

就活成功の秘訣は[知って][体験]すること! 本質を見抜くのに重要なのは[調べて][興味]を持つこと!

東京の中小企業紹介&
就活役立ち情報マガジン

TO **東京** KYO

中小企業しごと魅力発信プロジェクト
http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp
東京都産業労働局



2015
AUTUMN

カイヤパッケン伝!



カイヤパッケン伝!

Vol. 02



特集1 就活10の法則

特集2 情報通信業界で働く女性社員に聞く 「わたしのシューカツ」

レポート

「トーキョー・シゴト・ワゴン」潜入レポート

参加者募集

- ・「トーキョー・シゴト・ワゴン」参加者募集
- ・「東京の中小企業魅力発見ツアー」参加者募集

INTERVIEW 企業探索

一つひとつのカイヤに、
それぞれ輝くストーリー(物語)がある…

「ものづくり製造業編」12社

「情報通信業編」7社

「建設業編」4社

東京の企業デカラのある
中小企業23社を
ストーリー形式で掲載!



ふたりあわせて「ハッケン」



ハツタロー



ケンジロー

ハッケンしよう! 中小企業の魅力



なびでんちゃん

東京都内には、大企業を凌駕する高い技術力を持っていたり、秀逸なビジネスモデルだったり、働きやすい雇用環境整備に取り組んでいたりと、すぐれた「中小企業」が数多く存在しています。「東京カイヤハッケン伝!」では、製造業、情報通信業、建設業といった分野の社長ストーリー、会社ストーリー、製品開発ストーリー、技術ストーリーなど、さまざまなストーリー（物語）で東京都内の中小企業を取りあげます。ぜひ、たくさんのステキな物語を知って、あなたが働いてみたいカイヤをハッケンしてください。

CONTENT

- P.01 就活10の法則

- P.03 情報通信業界で働く女性社員に聞く「わたしのシューカツ」

- P.05 **レポート**
「トーキョー・シゴト・ワゴン」潜入レポート

- P.07 **参加者募集**
「トーキョー・シゴト・ワゴン」参加者募集

本号に掲載されている企業の業界区分

製造業	「12」社	システム・インスツルメンツ、新光電子、東成エレクトロビーム、平田精機、坂西精機 西尾硝子鏡工業所、カネコ、フットマーク、ミネルバ、井口機工製作所、日本エンドレス、シービージャパン
情報通信業	「7」社	エンライズコーポレーション、ナビット、ネットリンクス、ダンクソフト、バリューソフトウェア ハウズ・プラン、エスキュービズム・ホールディングス
建設業	「4」社	アイテック、木村工業、吉橋興業、阿部兄弟建築事務所



INTERVIEW 企業探索 (エリア別アイウエオ順)

一つひとつの会社に、
それぞれ輝くストーリー(物語)がある…

P.09 阿部兄弟建築事務所 (建設業)

多様な働き方ストーリー
人材こそ最大の財産だから社員の
生活スタイルに合った働き方を実践する

P.11 井口機工製作所 (製造業)

社長奮闘ストーリー
女性の視点を活かしたアイデアと
持ち前の行動力で社員を引っ張る新社長

P.13 カネコ (製造業)

記憶に残るプロジェクトストーリー
測量とデータ解析技術で鉄道の進化と安全性
を支える日本屈指のメーカー

P.15 新光電子 (製造業)

技術力継承ストーリー
類を見ない高品質の音叉センサをつくり、
技術を継承し若い力を伸ばす

P.17 ダンクソフト (情報通信業)

ユニークな働き方ストーリー
社員に合わせてオフィスを設ける。
逆転の発想、サテライトオフィス

P.19 ナビット (情報通信業)

主婦ネット活用ストーリー
「好き」「得意」が人を活かす。全国の主婦ネット
ワークで満足度の高い調査データを作り上げる

P.21 日本エンドレス (製造業)

創業ストーリー
独自路線を貫き、顧客の心を捉えたとともに
魅力ある職場を実現した創業経営者

P.23 ネットリンクス (情報通信業)

新人奮闘ストーリー
「人と人」として何でも言い合える社風が
社員の成長の原動力

P.25 ハウズ・プラン (情報通信業)

女性が働く環境づくりストーリー
社員のライフスタイルに合わせて社則をつく
る。徹底した社員本位の会社づくり

P.27 エスキュービズム・ホールディングス (情報通信業)

若手社員活躍ストーリー
自らの力を信じて、行動し続ける若手社員が
新しいビジネスを創る

P.29 エンライズコーポレーション (情報通信業)

新人奮闘ストーリー
技術なし、知識なしから2か月で現場へ。
IT業界に活力もたらす若手集団

P.31 木村工業 (建設業)

社長奮闘ストーリー
研修による技術の継承と、チャレンジシート
による経営理念の徹底で社風を一新

P.33 西尾硝子鏡工業所 (製造業)

会社の成長ストーリー
戦前から続く、ガラス鏡加工会社。
3代にわたって受け継がれてきた会社の歴史

P.35 バリュースoftware (情報通信業)

研修制度誕生ストーリー
他社との合同研修で、コミュニケーション
スキルの伸長と業界の盛り上がりを狙う

P.37 ミネルバ (製造業)

2代目社長の挑戦ストーリー
「待ち」から「攻め」への転換で自社ブランドの
強化に挑む2代目経営者

P.39 吉橋興業 (建設業)

会社の奮闘ストーリー
社員のために社長自ら飛び込み営業。
信念が会社の未来を切り拓く

P.41 アイテック (建設業)

事業を支える組織力ストーリー
チームワークと若手にまかせた社風が自慢。
図面作成のプロフェッショナル集団

P.43 シービージャパン (製造業)

商品開発ストーリー
創業16年で急成長を遂げた
生活用品メーカーの商品開発力

P.45 フットマーク (製造業)

商品開発ストーリー
創業から続くユニークなものづくり。
カナヅチも上げてしまう不思議な水着

P.47 坂西精機 (製造業)

人材育成ストーリー
培った技術とときめ細かい人材育成で
歯車業界のオンリーワンを目指す

P.49 システム・インストルメンツ (製造業)

会社の理念ストーリー
苦労も達成感も皆で共有する社風が、
若手社員の情熱に火をつける

P.51 東成エレクトロビーム (製造業)

業界のパイオニアストーリー
あくなき挑戦を続け、電子ビーム・レーザー
加工技術でトップを走る

P.53 平田精機 (製造業)

女性社長経営ストーリー
先代社長の理念を引き継ぎ、時代のニーズに
合わせた経営姿勢で会社をけん引

P.55 「働いてみたい会社」 を考えてみよう

P.57 東京都産業労働局 からのお知らせ

P.59 参加者募集 「東京の中小企業魅力発見 ツアー」参加者募集

※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・東京都ものづくり人材育成大賞・若者応援宣言企業・東京ワークライフバランス認定企業・東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

東京地区マップ

中央・城北 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 港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

城東 台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・
江戸川区

多摩 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



就活支援のプロたちが、“意外に見落としている”基本を伝授！



就活10の法則

シューカツに絶対はない。シューカツに正解はない。重要なのは、正しく理解して正しく行動すること。そのために、たくさんの「ハッケン」をして欲しい。

ハッケン1

就活準備10の法則

01:「固定観念を捨て、企業の価値を考えよう」

例えば、安定した会社＝規模(従業員数、売上など)が大きい会社と思いがち。しかし、日本の企業の99%近くは中堅中小企業で、100年以上続いている会社の9割は中小企業だったりします。学生が持っている会社の知識はほんの一部。誤った固定観念を捨てることから始めよう！

02:「新聞を読もう」

新聞を毎日読むと、社会情勢や世論の動向等が把握できるだけでなく、物事の一面だけを見る「自分なり」から、多面的に見る「社会なり」で考えるベースが作れます。新聞紙面を毎日一面から読む習慣が大切です。

03:「社会人に慣れよう」

多くの就活生が面接で緊張しすぎて、普段の自分を発揮できずに焦ってしまいます。緊張しない自分になる一番の近道は「慣れ」。OB・OG訪問、バイト、どんな形でも社会人と話す機会を！

04:「まずやってみる」

じっくり考えることも大切ですが、やってみないとわからないことも多いもの。文章を書くのも面接練習も、まずやってみてアドバイスをもらいましょう。

05:「コツコツやる」

就活は新しいこと、慣れないことの連続。一気に全部できる近道はありません。コツコツ行動を積み重ねて、少しずつ身につけていきましょう！

06:「自分探しより自分磨き」

就活のキモとなる「自己分析＝自分を知る」とは、自分探しではなく自分磨き。たくさんの人に話を聞きながら、客観的に自分を見ていくことで自然と磨かれていきます。

07:「無難よりも困難なこと」

選考でよく聞かれるのが「これまで頑張ったこと」。実はこれ、無難に上手くいったことよりも、困難な状況にも立ち向かう姿勢や、失敗から何を学んだかを見られています。つまり失敗を恐れず、たくさんチャレンジすることです。

08:「ひとりで悩みすぎない」

プロのスポーツ選手でさえコーチにアドバイスを受けながら成長しています。自分だけで考えると視野が狭くなりがち。ひとりで抱えずに周りの人にアドバイスを求めよう！

09:「働く心を整える」

業界・企業選び、エントリー、筆記や面接対策と就活の準備は何かと大変でしょう。でも最後の最後には「働く覚悟」が問われるのが就活です。表面的な対策の前に「働く心」をしっかり整えておくことを忘れずに、しっかり準備しておきましょう。

10:「一生に一度のこの機会を前向きに楽しもう」

学生時代の就活は、基本的に一生に一度。たくさん会社を調べてたくさん社会人に出会える良い機会。そして、多くの気付きが得られて、自分が成長出来る機会でもあります。「前向きに楽しむ」姿勢で臨みましょう。

ハッケン2

電話・メール10の法則

01:「学生から社会人へのスイッチ」

いままで過ごしてきた学生生活から社会人生活への切り替えを行うのが就活。社会人へのスイッチを押して、マナーある電話対応、メール対応を行おう！

02:「自分の名を名乗ろう」

SNS世代の皆さんは、誰から連絡がきたのか分かる世代。しかし、企業はあなたのことを知りません。就活においては、電話やメールでも、まず自分の名前を名乗る癖付けを。

03:「電話では明るく元気よくはきはき話そう」

電話では、「声の印象＝あなたの印象」です。どんなに丁寧に話をしていても、暗い声では印象はよくありません。「笑顔が見える声＝笑声(えごえ)」を意識すると「一緒に仕事がしたいな」と好印象を持ってもらえます。まずは、明るく元気に電話に出ましょう！

04:「電話・メールの返信は速やかに」

企業からの連絡には、時間を置かず速やかに対応することが何よりも大切です。ビジネス社会では、遅くとも当日内には返信することがマナーとなります。

05:「スマホ(携帯)メールはマナー違反に注意」

日頃使い慣れたスマホ(携帯)でのメール送信には十分に気を付けましょう。就活はあくまでも社会人への第一歩。メールでの連絡は、ビジネスの場に相応しい文書(改行なども含む)やマナーに気を付けましょう。また、企業へのメール連絡は、可能な限りパソコンからの送信を心掛けることです。

06:「事前に内容を箇条書きで整理しよう」

相手は忙しいなかで電話に出たりメールを読んだりしています。そのため、だらだらと長い話では相手が困ってしまいます。電話をかけるときもメールを書くときも、伝えたい内容を事前に箇条書きにして、簡潔に整理してから伝えよう！

07:「メールを送る前に、もう一度読み返そう」

メールの文章が完成したら、送信する前に一度文章を読みなおそう！文章を書いているときには気づかなかった誤字やおかしな表現があるかもしれません。

08:「メールには署名を入れる」

OB・OG訪問時や企業やお世話になった社会人へのメールには、必ず署名をいれること。相手が自分に連絡をとりたいたと思ってくれたときに、すぐに連絡をもらえるようにするためです。

09:「電話をかける環境および時間帯に注意」

周りがうるさい場所、電波の悪い場所では重要な情報を聞き逃してしまうことがあります。また、不在の可能性が高い9時前、19時以降などは避けたほうが良い。自分都合でなく、相手都合を考えた電話対応を心がけよう。

10:「誠意を伝えるには電話で連絡」

説明会・面接の欠席や遅刻など、どうしても必要な緊急連絡には可能な限り電話を使用しましょう。ドライなメール文章よりも、自分の声できちんと誠意を伝えることが大切です。



ハッケン3

会社説明会10の法則

01:「キャンセルは必ず連絡」無断欠席はしない!

多くの説明会はWEB予約。しかし、その先には血の通った人(採用担当者)がいて、一生懸命準備をしている。社会人は自分でとったアポイントを無断でキャンセルはしない。

02:「事前に企業研究!そして説明会」

「とりあえず説明会を聞いてから…」という人と、事前に企業研究をしてきた人との差は明らかです。その場での質問内容などにも大きな違いが表れてきます。人事の目になって希望通りの内定を獲得する人は、説明会から参加意識が違います。

03:「早めに到着、会社の近くのカフェに行く」

「もし自分が入社したら、こんなところで紅茶を飲むのかなあ」と想像して楽しむくらいの余裕を持ちましょう。ランチの時間帯だったら憧れの企業で仕事をする社員さんたちの素顔も見られるかも。

04:「話を聴いている姿勢を伝えよう」

話をしている相手は、あなたが人の話をきちんと聴ける人なのかを見ています。背筋を伸ばして座る、相手の目を見る、うなづくなど、話を聴いていることを姿勢で示そう!

05:「メモをとろう」

会社説明会には筆記用具とノートを忘れずに。ただ話を聞くだけでなく、印象に残ったことや疑問点をノートにメモしておこう!

06:「共通項を探そう」

会社の理念や扱っている商品はもちろん、説明している人事の方と自分との共通点をどんどん探してみてください。何か見つかったら一気に心の距離が近づくもの。実は就活の最後まで共通項が大事なんです。

07:「会社の『いいね!』を探そう」

会社説明会は会社のことはもちろん、自分の興味を知る絶好の機会!ただ漠然と話を聞くのではなく、どんなところに自分は興味が湧いたか、その会社の「いいね!」を探すつもりで話を聞こう!

08:「働くイメージを持ちながら聞く」

自分の強みはこの仕事でどう活かせるのかをイメージしながら聞いていると、会社理解が深まります。より具体的に想像できると、質問したいことも出てくるはず。そういう時はどんどん質問してみてください!

09:「説明会は選考の場と心得る」

気軽に参加する説明会でも、そこで会う人達は採用担当者。受付から解散まであなたの行動はしっかりと見られていると心得ましょう。実際に、説明会での軽はずみな行動から、その先の選考に進めなくなるケースもあります。

10:「説明会後のアンケートはリアルなES」

説明会の最後には、アンケート用紙を記入する場合があります。これはまさにリアルなES!あなたの本当の気持ちや働く意欲はアンケートへの記入内容や筆跡・筆圧などにしっかり表れてきます。

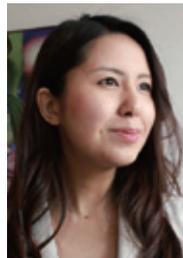
就活10の法則コメンテーター

大学生や高校生など若者を中心に毎年900回以上の相談に乗っている、就活相談のプロ。大学内での相談や講座の実施、公共機関での就労支援など様々な場所で若者の就職・キャリア形成の支援を行なっている。企業人事として採用を行っていた経験から、個人の就職支援だけでなく、企業の採用支援も行なっている。



キャリアカウンセラー
中田 順平氏

2006年新卒でリクルートに入社後、約500社の新卒・中途採用・独立支援に携わり、企業・人事の様々なニーズを把握。現在は独立し、就職アドバイザーとして、数々の難関・人気企業に内定者を輩出。ライフワークの事業ではTV・新聞・雑誌等、メディア出演も多数。



就職アドバイザー
江口 未来氏

採用コンサルタントとして多くの企業の「辞めない採用」をプロデュース。併行して全国大学・自治体・新聞社にて学生・保護者向けに採用現場のリアルをフィードバックし、辛口就活対策講座を実施。



就活プロデューサー
小澤 明人(ヒゲ教授)氏

ハッケン4

就活まとめ10の法則

01:「就活って面白い」

就活とは、今までの自分を振り返ったり、これからの人生で大切にしたい価値観をじっくり考えて言葉にすることであり、今しかできない贅沢な時間。そんな「今」を大切にすることが、就活も人生も面白くする秘訣!

02:「自分から積極的に取り組む」

他人にやらされているのではなく、自分から取り組んでいる人は魅力的で成長が早い。自分から積極的に取り組むことで成功をつかもう。

03:「言いたいことと聞きたいことは違う」

どんなに感動的な良い話も採用担当者の質問とズれていると、相手に伝わりません!聞かれていることに「簡潔に」「素直に」答えること。多くの学生ができていないのが現状なので、まずはそれを意識するだけで就活力UP!

04:「風評よりも自分で直接確認」

多くのWeb掲示板などには、企業を名指しての書き込みが氾濫しています。他人の価値観の受け売りで企業選択をするのではなく、企業訪問や説明会で直接企業を知って、自らの価値観に基づいて判断することを心掛けましょう。流されるままの就活で苦しむことのないように!

05:「手のひら就活」で終わらせない!

便利なスマホが手のひらにあれば、就活の全ての情報が整うわけではありません。パソコンとスマホを上手に使い分けて、検索して、気になる言葉があればさらに調べていき、業種・企業研究を深く掘り下げよう心がけましょう。簡単な情報検索だけで上滑りしてしまう残念な就活生にならないように心掛けましょう。

06:「失敗は成功のはじまり」

失敗から「学んだ」ことを、その後の成功につなげることは、誰にとっても大切な経験。就活も同じです。どんなに上手くいかない時があっても、そこからの「学び」が、たった1社しかない、自分を輝かせてくれる会社との出会いにつながります。信じて行動を止めないことがカギ。

07:「周りの人のアドバイスを大切に」

出来ていないことを指摘されるとイラッとすることもある。でも、厳しいことを言ってくれるのはあなたを思ってくれているからこそ。厳しい指摘にも感謝の気持ちも忘れずに。

08:「気分転換も大切」

就活が上手くいかずに落ち込んだりイライラすることがあるかもしれません。そんなときは、人に話したり好きなことをしたりして気持ちを切り替えることも大切。無理しすぎずに息抜きをしながら取り組んでいこう!

09:「ブレない自分軸をつくる」

就職は、自分ごと。就活は、自分に向き合い成長する活動。自分の軸をつくる事が成功につながる。

10:「就活は数打ちゃ当たる!のではありません」

やみくもにエントリー数を増やし、浅い企業研究のまま次々と選考に進んでも何も得るものではありません。就活は確率ではなく、就活に対しどれだけ真剣に取り組んでいるかが測られるものです。自分の適性を十分に活かすためにも、企業を理解する努力を欠かさずに行いましょう。

わたしのシューカツ



先輩たちは、どの様にその会社に入ったのだろう？

どのようにシューカツをしたのだろう？

そんな疑問に答える、事例でみる女性社員のシューカツ談です。

自分にあった会社は、成長の伸び代が大きいベンチャー企業にありました

私はいわゆる典型的な就活生で、初めは大手ばかりを受けていました。しかし、「海外で働きたい」という明確な目標があるにもかかわらず、大手だと新入社員が海外赴任というのは難しいことがわかり、魅力を感じられませんでした。そこでベンチャーにも目を向けてみると、これがすべて内定獲得。その中でも、会長と話した印象が一番「一緒に働きたい」と思えたエスキュービズムに決めました。



現在は、ベトナムにかき氷店を出店するための準備として、現地でマーケティングをしています。入社3か月で海外赴任のチャンスが巡ってきたのは驚きです。



株式会社エスキュービズム・ホールディングス
水谷亜香里さん

Q 企業を選ぶ時どんなところを見ていましたか？

A 安定している業界・企業より、これから成長していく先が見えている企業に興味がありました。大手企業を受けているときも、最大手ではなく、伸び代の大きい2番手3番手を中心でした。「次にどうしたいか」というビジョンが見えることが重要なので、ベンチャーのほうが性に合っていたようです。

Q 面接ではどんなことをアピールしましたか？

A 適応力があるということです。これまで住まいを転々としてきたり、旅行やインターンでも各地を巡ったりした経験から、どこに行っても何をしても楽しいという性格になりました。その性格が、新規事業や海外での仕事に向いていることをアピールしました。今回のかき氷店は弊社初の海外拠点ということでぴったりですね。

中小企業に的を絞って、シューカツしました！



株式会社バリューソフトウェア
池田晴香さん

高校生の時、プログラミングの授業でSEという仕事に興味を持ち、大学は情報系に進学。残念ながら、そこでは電気回路などハード寄りの勉強が多くて、思う存分プログラミングに触れられませんでした。就活では「今度こそ」という思いでSEの仕事を探し、ソフトウェアの開発やネットワークシステムの構築を行うバリューソフトウェアに出会いました。

Q 企業選びのポイントは？

A 社員数の多い大規模な企業は性に合わないと思い、いわゆる大手企業は外して、中小企業に的を絞って就活しました。SEは取り引き先の企業に常駐することが多いので、実際は大企業にいるのと同じように、多くの人と関わることになりました。しかも、そんな「誤算」のおかげで、コミュニケーションに対する苦手意識が克服できました。



就職活動は、自分を知る良い機会になりました！



株式会社ハウス・プラン
梅垣美久倫さん

住宅設計や営業支援のソフトウェアを開発するハウス・プランでシステム開発の仕事をしています。住宅のCADデータから自動で見積もりを算出するシステムづくりをしています。実は入社する前はプログラムの「プ」の字も知らないほどの素人。それでも仕事を続けてこれたのは、研修制度や優しい先輩の指導のおかげもありますが、プログラミングそのものが面白いというのも大きいですね。どうすれば仕様書通りの動作になるのかというのをあれこれ考える時間はとても充実していますし、単なる文字列がシステムとしてきちんと動いた時の達成感もプログラマーならではの醍醐味。女性には馴染みのない職種かもしれませんが、何かを組み立てたりひとつのことに没頭できる人には、プログラマーはおすすめの職業です。

Q 苦労した点は？

A 考えていることをいざ面接官に話そうとすると、うまく話せず、苦戦を強いられました。このままではいけないと、4年生の6月頃からは業界を駆け、そこで弊社存在を知りました。話を聞いて何が何でも採用にこぎつけたいと、自分の思いを紙に書き出して整理したり、友達と模擬面接をしたりして面接に臨みました。それが功を奏して自分でもこれは受かったかもという手応えを感じましたね。

Q 就職活動を通じて成長した点がありますか？

A 自分の強みや将来何をしたいのかなど、自分自身について考える良い機会になりました。たとえ面接で落とされてもその経験は今後の貴重な財産になると割り切り、積極的に就活してください。



東京カイヤハッケン伝！ Womanでは、
中小企業でイキイキと働く女性がたくさん登場します。



フットマーク株式会社
佐野 玲子さん



株式会社ナビット
福井 泰代さん



株式会社ネットリンクス
具志 夏美さん



株式会社井口機工製作所
山木 亜紀さん



東成エレクトロビーム株式会社
山口 李恵さん



システム・インストルメンツ株式会社
錦織 さやかさん



株式会社エスキュービズム・
ホールディングス
浜田 友世さん



株式会社エンライズコーポレーション
長谷川 愛梨さん



仕事体験ツアー

「トキョーシ」

就職活動を控える大学生などの若年層を対象とした仕事体験ツアー第1回目と第2回目が9月30日(水)に行われました。水泳用品メーカーのフットマーク株式会社とIT事業を手がける株式会社ナビットのツアーを潜入レポート。

レポート1 フットマーク株式会社

学生たちが水泳用品メーカーを訪問。ものづくりのゲンバを体感。

博物館やオフィスを見学し、業務内容を理解

水着メーカーとして知られるフットマークは創業70年の老舗。しかし、その第一歩は赤ちゃんのおむつカバーからはじまりました。異素材を縫い合わせる技術は大きな可能性を秘めており、やがて水泳帽子などの水泳用品に進出。さらに、現在では、スポーツ用品・介護用品など幅広く手がけ、販売する商品数は、3000アイテムにもものぼります。

ツアーで同社を訪れた学生たちは、まず、社屋の一角に設けられた小さな博物館に案内され、同社が製造している製品を見学。その後、型紙をつくるパターン室をはじめ、製造部門、営業部門、受注部門、経理部門など、同社のオフィスをまわり、社員の働く様子も見学しました。

「泳げるようになる水着」の開発物語

続いて、同社のヒット商品にまつわる取り組みを伺いました。今回取り上げられた商品は、「着るだけで泳げるようになる水着」[クロールで25]。学校現場で泳げる子と泳げない子が二極化し、先生も指導に困っているという実情を知った三瓶社長と「泳げない社員」の雑談から開発が始まりました。

「着るだけで泳げるようになる水着」という夢のようなアイデアを具現化しようとチームを作り、水着に浮力シートをつけ、自然に身体が水に浮くようにするなど試行錯誤した商品と聞かされ、誰もが驚きを隠せない様子。学生たちから「どのように商品PRを行ったのか?」「実際に、自分でも試して、泳げるようになったのか?」といった質問が相次ぎました。

「こんな商品あったらいいな」商品開発を体験

最後に、学生たちはグループに分かれて、「こんな水着があったらいいな」を議論。「泳ぐのが嫌いな人たちが好きにさせる、もっとおしゃれな水着があったらいいんじゃない?」「苦手な人の多いパタフライができるようになる水着はどう?」など、さまざまなアイデアが飛び出しました。そうしたアイデアに対して、社長をはじめ社員からも「ターゲットは絞った方がいいよ」「顧客に商品の存在を知らせる方法も考えてみよう」といった実践さながらのアドバイスがありました。訪問を終えて、学生たちからは「自分の手でモノをつくれる仕事っていいなと思った」「社長とも気軽に雑談できるアットホームな社風に魅力を感じた」といった感想が聞かれました。

会社概要

設立年:1950年/資本金:8,500万円
代表取締役社長:三瓶芳
従業員数:61名(2015年8月現在)
〒130-0021 東京都墨田区緑2-7-12
TEL:0120-210-657
<http://www.footmark.co.jp/>



オフィス見学



ヒット商品紹介



グループワーク



社員の皆さんと一緒に

ゴト・ワゴン」潜入レポート



テーマ 身近なヒット商品を生んだ企業特集

レポート2 株式会社ナビット

若手社員が活躍。アイデアをビジネスにするヒントを得ました。

福井社長の創業エピソードに参加者皆、興味津々

ナビットを象徴する商品といえるのが「のりかえ便利マップ」。どの車両が一番トイレに近いのか、エレベーターに近いのかといった情報が一目瞭然に掲載されているこのマップは、福井社長が自らの足で地下鉄の駅をしらみつぶしに調べあげた情報。他に類を見ないこの情報は、やがて各電鉄会社に採用され、ヒット商品となったものです。まずは、福井社長がいかにしてのりかえ便利マップを生み出したのかを動画で鑑賞しました。主婦だった福井社長が、どんなきっかけでのりかえ便利マップを発想したのかがドラマ仕立てでわかりやすく紹介されており、学生たちは、福井社長の商品化にこぎつけるまでの数々の苦勞に息を飲んで見入っていました。

幅広い事業内容に理解を深めました

同社の強みともいえるのが、全国に5万8000人以上いる地域特派員の存在です。その機動力を生かして、モニター調査をはじめ、全国のチラシ収集やグルメ、お店、観光といった多種多様なジャンルの地域情報を収集し、それをもとにしたネットサービスやコンテンツ制作を手がけていることが紹介されました。学生からは「のりかえ便利マップからSOHO事業の方向に拡大していった理由は?」「多くの地域特派員を管理する上での悩みや課題は何ですか?」といった事業内容を深掘りする質問が相次ぎました。また、入社2~3年目の若手社員の方々とディスカッションタイムも設けられ、学生たちは仕事内容や働き方についてさらに理解を深めていました。

新サービスを考えてみよう!

