



東京都

中小企業 &  
就活情報

TO 東京 KYO

カイシャパッケージン伝!

GUIDE vol. 18

Woman



自分らしい働き方=プライベート×仕事の充実!

特集

#ライフ・ワーク・バランス  
ライフ&ワーク!  
いきいき働く女性たち

#座談会

中小企業の女性トップに聞く

#グループワーク

自己分析ワークやってみた!

# 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

### 自分らしい働き方=プライベート×仕事の充実！

- 特集1** #ライフ・ワーク・バランス  
ライフ&ワーク! いきいき働く女性たち
- 特集2** #座談会  
中小企業の女性トップに聞く~私らしい働き方~
- 特集3** #グループワーク  
自己分析ワークやってみた!

### 企業 Interview

業種別アイウエオ順

	三報社印刷株式会社	城東	9
	株式会社シーエスラボ	中央・城北	11
	大金工業株式会社	城東	13
	株式会社東洋ポデー	多摩	15
	日商印刷株式会社	城東	17
	株式会社アイティシステム	城東	19
	株式会社アクトインフォメーションサービス	城南	21

	ヴァイタル・インフォメーション株式会社	中央・城北	23
	キャスレーコンサルティング株式会社	城南	25
	東京コンピュータシステム株式会社	中央・城北	27
	日本総合システム株式会社	中央・城北	29
	株式会社ワールドスカイ	中央・城北	31
	株式会社ワンブリッジ	中央・城北	33
	株式会社協振技建	中央・城北	35
	立花建設株式会社	中央・城北	37
	株式会社ニッテク	城東	39
	株式会社ユーネクサス	城東	41
	アークメタル株式会社	城東	43
	アクトインディ株式会社	城南	45
	加藤商事株式会社	多摩	47
	木村農産商事株式会社	中央・城北	49
	コンサルティングR株式会社	多摩	51
	東京カイヤハッケン伝！ウェブサイトのご案内		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む、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、家庭と仕事の両立支援推進企業、ユースエール認定企業、えるぼし認定企業、くるみん認定企業、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 <https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.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

9社

ヴァイタル・インフォメーション株式会社  
 東京コンピュータシステム株式会社  
 木村農産商事株式会社  
 日本総合システム株式会社  
 株式会社協振技建  
 株式会社ワールドスカイ  
 株式会社シーエスラボ  
 株式会社ワンブリッジ  
 立花建設株式会社

#### 多摩地区

3社

加藤商事株式会社  
 コンサルティングR株式会社  
 株式会社東洋ポデー

#### 城東地区

7社

アークメタル株式会社  
 株式会社アイティシステム  
 三報社印刷株式会社  
 株式会社ユーネクサス  
 日商印刷株式会社  
 株式会社ニッテク  
 株式会社シーエスラボ

#### 城南地区

3社

アクトインディ株式会社  
 株式会社アクトインフォメーションサービス  
 キャスレーコンサルティング株式会社



# ライフ&ワーク! いきいき働く女性たち



ライフ・ワーク・バランスと一口に言っても、  
ライフとワークの充実のさせ方には、いろいろなスタイルがあります。  
そこで、いきいきと働く女性たちの実例をご紹介します。



## ワーキングママ & 時短勤務

### 仕事も、子育ても、妥協しない!

ヴァイタル・インフォメーション株式会社  
システムインテグレーション事業本部  
和出 さん(入社8年目)

働きながらの子育ては、お弁当づくり、保育園への送迎などで朝から大忙し。また、発熱などのアクシデントもあるので、社内のサポートも欠かせません。それでも仕事を続けようと思うのは仕事が楽しいから。限られた時間内で働きながら、リーダーとして複数のプロジェクトを担当しています。ママを見て働くって楽しそうと子どもに思ってもらえたら嬉しいです。



現在の勤務時間は、9時半から16時半の6時間。5歳と3歳の子どもの生活リズムに合わせて予定通りに就寝できるように計画的な時間配分を心掛ける。

## NPO活動 & 女性経営者

### 仕事でもプライベートでも働く女性を応援したい

株式会社キャリア・ママ 代表取締役  
堤 さん

多摩ニュータウンで知られる多摩市で事業をスタートして24年。結婚・出産後も働きたいと考える女性の就業支援や、保育室付きのシェアオフィス運営等を通して、人の交流が広がり、この街が更に魅力的な地域になればと願っています。

また、男女共同参画社会の形成を支援するためNPO活動にも携わり、常にワンランク上を目指し、努力や向上を心掛け、高い志を持った、頑張る女性を応援し続けています。



堤さんが代表を務める株式会社キャリア・ママは、“全国10万人のママのネットワーク”を築き、主婦目線を生かした消費者調査や、在宅で働きたい女性たちをチーム化したアウトソーシング事業を展開している。



## 副業 & 時間有給休暇



左の写真はバルーンギフトサイトの商品撮影風景。「平日に副業の取材や撮影が入ることもあります。そんなときは、時間有給休暇を活用しています」



### 副業の達成感が仕事にもプラスに

株式会社エンファクトリー  
プロマッチングユニット 専門家コンテンツチーム  
松岡 さん(入社3年目)

当社には副業を持つ同僚がたくさんいます。私も土日や時間単位の有給休暇を利用して、バルーンギフトのサイト運営とウェブメディアの編集長をしています。会社の業務で身に付けたスキルがどこまで通用するかを試す良い機会になっていますし、自分の手掛けた企画や記事で反響があると素直に嬉しいです。その自信が本業への良いモチベーションにもつながっています。

## キャリアアップ & リケジョ



右の写真は入社2年目、現場の事務所で業務中の川村さん。資格を取得した際にも、この頃の現場経験が大いに役立ったという。



### 結婚や子育てとキャリアを両立

株式会社雄電社 第1工事本部工事管理部CAD課長  
川村 さん(入社25年目)

大学で電気工学を学び、入社後は電気設備の工事担当者として現場に出ていましたが、結婚を機にCAD課に異動しました。その後、子育てが一段落ついたのをきっかけに1級電気工事施工管理技士の資格を取得しました。結婚や子育てでキャリアを諦めなかったおかげで、今は女性17名のCAD課をまとめる課長として後輩を指導しています。

# 中小企業の女性トップに聞く

## ~私らしい働き方~

現在は、誰もが自身の能力を十分に生かして働くことが求められています。では、先輩社会人たちはどうやってプライベートと仕事のバランスを図っているのでしょうか？そんな学生たちの疑問を株式会社テレワークマネジメント代表取締役の田澤さんに伺ってみました。

### 疑問 ① 教えてほしい！ プライベートと仕事を上手に両立する方法

**額賀** 仕事と育児を両立させるのは大変ではなかったですか？

**田澤** 仕事をしながら育児をするのは、初めての体験だったため、その時はすごく大変でした。それで苦手な料理を代行サービスにお願いするようになったのですが、そのおかげで心にも余裕が持てるようになりました。今の時代は様々なサービスが充実していますから、手を抜けるところは無理せず抜いて、その分、子どもにはしっかりと愛情を持って接してほしいと思います。

**増淵** キャリアアップを目指すべきなのか、それとも家族のために生きるべきなのか悩みます。

**田澤** 今は人生100年時代といわれています。その長い人生を考えたら、子育ての時間はとても短いものです。子育て中は大変で、ほかのことを投げ出したいくなるかもしれませんが、そのことでキャリアを諦めることは非常にもったいないことだと思います。子育てが終わってからも充実した人生を歩めるようにしっかりとキャリアを築いておくことが大切です。

### 疑問 ② 聞いてみたい！ 仕事を探す上で気を付けたいこと

**山縣** 欧米に比べると、日本は女性の雇用環境が整っていないと聞きました。

**田澤** 日本も女性が働きやすい環境を整えている企業がどんどん増えています。そうした制度をきちんと整備している企業という視点で探してみてください。

**増淵** 働きやすい環境というのは、どういうところに着眼すればよいのでしょうか？

**田澤** 例えば、テレワークやフレックスタイムなどの制度があると育児との両立がしやすいです。また、これらの制度がどの程度活用されているか

もきちんと調べておきたいところです。「休みやすい」職場ではなく、出産後も「働きやすい」職場かという目線でも企業を探すと良いでしょう。

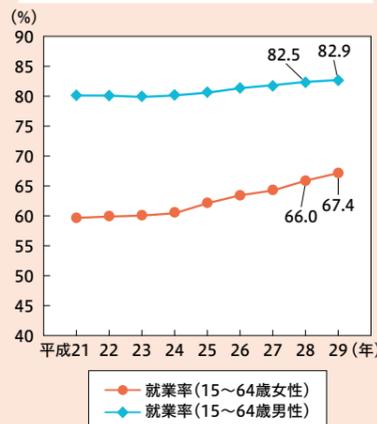
**額賀** やりたいことがありすぎて、何を仕事にするべきか選べません。

**田澤** 今は転職も副業もしやすい時代になっています。様々なことに挑戦したいのであれば、あえて一番大変そうな仕事を先にやってみるというのも一案です。その経験は、その後のキャリアでも役に立つはずですし、ライフスタイルが変わっても仕事をする上で自信につながります。

#### 働く女性は年々増加している！

現在、日本では約7割の女性が働いています。

#### 女性の就業率推移



内閣府「男女共同参画白書 平成30年版」より

#### テレワーク等、便利な働き方が増えている！

柔軟な働き方を導入する企業も増えています。

#### 企業のテレワーク導入率



総務省「情報通信白書 平成30年版」より

#### 株式会社テレワークマネジメント

代表取締役 田澤 由利 さん

3人の子どもを育てながらフリーのライターを続け、2008年に会社設立。現在、企業等へのテレワーク導入支援などを行っている。

大学2年生  
増淵 さん

大学3年生  
額賀 さん

大学2年生  
山縣 さん

# 自己分析ワークやってみた!

どんな企業を選べば良いかわからない。  
人に話せるようなエピソードが見つからない。  
就職活動に向けて、そんな悩みはありませんか?  
そこで大きな力になるのが「自己分析」です。  
友だちを誘って一緒に取り組んでみましょう。



## ワークの手順

- ① 付箋や白紙を使って、自分の過去の経験を書き出してみましょう!
- ② 特に大変だった経験、長期間関わった経験をピックアップ!
- ③ ピックアップした経験を友達同士で発表し合いましょう!

## 自己分析とは?

自己分析とは、自分とはどんな人物なのかを客観的に把握するために、これまでの経験を振り返り、整理する作業です。自分は何が好きで、何が嫌いなのか、どんなことに喜びを感じ、何を大切にしているのか、自分の性格や価値観を具体的に言葉で表現することを目指します。



就職アドバイザー  
江口さん

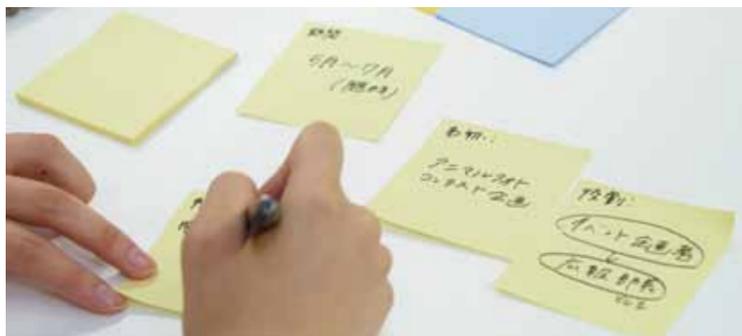
## Step.1 > 自分の過去を掘り下げよう

**Point** 自己分析をするには、まず付箋や白紙に、これまで経験したことを書き出します。思い付く限り書き出してみましょう。その際、「名称」「規模」「期間」「自分の役割」なども書き出していきます。

次は、その中から自分が最も印象的だった事柄をピックアップして、掘り下げていきます。「より苦労したこと」「より長い期間携わったこと」を選ぶと良いでしょう。その上で「自分が目指したことや目標」「苦労をどう乗り越えたのか」「学んだこと」「その経験をどう未来に生かしたいか」を書き出していきます。

経験や苦労した思い出などを言語化することで、自分を客観的に理解できました。  
Aさん

思い出したくないと思っていた失敗が自分を成長させてくれたと振り返ることができました。  
Bさん



## Step.2 > 第三者から見た自分を知ろう

**Point** Step.1で書き出した経験について、友達の前で発表しましょう。その後、友達から感想をフィードバックしてもらいます。「そんな大変なことに挑戦するなんて、すごい」「たくさんの人をまとめることに向いている」といった友達の感想は自分を知るヒントになります。

また、友人だけでなく、親や先輩など、身の回りの人に積極的に自分について聞いてみましょう。これを他己分析と言います。意外な返答が多いかもしれませんが、それを掘り下げていくことで、自分の新しい魅力を発見できます。

自己分析は一人でやるイメージがあったので、第三者に分析してもらえ、新鮮でした。  
Cさん

第三者から見た自分のイメージを聞いて、意識していなかった側面を発見できました。  
Dさん



## グループワークの流れ(例)



1 テーマに沿って自分の考えをまとめ、紙に書き出す



2 書き出した内容をグループで発表し合う



3 発表を聞いて感じたことや考えたことをフィードバックし合う

## まとめ

### 仕事の選択軸をハッケンし、自分を上手にアピールできるようになる

自己分析で自分の特徴や長所・短所、価値観を客観的に把握することで、強みが浮き彫りになり、自分に合った仕事や企業を選ぶ軸が見えてきます。また、もし自分の過去の経験がありきたりだと思っても、規模や期間といった数値などを加えて理論的に伝えることで、面接でもより具体的で説得力のある自己アピールができるようになります。自分のことをより良く知るために、ぜひ、取り組んでみてください。



# 豊富な経験を積むことで若手が育つ。 医学書出版社が信頼を寄せる印刷会社

三報社印刷株式会社



## 医学書印刷で培った技術を マルチデバイスに応用

三報社印刷は1923年の創業以来、医師、看護師、放射線技師などの医療従事者やそれらを志す人々の学びの指針となる医学書の印刷に携わってきた。更に同社は、DTP(パソコンでの印刷用データ作成)、オンデマンド印刷(版を作成しない印刷方法)、電子書籍

など、印刷技術の進化やメディアの多様化にも対応。10年前には「情報処理室」を立ち上げ、ウェブやアプリの制作にも事業を広げている。

「学習方法が多様化する中、当社は医学書のマルチデバイス対応や学習アプリの開発などを一層推し進めていきます」と永井取締役はビジョンを語る。

入社20年目、情報処理室の森澤室長も、具体的な構想を温めている。

「医療資格取得のための問題集のアプリ化、手術などを学ぶ教材の3D映像化など、当社が得意とする医学分野に新たな技術を積極的に取り入れていきたいです」

## 幅広い業務を経験し、 自身の強みを研磨できる

同社は多様なニーズに対応すべく、デザインソフトや印刷機材を幅広くそ

医学書印刷を手掛けて約1世紀の歴史を有する三報社印刷。デジタル化という時代の流れに対応すべく、これまでの印刷の枠組みを超えた技術開発にも果敢に挑戦。医学書の未来を作る人材が、育児も両立できる働きやすい環境づくりや、印刷の基礎を学べる人材育成にも積極的に取り組んでいる。



