

TO **東京** KYO

中小企業しごと魅力発信プロジェクト

カイシャパッケン伝!

GUIDE

Woman

VOL.
26

ライフも
ワークも
充実できる
会社を
チェック!



Start your Adventure!

#中小企業の魅力

知っている? どう変わる?
女性活躍推進法を学ぶ

#中小企業の魅力

働く女性の
#おうち時間 #しごと時間

#中小企業の魅力

働くパパママを
支援する各種制度

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

ライフもワークも充実できる会社をチェック！

- 特集1 知っている？ どう変わる？
女性活躍推進法を学ぶ 3
- 特集2 働く女性の
#おうち時間 #しごと時間 5
- 特集3 働くパパママを支援する各種制度 7

企業Interview

業種別アイウエオ順

- 製造業**
 - 株式会社三和デンタル 城南 9
 - 株式会社玉子屋 城南 11
 - 株式会社nijito 城南 13
 - 株式会社ミトヨ 中央・城北 15
- 情報通信業**
 - 株式会社SAKURUG 城南 17
 - 株式会社ジオテック情報システム 城東 19
 - 株式会社システム技研 多摩 21

- トライビュー・イノベーション株式会社 中央・城北 23
- 株式会社パルス 中央・城北 25
- プラネットワークス株式会社 城南 27
- ユーザックシステム株式会社 中央・城北 29



- アイセイ株式会社 城東 31
- 株式会社イエスリフォーム 中央・城北 33
- 株式会社キクテック 城東 35
- 株式会社塩田組 多摩 37



- 株式会社アンド・フォース 中央・城北 39
- otomo株式会社 中央・城北 41
- 株式会社チャイルドステージ 城東 43
- 特定非営利活動法人ツナグバヅクリ 多摩 45
- 社会福祉法人さくらぎ会 特別養護老人ホームこもれびの郷 多摩 47
- 株式会社ホットスリム 多摩 49
- 社会福祉法人もくば会 多摩 51
- 社会福祉法人花窓堂 由木あすなろ保育園 多摩 53

- 東京カイヤハッケン伝！ ウェブサイトのご案内 55
- 東京都からのお知らせ 57

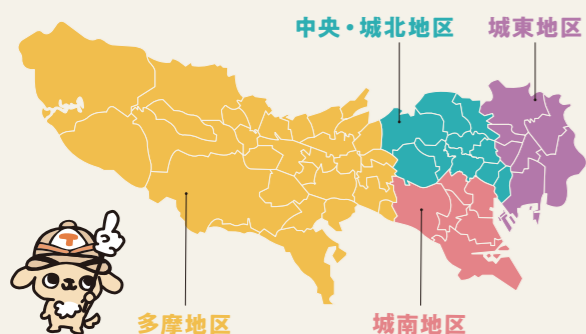
※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組む、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。
 (例) 東京都中小企業技能人材育成大賞、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業、家庭と仕事の両立支援推進企業、ユースエール認定企業、えるぼし認定企業、くるみん認定企業、東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

TO 東京 KYO カイヤハッケン伝！

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



東京地区マップ



中央・城北地区

千代田区・中央区・新宿区・文京区・中野区・杉並区・豊島区・北区・板橋区・練馬区

城南地区

港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

城東地区

台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区

多摩地区

八王子市・立川市・武蔵野市・三鷹市・府中市・昭島市・調布市・町田市・小金井市・日野市・国分寺市・国立市・狛江市・東大和市・武蔵村山市・多摩市・稲城市・小平市・東村山市・西東京市・清瀬市・東久留米市・青梅市・福生市・羽村市・あきる野市・瑞穂町・日の出町・檜原村・奥多摩町

本号に掲載されている企業の地域区分

中央・城北地区 7社

株式会社アンド・フォース
株式会社イエスリフォーム
otomo株式会社
トライビュー・イノベーション株式会社

株式会社パルス
株式会社ミトヨ
ユーザックシステム株式会社

多摩地区 7社

株式会社塩田組
株式会社システム技研
特定非営利活動法人ツナグバヅクリ
社会福祉法人さくらぎ会 特別養護老人ホームこもれびの郷

株式会社ホットスリム
社会福祉法人もくば会
社会福祉法人花窓堂 由木あすなろ保育園

城東地区 4社

アイセイ株式会社
株式会社キクテック
株式会社ジオテック情報システム
株式会社チャイルドステージ

城南地区 5社

株式会社SAKURUG
株式会社三和デンタル
株式会社玉子屋
株式会社nijito
プラネットワークス株式会社

知っている？どう変わる？ 女性活躍推進法を学ぶ

女性活躍推進法とは？

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）は「働きたい女性が個性と能力を十分に発揮できる社会の実現」を目的に施行されたものです。女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主に義務付けられています。

- ①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表
- ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- ④女性の活躍に関する情報の公表

2022年4月からは従業員101人以上の中小企業も対象となります。

そこで特集1では、女性活躍推進法に積極的に取り組むカイシャハッケン伝！企業3社にインタビューしました。

※参考：内閣府ホームページ、厚生労働省ホームページ



東京都「女性の活躍推進加速事業/先進企業」

株式会社浅野製版所

1937年創業の老舗印刷会社である同社は、時代に合わせて多種多様な印刷・制作ニーズに応えてきた。新聞、雑誌などの広告を中心に、新たなテクノロジーを導入しながら購買意欲を高める印刷物の提供を行っている。



19号掲載

○いつからどんな取組をしてきましたか？

2012年から女性活躍推進に力を入れ始めました。性別を問わず能力ベースでの採用を徹底。もともと25%程度だった女性社員の割合が現在では40%まで増加しました。また、女性への昇給昇格の差別がない評価制度を徹底し確立しています。

○推進のため工夫していることは？

社員には、「性別を理由に優遇されることは一切ない」と伝えていきます。当社では、全管理職が全社員を評価するシステムを導入したことで、各自の能力を公平に評価しています。その結果、キャリアアップ希望の女性社員が増えました。

若者への 応援メッセージ

家庭も仕事も大事にするのがスタンダードになり、多様性を持った人々に寛容であることを目指す時代です。自分の生き方や働き方に合う企業を選べるように、幅広い企業に目を向けて就職活動をして欲しいです。性別にとらわれずに自分らしい生き方を実現してください。



東京都「女性の活躍推進加速事業/先進企業」

厚生労働省「えるぼし認定企業」

株式会社宏和デザイン

企業の商品カタログやパンフレット等のグラフィックデザインを行っている同社。社員一人ひとりを大切にすることで顧客にも幸せを提供できるという考えから、関わる人全てにホスピタリティを持って接することを大切にしている。



17号掲載

○いつからどんな取組をしてきましたか？

設立以来、女性活躍推進をテーマに、男女共に活躍できる風土づくりに注力。マネジメント力講座、ナレッジの共有による知識と技術の向上、効率化の実践をしてきました。現在は女性管理職も多く、8名中3名を占め、安心してキャリアアップできる環境です。

○推進のため工夫していることは？

誰もが意見を言いやすい環境づくりをするために、従業員アンケートや1on1ミーティングを積極的に行っています。また、働きやすい環境を作るため、「働き方改革推進委員会」を設置。社内環境整備や残業削減などの労働環境改善に力を入れています。

若者への 応援メッセージ

これから学校を卒業し、就職する方は約50年働くことになります。人生の多くの時間を職場で過ごすことになるので、自分のライフスタイルと企業の考え方や取組があっているか、自分の歩みたいキャリアと照らし合わせ、しっかり見極めて就職活動をするのが大切です。

厚生労働省「えるぼし認定企業」

株式会社金羊社

顧客が希望する難易度の高いデザインをパッケージに反映する技術が支持され、DVDなどのパッケージ印刷の国内トップシェアを誇る。近年ではこれまで培った技術を生かし、フィルム、タイル、布など様々なものに印刷ができる体制を整えている。



11号掲載



○いつからどんな取組をしてきましたか？

1985年の男女雇用機会均等法の施行以来、女性の労働環境の改善に取り組んできました。まずはトイレやロッカー、制服などを女性が快適に感じるように変えるところから始まり、現在では本社も工場も、各部署に女性社員が在籍し、活躍しています。

○推進のため工夫していることは？

休みが取りやすい環境づくりに注力し、連続する7日間の有給のフレックス休暇取得を推奨。土日を含め11連休となり、男女共に休んでいる社員のフォローを行うのが当たり前の環境が生まれました。女性の育児休業からの復帰率は100%、男性の取得者も増えています。

若者への 応援メッセージ

当社に来る若者に話すのが「会社は自分が幸せになるための道具」ということ。道具は皆で手入れをするもので、手入れとは互いにルールを守り、お互いをサポートするということです。自分が幸せに働くために、自分の価値観と向き合い、会社をハッケンして欲しいです。



働く女性の #おうち時間 #しごと時間



社会人になったら、ライフ・ワーク・バランスを重視して働きたい

という方は多いのではないのでしょうか。

プライベートが充実しているからこそ、日々の仕事にも力が入るもの。

そこで、余暇の時間も楽しむ先輩女性社員に、

どのようにバランスを取っているのかを聞いてみました。

アイセイ株式会社 / 岡野さん



#バルーンアート

趣味はバルーンアート。
仕事に育児に充実の毎日です

橋やトンネルなどの大型構造物のメンテナンスを行う会社で、事務や展示会の準備、インフラメンテナンスの重要性を伝える広報活動などを担当しています。子どもたちの笑顔を見るのが大好きで休日は商業施設等でピエロを演じてきましたが、出産を機に引退。今は、趣味で季節のバルーンアートを作ってわが子と一緒に楽しんでいます。お気に入りのバルーンアートの帽子を被った息子の笑顔で疲れも吹き飛びます。



#しごと時間

株式会社クリエイティブキャスト / 早乙女さん

#セルフネイル



平日は多様な業務を担当、
週末は家族やペットとのんびり

お客様のニーズに合わせたシステム開発を支援する技術者の紹介や、新規顧客開拓、研修事業の講師手配から、新入社員の教育担当まで幅広い業務を担当しています。平日は多忙な分、週末は家族と過ごしてリラックスするよう努めています。実は私の前職はネイリスト。今は様々な趣味の一つとしてセルフネイルを楽しんでいます。清潔感のあるネイルで手元を彩って、仕事にプライベートに忙しい毎日を乗り切っています。



#しごと時間

株式会社SAKURUG / 丸茂さん



#三人子育て

多様な働き方ができる中、
心に余裕を持って子育て中!

社長室で秘書業務を行いつつ、総務や経理業務もサポートしています。代表の指示のもと機密情報を扱うことも多く、緊張感がある仕事です。プライベートでは、6歳・5歳・2歳の子どものママ。平日は、仕事を終えるとダッシュで保育園に向かいます。現在は、短時間勤務制度を使い、出勤と在宅勤務を併用しながら働いています。柔軟な休暇取得にも対応しているので、多忙ながらも気持ちにゆとりを持って子育てできています。



#しごと時間

株式会社三和デンタル / 水落さん

#ドライブ



ドライブの非日常感で、
オンオフを切り替えています!

歯科医院向けに、被せ物など歯科技工物の製作を行う会社で営業部に所属。現在は歯科関連のセミナー企画や運営等を行っています。遠方旅行がしにくい昨今、週末はドライブに行くことが増えました。車がないと行けないような工業団地や、山道、峠に目的地を定めて現地では眺望を楽しんでいます。当社は残業がほとんどないので平日も余裕がありますが、ドライブは週末の気分転換にぴったりな過ごし方です。



#しごと時間

Body Pioneer株式会社 / 平野さん



#ダンス

幼少期から続けるダンスを
仕事でも生かしていくのが目標です

リハビリ特化型のデイサービスで介護職員として、利用者様が自立した生活を送れるよう運動指導や機能訓練の補助を担当しています。プライベートでは、子どもの頃からクラシックバレエをしていて様々なジャンルでダンサーの経験もあります。現在もオフの時間を利用してレッスンを続けています。ダンスを取り入れたリハビリを企画立案するなど、仕事にも生かしていくのが直近の大きな目標です。



#しごと時間

社会福祉法人花窓堂 由木あすなる保育園 / 鈴木さん

#お囃子



20年以上続けるお囃子と
保育で地元を盛り上げます!

緑豊かな自然の中、のびのびと保育ができる当園で保育士として0歳児クラスを担当しています。日々成長する子どもたちを見ると苦勞も吹き飛ばやりのある仕事です。プライベートでは、地元の囃子連で20年以上活動を続けていて、老人ホームや、祭りで披露をしています。太鼓からスタートした活動も、今では踊り手も任せられるようになりました。写真は地元八王子祭りでおかめの面を付けて踊る私です。



#しごと時間

働くパパママ社員 を支援する各種制度

～カイシャハッケン伝！パパママ社員による **オンライン座談会**～



2022年4月から「育児・介護休業法改正*1」の施行が順次予定され、企業はこれまで以上に社員が育児に参加しやすい環境を整えるよう求められます。

育児と仕事を両立中のカイシャハッケン伝！企業社員による座談会から、育児に係る各制度などを学んでいきましょう。



大石さん

株式会社nijito
26号掲載

入社4年目。

製造業でメディアプランナーと
広報業務を兼務しています。



澤井さん

株式会社システム技研
26号掲載

入社3年目。

RPAツールの開発と
コンサル業務を担当しています。



中根さん

株式会社シンシ
25号掲載

入社17年目。

プラスチックの製造、
工程管理などを担当しています。

テーマ1 | 活用している制度について



大石

今年度から子どもが保育園に通うようになりました。私はテレワーク*2も多いので、子どもの発熱時の急な保育園へのお迎えにも対応できる環境ですが、全日や半日単位で有給休暇を取得することも増えました。子の看護休暇*3という制度もあり、利用している社員は多いです。



澤井

私も子の看護休暇はよく利用します。発熱や予防接種の際には助かります。当社も在宅勤務中心なので、何かあったときにはすぐ対応できて安心です。子どもの様子を見ながら働けるのもありがたいです。



中根

私は製造業で工場勤務のため基本的に出勤していますが、早退や休みには柔軟に対応してもらっています。出勤した瞬間に妻から「体調が悪い。帰ってきて」と電話があり、すぐに退勤したことも。現在は感染症対策で勤務時間が1時間前倒しの7:30～16:30になり、帰宅後に子どもと過ごす時間が増えたのは嬉しいです。



大石

子どもの成長を見ることができるのは素晴らしいです。子どもの保育園中は基本的にテレワークに集中できるのですが、子ど

もが家にいる時もあるので、見守りながら業務にあたることもあります。現在、妻は短時間勤務*4を利用して、夕方前には帰宅するため家族で過ごす時間が増えました。



澤井

私は打合せ等で出社することがありますが、終了後は帰宅して仕事を続けるなど、柔軟に働いています。16時の業務報告はオンラインで行われるので、在宅でも不便はないですし、残業もないので、終業後は保育園に子どもを迎えに行けます。夫がシフト勤務なのでうまく連携してやっています。



中根

休暇に関して会社に柔軟に対応してもらい、育児休業を1カ月半取得しました。妻の実家が遠方のため、コロナ禍で出産後のサポートを頼むことができませんでした。そんな中、私が育児休業を取ることができ、妻や子どもたちに寄り添うことができました。自分を含めて3名が連続して育児休業を取得しており、しっかりサポートしてくれる会社の体制にありがたさを感じています。

テーマ2 | 仲間や家族との上手なコミュニケーションについて



澤井

柔軟な働き方ができる反面、急に休まないといけない時のために普段から準備しておくことが大切だと思っています。「報連相(報告・連絡・相談)」はとても大切。普段からお客様とのやりとりがとて多く、私以外の誰かが対応できないと案件が止まってしまう。チーム全員で進める仕事が多いため、普段から皆に情報共有することを心掛けています。



