

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

#中小企業の魅力

シゴトのやりがいから探そう!

業界研究

#就職に役立つ特集

的を絞ったアクションで

ミスマッチを防げ!

#就職に役立つ特集

知らなかったに気を付けて!

募集要項の見方



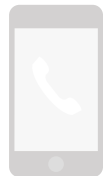
誰かのために活躍できる仕事、探してみよう!

GUIDE

31



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

誰かのために活躍できる仕事、探してみよう！

特集1	シゴトのやりがいから探そう！業界研究	3
特集2	的を絞ったアクションでミスマッチを防げ！	5
特集3	知らなかったに気を付けて！募集要項の見方	7

企業Interview

業種別アイウエオ順

製造業	京王電化工業株式会社	多摩	9
	大日工業株式会社	城東	11
	株式会社田中医器械製作所	中央・城北	13
	トキワ精機株式会社	城南	15
	株式会社ナガセ	多摩	17
	株式会社にんべん	中央・城北	19
	株式会社プレッショ	城南	21



株式会社ブンリ	城南	23
株式会社ベルベ	中央・城北	25
山下電装株式会社	多摩	27



株式会社クラフトワーク	多摩	29
株式会社マイティテクノ	中央・城北	31
株式会社ラスファクトリー	城南	33
株式会社シノカツホーム	多摩	35
株式会社スマイエ	中央・城北	37
株式会社竹内工務店	城東	39
田中土建工業株式会社	中央・城北	41
株式会社鉄信	城南	43



株式会社成佳屋	城東	45
株式会社SoLabo	中央・城北	47
株式会社てあて	多摩	49
株式会社フルタイムシステム	中央・城北	51
株式会社ペピーズ	多摩	53

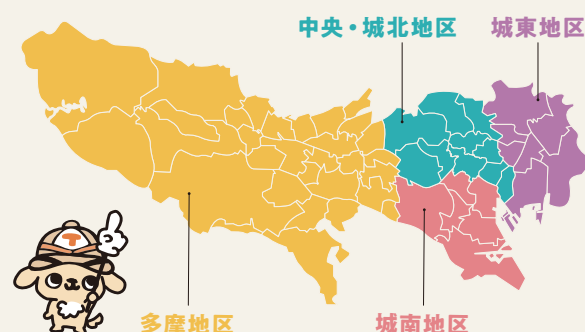
東京カイシャハッケン伝！ウェブサイトのご案内	55
東京都からのお知らせ	57

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

TO 東京 KYO カイシャハッケン伝！
URL <https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.jp>



東京地区マップ



中央・城北地区

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

城南地区

港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

城東地区

台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区

多摩地区

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

本号に掲載されている企業の地域区分

中央・城北地区

8社

株式会社スマイエ
株式会社SoLabo
株式会社田中医器械製作所
田中土建工業株式会社

株式会社にんべん
株式会社フルタイムシステム
株式会社ベルベ
株式会社マイティテクノ

多摩地区

7社

株式会社クラフトワーク
京王電化工業株式会社
株式会社シノカツホーム
株式会社てあて

株式会社ナガセ
株式会社ペピーズ
山下電装株式会社

城東地区

3社

株式会社成佳屋
大日工業株式会社

株式会社竹内工務店

城南地区

5社

株式会社鉄信
トキワ精機株式会社
株式会社プレッショ

株式会社ブンリ
株式会社ラスファクトリー

製造業
設計職



株式会社テセック
テストビジネスユニット
設計グループ 久保庭さん



28号掲載



仮想ハードウェアの動作を確認する作業に使用するアプリケーション。設計業務はほぼPC上で行います。

My Tool

やりがい

スキルを磨いて、最先端の機器を
縁の下から支えています！

学生時代に受けた授業でロボットにプログラムを組み込むのが面白く、当社もテスターという機械にソフトウェアを入れるという点で共通していたのが入社のかっけでした。現在は、半導体の検査装置のソフトウェア設計を担当しています。半導体は身近なところだと携帯電話やカーナビのような精密機器で使われている部品。機械が発展するたびに進化していくので需要が高く、検査装置も豊富なバリエーションが求められます。先日は、自分がソフトの設計を担当した検査装置を台湾の企業まで納品に行きました。初めて実際にお客様が利用しているところを見ることができてやりがいを感じました。また、自分の考えを反映した検査装置なので、自分の子どもがしっかり活躍しているような気持ちにもなりました。最近、徐々に任される領域が増えていきます。3年後に主担当として設計を担当するプロジェクトも決まったので、日々業務を行いながら勉強も欠かせません。

建設業・不動産業
営業職



株式会社メガクリエイト
クリエイティブ事業部
赤沼さん



29号掲載



常にスケールを持ち歩いており、打合せ中に実寸を正確にイメージしてもらうのに活用しています。

My Tool

やりがい

資格取得で知識を身に付け
建物づくりを的確にサポートします！

建物づくりに携わりたいという夢があり入社しました。当社ではエンターテインメント施設などの大型の建物を手掛けることが多く、どのような装飾で人を引きつけられるかを提案したり、業務にあたりながらデザインの理論を学べる点が仕事の面白さです。今は主にアシスタントという立場で先輩に同行しているので、スケジュール調整や書類のやり取り、資料作成などを中心に担当しています。「赤沼さんがサポートしてくれたおかげで良いものができた」と温かい言葉をもらうこともあり、そんなときはこの仕事をしていますと感じます。また、建物の完成時にお客様から「ありがとう」と言われると、やりがいを感じます。先輩と同行していて尊敬するのが、お客様との打合せ中に突然出た質問に対してその場で的確に回答できること。営業にも役立つと思い、先日一級建築士の試験を受験しましたが、知識を身に付けて経験を積んで、早く独り立ちしたいです。

働くモチベーションを保つ上で
大切なのが仕事のやりがいです。
4つの業界で活躍する若手の皆さんに
仕事のやりがいを感じる場面を教えてくださいました。

シゴトのやりがい から探そう！業界研究 *Challenging Job!*

情報通信業
開発職



株式会社
ジオテック情報システム
技術部 今井さん



26号掲載



数字を入力することが多いので、テンキー付きのキーボードは欠かせません。持ち歩くこともあります。

My Tool

やりがい

エラーを起こさずプログラムを組む
達成感と責任感があります！

高校時代にプログラムを組んでホームページを作る授業を受け、自分で作る楽しさを知り、開発を仕事にしたいと思ったのがこの業界に入ったきっかけです。当社はSES（システムエンジニアリングサービス）といって、お客様先に常駐して開発を支援するサービスを行っています。私はエンジニアとして保険業界や不動産業界などの業務システムの保守や改修作業、またOSやPCが切り替わった際のデータベース移行を主に担当しています。プログラム改修を担当した部分が正常に作動したときや、既存のデータベースを何の欠落もなく新しいデータサーバーに移せたときはとても嬉しいです。また当社では、3カ月から数年程度を目安にいろいろな現場に行き業務を行うので、現場によって体制がガラッと変わるのは新鮮ですし、常に新しいことを吸収できるのもやりがいになっています。今後もデータベースに関する知識をさらに身に付け、成長していきたいです。

その他サービス
介護職



社会福祉法人竹清会
特別養護老人ホーム美郷
村上さん



30号掲載



職員同士はインカムでコミュニケーションを取っています。離れていても迅速に静かに話せるので便利です。

My Tool

やりがい

認知症の利用者に働きかけて、
理想の介護を追求します！

もともと介護の仕事に興味があり、さらに大学時代に取得した管理栄養士の資格を生かせる職場として当法人を選びました。現在は、デイサービスの介護士として勤務しています。認知症の利用者様がどのような思考で行動しているのか、どうしたら気持ち良く過ごしてもらえるのかを考えるのがこの仕事の面白いところです。当施設ではイベントを開催するのですが、職員と踊りを披露した際に、認知症が進行している方から「あなたの踊りが良かった」と声をかけられたことがありました。「職員の村上さん」として認識してもらえたことが嬉しかったのと同時に、仕事のやりがいも感じました。日常的なケアも大切ですが、こういったイベントなどのレクリエーションで働きかけることで新たな発見があります。今後は介護福祉士の資格を取得し、より専門性を高めていくことが目標です。自分が理想と思える介護を追求して、より良いケアを提供していきたいと思っています。

▶▶ 業界PRチャンネルで業界研究してみよう！詳しくはコチラ



的を絞ったアクションで ミスマッチを防げ！

今後、企業は「インターンシップで取得した学生情報」を採用活動で利用することが可能になり、就職活動の早期化も懸念されています。焦らず就職活動に取り組み、ミスマッチを回避するために何をすべきか？就職アドバイザーが具体的な4つのアクション例をアドバイスしていきます。[解説：就職アドバイザー 松本麻友香さん]



インターンシップ参加

皆さんは、2023年4月からインターンシップの位置付けが変更になることを知っていますか？新しい定義*では、企業はインターンシップで取得した学生情報を、採用活動で使うことができますようになります。まずは参加前に、募集要項などのチェックを心掛けてください。

インターンシップは、就職サイト等に掲載していない情報や実際に働く社員や職場環境を肌で感じるができる機会。その機会を生かすには、「事前準備」と「振り返り」が重要です。「事前準備」では、ただ参加するのではなく、将来の自分がイメージできるか等、意義や目的を明確にして質問も用意することで、より有意義な機会にできます。参加後の「振り返り」は、自己分析・ES対策・面接対策にも有効です。印象的だったこと・先輩社員の話で魅力的だと感じたことを具体的にまとめてみましょう。多視点で自己分析と業界研究を深めるという観点で、複数のインターンシップに参加することもおすすめです。

*新たな定義のインターンシップ

一定の要件を満たした場合に限り、令和5年度以降に実施して取得した学生情報について、あらかじめ広報活動・採用選考活動に活用することを公表すれば、その利用が可能となった。（経済産業省ホームページより）

KEEP
GOING!

START!

自己分析

自己分析とは、自らの特性を見出すことです。日々の困難な状況をどう乗り越え、そこから何を学んだのか、仕事でどのように生かしていくことができそうか、丁寧に分析することが重要です。まずは今までのエピソードを思い出し、書き出してみましょう。その際、家族や先生・教授等、身近な社会人の先輩に客観的意見をもらうことも有効です。自己分析を自己PRにつなげる際は、企業視点に立ち、企業が欲しい人材を想像してみましょう。

OB・OG訪問

先輩訪問は、縁やつながりを手繰り寄せ、未来のあなたをイメージするための一つの手法です。最近では、直接面談するだけではなくオンラインでの実施やOB・OG訪問専用サービスやアプリなど、様々なアプローチが可能です。

近年、企業理解や仕事理解が不足している学生が増えたと感じる、という声が企業の採用担当者から聞こえてきます。皆さんの志望理由を深める意味でも、実際に働く人の視点から業界での企業の強みや今後の動向把握等の情報収集をする場として、先輩訪問の機会を有効に活用しましょう。もしオフィスを訪れることができれば、休憩スペースや社員食堂を見学させてもらうこともおすすめです。カジュアルな空間だからこそリアルな空気も分かり、今後のヒントになるでしょう。最後に、先輩へのアポイントの際や訪問後は、時間を作っていただいたことへの感謝を忘れずにお礼のメッセージを送りましょう。

GOAL!

キャリアセンター

キャリアセンター（就職課、進路相談室など）は、未知の選択肢を知ることのできる場所です。やりたいことがないと感じている人も新たな可能性を見出せるキッカケになるかも知れません。

例えば、各大学にあるキャリアセンターでは、就職活動の様々なサポートを受けられます。キャリア面談はもちろん、履歴書やエントリーシートの添削もしてもらえることが多いので、自分以外の視点でアドバイスをもらうことがブラッシュアップにつながります。

就職活動は色々な人の力を借りて良いのです。ぜひ、キャリアセンターを訪れてみましょう。

まとめ

就職活動におけるミスマッチとは、業界や仕事に対する捉え方のミスマッチといえます。具体的なアクションを起こして、ぜひ徐々に理解を深めていってください。時代が急激に変化する中、希望する業界や企業の事業や仕事内容が、当初思い描いていたものと変わることもあり得ます。どんな仕事も面白く捉えていく「素直に学ぶ力」も、ミスマッチを防ぐ一つの方法かもしれません。就職活動が、良き経験になることを願っています。

若者向け就職等支援機関紹介

若者の就職活動に関する個別カウンセリングや、若者に特化した東京しごとセンター、ハローワークなどの支援機関があります。

詳しくは
P58を
チェック！



募集要項の見方

就職活動をする上で、企業の募集要項をチェックすることはとても大切です。
中でも、「働き方」に関する用語は少しの違いが大きな相違になることも。
特集3では、代表的な項目にどんな意味があるのか解説していきます。
就職後に「思っていた内容と違う」とならないように、しっかりと理解しましょう。



Q. 1日の労働時間は決まっている？

A. 「法定労働時間」は、1日8時間・1週40時間以内とされています。

労働基準法では、労働時間の限度を原則として**1日8時間・1週間に40時間以内**と定めています。従って、週5日勤務の場合は1日8時間勤務、週6日勤務の場合はトータル40時間を超えないことが必要です。また、勤務が**6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩**を挟むことも定められています。会社によっては「変形労働時間制」「フレックスタイム制」などが導入されていることもあります。「変形労働時間制」は予め定められた日や週に法定労働時間を超えて働くことができるもので、「フレックスタイム制」は労働者が自分の裁量で労働時間を決めることができますが、どちらも1週間40時間の範囲内であることが前提です。

これ以上に勤務する場合には、会社と労働者の代表が時間外労働についてのルールを定めた**時間外労働協定(36協定)**を締結する必要があり、時間外手当(残業代)が支払われる対象となります。



Q. 基本給と給与って同じ？

A. 基本給とは、残業手当や通勤手当などを除いた、基本賃金のことです。

給与とは**所得税法で定められた、労働者に支給される金額を合計した所得**を示します。一方、基本給は通勤手当のような経費や、変動する賃金である時間外手当、さらに職務手当といった職能給を含みません。**基本給は毎月決まって支給される固定の賃金**で、多くは年齢や勤続年数などを基準にして算出されています。また、基本給は時間外手当の算出に大きく関わり、例えば1日8時間、週に40時間を超える時間外労働の場合、60時間以内であれば時給換算した基本給の25%以上の残業割増賃金が支払われます。例えば、給与25万円と記載してあったとしても、基本給23万円+職能手当2万円の会社と、基本給17万円+職能手当3万円+歩合給5万円の会社では、前者の方が時間外手当も高くなります。

なお、基本給が**1時間当たりの賃金に換算して最低賃金を下回る場合や、労働者の同意を得ずに雇用主が一方的に金額を引き下げた場合は違法**になるケースもあります。



職業安定法が改正され、求人情報のルールが変更されました！

職業安定法は主に職業紹介や労働者供給について定めた法律で、求職者に直接関わる場所では求人に関するルールを定めています。2022年10月1日の改正では、求人情報の表示方法や個人情報の取り扱い、求人メディア等の届出制などが新たに定められ、ウェブサイト上で安心して就職活動を行うための法制度が整備されました。例えば、これまで特に罰則がなかった「固定残業代を基本給に含めた表示」や「実際には営業職の募集だが求人票には事務職と記載」などは明確に禁止されました。



Q. 年次有給休暇は最低何日取得できる？

A. 毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが義務付けられています。

労働基準法では勤続勤務年数が6カ月を経過し、その内8割以上出勤している労働者に対しては原則として10日間の年次有給休暇を付与することが定められています。2019年4月からは、**年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日間を労働者に取得させることが義務化**されました。10日以上年次有給休暇が付与された労働者が対象で、もし年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合は、雇い主に30万円以下の罰金等が科されることがあります。



さらに、年次有給休暇5日間に関しては**雇い主が取得する時季指定をすることも可能**です。労働者の意見を聴取し希望した時季に取得させるという、年次有給休暇をしっかりと取得できるように働きかけをしようという趣旨です。特に付与してから1年間という期限が近づいているにもかかわらず取得していないような労働者がいる場合は、しっかりと5日間取得できるようにスケジュールを立てることが求められます。

Q. 完全週休2日制と週休2日制、何が違う？

A. 完全週休2日制とは、毎週必ず2日間の休みがあることを示します。

労働基準法では、**少なくとも毎週1日以上の日が、4週間で4日以上の日を付与**することが定められています。つまり、週2日の休みがなければ違法ということではありませんが、多くの中小企業では、労働者のライフワーク・バランスを保つ観点から完全週休2日制もしくは週休2日制が導入されています。

両者は似たような言葉ですが、「完全」の有無でその内容は大きく異なります。「完全週休2日制」の場合は、**毎週必ず2日間の休みがあることで週5日の勤務**となり、労働基準法で定められた40時間以内の労働時間となるためには、1日8時間の勤務が基準となります。「週休2日制」の場合は、**月一回以上週2日の休みがあり、他の週は毎週1日の休み**となります。つまり週2日休めるのは月一回だけという可能性があります。この場合は週6日勤務の週があるため、その週は6日間で40時間の勤務になるように雇い主は労働時間を調整しなければなりません。



