用するもの…といったイメージが社内にはありましたが、利用する社員を限定する必要はなく、実際の運用の中で効果を見ながら利用範囲を拡大していきたいと考えています」(木幡社長)

そのほかにも、年間40時間までは時間単位で有給休暇がとれる制度、参観日休暇、教育研修休暇など休暇制度も充実。年間の有休消化率も85%と高く、「しっかり働き、しっかり休める」会社と言えるだろう。

「時代」と「人」の変化に応えながら
アプリ開発の先駆者として成長を続ける

株式会社三恵クリエス

スマホアプリ開発を
黎明期から手掛ける

創業時は健康食品の事業からスタートした三恵クリエス。第二の柱としてシステム開発を立ち上げ、2000年の経営者の交代を機に健康食品部門を売却し、システム開発を主力事業として再出発した。

特にスマホアプリの開発には、最初期から取り組んできた。業務用アプリを多数開発してきた同社は、現在では業界の草分け的存在となり、先端技術研究会による「スマホ・IoT・XRリーディングカンパニー100」にも選ばれている。

株式会社ソフト開発
会社概要



- 設立年：1984年10月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：大野 純一
- 従業員数：30名
(内、女性従業員4名)
- 〒194-0004
東京都町田市鶴間8-4-30
クレインドビル4階
- TEL：042-795-7613
- <http://www.softkaihatsu.co.jp>
- 事業内容：
ソフトウェア受託開発



会社の近くに、社長が借りている畑があり、毎年忘年会で行うビンゴ大会には、そこで育てた新鮮な野菜を“欲しい時期に届けてくれる”という景観があります。

また、夏頃に畑で収穫できる野菜を使って新入社員が料理対決するのが、ここ数年の恒例行事です。料理は頭と時間を使うので、時間配分や手際の良さを身に付ける練習になりますし、収穫や耕作などを一緒に体験を通して、同期の親睦も深まると考えています。

何を作るか、メニューはそれぞれ考えてもらうのですが、オムライスやブリ大根、ジャガイモをすりおろして作るチヂミなど、一人ひとりの個性が表れていて面白いですよ。

(佐藤部長)



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



柔軟な働き方を取り入れている。

「仕事が好きなのに辞めなければならぬのはもったいないですね。社員に寄り添い、続けられる方法を一緒に考えることが会社の役目です」と話す佐藤部長の言葉通り、これまで体調がすぐれない社員に「週4日勤務」、育児中の社員に「残業しない宣言」、朝集中して仕事がしたいという社員に「早朝フレックス」などを取り入れてきた。その成果もあり、近年の離職率はゼロ。入社10年目、技術開発部の安松さんは、同社で2度の育児休業を取得している。

「保育園の送り迎えの時間があるので、現在はほかの社員より15分早く出社し、その分早めに退社しています。個人の意見を聞き入れてくれるのでありがたいですね」

一人ひとりが働きやすい環境の中で、技術力と人間性を育むことが、信頼と高いクオリティのソフトウェア開発につながっている。

め、全員が集まれる機会を多く設けている同社は、花見やバーベキューなど社内行事が豊富。行事以外にも終業後や休日に皆で集まることもある。

「社内に同好会があり、私はボードゲーム同好会に所属し、終業後に盛り上がっています」と話すのは、入社4年目、技術開発部の家倉さん。社員同士仲が良く、仕事が終わればまるで学校の放課後のよう。入社1年目、技術開発部の花田さんは、そんな和気あいあいとした社風に惹かれて入社した。

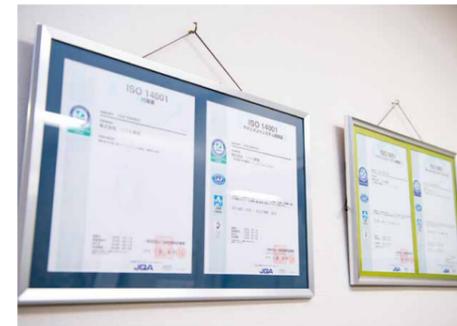
「文系の学部出身でプログラミング未経験でしたが、研修と先輩方の親切な指導で、少しずつスキルを習得しています。話しやすい方ばかりなので、会社の雰囲気にもすぐに溶け込みました」

早朝フレックスなど
個々の最適な働き方を推奨

“社員が長く働ける環境作り”にも力を入れている同社は、出産、育児など、一人ひとりのライフステージに合わせた



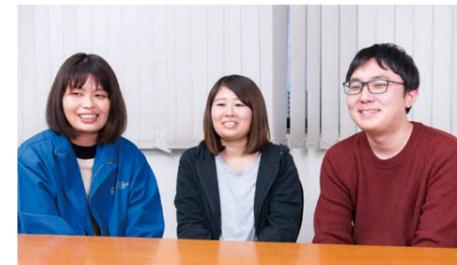
メインの写真(システムの模型)について、「創業間もない頃に手掛けた大きな案件の模型で、今でも当時のことを思い起こし、大切にしています」と話す大野社長



品質・環境・情報セキュリティの3つのマネジメントシステムに関する国際規格(ISO)を取得



佐藤部長は、「制度を作っても利用されなければ意味がない。社員のニーズに合わせて制度作りをしています」と話す



「自分の書いたプログラムが、想像通りに動いた時がこの仕事のおもしろさです」と話す社員の皆さん

る訓練になるという。また、入社1～3年目の社員が「福利厚生」、「設備・環境美化」、「広報」のいずれかの委員会に所属し、健康診断の手配やウェブサイト管理などを担当する「委員会制度」を導入。会社や社会の仕組みが学べ、後輩指導や効率の良い仕事の進め方などが身に付くため、普段の業務にもプラスの影響が生まれている。

豊富な行事や同好会で
新入社員も打ち解けやすい

客先で業務に従事する社員もいるた

各種通信機器を制御するソフトウェアの受託開発企業として産声を上げ、以来、通信・ネットワーク監視、IoT関連のアプリケーション開発事業を展開しているソフト開発。社員一人ひとりの確かな技術力と誠実な対応で、時代のニーズに合わせた新たな価値の創造に挑み続け、お客様から高い評価と信頼を得ている。

理由を、「高い技術力はもちろん、社長を始めとする全社員の“人柄”にある」と話すのは、総務部の佐藤部長だ。「社員は素直で誠実な人ばかり。思いやりある対応で業務に従事しています。更に、会社からも“人間性が大事”と伝えているため、それがお客様からの信頼につながっているのでしょう」

社員教育においても、技術だけでなくヒューマンスキルの向上にも注力している。例えば新入社員は、毎朝新聞を読み、気になる記事について自分の考えを発表する。一般常識を身に付けるとともに、相手の言うことを理解する

高品質なソフトウェアを生み出し
お客様から信頼を得る

株式会社ソフト開発

テクニカルだけでなく
ヒューマンスキルにも注力

携帯端末や各種通信機器の情報を制御し、医療、食品、エネルギー関連のメーカーや通信キャリア向けのソフトウェア開発をメイン業務とするソフトウェア開発。これまで培ってきたノウハウを生かし、現在は食品や医薬品工場の生産管理システムや在宅介護支援システム、アプリケーション開発など事業を拡大している。携帯電話の基地局装置にも同社が開発したソフトウェアが搭載されており、大手電気通信事業者や電機メーカーからの信頼も厚い。その



トライベック・ストラテジー株式会社 会社概要

- 設立年：2001年9月
- 資本金：1億500万円
- 代表取締役社長：後藤 洋
- 従業員数：79名
(内、女性従業員29名)
- 〒107-0052
東京都港区赤坂7-1-1
青山安田ビル3階
- TEL：03-5414-2020
- <https://www.tribeck.jp>
- 事業内容：
デジタルマーケティング支援事業、
マーケティングプラットフォーム事業



当社はクラブ活動が盛んで、今は12のクラブが活動中です。どのクラブも会社の公認で、年間で一人あたり5,000円の補助が出ます。私と井上さんは、ボルダリング部に入っています。ボルダリング部は入社1年目から3年目の社員が多く、平均年齢が若いクラブなのですが、後藤社長も参加して誰よりも率先して登っています(笑)。ボルダリングの面白いところは、登っている人を皆で応援して盛り上げられるところです！社長や先輩社員が「この石を掴むといいよ」と教えてくれるのも嬉しいですね。好奇心が強くて集中力もある、当社の社員にはぴったりのスポーツだと思います。

(穴戸さん)



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



い会社”ですね」と言う。

社員の声を取り入れ 社内環境を整備

「.Style」のテーマの一つとして、社内環境についても議論された。その結果、2019年3月末にオフィスを全面的にリニューアルすることを決定。フリーアドレスで作業ができるように改装し、社内にリフレッシュできるカフェも作る。更に山手線沿いに40か所のサテライト・オフィスを設け、クライアントからの緊急対応などの際、本社オフィスまで通勤しなくても仕事ができる環境を整備する予定だ。

社員を大切にしているからこそ始まった“社員による社員のための働き方改革”はこれからも続いていく。

入社3年目、マーケティングプラットフォーム事業部の井上さんは「社内の人間が講師ですから、専門性やニーズの高い知識が学べます。また、普段はあまり交流がない部署の講義を受けることで、自社の幅広い事業に対する理解も深まります」と言う。知識とやる気のある人には若手であっても講師を任せるのが「.Style」流で、井上さん自身も講師を担当したことがある。

入社1年目、コンサルティング事業部の穴戸さんは「この会社の好きなところは、本気で個人の成長を支援してくれるところです。『ラーニング.Style』もその一つですし、仕事内容に関しても、マネージャーが私の成長ぶりを見ながらどんな案件を任せたらいいかを考えて振り分けてくれているのが分かります。先輩も面倒見が良いですし、とにかく“放っておかれな



