

TO 東京 KYO

カイシャパッケージン伝!

GUIDE

vol. **21**



新しい働き方、

新しい就活スタイル を学ぼう!

ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



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

CONTENT

新しい働き方、新しい就活スタイルを学ぼう！

- 特集1 広がる！新たな働き方 3
- 特集2 就活アドバイザーに聞く、今、やるべきこと 5
- 特集3 Webセミナー&Web面接を研究してみよう！ 7

企業Interview

業種別アイウエオ順

- 製造業 株式会社サンパック 城東 9
- 日本分析工業株式会社 多摩 11
- 株式会社フジシロ 城東 13
- 有限会社ベスト青梅 多摩 15

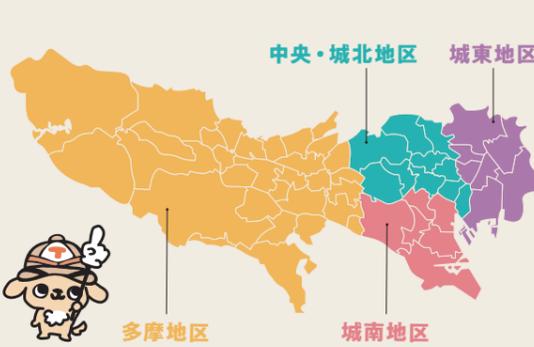
- 情報通信業 アールシーソリューション株式会社 中央・城北 17
- 株式会社JOINT CREW 中央・城北 19
- 有限会社ティアーズコンピュータ 多摩 21
- 建設業・不動産業 宇都宮工業株式会社 城東 23
- コダマインフラサービス株式会社 多摩 25
- トリヤマ株式会社 中央・城北 27
- 牧野電設株式会社 中央・城北 29
- その他 株式会社CaSy 城南 31
- キャリアフィールド株式会社 城南 33
- NPO法人グレースケア機構 多摩 35
- 株式会社スエヒロ 城東 37
- 多摩中央葬祭株式会社 多摩 39
- TRIPORT株式会社 中央・城北 41
- 株式会社三鷹ナース・ヘルパーセンター 多摩 43
- 東京カイヤハッケン伝！ウェブサイトのご案内 45
- 「トーキョー・シゴト・ワゴン」のお知らせ 47
- 東京都からのお知らせ 49

※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組み、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。
 (例) 東京都中小企業技能人材育成大賞、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業、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 5社**
アールシーソリューション株式会社、株式会社JOINT CREW、TRIPORT株式会社、トリヤマ株式会社、牧野電設株式会社
- 多摩地区 7社**
NPO法人グレースケア機構、コダマインフラサービス株式会社、多摩中央葬祭株式会社、有限会社ティアーズコンピュータ、日本分析工業株式会社、有限会社ベスト青梅、株式会社三鷹ナース・ヘルパーセンター
- 城東地区 4社**
宇都宮工業株式会社、株式会社サンパック、株式会社スエヒロ、株式会社フジシロ
- 城南地区 2社**
株式会社CaSy、キャリアフィールド株式会社

広がる！ 新たな働き方

働きやすい環境を作るために、今までのワークスタイルを変える中小企業が増えています。ここでは、時差出勤、フレックスタイム制、テレワーク、短時間勤務の4つの働き方とその事例を紹介します。

時差出勤

1日の労働時間を変えずに、始業時間と終業時間を変更することができる働き方です。従業員のライフ・ワーク・バランスの充実につながるほか、満員電車を避けることによる感染症対策としても効果的です。

子育て中の社員を応援！

株式会社シーエスラボ

18号掲載 ▶



いつから？

子育て中の社員を支援するため2017年に導入。当社では小学3年生以下の子どもを持つ全社員が活用できます。子育て事情は様々ですから、面談を行って個別に始業・終業時刻を決めています。現在、営業部、購買部の女性3名が活用しています。

社員の反応は？

ある社員は始業と終業を1時間前倒して、子どもと交流する時間に充てています。また、別の社員は、朝一通りの家事を済ませたいと30分遅く出社しています。「子どもを迎えに行くことができる」、「家事を済ませスッキリとした気分で出社できる」と好評です。

テレワーク

情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方です。働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)の3つに分けられます。

地方在住の社員が常時利用中！

株式会社LIGUNA

20号掲載 ▶



いつから？

エンジニア職の男性社員から、結婚を機に地方にある妻の実家で仕事を続けたいと相談を受け、2015年に在宅勤務を導入。他の社員とのコミュニケーションが滞らないよう、ビジネスチャットツールを使うなど、リアルタイムで対話できる環境を整えています。

社員の反応は？

在宅勤務中の社員は、仕事部屋を出ればすぐそこに家族がいるため「家庭と仕事の両立が実現できている」と喜んでいます。その後3名にも適用しましたが、家庭の事情に合わせて柔軟に働けるよう、今後、さらに社内に浸透させていきたいと考えています。

フレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、日々の始業・終業時間、労働時間を従業員が自ら決めることのできる制度です。必ず勤務しなければならない時間帯「コアタイム」があるのが一般的です。

コアタイムなしで推進中！

アクトインディ株式会社

18号掲載 ▶



いつから？

家族と夕食を共にしたいという社員の声を受けて、2015年に導入。1か月を平均して1日8時間の勤務時間を満たすようにチーム内での調整をした上で、出退勤時間をライフスタイルに合わせる事が可能です。社員の9割が活用した経験があります。

社員の反応は？

子育て中で、週に数回遅め出社・早め退社をし、子どもの送迎や家族で過ごす時間に充てている社員もいます。また、特定の日だけ早退して趣味の演劇・音楽を鑑賞したり、勉強会に参加することもできます。「家族と過ごせる」、「自己研鑽できる」と喜ばれています。

短時間勤務

3歳未満の子どもを育てる従業員等を対象に、1日の労働時間を原則として6時間にすることができる働き方。働きながら子育てや介護をすることを容易にするため育児・介護休業法で義務化されています。

十数名が利用中！

社会福祉法人にじの会

20号掲載 ▶



いつから？

子育てや介護中の職員を支援するため2009年に導入。週30時間以上働くことを条件とし、子どもの年齢を問わず利用できます。現在、女性8名、男性5名が活用中です。制度利用者を支えるために全員が「チームワーク」を意識して、手を貸し合う風土を推進しています。

社員の反応は？

子育て中の職員は通常より勤務時間を1時間短縮し、子どもの送迎や家事と両立。親の介護をする社員は勤務時間を1時間短縮し、デイサービスへの送迎等を済ませて出社しています。「子どもの面倒を見られる」「親をサポートできる」と喜ばれています。

新型コロナウイルス感染症
状況下での就活とは？

就活アドバイザーに



就職アドバイザー
江口さん

Message

新型コロナウイルス感染症対策の影響から、多くの企業で例年より採用活動が遅れが生じています。就活に不安になっている方も安心して下さい。これからでも十分に間に合います。ここでは、就職活動を進めるポイントをお伝えします。

就活中のあなたへ

周りと比較せず、 できることから始めてみる

「就活が上手いかず友人と比較して落ち込む」という相談を多く受けます。アドバイスしたいのは、「他人と比較するのはやめましょう!」ということです。社会環境や働き方が急速に変化している今の時代、これまでの常識で考える「優劣」では判断できない、新しい価値観が生まれるかもしれません。大切なことは、自分らしく、自分のことから始めてみる。「自己分析」に加えて、「新しい時代に必要な力」とは何かを考察してみてください。

今、就活中の皆さんが、 新しい時代を作る

Webセミナー、Web面接、自己PR動画選考等、先輩が経験していないような採用選考がスタンダードになってきています。過去の事例や先輩のアドバイスが参考にならないことも多いかもしれませんが、この変化をチャンスととらえてみましょう。試行錯誤することで得たスキルや考え方は、「オンライン」化が進む社会で役立ちます。今を体験している皆さんが、これからの時代を切り拓いていく先駆者となるに違いありません。

\\ 応援メッセージ //

自分の長所を上手にアピールして



株式会社
浅野製版所
課長 新佐さん

長所は仕事をしていく上で、あなたの強みとなり軸となるものです。就活では、その長所と、これからやりたい仕事を客観的にマッチングさせることが重要。しっかりと自己分析して、面接官に「自分の長所を生かして、こんな風に活躍したい」と分かりやすくアピールしてみてください。

自己PRに友人の言葉を取り入れて



株式会社
ギークフィード
代表取締役 内さん

自分の長所を、複数の友人に質問してみてください。あなたの魅力を客観的に知った上で長く付き合っている存在だからです。面接でアピールするときは、「友だちによく〇〇と言われます」と客観性を持たせ、友人があなたに魅力を感じたエピソードをそえると説得力が増します。

聞く、今、やるべきこと



キャリアコンサルタント
海老原さん

Message

今までと違う環境を不安に思わず、「ピンチではなく、チャンスがやってきた」とポジティブにとらえてみてください。生活スタイルが変化して増えた「考える時間」を、自分を見つめ直ししたり、やりたいことを整理するのに活用しましょう。

これから就活するあなたへ

情報の集め方に注意！ 「考察力」を高めよう

ニュースアプリや動画サイトなど、簡単に情報を入手できるようになった反面、フェイクニュースなどもあふれています。情報に惑わされないように、常に客観的な視点を持つことが大切です。客観的な視点で時間や立場を見つめてみると、物事がどう変化するかを想像してみてください。○年後の自分なら、あの人の立場なら、と設定を変えてみた上で、どんな影響があるか、どう影響を与えるかを考察しましょう。

今が「目の前のこと」に 意識を集中する時！

就活のために何をしておけば良いかという質問には、「今、目の前にあること」に集中しなさいとアドバイスしています。本を読む、趣味を深める、家族との会話を増やす、など、何でも良いでしょう。自分がやりたいと思ったことに集中してみましょう。目の前のことに打ち込むことで、①不安な気持ちが軽減する ②その経験が就活や社会人生活で生かせる ③集中力を養えるといったメリットも期待できます。

\\ 応援メッセージ //

面接でもコミュニケーションを



東京西サトー製品
販売株式会社
代表取締役
横川さん

面接では、皆さんが話す内容以上に、表情や話し方、受け答え方を見ています。そこで見極めたいのは「相手の言動を素直に受け止める心」と「向上心」です。これらがあれば同僚と気持ちよく働き、活躍できる人材になるからです。面接官とうまくコミュニケーションを取って、就活を成功させてください。

前向きに取り組む姿勢が大切



徳力建設工業
株式会社
課長 鳥越さん

どんな職種も1年目は成果を出せずに落ち込むものですが、前向きに取り組む姿勢があれば必ず力が付きます。就活も同じ。選考結果に一喜一憂するばかりでなく、様々な業界・企業に関心を持ち、知らない世界を知る楽しさ、自己成長する喜びなどに目を向けてみてください。

Webセミナー & Web面接 を

研究してみよう!

Webセミナー編

Webセミナーには、参加者との双方向のコミュニケーションが可能な「リアルタイム配信」と、あらかじめ録画したセミナー動画を配信する「録画配信」があります。

Point 1

Webセミナーの魅力

通常のセミナーは、開催場所まで行かなければなりません。Webセミナーはその手間がありません。特に、録画配信タイプはいつでも視聴が可能です。

興味のある職種や業界、事業エリアなどをチェックして、気になる企業のWebセミナーに気軽に参加してみましょう。



Point 3

参加後のポイント

メモ内容をノートにまとめ直すと理解が深まります。それをもとに、家族や友人、キャリアセンターの相談員などに企業を説明したり、質問に答えたりしてみてください。その企業のどこに魅力を感じ、入社後どんな活躍をしたいのかを整理できるはずですよ。

Point 2

参加時のポイント

1 会社説明会は、その企業をより深く知るチャンスです。Webセミナーであっても、手帳やノートを用意して、メモを取りながら参加しましょう。仕事内容が自分のやりたいこととマッチしているかなど、チェックポイントをあらかじめ用意して、その上で、メモを取ると効果的です。そうしたメモは、その後に進んだ面接などで「ここに魅力を感じました!」とアピールするときにも役立ちます。

2 また、リアルタイム配信ではチャット等もできるので、質問をするなど積極的に参加して一緒に会を盛り上げる姿勢で臨みましょう。なお、質問の際は、対面で質問するときのように、礼儀正しい言葉遣いを心掛けてみてください。

Web面接編

オンラインを介して行われる面接です。企業によって、様々なアプリケーションを使用しているため、事前に確認し、パソコンやスマートフォンに必要な環境を整えておきましょう。

Point 1

対面面接との違い

画面ごしの面接なので、細かいニュアンスが伝わりづらくなります。普段よりゆっくり話す、大きく頷くなど、相手に伝わりやすいコミュニケーションを心掛けましょう。また、リアルな面接同様、質問も必ず用意しておきましょう。

Point 2

実施前の注意点

マイクの音量設定に注意しましょう。本番前には必ず家族や友人とテストをしましょう。

カメラの位置によっては、上から見下ろすような目線になります。目線の高さが平行になるようにパソコンやスマートフォンの置き方を工夫してみましょう。



Point 3

服装や身だしなみ

カジュアル過ぎない服装で参加しましょう。また、特に気を付けたいのが画面に映る背景です。雑然とした部屋の様子が映ってしまうと面接官の心象はよくありません。壁など、すっきりした背景で映るよう配慮しましょう。

