

就活成功の秘訣は【知って】【体験】すること! 本質を見抜くのに重要なのは【調べて】【興味】を持つこと!

東京の中小企業紹介&
就活役立ち情報マガジン

TO **東京** KYO

中小企業しごと魅力発信プロジェクト

<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>

東京都産業労働局



2015
WINTER

カイシャハッケン伝!



カ イ ド Vol. 03

Woman

特集1

就職アドバイザー江口未来さんが伝授

「就活好感度を 上げよう!!!」

女性向け
特別号

特集2 業界の第一線で働く女性社員の自分物語

「リケジョ&ブンガクジョ My Short Story」

特集3 女子大生レポーター「ハッケンガールズ」が行く!

中小企業への潜入レポート

特集4 ROAD to ものづくり業界

職業能力開発センターで 技能を身に付ける女性たち

INTERVIEW 企業探索

一つひとつのカイシャに、
それぞれ輝くストーリー(物語)がある...

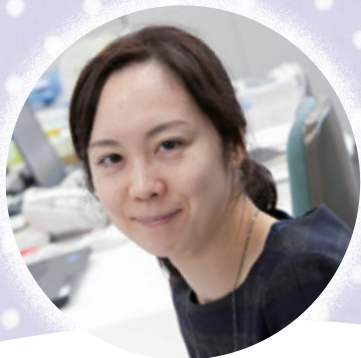
「ものづくり製造業編」14社
「情報通信業編」8社
「建設業編」2社

東京の企業チカラのある
中小企業24社を
ストーリー形式で掲載!

参加者募集

「トーキョー・シゴト・ワゴン」レポート・参加者募集





ふたりあわせて「ハッケン」



ハツタロー



ケンジロー

ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



なびでんちゃん

東京都内には、大企業を凌駕する高い技術力を持っていたり、秀逸なビジネスモデルだったり、働きやすい雇用環境整備に取り組んでいたりと、すぐれた「中小企業」が数多く存在しています。「東京カイシャハッケン伝！」では、製造業、情報通信業、建設業といった分野の社長ストーリー、会社ストーリー、製品開発ストーリー、技術ストーリーなど、さまざまなストーリー（物語）で東京都内の中小企業を取りあげます。ぜひ、たくさんのステキな物語を知って、あなたが働いてみたいカイシャをハッケンしてください。

CONTENT

- P.01 就職アドバイザー 江口未来さんが伝授
「就活好感度を上げよう!!」

- P.03 業界の第一線で働く女性社員の自分物語
「リケジヨ&ブンガクジヨ My Short Story」

- P.05 女子大生レポーター「ハッケンガールズ」が行く！
中小企業への潜入レポート

- P.07 ROAD to ものづくり業界
職業能力開発センターで技能を身に付ける女性たち

本号に掲載されている企業の業界区分

製造業	…………… [14]社	アイオイ・システム、アタゴ、井口一世、環境経営総合研究所、山王テクノーツ、サンライズ、タイセイ、東特塗料、トキ・コーポレーション、日都産業、武州工業、マルヨシ、メトロール、流機エンジニアリング
情報通信業	……… [8]社	アーク情報システム、アイランド、アルファテックス、ウィルド、キャリア・マム、システム計画研究所、東京システムズ、ニッポンダイナミックシステムズ
建設業	…………… [2]社	成友興業、山田建設



INTERVIEW 企業探索(エリア別アイウエオ順)

一つひとつのカイシャに、
それぞれ輝くストーリー(物語)がある…

P.09 **アーク情報システム**【情報通信業】
技術力向上ストーリー
数理解析に一日の長。ニッチな市場を求め、積み重ねた技術力で情報産業を生き抜く

P.11 **井口一世**【製造業】
型破りな社員育成ストーリー
発想力で新技術を生み続ける超ユニーク経営

P.13 **タイセイ**【製造業】
2代目社長ストーリー
明確な理念と各種制度で企業文化を一新して社員の主体性を育む

P.15 **日都産業**【製造業】
いきいき新製品開発ストーリー
乳幼児のための公園遊具を作ろう。「小さな大冒険」を形にした情熱

P.17 **マルヨシ**【製造業】
女性社員のモノづくりにストーリー
女性が伸びやかに活躍し、キッズやママの目線に立ったバッグづくりを推進

P.19 **アイオイ・システム**【製造業】
物流を変える技術力ストーリー
独自の技術と提案力でシェア拡大中。世界に物流革命を巻き起こせ

P.21 **アイランド**【情報通信業】
新サービス誕生ストーリー
ユーザーの声を直に聞くサイトづくりが「レシピブログ」10周年の秘訣

P.23 **アタゴ**【製造業】
製品開発ストーリー
卓越した技術力でつねに進化し続ける世界有数の屈折計メーカー

P.25 **アルファテックス**【情報通信業】
システム開発ストーリー
当たり前を疑う。顧客目線が産んだワークフローシステムALFA-Palette

P.27 **環境経営総合研究所**【製造業】
新素材開発ストーリー
超微細に粉碎した紙の粉が、環境分野に新風を巻き起こす

P.29 **システム計画研究所**【情報通信業】
女性の活躍ストーリー
宇宙開発、人工知能、画像合成技術。知的好奇心を刺激する最先端のソフトウェア

P.31 **東京システムズ**【情報通信業】
人材育成ストーリー
時代が変われば、求められる人物像も変わる。能動的な社員を育てるユニークな研修制度

P.33 **トキ・コーポレーション**【製造業】
自由なモノづくりにストーリー
エンジニアにこだわりを捨てさせない。妥協なき製品のための自由の最大化

P.35 **ニッポンダイナミックシステムズ**【情報通信業】
製品開発ストーリー
蓄積されたノウハウで就業・勤怠管理システムの自社パッケージ製品を開発

P.37 **山田建設**【建設業】
熱血社長ストーリー
マンション建設の現場最前線から社長が語る。トータル力はいかにして磨かれるか

P.39 **流機エンジニアリング**【製造業】
飛躍を生む技術力ストーリー
技術力で「できたらいいな」を実現する環境エンジニアリング企業

P.41 **ウィルド**【情報通信業】
ワークライフバランスストーリー
毎週火曜は職場でおやつ。ユニークな試みを実践するワークライフバランス企業

P.43 **サンライズ**【製造業】
商品開発ストーリー
「かわいい!」も大切な品質!ぬいぐるみに思いを託し、人を喜ばせるプロ集団。

P.45 **東特塗料**【製造業】
若手チャレンジストーリー
責任ある仕事を任せ、若手社員の成長を促す小さな世界企業の働き方

P.47 **キャリア・ママ**【情報通信業】
多様な働き方実現ストーリー
ママ10万人と企業を結び、主婦の視点を活かせる在宅ワークシェアを実現

P.49 **山王テクノアーツ**【製造業】
2代目社長経営ストーリー
はげれない、色落ちしない、長持ちする、お客様のニーズに応えるラベルメーカー

P.51 **成友興業**【建設業】
事業創出ストーリー
建設と環境という2つの事業を融合させ相乗効果を生み出す

P.53 **武州工業**【製造業】
生産システム確立ストーリー
青梅からものづくりを。海外の競争力に対抗する生産システムを確立

P.55 **メトロール**【製造業】
若手活躍ストーリー
求められるチャレンジ精神。困難の中に楽しさを見出し、夢を語る若手社員の奮闘記

P.57 「働いてみたい会社を」
考えてみよう

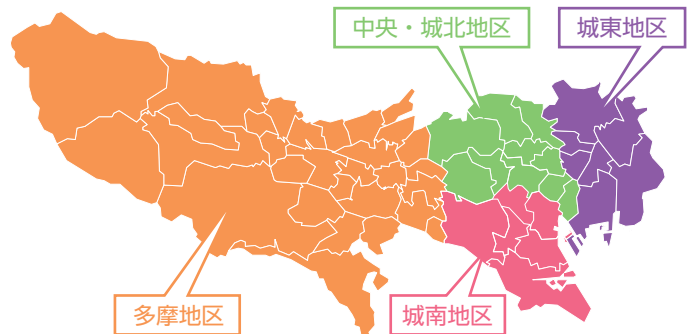
P.58 トーキョー・シゴト・ワゴンレポート
参加者募集

P.59 東京都からのお知らせ

※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)東京都中小企業技術人材育成大賞・東京都ものづくり人材育成大賞・若者応援宣言企業・東京ワークライフバランス認定企業・東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。
※紹介企業の会社データは取材時(2015年9月~11月)の情報になります。

東京地区マップ

- 中央・城北** 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** 港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区
- 城東** 台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区
- 多摩** 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





就活時に好感の持てる人

「就活好感度を上げよう!!」

就活は結婚や恋愛と同じ、と言う企業人事担当者もいます。ここでは、考え方の一つとして、就活を恋愛に置き換えて、就活で、等身大の自分を大事にしなが、企業から好感を持たれるポイントを伝授します！

伝授①

「身だしなみ」編
相手を意識した
準備を！

♥まずは清潔感！

清潔感がある人は、一般的に印象がいいと言われてますよね。それは就活でも同じで、スーツなどの着るものだけではなく、爪先の細かいところまで清潔感を意識することで、相手に与える印象も大きく変わってきます。

クをしているかを参考にするのも良いでしょう。身だしなみだけでも、そこまで相手を思いやることのできる人は好感が持てます。

♥姿勢を意識しましょう

どんなに身だしなみをきれいに整えていても、姿勢が悪いと、自信がなさそうに見えてしまったり印象が悪くなってしまい、とてももったいないです。姿勢を正しく、美しくしようと意識するだけでもきれいで礼儀正しく、自らに自信を持っている印象を与えることができます。

♥笑顔を大切に

笑顔の素敵な人は、日常生活でも、就活においても、非常に魅力的です。目を合わせて笑顔を心がけるだけで、その人の持つあたたかさや優しさをあらわすことができ、そのやわらかな雰囲気は、企業に「また会いたい」「一緒に働きたい」と思わせる要素につながります。



♥その相手(企業)やシーンにあった身だしなみを！

面接に行くのに、「服装やメイクはコレ！」という、正解があるわけではありません。デートをするのにどういう人とどういう場所に行くかで服装を考えるように、相手のことを知って、相手やシーンに合わせた身だしなみを意識することが大切です。例えば、カジュアルな社風の会社と、カッコリとした会社では、それぞれに合わせた身だしなみがあります。相手に合った身だしなみを考えるのに、その会社の説明会で人事の人の服装やどんなメイ

伝授②

「会社説明会」編
企業の本質的な魅力
を発見しよう

♥企業の大切にしているものを見つけ、理解する

恋愛において相手の心がわかる人は好感度が高いのと同じで、企業が大切にしていることに気づき、それを理解することが就活においてもとても重要です。会社説明会では、その企業が大切にしていることを発見して、とにかくメモするようにしましょう。その企業の大切にしていることが、自分の価値観に合うかが、自分に合う企業を見つけるポイントです。

ば、社員一人ひとりを大事にする社風の会社が、会社説明会で学生に対してもきちんと目を見て対応してくれた、など自分が感じた具体的な社員の方の所作など、その会社のオリジナルで本質的な魅力を見つけると、面接での強いアピールポイントにもつながります。

♥相手のことを知るために質問してみる

相手を深く知る事が重要なのは恋愛も就活も同じですので、説明会を最大限活用してください。相手(企業)は、質問してくる学生に対してネガティブな印象は受けません。遠慮せずに自分が理解するまで質問することが、相手を深く知るために重要なことです。質問時間や説明会終了後などを有効に使うって質問しましょう。

♥働くイメージをリアルに想像できるかどうかを考えよう

恋愛でも、この人とデートするなら、結婚したら・・・など、お付き合いしたときのイメージをするように、その会社に入社して働くイメージを、リアルに想像できるかどうかは就活においてもとても重要です。たとえば、会社説明会で訪問した際に、会社の説明をただ聞くだけではなく、社員の人が行きそうな近のカフェに行くなど、小さなことでも、実際に自分がそこでどんな働き方をするのか、イメージをふくらませてみましょう。

♥企業の外見(企業規模や業界での順位など)だけではなく、本質的な内面を見る！

会社説明会は、企業のリアルな魅力に出会う場所です。企業の大きさや業界での順位などの、いわゆる外見やブランドだけではなく、企業の本質的なところを見るように心がけましょう。たとえ

伝授③

「面接」編 等身大の自分で、素直 に想いを伝えよう

♥素直と透明感を表に出し、ほめ上手になろう

ほめ上手は好感度が高い、とよく言われますが、面接でも、相手(企業)に対し、うれしい、すごいと感じたことを素直に、透明感を大切に、マニュアル通りの言葉ではなく、自分の言葉で伝えましょう。そのとき、

少し調べただけでわかるような、誰でも言えるようなポイントではなく、その企業が大切にしている価値観など、会社説明会やOB・OG訪問などの接点で自分が肌で感じたオリジナルな魅力を伝えることが重要になります。

♥等身大でありのままの自分を大事に！

一緒にいて落ち着く、居心地の良い相手とお付き合いをしたいと思う人が多いように、企業も、等身大の自分を見せてくれる、居心地の良さそうにしてくれる人と一緒にいたい、一緒に働きたいと思うものです。面接では緊張したり、背伸びをしてしまうこともあるかもしれませんが、そのように緊張していたり、無理している様子が伝わってくると、この人との関係は長続きしないのでは、と感じています。面接では、自分がどう見られているかということを考えてしまいますが、自分がこの企業にいて安心するかどうか、ありのままの自分で見られるか、ということも考えてみるといいのかもしれませんが。



♥一緒にいると元気をもらえる、と感じられるような人になろう

何においても、元気が良く、イキイキとしている様子は相手に良い印象を与えます。面接でも、元気が良く、その人と一緒にいると楽しく、元気が出ると感じてもらえると、その人と一緒に働きたいと思ってもらえるはず。さらに、自分自身が元気でいるだけでなく、その相手やまわりの人を元気にしようとする意識も、面接で相手に伝わって、その企業に良い印象を与えてくれると感じてもらえるでしょう。

♥好きでいてくれることがわかるコミュニケーションを

誰でも、自分のことを好きでいてくれる人とお付き合いをしたいものです。面接官に、「この会社が好きで、ぜひここで働きたい」というあなたの志望度や本気度が伝わるようなコミュニケーションを心がけましょう。以前、食品業界の企業を志望している学生が、その会社と競合他社の商品を食べ比べ、自分なりの考察をもとに、その企業の良さや魅力を伝え、内定をとることができたことがありました。このように、自分ならではの努力で得られた、その人のオリジナルな想いを伝えることで、その面接官の心はきっと動くはず。

♥たとえ失敗しても、前向きにとらえて次に繋げよう！

恋愛でも、就活でも、余裕のある、器の大きい人には良い出会いがやってきます。たとえ、うまくいかなかったときでも、他の人や、環境のせいとせず、その失敗から学んだことを前向きにとらえて、次に繋げていくという器の大きい姿勢が、次の自分に合った良い企業との出会いにもつながっていくのだと思います。

江口未来 「わたしの体験談とメッセージ」

大学1年生のとき、受験がうまくいかず、行きたい大学へ行けなかったということは、その後描いていた未来にも繋がっていかないのでは、と思い込み、落ち込んでいた時期がありました。でも、大学を卒業するときに、自分がイメージしていた自分になって、自分が思い描いていたような会社に就職することができたら、それも素敵な未来になると思い、自分の器を広げるため、好きなことをもっと好きに、嫌いな

ことも好きになるように、いろんなことに向き合いました。その結果、大学生活では本当に素敵な出会いがたくさんあり、大学卒業時は、大学受験のときに描いていた、自分の欲しかった未来の選択肢よりも、もっと素敵なものになりました。もし今、大学受験のときに戻って、志望していた大学に行く道と、今の自分が進んでいる人生の選択肢があったら、迷わず今の人生を選びたいと思っています。

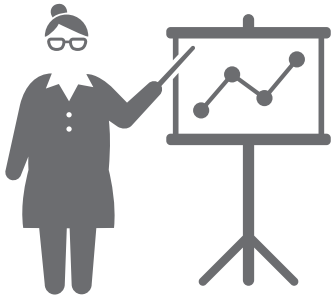


就職アドバイザー
江口 未来さん

2006年新卒でリクルートに入社後、約500社の新卒・中途採用・独立支援に携わり、企業・人事の様々なニーズを把握。現在は独立し、就職アドバイザーとして、数々の難関・人気企業に内定者を輩出。ライフワークの事業ではTV・新聞・雑誌等、メディア出演も多数。

女性は結婚、出産、育児、介護など、ライフステージによって、働き方を変えなくてははいけなくなることもあるかもしれませんが、天変地異があったり、景気も大きく変わるかもしれませんが、過去のうまくいかなかったことへの後悔や、未来の不安に押しつぶされるよりも、いかに今この瞬間を大切にできるかが、就活でも、その後の人生においても、とても大切なことだと思います。たとえうまくいかなかったことがあっても、未来の自分が見たらそれはかけがえのない機会につながっているはず。大切なことは歩みをとめず、今に集中してそこから何かをリスタートすること。それを意識するだけで、皆さんにとって就職活動はイキイキした人生にするためのとても大切な時間になると思います。





業界の第一線で働く 女性社員の自分物語

私の人生、色々あったかも。

ものづくり業界で働く女性のMYストーリー(私の物語)をショートに紹介。

ブンガクジョ

担当している国は10ヶ国前後。日々の業務にやりがいを持って取り組んでいます



株式会社アタゴ
海外部

マイ ホアイ ジャンさん

グローバルな舞台で働きたくて転職

ベトナムの高校、大学と進学したのですが、奨学金制度を利用して日本の大学に4年間留学しました。ファッションに興味があったので、卒業と同時に日本のアパレルメーカーに就職。でも、もっとグローバルなビジネスの舞台で働きたいと考えて、2013年に世界各国に屈折計を輸出しているアタゴに転職しました。

今はベトナム、インド、フィリピンを中心にパキスタン、バンラデシュ、スリランカ、それから地中海周辺の国々を対象にした営業担当として当社の屈折計などを販売しています。

具体的には各国の市場をリサーチするなどのマーケティングから、代理店探しや交渉、製品の出荷、納品、そして納品後のアフタフォローなどを行っています。

各国のニーズを把握して最適の製品を提供

アタゴの製品は世界154ヶ国以上に製品を輸出していますが、そのうち私が担当している国は10ヶ国前後。当然、国によって経済や産業界を取り巻く状況は異なりますから、それぞれのニーズに応じた製品を販売できるよう心がけています。

大学で国際関係学を学びました。細やかな国の事情までは学んでいませんが、それでも、文化や価値観が異なる国々の人たちとコミュニケーションを取りながら密接な関係性を築くには、大学で学んだ知識は少なからず役立っていると思います。

私のミッションは、屈折計を通して各国の産業が発展することですから、つねにその国の事情をできるだけ把握して、最適製品を提供できるように営業活動に励んでいます。

リケジョ

計測機器に一目惚れして入社を決意。目標は世界一の計測機器を開発することです



英弘精機株式会社 技術本部
技術研究所

矢野 綾子さん

太陽光を波長ごとに計測する分光放射計

太陽光や風速などを計測する気象計測機器や太陽電池など新エネルギーの発電性能を評価する機器などを製造する英弘精機で開発の仕事をしています。まだ入社2年目ですが、分光放射計の最終的な性能評価を任せてもらうなど責任ある業務に携わっています。この分光放射計とは、簡単に言うと主に太陽光を測定する機器。太陽光という

のは、実は様々な波長の光の束で、波長ごとに色も違うんです。虹は赤や緑や青などの複数の色でできていますよね。虹は太陽光が雨などの水滴に反射してできます。そして、水滴が光を屈折して反射させていることで、何色にも分かれて見えるのです。分光放射計は波長ごとに放射エネルギーを計測できる機器で、自然環境関係の研究や太陽光発電の効率評価などに活用されています。

実は、この分光放射計は、私が弊社への入社を志したきっかけでもあるんです。

世界一の製品を開発したい、世界の人に認められる製品をつくりたい

大学は農学部で大気中の汚染物質の研究などをしていました。この研究で活躍したのが分光放射計。分光放射計は太陽光そのものだけでなく、太陽光の状態を観察することで、間接的に大気中の成分も調べられるので、よく使っていたんです。でも、その分光放射計は持ち運びできないほど大型のものでした。ですから、就職活動のときに、私でも軽々と持てるほど小型化された弊社の機器を見てびっくりしたんです。こんな技術を持っている英弘精機にぜひ入りたいと志し、説明会や面接を通じて弊社のアットホームな社風に触れることで、一層、志望度が高まっていきました。

入社して2年弱経った現在は、分光放射計の性能評価のためのデータ収集や海外支社の従業員に英語での進捗報告や製品説明をするなど、やりがい十分の毎日を過ごしています。目標は、弊社の製品を世界一にすること。そのために目の前のことを着実にこなし、日々スキルアップしていきたいです。

英語もできるシステムエンジニアを目指しています



エス・イー・エス株式会社
幡野 仁美さん

人材派遣会社の管理システムの開発を手がけています

入社して3年目。現在、クレジットシステム部に所属し、人材派遣会社の管理システムの開発を手がけています。一言でいうと、お客様から寄せられる「こんな機能がほしい」という要望を他のメンバーとともに実現する仕事です。この仕事を進めるにはシステムやプログラミングの知識・技術が求められるのはもちろんですが、お客様の業務内容にも精通していなければなりません。日々の勉強が欠かせませんが、その都度、新しいことが学べる！新しい発見がある！やりがいにあふれる仕事です。クレジット業界についての知識を増やそうと、資格にも挑戦

し、昨年シニアクレディターの資格を取得しました。

まったくの未経験からのスタート

システムやプログラミングというと、学生の頃からコンピュータに精通していたと思われがちですが、システムもプログラミングも関わったのは入社してからのことで、大学は外国語学部の英米語学科・児童英語教員養成課程。まったく畑違いのことを学んでいました。規定通りの就活でしたら、教員、あるいは英語を生かせる商社などになるのでしょうか、「私ができることって英語だけ。でも、英語ができるだけじゃ弱い。何かもうひとつ武器となる技術を身につけなくちゃ」と思い、幅広い業界を模索。システム業界は未知の世界でしたが、スキルが身につくのが魅力でしたし、入社後の研修でプログラミングやシステム開発の基礎をみっちり学べるというのでエントリーしました。当社は、人と人のつながりがとても温かく、「困ったこと」や「どうしたらいいんだろう」と思うことに遭遇しても、まわりにいる誰かしらがすぐに助け舟を出してくれますから、安心して仕事に打ち込めます。

ものづくりの夢を今の会社で実現できました



株式会社流機エンジニアリング
技術部 設計グループ
副田美夏さん

不動産会社の営業職に就職するも、「ものづくり」の夢を忘れられず……

大学では建築を学んでいました。就職はもちろん、学んだ内容を生かしてものづくりをしたいと考えていたのですが、リーマンショック直後で、100社まわってもなかなか内定をいただけませんでした。そんな状況ですから第一志望ではなかった、不動産会社の営業職に就職することにしました。

ところが、入社して間もなく、「自分がやりたかったことはものづくりのほう。このままでいたら、きっと後悔するに違いない……」。そういう思いに駆られるようになり、日増しに悩みは大きくなっていきました。

そんな状態で気持ちのこもった仕事ができるはずありません。せつかく採用していただいた会社には申し訳ないのですが、1年も経たず退職を決意。あらためてものづくりができる会社への就職活動をはじめました。

「未経験でもOK」の流機エンジニアリングと出会う

今の会社は、エンジニア募集の求人サイトで見つけ、「未経験歓迎」ということで私にもチャンスがあるかも！とチャレンジしました。大学でCADの使い方を学んでいましたから、大型集塵機の設計アシスタントとして入社し、これまで大小多様な集塵機の設計に携わってきました。現在は、リニアモーターカーのトンネル工事現場で使われる大型集塵機の企画・設計・組み立てまで一貫して担当しています。集塵機は、工事に伴って出るホコリを吸い取ってキレイな空気を循環させるという機械で工事現場には欠かせないものです。入社当初は、自分にできるかしら？という不安の方が大きかったのですが、年数を重ねるごとに任せられる仕事も責任も大きくなっていき、それとともにやりがいも増して、面白くなってきました。

出産・育児を経験し
中小企業で働く女性

女性社長にインタビュー

など

女性向けコンテンツも盛りだくさん！
東京カイヤハッケン伝！ WOMAN ▶





中小企業への 潜入レポート

「百聞は一見に如かず」。製造業、情報通信業、建設業といった企業に実際に訪問し、大学生自らが体験、インタビューなどをしてきました。

レポーター 清水 春名さん

原田左官工業所 女性左官職人にインタビュー



女性の左官職人が活躍することで評判の原田左官工業所さん。左官というのは、鏝(こて)を使い、土やセメントを壁に塗って仕上げるお仕事です。男性社会のイメージが強い建設現場ですが、近年は女性の感性も必要ということで女性の職人さんが増えているようです。古屋裕子さんに左官職人の魅力をうかがいました。

Q お子さんがいるということですが、仕事と家庭の両立は大変なのでは？

A 朝が早い仕事なので出勤時はバタバタしますが、その分、保育園へのお迎えができるように早く上がらせてもらっています。もちろん、ときには時間が押すこともあります。周りの方々が、すぐに帰れるようにといろいろ配慮してくれて本当に助かっています。社員同士、家族のように仲がいいので、そういった配慮が自然にされています。「子どもが待ってるよ！早く帰りな」と急かされることもあるくらいです(笑)。