大石

自分が父親になってから、子どもは体調を崩しやすいことを実感しています。急ぎよ休みを取るなど、スケジュールの調整をってもらうことが増えたので、メンバーとは普段からコミュニケーションをしっかりとって、誰でも進捗が分かるような資料を作っておくようになりました。代わりに担当してくれる人にスムーズに伝わるような工夫をしています。



中根

私も急に休むことが増えたので、何かあった時のために上司や同僚にこまめに報告するようになりました。技術によっては私でないといけない業務もあるのですが、休暇取得時は進行順序を入れ替えてもらうなど協力してもらっています。もちろん、他のパパママ社員が休

む場合も、快く対応して自分と同じように皆が公平に働けるように協力しています。



澤井

育児にはパートナーとの協力も欠かせません。我が家の場合はシフト勤務の夫の日中在宅時間が長いので、家事も育児も分担してやることが多いです。洗濯の仕方から食事の作り方までかなり学んでもらいました。



中根

結婚するまで家事をほとんどしたことなく、育児休業取得中に初めてしっかりと家事や育児を行いました。それまでは自分は日中仕事しているから…という甘えがどこかにあったのですが、育児に参加して意識が変わりました。掃除、洗濯、片付け、ゴミ出しは私の担当。会社の帰りに買い物するなど、妻に負担をかけないように気をつけています。「ありがとう」と感謝の気持ちも伝えるようにもなりました。



大石

確かに、育児や家事の分担は大切です。私も妻と話し合いながら、何を担当するか決めています。日々のタスクは増えていきますが、家族としっかり向き合って、子どもの成長を見守っていきたいです。

*1 育児・介護休業法改正

育児休業の分割取得可など、改正によって、男女ともに出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得できるようになる。雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務となる。

*2 テレワーク

情報通信技術を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方。働く場所によって、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィス勤務の3つに分けられる。

*3 子の看護休暇

育児・介護休業法に定められる休暇制度で、小学校就学前の子どもの負傷・予防接種時などに取得できる。1人の場合年間5日まで、2人以上の場合10日まで。時間単位での取得も可能。

*4 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6時間にできる働き方。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・介護休業法で定められている。

勉強会で最新の技術と知識を身に付け、 歯科技工のプロとして医院をサポートする



株式会社三和デンタル

- | | | |
|------|--|---|
| 城南地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1982年9月 ☑ 資本金 / 7,250万円 ☑ 代表取締役 / 菅沼 佳一郎 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 82名 (内、女性従業員数39名) ☑ 事業内容 / 歯科技工物全般・海外技工物の輸入代行 |
|------|--|---|

〒145-0074 東京都大田区東嶺町32-21 TEL:03-3750-7144

<https://sanwa-dental.jp>

最先端技術の導入や 幅広い取扱製品で 医師からの信頼を築く

全国の歯科医院を対象に、詰め物や被せ物などの歯科技工物の製作を行う三和デンタル。大田区にある本社以外に、タイに自社ラボ（研究開発施設）を持ち、グローバルに事業を展開している。

同社では2004年にノンクラスプデンチャー（金属のバネを使用しない入れ歯）である「スマイルデンチャー」を製作。また、医療機器製造販売業免許を取得し、歯科医院や歯科技工所などに海外の安価で精度の高い機器を販

売するなど「歯科技工の総合ラボ」として、顧客のニーズに応えている。

社員が仕事に専念でき、 長く働くことのできる アットホームな環境

同社の働き方の特徴の一つに、歯科技工士と営業職の業務分担を明確にしている点が挙げられる。

結果として、社員一人ひとりが自分の業務に専念できるので、残業時間削減にもつながっているという。

「ほぼ定時に帰ることができるので、仕事終わりにジムに行く社員が多いです。平日も自分の時間を持つことができ

ます」（入社6年目、生産部の溝井さん）
効率的に働くことを推奨している同社では、年に1回の社内表彰制度も導入している。目に見える成果を挙げた社員に贈られる「社長賞」のほか、陰ながら会社を支えた社員を対象とした「陰徳賞」も設置され、こうした賞の存在が、社員のモチベーションを高めている。

また同社では、もともと、社員旅行や運動会などの交流行事を開催し、社員同士の交流を深める場が多かったアットホームな社風という。

入社4年目、営業部で歯科医院向けのセミナー企画を担当する水落さんも、「入社理由の一つが社内の温かな

事業内容 | 医院や技工所を支える「歯科技工の総合ラボ」



働く環境 | ライフステージに応じた働き方が可能



育成制度 | 充実した研修体制で専門知識を習得



顧客や実際に歯科技工物を使用する患者のために、日々技術を高める社員たち



「覚えることは多いが、早くからセミナー企画を任せられるなどやりがいがあります」と話す水落さん（写真左）



金属を使わない入れ歯「スマイルデンチャー」は、これまで22万件以上の症例数を誇り、事業の大きな柱となっている



「かみ合わせ時に違和感がないように研磨を施すなど、繊細な技術が求められます」（溝井さん）

当社の自己PR

就職活動時に会った社員の人が明るく、働く場所がとてもきれいだったことが入社を決め手になりました。当社は新たな技術の導入にも積極的で、それが働く上でのやりがいにもつながっています。そうしたこともあって当社は社員の離職率も低く、私自身も長く働いていきたいと思っています。（溝井さん）

雰囲気でした」と話す。

さらに、技術を身に付けた社員たちに、ライフステージが変わっても長く働いてほしいと、男女問わず育児休業制度を活用しやすい雰囲気のある同社。育児休業を2回利用し、復職した女性社員や、男性社員の利用実績もあるという。加えて、今後に備えて提携託児所の準備も進めている。

人間力を高め、技術と知識を習得するための各種育成制度

入社後は、全員が会社の業務やビジネスマナー等の基礎的な研修を受け

る。その後、歯科技工士はデジタル機器などの最新技術を、営業は先輩との顧客訪問を経験しながら実践的に営業ノウハウを学んでいく。

「歯科業界の知識はなかったのですが、早い段階から歯科医院の訪問ができたことで、一から学ぶことができました」（水落さん）

また、同社では、菅沼代表主催の「翔龍塾」と呼ばれる独自の研修が実施されている。「仕事を通して人間として成長する」ことで、「人間力を高め、人生を豊かにする」のが同社のスタイル。考え方ひとつで仕事への取り組み方などが変えられるなど、モチベーションをアップするためのヒントを提

示している。

さらに、デジタル化により技術の進化が著しい業界のため、各部署での定期的な勉強会の開催や、外部セミナーへの参加も積極的な同社。全国の歯科医師に最新の情報を届けられるようにと、常に知識の向上や情報の収集を行っている。

この他にもリーダー研修を実施するなど、社員一人ひとりのキャリアパスを考えつつ、様々な人材育成制度を取り入れている。

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



チームワークと温かい社風を育む環境で、働く人々においしい「おべんとう」を届ける



株式会社玉子屋

- 城南区 設立年 / 1975年6月
- 資本金 / 5,000万円
- 代表取締役社長 / 菅原 勇一郎
- 従業員数 / 300名(内、女性従業員数120名)
- 事業内容 / オフィス向け弁当の製造及びデリバリー

〒143-0024 東京都大田区中央8-44-7 TEL:03-3754-6167

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

顧客を第一に考えた弁当配達でビジネス社会に貢献

オフィスが集中する都心では休憩時間内に昼食を取ることが難しくなることを見越して、他社に先駆け弁当の配達サービスを開始した玉子屋。1975年の設立当時は、近隣の町工場向けの弁当が主だったという。

「1997年に先代から会社を引き継ぎましたが、前職で当社の『おべんとう』を利用していました。おかげでユーザー視点で、どんなときにクレームが起こるかなどが分かり、その後の改革に役立てることができました」

そう語る菅原社長のもと、働く女性の好みを意識したメニューや、健康を考えたヘルシーなメニューの開発を行うほか、食材の鮮度を保つ流通システムを構築するなど、常に一步先を見据えた戦略を展開。1日6万食という平均生産食数を実現させている。

大量の販売ができるのは、原材料の調達から製造、配達までを社内で一貫して行っているからだという。

さらに、揚げ物の衣を可能な限り薄くするといった、他社には真似のできない独自の工夫を凝らしたプライベートブランド商品を数多く開発してきたことも顧客の獲得に貢献している。

「安いだけでなく、おいしさや栄養バ

ランスなど中身にもこだわった自慢の『おべんとう』です。都心で働く人の午後の活力となり、世の中に貢献していると自負しています」(菅原社長)

風通しの良い環境。チームワークも良く、制度を気軽に活用できる

チームワークとコミュニケーションの良さが強みという同社は、各種制度も活用するのが当たり前という空気がある。

「産前産後休業・育児休業を利用しましたが、とても復帰しやすい雰囲気でした。女性の社員が多いこともあり

事業内容 | 栄養バランスを追求した弁当の製造

働く環境 | 活発な社員間交流で風通しの良い社風

育成制度 | 基礎を学ぶため、全部署をローテーション



味、メニュー、栄養バランス、見た目の美しさを考えた、玉子屋の「おべんとう」



配送順路と顧客ごとの弁当の個数を考え、ミスなく効率的に配達ができるように積み込む



製造工場での盛り付け作業。スタッフの息が合った連携が、スピードと盛り付けの正確さ・美しさを実現する



顧客の注文を受けるコールセンタースタッフ。鳴り止まない電話やファックスに、正確に対応する



菅原社長

「おべんとう」を通じて社会に貢献しています!

当社の自己PR

営業と事務で6~7名の班を組み、担当エリアを持って「おべんとう」を届けていますが、分からないことがあれば班に関係なく優しく教えてくれます。子育て中の社員も多く、私もその一人ですが、互いにフォローしながら休みを取ることができ、助かっています。今後はリーダーとして一人で班を回せるよう成長していきたいです。(永島リーダー)

ますが、全社に相手の気持ちを思いやる風土が根付いています」(入社5年目、経理部の永島リーダー)

また、社員同士の親睦会などの費用は会社が負担し、積極的なコミュニケーションを促進している。

「今はコロナ禍で会合は難しいですが、日常的にリーダーが成果を上げたメンバーを褒めたり、後輩社員の相談に乗ったりしています。他部署との打合せなどに必要な費用は会社が負担していますし、時には私も打合せに参加することがあります」(菅原社長)

誰とでも気軽に話ができる環境が風通しの良い社風を生み出し、チームワークの良さにもつながっているという。

全部署を回る新人研修や勉強会で基礎を学び、社員のやる気を応援

若手のうちから積極的に仕事を任せっていく同社は、社員の育成にも力を入れている。新入社員研修では、1週間かけて営業、事務、製造などの全部署を体験し、業務の流れなどの基礎を学ぶことができる。

配属後の業務はOJTで、先輩社員がしっかりと教えていくが、必要に応じて外部講師を招いての勉強会や研修を行っている。

「保健所の方を招いての安全衛生講習はとてもためになり、その後の配送

業務に役立っています」(入社2年目、営業業務部の久保田さん)

営業をしたいという社員には新規営業を積極的に任せるなど、主体的に仕事に取り組むことができる環境も、社員のやりがいとやる気につながっているという。

「当社は、『おべんとう』の味、メニューには絶対の自信を持っています。とにかく試食していただいて、1社でも多くのお客様を増やしていきたいと思っています」(久保田さん)

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



顧客に喜びと幸せを届ける「おせっかい」と、 研修・ジョブローテーションが社員を育む



株式会社nijito



城南地区

- ☑ 設立年 / 2010年4月
- ☑ 資本金 / 2,500万円
- ☑ 代表取締役 / 鮫島 貴子

- ☑ 従業員数 / 85名(内、女性従業員数67名)
- ☑ 事業内容 / ヘアケア、スキンケア化粧品、日用雑貨の製造開発及び販売

〒105-0011 東京都港区芝公園1-8-12 ヒューリック芝公園大門通ビル4階 TEL:03-6809-2715

<https://www.nijito.jp>

顧客の好みを熟考し暮らしに「快適」を与える各種アイテムを展開

nijitoは、「haru」という1つのシャンプーから事業をスタートさせた。多忙なワーキングママの日常に、ひとときの心の豊かさを提供する100%天然由来のヘアケア商品群を開発・製造・販売し、設立10年目にして顧客数は約60万人に拡大。現在では、男性向け商品も含めた3ブランドを立ち上げるに至った。

扱う商品もヘアケア商品のみならず、スキンケア商品や掃除スプレーなどライフケア商品にまで及んでいる。

「私たちは設立以来、共に年齢を重ねていくお客様に合わせて、商品の一つひとつ増やしていくような『人軸マーケティング』を大切にしてきました。人の一生に寄り添いながら、当社も発展していきたいと考えています」と話す鮫島代表。

そんな同社の経営理念は「おせっかいを、もっと」。ヘアケア・ライフケア用品に、天然由来へのこだわりや、相手のライフスタイルを想像し寄り添い、顧客に喜びと幸せを届ける「おせっかい」を実践している。

「人が抱えているちょっとした困り事を、当社の商品と一緒に解決していきたいと願っています」(鮫島代表)

様々なライフステージの社員の気持ちに沿い、働き方を提供していく

社員の約8割を女性が占める同社。産前産後休業・育児休業からの職場復帰率は100%、男性の育児休業の取得実績もある。

産前産後休業に入る前には定期的に、本人と人事担当者、引き継ぎ担当者が面談を行うことで、スムーズな業務の移行を実現している。また、育児休業から復帰する際にも面談を行い、本人の状況を鑑みながら今後の働き方を決めていく。

また、社員同士の交流も活発で、オ

事業内容 | 独自のヘアケア製品等の開発・製造・販売

働く環境 | テレワーク中でもオンラインで社員交流

育成制度 | プロ育成のための研修・実務を充実



人軸マーケティングによって広げてきたアイテム群。今後も「お客様の求めるもの」を探り出して商品化していく



nijitoの3ブランドの認知拡大だけでなく、社員の成長支援も業務のうちと語る天野シニアマネージャー



「ECそのものやその運営、広告などに関する知識をさらに深めていきたい」と、意欲を見せる小林さん



目の前にいる「人」を幸せにしていきたい。それが社員全員の抱く共通の目標になっている

社員の自発的なアイデアを事業化したいです

鮫島代表



当社の自己PR

自身のやりたいことを、会社全体でサポートしてくれる環境があるので、明確な目標がある人にはぴったりの会社だと思います。もしもこれといった目標がない場合でも、面談等を通して今の状況の共有や、次に何をやるべきか、どうキャリアを築いていくべきかを上司や先輩と一緒に考えてくれるアットホームな社風です。(小林さん)

基礎・専門知識を磨きジョブローテーションを活用しながらプロを育成

若手の人材育成に関して、二つの視点で取り組んでいるという同社。一つは、身に付けてほしいスキルや知識を同社独自のものと普遍的なものに分け、社内研修プログラムのnijitoカレッジや外部研修機関のeラーニングで磨いていくというもの。商品知識やロジカルシンキング、コミュニケーションなど、様々な研修が受けられるという。

もう一つは、ジョブローテーション。新卒入社した社員は、まずは顧客に接するカスタマーサービス部門に配属され

る。その後マーケティングや商品企画開発などの部門の仕事に携わることで、体系的に学べる仕組みを採用。この二つを並行して実施することで、社員をプロフェッショナルへと育成している。

「ジョブローテーションで様々な経験を積むことができました。部門間のつながりも理解でき、部署が変わると先に先輩方から丁寧なアドバイスをもらえます。それが現在の私を作ってくれたと思います」(入社8年目、メディア開発部の天野シニアマネージャー)

さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝！サイトへ



社員が活用しやすい制度で子育て支援。 商社機能も併せ持つ部品メーカー



株式会社ミトヨ

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1948年12月
- 資本金 / 4億2,548万円
- 代表取締役社長 / 竹島 徹
- 従業員数 / 271名 (内、女性従業員数79名)
- 事業内容 / 自動車用ゴム・樹脂・金属製品などの製造、販売

