

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

GUIDE

VOL.
27

若手を
しっかり育む職場を
探してみよう!



Start your Adventure!

#就活役立ち
「やりたい仕事」から
自己分析してみよう!

#中小企業の魅力
進むDX化を
チェックしよう!

#中小企業の魅力
「人の役に立つ仕事」を
極める先輩たち

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

若手をしっかり育む職場を探してみよう！

- 特集1 「やりたい仕事」から自己分析してみよう! 3
- 特集2 進むDX化をチェックしよう! 5
- 特集3 「人の役に立つ仕事」を極める先輩たち 7

企業Interview

業種別アイウエオ順

製造業	株式会社アイ工芸	中央・城北	9
	有限会社小沢製作所	多摩	11
	株式会社佐山製作所	城南	13
	株式会社シリウス	城東	15
	関口電気株式会社	多摩	17
	株式会社センス	多摩	19
	株式会社田島製作所	城東	21
	日本フォーミング株式会社	城南	23

情報通信業	株式会社キーマネジメントソリューションズ	中央・城北	25
	株式会社スクリプト	城南	27
	株式会社ニューシステムズテクノロジー	多摩	29
	株式会社ノヴィータ	中央・城北	31
	株式会社マン・マシンインターフェース	多摩	33
株式会社リゾーム	中央・城北	35	
建設業・不動産	沖昌エンジニアリング株式会社	中央・城北	37
	株式会社グラン・クリエイト	中央・城北	39
	シー・エイチ・シー・システム株式会社	多摩	41
	株式会社日新技術コンサルタント	中央・城北	43
その他	石川玩具株式会社	城東	45
	社会福祉法人稲城青葉会	多摩	47
	株式会社FIS	中央・城北	49
	株式会社カプラス	城東	51
	株式会社ドラEVER	城南	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	

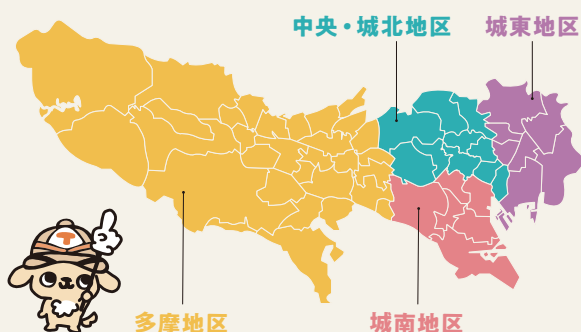
※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組み、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。
 (例) 東京都中小企業技能人材育成大賞、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業、家庭と仕事の両立支援推進企業、TOKYO働き方改革宣言企業、ユースエール認定企業、えるぼし認定企業、くるみん認定企業、東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

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

株式会社アイ工芸
 株式会社FIS
 沖昌エンジニアリング株式会社
 株式会社キーマネジメントソリューションズ

8社

株式会社グラン・クリエイト
 株式会社日新技術コンサルタント
 株式会社ノヴィータ
 株式会社リゾーム

城東地区

石川玩具株式会社
 株式会社カプラス
 株式会社シリウス
 株式会社田島製作所

5社

日本フォーミング株式会社

多摩地区

社会福祉法人稲城青葉会
 有限会社小沢製作所
 シー・エイチ・シー・システム株式会社
 関口電気株式会社

7社

株式会社センス
 株式会社ニューシステムズテクノロジー
 株式会社マン・マシンインターフェース

城南地区

株式会社佐山製作所
 株式会社スクリプト
 株式会社ドラEVER

3社

「やりたい仕事」から 自己分析してみよう!



皆さんの「やりたい仕事」は何ですか?

「やりたい仕事」を具体的に探り就職活動に生かすため、
学生・キャリアコンサルタントがオンライン座談会を開きました!

テーマ1 「やりたい仕事」を深掘りしよう



大学3年生 Aさん

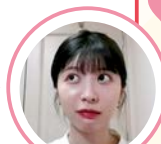
働くなら、「やりたい!」と思える仕事がしたいです。イベントを企画することが好きなので、アイデアを出すとか、そういう仕事に興味があります。



大学3年生 Aさん

私もそう思います! その方がモチベーション高く働けそうですね。私は事務系の仕事がやってみたいです。

でも、「やりたい」といってもざっくりで、具体的にどう就活に生かしていけば良いのか分かりません。



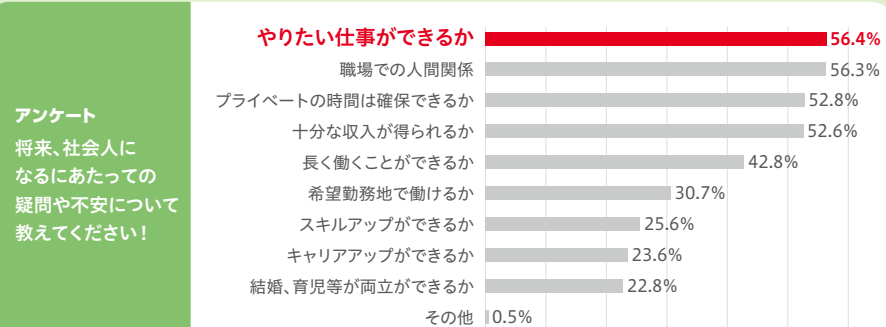
大学3年生 Bさん



キャリア
コンサルタント
海老原さん

✓アドバイス 1

「やりたい仕事」ができるかどうかは、大きな関心事の一つ。カイシャハッケン伝! 調べのアンケートでも、「社会人になるにあたって疑問や不安に思っていること」の1位になっています。

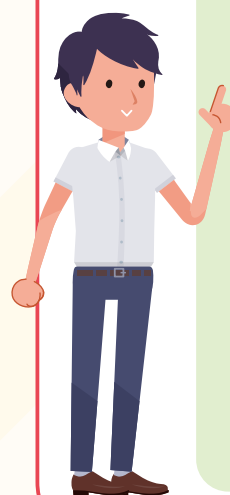


東京カイシャハッケン伝! 若者アンケート(2021年実施)

✓アドバイス 2

就職活動では、この「やりたい」を丁寧に掘り下げることがポイント。具体的には「なぜそう思うのか」と繰り返し問う方法です。例えば「アイデアを出す仕事をやりたい」のは「なぜ?」。「事務系の仕事をやりたい」のは「なぜ?」。そうやって考察を深めると、「実はアイデアを話して人が驚く顔を見るのが好き」とか、「一生懸命な人のサポートに喜びを感じる」など、その根底にある自身の価値観や認識が見えてきます。そうするとさらに具体的な「やりたい仕事」に近づくんです。

まとめ ポイントは「やりたい」理由をとことん追求すること。そう思ったのは、いつ、どこで、どんなときに? 浮かんできた考えを一つずつ書き出してみましょう。メモを見返すと自分を客観的に見られるはずです。

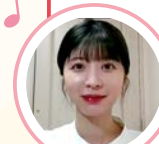


テーマ2 視野を広げよう



大学3年生 Bさん

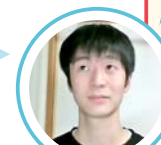
なるほど! なんとなく事務職が良いと思っていましたが、限定しすぎていたかも。



大学3年生 Bさん

僕は企画すること以上に、企画したことに対して誰かに喜んでもらえることが好きなのかも。人と接して感謝される仕事がやりたい仕事なのかな。

私は縁の下の力持ち的な仕事をして、誰かのサポートや、世の中の会社の役に立てる仕事をしてみたいくなりました。



大学3年生 Aさん



キャリア
コンサルタント
海老原さん

✓アドバイス 1

そうそう、良い感じですよ。自分の認識や価値観に気付くと、興味の幅も広がって選択肢や可能性が増えていくことを実感できると思います。

近年ではVUCA*(既存の価値観やビジネスモデルが通用しなくなる)時代とも言われていて、視野を広げる重要性が高まっています。合同企業説明会で話を聞いてみたり、OBOG訪問をしてみたり、SNSで情報発信している企業を探してみたり、積極的に情報収集してみましょう。思いもしなかった仕事に出会えるかもしれません。

✓アドバイス 2

まずは「なんとなく」とか「直感」で興味のある業界や企業を見始める、そんな始め方でも構いません。そこでホームページに書いてある文章や話していた内容の中から、気になったキーワードを書き留めてください。ここでも「なぜ気になったのか」を考察していくことで、さらに自分の価値観や認識が深まります。

次に気になった業界、企業、キーワードを元に、その周辺情報を集めていきます。業界はどんな動きか、競合はどんな会社か、どんな商品やサービスを提供していて、どんな顧客がいるのか…。徐々に興味の輪を広げていくようなイメージです。

まとめ

今はインターネットから多くの情報を得られる環境ですが、検索という特性上、情報が偏ってしまう傾向があります。ネットだけでなく親や先輩、実際に会った人など、別の情報源を持つことも大切。今まで知らなかった業界、聞いたことがなかった仕事にも「もしかして興味を持つかもしれない」という視点で接してみてください。想像を超える、新しい自分に出会えるチャンスですよ!

* Volatility (変動性)・Uncertainty (不確実性)・Complexity (複雑性)・Ambiguity (曖昧性) の頭文字を取った造語



日頃から意識して、 新たな自分をハッケンしたい!

就活は多くの企業と出会うチャンスなので、視野を広げて情報収集をしていきたいです。また、日頃から自分が気になる言葉をメモすることで、新たな自分を見付けられると思いました。

大学3年生 Aさん

「なぜ?」を繰り返し、 自分を見つめなおしたい!

「なぜ?」を繰り返すことで、抽象的だった自分の「やりたい」がどんどん具体的になっていくのを感じました。これからはどうして興味を持ったのか深掘りし、今後の就活に役立てていきたいです。

大学3年生 Bさん

進むDX化 をチェックしよう!

最近、ニュースや企業のホームページで「DX」という言葉を見聞きする機会が増えているのではないのでしょうか。そこで、今回はカイヤハッケン伝! 企業のDX事例をもとに、DXとは何か?そして、何の役に立っているのかを学んでみましょう。

DXってよく聞くけど、
具体的には
どんなものなんだろう?

ITで業務を効率化したら
DX化になるんですね?

私たちの生活に、
どんな影響が
あるのでしょうか?

Case1

製造・配送工程の自動化で、 オリジナルグッズ製造をより身近に!



24号掲載

ここに注目!

自社のノウハウを仕組み化し、同業他社の事業拡大も支援



株式会社イメージ・マジック

社長室 眞島さん

イメージ・マジックはTシャツやスポーツウェア、マグカップ、ボールペンなど、様々なオリジナル製品のオンデマンドプリントサービスを展開しています。注文があったものしか作らないので無駄がないのがオンデマンドプリントのメリット。海外大手企業のオンデマンドプリントも国内に進出してきていますが、比較しても当社のプリント技術のクオリティは高いと評価をいただいています。注文管理と生産管理にITシステムを導入し、自動化によるコストや生産ハードルを下げることで、この市場の拡大につなげていきます。

同社では、オンデマンドプリント業界でデジタル化が進んでいなかった製造・配送を自動化するソフトウェアを内製した。その結果、同社工場当初年間200万枚の生産量だったオリジナルプリントTシャツが、ソフトウェア導入後は400万枚という**大幅な生産量アップに成功した**という。

また、これらソフトウェアを自社で運用するだけでなくオリジナルグッズ制作事業を行う同業他社にも提供。**設備導入や人件費など従来掛かっていたコストを大きく下げ、オリジナルグッズを製造しやすくすることで、業界全体のDX推進を進めている。**



同社の生産現場。「DXによって本質的でない部分のコストをカットし、安く提供できる。製品やサービスの価値を広めやすくなります」(眞島さん)

Case2

AIキャラクターによる文字読み上げ 技術で、事業の可能性を拡大!



26号掲載

ここに注目!

テキスト読み上げ業務をAIに任せて、効果アップとリソース削減



トライビュー・イノベーション株式会社

代表取締役社長 村松さん

トライビュー・イノベーションは中堅中小企業にITサービスを提供するTRUST事業と、大手企業のIT運用支援を行うENTERPRISE事業の2事業を展開しています。TRUST事業においては顧客の課題解決のために必要なITシステムの設計・開発から保守運用まで一気通貫でサポート。ENTERPRISE事業では顧客の大規模システムのオペレーションを担っています。近年はAIを用いた全く新しいITソリューションの提供など、顧客企業のDX推進支援にも積極的です。「DXを実現するのは人間」を合言葉に、顧客の意見や社員のアイデアを大切にしています。

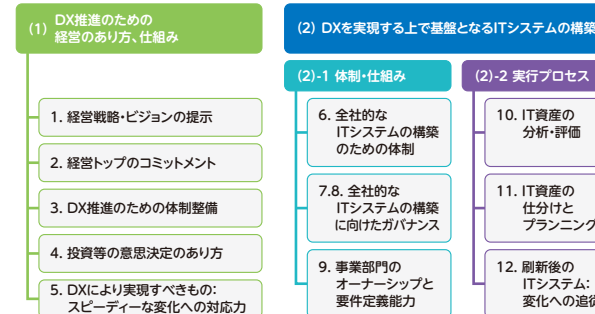
同社が提供したDXソリューションとして「AIによるテキスト読み上げ」がある。これは世界最大手IT企業のAIテクノロジーを搭載したアプリを利用して、テキストを自然な音声に変換する技術。顧客である公益経済団体が会員向けに配布していた200ページに及ぶ冊子を、同社開発のAIキャラクターを用い動画化してサイトに公開した。

顧客は閲覧数など会員の反応が把握できるようになったほか、**テキストを差し替えるだけで簡単に音声を替えられるようになり、工数の削減とともに制作の自由度アップに貢献した。**



AIキャラクターを構築する技術者。「対人コミュニケーションを深めることで自由な発想のDXが生まれる。DXが進むほど、人の感性の重要性が増していきます」(村松さん)

DX推進ガイドラインの構成



※経済産業省ホームページより

「人の役に立つ仕事」を極める先輩たち



「人の役に立つ仕事」を極めるプロフェッショナルたちは、
どんな点を心掛けながら働いているのでしょうか。



ハッケン伝企業を代表して4名の若手にインタビューしてみました!

《 ソリューション提案で、 高速道路の安全を実現 》

仕事内容 当社は高速道路でETCシステムなどを利用する際に余分な電波を吸収する電波吸収体や、料金所レーン遮断機、逆走対策・誤進入防止システムなど、高速道路の安全を守るための製品を製造販売しています。製品が活用されることで、高速道路上に人が立つことが減り、事故軽減につながります。海外輸出にも注力し、現地企業と一緒に各国の高速道路の安全に貢献しています。



極みポイント 提案先は主に高速道路関連会社です。人の命に関わる分野なので、安心・安全を実現できる製品であることがしっかり伝わるように提案をしています。ITの力を用いて省人化や効率化していく

ことが、高速道路上の安全性を高めることとなりますので、アナログな部分については積極的にIT化を進めることが必要不可欠です。海外展開強化に向けて、最近では英語学習ツールを利用し、勉強しています。



株式会社ウェイバックス

営業部 課長代理
井上さん(入社3年目)



23号掲載

《 ICTソリューションで、 全国の学校を進化させる 》

仕事内容 当社は教員の授業づくりや校内の通信環境整備等を支えるためのICT製品を、全国の学校向けに開発・販売しています。その中で、私はエンジニアとしてソフトウェアの開発を担当しています。文部科学省が提唱するGIGAスクール構想の実現のため、生徒だけでなく先生方の仕事を支援できるような使いやすいソフトウェアの開発を目指して日々取り組んでいます。



極みポイント 授業用のソフトウェアはどんな生徒でも操作できるような簡単な操作性を心掛けています。画面上に表示するボタンは最小限にし、必要な操作自体を極力減らすなどが具体的な対策です。また、教員向けのソフトウェアは先生方の時間がない中でスムーズに操作をしていただけるように、動作を改善しました。リリース前にバグ(エラー等)を洗い出し、解消してテストを通過させることも大切な工程です。



チエル株式会社

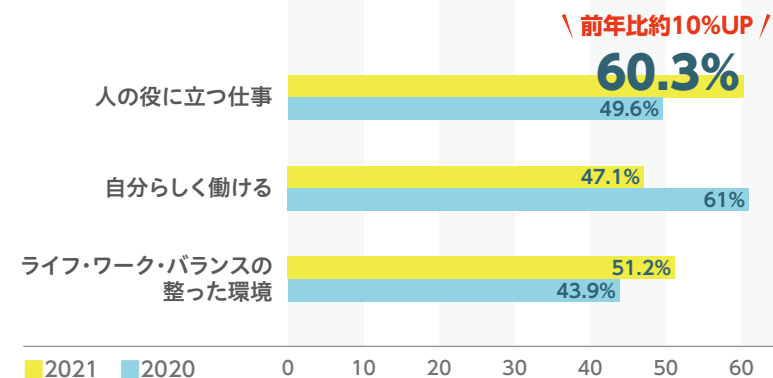
学習支援システム企画開発部
西本さん(入社2年目)



24号掲載

アンケート

Q どんな会社や仕事に興味がありますか?



