

TO **東京** KYO

中小企業しごと魅力発信プロジェクト

カイシャパッケージン伝!

GUIDE

VOL.
28

自分らしく
働ける環境が
ここにある!



*Start your
Adventure!*

#中小企業の魅力
トップインタビュー
未来の「働く」を考えてみる

#就活役立ち
本音はどのなの?
採用担当者インタビュー

#就活役立ち
「ガクチカ」について
改めて考えてみよう!

ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



東京都内の中小企業数は約41万社。企業数全体の約99%を占めています。
 その中には、高い技術力や先進的なビジネスモデルを持つ企業、働きやすい雇用環境整備に積極的に取り組む企業など、特徴ある企業が数多く存在します。
 地域社会や経済の活性化を担い、成長を支える中小企業。このGUIDEを通して、ぜひ、その魅力をハッケンしてください。

CONTENT

自分らしく働ける環境がここにある！

- 特集1 トップインタビュー 未来の「働く」を考えてみる 3
- 特集2 本音はどうなの？ 採用担当者インタビュー 5
- 特集3 「ガクチカ」について改めて考えてみよう！ 7

企業Interview

業種別アイウエオ順

- 製造業
株式会社エフ・アール・シー 多摩 9
- オート化学工業株式会社 城東 11
- 株式会社折井電装 城東 13
- 株式会社田中電気研究所 城南 15
- 超音波工業株式会社 多摩 17
- 株式会社テセック 多摩 19

- 情報通信業
アクロビット株式会社 城南 21
- 株式会社ショーケース 城南 23
- 株式会社ナレッジクリエーションテクノロジー 中央・城北 25
- 株式会社ネット 城東 27

- 建設業・不動産業
株式会社光洋エンジニアリング 中央・城北 29
- ジオ・フロント株式会社 城東 31
- 田中電設株式会社 中央・城北 33
- 富士工業株式会社 中央・城北 35
- 株式会社八洲 多摩 37

- その他
株式会社シノダ 中央・城北 39
- 株式会社タカノスマイル 城東 41
- 株式会社ビジコネクスト 城南 43
- 株式会社リオネットセンター城南 城南 45
- 株式会社LITA 中央・城北 47

- 東京カイシャハッケン伝! ウェブサイトのご案内 49
- 「東京カイシャハッケンツアー」レポート 51
- 中小企業しごと魅力発信プロジェクト取り組みレポート 52
- 東京都からのお知らせ 53

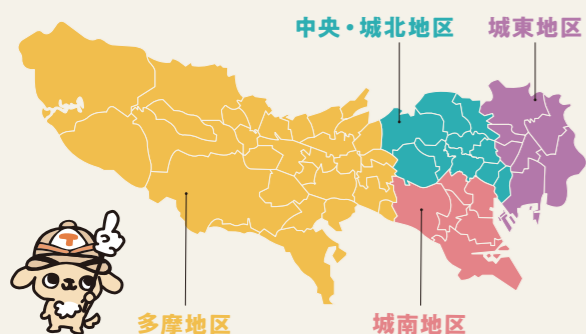
※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組む、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。
 (例) 東京都中小企業技能人材育成大賞、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業、家庭と仕事の両立支援推進企業、TOKYO働き方改革宣言企業、ユースエール認定企業、えるぼし認定企業、くるみん認定企業、東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

TO 東京 KYO カイシャハッケン伝!

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



東京地区マップ



中央・城北地区

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

城南地区

港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

城東地区

台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区

多摩地区

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

本号に掲載されている企業の地域区分

中央・城北地区

株式会社光洋エンジニアリング
株式会社シノダ
田中電設株式会社
株式会社ナレッジクリエーションテクノロジー

6社

富士工業株式会社
株式会社LITA

多摩地区

株式会社エフ・アール・シー
超音波工業株式会社
株式会社テセック
株式会社八洲

4社

城東地区

オート化学工業株式会社
株式会社折井電装
ジオ・フロント株式会社
株式会社タカノスマイル

5社

城南地区

アクロビット株式会社
株式会社ショーケース
株式会社田中電気研究所
株式会社ビジコネクスト

5社

株式会社リオネットセンター城南

トップインタビュー 未来の「働く」を考えてみる

ウィズコロナ時代では、働き方やその価値観が大きく変化したと言われます。特集1では、激動の時代に社員と共に未来を切り開き続けているカイシャハッケン伝！企業の経営者2人にインタビューをしました。



Q コロナ禍では、社員をどのようにサポートしましたか？

A テレワーク率が8割になったことで、自宅で快適に働くために環境を整備したいという要望が社員から出ました。まず一人当たり2万円を支給し、年度末にもコロナ対策への協力金として10万円を支給。今年度も支給を予定しています。初の緊急事態宣言後、マスクの入手が困難な状況になりました。つてがあり大量に入手できたので、「この難局を共に乗り越えその先にある最高の笑顔信じ、皆さんとまた乾杯できることを心から祈っています」というメッセージを添えて社員や関係者に配布しました。社員の家族からは「社員を大事にする会社で家族が働いているのが誇りです」という手紙をもらい宝物にしています。社員の会社に対するエンゲージメントが高まったと実感しました。

Q アフターコロナに向けてどのような取組をしていますか？

A この先10年はテクノロジーの進化による激動の時代になると考えます。当社では昨年、経営計画策定プロジェクト「SAS2030」を立ち上げ、毎年実施の新規事業チャレンジ制度もスタート。社員が出した60個のアイデアを1つか2つに絞り、採用された事業には2,000万円の資金と専任スタッフを配置する予定です。社員の経営者としての能力を開発するため、マーケティング研修や財務研修も導入しました。多様な経験ができる場を提供することが大切と思い、社員には通常業務以外にも各種プロジェクトに参画してもらっています。健康経営にも積極的で、当社独自の保養所を作るプロジェクトチームもあります。社員と会社が共に成長できる、笑顔の絶えない素晴らしい人生の実現が目標です。

Q この数年間で、働き方はどのように変わりましたか？

A 現在、当社は週4日まで在宅勤務を認めており、今後も推進していきたいと考えています。これまでは「会社に来ること」「仕事のうち」でしたが、「わざわざ会社に来るのは何のため？」と私を含め社員たちが考えるようになったのは大きな変化です。在宅勤務の実施で郊外に移住する社員がいたり、生活スタイルの選択肢も増えたと感じています。今後実施したいのはワーケーション。長い休みを取って旅行に行くのも良いですが、仕事をしながら旅先で遊べることに幸せを感じる人もいないのでしょうか。オンライン会議の活用によって採用もリモートで行うようになり遠方の学生を採用できましたし、海外との商談も気軽にできるようになりました。悪いことばかりではないと感じています。

Q ウィズコロナ時代、若者に求められる姿勢は？

A コロナを活動できない言い訳にせず、「今できること」を考えることが大事だと思います。昨年、当社では今できる改善活動を行おうということで、社員全員からアイデアを出してもらい業務改善を進めました。ここで出た案によりペーパーレス化が加速し、業務効率化やコスト削減に成功。SDGsの視点からも良い活動になりました。社員が自分ごととして捉えてくれたおかげで効果が出ましたから、やはり前向きに考える姿勢が大切です。また、中小企業でも語学の勉強は重要です。日本の経済規模が縮小すると言われる中で、特に当社のような製造業は、商売相手として海外を重視していく必要があるからです。今からでも決して遅くないので、勉強を続けてみましょう。



笑顔の絶えない人生の実現を目指して、「この難局を共に乗り越えよう」

エス・エー・エス株式会社
代表取締役 青山さん

1号掲載



金融や流通、決済分野を中心にシステム構築を行っている。緊急事態宣言時には、顧客にテレワークシステムを期間限定で無償提供した。



どんな状況でも「今できることは何だろう？」と考えて活動し続けることが大切です。

株式会社TOK
代表取締役社長 吉川さん

5号掲載



「これまでにない動き」をテーマに、暮らしを快適にする部品を製造。扉や蓋の開閉など、機械設計で良質な動きを実現している。



【エンゲージメント】

「約束、契約」等を意味する言葉で、ビジネス用語として使う場合は従業員と会社の信頼関係を指す。一般的にエンゲージメントを高めることは組織の強化につながる。

【健康経営】

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。従業員等への健康投資を行うことは、組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待される。

【在宅勤務】

情報通信技術を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方であるテレワークのうち、自宅利用型テレワークのこと。

【ワーケーション】

Work(仕事)とVacation(休暇)を組み合わせた造語。テレワーク等を活用し、リゾート地や温泉地など、普段の職場とは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行うこと。

本音はどうなの？ 採用担当者インタビュー



説明会や面接の短い時間だけでは、会社のリアルな雰囲気はつかみにくいものです。そこで、若者の皆さんからのアンケートをもとに、カイシャハッケン伝！企業の採用担当者に本音を聞きました！

面接で何を見ているのですか？



株式会社
タカノスマイル
取締役 寺田さん



28号掲載

私たちが重視しているのは素直さと明るさです。拙くても自分の言葉で一生懸命話す前向きさがあればとても印象が良いです。逆に模範解答を用意している人には、意外性のある質問をして本音を引き出せないかと試みます。当社では直接会うことにこだわり、今のところオンライン面接は実施していません。雑談も含めて1時間程じっくりと話して互いを知り合うことを最も大切にしています。

Message

まめに連絡をくれる人は印象に残りやすく、私たちも嬉しいです！

オンライン面接での注意点はありますか？



株式会社スクリプト
川口さん
27号掲載

当社は最終選考を除いてオンラインで面接を行っています。オンライン面接で注意した方が良いと思うのは手元資料です。メモなどを下に置いてしまうと目線の動きで読み上げていることが伝わってきます。もし手元の情報を確認したいときは「資料を見ても良いですか」と言えばとてもスマートです。採用する私たちは、自然な会話の中から皆さんのパーソナリティーを深掘りしていきたいと考えています。

Message

周囲から自分の強みを教えてもらい、自己分析に生かしましょう

学生たちが質問します



私たちも就活準備で大変ですが、企業の皆さんも最近はオンライン説明会や面談などが増えて採用活動で大変なことが多いのではないかと思います。どんな点で苦労していますか？

——— 大学3年生 Aさん



部活やアルバイト経験が少なく礼儀作法が身に付いているか心配です。企業は学生のどんな点を見ているのでしょうか。また、NGだと思う学生の対応があれば具体的に教えてください。

——— 短大1年生 Bさん

面接では学生のどんな点を見ているのでしょうか。また、評価が高いのはどんな人でしょうか。短い時間の中で、いったい何を見て合否を出しているのかがとても気になります。

——— 大学2年生 Cさん

オンライン授業も多く慣れてはいますが、自宅で面接を受けると緊張感がなくなってしまうのではないかと今から心配です。どんな点に注意すれば良いかアドバイスがほしいです。

——— 大学3年生 Dさん

採用活動で大変なことは何ですか？



梶原建設株式会社
常務取締役
梶原さん



25号掲載

当社ではオンライン説明会を積極的に取り入れています。ただ、対面と違って会話が少ない分、当社の特徴であるアットホームな雰囲気が伝わりにくいことが課題でした。そこで、採用メンバーと話し合い、簡単なアイスブレイクを取り入れたり、オンラインでの伝え方や表現方法を吟味しました。また、仕事風景や社員インタビューのオリジナル動画を放映して、現場の雰囲気を伝える工夫もしています。

Message

自分らしさを出して、あなたに合った職場を探しましょう

礼儀作法で何が気になりますか？



株式会社ミトヨ
茂木さん
26号掲載

挨拶はとても気になります。最初にハキハキと挨拶をする学生は好印象です。また、こちらが話しているときにうなずいたり相づちを打ったりして興味を持っていることを伝えてもらえると、こちらが話しやすくなります。遅刻をするときは分かった時点で連絡をしてもらえれば、評価に響くことはありません。様々な理由があると思いますが、最低限のマナーとして連絡なしでの欠席だけはやめましょう。

Message

給与や休暇に関しても臆せず質問して、納得できる会社選びを

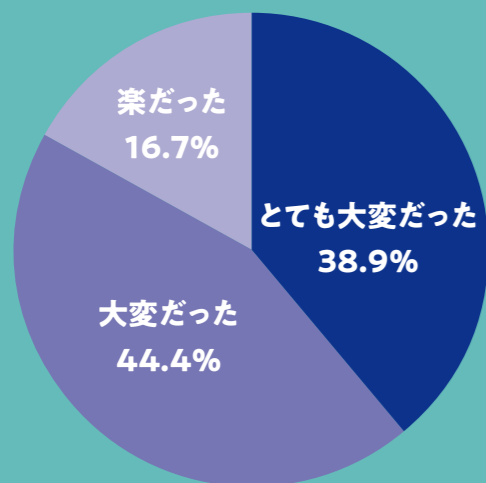
「ガクチカ」について 改めて考えてみよう!



面接などでよく質問されるという

「ガクチカ(学生時代に力を入れて取り組んだこと)」。

ガクチカをどうやってハッケンしていけば良いのか、先輩たちのアンケートを参考に
キャリアカウンセラーと一緒に考えてみましょう!



「ガクチカ」に苦労しましたか?

コロナ禍に就職活動を体験した先輩たち(2021卒・2022卒)に、ガクチカについてアンケートを取りました。「とても大変だった」「大変だった」を合わせると8割以上の先輩たちがガクチカの作成に苦労したと回答しています。その理由を聞いたところ、コロナ禍で体験したエピソードが少なかった、何がアピールポイントになるのか見付けるのに時間がかかった、などのコメントが寄せられました。

東京カイシャハッケン伝! 若者アンケート(2021年実施)

テーマ探しに苦労しました!

どんな経験が企業に評価されるのかがよく分からず、何をアピールすれば良いか悩んでしまって、ガクチカづくりはとても大変でした。

文系女子

ガクチカは身近なところに!

ガクチカを作るためにはまず自己分析が必要でした。さらに自分にとっての当たり前がガクチカであることに気付くのに時間を要しました。

文系女子

エピソードが少なく大変でした!

コロナ禍での大学生活で自分が理想としていた活動ができず、ガクチカに書くことが少なくなってしまい困りました。

文系女子

分かりやすく伝えることに注力しました!

面接官に自分の伝えたい内容をしっかりと盛り込んだ上で、分かりやすく伝える事を意識して、内容を推敲するのがとても大変でした。

文系男子

伝えるべきポイントを明確に!

最初は自己PRとの区別がつきませんでした。自分の頑張ってきたエピソードの伝えるべき点をはっきりしてから書きやすくなりました。

文系女子

客観的な視点が必要です!

今までの経験を振り返り、自分自身にとってどのような意味を持っているのかを、第三者に客観的に示せるようにする作業が大変でした。

文系女子

キャリアカウンセラーと一緒に考えてみよう!



キャリアカウンセラー
海老原さん

こんな着眼点で考えてみよう

Point1 身近な話題もガクチカになる!