Point 4

自己PRのポイント

画面ごしの面接は細かいニュアンスが伝わりづらいので、自己PRの内容も分かりやすいものが望ましいです。より相手に伝わりやすいように、事前に話す順番を整理して、原稿を用意して臨むと、本番で慌てずに済みます。

まとめ

従来の会社説明会であってもWebセミナーであっても、大事なのは、そこで得た体験をその後の自分にどう生かすかということです。どんな知識が得られたか、どんな発見があったか、どんな方向に興味が高まったかなど、自分自身で掘り下げていきましょう。

まとめ

従来の面接でも、Web面接でも、企業が見極めたいと思っているポイントは、一緒に働きたいと思えるか、今後成長する可能性がある人かどうかです。しっかり自分の魅力をアピールできるよう、事前の練習を心掛けましょう。



本社と工場との積極的な交流で
高品質なプラスチック部品を世の中へ

城東地区

株式会社サンパック

- 設立年 1984年5月
- 資本金 2,000万円
- 代表取締役社長 細谷 友久
- 従業員数 26名(内、女性従業員数18名)
- 事業内容 印刷、ラミネート、プレス等によるプラスチック製品の製造

- ☑ 高品質な部品を製造し、ISO認証取得
- ☑ 若手の意見も積極的に採用し、成長を促す
- ☑ チームで協力し、日頃から定時退社を実践

〒131-0032 東京都墨田区東向島6-55-7 TEL:03-3614-8010
http://sun-pack.jp



部品の製造だけでなく 製造設備から自社で開発

スマートフォンやテレビのディスプレイ、自動車のメーターパネルなど、昨今の電子機器には、薄いフィルム状のプラスチック部品が組み込まれている。東京都に本社、福島県郡山市に工場を構えるサンパックは、薄さや軽さ、機能性などが求められる電子機器のパネルをはじめとした繊細なプラスチック部品の開発・製造だけでなく、プレス加工機、UV樹脂コーティング機など、製造

設備の開発まで手掛けている。

「多様化する製品の形状や数量、用途に合わせ、オーダーメイドで材料や設備を考案するのはもちろん、品質・コスト・納期までトータルでクライアントの要望にお応えできるのが、当社の強みです」
そう自信をのぞかせるのは、1984年の設立以来、同社を牽引する細谷社長。

2020年5月には、品質、環境に関する国際規格であるISO9001、ISO14001の認証を取得。これによって対外的な信頼も厚くし、大手メーカー各社との取引拡大を目指している。

若手社員がのびのび提案し 課題の解消に取り組む

業務に必要な知識はOJTで先輩社員から学べる体制が整えられており、細谷社長自らも顧客先との打合せに新入社員を同行させるなど、知識・経験を直に伝授している。また、本社では毎週1回、業務の課題や改善を話し合うミーティングへの参加を促し、工場ではフィードバックシートを通して意見を吸い上げるなど、社員がフランクに提案できる文化を作ってきた。お互いに



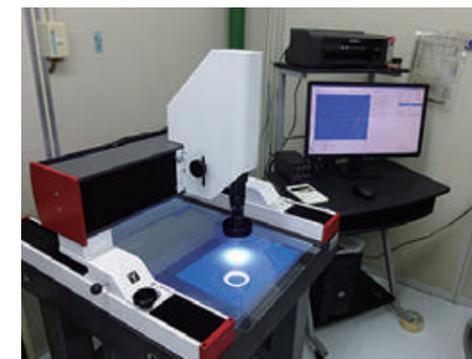
「社長を含め、営業開発部の全員で毎月食事会を楽しんでいます。職場は何でも相談できる雰囲気です」と話す沖さん



顧客との納期調整や工場とのやり取りを担当。「無事に製品が完成・納品されるたびに達成感を味わえます」(蛸井さん)



同社が製造したプラスチック製フィルム。携帯電話やデジタルカメラなど、身近な機器にも使われている



CCDプレス機や精密測定器など最新の設備をそろえ、複雑な形状の製品依頼にも応えている

現状に満足せず
常に改善する
意識が大切です



細谷社長

教え合うことが教育の絶好の機会にもなっている。

入社2年目、本社の営業開発部で受発注対応や伝票処理などの事務を担う沖さんは、ミーティングでは遠慮なく意見を言うことができ、良いアイデアは認められる雰囲気があると話す。

「前回のミーティングで行った自社ホームページのリニューアル提案が社長に認められ、発案者の私为中心となって、制作や原稿の依頼などを担当することになりました」

入社3年目、同部署の蛸井さんは、売上げを意識した行動を心掛けている。

「ミーティングで『この顧客の売上げが前年比を下回っています』と、営業数字に踏み込んだ意見を伝えると、社長や上司が『先方に状況を確認してみよう』と、すぐに行動に移してくれます。意見を伝えるだけでなく、何らかの形で対応してくれるので、日頃から改善の意識も高まります」

本社・工場の交流を深め 働きやすい環境に

パソコンや通信機器を一新するなどして、業務環境の改変にも順次着手。効率的に働ける環境が一層整い、沖さんもプライベートの時間が増えたと喜ぶ。

「仕事帰りには、友人と食事に行ったり、フィットネスジムで汗を流したりして楽しんでいます」

さらに昨年から本社社員が郡山工場に赴き、見学する機会を設けた同社。相互の交流によって、円滑に仕事を進めることができるという。

「製造現場を見学し、材料や機械、サンプルなどに触れることで、より製品への知識が深まりました。工場には女性の先輩が多く、日頃から電話で気さくにやり取りしていたのですが、工場見学で顔を合わせて距離が縮まり、納期の相談もしやすくなりました」(蛸井さん)

社長から メッセージ



日頃の行動を変え、 自己改革に励める人

材料の検討、段取りの改善、製造と事務の連携、職場環境の整備など、ものづくりではいろいろな角度から改革を考え、実践することが求められます。そのために、まずは「自分改革」に励むことが大切です。積極的に発言する、メモを取る、気になることがあればとことん調べるなど、自分ができていないことに意識的にチャレンジしてみる。そうすることで、できることが増え、短所と思っていた面も長所にすることができます。そうした意欲を持った人と一緒に、ぜひ新しい技術や製品を生み出したいと思っています。

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





世界でオンリーワンの装置を開発。
科学技術に貢献する人材を育て続ける

多摩地区

日本分析工業株式会社

- 設立年 1965年9月
- 資本金 7,500万円
- 代表取締役社長 大栗 直毅
- 従業員数 30名(内、女性従業員数6名)
- 事業内容 化学分析装置の開発・製造・販売

- ☑ ニッチな分野を独自技術で開拓
- ☑ 1年間の長期研修で基礎を養う
- ☑ 子育て中の社員が多く理解ある環境

〒190-1213 東京都西多摩郡瑞穂町武蔵208 TEL:042-557-2331
https://www.jai.co.jp



化合物の分離装置を開発し 科学技術の発展に貢献

1965年に設立された日本分析工業は、化合物を分離精製する「リサイクル分取HPLC」を主に大学や企業の研究機関に向けて開発や製造、販売している。同社が世界に誇るこの分離装置は、複雑に結合した化合物から不純物を取り除き、特定の化合物を取り出すためのものであり、同社の売上げの約6割を占めている。取り出された化合物は、その後、電気自動車や液晶ディスプレ

イといった工業製品から、バイオ食品や新薬など、化学分野の最先端製品の開発につながる可能性があり、この装置は様々な製品開発に欠かせないものといえる。その他、同社が開発した「キューリーポイントパイロライザー」は交通事故現場のタイヤ痕などから車を特定するなど、警察の科学捜査などで活躍している。

そんな同社の強みとなっているのが、もともと高い技術を持つ装置を時代にあわせて改良し続けている姿勢。

「大学の先生からのヒアリング結果を

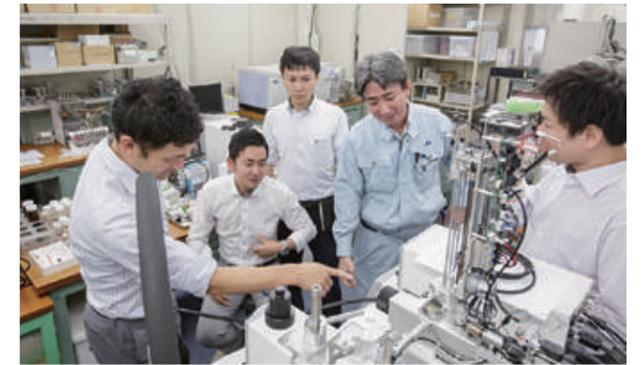
営業が持ち帰り、開発現場にフィードバック、そして次のバージョンへとつなげる好循環が根付いています」(大栗社長)
分離しにくい「疎水性」の化合物を分離させるノウハウも強みだ。同業他社が敬遠する「疎水性」に商機を見出した同社は1972年から、この分野に挑戦。取引先は2,000を超え、韓国、中国、ヨーロッパ諸国からの注文も増えている。

長期研修や挑戦を応援する 環境でスキルアップを目指す

新入社員は営業、製造、開発、販売、



ガスを利用した化合物分離装置の改良を目標にする室井主任。「挑戦を応援してくれる社風です」



営業担当と技術者が活発に情報共有を行い、スピーディーな製品改良を実現している



同社が世界に誇る「リサイクル分取HPLC」最新機の製造現場。この装置は国内外の研究者から愛用されている



アジア最大級の分析機器・科学機器展に出展。製品開発のヒントを得る場にもなっている



大栗社長

分析の5部署を3カ月掛けて回り、仕事の流れを覚える。その後1年程度は、配属先の先輩社員から実務を教わる。開発職であれば、装置を分解し、組み立て、動作確認を重ねながら構造を理解。図面作成や設計にも取り組み、5年を掛けて新装置の設計を担えるまでに育成するという。

技術者としてスキルアップに欠かせない学びが期待できる外部セミナーや、新技術に触れられる展示会への参加も推奨している。

「開発という新しい試みに挑戦するには情報収集が欠かせません。展示会で最先端の研究成果からヒントを得ています」(入社10年目、分析研究室、柄澤室長)

さらに、同社には社員のチャレンジを応援する社風があるという。入社10年目、製品検査や発送を担う製造部の室井主任は通常業務と並行して設計を学んでいる。

「上司に設計にも携わりたいと伝え、製品改良や図面設計に関わらせてもらっています。装置を小型化し、より使いやすいものにするのが目標です」

アットホームな社風で 仕事と子育てを両立

社員同士の距離が近く、相談しやすいのも同社の特徴の一つ。

「装置に不具合などがあれば他部署の社員であっても気軽に相談に乗ってくれるので、何ごともスピーディーに解決できます」(柄澤室長)

また、男性も含め子育て中の社員が多く、年5日分を上限に時間単位で取得できる有給休暇を活用すれば、家族との時間も確保しやすいという。

「17時半に退社し、保育園に子どもを迎えに行きます。子どもの急な発熱時には時間単位で有給休暇を取得し、早退できますから、ありがたいです」(室井主任)

社長から メッセージ



勉強熱心で文章力のある人を求めています

世の中にない新しい装置やユニークな技術を開発するためには、勉強が欠かせません。少数精鋭の当社では、物理、化学、電気、機械などの幅広い知識が必要になりますし、技術革新に伴い知識を更新していく必要もあります。そうした新しい知識や技術を貪欲に吸収しようという意欲のある人を求めています。また、研究結果は報告書にまとめなければなりませんから、思考を整理して文章化する力も欠かせません。どの道に進もうと、就職した後も勉強は続きます。それが続けられる分野、企業を是非とも見つけてください。

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



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



スリット加工で独自の技術を発揮。
親身な指導で若手をプロに育てる

城東地区

株式会社フジシロ

- 設立年 1970年5月
- 資本金 700万円
- 代表取締役社長 藤白 佳正
- 従業員数 18名(内、女性従業員数2名)
- 事業内容 プラスチックフィルムのスリット加工・販売

- ☑ **高い技術力でプラスチックフィルムを加工**
- ☑ **マンツーマン指導で若手を育てる**
- ☑ **相談しやすい社風でプライベートも充実**

〒123-0841 東京都足立区西新井4-16-11 TEL:03-3897-6909
http://www2.gol.com/users/s.fuji



高い技術力で 現代に欠かせない素材を切断

安価で加工しやすく、防水・耐久性に優れるプラスチックフィルム。その汎用性は高く、菓子パンなどの食品や電子機器の絶縁シート、建築材料など、幅広い業界で利用されている。

フジシロが手掛けるのはロール状のフィルムを顧客の指定幅に切断して巻き取る「スリット加工」。プラスチックは温度・湿度によって伸びたり、縮んだり微妙に変化するため、機械の刃の角

度や張力などを微妙に調整する技術力が問われる。

同社では、その技術力に加え、使用される製品によって異なる厚さや幅、そして巻取り径といった事細かいオーダーに柔軟に対応する、「多品種加工」で信頼を勝ち取ってきた。

「企業の要望に合わせて特注で製造できます。主要顧客のフィルムメーカーや総合商社から『他社ではできないと断られていたので助かりました』との声が寄せられます」(藤白専務)

同社では3カ所、計1,000坪の工場

に11台の加工機を配備。一般的にカット幅は最大1,200ミリとされるが、独自にカスタマイズした機械で2,300ミリの「超幅広」にも対応。さらに、通常は巻き上げ後のロールの直径は500ミリだが、職人らの巧みな巻き上げ技術により900ミリの「長丈」にも応えている。こうした大きなフィルムは、競技場の防熱シートなどに使用されるという。