Q 仕事をするうえで、女性ならではの強みはありますか？

A 現場に入って間もないころ、気難しそうに見える先輩の職人について学んでいたのですが、クライアントの方も先輩の迫力に押されて、話しかけるのをためらってしまっていたんです。そこで私が間に入ることで、スムーズにコミュニケー

ションが取れたということがありました。厳しく見えるだけで、話してみれば優しい先輩なんですけどね(笑)。どうしても男性が多い現場なので、女性が入ることで、より繊細な作業を期待されることがあります。私は結構、男性のようにサバサバした考え方をしますが、期待に応えようと人一倍丁寧な作業を心がけています。

Q 左官の魅力はなんですか？

A 創意工夫を凝らしてきれいな塗りを仕上げられたときの、達成感はたまりませんね。素材となる砂やセメントの袋は25kgもあって運搬は大変ですが、続けていくうちに楽な運び方なども身につけて慣れますし、女性だからといって働まらないということはありません。自分の腕前で勝負する職人の世界は、やりがいに満ちあふれています。あと、すっぴんでも文句を言われないというのも魅力ですね(笑)。

取材を終えて

「左官」という仕事があることも知らなかったのですが、実際に伺って来て、塗装のデザインの細部にまでこだわった女性職人の姿を目の当たりにし、その魅力に引き込まれました。体験コーナーなどをもっとPRして、左官に興味をもつ女子を増やして、いずれ「サカ女」という言葉が流行ったらいいなと思いました。



レポーター 村上 祐香さん

エンファクトリー 「複業」パラレルワーク社員に インタビュー



オンラインショップ「スタイルストア」や、専門家のマッチングサービス「専門家プロフィール」などを展開する株式会社エンファクトリーさん。実はこの会社、「専業禁止」を合言葉に複業を掛け持つパラレルワークを推奨しているんです。実際に複業を持っている藤生さんと柳沼さんにお話を伺いました。

Q どんな仕事をしていますか？

A 藤生さん: サイトの構築をするWebデザインの仕事をしています。情報の置き方や配色などを考えてサイトを作

るのが主な仕事です。弊社は裁量の幅が広いので、サービスを一から考えたり、企画を練る上流工程の仕事にも携わっています。柳沼さん: ネットショップの「スタイルストア」と代官山にある店舗「TENOH & STYLE STORE」の商品を買い付けてくるバイヤーをしています。展示会をまわったり、産地を訪問したりして商品を調達しています。

Q どんな複業をしていますか？

A 藤生さん: 前職の同僚とチームを組んで、新しいサービスを企画し、さまざまなビジネスコンテストに挑戦しています。最近手がけたのが、手料理を食べたい人と料理を食べてもらいたい人のマッチングサイト。一人暮らしの男性は食が偏りがちですし、たまには手料理を食べたいと思いますよね。その一方で料理を作るのは好きだけど、食べてもらう人がいない、あるいはいつも旦那さんだけにしか食べてもらっていないといった方をつなぐサービスです。惜しくも受賞を逃しましたが、これからも

色々な企画を考えていきたいです。

柳沼さん:クリエイター向け雑誌の編集を手伝っています。本業で商品ページのディレクションや商品紹介のライティングもしているので、形として残る紙の媒体でも編集の仕事をやってみたいと思ったのがきっかけです。タイミングよく知り合いが雑誌を立ちあげるといので、声を掛けてもらいました。

Q 複業をして良かったことは何ですか？

A 藤生さん:弊社は生活情報サイトAll Aboutから分社化した会社で、All About時代から数えると入社9年目になります。年次が上がって後輩もできてくると、どうしても驕りができてしまいますし、悪い意味で環境に慣れてしまうんですよ。それが複業で会社の外に出ると、会社内のポジションや肩書とは関係ないつながりができるので、いい刺激になって、初心に帰れるんです。それが本業のやる気にもつながっています。

柳沼さん:クリエイター向けの雑誌という特性上、ものづくり業界に詳しい作家や業界のキーマンと知り合いになれることで


ね。こうした人脈や雑誌製作をしていることがバイヤーとしての優位性を高めてくれるんです。個人の職人さんだと作れる商品数が限られているので、魅力的なものはバイヤー同士の取り合いになることも少なくないのですが、そうしたときに「柳沼さんが言うなら」と納品してくれることもあるんですよ。

取材を終えて

普通の企業であれば、就業規則に副業を禁止するというのをしっかりうたっているものですが、その真逆の専業禁止を掲げて、パラレルワークを推奨するという人材ポリシーはカルチャーショックでした。会社の一従業員ではなく、自分がどう生きるのかという展望を持つことが大切なんだと、副業を通じて輝いているお2人にお会いして痛感しました。



レポーター 土谷 梓さん
**キャリア・ママ
「おしごとカフェ
キャリア・ママ」を直撃!**



株式会社キャリア・ママは、女性たちがお子さんのそばで働き続けられる在宅ワークの仕組みをつくり、女性たちの生の声や仕事への意欲を企業のマーケティングや商品開発に活かしている会社です。2014年7月にはコリア多摩センター内にオフィスを移転し、「おしごとカフェ キャリア・ママ」をオープンしました。そこで今回、「おしごとカフェ キャリア・ママ」を訪問！ キャリア・ママの堤香苗社長にお話を伺いました。

Q 「おしごとカフェ キャリア・ママ」とはどんなカフェなのですか？

A 「自分らしく働くママを応援する」というコンセプトのもとでオープンしたカフェです。憩いの場としてはもちろん、仕事や勉強ができるワークスペースとしてもご利用いただき、小上がりの座敷スペースも設けていますので、お子さん連れの女性にも喜んでいただいています。

キャリア・ママは東京都が実施する「インキュベーションHUB推進プロジェクト事業」のサポートを受け、「女性キャリア&起業家支援プロジェクト」を進めています。家庭と両立しながら起業を志す女性の成長を支援しています。「おしごとカフェ キャリア・ママ」

もその取り組みのひとつで、先日には私が講師となって起業を考えている女性に向けた「事業計画作成セミナー」も実施しました。

Q 働く女性を応援する背景には、どんな思いがあるのですか？

A 女性が子育てを理由に仕事やキャリアを諦めてしまうのは、本当にもったいないことです。キャリア・ママがママたちのネットワークをつくり、在宅ワークという働き方を広げてきたのも、一人でも多くの女性が子育てと両立しながら働き続けられる社会にしたかったからです。

自宅で育児の合間に数時間でも仕事をし、家庭の外の人たちとつながり、励ましあい、お給料がもらえると、生活にも気持ちにも張りができますよね。キャリア・ママに登録して仕事をいただいているママさんの中には、友達から「お化粧品変えた？ 明るい印象になったね」と言われるくらい、輝きを取り戻した方もいらっしゃいますよ。

取材を終えて

「おしごとカフェ キャリア・ママ」には奥多摩産のスギやヒノキがふんだんに使われていて、本当に心地よい空間でした。そんな空間でお伺いできた堤社長のお言葉一つひとつから、女性の「働く」を応援したいという気持ちが伝わってきて、「私もいきいきと働き続けたい」という意欲がかき立てられました。



女子大生レポータースタッフ(ハッケンガールズ)メッセージ

自分の子供のように社員に接し、社員を第一に考える社長さん。男女区分なく若いうちから活躍出来る風土。社内コミュニケーション等を活性化させるユニークな制度、画期的な取組、一人ひとりに合わせた雇用環境整備……実際に取材に同行して驚きの連続でした。中小企業は「明るさいっぱい」「楽しさいっぱい」「夢いっぱい」と私たちは思いました。

女子大生レポータースタッフより





職業能力開発センターで 技能を身に付ける女性たち

都立城南職業能力開発センターは、さまざまな職種に必要な知識・技術・技能を身に付け、就職を目指す職業訓練施設だ。「社会への一步を踏み出すために」あるいは、「さらなるキャリアアップのために転職を目指して」という生徒など、学歴も性別も異なる人たちが技術を磨いている。今回は、飛躍を目指す女性たちに話を聞いた。

即戦力になる技能を身につけ、社会に飛び立つ

品川シーサイドにある都立城南職業能力開発センターの校舎に足を踏み入ると、工具の金属音や釘を打つ音が、あちこちから聞こえてくる。

「一線で活躍している職人さんをはじめとした講師をそろえ、就職してすぐに役立つ技能を実践的に学べるのが本校の最大の特徴。まったくの初心者でも半年から一年で、社会人としての一步を踏み出すだけの力を身につけられます」とは、インテリアサービス科職業訓練指導員の有村桂先生。

実践的な知識・技能を身につけられるという点が企業からも高く評価されているようで、インテリアサービス科は例年100%に近い就職率を誇っている。

「訓練生一人ひとりの向き不向きは一番把握していますから、教える私たちが、そのまま就職指導を行っています。訓練生一人ひとりの技量、個性をふまえて、本人と相談しながら、本人も十分に納得したうえで就職先を絞っています。だからミスマッチが少なく、就職してからも長続きするのでしょうか」

インテリアサービス科の訓練期間は1年。

「訓練を通じて成長し、就職していく生徒を見送ることがなにより喜び。やりがいと感じています。」と語る有村先生。フェイストゥフェイスの指導を裏付ける本音だろう。この温かみが受講生のモチベーションにつながっているのは想像に難くない。



インテリアサービス科
職業訓練指導員
有村桂先生

受講生の声

頼りにされる人材になりたいくて。一念発起して現場を学ぶ

実習を重ねて 現場の苦労を体感

約20年、CADオペレーターとして、大きな工場の設計図を描く仕事をしてきました。「プラントはここに配置」「配管はこう回す」といった設計図を描くのが私の仕事。しかし、それだけでは作業現場の人々は仕事を進められません。たとえば、「管の接続にはビスをこう打っていく」、「壁の穴は、床から250mmの高さに開ける」といった細かい指示を専門家に書き加えてもらい、工事される方が迷うことのない施工図に仕上げなければなりません。

専門家の仕事ですから、それはそれで完成度は高いのですが、私自身は作業現場の経験は皆無で、現場での評価は計り知れず、施工図の善し悪しを判断できませんでした。そこで、何度か現場を見学させてもらったところ、職人の皆さんが、図面の不確かなところを工夫しながら補っていらっしゃるのを目にし、彼らの技量に頼りきっていたと痛感。「現場を知らなければ、いい図面は描けない」と思い当たり、能力開発センターで配管の実務を習おうと一念発起したんです。

授業では施工現場を想定した模擬家屋があり、そこにトイレ

やお風呂の配管を施工していきます。実際にやってみると、狭すぎて手が延ばせないところや、ナットを回すのに力をかけられない角度があることに気づかされるなど、発見の連続。わからないことがあっても、確実に先生に答えてもらえるので、本当にありがたいですね。修了後「現場のわかる設計者」として設計図も施工図も描けて、頼りにされる人材になることを目標に、日々実習を重ねています。



配管科 新宮久美子さん

知識と技術を併せ持つ店舗設計のプロフェッショナルになりたい

ものづくりの楽しさを 実感する毎日

大学で建築を学んだのですが、入学前に思い描いていた世界とは少し違うような気がして、新卒時は化学製品メーカーに就職。バリバリの営業として働いていました。ところが趣味で始めたネイルへの興味が高じて、1年でネイルサロンに転職。念願のネイリストになれたと思ったのも束の間、企画担当に配置換えとなり、店舗の企画を任されたんです。これが思いも寄らずおもしろく、新店舗のコンセプトやデザインを寝る間も惜しんで考えていました。

ところがまたも配置換えで人事を担当することになったんです。ようやく自分らしい仕事を見つけたところだったので、その道をもっと追求したいと退職。大学では学ぶことのなかった内装工事の現場を学びたいと、本校に入校しました。

床や壁、天井の施工などを、実際に手を動かして製作。大学で学んだ知識に実体が伴ってくるようで、わくわくする毎日です。同年代の女性も多く、お互い社会を経験してきたもの同士、利害関係なく何でも話せるのは本当にいいなと実感しています。女性の先生が担任してくださっていて、女性としてキャ

リアを積むうえでのポイントなど親身になって相談に乗ってもらっています。

卒業したら、また店舗の設計開発に関わりたいですね。地図に残るような仕事ではありませんが、だからこそ使う人のことを考え、くつろぎ感やワクワク感をデザインする楽しさがあります。いろんな会社でお世話になった経験や、ここで学んだ技術も生かして、企画から施工まで任せてもらえるような職業人になれたらと夢をふくらませています。



インテリアサービス科 村山希美さん

都立職業能力開発センターとは

都立職業能力開発センターは、求職中の方や新たに職業に就こうとしている方等に、就職に向けて、職業に必要な知識・技能を習得していただくための施設で、都内に12ヶ所あります。また、国立・都営の東京障害者職業能力開発校が小平市にあります。

○実施科目

訓練期間が2年または1年の普通課程と、主に6か月、3か月など1年以下の短期課程があります。機械、建築、電気等様々な分野の科目を実施しています。

○募集

- ・入校のおよそ2～3か月前に募集します。
- ・平成28年4月入校生の募集は平成28年1月上旬を予定しています。
- ・募集案内はハローワーク(公共職業安定所)または職業能力開発センター(校)で配布します。

○申込み

- ・住所地を管轄するハローワークまたは職業能力開発センター(校)に申し込んでください。
- ・普通課程は入校選考料(1,700円)が必要です。

○選考

原則として面接と学科試験を行い、総合的に判断して可否を決定します。

○授業料

普通課程: 有料(年額118,800円)
短期課程: 無料

○訓練時間

昼間の科目: 午前9時05分から午後4時45分
夜間の科目: 午後6時30分から午後8時55分

○就職支援

ハローワークや各職業能力開発センター(校)で職業相談、職業紹介を行います。

詳細はTOKYOはたらくネット <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/>
産業労働局雇用就業部能力開発課 TEL03-5320-4716

数理解析に一日の長。ニッチな市場を求め、積み重ねた技術力で情報産業を生き抜く

積み重ねてきた構造解析・流体解析の技術を武器に、目まぐるしく変化する情報産業を約30年間生き抜いてきた株式会社アーク情報システム。一時はソフトウェア業界で下火になった解析技術を守り続けてきたことが今日の発展を築いた。同社がいかんして技術を蓄積してきたのか。その答えは“ニッチ”を追い求める姿勢にあった。

中央・城北地区

株式会社
アーク情報システム

設立年:1987年
資本金:3億600万円
代表取締役社長:碓邦一
従業員数:128名(内、女性従業員数24名)
〒102-0076
東京都千代田区五番町
4-2東プレビル
TEL:03-3234-9231
<http://www.ark-info-sys.co.jp>



仕事と大学院での研究を両立する飯田咲里さん

ターニングポイントは 阪神淡路大震災

流行り廃りの激しい情報産業を約30年間、生き抜くのは並みのことではない。変化に流されない強力な“軸”を持つ一方で、社会の求めに対応する“柔軟性”を兼ね備



会社の歴史を語る碓邦一社長

えていなければならない。

アーク情報システムはワークステーション時代からソフトウェア開発を手がけ、時代の流れにあわせてPCソフトへ移行。セキュリティソフトや業務系アプリなど幅広い分野に対応してきた。中でも、創業時からノウハウを蓄積してきた構造解析・流体解析といった数理解析分野には一日の長がある。

数理解析はコンピューター上に地盤と構造物を造り、そこに地震のデータを加えて、地震に対して地盤と構造物がどう動き、どれくらいの負荷がかかり、どのように挙動するかをシミュレーションするもの。

数理解析の分野で確固たる地位を築いたのが、同社が大成建設と共同開発した「TDAP (ティーダップ)」という解析ソフト。飛躍のきっかけは阪神淡路大震災だった。「建物の倒壊被害が甚大になり、国は耐震設計の基準を根本から見直すことを決めました。そこで、当時新しい設計方法に対応していたTDAPが注目されたのです」と、当時を振り返るのは碓邦一社長。

奇しくも、地震発生の前年にTDAPをワークステーション用からPC用への移行を完了させていたことが、業界内で一歩リードするターニングポイントになったのだ。

理念を貫き、つないだ技術が 今日をつくる

数理解析ソフトは一時、市場がにぎわっていたが、2000年代の建設不況により、ソフトウェアメーカーへの需要は激減。多くの企業が撤退を余儀なくされた。

同社もまた、苦しい局面に立たされ、存続か撤退かの選択を迫られた。そんな時、社長は「ニッチなものを作り続ける」というアーク情報システムの経営理念に立ち返り、事業存続を決めた。

「ニッチというのは、つまり競合相手のいないところで商売をするということです。多くのメーカーが撤退したということは、そこはニッチな世界。だから、ぐっとガマンして続けようと思ったのです。せっかくの人材を無駄にしてはいけないという思いで、技術を絶やさなかったことが今につながりました」(碓社長)

苦境の中にあっても、会社の掲げた経営理念を信じて、貫いてきたことが、得がたい強みとなって今日のアーク情報システムを支えている。

次世代の解析技術を製品に。 若き技術者の挑戦

ニッチを狙う企業は常に新しい市場を探して進化していかなければならない。プロジェクトを立ち上げ、粒子法という新しい数理解析の手法の製品化を目指しているのは市川享祐さん(入社3年)。

「ずっとCGプログラミングをやりたくて、この粒子法ならそれができる。幸い、上司が『挑戦したいことがあったらやってみなさい』というスタンスだったので、気軽な気持ちで立ち上げました」



ピンチを乗り越えたからこそ、今はみんなでにっこり

新しいものを作るワクワク感を胸にスタートを切ったが、いきなり暗礁に乗り上げる。メンバーと意見がまったく合わないのだ。意見の対立から険悪なムードになり、一時は別々のものを作るという話にまでなりかけた。

「でも、やっぱり一人の力で作っていくのは限界があるんですよね。それで、わからないことを相談するようにしたら、いいアイデアが出てくる。そうするとだんだん打ち解けてきて、いまではちゃんと二人で一つのものを作っています」

製品化まであと一歩。「新しい理論をどんどん考えて、それを製品に載せて、発表していきたい!」と語る姿に頼もしさを感じた。

暗号化に魅せられて。 働きながらドクターを目指す

技術的支柱が数理解析なら、経営的支柱となるのは業務系アプリの開発事業。その一つ、セキュリティ分野で、属性ベース暗号の開発を手がける飯田咲里さんは、情報セキュリティ大学院大学との共同プロジェクトに参加したことがきっかけで、修士を取得。知れば知るほど奥が深い暗号の研究にのめりこみ、現在、大学院で博士号を目指す学生でもある。

会社に直訴し、研究のために仕事を融



形になった「粒子法」の画面と市川享祐さん

通してもらった特例措置が取られた。今年10月からは博士課程に通う生活が始まり、休日と平日の会社終わりに大学に行って、研究を続ける毎日だという。

「本音をいうと、仕事でももっとバリバリ開発に携わりたいですね。ドクターを取るまでの3年間も生活の大部分は仕事です。この間に何も成長できないのはもったいないですから」

すでに「開発魂」はうずいている様子。3年間の研究生生活を終えて、飯田さんがどんな製品を生み出すのか楽しみだ。

業務系でニッチな市場を開拓し、固定客をつかむのは当面の課題と、碓社長も期待を寄せる。これからアーク情報システムがどんなニッチを発掘するのかに注目したい。



研究も開発も積極的に

飯田咲里さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

市川さんがプロジェクトの進行で学んだこと

「技術はいうまでもなく、会社でのコミュニケーションの大事さを学びましたね。プロジェクトに関わる一方、それ以外の仕事もこなす中で、どうすればうまく時間を作れるか考えてみました。それで部内のホームページにプロジェクトの概要と進捗を載せておいたらいろんな部署のいろんな人が反応してくれました。粒子法の話をも振ってくれたり、他の企業が行っている流体実験に連れて行ってってくれたりして、積極的に協力してくれました。プロジェクトを進めるには、社内の人々の理解を得るのが大切だと気づいたのは実に大きい収穫ですね」

できることが増えていく。それがやりがい

入社時、ITスキルはほぼゼロだったという飯田さん。基本のプログラミングをはじめ、その時々で興味のある資格も積極的に取得してきた。できることが増えていくのが仕事のやりがいなのだ。そして、現在の興味の対象が暗号化というわけだ。

「知らないことがたくさんあって、勉強してみると本当におもしろい。暗号化は、数学をうまく使っていることが多く、数学に対する考え方も変わりましたね。こんなにおもしろいのか、と」

実務経験で培ったプログラミングスキルと、興味に向かってひた走る研究者としての面が、おもしろい化学反応を起こしそうだ。

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 >>



発想力で 新技術を生み続ける 超ユニーク経営

高精度かつ大量生産をするなら金型を使ったプレス。より精度の高い金属加工といえば切削。というのが常識だが、その常識を覆す独自の板金加工技術で、省資材化や大幅なコスト削減を実現した株式会社井口一世。社員の斬新な発想を促す数々の取組は、驚きの連続だ。

中央・城北地区

株式会社
井口一世

設立年:2001年

資本金:9,500万円

代表取締役:井口一世

従業員数:37名(内、女性従業員数21名)

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋4-10-1

TEL:04-2990-5400(所沢事務所)

<http://www.iguchi.ne.jp/>



女性社員の比率は7割超。華やかだが仕事は真剣だ

金属加工の常識を覆す

金属の加工には、切削、鋳造、鍛造、プレスとさまざまな方法がある。高精度かつ大量生産に向くのがプレス。あらかじめ専用の金型を作り、材料をプレスすることで成型する。ひとつ金型を作ってしまえば、同じ製品を大量に作るができる。

一方、スマートフォンの筐体などで注目されているのが切削。金属の塊を数ミクロンずつ削る切削は、複雑な形状でも高精

度な仕上がりが期待できる。高精度を求めらるなら切削、高精度かつ量産するのであれば金型を作ってプレス。それが、長く金属加工の常識とされてきた。

井口一世はこの常識に果敢にチャレンジした。

「切削は無駄な金属カスがたくさん出ますし、プレスはどうしてもコストの競争になってしまうんですね」と、井口社長。同社が選んだのは板金だ。

「切削でなくても、金型がなくても、十分な精度を出せる板金加工。それが我が

社のコア技術です」

誰にも真似できない技術で 信頼に応える

切削を板金加工に置き換えることで材料のロスをなくせれば、作業時間も短縮でき、単価は3分の1、5分の1にも抑えられる。また、プレスを板金に置き換えられれば、金型に係るイニシャルコストの削減や保証期間のサービスパーツの供給に大きなメリットをもたらす。

「ありがたいことに、『お宅に任せる。



「ものづくりの次元を変える」と意気盛んな井口一世社長

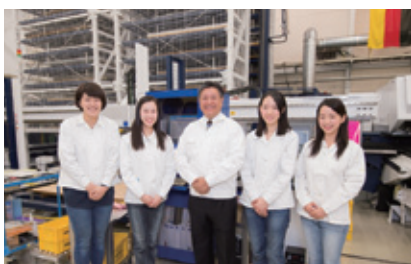
何年でも待っているから」なんて言うてくださるお客さんもいるんです。そんなこと言われたら俄然、力が入りますよ」

井口社長は照れながらそう言うが、常識を覆すイノベーションは、従来の板金加工の延長でできるものではない。その為、井口社長は、3つの施策を打ち出している。

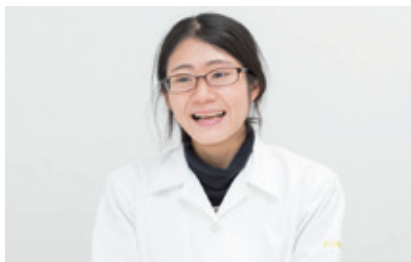
1つ目は、機械設備への惜しみない投資だ。「世界でいちばんよい機械で加工する」ことをモットーに、最新鋭の工作機械を世界中から取り寄せている。

2つ目は、技術のICT化だ。熟練職人の技や勘などの情報をミクロン単位で制御し、数値化。これを独自のプログラムで読み取ることで経験の浅い技術者をサポートするシステムを構築した。さらに成功したときの加工条件だけでなく、ありとあらゆる加工条件もすべて取り溜めており、それが同社のビッグデータとして蓄積されている。

最後は社員の発想力だ。たとえ熟練職人の技能をデータ化できたとしても、その



最新鋭の設備を世界から調達している



みんなで一つのものを作るのが楽しいと松本由樹さん

まま再現していたのでは、従来と同じものしか作れない。どうすれば過去にだれも成し遂げたことのない加工を実現できるか。それには膨大なデータの中からポイントを見極める目、常識にとらわれない発想力が求められるのだ。

こんなにぐっときた会社はなかった

その理念は採用方針にははっきりと表れている。同社の採用はほぼ新卒で、それも機械操作は未経験の文系女性も大勢いるという。

「中途半端に機械操作の知識があることで、かえって新しい発想ができなくなってしまうこともある。それより、未経験でもどンドン操作して覚えた方がいいんです。」

と豪気な井口社長。

「大手をずいぶん訪問しましたが、こんなにぐっときた会社は一つもなかった。会社訪問で、ここしかない心が決まりました」

というのは、大学で化学を専攻していたという入社2年目の松本由樹さん。製造グループに配属されたものの、それまで機械に一度も触れたことはなく、すべての製造機械を壊した新人として名が知れ渡っているという。