就活を控えた若者に、興味がある会社や仕事について質問しました。2020年調査では「自分らしく働ける」と回答する人が最も多く約6割でしたが、2021年は「人の役に立つ仕事」が約6割と逆転。コロナ禍での経験を通して「誰かの役に立ちたい」と考える若者が増えたのかもしれない。

東京カイヤハッケン伝! 若者アンケート (2020年・2021年実施)

《 最適なリフォームを、 プロ目線で提案する 》

仕事内容 当社は、地域密着型のリフォーム会社として「街の住医」を目指しています。私は入社4年目まで工事部で施工管理を担い、現在は三鷹店店長を務めています。住宅リフォームを「マイホーム目線」で手掛けながら、なんでも気軽に相談でき、困ったときにはすぐ顔を出せるような頼られる存在を目指しています。地元商店街の祭りなどイベントへの参加協力も積極的に行っています。



極みポイント 実際にリフォーム現場に行ってみると、お客様の希望とは異なる方法の方が良いと感じることもあります。いただいた要望をそのまま実施するのではなく、たとえ当社の売上が減ったとしてもこの工事は不要なのではとといったような一歩踏み込んだ提案をするなど、常に誠実な姿勢を心掛けています。お客様とのコミュニケーションを密に取り、信頼関係を作ることもリフォームを成功させる条件です。



株式会社グッディーホーム

三鷹店 店長
山田さん(入社9年目)



24号掲載

《 伝え方や寄り添い方を 工夫し、利用者を支援 》

仕事内容 当法人は障害のある人が社会で自分らしく生きるための支援を行っています。私が在籍する就労継続支援B型「ガーデン」では、施設での生産活動を通して社会生活に必要な訓練を行っています。施設で製造している「くるみボタン(雑貨)」をアレンジし、販売方法も提案したところ採用され、今では主力商品に成長しました。若手の声も積極的に取り入れてくれる社風があります。



極みポイント 利用者の方をサポートする際に、意図しない形で伝わってしまうことがあります。できるだけ具体的に伝えるほかに、コミュニケーションが苦手な方であれば血圧や体温を測るなど体調から気持ちをくみ取ることも有効です。将来も安心して生活できるよう、各人のペースに合わせた就労支援を行いつつ、商品開発や売上げアップのための販売先開拓・SNSの活用など、アイデアも必要とされる仕事です。



社会福祉法人げんき

就労継続支援B型「ガーデン」
赤塚さん(入社3年目)



22号掲載

研修や勉強会で知識と技術を身に付け、 店舗の顔である看板を製造する



株式会社アイ工芸

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1977年11月
- 資本金 / 2,000万円
- 代表取締役会長 / 石川一弥
- 従業員数 / 77名 (内、女性従業員数10名)
- 事業内容 / 看板・サインの企画・設計・製作・施工

〒173-0026 東京都板橋区中丸町58-9 TEL:03-3974-6237

<http://www.ai-kougei.co.jp>

顧客に合った看板を 企画提案し、丁寧に製作。 取付けまで一貫して担当

看板製作会社として1977年に設立されたアイ工芸。以来、基本概念に「お客様に喜ばれ信頼されてリピート受注」を掲げ、顧客の要望に沿った看板製作はもちろんのこと、素材や取付方法など自社で開発した看板を提案し、顧客を確実に増やしてきた。納品先は、個人店やチェーンの飲食店、デパートなどの商業施設、病院、イベント会場など幅広い。

同社の特徴は、営業から製作、取付け、メンテナンスまでの全ての工程を

ワンストップで提供できること。設立当初は一部製造のみを担っていたというが、徐々に体制を構築してきた。

「自社一貫体制は業界でも珍しく、大きな強みになっています。お客様のあらゆる要望に細かく応えられますし、困ったことや調整が必要なことが発生しても社内で迅速に対応できます」(石川会長)

一貫体制にしたことで、メンテナンスなどの機動力も高まった。他社が設置した看板であっても台風などの影響で外れそうだという連絡を受ければ、駆け付けて修繕を行う。

「当社で手掛けた看板は、台風が来ても安心できる取付けを徹底していま

すし、5年間の保証付きです。他社が設置したものに関しても落下事故防止のために修繕の対応が可能です」(石川会長)

顧客からの信頼を獲得するだけでなく、社会の安全を守る欠かせない存在を目指していると石川会長は語る。

オンオフのめりはりを 付け、プライベート と仕事のどちらも充実

しっかりとオンとオフが切り替えられるように、同社は有給休暇の積極的な取得を呼び掛けており、年次や役職にかかわらず休みを取りやすい雰囲気

事業内容 | 店舗、施設に合った
看板を提案・製作・施工

働く環境 | 社歴を問わず有給休暇を
取得しやすい社風

育成制度 | 成長できる丁寧な指導で
スキルアップ



プリントアウトされたカッティングシートに沿って素材をカットする澤村さん。ミスのないように慎重に作業を進める



「看板を納品し、無事開店を迎えたお客様から感謝の言葉を頂くと、やりがいを感じます」(菅主任)



顧客の要望に沿った看板を作成するため、社内で色味を検討。新たな発想が生まれることも



同社で製作した看板サンプル。様々なデザインを形にできる技術力がある

共に
次世代の看板を
製作しましょう!

石川会長



当社の 自己PR

一番の魅力は、多くの人が知っている企業やブランドの看板を製造できることです。街中で自分が携わった看板を見掛けるとやりがいを感じます。看板は店舗の顔になるものなので、丁寧に作ることを心掛けています。また、優しい社員ばかりなので、お互いフォローしながら一丸となって、ものづくりに励める環境です。(澤村さん)

があるという。

「平日にライブ参加の予定を入れるなど、有給休暇を活用しています。残業もほとんどないので、ライフ・ワーク・バランスを充実させて働くことができます」(入社3年目、製作部の澤村さん)

また、同社の特徴は、社員全員で盛り上げられるイベントがあること。コロナ禍で休止しているものも多いが、特に例年好評なのが忘年会。社員の家族も招待し、皆で餅つきを行う。出来上がった餅は社員の家族はもちろん、会社の近隣住民にも日頃の感謝の気持ちを込めて配布しているという。

さらに、野球やフットサル、ゴルフ、ボウリングなどの部活動があり、大会

参加費は会社が支援している。

入社13年目で営業開発第2部の菅主任は野球部に所属。

「業界の組合主催の大会で優勝したことがあります。仕事でも遊びでもメンバーの団結力は、とても強いです」

OJTや勉強会、 資格取得支援で スキルを磨ける

入社後は、外部のビジネスマナー講座を受講。その後はOJTで先輩がしっかりとサポートしていく。

「入社当初は、年上の方ばかりで戸惑っていましたが、皆話しやすく、丁

寧に教えてくれるので、とても分かりやすかったです」(澤村さん)

また、社員のスキルアップに力を入れる同社では、看板製作に求められる溶接や高所作業車の運転などの資格取得に関して、講習費や受検費用を会社で負担。さらに、営業部門では定期的に勉強会を開いて情報を共有している。

「うまくいった事例、失敗した事例を発表し共有することで、一人ひとりの経験値の向上を図っています」(菅主任)

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



緑豊かな環境の下、板金加工とオリジナル製品のシナジーでやりがいを持って働く



有限会社小沢製作所

- 多摩地区
- 設立年 / 1966年12月
- 資本金 / 4,940万円
- 代表取締役 / 小沢 達史
- 従業員数 / 14名 (内、女性従業員数3名)
- 事業内容 / 精密板金加工・アウトドア製品の開発・製造・販売

〒192-0152 東京都八王子市美山町2161-6 TEL:042-650-7360

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

「板金屋のための板金屋」 として培った技術力で アウトドア用品にも進出

小沢製作所は八王子市で60年近く板金加工を行ってきた。同社の手掛ける精密板金部品は食品工場のX線検査装置やエレベーターをはじめ、身の回りの機械に数多く使われている。

「精密板金はほぼ全ての産業で必要とされており、人々の生活を支える大事な存在です。私たちが製造した部品を通して、社会を幸せにする会社でありたいと思います」(小沢代表)

同社の特徴は「板金屋のための板金屋」として主に大手メーカーの孫請け

に徹していること。あえてメーカーから直接の仕事は受けず、一次サプライヤーから頼られる存在になることで、幅広い業界や企業の案件に携わり、売上げを1社に依存しない経営モデルを確立している。

近年立ち上げたアウトドア事業では、地元NPO法人等とタッグを組み、アウトドア製品のメーカーとして開発・製造・販売を行っている。今後は、さらに周囲を巻き込みながらブランド化を目指していくという。

「オリジナル製品を持つことで、社員にもものづくりに対する誇りや自信を持ってもらいたいと考えました。また、自分たちの手掛けた製品を目の前で購

入いただくのは社員にとっても新鮮な体験です。地元のイベント等でブースに立ち、接客や販売も体験してもらっています」(小沢代表)

技術も考え方も じっくり学べる環境で、 着実にレベルアップ

同社に入社した未経験社員には、1人につき2人の先輩がフォローにつく。1人は職人として、専門的な技術を承継するための指導を行う技術のスペシャリスト。もう1人は、社会人マナーや仕事をする上での考え方に関する指導を行うメンター。小沢代表が、

事業内容 | 精密板金加工とアウトドア用品の開発・製造・販売

育成制度 | リピート生産を通じ多様な加工技術を習得

働く環境 | 互いにサポートし合うアットホームな環境



CADオペレーター、受発注業務とマルチタスクな小沢さん。「今後は業務効率化が目標です」



同社で製造したアウトドア用品(中央)。精密な板金加工技術を生かした高品質な製品となっている

自分を
生かせる場所が
必ずある会社です

小沢代表



設備投資によって作業効率は上がっても、職人が持つ技術力は重要。溶接技術は若手にも継承されている



「自分の手掛けた部品が世の中のどこかで必ず役立つやりがいのある仕事です」(守屋ベンダーリーダー)

当社の 自己PR

当社は、未経験での入社も歓迎しています。私も未経験で入社し、機械メーカーの研修に2週間程度参加して、図面の読み方や機械オペレーターの作業などを学ばせてもらいました。技術を磨くことで自身の成長が見えて達成感も得られますので、ものづくりに興味がある人には最適な環境だと思います。(小沢さん)

新人と現場とのマッチングを熟慮した上で組んだ体制という。

「技術の専門性を高めつつ当社のビジョンを理解してもらい、バランス良く成長してもらおうのが狙いです」(小沢代表)

さらに、板金加工した製品の仕上がりに工程に必須のバリ取りという作業をマスターした後は、約3カ月かけて主要な製造工程を体験。その後、適性を見て配属が決まる。

自分の判断で一つの工程を全て回せるようになるまでには2~3年程度かかり、周囲のメンバーとの連携は欠かせない。作る部品は難易度の低いものから高いものまであり、全てを担当できるようになることを目指していく。

「リピート品が多いこともあり、仕事を通して反復することで着実にレベルアップできます。また、小沢代表の指導もあって、仕事のメモを取ったり写真を撮ったり、記録することを心掛けています。この習慣は自分のスキル向上に役立っています」(入社4年目、製造部の守屋ベンダーリーダー)

有給休暇が取りやすく、 プライベートや家庭と 仕事が両立できる環境

同社は効率的な働き方を目指し、残業しない風土づくりを推奨している。少人数の職場環境ではあるが、ほかの

メンバーと調整して、有給休暇も希望どおり取得できるという。

「繁忙期を除けば定時で帰宅することが可能です。プライベートと仕事のバランスが取りやすい職場です」(入社2年目、製造部の小沢さん)

子どもの病気や家族の介護などで急な休みを取る場合でも、代替りのメンバーがラインに入るなど柔軟に対応しているという。

「家族のことは何よりも優先してほしいです」(小沢代表)

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



歴史に裏打ちされた家具づくりを継承。 チャレンジングな社風が成長を促す



株式会社佐山製作所

- 城南地区
- 設立年 / 1955年4月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 佐山 範恭
- 従業員数 / 11名 (内、女性従業員数1名)
- 事業内容 / 家具の製造・修理、販売

〒105-0004 東京都港区新橋4-26-7 TEL:03-3433-3561

<https://sayama-ss.co.jp>

昔ながらの技法を受け継ぎながら、満足度の高い家具を製造

佐山製作所は1911年の創業以来、椅子を主力製品に官公庁の応接セットや、高級飲食店の家具の製造、販売を担い続けてきた。成長を支えているのは、歴史の中で培われ伝承されてきた技術力と、新しいものを生み出すためにチャレンジしていく実行力だと佐山代表は話す。

中でも20年ほど前から注力しているのが高級ホテル向けの家具の製造・修理。現在は多くのホテルが同社の家具を採用しているという。

「私は前職で旅行会社に勤務していました。そのときにホテルの家具の製造・修理に需要があると感じ、当社で実現しました」(佐山代表)

近年は、得意としてきた革張りや布張りの椅子にとどまらず、木の質感を感じられる椅子も製造するなど、商品の幅を広げる努力も怠らない。

さらに、家具を本格的に修理する前にはクリーニングを行ったり、メンテナンスで簡単な修理や塗装をして経年劣化を防ぐなど、顧客の要望に細かく応える工夫もしている。

昔ながらの技術に頼るだけでなく、現代の素材に合わせた技法や発想を取り入れることが、同社の大きな強み

となっている。

新しい働き方も取り入れる風通しの良い社風

100年以上の歴史を持つ同社は、新しいことを積極的に取り入れていく風土も持ち合わせている。

例えば、残業時間を削減するために社員同士、フォローしながら定時退社を心掛けている。また営業職には一人1台タブレット端末が支給され、在宅勤務ができる体制も整えた。

「子どもが生まれたときにも1週間の在宅勤務をしました。タブレットから

事業内容 | 椅子を中心とした家具の製造・修理・販売



働く環境 | 働く環境も時代に合わせる自由な風土



育成制度 | 3カ月間の工場研修で仕事の基本を習得



急な依頼にも慌てることなく、全社員で連携して対応する。それも同社の強みと話す高橋さん



現在、同社が注力している木の美しい質感を感じられる椅子。常に新しいものづくりに挑戦している



家具が好きで素直な人とのづくりをしたい

佐山代表



椅子の座面を剥がすにはどれくらい時間が掛かるか、どんな素材が使われているかなど、基本を理解する工場研修



顧客と電話で打合せする目黒さん。次回の訪問に備え、色や形、構造など、要望を細かくヒアリングする

当社の自己PR

営業だけでなく、簡単な修理や塗装なども担当しています。入社してすぐに、PRのためにSNSで修理のビフォーアフターの写真を掲載するアカウントを取得して現在も運用しています。お客様だけでなく補修専門の職人さんと知り合えるなど、ネットワークも広がりました。自分の得意分野を生かせる社風の中、楽しく仕事をしています。(目黒さん)

会社の情報を閲覧でき、見積り作成などにも対応できました」(入社4年目、営業の目黒さん)

また、風通しの良さも同社の魅力。営業として顧客と工場をつなぐ役割を担う入社6年目の高橋さんは、社風の良さを語る。

「分からないことがあれば、先輩や上司に聞きやすいですし、理解できるまでしっかり丁寧に教えてくれます」

工場研修で基本を習得。「気付きの時間」や自己研さんで成長を促す

入社すると、まず栃木工場3カ月

間、しっかりと家具づくりの基本を身に付ける。

「修理する椅子の座面を剥がすだけでも時間が掛かり、大変だと実感しました。椅子の素材や構造の基本知識が身に付き、その後の見積り作成の際にも役立っています」(高橋さん)

その後はOJTで先輩に同行しながら、家具の引取りや納品などを通じて仕事の流れを覚えていく。

また、毎月のミーティングでは、その月にあった事例や、それぞれが業務で感じたことを話し合う「気付きの時間」を設けている。

「一人で経験できることは限界がありますが、全員で情報を共有すること

で、自分自身が経験していないことでも適切に対処できます。発表することで反復して覚えることもできますし、個人の成長につながります」(目黒さん)

さらに、取得したい資格や受けたい講習などがあれば、相談の上、会社が補助金を出している。

「基本となる図面を作成し、工場に連絡するのも営業の役割。スムーズに図面を書くためにもCADの使い方を学ぶ講習を受講したいと考えています」(高橋さん)

