

TO **東京** KYO

# カイシャハッケン伝!

中小企業しごと魅力発信プロジェクト

#中小企業の魅力

女性管理職に聞く!

スキルアップのススメ

#就職に役立つ特集

Woman「時事ワード」

マスター!

#中小企業の魅力

多様な働き方が進む

ハッケン伝!企業

Woman

自分スタイルで働ける業界&職種をハッケン!

# GUIDE

# 30



東京都

# ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



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

## CONTENT

### 自分スタイルで働ける業界&職種をハッケン！

- 特集1 女性管理職に聞く！スキルアップのススメ ..... 3
- 特集2 Woman「時事ワード」マスター！ ..... 5
- 特集3 多様な働き方が進むハッケン伝！企業 ..... 7

### 企業Interview

業種別アイウエオ順

- エビナ電化工業株式会社 城南 ..... 9
- 株式会社七星科学研究所 中央・城北 ..... 11
- 日本ケミカルスクリュウ株式会社 城南 ..... 13
- 北三株式会社 城東 ..... 15

情報通信業	アイ・ティー・エス・ジャパン株式会社 城南	17
	キズナプラス株式会社 多摩	19
	株式会社Number 城南	21
	株式会社日本ビジネス開発 中央・城北	23
	株式会社林電子 城東	25
建設業・不動産	株式会社イトラスト 城東	27
	株式会社来住野工務店 多摩	29
	株式会社ビルドリペア 多摩	31
	株式会社富士エンジニアリングサービス 中央・城北	33
その他	アウンコンサルティング株式会社 中央・城北	35
	浅間商事株式会社 城東	37
	税理士法人石川小林 中央・城北	39
	株式会社g-wic 城南	41
	社会福祉法人全国スモンの会 多摩	43
	社会福祉法人竹清会 多摩	45
	株式会社テイク・フォト・システムズ 城南	47
	株式会社ワイズ・インフィニティ 城南	49
	東京カイヤハッケン伝！ウェブサイトのご案内	51
	東京都からのお知らせ	53

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

### TO 東京 KYO カイヤハッケン伝！

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



### 東京地区マップ



#### 中央・城北地区

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

#### 城南地区

港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

#### 城東地区

台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区

#### 多摩地区

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

### 本号に掲載されている企業の地域区分

#### 中央・城北地区

アウンコンサルティング株式会社  
 税理士法人石川小林  
 株式会社七星科学研究所

#### 5社

株式会社日本ビジネス開発  
 株式会社富士エンジニアリングサービス

#### 城東地区

浅間商事株式会社  
 株式会社イトラスト

#### 4社

株式会社林電子  
 北三株式会社

#### 多摩地区

株式会社来住野工務店  
 キズナプラス株式会社  
 社会福祉法人全国スモンの会

#### 5社

社会福祉法人竹清会  
 株式会社ビルドリペア

#### 城南地区

アイ・ティー・エス・ジャパン株式会社  
 エビナ電化工業株式会社  
 株式会社g-wic  
 株式会社テイク・フォト・システムズ

#### 7社

株式会社Number  
 日本ケミカルスクリュウ株式会社  
 株式会社ワイズ・インフィニティ



女性管理職に聞く!

# スキルアップのススメ



ライフイベントなどを含むプライベートと仕事を上手に両立できるか、将来に不安を感じる若い女性は多いのではないのでしょうか。中小企業の管理職として活躍する4名の女性のインタビューから、責任ある立場でどのようにプライベートと仕事を両立させながらスキルアップをしているのかチェックしてみましょう。



## My Profile 01

- 2022年、CS部門統括マネージャーに就任
- 「国際複合輸送士」資格を2020年に取得
- ドラマ鑑賞でストレスを発散

## My Profile 02

- 2019年、営業部課長に就任
- 部下の成長を引き出すため本人の実力を見極める
- キャンプなど子どものお出掛けが息抜き

## My Profile 03

- 2019年、総務グループ課長に就任
- 2021年までに「MOS」など複数の資格を取得
- 月一回のフットスパが癒し

## My Profile 04

- 2016年に出産。2018年に課長就任
- 「キャリアコンサルタント」等の資格取得
- 子どもと色々なイベントに参加するのが楽しみ

2014年と2017年に出産して、2回の産前産後休業・育児休業を取得しました。最初の育児休業明けに、今まで意欲的に仕事に取り組んできたことが認められ、係長、課長へと昇進。2022年には現在の統括マネージャーに昇進しました。初めての管理職は不安でしたが、会社が子どもに関することや部下の指導法などの相談に対応してくれたので育児と管理職を両立できました。両立のために毎日めりはりをつけることを心がけています。

当社は国際物流の会社のため、中国などで開催されるセミナーや展示会などに行くことも多いです。育児をしながらでも語学力を生かし世界を飛び回って働けるのは家族と会社のおかげ。やる気があれば大きな仕事への挑戦を応援してくれる環境に感謝しています。

育児に仕事にフル回転の日々を送っていましたが、最近ようやく落ち着いたこともあり、2020年に「国際複合輸送士」を取得しました。会社からの受験費等支援のもと、次は「通関士」を目指して勉強中です。

2015年に出産、育児休業と短時間勤務制度の取得を経て、フルタイム勤務に戻ったタイミングで課長になりました。管理職になることへのこだわりはありませんでしたが、これまでの実績が役職という形で認められてからは、今までよりも自分の言動が組織に影響を与えることを実感しています。

私が働いている建設業界は現場で活躍し続ける女性や、出産後に復帰する女性がまだ少ないと感じています。育児と仕事の両立に悩むことも多々ありますが、そんなときは同じように子育てしながら働き続ける女性たちのコラムや本などを読んで「自分にもできるはず」と勇気もらっています。

子どもが小学校に入学したタイミングで、会社と相談をして再び短時間勤務制度を利用できるようにしてもらいました。理由は子どもの帰宅を家で待っていてあげたいから。当事者である私たちが一人で抱えこまずに、希望を真っすぐに会社に伝えていくことも大切だと思います。

入社3年目に課長となり、初めて部下を持つことになりました。そのタイミングで、次世代リーダー研修という外部研修に参加しました。研修で学んだのはどのようにチームをまとめていくか、部下を教育していくかということです。例えば人の話を聞くときに作業を止める、話す人の方を向いて聞く。相談をされたときは人の話を遮らない、自分の意見や解決方法は自分から言わないなど、傾聴の方法を知ることができたのは大きかったです。私は直接的にものを言ってしまう傾向があったので、研修で得るものはとても多かったです。

その他、自身のスキルアップとして、仕事に役立つ資格取得や副業にも挑戦中です。これまでに、ビジネス系の検定「秘書検定2級」や、国家資格である「ITパスポート」、Officeソフトの資格「MOS（マイクロソフト オフィス スペシャリスト）」等を取得してきました。また、読書が好きなこともあり、週に2～3冊は本を読みプライベートでも教養を深める努力をしています。

人事として社員と関わる場面が多いのですが、数年働いて目標を失ってしまう若手を見てきました。助けになるようなスキルを身に付けたいと思い、2021年にキャリアに関する相談に乗れる国家資格「キャリアコンサルタント」の資格を取得しました。また翌年には、より深く、広く相談に乗れるよう「キャリアコンサルタント技能士2級」の資格と「ファイナンシャルプランナー3級」の資格も取得しました。

出世や資格取得は目的ではなく、自分が得た知見を仲間還元したいという思いが私にとってのモチベーションになっていました。確かに子育てしながらの仕事や勉強は大変ですが、「チャレンジしたい」と思ったことはできる方法を考えて取り組みたいので、移動中など隙間時間をうまく利用したり、地域の子育てサポートを活用したりしました。今後は会社の中にキャリアセンターを作るのが目標。スキルを磨き続けて社員のキャリア形成を一層支援していきたいです。



一人で完璧を目指さず  
頼ることも大切!

SMJ株式会社  
CS部門 南統括マネージャー  
(2011年中途入社)



29号掲載



社員の声を聞いてくれる  
会社を選びましょう

株式会社グラン・クリエイト  
営業設計部 藤井課長 (2007年入社)



27号掲載



みんなで仕事を進める  
という意識を持って!

パルネット株式会社  
総務グループ 岩淵課長 (2017年中途入社)



29号掲載



将来なりたい姿を  
イメージすることが大切!

株式会社武蔵境自動車教習所  
人財開発部 山上課長 (2010年入社)



29号掲載

# Woman 「時事ワード」マスター!

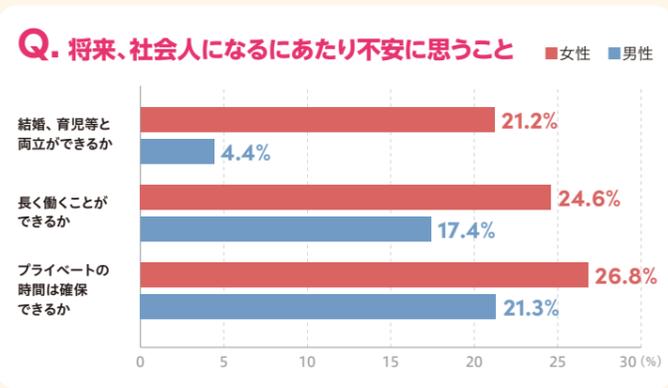
就活準備のために、ニュースなどで時事ワードをチェックする皆さんも多いのではないのでしょうか。

今回の特集企画では、これから社会に出る女性たちにとって関心が高いと思われる、

女性の働き方にまつわる時事ワードを紹介していきます!

男女の差が開いたのが「結婚、育児等と両立ができるか」「長く働くことができるか」「プライベートの時間は確保できるか」という設問。将来の働き方に不安を感じる若い女性が多いことが分かります。

- 育休など取得しやすい企業で働きたい。  
(理系女子)
- 家庭と仕事の両立はできるのか不安です。  
(文系女子)



東京カイヤハッケン伝! 若者アンケート (2022年実施)

## じょせいかつやくすいしんぽう 女性活躍推進法

女性の職業生活における活躍の推進を目的とした法律です。具体的には、自社の女性活躍に関する状況把握・課題分析、及びこれを踏まえた行動計画の策定・届出・社内周知・外部公表が求められています。令和4年4月からは、常時雇用する労働者が101人以上の事業主、つまり中小企業も、女性労働者の割合や男女の平均継続勤務年数の差異などの、働きがい・働きやすさに関する実績について、最低1項目以上公表することが義務付けられました。厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」等からも情報を得ることができます。



国(厚生労働省)では「えるぼし認定・プラチナえるぼし認定」、東京都では「東京都女性活躍推進ロゴマーク」などで女性活躍推進に関する普及啓発を行っています。

### 当社の事例

誰もが働きやすい  
会社を目指しています!

株式会社小宮商店  
管理統括本部 部長  
伊藤さん



29号掲載

当社は90年以上続く洋傘製造販売会社ですが、過去の伝統に縛られない自由な風土があり、社員が自分で考えて行動し、部門を越えて全員が協力する体制があります。約10年前に女性を積極的に

採用し始めて以来、「えるぼし認定企業」「令和2年度東京都女性活躍推進大賞受賞企業」になるなど様々な成果がありました。引き続き、男女ともに働きやすい職場環境づくりを目指し続けます。



## かいせいいくじ かいごきゅうぎょうほう 改正育児・介護休業法



育児休業や介護休業、子の看護休暇などに関する制度等を定めたのが「育児・介護休業法」です。誰もが安心して働くためには、「結婚・出産・子育て」と「仕事」、「介護」と「仕事」の両立を図り、ライフ・ワーク・バランスを実現することが必要不可欠。そのためには、長時間労働を抑制するとともに、特に、時間的制約がある子育てや介護などを担う人に配慮していくことが重要です。令和4年から段階的に施行されている「改正育児・介護休業法」では、妊娠・出産を申告した従業員に育児休業を周知して、取得の意向を確認することが義務付けられました。また、男性の育児休業取得促進のための柔軟な育児休業の枠組み「産後パパ育休」が創設されました。

東京都「家庭と仕事の両立支援推進企業」マーク

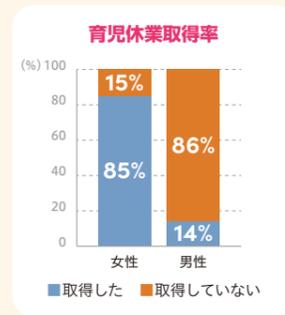


東京都では、育児や介護と仕事の両立に積極的に取り組む企業を登録しています。

## いくぎょう 育業



東京都では、社会全体で子どもを大切に作る気運を醸成し、安心して働き、子育てができる環境づくりを目指しています。その取組の一環として、「育休」を「仕事を休む期間」ではなく「社会の宝である子どもを育む期間」と考える社会のマイ  
ンドチェンジに向けて、育児休業の愛称を募集。男女を問わず望む人誰もが子育てに参加できる社会を目指し「育業(いくぎょう)」と名付けられました。



厚生労働省 [令和3年度 雇用均等基本調査]

### 当社の事例

誰もが働き続けられる  
会社であり続けます!

株式会社  
ワイズ・インフィニティ  
代表取締役社長  
山下さん



30号掲載

当社は、社員の男女比率が約半数ずつ、管理職や常任役員も約半数が女性です。女性が働きやすい環境を意識して、例えば育児休業や短時間勤務制度の利用中は、本人が気兼ねなく子育てできるよ

うな雰囲気づくりに努めています。多様な働き方を自分事としてとることができるよう、機会があるたびに「ライフイベントで、辞めなくても良い会社であろう」と社員たちに語り掛けています。

## TOKYOパパ いくぎょうそくしんきぎょう 育業促進企業



東京都では、都内企業の男性従業員の育児休業取得率向上を目的に、取得率が高い企業を「TOKYOパパ育業促進企業」として登録する制度を開始しました。登録企業には、取得率に応じた登録マークを付与して、特設ホームページ上で企業情報等を公表していきます。過去2年間の男性従業員の育児休業取得率の平均が50%以上であることなどが、対象となる企業の条件です。



モチーフのタツノオトシゴはオスが子育てをするための袋を持ち、メスが産んだ卵を大事に孵化させます。男性育休取得率に応じて取得できるマークの色が変化。

## 障害を持ちながら、 自分のできることを探し続ける

社会福祉法人全国スモンの会 生活支援部  
畑(はた)さん



30号掲載

障害者の生活支援を行っていた2018年に脳出血を発症。自身が車椅子ユーザーになりました。無理なく働ける方法について職場から提案があり、現在は非常勤職員として週28時間就業。当事者視点で利用者の相談に応じ施設との橋渡しをする、カウンセラーのような業務を担当しています。心掛けているのは、障害があっても決して消極的にならないこと。毎月利用者有志で開催される親睦会の担当など、自分の過去の経験と現在の境遇が生きる仕事があることは、自身の活力になっています。今後は相談支援専門員の資格を取得し、自身の一人暮らし経験と合わせ、利用者が地域で自立した生活を送れるよう支援することが目標です。



## 育児休業を取得した パパ開発者

株式会社イトラスト 開発部 担当課長  
楠瀬さん



30号掲載

妻の出産後、男性社員として当社初の育児休業を3カ月取得しました。現在は週2日の在宅勤務をしつつ妻と協力して育児と家事を頑張っています。1週間のスケジュールを夫婦で共有することを心掛け、時短勤務中の妻とスムーズに育児分担できるように工夫しています。実際に育児を経験することでその大変さが分かりましたし、親としての実感も強くなりました。取得を考えている方にはまず、育児休業制度について詳しく調べてみることをお勧めしたいです。今後の目標は、開発している防災システムをより使いやすく分かりやすいものにする。子どものためにもバリバリ働いて、しっかりとしたキャリアを築きたいと思っています。



# 多様な働き方が進む ハッケン伝! 企業 Diversity

ダイバーシティ経営とは「多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営」と定義されています。(経済産業省HPより)  
ハッケン伝! 企業の中から、様々な立場で活躍する4名に話を伺いました。