ろえている。そのため、同社の新入社員は入社後、デザイン、画像処理、印刷など、各工程を担う部署で基本を学び、会社の全体像をつかむ。その後、各配属先で先輩が指導に付き、様々な実務を通じてスキルを磨いていく。

「先輩のもとで多彩な印刷物に携わり、自分の得意分野を見付け、専門性を高めていける環境です」(森澤室長)

「技術研修を随時開催し、DTPエキスパートやDTP検定などの資格取得も支援しています」(永井取締役)

入社13年目、情報処理室で活躍する高橋さんは、印刷用データを作成する組版部門からキャリアをスタートさせ、基礎を固めたと話す。

「周りにデザインや画像処理などのスペシャリストがいて、専門技術の指導を受けました。本づくりをじっくり学べたことが、今の業務である電子書籍



の制作にも生きています」

## 時短勤務、在宅勤務など 柔軟な働き方を推進中

高橋さん、森澤室長のように10年、20年と勤務し続ける社員が多いという同社。2人はその理由を、部署の垣根を越えて相談し合える人間関係の良さにあると話す。

「夏のビアパーティーや年末の忘年会といった社内イベントは全社的に交流を深め合う絶好の機会となっています」と高橋さん。そのほか、普段から有志が集まってフットサルやボウリングなども楽しんでいるという。

また、同社は長く働ける環境づくりとして、時短勤務や在宅勤務を利用した無理のない復職を支援している。現在、3名が育児休業を取得中で、更に1名は在宅勤務で育児と仕事を両立して



いるという。

100年以上続く企業を目指して、引き続き社員の働く環境を整え、人材を育みたいという同社。

「彼女たちがロールモデルとなって、若手社員も続いてもらえるよう、制度の充実を一層進めていきます」(永井取締役)

- ①「大学の研究室と連携し、産学一体で新しい医学学習の仕組みを研究中です」(永井取締役)
- ②「ウェブサイトや学習アプリの開発の幅を更に広げたい」と意欲を高める高橋さん
- ③最新鋭の機材を駆使して写真の微細な色調を再現
- ④仲間への感謝の気持ちを記したメッセージカード。こうした交流が温かい社風を育む

## ここがポイント！働くやりがいい！

### 医学・医療の発展に貢献するという意義を実感！

医学書のデザイン、画像処理、印刷、ウェブ制作を通じて、「医学・医療の力になる」という社会的意義の高さを実感できるのは同社の仕事ならではのことで。病院の診察室でドクターの傍らに自社の携わった書籍を見付けると、その意義

を一層身近に感じられるという。また、今後医学教育の場でウェブ教材の活用がますます進む中、多様化するメディアを作るという立場で間接的に次世代の医学発展に寄与するやりがいも得られる。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



城東地区

## 三報社印刷株式会社

- 設立年: 1949年1月
- 資本金: 9,600万円
- 代表取締役社長: 永井 祥道
- 従業員数: 146名  
(内、女性従業員数30名)
- 〒136-0071  
東京都江東区亀戸7-2-12
- TEL: 03-3685-3131
- <http://www.sanposha.co.jp>
- 事業内容: 医学書・学術書などの印刷、ウェブ制作など



# 社員が互いにサポートし合う働きやすい環境で 高品質の化粧品を生み出す

株式会社シーエスラボ



## 知識や経験を生かし 顧客の要望をかなえる

スキンケア製品を中心にクライアントの要望に応じて、製品の企画から開発、製造まで携わるシーエスラボ。技術力が高く評価され、大手化粧品メーカーはもちろん、美容クリニックや健康食品会社、通信販売会社といった他業種からの相談も多い。

「化粧品は、人の肌に触れるもので高い安全性が求められます。製造時には当然、品質管理を徹底しますし、顧客の要望に応じて安全性試験も行います。また、更に高品質の化粧品を作るために、研究開発にも注力しています」と林代表は語る。

短期間での納品を求められることもあるが、「そうした要望にも、知識や経験を生かして柔軟に対応できるのが当

社の強みです」と林代表は言う。

## 抜群の働きやすさが 100%の復職率を実現

女性が多い職場だけに、家庭の事情に合わせて柔軟に働ける環境がある。

3歳の子どもがいる入社11年目、営業部の高橋さんは、時短勤務制度を利用している。

「パソコンと携帯電話が支給されて

シーエスラボは、化粧品の企画から開発、製造までを手掛けており、様々な要望に対応できる高い提案力や技術力が強み。女性が数多く働く職場だけに、家庭の事情に合わせて働きやすい制度や社風づくりに力を入れ、多くの働くママが活躍している。



① いるので、急な業務連絡にも対応できます。出産前と同じように働くことができ、充実しています」と語る。また、4歳の子どもがいる入社12年目、開発部の石倉さんは時差出勤制度を活用している。

「ラッシュを避けた通勤ができやすく、子どもと一緒に夕食を食べられることもありがたいです」

働くママの割合が多いため、社員同士で助け合う社風があることも魅力。

「保育園や幼稚園、学校などからの急な呼び出しがあると、当たり前のようにフォローし合っているのが女性社員皆、心強いです」(入社7年目、薬粧部の橋本さん)

こうした社風づくりは社員同士の努力とともに、経営者である林代表が力を入れているという。その一つに社員とのランチ会がある。

「社員に3人一組のグループを組ん



② てもらい、私と一緒にランチに行くという会です。これがお互いを理解したり現場の課題を把握する良い機会になっています」(林代表)

社長と直接話す機会があることが仕事への安心感につながっていると、社員たちは声をそろえる。社員同士のサポートや経営者の理解によって育まれた働きやすい環境は、育児休業後の復職率100%を実現している。

## 各種研修で社員の知識を増やし、成長をサポート

同社の社名のシーエスは「Clear & Simple」の頭文字であるとともに、「Challenge Spirits」の意味も込められているという。それを具現化したのが社員の成長をサポートする各種研修。例えば、香りやUVといった化粧品の研究開発に必要な知識を学ぶセミナーを社内で行われている。



④ イベントや講習会、ビジネス研修など、社員自身が必要と判断したものは、就業時間中であっても参加可能だという。

「話し方や聞き方といった基本的なものから、問題の整理方法やプレゼンテーションスキルなど、必要だと思った講座を自由に受けられます。学んだことは実践に生かして、自分の成長も実感できます」(石倉さん)

- ①「今後は健康に関する事業にも挑戦したい」と展望を語る林代表
- ②「社長とのランチは恋愛相談ができるほど気軽」と橋本さん、石倉さん、高橋さん(左から)
- ③「顧客と一緒に苦労して作り上げた製品を店頭や雑誌で見ると感慨深いです」と語る高橋さん
- ④原料から法律まで幅広い知識と経験を生かし、研究開発をサポートする石倉さん

ここがポイント！ 働くやりのいい！

## 「女性の美に貢献したい」との熱い思いを込めて開発！

同社が開発した製品は、取引先企業はもちろんエンドユーザーからも大きな支持を得ている。化粧品が好きで入社した社員たちは、それだけに同社で働くことに誇りを感じるという。また社員自身がエンドユーザーでもある

ため、少しでも良いものを世に送り出したいと、自らの肌でも使用テストを行い、その実感を参考に開発に取り組む社員もいるという。世の女性の美に貢献しているという実感が社員たちの高いモチベーションにつながっている。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## 株式会社シーエスラボ

中央・城北  
地区

- 設立年: 2004年7月
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役: 林 雅俊
- 従業員数: 102名  
(内、女性従業員数50名)

- 〒171-0033  
東京都豊島区高田3-32-3 不二ビル4階
- TEL: 03-5928-5941
- <https://www.cs-lab.co.jp>
- 事業内容: 一般・業務用化粧品の企画開発及び受託製造



えるばし認定企業



# 伝統の金属加工技術を若手に継承し 新しい時代のものづくりを目指す

大金工業株式会社



## 金属プレス加工で トラック部品などを生産

葛飾区は、都内の代表的な工場地帯の一つ。創業63年目を迎え、金属プレス加工を専門とする大金工業もそんな葛飾区生まれのメーカーである。現在は社員を28名抱えているが、かつては家族経営の小さな工場だった。

「父である先代は母と仕事を始め、少

ずつ従業員を増やしてきました。私は自宅も兼ねていた本社の敷地内で、プレス加工の音を子守唄に育ちました」と平田代表は幼い頃を振り返る。

家族経営からの脱却は、高度経済成長期の頃、大手メーカーの照明器具の部品を作ったのがきっかけだった。一気に受注が増え、会社規模も大きくなっていったという。その後曲折を経て、たどり着いたのがトラックの部品

製造。一般的に3万種類あるといわれる部品のうち、120種類ほどを生産している。

トラック部品をきっかけに普通自動車のクラクション、重量のある物を持ち上げる手動ウインチやキッチン用品など、ラインアップが拡大。近年は、ロボット溶接とスポット溶接を組み合わせた複合の溶接部品に力を入れ、新たなラインを整備した第二工場の立ち

葛飾区で金属プレス加工を営む大金工業は、トラック部品などの製造を得意分野に掲げ、品質の高いものづくりで顧客の信頼を得てきた。2年前に会社のかじ取りを任された二代目の代表のもとで社内改革に積極的に取り組み、若手への技術継承を進めている。

上げを計画するなど、順調に事業を拡大している。

### 品質向上に努めるとともに 積極的に若手を抜てき

同社は数年前から品質向上を目指し、平田代表指揮のもと、国際的な品質管理システムISO9001の導入を推進してきた。社内改革にも取り組み、組織構成や育成方針などを見直すとともに、全員参加での「レベルアップ会議」を毎月開催。クレームの共有や再発防止策の考案などをテーマに、社員全員が平等に議論できる場を作り上げてきた。

人材育成に関しては昔ながらの「見て覚えろ」から脱却すべく、指導に関するチェックシートを作り、OJTで細かく学べる制度を作り上げた。更に資格取得なども、費用を会社が負担することで積極的に推奨している。

先代が若手の抜てきにも積極的で、入社して20年目、生産管理部の斉藤部長は、入社2年目から金型製作というものづくりの根幹を担う部分を任せられてきた。ほかにも20代で工場長として抜てきされた社員もいる。会社の後押しのもと早い段階からも大きな仕事に

挑戦でき、ベテランからも技術を継承できる環境が整っている。

### 若手もベテランも 長く安心して働ける環境

同社には勤続年数10年、20年という社員も多く、中には50年以上というベテランもいる。入社23年目、総務部の結城部長はこう語る。

「周囲が支えてくれたおかげで頑張ってきたと感謝しています。和気あいあいとした雰囲気の良い職場環境だから、長く働き続けられるのだと思います」

結城部長は産前産後休業や育児休

業も取得し、高校生になる2人の子どもを働きながら育ててきた。保育園が見付からず大変な思いでしたが、会社と相談して一時期は雇用形態をパートに変えるなどして、今日まで頑張ってきたという。同社には周囲の理解とサポートによって、性別や年次にかかわらず長く安心して働ける環境が整っている。



- ①平田代表は数年前から社内改革に着手。より品質の高いものづくりを進めている
- ②スポット溶接の技術を用いた部品(左)や、キッチン用品(右)なども手掛ける
- ③20年、30年と長く働き続けているベテランが多い。若手も長い目で育てる
- ④斉藤部長をはじめ、若いうちから責任あるポジションに抜てきされた社員が多い

### ここがポイント！働くやりがいい！

#### 自分が作ったものが、生活の身近な場面で役立つ

社員の一人は以前、自社工場に横付けされた得意先のトラックに、自分が作ったバンパーが取り付けられているのを発見して感激したという。更に大手通販サイトで売れ筋No.1に輝いたキッチン用品の部品が、自社製品だったと工

ピソードを語る社員もいた。金属プレス加工で手掛けるのは、一部品ではあるものの、日常生活の身近な場面で役立てられていることや、製品の品質を支えていることに多くの社員が誇りを感じている。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## 大金工業株式会社

城東地区

- 設立年: 1956年9月
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 平田 真由美
- 従業員数: 28名  
(内、女性従業員数8名)

- 〒124-0023  
東京都葛飾区東新小岩8-1-1
- TEL: 03-3691-4151
- <http://daikin.sakura.ne.jp>
- 事業内容: 各種金属プレス加工、自動溶接加工、金型製作



# 全社員参加の改善提案制度で品質向上へ。 安心・効率面から現代の物流を支える

株式会社東洋ボデー



## トラックの荷台を 1台ずつカスタマイズ

一口にトラックといってもその形状は実に多様。しかも、荷台は運ぶ荷物の種類・重量・形状などによってカスタマイズするケースが多いという。東洋ボデーはトラックを使ってビジネスを行うエンドユーザーから、荷台に求める寸法や材料、造作物といった仕様

をヒアリングした上で、1台ずつオーダーメイドするメーカー。

大手トラック製造会社の専属で荷台を作っていたが、20年程前から今の事業モデルにシフト。平ボディーと呼ばれるフラットな荷台、飲料メーカー向けのボトルカー、側面が開くウイング車と多彩なラインアップをそろえ注文に応じてきた。

「お客様から燃料効率等を求められ

る中で、荷台の軽量化などの効率化に率先して取り組んだことが、今日の信頼獲得につながっています」と中条社



トラックの荷台の設計から開発、製造、メンテナンスを一貫して行う東洋ボデー。全社一丸となって品質向上に努めながら、お客様の注文をオーダーメイドで受けている。“モノを運ぶ”というシーンが、あらゆる業種業態に欠かせなくなった現代社会において、同社の果たすべき役割はますます大きくなる。



② 長は自社の強みを語る。

今では従業員も増え、製造現場で女性社員も働いている。

## 社員が積極的に利用できる 制度を導入

同社を象徴する社内制度に「改善提案制度」がある。これは毎月、全社員から改善案を募集するというもので、各案は1級から10級までランク付けされ、最高評価の1級に輝けば10万円の報奨金が支給される。平均して月30~40件は提案されるという。

入社12年目、品質管理課の松浦課長も、改善提案制度を利用している。

「商品を最後にチェックするのが品質管理の役割ですが、製造途中で調整すればより品質が高まることも多く、その際は自分からどんどん提案してい

ます。個人発で提案できるチャンスがあるのは張り合いになります」

また、松浦課長は社内の互助会「東和会」の役員でもあり、バーベキューや屋形船での納涼会などのイベントを企画し開催している。様々な交流の場が社員同士の絆を深めることに寄与しているという。

## 実習や座学のほか 生産プロセス研修も実施

同社は人材育成に関しても精力的に取り組んでおり、溶接や塗装といった仕事に必要なスキルを学ぶ研修を用意。ユニークなところでは、各界の有識者を講師として招き、世の中の動きを知るための研修も開催している。

「例えば『貿易戦争がなぜ起こっているのか』と考えたとき、その背景を理解していないとトラックの荷台を売るに



④ しても、間違った戦略を打ちかねません。仕事を円滑に進めるために重要だからこそ、世界情勢を学ぶような研修を行っています」(中条社長)

総務部の一員として経理や人材採用のほか、人材育成にも携わっている入社5年目の藤島さんは、新人研修の更なる充実化に取り組んでいる。

「今年度の新人研修では1カ月間、工場生産プロセスを学びました。従業員が少ない中小企業だけに一人ひとりの力を高めていくことが大切。責任感を持って仕事に取り組める人材を育てていきたいです」