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



自由度の高い働き方で個を伸ばしながら、 世界初の製品を作る環境衛生機器メーカー



株式会社シリウス

- 城東地区
- 設立年 / 2008年10月
- 資本金 / 6,722万5,000円
- 代表取締役社長 / 亀井 隆平
- 従業員数 / 15名 (内、女性従業員数6名)
- 事業内容 / 家電及び周辺機器製造・卸、環境衛生事業

〒110-0015 東京都台東区東上野1-14-9 中島ビル2階 TEL:03-5817-4474

<https://www.sirius-agent.co.jp>

環境衛生機器をメインに 各種家電を世に提供する ファブレスメーカー

次亜塩素酸を応用した空気清浄機、加湿器、クリーナーなど、環境衛生に関わる家電とその周辺機器の製造・販売、卸売を中心に事業を展開しているシリウス。同社は自社で工場を持たないファブレス経営で、アウトソーシングを主体とした家電メーカーである。

同社が開発した世界初の水洗いクリーナーヘッド「switle (スイトル)」は、手持ちの家庭用掃除機の先に取り付けるだけで水洗い可能な掃除機になるというもので、2017年に日本イノ

ベーター大賞を受賞した。

その他、スティック型コードレスクリーナーや次亜塩素酸水生成パウダー「除菌水の素」、次亜塩素酸空気清浄機「Viruswasher®」など、環境衛生関連を中心にヒット商品を生み出している。

「今後は、サブスクリプションを活用した空気清浄機のレンタル事業なども展開していく予定です」(亀井社長)

フレックスタイム制や リモートワークなど 自由な働き方を推奨

同社では、フレックスタイム制やリモートワークを導入し、働き方の自由

を確保している。有給休暇に関しても、積極的な取得を推奨し、飛び石連休に有給休暇を組み合わせて長い休みにするよう勧めるなどしている。

「小さな子どもがいるので、幼稚園の行事などの際に有給休暇を取得しています。状況に応じてリモートワークなどができるので、家族の結び付きも強まりました」(入社2年目、販売促進部兼管理部の高橋部長)

さらに入社2年目、海外営業課の何課長も自分で働く時間の管理ができる点に魅力を感じていると話す。

「連続して有給休暇を取得できますし、フレックスタイム制も使いやすい。ちょっとした用事で入社時間を1時間

事業内容 | 環境衛生機器などの家電を扱うメーカー



働く環境 | フレックスタイム制など自由度の高い働き方



育成制度 | 社員の得意を伸ばす育成方針で成長を促す



家電業界は未経験だったため、入社後知識を深めたという何課長。今では顧客との会話もスムーズに



デジタルコンテンツの取りまとめと総務を兼ねる高橋部長。「いずれは職場の中心的存在になりたいです」



同社で取り扱っている製品群。人の健康と安心につながるアイテムがラインナップの中心



気兼ねなく意見交換できる雰囲気最大限に生かし、こまめな交流が図られている

人を大切に、
やりがいある仕事を

亀井社長



当社の 自己PR

どんなポジションに就いても、必ず優しい先輩がいて、いろいろと教えてください。当社は仕事と同時にプライベートも大切にしてくれる風土があるため、居心地がとても良いです。人間関係も良好で、社員はまるで家族のように温かく仲の良いのも魅力です。また、若手でもどんどん意見を発信できる風通しの良い会社です。(何課長)

ずらすなど、自身である程度時間を決められる、融通の利く環境です」

その他、半年に一度は社長が全社員と1対1の面談を行い、仕事上の悩みや困り事、家庭の事情など個々の状況をヒアリングし、社員それぞれの働きやすさを追求している。

また、同社では、若手であっても実力があれば役職に就け、相応の給与を得られる。この体制が社員のモチベーションアップにつながっているという。

さらに、女性管理職の積極登用も行い、現在、女性の課長・部長がいる。

「性別や年齢にかかわらず、社員の実力を評価してきた結果。これは何も特別なことではないと思っています」

(亀井社長)

得意分野や挑戦心を 先輩がフォローし、 活躍できる人材を育成

同社では、ベテラン社員が後進のスキルアップに力を注ぎ、自身の持つ技術、ノウハウを伝えることに取り組んでいる。また中堅社員による若い世代の育成も盛んに行われ、社員が個々の得意分野を生かせる体制づくりに努めている。

「先輩方に支えられながら、精一杯業務と向き合うことができます。得意な語学を生かし、海外の協力会社など

との相互理解を深めるのも重要な仕事のひとつ。それが自社の役に立つことだと考えています」(何課長)

また、外部研修の受講や、業務に関する書籍の購入費補助などの制度も整え、将来的に広く活躍できる人材を着実に育てている。

「ウェブなどの制作は情報の移り変わりが早いので、書籍購入費の補助を受けて日々勉強しています。また管理部門に必要な知識などはオンライン研修で身に付けています」(高橋部長)

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



社会インフラを支える電気設備。 技術力とチーム力で高品質を形にする



関口電気株式会社

- 多摩地区
- 設立年 / 1960年10月
- 資本金 / 3,000万円
- 代表取締役 / 小泉 幸文
- 従業員数 / 102名 (内、女性従業員数20名)
- 事業内容 / 電源装置、変圧器、鉄道車両用制御機器の設計・製作

〒193-0813 東京都八王子市四谷町1918 TEL:042-626-2901

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

高品質を技術力で実現。 生活を支える電気設備を ワンストップで提供

1960年設立の関口電気は、変圧器や電源等の電気設備に特化した設計・製造を行ってきた。現在は、鉄道車両用の各種制御装置を中心に、ビル監視システム、上下水道システムの制御盤など、公共性の高い分野で同社の設計・製造した製品が導入されている。私たちが普段利用する電車の電源や車内空調をコントロールする装置にも、同社製品が使用されているという。

豊富な実績と技術力をもとに発注者へのヒアリングから、設計、材料調達、

製造、納品まで自社で完結させられるのが強み。全てを安心して任せられる点が大手メーカーなどの顧客から評価されていると小泉代表は話す。

「停止すると困るような公共性の高い製品を手掛けていることもあり、ミスは許されません。専門性も有し、鉄道に特化した技能を持った社員が育ってきています。今後も技術と品質に対する高い意識を持って事業を継続していきたいです」

見て体験する指導で ものづくりの基本を 着実に身に付ける

同社では、文系でも一人前の技術者として活躍できるように丁寧な研修を行っている。まず、新人研修では設計・製造・試験などの各部署を約1週間ずつ経験。設計部門であれば簡単な図面の手直しなどサポート作業を体験し、製造部門では電気の基本的な扱い方を教わるなど、現場の雰囲気や仕事内容に触れる。研修後は配属先で先輩社員の指導のもと、OJTに入っていく。

「仕事の全体が見える部署なので、新人は設計に配属されることが多いです。仕事の流れを知った上で、興味ある分野に進むことも可能です」(小泉代表)

設計部門では作った図面をもとに新人と先輩と一緒に実験を行い、机上の

事業内容 | 公共性の高い電気設備の設計・製造を担う

育成制度 | 文系でも専門性を身に付けられる育成環境

働く環境 | オープンな社風で多様な人材が長く活躍



「何でも丁寧に教えてくれる親世代の先輩、上司に囲まれて、安心して働いています」(北島さん)



同社美山工場で製造責任者を務める小倉係長。文系出身ながら、ものづくりが好きで技術を磨いてきた



工場に掲示されたスキルマップ。目標を明確にし多能工化を進めている



鉄道車両などに関わる設計・製造をしていることもあり、社屋は広く、ゆとりを持って働ける環境

当社で
ものづくりの
専門家になりましょう

小泉代表



当社の 自己PR

優しい先輩や上司に囲まれて毎日丁寧に仕事を教えてもらっています。図面に触れるたびにできることが増えていき、成長している実感があります。今後は自分にしかできない分野を見つけて会社に恩返ししていきたいです。また、さらにスキルアップして、後輩が入ってきたら優しく教えてあげられる先輩を目指したいです。(北島さん)

図面だけでなく、実際に何が出来上がるか見られる機会を作っている。

「設計したものが形になるのが嬉しいです。製造現場が近いので実物をすぐ見ることができ、成長している実感を得られています」(入社2年目、設計本部車両システム設計課の北島さん)

その他、製造部門ではスキルマップを用い、社員が今どこまでの作業を担当できるかをしっかり把握した上で、業務を割り振っている。

オープンな環境が育む コミュニケーション。 休暇も柔軟に取得可能

同社には、20代の若手から70代のベテランまで、それぞれの個性を生かしながら一緒になって仕事に取り組む社風があるという。

「社員同士の仲は良いですし、部署間の垣根もなく非常にオープンです。よく会話をし、改善の必要があればどんな人の意見でも取り入れる環境があります。私は作業をしやすくするために、手作りの作業台や治具を作る提案をしたこともありました」(入社9年目、製造部製造課の小倉係長)

また、メリハリのある働き方を推奨している同社では、有給休暇を取得しやすく、100%近く消化する若手社員もいるという。

小倉係長も休みが取得しやすく働きやすい環境だと喜ぶ。

「当社に入社してからは家族と過ごす時間が増えました。休日には地域の子どものサッカーチームの監督を務めたり、多彩な趣味を楽しんだりしています」

さらに、育児や介護で短時間勤務制度を利用している社員も複数名在籍し、本人の状況を見てその都度話し合った上で、柔軟な働き方に対応しているという。

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



アットホームな環境で働く仲間たちと、 精密技術で日本の機械産業を支える



株式会社センシズ

- 多摩地区
- 設立年 / 2008年11月
- 従業員数 / 26名 (内、女性従業員数14名)
- 資本金 / 2,404万円
- 事業内容 / 圧力センサ・水位センサの開発・製造・販売
- 代表取締役 / 原田 公隆

〒192-0046 東京都八王子市明神町2-12-8 TEL:042-660-0091

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

IoT化を進め遠隔監視や コスト削減も実現する 半導体圧力センサ

センシズでは圧力を利用した技術をベースにしたセンサの開発・製造・販売を行っている。正確性や安全の実現には欠かせない電子部品で、大手メーカーの工場で使用される産業機械などに同社の製品は多く搭載されている。

また、同社のセンサを搭載した水位計は川の氾濫検知など防災関連にも活用されるほか、農業用として田んぼ・用水路や、温浴施設で水位を測るなど、その技術力は意外なところでも生かされている。

「専門性が高く正確性が求められる分野の製造を行っており、お客様からも品質の確実性が求められます。基礎実験や環境試験、耐久試験など、裏付けとなる試験データが豊富に蓄積されていることが、当社の品質の高さを実現しています」(原田代表)

現在、同社が力を入れているのは製品のIoT化。元々あったアナログでの計測技術にデジタル技術を掛け合わせることで、遠隔やリアルタイムで観測できるような製品の開発に力を入れている。

例えば、マンションの給水タンクの水位など、これまで現場に行かなければ分からなかったデータを、いつでも

どこからでも確認できることで安全性が高まり、コスト削減にも貢献する。

残業のない職場環境で 産前産後休業・育児休業 取得後の復帰も後押し

同社では、メリハリのある働き方を推奨しており、基本的に残業や休日出勤を禁止している。業務の都合で残業する場合は、事前に申請をすることで許可されるが、実際にはほとんどないという。

「工程管理をしっかりしていることもあり、残業はほとんどしていません。有給休暇も遠慮なく取得できますし、快

事業内容 | 空圧・水圧などを検出する電子部品メーカー

働く環境 | 残業なし、休日出勤なしの働きやすい職場

育成制度 | 先輩後輩が協力し合い社内での知識を吸収



子育てをしながら働き続ける女性スタッフも多い。身に付けた技術を生かして長く働ける



和気あいあいとした社内。代表と営業同行することもあり、フラットな雰囲気と話す白鳥さん(写真右)

アットホームな職場で一緒に歩みましょう

原田代表



同社のセンサ工場。先輩社員たちと連携して仕事を進めるので、孤立することはないという



出荷前製品の精密検査中。「入社後の研修や資格取得を通して知識や技術が身に付きました」(職主任)

当社の自己PR

社員同士の壁がなく、ギスギスしたところがない社風が魅力です。社内に専門家も多く、時には代表に直接質問しに行くこともあります。技術系の知識がなかったとしても丁寧に教えてもらえますし、入社後に専門性を高められるので安心です。今後はもっと製品知識を増やして、幅広い案件に対応できるようになりたいです。(白鳥さん)

適な職場環境です」(入社6年目、製造部の磯主任)

また、女性スタッフの産前産後休業・育児休業の利用実績も多く、ほとんどが職場に復帰しているという。取得期間は法定にこだわらず本人の希望に合わせて柔軟に対応し、復職しやすいような体制を整えている。

「当社のものでづくりは技術習得に時間がかかるため、いったん習得した技術を生かすためにも、できるだけ長く働いてほしいと考えています。復職してもらうために、希望を尊重しています」(原田代表)

また、社内行事として近辺の高級料亭で食事会を行うこともある。子ども

がいる人でも短時間で気軽に参加しやすいと好評だという。

工場でものづくりを学び、 仲間たちと共にOJTで 成長していく

同社に入社すると配属先にかかわらず、1カ月間の工場での現場研修に参加する。自社の製品や技術についてまずはよく知ってもらいたいという狙いがある。

営業職は、その後、現場で先輩社員と一緒にOJTで仕事を覚える。

「先輩に、毎日質問したり逆にされたり、コミュニケーションが活発です。

製造部門と関わることも多く、専門的な内容で分からないことがあればすぐ聞きにいけます。社内に頼れる人が大勢いて、安心できる職場です」(入社3年目、営業部の白鳥さん)

製造職は、全工程を覚えるのに5～6年かかるため、さらにゆっくり成長していくという。業務に必要な資格取得や外部研修の費用は全額会社負担で、効果測定テストなどの評価を年1回行い、マネジメント職へのステップアップも可能な環境となっている。

さらに詳しい会社情報は
東京カイヤハッケン伝！
サイトへ



社員が心身ともに健康に働ける環境を整え、 表面処理技術で社会に貢献する



株式会社田島製作所

- | | | |
|------|--|---|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1953年7月 ☑ 資本金 / 1,200万円 ☑ 代表取締役 / 田島 薫 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 24名 (内、女性従業員数11名) ☑ 事業内容 / 金属表面処理加工 |
|------|--|---|

〒132-0021 東京都江戸川区中央3-13-10 TEL:03-3653-5385

<https://www.tajima-tokyo.com>

生活に不可欠な 表面処理技術で 様々な業界に貢献

田島製作所は、金属などに施す表面処理技術である、めっき加工やアルマイト処理を行っている。

めっきとは表面に金属の薄膜を被覆する技術で、アルマイトはアルミニウムの表面を酸化させて皮膜を作る技術。内容も目的も大きく異なるという。その双方を手掛けている点が、他社と差別化できる強みとなっている。

「2種の加工技術や、培ったノウハウがあるからこそ、お客様の様々な要望に対し、提案を行うことができます」

(田島代表)

めっきなどの表面処理技術は、貴金属を輝かせるなど、見栄えを良くする機能が想像しやすいが、技術も進み、社会の幅広い分野で活用されている。

「現在、当社で多く手掛けているのが、医療分野の部品です。様々な色を付けられ、触っても落ちないカラーアルマイト処理は医療機器のスイッチ類の色分けなどに使われてヒューマンエラー防止に役立っています」(田島代表)

さらに、電気や熱を通しやすくする、磁性を与える、腐食を防ぐなどの機能を与えた部品が、半導体や食品の製造機械内で使用されるなど、取引先業界

の幅は広いという。

研修や高等職業訓練校で 基礎から表面処理の 技術を学べる

新卒で入社した場合、最初の1カ月は研修を受けることになる。作業時に使用する薬品の種類を覚えるだけでなくマネジメントなどの知識も身に付け、経営感覚を備えた技術者を目指す。その後現場でのOJTが始まり、先輩社員による技術指導を受ける。

