



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

#就職に役立つ特集

若手&採用担当に聞く!

コレが入社&採用の決め手

#中小企業の魅力

目指せ、スキルアップ!

支援するハッケン伝! 企業

#中小企業の魅力

時代の先端を行く!

挑戦し続ける中小企業

STEP UP

スキルを磨きながら、キャリアアップしよう!

GUIDE

32



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

スキルを磨きながら、キャリアアップしよう！

特集1	若手&採用担当に聞く！コレが入社&採用の決め手	3
特集2	目指せ、スキルアップ！支援するハッケン伝！企業	5
特集3	時代の先端に行く！挑戦し続ける中小企業	7

企業Interview

業種別アイウエオ順

製造業	河野光学レンズ株式会社	城南	9
	株式会社酒井製作所	城南	11
	株式会社佐藤製作所	城南	13
	株式会社不二製作所	城南	15
	株式会社ムサシノキカイ	中央・城北	17



株式会社アーキテクトコア	城南	19
株式会社RY・コーポレーション	中央・城北	21
IIMヒューマン・ソリューション株式会社	中央・城北	23
株式会社アントレンド	城南	25
株式会社エフ・ディー・シー	中央・城北	27
株式会社シスナビ	中央・城北	29
株式会社ハッピーデザイン	城南	31



株式会社木林	城南	33
三英電設株式会社	多摩	35
富士水質管理株式会社	城南	37



株式会社アールエスエス	城東	39
株式会社アプティ	城南	41
株式会社アンカーネットワークサービス	城東	43
株式会社板橋デーゼル	中央・城北	45
群峰アクシア株式会社	中央・城北	47
株式会社小泉商会	多摩	49
株式会社ジャンプ	中央・城北	51
株式会社メディファーマ	城南	53

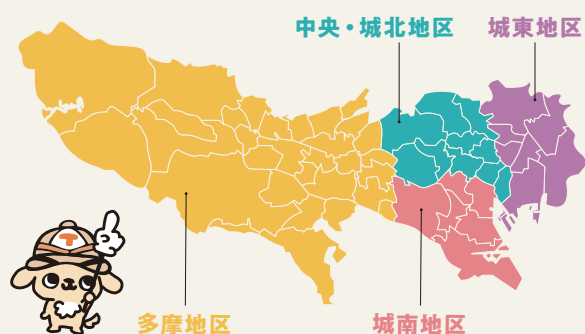
「東京カイヤハッケンツアー」レポート	55
東京カイヤハッケン伝！ウェブサイトのご案内	56
東京都からのお知らせ	57

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

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



東京地区マップ



中央・城北地区

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

城南地区

港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

城東地区

台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区

多摩地区

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

本号に掲載されている企業の地域区分

中央・城北地区

8社

株式会社RY・コーポレーション
IIMヒューマン・ソリューション株式会社
株式会社板橋デーゼル
株式会社エフ・ディー・シー
群峰アクシア株式会社
株式会社シスナビ
株式会社ジャンプ
株式会社ムサシノキカイ

多摩地区

2社

株式会社小泉商会
三英電設株式会社

城東地区

4社

株式会社アールエスエス
株式会社アンカーネットワークサービス
河野光学レンズ株式会社
株式会社不二製作所

城南地区

9社

株式会社アーキテクトコア
株式会社アプティ
株式会社アントレンド
株式会社木林
株式会社酒井製作所
株式会社ハッピーデザイン
富士水質管理株式会社
株式会社メディファーマ

カイヤハッケン伝! 企業、若手社員と採用担当の対談をご紹介します!

若手&採用担当に聞く! コレが入社&採用の決め手



Welcome to our company!

採用担当 × 入社1年目

#1 アイ・ティー・エス・ジャパン株式会社

● 橋本さん 管理本部 総務人事部 主任 (左)
■ 高さん 2022年入社
システムインテグレーション事業部 SI第1部 (右)



30号掲載



高さん

エントリーする上で一つ重視していたのがグループ面接を実施していない会社。その条件を含めて就職サイトで検索したときに一番上に出てきたのが当社でした。



橋本さん

高さんはしっかり自分の考えも話せるし、グループ面接が苦手そうには見えませんでした。見付けてもらえて良かったです。私は説明会から学生たちと接していますが、質問や会話しやすい雰囲気が良いと思ってくれたんですね。



高さん

はい、橋本さんがメンターとして学生目線で接してくれる雰囲気で入社動機が高まりました。それから、説明を聞く中で「自分は文系だけどIT企業でも活躍できそう」と思ったのも大きかったです。お客様とコミュニケーションを取り、システムでどう解決していくかを考える仕事だと理解できたんです。それなら学生時代にやっていたオーケストラサークルの運営チームで、メンバーの悩みを聞いて解決方法を考えていった経験が生かせそうだなと。



橋本さん

高さんからそのエピソードを聞いたのは、採用の大きな決め手にもなりました。当社はチームで動くことが多く、開発段階の初期行程や業務支援として、お客様をサポートすることが多いです。コミュニケーション力はかなり重視していますし、入社後もそこを伸ばすように研修の中でもプレゼンテーションの機会を多く設けています。



高さん

コミュニケーション力は必要ですが、今はITの専門知識はもちろん、お客様の業務や業界について知識を付けることもすごく大切だと実感していて日々勉強です。入社後9カ月にわたって研修を受けていましたが、来月からいよいよお客様先の経理業務システムの支援に入ります。できるだけスムーズに仕事ができるよう、今は議事録の作成練習などを行っています。



橋本さん

前向きにアクションを起こす姿勢が高さんの良いところですね! 私は「若手応援団長」のような気持ちで採用時から新入社員を見守っているの、これからも高さんをはじめ、若手社員の皆さんのチャレンジを後押ししていきたいですね。



高さん

ありがとうございます。今後は簿記などの資格取得を目指しつつ、現場でお客様の真の要望を抽出して理想を実現するための相談相手になれるよう成長していきたいです。

企業からの応援メッセージ:



周りの評価を気にしすぎず、「自分がどう思うか」を大切にしましょう。自分自身の納得がいく就活ができるよう応援しています (橋本さん)

Welcome to our company!

採用担当 × 入社2年目

#2 株式会社プレッショ

● 安さん 管理部 採用担当 (左)
■ 殖栗さん 2021年入社
マーケティング本部 (右)



31号掲載



殖栗さん

就活当時を振り返ると、身近なものを扱っているけど一般にはあまり知られていないメーカーに興味があって、当社にたどり着きました。面接では、学生時代に所属していた応援指導部で培った自分にはしかない強みをアピールしていました。



安さん

殖栗さんは、しっかり準備をして誠実に面接に臨んでいましたよね。上手に話せなくても良いので、表面的な回答ではなく自己分析をして自分の考えを表現できる人にはやはり好感が持てます。



殖栗さん

就活では、一方的に質問されて終わる面接もあったんです。でも当社は安さんなど採用担当と会話のキャッチボールができる面接だったので「入社してから自分を出せそうだな」と思いました。結果的に、それが入社決め手になりましたね。



安さん

採用担当としては、とても嬉しいコメントです! 面接時の殖栗さんは緊張をしていましたが、当社に入社したいという強い意欲が伝わってきました。また、部活での具体的なエピソードから当社の理念にも通じる主体性やチャレンジ精神を持っていることが伝わってきたので、入社後のミスマッチがなさそうだなとも思いました。



殖栗さん

本当に、ミスマッチはなかったですね。入社後も、安さんには色々な細かい質問ができて安心でした。現在、入社2年目ですが取引先とのオンラインミーティングに先輩にも参加してもらい、フィードバックをもらったりと、皆さんに成

長のためのサポートをしてもらっています。



安さん

当社は、社員全員で新人を育てようという社風がありますよね。殖栗さんは日々の業務を通して、自分の足りないところを把握しようと努めていますし、改善策を考える癖もついています。面接時に話していた「お客様により良い提案をする仕事をしたい」という目標を、着実に実行に移しながら、日々成長していると思います。



殖栗さん

ありがとうございます! 今は、学生の頃より責任感を持って物事に取り組むようになり、そこが社会人になって一番変化したところだと思っています。今後は一人で新規取引先の契約までできるようになることが目標です。



安さん

これからもフレッシュな気持ちのままどんどん活躍して、後輩を引っ張っていけるような先輩を目指してくださいね。

企業からの応援メッセージ:



就活ではなるべく多くの会社を見ることが大切。質問ができる場があれば有効に活用し、譲れないポイントがマッチしているかを見極めましょう (安さん)

目指せ、スキルアップ！ 支援するハッケン伝！ 企業

社会人になっても「学び」が終わる訳ではありません。

世の中が目まぐるしく変化する中で、常に自分のスキルを磨き成長していく必要があります。

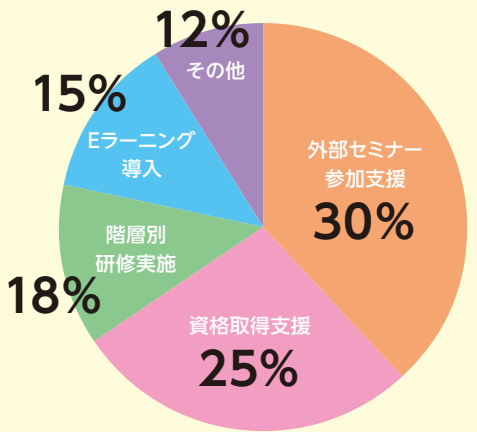
個人の能力開発に改めて注目が集まる今、社員の成長を支援している

カイシャハッケン伝！企業各社の支援内容を紹介していきます。

なぜ学び続けることが大切なのか？

近年、中小企業を取り巻く環境は大きく変わっています。例えば、コロナ禍以降に顕著になったテレワーク導入、在宅勤務などの働く環境の変化や、AI（人工知能）、RPA（業務を自動化するシステム）などのデジタル技術導入による変化が挙げられます。こういった環境変化に対応していくために、企業で働く人材も、今まで以上に新しいスキルの習得が求められるようになっていきます。

加えて「人生100年時代」といわれる中、一人ひとりの人生をより充実したものにするためには、社会に出てからも生涯にわたって学習する姿勢が重要です。カイシャハッケン伝！に掲載されている中小企業でも、個人の能力を引き出すための様々な制度を用意しています。



具体的に
どんな支援を
していますか？

「東京カイシャハッケン伝」掲載企業によるアンケートより



Point! 建設業

株式会社鉄信
「人財」の育成は、会社の
存続を左右する重要事項

- 教育担当部門を設け、研修や資格取得の支援を行っています。効果的にスキルアップできるように研修機関と事前に内容を打合せし、当社独自の研修を企画・実施しています。
- 高い施工品質（特に安全面）提供のため、知識や技術の習得は必須です。技能や各種国家資格取得にかかる費用は会社負担、諸手続きも教育担当が行い社員の負担を軽減しています。



31号掲載



Point! 情報通信業

株式会社ティアーズコンピュータ
「心」「態度」を身に付けて
「技術」を習得していく

- 3カ月の新人研修を実施していますが、その後は「社員は大人」という前提で社員自ら課題に気づき、課題解決のアクションを起こしたところで必要に応じた支援を行っています。
- 新人研修では「心」「態度」の素養を身に付けた後「技術」の研修でITパスポート試験合格を目指し、合格者には資格手当を支給。その他情報処理技術者試験には受験費を補助します。



21号掲載



Point! その他サービス業

株式会社プラグマ
人間力+仕事の能力を
兼ね備えた人材を目指す

- 社員一人ひとりが魅力的であり続けるためには、専門知識を習得し続けることが必要不可欠です。具体的には、社内研修と外部研修などで、能力の向上を促進しています。
- 年度ごとに簿記や社労士など、受験する資格試験を選定し、勉強会（キャリアマップあり）も実施しています。受験料、授業料の補助や合格祝い金などの支援体制も整えています。



29号掲載



Point! その他サービス業

株式会社石国
知識や技術を深めて
常に笑顔の接客を目指す

- 商品知識や修理技術、接客スキルを深めていくことで、不安を払拭し、店頭で笑顔で接客できると考えます。そのため、商品知識や技術を深めるための研修を多く実施しています。
- 新入社員向けには、時計の修理技術を磨くための研修を始め、独自アプリ「スキル診断システム」を導入してスキルを見える化するなど、技術や知識の習得を支援しています。



29号掲載



Point! その他サービス業

株式会社カプラス
3年間の研修等で幅広い
ヘアメイク技術を習得

- サロンで働く美容師としての技術はもちろん、ヘアメイク技術も学ぶことができる環境を整えているため、サロンで経験を積みながら、ヘアメイクの現場での仕事にも挑戦できます。
- カットやカラー、ヘアメイクなどの外部講習会に参加したい場合、費用は会社が負担。また、ヘアメイクの先輩にアシスタントとして付き、実践力も身に付けることができます。



27号掲載



Point! 情報通信業

キャロルシステム株式会社
現場以外の学びの場で
個人スキルの底上げへ

- 日々の業務だけでは体系的な知識や最新の技術水準を維持することが難しいと考えています。そこでプロジェクト現場を離れた場でも学ぶ機会を保つため、研修等を実施しています。
- 階層別研修や、プロジェクト現場では知ることのできない技術や業界の最新情報などを学ぶ外部講師による研修。また、資格取得や書籍購入などに対する金銭的な支援も行っています。



25号掲載



Point! 製造業

株式会社ブンリ
自ら学ぶ風土を形成し、
文系社員もスキルを獲得

- 製品知識は欠かすことができません。当社はニッチな業界のためゼロから学べる研修を行っています。現在は文系出身の営業が約7割。自発的に学ぶ意識を醸成することを目指しています。
- 新人研修とともに階層別研修や通信教育の補助制度を導入しています。今後は、面談やアンケートで掘んだ社員のニーズや将来求めるスキルに合った研修制度を構築していく予定です。



31号掲載

Challenge 01

鼓膜へ負担のかからない骨伝導製品を開発



当社は最先端の骨伝導技術を元に、健常者や難聴者向けの骨伝導イヤホン等を研究・開発・製造・販売しています。2022年に発売した耳たぶにつけるタイプの完全ワイヤレス骨伝導イヤホンは、当社の「純骨伝導振動子技術」を詰め込んだ製品。スピーカーによる外音に頼る製品もありますが、当社の製品は骨伝導のパワーが非常に強く、耳をふさぐ骨を伝わって音が聞こえます。音漏れがほとんどなく、鼓膜への負担が少ないのが特徴です。

世界保健機関（WHO）によると全世界の若者世代（12歳～35歳）の半数近い約11億人が難聴リスクにかかっているといえます。睡眠時にイヤホンをつけて音楽をかけたまま寝るようなライフスタイルが原因でしょう。また、日本では難聴者で補聴器を使っている人は全体の

10%強しかいないというデータがあります。加えて、一般的に補聴器は鼓膜に負荷をかけるので、使えば使うほど定期的なメンテナンスが必要という課題もあります。こういった様々な人たちの課題を解決し「聴こえる」ことに関するQOL（クオリティー・オブ・ライフ）を上げるのが当社の役割だと自負しています。

BoCo株式会社
代表取締役社長
謝さん



時代の先端を行く！ 挑戦し続ける中小企業

Challenge 03

国産木材の見える化でSDGsのきっかけに



当社は再生可能エネルギー事業を中心に社会課題解決に取り組んでいる企業です。2022年11月からスタートした新事業「みんなリビング」は、日本の林業の課題解決を目的にしています。

現在、日本では約50年前に植樹した杉などが、外国産の安い木材に押されて使われにくい状況にあります。また、森林は適切に管理しないと土砂災害等の危険があります。そこで、うまく供給されていない木材と消費者とを当社がつなげることで、国産木材の消費を促進したいと考えました。さらに木材生産者の「顔が見える」ようにしたのもポイントです。どこの山で、誰が伐採し製材したかが、全て分かるようになっています。この木材はオフィス家具等に加工しており、環境や社会に配慮

した経営を目指す企業に導入してもらっています。「どこからSDGsに着手したらよいのか」と悩む企業も多いので、当社の製品を入り口として紹介する機会もあります。今後も当社のコア技術であるブロックチェーン（改ざん不可能な分散型台帳）などを用いて、様々な社会課題を「見える化」し、解決していきたいです。

株式会社UPDATER
新事業推進部
マネージャー
中条さん



Challenge 02

ECなどに関わる業務の効率化をRPAで実現



業務効率化を実現するためのソフトウェアを提供している当社で、最近特に引き合いが増えているのはRPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）。これまで人手に頼っていたPC作業をロボットが代わって行うというものです。特にEC関連業務で当社の製品を導入するお客様が増えており、帳票操作や送り状発行、注文リストのダウンロードなど、受発注や物流に欠かせない業務の自動化に役立っています。

当社の「Autoジョブ名人」はある程度ITに明るい人なら自分でカスタマイズできる製品です。ITが苦手な人に対しても、当社がこれまで行ったRPAの設定パターンを提供するサービスを展開しています。また、テレワークが一般的になったことで、出社しなくても業務が回る

ようにRPAの活用も進んでいます。人が操作しなくてもロボットなら大丈夫ということお客様にも非常に喜んでもらっていますし、当社内でも実際にRPAを運用してテレワークや業務効率化を実現しています。2004年からRPAに取り組んできた当社ならではの技術力や知見を生かして今後も発展していきたいです。

ユーザックシステム
株式会社
代表取締役社長
小ノ島さん



テレワークなどの新しい働き方や、DXなどデジタルを活用した

新たな業務フロー等、日々変わり続ける現代社会。

そんな社会変革に欠かせないのが、中小企業が発信する独自の技術や仕組みです。

各社の具体的な取組を通して、新しいことに果敢に挑戦し続ける中小企業の魅力をチェックしてみましょう。

Challenge 04

多様なニーズに応える防災監視システム



当社は防災監視システムの開発や設計・施工・保守を行っています。国や地方自治体が管理する河川や火山などの監視用にソーラーとバッテリーで動くタイプのカメラを提供しています。環境によって求められる機能や設置方法が変わるので、いかにお客様の目的を達成できるような提案をするかが腕の見せ所です。防災関連ということで緊急度が高いものや、顧客の予算に合わせて設置計画を立てる等、柔軟な対応も求められます。

最近では当社の製品を東南アジアでも活用しようと10カ月程かけて計画から施工まで行いました。災害大国としての経験と日本の技術力を生かして、インフラが十分ではない海外でも簡単に設置し監視が可能な製品を提供できました。ほかにニーズが増えているものとし