「働き方改革は、多様な人材を採用していくためにも必要です」と語る後藤社長



「お客様から『成果があった』と言われるのがやりがい」と言う井上さん(左)と、「先輩社員が若手社員をよく見てくれているのが嬉しい」と話す穴戸さん(右)



見通しの良いオフィスだが、更なる働きやすさを追求して全面的に改修する。同社の行動指針に、失敗を恐れずチャレンジしようという「TRY! TRY! TRY!」という言葉があるが、後藤社長曰く、全面改修も会社としてのチャレンジの一つのこと



企業のマーケティングの課題を、デジタルの知識や技術を使って解決するトライベック・ストラテジー。同社は、トップダウンではなく、社員に社内制度を考えさせることで、社員全員が生き生きと働ける職場づくりを進めている。

う、低価格のソフトウェアを提供している。後藤社長は「大企業だけ、あるいは中小企業だけではなく、どちらの支援もできるところが当社の強みです」と言う。

トップダウンではない 社内制度を確立する仕組み

同社では、生き生きと自分らしく働けるように、働き方改革や労働環境の改善に向けた様々な制度を社員が作っている。

「“働き方改革を進めるために新しい制度を作りました”とトップダウン

で言っても浸透しません。ですから社員が皆で“今、自社にはどういう仕組みが必要なのか”を話し合っ決め、制度化しています(後藤社長)

こうして生まれた数々の制度を総称して「.Style(ドットスタイル)」という。

その一例が、「ラーニング.Style」である。かつてはスキルの習得を外部に委託していたが、「内容が一般論に止まり、自分たちに本当に必要なスキルを学べない」という声を受けて自社独自の課題をテーマにした研修プログラムを作り、事業部ごとに講師を選出して、研修を内製化した。

企業が抱えるマーケティングの課題に コンサルティングとソフト販売で応える

トライベック・ストラテジー株式会社

2つの主要な事業で 企業の価値向上を支援

トライベック・ストラテジーの事業領域は広いが、柱となるのは次の2つである。一つは、デジタルマーケティング支援事業。これは主に大企業を対象に、その企業のウェブサイトの評価やユーザー調査、マーケティング戦略の策定などに対して、コンサルティングによる支援を行うもの。もう一つは、主に中小企業を対象にしたマーケティングプラットフォーム事業。予算や人員が限られている企業でもデジタルマーケティングを始められるよ

日本アルゴリズム株式会社概要

- 設立年：1972年8月
- 資本金：4,000万円
- 代表取締役社長：岩崎 幸正
- 従業員数：130名
(内、女性従業員24名)
- 〒154-0004
東京都世田谷区太子堂 4-1-1
キャロットタワー 24階
- TEL：03-5430-9611
- <https://www.nalgo.co.jp>
- 事業内容：
ソフトウェアの調査・分析・設計・製造など



2020年のオリンピックでも、おそらく当社の技術はいろいろなところで使われるはず。面白い研究や技術開発を進めているのですが、他の研究機関や会社の製品に使われるものなので詳しく説明できないのが残念です。

1つ、これは自社製品のため紹介できるのですが、「動画の中の人の数を数えるプログラム」というものがあります。例えば大きな会場の入場者を数えたり、トイレの前が混んでいたら別のトイレに誘導する電子看板と連動させるといった使い方も考えられます。今後のバージョンアップとして、検出した人物を顔認証サービスと連携することなどを考えています。

(稲村さん)



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



新卒を採用し
入社後にしっかり育成

同社の採用は新卒が中心だ。中小企業では即戦力となる中途採用に力を入れる企業もある中、同社は新卒をしっかりと育成していきたいという考えだ。

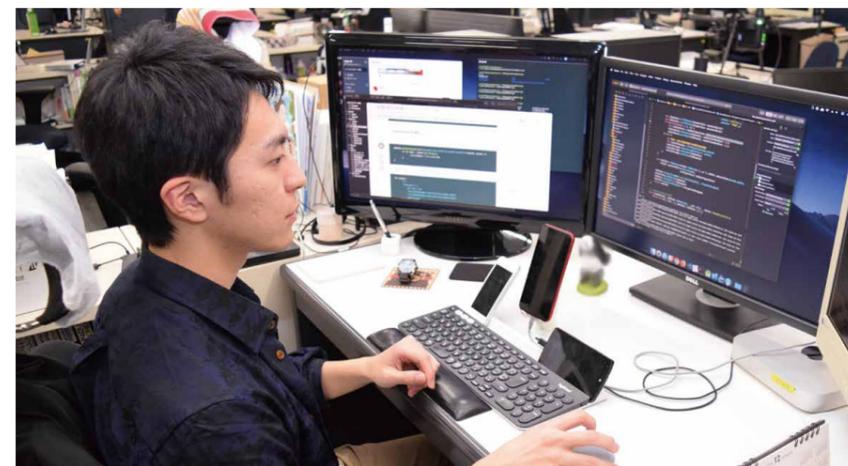
「当社にはプログラミングが大好きという人がびったりですが、例え経験がなくても、やる気があり好奇心が旺盛なら活躍できます。広い視野を持つことも大切です」という岩崎社長自身、新卒で入社して社長にまでなったという。

最先端の技術を研究・開発する同社には、新卒の社員がスキルを高め、活躍できる大きなフィールドがある。

プリとは関係ないな”というプログラムが見つかったりします。それを、その10時間を使って実際に作ってみたり、あるいは単純作業を自動化するプログラムを組んで自分の作業効率を上げたりしています」と言う。

入社3年目、開発部の長谷川さん「私はスマートフォンのアプリを作っているのですが、業務とは直接関係がないサーバの勉強をしていました。その後、仕事で実際にサーバを作ることになり、役に立ったという経験があります」と話す。

他にも、この時間を利用して資格取得の勉強をしたり、受験に出かけたりする社員もいるそうだ。ちなみに資格試験の受験料は、「頑張って一度で合格して欲しい」という想いを込めて、初回は会社が負担してくれる。



スマートフォン用のアプリ開発に取り組む長谷川さん。スマートフォンはいくつもの種類があるため、それぞれのタイプに問題なく対応できるよう複数のモニターを使って確認している



「新卒の採用を続けることで、穏やかな社風を守ることにもなっています」と言う岩崎社長



将来はマネージャーを目指している井村さん



開発部グループマネージャーの稲村さんは、23名を統括している



1966年に当時の通商産業省が日本のソフトウェア産業の育成のために設立した「日本ソフトウェア」が解散した後、その技術者によって設立された日本アルゴリズム。日本のソフトウェア開発の歴史とともに歩んできた会社であり、現在も技術力を武器に成長を続けている。

ウェアを開発し、それが依頼元の重要な機器やシステムの一部となるため、“日本アルゴリズムは、こういうものを作っています”と公にしにくい事情があるという。岩崎社長は業務内容について「ソフトウェアで解決することができる、様々な問題に対応すること」と考えてもらおうと良いかもしれません。特徴は、研究に近い仕事が多いことであり、強みは多様な技術力です」と話す。

ちょっとユニークな
人材育成の制度

技術力が強みということは、つまり

その元となる“人”が強みの会社ということだ。

人材育成に関する制度としては、入社時の3ヶ月研修、並行して行うマナー研修、スキル別の研修制度などがあるが、ユニークなのが「月に10時間、就業時間中に自分の好きなことを勉強して良い」という制度。しかも、社員はその時間にどんなテーマに取り組み、何を学んだかなど、会社に一切報告する必要がないという。

入社2年目、開発部の井村さんは「私は普段ウェブアプリの開発をしているのですが、仕事に関する調べ物をして」と “これは今自分が作っているア

企業や研究機関からの依頼を受け
社会に必要とされるソフトウェアを開発

日本アルゴリズム株式会社

様々な問題や課題に
ソフトウェア開発で対応

日本アルゴリズムは企業や研究機関からの依頼を受けてソフトウェアの設計、製造をする会社だ。具体的な製品について同社のホームページにもはっきりとした記載がないが、それには理由がある。現在、同社の業務内容はAI(人工知能)分野の開発が多い。一例が顔認証のプログラムだ。そのプログラムは人が多く集まる場所、例えば空港や、コンサート会場での管理や警備など、様々な仕組みに応用されている。企業や研究機関からの要請を受けてソフト

株式会社ファイブドライブ
会社概要

- 設立年：2005年8月
- 資本金：1億円
- 代表取締役社長：宮本 康広
- 従業員数：35名
(内、女性従業員11名)
- 〒100-0011
東京都千代田区内幸町1-1-7
日比谷U-1ビル5階
- TEL：03-5511-5875
- <https://www.fivedrive.jp>
- 事業内容：
情報セキュリティ事業



オフィスの一角に置かれた卓球台で卓球をすることが、社員の気分転換になっています。誰か気が向くと、声を掛け合ってプレーしていますよ。エンジニアは座りっぱなしになってしまうことも多いので、運動不足の解消にもなっているのではないのでしょうか。

(宮本社長)



また、別の一角には、ポットが置かれた小さなスペースがあります。いれたお茶を飲みながら雑談する機会も、社内コミュニケーションに役立っていると思います。

(河西さん)



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



が女性で、管理職に占める女性の割合も17%と高い。女性の活躍推進に関する状況が良好な企業として、厚生労働省による「えるぼし」認定の3つ星を取得している。更に、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業として同省から「ユースエール」認定も受けている。

宮本社長は「一人ひとりの人材と向き合い、その人に合った環境を会社として準備していきたい」と語る。社員が会社に合わせるのではなく、会社が社員に寄り添いたいと考えているのだ。実際に、新卒・中途採用ともに過去3年以内の離職率は0%、育児休業の取得率も100%で、短時間勤務やテレワークにも柔軟に対応している。