## 来日8年目、 未経験のIT職種でリーダーに

プラネットワークス株式会社  
Global Operations Team/Manager  
ダクイオアグ・リチャードさん



26号掲載

2015年にフィリピンから語学留学をきっかけに来日して、現在は当社グローバルオペレーションズチームのリーダーを務めています。主な業務は顧客のPCやネットワークにトラブルが起こった際に、海外メーカーの担当者と国内のお客様を英語と日本語でつなぐことです。言葉を学ぶきっかけは、アニメを日本語で見られるようになりたかったから。ITスキルは、来日してから現場で仕事を覚えつつ、技術書を読んで身に付けました。未経験のIT系の勉強を独学するのは大変でしたが、日本で暮らしたいという目標を見失わずに頑張りました。外国人の皆さんには必要な情報を確実に手に入れるために、しっかり日本語を身に付けてほしいと思います。



## 家族の認知症介護を 職場に伝え、仕事と両立

株式会社プラグマ 給与・労務チーム マネージャー  
北村さん



29号掲載

社会保険労務士として、企業の労務関係の業務をサポートしています。そんな中、父が認知症を発症しました。それ以来、在宅と出社を状況に応じて使い分けながら働いています。現在は父の症状も安定していますが、発症直後は状態が悪かったこともあり、家から一歩も出られませんでした。そのときは会社に相談し、すぐに在宅勤務に移行。メンバー協力のもとフルフレックスタイム制度(コアタイムなし)を活用し、スケジュールを調整して働き続けることができました。家族の介護のことを会社に伝えるのは勇気がいるかもしれませんが、私は隠さずに話しています。介護と仕事を両立させ活躍し続けられる人が増えるように、自分の体験を伝えていきたいです。



# 高付加価値のめっき加工で業界をリード。 女性が働きやすい制度で長く働き続ける

## エビナ電化工業株式会社

- 設立年 / 1946年11月
- 従業員数 / 110名 (内、女性従業員数50名)
- 城南地区
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 各種素材に対する電気めっき及び無電解めっき加工
- 代表取締役社長 / 海老名 伸哉

〒144-0033 東京都大田区東糀谷5-22-13 TEL:03-3742-0107

<https://ebinadk.com>



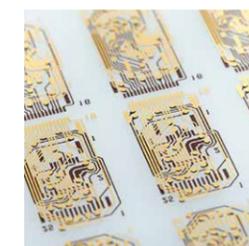
「分析装置が豊富にあり、最新のものも多いので新しい技術も身に付けられます」(荒川さん)



分析作業をする横にあるデスクスペースはスタイリッシュで快適なデザイン



20年以上前にCI刷新に取り組み、モダンなロゴや社屋が完成した



高周波ガラス配線基板など難易度の高い素材や繊細な基板へのめっきも得意領域

### 01 事業内容

#### 最先端の機能めっき。 高い技術力で業界を リードし続ける存在

機能めっき加工の表面処理技術で最先端の技術力を誇るエビナ電化工業。めっき表面の複雑な凹凸により、反射率1%以下を実現し、光学部品の迷光\*を防ぐ「スゴクロ(凄黒)」はじめ、抗菌コーティングめっき「AGXX」、樹脂上に直接金属皮膜を形成できる微細配線形成技術「3LM」などで、同業界をけん引している。

「当社は大手自動車メーカーや半導体メーカー、光学機器メーカーなどの

精密機械内部に組み込まれる製品への機能めっきを主に手掛けています。強みは、これまでめっき加工が難しいとされていたプラスチックやガラス、セラミックにも対応できる技術力。お客様の困り事をめっきの技術で解決するという姿勢で仕事をしています」(海老名常務)

同社では2000年頃からCI(コーポレート・アイデンティティ)活動を本格的にスタートした。それをきっかけに、技術開発に特化した表面処理加工テクノロジーセンター「テクノマーク」や、分析や品質管理などそれぞれの専門施設「テクノラボ」の建設といったハード面を整備するなど、技術力の一層の強化に取り組んできた。その結果、難易度

が高く高付加価値な技術を生み出す研究開発型企業として知られるようになったという。

### 02 働く環境

#### 出産・子育ても安心。 女性が長く働けるための 数々の制度を導入

社員のうち約半数が女性という同社。出産・育児というライフイベントを経験することがある女性でも長く安心して働き続けられるよう、数々の制度を整えている。そのうちのひとつが、妊娠から出産までの間に有給休暇とは別に10日間の特別有給休暇を付与するという

もので、社員からも好評だという。

「現在妊娠8カ月ですが、定期健診のために数日間の特別有給休暇を取得しました。先輩が育児休業から復帰する姿を見ていたので、私も産後の働く姿がイメージできています」(入社6年目、セラミックチームの堀家さん)

また、本人の意思を尊重した上で出産後半年以内に復帰した場合は40万円、1年以内の場合は20万円を支給する早期復帰一時金制度も導入。

さらに、子どもが小学生になるまで、週40時間未満でも勤務が認められる短時間正社員制度など、女性社員の声を吸い上げて多様な働き方を支援する制度が充実しており、長期キャリア形成につながっている。

入社7年目、品質管理・分析チームの荒川さんは、工場見学で女性が活躍できそうと感じ、入社を決めたという。

「充実した制度があるので、キャリアを長期的に考えることができます。きれいな環境で分析装置もたくさんあり、ここで働いてみたいと思いました」

### 03 育成制度

#### 資格取得支援や 大学院での学位取得など で社員の意欲に応える

同社に入社した後は、3カ月間で12の部署を各1~2週間ずつ体験する新入社員研修が用意されており、業務の流れなどの基礎を学ぶことができる。

また、公害防止管理者や衛生管理者など、業務に必要な資格試験に合格した場合は、受験料など取得にかかった費用を会社が全額補助しているという。

「制度を利用して、業務に役立っと思いい、危険物取扱者試験に挑戦し、合格しました」(堀家さん)

この他、学部卒の社員を対象に、最先端の研究を行っている研究室への進学と修士・博士の学位取得のための学費を補助する制度や、めっき業界の組合が主催するめっき学校へ通学できる制度もあり、技術力を磨く機会も豊富に用意されている。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容  
難易度の高い素材への電気めっき及び無電解めっき加工
- 02 働く環境  
短時間正社員制度など長く働き続けられる豊富な制度
- 03 育成制度  
資格や修士・博士号の取得を支援するなど成長できる環境



常務からのメッセージ

海老名常務



どんなことにも好奇心と探究心を持ち、新しい技術や取組を面白がれる人ならきっと当社で活躍できます。

読者からひとこと

### 女性にやさしい 各種制度が充実!

めっき加工を通じて日本のものづくりを発信していることに興味を持ちました。また、女性が長く働けるような制度が豊富であることが最も魅力的です。女性社員が多く互いに理解しやすい環境で、安心して働くことができました。

大学3年生 Aさん



さらに詳しい会社情報は  
東京カイシャハッケン伝!  
サイトへ



# 全社員が業務効率化の意識を持ち、 産業用機器に不可欠なコネクタ等を生み出す

## 株式会社七星科学研究所

中央・城北地区  
 ■ 設立年 / 1943年9月  
 ■ 資本金 / 4,000万円  
 ■ 代表取締役社長 / 鈴木 崇広

■ 従業員数 / 281名 (内、女性従業員数117名)  
 ■ 事業内容 / 産業用コネクタ・情報通信機器の開発、製造、販売、ダイカスト casting

〒164-0002 東京都中野区上高田1-49-15 TEL:03-3386-3181

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



### 01 事業内容

#### 設立約80年の信頼を背景に、コネクタ、ダイカスト、情報通信機器事業を展開

1943年設立の七星科学研究所の原点であり、現在も売上高の7割を占める「産業用丸形コネクタ」。工場の生産設備や産業機械に電気や信号を流すコンセントのようなもので、目立たないながらも産業用機器を製造する際に必要不可欠な存在となっている。コネクタメーカーの中における同社の特徴は、少量多品種で顧客の細かなニーズに対応していることにある。ときには特注品1個の注文にも応じ、そろえる

製品の種類は今や2万種以上という。「お客様の要望に応じてカスタマイズしたり、需要が伸びそうな製品を自社開発しているうちにこれだけの数になりました」(鈴木社長)

同社には他にも2つの主力事業があり、その一つが「ちゅうそくダイカスト」を活用した産業用工作部品などの製造。アルミニウムを溶かして金型に流し、高い精度で自在な形を作るもので、電気・電子機器メーカーから依頼を受け、各種製品の外装材や内部部品を製造している。

さらにもう一つが、電気信号をより安定した状態で遠くまで送受信可能な光信号に変換する情報通信機器の開

発、製造、販売。新規事業を模索する中で生まれ、今や鉄道・電力施設等の公共インフラ設備でも使われるほどの優れた技術力・製品力を築いている。

### 02 働く環境

#### 子育てと仕事を両立させ、改善提案制度で社員自ら業務効率化を図る

女性従業員の比率が約4割という同社では、産前産後休業・育児休業後の復職率はほぼ100%で、女性が長く働き続けられる環境が整っている。それを支えるのが制度面の充実で、子育てのための短時間勤務や時差出勤などの利用



営業部の小川さん(写真右)と川合さん。部内での情報交換は活発に行われている



「ユーザーから直接話を聞き提案できるのが当社の営業の醍醐味です」(小川さん)



「工場との調整も多いのですが、皆協力的で心強さを感じています」と話す川合さん



同社製品を代表する丸形コネクタの一例。信頼性と堅牢性に優れるのも同社の特徴

を子どもが中学校就学前まで延長。また男性の育児休業取得も推奨している。「私は将来子どもができたら育児休業を取得するつもりです。男性が育児休業を取るのは当たり前だと後輩たちに示したいと思っています」(入社10年目、営業部の小川さん)

さらに、同社の働く環境で特徴的なのが改善提案制度。全社員が年間一つ以上を目標に、業務効率化を図るための改善案を提出する。採用されると報奨金が支給されるという。

「営業の負担を軽減するために、当社のホームページにチャットボットの導入を提案しました。採用されたことでお客様からの簡単な問合せに自動で応えられるようになりました」(入社4年目、営業部の川合さん)

### 03 育成制度

#### 現場研修で製造の基礎を学び、資格取得や外部研修でスキルを高める

同社の新入社員研修は、ビジネスマナーなどを学ぶ約1週間の基礎研修から始まる。その後は1カ月ほどかけて工場で製造業務を体験する現場研修で事業への理解を深めていく。配属後は入社年次に応じた階層別研修でビジネススキルを学んでいくという。

「現場研修では、製造ラインや資材調達、出荷手配などの部署も経験しました。営業志望で入社しましたが、他にもいろいろと興味深い業務があることを知り、貴重な経験になりました」(川合さん)

また、同社では実務を通じた人材育成と同時に、資格取得や社外研修などで知識を広げることも重視している。入社7年目、経理部の山崎さんもそれを実感するという。

「入社当時は経理業務については未経験でしたが、エクセルやワードなどの外部研修に参加したり、簿記の資格取得のための勉強をしながら知識を身に付けていきました。現在は担当業務が増え、成長を実感しています」

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容 丸形コネクタを主にダイカスト casting と、情報通信機器の製造、販売等
- 02 働く環境 育児休業後の復職率はほぼ100%。男性の育児休業取得も推進
- 03 育成制度 実務でのスキルアップと資格取得や社外研修で経験と知識を養う



### 社長からのメッセージ

鈴木社長



当社は社員の声を聞き、真に働きやすい環境づくりに努めています。皆さんの成長の場としても、ぜひこの会社を生かしてください。

### 読者からひとこと 段階的なサポートでスキルアップに期待!

多品種少量生産によって細かなニーズの対応を実現させる方針に魅力を感じました!入社後の基礎研修、現場研修をはじめ、配属後には段階別にさらなる研修が用意され、資格取得支援にも積極的なので、専門的なスキルを得ることができそうです。

大学2年生 Mさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# 残業ゼロを全社で目指す。ニッチな市場でプラスチックの特性を生かす、ねじメーカー 日本ケミカルスクリュウ株式会社

城南地区 ■ 設立年 / 1965年2月 ■ 従業員数 / 12名(内、女性従業員数2名)  
 ■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / プラスチックねじ・部品の設計・開発・製造・販売  
 ■ 代表取締役 / 判治 文雄

〒158-0093 東京都世田谷区上野毛2-4-10 TEL:03-3703-1351

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



受注管理を行う相澤さん。「納期調整がうまくいくと嬉しいです」と話す

「働き始めて、自社製品が多く場所で使われていることを知りました」(宮本さん)

クリアなねじなど、プラスチックの特性を生かすことでニーズに応える



「オーダーメイド品をお客様に提案し、受注できたときにやりがいを感じます」と話す三上さん

## 01 事業内容 発想の転換が生んだ「プラスチックねじ」でマーケットを先導

1965年の設立当時から、プラスチックねじの開発・販売を行ってきた日本ケミカルスクリュウ。

一般的な金属ねじと比較して強度は落ちるものの、軽量であることや耐熱性、非磁性、絶縁性、断熱性など、プラスチックならではのメリットを生かし、様々な分野で使用されている。

例えば、医療機器のMRIのように強力な磁場が発生する場合、金属のねじでは磁気を帯びてしまい検査結果に支

障が出る恐れがあるため、プラスチックねじの非磁性が生かされる。また軽量化が求められる飛行機の機内設備や、意匠性を高めるために水槽用フロートスイッチに透明のねじが使われるといった例もある。さらに、現在世界的な供給不足がニュースとなっている半導体の製造機械にも使用されており、その生産にも力を入れているという。

「プラスチックねじは非常にニッチなマーケットであり、競合他社の少ない点が特徴です。ニッチなゆえに設立当時は販売に苦労しましたが、良さに気付いたお客様が徐々に増えていきました」と語るのは判治取締役。

現在、約2,800種のねじをそろえる

同社は業界の先導役であり、既製品のみならず顧客から特注品の依頼を受けることも多いという。

## 02 育成制度 少人数だからこそ会社全体で若手を育てる

同社では入社後に、社会人としての基礎的な研修を行った後、約1カ月間倉庫での出荷業務を中心に担当することで豊富なねじの種類や材質について学んでいく。

入社2年目、業務部の三上さんは「大きな会社だと業務が細分化され、

内容ごとに質問する相手が異なる場合があります。しかし、当社は少人数ということもあり、誰にでも質問がしやすく、疑問がすぐ解決します」と、中小企業で働くメリットを語る。

商品理解を深め受注業務に慣れた後は、発注や調整、さらに営業といった業務を担当していく。

また、年次が上がってからも社員や材料メーカー主催による勉強会が開催されたり、TOEICや簿記検定など業務に必要な資格を取得した場合には資格手当が支給されるなど、スキルアップの機会が用意されている。

「先輩社員が主催する品質管理に関する勉強会に参加し、知識を再確認することができました」(三上さん)

## 03 働く環境 予定を立てやすくストレス少なく働ける残業ゼロ企業を目指す

同社の働きやすさに関して多くの社

員が口にするのが、「残業の少なさ」。退勤時間は17時30分で、もし仕事が残りそうな場合、社員同士で協力し合い、全社で定時退社を目指しているという。そうした環境に注目し、転職してきた社員も複数在籍している。入社1年目、営業部の宮本さんもその一人。

「子どもの小学校入学と同時に再就職を目指し、残業が少ないと聞いて当社を選びました。フルタイムで働いても家で夕食を作り、子どもと話す時間がしっかりと取れることも嬉しいです」

ほかにもジムに通うなど、趣味を満喫する若手社員もいるという。

また、制度が整っているだけでなく、子育てに対する理解も深い同社。同じく入社1年目で営業部に所属する相澤さんは「子どもの入学式で半日有給休暇を取ろうと思ったのですが、『入学式だったら、1日休んだほうが良いよ』と先輩社員からアドバイスがあり1日休みました。周囲も声を掛けてくれる雰囲気、日頃から有給休暇が取得しやすいです」と語る。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容  
50余年の実績を持つプラスチックねじの開発・販売会社