特徴的なのは、入社2年目の社員に対して行う、^{めっき}鍍金工業組合の高等職業訓練校への通学制度。ここで表面処理

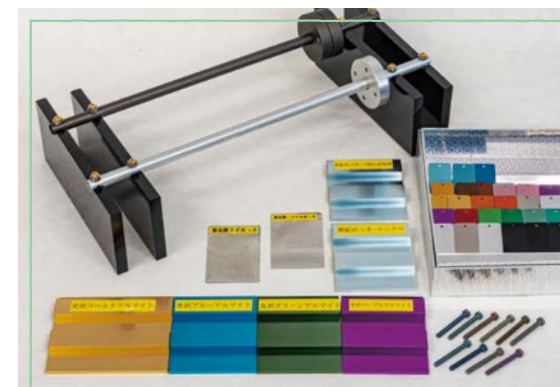
事業内容 | めっきとアルマイトで高い金属加工技術を保有

育成制度 | 若手社員は高等職業訓練校で技術を磨ける

働く環境 | 社員の健康をサポートする各種取組



「未経験入社ですが、先輩が丁寧に教えてくれました」と話すカルロさん(写真右)。現在は後輩の菅野さんの指導役になっている



新たな技術開発にも注力する同社。アルマイト処理に関しては特許も保有している



「いつも笑顔で親しみやすく明るい」と上司から評価される小倉さん



「学校や日々の仕事の中で技術を磨き、ステップアップしていきたいです」と語る菅野さん

めっきは現代社会に不可欠な技術です

田島代表



当社の自己PR

表面処理加工は、自動車やスマートフォンなど、私たちの生活のあらゆる場面で使用されている技術。そうした仕事に携わることができるのは、大きなやりがいです。また当社は残業がほとんどないだけでなく、有給休暇も取りやすいので、余暇の予定などもきちんと決められるのも魅力。しっかり休めるから、仕事にも集中できます。(菅野さん)

加工に関する専門的なスキルを学び、国家資格であるめっき技能士2級の資格取得を目指す。

「週に2回、就業時間内に通っています。学費を会社が負担してくれて最新の知識や技術を学べるので、将来に役立つと思っています」(入社2年目、めっき課の菅野さん)

また、先輩社員が講師役となって勉強会を定期的開催するなど、会社全体で技術の習得に注力している。

社員が健康に働けるよう 朝食提供の取組や 定時退社を実現

同社では、社員の健康管理を重視している。朝食を取らない社員が多かったことから、朝食の無料提供を毎日実施。食材にもこだわり、社内で栽培した新鮮な野菜を使用したアレンジメニューを出すなど工夫している。そして年に2回は栄養士を招いて健康に関する勉強会も実施しているという。こうした実績から、都内健康保険組合が参加できる健康優良企業「金の認定」を3年連続で取得している。

また近年は、社内をより快適な環境に整備。入社2年目、受入課の小倉さんは「壁の色やレイアウト等社員で意見を出し、休憩スペースが過ごしやすい場所になりました」と話す。

残業がほとんどない点も、同社の大きな特徴。定時の5分前になると新入社員がアナウンスし、作業を終了する。

「毎日仕事が定時に終わるので、自宅で家族と一緒に夕食を取ることができます。その後も映画を見たり、子どもと一緒に時間を過ごしたりすることで、生活にもメリハリができます」

そう語るのは、入社4年目でめっき課のカルロさん。こうしたライフ・ワーク・バランスの充実が、普段の業務遂行にも良い影響を与えているという。

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



じっくりと成長できる研修体制のもと、 金属加工のスペシャリストを目指す



日本フォーミング株式会社

- | | | |
|------|---|--|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1961年8月 ☑ 資本金 / 1,000万円 ☑ 代表取締役 / 宮田 敬之 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 23名 (内、女性従業員数9名) ☑ 事業内容 / マルチフォーミングマシンを使った金属加工 |
|------|---|--|

〒125-0042 東京都葛飾区金町1-23-2 TEL:03-3608-2735

<http://www.forming.jp>

マルチフォーミングで 様々な製品に使用される 多種多様なパーツを製造

「マルチフォーミング」という技法で金属加工を行う日本フォーミング。プレス加工では難しい大きな曲げや複雑形状の曲げ、線ばね、板ばね、端子類などの多様な加工を得意としており、独自の成型技術で、高精度、高性能な部品を生み出してきた。

同社が手掛ける部品は、携帯電話やカメラの電子部品、照明器具の一部品から、医療機器のパーツ、アクセサリや文房具といった身近なものまで、様々な製品に使用されており、取引先も完

成品メーカー、部品メーカー、商社など多岐にわたる。

顧客の用途によって品質、納期、コスト、安全性などの要望を的確に把握して、一つひとつ最適な金型を作れることが同社の大きな強みとなり、年間約300社との取引につながっているという。

「華やかな業種ではありませんが、社会から必要とされているものを作っているという職人としての誇りがあります」(宮田代表)

20年以上前から スライドワークを導入し 常に働きやすさを追求

人が事業の宝と考える同社は、ライフワーク・バランスに配慮した働きやすい職場づくりに力を入れている。

製造部門では20年以上前に始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを行うスライドワークを導入。社員それぞれのライフスタイルに合わせて、7時30分から9時までの間30分刻みで入社時刻を選ぶことができる。

「家の用事を済ませたり、子どもを送り出してから出社できて、気持ちにも余裕ができます」(入社23年目、製造担当の山田課長)

また残業は基本的にゼロで定時に退社することを奨励するなど、プライベートの時間も充実できるよう業務改

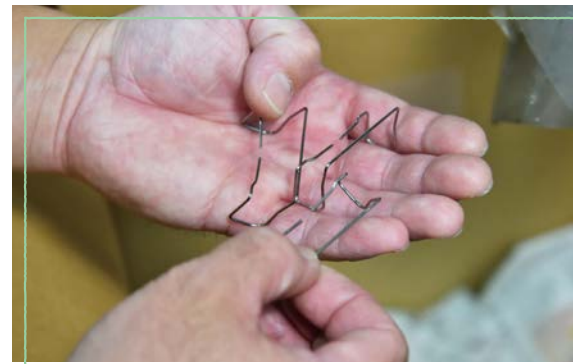
事業内容 | 独自の成型技術で
様々なパーツを製造



働く環境 | 入社時刻が選べるなど
フレキシブルな体制



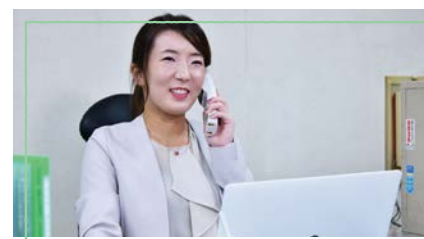
育成制度 | ベテラン社員が
時間をかけて技術指導



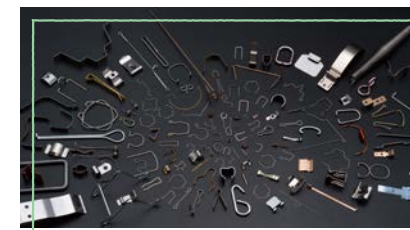
出来上がった製品を手にとって、目視で異常がないかを確認。この後、製品検査を行い品質の確認をする



機械から金型を取り外す。「同じ機械でも製品によって金型が変わるので、傷つけないように慎重に作業します」(山田課長)



「お客様の要望を正確に把握し、次回訪問する際の確かな見本を持参します」(宮田さん)



電子部品や自動車、医療機器など、世の中の役に立つ様々な製品が製造されている

金属加工の
スペシャリストを
目指しませんか

宮田代表



当社の 自己PR

若手も意見を言いやすい環境でとてもやりがいがあります。例えば展示会などでお客様に当社の製品を説明することも業務の一つですが、製品の紹介動画を制作するに当たって、ドローンを活用した動画の提案が受け入れられました。代表や社員との距離が近いので、困ったときはアドバイスをもらいながら進められます。(宮田さん)

善を図っている。

さらに、3人目の子どもまで、1人当たり1万円が毎月支給される子ども手当はパパママ社員に好評だという。

金属加工の基礎を 時間をかけてじっくりと 習得することができる

入社後の研修は、まず宮田代表が講師となり、社会人マナーや会社の沿革、業界の知識などを座学でレクチャー。その後は、ベテラン社員に付いて実地研修が行われる。製造部門では、金型設計、工作機械へのセットなど機械の取扱い、品質検査を、時間をかけて丁

寧に学んでいく。

「職人技ですので、全ての工程を覚えるだけで3年はかかりますし、一人前になるには5年以上要します。長い目で育成していきます」(宮田代表)

じっくりと人材を育成する同社は、社員のスキルアップにも力を入れている。社内にある教材や参考書は自由に使うことができ、金属ばね製造技能士などの国家資格を取得した際は、受検手数料を会社が負担。取得後は毎月資格手当も支給している。

さらに、希望すれば社内研修だけでなく、外部研修や講習会にも随時参加できる。

「ばねなどの素材に関する外部研修

に参加して、知識の幅を広げています。そうしたことが、新しい分野へ展開していくためのヒントになります」(入社3年目、営業担当の宮田さん)

その他、業務に関連する展示会に行く場合には手当を支給。得た情報は全社員にプレゼンテーションし、新たな情報を全員で共有している。

「機械も日々進化していくので、勉強は欠かせません。積極的に展示会に足を運ぶなど、新しい知識を得るためにアンテナを張っています」(山田課長)

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



オリジナル研修コンテンツで先輩が指導。 社会に役立つシステム開発者をを目指す



株式会社キーマネジメントソリューションズ

- | | | |
|---------|---|---|
| 中央・城北地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 2004年4月 ☑ 資本金 / 4,000万円 ☑ 代表取締役社長 / 横山 恵三 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 193名 (内、女性従業員数69名) ☑ 事業内容 / システム構築、ITサービス&SI、メディア・コンテンツ、ビジネスソリューション |
|---------|---|---|

〒160-0022 東京都新宿区新宿4-3-17 FORECAST新宿SOUTH6階 TEL:03-5363-0761 <https://www.kyms.co.jp>

提案、開発、運用から サービス展開まで ワンストップで担当する

航空会社や百貨店などを中心に幅広い業界のシステム開発を手掛けるキーマネジメントソリューションズ。ウェブ技術を用いた基幹システム構築を強みに、提案から開発、運用保守までを担う独立系システムインテグレーターとして、大手企業と直接取引している。

「企業のビジネスを支える根幹となるシステムのライフサイクル全般を、当社のみで完結させることができます。我々の規模で上流から下流まで全て対応できるのは珍しく、お客様にとって

もコスト面やコミュニケーションの面でメリットが多いと喜ばれています」(丸山副社長)

同社が得意としているのは、ECサイトなどeコマースの分野。大手の通販サイトや航空会社のチケット予約サイトの開発など、利用者にとって身近で、なくてはならないシステムを数多く構築している。幅広い業界の案件で培った経験を有するため、顧客の業務への理解力が高くスムーズに開発を進められる点が評価されている。

また、同社は顧客のビジネスに貢献し社会に役立つことを一番に考え、相手の立場に立ったサービスの提供を何より重視してきた。その気風は社員一

人ひとりに浸透しているという。

「この姿勢が、お客様からの継続的な依頼につながっているのだと思います」(丸山副社長)

文系でも安心の研修制度。 先輩たちが知恵を絞り 全力でサポート

同社の新入社員研修は、プロジェクトチーム形式で集まった先輩社員たちがアイデアを出し合いオリジナルのコンテンツを作成、運営も行っている点特徴。新入社員の約8割は未経験者で、約3カ月間にわたる研修ではプログラマーとしての基礎習得からチーム

事業内容 | 大手企業と直接取引し、全工程を開発

育成制度 | 手厚い研修体制で社員の成長を支援

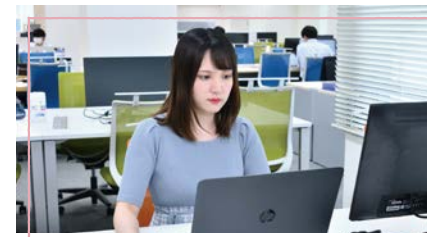
働く環境 | 社員同士の交流が活発で働きやすい環境



社内の仲間に対しても、相手の立場に立って考えることが浸透していると話す吉原さん(写真左)



「様々な業界の幅広い開発に携わることで、人間として視野が広がります」(高澤さん)



誠実・感謝・チャレンジを行動指針として、企業や社会に役立つシステム開発を心掛ける



社員同士の交流を深めるサークル活動が盛ん。現在は、密を避けながら小規模で活動している

優しい仲間がいて安心です

丸山副社長



当社の自己PR

人間関係がとても良い会社です。新人研修のときには、技術についていくのが大変と感じたこともありました。先輩が親身になって教えてくれたおかげで、独り立ちできました。私のような文系でも安心して入社してほしいです。今後は、開発の知識をさらに身に付けてお客様に良い提案ができるようになりたいです。(吉原さん)

での模擬開発まで、手取り足取り指導を行うという。

配属後は、実践型のOJTに入り、各業務の先輩が新人をサポート。新人は現場で実践を通して仕事を学んでいく。先輩方も周囲の支援を受けて成長してきたため、自ずと丁寧なフォローになるという。

「全く知識がありませんでしたが、新人研修で基礎を身に付けました。その他、様々な技術を共有するセミナーやeラーニング、資格取得で一時金が支給される報奨金制度など充実した支援があり、今では航空会社のシステム開発でチームリーダーを担当しています」
こう話すのは、入社6年目、ICT本

部の高澤さん。今後は、後輩の育成やマネジメントにも積極的に携わっていきたいと意気込む。

チャットツールや サークル活動で 積極的な社内交流

顧客先に常駐しての開発や、在宅勤務制度が導入されている同社では、月1回の部課会やチャットツールなどで、社員同士がコミュニケーションを図る場を設けている。

また、サークル活動も盛んでフットサルや野球、テニスなど、活動費の一部を会社が負担している。

さらに、女性が長く働きやすいのも同社の特徴。産前産後休業・育児休業取得後もほとんどの社員が復職し、短時間勤務制度は子どもが小学校入学前まで利用可能。ライフステージに合わせて、安心して働ける環境を整えている。

若手社員も休みを取りやすい環境だと話すのは、入社2年目、システム開発本部の吉原さん。

「昨年は有給休暇を100%消化しました。上司も先輩もとても優しく、気遣ってくれる職場です」

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



6カ月の新人研修でスキル向上。 基幹システムの導入支援で顧客をサポート



株式会社スクリプト

- 城南地区
- 設立年 / 1995年3月
- 資本金 / 5,000万円
- 代表取締役 / 中島 仁
- 従業員数 / 66名 (内、女性従業員数20名)
- 事業内容 / 人事・会計システムの導入コンサルティング、開発、運用保守

〒108-0023 東京都港区芝浦3-9-1 芝浦ルネサイトタワー6F TEL:03-5418-4063 <https://www.script.co.jp>

技術者の視点で 顧客の人事領域の 課題を解決

基幹システムのパッケージ導入支援を得意とし、企業をITの分野から支えるスクリプト。主に担当するのは人事領域のシステムで、勤怠管理、人材育成、給与計算システムなどの設計から開発、そして運用保守までをカバー。

「社会保険や税金など、人事関連の法制度は頻繁に変わります。迅速な対応力と課題解決力が強みです」(入社17年目、経営企画室の永作室長)

1995年の設立当初から実績を積み重ね、業界内や顧客からの評価・信頼

も高いという。

同社の特徴を、永作室長は「社員全員が技術者である点」と語る。

「お客様との打合せなども技術者自身が担当するので、新たな人事制度を導入する際にシステム運用面からアドバイスができます」

一から学べる 人材育成制度で、 社員のスキルを向上

システム開発には取り扱うパッケージソフトによって専用のプログラミング言語の習得が必須となるが、同社では情報処理の知識がない文系出身者

が7割以上を占める。入社3年目で、SEとして運用保守業務に取り組んでいる大谷さんもその一人。

「IT技術を勉強したことがなかったので、入社前は不安でした。しかし、社内での技術研修を4カ月、その後OJTによる研修が2カ月あり、現場でも先輩社員が丁寧に指導してくれたので、無理なく技術が身に付きました」

現在も先輩から教わるが多いという大谷さんだが、その一方で「新卒に近い年代」という立場から、新人の育成に関わる機会も多いという。こうして若手社員も後輩育成に携わることで、教わる側はもちろん、教える側のスキルを高めている。

事業内容 | 企業の人事のシステムを
コンサルティング

育成制度 | 文系出身者も技術が
身に付く長期の研修

働く環境 | サークルやSNSなど、
社内交流が盛ん



JR田町駅から徒歩5分ほどの場所にあるオフィス。現在はリモートワークにより自宅で働く社員が多い



「脚本」を意味するスクリプトには、新たな世界を創造する脚本家でありたいという思いが込められている

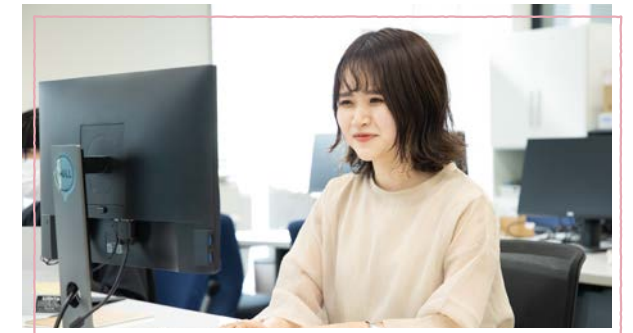


会社も個人も、一緒に成長できる環境です

永作室長



「役職問わず気軽に相談できる雰囲気」が当社の魅力です」と話す川口さん



「お客様に分かりやすく伝えるため図を作成したり、例を出すようにしたりと工夫しています」(大谷さん)