ロールの芯にも特徴がある。一般に芯は直径約76ミリだが、約25ミリの「極細」にも対応。より小さく仕上がり、輸送コストの削減に貢献している。



機械の張力などを調整しながら、むらなく巻き上げる。「この奥深い技術を後輩に伝えていきたい」と黒澤さん



研修中の唐須さん。「大きな機械を一人で操れるようになりたい」と目標を語る



2階がガラス張りのモダンなオフィス。100年続く会社を目指し若手育成に力を入れている



多種多様なフィルムを顧客のニーズに応じて切断し、巻き上げる技術は業界屈指

スリット加工の
エキスパートを
育てます

藤白専務

1年間の丁寧な指導で 未経験者もプロに成長

未経験からプロを育てる同社。入社後1年を研修期間とし、新人一人に先輩一人が付いて指導に当たる。まずはフィルムの梱包・出荷を担当し、種類や扱い方を覚える。その後、生産の工程に沿って、切断や巻き上げ、発送までを1年掛けて経験し、一人立ちを目指す。

入社1年目、製造部の唐須さんはものづくりで社会に貢献したいと入社。

「切断、巻き上げの作業を先輩に指導いただいています。クレーン操作などの資格を取得し、フィルムの運搬から加工まで一貫して担えるようになるのが目標です」

全工程を経験し、フィルムの状態に応じて適切な加工ができるようになるまで5年ほど掛かるといふ。同社では、スキルアップ支援として月1回の社内勉強会を開催するほか、複数台ある機

械の操作を習得するごとに技能手当を支給している。

「勉強会などで知識を積み重ね、3台の機械を操作できるようになりました。難しいフィルムをきれいに巻き上げたときに達成感を覚えます」(入社6年目、製造部、黒澤さん)

相談しやすい社風で 社員のプライベートを応援

社員18名が働く同社では、ベテランと若手の距離が近く、プライベートも相談しやすい雰囲気があるという。

「趣味のイベントに参加するために早退できないかなど、ざっくばらんに相談できます」(黒澤さん)

さらに繁忙期を除き残業はほとんどなく、有給休暇も取得しやすい環境で、オフの時間をしっかり確保できるという。

「18時に退社して、帰宅後にしっかり自炊をするなど心身ともに健康で過ごすことができます」(唐須さん)

役員から
メッセージ



ものづくりへの情熱が
ある人を求めています

フィルム加工作業は正確性が求められ、集中力が必要な仕事です。一人ひとりが習得した技術で仕上げていきますので、コツコツとプラモデルを組み立てるのが好きというような人に向いています。もちろん、一人前になるには技術をしっかり身に付けなければなりませんから、もっと技術を磨きたい、より完成度の高いものに仕上げたいといった熱意と向上心が欠かせません。そうしたものづくりへの情熱がある人を求めています。皆さんも自分の長所を生かし、情熱を注げる仕事を見つけてください。



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





親身な技術指導と柔軟に働ける環境で、
人々の暮らしを支える金具を製造

多摩地区

有限会社ベスト青梅

- 設立年 1987年6月
- 資本金 7,500万円
- 代表取締役社長 太田 剛彦
- 従業員数 66名(内、女性従業員数25名)
- 事業内容 建具金具及び産業機器用製品の設計・製造

- ☑ 生産一貫体制で顧客のニーズに対応
- ☑ 手厚い育成サポートでスキルアップを応援
- ☑ 試験的に在宅勤務も実施中

〒198-0024 東京都青梅市新町8-9-1 TEL:0428-31-7201
<https://best-grp.co.jp>



少数精鋭の技術者集団による 多品種・少量生産の商品展開

1932年に創業した建築金物の総合メーカー、ベストグループの一員として、主に建物のドアの開閉に使うレバーハンドルや、錠などの建具金具の設計・製造を担っているベスト青梅。公共施設のトイレのドアに使用されるスライド式の錠は同社の商品が高いシェアを占める。

「開発から加工・組立・出荷のそれぞれの部門が連携し、質の高い商品を迅速に製造できる一貫体制が整っているため、

商品の改善などもすぐに対応できます」(太田社長)

建具金具は幅広い商品を少量生産することが多く、出荷数に合わせた製造・出荷体制を柔軟に取れるところが同社の最大の強みという。

現在は、トイレ用の錠や取っ手などの表面に特殊な抗菌加工を施した抗菌製品の開発にも力を入れている。

資格取得の全面サポートで 技術者として成長

生産一貫体制を敷く少数精鋭の技術

者集団だけに、技術力向上のためのサポートは手厚い。国家検定である技能検定の受検に必要なテキスト代や受検料は全額会社が負担。

また、日々の業務の中で、先輩社員たちは機械の使い方など、実技試験を意識した指導を心掛けているという。

入社12年目、製品部で多くのスタッフを率いる松尾チーフも、社内での技術特訓を生かして、1級金属プレス加工技能士資格を取得した。

「工場に設備が整っているため、時間を確保することができれば、勤務時



製品部の松尾チーフ(右)。プレス加工や生産技術などの各製造部署のマネジメントを行っている



組立を行うスタッフたち。多品種・少量生産のため、ライン生産ではなく、一人の担当によって組み立てられている



新入社員に向けた研修。先輩社員が講師となり、プロジェクトを用いて製品や製造方法についての説明を行っている



公共施設などのトイレで導入されている、同社開発の「忘れ物ゼロトレ」。トレイ部分は抗菌仕様



技術者として
多様なスキルが
身に付きます

太田社長

間内でも練習ができる環境です。先輩社員も親身になって指導してくれるので、合格率は高いです」(松尾チーフ)

現場に立ち続けることで技術は自然と身に付くが、資格という客観的な指標がさらなる成長につながると語る太田社長。

「技術者にとって、技術を磨くことが最も大事なことです。自主性と向上心を持って取り組めるよう、空き時間を使って、社内の機械で練習をすることも可能です」

社員に優しいアットホームな環境 作業効率向上で残業削減

部署の垣根や上下関係を越えて交流を図ることで、よりチームワークが高まるという考えから、納涼会や社員旅行などの社内イベントが多いのも特徴。社員が実行委員になって、皆で楽しめるイベントを企画している。

入社5年目、製品部の太田さんは入

社後、想像以上にアットホームな職場の雰囲気だに驚いたという。

「入社前は不安もありましたが、声を掛けてくれる先輩方も多く、すぐに慣れました。熱海、湯沢、蓼科に会社の保養所があり、同僚や先輩と行くことも。今後は、後輩の育成にも協力していきたいです」

また、同社では働く環境の改善にも力を入れている。一人が様々な役割をこなす多能工の導入などで、平均残業時間は月5時間以下に。繁忙期以外は、ほぼ定時に退勤することができる。

また、昨年からは製造部門の一部社員を対象にした在宅勤務の試験導入をスタート。担当者が手作業で製品を組み立てるといった工程の特性を生かし、部品を持ち帰って自宅で作業することを可能にした。

「在宅勤務に切り替えたところ集中力が上がり、作業効率が上がりました。今後は設計部門などでも在宅勤務の導入を検討しています」(太田社長)

採用担当から
メッセージ



ものづくりが好きな人を
求めています

設計・製造を専門としているため、技術系出身者が多いのですが、未経験者でも、入社後の研修などで知識を付けることが可能です。技術の習得は決して楽なものではありませんが、「ものづくりが好き」という気持ちを持った方なら、乗り越えられると思います。もちろん、仕事は好きだけでこなしていけるものではありません。多くの人と関わっていくので、協調性やコミュニケーション力も大切にしたいです。成長したいと考える若い皆さんが快適に働けるよう、私たちも働きやすい職場づくりを目指して努力していきます。

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



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



手厚い技術研修でゼロから知識を蓄え、防災・減災とIT技術を結び付ける

中央・城北地区

アールシーソリューション株式会社

- 設立年 2002年8月
- 資本金 1,000万円
- 代表取締役 栗山 章
- 従業員数 32名(内、女性従業員数14名)
- 事業内容 防災・減災に関するシステム開発および情報配信

- ☑ **緊急地震速報通知アプリ開発のパイオニア**
- ☑ **基礎技術研修とOJTで成長を促す**
- ☑ **男性も育児休業を取得しやすい風土**

〒161-0034 東京都新宿区西新宿8-14-21 双英ビル3階・6階 TEL:03-5386-6571
<https://www.rcsc.co.jp>



緊急地震速報を初めて実用化 迅速な改良でより便利に進化

防災・減災への関心度が高まる現在、備えのために防災関連のアプリを活用する人も多い。そんなスマートフォン用の緊急地震速報通知アプリの開発をいち早く手掛け、日本で最初に実用化させたアールシーソリューション。

同社オリジナルの緊急地震速報通知アプリ「ゆれくるコール」は、2010年から現在までに600万ダウンロードを達成。緊急地震速報を身近にした自負が

あると栗山代表は胸を張る。

「緊急地震速報は絶えず改良していく必要があります。企画・開発からサーバ構築までの工程を全て社内で行い、利用者から寄せられた声を迅速に反映しています」

機能の進化は目覚ましく、地震発生を瞬時に知らせるとともに、大きな揺れが到達するまでの時間をカウントダウンで表示。自分の安否を記録できる機能や地震発生時の対処法を示したイラスト解説を加えるなど、利用者の安心・安全に添えてきた。

技術研修で基礎から学び 未経験者からSEに成長

未経験者を一人前のエンジニアへと育成する研修制度も充実している。入社すると、まずは2カ月間にわたる研修で、技術者としての基礎を集中的に学ぶ。

「防災・減災に関わる仕事を志して入社しました。プログラミングなどの知識はほとんどありませんでしたが、基礎研修はもちろん、OJTでも丁寧に教えてもらったので、スムーズに仕事を覚えることができました」と語るのは、入



仕事を通じて日々、知識や技術を身に付けることができる。分からないことがあれば先輩や上司に気軽に相談できる環境



在宅勤務中の萩本主任。テレワークの定着に伴い、遠隔会議なども日常的に取り入れていく予定



田代さんは文系学部出身で、入社後にITスキルを習得した。現在は新サービスの開発チームで活躍する



全体会議では、新サービスについて各々のアイデアを付箋に貼り出して、使いやすいアプリケーションを議論



社3年目、技術部の田代さん。

現在ではプログラム作成のほか、アプリケーションの企画やデザイナーへのディレクションなど、開発チームの一員として活躍している。

また、同社では資格取得も奨励しており、取得者には毎月、資格手当が支払われる。田代さんも、入社1年目でIT技術者の基礎知識を問う基本情報技術者の資格を取得した。

「当社にとって、何より大切なのが確かな技術。社員一人ひとりの技術力を高めるためにも、基本情報技術者や応用情報技術者といった資格取得を奨励しています」(栗山代表)

男性も子育てしやすい環境 テレワークの定着も視野に

同社では、残業=コストという認識を持って社員一人ひとりが早帰りを目指し、開発チームのメンバー同士が仕事をフォローし合う風土があるという。

また、社員の子育てと仕事の両立も積極的にサポート。産前産後休業や育児休業も取得しやすい環境で、2人目、3人目の出産後に復帰し子育て中という社員や、男性の育児休業取得者もいる。

2019年に男性社員で初めて育児休業を取得したのが、入社10年目、技術部でアプリケーションの開発チームを率いる萩本主任。

「チームメンバーの協力で、仕事に支障なく3カ月間の育児休業を取得できました。妻の育児をサポートすることもできましたし、子どもとじっくり向き合うことができ、充実した時間を過ごせました」栗山代表によると、働きやすい環境づくりとして、今後、テレワークも積極的に導入していく計画だという。

「新型コロナウイルス感染予防対策としてテレワークを試験的に導入したところ、通勤時間の削減などにより業務を効率的に行えるという社員の意見が多く、今後、正式に制度化する予定です」

代表からメッセージ



防災・減災の意識が高い人と働きたい

当社はエンジニアで成り立っている企業ですから、IT系の知識や技術はもちろん必要になりますが、研修で習得できるので、入社条件としてそれほど重要視していません。それよりも、論理的思考力やコミュニケーション力、協調性、向上心といったエンジニアとして成長していく上での人間性を大切にしています。加えて、当社の業務の性質上、防災・減災への意識が高い人を求めています。就職活動は多くの企業を見る絶好のチャンス。たくさんの企業を見て、自分に最も適した企業を見つけてほしいと思います。

さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



働きやすい環境の中、ウェブシステムで
子どもたちの笑顔を引き出す

中央・城北地区

株式会社JOINT CREW

- 設立年 2015年3月
- 資本金 1,000万円
- 代表取締役 村越了
- 従業員数 47名(内、女性従業員数9名)
- 事業内容 先端的な技術を利用したウェブ開発

- ☑ **先端技術を用いたウェブシステム開発**
- ☑ **テレワークなど柔軟な働き方が可能**
- ☑ **個別フォローにより、新人を育成**

〒102-0083 東京都千代田区麹町4-8-1 THE MOCK-UP 401 TEL:03-6261-6377
<https://www.jointcrew.co.jp>



IT技術で子どもたちが 希望を持てる社会を作る

JOINT CREWは「日本の子供たちを笑顔にする」というビジョンのもと、「会社・社員がやりたいことをできる体制づくり」と「時間と場所にとらわれず働ける環境の構築」を目指し、最先端のウェブシステム開発を手掛けている。

村越代表は、自分たち大人の姿を省みて、このビジョンを掲げたという。

「今の子どもたちは、大人の姿を見て、『大変そうだからなりたくない』と思って

いるのではないのでしょうか。私たちは、未来に希望が持てる社会をITの力で作り、子どもたちを笑顔にしていきます」

例えば同社が独自に開発したアプリ「ランチル」は、保育園の給食の献立をスマートフォンで確認できるというもの。親は子どもの食育を見守ることができ、夕食の参考にもなる。今後もこうしたITによる育児支援にも注力していくという。

ライフイベントに応じて 暮らしを支援する制度を用意

自由度の高い働き方も実践する同社。

現在、全体の8割以上の社員がリモートワークを取り入れており、例えば週2日は顧客先で、週3日は自宅やサテライトオフィスで開発という、状況に応じた働き方を実践している。

「働き方の選択肢が増えると、それぞれが思い描くライフスタイルもかなえやすく、幸せな生活を送れるはず、と導入しました。育児、介護との両立もしやすいと好評です」と村越代表。

その他にも、入社時に有給休暇3日付与、30歳まで奨学金返済を会社が代わって支払う奨学金代理返済制度、毎



リモートワークとオフィス勤務を柔軟に組み合わせ、ときにはチームで集まってアイデアを練り上げる若手社員の皆さん



東京本社と大阪支社のメンバーで合同チームを編成し、協力して開発を進める機会も多数。ウェブ会議で情報や進捗を随時共有し合う



ITの力で日本を、
子どもたちを元気に!