02 育成制度  
会社全体で新人を育成。知識をじっくり身に付けていける

03 働く環境  
残業はほぼゼロ。退社後の時間を有効に活用



取締役からのメッセージ

判治取締役



少人数だからこそ、若い社員にも活躍できるチャンスがたくさんあります。やりたいことを自ら提案する、そんな人を待っています。

## 読者からひとこと 社員とお客様のニーズに応える会社

プラスチックねじは、普段あまり目にしませんが、見えないところでとても重要な役割を担い、必要不可欠なものであると強く感じました。また、社員の誰にでも質問がしやすい環境や、子育てに対する理解が深い点も魅力に思っています。

大学3年生 Sさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# 基礎から木材知識を身に付け、木の温もりで社会を彩る「ツキ板」で業界をけん引する

## 北三株式会社

- 設立年 / 1948年9月
- 従業員数 / 261名 (内、女性従業員数76名)
- 資本金 / 1億円
- 事業内容 / 銘木ツキ板の製造・加工・販売・輸出、木材の輸入・販売
- 代表取締役社長 / 尾山 信一

〒136-0082 東京都江東区新木場1-7-6 TEL:03-3521-6951

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



「天然の木を扱う難しさがある分、成果物を見たときの喜びはひとしおです」(清水さん)



本社にある北三ショールームには、同社が取り扱う製品のサンプルが展示されている



極薄に削り出されたツキ板は、木材を有効活用しているエコ製品であることも特徴



「長く働ける会社」という点に魅力を感じ入社した石井さん。生き生きとした社員の姿も印象的だったと話す

同社に入社すると、まず社会人としての基礎的なマナー研修を行い、その後約半年間をかけて工場や倉庫で自社が取り扱う木材やツキ板について学んでいく。

入社5年目、営業部販売促進課で、製品PRを担当する石井さんは「文系学部出身ということもあり、木についての知識は全くありませんでしたが、最初に工場や倉庫で基礎から学べたことが現在の業務でも役立っています」と語る。

幅広い樹種や加工方法を扱う同社なだけに、覚えることは非常に多い。

「社内では、『社員一人を育てるのに10年かける』といわれています。4年目の今でも分からないことがあればすぐ先輩に相談できます。日々の営業活動を通して経験値を増やしています」(入社4年目、営業部内装インテリア課の清水さん)

この他にも業務に必要な資格を取得する際に、会社が受験費用等を負担するなど、育成支援に力を入れている。

### 03 働く環境

## 育児休業取得実績も多数。先輩たちの働く姿が若手のロールモデルに

同社では、男女共に育児休業の取得実績があり、複数の子育て中社員も活躍している。

「身近に産前産後休業・育児休業を取得した女性管理職や先輩がいます。自分の将来を考える際のロールモデルとなるので、そういう面でも働きやすいです」(石井さん)

また、女性活躍推進法の改正に基づき、家庭と仕事の両立支援に向けた行動計画を策定した同社。育児・介護に関連する制度の周知を行うなど、職場環境の整備にも積極的に取り組んでいる。

さらに、社員が金銭面でも安心して働けるよう、2,000円から入居できる寮を完備。地方出身者の多くが入居するなど、様々な制度や施設が社員の働きやすさをバックアップしている。

### 01 事業内容

## 創業から間もなく100年。ツキ板業界を先導する老舗企業

音楽ホールのような大型施設から住宅、店舗、自動車の内装に至るまで、私たちの暮らしの身近で使われている木材。実はそれらは、合板をはじめ金属やガラスなど様々な素材の上に、木材を薄くスライスした「ツキ板」を貼っていることが多い。北三は、このツキ板の製造・加工・販売で、約100年の歴史を誇る。

国内にも複数のツキ板メーカーが存在するが、同社の優位性は、1924年

創業という長い歴史を背景にした原木の調達力と優れた技術力にあるという。「ツキ板はヨーロッパで工業化された加工技術ですが、日本においては独自の発展を遂げています」(尾山社長) 同社は戦後間もない頃から海外の仕入先とネットワークを築き、現在、世界各国から130種以上の原木を輸入。幅広い顧客ニーズに応え、日本の自動車史に残るような名車や、有名観光列車の内装など、様々な場所で同社のツキ板が採用されている。

そして同社の技術力の高さを端的に示す特徴が、ツキ板の薄さにあると尾山社長は話す。

「欧米では現在でも0.5mm程度が

スタンダードと言われていますが、当社では0.2mmの薄さを実現しました」 薄くすることで一つの木材から作り出せる枚数が増え、空間全体の統一感が求められる大型施設などのニーズにも応えることができる。また、自動車のハンドルやダッシュボードなど曲面で使用する場合にも、薄いツキ板のほうが加工しやすいという利点もあるという。

### 02 育成制度

## 10年かけて人を育てる。先輩にも気軽に相談できる環境

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 創業約100年。広範囲に活用される「ツキ板」の製造会社
- 02 基礎研修と実践で10年かけて社員を一人前に育てる
- 03 ロールモデルとなる子育て中社員も多数。職場環境整備を進める



### 社長からのメッセージ

尾山社長



木を育てるように、じっくり人を育てます。職人気質の社風なので、自分の興味を極めたいという人にぜひ来てもらいたいです。

### 読者からひとこと

## じっくり育てる社員思いの会社!

木についての基礎知識がなくても業務を経て学ぶことができ、楽しみながら仕事ができそうです。10年かけて育てるということで、自分の経験値も徐々に増やすことができると思いました。また、安価で寮に入れることも社員思いだと感じます。

大学2年生 Kさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# システム開発と通信販売の2軸で業績拡大。 柔軟な働き方ができる環境でスキルを向上

## アイ・ティー・エス・ジャパン株式会社

城南地区 ■ 設立年 / 1993年5月 ■ 従業員数 / 80名(内、女性従業員数24名)  
 ■ 資本金 / 8,000万円 ■ 事業内容 / SI事業およびWeb通販事業  
 ■ 代表取締役 / 網屋 信介

〒105-0014 東京都港区芝1-5-12 TOP浜松町ビル6F TEL:03-5445-0081

<https://www.its-j.co.jp>



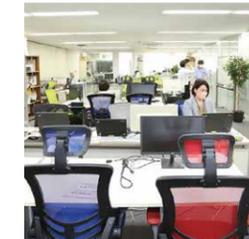
「効率的に業務を進め、家庭と仕事の両立ができるロールモデルになりたい」と話す橋本主任



先輩社員からは細かな指導、アドバイスがある。小さな疑問も気軽に尋ねられる雰囲気



約6カ月にわたる研修では、技術以外にマナーやコミュニケーション能力も磨かれる



リモート化が進み、出社人数は少ない。フリーアドレス制のため仕事内容で席を選べる

### 01 事業内容

#### 変化する顧客ニーズに柔軟に対応可能な技術力とチームワーク

SI事業(システム開発)とウェブ通販事業の2つを軸に、事業を展開しているアイ・ティー・エス・ジャパン。

SI事業では、自動車メーカー系商社、飲食チェーン、損害保険会社など、幅広い業界との取引実績がある。顧客の約8割が大手企業というこの事業部門では、常駐先の顧客と密なコミュニケーションを取り、店舗向け決済システムやeラーニングシステムの開発・運用、顧客管理システムの導入支援など、

顧客が必要とする様々なシステムの開発やサポートを行っている。

「当社の強みは、高い技術力とチームワークです。また、特定分野に偏らず、幅広い分野の知識を獲得することで、お客様のあらゆるリクエストにも応えられるようにしています」(網屋代表)

一方のウェブ通販事業では、リース等で使用されていた中古PCのほか、スマートフォンなど各種電子情報機器を買い取り、ハード・ソフトとも自社でリファビッシング(クリーニングやデータ消去など)して、自社ECサイトを中心に各種ECモールで販売している。

「通販事業の8割は個人のお客様です。残りの2割は病院や学校など法人

向けに販売しています」(網屋代表)  
 昨年はPCを約4万台売り上げるなど、同社の業績に貢献する事業となった。

### 02 育成制度

#### 入社後の技術研修で基礎・応用力を伸ばしその後の資格取得も支援

同社に入社した後は、約6カ月かけて社会人マナーやコミュニケーション研修、技術研修に参加。技術研修では、Javaなどの言語や、データベースなど基本的なIT知識を身に付けていく。

「文系出身で、入社してからITの勉強を始めましたが、必要な知識を基礎

から学べるので助かりました」(入社8年目、システムインテグレーション事業部の谷口さん)

入社2年目には若手社員研修も実施される。そこでは1年目に習得したスキルを復習し、自律型人材を目指した社外研修に参加する。

また、資格取得も積極的に支援しており、テキスト代、受験費用などは全額会社負担。試験合格後は資格手当も支給している。

「毎年、プログラミング言語やデータベースなど、複数のベンダー資格を取得してきました。技術の進化に合わせて挑戦ができます」(谷口さん)

現在、社員の資格取得数は平均10個となり、同社が誇る高い技術力へとつながっている。

さらに、同社では、個々の社員の評価について、360度評価制度を採用。年に1度、上司・同僚・部下など5人程度の評価と、本人の自己評価を合わせた上で上司との1on1面談を実施している。複数名からの多面的な評価と個

人の自己評価を比較することで、周囲と自分との認識のギャップを明らかにし、自分では気付かなかった強みや弱みを認識することで、社員一人ひとりのさらなる成長へとつなげている。

### 03 働く環境

#### 社員個人の状況を重視し私生活と仕事の両立を支援

コロナ禍以降、在宅勤務制度を導入し、現在はほとんどの社員が定期的に在宅勤務を行っているという同社。また、育児休業を終えて復職した社員は、短時間勤務制度と在宅勤務を組み合わせた利用が可能になるなど、家庭と仕事の両立のための支援をしている。

「産前産後休業に入る1カ月前、会社側から健康面を配慮し、完全在宅勤務を勧められました。相談がしやすい社風のため、安心して子育てとの両立ができています」(入社14年目、総務人事部の橋本主任)

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容 8割が大手顧客のSI事業とウェブ通販事業の2本柱で成長を続ける
- 02 育成制度 社員の平均資格取得数「10」。未経験でも即戦力へと育成
- 03 働く環境 各種制度を活用し、個々の事情に合わせた柔軟に働ける



### 代表からのメッセージ

網屋代表



当社社員たちのバックグラウンドは様々です。PC操作が得意・不得意かわからず、誰でもスキル習得ができる育成をしています。

### 読者からひとこと

#### 成長を続ける魅力的なシステム会社

文系・理系問わず受け入れる体制ができており、未経験者でも一からプログラミング言語を学ぶ点で安心感があります。また、資格取得に対する支援や、360度評価制度を導入していて、成長を続ける企業の向上心を感じました。

大学3年生 Rさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# 未経験人材をしっかりとじっくり育成し、 IT総合サービスで社会に貢献していく

## キズナプラス株式会社

- 設立年 / 2014年4月
- 従業員数 / 50名(内、女性従業員数15名)
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / システムエンジニアリングサービス、人材派遣サービス
- 代表取締役 / 齊藤 公平

〒185-0021 東京都国分寺市南町3-22-12 マーベラス国分寺II 4F TEL:042-359-4560

<https://kizuna-plus.co.jp>



フリーポート Eサイトの外部結合テストの設計業務  
 テスト評価  
 業務内容: 大規模Eサイトのテスト業務  
 ・因子水準(P-V)導出  
 ・品質改善提案  
 ・各種ドキュメントの作成

### 01 事業内容

#### 社会インフラから地域に 役立つシステムまで ITサービスを展開

キズナプラスは、顧客のウェブアプリケーションや業務システムの開発から、金融機関等の通信環境の整備、保守まで手掛けている。その根底に流れているのは、IT総合サービスを通じて社会に貢献していこうという理念。大手企業のシステム開発や保守を請負うだけでなく、身近な顧客の困り事を解決するシステムも提供している。

例えば、近隣のペットショップの予約システム構築では、予約情報とペッ

トのカルテを連携させる仕組みを提案し、スマホから簡単に予約できるほか、ペットショップが個別対応するべき情報なども正確に確認できるという。

「今後も、当社だからできる分野のサービスを手掛けていきたいです。ニッチなジャンルにターゲットを定め、世の中の役に立っていきたくと考えています」(齊藤代表)

### 02 育成制度

#### 外部新人研修や 資格取得支援制度で スキルアップを応援

「キズナ」は、企業とエンジニアの絆

を大切にしたいという思い、「プラス」は技術力の向上や教育に力を入れる思い、そんな意味が込められた社名を持つ同社は、特に人材の育成に力を注いでいる。

未経験者も多いという新入社員研修では、まず3カ月間外部スクールでプログラマーとしての基礎をしっかりと学ぶ。その後1カ月は、社内でも業務に必要な知識を身に付ける。配属後はOJTを中心に先輩に付いて業務を徐々に覚えつつ、随時開催される社内勉強会でもスキルを身に付けていく。

この勉強会では社員が講師を務めることもあり、各自が習得した技術の復習とともにプレゼンテーションの練習



資格取得や技術・知識習得のための書籍が充実しており、自由に閲覧できる



後輩ができたならこれまで習得してきたスキルを伝えていきたいと話す副田さん



絆を大切にし、技術向上や教育、様々な付加価値をプラスする理念を表現したロゴ



「若手の意見でエラーニングシステムを導入するなど、社員の声を積極的に取り入れています」(佐藤さん)

も兼ねているという。講師を務めた社員には1回につき、1万5,000円以上の講師手当も支給している。

また、資格取得支援にも力を入れており、受験費用は会社負担。合格後は資格の難易度に応じて、最高25万円の報奨金を支給している。さらに、合格した社員の体験レポートを社内イントラネットで閲覧でき、効果的な勉強法など、自分が受験する際の参考にすることもできる。

「私は営業ですが、知識をしっかりと身に付けるために、ITパスポート試験に挑戦しようと思っています」(入社3年目、セールスユニットの副田さん)

### 03 働く環境

#### 風通しの良い職場環境で 若手も意見が言いやすく 有給休暇も取得しやすい

社員の約7割がテレワークを利用している同社では、社内手続きなどもペーパーレスでスムーズ。例えば、有給休

暇もスマートフォンで簡単に申請でき、取得しやすい。

「趣味のゴルフの練習などで、有給休暇を活用しています。毎年、100%消化しています」(副田さん)

また、何か意見があれば互いに遠慮なく言える環境の風通しの良い社風も同社の特徴。誕生日には、先輩や同僚からの手書きメッセージと図書カード付きのバースデーカードを送るなど、社員思いの企画も用意している。

「女性が長く安心して働ける会社だと思います。会社が大好きという人が多く、近隣に引っ越ししてくる社員も複数いるほどです」(副田さん)

快適な職場環境を構築するために日々尽力したいというのは、入社1年目、リクルートユニットの佐藤さん。

「社員のモチベーションアップのために社内報を作って、イントラネットに掲載することを考えています。私は非エンジニアですが、だからこそエンジニアのためにできることがあると思っ

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容

世の中に役立つシステムや仕組みをITサービスで実現

02 育成制度

入社後3カ月の研修や資格取得支援制度で、成長をバックアップ

03 働く環境

風通しの良い社風で若手の有給消化率100%プライベートも充実



代表からのメッセージ



齊藤代表

ポテンシャル採用で、基礎からしっかりと指導して人材を育成していきます。是非、一緒に成長していきましょう。

読者からひとこと

### 風通しが良い社風で 趣味と両立できそう!

風通しの良い社風と、未経験の新入社員育成が充実している点が特徴だと思いました。また、休みが取りやすいため仕事だけでなく自分の時間を大切にすることができそうです。

講師手当や資格取得支援制度などのサポートも魅力的です。

大学2年生 Mさん



さらに詳しい会社情報は  
東京カイシャハッケン伝!  
サイトへ



# 業務プラットフォームの導入を支援。 若手も活躍し、スキルアップできる環境

## 株式会社Number

城南地区 ■ 設立年 / 2020年9月 ■ 従業員数 / 40名(内、女性従業員数8名)  
 ■ 資本金 / 500万円 ■ 事業内容 / ITコンサルティング、メディア、その他ウェブサービス  
 ■ 代表取締役 / 小林 涼菜