「長く、無理なく働き続けてほしい」との会社の願いは、着実に実を結んでいる。

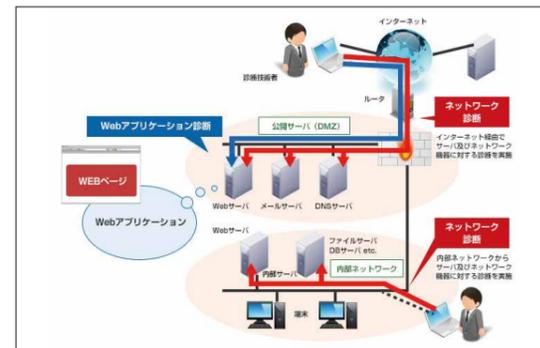
丁寧に育てる」土壌もある。情報セキュリティを扱う仕事の特性上、各種資格の取得が推奨されるが、「いつまでにこの資格を」といった一律の目標設定はしていない。その代わりに、個々の社員の成長段階やキャリアプランを見つめながら、どんなタイミングでどの資格を受験すべきかを助言しているという。社内で推奨している取得資格数は10種以上に上る。

「推奨している資格試験に合格した場合、受験費用を会社が負担してくれることも励みになっています」（三浦さん）

資格の更新に必要な費用も会社が負担してくれるという。

長く働いてもらうために 会社が社員に合わせたい

ファイブドライブは社員の約3割



WEBサイトの脆弱性診断は、ファイブドライブの得意分野（ウェブサイトより）



「仕事は固いけれど、人柄的には柔らかな雰囲気の方が多くいますね」（宮本社長）



「誰にでも働きやすい会社になりたい」「皆をひっぱる存在になりたい」と話す、河西さん（左）と三浦さん（右）



日頃から社内勉強会等で新しい知識や技術を共有している



誰もが長く働ける会社づくりで 「情報セキュリティ」に専心する

株式会社ファイブドライブ

インターネットが欠かせない現代社会において、「情報セキュリティ」は多くの組織にとって関心の高い課題だろう。ファイブドライブは、ハッキングや情報漏えいのリスクから会社サイトを守る技術提供に全精力を注ぐ。そして、社員の安定した生活を守ることに全力で取り組んでいる。

企業サイトの脆弱性を 専門技術者の視点で調査

ファイブドライブのメインとなる事業は、企業サイトの「情報セキュリティ診断」。一例では、Eコマースサイトを立ち上げようとする企業に対し、サイトの脆弱性評価を実施。問題点が発見された場合には、ハッキングや情報漏えいのリスクを防ぐサイトの改善策を提案する。そのほかにも、情報セキュリティ対策や個人情報保護に関する内部監査員教育やコンサルティングなど、「情報セキュリティ」に徹底的にこだわり、安定的な成長を遂げてきた。

宮本社長は、「公共機関や企業サイトのセキュリティ向上を通じて、社会貢献を目指しています。そして、その理念を実現するためにも、社員が無理なく働き続けられる環境の整備が重要だと考えています」と語る。

個人がのびのびと活躍 活発な意見交換も日常的に

入社4年目、営業部の河西さんは、「全社員とコミュニケーションできる会社風土にひかれて」入社を決めた。社長と直に話をすることも日常的で、意見が通りやすい社風だという。

また、入社1年目、技術部の三浦さんは、「社員の行動に縛りが少なく、やってみたいことには柔軟にチャレンジできます」と言い、自らアイデアを出し、考えたことを行動に移せる動きやすさや意見の伝わりやすさに魅力を感じている。

更に同社には、「社員一人ひとりを



省庁や地方自治体などの入札情報を扱う調達情報検索システムのほか、特許も複数取得している

株式会社ゆめみ
会社概要



- 設立年：2000年1月
- 資本金：2億6,000万円
- 代表取締役：片岡 俊行
- 従業員数：134名
(内、女性従業員36名)
- 〒154-0024
東京都世田谷区三軒茶屋2-11-23
サンタワーズB棟7階
- TEL：03-5432-5801
- <https://www.yumemi.co.jp/ja>
- 事業内容：
モバイルサービスを主とした共同企画・制作・開発・コンサルティング、オムニチャネルを中心としてデジタルマーケティング支援など



有機野菜や自然栽培の野菜を取り扱う八百屋さんや企業と提携し、毎月1回、有機や無農薬などの新鮮な野菜を、メンバーに手渡しをしています。仕事に集中するあまり食事を簡単に済ませがちなエンジニアたちに、「健康への意識を少しでも高めてもらいたい」との思いからこの制度を立ち上げました。

月に1度だけ野菜を摂取しても、即座に健康になれるものではないかもしれませんが、食べ切れずに、誰かにあげてしまうメンバーもいます。それでも渡し続けることで、「誰か自分の体のことを気遣ってくれる人がいる」というメッセージが伝わり、各社員が「自分を大切にすることにつながればいいなと考えています。」



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



制度に関する社内アンケート結果。ユニークな制度は、社員の声を反映し改善が続いている

自由と自律の社風で
社員の成長を

「社員の働きや成長にストップをかけたくない」というのが、片岡代表の願いだ。日々の勤務はフルフレックス制でコアタイムはなく、また、「有給休暇取り放題」制度により、取得日数に制限がない。リモートワークは「推奨はしていないが、年に一度以上の実施は必須」。そのため社員は、「リモートワークに適した仕事の状況」を、自発的に考える必要がある。

多くの事柄に「無制限」を掲げる同社の仕組み。ここでは、個々の社員が自律して考え、行動することが求められる。仕事の技術はもちろん、人間的に大きく成長してほしい。そのためのおせっかいを焼いていきたい。片岡代表の想いが、「ほかにはない」数々の制度を生み、改革を続けさせている。

とてもユニークだ。まずキャリア面談で、人事と社員が現在のスキルやキャリアプランを共有した上で、該当する職種の一般的な年収を社員に提示する。社員は自分が提供する価値を基に希望の給与額を申請するのだが、よほどのことがない限り、そのまま承認される。片岡代表は「仮に入社時点ではその額に見合う力を持っていなかったとしても、後から追いついてくれれば良い。そのための努力をしてほしい」と語る。

市場価値よりは多少高い金額であっても、自ら能力を上げてギャップを埋めることを前提に、社員の成長を期待する会社にとっての「投資」と考えている。また、希望の給与を支給することで、「生活の不安を解消する」「生活を会社が保障する」という考えもあるという。

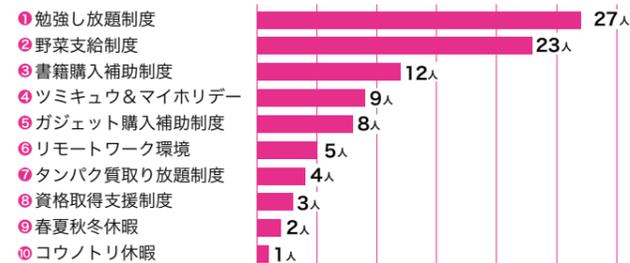


「あらゆる職種に共通のスキルを高めることで、人間としても成長できる」(片岡代表)



「自ら考え行動できる社風」と話す山田さん(左)と、「会社をより良くする視点も持ちたい」と話す山崎さん(片岡代表)

あって良かった社内制度



制度に関する社内アンケート結果。ユニークな制度は、社員の声を反映し改善が続いている



「ほかにはない」アプリを開発
独自性際立つ社内制度が社員を成長させ

株式会社ゆめみ

インターネットやスマートフォンに関する先進的な技術を提供し続ける、ゆめみ。その社内制度はかなりユニークだ。いくつもの「制限を設けない」仕組みが、明快に制度化・運用され、社員の自在な働きと成長を支えている。

アプリ・ネットユーザーを抱えるお客様に対して、素早く変遷していくネット技術を確実に搭載し、なおかつ品質の高いサービスを提供しています

オープンかつ独創的な
会社制度で社員を応援

同社には、独創的な制度がいくつもある。「勉強し放題制度」「野菜支給制度」「タンパク質取り放題制度」など、仕組みの名を聞くだけでも、ユニークさが伝わってくる。

例えば「勉強し放題制度」は、オンラインも含む社外研修の受講費を、事

前申請することなく会社が全額負担するというもの。習得した内容を社外SNSでアウトプットすることが義務付けられているため、情報はオープンとなる。

実際入社2年目、マーケティングソリューション事業部の山崎さんは、制度を利用してオンライン講座を受講した。同じく入社2年目である同事業部の山田さんが受講しているのを社内SNSで見て、「自分も受けてみよう」と考えたそうだ。社員同士、刺激を与え合いながら成長できる仕組みや風土がある。

更に、社員の給与についても同社は

時代の要請に応え続ける
高い品質と機動性を提供

知名度が高く、利用者数も多いスマートフォンアプリやインターネットサイトの開発・構築を多数手掛けてきたゆめみ。

「私たちは、企業のデジタル部門のような役割を担っています」と片岡代表が語る通り、顧客企業に深く関わりながら、サービスを提供している。

「当社の強みはクオリティ（品質）とアジリティ（機動性）の両立にあります。どちらが欠けても、ユーザーの完全な満足は生み出せません。多数の

株式会社アクア
会社概要

- 設立年：1982年12月
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役：八幡 鯉明
- 従業員数：14名
(内、女性従業員3名)
- 〒170-0001
東京都豊島区西巢鴨1-2-5
小倉ビル4階
- TEL：03-3910-2411
- http://www.tokyo-aqua.co.jp
- 事業内容：
総合建設業（公共工事、民間工
事、防水・止水工事などの改修工事）



毎年1月に、熱海の温泉旅館で一泊二日の「安全衛生協力会総会及び新年会」を開催しています。安全の大切さを理解し、この1年も無事故無違反で過ごせるようにと創業以来続く恒例行事。社員だけでなく、日頃ご協力いただいている関係者も招待するため、総勢70～80人が集まります。