〒104-0033 東京都中央区新川1-16-10 TEL:03-3553-6771

<https://www.mitoyo-net.co.jp>

自動車部品事業を中心に メーカー・商社として 進化を続ける

自動車部品メーカーと、顧客の細かなニーズに寄り添う商社の機能を兼ね備えたミトヨ。

同社は、自動車に関わる部品の製造・販売を行う自動車部品事業、自動車エアコン用のホース・パイプの組立製造を行うアッセンブリー事業、一般工業用品の調達・販売を手掛ける産業資材事業の3つの柱を立て、事業展開を図っている。

中でも主軸となるのは、自動車部品事業。扱う部品はゴム、金属、樹脂製

品と多岐にわたり、自動車のエンジンルームや内装を見渡せば、同社が提供した高機能パーツを目にすることができるという。

「長年自動車分野に特化していたからこそ、様々なお客様の情報を吸い上げ、提案に生かすことができます。お客様や協力会社と信頼関係を築き続けた結果、設立70年以上という歴史を刻むことができたのだと思います」(竹島社長)

同社の経営理念は、全ての人から「選ばれ続ける会社」になること。製造技術はもちろん、営業部門の情報収集力にも自信があるといい、それが自動車部品の売上にも大きく貢献している

という。

工場研修を通して 会社理解を深め 人間関係を構築

同社の新入社員は、配属部署にかかわらず、1~2カ月かけて、工場での集合研修に参加する。今後自分たちが関わる製品が工場でのどのように作られているのか、仕事の流れを知ることにもつながっている。

「配属後営業職として勤務することになった私にとって、自身が販売するものが細心の配慮のもと生産されていることを知る、絶好の機会だったと思

事業内容 | 自動車部品を得意とするメーカー・商社

育成制度 | 工場研修で自社製品を深く知る

働く環境 | 子の看護休暇が、中学校就学前まで利用できる



「お客様の要望にマッチした製品を提案し、感謝されたときにはやりがいを感じます」(大橋さん)



トラックや農耕機に搭載される尿素水タンク。ディーゼルエンジンを使う際には欠かせない同社の製品



まずは挑戦、それが重要です

竹島社長



設立以来、顧客から選ばれ続けてきた同社。今後も時代の流れに乗りながら発展を続ける



「ものづくりをしている会社に勤務し社会貢献したい」という思いから同社を選んだ小屋敷さん

当社の自己PR

メーカーと商社、2つの視点からお客様を支援できる会社です。取扱製品が多岐にわたるため、最初は覚えることが多く大変かもしれませんが、その分様々な知識が身に付き、それが必ず力となって業務の役に立ちます。知識が増えることで提案の幅も広がり、自分のモチベーションアップにもつながっています。(大橋さん)

います」(入社3年目、産業資材事業部営業第一グループの大橋さん)

また、入社4年目、財務部経理グループの小屋敷さんも、「工場のメンバーに電話をするときに、顔と名前が一致しているとコミュニケーションが取りやすく、今も役立っています」と話す。

その他、研修制度も充実しており、通信教育やセミナーを通して様々な知識を吸収することができる。

「全社員にとって必須となる各種知識を体系的に習得させ、会社全体のレベルアップを目指しています」(竹島社長)

さらなる知識向上のため、これまで各部門が個別に行っていた研修も、

本社総務部と品質保証部が中心となって整理・統一しようと、現在、動き出しているという。

男女かかわらず 子育てと仕事を 両立できるよう支援

子育て中の社員の支援に力を入れる同社では、子の看護休暇の取得可能対象年齢を法定を上回る中学校就学前までと規定。なおかつ15分単位で取得できるように設定し、使いやすさを追求した。女性社員だけでなく男性社員の利用実績も多数あるという。

「育児休業からの復職率は100%で

すし、育児休業を取得した男性社員もいます。男女かかわらず社員が働きやすい環境を整えています」(竹島社長)

その他にも社員の働く環境を整備するため、業務改善提案制度を導入。社員自身が働き方の改善策を提案したり、主体的な行動をした際には、表彰と報奨金の授与を行っている。

「経理の新システムの指導役となり、表彰されました。自分の頑張りを会社が見てくれるので、やる気が出ます」(小屋敷さん)

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



多様な働き方が共存する環境で、IT分野をはじめ複数領域に事業を拡大



株式会社SAKURUG

- | | | |
|-----|--|--|
| 城南区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 2012年10月 ☑ 資本金 / 1,200万円 ☑ 代表取締役 / 遠藤 洋之 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 94名 (内、女性従業員数47名) ☑ 事業内容 / SI事業、ウェブ制作、人材紹介 |
|-----|--|--|

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-15-1 渋谷クロスタワー21階 TEL:03-6418-9472 <https://sakurug.co.jp>

SI事業やウェブ制作にとどまらず、多角的に事業を拡大中

現在、4つの事業を推進しているSAKURUG。スマホアプリをはじめ、様々な機器を制御するシステムを構築するシステムインテグレーション(SI)事業。そして、ウェブサイトの企画制作からコンサルティングまでを行うウェブ制作事業。さらには人材紹介事業、ブロックチェーンの研究開発事業と、その展開はIT分野にとまらない。一つの事業のみに注力するのではなく、複数の事業から生まれるシナジーで、会社の成長を加速させていきたい

と話す遠藤代表。

「設立当初の事業から分野を変え拡大している企業はたくさんあります。事業とは時代のニーズに合わせて変わっていくものです。当社も、今後さらに多くの事業を展開していきます」

2030年までには10事業30拠点を確立するという具体的な目標を掲げている。

OJTを中心に可能性を広げられる環境を整備


新人に対する研修も充実しており、遠藤代表自ら社会人スキルを教える「遠


藤塾」を開催。また、現場で実際に働くマネージャーが業務をレクチャーする。その後はOJTとなり、独り立ちに向け経験を積んでいく。


「OJTでは先輩による細かなフォローもありつつ、基本的には業務を任せてくれます。若手社員の発言に耳を傾けてくれる社風なので、モチベーションが上がります」(入社1年目、セールスユニットの緒方さん)

その他、eラーニングや資格取得支援制度も取り入れ、自身のキャリアプランに沿った講座を受講できるよう研修制度を整備。

また、業務に必要な書籍の購入費用補助や貸出制度があり、自己研さんに

事業内容 | IT業界など幅広い領域で事業を展開 

育成制度 | 研修、OJT、講座を通して自発的に自身を磨く 

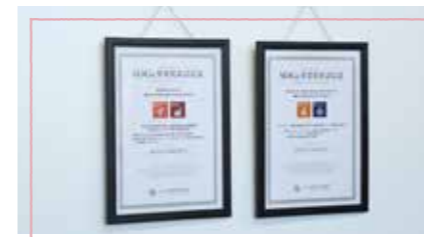
働く環境 | パパママ社員の活躍を支援する制度を用意 



短時間勤務制度とフルフレックスタイム制を活用して働く木村室長。「ママ社員に対する理解が深い職場です」



先輩社員に何でも聞きやすい環境がある同社。アドバイスを得ながら成長していくことができる



SDGsへの取組にも熱心な同社。現在8つの項目に取り組み、そのうち4つで「SDGs事業認定」を取得



「将来は、新しい拠点の支店長ができるように成長していきたいです」と話す緒方さん



仕事探しは、親友探しと同じです

遠藤代表

当社の自己PR

立場や社歴を問わず発言できる環境があり、その意見が実際に形になることも頻繁にあります。私自身、インターシップのコンテンツに改善案を提案し、反映してもらうことができました。また、業務で好成績を上げ、新規事業の立ち上げ担当になった人もおり、新たなことに挑戦できる環境です。(緒方さん)

努めたい社員に活用されている。

柔軟な働き方を実現する制度や取組が多数。テーマは「家族を大切に」

「家族を大切にしてほしい」という遠藤代表の思いから、同社には社員に嬉しい諸制度が整っている。

例えば子育てやその他の事由で期限なく短時間勤務ができる短時間正社員制度は約17%の社員が活用。また、ママ社員はコアタイムなしのフルフレックスタイム制を利用できる。これらの制度を利用しやすい雰囲気があるため、出産・育児を機に、同社に転職した

ママ社員の数も多いという。入社2年目、社長室広報兼D&I推進室の木村室長もその一人。

「テレワークも導入しているの、出社と在宅勤務を組み合わせています。子育てと両立しやすい環境です」

育児との両立支援に力を入れる同社では、男女両方で複数名の育児休業の取得実績があり、男性役員が取得した例もあるという。経営者側が率先して制度を利用することで、社員も制度を活用しやすくなるよう努めている。

「現在、取得できる休業期間を法定以上に延ばせる、育児休業延長制度を整備中です。社員のQOLを上げられる制度を整えていきます」(遠藤代表)

また、同社独自の制度として、妊活特別休暇という有給休暇を導入。通院など、月に1日取得できるもので、同社の「家族を大切に」という方針が表れた制度となっている。

このような制度は社員数が増えるとともに、利用者が増えていった。2021年10月頃には、新卒入社で初めて、産前産後休業・育児休業を取得した社員の復帰があるという。

「復帰を社員皆でウキウキしながら待っています」(遠藤代表)

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



社員の技能と働きやすさを追求。 高いプログラミング力でSES事業を展開する



株式会社ジオテック情報システム

- | | | |
|------|---|--|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1997年9月 ☑ 資本金 / 4,800万円 ☑ 代表取締役社長 / 設楽 治樹 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 27名(内、女性従業員数5名) ☑ 事業内容 / ソフトウェア開発、保守・運用、管理・サポート等 |
|------|---|--|

〒111-0053 東京都台東区浅草橋3-17-10 昭光ビル2階 TEL:03-5822-5277 <https://www.geotek.co.jp>

流通サービス系企業を 主な顧客とし、「優しい」 システムを開発

使う側の立場に立った「人に優しいシステム会社」を目標に、システムエンジニアリングサービス (SES) を主幹事業として発展してきたジオテック情報システム。

SESとは、システムの開発、保守・運用などを行うエンジニアを、取引先が必要な期間において提供するサービスのことを指す。

同社は流通サービス系企業のシステム開発を得意としており、物流システム、貨物システムなど、多様なプロジェ

クトに関わってきた。

「今後は、必要なシステムを必要なだけ実装する、顧客にとって無駄のないサービスを提供していきたいです」と設楽社長は語る。

要件定義、設計、プログラミングというシステム開発の一連の流れの中で、同社が特に強みとするのはプログラミングの部分という。

「プログラム作成に長けた人材が多く、社員は自らの業務を楽しみながらプロジェクトに従事しています。自身の得意分野だけを追求するのではなく、C言語、Java以外にも様々な言語を積極的に習得し、扱える言語を増やして行っています」(設楽社長)

社員の声を吸い上げ、 残業削減、制度の活用、 休暇取得を推進

同社は、現在雇用環境の整備に熱心に取り組んでいる。

設楽社長自ら残業の削減、有給休暇取得率の向上などを促進するだけでなく、毎月提出される勤務表を通して社員の声を吸い上げ、環境の最適化を図っている。

「プロジェクトは進行によって、忙しさに波があるものです。社員が悩みなどを気軽に記入できる勤務表を活用することで、困り事を聞き、人員が足りているかなどをすぐに把握し、対処する

事業内容 | SES事業で企業のシステム構築を担う



働く環境 | 社員の声を聞き、働きやすい環境を整備



育成制度 | 思考力を磨く 独自研修で社員を支援



経理として会社の資金を全面的に管理しつつ、3児の子育てと両立している青木さん



子育て支援、働きやすい環境づくりの観点から「台東区ワーク・ライフ・バランス推進企業」の認定を受けた

私にはない発想を
ぜひ与えてください

設楽社長



「個」としての力を伸ばす新入社員研修は、常に集中力を持って行われ、誰もが熱心に取り組んでいる



後輩育成にもそんではいる奥口主任。「後輩の言葉から、新しい気付きを得ることもしばしばです」

当社の 自己PR

社員の人が良く、フラットな気持ちで付き合える人が多いと思います。人間関係に悩むことがないというのは、大きなメリットです。また、社長自ら社員のことを気に掛けてくれるので、育児との両立など、こちらが相談する前から心配事がない声を掛けてくれます。そこから、大きな安心感、信頼感を抱くことができています。(奥口主任)

ようにしています」(設楽社長)

さらに、育児と仕事の両立もしやすいと話すのは、3回にわたり産前産後休業と育児休業を取得した、入社16年目、経理部の青木さん。

「産前産後休業前には社長も体調を気遣ってくれました。また、育児休業中はメール等で連絡をもらい、復帰後の働き方についてもこまめに相談できたので、安心して復帰することができました」

自社開発システムでの 新入社員研修をはじめ 全方面から社員を支援

平均2カ月に及ぶ新入社員研修で使用されるのは、自社で構築した研修システム。言語を変えながらプログラムの基礎を習得するといったものだが、すぐに「正解」を教えないのが肝だという。

「解決のヒントだけ与え、あとは自分で考えるという研修スタイルを採用しています。それにより、徐々に深い思考力が身に付いていきます」(設楽社長)

その他にも、中堅社員向け外部研修、技術研修、能力開発研修、コンプライアンス研修など多彩な研修を行っているが、これらに参加した社員は、業務に対し以前よりも前向きになるという成果が出ている。

また、自発的に取り組む社員に向けて、資格取得支援制度も整備。資格取得に要する費用を会社負担とし、社員のスキルアップを支援するなどバックアップを惜しまない。

「制度を使い、国家資格であるウェブデザイン技能検定3級の資格にチャレンジしました。社内での研修も活用しながら知識を深め、無事合格。次は基本情報技術者試験に合格することが目標です」(入社8年目、技術部の奥口主任)

さらに詳しい会社情報は
東京カイヤハッケン伝！
サイトへ



コミュニケーション力+プログラミング力を身に付け、中小企業の働き方改革をITで支援



株式会社システム技研

- 多摩地区
- 設立年 / 1990年7月
- 資本金 / 2,000万円
- 代表取締役 / 松原 健一
- 従業員数 / 38名 (内、女性従業員数9名)
- 事業内容 / 受託開発、SES事業を通じたシステム開発

〒192-0083 東京都八王子市旭町12-4 日本生命八王子ビル5階 TEL:042-646-6051

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

システム開発のノウハウと、業務の自動化技術で顧客の課題を解決

SES (システムエンジニアリングサービス) 事業と、ソリューション事業を両軸に、業界・業種を問わず幅広い顧客の業務上の課題をシステム開発やシステム導入で解決し、社会貢献してきたシステム技研。

同社が20年以上展開するSES事業では、大手企業を中心としたソフトウェアやシステムの開発・保守・運用に関する業務を請負っている。大規模なプロジェクトも多く、顧客先に常駐してほかのシステム開発会社と協業するケー

スもあるという。

もう一つの軸であるソリューション事業は、現在同社が最も注力している領域で、中小企業が抱えている業務や経営的な課題を、IT技術を活用したシステム開発やシステム導入で解決していくというもの。

「具体的には、サイバー攻撃やコンピュータウイルス対策などを行うセキュリティ事業と、ロボット (デジタルレイバー: 仮想的労働者) による業務の自動化を実現させていくRPA (Robotic Process Automation) 事業を展開しています。特に中小企業を中心としたお客様の要望にきめ細かく応えられるよう、尽力しています」(松原代表)