ては廃棄物が不法投棄される場所や獣害が発生している場所に監視カメラを設置するといったもの。現在の監視カメラでは現状や過去を確認することしかできませんが、これからはデータを分析して未来予測まで含めた監視が求められてくるはず。AI等の技術を活用してそれらの課題解決になるような製品の開発に着手しています。

株式会社イトラスト
ソリューション開発
事業本部 営業部
鈴木さん



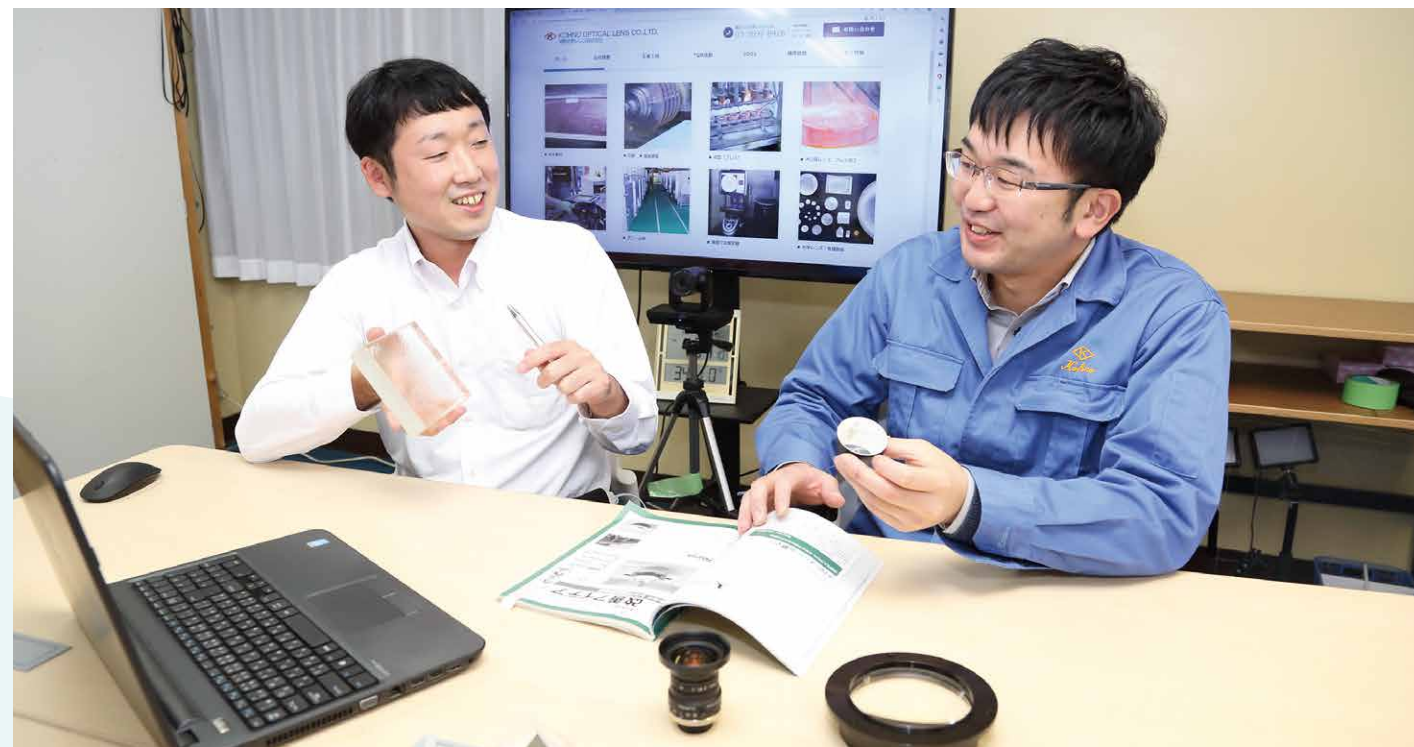
若手に技術を継承。一貫生産体制を強みに、 高品質な光学レンズを製造する

河野光学レンズ株式会社

城東地区	■ 設立年 / 1957年7月	■ 従業員数 / 142名 (内、女性従業員数56名)
	■ 資本金 / 4,800万円	■ 事業内容 / 一貫生産体制による光学レンズ加工
	■ 代表取締役社長 / 上田 暢昭	

〒124-0023 東京都葛飾区東新小岩8-27-13 TEL:03-3697-8426

<https://www.kohno-optical.com>



01 事業内容 からす 装飾硝子加工から始まり 現在の光学部品製造まで 一世紀半以上の歴史

1869年の創業以来、150年以上にわたってレンズを製造してきた河野光学レンズ。現在は内視鏡や眼科医向け医療機器などの医療分野とともに、生産ラインの監視カメラなどの産業分野に製品を提供している。

同社が得意とするのは多品種・少量生産の製品づくり。大量生産が必要となる身近な製品は対象とせず、分野を絞って、高品質な光学レンズを提供していく方針を掲げている。

この他、近年では、半導体製造装置や飛行場の誘導ライト、コロナ禍を受けてPCR検査装置にも採用されるなど、同社の光学レンズは縁の下で力持ちとして、社会の様々な場所で利用されている。

また、一般的に光学レンズは複数の工程を数社で分業して製造することが多いが、同社は素材の仕入れから切断、成型、研磨、組立まで社内一貫体制で生産に取り組んでいるという。

「工場の同じ敷地内で製造しているため、工程間の移動に無駄な時間がかからず、納品まで非常にスピーディーであることが当社の強みとなっています」(上田社長)

高品質なもののづくりを行っている点も同社の強みの一つ。2006年よりTQM(総合的品質管理: Total Quality Management)活動を社員全員参加で展開し、品質向上に向けて取り組んできた。2020年には日本科学技術連盟の「日本品質奨励賞 TQM奨励賞」を受賞、2022年には文部科学大臣表彰の「創意工夫功労者賞」を受賞するなど、品質向上に対する姿勢が高く評価されている。

02 育成制度 ベテランから若手へ。 技術継承を使命に 70代社員も活躍中



本社の倉庫で現品確認をする向井課長(右)。「カメラのレンズに興味があったので入社しました」



「毎日定時で帰宅しています」と照井係長。ライフ・ワーク・バランスの充実を実現



医療機器や監視カメラなど、幅広い用途に利用されている光学レンズ



品質向上のため、全社一丸となりTQM活動に取り組み、日本科学技術連盟より表彰された

同社の人材育成は、OJTでじっくりと時間をかけることが基本と話すのは、採用業務にも携わる入社29年目、総務課の向井課長。

「入社以来総務の仕事をしていますが、工場見学の研修にも参加し、製品への理解度を高めることができました。当社の育成ポリシーは、ベテランから中堅社員へ、そして若手へと、長い時間をかけて着実にスキルを引き継いでいくことです」と話す。

同社には、現在も70代で活躍中の社員がいるという。そうしたベテラン社員と若手が一緒に働くことで、技術や知識を共有できる。

また、インストラクター制度という同社独自の制度もある。各種講習会には本人が希望すれば会社の費用負担で参加できるが、受講後は受講者自身がインストラクターとなって社内に学んだ内容をフィードバックすることになっている。こうした取組が、社員全体のスキルアップへとつながっているという。

03 働く環境

社員の健康に配慮し 朝食用パンの提供や 広報誌を発行

ゆとりある働き方が、社風としてしっかり根付いている同社。働く環境について入社18年目、経理課の照井係長は、「有給休暇が取りやすいです。また、残業もほとんどないので、帰宅後もしっかり休めます。入社時から、この環境は変わっていません」と話す。

さらに、健康経営にも力を入れ、2022年には健康保険組合連合会東京連合会より健康優良企業「銀の認定」を取得。例えば、朝食用に会社でパンを用意して自由に食べられるようにしたり、「心の相談窓口」を設け、心の健康に配慮する体制を整えたりと、きめ細かな取組を行っている。また、健康管理への意識を高めてもらおうと、ストレッチ方法や体に良い料理レシピを掲載した社内向け広報誌も毎月発行している。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

高品質な光学レンズで医療分野や産業分野の「見る」機能を支える

02
育成制度

インストラクター制度や若手への技術継承など教える文化が定着

03
働く環境

残業が少なく有休も取得しやすい環境。健康経営にも注力



社長からの
メッセージ

上田社長



バイタリティーにあふれた方を求めています。本社も工場も、先輩社員がしっかりと指導しますので、安心してください。

読者から
ひとこと

長い歴史が支える 確かな技術

150年を超える歴史がある中で、多品種・少量生産で、品質にこだわったレンズを製造している点に魅力を感じました。また、インストラクター制度を活用することで、会社の費用負担のもと、自身も周囲の社員も学びを深められると思いました。
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



先輩の指導を通じ、確かな成長を実感。 ゼロから専用装置を作り上げる

株式会社酒井製作所

東京都
中小企業
技能人材
育成大賞

城南地区 ■ 設立年 / 1951年12月 ■ 従業員数 / 42名（内、女性従業員数4名）
■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / 油圧・搬送・試験装置等の専用装置の開発・製造
■ 代表取締役 / 酒井 俊一

〒146-0093 東京都大田区矢口3-10-9 TEL:03-5741-5011

<https://www.sakaiwork.jp>



01 事業内容

顧客の要望を図面にし、 開発から製造まで担う ものづくりのプロ集団

様々な業界に向けて専用装置を開発・製造している酒井製作所。

「船舶向け、油圧産業向けで多くの採用実績があり、自動車の試験装置や食品用のコンベア、鉄道保線装置と活躍するフィールドは幅広いです。近年ではバイオマス発電など、新エネルギー向けの開発案件まで手掛ける、『社会価値創造企業』です」(酒井代表)

同社は顧客と信頼関係を深めるために、「1業種（同一機種）に対して1顧

客とのお取引」を原則としているという。

「お客様のライバル会社の案件を一切請けないことで、開発案件も安心して発注いただいています」(酒井代表)

加えて顧客の要望を図面に落とし込み、設計・製作・試験運転まで一貫して担える点も同社の大きな特徴といえる。このようにオーダーメイドで顧客の要望をかなえてきたことで、幅広い業種の大手企業と直接取引を行っている。

「直接取引を行うことで、本当の課題は何なのか、迅速に情報を集めることができます」(酒井代表)

少数精鋭で顧客からの高いレベルの要望に応えていくため、社員には高度な知識と技術が要求される。しかし、

同社で活躍する社員はベテランだけではなく、30歳前後で仕事を任されている若手も多いと酒井代表は話す。

「当社では熟練社員から若手への技術継承にも力を入れています」

02 育成制度

工場で製造を体験することで、ものづくりの 面白さを理解する

同社の場合、まずは「自社のものづくり」の面白さを理解してもらうため、入社後は工場での研修から始める。

「設計時やお客様と機械の構造について話し合う際にも、現場での作業経



「社員同士の距離が近く、すぐ相談できる点が魅力です」と語る石井さん（右）



「お客様が想像したものを形にし、喜んでいただけることがやりがいです」(能島さん)



昨年完成した大田区内の第2工場。他の工場内も清潔に保たれている



技能継承に取り組み、「東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞 奨励賞」を受賞

験が生きてきます」(酒井代表)

工場研修の後は、配属先の部署で先輩社員の指導を受けつつ、OJTで実務を身に付けていく。

「配属後もできる限り現場と一緒に手を動かし、知恵を絞ることを大切にしています」(酒井代表)

また同社では、外部講習への参加も推奨。幅広いものづくりの知識を身に付けるために費用は会社負担で、高等専門学校の授業を受けることができる。さらに、溶接技能者などの資格を取得するための練習時間も、試験前の業務時間中に確保しているという。

入社2年目で営業技術グループの石井さんは「外部講習で基礎から油圧について学びました。今後は得た知識をアウトプットしたいです」と話す。

03 働く環境

社員に寄り添い、 社員の健康と安心できる 職場づくりを進める

社員が働きやすい環境づくりに配慮している同社。高齢者や持病のある社員に対しては所定労働日数の短縮や勤務時間の変更・短縮といった対応も行っている。また、社員の子供が小学校に入学するまで短時間勤務ができるよう制度を変更したという。

さらに、新型コロナウイルス感染症が流行し始めた当初、いち早くワクチンの職域接種を実施。医師を会社に招き、希望する社員とその家族に接種を行ったという。

入社9年目で営業グループの能島さんは「外部で予約を取るのが大変だった時期なので助かりました。日頃から有給休暇も取りやすく、翌日念のため有給休暇を取る社員も多かったです」と当時を振り返る。

「社員数が少ないからこそ社員に寄り添い、状況に応じて柔軟に対応していきたいと考えています。何より大切なのは、一人ひとりの社員が健康で、安心して、前向きに、活躍してもらうことだと思っています」(酒井代表)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

幅広い業種業界で実績。
オーダーメイドで
応える装置メーカー

02
育成制度

手を動かす研修で
ものづくりの楽しさや
奥深さ、やりがいを体感

03
働く環境

社員それぞれの
多様性に配慮し
柔軟な働き方に対応



代表からの
メッセージ

酒井代表



諦めずに、好奇心をもって物事に取り組める人なら、当社ならではの「ものづくりの楽しさ」にやりがいを感じてもらえると思います。

読者から
ひとこと

信頼関係を築き 少数精鋭でものづくり

「1業種1顧客」を徹底した上で、機械のオーダーメイド製作に対応しており、お客様との信頼関係の醸成に本気で取り組んでいると思いました。また、外部講習や資格取得に向けたサポートによって社員は成長できると感じました。
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



「銀ロウ付け」の技術を後世に残す。 女性が生き生きと活躍する金属加工会社

株式会社佐藤製作所



- | | | |
|------|--|--|
| 城南地区 | ■ 設立年 / 1957年12月
■ 資本金 / 1,000万円
■ 代表取締役社長 / 佐藤 隆之 | ■ 従業員数 / 18名 (内、女性従業員数8名)
■ 事業内容 / 銀ロウ付け溶接等の金属加工業 |
|------|--|--|

〒152-0004 東京都目黒区鷹番3-20-7 TEL:03-3712-6652

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



01 事業内容 銀ロウ付けの設計提案を 強みとして生かす 設立60年超の金属加工業

佐藤製作所は、1957年の設立以来、顧客からの依頼に合わせて様々な金属加工を行ってきた。同社が得意とする加工技術は「ロウ付け*」と呼ばれる溶接の一種。中でも、加工難易度が高い製品や微小な部品、高い品質が求められる部品への対応が可能な「銀ロウ付け」を強みにしているという。

同社は、銀ロウ付けの高い技術を生かして、放送通信機器や無線通信インフラの分野で事業を展開し、近年は医

療関連機器分野や雑貨などにもジャンルを広げている。

その一方で、銀ロウ付けを行うことのできる人材は年々減少しており、技術が継承されていないことが大きな課題となっている。そこで同社では、約7年前から若手人材の積極的な採用に踏み切った。

「これまでに20代の女性5人が入社しました。社内が活性化しただけでなく、細やかな視点が検品作業や工程管理でも奏功するなど、様々な面でプラスの変化が生まれています」(佐藤常務)

結果として、受注する案件の幅もこれまで以上に広がり、業績も上昇が続いているという。

02 育成制度 一つの業務専任ではなく 兼任していくことで、 仕事の理解を促進

新入社員には、同社が手掛ける製品について覚えてもらうため、まずは検品作業の担当からOJTがスタート。小さい組織ということもあり、一つの仕事に特化するのではなく、幅広い業務を兼務することで仕事の流れを学んでもらうのが育成ポリシーだという。

「新人の頃は、佐藤常務に日報を提出し、毎日コメントをもらうことで仕事への理解を深めていきました。図面の見方から営業ノウハウまで幅広く学ぶ



インターンシップを経て入社した松井さん。「銀ロウ付け以外にも様々な金属加工に携われる点が魅力です」



「チャットボット等を使って全社員が情報を共有しています」(佐々木マネージャー)



都心からすぐの駅前商店街に工場が所在する利便性の高さも、同社の特徴



社外報「銀ロウのたより」は佐々木マネージャーが立ち上げ、毎月発行している

ことができました」と言うのは、主に広報を担当しながら営業や個人客から持ち込まれた製品の修理などを担当する、入社3年目の佐々木マネージャー。

佐藤常務だけでなく、先輩社員一人ひとりがアドバイスをしながら、全員で新人を育てていく風土が社内に息づいていると話す。

なお、積極的に若手人材を採用した結果、同社の女性比率は約5割となり、今では金属加工の現場作業を含め、女性社員が幅広い業務を担う。男性中心だったものづくり企業において、女性活躍の場を創出したことが評価され「令和3年度東京都女性活躍推進大賞」を受賞した。現在では、インターンシップ参加学生が入社を希望するといった雇用面での好循環が生まれている。

03 働く環境 業務の協力体制を 整えることで、 残業時間の削減を実現

人材育成において、若手社員に様々な仕事を兼務してもらうという同社。この方針は働きやすさの面でも役立っている。

「一人ひとりがある程度の経験値を備えているので、特定の社員に業務が偏ることがなく、業務の効率化が図れています」(佐藤常務)

効率化は残業時間の削減につながり、終業時刻の17時30分に対して18時にはほとんどの社員が退社しているという。

同様に有給休暇に関しても、申請すればスムーズに取得できる体制が整っている。入社2年目で主に生産管理を担当する松井さんも、「働きやすい職場です。上司から言われているのは、『休む前日に周囲に声を掛けて』くらいです。先日は有給休暇を2日取得して、旅行へ行ってきました」と話す。

この他にも週に1回、全社員が参加する会議を行い、情報共有や課題の提起を行うなど、会社全体で働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容
銀ロウ付けに特化し、
技術の可能性を広げる
金属加工会社

02 育成制度
複数の業務を担いながら
上司・先輩に見守られて
成長を続ける

03 働く環境
残業時間の削減や、
週1回の全社会議で
働きやすい職場を目指す



常務からの
メッセージ



佐藤常務

時間をかけて誰にも負けない技術や知識を身に付け、その可能性を広げていきたいと願う若者たちと是非一緒に働きたいです。

読者から ひとこと お客様ニーズに沿って 技術を継承する!