続いて、学生たちはグループに分かれ、自分たちが考える同社の新サービスについてディスカッションしました。「地域特派員を活用して、全国の駐車場・駐輪場の空き状況がリアルタイムでわかれば便利」「旅行に行ったときに、その地域の特派員がガイドをしてくれるサービスがあるといい」といったアイデアが続出しました。社長や社員からは、「サービスは有料にするのか無料にするのか」「リアルタイムが本当に可能か慎重に考えるべき」といったアドバイスがありました。訪問を終えて、学生たちからは「若い頃から仕事をまかせてもらえるから成長できそう」「風通しがよくて、コミュニケーションが活発。意見を大切にもらえるそう」といった声が聞かれました。

会社概要

設立年:2001年/資本金:1億6,900万円
代表取締役:福井泰代/スタッフ:64名
〒102-0074 東京都千代田区
九段南1-5-5 Daiwa九段ビル8F
TEL:03-5215-5701
<http://www.navit-j.com/>



福井社長から会社紹介



社員の方々とディスカッション



新商品アイデアを発表



社員の皆さんと一緒に



トキョー・シゴト・ワゴンとは?

東京には「業界をリードする高い技術力やサービス」や「海外からも評価される品質の高い製品」、また「優れた雇用環境の整備」など大企業を圧倒する中小企業がたくさんあります。そんな優れた優良企業のゲンバを貸切無料バスで訪問します。

参加メリット!

はずさないイベント、その理由

- 就職活動で重要なことの一つは、「自分で体感すること」。体感することで、多くの気付きが得られ、それが自分の就職活動の軸につながる。
- 就職支援の経験豊富なキャリアカウンセラーなどと一緒に回るので、わからないこともその場で相談できる。
- 一日の最後に振り返りがあるので、経験学習ができる。(新たな経験から学んで、次に活かせる)。



1日の流れ

集合・出発:バス移動
バス内オリエンテーション
本日のスケジュール
アイスブレイク

1回目(120分)
現場等の見学
仕事体験
経営者・従業員との交流
など

バス移動
1回目レビュー

2回目(120分)
現場等の見学
仕事体験
経営者・従業員との交流
など

バス移動
2回目レビュー

※1社のみ参加も可能です。

女性
限定!



2015年11月27日(金)実施

ワーキングママなど女性が働きやすい企業特集

中小企業ならではの働きやすい先進的な環境で働く女性社員と交流!

エス・エー・エス株式会社

わんポイント紹介

平成22年度東京ワークライフバランス認定企業
「長時間労働削減取組部門」

認定ポイント

- ・NO 残業デーの実施
- ・「残業申告書」提出義務づけ
- ・業務効率化に関する教育研修の実施

株式会社日本レーザー

わんポイント紹介

平成25年度東京ワークライフバランス認定企業
「多様な勤務形態導入部門」

認定ポイント

- ・育児中の女性も営業職が務まるよう、男性営業員とのダブルアサインメントシステム（複数担当制）を実施
- ・派遣社員でも管理職に登用
- ・育児・介護に加え、自身の病気療養のための短時間勤務制度を就業規則化
- ・週2回出社の在宅勤務制度

2015年12月8日(火)実施

日本だからこそ!クールジャパン企業特集

ものづくり大国ニッポン。グローバル中小企業の世界に誇る技術・サービスに触れる!

京西テクノス株式会社

わんポイント紹介

平成19年東京商工会議所「勇気ある経営大賞」優秀賞受賞

平成20年東京都ベンチャー技術大賞「奨励賞」受賞

創業以来、「計測」「医療」「情報・通信」をキーワードとしたグローバルに展開される製品に対応する保守・維持運用・Repair（修理）サービスを提供。米航空物流会社と連携し、関西空港にサテライト工場の設置が決定。

テグダイヤ株式会社

わんポイント紹介

1976年に創業。現在、単層チップコンデンサという製品については、世界でもトップクラス、特に中国においてはシェアNo.1のポジションにある。また新しい技術のセラミック基板は、2013年に米国シアトルと英国ロンドンで発表してNASAに認められ、宇宙の磁界を測定する受信機に搭載されることが決定。

お申し込みは
こちら

<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp/wagon/>
東京都中小企業しごと魅力発信プロジェクト事務局
専用メールアドレス:tokyo-miryokuhakken@access-t.co.jp
電話:03-3479-0293 (平日9時30分~18時30分)



人材こそ最大の財産だから 社員の生活スタイルに 合った働き方を実践する

建築物の設計という専門性の高い事業を手掛ける阿部兄弟建築事務所。人材こそが会社の最大の財産という企業理念を掲げ、在宅勤務、短日数労働、短時間労働など、社員のライフスタイルや価値観に合った働き方の実現に向けた大胆な制度を導入し、社員をサポートする。

中央・城北地区

株式会社
阿部兄弟建築事務所

設立年:1968年
資本金:1,000万円
代表取締役:荒井豊人
従業員数:23名(2015年8月現在)
〒101-0032
東京都千代田区岩本町1-3-9
高木ビル7階
TEL:03-3866-4181
<http://abeoffice.co.jp/>



各々の生活スタイルで、イキイキと働く阿部兄弟建築事務所の社員の皆さん

建築事務所にとって最大の財産 である「人材」の育成に力を注ぐ

阿部兄弟建築事務所が手掛ける設計は多岐にわたり、工場をはじめ、研究所、商業施設、駅舎、物流センター、オフィスビルなど幅広い。中小の建築設計事務所の場合、意匠・構造のどちらか一方だけを請け負うのが一般的だが、阿部兄弟建築事務所は、双方を請け負える盤石な体制を敷き、総合建築事務所として事業

を展開する。

「弊社は、創業者がプラント会社における業務経験を活かして1968年に創業した会社です。それだけに当初はプラント関係を中心にしていましたが、半世紀にわたる歴史を重ねるに従って、手がける分野は徐々に広がり、今では総合建築設計事務所として活動しております」

と同社のプロフィールを語るのは荒井豊人代表取締役社長。活躍分野を広げてこられたのは、クオリティの高い設計力を

はじめ、取引先のニーズを的確にくみ取った提案力を発揮し、顧客の信頼を勝ち取ってきた社員の努力があつてのこと。その背景には、社員一人ひとりの個性や考え方を



柔軟な働き方をできる職場は社員間のコミュニケーションも活発だ

尊重した労働環境作りがある。

在宅勤務や短日数労働などの 制度を導入して社員を支援

中でも際立つシステムが、10数年前から導入された在宅勤務。とくに建築士の場合は、CADを活用して設計をするという仕事のためにパソコンがあれば、どこでも十分に仕事ができる。以来、在宅勤務は阿部兄弟建築事務所のポピュラーな働き方のひとつとして定着している。

しかも在宅勤務は、これからの社会で不可欠な働き方になる可能性を秘めている。まず仕事と育児の両立をスムーズにする働き方といえる。とくに女性社員が多い会社にとって優秀な人材に継続して働いてもらうための有効手段として定着しているのだ。さらに団塊の世代が高齢期を迎える近い将来には、介護問題が一層深刻な問題としてクローズアップされるに違いない。同社はそうした時代の流れを看破し、介護をしながら働ける在宅勤務導入を模索したのだと荒井社長は胸を張る。事実、阿部兄弟建築事務所では介護のために在宅勤務を利用した役員もいる。

その他にも同社では柔軟な働き方を可能にする各種制度がある。短時間労働制度や短日数労働制度などだ。短時間労働制度では社員と相談しながら労働時間を決め、短日数労働制度は、通常週休2日制のところを週休3.5日など、社員のライフスタイルに合わせて休日が取れる。この週休3.5日制度を利用してボランティア活動に打ち込む社員もいる。

「社員にいい仕事をしてもらうには、一人ひとりが充実した生活を送ることが大前提です。従ってこれだけ制度を設ければ十分というのはありません。社員の声を拾いながらオーダーメイドで働きやすい環境を整えていきたいですね」

そう語る荒井社長は、「社員一人ひとりの生活や人生に対する考え方を把握するのに中小企業は適している」とも言う。阿部兄弟建築事務所のこうした多様な勤務形態ができる制度が評価を得て、東京都の「東京ワークライフバランス認定企業」にも選ばれている。

在宅勤務で 仕事と育児の両立を図る

構造設計部の根岸裕紀さんは、出産・育児休暇を取った後、2015年4月から在宅勤務という働き方を選んだ。

「日中は保育園で預かっていただけていますが、風邪など病気を患ったときに傍にいたほうが安心ですから在宅勤務を選びました。先輩社員も利用していたので、自然な感じで在宅勤務を選びましたね」

現在は週に1回だけ打ち合わせに出社する以外は、メールや電話でコミュニケーションを取りながら自宅で仕事に当たっている。毎日の仕事の進捗状況などは日報として提出し、常に本社と情報共有を図っている。お子さんが小さいことから短時間労働制度も利用し、1日6.5時間勤務で働いている。

そんな根岸さんの今後の目標は、「在宅勤務をしながら顧客の窓口となって案件を切り盛りすること」という。現在は一担当者として設計を行うことが仕事だが、出産前の通勤勤務時代と同じようなマネジメントまで含んだ業務に携わりたいという。



育児をしながら在宅勤務で働く根岸さん



アットホームな会社だから働きやすいという村上さん

また、同社は第5土曜日を出勤日としている。この日にバーベキューやボーリング大会など、趣向を凝らしたイベントを開催し、社員同士のコミュニケーション醸成を図っている。

「年1回は社員全員での旅行も行っています。毎年、幹事が旅行先をリストアップして社員の総意で決定、今年は北陸新幹線が開通したので能登に行く予定です。こうした各種イベントが社員の交流を深めてくれます」

と説明するのは構造設計部の村上清隆さん。社員同士の距離が近いことは仕事にも好影響を与えているようだ。先輩が後輩に仕事を教えたり、アドバイスする環境が整うなど若手が学びやすいという点も大きい。

ほどよい規模と社員のライフスタイルに合わせた様々な働き方ができる阿部兄弟建築事務所。社員のモチベーションは自ずと高くなることはいうまでもないだろう。

人材こそが建築事務所の 最大の財産です



荒井豊人社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



人材マネジメントの専門家である荒井社長

創業者の名前から付けられた阿部兄弟建築事務所。荒井社長は3代目だが社外から招へいされて社長に就任した経緯をもつ。ゼネコンで20数年間構造設計に携わった後に、大手人材情報会社で人材開発の仕事に就いた経験の持ち主。建築家としての腕と人材マネジメントの力量を買われての抜擢なのだが、そんな経

歴の荒井社長に経営を任せるところにも、同社の人材育成や職場の環境づくりを重視する姿勢がうかがえる。

そんなトップ人事の効果とともに、在宅勤務への積極的な取り組みなどによって、社員の定着率は高い数値を維持している。

一方で社員同士の一体感が薄れてしまいがちになるので、第5土曜日の社員交流イベントなどをより積極的に行っていくという。

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 >>



女性の視点を活かしたアイデアと持ち前の行動力で社員を引っ張る新社長

株式会社井口機工製作所では今年1月に、それまで専務として企業の方針を大きく変えてきた井口威佐美新社長が就任した。アグレッシブで勉強熱心と評判の新社長は、社員の先頭を切って走り、ぐいぐいと引っ張るリーダーシップに富んでいると周囲の信頼は厚い。

中央・城北地区

株式会社
井口機工製作所

設立年:1969年
資本金:4,500万円
代表取締役社長:井口威佐美
従業員数:46名(2015年8月現在)
〒178-0064
東京都練馬区南大泉1-20-7
TEL:03-3923-1211
<http://www.isb-iguchi.com/>



一声かけるとスタッフがゾロっと集合。チームワークの良さを物語る

明るいキャラクターが買われて専務に就任

ほんの数年前までは主婦で、先代の社長夫人として会社の経営を手伝うことはあっても経営にはノータッチだった井口威佐美社長が、今では社長として経営を仕切っている。

「子育てに追われる毎日をあじけなく思い、合間を縫って英会話に通い始めました。日常会話くらいなら話せるようになった

頃、ちょうど入ってきたアメリカからの仕事に、英語が話せるスタッフとして参加したのが社業につくきっかけでした」

井口機工製作所は、工業用の運搬器具であるターンテーブルやボールベアの製作会社だ。同社初となる海外案件は暗中模索だったが、井口社長はすぐに成果を上げてしまう。成功の秘訣は時差だった。

「アメリカで終業時間を迎えるころ、日本は朝。向こうが終業間際に注文を送ると、こちらでは朝から対応ができますから、

先方が次の日の始業を迎える頃には図面を送る事ができたんです」



明るく親しみやすいキャラクターの井口威佐美社長



金属の塊を削って成型する旋盤加工の機械

このスピード感が高評価を得たというわけだ。その後も海外案件に携わりながら営業経験を積み、専務に就任したのが5年前のこと。

「リーマンショック後のかつてないピンチに会社の雰囲気はどんより。そんな状態を打開するために当時の社長から声がかかりました」

元気で明るく、バイタリティあふれる井口社長のキャラクターが会社をいい方向にもっていつてくれるはずとの判断だった。

常に新しい話題を用意して、営業が顔を出しやすい状況に

いくら不景気でも動かなければ製品は売れない。ただ、営業先に顔を出すにも何か話題が必要だと考えた。

最初は「値下げ」というわかりやすい手土産を持って営業攻勢。営業先の女性には美容品のノベルティグッズを配って、印象が残りやすくなるようにした。さらに「送料無料」や工業製品のネーミング大賞、定期的な新製品の発売など、次々に新しい話題を打ち出し、営業チャンスを切らさないようにした。その一方、インパクトも追及した。

「組み合わせ自由でカラフルな『ピースピースパズル』という製品の展示会で、

製品のカラーリングに合わせた7色のつなぎをみんなで着てみました。あまりに目立つので、いまではすっかり名物ですよ」

新戦略の成果が表れ始めると、社内は活性化、雰囲気は一気に持ち直していった。

女性社長をサポートする女性幹部も活躍

そんな社長を「エネルギーの塊のような人」と慕い、一緒に盛り立ててきた山木亜紀さん。そのプロとしてのこだわりが端的に表れたのが、ある展示会でターンテーブルのデモンストレーションを行った時のこと。ターンテーブルがうまく回らないトラブルに見舞われ、現場には徐々に「最悪展示するだけでいい」という雰囲気が流れ出した。そんな雰囲気を「自分たちの製品が動かなくていいわけがない」と山木さんは一喝。自ら駆け回って応急処置をし、その場を乗り切ってしまったのだ。

自分の意見をはっきり主張し、率先して動く行動力を、社長始め多くの社員が頼もしく感じているという。今後の目標については「改革のためのベースができてきたと思います。現在は私が全部署を統括していますが、もっと人に任せられるようになれば、自由に動けるようになるので、いろいろなことにチャレンジしていきたいです」と語る。

専務から社長へ。社員がやりがいを持てる会社づくり

専務を5年務め、2015年1月に社長に就任した井口社長。経営者としての辣腕を振るう一方で、社内では親しみやすいキャラクターで、雰囲気を和ませるムード



山木さん、技術者と図面を見ながら打ち合わせ

メーカーとして社員を牽引する。

オフィスの風通しも良く、社員同士のコミュニケーションは活発で、フットワークが軽いのも特徴だ。たとえば「こんな製品を作りたい」という案が出ると、すぐに全部署からスタッフが集まり会議が始まる。ざっくばらんに意見を出し合い、図面を起こして試作品の製作へ。ここまでのプランが飛びぬけて速いのだ。

元来、技術一筋でやってきた井口機工製作所が、営業的・女性的視点を取り入れて、新たな方向へ舵を切った。「10年後には社員のボーナスが2倍にできるくらい景気よくいきたいですね」と目下の目標を語る井口社長。パワフルな女性の活躍で井口機工はこれからも進化していくことだろう。

社長はエネルギーの塊のような人



山木亜紀さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



海外とのつながりが強い

韓国・タイなどに自社のオフィスや工場を持ち、アメリカ・台湾には代理店を持つ同社。今後、タイの工場やアメリカのオフィスをオープンする予定もあり、海外進出はますます進んでいきそうだ。

国内で働く社員にも外国人が多く、米・中・韓・タイ・スリランカ・ベトナムなどさまざまな国の人が働いている。

井口社長は英語をはじめ韓国語・タイ語など複数の言語を話せるマルチリンガル。社長になった今も、毎朝5時からの外国語のレッスンは欠かさず受けているといい、実に勉強熱心だ。外国人が多く志望してくるのも、海外にオープンなところが随所に滲み出ているからだろう。

台湾人のホスピタリティに学ぶ

最初の海外拠点となった台湾でのエピ

ソードを話してくれた。

「仕事が終わったら毎回食事に連れて行ってくれましたし、移動中に気になるところがあればすぐに車を止めて案内してくれるんですね。その勤勉さやホスピタリティに感銘を受けました」

まるで昔の日本を見ているようだったと語る。この時の感動が営業や経営をする上での社長の原点になっているのだという。

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](#) >>



測量とデータ解析技術で 鉄道の進化と安全性を 支える日本屈指のメーカー

鉄道の線路をどのように敷くか——業界用語で「線形」と呼ばれるその軌道は、鉄道の安全性・快適性を維持する上で極めて重要なファクターとなる。株式会社カネコは、鉄道の軌道の測量を専門として創業64年。高い安全性と効率性を誇る日本の鉄道は、同社の技術なくしては語れないといってもいい。

中央・城北地区

株式会社
カネコ

創業年:1951年
資本金:4,000万円
代表取締役:金子淑夫
従業員数:201名(2015年8月現在)
〒167-0051
東京都杉並区荻窪5-26-13
荻窪TMビル6階
TEL:03-3392-6831
<http://www.kaneko-ks.co.jp/>



若手社員の皆さん。同社では、女性社員の採用も積極的

日本中の鉄道の 開業に立ち会って……

軌道計測部の鈴木久雄さんは、測量ひとすじ35年。これまでに青函トンネル、本州四国連絡橋、九州新幹線、北陸新幹線など、日本で開業するありとあらゆる鉄道の新設に携わってきた。

1988年に開業した青函トンネルの現場を踏んだのは、20代のころ。海底を走る鉄道は画期的と、当時日本中から注目さ

れた。若き鈴木青年は、日本屈指のプロジェクトに武者震いを覚えたときを振り返る。

「2年ほど竜飛岬付近に張り付いて青森側の路線の測量を担当しました。ケーブルカーに乗って地下100メートルほど降りていって本坑に入り、測量したことを覚えています。夜、驚くほど星がきれいだったこと、休憩時には毛布にくるまっていなければならないほど寒かったことが印象に残っています」

記憶に新しいところでは、今年3月に開業した北陸新幹線の現場にも赴いた。測量作業は足掛け4年にも及んだ。

「北陸新幹線の軌道上は、トンネルが連



日本全国の鉄道の測量を手掛けてきた鈴木さん



打ち合わせ風景。彼らは皆、レールの測量と計算のプロフェッショナルたちだ

なっている上にトンネルの断面が小さいのが特徴。そこをいかに理想的な『線形』でレールを敷くかに苦慮しました」

鉄道の線路は、トンネルの真ん中にただレールを敷けばいいという単純な話ではない。トンネルも曲がってれば、地面の高低差もある。さらには、狭い坑道を高速で駆け抜ける新幹線の車体の傾きなど、レールの線形は緻密に計算されて導き出される。

「一般的な測量会社は、測量したら終わり。当社の場合は、さまざまな鉄道事業に関わった蓄積がありますから、そうしたデータをもとに解析し、最善の数値をはじき出せる。そこが当社の大きな強みです」

過去の蓄積をもとに理想的な「線形」を導き出す

軌道計測部営業課の佐藤賢さんは、入社14年目。これまで、現場での測量をはじめ、そこから上がってきたデータを解析する計算部門、さらには発注者のさまざまな要望を聞き取る営業部門と一連の業務に携わり、経験を積んできた。これまで、九州新幹線、台湾新幹線、青森新幹線、北陸新幹線などに携わった。

2007年に開業した台湾新幹線は、は

じめての海外プロジェクトということもあり、胸が躍ったと話す。台湾新幹線は、同じ地震国である日本の鉄道の安全性が買われ、日本の新幹線システムがいわば海外に輸出された画期的なケースだった。

「計算部隊の一員としてプロジェクトに参加しました。計画そのものが遅れていたこともあって、現地入りした直後から缶詰状態でデータを解析する毎日でしたが、国を代表するようなプロジェクトに関われるのは大きなやりがいでした」

安全運行を支えるメンテナンス事業

同社ではこれまで手掛けた鉄道事業のノウハウやデータを生かして、さまざまな機器を開発し、メンテナンス事業も手がけている。一例を挙げると、線路のゆがみを計測する「トラックマスター」や線路とホームとの距離を計測する「ホームマスター」といった製品が鉄道の安全運行に活躍している。

「弊社の業務内容を知って、とても社会的意義の大きい仕事だと思いました。いまは、データ解析の業務を担当しています。まだ勉強中の毎日ですが、一つひとつの数字が安全性に関わることになりま



システム開発部は、線路の状態を解析して鉄道の安全を見守っている

すから、とにかく間違えないように細心の注意を払って業務にあたっています」(入社1年目の浅野菜美さん)

日本を代表するスケールの大きい仕事

社員は異口同音にそのやりがいの大きさを語る。

「長期間、現場に入り込んで、つぶさに測量していきますから、新幹線開業を迎えたときには、オレがこの線路を敷いたぐらいの気持ちで感無量です(笑)。鉄道の開業は全国的にニュースでも報じられますし、日本を代表するスケールの大きい仕事に関わっているというやりがいも大きいですね」(鈴木さん)

また、佐藤さんは、現在、来年開業予定の北海道新幹線に携わっている。

「発注者の要望には、すべて添えるような態勢で臨んでいます。いろいろな角度から解析を行って、厳しい要求にも応えられる線形を導き出せたときには、技術者冥利につきます。自分たちの計算した線形が地図にのるので、それはうれしいですよ」と、佐藤さんはカタチに残る仕事の喜びを語る。

地図にのる仕事です!