ガクチカと聞くと、アルバイトやサークル活動であげた「すごい結果」がなければ書けないと思いがちです。就職活動を見越して、そういった課外活動に力を入れようと計画していたけれど、新型コロナウイルス感染症の影響で制限されてしまった、というケースも多いでしょう。でも実は、「結果」はあまり重要ではありません。多くの企業が知りたいのは、あなたがどんな人柄で、どんな価値観を持っているのかという点です。何かの出来事や経験を通じて「何を思い」、「どう考え」、「どんな学びや気づきを得たか」、また「それをどう仕事に生かせそうか」を伝えるのがガクチカなのです。ですから、受講スタイルが変わっていった学業や、在宅時間が増えて以前に増して没頭した趣味など、身の回りで変化した全てがガクチカの材料になる可能性を持っています。

具体的にはどうしたらいい?

Point2 「ガクチカの書き方」おすすめ3選

具体的なアプローチのうち、おすすめを3つ紹介します。まず1つ目が「企業の求める人物像から考える」です。あなたの人柄や価値観がその企業の求める人物像に合っている方が、マッチングの可能性は高まります。ホームページなどの情報から求める人物像を想像し、自分の経験からそれを示すようなエピソードを思い出して書く、という方法です。2つ目は、「自分の伝えたいエピソードから考

える」。自分自身が大きく影響を受けたり、学びを得られたエピソードから作っていきます。最後に3つ目は「家族や友人、学校の職員などに聞いてみる」です。自分では普通に考えて普通に行動していたつもりでも、周囲から見ると特徴的であなたらしい、ということがよくあります。まずは書いてみて、よりあなたらしさが伝わるようにアップデートしていきましょう。

まとめ 知りたいのは「結果」よりも「あなた自身」

あなたの特性を、短い言葉で全て表現することは不可能です。しかし、発想を変えれば、自分らしさの表現方法は無限に広がっていると言えます。例えば「やりたいことができなかった」は「壁にぶつかったときにどう考えたか」と言い換えることができるのです。身近に存在する一つひとつの事象を捉えて「なぜ?」「どうして?」と考えてみてください。そうして考えたこと、見えてきた価値観は、それだけであなたの特性と言えます。何気ない日常が自らの捉え方や考え方と向き合うチャンスです!

責任ある仕事で若手も成長。車載用品を ワンストップで提供する「メーカーベンダー」



株式会社エフ・アール・シー

- 多摩地区
- 設立年 / 1991年10月
- 資本金 / 3,400万円
- 代表取締役 / 吉田 直貴
- 従業員数 / 19名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 無線関連機器、車載用品などの卸売、開発・製造・販売

〒194-0037 東京都町田市木曽西2-3-8 TEL:042-793-7740

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

無線関連機器や ドライブレコーダーなどの 卸売の草分け

1991年設立のエフ・アール・シーは、それまで大手メーカーの直販のみだった無線機器を、日本で初めて量販店で販売したパイオニア企業。

無線機器の卸売業としてスタートした同社が次に目を向けたのが、乗用車用のドライブレコーダー。既存製品をカーディーラーや小売店などへ卸売するだけでなく、自社製品の開発・製造・販売、さらに修理などのアフターサービスも手掛けるメーカーベンダー（製造卸）として活躍の場を広げている。

「当時はトラックなどの輸送車両用のドライブレコーダーはありましたが、乗用車用はありませんでした。これはチャンスだと思い、業界で初めて卸売にチャレンジしました」(吉田代表)

同社のドライブレコーダーで撮影された映像がニュースで放送されたことで、同社の名前は全国区となり一気に売上げを伸ばしたという。

今では防犯のために、乗用車にもドライブレコーダーを搭載することが一般的だが、業界の先陣を切ったという点では無線機器の卸売と同様に同社のパイオニア精神がうかがえる。今後も無線機器やドライブレコーダーを柱に、着実なビジネスを展開していく。

社員の健康に気遣い、 意見交換も活発な 風通しの良い職場環境

社員同士の仲が良く、アットホームな雰囲気、日頃から意見交換が活発に行われている同社。職場の環境や業務などの改善提案があれば、経営陣は常に迅速に検討するという。

「売上げの増加に伴って仕事量が増えてきたときに、業務効率化のために受発注システムの導入を提案し、採用されました。社内の開発担当に要望を伝え、一緒になって当社独自のシステムを構築していきました」(入社7年目、物流部の児玉さん)

事業内容 | 無線機器、車載用品等のメーカーベンダー

働く環境 | 代表との距離も近い風通しの良い社風

育成制度 | 若手社員に責任ある業務を任せの方針



町田市にある本社ビル。集中して仕事に励むことができる静かな環境



同社開発のドライブレコーダー。需要が高まる中、より高性能で低価格の製品を提供するために尽力

能力を発揮できる環境を整えています

吉田代表



「自分が担当で良かったとお客様に喜んでもらえることがやりがいです」(中村さん)



受発注処理、伝票発行、製品の梱包・発送を担う児玉さん。在庫管理は工場や取引メーカーとの連携が重要という

当社の自己PR

私は営業職として入社しましたが、入社後に受けた研修で物流業務にとっても興味を覚えました。自分には物流業務の方が合っていると感じ、代表と相談した結果、物流部に配属されることになりました。分からないことは誰にでも相談できる雰囲気なので、気持ち良く仕事ができ、毎日がとても充実しています。(児玉さん)

また、社員の働きやすさを重視する同社は、社員の健康にも配慮している。年に一度の定期健康診断の際に、要再検査と診断された場合には、その検査費用も会社が負担し、必ず検査を受けられるように支援している。さらには、隔週の木曜日に会社でマッサージを受けられる環境を整え、日頃の体のケアとして、疲れを癒やせるようにしている。

若手にも責任ある仕事を どんどん任せ、 年に1回優秀社員を表彰

入社後は、OJTも交えた研修に3カ

月参加し、仕事の流れなど基本的なことを学んでいく。その後、専任の指導者となる先輩に付いて、営業同行などを通じて実務を身に付けていく。

業務に必要な外部セミナーの受講や、英語や中国語などの語学、PCスキルなどの習得も推奨しており、必要な費用は会社で負担している。

さらに定期的に社内のサービス担当者や技術担当者などによる製品勉強会が開催されており、製品知識を習得することもできる。

また同社では、若手にも重要な仕事を任せすることで成長を促し、年に1回選出される優秀社員には報奨金を出している。優秀社員は売上げなどの数字

だけではなく、日頃の行動や仕事への取り組み方で決定されるという。

「新入社員であった昨年、優秀社員賞をいただきました。言われたことにはすぐに対応し、一日も早く仕事を覚えようと、積極的に動いたことが認められたのかなと思います」(入社2年目、営業部の中村さん)

このように同社には、若手社員でもやりたい仕事を任せてもらえ、一人ひとりが担当業務に関わりながら、しっかりと成長できる環境がある。

さらに詳しい会社情報は
東京カイヤハッケン伝！
サイトへ



基礎を学ぶ現場研修制度などで成長できる、 建築現場に不可欠なシーリング材メーカー



オート化学工業株式会社

- | | | |
|------|--|---|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1965年12月 ☑ 資本金 / 1億5,750万円 ☑ 代表取締役社長 / 小石川 勇 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 175名 (内、女性従業員数20名) ☑ 事業内容 / シーリング材、接着剤の開発・製造・販売 |
|------|--|---|

〒110-0005 東京都台東区上野5-8-5 フロントピア秋葉原5階 TEL:03-5812-7310

<https://autochem.co.jp>

建物の外壁に不可欠な シーリング材や接着剤を 開発・製造・販売

化学品の商社からスタートしたオート化学工業。社名のオートに込められた「AUTONOMY:自立」という基本理念のもと、自社で研究開発から製造・販売までを行う企業へと約50年間かけて変化し、成長してきた。

同社は、ゴムのように柔らかく弾力性を持つポリウレタン樹脂を使用した住宅用のシーリング材や接着剤、防水材料を主力製品としており、販売先はハウスメーカーや外壁材メーカー、工務店など全国にわたる。

製品に対しては徹底したこだわりを持っていると話す小石川社長。

「建築、土木分野に欠かすことのできないシーリング材は外壁と少しでも色みが違うと、見た目が悪くなります。そこで当社では約300色の在庫を持ち対応しています」

それでも微妙な違いが出る場合には素材の配合などの調整を行い、外壁の色と完全にマッチングさせる。このようなこまやかな配慮が、顧客からの評価につながっている。

またシーリング材の性能の改善とともに、SDGsへの取組も進めており、環境に優しい製品の開発にも力を入れている。

社員全員の顔が見える 規模で、誰とでも気軽に 意見が言い合える

アットホームな雰囲気、誰とでも気軽にコミュニケーションを取れることが同社の最大の魅力であり、強みとなっている。

同社の会社説明会に参加したときの感覚は間違っていなかったと話すのは入社3年目、営業本部の石澤さん。

「会社の雰囲気や人間関係を重視して就職活動をしていましたが、会社説明会や工場見学で、この会社なら気持ち良く働けると感じました」

また、勤務時間を1～2時間前後に

事業内容 | 住宅用シーリング材等の開発・製造・販売

働く環境 | 気軽にコミュニケーションが取れる社風

育成制度 | 新入社員研修や管理職研修など充実した制度



同社のエントランスにはシーリング材などの自社製品がディスプレイされている



同社のシーリング材などの製品群。約300色の色見本から外壁と合う色を選択できる

自立できる環境が整っています

小石川社長



顧客と電話で打合せする石澤さん。問合せには迅速に対応するよう心掛けているという



「最近テレワークを活用しており、顧客訪問は日程をまとめて効率良く行うようにしています」(谷川主任)

当社の自己PR

研修では本社だけでなく工場で働く先輩たちともコミュニケーションが取れ、和気あいあいとした雰囲気の中で本当に楽しかったです。また社会人になってゴルフを始めたのですが、残業がほとんどないので退社後に練習場に行って腕を磨いています。責任ある仕事を任せてもらえ、若手でも挑戦できる環境で、日々充実しています。(石澤さん)

ずらせる時差出勤やテレワークなど、自分に合った働き方ができる環境を整えている。入社9年目、営業本部の谷川主任も時差出勤を利用している。

「定時の9時よりも早い時間に出勤して早めに退勤しています。電車も空いていますし、朝のオフィスは静かで仕事に集中できて効率的です」

その他、数年前からペーパーレス化やウェブ会議の導入などにも取り組んでおり、社員の残業時間の削減に努めているという。

さらに、社員からの意見や要望をしっかりと検討して具体化する態勢が整っており、同社には、社員のことを第一に考える風土が根付いている。

充実した研修制度、 資格取得支援制度など 学ぶ体制を整備

入社後は、外部機関でのマナー研修を経て、業務の一連の流れを学ぶため、全員が約半年間、土浦工場の研究開発、製造部門などで現場研修に参加する。さらに、年次に応じて、リーダー研修や管理職研修などで学び、キャリアを歩んでいくことができる。

また、業務に必要な資格取得を奨励・支援する制度があり、多くの社員が活用。資格取得のための講習受講料や受検費用は、全て会社が負担する。

「私は、入社後2年間は研究職で、そ

のときに危険物取扱者とシーリング技術管理士の資格を取得しました。営業に異動した今は、資格を持っていることでお客様からの信頼につながっています。今後は、接着管理士の取得を目指しています」(谷川主任)

その他、2年に1回研究発表会を実施。社員と関連会社の関係者が総勢100名以上集まり、社員一人ひとりが各々の発想で意見を交換できる場になっている。発表会で出たアイデアが新製品に結び付くケースもあるという。

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



先輩や上司の丁寧な指導で高い技術を学び、 機能性と色に優れた部品塗装を手掛ける



株式会社折井電装

- | | | |
|------|---|---|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 2000年1月 ☑ 資本金 / 1,000万円 ☑ 代表取締役 / 折井 政仁 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 16名 (内、女性従業員数6名) ☑ 事業内容 / 極小パーツなどの金属小物塗装・加工 |
|------|---|---|

〒133-0056 東京都江戸川区南小岩5-6-14 TEL:03-3657-7940 <http://www.oriidenso.co.jp>

部品ごとの特徴に応じた 塗装技術で、世の中の 様々な製品づくりに貢献

折井電装は、鉄、アルミニウム、ステンレス、銅、各種メッキ製品など、あらゆる素材の金属パーツ部品の塗装加工を手掛けている。

中でも得意とするのは、製品の接合部に使用するネジなど極小パーツの塗装で、小さいものでは1ミリほどのサイズのパーツを扱っているという。

部品の素材や大きさによってスプレーの圧力を調整したり、塗料の粘度によって配合を変えることで、むらのない塗装加工を実現している。


塗装された製品の用途はデジタルカメラやテレビ、音響機器といった家電・電化製品をはじめ、シャープペンシルなどの文具用品、バッグの留め具などの装飾品、事務機器、医療器具など多岐にわたり、その技術力は大手メーカーや商社といった顧客から高い信頼を得ている。

「昔はさびを防止するための塗装が中心でしたが、現在は部品の動きを良くする潤滑塗装、電化製品の熱を逃がす放熱塗装など、塗装の目的の幅も広がり塗料の素材も進化しています。さらに製品の色やデザイン性も重視されており、それに即した塗装が求められています」(折井代表)

塗装への要望が時代とともに変化する中、同社はさらに効率的な塗装方法の研究に注力して、顧客を支えている。


休みやすく めりはりのある働き方で、 プライベートも充実

「仕事は大切ですが、家庭やプライベートも重視してほしい」と折井代表が語るように、同社では、定時退社を心掛けており、残業はほとんどない。また、有給休暇の取得率も高く、夏季や年末年始の特別休暇と合わせた大型連休の取得によって、プライベートも充実させられるという。

事業内容 | 極小金属パーツの
塗装技術で顧客に貢献 




製品のボディーに使用する極小ネジは、ボディーの色に合わせた塗料を調色して塗装する

働く環境 | オンとオフのめりはりを
つけて働ける環境 



「部品の大きさや重さに合わせて、塗料を吹き付ける圧力を調整しています」(大塚さん)

育成制度 | 先輩の指導や資格取得
支援でスキル向上 

一緒に塗装加工の
未来を
切り開きましょう

折井代表



完成部品がむらなく塗装できているかチェックしながら、専用ケースに一つひとつ丁寧に納める



塗料をスプレーした部品を乾燥炉に運ぶ葛西さん。部品によって乾燥時間を調整することも大切な業務の一つ

当社の 自己PR

効率の良い塗装の仕方など業務改善に関する提案をして、皆から賛同を得ました。入社時から誰かしら声を掛けてくれたので、気軽に話せるようになりましたし、思ったことを伝えられるようになりました。アットホームで風通しが良い職場なので、新入社員でも緊張したり、身構えたりすることなく働けます。(大塚さん)

