

TO 東京 KYO

カイシャパッケージン伝!

中小企業しごと魅力発信プロジェクト



カイシャの特徴が

10秒で
わかる

動画も配信中!

就活役立ち情報 &
おすすめ中小企業情報19社!

特集1 若手社員の事例集 社会人こそタイパ重視!

特集2 「パパ育業」体験レポート!

特集3 スケジュール別 × 形式別 インターンシップ攻略法!

おすすめの見かたは裏面をご確認ください!



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

- 特集1 若手社員の事例集 社会人こそタイパ重視! 3
- 特集2 「パパ育業」体験レポート! 5
- 特集3 スケジュール別 × 形式別 インターンシップ攻略法! 7

企業Interview

業種別アイウエオ順

製造業	株式会社三輝 城南 9
	株式会社白崎製作所 城東 11
	株式会社ハマネツ 城南 13
	株式会社本田電子技研 多摩 15
	雪ヶ谷化学工業株式会社 城南 17
情報通信業	システム・エナジー株式会社 中央・城北 19
	株式会社ファルコ 城南 21



株式会社アイジーコンサルティング 多摩 23
株式会社エフ 中央・城北 25
株式会社酒井組 多摩 27
三和建装株式会社 多摩 29
株式会社ライトハウス 中央・城北 31



社会福祉法人愛光学舎 多摩 33
株式会社エコスマート 城東 35
株式会社NHC 中央・城北 37
株式会社スワローズスポーツ 中央・城北 39
社会福祉法人東京老人ホーム 多摩 41
社会福祉法人南風会 多摩 43
株式会社メイン 城南 45

東京カイヤハッケン伝! ウェブサイトのご案内 47
東京都からのお知らせ 49

※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」、TOKYOパパ育業促進企業 等。

TO 東京 KYO カイヤハッケン伝! ウェブサイトも見てみよう!

東京カイヤハッケン伝! ウェブサイトでは、各企業のさらに詳しい情報が確認できます。また、他にも動画、女性特集など多彩なコンテンツが楽しめます。
<https://www.kaisyahakken.metro.tokyo.lg.jp> 詳細はP.47をご確認ください!



東京地区マップ



中央・城北地区

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

城南地区

港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

城東地区

台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区

多摩地区

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

本号に掲載されている企業の地域区分

中央・城北地区

株式会社NHC
株式会社エフ
システム・エナジー株式会社

5社

株式会社スワローズスポーツ
株式会社ライトハウス

城東地区

株式会社エコスマート

2社

株式会社白崎製作所

多摩地区

社会福祉法人愛光学舎
株式会社アイジーコンサルティング
株式会社酒井組
三和建装株式会社

7社

社会福祉法人東京老人ホーム
社会福祉法人南風会
株式会社本田電子技研

城南地区

株式会社三輝
株式会社ハマネツ
株式会社ファルコ

株式会社メイン
雪ヶ谷化学工業株式会社

若手社員の事例集 社会人こそタイパ重視!

この特集のPOINT

- 社会人が効率的に働くために、「タイパ」は重要な考え方
- 効率化の結果、プライベートと仕事どちらも充実させることができる



東京カイヤハッケン伝! 企業の若手に聞きました

Q 仕事でタイパを意識していますか?

- タブレットに情報を集約。リマインダー機能を使い納期も忘れずに管理! (株式会社アイジーコンサルティング 瀬上さん) ▶ P.23
- 帰宅する前に翌日すべきことをメモ。翌朝それを見て業務を開始します。(株式会社エフ 高橋さん) ▶ P.25
- タスクを紙に書き出して、頭の中の情報を見える化しています。(三和建装株式会社 赤津さん) ▶ P.29
- 事務作業をする際には、ショートカットキーを駆使しています。(株式会社ライトハウス 末石さん) ▶ P.31

私のタイパ術

作業時間を分析してマニュアル作成

日報をできるだけ細かく記載しデータ化することで、マニュアル集ができつつあります。そのおかげで、効率よく終わらせるべき作業と丁寧に時間をかけるべき作業、何が結果的に時間短縮につながるのかを振り返ることができ、時間管理がしやすくなりました。スケジュール調整がしやすくなったので、製造現場としては珍しい、始まったばかりのフレックスタイム制を活用し、遊びやスキルアップにも時間を充てられそうです。

こんな
メリット
がある!

仕事を先読みできるので、
遊びや学びの計画も立てやすいです。



株式会社田中医器械製作所
製造部 入社2年目
増子さん



31号掲載

私のタイパ術

AIを活用して効率化&品質アップ

お客様に提出する報告書や提案書を作成するにあたって、AI文書作成ツールを活用しています。以前は、難しい言葉や専門的な内容をどうやって分かりやすく伝えるか、考えるのに時間がかかっていましたが、AIを使い始めてから1件につき30分程度、作成時間を短縮できるようになりました。単に時間が短縮できただけでなく、文書の質も上がったと感じています。結果的に、退社時間が早くなり残業が少なくなりました。

こんな
メリット
がある!

AIの活用で、家族全員
そろっての夕食が増えました。



富士水質管理株式会社
管理課 入社8年目
松井さん



32号掲載

私のタイパ術

表計算ソフト×手帳のハイブリット管理

現在、採用を担当しています。面接や打合せのスケジュール調整が非常に多く、正確性も求められます。そこで、表計算ソフトに毎日のタスクを細かく記載するのに加え、全体のスケジュール感を把握するために手書きできる手帳カレンダーも活用しています。手帳を併用することで長期的な予定がビジュアルで分かるようになり、心に余裕ができました。頭にモヤモヤが残らないことでプライベートも思いっきり楽しめています。

こんな
メリット
がある!

業務を線で捉えられるようになり、
毎日の生活がクリアに!



キャロルシステム株式会社
管理部 入社3年目
岩崎さん



25号掲載

私のタイパ術

日頃からの準備が「その時」に役立つ

営業として、多い日には1日15件程度のお客様を訪問します。そこで重要なのは最も効率的な回り方をスケジュールリングすること。まず、普段からスマートフォンのメモに担当顧客の駅からのルートや営業時間を全て網羅。いざ訪問スケジュールを組む際には、それを見ながら一番効率的なルートを考えてスマホのカレンダーに追加していきます。また、必要な際にすぐ取り出せるように日々細かく資料をファイリングする癖もつけています。

こんな
メリット
がある!

タイムロスがなくなると、
心に余裕が生まれます!



株式会社アールエスエス
営業部 入社2年目
来嶋さん



32号掲載

「パパ育児」体験レポート!



取得促進のための柔軟な育児休業の枠組み、「産後パパ育休」が制度化されました。一般的になりつつある男性の育児休業取得について考えてみましょう。

この特集のPOINT

- 「産後パパ育休制度」など、男性の育児休業取得を支援する制度がスタート
- 男性の育児休業取得を積極的に応援する中小企業が増加している!

Part.1

株式会社クリエイティブキャスト



ゴールド

17号掲載



早めの調整と復帰後のキッズスペースでサポート

Q. 男性社員から育児休業の希望が出たら会社はどんな準備をしますか

A. エンジニアが開発中のプロジェクトを長期抜ける間に支障が出ないように社内及び社外と調整をしています。毎月面談等で普段から社員の状況をキャッチアップし早めに動くことが大切です。

Q. 会社にキッズスペースがあるそうですが、活用方法を教えてください

A. 子どもの面倒を見ながら働けるペースを、社員のアイデアのもと作りました。最近是在宅勤務が多いので、会議等のタイミングで子どもと一緒に出社するケースが増えています。



経営企画室 谷内さん

実際、やってみた!



過酷な2名の育児で休んでいる感覚ゼロ

教育事業グループ 執行役員 高岡さん

2019年12月27日～2020年1月17日 (約3週間)
2021年12月29日～2022年3月31日 (約3カ月間)

AMの重要事項:
朝7時から11時まで寝て、その後家事や長男との散歩。

PMの重要事項:
17時に長男の夕食と風呂、仮眠後朝まで次男のミルク担当。

BEFORE

妊娠中に妻から要望があり、育児休業を2回取得しました。1回目の長男のときが初めての育児ということもあり、心身ともに大変で、次男の育児休業は長めに取ろうと決めていました。次男が生まれてから約3カ月の育児休業中は、長男と生まれたばかりの次男の2名の育児ということで非常に過酷な期間。正直休んでいる感覚は全くなかったです。

AFTER

育児休業中は、主に妻は日中の育児、私は夜間の育児という分担でしたが、私が担当していない日中は自発的に家事をやるようになりました。妻から、ささいなことでもありがとうと言われてもらえるのが嬉しかったので、仕事でも人に感謝を伝えることが多くなったと思います。終業時間になったら仕事を切り上げる意識も高まりました。

Part.2

株式会社スマイエ



ブロンズ

31号掲載



情報共有ができていいるから安心して休める

Q. 男性が育児休業を取るにあたって会社はどんな工夫をしていますか

A. もともと男性社員が家庭のために休むことが珍しくない社風なので、女性の育児休業と変わりません。普段から業務管理アプリを活用し、業務の情報共有をしっかりとっているのがポイントです。

Q. 育児休業を取得中の社員の業務はどのようにフォローしますか

A. 担当業務やお客様情報を全てアプリ管理し、チーム全員で進捗を把握できるようになっています。また、一店舗のみに負担が集中しないよう、他店舗からもフォローできるようにしています。



代表取締役社長 塩館さん

実際、やってみた!



育児と家事両方やっている妻の大変さを実感

店長 塩崎さん

2019年10月11日～2019年10月24日 (2週間)
2021年12月4日～2021年12月17日 (2週間)

AMの重要事項:
朝ごはんを作りゴミ出しをする等、家事が私の主な担当。

PMの重要事項:
18時まで子どもを寝かしつけ、夜泣きは協力して対応しました。

BEFORE

一人目が生まれた時、当初は育児休業取得を想定していなかったのですが、妻一人での育児は想像以上に大変で、すぐに会社に相談をしました。そこで2週間腰を据えて休ませていただき、その間私は主に家事を担当。育児をしながら通常の家事もしなければいけないのが一番辛いと言われていたので、主にそこをサポートしました。

AFTER

夜泣きをあやすために眠れない日もありますが、翌日出勤しなくて良いというのは精神的に助かりました。2週間休みを取り、これまでよく妻は一人でやっていたなと感じました。甘えてしまっていた部分もあるので、今後も朝食づくりをはじめ、積極的に家事をしていきますし、これから取得する社員には経験談を話したいです。



「TOKYOパパ育児促進企業」マーク

スケジュール別 × 形式別

インターンシップ攻略法！

この特集のPOINT

- インターンシップと就活の関係を定義するルールができた
- 低学年から「なりたい自分」を考えるくせをつけていこう

インターンシップの定義を再確認！

インターンシップなどの体験は、実際に働く社員や職場環境を直接見たり、肌で感じることで、自身がどの業界・どの業種に興味があるのか、どういった仕事に向いているのかを知り、自己理解や業界研究を深めることができる機会です。特集3では、今年度に大学3年生、修士1年生になる学生から適用される新たに定義されたインターンシップ*をわかりやすく、スケジュール別×形式別という切り口で説明していきます。

オープンカンパニー

先輩たちが「1Dayインターンシップ」と呼んでいたものを「オープンカンパニー」という名称で呼んでいます。大学1・2年生から参加でき、座学での会社紹介や仕事紹介、現場社員による講演や先輩社員との座談会・交流会などがあります。

インターンシップ

大学3・4年生以上を対象に、企業での就業体験を通じて、自分の能力を見極め、実践力を高める機会を「インターンシップ」と呼んでいます。インターンシップでは、必ず就業体験を行い、職場の社員が指導に当たります。インターンシップ終了後、学生はフィードバックを受けることができ、インターンシップに参加する大きなメリットに挙げられます。

*新たに定義されたインターンシップ：2022年6月に文部科学省・厚生労働省・経済産業省によって改正された「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方（三省合意）」



低学年からキャリアについて考えてみよう！

どんなキャリアを描き、どんな働き方がしたいのか、インターンシップ先の企業を選ぶ際に、キャリアを具体的にイメージできていた方が、より実りあるインターンシップになります。ぜひ、低学年から参加が可能なオープンカンパニーに積極的に参加して、自己分析や企業研究を少しずつ積み上げていってください。

キャリアコンサルタント 林 碧さん

—— インターンシップ参加者の声 ——

5日間参加し社員の
人柄や職場の雰囲気も
知ることができました
大学4年生

今までは受け身でしたが先輩社員と一緒に仕事を
する中で主体的に動くことの
大切さを実感しました
大学4年生

実際に業務を体験することでその会社の
仕事や業種の理解が深まりました
大学4年生

プレゼンテーションや書類をまとめる
スキルを磨くことができました
大学4年生

スケジュール別

▶ オープンカンパニー

1日などの短期プログラムで、基本的に就業体験（職場での仕事体験）がありません※。また、参加対象は大学1年生や2年生などの低学年を含む全学年です。さらに、実施時期は長期休暇中に限らず通年で開催されます。なお、参加した学生の個人情報を企業が採用活動に活用することは不可となっています。これがインターンシップとの最も大きな相違です。低学年から気軽に参加ができる「オープンカンパニー」は、様々な企業や仕事を知るきっかけとなる貴重な機会です。