現場に携わる者同士、コミュニケーションを深めながら感性を磨いてほしいという想いを込めて、ここ10年ほどは総会や宴会だけでなく、異業種の講師を招いたワークショップも実施しています。これまで、箱根の寄木細工や華道、バルーンアートなどを行いました。参加者からも人気で、「今年は何をするの?」と楽しみにしてくださっている方も多いです。

(八幡代表)



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



てきた技術と経験で同社の重要な戦力として活躍しているが、現状に満足していない。

「社長に対するお客様からの信頼がとても厚く、見習う部分はまだあります。私もお客様から“鈴木じゃなきゃダメだ”と言われてる存在になれるよう、スキルを磨いていきたいです」と語る。

そんな鈴木さんを始めた先輩社員のもとで経験を積んでいるのが、入社1年目の安元さんだ。

「私は社長や先輩方の人柄、同社のアットホームな雰囲気惹かれ入社しました。未経験でしたが皆さん丁寧に指導して下さいます。今は、早く先輩たちのようにお客様に信頼いただける仕事ができるよう、日々勉強です！」と意気込む。

八幡代表はじめ、社員一人ひとりがお客様から喜ばれることに誇りを持ちながら、更なる高みを目指して切磋琢磨し合う同社。これが、信頼できる技術と対応力の“アクアブランド”の秘訣なのだろう。

です。最善な方法で工事を行うために、メーカーや商社が集まる会合に参加し、最新の情報を仕入れています(八幡代表)

新しい工法の導入は、社員のモチベーションの向上にもつながっている。鈴木さんは、「お客様から建物に関する悩みや要望を伺い、どの工法が最適か提案するのも我々の仕事。提案内容の引き出しが増えることで自分の成長が実感でき、新しい技術を覚えることで仕事のマンネリ化も防げます」と笑顔で話す。

驕らず、上を目指す姿勢が
“アクアブランド”を作る

お客様からの信頼を得るには、技術力も欠かせない。そのため同社は、現場で経験を積むほかに、外部の勉強会参加や資格取得の費用は会社が全額負担するなど、社員のスキルアップを全力で支援している。

鈴木さんも入社以来、様々な資格を取得してきた。加えて、これまで培っ



自身も他業種からこの業界に飛び込み、知識や資格を身に付けてきたという八幡代表



鈴木さん(左)と安元さん(右)。社員同士仲が良く、和気あいあいとした雰囲気



現場の記録撮影も大切な仕事。ユニフォームには「BUILDING HOSPITAL」の文字が



現場での作業に欠かせないアイテム



社員旅行での一枚。これまで行ったのは台湾やグアム

ではないでしょうか」と分析する。全ての工程に携われるため、やりがいは十分。工事が予定通りスムーズに進み、お客様から「ありがとう」の言葉をいただけた時が喜びを感じる瞬間だと話す。

最新の工法を取り入れ
最適な改修工事を提案

建物を改修する工法は日々進化している。新しい技術を積極的に取り入れることも、同社が支持される理由の一つだ。

「建物はお客様にとって大事な資産



マンションや学校、病院など、建物の改修工事を専門に行っているアクア。建物を安全に、長く維持するための確かな技術力に加え、社員一人ひとりの“お客様に喜んでいただく”ことを意識した仕事で、顧客から多くの信頼を得ており、ほとんどの仕事を元請けで受注している。

は住人が生活している場所での作業になるため、お客様や住んでいる方々とコミュニケーションを取りながら、いかに不快感を与えずに工事を進められるかを意識しています」

誠心誠意の対応でリピーターも多く、同規模の会社が大手建設会社の下請けが多い中で、同社が担当する案件の8割は、建物の持ち主から直接依頼される仕事だと言う。

工事部主任の鈴木さんは、「当社は調査診断から見積作成、工事、完了までを一人が一貫して行います。最初から最後まで同じ担当者が対応することも、お客様に安心していただける要素

「ありがとう」と言われる仕事を目指す
”建物の総合病院”として

株式会社アクア

支持される秘訣は
全社員共通の誠意ある対応

「建物は人間の体と同じで、不具合が出てきます。その症状を診断し、どのような処置が適切かを考え、延命できるように治療を施すのが当社の仕事。いわば、“建物の総合病院”です」と話すのは八幡代表だ。代表は、自社の強みを「お客様に喜ばれることに喜びを感じる」、「“ありがとうございました”に“ありがとう”と返される仕事をする」という志を全社員が持っていることだと語る。

「例えば分譲マンションの改修工事

丸八土建工業株式会社
会社概要

- 設立年：1975年8月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役社長：片野 健太
- 従業員数：10名
(内、女性従業員2名)
- 〒115-0043
東京都北区神谷2-18-13
- TEL：03-5249-0055
- <http://www.maruhachidoken.co.jp>
- 事業内容：
建築設備工事、給排水衛生工事



春の花見、6月の社員旅行、夏のボウリング大会、忘年会など、社内のイベントはいくつかありますが、秋の町内のお祭りもその1つです。創業44年の弊社には「地域に愛される企業でなければいけない」という理念があるため、お祭りには社員も参加し、2年に1回は神輿も担ぎます。また、その日は会社の1階部分を休憩所として地域の方々に提供し、お茶を出したりもしています。

他にも、年末の「火の用心」で夜回りに参加したり、交通安全パトロールに参加するなど、こうした地域活動への貢献が、神社の排水工事を受注するなど仕事につながっています。
(松尾さん、岩野さん、高松さん)



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



も柔軟に対応してくれるという。

「妻が体調を崩した時、申し訳ないと思いながらも夜中、社長に電話を掛けたことがありました。社長は“奥さんと一緒にいてあげなさい。現場はなんとかするから”と言ってくれました」と話すのは入社4年目の高松さん。

「その時は翌朝早くにみんなに電話して、彼の入る予定だった現場に誰か行けないか、あるいは協力会社さんに入ってもらえないか調整しました。誰かが休んでも、他のみんなでやりくりしてカバーする。チームワークが良く、素直で優しい社員ばかりです」(片野社長)

「会社にとって、人は宝」と笑顔で話す片野社長のもと、全社員で“働き方改革”に挑んでいる。

水装置工事主任技術者の資格も取得した入社9年目の松尾さんは「会社から応援してもらっているのが分かるので、合格するまで挑戦しようと思いました。今も次の資格の取得を目指しています」と意欲を燃やしている。

社員もその家族も大切に
「会社にとって、人は宝」

「社員ファースト」という言葉は、入社6年目の岩野さんが使い始めた言葉だ。

「資格の勉強に関しても、社長の方から“取りたい資格はある？”と聞いてくれます。更に、私たちのことだけでなく、家族のことまで考えてくれます」
育児休業制度や介護休業制度の整備に加え、家族が体調を崩した時などに



片野社長は就任4年目。自らも現場に出て社員と共に汗を流す



「うちの会社はアットホームで働きやすい環境です」と語る松尾さん(左)、岩野さん(中央)、高松さん(右)



資格取得に向けた社外講師を招いての講習会



新入社員は1週間かけて基礎的な技術を講習会で身に付ける



道具、機械の使い方や手入れの方法なども講習でしっかり学ぶ



キーワードは「社員ファースト」
設備業の“働き方改革”を目指す

丸八土建工業株式会社

「社員ファースト」をキーワードに掲げ、空調、電気、衛生、水道など建築設備に関する専門工事を手掛ける丸八土建工業。社員の技術力向上や資格取得を会社が後押しすることで生産性を上げ、残業時間の削減を実現している。

きつい、汚い、危険
「3K」のイメージを払拭

建築設備工事、給排水衛生工事など、設備業の分野に幅広く対応する丸八土建工業は、設備業の“働き方改革”実現に向けてチャレンジを続けている。残業時間は月平均5時間。講習による従業員の技術力向上や、休憩時間と作業時間の気持ちのメリハリをつけることなどによって、残業時間の短縮を可能にしてきた。休日数も週休2日に近づけるよう取り組んでいる。

「設備業と聞くと、“きつい・汚い・危険”のいわゆる“3K”や、“怖い”

とか“怒鳴られる”というイメージを持たれがちですが、これを払拭したい。業務の都合上、残業が発生する日はありますが、それ以外の日はきちんと定時に帰るよう、皆が取り組んでいます」と片野社長は語る。

技術向上、資格取得を
講習会で会社が後押し

社員の技術力向上のために、同社が力を入れているのが、主に4～6月に社内外で行なわれる講習会だ。

「新入社員や実習生が入ってきた時は、まず1週間の講習会を行い、基

本的な作業を覚えてもらいます。その際は、先輩社員も一緒に参加します。先輩社員はより難しい作業をトレーニングしたり、新入社員に教えながら自分自身も技術を磨いています」(片野社長)

従業員の資格取得も会社が強く後押ししている。1級管工事施工管理技士、2級土木施工管理技士、1級配管技能士など業務に必要な資格取得のための講習会費用や交通費は会社が負担し、技能試験のための練習も社内で行っている。社外から講師を呼び、講習会を実施することもある。

1級管工事施工管理技士に加え、給

仕事とプライベート両方の充実が ファンの期待に応えるアニメ作品を生む



日本を代表するサブカルチャーの一つとして、国内外から人気を集めるアニメ。「視聴者の期待に応えたい」との思いを胸に、エイトビットでは日々作品を制作している。多くの人に喜ばれる映像の裏側には、徹底したリアリティの追求と働きやすい職場環境があった。

リアリティを追求した映像が 原作ファンを納得させる

アニメーション映像の制作やグッズの企画・販売を手掛けるエイトビット。同社を立ち上げた葛西代表は、アニメ制作にける思いを次のように話す。

「『視聴者や原作ファンの期待に応えたい』という思いで作品を作っています。アニメは世界中で見られていますし、何年も経ってから『あの作品は良かった』と言われることもあるので、作っていて面白いですね」