佐藤賢さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



受け継がれている創業者・金子慶尚氏の理念

創業者である金子慶尚氏は、戦時中に中国の鉄道部隊にいた人物である。左右レールの傾きを測る水準器の改良型を考案。終戦後、その技術を生かして創業。金子氏のレールの研究にかけける情熱は、現在も同社の社是として受け継がれている。

- 一、われわれは常に創造の精神と不屈の意志をもって仕事にはげみます
- 一、われわれは常に世界の発展に貢献するという自覚をもって仕事にはげみます
- 一、われわれは常にわれわれ及び社会の生活向上のために仕事

にはげみます

200にもものぼる知的財産権。「発明賞」でモチベーションアップ

同社では、創業以来研究開発部を設け、人材育成に取り組んでいる。過去、取得した知的財産権は200にものぼる。こうした技術を生かして、雨量計や風速計といった気象関連機器や落石検知器やなだれ検地装置といった保安計測器のほか、消防関連機器など、鉄道分野を越えて製品開発を手がけている。もっとも独創的な技術開発には「発明賞」を設け表彰、社員のモチベーションアップに寄与している。

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](#) >>



類を見ない高品質の音叉センサをつくり、技術を継承し若い力を伸ばす

新光電子株式会社は、高精度が求められる電子天びん・はかりなどに組み込まれる「音叉センサ」の開発メーカー。温度に影響されず、故障しにくい確かな技術には定評があり、世界最大の天体観測望遠鏡『すばる』にも採用されている。その高い技術力を維持し、継承するための人材育成制度を紹介する。

中央・城北地区

新光電子株式会社

設立年:1963年
資本金:5,000万円
代表取締役社長:安西正光
従業員数:120名(2015年6月現在)
〒113-0034
東京都文京区湯島3-9-11
TEL:03-3835-4577
<http://www.vibra.co.jp/>



社員一丸となって、伝統の音叉センサを守り、さらに発展させていく

世界に通用する高い技術力、音叉センサにける情熱

音叉というと誰もが思い浮かべるのが、弦楽器と共鳴させることで音を調整する丸みを帯びたYの字の器具。新光電子は、その振動数を読みとり重量に変換することで、温度などの周囲の環境に影響されない、正確無比の音叉センサの開発で注目されている。

「音叉センサの開発は、特殊な配合をし

た金属を正確に削り出す技術が求められます。部位によっては、厚さ0.15ミリで真っ直ぐに切断できる技術が必要です。その作業ができる技術者がいるからこそ、弊社は高い信頼を得ているのです」

と胸を張るのは安西正光代表取締役社長。実は、同社の音叉センサは、電子天びん・はかり以外にも、世界を代表する天体観測望遠鏡『すばる』にも使用されている。この望遠鏡に用いられている直径8.2メートルもの巨大な反射鏡は、そのままでは望遠鏡の動きにあわせて傾くことでたわみができてしまう。それを解消するのが、反射鏡の裏に配置された261個の音

叉センサの優位性を説明する安西社長



音叉センサの優位性を説明する安西社長

又センサ。これが傾きを感知し絶妙な力を加え、たわみをなくすという仕掛けだ。

自分たちの力でなければ完成は難しかっただろうと、安西社長は自信满满に当時を振り返る。事実、音叉センサの核となる技術の特許は期限が切れているにも関わらず、いまだに同社に並び立つ精度のセンサを開発できたところはない。

技術を継承し、若手をサポートする制度が整う

同社の創業者、故・西口譲元社長は大手メーカー勤務で培った計測技術を武器に会社を興したいわば技術屋。こうした企業の場合、トップの力に頼る企業風土が醸成されがちだが、同社は類例に流されることなく、共同研究を進める大学の教授を招いて勉強会を開催するほか、他社との技術交流会や外部セミナーなどを積極的に行い、技術の継承を果たし、時代の最先端というポジションを維持している。セミナーには年次の高い社員から参加し、学んだ内容をレポートにして共有、その後、若手社員も順次参加して理解を深め、技術を継承。さらなる技術革新にチャレンジする知見をここで積み上げる。

現場の声。向上心にあふれ、風通しのいい風土

技術部技術一課の大澤慧人さんは、入社5年目の期待の若手。電子はかりに組み込むプログラムの開発をしている。

「入社して間もなくは、現場研修で先輩に教わりながら、製品の電子天びん・はかりができるまでの流れを理解することに努めました。その後、プログラミングを行う部署で製品の改良を担当。ここでつくづくありがたみを感じたのが、ソフトウェ



プログラムの調整をする大澤さん。製品の電子はかりでテストを行う

アの作成方法に関する外部セミナーです。他の会社の技術者も含めて30名ほどが参加して、「いいソフトとは何か」などについて熱く語り合い、大いに刺激になりました」と振り返る。

技術部基礎開発係の矢部洋司さんは2年目の若手ながら、電子天びん・はかりを使うとき、どんなに過酷な環境でも確実な計測をできるようにするための技術開発に携わる。

「大学院の研究テーマと共通するところがあったことと、限界に挑戦するシビアな技術が求められる音叉センサにひかれて入社しました。驚いたのは、入社1年目から設計を任せてもらえたところ。もちろん、先輩からのアドバイスをもらいながらの進行でしたが、自分で考えて納期内に仕事を終わらせるスケジュール感が身につきました」

矢部さんは、飲み会の席でも仕事の目標を語らうなど意欲満々で、独自の技術を開拓していきたいという。

若手への期待と将来の展望。自主性が世界で活躍する鍵

音叉センサを搭載した電子天びん・はかりで揺るぎのない信頼を得ている同社のさらなる目標は、世界市場でもトップを獲ること。製品としては文句なしの精度で



「最新の技術情報を活発に交換し合うなど、風通しがよく働きやすいです」(矢部さん)

はあるものの、知名度の問題でヨーロッパやアメリカでは苦戦しているという。

「産業界では広く知られていますが、今後は、学界や官界にもアピールして、ブランドイメージを確立していきたいですね」と安西社長は展望を語る。

世界でさらなる躍進をするには、今後も若い力の育成は欠かせない。

「材料の加工から組み立て、検査を経て完成に至るまで、設計したものが製品の形になる全ての工程を見られるのは、技術者冥利に尽きます。ぜひ、独自の技術を磨いて、ものづくりの世界を満喫できるチャンスをつかんでほしいですね」とこれから社会に出る学生たちにエールを送る。

ものづくりが好きで好奇心がある人にとっては、最高の環境です



安西正光社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社員の働きに報いる制度

社員が率先して技術を学んで仕事に打ち込み、次々と新しい技術を吸収していくという好循環が生まれている同社では、社員の仕事に対する満足度は高い。その士気を養うにはオフも大事と、ハワイやオーストラリアといった社員旅行も実施する。毎回9割以上の参加率で、部署間の垣根

を越えて親睦を深める。帰国後はよりスムーズなコミュニケーションがとれるようになり、仕事がかどるといった感想が多い。

取材を通して聞こえてきたのは、やはり同社の独自技術を誇る声。音叉センサは、伝統の部品であると同時に、業界の最先端をいく技術。それに携わる仕事ができることこそ、社員の何よりの喜びなのだと感じられた。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



社員に合わせてオフィスを設ける。逆転の発想、サテライトオフィス

WEBサイトの制作やソフトウェア開発を手掛けるダンクソフトは、サテライトオフィスやリモートワークなどのユニークな働き方を実践していることで知られている。なぜ、わざわざ遠隔地にオフィスを設けるのか、なぜ、社員の在宅勤務を認めるのか。そこには、企業が社員の都合に合わせてという逆転の発想があった。

中央・城北地区

株式会社
ダンクソフト

設立年:1983年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:星野晃一郎
従業員数:22名(2015年8月現在)
〒103-0022
東京都中央区日本橋室町1-13-5
日本橋貝新N.Yビル 8階
TEL:03-3510-0457
<http://www.dunksoft.com/>



笑顔絶えない、日本橋室町オフィス

それぞれの事情を抱える社員たち。 柔軟に対応するサテライトオフィス

徳島県に2箇所、栃木県に1箇所ある同社のサテライトオフィス。徳島市内のオフィスでソフトウェア開発のチームマネージャーを務める竹内祐介さんは2012年の入社。

「東京の大学卒業と同時に生まれ育った徳島に戻り、IT企業で10年ほどプログラマーとして務めたんですが、あるとき会社の方針転換があったんです」

それはエンジニアの大半を東京へ転勤させるというもの。これには大いに逡巡したと振り返る竹内さん。それもそのはず、念願だった第一子が生まれるタイミングでの辞令だったからだ。考え抜いて出した答えは徳島での再就職だった。

「徳島という土地柄、企業数も採用数も少なく、思うように転職先が見つからなかったんです。そんなときに退職した会社の先輩から、ダンクソフトという会社が徳島県の神山町にサテライトオフィスをつくる

という情報を聞いたんです。IT企業で、なおかつサテライトオフィスという聞きなれない制度にも興味が沸き、一度見学に行ってみようと思ったわけです」



ハイセンスながら木の暖かみも感じられる徳島オフィス



徳島オフィスの竹内祐介さん(右)

神山町とは徳島県北東部にある限界集落。過疎化が進む町、それもオフィスは山を分け入った古民家だったというから、竹内さんはこんなところで仕事になるのかと驚いたと振り返る。見学を機にさらに興味を持った竹内さんは、件の先輩を通じてダンクソフトの星野晃一郎社長にアポイントをとった。

「社長と会ってダンクソフトで働きたいという意思を伝え、それでも神山町は徳島県内ではあっても、今の住まいからは離れていることを素直に伝えてみたんです。そうしたら、その場で『じゃあ、徳島のサテライトオフィスをもう一個作ったらいいんじゃない』と予想もしていなかった方向に話が展開して行ったんです」

この思いがけない星野社長からの提案はまさに願ったり叶ったりであった。その後、自宅近くにオフィスを借りて社員も2名増やしたという竹内さん、現在は念願だった家族との時間と仕事を両立させ業務に邁進している。

サテライトオフィスが新たな雇用を生む

社員に合わせてオフィスを設けるという、まさに逆転の発想で設けられたのは徳島オフィスだけではない。栃木県の宇都宮オフィスもそうした考えでつくられた。そこで

働く遠山和夫さんは大学卒業後、都内のIT企業を経て、栃木県に越している。

「就職した会社は、派遣が主な業務で都内のクライアント企業を転々としていたんです。やがて一所に留まって落ち着いて仕事をしたいと思うようになり、妻の実家がある栃木県に越すことにしました。ところが栃木で就職したところも、景気が悪くなると東京に派遣される仕事が増えてきたんです。これでは元の木阿弥だということで転職を決意したんです」

退職を決めたときに声を掛けたのが星野社長だった。遠山さんが働いていた会社とダンクソフトは同じマイクロソフトの代理店をしており、その懇親会で知り合ったのだという。

「社長なのに髪を金髪にして目立っている割には、人見知りだったようで、懇親会なのにひとりでぼつんとしていたんです。そんな様子が気になったのとマイクロソフトの営業担当者が同じだったことから話すようになりました」

そんな星野社長に立場と窮状を訴えると、親身に耳を傾けてくれ、ダンクソフトへの転職話はトントン拍子に進んだという。しかも、東京オフィスではなく遠山さんの都合に合わせて、栃木の在宅での勤務という好条件だった。その後、人員を増やす予定でもあったことから自宅近くにオフィスを借りた。それにしても、なぜここまでして社員本位に徹するのか。その答えは、同社の企業理念のひとつである「Love your life, love your time」にあるという。つまり、自分の人生を愛し、自分の時間を愛せるようになることが、ひいては同社で働くモチベーションや新たなサービスを生む原動力になるというわけだ。こうした理



宇都宮オフィス誕生の経緯を語る遠山和夫さん

念もあって生まれたサテライトオフィスからは、新たな雇用も生まれているという。

「宇都宮オフィスで働いているひとりには、介護をしなければならなくなってUターンで栃木に戻ってきた若者なんです。どうにもならない事情で家を離れられない人に働ける環境を提供できたというのは、代え難い喜びでした」

今後、IT業務に限らず、事務処理などの在宅でもできる仕事を地方に供給できる仕組みづくりをしていきたいと遠山さんの夢は広がる一方の様子。それは紛れもなく、従業員本位の取り組みの賜物といえよう。今後はどのようなイノベーションを起こしてくれるのか、同社から目が離せない。

面白いと思ったことは、
どんどん取り組んで
いきます



星野晃一郎社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



ロゴマークも就業規則も社員発案

「社員が会社をつくる」という言葉が実践される同社。同社のロゴマークも社員から発案したものひとつで、星野社長がある日、出社すると会議があるからと呼ばれていくとロゴマークを決める会議だったという。その会議で決められたのが現在の同社のロゴマークである。就業規則も例外ではない。同社の育児休暇は3年。加えて子育て中は通常の有給休暇プラス20日が与えられる。他にも3年以上勤めた社員は、3カ月単位、合計1年間の休業も取れるという就業規則は、いずれも社員たちからの発案とい

うから驚きである。ここまで社員任せにして経営は大丈夫なのかと心配にもなるが、そこには星野社長の経営哲学がある。

「私の役目は羊飼いだと思っているんです。社員を引っ張っていくようなリーダーシップではなく、後ろから社員について、間違った方向に行きそうになったら修正してあげる。社員の自立心を育むことで会社は成長していくと考えています」(星野社長)

仕事を押し付けられ、それを黙々とこなしていくよりも、与えられた大きな裁量の中で自らが率先して仕事に励むほうが、モチベーションが高くなるのはいうまでもないこと。社員の働きがい追求する星野社長の経営哲学に、新しい時代の息吹を感じた。

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 >>



「好き」「得意」が人を活かす。 全国の主婦ネットワークで満足度 の高い調査データを作り上げる

株式会社ナビットの事業を支えているのは、主婦を中心にした5万8100人の地域特派員たち。それぞれが適材適所で動くことで他の追従を許さない新サービス開発に結びつくデータが集まる。Sohos Styleと名付けられた登録制のワーキングスタイルは、福井泰代社長のある発明から始まった。

中央・城北地区

株式会社
ナビット

設立年:2001年
資本金:1億6,900万円
代表取締役:福井泰代
スタッフ:64名
〒102-0074
東京都千代田区九段南1-5-5
Daiwa九段ビル8F
TEL:03-5215-5701
<http://www.navit-j.com/>



「のりかえ便利マップ」を囲むナビットの一同

「地下鉄にパンタグラフはない」 手強い敵が頼もしい味方になった

電車のどの車両に乗れば、到着駅ホームの階段やエレベーターに近く、乗り換えしやすいかを一覧にした「のりかえ便利マップ」。都市で電車通勤・通学している人にはおなじみのマップだ。このマップを“発明”したのが、ナビットの福井泰代社長。真夏の駅ホームでエレベーターを探し歩いているうちにベビーカーに乗せたこ

どもがぐったりしてしまった経験をもとに、当時約250あった地下鉄の駅の構内を踏破してマップを作成、出版社など手当たり次第に売り込みをかけたところ、3社から手が挙がり、雑誌、手帳などに掲載された。

さらに売り込みを続け、鉄道会社での商談も成立し成長が見えてきた頃、一人の若者が会社に怒鳴り込んできた。問題は手帳に掲載されたのりかえ便利マップにデザインで描いた地下鉄車両のイラスト。

「地下鉄にパンタグラフはない」というのがその若者の言い分だった。聞けば、早稲田大学の鉄道研究会の学生という。

「『かわいいのでつけただけです』と説明したのですが、まったく納得してくれない。逆に『そんなにこだわるなら、あなた達やってみませんか』と、当時手がけていた横浜市地下鉄マップの仕事を紹介してみたんです」

すると、学生たちは2か月かけて驚くほど精度の高いものを作ってきた。「これは

使える」と確信した福井社長は、全国の鉄道研究会を訪問し信頼関係を構築。それに並行して駅構内図作成にも着手。精度の高い構内図が出来上がり、同社の地位を確実なものにしていった。

圧倒的な人海戦術で唯一無二のデータベースを構築

ここで福井社長は新たなアイデアを思いつく。それが人的ネットワークの持つ可能性だ。鉄道研究会のような人のネットワークを拡大して、全国に「目」と「足」を持てば、膨大な情報を集められるようになる。そこで福井社長は当時、急速に普及しつつあったインターネットに眼をつけ、地域特派員サービス「Sohos Style」を立ち上げた。すると「働きたいけれど、子どもが小さくてパートにもアルバイトにも出られない」主婦からの応募が殺到し、あっという間に会員数は1万人を超えた。

この圧倒的なマンパワーを背景に、ナビットは次々と新サービスを開発する。毎朝の新聞折り込みチラシの特売情報を入力して特売情報を提供する「毎日特売」、不動産物件や風景などの写真撮影を請け負う写真撮影代行サービス、さらに、公的な調査では見えてこない、「流動性人口推定データ」や「ガソリン販売価格データ」などのデータベースを販売する事業も展開する。

「写真を撮るのが好きな方には、写真を撮ってきてもらい、正確な文字入力得意な方には、チラシなどの情報を入力してもらおう。適材適所で働いてもらうことで、会員はモチベーションを保つことができ、顧客にもクオリティの高いデータを提



どんどん生み出されるナビットのサービス。企業からの評価も高い

供できるのです」(福井社長)

いまや会員は6万人に手が届こうとしており、提供するサービスも日を追って増え続けている。

たどり着いた答えは「好きであることが最大の力になる」

同システムでは、会員の「好き」「得意」を活かして適材適所で仕事を発注。高い精度を確保して、顧客からも高い評価を得ている。福井社長は社員にも、同じように好きなことをしてほしいと伝え続けている。

「のりかえ便利マップを多言語化、デー



「社長との距離はないに等しい。風通しはすごくいい」と井上さん



日々の生活で人助けができるところがこの会社の魅力と、営業の小峯さん

タ化したらどうだろうと思いつき、社内で提案。2020年の東京オリンピック・パラリンピックに間に合わせようと奮闘しています。言い出した手前、なんとしてもいいものに仕上げたいですね」(井上洋之:デザイナー)

「目標は、自分の世代感で分析していった、新しいサービスを提案できるようになれること。今はその実現のために勉強の毎日です」(小峯渉:営業)

好きなことを
するのが一番



福井泰代社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



風通しの良さが生む魅力的なアイデア

「地方に暮らすSohos Styleの会員さんから、毎日のようにもっと仕事はないですかと連絡をいただく」と福井社長。景気が上向いているとはいえ、地方で子育てを抱える主婦層が働ける場所は非常に限られており、「その分、もっと仕事を作っていかないと」と意気込む。その仕事づくり

は、社員たちの仕事でもある。年に4~6個、新しいサービス、新しい調査案件が生まれているといい、社員には高い提案力が求められるのも事実だ。

だが、同社のオフィスに、殺伐とした雰囲気はなく、福井社長を筆頭に、笑顔と会話にあふれている。こうした仲の良さ、風通しの良さが育むコミュニケーションが、アイデアの源泉になっているといえるだろう。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



独自路線を貫き、顧客の心を捉えるとともに魅力ある職場を実現した創業経営者

猛烈な青春時代の熱い思いをそのままに、独自のやり方を貫くことで顧客に喜ばれ、社員が志高く働ける会社を育ててきた。業界の常識に挑み、革新をもたらした日本エンドレス株式会社の成毛義光社長に、創業時から貫く思いを聞いた。

中央・城北地区

日本エンドレス株式会社

設立年:1972年
資本金:5,000万円
代表取締役:成毛義光
従業員数:86名(2015年8月現在)
〒175-0081
東京都板橋区新河岸2-7-7
TEL:03-5383-6777
<http://www.endress.co.jp/>



成毛社長を囲み意気揚がる社員一同

アメリカで見つけた 起業家スピリット

飲食店のおしぼりやトイレのキャビネットタオル、フロアモップやハンディモップなどのレンタルを行う日本エンドレス。同業者は少なくないが、その多くがフランチャイズ制をとっているのに対して、同社だけは、自社で企画から開発、製造、レンタル・販売・洗浄まで一貫して行うシステムを確立、顧客の信頼を得て群雄割拠の業界を勝ち抜いてきた。

「どんなビジネスでもライバルはあります。

必ずちょっと目先の変わったことをお客様に提供する。それが会社発展の原動力です」

と、成毛義光社長は自身の経営哲学を語る。

成毛社長は昭和18年生まれ。大学卒業後、大手コンピュータ企業・日本NCR社に入社し、自他ともに認める猛烈社員として営業に走り回り、実績を挙げていた。その活躍ぶりは会社も大いに認めるところで、入社3年目に親会社での研修生に抜擢され、一年間のアメリカのNCR本社へ行けるチャンスに恵まれた。そこで運命が動き

始めた。

「アメリカでの研修で、いろんな企業を見て回る中で、実力のある人はアメリカンドリームを求めて自分で事業を起こして活



「社員を信頼することで大きく発展できた」と成毛社長

躍しているというのを目の当たりにしたんです。いつかは自分もという思いが芽生えました」

逆風のなか 直感を信じて起業

そんな志を抱いた成毛青年のアンテナにある企業が引っかかった。キャビネットタオルやモップ、マットのレンタルで、全米にサービス網を拡げていたスタイナー社である。「これは当たる」と直感するや、シカゴに本社があるスタイナー社に乗り込み、どうしたら日本でこのビジネスをできるか、直に尋ねたのだった。

担当者の答えはつれなかった。

「ダスキンなど、すでに日本で事業を展開しているフランチャイズになるのが得策」

だが、成毛青年は一介のフランチャイズ店長になるつもりはない。独自のやり方で事業をしたいのだと食らいついた。その一念が担当者に通じ、日本法人(アメリカスタイナー社と日本の商社・丸紅の合併会社)への紹介状をしたためてくれた。

帰国して一年後、日本スタイナー社を訪ねてみると、やはりフランチャイズに入ること勧められた。もちろん納得はしない。1週間に1度顔を出し、しつこく自分のやり方でやりたいとい訴えたら、どうにか認めてもらえ、創業へと走り始めた。

お客様の声に徹底して耳を傾けることで差別化を生み出す

一年目はたった一人。来る日も来る日も顧客開拓に靴底を減らして歩いて回ったが、反応は鈍い。他社と商品に差がないことから、どうせレンタルするなら大手業者という話の流れになってしまっていたのだ。何かで差をつけなければとの命題を突きつ



社員一人ひとりが生き生きと働く明るいオフィス

けられた毎日。大きな宿題を課せられた頭に閃きが宿った。

「同業他社のほとんどが、2週間に1度の交換だったので、1週間に1度の交換を打ち出したんです。加えて、他社ではあまり扱っていなかったロールタオルを前面に出しました」

客先の要望に臨機応変に応えた。やがて、あそこならわがまを聞いてくれると評判が評判を呼び、売り上げも続伸して5年目には自社ビルを建設。1階は工場になっており、自社で商品を洗浄加工できる。回収した翌日には顧客のところに届けられるし、外注費も不要になり、利益率は大きく跳ね上がった。

創業16年目には、布団丸洗い事業を立ち上げ、その2年後には、使い捨ておしぼりの工場を立ち上げた。多角化を進めるなかで、事業部制、子会社制を敷き、若い社員にどんどん事業を任せていった。信頼して任せることで、社員のモチベーションも上がり、優秀な人材が集まるという好循環も実現している。

受け継がれる フロンティアスピリット

徹底して顧客の声に耳を傾ける。成毛社長の哲学は、若い社員にも引き継がれている。



「営業は個人商店のよう」と深澤課長

「入社当初から一つのエリアを任されて、まるで個人で商店を経営しているような感覚がありました。それだけに責任感、やりがいを感じていましたね」(第一営業部 深澤雄守課長)