※低学年から参加できる就業体験を含むプログラムには、キャリア教育があります。

▶ インターンシップ

インターンシップは、学部3年生・4年生、修士1年生・2年生を対象とした5日間以上、または2週間以上の期間で就業体験を含むプログラムです。開催時期は、夏休み・冬休み・入試休み・春休みなどの長期休暇中となります。プログラムの目的・内容や無給/有給などの情報について、企業はHP等で公表することとなっています。応募前には、インターンシップ募集サイトなどで、各企業の条件を細かくチェックするようにしましょう。

形式別

▶ リアル開催

リアル形式のインターンシップは、実際の職場の雰囲気が分かりやすく、社員と対面で交流することができます。

▶ ハイブリット開催

テレワークが常態化している企業では、職場とオンラインでのハイブリット型のインターンシップも開催されています。例えば「3日間以上のリモートでの就業体験」をした上で、「2日間以上の職場でのフィードバックや社員との対面での交流」を設けるというような組み合わせイメージが考えられます。

▶ オンライン開催

入社後もフルリモート勤務になる前提の企業では、フルリモートでのインターンシップ開催を実施するケースもあり得ます。交通費も発生せず、遠方に住む学生でも参加できる貴重な機会です。どんな働き方が自分にマッチしそうかという視点も持ってインターンシップに参加してみましょう。

東京都きづくインターンシップ

東京都では中小企業の魅力に「きづく」インターンシップを開催しています！詳しくは、P.49をチェック！

つぎで
**流体継手のノウハウを生かしPB商品も開発。
 楽しく働く環境で、技術力と発想力を養う**

城南地区

株式会社三輝



事業内容

**1,500種類以上の流体継手
とPB商品を設計・製造・
販売し、ヒット商品を生む**

建設現場や造船所で、金属素材を切る溶断機器などに使われる「流体継手」。例えば、ガスが通る管とホースをつなぎ、ガスの逆流を防ぐなどの重要な役割を担っている。

三輝は、日本初の流体ガス用ワンタッチ継手を生み出し、これまでに1,500種類以上の継手を製品化している。

2009年には継手のノウハウを生かし「詰め替えそのまま」というPB(プライベートブランド)商品を開発。これは、シャンプーなどの詰め替えパウチに取り付けることで、ボトル容器に移し替え

ることなくそのまま使えるという商品で、東京都ベンチャー技術大賞の他、複数の賞を受賞している。

「完璧な密閉性が求められる流体継手を作る技術力と新しい発想で誕生したのが『詰め替えそのまま』です。2008年に展示会で発表した際に注目を集め、これは売れると確信しました。翌年から販売をスタートしましたが、多くのテレビ番組や雑誌などで取り上げていただきました。年間売上3億円超の大ヒット商品となっています」(阿部社長)

働く環境

**楽しく仕事をするために
社員のことを第一に考えた
数々の福利厚生制度**

社員が楽しく仕事できてこそ高い技術力や発想力が生まれると考えている同社は、独自の福利厚生制度が充実している。

例えば、阿部社長の発案で「ラブ手当」という制度を導入。家族、恋人やペットなど、社員にとって大切な相手に感謝を伝えてほしいというもので、食事やプレゼントに使えるようにと、5,000円の手当が支給される。

「ラブ手当を使って、妻に花をプレゼントしたところ、とても喜んでもらうことができました」(入社9年目、橋本統括工場長)

また、昼食の仕出し弁当の半額を会社が負担。月1回は普段より高級な弁当を全額会社負担で食べられるランチ補助も社員から好評という。

育成制度

**先輩社員作成の業務
マニュアルとOJTで
仕事を覚えていく**

入社後は、配属先の先輩社員が作成したマニュアルとOJTをもとに、手を動かしながら仕事の手順を覚えていく。

「全く異なる業種から転職し、一から知識を付けていきました。どの先輩社員にも聞きやすい環境でしたし、つまづく度にアドバイスをもらいました。現在は後輩たちに、分からないことは恥ずかしいことではないと伝えて、分かるまでしっかりと教えています」(橋本統括工場長)

やりがい

**技術知識が身に付き
発想力と行動力で
新たなことにもチャレンジ**

「楽しくなければ会社じゃない! やりがいなければ仕事じゃない!」を基本理念に掲げる同社は、仕事は社員全員で力を合わせて、楽しくするものと考えている。

「最初は分からなかったことが分かってくると楽しくなってきますし、カタログなどで自分が作った製品を目にすると達成感が生まれ、それらがやりがいにつながっていきます」(橋本統括工場長)

また、西村さんも「メディアなどの反響で、大量注文がくることもあります。仲間とともにミスなく出荷ができた際には達成感があります」と話す。

「250円でお昼ご飯が食べられるので、ありがたい制度です」(入社1年目、六郷センター PB商品部の西村さん)

さらに、社員の健康を考えた手当として、社内のトレーニングルームで30分以上運動すると400円、屋上のゴルフ練習スペースで30分以上練習すると250円が支給される。

育児休業は男女とも取得実績があり、複数回取得した男性社員もいる。有給休暇取得率もほぼ100%という。



- 1 流体継手とPB商品を設計・製造
- 2 ユニークな手当が多数
- 3 先輩社員がじっくり丁寧に指導
- 4 一致団結し、業務に挑む



このカイシャが
**10秒で
 わかる**
 ムービーはこちら!



PB商品部の業務管理全般を任せ、発送や在庫管理などを効率的に管理している西村さん



社内のトレーニングルームには複数のマシンがあり、休憩時間などに使われる



「詰め替えそのまま」の開発・進化の経緯を社内に掲示。商品理解を深めている



屋上のゴルフ練習スペース。社員同士のコミュニケーションの場にもなっている



社長からのメッセージ

全社員が楽しく仕事できる会社でありたいと思っています。若手には、新しい事業部を作ってもらいたいと考えています。失敗を恐れずにチャレンジしてください。

阿部社長

- 名称 / 株式会社三輝
- 住所 / 〒144-0032 東京都大田区北糞谷1-20-8 三輝ビル
- TEL / 03-3742-2345
- 設立年 / 1968年4月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役社長 / 阿部 拓也
- 従業員数 / 30名 (内、女性従業員数13名)
- 事業内容 / 流体継手・PB商品の設計製造・販売

さらに詳しい
 会社情報はこちら!



<https://sanki-ota.com>

独自のスキルマップを使用し、成長。 半導体製造に必要な不可欠な治具を製造する

城東地区

株式会社白崎製作所



事業内容

半導体製造に必要な治具や医療機器向けの高品質な製品を製造

IT機器や電子部品、自動車などに欠かすことのできない半導体。白崎製作所は、半導体の基盤となる、シリコンウエハー*の表面を研磨する際に使用される治具を製造している。

厚み誤差 ±2マイクロメートル以下という高精度の同社の「研磨キャリア」で、シリコンウエハーを固定しながら磨くことで、微細な精度が求められるシリコンウエハーの研磨が可能という。

治具のクオリティーが、シリコンウエハーの精度に直結するため、高い技術が求められると、白崎社長は話す。

「半導体業界の一翼を担っていると、一方、総合的なものづくりができるように、電子部品や医療機器など向けの部品や治具も製造しています。お客様が求める製品を作り、一人でも多くのお客様を笑顔にしていきたいと思っています」(白崎社長)

育成制度

スキルマップで、成長度を細かくチェック。今後のキャリアを描く

高い技術力を持つ同社は人材の育成にも力を入れている。

同社独自のスキルマップを設け、勤務態度・知識・業務・成果の大分類ごとに細かく項目を設定。それぞれ、どのレ

ベルまでできるようになったかを数値化している。

また、評価は直属の上司だけではなく、複数の役職者が公平に確認。点数を上げていくには何が必要かなどを本人にフィードバックし、細かくフォローしている。評価が見える化されることで目標を立てやすく、社員自身がキャリアステップを描けるようにしている。

「製造業と聞くと技術系と考える人も多いと思いますが、当社は専門知識ゼロで入社した人も着実に成長して、活躍しています」(入社9年目、製造部生産管理課の佐々木主任)

さらに、幅広い知識を習得するために外部研修への参加も推奨しているほか、他社工場への見学なども予定している。

やりがい

顧客の要望に応えることがモチベーション向上につながる

「お客様に要望される物作りをしたい。一人でも多くのお客さまの笑顔を見たい。」を経営理念とする同社。顧客満足度をかなえることが、社員の仕事のやりがいにつながるという。

「所属は製造部ですが、営業担当と共にお客様先に訪問することもあります。その際に、『御社の技術力が一番』と仰っていただき、とても誇らしかったです。お客様としっかりした関係性がある中でものづくりは、モチベーションが上がります」(入社8年目、製造部製造課の大塚さん)

顧客の声を形にするために、社員一丸となってアイデアを出し合い、誠実に提案する。その結果お客様が笑顔になり、社員満足度も向上するという好循環が、同社にはしっかりと根付いている。

働く環境

会社で医療保険に加入。社員のことを第一に考えた福利厚生制度が充実

社員が安心して生活できることを第一に考える同社では、会社が社員の医療保険・三大疾病保険に加入。プライベートでの怪我や出産時の帝王切開の費用などにも保険金が支払われる。

「福利厚生がしっかりしていて、社員を大切にしている会社です。また、有給休暇も取得しやすく、友人と遊んだり、気分転換を図っています」(大塚さん)

また、社員間で調整し、最大9連休となる夏季休暇を交代で取得できる点も、社員から好評だという。

「普段の休みは子どもと近所の公園などで遊んだりしていますが、長期休暇は旅行に行ったりリフレッシュしています」(佐々木主任)

育児中社員も複数在籍する同社は、育児休業も複数名取得実績があり、産後パパ育休を経験した社員もいるという。

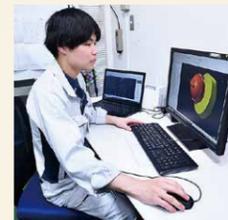


このカイシャの特徴

- 1 半導体用など高精度の治具を製造
- 2 スキルマップで細かくフォロー
- 3 顧客の要望に応えるものづくり
- 4 医療保険加入など手厚い福利厚生



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



「できることが増え、先輩から任せてもらえるという励みになります」(大塚さん)



社員育成に力を入れており、先輩が優しく丁寧に指導してく



研磨キャリア。顧客ごとに形を変えており、高い精度が要求される



製造ラインを管理する佐々木主任。製品の納期などを検討し、現場と情報を共有



社長からのメッセージ

当社の合言葉は「お客様に感動を与える製品を作ろう」「明るく生き生きと仕事をしよう」です。お客様を笑顔にするものづくりをしています。

白崎社長

- 名称 / 株式会社白崎製作所
- 住所 / 〒125-0063 東京都葛飾区白鳥4-1-12
- TEL / 03-3601-3155
- 設立年 / 1957年4月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役社長 / 白崎 将
- 従業員数 / 32名 (内、女性従業員数11名)
- 事業内容 / 工業用製品の製造

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<https://www.shirasaki-mfg.co.jp>

組立研修で知識を付け、工事現場などを支える高品質な屋外用トイレを世の中へ

城南地区

株式会社ハマネツ



事業内容

時代に合わせて進化し、仮設トイレの原型を生み出す

工事現場、イベントや被災現場、公園などで使用される仮設・常設トイレの製造・販売業を営むハマネツ。

1962年の設立から13年後、当時金属製が多かった仮設トイレに、同社がFRP（繊維強化プラスチック）製のトイレユニットを導入した。従来製品よりも運搬や洗浄の利便性が高まり、現在流通している仮設トイレの原型になっているという。

また、同社では、国土交通省が定める「快適トイレ」のガイドラインに沿った、男女ともに快適に利用できる仮設トイ

レを複数シリーズ開発している。

「近年、建設現場で働く女性が増えていくこともあり、仮設トイレにも大きな変化の波が訪れています。快適トイレの仕様は項目が細かく設定されており、仮設トイレの3Kイメージが変わったといわれています」(坂井取締役)

やりがい

伸び伸び活躍できる環境。多様な業務経験を積み仕事を任せてもらえる

同社には未経験者でも責任ある仕事にチャレンジできる風土があり、様々なサポートを受けながら成長できる環境がある。さらに、複数の部署を経験することで広い視野を持って対応する力が

身に付くという。

入社7日目、営業企画部の安原主任は、営業を経験し、マーケティング部から営業企画部に異動した。

「今までに受けた研修や複数の部署で培った経験、商品知識は、新しい部署でも十分に生かせると感じています。役立つ情報を発信し続けたいです」

また、入社3日目、営業企画部の近藤さんは、若手の提案を積極的に受け入れてくれる社風だと話す。

「防災用品の営業を担当していたときに、ARを使った営業手法を提案したところ、上司から『おもしろそうだからやってみよう』と言われ、採用されました。今まで実機をお客様先に持ち運んで営業をしていた当社の販売代理店でも好評という声を聞き、嬉しいです」

働く環境

「さん」付けで呼び合う風通しの良い組織。プライベートも充実できる

同社では社長も含めて全員が「さん付け」で呼び合っている。元々温厚で真面目な社員が多く、今後はその良さを残しながらさらに風通しの良い組織を目指す。

また、男性の育児休業取得者が10人おり、性別問わずに家庭と仕事の両立ができるのも魅力。さらに、自分で仕事のスケジュールリングができ、有給休暇も取得しやすく残業も少ないという。

「会社の年度初めに休暇を取るの是一般的に難しいと思うのですが、私は休みを取り、北海道に野球観戦に行きました。それほど柔軟に休みを取りやすい会社です」(安原主任)