村越代表



TOKYO働き方改革宣言企業の承認を受ける同社。有給休暇消化率は70%に達する



三輪マネージャー(左)と湯井さん(右)。部署や役職にかかわらず話しやすい社風

年5日までは有給にて取得できる育児休暇・介護休暇、託児所付きコワーキングスペースの活用、カーシェアリング利用補助と、ライフイベントに応じた制度が充実している。

入社3カ月目のエンジニア、湯井さんは、「奨学金返済の負担がなくなり、その分を自己投資に充てたいです」と喜び、「カーシェアリングの補助があると知り、有給休暇を使って運転免許を取得しました。ドライブを楽しみたいです」と笑顔を見せる。

こうした制度づくりを進める入社2年目、管理・人事部の三輪マネージャーは、「結婚の報告が増えていきます。当社なら先々の暮らしも安心と感じてくれているのでしょ」と、社員の反応の良さを語る。

実際のプロジェクトを想定し 先輩がマンツーマンで指導

働き方と同じく、研修も個々を尊重する方針を掲げる同社では、社員一人ひ

とりの状況やキャリアを見据えたカリキュラムを実践している。

湯井さんの場合、今後参画予定のプロジェクトを想定した研修をリモートで受講した。指導役は、同プロジェクトの直属の先輩が務めるなど実践に即した内容だったと振り返る。

「先輩とプログラミング画面をウェブ上で共有し、チャットで質疑応答を重ねながら模擬アプリ開発を経験できました」と、開発の流れをスムーズに学べたと湯井さんは語る。

こうした技術研修に加え、三輪マネージャーが講師を務めるオリジナルのマナー研修もあるという。

「名刺の渡し方やあいさつ、チャット上での文面の書き方など、ビジネスシーンに合わせた内容のものです」

働き方も人材育成も型にとらわれない自由で柔軟な環境だけに、「オープンマインドの社員が多い」と湯井さんと三輪マネージャーは口をそろえる。

採用担当から メッセージ



求めるのはヒューマン
スキルがたけている人

周囲との調和を重視し、かつ失敗を恐れず自発的に挑戦できる人を求めています。ITエンジニアはパソコンに向かうイメージが強いと思いますが、決して一人では完結せず、チームでの連携が欠かせません。私たちだけでなく、未来に向かって企業は、協調性やコミュニケーション能力といったヒューマンスキルを大切にしています。そうした素養があれば、技術は就職先でいくらでも学べます。教えられるのを待つのではなく、自分から「ここを知りたい」と自発的に声を上げ、新しいことに挑戦する姿勢で臨んでください。

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





子育て世代も活躍できる環境を整え、IT技術で地元企業をサポートする

多摩地区

有限会社ティアーズコンピュータ

- 設立年 1998年3月
- 資本金 500万円
- 代表取締役 寺内 靖
- 従業員数 9名(内、女性従業員数7名)
- 事業内容 ソフトウェアの企画・受託開発・販売等

- ☑ **地域密着型のITソリューションを提供**
- ☑ **独自の制度で子育てと仕事の両立を支援**
- ☑ **専門知識を一から身に付けられる研修を実施**

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀3-38-4 三鷹産業プラザ4F TEL:0422-49-2113
<https://www.tears.co.jp>



多摩地区の企業や団体のビジネス課題をITで解決

SEとして活躍していた寺内代表がティアーズコンピュータを設立したのは1998年。スタート時には医療関連のソフトウェア開発を専門にしていたが、歴史を刻む中で中小企業の業務・生産管理システム、さらには多摩地区の商工会の会員管理システムの開発へと業務を拡大。現在は、ホームページ制作のニーズにも応えている。

「当社の最大の強みは対応力です。幅

広い業界のお客様とお取引しているので、多様なスキルを持つ社員が、まずはヒアリングで課題や問題点を浮き彫りにし、最善策を提案するようにしています」

自社の特色をそう話すのは寺内代表。システム構築の前段階である営業戦略から意見を求められることもあり、積極的な提案や、顧客に寄り添う姿勢を大切にしている。

社員と話し合いながら制度の利用を促す

同社は小規模な会社ならではの「対

話」を重視しながら、社員が働きやすい環境を築いてきた。例えば、子どもがいる社員は同社独自の「短時間社員制度」を利用して、1日6時間、週4日の勤務が可能という。

また、残業時間は月平均10時間程度だが、社員一人ひとりが意識を持つことで業務の効率化を目指している。さらに、相談しやすい社風が子育てと仕事の両立を後押ししていると語るのは、入社6年目、企画部の小島さん。

「子どもが小学校に上がったときに入社しました。当初はパートでしたが、



「プロジェクトは基本的にチーム制。メンバー間のコミュニケーションも良く、進行がスムーズです」と話す小島さん



「残業が少ないので趣味を楽しむなど、プライベートが充実している社員が多いのも当社の特徴です」と語る橋本さん



中小企業などの顧客に対して自社サービスを紹介した販促ツール。主にウェブサイト運営について記されている



研修風景。新入社員研修をはじめ、自社内で工夫を凝らした研修を開催することで社員の成長を支援する



寺内代表

子どもが高学年になって少し手が掛からなくなったのを機に、代表と話し合って短時間社員として働くようになりました。社員の要望に代表自ら耳を傾けてくれるのはありがたいです」

さらに、子どもの夏休みには寺内代表が「子どもも会社に連れてきたら」と「子連れ出勤」を認めてくれたという。

「ほかの社員も子どもの相手をしてくれたり、温かく受け入れてくれてとても感謝しています。お互いに困ったときには助け合っていこう、当社はそんな思いやりの精神にあふれています」(小島さん)

文系出身者を育成する自前の新入社員研修

同社では、人材育成にも独自の方針を打ち出している。新入社員研修は3カ月掛けて、寺内代表自ら作成した研修プログラムを実施。その特徴は、「心」「態度」「技術」を磨くという点にある。

まずは、あいさつや礼儀、ビジネスマナーといった仕事に対する姿勢を学ぶ研修から始め、ITの基礎、アルゴリズム演習、プログラミング言語学習、簡単なシステムを作る課題制作など技術研修に進んでいく。

「入社前は、ITやプログラミングに関する知識は全くありませんでしたが、新入社員研修で基本的な知識を身に付けて不安を払拭することができました。今ではプログラミングを担当し、現在は障がい者施設の職員向けの利用者管理システムを担当しています」と語るのは、入社3年目、営業企画部の橋本さん。

今後はコミュニケーション力に磨きを掛けて、先輩たちのようにお客様と打合せをしながらプロジェクト全体を管理できるようになるのが目標という。

同社の社員のほとんどは文系出身者だが、橋本さんのように入社後にスキルを身に付け、一人前のエンジニアとして活躍している。

採用担当からメッセージ



好奇心にあふれ、粘り強さのある人

私たちの仕事は、お客様を理解することから始まります。システムの目的や業界の知識、お客様の思いなどを考慮しながら構築します。お客様の業種も幅広く、それぞれの業界について深く理解することが求められるので、お客様のことをもっと詳しく知りたいという好奇心が不可欠といえるでしょう。また、システムがダウンしてしまうと、広範囲に支障をきたすことになりますから、あらゆることを想定し、問題がないか多方面からチェックできる探究心と根気強さが必要とされます。

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



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



使命感とチームワークで都市の水処理設備を守り、環境維持に貢献する

城東地区

宇都宮工業株式会社

- 設立年 1959年10月
- 資本金 2,000万円
- 代表取締役 宇都宮 秀雄
- 従業員数 30名(内、女性従業員数6名)
- 事業内容 水処理プラント設備の開発・設計・施工・保守等

- ☑ **水処理設備を作り、環境を守る仕事**
- ☑ **チームワークを大切にする企業風土**
- ☑ **メンター制度で若手社員をフォロー**

〒136-0071 東京都江東区亀戸6-53-9 クロスビル 5階 TEL:03-3681-6685
<https://u-pec.co.jp>



人々の生活に不可欠な水と環境を守る事業を展開

水道や下水道は、人々の生活に欠かせない社会インフラの一つ。その中でも、下水処理場は家庭やオフィスなどで使用した汚水をきれいな水にして川や海に戻す機能を持ち、環境保全という面でも重要な役割を担っている。

宇都宮工業は、下水処理をはじめとした水処理施設の汚水を浄化する装置の開発・設計・施工、プラント設備のメンテナンス等を行う企業として60年以

上の歴史を持ち、主に関東地方1都6県の下水道工事関連の事業に関わる。

「当社は施工のみならず設備設計もできるのが強みで、自治体などに対して最善のシステムを提案して採用されています」(宇都宮代表)

同社では自社製品の開発にも力を入れている。汚水には汚泥や油分なども含まれているが、汚泥は下にたまりやすく、油分は水に浮くという性質がある。その油分を除去できる装置の特許を取得し、製品化。省エネで効率的にCO₂の削減を図り、多くの水処理施設で採

用されている。

また、同社は海外への事業展開にも目を向けている。ビジネスフィールドを拡大し、3年前にベトナム支社を設立。同国の下水処理場に自社製品を組み込んだ水処理システムを提案するなど、市場開拓にも力を注ぐ。

誰もが自由に意見を言える職場環境

同社が担う水処理に関する事業は厳密な品質と工期が求められるため、品質・工程管理の確実性と作業効率が欠



部下と談笑する田中部長(右)。キャリアに関係なくフランクに会話できるアットホームな雰囲気に満ちている



図面を見ながら指示を出す千葉主任(左から2人目)。生き生きと働く若手社員が多いのが同社の特徴



現場ではチームワークの良さが安全の確保や作業の効率化につながる



現場作業所などに貼り出され、従業員の意欲を高めるポスター。工夫を凝らした言葉で仕事に対する姿勢を啓発する

仕事をする上で大切なのは、技術力よりも人間力です



宇都宮代表

かせない。現場、あるいは個人の作業効率に格差があっては工程スケジュールが崩れてしまう。そこで全員がタイムスケジュール表を作成し、作業前の朝礼で発表して情報共有を行うことにより、作業効率の向上を図っているという。

また、若い社員が多い同社では、メンター制度も取り入れ、年齢の近い先輩が後輩の面倒を見るなど、社内の円滑なコミュニケーションを実現している。

入社8年目、技術管理部の千葉主任は、「気兼ねなく意見が言えるように積極的に声を掛け、体調や仕事の進捗状況を把握することを心掛けています。また、若い社員の意見を取り入れてスポーツやバーベキューなどで絆を深めています」と話す。

さらに社員全員の人間ドック受診を促し、誕生日には代表からバースデーカード、専務から誕生日プレゼントが贈られるなど、社員を大切にする文化が根付

いている。

人間力を高めることを重視した育成方針

社員を大切にする社風は、「人財育成」にも表れている。同社では技術力の向上とともに人間力を高めることに重きを置く。例えば、朝礼では人材育成のための小冊子を活用。そこに書かれている項目について社員が語り、それを聞いた別の社員が感想を述べるという。

「仲間への感謝の心を育み、相手の話を聞く、自分の意見を伝えるといったコミュニケーション能力を養います。現場のスムーズな意思疎通やお客様との信頼関係づくりに良い影響を与えています」

そう語るのは、統括本部の田中部長。28年前に営業職から職人にあこがれて転職し、1級土木施工管理技士の資格も取得。同社では、施工や溶接に必要な各資格は全額会社負担しており、社員のスキル向上を支援している。

代表からメッセージ



使命感を持った人と一緒に働きたい

当社の社員が働く現場は決して快適な環境ではなく、ときには過酷な環境下での作業を伴うこともあります。それでも社員が生き生きと働いているのは下水処理設備などの施工を通して「人々の生活を守り、豊かにする」という社会貢献性にあると思います。一緒に仕事をしていく上では、そうした仕事に使命感や志を持って取り組める人を求めています。当社は8期連続で新卒社員を採用しており、若い力にも大いに期待しています。責任感の必要な仕事で人間力が高められるからか、優しい笑顔の持ち主が多いのも当社の特徴です。

さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ





アットホームな環境でプロを目指し、
電気設備点検で社会の安心安全を守る

多摩地区

コダインフラサービス株式会社

- 設立年 2002年7月
- 資本金 1,000万円
- 代表取締役社長 佐々木 功
- 従業員数 20名(内、女性従業員数2名)
- 事業内容 受変電設備の点検・改造・保守管理サービス

- ☑ 人の暮らしを支える公共性の高い仕事
- ☑ 3年間で専門スキルを身に付ける
- ☑ 社員交流を重視した明るい社風

〒186-0012 東京都国立市泉3-31-16 TEL:042-576-0922
https://k-infs.com



高い点検技術で 電気を安定供給

電力会社から送られてくる高電圧の電力。実際に電気として使用する際には、使う場所、用途に応じた電圧に変換して配電しなければならない。コダインフラサービスは、大型オフィスビル、空港、鉄道などの施設で、この電圧を変換する受変電設備の保守点検サービスを手掛けている。

「受変電設備は電気を送り出すいわば建物の心臓部。万が一故障すれば、

停電となり施設利用者に大きな影響を及ぼします。法律により定期点検が義務付けられており、社会と人々の快適な暮らしを根底から支える仕事だと自負しています」(佐々木社長)

点検と聞くとルーティンな仕事に思われがちだが、電気を扱うための安全管理や工事技術、現場での状況判断など、高い専門性と工夫が求められるという。

「現場ごとに設備の機器は異なりますし、設置されている場所など環境によって不具合のリスクも変わります。状況を見極め、一人前の点検を行えるよ

うになるには3年以上経験を積むことが必要です」と、佐々木社長は受変電設備の扱いの難しさを説明する。

また、点検を当たり前にごなすだけでは、品質は維持できないという。例えば、点検後に提出する報告書に部品交換などの提案も盛り込むようにするなどの工夫で、顧客である大手電機メーカーの信頼を得続けている。

体系的な研修体制で 着実にスキルアップ

同社では3年間で電気設備点検の実



社員のモチベーションの高さが魅力と話す竹内さん。「ベテランでも常に新しい技術の勉強をしている姿に触発されます」



装置などに触れながら、専門的な技術や知識を分かりやすく教えている



毎回異なる現場を訪れ、状況に応じて点検内容を見極める。知識、経験に基づく現場判断が求められる



保護継電器、遮断器など、社員の練習用に各種の機器がストックされている

社員の成長と
家族の幸せが喜びです



佐々木社長

務能力を得ることを目標にしている。まず入社後半年の新人研修で電気設備の仕組みや扱い方などの基礎を学ぶ。

「プレーカーのスイッチを切る前には必ず声を出すなど、基本から丁寧に教えてもらいました」(入社1年目、サービス部、竹内さん)

研修を終えると先輩と同行して現場業務を教わり、資格取得を目指す。1年目に第二種電気工事士、2年目に二級電気工事施工管理技士、3年目に第一種電気工事士などの取得を目指して知識を深める。そうしたプロセスを経て、次は大手電機メーカーの外部研修や技術認定試験にチャレンジする。これに合格することが実務能力の証となる。その後、本人の希望と適性に応じてチームリーダー、エンジニア、現場代理人などのキャリアを歩むという。

「チームリーダーとしてメンバーの取りまとめや後輩育成を任せてもらっています。スピードと精度の高い点検を両

立できるチームが目標です」(入社7年目、サービス部、樋口さん)

見守る社風で 社員を個別にサポート

社員の仲が良いのも同社の特徴の一つ。バーベキューなどの社内イベントが定期的に行われるほか、退勤後、自由参加の飲み会も活発だという。

「先輩たちが明るく声を掛けてくれるので、楽しく働いています」(竹内さん)

さらにユニークな取組として、社員の発案により作られた「サポートファミリー制度」がある。これは家族のいる社員たちが、サポーターとして独身の社員たちを支援するというもの。例えば、独身の社員が病気にかかった際に面倒を見るなど、近所付き合いのような形で社員同士が関わっているという。

「狙いは社員を孤立させないこと。一人で悩みを抱え込まないようフォローしています」(佐々木社長)

採用担当から
メッセージ



積極的に交流できる
人を求めています

当社の点検作業は必ずチームを組み、役割分担をしながら進めます。現場では自分の動きを声に出して周囲に伝え、同時に、周囲の動きを把握して連携するといったチームワークが欠かせません。また、専門知識が求められる仕事ですから、1～2年目は覚えることが山ほどあります。分からないことがある場合、黙って指示を待つのではなく、分からないと周囲に意思表示することも大切です。常に成長しようとする人は問題意識を持って行動します。前向きで明るくチャレンジする姿勢を大切にしてください。

さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



お客様視点に立った営業姿勢を全社で徹底。
ビルの大規模修繕で顧客から高く評価

中央・城北地区

トリヤマ株式会社

- 設立年 1964年7月
- 資本金 1億円
- 代表取締役社長 鳥山 金一郎
- 従業員数 40名(内、女性従業員数2名)
- 事業内容 ビル・マンション大規模修繕工事、新築塗装業

- ☑ 合理化を徹底し、低コストの大規模修繕を実現
- ☑ 社員交流会や各種交流イベントで結束を高める
- ☑ 資格取得を積極的に支援し、手当も支給

〒113-0021 東京都文京区本駒込2-19-3 TEL:03-3945-2741
https://www.r-toriyama.com



高い技術で満足を提供する 大規模修繕工事の草分け

どんな建物も風雨にさらされれば傷みが出る。そこで不可欠となるのが約10年ごとに行われている大規模な修繕工事。トリヤマは、ビル・マンションなどで雨漏りやタイルの落下といった深刻な不具合の発生を防ぐためのメンテナンスを請け負い、数々の実績を残してきた。

それを裏打ちするのが、豊富な経験を持つ職人の技量とチームワークの良

さ。徹底したコスト管理も、顧客の満足度を上げるのに貢献し、堅調な経営を続けている。

「当社には長年付き合いのある腕の立つ職人さんたちとのネットワークがあります。コスト面、品質面にも反映でき、お客様の満足につながっています」(鳥山社長)

常に企業理念を確認し チームワークを高める

社員の多くは現場監督として複数の現場を掛け持ちし、1カ所の現場に長

く留まることがない。そこで、月に一度はミーティングを開催し、会社としての意思統一を図っているという。

ミーティングでは、お客様が満足するためにはどうすれば良いか皆で考える。「トリヤマフィロソフィ」として掲げる「お客様満足度150%」を目指し、日々の業務の中で上がってくる課題をもとに全員で議論が行われている。

業務外においても、懇親会やゴルフコンペ、ボウリング大会など、各種交流イベントを盛んに行うことで、チームワークを高めているという。



屋上の防水工事。不具合があれば雨漏りや鉄骨の腐食にも直結するため、丁寧な作業が求められる

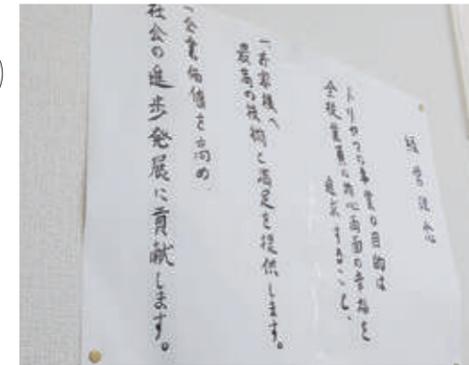


塗装の色を念入りにチェック。一つひとつの丁寧な仕事の積み重ねが、顧客からの信頼を獲得することにつながっている



仕事を通して
社員の心のゆとりを
実現したい

鳥山社長



経営理念には、社員の幸福を追求するために最高の満足をお客様に提供することをうたう



「人が喜んでいるのを見るのが好き。お客様からいただくありがとうのお言葉は何よりのやりがいです」と鳥山常務

「こうした機会もあって、当社には、上下関係にこだわらない、和気あいあいとした雰囲気があります。おかげで、仕事上のコミュニケーションもスムーズです」(入社3年目、第1工務部、浦崎さん)

資格手当や受講料補助で 社員の成長を積極的に支援

社員の成長を促す取組も充実している。新入社員は、まず営業、事務、工事の現場を1週間ずつ交代で回り、仕事の流れを覚える。工務部ではメンター制度を採用しており、年の近い先輩社員が、マンツーマンで指導。未経験でも安心して技術を身に付けられる環境が整っている。

資格取得支援にも積極的で、建築施工管理技士など会社が指定する資格に合格すると、それまでに掛かったスクールの学費、受講料、受験料は全額を会社が負担。さらに一時報奨金と月々の手当も付く。

「入社してすぐ2級建築施工管理技士の資格を取り、今は1級に挑戦準備中です。毎月社内で行われる勉強会で新しい設備や材料についても学べますし、メーカーが行っている講習会にも参加しています。商品知識があればあるほど、お客様に良い提案ができるようになるので、勉強の機会がふんだんにあるのは、ありがたいです」(浦崎さん)

さらに、同社社員の成長を後押しするのは、長年、業界で仕事をしている職人たち。彼らの仕事ぶりを間近にすることで社員たちは大きく成長するのだという。

「職人さんたちは皆、フランクで面倒見も良く、社員一人ひとりを大事にしてくれますし、優しさにあふれています。私は仕事をお願いする立場ですが、職人さんたちから学ぶことがとても多いというのが実感です」(浦崎さん)

社員一人ひとりが、温かい仲間を支えられ、知識や技術を高める機会を得て、プロとして成長している。

社長から メッセージ



成長したいという思いが
お客様の満足につながる

当社は、全従業員の物心両面の幸福を追求することを事業の目的に据えています。そのためには、お客様に最高の技術とサービスを提供し、満足いただいた上で、さらに十分な利益を上げなくてはなりません。それを追求していくためには、自分の成長に貪欲な人が不可欠です。向上心を持って資格取得に取り組み、キャリアステップにも野心的にチャレンジしていく人を望んでいます。「成長したい」という気持ちが、会社の評価を高め、社会の進歩、発展にも貢献する原動力になるからにはほかなりません。



さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



建物に電気を通わせる専門家。 若手が主役となり大規模案件を担当

中央・城北地区

牧野電設株式会社

- 設立年 1978年7月
- 資本金 4,000万円
- 代表取締役 牧野 長
- 従業員数 42名(内、女性従業員数20名)
- 事業内容 電気設備工事、設計・施工・保守管理

- ☑ 培った専門性で電気のライフラインを築く
- ☑ **トライ&エラーを重ね20代で急成長**
- ☑ **豊富な休暇制度でプライベートも充実**

〒178-0064 東京都練馬区南大泉5-38-10 TEL:03-3923-5430
<https://www.makino-d.co.jp>



集合住宅の電気配線工事 から施工管理までを請け負う

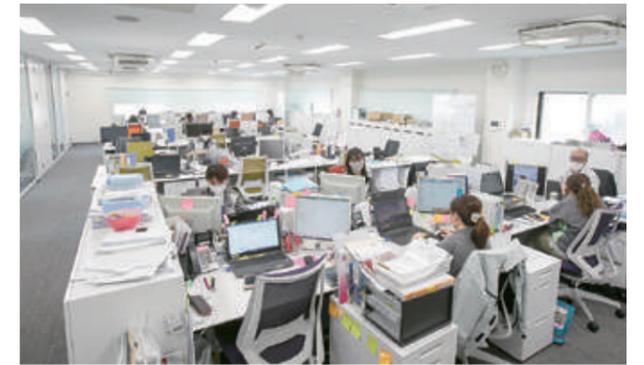
マンションなどの集合住宅を中心とした屋内配線工事を手掛ける牧野電設。同社では、各部屋の配線業務から工事現場を監督する施工管理業務まで一貫して請け負っている。一口に配線といっても、間取りや電気の用途に応じてケーブルの太さ、形状、素材は異なる。それらを的確にえり分け、緻密に設計された配線ルートに従って配線を施し、建物に電気という命を吹き込むまでが

一連の仕事になる。大規模な物件ともなれば、工事期間は2～3年に及ぶという。さらに施工管理の仕事は、ゼネコンとの交渉に始まり、スタッフの配置、予算管理、資材調達など幅広いスキルが求められる。
 「一人前になるまで20年掛かるといわれる仕事ですが、そこに変革の糸口を見だし、10年ほど前から新入社員に育成に注力してきました。今では、20代、30代の若手が現場代理人として活躍し、数百戸、数億円もの大規模案件を担当するほどになっています」

(牧野代表)
 社員の平均年齢は29.7歳。大手ゼネコンなどの顧客からも「若手が力を発揮している」と評価されているという。
失敗を尊重する社風と育成制度で未経験からプロフェッショナルへ
 未経験者をプロに育てている同社では、新人研修を通して基礎知識を身に付け、その後ベテランと若手が2～3人でチームとなり、現場で実務を覚えていく。さらに部署ごとに月1回勉強会を行い、知識や技術の向上につなげて



「今後は図面作成や予算管理にも携わり、一つの建物をトータルで手掛けたい」と話す杉浦さん



開放的なオフィススペース。女性従業員が半数を占め、子育てにも理解がある



年1回の総会。全社員が参加して経営計画などが公表され、目標を共有する場になっている



資材のサイズや材料を選ぶのも仕事の一つ。専門知識が求められる



若いうちから
大きな仕事ができる会社です

牧野代表

いる。勉強会では、多くは「失敗の共有」や質問の時間に割かれる。
 「勉強会では、何でも相談して良いと話しています。それが若手の成長につながるかと考えているからです」(牧野代表)
 制度だけではなく、コミュニケーションツールとして社内SNSがあり安心だというのは、入社2年目、工事部の杉浦さん。
 「先輩たちは『分からないことはない?』と積極的に声を掛けてくださり、日々知識が増えていくのを実感できます」
 若手に徐々に大きな仕事を任せるところも同社の人材育成の特徴と入社5年目、工事部の青木さんは話す。
 「入社後、先輩社員の補佐として50戸ほどの新築マンションを担当しました。3年目からは、現場代理人として物件を担当しています。次の仕事は、今までに経験したことのない100戸の新築。毎回壁にぶつかりますがアドバイスをもらいながら成長できています」