〒150-0032 東京都渋谷区鶯谷町19-19 第三叶ビル401 TEL:03-6416-1266

<https://number.onl>



### 01 事業内容

#### 業務はもちろん人材など 経営の根幹に関する 課題をソリューション

Numberは、米国発祥の業務支援プラットフォームの導入コンサルティング業務などを行う、2020年設立のベンチャー企業。設立メンバーのキャリアとネットワークを最大限に生かして、大手企業へのITコンサルティング業務を展開している。

同社の強みは、顧客が目指す組織に合わせたプラットフォームの導入企画から構築、アフターフォローまでを手掛けられることだと小林代表は語る。

「当社には、このプラットフォームを導入企業の立場で企画・構築・運用してきたコンサルタントが所属しており、特徴を熟知しているという自負があります。お客様の課題を理解してフォローできることが私たちの優位性だと思っています」

そんな同社が今、力を入れているのが「チャンピオンサーチ事業」。「誰もが輝く宝石」をコンセプトに、IT人材とその人材を求める人が接する場を提供するウェブサービスで、IT人材のスキルに価値を置いていることが大きな特徴という。具体的には、登録者のキャリアや資格、仕事に対する取り組みなどをAIが分析し、3DのNFT\*アート

で宝石状に表すことで、一人ひとりの輝きが見て分かるようになっている。IT人材をNFTアートという唯一無二の価値に替えることで、一人ひとりのスキルを評価し成長のきっかけとなる環境の構築を目指している。

### 02 育成制度

#### 勉強会や資格取得支援で 社員一人ひとりの スキルアップを目指す

チャンピオンサーチ事業でIT人材のスキルの価値を評価する場を提供している同社は、社員のスキルアップにも力を入れている。



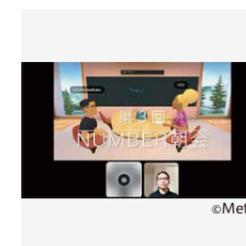
「企業活動を横断するワークフローの提案で、課題解決に導きます」(廣田事業統括)



社員にはVRゴーグルが貸与され、バーチャルオフィスに出社することができる



一般向けに行うNFTに関する勉強会も主催している



仮想空間での朝会の様子は動画配信され、いつでも閲覧することができる

入社後のオリエンテーションからスタートし、約3カ月間の研修期間にOJTで同社が扱うITプラットフォームに関する基礎知識を学んでいく。

さらに資格取得支援にも注力しており、ベンダー資格の取得にかかる費用は全て会社で負担している。

「自分でも資格取得の研修を受講しながら、他の社員が資格を取得するための対策コンテンツを作成しています」(入社1年目、尾本リーダー)

その他、定期的開催する勉強会や、要望があれば会社が費用を負担し外部研修にも参加できるなど、知識習得のための環境を整えている。

「今後は成果発表会など社員同士が切磋琢磨できる機会を設けたいと考えています」(入社2年目、廣田事業統括)

### 03 働く環境

#### 働き方の基本は在宅勤務。 月1回の社内アンケート で意見を吸い上げる

ほとんどの社員が在宅勤務を基本としている同社。社員からは、「子育てしながら、自分のペースで仕事ができるので、毎日が充実している」という声が挙がると、小林代表は笑顔で語る。

また、社員同士が対面する機会や、コミュニケーションの不足を補うために、インターネット上の仮想空間に事務所を設けて朝会を行うなど、最新の技術を活用し、楽しみながら工夫しているという。

さらに、テレワークで離れて勤務しているからこそ、社員の声を大切にしたいという同社では、月1回社内アンケートを行い、社員の意見や不安を吸い上げている。

「何か相談したいことがあれば、いつでも私や代表と1対1で話ができる環境を整えています。また、社員間はもちろん、経営層との壁がなく意見を言いやすい風土で、意欲のある人には積極的に仕事を任せていくので、若手が成長できる環境が整っています」(廣田事業統括)

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容 企業の目指す姿をしっかりと見据えたITコンサルティングを展開
- 02 育成制度 一人ひとりのスキル向上のための環境を構築
- 03 働く環境 テレワーク前提の業務体制で、様々な働き方を追求



代表からの  
メッセージ

小林代表



ITに関心があってスキルアップしたいという人と一緒に、新しい働き方を推奨するような事業を進めていきたいです。

### 読者から ひとこと

#### 「できる」に変える 成長環境!

資格取得支援など、勉強する意思があれば会社が支援してくれる体制に魅力を感じました。さらに、勉強会や外部研修など自己成長できる場が整っている点や、在宅勤務の良い点は残しつつ、改善を続けるところも魅力的です!

大学2年生 Kさん



さらに詳しい会社情報は  
東京カイシャハッケン伝!  
サイトへ



# ソフトウェア開発を軸にITサービスを展開。 充実した研修制度で着実にステップアップ

## 株式会社日本ビジネス開発

中央・城北地区 ■ 設立年 / 1979年10月 ■ 従業員数 / 270名 (内、女性従業員数61名)  
 ■ 資本金 / 3億3,388万円 ■ 事業内容 / ソフトウェア開発 (金融・製造・物流など)  
 ■ 代表取締役 / 石金 正己

〒101-0025 東京都千代田区神田佐久間町1-25 秋葉原鴻池ビル7F TEL:03-5209-7590 <https://www.jbd.co.jp>



### 01 事業内容

#### 金融・製造・物流業界を中心に幅広い業種へ最適なサービスを提供

日本ビジネス開発は、ソフトウェアの受託開発を軸にITサービス事業を展開してきた。同社は、親会社がない独立系IT企業の強みを生かし、金融・製造・物流などを中心に、業種、業界を問わず幅広い顧客の業務システムのプログラム開発を行っている。

身近なところでは、就職支援サイトの構築や企業の勤怠管理システム、動画配信システムなどのプログラム開発の実績がある。その他、「GIGAスクー

ル構想」が推進されている中で、学校にパソコンや電子黒板を提案するといったICTを活用した教育支援事業の自治体入札案件にも積極的に参加している。

近年は、企業のDX支援や人材不足を補うために、業務効率化を支援するRPA (Robotic Process Automation) や、手軽にプログラミングができるローコード開発のプラットフォーム導入支援など、コンサルティングサービスも拡大。さらには、顧客の営業活動を支援する、自社オリジナルのパッケージ製品「GoldStoneシリーズ」を販売している。

「これまで積み上げてきた技術と多彩なサービスを融合することで、時代とお客様のニーズに合ったシステムや

製品を提供していきます」(入社7年目、人事部の渡辺部長)

### 02 育成制度

#### 3カ月間の新人研修や年次に応じた様々な研修、資格取得支援制度も充実

入社後は、自社の研修セミナールームで、5日間にわたり人事部主催のビジネス研修に参加し、2週間かけてeラーニングを使用した技術基礎研修を受講。その後、外部講師を招いた技術応用研修を2カ月半受け、配属となる。

また、独自の「OJT・バディ・ペアレント制度」では、配属された新入社員1



オンラインで採用面接をする御牧さん。「ラフに話せるような雰囲気づくりを意識しています」



「開発業務のスキルも着実にアップしていると実感しています」(元橋さん)



分からないことは、対面でもチャットツールでも先輩や上司にすぐに質問できる環境



既に幅広いサービスを展開する同社は、AIなど最先端技術のサービス拡大にも注力

人に3人の先輩社員が付き、フォローをする。1人目の「OJTリーダー」は4年目以上の先輩社員が担当し、3年間指導していく。2人目の「バディ」は、2～3年目の若手社員が付き、困り事などの相談に乗る。3人目の「ペアレント」は、他部署のOJTリーダーで、3カ月に1回面談を行っている。できるだけ多くの社員と交流ができるようにと導入されたこの制度は、他部署のことも分ると新入社員から好評という。

「当社は、研修が充実していて、基礎からしっかりと理解でき、確実にキャリアアップできます。また、男女を問わずロールモデルとなる先輩社員が多く、自分がなりたいたい姿が目に見えるので、充実した気持ちで仕事に取り組みます」(入社5年目、IS事業部の元橋さん)

また、一人ひとりの成長に合わせて、若手管理職研修、次世代リーダー研修、情報セキュリティ研修などを実施し、着実にステップアップできる。

さらに、資格取得支援制度もあり、合格者には資格難易度別に報奨金を支給。

特に、業務に必要な資格の場合、会社がテキスト費、受験費を負担している。

### 03 働く環境

#### 柔軟に活用できる在宅勤務や時差出勤で働きやすい環境を構築

同社には子育て中の社員も多い。育児休業は複数の女性社員が取得、復帰しており、今年は男性社員も取得を予定している。

「人事部として、男性社員の育児休業取得も高いハードルではないことを周知していきたいです」(入社3年目、人事部の御牧さん)

また、事由を問わない在宅勤務制度があり、担当するプロジェクトによっては完全在宅勤務も可能。コロナ禍以降は、出勤時刻を8時から10時の間で選べる時差出勤制度も導入するなど、社員の働きやすさを考えている。

「通勤ラッシュを避けて出社でき、ありがたいです」(御牧さん)

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容 独立系IT企業として業界、業種を問わず多彩なサービスを提供
- 02 育成制度 複数の先輩社員による手厚いサポートで確実に成長できる環境
- 03 働く環境 在宅勤務制度や時差出勤制度を導入し、社員の働く環境を整備



部長からのメッセージ  
渡辺部長  
技術・知識は入社後しっかり学べます。ITに興味を持って、面白いことがしたいと思っている人を待っています。

### 読者からひとこと

#### 多くの先輩と関われ働きやすそうです!

独立系の強みを最大限に生かしたサービス展開がとても魅力的だと感じました。また、研修時に3人の先輩が付くことで、安心して働けそうです。慣れない環境ではすぐに質問できる先輩、相談できる先輩の存在が必要不可欠だと思いました。  
大学3年生 Aさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# ITインフラ構築をチームで進めながら、社員の声を反映した働きやすい制度を導入

## 株式会社林電子

- 設立年 / 1978年4月
- 従業員数 / 69名(内、女性従業員数20名)
- 城東地区
- 資本金 / 3,000万円
- 事業内容 / ITインフラ基盤構築・ソフトウェア設計制作
- 代表取締役社長 / 林 祐吾

〒130-0002 東京都墨田区業平3-16-5 アカルビル TEL:03-3624-8661

<https://h-denshi.com>



「週4日は在宅勤務なので、時間を効率的に使えます」(森山さん)



主に管理部門の社員が勤務する本社は、落ち着いた雰囲気です仕事に集中できる環境



自社にサーバーを持っており、研修では疑似プロジェクトでしっかり学習できる



社内勉強会。社員が講師を務めることで、講師役の社員も知識の再確認ができ、互いの成長に役立っている

### 01 事業内容

## 大手を中心とした企業のITインフラ基盤構築で高い評価と信頼を獲得

林電子は、紙などに穴を開ける穿孔機や硬質軟質材の切断機などの産業機械、工場生産ラインの自動制御システムの開発、設計からスタートした。

現在は、2005年に立ち上げたITインフラ部門を核に、インターネットバンキングなどのウェブサイト構築や基幹システム開発など、ITインフラの基盤構築、設計、保守をメインに事業を展開している。特にメガバンク、証券などの金融系企業や商社など大手企業の

案件に参画しており、培った技術力で顧客である大手システムインテグレーターから高い信頼を得ている。

「私たちの大きな強みは、それぞれの業界で最も進んだ技術を取り入れて、社会のインフラを支えるようなシステムの開発、保守を自社チームで行っている点です」(林社長)

複数の会社が集まってプロジェクトチームを作ることが多い中、同社は一つのプロジェクトを一社単独で引き受けている。そうすることで何か問題が発生しても迅速に対応でき、安定した環境で作業を進めることができる。これは、顧客であるシステムインテグレーターにとってもメリットが大きいという。

こうした体制づくりの背景には顧客やユーザーと一体になり、新しい技術に取り組んできた同社の歴史がある。

### 02 育成制度

## 充実した新入社員研修、資格取得支援制度で基礎からしっかり学べる

入社後は、資料作成や発表、疑似プロジェクトの設計や構築など、3カ月間の独自の新入社員研修プログラムで技術を基礎から習得できる。

その後も先輩社員が講師となって社内勉強会を実施。講師を務めた若手社員には手当を支給するなど、若い人材

の育成に取り組んでいる。

また、資格取得支援にも積極的で、会社が取得を推奨する資格については受験料を会社が負担し、合格者には資格ランクに応じて5,000円～10万円の報奨金を支給している。

そのほか、年1回の個人面談で個人目標を設定し、そのために必要な外部研修があれば会社負担で受講できるなど、手厚い制度が整っている。

「自社に研修用のサーバーがあり、本番と同じ環境で疑似プロジェクトを進めることができます。仕事を理解しやすく、成長のスピードも早いと思います。2年目になって気持ちにも余裕が出てきたので、次は資格取得を目指したいと思っています」(入社2年目、第二システム部の鈴本さん)

### 03 働く環境

## 社員の意見に寄り添った制度を多数導入するなど働く環境整備に注力

社員の成長に力を入れる同社は、職場環境の整備にも注力している。自社チームでプロジェクトに参画しているため、社員間で業務の調整がしやすく、有給休暇の取得率も高いという。

「休みを取りやすいので、しっかり働いた分リフレッシュして、めりはりをつけて働くことができます」(入社2年目、第二システム部の森山さん)

また、女性の育児休業取得率と復職率は100%で、今後もこの数字をキープしたいと林社長は語る。

「東京都が呼びかける『育業』は、変革のいいきっかけになるのではないのでしょうか。私たちも男性の育児休業取得率アップを目指しています」(林社長) さらに同社では年1回、社員の意見・要望を聞く場として全社員が集まる大規模な期末ミーティングを設けている。実際にそこから出た意見によって、在宅勤務のための「リモートワーク補助金制度」などが導入されたという。同社では社員の意見に耳を傾け、社員に寄り添った制度や環境を整えている。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容 基幹系システムなどITインフラ構築を通じ顧客の業務を支援
- 02 育成制度 独自の研修プログラム、資格取得支援制度で確実に成長できる環境
- 03 働く環境 育児休業後復職率100%有給休暇も取得しやすく、意見も言いやすい環境



社長からのメッセージ  
林社長

技術知識の基礎からしっかりと学べる環境です。一緒に「真のプロフェッショナル」を目指して成長していきましょう。

## 読者からひとこと お客様と社員の笑顔を守ってくれる

一つの目標にチーム全員が取り組める点が魅力的で、人とのつながりが大切にしている事業であると感じました。また、年に1回、個人目標を設定してフォローアップしてくれる点から、自分の存在意義を感じることができると思いました！  
大学3年生 Sさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝！サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他

# 防災通信システムで人々の暮らしを守る。 助け合う社風で子育てと仕事の両立も可能 株式会社イトラスト

城東地区 ■ 設立年 / 2007年6月 ■ 従業員数 / 195名(内、女性従業員数29名)  
■ 資本金 / 6,000万円 ■ 事業内容 / 電気・通信設備・防災システムの開発・施工・保守  
■ 代表取締役社長 / 酒井 龍市

〒110-0016 東京都台東区台東1-3-5 反町商事ビルディング6階 TEL:03-5246-4531 <http://etrust.ne.jp>



## 01 事業内容 気候変動によりますます ニーズが増す防災通信 システムを提供

公共事業の電気設備や官公庁、地方自治体が管理する河川の防災監視設備の開発・施工・保守など、公共性の高い電気・通信事業を長年にわたり行っているイトラスト。

工場やプラントなどのモーター修理を生業としていた1935年の創業時には、台風などによる増水で水没した機械修理の引き合いも多かったという。

「創業時から天災に関わる事業に縁がありました。時代が進むにつれて国

や公共機関の無線システムの設置工事や修理などを手掛けるようになりました」(酒井社長)

近年の気候変動によりゲリラ豪雨や水害被害が増え、2004年の新潟県中越地区を中心とした水害などをきっかけに、同社の提供する河川の防災監視カメラや水位観測システムのニーズは増加しているという。