- ① 物流会社などのニーズに細かく応え、トラックの荷台を1台ごとカスタマイズしている
- ② 経理や総務、採用などを兼務する藤島さん(左)。後輩の指導などにも熱が入る
- ③ 女性社員も技術を磨き活躍している
- ④ 中条社長は「社員が高い意識で働ける場を提供していきたい」と話す

ここがポイント！ 働くやりがいい！

## 『TOYOBODY』のロゴが身近な街を走る喜び

東京近郊では『TOYOBODY』のロゴが貼られているトラックが、日々街中を走っている。生活の身近な場面で活躍するトラックに、生産・管理などのカタチで関わることができる点が、社員たちのモチベーションとなっているとい

う。更に、自動運転やIoT、電動化といった新しい波がトラック業界にも押し寄せる中で、新技術に対して真正面から向き合い、現代の物流社会の一端を支えていくという使命感がやりがいにつながっている。

## 株式会社東洋ボデー

多摩地区

- 設立年: 1963年4月
- 資本金: 4,800万円
- 代表取締役社長: 中条 充啓
- 従業員数: 119名  
(内、女性従業員数7名)
- 〒208-0023  
東京都武蔵村山市伊奈平2-42-1
- TEL: 042-560-2111
- http://www.toyobody.co.jp
- 事業内容: トラック用リヤカーボディの設計開発、製造など



勇気ある経営大賞  
受賞企業



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 →





# コンパクトな組織が育む互いを思いやる社風で 人々の生活をカード印刷を通じて支える

日商印刷株式会社



## ICカードにも対応した カード類の印刷に特化

印刷物といえば、書籍やパンフレットといった“紙”を思い浮かべる人が多いかもしれないが、日商印刷は、プラスチックカードをはじめとしたカード印刷に特化した会社。

一口にカードといってもその用途によって兼ね備える機能は様々。例えば、

金融機関のキャッシュカードや学生証なら、カード番号や写真、バーコードといった、所持する一人ひとりの個人情報盛り込まなければならない難しさがある。最近はICカードの普及で、個人情報などの電子情報をICチップに書き込み、カード本体に埋め込むプロセスも加わっている。

個人情報に関わる事故が発生すれば、社会問題に発展しかねないだけに、慎

重な配慮が求められる仕事といえる。

「印刷は15世紀にグーテンベルクが発明した歴史の長い技術。その印刷がIT、つまり大量の情報と融合するので、印刷技術も大きく変化していかなければなりません。当社も常に進化する必要があります」(秋葉代表)

最近は製造工程を“見える化”するべく、生産の進捗状況を共有するシステムの導入も進めるなど、新しい挑戦に

カード印刷を専門とする日商印刷。一口にカードといっても、金融機関のキャッシュカードからポイントカード、学生証まで種類は豊富。プラスチック印刷と情報管理を融合した信頼性の高い製品づくりには、専門知識が欠かせないだけに、複数の先輩社員がじっくり見守る中で未経験者が育つ環境を整えている。



も積極的に取り組んでいる。

## 長期の研修期間を設け 未経験者も大きく成長

同社では、未経験者も積極的に採用している。印刷に関する知識を持って入社する人はほとんどいないため、人材育成は徹底して行われている。技術系に配属された若手は、製版や刷版、印刷、加工といった各工程を1年ほどかけて回り、プラスチック印刷の基礎をじっくり学ぶ。個々の習熟度がランク付けされるスキルマップは、評価者の個人的な意見に偏らないように複数人が成長を見守る体制になっている。

技術課と加工課を兼任する入社5年目の鳥越さんは、ものづくりに携わりたく同社に転職。ちょうど同社でICデータの作成に関わる機械を新規導入した時期と重なり、入社間もない鳥越さんは適性を評価されて未経験者なが



ら主担当に抜てきされた。

「責務を果たせたのは、先輩社員の指導のおかげです。今はIC発行機の専任ですが、これからも積極的に学び、社内の機械の全てを操作できるようになりたいです」(鳥越さん)

## お互いを気遣う文化の中で 働く環境の整備を進める

製版課の杉山さんは10年前に同社に転職し、印刷の原本となる版を作る製版業務のほか、事務職も兼任。経理の一部や仕入れ、発送、社員のタイムカード管理などの業務も担っている。

小さい組織だからこそ、お互いを気遣う文化があることが魅力と杉山さんは言う。

「一人何役もこなさなければならないときもありますが、たくさんのことが経験できて充実感があります。周囲の社員と助け合いながら、日々の問題解決



に取り組んでいます」



同社では、働く環境も整備されつつある。育児休業制度は現在利用者がいないものの、子育て中の女性パート社員が多いため相互に仕事をサポートし合う社風がある。また残業時間の抑制や有給休暇の取得奨励など、働き方改革にも意欲的に取り組んでいる。

- ①「デジタル時代だからこそ最新設備を導入し、顧客の期待に応える製品を提供したい」と秋葉代表
- ②鳥越さんが任されているIC発行機。デジタル加工など総合的な技術が求められる
- ③杉山さんは製版から事務までマルチに活躍中。製版の後輩がほしいと熱望している
- ④品質を維持するためには工程間の連携も重要。改善点を思い付いたら、すぐに変えられる風通しの良さも根付く

## ここがポイント！働くやりがい！

### カード印刷を通して、社会的責任を担う充実感

今の時代、プラスチックなどのカードは、財布に複数枚入っているのが珍しくないほど人々の生活に浸透している。ATMで使うキャッシュカードや交通カード、学生証、更には家の鍵もカード化が進んでいる。現代社会では、カード

が人々の生活に果たす役割は大きく、それだけに同社の社会的責任は大きい。多くの社員は、自分たちが手掛けた製品が人々の生活を支えているという使命感とプライドを持って、仕事に携わっている。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## 日商印刷株式会社

城東地区

- 設立年: 1970年5月
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 秋葉 謙士
- 従業員数: 41名  
(内、女性従業員数17名)

- 〒120-0047  
東京都足立区宮城1-6-5
- TEL: 03-3911-2400
- <https://nisshoprinting.com>
- 事業内容: カード、タグ等の印刷及び製造全般と技術開発



# 活発な勉強会で新サービスを探り 通信技術を武器にIoT社会に貢献する

株式会社アイティシステム



## 期待が高まるIoT分野へ 長年培った技術を応用

アイティシステムは1994年の設立以来、ネットワークの開発・構築から始まり、情報端末・セキュリティシステムの開発、専用情報機器の販売まで、幅広く事業を手掛けてきた。

同社が長年培ってきた通信技術は、IoT分野、つまり、自動車や家電製品、

医療機器など“身の回りの機器をネットワークでつなぐ”技術において、業界を問わず期待され、更なる技術向上にも熱心に取り組んでいる。

「自動運転、対話ロボット、介護の見守り、遠隔医療など、今後更に可能性が広がるIoT分野を、当社が先導していきたいです」と女屋社長はこれからの発展と広がり期待を寄せる。

## 「従業員満足度調査」など 社員を大切にする社風

同社は「人と明日を大切にする」という方針を掲げ、顧客はもちろん、社員も大切に会社づくりに尽力する。

例えば、年に一度匿名で「従業員満足度調査」を行い、女屋社長自ら目を通した結果を社内に公表している。過去、この調査から時間単位の有給休暇制度の導

設立から20年以上にわたって通信分野のシステム開発技術を磨き、自動運転、遠隔医療などへの応用を目指すアイティシステム。「人と明日を大切にする」を企業理念に掲げる同社は、“明日”の担い手であるエンジニアの育成に努め、ライフ・ワーク・バランスの推進にも力を注ぐ。



入が決まり、子育て中の女性社員を中心に好評だという。

また、20年以上改定を重ねてきた独自の研修があり、育成にも力を入れている。入社後2カ月間の基礎研修を皮切りに、配属先でのOJT、フォローアップ研修などを通じて成長を後押ししている。

「2年目のフォローアップ研修では、自分の意図を相手に的確に伝えるための“質問力”を学び、お客様とのやり取りに生かしています」と、システム部の大場さんは入社3年間の成長の過程を振り返る。

更に特徴的なのは、社員による新規プロジェクトの企画勉強会。分野にとらわれず自社サービスの可能性を検討し合う場で、その成果を役員会等でプレゼンテーションする。システム部の入社6年目、坂田さんは、トイレの使用状況を確認するシステムを発表した。



「自分たちのオフィスで実験的に運用を始めており、ブラッシュアップを重ねていくつもりです。自分たちでニーズを掘り起こし、企画を考え、作り込んでいくことは、純粋に面白いですし、技術の幅も広がります」(坂田さん)

## 制度改革で環境を整え、 目に見えた成果へ

2017年にはスマートフォン上で勤怠管理ができるシステムを導入するとともに、1日の所定労働時間を8時間から7.5時間とした。業務効率化と制度改革によって、全社の平均残業時間は25時間程度から15時間程度に削減され、有給休暇取得率も68%から75%に上昇したという。

「勤怠情報は上司と共有し、仕事の振り分けが適時調整されます。チーム内の業務バランスも整い、定時退社の日も増



えました」(坂田さん)

社員の定着率の高さも、「人」を基軸とした会社づくりの成果だといえる。同社でキャリアを重ねてきた上司・先輩が後輩を育て、若手社員がチャレンジを楽しむ。そうした人材育成の土壌があるからこそ、未来をより便利に、豊かにする技術力が磨かれるのだろう。

- ①「女性の出産後の復職率は100%、男性も2名が育児休業を取得しています」と女屋社長
- ②部署ごとの仕切りがなく明るいオフィス。ここから新たなシステムが作られていく
- ③坂田さんは医療機器の組込みソフトウェアを開発。顧客との打合せにはウェブ会議を活用
- ④「相談しやすい先輩たちに恵まれ、上下関係なくフランクに話せます」と大場さん

## ここがポイント！ 働くやりがいい！

### 自分たちの技術で日々の暮らしをより豊かにする！

同社が培ってきた通信分野の技術力は、交通、医療など社会インフラへの応用と、私たちの身近な暮らしに密接に関わっている。更に災害発生時に備えた通信システムも手掛け、公共通信網がダウンした場合でも使える携帯電話システム

などに活用されているという。自らプログラムを組み、動かし、つなげる面白さはもちろん、通信技術やIoTの発展に寄与し、未来をより豊かにするという社会貢献度の高さが、社員の高いモチベーションにつながっている。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## 株式会社アイティシステム

城東地区

- 設立年: 1994年2月
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役社長: 女屋 知之
- 従業員数: 115名  
(内、女性従業員数20名)
- 〒111-0041  
東京都台東区元浅草4-10-6 AUSPICE元浅草ビル10階
- TEL: 03-6802-7711
- <https://itsystem.co.jp>
- 事業内容: 情報通信業・ソフトウェア開発業



TOKYO働き方改革  
宣言企業



# 「明るく楽しく元気よく」を合言葉に 顧客の期待に応える業務システムを提供し続ける

株式会社アクトインフォメーションサービス



## 確かな技術と対話力で 顧客との信頼関係を深める

現代の企業活動に欠かせない情報システムの分析・プランニングから開発、保守を行うアクトインフォメーションサービス。10万人もの従業員を抱える大手電気メーカーを顧客として、販売、物流、人事・給与、入退室管理といった約30種類にも及ぶシステム

を手掛けてきた。

企業の根幹を支えるシステムの開発から保守まで一貫して担うため、使いやすく、不具合を起こさないことに注力し顧客の信頼を得てきた。

「高品質なシステムを実現するために、顧客の業務内容や製品知識に精通することに社員全員で徹底して取り組んできました」(山崎社長)

更に、「明るく楽しく元気よく」をス

ローガンに掲げ、顧客とのコミュニケーションを重視してきたと山崎社長。

「仕事は人が人に依頼するもの。気持ちの良い挨拶や相手の趣味に関心を持



①

## 株式会社アクトインフォメーションサービス

城南地区

- 設立年: 1983年4月
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役社長: 山崎 弘之
- 従業員数: 89名  
(内、女性従業員数20名)
- 〒108-0014  
東京都港区芝4-12-2 クロスサイド田町ビル9F
- TEL: 03-5427-2525
- <http://www.act-inf.co.jp>
- 事業内容: システム分析・設計、ソフトウェア開発事業など

設立から30年以上、企業活動の根幹に関わる業務システムの開発・保守に携わってきたアクトインフォメーションサービス。顧客の信頼を得るにはコミュニケーションが何より大切との考えに基づき、社員が議論して作る働きやすい環境整備や活発な社員交流、そして、充実した人材育成に取り組む。



つなど楽しく話をして、初めて「次はこれやってほしい」と依頼につながると考えています」

## 習熟度に合わせて学び IT知識ゼロでも安心して成長

同社では新人研修にも力を入れ、入社後6カ月に及ぶ技術研修を設けている。前半3カ月は社外研修を利用して、コンピュータ、ネットワーク、データベースなどの基本を学び、後半3カ月で社内研修を行っている。新人2、3名に対して1名の先輩エンジニアが付き、各々の習熟度に合わせて課題に取り組んでいる。

「自分のペースで基礎をしっかりと身に付けることができました」と話すのは、文系出身で入社6年目、システム部の齊藤さん。同社では文系出身者が7割を占めるが、手厚い研修制度でエ

ンジニアとしてのスキルを身に付け現場で活躍している。

「多くの人を使うシステムのため責任は大きく、緊張しながらも、成長を感じています。今後はお客様からの厚い信頼を得て、なくてはならない存在になることが目標です」(齊藤さん)

## 全社員で雇用環境について 議論し改善に取り組む

多くのエンジニアは顧客先で業務に当たるが、月に2日は帰社し、社内会議に参加。会議では業務に関する情報共有だけでなく、働きやすい環境づくりについて社員間で議論する。

「残業削減、休暇取得、子育て支援、女性のキャリアアップ、障がい者雇用などの話題も挙げられます。社員自ら、自分たちが望む職場環境について考える機会になっています」(山崎社長)

議論で終わらずに社員有志によって



③



チームが結成されることもある。残業削減チームは社員の勤務記録を踏まえて声掛けを実施。定時退社の社員も多く見られるようになったという。

更にボウリング、バーベキュー大会、社員旅行などの社内イベントも活発。

「業務終了後は先輩後輩の垣根なく飲み会をしたり、休日にも集まってフットサルを楽しんだりします」(システム部、入社9年目の秋葉さん)

風通しの良い環境でいきいき働く社員の姿勢を顧客満足につなげたいと山崎社長は語る。

- ①「社員一人ひとりが個性を発揮し、楽しみながら働き続けられる職場にしたい」と山崎社長
- ②「未経験でも自分のペースで学べて基礎をしっかり固められました」と齊藤さん
- ③全員出社日に顔を合わせることで会社への帰属意識がより高まるという
- ④5年勤続の社員は6泊8日のアメリカ旅行に参加して、交流を深める

## ここがポイント！ 働くやりがい！

### 技術を養いながら、システムが使われる現場を体験できる

同社が携わるシステムは、企業の製造、販売、人事、財務会計と部門を横断する。そのため、幅広い分野で開発力を磨き、業務知識を蓄えることができる。現場へ出て先輩社員にフォローしてもらいながら、多岐にわたる知識や技術を吸

