

TO **東京** KYO 中小企業しごと魅力発信プロジェクト  
カイヤハッケン伝!

# GUIDE

VOL.  
25

イキイキと働ける  
会社をハッケン!



*Start your  
Adventure!*

#中小企業の魅力

私たちの就活をサポートする  
中小企業のシゴト

#就活役立ち

SDGsって何だろう?  
取組中のハッケン伝!企業に聞いてみた

#就活役立ち

一人で抱え込まないで!  
就活の悩み 相談してみよう

# ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



東京都内の中小企業数は約41万社。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

### イキイキと働ける会社をハッケン！

特集1	私たちの就活をサポートする 中小企業のシゴト	3
特集2	SDGsって何だろう？ 取組中のハッケン伝！企業に聞いてみた	5
特集3	一人で抱え込まないで！ 就活の悩み相談してみよう	7

### 企業Interview

業種別アイウエオ順

製造業	株式会社生出	多摩	9
	三省電機株式会社	城南	11
	株式会社シンシ	城南	13
情報通信業	キャロルシステム株式会社	城南	15
	株式会社Crescent	中央・城北	17
	ケーアイディー株式会社	中央・城北	19

株式会社ソーラーパートナーズ	中央・城北	21
株式会社ビックボイス	多摩	23



株式会社アガタ	城東	25
株式会社イーソーコードットコム	城南	27
梶原建設株式会社	城南	29
永岡電設株式会社	城南	31



社会福祉法人足立邦栄会	城東	33
安藤物産株式会社	多摩	35
エネックス株式会社	多摩	37
株式会社グリーンフィールド・オーバーシーズ・アシスタンス	城南	39
株式会社利根川産業	城東	41
株式会社日本リサーチセンター	城東	43
株式会社フシ総合研究所	中央・城北	45
Body Pioneer株式会社	城東	47
株式会社松田自動車整備工場	城東	49
東京カイシャハッケン伝！ウェブサイトのご案内		51
東京都からのお知らせ		53

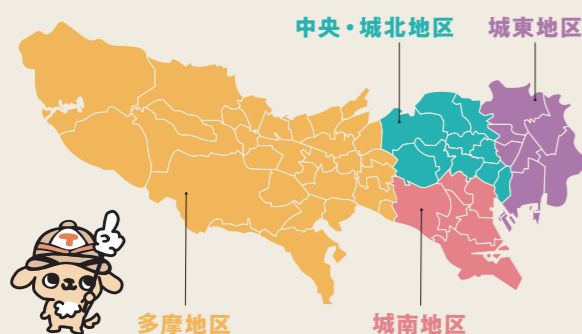
※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組む、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。  
 (例) 東京都中小企業技能人材育成大賞、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業、家庭と仕事の両立支援推進企業、ユースエール認定企業、えるぼし認定企業、くろみん認定企業、東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

TO 東京 KYO カイシャハッケン伝！

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

株式会社Crescent  
 ケーアイディー株式会社  
 株式会社ソーラーパートナーズ  
 株式会社フシ総合研究所

#### 多摩地区

安藤物産株式会社  
 エネックス株式会社  
 株式会社生出  
 株式会社ビックボイス

#### 城東地区

株式会社アガタ  
 社会福祉法人足立邦栄会  
 株式会社利根川産業

#### 城南地区

株式会社イーソーコードットコム  
 梶原建設株式会社  
 キャロルシステム株式会社  
 株式会社グリーンフィールド・オーバーシーズ・アシスタンス

#### 6社

株式会社日本リサーチセンター  
 Body Pioneer株式会社  
 株式会社松田自動車整備工場

#### 7社

三省電機株式会社  
 株式会社シンシ  
 永岡電設株式会社

## シューパーツやインソールで足元から就職活動を支える!

就職活動を足元から支える革靴やパンプス。どのように作られているのか知らない人も多いのではないだろうか。村井は靴を作る際に不可欠な部品の国内シェア6割以上、扱うフットケア製品は100種以上という**足の靴のスペシャリスト**。「快適な履き心地」を追求し、毎年多数の特許を申請しているという。企画・開発・製造・販売までをノンストップで行う社内体制により生み出された同社の商品は、新たな一歩を踏み出す就活生を足元から支えている。



シューパーツ(靴の部品)やフットケア製品、ルームシューズの製造・販売



14号掲載

株式会社村井

私たちの**就活**を **サポート**する

# 中小企業のシゴト

私たちの快適な暮らしには  
中小企業が生み出す製品や  
就職活動で利用する物事の中にも  
中小企業のこだわりのシゴトがあるかもしれません。  
このページでは、皆さんの就職活動を縁の下で支える  
カイシャハッケン伝! 企業を紹介します。



## 採用ウェブサイト制作で学生の情報収集を後押し!

就職活動で興味のある企業を見つけたら、ウェブサイトをチェックする人が多いだろう。様々な採用ウェブサイトを作り出してきたエーウイングは、顧客ニーズを分析した上で、一社一社オリジナリティのある企画の作成と運用を心掛けていているという。そんな同社が就活生に勧めるのは「情報発信を欠かさないウェブサイト」。企業とリアルに接触することが少ない今だからこそ、正しい情報をしっかりと確認し、自分なりに考えて精査することが重要だという。



企業や病院、自治体などのウェブサイトの企画・制作・運用



19号掲載

株式会社エーウイング



## スマートフォンの通信を確実につなげる縁の下の力持ち!

就職活動に欠かすことのできないスマートフォン。電車や駅にいるときに通信ができなかったら、困惑するはず。そんな「つながって当然」を支えているのがエイチ・エス・ジェイ。例えば、駅構内でスマートフォンの電波が届きにくいエリアがあれば、**基地局を増設**して通信を可能にする工事を行っている。同社は、現在の通信システムと比較して約100倍のデータ通信量が実現できる5Gの普及のため、日々地道な工事に取り組んでいるという。



駅構内などの通信・電気設備工事をトータルにマネジメント



23号掲載

株式会社エイチ・エス・ジェイ



## 銀行アプリの生体認証システム開発でプライバシー保護をサポート!

銀行に行く時間がない多忙な就活生もいるはず。そんなとき、便利なのがインターネットバンキング。スマートフォンにアプリを入れている人も多いだろう。ジェット・テクノロジーズは、スマホからのログイン時、高いセキュリティを維持しながらパスワード入力の手間を省くことのできる**生体認証システム**の開発を支援した。オンライン認証の国際標準規格を適用したシステムは、顧客であるメガバンクや大手メーカーからも高い評価を得て、使い続けられている。



金融システムのサーバーなど基盤システム開発を高い技術で支援



17号掲載

ジェット・テクノロジーズ株式会社

# SDGsって何だろう?

## 取組中のハッケン伝! 企業に聞いてみた

『SDGs』とは、2015年9月の国連総会で採択された行動指針。

「誰一人取り残さない」、持続可能でより良い社会の実現を目指しています。

就職活動の際に、企業選びの軸にすることもできる新しい指標です。

この目標に積極的に取り組んでいる、ハッケン伝! 企業3社にインタビューしました。

### 持続可能な開発目標 (SDGs) を支える要素

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs (エスディー・ジー・ズ) は「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」の略で、日本を含む国連加盟193か国が2016年から2030年の15年間で達成するために掲げた目標です。人間、地球及び繁栄のための行動計画として、上記に表示されている「17の目標」から構成されています。目標達成のためには「経済成長」「社会的包摂」「環境保全」という3つの要素の調和が不可欠とされていますが、2030年までに達成するには、取組スピードを速め、規模を拡大する必要があるといわれています。

SDGsは企業だけが取り組む目標でなく、皆さん一人ひとりにとっても実現可能なものです。まずは、マイバッグ・マイボトル・マイ箸などを使うなど、身近なことから取り組んでいきましょう。

※国際連合広報センター資料より

## 快適な建物づくりでSDGs



※その他5つの目標



当社は、新築ビルの塗装工事やマンションの大規模修繕工事などを手掛けています。SDGsへの取組は、2020年CSR委員会の立ち上げからスタート。現在、10の目標に取り組み、とりわけ事業に深く関わる「11.住み続けられるまちづくりを」に積極的です。例えば、マンションの大規模修繕工事ごとに、居住者用のウェブサイトを開設。詳細スケジュール公開やご意見をいただく掲示板など、工事期間も快適にお過ごしいただけるよう尽力しています。



株式会社  
イワサ・アンド・エムズ  
管理本部 柿沼さん



24号掲載

## CO<sub>2</sub>削減でSDGs



2018年、当社代表がSDGs先進国のスウェーデンを視察した後に、取組をスタートしました。水の環境・循環を守るエンジニア集団として「青い地球の未来のために」をミッションにする当社は、企業活動を通じてCO<sub>2</sub>を削減し「14.海の豊かさを守ろう」の達成に注力しています。建設業では現場事務所を設けますが、工事現場でもゴミを4種類に分別するなどリサイクルを徹底。今後は、現場事務所をソーラー発電で賄うことにも挑戦していきたいです。



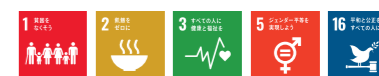
宇都宮工業株式会社  
取締役役員 田中さん



21号掲載



## システム開発でSDGs



※その他複数の目標



「社会に役立つITに特化する」が当社コンセプトです。これまで、保育士の働き方改革を支援するシステムや、トラックの過積載を検知し事故を予防するシステム、インド農家の生計向上のためのプラットフォームなど、国内外で社会に貢献するシステムを開発。SDGsの目標達成をサポートしてきました。今後は、達成度を定量化するなどして、ビジネスと社会貢献の両立を証明し、この分野におけるフロントランナーであり続けたいと考えています。



キャスレー  
コンサルティング株式会社  
代表取締役社長 砂川さん



18号掲載

一人で抱え込まないで!

# 就活の悩み **相談** してみよう

通学や外出の頻度が減ったことで、就職活動について相談しにくくなったと感じる人も多いのではないのでしょうか。相談することのメリットや、誰に相談したら良いのかをキャリアコンサルタントと一緒に考えてみましょう!

オンライン会議システム:画面共有中

キャリアコンサルタント 海老原さん

## 01. なぜ相談した方がいいのか?

毎年、多くの学生から「もっと早く相談しておけば良かった」という声を聞きます。早めに相談しておけば違う選択をしていたのに、と話す学生が多いのです。改まって誰かに相談するのはハードルが高いイメージがありますが、まずは、相談の3大効果について把握しておきましょう。

- ①誰かに話すことで自分の考えや気持ちを整理できる
- ②不安や心配な感情を和らげる効果がある
- ③自分には無かった視点や知識を得ることができる

通学や外出の頻度が減ってきた今だからこそ、「相談」の重要性が高まっているのです。

## 02. 相談すべき相手や方法とは?

まずは家族や友達など、身近な人に相談するケース。あまり身構えずに、日常会話の延長で切り出してみるのが良いでしょう。相手はプロではないので、**正解を求めるのではなく、参考意見として受け止める意識が大事**です。2つ目がキャリアセンターや公共の相談窓口を利用するケースです。客観的なデータを持って

いますから、よりの確なアドバイスが得られます。気軽にオンライン相談から始めても良いでしょう。なお SNS で相談する際は、相手が匿名の場合、情報が偏っていたり不安を煽られたりすることもあるので注意が必要です。また個人情報漏洩しないよう慎重に相談しましょう。

まとめ

## 相談したらアクションしてみよう!

相談しない理由の代表格は、「恥ずかしい」「相手に申し訳ない」という気持ちのようです。ですが、相談された側からすると、頼りにされると嬉しいし、心を開いてくれたと感じます。もしアドバイス通り実行しても上手くいかなかったとしたら、アドバイスした方は別のアプローチを考えてみるなど、もっともっと応援したくなるのです。変化の激しい今の時代、**一人で抱え込まず、まずはアクションを起こすことが重要です。**何より、応援してくれる人が皆さんの財産となります。

### 先輩たちの体験談

#### キャリアセンターを活用!

様々な企業を教えてもらい、視野が広がりました。今まで探していなかった業界にも興味を持ちました (文系男子)

#### 家族のアドバイスが効果的!

身近な社会人である両親に、面接のコツなどを相談。自分との視点の違いに新たな発見がありました (理系女子)

#### 友人とのSNSコミュニティ!

直接会うことが少なくなり、SNS内での情報共有が活発に。雑談も混ざり、息抜きにもなりました (文系男子)

#### 先輩からのアドバイス!

社会人の先輩の体験談を聞き、励ましてもらってやる気が出ました!気持ちを整理することもできました (理系男子)

#### キャリアコンサルタントに相談!

自己分析方法や、客観的に見てどんな企業が合うかといったアドバイスが企業選びに役立ちました (文系女子)

東京都、東京しごと財団では若年者向けの就職等支援を行っています。

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。

# チャレンジングな社風が生み出す提案力で、顧客の求める緩衝梱包材を提供



おいづる

## 株式会社生出

多摩地区

- ☑ 設立年 / 1958年1月
- ☑ 資本金 / 1,000万円
- ☑ 代表取締役 / 生出治

- ☑ 従業員数 / 61名 (内、女性従業員数27名)
- ☑ 事業内容 / 軟質プラスチック発泡製品の加工販売

〒190-1221 東京都西多摩郡瑞穂町大字箱根ヶ崎1188 TEL:042-557-0253

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

### 輸送・保管に欠かせない緩衝梱包材を提供し続ける

製品を安全に輸送、保管するための緩衝梱包材を、設計から製造販売、納品までトータルに扱う生出。精密機器や医療機器、電機、自動車メーカーなど、主に西多摩に生産拠点を持つ顧客に向けて製品を提供している。

同じ敷地内にある、設計・製造・資材・営業の各部門が強く連携することで、提案力とレスポンスの速さを実現。包装設計から試作、試験、量産までを「トータルパッケージングソリューションサービス」として提供し、顧客企

業の課題を解決してきた。

また、倉庫の省スペースを実現する梱包材など、顧客ごとにカスタマイズした製品や仕組みを提案することも多いという同社。加えて、環境に配慮した原料を使ったオリジナル梱包材「ワンダーエコ」や「エルココフォーム」の開発など、新製品の自社開発にも積極的に取り組んでいる。これらの製品は、植物由来のため再生可能であり、製造から廃棄までのCO<sub>2</sub>の発生量を抑えることができるという。

さらに、製品製造過程でのエラーの少なさも同社の特徴といえる。

「あるお客様から求められているエラーの基準値は400ppm (ppm=100

万分の1) ですが、当社では人為的ミスが少なく、ほぼゼロに近いのです」と生出代表は誇らしげに語る。

### 社員一人ひとりの改善提案に、しっかりと向き合う組織

同社では社員が知識や技術を身に付けるために、研修や資格取得講座への参加を奨励している。講座参加や資格取得のための費用は、会社が全額負担するため、参加しやすいという。

入社5年目、営業部の田村さんは、同社の設計・営業部門の社員が取得を推奨されている包装管理士資格を保

事業内容 | 緩衝梱包材の設計から納品まで一貫して提供



育成制度 | 資格取得や外部講座参加費用を会社が負担



働く環境 | 有給休暇を取得しやすく働きやすい環境



自社独自のマネジメントシステムを徹底し、エラーの少ない製造・加工工程を実現している



「柔軟に休みが取れます。趣味のゴルフをできる余裕ができました」と話す、資材を検品中の村井さん

ものづくりに興味がある人にぴったりの環境です

生出代表



営業先へ向かう田村さん。「チャレンジできるのが当社の魅力。新しい事業部を立ち上げるのが目標です」



従来の発砲スチロール成型品と比較して、保管スペースは約3分の1という植物由来の「ワンダーエコ」

### 当社の自己PR

挑戦することに対して制限がないのが当社の魅力です。意欲のある人にはどんどん仕事を任せ、トップの意思決定のスピードも速い。若手もベテランも関係なく、意見を出せば積極的に取り入れてくれるので、働くモチベーションが上がります。実力をつけたい、成長したいと願う人にはぴったりの職場です。(村井さん)