「この会社の一番いいところは、スタッフのだれもが明るく魅力的なこと。電話の向こうのお客様からも『エンドレスのみなさん元気だよ』とおっしゃっていただける。それもきっと社員一人ひとりが責任感をもってお客様のところを訪ねているからだと思います」(第一営業部 業務課矢作美樹さん)

同社はいま、拡大する介護市場を見据えて、さらなるサービス展開ももろんでいる。そこでもまた「他にどこにもない商品・サービス」で、波乱を起こすに違いない。

社員みんな、元気で 魅力的です



矢作美樹さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



大事故で得た教訓「社員を信頼して任せる」

日本エンドレス発展の鍵を探るうえで、見逃せないエピソードがある。創業14年目、成毛社長は高速道路を走行中に、トラックに追突され背骨を折る重傷を負った。当時会社は伸び盛り。「私がいなければ会社がダメになる」と成毛社長は思っていたが、長期入院から復帰した成毛社長が目にしたものは、5~7%だった売上の伸びが、10%以上になっている帳簿。

「創業14年間は、ワンマン社長でしたが、社員が成長していることに気づき、それ以来、社員に責任を持たせようと思いました」

事業部制を敷き、子会社を分離させるようになったのもこれがかきかけのこと。部下への信頼が、会社のさらなる成長を促した形だ。社員が生き生きと働けるのもこの信頼があればこそだろう。

(※日本エンドレス(株)はグループ企業の日本ラインファースト(株)、(株)リース東京とともに事業を展開しています。)

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



「人と人」として 何でも言い合える社風が 社員の成長の原動力

「人と人のつながり」を大切にすることを経営理念に掲げる株式会社ネットリンクス。社員同士のコミュニケーションは活発で、委員会活動や勉強会を通して、自分を高めることに熱心な社員が多い。このような社員はどのような環境で育まれたのだろうか。

中央・城北地区

株式会社
ネットリンクス

設立年:1999年
資本金:5,000万円
代表取締役社長:寺内正広
従業員数:90名(2015年7月現在)
〒160-0022
東京都新宿区新宿3-2-1
新宿三丁目ビル6階
TEL:03-5363-2388
<http://www.netlinks.co.jp/>



若手社員とも壁を作らないムードが魅力

「人と人」の対等な関係で、 なんでも言い合える会社に

株式会社ネットリンクスは、金融業界向けシステムやモバイル端末上のアプリケーションの開発をはじめ、幅広い分野のソフトウェア開発を行っている。2007年に就任した寺内正広社長は最初に「人と人のつながり」を大切にするという経営理念を打ち立てた。その狙いを寺内社長が語る。

「第三者が本当に理解するまで説明でき

てはじめて自分が理解していることになります。上司・部下という上下関係ではなく、『人と人』としてなんでも言い合える対等な関係だから、説明されてもわからなければ『わからない』と発信できる。それが互いの成長につながるというのがこの理念の出発点です」

上司・先輩にも遠慮せず、わからないなら「わからない」とはっきり言い合えないと、個人の成長にはならないという。さらに、「聞いて」と指導する以上、先輩も聞かれ

たことには答えられるように努力する。先輩側も工夫や勉強が必要になり、双方が伸びていくのだという。

入社5年目の若手社員、真馬亮さんは、



経営理念を熱く語る寺内正広社長

「何でも聞いて」とは言われたものの半信半疑だったと新人時代を振り返る。

「最初は戸惑いがありましたが、思い切って聞いてみたら、初歩的な質問にも真摯に、何度も答えてくれたんです」

社風は伝播し、自身が先輩になった今、後輩への指導も根気強くしているという。

委員会を通して、自分たちの会社は自分たちで作る

同社は、自分たちの会社は自分たちで作ることをモットーに委員会を設けている。参加は任意で、約6割の社員がいずれかの委員会に所属しているという。その委員会は全て社員の提案で発足している。

「月に1回全社会議の後に開く飲み会でも、ざっくばらんに意見が出てきます。その中で必要だと思ったものは委員会として立ち上がることがあります」(寺内社長)

前出の真馬さんは、システム改善委員会に所属し、その利点をこう語る。

「さまざまなプロジェクトに関わる人が参加しているので、情報交換が本来の業務のヒントになることがあります。また、本業とは全く違う作業に関わることもあるので学ぶことは多いですね」(真馬さん)

さらに入社6年目で、現在はコンビニATMに関わるシステムの開発を行っている具志夏美さんは、サーバ管理委員会とシステム改善委員会を掛け持ちしている。当然、本業との両立になるのだから、かなり大変ではある。それでも続けられるのは、「自分の成長になっている」という思いがあるからだ。確かに、二つの委員会は本業のスキルアップにもうってつけだ。



業務と2つの委員会をやりくりする具志夏美さん

トラブルの中で成長を感じたエピソードを話してくれた。それは社内システムの中核を担う重要なシステムの構成をすることになったときのことだ。

「あれこれ調べながら、あと少しで完成というところで、全部壊れてしまったんです。ショックでした。しかし、気持ちを切り替えてやり直してみると、1回目よりも2回目の方が全体を俯瞰できて、細かい改善点に気付けたんです」

図らずも復習する形になり、知識と技術がしっかり定着したというわけだ。客先で起これば大問題だが、社内の委員会なら失敗が許される。こうして社内でプロジェクトの演習を積むことでスキルアップの底上げが図られている。

理念が社風を、社風が技術力を生み、信頼を築く

委員会活動は会社作りの一環である一方、自己啓発としての意味合いも強いという。「自分のために働いて欲しい」という寺内社長の思いは社員に伝わり、委員会に参加しない社員も、自主的にプログラム言語などの勉強会を行うという勉強熱心ぶりだ。その成果は顧客の評価に表



オフィスの雰囲気は明るく、チームワーク抜群!

れているという。

「上司に遠慮しない気質ですから、聞かなければならないことはお客様にもズバツと聞ける。結果的にいいものができるので、評価が上がっています」(寺内社長)

リーマンショック後でもクライアントに信頼され、仕事が続く現象を目の当たりにして、寺内社長はそれを確信した。これは個人のスキルアップだけでなく、委員会などの社内コミュニケーションを通してチームワークを磨いていった結果でもある。

「人と人のつながり=なんでも言い合える」という経営理念が社風を作り、社風が社員のやりがいと確かな技術力を生む。この流れが同社のパワーの源と言えそうだ。

何でも言い合えるから成長できるんです!



真馬亮さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



5つの委員会の活動内容

- ・教育委員会…新人研修を行うのが主な仕事。技術を基礎から習得させることはもちろん、「なんでも言い合える」社風を伝えることも重要な役割となる。
- ・サーバ管理委員会…会社規模の拡大に対応するため、利便性・堅牢性を強化した社内システムの構築と運用を行う。そのメンテナンスや数年に一度のサーバー移転も行う。メールサーバーやホームページサーバーなど、会社の中核を担うシステム

を任される責任は重大だ。

- ・ホームページ委員会…IT業界にいたるから、自社のホームページも自ら作ろうと設立。ホームページだけでなくパンフレット、ネックストラップなどデザインに関わるものは全て担当。エクセルを駆使してパンフレットを作っているという。
- ・Pマーク委員会…個人情報適切に保護する体制を作っている企業が認定される「プライバシーマーク」の取得を目指し発足。金融機関のシステムに関わるため、セキュリティを気にする取引先も多く、社員の意

見から設立した。現在は、取得済み。

・システム改善委員会…新人研修の最後には「今後社内で使えるシステムを作る」という課題が出される。アイデアとしては便利でも、新人がつくったものだと技術的に不足している部分があり、それを修正したり、より使いやすいように改良するのが役割。

新人研修では過去に、ネット上から社内の会議室の予約ができるシステムや、委員会などで集まる時にメンバーのスケジュールを管理できるシステムなどが作られ、現在も運用されている。

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 >>



社員のライフスタイルに合わせて社則をつくる。徹底した社員本位の会社づくり

3次元住宅建築CAD、「DigiD（デジド）」の開発、運用支援、保守が中核事業のソフトウェア会社、ハウス・プラン。1996年の創立時を「支えてくれる仲間や社員がいたから独立できた」と振り返る江連久伸社長は、まさに社員思いの会社づくりを徹底してきた。とりわけ女性の労働環境整備には余念がない。

中央・城北地区

株式会社
ハウス・プラン

設立年:1996年

資本金:2,000万円

代表取締役社長:江連久伸

従業員数:35名(2015年9月現在)

〒101-0032

東京都千代田区岩本町2-15

-19 岩本町サニービル4階

TEL:03-5833-0541

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



女性が多い社内は明るい雰囲気包まれている

独立を決意した社長の確固たる信念

同社が開発を手掛けるDigiDとは住宅業界向けに特化した3DCAD。施主への提案のための間取り図は、簡単にパース図や3D外観図に変換でき、その大まかなプラン図をもとに綿密な設計も可能、さらに原価積算、果ては法律上必要な確認申請書類も図面データと連動して簡単に作成できるという優れたものである。実はこの

ソフト、日本有数のシステムインテグレーターである日本ユニシスが開発したもので、ハウス・プランは日本ユニシスでその開発に携わっていた横井時人前社長と共に設立した会社。「仲間がいたから独立できた」と振り返る創立メンバーのひとりである江連久伸社長には創業時からの一貫した経営理念がある。

「『会社にとって、社員が全ての財産である』ということです。会社は誰のためにあるのか。形式上は株主、あるいは社長

のものと考えている人もいるでしょうが、私は社員のものだと考えています。私が今こうしてご飯を食べられるのも社員のおかげ、社員がいなくなると一番困るのは社長の私です」

その江連社長が敷く社内制度もその人柄を反映してか、実にストレート。

「女性は出産や育児がありますよね。労働基準法に則って育児休業や時短勤務も行っていますが、それだと当たり前ですが、給料が減るじゃないですか。そこで週に

トータル12.5時間の在宅勤務を認め、収入を確保できるようにしているんです」

この在宅制度、実はある女性社員のために設けたもの。社員のライフスタイルに応じて社内規則を作ったというのである。

家庭と仕事を両立させる 姿を見て後輩が育つ

3歳と5歳の子どもを持つ荏原清香さんは今年、同社に入社した。それまでは住宅CADの開発や保守の仕事をしてきたというが、2014年の12月に勤めていた会社が別の場所に移転することになったのだという。

「待機児童が多い中でやっとな保育園が決まったばかりでしたから、引越しなんてできません。新しい勤務地まで片道1時間半。保育面談に行くためには半休を取らざるを得ず、もともと時短勤務でしたから、3時間の通勤時間をかけて得られる収入は、雀の涙ほどになってしまったんです」

弱り果てたものの何とか働き続けようと努力したという荏原さん。その努力というものも並々ならぬもので、現在の収入では月々の収支がマイナスになるという試算表を作成した上で、コアタイムの短縮や在宅制度の導入などの具体案を出して本社に直談判したというから驚きである。しかし多少の改善があったものの根本的解決には至らなかった。

「社内規則も女性が働くためのルールも



後輩のためにも自分が矢面に立ったという荏原清香さん



ITの知識だけでなく建築の知識も必要と二級建築士の資格を取得した加藤早紀さん

きちんと整っていましたから、良い悪いではなく私のケースだとそれでも両立が困難になってしまったんですね。大きな会社だとどうしても個人々に合わせて社則を設けるというのは難しいというのが骨身にしみました」

専業主婦になろうと決断した荏原さん。それを引き止めたのが江連社長だった。

「荏原さんとは弊社と一緒に仕事をしてきた仲間なんです。高いスキルを持っているのに専業主婦になるのはもったいないと弊社への転職を申し出たのです」

この声かけに荏原さんも喜び、早速、江連社長と勤務体系について話し合い、その結果、設けられたのが同社の在宅勤務制度だった。「一人ひとりの生活に合わせて働かせることが中小企業の良さのひとつ」と話す荏原さんの働く姿は、同社の女性社員にも良い影響を与えている。入社7年目、二級建築士の資格も持つシステム部の加藤早紀さんはこう話す。

「子育てをしつつも、会社では生き生きと働いている姿を見ると、私もこれから結婚や出産をしても、ずっと働き続けられる自信が持てました。時短勤務や在宅作業をするには他の社員の方の理解や協力も必要になってくると思うのですが、その点でも弊社は、困ったときにはみんなで解決しようという社風があるので、女性が働くには良い環境が整っているといえますね」



住宅の見積システムの保守を務める西村美香さん

7年目の加藤さんは荏原さんのようなグループのマネージャーやサブマネージャーと若手社員を繋ぐ橋渡し役も務めているという。その若手社員である西村美香さんは女性のための労働環境整備が同社の良さだと声を大にする。

「就職する前は、母親が専業主婦だったので漠然といつかは結婚して家庭に入るのかなと思っていたんですが、家庭と仕事を両立している先輩の姿を見たら、この会社だったらずっと仕事を続けていくという道もあるんだと思うようになりました」

荏原さんは前社では若い母親やこれから家庭を築く女性のためにも、自分が矢面に立つ必要があると直談判を決意したという。会社選びには、年収や規模、働きがいなど様々な判断基準がある。荏原さんのような人がいるから、というように働いている人で決めるのも選択肢のひとつになると感じさせられた。

会社にとって、社員が 全ての財産である



江連久伸社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



ライフスタイルに合わせて働ける場所をつくる

江連社長は今後、中核事業である住宅関連業務の他にも事業を拡大させたいと抱負を語り、そのためには人材の確保も必要だと話す。

「弊社には家庭の事情で鹿児島で働いている女性もいます。その女性とはメールや電話はもちろんWEBカメラなども駆使してコミュニケーションを取っていますし、スキルはあるのできちんと仕

事もこなしてくれるんですね。同じように家庭の事情でどうしても会社での長時間勤務はできないという人はたくさんいると思います。今後はそうした人たちのライフスタイルに合わせて仕事を供給するなど、一度、働くという道が絶たれてしまった人たちをもう一度社会に戻してあげられるような取り組みをしていきたいと考えています」

こうした会社でならもう一度働きに出たいと考える女性は少なくないだろう。

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 >>



自らの力を信じて、 行動し続ける若手社員が 新しいビジネスを創る

従来のビジネスにITを活用したり、流通システムの改善で新たなビジネスを創出し続けるエスキュービズム・ホールディングス。多くのグループ会社を傘下に置く同社では、1%でも世の中を良くする事業を展開するという経営方針を旗印に新事業を次々と創出してきた。その原動力となっているのは若手社員たちだという。

城南地区

株式会社
エスキュービズム・
ホールディングス

設立年:2006年
資本金:1億7632万5640円
代表取締役会長兼社長:荻崎敬祐
従業員数:201名(2015年9月現在)
〒105-0011
東京都港区芝公園2-4-1
芝パークビルA館4階
TEL:03-6430-6730
<http://s-cubism.jp/>



明るく活気あふれる職場でイキイキと働く若手社員の皆さん

がむしゃらに行動する そこから様々なことが学べる

「世の中には様々な業種の企業がありますが、当社は社会に役立つ事業ならなんでも手掛けます。また、従来からのビジネスにITの力をプラスして新しい価値を創出する産業リノベーションを展開しています」

とエスキュービズム・ホールディングスの真田幹己取締役が語るように、2030年までに300事業、3000億円を目指している。その原動力は同社のスローガンである「自

らの手で世の中を変えていく」という事業に対する強い意志なのだという。

「幹部社員が集えば『これとこれを組合せばこんなことが可能になるね』といったプレストが自然に始まり、それが事業創出の種になっています」

と真田取締役は説明。年齢に関係なく意見を述べられる雰囲気があり、若手社員も能動的に事業参加し、熱い議論が交わされているという。そんな同社の人材育成法は「がむしゃらに行動する」こと。時には失敗を経験することもあるが、その体験

が成長につながると重要視している。

「『なぜ失敗したのか?』と自分の考えや行動を振り返って学ぶこと。成功から学ぶことはありませんが、失敗を分析することが次につながるうえでとても重要なことだと思います」

実際、キャリアが



受付に設置されたPepper(ペッパー)と記念撮影の真田取締役

浅いうちの様々な経験は大いに成長を促し、若手が自信を持って仕事に挑んでいるという。

まったく新しい機能を有する かき氷製造機の販売に携わる

正古明(しょうぶるあきら)さんも若手ながら新事業の責任者となって活躍する一人だ。新事業の責任者に抜擢されたのは入社して1年弱の頃。実は正古さん、社会に役立つ事業を創出したいと大手総合商社に入社。しかし、若手にチャンスが巡ってくる気配はなく、このままでは事業を起こす志は萎えてしまうと退社。転職活動中にエスキュービズムと出会った。

「21世紀のビジネスではITは重要ですので的を絞って就活していました。そこで出会ったのが、ITを活用して従来のビジネスに新風を吹き込み、数多くの事業を立ち上げている当社でした。この環境なら自分のやりたいことを提案すれば、事業化の道が開けるのではと入社を決意しました」

そう振り返る正古さんは、入社数カ月で、それまでの常識を打ち破るかき氷製造機の販売に携わることになった。

「これがまさに革命的な機械で、氷を削ってかき氷を作るのではなく、液体からかき氷を作るというものなんです」

水を瞬時に凍らせてふわふわのかき氷を作る機械なのだ。水にシロップを溶かしておけば、シロップをかける手間いらずになるばかりか、シロップをかけて氷が溶けることもなく、顧客にも好評の製品だったという。

入社1年弱で社長に就任。 試行錯誤の繰り返しから学ぶ

正古さんは、このかき氷製造機を販売するに当たって、マーケティングから手がけた。関連する展示会への出展を行うとと



画期的な製造方法でかき氷をつくるかき氷製造機

もに、Webサイトの構築やチラシ等で飲食店関係者に広く告知していく。

「入社1年も経たない状況でこれだけ内容の濃い仕事を経験できたことは、今後の私の大きな財産になると思います」

そう語る正古さんは、2015年4月にかき氷製造機販売を事業とするICE CAP JAPANをグループ内に立ち上げて代表取締役社長に就任。販売代理店とのネットワークを整備し、Webサイトに問い合わせをしてきた顧客に対応するなど積極的な販売活動を行っている。

今夏も成果を上げたが、現在はさらなる飛躍を目指すための戦略を練っている。液体から直接かき氷がつくれるという特徴を活かして、新しいメニュー開発も行い、ハードとソフトを組み合わせたパッケージ製品を企画し、事業拡大を目指す。

希望するWebデザイナーとして採用され、 入社後すぐにWebサイト制作に携わる

2012年入社 of 浜田友世さんは1年目から希望する仕事を任されて成長した一人。

「中学生の頃からWebデザイナーになんたくて大学も情報デザインを専攻しました。そして就職活動中に出会ったのが当社。Webデザイナーの募集はしていなかったにも関わらず、デザイナーとして働きたいと希望を言ったところ採用してくださいました」

と浜田さん。これまでに同社のコーポレートサイトをはじめ、製品の紹介サイトなど、



Webの最新技術を取り入れる浜田さんはつねに勉強を欠かさない

数多くのWebサイトに携わってきた。

「この仕事のやりがいは美しくでき上がった時の喜びや、結果が数字に表れるところ。手掛けたサイトのPage Viewsが上がったり、お客様からのお問い合わせが増えるモチベーションも上がります」

そんな浜田さんが配慮しているのが、こまめにコミュニケーションをとること。社員は多くの仕事を抱えており、密に連絡を取り合わない業務が滞る恐れがあるのでこまめな連絡を怠らないという。こうした本人の希望に応える格好での配属や、キャリアに関係なく仕事をどんどん任せるのがエスキュービズムの事業に対する姿勢であり人材育成方法でもある。イキイキと自らの仕事を語る二人は、キャリア数年とは思えない自信にあふれた言動が印象に残った。

様々な経験をして、
もっと自分の引き出し
を増やしたいですね



正古明さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



各事業を支えているのは社員の強い意志と決断力

エスキュービズム・ホールディングスを訪問すると、出迎えてくれたのがPepper(ペッパー)だった。Pepperが設置されたエントランスには、エスキュービズム・グループが販売する多彩な製品が展示されていた。正古さんが販売するかき氷製造機とともに、多機能ミキサー、モニター、照明器具、水で野菜が栽培できる

水耕栽培キット、ミスト冷風扇など様々な製品がある。その他にもWebマーケティングやWebコンサルティング、就職活動支援、人材育成支援、中古車販売など、まさに領域にこだわることなく事業を展開するエスキュービズム・グループ。時にはパートナー企業とコラボしながら事業創出に当たるが、そんな局面でも事業を支えるのは社員一人ひとりの強い意志と決断する力があるからに他ならない。

*Pepper商標は、ソフトバンクロボティクス株式会社およびその他ソフトバンクグループ関連会社に帰属します。

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 >>



東京カイシャハッケン伝!

技術なし、知識なしから 2か月で現場へ。IT業界に 活力もたらす若手集団

ITインフラ業界に活力を。旗印を掲げたものの、集めた人財はまったくの初心者。それを2か月みっちり研修を施し、現場へ送り出していく。厳しい道程ながらも、率いる社長の顔から笑みが絶えることはない。その秘密が、新人たちへのインタビューを通して、浮き彫りになった。

城南地区

株式会社
エンライズ
コーポレーション

設立年:2012年
資本金:1,000万円
代表取締役CEO:吾郷克洋
従業員数:70名(2015年7月現在)
〒151-0053
東京都渋谷区代々木1-43-7
SKビル5F
TEL:03-5358-3970
<http://www.enrise-corp.co.jp/>



「エンアカデミー」の受講生と卒業生。卒業後もステップアップ研修などが用意されており、社員のキャリア形成を支援している

ITインフラ業界の構造的問題に 風穴を空ける

「IT業界は慢性的な人財不足が続いています。業界の将来性に期待して就職したいという人は大勢いるのですが、現場で求められるのは即戦力となるエンジニアで、あえて即戦力となれない未経験者をとろうという企業は多くない。このままではいつか業界の活力が失われてしまいます。私たちは、この悪しきスパイラルに

風穴をあけたいと考えたのです」

と語るのは事業統括本部の吉澤幹夫人事総務部長。未経験者を積極的に採用し始めたという。

入社後、2か月間を徹底した教育期間に定め、ネットワーク・アソシエイト認定資格や、Linux技術者認定資格を取得するための研修「エンアカデミー」に“入学”させるなどして、スキルを身につけさせ、現場に送り出している。

アカデミー出身の社員の声に耳を傾け

てみよう。

少人数制クラスで切磋琢磨して 技術と知識を修得

長谷川愛梨さん(入社1年目・22歳)は2015年4月の入社。手に職をつけられれば、将来的にも安心とITエンジニアに就活的を絞ったが、文系出身でITの知識はゼロ。業界研究に打ち込み中で、充実した研修があって未経験者も歓迎と書かれたエンライズコーポレーションの採用サ



「ここに戻ってくると落ち着きます」長谷川愛梨さん

イトを見つけ、エントリーした。

入社前から自主的に勉強を始めたのが功を奏し、アカデミーには1か月籍をおいただけで、サーバとネットワークの資格を取得。現在は、銀行の基幹ネットワークの保守運用に携わっている。

「3〜5人のクラスですから、分からないところはすぐに質問できて、その都度、疑問を解消できるというのが何よりの魅力ですね」

加えて、同期の仲間と常に一緒に行動する環境があったことがよかったと振り返る。

「社会で活躍できる人間になろうという目標を共有し、切磋琢磨しながら学んだ仲間の絆は固く、彼らとはよい飲み仲間でもありますね(笑)」

同じ釜の飯を食べた連帯感胸に 現場で活躍

ストレージ商品の設計と構築に携わっている稲葉涼さん(入社1年目・22歳)は、ア



「ベンチャーであることが入社を決めた理由」と稲葉涼さん

カデミーで学んだ日々を、楽しかったと振り返る。

「オフィスのコミュニティスペースで、ご飯も作る。文字通り同じ釜の飯を食べた仲間です。お客様のところに常駐している今でも、帰りたいなと思える場所です」

「『人を育てていくことは会社を育てること』という理念に共鳴して入社を決めた」という稲葉さん。その理念の通り、同社によって育ち、会社の発展を担う一翼となっている。

「企業の事業の基盤づくりに携われていることは、僕にとって大きな誇り。いつかは先輩たちのように『君にお願いしたい』と指名してもらえるようなエンジニアになりたいですね」

「システムってどうやって動いているの?」素朴な疑問から転職

齋木杏子さん(入社2年目・25歳)は、新卒時にあるIT会社に就職。営業職で新規開拓に奔走していたが、しばらくして転職

を考えるようになる。

「その会社では不動産会社向けのクラウドシステムを開発していたのですが、商品知識が増えるにつれて、システムがどうやって動いているのか興味を覚え、自分で作ってみたいと思い始めたんです」

その思いは日増しに膨らみ、転職エージェントに希望を伝えて登録。紹介されたのが、エンライズコーポレーションだったという。

「同期の生徒は私を含めて3人。記号の意味から一つひとつ教えてくださった」とアカデミーでの日々を振り返る。

配属されたのは、外資系コンピュータネットワーク機器会社のヘルプデスク。顧客から寄せられた相談に応じて、適切なエキスパートへ振り分けていく。

「お客様の要望を直に聞けるのは、貴重な機会。今後のステップアップにとっても役立つと思っています」

勉強を重ねてステップ アップしていきたい



「直に顧客の要望を聞けるのは貴重」と齋木杏子さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



採用基準は学び続けられる 粘り強さと素直さ

「この仕事は、一生学び続ける必要がある」と人事総務部長の吉澤幹夫氏。新しい技術が次々に出てくるIT業界では、それを常にキャッチアップし続けなければ対応できない。ITエンジニアという仕事を選ぶということは、学び続ける人生を選択することでもあるというわけだ。

「だからこそ、面接時には、その人がどれだけスキルを持っているかではなく、学び続けられる粘り強さや、新しいことを吸収できる素直さ、そして顧客と良好なコミュニケーションがとれる人間力の方を重視します」と選考の基準を明かす。

「楽しさ」が士気を高める

育成人材のモチベーションを保ち続けることも忘れない。月に一度の帰社日や芋掘りなどのイベントで結束力を高めるほか、東京とその近郊を7つのブロックに分



「ITエンジニアは一生学びつづける覚悟が必要」と吉澤人事総務部長

けて、ブロックごとに独自に飲み会を催したり、後輩の相談に乗る機会を設けている。IT技術者はともしれば孤独感に陥りやすいものだが、同社の「楽しさ」を大切にしたい施策が、社員の士気を高め、ひいては同社の技術力を高めているのだ。



南アルプス山麓にある「エンライズ村」にて。自然と戯れながらのイベントが一体感を育んでいる

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 >>



研修による技術の継承と、 チャレンジシートによる経営理念の徹底で社風を一新

「見て覚えろ、技術は盗め」が当たり前の職人の世界。しかし、それでは人は育たないと、体系的な人材教育に力を入れ始めたのが、8年前にトップに就任した木村晃一社長。経営理念や社風など一から立てなおし、最近ようやく形になってきたと語る木村社長にその波乱万丈を聞いた。

城南地区

株式会社
木村工業

設立年:1969年
資本金:4,000万円
代表取締役社長:木村晃一
従業員数:84名(2015年7月現在)
〒143-0027
東京都大田区中馬込3-8-3
TEL:03-3778-9211
<http://kimura-kougyou.com/>



研修施設でガッツポーズ!