取し、日々こなせる業務が増えることで成長を実感できると若手社員は口をそろえる。更に開発後の保守にも携わることで実際に多くの人に使われ、役立っている様子を目の当たりにできることがモチベーションにつながっている。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →





# 先輩が後輩を一流のエンジニアに育て 情報システムの企画から運用までを担う

ヴァイタル・インフォメーション株式会社



## 密なコミュニケーションが ハイクオリティな仕事へ

コンピュータやソフトウェア、ネットワークなどを組み合わせてシステムを構築するシステムインテグレーション事業を手掛けるヴァイタル・インフォメーション。SEやプログラマーで構成する自社のチームを取引先企業に常駐させ、給与計算システムやECサイト

の制作といったシステムの企画開発から、構築、運用までを担っている。

「ハイクオリティな仕事をするためには、お客様とチームメンバーたちとの密なコミュニケーションが欠かせません。そのため、当社には『PCよりも人が好き』な社員が多いです」と浅田社長は話す。同社のクライアントには時代の最前線を行く企業も多く、それがクラウドサービスやIoTを活用した高

齢者見守り支援、モバイルコンテンツ開発といった独自の事業拡大の推進力



## ヴァイタル・インフォメーション株式会社

中央・城北  
地区

- 設立年: 1996年8月
- 資本金: 5,030万円
- 代表取締役社長: 浅田 孝浩
- 従業員数: 282名  
(内、女性従業員数64名)
- 〒160-0022  
東京都新宿区新宿2-13-12
- TEL: 03-3354-8260
- <https://www.vitals.co.jp>
- 事業内容: SIおよびIoTプラットフォーム事業、R&D



家庭と仕事の両立  
支援推進企業

顧客との密なコミュニケーションを背景に、最先端の技術開発など意欲的な挑戦を続けるヴァイタル・インフォメーション。システムインテグレーション事業の今後を担うエンジニアを育てるべく、未経験からIT技術を身に付ける社員育成と働きやすい職場づくりに取り組んでいる。



となってきた。更に今後は、AI(人工知能)や自動運転技術といった最先端分野の研究開発にも注力していくという。

## 働きやすさの証は 高い定着率にあり

現在、女性社員が20%強だという同社。全社の女性社員比率を30%にすることを目指し、女性も働きやすい環境づくりを積極的に進める。

システムインテグレーション事業本社の和出さんは入社8年目。現在5歳と3歳の子どもを育てるママでもある。「産前産後休業・育児休業はもちろん、時短勤務・在宅勤務制度も整っていて、私も活用しています。基本的に残業なしというのが社内の常識として確立されているのもありがたいです」

同社が顧客と良好な関係を築き、納期や品質の管理を徹底しているからこ

そ実現できている環境だと浅田社長は説明する。

また、社員の約9割が取引先企業に常駐しているため、帰属意識を高めようと社員同士の交流にも熱心に取り組む。例えば、3カ月に一度、全社員が一堂に会し、会社の業績や方針を共有する全体会議を実施。その後、会議室で「立ち飲み会」を行っている。「働く環境を改善する提案はどんどん取り入れていきます」と、浅田社長も意欲的。働きやすい環境が、92.7%という高い社員定着率につながっている。

## 知識ゼロから成長できる 育成制度とフォロー体制

同社では出身学部は不問だという。入社2年目、システムインテグレーション事業本社の山中さんはITに関する知識はゼロで入社。2カ月間のテクニカル



スキル研修で、JavaやLinuxといったプログラミング言語などを学んだ。「研修の仕上げとして、ウェブシステムを作りました。ものづくりの面白さを感じられて楽しかったです」(山中さん)

研修後はそれぞれの部署に配属され、OJTで丁寧に教えてくれる。山中さんは現在、新人研修の補佐役を務めており、1年前の自分の姿を思い出しながら、後輩の指導に当たっている。

「教える難しさを実感しています。私も先輩方のように、学んだことを上手に伝えられるようになりたいです」

- ①「向上心と包容力があり、社会に役立つものづくりをしたい方、歓迎です」と語る浅田社長
- ②新入社員向けテクニカルスキル研修も和気あいあい。講師役の社員も教えることで学ぶ機会になる
- ③和出さん(右)から受けた多くのアドバイスを今度は後輩に伝えたいという山中さん(左)
- ④在宅勤務中や離れた職場にいる際はテレビ電話で会議。どこでも働ける環境づくりを進める

ここがポイント！働くやりがい！

## 成長を感じながら、社会に役立つものづくりができる

幅広いIT関連製品を手掛ける同社では、顧客の要望をいかに反映したシステムを作るかが一つの使命になる。システムが稼働する様を目の当たりにすると、それまでの苦労が吹き飛ばすほどの達成感という。顧客の要望に応

えようと努力することで、自らの技術力向上を実感できるのも魅力。システム開発というカタチで社会のインフラに関わり、社会にも貢献できるなど、同社の社員は多くの喜びを得ている。



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 →





# 柔軟な働き方で社員を後押し。社会を支えるシステム開発で「社会課題」の解決に挑む

————— カスレーコンサルティング株式会社



## システム開発を通して社会インフラを支える

「社会課題を解決する」という企業理念を掲げるカスレーコンサルティング。金融・通信業、官公庁向けの社会インフラを支えるシステムの開発をはじめ、保育士の業務を軽減させるアプリ、トラックの過積載を検知し事故を予防するシステム、更には開発途上国の

貧困問題解決のために途上国の若者向けの仕事情報を提供するウェブサイトなど、社会に貢献するような意義のあるプロジェクトを数多く手掛けてきた。

「『隣の困っている人を助けよう』が当社のモットー。100年続く企業にしたいと考えたとき、社会に価値をもたらし、貢献できる企業でないと、これからの時代を生き残れないと考えました」と砂川社長は語る。

## 400以上のプログラムで知識やスキルを伸ばす

企業理念に共感し同社を志望した社員も多い。入社6年目を迎えるCSVIT事業部の青木さんもその一人。

「途上国支援に携わる仕事がしたいと思い就職活動をしていたところ、当社の存在を知り、ここなら自分のやりたかったことが実現できると思いました」

社会のインフラを支える情報システムから、アプリ、海外向けウェブサイトの開発までを手掛けるカスレーコンサルティング。その原点にあるのは「社会課題を解決する」という企業理念。理念に共感して集まった社員たちは「困っている人を助けたい」という思いを一つに、意欲的に業務に取り組んでいる。

現在はプロジェクトリーダーとして、中小企業の経営戦略支援システムの開発に携わっている。

「自分が設計したものがカタチになり、そのサービスによって多くの人喜んでくれることに、この上ないやりがいを感じます」

文系学部出身という青木さんは、エンジニアとしてのスキルは全て入社後に学んだという。同社では、業務で必要となる知識やスキルを学べる「カスレーユニバーシティ」を開講。外部の講習に加え、社員自らが講師を務めてノウハウなどを伝授する講座もあり、プログラム数は400種類を超える。ビジネスマナー、ITスキル、教養講座など、新人から管理職まで自分に合ったコンテンツを受講できる。

入社5年目でCSVIT事業部に所属する石井さんは研修の効果語る。

「管理職になり、初めて部下を持つことに不安がありましたが、『カスレーユニバーシティ』で、部下とのコミュニケーションの取り方やチームとしての目標の立て方を学び、不安を解消して自信を持って臨むことができました」

## 柔軟な働き方で社員の多様性を尊重

同社ではフレックスタイム制や、スニーカーなどカジュアルな服装で働けるWalkBiz制度などを実施している。

「新入社員の時から制度を活用し、自分のスタイルに合わせて働いています。服装が自由なのも嬉しいです」と話すのは、CSVBD事業部2年目の上原さん。

更に柔軟な働き方を追求する同社。例えば、社員の声を募り、様々な案を検討した結果、「基本型」「安定型」「プロ型」「時短型」「副業型」の5種類の働

き方から選択できる制度をスタートしている。

「家庭を重視したいという人もいれば、もっと仕事をこなしてスキルを高めたい人もいます。働き方は社員一人ひとり異なります。多様なニーズに合わせて男女かわからず働きやすい環境にしていきたいと考えています」(砂川社長)



- ① CSV(Creating Shared Value: 共益価値の創造)という概念を経営の理念に掲げる砂川社長
- ② 本社のオフィス風景。本社勤務ほか、顧客先で業務に従事するエンジニアも多い
- ③ 働きやすい職場づくりに取り組み、多くの表彰を受けている
- ④ 「初めて担当したサービスがリリースされ、お客様の声が届いた時が嬉しかった」と語る上原さん

## ここがポイント！働くやりがい！

### 社員一人ひとりの問題意識が新しいサービスを生む原動力に

同社では自ら社会課題を見つけ、同じ課題意識を持つ人同士が部署の垣根を越えて集まり、その解決法を探っていくタスクチームが多数活動している。課題を解決するという事は、簡単にできることではない。チームで議論を重

ね、ときには社外に出てヒアリングを行うこともある。社会を変えたいという意識を持った社員自らの問題意識が新たなビジネスへのアイデアにつながり、社員のやりがいの源泉となっている。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝！  
サイトへ →



## カスレーコンサルティング株式会社

城南地区

- 設立年: 2013年1月
- 資本金: 3,200万円
- 代表取締役社長: 砂川 和雅
- 従業員数: 146名 (内、女性従業員数26名)
- 〒150-6031 東京都渋谷区恵比寿4-20-3 恵比寿ガーデンプレイスタワー31階
- TEL: 03-6409-6363
- <https://www.casleyconsulting.co.jp>
- 事業内容: 情報システム・アプリ開発事業など





# 未経験者も成長できる環境で、あらゆる人たちが 使いこなせる業務システムの提供を目指す

東京コンピュータシステム株式会社



## 誰もが安全で使いやすい 情報インフラを作る

東京コンピュータシステムの設立は1978年。電話の回線をつなげるための交換機に組み込むシステムなどを開発し、携帯電話の発展を支えてきた。また、運輸会社やものづくり企業の物流管理システムも数多く手掛けており、その技術力は顧客から高く評価さ

れている。

「倉庫に荷物を出し入れするトラックの動きを把握するシステムを担当しています。動きが見えるのでゲームのようで面白いですし、物流サービスの根幹に関われるため、やりがいとともに責任を感じて取り組んでいます」と入社8年目、第二システム部の児島さんは語る。

同社は将来的にあらゆる年代の人

が安全で使いやすい情報インフラを作り出し、デジタル社会に潜む格差を改善するという目標を掲げている。



①

創業以来、通信分野のシステム開発を軸に着実に業績を積み上げ、成長を続けてきた東京コンピュータシステム。社員が充実して働ける環境づくりに心を配るとともに、40年以上培ってきた技術で顧客から高く評価されている。将来、誰もが手軽に安心してIT技術の恩恵を受けられる仕組みづくりに取り組んでいる。



②

「今の社会にはデジタル・ディバイド（IT技術を利用できる人とできない人の間に生じる格差）に苦しんでいる人も大勢います。格差を解消するには、ユニークな発想が大切です。次の世代を担う人には、ぜひ豊かな発想で私たちが掲げた目標を成し遂げてほしいと願っています」（西園社長）

## 周囲のサポートや外部研修で 安心して成長できる

同社では入社後、外部研修4カ月、OJT2カ月の育成期間を設けている。入社2年目、第二システム部の田畑さんも研修を受けて成長した一人。

「未経験でしたが、新入社員研修でプログラミング言語を学び、スタートラインに立てました。その後も2年間先輩がサポートしてくれるので、質問すればいつでも教えてもらえる環境で、安心して仕事

ができます」

外部講師によるヒューマンコミュニケーションの研修も随時行われている。そこで身に付けたコミュニケーションスキルは、顧客の要望を聞き出すときや、チームでスムーズに仕事を進めていくときに役立っているという。

更に同社では、「いつでも、何度でも最新の技術」をテーマに、資格取得もサポート。更新が必要な資格もその都度、報奨費を支給している。

## 良いシステムを作るため 充実して働ける環境を整備

「自分が正しいと思ったことは役員に対して直接伝えられますし、仕事の悩みも相談できます。そのおかげでストレスなく働けます」（児島さん）

話しやすい環境の背景には、社内イベントも一役買っている。社員が主体



③



④

となって社員旅行やお花見、バーベキューを開催。本社外で働く社員も多いからこそ交流を大切にしているという。また、家庭と仕事の両立支援推進企業に登録されている同社には、2名の女性幹部がおり、女性も主体的に活躍しているという。

「良いシステムを作るには、まず自分たちが充実して働く必要があります。そのための環境づくりには心を配っています」（西園社長）

同社には新卒入社で定年まで勤める社員が多数いる。それも人を育て、充実して働ける環境があるからだろう。

- ①時代が変化しても、顧客のニーズに対応できる力を蓄えておきたいと西園社長
- ②先輩が親身に教えてくれるので安心して仕事に取り組みすると田畑さん
- ③人材の育成制度が整っているからこそ、児島さんや田畑さんをはじめ20代社員も多く活躍する
- ④働き方改革にも熱心。有給休暇の取得率も高く、男性の育児休業取得も増えている

## ここがポイント！ 働くやりがい！

### 確かな技術力で顧客の期待に応え、喜びを分かち合う

より良いIT技術を提供し、顧客の夢や使命を実現することを経営理念とする同社。多くの社員が働きがいにするのが顧客からの感謝。

「最終テストでシステムが動き、胸をなでおろしてお客様を見ると、ありがとうございますと涙して喜ば

れていたんです。このシステムにかけた思いが伝わってもらい泣きそうでした」（児島さん）

長年の信頼の積み重ねで顧客との距離が近いことに加え、確かな技術力があればこそ、喜びを共有し、感謝される仕事を成せるのだろう。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイシャ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## 東京コンピュータシステム株式会社



家庭と仕事の両立  
支援推進企業



TOKYO働き方改革  
宣言企業

- 設立年: 1978年4月
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役社長: 西園 成人
- 従業員数: 95名  
(内、女性従業員数15名)
- 〒160-0023  
東京都新宿区西新宿3-2-11  
新宿三井ビルディング2号館12階
- TEL: 03-5909-7031
- http://www.tcsy.co.jp
- 事業内容: システム開発およびコンサルティング事業

中央・城北  
地区



# 充実した勤務環境が、多様な業界を支える システム開発とオリジナル製品を生み出す

日本総合システム株式会社



## 独自性の高い技術を 40年以上にわたり蓄積

システム開発を専門とする集団として40年以上の歴史を刻んできた日本総合システム。これまで金融、製造、流通、医療、公共機関など、多彩な業界に深く関わってきた。独自の技術を製品化したパッケージシステムも複数展開。中でも同社の名を世に広めた

「Store Manager」は、スーパーなどの小売店の店内で商品を効果的に陳列する棚割システムで、流通分野で広く用いられている。このほか海図編集ソフト「Chartシリーズ」、省エネ支援ソフト「きっちり25」など、顧客から高く評価されるパッケージシステムを数多く販売している。