少しでも多くの人に喜ばれる作品にするため、カメラを持ってロケハン*

に行くことも多い。登山を題材にした作品の制作時には、作中でキャラクター達が登る山に実際に登って来たという。

「アニメを描く上でインターネット上の写真だけでは情報不足。実際に足を運ぶことで、その場の気温や風景の見え方が分かり、リアリティのある映像になります」

丁寧なリサーチによって、ファンが納得する映像ができあがる。

※ ロケーション・ハンティングの略。映像の舞台となる場所へ実際に行き、資料となる写真や映像を撮影すること。

社員の意見を聞くからこそ 働きやすい会社になる

多忙なイメージのあるアニメ業界において、同社の残業時間の短さは特徴的といえる。「自分の時間を持つことが仕事の充実にもつながる」との考えから、独自のフォローシステムを導入。会社全体で業務時間を管理し、仕事を振り分けることで、特定の人のみが忙しくなることがなくなったという。制作部に所属する入社2年目の中矢さんは次のように話す。

「女性が働きやすい環境が整っているところに魅力を感じ、異業種から転

職しました。自分の好きなサブカルチャーに携われるのが楽しいです。忙しい時もありますが、メリハリを持って働いています」

こうした会社主導の取組はもちろん、社員自身が「会社を良くするにはどうすれば良いか」を考える場もある。同社では月に2回若手社員が集まり、社内で困っていることを話し合う「ボトムアップミーティング」を開催。月に一度は葛西代表も参加し、早期に問題を解決できるようにしている。

「社員には我慢せずにどんどん意見を言ってもらい、問題が小さいうちに解決したいと考えているので、意見が言いやすい環境づくりに取り組んでいます」(葛西代表)

エンドロールに自分の名前が 流れた時の達成感

平均年齢30.9歳の同社では、特に若手の育成に力を入れている。入社後は経験に応じて1週間～1ヶ月の研修期間があり、その後は配属先の上司の

サポートを受けながら、業務を通じて仕事に必要な知識や技術を学んでいく。制作部に所属している入社1年目の相澤さんは演出家を目指して勉強している。

「初めてエンドロールに名前が載った時は嬉しかったですね。自分が作ったCG映像がアニメ内で流れるので、大きなやりがいを感じます」

また、絵コンテの描き方や実際のカメラを使用したレイアウトの勉強、特殊な映像ソフトの使い方など、専門技術を学ぶための勉強会も社内でも頻繁に開催されている。所属部門に関わらず自由に参加できるため、自分のキャリアプランに沿って必要な力を身に付けることが可能だ。

「未経験で入社して活躍している先輩もたくさんいるので、アニメ業界に興味がある人はチャレンジできる会社です」(葛西代表)

社員が働きやすい環境がある会社だからこそ、たくさんの人を楽しませるアニメ作品が作れるのだろう。



葛西代表自身も未経験でアニメ業界に入り、それからアニメ制作の奥深さに気付いた



中矢さんはアニメ内の設定制作を担当。キャラクターの衣装や小物の設定を管理している



上司との仲が良いと話す相澤さん。「2人でラーメンを食べに行くこともあります」



アニメ制作の現場はデジタル化が進んでいるが、手作業による細かい作業も多い



職場には資料がいっぱい。和気あいあいとした雰囲気でも話し合いながら仕事は進められる

株式会社エイトビット 会社概要

- 設立年：2008年9月
- 資本金：200万円
- 代表取締役：葛西 励
- 従業員数：54名
(内、女性従業員20名)
- 〒167-0043
東京都杉並区上荻1-16-14
武蔵館ビル4階
- TEL：03-5397-8011
- <http://8bit-studio.co.jp>
- 事業内容：
アニメーション作品の企画・制作、
グッズの企画・販売



当社では今、休憩室の充実にも力を入れています。ただ休むスペースとしてだけではなく、コミュニケーションの場になればと、社長が用意したのは数種類のボードゲーム！昼休憩の時間に、色々なゲームを日替わりで楽しんでいる社員もいます。

目指しているのは仕事と休憩時間の気持ちのメリハリです。集中する時は集中する、楽しむ時は楽しむ、ときっちり分けることで、どちらの時間も充実できる環境を作っています。

また、部署によっては話す機会が少ない社員同士でも、ここでは自然と交流ができるため、仕事でのやり取りがスムーズになったり、フロアが違う人との情報共有ができます。時にはゲームを通じて相手の意外な一面を知ることもあります。

(管理部 入社5年目社員)



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



エコア株式会社
会社概要

- 設立年：1980年1月
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役社長：宮澤 公栄
- 従業員数：120名
(内、女性従業員 40名)
- 〒190-0021
東京都立川市羽衣町 1-5-15
- TEL：042-524-3232
- http://www.ecore.jp
- 事業内容：
食品安全事業、ビル環境管理事業、
住宅環境管理事業



弊社の期末である11月に社員旅行に行きます。昨年は宮澤会長の出身地で、武田信玄ゆかりの地である山梨と長野に泊まりがけで行きました。宮澤会長が持つ畑を見たり、テーマパークに行き食事や観光をしたりしました。宿泊先での宴会は、社員同士の親睦を深める場にもなって大いに盛り上がりしました。

特に楽しみだったのが武田信玄のお墓があるというお寺での座禅です。1年を振り返り、新しい年に備えるためにお願ひしました。精神を統一できる、あるいは1年を振り返れる機会はなかなかないので、貴重な経験になりました。

(伊井さん・柏原さん)



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



先輩や上司、社長も分かりやすく教えてくれるので、とてもありがたいです」と笑顔で話してくれた。

社長も社員も同じ思いで
環境管理に取り組む

「社員が皆、『仕事が好き』と思ってもらえるように、環境づくりや人材育成に力を入れています」と宮澤社長が話すように、伊井さんや柏原さんの和やかな表情や話し方から、社内の雰囲気の良いことが伝わってくる。

「『仕事が好き』と、この会社に入って初めて思いました。社長や先輩に支えていただきながら、食品安全の最前線、最先端で働いているなど実感する毎日です」(伊井さん)

社長も社員も全員が同じ思いを共有し、これからも全社体制で“安心・安全”な環境づくりに取り組んでいく。

いるのは20名ほど。そのほとんどの社員が未経験で入社した。実際、食品安全事業部でコンサルタントとして活躍する入社1年目の柏原さんは、以前もコンサルタントをしていたが対象は動物病院や学習塾だったという。

「農業高校で食品に関する勉強をしたことがきっかけで、食品衛生に関わる仕事がしたい、食品衛生のコンサルタントとして働きたいと思い、入社しました」(柏原さん)

東京事業所の規格研究主任として、食品安全に関する制度の手引書の制作などにあたる入社4年目の伊井さんも「以前は老人ホームで管理栄養士として勤務していました」と言う。

「お客様にコンサルティングをする上で研修も行っており、研修には長けています。そのノウハウを活かして社員も育成しています」と宮澤社長。伊井さんも「新入社員研修はしっかり行われますし、分からないことがあれば、



自ら国際会議に出掛け、規格や基準についての情報を収集しているという宮澤社長



「これからもっと勉強して、社長の両腕になりたい」と話す柏原さん(左)と伊井さん(右)



顧客のニーズに応えるべく、2017年4月に設置した食品安全事業部



規格の認証サポートやコンサルティングの一環としてセミナーを開催



実際にスーパーや食品工場などに赴いて食品安全管理のための監査も実施している



思いを一つに幅広く仕事する
環境・衛生管理のスペシャリスト

エコア株式会社

総 総合的な環境と衛生の管理、コンサルティングを行っているエコア。取引先は中・小規模のビル管理会社から大手食品事業者、病院、学校、更には自治体等まで様々だ。専門性の高い業務を扱う社員たちは、前向きに生き生きと働いている。

幅広い業務の共通項は
“環境と衛生の管理”

「食品安全」「ビル環境管理」「住宅環境管理」。エコアのウェブサイトでは「業務内容」に掲載されている、いわば“畑違い”のような業務だが、同社では全てを引き受けている。

「3つに共通するのは“環境・衛生を管理する”ということ。ビルや住宅に加え、“食品安全”では食品を扱う工場や店舗などの環境・衛生を守っています」と宮澤社長は話す。

「これからは環境管理の時代」と先代社長の宮澤会長が1980年に会社

を設立。給排水の管理や土壌の殺菌・殺虫といった業務からスタートし、食品衛生管理、ビルや住宅などの建物の衛生管理と、業務の範囲を広げ、今日に至っている。

とりわけ近年、需要が高まっているのが食品安全管理の分野だ。2020年6月施行の改正食品衛生法により、国際基準「食品の危険度分析による衛生管理(HACCP)」が日本の国家基準になる。業界全体を見るとHACCPなどの食品安全の国際基準についての専門家は少ないが、エコアは宮澤社長が食品安全の国際基準や規格に関する専門知識を持ち、食品安全規格の監査

やコンサルティング業務を行うスタッフも在籍。規格認証のサポートや、食品安全の研修・セミナーを開いたりしている。

「行政や自治体・組合からの依頼も増え、『食品安全＝エコア』という認識が高まってきたと感じております。日本の食品安全をしっかりサポートしていきたい」と宮澤社長は意気込む。

第一線で活躍する社員の
ほとんどが未経験で入社

現在およそ120名いる社員のうち、コンサルタント監査員として活躍して

特定非営利活動法人
ケンパ・ラーニング・コミュニティ協会
会社概要

- 設立年：1990年10月
- 理事長：和久津 肇
- 従業員数：117名
(内、女性従業員 93名)
- 〒181-0001
東京都三鷹市井の頭 2-14-6
- TEL：0422-49-2770
- <http://www.kenpa.org>
- 事業内容：
認可保育所の運営、事業所内保育所の開設支援・運営受託、外国語補助教員派遣