働きやすい環境や休暇制度で 趣味や子育ても充実

残業時間の削減にも力を入れている同社。チーム内で仕事配分を調整し、プライベートを充実させているという。
 「仕事後、社会人のフットサルチームの活動に参加するなど、オフタイムも楽しく過ごしています」(青木さん)
 また、女性が約5割を占める同社では、産前産後休業や育児休業、短時間勤務制度などの利用も推進している。
 「子育てしながら働く女性管理職もいて、頼もしいです」(杉浦さん)
 休暇制度も充実している。有給休暇に加え、夏季・冬季連続休暇、ゴールデンウィーク休暇、記念日休暇、さらに対象となる社員は同社独自の子育て休暇5日間も取得できる。
 「子どもが生まれたときは、子育て休暇を利用して家族をフォローできました」(青木さん)

代表から
メッセージ



共に挑戦できる人を
求めています

チーム全体の指揮を執る現場代理人の仕事ぶりは、例えるなら中小企業の経営者のようなもの。電気工事の知識だけでなく、交渉力、資金・人材の管理など幅広い力が養われます。さらに、工事を円滑に進めるには同僚をはじめ多数の協力者との円滑なコミュニケーション力も必要です。そのため「失敗を恐れず挑戦できる人」「チームワークを大切にできる人」と働きたいと思っています。挑戦することは、自分の成長につながります。就活に当たっても様々なことに挑戦し、自己成長を楽しんでください。

さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ

製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



家事代行にテクノロジーをプラス。 柔軟に働ける環境でサービスを進化させる

城南地区

株式会社CaSy

- 設立年 2014年1月
- 資本金 4億5,129万5,000円
- 代表取締役 加茂 雄一・池田 裕樹(共同代表)
- 従業員数 45名(内、女性従業員数30名)
- 事業内容 家事代行、ビル清掃、ウェブサービスの開発など

- ☑ IT技術で家事代行業界をリード
- ☑ 1年目からサービス改善戦略に関わる
- ☑ フレキシブルに働ける勤務体系

〒141-0021 東京都品川区上大崎3-5-11 MEGURO VILLA GARDEN 6階 TEL:050-3188-6651
<https://corp.casy.co.jp>



IT技術で人件費を削減し 家事代行サービスを手軽に

掃除や料理などの家事代行サービスを手掛けるCaSyは、設立7年目のベンチャー企業。365日24時間スマートフォンから利用申込みができるのが好評で、2時間あれば、キッチン、トイレ、リビングなど一通りの清掃が可能という。利用者からは「自分でやるより断然早くて、きれい。掃除から解放され、時間に余裕ができた」との喜びの声が寄せられると加茂代表は笑みをこぼす。

画期的といえるのが、IT技術を導入しているところ。利用者から依頼が入ると、独自開発のシステムが、適したキャストを自動的に割り出すという。「9,000人いる家事代行キャスト一人ひとりのスピード、丁寧さ、コミュニケーション能力といった情報が登録されており、その中からお客様の家族構成、住居形態、作業内容などによって適任の方を選び出します。また、利用後の評価がデータベースに加わり、さらにマッチング精度が高まるようになっています」(加茂代表)

このIT化は料金設定にも貢献。市場相場は1時間3,000～5,000円といわれる中、マッチング業務に掛かる人件費が不要になることで2,500円という低価格を実現しているという。

挑戦と振り返りを重ね サービスを向上

若手のうちからサービスの改善などの重要な業務を任せるのが、同社の人材育成の特徴と加茂代表は話す。「1年目から『お客様を増やすにはどうすれば良いか』といった戦略立案に加



自ら考え行動できる社員が集うという同社。「切磋琢磨し、成長できるのが魅力」と近藤さん



社員間の交流も盛ん。エンジニア、キャスト指導者などが垣根を越えて意見を交わし、サービス向上に取り組んでいる



CaSyという社名には、「家事」を「easy(簡単)」に「cozy(心地よい)」ものにするという意味が込められている



オフィス内キッチンスペース。家事代行で提供する料理の試作品が社員にふるまわれる日もある

家事代行サービスを改革していきたいです



加茂代表

わってもらいます。自分で考えて試してみる、そして、なぜうまくいかないのか考える中で成長していきます」(加茂代表)

若手が壁にぶつかることも想定し、気軽に書き込めるチャットツールや、毎週1回ある上司との1 on 1ミーティングでサポートしている。

入社1年目、カスタマー担当の武井さんはこう話す。

「お問合せ業務の改善プロジェクトを進めています。上司に相談しやすい環境のおかげで、お客様がより分かりやすく使いやすい形を追求することができました。お問合せは20%減り、お客様満足度も高まったと考えています」

また、社員が培った知見を共有できる機会となるのが社内勉強会「Study Hack」。これは社員それぞれが得意分野の講師となって技術、知識を共有しようというもの。入社1年目、マーケティングの近藤さんはITの勉強会でSQLと

いうコンピュータ言語を学ぶことができたことと喜ぶ。

「毎週1時間、計9回参加して、数カ月で様々なデータ分析を一人で行えるようになりました。努力が必要ですが、こうした機会は助かりました」

柔軟な働き方で モチベーションを高める

社員の主体性を重視するのも同社の特徴。フルフレックスタイム制を導入し、始業・終業時刻は各自で決める。

「早めに切り上げて気分転換するときもあれば、集中して長く働くときもあります。自分なりに時間を組み立てられるので、ストレスも少ないです」(武井さん) 子育てにも理解があり、子連れ出社が認められている。また、社員は有給休暇にプラスして、年3日「Family Smile 休暇」を取得できる。

「出産や保育園行事などに立ち会えたのもありがたいですね」(近藤さん)

採用担当から
メッセージ



求めるのは新サービスを
生み出す挑戦心のある人

日本における家事代行サービスの利用率は、10%にも達していません。つまり、まだまだ伸び代がある市場ですから、未利用者も使ってみてみたいと思えるサービスを一から作り上げていくような仕事への姿勢が求められます。そこで当社では、行動指針に沿った「まっすぐ、明るく、負けず嫌い」な方を求めています。スピード感を大切に一直線に仕事に取り組み、業界No.1を勝ち取りに行くチャレンジ精神旺盛な方と一緒に、明るく笑顔の暮らしを提供するサービスを作りたいと思っています。

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



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



独自の求人メディアや資格取得支援を通して、保育業界の課題を改善に導く



オンライン就活講座で保育業界を目指す人に向けて情報を発信する伊藤さん



20名のオフィスでは部署間の隔たりがなく、いつでも質問し合える環境



都築代表



ウェブメディアだけでなく、複数のフリーペーパーを発行して保育業界の魅力を発信している



「ココキャリア・アカデミー」で実施された保育士試験模擬試験の様子



TOKYO働き方改革宣言企業



城南地区

キャリアフィールド株式会社

- 設立年 2005年3月
- 資本金 2,351万5,000円
- 代表取締役 都築 裕一
- 従業員数 20名(内、女性従業員数15名)
- 事業内容 保育業界向け採用・研修・マーケティング支援

- ☑ **保育士の採用や人材育成を支援**
- ☑ **主体的な働き方が成長の源に**
- ☑ **専門知識を身に付けられる環境**

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3-6-6 渋谷パークビル7F TEL:03-5468-8333
http://www.career-f.com

保育業界の課題を解決する各種事業を展開

慢性的な保育士不足を解決したい。そんな志を掲げて都築代表がキャリアフィールドを起業したのは2005年。保育士・幼稚園教諭をターゲットにしたインターネット求人広告メディアの「求人情報ナビ+V」をはじめ、保育専門の新卒学生向け就活サイト「ココキャリア®」やフリーペーパーを立ち上げるなど、保育業界の課題解決に向け、積極的な活動を展開している。「給与が安いなどのネガティブな情報は

かりが先行して、保育業界は人手不足に悩まされています。しかし、保育士は国家資格でありプロフェッショナル職。やりがいを持って働いている人が大勢います。そんな保育業界の魅力を伝えるとともに、保育士の資格取得支援も行っています」
都築代表が話すように、同社では保育園の人材採用をサポートする「採用コンサルティング事業」と、保育士資格取得支援スクールなどの運営を行う「エデュケーション事業」を核に据え、保育園のブランド力向上支援や、子どもたちに農園体験を提供するなど、活動の領

域を広げている。

社員の主体性や工夫を重視した働き方が浸透

同社の働き方は、社員の主体性を尊重している。産前産後休業や育児休業、復帰後の短時間勤務の推奨はもちろん、仕事内容に応じたテレワークも可能。一方で、それに値する成果が求められる。例えば、残業時間を短くするために「制度を整えるだけでなく本人の意志や工夫が大切」という都築代表の考え方から、各ユニットリーダーを

中心に、勤務時間を短縮しながらも生産性を上げるためにはどうすれば良いのかといった意見交換を活発に行ってきた。

主体性を重視した結果、社員の成長も著しく、コンサルティング事業部の伊藤さんは、入社4年目ながら保育園長から高い信頼を得ている。

「当社では自分の頭で考え行動することが求められます。業務効率を上げるために何が必要なのか、自分で試行錯誤しながら実践することで成長できたと感じています」

営業として、自社メディアの説明に留まらず、自身の経験に基づいたアドバイスが頼りにされているという。

研修や資格取得を通してスキルを磨ける環境

人材採用支援を行うコンサルティング事業部は、全国の保育園を対象にしているため、自社メディアの営業活動

は基本的には電話で行うという。電話で円滑なコミュニケーションを図るには高等なテクニックが不可欠。それを身に付けるために、同社では新人教育の一環として電話営業のロールプレイング研修を行い、その後もチーム内で改善点などを指摘し合いながらスキルを磨いている。

また、エデュケーション事業部は、保育士の資格取得支援という事業内容から、社員にもより専門性の高い知識が必要とされる。

「保育園の先生方とお話をするときも、保育に詳しくればより良い提案ができると考えて、入社後に保育士の資格を取得しました。今は保育園と連携して保育士を育てる仕組みがスタンダードになることを目指して尽力しています」

入社8年目で、同部のユニットリーダーとして活躍する今井さんは、保育業界の人材育成支援という責任ある仕事に並々ならぬ情熱を傾けている。

代表からメッセージ



人と違う選択ができる人と働きたい

当社は、保育業界を良くしたいという一途な思いから、従来の常識に左右されない新しいサービスを作ってきました。そんな企業風土で活躍できる人物像は「あえて人と違う選択ができる人」だと考えています。基本を知りながらも一歩踏み出してあえて違う道に挑戦できる人の着眼点に期待するからです。

保育は子どもたちを育むことで「20年後の日本を創る仕事」。そんな重要な業界を支援することは社会貢献という面からも意義ある事業です。経営者としてユニークな人材と一緒に働きたいと切望しています。



さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



日々成長するスタッフたちが
地域に密着し新たな介護スタイルを探す

多摩地区

NPO法人グレースケア機構

- 設立年 2008年4月
- 代表理事 柳本文貴
- 従業員数 148名(内、女性従業員数117名)
- 事業内容 ケアサービス事業、まちづくり事業

- ☑ **指名制度で、満足度の高いケアを提供**
- ☑ **資格を持つ先輩が新人をきめ細かく指導**
- ☑ **やりたい仕事を任せてくれる社風**

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀3-17-9 TEL:0422-70-2805
<https://g-care.org>



介護を求める人の声を聞き 的確なケアを実践

2008年に設立されたグレースケア機構は、東京・三鷹市に拠点を置き、地域密着で訪問介護事業を手掛けている。「もともとは介護ヘルパー有志が集まり、地域や介護業界の課題に取り組めないかと三鷹市主催のビジネスプランコンテストに応募し、自分たちの考えた介護システムを事業化しようと立ち上げたのが始まりです」(柳本代表)

同機構では利用者が料金を自費で負

担する介護サービスの提供に力を入れている。そのため受け入れる利用者の幅も広く、多様なニーズに応えている。

「訪問介護を求めるのは高齢者に限りません。難病や精神疾患、重度の障がいを抱える方など、たくさんの依頼が寄せられています」(柳本代表)

支援の内容にも幅広いニーズがある。痰の吸引といった医療的ケアや、食事や入浴の介助などだけではなく、散歩の付添い、外食や旅行、冠婚葬祭などの付添いにも対応しているという。

「介護マニュアルではなく、利用者の

生活に合わせたきめ細かいサービスをモットーとしています」(柳本代表)

同機構で特徴的なのは、介護を求める人やその家族が、希望するヘルパーを選べる「指名」制度。趣味が合う、世代が同じ、中には同郷の人を指名するというケースもあるという。

さらに、利用者やその家族の要望に応えようと誕生したのが、「片づけ事業部」と「おいしい事業部」。片づけ事業部は、思い出の品の片づけや有効活用、障がい者にも使い勝手の良い収納方法などの相談から生まれた。一方のおいしい事