「40年にわたって技術を蓄積してきたことに加え、親会社やメーカーに依存

しない独立系ですので、縛りなく自由に技術を形にできたことが、個性的な事業展開を可能にしたと思います」と伊藤社長は自社の強みを分析する。



## 日本総合システム株式会社

中央・城北  
地区

- 設立年: 1979年12月
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役社長: 伊藤 俊秀
- 従業員数: 220名  
(内、女性従業員数42名)
- 〒112-0004  
東京都文京区後楽1-7-27
- TEL: 03-5805-3620
- <https://www.nssys.co.jp>
- 事業内容: ソフトウェア設計・開発、パッケージソフト事業



金融、流通、公共機関など幅広い業界のシステム開発を得意とする一方、その経験を生かしたパッケージシステム販売でも定評のある日本総合システム。社員が前向きに成長し続けていくための人材育成プログラムやライフ・ワーク・バランスが取れた各種制度の充実に努めている。



## 約30年前から続く 手厚い育成体制

技術力で評価されるのは、ゼロから社員を育て上げる自前の育成制度を整えているため。入社後は半年間にわたって、ビジネスマナーやプログラミングの実習、情報セキュリティに関する研修を受講。じっくりとビジネススキルやITの基礎を学ぶことができる。半年間という長期にわたる研修制度は約30年前から行ってきたといい、それが現在の高い技術の蓄積につながっていると伊藤社長は胸を張る。

入社4年目、ビジネスソリューション事業部の山本さんもIT知識がなく入社した一人。同社では内定後から任意の通信教育を受けることができる。

「入社後の研修では人一倍理解が遅くて、かなり苦労しました。それでも先輩講師が個々の習熟度に合わせて手厚く

支援してくれたおかげで、今日の土台を築くことができました」

リーダーシップを発揮するポジションに昇格している文系出身者も多い。入社11年目、金融ソリューション事業部の江口さんはその一人。現在、証券関連のシステム開発においてプロジェクトリーダーを任されており、顧客との交渉や進捗管理のほか、後輩育成にもいそしむ。

## 出退社時間を調整し、 効率良く働ける

社内制度として特徴的なのは、10時から15時までをコアタイムとしたフレックスタイム制で、出社時刻も退社時刻も自由にコントロールできること。約30年前から導入しているという。

「残業時間は平均すると月8時間ほど。情報通信業はハードワークのイメージを持たれがちですが、当社はプロ



ジェクトの中核に多くのケースが多く、スケジュールをコントロールして効率良く働けることが、残業時間の抑制につながっています」(伊藤社長)

また、女性の産前産後休業・育児休業の利用後の復帰率は100%。男性も約4分の1が育児休業を利用している。男性の江口さんは第二子誕生時に1カ月間の育児休業を取得したという。男性も女性も前例がたくさんあるから、迷うことなく制度を利用できる。プライベートをしっかりと充実させられるからこそ仕事に集中できる、そんな環境が同社には整っている。

- ① SE出身の伊藤社長。日本を代表する研究機関のシステム構築などに携わっていた
- ② 「メンバーとのコミュニケーションを大切にしながらマネジメントしています」と江口さん(右)
- ③ 日本総合システムの略称「NSS」。企業ロゴにもNSSの文字を採用
- ④ 社員が自由に使える打ち合わせスペース。オフィスの中心にあり、コミュニケーションが取りやすい

ここがポイント！ 働くやりがいい！

## 自らのアイデアを発揮しながら製品開発に携われる

独立系IT企業として、自由な発想の技術開発にこだわってきた同社。一人ひとりの技術力を高め、独自の思考力で勝負するために手厚い体制で社員を育て、力を蓄えてきた。それが、創意工夫に富んだパッケージソフトの販売につ

ながっている。自らのアイデアを発揮しながらものづくりに携われることが同社で働く醍醐味であり、自社製品を持つからこそ、顧客から「日本総合システムの製品を使って良かった」と言われたときの喜びはひとしおだという。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →





# 3年間残業ゼロを目標に、働きやすい環境で情報セキュリティのプロを育成していく

株式会社ワールドスカイ



## 海外のセキュリティ製品を日本仕様に変更して販売

ネットワークやサーバーなどの導入支援の事業を手掛けるワールドスカイ。時代とともに、情報セキュリティ、ウェブコンサルティングなど事業領域を広げている。とりわけ、売上げを伸ばしているのがセキュリティサービス。「誰もが知る大手企業のコーポレー

トウェブサイトでも、セキュリティ対策が足りておらず、情報流出のおそれがある場合があります。そこで我々の技術で不正アクセス防止に役立てています」(柳沢社長)

同社では、先進的な研究が行われているアメリカ、イスラエル、韓国、中国などで製造されたセキュリティ製品を顧客企業に提供している。こうした製品は言語や規格などが異なるため、

日本仕様に作り替えて販売している。「実績のある海外企業製品を3カ月かけて分析した上、日本の顧客企業にヒアリングを重ね、100近くのポイントを洗い出して仕様を変更します」(柳沢社長) その開発ノウハウは同業他社が簡単にまねできるものではなく、大手企業を中心に取引は数百社に及ぶ。この実績が官公庁にも認められ、現在は情報

コンピュータシステムへの侵入や情報流出を防ぐセキュリティ製品を提供するワールドスカイ。海外から仕入れた高品質な製品を日本仕様にカスタマイズする技術を強みに顧客の信頼を勝ち取ってきた。更なる発展を目指し、若手社員にとって魅力的な会社づくりにも取り組んでいる。



① セキュリティの分野で最前線を走るプロフェッショナル企業として自治体などのサイバーセキュリティ対策にも携わっている。

## 入社後3年間は残業なし子育てを応援する各種制度も

入社後3年間は残業ゼロを目標に、残業削減に取り組んでいる同社。「残業しない、させない意識が定着し、先輩社員の残業も大幅に減りました」そう話すのは、Webコンサルティング事業部4年目の佐藤部長。夫婦で同社に勤めているという。

「妻は、育児休業取得後、週1日はテレワーク、週4日は時短勤務制度を活用中です。子育てと両立する女性も働きやすいと言います。私も育児に参加するため時差出勤制度を活用しています」(佐藤部長) 同社には仕事とプライベートを両立し



② ながら働ける環境が整いつつある。

## 新人が意欲的に働けるよう育成環境、社風を見直す

会社の躍進とともに若手社員も増加している同社では、3年前から人材育成制度の見直しに取り組んできた。入社後は職種別に分かれ、インフラ部門なら1カ月、Webコンサルティング部門なら3カ月、開発部門なら7カ月にわたる研修を通して基礎的な技術を身に付ける。その後、先輩社員が専属の相談役となって若手社員の成長をバックアップする。

更に相談しやすい社風を作るために、部署ごとに毎月1回、15時から気取らない雰囲気での交流を図っている。「カードゲームや将棋などで盛り上がり、その後は飲み会。必ず社長が参加し、上下の垣根を越えて交流します」と話すのは、セキュリティ事業部6年目の



③ 藤屋部長。社内交流の取組を始めてから、若手との関係は良好という。「他愛のない話が増え、部署異動の希望や部活動を作りたいといった相談も受けるようになりました」(藤屋部長) 先輩社員にしっかり見守られる安心感の中で若手社員は意欲的に働き、プロへと成長していく

- ④「まずは社員が満たされることを目指しています。その結果、社員が力を発揮して顧客に選ばれるのが理想です」と柳沢社長
- ②社員交流が盛ん。8つの部活動があり、全てに社長が参加。複数を掛け持ち人も多い
- ③「19時頃に帰宅し、出産を控える妻の代わりに家事をしています」と藤屋部長
- ④「新しい価値を創造する開拓者である」をモットーに掲げる同社

## ここがポイント！ 働くやりがい！

### 世界に目を向け、大手企業と渡り合う

世界各地でより高性能なセキュリティ製品が開発される中、同社の社員は、海外市場のチェックを欠かさない。その中からより良い製品を見極め、日本仕様に開発し直す過程では海外企業と英語でやり取りする機会もあり、世界に目を向け

て働けることを喜ぶ社員が多い。そうして完成した製品の提案先は官公庁、金融業、製造業など幅広い。セキュリティ対策のプロとして大手企業を相手にデモンストレーションなどを取り入れながら提案や導入支援ができるのも醍醐味である。



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 →



## 株式会社ワールドスカイ

- 設立年: 2004年6月
- 資本金: 2,420万円
- 代表取締役社長: 柳沢 智幸
- 従業員数: 54名 (内、女性従業員数8名)
- 〒102-0093 東京都千代田区平河町1-2-10 平河町第一生命ビルディング2F
- TEL: 03-5213-4525
- <https://www.worldsky.jp>
- 事業内容: セキュリティコンサルティング・SI事業

中央・城北地区



# 一人ひとりの技術力と向上心を育て 大規模システム開発で社会に貢献する

株式会社ワンブリッジ



## 高い技術力で 大手企業と信頼関係を構築

ワンブリッジは、設立から15年と歴史は浅いが、各社から信頼される高い技術力を持つシステム会社。顧客は大手通信キャリアや銀行などが中心で、社会的に影響の大きい案件を受注している。得意とするのは、ICT(情報通信技術)の土台となる情報インフラやセキ

ュリティシステムの構築。近年はクラウド環境を利用したサービスの自社開発にも乗り出している。

「テクノロジーが進化する中、公私ともに自分自身を常に高めてブランディングできる人、そんな人材を求めています」と佐藤社長は語る。

実際に、同社には向上心の高い社員が集まっているという。

「社員は皆、技術力が高い上に個性

が強く、まさに十人十色です」と話すのは大手システムインテグレーターから転職してきたという入社1年目、営業部の寺田さん。エンジニアの育成から携わり、案件ごとに自社のエンジニアを適材適所でコーディネートしている。

「時間を見付けては食事に誘うなどして、社員一人ひとりの得意なことや、将来の希望を聞き出しています。いつかは前職の会社に、『私が育てた人材

企業の情報システム開発を担うシステムインテグレーション事業を手掛けるワンブリッジ。社員一人ひとりの技術力と向上心が品質の高さと顧客の信頼を支えている。実践的な人材育成と充実したプライベートを実現できる環境が、社員の活躍を後押ししている。



① です」と胸を張って営業に行けるようになりたいです」と抱負を語る。

## 高いクオリティの秘訣の 1つは風通しの良さ

風通しの良さも同社の特徴。「面接の時から、笑いが絶えず、気さくな会社だと思ったのを覚えています。実際その通りで、全くストレスを感じることなく働くことができています(入社2年目、総務部の湯浅さん)

更に、長期にわたるプロジェクトを積極的に手掛け、計画的なマネジメントを行うことで残業を削減する同社。顧客との関係も強く、調整がしやすいという。残業は月平均1~2時間で、社員たちは趣味やボランティア活動に時間を使っている。

また、産前産後休業・育児休業も推進しており、女性の復職率は100%。

ここがポイント! 働くやりがいい!

## 社会への貢献度の高い仕事で大きな達成感を得られる

大手通信キャリアシステムの構築・検証や、航空会社の予約システム開発などを行っている同社の顧客は大手企業が多い。要望には難問もあるが、インフラを支えるシステムだけに人々の生活に関わり、社会的影響が大きく、社会



② 女性のみならず5年間で2度育児休業を取った男性社員もいるという。

残業時間の削減で十分に体を休め、仕事に集中して高いクオリティを実現する。そんな良い循環が生まれている。

## 実践型の育成で 確実なスキルを習得

同社は業界団体が認定する公式教育機関の一社でもあり、育成のプロフェッショナルである役員らによる実践型のSE教育を行っている。社員の高いスキルは育成制度の成果でもある。

「現場を知り尽くした社内講師たちが育成を行うので、初心者でも短期間で現場に立てるようになります」と佐藤社長は胸を張る。

ソフトウェアソリューション部の鎌戸さんは入社2年目。素質を見込まれ異業種から転職したという。



③ 「3カ月間の研修でスキルを身に付けられました。周りの先輩たちの技術力が高い上に、悩んでいるとすぐに声を掛けてくれ助かっています」と話す。

更に同社では、資格取得の際の勉強会開催や受験料の負担、手当て支給などでスキルアップを支援している。

- ①「『つなぐことで人を幸せにする』をミッションに掲げ、ITで社会問題を解決したい」と佐藤社長
- ②社員の力を引き出せるコーディネーターになりたいという寺田さん(左)
- ③実践的教育で着実に成長できていると話す鎌戸さん
- ④仕切りのないオフィス。相談のしやすさにつながっている

## 株式会社ワンブリッジ

中央・城北  
地区

- 設立年: 2004年1月
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 佐藤 勝美
- 従業員数: 60名  
(内、女性従業員数10名)
- 〒101-0048  
東京都千代田区神田司町2-21 OK司ビル5F
- TEL: 03-5259-6100
- <https://www.1bridge.co.jp>
- 事業内容: ウェブシステム受託開発事業、アプリ開発事業など



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 →





# ライフラインを支えるために技術を注ぐ。 社員の声を起点に、働きやすさも向上

株式会社協振技建



## 生活に欠かせない ライフライン網を支える

協振技建は都市ガスパイプラインを中心にライフライン網の整備に関する測量・設計を手掛けてきた。その足跡は50年以上に及び、現在は地図情報システムの開発、上下水道の測量・設計、建設コンサルティングなどへも事業領域を広げている。

東日本大震災や熊本地震の際には、同社の社員がガス復旧支援のために被災地に赴き、復旧工事の土台となる調査・マッピングに汗を流したという。高橋代表は、社員たちの活躍を誇らしげに振り返る。

「当社の社員は日頃から社会貢献への意識が高く、『被災地を支援したい』と続々と名乗りを上げました。いざというときに自ら立ち上がってくれるの

は実に頼りになります」

## 実践や先輩のフォローで 新人も成長

同社では、入社するとまず3カ月間の研修を受ける。最初の1カ月は社会人マナーを学び、2カ月目から測量や製図、設計の基本を習得する。入社2年目、設計課の伊藤さんは10人の同期と研修をともにした。

ガスのパイプラインの測量・設計を手掛ける協振技建は、ライフラインを守るという重要な役割を担っている。社員一人ひとりが主役という考えに基づいて、会社運営には社員の声が色濃く反映されている。更に社内コミュニケーションの場を多く作ることで、技術、やりがい、働きやすさの向上を目指している。

「研修のおかげで、スムーズに職場になじむことができました。1年目から先輩のもとで大小様々なガスパイプラインの設計に携わり、成長の手応えを実感しています」

測量部に所属する入社10年目の坂本さんは、若手社員の身近な存在として相談に乗る立場。

「自分から率先して声を掛け、相談しやすい雰囲気を作っています。測量技術は絶えず進歩していますから、私も会社が費用負担する外部セミナーなどを積極的に受講して最新技術を取り入れるようにしています」

行こうかと楽しく話し合っています」(伊藤さん)

また、若手社員と高橋代表が仕事のやりがいについて意見を出し合う「やりがい向上委員会」や、社長が各部署を毎月回って現場の声を聞く「社長懇談会」、女性社員たちと社長が食事を楽しみながら意見を交換する「女子会」など、社員がトップに意見を伝える機会が多いことも、同社の特徴。

「夏の暑さ対策として、作業着をファンの付いた空調着へ切り替えたいと社員間で話をしていたところ、今夏から導入が決定。自分たちの意見が反映され

ると、意欲が高まります」(坂本さん)