有している。製造、設計といった営業以外の部署でも経験を積み、自社の提供する技術やサービスについて理解を深めてきたという。

また、外部で研修を受けた社員は、その他のメンバーに向けて勉強会を開催するなど、知識の共有と成長に貪欲な企業文化があると話す。

「その他にも、導入したい仕組みなどを提案すれば、代表はしっかりと聞き入れてくれます」(田村さん)

実際に、新規顧客開拓用のリスト購入や、オンライン商談やオンライン名刺システムの導入、テレワーク用ノートパソコンの支給など、社員の提案がスピーディに実現している。

入社1年目、資材部の村井さんも、若手に積極的に権限を与え、仕事を任せてくれる風土があると言う。

「会社全体が向上心の塊のようで、日々成長を実感できます。憧れていた品質保証の仕事も、近々任せてもらえそうです」

### 有給休暇や誕生日休暇が取得しやすくプライベートも充実

同社では、働き方の改善にも力を入れている。例えば、製造現場では、業務プロセスを標準化し、これまで属人的だった業務を誰もが行えるように改

善した。また、営業担当はノートパソコンの支給により、外出先でも取引先とのメールや、見積作成などの仕事ができるようになった。

これらの取組の結果、有給休暇や、特別休暇である誕生日休暇も取得しやすい環境が整ったという。

「『社員幸福の実現』は、当社にとって重要な経営理念の一つです。しっかりと休みを取れる環境を整え、今後も働きやすい組織づくりを進めていきます」(生出代表)

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



# 設計の基礎から学び、経験を積みながら 無線通信に関わる製品で世の中に貢献する



## 三省電機株式会社

- 城南地区
- 設立年 / 1956年6月
- 従業員数 / 24名(内、女性従業員数5名)
- 資本金 / 9,900万円
- 事業内容 / アンテナ等の電子部品の設計・開発、製造
- 代表取締役社長 / 鈴木 敏明

〒142-0063 東京都品川区荏原5-11-13 TEL:03-3784-5101

<http://www.sansei-e.co.jp>

### スイッチやアンテナの 設計開発などで 60年超の歴史を誇る

産業機器などに使われるスイッチの設計開発から製造を行う企業として、1956年に設立された三省電機。長い歴史を積み重ね、実績と信頼を構築してきた。現在は、スマートフォンなどの通信機器や、ドローンの遠隔操作に使われるアンテナをメインに、コロナ禍で需要が拡大している「体表面温度スキャナー」など、時代の流れに沿った製品の開発・製造にも注力している。

また、電波暗室や3次元計測などの設備を保有しており、高精度なデータ

測定のサポートも行っているという。「アンテナは金属が近くにあると、その特性が劣化します。そうした事象を防ぐ『低背型金属近傍配置可能アンテナ』など、IoT化が進むにつれて、電子部品に求められる性能も変化しています。さらに技術を極め、新たなアンテナの可能性を見いだしたいと考えています」(鈴木社長)

### 設計経験がなくても OJTや勉強会で 技術や知識を習得

入社後は基本的なマナー研修を経て、OJT中心で設計開発の基礎を身に

付けていく同社。設計の経験がなくても問題はないという。

同社が扱う製品は、電気設計と機械設計の両方を必要とするため、それぞれの知識や技術を学ぶことができる。また、設計開発だけでなく、試作や改良、量産までを担当し、幅広い業務経験を積めることも魅力の一つだという。

「ベテラン社員のサポートを受けながら、全ての工程を経験することができるのは中小企業ならではの魅力です。大変ですが、やりがいや達成感も大きいと思います」(入社27年目、技術部の清藤部長)

OJT以外にも、社内の実務経験者が講師となって初心者向け勉強会を開く

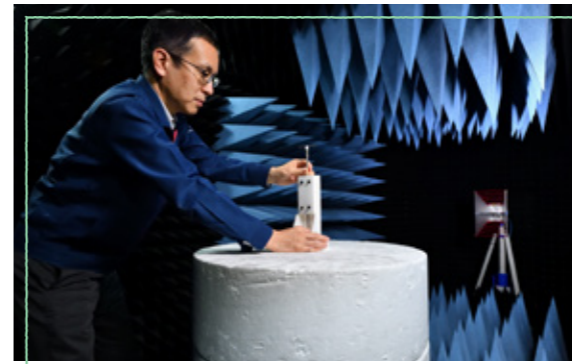
事業内容 | 実績を礎にアンテナの最先端技術を極める



育成制度 | 先輩社員の丁寧な指導で設計技術を学ぶ



働く環境 | 上司との距離が近く気軽に相談できる環境



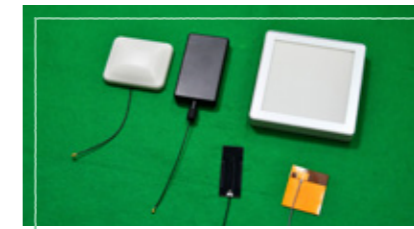
電波暗室でのアンテナ設置。電磁ノイズなどを測定し、改善点がないかをチェック



CADを使った設計を行う増田さん。「PCで設計したものが実際に形になったときの喜びは大きいです」



顕微鏡を使ってアンテナのはんだ付け。試作段階では実作業が多いという



同社が開発したアンテナ製品。使う用途によって、大きさや性能も大きく変わってくる

若い感性と発想で  
新製品を  
開発してください

鈴木社長



### 当社の 自己PR

設計の経験や知識がなくても、全く心配いりません。私は機械設計の経験は少しありましたが、電気の知識もアンテナの知識もゼロでした。それが、今ではシミュレーションソフトを使いこなし、新製品の開発にも携わることができました。興味とやる気があれば、どんどん成長できる環境ですので、是非チャレンジしてみてください。(増田さん)

など、丁寧な指導を行っている。経験を積んだ後も、業務に関連する技術の研修や、階層別研修などへの参加を促し、費用は会社が負担している。

「マーケティング、商品開発、管理職研修などを受講しましたが、とても役に立っています」と清藤部長。

また、中国、台湾の関連工場と連携する機会も多く、仕事を進めながら国際感覚も養えるという。

このように、実務や研修を通して様々な経験を積むことで、確実に成長できる環境が整っている。

「仕事のスキルアップはもちろん、多くの経験を積むことは、人生にとって大きな糧となります」(鈴木社長)

### 快適な職場環境が アイデアを生み出し やりがいにつながる

「小さくとも一流」を理念とする同社は、一流の定義の一つに、「社員が楽しく、やりがいを感じ、安定した生活ができること」を掲げている。

「風通しが良く、上司との距離も近いので、分からないこともすぐに相談できます。また、団結力があり何かあれば協力し合う風土で、毎日気持ち良く仕事をしています」(入社11年目、技術部の増田さん)

さらに同社では、社員の希望によってテレワークを可能としているほか、

毎週水曜日をノー残業デーとするなど、働きやすい環境整備に努めている。

ノー残業デーには、帰宅後に家の近くをジョギングして、運動不足を解消しているという増田さんも、職場環境を魅力の一つと語る。

「既存製品の機能向上や、新製品の開発に取り組んでいます。働きやすい環境だから、良いアイデアが生まれやすい。自分が設計した製品を街中で見かけると、喜びを感じますし、もっと良い製品を作ろうと思います」

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



# 社員のライフイベントを尊重する、プラスチック板加工のリーディング企業



## 株式会社シンシ

- |      |  |   |
|------|--|---|
| 城南地区 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 設立年 / 1952年11月</li> <li>☑ 資本金 / 3,000万円</li> <li>☑ 代表取締役社長 / 加納 識顕</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 従業員数 / 56名 (内、女性従業員数14名)</li> <li>☑ 事業内容 / プラスチック板加工とその販売</li> </ul> |
|------|--|---|

〒146-0092 東京都大田区下丸子2-17-4 TEL:03-3759-7811

<http://www.shinshi-kk.com>

### 水族館の水槽など 高度な技術が必要な加工に業界も注目

暮らしの身近な場所で、様々な用途に使われているアクリル板。最近では、感染症予防に向けた飛沫感染対策用品としても頻繁に見かけるようになった。こうしたプラスチックの加工を手掛けるシンシは、都内でも数十社程度しかないという板状プラスチック加工を専門にするメーカー。熱加工したプラスチックを金型に入れて成型するインジェクション加工は大量生産に向いているが、同社が手掛ける板加工は少量でバラエティに富んだ製品ラインナッ

プが特徴だという。

特に定評があるのは同社の技術力。水族館でよく見られるカーブした水槽やドーム型の天井なども製造しており、全国の業界から注目を集めている。

「国内の水族館で使われている大型水槽の約60%は、当社の手掛けた製品です」と、加納社長は誇らしげに語る。大型の製品も手掛けるようになったことで、同社は大田区の本社工場のほか、1992年に北関東工場を竣工。同工場内に水槽工場も増設した。

高度化する顧客からのオーダーに対応続けるとともに、今後は、医療福祉や環境、防災・減災関連など、さらに社会的意義の高い製品にも挑戦していき

たいという。

### 工場研修で知識を習得。製品理解を深め仕事に取り組む

新卒の採用を実施するようになったのは3年前からという同社。入社した若手社員は、社内の各部署で活躍し、採用の成果は目に見える形で出ているという。

入社後は、営業職も生産技術職も北関東工場で3カ月間の研修を行い、自社製品に対する理解を深める。その後は配属先で先輩社員と行動を共にし、OJTで業務を身に付けていく。

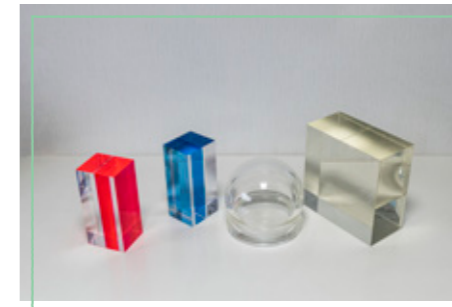
**事業内容** | 水族館の巨大水槽などを手掛ける技術力

**育成制度** | 仕事を任せてもらうことで若手が成長

**働く環境** | 男性社員の育児休業取得の実績多数



「重合接着は少しでも空気が入ると商品にならない工法で、まさに匠の技術」と話す江井さん



街中の看板や建築物のウィンドウなど、多くの場所で同社が手掛けた製品を見ることができる

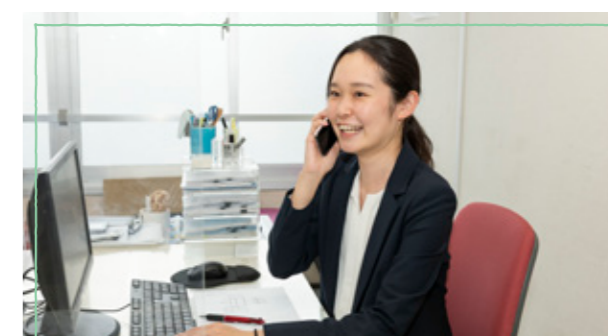


プラスチックの可能性を追求してみませんか？

加納社長



巨大な水槽やドーム型の天井など、近年の水族館人気は同社の高い技術力も一翼を担っている



水槽をきっかけに同社を志望した大田さん。「今はお客様に様々な提案をするのが楽しいです」と語る

### 当社の自己PR

社員同士の仲の良さが自慢です。大きな組織だと人間関係が複雑になりそうですが、中小企業ならではの距離感で、すぐに相談できるアットホームな環境です。また、仕事に慣れれば自分でスケジュール管理できますし、有給休暇を取得しやすいのも当社の良いところ。学生時代の友人と会うと、うらやましいと言われることが多いです。(大田さん)

入社3年目、営業部の大田さんは、同社にとって初めての新卒の女性営業職。現在は、先輩社員に業務や技術について教わりながら、自分らしい営業スタイルを確立している最中という。「受注後もお客様と製造部の間に立って仕事を進めていける点がやりがいです。裁量を持って仕事を任せてもらえるので、今後は、アパレルの店舗用品など女性ならではの感覚を生かせる案件を増やしていきたいです」

### 男性社員も数カ月単位で育児休業を取得

社内活性化のため、若手社員で構成されたのが「絆と採用プロジェクト」。具体的な事例の一つが、プロジェクトメンバーが社員一人ひとりに取材する「インタビューリレー」。原稿は社内報に掲載され、社員交流のきっかけづくりもなっているという。また、ライフ・ワーク・バランスの充実にも力を入れる同社では、複数の男性社員が育児休業を取得しており、入社16年目、製造部技師の江井さんも、つい最近3カ月の育児休業から復帰したばかり。

「コロナ禍での出産だったため、遠方にある実家にサポートを依頼することもできませんでした。この制度を活

用したことを、家族もとても喜んでくれました」

江井さんは、後輩の男性社員にもこの制度を利用してほしい、その際は仕事をサポートしたいと話す。

女性にとっても働きやすい職場環境というのは大田さん。

「ほとんどの女性社員が、出産や育児を経て業務に復帰しています。ライフイベントの変化にきちんと対応してくれる会社なので、安心して働くことができます」

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





# 快適な働き方と、スキルの向上を追求。 幅広い業界のウェブシステムを構築する



## キャロルシステム株式会社

- |      |   |  |
|------|---|--|
| 城南地区 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 設立年 / 1991年2月</li> <li>☑ 資本金 / 6,675万円</li> <li>☑ 代表取締役社長 / 唐鎌 秀輝</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 従業員数 / 89名 (内、女性従業員数21名)</li> <li>☑ 事業内容 / 業務システム開発やウェブサイト、ウェブサービス構築など</li> </ul> |
|------|---|--|

〒150-0036 東京都渋谷区南平台町16-25 養命酒ビル10F TEL:03-5489-8680 <https://www.carol.co.jp>

### 顧客の事業を CMSを軸とした ウェブサービスでサポート

「ITを用いてお客様の『やりたい』を実現する」を経営理念に掲げるキャロルシステム。同社のITサービスは、二つの事業が両輪となっている。

まず一つが、設立時から手掛けている企業の業務システム開発。工場で使用される物流システムなど様々な企業のシステムを構築してきた。

「この30年で技術や環境も大きく変わりました。時代の変遷に立ち会ってきた当社は、レガシー(昔から使用されているシステム)から最新システムまで

対応可能です」(唐鎌社長)  
もう一つはウェブサイトの構築事業で、近年、顧客からの引き合いが増え続けているという。

同社がウェブサイトを開発する上で使用しているのがCMS(コンテンツ・マネジメント・システム)と呼ばれるパッケージシステム。特に、ビッグデータや基幹システムとの連携に強みがある海外メーカー製品を採用している。

顧客の業種業界は様々だが、大手塾や大手中古車販売会社、大手メーカーなどの大規模ウェブサイトを中心に構築しており、万が一、システムトラブルがあれば、多大な影響を及ぼすものばかりだという。

「コロナ禍の現在、対面型のビジネスをウェブ化するなど、今までにない案件も増えています」(唐鎌社長)

### テレワークを促進し、 自宅の作業環境の 整備も支援

同社ではテレワークの導入が進み、現在では週2日程度オフィスに出勤、その他は在宅勤務を推奨している。

テレワーク開始当初は、自宅での仕事環境が整っていないという声が複数の社員から挙がったという。そこで、快適な仕事環境を整え、職場と変わらない効率的な仕事を目指してほしい