当社の 自己PR

当社の良さは、社内に流れる温かな雰囲気。面倒見の良い上司や先輩社員ばかりで、社員一人ひとりをしっかり見てくれるため、それぞれの個性や強みを引き出してくれます。私もポジティブな性格や日頃の振る舞いを見てもらえ、新入社員の相談役に任せられました。新たなことにもチャレンジできる環境です (大谷さん)

その他、不定期で勉強会を開催。「業務を進めていると、研修で教わっていない問題が発生することもあります。その際は先輩に相談すると勉強会のテーマとして取り上げてくれるので、安心してスキルを磨くことができます」(大谷さん)

アプリや面談を通じて 年次にかかわらず 意見を言いやすい環境

同社が働きやすい環境を整える上で実施しているのが、「提案アプリ」を使った社員による提言と、月に1回行う上司との面談。

「やりたいことをすぐに発言できる社風があります。私も研修講師や採用業務にチャレンジしたいと相談し、現在携わることができています」(入社7年目、人事グループの川口さん)

同社では複数社のプロジェクトが進行しており、顧客先に常駐して働く社員が多い。現場が離れていても、帰属意識が持てるようにと、社内SNSを活用している。SNS内では、文字や写真で近況を投稿することができ、普段顔を合わせない社員ともコミュニケーションを取ることができるという。

さらに、社内のサークル活動が盛んな点も同社の特徴。自転車やボルダリングなどのアウトドアサークルも豊富

だが、コロナ禍の現在は、オンラインでできる軽音楽のセッションやゲームなどが人気という。

また育児と両立して働ける環境があり、男性社員が育児休業を取得することも多い。永作室長は既に3回取得し、家族にも喜ばれたと話す。

「子ども1人に4カ月ずつ育児休業を取得しました。ほかにも、男性社員で介護休業を取得した人がいるなど、男女や役職を問わず休みを取りやすい環境です」

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



技術を積み重ね、成長し続ける環境で、大規模プロジェクトのシステムを開発



株式会社ニューシステムズテクノロジー



TOKYO働き方改革宣言企業

- | | | |
|------|--|--|
| 多摩地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1991年12月 ☑ 資本金 / 2,000万円 ☑ 代表取締役 / 熊谷修 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 14名 (内、女性従業員数5名) ☑ 事業内容 / ソフトウェア開発 |
|------|--|--|

〒181-0012 東京都三鷹市上連雀4-3-3 TEL:0422-48-1411

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

積み重ねた技術と信頼で大規模プロジェクトのシステム開発に携わる

「計測・制御」「ファームウェア」「DB・WEB」の3分野を中心に、ソフトウェア開発を行っているニューシステムズテクノロジー。同社は、火力発電所やダムの監視などの制御装置、国産ロケットのエンジン燃焼システム関連といった、大規模プロジェクトに多数参画してきた。

これらの大きな仕事に常時携わってこられたのは、多くの顧客から厚い信頼を得ているからと熊谷代表は語る。

「企業理念である『お客様に喜ばれ

るシステムを作る』ことを基本とし、社員が懸命に業務に向き合ってきた結果だと考えています」

基本的な各種技術の積み重ねを怠ることなく、その上でAIなど最新技術を取り入れて、顧客にとって最善のシステムを開発する。そんな同社の姿勢もまた、信頼の確保につながっている。

独自の記念日休暇など働きやすい環境整備に積極的に取り組む

同社は、社員の健康にも配慮し、しっかりと休みを取れる環境を整備している。独自の制度として「記念日休暇」

があり、法定の有給休暇日数にプラス1日、所定の日を記念日と決めて休むことができるというもので、社員から好評という。

「業務進捗によりますが残業はほぼありませんし、有給休暇も取りやすい環境です。記念日休暇の取得も推奨されており、今年も取得しました」(入社19年目、開発部の熊谷部長補佐)

また、10時から15時をコアタイムとするフレックスタイム制の導入や、在宅勤務制度の新設など、フレキシブルな勤務体系は社員の声を参考にして整えられてきた。

現在は在宅勤務の社員が多いものの、社内コミュニケーションは良好で、

事業内容 | 確かな技術力で大型案件のシステムを開発

働く環境 | フレキシブルな勤務体系で働き方改革を推進

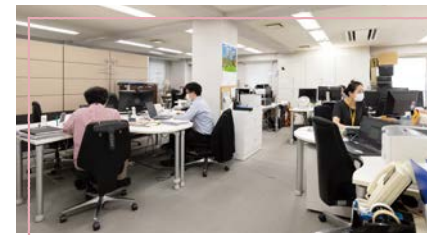
育成制度 | 経験値を高め個人の成長を支援する制度



「基本となる技術と最新技術、その2つをミックスさせながら、質の高い開発をしていきたい」と熊谷部長補佐



現在は、研修で学んだプログラミング言語を使い業務を行っている関口さん。「今後は別の言語にも詳しくなりたいです」



少数精鋭のメンバーで、大手自動車メーカーなどの案件にも関与している



技術継承の意味もあり、先輩は後輩に広範かつ深い知識を与えるよう配慮している

常に最新技術に触れられるのが特徴です

熊谷代表



当社の自己PR

多様な分野への興味と吸収力を持っていれば、どんどん実務に参加でき、自分の行きたい方向に進むことが可能です。経験を積むごとに変わっていく、今やりたいことに携わらせてもらえるので、仕事に対するモチベーションも高まります。毎日新しい技術に触れられる環境ということもあり、非常に楽しく勤務することができています。(関口さん)

若手もベテランも自身の得意分野を生かしながら、積極的な情報・技術交換を行っている。ウェブ会議やチャットなどを駆使し、すぐにコンタクトが取れる環境によって、社員同士のコミュニケーションが深まると同時に、個人のスキルや知識も向上していくという好循環が生まれている。

早期から技術習得に努め周囲の助言や支援制度に支えられながら成長

新入社員は外部機関で3週間から1カ月間、個人のレベルに合わせたコースで技術研修を受ける。その後、先輩

社員の携わる案件に付き、一連の仕事の流れを習得する。

先輩に付いて働く中で、ときにはアドバイスを受けながらシステムを作る機会もあり、若手のうちから経験値を上げていくことが可能という。

個人のスキルアップに関しては、本人が多様な分野に興味を持ち、努力して成長できるように、資格取得支援制度や、業務に関する図書購入費補助制度、オンライン研修などの支援制度も整っている。

「これらの制度に後押しされながら技術を磨くことができるので、将来はデータベースに関連する資格に挑戦したいと思っています。また自分の興味

ある分野の開発に参加できることも魅力に感じています」(入社2年目、SE営業部の関口さん)

社員が個人の特性を生かしながらも多様な経験を積めるよう、配属先にも配慮。代表との面談で目標や興味のある分野について話し合い、希望するプロジェクトに挑戦することもできるといいます。

「新しい技術に触れることで、各人のレベルアップを促しています」(熊谷代表)

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



各々のスタイルで働きながら若手が成長し、デジタルマーケティングで課題の解決を



株式会社ノヴィータ

- 中央・城北地区
- 設立年 / 2006年2月
- 資本金 / 400万円
- 代表取締役社長 / 三好 怜子
- 従業員数 / 37名 (内、女性従業員数26名)
- 事業内容 / ウェブマーケティング支援、コンテンツ企画制作、人材サービス

〒160-0023 東京都新宿区西新宿1-1-6 12SHINJUKU 907 問合せ:ホームページよりお問合せください <https://www.novitanet.com>

ウェブ等を用いた広告や人材サービスを軸に新規事業も積極的に展開

ウェブ広告の制作会社としてスタートしたノヴィータは、デジタルマーケティングの視点に基づいたウェブサイトの企画・制作や、人材サービスへと事業の幅を拡大してきた。今や何をやるにもウェブが欠かせないが、同社にとっては、目的を達成していくための一つの手段と三好社長は語る。

「お客様の要望に応える最適な方法は何かを考え、既存の手法になければ新たに創造していく『最適と創造』を企業理念に掲げてきました。イタリア語

で『斬新な(ノヴィータ)』という社名のおと、従来の手法にとらわれないのが当社のスタイルです」

さらに、課題に対する社員の当事者意識を大切にしているという同社では、三好社長など子育て世代の女性社員の経験から、働くママ向けメディア「LAXIC(ラシク)」を立ち上げプラットフォームとして運営している。また、地方出身の社員が多いことをきっかけに、過疎化地域の雇用創出といった、デジタルマーケティングで社会課題を解決する新規事業にも力を入れている。

今後も、設立から続くサイトの企画制作事業とこれら新規事業を両輪に力強く展開していくという。

働き方は約20種類。社員が輝ける環境を制度面からサポート

子育て世代の女性が多い同社では、産前産後休業・育児休業を利用した社員も多く、復職率は100%となっている。復職後の育児短時間勤務制度は子どもが小学校入学まで利用できる。また、育児・介護以外の理由でも短時間勤務が可能のほか、勤務時間、勤務日数など、個々の状況に応じていくつかの勤務パターンが用意されており、それらを組み合わせた勤務形態は20種類程度に及ぶという。

また、同社は数年前からテレワーク

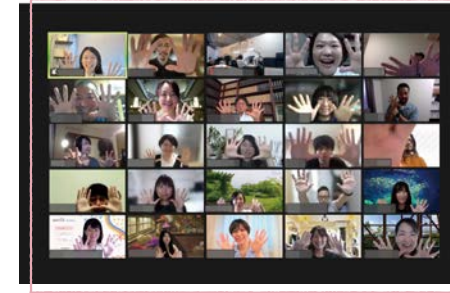
事業内容 | ウェブ等を使って顧客や社会の課題を解決

働く環境 | 一人ひとりが能力を發揮できる環境を整備

育成制度 | 自社オリジナルの研修でしっかりフォロー



「キャリアに迷ったときには、上司や先輩が真剣に相談に乗ってくれる会社です」(森さん)



年2回行っている社員総会で、業績報告や次の半年間の計画等を共有。直近3回はオンライン開催

たくさんのチャンスがある会社です

三好社長



実際に会って会話をする貴重な時間。画面を見ながら真剣に打合せをする藤村さん(写真左)



総務・労務・情報システム担当者と三好社長で、打合せ。和気あいあいとした雰囲気が社内に浸透している

当社の自己PR

年齢や社歴に関係なく、やりたいと思ったことにチャレンジできる環境で、やりがいを持って仕事に取り組んでいます。また、プロジェクトを管理するツールなど、こんなツールがあればいいなと思うものがあれば上司に相談します。導入を検討して多くの社員の賛同があれば、すぐに取り入れてもらえるスピード感も良い点だと感じています(藤村さん)

体制を整備していたが、コロナ禍もあり、2020年9月から働き方の基本を在宅勤務へと移行した。

社員同士のコミュニケーションが不足しないように配慮しており、例えば週1回の全社朝礼や、月1回の上司との面談のほか、月に数回「よもやま会」という、参加自由の雑談の会をリモートで開催している。また、オンラインでの交流を喚起するために在宅交流手当が支給されている。

「時々、手当を使ってチームのメンバーでオンライン飲み会を開いています。いろいろな話ができて、ストレス解消になっています」(入社6年目、クリエイティブ部の森さん)

自分自身の仕事の意義を突き詰めていくことで確実に成長していく

入社後は、社会人マナーや基礎知識を学ぶ自社オリジナルの新卒研修に1カ月間参加する。その際に、自分の人生の中で仕事の意義は何かじっくりと追究するという。何事も真剣に突き詰めることで課題が明確になっていく。そうした考え方を入社時にしっかりと身に付けることが目的だという。さらに、新卒研修終了後は、配属先の各部署のOJTで業務知識を付けていく。

また、同社は自己啓発支援体制も整

えており、業務に必要な資格に合格した場合には受験料の一部を会社が負担している。

「以前、ITパスポートを取得した際に支援制度を活用しました。現在はウェブ解析士の勉強を進めています。難しいですが、合格してまた制度を利用したいと思っています」(入社6年目、WEBソリューション部の藤村さん)

その他、希望があればウェブマーケティングの研修等を受講できるなど、人材育成にも注力している。

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



働きやすい環境で着実にスキルアップ。 人と機械をつなぐソフトウェアを開発する



株式会社マン・マシンインターフェース



TOKYO働き方改革宣言企業

- | | | |
|------|--|--|
| 多摩地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1985年12月 ☑ 資本金 / 1,000万円 ☑ 代表取締役 / 関口 哲也 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 60名 (内、女性従業員数14名) ☑ 事業内容 / ソフトウェアの開発・運用保守・販売 |
|------|--|--|

〒192-0081 東京都八王子市横山町6-9 丸多屋ビル3F TEL:042-631-3531 <https://www.mmi-sc.co.jp>

開発に携わった製品が 社会の役に立つことを 実感できる仕事

マン・マシンインターフェースは、私たちが普段目にする機械の中に組み込まれるソフトウェアの開発を行っている。例えば携帯電話、自動車など、生活に密着している機械が正常に動作するために同社の技術は欠かせない。最近では医療現場で使われる内視鏡や金融機関の業務システムなど、開発の幅を広げている。

同社が事業を行う上で大切にしているのが、「幸せの環をつくり豊かな社会づくりに貢献する」という経営理念。

「社会に役立っていることが目に見えるような開発をすることで、仕事の意義が感じられますし、幸せの環をつくっているという実感が得られるはずです。今後も、医療や介護など社会貢献度が高いジャンルに意欲的に取り組んでいきます」(関口代表)

新人を心強く支援する メンター制度と 選択できるキャリア

入社後は、約3カ月間の新入社員研修を経て、OJTで現場業務に携わりながら仕事を覚えていく。文系出身社員も本人のレベルに応じた業務から担当

して、着実なレベルアップを目指す。同社のエンジニアは、顧客先で開発を行うSES (System Engineering Service) または、社内で開発をするといういずれかのスタイルで業務に携わる。在宅勤務をする場合もあることから、新入社員を孤立させないために、入社後1年間のメンター制度を設けている。メンターは2~3年上の直接仕事に関わらない先輩が担当して、仕事だけでなく生活などに関することも気軽に相談できるという。

「メンターとして後輩のフォローを担当したことで、私自身も業務を見つめ直すことができ視野が広がりました」(SIソリューション事業部、入社4年目

事業内容 | 組み込みソフトウェアを中心とした開発



育成制度 | 組織の一員として ゆっくりと確実に成長



働く環境 | 多彩な制度を導入し、社内の交流も盛ん



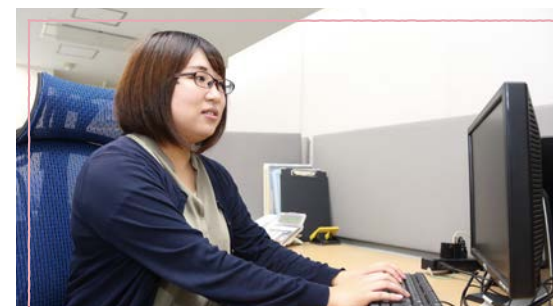
それぞれの業務に集中しつつ、気軽にコミュニケーションを取れるアットホームな職場環境



メンターとメンティー(新入社員)とで談笑中。新人でも積極的に質問しやすい雰囲気がある

仕事に誇りと
生きがいを感じ
たいですね

関口代表



「現在は、プロジェクトの進行管理役として様々な立場の人と日々交流をしています」(雨宮さん)



顧客にも名の知れた技術力を持つ先輩もいるという。自分もそんな人材になりたいと話す濱田さん(写真左)

当社の 自己PR

会社説明会時に、社長から直接丁寧な説明があり、深い話を聞いたことが印象に残って入社につながりました。自分が作ったものがお客様にリリースされて問題なく動いているととても嬉しいです。今後は現場で頼りにされ、お客様に覚えてもらえるような存在になりたいです。スキルアップも積極的にしていきたいです。(濱田さん)

の雨宮さん)

また、資格取得合格者に対しては、受験費用や書籍代などの経費を会社が支給する補助制度を設けている。

将来は技術を極めるかマネジメントに特化するか、キャリアを選択することも可能。最終的には誰もが経営者を目指せる会社だと関口代表は語る。

「今後、研修制度もさらに充実させていきます。社員にはゆっくりと成長してほしいです」

交流が盛んな社風の中 柔軟な働き方が できる各種制度

2020年に就業規則を変更したという同社。退勤から出勤までの間を一定時間以上空けることを義務付けた「勤務間インターバル制度」や、1日の所定労働時間を6.5時間にできる「短時間勤務制度」を導入して、社員の働き方の選択肢を増やす努力をしている。