さらに、国内だけでなくミャンマーやフィリピン、バングラデシュなどの発展途上国で環境モニタリングシステムや監視システムの設置、実証実験も行ってきた。

「コロナ禍で止まっていた海外からの引き合いも戻りつつあります。当社

の製品はインフラが弱い海外諸国でも運用できた実績もあるので、今後さらなるグローバルな展開に力を入れていきたいです」(酒井社長)

## 02 働く環境 男性の育休取得実績あり。 子育てと仕事の 両立が可能な環境

同社は社員の働きやすさに力を入れている。男性の育休休業取得実績もあり、男女問わず子育てをしやすい環境となっている。

入社3年目、開発課の楠瀬担当課長は、男性として社内で初の育児休業を



「お客様と話し合って開発をするので、感想も直接聞けるのが嬉しいです」(楠瀬担当課長)



同社の執務スペース。社内はフリーアドレスとなっている



クラウド型防災監視カメラシステム「eT001s」は発展途上国でも運用可能



研修では開発から設計、施工まで事業の全工程を学ぶことが可能

3カ月取得したという。「同僚から温かい言葉を掛けてもらい安心して取得できましたし、親としての自覚を持つことができ、家族との絆が深まりました」

さらに同社では、週2日までの在宅勤務や、年5日まで有給休暇を1時間単位で取得できる時間有給休暇制度を導入して利用を呼びかけている。

「子どもの登校時間に合わせて時間有給休暇を利用することが多いです。在宅勤務も週2日まで利用できるので、自分の体調や子どもの状況によって出勤するのが難しい日でも安心です」(入社3年目、営業課の橋本さん)

また、社内連絡ツールを活用し、拠点間を越えて社員同士助け合うのも同社の特徴だという。

「私が担当する営業事務は、同じ業務をしている人が他拠点にしかない職種です。入社したばかりの頃は困っていることがないかと、他拠点から頻りに連絡をもらい本当に心強かったです」(橋本さん)

## 03 育成制度

### 6カ月間の新人研修や 資格取得支援制度など 確実に成長できる仕組み

同社の新入社員は、入社後の部門研修で社内の各部署を約3週間ずつ回り業務を体験する。各部署では年次の近い先輩社員がブラザー・シスターとなり、研修内容のフィードバックや様々な相談ができる。配属後はその部署でブラザー・シスターとなった先輩が教育係として付くという。

「シスターとなった先輩は年も近く、何かと気に掛けてくれて、ちょっとした困り事も相談できるのがとても心強かったです」(入社6年目、企画・広報室のおおむらさん)

また、同社では資格取得を推進しており、取得に関わる費用補助や難易度に応じた報奨金支給制度がある。特に電気工事士の資格は施工以外の部署の社員も非常に取得率が高いという。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容  
国内・海外に向けた  
防災通信システムの  
開発・施工・保守

02 働く環境  
週2日まで在宅勤務可能  
など、社員が働きやすい  
制度を導入

03 育成制度  
資格取得支援や全部署  
を回る新人研修で  
じっくり着実に成長



社長からの  
メッセージ



酒井社長

本当に好きになって取り組める仕事なのかどうかをよく考えて、就職活動してほしいと思います。

読者から  
ひとこと

### 自分らしいキャリア を描ける会社!

国内に限らず国外へフィールドを広げられることや、社会のニーズに応えられることがやりがいにつながると思います。また、研修で業務を体験し、ブラザー・シスターにフィードバックをもらったり相談できる点も安心して働けそうだと思います!

大学3年生 Sさん



さらに詳しい会社情報は  
東京カイシャハッケン伝!  
サイトへ



# 子育てとスキルアップを実現しながら、 完全オーダーメイドの住宅を手掛ける

## 株式会社来住野工務店

- 設立年 / 1980年2月
- 従業員数 / 12名(内、女性従業員数5名)
- 多摩地区
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 総合建設業(設計施工)、一級建築士事務所
- 代表取締役 / 来住野 匠

〒190-0164 東京都あきる野市五日市1029 TEL:042-595-1225

<https://www.kishino-k.com>



### 01 事業内容

#### 西多摩の地で創業115年。 世界に一つ、オーダーメイドの住宅づくり

1908年に創業し、100年以上にわたり、あきる野市で家づくりを行ってきた来住野工務店。「住宅はお客様の分身」と来住野代表が説明するとおり、同社のこだわりは顧客の気持ちに徹底して寄り添い、一つひとつ丁寧にオーダーメイドの住宅を造ることにある。

いわゆる営業職が存在しない同社では、来住野代表を含め在籍する4人の一級建築士のうち最低1人が必ず顧客との打合せに参加する。

「家づくりはお客様にとっての一大事業。お客様との打合せを何より大切にしています。会話の中から、その方がどんな内容で表情が輝くのかを読み取り、好みや実現したいライフスタイルを理解した上で、プラスαを付け加えた提案をするよう心掛けています」(来住野代表)

大規模な宣伝活動はしていないというが、インターネット検索などで同社の実績を知った個人客からの問合せは途絶えない。さらに、コロナ禍以降、都心から離れた西多摩地区に転居し、住宅を建てる人も増えたという。

「画一的な家づくりの提案に納得できなかった方に、当社の提案を喜んで

いただけることもとても光栄に感じます」(来住野代表)

### 02 育成制度

#### 新人を全員でフォロー。 有資格者に囲まれて 成長できる豊かな環境

同社の新人研修は、外部のビジネスマナー研修や社内での講義を終了すると、現場でのOJTに入る。大工職の場合は、先輩たちが全員で新人をフォロー。施工管理職の場合は、来住野代表など建築士に同行して顧客との打合せを繰り返していく。先輩から知識や技術の共有を受け、様々な現場を体験できる



「今後はインテリア系の資格を取ったり、設計やCADをもっと勉強したいです」(小山さん)



かななど初めて使う道具も多かったと話す伊藤さんも、現在は慣れた手つき



木材加工の機械も備える同社では、無垢の木の枠の加工や家具なども製作できる



同社の施工事例。徹底したヒアリングと独自の美意識で顧客の理想をかなえている

のが特徴で、新人のうちから可能性を広げることができる。

入社1年目の伊藤さんは、大工に憧れて同社の門をたたいたと話す。

「リフォームや新築など現場によって、それぞれの先輩大工のもとで働いています。大学では設計を勉強していましたが、木材は図面どおりにカットしても部材をはめ込むのが難しかったり、学ぶことがたくさんあります。それでも、先輩たちは優しく見守ってくれています」

また、同社では資格取得支援制度があり、取得費用の一部を会社が負担し資格に応じて報奨金も支給している。

「私は働きながら二級建築士を取得しました。成長意欲の高い先輩たちが多く、刺激を受けられる職場です」(入社12年目、設計担当の小山さん)

### 03 働く環境

#### 子育て中は週3日勤務等、 一人ひとりフレキシブル な働き方が可能

社員の半数近くが女性社員という同社では、子育て世代が助け合っている。例えば、施工管理職であれば、子どもが幼少期には積算や書類申請業務を担当し、子の成長とともに現場に戻ることも可能という。

「子育て中なので、9時から15時半まで週3日出勤しています。ママ社員が多く、仕事からプライベートのことまで何でも相談し合えます」(小山さん)

また、オフィスにあるキッズスペースは打合せで来社した顧客はもちろん、社員の子どもを遊ばせることもできる。学校帰りにオフィスに立ち寄る社員の子どもたちもおり、そんなときは一層和気あいあいとした雰囲気になる。

さらに、福利厚生として会員制ホテルが利用でき、社員が家族等と宿泊する際は会社が宿泊費を負担している。

「とても働きやすい職場です。実は私は、マイホームを自社に発注しました。何よりも安心感がありますし、普段お客様に提供している工程が全て見えて楽しかったです」(小山さん)

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 個人向けの注文住宅を設計から竣工まで一貫して担当
- 02 OJTで専門知識を習得。働きながらの資格取得も積極的に支援
- 03 社員の半数近くが女性。子育て世代も働き方を調整しながら活躍



### 代表からのメッセージ

来住野代表



自分に合った会社を納得いくまで探してみるのが良いと思います。夢があって素直な人と一緒に働きたいです。

### 読者からひとこと 家庭を守り働きながら 家づくりができる!

工務店というと、専門性が高く職人さんばかりのイメージでしたが、研修制度や資格取得支援があり安心して学ぶことができそうです。また子育て支援の充実はもちろん、実際に制度を利用して活躍する女性社員が多い点が素晴らしいと思いました。

大学3年生 Rさん



さらに詳しい会社情報は  
東京カイシャハッケン伝!  
サイトへ



# 技術力を磨き実績を積み上げることで、 マンションに最適な大規模修繕工事を提供 株式会社ビルドリペア

多摩地区 ■ 設立年 / 2004年7月 ■ 従業員数 / 17名(内、女性従業員数4名)  
 ■ 資本金 / 2,000万円 ■ 事業内容 / 大規模修繕工事の管理、外壁補修・防水工事  
 ■ 代表取締役 / 関口 和義

〒181-0015 東京都三鷹市大沢4-17-18 TEL:0422-26-1182

<https://www.build-r.co.jp>



## 01 事業内容 集合住宅の定期的な 大規模修繕工事に特化し、 事業拡大を実現

マンションや団地などの集合住宅では、長く、安心・快適に住み続けられるよう、10～15年おきに建物の劣化状況を調べて対策を施す大規模修繕工事が行われている。集合住宅の新規供給が積み重なり、大規模修繕の需要が拡大する中、ビルドリペアはこの工事に特化して成長を遂げてきた。

大規模修繕工事では、担う業務の内容等によって元請、1次下請、2次・3次下請と分かれるが、同社は受注案件

の8割以上を1次下請が占める。具体的には足場の仮設や外壁補修、防水処置、塗装など大規模修繕に係る一連の工事を、元請から一括して受託している。

「当社の仕事は、様々な専門会社から職人さんを集め、工事の進捗や安全管理をする現場監督が主になりますが、外壁タイルの補修・張り替えや防水などの特殊工事は自社の職人が行っています」(関口代表)

自身が外装工事の職人出身という関口代表の職人技・技術力へのこだわりが同社の特徴で、こうした工事を担う工事部と現場監督を務める施工管理部、営業部の3つが核になっている。

現在は、公共事業の入札資格も取得し、今後さらなる事業拡大を目指しているという。

## 02 働く環境 個人の実力を重視。 互いに助け合う社風で 女性の営業や職人が活躍

年齢・性別・国籍などを問わず、社員の能力や人柄を重視している同社では、結果として多様性に富んだ人材が活躍中。様々な価値観を融合して最善の仕事を提供しよう、信頼を得て次の仕事につなげようと、常に前向きに働く社風につながっている。



植田さん(写真左)は、中途入社で1年目の高橋さんの営業活動に関する指導役を務めている



外出先を書く高橋さん。貸与される社用車は、仕事移動だけでなく通勤にも利用可能



OJTで現場に常駐することが、仕事理解につながっていくという



社員旅行は会社が旅費を負担。自由時間もおり若手社員も積極的に参加している

現在、20～30代の社員を中心に、10代の新人から60代のベテラン職人までが在籍。また、17名の社員の内女性が4名、その内1名は外国人実習生の女性職人で、今後も積極的に女性を採用していく予定という。

「私は、営業以外に高校生の採用も担当しているのですが、当社は男女を区別しない方針を取っています」(入社3年目、営業部の植田さん)

さらに、有給休暇の消化率はほぼ100%で、どの職種も残業がほとんどないため、ライフ・ワーク・バランスの充実を図れる環境だという。

「女性社員としての働き方や、プライベートと仕事の両立などを後輩に示すのも私たち先輩の役割だと思っています」(植田さん)

## 03 育成制度 資格を取ることで、 周囲からの信頼とともに 自らの自信も高まる

大規模修繕工事に関する知識と経験が豊かな社員が多く、家族的な雰囲気もある同社では、先輩が若手を育てる風土が根付いている。

「図面や現地調査を基にした見積書の作成では、建築や工事関連の専門知識が欠かせません。未経験で入社したので最初は不安でしたが、先輩たちが親身になって教えてくれたので自然に仕事になじむことができました」(入社1年目、営業部の高橋さん)

また、同社では資格取得支援にも力を入れており、受験費用は全額会社が負担。工事関連資格には、足場の組立て等作業主任者といった業務必須の資格から、施工管理技士などより専門性のある資格まで様々なものがあり、年に1つ取得することを目標としている。

「資格が増えるほど周囲からの信頼も高まるのが建設業界です。能力を磨き全社員が成長を続けてほしいです」

独り立ちできるほど能力の高い社員が集まる会社になりたい、と関口代表は語る。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容 確かな技術力を基に大規模修繕工事を一括して受注
- 02 働く環境 年齢・性別・国籍など多様な属性の社員がサポートし合う社風
- 03 育成制度 年に1つを目標に建築工事関連の資格取得を奨励



この業界では、力を付けるほど仕事が広がり収入もアップします。当社では培った知識を惜しみなく与え、皆さんの成長を助けます。

## 読者からひとこと スキルアップしながら 安心して働けそう!

建設業は男性中心の印象があったので、女性を積極的に採用している点が良いと感じました。また、年に1つ資格取得を目標としている点も魅力です。多くの知識が必要そうなので、スキルアップをサポートしてくれるのも好感度が高いです。

大学3年生 Aさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他

# 各種制度で未経験者も一人前に育成する プラント設計エンジニアリング会社 株式会社富士エンジニアリングサービス

中央・城北  
地区

- 設立年 / 1973年3月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 飯沼 豊年

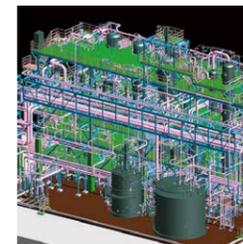
- 従業員数 / 120名 (内、女性従業員数25名)
- 事業内容 / プラント設計 (技術サービス業)

〒170-0013 東京都豊島区東池袋3-9-10 池袋FNビル TEL:03-5928-3311

<https://www.fes-hd.jp>



同社では、設計、総務など様々な部署で女性社員が活躍している



化学プラントの3D CAD設計画面。設計は多数のソフトを併用して行う



「CAD未経験でも、周囲から丁寧なサポートがあるので大丈夫です」と話すヌンさん



プラント内の配管設計を担当する松本さん。3D CADを駆使して、細部にまで気を配った設計を行う

## 01 事業内容

### 培ってきた技術力と最新技術を組み合わせ国内外のプラントを設計

電気を生み出す発電所、ガソリン・灯油等を精製する石油精製工場など、素材や資源を作り出す複合的な施設を総じてプラントと呼ぶ。これらを新設・改修する際に欠かせないのが、3D・2D CADソフトや強度計算ソフト等を活用して、用途・仕様に応じた設計をするプラント設計エンジニア。

富士エンジニアリングサービスは、この分野において約50年の歴史を持つ。顧客のほとんどがメーカーなどの

大手企業であり、国内外のプラント設計を数多く担っている。

プラント設計は大きく基本設計と詳細設計に分けられるが、同社が行うのはより効率の良い製品づくりにつながる生産設備構築に関わる詳細設計。

「化学、水処理、鉄鋼、エネルギー系など、一つのジャンルに偏らず、多様なプラント設計を行っています」(飯沼代表)

## 02 働く環境

### プライベートと仕事のメリハリをつけ、両立も可能な環境

私生活と仕事のメリハリをつけるため、有給休暇の取得を推奨し、社員の平均有給休暇取得率は7割を超えるという同社。

また、育児や介護など個々の事情に応じて働きやすいよう柔軟に対応している。

「保育園へのお迎えが必要な小さい子どもがいるため、毎日定時退社ができるように、周りがサポートしてくれる環境です。育児も仕事も両立し、充実させることができるのがこの会社の魅力で、ありがたく感じています」(入社2年目、デジタルマネジメント課のヌンさん)

さらに、4カ月の育児休業を取得し

た男性社員や、育児のために在宅勤務に移行予定の男性社員もいるという。

その他、同社はヌンさんをはじめ、外国籍社員の採用にも積極的で、毎年のように各国から受け入れている。難しい漢字が出る資料には振り仮名を付けるなど、言葉の壁を低くする工夫もやっている。