事業内容 | CMSによるウェブサイト開発で顧客を支援

働く環境 | リモートワークや手当で働きやすさを実現

育成制度 | 3カ月の新人研修を通じて段階を踏んで成長



ウェブ制作のシステムに関わる一段深いところを手掛けられるのが同社の魅力



顧客のCMSシステム導入で、初めてプロジェクトリーダーを勤めているという在宅勤務中の光谷さん



目標に向かって長く働けます

唐鎌社長



「休日は趣味のゲーム開発や、個人的に続けている脳と視覚の研究をしています」(鈴木さん)



テレワークが導入された社内。郊外に住んでいる社員も多く、出勤は可能な限り減らしている

### 当社の 自己PR

当社の魅力は、システム開発のはじめから最後まで経験できることです。タスクも細かく設定されていて、仕事の負担が偏らないよう、上司が見守ってくれるので安心して働けます。また、自分が関心のある分野ややりたい業務を担当させてくれるので、自然と仕事に興味湧き、エンジニアとして早く成長できる環境です。(鈴木さん)

と、半期ごとに一律で「リモート手当」を支給している。

入社2年目、システムインテグレーション事業部の鈴木さんは、リモート手当で自宅を仕事場に改造したという。

「当初は正座で仕事をしていましたが、手当で机と椅子を購入し、パソコンも新調。セキュリティを高めるために自室に鍵も取り付けました」

入社8年目、システムインテグレーション事業部の光谷さんも、在宅での働きやすさを実現するため、会社が支援してくれたと話す。

「自宅のインターネット環境が悪かったのですが、会社からWi-Fiルーターを支給してもらいました。現在は快適

に仕事をしています」

### 技術を身に付け チームでプロジェクト 体験を積める研修

入社後、2カ月間は座学を中心にビジネスマナー研修や技術研修を行う。研修では同社のウェブシステム開発で欠かせないJava言語も学んでいく。

さらに1カ月間、新人がチームを組み、架空のプロジェクトで一つのシステムを構築するバーチャルプロジェクト研修に参加する。個々に技術を学んだ上で、チームで働く練習をすることで、研修終了後に実際の開発にスムーズ

ズに入ることができるという。

「研修終了後もOJTを通して、技術を身に付けることができました。今は、自分のエンジニアとしてのレベルに応じた階層別研修を受講し、レベルアップに励んでいます」(鈴木さん)

この他にも、発案者が全社員に向けて周知することを条件に、勉強会に掛かる費用を会社が一部負担する補助金制度や、資格を取得した際に奨励金として一時金を支給する制度などが設けられている。

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



# 研修や日々の業務で磨いた ECコンサルティング力で、顧客を支援する



## 株式会社Crescent



- 中央・城北地区
- 設立年 / 2010年2月
- 資本金 / 1,100万円
- 代表取締役社長 / 氏原 亮介
- 従業員数 / 14名 (内、女性従業員数10名)
- 事業内容 / ECコンサルティング事業、ECサイト制作等

〒102-0094 東京都千代田区紀尾井町3-12 紀尾井町ビル3階 TEL:03-5276-4448

<https://crescents.jp>

### 緻密な分析による コンサルティングで 幅広い顧客を獲得

インターネットを使った通信販売 (EC) の領域で売上を伸ばしたい、ページ閲覧者数 (PV) を増やしたい。そんな企業の要望に対し、解決につながるソリューションを生み出している Crescent。ECサイトの制作・運用だけでなく、コンサルティング業務に重きを置いているという。

同社の顧客は、中小企業から大手企業まで、ECサイトを持つメーカーや量販店など多岐にわたる。

「どんな戦略を持ってECサイトを構

築し、運用していくべきか、サイトの分析をベースにして様々なアプローチでアドバイスを行っています」(氏原社長)

現在は、企業の中長期計画の中に EC 領域に関する目標を定めるところが増えているという。同社では、「なぜ EC を始めたのか」というところから整理し、1、2年で足元を固め、3年、5年と売上を伸ばし続けていけるようなコンサルティングを行っている。

「ECはここ20年で活性化してきた領域です。私たちはECコンサルティング専門の企業が少ないことに着目して、『お客様の利益になる』コンサルティングを実践しています」(氏原社長)

同社の目標は、ECコンサルティング

の社会的認知を高め、世界の中でも上位に入るコンサルティングファームとなることだと話す。

### 業務に集中できる環境で ライフ・ワーク・バランスの 充実を実現

社員の誰もが仕事の優先順位と時間を意識し、定時までに業務を終えることが徹底されているという同社。

「メリハリの利いた働き方がしたくて、入社しました。プライベートを充実できる環境です」(入社1年目、コンサルティンググループの関口さん)

その他、同社では月に1回、全社報告

事業内容 | ECサイトに特化した  
コンサルティング



働く環境 | 報告会や面談で自らの  
働き方を報告



育成制度 | 社員自らの学ぶ意欲の  
サポートに注力



「レベルの高い人に囲まれ仕事ができる環境で、自分も早く一人前へと成長していきたいです」(石川さん)



社員全員が生産性、効率性などを考えながら働く。無駄のないその働き方が定時退社を可能にしている



従業員数の増加をきっかけに、2021年3月に移転した同社。広く明るい環境は、社員からも好評



「コンサルティングを行う上で、細かなデータ分析や検証が欠かせません」と話す関口さん

自ら考え  
結果を出すのが、  
仕事の楽しさ

氏原社長



### 当社の 自己PR

業務中は全員が仕事に集中して、任された業務に向き合っています。その分、仕事が終わればリラックス。オンとオフの区切りがはっきりしていて、働きやすい職場と言えます。当社では、担当する顧客の売上が上がれば、自分の業績にもなるという評価制度を導入しているため、常にやりがいを感じながら働くことができます。(関口さん)

会を実施。全社的な情報共有の場で、各部署・社員がどんな業務についており、自身に課した目標を達成できたか否かなどについて報告される。

また、年に2回設定されている上長との評価面談では、半年間の働き方の自己評価を提出し、上長からのフィードバックを受けることができる。

「評価面談だけでなく、定期的に上長と話をしています。プライベートの相談にも乗ってもらえ、人を大事にする社風を感じます」(入社1年目、クリエイティブ事業部の石川さん)

また、同社独自の取組として、ポイント制の給与査定を行っている。社員自身が「できていること」「できていな

いこと」を判断。本人と評価者による平等な評価のもと、給与額が決まる。仕事の評価が、そのまま給与に結び付くのは、モチベーションの一つになるという。

### 自ら学ぶ姿勢を バックアップする 諸制度を整備

社員は個々のスキルアップに、書籍購入制度を活用。部署ごとに与えられた年間予算の中で、必要な書籍を買うことができ、ビジネス書やデザイン書などの購入に利用されているという。

また、ウェブ解析士などの資格取得

を支援しており、取得までに掛かる費用を会社が全額負担。加えて資格を取得すれば、手当も支給している。

さらに、社員研修を継続的に行っており、社員全員が最低限知っておくべきECサイトの歴史や仕組みなどを学ぶ機会になっている。

「研修から知識を得ていますが、日常的に先輩からもアドバイスをもらっています。上司との距離も近いですし、自分の意見を経営陣に伝える機会にも恵まれています」(関口さん)

さらに詳しい会社情報は  
東京カイヤハッケン伝！  
サイトへ



# メリハリを付けた働き方で公私を充実させ、 基幹システムの開発を通じて社会に貢献する



## ケーアイディー株式会社

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1980年7月
- 従業員数 / 167名 (内、女性従業員数27名)
- 資本金 / 5,000万円
- 事業内容 / システム開発、インフラ設計・構築、運用・保守
- 代表取締役社長 / 中川 孝志

〒171-0033 東京都豊島区高田3-5-13 サイテックビル4階 TEL:03-3981-0641

<https://www.k-id.co.jp>

### 技術力と人間力を磨き 顧客との厚い信頼関係を 築く

加速度的にテクノロジーが進化する中、設立以来40年以上にわたって成長を続けてきたケーアイディー。金融や物流をメインに、通信、製造、保険、医療などの幅広い業界において、大規模基幹システムから小規模オフィスシステムまであらゆるシステムの立案、開発、構築、運用、保守に携わってきた。

同社が得意とする金融業界のシステム開発では、ATMで暗証番号が漏えいする心配なくキャッシュカードが使える仕組みの構築に携わるなど、大手

メーカーの有力パートナーとして日常生活に大きく貢献している。

「技術力」と「人間力」が成長の原動力と中川社長は同社の方針を説明する。

「システム開発はお客様との信頼関係の上に成り立っています。その信頼を築くのは社員一人ひとり。全てのエンジニアが常に高い向上心で自分自身に磨きをかけ、お客様と誠実に向き合っています」

ほとんどのプロジェクトが客先常駐となるため、エンジニアは同社の看板を背負って顧客に向き合っている。そして顧客と共に金融や物流という重要なインフラを技術力で支えていることが誇りとやりがいになっているという。

### 入社直後から プロジェクトの一員として 経験を積むことも可能

「人材づくりが全ての土台」と中川社長が強調するように、同社ではじっくりと時間を掛けて社員を育てることを基本方針としている。また、文系出身社員が8割以上といて、ITスキルがなくてもエンジニアとして成長できる体制を整えている。

「プログラミング技術についても、幅広く学ぶのではなく、一つの言語に集中して取り組んでもらいます。焦る必要はありません」と話すのは、新入社員研修を担う入社11年目、人事部の

事業内容 | 大手メーカーのパートナーとして40年超

育成制度 | 手厚い研修や支援制度でエンジニアを育成

働く環境 | 公私を両立させる「アリギリス主義」



互いにフォローしながら、チームで業務に取り組む同社。松本サブリーダー（写真右）も相談しやすい社風を実感している



新人研修では、プログラミング言語などの技術についてじっくりと時間を掛けて教えている



豊島区にある本社のエントランス。エンジニアたちの帰社日には、社内がにぎわう



エンジニアとしての経験を振り返りながら、研修内容を考えるという関根リーダー

エンジニアとしての  
自立を  
応援します

中川社長

### 当社の 自己PR

当社の最大の魅力は、「お節介」で「面倒見の良い」社員ばかりがそろっていることです。先輩社員は、後輩たちのためならと時間を割いて全力で成長をサポートしてくれます。知識がなくても、やる気があれば大丈夫。しっかりとした育成制度が充実している当社に、安心して飛び込んでみてください。(松本サブリーダー)

関根リーダー。

先輩社員が新入社員研修で講師を務めるという同社では、テキストも先輩が解説を加えるなどオリジナルで作成。さらに配属後は、プロジェクト先の先輩社員がマンツーマンでフォローしてくれるという。

基本情報技術者試験などの資格取得へのサポートも手厚く、合格時の祝い金支給や取得費用の半額補助といった制度が用意されている。

また、人材育成に対する顧客からの信頼も厚く、入社2~3カ月でプロジェクトに配属される新人も多いという。先輩に付いて早くから実践で経験を積むことで成長は大きく加速される。

### 仕事とプライベートの 両方を充実させる 「アリギリス主義」

仕事もプライベートも大切にしようと、独自のコンセプト「アリギリス主義」を掲げる同社。毎週水曜日のノー残業デーや、飛び石連休には有給休暇取得を推奨するなど、メリハリのある働き方が浸透している。

「短時間勤務制度を利用し、子育てをしながら活躍中の女性エンジニアもいます。先輩のそうした姿は、素晴らしいお手本になります」と入社5年目、人事部の松本サブリーダー。

客先常駐のワークスタイルに配慮し

て月に1回の帰社日を設けているほか、各種社内イベントなど、社内コミュニケーションの機会も大切にしている。

さらに、デスクワークが中心となる社員の健康管理にも注力。運動不足解消のためのウォーキング大会を定期的に開催したり、全社員向けに健康に関するセミナーを開くなど、様々な施策を取り入れている。センサーに手のひらを当てるだけで野菜摂取の充足度を測定できる機器を導入したことも、健康管理の取組の一つだという。

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



# コミュニケーション力と研修で培ったスキルが、ウェブサイト上の施主と工事店をつなぐ



## 株式会社ソーラーパートナーズ



- 中央・城北地区
- 設立年 / 2010年4月
- 従業員数 / 40名 (内、女性従業員数20名)
- 資本金 / 1,500万円
- 事業内容 / 専門工事会社ネットワーク運営事業
- 代表取締役 / 中嶋 明洋

〒160-0022 東京都新宿区新宿5-18-20 新宿オミビル4F TEL:03-5155-3341 <https://www.solar-partners.co.jp>

### 施主と工事会社を 取り持ち、要望通りの リフォームを実現する

ソーラーパートナーズは太陽光発電設置、外壁塗装、屋根工事など、住まいのリフォームをサポートする建築のプロ集団。インターネット技術と建設業許可も保有し、それらの高い専門性を組み合わせ、施主（工事発注者）と専門工事店をウェブサイト上でマッチングさせるビジネスを展開している。

施主と工事店との間に販売会社を介在させないという仕組みによって、施主の要望に十分応えた工事が安価に行えるようになるという。

専門工事店からの提案は、施主にとって理解が難しいこともあるが、そこをフォローするのが同社の強み。技術用語などをかみ砕いて説明し、希望通りの工事に導いていく。

「当社は、太陽光発電設置のネットワーク運営事業からスタートし、関連事業を段階的に拡大してきました。今後も私たち自身が納得できるサービスを、スピード感を持って提供していきます」(中嶋代表)

### 業務に即した力を備え 顧客に寄り添える 人材を育成する

同社には、「ソーラーパートナーズ」、「外壁塗装パートナーズ」などのウェブサイトの制作運営を担うマーケティング職と、利用を検討している施主に工事会社選定のアドバイスを実施するアドバイザー職の2職種が存在する。

専門知識の底上げを図るため、いずれの社員に対しても、太陽光発電アドバイザー、電気工事士、施工管理技士などの資格取得を推奨。書籍購入や講習費用、受検費用など、その際に掛かる費用は同社が負担して、資格取得がしやすい環境を整えている。

また、アドバイザー職では、業務に関わる専門知識の研修、アドバイザーとしての技術を学ぶ研修を用意し、施

**事業内容** | 建築の専門性をベースにしたマッチング事業

**育成制度** | 研修や資格取得支援で知識を備えた人材に育成

**働く環境** | 男性社員に最低5日間の育児休業取得を奨励



受付横に置かれているのは、東日本大震災を経験したソーラーパネル。汚れを落として設置している



同僚と息抜きをする樁主任。社内にある「SOL Cafe」は、社員のリラックス空間として親しまれている

「働きやすさ+やりがい」を実現しています

中嶋代表



業務上の不明点は、まず自分で調べる。先輩を頼るのは次の手段。そうして自らを成長させていると中山さん



在宅勤務が出社するかは個人の裁量で決定。働きやすさや、健康状態等を考えて判断することができる

### 当社の自己PR

コロナ禍で入社し、リモート勤務からスタートしました。気になったのは、やはり社内の人間関係でしたが、様々な工夫で社員同士がつながりを持つことができ、先輩社員からは、より良い職場にしていこうという気持ちが伝わってきました。リモート研修や、チャットでのコミュニケーションも充実していて、寂しい思いとは無縁です。(中山さん)

主へのサポートを万全なものとする体制を整えている。

入社4年目、外壁塗装アドバイザーの樁主任は、施主と工事会社間で満足いくマッチングができたときに、やりがいを感じると話す。

「施主様に対しては、ご要望をうまく聞き出しながら具体的な工事内容を伝えるようにしています。充実した研修制度が仕事に役立っています」

### コミュニケーションを重視した働き方を推奨するための諸制度

現在、多くの社員が在宅勤務を実施

しているという同社。チーム会出席のため、月2回は必ず出勤するルールを導入している一方で、オンライン上のコミュニケーションにも力を入れている。

例えば、24時間以内にあった「良いこと」を報告し合う取組「Good & New」、役職、担当業務などが異なるメンバーでチームを組み、定期的にミーティングを行うことで、チームワーク力をアップする「三人組制度」などが実践されている。