また、条件を満たせば利用できる有給の特別休暇も複数ある。「リフレッシュ休暇制度」は勤続5年目以降5年ごとに休暇が付与される。「記念日休暇」は、家族の誕生日や結婚記念日などで使用することが可能。さらに、「ボランティア休暇制度」では、平日にボランティア活動のための休暇を取得でき、活動先までの交通費も1,000円まで支

給される。年次有給休暇の取得も推奨し、働きやすい環境を用意している。

社内交流も盛んで、普段はそれぞれ別の場所で働いていることが多いため半期ごとに行う懇親会を大切にしているという。

「漫画やゲーム、カメラなど、多趣味な人が多いです。仕事で尊敬する先輩方もフランクで、上司の家で一緒にゲームをしたりと良い人間関係が築けています」(組み込みエンジニアリング事業部、入社3年目の濱田さん)

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



システム開発とIT人材育成のシナジーで 仕事を楽しみ、成長を追求し続ける



株式会社リゾーム

- 中央・城北地区
- 設立年 / 2001年11月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 榮澤 暁誠
- 従業員数 / 67名 (内、女性従業員数22名)
- 事業内容 / システム開発、IT教育 (法人研修、ITスクール)

〒103-0015 東京都中央区日本橋箱崎町17-1 箱崎リージェントビル6階 TEL:03-6264-9622 <https://www.rhizo-me.com>

採用・育成から開発まで IT企業の課題解決で 20年間の実績・ノウハウ

ウェブサービス・モバイルアプリの受託開発を軸に、法人向けエンジニア研修サービス「ITCollege」、20代向けプログラミングスクール&採用支援サービス「LIKEIT」を運営するリゾーム。IT企業のあらゆる事業課題を解決するサービスを提供し、顧客を支えるパートナーとして大手企業からも評価されている。

受託開発事業と教育事業の2本柱を持つIT企業は珍しいが、15年に渡って自社のエンジニアを育成していく中で、

IT業界におけるエンジニアの育成課題を強く意識するようになったと榮澤代表は話す。

「若手エンジニアの成長には、仕事に直結する体系的な技術をプロから学べる環境と、本人の学びの姿勢が欠かせないと実感しました。人材課題を抱えるお客様に当社の育成ノウハウを提供し、IT業界の人材不足の解消に貢献していきたいと思っています」

事業・制度を最大限に活用して、社員のスキルアップを促す

同社の新卒には「ITCollege」での

入社後研修が設けられ、配属後はOJTで先輩社員の業務をサポートしながら実務と向き合い成長していく。

「入社時はプログラミング未経験でしたが、研修のお陰でスムーズに仕事に馴染むことができました」(入社5年目、システム事業部の山本さん)

また、ITCollegeはIT企業の新卒社員が毎年150名以上受講する集合研修のため、エンジニア同士でコミュニティが作れるというメリットもある。

さらに、全社員が月に1回集まる「定例会」は、年次に関わらず活発に技術共有やアイデア発表が行われ、仕事に役立つ最新知識・ノウハウが得られる場となっている。

事業内容 | IT人材採用・育成・サービス開発をサポート

育成制度 | 自社研修&ジョブ転換でキャリアが広がる

働く環境 | テレワークなどフレキシブルな働き方が可能



毎月支給されるテレワーク手当や、開発用モニター・開発用端末の貸与もあり、仕事環境が整えられている



「プロジェクトマネージャーとして、お客様にプラスアルファの提案ができるのが楽しい」と話す山本さん



「意見はどんどん取り入れる社風で、私が提案した技術がプロジェクトで採用されたことも」(児玉さん)



エンジニア経験を生かして、企業研修の講師やスクールのメンターを担う20代社員も多い

社員の声を一番信頼して、尊重しています

榮澤代表



当社の自己PR

入社の決め手は、社員の成長を一番に考えてくれる環境・制度です。教育サービスを運営しているだけあって、研修制度も充実。独自の人事制度があって、評価基準と連動する昇給・昇格の仕組みも全社員に公開されています。社員を大事に育てる風土があるから、この会社なら成長できるし、納得感を持って働き続けられると感じました。(児玉さん)

フレキシブルな働き方を自分で作れる、自由度のある職場環境

同社のエンジニアは、プロジェクトによって出社かテレワークかを選択でき、生産性の上がるスタイルで働くことが尊重されている。

現在、約8割の社員がテレワークを実施。チャットやビデオ通話でのコミュニケーションも欠かさないようにしている。社員の声を吸い上げる施策として、担当上長との1on1ミーティングや、全社アンケート調査が毎月行われる。アンケートを通じて仕事への意欲の変化や、健康状態の把握に努めて

いるという。

「自由で柔軟な社風が魅力です。勉強会や部活なども活発に行われていて、部署が違う社員ともコミュニケーションを取るシーンが多いです。人間関係がフラットで、安心して働けます」(入社3年目、システム事業部の児玉さん)

また、社員のプライベートも重視しており、現在は女性社員4名が産前産後休業・育児休業を取得したり、短時間勤務制度で働いている。年次有給休暇を積極的に取得する社員も多い。

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



未経験者も丁寧な指導でサポート。 発注者を支える建設コンサルタント



おきまさ
沖昌エンジニアリング株式会社

- 中央・城北地区
- ❑ 設立年 / 1987年3月
- ❑ 従業員数 / 136名 (内、女性従業員数19名)
- ❑ 資本金 / 2,000万円
- ❑ 事業内容 / 公共工事の発注者を支援するコンサルティング事業
- ❑ 代表取締役社長 / 後藤 正繁

〒114-0001 東京都北区東十条6-4-15 TEL:03-5939-4560 <https://www.okimasa.co.jp>

官公庁等に代わって 公共工事に関する 業務をサポート

官公庁や自治体が発注する、道路やトンネル、堤防といった公共工事の発注者支援や、民間事業者への技術支援を行う、建設コンサルタントの沖昌エンジニアリング。

工事の発注に必要な各種調査や計画から始まり、工事の予定価格を算出するための積算、資料作成、工事監督、施設点検、維持管理と、発注者に代わりあらゆるサポートを行っている。

仕事内容を「緑の下の力持ち」と語るのは、後藤社長。

「例えば河川の堤防づくり一つとっても、毎年のように災害が発生する中で重要性が増えています。こうした工事計画を長期的スパンで立案し、変更などにも対応しながら推し進めていくのが私たちの仕事。その社会貢献度の高さが、大きなやりがいにつながっていると思います」

文系出身でも安心な 人材育成制度で、社員の キャリアパスを支援

同社のビジネスは、土木建築の分野だが、専門性を持つ人材だけでなく文系出身の社員も多数いるという。

入社後は3カ月かけて新人研修を行う。まずは座学でビジネスマナーや土木関係の基礎知識を身に付けてから、現場での仕事を体験。その後はOJTに移る。新卒入社社員は技術部設計積算室に配属され、先輩社員に教わりながら経験を積んでいく。

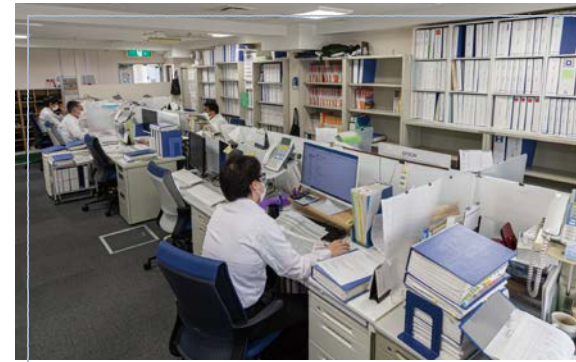
入社4年目で、設計積算室に所属する遠藤さんは、「『発注者支援業務』という特殊な仕事を行っているため、具体的な仕事内容や仕事の流れを丁寧に教わりました」と新人研修を振り返る。

キャリアアップ支援にも力を入れる同社では、業務に必要なスキルを磨く研修会を年に3回開催。研修会では、情報セキュリティやコンプライアンス

事業内容 | 公共工事の発注者支援を通して社会に貢献

育成制度 | 確かな技術力を持つ若手を育てる研修制度

働く環境 | 家賃補助など社員をサポートする諸制度



本社から徒歩5分の場所にある設計積算室のオフィス。ここでは積算などを担当する社員が業務を行っている



「積算を担当して7年ほどになりますが、今でも勉強することが多く、やりがいのある仕事です」と話す阿久津さん(写真左)



若手社員が行う勉強会。既に技術士補などの資格を取得している遠藤さんは、指導する側に回ることも



「今後は建設現場も経験し、知識をさらに深めたいと思っています」(遠藤さん)

チャレンジ精神のある人を待っています

後藤社長

当社の自己PR

当社は先輩にも気軽に相談できる点が特徴です。現在社内で業務を行う事が多いですが、より業務を理解したいと相談したところ、快く建設現場へ同行させてもらえました。また、日常生活の中で橋などを目にした際、どういった構造なのか疑問を持つことがありますが、知見を持った先輩に聞くことで新たな発見ができ、勉強の毎日です。(遠藤さん)

などを全社員で学んでいる。

「ビジネスマナーや報・連・相の重要性など、改めて学び、初心を思い出さきっかけになりました」(入社13年目、設計積算室の阿久津さん)

さらに資格の取得を推奨。社内のある資格者が講師となり、随時講習会を開催している。

「会社のサポートがあり、2級土木施工管理技士の資格を取得することができました。合格すると受検料を会社が負担してくれるのもありがたかったです。今後は技術士の資格取得を目指して頑張ります」(阿久津さん)

その他、月に1回若手勉強会を実施し、情報を共有する場になっていると

いう。知識を身に付けたい社員の意欲に応える環境が整っている。

制度や交流イベントで 社員が安心して楽しく 働ける環境を構築

働きやすい職場環境づくりへの取組として同社は、テレワークや時差出勤を導入。また、一人暮らしを始める地方出身の社員のために、入社5年目まで利用できる家賃補助制度を設けている。

制度を活用する遠藤さんも、「就職で初めて東京で暮らすことになったので最初は不安でしたが、家賃補助で金

銭的にも精神的にも不安が軽減されました」と語る。

遠藤さんは社員で構成する社内親睦会「沖友会」の運営メンバーでもあり、社内交流のための企画を担当。

「コロナ禍でイベントの実施が難しいですが、社員に楽しんでもらいたいと考えて、日本各地のご当地グルメを味わえるギフトカタログを社員へ配布しました。今後はオンラインイベントなどを提案し、社員同士の交流を深めていきたいです」

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



企画・設計から施工管理までを学び、 商業施設づくりのプロとして成長できる



株式会社グラン・クリエイト

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1995年9月
- 資本金 / 2,000万円
- 代表取締役 / 大竹 清
- 従業員数 / 43名 (内、女性従業員数7名)
- 事業内容 / 商業施設づくりの総合支援

〒162-0825 東京都新宿区神楽坂2-14 ノービビル5階 TEL:03-3235-6748

<https://grandcreate.co.jp>

顧客の未来を考えた 総合的な施設づくりが 顧客の評価につながる

商業施設のデザイン設計事務所としてスタートしたグラン・クリエイト。顧客の要望をしっかりと形にしていくためには、仕事の幅を広げていく必要があると考え、企画、デザインだけでなく、施工管理、メンテナンスまでをトータルに行える体制を整えてきた。

施工には多くの協力会社が携わることになるが、そうした会社を大切なパートナーと位置付けて「グラン協力会」を発足。品質確保や環境安全を図るために、定期的に協議会を行うなど

信頼関係を深めている。

また、創業者が大手内装会社出身ということもあり、大手企業の仕事の仕方を理解しつつ、小さい組織ならではの機動力を生かした仕事ぶりが顧客からの評価を生み出している。

「全国チェーン展開している大手飲食店やホームセンターなど、様々な施設を手掛けています。お客様から『また、次も頼むよ』と言われることを目指して、まい進しています」(大竹専務)

話しやすい環境づくりと 記憶に残るイベントで、 若手をしっかりサポート

社内・社外を問わず、コミュニケーションが何よりも大切と考える同社では、話しやすい雰囲気や環境づくりに力を入れている。

「上司や先輩にも相談しやすい社風なので、新入社員も気兼ねなく意見や質問ができますと思います」(入社15年目、営業開発部の藤井課長)

その他、交流の機会として、社員旅行やパーティーなどを開催してきた同社。コロナ禍においては、家族など身近な人とプライベートの時間を楽しくするために特別手当として2万円を支給したという。

「福利厚生面は、常に記憶に残るイベントを考えて実施しています。それ

事業内容 | お客様の要望に沿った商業施設を実現



働く環境 | 何でも相談しやすい環境で福利厚生も充実



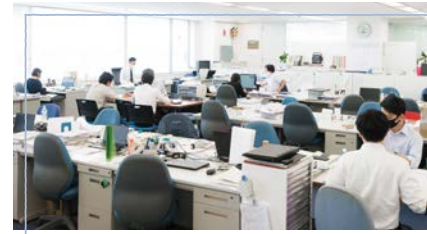
育成制度 | 現場で体験することを重視した人材育成



「施工現場を理解した上でのデザインを心掛けています。自分のグループを率いるのが目標です」(古澤主任)



設計業務でチームを率いる藤井課長。自己研さんに励む周囲の社員たちから刺激を受けるという



設計と施工管理チームが同じオフィスにすることで、迅速な対応ができるのも同社の強み



現場のマネジメントを担う施工管理者は、営業・設計が提案したものを具体的な形にしてい

商業施設づくりの面白さを感じませんか

大竹専務



当社の自己PR

入社3年目に、日本でフランチャイズ展開する海外の紅茶メーカーの店舗設計・施工案件に関わりました。その会社が店舗デザインを一新することになり、上司と共にシンガポールに出張。今では私がそのお客様のメイン担当になっています。若いうちから仕事を任せてもらえることもあり、とてもやりがいを感じられる職場です。(古澤主任)

が会社全体のアットホームさにつながっていると思います」(大竹専務)

また、同社では子育てをしながら制度を利用して活躍する女性社員もいる。

「実は、私が産前産後休業・育児休業の取得第1号なのです。自分の体験をもとに試行錯誤しながら、復帰後の短時間勤務なども確立してきました。今では、男性社員も育児休業を取得するなど、制度として活用されています」(藤井課長)

入社後は必ず現場を体験。 上司、役員との面談で 納得しながら成長できる

新入社員研修は、ビジネスマナーなどを学んだ後、「グルーローテーション」で各現場を回る。半年後に正式配属となるが、設計などへの配属でも、現場を肌で感じる大切という考えから、最初の半年間は施工管理を経験するため現場に入る。

入社7年目の古澤主任は、現在営業設計部で設計を担当しているが、入社後は約1年間、現場で施工管理に携わってきたという。

「現場は仕事の原点だと思っています。お客様が何を求めているのか。工事にどれだけ多くの人に関わるのかといったことを、自分の目で見て感じる事ができました。その経験が設計に

生かされています」

また、年に2回、本人と上司、役員との面談を実施。意見や要望を吸い上げ、会社からの意見も伝えることで、相互理解を深めている。

その他、資格取得時は報奨金を支給。毎月手当も支給されるなど、資格取得を奨励している。さらに、事例を共有することでミスを繰り返さないための「発注間違い報告会」を定期的に行うなど、社員一人ひとりの成長を考えて、様々な体制が整備されている。

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



ワンストップで実現する省エネ快適空間。 多様な経験が若手の成長をサポート



シー・エイチ・シー・システム株式会社

- 多摩地区
- 設立年 / 1979年4月
- 資本金 / 1億円
- 代表取締役社長 / 渋谷 俊彦
- 従業員数 / 40名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 空調・換気、給排水衛生等の設備設計・施工、環境機器開発・販売

〒194-0021 東京都町田市中町1-25-9 TEL:042-728-6660

<https://group.chcsys.net>

現場ニーズを理解した ものづくりで、 省エネ快適空間を実現

シー・エイチ・シー・システムは「省エネルギーと快適空間の創造」をテーマに、空調・換気や給排水衛生等の設備設計・施工を中心に事業を展開してきた。商業ビルから住宅まで、幅広い建築設備を手掛ける同社が創業時からこだわるのは、自らものづくりをすること。建物や設備と真摯に向き合うことで、顧客ニーズの吸い上げを可能にし、商品開発につなげてきたという。

コロナ禍の現在、注目されている同社の「CO₂モニター」「CO₂センサー・コ

ントローラー」は、設備施工現場や顧客との対話を通じて「CO₂濃度を意識する時代が必ずくる」と、2008年に製品化に踏み切ったもの。換気が必要な状況を検知したり換気システムを自動で制御したりすることで、快適な室内環境を実現している。