ニーズの変化に合わせためっき技術開発と 若手の成長サポートに注力する

京王電化工業株式会社



- | | |
|------------------|-----------------------------|
| ■ 設立年 / 1968年11月 | ■ 従業員数 / 100名 (内、女性従業員数50名) |
| ■ 資本金 / 3,200万円 | ■ 事業内容 / 電気めっき、表面処理加工 |
| ■ 代表取締役 / 姫野 正樹 | |

〒182-0021 東京都調布市調布ヶ丘3-6-1 TEL:042-483-1900

<https://keio-denka.co.jp>



事業内容

時代の流れに合わせた 新たなめっき加工の 技術開発で進化する

京王電化工業はクロムや銅、ニッケルなど幅広い用途に対応するめっき加工会社として50年以上の歴史を築いてきた。

身の回りの様々な製品に使われているめっきには、アクセサリへの金めっきのような装飾性を高めるものや、鉄などさびやすい金属を守るための防錆処理のほか、銅の上に銀めっきを施して導電性をさらに上げるといった素材に新たな機能を加える用途がある。

「当社はパソコン、スマートフォン、医療機器など、新たな電子機器の登場やニーズの多様化に合わせて最適なめっき技術を開発し、お客様の信頼を得てきました」(姫野代表)

また、製品のコストダウンや、軽量化にも欠かせない技術であるめっきは、時代に合わせて柔軟に変わってきたことが強み。1ミリの1万分の1ほどの薄い膜で、手頃な素材に金や銀など希少な金属と同様の機能を与えるめっき加工を、姫野代表は「究極のエコ」と話す。

そんな中、同社は、高い技術力で各種めっき加工を行う製造部のほか、新たなめっき技術の開発を担う技術開発部を設けて先を見据えている。

「1～2年のスパンで成果を出すことを目標に、ホームランは狙わず確実なヒットになる技術開発に取り組んでいます」(姫野代表)

顧客からの要望や、仕入先の薬品メーカーからの情報をヒントに、今後需要が伸びそうなめっき加工の新技術を確認する。そうして生まれた生産ラインが同社の成長を支えている。

育成制度

品質や生産性の向上を 率先して考えられる 確かな技術者を育成

同社では、工業分野の知識がない新



薬品をテストする日吉さん。材料の洗浄など、前処理の仕方次第でめっきの品質や生産性も変わる



現場で作業中の佐藤さん。この手動ラインは、先輩から主担当を引き継いだ



めっき処理のために材料を固定する治具。これらも自社で設計・開発している



出荷前の検査風景。めっきを施した部品の表面に傷やムラがないかをしっかり確認する

入社員でも確かなめっき技術者に育つよう、7～8年の長期的な視野で育成制度を整えている。最初の3カ月は先輩の指導のもと、現場で手を動かしながらめっき処理の基本を知るOJT研修を受ける。並行して週1回、先輩が講師を務める勉強会にも参加する。

「めっきは、理論で成り立っているのので、知識を増やすほど技術が身に付き仕事の楽しさも広がるのです」(姫野代表)
その後は、手動ラインを担当して自分の手で作業することによりめっき処理の工程への理解を深めていく。そして、入社3年目頃にはめっきを専門的に学ぶため東京都鍍金工業組合高等職業訓練校に週2回、仕事を午前中で切り上げて1年間通う。費用は全額同社が負担している。

「高校の化学のような基礎から入るので、文系出身の私でも自然になじむことができました。単に目の前の仕事をこなすだけでなく、品質や生産性の向上にも目配りができる技術者になるには、学校で基礎知識を身に付けるこ

とが必要だと感じています」(入社2年目、製造部の佐藤さん)

修了後はめっき技能士2級の資格取得に臨み、5年目に毒物劇物取扱責任者、6年目以降にはめっき技能士1級の資格取得を目指すのが同社の基本的な人材育成の過程となっている。

働く環境

高い技術と知識を持った 特級技能士など、周囲に すぐ相談できる環境

同社は若手からベテランまで社員の年齢構成のバランスが良く、若手を全員で育てる社風がある。また、3人の特級めっき技能士が現場に在籍していることもあり、高度な技術指導を直接受けられる環境も充実している。

「私が最初に指導を受けたのも特級技能士の上司でした。何でも質問できる優れた技術者が近くにいるのは、とても恵まれたことだと感じています」(入社4年目、技術開発部の日吉さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

電子部品の機能やアクセサリ的美しさを高めるめっき加工を提供

02
育成制度

職業訓練校での学び等約8年かけてめっき技術を習得

03
働く環境

全員で若手を見守り会社全体でより良いものづくりを目指す



代表からの
メッセージ

姫野代表



仕事の中に自分なりの楽しさを感じる。当社ではそうした瞬間をより多く提供できるよう、業務分担や研修の機会を考えています。

読者から
ひとこと

高い技術を身に付け
ながら働けそうです!

働きながら職業訓練校に通うことができる点が魅力的です。学ぶための費用などを会社に負担してもらえて、さらに向上心も上がると思いました。また、高い技術を持った先輩がいる環境は満足度にもつながりそうです。
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



独自の無電解ニッケルめっき加工を専門に、定期的な勉強会で社員の育成を支援

大日工業株式会社

城東地区 ■ 設立年 / 1976年11月 ■ 従業員数 / 15名（内、女性従業員数2名）
■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / 電子部品への無電解ニッケル金めっき加工
■ 代表取締役社長 / 小倉 冨子

〒124-0011 東京都葛飾区四つ木5-16-11 TEL:03-3691-9501

<https://www.dnk-mekki.com>



01 事業内容 高精度、高難易度のめっき加工で技術革新の一端を担う

身の回りのほとんどの電子機器には電子回路基板が組み込まれている。大日工業はその基板へ薬品の化学反応を利用してめっき加工を施す、無電解ニッケルめっき・金めっき処理の専門企業。主にスマートフォンや産業用ロボット、カメラの部品などに使用する基板を中心にめっき処理を行っている。

これらの加工には、0.03～0.05マイクロメートルの薄さで金めっきを施すなど高精度、高難易度の技術が求

められる。同社の強みは、電気を使わず薬品を使用することで、複雑なものや狭い間隔の回路でもきれいにめっきをかけられる独自技術にある。

「何十年といった長い付き合いの取引先が30社程度あります。当社の技術力と営業力を認めていただけていることもあり、新たな取引先を紹介してもらうこともあります」（小倉社長）

02 育成制度 定期的な勉強会や作業レベルの可視化で若手社員を育成

未経験者がほとんどという同社では、

入社後すぐに、使用する薬品についての基礎研修が行われる。この研修を継続して行いつつ、製造や検査など5つの作業工程を各2～3週間程で回り、業務の全体像を理解した上で、配属先が決定される。その後も、上長、先輩社員からのフォローは続いていく。

また、同社には独自の「作業レベルチェック表」があり、誰がどの作業を行えるレベルにあるのかを可視化。それを踏まえて、社員それぞれが新しい技術の習得に励んでいる。

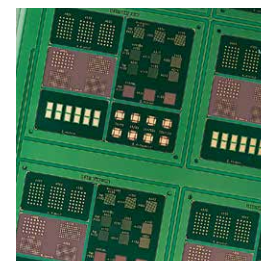
さらに、基礎化学についての勉強会を月に1回実施。全社員でテストを受け、社員同士で分からないところを教え合う仕組みを取っている。実務のベース



顧客と連絡を取る押切さん。メール等で届いた注文内容を画面に入力し、指示書を発行する



基板のめっき加工に興味を持って入社した櫻木さんは、製品の出荷作業も行う



めっき加工した基板のサンプル。ごく薄く処理されためっきが、きれいに回路を覆う



城東エリアにある本社外観。同社のめっき加工はここで施されている

となるような知識を復習することで、全体スキルの底上げを図っている。

「日常の業務においても、特に薬品に関しては扱いに危険が伴うので、同じことを繰り返し注意喚起してくれます」（入社2年目、製造部の櫻木さん）
周囲には豊富な知識を持ったベテラン社員が多く、新人でも安心して業務を行うことができる環境だという。

「私は事務がメイン業務ですが、現場の手伝いをすることもよくあります。先輩にも質問しやすく、専門用語などはその場で確認するようにしています」（入社4年目、営業部の押切さん）

その他、希望者はめっき加工技術を習得する東京都鍍金工業組合高等職業訓練校への業務時間内通学も可能。費用は全額会社が負担している。

03 働く環境 社員の声を吸い上げて業務環境を改善。働きやすい職場を目指す

同社では、現場の声を大事にしたいという小倉社長の意向により、部署間のコミュニケーションの場として月に1回全社員による意見交換会を開催。日常業務における問題点、その改善案、部署間の連携・報告などについてざくばらんに話し合い、職場環境の向上につなげている。

「製造の際にどうしても出てしまう水の始末について改善案を提起して、採用されたことがあります。若手でも発言しやすい雰囲気なので、作業手順の効率化など気付いたことはすぐに議題化し、問題の共有を図るようにしています」（櫻木さん）

また、日常的に残業はほぼなく、有給休暇も気軽に取れる雰囲気。会社としても無理な納期の仕事は受けないなど仕事量の調整を行い、職場環境を整えることに努めている。

「定時で退社できるよう効率的に業務を組んで進めています。私生活と仕事にメリハリがあり、休日は趣味の動画鑑賞を楽しんでいます」（櫻木さん）

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

独自技術で高密度な電子回路基板へのめっき加工に強み

02
育成制度

月に1回の勉強会のほか作業レベルも細かくチェックして技術を向上

03
働く環境

全社員が発言できる意見交換会で積極的に環境を改善



社長からのメッセージ

小倉社長



何事にも素直でいられることはとても大事。そこにベテラン、新人の差はありません。当社は素直な人を最大限バックアップします。

読者からひとこと

社員同士が教え合い高い技術力を維持

私たちが普段使っているスマートフォンにも電子回路基板があると思うと、人の役に立つものを作る仕事は素敵だと思いました。また、高い技術力を持続けるために勉強会や、意見交換の場が設けられているなど、働きやすい環境だと思いました。
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



100年以上にわたる技術を若手社員に継承。 手術に不可欠なメスや鉗子を製造する

株式会社田中医科器械製作所



中央・城北地区
■ 設立年 / 1953年1月
■ 資本金 / 1,000万円
■ 代表取締役社長 / 中島 秀高
■ 従業員数 / 82名 (内、女性従業員数31名)
■ 事業内容 / 医療器械、医療材料の製造・販売

〒114-0012 東京都北区田端新町2-14-18 TEL:03-3894-7810

<https://www.e-tanaka.co.jp>



01 事業内容 医師と共同開発した メスや鉗子などの製造で 日本の医療をサポート

医療の現場で使用されるメスや鉗子、ピンセットといった鋼製小物と呼ばれる専用機器の製造・販売を行う田中医科器械製作所。同社の創業は1916年と、大正時代まで遡る。

「長い歴史の中で培ってきた病院や医師との信頼関係が、当社の強みです」と中島社長は語る。

同社が扱う機器は、使用する医師から細かな指示を受けることも多く、その場合はオーダーメイド品として作ら

れることもあるという。カタログに掲載された器具を販売するだけでなく、時には共同で新たな器具を開発することもあり、長い歴史の中で誕生した器具の中には、その後の医療分野で広く使われるようになったものもあると中島社長は話す。

また、製造現場にはベテラン社員から20代の若手まで、幅広い年代の社員が在籍。極めて優れた技能を持ち、他の技能者の模範と認められる人を表彰する「東京都優秀技能者（東京マイスター）知事賞」を受賞した社員もあり、日々技術の継承が行われている。

「かつては技術を持った職人が、個人で仕事を請け負うことも多い業界で

した。当社は会社組織としたことで、技術を脈々と受け継ぐことができています」（中島社長）

さらに同社は、手仕上げでの製品づくりにこだわっており、職人一人ひとりが製品を磨き、形を整えているという。

「今後は手術方式の進歩に合わせて技術力を高め、新たな製品も開発していきたいです」と中島社長は話す。

02 育成制度 専門性の高い分野 だからこそ先輩社員が 丁寧に指導

同社では、入社後に社会人としての



「医師の皆さんに信頼されて、仕事を発注してもらえるようになることが目標」と語る山中さん



骨などの切除に使用するクリソソパンチ。刃の向きや長さなどを変え、豊富な種類をそろえる



「設計担当のイメージを、製品化できるように考えるのが醍醐味です」（森本主任）



熟練者から指導を受ける若手女性職人。現在女性の職人も増えている

基礎的なマナーを身に付ける研修を行った後、各部署に分かれて先輩社員から業務の進め方に関する指導を受ける。営業、開発、製造といった部署があるが、採用の時点で希望を聞き、多くの場合はそれに沿った形で配属される。

「医療に関する業務なので専門性が高いですが、同じ部署の先輩が丁寧に指導してくれたので、仕事の進め方や重要なポイントなども理解できました」（入社2年目、営業部の山中さん）

また専門書の購入や外部の講座・セミナーに参加する際には、費用を会社側が負担する。

「設計の基礎を学ぶ社外のセミナーに参加しました。高い技術を身に付けるため、今後も積極的に利用したいです」（入社4年目、開発部の森本主任）

同社では2022年に人事評価制度を刷新し、等級制度も改定。年に4回以上は上長と共に目標に対する進捗や今後の行動について話し合う場を設けるなど、社員のキャリアアップを支援している。

03 働く環境

住宅手当や 昼食代補助など 社員思いの制度を用意

子育て世代が多い同社では、男女問わず長く働けるように、法定より長く子どもが3歳になるまで育児休業の取得が可能。男性社員の育児休業は、約10年前から取得実績があるという。

また、会社から2キロ圏内に住む30歳以下の社員対象に、毎月1万5,000円の住宅手当を支給。森本主任も、「入社時から利用し、助かっています」と話す。

この他にも、昼食代補助として、1食350円で仕出し弁当を食べられるなど、社員思いの制度を用意。さらに執務室内にお菓子を自由に購入できるスペースを設けるなど、リフレッシュできる環境も整備している。

「お菓子を食べながら他部署の人ともコミュニケーションを取ることができます」（山中さん）

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

手術で使われる器具を開発・製造し、医療を支えてきた老舗企業

02
育成制度

医療分野ならではの専門知識について先輩が指導を担当

03
働く環境

1万5,000円の住宅手当や1食350円で食べられる昼食代補助で社員をサポート



社長からの
メッセージ
中島社長



「人の役に立ちたい」はもちろん、「医療や製造業の仕組みを変えたい」という、若いうちから実力を発揮したい方と働きたいです。

読者から
ひとこと

医療業界の 縁の下の力持ち！

医療器具製造という仕事内容自体が、人の命を助ける、世の中の役に立つ仕事だと思いました。医師と共同で開発することで、医療の発展にも貢献していると感じます。また、育成制度が充実しており、社員思いな点もとても魅力的です。

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



社員同士が積極的に交流する社風の中、 独創性ある油圧機器の継手を開発

トキワ精機株式会社

城南地区 ■ 設立年 / 1960年12月 ■ 従業員数 / 99名(内、女性従業員数23名)
■ 資本金 / 2,000万円 ■ 事業内容 / 各種油圧継手の開発、製造、販売
■ 代表取締役社長 / 木村 洋一

〒143-0012 東京都大田区大森東2-14-12 TEL:03-3762-5511

<https://tokiwaseiki.net>



01 建設機械に不可欠な 油圧機器の継手を 独自の方法で製造

パワーショベルやフォークリフトなどの建設機械に採用されている油圧駆動装置。油圧を利用して生み出された大きな力を伝えるために、機械の様々な箇所には油圧ホースがついている。トキワ精機は、この装置の要ともいえる、ホースと機械をつなぐ、継手部分の専門メーカー。

1932年に大田区で創業し、以来多くの工業製品などを製造してきた。そして約50年前からは、現在の主力製品で

ある油圧用配管継手の分野に進出。そんな同社の強みは「独創性にあふれた製品づくりにある」と、木村社長は語る。「従来、継手は金型で金属を成形した後内外部を削り出す工法で製造していました。しかしこの方法では、削り出す部分で多くの無駄が出てしまいます」(木村社長)

そこで最初から穴の空いたパイプを継手へと加工する「極小曲げ技術」を独自で開発。これにより約64%廃棄されていた原材料を、約25%まで削減することができた。併せて、穴を空ける作業がなくなった分、加工時間も約半分に短縮。「まるみ君」と名付けられたこの製品を製造する技術で特許も取得

し、同社の主力製品となっている。

「今後お客様に喜ばれ、選んでいただける製品を作っていきます」(木村社長)