「バイクツーリングが趣味で、夏休みと有給休暇を合わせて1週間ほど旅行をしたことがあります。また、定時で帰れるので、平日夕方からのコンサートに行くときなどは、開演時間に間に合い助かっています」(入社9年目、スプレー塗装担当の葛西さん)

そんな同社は、社員同士はもちろん、上司や代表ともコミュニケーションが活発で、誰もが思ったことを言いやすい雰囲気根付いている。

「例えば誰かが塗装の方法について発言をすると、そこから30分くらい意見交換が始まるなど、社歴にかかわらず活発なコミュニケーションが取れると感じます」(入社4年目、スプレー塗

装担当の大塚さん)

資格取得支援や 新規プロジェクト始動で モチベーション向上

塗装技術者として一人前になるまでには時間が掛かるという同社では、入社後は全員が生産部門を経験。塗装、検品、出荷管理といった、業務の一連の流れを、先輩の指導のもとしっかりと身に付ける。その後は、本人の希望を考慮して配属が決定されるという。

また、個々人の能力アップのために、塗装技能士などの資格取得を推奨。取得に必要な費用は会社が負担し、資格

取得後は手当を支給している。

「試験で使用する道具なども会社が用意してくれて、2級塗装技能士を取得しました。次は社内で誰も取っていない資格に挑戦しようと思っています」(葛西さん)

さらに今後は、社員のモチベーションアップも兼ね、経験に裏打ちされた技術を生かして新製品を生み出すプロジェクトを立ち上げていく。既製品にとらわれない、新時代の部品を生み出すことが目標という。

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



産業に欠かせない環境測定器を世の中へ。 社員の健康にも配慮したリーディング企業



株式会社田中電気研究所



- 城南地区
- 設立年 / 1963年12月
- 資本金 / 2,500万円
- 代表取締役社長 / 田中 敏文
- 従業員数 / 33名 (内、女性従業員数13名)
- 事業内容 / 電子機器の開発・製造

〒156-0052 東京都世田谷区経堂3-30-10 TEL:03-3425-2381

<http://www.tanaka-e-lab.jp>

発電所等に欠かせない 連続測定器でJIS規格を 作ったリーディング企業

1949年に創業し、電気試験装置の開発から歩みをスタートした田中電気研究所。現在は、自社ブランド製品を扱う環境関連事業とOEM(他社ブランド製品の委託開発・製造)製品事業を柱に事業を展開する。同社の主力製品はダスト濃度計や連続環境粉塵モニター、PM2.5の連続測定装置などで、開発から製造、販売、保守までをワンストップで幅広く手掛けている。

また、OEM製品事業では1970年から放射能測定器の製造も行っている同

社。東日本大震災発生後には、多数の放射線測定器をいち早く製造するなど、環境意識の高い企業としても知られている。

「工場や火力発電所などから排出される煤塵を測定するダスト濃度計は、小型軽量化を実現した競争力のある製品です。当社を中心に、ダスト濃度計の性能評価方法に関するJIS規格の制定にも成功しており、業界のけん引役として、この分野の技術の標準化を推進しています」(田中社長)

二酸化炭素排出量など、環境に対する意識が高まっている昨今、発電所や製鉄所への環境測定器の導入は必須になっているという。同社はこの分野で

特許を取得した技術も多く、大手メーカーと対等な立場で技術開発に挑戦している。

営業職も工場での ものづくりを経験し 自社製品を理解

同社は、専門性の高い製品のBtoBメーカーということもあり、営業職も、ものづくりを体験する。入社後は栃木県の烏山工場へ赴いて数週間の研修に参加。プリント基板の組立など、基礎的な技術を体験していく。

「入社前は非常に高度な知識が求められるのではないかと不安もありまし

事業内容 | 環境測定器や放射線測定器の開発・製造



育成制度 | 高度な専門知識も先輩社員が丁寧に指導



働く環境 | 社員を思い健康経営優良法人の認定を取得



モニターのアンプ部の調整をする技術者。工場内などで重要な役割を担う製品を扱う



同社烏山工場の担当者とオンラインで打合せを行う営業担当の立花部長(写真左)と川本さん(同右)



顧客の工場に設置されたダスト濃度計。社員を集い、全国の設置現場を訪問する機会もあるという



同社は、地域経済の中心的な担い手として「地域未来牽引企業」にも選定されている

社会に貢献する、
やりがいのある仕事です

田中社長



当社の 自己PR

研修制度や上司のサポートもあり、専門知識がなかった私でも、短期間でお客様と専門的な話ができるまでになりました。未経験の若い人でも熱意があれば即戦力になれるし、「バリバリと仕事をこなすことで成長したい」と思っている人にはまさに最適の環境です。社会に役立つ製品なのでやりがいもあると思います。(川本さん)

たが、分からないことがあっても上司が丁寧に教えてくれて、徐々に知識を習得できました」(入社3年目、営業技術部の川本さん)

この他にも、外部講師を招いてスキルを磨く研修が継続的に実施されており、「技術力向上」や「プレゼン力向上」といった社員の習熟度に合わせた選抜者研修や、幹部候補社員を集めたマネジメント研修など、階層別の研修も随時行っている。

さらに、資格取得支援にも積極的に、社員の取得率90%以上という電子機器組立て技能士の受検費用は、全額会社が負担。合格後は等級によって毎月の手当が支給される。これらの取組

の結果、2019年には「東京都中小企業技能人材育成大賞」優秀賞も受賞している。

全ての社員の健康を 第一に考えた 様々な取組を実施

現在、同社が特に力を入れているのが健康経営。社内に血圧計や体重計を設置しているほか、飲料の自動販売機には特定保健用食品のお茶を加え、安価に購入できるように費用の一部を会社が負担しているという。また定期健康診断では女性特有の疾病の追加検査費用を負担している。こうした取組

が認められ、2019年から3年連続で「健康経営優良法人」に認定されている。

健康経営に関する責任者である、入社21年目、営業技術部の立花部長は「社員一人ひとりが健康で、長く働ける会社を目指しています。社員の健康への意識も高まってきたと感じています」と、その効果を語る。

また、社員が結婚すると1万5,000円、子どもが生まれると1人につき5,000円などが手当として毎月支給され、社員の金銭面の負担を減らしている。

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



超音波で、洗う、つなげる、計測する。 働きやすい環境で、専門技術を磨き続ける



超音波工業株式会社

- 多摩地区
- 設立年 / 1956年5月
- 従業員数 / 187名 (内、女性従業員数22名)
- 資本金 / 1億円
- 事業内容 / 超音波応用機器の設計、製造、販売
- 代表取締役社長 / 唐澤 秀治

〒190-8522 東京都立川市柏町1-6-1 TEL:042-536-1212

<https://www.cho-onpa.co.jp>

超音波応用技術の 先駆的メーカーとして 豊かな社会を支える

超音波工業は、人間の耳が捉えることのできない非常に高い周波数の音、超音波の応用技術を用いて、様々な生産設備を製造・販売している。

例えば、超音波がぶつかった衝撃でミクロの汚れまで落とす超音波洗浄機。超音波を使用してアルミ線等を半導体チップと基盤に接合する超音波ワイヤボンダ。ほかにも超音波金属接合機、超音波計測器など、超音波の特性を生かした装置は、幅広い製品の製造やインフラ整備に用いられている。

一部の装置は、デジタル家電、ハイブリッド車やエアコンなどの省エネ機器の製造に必要な存在であり、超音波応用技術は私たちの暮らしの快適さを支える技術ともいえる。

「当社の製品群は、お客様からの『超音波でこんなことができないか』という要望をもとに開発されてきました。今後もお客様の困り事を改善する製品を提案し続けていきます」(唐澤社長)

また、同社の歩みは、日本の超音波応用技術の歩みそのものだという唐澤社長。1956年に東京大学と共同で超音波洗浄機を開発し、前身である超音波応用研究所が設立された。このように同社はもともと研究所であったことが

ら、営利目的だけではなく研究に没頭することで技術力を培ってきた。

現場を重視したOJT研修。 1つの部署を極めて 専門性を高める

超音波応用技術は特殊な専門分野であり、資格なども存在しない。そのため、同社ではあえてジョブローテーションを実施していないという。

「1つの部門で、分野に特化した専門的な技術や知識を高めてもらうことを大切にしています」(唐澤社長)

新入社員は、まずは徹底して現場で経験を積み、技術と知識を習得しながら

事業内容 | 超音波応用技術を用いた生産設備の製造・販売

育成制度 | 専門分野の技術・知識を実地で学ぶOJT研修

働く環境 | 有給休暇消化率80%超のゆとりある環境



「事務サポートを担当しています。最近では設計図のデータ化に徐々に取り組んでいます」(両角さん)



「設計の答えは一つではありません。設計者ごとの色を出せるのが面白いです」(田中さん)



社員の半数程度が常時利用しているという社員食堂。数百円で健康的な食事を提供している



広々とした社屋で働くことができ、転動がなくライフ・ワーク・バランスの充実も実現できる

専門性を
磨き続けられる
環境です

唐澤社長



当社の 自己PR

当社には自慢できることがいろいろありますが、一番プッシュしたい点は会社の雰囲気が良いこと。穏やかで真面目な人が多く、先輩や上司とも気さくにコミュニケーションが取れます。私は仲の良い先輩とご飯を食べに行ったり、ライブに行ったりすることもあります。残業も少なく有給休暇も取りやすい、安心して働ける環境です。(両角さん)

ら成長していく。

技術職は先輩社員に付いて装置の操作方法を覚え、約3年間かけて独り立ちを目指す。

「OJTでは、上司である設計者のサポートをしながら、図面の書き方や基礎技術をマンツーマンで教えてもらいました。悩み事があればすぐ話せる距離で、話しやすく気さくな雰囲気です」(入社3年目、精機技術部設計課第2グループの田中さん)

また、営業職は先輩社員との同行を経て、入社半年頃から一人で顧客に訪問するようになる。分からないことは客先から持ち帰って社内で調べるなど、やはり現場で経験を積んでいく。

各種制度の充実で、 社員の誰もが働きやすく ゆとりある環境を実現

同社には働きやすく、ゆとりある風土が根付いているという。残業時間は月平均10時間程度。オフィスは22時で一斉施錠されるなど、全社で残業を減らすことを推奨し、ライフ・ワーク・バランスの充実を促進している。

また、有給休暇取得率も80%以上で、2時間単位で年3日間分使用できる時間に活用されている。産前産後休業・育児休業の利用者もおり、復職率は100%という。

「育児休業を複数回利用して復帰している先輩がいるのは、女性として心強いです。子どもの送り迎えなどで、出勤時間をずらしている男性社員もいます」(入社2年目、精機技術部設計課第1グループの両角さん)

さらに、平均勤続年数も約22年と定着率も高く、長期勤続社員には10年毎の永年勤続表彰に加え30年目には特別休暇が付与される。快適な労働環境で、専門性の高い先端技術に没頭できるのが同社の魅力といえる。

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



技術力と遊び心から生まれる発想力で、顧客の求める精密な半導体検査装置を提供



株式会社テセック

- 多摩地区
- 設立年 / 1969年12月
- 資本金 / 25億2,100万円
- 代表取締役社長 / 田中 賢治
- 従業員数 / 193名 (内、女性従業員数25名)
- 事業内容 / 半導体検査装置の開発・製造・販売

〒207-0023 東京都東大和市上北台3-391-1 TEL:042-566-1111 <http://www.tesec.co.jp>

あらゆる電気機器の正常作動を担う存在として増し続けるニーズ

スマートフォンやPC、自動車、電車など、電気で動くあらゆる機械に搭載される半導体。テセックは、その半導体の測定・分類を行う半導体検査装置の開発から製造・販売まで一貫して行っている。同社は半導体産業が飛躍し始めた約50年前から、大手半導体メーカーとの取引でグローバルに成長を続けてきたリーディングカンパニー。蓄積した技術力を生かしつつ新たな発想を生むため、「エンジョイ」を社是に日々楽しむことを大切にしているという。

「ヒントになるのは、趣味や遊びの中でふと目にしたもの。仕事以外のいろいろな経験から、違う感覚を取り入れていくことで斬新な発想力が育つと考えています」(田中社長)

同社の半導体検査装置は、他社が追従できない高い精度で測定ができるという。顧客が求める精密さを実現するため、開発企画段階からしっかりとコミュニケーションを取り、高品質な製品を提供することで、顧客の信頼を獲得し続けている。

また、家電のIoT化や電気自動車の普及など、半導体が一層不可欠になる中で、同社の半導体検査装置のニーズは増え続けていると話す田中社長。

「私たちは、人々の安全・安心な暮らしを支える検査装置メーカーとして、今後も新たな価値を創造し、世の中に貢献し続けていきます」

社員のプライベートや家族も大切にするゆとりある社風

同社では、社員がめりはりをつけて働きモチベーション高く仕事に臨めるように、残業が少なく有給休暇を取りやすい環境になっている。

入社2年目、テストビジネスユニット設計グループ、ソフト担当の久保庭さんは、管理職も積極的に休暇を取るた

事業内容 | 半導体検査装置をワンストップで手掛ける

働く環境 | 有給休暇が取りやすく生き生きと働ける

育成制度 | 半年かけて業務や工程について理解を深める



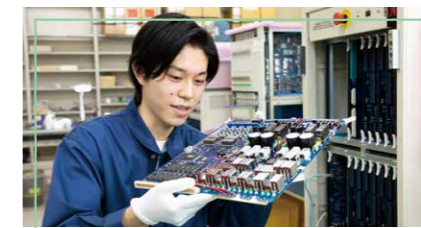
女性の技術者も活躍中。ゆとりある環境で、性別にかかわらず仕事にも子育てにも積極的に関わることができる



「少しずつ新しい設計も任せられることもあり、完成したときはやりがいを感じます」(久保庭さん)



半導体検査装置のリーディングカンパニーとして、世界中の半導体メーカーに製品を提供する



設計から据付けまで全工程に携わるので、技術者として自信が持てるようになると話す三角さん

遊び心を持って、チャレンジしましょう

田中社長



当社の自己PR

お客様の要望に細かく対応していることもあり、顧客満足度を肌で感じられる職場です。歴史がある一方、自分の意見を言いやすい柔軟な社風で、入社年数と関係なく誰でも活躍の場があります。ものづくりに興味があれば、未経験でも文系でも問題なく技術が身に付く手厚い研修制度も魅力。成長意欲の高い人にぴったりの会社です。(久保庭さん)

め若手も休みやすいと話す。

「一人で進める仕事が多いので、自分のスケジュールに合わせて柔軟に有給休暇を取っています。休日は趣味を楽しむなど充実させています」

また、社員の家族を大切にしたいという思いから、1年に1回職場見学も実施。当日は子どもたちや配偶者、親などで社内が賑やかになるという。

さらに、若手の登用にも積極的な同社では、社員が参加して意見やアイデアを形にしていく「企画室」が存在し、若手からの具体的なアイデアが社内の活性化にも貢献している。

「企画室メンバーは1年で入れ替わっています。幅広い社員が当事者となる

ことで、自分たちが会社を変えられる、会社を作っているという意識を持ってほしいです」(田中社長)