「まったく怒られなかったわけではありませんが、壊しても、壊しても、新しい機械の操作にチャレンジさせてもらえました。おかげで入社して2年足らずですが、いま

担当している機械に関しては、会社のだれよりもうまく扱える自信があります」

と代償に値する技術を身につけたと胸を張る。

毎月昇給でモチベーションを強力喚起

管理グループの林田すみれさんは入社1年目。現在は社長秘書見習いを務めている。

「そんなことまで任せてもらっていいんだろうかと思うような大事な案件でも、1年目から担当させてくれる。すごいなとしみじみ感じています」

驚くにはまだ早い。昇給が毎月でもあるというのだ。機械の操作ができるようになった、新しいことを覚えたといった当人の成長により、翌月からでも給料が上がる。社員の強力なモチベーションになっているのはまちがいない。

『「世界のだれもできないことをしよう、世界一になろう」が、会社の合言葉。この言葉を口にする社長の顔は、本気とも冗談ともつかないのですが、実はいつかなれるのではと密かに思っています。そのとき私も会社の力になれば、うれしいですね」(松本さん)



いまはすべてが勉強中です

林田すみれさん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

遊び心こそ、最大の資産

井口一世では、毎年ゴールデンウィークに入る前に、工場の駐車場に全社員が集まってバーベキューを行っている。巨大な鉄板を同社の機械で作るところから始まり、材料の買付けはもちろん、バーベキューそのものも、大いに盛り上がるのだという。

「遊ぶときにはとことん遊ぶ。それが我が社の方針です。新しい発想には遊び心が大切。どんなことにも真剣に取り組みながら、

どういふものが感動を与えられるか、違う考え方はないかといった視点をもっている人材が貴重です」というのが、井口社長の遊びの効能論。

また、社屋のあちこちにポップアートが飾られているのも、優れた技術には芸術的なセンスが必要という井口社長の考えからで、いいものを見てセンスを養ってほしいという狙いがある。世界に名を馳せるIT企業の福利厚生方針を聞いているようでもあり、イノベーションに何が大切か、改めて考えさせられる訪問だった。

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 >>



明確な理念と各種制度で 企業文化を一新して 社員の主体性を育む

成形伸縮目地材という建材で国内トップシェアを誇る株式会社タイセイ。しかし、2代目社長には大きな悩みがあった。それは創業以来の旧態依然とした企業文化。トップダウンの風潮をなくし、社員に主体性を喚起し、指示待ち族をなくし、仕事にチャレンジできる組織へと改革を行った。その経営のあり方を追った。

中央・城北地区

株式会社
タイセイ

創業年:1973年
資本金:9,320万円
代表取締役社長:館野聖二
従業員数:35名(内、女性従業員数9名)
〒160-0023
東京都新宿区西新宿8-4-2
野村不動産西新宿ビル9階
TEL:03-3364-1234
<http://www.expantay.co.jp/>



営業事務部門など女性社員が数多く活躍するタイセイ社内

建設資材・目地材の トップメーカー

タイセイの前身は、1973年に設立されたタイセイ商工。成形伸縮目地材の開発と普及に大きく貢献し、この分野で国内シェア60%を誇るトップメーカーに成長した。伸縮目地材とは、ビルの屋上などで見かけるコンクリートとコンクリートの間にある黒い線がそれで、コンクリートの膨張収縮を吸収し、建物を長持ちさせる大きな役割を担っている。

「シェアを伸ばした背景には、施工しやすいという優位性もさることながら、先代社

長が打ち出した販売戦略が大きい」

と語るのは同社の館野聖二代表取締役社長。館野氏の父親の先代社長は、1本からでも注文に応じ、取引先のニーズを吸い上げた。さらに土曜も営業日にし、FAXやメールで注文を受けた。こうしたサービスの強化で業績は順調に伸びていった。

そんなタイセイを館野社長が引き継いだのは2002年のこと。実は2代目にはある目論見があった。

「父は創業者のカリスマ性で社員を引っ張っていく典型的なワンマン社長。みんな言いたいことも言えないようなところがあったんです。これを変えない限り、会社とし

ての成長はないと危機感がありました」

と当時を振り返る館野社長。テコ入れはすぐに始まった。

様々な制度を導入して 社員の仕事への意欲も向上

館野社長は、現場から問題や課題が上



2代目社長として様々な社内改革に取り組んできた館野聖二社長

がってくるような自主性を喚起し、自由にものを言える風土の醸成に力を注いだ。

「大切なのは顧客満足度を向上させること。そこで欠かせないのが親切で配慮あふれる対応です。これを実現するには社員の満足度が高くなければなりません。そこで社員が意欲を持って仕事に打ち込める環境づくりを心がけました」

と改革のポイントを説明する舘野社長。まず実践したのが本社の移転。本社は川口にあったが、駅から遠く通勤には不便な場所だった。その本社を新宿に移転したことで、社員の通勤が楽になり、リクルートにも好影響を与えた。人材育成の強化にも手を打つ。社外講師を招いてのビジネスマナー講習を定期的開催する。さらに「失敗を恐れずにチャレンジする」ことを奨励。失敗の原因は全員が共有して協力しながらマイナスをプラスに変える「複合的相乗効果」というコンセプトを掲げて企業文化の向上を図る。

チャレンジできる環境が成長の原動力になる

田島圭さんも新生タイセイの社風の中でのびのびと仕事に取り組む若手社員の一人。営業担当者として、主に成形伸縮目地材と同社が開発したアルミ瓦「アルミダイカストルーフ」の販売を受け持つ。

「とくにアルミ瓦は、他社にはない独自性の高い製品ですので新規開拓活動を行っています」

アルミ瓦は強度がある上に軽いという製品で、当初は雪国の屋根材を想定して開発された。ところが、2011年の東日本大震災を契機に、軽くて割れにくいという特性



若手社員が主体的に働くタイセイの社内には活気にあふれている

が地震などの災害に強い瓦材として注目された。今では雪国以外の地域にも営業活動を行って着実に売り上げを伸ばしている。そんな田島さんは働く魅力をこう語る。

「いろいろなことにチャレンジさせてくれると同時に、上司との距離が近いのも魅力。ある防水補修シートを売りだそうとした時には、私が想定した顧客だけでなく、別分野の工事業者にも対象を広げるよう社長からアドバイスを受けました。その結果、予想を超える売り上げを達成できました」

と笑顔で受け答える田島さんの言葉からも、舘野社長が目指した企業文化の改革は、着実に実を結んでいることがわかる。

仕事とプライベートが充実しているから意欲もわく

営業担当者の販売活動をサポートする役目を担うのは、営業事務の山下紋可さん。主な仕事は、顧客からの注文や各種問い合わせの対応。注文を受け、その伝票処理や出荷、納品、代金回収の手続きなど担当業務は幅広い。

「お客様とは顔を合わせることはありませんが、『タイセイの顔』という意識で仕事に臨んでいます。電話での対応は相手の表情が見えない分、お聞きになりたいことを



お客様からの「ありがとう」が何よりのご褒美という山下紋可さん

汲み取り、迅速に対応することを心がけています。こうしたスキルは社外講師によるビジネスマナー研修で勉強させていただきました」

そんな山下さんの一番の喜びは、「お客様からの感謝の言葉」。入社して4年目を迎えるが、感謝される回数が増えており、自分の成長を感じている。

「キャリアを重ねて営業事務の奥深さを実感していますし、福利厚生会社の各種サービスを利用してプライベートも謳歌しています。今後は業務改善などでも意見を出して会社に貢献したいですね」

タイセイに入社したことで仕事もプライベートも充実していると言う山下さんの表情は明るい。



田島圭さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

社員のリラックススペースも充実

タイセイの本社オフィスで一目につくのが、執務室と隣接した社員のための休憩スペースとトレーニングスペースだ。休憩スペースにはピンボールやダーツなど、社員が休憩時に楽しめる遊具を配置し、飲料水が低価格で購入できる自動販売機を置いてある。トレーニングスペースも本格的なマシンが設置され、健康



ピンボールなどの遊具があるポップなデザインの休憩室

を気遣う社員が利用しているという。こうした設備にも舘野社長の考えが反映されている。

社会貢献活動にも積極的に取り組む

社会貢献活動にも取り組んでいる。バングラデシュの学校建設やスリランカでの給水システムの整備などがある。

「世界には食べるのにも窮する人々がいることを社員にも知ってもらいたいし、何よりも彼らが生きるために少しでも支援したい」と思い、収益の一部を社会貢献活動に充てています」

そんな舘野社長の姿勢も、社員たちのタイセイで働くことの誇りへとつながっている。



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



乳幼児のための公園遊具 を作ろう。「小さな大冒 険」を形にした情熱

ジャングルジムや滑り台。子どもの頃、誰にでも遊んだ思い出があるだろう。日都産業株式会社は、安全で楽しい遊具作りを徹底し、信頼を勝ち得てきた老舗企業。同社の遊具にあくなき情熱を傾ける社員たちを追った。

中央・城北地区

日都産業
株式会社

設立年:1944年
資本金:2,600万円
代表取締役:山中慎吾
従業員数:73名(内、女性従業員数15名)
〒167-0053
東京都杉並区西荻南1-1-9
TEL:03-3333-0210
<http://www.nitto-sg.co.jp/>



乳児用遊具「りぐりぐ」の平均台の仕上がりをチェックする内田さゆりさん

子どもたちに いかに楽しんでもらうか

「うちのもので倒れたものは一台もない」
山中慎吾社長は胸を張る。1960年代に日都産業が開発した球形の回転ジャングルジム「グローブジャングル」のことだ。その人気に追随したメーカーが次々に現れたが、支柱が腐食して転倒する事故がしばしば報告された。厳しい局面にさらされた遊具であったが、元祖グローブジャング

ルは、今に至るまで一台も事故を起こしたことがないという。

「肉厚なパイプを使い、腐食対策も手を抜かなかった。安全性には絶対の自信があります」

日都産業は公園の遊具を製造・販売している。70年近く一貫して滑り台やジャングルジムを作り続けてきた。公園に設置されるものである以上、だれにどう使われるかわからない。想定外を出来るだけなくし、十二分に安全配慮が施されていることは、

公園遊具にとって絶対不可欠な条件なのだ。

だが安全なだけでは遊び道具にはならない。



安全性と冒険心を。理念を語る山中慎吾社長

「子どもは正直です。おもしろくなければそっぽを向かれてしまう。安全だけど少し冒険心をくすぐるもの。そういうものが子どもは好きですし、私たちとしても腕の見せ所なのです」

保育園に体験入園して 乳幼児の目線になる

2013年、同社は、乳幼児向けの公園遊具開発という新しいプロジェクトを立ち上げた。待機児童対策として敷地の狭い保育施設が増えるなか、乳幼児の遊び場としての公園の役割に着目。乳幼児でも安心して遊べるサイズの遊具に新市場を見出したのだ。

デザイナーに指名されたのは、入社2年目の内田さゆりさん。大抜擢だった。

「とても気合いが入りました。友人たちの中には、自動車メーカーに就職した人もいますが、もちろん2年目で、プロジェクトをまるごと任せられるようなことはありません。それだけに、責任の重さも感じましたが、一方で、チャレンジ精神も触発されました」(内田さん)

デザインラフを何十件と起こし、提携している保育園に「体験入園」もした。

「保育士の先生と、子どもたちを室内遊具で遊ばせたり、お散歩にでかけたりと、やっていることは先生の手伝いなのですが、乳児の視点になって『これ楽しい!』とか『ちょっと危なかったかも』とつぶやいていましたね」

体験で得た感覚をもとにコンセプトをまとめ方向性を決める。体験入園は合計9回にも及んだ。安全だけど、挑戦したいという気持ちにさせるもの。歩き始めたばかりの乳児でも、手をかけて登っていける形。お母さんたちが集って会話ができるスペース。新製品は内田さんの頭のなかで着々と形を現し始めていた。



羽村市の工場で。遊具のパーツを手にする社員一同

楽しんでもらえるものを 作れるのがうれしい

「デザイナーがほんとに素敵なものを考えてくれましたから、なんとしても、よいものに仕上げないと気を引き締めました」と語るのは設計の高木絵美さん。通常、デザイナーはコンセプトとラフデザインと呼ばれるスケッチを作るところまでが仕事。そのラフをもとに、高木さんたち設計のプロフェッショナルが形にしていく。

「安全な遊具に仕上げようとすれば、どんな些細な見落としも許されません。細部に至るまで、子どもにとって安全なものになるか、しっかり強度が確保できるか、何度も線を引き直しました」

内田さんと一緒に保育園に赴き、子どもの目線と安全管理を考察。メジャーを片手に椅子や水道の蛇口、遊具などの寸法を測り、乳幼児に最適な高さ、広さはどれくらいなのか、確かめていった。

模型を作っては議論を重ねる内田さんと高木さん。新ラインナップが形を見せるにつれて他のスタッフにも二人の熱は広がり、模型作りの手伝いを買って出たり、尋ねてもいないのにアドバイスを寄せる社員が増しに増えていった。

社内には、楽しいことにどん欲に身を乗り出してくる人が多く、それに加えて、社員みんなが仲間のために何かしたいという気持ちを持ち合わせているようだ。



設計図面に取り組む高木絵美さん。自身も新米の母親だ

2014年秋、乳幼児遊具「りぐりぐ」の試作品が完成した。工場の立地する地元羽村市の産業祭に出展すると、来場していた地元の乳児が、よちよち歩きで近づいてくる。そして、滑り台の手すりに手をかけておぼつかない足取りながらも、しっかりと登っていった。もちろん満面の笑みだ。「自分がつくったもので、人に楽しんでもらえる。こんなにうれしいことはありません」(高木さん)

「子どもの頃に楽しかった経験は、大人になっても覚えています。私たちが作ったもので楽しんだ経験を、その人がずっと持っていてくれるといいなと願っています」(内田さん)



内田さゆりさん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

「子どもが好き」 その気持ちが仕事の原点

「小さい頃、登って降りられなくなった遊具がいい思い出」(内田さん)「遊び場といえば公園。おままごとの家になったり、秘密基地になったり、空想力いっぱい楽しむ

ました」(高木さん)。

日都産業の社員は、誰もが小さい頃に遊んだ遊具の思い出を、実に楽しそうに語る。「お客さんの満足は、最終的に子どもが笑顔を見せてくれること。私たちも同じ思いです。うちの社員は、子どもが好きじゃないと勤まらないでしょうね」と社長も

笑う。

本文でも触れた産業祭に出展したり、小学生の社会科見学を受け入れるなど、地元との交流にも力を入れる。社会と相思相愛の関係を構築できていることが、同社が堅実に歩んできたことの証なのかもしれない。



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



女性が伸びやかに活躍し、キッズやママの目線に立ったバッグづくりを推進

バッグメーカーとして60年の歴史を刻む株式会社マルヨシ。キャラクターバッグやランドセル、スクールバッグ、マザーバッグと、同社のバッグづくりは女性の活躍抜きには語れない。彼女たちのものづくりへの情熱とともに、その活躍を後押しする環境について掘り下げていく。

中央・城北地区

株式会社
マルヨシ

創業年:1957年
資本金:9,800万円
代表取締役社長:丸吉裕和
従業員数:120名(内、女性従業員数85名)
〒113-0022
東京都文京区千駄木3-48-5
TEL:03-3828-2131
<http://maruyoshi-bag.jp>



東京本社で活躍する社員のうち、女性が約半数を占めている

1年休業してのカナダ留学でデザイン力をグレードアップ

マルヨシでは、本社に工房を設け、企画、デザイン、サンプル作成、製品化、そして品質検査までの全工程を自社内で完結する体制を敷く。デザイナーの豊田久美さんは、キッズ向けキャラクターバッグのデザインに日々取り組んでいる。

「本社内に工房があるという環境は、モノづくりの現場が間近にあるということ。

サンプル作成の際にもフェイスtoフェイスで細部までリクエストでき、修正の対応も迅速かつ確に進みます。新しいアイデアもスムーズにデザイン化していただけますから、デザイナーにとってこれ以上の環境はなかなかないんじゃないでしょうか」と、豊田さんは満足げに語る。

そんな豊田さんは、中学生の頃から夢見ていた留学を叶えるため、2年前に1年休業してカナダへ留学したいと丸吉裕和代表に直訴した。

「成長して戻ってきなさいという言葉添えて送り出してくれました。海外では自己主張をしないと何も始まりませんから、どンドン前に出て行くというメンタル面もすいぶん鍛えられました」

と留学時代を振り返る。いろんな国の人々との触れ合いを通じて様々な文化やファッションも吸収でき、今ニーズが高まっている海外からの旅行者向け商品のデザインにもその経験が活かされているという。



伝票処理の際に素材の見本帳を確認する飯田理恵子さん

切迫早産に直面した飯田さん。 会社の支えで乗り切れた

経理業務を担当する飯田理恵子さんは、現在時短勤務で働く1児のママだ。社内恋愛を实らせて結婚し、お子さんを授かったが、切迫早産に見舞われ早期の入院を余儀なくされた。

「予定よりも3カ月も前倒しで産休・育休に入ることになりましたが、臨機応変に対応していただきました。当社には産休・育休を経て復職した女性社員が多く、2度の産休・育休を経験した先輩もいます。出産・育児に対する周りの理解が深く、復帰後の今も安心して育児に励んでいます」飯田さんのようなパパママ社員たちの「親目線」によるアイデア提案は、マーケットニーズに叶った商品づくりにも大きな強みになっている。

「当社では今、マザーバッグや母子手帳ケースなど、マザーズグッズの企画・開発にも注力しています。そうした商品づくりの現場に、ママの実感を込めたアイデアを発信していきたいと思っています」

生産拠点をグローバルに展開。 大橋さんは海外生産管理で活躍

マルヨシは中国、ベトナムの協力工場と提携を結び、海外生産に積極的に取り



現地の屋台でも食事を楽しむという行動派の大橋給美さん

組んでいる。国際事業部の大橋給美さんは、ベトナム生産拠点の生産管理全般を係長として指揮をとる。毎月1回はベトナム現地に赴き、工程や品質の管理体制に目を光らせる。

価値観の相違、つまり、異文化に触れることは面白く、お互いに理解を深めあい、モノづくりのイメージを共有できたときには大きな手応えを感じると、自らの仕事の醍醐味を語る。そんな大橋さんの目線は、日本とベトナムの未来を見据えている。

「TPPの施行によって、ベトナムは急速な経済発展が見込まれています。“世界の工場”といわれた中国からベトナムへ生産拠点をシフトさせる企業も増えていきます。当社にとってもベトナムは最重要拠点となる国。今後に備え、現地とのリレーションをよりいっそう強めていくつもりです」

入社26年目の竹村さんは、 時短勤務で父の介護を全うした

マルヨシは、7年前から自社製品を問わず傷んだバッグの修理も手がけている。その修理事業のマネジメントを担っているのが、入社26年目の竹村房美さんだ。

竹村さんは7年前、父親の介護という大きな試練に直面。在宅介護を希望する



事務職時代には社内のIT化にも尽力した竹村房美さん

父親の意思を尊重し、介護と仕事を両立する生活に踏み切った。

それから2年間、時短勤務を続けながら、父親の最期を見届けることができた。そして、フルタイム勤務に復帰すると、立ち上げまもない修理事業部を任されることになった。

「様々なバッグの修理に向き合うことで、傷む箇所の傾向が見えてくるんです。そうした情報は自社製品の品質や耐久性を高めるヒントになりますから、自社の商品企画や生産現場へフィードバックしています。こうした事業部の壁を越えた連携力、もっといいモノをつくらうという一体感も、同社の強みです」



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

モノづくり環境を整え、 オリジナルブランドも好調

マルヨシの東京本社工房には、バッグの企画・デザイン・製造を一貫して手がけられるよう、特殊ミシンや革漉き機、持ち手裁断機などの設備に加え、自社工場の銚子工場とオンラインで型データを共有できるCAD/CAMシステムも稼働。自社オリジナル製品だけでなく、有名ブランドやキャラクターグッズなどのOEM生産まで、幅広く受諾できるのはこの環境があつてのこと

だ。施設の充実に加え、工房には細かなニュアンスまでカタチにする熟練した職人も多く在籍し、デザイン・品質にこだわり抜ける体制が整っている。

ワークライフバランスの支援も実に手厚く、たとえば、スキルアップ支援制度ではダンス教室や料理教室、フィットネスジムなどに通う費用も会社が半額負担。有給休暇も半日単位で取得でき、結婚・出産・育児の支援制度も充実。安心してモノづくりに励める環境がさらなる発展を醸成することを実感させるお手本のような企業といえよう。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



独自の技術と提案力でシェア拡大中。世界に物流革命を巻き起こせ

株式会社アイオイ・システムの主力製品は、仕分け作業や組み立て作業を確実、スピーディにこなす「デジタルピッキングシステム」。多田潔社長自らが考案したという同社独自の省配線システムで、日本はもとより、世界51ヶ国で運用されている。

城南地区

株式会社
アイオイ・システム

設立年:1984年

資本金:1億2,300万円

代表取締役社長:多田潔

従業員数:86名(内、女性従業員数13名)

〒143-0016 東京都大田区大森北

1-6-8 ウィラ大森ビル8階

TEL:03-3764-0228

<http://www.hello-aioi.com/jp/>



東京営業課前田有香さんは、顧客回りをして、修理や交換など問題解決に当たるのが仕事。「お客様からありがとうと言ってもらえるのが喜び」と語る

物流の現場に革命的効率化をもたらした デジタルピッキングシステム

アイオイ・システムは、1984年創業。多田潔社長が電気技術者としての知識とアメリカ仕込みのマイコンの知識を融合し、独自の「省配線システム」のデジタルピッキングシステムを開発、順調に業績を伸ばしてきた。

デジタルピッキングシステムとは、倉庫や工場のピッキング作業を確実・スピーディに行うもので、大手コンビニエンスストア

やスーパーマーケット、通販会社、自動車メーカーの製造工場など、幅広い業界業種に導入され、業務の効率化に大きく寄与している。

倉庫管理と言われてもその重要性をイメージしにくい、広い倉庫に並んだ数万種類の商品の中から、10種類の商品を必要な数だけ取り出して出荷しなければならないと仮定しよう。これを出荷伝票を見ながら、手作業でやるとなると大変な作業になるというのは容易に想像できるだろう。これを同社のデジタルピッキングシステム

で運用すると、まず、どの商品を何個取り出すかをコンピューターに入力する。すると、倉庫では、出荷が必要な商品の棚に設置したランプがつき、作業者はそのランプの場所まで行って表示器に示された数だけ商品を取り出す。作業者は、いちいちどこにあるんだっけ? などと商品を探して広い倉庫を右往左往する必要もなければ、出荷伝票を見ながら、この商品でいいんだっけ? と商品を照合・確認する手間もいらない。

「コンビニなどの配送センターでは、大

量の商品を毎日複数回入荷・配送を繰り返しています。多品種の商品を確実に管理し、しかもスピーディに仕分けし発送しなければなりません。このシステムを導入することで、作業全体を人の経験や勘、記憶に頼らずにできますし、熟練していない作業者であっても正確かつスピーディに業務をこなすことができますから、業務の効率的運用が可能となり大幅なコストダウンにつながります」(多田社長)

同社では、このシステムをクライアントの悩みやニーズに合わせた仕様で設計・提案している。その一例が重量センサー。棚の間口ごとに量りを設置して重さで数量管理を行います。3万個の商品の重さを把握できるようにしておけば、リアルタイムの在庫管理になる。つまり、定期的な棚卸し作業が不要になるというのだから、まさに画期的。

「デジタルピッキングシステムは応用次第でいかようにも進化させられます。例えば、部品組立工場では、誰がどの部品をどの工具を使って組み立てるのかというプロセスを管理するようなシステムを設計することもできます」

海外市場でもシェア拡大。さらに、新製品「スマートタグ」の開発

多田社長は、自ら開発したこのデジタルピッキングシステムで海外に積極的に進出。1997年にはアメリカ、2002年にはヨーロッパ、2004年には中国に拠点を開設。現在、51ヶ国で同社のデジタルピッキングシステムが導入されている。

「ピッキングシステムでは、アイオイシ



同社で活躍する若手社員の皆さん

ステムの製品が世界シェア70%を超えています」と多田社長は胸を張る。

しかし、順風満帆かのように見える同社にも苦難の時期があった。それがリーマンショックである。受注件数がガクンと減り、多田社長は危機感を募らせた。

「2期赤字が続きました。3期目の赤字になると、金融機関からの資金繰りが厳しくなりますから、3期連続の赤字はなんとしても避けなければならないと次なる製品の開発を急ぎました」

そして、物流のペーパーレス化を構想し開発したのが、2010年に製品化した「スマートタグ」である。

スマートタグを平たく表現すると、メモリー内蔵の表示画面付き小型ディスプレイ。一見似ている製品にスーパーの商品陳列棚に設置されている電子棚札があるが、これは電子ペーパーでなく液晶表示でバーコードはカメラでは読めるがレーザーキャナでは読めない。電子棚札とは用途が違う。NFCチップを内蔵しているのでタグ自体が情報媒体となり、生産管理システム、物流システム、デジタルピッキングシステム、POSシステムなどから必要な情



営業部・海外営業課の千原明さんは、日本語、タイ語、英語の3か国語をあやつり、東南アジアエリアを担当。「ベトナムで大口案件が決まりそうです」と喜ぶ

報を取り出し、ネットワーク上で様々な情報を共有することが可能だ。この「スマートタグ」もデジタルピッキングシステムで物流革命を起こしてきた同社ならではの発想から生まれた商品だ。