ライフステージの変化にしっかり対応する環境で、ママプログラマーも活躍

子育てをしながらプログラマーとして働く女性社員もいる同社。残業時間をできる限り削減したり、有給休暇を取りやすくするなど働く環境の整備にも力を入れている。

入社3年目、開発部でソリューション事業に従事し、顧客とのやり取りも多いという澤井さんは、一児のママ。

「年次有給休暇とは別に、子の看護休暇も利用しています。子どもは急に熱を出すことがありますが、休みにくい雰囲気は全くありません」

事業内容 | IT技術を活用して企業の課題を解決



働く環境 | 短時間正社員制度導入等、多様な働き方に対応



育成制度 | 3カ月間の新入社員研修で初心者も成長



何でも話せる風通しの良さが同社の自慢。経営陣にも気軽に話し掛けることができる



常に相手が望んでいることを考えて、最適なソリューションを提案したいと話す澤井さん

一緒にお客様の課題を解決していきましょう

松原代表



顧客企業に出向中の北野さん。「将来は、自社製品の開発にも関わってみたいです」



RPAツール「RAKUPANDA」ウェブサイト。システムに詳しくない人でも理解できるよう工夫している

当社の自己PR

代表や役員との距離が近く、若手社員でも手を挙げれば様々なことを任せてもらうことができます。私は自社製品の広報担当も兼務して、パソコン上の業務を効率化する「RAKUPANDA」のウェブサイトを制作しました。自分の工夫で製品をPRできるまたない機会をもらい、お客様からの評価もいただきました。(澤井さん)

その他、育児休暇から復帰した社員などを対象に、個々の事情に合わせて就業時間を定める短時間正社員制度を導入しており、現在2名が利用しているという。子育てが一段落して、本人が希望すればフルタイムの正社員に戻ることも可能というフレキシブルな制度となっている。

「一人ひとりのライフステージが変化しても、働き続けられる会社を目指しています」(松原代表)

基礎から学ぶ新人研修と権限委譲の環境でスキルを身に付ける

昨今では、義務教育でプログラミングが必修化されるなど、プログラムが身近なものになりつつあるが、最も重要なのは人と関わる力だと話す松原代表。

「入社時にITの知識や技術がなくても問題はありません。それ以上に、当社はコミュニケーション力を重視します」

また、年齢や社歴に関係なく、仕事を任せていく同社では、若いうちから多くの経験をすることで、興味の幅も広がり、発想も豊かになるという。

「新入社員の頃から様々な打合せに参加させてもらい、知識を身に付けることができました。この仕事はお客様

の業務内容への理解が不可欠。興味を持って、相手を理解するように心掛けています」(澤井さん)

入社2年目、開発部の北野さんは、これからの世の中、IT技術は全ての企業に必要なだと考え、プログラム未経験で同社に入社したという。

「入社後3カ月の研修で基本をしっかり学べました。その後も担当する業務に応じて、先輩が必要なスキルを教えてくださいなど、学ぶことへの支援がとても充実しています」

さらに詳しい会社情報は東京カイヤハッケン伝! サイトへ



幅広いフィールドでシステムを開発。 柔軟に働ける環境で高い社員定着率を実現



トライビュー・イノベーション株式会社

- 中央・城北地区
- 設立年 / 2012年7月
- 資本金 / 950万円
- 代表取締役社長 / 村松 光徳
- 従業員数 / 66名 (内、女性従業員数14名)
- 事業内容 / ソフトウェア開発、システム運用支援

〒103-0013 東京都中央区日本橋人形町1-4-1 内山ビル TEL:03-5643-8477

<https://www.triview-innovation.com>

中堅向けITサービスと 大手向け運用支援の 二本柱で顧客を支援

企業のシステム開発などを行うトライビュー・イノベーション。そのビジネスは、大きく二つのカテゴリに分かれている。

「一つは設立当初から行っている、中堅企業向けにITサービスを提供するTRUST事業。そして二つ目は、2018年から開始した大手企業のIT運用支援を行うENTERPRISE事業です。売上高はほぼ等しく、当社の二本柱です」(村松社長)

TRUST事業では課題解決に向けた

最適なソリューション提供のため、要求分析から要件定義、設計、プログラミング、運用、保守までトータルで行う。顧客の業種は多種多様で、製造業、運送業、サービス業などと幅広い。一方のENTERPRISE事業では、主に金融機関が顧客となり、大規模システムのバックアップやデータ入力などのオペレーションを行っている。

早い時期から多くの 仕事を任せることが 社員のスキルアップに

未経験での入社が多い同社では、配属後の業務内容や本人のスキルに合

わせ、半年ほどかけてプログラミングを学び、順次OJTに入っていく。

入社1年目、サービス本部でエンジニアとして働く山口さんは、前職もIT企業だったが、初めて担当する分野への配属だったため、一から業務知識を習得していったと話す。

「お客様の基幹システムの開発を担当しています。プロジェクトマネージャーから直接指導を受けながら、仕事を通して知識を深めていきました。また、プログラミング経験が浅い社員向けの勉強会にも参加しました」

社内のサポートもあり、入社から2カ月で顧客向けの操作説明会を担当。40名の顧客の前でプレゼンテーション

事業内容 | 中堅から大手企業まで支援するシステム会社



育成制度 | OJTやリーダーシップ研修でスキルアップ



働く環境 | 働く場所を選ばない柔軟な働き方にも対応



「外部のセミナーも申請すれば通えるので、既に5回ほど受講しています」と語る山口さん



普段は在宅勤務を行う吉原さん。ほかにも地方在住の社員がおり、多様な働き方ができる



人形町駅近くにある同社。近隣に飲食店も多く、コロナ禍前は社員同士で食事を楽しんでいた



テレワークが浸透したこともあり、オフィスではフリーアドレス制を採用している

どこでも通用する
エンジニアに
育てます

村松社長



当社の 自己PR

当社の規模は小さいですが、その分社長にもダイレクトに意見を言うことができ、意見に対するレスポンスもきちんともらえます。そのため、何か「実現したい」と思うことがあれば、方策を考えて提案することで、やりたいことをかなえることができます。自分から発信することが好きな方には最適な職場です。(吉原さん)

を行い、その分かりやすさが社内外から評価され、社長から表彰されたという。

その他、IT業界での経験が豊富な同社の顧問が講師となり、リーダーシップ研修を定期的開催。リーダーになるための心構えから、情報産業の歴史、リーダーを担うために読むべき書籍などを若手社員に向けて発信している。

テレワークなどを導入し 個人の都合に合わせて 柔軟に働ける

同社では、新型コロナウイルス感染症対策の一環としてテレワーク制度を

導入。出社と組み合わせて使う社員が多いが、個人の事情に合わせて長期間在宅勤務をすることも可能という。入社1年目、コーポレート本部でデジタルマーケティングを担当する吉原さんもその一人。

「入社2カ月後に夫が関西へ転勤することになりました。社長に相談したところ在宅勤務を勧めてもらい、会社を辞めることなく仕事を続けることができています」

現在本社へ出社するのは、月に1回程度で、基本的にはオンラインミーティングやチャットで社員とコミュニケーションを取っているという。

また、家庭と仕事の両立支援を行う

同社では、男性の育児休業の取得も推奨。1年間取得した社員や、これから取得を予定している人もいるという。

さらに社員から好評なのが時差出勤制度。

「8時から10時の間に出勤すれば良いため、混雑した電車に乗らずに済むのも助かっています」(山口さん)

社員が働きやすい職場づくりをしていることもあり、同社は社員の定着率も高い。設立からの9年間で退職者の数は4名、定着率は93%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



スキルを高める研修とサポート体制のもと 中小企業の業務効率化システムを開発



株式会社パルシス



- 中央・城北地区
- 設立年 / 1987年6月
- 従業員数 / 81名 (内、女性従業員数10名)
- 資本金 / 5,000万円
- 事業内容 / ソフトウェア開発・運用、サーバー構築、機器販売等
- 代表取締役 / 須田 次彦

〒171-0033 東京都豊島区高田3-28-2 TEL:03-5949-4911

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

IT技術を駆使した 業務効率化システムで 中小企業を支援

IT技術を上手に使い、企業の業務は簡便化・効率化する。だからこそ「自社の持つ技術を活用し、中小企業の発展のお手伝いをしたい」という志のもと、パルシスはシステムの要件定義から設計、開発・運用、保守までワンストップでサービスを展開している。

同社は特に、中小の製造業における業務フロー改善を得意としており、原材料の管理や生産計画を管理するシステムの開発や導入に貢献。これまで顧客が手作業で行っていた管理業務の

手間とコストを省き、業務プロセス改善の一助を担う役割を果たしている。

さらに、同社で販売・導入しているアプリケーションツール「Wagby」を使ったシステム開発で、中小企業向けにIT導入の提案も行っている。Wagbyはノンプログラミングでコードを自動生成し、大幅に工程を削減することができるため、低コスト・高品質のシステム開発が可能になるという。

このように、顧客に対して新しいIT技術の情報を伝え、活用できるシステムを積極的に提案することにも努めていると須田代表は話す。

「ITツールをうまく活用すれば、煩雑な作業を効率的にすることができ、

結果として生活も豊かになります。今後も中小企業のIT化をサポートしていきたいです」

自由度の高い働き方を 追求した制度改革で 高い社員定着率を維持

同社では働き方改革にも注力している。10時から15時をコアタイムとしたフレックスタイム制の導入や、テレワークを基本とした自由度の高い働き方を実現。さらに、有給休暇の平均取得日数が14.1日という同社では、その他に、年間3日間の特別有給休暇を付与するなど、社員が休みやすい環境を

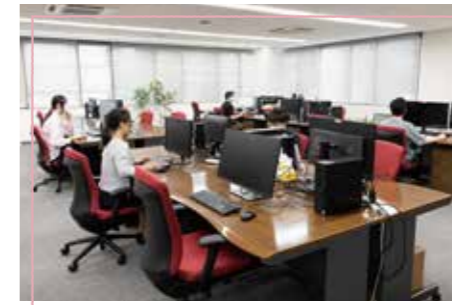
事業内容 | 情報通信技術で
中小企業の成長を支援

働く環境 | 働き方改革で
社員定着率95%を維持

育成制度 | 研修と上司の
アドバイスでスキル向上



同社は設立以来34年、安定して黒字経営を続けている



同社の開発部門。現在はテレワーク勤務が基本となっている

1、2、3年後、
成長する
あなたに期待!

須田代表



会社見学をきっかけに入社を決めた網代さん。「社内の雰囲気などを知ることができて良かったです」



顧客の意向を読み取り、それをブラッシュアップしてより使いやすいシステムを開発するのがやがいと話す林さん

当社の 自己PR

社内の人間関係が良く、誰もが話しやすい雰囲気を持っています。先輩たちの知識量が豊富で、疑問点も分かるまで教えてくれるなど、プログラマーとしての基礎を学んでいます。また男性の先輩社員が育児休業やフレックスタイム制を利用して子育てしていることも多く、男女関係なく長く仕事を続けていける環境だと感じています。(網代さん)

整える。その結果、ここ数年の社員定着率は95%という高い数値を維持しているという。

入社4年目、技術本部の網代さんもライフ・ワーク・バランスの良さが同社の魅力と説明する。

「業務の進捗によって10時に出社したり、15時に退社して通院するなど、気軽にフレックスタイム制を利用できますし、有給休暇も先輩方が率先して利用しているので、取得しやすいです」

さらに、社内の安全衛生委員会が毎月、社員の残業時間を管理、個々に声掛けするなど、削減にも取り組んでいる。

「20年ほど前から働き方改革に取り組んできました。仕事とプライベート

をしっかりと分けて、個々の自由な時間も楽しんでほしいです」(須田代表)

知識やスキルを習得 できる研修制度や サポート体制を整備

入社後は、技術の習得状況に応じて3カ月から6カ月間の新人研修に参加。その後は配属されたプロジェクト先でのOJTで実務を身に付ける。

また、新人向け、中堅向けなど多彩なカリキュラムのeラーニングを社員が自由に選択することができる。

その際には上司から現在受けるべき研修、今後のために必要となる研修な

どをアドバイスしてもらえ、効率的に知識を習得することも可能だという。

入社16年目、技術本部の林さんは、自身の市場価値を高めたいければ、社内研修以外にも自己啓発の支援があると語る。

「例えば参考図書の購入や、有償の外部セミナーなど、自分のためになるものがあれば会社が費用を補助してくれます。エンジニアは常に知識を習得し続ける立場ですから、会社のサポートはとても有益だと感じます」

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



各種研修でバイリンガルエンジニアを育成。 PC修理や国内外のネットワーク環境を構築



プラネットワークス株式会社



TOKYO働き方改革宣言企業

- 城南区 設立年 / 1998年3月
- 資本金 / 1,645万円
- 代表取締役 / 猿渡 一秀
- 従業員数 / 13名(内、女性従業員数6名)
- 事業内容 / パソコン修理・設定、ネットワーク構築など

〒150-0041 東京都渋谷区神南1-5-14 三船ビル406 TEL:03-5728-3575 <https://www.planetworks.co.jp>

PC修理サービスやネットワーク構築で 多国籍エンジニアが活躍

プラネットワークスは、「ジャパンエイドPC救急隊」という様々なPCトラブルを解決するサービスを展開している。例えば、インターネットにつながらないなどのネットワークトラブルや、PCの修理、データ復旧などの依頼に対して、全国各地で登録しているフィールドエンジニアを現地へ派遣するなどして、トラブルの解決に取り組んでいる。

このほか、幅広い業界を対象にシステムコンサルティングからシステム等

の設計・開発、保守・運用、ホームページ作成まで様々な事業を展開している。

さらに医療機関が保険適用の診療報酬の請求等をする際に、安全なネットワークを経由してやり取りができるVPN回線の提供・設定やメンテナンスを行うなど、医療系のIT業務にも強みを持っている。

また、外国人エンジニアが社員の半数を占めていることも同社の特徴の一つで、海外サーバーメーカーの日本国内におけるネットワークの構築や、日本企業の海外進出もサポートしている。同社の売上の約半分が海外企業からの発注だという。

「バイリンガルのエンジニアが多く、

受発注のやり取りだけでなく、実務においても英語やスペイン語などが使えることで、日本に拠点を持つ海外企業などからの受注も増えています」(猿渡代表)

休みやすい環境とテレワークなどで社員の健康に細かく配慮

社員が働きやすい環境づくりにも注力している同社は、年次有給休暇とは別に、1年のうちに3日間の連続休暇を取得できる有給のリフレッシュ休暇制度を設定。十分な休息を取ることで社員の健康面もフォローしている。

事業内容 | PCトラブルの解決やネットワーク構築に強み

働く環境 | リフレッシュ休暇など、社員の健康にも配慮

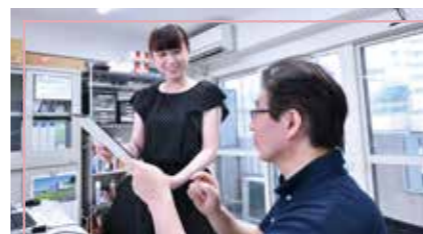
育成制度 | 資格取得支援や語学研修でスキルアップ



パソコンの修理持ち込み依頼の対応をするルーさん。(写真右)しっかりとヒヤリングすることを心掛けている



「お客様から感謝のメッセージをいただくと、困っている人の役に立っていると感じられます」(板垣さん)



分からないことがあれば、自分で判断せずに、上司に確認。こまめな会話でミスを防ぐ



本社のオフィス。現在はテレワークを推奨しており、業務によって必要な際に出社するスタイル

野心を持って、日本を元気にしていきましょう!