4倍速の新人育成。 職人世界の逆風を乗り越えて

株式会社木村工業は、水道管の設置・メンテナンスを請け負う企業。木村社長はもともと先代の下で技術者として働いていたが、2007年頃から経営危機に伴う方針転換にあわせて社長に就任した。

「初めは社員に対して上から目線の態度をとってしまい、社員から反発されてしまいました。自分には何もできないことを思

い知らされたとき、自分にできないことをやってくれる社員の大切さに気づいたのです」

そこで力を入れ始めたのが人材育成。配管工事は、道路を封鎖する時間的制約から、作業はベテラン社員に偏ってしまう。新人の出番は少なく、モノになるまで4年も費やすというのだ。

育成のペースアップを図るため配管を体得できる社内施設を作り、自ら指揮を執って体系的な研修プログラムも作成。

だが、当初は逆風にさらされたという。「社内には『仕事は見て覚えるものだ』と



社長就任から8年。手ごたえを感じ始めた木村晃一さん

いう風潮が根強く、研修をしても使い物にならないといわれたこともあります」

しかし、成果はすぐには出ないものと数ヶ月間粘ると、徐々に成果が現れはじめ、風向きが変わりだした。新人育成のペースは4年から1年に短縮。これでは「見て覚える」派も異論を挟む余地はなかった。

経営理念を浸透させる チャレンジシート

同時に経営理念を明文化した。「『共に育ち』『共に活き』『共に発展』安全を社会の安心に広げ、未来を創造してゆく木村工業」

この理念を実現するために導入されたのがチャレンジシートだ。このシートを埋めると、経営理念から落とし込んだ個人の目標が立てられる。年4回、社長や上司と個人面談を行い、目標達成度によって賞与が出るようにした。

「具体的な行動を基準にするので、上司の好き嫌いといった感情的な評価になりませんから、納得感が高く、モチベーションアップにつながられました。経営理念と評価をセットにすることで、経営理念が社員に浸透しやすくなるんです」

経営理念が浸透すると、会社一体感が生まれ、離職率が下がったという。先



「教える楽しみがわかってきた」と妙見浩二さん



ベテラン職人が懇切丁寧に技術指導

輩社員としても、すぐに逃げ出してしまう新人よりも、腰を落着けて技術を習得しようという新人のほうが教えがいがあるのは確かで、離職率の低下ばかりか、教える側のモチベーションアップにもつながるといい好循環を生んだ。

教育は「共育」 教えることで教えられる

チャレンジシートを通して、若手育成の思いを吐露した妙見浩二さんは、その思いを社長に汲まれ、研修スタートから2年目で新人研修を任されている。かつては関西で会社経営をしながら建設や土木など幅広い分野に関わっていた知識と経験、技術を若い世代に継承しようと日夜、指導に励んでいるという。

人材育成は一筋縄にはいかない。世代による常識の違いに頭を抱えたこともあったという。その溝を埋めるには、「考え方や常識が違うのは当たり前」との割り切りが必要だった。もちろん、言うべきことは言わなければならないが、そういう意識があるだけでコミュニケーションがうまく取れるようになってきたという。

教えることで教えられることがあると話す妙見さんはまさに経営理念の「共に育ち」を体現しているわけだ。

250時間のみっちり研修。 若手が語る研修のメリット

研修は週に1回、1年間で250～260時間の研修時間がある。中小企業の研修としてはかなりみっちりという印象だ。しかも内容は体系的で完成度は高い。第2期卒業生として活躍する石塚大輔さんは、新卒3年目の若手社員だ。

「研修で一度体験すると現場で見るとポイントがわかるようになります。研修で学んだことを現場で実践することで技術が身についていくのだと思います」

さらに、今年の4月に入社した深澤涼さんは「高卒での入社だったので、社会人としても知らないことばかり。研修が充実しているところに魅力を感じて入社したので、今は新しいことをいろいろ覚えるのが楽しいです」と話す。研修生の満足度も高いようだ。

研修を始めて4年。社員を育てる社風はすっかり定着し、育てる側にも自信がついてきた。これから外国人や障害者など雇用の幅を広げていくという。技術者育成のあり方に一石を投じた木村社長の改革はまだまだ続く。

周りに認められる 一人前になりたい!



石塚大輔さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



合理的システムづくりで 業態改革

実は、社長交代を機に業態も変わっている。それまでは水道管敷設などの大口の仕事を請けていたため、売り上げは大きかったが、利益率が伸びなかった。そこで、メンテナンスなどの細かい仕事も積極的にこなし、利益率アップを目指している。単に新人研修を行うだけだと表層的な

取り組みに終わってしまうこともありうるが、同社では経営理念を軸に会社のあり方全体を見直す、抜本的な改革を行っている。

しかも、その手法は体系的で合理的。会社としての長期的なビジョンがはっきりとしていて、長年の社風を変えてしまえるだけの説得力が確かにあった。

システムづくりだけでなく、社長自ら社員との面談を行うなど地道なコミュニケーションを欠かさなかったのも、改革が成功

した理由の一つだろう。

木村社長が社内体制を一新するに当たって、頼りにしたのが「東京中小企業家同友会」だという。同友会は約2200社の中小企業が参加する団体で、孤独といわれる中小企業の経営者たちの情報交流の場となっている。他の経営者や社員の意見を柔軟に聞き入れ、新しいことにも果敢にチャレンジする木村社長の、これからの取り組みも楽しみなどころだ。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



戦前から続く、ガラス鏡加工会社。3代にわたって受け継がれてきた会社の歴史

高級ブランドショップのショーケースや大手百貨店のディスプレイなども手掛けている西尾硝子鏡工業所。同社が創立したのは1932年。浅草のガラス屋で丁稚奉公をしていた青年が独立したのが始まりだった。その同社が、いかにして、名だたる企業から引き合いがくるほど認められるようになったのか。その変遷をたどる。

城南地区

株式会社
西尾硝子鏡
工業所

設立年:1932年
資本金:1,000万円
代表取締役:西尾智之
従業員数:23名(2015年7月現在)
〒143-0016
東京都大田区大森北5-9-12
TEL:03-3761-5494
<http://www.nishio-m.co.jp/>



長年、腕を磨いてきたベテラン職人と次代を担う若手職人。古き良き工場の風景が同社にはある

会社の創業と 大きな分かれ道

国内ガラス市場の大部分を占めるのが、窓ガラスをはじめとした建築用と自動車用ガラスである。しかし、同社はいずれのガラスもほとんど扱っていない。

「マーケットが大きいと価格競争が激しくなるため、大量生産によるコストダウンが可能な大手メーカーには太刀打ちできませんし、そこで無理に戦う必要もありません。

私たちの武器は技術です。ですから、技術を要するオーダーメイドのショーケースやパーテーションに特化しているのです」

その同社が創立したのは、1932年。現社長の祖父である西尾五一郎氏の、綺麗な鏡が作りたいという一念からのスタートだという。先々代の五一郎社長が浅草のガラス屋に丁稚奉公に出たのは13歳の頃。職人について窓ガラスの修繕をしていたというが、13歳といえばまだ年端もいかないう少年。間もなく、故郷の三重が恋しくな

り、ホームシックになってしまったという。そんな少年の心を癒していたのが、工場の二階から見える富士山だった。がらりと変わってしまった生活環境の中で、故郷の方角にそびえる富士山に故郷の面影が重なった。とりわけ好きだったのが、鏡に自分の姿と富士山を写すこと。見慣れた景色に自分を重ねることで故郷にいる自分を思い描いていたのかもしれない。しかし、唯一不満だったのが、鏡が錆びていて、写る姿が不鮮明だったことだ。もっと綺麗

な鏡がほしいという思いは、やがて自分で綺麗な鏡を作ってみたいという願望に変わっていった。こうして大森に誕生したのが同社の前身である西尾五一朗商店である。その後同社に大きな変化が訪れたのは高度経済成長期に入った1950年代。

「それまでガラスしか作っていなかった大手ガラスメーカーが鏡の製造にも乗り出したんです。どんどん大手がシェアを拡大していく中で、当社は選択を迫られました」

ひとつは、大手メーカーの代理店になること。つまり、鏡の生産はやめて、メーカーから鏡を仕入れてその加工業務にシフトするという道筋。もうひとつが、五一朗氏の意思を尊重し、これまで通り鏡の生産業を続けていくこと。決断を迫られた二代目社長は、代理店になる道を選んだ。シビアな決断にも思えるが、これが運命の分かれ道だったという。

「代理店にならなかった鏡屋さんは、ほぼ例外なく倒産しました。その一方で、加工業に特化した当社は、現在、多くの方から認めて頂いている加工や接着技術を手にできたんです」

そんな同社に現社長が入社したのは1992年。それまでは会社を継ぐ気は全くなかったと振り返る。継ぐ決心をした背景には、ひとつのきっかけがあった。

会社を継ぎ、次々と新しい取り組みを打ち出す

大学卒業後大手商社に勤めていた社長はその会社を1年で退職し、同社に入社している。

「母親からガンで闘病中の父が危篤だから会いにきてほしいと電話があったんです。一も二もなく病院に向かいました」

母親に2人で話すよう促され、病室に入ると息絶え絶えの父親の姿があった。ベッド脇のイスに座って父親の顔を見ていたら、



少しのずれも許されない鏡加工。作業中は真剣そのもの

これまでの父親との思い出が止めどもなくよみがえってきたという。

「5分か、もっと長かったかもしれません。何も話せないんですよ。本当にこれで終わっちゃうんだなと思う言葉が出てこないんです。ずっと黙ったままだったんですが、気づいたら話しかけていました。俺が会社を継ぐからね、安心してと思いがけず話していたんです。父は「そうか、そうか、そうか」と3回言って、ポロポロ涙を流し、息を引き取ったんです」

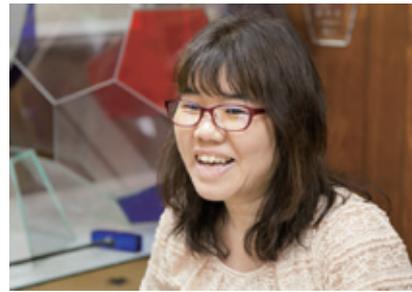
それまでは全く継ぐ気がなかっただけに、自分でも信じられない展開。

「でも、なぜか後悔はありませんでした。自然と継ぐ決心がついたんです」

25歳で同社に入社し、33歳にしてトップに立った現社長は、次々に新しい取り組みに着手していった。そのひとつが社内の不要なものに札を貼ってどんどん捨ててしまうという赤札作戦。取り組みを先導する



美化委員のリーダー小林康幸さん。清掃活動は無駄なものを購入しなくなるため、コストダウンにもなると話す



「週に2回の清掃活動は、写真を取ってビフォーアフターを記録したり、清掃記録をデータ化していきたいです」と話す美化委員の竹内美登里さん

美化委員である小林康幸さんはその効果をこう話す。

「工場内の片付けは安全面でも必要なことですし、何より工具が整理できたことで探す手間が省けて仕事の効率が上がりました」

同じく美化委員の竹内美登里さんは赤札作戦にヒントを得て新たな取り組みも行っているという。

「従業員同士で話し合っ、週に2回、10分間は身の回りの掃除をしようという取り組みを始めました」

社長が打ち出した取り組みによって、社員が自主的に会社を良くしようと動き始めている。同社は17年後の2032年に100年企業となる。そこに向け、全社一丸となって邁進する、そんなエネルギーを感じさせられた。

ガラス、鏡加工技術でナンバーワンを目指しています



西尾智之社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社長が培ったノウハウを継承していく「西尾塾」

先代社長が亡くなったことをきっかけに同社に入社した社長は、最初職人たちから歓迎されていなかったという。「若造に一体何ができるんだと思われていたんでしょうね。ただ、それはしかたのないことです」と社長は振り返るが、それでも会社に貢献したいという気持ちで始めたのが、営業だった。技術もノウハウもない自分

にできることは、新規開拓であると決めて、車で1時間ほどで行ける内装工事会社や設計事務所を片っ端から回っていったという。営業を続けて3年半。開拓できたのは50件にものぼる。こうしたノウハウやこれまで培った経営戦略を後世に伝えるべく年に5回、西尾塾と名づけた社内セミナーを開いている。自主参加、それも休日の開講にも関わらず、参加する社員は少なくないという。こうした社員の中から、同社の次代を担う人物が出てくるに違いない。

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](#) >>



他社との合同研修で、コミュニケーションスキルの伸長と業界の盛り上がりを狙う

情報通信産業は働く人が成長しなければ会社も成長しない業界であり、即戦力の人材不足が嘆かれる中、研修制度の充実化が業界全体の課題となっている。バリューソフトウェアは、これまで各企業が個別に行ってきた研修を、連携させることで新たな研修のありかたを示した。その狙いと成果を追う。

城南地区

株式会社
バリュー
ソフトウェア

設立年:1996年
資本金:5,000万円
代表取締役社長:酒井雅美
従業員数:65名(2015年9月現在)
〒105-6221東京都港区愛宕2-5-1
愛宕グリーンヒルズMORIタワー21F
TEL:03-5777-5878
<https://www.valuenet.co.jp/>



オフィスに集まる機会は少なくとも、チームワークはバッチリ

人を育てるのは、 中小IT企業の必然

システム開発やプログラミングを扱う情報産業は、人の手がないと成り立たない世界だけに、「人財=人が財産」という考えが色濃く出る。そのため総じて人財育成に力を入れる傾向にある。

ソフトウェアやネットワークシステムの開発を幅広く、総合的に行うことで定評のあるバリューソフトウェアも、独自のポリシー



研修を一から作り上げ、手ごたえを語る酒井社長

に基づいた新人教育プログラムを設け、人財の育成に力を入れている。その成り立ちを酒井雅美社長に聞いた。

「即戦力となる経験者を募集しても中小企業にはエントリーしてもらえません。しかし、SEは専門性の高い技術職ですから、未経験者をOJTだけで育てるのは難しい。そうすると『一から育てる』『一緒に育っていく』という方針が必然的に導かれるのです」

同業他社との連携で コミュニケーションスキルを伸ばす

新入社員は研修期間に「ヒューマンスキル(社会人マナーなど)」「テクニカルスキル(SE

としての技術)「コミュニケーションスキル」を磨くことになる。中でも重視されるのがコミュニケーションスキルだ。

「大きなプロジェクトともなると200人も人間が関わりますから、一つの行き違いが重大事故につながりかねません。そのため、コミュニケーションスキルは欠かせないのです」(酒井社長)

短期間でコミュニケーションスキルを上達させるため、同業他社と合同で研修を行うのが同社の特徴。数社合同なら数十人単位のプロジェクト演習も可能になり、コミュニケーションスキルを磨く機会も増えるというわけだ。

「業界全体という視点で中小企業が連携していくことも大切です。頼れる仲間が他の会社にもいるというのは心強いもの。この研修を通して、他社の社員と同期のような関係が築ければ、後々、必ず活躍するでしょう」(酒井社長)

横のつながりをつくることで業界全体を盛り上げる効果もあるという。

擬似プロジェクトの経験が現場で生きる

一つのプロジェクトを研修生だけで完結させる「擬似プロジェクト」は、OJT前の研修生にとっての登竜門だ。



座学研修の様子

「最初ですから、議事録をきちんと取れていないなどトラブルが当たり前です。失敗の中から、上司や先輩がこなしている仕事の難しさを知り、すごさを知ってもらうのも狙いの一つです」(酒井社長)

研修での体験が今に活かしていると話すのは、入社3年目の池田晴香さん。擬似プロジェクトでは調整役を任されたという。

「プロジェクトが佳境を迎えると、どうしてもみんなピリピリしてくるんですね。それには戸惑いましたが、『プロジェクトの終盤はピリピリするものなんだ』ということがわかったおかげで、現場では落ち着いて対処できるようになりました」

さらに、調整役を経てコミュニケーションに対する苦手意識を克服することもできたという。

初現場の苦労が成長の糧に

同社の研修の確かさは先輩社員が如実に物語る。新卒で入社して12年目、現在シニアマネージャーとして約80名が関わるプロジェクトを仕切っている佐藤福夏さん。プロジェクトのメンバーは、同社の社員だけでなく、現場で初めて会うことになる人が多いため、やはりコミュニケーションが重要だという。

「シニアマネージャーの仕事は、突き詰めて言えば、コミュニケーションをよく取り、みんながハッピーに仕事をできるように、現場を回していくことです」

もともとコミュニケーションがそれほど得意な方ではなかったという佐藤さん。変わったきっかけは、最初の現場だった。



念願のプログラミングを仕事にできた池田さん

「一緒に入った2人が1週間でリタイアしてしまい、いきなり誰も知り合いのいない空間に取り残されてしまいました。いたたまれない気持ちでした(笑)。そんな辛い状況だからこそ周りの人と積極的にコミュニケーションをとるしかないと考えたんです」

自分から動き出すことで、だんだんと仕事を覚え、のめり込んでいったという佐藤さん。どんなにハードな仕事が増えてもへこたれない精神力も養われたと述懐する。

最近では、自分の経験をノウハウ化した後輩育成にも興味が出てきたと話す。常に変化が求められる研修制度だけに、現場からのフィードバックが加われば、よりよい形になっていくのは確かだろう。

自分の経験を後輩育成に役立てたい



佐藤福夏さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



コンピテンシー評価でモチベーションアップ

研修制度を洗練させていく上で、新人がどの程度、活躍・成長しているかを評価することは重要だ。中堅やベテランは数字に表れる成果を求められるため、評価は比較的簡単だが、新人の場合は数字だけで成果を評価できないため測定が難しい。

同社ではコンピテンシー評価といわれる指標を導入している。これは、ハイパフォーマーという見本とすべき社員の行動を基準とする指標で、その社員と似た行動をとると評価が高くなる。

具体的な行動が基準となるため、評価する人の主観が混じりにくく、評価される側の納得を得られやすいためモチベーションアップにつながっているという。

採用は情熱重視!

採用試験はいくつかの段階があるが、最終面接を担当する酒井社長は「いかにこの会社で働きたいか」というモチベーションの高さを重視しているという。

同社をこれからも永年続く安定企業に成長させるためには、社員の力が不可欠。「一緒に会社を作っていく」という意識がなによりも大切であり、モチベーションこそが最も必要とされる資質ということだろう。

社長のこの姿勢から、「モチベーションさえあれば、立派に育ててみせる」という研修制度に対する自信を感じた。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



「待ち」から「攻め」への 転換で自社ブランドの 強化に挑む2代目経営者

皇室や国会議事堂の椅子の修理から、列車や自動車メーカーの室内製作の企画に携わる家具メーカーのミネルバ。長年にわたって卓越した技術力で高い評価を得てきた同社を、2014年から引き継いだ2代目経営者の新たな挑戦を追う。

城南地区

株式会社
ミネルバ

設立年:1983年(株式会社五反田製作所から独立)
資本金:2,300万円
代表取締役:宮本しげる
従業員数:22名(2015年8月現在)
〒142-0051
東京都品川区平塚1-10-7
TEL:03-3785-2337
<http://www.minerva-jpn.co.jp/>



ミネルバの自社ブランドを手がける職人のみなさん

伝統を継承しつつ、自社ブランド 強化で「攻めの経営」に

国会議事堂の議員席の張り替え、宮内庁玉座といった歴史ある椅子などの修復から、寝台特急の室内製作、自動車メーカーの自動車開発への参加など、椅子やソファを中心に家具を製作してきた株式会社ミネルバ。長年にわたって同社を率いてきたのが現代の名工に選ばれ、イメージと技術を結びつける技術者であり日本初の家具モデラーである宮本茂紀氏である。

ミネルバは、イタリアなどの有名家具

メーカーのOEM生産を行う五反田製作所から独立分社して生まれた会社。同じく特注家具を手がけるエリアントと共に3社体制で主にオリジナル家具の製作や家具に関するコンサルティングを手掛けてきた。特注家具はじめ、有名家具メーカーのOEM生産など、高い技術力で定評のある職人精鋭集団である。

宮本しげる代表が父親である茂紀氏(現会長)から引き継いだのは2014年のこと。

「当社の技術力は業界で知られる存在ですが、ここ数年感じていたのは従来型の受注生産ではこれからの時代は生き残って

いけないという危惧でした」

宮本代表いわく、海外の有名ブランドはOEMを自社生産に切り替える傾向にあり、全盛期と比較すると受注量は減少。新社長に与えられた課題は新たな収益の柱になる事業の模索であった。

まず宮本代表が着手したのは、ミネルバの経営で「変えてはいけないこと」と「変えるべきこと」の選別だった。変えてはいけないことの筆頭に挙げたのが、高品質の特注品製作。これはミネルバ最大の強みでありDNAとして引き継いでいかなければならない事案。その一方で特注品は、



ミネルバ本社のショールームに展示された自社ブランド「Kairos&M」のソファやテーブル

個人や設計事務所などから声がかかって初めて成り立つ仕事。いわば「待ちの仕事」になり、安定した収益源になりづらい。

そこで宮本代表が考えたのが「攻めの経営」だった。待つだけでなく自らが動いて仕事を取りに行く戦略を打ち出した。具体的には自社ブランド「Kairos&M」の強化である。

情報発信や販売力強化で 自社ブランドを売り出す

自社ブランドの強化という方向性を打ち出した宮本代表は、ブランドを売り出すために自社内にショールームも完備し、販売力強化のために外部連携も推し進めた。

「当社は販売に関してはノウハウがなかったの、自前で販売力強化を図るには時間を要してしまいます。そこで外部の力を借りて強化を図ることにしたのです」

メーカーで販売畑に携わっていた人物に連携を呼びかけ、販売力強化に乗り出した。ショールームの整備に加えて商品カタログの充実化も図り、家具等の小売店へのアプローチも積極的に取り組んだ。