ヘルパーと打合せする副所長の加守田さん(左)。利用者に適したヘルパーを手配し、スムーズで快適な介護現場を支援する



介護関連の書籍は購入費を会社が負担。読み終えた書籍は本棚に並べられ社員間で共有している



同機構の事業内容が紹介されているボード。そのほとんどが社員からの発案で立ち上がった事業



定期的に行われるニューズレターや事業内容を紹介したパンフレット。取材、執筆、編集まで社内ですべて制作している



ヘルパーの指名制度は独自の試みです

柳本代表

業部は、食材の食べやすさにこだわった料理を作るというサービス。介護などの制度に、利用者の生活を合わせるのではなく、普通に生きることを支えたいという思いが事業化につながっている。

アセッサーとともに 実践的スキルを学ぶ

同機構では新人教育として、介護に関する資格取得研修、痰の吸引法など技術的な研修を半年から1年掛けて実施している。また、介護の実践的スキルを評価する「アセッサー」という介護資格を持つ先輩が新人に付き、ケアの技術をきめ細かく指導している。

「痰の吸引などは、要領良く実施しないと利用者負担を掛けます。こわごわ対応していた若手が上手にできるようになった姿を見ると嬉しいです」と入社3年目、副所長の加守田さん。

その他、研修期間中は、訪問介護をはじめ、ケア付きシェアハウス、デイ

サービスなどの各セクションを1カ月単位で体験し、自らの適性を知る機会も設けているという。

成長意欲が高い人を 全面的にサポート

同機構には介護福祉士の資格を取得することを条件に、学生時代に借りた奨学金の返済を支援する制度がある。

「将来を見据えている人、自分はこのがしたいという明確な考えを持っている人を全面的に応援しています」(柳本代表)

また、社員がやりたいと思ったことを積極的に支援する社風があるという。

「文章を書くのが好きで、そうした仕事をしたいと申し出たところ、広報の仕事を手伝っていただけることになりました」と話すのは、入社6年目、ヘルパー兼広報業務を担当する中川さん。

「やりたいことを実現できる環境です。職員同士でカバーしながら、有給休暇もしっかり取得しています」

代表から
メッセージ



暮らしの違いを理解し
自ら創意工夫ができる人

私たちは赤ちゃんから100歳過ぎの高齢者、難病の方や障がい者まで、様々な方の暮らしに関わります。1つのマニュアルでは通用しないため、介護はもちろん、家事、接遇、コミュニケーションなど、基本的なスキルを丁寧に学びながら、さらにプラスアルファが求められます。「できない理由よりするための工夫を」をモットーに、多様な利用者に関わるスタッフは日々創意工夫を重ねています。暮らしやすさや心地よい居場所を広げることで、誰もが住みやすい地域を作りたい。そんな視点を携って挑める人を求めています。



さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



消防用設備のトータルコーディネーターとして成長し、顧客の安全に貢献する

城東地区

株式会社スエヒロ

- 設立年 1961年7月
- 資本金 2,700万円
- 代表取締役社長 道畑 仁志
- 従業員数 91名(内、女性従業員数13名)
- 事業内容 消防設備の設計・施工・メンテナンス

- ☑ あらゆる消防用設備に対応し、顧客の信頼を獲得
- ☑ 資格取得で確かな知識と技術を身に付ける
- ☑ 手当支給で社員の健康を後押し

〒120-0005 東京都足立区綾瀬5-24-5 TEL:03-3606-0119
<http://www.119suehiro.co.jp>



消防用設備の提供で顧客の生命・財産を守る

1961年の設立以来、消防用設備の設計・施工・保守点検・防火用品の販売を手掛けてきたスエヒロ。消防用設備の設置からメンテナンスまでをトータルに扱うことで、多様なニーズに応え、個人のビルオーナーや建物管理会社など、およそ2万に及ぶ顧客からの高い評価を得ている。

顧客の信頼は、業務フィールドの広さだけで得られた訳ではない。例えば、いつでもすぐに駆けつけられるよう、各営業所

から1時間圏内を営業活動の場とし、地元の消防署の指導を受けながら、住人や建物の利用者の生命・安全を守っている。

段階的に資格を取得しながら「信頼される社員」へと成長

消防設備の仕事に従事するには消防設備士の資格が必要になる。取り扱う設備によって8種類の資格があり、入社後、まずは消火器を扱うために欠かせない乙種第6類の取得を目指し、順次、火災報知設備を扱うものや、避難設備を扱うものなど残り7つの資格に

も挑戦していく。合格すれば仕事の幅も広がるため、多くの社員が業務経験を積みながら、資格取得に積極的に臨んでいるという。

「将来的には、全ての資格を取りたいと思っています。覚えることが多いので大変ですが、上司の点検作業に同行し、現場で学ぶと頭に入りやすく、とてもありがたいです」と入社3年目、営業係の中田さんは語る。

合格すると手当が支給され、5つ以上の資格を取得すると同社独自で定めた「ゴールド免許」に認定となり、更なる



消火器を磨く工藤さん。点検には細かい確認事項があり、一つひとつ確実に作業を行うことが求められる



火災報知器の点検作業の様子。建物の規模に応じて適正に設置されているか、検知器の感度に問題はないかなどをチェックする

社員を信じ、大切に経営を心掛けています

道畑社長



現場での作業だけでなく、公的機関に提出する書類の作成なども重要な業務。正確かつ迅速な対応が求められる



健康優良企業としても認定されている。健康推進手当などを通じて社員の健康をサポートしている

手当が支給されるなど、社員の意欲向上に応えるサポート体制も整備されている。

顧客満足度を上げるために社員が安心して働ける環境を

同社では、2016年に「働き方の大改革」の実施を宣言し、全社を挙げて、働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

「社員にはできる限り長く在籍してもらいたい。そのためには社員が楽しく不安なく働ける環境が大切です。社員に笑顔がなければ、お客様に信頼してもらうことはできませんし、満足を提供することもできません」と、道畑社長は改革のきっかけを話す。

そこで同社では、残業時間削減、有給休暇取得推進、振替休日未取得ゼロの3つを柱に取組を推進。月平均残業時間は、かつての4分の1程まで減少し、現在は20時間を切っている。社員の満足度が高まった結果、業績は毎年

上昇しているという。

また、19時になるとオフィスの照明、エアコン、PCの電源が全て落とされる「スイッチ3点OFF」というユニークな制度も残業時間の削減に大いに貢献している。

「営業など社外でお客様と会う仕事は16時頃までに終わらせて、18時には退社しています」と話すのは、入社4年目、営業係の工藤さん。早めの帰社を心掛けることで、効率的に仕事を進められるようになり、結果的にプライベートの時間が増えたと喜ぶ。

また、「さらに社員に満足を」という道畑社長の思いで昨年導入されたのが、健康推進手当。禁煙、非メタボ、徒歩通勤などの社員には手当を支給している。その他、野菜ジュースの配布、スポーツ施設利用料支援など、積極的に社員の健康を応援。

「社員の元気な笑顔をお客様にも届けることで、お客様にも笑顔が連鎖することを願っています」(道畑社長)

社長からメッセージ



コミュニケーション能力向上で顧客満足度を高める

消防設備の仕事は、消防署など公的機関やお客様とのきめ細かいやり取りを通じて「信頼していただく」ことが重要になります。お客様との会話で最も重視しているのがコミュニケーション能力です。お客様の話をしっかり聞き、その要望に沿って確実な答えを導き出すことが、お客様の安心感につながります。さらに、企業としてこれからも発展していくために、リーダーシップをとって管理職を目指したい方、現場のプロフェッショナルを目指したい方など、様々な方と共に働きたいと願っています。

さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



おもてなしの心で満足のご葬儀を提供。
慣習を見直し働きやすさも実現

多摩地区

多摩中央葬祭株式会社

- 設立年 1979年5月
- 資本金 1,000万円
- 代表取締役 森山 泰文
- 従業員数 10名(内、女性従業員数2名)
- 事業内容 家族葬・一般葬・お別れ会・法要の施行等

- ☑ お客様の声に耳を傾け葬儀をプロデュース
- ☑ 社員全員の協力で確実な休日を実現
- ☑ 現在のスキルを見える化して成長を後押し

〒190-0022 東京都立川市錦町4-8-3 TEL:042-525-1230
https://www.osogi.jp



時代のニーズに合わせたサービスを提供

昨年、設立40年を迎えた多摩中央葬祭は、立川市と府中市に拠点を置き地域に密着した葬儀業を展開している。高齢化が急速に進む現在、葬儀の施行回数は年々増え続けていると話すのは森山代表。「亡くなる方は、年々増えていますが、参列者が100人を超えるようなお葬式は少なくなりました」近年では、身内だけの小規模な葬儀

を望む声が多く、同社では規模は小さくとも遺族が故人を心置きなく偲べるような、家族の温かみを感じさせる葬儀にしようと「こじんまり葬」というプランをリリース。家族の意向にしっかり耳を傾け、十分に満足していただけるサービスの提供を目指しているという。「ご家族の声をしっかりと伺えるように、ご遺体搬送から会場準備、式の司会まで同じ担当者が責任を持って行う一貫施行体制を採用しています。お客様からは『顔が見える』サービスだと高い評価をいただいています」(森山代表)

古い慣習を打ち破り働きやすい環境を整備

森山代表は就任以来、社員の働き方改革に力を注いできた。長年他業界で働いてきた経験により、葬儀業界特有の課題を分析し、改善することができたという。例えば休日。人の死は時間を選ばないため、いつ何時、病院からの搬送や葬儀の依頼が入るか分からない。そのため葬儀業界では、予定通りの休日を取りにくいのが一般的だった。森山代



お客様との「出張打合せ室」としてキャンピングカーを導入。利用予定がないときは社員が借りることもできる



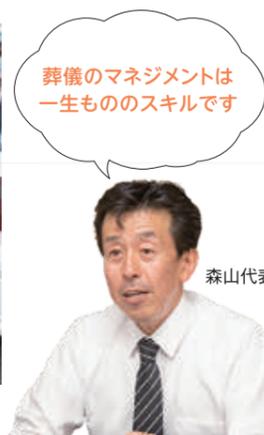
社内研修の様子。育成プログラムが充実しており、誰でも葬儀のプロを目指す



葬儀の問合せは電話が多い。要望を聞き取るスキルや気持ちに寄り添える心遣いが大切



お客様との打合せ、ご遺体の搬送、出棺と移動は多い。場面場面での確かな判断が求められる



表はまずここに着目し、各社員にあらかじめ希望の休日をタブレット端末から申告してもらうことにした。誰がいつ休みを取るか、全員で共有できるため、確実に休日を取得できるようにお互いをカバーできる。タブレット端末は全社員に支給され、社内SNSやカレンダーアプリを活用して、ムラのない情報共有を行い、社員が休みやすい環境を作り出している。

「誰かが『ここは子どもの運動会なので休みたい』と言えば、その人が心置きなく休めるようにする。事前の引継ぎなども丁寧にやって、お客様にご不便を掛けないように取り計らっています。とても休みの取りやすい職場だと思いますね」(入社5年目、葬祭部、長橋さん) また、社員の健康にも気遣い、健康経営にも力を注いでいる。社内には血圧計や体重計が置かれ、塩分や脂肪分が少ないお弁当の選び方のアドバイスもしているという。

葬儀のプロを目指し成長を促す育成プログラム

同社は、人材育成にも力を入れている。未経験で入社した場合、3カ月間の研修で基礎を学ぶ。その後、先輩をサポートしながら仕事の概要を覚えていき、メンターとなる社員に付いて、細かい作法やお客様対応、パートナー会社とのやり取りを学んでいく。「研修では、自分に何ができて何ができないかを把握できるので、目標を立てやすいです。不明点があれば、常に先輩に確認できるので安心して仕事に臨めます」(入社1年目、葬祭部、高橋さん) 資格取得も積極的に支援しており、「葬祭ディレクター」など業務に役立つ資格は、説明会の受講料と初回の受験料を会社が負担。さらに年に一度は、職業能力評価を行い、面談で1年の課題と次の目標を決める。「葬儀のプロ」を目指す、全員がキャリアアップに励んでいる。

代表からメッセージ



共感性があり、こまやかな心遣いのできる人

葬儀業は究極のサービス業です。ご心痛を抱えて電話をくださるお客様の気持ちをくみ取り、大切な方とお別れをお手伝いする。そこで最も重要なのはコミュニケーションです。ご家族の気持ちにいかにか寄り添えるか、あるいは、大勢のスタッフが携わる葬儀をいかにチームワークよくマネジメントできるか、いずれも伝える力、共感する力が求められる場面です。人のために役に立ちたい、人と関わるのが好きという方に向いていると思いますし、そうした方にぴったりの業界だと思います。

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

製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



IT技術を駆使して、企業の労務・経営をサポート。社員の働き方にも改革を起こす

中央・城北地区

TRIPORT株式会社

- 設立年 2014年7月
- 資本金 1,000万円
- 代表取締役社長 岡本 秀興
- 従業員数 29名(内、女性従業員数21名)
- 事業内容 ITソリューションの開発販売、経営・労務コンサルティング

- ☑ 中小企業の助成金活用をサポート
- ☑ 全社員テレワーク、顧客対応もリモートで
- ☑ 動画などを活用したオンライン研修を実施

〒160-0022 東京都新宿区新宿7-26-7 ビクセル新宿 1F TEL:03-3546-9182
<https://triport.co.jp>



助成金の活用を支援し、中小企業の経営を後押し

労務管理や助成金を活用した資金調達をサポートを行うTRIPORTは、ウェブサービスで全国の中小企業の経営を支援するコンサルタント会社。

国や地方自治体は、企業の経営支援のため数多くの助成金を設けているが、どの制度が自社にマッチしているのかを調べるだけでも労力が必要になる。その上、助成対象の企業に該当したとしても、労務違反をしていないかなどが問われ、