猿渡代表



当社の自己PR

日本でITに関わる仕事をしたいと当社に入社しました。コミュニケーションの不安もありましたが、研修や先輩の指導を通じて徐々に仕事を覚えています。専門知識はもちろん、語学も身に付きスキルアップできる環境だと感じています。多国籍な社員が在籍する当社は、価値観も様々ですが、自分の意見を発しやすい雰囲気があります。(ルーさん)

技術習得と語学研修でバイリンガルエンジニアの育成に注力

同社では入社すると外部研修で社会人の基本を身に付け、その後はOJT研修で先輩社員が専門知識を丁寧に指導する。

「必要な知識は先輩がしっかり教えてくれたので、全く問題ありませんでした」(入社2年目、ICTサービス事業部のルーさん)

海外企業とのやり取りも多い同社では、英語や日本語のオンライン研修の参加を推奨している。

また、資格取得の支援にも力を入れ

ており、受検の際に生じる費用は全額会社負担で、資格取得後は資格手当を支給しているという。

「制度を活用して、簿記の資格を取得しました。今は自社のホームページの更新も担当しているので、ウェブデザインに関する検定の勉強をしたいと思っています」(板垣さん)

今後は全社員向けに週に1時間、オンラインeラーニング講座も予定しており、業務時間内の受講計画を立てるなど、社員のスキルアップにも余念がない。

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



働きやすい環境を社員自ら作り上げ、 先端テクノロジーによる業務効率化に貢献



ユーザックシステム株式会社

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1971年7月
- 従業員数 / 116名 (内、女性従業員数37名)
- 資本金 / 9,750万円
- 事業内容 / RPA・業務改善ソリューションの開発、販売
- 代表取締役社長 / 石井 伸郎

〒103-0015 東京都中央区日本橋箱崎町4-3 国際箱崎ビル4F TEL:03-6661-1210

<https://www.usknet.com>

RPAサービスによって 業務の効率化を実現し 「働き方改革」を後押し

1971年設立のユーザックシステムは、技術革新の激しいIT業界において安定的に事業を展開してきた。SI（システムインテグレーション）事業、自社開発商品「名人シリーズ」を提供するパッケージソフト事業、2013年から手掛けるモバイル・クラウドサービス事業などで、物流や製造業といった顧客の受発注から出荷までの業務の効率化に、テクノロジーの力で貢献している。ユーザー数は3,500社以上に上り、その背景について石井社長は、徹底し

た顧客志向を挙げる。

「お客様と真正面から向き合って課題解決に取り組んできました。設立以来取引が続いている企業もあります」近年では特にRPAサービスに注力。15年以上も前からサービスを提供し、特に中小企業の業務改善や効率化に貢献してきた。

子育て中も営業として 引き続き活躍できるよう 新セールsteamが発足

同社が掲げる「働く人に笑顔を！」という理念は、顧客だけでなく自社の社員にも向けられている。この7月に新

しく発足したインサイドセールス部門もその一つ。リモートで営業活動を行う専任チームで、育児休業から復職した女性社員に子育て中も営業として活躍してもらいたいとの思いで誕生した。「インサイドセールス部門で活躍中の先輩社員を見ると、自分も結婚、出産を経ても働き続けられる安心感があります」とRPAカスタマーサクセス部、入社4年目の勝又主任。

その他、年次有給休暇は年間5日間まで1時間単位での取得が可能なので、子どもの保育園行事への参加などで利用する社員もいるという。「新部門の発足など働きやすさに惹かれて、出産で退職した社員が再入社

事業内容 | 業務を効率化するパッケージソフトを提供

働く環境 | 女性が長く働き続けられる組織と制度を実現

育成制度 | 経営知識や専門知識を学ぶ社内大学院制度



オフィス内はフリーアドレスで、服装はカジュアルウェア。これらも社員からの提言で実現した



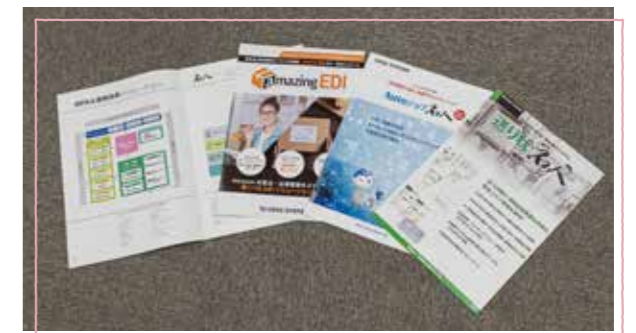
「疑問があればまず自分で調べてから先輩に質問する姿勢に期待をします」と平井部長（写真左）

働きやすく、成長できる環境です

石井社長



社員を大切にする風土が根付いているため、部署や年齢の垣根を越えたコミュニケーションも盛ん



パッケージソフトの「名人シリーズ」は、ソフトとしての安定性が評価され、高いリピート率を実現している

当社の自己PR

個人的な理由で東京への転居を希望したところ、大阪本社から東京本社へ転勤させてくれました。逆に本人が望まなければ転勤することはありません。こんなところにも当社の社員を大切にする姿勢が表れています。将来はRPA営業のエースとして活躍し、女性の管理職を目指します。男女問わず活躍できる職場です。（勝又主任）

するケースもあります」（石井社長）

また、同社では、顧客の業務改善のみならず自社の業務改善にも着手。社員が自分たちで理想の会社を実現するために、様々な改善を進めていくプロジェクトチーム「ヤングボード」を立ち上げた。メンバーは若手社員と取締役で構成され、組織の活性化や職場環境の整備などをテーマに取り組んできた。テレワークの推進、職場でのBGM放送など同チームの提案で実現された制度は多い。

その他にも経営戦略を提言する「ジュニアボード」、ペーパーレスやファイルの分類・表示などの職場の業務改善を行う「Change-21運動」などの活動が

進められており、このような活動がチームワークの醸成やコミュニケーション能力の強化につながっているという。

ビジネス全般について 広く深く学ぶことで 長く働く基礎を鍛える

新入社員は、配属後はOJTで業務に直結するスキルを習得する。リモートワークにおいては新入社員からのリクエストもあり、朝礼・終礼の各15分で、部門の先輩社員が振り返りやアドバイスをを行うようになったという。

「配属してからも勉強会を実施したり、課題を与えながら成長を支援して

います。勉強できる場が多く用意されています」と東日本システムサポート部、入社26年目の平井部長は語る。

さらに同社の特徴的な育成制度が「USK大学院」。入社後2年かけてマーケティングや会計、人事などを社外の専門家に学ぶことができる。

「エンジニアにもビジネス分野を広く学んでほしい。社会人として骨太な人材を育てるとともに、IT以外の分野でも活躍できるよう可能性を引き出したいです」と石井社長は説明する。

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



委員会制度で社員が働きやすい環境を整備。 構造物の点検・調査で交通インフラを支える



アイセイ株式会社

- 城東地区
- 設立年 / 1997年1月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 岩佐 宏一
- 従業員数 / 37名 (内、女性従業員数14名)
- 事業内容 / 構造物の点検・調査、センシング、モニタリング

〒116-0013 東京都荒川区西日暮里2-40-3 横山ビル6階 TEL:03-6806-7281 <https://www.eyesay.co.jp>

橋やトンネルといった 交通インフラの 損傷箇所を点検・調査

私たちの生活の基盤でもある道路をつなぐ、橋やトンネルなどの大型構造物。多くが高度経済成長期に建設され、約50年が経過している。アイセイは、経年劣化による事故などが起こらないよう、点検・調査・診断を通して構造物のメンテナンスを行っている。

「これまででは建物なども対象にしていましたが、現在は橋を中心にトンネルなど交通インフラの点検を行っています」(岩佐代表)

2013年の道路交通法改正に伴い、

道路建設の構造物には5年に一度の点検が義務付けられた。現在国内には約73万基の橋があり、これらの点検依頼が多いという。

そんな同社の強みは、新たな技術の導入にも積極的な点。金づちで叩いて確認するといった、経験が重要になる伝統的ノウハウを備えつつ、ドローンや壁面走行型ロボット、人が入れない狭い場所に進入できるロボットなど最先端のテクノロジーも導入している。

また、集めた情報を3Dデータ化し、どの箇所に危険があるのかを視覚的に示す技術も持ち合わせている。

「建てられた当時とは点検基準が変わっていることも多く、それを踏まえて

点検できるノウハウと、お客様の要望に応じたデータ分析ができるのも当社の強みです」(岩佐代表)

個々を尊重した制度や 委員会活動で、 働きやすい環境を整える

同社では、社員がそれぞれのライフスタイルに合った働き方ができるよう、必要に応じた対応を行っている。例えば数年前に出産を経験した女性社員は、育児休業を経て、復職後に短時間勤務制度を活用。その経験を生かし、ロールモデルとして後輩達の働き方の相談役にもなっているという。

事業内容 | 橋などのインフラ構造物のメンテナンス業務

働く環境 | 社員の要望に合わせて柔軟に制度を構築

育成制度 | 勉強会や資格取得支援で専門知識を獲得



道路だけでなく、地下鉄の点検・調査も担う。同社の日々の努力は安心安全な交通インフラをサポートしている



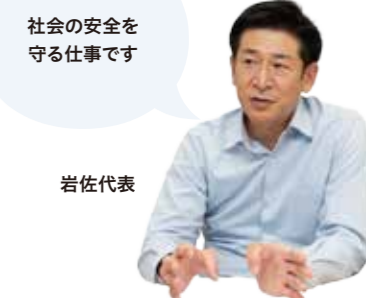
「社内はフレียดレス制なので、入社してすぐに多くの先輩と知り合うことができました」と語る曾根さん



電磁波を使って建物内部に異状がないかを点検する機器。その使い方を指導する宮川主任(左)



橋を上部から確認するためのドローンも導入。これにより、作業効率が格段に高まった



社会の安全を守る仕事です

岩佐代表

当社の自己PR

橋に異常が見付ければすぐに通行止めになるなど、自分の知識と技術が世の中に大きく影響する、責任の大きい仕事です。業界内では平均年齢の若い当社ですが、先人たちの点検ノウハウがしっかり継承され、さらに新しい技術開発にも取り組んでいます。社員同士フランクに交流できる社風が、社内の活性化にもつながっています。(宮川主任)

テレワークや時差出勤も推奨されており、コロナ禍当初は完全テレワークという社員も多かった。

「時差出勤制度を利用して1時間早く出社しています。仕事が効率良く進み、なおかつ早く退社できるので、今後も続けていきたいです」(入社2年目、技術設計部の曾根さん)

また、社員が協力して社内の改善に取り組む委員会活動も活発に行われている。安全管理委員会や、自社のウェブサイトの更新などを行うHP委員会をはじめ、昨年には「月曜に来たくない会社づくり」を目指してワークスタイル向上委員会を発足。執務スペースにフレียดレス制を取り入れ、社員間

のコミュニケーションを図るなど、積極的な活動が続いている。

先輩による現場指導や 資格取得サポートで、 知識と技術を身に付ける

新入社員は、入社後のビジネスマナー研修に加え、安全研修や技能研修に参加することができる。その後は実際の仕事を通して現場での点検・調査業務や社内でのCAD作業を学んでいく。

「CAD操作が不安でしたが、先輩が丁寧に教えてくれますし、質問もしやすく、自然と知識が身に付きました」(入社2年目、技術設計部の山本さん)

若手社員から要望が上がれば、業務時間中に勉強会が行われ、社員の知識や能力の向上をサポートしている。

この他に、挑戦したい資格を「必須・奨励・優先」に分けて、取得するための費用補助や取得後に手当を支給する資格取得サポートという制度もある。

「資格取得サポートを活用して、入社してから道路橋点検士の資格を取りました。今はコンクリート診断士の資格に挑戦しています」(入社8年目、技術部の宮川主任)

さらに詳しい会社情報は
東京カイヤハッケン伝！
サイトへ



ライフスタイルに応じた柔軟な働き方が、顧客満足度の高いリフォームを実現する



株式会社イエスリフォーム



- 中央・城北地区
- 設立年 / 2012年4月
- 従業員数 / 16名 (内、女性従業員数14名)
- 資本金 / 500万円
- 事業内容 / 住宅・店舗のリフォーム、ウェブ制作
- 代表取締役 / 齋藤 直樹

〒103-0005 東京都中央区日本橋久松町13-1 TEL:03-6667-0781 <https://www.yes-reform.co.jp>

思いやりのある提案で リピート率の高い リフォーム事業を展開

2012年設立、中央区に本社を構えるイエスリフォームは、住宅や店舗のリフォーム事業を展開。コロナ禍で自宅にワークスペースを作りたい、自分なりの個性を出したいなど、様々なニーズに応え、年間100件以上のリフォーム案件を手掛けている。

低コストでデザイナーズ物件のようなおしゃれなリフォームが実現できることが、顧客から支持を得ている理由の一つと齋藤代表は説明する。

「お客様と直接やり取りし、デザイン

から施工まで、外注せずに全て社内で作業することで費用を抑えた提案ができます」

また、顧客からの紹介やリピートも多いという同社。企業理念に「お客様の期待を超えるサービス」と掲げているとおり、思いやりを持ったサービスを心掛けているという。

「例えば、キッチンを設置したいという要望を受けるだけでなく、なぜそこにキッチンを置きたいのかという理由まで聞いています。そうすることで新たな見せ方や動線など、お客様が期待する以上の提案をすることができます」(齋藤代表)

さらに同社の収益のもう一つの柱と

なっているのが、ウェブコンシェル事業。リフォーム実績を強みに、建設業者専門のホームページ制作では250件以上の制作実績をはじめ、様々な業界のウェブ制作や施工管理に関するアプリ制作などを行っている。

社員一人ひとりの スキルに応じた 育成を実施

同社では、入社すると新人研修を受けた後にOJTで実践的な知識を習得していく。リフォーム事業部配属の場合は取扱メーカー主催の研修に参加することもあるという。

事業内容 | 顧客思いの提案で
リフォーム事業を展開



育成制度 | OJTや外部研修を
中心に専門知識を学ぶ



働く環境 | 在宅勤務などを活用した
柔軟な働き方が可能



道行く人も目を留める、自分たちでリフォームした社屋。1階はショールームも兼ねている



ウェブ制作などを担当するモハマディさん。分からないことは先輩に相談しながら仕事を進めている

まずは会社の
雰囲気を感じてください

齋藤代表



オフィスの3階にあるリラックススペース。「ここで資料を見ながらリフォームのアイデアを生み出します」(飯田さん)



社員のほとんどが女性。互いを気遣い、社内清掃などもあったという間に終わってしまうという

当社の 自己PR

リフォームの現場ごとに設備や図面が異なるので、デザインの提案に時間を掛けています。お客様の希望どおりに仕上がったときの喜ぶ顔を見ることがやりがいです。当社はコミュニケーションを取りやすいので、常に相談しながら業務を進めています。また、研修が豊富で、リフォームの知識をどんどん増やせる環境です。(飯田さん)

残業時間削減に取り組み ライフスタイルに応じた 様々な働き方を実現

女性が社員の8割以上を占め、子育てと仕事を両立する社員も多い同社では、残業時間の削減にも取り組んでいる。例えば、会社から支給されたタブレットなどを活用して、全ての案件の情報を共有し、業務負担を軽減。移動中などの隙間時間にも作業ができるため、仕事が効率良く進むという。

さらに、個々のライフスタイルに合わせて、短時間勤務制度やテレワークを利用することができるといい、子育て中の社員に対する気遣いも行き届いている。

「子どもの成長に合わせて勤務形態を変えながら、長く働いてほしいです。子育てをしながら、週の半分は在宅勤務という社員もいます」(齋藤代表)

現在、男性社員一名が半年間の育児休業を取得中とのことで、女性社員のみならず、社内全体に働きやすい雰囲気があるという。

「子どもが熱を出したときなど、フォローし合う体制が整っていて、とても助かっています」(入社5年目、リフォーム事業部、デザイナーの飯田さん)

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



未経験者も一から育てる環境で、さらなる成長を目指す通信工事のプロ集団



株式会社キクテック

- | | | |
|------|--|---|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 2005年6月 ☑ 資本金 / 1,000万円 ☑ 代表取締役 / 菊地 賢 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 26名 (内、女性従業員数3名) ☑ 事業内容 / 移動体通信工事、LAN工事・光回線工事・電話工事等 |
|------|--|---|

〒110-0014 東京都台東区北上野2-28-7 相馬ビル2F TEL:03-3841-6842 <http://www.kikutec.com>

モバイル通信の基地局を調査から設計・施工までワンストップで手掛ける

超高速大容量のモバイル通信が可能になる5G時代。キクテックはそのネットワーク構築を通じて社会に貢献している。強みは、高い技術力をベースに基地局設置場所の調査から設計・施工までを自社でトータルに手掛けていること。