02 資格取得の支援に続き 幹部社員候補向けの 育成プログラムも開始

同社に入社すると、営業部門でも製造部門でもまずは工場へ赴き、自社製品についての知識を深めることから始まる。その後は配属された部署で先輩社員の指導を受けながら、業務に必要な知識を身に付けていく。



「部署の垣根を越えた交流や風通しの良さが、優れたものづくりの基盤です」と語る福井部長(左)



「難易度の高い要求に、仲間と一緒に応えるのがやりがい」と話す増子さん



高品質なものづくりを心掛け、製品は全て検査を行う。小さなごみや傷も見逃さない



取り付ける機械やホースに合わせて製造。1万種以上の製品を作ってきた

入社10年目で営業部に所属する増子さんも、そうやって先輩から担当業務の基礎を教わったと当時を振り返る。「入社直後は、何が分からないのかも分からないような状態でしたが、先輩が基本的な部分から説明してくれました。現在は若手を指導する側ですが、先輩のように分かりやすく伝えるよう心掛けています」

また、外部講習を受ける際や資格取得時の費用を会社が支援している。

入社21年目、総務部の福井部長は「大田区は当社のような工場が多いため、工場協会主催の設計講座などが数多く開講されています。そうした講座に参加する社員もいますし、中にはMBAを取得したいという希望があり、学校通学費も会社で負担した例もあります」と語る。

さらに、今年から外部研修の一環で、幹部社員候補向けの育成プログラムもスタート。

「次世代リーダーの心構えなど、1年間かけて学んでいきます」(増子さん)

03 働く環境

休みが取りやすく、 昼食の補助などで 社員を手厚く支援

同社は多様な働き方を尊重しており、産前産後休業・育児休業を取得後、短時間勤務を行う社員や、3カ月間介護休業を取得した社員もいるという。また、有給休暇も取得しやすく、計画的に取得できるよう部内で調整を行っている。

こうした働きやすさの背景にあるのが、円滑な社員同士のコミュニケーション。

「日頃から部門間で連携しながら仕事を進めていることもあり、誰とでも話しやすいです。協力し合うことで楽しく働くことができています」(増子さん)

その他、社員から好評なのが、仕出し弁当の半額を会社が負担する昼食補助。ボリュームたっぷりの弁当を230円の自己負担で食べることができる。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

90余年前の創業時から金属加工一筋。現在は油圧機器の継手を製造

02
育成制度

資格取得や講座受講を会社が支援。MBAを取得した社員も

03
働く環境

休みが取りやすくプライベートを尊重。風通しの良い社風



社長からの
メッセージ



木村社長

チームで進める仕事のため、コミュニケーション力のある人を待っています。10年後の創立100周年と一緒に祝いましょう。

読者から
ひとこと

社員育成や昼食費 など補助が手厚い!

部品専門メーカーとして、廃棄資源問題に取り組み、効率的な開発をしていく姿勢にとても魅力を感じました。また、社員同士の風通しが良く、育児・介護休業の実績や、有給休暇も推奨されていて、働きやすく休みやすい環境だと思いました。

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



伝統技術から最新の自動化技術まで駆使し 金属加工で日本のものづくりを支える

株式会社ナガセ

東京都
中小企業
技能人材
育成大賞

多摩地区 ■ 設立年 / 1968年5月 ■ 従業員数 / 79名(内、女性従業員数11名)
■ 資本金 / 1,200万円 ■ 事業内容 / 金属のへら絞り加工、精密板金加工、機械加工
■ 代表取締役社長 / 長瀬 雄一郎

〒208-0023 東京都武蔵村山市伊奈平3-21-3 TEL:042-560-6253

<https://www.nagase-shibori.co.jp>



溶接作業に携わる反町さん。「金属の形を変えていく過程が仕事の面白さです」



絞り加工した金属をチェックする中村さん。仕上がりの精度と品質に妥協はしない



2017年に完成した本社工場。すっきりとしたデザインが好評で屋内も清潔



上司や先輩に指導を受け、実際に自分で行動して失敗も経験しながら成長してきたという反町さん(右)

事業内容

01 高付加価値なものづくりの実現で、大手企業との信頼関係を構築する

1945年の創業以来、ナガセは「へら絞り*」と呼ばれる伝統的な技術をはじめとする金属加工技術によって、日本の製造業を支えてきた。日本を代表する機械メーカーなど大企業との直接取引も多く、これが事業の安定性につながっている。

「当社が部品を提供した製品を皆さんが直接目にするのではないと思いますが、実は様々な領域で社会に貢献しています」と、長瀬社長。

例えば、食品製造機や半導体製造装置、医療機器などに同社の手掛けた製品が使用されており、変わったところでは小型人工衛星打ち上げ用固体燃料ロケットの先端部分にも、同社の製品が使われている。私たちに身近な食品を製造する機械から宇宙開発まで、活躍するシーンは幅広い。

「当社は、金属を球体や円柱などに加工する『丸もの』製造のプロフェッショナル集団なのです」(長瀬社長)

そんな同社の強みは手作業のへら絞りにとどまらない。溶接やレーザー加工、組立、穴開け、検査、品質管理まで含めたトータルな金属加工品の製造技術。これら様々な技術を組み合わせた付加

価値の高い製造力が特徴だという。

伝統的な手作業を受け継ぎつつ、自動機*や溶接用ロボットの導入などに積極的な同社。現在は、金属製食器やオブジェなどを自社ウェブサイトで販売するといった新しい取組にも意欲的で、将来は海外進出も検討している。

育成制度

02 先輩の指導のもと経験を重ねながらプロの技術を学んでいく

「令和2年度東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」を受賞した同社。人材育成には特に力を入れている。

新入社員は入社後、検査、板金、絞りの各現場で作業を体験する。その後は、本人の希望と適性から配属が決定され、先輩社員の指導のもと実践的な技術を学んでいく。

「先輩の作業をお手本に、どんどん作業に挑戦させてくれます。新人だから失敗するのは当たり前。トライ&エラーで学べるから成長も速いと感じます」と入社3年目、第二製造部の反町さん。

その他、全社員が参加する「マイアイデア制度」は、職場や仕事の改善点など自分の考えを投稿できる制度で、優れた提案には褒賞金も付与される。

「1年に一度、社内のマイアイデア制度委員会が大賞を決定しています。どんな提案でも歓迎で、改善の姿勢を育てることが目的です」(長瀬社長)

働く環境

03 先進の自動化技術で、作業の効率化を進めて働きやすい環境へ

同社は働き方の改善にも意欲的。有給休暇の積極的な取得を奨励することに加え、休みやすい環境づくりの工夫も行っている。

例えば「誕生日休暇制度」は、有給休暇とは別に社員の誕生日前後2カ月間で休暇を取得できる制度で、これをきっかけに社員は今まで以上に有給休暇を取得するようになったという。

また、業務の効率化によって、残業時間も月平均20時間に減少した。

「自動絞り機の導入もあって、私の場合、残業はほとんどありません。自分のペースで仕事を進められるのも、働きやすさにつながっています」と入社7年目、第一製造部の中村さん。

さらに、社内の活性化に一役買っているのが、年に数回行われている社員向けくじ引き企画。高級食材などがもれなく全員に配布される。

くじ引き委員会の企画担当でもある中村さんは「皆で楽しめるイベントなので、チームワーク向上にもつながっています」と話す。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

約80年積み重ねた加工技術で、金属の球体や円柱を製造

02
育成制度

複数の部署で新人研修。失敗しながら覚える方針で成長を目指す

03
働く環境

業務効率化による残業削減や誕生日休暇制度。ゆとりの環境を実現



社長からの
メッセージ

長瀬社長



手を動かすことが好きな人に向いている会社です。この記事を読んだことをきっかけに、興味を持ってもらえたら嬉しいです。

読者から
ひとこと

縁の下で活躍するプロフェッショナル

私たちが直接触れることのない製品だと思いますが、伝統的な手作業が大切に受け継がれているという点に魅力を感じました。また、マイアイデア制度などで若手も向上心を持って働くことができ、社員たちが互いに切磋琢磨できる環境だと感じました！
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



鰹節を通して顧客とつながり、320年超の 伝統を受け継ぐ若手が未来を切り開く

株式会社になべん



中央・城北
地区

■ 設立年 / 1918年11月
■ 資本金 / 8,800万円
■ 代表取締役社長 / 高津 伊兵衛

■ 従業員数 / 249名 (内、女性従業員数129名)
■ 事業内容 / 鰹節および加工食品の製造・販売

〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1-5-5 室町ちばぎん三井ビルディング12F TEL:03-3241-0242 <https://www.ninben.co.jp>



01 事業内容 鰹節やだしを使った各種 食品を製造・販売。SNSを 活用した広報も展開

鰹節とだしを主力商品として、製造から販売まで展開しているになべん。1699年に創業し現在まで、核となる商品は一貫して鰹節だという。

「当社の軸は、江戸時代から変わらず鰹節です。同じことを続けるのではなく、時代に合わせて変化することが大事ですが、当社もまた、幾度かの革新を経て今に至っています」(高津社長)

革新から生まれた商品の一つが削り節の「フレッシュパック」。デリケー

トな素材をそのまま個包装するという、不可能と思われた課題を技術力によって解決し、大ヒット商品へと導いた。

ヒットの裏には、常に消費者のニーズに向き合ってきた同社の姿勢がある。「日本橋本店の一角には『日本橋だし場』というだしそのものを味わっていたく体験型のスペースを設置しています。お客様の声を直接聞くことができる貴重な場となっています」(高津社長)

鰹節・だしを未来に受け継ぐために、鰹節そのものの販売に加え、様々な事業を展開している同社。

「だしを使った総菜や弁当など中食事業への進出や付加価値商品の開発、即席麺や冷凍食品の大手企業とのコラ

ボ商品の開発など、鰹節・だしをさらに広めるための事業を国内外で展開していきます」(高津社長)

Z世代に向けた商品づくりも意識しており、SNSの積極的な活用や、「になべんだしアンバサダー」との共創による商品開発などにも注力している。

02 育成制度 ツールや制度を導入し 若手のやりがいや意欲を 積極的にサポート

同社では入社後の約半年、店舗での販売、焼津の協力工場での実習を含む新人研修を行っている。配属された後



「求めているものを提案できたときのお客様の笑顔や感謝の言葉が、仕事のやりがいです」(永井さん)



商談では鰹節の食べ比べなどで商品の良さを知ってもらうこともあるという豊田さん



新入社員研修では焼津工場でカツオのさばき方も教わり、鰹節の成り立ちを学ぶ



地域への貢献活動の一つ「橋洗い」。創業の地で日本橋の清掃を行ってきた

も、悩みを抱えることなく、生き生きと働けるようにオンライン支援ツールを導入。新入社員が日報やそのときの気持ちなどを記録すると、上長やメンターが随時フォローをしてくれるという。

また、キャリアアップのサポートとして、約70の資格から社員個々の業務に必要な資格を取得するための支援制度や外部研修受講の機会があり、若手社員の成長を後押ししている。

ほかにも社員のエンゲージメントを可視化する試みもされており、社内の風通しは非常に良いという。例えば、年に1回社員が提案や挑戦したいことなどを自由に書くことができる「自己申告書」は、高津社長自ら全社員の書類に目を通す。実際に、男性社員の育児休業取得奨励など、これによって強化された取組などもあるという。

「当社は長い歴史を基にした安定感がありつつ、挑戦もできる社風です。例えば、今まで売上げが伸び悩んでいた地域で営業を担当したときには、自分の企画を上長も周囲も応援してくれて

結果を出すことができました。将来は商品開発にも挑戦したいです」(入社4年目、家庭用事業部の豊田さん)

03 働く環境 長く働き続けるための きめ細かなフォロー体制。 男性の育児取得実績も

育児休業取得後の復職率が100%という同社は、休業前後の個人面談の実施とともに、産前産後休業・育児休業取得時に社員が孤独を感じないように自宅からいつでも社内グループウェアにアクセスできる仕組みを整えているという。

「復職する前は、子どもの発熱などで急な早退もあるかもと、不安を抱えていました。個人面談時に相談した結果、配属先を配慮してもらうことができ、現在は毎日安心して働いています」(入社5年目、直販事業部の永井さん)

男性の育児休業取得者もいるという同社。社員の誰もが、長く安心して働くことのできる環境が整っている。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容
鰹節を中心にふりかけや調味料など加工食品を製造・販売
- 02 育成制度
育成制度とチャレンジできる社風が、若手のやる気を支援
- 03 働く環境
育休取得後の復職率100%。男女問わず、誰もが働きやすい環境を整備



社長からの
メッセージ
高津社長

伝統的な食品を新しい形で伝えていきたいと思っています。これからの時代に合った新しい伝統を生み出せる人と共に働きたいです。

読者から ひとこと 食卓も社員の働き方も 豊かにできる会社

鰹節を起点に、調味料や総菜など幅広い活用方法を研究し続ける姿勢が素晴らしいと思いました。また、会社のトップが全社員の意見を確認することができるのは、中小企業だからこそできる細やかなケアだと思います。風通しも良さそうだと感じました。
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



一人ひとりの主体性が尊重される環境で、 日本の新聞配達を支える丁合機メーカー

株式会社プレッショ

城南地区 ■ 設立年 / 1950年12月 ■ 従業員数 / 170名 (内、女性従業員数49名)
■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / 新聞販売店向け機器等の開発・製造・販売・保守
■ 代表取締役社長 / 大谷 貴志

〒108-0075 東京都港区港南2-13-31 品川NSSビル8階 TEL:03-5479-5520

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



01 事業内容

伝統のアナログ技術に 最新デジタル技術を融合。 ニーズに丁寧に応える

毎日配達される新聞にはスーパーや不動産、飲食店などのチラシが大量に挟まれている。そのチラシを、1セットずつまとめるのが「丁合機」と呼ばれる機械。プレッショは1950年の設立以来この丁合機を製造し、国内に約1万4,000店ある新聞販売店に提供してきた。同社の丁合機は、全国で約3割のシェアを占めているという。

丁合するチラシは、サイズや紙質が多種多様、日々無限の組み合わせができる。

また、雨の日は湿気を含んで重くなるなど天候の影響も受ける。そうした微妙な違いを判断しながら確実に1枚ずつ分離させ吸収していく技術が、同社の強みだと大谷社長は語る。

「単純に見えながら、とても奥深い技術です。当社は時間をかけて、この技術を磨いてきました」

近年は、機械に先進のIoT技術を加え、例えば丁合機のエラーをリアルタイムで把握して、新聞販売店から修理の依頼がくる前に、現地に駆け付けてメンテナンスする体制を整えた。

「仕組みをDX化することで、新聞販売店の満足度向上につながたいと考えています」(大谷社長)

02 働く環境

老舗企業の穏やかさが 会社全体に浸透し 居心地の良さを生む

同社は70年を超える老舗企業。業績も安定しており、穏やかな社風で働きやすい環境という。産前産後休業・育児休業を取得した女性社員は、全員が復職している。また、対象児童1人につき1回最大4,400円の割引券が支給されるベビーシッター利用支援制度を導入し、子育て世代の社員を応援する。

「無理なく家庭と仕事を両立させている先輩社員もいて、私たち若手にとって良い目標になっています。残業も少



「若手社員の意見が通りやすく、責任ある仕事を任せてもらえます」とやりがい語る殖業さん



担当エリア内で取引のある新聞販売店をフォローすることが営業の基本



主力製品の丁合機。新聞販売店での省力化に大きく貢献している



社内表彰を受けた高橋副所長(右)。評価されることがモチベーションになると話す

なく、有給休暇も取得しやすいです」と話すのは、入社2年目、マーケティング本部の殖業さん。

また同社では、東京2020大会開催期間中の交通混雑緩和に向けた取組をきっかけに、在宅勤務制度を導入。自分で主体的に時間を管理しながら働くスタイルが、社員に浸透しているという。

さらに、副業も申請書を提出すれば実施可能。「本業に差し支えがなければ、自分の幅を広げる意味でも、取り組んでほしい」と大谷社長は副業を推奨している。

こうした環境や制度を整備していることもあり、直近5年間、新入社員の離職はゼロで高い定着率となっている。

03 育成制度

自ら学ぶ姿勢を重視し 手厚いサポートで若手の 成長を支えていく

人材育成についても、本人の主体性を重視することが基本という同社。社

員が自ら学んで伸びていく環境を整えることに力を入れている。ビジネススクール通学や、資格取得などは自主的に申請することで挑戦でき、費用は会社が負担。学ぶ姿勢があれば、その背中を押すことが会社の使命という大谷社長の考えに基づいている。

研修制度も手厚い。新人研修期間には、先輩社員が各部署紹介を実施することで、事業内容や職種を知り、先輩社員とも交流できる機会となっている。また、2年目のフォローアップ研修では1年間の成長を互いに振り返る機会となっている。スキルアップを目的としたeラーニングも導入している。