入社1年目、マーケティングチームに所属する中山さんは、これらの制度を積極的に活用しているという。

「おかげで、専門外の『ちょっと分か

らないこと』を気軽に聞ける人間関係を構築することができました」

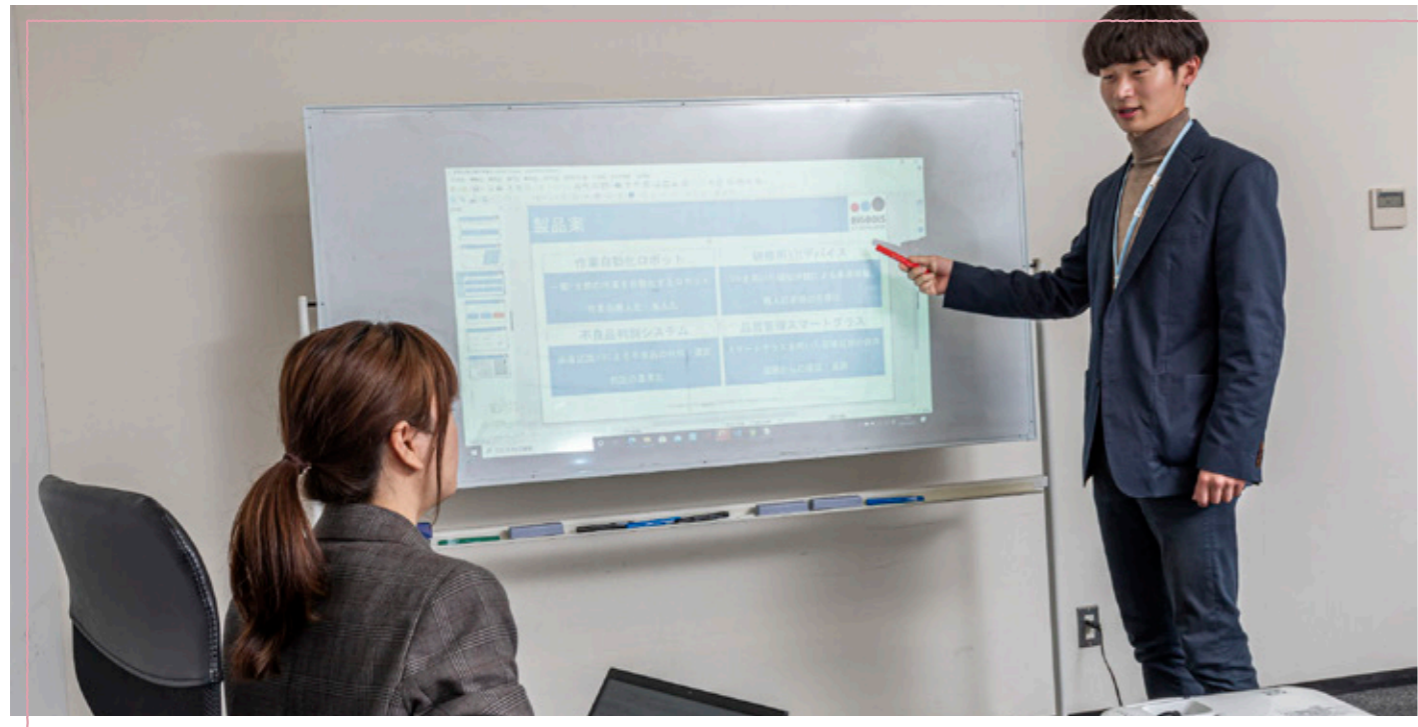
また、同社はプライベートと仕事のバランスを図る制度の充実にも積極的で、男性社員に対しても、育児休業を取得するよう働きかけている。最低5日間の取得が推奨されているもので、既に複数の男性社員が利用。家族からも好評を得ているという。

「社員と家族の幸せがあってこそ、充実した仕事ができると考えています」(中嶋代表)

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



# 社員の成長意欲を高める制度が充実。 世の中を便利にするベンチャー系IT企業



## 株式会社ビックボイス

- 多摩地区
- ☑ 設立年 / 2012年10月
- ☑ 従業員数 / 48名(内、女性従業員数10名)
- ☑ 資本金 / 1,000万円
- ☑ 事業内容 / ソフトウェアの設計、開発、テスト
- ☑ 代表取締役 / 佐々木 治郎

〒194-0021 東京都町田市中町1-4-2 TEL:042-794-7419

<https://boisb.com>

### 独自のユニークな システム開発で 生活を豊かに

製造業などの民間企業をはじめ、官公庁、自治体を顧客とし、多岐にわたるシステム開発を行うビックボイス。特に、IoT、AI、VRなど、最先端のテクノロジーを用いた開発を得意としている。「ベンチャースピリットを持ちながら日本の未来を作り出す。それと同時に、エンドユーザーに至るまで、事業に関わる全ての人を大切にすることが当社の企業理念です」と佐々木代表は語る。

同社は、受託開発を行うとともに大

学の研究センターなどと共同研究を実施し、これまで様々なシステムやアプリを開発してきた。

「例えば、Bluetooth機能を搭載したコンセントを作りました。これは、スマートフォンのアプリを用いれば、離れていても電源のオンオフが簡単にできるというものです。一般の方向けにも生活が豊かになるシステムを作っています」(佐々木代表)

### 表彰制度や働く環境を 選べる仕組みづくりで モチベーションアップ

同社では表彰制度があり、年に一

度、MVP、チャレンジ賞、新人賞などを付与している。業務に対するモチベーションを高める目標となっているという。

また、働きやすい環境を整える同社では、リモートワークが浸透しており、社員は全員自分で働く場所・地域を選ぶことができる。自宅だけではなく、サテライトオフィスで勤務するといった選択肢もあるという。

さらに、2週間に1回、10分間の上長との面談を実施。この間でできたこと、できなかったこと、ステップアップするための目標など、気軽に相談ができる仕組みを整えている。

「コロナ禍でリモートワークが増える

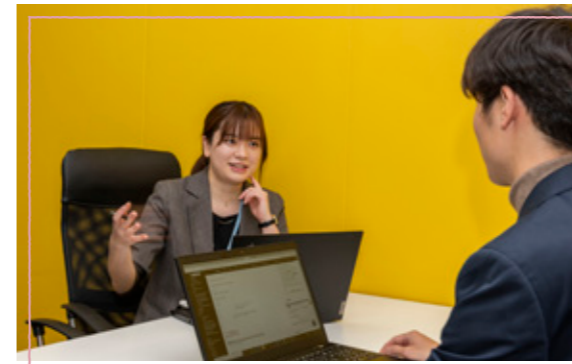
事業内容 | 受託システム開発や共同研究に注力



働く環境 | 社員をサポートする諸制度を整備



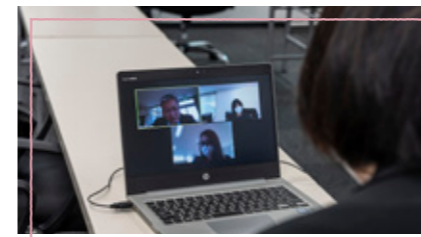
育成制度 | 未経験者を伸ばす、きめ細かな研修



「日々の経験から、必ず何かをつかみ取ろうとしています」と語る引地さんは、常に集中して業務に臨む



議論を重ね、無から有を生み出すことに喜びを感じる社員たち。疑問や提案があれば、すぐに言葉にする



リモートワークが進んでおり、離れていてもITを駆使してコミュニケーションを取っている



「経験を積み、一人前のエンジニアになりたい」と話す田島さん(写真左)

新しいことに  
挑戦し続ける人を  
求めます

佐々木代表



### 当社の 自己PR

社長や上司との距離が近く、社員同士の仲が良いだけでなく、互いに高め合える関係性が築けています。だからこそ、若手であっても意見が言いやすい環境だと思います。周りの先輩社員から常に影響を受けていますし、それが自分の成長にもつながります。(引地さん)

中、社員の変化にすぐ気付けるよう、チャットシステムを導入しました。上司が部下を見守り、何かを成し遂げた際にすぐ褒める姿勢は変わりません」(佐々木代表)

### 最大6カ月の実技研修や 資格取得支援で 社員の成長をサポート

新卒、中途問わず、プログラミング未経験者が多く入社する同社では、充実した研修を用意している。基本3カ月、最長6カ月に及ぶ入社時の実技研修では、自社の技術者ほぼ全員が講師役となり、コンピュータの基礎からシ

ステムを一つ作り上げるまでを学ぶ。システム開発の流れを理解し、配属後に自身が業務全体のどの部分を担うのか、きちんと把握できるようにすることが狙いという。

入社1年目、本社システム本部の田島さんも、入社後にIT知識を身に付けたと話す。

「研修を通して簡単なアプリを作れるようになりました。自分でゼロから作り上げる経験は貴重でした」

今後、新規事業のチームに配属される予定の田島さん。若手社員にも裁量権を与える会社の方針が、やる気につながるという。

また、社員の成長を後押しする同社

では、IT関連の専門家など、外部講師を招いての研修も積極的に実施している。さらに社員に好評なのが、資格取得時のテキスト費や受験料を会社が負担する、資格手当の制度。入社1年目、本社システム本部の引地さんも、早速制度を活用したと話す。

「プログラミング言語に関する資格を取りました。会社の補助という応援があると、挑戦意欲が湧いてきます。今後も様々な資格取得にチャレンジしていきたいです」

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



# 多様性に富む社員がチームワークを発揮し、環境に配慮した排気・空調設備を実現



## 株式会社アガタ



TOKYO働き方改革宣言企業

城東地区

- ☑ 設立年 / 2002年5月
- ☑ 従業員数 / 22名(内、女性従業員数4名)
- ☑ 資本金 / 3,000万円
- ☑ 事業内容 / 排気、空調設備の設計・施工・点検等
- ☑ 代表取締役 / 田賀 俊行

〒121-0064 東京都足立区保木間3-25-15 TEL:03-5686-1686

<http://www.agat-inc.co.jp>

### 定評ある既存事業と新規事業の展開でさらなる飛躍を目指す

自動車工場や住宅用建材工場などの、溶接ラインにおける排気設備・空調設備・塗装設備に関する設計・設置・メンテナンスまで、一貫したサービスを提供するアガタ。多くの同業他社がそれぞれの設備や作業工程のみを請け負う中で、トータルサービスを提供できる点が、大きな強みとなっている。

同社は、熱を逃して火事を防ぐなど、製造ラインの安全や環境を考えた全体換気・局所排気設備や、作業場の快適な温度を実現する空調設備を作り

出す技術によって、確実に実績と収益を上げてきた。近年では、16メートルにわたりまっすぐ風を流すことができる塗装設備用プッシュプル型換気設備を開発。これによって工場作業中に発生する有害物質を素早く排気することができ、顧客である大手メーカーからも高い評価を得ているという。

さらに、新たな事業として、独自開発した監視用センサーを活用し、人が立ち入れない防火区画などを遠隔管理するIoT機器の開発を進めており、今年度中には自社開発製品第1号の発売を予定している。

「自動車メーカーは、電気自動車へのシフトが進むなど、工場のラインも

大きく変化しています。そうした中で、IoT機器メーカーとしても事業を進展させ、既存事業と2本の柱としていきます。さらなる飛躍のために、常に先を見据えて事業展開していきます」(田賀代表)

### 研修とOJTで基本を学び未経験者も早くから現場で活躍

入社後は安全講習を行い、扱う設備の内容や、高所作業などでの安全面の知識など、工事の基礎からしっかりと身に付けることができる。その後は先輩社員と一緒に業務を行い、OJTで仕

**事業内容** | 独自の技術で高性能な排気・空調設備を実現



**育成制度** | 基礎から学べる研修で若手社員も活躍



**働く環境** | 休みやすい職場環境で、有給休暇取得率100%



「研修生にも積極的に声を掛け、働きやすい環境を作っています」と話す山下課長(写真中央)



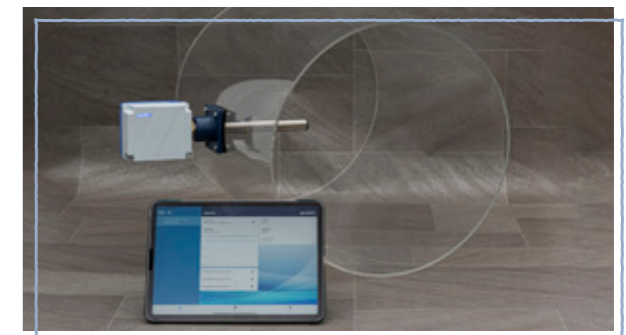
「工場に見えない工場」をコンセプトに、昨年建設された新社屋。地域でも評判になっているという

あなたの成長を周囲がしっかりサポートします

田賀代表



「お客様に設備の提案をし、最後に完成したところを見るとやりがいを感じます」と話す高原執行役員(写真右)



自社開発を進めているIoT機器の「AMOS」。2021年夏のリリースを目指し、調整を行っている

### 当社の自己PR

大手企業が海外資本の傘下になるなど、グローバル化はさらに進んでいきます。会社自体がグローバル化していかなければ、勝ち残ることはできません。会社を設立する以前に長年アメリカで培ったビジネス経験を生かしながら、グローバル化の中でしっかりと胸を張って生きていける環境の実現を目指しています。(田賀代表)

### 上司や同僚をニックネームで呼び合う風通しの良い職場

ベトナムに工場を持つ同社は、ベトナムからの研修生も積極的に受け入れており、多様性に富んでいる。個人ではなく、チームとなって仕事を進めている同社だが、互いの違いを尊重し、個々人に合った対応をするなど、社員一人ひとりを思いやる風土がある。また互いをニックネームで呼び合うなど、社内は常に和気あいあいとしているという。

入社16年目の高原執行役員は、何よりも社内でのコミュニケーションが重

要と話す。

「研修生、若手社員、役員などの上下関係を問わず、すぐに相談し合える関係を作ることができています。年に数回行っている、釣りなどのレクリエーションも皆で楽しんでいます」

また、社員が働きやすい環境を整える同社では、有給休暇の取得状況や勤怠管理がウェブ上でできるシステムを導入。さらに、田賀代表自らも有給休暇の取得を呼び掛けるなどし、取得率100%を実現しているという。

さらに詳しい会社情報は東京カイヤハッケン伝！サイトへ



# 独自のジョブローテーション研修で、「物流不動産ビジネス」に携わる「人財」を育成



## 株式会社イーソーコドットコム

- |     |   |  |
|-----|---|--|
| 城南区 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 設立年 / 2010年10月</li> <li>☑ 資本金 / 2,005万円</li> <li>☑ 代表取締役 / 早崎 幸太郎</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 従業員数 / 45名 (内、女性従業員数20名)</li> <li>☑ 事業内容 / 人財事業、IoT事業、物流不動産事業等</li> </ul> |
|-----|---|--|

〒108-0022 東京都港区海岸3-5-13 五色橋ビル7F TEL:03-5765-7076

<https://www.e-sohko.net>

### 物流不動産×IoTで若手社員が活躍。業界に新風を吹き込む

「物流不動産ビジネスで人、社会、未来をつくる」を、スローガンに掲げるイーソーコグループの一員として、幅広い事業を展開するイーソーコドットコム。人財事業、IoT事業、物流不動産事業、LPM (ロジスティクスプロパティマネジメント) 事業、シェアリング事業などを手掛けており、いずれの事業も、倉庫や物流施設といった「物流不動産」を活性化させるサービスだという。