育成制度

組立研修で製品を深く理解。現場でのOJTに加え講座受講でスキルアップ

同社の新入社員は、配属先にかかわらず2カ月間、静岡工場で組立研修を行っている。「当社のベテラン社員も、改めて組立研修に参加してみたいと思うほどです」と坂井取締役が話すように、一度組立ての工程を経験しておくことで自社製品について深く知ることにつながり、本配属後の部署での業務に生かせるという。

「組立研修を経て営業に配属になったことで、製品に関する問合せを受けたときに、組立工程を頭に浮かべながら細かなところまで正確に回答できるようになりました」(近藤さん)

また、スキルアップにつながるオンライン研修プログラムを導入。自分の興味のある講座を自由に受けることができ、日常の業務だけでは身に付かない学びを得ることができる。

「オンラインで受講した企画書の書き方やマーケティング理論の講座が役に立ちました」(安原主任)



このカイシャの特徴

- 1 快適な屋外用トイレの製造・販売
- 2 若手のチャレンジを後押し
- 3 有休が取りやすく私生活も充実
- 4 研修では全社員が組立てを経験



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



「楽しく雑談しつつも、やるときはやるという、めりはりをつけています」(近藤さん・左)



「新しいことを学ぶ機会が豊富に用意されている会社です」(安原主任)



トイレタンクや浄化槽から始まり、現在は仮設トイレを中心に生活環境を支える



同社の主力製品の一つである常設の屋外用トイレ。シックなデザインが人気



取締役からのメッセージ

環境、オンリーワン、変革と挑戦という3つのキーワードにこだわっています。ワクワクする経験や向上するチャンスが多い会社です。

坂井取締役

- 名称 / 株式会社ハマネツ
- 住所 / 〒141-0032 東京都品川区大崎1-6-4 新大崎勤業ビルディング4F
- TEL / 03-4329-1010
- 設立年 / 1962年3月
- 資本金 / 9,600万円
- 代表取締役社長 / 河藤 一博
- 従業員数 / 177名 (内、女性従業員数31名)
- 事業内容 / 屋外ユニット製品や除菌・脱臭装置等の製造・販売

さらに詳しい会社情報はこちら!



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

若い発想を大切に作るものづくり企業でモノ、ヒトを検知するセンサーを開発

多摩地区

株式会社本田電子技研



事業内容

自動ドアなど、暮らしの安全・便利に欠かせないセンサーに特化して50年超

50年以上にわたり、センシング*に特化した開発・製造を行ってきた本田電子技研。自然豊かな町田市で多種多様な製品を生み出し、成長を続けてきた。同社のセンサー技術は自動ドアや車両検知に活用され、私たちの暮らしに深く溶け込んでいる。同社の製品は「ホットロン」というブランド名で、特に自動ドアのセンサーに多く使われているという。

中でも同社が得意とするのは、シンプルで高い機能を持つセンサーの開発だと話す高木取締役。

「自動ドアのセンサーには通過する人

を確実に検出し安全に開閉させて、動物・虫や落ち葉などによる誤動作がないような高い精度の検出機能が求められます。当社はこれまで培った技術と新技術を組み合わせ、今後も安全を実現するセンサーを開発していきます」

やりがい

コミュニケーション重視。先輩たちのフォローのもとものづくりに取り組める

同社のセンサーを完成させるまでには、設計・生産管理・製造といった部署が連携し、基板などを製造する外部発注先の協力も欠かせない。円滑に業務を進めるために、丁寧なコミュニケーションが求められる。

「大量発注をいただいたときや、トラブル発生時は、協力会社や他部署との折衝が不可欠です。普段のコミュニケーションが大切だと実感しますし、無事乗り切ったときはやりがいを感じます」(入社18年目、生産部の蒲地課長補佐)

もちろん、精密機器の開発企業としてものづくりのやりがいも大きい。

「先輩にアドバイスをもらったり過去のデータを調べたりして、無事にセンサーが完成したときが一番のやりがいです」(入社5年目、技術部の戸田主任)

働く環境

家庭と仕事の両立に配慮しプライベートも充実。社内交流も定期的を実施

同社の女性社員比率は約5割。現在育児休業を取得中の女性社員もおり、復職時には基本的に従来の部署で働くことを前提にしている。短時間勤務は子どもが小学校入学まで利用できるなど、家庭と仕事の調和が取れるよう配慮しているという。

また、本人が望まない限り転勤はないのでライフプランを立てやすい。

「有給休暇も取りやすいですし、めりはりのある働き方ができる職場です。上司や先輩ともフランクに話せる社風も気に入っています」(戸田主任)

社内の交流イベントも定期的を実施しており、サマーフェスティバルやクリスマスパーティーにはグループ会社を含めた社員が各地から集まる。

「普段電話やメール等でしか連絡しないグループ会社の皆さんと直接会話できるので、イベントは毎回楽しみにしています」(蒲地課長補佐)

育成制度

入社後は必ず製造を経験しものづくりを理解。若手の特許出願も歓迎

同社の新人研修の特徴は、全員が半年から1年程度、製造課でOJT研修を行う点。実際に、センサーの組立てを体験しものづくりの原点を学ぶことは、配属後も役立つことが多いという。

「現在、センサーの評価試験や機構設計を担当していますが、製造課で一日何百台もセンサーを触ったからこそ分かることがあります。設計をする際にもこの設計だと製造の作業性が良い悪いといった配慮ができる。また他部署の人とのつながりができたこともよかったです」(戸田主任)

また、業務にとって有益な外部研修に参加する場合は会社が費用を負担し、若手は指名制で順番に技術系のセミナーにも参加している。

なお、新製品の開発に力を入れている同社では、特許を出願した社員に対して報奨金を支給している。戸田主任も昨年特許の出願を行ったという。



- 1 自動ドアのセンサーを開発・製造
- 2 仲間と交流しものづくりができる
- 3 誰もが長く働くことのできる環境
- 4 新人全員がセンサー組立てを経験



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



「日々の会話の中で、技術的な情報交換や相談などができる環境です」と話す戸田主任(左)



他部署との調整を行いながら生産現場の指揮を執る蒲地課長補佐



町田市の本社周辺は緑が豊か。社内交流行事として緑化運動も行っている



自動ドア以外に車両検知や看護・介護用品にも同社センサーが導入されている



取締役からのメッセージ

若手に自由な発想でチャレンジしてもらうことを大切にしています。仲間を尊重してチームワークで成果を出したい人に向いている職場です。

高木取締役

- 名称 / 株式会社本田電子技研
- 住所 / 〒194-0023 東京都町田市旭町1-23-19
- TEL / 042-725-1911
- 設立年 / 1968年12月
- 資本金 / 5,500万円
- 代表取締役 / 本田 忠盛
- 従業員数 / 63名(内、女性従業員数29名)
- 事業内容 / 自動制御機器(センサー)の開発・製造

さらに詳しい会社情報はこちら!



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

サステナブルなものづくりに力を入れ、世界シェア70%を誇る化粧用スポンジを製造

城南地区

雪ヶ谷化学工業株式会社



TOKYO働き方改革宣言企業



事業内容

いち早く脱石油、SDGsに着目。会社全体で次世代を意識した製品づくり

世界シェア7割を誇る化粧用スポンジをはじめ、特殊発泡体の製造・販売を行っている雪ヶ谷化学工業。主力製品そのものをSDGs*配慮製品へと仕様変更したことで、新聞等多くのメディアでも取り上げられている。

「かじを切ったのは2019年です。今後、脱石油が世界的課題になるのは間違いなく、当時合成ゴム製品を主力にしていた当社はいち早くこの課題に取り組みました。持続可能な社会を目指すSDGsの取組に共感できたこともあり、自社製品の方向転換を図ったのです」(坂本社長)

同社は、まず、石油由来の合成ゴムに天然ゴムを10%混ぜた化粧用スポンジ「ユキロンRP」を製造。天然ゴム原料も、フェアトレード(公平な取引)にのっとった組織からのみ仕入れている。

「正当な取引や環境配慮のある製品は、旧来のものより良いものであってもコストがかさみます。それでも製品を選んでいただくためには、社員が外部の方に自信を持って製品説明をできなければなりません。そこで、SDGsを理解するためにプロジェクトチームを立ち上げ、全社員を対象としたワークショップを行いました」(坂本社長)

社員たちは、4回のワークショップを通して徐々に身を入れ始め、SDGsを自分ごとに落とし込んでいったという。最終的に、2030年までに全社を挙げて取

り組む目標=「雪ヶ谷サステナブルチャレンジ2030」を作成。現在、同社ではSDGsの目標1「貧困をなくそう」など、環境や社会に配慮したエシカル商品を4つ展開するに至っている。

やりがい

若手の意見を尊重。大きな役割を任い 自信と達成感を実感

「有名ブランドや大手メーカーとも取引をしています。雑誌やテレビで自社製品を目にするのは多く、それが自分も開発に関わったものだとすごく嬉しいです」とやりがいを語るのは入社8年目、営業部の野村主任。

昨年にはSDGsプロジェクトのリ

ダーとして、全社の行動指針(ホワイトクレド)を作成する担当となった。

「全社員を対象にミーティングを行い、出てきたアイデアを取りまとめることは大変でしたが、完成したときは大きな達成感がありました」(野村主任)

こうして若手に大きな役割を任せるとも同社の特徴だ。

働く環境

部署間の風通しも良好。SDGsを軸に全部署が連携、意見を言える社風

野村主任も中心となったSDGsプロジェクトのワークショップの成果もあり、コミュニケーションが取りやすいと社員たちは口にする。

「新製品を企画するときも、製造や品質管理の部署とすぐに意見交換できるのがとてもありがたいです」(入社2年目、営業部の大坪さん)

また、健康経営にも熱心な同社は、6年前から全社員が年2回産業カウンセラーのカウンセリングを受けられる体制を整えている。

産前産後休業、育児休業の取得者は複数名おり、産後パパ育休を4週間取得した社員もいる。

「育休後の復帰率は100%で、短時間勤務制度を活用し、子育てと両立している先輩社員が身近にいます。柔軟に働ける環境だと思います」(野村主任)

育成制度

OJT研修を中心に 外部研修や資格取得支援で社員の意欲をサポート

同社に入社後は、座学で業務内容や理念、製品について学んだ後、茨城の自社工場で製造工程を実践するなどして学ぶ。その後は配属先で先輩の指導を受けながら、業務を習得していく。

資格取得についても、ISO関連の外部研修への参加を推奨したり、衛生管理者など業務に必要な資格については、取得後に特別賞与を支給している。



このカイシャの特徴

- 1 化粧用スポンジで世界シェア7割
- 2 世界的ブランドやメーカーと取引
- 3 半数が女性。育休後の復帰率100%
- 4 研修では工場での製造工程も体験



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



「SDGsに配慮した製品の必要性を、お客様にお話していきます」(野村主任)



エシカル商品として徐々に認知が広がっている主力商品の化粧用スポンジ



全社員で取り組んだSDGsプロジェクトで、2030年までに各部署で目指す目標を作成



「お客様の声、また日々の生活で感じたことに新製品のヒントがあります」(大坪さん)



社長からのメッセージ

あらゆることへの好奇心を持ち続け、積極的に仕事に関わる人に向いている仕事です。当社には、素直で前向きに物事を考えられる人が集まっています。

坂本社長

- 名称 / 雪ヶ谷化学工業株式会社
- 住所 / 〒140-0011 東京都品川区東大井5-12-10 大井朝陽ビル6F
- TEL / 03-6718-4401
- 設立年 / 1952年11月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役社長 / 坂本昇
- 従業員数 / 70名(内、女性従業員数33名)
- 事業内容 / 特殊発泡体、化粧品用具の製造・販売

さらに詳しい会社情報はこちら!