何よりも職場全体で新人を育てようという風土が根付いていると話すのは、入社10年目、東京営業所の高橋副所長。

「新人はチームの先輩が順番に営業同行し、基礎から仕事を教えています。とても面倒見の良い会社だと思います」

丁合機のメンテナンスについても、同様に基礎からじっくりと教わることもできる。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

国内シェア3割。
新聞販売店が利用する
機械を製造

02
働く環境

働きやすい環境で、
直近5年間の
新卒離職者はゼロ

03
育成制度

新人研修や2年目の
フォロー研修等で、
若手の成長を後押し



社長からの
メッセージ

大谷社長



伝統的な業界を対象としているからこそ、アイデア次第で革新的な取組ができます。若い発想による大胆な挑戦に期待しています。

読者から
ひとこと

会社の支援で前向きに
成長できる場所

オンライン化が進んでいますが、チラシならではの強みがあると思います。そこで丁合機という機械が使われていることに興味を持ちました！若手の主体性を重視して成長を見つけてくれる環境は働くモチベーションアップへとつながりそうです。
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



専業メーカーのプロフェッショナルを目指し 工場研修で自社製品への理解を深める

株式会社ブンリ

城南地区	■ 設立年 / 1960年5月	■ 従業員数 / 56名（内、女性従業員数20名）
	■ 資本金 / 6,000万円	■ 事業内容 / 工作機械用クーラント装置の開発・販売
	■ 代表取締役社長 / 田代 誠	

〒140-0014 東京都品川区大井1-34-8 TEL:03-3778-2061

<https://www.bunri.com>



01 事業内容

大手を中心に200社 以上で使用される 濾過装置の老舗企業

自動車、家電製品など金属を加工するメーカーでは、製造過程でクーラント（切削液）を使用しながら素材を削っていく。このクーラントを再利用するためには、混入した切粉を取り除く濾過装置が欠かせない。ブンリは1960年の設立以来、専業メーカーとして濾過装置の開発・製造・販売を行ってきた。

その強みは、装置の開発に長年取り組んできたことによる技術力の高さ。精密な濾過を行うとクーラントの清浄

度が向上し、製造現場のランニングコストの削減や工作機械の加工精度アップなどにつながる。同社は、60年以上にわたりこうした技術を磨き続け顧客の信頼を勝ち得てきた。

「個々のお客様に対応した製品づくりができる点も、当社の強みです」と語るのは、田代社長。

同社は大手自動車メーカーやその関連会社など、製造業を中心に200社以上と取引を行っているが、多くの場合は顧客の工場や工作機械にフィットするよう、セミオーダーメイドで受注する。

「当然、窓口となる当社の営業スタッフにも専門知識が求められます。お客様と開発スタッフと一緒にって製品

を形にしていく過程は苦労もありますが、当社ならではの仕事の醍醐味だと思います」（田代社長）

02 育成制度

2週間の工場研修で、 自社製品についての 理解を深める

手掛けるものが「顧客の工場などで使われる装置」ということもあり、入社するまで自社製品をじかに目にするここのない社員が多いという同社。

そこで、入社後は社会人マナー研修を受けた後、宮崎県にある系列会社の工場で2週間の現場研修に参加。実際



「早い時期から仕事を任せてもらえると感じます」（河野サブリリーダー）



社内プロジェクトメンバーとして、業務効率化のシステム導入にも関わる渡部さん



社名の「ブンリ」は製品の役割、クーラントと切粉を「分離」させることに由来する



上司や他部署のメンバーにも気軽に相談しやすい環境。全社で案件を受注しようという協カムードがある

に製造ラインに入り、製品に触れて基礎的な知識を修得した上で配属先に戻り、OJTで実践力を高めていく。

入社6年目、営業本部の河野サブリリーダーは「営業は当社の代表として大手企業のエンジニアと技術的な話をすることもあります。常に勉強が必要ですが、そのベースになっているのは工場研修です」と当時を振り返る。

OJTでは指導係となる先輩社員だけでなく、部署全体で新入社員をサポートする気風があり、様々な先輩の営業活動に同行することで、自分なりの仕事のスタイルを見付けることができる。

また、全社員を対象に動画研修（eラーニング）などの学習機会を提供することで、マネジメントスキルを高めてもらうといった取組も行っている。

03 働く環境

時差出勤、在宅勤務など 働きやすい環境の整備で 社員の定着率もアップ

同社では、勤務時間を最大2時間前後にずらすことのできる時差出勤制度や、在宅勤務制度などを整備している。また、休みも取りやすく営業職の有給休暇消化率は90%以上と、ゆとりある環境の中でめりはりのついた働き方ができる。

「部署にもよりますが、残業がある場合でも1日1時間程度で余裕を持って働けますし、プライベートとの両立もしやすいです。何よりも社内の雰囲気が良い会社です」（入社4年目、営業本部営業アシスタントの渡部さん）

この他、田代社長が全社員と直接面談する機会が年に1回あり、様々な相談をすることが可能。男性の育児休業の取得推進など、この面談から生まれた取組もあるという。

こうした働きやすい環境づくりが奏功し、現在の離職率は4%と社員の定着率もアップ。結果として業務に精通した社員が数多く在籍することとなり、仕事にも良い影響を与えているという。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

製造業に欠かせない
濾過装置を手掛けて
約60年の専業メーカー

02
育成制度

営業も工場研修に参加。
先輩社員たちの支援で
ゆっくりと確実に成長

03
働く環境

最大2時間の時差出勤
など、働きやすさを
重視した制度が複数



社長からの
メッセージ

田代社長

専門知識は入社後に指導します。お客様と現場の間に立ってビジネスを進めていける、協調性のある人を待っています。

読者から
ひとこと

雰囲気良く学びながら
働けそうです！

常に知識量を増やしていける環境で、安心して働くことができそうです。また、時差出勤や在宅勤務の制度があることで、自分の時間も大切にできることがとても魅力的に思いました。余裕を持って働くことができるから社内の雰囲気の良いのかなと思います。

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



研修体制で自社製品を広く深く学び、 顧客の望む紙袋をワンストップで届ける

株式会社ベルベ

中央・城北地区

- 設立年 / 1985年3月
- 資本金 / 7,080万円
- 代表取締役 / 鈴木 幸之助

■ 従業員数 / 61名 (内、女性従業員数29名)

■ 事業内容 / 包装資材の企画・製造・販売

〒165-0026 東京都中野区新井2-10-11 ヤシマ1804ビル5F TEL:03-3389-8611

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



01 事業内容

既製品とオーダーメイドの両輪体制で、高い顧客満足度を実現

1948年の創業時から、多種多様な紙袋の製造を行ってきたベルベ。同社の強みは、デザインや形が決まった既製品と、顧客の希望をゼロからかなえるオーダーメイド、いずれの紙袋も提案可能なことが挙げられる。

「当社の規模で既製品を在庫として大量に保有できるのは、珍しいと思います。武蔵村山市の物流センターで製造、保管を行っており、急なオーダーにも迅速に対応できますし、お客様が

細かく色みなどを確認したい場合には現場で立会いも可能です」(鈴木代表)

現在、既製品で求められるのは無地などベーシックな紙袋というが、その一方オーダーメイドでは様々なデザインを形にしている。機械で生産できるものは自社工場、複雑な手作業は海外の提携工場と使い分け、多岐にわたる顧客からの要望に応えるのが同社のポリシーといえる。

02 育成制度

一人三役、四役を目指し、複数部署での研修を実施。スキルアップも支援

同社の新人研修の特徴は、OJTで複数の職種や現場を経験すること。紙袋の製造から販売までの複数工程を経験することで自社製品への理解を深めていき、最低1年かけて1人で仕事を担当できるように導いていくという。

「アパレルブランドなどの紙袋が好きで、営業として入社しました。現在は工場で研修中です。自分が好きな紙袋の完成を一番早く見ることができてとても楽しく感じています」(入社1年目、営業部の小池さん)

同じく入社1年目、営業部の塩崎さんは、「入社直後は、お客様の電話応対を中心に本社で研修を行いました。製造全体の流れが分かってきたので、



紙袋のサンプルを製作中の寺田室長代理。「自社の紙袋を街中で見かけるとテンションが上がります」



紙袋の検品中。「製品が形になっていく過程が見えると面白いです」(塩崎さん)



既製品を保管する倉庫には、急な発注にも対応できる在庫を十分に備えている



「誰が持っても嬉しくなるような紙袋を作るのが目標です」と話す小池さん

次にお客様対応をするときはさらに的確に説明できると思います」と話す。

こういった研修や業務を様々な部署で経験した結果、同社では一人三役、四役を担い横断的に業務を担当できるようになる社員が多いという。

また、スキルアップの意欲がある社員には積極的に機会を提供するのも同社の特徴。フォークリフトの運転やカラーコーディネーターなど、業務上必要もしくは役立つ資格の取得、外部講習の費用は会社が負担する。

「ウェブで当社商品の魅力を発信する業務を担当しているので、展示会などに参加して、普段から情報収集しています。今後はSNSでの発信に関する外部セミナーなども受講してみたいです」(入社8年目、企画室の寺田室長代理)

同社は、細かい仕様のオーダーメイド製品を海外の提携工場で生産しているため、営業系社員は海外への視察研修にも参加する。工場のラインや働く人々など現地の息遣いを知ること、顧客への説得力も増すのだという。

03 働く環境

残業が少なく、めりはりのある環境。自分に合う働き方ができる

同社は残業も少なく、製造現場は基本的に残業なし。営業が所属する本社も1日15分程度で、特に水曜日はノー残業デーとなっている。

「残業はほとんどありませんが、前年比で売上は伸びています。効率的に仕事ができている良い傾向だと思います」(鈴木代表)

また、有給休暇も取りやすく、相談することで柔軟な働き方ができるのも魅力。出産など、個人個人の状況に合わせてフォローしている。

「育児休業から復帰後、現在は短時間勤務を行い、在宅で仕事することもあります。子どもが急に体調を崩したときにも困らないような、自分のペースでできる仕事を担当させてもらっている点も助かります」(寺田室長代理)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

紙袋を製造して70年超。
企画から製造、販売
まで自社内で展開

02
育成制度

複数の部署を経験し、
1年以上かけて
じっくり育成する環境

03
働く環境

残業は1日15分以内。
個人の状況に応じて
柔軟な働き方を実現



代表からの
メッセージ

鈴木代表



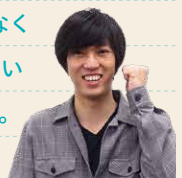
やる気を持って臨める仕事かどうかが大切。
自分の良いところを伸ばしたい気持ちがあればどこでも活躍できるはずです！

読者から
ひとこと

顧客と社員の希望を包み続ける

環境への配慮から、紙袋の需要は、今後ますます高まっていくのではないかと思います。そんな中、営業職も紙袋の製造工程を経験することは、仕事を行う上でとても役立ちそうです。また、残業が少なく有休も取りやすいという環境も魅力的です。

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



最先端技術に欠かせない光源装置に特化。 未経験者も現場で専門性を高められる

山下電装株式会社

多摩地区

- 設立年 / 1974年2月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役社長 / 山下 昌彦
- 従業員数 / 17名(内、女性従業員数4名)
- 事業内容 / 光源機器の開発・製造・販売

〒192-0152 東京都八王子市美山町2161-14 TEL:042-650-7121

<https://yamashitadenso.co.jp>



01 事業内容 太陽電池や、半導体の 研究・製造に不可欠な 検査装置を世の中へ

光源や電源技術を駆使した装置の開発・製造・販売を行っている山下電装。高い技術力と品質が評価され、大手メーカーや国の研究機関、大学などの最先端の研究や開発に同社の精密機器が導入されている。中でもソーラーシミュレータと半導体欠陥検査装置が同社の主力製品だという。

ソーラーシミュレータは、太陽電池のセル(パネルになる前のパーツ)が正しく性能を発揮できるかなどを評価

する際に活用される装置。太陽電池パネルは、最も性能が悪いセルに残り全てのセルが影響されるという特性を持つが、同社が製造するソーラシミュレータがセルの評価、選別に用いられているという。

また、半導体欠陥検査装置は半導体製造に使うウエーハという素材が限りなく平面に近いかどうかをチェックするために用いられる。ウエーハに傷や凹凸、ゆがみがあると歩留まりが悪くなるため、同社の検査機器は顧客の製品の品質を上げる重要な役割を担っているといえる。

「太陽電池も半導体もニーズは増え続けており、新しい素材の開発も進ん

でいます。当社も新しい素材での検査に対応できるように技術研究や製品開発を進めているところです。国内だけでなく海外からの引き合いも多く、最先端の開発に携われるところが当社の事業の魅力です」(山下社長)

02 育成制度 日々の業務の中から社員 の能力を見だし、 スキルアップを支援

同社の研修はOJTを中心に、配属現場で仕事を覚えながらスキルを磨いていく。山下社長によると、入社時点で専門性があればベストではあるが、業



「中国などへ海外出張して機器の設置導入を支援することもあります」(畑中主任)



同社の機器は顧客の望む光源を再現し、安定して出力することができる



豊かな自然に囲まれた社屋。多摩から世界に最先端技術を提供している



「実験を繰り返し完成度を高めていきます。お客様と話して改善要望を反映することもあります」(張さん)

務を行う中で能力が開花することも多く、未経験から製造現場で活躍したり、製造部門から設計部門にキャリアチェンジすることも珍しくないという。

入社4年目、電気技術課の畑中主任は、製造部門で新人の指導に当たり、業務の中で確実に仕事を覚えてもらうために指導書を作成しているという。

「製造した機械の工程は写真や文書などで必ず記録を残して、次に似た仕様の依頼が来たときにマニュアルとして活用しています。成長は早い人もいれば遅い人もいますので、焦らず身に付ければ大丈夫です。私も手先が器用ではありませんでしたが、今では問題なく対応しています」

また、業務上必要な資格の取得も推奨しており、取得に要した費用は会社が負担する。

「資格取得支援制度を利用して、昨年、第二種電気工事士を取得しました。今後は業務の状況を見ながら、電気主任技術者試験に挑戦できたら良いと思います」(畑中主任)

03 働く環境

気兼ねなく休める社風。 テレワークなど、 柔軟な働き方が可能

同社では有給休暇の取得を奨励しており、若手からベテランまで休みが取りやすい雰囲気だという。さらに、新入社員でも体調不良等で休める安心感があるようにと、入社直後に5日間の有給休暇を付与している。

また、営業や設計などの職種に関してはテレワークを実施しており、柔軟な働き方が可能な職場といえる。

「働きやすい会社だと思います。有給休暇もいつでも取れますし、仕事上も互いに助け合って、先輩や上司からのプレッシャーは感じません。私は台湾の大学院を卒業し、初めての就職が当社でした。日本語の専門用語を覚えるのに苦労したこともありますが、皆、優しく教えてくれました」(入社2年目、光学技術課の張さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

太陽電池の研究開発や半導体製造に貢献する装置を開発・製造・販売

02
育成制度

OJTで社員それぞれに合わせた育成。資格取得支援制度あり

03
働く環境

入社時に有給休暇付与。休みやすく、テレワークなどで働きやすい



社長からの
メッセージ

山下社長



自分の得意なところを生かして働ける場所を探すのが一番だと思います。どんなときも、目の前の仕事を完成させる姿勢が大切です。

読者から
ひとこと

技術力への信頼が 働きやすさにつながる

最先端の開発に携えることは、仕事のやりがいになるのではないかと思います。また、50年近い技術のノウハウがお客様からの信頼につながっていると感じました。このような信頼の高さが、働きやすさや制度の充実にもつながっていると思います。

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



1対1の先輩サポートでゼロから成長。 医療機器制御システムなどの開発を担う 株式会社クラフトワーク

多摩地区 ■ 設立年 / 1995年5月 ■ 従業員数 / 43名(内、女性従業員数5名)
■ 資本金 / 2,500万円 ■ 事業内容 / 組み込みソフトウェア・ウェブシステムの開発等
■ 代表取締役社長 / 嵯峨 幸喜

〒190-0023 東京都立川市柴崎町3-5-15 OSビル5F TEL:042-512-8287

<https://www.craft-server.co.jp>



01 事業内容 顧客の一次請けとして 協力会社を束ねながら 高度なシステムを開発

家電や携帯電話、自動車など、ほとんどの電気・電子製品のICチップに内蔵され、機器の動きを制御する「組み込みソフトウェア」。機器によって様々なソフトの規模や複雑さがある。クラフトワークは、中でもより高度な技術が必要とされる医療用超音波診断装置の組み込みソフト開発を主に行っている。

元々、様々な組み込みソフト開発を行っていた同社だが、医療機器の重要性に着目し、医療分野へと進出。医療

機器の開発・製造者に必要な「医療機器製造業者」として東京都から登録証明を受け、技術力の高さときめ細かい対応力が評価された結果、機器メーカーの一次請けという重要なパートナーに成長した。