少人数保育を掲げ、園児一人ひとりの「やりたい!」思いを尊重している当園では、職員のやりたいことや個性・持ち味といったものも大切にしています。昨年の運動会では、職員が着用するおそろいのTシャツを保育士の鈴木さんがデザインして、好評でした。とはいえ何でも「手づくり」にこだわらなくてもいいわけではありません。近年では、これまで内製していたために手間がかかっていた物品を、購入に切り替えることで、職員の労働時間を削減することに成功しています。効率化と「やりたい」思いをバランスよく取り入れて、働きやすさや、やりがいを実現していけたらと思っています。
(和久津理事長)



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



ある同協会では、毎年10%超の従業員が産前産後休業・育児休業を取得する。子が就学するまでは短時間勤務の選択が可能で、法定を超える制度が整備されており、復職率は100%に近い。事務のIT化を進め、効率を高めることで労働時間の削減も図っている。

また、社内教育・研修も充実しており、入職時には全員を対象に「ガイドブック研修」を行い、理念を共有する。いずれ独立したいと考えている職員へのサポートも積極的に行い、事業所内保育所事業を受託した際には、そうした職員に設立・運営を任せられた実例がある。今後は重度心身障害児支援事業の立ち上げも目指す。

子どもたち一人ひとりの個性・主体性を育む同協会。人づくり・会社づくりにも、その理念が生きていた。

英語や海外に興味があり、多言語コミュニケーションが可能な環境にひかれて入社したのは、入社2年目の中村さん。日常のやり取りの中で生きた外国語に触れられる日々が満足しているという。

職員同士の関係も非常に良く、何でも相談できる雰囲気だ。上司からは仕事をしていく上で「今度はこんなやり方をしてみたら?」と、有益なアドバイスをもらうことも多いという。岩下さんも中村さんも、もっと経験を積み、先輩たちの指導を受けながら、子どもたちはもちろん、保護者に寄り添える保育士になりたいと語ってくれた。

休暇制度や教育研修が充実
安心して働き続けられる職場

現状、職員の平均年齢が30歳代で



「職員も、保護者の方々も、悩みを一人で抱え込まないでほしい」と語る、和久津理事長



「個々の成長を保護者の方と一緒に間近で見られるのがとても嬉しいです」と話す岩下さん



打合せのひとつ。日報作成などの事務作業はIT化によって省力化されている



「よりよい保育を提供するためには、主体的に関わっていくことが大切」と話す中村さん



働く仲間の多様性を認め合いながら
インクルーシブ保育を実践

特定非営利活動法人ケンパ・ラーニング・コミュニティ協会

認可保育所運営等を通じて「壁のない保育」を提供する、ケンパ・ラーニング・コミュニティ協会。ここでは、ありのままの子どもたちを見守る保育士たちが、生き生きと働ける環境が整備されていた。

子どもたち主体の保育
個性に向き合って、伸ばす

「インクルーシブ教育」。これは、共生社会の実現を目指し、人間の多様性を尊重する教育であり、主には障害のある人とない人とが、共に学ぶ仕組みを指すもの。ケンパ・ラーニング・コミュニティ協会は、『民族・国籍・宗教・文化・発達・障害、様々な違いを認め合い助け合う笑顔のコミュニティ』を未来ビジョンとして掲げ、ダイバーシティ、インクルーシブ教育・保育の提供を行う。

現在、直営の認可保育所を4園運営

する同協会。保育士を始めとする職員も多様性に富んでいて、男性保育士が約20%在籍。職員の出身国は7か国に及び、高齢の職員もいるという。

業界全体では5%程度といわれる男性保育士を確保するために、何か工夫をしているのだろうか。和久津理事長に尋ねると、穏やかな口調で答えてくれた。

「よく聞かれるのですが、特別なことはしていないんですよ。多様性を大切にしようという私たちの理念に共感した仲間が集まった結果、そうなっているのではないのでしょうか。他業種から転身した職員も少なくありません

し、65歳以上の職員もいます。背景の異なる職員皆が、子どもたちの主体性を大切に育てています。今後は、定年制度を撤廃して、更なる人材の確保に努めていきたいですね」

アットホームな雰囲気の中、
共に成長できる人間関係

入社5年目、班長の岩下さんは、中学生の頃からの夢を叶えて保育士になった。就職の際に重視したのは、温かい雰囲気。自分自身の性格も考えて、1クラスの人数が少なく、一人ひとりとしっかり向き合える同協会を選択した。

株式会社サン・エクスプレス
会社概要

- 設立年：1987年6月
- 資本金：1,200万円
- 代表取締役：遠藤 隆之
- 従業員数：43名
(内、女性従業員4名)
- 〒185-0005
東京都国分寺市並木町3-7-2
- TEL：042-329-4320
- <http://www.sun-and-endoh.co.jp>
- 事業内容：
貨物運送、一般及び産業廃棄物収集
運搬処理業



敷地内にあるプレハブの建物は、ごみ収集担当者が利用する休憩所。2018年12月に完成したばかりの新築です。以前は1階建てで老朽化も進んでいたため、リニューアルして2階建てになりました。

1階は更衣室、2階が事務所兼休憩スペース。写真は完成直後の様子なので広々としていますが、現在は、ここにテーブルなどを配置し、各自の席もちゃんと用意しています。業務の合間に戻ってきて昼食を食べるのも、書類作業をするのもここです。以前の建物は雨漏りしていたのですが(笑)、今はピカピカだし、2階建てになって広がったのが嬉しいですね。
(大信田さん)



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



大信田さん(左)は企業のごみ収集、藤崎さん(右)は家庭ごみの収集を主に担当。入社のごきっかけは二人とも「子どもが生まれて働き方を見直した」とのこと



「和気あいあいとしていて、誰でも意見が言いやすい社風だと思います」と語る遠藤社長



収集の仕事を終わったら会社に戻り、翌日に備えてパッカー車(ごみ収集車)を清掃する



住宅街の一角に建つ本社。国分寺市をはじめ東大和市や武蔵村山市などからも委託を受けている

辛さを感じません」

入社1年目の藤崎さんも「慣れれば作業が早く終わるので、むしろ楽です。今日も15時には回収の仕事が終わったので、あとは洗車や片付けだけ。実働時間が短く、残業がほとんどないのが魅力です」と話す。

現場で作業する社員の中には女性も1人いる。育児と仕事を両立させながら働いていたが、2人目を授かり現在は産前休業中だという。

「人材は男女問わず募集中ですが、女性社員が増えれば、なおありがたいですね。女性のソフトな対応は、住民の方々と接する際に役立つと思います」(遠藤社長)

事業の安定が今後の課題
業務内容の拡大も検討中

現在の主力であるごみ収集業務は自

治体からの委託であり、数年に1度行われる入札によって受注が確定するが、受注できなければ仕事が一時的に減る可能性もある。そのため1年ほど前まで従業員は契約社員として採用してきた。しかし、それでは社員やその家族が生活に不安を抱くことがわかり、正社員雇用に切り替えた。

「入札に左右されないよう、事業を安定して継続させていくことが今後の課題。事業拡大も検討しています。現在の業務内容にとらわれず、幅広い業種を視野に入れて探しているところです」と遠藤社長は語る。

創業時から「地域に育てられたことに感謝し恩返しする企業」を理念として掲げてきた同社。街をきれいにする仕事にとどまらず、いずれは新しい形の“恩返し”も始まりそうだ。



運送業者としてスタートしたサン・エクスプレス。現在は物流事業のほか、自治体からの委託や企業との契約により、一般ごみや産業廃棄物の収集業務を行っている。体力が必要な仕事ではあるが、残業は少なく、働きやすい職場だと社員は口をそろえる。

るのも大変ですし、トラックが入れない細い道も多く、作業員が走って回収するため体力が必要です」と語る遠藤社長。少しでも社員の体の負担をやわらげようと始めたのが、社内で受けられるマッサージだ。

「月1回、整体師の先生に来ていただき、手の空いた社員が簡易ベッドで施術を受けられるようにしています」

業務時間中に無料で施術を受けられるとあって、評判は上々。あまりの心地良さに眠ってしまう社員が大半だという。会社では施術を受けにくいという社員は回数券を受け取り、休日に整体院へ足を運ぶこともできる。

免許取得は補助金で支援
実働時間の短さも魅力

業務には準中型免許が必要だが、入社前に保有していなくても良い。入社後に免許取得やオートマチック車限定解除をすれば毎月の給与に補助金が上乘せされる仕組みのため、未経験者でも挑戦しやすい。

体力的に厳しい面はあるが、「慣れてしまえば苦にならない」と話すのは、入社9年目、環境事業部の大信田さん。

「最初の1か月くらいは大変でしたが、コツをつかめば効率良く動けますし、自然と体力もついてきます。今は

体力とフットワークを活かして
家庭や企業の「きれい」を保つ

株式会社サン・エクスプレス

家庭ごみ収集は体力勝負
無料のマッサージで元気に

サン・エクスプレスの事業は、国分寺市や近郊地域の家庭ごみの収集、企業の廃棄物収集、運送や引越しなどの物流事業といった3つの柱からなる。メインはごみ・廃棄物の収集で、事業全体の6~7割を占める。このほか、放置自転車撤去や一般家庭の清掃など様々な業務を請け負っている。

「国分寺市ではごみの分別徹底のため、数年前からごみ集積所ではなく各家庭の玄関前で回収する戸別収集方式になりました。ドライバーが道を覚え

株式会社ジーケーライン
会社概要

- 設立年：2008年11月
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：松木 利夫
- 従業員数：83名
(内、女性従業員36名)
- 〒169-0072
東京都新宿区大久保1-7-18
アサヒニューシティビル4階
- TEL：03-5286-7100
- <https://www.gkline.co.jp>
- 事業内容：
EC支援事業、アドマーケティング
事業、人事・労務コンサルティング
事業