「全工程を当社で直接行えるため、作業に無駄がなく、短い工期による対応が可能です。早期の自社通信網構築を目指す通信キャリアにも、ワンストップ体制の施工会社は価値ある存在だ

と、喜んでいただいています」(菊地代表)

こうした同社の評判を耳にした大手通信工事会社から新規案件の打診が飛び込んでくることも多いという。

「自ら新規開拓の営業活動を行わなくても受注が順調で、業績も右肩上がりです」

施工エリアは首都圏の一都三県が中心だが、北関東や東北などの案件も増えている。スマホの電波が入りやすかったエリアでも、同社が施工した後は電波状況が改善されるという。

「通信状況のよくなかった地域で、人々がより良いモバイル環境を手に入られるお手伝いをしていることが、

私たちのやりがいです」(菊地代表)

事業領域の拡大にも積極的な同社。法人向けの光ファイバー回線の設計・施工、防犯カメラやデジタルサイネージの設置なども意欲的に取り組んでいる。防犯カメラはバスターミナルや大学などでの設置実績がある。

先輩が寄り添いながら基礎から丁寧に指導。文系社員も多数活躍中

社員の多くが専門の知識や技術もなく入社しているという同社。未経験の人材を短期間のうちに育て上げる育成力も強みの一つとなっている。

事業内容 | 高い技術力で最新の通信インフラを支える



育成制度 | 電気工事士等の資格取得費用は会社負担



働く環境 | 家族を大切にする社風で子育て社員も支援



幅広い事業を展開する同社。法人だけでなく個人の方から相談を寄せられることもあるという



「百聞は一見に如かず」の育成方針で、どの職種も現場でのOJTを実施している



菊地代表

全力投球の熱い仲間ばかりです



「入社の決め手は代表の人柄でした」と話す東山さん。現在は法人向けのネットワーク環境構築の業務を担当



社外折衝から現場施工まで一通りこなす田嶋さん。技術を身に付けるたびにやりがいも増えていくと話す

当社の自己PR

現場仕事は男性、というイメージの方が多いかもしれませんが、女性の私も活躍できる環境です。経験を重ねるうちにできることが増えるので、男女問わずやりがいを感じて働けます。また、フレックスタイム制が導入されており、作業状況に合わせて早めに退社することもあります。余暇の時間が十分確保できるのも大きな魅力です。(田嶋さん)

検費用等は会社が負担している。

「第二種電気工事士の取得を目指して勉強中です。代表も応援してくれます」(田嶋さん)

「家族第一」を徹底。休暇を取りやすく、子育てと両立ができる

ライフ・ワーク・バランスの充実にも力を入れている同社では、子の看護休暇や有給休暇も取得しやすい社風という。例えば子育て中の社員が「子どもが熱を出したので迎えに行かなくてはならない」といったときは、職場の同僚が快く送り出してくれる。

背景には菊地代表の掲げる「仕事より家族」という考えがある。

「私自身4人の子供がいます。家庭が幸せだからこそ仕事もうまくいもの。社員にも、まずは家庭を大切にしてほしいと思っています」

コロナ禍前まで実施していたバーベキュー大会などの社内イベントは、社員の家族も招待。菊地代表が社員の子どもへの面倒を見ることもあるという。こうしたアットホームな雰囲気も、社員にとっての働きやすさにつながっている。

さらに詳しい会社情報は東京カイヤハッケン伝！サイトへ



一気通貫で施工管理を担当するプロたちが、 質の高い工事でリピート顧客を増やす



株式会社塩田組

- 多摩地区
- 設立年 / 1979年5月
- 資本金 / 1億円
- 代表取締役 / 佐藤 英之
- 従業員数 / 17名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 総合建設業

〒197-0011 東京都福生市福生2033 TEL:042-553-0808

<http://shiodagumi.co.jp>

地域に根差した 「施工営業」で 顧客との信頼関係を構築

1979年、福生市で誕生した塩田組は、地元密着型の建設業として信頼される工事実績を残してきた。

設立初期は、大手ゼネコンの下請としてコンクリートや土木などの基礎工事を担当。当時培った経験や技術を生かし、土木工事を自治体等から直接請け負うようになった。

その後、建築部門を立ち上げリフォーム事業にも参入。現在では地元の病院や工場、学校など大規模施設の新築工事や改築工事、一般住宅のリフォーム

まで幅広く手掛けている。

現在、発注者から直接仕事を受ける元請が案件の半分を占める同社。長年にわたり地域との信頼関係を築き、「施工営業」を行ってきた賜物と佐藤代表は話す。

「当社は営業部門がありません。リピーターや紹介が受注につながります。質の高い施工をすることでファンを増やしていき、それ自体が営業活動になっていると考えています」

現場経験を積んだ後 管理業務を学び、 資格取得も積極的

同社では、施工管理職として入社した社員は、見積り作成、打合せ、受注、施工、保守といった一連の流れを一人で担当できることを目指している。そのため重要なのが、まずは現場を知ることという。

「建設業は人を動かせないと何もできません。職人のことをよく知りコミュニケーションを取り、指示を出せるようになるために、入社半年程度は当社の職人と一緒に現場を経験してもらいます」(佐藤代表)

半年間の現場経験を積んだ後は、現場監督見習いとして先輩と一緒に行動する。まずは顧客との打合せに同席し、管理業務を学ぶ。早ければ2年目頃か

事業内容 | 大規模施設建設から住宅リフォームまで担う

育成制度 | 施工の全工程を担当できるプロを目指す

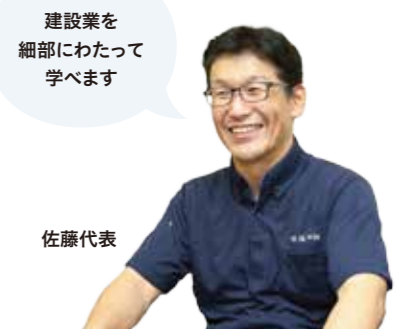
働く環境 | 年齢や性別にかかわらず積極的に活躍できる



将来は、高齢者に向けたバリアフリー住宅のリフォームを手掛けていきたいという後藤さん



清潔感のある寮の個室。プライバシーが確保されているので、女性でも安心して入居できる



佐藤代表

建設業を細部にわたって学べます



本社は屋上の2階から上の部分が社員寮となっており、若手社員や職人たちが生活を共にしている



「子どもが会社に来るとお菓子をくれたり、皆が可愛がってくれます。転勤がないのも魅力」(岡野部長)

当社の自己PR

建設に携わりたくて入社しました。当社では全工程を一人で担当できるよう指導されますので、建設業界に必要なスキルを身に付けられるのが魅力です。一通り仕事ができるようになればマイペースで働くことができますし、オープンな社風なので周囲とのコミュニケーションも取りやすいです。(後藤さん)

ら小さい工事の監督を任されるようになり、上司や先輩と協力しながら業務を行っていく。3~4年目には全工程を見られるようになり、独り立ちするのが目標。

入社9年目、建築課の後藤さんは、新卒入社して以来現場での経験を重ねた同社二人目の女性現場監督。現在、1級建築施工管理技士の資格取得に向けて勉強しているという。

「実際に現場で作業ができる資格として、フォークリフト免許、高所作業車運転技能講習なども取得しています」

資格がないと担当できない現場もあり、同社では資格取得を推奨。合格後の受検費負担や手当支給も行っている。

誰もが活躍できる アットホームな環境で 女性も責任ある立場に

年齢や性別にかかわらず、誰もが主体的に働いているという同社。入社14年目、子育てをしながら総務部を統括し、役員も兼任する岡野部長もその一人。

「平等に仕事を任せられる社風です。適性があれば業務も役職もどんどん任せられるので、成長意欲がある人はやりがいを感じられるはず」

さらに、パパママ社員にとって嬉しいのは、全社で子育てを応援する気風がある点。例えば、近隣に住む従業員の子どもたちが学校帰りに会社に立ち

寄ることもあるという。

「習い事の送り迎えのために子どもが来ると、社員皆が声を掛けてくれます。気さくな雰囲気も、長く働き続けられる理由の一つです」(岡野部長)

また、現場のスケジュールをうまくコントロールできるようになれば、有給休暇も長期で取得できる環境という。

「仕事の入り具合を見極めながら、自分の裁量で働き方を決められます。私はお盆などに長期休暇を取り、実家に帰ることが多いです」(後藤さん)

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



多様な精鋭が集い野心ある若手を育て、 愛されるブランドづくりを支援



株式会社アンド・フォース

- 中央・城北地区
- 設立年 / 2002年11月
- 資本金 / 500万円
- 代表取締役 / 瀧口 幸明
- 従業員数 / 13名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / ブランドコンテンツ開発事業、
広告・PR・クリエイティブ戦略事業

〒102-0083 東京都千代田区麹町3-1 KOJIMACHI TERRACE9F TEL:03-6228-2290 <https://www.andforce.co.jp>

自社プロデュース製品で ノウハウを培い 顧客企業の広報を支援

アンド・フォースは広告、PR、デザイン、イベントなど、あらゆる切り口から企業の広報事業に携わり、衣食住の 카테고リーに特化した愛されるブランドづくりを支援している。

事業の軸は二つある。一つ目は顧客企業から依頼を受けて行う、商品等のブランド戦略や広報支援。もう一つは子会社で販売する商材の企画、製品開発、ブランド運営で、ここで培ったノウハウが同社のブランディング企業としての強みとなっている。

「自社でできない、取り組まないものはお客様にも提供できないとの考えから、商材をゼロから作り、プロデュースすることに挑戦しました」(瀧口代表)

具体的には、飲食物の製造販売専門の子会社を設立し、その企画と広報戦略を担当。2019年から出店を開始した、同社プロデュースの「もとむのカレーパン」は、業界団体主催の2020年カレーパングランプリで金賞を受賞し、自社の実績として顧客にアピールできる事例になったという。

カレーパンだけでなく、焼肉店やカフェなど様々な飲食店の自社ブランド化をサポート。現在は地方自治体からブランド構築を学ぶ講座の講師を依頼

されるなど、同社が上げてきた実績に対する信頼度は増しているという。消費者に支持される商材をプロデュースしていることが圧倒的な強みであると瀧口代表は語る。

裁量労働制や 在宅勤務など、 柔軟に働ける環境を整備

同社では、女性が働きやすい職場が会社の成長につながるという考えのもと、環境整備に取り組んでいる。

「多様な人材を受け入れることで、新たな発想やイノベーションが生まれると考えています」(瀧口代表)

事業内容 | あらゆる種類の
広報事業を手掛ける



働く環境 | 柔軟な働き方で
育児との両立を支援



育成制度 | 志のある若手が
成長できる環境



「お客様との打合せが入らない日はほほほいです。社員と協力しながら仕事を進めます」(早坂さん)



「SNSでの発信内容を考えたり、雑誌などのメディアへアプローチしたり、毎日が刺激的」と話す飯野さん



「もとむのカレーパン」は、製品開発はもちろん、ロゴ、パッケージデザインまで全て同社が担当した



オフィス内にはリラックスできるテラスも。弁当を食べたり、作業スペースとして利用される

野心のある
若者と
働きたいです

瀧口代表



当社の 自己PR

担当業務は非常に幅広い分、いろいろな仕事に携わって成長できる機会が多いのが魅力です。私自身当社に入社する前は自分が何もできないのではないかと感じていましたが、今ではとにかくやってみようという前向きな姿勢で挑戦できています。失敗しても周りがサポートしてくれますし、少人数のため、集中して学べます。(飯野さん)

例えば、2018年に入社した女性社員で既に2回の産前産後休業と育児休業を取得した実績があり、復帰後は元のキャリアを継続しているという。

また、入社2年目、ブランドコンテンツ開発事業本部の早坂さんも、「子どもが熱を出したときも、急ぎよ在宅勤務に切り替えるなど、柔軟に働くことができます。子どもの行事で有給休暇を取得することもあります。周りの社員は快く協力してくれます」と話す。

さらに、同社は勤務時間等を個人の裁量に任せる裁量労働制や、場所を問わない働き方ができるテレワークを導入している。自分の業務の進め方次第で早く仕事を切り上げることや、カ

フェで集中して仕事を行うことも可能。社員が主体性を持って柔軟に働きやすい環境を構築している。

経営視点が身に付く 社内環境で、 若手の野心を育てる

同社には「経営者になりたい」など明確な目標がある若手を応援する社風がある。昨年初めて開催された幹部対象の経営合宿は、希望する若手社員も参加可能で、昨年は同社の最年少社員が自主的に参加した。中堅の経営幹部候補に混じり会社の未来を考えるワークショップを行ったという。

また、同社はベンチャー企業ということもあり、在籍している社員は各々が得意な領域を持ちつつ幅広い業務を横断して行える精鋭がそろそろ。各人の得意なところをフランクに聞ける文化があるため、高いレベルでスピーディーに成長できる環境という。

「自分で考えて解決する能力や、人に何かを依頼、交渉するためのコミュニケーション能力を磨くことができる環境です」(入社2年目、ブランドコンテンツ開発事業本部の飯野さん)

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



リモート勤務に最適化された環境で、日本の魅力を伝えるガイドツアーを提供



otomo株式会社

- 中央・城北地区
- 設立年 / 2017年4月
- 従業員数 / 12名 (内、女性従業員数4名)
- 資本金 / 5,450万円
- 事業内容 / 旅行関連のサービス運営とコンサルティング
- 代表取締役CEO / 平塚 雄輝

〒113-0033 東京都文京区本郷3-13-3 三富ビル3階 TEL:03-6876-6003

<https://otomo-inc.com>

新しい旅のスタイルで旅行者と地域の両方を豊かにする

otomolは、訪日外国人旅行者向けのプライベートツアーを提供するプラットフォームを運営している。フリーランスのガイドとグループ単位の旅行者をつなぎ、ディープな日本を体験してもらおうというのが同社のコンセプト。

「外国人旅行者にとって日本への旅行は、団体ツアーか個人旅行かの選択肢しかありませんでした。従来の旅のスタイルの中間に位置するのが当社のサービスです」(板倉CFO)

同社では、日本全国の魅力ある土地

を発掘し、ガイドと旅行者と一緒に巡るツアーを企画。また、旅行者の集客はもちろん、ガイドの募集や育成、ツアーコンテンツの企画、販促物のデザイン制作、プラットフォームのシステム開発など、業務の範囲は多岐にわたる。

同社は通算50カ国からの訪日旅行者に、全国21都道府県でツアーを提供。旅人と地域のガイドをつなぎ新しい旅のスタイルで、地域も潤うようなビジネスモデルを作ってきた。地方の酒蔵見学や和紙づくり体験ツアーをゼロから企画するなど、知名度がない地域にも魅力的なコンテンツが眠っていることが多く、それを外部の視点で商品化するのが同社の特徴となっている。

完全リモート勤務など柔軟な働き方を実現し、女性も働きやすい組織へ

社員の居住地が広範にわたる同社では、現在多くの社員が完全リモート勤務を実施している。離れた場所でも円滑に業務を進められるようにウェブコミュニケーションツールを積極的に運用。コロナ禍以降も、週1日の出勤、週4日はリモートワークのハイブリッド勤務として、在宅勤務制度を継続する予定という。