「ある病院では、人間ドッグを受ける患者さんに一つひとつ渡して、ある検査が終わったら、次の検査の場所を画面に表示させて案内するといったシステムで活用していただいています。このスマートタグは情報の入れ替えが自在ですから、発想次第でいろいろな活用ができます。これからどんどん新しい使い方を提案・普及させていきたいですね」



多田 潔社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

多田社長が考案した「省配線システム」

デジタルピッキングシステムは、「ランプを点灯させる」と同時に「データを表示させる」という通信と通電を同時に行うところに技術的な革新さがある。通信と通電を同時に行うためには、通常4本の配線が必要になるところ、多田社長は2本の配線で済む仕組み「省配線システム」を考案。複雑な配線が不要となったことが、簡単にシステム構築ができるデジタルピッキングシステムを実現させた。



仕分け作業や在庫管理を支援する「デジタルピッキングシステム」

多数の受賞歴「スマートタグ」

同社の製品「スマートタグ」は、物流における効率化に貢献する製品として多くのビジネス賞を受賞している。

- 2015年01月 東京ビジネスデザインアワードでテーマ賞を受賞
- 2014年09月 東京商工会議所主催の第12回「勇気ある経営大賞」で大賞受賞
- 2013年10月 東京都ベンチャー技術大賞特別賞を受賞
- 2011年08月 第13回自動認識システム大賞で「電子ペーパーで見える化をしたRFIDタグ「スマートタグ」による生産物流システム」が優秀賞受賞



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 >>



ユーザーの声を直に聞く サイトづくりが「レシピ ブログ」10周年の秘訣

アイランド株式会社の展開する「レシピブログ」が今年10周年を迎えた。20代～30代女性を中心に多くのユーザーの心をつかみ、掲載レシピをまとめたブログ本もヒットを連発している。目まぐるしく移り変わるネットサービスの世界で、息の長いサービスを生み出す秘訣に迫った。

城南地区

アイランド 株式会社

設立年:1987年
資本金:1,600万円
代表取締役社長:粟飯原理咲
従業員数:21名(内、女性従業員数17名)
〒150-0001
東京都渋谷区神宮前3-1-25
神宮前IKビル2F
TEL:03-5413-7077
<http://www.ai-land.co.jp/>



料理ブロガーとユーザーの出会いの場として開かれたキッチンスタジオで

お料理ブログがまとめて 見られるポータルサイト

「レシピブログ」がオープンしたのは、本格的にブログ時代が到来した2005年のこと。当時、自身のブログにレシピを掲載する料理ブロガーは数多く存在したが、横断的にチェックするには、いろいろなページに飛ばなければならなかった。それを1か所で見られるようにまとめたポータルサイトが「レシピブログ」だ。

「Webサイトは顔の見えない相手とやり取りするものですが、『レシピブログ』ではユーザーや料理ブロガーさんと直に会って声を聞くことで、ユーザーさんに寄り添ったサイト作りを心がけています」

そう話すのは、2008年から同サイトの編集長を務める久永千恵さん。声を反映させやすいサイトにするには、7割くらいのつくりこみでリリースするのがコツだという。あえて余白を残しておくことで、リリース後のユーザーの反応に柔軟に対応できる

ようになるというわけだ。

料理ブロガー・ユーザー・アイランドのスタッフ、三者の顔が見えるサイトづくりをすることでネットのサービスでありながら、ユーザーに寄り添ったサイトをつくり続けている。

未曾有の大災害に直面し ユーザーとのつながりを再確認

久永さんがユーザーとのつながりを強く実感させられたのは2011年3月に発生し



震災時に寄せられた声に、サイトの意義を再確認

た東日本大震災の時だったという。「被災者のためにできることはないか」と考え、節電メニューのアイデアを募ったところ、1000件以上ものレシピが寄せられたのだ。被災者からも「卓上コンロしかない中で、いろいろな料理ができてよかった」と喜びの声が届いたという。

「料理サイトを通して、日々の暮らしの中で人の役に立てることがあるんだとつくづく実感させられました。ユーザー、料理ブロガーさん、私たち、『レシピブログ』に関わる人たち全員の一体感を強く感じました。同時にユーザーとのやりとりの重要性を再確認しましたね」(久永さん)

社会に貢献することで、「レシピブログ」の新たな意義を発見したのだという。

料理ブロガーがユーザーを呼び、ユーザーが料理ブロガーを生む

現れては消え、消えては現れを繰り返すネットサービスの世界において、10年間、堅調な伸びを記録するのは、やはりそれなりの戦略がなければ難しい。

「一貫して作り手重視のサイト作りをしてきたことが大きいと思います。料理ブロガーさんにはそれぞれそれぞれのファンがついていますから、料理ブロガーさんがユーザーを呼び、ユーザーが新たな料理ブロガーさんを生むというサイクルができています」(久永さん)

普通、ネットでレシピを調べる時は作りたい料理名を入力して検索することになるが、同サイトの場合はそれはもちろんのこと料理ブロガー目当てでやってくる。「この人が作っている料理を作りたい」「この人みたいになりたい」、そんな思いがユーザーをかきたてているのだ。

そして料理ブロガーのモチベーションになるのは、もちろんユーザーの反応。同サイト内でランキングが見られるようになっていて、上位に入ると出版社から書籍化の声がかかることもあるという。これなら料理ブロガーたちがやる気になるのも頷ける。

新入社員は元ユーザー

「ユーザーが作り手に」を体現するのが、新入社員の貞光眞澄さん。高校生の時から「レシピブログ」をはじめとする同社のサービスを利用するユーザーだったといい、それが縁で今年4月から同社で働いている。

「たまたまサービスを利用していたので、就活の時に興味を持ちました。衣食住を豊かにするというコンセプトが自分の行きたい方向性とマッチしていると思いました」

現在は、食品メーカーや家電メーカーを対象に、新商品開発にも関わる形で営業活動を行っている。「これからいろいろなことを吸収して、サービスと一緒に成長していきたいですね」と希望を語る。

ネットサービスからリアルな出会いの場の創造へ

これからはブログというネット空間にとらわれずリアルな場を提供する新しいメディアの方向性を模索している。その一例が、オフィスに併設されたキッチンスタジオだ。

「ここでユーザーさんを実際に集めて、



ユーザーと直接会うことを重視する久永千恵さん



料理ブロガーやユーザーに喜ばれるサービスを日々検討

料理ブロガーさんの料理が食べられるイベントを定期的に開催しています。さらにサイトに掲載されたレシピが食べられるお店なんかができたら楽しそうですね」(久永さん)

これからもユーザーに寄り添い、もっとたくさんの人に「レシピブログ」を知ってもらいたいと話す久永さん。10周年を節目に、これからは進化していきそうだ。



貞光眞澄さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

「続ける」は「変化し続ける」こと

「レシピブログ」だけでなく、アイランドは、ユーザーの豊かで楽しい暮らしをサポートするサービスを展開している。

10年前といえば、Webサイトの閲覧はパソコンがメインだったが、現在はスマートフォンが主流になった。そこで、閲覧用のアプリをリリースするなど、ユーザーのライフスタイルに合わせた変化をしてきた。

「10年続ける」とは、同じことを続けるのではなく、変化し続け

ることなのだろう。

慣れや独りよがりを防ぐために

変化し続けるというスタンスは、久永編集長の仕事への心構えからも窺えた。

7年も編集長を務めると、仕事に慣れてしまい、固定観念に縛られたり、独りよがりになったりしてしまいがち。「困った時はすぐメンバーに相談する」という久永さんは、意識的にメンバーの声に耳を傾けることで、悪い意味での「慣れ」を防いでいる。



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 >>



卓越した技術力で つねに進化し続ける 世界有数の屈折計メーカー

糖度、塩分、酸度などの濃度を測る屈折計という測定機器を開発・製造・販売する株式会社アタゴは、同分野で世界有数のメーカー。154ヶ国以上で使用されている同社の製品は、世界の人々から使いやすさと精度の高さから信頼されている。こうした製品づくりを支えているのが、つねに新しい技術・製品開発に取り組むチャレンジ精神だ。

城南地区

株式会社
アタゴ

設立年:1940年
資本金:9,600万円
代表取締役社長:雨宮秀行
従業員数:日本153名/海外88名
(内、女性従業員数日本43名/海外28名)
〒105-0011
東京都港区芝公園2-6-3
芝公園フロントタワー23階
TEL:03-3431-1940
<http://www.atago.net/>



東京タワーを望める快適なオフィス空間のアタゴ本社

製品のデジタル化など 世界に先駆けた技術を開発

スーパーなどでりんごやみかんなどの果物の横に「糖度13度以上」といった説明書きがあるが、これは糖度計と呼ばれる測定器で測った糖分の値である。「光の屈折」という現象を応用して、液体中に溶解している可溶性固形分(糖・塩・酸・タンパク質など)の濃度を測定するのが屈折計であり、糖度計もそのひとつだ。屈折計は、溶解している

物質ならば測定できる機器で、アタゴはこの分野で世界有数のメーカーだ。

「当社は祖父が屈折計を開発して立ち上げた会社なのですが、この分野に特化した事業を展開して技術革新をしながら進化してきました」

と語るのは3代目の代表取締役社長の雨宮秀行氏。開発当初は大きな機器だったが、1971年に手持ちで測れるコンパクトな機器を開発し、76年には世界初のデジタル屈折計を開発。使いやすい機器へと進

化させていったのだ。同時に測定対象も拡大させてきた。糖度を測定する屈折計は、食品工場、果樹園などの農作物栽培の現場で使用されているが、切削油濃度、土



広々とした本社オフィスは若手社員の姿が目立つ

壊水分、エチレングリコール濃度、防錆剤濃度などを測定できるモデルなども開発。これらの製品は、石油製品や医薬品の開発・製造の現場で活用されている。つねに社会に先駆けて新しい製品をつくり続けてきたアタゴの製品開発に対する姿勢には他と一線を画すものがある。市場のニーズを吸い上げて製品開発するのは大切だが、それだけでは業界のトップを走り続けることはできない。新しい技術を生み出す一方で、まだニーズが顕在化していない市場に新しい価値を提供することも大事にしている。

「これまででない技術を開発して新しい製品をつくり、市場に提供する、いわゆる『シーズ』も重視しています。作り手の発想によって新たな製品を開発し、エンドユーザーの利便性を向上させることもメーカーの大切な役割です」

高齢社会や幅広い分野の製品づくりに役立つ粘度計を開発

同社の新技術の開発を担うのがNEXT部である。NEXT部のミッションは新しい技術開発だ。

「当社が開発したコンパクトな屈折計などは韓国や中国などで類似品が作られるようになってきました。まだ精度の高さで当社にアドバンテージがあるとはいえ、10年後はどうなるかわかりません。そこでNEXT部の使命は、将来を見越した製品開発なの



10年先を見越した新製品の開発に挑むNEXT部の中島吉則部長

です」

そう語るのはNEXT部の中島吉則部長。成果の一つに粘度計がある。粘度計とは食べ物などの粘性を測定する機器。正月になると、お年寄りが餅をノドに詰まらせる事故が発生するが、そんな食べ物の安全性の確保にも活用できる機器だという。

「この機械で、一定の粘度を超えた食べ物を、幼児やお年寄りに提供しないという判断も可能です」

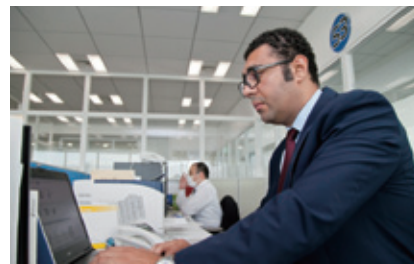
粘度計の活躍の場は食品に限らない。塗料、接着剤、化粧品など、幅広い分野で応用されている。例えば、塗料を使用するシーンだけでも多様だ。ビルなどの建物をはじめ、クルマ、家電、パソコンなど様々な製品に塗料は施される。粘度計を活用することで、材質に合わせて最適な粘度の塗料でペイントできるようになるというわけだ。

国際色豊かな社員を採用し、世界各地で販売網を築く

技術力以外にもアタゴには大きな強みがある。それは販売力だ。アタゴでは様々な国籍の社員が働いているが、それぞれ母国周辺エリアの営業担当になることが多い。そんな一人がエジプト人のハーテム モハammadさんだ。

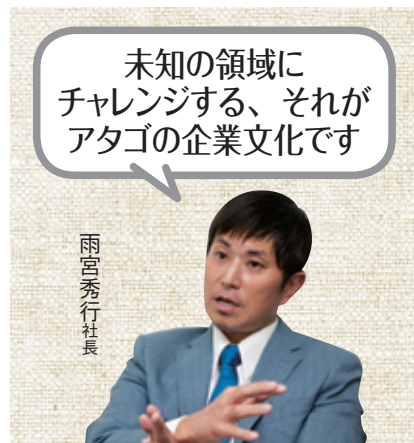
「国や地域によってビジネス習慣や文化も違います。だから地域の文化や価値観を理解した人間が担当したほうがスムーズに行く場合が多いんです」

ハーテムさんの担当はエジプトなどの北アフリカと中東エリア。この地域は人間関係を重んじる傾向が強いので、連絡もメールで済ませるのではなく、電話で行い、出張の際は多くの人と会うように心がけている。また、同エリアは地理的には日本より



北アフリカや中東の経済発展に貢献したいというハーテムモハammadさん

ヨーロッパに近い。アタゴの競合相手のひとつにヨーロッパのメーカーがあるが、そうしたライバルに負けられないように問い合わせなどにはクイックレスポンスで応える。地理的なデメリットを人間関係でカバーし、シェア拡大に取り組んでいる。実はハーテムさん、エジプトでチョコレートをつくる工場を経営していた。そこで使用していたのがアタゴの精度・濃度計だった。その後、日本に留学して就職活動をしていた時にアタゴと再会したのだという。そこに不思議な縁を感じて入社したという。北アフリカはこれから経済発展が見込まれるエリア。工業分野にも屈折計の提供というカタチで、北アフリカや中東の経済発展に寄与したいという。ハーテムさんは夢に向かって邁進する。



雨宮秀行社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

チャレンジ精神を発揮し、未知の領域を開拓する企業文化

アタゴには社内用語として「アタゴリアン」という言葉がある。雨宮社長いわく「チャレンジ精神を発揮しながらスピード感を持って仕事に打ち込める社員」を指すのだそうだ。そしてアタゴリアンと呼べる社員を一人でも多く育てることが会社の成長につながると考えている。もちろん、旺盛なチャレンジ精神はアタゴの企業文化として根づいている。この企業文化の源をたどると雨宮社長

の学生時代に起因する。雨宮社長は、当時のテレビ番組「野生の王国」にあこがれてアフリカなどを一人旅した経験をもつ。サハラ砂漠などで死に直面したことが幾度もあったというが、そんな試練を乗り越えて旅を無事に終わらせることができた。自分の興味あることには果敢に立ち向かう姿勢は、仕事でも貫かれ、社員はそんな雨宮社長に感化され企業文化として根づいていったのだ。まだビジネス商圏として未知数のアフリカや南米などにも積極的に進出する同社の営業活動も、そのような企業文化の表れとして捉えることができるだろう。



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 >>



当たり前を疑う。顧客目線が産んだワークフローシステムALFA-Palette

財務会計や債権管理といった経理系システムの開発を得意とするアルファテックス株式会社は、受託開発のみならず、社内のあらゆる申請や稟議をクラウド上で一括管理できるALFA-Paletteなどの自社製品の開発にも力を入れている。このALFA-Paletteを一言で表すなら徹底した顧客主義だ。開発やサポートに携わる2人の社員に話を聞いた。

城南地区

アルファテックス株式会社

設立年:1988年
資本金:4,040万円
代表取締役社長:森本潤一
従業員数:105名(内、女性従業員数46名)
〒108-0014
東京都港区芝5-3-2
アイセ芝ビル
TEL:03-5419-4431
<http://www.alfa-teccs.co.jp/>



活躍が認められて契約社員から正社員になった内藤亜紀さん。やりがい十分の日々という

顧客のためになれば、システムを作らないという提案も行う

1980年代のコンピュータ普及に伴って急速に発展した情報通信産業は、90年代のインターネット普及やIT業界の台頭によりさらに市場は拡がり、現在では全産業の中でも最大規模のマーケットにまで発展している。それだけに雨後の筍のごとくシステム・ソフトウェア開発業者が誕生しているが、IT業界の過当競争は激しく、

2006年以降、毎年100社以上のペースでシステム・ソフトウェア開発業者が倒産しているという。そうした市場の中でアルファテックスは顧客からの信頼を勝ち取り、安定した経営を30年近く続けてきた。その背景には、他のシステム開発会社と一線を画すビジネスモデルがある。

「弊社はシステム製造業ではなく、システムサービス業を標榜しています。サービス業ですからお客様の満足や発展が何よりも大切で、システムはそのための

ツールという位置付けです。したがって、お客様から新たなシステムを作ってほしい



社内には女性も多く、和気あいあいとしている

とご依頼を受けても、コストやパフォーマンスを勘案した結果、市販のシステムで十分対応できる場合は、そちらをご提案することもあるくらいです」

と同社の方針を話すのはビジネスソリューション事業本部の平本剛グループリーダー。こうした顧客本位の姿勢、つまり目先の利益を捨てても顧客からの信頼を勝ち取る方針こそが、めまぐるしく変化するIT業界において息の長い経営を続けてこられた最大の理由だというのである。

顧客主義を貫く ALFA-Palette

同社が開発したワークフローシステムALFA-Paletteにも徹底した顧客主義の理念が息づいている。これは簡単にいえば紙で行っていた申請を全て電子化できるというシステム。つまり、交通費の経費決済から上司の承諾が必要な稟議まで、あらゆる申請をインターネット上、つまりクラウドで管理できるというすぐれものである。このシステムの最大の特徴ともいえるのがExcelデザイナーという機能だ。これは、それまで使用していたExcelの申請書をこのシステムに取り込めば、その様式そのままのシステム入力画面が作成されるというもの。申請すべき事柄や申請書の項目や様式は、その会社によってまちまち。その申請ごとにシステム画面を作成しては開発費用がかさんでしまう。その点、このExcelデザイナーを使えば、自在に申請画面が作れてしまうというわけだ。

「システム開発の仕事はお客様のニーズに応じていく仕事。大抵はひとつのシステムを開発して終わりではなく、やっぱり



やりがい語る内藤亜紀さん

こんな画面が良かったとか、これも追加したいといったやりとりをしていくのですが、その度に対価として当然、追加料金が発生していくわけです。それがシステム開発会社の収益にもなるわけですが、そうしたことを繰り返していくうちに、『これっておかしくない?』と社員たちが疑問に思い始めたんです。これまで当たり前だったビジネスの流れに疑いをもち、なるべく追加料金が発生しないような根本的な改善が必要だと考え、生まれたのが、誰でもシステム画面を作成できるExcelデザイナーだったのです」

と開発の舞台裏を語るのはビジネスソリューション事業部の内藤亜紀さん。内藤さんは5年目の中堅社員でALFA-Paletteのスタートアップや導入後の操作説明といったサポート業務をこなす傍ら、顧客とのコミュニケーションの中で浮かび上がってきたニーズやシステムの改善点を吸い上げる役割も担っている。その内藤さん、最初は契約社員の事務員として同社に入社し、課せられた業務も簡単な操作説明のみだったと明かす。

「私が就職活動していた2011年は景気も悪く、できれば正社員としてやりがいのある働き口を探していたのですが中々見つかりませんでした。縁あって弊社に入

社し、一事務員ながら、お客様の声を開発部に上げるなどして積極的にシステムのブラッシュアップに携わっていました。その姿勢を会社が認めてくれたのでしょう。正社員として働けるようになり、念願だったやりがい十分の業務に携われるようになりました」

プログラミングなどの専門的な知識はないものの、パソコンが好きだったという内藤さん。顧客と開発との橋渡しの役割を通じて、システム開発に携われていることが嬉しいと笑みを浮かべる。

「これまで規模の大きな会社の事務員もしていたこともありましたが、それぞれがそれぞれの業務を淡々とこなしていくだけで、やりがいを見いだせたことはありませんでした」

とこれまでを振り返る内藤さんは、サポート業務ながら、今後も積極的に顧客周りをしてシステムのブラッシュアップに貢献していきたいと抱負を語る。こうした顧客周りなども全て個人の裁量に任されているという同社。内藤さんのような積極的な女性にとっては、やりがい十分の会社といえよう。



平本剛さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

社員の指針となるコアバリュー

同社には「自分に素直(誠実・正直・謙虚)でいよう」、「仲間のために時間を作ろう」、「自分たちの可能性にチャレンジしよう」といった働く上での指針であるコアバリューが定められている。こうしたスローガンは往々にしてトップが敷くものであるが、コアバリューは社員が自発的に制定

したものだという。とりわけシステム会社は、与えられた業務を粛々とこなしていくイメージが強い。その中であって、こうした社員の前向きな姿勢は、異彩を放つ。社員自らが決めたからこそ浸透しており、とりわけ同僚間の助け合いの精神は社内根付いているという。



社内には助け合いの精神が根付いている

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 >>



超微細に粉碎した紙の粉が、環境分野に新風を巻き起こす

17年前に元損害保険会社のサラリーマンが立ち上げた環境ビジネスベンチャーである株式会社環境経営総合研究所。設立から約4年でプラスチックに取って代わるとまでいわれている新素材の開発に成功し、15年目の年商は120億に達した。環境分野で目覚ましい躍進を遂げる同社。その成長の軌跡をたどる。

城南地区

株式会社
環境経営総合研究所

設立年:1998年
資本金:4億7,000万円
代表取締役:松下敬通
従業員数:181名(内、女性従業員数18名)
〒150-0036
東京都渋谷区南平台町16-29
グリーン南平台ビル2F
TEL:03-5428-3123
<http://ecobioplastics.jp/>



広くて清潔な工場内。現場で働く女性も少なくない

紙パウダー生成技術と、 新素材開発

2010年、アメリカで開かれた国際プラスチック環境会議で、日本の中小企業とその独自の技術と生み出した新素材によって世界を驚かせた。創業12年目の環境ビジネスベンチャー、環境経営総合研究所である。専門家をして、これまで見たことがないと言わしめたその技術と新素材は、世界大手の化学メーカー、ダウ・グループ

の目に留まり、ジョイントベンチャーという形でミシガン州に生産拠点を構えたというからまさに絵に描いたようなアメリカンドリームである。その独自の技術とは紙を超微細にする粉碎技術だ。

「特殊な粉碎機による紙パウダー生成技術で、石臼をヒントに2年を費やして編み出しました。粗粉碎機にかけたあと、微粉碎機にかける手法で、30ミクロンから50ミクロンの超微細の紙パウダーの生成に成功しています」

と話すのは同社の千葉工場の藤代清工場長。開発のきっかけは、緩衝材をはじめとした発泡プラスチックに紙パウダーを混



紙パウダー技術を解説する藤代清工場長

せて環境に考慮した製品を作り出すことだった。当然、紙パウダーの用途はそれだけに留まらない。発泡プラスチックだけでなく、通常のプラスチックの代替品もできないかと研究が進められた。そして開発されたのが新素材、MAPKA（マпка）である。これは、紙パウダーに樹脂を熱溶解させて粒状にしたもので、成分の重量比は約51%が古紙。つまり、素材表示上は紙である。それにも関わらず、従来のプラスチック成形機による射出成形やシート成形が可能というから、まさにポストプラスチックになり得る新素材。温暖化の防止や資源の有効活用といった意識が高まっている今、焼却時にダイオキシンなどの有害ガスが発生せず、CO2排出量も汎用プラスチックと比べて少ないこの素材は、企業からの引き合いも多く、食品容器や箸、紙クリップなどに活用されているという。同社が誇る製品はこれだけではない。紙パウダーとでんぷんを混ぜ合わせたペレットという粒上の素材を使った断熱材もまた、同社独自の技術による製品である。

試行錯誤の末、 編み出した断熱材の製造法

「断熱材の製造工程は4つです。まずは、紙パウダーを生成する紙の粉碎の作業。ここでは弊社が開発した粉碎機で、製紙工程で出る損紙という廃棄紙を30ミクロンから50ミクロンまで細かく粉碎します。



千葉工場で製造しているペレット

その後、紙パウダーとでんぷんと水を混ぜてペレットにする造粒工程を経た後、そのペレットと樹脂を混ぜて発泡押出させ連続した弾力性のある板にします。最後は、その板をカットすれば、住宅などの断熱材となるわけです」

と解説するのは千葉工場が開設された2003年から同工場に勤めている若梅恵子さん。今でこそ、こうした工程がきちんと整備されているが、工場設立当初は暗中模索の状態だったと明かす。

「紙パウダーとでんぷんを混ぜてペレットにするという方向は決まっていたものの、どの紙とどのでんぷんを混ぜるのが決まっていなかったんです。ですから、文字通り一から配合を模索していきました。それこそ、廃棄紙と呼ばれるものは全て試しましたし、でんぷんもとうもろこしやじゃがいもなどあらゆる可能性を探りました」

そうした試行錯誤の末に、最も適している紙やでんぷん、水の分量などを探り当てた。確立した製造方法による断熱材は環境に優しく断熱性能も高いと評判になった。

「弊社に入る前は、ただの一工場要員で、仕事は流れ作業が中心でした。そんな私にとっては、試行錯誤の日々は楽しくて仕方がなかったんです」

評判が評判を呼び、注文が相次いだ。当初5人しかいなかったという工場内は、次第に人数が増えていき、今では50人以上の大所帯になっている。その中からは将来有望の若手も育ってきた。紙パウダーとでんぷんを混ぜる造粒を担当している入社5年目の湯川大輝さんもそのひとりだ。