規制緩和が進み、物流不動産を取り

巻く状況が大きく変化していく中、2010年に同社は、物流不動産にITを取り入れて、より効率と生産性を高めていくことを目的に設立された。

「当初はIT企業として、物流不動産のマッチングシステムの提供を行っていました。事業を行う中で、物流企業が人材に課題を抱えていることに気づき、グループ内の若手育成や人材派遣を行う人財事業にも注力するようになりました」(早崎代表)

同社は、「カッコイイ!稼げる!感動する!」という新3Kを掲げ、業界のイメージを刷新。物流業界と倉庫を元気にし社会に貢献することがミッションという。若い人にとって魅力的な業界

づくりに取り組み、新風を吹き込んでいる。

### ジョブローテーションと資格取得支援で、若手社員が成長

幅広い事業を展開している同社独自の研修として、新入社員が参加するジョブローテーション研修がある。入社後1カ月はビジネスマナーや社内ルールの研修を行い、その後約5カ月を掛けてグループ各社の業務を順に体験するという。

入社2年目、倉庫の建物管理を行うLPM事業部の青木さんは、「就活中、

**事業内容** | 物流不動産に関わる事業を幅広く展開

**育成制度** | 複数の事業を経験し、知見を深める

**働く環境** | 経営陣とも距離が近いアットホームな社風



フリーアドレス制の同社オフィス。その日の業務に合わせてデスクを決められる



先輩後輩問わず、困っていることや手伝えることがないか声を掛けるようにしているという東海課長代理



「時に厳しく、時に優しい、尊敬している先輩社員がたくさんいます」と話す青木さん



リノベーションされたカラフルな貸しスペースは、アーティストのPVでも使用されている

当社でやりたいことを見つけてください

早崎代表



### 当社の自己PR

何が自分に合っているか、分からないまま就職する学生も多いと聞きます。当社は、人財事業や物流不動産事業、IoT事業などを展開しており、ジョブローテーションで各事業を経験できます。その中で自分が興味を持った業務を志望することができますし、兼務も可能です。自分の可能性を試せる環境が整っています。(東海課長代理)

当社の説明会に参加し、幅広い事業を展開していることや、ジョブローテーションを通して様々な経験を積めることに魅力を感じました」と話す。

現在、ジョブローテーションで興味を持ったシェアリング事業等も兼任し活躍している青木さん。物流不動産のユーティリティープレイヤーを目指して日々奮闘の様子について、同社ウェブサイト内のコンテンツ「JOURNAL (ジャーナル)」に記事を書くことで、文章力も磨いている。

また、同社では資格取得支援にも力を入れている。

「大学で建築を学んだこともあり、二級建築士の取得を目指しています。倉

庫リノベーションにも挑戦したいので、宅地建物取引士へもチャレンジしたいです。会社が様々な勉強の機会提供とサポートをしてくれるので、同僚と何に挑戦しようか話しています」(青木さん)

### チームワークが自慢。風通しが良く、働きやすい職場環境

同社では、上長と年2回の面談を実施し、互いの認識をすり合わせている。面談で不安を解消することで、各自、夢を持っていきいきと働くことができ、働きやすさも大きく向上したという。

困ったことがあれば、すぐに上司に相談できる風通しの良い社風だと言うのは、入社5年目、シェアリング事業部の東海課長代理。

「採用面談で感じたアットホームな雰囲気は今も変わりません。代表を含む経営者層とも距離が近いので、気軽に話ができます」

多くの事業部を持つ同社だが、社員同士の連携力は高く、一人ひとりが自分の業務はもちろん、周囲や会社全体に目を配っているという。

さらに詳しい会社情報は東京カイヤハッケン伝! サイトへ



# 交通インフラを支えるために、 資格取得や研修で社員の成長を支援



## 梶原建設株式会社



TOKYO働き方改革宣言企業

- |   |  |
|---|--|
| <p>城南地区</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 設立年 / 1975年4月</li> <li>☑ 資本金 / 1,000万円</li> <li>☑ 代表取締役 / 梶原 利文</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 従業員数 / 31名(内、女性従業員数10名)</li> <li>☑ 事業内容 / 交通安全施設の設計・施工・管理、コーティング事業</li> </ul> |
|---|--|

〒157-0064 東京都世田谷区給田4-12-18 梶原ビル TEL:03-3307-7726 <http://kajiken.co.jp>

### 交通安全施設の施工と 墓石のコーティングで 世の中に貢献

梶原建設は、道路標識や道路の区画線、反射鏡などの設計・施工・管理を行う交通安全施設事業、そして墓石や建築建材の洗浄、セラミックコーティングを行うコーティング事業の2つを柱に事業を展開している。

交通安全施設事業は、地元である世田谷区や調布市をはじめ近隣の自治体と直接取引をして、確かな実績を積み上げている。交通事故などの際に行う道路補修はもちろん、事故が起きそうな危ないエリアがあれば自治体に修

繕を提案するなど、交通事故の削減と、地域の安全を常に意識したフォローを行っている。

また、既存の事業に依存することなく、さらなる会社の成長のため着手したコーティング事業では、石材である墓石に着目。墓石の販売を行う石材店向けに、墓石を保護し、きれいな状態を保つセラミックコーティングの施工を提案している。

「交通安全施設事業ではより質を高めて、地域住民の安全に貢献していきたいです。コーティング事業では現在、関東を中心に事業を展開していますが、福島の石材企業と連携して東北エリアに展開していきます。近い将来

は全国に展開できるように、営業ネットワークの拡大と技術のレベルアップを図っていきます」(梶原常務)

### キャリアプラン面談や フォローアップ研修で 成長を支援

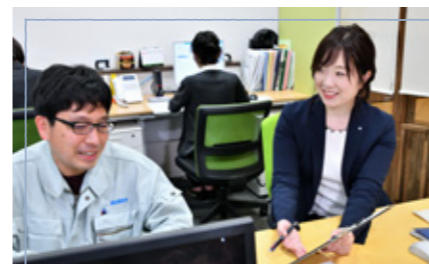
人あってこそ会社という考えの同社は、人材育成にも力を入れている。入社後は1週間の新入社員研修の後、配属に関係なく、交通安全施設とコーティングの2つの事業部で各1週間現場研修を行い、業務の全体像を肌で感じられるようにしている。

また、資格取得支援にも注力。入社

事業内容 | 交通安全施設事業とコーティング事業を展開

育成制度 | 資格取得支援制度など社員の成長を後押し

働く環境 | 幅広い世代の社員が生まれ出す風通しの良さ



次の墓石コーティングのスケジュールを確認する石井主任(右)。綿密な事前打合せがミスを防ぐ



整理整頓されたオフィスで働く社員たち。それぞれの仕事に集中できる



やりたいことがあればどんどん任せていきます

梶原常務



商品のアイデアを打合せ。和気あいあとした雰囲気が、斬新なアイデアを生み出す



墓石の洗浄、コーティングの現場研修。先輩が教えてくれることを忘れないようにメモ

### 当社の自己PR

仕事に対する自己評価と上司などの他者評価にずれがあるとモチベーションが下がることがありますが、当社では、年に2回の面談でお互いが納得するように話し合います。また、フォローアップ研修もあり、安心して仕事に取り組めます。楽しみながら仕事に集中することで、さらに上を目指せる環境です。(石井主任)

7年目、統括事業本部の渡邊課長は、入社後に制度を利用して1級土木施工管理技士の資格を取得している。

「短期集中講座の費用を全額支援してもらいましたし、さらに登録基幹技能者も制度を活用して取得できました」また同社では、半年に一度、人事担当者や管理職との面談を実施し、将来に向けたキャリアプランをじっくりと話し合う機会も設けている。

「入社時はコーティング事業の営業を担当していたとしても、本人の希望があれば施工管理と兼任してもらうこともあります。社員が新しいことにチャレンジできる環境を作りたいです」(梶原常務)

階層別研修やフォローアップ研修なども定期的実施しており、社員の成長を後押しする体制が整っている。

### 育児休業後の復職も 仲間がサポートする アットホームな職場

同社では、各社員のスケジュールや希望に合わせて有給休暇奨励日を設け、休みを取りやすい環境づくりをするなど、働き方改革にも取り組んでいる。

入社6年目、第二事業部の石井主任は、産前産後休業と育児休業を経て営業課に復職した。

「周囲の人たちの理解やフォローが

あり、復帰後には大型スポーツイベント関連施設の工事も担当できて、とてもやりがいを感じています」

同社には、長年培ってきた人を大切にする社風がしっかりと根付いている。こうしたアットホームで風通しの良い環境を生み出す背景には、10代から70代まで幅広い年齢層が在籍していることも理由という。

「最年長と新入社員では、祖父と孫といった感じで、家族のような雰囲気です」(梶原常務)

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





# 巨大建造物の電気工事で技術を磨き、 業務効率化と顧客満足度アップを両立させる



## 永岡電設株式会社

- |      |   |   |
|------|---|---|
| 城南地区 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 設立年 / 1968年9月</li> <li>☑ 資本金 / 3,050万円</li> <li>☑ 代表取締役 / 石渡 光男</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 従業員数 / 49名(内、女性従業員数5名)</li> <li>☑ 事業内容 / プラント、公共施設などの電気設備工事</li> </ul> |
|------|---|---|

〒144-0044 東京都大田区本羽田3-1-9 TEL:03-3744-7211

<https://nagaoka-d.co.jp>

### 大型案件を中心に 電気設備工事で 社会に貢献

建築物などに関わる電気設備工事や、メンテナンスを行う永岡電設。1968年の設立以来、製鉄所や飛行場などの巨大建造物を安全に稼働させるための電気工事や、自治体が管理する教育施設や運動施設の建設に伴う電気設備工事など、規模の大きな案件を手掛けてきた。

電気工事の設計から施工、管理、保守までをトータルに請け負うことのできる技術力と実行力での信頼を積み重ね、顧客からの引き合いは途切れるこ

とがないという。

「当社の強みは、お客様から直接仕事を受注することが多いことです。さらに、請け負った仕事は下請けに発注せず自社で行える点も特徴です」と語るのは、石渡代表。

業務を請け負う協会社数が少なくなること、社内で一貫して作業を進めることができ、顧客の意向に沿った工事を進められるため、作業の質を常に一定に保つことも可能となる。

結果として顧客からの評価も高くなり、自然と次の仕事につながる話す石渡代表。

「これからも『和・誠意・技術』という当社の理念をもって一つひとつの仕事

を大切にしていきます」

### 勉強会や先輩の指導で 専門知識を身に付け、 資格取得を目指す

同社の新人研修は、電気工事の基礎知識や社会人に必要なビジネスマナーを学ぶところから始まり、その後は現場に出て、先輩に教えてもらいながらOJTで技術を学んでいく。

1年目は電気工事の補助をしながら現場の雰囲気になれることが目標。2年目からは現場作業の重要な戦力となる。そうして経験を積んでいき、8年目をめどに大規模工事の責任者として現

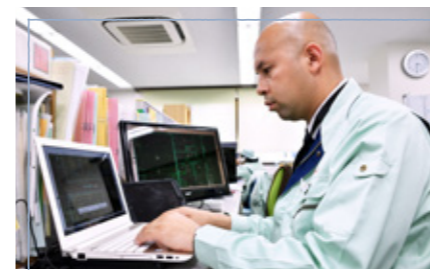
事業内容 | 受注から施工までを  
自社内で完結



育成制度 | 勉強会やOJTを通して  
資格取得を奨励



働く環境 | 働きやすさを生み出す  
社内IT化の取組



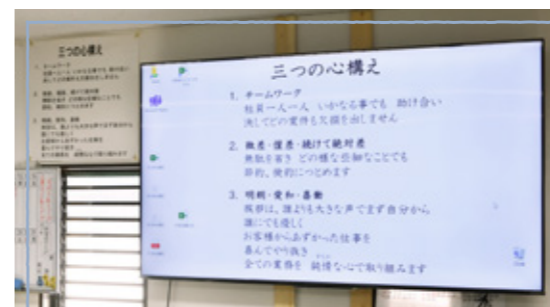
配線の取付けだけでなく設計段階から関わる業務が増え、会社の発展を実感するという木元課長代理



大田区に本社を構える同社。上階は社員寮となっており、地方出身者を中心に若手社員が利用している

やる気があれば、  
どんな方でも  
大歓迎です

石渡代表



大型モニターには進行中の全案件の進捗状況も表示でき、社員全員が仕事の進み具合を把握できる



「お客様と現場をつなぐのも営業の仕事」と村松主任。日々の業務がスムーズに進むよう調整役を担う

### 当社の 自己PR

当社は京浜工業地帯にあった鉄工所などのプラント建設に携わる電気設備の会社として、1951年に創業しました。工業社会から情報社会へと時代は移りましたが、そうした中でも当社が培ってきた技術は必要とされています。仕事を通して優れた人材を残すことに、これからも取り組んでいきたいと思っています。(石渡代表)

場を統括する立場を目指す。

実務面では第一種・第二種電気工事士などの資格が必要になるが、試験に合格すれば受検料は会社が負担するといった支援制度がある。

また任意参加の勉強会を定期的で開催しており、先輩が講師となって資格取得のための知識や技術を教えることもある。

入社3年目、営業部の村松主任も、会社の支援制度を活用して第一種電気工事士の資格を取得したという。

「未経験で入社したため、電気の専門知識を身に付けるのは大変でしたが、勉強会に積極的に参加するなどして資格を取得することができました。

今は1級電気工事施工管理技士の資格取得を目指しています」

### 社員が中心となって IT化に取り組み、 働きやすい環境を創出

同社では、業務効率を上げるため、社内IT化を進めており、それが社員の働きやすさにもつながっている。

例えば、社員全員の予定や業務工程をデータ管理し、大型モニターに表示。一目で確認できるようにしたことで、業務工程が可視化でき、休みも取りやすくなったという。

またこれまで手書きで行っていた計

測結果などの記入も、自動入力できる新しい機器の導入で大幅に作業効率がアップしている。

社内IT化を中心となって推し進めているのは、入社15年目、工事部の木元課長代理。

「限られた人材で効率化できることはないか、社内外で常にアンテナを張っています。IT化の効果は大きいですが、時期や業務の種類を考慮しながら徐々に改革を推進していきたいです」と意欲を見せる。

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



# オンラインで各拠点職員の交流を強化。 研修制度と現場での深い学びで成長できる



## 社会福祉法人足立邦栄会

- 城東地区
- ☑ 設立年 / 1999年1月
  - ☑ 理事長 / 新井 五輪子
  - ☑ 従業員数 / 210名 (内、女性従業員数150名)
  - ☑ 事業内容 / 高齢者、障がい者の生活支援

〒123-0862 東京都足立区皿沼2-8-8 TEL:03-5691-7150

<http://houeikai.gr.jp>

### 高齢者支援と 障がい者支援が 共存する法人団体

足立区、府中市、狛江市に拠点を置き、援助・介助の必要な人に向けた生活支援を行う足立邦栄会。同法人は、特別養護老人ホームやデイサービスなどの高齢者向け施設、障がい者支援施設の運営など、24事業を展開している。

中でも足立区にある施設「さくら」「かえで」では、高齢者と障がい者が身近に接しながら、同じフロアで生活しているのが特徴という。

「障がいのある40代の方から、100歳以上の高齢の方まで共に暮らすた

め、利用者同士の世代を超えた交流が自然と生まれています」(伊藤施設長)

また、「分け隔てなく、助けの必要な人々をサポートする」ことを理念に掲げる同法人は、外部の福祉事業所とのコラボレーションも行っており、敷地の提供をしているという。

「子ども食堂や野菜即売会を運営している団体に場所を貸し出し、近隣の方も集まるような施設づくりをしています」(伊藤施設長)