本社は社屋2階にあるショールームには、自社ブランドのソファや椅子、テーブルなどが展示されている。手づくりの商品は重厚感にあふれ、確かな存在感を放っている。ここから自社ブランドの情報を発信するという狙いだ。販売代理店や家具の小



椅子やソファなどに張る布や皮を裁断する工程

売店など取引先との打ち合わせや商談も、このショールームで行う。商品を展示することで高い品質を直に感じてもらうためだ。

自社ブランド強化は、 職人にとって大きなやりがい

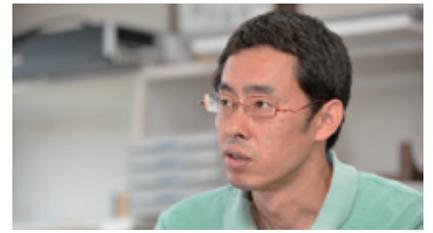
宮本代表が入社したのは、大学卒業後の約20年前。当初の10年間はひたすら椅子やソファなどのものづくりに没頭。その後の10年間は各種家具の設計にも携わりながら顧客の窓口担当として営業的な活動も行ってきた。自社ブランドの強化という経営方針を打ち出した背景には職人としてのカンも働いている。

「自分たちのブランドを創るというのは職人にとってもやりがいのある仕事です。自分たちの技の粋を集めて育てていくという楽しみもありますから」

宮本代表がそう語るが、現場の職人はどう考えているのだろうか。2000年に入社した渡辺正夫製造部長はこう語る。

「自社ブランドは設計や材質を自分たちで吟味して選び、デザインも意見交換をして最善なものを選んでいきますから自然に愛着がわいてきます。もちろん、今後の会社のあり方にも大きな影響を及ぼすのでやりがいにあふれています」

渡辺部長は、OEMから設計事務所や個人顧客の特注品まで様々な椅子やソファづくりを経験してきた。特に特注品は、顧



製造部長として自社ブランドに対する熱い思いを語る渡辺さん

客の要望を聞いた上でカタチがないところから製作をスタートさせる。顧客からは椅子の座り心地など感覚的な要望が多いが、そんな細かい注文に応える姿勢でものづくりに当たっているという。そうした難易度の高い仕事に携わってきた職人としての高い技術が自社ブランドの製品づくりに役立つのだと渡辺さんはいう。

「最近では廉価な家具小売店の商品が人気を集めていますが、大量生産される家具と、職人が一品ずつ魂を込めて作った家具は明らかに一線を画すと評価していただけのように頑張りたいですね」

2代目として新たな戦略を掲げた宮本代表の思いは現場に伝わり、社員一丸となった挑戦はまだ高みを目指す。

手や脳など身体すべてを使うのがものづくりです



宮本しげる代表



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



アナログの技術を究める職人の精鋭集団

椅子やソファなどの家具づくりは、骨組みをつくる「木工加工」、布や皮などの裁断・縫製する「縫製」、そして布や皮を骨組みに張る「椅子張り」という3つの工程からなる。木工加工には国家試験の「木工技能士」という資格があり、同様に縫製や椅子張りにも「椅子張り技能士」という国家資格がある。

こうした職人の育成に力を注いできたミネルバ。先輩が後輩の面倒を見るのは当然のことながら、椅子やソファ以外のオブジェ

づくりなどを通じて技術を磨いている。一見、椅子などはつながらない形状のオブジェ作りをすることで技を磨くのだという。「何よりも創ることを楽しむことが大切。それが技を磨く原動力になります。私たちの仕事はアナログの技術を駆使する仕事です。デジタルがいかに進化しても、人の技や感性を活かしたアナログの仕事はなくなりませんし、逆に見直されると考えています」

宮本代表が語るようにアナログの技を極めようとするミネルバの職人魂。それが高品質で付加価値の高い商品を創出する源になっているようだ。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



社員のために社長自ら飛び込み営業。信念が会社の未来を切り拓く

東京スカイツリー、羽田空港、六本木ヒルズ、渋谷ヒカリエ、横浜赤レンガ倉庫など、誰もが知っているであろう有名建築物の数々に携わってきた株式会社吉橋興業。1986年創業の同社が、これほどまでに成長を遂げた背景には社長の一貫した信念があった。それは社員を守りたいという頑なな思いである。

城南地区

株式会社
吉橋興業

設立年:1986年
資本金:3,000万円
代表取締役社長:吉橋厚司
従業員数:33名(2015年7月現在)
〒157-0062
東京都世田谷区南烏山4-18-8
TEL:03-3305-6351
<http://yoshihashi-kougyo.co.jp/>



風通しの良い職場は笑顔が絶えない

ゼネコン各社から信頼を得ている、石下地の技術

金属工事全般を請け負う同社は、とりわけ石下地と呼ばれる石壁を造るための下地工事を得意とする。下地といわれても目に見えるものではないので門外漢にはイメージしにくいですが、ビルやホテル、商業施設などでよく見かける大理石や花崗岩といった石壁は、全体が石ではなくて通常、化粧板に加工したものが、下地の金属に取り付けられている。これはまさに縁の下の力持ちといった役割で、仕上げの石組

みを美しく見せるのも、すべて下地工事の精度にかかっている。工法は石の厚みや種類によって色々あるが、耐震性を計算して中重量の鉄骨などで組み立てるのが、石下地工事である。その同社が創業したのは1986年。主にコンクリートに様々なものを固定するために用いられるアンカーを製造するメーカーの協力会社としてのスタートだった。

社員の声を尊重し、営業に奔走する

吉橋厚司社長が会社を興したきっかけ

は、父親から紹介されたアンカーメーカーからの請負工事だった。東京ドームの観客席をアンカーで固定していく仕事をしたことで、続々と仕事が来るようになり、個人事業主ではなく、社員も雇って会社として仕事を受けるようになったのである。

「当時は主に土木を主とした親会社の下請けの施工専門会社としてやっており、当然、その頃は私も現場で施工をしていました。仕事内容は道路工事や公共工事などの土木と、現在も施工している石下地等の建築の仕事。しかし、バブル崩壊を機に親会社は土木専門でやっていくことに

なったのです。その後、増えてきたのが高速道路のトンネルの内装板交換作業。夜間工事でトンネル内は排気ガスの黒い風が吹きすさぶ中、車の暖房で温めた弁当を食べ寒い中作業をしていました。その時に若い職人達から『この仕事をこれからも続けていくんですか?前みたいに建築現場の石下地がやりたい!』と言われてみんなに辛い思いをさせた事に気付かされたんです」

この声をきっかけに新規案件を求めて営業をスタートさせた社長。建築現場やプレハブを見かけては飛び込みで営業をかけ、手作りのパンフレットも作成した。

「とはいえ、名刺の渡し方も知らなくて見様見真似でやっているレベルでしたし、それも目の前で破り捨てられることもありました。しかし何とか仕事を見つけて行かなくてはという気持ちで職人達にも会社の車で都内を走ってもらい、現場を見つけては情報を上げさせて私が営業に行く日々でした。そうしてついに、大成建設さんから正式に契約を貰えたんです。『やっとゼネコンさんから仕事を直接貰えた!』と感動したことを今でも覚えています」

しかし、なぜそうまでして社員の声に耳を傾け、社員のために奔走するのか、その理由をこう話す。

「独立するときに、父親から『お金儲けのためにはやるな。人に投資するためにやれ。人に支えられて生きていることを、どんなに偉くなくても忘れるな』と言われ、その教えを胸に刻んでいたのです。だから私に

ついてきてくれる社員は、守ってやりたいし、一人前にしてやりたいんです」

そんな社長を大勢の社員が慕っているのはいうまでもない。工事部長の河野雅人さんもそのひとりだ。

職人として、経営者として、社長に一步でも近づきたい

20年ほど現場の職人・職長を務め、現在は内勤の仕事をしているという河野さん。同社に入社したのは16歳の頃。アルバイト情報誌を隅々まで見て、16歳でも働かせてくれるところを探したという。数社見つけられ最初に電話をかけたのが、同社だった。

「当時は、会社設立から、まだ数年しか経っていなかったもので、土木の仕事が中心でした。体もでき上がっていませんでした。きつい部分はありましたね。でも、社長が誰かの陰口を言ったり、仲間はずれにしたりするのが大嫌いな人なので、人間関係で悩んだり辞めようと思ったことは一度もありません」

進学をせず働きに出た理由を「体がでかかったし、勉強が嫌いだったからね」と明るく話す。別の理由もあった。中学生の頃に両親が離別し、母親のもとに引き取られた河野さん。母親の負担を減らすためにも働く必要があったのだ。そんな河野さんは、社長のことを年の離れた兄や第二の父親のように思っていると話す。

「若いころは職人として社長にたくさんのお金を叩き込まれ、今は経営的な観点で



社長と考え方がよく似ていると社内で言われるほど、吉橋社長から多くのことを学んだ河野雅人さん

色々なことを教えてもらっています。現場が長かったので経営のことも勉強して、一歩でも社長に近づきたいと思っています」

同社で3年働いた従業員は、ほぼ転職することなく、その後も働き続けているのだという。人を大切にするという社長の信念とその行動をみれば、当然の結果といえよう。

社員は家族同然。責任をもって一人前にしてあげたい



吉橋厚司社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社員の結束を図る「からいち会」

同社には、イチゴ狩りやバーベキュー、慰安旅行などの社内イベントを運営する「からいち会」がある。以前は社長の提案で行っていた様々な催しを、社員が主体となって盛り上げていこうという会だ。例



からいち会主催の九州旅行。積立をして旅行の他にもイチゴ狩りや登山なども催している

えば毎年恒例のイチゴ狩りなどは、自由参加にも関わらず9割ほどの社員とその家族が出席する上に、協力会社の社員までもが参加させてくれないかと頼みにくるというから、同社の結束力の強さがうかがえる。

未経験でも安心。マンツーマンの教育体制

3年前から新入社員を積極的に雇用している同社は、新人教育の体制も整えた。入社してから3年間はマンツーマンで教育担当者がついてくれる。さらに、最初の3カ月間は、社長によるこまめなヒアリングを実施し、ミスマッチングがあるようなら教育係の交代があるという。様々な意見を吸収したほうが良いとの考えから、1



マンツーマン制度の先輩後輩ペア。新人にとっては心強い制度だ

年後には必ず担当者の交代がある。世の新入社員の不安のひとつが、何も分からない状態で現場に入ること。その点、同社では、入社したらまずは先輩社員について回って仕事を覚えていく。右も左も分からない新人にとっては心強い教育制度である。

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 >>



チームワークと若手にまかせる社風が自慢。図面作成のプロフェッショナル集団

アイテックの中核事業は建築工事に必要な施工図の作成。意匠図を基に、ネジ一本に至るまで書き込み、現場の作業員が迷わず作業できるよう図面に著す。建設図面のプロが集まる同社は、業界随一の組織力で、「東京ミッドタウン」や「六本木ヒルズ」などの大型プロジェクトも手がけてきた。スタッフが、その魅力を語る。

城東地区

アイテック 株式会社

設立年:1991年
資本金:2,000万円
代表取締役社長:木村雄一
従業員数:87名
〒121-0062
東京都足立区南花畑2-6-8
TKビル2階
TEL:03-5242-7775
<http://www.itectokyo.co.jp/>



生産設計部第2グループのメンバー。ベテランから新人まで世代を越えた多様な面々がそろう

わき上がるイメージを 抑えきれない

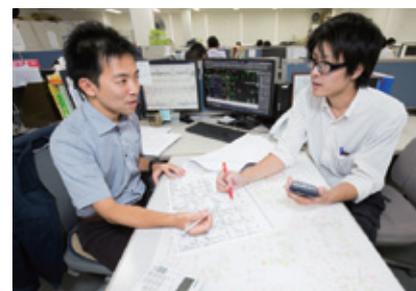
川井淳一さんは入社12年目。生産設計部第2グループのグループ長を務めている。自身、施工図を作成する傍ら、チームのフロントマンとして、客先に出向いて打ち合わせをして仕事を受注し、段取りを決めていく。いわゆるプレイングマネージャーだ。

「顧客との初めての打ち合わせは、いつもわくわくする」と川井さんは目を輝かせる。

「僕たちの仕事は、設計者が描いた意匠図をもとに、現場の職人さんが迷うことなく作業できるよう、例えば、壁の厚さをどうするか、目地のデザインはどうするかなどを記した施工図の作成です。打ち合わせの最中から次々とイメージがわき上がってくるんです」

もちろんそのイメージは、何もないところから生まれてくるわけではない。現場ではどのようにして作業が進められるのか、部材は何が使われるか、そこにどのような

法律があるか。それらは、すべて川井さん自身が経験し学びとってきた知識と感覚



第2グループを牽引する川井さん(左)と上野さん(右)。図面を挟んで議論を重ねる

だ。加えて、最新の建築工法や設備の知識も欠かせない。

「この仕事は、本当にいろいろなことを知っておかなければなりません。勉強は大変ですが、だからこそ成長できているという実感が得られ、やりがいがあるのだと思います」

まかせることで仕事を覚える。 ミスは成長の糧

こうした知識を蓄積していくうえで、川井さんが「もっとも勉強になった」というのが、建築現場に詰めての作図作業だ。通常、アイテックの社員はオフィスに勤務し、手分けして図面を作成していくが、場合によっては、現場の事務所にCADを持ち込んで、着々と進む現場の状況にあわせ、施工図を起こしていくこともある。工事期間中は、現場へ直行直帰。中堅になると、多くの社員は、一度はこの現場詰めを経験する。

入社7年目の上野康一郎さんも2年にわたる現場詰め作業で数々のことを学び、この春、オフィスに復帰した。

「佳境ともなると、300人を超える職人さんが現場で作業に当たることも珍しくありません。現場に詰める社員は、たった一



オフィスの雰囲気は明るく、チームワーク抜群！

人で、そのすべての職人さん用の図面を作ります。もちろん大変なプレッシャーです。でも、それが何ものにも換えられない財産になるのです」

オフィスに復帰した社員の大切な役割のひとつが、後輩の指導だ。現場で感じ取ったことを、入社間もない社員に伝え、鍛えあげていく。仕事を仕上げることを考えれば、経験のある自分が図面を引いたほうが明らかに早いですが、それでは組織としての力は広がらない。

「よっぽど時間がなければ自分で直すこともありますが、それでは後輩は伸びません。ミスを重ねることで、一步一步伸びていけばいい。アイテックはそれが許される会社です。自分が経験してきたことを、少しずつ教えていこうと、心がけています」

最大の武器は組織力。 情報は全員で共有する

生産設計部第2グループは、川井さん、上野さんを中心に、ベテラン2人、5年目、3年目、2年目の若手、新人2人の9人で構成されている。毎週木曜日の午後、「週間スケジュール会議」を開き、それぞれが受け持つ仕事の進捗を報告し、翌週の仕事の分担を決めていく。川井さん、上

野さん、そしてベテラン2人が基本的に担当を持ち、若手に仕事を配分していくのが基本的な流れだ。グループ全体でこなしている仕事は20件超。時には重複して過密スケジュールになることもある。優先順位をつけ、問題点をクリアにし、最大効率で仕事を進められるよう調整するのが、この場の役割だ。

「だれも過大な負担を抱えこむことなく、お客様の要望に応じていく。それができるのがこの会社の一番よいところでしょう。この伝統を引き継ぎ、もっと伸ばしていきたいですね」(川井グループ長)



働きやすい社風からやりがい生まれる

現場詰めの経験が 財産になっています



川井淳一さん



作成した図面を何度となくチェック。ベテランの確かな目が、精度を高める



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



会社一丸で社員を育てていく社風

アイテックの社風を物語る逸話がある。創業当初、社員を募集しようと会社の扉に貼り紙を出したところ、近隣の主婦が何人も応募してきたという。もちろん全員建築図面は未経験。だが、当時の社長や役員たちは、一人ひとりに図面の作り方を指導、最新のCADの使い方も手取り足取り教えて、数年でプロフェッショナルに育て上げたという。以来、会社が一

丸となって社員を育てていくのは、同社の伝統となった。インタビューをした社員のだけれども、「風通しのよい会社」と口をそろえるのも、この伝統と無関係ではないだろう。

ワーク・ライフ・バランスも重視

一方でアイテックは、「足立区ワーク・ライフ・バランス推進企業」にも認定されている。可能な限り社員の希望を取り入れ、よき家庭人として地域社会で活躍で

きるよう、環境の整備に力を入れているのだ。また、社員の中には、経験を積み重ねて、一級建築士を取得した者も多い。スペシャリストに学び、着実にステップアップを果たしているのだ。やりがいを強く感じて働け、プライベートの充実も図れる。それは、とりもなおさず社員の強いモチベーションにつながり、競争力強化という好循環を作り出している。

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 >>



創業16年で急成長を遂げた生活用品メーカーの商品開発力

生活雑貨や家電、ペット用品などの製造販売を手掛けるシービージャパン。2000年創業と若い会社ながら海外にまで拠点を広げるなど、毎年成長を続けている。その背景にはサイズや色違いも含め、年間約400種類もの新アイテムを世に送り出す商品開発力がある。

城東地区

株式会社
シービージャパン

設立年:2000年
資本金:9,900万円
代表取締役会長兼社長:青木宏
従業員数:35名(2015年9月現在)
〒121-0816
東京都足立区梅島
2丁目18番2号
TEL:03-5888-1051
<http://www.cb-j.com/>



アットホームな職場は和やかな雰囲気

すべての原点である 企業理念

同社は卸売業に26年間従事した青木宏会長が52歳の時に設立した会社。若い頃から独立志向が強かったという青木会長が、物を仕入れて卸す問屋業から商品を一から生み出し販売するメーカーに転じたのは理由があった。

「問屋の場合、メーカーが1000円と売価を決めてしまえば1000円で売るしかあ

りません。それで得られる利益も当然小さい。もともと、ものづくりが好きだった私からすれば、1000円のものにちょっとした付加価値をつければ、2000円にもなれば3000円にもなる。そんなジレンマが私をメーカーへと駆り立てたわけです。もちろん、それに見合った品質やアイデアを付加しなければなりません、そこがものづくりの面白さだと思うんですよ」

そんな青木会長には創業時からの確固たる信念がある。

「一般的に中小企業はオーナーの思うまま、会社のサイフと自分のサイフの区別もないといったことがありがちですが、私も長く中小企業の中で働いて、会社は社員のためのもの、利益は社員と会社と社会の三者で分配するという理念に至りました」

事実、同社では創業以来、利益の3分の1を社員還元、3分の1を社会還元に充てているといい、ここ10年ほどは本社のある足立区に年間1000万円以上を寄付

し、先の大震災の時には寄付のみならずいち早く被災地に支援物資を積んだトラックを出したという。

「会社育て、つまり人を育てることと社会奉仕をしたかったから会社を作ったといっても過言ではありません」

そんな経営哲学を持つ青木会長のもう一つのこだわりが商品開発である。そのコンセプトは市場が求めているものであれば、ジャンルを問わず開発していこうという積極的姿勢。その開発に携わる二人の社員に話を聞いた。

ヒット商品は こうして生まれた

入社6年目の辻田希晋さんは企画開発部に所属し、これまでに数多くの商品開発に携わってきた。中でも自慢の一品がビジネスバッグに収納しやすい薄型の弁当箱「フードマン」だという。このフードマンは、営業部と開発部の混合チームを3チーム作り、社内コンペ形式で商品を作ろうという社内イベントで生まれた商品だ。

「同じチームの営業部員が世間話のように、『弁当箱ってビジネスバッグに入れると膨らんで見栄えが悪いし、かさばって邪魔なんだよね』と話したのがきっかけで、



フードマン開発秘話を語る辻田希晋さん



自身も猫好きだという猫ちぐらを開発した脇田俊治さん

それなら薄型の弁当箱を作ろうということになったんです。ただそのアイデアだけでは売れるという裏付けがないので市場調査をしてみたら、ちょうど弁当男子というのが流行り出していた時期だったんですよ」

コンペでも不便さを解消するアイデアと、裏付けとなる市場データがそろっていたことで難なく通過。早速開発ということになったのだが、商品化に向け試行錯誤があったという。

「バッグには立てて入れることになりまして、汁がこぼれないようにパッキンを入れました。このパッキンを外枠だけでなく中の仕切りにも付けて、汁が他に浸みるのを防止。また、販売するに当たって、こだわったのがキャッチコピーです。当初の持ち運びやすくて便利というのを押し出して『A4サイズの書類とピッタリ幅』というコピーにしました」

同商品は斬新なアイデアと分かりやすいキャッチもあって同社のヒット商品になった。ユニークな商品はフードマンだけではない。入社2年目の脇田俊治さんが開発したのは猫の家である猫ちぐらだ。

「弊社の商品に、天然素材の籐に見え

るが、実はプラスチック製で気兼ねなく丸洗いできるというバスケットがあるんです。これは社員同士の何気ない日常的な会話だったんですが、この素材は軽くて丈夫だからペット用品にも使えるよねという話になったんです。天然素材を使った猫ちぐらは、猫が引っ掻いてしまつてすぐダメになってしまうんです。私も猫を飼っているから、すぐにこれはいけると思いましたね」

思い立ったらすぐ行動。猫好き仲間を集めてのアイデア出しを行った。

「猫は暗くて狭くて温かいところが好きなんです。この猫ちぐらにないのは温かいという要素だけ。だから、ヒーターが入られるように背面に電源コードが通せる穴を開けました」

愛猫家から好評を得ていると喜ぶ脇田さん、同社の良さを「自分のアイデアを自社商品として形にできる」と話す。自由な発想をもとに次々に商品を開発する同社の企業風土は、ものづくり好きには魅力が尽きないようだ。

会社を興したのは 社員還元、社員育成、 社会還元のため



青木会長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



驚くほどの社員満足度

同社は、他部署の社員とランチを食べる「シャッフル食事会」や文字通りこの日は残業をしないという「NO残業デー」といった取り組みもあって、2012年に足立区ワーク・ライフバランス推進認定企業に認定されている。認定の際に実

施される社員に対する満足度調査では、調査員をして「これほどまで高い満足度は珍しい」と言わしめたという。社員還元理念や風通しの良い社風の賜物といえる。



企画開発部の仕事風景。風通しが良く働きやすい環境だという

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 >>



創業から続くユニークなものづくり。カナヅチも泳げてしまう不思議な水着

水着や水泳バッグに印された足あとをかたどったロゴマークで知られるフットマーク。水泳帽子の国内市場で高いシェアを誇る一方で介護用品の開発も手がけている。従業員61名の中小企業がこれほどまでに高い認知度やシェアを維持するのはひとえに商品開発力である。同社のユニークな商品開発ストーリーを紹介する。

城東地区

フットマーク
株式会社

設立年:1950年
資本金:8,500万円
代表取締役社長:三瓶芳
従業員数:61名(2015年8月現在)
〒130-0021
東京都墨田区緑2-7-12
TEL:0120-210-657
<http://www.footmark.co.jp/>



本社1階には、同社がこれまで製造してきた製品を展示している「フットマークギャラリー」がある

きっかけは 中学生の会社訪問

同社を象徴するユニークなものづくりプロジェクトのひとつが、「スーパー中学生ものづくりプロジェクト」である。きっかけは2人の女子中学生が職場体験に来たことだった。その2人を評して「中学生とは思えない」と語るのは三瓶芳社長。それもそのはず、生徒たちはわざわざ静岡から実費で同社を訪れた上に、2人とも、大人顔負けでしっかりとした考えを持ち、ものづくりにも興味をもっていたという。感

心した三瓶社長、その2人の女子生徒と一緒にものづくりをしてみないかと持ちかけたというのだ。これが、中学生が水着を開発する「スーパー中学生ものづくりプロジェクト」誕生の瞬間だった。

「それから2人の行動力には驚かされっぱなしでした。全校生徒に対してアンケート調査を実施してデータを上げてきたんです」

さらに、双方で静岡と東京を行き来しての打ち合わせを重ねた結果、完成したのが「HELLO swimwear」である。この水着、お腹まわりに余裕をもたせたギャ

ザー構造にし、肩口にはゴーグルをかける紐を付けるなど、生徒たちの声を積極的に反映した商品に仕上がった。



間仕切りのないオフィスは、コミュニケーションも図りやすく風通しが良い

「これをきっかけに、第2第3弾と同プロジェクトを続けてきました。子どもたちにとっても実際のものづくりを体験できる貴重な場になっていると思うので、今後も率先して取り組んでいきたいですね」