「妊娠を機に地方に移住し完全リモートワークとなりました。先輩への指導もオンライン上で完結。オフィスに出

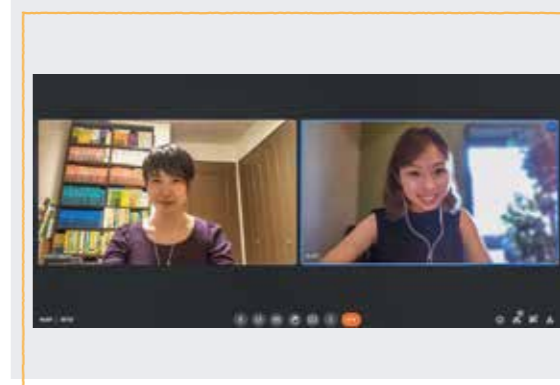
事業内容 | 旅人とガイドをつなぐプラットフォーム運営

働く環境 | 完全在宅勤務など柔軟な勤務体系

育成制度 | 個々人の成長を促すサポート体制



専属のガイドが案内するプライベートツアーでは、団体ツアーや個人旅行では得られない深い体験を提供



「先輩がオンラインミーティングで毎日フォローアップしてくれるので、リモートでも安心です」と石岡さん(写真右)



自社在籍のデザイナーとエンジニアが開発・運用しているプライベートツアー予約のウェブサイト



地方の魅力を伝えるガイドを育成する講座を全国の自治体で開催。地域観光を盛り上げる一役に

旅行が好きな人たちが集まっています

板倉CFO



当社の自己PR

自分の中に何か強い想いがあり、こういうふうになりたいという気持ちを仕事でアウトプットできる方であれば、周囲がサポートしてくれる環境だと思います。社員間の壁がなく風通しの良い社風ですが、最年少メンバーとしてさらに明るく盛り上げていきたいです。今後コンテンツ業務全般を任せられるように成長したいと思います。(石岡さん)

勤しなくても全く問題ありません」(入社3年目、プロジェクト推進部の高野さん)

さらに、コアタイムなしのフルフレックスタイム制を採用しているため、自分の裁量で勤務時間をうまく調整できるのも同社で働く魅力。

また、業務フローや社内に出たアイデアを全て可視化し、毎月行われるミーティングなどで社員全員がレビューできる工夫がされている。可視化することであらゆる決定に根拠が持てると社員からも好評という。この文化が風通しの良い社風を生み出している。

さらに、女性役員を登用し、経営陣の価値観が偏らないように努めると

もに、女性が働きやすいようにフラットな組織づくりを心掛けているという。

資格取得支援や先輩の個別サポートでスキルアップを目指す

同社では社員の成長を促す資格取得制度が設けられている。会社が事業に役立つ内容と認めれば、全国通訳案内士や旅行業務取扱管理者などの取得者に、資格の難易度に合わせて、1万円から最大10万円まで報奨金が支給される。また、受験料も2回目までは会社の補助を受けられる。

社内研修は実務を通じて仕事を習得

するOJTを基本としているが、社員の力量に合わせてOJTの期間や内容を柔軟に変えている。個別に目標を立て、上司と面談しながら達成に向けたサポートを受けられるという。

「オンラインで先輩と画面を共有しながら、分からない箇所を質問しています。1年目から仕事を任せられるのでやりがいがある分、主力として活躍するために自主性も求められます」(入社1年目、プロジェクト推進部の石岡さん)

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



休暇制度や研修制度が充実した環境で、子どもたちと共に躍進する保育園



株式会社チャイルドステージ



TOKYO働き方改革宣言企業

- 城東地区
- ☑ 設立年 / 2004年8月
- ☑ 資本金 / 2,000万円
- ☑ 代表取締役 / 須藤 義一
- ☑ 従業員数 / 223名 (内、女性従業員数193名)
- ☑ 事業内容 / 児童福祉施設 (認可保育所) の運営

〒124-0001 東京都葛飾区小菅4-7-1 TEL:03-3602-2191

<http://child-stage.co.jp>

子どもの活気にあふれ 保護者にも喜ばれる 保育環境を構築していく

設立以来、「仕事は楽しくをモットーに、人を育てるを合言葉」に、都内に認可・認証・小規模の「チェリッシュ保育園」を12施設運営しているチャイルドステージ。

子どもたちが「自信がもてる子」「心身ともに健やかな子」「自分と友達を大切にできる子」に育つことを保育目標としている。

「私たちは、保育目標の達成のため子どもたちの『自尊心』『自立の心』『協調の心』『創造の心』の4つの心をしつ

かりと育みます」と、人事研修部の高橋部長は語る。

「子どもが中心」という思いが基本にあり、職員が一丸となって子どもたちの日々の成長を見守っている同園。

例えば、園内で子どもたちと一緒にオクラやトマト、ゴーヤなどの野菜を育て、植物の成長から土の感触や、友だちとの対話、共有する喜びなどを学び、みんなで食べるという経験を通して食育にもつながっているという。

「一つひとつの活動に見発見や喜び、育ちがあります。保育指針に基づいた全体的な計画を作成し、指導計画に沿って子どもたちの成長を支援していきます」(高橋部長)

産前産後休業や育児休業、有給休暇が取得しやすくプライベートも充実

ライフステージの変化が多い女性が職員の9割を占める会社では、働きやすい環境づくりに力を入れている。

例えば、「パパ・ママ育休プラス」をはじめとする様々な制度の周知を行い、利用を促進。職員が気兼ねなく制度を取得できる環境を構築し、実際に利用につながっているという。

産前産後休業・育児休業の取得率、育児休業後の復職率も100%という数字が、風土の良さを物語る。

「短時間勤務制度を利用している職

事業内容 | 子どもたちの活気あふれる 保育環境を創造

働く環境 | 産前産後休業・育児休業からの復職率100%

育成制度 | 専門性を高める研修で プロの保育士を育成



「子どもの性格は一人ひとり違うので、個性を大切にしたいです」(三澤さん)



保育方針の打合せ。子どもたちに関する情報交換も兼ねており、良いことがあったときは自然と笑顔に



各クラスの活動計画や行事計画の確認やアドバイスは、前田主任にとって大切な仕事の一つ



保育士たちで手作りしている「園コラム」と「ほけんだより」。必要な情報を届けるツール

挑戦する気持ちを応援します!

高橋部長



当社の自己PR

仕事を通じて感じるのは、先輩方の面倒見がとても良いこと。子どもへの対応で不安に思ったことなどを察して声を掛けてくれます。担任保育士と密にコミュニケーションを取り、職員同士フォローし合ってチームワーク良く最適な保育を考えて行動しています。子どもたちと一緒に成長できる職場です。(三澤さん)

員もいますし、それぞれに合った働き方ができる環境だと感じます。また、有給休暇も取得しやすいので、仕事もプライベートも充実しています」(入社6年目、保育士の前田主任)

また、楽しく仕事をするためには、しっかりとした休養が大切と考える同社は、誕生日などの記念日に有給の特別休暇が取得できる制度も設けている。

系列保育園と連携した研修を導入するなどレベルアップを図る

職員に楽しく長く働いてもらうためには、知識の蓄積やスキルアップも大

切と考える同社は研修制度の充実に取り組んでいる。「乳児研修」「1歳児研修」「5歳児研修」といった必須となる研修を実施するほか、運営する12の保育園が連携した研修も行っている。

「例えば、子どもの成長過程における変化など、勤務する保育園だけでなく、他の保育園と情報交換し課題を共有することで、安心感にも自信を持つことにもつながります」(高橋部長)

その他、同社独自の「手作り玩具研修」なども行っている。市販の玩具だけでなく、保育士が考案した玩具を活用することで、子どもたちの発想力を豊かにするなど、いかに楽しみながら、子どもたちも保育士も成長できる

かを考えている。さらには、2018年からキャリアアップトライシートを導入。本人がやりたい職務の希望を本社に直接提出することができ、挑戦したいという意欲や、頑張る気持ちを応援していく。この制度を利用して栄養士から保育士へジョブチェンジした職員もいるという。

「対面ではなく、シートに記入するので、素直な自分の考えを伝えることができます」(入社2年目、保育士の三澤さん)

さらに詳しい会社情報は 東京カイシャハッケン伝! サイトへ



多様な人材がOJTで個性を磨き、 カフェ運営を通じた地域交流を実現する



特定非営利活動法人ツナグバヅクリ

- 多摩地区
- 設立年 / 2015年12月
- 代表理事 / 鎌田 菜穂子
- 従業員数 / 12名 (内、女性従業員数12名)
- 事業内容 / コミュニティカフェ運営、まちづくり等に係るコーディネート等

〒185-0021 東京都国分寺市南町1-14-7 TEL:042-321-6730

<https://vieyori.jimdofree.com>

カフェ運営を軸に、 広く地域の人々を 結び付けていく

街と人、人と人をつなぐコミュニティカフェ「カフェいろいろ びより」を活動拠点とし、街づくりのコンサルティングなど地域の暮らしを豊かにする事業を展開するツナグバヅクリ。

その中心に立つ鎌田代表は、もともと多摩ニュータウンの街づくり事業の事務局や大規模マンション開発における住民連携、地域交流を行政やデベロッパーから依頼され、人と地域をつなぐ活動を行ってきた。その活動が評価され、多方面から地域交流に関する

相談事が寄せられるようになった中、丁寧に街と人と向き合いたいと2015年に同法人を設立。翌年、国分寺に同コミュニティカフェをオープンした。

その名のとおり、カフェとしての機能だけではなく、イベントスペースや個人が出展できる「まいにちマルシェ」などを併設したこの店舗は、地域住民に開かれた場を提供することを役割とし、複数のスタッフの手によって運営されている。

「『びより』では、日替わり店主による食事も提供しています。その他企画展なども開催され、年代を問わず多くの方が集まることのできる気楽な交流場所として認知されるようになりました」

(鎌田代表)

また、団地再開発における多世代交流施設「コミュニティカフェ ななつのこ」を業務委託を受けて千歳烏山で運営。さらに、2022年には八王子の新築マンションの一角にシェアキッチン&シェアスペース「MACHI-HUG」もオープン予定となっている。

OJTで一人ひとりの 個性を生かし、 店舗の運営を支えていく

同法人のスタッフ育成は、OJTを中心にされる。「人とのつながり」をテーマにしたカフェらしく、スタッフは

事業内容 | 地域づくりを目的に
カフェ運営等を展開



育成制度 | きめ細かなOJTで
スタッフの力を伸ばす



働く環境 | スタッフ同士の思いやり
が快適な職場を作る



オープニングスタッフとして入社した廣田さん。「現場に立つスタッフの声が、きちんと反映されます」



カフェの食事を用意する店主は、日替わり制。毎日バラエティーに富んだメニューを楽しめる

地域づくりには
無限の
可能性があります

鎌田代表



ふと足を踏み入れたいくなる雰囲気のカフェ。一部の店舗では、高校生ボランティアやインターンシップ生も受け入れている



「楽しく、長く働ける職場を探していました」と山川マネージャー。このカフェは最適な場所と楽しそうに話す。

当法人の 自己PR

人の輪を広げていくのが私たちの役割です。各スタッフはそれぞれに、そのための努力を続けています。子どもからお年寄りまで、カフェに集うお客様は様々な方たち。雰囲気は穏やかですが、皆が「誰かの手助けをしたい」という強い気持ちを持って働いています。その上で、街づくり拠点としてのカフェを機能させています。(山川マネージャー)

誰もが話好きであり世話好き。そのため、新人に対しても常に丁寧な指導が行われ、その成長を促していく環境があるという。一方、既存スタッフは、美術関係の出身、飲食経験のある人など、その経歴は多種多様。それぞれが自身の「得意」を生かしてカフェ運営の力になっている。

また、その努力と成長が認められれば短期間でマネージャー(店長)に昇格することも可能で、山川マネージャーも入社3年目で店舗運営を任されている。

「マネージャーとしての責任も感じますが、それ以上に毎日の仕事がとても楽しいです。スタッフのバックグラウンドもそれぞれ異なるので、そこからた

くさんの刺激が得られるのも楽しんで働ける理由の一つだと思います」

多様なロールモデル。 女性にとって居心地良く 復帰しやすい職場環境

女性スタッフで構成されているカフェは、働く人々の年齢層も幅広く、ワーキングママも多い。産前産後休業・育児休業を取得したスタッフはもとより、他のスタッフも引越などやむを得ない事情がない限りは就業を継続するという。

入社5年目、育児休業中の廣田さんは、代表自らが丁寧に各種制度の説明

をしてくれたことが嬉しかったと語る。

「女性スタッフばかりなので、休業制度を利用してもお互い様という気持ちが強いですし、安心して帰ってこられる場所だと思います」

また、鎌田代表も店舗に立ち、一スタッフとして働くこともあるという同法人。

「店舗を運営するという意味では、上下関係はありません。カフェにいれば、皆が平等です。地域の人々のために、できることを精一杯頑張っています」(鎌田代表)

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



多様な働き方と着実なスキルアップで、 職員が利用者・地域と共に歩める介護施設



社会福祉法人さくらぎ会 特別養護老人ホームこもれびの郷

- 多摩地区
- ☑ 設立年 / 1994年4月
- ☑ 理事長 / 宮林 大輔
- ☑ 従業員数 / 96名 (内、女性従業員数69名)
- ☑ 事業内容 / 介護老人福祉施設

〒197-0825 東京都あきる野市雨間385-2 TEL:042-550-3030

<https://www.komorebinosato.or.jp>

「人に優しく」をテーマに 全ての関係者に配慮した 介護施設を運営

特別養護老人ホームこもれびの郷は、人との関わりを大切に施設を運営している。開設当初から掲げる基本理念「人に優しく」を実践するために、利用者やその家族、共に働く職員、そして周辺地域住民の立場に立つことを行動指針として介護サービスを提供してきた。

同施設のセミユニットケアは、20人のユニットを4つ設け、それぞれに6～7人ずつ介護士を配置するというもの。このシステムだと一人当たりの労働負荷が低く、家族のような雰囲気

ケアが可能となる。ユニットは介護度によって分けられているため、介護士は施設の中で様々なケアの風景を見て経験を積むことができるという。

「介護を通して高齢の方に向き合うことは人生を豊かにします。私たちは世の中に『福祉的な人』を増やすという役割を果たしたいという気持ちで施設を運営しています」(宮林理事長)

子の小学校入学まで取得 可能な短時間勤務制度等、 柔軟な働き方を実現

職員にいかに楽しく、喜んで働いてもらえるかを重視している同施設。そ

のため、シフト制度の中で希望の休みを取りやすい仕組みを生み出した。

「リハビリもできて機械浴のリーダーもできるといった具合に、全介護士に最低2つずつ得意分野を身に付けてもらっています。その結果、たとえ一人休んでも別の職員が現場を担当することが可能になりました」(宮林理事長)

その他、公休と有給休暇を連続で取得できるリフレッシュ休暇制度も設けており、入社初年度は5連休以上、2年目以降は7連休以上を取得できる。

「毎月最低1日は有給休暇を取得するようにしています。それに付ける形でさらに3～4連休にするなど、年に数回長期休暇を取れるのが嬉しいです」

事業内容 | 独自のセミユニットケアによる介護を展開

働く環境 | 連続休暇取得制度など柔軟に働きやすい環境

育成制度 | 「108個の作業」で着実なスキルアップが可能



出産・育児とライフステージが変わっても、女性が安心して働き続けられる職場だという福永さん



地域にも配布している「こもれび新聞」。親近感を持ってもらえるように施設の活動状況などを掲載している

相手に優しくすることから始まる仕事です

宮林理事長



「先輩・後輩どちら側からも意見を言ってもらいやすいコミュニケーションを心掛けています」(赤木副主任)



入居者と談話中。ユニットごとに分けられたゆとりある空間で、和気あいあいとした交流が見られる

当法人の 自己PR

新人には先輩がしっかりついて指導してくれますし、分からないところがあれば丁寧に教えてくれるので安心です。私も技術を磨いて、ゆくゆくは後輩に頼られる存在になりたいと思います。そして、入居者から「ありがとう」と直接感謝を伝えてもらえる環境も魅力です。仕事をしていて良かったと思うことが多い毎日です。(福永さん)