ゼロからプロに成長する新人研修。語学研修や資格取得でスキルアップ

同社に入社後は、2週間程度の新入社員研修に参加する。社会人としての基礎や自社製品などについて座学で学んだ後、エンジニア部門に配属予定の社員は同社伊那工場に赴き、約6カ月間かけて実際に機械に触れながら製造の全工程を体験する。

入社2年目、テストビジネスユニッ

ト設計グループでハードを担当する三角さんは、コロナ禍での入社のため本社で製造工程を学んだ。

「一連の流れを覚えるために、小型の機械を製造しました。先輩2人が付いてくれたので、何かあったときもすぐに相談ができて安心でした」

未経験から一人前のエンジニアになるためのノウハウも蓄積されており、語学研修や資格取得支援など、会社が費用を負担するスキルアップ制度も豊富に用意されている。

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



高付加価値なERPシステムを知り尽くした社員たちが、大手企業の運営を支える



アクロビット株式会社

- 城南区 設立年 / 2018年2月
- 資本金 / 1,100万円
- 代表取締役 / 前林 烈
- 従業員数 / 39名 (内、女性従業員数9名)
- 事業内容 / ITコンサルティングサービスの提供

〒108-0073 東京都港区三田1-4-28 三田国際ビル24階 TEL:03-6722-6451

<https://acrobit.co.jp>

世界中で利用されるERPソフトへの知見を武器にSES事業を展開

ドイツに本社を置く大手ソフトウェア会社のERPパッケージに特化して、SES*事業を展開しているアクロビット。

ERP (Enterprise Resource Planning) とは、企業の運営に関わるあらゆるものを一元管理するシステムで、企業の抱える現金や原材料といった資源の管理から、生産・受発注・在庫、さらに給与・人事の管理までを広く深くカバーする。

同社が関わるこのERPパッケージは、世界各国で活用されており、日本

でもグローバルな事業展開を行う大手企業などが導入している。また、経営の根幹に関わるシステムであることから、一般的に導入した企業は数十年以上という長いスパンでソフトを使用することが見込まれるという。

「このERPに特化してシステム導入から実装・保守・運用までサービスを展開している当社は、時代の変遷にかかわらず多くの企業から必要とされ続けると考えています」(前林代表)

今後は、社員をエンジニアとして供給するSES事業だけではなく、全ての社員をコンサルタントとして育成してコンサルティングサービスを強化したいという。

段階的な研修と先輩社員のサポートで知識と技術を磨く

新入社員は、まず社内外の座学研修を受け、その後2カ月間強の技術研修に参加する。社内研修の専任講師となるのは、ベテランの社内トップエンジニア。そこでERPシステムの基礎を身に付け、8月から現場に配属されることになる。

「必ず先輩社員がいる現場に入りまますから、十分なフォローを受けられます。もし技術面で疑問が生じたら、チャットツールを使って、研修専任講師に質問することができ、すぐに返信

事業内容 | 世界規模のERPシステムに特化したSES事業

育成制度 | きめ細かな研修を経て、即戦力として活躍

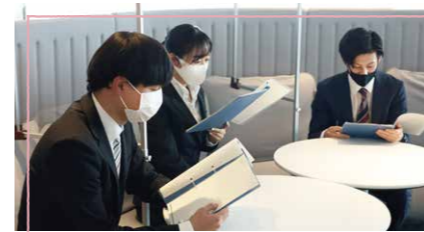
働く環境 | 在宅勤務が浸透し社内交流も欠かさない環境



「お客様や仲間と協力し合いながら、困難を乗り越え業務を進めることで、連帯感が生まれます」と菅野リーダー



ワーケーション制度を活用した井田さん。「複数の部署のメンバーで参加したので、新しい交流が生まれました」



ほとんどの新入社員がERPの知識を持たずに入社。時間をかけて一人前のエンジニアとなる



型破りでアクロパティックなITサービスを。そんな思いから「Acrobot+IT」でアクロビットが誕生

人材の育成を最も大切にしています

前林代表



当社の自己PR

技術力のある先輩社員が多数在籍しており、一丸となって新人をサポートしています。未経験者であっても、不安に思うことは何もないと思います。また、当社はテレワークだけではなく、複数名でワーケーションにも参加できるなど、働き方の多様性も認められています。上下関係に関してとてもフラットなのも魅力です。(井田さん)

をもらえます。これは若手にとって大きなメリットです」(入社3年目、ソリューションサービス事業部コンサルタントの井田さん)

また、ベンダー認定資格取得に関しては、費用を会社が全額負担。基礎を習得中の若手社員であれば、簿記などの資格取得費用も全額支給される。

さらに、同社のキャリアプランには将来的にマネジメントにも携わる「ゼネラリストライン」、自らの技術を磨き続ける「スペシャリストライン」の2種類があり、双方を行き来しながら成長を続けることも可能という。

「スペシャリストは、高い売上げを求められる厳しい職種ですが、マネジメ

ントにタッチせず、スキルを研鑽し続けることができます」(前林代表)

在宅勤務を中心に社員が充実して働ける環境づくり

現在、同社ではほぼ全員が在宅勤務で業務を行っており、「働き手当」が支給されている。これは、自宅光熱費などテレワークによる経済的負担を考慮したもので、今後も永続的に実施する予定となっている。

また、離れて働いていてもコミュニケーションを欠かさないようにと、若手社員が中心となって運営する「社員

会」も活動中。ここではイベント企画や社内制度などが協議されている。例えば、有給休暇を1時間単位で年5日まで取得できる時間有給休暇は、この社員の提言から生まれたものという。

「社歴にかかわらずフランクに話せる雰囲気があります。代表とも気軽に言葉を交わしますし、ベテラン社員の指導により、様々な形でのスキルアップが望める環境です」(入社4年目、ソリューションサービス事業部の菅野リーダー)

さらに詳しい会社情報は東京カイヤハッケン伝！サイトへ



オンライン手続きを簡単に、安全に。 テレワーク実施率95%で柔軟に働ける環境



株式会社ショーケース

- 城南地区
- 設立年 / 1996年2月
- 資本金 / 9億5,356万円
- 代表取締役社長 / 永田 豊志
- 従業員数 / 94名 (内、女性従業員数34名)
- 事業内容 / オンライン手続きを支援するSaaS事業など

〒106-0032 東京都港区六本木1-9-9 六本木ファーストビル14F TEL:03-5575-5117 <https://www.showcase-tv.com>

ネットの不正利用防止と 利便性の向上を実現する おもてなしテクノロジー

ショーケースは、「おもてなしテクノロジーで人を幸せに」をコアバリューに、企業と顧客をつなぐインターネット上のサービスを提供するSaaS (Software as a Service) 開発を行っている。

中でもユーザーがウェブサイト上で登録手続きをする際に使用するSaaS開発を得意としている同社。例えば、オンライン上で銀行口座を開設する際には、個人情報を入力や、本人確認書類の添付、本人認証が必要となる。そのようなオンライン手続きにおいて、

同社はなりすましや不正利用を防止し、スピーディーな手続きを可能にすることで、安全性と利便性を実現している。

こうした高いセキュリティ基準に応えられる技術力が評価され、同社の売上の半分以上は金融システムが占める。同社開発の顔認証によるオンライン本人確認も、顧客から好評という。

「インターネット上のテクノロジーは便利ですが、使用する上で不安、不満、不足など様々な『不』があります。当社の技術力なら、それらを解消することが可能です。どんな人でも使えて、安全でワクワクするサービスを今後も提供し続けたいと考えています」

(永田社長)

資格取得をサポート。 自主的な勉強会や スキルアップの取組も

同社はサービスの企画から開発・運用、顧客のサポートまで、全てを自社で行う製販一体の体制をとっている。各部署が高い専門性を発揮するために資格取得を奨励し、取得に関わる費用は全て会社が負担。例えばカスタマーサクセスグループ所属であれば、まずはコンサルティング業務に必要なウェブ解析士の資格取得を目指す。

また、知識や技術を身に付けるた

事業内容 | 入力フォーム等の自社サービス開発

育成制度 | 資格取得と社内の知見の共有が盛ん

働く環境 | テレワークなど多様な働き方を実現



フリースペースの奥にはハンモックも。壁はホワイトボードになっており、ミーティングも可能



「個人が尊重される社風で、働き方もプライベートの過ごし方も多様です」と話す鈴木さん



永田社長



テレワーク手当の支給など、職場と変わらない在宅勤務の実現が評価され、第1回「TOKYOテレワークアワード」の大賞を受賞



「お客様とコミュニケーションを深め、困っていることを話してくれたときに嬉しいです」(築瀬さん)

当社の 自己PR

個性を大事にしてくれる会社です。様々な経歴や能力がある社員が在籍しており、それぞれが培ってきた魅力を業務で存分に発揮しています。人と比べるのではなく自分の強みを発揮しようというマインドが身に付きました。働き方が個人の裁量に任されている点も魅力的で、主体的に働くことができます。(築瀬さん)

め、月に1回以上オンライン勉強会が行われているという。

「自分の得意分野を皆に教える意欲の高い人が多いです。私は、前職が金融機関だった先輩から、業界の基礎知識を教わりました。先輩が勉強会を開いてくれたおかげで専門知識を学んだ上で担当業務に臨むことができます」(入社1年目、カスタマーサクセスグループの築瀬さん)

さらに、エンジニアが自身の担当しているプロジェクトのプレゼンテーションを行うなど、技術を共有する機会を設けている。エンジニアのプレゼンテーション能力向上のため始まった取組だが、研究内容が実際のサービス

開発に活かされることも多いという。

フルフレックスタイム制 とテレワークにより 自由な働き方を実現

同社は95%のテレワーク実施率と、コアタイムのないフルフレックスタイム制の導入によって、多様な働き方を実現している。

「起床後に8時頃からジムに行き、帰宅してから仕事という流れが私のルーティンです。逆に仕事を早く切り上げてジムに行くこともあります。副業も認められているので、時間をうまく使ってプライベートと仕事を充実させてい

る人が多いです」(入社2年目、カスタマーサクセスグループの鈴木さん)

また、自宅で快適に仕事ができる環境を整備してもらう目的で、月2万円のテレワーク手当を支給している。椅子や机、コーヒーマーカーなど、働く環境を充実させるためのアイテム購入費や、コワーキングスペースの利用費など自由に活用できるという。

「柔軟に働ける環境づくりをすることで、優秀な人材が集まってきていると感じます」(永田社長)

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



子育てと両立して働ける環境で、 社会インフラを支えるシステムを開発する



株式会社ナレッジクリエーションテクノロジー

- 中央・城北地区
- 設立年 / 2008年7月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 川村 雅之
- 従業員数 / 20名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 金融・通信系システムのDXや自社ソリューションの開発

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-5-1 大手町ファーストスクエア イーストタワー4階 TEL:03-5219-1437 <http://jpkct.com>

社会基盤を支えると同時に 社会変革を起こす ITソリューション開発

2008年に設立され、ITシステムの構築・開発を行うナレッジクリエーションテクノロジー。設立メンバーが元々金融系システム開発の実績が多いエンジニアだったこともあり、銀行の勘定系システムなどを得意としている。

「金融システムは停止すると社会基盤に大きな影響を与える分野です。重要度の高いフィールドで培った豊富な経験を生かし、金融以外にも医療や通信、交通など社会インフラを支える業界のシステム開発に強みを持っていま

す」(川村代表)

また、同社が近年力を入れているのが、農業のITソリューション開発。農業人口の減少や食料自給率が低いことが社会問題として注目される中で、「ITの力で貢献したい」という思いから始まった。

現在行っているコーヒー豆栽培における実証実験では、AI画像分析のノウハウを生かし畑の撮影データから耕作や育成状況を分析することで、収益予測まで行うことが可能だという。

「ITに関わることで社会を大きく変えるゲームチェンジャーになれます。例えば、農業×ITのように、既存の業種にITを掛けると全く違うものになる。

新しい価値を生み出す変革の真ん中に自分を置いて挑戦できるのが、この仕事の面白さです」(川村代表)

質問しやすい雰囲気。 資格取得を奨励し、幹部候補はMBA取得も補助

同社では入社3カ月目までの初期研修でプログラミングの基礎を学ぶ。その後も、入社1年目はOJT期間に当てられ、上司や先輩からの指導を受けながら独り立ちを目指していくという。

「初期研修で学んだことを振り返るためにITパスポート試験を受け、合格しました。質問したらすぐに教えてくれ

事業内容 | 社会基盤を支えるITシステムの受託・自社開発

育成制度 | 社員の成長を促進する多彩な研修制度

働く環境 | 時差出勤制度など子育てと両立できる環境



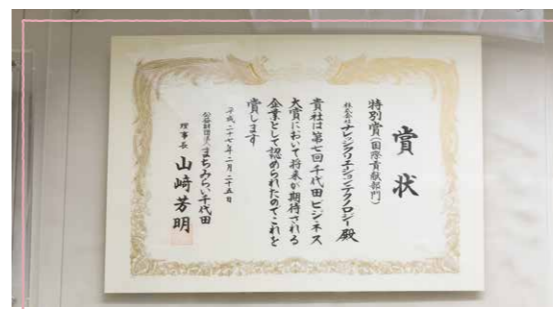
「自分で考えて実行できる人なら、年齢や役職一切関係なく活躍できます」と話す勝連執行役 (写真左)



社員同士の距離が近く、相談し合える雰囲気。韓国、スリランカ、オーストラリアなど社員の国籍も多様

主体的に
チャレンジできる
環境です

川村代表



外国人の医療機関利用をサポートするシステムを開発し、2014年度には千代田ビジネス大賞の特別賞を受賞した



「自分が作ったシステムがうまく動いたときはやりがいを感ずります。周りに質問しやすい環境です」(金さん)

当社の自己PR

代表も上司も先輩も皆優しく声を掛けてくれるので、安心して働けます。会社が推奨する資格を取得することで、担当できる案件が広がるため、資格取得にもモチベーション高く取り組んでいます。将来的には故郷の韓国で支社を開設し、担当するのが夢ですが、そんな大きなチャレンジも応援してくれる社風です。(金さん)

家庭との両立が可能な 時差出勤制度あり。 育児休業の男性実績も

同社は時差出勤制度を導入しており、定時より1時間早くもしくは遅く出勤時刻をずらすことができる。これにより、混雑した電車での通勤を避けることができ、さらに、子どもの送迎など家庭の事情に配慮している。

子育て中の社員が複数名いる同社では、男性が出産立会いのために育児休業を利用した実績もある。小さな子どもがいることを事由に週3回の短時間勤務をしている社員もおり、家庭との両立が可能な環境と言える。