### 拠点を横断した チーム編成で、 働きやすい環境を作る

拠点が都内に点在していると、各施設間のつながりが薄くなりがちだが、同法人ではその点にも配慮し、法人一体型の運営を目指している。

例えば、昨年より導入した取組が、全事業所にまたがった横断的なチーム編成。「育成チーム」や「組織チーム」、「ランドマークチーム」など、テーマ別に全6チームあり、労働環境整備や研修開催、広報などに役割が分かれる。

それぞれのチームごとに、明確な目的やビジョン、具体的な取組内容を事業計画書としてまとめ、全職員に周知している。

「各事業所でオンライン化も進み、コミュニケーション量が増えたように思

事業内容 | 高齢者・障がい者の生活サポートを実施



働く環境 | 組織が一体となり、働きやすい環境を整備



育成制度 | 未来を担う新人・リーダー層をともに育成



産前産後休業、育児休業を複数回取得した経験がある金井さん。「女性が復帰しやすい職場と感じます」



その人ごとの個性に合わせた介助を心掛けている宇田川さん。利用者からの感謝の言葉が仕事の励みという



「さくら」と「かえで」は、特別養護老人ホームと、障がい者支援施設の機能を兼ね備えた施設



デイサービス利用者で作った、桜の花の壁飾り。手先を使うレクリエーションなどはよく行われる

挑戦できる機会を  
数多く  
設けています

伊藤施設長



### 当法人の 自己PR

職員の年齢層が比較的若く、明るい雰囲気です。介護職の講師歴のある人や、子育て中の人、他業種から転職してきた人など各人のバックグラウンドが様々で、そこから自分とは異なる視点を得たり学びがあるのも魅力です。利用者から刺激を受けることも多く、毎日が「何かを吸収する日」になっています。(宇田川さん)

います。ビデオ会議システムを利用したの打合せなどで、より多くの職員と意見交換できるのはメリットです」(伊藤施設長)

状況の変化をチャンスと捉え、今後も法人一体化を図り、働きやすい環境を整えていく方針という。

### 資格支援や 事例検討会で スキルを磨く

同法人では入職後、3～5日のオリエンテーションが行われ、虐待防止や食品衛生に関する研修を受講。その後、現場に配属される。

「まずは利用者とのコミュニケーションを取りながら、顔と名前を覚えることからスタートします。最初は先輩職員と2人体制で徐々に介護に携わっていくので、未経験者も安心して仕事を覚えることができます」(入職2年目、特養さくらの宇田川さん)

新人を一人前に育成する一方で、中核人材を育てることを目的に、「人材育成プロジェクト」も立ち上げた。研修体制を見直し、リーダー層の育成にも熱心に取り組んでいるという。

さらに、職員の資格取得も推奨。介護福祉士や精神保健福祉士などの資格取得に必要な費用は上限15万円まで法人が負担する。

入職16年目、デイサービスセンターさくらで介護職に就く金井さんは、この制度を活用した一人。

「上司に勧められて、社会福祉主事任用資格を取りました。通信教育を受ける費用を法人が負担してくれて助かりました」

また、職員同士の知見を深めるため、ケーススタディを元にどういった支援を行ったら良いか話し合う「事例検討会」も年4回開催。各人のスキルアップを図っている。

さらに詳しい会社情報は  
東京カイヤハッケン伝！  
サイトへ



# アットホームな環境で着実に成長できる、 セメント・生コンクリートの専門商社



## 安藤物産株式会社

- |      |   |  |
|------|---|--|
| 多摩地区 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 設立年 / 1950年6月</li> <li>☑ 資本金 / 5,000万円</li> <li>☑ 代表取締役社長 / 安藤 謙治</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 従業員数 / 56名 (内、女性従業員数27名)</li> <li>☑ 事業内容 / セメント・生コンクリート・建材卸売<br/>文具・事務用品販売</li> </ul> |
|------|---|--|

〒192-0053 東京都八王子市八幡町8-4 TEL:042-627-5511

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

### 地域に根付き140年。 取引先との関係を育み 地図に載る事業を

1881年創業の安藤物産は、当時、宿場町だった八王子で、旅行に必要な道具や生活用品などの卸問屋として生業をスタートした。現在は、質の高いセメントや生コンクリートを安定的に供給するなど、多摩地区のインフラを支える商社として、地域とのつながりを大切にしながら事業を営んでいる。

長い歴史の中で顧客との信頼関係を築き、業界で必要とされる専門性を兼ね備えたことで、地場の各メーカーや大手ゼネコンをつなげるハブの役割

を担ってきたという。

具体的には、セメントメーカーから高品質のセメント粉を仕入れ、生コンクリートメーカーに供給。顧客が求める性質の生コンクリートを製造してもらい、完成した製品を同社が買い上げてゼネコンに販売している。

そのような同社が提供する生コンクリートは、多摩地区の大規模商業施設や遊園地など、地域のランドマークになる建築物の多くに利用されている。

「我々の扱っている商材は日頃必ず目にする建物や道路に使われています。完成後に長く残るものなので、自分たちが携わったという誇りを感じられます」(安藤常務)

### 工場研修と OJTを通して じっくりと成長する

同社では、生コンクリート営業部に配属された新入社員は必ず、グループ会社や提携先の生コンクリート工場で約3カ月の現場研修に参加する。製品や製造技術の知識を付けながら、将来的な取引先でもある工場の社員とのコミュニケーションを重ねていく。

工場研修が終了するとOJTに入り、先輩社員に付きながら、建築現場への立会い業務などでさらに現場について学ぶ。その後、ゼネコンの購買担当に対して提案などの実務を担当するよう

**事業内容** | 大手ゼネコンを顧客に多摩地域で事業展開

**育成制度** | 製品知識や技術を深く理解できる工場研修

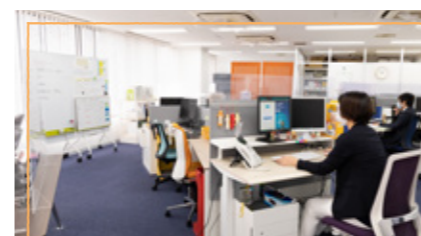
**働く環境** | 永年勤続表彰など働く社員に手厚い制度



140年前の創業時から使っているという同社のロゴ。長い歴史と新しい力を融合して事業を推進する



「互いに声を掛け合える風通しが良い社風で、上司とも気軽に話せます」と話す古屋課長代理



セメント・生コンクリート事業で培った顧客との関係をもとに文具・事務用品販売事業も展開中



近藤課長は、「定期的な営業研修を開催するなど後輩の育成にも力を入れていきたい」と話す

人や地域とのつながりを大切にしましょう

安藤常務



### 当社の自己PR

社員間の垣根が低く、上司でも先輩でも気軽にコミュニケーションを取れるところが当社の魅力です。私が企画・運営に携わっている当社の会社説明会は、気軽な質問会といった内容で、社員の雰囲気や社内の様子を全てご案内しています。「この会社なら自分らしく無理せず働ける」と感じて、私も入社しました。(古屋課長代理)

になる。OJTの期間中は、現場での情報収集と製品知識をしっかりと身に付けることが肝要だという。

「営業社員たちには、『あなたがいるから安藤物産と取引をする』と言われてもらえるよう、じっくりと成長してほしい」と安藤常務は話す。

知識の習得以外にも工場研修で得るところが多いと話すのは、入社10年目、生コンクリート営業部の近藤課長。

「工場で数カ月研修しました、という一言で取引先との距離が、ぐっと近づくことがあります。また、業界の長い歴史や変遷など、工場で働く皆さんから教えてもらわないと知り得ないことも多いです」

### プライベートと仕事の バランスが取りやすく 長く働ける環境

ライフ・ワーク・バランスの充実を図ることのできる制度と風土を整えてきた同社。年間5日間まで1時間単位で取得できる時間有給休暇は、積極的な利用が浸透している。

「夕方に都心で予定がある日には、1時間早上がりするなど、柔軟に活用しています」(入社6年目、総務部の古屋課長代理)

また、同社では近年、男性の積極的な育児参加も推奨しているという。

「同じ社内には籍している妻が、近々

出産予定です。私も出産前後に休暇を取って、育児に携わるつもりです」(近藤課長)

さらに、社内に人生を共にする家族のような雰囲気があるという同社。長く働いていることへの感謝として勤務5年ごとの永年勤続表彰制度や、その年の年男男女には記念品を贈呈するなどのイベントもある。

「外から帰ってくると、思わずホッとします。それほど、アットホームな雰囲気の会社です」(古屋課長代理)

さらに詳しい会社情報は  
東京カイヤハッケン伝！  
サイトへ



# デジタル化で業務効率を向上。ガス、電力の供給で人々の安全な暮らしに貢献する



## エネックス株式会社

- 多摩地区
- 設立年 / 1971年8月
- 従業員数 / 110名 (内、女性従業員数約40名)
- 資本金 / 2,500万円
- 事業内容 / LPガスの販売・保安業務、電力販売等
- 代表取締役 / 榎本 弘容

〒189-0014 東京都東村山市本町2-19-4 TEL:042-397-5115

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

### ガスから電力まで半世紀以上にわたってエネルギー事業を展開

1971年の設立以来、多摩地域を中心としたエネルギー供給によってライフラインを支えてきたエネックス。木炭や木材の取扱いに始まり、以後、LPガス、灯油と供給商材の幅を広げ、現在では電力事業も行う。

地域の人々の暮らしを見守る使命感を大切にしているという同社の方針は、日々の具体的な業務にも反映されている。

例えば、ガスメーターの検針は自動化が進むが、同社ではあえて検針員が顧客を1軒1軒訪問し、検針。人の目

でしっかりと見守り、安心感を提供している。

長く続く事業がある一方、新しいチャレンジにも意欲的で、その好事例が地産地消の再生可能エネルギーの活用「スローエナジー」。地域の太陽光発電所で発電した再生可能エネルギーを買い取り、事業所や一般家庭に電力として供給している。電力小売が全面自由化される以前から同社では独自に取り組んでおり、その先見性の背景には環境保護に貢献したいという志があった。

「エネルギービジネスはSDGs (持続可能な開発目標) という世界規模での行動様式と関わりが深い事業です。地域のために何かしたいと、電力事業に

参入しました」(榎本代表)

### 「お世話係」社員によるメンター制度が実現する二人三脚の成長

人材育成における同社独自の取組が「ポイント制」。週1回の勉強会に参加するとスタンプがたまり、その数に応じて商品券が支給される。社員のモチベーションアップにつながるユニークな制度といえる。

「勉強会では業界ならではの専門知識を学べるので積極的に参加しています。交換した商品券で自己啓発の本を買いました」(入社3年目、採用・マーケ

事業内容 | 環境に優しいエネルギーの供給で地域に貢献

育成制度 | ポイント制で学びのモチベーションアップ

働く環境 | 社内制度の活用でプライベート時間を確保



「採用活動やPRの仕事を担当しています」と井上さん。若手でも責任ある仕事を任されている



毎日始業後に全員で20分掛けて清掃を実施。「整理整頓は仕事の基本」という榎本代表の考えによる

進化し続けるエネルギー業界で一緒に活躍を

榎本代表



事業方針などをまとめた「経営計画書」を毎年全社員に配布。理念や経営方針の共有に大きな効果があるという



地域密着の姿勢を大切にしている同社。加賀さんをはじめ営業社員は自らの足で顧客宅をこまめに訪問する

### 当社の自己PR

当社は明るくて風通しの良い社風です。社内では「さん付け」で呼び合っており、代表も「榎本さん」と呼ばれています。上下関係の垣根が低く、とてもフラットでオープンな雰囲気を実感します。ここ数年は若手の採用に力を入れており、若い社員が増えて活力もいっそうアップしました。(井上さん)

ティング部の井上さん)

さらに、「お世話係」と呼ばれる先輩社員がマンツーマンで新入社員をサポートする。社内メンバーの名前を覚える、電話対応ができるといった具合に細かく設定された20項目の目標の達成を目指し、先輩社員が丁寧に指導していくという。

「私は2年目、3年目に『お世話係』を務めました。私自身とても勉強になり、新人だけではなく先輩社員も成長できる制度です」と入社10年目、ホームガス事業部の加賀さんは振り返る。

また、月に一度、上司との個人面談で、自己の成長を振り返る機会を設けている。そこで話し合われたことが人

事評価に反映されるので社員にとって納得性が高いという。

### デジタル技術を積極的に採り入れて業務の効率化を促進する

業務効率化のためデジタル化とアウトソーシングに積極的な同社。ガスの点検結果データは出先でタブレット端末に入力するだけでクラウド上に保存されるため、帰社後のデータ移行の作業は不要。残業の削減につながっているという。

「お客様との接点はアナログで、作業はデジタル。それぞれの良いとこ取

りです」(榎本代表)

さらに、プライベートの時間を多く確保してほしいという思いで導入されたのが、一人暮らし手当や引っ越し手当。会社近隣に住む一人暮らしの社員には3万円支給、新卒入社の際に引っ越し場合は10万円支給など手厚い。

「制度を活用し、入社時に引っ越ししました。早く帰って毎日自宅でゆっくり料理をしています」と井上さん。ゆとりあるライフスタイルの実現ができていると話す。

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



# 柔軟な働き方や成長意欲を促す制度で、顧客の信頼に応えるビザ申請代行サービス



## 株式会社グリーンフィールド・オーバークーズ・アシスタンス

- 城南地区
- 設立年 / 2003年4月
- 資本金 / 1,950万円
- 代表取締役 / 渡邊 究
- 従業員数 / 42名 (内、女性従業員数35名)
- 事業内容 / 米国ビザ申請代行サービス

〒107-0052 東京都港区赤坂2-17-60 CREA赤坂3F TEL:03-6230-4331

<https://www.green-f.biz>

### 米国ビザ申請代行で多くの実績を誇るリーディング企業

海外で働く際に必要となる就労ビザ。特にアメリカの就労ビザは誰でも簡単に取得できるわけではなく、専門会社が申請を代行することも多い。大企業の社員でも発給が拒否されることがあるというアメリカの就労ビザの申請代行で多くの実績を上げているのが、グリーンフィールド・オーバークーズ・アシスタンス。

同社が代行するビザの年間申請数は約3,000件に上るといいます。渡邊代表は、「ビザの種類は多岐にわたりますが、

Eビザという就労ビザに関しては、当社が日本人の申請の十数%と、多くを担当しています」と胸を張る。

同社へ依頼するのは自動車メーカーなどの大手企業が中心で、大手旅行代理店からもビザ申請の業務委託を受けているという。ビザ選択のアドバイスから書類作成、申請代行、さらに渡米後のトラブル対応までトータルにサポートすることで、顧客からも厚い信頼を得ている。

「米国就労ビザの取得は、年々条件が厳しくなっています。そうした中で、どのような条件なら確実に取得できるのかといったノウハウは、申請回数が多いほど明確になります。当社の申請

実績は、同時に高い取得率にもつながっています」(渡邊代表)

### 専門知識を習得する事例共有や勉強会で、社員の成長を支援

新卒として入社し現在7年目、業務部の佐藤さんは、先輩社員の面倒見の良さが自身の成長を支えているという。

「外部の社会人向けマナー研修から研修をスタートしました。その後、様々な業務の支援を行うサポートチームに配属。上司のフォローのもと、OJTで業務の基礎知識を身に付けることができました」