「超音波診断装置は色々な検査に使われていますが、例えば胎児の成長や健康状態を診る際にも使用されています。機械にソフトを組み込むことで、超音波を出す指令を出したり、診断結果の画像を加工したりといったことが可能になります」(嵯峨社長)

さらに、現在同社のもう一つの事業の柱となっているのがウェブシステムの開発。例えば大手IT企業からの直接受

注で、通信会社の電子決裁システム構築を担っている。昨今では、QRコード決済やクレジットカードなど、スマホ上でショッピングから支払までができるサービスが広がっているが、その処理を行うデータセンター側のシステムを構築するのが同社の役割。また近年は、ECサイトや業務管理用などウェブアプリの開発も手掛けている。

02 育成制度 新入社員の4割が プログラミング未経験。 課題を解き知識を習得

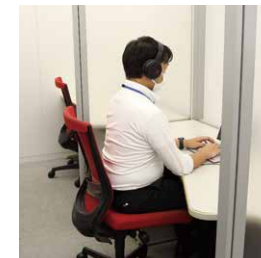
同社は主に新卒者を採用し、プログ



「社外研修だけでなく、社内での勉強会も活発なところに魅力を感じます」と木村さんは話す



「新しい知識を得たい」と希望して入社した森さん。ウェブシステムの開発に勤しむ



テレワークが主となっているが、社内にもオンラインで打合せができるスペースを設置



同社は1995年に町田市で設立。2012年に本社を立川市に移し事業を広げている

ラミング未経験者も4割を占める。ゼロからのスタートでもスムーズに仕事が始められるよう新人研修の進め方には配慮しており、プログラミングの基礎を学ぶ3カ月の研修では、先輩社員が1対1で指導に当たっている。

「これまで3回ほど指導役を務めました。新入社員へプログラミングに関する課題を出し、レビューを行い、徐々に難易度を上げるということを繰り返します。最後に自分が組んだプログラムが動くのを見て、この仕事の醍醐味を実感できるのがプログラム研修の基本的な内容です」(入社6年目、技術部で上級エンジニアの木村さん)

その後は配属先でのOJTに移り、2年目までの間に基本情報技術者試験の合格を目標に、知識を身に付けていく。

また、同社では実務研修以外での社員の学びやスキルアップも大切にしており、社外研修への積極的な参加を推奨。受講可能なプログラムを紹介し、費用も会社が負担して社員それぞれの成長を後押ししている。

03 働く環境

水曜日はノー残業デー。 週半ばのリフレッシュを 社員それぞれが活用

同社ではコロナ禍をきっかけに在宅勤務制度を導入。今ではエンジニアの7割ほどがテレワークとなっている。

「研修後からテレワークになりましたが、困ったことがあれば先輩がすぐにチャットやウェブ会議で相談に乗ってくれるので、一人で作業をしているような不安は感じませんでした」(入社2年目、技術部でエンジニアの森さん)

その他、毎週水曜日は全社的にノー残業デーを設定。森さんは「テレワークが多いからこそ、散歩でリフレッシュしています」と話す。

また、働きやすい環境を整えるため、住宅補助を用意。本社から徒歩圏内のマンション等への入居について、敷金・礼金を会社が負担。さらに入社2年間は3万円の家賃補助を支給している。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

医療機器の組み込みソフト、ウェブシステムの開発が事業の2本柱

02
育成制度

マンツーマンの指導でIT知識ゼロの新人もスムーズにOJTへ

03
働く環境

テレワーク体制を整備。チャットなどの活用でチームの一体感を維持



社長からの
メッセージ

嵯峨社長



開発期間が2〜3年以上となる案件が多いです。一つの仕事にじっくり取り組みたい方には最適な環境です。

読者から
ひとこと

医療を支える システム開発者！

医療機器のシステム開発ということで、私たちの生活に欠かせない仕事だと思いました。また、先輩社員とチャットなどで気軽にコミュニケーションが取れるのは、風通しが良いと感じます。ノー残業デーや住宅補助などの制度も魅力的です。
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



顧客の業務効率化をエンジニアが支援。 感謝を伝え合う環境で社員の成長を後押し 株式会社マイティテクノ

中央・城北地区
■ 設立年 / 1997年2月
■ 資本金 / 2,000万円
■ 代表取締役社長 / 高田 孝二
■ 従業員数 / 55名 (内、女性従業員数19名)
■ 事業内容 / システムサポート、開発事業・ソリューション事業

〒102-0073 東京都千代田区九段北1-11-4 井門九段下ビル9階 TEL:03-6265-4810

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



01 事業内容 ITインフラに特化したサービスの提供や業務システムを開発

客先でエンジニアが技術的なサービスを提供するSES (システムエンジニアリングサービス) を展開するマイティテクノ。特にサーバーやネットワーク設定などのITインフラサービスを得意としている。

「当社では『提案型SE』を合言葉に、社員が先回りしてお客様の課題を見抜き、提案できるよう指導しています。依頼内容を熟知した上で、改善提案するというきめ細かな対応がお客様からも

評価されています」(高田社長)

また、同社は業務システムやウェブアプリケーションの受託開発なども手掛け、ITソリューションを活用した顧客の業務効率化を実現している。さらに、コストや人的リソースを削減したい顧客に対応するために、少ないコードで開発ができるローコードツールを活用しており、エンジニアがスピーディーに不具合の少ない開発を行えるのが強みだという。

「システムの設計、構築、運用のサイクルはどんどん速くなっており、当社でも時代に即した提案を行えるように、積極的に最新技術やツールの導入を進めています」(高田社長)

02 育成制度 充実した研修や資格取得支援でエンジニアとして着実に成長できる

同社に新卒で入社すると、まず約3カ月の外部研修で開発の基礎を学ぶ。その後、同社が活用するローコードツールなどについての社内研修を経て、徐々に顧客先での業務に慣れていくのが一般的な流れだという。未経験でも、それぞれのレベルに合った案件で先輩から指導してもらいながら、着実に成長できる環境を整えている。

「社内ヘルプデスクの現場に配属されて、後輩もできました。後輩からの



「顧客との距離が近く、直接感謝の言葉などをいただけるのがこの仕事の魅力です」(井上さん)



めりはりのある働き方ができる点など、社風に引かれて入社したという新国さん



「お客さまの感動と笑顔のために！」を経営理念に、きめ細かなITサービスを提供



年2回行われる全体会議では会社で貢献した社員の表彰が発表される

質問にはどんな些細な内容でも誠実に答えることを心掛けています」(入社4年目、ビジネスインテグレーション部の新国さん)

この他、外部研修や資格取得のサポートも充実している。外部研修は各自会社に相談し、許可が出れば会社の費用負担で受講できる。また、取得が推奨されている資格は、合格すればそれまでにかかった費用に加え、資格の取得難易度に応じた報奨金が支給される。

「先輩の手厚いフォローや外部研修に加え、配属先の会社で開催される研修への参加が許可されることもあります。成長するチャンスはかなり多いです」(入社4年目、ビジネスインテグレーション部の井上さん)

03 働く環境 リフレッシュ休暇など社員の意見を制度に反映する風通しの良さが魅力

同社では、社員の8割がテレワーク

を利用しており、コロナ禍以前から推奨されている。取得日数の制限はなく、配属された現場の状況に合わせて自分の裁量でテレワークができる。

「現在は週1回在宅勤務をしています。社員同士が顔を合わせることが少ない代わりに、オンラインでの交流が盛んです。月に2回ほど開催されるオンラインランチ会は社歴や部署に関係なくいろいろな人が顔を出し、私も積極的に参加しています」(新国さん)

また同社には、社内のチャットツール上で感謝を伝え合う「感謝投稿制度」という仕組みがある。もらった感謝ポイントのランキングによって報奨金の支給もあり、これらのアイデアは、年2回実施される全体会議や、社内イベントの運営などを行う有志社員の意見によって実現したという。

また、休暇の取得を奨励する社風も魅力。特別有給休暇として、土日祝日につなげて自由に利用できる2日間のリフレッシュ休暇があり、連続して休めると社員から好評だという。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

顧客の求めるシステムやITソリューション提供を主軸に事業を展開

02
育成制度

約3カ月の社外研修や社内研修で基礎を磨き現場へ配属

03
働く環境

8割がテレワーク利用。2日間のリフレッシュ休暇など制度面も充実



社長からのメッセージ
高田社長



自分が誰のために何をしたいかをしっかり考えて仕事を探しましょう。ベースとなるのはどんな仕事でも人間力です。

読者からひとこと

感謝を大切にするIT企業!

今後、必要不可欠となるITインフラサービスを強みとして、お客様目線で動いている点に魅力を感じました。未経験であっても安心して働くことのできる環境であり、「感謝投稿制度」など一人ひとりを大切にしている企業でもあったと感じました。
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



社員の挑戦を応援する環境の中、システム開発とエンターテインメント事業を展開

株式会社ラスファクトリー

城南地区	■ 設立年 / 2016年11月	■ 従業員数 / 32名（内、女性従業員数10名）
	■ 資本金 / 1,000万円	■ 事業内容 / システム開発・運用、エンターテインメント事業
	■ 代表取締役 / 志賀 紀之	

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前3-27-15 HIサンロード原宿ビル102 TEL:03-6804-2090

<https://lasfactory.com>



01 事業内容

音楽好き社員が集まるIT企業。自由な発想で事業を拡大

IT×エンターテインメントという異業種の掛け合わせで事業を展開しているラスファクトリー。

メインの事業はウェブサイトの制作やシステム開発だが、志賀代表をはじめ、バンドマンや現役アイドルなど音楽好きの社員が多く集まったことから、エンターテインメント事業も手掛けるようになったという。

IT事業に関しては顧客ウェブサイトの受託制作から始まり、現在では営業

支援ツールなど業務システムの開発等も請け負っている。一方で、エンターテインメント事業は音楽スタジオの運営やドラム等の楽器販売、さらに音楽情報サイトの運営や自社アーティストのマネジメントなど、社員が挑戦したいことをビジネスとして展開している。

「ウェブサイト制作に関する新しい技術や見せ方があれば、自社の音楽情報サイトでトライアルして、受託制作に生かしています。また、自社アーティストのライブに来てくれた方とつながり、新たな取引に発展するケースもあります。社員の自由な発想に耳を傾け、2つの事業の相乗効果をより高めています」(志賀代表)

02 育成制度

気軽に質問できる環境。業務知識の共有など勉強会も盛ん

同社は未経験や経験の浅いエンジニアの入社も多いため、まずは2カ月の外部研修に参加し、ITに関する基礎知識を身に付けることから始める。その後現場でOJTを行い、業務に実際に携わりながら着実な成長を目指していく。

「外部研修を受けてから現場で働いたことで、学んだ内容の理解が進みまりました。客先で開発をする際に分からなかったことも、社内に持ち帰って質問すれば誰でも教えてくれます。困った



くつろぎながら打合せやコミュニケーションが取れる社内環境も自慢



「今後は広報として会社説明会の担当もしてみたいです」と話す八木さん



八木さん所属のアイドルグループのグッズも自社で制作し広報活動に活用している



「システム開発がメイン業務ですが、音楽にも携われるのは息抜きにもなっています」(石坂さん)

ことがあれば一緒に考えようという雰囲気が好きです」(入社4年目、Webソリューション部の石坂さん)

また、資格取得支援制度では合格者に資格のランクに応じた報奨金を支給。その他、会社の費用負担で書籍購入ができるなどスキルアップも推奨している。さらに、週1回テーマを決めて任意参加の勉強会を行っており、エンジニア同士で知見を共有している。

03 働く環境

社員の働きやすさと挑戦を後押し。休暇も取得しやすい

同社では社員の働きやすさを重視しており、上司に相談の上、出勤時間を調整することもできる。

「私は、当社を広報する一環でアイドル活動を行っています。ライブは夕方から始まることが多いので、帰りが遅くなる場合は翌日の出勤時間を調整してもらいます。学生の時にイメージ

していた社会人像よりも堅苦しくなく、笑い声が絶えない会社なので働いて楽しいです」(入社1年目、業務管理部で広報担当の八木さん)

また、育児休業や特別有給休暇のアニバーサリー休暇の取得実績もあり、社員のライフ・ワーク・バランスの実現に取り組んでいる。

「妻の出産後に1カ月間の育児休業を取りました。年に1回取得できるアニバーサリー休暇も家族の誕生日などで、毎年活用しています。自分のライブがある平日に有給休暇を使うこともあり、趣味と両立ができます」(石坂さん)

さらに、社員がやりたいことの挑戦を後押しするのも特徴。例えば同社の執務室内に置いてあるドラムセットは、石坂さんの提案によるものだという。

「音楽機材ECサイトで取引をしていたメーカーに対して、当社にショールームとして楽器を置く提案をし、実現しました。社員もリフレッシュのため自由に演奏できます」(石坂さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

IT事業とエンターテインメント事業の2軸で相乗効果を生む

02
育成制度

OJTと外部研修で着実に成長。資格取得報奨金や書籍購入補助も

03
働く環境

休みやすい環境で、趣味の時間との両立も可能



代表からのメッセージ

志賀代表



「会社の雰囲気が良いな」という気持ちで会社選びをするのも良いと思います。楽しく働けそうな会社がおすすです。

読者からひとこと

ITと職場にエンターテインメントを

一見するとほとんど関係のないような二つの業種を一つにまとめ、新たな価値を創造している企業だと思いました。社員の興味があることを尊重・後押しし、エンターテインメント性を忘れずに仕事を創出する仕組みはとても興味深いです。

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



地元に着した住宅リフォームを施工。 アットホームな社風で知識習得を支援する 株式会社シノカツホーム

多摩地区 ■ 設立年 / 2000年2月 ■ 従業員数 / 13名(内、女性従業員数 6名)
■ 資本金 / 2,000万円 ■ 事業内容 / 新築注文建築・リフォーム工事・リノベーション工事
■ 代表取締役 / 篠原 克宏

〒185-0011 東京都国分寺市本多2-1-14 TEL:042-326-5078

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



01 事業内容 国分寺、国立、府中エリア に密着し、顧客に 喜ばれるリフォームを

地域密着型の建築業者としてリフォーム、リノベーションを手掛けるシノカツホーム。国分寺、国立、府中エリアを中心に、個人の戸建て住宅や不動産会社を経由した集合住宅、行政の施設など施工を担当する案件は幅広い。

特に受注の約半分を占めるという個人向け住宅のリフォームに関しては、代表が自ら顧客対応をするスピード感を大事にしているという。

「通常は、営業が持ち帰り上司と相

談するような内容でも、私が直接お客様と話すことで、即答できるのが強みです。また、当社はこのエリアの同業他社では珍しく一級建築士が3人在籍しています。ごく小規模のリフォーム案件でも打合せで設計図やパスを描いて提案することが可能なので、お客様にとっても完成イメージをつかみやすく、納得してもらいやすいです」(篠原代表)

さらに近年は新築住宅の施工にも進出。リフォームやリノベーションで獲得した信頼をもとに、リピーターや顧客からの紹介で新規案件が増えつつあると篠原代表は話す。

「相見積りに応じて金額を削って案

件を獲得するのではなく、スピード感や対応力などを頼りに、当社だから依頼したいと言ってもらえるような仕事をしたいです」

02 育成制度 セミナー参加で知識習得。 専門学校費用も負担する 手厚い資格取得支援

同社では、新人研修はOJTで行われ、ベテラン社員から現場の知識を吸収すると同時に、分からないことは逐一質問するなど自発的に行動することで仕事を覚えていく。

また現場の社員は、年3～4回程度



岩崎さんは業務効率化を進めるために、パソコンスキルの上を目指している



「現場経験を生かして後輩指導をしつつ、私も新しいことを学んでいます」(森さん)



日常的に現場監督、営業、設計士、代表が距離感近く打合せをしている



勤務するオフィス。相談ベースでフレックスやテレワークなど柔軟な働き方が可能

関連する展示会に足を運んだり、メーカーが主催する新商品のセミナーに参加するなど、新しい知識の習得にも積極的に取り組んでいる。

「先輩方は年齢に関係なく丁寧に教えてくれるので、入社前は建築関係の知識が全くなかった自分でも仕事が身に付きました。疑問に思ったときにすぐに確認できるのは中小企業ならではの良さだと思います」(入社2年目、総務部の岩崎さん)

さらに建築士や施工管理技士などの資格取得を推奨しており、入社後に取得を目指す場合は専門学校の学費等、会社が全額負担する制度がある。

03 働く環境 個々の状況に合わせて 柔軟に働き方の相談が できる環境

同社では、育児や介護などの家庭の状況に応じて、テレワークや短時間勤務など、自由度の高い働き方を相談す

ることができる。

「子どもがいる先輩も多く、子育てしながらの勤務に理解があり、皆温かい言葉を掛けてくれます」(岩崎さん)