「紙やでんぷんを供給タンクに入れば、後は機械が自動で造粒してくれるのですが、毎日同じものができるとは限らないんです。造粒機内の無数に穴の開いた金型からペ



先輩社員とも仲が良いという湯川大輝さん(左)

レットが出てくるのですが、湿度によってその穴が詰まってしまうたり、うまく粒状にならなかったりするんです」

そのため、適宜、造粒機の中を目視する必要がありといい、そのときの状態によってペレットになるか否か判断しているという。

「造粒機内の表面を原料が滑っているような状態だとペレットにならないなど、本当にわずかな違いに注視して作業を進めているのは、まさに職人気質だと思います。こうした技能を持った若手が育ってくると頼もしいですね」

と藤代工場長は目を細める。同社はまだまだ若い会社。これから、どのようなイノベーションを起こしてくれるのか目が離せない。



工場内は和やかな
雰囲気です

若梅恵子さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

和やかな雰囲気漂う千葉工場

藤代工場長は一部上場のメーカーで技術開発の業務に37年間、従事していた。縁あって同社の千葉工場で働くことになり、まず手つけたのが作業の体系化だったという。

「工場立ち上げから間もないこともあって、作業が効率的になされていない部分がありました。それを整理すると共に、従業員一人ひとりに歩留まりなどの目標を持たせるなど、以前の職場

のノウハウを応用していきました。今後は、一人ひとりのスキルを向上させるための体制整備に取り掛かりたいです」

前職では機械設計もしていたことから、工場内の機械改良でも活躍しているという藤代工場長。その藤代工場長いわく、以前のメーカーと比べて、同社は穏やかで和気あいあいとしているという。なるほど、休憩時には先輩後輩の垣根なく談笑する姿がそこで見られる。こうした和やかな雰囲気も同社の特徴のひとつに数えられよう。



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 >>



宇宙開発、人工知能、画像合成技術。知的好奇心を刺激する最先端のソフトウェア

衛星画像解析ソフトやロバスキーという特許技術を用いた画像合成ソフトなど、専門性が高いソフトウェアを開発している株式会社システム計画研究所。プログラマーというと男性のイメージが強いが、同社では各プロジェクトで女性が大いに活躍している。同社で奮闘する3人の女性を紹介する。

城南地区

株式会社
システム計画研究所

設立年:1977年

資本金:8,000万円

代表取締役:大津 崇・門脇 均

従業員数:87名(内、女性従業員数13名)

〒150-0031

東京都渋谷区桜丘町2番9号

カサヤビル

TEL:03-5489-0211

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



プログラミングが主な業務だが、社内のコミュニケーションは活発だという

専門分野に特化したソフトウェア開発

「ソフトウェア会社は、ハードウェアメーカーの会社であるメーカー系、商社や金融系企業などの情報システム部門が独立して小会社化したユーザー系、そして親会社を持たない独立系の3つに大別できます。弊社は独立系ですので、黙っていても親会社から案件が降りてくるメーカー系やユーザー系と同じことをしていても仕事は回ってきません。目指しているのはニッチトップ。つまり、他企業には真似できない

ソフトウェアを開発することが弊社の経営戦略です」

と話すのは井上由香マネージャー。真似できないと豪語するだけに同社が創業当初から推し進めてきた3つの事業はいずれも専門性が高く、時代の最先端を行くと評価は高い。そのひとつ、通信・ネットワークシステム事業では、昨今、注目されているビッグデータを活用するためのシステム「Deep Learning」に着手。企業や研究機関が所有する膨大なデータを解析し、販売予測や設備故障検知といった有益な情報を算出する、いわば頭脳がDeep

Learningだという。まさに、先見のみの妙味といったところだが、他にも同社では、宇宙航空研究開発機構JAXA関連の受託開発や、衛星画像を解析するためのソフトウェアを開発し、医療情報システム事業では地域医療連携のためのシステムづくりな



同社の事業について説明する井上由香マネージャー



特許技術、ロバスキーを用いたリアルタイムでの背景合成

でも手掛けている。いずれもソフトウェア開発の知識だけでなく、それぞれの専門知識がなくては成し得ない事業だけに、他の道従を許さない境地にあるようだ。これらは、創業者がもともと得意だった分野を設立当初から推し進めてきた事業だというが、それら以外にも数々の特異なビジネスを創出してきた。

「その筆頭に挙げられるのが画像処理システム事業ですね。ここでは特許を取得した独自アルゴリズム『ロバスキー』を開発し、大きなニーズをつかみました。ロバスキーとはグリーンバックやブルーバックを自動で好みの背景に変えるためのアルゴリズムで、動画であれば動画編集ソフトのプラグイン、パソコンに組み込めば、テレビ局のバーチャルスタジオのようにリアルタイムでの背景合成ができます」

と話す井上さんこそが、画像処理分野を同社の4番目の事業にまで成長させた立役者なのだ。もともと、音楽や映像が好きだったという井上さん、動画編集ソフトのプラグインを開発するという話が社内で持ち上がった際には、ぜひ参加したいと自ら手を挙げたのだという。

それぞれのプロジェクトで活躍する女性たち

開発者しかいない同社だが、動画編集ソフトのプラグイン開発時には、率先して

顧客回りを買って出たという。その外回りが思わぬ副産物を産んだと振り返る。

「お客様のところへ足を運んでニーズを探ったり自社製品のPRをしたりしているうちに、これもやりがいのある仕事だと思うようになったんです」

仕事作りの醍醐味を知った井上さんは、積極的に顧客回りをするようになり、それが高じて現在では、事業拡大のためのマネジメント業務に邁進している。井上さんの積極的姿勢は会社も認めるところで、開発者ながらPR活動も行うエバンジェリストというそれまでなかった肩書が付与された。

同社には井上さんのように活躍する女性が少なくない。1989年入社の間淑美さんもそのひとりだ。入社した1989年は日経平均株価が史上最高値の38,957円44銭を記録するなど、まさにバブル全盛期だった。

「当時は、『24時間戦えますか?』というキャッチコピーが流行るほど、それこそ寝る間も惜しんで働くことが求められていた時代。でも、私はプライベートも大切にしたいかったです。ですから、週休2日で祝日もきちんと休ませてくれるという当時は珍しい方針を貫いていた弊社に魅力を感じました」

と話す在間さんは、同社の技術職で最初に育児休業を取得したのだという。

「仕事に復帰してからも子どもの迎えで夕方に帰ることもありましたが、子どもが熱を出して、早退ということもありました。それができたのも、同僚の積極的フォローのおかげです」

在間さんがいわば、働く母親の先駆者となったおかげで、同社には家庭と仕事を両立させている女性が少なくないという。在間さんや井上さんのような先輩に一日で



数々のプロジェクトで活躍してきた在間淑美さん

も早く追いつきたいと話すが、中村紗里さんだ。入社2年目ながら、ロバスキーを応用した証明写真専用のソフトウェアの開発に携わるなど、充実した毎日だと話す。

「大学では生命科学を専攻していたので、プログラミングは全くの門外漢。それでも、プログラミングは外国語を学んでいるような感覚で、とても楽しいんです。社会人になってからも日々学び続けたいと思っていた私にとってうってつけの職業ですね」

プログラムのみならず、同社では宇宙開発や人工知能など知的好奇心を刺激する仕事が増えている。何かを突き詰めて考えることが好きだったり、社会に出てからも勉強し続けたいと志す人にとっては、魅力たっぷりの企業といえよう。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

やりがいがある仕事に就きたい

大学で物理学を専攻していたという井上さん。売り手市場だったという就職活動時には、研究室に大手ハードウェアメーカーなどから多数の求人票が来ていたというが、魅力を感じなかったと振り返る。

「ソフトウェア業界志望だった私は、『ソフトは日進月歩で新しいものが次々出てくるから、35才になったら頭が追いついていけな

くなるらしいよ』などと友人から言われましたが、むしろそこに魅力を感じて、新しいことをどんどん学んでいきたいと思ったのです。それに、大勢の中のひとりではなく、自分の個性が発揮できるようなやりがいのある企業というのも就職活動の軸にしていました」

自らの思いを貫き、同社に入社した井上さん、思い描いた通りのやりがい十分の業務に携わっている。確かな価値観を前面に押し出した就活を見習いたいところだ。



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 >>



時代が変われば、求められる人物像も変わる。能動的な社員を育てるユニークな研修制度

プログラマーというのは一種の技術者。したがって、図面通りに仕事をこなしていくのは無論のこと、図面にないことでも、クライアントにとって有益と思われる提案があれば、積極的に申し出て、より満足度の高い仕事をしていかなければならない。そんな考えから東京システムズ株式会社では、人間力を育む研修を実施している。

城南地区

東京システムズ株式会社

設立年:1970年
資本金:7,000万円
代表取締役社長:本橋徹
従業員数:270名(内、女性従業員数35名)
〒150-0013
東京都渋谷区恵比寿1-18-18
TEL:03-3446-2531
<http://www.tss-net.jp>



システム開発会社ながら、社員同士の仲間意識が強いという

時代の移り変わりと共に変わる、求められる人材像

電力会社の重電設備や水道局の設備を始めとしたインフラシステムから、自動車やデジタルカメラ内の組み込み系ソフトウェアまで、多様な開発に携わっている東京システムズ。最近ではスマートフォン向けアプリの開発にも着手しているという同社の創業時は派遣社員中心だったと本橋徹社長は振り返る。それを先代社長が「同

じ会社の人間が減多に顔を合わさないのはやはりいけない」と受託開発という方向に舵を切った。それが功を奏し、電力会社や水処理場などの大型案件を受注するようになった。しかし、1980年代を過ぎると、これらのシステム化が一通り済んだことやバブル崩壊もあって、システムを一から開発するようなプロジェクトは少なくなっていったというのだ。それに伴ってクライアントから求められる人材像が変化していったという。それまで必要とされていたのは、

プロジェクトリーダーに言われたことをミスなく効率的に行う人材であり、同社でもそ



同社の歴史を振り返る本橋徹社長

うしたスタッフを育てるべく、リーダーの補佐役であるco-directorの育成研修も社内を導入していた。

「しかし、黙っていても仕事が来る時代が終わりましたので、クライアントが抱える潜在的な課題を能動的に発見し、それを解決するための提案を積極的に行える人材を育てる必要がありました」と本橋社長。

そこで社内の人材育成制度として導入されたのが、プログラマーに不足しがちな対人スキルを養うヒューマンスキル研修である。この研修には「コミュニケーション」、「プレゼンテーション」、「ネゴシエーション」などの講習が9つ設けられている。それぞれの講習は年に1回ほど、別の日に開かれる。新入社員以外は任意参加で、しかも休日開講にも関わらず、いずれの講習も多くの社員が受講するという。その理由のひとつは、外部の講師ではなく、同僚が講師を務めるという点にある。なるほど、研修は、外部講師による講義が一般的だが、見知った同僚が講師を務めるとなれば、それだけで興味がわく上に、和気あいあいと講義を受けられるというわけだ。中でも人気というのが、プレゼンテーションの講習。その講師だったSIソリューション部の岩本英子さんが、講義内容を解説する。

次代を担う プログラマーを育てたい

「8時間ある講習の前半は、アイコンタクトやプレゼンテーション時の立ち居振る舞いなどの基本的なことを学んでいくのですが、それだけだと受講者も飽きてしまうので、後半は、プレゼンテーション用の資料作りや実際に受講生を前にしての模擬プレゼンテーションなどの演習を中心に行っています。この講習、最大のメリットは、伝えたい事をどのように組み立てて話すのが



プレゼンテーション講座の二代目講師の岩本英子さん。現在ではAndroid向けアプリの開発講座の講師を務めているという

一番理解してもらえるのかを学び、そのときの振る舞いも身につけることで、意思疎通の力が身につくということです」

実はこの岩本さん、プレゼンテーション講座の二代目講師。数年ごとに講師役の社員が代わるようになっており、現在は、システムソリューション部の丸山亮太郎さんが三代目講師を務めている。

「私が力を入れているのが、模擬プレゼンテーション後に良かった点、悪かった点を教え合うフィードバックです。実は私が受講生として参加したときに、『姿勢が良くてゆっくり喋るところは良かったけど、言葉の間に、えーとかあーと入ったり、語尾が尻すぼみになったりするのが惜しかった』とアドバイスされたんです。とても参考になったので、気兼ねせずアドバイスするように指導しています」

講師を務めることで得られるメリットも大きいと言を継ぐ。

「教えるという行為が自分のためにもなっているんです。頭では分かっているけど実践できていないことってたくさんありますよね。それが、インプットした内容を教えるというアウトプットをすることで、自分の中の確固としたスキルとして定着してくれるんです」

高校時代から得意な数学を活かして、情報処理の専門学校に進み、同社に入社した丸山さんは勤続16年のベテラン社員。



社内は和気あいあいとしている

入社当時はこうしたヒューマンスキル研修は導入されておらず、根っからのプログラマー気質の丸山さんは、現場でのコミュニケーションでずいぶん苦労したという。

「同じような思いを後輩にはしてほしくないの、特に新人研修の時には力が入ります。新人の頃からこうしたヒューマンスキルを身につけることで、クライアントから『ぜひ、あのプログラマーにお願いしたい』と言われるような社員を育てていきたいと思っています」

と丸山さんは熱く語る。こうした思いが、能動的かつ積極的なプログラマーという次代の人材を生み出していくに違いない。



丸山亮太郎さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

盛んな同好会活動

プログラマーというと、各々がパソコンに向かって業務に取り組むという仕事柄、どちらかというと社員の仲間意識が希薄なイメージもあるが、同社では同好会など社員同士の団結が強いと

いう。とりわけ、盛んなのがフットサル同好会。本橋社長が監督を務め、丸山さんも選手のひとりというフットサル同好会は、月に1度は集まり、年に2回は合宿までであるという力の入れよう。こうした同好会が息抜きとなるのはもちろん、日々の業務でのコミュニケーションにも大いに役立っているようだ。



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 >>



エンジニアにこだわりを捨てさせない。妥協なき製品のための自由の最大化

トキ・コーポレーション株式会社が製造する街を彩るイルミネーションや光と影の妙味を演出する照明器具は、技術者の飽くなき情熱が注ぎ込まれたこだわりの結晶。これまで、ホテルやレストラン、アミューズメントパークなど、数多くの空間に光の色を添えてきた。社風も手掛けているオリジナルの照明のように明るくユニークだ。

城南地区

トキ・コーポレーション
株式会社

設立年:1971年
資本金:4,000万円
代表取締役社長:時枝直綱
従業員数:65名(内、女性従業員数17名)
〒143-0006
東京都大田区平和島4-1-23
JSプロブレ2F
TEL:03-5763-6121
<http://www.toki.co.jp>



自由を重んじる同社は、服装も自由。のびのびと開発に専念できるという

他社と一線を画す 照明器具

ホテルやレストラン、ブランドショップなどで、あたたかも天井や壁、柱に光の装飾が施されている光景を見たことがあるだろう。これらは全て間接照明による光の演出で、同社はこうした間接照明に使われる照明器具を得意とする。その原点は、あるひとつの製品にあると時枝直綱社長は話す。

「30年以上前に開発したテープライトという製品をきっかけに、弊社の照明ビジネ

スは大きく展開していきました」

このテープライトとは、ゴールテープ状の透明なビニール電線に白熱ランプを等間隔に取り付けたもの。この製品は一定の硬さが確保されつつも簡単に曲げられ、曲面や曲線などにも、フレキシブルに施工できるというのが特徴だ。こうした類の照明はテープライトが登場する前からあるにはあった。主流だったのが透明パイプの中に連なった電球を入れた他メーカーの製品。しかし、この製品には大きな弱点があった。

「直列配線だったので一個の電球が切れてしまうと他の電球も全て交換しなければ

ならなかったのです。しかも、パイプ型ですから形を自由自在にというわけにはいきませんでした。そこで、当社ではひとつ一つの電球が独立した並列配線の電気回路にし、切れた電球だけ替えればよいように



様々なシーンを演出するテープライト



改良したポイントを話す時枝直綱社長

し、さらにフレキシブルさや意匠性を求めて透明なビニール電線にしたわけです」

画期的ともいえる利便性からこの商品はヒットし、現在でも多くの施設で使われている。現在使用されている製品は、当時のものから改良に改良を重ねた製品であるということは言わずもがなである。この改良にこそ同社のものづくりへのこだわりが顕著に現れている。

「LED照明がまだ一般的ではなかった1999年にLEDテープライトをリリースしました。しかし当初の製品は長寿命という性能を得た代わりに『白熱ランプの良さを失ったもの』でした。LEDの光は目に刺さるような冷たい印象を与えてしまうんですよ。ですから、白熱ランプのような優しく柔らかい光を放つ独自のLEDランプの開発に乗り出したわけです。」

そうして誕生したのが、LEDでありながら白熱ランプのように全方位へ穏やかに発光するトキレッズというランプ。長寿命かつ柔らかな心地よい光という、まさにいいとこ取りの製品になった。

こうしたものづくりへのこだわりに欠かさないのが、自由闊達な社風だと時枝社長は力説する。

「この時までには良い物を作ってね、と経営者が言ったところで、ものづくりはそう簡単にいきません。時間も忘れて没頭す

るエンジニアを時間で縛って効率がいいわけがありません。弊社は一昔前まで24時間フレックス制でした。制度上、現在はコアタイムを設けていますが、出来る限りエンジニアが持つこだわりを貫けるような環境にしたいと思っています」

こうしたエンジニアを後押しする社風により、同社では指示された業務以外のものづくりに励む技術者が少なくないという。入社7年目の平井健之さんもそのひとりだ。

技術者ならではのものづくり

平井さんは入社5年目の時に、グラディHBという壁の間接照明に特化した照明器具のデザインから機構設計まで一手に任された。与えられたミッションは、グラディという既存製品の光の強さを上げることとコストダウン。

「パワーを上げるのは難しいことではないんですが、強くすればそれだけ熱も出るので、放熱処理をしなければなりません。そこで機構に一工夫を加えました。基板を外装に可能な限り近い位置に貼り付けることで、外気との距離を近くして熱を逃がすようにしたのです。コストダウンに関しては、機構をはめ込み式にすることでネジの本数を減らしました。ネジの材料費自体は安価なものです、ネジ締めは工賃が減らせるというわけです」

着実にミッションをこなしたエンジニア平井さんの真骨頂は、ここで誰に言われるともなくグラディHBに取り付けるアタッチメントを独自に開発していたことだ。

「発光部を覆うように取り付ける付属品で、小さな六角形が蜂の巣のように並んでいるハニカム構造によって、直接目に入る光を優しくするというものです。弊社に



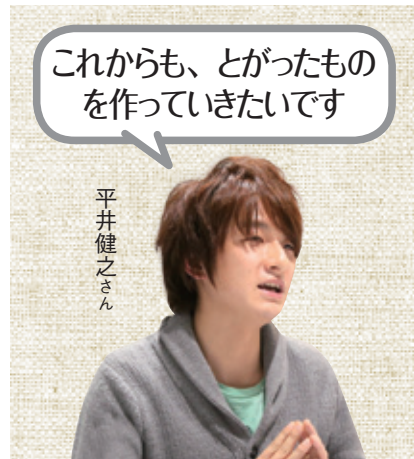
作業中の眼差しは真剣そのもの

は3Dプリンターがあるので、こっそりと作ってみたいですよ」

アイデアが思い浮かんだ段階で、手を動かしての試作品作りに取り掛かったというから、まさに技術者ならではのものづくりだ。この試作品を社内で見せたところ、好評を得て実際に製品化に至ったという。

「条件に縛られない独自のものづくりは、やっていて面白いですね。それがやりがいのひとつにもなっていますし、これからも自由でとがったものを作っていきたいと思っています」

エンジニアのものづくり環境を重んじる同社からは、これからもユニークな製品が生み出されていくに違いない。



平井健之さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

何よりも大切なのは人材

自由や個人の裁量を重んじる同社には、採用でもユニークなエピソードがある。当時の応募者のひとりが、「営業はやりたくないけど弊社が好きで、ぜひ働きたい」と訴えたというのだ。話をよくよく聞いてみると、ガッツもあって前向きで語学力もあつたので採用を決定したが、その時点で、どこの職場に配属という具体案はなかったというから大胆。現在では、広報部というそれまでなかった部署で働いているというから、人ありぎで部署ができ

るという同社の商品にも勝るフレキシブルさは特筆すべきだろう。こうした臨機応変の姿勢には時枝社長の経営哲学がある。

「一般的には、目的があつて、それに適した人材を集めますが、弊社はその人材に合わせて後から組織を調整するということが少なくありません。ひとえに、人が何よりも大事だと考えているからです。そしてその人が、最も活躍できる環境を作ってあげることが私の使命だと考えています」

ものづくりに没頭したい、あるいは大きな裁量の中で自発的に仕事がしたいと考えている人にとっては魅力的な企業といえよう。



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 >>



蓄積されたノウハウで 就業・勤怠管理システムの 自社パッケージ製品を開発

社会にITが果たした役割は計り知れない。株式会社ニッポンダイナミックシステムも様々なカタチでITを提供して社会に貢献。さらに、自社製品パッケージの「就業・勤怠管理システム」を開発して、多くの企業で就業時間や残業の見える化を図るとともに、作業効率の向上などに寄与している。その製品開発の軌跡をたどった。

城南地区

株式会社
ニッポンダイナミック
システムズ

設立年:1969年
資本金:9600万円
代表取締役社長:平山武司
従業員数:117名(内、女性従業員数21名)
〒154-0015
東京都世田谷区桜新町2-22-3
NDSビル
TEL:03-3439-2001
<https://www.nds-tyo.co.jp/>



社員を第一に考えて事業方針を大きく転換した同社

社員のハッピーな働き方を 考えて製品開発に挑む

クライアントやSI企業に人材を派遣するIT企業は多い。しかし、派遣事業を展開するIT企業は自社内に技術的なノウハウが蓄積されづらいという側面がある。かつて人材派遣業務を行っていたニッポンダイナミックシステムズ(以下、NDS)もそんなジレンマに陥った時期があった。

「ノウハウが蓄積しづらい上に社員にとってもハッピーな働き方とはいえません。そこで社員がより良い環境で働け、ノウハウが蓄積できるように、自社でシステム構築

を請け負う受託化を進めました」

と語るのは平山武司代表取締役社長。主に航空や放送などの公共分野から民間企業の基幹分野を受託。なかでも人事給与システム分野におけるノウハウの蓄積は当社の強みとなり、これを武器にパッケージ製品である就業・勤怠管理システム[e-就業]の開発をスタートさせたのだ。

「元々は社内の就業・勤怠管理システムとして開発したのですが、従業員の就業管理に特化したニッチな市場なら中小企業でも戦えるということで売り出しました」

この製品はタイムカードなどで出勤・退社時間を管理していたのを自動で管理できる

システム。さらにプロジェクトに参加している従業員が、その業務にどのくらい時間を費やしたかがわかる機能も付加させた。

新しい技術への挑戦によって より導入しやすい製品へと進化

就業・勤怠管理システム[e-就業]の開発に当初から携わってきた佐伯琢也さんは、このシステムの特徴を次のように説明する。「自動化することで人事の業務負担はかなり軽減できます。従業員もICカードをタイムレコーダーにかざすだけで打刻できるので手間がかかりません」

さらにプロジェクト管理では、勤務報告



つねに改善・改良を加えながら「e-就業」を進化させた佐伯琢也さん

と同時に作業内容別に工程数の入力を行うことで、従業員が「どの業務に」「どのくらいの時間従事していたか」を把握することもでき、また、プロジェクトや業務ごとに経費の入力も可能なので、人件費や経費などのコスト管理に役立つというものだ。

開発から約15年が経過しているが、つねに改善も加えてきた。中でも同製品の価値を大きく向上させたのがASP (Application Service Provider) サービスである。これによって廉価な価格で提供することが可能になったのだ。

ASP版の開発は約12年前。約2年を費やして完成し、2010年には労働基準法の改正に合わせてシステムを組み直すなど、技術的あるいは法律改正などの社会状況の変化に対応しながらNDSの「e-就業」は進化してきた。

就業時間の見える化と業務効率の向上で企業を支援

NDSでは、直に企業に販売する方法と販売代理店を通した販売という2つの方法で営業活動を展開している。

「お客様への直販が大部分を占めています。また社会保険労務士から取引のある企業に勧めたいというニーズも多いですね」



企業の業務効率化に貢献できる点をアピールして販売する久保章人さん

と語るの「e-就業」の営業を担当する久保章人さん。導入企業は中小企業から大企業まで幅広いが、メインターゲットは中小・中堅企業だという。また、ブラック企業に見られないためにも、「e-就業」は就業時間の見える化に有効とあって導入する企業は増加している。

「ただし企業として法令順守は当たり前ですから、今後は人事コストの削減やプロジェクト型の仕事では業務の効率化が図れることをアピールしてシステムとして販売していきたいですね」

と話す久保さん。ASP版だと数万円の導入コストと、月々1万円以内のサービス料で利用できるといった導入のしやすさを、中小企業にアピールしていくという。

使用する顧客目線からカスタマイズを心がける

就業管理に役立つ「e-就業」だが、パッケージ製品をそのまま利用する企業ばかりとは限らない。

「企業によって社内規程などが異なるので、個々のお客様に合わせてカスタマイズする場合があります」

と語るの澤田瑠泉さん。顧客から社内規程や要望をヒアリングした営業と打ち合わせしながら、ニーズにあった機能を付



自社製品のブランド向上を目指す澤田瑠泉さん

加させるのが澤田さんの仕事である。

「カスタマイズという作業は、簡単に言えばパッケージの基本設計の上にカスタマイズする部分を乗せるというイメージだと思います。カスタマイズした部分が基本設計に影響を与えることもあるので、そうした事態にならないように様々なリスクを想定しながらプログラミングしています」

入社7年目を迎え、すでに「e-就業」に精通した澤田さん。自分のミッションを、「お客様が使いやすい製品にすること」と言う。自社製品に愛着をもつ澤田さんの言葉から、平山社長の人材派遣からの事業転換という経営判断が正しかったことを物語るている。



何に対しても好奇心を持ってください。それが成長の源です

平山武司社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

システムの目的を明確にする「要求開発」で顧客の信頼を得る

NDSでは自社製品パッケージだけでなく、情報システム構築の受託を数多く手がけている。通常、情報システム構築の流れは、顧客の要望をヒアリングして実装する機能や満たすべき性能を絞り込む作業、業界用語でいうところの要件定義から始まる。そこでどんなシステムにするかを決め、基本設計、実際にプログラミングする製作、テスト、本番というのが一般的な流れ。NDSが一味違うのが、これら一連の作業の前に「要求開発」という工程を加えているところ。その意図を平山社長はこう説明する。

「要件定義では、他社との差別化を図りたいといった抽象的な要望が出るなど、目的を明確化していないことがよくあるんです。そこで、要件定義の前段階に「要求開発」という工程を組み込んで、システムの目的の明確化を図るわけです。これでクライアントの要望との齟齬もなく喜ばれています」

もちろん、これを実現するには、顧客の経営戦略や業務内容をしっかり把握しておく必要がある。この目的を導き出すために同社のSEなど窓口担当者はファシリテーターとしての役割を担い、より良い情報システム構築を目指している。こうした業務に対する真摯な取組が、顧客の満足度につながっているといえよう。



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 >>



マンション建設の現場最前線から社長が語る。トータル力はいかにして磨かれるか

土地の仕入から企画、設計、施工、販売までマンション建設をトータルプロデュースする山田建設株式会社。昨年6月に就任した山田照社長は、自ら先頭に立って現場へ赴き、顧客・協力業者・社員の声に耳を傾ける現場主義を実践する。そんな社長には会社の方針や若手の育成法にも独自のポリシーがあった。

城南地区

山田建設株式会社

設立年:1963年
資本金:1億円
代表取締役社長:山田照
従業員数:72名(内、女性従業員数3名)
〒145-0062
東京都大田区北千束1-11-3
TEL:03-3724-8211
<http://www.yamada-kensetsu.co.jp/>



「図面を引くだけではない、多彩な仕事で設計の醍醐味」と語る鮎沢まりさん

真の強みは、3代にわたる職人とのネットワーク

「お客様が抱えている問題に対して、解決策を提案するだけでなく、お客様が気づいていない問題も提案することを心がけています」と山田建設のポリシーを語るの、三代目社長の山田照氏。

目の前の問題に解決策を提案するのは、いわばプロとして最低限のライン。それにプラスアルファで、顧客が将来的に抱えるであろう問題まで解決しようというのだ。

それには豊富な経験と専門知識が不可欠。土地の仕入れから設計、施工、販売

までマンション建設に関わる全ての部署が揃い、長年付き合いのある工務店や設計事務所、不動産業者といった協力業者と、強固なネットワークを築く同社なら、そんな積極的提案も可能となるのだ。

「親子3代に渡る長年の付き合いですか



若手集合!