積極的な採用活動で、これまでに20代の女性が複数名入社しているということが、企業の魅力を物語っていると感じました。また、入社3年目で広報という会社の顔になることができるなど、若手に任せられる環境はとても魅力的です!
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



働きやすさを自ら作るフラットな社風で、 ものづくりの価値を高める装置を製造

株式会社不二製作所

城東地区

- 設立年 / 1950年5月
- 資本金 / 1億円
- 代表取締役社長 / 杉山 博己
- 従業員数 / 292名 (内、女性従業員数53名)
- 事業内容 / エアーブラスト装置の設計・製造・販売

〒132-0025 東京都江戸川区松江5-2-24 TEL:03-3686-2291

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



01 事業内容

顧客の要求・仕様に 応じたオーダーメイドの 装置を設計・製造・販売

不二製作所はエアーブラスト*装置に特化した専門メーカー。エアーブラスト装置は、各種メーカーなどの製造工程内で使われる表面加工装置のことで、金属や樹脂などの表面を削り、磨くことで新たな機能を加えたり、品質を向上させたりすることができます。

同社では、顧客の作業内容や要望、装置面積などをヒアリングし、一品一品オーダーメイドで設計。例えば、エンジン回りの部品の強度を高めたい自

動車部品メーカーや、注射針の表面を滑らかに仕上げたい医療機器メーカーなどに向けて、用途に合わせて開発している。

「塗装をしやすくする下地処理やクリーニングのほか、電子機器のプリント基板に穴を開けたり、機械加工品や樹脂成型品のバリ（不要な部分）を除去するなど、当社の装置は意外なところでも活用されています」（杉山社長）

同社は現在までに約35,000台の装置納入実績があり、様々な顧客のニーズに応え、ノウハウを蓄積している。

「特に設計者は一つの装置を丸ごと担当します。要件定義から納品まで責任をもって対応できる点が、当社で働

く面白さです」（杉山社長）

02 働く環境

社員同士の チームワークが良く、 連携もスムーズな社風

働く環境に関して、杉山社長は「変化していくライフスタイルに沿って会社も変わっていく必要があります。社員が自ら『働きたい』と覚悟するような環境を整えたいと思います」と話す。

そんな同社の平均有給休暇取得率は、70%以上。社員たちは仕事と私生活のメリハリをつけて働いている。

「毎月有給休暇を取得しています。



「担当案件のスケジュールを自分で調整でき、メリハリをつけて働けます」（降旗さん）



利用する研磨材は多種多様。その中には、自社開発した「シリウス」も含まれる



新入社員は、自社製品への理解を深めるために装置の組立て等を経験する



様々な測定器を使いながら製品チェックを行う船山さん。「疑問があれば先輩社員が早く答えてくれます」

家族に会いに行ったり、同僚と遊びに行ったりとリフレッシュしています」（入社5年目、開発部の船山さん）

また、産前産後休業・育児休業の取得実績も多く、復職率は100%。育児休業においては男性社員が利用することも増え、最長3カ月取得した実績もある。

さらに、同社は社員同士の関係がフラットで、同じフロアに席を構える様々な役職や役割を持った社員にも、相談や議論がしやすいという。

加えて、本社には工場が併設されているため、仮に工場の組立作業時に不具合があったとしても、設計者がすぐに駆け付けることができるなど、スムーズな連携が取れている。

その他、同社では、働く環境や業務内容などに関して、社員からの改善提案を随時募集している。

「協会社社が使用していた使いやすい工具を当社でも導入したいと提案し、採用されました。働きやすさを自分で作っていると感じられます」（入社11年目、技術部設計課の降旗さん）

03 育成制度

現場で各工程を体験し 自社技術について 理解を深めていく

新入社員は3日間の外部研修を含め、1カ月間の研修を受ける。その後、板金、機械加工、組立てといった現場を体験し、配属先が決まっていく。

「どの部署に配属されたとしても、自社が製造している製品の基本的知識は必要ですから研修は重要です。私は文系出身で、機械などの知識がなかったのですが、先輩社員にも聞きながら安心して業務を行うことができました」（船山さん）

また、業務に関連する資格取得については、その費用を会社が全額負担している。

「作業環境測定士や高所作業車運転技能の資格など、今までに6つの資格を取りました。今後もチャレンジしていきたいです」（降旗さん）

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

エアーブラスト装置で
様々な製造業を支える
ものづくり企業

02
働く環境

有休取得率70%超。
私生活とのメリハリを
つけて働ける環境

03
育成制度

全社員が自社技術の
基本を理解できるよう
手厚い現場研修を実施



社長からの
メッセージ

杉山社長



就職活動は重要な人生の選択の一つ。とはいえ焦らず、しっかりと企業研究をし、自分の強みが発揮できる企業選びをしてください。

読者から
ひとこと

過ごしやすい環境 づくりをしている企業

幅広い装置を一つひとつ作り上げる
点が興味深いです。また、同社の魅
力は同じフロアに様々な役職の人が
集まる点だと思います。相談のしや
すさや過ごしやすいさは働く上で何よ
りも大切になってくると
思うので、フラットな関
係が魅力的です。
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



技術力を高め、オリジナリティーのある プラスチックフィルム加工機械を世の中へ 株式会社ムサシノキカイ

中央・城北地区

- 設立年 / 1959年11月
- 資本金 / 9,760万円
- 代表取締役社長 / 加藤 一孝
- 従業員数 / 135名 (内、女性従業員数20名)
- 事業内容 / 紙及びプラスチック加工機械の設計・製造

〒166-0003 東京都杉並区高円寺南2-26-6 TEL:03-3312-6341

<http://www.musashino-kikai.co.jp>



01 事業内容 時代とともに事業を拡大。 顧客の求めに応じて 様々な領域に挑戦する

1959年設立のムサシノキカイの歴史は、セロファン紙の製造装置の開発から始まった。時代とともに、食品などを包む素材がプラスチック製のフィルムに移り変わる中、同社は国産初の押し出しラミネート*を製造した実績を持つ。現在では、ラミネータ、コーティングマシン、フィルムキャストマシンの3種の機械を主力とし、その他にも多様なカテゴリーの機械の設計・製造に挑戦している。

ラミネータは、紙やフィルム同士を熱などを利用して貼り合わせ複層化するラミネート加工の機械。菓子等に使われる食品パッケージや、医薬品の包材などの製造に利用され、同社の機械で作られた製品は生活の様々な場面で目に見ることができる。

2つ目の主力製品は、コーティングマシン。例えば、フィルムの上に粘着液を塗ると粘着テープになるが、同社は高い開発力で、約20種類の塗り方を提供できる独自のコーティングマシンを製造している。

3つ目は、フィルムを製造するフィルムキャストマシンは、特殊な通気性フィルムを作ることができる。高度な

成膜技術によって紙おむつなどに使用され、世界の紙おむつ生産において、同社のフィルムキャストマシンは約4割のシェアだという。

「当社の機械は100%オーダーメイド。お客様の要望をもとに作り、一つとして同じ機械はありません。我々も毎回勉強をし続け、お客様の求めに応じてどんどん事業が派生してきました」(加藤社長)

02 育成制度 機械に徹底して関わり 資格取得や研修参加で ゆっくりと成長する



「自然体で働ける職場」と話す張替さん(左)。原さん(右)とは高卒同士の同期入社



設計や事務職が勤務する本社社屋外観。都内の製造拠点として羽村市に東京工場がある



東京工場で旋盤加工をする原さん。この部品が何に使われるかを常に考えるという



「研修を受け仕事を覚える中で、周りのことを考えた行動ができるようになってきたのを実感します」(原さん)

同社の新人研修は、社外研修と社内研修を合わせて3カ月程度。ビジネスマナーの習得のほか、東京工場など複数の製造現場で、ものづくりや安全について学ぶ。その後、配属現場で先輩に付きOJTで技術を身に付けていく。

「当社の製品は一つとして同じものがなく、一つの機械の設計から完成まで半年から1年程度かかります。ですから、多様な経験をして立ち回すのにじっくり5～10年程度見ています。毎回作る機械が違うのが、当社の仕事の魅力です」(加藤社長)

また、資格取得支援制度を使えば会社による費用負担で各種資格の取得や外部講座の受講が可能。社員の成長をサポートしている。

入社1年目、本社技術部で設計図の作成を担当する張替さんは「今後業務で必要になりそうな、循環水冷却装置のセミナーを受講しました。まだ新人ですが、少しずつ任せてもらえる領域が増えているのを実感できて嬉しいです」と話す。

03 働く環境

フランクな雰囲気
話しやすく相談しやすい
ベテランがいる環境

同社は10代の高卒新人から70代の熟練者まで幅広い年齢層の社員が在籍しており、風通しの良いフランクな雰囲気だという。東京工場には、東京都優秀技能者(東京マイスター)知事賞を受賞したベテランの旋盤工も在籍している。

マイスターと一緒に働けるのは刺激になると話すのは、入社1年目、東京工場で機械加工を担当する原さん。

「工場では、先輩たちが生み出した様々なパーツを見ることができて勉強の毎日です。年齢が離れた上司や先輩たちもとても話しやすく、気難い雰囲気がないので楽しく働いています。後輩ができたなら、先輩に教えてもらったことを思い出しながら指導していきたいです」

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

加工機械を作り約60年。
オーダーメイドの
貼る・包む・塗る技術

02
育成制度

10年かけてじっくり育成。
現場で技術を身に付け
資格取得も推奨

03
働く環境

若手からシニアまで
多様な年齢層が活躍。
「東京マイスター」も在籍



社長からの
メッセージ



加藤社長

世の中になく新しいものを生み出すのが、ものづくりの面白さ。没頭できる楽しさもあるので、若い人にこそ挑戦してほしいです。

読者から
ひとこと

様々な世代と交流して
自分らしく働ける

日常生活で目にするものを生み出すユニークな機械を作っていて、多くの技術を習得できそうです。また幅広い年齢層の人がいるからこそ、多様な視野を持って自分らしく働くことができ、モチベーションアップにもつながると思いました。
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



考え方から学ぶ研修で基礎知識を習得し、 社会に不可欠な業務システムを多数開発

株式会社アーキテクトコア

城南地区 ■ 設立年 / 2019年8月 ■ 従業員数 / 92名(内、女性従業員数17名)
■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / ITシステム開発(ソフトウェア・インフラ)
■ 代表取締役社長 / 中川 哲雄

〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-18-19 UD神谷町ビル7F TEL:03-5405-8520

<https://ac.ksj.co.jp>



01 事業内容 コンサルティング力で 顧客の課題解決に 直接的な貢献を続ける

顧客のもとに常駐しエンジニアチームがシステム開発を担う、SES(システム・エンジニアリング・サービス)型IT企業であるアーキテクトコア。同社は、目立たないところで人々の利便性を支える、社会に不可欠なシステムを手掛けている。

例えば、大手コンビニエンスストアチェーンの店舗管理システムや電話網の故障検知・修理管理システム、お薬手帳のウェブ管理システムなど様々な

システムを開発してきた。

同社は30年以上の歴史を持つ中堅IT企業2社が2019年に統合して誕生した。2社それぞれの歴史を通じて培ってきた信頼が、大手企業からの安定受注に結び付いている。

「長年にわたって継続的に発注をいただいているお客様がほとんどです」と語るのは、入社18年目、システム開発部の和田統括部長。日本を代表するような大手企業との直接取引によるプロジェクトが多いことが、同社の一番の強みという。

「システム開発の上流工程である要件定義や基本設計から手掛けています。コンサルティング力の高さは、お客様

から高く評価されています」(和田統括部長)

また同社は「ビジネスをITでデザイン構築できる集団へ」という理念を掲げ、顧客に提供するのにはシステムそのものではなく課題解決につながるソリューションと位置付けている。「エンジニアの仕事は顧客の成長に貢献すること」という考え方が顧客に評価され、同社の成長にもつながっているという。

02 育成制度 基礎力を大切にした 育成方針が奏功し、入社 5年後も約9割が定着



先輩とも気軽にコミュニケーションを取れる風土があり、質問なども気兼ねせずにできる



「入社の決め手は先輩社員の人柄の良さ」と藤森さん。今はリーダーとして後輩を育成



社員が自由に休憩できるフリースペースでは、毎月社内セミナーなども開催



「1年目から新プロジェクトを任せられ、責任とやりがいを感じます」(浜田さん)

同社では、正式にプロジェクトに配属されるまで、約半年間にわたって新入社員研修を実施。ロジカルな考え方や普遍的な技術の習得などに多くの時間を割き、エンジニアとしてスタートするための基礎を築いている。

また、同社ではエンジニアが1人ではなくチームで働くことを大原則としている。顧客先に常駐しつつもリーダーや先輩に学びながら業務に取り組めるため、プロジェクトへの参加自体が育成の場となっているという。

さらに、同社では新卒社員の約9割が5年後も働き続けており、高い定着率の背景には確かな育成の環境がある。

入社7年目、システム開発部の藤森さんは、入社3年目からチームリーダーとして活躍。現在は4人のチームを率いている。

「メンバーそれぞれの持ち味を尊重し、長所を伸ばしていくことを心掛けています。今後はリーダーとなる人材を育て、新規事業部などの立ち上げにも携わりたいと考えています」

03 働く環境

めりはりを付けて働ける。 記念日休暇制度は 取得率ほぼ100%

同社では、有給休暇以外に年1回誕生日や結婚記念日などに休める特別有給休暇の記念日休暇制度が設けられ、取得率は100%に近いという。

入社1年目、システムエンジニアリングユニットの浜田さんも休暇制度を十分に活用しているという。

「夏季休暇と有給休暇を合わせて、1週間しっかりと休めました。めりはりのある働き方ができ、社員を大切にしてくれる会社と感じています」

さらに、ダーツ部や駅伝部、ゴルフ部などのレクリエーション活動にも力を入れ、社員同士がコミュニケーションを深められるように配慮している。

こうした取組が同社の特徴であるチーム力をさらに強くすることにつながっている。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

エンジニアチームが顧客先に常駐しIT課題を上流から解決

02
育成制度

半年間の新入社員研修や開発現場での指導を通じ普遍的なスキルを学ぶ

03
働く環境

記念日休暇制度などしっかり休める環境でめりはりある働き方を実現



文系出身者も含め、未経験者をITのプロへと育成します。将来は独立できるほどの力を身に付けられるはずです。

読者から
ひとこと

社員とお客様を 大事にする会社

課題解決のためのソリューションを提供している点に共感しました。新入社員にロジカルな考え方や技術を教える研修は、社員を大事に育成しているようで魅力的です。記念日休暇も社員を大切にしていることの表れのように思います。

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



客先常駐型でITインフラの運用保守に強み。 資格取得支援や豊富な研修体制で成長

株式会社RY・コーポレーション

中央・城北地区

- 設立年 / 1980年7月
- 資本金 / 4,000万円
- 代表取締役社長 / 猪俣 隆

- 従業員数 / 70名 (内、女性従業員数12名)
- 事業内容 / 基盤系システムの開発、設計・構築、運用・保守

〒102-0081 東京都千代田区四番町4-9 東越伯鷹ビル4F TEL:03-6272-9041

<https://ryc.jp>



01 事業内容

ITインフラの構築を強みに、クラウドシステム開発も拡大

1980年の設立から企業のインフラ基盤システムの開発や設計・構築、運用・保守を生業としてきたRY・コーポレーション。銀行やクレジットカード会社、保険会社などの金融系や行政機関をエンドユーザーに、組織の基盤となるITインフラサービスを提供している。

私たちが直接触れることのないITインフラだが、様々な企業や行政機関の業務が常に安定して稼働するために欠かせない重要なシステムだと、猪俣社

長は説明する。

「当社は銀行や自治体などエンドユーザーの現場にエンジニアが常駐して業務を担うスタイルで40年以上続けてきました。ITインフラに特化した企業として重宝されており、新たなお客様を紹介してもらうこともあります。長い付き合いが続いているお客様も多く、信頼関係が構築できているのが当社の強みです」

現在、同社が新たに力を入れているのがクラウドコンピューティングに対応したシステムの開発業務。これまで蓄積してきたインフラ領域に加え、時代のニーズに応えるITサービスの提供に挑戦していくという。

02 育成制度

資格取得や自己学習を手厚くサポートする環境。評価への反映や表彰あり

同社では、社員が資格を取得した際に受験料全額を補助し、資格によって報奨金を支給する資格取得支援制度がある。同社の社員は平均3つ程度の資格を取得しており、取引先からも取得率の高さを評価されるという。

また、各種外部研修の受講を推奨すると同時に、社員が自主的に開催する任意参加の勉強会もあり、技術面で成長できる場が豊富にある。さらに自由に開発の練習ができる仮想環境や研



「業務でつまづいたときには先輩が手を差し伸べてくれるので、安心して働いています」(渡辺さん)



堤部長はエンジニア出身で、現在は技術が分かる営業として貢献している



上長との距離が近く、分からないことはいつでも確認できる環境



ホテルで開催される社員総会は社員自らがチームを組みプログラムを企画する

修用のポータルサイトも用意しており、自主学習を促す環境となっている。

「将来、プロジェクトマネジメント業務に携わるときに備えて、プロジェクト管理のオンライン講座を受講しています。また、現在関わっているクラウド系の業務に役立つ資格も取りたいと考えています」(入社4年目、ビジネスアウトソーシング2部2課の渡辺さん)

その他、人事評価は半期ごとに行われ、資格を取得した社員や顧客から感謝状をもらった社員は社員総会で表彰の対象になる。

03 働く環境

帰属意識を高めるため部活動やイベントなどで社員間の交流を促進

主に客先常駐型で働く同社では、社員としての帰属意識や相談しやすい人間関係を作ってもらうための取組に力を入れている。例えば、創業者である五十嵐会長や猪俣社長が社員の勤務

先近くまで赴き共にランチを取るなど、経営陣と社員との交流の場を積極的に設けている。

「五十嵐会長から手作りのお弁当や暖かい靴下をプレゼントされたときは感動しました。コミュニケーションの回数も多く、上層部との距離が近い会社だと思います」(渡辺さん)

社員が企画するバーベキューなどのイベントも多数あり、部活動も盛ん。社内のイベントには社員の家族も参加することも多いという。

「フットサル部は定期的に運動する場がほしい、という社員の意見を受けて私が作りました。ほかにも写真好きの人が集まったカメラ部では写真コンテストを実施したり、猫好きが集まる『ねこ部』もあります。料理好きな社員が主催する料理教室も盛り上がりました」と入社17年目、営業部の堤部長は説明する。

また、資産形成の専門家を招いて講座を開催するなど、社員の人生をサポートする取組なども行っている。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