事業内容 | 米国ビザ申請代行サービスで高い実績



育成制度 | 定期的な面談でモチベーションアップ



働く環境 | 社員の要望で新たな勤務体系を制度化



移転したばかりの新オフィス。新型コロナウイルス感染症対策のため、デスクにはパーティションを設置した



佐藤さん(写真左)にとって石田CAO(写真右)は、部署は違っても色々相談でき、頼りになる存在だという



赤坂や赤坂見附、溜池山王など複数の駅が利用できるため、通勤アクセスが良いのも同社の魅力



他社ではビザ申請が通らなかった案件が持ち込まれるなど、同社は業界内でもよく知られた存在



ライフステージの変化に対応し、長く働けます

渡邊代表

### 当社の自己PR

以前は人前で自分の意見を言うことが苦手でした。当社に入社後、ミーティングでは先輩たちが話を振ってくれるので、自然と自分の意見を言えるようになりました。現在は異動して、お客様のビザ申請を行うオペレーションチームに所属していますが、どの部署でも先輩社員のサポートは変わりません。安心して学べる環境が整っています。(佐藤さん)

### 社員の要望に応え柔軟な働き方を制度化する

社員の8割以上が女性という同社では、産前産後休業や育児休業などの制度の活用はもちろん、家族の転勤に伴う在宅勤務への移行といった例もあり、長く働ける環境が整っている。

「現在は在宅勤務が中心で、出社するのは週に1回程度。直接顔を合わせる機会は減りましたが、代表からのアイデアで、出社した社員はコーヒータムと一緒に取り、コミュニケーションを図っています」(石田CAO)

また11時30分から15時30分までを

コアタイムとするフレックスタイム制を導入するなど、社員の要望が制度化することも多い。

さらにビザに関する顧客とのやり取りのスケジュールを可視化したことで、社員の業務も計画的に進めることができ、業務外の時間を育児や通院などに充てる機会も増えたという。

「1日に行う業務の量を定めているので、残業もほとんどありません。私は早めに出社して、16時過ぎには退社することが多いです」(佐藤さん)

さらに詳しい会社情報は東京カイヤハッケン伝！サイトへ



# 基礎から学べる研修制度で知識を身に付け、 高品質なリサイクル事業を展開する



## 株式会社利根川産業

- 城東地区
- 設立年 / 1986年5月
- 資本金 / 2,000万円
- 代表取締役 / 利根川 満彦
- 従業員数 / 90名 (内、女性従業員数27名)
- 事業内容 / 廃棄物の収集運搬、処分、リサイクル

〒121-0836 東京都足立区入谷8-3-8 TEL:03-3855-0732

<https://www.tonegawa-s.co.jp>

### 「混ぜればゴミ、 分ければ資源」の方針で リサイクルにも着手

廃棄物の収集運搬、処分、リサイクルまで、トータルで行う利根川産業。

「昨今では、いかなる事業も地球環境に配慮をするという流れが生まれています。当社は、そんな時代の要求に沿って、事業展開を図ってきました」(利根川取締役)

再生利用されるのは、プラスチックや古紙が中心。特にプラスチックのペットボトルは細かく粉碎されたのち、メーカーや商社を通して繊維として製品化され、有名ブランドの靴や洋

服などとして生まれ変わる。あるいは「ボトル to ボトル」として、新たなペットボトルに再生されることもある。コンビニエンスストアやスーパーで使われる透明トレイなども、ペットボトルをリサイクルして生まれ、利用されるケースが多いという。

「当社の特徴は、リサイクルまで行えることです。廃棄物の収集のみを行っている業者は数多くあります。しかし土地や設備の関係で、リサイクル事業まで手を伸ばすとすると、高いハードルがあります」(利根川取締役)

そこで同社では、収集しか行えない近隣他社の廃棄物も引き受けて自社で処分、リサイクルを行っている。

「混ぜればゴミ、分ければ資源」をモットーとする同社は、廃棄物の回収・処理を、生活に欠かせない社会インフラの一部と捉えている。同業他社との協業も、その思いがあってこそだと利根川取締役は語る。

### 社員の自主性を表彰し、 モチベーションアップを 狙う

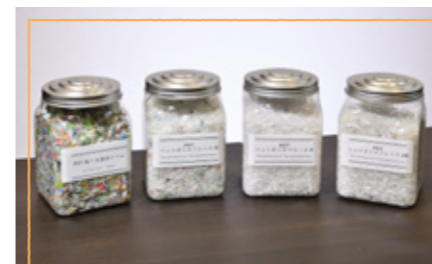
同社では社員の良い点に着目する加点評価を重視。社員のモチベーションを向上させるために、表彰制度を設けている。

安全運転や省エネへの意識、運搬車

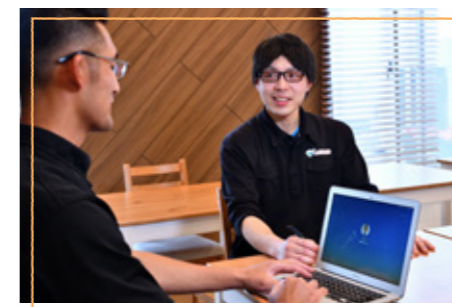
事業内容 | 廃棄物の回収からリサイクルまで請け負う

働く環境 | 提案できる社風で業務効率向上

育成制度 | 実地に基づいた研修で理解度アップ



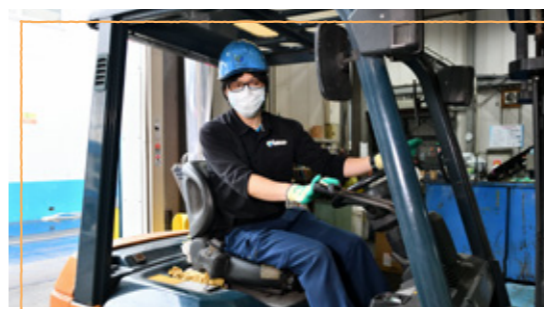
回収されたペットボトルは粉碎され契約企業に出荷。ここから繊維化し、洋服などができあがる



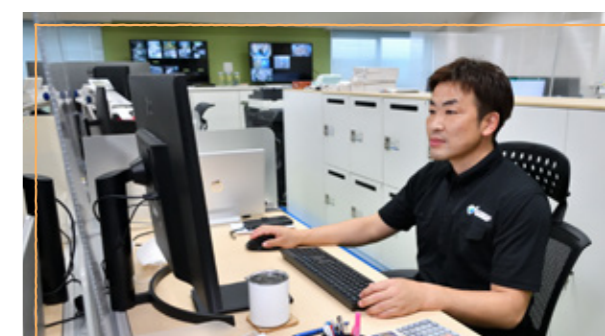
きれいに保たれた休憩室は打合せに使うこともあると話す佐藤さん

地味だけれど、社会に絶対必要な仕事です

利根川取締役



資格補助制度があるため、業務に必要なフォークリフトなどの免許も会社負担で取得することができる



廃棄物収集部門の管理者の大川副リーダー。回収ルート・ドライバーの管理のほか、自らドライバー業務につくことも

### 当社の 自己PR

先輩方とも話やすく、新人に対する気配りが行き届いている環境です。そんな当社ですので、人間関係などで悩むことはありませんでした。仕事面では覚えることは確かに多いですが、それが自身の業務に具体的に役立ちますし、何より社会的に必要とされる仕事です。日々、達成感を得ることができます。(佐藤さん)

の美観を保っているかなど、細分化された部門を作り、優秀な結果を残した社員が表彰される。中でも「清潔」に関する意識は高い。

「同業者の方に、いつも運搬車がきれいだと驚かれます。社員は皆自ら清掃を怠らず、気持ちよく働ける環境を作っています」(利根川取締役)

また、誰もが意見を言いやすい雰囲気社内人間関係も良好。社員は、これまで業務の効率化等に関わる提言を数多く行ってきた。例えば、ごみ置き場を変えてほしい、より運搬しやすいカートに変えてほしいなどの意見が社員から挙がってくるという。最近では、廃棄物収集の出先でも社内交流がで

きるチャットシステムを導入。活発に活用されているという。

「細かなことでも、自分の意見で会社がより良い方向に動くことを実感でき、やりがいの一つになっています」(入社11日目、業務部運搬課の大川副リーダー)

### 座学と実技を 並行して学べる 効率的な研修制度

入社後は廃棄物の基礎知識やそれに関わる法律、廃棄物のリサイクル方法などについて学ぶ研修が行われる。半日は研修、半日は現場といった

スタイルで実施されるため、学んだことをすぐ目の前で確認できるのがメリットという。研修の講師となるのは、現場をよく知る先輩社員。そのため、マニュアルに記載されていない事項についてもその場で学ぶことができる。

「今は目の前の業務に一つずつ取り組む毎日ですが、作業を終えた後はやはり爽快感があります。様々な業務に携われるので、仕事に対する理解も深まります」(入社3日目、業務部資源推進課の佐藤さん)

さらに詳しい会社情報は  
東京カイヤハッケン伝！  
サイトへ



# 各種研修で底上げした知識を生かし、 高いリサーチ力で顧客の信頼を勝ち取る



## 株式会社日本リサーチセンター



- |      |  |   |
|------|--|---|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 設立年 / 1960年12月</li> <li>☑ 資本金 / 1億円</li> <li>☑ 代表取締役社長 / 杉原 領治</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 従業員数 / 130名 (内、女性従業員数76名)</li> <li>☑ 事業内容 / 市場調査・世論調査及びマーケティング企画・制作</li> </ul> |
|------|--|---|

〒130-0022 東京都墨田区江東橋4-26-5 TEL:03-6894-6400

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

### 蓄積されたノウハウで 顧客の成長戦略を 共に考える

CMなどの広告や企業の営業戦略、各種キャンペーンなど、経済活動や社会の営みの背景では、何らかの「調査」が実施されているという。2020年に設立60年を迎えた日本リサーチセンターは、これまで培ってきたノウハウと、豊富なパネル（調査協力者）を武器に、信頼性の高いリサーチ事業を実現している。

同社は、民間企業、官公庁、教育機関などの幅広い顧客を持ち、訪問・郵送・インターネットといった多様な手法

で、市場調査を行ってきた。

また、顧客から依頼された調査を正確に実施するだけでなく、データ集計システムの自社開発、従来型調査インフラの精度向上なども積極的に行っている。

さらに、顧客がまだ気付いていない潜在的な課題を調査データから読み取り、解決策を共に考える「リサーチイノベーションパートナー」になることを目指しているという。

「単に調査を行うだけでなく、お客様がどう事業を成長させたいかを一緒に考えています。今後もお客様のニーズを満たせる新たな調査手法に挑戦していきたいです」(杉原社長)

### 継続的な研修で 個人の力を引き出し 業務の活性化を狙う

同社では、入社時の新人研修だけでなく、キャリアに合った各種研修を継続的に行い、それぞれが自身のペースで、確実にスキルアップしていくことができる環境を整えている。

また、リサーチに関わる知識の標準化、及び底上げをするための専門部署「ナレッジライブラリー」も備えており、研修を開催。社内担当者が講師となった階層別研修に、希望者は随時参加できるといふ。

その他、業務との関連の有無にかか

事業内容 | 顧客に主体的な提案を行う総合調査会社



育成制度 | 若手の自己実現につながる多彩な研修



働く環境 | 独自制度で子育て中の社員を支援



業務の効率化について提言する対馬さん。社内で行われた社員主導の勉強会にも参加している



「時間を効率的に使うことを意識して、仕事と家庭の両立に努めています」と話す朴さん



リサーチ業界の老舗の同社は、意見を言いやすく、誰もが「聞く耳」を持っているのが社風



定期的フォローアップを行っている研修制度は、確実に社員の力になっている

新たな挑戦に取り組む意欲のある人を歓迎します

杉原社長



### 当社の自己PR

フレックスタイム制などがしっかりと機能しており、自分の生活スタイルに合わせて働く時間を調整できる環境が整っています。昨年からコアタイムが廃止され、より活用しやすくなりました。効率的に業務を行うことで、プライベートの時間を確保することができ、自己研さんや、家族のいる社員は家族団らの時間に充てることができています。(対馬さん)

ならず、外部団体が実施するセミナーへの参加も推奨。費用は全額、あるいは一部を会社が負担し、社員のスキルアップを支援している。

「外部講師を招いた講演やウェブセミナーなどに積極的に参加しています。成長したい気持ちを会社が応援してくれることがありがたいです」(入社5年目、事業開発本部データプロセシングチームの対馬さん)

さらに新たな取組として、各部署の業務内容や必要となるスキルを明確化したスキルマップを作成。個人がキャリアパスを描き目標達成しやすいようサポートする動きが進んでいるという。

### フルパフォーマンスを 発揮できる環境を整え QOL(生活の質)を向上

女性比率が約6割という同社では、特に育児を支援する制度が充実している。

入社11年目、営業企画本部の朴さんは、同社独自の「特別育児社員制度」を活用しているという。

「未就学児を持つ社員を対象にした制度です。休日出勤免除など、制度内には複数のプランがあるため、上司と相談して自分に適したプランを選択しました。現在は短時間勤務、残業・出張なしの条件で働いています」

周囲の理解も深く、互いにサポートし合う体制が整っているため、家庭と仕事の両立がしやすいという。また、育児面でフォローを受けている分、自分も貢献したいと、積極的にメンバーをサポートするように心掛けて話している。

さらに、同社では、社員一人ひとりが自身の持つ力を最大限に生かして働けるようにと、在宅勤務制度やフレックスタイム制なども整備され活用されている。

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



# 自己成長を促す多彩な研修体制を活用して、顧客の経営を手助けする専門家へ



## 株式会社フシ総合研究所

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1983年6月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 馬場 広之
- 従業員数 / 49名 (内、女性従業員数25名)
- 事業内容 / 財務・管理会計支援業務、経営相談、事業計画支援

〒160-0023 東京都新宿区西新宿7-11-18 711ビル4F TEL:03-3361-4787 <https://www.yodacpa.co.jp>

### 顧客企業の未来を作るパートナーとして、経営に深く携わる

フシ総合研究所は、企業に対して財務・管理会計を中心とした、経営や事業計画を含むコンサルティングを行っている。

「企業の決算報告書の作成や税理士指導下での税務書類作成等に加えて、これまで培った企業会計の専門的知見を生かした経営サポートのニーズが増加しています」(馬場代表)

具体的には、会計システムの導入や基幹システムの構築に当たり、顧客の立場に立った支援を行っている。

同社には、企業会計領域だけでなく、IT経営支援部署もあるため、顧客の会計やシステムの課題を理解した上で、相手に寄り添った提案が可能なのが強みという。

また、経営コンサルタントとして、会計領域での専門性を生かしながら顧客の未来を作る手助けをしているという同社。

「私たちに期待されているのは、将来、会社をどう守っていくのか相談できる事業パートナーとしての役割です」(馬場代表)

以前は経営相談という節税対策が多かったが、現在では利益の出し方、補助金申請、跡取りがない会社の事

業承継など、より経営に深く関わる提案やサポートが求められているという。

### 受け放題のオンライン研修や外部研修補助、図書購入補助も

同社では、各種研修制度を充実させることで会社全体のレベルの底上げを図っている。

毎月行われている全体研修に加え、会社が契約している研修機関のオンライン研修は、社員が自由に利用できる。受講数に上限はなく、能動的に受講できる環境になっているので、成長に貪欲な人ならたくさん知識を吸収できる。

事業内容 | 会計の専門家の視点から経営をサポート

育成制度 | 研修や図書購入補助など多様な制度でスキル向上

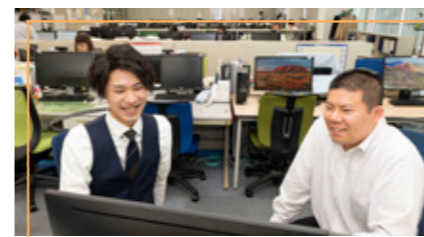
働く環境 | 社員自らが作る働きやすい制度と環境



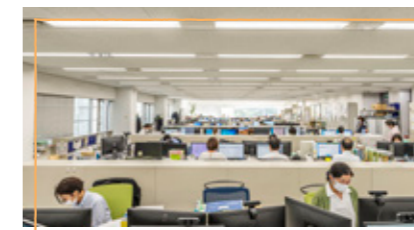
若手社員も活躍している同社。ミーティングでは積極的に意見が飛び交っている



「様々な意見を取り入れて会社を良くしていこうという姿勢がある会社です」(石田さん)