<https://yukilon.co.jp>

新人と先輩たちがワンチームとなって 企業の「成長」をシステムで支え続ける

中央・城北
地区

システム・エナジー株式会社



事業内容

基幹システム構築を通じて 顧客と信頼関係を築き 設立から黒字経営を継続

1986年の設立以来、一貫してITソリューション事業を展開してきたシステム・エナジー。製造・商社・医療など幅広い業界の大手企業を顧客に持つ。エンジニアを派遣して技術的なサービスを提供するSES事業と、顧客の依頼に基づいてシステムを開発する受託開発事業の2本柱で事業を行う。

過去に赤字決算は一度もなく、直近では3年連続で増収増益となった。

「人事管理や人材育成、営業支援など、顧客の事業を支える重要なシステムを手掛けています。それが安定した取引に

結び付いています」(加藤社長)

同社では業務内容に応じてメンバーを選抜しチームを組成。プロジェクト単位で客先にて業務に当たる。顧客のニーズに合わせた最適な編成とすることで高い満足度を提供でき、新人の技術者にとっては先輩に見守られながら現場で経験を重ねていけるという安心感につながっている。

やりがい

日々の成果の積み重ねが しっかりと評価され キャリアアップにつながる

企業の基幹システムを手掛け、顧客業務を支えることに大きなやりがいがあるという同社。顧客からシステムに関

して問合せを受けることもあり、その際の感謝の言葉は喜びにつながる。「小さな達成感を地道に重ねていくことが成長につながります」と、加藤社長。

また、入社4年目、事業推進部の山内さんは、同社で働くやりがいについて次のように話す。

「一つひとつの取組を上司がしっかりと評価してくれ、それが昇給や昇進につながる会社です」

育成制度

リゾート地の合宿研修で 同期との絆を深めながら 実践的なスキルを磨く

3カ月間の新入社員研修を行う同社では、先輩社員が講師となって、基礎

から技術の習得を目指す。文系出身で入社2年目、事業推進部の鈴木さんは次のように振り返る。

「最前線で活躍中の先輩が教えてくれたので、生きた知識、実践的なスキルが身に付きました」

また、研修期間中には自然豊かな越後湯沢にて、2泊3日の合宿が開催される。ここでは、課題に基づいてシステムの要件の整理・設計を行う研修を実施しており、同期入社との絆も深められるという。

「グループワークで、配属後の働き方を体験できます。今年度は先輩社員として私も同行予定です」(鈴木さん)

さらに、同社では、社員の主体性を育むことを目的にした「学研活動」を推奨している。自分の好きなテーマについて1年間研究して発表するもので、優れた内容であれば報奨金も支給される。

加えて、年に1回の自己申告の機会を通じて、自身のキャリアについて上司に希望を伝えることができる。

「技術者の志望を尊重し、かなえられるように背中を押してくれる風土があります」(鈴木さん)

働く環境

約9割がテレワークを実施。 健康にも配慮した経営で ゆとりある働き方を実現

安定的な取引が中心の同社では納期等で無理をすることが少なく、残業も限られているという。テレワークも定着し、社員の約9割が在宅で勤務する。

「めりはりのある働き方で、プライベートも充実させられます」(山内さん)

また、健康経営に注力し2022年から「健康経営優良法人」として認定。さらに、楽しみながら取り組める同社独自の健康イベント「エナジーウォーク」には、社員だけでなく、社員の家族も参加できる。家族で運動の大切さについて語り合う良い機会にもなっているという。

健康相談など、何でも話せる窓口「あのね相談室」も用意され、安心して働ける環境づくりが進められている。



このカイシャの特徴

- 1 大手企業の基幹システムを支える
- 2 達成感の繰り返しが成長の原動力
- 3 3カ月の研修で仲間と共に進化
- 4 社員ファーストの健康経営を展開



このカイシャが
10秒で
わかる
ムービーはこちら!



「入社1年目は先輩の山内さんがメンターとして支えてくれました」と鈴木さん(右)



社員研修では、現場経験が豊富な先輩社員が講師として実践的なスキルを教える



「女性も働きやすい環境であることが入社決め手でした」と山内さん(左)



「企業の成長のエネルギーはシステムである」という思いは設立以来変わらない



社長からのメッセージ

「技術者本位」という考えを掲げています。社員のチャレンジ精神を尊重し、やりたい業務や環境を自らつかみ取れるよう、しっかりとサポートしていきます。

加藤社長

- 名称 / システム・エナジー株式会社
- 住所 / 〒170-0013 東京都豊島区東池袋1-33-8 NBF池袋タワー 10階
- TEL / 03-3987-5160
- 設立年 / 1986年10月
- 資本金 / 5,000万円
- 代表取締役社長 / 加藤 秀和
- 従業員数 / 170名(内、女性従業員数50名)
- 事業内容 / ITソリューション事業

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<https://www.s-energy.co.jp>

事業の中核は企業向けシステムの開発。 「千年続く企業」目指して若手と共に成長

城南地区

株式会社ファルコ



事業内容

業務アプリケーション 開発に強みを持ち 規模拡大を目指していく

ファルコは2020年設立の、若さあふれるシステム開発会社。大手や中堅のIT企業で20年近くの経験を積み、管理職なども務めたメンバー7人が、自分たちの理想とする組織を形にしたいと立ち上げた。設立時の合言葉は「千年続く企業を目指して」。変化の激しいIT業界にあって技術をしっかり伝承し、働きやすい環境づくりに努め、長く続く企業でありたいと考えている。

企業の業務アプリケーション開発を得意とする同社は、外資系保険会社向け販売支援システム開発や、大手人材

会社のポイント管理システム開発などの確かな実績を有する。経験豊富なエンジニアが会社の中核を担っているだけに、確かな技術力と、高い提案力・顧客折衝力が強みになっているという。

さらに持続的な成長に向け、同社は2024年度入社から新卒採用も始めた。

「社員が増えれば対応力が高まり、会社の成長が加速して、皆のやりがいにもつながります。新卒もキャリア採用も、人材の拡充は今後も積極的に進めるつもりです」(橋本社長)

やりがい

成長途上の会社だから 自分の努力が 会社の未来に直結する

「橋本社長などベテランメンバーとともに、全員で会社を成長させていけることが大きなやりがいです」

こう話すのは、入社2年目、プロダクトソリューション事業部主任の男性社員。今のプロジェクトでは、同社社員を含めた16人からなるチームのリーダーを務めている。

また、入社2年目、フィナンシャルソリューション事業部の女性社員が実感しているやりがいは、目の前の仕事で自身の成長に結び付いていること。

「前職では主にテスト工程を担当していましたが、今はシステムの機能拡張を担うチームに加わっています。開発業務を本格的に任されたのは初めてで、ものづくりの楽しさを味わいつつ、技術者としての成長を感じています」

働く環境

「楽しく、長く働こう」 を実現するために 社内環境や制度を整える

「楽しく、長く働こう」。設立4年目を間近に控え、橋本社長は改めて社員たちにこう呼び掛けている。

「千年企業を目指すからには、長く働ける会社でなければなりません。そのためには、楽しく働ける環境整備が欠かせないと考えています」

もちろん、仕事は楽しいときばかりではない。若手が苦しい局面に直面したとき、上司や先輩がしっかりサポートし、一緒に乗り越える環境を根付かせたいと橋本社長は話す。

ユニークな福利厚生制度もあり、その一つが「おしゃれ手当」。身だしなみも大切にしてほしいとの考えから生まれたもので、服の購入やネイル代などに会社からの補助を行っている。

また、同社は「令和4年度港区ワーク・ライフ・バランス推進企業」に認定。社内のSNSや、業務時間外に社員同士で行うイベントに補助金を出す制度により、社内コミュニケーションの活性化に努めていることが認められた。

さらに、社員が健康的に仕事に取り組める環境づくりを行い「健康経営優良法人2023」にも認定されている。

育成制度

社員の拡充や 能力の多様化に合わせて 研修制度も整備

同社は未経験者向け研修体制の整備も進めている。入社後2カ月は独自の研修でビジネスマナーやプログラミングの基礎を学び、その後は先輩社員に付いてOJTで実践的スキルを磨いていく。

「未経験者は、個々のスキルに合わせて半年から1年程度のOJTを実施しています。また、当社が得意とするオープン系システム開発に必須のJavaプログラミング研修など、社員が講師を務める勉強会も実施しています」(橋本社長)



- 1 提案力を強みにシステムを開発
- 2 会社の成長を支えている実感
- 3 困難は協力して乗り越える風土
- 4 密度の濃い新入社員研修を用意



このカイヤが
**10秒で
わかる**
ムービーはこちら!



テレワークが浸透し、普段はチャットなどでコミュニケーションを取り合う



実際に自分でやってみて、分からないときには先輩社員に気軽に質問できる



ファルコ(鷹)をデザイン化した企業ロゴ。鷹は飛躍や速さの象徴とされてきた



スケジュールを調整することで有給休暇も取りやすく、メリハリのある働き方ができる



社長からのメッセージ

当社に入りIT業界の第一歩を踏み出す方に期待するのは、素直さと前向きさ。先輩や上司の知識や経験を素直に吸収し、成長に前向きであってほしいと思います。

橋本社長

- 名称 / 株式会社ファルコ
- 住所 / 〒105-0004 東京都港区新橋6-14-4 新橋木嶋ビル2F
- TEL / 03-6450-1095
- 設立年 / 2020年12月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役社長 / 橋本 昭彦
- 従業員数 / 26名 (内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 企業向けシステムの開発、エンジニアの派遣

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<https://falco-ali.co.jp>

若手が意欲的に挑戦する環境。シロアリ防除を中心に、メンテナンスで住宅を守る

多摩地区

株式会社アイジーコンサルティング



事業内容

住宅を支えて120年超。シロアリ防除から始まり不動産事業も拡大中

1899年に創業し、日本で初めてシロアリ防除をビジネスとして始めたアイジーコンサルティング。主力のメンテナンス事業では、外から見ただけでは分からないシロアリ被害から家を守ることで住宅の品質を保つサポートをしている。地元の工務店などパートナー企業と連携しながら、住宅の定期点検のニーズに応えてきた同社は、現在事業を拡大し、メンテナンス事業と建築・不動産事業の両軸で、人々の暮らしを支えている。「定期点検で得た知見を生かし、長く住み続けられる新築住宅の建築から不

動産売買・仲介まで、事業領域を広げています。シロアリ防除などによって100年資産価値を保てる住宅であれば、長い期間売買が可能で、いろいろな人に住んでもらえます。中古住宅の流通が活発になることで建築のための資源の消費を抑えられ、SDGsにもつながる事業として力を入れています」(瀧澤常務)

やりがい

シロアリ防除の専門家として現場で活躍。挑戦しやすい社風も魅力

同社のメンテナンス事業は住宅の床下に潜り状況を確認するなど大変な面もあるが、その分エンドユーザーからの感謝の声が一番の喜びという。

「自分が実施したメンテナンスに対して、お客様から直接ありがとうと言ってもらえるのがやりがいになっています」(入社6年目、メンテナンス事業部カスタマー課の宗平さん)

また、社風として「どんどん挑戦しよう、まずはやってみよう」という文化があり、若手でも自分のアイデアを実践できる場が多いと、入社3年目、メンテナンス事業部法人課の淵上さんは話す。

「法人課の若手社員で集まり、ゼロから何かを立ち上げて挑戦してみようという、FS (from scratch=ゼロから) プロジェクトに参加しています。現在は、社内アプリを進化させる打合せや、業務効率化に向けてパートナーである工務店にも社内アプリを使ってもらうための促進活動などを行っています」

働く環境

子育て支援や一人暮らし支援を行い、私生活も大切にしている

同社では「個人・家庭・会社」の3つを大切にしようという声かけをしており、ライフ・ワーク・バランスの実現にも力を入れている。

その一つに、女性社員が出産や育児に関する悩みを、社内の先輩ママ社員に相談できる「ママアドバイザー制度」がある。また、男性社員も気兼ねなく育児休業を取得できるように、上司から積極的に声を掛け、昨年度のみで5名の男性社員が取得したという。

さらに、入社に伴って一人暮らしを始める若手社員に対して10万円を支給する自立支援金制度を設けている。

「制度を利用し、新居の家具をそろえました。新生活は何かと物入りですが、会社からのサポートによって精神的にも余裕ができました」(淵上さん)

育成制度

社内の交流が盛ん。研修やブロック会議で仲間から知識を吸収

同社の新入社員は、本社のある浜松市で行われる3週間の全体研修を経て、配属先の店舗でのOJT研修で具体的な仕事内容を覚えていく。日々先輩に付いて業務を学びつつ、月に1回実施しているエリア別のブロック会議や先輩若手社員が企画するフォローアップ研修を通し、交流しながら業務知識を深めていく。

宗平さんは、先輩社員として新入社員のフォローアップ研修の指導を担当したという。

「雑談を交えつつ、社員による課の紹介や、仕事への思いを伝えるなど、全6回のカリキュラムを組みました。後輩からは楽しいと言ってもらえて嬉しかったです。また、毎月のブロック会議で別の店舗や部署の人と交流し、様々な話が聞けることも勉強になります」



このカイシャの特徴

- 1 住宅を守るメンテナンス事業
- 2 感謝されて挑戦できる環境
- 3 「個人・家庭・会社」を大切に働く
- 4 OJTや豊富な研修で成長できる



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



「30社程度の工務店を担当中です。さらにお取引先を増やせるように頑張ります」(淵上さん)



休憩やランチに使える社内のリフレッシュスペース。気分転換になると好評



「簡単なメンテナンスは自分でやることもあります」と話す宗平さん



住宅の床下に潜り、状態をチェック。専門的な知識や技術が欠かせない



常務からのメッセージ

自分の価値観に合った環境を探すという意識で就活をしましょう。当社は、主体性を重要視し、チャレンジを応援する企業風土があります。

瀧澤常務

- 名称 / 株式会社アイジーコンサルティング
- 住所 / 〒187-0042 東京都小平市仲町611-1
- TEL / 03-3400-7517
- 設立年 / 1975年8月
- 資本金 / 5,000万円
- 代表取締役 / 鈴木 智彦
- 従業員数 / 254名(内、女性従業員数93名)
- 事業内容 / 新築設計施工、不動産、リフォーム、住宅メンテナンス

さらに詳しい会社情報はこちら!