金融・自治体等のITインフラに特化した設計・構築、運用・保守

02
育成制度

資格取得支援で平均3つの資格を取得。自己学習もサポート

03
働く環境

上層部との距離が近く役員とのランチや部活動など社内交流が盛ん



社長からのメッセージ



猪俣社長

学生のうちから一つのことを突き詰める経験をしてほしいです。選択肢が多い世の中で中途半端に流されないことが大事です。

読者からひとこと

お客様と深く関わり信頼を築ける仕事！

システム構築を通して企業の根本的なニーズに応えるために、できることを考えながらチームで取り組める事業内容がとても魅力的です。社内イベントも多く、仕事に質問があっても聞きやすい環境になっていて心強かったです。
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



顧客の業務自動化の自走をサポートし、 快適な職場環境でキャリアアップを目指す

IIMヒューマン・ソリューション株式会社

中央・城北地区

- 設立年 / 2007年2月
- 資本金 / 5,000万円
- 代表取締役 / 関 マサエ
- 従業員数 / 177名 (内、女性従業員数65名)
- 事業内容 / DX推進事業、業務デジタル化、ITインフラ設計・構築・運用業務事業

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-2-1 日土地内幸町ビル5F TEL:03-4333-1111

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



01 事業内容

顧客の業務課題を 見える化し、業務の 自動化や内製化を支援

IIMヒューマン・ソリューションは顧客企業に向けた業務自動化*とITインフラの運用、クラウドソリューション(業務効率化ツール)の導入支援、ツール導入後の教育・トレーニング・サポートを行っている。その中でも業務自動化は近年同社が最も力を入れている事業だという。同社は単純にパッケージを販売するのではなく、顧客が運用を成功させられるように支援することが使命と考え、顧客と伴走している。

まずは顧客の職場状況を徹底的に知り、業務が見える化した上で、IT技術による自動化を行うと話す関代表。

「当社の特徴は、自動化をする際にはあくまでお客様に内製してもらうという点です。私たちはそのサポートを行うという関わり方をします。当社の様々な運用経験を生かして提案したり、お客様先の開発環境の構築も支援しています。お客様に寄り添って業務を知り尽くす姿勢と、変化するニーズに応えるべく新しい技術を習得する好奇心が必要な仕事です」

顧客の業務内製化を支援するために、顧客社員に対する研修や教育を行うのも同社の重要な役割となっている。

02 働く環境

テレワークの活用や 有給休暇の取得促進など、 働きやすい環境を構築

社員の働きやすい環境を作ってきた同社では、産前産後休業・育児休業からの復職率が100%だという。特に子育て中の社員に好評だというテレワークはコロナ禍以前から導入しており、現在も社員の7割以上が活用している。

また、有給休暇の取得促進に取り組み、年間カレンダーで取得奨励日を示し、飛び石連休の間の平日など積極的な利用を促している。有給休暇は新入社員にも入社月から月に1日ずつ付与



「経験を積み、自分のできる技術範囲が広がっていくのが面白いです」(山口副主任)



テレワーク率の高いオフィスは関代表も含めフリーアドレスとなっている



社員が自由に利用できるフリースペースは、月1回軽食を取りながら交流する場にも



「お客様の業務にかかる時間の短縮や簡略化ができたときは達成感があります」(千賀さん)

され、半年経過後に初年度分の残りが付与される。

「有給休暇が取りやすく、帰省や旅行などでよく利用しています。働き方の融通が利き、風通しの良いところが魅力です」(入社3年目、ソリューショングループ1の山口副主任)

さらに、社員同士の交流を図る社内イベントは社員主導で企画が練られている。水族館を貸し切り、社員の家族や取引先も招待して忘年会が行われたこともあるという。

「忘年会の実行委員を務めました。普段顔を合わせない社員たちと会えて楽しめました」(入社1年目、ソリューショングループ2の千賀さん)

03 育成制度

充実の研修制度や 資格取得支援で確実な スキルアップが可能

同社の新入社員はまず社内で1カ月間、ビジネスマナーやセキュリティ、

技術についての研修を受講する。その後2～3カ月間、OJTを通して実務を身に付け、面談と研修中の適性によって配属先が決まるという。

また、同社では月に1回、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)やドローンのライセンス取得など様々な勉強会を開催し、全員が参加。「推奨資格取得者お祝い金制度」もあり、合格者には会社が受験料を負担、さらに資格ごとに定められた報奨金を支給する。

「業務自動化に役立つクラウド系の資格を取得しました。ITインフラ運用もしてみたいので、それに役立つ資格にも挑戦したいです」(千賀さん)

さらに、所定の研修を受けマネジメントについて学べば、副主任、主任の役職までは自薦で就任できるのは同社の大きな特徴。

「副主任として担当しているチームでは、お客様の要望をしっかり把握し、特定のメンバーだけが突出するのではなくチーム全体としての業務の成功を目指しています」(山口副主任)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

ITによる業務自動化やITインフラ運用などで顧客の業務を効率化

02
働く環境

7割超がテレワーク活用。有休の取得奨励日など働きやすい仕組みが充実

03
育成制度

月に1回の勉強会や資格取得を奨励する「お祝い金制度」あり



代表からの
メッセージ

関代表



失敗を恐れずチャレンジしてほしいです。新人ならできなくて当たり前。周りと相談しながら自分らしく成長しましょう。

読者から
ひとこと

社員のやる気を 引き出す会社

業務を自動的に行ってくれるシステム作りにはとても興味があります。参加必須の研修は確実に学びにつながる上、資格取得のお祝い金でやる気が上がりそうだなと感じました。

育児休業後の復職率

100%というところも

素晴らしいです。

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



幅広い業務に対応するエンジニアを育成し、顧客目線の業務システムを提案・構築

株式会社アントレンド

城南地区	■ 設立年 / 2002年10月	■ 従業員数 / 41名（内、女性従業員数15名）
	■ 資本金 / 2,500万円	■ 事業内容 / ウェブクラウドを利用したソフトウェア開発、
	■ 代表取締役社長 / 木村 隆行	客先常駐型システム開発など

〒108-0023 東京都港区芝浦2-14-13 MCK芝浦ビル6F TEL:03-5444-2500

<https://www.entrend.net>



01 事業内容 アプリケーション開発と 客先常駐型システム開発、 自社ソフトの開発を展開

ウェブクラウドを利用した業務アプリケーションの開発と客先常駐型システム開発のほか、製造業向けのパッケージソフトウェア「M-Quick」の開発・販売を手掛けるアントレンド。事業の軸の一つとなる業務アプリケーション開発では、顧客の多くは自動車メーカーや物流関連企業など誰もが知る大手企業だという。

同社の特徴は、顧客特有の業務スタイルを尊重した提案・開発に努めなが

ら、要件定義から設計・開発・運用・保守までワンストップで顧客を支援できること。また、常駐と並行して社内でオーダーメイドのアプリケーション開発も行っていることなどが挙げられる。「当社は業務の上流から下流まで担当できるフルスタックなエンジニアを目指して社員を育成しているので、技術力に自信があります。それが他社との差別化につながっています」(木村社長)

02 働く環境 有給休暇取得率7割以上。 休みやすい雰囲気と 働きやすさをともに追求

ライフ・ワーク・バランスの充実に力を入れている同社では、有給休暇取得率は7割以上。特にベテラン社員が積極的に有給休暇を利用することで、若手社員も休みやすい雰囲気がある。

産前産後休業・育児休業については、制度利用者に向けた独自のマニュアルを作成。給付金や人事担当者との面談スケジュールなどについても掲載し、社員がいつでも確認できるように社内システム上で公開されている。休業中にも社内報を共有するなど、社員が復帰しやすい環境づくりも行っている。

また、同社は社員の意見を吸い上げて制度に反映しているという。例えば数年前には慶弔休暇などの特別休暇



「先輩の力を借りながらも、日々業務の幅が広がって自分の成長を実感できるのが嬉しい」と高橋さん(左)



稲さん(右)は、若手社員の意見も積極的に取り入れる風土が魅力と話す



プライベートと仕事が両立できる環境は、同社の魅力の一つ



自社、顧客、人、夢などに関わる企業理念を込めてデザインされたロゴ

制度を充実させた。

その他、若手社員の意見にも耳を傾け、経営者や社員同士の距離感が近いのも同社の特徴という。

「木村社長とも毎日顔を合わせて話せますし、先輩のサポートも手厚い。それが仕事のしやすさにつながっています」(入社1年目、営業部の高橋さん)

03 育成制度 半年間の新入社員研修や 経済を学ぶ研修など 支援体制が充実

同社は「考えて自走できる人材にすること」を人材育成の目標としている。

新入社員研修では社内研修と外部研修を併用しながら、プログラミングの考え方などの基本を習得。その後社内システムの改修などを通して、要件定義から運用までの流れを把握していく。そして3カ月目には先輩社員とともにプロジェクトに参画し、技術を磨いていくことになる。

「私は文系出身のため、入社時の研修はとても役に立ちました。業務中に『これ、研修でやったな』と思い出すことも多々あり、研修そのものが実務に即した内容だったと実感しています」(入社1年目、開発部の稲さん)

業務アプリケーション構築において顧客の業務を深く理解するためには、経済の仕組みについての基礎知識も必要となる。そこで木村社長が自ら講師となり、簿記研修などを通じて企業における資金の流れや納税等、基本的な知識を丁寧に解説している。

また、技術力の証明となる資格取得も推奨し、1人当たり年2回まで受験料を会社が負担。資格のレベルによって、報奨金もプラスされる。外部研修に参加した場合も費用は会社負担とし、個人のスキルアップを支援している。

さらに、年に3回、上長とのキャリア面談も実施。個人の目標設定、中間報告、振り返りをするだけでなく、今後の課題やキャリア形成について相談でき、アドバイスをすることもできるという。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

- 01 事業内容** 顧客の多くが大手、優良企業の開発事業。自社開発ソフトも販売
- 02 働く環境** 有給休暇が取りやすく取得率は7割以上。社員主体の環境整備も
- 03 育成制度** 経済の仕組みも学べる実務に即した研修や年3回のキャリア面談



社長からのメッセージ



木村社長

素直さがあり、自分の頭で考え、自走していける人こそ大きく成長する。当社はそんな人材が集まった企業だと自負しています。

読者からひとこと

信頼され成長を 続ける技術者集団!

業務の上流から下流まで全てを担える技術者を育成することで、大手企業からも信頼を得ているのだと思います。若手社員も有給休暇を取りやすく、さらに資格取得の促進やキャリア面談などからも成長を続けるという姿勢が伝わります。
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



技術領域が幅広く、自社開発にも注力。 キャリアを見据えた研修でスキルアップ

株式会社エフ・ディー・シー



中央・城北
地区

■ 設立年 / 1997年2月
■ 資本金 / 5,000万円
■ 代表取締役 / 和田 崇紀

■ 従業員数 / 189名 (内、女性従業員数33名)
■ 事業内容 / ソフトウェアの設計・開発、保守・運用など

〒101-0041 東京都千代田区神田須田町2-17-18 クリスタルビル5階 TEL:03-6687-1885

<https://www.fdc-inc.co.jp>



01 事業内容

多様な業務・技術領域で 最適なソリューションを 多くの顧客に提供

企業向けのシステムやソフトウェアの設計・開発、保守・運用、ネットワーク構築などを展開するエフ・ディー・シー。同社の強みは、制御・組み込みソフトウェア開発、ウェブアプリケーション開発、システムの構築・運用、サポート業務など技術領域が幅広く、自動車関連などのメーカー、金融、物流など様々な業種の顧客に最適なソリューションを提供できること。さらに、要件定義、設計・開発から構築、保

守・運用までの工程全てを自社で行えることも強みの一つだという。

「幅広い業種のお客様から信頼をいただいており、着実に成長しています。現在は自社開発システムにも力を入れています」(和田代表)

代表的な自社開発事例の一つが、建築会社・工務店向け住宅設計支援ツールの「plantable」。家を建てる際、施主と施工会社で設計内容などを何度も打合せするが、そうした打合せ内容を記録し、双方の認識に食い違いがないようにするためのクラウドサービス。近年、コロナ禍で非対面の打合せが多くなり、問合せや導入事例が増えているという。

02 育成制度

新入社員研修が充実。 外部研修も随時受講可能、 成長を促す面談も実施

入社後は2カ月の新入社員研修で、ビジネススキルや技術の基礎などをしっかり学ぶ。配属先で技術研修を行った後はOJTで業務知識やスキルを習得。新入社員3人に対して先輩社員1人がメンターとして付くので、仕事はもちろん、それ以外の相談も気軽にできる。

「私は文系出身で不安がありましたが、研修が充実していますし、先輩が丁寧に教えてくれます。自分でも成長を



在宅勤務が主だが、定期的に出社して対面でミーティング。雑談の中からアイデアが生まれることも多い



業務の進み具合を、在宅勤務のメンバーとオンラインミーティングで確認



加藤さんは既存システムの基盤刷新のための開発を担当。テスト結果などを顧客に報告



初心者にも理解しやすいように、基本からしっかり学べる新入社員研修

実感できます」(入社4年目、開発本部ビジネスソリューション部の加藤さん)

また、エンジニア向けの外部技術研修機関と契約し、本人の希望やキャリアステップに応じて随時eラーニングを受講できる。さらに四半期ごとに上長と面談し、3年後、5年後のキャリアを見据えながら目標や研修計画を立てている。資格取得も奨励しており、会社が定める資格に合格すると、受験料の一部補助である報奨金と資格手当を支給している。

「応用情報技術者試験に合格しました。今後は、データベース、ネットワーク関連の資格取得やプロジェクトマネージャ試験にチャレンジしたいと思っています」(入社9年目、開発本部ビジネスソリューション部の相良リーダー)

03 働く環境

有休取得奨励制度や 子育て相談室の設置など 働く環境整備に注力

同社では、飛び石連休などに合わせて年間10日の有給休暇取得奨励日を設定して有給休暇を取りやすくしている。夏季休暇や年末年始休暇と合わせて休む社員も多く、有給休暇取得率は7割を超えているという。

「夏季や年末年始は有給休暇を組み合わせて毎年7～9連休にできるので、妻の実家に帰省してゆっくりできます」(相良リーダー)

また、子育て世代の社員が多いことを鑑みて会社が「子育て相談室」を設置。子育てを経験した社員がこれから子育てを始めるパパママたちを対象に働き方だけでなく育児相談に乗るなど、支援体制を整えている。

その他、年1回全社員が集まり表彰式やビジネスコンテストを行う「全社コンベンション」を開催し、社員のモチベーションアップを図っている。

「入社1年目に携わったプロジェクトチームで社内表彰されました。お客様からも評価してもらい、さらに頑張ろうとやる気が出ました」(加藤さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

ソフトウェア開発から
ネットワーク構築まで
幅広いサービスを展開

02
育成制度

充実した研修体制と
四半期ごとの面談で
将来の目標を設定

03
働く環境

有休取得奨励日を設定し
取得率は7割以上。
子育て相談窓口も設置



代表からの
メッセージ
和田代表



IT技術の進化は早いです。常に先端技術を取り入れて、新しいものを生み出していく探求心のある方をお待ちしています。

読者から
ひとこと

自分らしく働ける 環境が整った会社！

メンターの手厚いサポートで安心して働けると思いました。自分らしく働くためのキャリアステップについて相談しながら計画を立てたり、キャリアに応じて学べる環境や制度が整っている点はモチベーションアップにもつながり、魅力的に感じました。
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



目指すのは「つくる人」を「創る会社」。 IT技術力とともに、人間力も養う

株式会社シスナビ

中央・城北 地区	■ 設立年 / 2016年3月	■ 従業員数 / 18名（内、女性従業員数2名）
	■ 資本金 / 1,000万円	■ 事業内容 / システム開発、オーダーメイド型受託開発、ウェブ制作
	■ 代表取締役 / 藤田 竜一	

〒171-0031 東京都豊島区目白2-16-22 ロンアイル池袋2F TEL:03-6709-2954

<https://sysnavi.co.jp>



01 事業内容 オーダーメイド型の受託 開発等で、顧客が抱える 業務の課題を解決する

中小企業が業務を行う上で必要なシステムを、SES（システム・エンジニアリング・サービス）を通じて開発支援しているシスナビ。藤田代表が同社を立ち上げたきっかけは、自身がSES企業のエンジニア、営業を経験する中で、システムの完成度に対して満足していない企業を多く見てきたことと、エンジニアがもっと生き生き働ける会社を作りたいという思いにあるという。そのため、顧客と直接対話ができる直請け

案件に力を入れている。

同社は、ウェブシステム開発を得意とし、Java言語やPHPプログラミングに精通。さらに、現在はオーダーメイド型受託開発にも力を入れ、土業（弁護士法人など）向けの社内システムや、金融系ベンチャー企業の業務支援システムなどで、実績を上げている。

「システムに課題があるお客様ばかりですので、顧客満足や納期を重要視しています。まずはベースとなるプロトタイプを作り、そこからカスタマイズしていくことで、スピード感を持った開発を行っています」（藤田代表）

開発期間を短縮するために、開発工程を機能単位の小さいサイクルで繰り返す

返すアジャイル開発にして顧客満足度の向上につなげているという。

02 育成制度 3カ月の新人研修や、 資格取得の支援、 書籍購入も会社が負担

同社に新卒入社すると、まず2カ月の外部研修で基礎技術をしっかりと学ぶ。その後、外部研修での学びを復習する場として独自カリキュラムの社内研修に1カ月参加。配属後は、先輩社員とともに現場に入り業務を学ぶ。

また、資格取得も奨励しており、初回の受験料は会社負担。資格を取得す



テレワーク主体だが、必要に応じて出勤。打合せもでき仕事はかどることも



「藤田代表との距離も近く、優しい人が多い会社です」と話す松田さん。



月に1度の社員会。実際に会って話をすることで話も弾み楽しいひと時



JavaScriptのフレームワークを利用した社内書籍管理システムの構築で、リーダーを務める山田さん

れば一時金を支給している。

「昨年度、国家資格を2つ取得した先輩がいます。私も来年度中に、基本情報技術者と応用情報技術者の試験合格を目指して、現在勉強中です」（入社2年目、SI事業本部の山田さん）

システム開発は1人ではなく、チームで協業する必要がある、同社は技術力だけでなく人間力の向上も目指す。その根底には、「つくる人」を「創る会社」という目標があり、じっくりと時間をかけて人材育成に取り組んでいる。