社員には、定時になるべく帰るよう
に伝えています。プライベートな時間
での自己研鑽や家族とのひとときで、
仕事を充実させることが重要だと考
えているからです。更に働きやすくす
るため、入社3年目にバースデー休暇、
5年目には3日間のリフレッシュ休
暇を取得できるようにしました。

忘年会は毎年、渋谷や新宿のクラブ
を貸し切り、社員の希望で豪華景品を
用意しています。設立10周年を祝し
た2018年の忘年会では、クルージ
ングや家電など、予算を上乗せして奮
発しました。

(松木社長)



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



です」と、仕事を通じて徐々に自信を
付けている。

働きやすさ抜群
女性も長く活躍できる環境

濁川さんの前職は夜遅くまで働き、
拘束時間が長かった。しかし現在は、
定時で退社することができ、有給休暇
も取りやすく、働きやすいという。

「入社前の説明会で残業はあまりな
いと聞いていましたが、本当にその通
りでした」（濁川さん）

社内には管理者に登用された女性社
員や、結婚・出産後も長く働く女性社
員もいる。須田さんも「ずっと働きた
い」と、先輩の姿に自身を重ねる。

濁川さんの目標は「お客様との信頼
関係を築いていく」こと。そのため
にも「少ない質問でお客様が望む回答
を導きだせる高いスキルを身に付け
たい」と話す。

自身の成長を糧に、ITのプロとし
て、ネットショップ経営者の喜びに貢
献できる、充実した職場だ。

と松木社長は話す。

サイト運営の専門的な助言ができれば
経験が少ない若手社員でも真摯に対
応してもらえる。更に、経営者の視点
でビジネスを俯瞰する経験も積むこと
ができる。

メディアコンサルティンググループ
の濁川さんはコールセンター職を経
て、2017年10月に入社。

「入社直後でも、意見をしっかり聞
いてもらえます」と話す。

ITの最先端の知識を学びながら、
電話やメールで顧客へ提案する仕事に
やりがいを感じている。

同じく、メディアコンサルティング
グループの須田さんは入社1年目。IT
分野は未経験でのスタートだったが、
「IT初心者でも挑戦できそう」と入
社を決めた。実際、マニュアル通りには
進まない仕事だからこそ、自身の判断
に任せてもらい、成長の機会を柔軟に
与えてもらえる先輩の指導がありが
たいという。

「お客様からの質問に自分で解決策
を提示できた時、成長を感じて嬉しい



「仕事で成長したい人が活躍できる環境を整えて
います」と松木社長



拡大・成長を表す八角形の涙で、顧客の喜びや
感動をイメージしたロゴ



濁川さんは一児の父。「仕事とプライベート
を両立でき、自分の人生を大切にしながら
働けます」



「先輩にも気軽に質問でき、本当に仲の良い職場です」
と須田さん（左）と管理グループの佐々木さん（右）

ネットショップで商品を販売する企業が増える一方、ウェブサイトの
運営に必要な知識や技術は複雑だ。試行錯誤している企業に向けて
ジーケーラインでは「すべてのウェブサイトを笑顔に」とのメッセージを
掲げ、ITのプロとして、戦略的なサイト運営を提案している。

どまらず、効率的かつ効果的なサイト
運営と集客システムについて助言して
いる。

「美しいデザインと、売れるデザ
インは異なります」と松木社長は言う。
複数のバナーをアニメーションで効果
的に表示したり、大手EC（電子商取
引）サイトが実施するポイントキャン
ペーンを活用し、戦略的なショップ運
営を強化したり、省力化や売上増につ
ながる実用的な提案をできることが、
同社の強みだ。

ビジネスのあらゆる手動を自動化す
るなど、ECにとどまらない水平展開
と、直近ではAIセミナーの開催といっ

た顧客データの活用をより掘り下げる
垂直展開を掛け合わせ、提案の幅と深
みを今後さらに広げていく方針だ。

IT初心者も学びやすく
若手が活躍できる風土

変化の激しいIT業界で成長し続け
るため、ジーケーラインでは若手が
挑戦しやすい環境を整えている。

顧客の多くは、厳しい競争を勝ち
抜いてきた中小企業だ。ITのプロと
して各社の社長へ提案する仕事は、
「緊張感がありますが、多くを学ぶこ
とができ、成長するチャンスです」

戦略的サイト運営で感動と喜びを
ITのプロとして企業を支援

株式会社ジーケーライン

省力化や売上増に貢献
実用的提案に強み

「新しく面白いアイデアを企画した
い」と、松木社長はそれまで経験して
きたIT業界の知見を活かし、2008
年にジーケーラインを設立。当初は、
ホームページ制作や、検索エンジンで
発見されやすい技術支援から始動し
た。

しかし、「売上や集客力を伸ばした
い」「必要な人員を自社でまかなえ
ない」など、ウェブサイト運営に関する
顧客からの相談が次第に増えてきた。
そこで現在は、サイトのデザインにと

株式会社シルバービレッジ
会社概要

- 設立年：1985年10月
- 資本金：6,800万円
- 代表取締役会長：石井 征二
- 従業員数：240名
(内、女性従業員173名)
- 〒192-0043
東京都八王子市暁町1-47-1
- TEL：042-627-0432
- <http://www.silvervillage.co.jp>
- 事業内容：
有料老人ホームの運営



社内で野球部を結成しており、日野の施設長が監督を務めています。今年、八王子早朝野球連盟の大会で優勝を飾りました。12年ぶり2度目の栄冠です！私もホームランを打って勝利に貢献しました。

八王子早朝野球連盟は40年以上の伝統があり、私たちと同じように土・日曜日が休みではない業種の人たちが集まって年数回、大会を開いています。

私たちのチームは加盟して今年で17年目。朝6時から試合をして、その後に出勤ですから体力は必要ですが、「それでもやりたい！」という野球好きが集まっています。50代の先輩も活躍しています。
(堀本さん)



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



「楽しむ時は全力で」をモットーに
高齢者の暮らしを明るく優しく支える

株式会社シルバービレッジ

超高齢社会といわれる日本において、介護の必要な高齢者が安心して生活できる施設の重要性は増している。介護の仕事は厳しさや難しさがクローズアップされることもあるが、シルバービレッジは、入居者とともに職員も安心して働ける職場づくりに力を注いでいる。

入居者が楽しめるよう
様々なイベントを開催

介護付き有料老人ホームを運営するシルバービレッジは、八王子市と日野市に各2施設を構える。基本理念は「笑顔とまごころで“ゆったりと安心の毎日”を提供する」こと。総務部の諸星部長は「ご入居者はもちろん、働く人たちにとっても“ゆったりと安心”できる環境でありたいと考えています」と語る。

「福祉業というよりサービス業」と諸星部長が言うように、ここでは単なる「介護」ではなく「介護サービス

を提供する必要がある。それだけ仕事に対する姿勢も厳しいものが求められるが、ただ厳しいだけでは入居者にその雰囲気伝わってしまう。

「仕事はきちんとやりつつも、楽しむ時は全力で楽しむのがモットーです。レクリエーションには非常に力を入れていて、納涼祭やクリスマス会を始め、毎月のようにイベントを開催しています」(諸星部長)

イベントには介護職員だけでなく、事務や営業なども含め全員が参加し、出し物をしたり模擬店を出したりして盛り上げる。入居者に楽しんでもらうため、職員も本気で楽しんでいる。

未経験者も歓迎
着実な研修でスキルアップ

同社は同業他社に比べると、未経験で入社する人の割合が高いのが特徴だ。

「資格や経験よりも、大切なのは仕事への意欲と優しさ。仕事に不慣れだろうと、感情表現が苦手だろうと、根が優しい人であればご入居者には分かっていただけます」(諸星部長)

入社後、3～6ヶ月かけて研修を行い、座学、見学、実技という流れで徐々に立ち上げていくプランが組まれている。入社後に資格を取得すれば会社から補助金が支給されるほか、毎月の



「17時までの勤務で残業も少ないため、育児中の職員も家庭と両立して働いています」と話す諸星部長



「優しかった祖母に恩返しがしたくてこの仕事を選びました」と話す堀本さん(左)と、「母が働いていた施設で、学校帰りにおじいちゃんおばあちゃんに遊んでもらっていました」と話す松田さん(右)



研修で使用するマニュアルと評価表。スキルの習得状況が一目で分かる



リハビリテーションならぬ「遊びりテーション」ルーム。取材時は12月のため、クリスマスの飾り付けで賑やかだった

給与にも資格手当が付与される。

昨年は初めてインターンシップを実施。介護だけでなく全部署の仕事を5日間かけて学生に体験してもらった。

「ご入居者を支えているのは介護職員だけではなくありません。どの会社でもそうですが、様々な部署が協力し合っただけで回るということを、学生に知ってもらいたかった」と諸星部長は言う。インターンシップ生のフレッシュさは現場の職員にとっても良い刺激となったので、今後も続けていきたいと考えている。

丁寧で優しい先輩の指導
温かい雰囲気も魅力

入社8年目、介護部の松田さんは、会社の魅力を次のように語る。

「尊敬できる先輩がいること。この人になりたいと心から思える人

に出会えることってなかなかないです。あとは教育制度が整っているところ。『勝手に見て覚えなさい』ではなくきちんと指導してもらえるし、介護マニュアルや、ご入居者一人ひとりに対応した評価表もあるため、よく分らず不安なままご入居者に関わることはありません」

同じく介護部の堀本さんも「先輩は皆さん優しいです。私はまだ入社1年目で分からないことも多いのですが、質問すれば丁寧に答えてくれるので働きやすいです。ご入居者と話すのも楽しくて、大変なことがあっても苦になりません」とほほ笑む。