今後、IT活用によって業務を見える化し、個人の仕事量の偏りをなくすことで、業務の効率化を進め、将来的には在宅勤務も導入したいと、高橋代表は意気込みを見せる。技術も、働く環境も、社員主導で更に進化を続けていく。

## やりがい向上委員会等で 働きやすい環境を作る

今年6月から月に一度、「ファミリー研修」をスタートした。これは、部署の壁を取り払った研修で、入社5～10年目の社員が「親」、4年目以下の社員が「子ども」という設定のもと、6～7名で「ファミリー」となって、子どもたちの相談事や企業の将来像などを話し合うという取組。

「ファミリーごとにコミュニケーションの予算も託されていて、どこに遊びに



- ① 熊本地震における復旧支援に対して贈られた感謝状
- ② 「難しい案件にもトライして技術を磨き、後輩に伝えていきたい」と目標を話す伊藤さん
- ③ 「上下水道や土木建設の測量も経験でき、オールマイティな技術者を目指せませう」と坂本さん
- ④ 品質向上や業務改善に向けた意見やアイデアも、年次にかかわらず活発に出し合う

## ここがポイント！ 働くやりがい！

### 目に見えないライフラインを最先端技術で支える

協振技建が担う測量・設計は、ガス導管工事の上流工程に当たり、ライフライン整備に関わる重要な役割を果たしている。ガス導管は地中にあり、普段目にするものではないが、社会を支えているという誇りは、社員一人ひとりの胸に刻

まれている。パイプラインの図面をデジタル化する地図情報システム、GPSやドローンを応用した測量など、技術の進化も著しい業界だけに、技術者として常に最先端を追求できることも大きな魅力になっている。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## 株式会社協振技建

中央・城北  
地区

- 設立年:1963年11月
- 資本金:3,600万円
- 代表取締役:高橋 健太郎
- 従業員数:257名  
(内、女性従業員数22名)
- 〒112-0012  
東京都文京区大塚3-19-7 日環協ビル
- TEL:03-3942-3550
- <https://www.kyoshin.nkkg.co.jp>
- 事業内容:都市ライフライン網に係る測量・設計など



# 一戸建てから大規模公共施設まで 総合建築の現場で活躍する人材を育てる

立花建設株式会社



## 高い技術力で 公共事業の受注増を目指す

立花建設は1974年に設立し、一戸建ての新築、リフォーム、メンテナンスから始まり、現在は学校施設といった公共施設の建築を手掛けるまでに事業を拡大してきた。約半世紀に及ぶ歴史の中で育んできた技術力や安全対策、近隣住民に配慮した騒音・粉じん対策

も高く評価され、国土交通省の難工事功労表彰や東京都の優良工事等表彰などを受賞している。

同社は今後の更なる飛躍を目指し、より強固な基盤づくりと人材確保、人材育成に努め、公共事業の受注を増やしていく方針を打ち立てている。

「公共事業の受注には工事実績が問われます。それに対応するためには、技術力を結集し、実績を残していかなければなりません。中には難しい課題に直面する案件もありますが、創業以来の社是でもある『挑戦者精神』で取り組んでいます」(立花代表)

ればなりません。中には難しい課題に直面する案件もありますが、創業以来の社是でもある『挑戦者精神』で取り組んでいます」(立花代表)

## 社員交流の場も 若手の育成に貢献

社員がそれぞれの建設現場を担当する同社では、全員が顔を合わせる機会が少ない。そこで、若手もベテラン

家族が暮らす住まいから、大勢が集まる公共施設まで、幅広く建設工事を請け負う立花建設。確かな技術力に加え、安全対策や騒音・粉じん対策にも定評がある。働く環境づくりにも積極的で、女性が働きやすい体制を整え、リフレッシュ休暇、ノー残業デーなどでも、社員の充実した生活を後押しする。

も交流できるような取組を実施している。

例えば、メールマガジンの発信。毎朝、都内に点在する各現場の状況や社員のその日の動向などを配信している。

「毎朝メールマガジンをチェックしてほかの現場の状況を把握したり、自分が抱える問題を共有することで、解決策のヒントを得られます」(入社6年目、工事部の中島さん)

更に交流の機会として開催されるのが、月1度の合同会議やバーベキュー大会。

「現場が違うと仲間意識が持ちにくいのですが、会議やバーベキュー大会を通して先輩方と交流することで、気軽に仕事の相談ができるようになりました」(中島さん)

合同会議では、新しい工事の工法を学ぶ講習会なども行われ、社員交流だけではなく若手育成の場としても、社員からの評価が高い。

## 男性も女性も 働きやすい環境に力を注ぐ

良い仕事をするにはプライベートの充実が必要という立花代表の考えのもと、毎週水曜日をノー残業デーとして、

定時に退社する制度も実施している。

また、常に稼働している現場でもまとめて休暇を取得できるようにとリフレッシュ休暇制度を導入。一つの現場が終了した後は、1週間から10日間の連続有給休暇を取ることができる。

「今の現場が終わったら、リフレッシュ休暇を利用して海外旅行に出掛ける予定です」と入社6年目、第二建築工事部の博さんは満面の笑顔を見せる。

同社は、女性が働きやすい環境づくりにも尽力している。一般的に男性比率が高い建設業界では、女性が快適に

活躍できる場をどう作るかという課題がある。例えば、建設現場ではトイレや更衣室の問題がある。同社ではこうした場面でも女性専用の更衣室やトイレを設置し、女性の活躍をサポートしている。また、産前産後休業や介護休業の積極的な利用を促し、誰もが働きやすい環境に力を注いでいる。



- ①「毎日働く中で笑顔、そして元気が一番大切」と語る立花代表
- ②博さんはじめ女性の活躍に力を入れる同社。平成30年に「えるぼし」認定2つ星を取得
- ③「CADを自由自在に扱えるような手厚い研修も整っています」と言う中島さん
- ④「10日間のリフレッシュ休暇の予定を立てていると仕事にも力が入ります」と博さん

### ここがポイント！働くやりがいい！

#### 自分の手掛けた建物が残る

東京都内全域において公共建築物等を建設しているだけに、都内の至るところで同社の手掛けた建物を見ることができる。とりわけ、自分が手掛けた建物、そしてそこに住む人や利用者を見ると、社会の役に立っているという充実

感に包まれるという。母校の建築を任せられ、いつにも増して力が入ると語る社員もいる。建築物は地図に記されるもの。それはまさに関わった社員たちの軌跡でもある。その軌跡を家族や友人に語れることは大きな自信につながるという。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## 立花建設株式会社

中央・城北  
地区

- 設立年: 1974年5月
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役: 立花 武士
- 従業員数: 45名  
(内、女性従業員数10名)
- 〒176-0022  
東京都練馬区向山4-35-18
- TEL: 03-3998-8753
- <http://www.tachibana-kk.co.jp>
- 事業内容: 総合建設、リフォーム、メンテナンス工事





# 設備工事のプロ集団。サポート重視の育成制度で技術を高め、評価制度でやる気を後押し

株式会社ニッテク



## 技術者が営業も兼ねて顧客の信頼を得る

ニッテクはオフィスビルや駅ビル、病院などの大規模施設を中心に電気や空調、換気、給排水設備などの工事やメンテナンスを行っている。同社の技術者はあらゆるメーカーの設備に精通し、工事から修理点検まで一貫して手掛けることができる。これは設備工事業界で

も珍しいと話すのは、牧之内代表。

「工事が修理のどちらか、あるいは特定のメーカーの設備だけという会社も多い中、幅広い要望に応え、信頼を寄せられる企業でありたいと業務範囲を広げてきました」

更に、技術者自ら営業や予算の見積り、顧客折衝まで担い、これが顧客の信頼を得る上で欠かせないという。

「お客様の要望を直接伺うことで、作

業時間や騒音などで迷惑を掛けられないよう配慮ある仕事ができるのです」(牧之内代表)

技術にとどまらず、顧客対応力を磨



## 株式会社ニッテク

城東地区

- 設立年: 1989年2月
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役: 牧之内 裕紀
- 従業員数: 42名 (内、女性従業員数4名)
- 〒136-0074 東京都江東区東砂6-6-4
- TEL: 03-6810-5515
- <http://nitteku.jp>
- 事業内容: 空調・衛生・電気設備などの総合設備工事業

空調や電気設備などの工事や修理点検を行うニッテクは、30代以下の社員が7割を占める活気あふれる企業。技術・対応力が高く評価され、営業担当なしでも依頼が舞い込むという。その背景には、若手の意欲をかき立てる育成制度とプライベート充実を促す取組があった。



き、質の高いサービスを提供することで、営業担当がいなくても仕事の依頼が舞い込む信頼関係を築き上げている。

## 見守り型の育成制度と評価制度で成長を後押し

30代以下が7割を占める同社では、若手社員の意欲をかき立て成長にかなげる仕組みを整えてきた。

「『仕事は見て覚えろ』では若手はやる気になりません。各々のレベルに合わせて仕事を任せ、先輩社員が習得までしっかりと見守ります」(牧之内代表)

具体的には、入社後OJTを通して仕事を覚えるという。まず作業内容のレクチャーを受け、先輩社員が手本を見せ、事前に練習してから実践に臨む。うまくいかなければ先輩と一緒に再練習する。

教育担当となる先輩社員が負荷を感じないように、その労力を正しく評価する

制度を導入。代表と1対1で個人面談し、成果を踏まえて給与を決める。入社4年目、冷熱サービス部の岡田主任は後輩の育成に意欲が湧くと話す。

「給与という分かりやすい形で仕事の評価され、やる気が出ます。後輩の指導にも熱が入ります」

この評価制度の導入によって中堅、若手社員ともに成長が加速したという。

## 残業削減、有給休暇促進で若手が意欲的に働く職場

若手社員が意欲的に働ける職場づくりにも注力。作業前の準備の徹底が1時間もの残業削減につながったという。

「前日に役割分担と動きを確認し、道具や材料などそろえ、現場に着いたらすぐ作業を開始。その後も無駄なく作業が進むようになりました」(岡田さん)

有給休暇取得の促進も活発。入社6年目、冷熱関係アシスタントの佐々木



さんは年に複数回有給休暇を使って実家に帰省する。

「皆で取得しようという雰囲気があるので気兼ねなく休みが取れ、故郷でゆっくりできるのはありがたいです」

更に人間関係の良さも動きやすさにつながっているという。

「部署や先輩後輩の垣根がなく、一緒に食事に行くこともあります。何でも相談できるので心強いです」(佐々木さん)

産前産後休業・育児休業、時短勤務制度なども取りやすく、女性も活躍する環境の中で仕事とプライベートを両立していきたいと佐々木さんは話す。

①掲げるスローガンは「with PRIDE」。お客様に満足してもらうことが我々のプライドと牧之内代表

②「気軽に声を掛け合う社風。花火大会、バーベキューなどイベントも盛んで楽しい」と話す佐々木さん

③「全国各地どこへ行っても通用する技術力が身に付くのが魅力」と話す岡田さん

④江東区にあるニッテクの本社。1階には作業場、2階以上にオフィススペースを配置している

## ここがポイント！働くやりがいい！

### 高い技術力を身に付けるからこそ顧客に感謝される

同社の技術者には幅広い製品知識が求められる。それを象徴するように社内の保有資格は、電気、ボイラ、空調、給水、排水工事など10を超える。資格試験に備えるための外部講習参加や受験料支援なども積極的。資格勉強を通

して身に付けた知識を現場の仕事に生かしながら、あらゆる現場で通用する技術者に成長していくという同社の社員。高い技術を身に付けられ、更に顧客から「ありがとう」と感謝される満足感の大きな仕事だと社員たちは口をそろえる。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝！  
サイトへ →





# デザインから工事まで技術を身に付け あらゆるシーンの看板づくりに対応

株式会社ユーネクサス



## 巨大な看板を作るには 多能工が求められる

ユーネクサスは設立以来、ビルや店舗、施設などの看板づくりを手掛けてきた。企画からデザイン、設計、製作、工事、アフターサービスまで、全ての流れをワンストップで提供する総合力を有している点が同社の強み。得意とするのは、看板業界では大型案件に位

置付けられるビルの壁面看板や、その横に取り付ける袖看板、屋上広告などという。

遠くから見る分には想像できないが、そのスケールはプールと同じ大きさで大澤代表は説明する。

「どれも間近で見ると巨大なサイズで、看板だけで高さ25m×幅15m×4面という大掛かりな工事も手掛けました。看板工事は建築に限りなく近

い、スケールの大きな仕事です」  
そのため看板を取り付けるにも相応の技術が不可欠。例えば、屋上に巨大看板を据えるには、まずは土台を固める基礎工事が必要になる。基礎ができたら骨組みとなる鉄骨を組み上げていく。現場によっては高所作業車が出動することもある。同社社員は一連の作業に対応する多能工として、その技術を着実に蓄積し、今日の信頼を築いてきた。

街を彩るアイテムとして定着する広告看板。ユーネクサスは大型案件を軸に、多種多様な看板づくりを手掛けてきた。看板は単に建物に取り付けるのではなく、実は広範囲な技術が求められる。同社では、一人が複数の工程に対応できる技術を持ち、様々な場面で力を発揮できる若手人材の育成に取り組む。

## ゼロからでも挑戦できる育成 で未経験者の成長を支援

1人で複数の業務をこなす技術職ではあるが、文系出身者も数多く活躍しており、男女問わずゼロからチャレンジできるという。それを可能にするのは、同社の人材育成制度にあると工事担当、入社1年目の成田さんは話す。

「建設業の経験は全くありませんでしたが、育成に時間を掛けてくれました。また、資格取得や講習会といった勉強の場にも積極的に送り出してくれるので、技術を覚えられました」

また、大澤代表が副会長を務める一般社団法人「サインの森」が開催する看板業界に属する人材の技術向上を目的としたスクールの存在も大きい。5日間の未経験者向けプログラムのほか、定期的な勉強会に社員は参加している。

更に多能工として必要な資格取得費用の補助もあり、社員のやる気の後押しにもなっている。

## より良い職場を目指して 改善を重ねていく

同社は働き方の改善にも着手してい

る。例えば、一般的には、道路使用許可の関係で夜の作業も多い業界だが、大澤代表自ら交渉に臨むなどして、平日の日中の作業を増やしているという。こうした地道な努力を重ねることでライフ・ワーク・バランスの整った環境づくりを推進しようと会社を挙げて取り組む。

社内最年少で工事課長となった入社7年目の添野課長は、課長昇進を機に「サインの森」のリーダー塾に参加し、作業現場の改善が働き方改革につながると感じたという。

「チームで目標を共有する重要性を

学び、曖昧だった手順や段取りなどをきちんとマニュアル化するようにしています。皆が効率的に、気持ち良く働ける場ができれば、仕事の質を高めながら余暇なども十分に得られる環境を実現できると考えています」(添野課長)



- ① 成田さんはガソリンスタンドの看板を主に担当しながら仕事を学んでいる
- ② 大澤代表は前身の会社を引き継ぐ形で同社を設立。以来、看板づくりの最前線に立っている
- ③ 添野さんは社内最年少で管理職に抜擢。未経験者も同社育成制度によりステップアップができる
- ④ 社員数は11名。小さい会社だけに社内連携も良く、教え合う文化も根付いている