03 働く環境 多くの社員が在宅勤務。 チャットで社員同士が しっかりと情報共有

社員のほとんどが在宅勤務や客先常駐で働いている同社では、ビジネスチャットツールを利用して、社員同士がコミュニケーションを図っている。また、月1回全社員が本社に集まる「社員会」を設け、各種情報を共有する機会を大

切にしている。

社員会は基本的に午後からスタートし、社員同士の座談会、技術情報交換、プロジェクト進行確認、全社報告、そして親睦会などのコンテンツで運営される。対面して雑談することで、新たなアイデアが生まれることもあるという。

「社員だけで意見や要望を話し合い、経営陣に提言してもらうための『青空タイム』という時間も設けています。人間力を養うため、一人ひとりが意見を発信できるボトムアップ型の組織を目指しています」（藤田代表）

その他、社員のランチ代を補助する福利厚生サービスにも加入し、会社は毎月2,000円分を支援。食事補助チケットとして、全国の飲食店やコンビニエンスストアでも利用できる。

「近くの定食屋さんで利用することが多くとても助かっています。私は、『青空タイム』で司会進行を務めているのですが、さらに働きやすい環境になるよう福利厚生の充実を提案していきたいです」（入社3年目、SI事業本部の松田さん）

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

SES型とオーダーメイド型のITサービスで
中小企業のDX化を支援

02
育成制度

入社後3カ月の研修で
基礎をしっかり習得。
資格取得も奨励

03
働く環境

テレワーク中心の働き方。
月1回の社員会などで
社員の情報共有を強化



代表からの
メッセージ

藤田代表



お客様から感謝されることに喜びを感じられる人と働きたいです。仕事で喜びを分かち合い、一緒に会社を大きくしていきたいです。

読者から
ひとこと

スピード感で顧客の
満足度を高める会社

スピード感を持ってシステムを開発し、お客様の要望をかなえている顧客ファーストな姿勢が素晴らしいです。また資格取得支援なども良いと思います。先輩社員が積極的に資格取得をしていると後輩のモチベーションにつながりそうです。

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



じっくりと時間をかけてIT人材を育み、 顧客も社員も「ハッピー」の実現を目指す

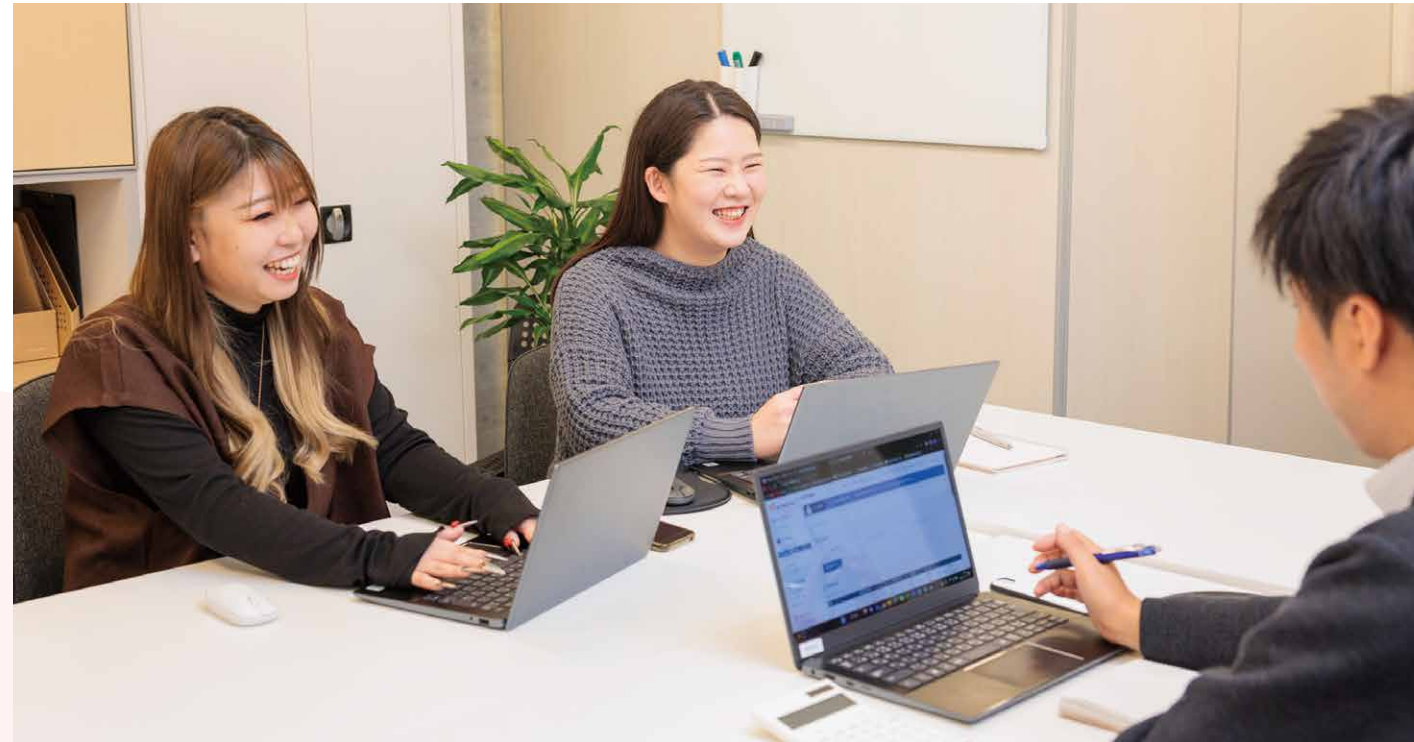
株式会社ハッピーデザイン



城南地区 ■ 設立年 / 2012年3月 ■ 従業員数 / 33名(内、女性従業員数20名)
■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / システム開発、ITインフラ構築、SES等
■ 代表取締役 / 関茂 和之

〒150-0044 東京都渋谷区円山町23-9 渋谷藤和コープ204 TEL:03-6805-1209

<https://www.happy-design.co.jp>



01 幅広い業種の顧客に 最適なシステムを提供し 便利で豊かな社会に貢献

システム開発、ITインフラ構築、ヘルプデスク業務など、SES(システム・エンジニアリング・サービス)事業を中心に展開するハッピーデザイン。これまで、大手家電量販店の受発注管理システムや旅行会社の予約管理システム、官公庁向けシステムなど様々な顧客の多様なシステム開発に関わってきた。

「業種を絞ることなくお客様の声に耳を傾け、クラウドやAI、ビッグデータなどの先端技術を活用して、要望に応

えてきました。そうした地道な活動が実績に結び付いています」(関茂代表)

また、自身が広告代理店出身ということもあり、ウェブサイト制作といったクリエイティブな分野も今後さらに拡充していきたいと話す関茂代表。

社名に表されるように、顧客の要望をシステムとデザインの両面で実現していくことで、豊かな未来を創造していくことが目標だという。

02 育成制度

じっくり時間をかけて 基礎をしっかり学び 目標を持って成長する

未経験者も積極的に採用している同社。新卒で入社すると、ビジネスマナーなど1週間の社内研修を経て、2カ月の外部研修で同期と絆を深めながらITスキルの基礎を学ぶ。その後、現場配属となるが、3年間は成長の期間として自分がどんなジャンルに向いているかを見極めることを推奨している。また、各自が個人目標を設定し、年1回行われる関茂代表との面談を通して目標の進捗を確認し合う。

入社3年目、営業部でリーダーを務める井上さんは、面談があることで明確な目標を立てることができると話す。「今期は、顧客満足度の向上と、新入社員のフォローが個人の目標でした。



営業は出社が中心。エンジニアの多くは在宅勤務。月1回の全社オンラインミーティングで親睦を深める



「エンジニアからいつも頼りにされるような存在になりたいです」(井上さん)



システム開発などでエンジニアの技術力を提供するSES事業を展開している同社



人と人のつながりを大切に
するという気持ちを社名頭文字
のHとDに込めたロゴ

今後は、営業としてエンジニアにもっと寄り添っていききたいと思います」

また同社は、MOS(マイクロソフトオフィス スペシャリスト)や基本情報技術者など資格取得の支援にも力を入れており、テキスト代と1回目の受験費用は会社が負担。1回目と限定しているのは、じっくり勉強して合格する自信がついてから受験してほしいという関茂代表の思いがあるという。

この他、仕事に役立つセミナーや外部研修を随時案内し、参加を希望する社員は受講できるようにしている。

「案内になくても、自分でこの研修を受けたいと言えば快諾してもらえますから、各自のペースでやる気を持って取り組める職場です」(入社5年目、技術部の長田さん)

03 働く環境

女性が働きやすい環境 づくりに取り組み、 在宅勤務手当も導入

現在までに4人の社員が6回の育児休業を取得し、全員が復職している同社。役員が率先して育児休業を取得するなど、子育て世代も安心して活躍できる環境が整っている。

「私は来月から産前休業に入る予定です。社内メンバーからだけでなく、担当しているお客様からも元気に戻ってきてと言われていて、今から復帰後のことを計画しています」(長田さん)

また、エンジニアも有給休暇を取りやすいよう積極的にフォローしていると話す井上さん。

「『休みたい』と直接お客様に話すことが苦手な人もいますので、私たち営業が率先して間に入るようにしています。私も子育て中なので、有給休暇を取って子どもと遊びに行くこともあります」

また、同社では福利厚生として、在宅勤務手当、ベビーシッター派遣制度などを導入しているが、これらは全て社員の要望を具現化したもの。顧客の声に耳を傾け成長を遂げた同社は、社員の声にもしっかりと耳を傾けている。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容

IT技術の提供を通じ顧客の要望に応えより良い未来に貢献

02 育成制度

入社後2カ月の研修や資格支援などが充実。代表面談で目標を相談

03 働く環境

育休からの復職率100%。社員の要望を取り入れ在宅勤務手当を導入



代表からの メッセージ



興味を持ったことを学ぶ姿勢、相手の個性を尊重する姿勢を大事にしています。背伸びをせず成長できるように若手を育成します。

読者から ひとこと

未経験者も 快適に働ける職場！

経験に関係なく新入社員を手厚く育成する環境が整っている点と、目標を明確にして仕事をする事ができる点が魅力的だと感じました。さらに、代表との面談で率直に意見が伝えられるのも社員の意欲向上につながっているようです。

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



造園・園芸の施工管理で街に豊かな緑を。 オンとオフの充実がかなう職場環境を整備

株式会社木林きりん

城南地区 ■ 設立年 / 1997年1月 ■ 従業員数 / 20名(内、女性従業員数3名)
■ 資本金 / 3,000万円 ■ 事業内容 / 造園土木の施工管理・戸建住宅の庭園管理
■ 代表取締役 / 安住 木里

〒150-0011 東京都渋谷区東2-24-6 魚竹ビル4F TEL:03-5469-9177

<https://www.kirin97.co.jp>



01 事業内容

造園にとどまらず園芸、 土木まで。緑を軸に 幅広い事業を展開

造園や園芸に関わる設計、施工管理、メンテナンスを手掛ける木林。「自然との共存」という理念のもと、官公庁や法人を対象とした緑化インフラ事業と、個人宅の庭園や外構の手入れやリフォームを行うHOUSEPAQ（ハウスパック）事業を主力事業としている。

緑化インフラ事業の官公庁部門では国や地方自治体の公園や庭園、法人部門では民間企業などのビルの屋上緑化、外構の植栽管理や商業施設の装飾を

担当。そして、HOUSEPAQ事業では個人宅の庭とエクステリア関連の相談事業全般を手掛ける。

この中で現在、同社が注力しているのがHOUSEPAQ事業。生け垣を手入れしてほしいという小さな困り事から、大邸宅の庭園全面改修という大きなものまで対応している。ビルなどの植栽管理を行っていると、一般の方から「うちもやってほしい」と声が掛かることも多くそこにニーズを見いだしたという。

「チラシやホームページからの問合せが絶えず、現在は渋谷区、港区、目黒区、世田谷区など城南地区を中心に対応していますが、今後はエリアを拡大予定の成長事業です」(安住代表)

また、基本的に実作業は協力会社に委託しているという同社。社員は、プロジェクトマネージャーの立場で施工全般の安全、品質、原価、工程それぞれの管理、つまり施工管理を行っている。

02 育成制度

3カ月は各部署を経験。 独り立ちに必要な 資格取得支援制度もあり

入社後は外部機関でビジネスマナー研修を2～3日行い、その後は理解度に合わせて座学とOJTでの研修を3～6カ月かけて行う。研修期間中に官公庁、法人、HOUSEPAQの3部門での



チームワークが良く、打合せでは各自が自由な意見やアイデアを出し合う



オフィスや店舗などへの観葉植物リースは会社支給のタブレットを活用して提案



「水曜日はノー残業デーなので、家族と時間を過ごすよう心掛けています」(有福課長)



自ら剪定作業をすることも。「心を込めて作業を行います」(中川さん)

業務をそれぞれ経験した後、正式配属となる。初年度以降もビジネスマナー研修は定期的に行われ、管理職も受講の対象となっている。

また仕事上、造園施工管理技士や土木施工管理技士の資格が必要となるが、資格取得のための支援体制も充実しており、取得後には資格手当が付く。現在、造園施工管理技士の資格取得を目指しているという入社4年目、緑化事業部の中川さんは「上司や先輩から技術的なアドバイスをもらえてありがたいです」と語る。さらに、社内のチームワークも良いと中川さんは続ける。

「現場でお客様から当事業部以外の領域の質問を受けたときは、社内ですら、先輩に相談するとチーム全体で対応を考えてもらえるので安心です」

03 働く環境

有給休暇を利用した 長期連続休暇制度で オンとオフの切り替え

同社は社員の働きやすさにも力を入れている。月1回行われる全体会議で社員から率直な意見が出され、その結果、現場作業後に快適にデスクワークができるように、全社員にゲーミングチェアとデュアルモニターが支給されている。

「常にチャレンジできる社風で、スピード感があることも特徴だと思います。官公庁案件は作成する書類が多いので、効率化のために書類決裁のシステム変更のアイデアを出したところ『それは良い』とすぐに採用されました」(入社18年目、緑化事業部の有福課長)

その他、長期連続休暇制度は有給休暇と土日祝日を合わせて最大10日間の連休が取れる。毎年ほとんどの社員が利用し、家族や友達とのイベントや旅行を楽しんでいる。

さらに同社では、ライフイベントが多い女性が働きやすい環境づくりにも注力しており、女性社員3人中2人が産前産後休業・育児休業後、短時間勤務制度を活用して復帰している。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

造園土木の施工管理、戸建て住宅の庭園管理など幅広く手掛ける

02
育成制度

最大6カ月の新人研修、資格取得支援制度など社員の成長をサポート

03
働く環境

チャレンジできる社風。長期連続休暇制度など働く環境も整備



代表からの
メッセージ

安住代表



専門技術を身に付けて力を発揮したい人を歓迎します。ライフステージの変化があっても安心して働ける環境は会社が用意します。

読者から
ひとこと

社員の能力を 伸ばし続ける体制

初年度以降も行われるビジネスマナー研修や、資格取得支援が充実している点など、成長を続けさらにその能力を引き出そうとする姿勢に感心しました。ゲーミングチェアの支給など社員の仕事環境への投資を惜しまない点も魅力的です。

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



充実の研修、資格取得支援で着実に成長。 通信と電気のインフラを担い社会を支える

三英電設株式会社

■ 設立年 / 1971年7月	■ 従業員数 / 59名（内、女性従業員数10名）
■ 資本金 / 3,000万円	■ 事業内容 / 電気通信工事業・IT関連事業、電気工事業、警備事業
■ 代表取締役 / 上條 昇一	

〒193-0835 東京都八王子市千人町3-2-17 TEL:042-661-5997

<http://sanei-densetu.com>



01 事業内容

社会インフラを支える 技術力と安全対策で 顧客から高い評価

多摩エリアを中心に通信設備や電気設備の設計・施工管理・保守業務を展開している三英電設。インターネットや電話がつながり、電気がつき、テレビが映るといった、私たちの暮らしを便利にするインフラを、同社は通信・電気工事を通じて日夜構築している。

同社の売上げの8割を占める通信インフラ事業では、近年のコロナ禍によるリモートワークの増加で、ネットワーク増強や住居への通信設備設置の引

き合いが増加したという。このような突然の環境変化にも、迅速に対応可能な応用力や技術力を習得できるよう、同社では資格取得や外部研修受講などの支援に力を入れてきた。

加えて、約50年にわたり蓄積してきた実績や協会社との関係性を生かし、設計から施工管理、保守まで工事に関わる全てをワンストップで担えることも同社の強み。2009年には、道路上の工事に欠かせない警備を自社で賄える警備事業部も立ち上げた。

また、同社は高所や地下で工事を行うため、徹底した安全対策を講じている。全社員に向けた定期的な安全教育を行い、現場経験豊富な社員の現場パ

トリールが高く評価され、発注者である大手通信工事業社から毎年のように表彰実績がある。

「エンドユーザーに安心していただける安全性と、工期を厳守する技術力は当社の生命線です。今後も高品質のサービスを提供するために、社員教育に力を入れていきます」(上條代表)

02 育成制度

会社支援のもと積極的な 資格取得・研修受講で スキルアップを目指す

同社に入社後は、ビジネスマナー研修を経て現場で働きながらOJTで仕事



「電話やメールでお客様対応する上で、入社時のビジネスマナー研修が役に立っています」(清水さん)



高所作業車で現場に向かう暁主任。現在は、現場代理人として案件を取り仕切る立場



チューター制度が導入され、先輩たちが丁寧に指導してくれる環境が整う



高所作業車の研修。技術の習得に加え、年2回の安全大会で安全意識を高めている

を覚えていく。3年程度かけて独り立ちを目指し、班長、主任へとステップアップするケースが多いという。

「班長の下について仕事を覚えながら、現場によっては自分で図面を見て作業をすることもあります。今後は、自分一人で現場を回せるような技術力とコミュニケーション力を身に付けたいです」(入社1年目、情報通信部の清水さん)

また、多種多様な工事・保守案件を受注している同社の社員には、幅広い専門知識や技能が求められる。

会社の費用負担で、資格取得への挑戦やメーカー・元請等が主催する外部研修に積極的に参加。社員によって個人差はあるが、若手のうちに高所作業車運転者など3つ程度の資格を取得し、年間3種類程度の外部研修を受講するのが一般的だという。

「第一種電気工事士など、これまで約10個の資格を取得してきました。今年度は既に5種類の外部研修に参加しています。最近意識しているのはこれまで受注したことがないような仕事に

関わる資格を取得すること。会社の事業拡大に貢献したいです」(入社8年目、情報通信部の暁主任)

03 働く環境

労働環境と工事品質の 向上を実現。 業務効率化にも挑戦中

同社では、社員が現場で働きやすくなるような設備等の導入にも力を入れている。例えば高機能な最新工具の導入や温度調節が容易な空調服の支給などにより、工事の品質向上と快適さを両立させているという。

さらに、業務の効率化も推進。特に通信インフラ事業では最新のソリューションに触れる機会も多いため、担当者主導で業務を改善することもある。

「自分が現場代理人を務めている案件ではクラウドサーバを使い、データのやり取りを作業現場からできるようにするなど業務効率化を試みています」(暁主任)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

多摩エリアで約50年。
通信・電気工事を
ワンストップで展開

02
育成制度

平均3つの資格を取得。
実務と研修の両輪で
3年程度で一人前に

03
働く環境

最新設備の導入で
働く環境を改善し
業務効率化に挑戦



代表からの
メッセージ

上條代表

自分に合うフィールドをしっかりと探し、そこで成長して技術を身に付けましょう。周囲から信頼される人間を目指してください。

読者から
ひとこと

専門知識が身に付き 皆のためになる仕事!