また、同社はCSR活動として自然保護に力を入れており、有志を募って世界自然遺産を訪れて自然と触れ合う旅行や、エコ活動として森林や川の清掃を行っている。

「会社が全額費用負担している世界自然遺産への旅行は、子ども一人まで連れて行けることになっています。本社以外の拠点の社員と交流できますし、社員から好評なイベントです」(入社13年目、ソリューションサービス事業部の勝連執行役)

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



約8カ月の各種研修で技術を磨き、システムの裏側を動かすエンジニア集団



株式会社ネット

- 城東地区
- 設立年 / 1986年2月
- 資本金 / 1億円
- 代表取締役社長 / 北山均
- 従業員数 / 66名(内、女性従業員数10名)
- 事業内容 / コンピュータシステムの企画・設計・開発・保守

〒111-0052 東京都台東区柳橋1-1-11 イーストサイドビル6F TEL:03-3851-6010 <https://www.net-tokyo.co.jp>

システム開発を自社ワンストップで実現できる優位性

普段よく目にする銀行のATM。画面をタッチして気軽にお金を引き出せる裏側では、口座残高などの金融情報や個人情報管理するシステムがひも付き、正確に動いている。

ネットは、そうした利用者の目には見えない「バックエンド」のシステム開発を得意としている。

顧客の業種は、金融、通信、不動産、運輸系など幅広く、大手企業から中小企業まで、多種多様なサービスを司るシステムを開発している。

「特に金融系の大規模サーバーのシステム開発で多くの実績があります。また、システムの企画・設計・開発・保守まで、一気に手掛けられることが顧客から評価されています。エンドユーザーの目に触れる機会はありませんが、縁の下の力持ちとしてシステムの裏側を動かしています」(北山社長)

8カ月以上の研修で現場ですぐに通用する確かな技術力を磨く

同社の新入社員には、入社前からスタートする、有給で任意の内定者研修が用意されている。まず内定後にJava

プログラミングの教本が配布され、それを読んで基礎知識を身に付ける。また、月に3〜4回ほど勉強会も開催されており、希望者は社員に細かな質問をすることも可能。システム構築などについては未経験者も多いため、この勉強会の参加率は9割程度と高く、参加者からも好評を得ている。

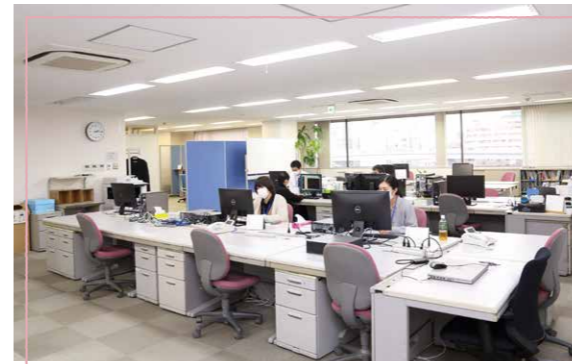
入社後は約2カ月、外部研修に参加し、新人自らが簡単なプログラムを作成できるレベルまで技術力を磨いていく。その後、約3カ月の内部研修を行う。

「1人1台パソコンを支給し、一からサーバーを構築してもらいます。自分で作り上げることで、サーバーに関する知識を付けるとともに、セキュリティー

事業内容 | バックエンドシステムをワンストップで提供

育成制度 | 長期の研修で新入社員を即戦力として育成

働く環境 | 若手が先輩社員に相談しやすい雰囲気



それぞれの業務に打ち込む社員たち。客先常駐している社員が多く、本社内で働く社員は新人が多い



答えではなく、ヒントを与えて解決に導くのが同社の育成方針。「思考力が高まりました」と市川さん(写真左)



「将来的には、これが得意と自信を持って言える分野を見付けたい」と語る大熊さん



システム開発によって、社会にとつての「縁の下の力持ち」としての役割を担う同社



技術者を
目指す人を
応援します

北山社長

当社の自己PR

手厚い研修が決め手となり当社に入社しました。知識や技術が未熟なまま現場に行くようなことがなく、各種研修で実力を磨いてから現場へと出向くことができるのが魅力です。私は文系出身で、プログラミングも未経験でしたが、研修と先輩社員のフォローにより、日に日に自分一人ですることが増えていく楽しさを実感しています。(大熊さん)

面などへの理解を深めることを目的にしています」(北山社長)

以降は本社内で受託開発している案件に携わり、先輩社員に付いて経験を積んでいく。

「配属先が決まるのは12月頃。研修期間が長い分、着実にステップアップしていくことができます。慣れてくると自身のスキルが徐々に上がっていくことも実感できますし、それを楽しいと思うようになりました」(入社1年目、システム事業部の市川さん)

その他、業務に関連する資格の取得も推奨しており、取得後は資格手当も支給される。

「応用情報技術者の資格取得を目指

しています。日々の業務で技術を身に付けて挑戦したいです」(市川さん)

相談しやすい社風と手厚い制度で働きやすい環境

同社社員の多くは客先常駐しているが、本社に戻る際に積極的に交流を図っているという。また、チャットツールも導入しており、先輩社員だけでなく社長へも直接相談することが可能。

「年次にかかわらず社員同士で話をしやすい環境です。時折、お客様先にいる先輩社員が帰社することがあり、その際には現場の雰囲気や開発内容

の話聞いています。私も近々お客様先常駐のプロジェクトに携わるので、期待感が高まります」(入社1年目、システム事業部の大熊さん)

また、働きやすい環境を整える同社で好評なのが住宅補助手当。独身者は毎月25,000円、既婚者には50,000円を支給している。

さらに、産前産後休業・育児休業の取得実績もある。

「ロールモデルとなる女性の先輩がいると安心です」(市川さん)

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



資格取得支援やアットホームな環境の中で、 通信インフラ設備の技術を確実に習得



株式会社光洋エンジニアリング

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1971年4月
- 従業員数 / 18名(内、女性従業員数1名)
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 電気通信設備及び関連工事の折衝・設計施工・保守
- 代表取締役 / 佐藤 祐介

〒173-0024 東京都板橋区大山金井町25-11 TEL:03-5965-0099 <http://www.ko-yo-eng.co.jp>

携帯の基地局や電気通信設備など、通信環境の整備で社会に貢献

今や、生活必需品となっているスマートフォン。どこでも快適にインターネットを使用するためには、あらゆる場所に、基地局が必要となる。光洋エンジニアリングは、そうした基地局や電気通信設備を設置する際の通信キャリアとの折衝から、設計・施工・試験・保守という一連の業務を担っている。通信インフラを整え、安定した通信環境を構築することで、現代社会に大きく貢献する。

同社は、ビルの屋上や鉄塔などに設

置する屋外設備から、ビル内や地下鉄施設に設置する屋内設備まで、あらゆる基地局設置に対応できる技術力をもとに、全国でネットワークを構築してきた。その結果、多くの実績を残し、通信キャリアとネットワーク改善を望む顧客の双方から、高い信頼を得ている。

「当社の社員全員が、大手通信キャリアのネットワーク基盤の構築を担っているという自負を持って仕事に取り組んでいます」(吉田取締役)

コミュニケーションを重視し、社歴を問わず気軽に話し合える

「仕事は一人では成立しない」という考えを全社員に浸透させている同社は、社内のコミュニケーションを最重視している。

月1回の全体ミーティングでは、業務の進捗状況などの情報を共有しているが、それ以外でも日常的に報・連・相を行い、年齢、社歴に関係なく話をしやすい環境を築いている。

入社13年目、モバイルエンジニアリング部で営業折衝担当の小竹係長は、「通信キャリアと設備を設置するお客様の間に入る業務をしています。双方の要望が対立するときは丁寧な対応や調整が必要になることもありますが、そんなときはすぐに先輩や上司と相談

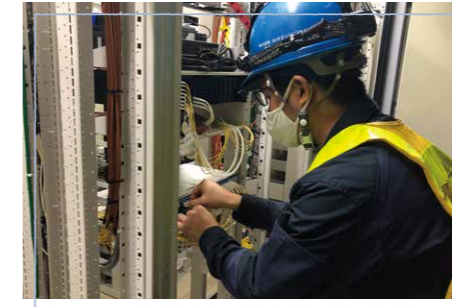
事業内容 | 電気通信設備の折衝から保守まで担当

働く環境 | 気軽に相談ができるアットホームな雰囲気

育成制度 | 資格取得を支援し、合格時は報奨金を支給



オフィスはワンフロアで、営業担当と施工担当が一緒に働いており、経営陣とも席が近い



顧客先での作業。既存の設備に新たな部品を追加設置する作業は、一人で行うことも

通信インフラで世の中に貢献していきます

吉田取締役



「お客様との間で認識の食い違いが起こらないように、一つひとつ丁寧に確認するようにしています」(小竹係長)



次の工事で使用するパイプを倉庫から取り出す松山さん。工事開始前に使用部品や工事日程なども入念に確認している

当社の自己PR

同僚はもちろん、先輩や上司との距離が近く、何でも気軽に話ができます。例えば工を進めるのに新しい工具があれば効率が上がると考え、上司に購入の相談をしたところ、すぐに承認され業務改善につながりました。また、2年に1回、社員の意見を聞いて作業着をリニューアルしてくれるなど、社員の声に耳を傾けてくれる社風です。(松山さん)

できるので、若手も安心して業務を進められます」と話す。

また、残業はほとんどなく、有給休暇も取得しやすいという。

「定時に終わるので、早く家に帰って子どもと遊ぶようにしています。有給休暇や長期休暇もしっかり取れるので、休みには家族でキャンプを楽しんでいます」(小竹係長)

さらに、現在はコロナ禍で中止しているが、新年会、忘年会、社員の家族も招待してのバーベキューや釣りなどの社内行事を行い、仕事以外の場でも交流を深めてきた。

プライベートが充実できる環境も、社員のやりがいにつながっている。

入社後は先輩社員がじっくり指導。会社が資格取得費用を支援

入社後は、マナーや業務などを学ぶ基本研修に約2週間参加し、その後は配属先で先輩に付き、OJTを通して業務に必要な知識を身に付けていく。

「文系の学校を卒業し、知識ゼロの状態です。特に1、2年目は、先輩が手厚くサポートしてくれたので、不安はありませんでした。3年目からは工事の担当を任せられるようになりましたが、入社当時、先輩から『工事は工期も大切だが、何よりも安全第一』と教えられたことを今も肝に銘じて

作業を進めています」(入社8年目、モバイルエンジニアリング部で施工業務担当の松山さん)

また、業務に関連する資格取得を推進、支援している同社では、取得に必要な費用は会社が負担。さらに取得時には報奨金が支給される。

「制度を活用して、携帯の電波を扱える、第一級陸上特殊無線技士を取得しました。現在はその上級資格で、全ての電波を扱える陸上無線技術士の取得を目指しています」(松山さん)

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



若手技術者の育成、技術伝承にも注力する フィールドワークの専門集団



ジオ・フロント株式会社

- | | | |
|------|--|--|
| 城東地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1988年9月 ☑ 資本金 / 2,900万円 ☑ 代表取締役 / 高清水 祐之 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 18名(内、女性従業員数1名) ☑ 事業内容 / ボーリング調査・井戸工事・土壌試料採取 |
|------|--|--|

〒130-0011 東京都墨田区石原3-8-6 TEL:03-3829-0071

<https://www.geo-front.co.jp>

顧客からの厚い信頼の下 建物づくりに欠かせない 地盤調査等を展開

建物を建てる際には、まずその土地の地盤に強度があるかなどを調べる地盤調査が欠かせない。例えば、ボーリング調査などで、地面に円筒形状の孔を掘り、深度ごとの強度測定と土のサンプルを採取。サンプルを試験にかけ、液状化のリスクがないかを調べる。

このような地盤調査をメイン事業とし、井戸工事、土壌調査なども展開するジオ・フロント。建設会社、設計事務所などを主な顧客として、地質についてのコンサルティングも行っている。

「日本の地盤は複雑で、場所によっては軟弱な地盤もあります。強度が弱い場合、地盤沈下などのトラブルが起こることもあり得るため、地盤調査が重要視されています」(高清水代表)

「正確・安全・迅速」をモットーに掲げる同社は、30年以上の社歴の中でノウハウを培い、15,000件以上の地盤調査、3,000件以上の土壌調査の実績を重ねている。

顧客からの信頼につながる同社の特徴は、地盤調査、井戸工事、土壌調査を社員のみで完結させる点。

「特に地盤調査の業界では、調査を個人事業主など外部に委託することがあるのですが、当社では若い社員へ技

術を伝承し、後世に残していくために、社員が自ら調査を行っています」(高清水代表)

新人育成に力を入れ、 研修や資格支援などで 技術を伝承していく

新入社員は、入社するとすぐにベテラン社員に付き、現場で仕事を覚えていく。OJT期間はおよそ6カ月。うち1カ月程度は、現場の仕事と並行して研修を受け、専門知識の習得、使用する機械の基礎的操作などを身に付けていく。

「研修で得た知識を、その日のうち

事業内容 | 建設時に欠かせない地盤調査を担う



育成制度 | 現場研修で実践経験を重ね、技術を磨く



働く環境 | 気軽に話ができる風通しの良い雰囲気



水害防止のための堤防建設計画の際に実施された地盤調査の様子。まずは足場を組んで調査のための機械をセットする



調査部では、技術部が採取してきた土をふるいにかけ、液状化する危険のある地盤かどうかの試験を行っている



「関東で一番ボーリング調査作業がうまい技士になりたいです」(新舟さん)



「営業職としてはもちろん、会社の潤滑油にもなっていきたい」と展望を語る大塚部長



日本の
安心・安全を
支える仕事です

高清水代表

当社の 自己PR

私たちの業務は、建物を建てる上でなくてはならない、将来的にも必要な仕事です。仕事を通し、自分たちが日本の建物づくりの基礎に携わっている誇りを持つことができます。また、社内の雰囲気が高く、年次を問わず話をしやすい環境なので、疑問点が出た際も安心して質問することができます。(新舟さん)

に現場で実際に使うこともあります。『学ぶ』『実践する』の繰り返しのため、すんなり頭に入ってきました。分からないことがあっても、先輩社員に質問すると、実例を見せながら教えてくれます。そのため、スムーズに専門知識・技術が身に付いていきます」(入社1年目、調査部地質調査員の 新舟さん)

調査・工事の仕事は言葉では伝えにくいポイントが多いため、「現場で」「自らの手で」作業経験を重ねていくのが効率的なのだという。

同社の調査・工事業務は、基本的にオペレーターと助手、2人1組の班で行われている。入社すると助手からスタートし、おおむね5年程度でオペレー

ターを目指すことができ、昇進する際には、上長と面談を実施している。

その他、資格については、地質調査技士の取得を推奨。その際の受験料やテキスト代は会社が負担している。この資格を取得した後に、井戸工事、土壌調査に関連する資格を順次取るよう促している。