また、現場経験や多くの知識を持つベテラン社員や篠原代表とも距離が近く、風通しの良いアットホームな環境で意見も言いやすいという。

「入社間もない時期に出した業務効率化の提案も通りましたし、気になったことを言いやすく受け入れてもらえるところに魅力を感じています」(岩崎さん)

社員交流の機会もあり、会社が費用負担する日帰りラフティング旅行を開催。感染症対策をしながら、役職や年齢に関係なく素の姿を見られるイベントは社員の楽しみの一つという。

「会社のメンバーで仕事を離れて過ごすのも楽しいです。自由な雰囲気、社風が好きで、長く働いています」(入社13年目、施工課の森さん)

また、正社員に対して入社初年度に20日の有給休暇を付与しており、休みやすい環境づくりにも尽力している。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

地元密着でリフォーム、リノベーション、新築住宅の施工を手掛ける

02
育成制度

現場で学ぶOJT研修や展示会の見学などで専門知識を深める

03
働く環境

子育てや介護と仕事を両立する柔軟な働き方ができる体制



代表からの
メッセージ

篠原代表



好きなことを仕事にすることが大切。当社であれば建築や構造が好きで、興味がある人の成長スピードは速いです。

読者から
ひとこと

リピートにつながる 迅速で丁寧な対応

現場工程に詳しい代表や、完成図を提示してくれる一級建築士による迅速かつ丁寧な対応が、リピーターの増加に貢献していて魅力的だと感じました。また自由度の高い働き方ができる点やアットホームな社内環境が非常に良いと思いました。

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



独自の研修アプリでスキルを身に付け、 接客のプロへ成長できる不動産会社

株式会社スマイエ

中央・城北 地区	■ 設立年 / 2011年8月	■ 従業員数 / 35名（内、女性従業員数15名）
	■ 資本金 / 1,000万円	■ 事業内容 / 賃貸仲介・売買仲介・建物管理・リフォーム・
	■ 代表取締役社長 / 塩飽 博哉	建築コンサルティング

〒114-0002 東京都北区王子1-9-1 王子駅前KSビル6F TEL:03-5902-7227

<https://sumaie.info>



01 事業内容

物件仲介を軸に外壁工事、 リフォームなども行い 地域との信頼関係を構築

賃貸物件の仲介事業を軸に、賃貸物件の管理委託業務、売買仲介、外壁工事やリフォームの提案などを幅広く行うスマイエ。

現在都内を中心に5店舗を運営し、年間の新規賃貸契約が2,000件を超える同社は、「ファンがたくさんいる会社」を経営理念に掲げている。

「部屋を探している方、物件のオーナー、外壁工事やリフォームを行う協力会社、そして社員のご家族の4つの

軸に、当社のファンになってもらうことを目指しています。相互のつながりを強くするために、社内外問わずこまめにコミュニケーションを取ることを心掛けています」(塩飽社長)

02 働く環境

有給休暇取得の促進や 育児休業取得実績あり。 社員発信イベントも実施

「社員が、家族や友人から応援してもらえることを目指しています」と塩飽社長が話す同社では、家庭と仕事が両立できる環境づくりを行っている。

例えば、育児休業は女性社員2人、

男性社員2人の取得実績がある。

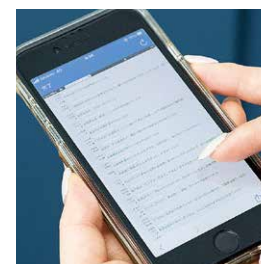
「昨年、育児休業を取得しました。子どもと過ごす時間が取れ、妻にも喜ばれました」(入社3年目、赤羽店でランドアドバイザーを務める塩崎さん)

有給休暇の取得促進にも取り組んでおり、4年目以上の社員は休日と有給休暇を組み合わせて3連休以上になるよう申請を出すと、年に1回限り3万円を支給するフリーパカンス制度を利用できる。

「休暇を取って、報奨金をもらえる、社員からも好評な制度です。私は今年から対象となるので、現在、旅行を計画中です」(入社4年目、人事部で採用責任者を務める森さん)



「採用面接はリモートが多く、話しやすい雰囲気づくりにも気を配ります」(森さん)



独自アプリ内の「接客チェックリスト」。接客力を高められると社員からも好評



朝活Dayを活用し、お客様を案内する車を清掃。気持ちよく迎える準備を行う



物件へ案内する塩崎さん。顧客が何を求め、何を重視しているかをしっかり把握するようにしているという

また、独自の取組として、朝活Dayを実施。希望者は店舗責任者に申告の上、定時より1時間早い9時に出社し、社用車を磨くか隣駅に新しい商業施設などができたかの調査を行うと、定時より2時間早い17時に退社できる。

「朝活の内容は、若手中心のプロジェクトチームで検討し、お客様にメリットのあるものにしました。率先して取り組み、早く帰宅できた時は家族で外食を楽しんでいます」(塩崎さん)

また、社員が企画し、誰もが参加できるイベントも盛んな同社。BBQやサバイバルゲーム、ボルダリングなどを実施し、費用は全て会社が負担している。

03 育成制度

アプリを活用した研修や 他店舗の店長クラスに プレゼンする営業研修

同社は育成体制も力を入れており、入社時に不動産の基礎知識を学び、その後は配属店舗でのOJTを行っている。

さらに、独自の研修アプリを作り、接客に関するチェックリストを設けている。そこには、「顧客来店時に挨拶ができたか」「部屋案内時にスリッパを出したか」など、基本的なことが細かく記載され、200以上の項目が並ぶ。一つずつチェックすることで、自然と接客のスキルが身に付いていくという。

また、月1回営業研修としてテーマを設け、個々人でオンライン研修を受講。学んだことをリモートで他店舗の店長たちにプレゼンテーションしている。

「プレゼンのスキルアップはもちろんですが、コミュニケーションを深めることも狙いです。発表者が新人の場合は店長が悩み事などを聞くメンターとしての役割も担っています」(森さん)

その他、リフォーム会社や清掃会社など、協力会社から講師を招いての専門知識の習得にも力を入れている。

「実際の物件を見ながら、外壁工事会社の方から、さびやすい場所などを教えてもらい、新たな知識を身に付けることができました」(塩崎さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

地域に密着した
物件仲介から工事の
提案まで幅広い事業

02
働く環境

社員の意見に柔軟に
対応する企業風土で、
家庭と仕事を両立

03
育成制度

独自の接客チェック
アプリを活用し、
スキルアップを図る



社長からの
メッセージ

塩飽社長

相手の気持ちを理解して、的確な提案をしていくことが大切です。私たちと一緒に成長していきましょう。

読者から
ひとこと

私生活と仕事の両立 & 育成制度も充実

社員の声に耳を傾ける社風で、働きがいを見出せそうだと思います。また、ライフ・ワーク・バランスも重要視している点も素敵です。さらに、独自のアプリを使用した、接客スキルを伸ばせる仕組みがあり、とても面白いと感じました。

大学2年生 Kさん

1990

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



人々の生活を支えるインフラを整備し、 土木、建築の知識や技術を習得する

株式会社竹内工務店

城東地区 ■ 設立年 / 1954年2月 ■ 従業員数 / 30名(内、女性従業員数5名)
■ 資本金 / 4,600万円 ■ 事業内容 / 土木工事業・建築工事業ほか
■ 代表取締役 / 竹内 章博

〒123-0851 東京都足立区梅田6-13-3 TEL:03-3848-1164

<https://takeuchi-koumuten.co.jp>



01 事業内容

学校などの公共施設や 上下水道の構築・整備で 地域と社会に貢献

1927年創業と100年近い歴史を持つ竹内工務店は、土木と建築の2つの柱で、社会インフラを整備し、人々の豊かな生活を支える施工管理会社。主要取引先は、東京都や足立区をはじめとする自治体という。

土木工事業では上下水道や道路の施工・維持管理を行い、安全な水や道路を提供する環境づくりを、建築工事業では都や区の施設、学校・集合住宅など公共性の高い建築物の建築施工

管理を担っている。どちらも多くの実績を残しており、現在まで1,500件以上のプロジェクトに携わってきた。

これまで培ってきた実績と技術力で、着実に業績を伸ばすとともに、手掛けた施設が災害時の避難所などとして機能することで地域社会に貢献し、安全・安心な暮らしを実現している。

「お客様と誠実に接することをモットーに事業を進めてきました。おかげで東京都『住宅政策本部優良工事等本部長賞』を受賞しました。また、多くの業界団体に所属し災害復旧などの活動をするのが、お客様との信頼関係につながっています。これからも人々の生活、ライフラインを守るために、新し

い技術を積極的に取り入れるなどして、さらに成長していきます」(竹内代表)

02 育成制度

必要費用は会社負担など 資格取得支援制度が充実。 OJTで先輩が丁寧に指導

同社では、入社時は基礎知識を研修で学び、4～5現場を回って仕事の流れを学んだ後に配属。その後は先輩社員がマンツーマンで丁寧に指導する。

また、土木施工管理技士や建築施工管理技士など、業務に必要な資格の取得費用は全て会社が負担。国家資格を取得する場合は希望があれば試



外壁の打診調査をする植松さん。利用者の安全のために必要不可欠な業務



本社の社員と連携して整理したデータを確認。次の作業工程に生かしていく



補修した部分を測定。長さはもちろん、補修素材などをデータに残してきちんと管理



「分からないことはまず自分で考えて先輩に質問。丁寧な指導で理解しやすいです」と中山さん(右)

験前に学校に行くこともでき、その費用も会社が負担するほか、資格取得後には資格手当を支給している。

「2級建築施工管理技術検定の二次試験に向けて専門学校のオンライン授業を受講中です。当社は合格までの支援が手厚く、助かっています」(入社3年目、工事部建築課の植松さん)

その他、新入社員、中堅、管理職向けなど階層別の外部研修や区で開催される安全講習、業界団体が主催する墜落・転落災害防止のための講習会などに定期的に参加するなど、充実した育成制度を整えている。

03 働く環境

業務の進め方を見直し 残業時間を削減するほか 有給休暇取得も促進

同社では現場に出ている社員が多いため、月1回リモートで全体会議を行い、状況や情報を共有して結束力を高めている。

また、残業時間を削減するために事務的な作業は本社社員と連携して行うように業務フローを変更。各現場にはタブレットを支給し、社員間で必要なデータを随時共有している。

「現場で写真を撮影するのですが、撮影した写真データを社内にいるスタッフが整理してまとめてくれるので、とても効率が良くなりました」(入社1年目、工事部土木課の中山さん)

さらに同社では、一つの現場が終了して、次の現場に入る間に有給休暇の取得を奨励している。

「有給休暇を数日取得して温泉旅行でリフレッシュしました。しっかり仕事して、ゆっくり休むことで、仕事にも集中できます」(植松さん)

また、コロナ禍には学校や放課後児童クラブが休校・休所になった子育て中の社員の声に耳を傾けて、使用していない会議室を解放。子連れの出社も認めているという。社員のことを第一に考える同社は、それぞれの事情に合った働き方に柔軟に対応している。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

土木と建築を柱に
公共事業を担い
豊かな生活を実現

02
育成制度

資格取得の費用は
全て会社負担
研修や講習も充実

03
働く環境

有給休暇を取りやすい
環境を整備するなど、
柔軟な働き方に対応



代表からの
メッセージ

竹内代表



人に喜ばれ、世の中の役に立っていると実感できる仕事です。失敗を恐れずにいろいろなことにチャレンジしてほしいです。

読者から
ひとこと

社員の声に耳を傾け 柔軟に対応

公共施設などの建設施工管理を通じて安全・安心を提供し、着実な実績により自治体などからの評価を得ている点が素晴らしいと思います。また、新入社員の成長を資格取得支援やOJTなどで手厚くサポートしている点が魅力的でした。
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



建築と不動産の2本柱で事業を推進。 安定した環境で知識・技術を学び続ける

田中土建工業株式会社

中央・城北地区

- 設立年 / 1951年10月
- 資本金 / 12億円
- 取締役社長 / 田中 正和
- 従業員数 / 240名 (内、女性従業員数20名)
- 事業内容 / 建築業の請負工事・不動産業

〒160-0003 東京都新宿区四谷本塩町14-1 TEL:03-3353-2131

<http://www.tanaka-dk.co.jp>



01 事業内容

今まで培ってきた実績と時代を先読みする着眼で顧客満足カタチに

首都圏を地盤に約70年の歴史を持つ田中土建工業は、オフィスビルや賃貸マンションなどの自社物件や、官公庁工事などの建築請負事業を中心に実績を築いてきた建設会社。

同社は新築はもちろんのこと、リノベーションやリフォームにも力を入れている。そこには、時代の流れを先読みしながら、顧客のためになる仕事をしようという方針がある。

「少子高齢化で人口が減る中、新築

案件に限定せず、お客様のためになる最適な提案をしていくことが、総合建設会社である私たちの役目だと考えています」(入社4年目、採用担当の河面さん)

そんな同社では、老人ホームやデイケア施設などの介護関連施設や、待機児童問題が課題になっている都心部での保育園・幼稚園などの施工実績を増やすべくまい進している。

また、建築事業だけでなく、自社物件を賃貸する不動産事業を展開することでも収益を上げている。2つのしっかりとした事業基盤を持つ同社は、安定性と収益性という強みを持ち、設立以来成長を続けているという。

02 育成制度

先輩の指導のもとで学び充実した研修や勉強会で早く確実に成長できる

同社は、高い技術を早く習得できる育成環境を目指している。新入社員は座学と現場見学を中心に、2カ月かけて道具の使い方などの基礎を学ぶ。配属後は先輩社員の指導を受けつつ、サポート業務を通して現場に慣れていく。

その他、定期的に勉強会や講習会が開催される。特に講習会は、社員が講師となって習熟度ごとにクラス分けをし、レベルに合った講習を行っている。

入社7年目、工務部工事課で現場次



現場事務所で、後輩と図面を確認しながら打合せをする中尾さん(右)。念入りな準備が欠かせない



設立以来、官公庁・民間の建築工事で数々の実績を残してきた同社の本社ビル入口



「建物が完成したときの達成感が、仕事の一番のやりがいです」(玉田さん)



建築現場では、関わるメンバー同士のチームワークがとても重要になる

席を務める中尾さんは、講習会で講師も担当しており、「一人ひとり理解度が違うので、伝わりやすい指導を心掛けています」と話す。

また、建設業においては職務と資格が密接に関わるため、同社は資格取得も奨励。一級建築士を取得した若手社員もおり、特定の資格を取得した社員には祝金とともに毎月の手当を支給している。中尾さんは昨年、一級建築士を取得。「お客様や周囲の評価も上がりますし、自信にもなります」と説明する。

入社3年目、工務部工事課の玉田さんも、現在一級建築士の資格取得を目指して勉強中という。

「入社4年目になる来年には、3年以上の実務経験が必要な1級建築施工管理技士も目指すつもりです」

03 働く環境

残業削減や有休取得奨励、自社物件の独身寮など、働く環境整備にも注力

設立以来、安定経営が続けている同社は、社員の生活の安定にも力を入れている。例えば、残業時間を削減するために現場向けのアプリを導入し、様々な情報を一括管理、タブレットで確認できるようにした。

「今までは、現場で撮影した写真の整理に時間を取られていましたが、アプリ導入以降、写真が自動的に分類されるようになるなどとても効率的になりました」(玉田さん)

また、飛び石連休や工事と工事の間に有給休暇取得を推奨するなど、休暇を取りやすくしている。

「学生時代にボクシングをやっていたこともあり、週末はジムで汗を流し、長期休暇は帰省するなどしてリフレッシュしています」(中尾さん)

さらに、30歳までは月額2,500円で独身寮への入居が可能で、ほとんどの新入社員が利用している。

「自社物件の賃貸マンションでプライベートの時間も確保でき、とても快適な住み心地です」(玉田さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

建築請負をメインに不動産事業も展開し、安定性と収益性を実現

02
育成制度

2カ月の新入社員研修。充実の勉強会や講習会、資格取得も推奨

03
働く環境

業務効率化で、残業時間の削減を実現。独身寮は月2,500円



採用担当からのメッセージ

採用担当 河面さん



安定した環境の中で、建築の知識や技術を早くしっかりと身に付けたい人には、最適な職場だと思います。

読者からひとこと

安定した環境で安全な建物を届ける

時代のニーズに合わせた事業を展開する着眼点が素晴らしいと思いました。一番魅力に感じたのは安価な独身寮がある点。自社物件で安心して生活することができそうです。また、社内でも互いを高め合いながら働くことができそうと思いました。