人に役立つとてもやりがいのある仕事と感じました。充実した研修や先輩の的確な指導によって3年で独り立ちでき、安心して働けそうです。また、先輩方も積極的に資格を取る環境で後輩のやる気も上がっているのではないかと思います。

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



経験を積み、自分の裁量で業務を推進。 生活に欠かせない給排水設備の保守を担う

富士水質管理株式会社

城南地区 ■ 設立年 / 1974年12月 ■ 従業員数 / 73名（内、女性従業員数12名）
■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / 給排水設備のメンテナンス、設計、施工、コンサルティング
■ 代表取締役社長 / 白山 隆一

〒157-0068 東京都世田谷区宇奈根1-22-4 TEL:03-3417-4774

<https://www.fuji-kanri.co.jp>



01 事業内容

緊急用コールセンターを導入するなど 顧客のサポートに注力

蛇口から当たり前のように出てくる水道水は、私たちの生活に欠かせないライフライン。富士水質管理はこの水道水を安全に安定して供給するため、貯水槽など給排水設備のメンテナンス、水道設備改善のコンサルティング業務を1974年から行っている。現在は、関東甲信越を中心に3万件以上の顧客の設備管理を取り扱っている。

『「一人親方」と呼ばれる個人事業主が多い業界の中で、70人以上の社員

を抱え、組織立って事業を展開している点が当社の特徴です」(白山社長)

定期的な点検のほかトラブル時の迅速な対応が求められることもあり、チームで対応ができる信頼感が同社の大きな強みとなっているという。

「30年以上前に24時間対応のコールセンターを設置したことも、お客様から高く評価されています」(白山社長)

また、業務のIT化を積極的に推進している点も同社の大きな特徴。個別の案件管理や請求書作成なども、同社専用の業務管理システムを活用している。これにより業務効率が大幅に向上したのと同時に、請求漏れといったケアレスミスの防止にも役立っているという。

02 育成制度

成功例だけでなく 失敗例も情報共有して 業務に生かす

新卒はもちろん、中途採用でも未経験で入社してくる社員が多いという同社。入社13年目で東京営業所の小川所長も、全くの異業種から「安定した業界、企業に勤めたい」と同社へ転職した。

「当社では、まずは先輩社員に同行し、仕事を覚えていきます。そこから徐々に簡単な現場を任せられ、一人で業務を行うようになります」(小川所長)

業務に必要な浄化槽管理士、浄化



「現場によっては初めて扱う設備もあるため、今でも勉強が必要です」と語る小川所長



異常を見付け、交換を提案。お客様の日常を守ることがやがいです」(内田さん)



水質を確認。「当たり前のように水を使える日常」を提供することが、同社の使命



男性社員の割合が高いが、近年女性の技術者も増えつつあるという同社

槽技術管理者、電気工事士といった資格を取得する場合や外部講習に参加する際は、必要な費用を会社が負担。浄化槽管理士は既に社員の約7割が取得している。

その他、同社では毎月オンライン終礼を実施しているという。

「全社で成功・失敗事例などの情報も共有しています」(小川所長)

さらに、利益を上げたり、勤続年数を重ねたりと、実績を残した社員の表彰も毎月行っている。入社7年目、東京営業所の内田さんは、社長賞を3回受賞している。

「受賞理由は売上げや受注数など様々ですが、同僚の支援やお客様からの信頼があったからこそ取れた賞だと、改めて感じます」

03 働く環境

タブレットやPCを支給。 直行直帰も可能で 業務計画を立てやすい

同社の巡回点検サービス員の主要な業務は、担当する現場を定期的に点検し、異状があれば業者を手配して工事を行うこと。自分で予定を組むことができ、それが有給休暇の取りやすさにもつながっている。

「子どもの行事や家族旅行などの予定も立てやすく、家族にも喜ばれています」(内田さん)

またタブレットやPCなどを支給されているため、外出先での業務が終了すれば現場で報告書などを作成し、会社に戻らず直接帰宅することが可能。移動時間がない分早く退勤できることで、家族と過ごす時間が増えたと社員に好評という。

この他にも定期的に面談を行う機会を持ち、部下の悩みに上司が応える1 on 1 制度を整えている。

さらに、社員を「さん」づけで呼ぶといった社風も、同社の特徴の一つ。上下関係が厳しくなく、和やかに皆で働くことができる。そんな雰囲気の評価して仕事を発注する顧客も多いという。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

約半世紀にわたり
ライフラインである
水の安全を守り続ける

02
育成制度

未経験者も先輩から
業務を教わり問題なく
一人前を目指す

03
働く環境

タブレットなどの導入で
業務効率化を推進し
現場からの直帰も可能



社長からの
メッセージ



白山社長

ライフラインを支える当社の仕事は、「縁の下の力持ち」のようなもの。そこに魅力を感じる人に来てもらいたいと思います。

読者から
ひとこと

効率的に業務を進め ライフラインを支える

積極的に業務のIT化を図ることで、
案件管理や業務進行の効率化につな
がっていると思いました。また、未
経験者への手厚いサポートも魅力的
な企業です。表彰制度もあり、やる
気や頑張りをしっかり
評価してくれそうだと
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



若手社員を温かく育む環境の中、 高品質なおしぼりを飲食店等に提供

株式会社アールエスエス

城東地区 ■ 設立年 / 1972年4月 ■ 従業員数 / 279名 (内、女性従業員数178名)
■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / おしぼりのレンタルサービス
■ 代表取締役社長 / 石川 拓彦

〒121-0075 東京都足立区一ツ家4-6-4 TEL:03-3883-2211

<https://www.rss-grp.co.jp>



01 事業内容 高級店にも導入多数の レンタルおしぼり。 顧客への対応力が強み

おしぼりや玄関マット、バスタオル等のレンタルを行っているアールエスエス。飲食店やホテルなどのサービス業にとって、同社の高品質な製品の安定した供給は欠かせないという。

「当社のおしぼりは、有名なガイドブックに載るような高級店でも導入されています。品質管理を徹底し、洗浄機械や薬剤のチェック、検品は普段から入念に行っています。また、製品をお届けするルートセールスがお客様と

コミュニケーションを取りながら店舗の在庫状況を確認することで、来店客に古いおしぼりが提供されることがないようにしています」(石川社長)

さらに、高級店で求められる厚手で手触りの良い素材や特注形状のおしぼりにも柔軟に対応。50年以上にわたり顧客の声に応え続けることでノウハウが蓄積され、個別の要望にも対応できる点が同社の大きな強みになっている。

02 育成制度 現場でのOJTで基礎から 学び、積極的な資格取得 を後押しする環境

新卒や中途に限らず、業界に関する専門知識が少ない状態で入社する社員が多いという同社。入社後は、実際の事例や考え方を共有する新人研修や、先輩と一緒に顧客現場を回りながらのOJTを中心に業務を学んでいく。

「最初は分からないことだらけでしたが、皆さん優しく教えてくれますし、質問しやすい環境です。人間関係が本当に良くてのびのび成長できる会社です」(入社2年目、第三営業部の関本さん)

また、新入社員に関しては、毎月の上司との面談以外に人事担当者との面談も実施。仕事に関することはもちろん、初めての一人暮らしに関することなど幅広い相談に乗っているという。



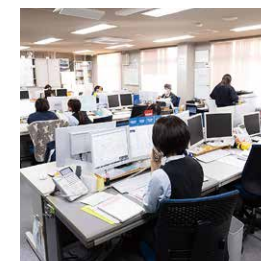
「私の担当は新規開拓。既存のお客様からのご紹介やホームページからの問合せが多いです」(中村さん)



「常に笑顔で元気よくお客様とコミュニケーションを取っています」と話す関本さん



工場での作業中。身近な店のおしぼりを同社が担当していることも



本社執務室。部署をまたいでの業務も多く、コミュニケーションは活発

さらに、専門知識を高めるための資格取得も奨励しており、入社2年程度で複数の資格を取得する社員もいるという。各種講習や資格取得にかかる費用は会社が負担している。

「マット・マイスターは既に合格し、おしぼりアドバイザーやクリーニング師へも挑戦中です。幅広い知識を持つことで、営業としてお客様にも提案しやすくなりますし、聞かれたことにすぐに答えられることで精神的に余裕を持てるようになります。同僚と一緒に勉強用に作った問題集を今後社内で共有し、役立てたいと思います」(入社1年目、第一営業部の中村さん)

03 働く環境 若手社員を大切にする 里帰り休暇と親孝行制度。 プライベートも充実

同社にはユニークな制度が2つある。まず一つ目の「里帰り休暇制度」は家族に元気な姿を見てもらおうという特

別有給休暇で、新卒入社3年目まで年次によって1～4日間付与される。2つ目の「親孝行制度」は、新卒入社1年目の社員が実家に帰った際に初任給で家族に食事をごちそうし、その写真を会社に提出すると、帰省にかかった交通費を会社が負担するというもの。

「里帰り休暇と親孝行制度を組み合わせさせて活用しました。普段は離れて暮らしているのになかなか親孝行もできませんが、両親がとても喜んでくれて嬉しかったです」(中村さん)

また、同社は残業時間の削減にも努めている。普段の働き方に関しても残業をしないルールづくりを徹底。例えば、客先での打合せは17時半までなど、独自のルールを設けている。

「有給休暇も取りやすいですし、残業が増えないよう周囲が配慮してくれます。仕事の後は同僚や先輩と食事に行くこともあります。私はお客様におしぼりを配達する仕事をしているので、体力づくりのためにもジムに通って体を鍛えています」(関本さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容
おしぼりやタオルのレンタルサービスを約50年にわたり営む

02 育成制度
OJTや資格取得支援、各種講習受講で成長をサポート

03 働く環境
若手社員のライフ・ワーク・バランスを尊重する独自の制度



社長からの
メッセージ



アドバイスを素直に聞いて頑張る姿勢がある人と、目標を達成するモチベーションが高い人が活躍しています。

読者から ひとこと 付加価値のある おしぼりを提供する

飲食店で当たり前のように使っているおしぼりですが、品質や衛生管理を徹底することで、お店で過ごす時間に付加価値を与えるものになると思います。また、公衆衛生に関心の高まる昨今においてとても必要な仕事だと感じました。
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



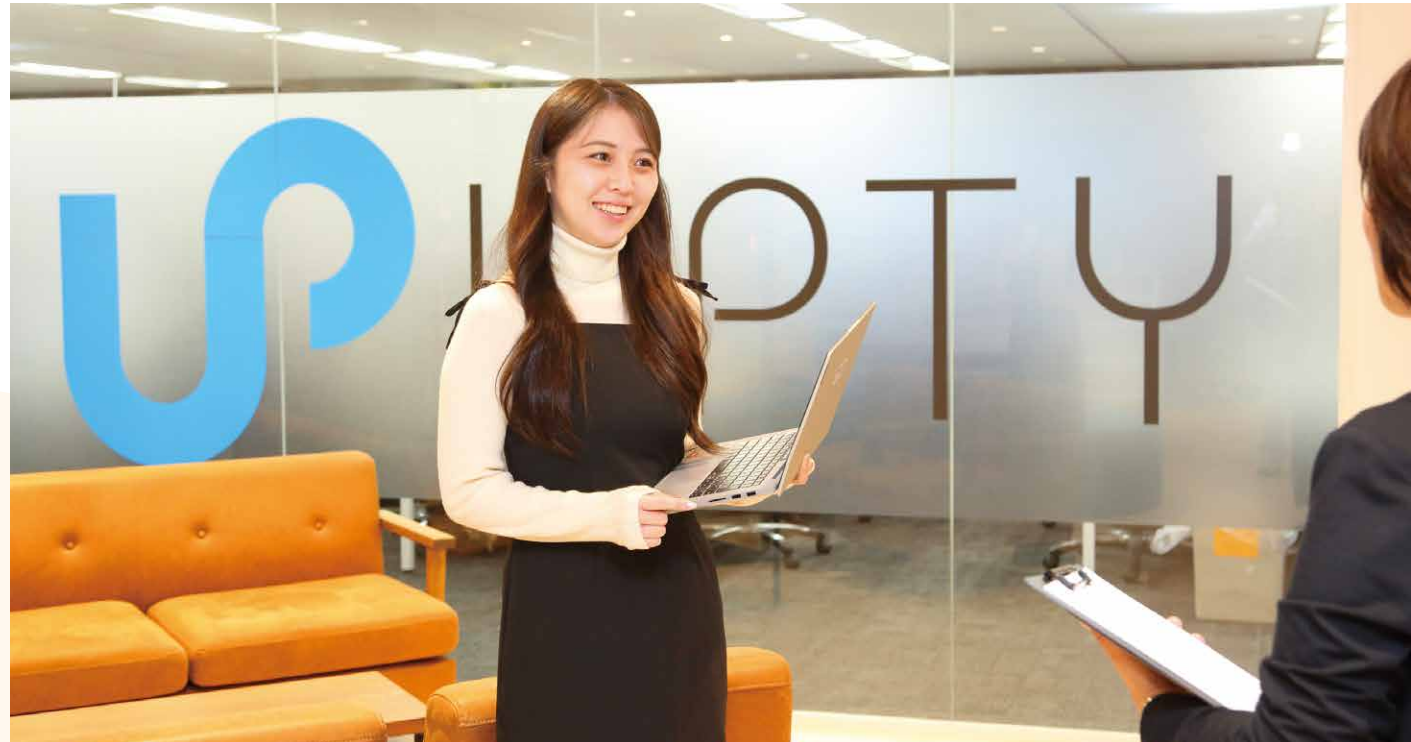
成長できる環境で情熱を持って働き、 自動車産業をリードしていく

株式会社アプティ

城南地区 ■ 設立年 / 2009年2月 ■ 従業員数 / 141名 (内、女性従業員数43名)
■ 資本金 / 3,000万円 ■ 事業内容 / 人材事業、商社事業、DX事業、SDGs事業
■ 代表取締役 / 井田 秀明

〒153-0043 東京都目黒区東山1-5-4 KDX中目黒ビル2F TEL:03-6774-0190

<https://upty.jp>



01 事業内容 IT×マーケティング× セールスで自動車産業を 代表する企業を目指す

アプティは、顧客である自動車整備工場、カーディーラー、カー用品店などの各種ニーズに応えることを目標に「自動車産業を代表する会社を創る。」をビジョンに掲げ、大きく分けて2つの事業を運営している。

まず、ビジネス・ディベロップメント事業ではIT技術を駆使した顧客の採用・集客についてのコンサルティング、ユーザー管理のアプリ開発に加え、オリジナルのドライブレコーダーやLED

非常信号の販売を行う。

もう一つのオートモービルHR事業では、整備士や検査員等の求人サイトの運営と人材紹介、人材派遣を軸とした事業を展開している。

同社は、全国で約9万軒以上あるという車検*を行う整備工場等を一つのネットワークにし、それぞれの課題を「IT×マーケティング×セールス」の力で解決するという事業目標を持つ。

「今、自動車産業は100年に1度の変革期といわれています。そんな中、私たちは『車検』という自動車にとって必要不可欠な制度に着目して成長を目指しているのです」(井田代表)

現在、約3万軒の整備工場等と取引

する同社。新規顧客の開拓を続けるとともに顧客ニーズに応えるため、様々なサービスの立ち上げを目指している。

02 育成制度 独り立ちへの道筋が 明確な研修制度と 意欲を伸ばす育成制度

同社に新卒入社すると1カ月のビジネスマナー研修後、いずれかの事業部で2カ月間のOJTによる実務研修を経て正式配属となる。

また、同社には新人が独り立ちを目指すためのプログラムがあり、最短1～2年で営業の基礎から事業運営までの



「1社でも多くのお客様の課題を解決したい」と、積極的に顧客に連絡し対話をする中野さん



「先輩方がしてくれたように、後輩にも丁寧な指導をしていきたいです」(土肥さん)



社風のように明るく開放感がある本社エントランスには、打合せブースや会議室も併設



入社後全体研修グループワーク風景。ワークの最後には発表会でプレゼン力も競う

スキルを習得する。クリアして事業責任者になれば、新規事業の立ち上げも可能となっている。

入社1年目、ビジネス・ディベロップメント事業部の中野さんは、早くも事業責任者を務める。研修中も積極的に改善案を出し、成長してきたという。

「まずやってみたら、と後押ししてもらえる環境です。ただし、実行した結果が重要。あらゆる角度からしっかりと分析するよう指導されたおかげで自ら考え実践する癖が付きました」

さらに、社員と組織の状態を見える化する自社開発アプリ「UProud」を社内でも導入し、社員の仕事の悩みや課題をキャッチアップ。上司や先輩が素早くサポートする仕組みもある。

このように、若手からの提案に耳を傾ける同社では、個々の社員がキャリアのビジョンを明確に抱く。入社1年目、オートモービル・HR事業部の土肥さんは、「将来は広報部を作ってSNS運用などに携わり、当社のことを知ってもらおう窓口になりたいです」と話す。

03 働く環境

ユニークな福利厚生が 若手社員の働きやすさを しっかり後押し

働きやすい環境づくりにも余念がない同社には、ユニークな福利厚生制度が数多くある。例えば、ランチ補助は会社指定の仕出し弁当が100円で購入可能。また、残業する社員を対象にした夕食補助は全額会社負担。出張時の食事代にも補助が出るので、特に若手社員には大変好評という。さらに、社内交流の食事会も会社が全額を負担している。

「無料おやつコーナーもあり、とても助かっています。また、不定期で開催されている『女子会』は、他部署の女性メンバーと気軽に交流できるので情報交換などに役立っています」(土肥さん)

その他、600冊以上のビジネス書を収めた「アプティ図書館」も社員に人気の福利厚生制度。新しい書籍の購入も会社が費用を支援している。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容
自動車関連業界の採用活動や経営課題をITの力で解決

02 育成制度
入社後の研修時から自ら考え実践できる力を伸ばしていく

03 働く環境
手厚い福利厚生制度で気持ちよく働ける環境を提供し続ける



代表からの
メッセージ

井田代表



一度きりの人生。大きい会社に入るより、一緒に大きくなる会社を作りませんか? 自動車産業の変革期にあなたの力を生かしましょう!