ここがポイント！ 働くやりがい！

## 街のランドマークを作る面白さを感じる日々

看板は、広告として店舗や施設、企業などの存在を、街を歩き交う人に認知してもらうために欠かせない存在だ。自分の手掛けた作品が多くの人に目につくのは、看板づくりの面白さの一つ。建物の中で最も目立つ場所に据え付けられる

のは当然のこと、大掛かりなものとなるとそれ自体が街のシンボルとなるため、クリエイティブな発想や造作にも配慮が必要となる。街のランドマークを自分で作り上げていけるのが、この仕事の何よりの喜びだと社員たちは口をそろえる。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## 株式会社ユーネクサス

城東地区

- 設立年: 2004年11月
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 大澤 恵司
- 従業員数: 11名  
(内、女性従業員数1名)
- 〒120-0004  
東京都足立区東綾瀬3-1-1
- TEL: 03-3606-5904
- <http://www.u-nexus.co.jp>
- 事業内容: 看板のデザイン、設計、製作、取付工事など



# 非鉄金属を自在に加工。アットホームな社風で社員を育て、更なる顧客満足を築く

アークメタル株式会社



## 柔軟かつ迅速な対応で 部品メーカーなどの信頼を得る

1991年の設立以来、アルミニウムなどの非鉄金属の加工・販売を手掛けるアークメタル。

主な顧客には部品メーカーが名を連ねるほか、同業他社の依頼にも応えるなど、取引先は600社にも及ぶ。それだけの顧客を抱えれば、依頼内容は多

岐にわたるが、様々な形状やサイズのオーダーに自在に応え、高く評価されている。

「多彩な加工技術とスピーディな対応が求められます。製品によっては即日納品も可能な体制を整えており、お客様の要望に迅速に応じています」と、関社長は自社の強みを説明する。

同社の加工品は、自動車のエンジン部品、航空機の内装、鉄道車両、カメ

ラのフレーム、半導体の製造装置、その他家電など幅広い製品に利用されている。

## 業務効率化に取り組み 大幅な残業の削減に成功

顧客の信頼を得る企業の力は、社員の支えがあってこそと関社長は話す。そこで懸案となっていたのが社員の残業。発注が増えればそれだけ顧客の期待に

広い用途を持つアルミニウムなどの加工と販売を手掛けるアークメタルは、高度な加工技術とスピーディな対応力を強みに取引先企業を増やしてきた。業務見直しなどによって働く環境を整え、メンター制度を導入するなど、人材育成にも意欲的に取り組んでいる。



① 応えようという社風があったが、それでは社員の負担が増えるばかりと全社一丸となって残業削減に乗り出した。

現場の問題は現場の人間が一番分かるはずと、社員自ら業務効率化を図るためのアイデアを出し合った。例えばチーム制を導入し仕事を均一に割り振るなどしたところ、月平均残業時間は24時間程から14時間程へ削減されたという。

更に、社員間の活発なコミュニケーションを図る取組も行っている。

「全社員参加のバーベキュー大会をはじめ、新年会、創立記念パーティーなど、営業所の異なる社員同士が集まって交流を図る機会がたくさんあり、同年代同士、話が盛り上がります」と話すのは入社1年目の飯田さん。

飯田さんは、本社営業部で電話対応や受発注の伝票作成などに携わっている。覚えなければならぬことはたくさ



② んあると言いながらも、製品に対する知識も増え、女性も多く活躍している中で成長している自分を感じられるのが嬉しいと目を輝かせる。

## アットホームな社風と メンター制度が成長の源泉

同社ではアットホームな社風を人材育成にも生かそうと、先輩社員が後輩を指導するメンター制度を導入した。

入社2年目、営業部の鈴木さんは、同じ部署の主任からマンツーマンで、資材の専門知識をはじめ、業務の流れなどを教わった。社内全体にも気軽に質問できる雰囲気があり、早い段階から仕事を覚えることができた喜び。

「社会人マナーなどの各種研修とメンター制度のおかげでスムーズに仕事を覚えることができました。最近、一人でお客様を担当しています。上司や



先輩に比べるとまだ知識不足ですが、一歩ずつ成長をしながらお客様にご満足いただけるよう頑張りたいです」

元々、人と接するのが好きな鈴木さんは、個性を生かして顧客から信頼されるようになりたいと抱負を語る。

- ① 大手金属加工販売会社から独立した関社長。現在は関東エリアの営業が中心だが、ほかの地域にも更に力を入れていくという
- ② 「取引先からの電話に的確に対応することが大切です」と話す飯田さん
- ③ 「上司や先輩のように早くお客様から信頼される営業になりたい」と語る鈴木さん
- ④ アルミニウムなどの資材を顧客のニーズに合わせて、様々な形状に加工して納品する

### ここがポイント！働くやりがい！

#### 業務に必要なスキルを磨き、着実に成長できる

同社では、年に2回、自らの目標を決めて、それに向かって仕事を進めていくという人事評価制度を導入している。達成度は社員自身と上司が判定するという。また、社員の掲げる目標をサポートする体制も整っている。営業や事務

職には社外研修を多数用意し、加工工場などの社員には、フォークリフトやクレーンなどの資格取得の受験料を支援する。定めた目標に向けて着実にスキルを高めていけることが大きな達成感となっている。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## アークメタル株式会社

城東地区

- 設立年: 1991年9月
- 資本金: 3,100万円
- 代表取締役社長: 関 詔一
- 従業員数: 44名  
(内、女性従業員数14名)

- 〒135-0012  
東京都江東区海辺5-14
- TEL: 03-5635-8411
- <http://www.arkmetal.co.jp>
- 事業内容: 非鉄金属の素材販売、切断、加工など



# 自ら考えぬく主体性を持った社員たちが「お出かけ情報サイト」で子どもの成長を支援

アクトインディ株式会社



## 未来を担う子どもに様々な体験の機会を提供

子どもとお出かけ情報サイト「いこーよ」は、自然や動物に触れ合うことで、次世代を担う子どもたちが健やかに育つことを願って誕生したサービス。子どもたちの未来を拓くという同社のビジョンは、提供する全てのサービスで一貫しており、親子での机づくり体験や、就

業体験をサポートするイベントの企画・運営なども展開している。

「例えば、机づくりは日本の豊かな自然を体験してもらうとともに、ものを作る喜びや大切さを体験してもらいたくて始めました。また、提携旅館で行う仕事体験は、毎日、食事や洋服・寝具の用意などをしてくれる保護者さんの大変さを理解し、感謝する気持ちが育むのが狙いです」とサービス誕生

の背景を話す下元代表。そうした考え方に賛同する人々が社内外に集まり、同社の事業は拡大を続けている。

## フルフレックスタイム制等で子育てと仕事の両立を図る

社員の主体性を尊重したいと言う下元代表。フルフレックスタイム制や在宅勤務制度を導入するなど、社員の仕事とプライベートの両立をサポートし

9歳以下の子どもとその親世代を対象にした情報サイトを運営するアクトインディ。入社・退社時間を個人の裁量に委ねるフルフレックスタイム制を導入するなど、社員の主体性を尊重し、仕事とプライベートの両立を図るなど働き方改革に積極的に取り組んでいる。



ている。例えば、フルフレックスタイム制では、チーム内で調整した上で、ライフスタイルに合わせて出勤時間を決めることができる。しかも、1カ月間の平均が1日8時間労働であれば、自らの仕事の務めをはたすことが前提ではあるが、1日2～3時間勤務の日があっても良いという制度。また、事前に申告すれば在宅勤務も可能となっている。

「2人の子どもを持つ母親としても『いこーよ』は魅力ある事業で、外資系企業から転職しました。育児と両立し柔軟に働ける環境に感謝していますし、新しい事業に挑戦させてもらえる企業文化があるので刺激にもなります」

そう語るのは事業推進を担当する入社2年目、子育て支援事業部の鎮目さん。主に地方自治体と連携を図ってイベント情報の収集などに奔走し、新しい事業の立ち上げ責任者としても活躍中。



## 目標設定をして上司と面談しながら成長できる

キャリア形成でも社員の主体性が重視されている。入社後にそれぞれが目指す目標を設定し、その目標を達成できるように、会社はそのプロセスに必要な業務を提案する。

子育て支援事業部、入社2年目の田部井さんは、担当エリア内の各施設の良さをアピールできる企画や切り口を施設の方に提案している。

「目標設定後は定期的に上司と面談をしながら、自分の足りない部分を認識したり、仕事の悩みを相談できる機会があるのでありがたいです。現在の私の目標は、『いこーよ』の担当エリアである栃木県の施設を、もっと多くの人に知っていただき楽しい時間を過ごしてもらうことです」



今後は、まだ手付かずのエリアを積極的に開拓していきたいと田部井さん。将来は自分の子どもと一緒に「いこーよ」を利用するのが夢だという。親子で素敵な体験ができる施設の提供に全力で挑んでいる。

- ①主体性を持つことで人は成長すると言う下元代表
- ②「相談しやすい環境です」と言う田部井さん(右)と先輩の鎮目さん(左)
- ③社員が主体的に働くアクトインディでは、社内の至るところで社員同士が活発な意見を交わしている
- ④子どもとお出かけ情報サイト「いこーよ」は、全国の子育て世代から支持されている

### ここがポイント！働くやりがいい！

#### 社員一丸となって会社のミッションの実現を目指す

同社のミッションは、「従業員とその家族、取引先、お客様、その他関わりを持つ心のある人々に幸せを提供できる会社であること」。これを実現するため、社員一人ひとりが、その立場やキャリアに関係なく、自由に意見を述べ合

い、それぞれが自分の判断で行動している。他人を尊重しつつ、議論を重ねて、十分に納得した上で、やるべき仕事に向き合うという主体的な働き方こそ、アクトインディで働く魅力だと、社員は口をそろえる。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝！  
サイトへ



## アクトインディ株式会社

城南地区

- 設立年: 2003年6月
- 資本金: 6,000万円
- 代表取締役: 下元 敬道
- 従業員数: 97名  
(内、女性従業員数53名)

- 〒141-0031  
東京都品川区西五反田1-27-2  
ヒューリック五反田ビル8階
- TEL: 03-5435-1055
- <https://actindi.net>
- 事業内容: 情報サイトを中心とする子育て支援事業



東京ライフ・ワーク・バランス認定企業



家庭と仕事の両立支援推進企業



# 理念のもとに集ったごみ処理のプロたちが ごみを減らす社会に挑む

加藤商事株式会社



## ごみを減らす社会を目指して 新事業を立ち上げる

1946年の創業以来、事業を通じて“衛生的な環境”を提供し続けてきた加藤商事。一般廃棄物と産業廃棄物の収集運搬と中間処理場の運営、商業施設から出るごみの処理を行う総合建物管理事業を行ってきたが、2003年に加藤代表が就任してほどなく、新たなビ

ジョンを打ち出した。それはごみを減らす社会に向けて貢献できる会社になること。

「当社にとって、ごみが出る方がビジネスは潤います。しかし、それでは地球環境への負荷は高まるばかり。そこでごみを適切に処理する事業を展開しながら、環境負荷の軽減を目指す環境イノベーション事業を立ち上げました」

具体的には、オフィスや工場などのCO<sub>2</sub>排出を抑えるために蛍光灯から省電力のLED照明への転換を促進する



## 加藤商事株式会社

多摩地区

- 設立年:1960年4月
- 資本金:4,050万円
- 代表取締役:加藤 宣行
- 従業員数:160名  
(内、女性従業員数12名)
- 〒189-0011  
東京都東村山市恩多町1-12-3
- TEL:042-392-1001
- <https://katosyoji.tokyo>
- 事業内容:環境コンサルティング、資源循環事業など

長年にわたり廃棄物の収集運搬と処理業務に携わってきた加藤商事。2010年には新しく環境イノベーション事業を立ち上げ、ごみを減らす社会づくりに全力でチャレンジしている。そこで活躍するのが、子育てとの両立を図る女性社員をはじめとした、経営理念を共有する社員たちである。



サービスや、変圧器や蓄電器に使用されてきた有害物質を適切に処分する事業をスタートさせた。現在は、官公庁に依頼されて廃棄物関連の調査業務を行うなど、事業の幅を広げている。

## 社員の仕事と子育ての 両立を支援

同社は、社員が働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる。その一つに残業時間の削減がある。毎週水曜日をノー残業デーに定めてからほかの曜日ほとんど残業がなくなり、効率的な働き方が浸透したという。

勤務時間の改善は、女性が活躍できる職場環境にもつながっている。同社の環境イノベーション事業部の女性社員2名は仕事と育児を両立させている。

入社9年目を迎える同部の佐々木さんは、産前産後休業・育児休業を取得

し、今年復職した。

「今は短時間勤務制度を利用して9時から16時までの勤務なので、子どもの保育園への送迎もスムーズです。また、子どもの発熱などで早退しなければいけないときもあるのですが、周りの理解とサポートに助けられています」と笑顔で話す。

## 経営理念に共感する社員が 現場等を通して成長

環境イノベーション事業部で働く社員の中には、学生時代に環境分野を専攻した人が多い。入社2年目の菊池さんも大学で環境学を学んだ一人。加藤代表の経営理念に共感を抱いて入社したという。

「経営者と社員の距離が近く、全員で同じ目標に向かって挑戦できると感じて入社しました。環境保全に貢献し、より成長できるよう日々勉強です」



菊池さんの仕事は、地域でどのくらいの量の廃棄物が排出され、どう処理されているのかといった廃棄物の現状調査や報告書づくりが中心。関係各所にアンケートやヒアリングをして報告書をまとめるが、ごみ処理の最新技術を知るきっかけになるという。

なお、同社では入社直後の研修でまず、ごみの収集運搬や処理工場などでの作業を経験する。現場の仕事の大変さを知ることで、ごみを減らす社会を作るという理念を改めて理解できるのだという。

- ①「高度な専門知識を持った人材を育て、環境問題に挑みたい」と加藤代表
- ②環境問題に関心の高い社員が多く集まる(佐々木さん(左)、菊池さん(右))
- ③経営理念をオフィスに掲げ、社員役員一丸となつてごみを減らす社会づくりに挑む
- ④「現場研修やOJT、勉強会などがあり、知識を身に付けることができます」と話す菊池さん

## ここがポイント！ 働くやりがい！

### 目標達成を支援する仕組みでエコとリサイクルを推し進める

同社では、社員一人ひとりの働く充実感を高めるために、収益を最大限社員に還元する方針を掲げ、各自が目標を設定し、実現するための支援に力を注いでいる。4カ月に1回、加藤代表が社員と面談をして目標の達成度の確認や、

目標を達成するために必要なスキルなどについてアドバイスを送る。この定期的な面談を通して知識や技術に磨きをかけ、日々の仕事の中で環境保全に貢献しているという実感を得ることが喜びにつながっている。



さらに詳しい  
会社情報は

東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ





# 畜産農家での現場実習などで知識を身に付け 畜産業界全体を支えていく

木村農産商事株式会社



## 日本の食卓を支え続ける 全国規模の畜産専門商社

1961年設立の木村農産商事は、畜産用の機材を中心に飼料などを扱う畜産専門商社。その商品数は数千種類にも及び、畜舎に使う屋根から小さな部品まで、あらゆる機材がそろふことを強みにしている。