ら、電話一本で小回りを利かせてくれ、時に『これは直した方がいいよ』と注意してくれるありがたい存在です」(山田社長)

役所との交渉も設計の仕事

設計は図面の作成だけでなく、建築のすべての工程において中核的役割を担う。中でも、設計の難所となるのが、各自治体を回って、建物を建てる許可をもらうための打ち合わせや調整、資料提出などを行う「役所調査」という仕事。

「自治体によって協議内容は違いますし、担当者によっても対応が変わってくるこ



役所調査に奔走する鮎沢まりさん

もあるので、通り一遍のノウハウでは通用しません。社内でよく話し合っていくなど、事前の準備が欠かせません」

役所調査の難しさを語るのには設計を務める鮎沢まりさん。重たい図面を一式持って役所に通うのは女性の体力では大変だったと述懐する。それでも、仕事をがんばれたのは日に日に大きくなっていく現場を見るのがうれしかったから。もともと、大きな建築物を建てたくてマンション建設の業界に飛び込んだ。現場に行くことが鮎沢さんの励みになった。

それからさまざまな経験を積んできたが、経験を積んだからこそその目標も見えてきた。「一つひとつの作業を丁寧にすることは常に心がけていますが、経験を積むとどうしても“慣れ”が出てきてしまいますから、気を引き締め直す時期だと思っています」

資格取得で 専門知識を身につける

「お客様の要望に対してズバツと明快に意見を出すためには、専門知識を多面的に理解している必要があるのです。ですから、資格取得は若手に口をつぱく勧めていきます」(山田社長)

社長の呼びかけに加え、資格の難易度に応じて支払われる「お祝い金」制度の効果

も相まって、社内には資格取得を目指す雰囲気醸成されているという。

入社一年半の野田憲太さんは、現場担当者として施工管理に携わり、来年には2級建築施工管理技士の資格の取得を目指している。新人の身でありながら現場担当者という責任重大な役を任されることになったが、野田さんに不安はなかった。

「私の上に現場所長という役職の人がいて、『責任はこっちが持つから君は自分の思うようにやればいい』と言っていたのが心強かったです。ちゃんと仕事を見てくれて、フォローもしてくれるので不安はありません」

頼りになる上司に背を預け、自分で考えて、主体的に取り組んだ一年半はさぞ実のあるものだったろう。資格試験は、これまでの成果を試す絶好の機会となりそうだ。

新人育成で能力を底上げすれば 組織は強くなる

資格取得にとどまらず、山田社長の新人育成には独自の方法論がある。

「土地の仕入れの計算や役所調査の方法、国会図書館の使い方まで、自分と同じことができるようになるくらい教え込みます。新人に十分に活躍してもらわないのもったいないですし、新人だってちゃんと理解して、能動的に仕事をしたほうが楽しいはずですから」

若い社員の吸収力は高く、1年で見違えるのは、野田さんの例からも明らか。若手に足りないリスクへの対応能力と失敗しやすいケースをフォローできれば、新人でも十分成果を上げられるのだ。事実、ベテランでも1年に1件、物件を決められれば御の字といわれる昨今、土地の仕入れ



野田憲太さん(右)、図面を見ながら打ち合わせ

を決めてくる営業1年生の活躍も目覚ましい。

山本五十六の格言に「やってみせて、言って聞かせて、させてみて、ほめてやらねば、人は動かじ」というものがあるが、山田社長の育成法もまさにこの通り。ただこれも、とすれば「一人で行って来て」と部下に付き添う手間を端折ってしまいがち。その手間を惜しまず、率先して動けるのは、並々ならぬバイタリティを持ち併せる山田社長ならではのなせる技に違いない。

現場において最前線で社長が頑張る姿を、社員は目の当たりにしているのだから、これがモチベーションにならないわけがない。バイタリティあふれる社長の下で若手社員がどう成長するのか楽しみだ。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

知識を使うには遊びも重要

身につけた知識をうまく使うには、遊びも必要だというのが山田社長の持論。それを実感したのが、あるマンションで、バルコニーの設計をした時のこと。

「最近、バルコニーが広すぎても需要がないので、別の使い道を考えていました。そこでヒントになったのが、プライベートで訪れた神戸の萌黄の館でした。そのテラスをヒントに、バルコニーの半分をサンルームとして設計したらこれが大当たり。ヒントは遊びの中にあっただけです」

よく学び、よく遊べ。忙しい生活の中でおろそかにしてしまい

がちなことだが、同社では、納会で“ちょっといい店”に連れて行くなど、折に触れて社員が遊び心を忘れないよう工夫している。

社長から就活生へメッセージ

社会人になると、朝から晩まで働き詰めで、まるで人生の楽しいときは終わってしまうかのように考えている人もいます。しかし、自分のやりたいことを実現させられるのは社会人になってからの方が圧倒的に多いのです。

皆さん、夢を持って社会に出てきてください。もちろん、時に挫折することもあります。再挑戦するチャンスはいくらでもあります。めげずに社会人生活を楽しみ、大いに成長してください。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



技術力で「できたらいいな」 を実現する環境エンジニア リング企業

流機エンジニアリングは、大型集塵機をはじめとする環境機器のレンタル事業や「集塵」「脱臭」などトンネル工事現場などの環境をコントロールする大型プラントを製造するエンジニアリングメーカーである。その技術力と問題解決力を武器に、同社の事業は建設分野のみならず、原子力分野、航空・宇宙分野へと広がっている。

城南地区

株式会社
流機エンジニアリング

設立年:1977年
資本金:4,000万円
代表取締役社長:西村司
従業員数:100名(内、女性従業員数20名)
〒108-0073
東京都港区三田3-4-2
いちご聖坂ビル
TEL 03-3452-7400
<http://www.ryuki.com/>



活発なコミュニケーションが生まれるオープンなオフィス

フィルタ技術を成長させ、 「流体」をコントロールする

「当社は、空気、水、油、温度、ガス、臭い、そうした目に見えない、手で掴めない『流体』を『機械でエンジニアリングする』会社として、発展してきました」と語るのは、西村司社長。同社の創業は1977年。集塵効果が高く、再利用できるフィルタ技術を武器に、トンネル建設現場の粉塵を吸い取る集塵機的设计・開発から同

社の歴史は始まった。その技術は時代を重ねるごとに発展・応用し、現在ではさまざまな環境的問題解決を図るエンジニアリング企業として、幅広い事業を手掛けている。

西村社長は、営業として同社で経験を積み、父である前社長の跡を継いで、昨年、4人目の社長に就任した。「前例のないことにもひるむことなく挑戦し、技術を成長させ、新しい価値を創造してきたことが当社の強み。これからもそ

の姿勢をつらぬき、体質の強い会社を発展させていきたい」と西村社長は語る。



「技術力とバイタリティあふれる社員が当社の強み」と語る西村司社長



「自分の手掛けたものが実際にカタチになるのがやりがいい」と語る鳥山南海さん

福島第一原発の汚染物質除去に 同社のプラントが活躍

同社が誇るフィルタ技術は、原子力発電所の汚染物質除去の現場でも活躍している。そうしたプロジェクトでは、汚染されたドラム缶や配管などを自動切断する装置やその際に発生するヒュームと呼ばれる煙などを吸引し汚染物質を取り除く装置、さらには、そうして集めた物質を汚染された物質と再利用可能な材料とに分けをする装置などが必要になる。つまり、複雑な機能を複合したプラントの開発が必要になる。放射性物質を扱うだけに高い安全性が求められるのはいうまでもない。同社が開発を手掛ける製品のほとんどは、業界では「一品料理」「一品モノ」などと呼ばれる、オーダーメイド製品だ。

入社9年目の技術部設計グループ鳥山南海さんは、プラント設計に伴う「検査取扱説明書」の作成を担当している。高度な安全基準をクリアしなければならないだけに、必要書類の量も膨大となる。

「材料一つひとつ、機器一つひとつが基準に適合しているかどうか書類をそろえていかなければなりません。ひとつでもヌケがあると不良品となってしまい納品できませんから、気が抜けません。不明点



イプシロンロケット組立現場

はJISなどの安全基準協会に問い合わせるなどして、細心の注意を払って進めています」

神経をすり減らす大変な仕事だが、同社で取り扱うものは、『一品モノ』だけに、毎回、新しい技術に遭遇し、新しいことが学べる。それがなによりの魅力と鳥山さんは目を輝かせる。

人工衛星の試験設備や環境維持装置の設計・開発に取り組む

産業営業部開発営業グループの瀬川倫憲さんは、人工衛星の組立設備、環境試験設備、輸送時の環境維持装置の設計・開発に携わるチームの一員として、本社と人工衛星打ち上げ施設のあるJAXA宇宙センターがある鹿児島県の種子島を行ったり来たりの生活だという。

「人工衛星の打ち上げに備えて、組み立てや燃料充てんなど、さまざまな作業が行われます。その作業ごとに作業室がわかれ、衛星を移動させなければなりません。デリケートな衛星を塵や静電気から守るためにカバーで保護して移動しなければなりません。そうしたカバーの設計を手掛けています」

カバーといってもシートで覆う程度のものとは訳が違う。自走式、振動対策、温度管理などが徹底されたハイテク技術が

詰まったカバーである。

さらに、瀬川さんは人工衛星の音響試験設備も手掛けている。

「衛星が大気圏に突入するときには大きな負荷がかかります。そうした環境をシミュレーションするために、いろいろな周波数の音波を当てて実験を行います。そのための設備をまるごと請け負っています。実物を見ないとどんなものか想像もできないかもしれませんが、衛星が出入りするための扉の大きさだけでも、幅7メートル、高さ13メートルという巨大な設備です」

人工衛星打ち上げは、いわば国家的プロジェクトだけに、担う責任も重い。

「品質管理とスケジュール管理は毎度、冷や汗ものですが、そういった大変さを乗り越えて製品が無事、納まったときには、言葉に言い尽くせない達成感があります」

ちょうど数年がかりのプロジェクトが落ち着いたばかりという瀬川さん、その表情には、やり遂げた充実感がみなぎっていた。



エンジニアとして上をめざせます

瀬川倫憲さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

理念は「お客様の『できたらいいな』」を実現すること

同社の経営理念には、「お客様の『できたらいいな』を実現し、期待を越える感動と喜びを創造します」とある。この理念は5年前、経営幹部選抜「5年後の経営者プロジェクト」により形成された。当時、常務取締役として経営改革に関わっていた西村司社長は、

全社員が真にシンパシーを感じられる理念を明文化したいと燃えていた。

「いろいろな言葉を考えてはみたのですが、ある部署には当てはまるけれども、ある部署には当てはまらないという場合も多く、ずいぶん悩みました。理念は社員全員が所有感を持てるものでなくてはなりません。経営幹部皆で何度も何度も話し合い、何日もかけてつくったこれぞというものです」

社内イベントや委員会活動もさかん

また、同社では社員旅行や飲み会など、社内イベントが豊富。各種、委員会活動もさかんで、メンバーは部署を横断的に募られる。こうした活動を通じて、社員はお互いにコミュニケーションを深め、自主的に問題解決を図る姿勢を身に付けていく。



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 >>



毎週火曜は職場でおやつ。 ユニークな試みを実践する ワークライフバランス企業

IT業界でがぜんニーズが高まるプログラム言語、Ruby。その生産性の高さから早くから着目し、業界屈指の技術力を磨き上げているのがITコンサルティング企業のウィルドだ。「おやつタイム」「自分設定ノー残業デー」など、ワークライフバランスのユニークな取組にも熱い視線が注がれている。

城東地区

株式会社
ウィルド

設立年:2006年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:大越賢治
従業員数:11名(内、女性従業員数4名)
〒110-0016
東京都台東区台東3-12-5
クラシックビル704号
TEL:03-6662-5627
<http://wyrd.co.jp>



「おやつタイム」ではオフィス内がいつも和やかな雰囲気

毎週火曜日の15時、 「おやつタイム」がスタート

火曜日の15時。社員全員がオフィス内の丸テーブルに集まる。テーブルにはショートケーキが入った菓子箱が広げられた。30分間、お菓子を口に運びながら、みんなの肩肘張らない会話が和やかに花開く。

「おやつタイムは、同僚の仕事以外の一面を知ることができる貴重な機会。特に子

育て中の私は夜の飲み会に参加できないので、このおやつタイムが情報収集の場



休日には社員みんなでテニスや稲刈りツアーを楽しむこともあるという

なんです」と笑顔を浮かべるのは、総務・経理を担当する横尾恵さん。

「おやつタイムのいいところは、中だるみしがちな火曜15時に気分をリフレッシュできること。『よしっ』と再びぐっと仕事モードに入れるので効率が上がります」と、エンジニアの猿山治邦さんは効能を語る。

研修をきっかけに、 ワークライフバランスに目覚めた

ウィルドの大越賢治代表がワークライフ

バランスの重要性に目覚めたのは、今から4年前のこと。IT業界の研修でその意義を説かれたことがきっかけだったという。

「でも最初はうまくいきませんでした。開発の仕事はパソコンに向かう時間が長く、社内のコミュニケーションが希薄になりがちです。そんな状態ですと、個々のスキル共有も図られず、効率的に仕事ができる人とできない人にバラツキが生じてしまっていました」

そう振り返る大越代表。そこで、お互いのことを理解するための試みとして始まったのが、「おやつタイム」だったというわけだ。

「おやつタイム」をきっかけに社員間の距離がぐっと近くなり、業務上でもお互いのフォローが行き届くようになった。個々の飲み会や旅行、子どもの誕生日などのプライベートの予定も社内スケーララーに書き込むようになり、社員同士で自発的にワークライフバランスを考えあう風土が醸成されていった。

また、社員の自発性を促す取組として、文字通り個々でノー残業デーを決める「自分設定ノー残業デー」もスタート。社内チャットワーク上で残業や有給休暇取得の目標・状況といった“ワークライフバランス情報”の共有も始まった。

双子を育てる3児のママも時短で育児と両立

ウィルドには現在、社員11名。そのうちの2名が時短勤務で子育てと両立し、その一人、横尾さんは3～5歳の3児のママだ。

「2度目の妊娠では双子を授かったんです。さすがに仕事を続けながらの育児は無理だろうと、一旦は社長に退職の意向を伝えました」



月1回は有給休暇を取得してお子さんと過ごす横尾恵さん

そんな横尾さんに大越代表は「大変だと思うけど、両立できる方法を一緒に考えていこう。環境は整えておくから」と伝え、横尾さんも安心して1年間の育児休暇に入るようになった。そして、横尾さんは法定時間よりも短い10:00～15:30の時短勤務で復職。仕事の進捗状況は大越代表とも共有し、子どもの急な発熱などの際にもスムーズに引き継がれているという。

「会社に行けば仕事が残っていて、私も必要とされているんだという実感があります。この経験や実感を活かし、女性がよりいっそう安心して働き続けられる環境をつくること。それが私の目標であり、役目だと思っています」

そう言う横尾さんは、会社を辞めずに済んだことを心から喜ぶ。

効率の高い開発スタイルもワークライフバランスの秘訣

エンジニアの猿山さんは、3歳と6歳の2児のパパ。前職もITエンジニアだったが、残業は月100時間を超え、帰宅はほとんど終電だった。

「転職後の残業は月20時間もありません。月に1～2日は在宅ワークを取り入れて自宅で仕事を進めています。子どもたちと過ごす時間が増え、妻も子育ての



子どもの話になると笑顔がこぼれる猿山治邦さん

負担が減ったと喜んでくれています」

クラウド上でのスケジュール、会議、ナレッジなどの共有化によって、在宅ワークにも支障が出ない環境を構築。同社が得意とするプログラム言語・Rubyはコード作成を簡素化でき、開発業務の効率化を図ることができている。

大越代表は笑顔を浮かべながら、最後にこう付け加えてくれた。

「週1日でも目の前のプロジェクトから解放され、自分たちのやりたいことにトライできる環境をつくりたいですね。究極的には“働かなくてもいい会社”をつくるのが、私の野望です(笑)」

社員の自発性がワークライフバランス成功のカギ!



大越賢治代表

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

Rubyの高い技術を持つGold企業に認定

ウィルドがRubyの開発に乗り出したのは2011年のこと。リーマンショック後、クライアント常駐型から一括請負受託開発に業態を変更し、景気に左右されない自社独自の強みを探っていた時期だ。「当

初はまだ主流の言語ではなかったのですが、今では効率化やスキルの共有化に適していることが認知され、Rubyエンジニアは引く手あまたの状態」と大越代表が言うように、ニーズ拡大とともに同社の強みはぐんぐん際立っている。

さらに2015年9月には、一般財団法人RubyアソシエーションがRubyの高度な

技術を持った企業を登録する「Ruby Association Certified System Integrator Gold」に認定された。Goldの認定企業は2015年11月現在でわずか27社。ウィルドは大手システムインテグレーターと肩を並べてそこに名を連ね、認定による効果で新規クライアントからの問い合わせがさらに増加している。



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 >>



「かわいい！」も大切な品質！ぬいぐるみに思いを託し、人を喜ばせるプロ集団。

ぬいぐるみやキャラクターグッズ、ノベルティグッズなどの企画・製造・販売まで一貫して手掛ける株式会社サンライズ。今時はぬいぐるみやキャラクターグッズは子どもに限らず、幅広い年齢層に支持され、市場規模も拡大している。同社では創業以来、ぬいぐるみを通じて、人々に喜びや温もりといったサプライズを届ける企業であり続ける為に日々、成長を続ける。「夢を形に」を理念に企画・製造・販売のプロ集団が素敵な夢を届けている。

城東地区

株式会社
サンライズ

設立年:1975年
資本金:1,000万円
代表取締役:高橋広将
従業員数:17名(内、女性従業員数10名)
〒110-0014
東京都台東区北上野2-3-11
百千和ビル3F
TEL:03-3842-1171
<http://www.sunrise-co.jp/>



同社の取り扱うキャラクターグッズに囲まれる社員の皆さん。この写真のように温かい雰囲気が漂うオフィス

人気キャラクターからノンキャラクターのぬいぐるみまで幅広く扱う

1975年創業の同社は、玩具メーカーなどから委託を受けて、ぬいぐるみやキャラクターグッズなどのいわゆるOEM商品の企画・製造に、長年携わってきた。キャラクター商品が世代を越えて脚光を浴びるようになり、2000年、創業社長から会社を引き継いだ高橋広将現社長は、これまでのOEM商品を大切にす一方、自社オリジナルキャラクターやノンキャラクタ

ーぬいぐるみの企画・製造・販売に加え、昨今では人気キャラクターのぬいぐるみの販売も開始し、事業の大きな柱となっている。

商品部の伊藤慧さんは、入社8年目。当初はOEM担当だったが、現在は同社オリジナル商品の企画開発を手掛けている。

「OEMで物作りの経験をしていますので、オリジナル商品を作る際には品質面だけでなく、かわいさでもつつい厳しく見てまいりますね」

同社では、ファンシー向けの自社オリジナルキャラクターを展開しており、その商品化も自社内で行っている。その中の一つでもあるぬいぐるみは、目の位置が



「子ども向けの商品は、破れにくい生地にしたたり、口に入りにくい形状にしたたりなど、安全面にも細心の注意を払っています」(伊藤慧さん)

1ミリ違っただけでも顔の印象ががらりと変わる。手に持つ子供の事も考え、品質にも力を入れる。更に経験を活かし、2次元のキャラクターをぬいぐるみという3次元に落とすのは簡単では無いと伊藤さんは言う。

「当社発信のオリジナル商品として企画するからには、よりかわいいものにしたいた力が入りました。納得いくものにするために、デザイナーとも何度も打ち合わせを重ねました」

また、アドベンチャーシリーズと称した雑貨シリーズでは、ちょっと変わったデザインが続く。ザリガニのペンケースは手にクリップが入っていたり、オオサンショウウオのペンケースは、口が開いてポーチになったり。

「手に取った方が、少しでも『何かな』『面白いな』と心に残るような商品づくりを目指しています」

会社を挙げてのオリジナルキャラクタープロジェクト

力を入れているのは、オリジナル商品だけではない。サンライズはこれまでのキャラクターを扱ってきたノウハウを活かし、新たな自社キャラクター開発プロジェクトも進めている。

「営業・開発・企画・デザイナー…部署を越えて集まったメンバーでチームを組み、毎回熱い議論をしています。部署が違うため、それぞれの視点からキャラクターを考えられるので、とても刺激になります。また、皆良いキャラクターを生み出したいという気持ちは強いですから、力が入り過ぎて、2時間以上も討論したこともあります」

考えたデザインをすぐに試作し、物を



「かわいい!」も大切な品質の要素です(高橋広将社長)

見ながらの打ち合わせも行うという。立体になったキャラクターを見て、自然と皆笑顔になるようだ。

「やはり、手に取った人が笑顔になる事が一番、の思いで取り組んでおりますから、自分たちが可愛いと満足できるものを消費者の方にお届けしたいです」

新キャラクターの発表は来年を予定しているという。

愛着のある自社取扱い商品を流通に売り込む

同社で販売している商品は、問屋を通じて小売店・量販店の店頭と並ぶことになる。そうした流通先に商品を案内するのが、営業部の大石智英子さんだ。

「現在は50社ほど担当しています。基本は対面をし、商品や資料をお見せしながら商談を進めていくのですがキャラクター商品の場合、今人気のキャラクターですとただ言うだけでは伝わりません。ストーリーやキャラクターの特徴などをしっかり説明しつつ、スマートフォンを見せながらSNSで話題になっている事をアピールします。もちろん商品自体のこだわりもお伝えします。その思いが通じて発注していただいたときは、うれしいですね。愛着のある商品を自分の手で売れるというところにやりがいを感じます」