読者から
ひとこと

自分の力を最大限 出せる居場所!

努力すれば1年目から事業責任者を任せてもらえる点に、魅力を感じました。自分が頑張ろうと思うことを積極的に後押ししてくれるので、働きがいもありそうです。また、若手が働きやすい環境で実力を最大限に発揮できると思います!

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



30年前からSDGsを意識した事業を展開。 ITと環境ビジネスの知識を身に付けられる 株式会社アンカーネットワークサービス

城東地区 ■ 設立年 / 1993年5月 ■ 従業員数 / 202名 (内、女性従業員数72名)
■ 資本金 / 4,380万円 ■ 事業内容 / OA機器の買い取り、販売
■ 代表取締役CEO / 碓 隆司

〒125-0051 東京都葛飾区新宿3-9-15 TEL:03-6683-3571

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



01 事業内容 買い取りからデータ消去、 修繕までを一貫して行い 環境に優しい事業を展開

「万人万物共存共生」を企業理念に掲げ、限りある地球資源を社会循環品として役立てているアンカーネットワークサービス。大量生産、大量廃棄が一般的だった時代に、物に新たな命を吹き込み再利用させることに注力し、中古製品マーケットを拡大してきた。現在は、パソコンやネットワーク機器のリユース・リサイクルを軸に事業を展開している。同社は1999年、環境マネジメントに関する国際標準規格ISO14001の認

証をはじめ、プライバシーマーク及びISO/IEC 27001 (情報セキュリティマネジメントシステム) も取得。さらには、米国環境保護庁の指導で開発された、電気・電子機器のリサイクル事業に関するガイドラインであるR2認証を2016年に日系企業として初めて取得している。「私たちの仕事はお客様からの信用が第一です。第三者機関から高い評価を受けられるよう、全社を挙げて、真摯に取り組んでいます」(坂詰社長)

新品のパソコンを生産するには新たに組み立てなければならないが、リユース・リサイクルならばその必要がなく、環境にも優しい。また、最近はコロナ禍や半導体不足などで、リユース

PCの需要が一層高まっているという。同社はIT技術と環境ビジネスのノウハウで、世の中に貢献を続けている。

02 育成制度 目標管理制度で ビジョンを明確にし 協力して達成を目指す

同社に入社すると2カ月の新入社員研修で、ビジネスマナーや仕事の全体像をしっかり学び、その後は現場でOJTが続く。今年度からはメンター制度も導入し、新人をフォローしている。「日々の仕事はもちろん、それ以外のこともメンターの先輩が親身になって



日々様々なユーザーとパソコンの引取り日時について詳細を打合せする藤崎さん



同社の創業者である碓CEOの名前を由来にしたアンカー(いかり)のロゴマーク



設立30周年。環境やリサイクルに対する思いは、しっかりと伝承されている



データ消去を行う受川さん。ISOに基づき漏洩防止には細心の注意を払い、ダブルチェックも欠かさない

サポートしてくれます。気軽に相談できる関係です」(入社1年目、営業ソリューションチームの藤崎さん)

また、同社には目標管理制度があり、年度初めに上長と相談して目標を設定する。半年後に進捗や課題を話し合い、目標達成に向けて上司も支援していく。

「目標は明確な指針となり、今、自分が何をすべきかが分かります。途中の見直しで課題も分かるので、目標に向けた努力がしやすいと思います」(入社3年目、現場統括部の受川さん)

同社は資格取得支援にも力を入れ、業務上必要となる資格を取得した際は、資格手当を支給している。坂詰社長によると、将来的には社内マスター制度を確立し、業務と資格、給与や手当をひも付けていく予定という。

03 働く環境 上司との距離が近く アットホームな環境で 残業削減にも取り組む

同社では役職はあくまでも役割という考えで、社内では互いを「さん」付けで呼んでいる。藤崎さんは、「社長も上司も『さん』付けなので、距離が近く感じられます」と話す。

また、業務を円滑に進める一環として、残業削減にも取り組むほか、休暇も取りやすい環境づくりをしている。

「当社では入社当初から有給休暇が付与され、また安心して休暇を取れる環境にあります。新人も不安なく働きやすい会社です」(藤崎さん)

社内の雰囲気も良く、コミュニケーションもしっかりと取れているという。

「システム部門や営業部門などとも、業務のつながりがあり、皆優しく話しやすいので、スムーズに交流ができ、仕事がしやすい職場です」(受川さん)

さらに、今年度から社内ネットワークを活用して、ありがたい気持ちを伝え合うサンクスギフト制度をスタートさせた。離れた拠点や、職種の違う社員同士のコミュニケーションを、より深めていこうとしている。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容
使用済み機器・製品の
リユース・リサイクル
を展開し社会に貢献

02 育成制度
2カ月の新入社員研修、
資格手当支給など
学ぶ環境整備に注力

03 働く環境
役職はあくまでも役割
というポリシー。呼称は
全員「さん」付けで統一



社長からの
メッセージ

坂詰社長



より高い目標に向けて能力を向上させ、仲間の気持ちに寄り添って、一つのことを成し遂げていける人に期待しています。

読者から ひとこと 社会から信頼される 雰囲気の良い会社!

リユースPCを安全に提供して、企業などから信頼されている会社だと思いました。また、社内は全員「さん」付けという部分にとても魅力を感じます。会社は仕事をする場として、役職を役割と捉えるという考え方が社風にも表れていそうです。

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



顧客満足と社員満足を追求。 働きやすさを重視した自動車整備会社

株式会社板橋ヂーゼル

中央・城北地区
■ 設立年 / 1969年7月
■ 資本金 / 1,000万円
■ 代表取締役 / 柴田 良昭
■ 従業員数 / 13名 (内、女性従業員数4名)
■ 事業内容 / 大型トラック及び各種自動車整備・板金・中古車販売

〒175-0091 東京都板橋区三園2-11-3 TEL:03-3930-5178



01 事業内容 100社以上の顧客と取引。 最新技術の導入で 作業効率もアップ

1969年の設立以来、半世紀以上にわたって主に大型トラックの整備を行ってきた板橋ヂーゼル。食品メーカーや物流会社などの大手企業を中心に100社以上の顧客を抱え、工場には常に複数のトラックが並んでいる。

「当社には、大型トラックを同時に5台整備できるスペースがあります。23区内でこの規模を確保し、あらゆるメーカーの大型トラックの整備ができるという点で、お客様にご満足いただ

いています」(柴田代表)

顧客の紹介で新たな依頼が来ることもあるという。また工場自体が幹線道路に面しているので、「いつも大型トラックが入っている様子を見て来訪される、飛び込みのお客様もいます」と柴田代表は話す。

整備に関する高い技術、長年にわたる顧客との信頼関係などが同社の強みといえるが、もう一つ「先見力」も強みと言う柴田代表。

「近年の自動車は『走るコンピュータ』と言われるほど情報技術が使われています。当社は整備に関してもコンピュータによる診断機をいち早く導入しました」

これまで整備士が長年の経験で不具合箇所を見付けて整備していたところを、コンピュータによって即座に診断。自動車メーカーごとに異なる機器が必要になるが、同社では国内トラックメーカーはもちろん、各自動車メーカーの診断機を計11台所有している。

「これにより、整備の精度が上がっただけでなく、整備士の作業時間も劇的に短くなりました」(柴田代表)

02 育成制度 整備技術と同時に あいさつや「報・連・相」 についてもしっかり育成



「ささいなミスが重大事故につながることも。常に緊張感を持って整備を行うことが重要です」(鎌形部長)



「この仕事ではコミュニケーションが重要」と語る近藤工場長(右)



メーカーによって異なる診断機にも、整備士全員が対応できる体制を整えている



幅広い顧客から信頼される同社。工場には常に整備中の車両がある

同社では、代表自らがビジネスマナー研修を実施した後、工場長、整備課長、熟練工が中心となり、新入社員を育てていくという。

「業種柄、大きなトラックを動かしたり、車の下に入って作業をしたりすることもあります。そのため、日頃から大きな声を出して挨拶をすることや、報・連・相を徹底することで、作業時の事故をなくすことにつながっています」(入社2年目、近藤工場長)

新入社員は並行して現場での作業を通して実務を学んでいくが、常に1台の車の整備を2名で行うのが同社のルール。毎回異なる社員と組むため、様々な先輩社員からアドバイスをもらうことができるという。

また車の整備を行うためには自動車整備士の資格が必要となり、取得していない場合は会社が講習や受験の費用を負担。その他、メーカー主催の講習会にも積極的な参加を促し、各社で異なる機能や最新技術を理解し、社内で共有するといった取組も行っている。

03 働く環境

食事や携帯用カイロの支給など、社員思いの取組を実施

社員が協力して作業を進めるということもあり、有給休暇などは事前に申請すれば、それに合わせて代表が整備計画を組んでいくという同社。

入社6年目、検査部の鎌形部長も、「子どもの行事などで有給休暇を利用することが多いのですが、皆の協力体制もあり、スムーズに取得することができています」と語る。

また、社員が快適に働けるような環境の整備も行い、例えば自由に食べられるレトルトカレーや白米を常備。

「社員は家族のような存在です。食事だけではなく、寒い時期は携帯用カイロを配っています。当社は、お客様に満足いただけるサービスを提供すると同時に、社員満足も心掛けています」(柴田代表)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容
大型トラックの整備を行って50年以上。顧客の信頼も厚い

02 育成制度
代表自ら丁寧に指導。社外講習会で得た最新技術は皆で共有

03 働く環境
社員の働きやすさを重視。家族のような雰囲気でも働ける環境



代表からのメッセージ



柴田代表

パソコンが得意な人も向いている仕事ですが、何より車が好きな人なら、当社の仕事にやりがいを感じてもらえると思います。

読者からひとこと

日本の物流の「かかりつけ医」

一台のトラックにつき常に2人体制で整備し、先輩社員の技術を間近で学べるのが魅力的です。また、メーカーごとの講習会への積極的な参加も促しており、どんな自動車の整備もできるようにという準備と自信がうかがえました。
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



エクステリアから理想の住環境を作る。 製品知識を深く身に付け高い提案力を実現 群峰アクシア株式会社

中央・城北地区
 ■ 設立年 / 1958年5月
 ■ 資本金 / 1億円
 ■ 代表取締役社長 / 町田 浩康
 ■ 従業員数 / 143名 (内、女性従業員数38名)
 ■ 事業内容 / エクステリア商材の卸業、総合建設業、生コンクリート事業

〒174-8530 東京都板橋区坂下1-35-3 TEL:03-3969-2111

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



01 事業内容 エクステリアが実現する 新たな価値観の住環境を 商社として提案する

建材事業、建設事業、生コンクリート事業、3つの領域で60年以上にわたり建築業界を支えてきた群峰アクシア。近年は、特に建材事業、中でもエクステリア（外構）の商社として著しい成長を遂げている。

エクステリアとは建築物における屋外の部分で、門や塀、自然素材など幅広い製品で価値を生む。まだ業界として完成していない、非常に伸びしろのある領域だと話すのは市村常務。

「家を作る場合、いかに部屋の中を快適にするかという発想から始まりますが、私たちは屋外の緑の匂いや雨の音なども居住空間の1要素として提案したいと考えています。例えば、庭からリビングへ、という順番で家全体をプランニングするという逆転の発想です。新たな価値観を世の中に届けたいと思います」

同社は、エクステリア専門店や造園業者、ホームセンターなどに様々なエクステリア製品を卸販売している。また、2カ所の「体感型総合ショールーム」のほか、オンラインで確認できるバーチャルショールームも開設。さらに、自社ブランドやオリジナルカタログ

を制作して総合提案をできることが、他社にはない強みとなっている。

02 育成制度 3カ月の新人研修で 製品や現場について学習。 社員間の協力体制も充実

同社の3カ月にわたる新人研修では、各メーカーによる製品研修や工場見学、自社ショールーム見学などを行い、製品や業界のことをしっかりと学ぶ。その後、現場に配属され、ブラザー・シスター制度の指導役となる先輩社員に見守られながら、OJTで業務を覚えていく。

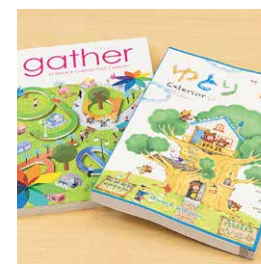
「私はブラザーとして後輩を見る立場



「『矢澤くんから買いたい』と取引先から言われると一番嬉しいですね」(矢澤さん)



2020年に完成した本社ビル。社内は大きなガラス窓がはめられたゆとりある空間



オリジナルカタログ「ゆとり」と「gather」。提案時の大きな武器となっている



同期入社の樋口さん(左)と高野さん(右)。内勤営業として、顧客と日々やり取りをする

です。困ったときに抱え込まないよう、普段から声掛けを積極的にしています。ミスをして怒らずフォローすることを大切にしています」(入社6年目、建材営業本部、営業担当の矢澤さん)

また、部署や役職を超えた協力体制があるのも同社の特徴という。

「業務で分からないことがあったときは社内SNSを活用して相談すると、他支店の社員が回答してくれたり、皆フレンドリーに反応してくれます」と入社2年目、建材営業本部、業務担当の樋口さん。

入社2年目、建材営業本部、業務担当の高野さんも「部署に配属されたときはとても緊張していたのですが、先輩や上司が積極的に話し掛けてくれて、受け入れてくれる空気感がありました」と話す。

さらに、社内SNSを活用して社員同士が感謝を伝え合うサンクスカードは社内の円滑なコミュニケーションを促進している。

「業務担当の社員に見積り作成など

の作業を手伝ってもらったときなどにサンクスカードを利用します。サンクスカードがあることでより感謝が伝わりやすくなったと思います」(矢澤さん)

03 働く環境

有給休暇取得を促進する 独自の制度を推進。 助け合いで残業を低減

同社では有給休暇の一部を「ハッピー・アニバーサリー休暇」として設定することで、有給休暇をさらに消化しやすくする工夫をしている。年1回は家族の記念日などに有給休暇を利用してもらう試みという。

「ハッピー・アニバーサリー休暇取得制度が始まってからは、上司からいつ休暇を取る？と声掛けをされます。友人と趣味のゴルフでリフレッシュしたり休暇を活用しています」(矢澤さん)

また、社内コミュニケーションを発信することで社員同士が互いに助け合い、残業の低減を目指している。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

3事業を展開し、エクステリア領域で大きく成長中

02
育成制度

3カ月の新人研修とブラザー・シスター制度。安心のフォロー体制

03
働く環境

有給休暇を取りやすく、過度な残業をさせない働き方を目指す



常務からの
メッセージ

市村常務



自分に合う業界を見つけ、それを握り下げて調べるのが大切。自分が選んだ仕事に対して主体的に取り組んでほしいです。

読者から
ひとこと

若手社員思いの 働きやすい会社

エクステリアという言葉を知りました！バーチャルなショールームを作るなど、顧客のことを考えた取組が魅力です。また、若い世代にとって身近なSNSを使って様々な部署の人とつながれるので、安心して相談ができて、おすすめです。

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



ゆとりある環境で若手が伸び伸びと成長。 顧客と社会に貢献する包装資材商社 株式会社小泉商会

多摩地区 ■ 設立年 / 1982年2月 ■ 従業員数 / 19名（内、女性従業員数10名）
■ 資本金 / 2,000万円 ■ 事業内容 / 包装資材全般の専門商社・パッケージデザインの提案
■ 代表取締役社長 / 小泉 昭次

〒191-0012 東京都日野市日野1622-1 TEL:042-586-7751

<https://koizumi-shokai.co.jp>



01 事業内容 20年間連続成長を実現。 パッケージ事業を中心に 積極的な販路拡大に注力

祖業である接着剤事業、ラベルを中心としたパッケージ事業、デザイン事業を3本の柱として日野市で事業展開している小泉商会。幅広い商材と提案力をもって、過去20年間連続で売上を伸ばし続けている。

設立当初は、ドリンクなどのガラス瓶紙ラベル用の接着剤を販売する専業商社だった同社。時代の流れとともに、営業力と技術力、スピード感を発揮して受注案件の幅を広げてきたという。

現在、売上高の9割を占めるパッケージ事業では、主として調味料や化粧品、洗剤など充填物のある商品のパッケージを取り扱い、シュリンクラベルやタックラベル*など幅広い種類を提供。200社以上の顧客と取引し、誰もが知るような大手メーカーとの直接取引も多い。

また、同社のパッケージが使用されている商品は、業務用から家庭向けまで広範囲にわたる。このような背景から、景気動向に左右されないリスク分散ができてるのが強みだと小泉社長は話す。

「加えて社内にデザイナーが在籍していることで、パッケージの企画・提案から実際のデザイン、納品までワンス

トップでの提供が可能です。また、全国に多彩な印刷方式に対応できる協力会社がありますから、商品に最適なパッケージの提案も可能です」

02 育成制度 社員の声に耳を傾け 職種に応じた指導を行い 自ら伸びる意識を育む

未経験者にも門戸を開いている同社では、独自の研修環境が用意されている。入社して2～3カ月間は、様々な商材や印刷知識の基礎を習得するため、100以上にわたるチェック項目を1つずつ丁寧に学ぶ。



「吸収しなければならないことがたくさんありますが、それ以上にやりがいがあります」(高橋さん)