松田さんと堀本さんの入社のきっかけは、どちらも知人から「あの会社は雰囲気が良い」と聞いたことだった。二人とも実際に働いてみて、その「口コミ」に間違いはなかったと実感している。

ファミリーレントリース株式会社概要

- 設立年：1994年9月
- 資本金：3,000万円
- 代表取締役：鈴木 國夫
- 従業員数：58名
(内、女性従業員18名)
- 〒192-0071
東京都八王子市八日町5-9
- TEL：042-621-0111
- https://www.family-cl.co.jp
- 事業内容：
コインランドリー機器の販売・リース・レンタル、店舗設計、経営アドバイス



バラの展示会に足を運んだことをきっかけに、バラの魅力に一気に引き込まれました。それ以来、八王子市内の自社の土地にバラ園を造園し、今では約300本のバラが咲き誇っています。年に2回、社員総出でバラ園の土を掘り起こし、メンテナンスするのが恒例行事に。5月には、お客様を招待し、バラの発表会を兼ねたホームパーティーを開催しています。このパーティーを楽しみに待ってくださっている方も多いです。
(鈴木代表)



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



濯するケースが増えているからだ。入社2年目で管理部の平岩さんは、「ランドリー機器には、弊社の連絡先が記載されているので、外国人の方から直接電話をいただくこともあります。電話を受けた時に、世界各国の方に利用されていることを実感します。弊社のランドリー機器が、少しでも旅行の手助けになればうれしいですね」と言う。

同社では、外国人観光客の利用拡大を見据え、コインランドリーのキャッシュレス化に着手する動きもある。

「外国人観光客の利便性を高めるためには、電子マネー化などにも対応しなければなりません。コインランドリー業界は時代の動きに合わせ、成長を続けてきました。これからも既存の考えに捉われるのではなく、コインランドリーの新たな可能性を模索していきたいと考えています」(鈴木代表)

「未知の体験をすることで、人間としての幅を広げてほしい」という鈴木代表の思いを反映したものだ。

イベントを企画している入社3年目で管理部の小野島さんは、「2カ月に1回ぐらいのペースでイベントを開催するため、その準備に苦心することもあります。お客様に喜んでいただけた時には、苦勞が報われた気がします。イベントを通して新たな経験ができるため、社員の成長の場にもなっています」と語る。

ランドリーのトレンドを掴み
インバウンド需要に対応

同社では、ランドリー事業の新たな展開として、インバウンド需要に目を向けている。国内を旅行する外国人が増加し、滞在期間も延びてきたことで、ホテルやゲストハウスなどに設置されたランドリー機器を用いて、自分で洗



「お客様、取引先、社員の三方良しの仕事にすることが大切」と話す鈴木代表



「先輩のフォローが手厚く、働きやすい」と話す小野島さん



「若手社員が意見を言いやすいのも当社の特徴」と話す平岩さん



現場で培った実践的な技術力を用い、コインランドリーのアフターフォローも行っている



日々の生活に欠くことのできないランドリー機器。国民の生活の一端を支え続けているコインランドリーを専門に、約40年間、お客様に寄り添いながら歩み続けた会社がファミリーレントリースだ。

一方、アウトドア事業は、コインランドリー店舗の設計・経営アドバイスを中心に展開。店舗開設のサポートにとどまらず、『コインランドリー経営塾』を立ち上げ、長年の経験で培ったコインランドリーの店舗運営に関する経営ノウハウを伝授している。

創業以来、ランドリー業界に向き合ってきた鈴木代表は、「ランドリー機器は銭湯の一角に設置されたのが始まりで全国に普及し、現在でも生活に欠かせない機器になっています。我々の事業は日々の暮らしを支えていることを肝に銘じ、お客様の視点に立ったサービスを徹底しています」と語る。

社内外のイベントを通して
人としての見識を深める

社内・社外イベントが充実している点が、同社の特徴の一つだ。お客様を招待するイベントには、山菜天ぷら会、流しそうめん会、餅つき大会など、趣向を凝らした催しが並ぶ。日ごろの感謝の気持ちを伝える場にするとともに、イベントでの交流で生まれたつながりを通して、新たな仕事にも結び付けている。更に、社内イベントは、スノーモービル、クルージング体験など、アクティブな内容だ。社内外を問わず、多種多様なイベントを開催するのは、

コインランドリー一筋40年
生活者視点で日々の暮らしを支えたい

ファミリーレントリース株式会社

イン・アウトドアの両軸で
ランドリー業界をけん引

1979年の創業以来、ランドリー機器の専門企業として成長を続けてきたファミリーレントリース。事業の柱は、インドア事業とアウトドア事業の2つに分かれる。インドア事業では、企業や大学、ホテル・旅館、福祉施設などに対してランドリー機器を設置・販売し、国内インドアコインランドリーの最大手として業界をけん引している。現在までに約25,000台のランドリー機器を設置し、ユーザー数は約12万人に及ぶ。

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!

就職活動証明書も発行



密着レポート!

中小企業の技術・情熱・やりがいを体感!

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! 会社の概要や事業の説明に加え、社内や工場の見学など、実際に働く現場を見ることが出来ます。また、仕事を模擬体験するワークショップや、経営者や社員の方々との交流会も実施しています*。

※回によって、実施内容は異なります。

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社だけの参加も可能です。

社内見学/工場見学



参加者の声

「日頃見ることでできない専門的な部分を見ることができて貴重な体験になった」

ワークショップ/グループワーク



参加者の声

「和気あいあいとした雰囲気の中で、物を作る作業を体験できたのが楽しかった」

交流会



参加者の声

「上司と部下との距離が近いことが会話から伝わってきて、フラットな社風を感じた」

東京カイヤハッケンツアーレポート

2018年11月15日に開催された「東京カイヤハッケンツアー」。中小企業による国内最大級のトレードショー「産業交流展」に出展した企業のブースを、毎年、キャリアカウンセラー等と一緒に訪問するツアーです。参加者たちは、実際のビジネスの場で企業の姿に触れることができました。また、特別企画として、特別講演と、シューカツハッケン講座も同時に開催され、こちらも多くの参加者でにぎわいました。



東京カイヤハッケンツアー

企業と直接話せる貴重な機会

1ツアー約70分で3社のブースを巡る東京カイヤハッケンツアー。企業の概要とともに、自社の製品やサービスの説明を受け、デモンストレーションなどを見せていただきました。参加者にとっては、企業の代表者や開発担当者から製品開発の経緯や目的、ビジョンなどを直接聞くことができる貴重な機会となりました。ものづくりに対する熱意やこだわりを知ると同時に、その多彩なアイデアや視点に、関心や驚きの声を挙げていました。



▲1グループにつき参加者5-7名で3社のブースを訪問

◀企業の製品を直接「見て、聞いて、触る」ことができる

参加者の声

- ・「中小企業といっても様々なタイプがあることを知り、視野が広がった気がした」
- ・「多くの企業を一度に見ることができる機会は少ないので、良い経験になった」
- ・「驚くような技術や製品を実際に見ることができた」

特別講演・シューカツハッケン講座

すぐに役立つ就活のヒントを学ぶ

特別講演では、「未来志向で自分の価値をアピールする新しい就活」をテーマに、パーソルキャリア株式会社の新卒採用責任者の佐藤裕氏と、「相手を惹きつけるトーク術」をテーマに女優・声優として活躍する朴璐美氏が登壇。ゲストの話に大きく頷く参加者や、メモを取る参加者の姿もありました。

また、シューカツハッケン講座では、好印象を与える姿勢や言葉遣い、自分に合うメイクを学んだり、自分らしさを活かせる仕事を探す「適職診断」など、参加型の講義が行われました。

ゲストや講師との距離が近く、すぐに役立つ情報も満載で、参加者は楽しみながら就職活動のヒントを得ることができたようです。



▲朴璐美氏の講演は満席



▲自分に合うメイクをプロから学ぶ



参加者の声

- ・「特別講演はユーモアを交えつつ、解かりやすく話していただいたので、楽しかった」
- ・「これまでの自分の経験を振り返り、改めて自己アピールするネタを作ろうと思った」
- ・「基本的なマナーから今後の成長につながる話まで聞くことができて良かった」

2019年度の開催予定については、HP上で随時発信します! <http://www.kaishahakken.metro.tokyo.jp>

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)



トーキョー・シゴト・ワゴンの動画も掲載中!



お知らせ 1 「きづくインターンシップ」のお知らせ

就職活動の第1歩！ 中小企業の魅力に「きづく」インターンシップです

都内の魅力的な中小企業でインターン！ テーマに沿った3社で就業体験ができます。中小企業や業界の魅力に「きづいて」、就活へGO！



- **参加できる方**：都内にキャンパスのある協力大学*に所属する学生。学年不問。(大学院、大学、短期大学、専門学校)
*協力大学とは、本事業の学生への周知等に協力していただいている大学等です。大学名はHPでご確認ください。
*HPに掲載がない学校の方で、参加を希望される方は下記問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31年(2019年)7月以降(予定)
- **問合せ先**：東京都産業労働局雇用就業部就業推進課 若年者就業担当 TEL：03-5320-4720
ご不明な点は、お気軽にお問い合わせください!!

お知らせ 2 公正な採用選考について

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

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

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

- *大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談(TEL：03-5339-8609)してください。
- *高校生の方は、学校に報告、相談してください。
- 詳しくは、TOKYOはたらくネットをご覧ください。URL <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/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、1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。なお、いわゆる働き方改革関連法の成立によって、時間外労働の上限も法定されました。

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	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)	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	
【東京しごとセンター】		【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 (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	【マザーズハローワーク】	
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
【新卒応援ハローワーク】		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!
Guide^{vol}16

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