同社のユニークなものづくりはこれに留まらない。泳げない子どもが、着だけで泳げるようになる魔法のような水着の開発を目指した「クロールで25」もその一環で、開発に3年を費やしたという。

自分と同じような思いをしている子どもを救いたい

プロジェクト立ち上げのきっかけは三瓶社長が、プールの授業を欠席する子どもが増えているというニュースを耳にしたことだった。調べてみると、水泳嫌い、あるいは泳げない子どもが増えていることが分かり、水泳開発チームの佐野玲子さんに「着だけで泳げるようになる水着があったら凄くないか?」と持ちかけたのだという。しかし、この佐野さん、自身がほとんど泳げない、いわゆるカナヅチであった。

「泳げない苦勞を知っているだけに、難しいだろうと思ったんですが、一方で、それって本当にできたら凄いことだよなと、開発意欲がにわかに沸いてきたのも事実です」

営業や製造、広報などの各部門のリーダーを呼んでチームを組み、ミーティング



「クロールで25」開発の経緯を語る佐野玲子さん

を重ねていった結果、ある結論に至ったという。

「泳げないのは下半身が沈んでしまうからという答えを導き出したんです。下半身が沈めば、前進できないのはもちろん、息継ぎもできなければ腕で水をかくこともできない。ですから、下半身が浮く水着があれば、泳げるようになるかもしれないという結論になりました」

早速、体のどの部分にどの程度の浮力材をつければ下半身が浮き上がるのか、プールでの実証実験を繰り返した。

「そのうちに、浮くことと泳ぐことは同じではないことが分かってきたんです。下半身が浮けば泳げるようになる訳ではない、泳げるようになるには理論と習得するための何かが、必要ではないか…。水泳の専門家の協力が必要になりました。そこで出会ったのが水泳の個人指導を専門にしている株式会社アクアの小倉和宏さんです」

水泳指導の専門家が参加したことでプロジェクトは大きく前進。小倉氏による「4点浮力理論」により、太ももと脇腹部分に浮力材を付けて体を浮かせる水着形状を導き出した。

「浮いてから泳げるようになるには、技術が必要であることも分かってきました。そこで小倉さんの監修と出演で分かりやすく制作したDVDとテキストブックもセットにして販売することにしました」

その後、幾度となく水着のモニターテストを繰り返し、ついに試作品第一号が完成。この試作品を試してみたのは、他ならぬ佐野さんだった。

「水着を着て、プールに入った瞬間、『あ、これはいける』と感じました。プロの指導もあったのですが、実に1時間で25m泳げるようになったんです。途中、ふわっと突然、泳げるようになった瞬間



「クロールで25」のモニター風景

があったんですが、その感覚は今でも鮮明に覚えています」

子どものころは、プールの授業が大嫌いでも憂鬱だったという佐野さん。同じような思いをしている子どもたちが、自分が体感した泳げる瞬間を感じたら、どんなに喜ぶだろうと目を輝かせる。現在、この水着をビート板のように備品として採用している学校も増えているという。

「自分たちで考え出したアイデアを丸となって実現に向けて取り組んでいく。そしてその先には手にとった人の笑顔がある。これがものづくりの醍醐味です」

と力強く語る三瓶社長。同社のユニークなものづくりは、今後も多くの人の笑顔を生み出していくに違いない。

商品を手にとってくれた人が笑顔になるようなものづくりを目指しています



三瓶芳社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



ものづくりに打ち込める職場

水泳開発チームの佐野さんは「クロールで25」に携わる以前は、水中ウォーキング用の水着の開発などを行っていた。この水着のメインターゲットである高齢者の声を聞くために、職場近くの両国屋内プールに通っていたという。それもわざわざ半年間の

水泳講座を受講し一緒に泳ぐほどの力の入れようだったというから頭が下がる。佐野さんの行動力はもちろん、こうした時間をかけてのものづくりを許可してくれる同社の懐の深さにも驚かされた。妥協をせずに納得いくまでものづくりに没頭したい、そんなものづくり好きには格好の職場環境といえよう。

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 >>



培った技術ときめ細かい 人材育成で歯車業界の オンリーワンを目指す

ネジやベアリングと並んで、機械の三大部品と呼ばれている歯車。自動車や電車、時計やロボットなど、その使用例を挙げればきりが無い。その歯車を作って70年、日本の機械産業を影から支え続けているのが坂西精機である。理系出身の坂西宏之社長が考案したユニークな人材育成制度は内外から高い評価を受けている。

多摩地区

坂西精機 株式会社

創業年:1945年
資本金:5,000万円
代表取締役社長:坂西宏之
従業員数:97名(2015年7月現在)
〒192-0919
東京都八王子市七国1-32-1
TEL:042-632-0211
<http://www.sakanishi.co.jp/>



社長の気さくな人柄もあって、社内は和気あいあいとしている

歯車が遊び道具。ものづくりは 生活の一部だった

同社は歯車のみならず、歯車同士を組み合わせた減速機も製造している。減速機とは、モータなどの動力源によって回転している歯車に、その歯車よりも大きな歯車を噛み合わせることで回転数を下げて、トルク、つまり力を得る機械装置である。減速機といわれても中々イメージしにくいだろうが、自転車のギアといえばピンとくるだろう。例えば坂道を登るときは、ペダルを軽くしたいからギアを1や2に入れる。

このとき後輪のギアを確認してみると、大きな歯車にチェーンがかかっている。つまり、大きな歯車と噛みあわせて、トルクを得ているためペダルが軽くなり、その分回転数が減っているため、ペダルを多く漕がなければ前に進まないというわけだ。

同社がこうした減速機や歯車を製造し始めたのは1945年のこと。ただし規模は歯切り盤が2台だけの零細。歯車メーカーの下請けをして切り盛りしていたというが、間もなく戦後復興特需による好景気、続けて1960年代に右肩上がりの高度経済成長期に突入したことで、会社は軌道に

乗った。現社長が生まれた1966年には、職人を10名ほど抱える一歯車メーカーとして成長を遂げていたという。

当時、社長一家が住んでいたのは工場の2階部分だった。物心ついたころからも



同社には充実した機械設備が整っている

のづくりが生活の一部だったと坂西社長は振り返る。

「工場内には面白い形の工具や歯車の不良品なんかが転がっているんです。それが当時の私の遊び道具。歯車を転がしたり噛みあわせたりしてよく遊んでいましたね。それに、従業員の方や父親の後ろ姿を眺めていましたから、気づいたら自分もいつかは歯車を作りたいという気持ちが芽生えていたんです」

それに加えて同社で働く職人から、からかい半分で二代目と呼ばれて育った坂西社長。大学で経営工学科に進んだのも自然な流れだった。そこで社長が出会ったのが、インダストリアルエンジニアリング(IE)という学問だった。

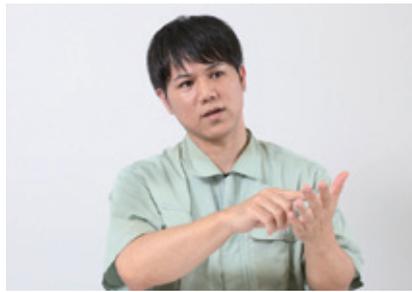
「簡単にいえばあらゆる物事を数値化、定量化するもので、例えば人間の1歩は約70cmなので、それに基づいて、ある距離からある距離まで物を運搬するとしたら何歩かかって、何秒かかるといった計算をしていくんです。そうした計算を基に生産ラインの工程や配置を組み立てていくのがインダストリアルエンジニアリングです」

まさにものづくりに直結した学問。この学問を応用して人材育成も行っているというから驚きである。

社員のやりがいを醸成する スキルマップ制度

同社の取り組みで最も特徴的といえるのが、スキルマップ制度である。これは、社内で発生するありとあらゆる工程に対して、従業員がどれだけのスキルを持っているかという技量を5段階評価で数値化したもの。

「ただ、導入時は一苦労でしたね。そも



スキルマップのメリットを語る宮城陽一郎課長

そも全ての作業の一つひとつ項目化するのも大変でしたし、いざ点数をつけようとすると職人からは「俺の仕事に点数なんかつけられるか!」などと反発されっぱなし。最終的には、まずは本人に自分が何点だと思えるのかヒアリングして、それから上長の意見を擦り合わせてという作業を一人ひとりやっていました」

それぞれの技量を数値化したことで、向き不向きが一目瞭然となり、それを基に人材配置を行うことで、仕事の適合率が高まりミスが減少したという。事実、同社の不良品による仕損金額は驚くほど減少している。

このスキルマップ制度、つまり自分の技量が客観的に把握できる制度が、従業員の人材育成にも一役買っていることはいまでもない。製造1課の宮城陽一郎課長は、そのメリットをこう話す。

「部下の指導に役立っていますね。スキルマップを基に、君はこれが足りていないから、それを埋めるために、これをやらなければならないね、などの的確なアドバイスができるようになりました」

指導される側もこのスキルマップの数値向上がやりがいになっているという。

「現在はNC旋盤での加工が主な業務ですが、ゆくゆくは減速機などの機械をわか



「ゆくゆくは設計から組立までをこなせるようになりたい」と語る松永学さん

ら設計して部品を製造し、最後の組み立てまで一通りできるようになりたいと考えているので、そのために必要な技術をスキルマップで確認して、業務以外の技術も身につけようと努力しています。与えられている仕事以外の技術を知ること、ものづくりの面白さを発見することもあるんですよ」(松永学さん)

幼い頃からものづくりに触れて、大学では生産工学を学んだ坂西社長が導入したスキルマップ。ものづくりの面白さと学問的側面の両面を心得た社長が導入した制度は、作業の効率化のみならず、ものづくりの面白さや、やりがいを見つけられる制度になっていることは、必然の結果といえよう。

スキルマップの導入は
一苦労でしたが、やっ
た甲斐はありました



坂西宏之社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



スキルマップだけではない 同社の人材育成制度

同社の人材育成制度はスキルマップだけではない。マシニングセンタ作業や数値制御旋盤作業などの国家技能検定の取得を推奨している。その推奨という言葉だけでなく、受験料は全て会社で負担。休日に受験する場合は休日出勤扱い

にし、合格した級に応じて報奨金も出る。それに加えて、社員が遠方の試験会場に足を運ばなくてもいいように、部長クラスに検定員の資格を取らせて、同社内で受験できるよう、検定施設の資格も取得しているというから、まさに至れり尽くせり。その狙いを坂西社長は「国が設けているレベルに対して現在の自分の技量を照らし合わせるため」と話す。なるほど、スキル

マップという社内で設けた基準だけでなく、国が設けている国家技能検定という基準とも照らし合わせて、現在のレベルを知るといわけだ。こうした人材育成度が認められて、平成26年度東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞優秀賞を受賞した他、社内からも好評で、続々と受験者、合格者が出ているという。

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 >>



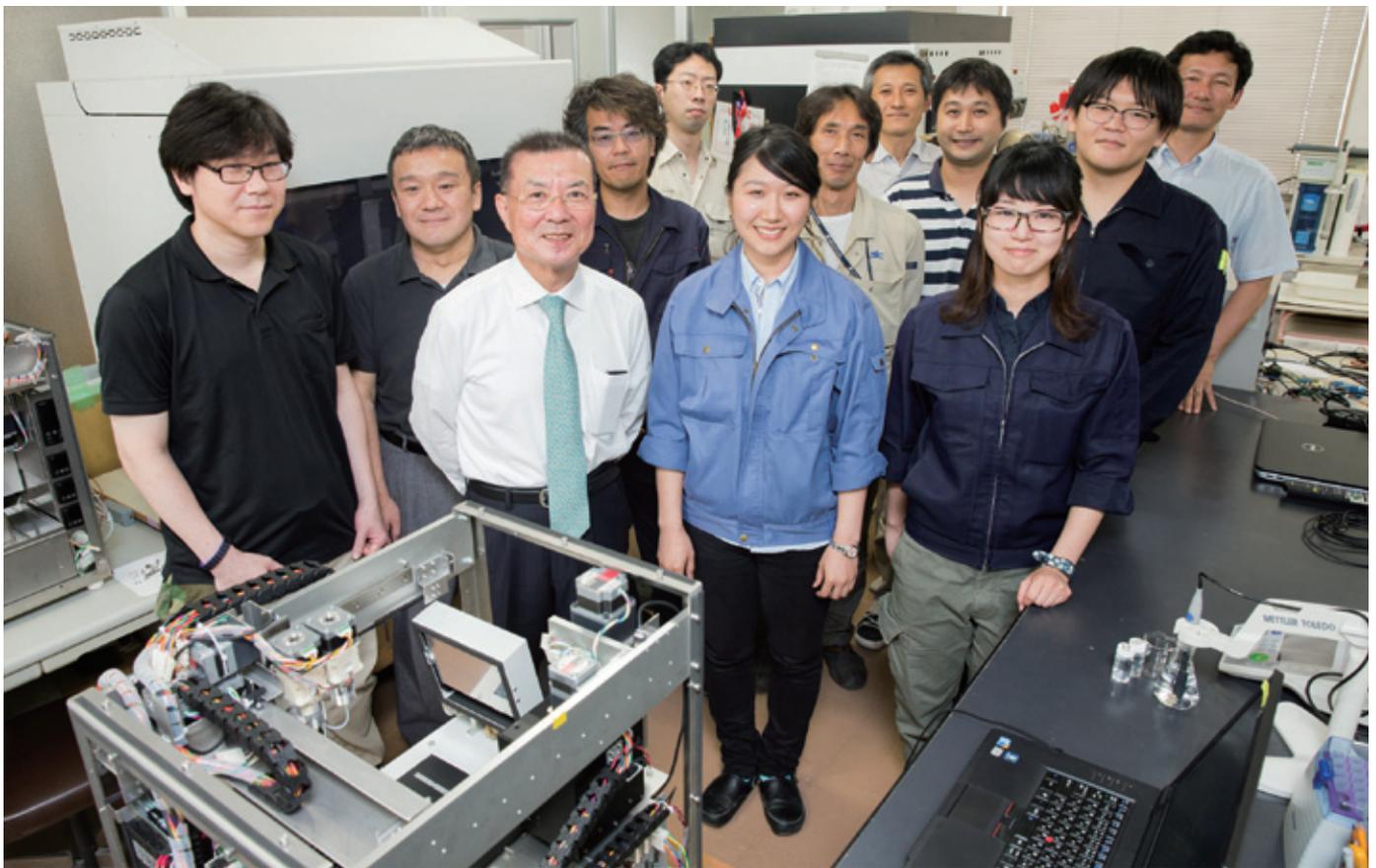
苦労も達成感も皆で共有する社風が、若手社員的情熱に火をつける

システム・インスツルメンツは、医療・健康・バイオ・環境という4つの分野にわたる製品を網羅的に開発するメーカー。介護予防機器や窒素ガス発生装置、各種検査用ロボなど、一見すると関連がないように見えるが、そうした製品の根底には、同社が創業より得意とする「分析」の手法が息づいている。

多摩地区

システム・
インスツルメンツ
株式会社

設立年:1972年
資本金:5,000万円
取締役社長:濱田和幸
従業員数:45名(2015年6月現在)
〒192-0031
東京都八王子市小宮町776-2
TEL:042-646-3555
<http://www.sic-ky.com/>



一体感のある職場で若手も全力で力を発揮し、製品開発に取り組む

バランスのいい経営をするために、4つの柱を定める

システム・インスツルメンツ株式会社の創業は1972年。当初は、各種分析装置に力を入れていたのだが、1985年頃に転機が訪れた。売り上げの半分以上を占めていたアメリカの大手企業が、合併吸収を打診してきたのだ。それを断ると一切の取引がなくなることになる。しかし、せっかく育ててきた会社を簡単に手放す

わけにはいかないと申し出を断った。一旦、会社は窮地に陥ったものの、販路拡大に全精力をかけ、なんとか危機を乗り越えられた。

「以来、1つの分野が折れた途端に会社全体が傾くなんてことがないようにと経営の見直しを図りました。そこで打ち出した方針が、当社の強みである分析の領域を、医療・健康・バイオ・環境といった4つの分野に広げようということでした」と同社の歴史を語るのは濱田和幸社長。

この狙いは見事に的中。4つの分野とも分析技術の高さを大いに認められ、



仕事を面白くするために、心を砕く濱田社長

1994年から産学連携の各種プロジェクトに着手。次々と新製品を開発していった。

決して社員数が多いとはいえ中小企業が、4つもの分野にまたがって活躍できるのは、社員一人ひとりの主体的な学びの姿勢にあると濱田社長は満面の笑みを浮かべる。

専門外の知識も貪欲に吸収し、意見を発信する若手の力

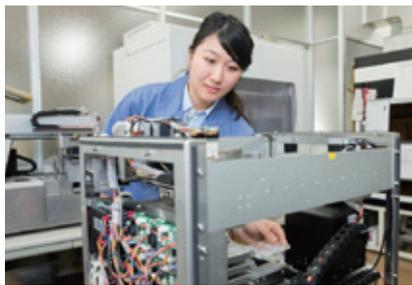
プロダクト部所属の錦織さやかさんは、入社2年目の若手ながら、自ら手を挙げ、研究成果を学会で発表するなど意欲的に活動している。

「周りの先輩は同じ技術者として距離が近いので質問がしやすく、こんなことがしたいと伝えればアドバイスをしてくれるので、本当に助かっています」と前向きな姿勢。

同じプロダクト部の入社5年目の棚崎真実さんは化学分野を専攻してきた人材だが、同社で配属されたのは介護予防のトレーニングシステムのプログラミング部門。プロジェクトの進行を任されるなど、幅広い活躍を見せる。

「先端技術を学ぶために、勉強会や展示会に参加しています。そこで見聞きしたものをレポートにまとめるため、どこに着目すればいいのかを意識するようになり、観察眼が養われたと思います。得た知識を社内にフィードバックして、一層、技術力アップにつなげていきたいですね」両者に共通しているのは、とにかく仕事に積極的に取り組んでいるということ。

社員の共通認識として、自分の持っている知識を惜しみなく周りに提供し、フォローし合っていけば必ず道は開けるという考え方があがる。だからこそ、経験が少ない若手でも全力で作業に没頭できるという



さまざまなプロジェクトで経験を積む錦織さん



「一つのジャンルだけではつまらないですから、幅広いジャンルの製品をつくりたいですね」(棚崎さん)

わけだ。

社員のやる気を引き出す秘訣。理念の共有がポイント

「経営者や部門長の考え方や方針、プロジェクトへの情熱を皆で共有するのが、社員を一丸にするポイントです。毎年5月に、都内のホテルにて、各部署が年次計画などの報告会を行っています。質疑応答の時間に、若手からも、“この資料を使った方がもっと効率が上がるのではないのでしょうか”など意見が相次ぎ、実に驚かされました」

これはひとえに、普段から社員一人ひとりと気軽に意見を交わせる風土があつてこそと濱田社長。実際、会社幹部同士が仕事帰りに一杯ひっかけた帰ろうと話したりすると、誘ってもいない社員が後ろからついてくるなんてことも日常茶飯事。棚崎さんも、仕事に限らずプライベートな話も含めて相談しやすい環境だと話す。こうして、日々、理念を共有する機会があればこそ、一体感が生まれるというわけだ。

製造業の将来と若手への期待。独自のものづくりが勝機

同社のもつ高い技術力を示すエピソードとして、ある大手企業が開発に手こずっ

ていた医療用の測定器具を、同社が開発期間1年で製品化に成功させたというものがある。「当社のような小回りがきくところだからこそ成功したのだと思います。また、4つの柱を中心に展開しているので、別のプロジェクトで使ったノウハウを転用できる場合もあり、多角的な視点でものごとを捉えられる点が強みです」と濱田社長は語る。

最後に、濱田社長は若手へのアドバイスを送る。

「中小の製造業の魅力は、製造工程の全てに関われますから、自分の手で作り上げる達成感を存分に味わえるということなんです。ぜひ、ものづくりの現場で、本当にやりたいことを見つけてほしいですね」

意見がいいやすく、真剣に応えてくれる職場です



錦織さやかさん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社員が一丸となって成長する風土

同社で特徴的だったのは、とにかく社員が若手も含めて前向きということ。それは取りも直さず仕事を楽しんでいるという証といえよう。

さらに、若手社員3名が主体となって社員同士の親睦を深める納涼会を催し、ま

た、年に二回の大掃除では、社内の整理整頓を行った後に、部署を問わず各自バラバラに席を設けて食事を取り、お互いの仕事の状況やプライベートな話を花を咲かせるという。

こうした他部署の社員との交流が一体感を醸成し、よりよい製品づくりに結びついている、そんな気にさせられた。



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 >>



あくなき挑戦を続け、 電子ビーム・レーザー加工 技術でトップを走る

電子ビーム、レーザー加工の分野で非凡な活躍を見せる東成エレクトロビーム株式会社。「はやぶさ2」にも使われている溶接技術は類なき精密さで、業界のトップを走る。そういった優れた技術を支える社員のやる気を引き出し、熱意に応える同社の魅力を探った。

多摩地区

東成 エレクトロビーム 株式会社

設立年:1977年
資本金:8,500万円
代表取締役社長:上野邦香
従業員数:61名(2015年6月現在)
〒190-1203東京都西多摩郡
瑞穂町高根651-6
TEL:042-556-0611
<http://www.tosei.co.jp>



技術者がいきいきと働く自社工場。電子ビーム・レーザー加工の設備が並ぶ

他では実現できない高精度な 加工を可能にする技術

東成エレクトロビームは、電子ビームやレーザーによって溶接や切断をするなどの加工技術で業界内外で一目置かれる存在。とりわけ、他の手段では不可能な、材質の異なる金属同士の溶接や、正確無比な穴あけなど、高精度な仕上がりが求められる技術は高く評価され、「はやぶさ2」の製造プロジェクトにも参加。

「小惑星のサンプルを採取するとき、金属板を射出して地表にクレーターを形成する仕組みになっていて、その装置の溶接を依頼されました。通常であれば、材料同士をくっつけて離れなくするのですが、このときは更に強度面で全域にわたり均一かつ高い気密性が宇宙空間において長期間維持される溶接という難問が課されました」

そこで求められたのは、0.01mm単位の位置決め制御が品質を左右するという超

高度な技術。他では絶対に真似できないと上野邦香社長は胸を張る。

大手メーカーの中には、同社と同じマ



若手への期待と会社の将来を語る上野社長

シンを導入し電子ビーム溶接を試みるところもあるが、扱う技術者の腕が求められるだけに、同じ精度ではなかなか仕上げられないでいるという。そこには、同社が誇る熟練の技術者の加工技術が必要なのである。

加工技術を継承する職人の意地とハードルの高い仕事

JOB事業部電子ビーム課の指田達也課長は、同社の要である電子ビームを扱う技術者。

「加工する部品はプロジェクトごとに形状・材質が異なりますから、作業方法は毎回変わります。装置の選定や加工パラメーターの設定など、マニュアルがない中で設計図通りに仕上げるには、自分で考える力が必要です」と電子ビーム加工の難しさを説明する。電子ビーム課に配属された新入社員は、5年間くらいは先輩社員の指示を受けながらノウハウを学ぶというが、それでもその段階では基礎が身についた程度。装置メーカーからリリースされる制御ソフトの改修や、より大きな部品を加工する技術は日進月歩。常に新しいことにチャレンジして、自分の腕を磨きたい人にとっては最高の環境だと指田課長は後進に期待を寄せる。

同社には、他の企業では実現できな



「毎日が挑戦の連続です」(指田課長)

かった部品を何とか完成させたいと駆け込んでくるクライアントも少なくない。

「うちでできなければ、もうどうしようもないという、いわば最後の砦ですよね。できるかどうかは分からなくとも、やってみるしかないといった挑戦しがいのある仕事は多いですね」

新しいシステムを導入したい、積極的な姿勢に伝える会社

経営企画部経営企画課の山口李恵さんは入社10年目の中堅社員の一人。

「入社してから2年ほどは、新しい技術を提案する研究開発課で、先輩の仕事を見て覚えるという毎日でした。その後は、部品の洗浄や加工、生産管理の部門で知識と技術を身につけ、今は、新しい生産管理システムを導入するプロジェクトを進めています」

ソフトウェアに特別詳しいわけでもなかったという山口さんだが、展示会などで知識を吸収し、プロジェクトリーダーを自ら買って出る積極性を発揮。その立候補に上野社長も、山口さんならばと逆指名したという。晴れてプロジェクトリーダーとなった山口さん。難しい仕事でも意欲を見せれば応えてくれる、技術者のやる気と好奇心を満たす環境が社員のモチベーションアップにつながっているのだ。