<https://ig-consulting.co.jp>

複合施設やビルの施工図作成を担当。 働きやすさも追求する専門家集団

中央・城北
地区

株式会社エフ



事業内容

顧客の要望を反映し、 建築物完成のための 基盤となる施工図を作成

建物を建てる時、現場に立つ作業者に欠かせないのが建築施工図。エフは、これらの作成を担うプロフェッショナル集団で、取引先の9割以上を大手ゼネコンが占める。

同社の社員は技術者として取引先企業で常駐勤務をしながら、空港や研究施設などの大型建築物の完成をサポートしてきた。

「企業理念に『ものづくりで、人とひとつをつなぐ』を掲げ、お客様や社員同士で密なコミュニケーションを図り、お客様の要望にかなう完成度の高い図面を

作成しています」(手嶋代表)

働く環境

社員のチャレンジを 応援し、柔軟で 働きやすい環境を整備

同社の新人社員は、入社1カ月目、6カ月目、1年目に採用担当と1対1で面談を行う。その後も年1回のペースで面談を行い、仕事の進め方などの悩みや今後のキャリアなどについて話し合う。

また、自己啓発支援制度も整え、社員の能力向上につながる外部研修への参加費、資料書籍の購入費を一部、または全額会社が負担している。

「社員の約半数が一級建築士なので、いずれは一級建築士の資格に合格する

ことが目標です。資格取得を支援してくれる制度があるのは、安心感があります」(入社3年目、設計グループの加藤さん)

さらに、社員個人、あるいは家庭の事情等を考慮し、申告のあった期間在宅勤務を行うことも可能。その他、育児以外の理由による短時間勤務にも対応しており、個々の社員が努力して培ったスキルを遺憾なく発揮できるよう、柔軟な働き方に対応している。

育成制度

経験の有無を問わず 基礎から丁寧に新人育成。 実務研修で成長を後押し

採用時には理系文系を問わず、コミュ

ニケーション力などを重視した面接が行われる。内定者には、建築の基礎が学べる参考書を支給して自己学習を推奨しているほか、希望があればアルバイトとして、本社でのCAD操作講習を受けられる。

「学生時代にCADを使用した経験はありましたが、会社で使用しているものは別のソフトでした。入社前に基本操作を教えてもらって、スムーズに4月を迎えることができました」(入社2年目、設計支援グループの大澤さん)

入社後は社会人としての心得やCAD操作の基礎を学ぶ3日間の外部研修に参加。その後マナーやコンプライアンスなどの研修も行われる。基本的に、入社3カ月間は自社内でCAD操作に慣れる時間をとり、その後、OJT研修がスタートする。社内勤務、あるいは先輩社員と共に取引先企業に常駐し、作図業務を行うことになる。

「実際に現場で使われる図面に、早期から触れられるのは驚きでした。リアルな業務に携わることで、スキルアップを実感しています」(入社2年目、設計支援グループの高橋さん)

やりがい

自分の仕事が形に残り、 日々の進歩を実感できる ことが仕事の喜びに

社員には、自分の成長が実感できるよう、各社員のスキルや状況に合わせ、アドバイスを送ると語る手嶋代表。

「目からうろこが落ちるような経験が、仕事の喜びにつながると考えます」

やりがいに関して大澤さんは、「昨日できなかったことが、今日できるようになったり、図面を通して、自身の成長が確実に感じられるときが嬉しいです」と話す。

また、加藤さんも「全面的に関わっていた案件で、竣工後見学会に行ったことがあります。自分の書いた図面どおり建物が出来上がっていることに感動しましたし、次の仕事に向けての意欲も湧きました」と語る。

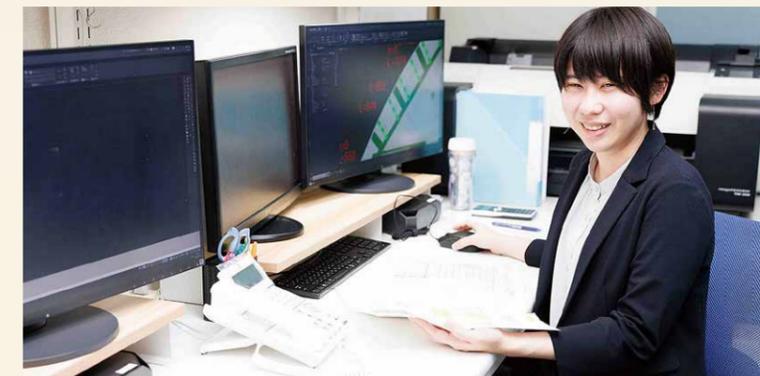


このカイシャの特徴

- 1 取引先の9割は大手ゼネコン
- 2 働きやすさを重視した制度運用
- 3 現場実務に早くから携われる
- 4 自身の成長が形になる



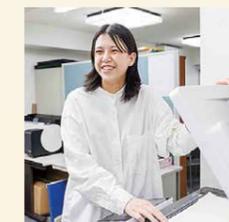
このカイシャが
**10秒で
わかる**
ムービーはこちら!



「CADの基本的な操作は意外と早く身に付くので、未経験でも安心してほしい」と加藤さん



「面接の際に、働くビジョンが見えたことが入社を決め手です」(高橋さん)



「定時で帰宅し、映画を見るなどオフの時間も充実しています」(大澤さん)



経験豊かな先輩社員から、常時アドバイスがもらえる環境が整う



代表からのメッセージ

心に余裕を持ち、誰かを幸せにしたいという思いで業務に向き合ってください。義務感でなく、楽しみながら仕事をしてほしいと、社員に伝えています。

手嶋代表

- 名称 / 株式会社エフ
- 住所 / 〒164-0012 東京都中野区本町1-32-5 ハーモニーテラス204
- TEL / 03-5371-8302
- 設立年 / 1988年12月
- 資本金 / 2,500万円
- 代表取締役 / 手嶋 龍也
- 従業員数 / 15名(内、女性従業員数5名)
- 事業内容 / 建築施工図・仮設計画図の作成、建築生産設計業務

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<http://ef-act.co.jp>

豊かな自然の中にある地元密着の建設業。 伝統の石積みとIT技術で成長し続ける

多摩地区

株式会社酒井組



情報通信業
建設業・不動産業

その他

事業内容

培った石積み技術を礎に 丁寧な土木工事で 他エリアからの引き合い増

1894年に青梅市で創業し、約130年にわたって建設業を営んできた酒井組。西多摩エリアを中心に自治体の公共工事や民間工事に従事している。

同社の特徴は、護岸や宅地に施工される「石積み」の高い技術力。今では施工できる職人が限られるという独自の技術を生かして、歴史ある寺社などの改修も手掛けている。

現在、同社事業の中心となっているのは、河川や橋梁、道路舗装などの公共土木工事。ベテラン社員たちが、書類作成から工事進行、現場マネジメン

トまでを丁寧に行うことに定評があり、発注者である自治体から優良工事の表彰も受けている。山岳の多い地域で数々の土木工事を手掛けてきたことで培った、斜面補強工事等のノウハウを生かし、丘陵地帯の多い多摩東部などに公共工事の受託エリアを徐々に拡大しているという。

「当社は地元根付くことで、信頼される企業となることを目指しています。単なる建設会社ではなく、地域住民の困り事を解決できるような存在になりたいです」(須田代表)

この言葉を体現するように、地元での建設工事だけでなく様々な取組を実施。住まいの困り事の相談や、自社駐車場でのマルシェ開催など、住民同士の交流や地域活性化も支援している。

やりがい

地域に欠かせない工事。 担当した橋や道路を見て やりがいを実感

同社の手掛けた工事は西多摩エリアの至る所に残っており、日常的に目にすることができる。自分の担当した仕事形になり、暮らしに欠かせない存在になっているのを見ることが、社員にとって大きなやりがいになるという。

手掛けた工事によって、これまで片側一車線で渋滞していた道路がスムーズに流れるようになったと話するのは、入社25年目、工事部の雨宮部長。

「鉄道の下を通る岩盤をダイナマイトで砕いて道を拡張する、という大掛かりな工事でした。ちょっとした振動で上を通る

育成制度

質問しやすい雰囲気の中 現場OJTと資格取得で 約3年かけて独り立ちへ

近年、新卒採用に力を入れ育成環境も整えてきた同社。外部でのマナー研修を受講した新入社員は、先輩のもとでOJT研修に入っていく。新人とベテラン現場代理人がチームを組んで仕事をすることで、新人は数々の知識を吸収し、ベテランは指導力を身に付けるという好循環が生まれている。

また、若手の資格取得も推奨しており、2級土木施工管理技士資格の合格者には受験料等を全額支給。現場で仕事を覚えながら資格取得し、小さな案件を担当できるようになるまで3年程度かけて成長していく。

「同じ現場が一つとしてないのが面白い。入社したばかりの頃は専門知識がなく何も分かりませんでしたが、先輩が優しく手取り足取り教えてくれました。質問しやすい雰囲気です」(入社2年目、工事部の加藤さん)

働く環境

ITツールをうまく活用し オンラインで業務を進行。 プライベートも充実できる

須田代表のモットーは「私生活の充実」。一人ひとりが残業削減に努め、しっかりと休むことを大切にしているという。そのために、ITツールを積極的に活用。オンラインミーティングやクラウドツールを導入し、個々に支給されたノートPCを活用することで、直行直帰が可能となっている。

さらに、同社では男性社員が6カ月の育児休業を取得した実績がある。

「現場との調整は大変ですが、今後も取得希望者がいれば体制を組んで協力していきます」(須田代表)



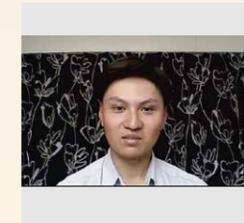
- 1 橋や道路など公共土木工事を担う
- 2 担当した工事が世の中に残る
- 3 未経験者もじっくりと育てる
- 4 男性の育児休業取得実績あり



このカイシャが
**10秒で
わかる**
ムービーはこちら!



「地域と共に歩んでいく会社。豊富な実績も強みです」と雨宮部長(左)



「現場から本社とのオンラインミーティングも実施しています」(加藤さん)



本社工舎があるのは、東京の西の最奥部に近い自然豊かな場所



測量部で導入した3Dレーザースキャナーで測量中。ITを活用し事業領域を拡大している



代表からのメッセージ

コミュニケーションスキルが重視される仕事です。一つの案件で関わる人が非常に多い仕事なので、人への対応力が求められます。

須田代表

- 名称 / 株式会社酒井組
- 住所 / 〒198-0171 東京都青梅市二俣尾 3-843-6
- TEL / 0428-78-9333
- 設立年 / 1985年4月
- 資本金 / 4,000万円
- 代表取締役 / 須田 晶子
- 従業員数 / 14名(内、女性従業員数3名)
- 事業内容 / 総合建設業者として建設工事全般を施工

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<https://sakaigumi.tokyo>

5年かけて全社で若手を育てる豊かな環境。 省エネ化など時代のニーズにも積極対応

多摩地区

三和建装株式会社



事業内容

「凡事徹底」を胸に、暮らしをより豊かにする大規模修繕工事を提供

1978年設立の三和建装は、大型マンションや公共施設などのリフレッシュ工事を元請として担う建設会社。「人の暮らしを美しく」を企業理念に、建物を単に改修するだけでなく、資産価値を高め、住む人の「暮らし」をより豊かにすることを目指している。

この企業理念に連なる経営理念として、「凡事徹底」を掲げる。その意味は「当たり前のことを徹底しよう」ということ。例えば、同社では、自らを建設業であるとともに「サービス業」と考え、社員から協力会社の一人ひとりまで居住

者への細かな配慮を徹底している。

「シンプルなことですが、工事中に居住者に挨拶することを大切にしています。当社が工事に入った後、住民同士も挨拶が習慣になったという話を聞き、嬉しくなりました」(中社長)

また、現在、同社が事業面で強化しているのが省エネ改修。代表例が外壁に断熱材を取り付ける工事で、これによって冷暖房効率が上がり、電気代の節約に結び付く。近年、注目が高まり国や自治体の補助も手厚くなってきたが、同社は早くからこの取組に着目し、申請が複雑な補助金の活用ノウハウをいち早く獲得している。

「省エネ改修といえば三和建装」。多くの人から、そう呼ばれる会社になりたいと中社長は話す。

育成制度

採用・教育・育成を部署横断、一気通貫で行う「SKIプロジェクト」を開始

若手育成に力を入れる同社の姿勢は、独自の「SKIプロジェクト」に表れている。これは、採用(S)・教育(K)・育成(I)の頭文字を取ったもので、各部署が一体となり、入社から独り立ちまでをサポートするもの。5年かけて、じっくりと会社の中軸を担う「人財」を育てる。

「一般的には3年程度で仕事の基礎を身に付けることは可能です。当社はさらに2年をかけて、真に会社を担える『人財』を育成していきます」(中社長)

また、新入社員一人ひとりに若手社員がサポートにつくエルダー制度

も導入。具体的には、2カ月に1回、カフェなど会社以外の場所で、気軽に近況報告や悩み相談などを受けられるという。

現在、エルダーを務める入社3年目、工事部の掃部さんは次のように話す。

「工事部の社員は、様々な現場に分かれて働きます。年の近い先輩が身近にいないときもあるので、新人にとって心強い存在になれるようしっかりサポートしたいです」

働く環境

ライフステージの変化も積極的に応援。「人財」を生かし会社の成長へ

同社では、社員が長く働き続けられる環境づくりにも努めている。出産や家族の転勤などで培った経験が無駄にすることがないよう、リモートワークやジョブローテーションに対応する。

さらに、社員の向上心を応援し、スキルに見合った環境づくりにも積極的。最近、一級建築士資格を取得した入社7年目、工事管理部の赤津主任も、仕事の幅が広がるのを期待しているという。

「アフターメンテナンスを担当する私の仕事では、建築士資格は必須ではありませんが、中社長からは、努力して取った資格を生かせる仕事を作るよ、と心強い言葉をもらいました」

やりがい

「頼んで良かった」。自分たちの努力が居住者の快適さにつながる

「凡事徹底」に基づき、しっかり仕事を続けることが、やりがいにつながると若手社員たちは口をそろえる。

「工事用の足場を解体して、見違えるほどきれいになった建物が現れたときの達成感は格別です」(掃部さん)

「修繕後に居住者の方からアンケートをいただくのですが、工事や対応が丁寧で満足している、といった声が届くのが喜びです」(赤津主任)



このカイシャの特徴

- 1 大規模修繕工事で省エネ化を推進
- 2 5年計画で会社を担う「人財」を育成
- 3 社員の成長を生かす環境づくり
- 4 自社の丁寧な仕事への誇り



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



「人の暮らしを美しく」という企業理念への共感が入社の決め手になったと話す赤津主任



掃部さんは去年、二級建築士の資格を取得。次の目標は1級建築施工管理技士



新人のエルダーも務める掃部さん(左)。写真が趣味で自社公式SNSの運用も担当



「工事終了後の居住者アンケートの満足度が高いと嬉しいです」(赤津主任)



社長からのメッセージ

常に10年先を見て、会社を経営しています。若い人たちにも10年後に自分がどうありたいか、それが実現できそうかを考えてキャリアを歩んでほしいです。

中社長

- 名称 / 三和建装株式会社
- 住所 / 〒188-0011 東京都西東京市田無町1-12-6
- TEL / 042-450-5811
- 設立年 / 1978年4月
- 資本金 / 1億円
- 代表取締役社長 / 中 衆司
- 従業員数 / 88名 (内、女性従業員数9名)
- 事業内容 / マンション、公共施設などの総合改修工事

さらに詳しい会社情報はこちら!