打ち合わせ風景。「こんな工夫をしたら面白いかも」とアイデアが次々浮かぶ

大石さんが、とくに売り込みに力を入れているのが、同社オリジナルで手掛けるアドベンチャーシリーズの商品。

「オオサンショウウオのペンケースは、水族館のルートを持つお客様にご紹介したところ大変気に入って下さり何度もリピートを頂きました。現在は第3弾が発売されています」

社員数17名と少人数ながら、年間200～300アイテムの商品企画を手掛けている。

「友達の結婚式にサプライズをしかけたりするような、人を驚かせたり喜ばせることが好きな人が向いています。そんな人たちと一緒に、世の中をあとと言わせるようなヒット商品を出していきたいですね」(高橋社長)



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

「好きをカタチにしたい」「人を喜ばせたい」そんな社員たちが集う

「和気あいあいとしている」「仲がいい」「先輩たちは、親身になってアドバイスしてくれる」と社員たちはその社風を語る。また、社員の多くは、同社の事業内容に魅かれて転職したという中途入社が多い。

以前はプログラマーだったという伊藤さんは、「子どもが好きで、子どもを喜ばせる仕事をしたいと思っていました。ぬいぐるみの企画・開発という仕事は、商品を通じて子どもたちの存在を

近く感じられると思い志望しました」と入社動機を語る。

また、大石さんは、以前は広告代理店に勤務。アニメ・キャラクター好きとものづくりへの憧れから同社の門戸をたたいたという。同じものを売る営業でも、好きに勝るものはないだろう。

「みんな子どもの頃に夢中になったキャラクターやアニメヒーローってありますよね。そんな自分の『好き』を仕事にできて、そして、自分の『好き』をカタチにして、人に喜んでもらえるんですから、こんなステキな仕事はないと思います」(大石さん)

同社の社員の表情がいきいきとしているのは、そんな「好き」が原点にあるからに違いない。



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



責任ある仕事を任せ、 若手社員の成長を促す 小さな世界企業の働き方

少数精鋭集団を標榜し、キャリアの浅い若手社員にも会社の経営や事業戦略に直結するプロジェクトを任せるなど、大胆な権限委譲を行い、若手の成長を促す東特塗料株式会社。同社で働く若手社員にスポットを当て、ダイナミズムあふれる仕事ぶりをレポートする。

城東地区

**東特塗料
株式会社**

創業年:1935年

資本金:2億4,750万円

代表取締役:池田聡

従業員数:53名(内、女性従業員数15名)

〒130-0014

東京都墨田区亀沢4-5-6

TEL:03-3621-4141

<http://www.totoku-toryo.co.jp/>



東特塗料の本庄工場で働く社員の皆さん

基幹システム構築の 責任者に抜擢される

「絶縁塗料」はモーターのコイルにコーティングする絶縁素材として利用され、家電、オーディオ、通信機器、パソコンなどのモーター部分のほか、クルマのブレーキシステムなど幅広い製品に使用されている。設立以来、一貫して絶縁塗料の分野で技術開発型のメーカーとして事業に取り組んできた東特塗料株式会社は、約35%とい

う国内トップシェアを誇り、海外でもトップクラスとして業界で知れ渡っている小さな世界企業。同社はその経営方針でも少数精鋭集団として若手に仕事を任せ、若手社員が責任者として活躍している。

大学で電気工学を専攻し、2010年に入社した福田秀浩さんは生産設備の改善や機械のメンテナンスを担当してきたが、入社3年目に大きな転機が訪れた。基幹システム一新のために創設された情報システム担当になったのだ。

「多少パソコンのことを知っているというのが抜擢理由だと思いますが、プロから見れば素人同然の知識でしたから、まさに青天の霹靂でした」

しかも任されたのは、社内のIT化に関するすべての案件。社外のパートナー会社と意見交換を繰り返し、新しいサーバーを導入した。さらにセキュリティも万全を期すため専門書を読み漁り、独学でソフトウェアLinuxの技術者認定のひとつであるLPIC(エルピック)の資格を2つ取得するなど、IT

の知識を身につけたという。その甲斐あって、すべての社員にパスワードをつけた高度で万全なセキュリティ機能に守られたサーバーの構築を実現した。

事業戦略策定にも貢献できる 優れた情報システムを構築

現在、福田さんが取り掛かっているのが業務効率化を図るシステムだ。絶縁塗料を生産するには、原材料を用途に応じて混ぜ合わせてつくる。生産された製品は一旦、社内の倉庫に収められ、取引先に出荷される。この原材料の仕入れから出荷、代金回収までの一連の業務の効率化を考えるには、全行程に精通することが前提条件。しかも、現行のシステムは効率化には程遠いものだった。

「原材料や在庫製品などのデータベースはあるんですが、それを編集できる機能がなく、Excelなどのソフトに入力しなおして管理しています。入力ミスなどを起こす原因にもなるので、すべてシステム上で行えるようにするつもりです」

目指すシステムは、原材料や製品を細かくロット管理するシステムである。これで材料など管理や処理の履歴がわかるトレーサビリティも実現できる。さらに完成するまでにかかる材料費、人件費、光熱費などのコスト、つまり、原価管理も簡単にできる機能を組み込む予定だという。

優れた日本製品を 海外に販売したくて入社

東特塗料が、今後さらなる成長を遂げるためには、海外シェアを伸ばすことが不可欠。その重要なミッションを背負いながら日々活動しているのが鶴園愛さんだ。

「私が担当しているのはASEAN諸国です。1年に3回ほど現地を訪問して販路の開拓などに当たっています」



原材料の貯蔵タンク。複数の原材料を使用して絶縁塗料は製造されている

鶴園さんが東特塗料に入社したのは、グローバルな舞台で「Made in JAPAN」の製品を広めたいという思いからだ。学生時代にアメリカに数か月滞在したことがあった。そこで、クルマも家電も「日本の製品はどれも高品質で、あこがれの的」であるということ知ったのだという。この体験により、メーカー、しかも海外に進出している企業に進路を定めて、東特塗料に入社したのだ。入社して約1年間、製品の出荷業務や伝票の入力などを経験した上で、東南アジア担当として本格的な営業活動に携わった。上司のアドバイスを受けながら、市場状況のリサーチを行い、トレンドの把握、ビジネス習慣も念頭に入れてながら営業戦略を立てていった。

「当社製品の品質の高さは海外でも定評がありますし、スピーディな対応や納期厳守といった優れた点をアピールしながら営業を行っています」

そんな鶴園さんは、2014年10月から15年7月まで台湾留学も経験。東特塗料のグループ会社の現地法人に出張し、就業後の時間に大学で中国語を習得していった。もちろん、現地法人で働いたことで、海外拠点の考え方を再認識したり、新たな自社の強みを発見した。

「台湾、中国、インドネシアなどのグループ各社と連携しながら、市場拡大を図りたいと考えています」

そのためにも現地スタッフとの営業戦略



ほとんど知識のないところからサーバーを構築した福田秀浩さん



自社製品を東南アジアに販売する鶴園愛さんは、海外のグループ会社との交流も密接に行い、意思疎通を心がける

の共有など、円滑な意思疎通を目指す。また現地スタッフの戦力アップも必要になる。そんな課題を見つけた鶴園さんが次に考えているのは、顧客からの問い合わせに対するマニュアル化などの海外拠点の販売支援である。

海外の営業担当として働きはじめて、わずか5年でマクロな視点からの確にマネジメントする姿には自信と意欲がみなぎっていた。

同世代の人ばかりでなく年齢が上の人と交流しておくとならば社会人になって役立ちますよ

福田秀浩さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

人が成長するのに必要なのは
時間ではなく、「意志」と「風土」

畑違いのIT分野で経営支援できる仕組みを作ろうと格闘している福田さん。得意な語学を活かしながら海外シェア拡大というミッションを背に、現地スタッフの人材育成をも視野に入れる鶴園さん。若手2人の言動には、いい意味での違和感を覚えた。

それは入社数年の社員が考える視点ではなく、中堅社員や管理職の考えに近いと感じたからだ。2人の仕事観は、人が成長するのに必要なのは「時間」ではなく、「意志」であることを痛切に物語っている。もちろん、その背景には、東特塗料の若手社員にも積極的に責任ある仕事を任せるという風土があるからこそこのことで、2人はそんな土壌から栄養をたっぷりと吸い上げて、今日を駆け抜け、さらに大きく成長するに違いない。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



ママ10万人と企業を結び、 主婦の視点を活かせる 在宅ワークシェアを実現

“10万人のママのネットワーク”を築き、主婦目線を活かしたマーケティング支援や働きたい女性と企業をつなぐチーム型クラウドソーシングを展開する株式会社キャリア・맘。ネット社会が訪れる前からインターネットを活用し、子育てに励む主婦の在宅ワークを後押ししている。そんな同社の「ライフスタイルに合わせた働き方」を紹介する。

多摩地区

株式会社 キャリア・맘

創業年:1995年
資本金:3,875万円
代表取締役CEO:堤 香苗
従業員数:29名(内、女性従業員25名)
〒206-0033
東京都多摩市落合1-46-1
ココリア多摩センター5階
TEL:042-389-0220
<http://corp.c-mam.co.jp>



女性の「働く」を支援するカフェ「おしごとカフェ キャリア・맘」をオフィスに併設

育児で「働く」が閉ざされる。 そこに理不尽さを感じた

堤香苗代表は大学在学中からフリーアナウンサーとして活躍。29歳で長男を出産後、アナウンサーの仕事に復帰したが、今のような支援制度はなく、育児に時間を取られるあまり、仕事の準備さえもままならない状態が続いた。

「子どもを持つ友人からも『子どもがいるだけでキャリアを諦めざるを得なかつ

た』という話を聞くにつけ、『女性ばかりがどうして?』という疑問を募らせていました」

「こんな状況は変えなければいけない。自分から動こう」と決意した堤社長は1995年、東京・多摩ニュータウンを拠点に育児サークル「PAO」を立ち上げた。コンセプトは、「ママが笑顔でいられる場所」。会報誌の発行や親子イベントを開催するなど積極的な活動を開始し、みるみるうちに1500名ものママのネットワークに拡

大していった。

ワークシェアを確立し、 □コミで主婦10万人に

「このネットワークを活かし、ママ仲間と何かビジネスを起こせないだろうかと考えたのが、キャリア・맘設立のきっかけです。新店舗のサービス調査などの仕事を企業から受託することから始めました」

シリコンバレーを訪れ、ネット社会の到来を確信していたので、テレワークの導



前例のないチャレンジに挑んだ堤香苗社長

入を開始。会員のママたちは自宅にいながらつながりあい、お互いに協力して仕事を進めていけるようになった。

今の在宅ワークやワークシェアのはしりといえるビジネスモデルである。会員数は口コミを通じて年々増加。やがて全国10万人に拡大し、主婦の目線や本音を商品開発等に活かせることに企業からの注目も高まった。

シングルファーザーとして 3児の子育てと仕事を両立

こうした在宅ワークをはじめとするフレキシブルなワークスタイルは、キャリア・ママで働く社員自身も実践している。営業部の関東エリアマネージャー・須藤慎一さんもその一人だ。須藤さんはシングルファーザーで、寿司職人からキャリア・ママに転職後してから、帰宅後、家族で夕飯を食



「家では子どもたちに自慢の手作り料理を振る舞っています」という須藤慎一さん



オフィスには主婦の声が続々と寄せられている

べることができるようになったと喜ぶ。

「Web会議や出勤管理システム等で情報共有していますので、直行直帰も可能です。子どもが熱を出した時もチームで心強く送り出してくれたことがあり、助かりました」

須藤さんは「世田谷区ひとり親家庭等在宅就業支援事業」等を推進し、カウンセリングや子どもの学習支援、職業訓練などを企画・運営してきた。

「同じ境遇の方々の支援もしつつ、支援領域や在宅ワーカーのネットワークをさらに広げていくことが、私の目標であり、やりがいです」

在宅ワークを柔軟に取り入れ、 仕事もプライベートも充実

営業部部長の込戸雄太さんも自宅や外出先でも効率よく仕事を進め、ワークライフバランスを良好に保っているという。

「社の社員は約半数が在宅ワーカーです。私自身、事務業務が中心の日などには自宅で仕事をしています。当社では『働く』を場所の制約から解放させ、『いかに効率よくパフォーマンスを高められるか』に力点を置いているんです」

週1～2回は仕事を定時で切り上げ、フットサルを楽しんでいる込戸さん。仕事もプライベートも充実し、来年にはお子さ

んも生まれる予定だという。

「生まれてくる子どもと過ごす時間を大切に、妻と協力して子育てをしていきたいと思っています。当社には子育ての先輩が多く、何かと相談できるので心強いです」

在宅勤務で 通勤地獄からの解放

「通勤ラッシュに飲み込まれると、朝から疲れ切ってしまいます。自宅のできる仕事だったら、無理にオフィスに来なくてもいいのです。私もそうしています。パフォーマンスを最も発揮できる環境で働くこと。それが当社のスタイルなのです」(堤社長)

こうした多様な働き方でもパフォーマンスを適正に評価できる人事評価制度を導入し、Web会議等を通じて全体での情報共有もこまめに行っているという。そのため、在宅勤務だからといって疎外感を味わうこともなく、会社全体に一体感が育まれている。2012年に東京都から「東京ワークライフバランス認定企業」に認定されたことも、社員一人ひとりがライフスタイルに合わせて働けるように環境を整えてきた成果だ。



込戸雄太さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

主婦による、主婦のための 商品づくりをサポート

キャリア・ママの最大の強みは、主婦10万人の口コミネットワークにある。企業が商品・サービスを開発・改善する際、マーケットに最も近い主婦の本音は、精度の高い指針になり得るからだ。例えば、

ある不動産開発会社は、オリジナルキッチンを開発するにあたって、会員の主婦の「欲しい機能」「いらぬ機能」などの意見やニーズをもとに、機器・収納の使用感や商品コンセプトなどを決定したことで、「主婦による主婦のためのキッチン開発」に成功した。

また、行政や企業とのコラボレーション

によって、在宅ワークの啓蒙活動や業務開拓、キャリア支援、企業・求職者向けセミナー等の開催も行っている。主婦マーケティング、クラウドソーシング、在宅ワーカー育成、女性起業支援など、キャリア・ママの活躍の場は今後もさらに広がっていくに違いない。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



はがれない、色落ちしない、 長持ちする、お客様のニーズ に応えるラベルメーカー

1967年創業の山王テクノアーツ株式会社は、業務用ラベルの特殊印刷・加工を専門とするメーカー。同社を牽引するのは、先代社長の娘婿である田中祐社長だ。前職はSE・ITコンサルタントという、印刷業とは縁もゆかりもない門外漢であったことが功を奏して、大胆な発想で同社を躍進へと導いている。

多摩地区

山王テクノアーツ 株式会社

設立年:1967年

資本金:4,500万円

代表取締役CEO:田中祐

従業員数:58名(内、女性従業員28名)

〒192-0032

東京都八王子市石川町737

TEL:042-646-1971

<http://www.sanno-ta.jp/>



シルクスクリーン印刷機を操作する入社3年目の小山莉奈さん。微妙な加減が印刷の品質を左右する

過酷な環境に強い シールラベルで実績

同社の事業を端的に表すキャッチコピーとしてよく使われるのが、「業務用ラベルの専門メーカー」というフレーズだ。「ラベルといわれてもピンとこない」という人は、飛行機、あるいは電車の車両を包むように絵文字が書かれた、いわゆる、ラッピング広告を思い浮かべていただければ、その一端はご理解いただければ、もっと

身近な例をあげると、JR山手線電車のボディ外側のカラー帯や、電車の優先席近くに貼られている「優先席マーク」といったシールなども同社の製品ラインナップ。それにしても、あの大きなものに印刷するのは並大抵のことではない。ましてや航空機の機体や電車の車体に貼るラベルとなれば、風雨、直射日光といった環境にさらされるだけに、その過酷さに耐える強度と耐久性が求められる。そこには専門メーカーたる優れたノウハウがあり、

その実績は高く評価され、幅広い業種の企業を取引先に持つ。

2006年、創業社長の跡を継いだのが



「社内はアットホームな雰囲気で見えが言いやすい」と社員の皆さんは口々に言う

田中祐現社長である。

「社長になったとはいえ、それまでがITのコンサルタントですから、まったく畑違い。印刷のことなんてさっぱりわからない。そんな人間が突然、指揮者として職場にやってきて、スタッフに、ああしろ! こうしろ! なんて言ったって誰が聞くものですか。ですから、まずは『僕という人間を知ってもらおう』、『僕という人間に会ってよかったなと思ってもらおう』と心がけて従業員と接するように努めました。もちろん、会社にはこれまで培ってきたお客様との信頼という財産がありましたから、それをさらに強いものにして事業を発展させていきたいという野心も抱いていました」

2代目社長、 リーマンショックから起死回生

未知の世界に飛び込み、不安を抱えながらも自分なりに理解を深め、業界の輪郭が見え始めた田中社長にさらなる試練が覆いかぶさる。リーマンショックである。売上はガクンと落ち込み、いつまでたっても出口が見えない。八方塞がりの田中社長の悩みは深かった。

「決算書を見ても、このまま従業員を維持するにはギリギリのところに来ていました。しかも景気回復のきざしもないんですから絶望的ですよ。かといって、た



前職を生かして、同社を牽引する田中祐現社長

だ指をくわえて見ているわけにいきませんから、できることからやっというとして決断したのが本社の移転でした」

中野にあった本社を撤退し、八王子工場に本社機能を移したのだ。この時代、都心の本社機能を郊外に移転させた企業は少なくない。

「都心にアクセスの良い中野本社を根城に活動を展開していた営業部隊にとっては大痛手。他部署からも反対意見が相次ぎました」

非難を浴びせられながらも、根気よく説得した。他の道を探れば、人員削減、つまりリストラしかなかったのである。それだけはなんとしても避けたかったと田中社長は振り返る。

しかし、その苦渋の決断が思わぬ効果をもたらすこととなった。営業部門と印刷部門が同じオフィス内にあることで、コミュニケーションが劇的に変化。客先からの要望を即、印刷部門に確認し、返答できるというスピーディーな対応が可能となったのだ。

「クイックレスポンスでありたいとお客様からも好反応でした。本社を撤退するなんて、さらに売り上げに影響するのではないかという危惧がありましたが、その後、売り上げも徐々に回復し、窮地を脱することができました」

この一件は、2代目社長の存在感を社内に知らしめることにもなり、社員の信頼を得ることになった。

その後、田中社長はITコンサルタントの経験を生かして、社内の業務効率化、経営改革に乗り出す。「コンピューターにできることは、コンピューターにやらせよう」という方針で社内をネットワーク化。それまで部署ごとに独自のやり方をしてい



「今回のラベル、すごく丈夫で助かってるよ」お客様からそんな言葉をもらって、営業員利につける」と語る営業部主任の齋藤文夫さん(入社8年目)

た事務処理を社内一気通貫で利用できるシステムにしたことで無駄な業務が軽減、残業の縮減にも大きく貢献した。

さらには、展示会への出展など、マーケティングにも乗り出し、積極的に自社の商品や技術力をアピール。その結果、エアコンの室外機のラベルや公園の遊具に貼るキャラクターシールなど、今までなかった引き合いも増加。エアコンにしる公園の遊具にしる、雨風にさらされるものだけに、確かに同社の技術力の見せどころといえる。そうした手つかずの市場は、まだまだあると田中社長は睨む。



印刷は、
経験と勘がものをいう
世界です!

小山莉奈さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

何万種類の材料の中から 最適な商品を提案するノウハウ

シールラベルと一口にいっても、紙、布、プラスチック、金属など、多彩な素材がある。シールラベルというからには、裏には粘着シールがつく。粘着剤の種類もコストや強度別に多彩なバリエーションがあり、素材と粘着剤の組み合わせとなると数10万種類を超えるともいわれる。さらに、色落ちしにくいインクや耐久性を保つための印刷方法なども考え合わせた上で、お客様の要

望にあわせた最適なマッチングを提案できるのが同社の強み。

社員教育の充実で 若手社員の成長をサポート

同社では、年間のべ30日間の社外研修プログラムへの参加を奨励している。「そうした外部の研修で新しい考え方や視点を学ぶことで、それまで正しいと思っていた仕事のやり方を自主的に工夫するようになります。社員の成長スピードがぐっと速くなる実感していますから、教育投資は惜しみません」(田中社長)



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 >>



建設と環境という 2つの事業を融合させ 相乗効果を生み出す

2020年の東京オリンピック・パラリンピックなどを見据え、今、首都圏は大きく変わろうとしている。その中で、道路工事をはじめとした建設事業と、工事現場から出る産業廃棄物を建設資材に再生させる環境事業を展開する成友興業株式会社。建設業の新しい姿を標榜する。そんな事業創出の軌跡とそこで活躍する若手社員の働き方を追った。

多摩地区

成友興業 株式会社

設立年:1975年
資本金:2億7,200万円
代表取締役:細沼順人
従業員数:200名(内、女性従業員数17名)
〒197-0802
東京都あきる野市
草花1141番地1
TEL:042-558-4111
<http://www.seiyukogyo.co.jp/>



多くの若手社員が活躍する成友興業

東京の街並みを変えたい

成友興業株式会社の設立は1975年。細沼順人代表取締役の父親が砂利や砂を販売する会社として立ち上げ、二代目は両親の他界を機に引き継ぐ格好になったというが、バブル経済崩壊にあえぐ1996年、29歳の若さでの就任だった。しかし、若き新社長は臆することなく新たな時代に挑んでいった。その頃は砂利などを販売する建材事業がメインだったが、街づくりに関わる建設事業にシフトし、地元自治体からの道路工事を積極的に受注するな

ど、順調に業績を伸ばしていった。

「私はこの多摩地区で生まれ育ちました。この地元の街並みをよりよくするため、ひいては東京をもっといい街にするために、建設分野で貢献したいと考え、事業展開してきました」

しかも成友興業では座学・現地実習といった社員教育を徹底し、かつ最新装置の導入で工事の精度をミリ単位レベルに高めるなど、工事の品質向上に余念がない。品質マネジメントシステムISO9001、環境マネジメントシステムISO14001を取得し、品質・環境面の国際基準を満たした。そのような活動が認められ、平成27年度東京

都建設局優良工事等表彰(建設局長表彰)を受けるなど、数々の優良工事表彰を得ている。

若手社員に責任ある仕事を 任せてくれるから成長も早い

そんな成友興業に魅力を感じ入社し、道路の舗装工事で活躍しているのが入社2年目の中澤貴博さんである。主な役割は、現場代理人を務める先輩のサポート。品質管理に結びつく工事工程の写真撮影や路肩の高さなどを測定する丁張り、さらには資材や重機の手配などを受け持つ。

「弊社は若い社員が多く、年代も近いの



将来的にはプラントづくり全体に携わりたいという月澤麻衣さん

でわからないことがあれば気兼ねすることなく聞けるなど、働きやすいのが一番の魅力ですね

そんな中澤さんの一番の喜びは「自分が作った道路を味わう」ことだ。休日は好きなバイクでツーリングするのが趣味の中澤さんは、自ら工事した道路をよく利用する。舗装路面や路肩の仕上げを見るだけでなくバイクで走る際に出来栄を確かめるそうだ。

「いい道路はバイクで走るだけでわかります。専門用語で『平坦性がいい』と表現するのですが、路面にタイヤが吸い付くような走りが体感できます。自分が手掛けた道路がいい出来栄だと、やはり嬉しいものです」

と屈託のない笑顔で話す。中澤さんの目標は、早く現場代理人になること。多くの先輩が3、4年目で現場代理人として活躍するらしいが、そう遠くない将来、現場を取り仕切る中澤さんの姿が見られそうだ。

「e Synergy System」で新しい建設業のあり方を確立

一方で、工事に出てきた廃棄物は適正に処理しなければならないが、すべてを廃棄物としてしまうと膨大な量になる。この問題を一気に解決したのが成友興業の技術



少しでもいい道路を建設するために日々仕事に打ち込む中澤貴博さん

だ。工事で出た廃棄物をほぼ100%リサイクルする技術を開発。各種廃棄物を適正処理して砂利や砂を取り出し、また建設現場で再利用できる循環システムを創り出した。その優れた技術によって、2011年に東京都で初めて汚染土壌処理業許可を取得した。成友興業の強みは、自ら請負った工事現場から出た廃棄物を自社プラントで再生して、再び工事現場で使用するという循環型の事業を展開していることである。

「建設事業と環境事業をつなぐシステムを弊社では『e Synergy System』と呼んでいます。2つの事業をつなぐことで循環・共生・成長し続けるという相乗効果が生まれています」

と独自の会社方針を語る細沼代表。環境への負荷が大きい建設業界にあって、成友興業のe Synergy Systemの効果は絶大だ。例えば成友興業が取り扱う廃棄物だけで、年間で東京ドーム半分くらいの量になる。それをリサイクルして新しい建設現場に利用できるのだから、環境保全に与える影響は計り知れないといえるだろう。

難関の資格取得を果たしてプラントづくりに挑戦したい

同社に集められた廃棄物はセメントの原料やコンクリートの材料などに再生される。



意見が言いやすく働きやすい環境と多くの社員が口を揃える

そこで懸念されるのが再生品への有害物質の残留。その検査を担う月澤麻衣さんは城南島事業所のホープの一人。

「地中深く掘った土壌なら場所に関係なくヒ素や鉛、フッ素などの有害物質が含まれています。こうした有害物質を除去して再生品を創り出しますから、検査は品質を保つために重要な役割を担っています」

そんな月澤さんは、プラントづくり全体に関わるという目標を掲げ、公害防止管理者と環境計量士の資格取得に向けて勉強中だ。とくにプラントづくりには欠かせない環境計量士は、環境関連の法律や物理、さらに科学分析にも精通しなければならない難関。この資格を取得して、成友興業の再生工場の建設に貢献したいという。