社員の距離がとても近く、上司でも先輩でもオープンなコミュニケーションができるのが魅力



同社のオフィス風景。ワンフロア内に各部署の社員が在籍し、部署を越えての質問もしやすい



社員の発案で制度が生まれるのが特徴です

馬場代表

### 当社の自己PR

入社時に会計や経営に関する知識がなくても、研修制度が数多くあり、自発的に学べる人なら成長できる環境が整っています。入社して最初の席は上司の隣なので何でもすぐに質問できますし、常に一緒に行動しながら仕事の内容について学ぶことができます。話しやすい雰囲気なので、結果として業務の吸収が早いです。(若林さん)

また、外部の研修に参加したい場合も、一人年間3万円まで補助が出る。

さらに、業務で必要な書籍の購入費補助制度があり、会社に蔵書する本は会社が全額負担、自身で保有したい場合は購入費用の半額まで補助が出る。

「新しい分野について知りたい際によく利用します。学校法人を初めて担当したときは企業会計と全く異なるので本を読んで一から勉強しました」(入社5年目、第2監査室の若林さん)

### 部署関係なく所属する委員会でき働きやすい環境を作る

同社は社内制度や福利厚生を会社が用意するだけでなく、社員自身が設計し運用していく風土がある。それを表しているのが委員会制度。所属部署に関係なく社員が参加する制度で、図書・書式委員会やDX(デジタルトランスフォーメーション)委員会など、働きやすい社内環境や制度づくりを委員のメンバーで話し合い、実行していくという。

「別部署の社員との横のつながりができるところも、委員会制度の良さです。ボトムアップで会社を良くしていこうという社風で、若い社員も積極的に意見を出してくれます」(馬場代表)

また、働きやすい環境を整える同社

では、産前産後休業や育児休業、短時間勤務制度の取得者も多く、復帰時期や働き方についての相談なども柔軟に対応している。

「入社5年目に一度目の産前産後休業を取得し、近々二人目の出産に合わせて二度目の取得をする予定です。出産後の復帰時期や働き方なども相談に乗ってくれます。自分が相談する前に困ったことがないか声を掛けてくれるので、とても働きやすいです」(入社9年目、第3監査室の石田さん)

さらに詳しい会社情報は東京カイヤハッケン伝! サイトへ





# スキルアップがキャリアにつながる環境で、 リハビリテーション特化型の事業を展開



## Body Pioneer株式会社

- |      |  |  |
|------|--|--|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 設立年 / 2011年11月</li> <li>☑ 資本金 / 900万円</li> <li>☑ 代表取締役 / 河合 真哉</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>☑ 従業員数 / 94名 (内、女性従業員数58名)</li> <li>☑ 事業内容 / リハビリ特化型デイサービス、訪問介護、栄養事業</li> </ul> |
|------|--|--|

〒135-0033 東京都江東区深川1-11-4 吉川ビル3F TEL:03-6458-8200

<https://www.bodypioneer.net>

### リハビリ中心の デイサービスを軸に 事業領域を拡大

理学療法士として、病院やクリニックで経験を積んできた河合代表。当時、介護施設で活躍する理学療法士はまだ少なく、実体が伴っていないリハビリテーション施設が多いと感じたことがきっかけで、2011年にリハビリテーションに特化したデイケアサービスを行うBody Pioneerを設立した。

現在は、江東区、江戸川区を中心に11施設を運営し、施設に足を運ぶことが難しい方には、訪問リハビリを行うなど、地域介護サービスに貢献している。

さらに、一人暮らしの高齢者にとっては食事が重要と、栄養士が考えて作ったお弁当を販売・配送する「Koco菜 Dining」など、事業領域を広げている。

「設立以降、年に1店舗のペースで拡大してきました。訪問リハビリも、お弁当も、日々、利用者様と接する中で生まれた事業です」(河合代表)

### 資格取得を全面支援 スキルもキャリアも 確実に向上させる

介護職は未経験でもスタートできる仕事だが、国家資格があるほど奥が深い。同社では資格取得支援をはじめ、

様々な研修や制度が充実しており、未経験で入社した社員でも確実にスキルアップやキャリアアップに結び付く環境を整えているという。

入社すると、まず介護職員初任者研修の取得を目指し、その後、介護福祉士実務者研修、介護福祉士へとステップアップしていく。費用は会社が負担し、研修を受講しやすいような業務シフトを組むなど、全社で支援する。

入社1年目、デイサービス「Rehash」で介護職員として働く平野さんも未経験入社の一入。

「入社してすぐ介護職員初任者研修の資格を取得しました。上司や先輩がフォローしてくれて、仕事をしながら

事業内容 | 主にリハビリ特化型の  
デイサービスを運営



育成制度 | 資格取得を目指し  
技術向上を全面支援



働く環境 | コミュニケーションを  
重ね納得して働ける



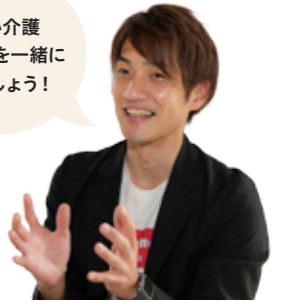
利用者の意見をヒアリングする平野さん。こうした日々のやり取りが信頼につながっていく



江戸川区内のデイケアサービス施設「Rehash」。カフェも併設されスポーツジムを思わせるしゃれた外観

新しい介護  
スタイルと一緒に  
作りましょう!

河合代表



施設内に併設されているカフェは、利用者はもちろん、一般の人でも利用可能。憩いの場となっている



利用者の状態に合ったリハビリメニューを用意。しっかりとフォローして機能回復を支援する多和田さん。

### 当社の 自己PR

何でもチャレンジさせてもらえる会社です。入社半年後の研修時に、同期3人で公式SNSの活用を提案したところ、「是非やってほしい!」と、SNSのコンテンツ作成から運営全般を任せてもらっています。それぞれ勤務している店舗が違うので連絡を取り合い、どうすれば会社の魅力が伝わるかなど、試行錯誤しながら頑張っています。(平野さん)

無理なく合格できました」

その他、専門の講師などを招いての勉強会や実地研修を定期的に行うなど、知識習得の場も積極的に設けている。

また、同社は、社員の意思や個性を尊重し、それを仕事に生かすことも推奨している。ダンスの経験がある平野さんは、「ダンスを通じて認知機能などの改善を図る、ダンス介護予防指導士という資格があることを知り、取得を考えています」と笑顔で語る。

### 個性を生かし 挑戦を応援する風土で モチベーションアップ

同社では、入社した一人ひとりに「グロアアップファイル」というオリジナルファイルを配布。そこに自分になりたい姿を描き、目標を持って働くことを目指している。

毎月、管理者とのマンツーマン面談を行い、困ったことや、日頃感じていることなどを相談する場を提供。さらに、3カ月に1回、人事や代表と個別面談を行い、目標に向けて達成している点や不足している点を話し合い、共通認識を持って、楽しく仕事に取り組める環境を構築している。

また、個々のライフステージに合わせて制度が利用しやすい環境を徐々に作ってきたという同社。その結果、離

職率は約8%にまで低下したという。

「働きやすい環境がないから辞める、という選択肢を減らす努力をしてきました」(河合代表)

入社7年目、デイサービス「Rehash」管理者、理学療法士でもある多和田さんは、男性スタッフとしては同社で初めて約1カ月の育児休業の取得を予定している。

「プライベートを充実させながら、仕事では経営者の視点を持ってエリア全体を統括できるようになりたいです」

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



# プライベート重視の働き方を大切に、 未経験から「車のかかりつけ医」を育成



## 株式会社松田自動車整備工場

- 城東地区
- 設立年 / 1956年8月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役社長 / 松田 翔
- 従業員数 / 15名 (内、女性従業員数2名)
- 事業内容 / 車検・修理・整備、钣金・塗装、自動車販売等

〒131-0044 東京都墨田区文花2-14-7 TEL:03-3617-4211

<https://matsuda-motors.com>

### 独立系の整備工場 ならではの徹底した 顧客志向を貫く

1956年の設立以来、墨田区を中心に地域密着型の自動車整備工場として歩んできた松田自動車整備工場。「車のかかりつけ医」をスローガンとして掲げている。

「病院に例えると『内科』として自動車の整備・点検、『外科』として钣金塗装、さらには、コーティング、自動車販売まで、多様なニーズにお応えしています」と松田社長は語る。

同社の整備事業、钣金塗装事業ではそれぞれが公的機関や保険会社な

どの指定工場として認定を受けており、強みの一つになっているという。

「車両整備と钣金塗装は全く異なる専門性が求められますが、当社は両方の技術を持ち合わせています」(松田社長) その技術力とともに同社の強みとなっているのが、徹底した顧客志向。修理後には同じような故障が発生しないよう、運転の仕方などをアドバイスすることもあるという。車の修理だけにとどまらず、顧客のカーライフにまで踏み込んだ親身な提案が、信頼関係の構築につながっている。

また同社はメーカー系列ではなく独立系であるため、国内外を問わずあらゆるメーカーの車を取り扱うことがで

きる。「自動車の走る・曲がる・止まるといった普遍的な技術はもちろん、電動化・自動化に向けた各メーカーの最新技術にも触られます。その蓄積が当社の高い技術力となって、さらにお客様からの信頼に結び付いているのだと考えます」(松田社長)

### 個々のライフイベントに 合わせた 柔軟な働き方に対応

ライフ・ワーク・バランスに対して松田社長は「一人ひとりの事情を柔軟に受け止め、一緒にベストな環境を考え

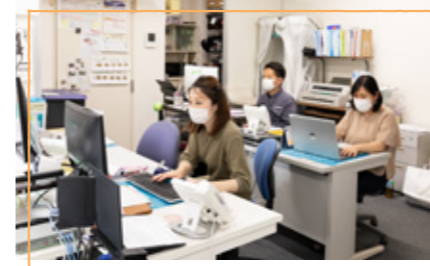
事業内容 | 自動車整備の技術力と顧客志向で信頼を得る



働く環境 | 社員の事情に合わせた柔軟な働き方が可能



育成制度 | 車の知識ゼロでも先輩からしっかり学べる



本社オフィス。何かトラブルが発生したら全員で対応するチームワークの良さが自慢



残業せずにすむよう、常に作業の効率化を意識し、相談し合っている。その積み重ねが働きやすさにつながる

工具の名前を覚えるところから始めましょう

松田社長



「流れ作業ではなく1台ごとに心を込めて接しています」と尾花副工場長。入社3年目ながら責任ある立場で活躍



「資格取得を全面的に応援してもらえるのが嬉しい」と三芳さん。できるだけ多くの資格を取得することが目標

### 当社の 自己PR

残業がほとんどなく、プライベートの時間がしっかり取れるので、地元の仲間とも心置きなく遊べるのが嬉しいです。実は私は徒歩5分の実家から通っているため、昼休みの1時間でお昼ご飯は家に帰って食べています。自由度が高いのも、社員それぞれの働き方を尊重してくれる当社ならではの良さだと思います。(三芳さん)

ること」と、その基本姿勢を語る。

例えば、夏休み期間中などに子どもの面倒を見る人が誰も家にいない、一人にしておけないと社員から相談されたら、会社に連れてきてはどうかと子連れ出社を勧める。飛び石連休には、有給休暇を組み合わせる連続休暇を取得することも推奨している。

「休日出勤もないのでしっかりと休めて、有給休暇も十分に取れます。趣味がゆっくり楽しめるし、家族も喜んでいきます」と、入社3年目の尾花副工場長は笑顔を見せる。

制度を整えるとともに、どのような働き方なら生活と仕事の両方を充実させられるか、社員と一緒に考えて

ことを大切にしているという松田社長。こうした姿勢は、父親である先代の社長の姿に学んだという。

### 自動車整備士をはじめ 必要な資格の取得は 全面的にサポート

同社には車好きな社員ばかりが在籍している訳ではないという。「車には興味はないけれど、充実した職場環境で働きたいからと入社した社員もいます」と松田社長。車の知識がほとんどなくても先輩社員がマンツーマンで丁寧に指導するため、全く問題はない。

「同じ質問を繰り返しても怒られるこ

とはありません。いつでも気軽に質問できました」と入社3年目、钣金塗装担当の三芳さんは入社当時を振り返る。

もちろん社員の資格取得も全面的にバックアップしている。取得費用は会社が負担し、取得後は資格手当が支給される。

「平日の講習会も出勤扱いで受講し、自動車検査員の資格を取得しました」(尾花副工場長)

技術を大切にする同社の姿勢は、人材育成にも反映されている。

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



大きくないけど、スゴイ企業、見つけよう!

# TO 東京 KYO カイシャハッケン伝!

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



「東京カイシャハッケン伝!」は「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」の一環として、東京都内の高い技術力や先進的なビジネスモデルを持つ企業、働きやすい雇用環境整備に取り組む企業などを紹介しているウェブサイトです。あなたが働いてみたい東京のカイシャを、パソコンやスマートフォンで気軽にハッケンしてみてください!

パソコンでも



スマートフォンでも



## 多彩なコンテンツが楽しめます!

### カイシャを探す

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



### 冊子バックナンバー

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



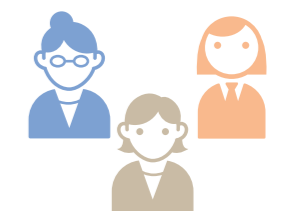
### ハッケン特集

カイシャハッケン伝! に登場した中小企業を様々な視点から紹介。



### カイシャハッケン伝! Woman

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



### クール・トーキョー

「身近な生活を支える」、「世界に挑み、世界で輝く」の2つの視点で、東京の製造業を紹介。



### 輝く技術 光る企業

都内にある魅力的なモノづくり企業を紹介。



SNSもやっています!

東京カイシャハッケン伝!  
@tokyo\_miryoku

中小企業しごと魅力発信プロジェクト  
@tokyo.miryoku

就職活動に役立つ情報や、掲載企業の紹介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!





## お知らせ ① 「きづくインターンシップ」のお知らせ

就職活動の第1歩！ 中小企業の魅力に「きづく」インターンシップです

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



- **参加できる方**：都内にキャンパスのある協力大学<sup>\*</sup>に所属する学生。学年不問。(大学院、大学、短期大学、専門学校)  
※協力大学とは、本事業の学生への周知等に協力していただいている大学等です。大学名は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**：2021年8月～2022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。

### 休業手当

会社側の都合で労働者を休ませる場合、使用者は1日あたり平均賃金（原則として、直前3か月の賃金総額を3か月間の総日数で割った金額）の6割以上の休業手当を支払わなければなりません。

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

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

## 来所相談（予約制）【労働相談情報センター】

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

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

こちらの動画もチェックしてください。URL <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	
<b>【東京しごとセンター】</b>			
東京しごとセンターヤングコーナー (ハローワーク飯田橋 U-35)	電話：03-5211-2851 電話：03-5212-8609	女性しごと応援テラス	電話：03-5211-2855
東京しごとセンター多摩	電話：042-329-4510	女性しごと応援テラス 多摩ブランチ	電話：042-529-9001
<b>【新卒応援ハローワーク】</b>			
東京新卒応援ハローワーク	電話：03-5339-8609	<b>【マザーズハローワーク】</b>	
八王子新卒応援ハローワーク	電話：042-631-9505	マザーズハローワーク東京	電話：03-3409-8609
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。		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。	

中小企業しごと魅力発信プロジェクト



# カイシャパッケージン伝! GUIDE



## 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