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

若者中心の活気ある職場。時代のニーズに合わせた事業用不動産仲介に特化し成長中

中央・城北
地区

株式会社ライトハウス



事業内容

地域密着が信条。ビルオーナーと借主を信頼関係でつなぐ仲介業

オフィスや店舗などの事業用不動産に特化した賃貸・売買仲介などを手掛けるライトハウス。2021年に設立し、代表も社員も20代後半から30代前半が中心ということもあり、社内には勢いと活気がある。

「コロナ禍でテレワークが進み、広いオフィスが不要になったと、手頃なオフィスへ移転する企業が増えました。私は前職から中小規模のビルオーナー様や法人様とつながりがあり、空き室相談を受けることが多かったため、両者のお役に立てると起業しました」

(高村代表)

アフターコロナ時代となった現在は、出社を推奨する企業も増え、再び広いオフィスへ移転する傾向も見られるようになった。同社ではこうした動きに柔軟に対応し、デベロッパーとのつながりを駆使して2年前とは逆の広いオフィスへの移転サポートで業績を伸ばしている。

「当社の売上は前年同期比150%アップで、設立以来増収増益を続けています。現在は半蔵門本店と、浜松町店の2店舗ですが、エリアによってオーナー様のタイプが異なるので、それぞれのカラーに対応する店舗を都内各所に増やし、地域密着を大事にニーズにお応えしていきたいと思っています」(高村代表)

働く環境

社内行事で交流を図りコミュニケーションは抜群。特別有給休暇制度も整備

同社では、めりはりを付けて働けるようにと、特別有給休暇として、リフレッシュ休暇制度を導入。1年勤務すれば有給休暇とは別に、年次によって7日間以上の休暇が取得できるというもので、毎年付与されるという。

「先日入社して1年たったため、使うのが楽しみです。日頃から有給休暇も気兼ねなく使える雰囲気です」(入社2年目、営業事務担当の末石さん)

働き方も、社員個々の事情への配慮がある。

「現在5歳の子どもの子育てしていること

を考慮してもらえ、短時間勤務やテレワークなどフレキシブルな働き方ができるのがありがたいです」(末石さん)

また、社員旅行をはじめ多数の社内行事があることで交流の機会が多く、社員間のみならず、代表と社員の間もフラットで何でも言い合える関係が築かれているという。

やりがい

目標達成や資格取得など、社員の頑張りがしっかりと還元される

同社のインセンティブ(報奨金)は営業職だけではなく、会社の業績が上がると、事務職にも支給されるのが特徴。

「目標達成を重ねたことでインセンティブを得ることができました。事務職も含め、チーム内で目標共有がしっかりできる環境です」(入社2年目、オフィスリーシング事業部の植木さん)

また、資格取得支援も充実。宅地建物取引士や管理業務主任者など業務に活用できる資格を取得すると、資格の難易度により、毎月2~3万円の資格手当が支給される。頑張りがきちんと評価される体制が整っている。

育成制度

座学+合宿研修で未経験でも安心。その後は丁寧なOJT研修で実務を習得

業界未経験者のために、入社後には座学で業界や業務について学ぶ研修があり、さらに3日程度の研修合宿が用意されている。その後はOJTで先輩の指導を受けながら実務を習得していく。

「現場の意思決定を大事にしてくれる会社の方針なので、営業スタイルも自分の考えを尊重してくれます。迷ったときにありがたいのは先輩方や代表からのアドバイスや体験談。そうしたサポートも受けながら、やがては大規模なビルの全フロアを動かすような案件を手掛けられるよう成長したいと、目標を持って業務にあたっています」(植木さん)



このカイヤの特徴

- 1 店舗・オフィスに特化した仲介業
- 2 リフレッシュ休暇でオフも充実
- 3 頑張りは給与にしっかりと反映
- 4 座学・合宿・OJTで未経験者も安心

このカイヤが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



「営業が力いっぱい活躍できるよう事務でサポートします」と話す末石さん



部署の垣根を越えて意見交換や提案をしようというのが日常的という同社



コロナ禍の沈んだ世の中を照らす灯台でありたいという思いを込めた社名



「お客様の困り事にすぐに駆け付けるという気持ちで信頼関係を築きます」(植木さん)



代表からのメッセージ

何事へも真剣に取り組む人材が活躍できる会社です。当社は、明るく前向きで、ただ話しているだけで元気になるような社員が集まっています。

高村代表

- 名称 / 株式会社ライトハウス
- 住所 / 〒102-0092 東京都千代田区隼町3-19 清水ビル1F
- TEL / 03-6261-3433
- 設立年 / 2021年2月
- 資本金 / 1,500万円
- 代表取締役 / 高村 東英
- 従業員数 / 13名(内、女性従業員数4名)
- 事業内容 / 事業用不動産賃貸・売買仲介、ビル・マンション管理

さらに詳しい
会社情報はこちら!



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

「子どものしあわせ」を第一に考えた保育と、やりたいことを実現できる環境で成長

多摩地区

社会福祉法人愛光学舎



事業内容

子どもが「しあわせ」に安心して成長できる環境でチーム保育の充実を図る

「子どものしあわせ」を保育理念に掲げる愛光学舎の歴史は古く、開園は1949年。現在、立川・八王子エリアに認可保育所5施設、分園4施設を運営する多摩地域に根差した保育園である。

全ての園で、異年齢保育(0・1・2歳児クラス、3・4・5歳児クラス)を実施しており、年齢の異なる子ども同士が関わることで伸び伸び成長していくことを目指している。

「園によって子どもの人数が25人から150人と規模に違いがあります。大勢の子どもたちとにぎやかな環境で保育

をしたいタイプ、こじんまりした環境でゆったりと保育に取り組みたいタイプなど、働く職員の希望にも応えられる環境が整っています。もちろん保育理念や保育の進め方はいずれの園でも変わりはありません」(佐野理事長)

育成制度

新入職員研修やOJT研修、フィードバックシートでしっかりと成長を支援

同法人では、新卒内定者に向けた有償の入職前オリエンテーションを実施して、4月にスムーズな入職ができるようサポートしている。また、本人の希望する時期からアルバイト勤務をすることも可能になっている。

「私は3月からアルバイトをしました。先輩たちが丁寧に教えてくださり、入職する4月が楽しみになりました」(入職3年目、3・4・5歳児クラス担任の木村さん)

入職後は5月まで新入職員研修に参加し、その後はOJTで仕事を覚えていく。毎日の業務報告や相談事項については「フィードバックシート」に記入し、先輩や上司に提出。アドバイスをもらうことができるという。

「フィードバックシートに記入していくことで、自分の日々の行動を冷静に整理できるので、成長につながっていることを実感できます」(木村さん)

さらに、外部講師を招いて幼児教育に関する研修を実施しているほか、法人が必要と判断した資格取得費用の支

援など、様々な面から職員のキャリア形成を支援している。

働く環境

1時間単位でも取得できる有給休暇や少ない残業。働く環境の整備に注力

子育てをしながら働き続ける職員が多いという同法人。残業も少なく、有給休暇は年に2日分まで1時間単位でも取得でき、取得率は90%以上。また、入職1年目から夏季休暇を連続8日間取得することが可能になっている。

「プライベートとのバランスが取りやすい職場です。育児休業から復帰する先輩職員も多く、皆が待っているよという温かい雰囲気があります」(入職9年目、3・4・5歳児クラス担任、クラスリーダーの道祖土さん)

子どもたちや職員同士の交流だけでなく、保護者とのコミュニケーションも重視する同法人では、管理職の職員が中心となり保護者向け冊子「すまいるかーど」を月2回発行している。10年以上発行し続けているこの冊子は、保育スキルの向上にも役立っている。

「最近では野菜を育てるための土づくりから行い、食育の事例として掲載しました。職員や子どもたちと一緒に進めましたが、勉強になりとても良い経験でした」(道祖土さん)

やりがい

子どもが喜ぶこと、一緒にやりたいことを考えて実現していく

職員の自主性を尊重し、子どもと一緒にやりたいことを可能な限り実現していく方針だと話す佐野理事長。

『「子どもと一緒に山に登りたい』『新幹線を見に行きたい』など様々な希望を実現してきました。先日は5歳児が高尾山に登ってきました。子どもが楽しいことは何かを考え、実現させていく。それが私たちのやりがいであり、職員の成長にもつながっています」



このカイシャの特徴

- 1 子どもの気持ちを大切にしたい保育
- 2 OJTでフィードバックをもらえる
- 3 1時間単位で取得可能な有給休暇
- 4 子どもとやりたいことを実現する



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



「日々成長する子どもたちの姿を見られるのが、この仕事のやりがいです」(木村さん)



職員同士の打合せや情報交換も大切。互いのスキル向上にもつながっている



「先生大好き」と子どもに言ってもらえることが最高の喜びという道祖土さん



愛光大和田保育園のホール。式典などではパイプオルガンが聖なる音色を奏でる



理事長からのメッセージ

保育士だけでなく、栄養士、看護師も勤務しています。子どもの幸せを考え、チームで子どもを育み、共に成長していける保育園を目指しています。

佐野理事長

- 名称 / 社会福祉法人愛光学舎
- 住所 / 〒190-0012 東京都立川市曙町3-24-22
- TEL / 042-522-4947
- 設立年 / 1963年6月
- 理事長 / 佐野 猛生
- 従業員数 / 178名(内、女性従業員数174名)
- 事業内容 / 認可保育所5施設(分園4施設)の運営

さらに詳しい会社情報はこちら!



<http://aikogakusha.jp>

フォローアップ研修等で知識の定着を図り、顧客にとって最適な保険商品を提案

城東地区

株式会社エコスマート



事業内容

豊富な商品を扱い多くの「ありがとう」を得るための活動を展開する

保険代理店事業、インターネットメディア事業、法人コンサルティング事業など、複数の事業を展開するエコスマート。主軸となるのは保険代理店事業で、代理店契約を結んだ30社以上の保険会社、約3,000商品の中から顧客にとって最適な保険商品を提案している。

同社は「世界で一つでも多くの『ありがとう』を頂ける企業を目指します。」という経営理念を掲げ、顧客への手厚いサービスを展開してきた。

「オンライン上で契約が完結するシステムの導入や、電話・訪問での細やかな

お客様フォローなど、IT技術と社員一人ひとりの対応力を掛け合わせています。これが、当社の武器の一つです」(奈良代表)

働く環境

個人の成果を給与に反映し、社員のモチベーションを向上

同社では、評価が見える化された明確な人事制度を整備。個々人の売上等はポイント換算され、そのポイントに準じて、等級を定めている。ポイントの計算方法や細かなルールは社内ネットワークで開示しているため、社員もそれをもとに目標を立てているという。

また同社は、勤続年数を重ねると

に昇給していく定期昇給制度を導入し、社員のエンゲージメントを高めている。

さらに、リーダーや責任者になりたい社員が自ら手を上げる立候補制度も設けており、若手の挑戦を支えていく環境を整えている。

育成制度

情報収集のチャンス定期的に用意し知識の定着を図っていく

新入社員はまず、1カ月の集合研修を受けて保険の基礎などを学んでいく。その後は配属先でのOJTとともに、毎月フォローアップ研修を実施。知識習得と実践を並行して行うことにより、若手の成長を支援している。

「毎月、保険の知識を習得するeラーニングを受講しています。新しい商品情報の提供や、過去に得た知識の復習などが行われているので、日々の業務に確実に役立っています」(入社2年目、コールセンター部門の吉川さん)

保険会社による商品研修も頻繁に実施されるが、そこでは保険商品についてだけでなく、マーケットの現状などの講義もある。このような知識も手厚い顧客サポートにつながる要素となっているという。

また、資格手当も充実。業務に関連するファイナンシャルプランナーなどの資格を得れば、毎月手当が支給される。若手社員にとって具体的な目標の一つとなり、やる気を高めることにもつながっているという。