「全国で畜産商社機能があるのは当

社だけです。『信頼で結ぶ皆様の架け橋』をモットーに困ったときには、まず当社に相談いただける関係をお得意様と築いてきました」と木村社長は語る。

近年は、太陽光発電やクワラゲ栽培システムにも事業を拡大。副収入として畜産農家にこれらの事業を提案し、安定した収入が得られるようサポートしている。また、畜産業界全体を応援してきた同社だからこそ、畜産農家だけでなく、

メーカーや製薬会社からの信頼も厚い。

## 経験や勉強会で知識を付け 畜産農家を支える

数多くの畜産用機材を扱うだけに、専門的な知識に加えて、現場も知っている必要がある。そのため、新卒で入社した社員は、ビジネスマナー研修や社内研修を終えると、独自研修として仕入れ先のメーカーや得意先の畜産農

1961年の設立以来、畜産専門商社として器具機材や飼料といった商品を畜産農家に届けてきた木村農産商事。消費者に安心を届けるべく、全国に広がる畜産農家に対して、現場を知り豊富な知識を身に付けた社員が「スピード・親切・丁寧」をスローガンに、行き届いたサポートを行い畜産業界をけん引する。



家で1〜2か月ほど現場経験を積む。「畜産農家での研修のおかげで、機材の使われ方が体感的に分かるようになりました。また、納品した機材の取り付けを手伝ったり、畜産農家の役に立てることが増え嬉しいです」と入社4年目、特品部の金森さんは語る。

また、数千種類にも及ぶ製品の特徴と性能を把握するための勉強会も欠かせない。毎月社内で開催されるものに加えて、新製品を開発したメーカーによる商品説明会にも参加している。

## 社内改革にも取り組み 女性の活躍もサポート

同社は、社員の働く環境改善にも余念がない。年に2回、全社員と社長が1対1で「モラールサーベイ面談」を行う。社員から意見を吸い上げ、「有給休暇が取りやすい環境づくり」などを



テーマとして取り上げた。その結果、現在社員は有給休暇の取得に積極的で、更に管理職らが率先して行動を起こし、1時間単位での申請も可能になった。現在の有給休暇取得率は50%ほどだが、「設立60周年となる2021年までには70%を目指したい」と入社16年目、管理部の尾形さんは意欲を見せる。

また、男性が多いイメージの畜産業界だが、女性の採用も進んでいる。同社で女性初の営業職採用となった金森さんは出産を控え、産前産後休業、育児休業を取得する予定である。

「遠方への出張を控えてくれたりと周りがサポートしてくれるので特に不安なく仕事できています。私が先例となって、当社でも子育てしながら働く女性が増えればと思っています」  
更にユニークなところでは、バースデー休暇を導入。



「誕生日くらいは仕事から離れてゆっくり過ごしてほしいという思いから2017年に導入しました」と木村社長はこやかに語る。社員が喜ぶ制度の導入に積極的な同社の社風が垣間見える。

- ①木村社長が就任して以来、新たな面談制度や休暇制度が作られている
- ②「社内の風通しは良く、上司から声を掛け挨拶をすることも多い」と語る尾形さん
- ③「得意先の農家が生産した豚肉をスーパーで見つけると嬉しい」と語る金森さん
- ④月に1回発行される社内報には、新入社員の紹介や社内の新たな制度の活用法などが掲載される

ここがポイント！働くやりがいい！

## 日本の食を支え、畜産業界を盛り上げる

同社には、全国の畜産農家から新たに導入したい機材や飼料についての要望に加え、数多くの相談も寄せられる。顧客のお困りごとに対して、プロとしての豊富な商品知識があるからこそ、一件ずつ誠実に応えられるのが社員の喜びとなると

いう。こうした同社の地道な活動が、食の安心、安全をサポートしている。全国の畜産農家やメーカーとつながりを持つ同社だからこそ、日本の食に貢献し畜産業界全体を盛り上げようというやりがいを持った社員が意欲的に働ける。

## 木村農産商事株式会社

中央・城北  
地区

- 設立年:1961年2月
- 資本金:6,500万円
- 代表取締役社長:木村 誠二
- 従業員数:34名  
(内、女性従業員数10名)
- 〒103-0024  
東京都中央区日本橋小舟町3-2 リブラビル6F
- TEL:03-5642-8011
- <https://kimuranousan.jimdo.com>
- 事業内容:畜産に係る飼料・器具機材の販売事業など



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





# ウェブ広告のマッチング事業を展開。 社員と担当の業務のベストマッチも目指す

コンサルティングR株式会社



## ウェブ広告の 需要と供給を満たす事業

大手情報サービス会社でフリーペーパーの営業をしていた梅津代表。飲食店などから広告を出してもらっていたが、高額な出稿料に見合う効果が出るとは限らないことに梅津代表は疑問を抱いていた。広告主に費用対効果が分かりづらい仕組みに心苦しさも感じて

いたという。

「そんなときに出会ったのが、ウェブサイトで展開するアフィリエイト広告でした。実際に商品を購入した際に広告費が発生する成果報酬型のビジネスですから、クライアントにとって費用対効果が明快です」(梅津代表)

この出会いが梅津代表を起業へと動かした。一般的なアフィリエイト広告は、比較サイトなどで記事を書くアフ

リエイターと広告主とを代理店が橋渡しする。しかし、代理店は限定された広告主の案件しか持たないためアフィリエイトは書きたい案件を探しづらいという状況だった。

そこでアフィリエイトが複数の代理店が所有する案件を探せる「アフィリエイトフレンズ」というウェブサービスを開始。このサービスによってアフィリエイトと代理店を高い確

商品やサービスを紹介したい広告主と、比較サイトなどで記事を書くアフィリエイトを橋渡しするサービスでウェブ広告の可能性を追求してきたコンサルティングR。適性検査と本人の希望をくみ取った配属で、社員のやる気と成長を促している。

度でマッチングできるようになった。現在、「アフィリエイトフレンズ」には約3万5000人のアフィリエイトが登録し、注目商品などを伝えるイベントを開催して、アフィリエイト広告の発展に寄与している。

## ライフステージに合わせた 柔軟な働き方ができる環境

同社は、所在地である町田市のグルメやコスメ情報を伝えるウェブメディアにも進出。事業拡大とともに社員が増え、現在は社員のほとんどを女性が占めている。子育て中の女性社員も多く、仕事との両立を図れるように時短勤務制度が積極的に利用されるなど、働く環境整備に力を注いでいる。

「前職では毎日夜遅くまで働いていましたが、結婚をきっかけに、プライベートの時間も大事にしたいと考えようになりました。当社は残業が少なく、地元で働けることも魅力に思い、転職を決めました」

そう語るのは、AF事業部に在籍する入社2年目の尾崎さん。現在、アフィリエイト向けの交流イベントやセミナーの企画運営を行っている。

## 適性に合った仕事で 社員の成長を促す

同社では、入社後すぐに適性検査を行い、その結果と本人の希望を照らし合わせた上で配属が決まる。また社員が目標を定め、代表と面談しながら自身が磨くべきスキルなどを確認する機会も設けられている。AF事業部で働く入社2年目の難波さんは、アフィリエイトの会員への対応や営業事務を担当。更に細かい作業が得意という適性を生かしてセミナーで使用する資料づくりも担当している。

「自分に向けた仕事に関われるので、ストレスも少なく充実した毎日です」(難波さん)

適性検査だけでなく梅津代表自身が社員の適性や、本人の希望を踏まえて活躍の場を提供しているという。



- ①会社勤務時代は自ら1年間の育児休業を取得した梅津代表は、育児と仕事の両立への理解も深い
- ②女性ならではの感性を生かして、町田市のグルメやコスメ情報を発信。地域活性化にも貢献する
- ③適性検査で「周りを明るくする」という結果の尾崎さんはアフィリエイトとの交流も積極的
- ④「自社のサービスをもっと充実させようという活気にあふれている」と難波さん

## ここがポイント！働くやりがい！

### 意見をぶつけ合いながら自社メディアを成長させる

基幹事業であるウェブサービス「アフィリエイトフレンズ」をはじめ、グルメやコスメ情報など、独自のウェブメディアを運営してきた同社。社員やアルバイトなど立場を問わず、積極的にアイデアを取り入れる風土が根付いて

おり、日頃から活発に意見をぶつけ合いながら、仕事ができる環境だという。「こんなメディアを作りたい！」と各々が理想を持ちながら、より良いものづくりに貢献できることが、社員のやる気を大いに促している。



東京カイヤ  
ハッケン伝！  
サイトへ →



## コンサルティングR株式会社

多摩地区

- 設立年: 2011年12月
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 梅津 晃
- 従業員数: 18名 (内、女性従業員数15名)
- 〒194-0021 東京都町田市中町1-18-12 MFビル1階
- TEL: 042-794-7177
- https://consulting-r.biz
- 事業内容: メディア運営事業、広告マッチング事業

大きくないけど、スゴイ企業、見つけよう!

# TO 東京 KYO カイシャハッケン伝!

<https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.jp>



「東京カイシャハッケン伝!」は「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」の一環として、東京都内の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取り組む企業などを紹介しているウェブサイトです。あなたが働いてみたい東京のカイシャを、パソコンやスマートフォンで気軽にハッケンしてみてください!

パソコンでも



スマートフォンでも



多彩なコンテンツが楽しめます!

カイシャを探す

「人材育成や職場環境整備等で表彰を受けている」「若者等の採用意欲がある」等、働きやすさを重視した企業を紹介。



冊子バックナンバー

発行済みの冊子版「東京カイシャハッケン伝! GUIDE」をPDFファイルで閲覧可能!



ハッケン特集

カイシャハッケン伝!に登場した中小企業を様々な視点から紹介。



カイシャハッケン伝! Woman

仕事と育児の両立がしやすい仕組みや制度等を持つ中小企業で、いきいきと活躍している女性の皆さんを紹介。



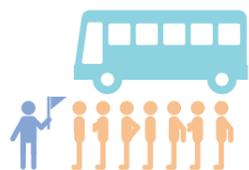
トーキョー・シゴト・ワゴン

貸切バスで1日2社、都内の中小企業を訪問し、仕事等を体験する参加型の無料ツアー!過去のレポートも掲載。ツアーの参加申込もこちらから!



東京カイシャハッケンツアー

日本最大級のトレードショー出展企業ブースを、キャリアカウンセラー等と一緒に訪問!企業説明会とは違うビジネスの現場での臨場感を体験できます。



カイシャハッケン伝!について

サイトの考え方や使い方や、FAQ(よくある質問)を紹介。



輝く技術 光る企業

都内にある魅力的なモノづくり企業を紹介。



SNSもやっています!

東京カイシャハッケン伝!  
@tokyo\_miryoku

中小企業しごと魅力発信プロジェクト  
@tokyo.miryoku

就職活動に役立つ情報や、掲載企業の紹介、トーキョー・シゴト・ワゴンの募集情報などを定期的に発信しています!皆さんのフォローお待ちしております!



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



## 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「働きやすい雇用環境整備への積極的な取組」など、大企業と遜色ない「中小企業」がたくさんあります。このよう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。



## 中小企業の技術・情熱・やりがいを体感!

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できます。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社目のみの参加も可能です。

### 社内見学/工場見学



社員が実際に働いている様子が見られる社内見学



ものづくりの現場を体験することができる工場見学

#### 参加者の声

「女性の方、若い方たちが活躍できている会社だと感じた。実際の仕事を見られて面白かった」

### ワークショップ/グループワーク



自社製品を知り、マーケティングの基礎を学ぶ



「会社のキャッチコピーを考えよう」というテーマでグループワーク

#### 参加者の声

「グループワークは仕事イメージができる内容だった。商品を守る仕組みや商品開発の流れを知ることができた」

### 会社説明/事業説明



会社紹介ビデオやパワーポイントを使って事業を紹介



製品や技術、自社の強みについて説明

### 交流会



中小企業の様々な魅力に気付くことができる交流会



若手社員に仕事のやりがいや面白さを質問

#### 参加者の声

「社員の方が仕事内容を魅力的に伝えてくださった。一人ひとりが責任感を持って仕事をしており良いと思った」

トーキョー・シゴト・ワゴン参加者募集中! 2020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! のウェブサイトでご受け付けています  
<https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.jp/wagon>



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**：2019年6月～2020年2月(予定)
- **HP**：<https://tokyo-internship.metro.tokyo.lg.jp>
- **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：03-5339-7098  
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](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

### 労働時間

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、その場合でも原則として月45時間、年360時間が上限であり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

### 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)
飯田橋	03-3265-6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ
大崎	03-3495-6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区
池袋	03-5954-6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区
事務所	電話番号	担当区域(会社所在地)
亀戸	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
国分寺	042-321-6110	(下記の区域を除く多摩地域)
八王子	042-645-6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市

このほか、若年者向けにパンフレットや動画を通じて、「労働法」の基礎知識の周知を行っています。

こちらの動画もチェックしてください。 [URL http://manabu.metro.tokyo.jp/douga](http://manabu.metro.tokyo.jp/douga)



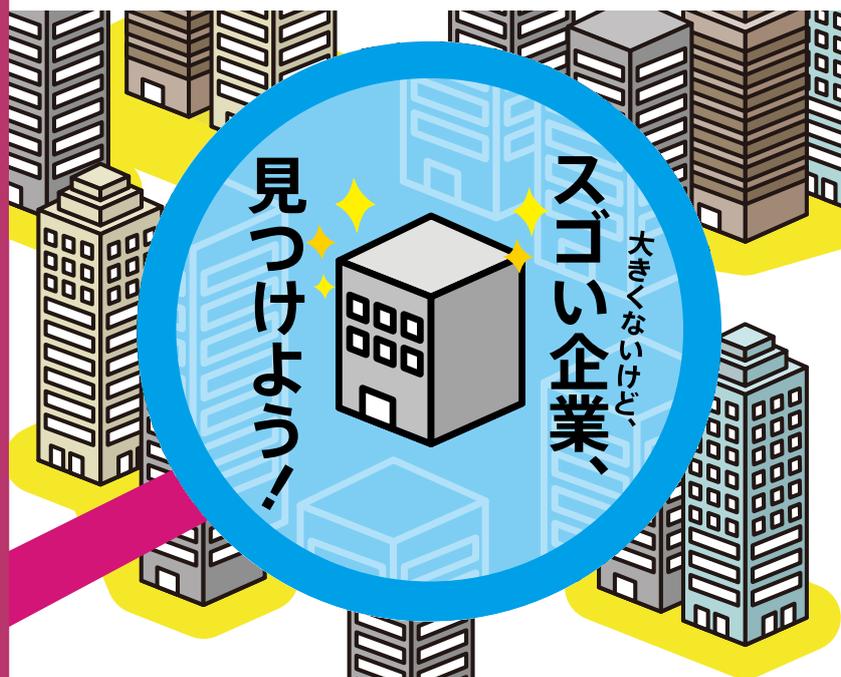
## お知らせ 4 主な若年者・女性向け就職等支援機関一覧

若年者向け		女性向け	
<b>【東京しごとセンター】</b>			
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 カイシャパッケージン伝! GUIDE

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