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



信号保安設備をはじめ、鉄道の安全を守る 電気通信設備等の施工技術をしっかり習得

株式会社鉄信

城南地区	■ 設立年 / 1944年5月 ■ 資本金 / 4,500万円 ■ 代表取締役社長 / 仲里 佳一	■ 従業員数 / 171名 (内、女性従業員数9名) ■ 事業内容 / 鉄道信号保安設備・ホーム柵設置、一般電気設備工事
------	---	---

〒153-0042 東京都目黒区青葉台3-17-13 TEL:03-5489-4611

<http://www.tessin.jp>



01 事業内容

鉄道信号保安設備を軸に 駅ホーム柵設置にも対応。 鉄道設備を技術で支える

鉄道信号機の設計、工事施工、保守を行う会社として1944年に設立された鉄信。現在では、鉄道に関わる電気通信設備工事全般を担い、その高い技術力で多くの鉄道事業者の信頼を得ている。

「信号機をはじめ、鉄道関連の電気設備工事の分野で、社会インフラ整備の一端を担っています。お客様と地域社会に貢献し信頼される企業であることが、私たちの使命です」(仲里社長)

同社は、信号設備だけでなく駅ホー

ム柵などの駅設備の施工も手掛けており、ある私鉄のホームドア全線・全駅設置に向けたプロジェクトにも参加している。さらに、鉄道インフラの省力化が課題となる今後はワンマン化や無人化への対応が不可欠と仲里社長は話す。

「IoTやAI化によりコンピュータ管理が進み、形ある信号機はなくなっていくことが想定されています。レールのない新交通システムなどへの対応も必要になります」

そうした中で同社は、これまで培ってきたレガシーの技術はもちろん、時代を見据えた最先端技術の取得にも注力し、自社独自の技術力に磨きをかけている。

02 育成制度

充実した資格取得支援と 先輩からの丁寧な指導で 知識と実践力が身に付く

電気通信設備の設計、工事施工、保守においては、資格がないと実施できない業務もある。そのため同社では、資格取得支援に力を入れている。

資格によっては実務経験年数が必要なものもあるが、基本的には入社3～5年目までに関連資格の取得を推奨。テキスト代や受験費用などは会社が支給し、事前に報告すれば業務時間内の外部講習受講も可能。試験会場までの交通費も支給される。また、資格取得



信号機の配線は、限られた時間で正確な作業が求められる。所長の指導のもと日々練習する中山さん(左)



機器の電圧測定方法を後輩に指導する内村副主任(右)。積極的な声掛けが重要と話す



列車の行く先を変えるために線路を動かす転轍機。安全な鉄道運行のために入念に確認



「先輩がしてくれたように自分の経験を後輩に引き継いでいきたいです」(中山さん)

者は報奨金が支給されるという。

「会社の制度を使って、第二種電気工事士など複数の資格を取得してきました。先日、1級電気施工管理技士の第一次検定が終わったところで、今後も様々な資格取得を目指しています」(入社9年目、多摩工事所の内村副主任)

「私は文系出身で、全くの未経験者でしたが、仕事も資格の勉強も分からないことがあれば、先輩方が丁寧に教えてくれています。成長したいという気持ちに添えてくれる会社です」(入社2年目、狛江工事所の中山さん)

同社では、今年度から人材の材を財産の財に置き換えた「人材開発」という専門部門を設け、さらに資格取得支援に力を入れている。

03 働く環境

社員が快適に働ける 職場環境を整備。 社員同士の交流も盛ん

人材を育むだけでなく、社員の働き

やすい環境づくりも大切にしている同社。対象が鉄道電気設備という性質上、工事は列車が止まっている深夜になることが多い。そこで、少しでも快適に働けるようにと、各現場拠点には疲れを癒やす入浴施設や、プライベートなスペースを確保できる仮眠設備を個々に完備している。

「時間が限られた深夜の工事は大変なことも多いですが、始発電車が無事に走る姿を目にすると、達成感があります」(内村副主任)

また、同社は部署の垣根を越えた社員同士のコミュニケーションも盛ん。レクリエーション委員会が中心となって、野球観戦、釣りなど感染症対策に配慮したアウトドア中心の社員参加型イベントを企画。この他、年に1回、会社から社員への感謝の気持ちとして、単身者には選べるギフトを、家庭を持つ社員には3カ月連続で毎月10kgの新米が届けられるという。

このように公私ともに充実した社員たちが、社会インフラを支えている。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

電気通信設備工事で安全・安定・安心な鉄道の運行に貢献

02
育成制度

3～5年目までに関連資格の取得を推奨。先輩社員も丁寧に指導

03
働く環境

深夜工事業務の休憩環境もしっかり整備。社内の交流も盛ん



社長からの
メッセージ

仲里社長

鉄道インフラを支える、社会に貢献する仕事です。「人が喜ぶものを作ることに喜びを感じる人」と一緒に働きたいと願っています。

読者から
ひとこと

鉄道だけでなく社員の 安心・安全も支える

安全で正確といわれる日本の鉄道の運行を支えてきたノウハウをもとに、時代の変化に応じて変化を止めない点が素晴らしいと思いました。資格取得支援や快適さのための設備投資、社内交流の促進など、社員が働きやすい環境を作る努力も感じられました！
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



勉強会や施工現場見学で知識を深め、顧客一人ひとりと向き合う内装資材卸売業株式会社成佳屋

城東地区 ■ 設立年 / 1950年7月 ■ 従業員数 / 23名(内、女性従業員数9名)
 ■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / 壁紙や床材など内装資材卸売業
 ■ 代表取締役社長 / 日暮 政人

〒130-0003 東京都墨田区横川3-11-19 TEL:03-3625-2581

<https://seikaya.co.jp>



01 顧客の信頼に慢心せず 誠実な対応を心掛け 日々の業務を遂行

内装資材卸売業を営む成佳屋は、壁紙、床材から住宅設備機器まで、家一軒をカバーできるだけの幅広い商材を扱う。1940年の創業から80年以上の歴史を持つ同社の顧客は、主に内装業者と内装職人。創業当時から取引を続けている顧客も多く、同社が業界内でいかに厚い信頼を得ているかを示している。

「『良かった』を届けること」を仕事のコンセプトに、顧客の要望に合わせたきめ細かい対応力などが評価につな

がっていると日暮社長は話す。

「お客様一人ひとりと向き合い、言葉で表し切れない要望までくみ取ることがを心掛けています。こまやかな対応を大切にしている日々の業務を行っています」(日暮社長)

02 残業削減に取り組む プライベートも充実。 積極的な情報交換も

ライフ・ワーク・バランスの充実を図る同社では、特に業務効率化による残業時間の削減に取り組んでいるという。「残業がほとんどないので、平日でも

友人と会ったり、趣味のミュージカル観劇を楽しむことができ、プライベートと仕事の両立が図れています」(入社3年目、業務担当の田沼さん)

子育てのために短時間勤務制度を利用している社員もおり、希望があれば子どもが小学校入学後も利用できる。

「ロールモデルになる先輩が身近にいと、自分の将来を考える上でも安心できます」(田沼さん)

また同社では、日常的に営業職と事務職間のミーティングが実施されている。情報や課題の共有などが、円滑な業務遂行のために役立っているという。入社14年目、営業担当の須永さんも話しやすい雰囲気の魅力だと話す。



「自分の提案でお客様の課題解決ができたときが一番嬉しく、仕事のやりがいも感じます」(須永さん)



田沼さんは、顧客の目線に立って、常に最善の対応を行うよう心掛けている



食堂の一角には、社員のくつろぎスペースがあり、昼食時に仮眠を取る社員もいる



社員間で話したことがない人はいないというコミュニケーションの取れた環境

「オープンで気を使わない社風です。同僚に仕事やプライベートの悩みを相談することもあります」

さらに、3カ月ごとに全体ミーティングを開催。自社の今後の方向性などを日暮社長から社員へ伝えることが主目的だが、若手、ベテランを問わず社員も積極的に発言できる機会を設けている。日々のミーティングから浮かび上がった課題や顧客の状況の変化などを伝達し、情報の共有化を図っている。

「社員の話に耳を傾け、会社の動きも臨機応変に変えていく。こういった小回りの利く体制は、中小企業ならではのものでしょう」(日暮社長)

03 1年間のOJT研修や 定期的な勉強会で 知識習得を図る研修体制

新卒で入社すると1年間のOJT研修があり、年齢の近い先輩社員が付いてマンツーマンで指導を受ける。

入社半年後には、外部機関を利用した新入社員フォローアップ研修も実施。他社社員との交流で人脈を作ることなども目的としている。

2カ月に1度開催されるメーカー勉強会では、メーカー担当者による説明を聞き、商品知識を深める。時には基礎的な知識を身に付ける新人向けの会となることもある。

また、年次や職種にかかわらず現場を知ることが大切という日暮社長の考えから、メーカーショールームや出荷倉庫、工事現場の見学を不定期で開催。自社の扱う商品がどのように活用されているか実感できる機会を設けている。

「施工の現場、設備取付けの様子などを見ていると、自分たちの扱う商品がどんなふう to 完成品となっていくかを具体的に体感でき、非常に学ぶところが多いです」(須永さん)

資格取得についても、窓装飾プランナーなど業務に関連する資格については合格時に受験料を補助するなどバックアップ体制が整っている。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 創業80余年の歴史と信頼ある内装資材の卸売

02 残業削減など働く環境を整備。活発な意見交換ができる社風

03 先輩社員が1年間マンツーマン指導する充実のOJT研修



社長からのメッセージ

日暮社長



目標は、キラリと光る部分を持つ会社づくり。そこで自分なりの花を咲かせ、光る人材になってほしいと思います。

読者からひとこと お客様に必要とされる きめ細かい対応

一軒家をカバーできるだけの商材を扱っている点や、きめ細かい対応力などに魅力を感じました。また、実際にプライベートと仕事で両立できていることや社員同士の距離の近さなどから、オープンに働くことができる環境だと考えられました。

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



融資支援とデジタルマーケティングで、 スタートアップや経営者を強力サポート

株式会社SoLabo



中央・城北
地区

■ 設立年 / 2015年12月
■ 資本金 / 4,334万円
■ 代表取締役 / 田原 広一

■ 従業員数 / 52名（内、女性従業員数16名）
■ 事業内容 / 資金調達・補助金申請サポート、ウェブマーケティング等

〒101-0021 東京都千代田区外神田1-18-19 新秋葉原ビル7F TEL:03-6261-3512

<https://so-labo.co.jp>



01 事業内容 融資支援を軸として 起業家など経営者の 求めるサービスを提供

国や金融機関からの融資や補助金を受けるための申請に関するアドバイスや、書類作成などで経営者をサポートするSoLabo。資金調達に関する相談件数は月間1,500件を超えるという。そのうち実際に融資の承認まで至った件数は120件以上、2015年の設立から数えると、4,500件以上だと田原代表は話す。「2018年に中小企業庁から『経営革新等支援機関』の認定を受けました。また、中小企業庁が行っている、コロ

ナ禍による経営支援のための事業再構築補助金では、第4回公募において採択数全国1位を獲得しました。お客様からの相談は増加しています」
同社の強みの一つは、政府系や民間の金融機関で10年余りの経験を積んだ社員が複数名在籍している点。書類作成のコツやチェックポイントを熟知しているため、スピーディーかつ確実に融資に結び付けられるという。
「もっと日本に起業家を増やしたいと思っています。そのために資金面だけではなくバックオフィス業務や上場サポートなどにもサービスを広げていきたいです」(田原代表)
同社自体も数年後の上場に向けて

準備中で、その経験を今後の顧客サービスに生かしたいという。
もう一つの柱として、注力しているのがデジタルマーケティング事業。
「経営者への融資支援から発展した事業で、ウェブサイトの制作や、アクセス数を増やすための対策などのサポートを行っています」(田原代表)
今後もIT×会計の視点から経営者をサポートしていく。

02 働く環境 ボトムアップの体制を 築き、提案や意見も 歓迎される社風



「補助金申請部門も成長させ、補助金のことなら安達さんと言われるようにになりたいです」(安達さん)



「技術者、人間として力を付け、活躍できる人材になれるよう成長したい」と福泉さん



社員総会での役員賞受賞の様子。役員それぞれが頑張った社員に対して表彰する



社員が昼食を取ったり、打合せをしたりと自由に使える休憩室も完備

同社の特徴は、意見を言いやすい社風だと、社員たちは声をそろえる。
「執務室はワンフロアでフリーアドレス制のため、代表や役員のすぐ近くの席で働くこともあります。とても声を掛けやすい環境です」と語るのは入社2年目、システムエンジニアの福泉さん。

社員から好評という。

03 育成制度

入社後の手厚い研修で 未経験社員も スキルアップ

新卒入社の社員は、まず座学で自社の組織概要を学んだ後、ビジネスマナー研修を受け、最後に実践として融資支援の書類作成を行っていく。この流れで同社が扱っているサービスや、顧客ニーズをしっかりと把握できる。
また、補助金申請業務が未経験である人材の中途採用も実施しており、入社1年目、起業家支援事業部の安達さんもその一人。
「上長が親身になって指導してくれたので、不安はなかったです。うまくいかなかったとしても、なぜだめだったのか、その理由を自分で考えて次に生かすようアドバイスをもらえるので、自ら考え実践する力が身に付いたと思います」

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

融資支援実績4,500件超。
IT×会計で経営者の
資金調達などを支援

02
働く環境

自律的な組織づくり
を行い、若手社員も
意見を活発に言う社風

03
育成制度

座学と実践を通して、
未経験者も融資・補助金
の知識をしっかりと習得



代表からの
メッセージ

田原代表



モットーは「明るく元気に前向きに」。意欲を持ち、お客様に感謝される仕事にやりがいを感じる人と働きたいです。

読者から
ひとこと

誰にでも相談できる 環境で成長できそう

資金調達にあたってのサポートをする仕事はとても興味深いです。また、社員と代表や役員間の距離が近く、様々な改革に関する意見が言いやすい環境が「アニバーサリー時短制度」などの面白い制度を生んでいるのかなと思います。
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



確かな技術で「訪問医療マッサージ」を提供。 ライフ・ワーク・バランスを実現し長く働ける 株式会社てあて

多摩地区

- 設立年 / 2003年11月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 藤田 真樹
- 従業員数 / 118名 (内、女性従業員数57名)
- 事業内容 / 在宅マッサージ業、訪問看護業

〒190-0022 東京都立川市錦町2-6-24 TEL:042-540-7055

<https://www.te-ate.com>



01 事業内容 高度な技術で 医療マッサージを提供。 症状緩和・改善を目指す

健康保険が適用される医療マッサージを患者の自宅に訪問して行っているてあて。健常者に行うマッサージと違い、医師の同意に基づいて、あん摩マッサージ指圧師等の国家資格を持った施術師が手技を行う。病気などによって歩行が困難な人や寝たきりの人などに施術を行うため、治療としての痛みの緩和、運動機能維持などの成果を上げることが重視しているという。

「当社のマッサージは、医療と結び

付いた専門的な技術が求められる仕事です。大切なのは、技術の研鑽^{けんさん}はもちろん、患者様の自宅を訪れた際に本人や周囲を観察して、病気や健康状態を見極める力。適切なマッサージを高度な技術で行うことを徹底して指導しています」(藤田代表)

また、医療機関や介護事業者と密接な関係を構築しており、誰かの役に立ちたい、意義がある仕事をしたいという思いを持った社員が多いという。

「患者様からの『ありがとう』の一言が大きな原動力となり、社員は持てる技と『人間力』を発揮して働いています。当社の事業は高齢社会という課題を抱える日本を支える大事な仕事だと自負

しています」(藤田代表)

02 働く環境 安定した生活で技術習得。 多様なライフステージの 社員たちが活躍中

同社では施術師を正社員として雇用している。医療マッサージ業界では施術師を業務委託契約で雇用する企業が多いという中、一石を投じたいという思いがあったと藤田代表は語る。

「正社員で毎月安定した収入と勤務できる環境があることで、安定した技術が身に付きます。また、患者様の生活を守る仕事をしている以上、まずは



患者の情報共有は欠かせない。ミーティングでは先輩・後輩の垣根なくフラットに話し合う



「楽しみにしていたと声を掛けてもらえて、元気をもらっています」(笠野さん)



外部の講習会や月1回の勉強会など、症例研究や実技を学ぶ機会が豊富にある



毎月発行している「月刊てあて」。社員のコラムや患者のインタビューを掲載している

社員が家族を大切にできる環境を整えることが会社の使命だと思っています」

さらに、本人の状況に合わせた多様な働き方が可能な同社。複数担当制を導入していることから、急な休みにも対応できるなど、育児や介護と両立しながら長く勤務できるライフ・ワーク・バランスを実現しているという。

「2度の育児休業を取得し、復帰後は短時間勤務を利用しました。残業がほとんどないので、子育てもしやすい環境です」(入社8年目、昭島院の藤本さん)