「現在4つの資格を保有していますが、今後も勉強を重ねて資格を増やしていきたいです。それは自分のためでもありませんし、何よりお客様満足度を向上させる力になると思っています」(入社4年目、コールセンター部門の猪原サブマネージャー)

やりがい

顧客から信頼され感謝の言葉をもらうことが自分の喜びにつながる

同社では社員満足度調査のために、定期的に社内アンケートを実施している。社員からは「お客様への提案は一筋縄ではいかないが、実績を重ねていくことが楽しい」「お客様から信頼され、役に立てた瞬間が嬉しい」といった声がやりがいとして寄せられるという。

「初めて保険に加入するお客様の対応時には、専門用語を使わず、分かりやすい説明を心掛けています。その際お礼の言葉をもらうこともありますし、結果として契約やお客様の紹介につながると嬉しく、大きなやりがいを感じます」(吉川さん)

加えて、業務を通して得た知見を生かし、社員が自身のライフプランを設計できるようになるのも、やりがいにつながると、奈良代表は話す。



- 1 約30社の商品を扱う保険代理店
- 2 ポイント制で明確な人事制度
- 3 定期的な研修で知識を根付かせる
- 4 顧客から信頼される喜びを実感



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



顧客へ電話対応する際は、笑顔浮かべて柔らかく話すよう気を配るという吉川さん



顧客や保険会社、社員からも感謝される会社を目指し、日々まい進する同社



業務の合間にほっと一息つけるよう用意されたリフレッシュスペース



後輩の気持ちを理解した教え方を心掛けているという猪原サブマネージャー(右)



代表からのメッセージ

保険という目に見えない商品の案内・提供は難しいものですが、そこから生まれた「ありがとう」の言葉は若手社員にとって格別なものとして刻まれていきます。
奈良代表

- 名称 / 株式会社エコスマート
- 住所 / 〒110-0015 東京都台東区東上野3-3-3 プラチナビルB1
- TEL / 03-6895-7775
- 設立年 / 2010年10月
- 資本金 / 5,000万円
- 代表取締役 / 奈良 秀二
- 従業員数 / 161名(内、女性従業員数74名)
- 事業内容 / 保険事業、ITメディア事業、法人事業など

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<https://es-g.jp>

新聞販売事業を軸に地域密着事業を展開。 やりたいことを形にしながら成長できる

中央・城北
地区

株式会社NHC



TOKYO働き方改革宣言企業



事業内容

朝夕の新聞配達サービスと 住民の困り事に応える 様々な地域密着事業を展開

2002年に新聞販売店として創業したNHCは、2014年に地域住民の困り事に応える「まごころサポート」をスタート。以来、ハウスクリーニング、ウォーキング教室、スマホ教室、ホームページ制作・運営サポートなど、様々な地域密着事業を展開してきた。

同社は、「困ったときに思い出していただき、相談される存在になる」「好きなこと、得意なことでの役に立ち、仕事&人生を楽しむ」をミッションに掲げ、新聞配達サービスを軸にしながら地域密着事業に挑戦している。

「高齢のお客様から電球交換や重い荷物の運搬など、困り事を相談されたことが新事業スタートのきっかけでした。改めて考えてみると、地域にはいろいろな困り事があります。この地に恩返しするような気持ちもあって、今後も積極的に地域密着事業を展開していきます」(山口代表)

やりがい

顧客から頼りにされ、 感謝の声を掛けられる。 それがやりがいにつながる

地域の困り事を解消する同社は、地域の企業や商店などの法人を対象にしたPR動画・ホームページ制作も行っている。本社1階には、動画撮影・編集・

配信ができるスタジオを手作りで設置。このスタジオでは地域住民向けの教室も開催し、参加者から好評を得ている。

「スマホ教室で『操作を覚えて、孫とビデオ通話ができたと嬉しそうに言われたときは、私も嬉しかったです」(入社2年目、集金リーダーの三俣さん)

その他にも地域住民のニーズに合ったコンテンツを次々に展開。

「高齢者の間で認知症予防のために麻雀がはやっているそうです。私は麻雀が得意なので、麻雀教室を開くことを提案しました。今では約80人がメンバー登録をしていて大盛況です」(入社3年目、チームマネージャーの中野さん)
やりたいと思ったことが実現でき、喜びの声が直接聞ける環境で、全員がやりがいを持って仕事に臨んでいる。

働く環境

投票制のMVP選出制度で 互いの成長を評価し、 認め合う風土が醸成

同社は、社員が安心して働けるような環境づくりにも力を入れている。例えば、借り上げ住宅制度は、初期費用は全額会社負担で、毎月2万円の住宅手当を支給している。また、12パターンのシフト勤務時間があり、個々の事情によって短時間正社員になることも可能。加えて、有給休暇を取りやすいよう気を配っている。

「次の有給休暇には有志社員たちとグランピングに行きたいと思っています」(三俣さん)

さらに、頑張った人を互いが評価し表彰することで、認め合い、協力し合う風土が醸成されている。社員投票で上半期・下半期それぞれのMVPと、年間MVPを選出。上半期・下半期は各5万円、年間MVPには10万円が支給される。

「昨年の上半期MVPをもらいました。とても誇らしかったですし、今後に向けてさらに頑張っていこうと思いました」(中野さん)

育成制度

自社でのOJT研修や 外部講師を招いての研修で 考えて行動する人材を育成

新入社員は外部マナー研修に参加するほか、OJT研修で先輩社員から指導を受けていく。また、外部キャリアコンサルタントが主催する研修や、外部講師を招いたチームワークづくりに役立つワークショップにも参加できる。

「難しい研修という感じではなく、お菓子を食べながら、コミュニケーションやチームワークについて学ぶことができます」(三俣さん)

社員一人ひとりが得意なこと、やりたいことの実現を目指す同社は、業務と研修を通じて、自分で考え行動に移せる人材育成に力を入れている。



このカイシャの特徴

- 1 新聞販売を軸に地域密着事業も
- 2 顧客から頼りにされる喜び
- 3 社員の投票でMVPを選出し表彰
- 4 自ら考えて行動できる人材を育成



このカイシャが
**10秒で
わかる**
ムービーはこちら!



顧客の相談電話には耳を傾けて対応。「それが新たな事業のヒントになることも」と三俣さん



地域密着事業で主催している教室の内容を、顧客に丁寧に説明している



動画撮影・編集・配信やホームページ制作・運営サポートを行う自社スタジオ



業務は基本的にOJTで覚えていく。先輩社員が優しく親切丁寧に指導する



代表からのメッセージ

やりたいことを実現できる環境づくりに力を入れています。将来、起業したいという人も働ける環境です。協力し合って新たな地域密着事業を実現しましょう。

山口代表

- 名称 / 株式会社NHC
- 住所 / 〒175-0094 東京都板橋区成増1-7-22
- TEL / 03-6909-8555
- 設立年 / 2016年2月
- 資本金 / 900万円
- 代表取締役 / 山口 英司
- 従業員数 / 34名 (内、女性従業員数9名)
- 事業内容 / 新聞販売及び地域密着事業

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<https://www.nhc-a.jp>

野球用品に特化したECサイトを運営。 全員参加型の経営で成長を続ける

中央・城北
地区

株式会社スワロースポーツ



勇気ある経営大賞受賞企業 TOKYO働き方改革宣言企業



事業内容

ネット時代を先取りし リアル店舗からECへと 大胆にかじを切って成功

スポーツ用品店をルーツとするスワロースポーツ。1996年に法人化し、インターネットでの通信販売を始めたことが大きな転機となった。

「当時はインターネットの黎明期。必ず大きなビジネスに育つと確信し、ECサイトを始めました」(矢野代表)

この狙いが当たり、2000年代に入ってからネット販売の売上は急拡大。現在は売上げのほぼ100%が、自社サイトや大手モール型ECサイトでの販売となっている。顧客は、当初はレアなブランドものを求めるマニア層が中心

だったが、現在は中・高校生や草野球のプレーヤーにまで広がっている。リピート客も多く購買者が全国にいる点も、ネット販売ならではの強み。

「強みは圧倒的な品ぞろえです。特にグローブ、バット、スパイクの3つのカテゴリーの充実ぶりには自信があります」(矢野代表)

やりがい

ボトムアップの実践で 新人も経営計画に参画し 業務改善等に結び付ける

「徹底したボトムアップが当社の経営方針です。経営者は方針を決めますが、具体的施策は現場社員が考え、自ら推進していくスタイルです」(矢野代表)

ECサイトの生命線である仕入れや値付けも、基本ルールをもとに担当者に一任。業務プロセスの改善なども、矢野代表が提案はしても、決定するのは社員という。

「まだ新人のときに経営会議で提案したことが、実際の業務改善に反映されました。自分で考えて実行できる仕事に、とてもやりがいを感じています」と話すのは、入社5年目、ソリューション部でカスタマーサポートを担当する福田さん。

また入社12年目、ソリューション部でマネジメントを担当する大畑マネージャーも次のように語る。

「経営計画の策定にも、社員の意見が反映されています。文字通りの全員経営を実感しています」

育成制度

ゲーム感覚の経営研修で 楽しみながら学び 経営者目線を身に付ける

全員経営の社風が根付いている背景には、主体的に行動する姿勢を育てるための社員研修がある。特に年に4回行われる「経営研修」は全社員が受講している。

「私は講師としても参加しています。一人ひとりが経営者となりゲームを通じて経営の本質を学べる研修で、皆で楽しみながらスキルを習得しています」(大畑マネージャー)

「経営者目線で仕事のことを考え、改善策を提案できるようになりました。他社事例を学べる点も興味深いです」(福田さん)

競争環境が激しく変化するECの世界だからこそ、社員が主体的に考えて行動するスピード感が会社を強くする。同社にとってこの経営研修は、事業を推進する原動力となっているという。

「社員の成長なくして、会社の成長はない。私の考えは、これに尽きます」(矢野代表)

働く環境

長く働ける安心感が 会社と一緒に成長したい という意欲につながる

働き方の改善や業務効率化を目指して、働き方改革に取り組む同社は、「TOKYO働き方改革宣言企業」に承認されている。めりはりのある働き方ができるのももちろんのこと、新入社員でも体調不良等で休める安心感があるように、入社直後から有給休暇が付与されるなど社員思いの制度もある。

「産前産後休業、育児休業取得後に復職して働いている女性の先輩がいますし、男性社員も育児休業を取得しています。会社とともに成長して長く働きたいと考えている私にとって、大きな安心感につながっています」(福田さん)



- 1 愛好家に野球用品をネット販売
- 2 自分で考え実行する風土を徹底
- 3 ゲーム型研修で経営を模擬体験
- 4 入社すぐに有給休暇を取得可能



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



野球に関わる仕事がしたいと入社した福田さん。「人間関係の良さも決め手に」



和気あいあいとした社風で、雑談から業務改善のヒントが生まれることもある



スピード感を大切にしている同社。社名はツバメの飛ぶ速度からイメージしたものの



「自ら変化に挑み、社員の力で良い会社になっていきたいです」と大畑マネージャー(左)



代表からのメッセージ

「野球の楽しさと喜びを提供します」という経営理念のもと、今後も野球用品に特化していきます。野球の世界は奥が深く、私たちのチャレンジは無限です。
矢野代表

- 名称 / 株式会社スワロースポーツ
- 住所 / 〒176-0001 東京都練馬区練馬4-15-11 城南内田ビル5F
- TEL / 03-5984-4860
- 設立年 / 1996年9月
- 資本金 / 1,000万円
- 代表取締役 / 矢野 正弘
- 従業員数 / 35名(内、女性従業員数18名)
- 事業内容 / 野球用品専門のネット販売

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<https://www.4860.jp>

利用者が心地よい施設は職員にも優しい。 ホスピタリティーを大切に100年の時を刻む

多摩地区

社会福祉法人東京老人ホーム



事業内容

関東大震災をきっかけに 誕生し、地域の人々に 100年にわたって支える

西東京市で、特別養護老人ホームや養護老人ホームといった施設事業や在宅事業など、7つの事業を展開している東京老人ホーム。2023年で事業開始から100周年の節目を迎えた。

「1923年に起きた関東大震災で罹災した高齢者を救済したことがスタートでした。関わる全ての人のためにという精神は、創立時からしっかり根付いていました」(入職8年目、採用担当の橋本さん)

1990年に特別養護老人ホームめぐみ園を開設。当時は多くの入居者を受

け入れる多床室の施設が一般的だった中、あえて個室型の施設とした。背景には利用者一人ひとりのプライバシーの確保と、介護する職員の働きやすさに対する配慮がある。このように、人を大切にすることへのこだわりが、同法人の特徴といえる。

育成制度

介護を学んでいない新人も 各人に合わせた育成計画で 1年をかけて成長していく

職員を大切にする姿勢は、育成制度にも反映されている。例えば「エルダー制度」は新人一人に対して1年間、先輩一人がマンツーマンでサポートするもの。新人の知識や性格に合わせてオー

ダーメイドの育成計画を立案し、無理なく成長できるように配慮している。

「焦らず、自分のペースで1年かけて仕事を覚えればいいという安心感がありました」と話す入職3年目、めぐみ園職員の小野原さん。苦手な業務があれば重点的に指導を受けられるなど、きめ細かな育成が行われている。

その他、業務を離れて交流する場として「シスター＆ブラザー会」がある。バーベキュー等を通して先輩と新人が交流することで、年齢や職種の垣根を越えたコミュニケーションが図られ、気軽に相談できる雰囲気生まれている。

「新人のことを全職員が気に掛けて見守っています。安心して入職してほしいです」と話すのは、入職20年目、介護支

援室の清水室長。

また、施設の横断的なプロジェクトチームには積極的に20代の職員を起用しているという。

「若手職員が主体的に考え、行動していくことが、成長の機会につながっています」(橋本さん)

働く環境

職場復帰支援金や 子ども祝金など、公私の 両立を支える制度も充実

同法人は、長く働きやすい環境づくりにも力を入れている。清水室長は産前産後休業、育児休業を利用しながらフルタイムで働き続けてきた。

「現在は復職時に10万円が支給される職場復帰支援金や、入学・卒業時に3万円が支給される子ども祝金などの制度もあります。また、『お互い様』の精神が根付いているので、急な早退でも気兼ねせず、周囲の仲間が気遣ってくれます」(清水室長)

また、プライベートの充実にも配慮があり、小野原さんは「毎週水曜日はノー残業デーで、友だちと会う計画も立てやすいです」と話す。

やりがい

目の前の利用者に寄り添い 「ありがとう」の言葉を やりがいとして実感する

同法人が目指すのは、利用者一人ひとりに合わせた最適な介護を考え、工夫し、行動すること。「とても創造的な仕事です」と橋本さん。

「同じ人でも日によって状態が違います。その変化に合わせたお手伝いができたときの、ありがとうの一言が嬉しいです」と小野原さんも語る。

長い人生を歩いてきた高齢者の最晩年を共に過ごす仕事ならではのやりがいを、清水室長は次のように話す。

「人生の大先輩に教わることも多く、一つひとつの気づきが自分を成長させてくれる実感があります」



- 1 地域の高齢者を支える7つの事業
- 2 オーダーメイド計画で新人が成長
- 3 安心して長く働き続けられる法人
- 4 高齢者に接して人生を深く教わる



このカイシャが
10秒で
わかる
ムービーはこちら!