「国籍や性別にとらわれず、一人の技術者として受け入れてもらったのが嬉しいです。上司や同僚も優しいですし、言葉の違いを越えて、安心して働けます」(ヌンさん)

## 03 育成制度

### 育成制度を充実させ、社員の自己研さんをサポート

同社では、入社後に設計の基礎やCADを一から習得できる講義を約1カ月間用意しており、その後配属先でのOJTを通して、スキルを高めていく。じっくり学べるため、未経験者でもス

ムーズに業務を行うことができる。

また、若手向け勉強会を月に2回ほど開催。設計の基礎・応用、表計算ソフトの使い方など多岐にわたる内容を、入社5～6年目社員が講師となって解説していく。

「私は配管部品の正しい選定方法、配管サポートの設計方法などの勉強会に参加しました。知識をアップデートできますし、勉強会は、業務時間内に行われるのもありがたいです」(入社3年目、配管機械課の松本さん)

自己研さんを推奨している同社には、資格取得支援制度もあり、資格取得後にはテキスト費用・受験費用などが会社から支給される。

「現在、2級管工事施工管理技士の資格取得に挑戦しようと考えています。資格は自分の持つ知識の確かさを保証してくれるものですし、それがあることお客様から信頼を得ることもできると思います。会社からのサポートも受けながら、業務に関わる資格は順次取得していきたいです」(松本さん)

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容

2D・3D CADや各種ソフトを活用しプラント設計を行う

02 働く環境

社員の平均有給休暇取得率7割以上

03 育成制度

研修、勉強会を通し未経験者も成長できる充実した制度



代表からのメッセージ

飯沼代表



ビジネスの世界では、常に正解のない課題に向き合っていきます。その解決に必要な力を主体的に身に付けていってください。

読者からひとこと

### 多様性を認める会社で働ける!

手厚い新人サポートが印象的でした。また、個々人の事情に合わせた働き方ができる環境によって、男女問わず育児や介護と両立できそうです。加えて、外国籍社員の採用にも積極的で、多様性を認めている会社だと感じました。

大学2年生 Mさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# 自由度の高い働き方で社員の成長を支援。 グローバルにウェブマーケティングを展開

## アウンコンサルティング株式会社



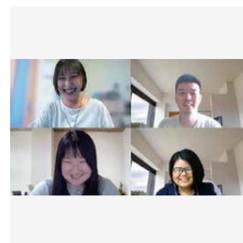
- 設立年 / 1998年6月
- 従業員数 / 41名(内、女性従業員数24名)
- 資本金 / 3億4,113万6,000円
- 事業内容 / グローバルマーケティングコンサルティング
- 代表取締役社長CEO / 信太明

〒113-0033 東京都文京区本郷4-24-8 春日タワービル7F TEL:03-5803-2727

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



「現場の声を参考に、実務で役立つような研修を計画しています」(石間チームマネージャー)



在宅勤務のコミュニケーション施策としてオンライン上で雑談ができる「Auncafe」を開催



「TOKYO働き方改革宣言企業」として、残業時間の削減などに取り組んでいる



「子どもと過ごす時間をうまくコントロールしながら働けます」(田尻さん)

同社の人材育成の大きな特徴といえる。

また、簿記やウェブ解析士など業務に必要な資格を取得した場合は最大5万円の報奨金を支給する資格インセンティブ制度など、社員の成長を促す体制も整っている。

さらに、自分の適性や志向に合わせてマネジメントとエキスパートの2コースからキャリアを選ぶこともでき、専門性を高めながら成長することも可能だという。

### 働く環境

## フルリモート勤務やフルフレックスタイムなど自由な働き方が好評

同社では、日頃から海外事業所とオンラインでやり取りをしていることもあり、コロナ禍を機に完全リモート体制を導入。現在は新入社員への研修や指導を目的にチーム全員が週1回出社するなど、出社の判断は所属チームごとに任されている。

また社員から特に好評なのが、新卒入社3年目以降の社員を対象としたコアタイムのないフルフレックスタイム制度。中抜けも可能なため、子どもの塾への送り迎えや授業参観など有効に活用している社員もいるという。

入社7年目、経営管理チームの田尻さんは、夫の転勤に伴い福岡でテレワークをしている。

「バーチャルオフィスがあるので、リモートでもメンバーが隣にいる感覚で仕事をしています。テレワークになったことでペーパーレス化を進めるなど、働きやすい環境にするためにメンバー同士で改善案を出し合っています」

さらに同社では、男性の育児休業の積極的な取得を推奨しており、これまでに3人の取得実績があるという。

この他にも出産祝い金や、同社独自の病児保育費用補助なども支給。結婚記念日の前後2週間で1日取得できるブライダル休暇など特別有給休暇もあり、ライフステージが変わっても働きやすい環境が整っている。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容** 顧客の中心は上場企業。SEOマーケティングで認知拡大をサポート
- 02 育成制度** 入社1年目から仕事を任せることで早期戦力化を目指す
- 03 働く環境** フルリモート環境など自由な働き方ができる制度が整う



社長からのメッセージ

信太社長

常にアンテナを張って新しいものに興味を抱くことが、マーケティングでは重要。そんな人と一緒に働きたいです。

### 読者からひとこと

## プライベートも大切にできる!

広告という形で生活を豊かにする仕事だと感じました。研修を終えて即戦力として起用されることで、実践から学ぶことが多そうです。また、コアタイムのないフレックスタイムなど、社員の暮らしを第一に考えているところに好感が持てました!

大学3年生 Rさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



### 事業内容

## 日本の検索エンジンマーケティングの草分け的存在

エンドユーザーがインターネットで検索を行う際に、特定のウェブサイトを検索結果の上位にあげて露出を増やすSEO(検索エンジン最適化)対策。多くの企業がこうした検索エンジンマーケティングを取り入れ、ブランディングやウェブ集客に取り組んでいる中で、アウンコンサルティングは1999年にSEOを事業化した草分け的存在。

同社は、SEOやリスティング広告(検索連動型広告)を用いて、エンドユー

ザーに対する製品や事業の認知拡大など顧客が抱える課題を解決している。「独創的な考え方で課題を解決し、笑顔にあふれた社会作りに貢献する」という企業使命を掲げ、上場企業を中心に48カ国2,000社以上をサポートしてきた。「さらに海外でも支援できる会社を目指し、タイやベトナムなどに現地法人を設立し、グローバルに事業を展開しています」(信太社長)

### 育成制度

## 仕事を任せることで社員の成長を促す、独自の人材育成制度

同社に新卒で入社した場合、最初の3カ月でビジネスマナーなどの研修に参加。並行して、業務に必要な知識を得るための書籍や動画などを読み進めていく。その後、OJTで仕事を覚えながら4カ月目から6カ月目までには案件を持ち、担当者として顧客の窓口となり、課題解決に向けた解決策の実行・分析・改善提案までを行う。

「研修が終わってすぐにお客様の案件を任せています。周りの先輩のサポートを受けながら実務に取り組むため、成長スピードも速いです」(入社6年目、人事広報チームの石間チームマネージャー)

実務を通して社員が成長できる点は、

# 顧客のオフィス環境をトータルで提案。 テレワークなど自社の働き方改革も進める

## 浅間商事株式会社

城東地区 ■ 設立年 / 1962年6月 ■ 従業員数 / 54名(内、女性従業員数13名)  
 ■ 資本金 / 5,000万円 ■ 事業内容 / ITサポート、IT/OA機器の販売およびサポート等  
 ■ 代表取締役社長 / 柳沢 太一

〒110-0005 東京都台東区上野7-15-70 浅間第一ビル TEL:03-3843-4918

<https://www.asama-shoji.co.jp>



「提案してもらって助かったとお客様に喜んでいただけるのが一番のやりがいです」と森泉リーダー



「後輩社員に対して、子育てしながら働くお手本になれば嬉しいです」と西郷さん



カフェスペースには女性専用パウダールームも。外出前の身だしなみチェックに好評



オフィスのフロアはフリーアドレス制。思い思いの席で、業務に集中

### 01 事業内容 DX化の推進を通じて 中小企業の長期的な 成長を支えていく

首都圏の中小企業を中心に、複合機の販売からITサポートまでトータルに提案する浅間商事。

1962年の設立以来、複写機の販売を皮切りに取扱機器・サービスを拡充し、現在はパソコンの設置からソフトの導入、ネットワーク構築、トラブルシューティングまで、顧客のオフィス環境やIT化にまつわる全てをサポートしている。

「10年、20年とお付き合いいただ

ている企業も多数あります。長期的な視点でお客様に寄り添う姿勢を大切にしています」と柳沢社長は語る。

働く人がスムーズにテレワークを実施できるように、モバイルPCや周辺機器、クラウドサービスなど、ワンストップで提供できることが同社の強みの一つ。近年特に目立つのがテレワーク推進に伴って増えてきたウェブ会議システム導入の相談という。

「中小企業の場合、IT担当者は他の業務と兼任する場合があります。DX化の波が到来する中で、私たちが担当者の頼れるパートナーとして存在し、企業のDX化推進をサポートしています」と柳沢社長

### 02 育成制度 資格取得支援など 充実の育成制度を通じて 知識を身に付ける

約3,000事業所の顧客を抱える同社では、多種多様な相談が寄せられるという。その声に確実に応えることがサービス向上につながるため、スキルアップに向けた人材育成は同社の重要な経営課題となっている。

具体的には、知識の習得に向け、毎月「オンライン学習会」を実施。最新情報やノウハウの共有を図っている。また、年2回、自己評価や上司との面談を通して、半年間の振り返りと目標を

確認し、モチベーション向上につなげていく「成長支援制度」も行っている。

さらに、社員の成長をサポートするための資格取得支援制度も充実。

「IT系の資格は数多く、その支援をしてくれる制度がありがたいです」と話す入社5年目、ITアドバイザーチームの森泉リーダー。受験費用や参考書代などを会社が負担するほか、合格時には報奨金が支給される。

「入社時はITの知識がありませんでしたが、情報セキュリティマネジメント等の資格を取得し、現在はネットワークスペシャリスト試験の合格を目指しています」と森泉リーダー

### 03 働く環境 週3日まで利用可能な テレワーク制度で 効率的に業務を推進

「社員が家族から感謝される会社づくり」を経営理念とする同社。男女ともに働きやすさとやりがいを両立するこ

とを目指し、環境整備を進めている。

例えばテレワークを推進し、週3日まで利用することが可能。

「客先訪問と在宅勤務を組み合わせ、効率的にスケジュールを組めるようになりました」と森泉リーダー

また、2021年からは年5日分を上限に1時間単位で取得できる時間有給休暇を導入し、より働き方の選択肢が増えたという。

「子育てと仕事が両立できる環境を求めて入社しました」と話すのは、入社3年目、総務人事チームの西郷さん。「コロナ禍の妊娠で、通勤電車が不安だったのですが、在宅勤務をさせてもらえました。それぞれの事情に合わせて制度を柔軟に運用できるのも当社らしさです」

さらに、年に1回取得できる特別有給休暇の「記念日休暇制度」も社員から好評。ペットの誕生日など、その人ならではの大切な日であれば取得可能で、ここにも社員一人ひとりを大切にしている同社の姿勢が表れている。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容 約3,000事業所の中小企業のオフィス環境構築をトータルにサポート
- 02 育成制度 資格取得支援やオンライン学習会などで全社員のスキルアップ
- 03 働く環境 残業は月平均約4時間。テレワークも活用しゆとりある働き方を実現



社長からのメッセージ

柳沢社長

誰かの役に立ちたい人、困っている人を助けたい人にぴったりな仕事です。お客様と同じ目線で考えることが大切です。

### 読者からひとこと 成長しながら 楽しく働けそうです!

お客様のニーズにきめ細やかに応えるために行われるオンライン学習会などで、自身を成長させることができそうです。また、家族と過ごす時間もたくさん持てそうで、社員や家族まで大切にしている点が非常に素敵だと思いました。

大学2年生 Kさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# 育児と両立しやすい働き方を整備。 税務の専門家として顧客をサポートする

## 税理士法人石川小林



中央・城北  
地区

- 設立年 / 2017年1月
- 資本金 / 101万円
- 代表社員 / 小林 拓未

- 従業員数 / 38名 (内、女性従業員数17名)
- 事業内容 / 法人、個人の税務業務、相続業務

〒103-0023 東京都中央区日本橋本町4-8-16 KDX新日本橋駅前ビル7F TEL:03-3517-5884

<https://ktaxac.com>



「子の看護休暇も活用し、家庭と仕事を両立しながら働けています」(原口さん)



社員のライフ・ワーク・バランスの実現を目指し、TOKYO働き方改革宣言企業に承認された



法人に対する税務顧問以外では、個人の不動産運用や相続の相談に訪れる顧客が多い



「ゆくゆくはアシスタントから担当者になって一人でお客様を受け持ちたい」と話す越村さん

### 01 事業内容 顧問先に寄り添った 税務サービスを提供する 企業経営のパートナー

税理士とは、法律に基づき企業や個人に代わって、給与計算や確定申告などの各種税金の申告といった、税務・会計業務を行うことのできる職業。

石川小林は、複数の税理士が集まった税理士法人として、「専門家として長期的な視点で顧問先の発展に尽力すること」を理念に掲げ、大企業から個人事業主まで、幅広い顧問先を受け持っている。

「お客様の5割は法人で、経営状況

をまとめた決算書の作成支援や、経理業務のサポートをしています。残りの5割は個人のお客様で、フリーランスの方の確定申告のサポートや、相続の相談などを受けています」(小林代表)

同法人の特徴は、得意分野の異なる10軒以上の税理士事務所を吸収合併して成長してきた点。合併した事務所の社員の持つノウハウを共有し合い、得意な業界や業務の幅を増やしている。

また、小林代表は、今後税務調査のサポート業務に注力していきたいと話す。

税務調査とは、税務署が企業など税務者に対して、正しい税務申告をしているかを調査するもの。同法人では、税務調査への知見が深い税理士を社

員として迎えたことで、企業や店舗の税務調査対策を本格的に提供していく。

「調査に向けての準備や対応などをレクチャーします。特に小規模企業は本業で忙しく、準備が難しいという声も聞きますので、そういった企業の駆け込み寺になりたいです」(小林代表)

### 02 育成制度 専門性を高められる 研修には講師として 代表自ら登壇

同社では全社員の知識の底上げを図るために社内研修を実施している。これまでは6カ月に1回だったが、今

年から2カ月に1回に回数を増やして開催している。

「様々な事務所出身の社員が一緒に働いているので、得意分野や知識の深さにばらつきがあるのが課題でした。私も講師として登壇する研修では勉強した内容のテストも行うので、自分の習熟度を知ることできます。成績上位の社員は表彰し、社員全体が高め合えるように工夫しています」(小林代表)

また、入社2年目でアシスタントの越村さんは、勉強熱心な社員が多いと話す。

「研修を受けることで担当業務以外の専門知識も学ぶことができ、成長を実感できます。税務の仕事は初めてでしたが、先輩社員に質問し、無理なく知識を身に付けることができます」

### 03 働く環境 時差出勤制度や 在宅勤務も活用し 育児と仕事を両立

半数近くが女性社員という同社では、育児と仕事を両立しやすい環境が整っている。子育てをしながら短時間勤務を行う社員も複数おり、どのような働き方にするかは話し合って決められるという。

「小林代表をはじめ、周りの社員も子育てに理解があります。私は産前産後休業と育児休業を取得し、現在は、1日6時間の短時間勤務をしています。また、週1回は在宅勤務制度の利用が認められており、通勤時間がない分、効率的に家事や育児に取り組むことができます」(入社4年目、アシスタントの原口さん)

さらに、時差出勤制度も導入し、事前に申請することで、自分の裁量で出勤時間を選択できる。

「通常は9時半始業ですが、2時間前後後させることが可能です。子どもを病院に連れていくときなど、出社時刻を早め、16時頃に退勤する日もあります。個人の事情に合わせて働くことができ、ありがたいです」(越村さん)