若手への期待と、電子ビーム・レーザー加工の今後

「電子ビーム・レーザー加工の技術的なことはマニュアル化できないので、後輩指導がとても難しいんですよ。やって見せて、やらせてみての繰り返しで、まずは面白みを教え、自発的に動くように



技術的な課題を気軽に話し合える現場

誘導することが大事になります」と上野社長。外部セミナーなどの機会も設けており、必要と思われる社員に参加を勧めることはあるが、参加を強制することはない。これは、あくまでも社員の自主性に任せるという姿勢の表れ以外のなにものでもない。

「今後は、医療分野の製品も手がけ、さらに幅広い分野で電子ビーム・レーザー加工を広めていきたいですね」と上野社長は展望を語る。

また、同業他社とも、争うのではなく協力して、電子ビーム・レーザー加工という技術をいっそう広めていきたいと抱負を語る。自社の利益だけにこだわらない姿勢は、業界のリーディングカンパニーならではの、頼もしいリーダーの存在する業界は、今後も発展を続けるに違いない。

自分のスキルを磨いて、後輩にも伝えていきたいですね



山口李恵さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社員が自主的に動くための取り組み

公式の社員交流は、新入社員歓迎会と忘年会のみだが、社員たちが自発的に集ってバス釣りや話題のカフェに行くなどの同好会が活発だという。参加を強制することのない集まりはざっくばらんそのもので、それが職場の風通しを良くしているといえる。

クライアントとの距離が近い環境

中小企業の魅力として、打ち合わせなどの段階からクライアントと近い距離で話せ、要望や熱意を感じとれるというのがある。

同社は特にそれが顕著で、作業者が部品の加工をしている後ろで、クライアントが作業を真剣に見つめていることもしばしばだという。プレッシャーがかかる反面、成功したときの達成感、他のなにものにも代え難いと多くの社員が口にする。その達成感の根っこには自主性が横たわっている、そんな気にさせる活力が同社には漂っている。



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 >>



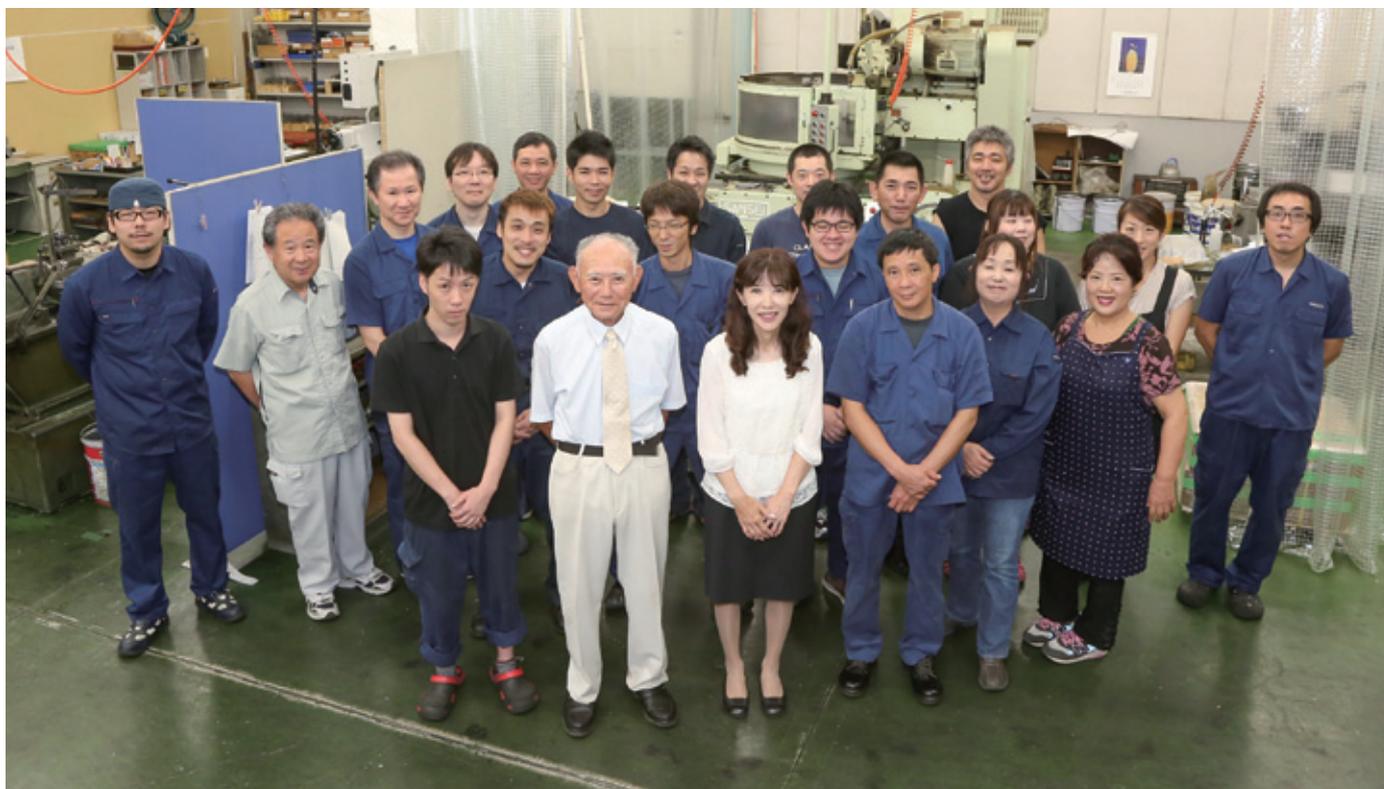
先代社長の理念を引き継ぎ、 時代のニーズに合わせた 経営姿勢で会社をけん引

創業40年を数える平田精機は、半導体製造装置部品・精密機器部品などの機械加工会社。藤元佳子現社長が創業者である父・平田松三郎先代社長から会社を引き継いだのは7年前。以来、父の理念を引き継ぐとともに、時代のニーズにあわせた柔軟な経営姿勢で会社をけん引する。

多摩地区

株式会社
平田精機

設立年:1975年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:藤元佳子
従業員数:21名(2015年7月現在)
〒208-0023東京都
武蔵村山市伊奈平5-81-2
TEL:042-560-3207
<http://hirataseiki.co.jp/>



社員の皆さん。平田松三郎先代社長(中央左)と藤元佳子現社長(中央右)

「早く社長になりなさい」と 背中を押されて

「20代からずっと平田精機で働いてきました。その間にいろいろなことがありましたが、仕事が大好きでしたし、仕事をやめようと思ったことはありません。最近でこそ女性社長というのも珍しくありませんけど、かつては女性の立場がいまとは違っていましたから、社長業を引き継ぐなんて露ほども考えませんでした」

そう語る佳子社長は専務として長年、社長をサポートしてきた、いわば、同社の

生き字引。先代が80歳を越えると、周囲も後継者が心配になるというもの。次期社長は会社の歴史や業務を知り尽くしている佳子社長しかいないと、社員もまた、得意先も納得したのは想像に難くない。

「社長になるなんてことは考えてもいませんでしたし、自信もなかった」

と語る佳子社長の背中を押したのが、得意先の方の言葉だった。

「いつになったら社長になるの?早くになりなさい」

「こんな私が社長になっていいんですか?」

そう佳子社長は思わず聞き返したという。

「何、言ってるんだ。ためらうことは何もないよ。応援するから」

とその方。佳子社長は、その日のうちに先代にその話を切り出した。

「ずっと、そう言ってくれるのを待ってたよ」



「即断・即決がモットー」と語る佳子社長

先代は佳子社長の申し出にほっとした表情でそう応えたという。

就任直後にリーマンショックに見舞われる

先代は佳子社長の言葉を待ち望んでいたに違いない。その悲願が叶う形となって社長に就任した佳子社長だったが、運命のいたずらとでもいうべきか、就任したその矢先、不運に見舞われた。リーマンショックである。長年かけて築いてきた得意先との信頼があったが、それでも前代未聞といわれる不況の波は、過去経験したことのないほど経営を圧迫した。そんな窮地をなんとか乗り切ろうと社員みんなで協力した日々が、ものづくりの原点を再認識させてくれたと佳子社長は振り返る。

「それまでは、まじめに仕事をしていれば、このまま会社は成長するだろう、そう思っていました。リーマンショックを経験して、世の中何があるかわからないと思うようになりました。それならば、やりたいことは今のうちにやらなければと思うようになり、決して余裕があったわけではないのですが、先行投資として最新の加工機械を購入しました」

競争に勝ち抜くためにはときに英断も必要と、佳子社長は体感したのだった。



「技術的なことはすべて入社後に教わりました」と語る石橋さん

お客様に選ばれる存在であるために

経営者として佳子社長が心がけていることは、「即断、即決」である。得意先に足を運ぶこともあるが、スピードが求められる今の時代、「こんなものができる?」との依頼が凶面つきでメールで飛んでくる。その返事を長々と待たせては、せっかくの依頼を逃してしまうことにもなりかねない。

加えて、ご多分に漏れず、ものづくりの世界も変化が激しい。多少の傷があっても許容範囲とされた製品でも、ある日からは傷があっては困るというように得意先の方針が変わることもよくある。

「お客様にずっとお客様でいてもらうためには、お客様から選ばれる存在でなければなりません。そのためには、お客様に合わせて変化して行くことが重要だと思っています」

新たな加工に挑戦したときの達成感は格別

石橋正光さんは、入社して9年目の中堅社員。CNC旋盤などの機械を操作して主に金属を丸く加工する工程を担当している。

「大学で勉強したのは政治・経済でしたから、ものづくりとはまったく無縁。技術的なことはすべて入社後に教えていただきました。最初は先輩について基本的な機械の使い方を教わり、そこからは実際にものづくりの経験を積みながら、技術を磨いています」

入社16年目のベテラン社員の一人・鹿島透さんは、石橋さん同様、未経験で入社して以来、技術と経験を積んできた。創意工夫が求められる難易度の高い案件



顧客と社員たちの間に立って調整役を果たす営業の三井さんを任されることも多いという。

「ものができたときには、毎回うれしいですし、とりわけいままで手がけたことがない加工に挑戦してそれが完成したときは、格別な達成感です」

7年目の三井大輔さんの職種は営業。実質的には会社全体の進行管理・調整役を一手に引き受けている。加工作業者にとって三井さんは技術上の問題点を投げかける良き相談役ともなっている。

「ひとりでものを考えていると、どうしても発想が狭ばまってしまいます。うまくいかないときに、なぜ、うまくいかないのか、それを解消するために、どうしたらよいかなど、ともに考えて解決法を探っていきます」

いままでも達成できなかった精度が出たときの喜びは格別



鹿島透さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社内コミュニケーションを活性化させる「朝礼」

ものづくりというと、職人が黙々と作業している様子をイメージするかもしれないが、同社では、作業員同士はもとより、作業員と営業、ときには作業員と社長が丁々発止、忌憚のない円滑なコミュニケーションを図り、高品位のものづくりに挑んでいる。そうした機運を高めているのが、佳子社長が社長に就任して取り入れた「朝礼」である。

「社長になって新しくはじめたことは何ですか?といわれたら、この朝礼ですね。5分ぐらいの短いものですが、みんなで顔を合

わせて大きな声であいさつする。明るく元気にあいさつできるということは、コミュニケーションの第一歩であり、大切なことだと思っています」(佳子社長)

ワンストップ生産が強み

同社では、マシニングセンタ、CNC旋盤、ワイヤーカット放電加工機、3次元測定装置といった加工機械を揃えており、こうした機械を駆使して、さまざまな要望に応じた金属部品加工を受注できる上に、ワンストップ生産により納期短縮・コストセーブできることが強みとなっている。

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](#) >>



「働いてみたい会社」を 考えてみよう!

あなたにとって、「魅力ある会社」あるいは、「やりがいのある仕事」とは何ですか? “魅力”や“やりがい”の答えは一人ひとり違うと思いますが、「社員を大事にする会社」の社員は、日々やりがいを持ってイキイキと働いていて、魅力的に映るに違いありません。

今回紹介した企業も、社員を大事にして働きやすい職場づくりに取り組んでおり、若手社員も頑張っている会社ばかりです。

考えてみよう! 中小企業の魅力!

- ①社員の意見がすぐに反映される
- ②若手でも責任ある仕事を任される
社内でフォローしてくれる体制がある
- ③社員の生活スタイルに合った働き方ができる

①「社員の意見がすぐに反映される」事例

株式会社井口機工製作所(→P11)

たとえば「こんな製品を作りたい」という案が出ると、すぐに全部署からスタッフが集まり会議が始まる。ざっくばらんに意見を出し合い、図面を起こして試作品の製作へ。ここまでのスパンが飛びぬけて速いのだ。

株式会社ネットリンクス(→P23)

寺内正広社長は最初に「人と人とのつながり」を大切にするという経営理念を打ち立てた。「上司・部下という上下関係ではなく、「人と人」としてなんでも言い合える対等な関係だから、説明されてもわからなければ「わからない」と発信できる。それが互いの成長につながるというのがこの理念です。」

②「若手でも責任ある仕事を任される・社内でフォローしてくれる体制がある」事例

システム・インストルメンツ株式会社(→P49)

プロダクト部に所属している錦織さんは入社2年目の若手ながら自ら手を上げて学会で研究成果の発表を行っているという。若手に仕事を任せられるという環境に加えてフォロー体制も整っている。「周りの先輩は同じ技術者として距離が近いので質問しやすく、アドバイスも的確なので本当に助かっています」(錦織さん)。同社の濱田社長は若手へのアドバイスとしてこう話す。「中小企業の魅力は製造工程の全てに関われるので、自分に手で作り上げる達成感を味わえるところ。ぜひ、ものづくりの現場でやりたいことをみつけてください」

株式会社エスキュービズム・ホールディングス(→P27)

同社で働く正古(しょうぶる)さんは「大手商社では若手にチャンスが巡ってくる気配がなく、このままでは事業を起こす志が萎えてしまう」と転職を決意。同社では入社数ヶ月でそれまでの常識を打ち破るかき氷製造機の販売に携わり、展示会への出展やWebサイトの構築、チラシ等で飲食店関係者に広く告知した。「入社1年も経たない状況で内容の濃い仕事を経験できたことは、今後の私の大きな財産になると思います」そう語る正古さんは、今年かき氷製造機販売の会社をグループ内に立ち上げて代表取締役役に就任。

③「社員の生活スタイルに合った働き方ができる」事例

株式会社阿部兄弟建築事務所(→P9)

同社には社員一人ひとりの個性や考え方を尊重した労働環境作りがある。中でも際立つシステムが在宅勤務。在宅勤務は、とくに女性社員が多い同社にとって優秀な人材に継続して働いてもらうための有効手段として定着している。「社員の声を拾いながらオーダーメイドで働きやすい環境を整えていきたいですね」と語る荒井社長は、「社員一人ひとりの生活や人生に対する考え方を把握するのに、中小企業は適している」とも言う

株式会社ダングソフト(→P17)

なぜ社員本位に徹するのか。その答えは、同社の企業理念のひとつである「Love your life, love your time」にあるという。つまり、自分の人生を愛し、自分の時間を愛せるようになることが、ひいては同社で働くモチベーションや新たなサービスを生む原動力になるというわけだ。栃木の在宅勤務という遠山さんは、「どうにもならない事情で家を離れられない人に働ける環境をできたというのは、代え難い喜びでした」と語る。

中小企業の魅力はもっとたくさんあるよ。
WEBサイトでリサーチしてみよう!



就活に役立つ! 会社研究に役立つ! 仕事理解に役立つ!

WEBサイトもチェック!



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



東京の中小企業を知る!
最適なサイト
「東京カイヤハッケン伝!」

編集部
おすすめ
コンテンツ

「カイヤをさがす」 東京都内の優れた中小企業の物語を紹介します。



- 社長ストーリー
- 会社ストーリー
- 若手社員成長ストーリー
- プロジェクトストーリー
- 商品開発ストーリー
- ユニークな制度誕生ストーリー

「輝く技術 光る企業」
東京都内の技術の優れた中小企業約300社を掲載

ケンジロー
おすすめ
コンテンツ

「ハッケン特集」 ハッケン伝で学ぶ、知る、得る。



クールプレジデント!カッコイイ社長!
「私の履歴書・会社の履歴書」

腕に自信あり!自身に技術あり!
「マイスター特集」

企業は人なり!
「うちの社員自慢」

地図に載る仕事、まちづくりの仕事!
「建設業特集」

身近なヒット商品に関わる企業!
「隣のヒットマン」

ユニークオフィス・ユニーク精度!
「情報通信特集」



東京都産業労働局からのお知らせ



お知らせ① 新規大卒者等合同就職面接会

- ◆開催日時 11月25日(水)・26日(木)
13:30～16:30(受付13:00～15:30)
- ◆参加企業 90社(各日45社)
- ◆会場 京王プラザホテル八王子
- ◆対象 2016年3月大学院・大学・短大・高専・専修学校等
卒業予定者と既卒者(予約不要・入退場自由)
- ◆問合せ先 東京新卒応援ハローワーク
電話:03-5339-8609
- ◆主催 東京都、東京労働局、東京新卒応援ハローワーク、
八王子新卒応援ハローワーク



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、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・出生地、家族状況、生活環境等、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、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。エントリーシート等の応募書類や面接等で、このような情報提供を求められた場合は、下記へ相談してください。最近では、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が、この場合でも本人の適性と能力に関係ない事項や本来自由であるべき事項について記載させることは適切ではありません。

相談先：東京新卒応援ハローワーク TEL：03-5339-8609

※高校生の方は学校に報告、相談してください。

※大学、高校等学校を卒業されている方は、最寄りのハローワークへ相談してください。

詳しくはTOKYOはたらくネットをご覧ください。URL <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/etc/kosei.html>

お知らせ③ こんなことがあればぜひご相談を

近年、若年者の「使い捨て」が疑われる企業や、学生に学業との両立の不安を感じさせるアルバイトが問題となっています。東京都では、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。また、アルバイト中又は就職後に職場のトラブルに遭遇した場合の相談に応じています。

若年者の「使い捨て」が疑われる企業について

長時間労働

法定労働時間である週40時間、1日8時間を超えて働かせるためには、労働者の代表と話し合って「協定(36協定)」を結ばなければなりません。そこで決められる残業時間にも限度があります。

残業代不払い

サービス残業は違法です。残業代は過去2年間分請求できます。給料明細は、大切にっておきましょう。働いた時間のメモ、タイムカードやシフト表、就業規則のコピーなど記録をとっておきましょう。

辞めさせてくれない

無理やり働かせることは禁止されています。期間の定めのない労働契約では、労働者は申し出により退職でき、退職を申し出た日から2週間を経過すると原則として退職となります。使用者の承諾は不要です。

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。

マタニティハラスメント

上司から「うちでは産休はとれないんだよ」と言われて退職を迫られたり、育休から復帰しようとしたら「戻り先はない」と言われるなど、妊娠、出産、産休、育休などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは、法律で禁止されています。

東京都では、賃金不払いや解雇をはじめ、労働問題全般に関する相談に応じています。

電話相談

東京都ろうどう110番	0570-00-6110	月～金：午前9時～午後8時 土：午前9時～午後5時
-------------	--------------	------------------------------

日曜、祝日及び12月29日～1月3日を除く。土曜日については祝日及び12月28日～1月4日を除く。

来所相談（予約制）【労働相談情報センター】

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

お知らせ④ 主な若年者向け就職等支援機関一覧

【新卒応援ハローワーク】

名称	電話番号
東京新卒応援ハローワーク	03-5339-8609
八王子新卒応援ハローワーク	042-631-9505

新たに大学・高専・専修学校等を卒業される方、概ね卒業後3年以内の既卒者に特化した専門のハローワークです。就職相談や求人紹介、企業情報の提供のほか、各種セミナー等も開催しています。

【東京しごとセンター】

名称	電話番号
東京しごとセンターヤングコーナー	03-5211-2851
東京しごとセンター多摩	042-329-4510

若年者の就職活動に関して、個別カウンセリングや、セミナー、各種イベントなどを実施しています。また、ヤングコーナーには、『ハローワーク飯田橋 U-35』が併設されており、求人情報検索や、就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

【若者応援宣言企業】

一定の労務管理の体制が整備されており、若者(35歳未満)のための求人を提出し、若者の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する企業のことです。

「若者応援宣言企業」求人検索システム
<http://wakamonoouen.go.jp/>

【労働相談情報センター】

「働くこと」についての相談、調査、セミナーなどを行っており、働く方をサポートします。(上記、東京都労働相談情報センター一覧表参照)

新しいスタイルの総合型イベント
ビジネスのゲンバにふれる。究極の体感型会社研究。



中小企業が面白い

日本が誇る技術に出会えた

社長の生の声が聞けて良かった

中小企業への視点がガラリと変わった

参加しなければ知る事が出来なかった

魅力
発見ツアー
とは

東京ビッグサイト内で実施される日本最大級のトレードショー「産業交流展2015」に出展している中小企業を、キャリアカウンセラーの案内のもとツアー形式で訪問。ビジネスの現場で企業の生の声を聞き、企業の魅力を体感できる年に一度のチャンスです。



開催日

2015年11月19日(木) 10:00~16:45
※最終ツアー15:10スタート

対象

大学、大学院、短大、各種専門学校、高専、
高校の学生・生徒及び概ね20歳代の若年者

開催会場

東京ビッグサイト
会議棟1F レセプションホールB

ここでしか聞けない講座

講座名	詳細内容	10:30 スタート	11:30 スタート	12:15 スタート	13:15 スタート
就職活動の歩き方講座 基本編	就職活動がはじまる前にこれだけは押さえておこう！数字で見る就職活動、採用活動。就職活動の全体像が理解できれば、今やるべきことも見えてきます。基本を押さえてスタートダッシュに備えましょう！	1回目		2回目	
就職活動の歩き方講座 応用編	企業研究の重要性とは？ ゲスト企業をモデルケースに講師が企業の正しい見方を解説します。 ※ゲスト企業による実際のプロジェクトストーリーを聞く事ができます。		1回目		2回目
自分と本当に相性の良い会社の見つけ方講座	あなただけのNo.1企業を見つける。それが自分納得就活。企業規模・知名度が第一条件とは限らないかもしれません。自分の視野を広げ、新しい価値を見つける方法を教えます。	1回目		2回目	
自分に合ったインターンシップの選び方と活用方法講座	採用活動後ろ倒しにより、増えるウィンターインターンシップをどう活用するか？ 多様化するインターンシップの特徴や自分に合ったインターンシップの選び方のポイントやメリットを伝授します。		1回目		2回目

昨年度の参加者の声



- ツアーに参加しなければ、気づけなかった事があり、非常にタメになった。
- ネットで調べて文章を読むよりも確実に良いです。
- 今まで知らなかったのが悔しいくらい貴重な経験をさせていただきました。ありがとうございます。
- 私の知り得なかった分野の企業の方々と話ができ、とても有意義な時間を過ごせました。個人と企業をつなぐ窓口として、とても役立つイベントだと感じました。
- 社長さんがみなさん夢に向かってつき進んでいる姿が素敵でした。
- 大企業にばかり目が行きがちだが、中小企業にもこんなにたくさんの夢がつまっていたりまだまだ可能性があるの、ぜひ中小企業にも目を向けていきたいと思いました。

- 中小企業に就職しようとは思っていたのですが、今回のツアーに参加したことで、中小企業の仕事についてぼんやりとしていたビジョンがよりはっきりしました。
- どの企業も製品に自信をもっており、将来中小企業に就職したらきっとやりがいを感じることができるとのだろうと思いました。



新たな魅力を発見して
中小企業のイメージが
変わった参加者

93%

お申し込みは
こちら

<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp/miryoku/>
東京の中小企業魅力発見ツアー事務局
専用メールアドレス: miryoku-tokyo@access-t.co.jp
電話: 03-3479-0032 (平日9時30分～19時00分)





ハッタロー

中小企業には。



- とことん人を大切にする経営者がいる。
- 情熱と志をもって働く社員がいる。
- 思う存分に家庭との両立を楽しむ女性社員がいる。
- 夢中になって研究する開発者がいる。
- 納得いくまで技を磨く技術者がいる。



なびでんちゃん

東京カイシャハッケン伝!では、中小企業の様々なストーリーと
そこで働く様々な人をたくさんご紹介していきます。

WEBサイトでこちらもチェック!
「東京カイシャハッケン伝!」
<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>



ケンジロー



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

印刷物規格表第1類
印刷番号(26) 70