「建物の各室に空調は付いていても、換気は部屋ごとにはできない施設が多いのです。現在、自治体や様々な企業から問合せや発注をいただいています」(渋谷社長)

さらに、意匠設計・デザインや建築工事も対応できるのが同社の強み。例えば空調設備の修理をした社員が、状況を見て壁紙の張り替えの提案もでき

る。設備・建築・設計・商品開発という4事業で課題解決に取り組み、ワンストップで提案・施工できるため、顧客にとって利便性が高い。

総合力を高める研修と ジョブローテーションで じっくりと若手を育てる

同社が大切にしている人材育成方針は幅広い仕事を体験してもらうこと。本人の希望や特性を見ながら業務や部署のローテーションを行い5～6年かけて一人前を目指す。

総合力を高めるための研修も盛んで、月1回行われる社内研修では、幅

事業内容 | 建築設備から換気制御機器まで一手に展開

育成制度 | ジョブローテーションで社員の成長に注力

働く環境 | 社員の状況に合わせて柔軟に制度を運用



二人の子どもを育てながら短時間勤務制度を利用して働く女性社員も活躍中



社内の各分野にいるプロフェッショナルたちに相談でき、若手社員も意見を発信しやすい環境

自分の意見を積極的に出してほしいです

渋谷社長



「施工中は大変なこともあります、建物が完成して無事稼働したときは嬉しいものです」(白熊課長)



「後輩たちには自分で考える力が付くようなアドバイスを心掛けています」(井上係長)

当社の自己PR

ほかの部署と協力することが日常的にあり、チームワークが非常に良い会社だと思います。今の仕事は営業ですが、開発に関する技術的なところにも携わりますし、前の部署では施工管理を担当していました。幅広い業務に携わることで、成長できるのが魅力。今後はCO₂事業が主軸の一つになるように育てていきたいです。(井上係長)

広いテーマを扱う。職務にかかわらず会社法や財務など経営者視点も身に付けることができる。様々な経験から、本人の中に眠る能力を引き出すことが狙いという。

また、資格取得支援も行っており、各資格の1級以上であれば、専門学校の費用を会社が半額負担している。

「1級建築施工管理技士資格を取得しました。毎月資格手当も支給され、助かります。今は法人営業職ですが、名刺に技術系の資格名を記しているとお客様の反応が違います」(入社6年目、環境・エネルギー事業部の井上係長)

さらに、入社10年目を迎えた社員を対象に米国研修を実施している。該当

者は現地での展示会に参加した後、ニューヨークに滞在し様々な建築物を見るなど自由行動で観光も楽しめる。

「街をたくさん歩いたり、美術館に行ったりしました。普段はできない余裕のある旅行で、有益な時間でした」(入社16年目、技術営業部の白熊課長)

面談や業務改善提案で社員の一人ひとりの声を徹底してヒアリング

同社では、半年に一度渋谷社長と全社員が1対1で面談を行っている。

「厳しいことも伝えますが、互いに意見を言い合い、一緒に会社の未来を作

りたいと考えています」(渋谷社長)

また、いつでも社長に直接提出できる「業務改善提案制度」は、社員が改善点を出し合い、半年で500件近くのアイディアが寄せられた。これらの声により、多くの業務効率化が図られたという。

その他、同社には短時間勤務制度を利用している子育て中の女性社員や、介護などの事情で週3～4日勤務の社員も在籍している。個人の状況をヒアリングし、可能な限り柔軟に対応している。

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



アットホームな環境で育つ技術者集団。 水環境の改善を通して社会に貢献を続ける



株式会社日新技術コンサルタント

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1972年4月
- 資本金 / 3,000万円
- 代表取締役社長 / 柴田 功
- 従業員数 / 90名 (内、女性従業員数16名)
- 事業内容 / 上下水道施設の建設コンサルタント

〒103-0012 東京都中央区日本橋堀留町1-5-7 YOUビル3階 TEL:03-5847-7850 <https://www.nict.co.jp>

公共事業案件中心の 安定した事業基盤で 実績を積む

設立以来、約半世紀にわたって上下水道分野専門の建設コンサルタントとして事業を展開してきた日新技術コンサルタント。

全国の地方自治体の依頼に応じて下水道管路施設や処理場施設の調査・計画・設計を担い、「清らかな水環境と快適な地域環境づくりを目指し、地域の種々のニーズに応えるべく、ひいては社会に貢献できること」という企業理念のもと、水関連施設を通じた社会貢献を続けてきた。

「ほぼ全ての案件が自治体からの受託です。安定したビジネスモデルですが、技術の追究は怠りません」と話すのは茂木常務。

例えば、家庭から排出された汚水は、きれいな水へと生まれ変わってから川や海へと流される。そのため下水処理施設や水路などを設計するのも同社の役割。かつては汚れていた河川の水質を改善して魚が住める環境を作るなど、「水の専門家集団」ならではの実績を残している。

「私たちの仕事は人の目に触れにくいですが、お客様に感謝されたり、きれいになった川の水を見たりすると大きな達成感が得られます」(茂木常務)

組織の垣根を越えた 学びを可能にする ワーキンググループ

同社の人材育成で柱となっているのは、ワーキンググループによる活動。技術分野ごとに分かれた5つのグループがあり、技術者は全員いずれかのグループに参加。技術情報や各種相談など様々な事柄を共有していく。

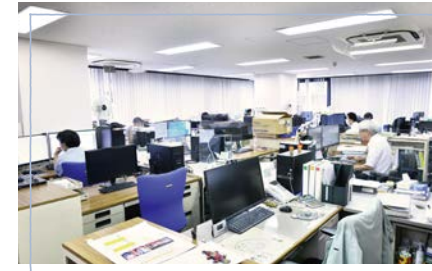
「先輩たちの経験を吸収する絶好の機会です。ウェブ会議によって遠方で働く先輩にも気軽に質問できます」(入社5年目、東京事務所の土井主任)

また、資格取得支援にも積極的な同社。建設コンサルタントとして活躍す

事業内容 | 上下水道に関する
コンサルティング事業

育成制度 | 組織の垣根を越えて
学び合う仕組みを実現

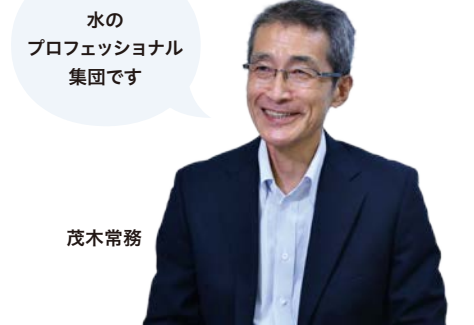
働く環境 | ライフステージに合った
柔軟な働き方が可能



社員の約7割が技術者という同社。きれいな水のある社会づくりに貢献を続ける



「前向きな社員が多く、仲間が頑張っている姿にはいつも刺激を受けています」と松本主任

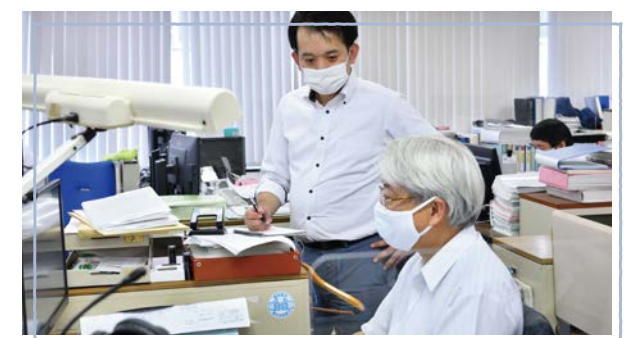


水の
プロフェッショナル
集団です

茂木常務



水関連施設の設計を担当する土井主任。「社会に不可欠のものを手掛けられる喜びがあります」



ベテランの豊富な経験に裏付けられたノウハウは、日々のコミュニケーションによって若い世代へ受け継がれる

当社の 自己PR

当社では緊急事態宣言前からテレワークを導入しており、現在は7～8割の社員が在宅で勤務しています。全社員にパソコンも支給されました。そもそもは社員の間から在宅勤務を希望する声が上がったことがきっかけで、ボトムアップでテレワークが始まりました。社会の変化を先取りする柔軟さは、当社ならではの持ち味です。(土井主任)

る上で不可欠な技術士やRCCM資格の取得には特に力を入れており、取得者には報奨金が支給される。

「実は私も文系出身。学生時代の専攻は関係なく、学ぶ意欲さえあれば着実に成長できる環境です」(茂木常務)

さらに、社員の年齢層が幅広いことも特徴で、70歳を超えるスタッフも働いているという。上下水道の建設コンサルタントにとって経験に基づくノウハウは重要で、年齢を重ねるほど知見が蓄積される。

「ベテラン技術者は、若い技術者への指導やサポートにも力を発揮してくれます。いわばコーチのような存在です」(茂木常務)

風通しの良いアットホームな社風の中、ベテランが孫のような年齢の若手にアドバイスする。こうした世代を超えたコミュニケーションによって、同社の技術伝承もスムーズに進んでいる。

メリハリのある 働きやすい環境で 高い定着率を実現

同社には、産前産後休業や育児休業を経て長く働き続ける女性社員もいる。入社23年目、東京事務所で庶務を担当する松本主任もその一人。

「営業事務や入札等を担当していますが、残業はほとんどありません。有

給休暇もしっかり取得しています」年5日分を上限に時間単位でも取得できる有給休暇は、通院や子どもの学校行事などに柔軟に使われている。

メリハリある働き方ができる環境もあって、同社の直近3年間の新入社員離職率は0%。全体でも8.4%だという。

「二人の子どもを育てながら働いてきました。一人ひとりのライフステージに合わせた働きやすさを大切にしてくれる風土は、当社の大きな魅力です」(松本主任)

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



体験型の研修で社員の成長を後押し。 オリジナル製品も開発する玩具の卸売企業



石川玩具株式会社

- 城東地区
- 設立年 / 1951年2月
- 資本金 / 9,800万円
- 代表取締役 / 中村 幸一
- 従業員数 / 120名 (内、女性従業員数20名)
- 事業内容 / 玩具卸売、販売

〒130-0004 東京都墨田区本所1-25-7 TEL:03-3624-4141

<https://www.ishikawa-toy.co.jp>

100年以上積み上げた取引に基づく信頼関係が圧倒的な強み

「良い子に幸せをお届けする」という企業理念を掲げる石川玩具。1926年の創業以来、玩具の卸問屋として成長を続けてきた。昨今では「おうち時間」の増大に伴って家族で遊べるボードゲームなどの販売が好調で、少子化といわれる現在も経営は安定。業績は伸びているという。

「長年培ってきた信頼が一番の強みです。特定のメーカーに依存しない独立系卸として多様な商品を仕入れ、全国規模のネットワークを通じて小売店

に迅速にお届けしています」(中村代表) 同社の役割は商品を届けるだけではない。メーカーと小売店の橋渡し役として、次のヒットのタネまきをすることも重要となる。

例えば営業部は小売店へ足を運んでキャッチした消費者のニーズを、売れ筋情報としてメーカーにフィードバックする。また陳列なども手伝い、売場づくりのコンサルティング活動も行っている。

一方でメーカーへの発注を担う商品部では、メーカーから商品に込められたこだわりなどをヒアリングし、営業部経由で小売店へ共有。それによって魅力ある売り方に結び付ける。

その他、メーカーとしての機能も併せ持つ同社。近年はオリジナル商品の開発にも力を入れており、玩具や、観光地とコラボしたピンバッチ「ご当地ピンズ」の開発・販売も行っている。

「今後も当社オリジナル商品には特に力を入れていきたいです」と中村代表は展望を語る。

玩具業界を支える一員だからこそ、子育て社員を全面支援

『『子ども産業』の一員として、子育てしながら働く社員へのバックアップは惜しみません』と中村代表が話す

事業内容 | メーカー機能も併せ持つ老舗卸売企業

働く環境 | 一人ひとりの目標に向けた努力と過程を重視

育成制度 | 物流センター研修で卸売業を基礎から学ぶ



「メーカーのこだわりを営業に伝えています。『リピート受注できた』という声やりがいです」(上田さん)



大手小売店を担当するチームのリーダーを務める高久主任。ミーティングでも好きな玩具の話題で盛り上がる



新社屋には休憩室も用意。ランチタイムには社員のコミュニケーションスペースとして活用されている



卸売だけでなく自社オリジナル製品も多数開発。社員のアイデアが込められている

次の世代に幸せを届ける仕事です

中村代表



当社の自己PR

長い歴史に基づく安定した経営と、多くのメーカーとの取引を通じて豊富なジャンルの玩具に触れられることに惹かれて入社しました。社員は子育て中の人も多く、自身の子どもの行動などが仕事に生かせるヒントになることがあります。誰かを楽しませるためにどうしたら良いかを考え、ワクワクしながら働ける環境です。(上田さん)

おり、子育てと両立して働きやすい環境がある同社。

産前産後休業・育児休業制度の利用実績が多数あり、短時間勤務制度も多くの社員に活用されている。3人目の育児休業を終えて間もなく復職する予定の社員もいるという。

さらに働く環境面で当社が力を入れているのが、一人ひとりに目を向けた評価制度。具体的には年3回、部下と上司の1対1の面談が行われ、本人が立てた目標に対する評価をフィードバックしている。

「単に結果だけでなく、目標に向けて努力したプロセスも評価してもらえますので、モチベーション高く仕事に取り

組めます」(入社5年目、営業部の高久主任)

物流センター研修やeラーニング、OJTなどで早期の独り立ちを促す

人材育成で重視しているのが、入社後、自社の物流センターで行う約2カ月間の研修。実際に体を動かして出荷作業などを体験することで、外部からは理解しづらい卸売という業態について理解を深めることを目的としている。また自己啓発の一環として外部のeラーニングを導入。

「業務におけるロジカルシンキング

など、豊富なメニューの中から希望する講座を受講できます。eラーニングは、就業時間中の利用も可能です」(入社4年目、商品部の上田さん)

実際の業務の習得はOJTが中心となる。玩具業界ではクリスマスが業務のピーク。忙しさはあるが、それは同時に若手社員が豊富な経験を積むチャンスでもあると中村代表は期待を寄せる。

「クリスマスシーズンを2〜3回経験すれば一人前。成長した姿が楽しみです」

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



職員にも子どもにもゆとりある環境で 4園を一つの組織として経営する保育園



社会福祉法人稲城青葉会

- 多摩地区
- 設立年 / 1992年3月
- 理事長 / 城所 真人
- 従業員数 / 200名 (内、女性従業員数190名)
- 事業内容 / 認可保育所

〒206-0803 東京都稲城市向陽台6-4 TEL:042-378-4680

<http://www.aobakai.or.jp>

地域で選ばれる保育園 を目指し、必要な改革は 積極的に推進する

稲城市に2園、調布市に2園の認可保育園を運営している稲城青葉会。この4園では、いずれも「一人ひとりを大切に、生きる力を培う保育」をミッションに、職員が子どもたちと向き合っている。

「少子化に伴い、各園が保育の個性を出している今、私たちも地域のニーズに応え、一番に選ばれる園づくりを目指しています」(城所理事長)

経営する4園を一つの組織として捉え、園長含め全ての職員がやりがいを

持って子どもたちへ接しながら活動している同法人。地域からの信頼も厚いという。

園長など管理者は月1回定期的に会議を行い、これまでの園の規定を見直したり、新たなルールを設けたり、会議をもって「職員の働きやすさ、子どもの過ごしやすさの追求」に積極的に取り組んでいる。

若手の声を取り入れ、 職員・子どもにとって ゆとりある保育を実現

同法人では、経営改革プロジェクトとして各園から職員を募り、子ども

チーム、保護者チーム、職員チーム、地域チームと4つのチームを作って活動している。子どもや保護者、職員、地域の人々の「満足」を得るために様々な研究、企画立案等を行い、さらに良い保育環境を育んでいくことを目的としている。

職員からのアイデアを具体化して保育に生かすことにも積極的。入社12年目、保育士の青野リーダーは、新人の頃、子どもの野菜嫌いを克服するため、「食ベルンジャー」というヒーローを生み出し、職員がそれに装って子どもたちに働きかける取組を実現させたことがある。

「新人職員のちょっとしたアイデアを

事業内容 | 子どもに寄り添う
4つの認可保育園を経営

働く環境 | 有給休暇などの取得を
促進し、職員にゆとりを

育成制度 | 各種研修を積極的に
行ってキャリアアップ



コロナ対策には気を使いながらも、変わらず「みんなで食べる楽しさ」を感じられるよう工夫を凝らす



育児休業明け間もない青野リーダー。「残業がほぼないので、家庭との両立もうまくできています」

目指すのは、
オンリーワンの
保育園です

城所理事長



豊かな自然に囲まれた稲城市の城山保育園南山。子どもたちは、常に緑と戯れながら毎日過ごすことができる



子どもの特性を見極め、適切なフォローを行っていく。そのためには、日々の細かな観察が欠かせない

当法人の 自己PR

職員同士の関係性がとても良いこともあって、園は明るい雰囲気になっています。担任するクラスの子どもの様子については上下関係にかかわらず気軽に相談できます。先輩職員は誰もが周囲をよく「見る」ことができる人ばかり。まだ経験の浅い私にとっては先輩方が私の目標とする保育士像となっています。(山田さん)