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容  
大手企業から個人まで幅広い税務サービスを提供し、顧客を支援
- 02 育成制度  
2カ月に1回の社内研修で知識を底上げ。優秀者は表彰
- 03 働く環境  
2時間の時差出勤や週1回の在宅勤務で育児と両立が可能



代表からの  
メッセージ

小林代表



育児のしやすさ、育児休業後の復帰のしやすさなど、東京都が促進する「育業」の浸透に当社も意識高く取り組んでいます。

### 読者から ひとこと 勉強熱心な仲間と 高め合って働けそう

悩みや壁にぶつかったときに、同じ会社と一緒に頑張る同僚や先輩にすぐに聞くことができる環境が魅力的です。学生時代と比べると長く所属する職場の中で、周囲の人と高め合い、自分の力を発揮できる環境があることは大切だと思います。

大学3年生 Sさん



さらに詳しい会社情報は  
東京カイシャハッケン伝!  
サイトへ



# 社長自ら育児と仕事を両立。 褒める社風や団結力で顧客の営業を支援

## 株式会社g-wic

- 設立年 / 2011年6月
- 従業員数 / 24名(内、女性従業員数24名)
- 資本金 / 100万円
- 事業内容 / BtoB企業の新規開拓の営業支援、シューズブランド事業
- 代表取締役社長 / 豊島 愛華

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2-9-9 SANWA青山Bldg5階 TEL:03-6632-8480

<http://g-wic.jp>



顧客から直接フィードバックをもらえるのが営業職のやりがいという富永主任



社内にある各種ビジネス書は、研修時の課題図書としても利用されている



社員旅行で訪れた石垣島。旅行そのものを楽しみつつ、社員同士が交流を深める

### このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01** 事業内容  
女性社員比率100%  
顧客と向き合い  
中小企業の営業支援
- 02** 働く環境  
週1回の面談や  
イベント開催で、働く  
モチベーションアップ
- 03** 育成制度  
基礎力を磨く研修と  
個人の良さを伸ばす  
環境で人間力をアップ



社長からの  
メッセージ

豊島社長

現在、私も育児と仕事に邁進中です。全社員で「かっこいい女性」を目指して成長し続ける様子をSNSでも発信中です。

読者から  
ひとこと

### 女性に優しい 営業職の会社です!

営業職は男性というイメージが強かったのですが、女性だけの営業会社という点に興味を持ちました。ハラスメント対策講座など女性に配慮した研修や、週1回の個人面談などにも魅力を感じます。また、社員の健康への配慮もあり安心です。

大学3年生 Aさん



さらに詳しい会社情報は  
東京カイシャハッケン伝!  
サイトへ



## 01 事業内容 BtoB企業の新規開拓 営業支援に特化して、 多くの女性営業職が活躍

「女性が生涯、真に活躍できるリーディングカンパニーとなる」というビジョンを掲げ、事業展開しているg-wic。メイン業務となるBtoB企業(法人対象に事業を展開する企業)向けの営業支援においては、顧客の業種にかかわらず幅広く対応。現状分析やターゲット選定、商談の代行はもちろん、展示会の出展ブースでの対応、異業種交流会への代理出席で人脈を広げるなど、多様な手段を講じて企業の新規開拓、ひい

ては売上拡大をサポートしている。2011年の設立以来、600社を超える中小企業の営業活動を支援してきた同社は、創業者の豊島社長以下、全スタッフが女性という特徴がある。「当社が強みとしているのは、社員の持つ共感力と傾聴力です。お客様に寄り添い、物事を考えることで真のニーズをくみ取り、最適な提案につなげるよう努めています」(豊島社長) 同社ではこのほか、働く女性を応援する「歩きやすくてデザイン性の高い」シューズブランド事業も展開している。「『女性の活躍』を支援する新規事業アイデアが社員から発信されれば、積極的に検討しています」(豊島社長)

## 02 働く環境 明確な目標設定と 頻繁な社内交流で、 働きがいのある職場へ

同社では、全社員が「7つの人間力」(成果・顧客志向・戦略志向・組織づくり・育成・コミットメント・変革力)を伸ばすことを目指し、1週間に1回の1on1面談を行っている。この面談は、上司と部下が目標に対しての行動計画や仕事の悩みなどを話し合える場で、同社にとって欠かせない時間という。その他、毎月末の「締め会」では各人が営業成績の達成度等を発表。それぞれが振り返りを行い、上司が賞賛し

たりフィードバックを行うことで、組織のモチベーションもあがるという。また、社員間のコミュニケーションにも力を入れ、締め会後の食事会、花見やクリスマス会、社員旅行などを会社の費用負担で実施している。「社員同士が交流し、習得したスキルを惜しみなく共有していくことで、最大限のパフォーマンスを発揮できると考えています」(豊島社長)

さらに、社員の健康にも留意し、社内で健康食品やおかずを無料、あるいは安価で購入できるサービスも導入。「夕方になるとお腹が空くので、よく利用しています。外で購入するよりも安く買うことができるので、とても重宝しています」(入社2年目、営業統括本部の富永主任)

## 03 育成制度 自らの「個性」「強み」を 自覚させ、実力を磨く 効果的な人材育成

内定者向けにインターンシップを実施しているという同社。任意参加、かつ有給で行われ、顧客との折衝を通して様々な業界知識を得たり、コミュニケーションスキルを磨くことができる。入社後の新人研修では、外部講師による講座のほか、先輩社員手作りのIT用語テストなどに取り組む。外部講師の講座は新人以降も行われ、弁護士によるハラスメント対策講座やトレーナーによる体調管理講座など、女性が働く上で役立つコンテンツをそろえる。さらに、人材育成において大切にしているのが褒める文化。例えば、社員の誕生日には、各社員から「感謝・称賛の言葉」が一言メッセージとして贈られる。自分が意識していなかった「強み」に気付くことができ、自己研さんにつながる効果があるという。「良い部分を見つけて、褒めることを心掛けています。個性を伸ばし、最大限に活用して仕事に生かすことが、顧客満足につながると思っています」(入社4年目、営業統括本部の石井課長)

# 多様な勤務形態や、ゆとりある人員配置で 人間力を高め、障害者の自立をサポート

## 社会福祉法人全国スモンの会

- 設立年 / 1979年4月
- 従業員数 / 79名(内、女性従業員数47名)
- 理事長 / 相良 眞紀子
- 事業内容 / 障害者支援(施設入所、共同生活援助、生活介護、自立訓練、短期入所、特定相談)

〒187-0032 東京都小平市小川町1-590 TEL:042-345-2811

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



「同僚職員の知恵も借りながら、利用者と打ち解けて良い関係を築く工夫をしています」(柴田主査)



「若い職員も多く気さくな雰囲気  
で働きやすい職場です」と  
話す佐藤主任(右)



開放感がある館内。近隣の美  
大生と利用者が共同で作った  
作品が飾られている



豊かな自然に囲まれ、ピクニック  
や花見など季節のイベント  
も盛んに行われている

### 01 事業内容 障害者が自宅で暮らす ことを目指して、 2つの施設を運営

スモン\*の当事者である前会長、故相良<sup>よしみつ</sup>光氏によって設立された全国スモンの会。現在は、障害者総合支援法に基づき、身体・知的・精神の三障害のいずれか若しくは複数を抱える障害者に向けて、入所及び通所でのサービスを提供している。

同法人が目指しているのは、障害者が自宅に戻り、地域で自立して生活できるようにすること。そのために、一人ひとりに寄り添った支援計画を立てて

訓練を行う。

「障害者支援施設『曙光園』での社会訓練と生活訓練を経て、グループホーム『アゼリア』で実地訓練を行っています。昨年はグループホームを卒業して、一般就労した利用者もいました」(相良理事長)

状況によっては自宅に戻るのには難しく、長く施設で生活する利用者もいる。その場合でも自分らしく尊厳を持って生活できるよう、同法人では接客という概念を大切にコミュニケーションを図っているという。

「例えば、事故による高次脳機能障害で感情の抑制が効かないケースがあります。どのような対応をしたら理

解してもらえるのか、感情に寄り添えるのか、職員同士で話し合ってサービスすることが大切です。そして、『ホテルのようなサービスを目指そう』と職員に声掛けしています」(相良理事長)

### 02 働く環境 多様な勤務スタイルと 互いに支え合う環境で、 女性活躍を推進

同法人の雇用形態には、夜勤がある正職員だけでなく、平日日勤のみの準正職員や週30時間勤務の短時間正職員、非常勤職員と4つの種類がある。新卒は、基本的に正職員からスター

トするが、長く働く中で育児や介護との両立など、ライフステージの変化に合わせた勤務も可能となっている。また、女性の社会進出を応援したいという思いからシングルマザーの採用にも積極的だという。

「女性が活躍している職場です。子どもの病気で急に休むときでも助け合う気風がありますし、職員の配置人数が基準以上と手厚い点も安心です」(入社10年目、生活支援部の横主任)

また、有給休暇は月平均で1.5日の取得実績があり、ライフ・ワーク・バランスを実現している。

さらに、福利厚生制度として外部のパッケージサービスを導入しており、例えば宿泊施設などの各種割引が利用できるほか、職員一人ひとりに電子マネーが年間5,000円分付与される。

「新婚旅行で結婚休暇を取得した際に、リゾートホテルの割引が利用できました。様々なサービスがあり職員に好評です」(入社5年目、生活支援部の佐藤主任)

### 03 育成制度

#### 資格取得に向けて 法人がサポート。 外部研修で人間的成長も。

同法人は職員の資格取得も奨励しており、利用者のためになると認められた資格取得や外部講習受講に関する費用を負担。受験日の直前は必要に応じて公休を設定しやすいようにしている。

また、外部で多様な経験を積むことも重視しており、沖縄の離島にある障害当事者が運営する民宿で、他法人の職員と共に行う研修などもある。狭い世界の中だけでなく、いろいろな環境を知ることで人間的に成長してほしいという願いが込められている。

「現在までに、介護福祉士やサービス管理責任者などの資格を取得してきました。ほかの施設の職員と交流する研修では、日常生活の支援に関する気付きが広がったと思います」(入社9年目、生活支援部の柴田主査)

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容  
身体・知的・精神の三障害を対象に、障害福祉サービスを提供
- 02 働く環境  
職員の約8割が女性。選べる勤務形態で、あらゆる職員を応援
- 03 育成制度  
法人負担で資格取得。地方での外部講習への派遣も盛ん



自分の良いところを10個書き出せるように常に意識してみましょう。また、あいさつをしっかりできる人は誰からも評価されます。

### 読者からひとこと 女性が成長しながら 長く働ける職場!

職員同士の円滑な交流で、個人に合わせたサービスを目指している点が素晴らしいと感じました。また、様々な雇用形態と資格取得サポートが充実しているのも女性にとって魅力的です。支援について深く考えることが可能だと思いました。

大学2年生 Mさん



さらに詳しい会社情報は  
東京カイシャハッケン伝!  
サイトへ



# ICT化の推進と充実した人材育成システムで 利用者も職員も快適な介護環境を実現

## 社会福祉法人竹清会

多摩地区 ■ 設立年 / 1999年3月 ■ 従業員数 / 264名 (内、女性従業員数204名)  
 ■ 理事長 / 矢沢 きよみ ■ 事業内容 / 高齢者福祉事業

〒194-0215 東京都町田市小山ヶ丘1-2-9 TEL:042-797-0565

<http://chikuseikai.com>



タブレットは常に持ち歩き、何かあれば確認。気付いたことや記録はすぐに入力できる



町田市にある特別養護老人ホーム美郷の外観。周囲や館内はいつも清潔



女性の働きやすい職場づくりの取組が認められ、平成29年度に女性活躍推進大賞を受賞

### 01 ICT機器を積極的に導入。 安心・安全で快適な 介護サービスを提供

支援を必要とする高齢者を支え、地域共生社会の実現を目指す竹清会は、介護サービス事業を展開し、デイサービスや特別養護老人ホームの運営、地域包括支援センターの運営業務の受託など幅広く事業を展開している。

より快適な介護環境づくりを目的に、2019年からは介護現場のICT化を推進。例えば、利用者の睡眠状態をセンサーで測定するベッドの導入により、異変の早期発見につながるだけでなく、

職員の夜間見回りやおむつ交換の回数も軽減され、快適な睡眠を提供できるようになった。

また、複数の書式で管理されていた介護記録等は、一つのシステムにまとめられ、タブレットなどでどこでも入力、閲覧が可能。情報が全職員に共有されている。さらに全職員がインカムを装着し、職員間の連絡がスムーズに取り合えるようにした。これらの改革によって、利用者はスピーディーで快適なサービスを受けることができ、職員にとっても効率的に業務を進めることができるようになったという。

「これらを進めるにあたっては、ICT推進委員会を立ち上げ、現場の職員の

意見をしっかりと吸い上げるようにしました。現在も常に改善を図り、利用者からはもちろん、職員からの評判もとても良いです」(矢沢理事長)

### 02 育成制度 マンツーマンでのOJTや ジョブローテーションで 様々なキャリアを描ける

同法人への入職後は、ケアコーディネーターによってカリキュラムが組まれた介護の基礎研修や、外部講師による認知症や介助のための身体の動かし方などの研修を受講。その後は各施設を見学・体験し、約1カ月後、本人の希望

や適性を考慮した上で正式配属される。

配属後は、OJT担当の先輩職員が付いて、一人ひとりの成長に合わせながらマンツーマンで、しっかりと丁寧な指導を受け、各現場で定期的に勉強会に参加し、知識を深めていく。

また、未経験の場合は介護職員初任者研修の受講費を法人が負担するなど、資格取得もサポート。その他の資格取得時には報奨金を支給している。

「介護の仕事にも慣れてきたので、介護福祉士の資格を取得しようと勉強中です。また、私は管理栄養士の資格を持っているので、今後はその知識も生かしたいと思っています」(入職4年目、デイサービス美郷の村上さん)

さらに、同法人は、様々な施設やサービスを運営しているため、本人の適性や希望でジョブローテーションも可能。介護職から生活相談員や経理職へとといった職種変更実績も多々あり、上司と意見を出し合い、現在はもちろん、将来をイメージしながら仕事をする事ができる。

### 03 働く環境

#### 子育てを支援する制度や 互いに協力し合う社風が 働きやすい環境を構築

同法人では、今年度だけで産前産後休業取得者が8人おり、現在まで育児休業後の復職率はほぼ100%という。また、子どもが3歳以上小学校卒業までの期間の子育てや介護などを事由に、所定労働時間を週30時間以上とする短時間正職員制度を設けている。

「安心して育児休業や短時間勤務を取得できました。子どもの成長に合わせて、現在は短時間正職員として勤務しています」(入社10年目、特別養護老人ホーム美郷の名取さん)

また、同法人では法定基準以上の人員配置をしていることが、有給休暇の取得のしやすさにもつながっている。

「帰省する際にまとめて取得しています。休みが取りやすいので、毎年有給休暇の消化率は100%です」(村上さん)

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容 ICT機器を活用し、地域に根ざした高齢者福祉事業を展開

02 育成制度 新人研修はもちろんマンツーマンのOJTでしっかり丁寧に育成

03 働く環境 短時間正職員制度など、働き方の多様性が認められた職場



理事長からのメッセージ

矢沢理事長



地域と共に高齢者福祉を実現していくことが、私たちの役目だと思っています。一緒に実現していきましょう。

### 読者からひとこと ICT×介護サービスでプライベートも充実!

ICTと介護を関連付け、介護を少しでも快適にという姿勢に感銘を受けました。また、介護は責任ある仕事ですが、先輩がマンツーマンで教えてくれることで、安心して取り組むことができそうです。プライベートの充実も期待できると思いました。

大学2年生 Kさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# トレーニングを重ねたスタッフの力で、顧客一人ひとりの感動を写真に残す

## 株式会社テイク・フォト・システムズ

城南地区 ■ 設立年 / 1996年11月 ■ 従業員数 / 43名(内、女性従業員数40名)  
 ■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / フォトアルバム制作、写真スタジオ運営・広告制作、結婚式場撮影など  
 ■ 代表取締役社長 / 藤本 圭