勉強でもスポーツでも熱中できるもの見つけて打ち込んで欲しい

細沼順人代表

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

建設事業と環境事業の融合が内外から高く評価されている

東京オリンピック・パラリンピック、リニア新幹線開業に向けて、今後、東京ではいたるところで建設工事が行われることが予想される。また、コンクリート建造物は、一般的に寿命が50年前後といわれているが、それは前回の東京オリンピックの経過年数と一致する。すなわち、それらの改

修工事も多く見込まれ、ぼう大な廃棄物が生まれることになり、廃棄物処理を考慮した工事が求められる。

そんな状況を考えて成友興業の『e Synergy System』は大きな使命を秘めているといえるだろう。今後の建設業のあり方を変える大きな可能性をもっているといっても過言ではない。

成友興業の建設事業と環境事業を融合させた先進的な事業は、関係各所から高

く評価されている。数々の受賞歴はそれを物語るとしてもいいだろう。しかも、本年度のリデュース・リユース・リサイクル推進協議会で、「都市再生プロジェクト ～都市鉱山のがれきをふたたび高層ビルの建物に使用する～」で城南島営業所が国土交通大臣賞に輝くなど、現在進行形というから、同社の伸び代は計り知れない。無論、受賞歴はそのまま社員の誇りとなっているのは間違いないだろう。



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 >>



青梅からものづくりを。 海外の競争力に対抗する 生産システムを確立

「日本のものづくり」、「青梅でものづくり」とローカル色を前面に押し出したものづくりにこだわり続ける武州工業株式会社。大量生産を武器にコストダウンを図る海外勢に対抗し、日本の仕組みの中でコストダウンを考え続けた林英夫社長がたどり着いたのは、“一個流し”を軸にした生産・経営システムの合理化だった。

多摩地区

武州工業 株式会社

創業年:1952年
資本金:4000万円
代表取締役社長:林英夫
従業員:160名(内、女性従業員数41名)
〒198-0025
東京都青梅市末広町1-2-3
TEL:0428-31-0167
<http://www.busyu.co.jp>



機械操作もすっかり手馴れた入社2年目の堀あやさん

“一個流し”で日本のものづくりに国際競争力を

労働力の圧倒的廉価を武器に勢いに乗る新興諸国に日本のものづくり市場は劣勢を強いられている。中でも、自動車部品のように大量生産が可能な製品は、物量にモノをいわせる海外勢が優勢だ。武州工業が得意とする自動車や医療器具に使われるパイプ加工も逆風の中の一業種。にもかかわらず、同社は堅実に成長を続けている。

「日本のものづくり市場を守るために、日本のLCC（ロー・コスト・カンTRIES）化をめ

ざして生産体制の合理化に着手しました」と語るのは林英夫社長。生まれ育った青梅でのものづくりにこだわる社長は、日本のものづくり市場の活性化には、まずコストダウンが重要と考え、徹底した生産・経営の合理化を図った。その結果、生まれたのが“一個流し”という生産方式だった。

日本のものづくりに適した 一個流し

同社が“一個流し”と呼ぶのは、一般的にセル生産方式と呼ばれるもの。分業による流れ作業のライン生産方式に対して、製品完成までの全工程を一人の職人が受

け持つ仕組みだ。機械を「コ」の字型に並べ、職人がその内側をぐるっと回って作業し、反対側にたどり着くと一つの製品が完成する。ちょうど、ラーメン屋が「コ」の字のカウンターの中を回って一杯のラーメンを完成させるのと同じだ。

一つひとつの工程に職人の目が行き届



キレイな曲線を描く自社製パイプを手に話す林英夫社長



「コ」の字型での作業が特徴的な一個流し

くため、不良品が出にくく、出ても発生原因を特定しやすい。また、工程内のチェックを徹底すれば、製品完成後の検品を省略してすぐに納品できるため、在庫を抱えるコストも削減できるのだ。

道具は職人の手先。 一人ひとりになじむ機械を自作

一個流し体制には、職人の手先同様に動く機械をそろえ、多能工を育成しなければならない。一般的なレーザー加工機なら市販品もあるが、同社ではこれらをわざわざ自作した。

「市販品は多機能ですが、悪く言えば、 unnecessaryな機能も多い。値段も高く、場所も取るため多くは買えません。それなら、必要最小限のスペックで自作してしまおうと。自作だと職人一人ひとりに合わせてカスタム化できるのも大きな利点ですね」(林社長)

そもそも、職人一人ひとりの手先の代わりとなる機械なのだから、最大公約数的な市販品は不向き。職人本人が調整できる余白を残せるほうが、適しているのだ。

武州式・多能工育成法。気づかぬうちに難関技術をマスター

林社長は多能工の育成方法について、「新人にはまず金属加工の最難関といわれ

るアルミのろう付けを覚えてもらいます。『難しい』という先入観のないうちにチャレンジさせたほうが、覚えがいいんですよ」と独自の的方法論を語る。

なるほど、難しいものからマスターしてしまえば、残りは簡単に覚えられるというわけだ。「難しいものから」という逆転の発想により、短期間での多能工の育成に成功した。

日本のものでづくりを支える職人への一歩を踏み出した若手の活躍も目覚ましい。入社2年目の堀あやさんは、「車関係の仕事を探していたとき、技術力がものをいうものでづくりの世界なら男女関係なく活躍できると思いました」と、この世界に飛び込んだ動機を語る。機械の操作は不慣れだったが、わからないことは逐一先輩に質問し、先輩も親身に答えてくれたため、いまではすっかり作業に慣れたと自身の成長に胸を張る。

もともとのづくりに興味があった谷内文彦さん(2年目)は、若い社員が多く活躍する同社の姿に魅力を感じて入社を決心。パイプの先端加工に取り組む一方、今年からさらにフィールドを広げた。

「工程不良を減らすための改善活動の担当になりました。工程不良が減れば、残業も削減できるので、会社の掲げる8.20体制(8時間・20日勤務)に近づくよう、日々検討しています」

ITを活用した生産管理。ビッグデータの活用で効率化

「一個流しの職人には品質・コスト・納期・開発・マネジメントを任せています。会社は全体の方向性を統一するだけで、いわばフランチャイズのようなものですね」(林社長)



「青梅でものづくり」にこだわる武州工業の面々

方向性を統一するために、同社が早くから開発に取り組んだのがITを活用したWeb版の生産管理システムだった。生産過程を逐一、端末機に入力し、サーバーで一括管理。ビッグデータとして解析することで効率的に動けるようになるという。

こうしたWeb版の生産管理の仕組みづくりには、IT黎明期の1985年から着手してきた。長い時間をかけてベースとなる仕組みを確立してきたからこそ、ビッグデータといった最新技術もすぐに取り入れられるのだ。

こうした堅実かつ合理的な経営で、優良企業としての評価が高まっている武州工業。青梅のものでづくり、日本のものでづくりを支えるため、更なる高みを目指してもらいたい。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

技術を持つ強み。医療・デザイン分野へも進出

武州工業の業績が右肩あがりになるのは、技術の活用範囲が広がってきたことも理由のひとつだ。たとえば医療機器。同社の精密加工の技術は腹腔鏡手術に使われるパイプには欠かせない。また、きれいな曲線を描けることから、パイプスタンドなどデザイン商品とのコラボレーションも実現している。自動車部品に縛られず、社会のニーズに合わせたさまざまな製品に対応できるのは、同社に優れた技術力があるからにほかならない。

目標は計画的に達成。「アタックV」

同社はすべて「アタックV」という中期5ヶ年計画に則って計画的に経営改善を行ってきた。

51～55周年のアタックV55では、「頼れる職人企業へ」をスローガンに掲げ、多能工の育成と設備を準備した。続くV60では「感動のサービスを提供する」を掲げて顧客満足度を追及。現在のV65では「おもてなしの心で」をテーマに従業員満足度アップをめざしている。



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 >>



求められるチャレンジ精神。 困難の中に楽しさを見出し、 夢を語る若手社員の奮闘記

新しいことにチャレンジし続ける企業では自然と若手が活躍する。ここ株式会社メトロールもその一つだ。高い精度が要求される工業用センサーをはじめ、機械・空圧・電気の測定3要素を駆使した他にはないオリジナリティーの高いセンサーを数々開発、工場の自動化に貢献している。そんなメトロールの製品開発・海外営業で奮闘する若手2人の活躍に迫った。

多摩地区

株式会社 メトロール

設立年:1976年
資本金:4000万円
代表取締役社長:松橋卓司
従業員数:128名(内、女性従業員数82名)
〒190-0011
東京都立川市高松町1-100
立飛リアルエステート25号棟5F
TEL:042-527-3278
<http://www.metrol.co.jp/>



若い活気がみなぎるメトロールのみなさん

固定観念を持たない若手を 一から育成

「当社のモットーは『真似はされても真似はしない』。他ではやっていない新しいことをやるんだから、固定観念のない若い人に活躍してもらったほうがいいでしょ」

松橋卓司社長は、力強くそう言い切った。

金型や自動車部品などの金属を図面どおりに加工するには、縦・横・高さの基準が必要になるが、機械で加工をしているとだ

んだんこの基準がずれてくる。それを正確な位置に補正するのが、メトロールの得意とする精密位置決めセンサー。

機械油や金属片が飛び散る工作機械の悪環境下でも、1ミクロン(1000分の1ミリ)の狂いも許さないという超精密センサーの技術を持っているのが同社の強みなのである。

その開発者ともなると、匠の技を持つ熟練技術者かと思うところだが、社員の主力は20代の若手という。その理由が冒頭

の社長の言葉というわけだ。前職の経験による固定観念がオリジナルの製品開発の弊害になるというのだ。



力強い言葉が魅力的な松橋卓司社長

**難しさが醍醐味。
幅広い知識を身につけたい**

入社3年といえば世間一般でいえばまだ若手。技術部で設計を担当する男性社員は、昨年から空圧式センサーの製品開発プロジェクトに参加している。同社技術の中でも新しい分野とあって、暗中模索の中、基礎実験を進めてきた愛着のあるプロジェクトという。

「基礎実験は、とにかく試行錯誤の連続です。ただ、企業として製品開発をめざす以上、大学の研究と違い、スピードが求められます」

地道な基礎実験の次は、本格的に製品化のための構造を考えなければならない。単なる機械の設計を考えるだけでなく、売れる製品にするべくデザインや材料、コスト、量産に適しているかなど、マーケティングを踏まえてバランスを取らなければならない。製品開発に携わる者にはこれらすべての知識と技量が求められている。

「難しさはそのまま醍醐味でもあります。製品開発は幅広い分野の知識を複合的に学べる場です。しっかり勉強して、蓄積した知識を詰め込んだオリジナル製品を開発したいです」

難題を目の前にしても、さらに高い目標をいきいきと語る男性社員。これまでの経験から、メトロールなら目標を達成できることを確信しているようだ。

**新人に与えられた重責。ASEAN
開拓に悩む新人を救ったもの**

チャレンジ精神が求められるのは製品開発だけではない。海外営業でも市場開拓に新人が投入される。入社3か月で



基礎実験を繰り返し、製品開発に励む日々

ASEANの新規開拓を任せられたのは入社4年目の女性営業社員。

「憧れの海外営業に就けたのも束の間、同行していた先輩が担当を離れることになり、『これからは一人でやっていかなければならないんだ…』という不安とプレッシャーに押しつぶされそうになりました」

月一回の海外出張とはいえ、夜も寝つけないつらい時期もあった。そこで逃げ出さずにいられたのは、社長や上司のサポートのおかげだったという。

「泣き言をたくさん聞いてもらい、つらい時には『少し休んでもいいよ』と仕事をセーブしてくれました。そこで、ちゃんと恩返しをしなければ!と自分を奮い立たせたんです」

社長もまた、営業マンとしてインドや中国の市場を開拓してきた経験を持つ。同じ境遇を経験しているからこそ気持ちを理解して寄り添うことができたのだろう。

**積み重ねた努力が形になり、
仕事の楽しさを知った**

右も左もわからないまま挑戦した海外市場開拓。現地では出会った顧客との縁を地道につなぎ、仕事を楽しむ余裕が生まれてきたという。

そして昨年、同社初のタイの企業とのコ



困難を乗り越え、海外営業をバリバリこなす

ラボレーション展示会の出展にこぎつけた。ブースにはしっかり「メトロール」の名が刻まれ、専用のパンフレットも企画した。

「ちょっとした出会いが、大きな商流を生み出したことがうれしかったですね。海外で人とのつながりを一から作り、がんばってきたことがひとつのカタチになったことが自信につながりました」

次はASEAN地域を、会社の主要マーケットに成長させたいと語る彼女の言葉には、困難を乗り越えた自信と説得力が感じられた。

若手がいきいきと夢を語れる職場はやはり活気に満ちている。これからの若手の更なる活躍に期待したい。



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

東京都ベンチャー技術大賞 優秀賞受賞

2015年、同社の開発した「エアマイクロセンサ」が、『東京都ベンチャー技術大賞』で、優秀賞を受賞した。これは、東京都の中小企業が開発した技術で、世界に通用する革新的な技術・製品を表彰するもの。同製品は、従来の10倍の精度を誇るという。

「マネはされても、マネはしない」開発ポリシーが、世界に通用する技術を生み出していることの一つの証だ。



松橋社長から若手・就活生にメッセージ

失敗を恐れずどんどんチャレンジしてください。20代のうちは質より、量をこなさないとダメ。20代で経験した失敗や成功が、30代・40代で飛躍する糧になります。

就活する上で大事なことは、自分の強みを知っておくことです。自分はどのような人間で、何がきっかけで、どういう目標を持ち、将来、どうなりたいのか?これまでの生き様を見つめ直してみると、自分のオリジナリティが見えてくるものです。それをしっかり発信できれば、企業の目にも止まるでしょう。



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 >>



「働いてみたい会社」を 考えてみよう!

あなたにとって「働きやすい会社」「やりがいを感じられる仕事」とは、どんな会社・仕事でしょうか? その答えは一人ひとり違い、「やってみないとわからない」ところが多いとは思いますが、「経営者や社員同士がお互いのことを大切にしている会社」や、「一人ひとりの力を必要とし、成長の機会を多く得られる会社」、「やりがいを感じ、生き生きと働いている人に囲まれて働ける会社」は魅力的に映るのではないかと思います。

今回紹介した会社も素敵な会社ばかりです。

考えてみよう! 中小企業の魅力!

- ①社員一人ひとりに合わせたサポートがある
- ②入社1、2年目から責任ある仕事を任せ、活躍できる
- ③社長と距離が近く、社長の理念が直接社員に伝わる

①「社員一人ひとりに合わせたサポートがある」事例

株式会社ウィルド(→P42)

「2度目の妊娠では双子を授かったんです。さすがに仕事を続けながらの育児は無理だろうと、一旦は社長に退職の意向を伝えました」

そんな横尾さんに大越代表は「大変だと思うけど、両立できる方法を一緒に考えていこう。環境は整えておくから」と伝え、横尾さんも安心して1年間の育児休暇に入ることになった。

株式会社キャリア・ママ(→P48)

須藤さんはシングルファーザーで、寿司職人からキャリア・ママに転職後、帰宅後、家族で夕飯を食べることができるようになったと喜ぶ。

「Web会議や出勤管理システム等で情報共有していますので、直行直帰も可能です。子どもが熱を出した時もチームで心強く送り出してくれたことがあり、助かりました」

②「入社1、2年目から責任ある仕事を任せ、活躍できる」事例

日都産業株式会社(→P16)

デザイナーに指名されたのは、入社2年目の内田さゆりさん。大抜擢だった。

「とても気合いが入りました。友人たちの中には、自動車メーカーに就職した人もいますが、もちろん2年目で、プロジェクトをまるごと任せられるようなことはありません。それだけに、責任の重さも感じましたが、一方で、チャレンジ精神も触発されました」

③「社長と距離が近く、社長の理念が直接社員に伝わる」事例

株式会社井口一世(→P12)

「中途半端に機械操作の知識があることで、かえって新しい発想ができなくなってしまうこともある。それより、未経験でもどんどん操作して覚えた方がいいんです。」(井口社長)「壊しても、壊しても新しい機械の操作にチャレンジさせてもらえました。おかげで入社2年足らずですが、いま担当している機械に関しては、会社のだれよりもうまく扱える自信があります」(入社2年目の松本さん)

株式会社メトロール(→P56)

入社3か月でASEANの新規開拓を任せられたという入社4年目の女性営業社員。月一回の海外出張とはいえ、夜も寝つけないつらい時期もあった。そこで逃げ出さずにいられたのは、社長や上司のサポートのおかげだったという。右も左もわからないまま挑戦した海外市場開拓。現地でお会いした顧客との縁を地道につなぎ、仕事を楽しむ余裕が生まれてきたという。そして昨年、同社初のタイの企業とのコラボレーション展示会の出展にこぎつけた。

山田建設株式会社(→P38)

「土地の仕入れの計算や役所調査の方法、国会図書館の使い方まで、自分と同じことができるようになるくらい教え込みます。新人に十分に活躍してもらわないのはもったいないですし、新人だってちゃんと理解して、能動的に仕事をしたいほうが楽しいはずですから」(山田社長)

中小企業の魅力は
もっとたくさんあるよ。
WEBサイトで
リサーチしてみよう!



トーキョー・シゴト・ワゴン



第2回仕事体験ツアーが10月7日に行われました。今回は女子学生14名が参加し、お酢メーカーのタマノイ酢株式会社とIT事業のギークス株式会社を訪問。女性が生き生き働く現場を見学し、それぞれの「働きがい」について考えました。

ケンジロー



テーマ 女性がイキイキ働く職場特集

レポート1 タマノイ酢株式会社

老舗お酢メーカーで活躍する若手社員の働きがい取材

オフィス見学と会社説明でタマノイ酢の社風を知る

明治40年創業の歴史あるお酢メーカー、タマノイ酢。参加学生の多くがスーパーで商品を見たことがあるなど、おなじみの会社だったようです。到着した一同が言葉を失ったのがエントランス。高級ホテルを彷彿とさせる佇まいに一様に緊張の面持ち。しかし、驚きはそれだけではありませんでした。新宿を一望できる応接室、PCが2台しかないオフィス、試食などで利用されるキッチンと、どれも思い描いていたオフィスのイメージを覆すオシャレなしつらえで、こんな環境で働く人々への羨望と興味をそ



案内役は1年目の若手社員。親近感が湧きます

そられた、それが参加学生の本音でしょう。

同社の経営理念は「社員、地域社会、消費者への安全と貢献」。社員が一番に来るのは社員を大切にしていることの証だといいます。説明会では社風を物語るさまざまなエピソードが語られ、学生も真剣に耳を傾けました。

タマノイ酢の働きがいをPR。ワークショップで理解を深める

最後は、学生が広報担当者になって「タマノイ酢の働きがい」をPRするワークショップを行いました。学生は2グループに分かれ、それぞれのチームに社員の方も加わり、「何がポイントか」「どのように見せるか」をディスカッション。社員の方に働き方を詳細にヒヤリングし、さらに理解を深め、それを白紙のシートに自由に描いて、発表しました。トピックが多いので、学生たちもまとめるのには苦労していましたが、その分、活発な議論が交わされました。



人前での発表は貴重な経験

「会社概要だけでなく働く人の声も重視したい」「インターネットや資料だけではわからないことを見られました。会社探しの幅が広がりました」という感想が聞かれました。

レポート2 ギークス株式会社

多くの女性が活躍中! 多様な働き方・働きがいを実現する企業を訪問

「仕事も遊びも全力で」を感じるオフィスを見学

技術を持ったフリーランスのITエンジニアと技術力を求める企業とをマッチングする「クラウドエンジニアリング事業」や、スマホゲームやスマホアプリの開発で躍進するギークス。2014年度には、世界的調査機関GPTWジャパン実施の調査で「働きがいのある会社」第10位に選出されました。

「21世紀で最も感動を与えた会社になる」という目標に向かって仕事も遊びも一生懸命に取り組むのがモットーだといいます。それだけに、打ち合わせなどに利用できるカフェ風のフリースペースや、オフィスの壁に張り出されたポスターも、社内にある掲示板も遊び心



ユニークな事業や社風を紹介

が満載。ワンフロアにすべての部署を集約することで、各部署の連携を円滑にするなど、クリエイティブな刺激にあふれた職場を体感しました。

社員とのディスカッションから働くイメージを膨らませる

ここで学生たちは4グループに分かれて、ギークスの「働きがい」をPRするワークショップを行いました。同社は女性の活躍が目覚ましいということで、学生グループには執行役員や時短勤務のママさんワーカー、前線で活躍中のWebマーケター、セブ島で行われるエンジニア育成プログラム「ギークスキャンプ」を修了したエンジニアなど、さまざまな経歴を持つ女性社員に加わってもらいました。この試みが学生たちを大いに触発、多彩な質問が飛び出しました。



社員の方を交えたディスカッションも調子が出てきました

「仕事のやりがいは?」「ギークスを選んだ理由は?」「大手とベンチャーのギャップはありましたか?」「時短勤務で仕事が終わらなかつたら?」。社員の方の個別・具体的なエピソードに基づいた回答から、学生たちは「ギークスで働く自分の姿」のイメージを膨らませました。

トーキョー・シゴト・ワゴン参加希望の方は、東京カイヤハッケン伝!内、専用ページへ





東京都からのお知らせ



お知らせ① 新規大卒者等合同就職面接会

- ◆開催日時 平成28年2月3日(水)
13:30～16:30(受付13:00～15:30)
- ◆参加企業 170社
- ◆会場 新宿NSビル地下1階 NSイベントホール
- ◆対象 2016年3月大学院・大学・短大・高専・専修学校等
卒業予定者と既卒者(予約不要・入退場自由)
- ◆問合せ先 東京新卒応援ハローワーク 電話:03-5339-8609
- ◆主催 東京都、東京労働局、東京新卒応援ハローワーク、
八王子新卒応援ハローワーク



お知らせ② 公正な採用選考について

採用選考にあたっては、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・出生地、家族状況、生活環境等、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、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、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が、この場合でも本人の適性と能力に関係ない事項や本来自由であるべき事項について記載させることは適切ではありません。

上記に該当するような不適切な書類の記入を求められたり、不適切な質問をされたりした場合は、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に相談(TEL:03-5339-8609)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 <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/etc/kosei.html>

お知らせ③ こんなことがあればぜひご相談を

近年、若年者の「使い捨て」が疑われる企業や、学生に学業との両立の不安を感じさせるアルバイトが問題となっています。東京都では、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。また、アルバイト中又は就職後に職場のトラブルに遭遇した場合の相談に応じています。

若年者の「使い捨て」が疑われる企業について

長時間労働

法定労働時間である週40時間、1日8時間を超えて働かせるためには、労働者の代表と話し合っ「協定」(36協定)を結ばなければなりません。そこで決められる残業時間の限度について厚生労働省は基準を示しています。

残業代不払い

サービス残業は違法です。残業代は過去2年間分請求できます。給料明細は、大切にとっておきましょう。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記録をとっておきましょう。

辞めさせてくれない

無理やり働かせることは禁止されています。期間の定めのない労働契約では、労働者は申し出により退職でき、退職を申し出た日から2週間を経過すると原則として退職となります。使用者の承諾は不要です。

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、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

マタニティハラスメント

上司から「うちでは産休はとれないんだよ」と言われて退職を迫られたり、育休から復帰しようとしたら「戻り先はない」と言われるなど、妊娠、出産、産休、育休などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは、法律で禁止されています。

損害賠償

労働者が、会社の備品を壊すなど、過失により会社に損害を与えた場合であっても、業務上のリスクを労働者のみに負わせるのは不公平なので、判例では責任追及が制限されるのが一般的です。また、損害賠償が認められる場合でも、給料から差し引くことは法律で禁止されています。

東京都では、賃金不払いや解雇をはじめ、労働問題全般に関する相談に応じています。

電話相談

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
-------------	--------------	------------------------------

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。

来所相談（予約制）【労働相談情報センター】

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

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

お知らせ④ 主な若年者向け就職等支援機関一覧

【新卒応援ハローワーク】

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

新たに大学・高専・専修学校等を卒業される方、概ね卒業後3年以内の既卒者に特化した専門のハローワークです。就職相談や求人紹介、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。

【東京しごとセンター】

名称	電話番号
東京しごとセンターヤングコーナー	03-5211-2851
東京しごとセンター多摩	042-329-4510

若年者の就職活動に関して、個別カウンセリングや、セミナー、各種イベントなどを実施しています。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、就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

【若者応援宣言企業】

一定の労務管理の体制が整備されており、若者(35歳未満)のための求人を提出し、若者の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する企業のことです。

「若者応援宣言企業」求人検索システム
<http://wakamonoouen.go.jp/>

【労働相談情報センター】

「働くこと」についての相談、調査、セミナーなどを行っており、働く方をサポートします。(上記、東京都労働相談情報センター一覧表参照)

働くことで、目指したい自分像は?
あなたが大切にしたいことは何ですか?

十人十色、いろいろな答えがあると思いますが、できれば、
目指す姿に向かって、「自分らしく」働きたいものです。

「東京カイシャハッケン伝!」では、
自分らしく、キラキラと働く社員・女性社員を
たくさん取り上げています。
いろいろな先輩社会人たちの姿を参考に、
あなたも自分らしさを活かす働き方を
考えるキッカケにしてください。

WEBサイトでこちらもチェック!
「東京カイシャハッケン伝!」
<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>