スーパーなどで自分の手掛けた商品をチェックするのが楽しみという西川さん



他部署とも密に連携を取り、意見を取り入れながら業務を行うデザイン室



数々の商品を通して、お客様の生産性向上と社会への貢献を目指す同社

また、営業職の場合、メンターとなる先輩に同行して取引先を訪問し、営業のノウハウを少しずつ学んでいく。早ければ1年後に独り立ちすることを目標に、先輩社員たちに見守られながら自発的な成長を目指していく。

さらに、デザイン職の場合、キャリアに沿って個別にアドバイスがもらえる。

「デザイン室のメンバーはいろいろな得意分野を持ったプロフェッショナルたちです。確実に自分の力を向上させていける環境があります」(入社8年目、デザイン室チーフクリエイターの西川さん)

その他、業務に関連するセミナーや講演については積極的な参加を推奨しており、かかる費用は会社が全額負担。社員の成長意欲をサポートしている。

03 働く環境 「働きづらさ」を削減。 社員の意見を反映して 働く環境を整備

「プライベートが充実してこそ仕事ができる」という小泉社長の方針のもと、同社では有給休暇の積極的な取得を促進している。現在の有給休暇消化率は85%。さらに積極的な取得を呼び掛け、消化率100%を目指す。

「有給休暇の申請も面倒な手続きがないため、誰もがプライベートを重視しながら、休暇を取ることができる職場環境です」(入社1年目、パッケージ営業部の高橋さん)

また、女性が約半数という同社では産前産後休業・育児休業制度もしっかりと機能しており、男性社員の2カ月にもわたる育児休業取得実績もある。

同社の働き方改革のモットーは「働きづらさをなくす」ことで、社員の声に耳を傾けるよう心掛けている。年2回実施する面談では、自己評価や会社への提案などに関してシートを用いて上長と面談を行う。提案や要望にはできる範囲で対応していると言い、オフィスのレイアウト変更など、これまで複数の要望に対応してきたという。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容 3本柱の事業展開。独自の強みを生かした包装資材専門商社

02 育成制度 100以上のチェック項目と丁寧な個別指導で包装資材のプロを目指す

03 働く環境 有給休暇消化率85%。私生活と仕事を両立できるよう配慮



社長からのメッセージ



小泉社長
自社の強みを存分に生かして、事業を拡大してきました。社員の声、お客様の声を重視して、今後も大きく展開していきます。

読者からひとこと

働きやすさにも
こだわる会社です！

幅広いお客様がいるリスク分散型の事業で、一貫して対応できる体制が会社の魅力だと思いました。また、チェック項目やメンターなど新入社員の成長を支えてくれる手厚いサポートと、会社のモットーに基づいた働く環境にも好感を抱きました。
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「OJTシート」で精肉加工技術を学び肉のプロフェッショナルに成長する

株式会社ジャンプ

中央・城北地区

- 設立年 / 1976年6月
- 資本金 / 3,100万円
- 代表取締役社長 / 上村 機八郎
- 従業員数 / 124名 (内、女性従業員数8名)
- 事業内容 / 精肉加工及び食肉の小売並びに食品の販売、惣菜店の経営

〒178-0061 東京都練馬区大泉学園町6-13-22 TEL:03-3978-2468

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



01 事業内容

路面店はもとよりショッピングモールにも進出し成長を続ける

「jump」「フレンズ」「肉匠かみむら」の3ブランドで関東圏に36店舗を展開、精肉の加工・販売を行うジャンプ。

『「ジャンプ」という社名は、ホップ・ステップ・ジャンプと飛躍し、会社が大きくなるようにと創業者が命名しました』と上村副社長が説明するように、同社は1967年の創業以来、「食肉を通して食文化の向上に少しでもお役に立ちたい」という思いのもと、年々売上げを拡大させてきた。

同社が運営する精肉小売店「jump」や、スーパー等の精肉コーナーとして出店する「フレンズ」では、地域の顧客が購入しやすい価格帯で、良質な肉を提供。また、現在、特に注力している「肉匠かみむら」は大型ショッピングモールを中心に店舗を、経験を積んだ同社の社員が選抜いたこだわりの国産肉や、コロッケ、メンチカツなど良質な肉を使用した総菜を販売しているという。

「大型ショッピングモール内に『肉の専門店』として入店するにあたって、お客様が求める『昔ながらのお肉屋さん』のイメージを損なわないよう、対面ケースと平ケースのハイブリッド形式で、売り場に市場感を演出しています」

(上村副社長)

02 働く環境

社内報で情報を共有。「地域限定社員制度」などの働き方が可能

同社では、別々の店舗で働く同僚たちの様子が知りたいという社員の声を受け、ウェブ掲示板による社内報を毎月配信。社員の異動や店舗紹介、新人紹介等の情報を共有しているという。

「社内報を見れば他店舗の様子がよく分かって、店舗の広さやスタッフの数なども参考になる。社内情報も発信していますから、毎月興味深く読んで



正田さんの目標は、加工技術を向上させると同時に店舗運営についても学び、いつかは店長になること



「自分の苦手なことに挑戦したい、そんな気持ちにさせてくれる環境がある」と岩切さん



質が良く、見た目も美しい精肉を手頃な価格で提供している「jump西荻窪店」



グループワークを中心に、社員としての自覚と自社への理解を深めていく新入社員研修

います」(入社3年目、jump西荻窪店の正田さん)

また、雇用形態についても、「一般社員」から、近隣店舗への配置換えはあるが他県への転勤はない「地域限定社員制度」に、任意の切替えが可能という。

その他、社員が勤務地から近い距離に住めるように、家賃2万円のシェアハウス型独身寮や、保養所など福利厚生施設の充実を図っている。

03 育成制度

店舗、会社が一体となり社員の成長を支えるアットホームな環境

同社の新入社員は本部で行われる1週間の基礎研修の後、配属先の店長が作成した約60項目に及ぶOJTシートをもとに、加工技術等を身に付けていく。また、入社1・3・6カ月目には研修・人事担当者との面談があり、OJTシートの進捗確認のほか、日頃の悩みなどの相談ができる。1年後には総括を行う

など、新入社員の成長を支援している。

「OJTシートをもとに、先輩や店長が頻繁にアドバイスをくれるのが嬉しいです。習得した技術をきちんと評価してくれるので、それがやる気にもつながり、毎日出勤するのが楽しいです」(入社1年目、jump亀戸店の岩切さん)

2年目以降も、半年に1度は評価面談を実施。「役割資格等級制度」で加工技術を独自の等級で見える化して、社員のスキルや今後の課題を明確化するなど、その後のキャリアアップに結び付けられる制度が整っている。

また、店舗が一体となって若手を支えているだけでなく、社長、副社長も度々店舗を訪問。スタッフに気軽に声を掛けるなど、アットホームな雰囲気があるという。

「私が新人の頃は、上村副社長が肉の知識や加工技術などについて直接教えてくれました。上層部が現場を意識してくれて、社員一人ひとりを気に掛けていることが分かり、仕事のモチベーションになっています」(正田さん)

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01 事業内容

3ブランドを展開する創業50年超の精肉加工・販売会社

02 働く環境

情報共有を図る社内報。地域限定社員制度など多様な働き方を整備

03 育成制度

複数回の面談等を通して若手を尊重しながら会社全体で成長を支援



副社長からのメッセージ



上村副社長

当社が扱うのは、今後も絶対になくならない「食」。この強みを生かし、多くの人から選ばれる商売を実践していきます。

読者からひとこと

アットホームな精肉加工専門店

「街のお肉屋さん」の雰囲気を残しつつ、ショッピングモールなどに進出しているところに魅力を感じました。社内報で他店舗の様子を知ることができたり、新入社員の育成に上層部も深く関わることで、社内の交流にもつながっていると思いました。

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

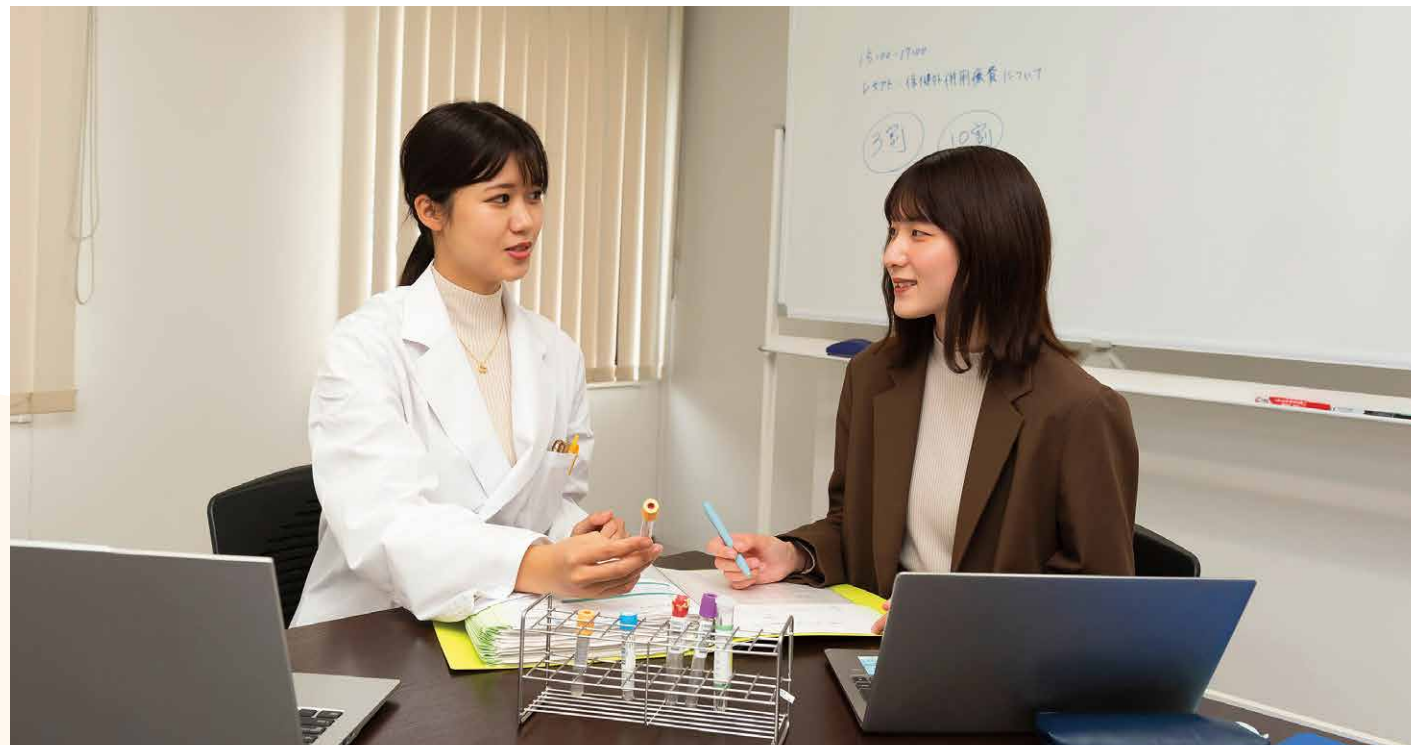


新薬承認に必須の「治験」を支援。 知識を身に付け、社会全体に健康を届ける 株式会社メディファーマ

城南地区 ■ 設立年 / 2012年12月 ■ 従業員数 / 60名 (内、女性従業員数48名)
■ 資本金 / 1,000万円 ■ 事業内容 / 治験施設支援機関 (SMO) として治験に関する支援業務請負
■ 代表取締役 / 三原 西木

〒108-0014 東京都港区芝5-31-19 ラウンドクロス田町9階 TEL:03-5733-0441

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



01 事業内容 製薬会社、医療機関、 被験者の架け橋となり、 治験のサポートを担う

新薬が国に承認されるための必須要件となる治験。治験は、製薬会社が開発した薬を被験者が使用して、効果や安全性などを確認する目的で行われる。メディファーマは治験を実施するために、国が定めた実施基準に基づいた手続きや運営全般、関係機関の調整などを行う治験施設支援機関 (SMO)。同社は「未来を手繰り寄せる」をテーマに、社会全体にいち早く健康を届けることを目的とし、事業を展開している。

同社の業務の中心となるのが治験コーディネーター (CRC) という職種。新薬を開発し、治験を行いたい製薬会社と医療機関、治験を受ける患者、3者間の架け橋となっている。「治験を経なければ、どれほど効果が期待される薬でも使用できません。国からスムーズに承認を得られるように支援を行う、社会に貢献できる仕事です」(三原代表)

通常CRCのメンバーは、チームで担当する医療機関に常駐。治験に関する書類作成、被験者への説明、スケジュール及び治験薬の管理、治験が始まってからは被験者の体調管理や報告書の作成補助まで、裏方でありながら治験業務

全般をサポートする役割を担っている。「私たちは2012年設立で成長中の企業です。大手SMOは大規模病院を対象にする場合が多いですが、当社は小規模なクリニックや医院に対して治験の支援をしています。特に呼吸器や生活習慣病などの薬の治験に強みを持ち、内科のクリニックなどへアプローチをしています」(三原代表)

02 育成制度 新人研修後はチーム内の 先輩社員が支援。外部 研修参加費は会社負担

入社後はビジネスマナー研修を外部



「日々の業務で知識を付け、早く一人前のCRCになりたいです」と話す雨宮さん



治験コーディネーターの多くは女性社員。会社全体でも8割が女性社員という



治験の意義や安全性を理解してもらうために被験者には丁寧な説明を心掛ける



「関わる人それぞれの意見を調整するためコミュニケーション力は欠かせません」(秋葉主任)

で受けた後、社内ルールやコンプライアンス、治験について座学で1週間ほど学ぶ。その後は7~8施設の医療機関でのOJTを経て、いずれかのチームに属し、先輩社員に教わりながら約1年で独り立ちできるよう実務経験を積んでいく。

新薬の情報や関連する法律など、CRCは常に知識をアップデートしていく必要のある仕事。外部での講習会や研修など必要なものについては費用を会社が負担し参加が可能という。

「専門知識が必要ですし、大変さもありますが、被験者の方から『薬がすごく効いたよ、治験に参加して良かった』という声をいただく喜びもあります」(入社1年目、治験コーディネーターの雨宮さん)

また、自分と会社が共に成長し続けていく楽しみもあると、入社5年目、治験コーディネーターの秋葉主任は意欲を見せる。

「現在はCRCのチームのリーダーをしています。担当する医療機関は先輩

から引き継いだところが多いので、今後は自分でも新規開拓したいです」

03 働く環境

自分でスケジュールを調整し、私生活と仕事を両立できる

意欲を持って働いてもらうために、同社では働く環境もしっかり整えている。社員はそれぞれスケジュール調整し、有給休暇の取得率は90%という。

「自分で仕事を調整できるので有給休暇も取りやすいです。多趣味な社員が多いので、皆それぞれ休みを活用してリフレッシュしています」(秋葉主任)

その他、同社では、現在までに5人が産前産後休業・育児休業を取得し、復職率は100%。来年度さらに2人が産前産後休業・育児休業に入る予定という。復職後には体調や子どもの病気などに対応しやすいように、希望すれば事務サポート業務に異動することもできるなどの配慮もある。

このカイシャの特徴 CHECK POINT

01
事業内容

治験実施に関する支援業務全般を担当し新薬の開発を支える

02
育成制度

約1年で独り立ちを目指す。その後も専門知識の習得機会あり

03
働く環境

有休取得率は90%で育休後の復職率100%。長く安心して働ける環境



代表からの
メッセージ

三原代表



調べてみると、自分が知らないいろいろな仕事があります。よく吟味して、ぜひ自分に合う仕事を見つけてください。

読者から
ひとこと

未経験者も安心して
働けそうです!

座学で治験業務の知識習得ができる点と、実際にいくつかの病院を回りながら実務経験を積むことができる点が印象的です。未経験でも、先輩社員に教わりながら、約1年かけて成長していくことができます。丁寧さがとても安心できます。

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



2022年10月20日に「東京カイシャハッケンツアー」が開催されました。
国内最大級のトレードショー「産業交流展2022」に合わせて
実施されたもので、出展している中小企業のブースを訪問するというものです。
キャリアカウンセラーと一緒に、1グループ3名～5名程度の参加者が
3社の企業を訪問しました。また、特別講演も同時に開催され、
こちらも多くの参加者で賑わいました。

東京カイシャハッケンツアー

製品を通して技術力や会社の姿勢を知る

少人数で企業を訪問し、企業担当者に気軽に質問できることがこのツアーの魅力の一つです。今回のツアーでは、高い技術力でものづくりを行う3社を訪問。展示されている製品を見るだけでなく、実際に触れたり操作しながら説明を聞くという経験を通して、企業の理解がより深まったようです。ツアー終了後は、キャリアカウンセラーから社会人と接する際の注意点などのアドバイスなどをもらい、就職活動に向けての決意を新たにしました。就職活動中の参加者はもちろん、これから就職活動を始める参加者にも、充実した1日となりました。



キャリアカウンセラーと一緒に会場に入る参加者たち



事業内容や技術の説明に真剣に耳を傾ける参加者



実際に製品に触れ動かしながら説明を聞くことで理解を深める

- ・中小企業でも高い技術力を持っていると実感できた
- ・企業の事業や商品に対する思いや技術への誇りを感じることができた
- ・自分からは訪問しないであろう企業の魅力を感じられ、視野が広がった

参加者の声

特別講演

特別公演でやりたい仕事の見つけ方を学ぶ

今回の特別講演の講師は、IT大手企業に就職後、現在は実家である鮮魚店や飲食店を展開する寿商店の常務取締役として活躍する森朝奈(もり あさな)さん。「やりたい仕事の見つけ方～共感ベースの仕事術と発想法～」をテーマに、自身の経験をもとに具体的にお話をいただきました。

「ニーズを満たせば売れる時代は終わり、いかに共感してもらえるかが重要」「自分のできることを発信することでやりたい仕事ができ、新しい世界を知ることによって自分の装備が増える」として、「今の仕事を突き詰め、仕事の目的をはっきりさせ、常に新しいことにチャレンジし続けることが、やりがいを見つけて働くことにつながる」というお話には、全員が真剣に聞き入っていました。



講師の森朝奈さん



講演を真剣に聞く参加者たち

- ・何のために仕事をするか、目的を明確にすることが大事だと思った
- ・新しいことにチャレンジし続ける大切さを感じた
- ・やりがいは感じるのではなく、生み出すのだと感じた

参加者の声

大きくないけど、スゴイ企業、見つけよう！

TO 東京 KYO カイシャハッケン伝！

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

Renewal!



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！

パソコンでも

スマートフォンでも



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※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。

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