「小型移動式クレーン運転技能の資格を取得した際には、先輩が手厚くサポートしてくれました」(新舟さん)

社内報などを 活用し、風通しの 良い環境を構築

現場が全国に広がり、各社員が現場で仕事を行うため、普段の交流が少ない同社では、社員間のコミュニケーションツールとして社内報を不定期で発行。紙媒体とメールの双方で、社内の動きや新入社員のキャラクターが知れるような情報提供をしている。

入社2年目、営業部の大塚部長は、「誰にでも話し掛けやすい、風通しの良い雰囲気です。また、有給休暇も取得しやすく、プライベートも充実させることが可能な環境です」と話す。

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



若手でも活躍できる社員を全員で育て、 社会インフラを支える電気を届ける



田中電設株式会社

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1957年12月
- 資本金 / 4,500万円
- 代表取締役 / 田中 常人
- 従業員数 / 31名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 電気設備の設計・施工

〒114-0023 東京都北区滝野川5-5-2 TEL:03-3916-1123

<http://tanakad.co.jp>

現代社会に不可欠な 電気設備の設計・施工を 60年超にわたり手掛ける

私たちの生活の重要な基盤となっている電気。家庭で、オフィスで、何を行うにしても電気エネルギーの供給は不可欠になっている。田中電設は、暮らしに欠かさない電力の引込み通信工事から通信設備の工事まで行う電気設備工事会社として1957年に設立された。

対象となるのは、公共施設や商業施設、マンションなどで、今では建築物にとどまらず、大規模展示会のような高度な技術と柔軟な対応が求められるイベントも数多く手掛けている。

「当社は電気工事の取りまとめ役として全体のスケジュール管理や施工図面の作成などを担当し、作業を行う職人さんに的確な指示を出していきます。作業がスムーズに運ぶよう、職人さんや施主さんと確認しながら作業を進めることになりました」(田中代表)

電気工事の中心的役割を担い、建築現場では電気以外の様々な施工会社とも緊密な連携を取るため、積極的なコミュニケーションが不可欠になるという。

「我々の仕事は現場でのやり取りが多く、対面でのコミュニケーションが重要になります。『今回の現場でも頑張ってくれたから、次も頼むよ』という形で仕事につながることも多々あります。

仕事を丁寧にやることで、お客様に喜ばれるような社員を育てていきたいです」(田中代表)

若手社員を皆で育て 成長を支援する 面倒見の良い風土

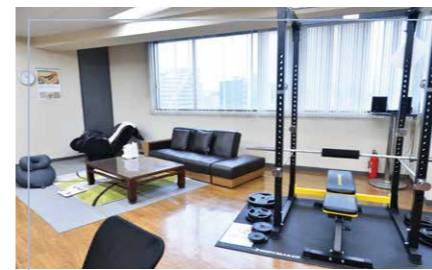
入社後は外部でビジネスマナー研修を受けた後、各部署に配属され先輩社員から指導を受けながら実務を身に付けていく。指導担当は年の近い先輩一人だが、会社全体で新人を見守るのが同社の育成ポリシーという。

入社8年目、工事部の田中取締役は、面倒見の良い社風について語る。

事業内容 | 公共施設や大規模展示場の電気設備施工

育成制度 | 社員一丸となって若手を育てる社風

働く環境 | 社員交流の場にもなるリフレッシュルーム



リフレッシュルームでは、業務終了後に社員が集まると自然と仕事の相談になるという



IT化の進む現代のオフィスビルにおいて、電気の果たす役割はますます重要になっている

社員を家族のように、大切に育てています

田中代表



「CADのシステムを入れ替えたことで効率が上がり、月の平均残業時間が約3割減りました」(田中取締役)



「入社2年目ですが、電気工事に関する多くのことを任せてもらい、日々成長を感じています」(畠中さん)

当社の自己PR

視野が広い人が多く、質問もしやすい環境です。また、分からない仕事で悩んでいると、周りの先輩たちが声を掛けて気遣ってくれます。現場では職人さんをはじめ様々な人と関わることになりますが、先輩たちがしていたように、積極的に声を掛けて、困っていることに気付ける人になりたいと思います。(畠中さん)

「現在は指導を行う立場ですが、皆が新人の面倒を見るのは、自分自身が先輩の皆さんに教わりながら一人前になったという自覚があるからです」

そうやって指導をしながら、早い時期から多くの業務を任せることで若手の成長を促す点も、同社の人材育成の特徴といえる。

さらに、業務に不可欠な電気工事士や消防設備士などの資格取得を目指す場合は講習費や受験料は会社負担。また講習参加日は出勤扱いとなり、取得後は報奨金や手当を支給するなど、社員のスキルアップを支援している。

「電気工事関係者は、どんな建物を手掛けてきたか、どんな資格を持って

いるかで明確に技量が分かります。当社の社員には、社外でも高い評価をもらえるよう成長して欲しいです」(田中取締役)

社員の要望に応え シャワールームやサウナ を備えた快適な環境

建設現場へ行くことの多い電気工事の仕事。特に夏場などは汗をかくことも多いため、同社では社員が気持ちよく働くことができるよう社内にシャワールームを設置。さらに社員の要望により、ジムやサウナなどの設備を整えたリフレッシュルームを新設している。

「社内にジムの設備があるのはありがたいです。代表にお願いして、新たにベンチプレスも導入してもらいました。リフレッシュルームは社員同士の交流の場にもなっています」(入社2年目、工事部の畠中さん)

社員同士交流を図りながら、より働きやすい環境を作り上げているという同社では、業務の効率化にも取り組んでいる。CADの新システムを導入したことで、情報共有やデータ移行がはかどり残業時間の削減につながったという。

さらに詳しい会社情報は
東京カイシャハッケン伝！
サイトへ



現場研修でスキルを磨き、舞台設備をはじめシステム制御技術を武器に躍進する



富士工業株式会社

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1949年12月
- 資本金 / 3,000万円
- 代表取締役社長 / 大沢 創一
- 従業員数 / 21名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 制御技術を駆使した、舞台設備と照明機構の設計・製造・設置・保守

〒174-0065 東京都板橋区若木1-26-13 TEL:03-3931-1501

<http://www.fuji-i.jp>

設計から撤去まで ワンストップで行える 技術力と機動力が強み

劇場やホールなどの舞台には、幕などの「吊りもの」や、「せり」と呼ばれる舞台下からせり上がってくる床などが設置されている。それらはシステム制御技術を使って昇降などを一括管理されるが、演劇などの正確な演出をサポートするため、耐久性が高く、正確に動作されなければならない。

富士工業は、そうした劇場・ホール等で使用される、舞台機構の設計・製造・設置・保守を行っている。

「温故知新」を社是に掲げる同社で

は、創業1945年という歴史の中で蓄積したノウハウを生かし、顧客満足度を徹底的に考えているという。

「スピード感も強みの一つです。社屋の中に工場があるため、設計した図面をもとにすぐに製造できますし、設置の際に不具合が起きたとしても自社内で迅速に共有し、調整ができます」(大沢社長)

同社の技術力の高さ、自社内生産であるからこそ対応の早さが顧客から評価され、積み重ねてきた実績は2,000件以上にのぼる。さらに、有名な劇場の施工にも携わったという。

「近年では、スポーツの試合の際に多く利用される大型LEDビジョンの昇降装置なども手掛けるようになりました。

た。舞台機構だけでなく、新しい分野にも果敢にチャレンジする姿勢が当社の特徴だと捉えています」(大沢社長)

上司との距離が近く プライベートの充実も 実現できる

有給休暇の取得を推奨している同社では、週1回開かれる朝礼でも積極的に利用するよう呼び掛けを行っている。

「有給休暇を活用して、空いている平日に美術館に行ったり、ライブに参加したりと楽しんでいます。仕事のスケジュールを見ながら、土日と合わせて3連休にしたり、半日休暇を取得し

事業内容 | 舞台設備の設計から保守まで一貫して担当



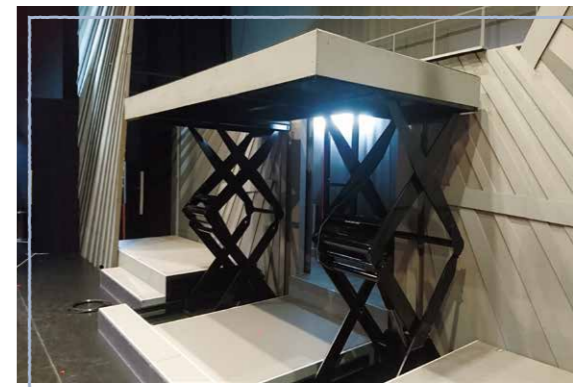
働く環境 | プライベートも充実できる職場環境



育成制度 | OJTと資格取得支援で個人のスキルをアップ



設備設計を担う西野さん。「設計は未経験でしたが、周囲からアドバイスをもらい、技術を習得しました」



舞台の一部の床を上下させるせり上がりステージ。ドラマチックな演出に欠かせないこの装置も多く扱う



活気あふれる社内。若い年代の社員が多く、自由さがある環境で女性社員も活躍している



照明器具のチェックをする會田係長。舞台上で確実に演者を照らすため、細かな確認も欠かせない

自身の「やりたいこと」に挑戦してほしいです



大沢社長

当社の自己PR

舞台のほか、結婚式の披露宴会場の設備を手掛けることもあるのですが、どの施設も誰かが楽しかったり、幸せだったり、思い出に残る瞬間を演出する場所。人々の思い出づくりの一端を担うことができるのも、この仕事の面白さです。また、幅広い業務があるために、設計や施工など、チャレンジしたいことに挑戦できる環境です。(西野さん)

て、ライフ・ワーク・バランスを充実させています」(入社8年目、総務部企画担当の西野さん)

また、上司や社長との距離が近く、気軽に発言、提案ができるのも同社の社風。大沢社長自ら現場に顔を出すことも多いという。

「社員と会話をし、互いの距離を縮めるようにしています。社員から相談を受けることも多く、コミュニケーションを密に取るようにしています」(大沢社長)

OJTを中心に技術を継承。 仕事に生かせる資格取得 支援制度も充実

新入社員が入社すると、まずはリーダーとなる先輩社員に付く。同社が舞台機構を設置したメンテナンス現場で研修を行い、現場を見ることで、舞台の基礎を理解していく。現場ごとにリーダーが異なるため、新入社員は複数の現場経験を積むことで、複数の先輩と交流しながら、様々な舞台装置の役割を学ぶことができる。

また、同社では社員のスキルアップのために業務に必要な資格取得も推奨。溶接技能者資格や電気工事士のほか、フォークリフトなどの資格があり、取得時にかかる費用は会社が負担するとともに、取得後は資格手当も支給している。

入社後、足場の組立て等作業主任者や、高所作業車運転者など、多くの資格を取得したというのは、入社8年目、営業技術部システム制御課の會田係長。

「業務に必要な資格は多岐にわたるので、年に2つは資格を取ろうと決め、業務の合間に勉強しています。試験日は現場をほかの社員に代わってもらうなど周囲のフォローもありますし、仕事とのバランスを取りながらスキルアップができる環境です」

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



ITとコミュニケーションで社員のやりがいを引き出す。暮らしを支える施工管理会社



株式会社八洲

- 多摩地区
- 設立年 / 1981年12月
- 資本金 / 2,000万円
- 代表取締役 / 加藤 茂
- 従業員数 / 20名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 空調・給排水衛生・消火設備などの設計・施工管理

〒183-0005 東京都府中市若松町3-3-1 TEL:042-367-1234

<https://www.fuchu-yashima.com>

丁寧な仕事を徹底し 顧客に喜ばれる 誠実な施工管理を実現

建物の空調・給排水衛生・消火設備など、私たちの生活に欠かせないインフラの設計・施工管理を手掛ける八洲。1981年に設立された同社は、府中市で住宅の設備工事業からスタートし、現在では多摩エリアを中心に、マンション・オフィスビル、公共施設まで幅広い建物の施工管理を担当している。

「木造住宅からコンクリートのマンションへと時代とともに建物は変わりましたが、給排水や空調はどんなときでも欠かせないインフラです。常に社

会に必要とされるやりがいのある仕事です」(加藤代表)

同社が設立以来大切にしているのが、一つひとつの仕事を丁寧に行うこと。納期の遅れやトラブルがないように常に工程を先取りする姿勢を徹底。また、品質にもこだわり、キャパシティを大幅に超過しないように受注をしっかりと管理している。丁寧な仕事が顧客から支持される会社であり続けたいと加藤代表は語る。

全社員が同じ目線になる 検討会を実施。 資格取得費用は会社負担

同社では、全員が参加する受注検討会や施工検討会を実施している。例えば、設計図面をもとに検討課題を抽出して話し合う。新人であっても参加することで、徐々に業務全体のイメージを描けるようになるという。

入社5年目、工事部の齋藤課長は各種検討会が同社の特徴と話す。

「社員全員で一つの案件の検討をするのは、当社独自の取組だと思います。自分だけでは気付けなかった点が分かりますし、一人で仕事を進めるのではなく皆で協力し合えるという安心感も得られます」

また、持続可能な成長を目指す同社では社員の資格取得も推奨している。

事業内容 | ビルなどの空調・給排水衛生設備の施工管理

育成制度 | 検討会参加や資格取得で知見と技術を蓄積

働く環境 | IT導入による業務効率化で働きやすい環境



ミーティングは、社員の視座を高める重要な場。月2回の部次長会議では、経営者視点を共有する



「とてもアットホームで働きやすい職場です。会社に貢献していきたいです」と話す岡野さん

社会貢献しながら学べる会社です

加藤代表



「現場では10社以上の協力会社と一緒に仕事を進めます。コミュニケーションが大切です」(齋藤課長)



工事の申請業務を担当する谷田部課長。「アプリやチャットを活用して、効率よく仕事を進めています」

当社の自己PR

資格取得支援に力を入れている環境は魅力的だと思います。私自身、ハードルが高い資格を取得するには何年も講習会に通わせてもらいましたし、合格するためのサポートもしてもらえます。業務で経験を積みながら成長もできます。さらに、年齢関係なくフランクに話せて、分からないことも質問しやすい職場です。(谷田部課長)

入社25年目、情報部の谷田部課長は、これまで建築関連の資格を10種近く取得してきたという。

「経験を積み1級管工事施工管理技士を取得しました。勉強がダイレクトに業務に生かせる仕事なので、自信にもつながります」

なお、会社推奨の資格取得に要する費用は基本的に同社が全て負担する。外部の講習会参加やその他の資格取得についても一定の補助を行っている。

ITツール導入で残業削減に成功。休暇取得推奨でプライベートも充実

社員が「明るく、楽しく、元氣よく」働くことを目指す同社では、残業削減を目指し定時で退社することを推奨している。

スマートフォンのアプリを使い、施工状況をどこからでも確認できるようにしたり、チャットで簡単にコミュニケーションが取れる体制にしたことで、帰社してから行わなければならない作業が減り、残業が少なくなったという。このようなITシステムによる業務効率化は約2年前から進めており、現在も本社と現場をつなぐ新たなツール導入の実証実験を行うなど、積極的にIT化を進めている。