就業規則や出勤簿、賃金台帳、雇用契約書などの労務関係書類の提出も求められる。こうした助成金の選定から、申請までを支援するのが同社の「助成金コーディネート事業」。

「IT技術を駆使し、ウェブ上から気軽にご相談いただき、スピーディーにお応えするシステムを確立しました。各企業のニーズに沿った助成金の活用をトータルにサポートしています」と岡本社長は語る。

営業範囲は日本全国に及び、多くの顧客が利用しているという。

「中小企業の経営者にとって分かりにくい制度を、分かりやすく、そして利用しやすい形で提供していくのが当社の役割と考えています」と(岡本社長)

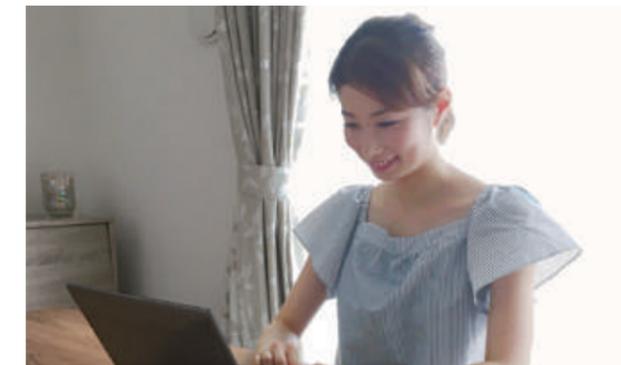
全社員テレワーク。約5割が子育てと仕事を両立

同社では、顧客からの依頼は全てオンラインで対応していることもあり、社員の働き方も完全テレワーク体制を実現している。

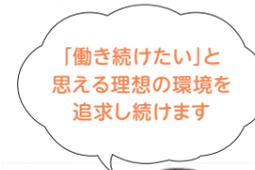
「場所や時間の制約をなくせば働きやすい環境が実現でき、優秀な人材を集



「入社時に目標を社長と共有。そこに向かって確実にステップアップしていきます」と二宮さん



他業界から転職した遠藤さん。助成金に関する知識は入社後にオンライン研修で学んだという



岡本社長



働きやすい環境づくりや女性活躍推進に関する賞などを複数受賞している



随時オンラインで顔を合わせ、打合せを実施。離れた場所で働いていても、話しやすい雰囲気という

めることができると考え、創業時から採用、入社後の教育、お客様との商談を含め全ての業務をリモートで対応できる環境を構築しています」と(岡本社長)

日本全国で暮らす同社の社員たちは、それぞれの自宅で勤務、あるいはシェアオフィスやコワーキングスペースなどを利用し、仕事をこなしているという。

「お客様へは電話やチャット、テレビ会議などのツールを活用してフォローしています。子どもの成長をそばで見守りながら仕事ができるので、本当にありがたいです」と入社4年目、カスタマーリレーション担当の遠藤さんは語る。

同社では、社員の約5割が子育てと仕事を両立して働いているという。

「これからもさらに社員が働きやすい環境を追求していきます」と(岡本社長)

全てをオンラインで進める同社だが、直接対面で人と人が会う機会も重要視しているため、月に1回任意で参加できる全体出社日を設定している。

動画マニュアルやチャットを活用した人材育成

完全テレワークの同社では、研修もオンライン上で行われるが、社員からの評価は高いという。

「業務知識などは、動画マニュアルで学び、疑問点は気楽にチャットで質問できるので、分からないまま進むことはありませんでした」と語るのは入社2年目、コンサルティング担当の二宮さん。

日常的な会議もオンラインで行われる。ネット上にいつでも自由に発言できるオンライン会議スペースが用意されている。そこで質問を投げかければ、アドバイスや助言なども得られると、多くの社員が日々、活発なやり取りを交わしているという。

「様々なお客様を担当するうちに、業務知識が増えてきました。そうした経験を生かして、今後はより大きな企業の労務支援なども手掛けたいと思っています」と(二宮さん)

採用担当からメッセージ



会社と共にチャレンジし変化していける人

当社は、創業間もない企業だけに、常に新しいことにチャレンジし、社員一人ひとりが事業やサービスづくりに深く関わっていくことが重要だと考えています。そこでは、自ら発信する力、提案する力、問題を解決する力が求められます。また、既存の常識・ルールにとらわれず、共に事業を成長させたい、会社と共に成長していきたい!という意欲あふれる人材に期待しています。若い会社には、チャレンジできる余地がたくさんあります。事業や会社の成長に深く関われる分、より大きなやりがいや達成感を得られると思います。

さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ

製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他



三鷹市を拠点に29年、介護に幅広く貢献。
ITツールや時差出勤で柔軟な働き方を推進

多摩地区

株式会社三鷹ナース・ヘルパーセンター

- 設立年 1991年3月
- 資本金 650万円
- 代表取締役 山田 義剛
- 従業員数 107名(内、女性従業員数82名)
- 事業内容 介護保険法に基づく指定居宅サービス等に関する事業等

- ☑ 訪問、福祉用具、施設までトータルに展開
- ☑ OJT、研修に加え、eラーニングで育成支援
- ☑ 勤務予定を共有し、チームで協力し合う

〒181-0012 東京都三鷹市上連雀7-8-28 TEL:0422-47-6898
http://www.mnhc.jp



在宅介護をトータルに支援し 地域から厚い信頼を獲得

三鷹ナース・ヘルパーセンターは1991年に設立。三鷹市に拠点を置き、現在は訪問介護、ケアプラン作成、車椅子や介護ベッド、手すりなどの福祉用具のレンタル・販売、食事サービス等を低額で提供する都市型軽費老人ホームの運営など、地域に寄り添った介護関連の事業を幅広く手掛ける。

「ご利用者やご家族の状況・希望に応じた在宅介護をトータルに支援できる

ため、『三鷹ナースに任せれば安心』という信頼をいただいています」

山田代表は、先代から受け継いだ地域からの信頼の厚さをそう話す。

各事業をローテーションし 外部研修では専門性を研さん

新入社員は、ローテーションで4つの事業部を経験。先輩から各事業やサービスについてのレクチャーを受け、さらに配属先で半年～1年程度のOJTを通して実践力を磨くという。

入社10年目、訪問介護関連事業部

でヘルパーの指導やケアマネジャーとの連携などを担う杉野さんは、介護の全体像を理解できたと振り返る。

「介護と一口に言っても、サービスによって介護保険制度や仕組みが異なります。現場の先輩たちから詳細を学んだことで、頭の中をきちんと整理することができました」

入社8年目、福祉用具関連事業部の本間さんも、そうして知識を身に付け、今はOJTの指導役を務める。

「新人時代の経験を踏まえて、業務一つひとつの意味や目的を丁寧に伝え



「喀痰吸引等研修やサービス提供責任者研修など、研修担当者と相談しながら必要なものを選んで受講し、専門性を磨きます」(杉野さん)



本社2階のオフィスには、訪問介護、福祉用具、施設運営の各事業部が集まり、誰にでも相談しやすい雰囲気



都市型軽費老人ホームを併設した本社。毎週水曜日は定時退社とするなど、働きやすい環境を整えている



訪問介護を担う杉野さんが利用者のニーズを福祉用具担当の本間さん(右)に伝え、提案のアドバイスをすることも

介護・福祉の
スペシャリストを
目指せます



山田代表

ています。そうすることで業務の理解度がより深まり、早い段階で応用や工夫ができるようになります」

同社ではさらに、会社の費用負担で外部研修の受講を奨励しており、2020年4月からeラーニングも導入した。

「外部研修では計画書の作成スキルや認知症に関する研修などを受講し、eラーニングでは管理職向け研修を選び、チームマネジメントについて体系的に学んでいます」(本間さん)

出産、育児、介護、趣味など 個々に応じた働き方を支援

同社は働く環境の整備にも注力。例えば、時差出勤制度の導入によって、事前に申請すれば、朝の出勤時間を調整できるため、利用者宅へ朝早く介護に訪れる日には、午後早めに退勤することもできる。ここではスマートフォンやタブレットのグループウェアが活躍している。職員同士が出勤予定を共有し、チーム

でフォローし合うことで、気兼ねなく時差出勤を実践できているという。

同社で2回の産前産後休業と育児休業を取得した杉野さんは、「保育園の送り迎えの時間が取りやすく、とても助かっています」と、柔軟な勤務制度を喜ぶ。

また、業務で外出する機会の多い本間さんは、タブレットの支給やクラウドシステムの導入によって業務効率が格段に上がったと高く評価する。

「ご利用者宅への訪問の合間に書類作成や入力などを進められて効率的です」今後同社では、受発注や請求の業務などもタブレットで完結できるシステムの導入も検討している。

こうした取組によって、月の残業時間を全社平均10時間程度から、5時間程度に抑えられたという。

「これからも出産、育児、介護、趣味など、個々の状況に応じた働き方ができ、職員同士がサポートし合えるように、環境改善を進めていきます」(山田代表)

代表から
メッセージ



「相手のために」
行動できる人に期待

自分の都合だけではなく、相手の求めていることを十分に理解し、自分から考えて行動できる人と一緒に働きたいと思っています。「相手」とは、ご利用者やご家族、行政機関や関係先の方々、そして一緒に働く先輩や仲間など、私たちが関わる全ての人です。また、幅広い事業を行う当社では、ヘルパー、ケアマネジャー、福祉用具専門相談員など、様々な分野の専門職の先輩たちから直に知見や経験を吸収できます。そうした「人と人の和」を通して自分を磨き、介護・福祉のスペシャリストとして皆、成長しています。

さらに詳しい会社情報は
東京カインシャ
ハッケン伝! サイトへ



大きくないけど、スゴイ企業、見つけよう!

東京カイヤハッケン伝!

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



「東京カイヤハッケン伝!」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ヤを、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!

カイヤを探す

「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「東京カイヤハッケン伝! GUIDE」をPDFファイルで閲覧可能!



ハッケン特集

カイヤハッケン伝! に登場した中小企業を様々な視点から紹介。



カイヤハッケン伝! 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。



SNSもやっています!

東京カイヤハッケン伝!
@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!



トーキー・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!



※新型コロナウイルス感染症等の影響により、実施方法等変更となる場合があります。

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。



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。この様な優良企業の現場を訪問し、経営者の想いや現場で働く社員の熱い想いに触れて、将来の仕事を考えるきっかけにしてみませんか。



※新型コロナウイルス感染症等の影響により、実施方法等変更となる場合があります。



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

「社員の方々が、いかに『ものづくり』に情熱と志を持って取り組んでいるかを直に感じることができた」

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



「新しい社内制度を考えよう」というテーマでグループワーク

参加者の声

「グループワークは実際の仕事ができる内容だった。商品を作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



動画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

「なんて温かい会社なのだろうと思った。にじみ出る雰囲気、働きやすい会社だと感じた」

トーキョー・シゴト・ワゴン参加者募集中! 2021年3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! のウェブサイトでも受け付けています <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**：2020年8月以降～2021年3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：03-3545-7330
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（TEL：03-5339-8609）または八王子新卒応援ハローワーク（TEL：042-631-9505）に相談してください。

※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 <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.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。支払請求のため、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カ月前」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、職場において行われる優越的な関係（職務上の地位や人間関係等）を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの（業務上明らかに必要性のないもの、業務の目的を大きく逸脱したもの等）により、労働者の就業環境が害されるものをいいます。

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、損害賠償の責任については制限されるのが一般的です。また、損害賠償の責任が認められる場合でも、給料から差し引くことは法律で禁止されています。

電話相談

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

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

来所相談（予約制）【労働相談情報センター】

事務所	電話番号	担当区域（会社所在地）
飯田橋	03-3265-6110	千代田区、中央区、新宿区、渋谷区、中野区、杉並区、島しょ
大崎	03-3495-6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区
池袋	03-5954-6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区

事務所	電話番号	担当区域（会社所在地）
亀戸	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
国分寺	042-321-6110	（下記の区域を除く多摩地域）
八王子	042-645-6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市

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

こちらの動画もチェックしてください。URL <https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga>



お知らせ 4 主な若年者・女性向け就職等支援機関一覧

若年者向け	女性向け
【東京しごとセンター】	【東京しごとセンター】

東京しごとセンターヤングコーナー* （ハローワーク飯田橋 U-35）	電話：03-5211-2851 電話：03-5212-8609
東京しごとセンター多摩	電話：042-329-4510

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

*「就活ハラスメントLINE相談窓口」を設置しています。

【新卒応援ハローワーク】

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

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

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

【マザーズハローワーク】

マザーズハローワーク東京	電話：03-3409-8609
マザーズハローワーク日暮里	電話：03-5850-8611
マザーズハローワーク立川	電話：042-529-7465

※都内7ヶ所のハローワーク（品川、大森、池袋、木場、八王子、町田、府中）にも「マザーズコーナー」を設けています。

仕事と子育ての両立を目指す方の就職支援を行っており、キャリアカウンセリングや職業紹介、セミナー等も開催しています。

TO 東京 KYO
カイシャパッケージン伝!
GUIDE

中小企業しごと魅力発信プロジェクト



東京都

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