(入社7年目、介護士の赤木副主任)
産前産後休業・育児休業を取得後、最長で子どもが小学校に上がるまで取得可能な短時間勤務制度を利用して復帰する介護士もいる。また、子育てや家庭の事情があった場合、正職員からパート職員へ、子育てが落ち着いたら再び正職員に戻ることも可能という。これらの職場環境が評価され、同施設は「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言事業所」認定第一号になっている。

パーソナルトレーナーによる充実した研修制度で 確実にスキルアップ

同施設では内定前に見学やインターンシップで職場を体験し、安心して働けるか見定めることができる。「見学に来たときに、先輩が皆とても優しく、施設の雰囲気が良かったのが入職の決め手です」(入社2年目、介護士の福永さん)
入社後3カ月程度はパーソナルトレーナーである先輩職員と一緒に行動し、現場で仕事を学ぶ。先輩職員たちは「1つの仕事を10回教える」をテーマに、新入職員が理解できるまで根気よくサポートするという。独り立ちした後は2年半を目安に各ユニットをローテーションする。
また、入職前に介護の勉強をしていな

くても、同施設が独自に分類した「108個の作業」の一つひとつクリアしていくことで、確実に技術を身に付けられるという。作業は、清掃やレクリエーションといった間接的なものから、利用者の身体に触れるような直接的なものまで細かくリスト化されている。
さらに、職員のスキルアップ支援にも積極的で、介護関連の資格取得時には9万円を上限にした補助金を支援するほか外部講師を招へいた研修なども開催している。

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



女性が主役のアットホームなジムで、 美と健康を提供するスペシャリストを目指す



株式会社ホットスリム

- 多摩地区
- 設立年 / 2013年2月
- 資本金 / 300万円
- 代表取締役 / 高橋 系太
- 従業員数 / 11名 (内、女性従業員数8名)
- 事業内容 / トレーナー付きフィットネス、痩身エステティック

〒190-0012 東京都立川市曙町2-14-19 シュールビル3F TEL:042-512-9946 <https://www.hotslimstudiojapan.com>

パーソナルジムに エステを加えた女性向け トレーニングスタジオ

幅広い年齢層の女性をターゲットに、エステティックとスポーツジムという二つのサービスを提供しているホットスリム。顧客一人ひとりの目的や状況に合わせたオリジナルメニューを低価格で提供している。確かな効果を実感できると口コミで人気に火が付き、現在は立川店以外にも全国に3店舗を運営する。

「2013年の設立当時、このスタイルで事業展開するジムはありませんでした。現在に至るまで多くのお客様に利

用していただいています」と語るのは、フィットネス業界では「マイク高橋」として知られる高橋代表。

パーソナルトレーニングといっても、過酷なレッスンや過度な食事制限は行わず、スタッフが工夫を凝らした「楽しみながら理想の体に近づける」メニューを行っている点も人気の理由。母娘で通っている会員もいるという。

現在、新型コロナウイルス感染症の影響もあり新店舗の出店計画が滞っているというが、時期を見極めて都内に新たな店舗をオープンしたいと語る高橋代表。

「プロ意識の高いスタッフたちが本気でお客様に向き合っています。今後

も、地域に末永く愛される店舗を作り続けたいです」

先輩の丁寧な指導のもと、 独自の検定をクリアして 知識と技術を習得

同社に入社すると、トレーナー業務とエステティック業務の双方の知識・技術を、オリジナルの研修テキストを使いながら習得していく。

入社1年目、立川店の木藤さんは、先輩スタッフが丁寧に指導してくれるので理解も早かったと話す。

「入社の決め手になったのは、お店のブログで見たスタッフの仲の良い雰

事業内容 | エステ+パーソナルジムという独自性で人気

育成制度 | オリジナルの検定制度でスキルアップ

働く環境 | スタッフの仲の良さが、長く働ける理由



「一人ひとりの目標に合わせてメニューを組んでいくことは大変ですが、一番のやりがいです」と話す矢部さん



「会員の皆様に安心していただけるよう、感染症対策には気を配っています」(木藤さん)



立川駅から徒歩3分と通いやすい場所にあることも、同スタジオの人気の理由の一つ



エステティック施術ゾーン。これらの造作もスタッフ全員で意見を出し手作りしたという

努力を惜しまず
前向きな人を
待っています

高橋代表



当社の 自己PR

スタッフ同士の仲が良く、会員の方の喜ぶ姿が励みになる、楽しくてストレスのない職場です。また会員の皆様に美と健康を提案する立場なので、自身の体にも日々気を配っています。栄養バランスの取れた食事を取り、空いた時間にトレーニングをすることも。私も働きながら「理想のカラダ」に近づけるよう努力しています(矢部さん)

女性スタッフたちが 協力し合い 働きやすい職場に

同社はスタッフのほとんどが女性ということもあり、常に産前産後休業・育児休業、短時間勤務を利用しているスタッフがいる。自然と仲間と協力し合うことも多いと話すのは入社2年目、立川店の矢部さん。

「社内の雰囲気も良く、将来自分がそうした制度を利用することになって安心して長く働ける職場だと感じています」

実際に、多くのスタッフが育児休業後に復職し、ライフ・ワーク・バランス

を充実させながら業務に励んでいる。

「スタッフからの意見を積極的に取り入れるようにしています。今後、ママスタッフたちから『午前中のほうが働きやすい』という意見が増えれば、営業時間を早めることも考えています」(高橋代表)

その他に、残業がほぼないのも同社の特徴。閉店10分後にはスタッフ全員が帰っているという。このような働きやすい環境が、長く働くスタッフの多さに繋がっている。

さらに詳しい会社情報は
東京カイシャハッケン伝！
サイトへ



適材適所で職員の個性とスキルを生かし、 障害者と健常者が支え合う支援サービスを



社会福祉法人もくば会

- 多摩地区
- 設立年 / 2003年2月
- 理事長 / 小玉 広輝
- 従業員数 / 247名 (内、女性従業員数159名)
- 事業内容 / 障害福祉サービス

〒193-0944 東京都八王子市館町2837 TEL:042-629-9098

<https://mokubakai.or.jp>

共生社会の実現を目指し 障害者と健常者が 共に職員として働く

社会福祉法人として、約20年にわたり八王子エリアの障害福祉サービス事業に取り組んできたもくば会。支援の対象となるのは精神・知的・身体の障害で、年齢層は児童から高齢者まで幅広く、利用者や社会のニーズに応じて事業内容を拡大してきた。

具体的には、施設入所支援、短期入所、共同生活援助、日中一時支援、就労継続支援B型、生活介護、放課後等デイサービスなどのサービスを八王子市内の13の事業所で展開している。

このような幅広い障害福祉サービスを展開できる理由の一つとして、障害を持つ当事者が理事や管理者、職員として働いていることが挙げられる。利用者にとって必要な支援を、当事者として深く理解し提供できることが、同法人の大きな特徴。前身となる無認可施設の立ち上げ時から、支援者と障害者が一緒に支え合うことを大切にしてきたと小玉理事長は語る。

「当法人は、『ともに生き、ともに創る。』という理念を掲げています。障害福祉サービスを利用する側、提供する側が同様に喜びや感謝の気持ちを感じながら、互いに成長し合い暮らせる生活を共に作っていく。私も障害を持つ

当事者としてこれまでたくさんの人と支え合ってきました」

2週間の体験入職制度や 2カ月の事業所研修で、 自身の適性を見極める

同法人では求職者がマッチングを図れるようにと、希望者には2週間の体験入職の機会を設けている。

また、新卒入職した職員は、まず法人理念やビジネスマナー、介護研修などを学び、さらに約2カ月間かけて1週間ずつ事業所を回り現場研修に参加する。この期間で適性に合った事業所を見極め、本人の希望も考慮して配

事業内容 | 障害者に向けた幅広い支援事業を展開



育成制度 | 適性を見極めた配属と研修制度で着実に成長



働く環境 | 職員の状況に合わせて柔軟に休暇取得可能



施設長と打合せ中の小松崎事務局長(左)。「何でも提案できるチャレンジしていく風土です」



さらに専門知識をつけたいと岩垣さん。「勉強会でプレゼンテーションも任せられ、毎日が楽しいです」

私たちの仕事は人の心を豊かにする仕事です



小玉理事長



明るく開放感のある「ウイングス」。同事業所では「皆と一緒に楽しむ」ことを大切にした日中活動支援を提供



利用者の「やった!できた!」という喜びの感情をダイレクトに感じることができる職場

当法人の 自己PR

各事業所で研修を受ける中で「ここで働きたい」と感じた生活介護事業所ウイングスに希望を出し、実際に配属してもらえたのがとても嬉しかったです。先輩職員たちも優しくサポートしてくれ、安心して働けています。当法人は様々な事業フィールドがありますので、もし今後やりたいことが変化しても幅広い選択肢があることも魅力です。(岩垣さん)

属が決定されるという。

法人本部で採用や育成にも関わっている入職10年目の小松崎事務局長は、「配属後に様々な理由で適応が難しかった場合は、相談の上で異動などに対応することもあります」と話す。

さらに、社会福祉士や精神保健福祉士などの資格取得では、合格時に10万円までの補助金を支給。また、幅広い事業展開の同法人では、介護や障害に関する多様なスキルが必要とされるため、積極的な外部研修への参加も推奨している。職務に必要なものであれば、参加費用は全て同法人が負担している。

「私も未経験でこの業界に入り、働きながらホームヘルパー2級(現介護

職員初任者研修)や社会福祉士の資格を取得してきました」(小松崎事務局長)

若手も休暇を取りやすく 事業所間の交流も 積極的に推進

シフト勤務が中心となる同法人では、職員が余裕を持って働けるよう休暇を取りやすい工夫をしている。シフト決定前には、必ず休みたい日を指定できるほか、常勤職員は年に3日間のリフレッシュ休暇を取得することができる。

また、産前産後休業・育児休業を取得し復職する女性職員や約2週間の育児休業を取得した男性職員もいるという。

「今は、技術を磨き先輩たちのように活躍できるよう努力することで精一杯ですが、休みも取りやすく、将来ライフステージが変わっても安心して働き続けられると感じています」(入職2年目、ウイングス勤務の岩垣さん)

さらに、同法人では別々の事務所で働く職員間の交流を図るため「交流促進ボランティア部会」を設置。オンラインで定期的に交流する機会を設け、日々の悩みから趣味の話まで何でも話せる場所にもなっている。

さらに詳しい会社情報は
東京カイシャハッケン伝!
サイトへ



保育士も楽しく伸び伸び過ごせる環境で、互いに高め合いながら成長し続ける



社会福祉法人花窓堂 由木あすなろ保育園

- 多摩地区
- 設立年 / 1983年4月
- 園長 / 藤原 直子
- 従業員数 / 45名 (内、女性従業員数42名)
- 事業内容 / 認可保育所

〒192-0364 東京都八王子市南大沢3-6-1 TEL:042-675-1561

<http://www.yugiasunaro-hoikuen.ed.jp>

充実した戸外遊びや新鮮な食材による給食で園児の健康な成長を育む

多摩丘陵の豊かな自然の中で、約40年にわたり園児の健やかな成長を支え続けてきた由木あすなろ保育園。戸外活動に力を入れる同園の広い園庭には、体幹を鍛えることができる大型のアスレチック遊具が設置されており、園児が思いきり体を動かすことができる。また、植物や昆虫の観察も子どもたちの好奇心を刺激する環境という。

また、その他の活動として散歩の時間も多く取り入れ、園児の安全を確保した散歩ルートは30種類にも及ぶと話

すのは藤原園長。

「当園の子どもたちは普段からたくさん歩いています。年長になれば、高尾山に登りきる体力が付くと保護者にも評価されています」

さらに、園内で手作りされている給食には、国産の新鮮で質の良い食材を厳選して使用。おやつにも人参グラッセやゆでブロックリーなどを出し、おいしく体に良い食材の提供を徹底している。

「当園の経営理念の一つは『安心して、のびのび、笑顔で過ごせる保育園』です。いつも感謝の気持ちを忘れずに、プロセスを大切にする保育を心掛けています」(藤原園長)

余裕のある人員配置で休暇を取りやすく、全職員が安心して働ける

同園では、保育士の人員配置に余裕を持たせていることもあり、休暇を取得しやすい雰囲気がある。有給休暇は入社初年度から15日間付与され、年間2日間分までは2時間単位でも取得できるため、急な用事などにも安心して活用できる。

入社6年目、保育士の松永リーダーは、皆で声を掛けながら、若手も積極的に有給休暇を利用していると話す。「身体を休めたいときやプライベートの用事などに気兼ねなく休めるので、

事業内容 | 健康・思いやり・主体性を育む保育園

働く環境 | 休みが取りやすく長く働ける職場環境

育成制度 | 多様な研修に参加して全員がスキルアップ



樹木に囲まれてアスレチック遊びをする園児たち。四季折々の自然との触れ合いも楽しめる



「園児と遊ぶときは自分も一緒に楽しむことが大切。子どもの主体性を大切にしています」(松永リーダー)



季節行事やイベントに向けた製作指導を行う高島さん。「子どもの成長に日々驚かされます」



散歩コースを記した地図。オリジナルのノベルティグッズは就活生などにも配布している

子どもたちから笑顔と勇気をもらえます

藤原園長



当法人の自己PR

年齢層が幅広く、育児や介護を経験しながら長く働く保育士も多いので、ライフステージが変わっても安心して活躍できていると感じています。私は卒園生ですが、働く立場になって「こんなにおいしい給食を食べていたんだ」「自然が豊かな」と改めて当園の良さを発見しています。子どもの成長に驚きや感動を覚える毎日です。(高島さん)

とても助かっています」

また、女性が多い職場ということもあり、職員の産前産後休業・育児休業の利用も多い同園。短時間勤務制度を活用して働き続ける保育士もおり、状況に応じた無理のない働き方が可能な環境になっている。

「お休み中の保育士さんにも情報を共有するなどコミュニケーションを取っており、復職時には皆で迎え入れる温かい雰囲気になっています」(入社3年目、保育士の高島さん)

さらに、保育士の健康サポートの取組として、週1回、休憩時間にリラックスヨガ教室を実施。リフレッシュして午後元気に働くことができるという。

若手向けピアノレッスン、外部研修参加など費用は全て園が負担

「職員一人ひとりの成長を応援する」という藤原園長の方針から、保育士の研修参加を積極的に推奨している同園。

子どもの発達と支援について学ぶ発達サポーター研修、リーダー業務に役立つ研修など、地方自治体や各種団体が主催する外部研修を各自の希望で受けることができる。さらに、参加費や交通費、昼食代など参加に要する費用全額は園が負担するという。

「マネジメント講習を受けたことで、

後輩たちにモチベーション高く仕事をしてもらうためのマネジメント方法を学ぶことができました。今後も、積極的に外部研修に参加したいです」(松永リーダー)

また、園内では希望する保育士に向けて、入社2年目までピアノレッスンをしている。年度末にはピアノのミニ発表会も行われ、両手で弾くのがやっとだった保育士が、園児や保育士仲間たちから拍手喝采を受ける感動のステージになるという。

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



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!



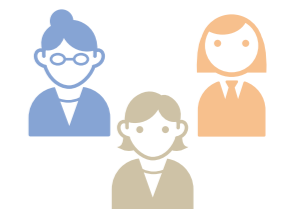
ハッケン特集

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。



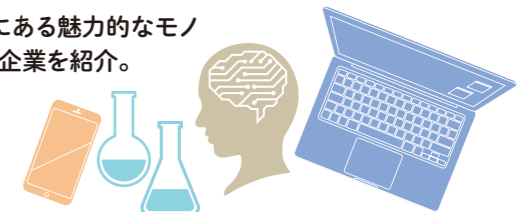
クール・トーキョー

「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^{*}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：03-3593-1512
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

【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。

【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。

女性向け

【東京しごとセンター】

女性しごと応援テラス	電話：03-5211-2855
女性しごと応援テラス 多摩ブランチ	電話：042-529-9001

【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。

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