また、有給休暇の取得も奨励してい

る。平均月1回程度のペースで休暇を取得し、土日とつなげて連休にする社員もいるという。

「男女関係なく家庭の理由などで半日の有給休暇を取得する社員も多く、休みやすい環境です。私が体調不良で入院したときには、上司から『仕事のことには気にせずゆっくり休んで』と言葉を掛けてもらいました。優しい人ばかりの職場なので、未経験者でも安心して働けると思います」(入社4年目、総務部の岡野さん)

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



充実した研修制度で社員の成長を支援。 快適空間を実現する「住まいの総合商社」



株式会社シノダ

- 中央・城北地区
- 設立年 / 1947年8月
- 資本金 / 5,000万円
- 代表取締役社長 / 篠田 雄一郎
- 従業員数 / 244名 (内、女性従業員数71名)
- 事業内容 / 内装材料等の各種室内装飾、インテリア関連商品の販売

〒160-0004 東京都新宿区四谷1-22-2 TEL:03-3355-7011

<http://www.shinoda-co.jp>

快適な空間づくりを追求。 幅広い品ぞろえと スピード配送で勝負する

1938年の創業から80年を超えるシノダは、壁紙や床材、カーペットなどの室内装飾やインテリア関連商品を扱う「住まいの総合商社」。

人々が生活し、くつろぐ空間でもある住まいを快適な空間にしていいため、1都3県にわたって11店舗を展開している同社。豊富なラインナップの中から顧客の望む商品を選び出すサポートをしている。

また、同社は200社以上の専門メーカーから資材を仕入れ、4万点を越え

るアイテムをそろえることによって、顧客やエンドユーザーの満足を追求している。顧客はインテリアショップや内装工業者が主だが、同社の資材が使われるのは住宅建築だけでなく、オフィス・店舗に至るまで幅広い。

さらに、同社の強みは、朝オーダーされた商品を当日中に顧客のもとに届けるというスピーディーな配送システム。この仕組みは40年以上前に構築し発展させてきたと篠田社長は説明する。

「お客様からのオーダーに対して、納期を守り、商品を正確に配送することを心掛けています。当たり前のことですが、確実に対応し続けることで信頼を得られてきたと思います」

充実した研修制度で 人材を育成し 社員を自社の強みに

社員が何よりの財産という同社では、充実した研修制度を用意している。ビジネスマナーや自社の業務内容などを習得する新人研修を含めた階層別研修をはじめ、職能別研修、商品知識勉強会、通信教育と目的別に人材育成システムを確立している。

新入社員は、新人研修後、各店舗に配属されOJTと目的別の研修で成長。全社員が毎年必ず複数の研修を受けることで、業務スキルの向上につながっている。

事業内容 | 住空間を彩るアイテムを幅広く販売

育成制度 | 各種研修で商品知識や対応力を身に付ける

働く環境 | フランクな関係性が働きやすさを生む



取引先との電話に対応する事務職の武尾さん。「情報を正確に伝えるため、声のトーンにも気を使っています」



営業職である神田さんにとって、配送前に仕入れた商品のチェックを行うことも欠かせない業務の一つ



本社となる新宿店。2階にはショールームが併設されている



祖業であるふすま紙はクラシックからモダンまで、多様な種類を取り扱っている

人としても
スキルアップできる
環境です

篠田社長



当社の 自己PR

どの店舗に行っても社員の人あたりが良く、柔らかい雰囲気なので、安心感のある人間関係が築けています。研修を通して他店舗の同期社員などとも交流できますし、それが仕事へのモチベーションにつながっています。未経験であっても人材育成システムがしっかりしていますから、誰でも自分の力を十分に発揮することができるはずです。(武尾さん)

気軽に話し掛けられる 社風が働きやすい環境 を作る

同社では年に数回、店長と社員との間で面談が行われ、業務の振り返りや現状の課題、今後のキャリアプランなどについて話し合う。役職に関係なく、社員間の交流が密な同社では、自身と会社の今後についてフランクに意見を言える環境が整っている。

「先輩や同僚と仕事以外の話もしません。何でも相談しやすいです」(入社8年目、営業課の神田さん)
また残業時間の抑制や、有給休暇の

取得しやすさなど、ライフ・ワーク・バランスの充実にも取り組んでいる。

「定時に退社して夕食づくりに時間をかけることもあります。上司とも話やすく、有給休暇取得の相談もしやすいです」(武尾さん)

その他、10年ごとの節目に長期休暇を取得できる「リフレッシュ休暇制度」がある。勤続年数に応じて、有給休暇と特別休暇を合わせて9～16日間の休みが取れ、功労金も支給しているという。

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



研修や実務で磨いた電設関係資材の豊富な知識を強みに、卸販売を行う100年企業



株式会社タカノスマイル

- 城東地区
- 設立年 / 1951年11月
- 従業員数 / 50名(内、女性従業員数7名)
- 資本金 / 1億円
- 事業内容 / 電設関係資材の総合卸販売商社
- 代表取締役社長 / 山本 哲也

〒133-0071 東京都江戸川区東松本2-17-9 TEL:03-3673-2001

<https://www.takanosmile.net>

約100年の歴史を刻み、技術力と営業力で幅広い電設関係資材を提案

工具などの小さな部品から、照明器具、電線、電柱などの大きな設備まで、電設関係資材を幅広く取り扱う総合卸販売商社のタカノスマイル。

同社は本社を置く江戸川区など城東地区を中心に、1923年の創業から約100年間、事業を営んでいる。顧客となる地元の電気工事会社や官公庁などからの信頼も厚く、特に電気設備の豊富な知識には定評があるという。

「商品知識、またそれに関連する技術的な知識は、営業職だけでなく内

勤の社員も備えています。お客様から問合せの電話などがあつたとき、営業職が出払っていたとしても内勤の社員がきちんと対応し、説明ができる。これは当社の一つの強みです」(山本社長)

同社では、顧客のニーズに合わせて、様々な電設関係資材を複数のメーカーの商品からコーディネートし、常に最適な商品を提案する。

「当社ではそれを『真の提案営業』と呼んでいます。取引が多い地元のお客様にベストな提案を行うことで、お客様の事業がはかどり結果として地域の発展につながると考えています」(山本社長)

社員の生活、健康までを気遣う社風が働きやすさを形づくる

同社では、毎週水曜日をノー残業デーとし、定時退社を促している。

「子どもが小さい頃は、毎週水曜日に定時退社をして保育園のお迎えに行っていました。おかげで子どもと触れ合う時間が増えました」(入社21年目、江戸川営業所の有馬副所長)

また、テレワークの導入によって、子どもが体調を崩した際などに、在宅で仕事することも可能なため、社員から好評という。

その他、健康経営推進のため、定期

事業内容 | 工具から電柱まで、電設関係資材を広く扱う

働く環境 | 心身ともに健康で働ける取組を実施

育成制度 | 研修やメンター制度等、安心してスキルアップ



企業理念は「人は宝の精神」。社員は社会にとっての宝であり、その成長を促していくことが会社の役割という



「困っている社員がいたら声を掛けるようにしています」と話す有馬副所長(写真右)。相手に合わせて教え方を工夫しているという



「今以上に商品知識などを身に付けて、将来は人をまとめる立場になりたい」と展望を語る松岡さん



2023年には創業100周年を迎える老舗企業。顧客と確かな信頼関係を築いてきた証ともいえる



共により良い社会を創造していきましょう

山本社長

当社の自己PR

社員間のコミュニケーションが密に取れており、誰もが人の良さを備えていて、なおかつ活気がある雰囲気の良い会社です。営業職は営業目標に到達すると、基本給にインセンティブが付くという実績制度もあり、仕事のモチベーションが高まります。私はまだ若手ですが、とにかく働いていて楽しいと感じられる環境です。(松岡さん)

健康診断の結果で要再検査の結果が出た社員には、任意で役員と個別面談を実施。残業が多くないか、悩みがないかなどのヒアリングを1対1で行っている。さらに、「禁煙チャレンジ」という企画を行い、これまでに5人が禁煙に成功しているという。

加えて、トイレを改修したり、妊婦のための休憩室を整備したりと、社員がより快適に働ける環境づくりにも力を入れている。

OJTで若手も安心して自身のスキルを高めていける

新入社員は会社の基本的ルールやビジネスマナーについて、業務と並行して研修を受ける。加えて、不定期でメーカー主催の商品勉強会に参加。

「取り扱う商品の数が多いため、積極的に商品知識の習得をしていく必要があります。先輩方へも気軽に質問ができる雰囲気、安心して知識を身に付けられる環境です」(入社3年目、江戸川営業所の松岡さん)

また、入社1~2年目社員にはメンターが付き、1カ月に1回面談を実施して、不安や悩み、キャリアプランなどについて対話を行っている。メンターはメンティーの上司と情報共有することで、会社全体で新人を育てていく意

識が根付いたという。

「新人たちの思いや考えを直接聞ける良い機会です。今後の指導方法の参考にもなります」(有馬副所長)

さらに、同社独自の取組として、朝礼時の3分間スピーチを行っている。持ち回りで当番を担当して、自由な題目で社員たちの前で話をする。

「最初はうまく話せなくても、次にどうすれば良いのかを考えることが大切です。人前で話す訓練につながります」(山本社長)

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



「福利厚生日本一」を目指す働きやすい環境で、 企業の課題を解決するコンサルタント集団



株式会社ビジコンネクスト

- | | | |
|------|---|--|
| 城南地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1990年6月 ☑ 資本金 / 1,000万円 ☑ 代表取締役社長 / 根本 雅之 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 65名 (内、女性従業員数31名) ☑ 事業内容 / 保険コンサルティング業、企業コンサルティング業 |
|------|---|--|

〒140-0001 東京都品川区北品川3-3-5 Daiwa品川御殿山ビル6階・7階 TEL:03-5796-2781 <https://www.b-con.co.jp>

保険及び未上場会社の 自社株コンサルタント として、2,500社と取引

1990年設立のビジコンネクストは、保険の自由化が始まった1990年代後半から他社に先駆けて保険コンサルティング業をスタートさせた。

近年では、複数の保険会社の商品の中から、最適なものを選んで提案し、個人向けや企業向けにコンサルティング業を展開している企業は多いが、同社はその草分け的存在といえる。その後、同社は未上場会社の自社株コンサルティングも手掛けはじめ、現在は主力事業に成長しているという。

例えば、ある未上場企業のオーナー社長が代替わりをする際、上場企業とは異なり証券取引所を通した株の売買ができないことから、莫大な相続税などが発生する場合がある。そうした問題を解決し、未上場会社がスムーズに事業承継できるようにコンサルティングしていく。この分野にも同業他社は存在するが、保険と未上場会社コンサルティングの両方を展開しているのが同社の特徴であり、それが大きな強みとなっている。

「現在では全体売上げの8割以上が法人のお客様です。おかげで関東エリアを中心に、2,500社とお取引させていただいています」(根本社長)

社員は家族同様。 生涯幸せでいられるような 福利厚生制度を導入

「福利厚生日本一企業」を目指す同社は、社員の幸せを何より大切に考えている。それを端的に表す制度が、会社負担で全社員が加入する「長期所得補償保険」。病気などで就労不可能になった場合にも月収の8割を65歳まで支払うもので、安心して業務に取り組める。

また、住宅手当制度があり、30歳までの世帯主には家賃の30% (上限3万円) を支給するほか、初回入居時の引っ越し費用を最大10万円補助して

事業内容 | 保険を核に企業・個人を
コンサルティング

働く環境 | 社員のために充実した
福利厚生制度を導入

育成制度 | 新卒者は入社時研修と
OJTでじっくりと育成



営業職はフリーアドレスを導入。働きやすさを重視し、フロアの好きな場所で仕事ができる



「働きやすい当社で、仕事で成長したいと願う仲間と共に長く働き続けたいです」(渡邊課長)



有給休暇も取得しやすい環境と話す石川さん。「仕事とプライベートのメリハリをつけた働き方ができます」



執務フロアとは別階に会議室、セミナールームなどがあり、社員も利用することができる

当社の 自己PR

中小企業でコンサルタントとして働く魅力は、お客様である様々な経営者と直接に接することができることです。多くの経営者や当社の先輩社員に教えを受けながら、日々仕事をしています。そして、当社の魅力は何といても豊富な福利厚生制度です。これだけ社員のことを考えている会社は、なかなかないと思います。(石川さん)

いる。

「地方出身なので制度を利用していますが、とても助かっています」(入社3年目、企業コンサルティングチーム事業承継担当の石川さん)

さらに、年齢・性別関係なく能力を重視する同社では、社員の約4割が女性。部長以上の管理職は半数以上が女性であり、役員も5割を女性が占めている。産前産後休業・育児休業の利用者も多く、復職率は100%。本人の意向に沿って柔軟な働き方が可能という。

「私は、産前産後休業・育児休業を2回利用しています。子どもの成長に合わせて、勤務時間を徐々に延長してきました。制度はどんどん活用するとい

う考えが浸透しており、ストレスなく仕事をしています」(入社19年目、営業サポート部の渡邊課長)

保険や経営課題など コンサルティング知識を じっくりと学べる体制

同社の新卒社員は、様々な研修を通して1年以上かけてじっくりと成長していくことができる。1年目には、オリジナルコンテンツやeラーニングによる研修を受講しつつ、保険募集人の資格を全員が取得。その後は、先輩社員に付いてOJTで実践的に仕事を学んでいく。また、営業系に配属された社員は毎

月1回「成功事例発表」に参加する。諸先輩たちの案件事例から様々な知識を学ぶとともに、顧客の課題解決を目指す姿勢を身に付けていくという。

さらに、資格取得も奨励しており、取得時には支援金が付与される。

「今までに2級ファイナンシャル・プランニング技能士の資格などを取得しています。現在は企業の事業承継を担当しているため、今後は簿記1級の取得を目指して勉強を続けていきます」(石川さん)

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



業界未経験者をプロフェッショナルに育成し、人々の「聞こえ」をサポートする補聴器専門店



株式会社リオネットセンター城南

- | | | |
|------|---|---|
| 城南地区 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 設立年 / 1993年6月 ☑ 資本金 / 1,000万円 ☑ 代表取締役 / 岩崎 五郎 | <ul style="list-style-type: none"> ☑ 従業員数 / 26名(内、女性従業員数8名) ☑ 事業内容 / 補聴器の販売、修理、メンテナンス |
|------|---|---|

〒140-0011 東京都品川区東大井5-11-4 栄隆ビル TEL:03-3458-3311

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

専門性を持った社員が耳の聞こえの改善に貢献する

高齢化が進むにつれ、耳の聞こえに不安を抱く人の数も増えている。補聴器は聞こえを補う医療機器として高齢者を中心に、難聴など耳に病気を抱える人々に多く活用されている。