〒151-0071 東京都渋谷区本町3-10-3 清水橋矢部ビル3F TEL:03-5365-7835 <https://www.take-photo.co.jp>



### 01 業務に手作業を交えつつ顧客満足度の高いアルバム制作を実現

「感動を写真に残す」をテーマに、フォトアルバム制作、ウェディング撮影、写真館運営等を展開しているテイク・フォト・システムズ。東京本社では、都外にある同社写真館で撮影された写真のアルバム制作を主に担い、その工程には一つひとつ丁寧な作業が取り入れられている。

具体的には、データ加工を行うフォトタッチやアルバム製本作業を機械に任せず、人の手を介すことでより丁寧な仕上がりを実現し、アルバム自体のクオリティを高めているという。

「当社では自前主義を徹底しています。社員自ら動くことで可能性の幅が広がり、成長にもつながると考えています。また、加工とプリントはデジタル技術を駆使し、手間を掛けることで被写体の持つ本物の美しさの再現を目指しています」(藤本社長)

そんな同社は、2014年から写真館の集客につなげるプロモーション活動をスタートした。集客も人任せにせず、ターゲットの選定からコンテンツづくり、媒体の決定まで社員たちが手掛けていると藤本社長は話す。

「自前のプロモーション活動は、今

後の戦略を考える上で、大きなターニングポイントになりました」(藤本社長)

### 02 働く環境 女性社員のキャリアを途切れさせないために、社内制度と環境を整える

社員の女性比率が約95%という同社は、女性が働きやすい制度や環境を整えてきた。現在までに産前産後休業、育児休業を取得した全員が復職しているという。

例えば、妊娠中のスタッフには、体調不良時に利用できる5日間分の特別有給休暇を付与している。



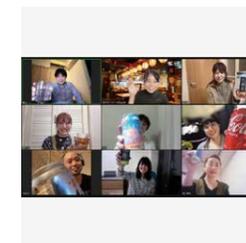
「育児休業制度を複数回利用後に復職した先輩方がいて、将来の働き方を想像しやすいです」(坂上さん)



「アルバムという形に仕上げる製本は、完成させたときの喜びが大きい」と前澤さん



顧客のニーズに応えるために、それぞれが自分の得意分野を生かしながら意見交換



不定期で行われるオンライン飲み会では、飲食のセットが会社から支給される

「妊娠後、体調がすぐれないことが多く、特別有給休暇を利用しました。ママ社員も多いからか、『体調が悪ければ休みなさい』と声を掛けてもらうこともあり、とてもありがたかったです」(入社2年目、企画部の坂上さん)

制度づくりにおいては、実際に子どものいる社員が中心になっているため、その経験に基づいて快適に働ける環境を目指している。

「ライフイベントを理由に、当社で身に付けた技術力ある人材が失われるのは大きな損失です。『育児(育児休業)』もしっかり取得してもらい、復帰してほしいです」(藤本社長)

### 03 育成制度 トレーニングで自社基準をクリアする技術力を磨き続ける

新入社員に対してまず行われるのは、3日程度のビジネスマナー研修。その後は、業務の基礎を学ぶ座学とOJT研

修を交えながら、アルバム制作技術を向上させるためのトレーニングを行う。まず、作業標準時間を設定し、その中でスピードとクオリティを両立させられるように技術を磨いていく。作業レベルは5段階で評価され、半年後を目安にレベル5に到達することを目指す。

「OJTでは、先輩がショートカットキーの使い方など初歩的なことから教えてくれます。また、作業で悩むことがあれば、社内チャットを使って気軽に質問、相談できます。どんな業務でも、その道のスペシャリストと呼べる方がいるので、とても頼りになります」(入社1年目、制作部の前澤さん)

また、入社から半年間は、2週間ごとに新人面談を実施する。その際には人事スタッフが、現在取り組んでいること、前回面談から成長したと思うことなどを確認。自身の成長に目を向けさせる前向きな声掛けも行って、面談から得た情報をトレーニングに関わる先輩社員と共有し、より効果的な人材育成につなげている。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容 自前主義を徹底したアルバム制作など写真を軸に事業展開
- 02 働く環境 女性社員比率約95%長く働き続けられる環境の整備に注力
- 03 育成制度 5段階で評価するトレーニングを実施 確実な技術向上を狙う



社長からのメッセージ  
藤本社長  
自分の特性を知り、それが生きる仕事で能力を伸ばすことが大切。仕事を通して誰のために何をすべきかを考えてみてください。

### 読者からひとこと お客様の人生の節目を彩ることのできる仕事

写真館で写真を撮りアルバムを残すのは大切なイベントのとき。そんな誰かの人生の節目を彩ることができると素敵なお仕事だと思いました。また、新入社員がOJTで先輩とのコミュニケーションを通じて学び続けられる環境も安心できます。

大学3年生 Rさん

さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



製造業

情報通信業

建設業・不動産業

その他

# 海外ドラマなどの字幕翻訳を制作し、 「愛ある経営」で社員の成長を応援

## 株式会社ワイズ・インフィニティ



家庭と仕事の両立支援推進企業

- 設立年 / 2000年2月
- 従業員数 / 24名(内、女性従業員数14名)
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 映像翻訳業、スクール業、出版業
- 代表取締役社長 / 山下 奈々子

〒107-0052 東京都港区赤坂2-10-9 ラウンドクロス赤坂2階 TEL:03-5544-8510

<https://wiseinfinity.com>



「好きな場所に移住しても、好きな仕事を続けられる環境がありがたいです」と話す浅川課長



社員の約6割が女性の同社。特に若い世代ほど、女性比率は高くなっている



「愛ある経営」を進め、2022年に「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞を受賞



ドラマ・映画・企業動画など年間3,600本以上の映像翻訳を手掛ける

### 01 事業内容

## 海外ドラマの一挙配信の増加等で翻訳業へのニーズは増加中

近年人気を集めている、映画やドラマの配信サービスは、新型コロナウイルス感染症による巣ごもり需要から、一般家庭においても定番のコンテンツとなりつつある。これらの海外作品を見る際に欠かせないのが日本語字幕。ワイズ・インフィニティは、こうした海外の映像作品の字幕翻訳を手掛けている。

同社はフリーランスの翻訳者だった山下社長が2000年に設立し、事業を拡大。現在、翻訳業務の多くは社外の

フリーランスに依頼し、同社の社員は主に映像制作会社などの顧客と翻訳者の間に立ってコーディネートやクオリティチェックを行っている。

「翻訳事業が売上げの約8割を占めます。約2割はプロ翻訳者を目指す人を育てるスクール事業です」(山下社長)

講座は東京・愛知・大阪で開催。コロナ禍以降はオンラインでも配信しており、修了生には翻訳業務を依頼することもあるという。そんな同社の強みは対応力にあると話す山下社長。

「近年、配信サービスではドラマの全話一挙配信などが多く、一度に大量の翻訳を行うニーズが増えました。また、テレビのニュース用映像の翻訳依

頼は多言語にわたります」  
こうしたときに、多くの翻訳者とのネットワークがあり、幅広い言語に対応できる点が業界でも評価されているという。

「時には同業他社から翻訳の依頼が来ることもあります」(山下社長)

### 02 育成制度

## 毎月の目標と同時に20年後のキャリアもしっかり考える

新卒で同社に入社すると、まずは外部の新人研修へ3日間参加。ビジネスマナーなどを身に付けた後、社内の顧

客対応部門に配属され、OJT研修で仕事の流れを覚えていく。配属後も上司と月に1回「アクションプラン面談」を行い、普段の業務の目標などを設定していく。

さらに、年に2回は山下社長とマンツーマンでの「ライフプラン面談」を実施。半年間の行動目標と同時に、2年後、3年後、10年後、20年後に自分がどうありたいかを考えていく。

入社5年目、教育事業部の盛主任は、「社内にはロールモデルになるような女性社員が多く在籍しているので、数年後のキャリアアップのイメージがしやすいです」と語る。

### 03 働く環境

## 完全在宅勤務などプライベートに配慮し柔軟に働ける環境を整備

同社ではコロナ禍以前から在宅勤務制度を取り入れている。スクール事業の場合は生徒対応で出社の必要が出て

くるが、制作部などの部署では常時、在宅勤務を実施している社員もいる。

「入社3年以上で、ある程度経験を積んでいけば相談のもと、完全在宅勤務など柔軟に働くことを認めています。『愛ある経営』を理念に掲げ、社員とその家族の幸せを一番に考えています」(山下社長)

現在2名が完全在宅で勤務。入社6年目でカスタマーリレーションズの浅川課長は、2年前に鹿児島県の与論島へ移住し業務を行っている。

「昔から与論島が好きで、退職して移住しようかと思ったのですが、社長から提案があり、今の業務形態になりました。仕事はPCがあればできますし、チャットやオンライン会議で常にコミュニケーションが取れるので、全く支障はないです」

同社ではこの他にも映画鑑賞サポートとして映画1本につき1,000円とパンフレット代の支給や、20分を限度に昼寝が可能など、独自の制度を導入。快適に働ける環境を整備している。

## このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容  
ドラマやニュースなど映像に関わる翻訳を担う専門会社
- 02 育成制度  
上司や社長とのこまめな面談で自分のキャリアと向き合う
- 03 働く環境  
2名が完全在宅勤務中。離島で働くなど社員の生き方を尊重



### 社長からのメッセージ

山下社長



翻訳業に携わることにとらわれず、「新しいことを自分の手で始めたい」という思いのある人なら、きっと満足できる職場です。

### 読者からひとこと

## 好きなことでキャリアアップを実現

様々なニーズに合わせて、多くの翻訳者とネットワークを広げられる部分に魅力を感じました。また、月に1回上司と、年に2回社長と面談することによって自分のビジョンを探しながら働くことができ、やりがいにつながると感じています。

大学3年生 Sさん



さらに詳しい会社情報は東京カイシャハッケン伝! サイトへ



# 大きくないけど、スゴイ企業、見つけよう！ 東京 KYO カイシャハッケン伝！

Renewal!

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



東京都内の高い技術力を持つ企業や、働きやすい雇用環境整備に取り組む企業などを紹介しているウェブサイトです。  
あなたが働いてみたい東京のカイシャを、気軽にハッケンしてみてください！

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

パソコンでも



スマートフォンでも



多彩なコンテンツが楽しめます！

カイシャ検索

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



東京カイシャハッケン伝！特集

カイシャハッケン伝！に登場した中小企業を様々な視点から紹介。



業界PRチャンネル

「製造業」「情報通信業」「建設業・不動産業」「その他サービス業」の都内中小企業の魅力を、業界・業種別に動画で紹介。



女性活躍

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



バックナンバー

発行済みの冊子版「東京カイシャハッケン伝！GUIDE」をいつでもどこからでも閲覧可能！



東京カイシャハッケンツアーレポート

過去に開催された「東京カイシャハッケンツアー」のレポートを掲載。



SNSもやっています！

東京カイシャハッケン伝！  
@tokyo\_miryoku

中小企業しごと魅力発信プロジェクト  
@tokyo.miryoku

就職活動に役立つ情報や、掲載企業の紹介などを定期的に発信しています！  
皆さんのフォローお待ちしております！





## お知らせ ① 「きづくインターンシップ」のお知らせ

就職活動の第1歩！ 中小企業の魅力に「きづく」インターンシップです

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



- **参加できる方**：都内にキャンパスのある協力大学<sup>\*</sup>に所属する学生。学年不問。（大学院、大学、短期大学、専門学校）  
※協力大学とは、本事業の学生への周知等に協力していただいている大学等です。大学名はHPでご確認ください。  
※HPに掲載がない学校の方で、参加を希望される方は下記問合せ先までご連絡ください。
- **インターンシップ受入企業**：都内に本社又は事業所のある従業員300人以下の企業
- **内容**：様々なテーマから1つを選び、テーマに関連した中小企業3社で就業体験をします。  
事前・事後研修を含めて、全5日間と3日間のコースがあります。
- **実施時期**：2022年8月～2023年3月（予定）
- **HP**：<https://tokyo-internship.metro.tokyo.lg.jp>
- **問合せ先**：東京都学生インターンシップ支援事業事務局 TEL：03-3593-1512  
ご不明な点は、お気軽にお問い合わせください!!

## お知らせ ② 公正な採用選考について

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の4に抵触する違法行為につながります。

最近、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「コミュニケーションカード」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項（本籍地、家族等）や応募者の自由であるべき事項（思想、信条等）をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の4に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワーク（TEL：03-5339-8609）または八王子新卒応援ハローワーク（TEL：042-631-9505）に相談してください。

※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

詳しくは、TOKYOはたらくネットをご覧ください。URL <https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei>

## お知らせ ③ こんなことがあればぜひご相談を

### 労働時間

法定労働時間は1日8時間、1週間40時間が原則です。使用者は、労使協定（36協定）の締結など一定の手続きを行えば月45時間、年360時間を限度として法定労働時間を超える労働をさせる（特別条項による例外有り）ことができます。

### 残業代不払い

残業代の支払いは労働基準法に定められた義務です。きちんと支払われているか給与明細を確認し、未払いがあるようであれば、自分で退勤時間をメモするなど記録を付けるようにしましょう。

### 辞めさせてくれない

民法では、期間の定めのない労働契約は、労働者が退職を申し出た日から2週間を経過すると、使用者の承諾がなくても契約は終了するとされています。ただし、トラブル防止のためには、民法の規定を念頭に、就業規則の規定の有無や内容を確認のうえ、労使で話し合うことが大切です。

### パワーハラスメント

職場のパワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係（職務上の地位や人間関係等）を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの（業務上明らかに必要性のないもの、業務の目的を大きく逸脱したもの等）により、労働者の就業環境が害されるものをいいます。事業主には、労働者からの相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等が義務づけられています。

### 休業手当

会社側の都合で労働者を休ませたり、決まっていたシフトを削るなどした場合、使用者は休業手当（労働基準法第26条）を支払わなければなりません。

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

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

## 来所相談（予約制）【労働相談情報センター】

事務所	電話番号	担当区域（会社所在地）
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
亀戸	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
多摩	042-595-8004	多摩エリア全域

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

こちらの動画もチェックしてください。URL <https://manabu.metro.tokyo.lg.jp/douga>



## お知らせ ④ 主な若年者・女性向け就職等支援機関一覧

### 【東京しごとセンター】

東京しごとセンターヤングコーナー (ハローワーク飯田橋U-35)	電話：03-5211-2851 電話：03-5212-8609
東京しごとセンター多摩	電話：042-526-4510

若年者の就職活動に関して、個別カウンセリングや、セミナー、各種イベントなどを実施しています。また、ヤングコーナーには、『ハローワーク飯田橋U-35』が併設されており、求人情報検索や、職業相談・職業紹介などをご利用いただけます。

### 【新卒応援ハローワーク】

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

新たに大学・高専・専修学校等を卒業される方、概ね卒業後3年以内の既卒者に特化した専門のハローワークです。職業相談や職業紹介、企業情報の提供のほか、各種セミナー等も開催しています。

### 【わかものハローワーク】

東京わかものハローワーク	電話：03-3409-0328
新宿わかものハローワーク	電話：03-5909-8609
日暮里わかものハローワーク	電話：03-5850-8609

34歳以下の若年者を対象に、職業相談・紹介、セミナー等を実施しています。

### 【東京しごとセンター】

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

### 【マザーズハローワーク】

マザーズハローワーク東京	電話：03-3409-8609
マザーズハローワーク日暮里	電話：03-5850-8611
マザーズハローワーク立川	電話：042-529-7465

※都内7ヶ所のハローワーク（品川、大森、池袋、木場、八王子、町田、府中）にも「マザーズコーナー」を設けています。

仕事と子育ての両立を目指す方の就職支援を行っており、キャリアカウンセリングや職業紹介、セミナー等も開催しています。

若年者向け

女性向け

# TO 東京 KYO カイシャパッケージ伝!

中小企業しごと魅力発信プロジェクト



## 東京都

編集・発行/東京都産業労働局雇用就業部就業推進課  
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号  
TEL03-5320-4628