先輩がきちんと拾い上げ、形にしてくれました。どんなことでも受け止め、フォローしてくれる環境ですので、自由に意見を言いやすく、楽しく仕事できています」(青野リーダー)

加えて、有給休暇の消化率はほぼ100%と、職場の働きやすさもしっかりと確保。毎週月曜のノー残業デーや、短時間正職員制度の導入もあり、「働き続ける」ことに対する柔軟な体制を整えている。また、男性職員の育児休業取得実績もあるという。

「職員にゆとりがあれば、子どもへの関わり方にもゆとりが出ます。それが結果的に、保育の質の向上にもつながっていきます」(城所理事長)

職員同士の情報共有と コミュニケーションで 経験を積み重ねていく

新入職員は現場に配属されると、入社2～3年目の先輩職員がメンターとして付いて様々なフォローを行う。メンター以外の先輩職員も折に触れ新人の相談に乗り、アドバイスをやっているという。

「子どもの様子は日々職員同士で情報共有しており、その際にはちょっとした悩み事なども相談できます。個人で子どもと向き合うというより、チームで子どもを見守るという体制ができていると感じます」(入社2年目、保育士

の山田さん)

その他、キャリアアップについては階層別研修や保育カウンセラー研修などを実施。保育士の3年、5年、10年後までを見据えてキャリアづくりを考えている。外部の研修にも積極的に参加するよう促し、多方面から保育の充実を目指す。

さらに、年に1回は4園の中でジョブローテーションがあり、職員が多様な環境でスキルアップできるように工夫している。

さらに詳しい会社情報は
東京カイシャハッケン伝！
サイトへ



オンとオフを両立できる環境を構築。 少額短期保険事業で不動産会社をサポート



株式会社FIS



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

- 中央・城北地区
- 設立年 / 2006年6月
- 従業員数 / 53名(内、女性従業員数31名)
- 資本金 / 4億3,420万円
- 事業内容 / 少額短期保険事業
- 代表取締役 / 河田 竜弥・立見 秋司 (共同代表)

〒160-0023 東京都新宿区西新宿6-24-1 西新宿三井ビルディング13F TEL:03-6911-2094 <http://flex-ins.co.jp>

不動産会社の手間を省く 逆転の発想で 事業を順調に拡大

少額で短い期間のリスクをカバーする「少額短期保険」には、医療保険やペット保険など様々な種類がある。FISはこのうち住居・テナント向け賃貸物件の火災保険・家財保険に特化して商品を企画・販売している。

同社が扱うのは通販・直販型の保険。提携先となる不動産会社で、物件を借りる人に同社の取扱商品を紹介してもらい、その後の手続き等は同社で行うというスタイルを採っている。

不動産会社からすると、保険の説明

や契約などを同社に任せられ、業務の手間が省けるのがメリット。これが特徴となり、事業自体が徐々に発展してきたと河田代表は説明する。

「当たり前のことをこつこつと積み重ね、信頼を得た結果、不動産会社からは手が掛らず便利という評価をいただいています」

自部署と他部署の 先輩社員と交流し、 自らの成長に結び付ける

3年前から新卒採用を始めたことを機に、同社では人材育成に力を入れるようになった。既存の社員と新入社員

がうまく融合し、良い形で共に発展していけるような育成システムを実現していくことをテーマとしている。

新人研修後、配属部署の先輩社員によるOJTに加えて、FISとメンターを掛け合わせた造語で呼ばれる「フィスター制度」を導入。新入社員と別部署の先輩をペアにし、仕事へのモチベーションやプライベートの悩みなどの相談ができる仕組みを構築した。

「フィスターには、今後の働き方などについてよく相談しました。私と同じ女性の方だったので、いろいろと参考になる話が聞けました」(入社2年目、業務管理部の小野さん)

研修は外部機関と協力しながら、自

事業内容 | 通販・直販型の少額短期保険事業



育成制度 | 他部署の先輩社員による新人フォローアップ



働く環境 | 充実した制度で誰もが働きやすい職場環境



服飾手当や非喫煙手当など、社員の働きやすさと健康を考えた制度も複数あり、多くの社員が活用している



メイン業務は電話による顧客対応。「今後は習得した知識のアウトプットに力を入りたいです」(小野さん)



ミッション、ビジョン、バリュー等はオフィスの入口付近にも掲示され、社員の意識向上を促している



各人のグレードに合った研修を用意するなど、仕事に対するモチベーションを高める工夫は数多い

変化を恐れず、常に新しいチャレンジを

河田代表



当社の自己PR

年齢や部署に関係なく、何でも言い合える環境があります。この環境を生かすには、自分で発信していく力も必要ですが、周囲に影響を与えたいという意欲のある人にはとても向いている職場だと感じます。上司だけでなく代表とも距離が近く、皆さん良い人ばかりなので、人間関係に悩むことなく働けると感じます。(小野さん)

社にとって最適なコンテンツを構築。今後は研修を受けた社員の声を聞きながら、研修内容をブラッシュアップしていく予定である。

また同社では、社員を8段階のグレードに分け、それぞれに求められる働きを明確化。目標の設定がしやすいと社員からも好評だという。

さらに、一定以上のグレードになれば、自身のキャリアに合わせて、マネジメントコースと専門職コースのいずれかを選べる環境を用意している。

「自身の能力、そしてライフスタイルを考えた上でどちらかのコースを選び、会社に、社会に貢献してほしいと思います」(河田代表)

仕事と私生活を両立させ 最良の環境で 業務に携われるよう配慮

社員の半数以上を女性が占めるという同社では、子育てと仕事を両立できる体制も整えている。子どもを持つ社員にとって活用度が高いのが有給の子の看護休暇制度。法定よりも長く、子どもが小学4年生になるまで年5日間の休暇が取得できる。

「制度を活用する社員のニーズに合わせて柔軟に対応する考えです」(河田代表)

また同社では、ライフ・ワーク・バランスの充実にも積極的に取り組んでいる。

毎週水曜日のノー残業デーや、入社2年目以降の社員を対象に有給の特別休暇が1日付与される「アニバーサリー休暇」は、利用率・満足度が高いという。

その他、社内アプリを活用し「感謝の気持ち」をコインで贈り合う制度があり、社員同士のコミュニケーションの活性化などに役立っている。

「社内の縦横の関係にとらわれずやり取りされるコインが、良好な形で互いをつなぐ役割を果たしています」(入社1年目、損害調査部の山崎次長)

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



サロンワークとヘアメイクの両立で、 新たな価値を提供する地域密着型の美容室



株式会社カプラス

- | | | |
|------|---|--|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 2005年12月 ☑ 資本金 / 1,000万円 ☑ 代表取締役 / 駒崎 由美子 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 26名 (内、女性従業員数22名) ☑ 事業内容 / 美容室、移動式ヘアメイク、スタイリスト派遣など |
|------|---|--|

〒135-0011 東京都江東区扇橋2-5-7 TEL:03-5632-3232 <https://kaplus.jp>

美容室事業に加えて 人気のヘアメイクを 新たな事業の柱に

城東地区を中心に美容室「abie hair」を3店舗と、フェイシャルサロンなどを運営しているカプラス。同社は地元の人に長く愛される地域密着型のヘアサロンとして、当初中学生だった顧客がリピーターになり数年後成人式のヘアメイクに訪れるなど、やりがいを感じられる職場環境だという。

こうしたサロンワークに加えて、近年はトレーラーに大型コンテナを積み、コンテナ内に簡易美容室を構える「移動式メイクアップルームABIE」を

導入し、ヘアメイク事業にも参入。映画の撮影現場やイベントなどでの出張ヘアメイクも行っており、駒崎代表はその導入の経緯を次のように語る。

「エンターテインメント業界やブライダルなどのヘアメイクに携わりたいと美容師を志望する人は多いのですが、実際にはなかなかそういう機会はありません。当社は実現できる場を作ること、やる気のある人材を積極的に確保していきたいと考えています」

美容師とヘアメイク 両方の技術を習得できる 3年間のカリキュラム

同社では、入社後1カ月間は技術指導を行い、その後配属先の店舗で4カ月にわたってOJTを行う。そして入社から3年間はカット以外のサロン業務を担当しながら技術を磨くことになる。

「働き始めてすぐにお客様の髪を切るのは不安だったので、じっくり技術を磨ける当社を選びました。また営業時間内でも手が空けば練習ができ、先輩も丁寧に指導してくれるので日々成長を実感しています」(入社2年目、アシスタントの菊地さん)

先輩の指導を直接受けるだけでなく、社内のSNSに掲載されているオリジナルの配信動画を視聴して、カットやカラーについて学ぶことも可能で、

事業内容 | ヘアサロン事業からヘアメイク業界に参入



住吉店の店内。座席の間隔を広く取り、ゆったりとした造りは「abie hair」全店舗の特徴

育成制度 | 美容師とヘアメイクの基礎を3年間で習得



「abie hair」は、西大島、住吉、市川の3店舗。この他にフェイシャルスタジオなども運営

働く環境 | リフレッシュ休暇など社員の声で制度化

ヘアメイク技術も習得できる環境です

駒崎代表



映画やドラマの撮影現場で活躍する「移動式メイクアップルームABIE」は、新たな事業の柱に



「急な依頼にも応えられるよう、お客様の予約管理はしっかりと行っています」と語る菊地さん(写真左)

当社の自己PR

営業時間が終わってから練習を行い、帰るのは終電間際、といった話を聞くことがあります。当社では、手が空いていれば営業時間内でも練習できるので、残業が少ない点が特徴です。ここでならサロンで経験を積みながら、ヘアメイクの現場での仕事にも挑戦できると思います。(菊地さん)

社員の声を取り入れ、 リフレッシュ休暇などの 制度新設に柔軟に対応

同社は、社員が働きやすい環境を整えることにも積極的に取り組んでいるという。

「完全週休2日制なので、1日は自分で練習に充てたととしても、もう1日はしっかりと休めます。余暇に趣味を楽しむことで、お客様との会話も弾むようになりました」(入社12年目、西大島店の古川店長)

同社独自の制度として、有給休暇と公休を合わせて5連休のリフレッシュ休暇を年に1回、希望する時期に取得

できる制度も取り入れている。

また、月に1回、社員全員が現状での課題や今後のキャリアパスなどについて駒崎代表と話をする機会を設けている。リフレッシュ休暇の導入や、社員同士のコミュニケーションを活性化するため店舗ごとに自由に使える予算を設けるなど、この話合いから生まれた制度・仕組みも多いという。

こうした労働環境の良さから、古川店長のように長く働く社員が多いのも、同社の大きな特徴といえる。

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



アットホームな環境で社員を育成。 ドライバーと企業を結び付けるサイトを運営する



株式会社ドラEVER

- | | | |
|-----|---|---|
| 城南区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 2017年1月 ☑ 資本金 / 1億5万円 ☑ 代表取締役会長 / 岡野 照彦 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 51名 (内、女性従業員数23名) ☑ 事業内容 / インターネットを利用した求人・求職情報の提供 |
|-----|---|---|

〒105-0003 東京都港区西新橋3-15-12 西新橋JKビル2F TEL:03-6371-4192

<https://doraever.jp>

ドライバーや運送会社のニーズをくみ取ったコンテンツで人気に

ドラEVERは、トラックなどのドライバーに特化した求人専門サイトを、2017年から運営している。

創業者である岡野会長は、運送業界の出身。経験があるからこそ、同業界における求職者や求人広告のポイントをよく理解しており、そうしたノウハウがサイトにも反映されているという。

「採用する側、就職先を探す側、どちらも高い確度でマッチングできるよう工夫しています。保有免許や希望雇用形態だけでなく、私服OK、社宅の有

無などの福利厚生情報、社内サークルに関する情報など、様々な切り口で企業を探ることができます」(岡野会長)

また、求人内容を単に文章や表で紹介するのではなく、画像や動画を追加するなど、豊富なコンテンツと直感的に操作できるサイト構成にも注力している。

「社内に制作チームがおり、取材や撮影に伺うこともあります。企業の魅力が伝わる記事づくりを行っています」(岡野会長)

サイト設立当初は47社だった掲載数が、現在では約2,500社まで増え、月間延べ約17万人のドライバー求職者が利用するサイトとなっている。

業界初心者でも安心な先輩社員による丁寧な指導

中途入社の方が多くという同社だが、それぞれの前職は多種多様。運送業界以外からの転職も多いので、入社後の研修では自社媒体の特徴を理解するだけでなく、運送業界に関する知識も深めていく。そのため、ときには営業社員に同行して顧客である運送会社へ赴くこともあるという。

入社2年目、マーケティングチームに所属し広報のほか動画制作も兼務している橋本さんも、異業種から転職してきた一人。

事業内容 | ドライバーに特化した求人サイトを運営



育成制度 | 研修や質問しやすい社風でスキルアップ



働く環境 | 社員の要望を受けて臨機応変に制度を導入



印象的な会社名は、「ドライバー FOREVER」から。設立5年目で、平均年齢も30代前半と若い



様々なサービスを提供することで、運送業に関わる人や企業のポータルサイトを目指している

熱意のある人にピッタリの会社です

岡野会長



定期的上司との面談機会を設け、相談しやすい仕組みづくりを行っている



営業職は数名のグループでエリアを担当。磯野さんは、工場・倉庫の多い城東エリアを受け持っている

当社の自己PR

当社のホームページの社員紹介を見て、若くて元気のある会社という印象を持ち志望しました。入社後もその印象は変わっていません。また女性社員も多く、女性が働きやすい環境も整っています。育児休業から復帰して元気に働いている社員を見ると、家庭と仕事を両立させながら、長く働ける環境だと強く感じます。(橋本さん)

「未経験の業務が多かったので不安もありましたが、上司が一から丁寧に教えてくれたので業務を覚えることができました。当社における社員育成のポイントは、アットホームな環境にあると思います。分からないことを素直に聞いて知識を付けられるので、すぐにスキルアップすることができます」(橋本さん)

また、業務に必要な外部講習を受けられる場合、費用は会社が負担。動画撮影に用いる、ドローンの操縦資格取得の費用も負担するという。

「ドローン操縦士の資格を取得し、できることの幅を増やしていきたいです」(橋本さん)

ワクチン接種時の特別休暇など臨機応変に対応

男性社員の育児休業の取得実績もある同社。また、労働環境に関して、残業時間が少ないと多くの社員が声をそろえる。

入社3年目、営業部の磯野さんも、「定時になるとほぼ全員が帰宅しています。仕事が終わった後の予定も入れやすいですし、何より家族との時間を取れるのが嬉しいです」と話す。

社員同士が交流する機会も多く、新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言の発出前には社員旅行や歓送

迎会などを行っていたほか、社内に「ドラエ BAR」というバースペースを設置。終業後に飲み会を行うなど、コミュニケーションを深める取組も行っていった。

また、様々な要望に対して臨機応変に対応しているのも同社の特徴。最近では新型コロナワクチンの接種日に1日ずつ取得できる有給の特別休暇を導入した。

このほかにレンタカーを利用する際の割引制度など、運送業界に関わる同社らしい独自の制度も用意されている。

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」をいつでもどこからでも閲覧可能!



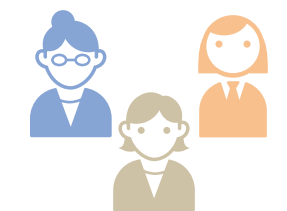
ハッケン特集

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。



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!



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。





お知らせ ① 「きづくインターンシップ」のお知らせ

東京都 学生インターンシップ支援事業



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](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](https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga)



お知らせ ④ 主な若年者・女性向け就職等支援機関一覧

若年者向け		女性向け	
【東京しごとセンター】		【東京しごとセンター】	
東京しごとセンターヤングコーナー (ハローワーク飯田橋 U-35)	電話：03-5211-2851 電話：03-5212-8609	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 多摩プラザ	電話：042-529-9001
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。		【マザーズハローワーク】	
【新卒応援ハローワーク】		マザーズハローワーク東京	電話：03-3409-8609
東京新卒応援ハローワーク	電話：03-5339-8609	マザーズハローワーク日暮里	電話：03-5850-8611
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立川	電話：042-529-7465
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。		※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

TO 東京 KYO
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