リオネットセンター城南は、認定補聴器専門店として、都内に6店舗を構えている。同店舗はいずれも医療機器修理業の許可を取得し、補聴器の販売から修理、メンテナンスといったアフターフォローまでを行う。また、補聴器の販売や調整に関わる知識や技能

を備えた、認定補聴器技能者の資格を持つ社員が各店舗に複数常駐。補聴器のプロとして顧客の聞こえ改善を支援している。

今後も専門性を磨き、サービスのレベルを向上させつつ、新しい店舗の出店を考えていきたいと岩崎代表は話す。「補聴器の構造なども熟知した上で、お客様に対応しています。その専門性の高さは、当社ならではのものと自負しています」

フォロー体制が整った風通しの良い職場環境の構築に注力

同社では、月1回全社会議を開き、各店舗での事例報告や顧客対応などの共有を行っている。社員が持つ情報量を増やし、より良いサービスの提供を目的に実施しているという。

また、業務に関する提案も気軽に行うことができる。改善点があればまず店舗内で解決策を実践し、うまくいけば全店舗でその事例を導入するという流れもできている。

業務に関わる仕組みのほか、家庭と仕事の両立支援にも注力。産前産後休業・育児休業の取得はもちろん、職場復帰のサポートにも積極的に取り組んでいるという。

「現在、男性で育児休業を1年間取

事業内容 | 補聴器の販売からアフターフォローまで実施

働く環境 | 社員間の情報共有で風通しの良い環境を構築

育成制度 | 業界未経験者を数年で専門家に育て上げる



補聴器の修理には、顕微鏡を使った緻密な作業が求められる。研修で学んだ知識と技術が生きている



「店舗内には防音室が設置されており、来店したお客様の聴力検査を行うこともできます」(野々上さん)



同社の本店となる大井町店。多くの高齢者が聞こえの改善を求めて来店する



社員同士積極的にコミュニケーションを取り、接客・販売等に関する疑問もすぐに解決できる

店舗の雰囲気をつかむため、ぜひ一度見学を

岩崎代表

当社の自己PR

少し人見知りな性格なのですが、当社には話しやすい先輩が多く、すぐに職場になじむことができました。勤務シフトも個人の事情に合わせて柔軟に対応してくれるため、プライベートも充実させられます。私は絵を描くのが趣味ですが、残業もほとんどないので趣味の時間もしっかり取れて、心身ともに余裕のある毎日が送れています。(野々上さん)

得中の社員もいます。育児休業中の社員には、資格取得に関するお知らせや、全社会議の議事録などを共有し、連絡を取り合うことで復帰しやすい環境づくりをしています」(岩崎代表)

誰もがゼロからスタート。きめ細かな研修等で知識と技術を身に付ける

補聴器の知識を持たずに入社してくる社員がほとんどという同社では、入社後は外部機関によるビジネスマナー研修に参加。さらに、補聴器メーカーによる工場研修などで補聴器の分解や修理などの基本について学ぶ。その後、

各店舗へ配属され、専任トレーナーによるOJTで現場対応力を高めていく。新入社員は1年間、月1回の振り返りを行い、自身の成長と今後の課題点を確認していく。

「修理の技術習得が課題でしたが、先輩のアドバイスで徐々に技術を身に付けることができました。先輩が先回りしてフォローしてくれて、適切で明確なアドバイスに助けられました」(入社3年目、蒲田店の野々上さん)

その他、認定補聴器技能者を増やしていくため、資格取得に関わる費用は全額会社で負担。資格を得れば手当も支給される。

「資格取得には費用がかかるため、

会社の補助はとてありがたかったです。当社独自の修理技能者という資格もあるのですが、そちらもメーカーでの講習を受け、無事取得することができました」(入社8年目、蒲田店の小峰さん)

このような丁寧な人材育成によって、業界未経験者であっても数年で独り立ちできるだけの力が付いていくという。社員の成長は、各々の自信になるだけでなく、顧客への確かなサービスの実現にも結び付いている。

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



育児と仕事を両立するママ社員が約7割在籍。 PRで人と社会を幸せにするベンチャー企業



株式会社LITA

- 中央・城北地区
- 設立年 / 2017年2月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 笹木 郁乃
- 従業員数 / 17名(内、女性従業員数14名)
- 事業内容 / PR代行、PR講座運営

〒112-0004 東京都文京区後楽1-2-2 ココタイラビル8階 TEL:03-5801-0777

<https://lita-pr.com>

「利他」の精神を大切に PRの力で企業の知名度 アップを支援

LITAは企業のPR代行と、PRのノウハウを指導する「PR塾」運営の二本柱で事業を展開している。

PRを代行する顧客は、主にベンチャー企業や中小企業。自社の知名度を上げたい、売上げを伸ばしたいという企業やその商品が、魅力的に報道されるような戦略を立案する。さらに、大手の同業他社よりコストを抑えつつ、結果を出すために徹底して行動するのが同社の強みで、長期的な付き合いに重きを置き、1年以上継続してPR代行業を担当

することが多いという。

「当社は社名の由来でもある利他の精神を大切に、人と企業の可能性の開花に貢献する企業です。無名を有名にするという仕事はこれからの世の中でさらにニーズが増すと考えています。人の喜ぶ顔や人生が前向きに変化するのを目の当たりにすることができるのは、大きなやりがいです」(笹木代表)

また、これまでの企業PRで培った実績をもとに展開するオンライン型のPR塾は、企業の広報関係者だけでなく、在宅でやりがいのある仕事をしたい女性が多数受講している。これまで1,000人以上が学び、その後PR業界で活躍する人材もいる。現在も毎月40人程度

が新規入塾しており、今後はさらに規模を拡大していくという。

ワークライフ制度や 在宅勤務で、育児と仕事が スムーズに両立できる

社員の7割弱がワーキングママという同社は、誰もが働きやすい環境が自慢。例えば、週に1回利用できる「ワークライフ制度」は、6時～22時の範囲で1日合計8時間勤務になれば自己判断で就業時間を調整できる。

「子どもの行事や通院など、日中数時間抜けて柔軟に働くことができる制度で、重宝しています。笹木代表を含

事業内容 | 企業のPR代行業とPR講座の運営事業

働く環境 | 子育て世代に優しい柔軟に働ける環境

育成制度 | PR塾の豊富な教材とOJTでスピード成長



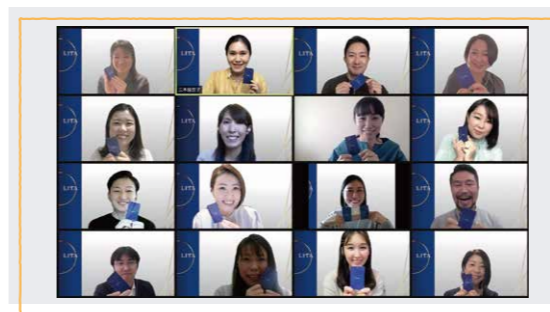
「全ての人・企業の可能性開花に貢献する」が企業理念。常に利他の心を体現していく



「笠原に任せて良かったと言われるようなPR担当を目指しています」(笠原さん)

日本一のPR会社にするのが目標です

笹木代表



全国に在住する社員やパートナーと定期的にオンラインミーティングを実施し、積極的に情報を共有している



「総務としてさらに働きやすい環境を作り、社員が全力で仕事に取り組めるようにしたいです」(天神さん)

当社の自己PR

仕掛け人になれるのがこの仕事の魅力です。携わっていた案件が実際にテレビ番組などで取り上げられ、売上げアップに貢献できると嬉しいものです。PRはどんな業界でも生かせると思うので、当社で身に付けたスキルで将来の可能性が広がるはず。人の役に立ちたいという利他の精神に共感できる人にはぴったりな仕事です。(笠原さん)

めて働くママが多いので、子育てへの理解もあります。私は、月・金は在宅勤務をしており、とても働きやすい環境です」(入社1年目、PR代行業部総務・経理・人事担当の天神さん)

在宅勤務制度の導入によって、PR代行業部の社員は週3日からの出社。また、PR塾に関わる社員は半数以上が地方在住でほぼ100%在宅勤務という働き方も可能になった。さらに、家族の転勤等で地方に転居する場合でもリモート勤務を継続することができる。

その他、月に一度、整体師に出張を依頼し、希望すれば全社員が30分のマッサージを無料で受けられるというユニークな福利厚生制度も導入している。

PRのスキルを身に付ける ノウハウが豊富。 勉強会も積極的に開催

PR塾用に制作した教材や動画コンテンツが豊富にストックされている同社。新入社員は、入社後1カ月間かけてこれらを活用して自己学習し、レポート提出を繰り返すことでPRの基本的スキルを学ぶ。

その後は、OJT研修に入り、上司に付いて顧客がメディアから取材などで取り上げてもらえるようなアプローチを実践的に学んでいく。

メディアの興味を引き、取材につなげるためには、アポイントの取り方の

工夫が必要という。社内にはテレビ局などのメディア出身のメンバーがおり、積極的に知見の共有が行われているほか、企画書作成のスキルアップなどの勉強会も随時開催している。

「入社1年目ですが、濃密で充実した働き方をしています。とにかく社内でのスピード感が早く、それに合わせることで自分もあつという間に成長しました。現在は独り立ちし、3社担当しています」(入社1年目、PR代行業部の笠原さん)

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



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>



東京都内の高い技術力を持つ企業や、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、気軽にハッケンしてみてください！

「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！



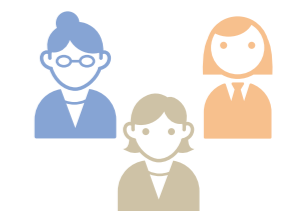
ハッケン特集

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。



東京 カイシャハッケン ツアー レポート

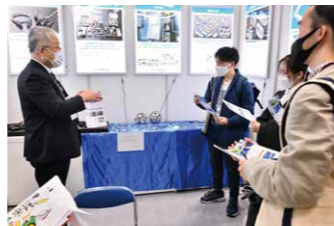
2021年11月25日に「東京カイシャハッケンツアー」が開催されました。国内最大級のトレードショー「産業交流展2021」に合わせて実施されたもので、出展している中小企業のブースを訪問するというものです。キャリアカウンセラーと一緒に、1グループ3名~5名程度の参加者が3社の企業を訪問しました。また、特別講演も同時に開催され、こちらも多くの参加者で賑わいました。

東京カイシャハッケンツアー



各企業が取り組む事業内容や独自の姿勢を知る

少人数ツアーで企業の担当者との距離も近く、気軽に質問できることがこのツアーの魅力の一つです。今回のツアーでは、事業内容や製品がまったく異なる3社を訪問。企業の説明を聞くことで、参加前は知らなかった業界に興味を持つきっかけになったようです。ツアー終了後は、キャリアカウンセラーと感想などの話をしながらアドバイスももらうほか、個別カウンセリングの案内にも耳を傾け、就職活動に向けての意欲を再確認していました。就職活動中の学生はもちろん、これから就職活動を始める参加者にも、収穫の多い1日になったようでした。



企業の方との距離が近く、疑問に思ったことを質問する参加者たち



代表のアイデアを形にする話に聞き入る参加者たち

- ・魅力的な中小企業がこんなにたくさんあることに驚いた
- ・企業の担当の方に直接質問ができて参考になった
- ・企業の事業や商品に対する思いや技術への自信を感じることができた

参加者の声

特別講演

特別講演で仕事をする意味や意義を学ぶ

今回の講師はクリエイティブディレクターの辻愛沙子さん。自身が手掛けた企画や作品を通して若者にメッセージをいただきました。「商品企画やブランドプロデュースをするには、課題は何か、お客様が何を一番大切にしているかをしっかりと把握することが大事」「今は、いろいろな意味で将来への不安が多い。そんな時代だからこそ多様性が重要になってくる」といった話に、参加者全員が真剣に聞き入っていました。最後に、「自分の思いを実現させるには、私はこう思うという自分の視点を大事にすることが重要」「あなたなら何をこの世に中に届けますか」という言葉で講演は終了しました。就職活動を含めた将来に向けて、自分の考えをしっかりと持つことの大切さを学ぶことができました。



若者たちに語り掛ける辻愛沙子さん



真剣に話を聞く参加者たち

- ・新しいビジネスには今までにない発想が必要だと感じた
- ・目標を持って、それを解決する実現力を養っていきたい
- ・多様性の重要性を改めて感じた

参加者の声

中小企業しごと魅力発信プロジェクト

取り組みレポート



多くの若者や女性に、東京都の中小企業の仕事や働くことの魅力を感じてもらうことを目的に、様々な取組を展開しています。

企業×学校関係者就職情報交流会



ソーシャルディスタンスをとって行われた受付



アクリル板越しに双方が意見を交換し合う

中小企業と教育機関をつなぐ就職情報交流会を年2回開催しています。2021年度は、新宿NSビルイベント大ホールにて、第1回目を9月15日(水)、第2回目を12月15日(水)に開催。検温やアルコール消毒、アクリル板の設置など感染症対策を実施する中で、盛況のうちに閉会しました。

参加者の声

- 学校関係者
「採用担当者と直接コミュニケーションが取れる。中々会えない中小企業の情報を得られる貴重な機会」
- 企業関係者
「様々な学校の情報を入手することができた。今後の採用活動に生かせるようなアドバイスももらえた」

詳しい実施レポートはこちらから!
<https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.jp/report/report01.html>



女性の再就職応援交流会



告知PR用チラシ

結婚、出産、育児や介護でキャリアブランクがあり、再就職を目指す女性に向けた再就職応援交流会を年2回開催しています。2021年度は、第1回目を11月29日(月)、第2回目を12月3日(金)に開催。女性の活躍に積極的に取り組み、雇用環境の優れた中小企業と少人数制で交流が図られました。

参加者の声

- 「多様な働き方、サポートに積極的な企業が目の前にいて、再就職を前向きに考えることができた」
- 「子育てと両立している社員が多く具体的な話ができた。また、参加者と交流できたことも良かった」
- 「テレワークや短時間勤務など積極的に取り入れている企業が多く、働きやすい環境があると感じた」
- 「魅力的な経営者が複数参加していた。企業のトップの話は再就職のためのヒントになった」



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		女性向け	
【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	女性しごと応援テラス	電話：03-5211-2855
東京しごとセンター多摩	電話：042-329-4510	女性しごと応援テラス 多摩ブランチ	電話：042-529-9001
【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	【マザーズハローワーク】	
八王子新卒応援ハローワーク	電話：042-631-9505	マザーズハローワーク東京	電話：03-3409-8609
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日暮里	電話：03-5850-8611
【新卒応援ハローワーク】		マザーズハローワーク立川	電話：042-529-7465
東京新卒応援ハローワーク	電話：03-5339-8609	※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。	
八王子新卒応援ハローワーク	電話：042-631-9505	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。	
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。			

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