「残業がほとんどなく休日出勤をしないというのが会社の方針で、有給休暇も取りやすいです。藤田代表にも気軽に相談でき、風通しの良い社風です」(入社5年目、昭島院の笠野さん)

03 育成制度 毎週のミーティングと OJTを通し、技術と知識を バランスよく習得できる

入社後はまず本部や研修センターにて1週間から10日程度にわたる座学や、先輩社員に同行するなどの基礎研修を行う。その後各配属先でのOJT研修を経て、2カ月弱で担当する患者が決まるとい

「マッサージの専門学校を卒業しましたが、介護の知識は全くありませんでした。現場訪問が終わった後に事務所内に残っている先輩に何度も練習に協力してもらい独り立ちできました。普段から社員同士のコミュニケーションが盛んで、質問したらすぐに教えてくれる先輩が多い職場です」(笠野さん)

また、毎週行われているミーティングでは患者の情報共有や疾患別の対処法についても話し合っているという。

「当社を利用する方の中には難病の患者様も多いので、どのような対処が必要かミーティングを通してアップデートしています。また、一人の患者様を複数の社員で担当するケースもあるため、施術の方法に差が出ないように情報共有は必須です」(藤本さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容
健康保険が適用される訪問医療マッサージを高齢者や障害者に提供

02 働く環境
育児や介護と仕事を両立しながら働ける風通しの良い環境

03 育成制度
豊富な現場研修や先輩との練習を経て2カ月弱で独り立ち



代表からの
メッセージ

藤田代表



替えの利く部品ではなく、あなたしかいないと言ってもらえるような価値を発揮できる仕事を見つけてほしいです。

読者から ひとこと 社員の働きやすさが 患者の満足度へ

誰かの役に立ちたいという人が集っている点に魅力を感じます。周囲の影響で自分もっと頑張りたいと考えるモチベーションになりそうです。また、多様な勤務が可能ということで社員自身も大切にしてくれていることを実感できると思います。

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



「チームワークと自主性」をモットーに、 時代のニーズに応える宅配ボックスを開発 株式会社フルタイムシステム

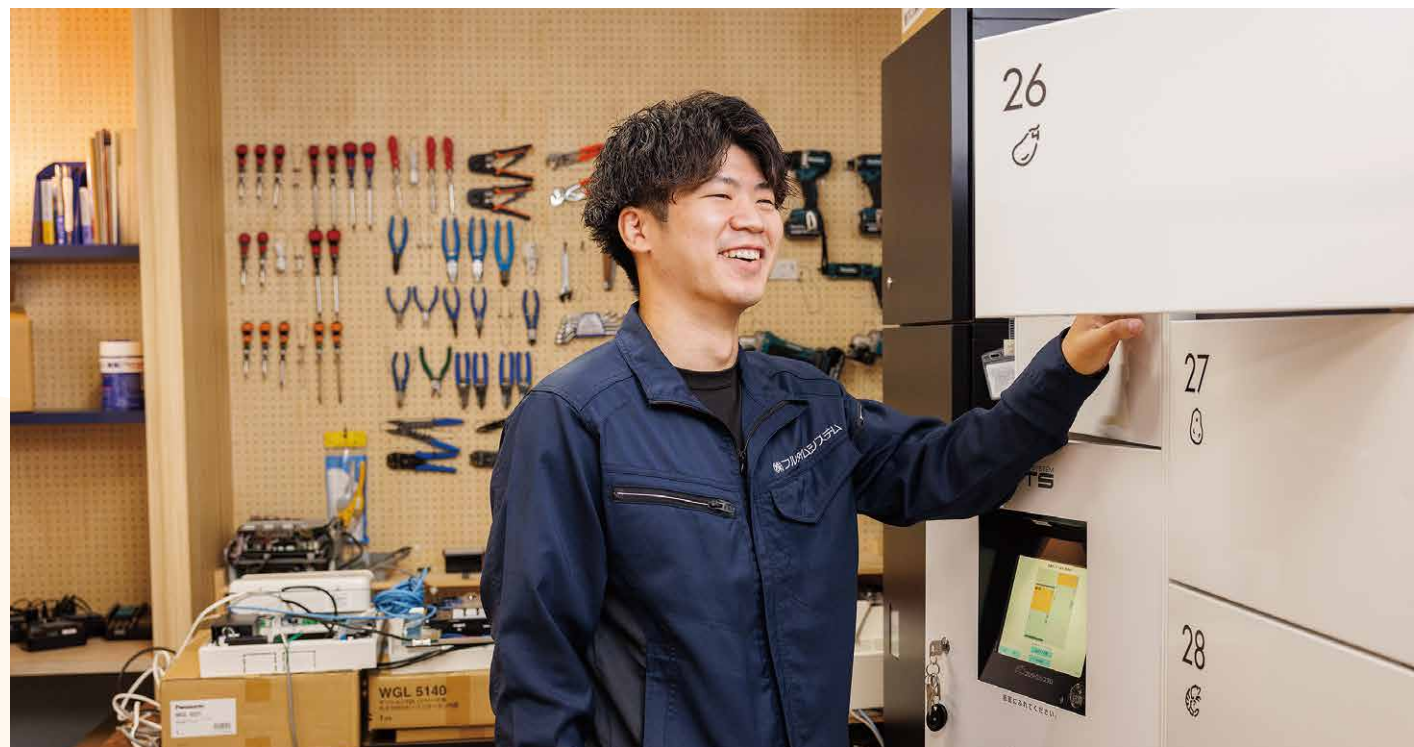
中央・城北地区

■ 設立年 / 1986年5月
■ 資本金 / 4億9,800万円
■ 代表取締役 / 原 幸一郎

■ 従業員数 / 285名 (内、女性従業員数112名)
■ 事業内容 / 宅配ボックスなどの開発、製造、販売、輸出入、保守およびコントロールセンター運営など

〒101-0032 東京都千代田区岩本町2-10-1 TEL:03-3851-5831

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



01 事業内容 現代生活に欠かせない 宅配ボックスの さらなる技術進化に注力

コンピュータと連動した宅配ボックスが世界で初めて発表されたのは1983年のこと。開発した原代表が設立したフルタイムシステムは、「最も長期に亘って営業している電気式宅配ロッカーサービスプロバイダー」として、2019年にギネス世界記録™*に認定。リーディングカンパニーとして業界をけん引している。

「24時間稼働のコントロールセンターを持ち、時代に合ったシステムを開発

し、トラブル時にすぐ駆け付けるエンジニアがいることが特徴です」(原代表)

同社の宅配ボックスは集合住宅や個人宅にとどまらず、商業施設や病院、駅、空港、店舗など人が集うあらゆる施設に導入されている。郵便ポストと一体型になっているものや、クリーニングや宅配食品の受取が可能な温度管理機能も付け、時代のニーズに応えている。

また、1年間に約7,000万個の荷物が同社の宅配ボックスに預けられており、運送会社の再配達によるCO₂排出量削減にも貢献しているという。

さらに、主要顧客であるマンションデベロッパーの要望に応え、車・自転車シェアリングやEV充電システムも事業

展開。原代表は「暮らしを快適にするサービスをいち早く見極めて実現していくスピード感が、顧客からの信頼に結び付いていると考えます」と話す。

今後は、非対面で薬を受け取れる専用ボックスなど、新製品の提案にも一層注力していくという。

02 働く環境 定期的に交流会を開催 拠点や部署の垣根のない アットホームな環境

同社はアットホームな社風だと社員たちは口にする。

「誕生日には原代表の直筆メッセー



「お客様に『ありがとう』とさせていただくことが一番の喜びです」と話す藤井さん



宅配ボックス×顔認証システムのセキュリティーサービス。鍵いらずで入館も可能



会社の成長は丁寧な顧客対応があってこそ。コントロールセンターはその要



「上下関係なく、より顧客満足度を上げるにはどうすれば良いかフランクに話し合っています」(長岡さん)

ジ付きのプレゼントが自宅に届くので、毎年楽しみにしています」(入社6年目、エンジニアリング部の藤井さん)

また、定期的にスポーツ大会などのイベントを行っており、拠点や部署の垣根を超えた交流ができるため、仕事のリレーションにも生かされている。

「イベントを通して、普段関わらない人とも話をすることができました。他部署の人にも質問しやすくなるので、ありがたいです」(入社3年目、カスタマーサービス部門の長岡さん)

さらに、オンとオフのめりはりをしっかりつけて働ける同社では、有給休暇が取りやすい雰囲気だという。

「10日の有給休暇と休日を組み合わせ、約2週間の連続休暇を取り、リフレッシュできました」(藤井さん)

03 育成制度 手厚い研修で 製品や仕事内容を学び 知識を身に付ける

入社後は1カ月にわたるビジネスマナーや社内製品の知識を身に付ける研修の後、各部署を2週間ずつ体験し、7月に正式配属となる。フォローアップ研修も半年後に行われ、仕事上の不安を解消している。

「覚えることはたくさんありますが、各現場で先輩が1対1で指導してくれたので、焦らずに技術を習得できました」と藤井さん。

現在藤井さんは、テキスト費や受験料などを会社が負担する資格取得支援制度を利用して、第二種電気工事士の取得を目指しているという。

同社はこうした人材育成制度を整えるとともに、成長したいと考える若手社員の自主性も尊重している。

「『チームワークと自主性』という企業理念のもと、挑戦させてくれる環境があります。今年、お客様対応を行うコントロールセンター用の育成プログラムを新しく導入しましたが、その作成にも携わりました。今後は他の部署にも展開していく予定です」(長岡さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容
宅配ボックスの開発から、ユーザーのフォローまで一貫対応

02 働く環境
連続有休取得などオン・オフめりはりある環境。社内交流会も盛ん

03 育成制度
ビジネスマナー研修やジョブローテーションで基礎から学べる



代表からの
メッセージ

原代表



「おもしろいやつ大歓迎!。おもしろやつとは、一味違う発想や発言ができる人ということ。あなたの発想力を当社で発揮してください。」

読者から ひとこと 宅配ボックスを通して 社会に貢献できる

宅配ボックスの先駆者として、ニーズに合わせて工夫をしている企業だと思いました。再配達を減らし、CO₂削減につなげている点も社会貢献度が高いと感じます。また、配属前に各部署での体験もあり、不安なく働く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



完全予約制の男性専用理容室を展開。 独自研修で若手の成長と挑戦を後押しする 株式会社ペピーズ

多摩地区 ■ 設立年 / 2011年12月 ■ 従業員数 / 32名(内、女性従業員数12名)
■ 資本金 / 700万円 ■ 事業内容 / 理容業
■ 代表取締役 / 池野 孝太郎

〒186-0005 東京都国立市西2-21-28 イケノビル1階 TEL:042-576-0568

<https://peppys.jp>



01 事業内容 顧客から高い支持を得る 男性専用理容室。 社員の独立支援も行う

多摩エリアに密着し、「メンズオンリーサロン創」や「ロバーツ」、「ペピーズPONO」といった男性専用理容室を7店舗展開するペピーズ。

同社運営の理容室はいずれも完全予約制を採っているため、待ち時間が少ない。技術力だけでなく、顧客のことを考えた体制も一つの強みとなり、支持を集めている。

「スタッフの異動はあっても、店舗を多摩エリアに集中させることでお客様

が離れにくい。スタッフとお客様の長いお付き合いが実現し、信頼関係の構築につながっています」(池野代表)
また同社では、スタッフの独立を全面的に後押しし、資金面などで支援を行っている。

「30歳を超えたスタッフに対しては、私から独立を勧めています。当社のビジョンは全スタッフが社長になり、オーナーとして成功できる水準を作ること。実際、かなりのスタッフが独立し、活躍しています」(池野代表)

同社に籍を置いたまま、副業として自分の店舗を運営していくことも認めており、独立後は経営に関して池野代表が相談に乗ることもあるという。

02 働く環境 ママ社員も若手社員も 働きやすい環境で スタッフの満足度アップ

同社は、産前産後休業・育児休業を終えた女性や、ひとり親家庭の人も働きやすい環境を構築。例えば、子どものための急な欠勤などへの理解も深く、互いをフォローし合っている。また、顧客に対しても、急なスタイリストの欠勤がある旨を告知しているという。

「ロールモデルとなる先輩が複数いるので、今後、結婚や出産などのライフイベントがあっても何の心配もないと思っています」(入社5年目、トップ



来店者が気持ちよく過ごせるよう清掃を行う大友さん。「多くのお客様に選ばれるようになりたいです」



予約の電話はひっきりなし。落ち着いて丁寧な対応を心掛ける小原さん



スタッフの気配りのもと、施術中はそれぞれの時間を楽しみながら過ごす



同社が経営する店舗の一つ、ロバーツ立川。落ち着いた外観で顧客たちを出迎える

スタイリストの大友さん)

また、同社は、若手の意欲的なチャレンジも歓迎している。

「入社2年目で店長を経験しました。最初は不安でしたが、池野代表の『やってみないと分からない』という後押しや、周りのフォローもあり、安心して務めることができました」(大友さん)

その他、入社1年目のスタッフが、同社オリジナルのスタッフTシャツの製作・販売を提案し、実現へとつなげた例もある。

03 育成制度 各店舗で同レベルの 施術が行えるように 研修システムを強化

新卒採用の割合が全体の約8割という同社は、ヘアカット経験問わず技術向上にも力を入れる。入社後は2～3カ月かけて店舗ごとの方針などを学ぶ。その後アシスタントとして店舗に配属され、3カ月ごとに各店舗を経験し、

様々な先輩からOJTを受けていく。

カット技術については、池野代表自らが指導。髪質や毛量など顧客の特性に合わせてカットする技術を身に付けられるよう成長を支援している。

その他、26項目にわたる評価シートを用いた同社オリジナルのカリキュラムも用意。

「顔そり、ヘアセットなど細かな項目で段階評価を行い、4段階目をクリアしたら、その項目についてお客様に施術できるようになります」(入社11年目、本部スタッフの小原さん)

練習は基本的に営業時間内に行い、先輩による技術研修も実施されている。顧客のすぐそばの席で行うこともあり、常連客から「人が育つのが見るのが楽しい」と声を掛けられることもあるという。

「たとえばどこかでつまずいても、『相手を尊重する』文化がある当社では、若手を見捨てることはありません。当社は皆でスタッフの成長を見守っていきます」(小原さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容
多摩地区中心に
男性専用理容室を
7店舗展開

02 働く環境
子育て中の社員など
誰もが安心して
働ける環境を整備

03 育成制度
26項目評価シートの他
複数の研修システムで
スキルアップを実現



代表からの
メッセージ



池野代表

日本一、働いた人が幸せになれる会社を目指しています。人や会社そのものが「生き生きしている」企業を選ぶことを勧めます。

読者から ひとこと お客様ファーストの 環境で成長できる!

男性に焦点を絞り、多摩地区中心に出店することで、お客様との距離を縮められると思いました。お客様や社員を尊重する文化は、理容師としてだけでなく、人として成長できそうです。また、新人でもやりたいことに挑戦できる環境に憧れます。

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



大きくないけど、スゴイ企業、見つけよう！ 東京カイヤハッケン伝！

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！

「東京カイヤハッケン伝！」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！

カイヤ検索

「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。



東京カイヤハッケン伝！特集

カイヤハッケン伝！に登場した中小企業を様々な視点から紹介。



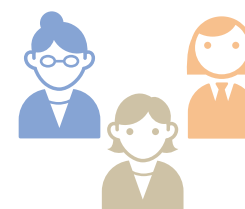
業界PRチャンネル

「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「東京カイヤハッケン伝！GUIDE」をいつでもどこからでも閲覧可能！



東京カイヤハッケンツアーレポート

過去に開催された「東京カイヤハッケンツアー」のレポートを掲載。



SNSもやっています！



東京カイヤハッケン伝！
@tokyo_miryoku



中小企業しごと魅力発信プロジェクト
@tokyo.miryoku

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





お知らせ ① 「きづくインターンシップ」のお知らせ

就職活動の第1歩！ 中小企業の魅力に「きづく」インターンシップです

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



- **参加できる方**：都内にキャンパスのある協力大学※に所属する学生。学年不問。（大学院、大学、短期大学、専門学校）
※協力大学とは、本事業の学生への周知等に協力していただいている大学等です。大学名はHPでご確認ください。
※HPに掲載がない学校の方で、参加を希望される方は下記問合せ先までご連絡ください。
- **インターンシップ受入企業**：都内に本社又は事業所のある従業員300人以下の企業
- **内容**：様々なテーマから1つを選び、テーマに関連した中小企業3社で就業体験をします。
事前・事後研修を含めて、全5日間と3日間のコースがあります。
- **実施時期**：2022年8月～2023年3月
- **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5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5に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

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

※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

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

お知らせ ③ こんなことがあればぜひご相談を



労働時間

法定労働時間は1日8時間、1週間40時間が原則です。使用者は、労使協定（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](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