苦手なことは個別指導で克服。「未経験者も焦らずじっくり学べます」と清水室長(右)



業務上の課題や今後の目標などについて、定期的に上長と面談を実施する



犬との触れ合いを楽しむ「ドッグセラピー」。若手が自主的に企画し実現した



小学生見学会で案内役を務めた小野原さん。「たくさん質問してくれました」



採用担当からのメッセージ

「愛～人を大切に思う心」というのが創立当初から変わらない理念です。利用者様、地域の方々、そして職員と、全ての人のことを大切にしていきます。

橋本さん

- 名称 / 社会福祉法人東京老人ホーム
- 住所 / 〒202-0022 東京都西東京市柳沢4-1-3
- TEL / 042-461-2230
- 設立年 / 1952年5月
- 理事長 / 徳野 昌博
- 従業員数 / 147名(内、女性従業員数108名)
- 事業内容 / 高齢者福祉事業
(施設サービス・在宅サービス)

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<https://www.tokyo-rojin-home.or.jp>

人を大切にする、人から大切にされる環境を整えて、多角的な障害者支援を実践

多摩地区

社会福祉法人南風会



シャロームみなみ風に併設されているカフェおんぶらーじゅ

事業内容

障害のある人に向け 多様なアプローチ方法で 実りある支援を提供

青梅市と新宿区に施設を構える南風会は、障害福祉サービス事業を展開する社会福祉法人。利用者の自立と自己実現を目指し、施設入所支援、生活介助、自立訓練、相談支援など、多面的にサービスを提供している。

同法人では、利用者全員の個別支援計画を練り、実践につなげられるよう全職員が力を注ぐ。

「そのときに必要となる職員同士の協力関係は、しっかりと構築できていると自負しています」(シャロームみなみ風、廣川施設長)

育成制度

OJTや傾聴研修など 細かな研修を用意して 職員の確実な成長につなぐ

同法人に内定した新入職員は、入職前にアルバイトとして、任意で現場体験を積むことができる。

「早く施設の様子を知り、雰囲気慣れたいと思い、内定者アルバイトに参加しました。現在配属されている部署以外の職員や利用者とも幅広く関わることができ、入職時に良いスタートが切れたと思います」(入職1年目、シャロームみなみ風、生活支援員の根本さん)

また、入職後は3日間の新入職員研修を経て、配置先ごとに作成された独自の研修マニュアルのもと、OJT研修に

入る。1カ月間はチューターとなる先輩職員と同シフトで勤務に就き、できることを積み上げていく。加えて、法人内の有資格者(社会福祉士、介護福祉士など)による所属別研修にも参加し、サービスの質を高めていけるような環境で成長していくことができる。

さらに、人の話を聞く力を身に付ける傾聴研修を最も重視しており、年次を問わず定期的に開催しているという。

「相手の要望や困り事などにしっかり耳を傾けることが必須な職種です。傾聴できる職員が増えると、利用者も変わります。また、プライベートでも応用できるスキルです」(廣川施設長)

実際に参加した根本さんは、「研修はとても難しかったですが、日々の業務に生かすようにしています」と話す。

働く環境

こまめな面談や 日誌のやり取りで 悩みをすぐに相談できる

「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」の認定事業所に登録された同法人では、職員が安心して、気持ちよく働ける環境を整えている。

例えば、入職直後は1週間ごと、OJT期間中は3カ月おきにこまめな面談を実施。業務遂行上の悩み相談や、個人の目標設定などが行われる。また、OJT期間中はOJTシートと呼ばれる日誌に、その日行った業務について記録。シートは上長が目を通し、アドバイスなどを記してフィードバックする。

自己啓発制度としては、eラーニングを導入。さらに施設から承認を得た資格取得にかかる研修費用は2/3を補助、スクーリング時には半日が出勤扱いとなる。合格後は資格手当がプラスされるため、成長意欲が湧くという。

その他、職員のメンタルケアを考慮し、定期的にカウンセラーを招き、ささいな悩みなどにも対応している。

やりがい

人のために行動することが、 自身の支えとなり 成長にもつながっていく

廣川施設長によると、福祉施設には、「人を助けたい」という思いを持って入職する人が大半だという。

「就労継続支援B型の事業所であるカフェに所属しています。日々決まったメンバーで勤務しているので利用者の小さな変化にも気付きやすく、その変化からくる成長を身近に感じられるのが喜びです」(入職9年目、シャロームみなみ風、就労継続支援B型担当支援員の柏木さん)。

また、根本さんも「特に発語の難しい利用者と意思疎通ができたときは嬉しいです。人見知りの方を笑顔にできたり、信頼されたと感じる瞬間がやりがいです」と話す。



このカイシャの特徴

- 1 障害のある人への各種支援事業
- 2 傾聴スキルを伸ばせる研修
- 3 悩みをすぐに解決できる体制
- 4 人との関係づくりから成長を実感



このカイシャが
10秒で
わかる
ムービーはこちら!



社会福祉士の資格取得と傾聴力アップが今後の目標という柏木さん



利用者にとっての快適を追求して整備された施設内は、常に清潔に保たれている



居住・作業スペース、カフェが一体になっている、新宿区にあるシャロームみなみ風



「まだまだ先輩職員に頼っています」と言いつつ、常に丁寧な支援を心がける根本さん



施設長からのメッセージ

利用者も職員も支え合って成長していくことができる環境です。だからこそ、個々の人生がより豊かになっていくのを実感できるチャンスが無限にあります。

廣川施設長

- 名称 / 社会福祉法人南風会
- 住所 / 〒198-0024 東京都青梅市新町1-8-2
- TEL / 0428-31-4800
- 設立年 / 1964年10月
- 理事長 / 指田 修
- 従業員数 / 189名(内、女性従業員数109名)
- 事業内容 / 障害のある方のための障害福祉サービス事業運営

さらに詳しい
会社情報はこちら!



<http://nanpukai.or.jp>

接遇研修に力を入れ、オンリーワンの教育サービスと、高付加価値「人財」を提供

城南地区

株式会社メイン



と考えています」(市場社長)

その思いは、「くるみん」「えるぼし」「東京ライフ・ワーク・バランス」など、働きやすい職場づくりに取り組む企業に与えられる複数の認定取得につながっている。

また、女性の産前産後休業、育児休業復帰率は100%で、男性社員の育児休業取得者も2人いるという。

さらに、コロナ禍以降にテレワーク環境を整備。一度子育てや家族の事情で退職したが、完全在宅勤務の社員として、復職した社員が2人いるなど、柔軟に働ける体制を整えている。

育成制度

入社時からの手厚い研修制度。「見守られている」実感が成長の原動力に

「人財教育」をビジネスとしているだけあって、同社では社員の育成には特に力を入れている。入社時には接遇研修やマナー研修などで、社会人としての基本的な立ち居振る舞いを身に付けることができる。

「抵抗なく敬語が使えるようになったり、ホスピタリティーへの意識が高まったり、自分でも成長したと実感しています」と深尾さん。

入社3年目、人材事業部の端山さんも「メールの書き方など、具体的に教えてもらい、今でも仕事をする上で役立っています」と語る。

各部署に配属された後は、メンターである先輩社員のサポートを受けられる。仕事上のことはもちろん、プライベートな相談なども気軽にできる。その背景にあるのが、年齢や部署の垣根を感じさせない風通しの良さ。仕事の相談をしたときにメンターが不在の際は、別の先輩がすぐにアドバイスをくれるという。

また、若手社員から好評なのが、年に4回実施している個別面談。

「社長と年2回、直属の上司とも年2回の面談があります。自分はしっかり見守られているという安心感があります」と深尾さんは語る。

事業内容

多種多様なニーズに合った専門「人財」を育成し顧客先に提供する

「教育サービス」と「人財サービス」という2本柱で事業を展開しているメイン。これまで主に自動車、鉄道、通信、観光といった業界にサービスを提供してきた。

「1988年の設立当時から、派遣会社との差別化を図るために、教育サービスに力を入れてきました」(市場社長)

例えば、地下鉄などの駅へ案内係を提供する際は、インバウンド需要の高まりというニーズに応じて外国語の訓練やマナー教育を行ったコンシェルジュを提供。こうしたきめ細かな取組が顧

客から高く評価されているという。

また、店舗向けの教育サービスでは、まず同社の覆面調査員が来店客として、自動車販売店や携帯ショップなどの顧客店舗を訪問。接客面などの課題を見つけ、その課題を解決するための研修プログラムやeラーニングコンテンツなどを開発し、実施している。

やりがい

求職者に様々な活躍の場と研修を提供し、社会に貢献する

同社の登録スタッフには、育児中の主婦や、副業目的の俳優、ミュージシャンなども多数在籍している。

「フルタイムでは難しいが短時間なら

働けるという人に仕事の場を提供している点でも、多様な働き方を支援する、社会的にも意義深い事業だと自負しています」(市場社長)

また、入社2年目、教育事業部の深尾さんは、「私たちが教育研修を行った方が活躍することで、お客様の成長に貢献している手応えがあります」とやりがいを語る。

働く環境

社員一人ひとりの働き方を尊重する方針のもと完全在宅勤務も可能

「登録スタッフを大切にし、寄り添うように支援しています。同じ姿勢で、社員にもしっかり寄り添う会社でありたい



このカイシャの特徴

- 1 教育と「人財」サービスを展開
- 2 人と企業の成長に貢献できる
- 3 完全在宅勤務など柔軟に働ける
- 4 マナーなど社会人の基礎力も磨く



このカイシャが
10秒でわかる
ムービーはこちら!



通信業界の顧客を担当する深尾さん。企業の社員に対する研修サービスも手掛けている



派遣スタッフの管理を担当する端山さん。「聞く姿勢を大切にしています」



生活と仕事の調和の実現に取り組んでいる中小企業として都より表彰を受ける



社名には「人財サービス」で中心的な企業でありたいとの願いが込められている



社長からのメッセージ

「人財会社」として、人の力を信じ、人を大切にする、人のための会社であり続けます。そしてお客様満足・社員満足・社会満足を実現する企業を目指します。

市場社長

- 名称 / 株式会社メイン
- 住所 / 〒108-0073 東京都港区三田3-12-17 プレクスビルディング2F
- TEL / 03-5484-0541
- 設立年 / 1988年10月
- 資本金 / 3,000万円
- 代表取締役会長 / 佐々 幸恭
- 従業員数 / 31名(内、女性従業員数15名)
- 事業内容 / 人材教育及び人材派遣サービス、教材開発

さらに詳しい会社情報はこちら!



<http://www.cc-main.co.jp>

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>



掲載社数約700社! 100%都内企業!

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

パソコンでも



スマートフォンでも



多彩なコンテンツが楽しめます!



カイシャ検索

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



東京カイシャハッケン伝! 特集

カイシャハッケン伝! に登場した中小企業を様々な視点から紹介。



業界PRチャンネル

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



女性活躍

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



バックナンバー

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



東京カイシャハッケンツアーレポート

過去に開催された「東京カイシャハッケンツアー」のレポートを掲載。



SNSもやっています!



東京カイシャハッケン伝!
@tocho_sanro



中小企業しごと魅力発信プロジェクト
@tokyo.miryoku



東京カイシャハッケン伝!
@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・チャンネル登録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就業体験！ 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**：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。
- **就業体験受入企業**：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、3日間のコースです。
- **実施時期**：2023年6月～2024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>

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。

年次有給休暇

会社は、労働者(正社員、契約社員、アルバイトなどの雇用形態を問わず)を雇入れて6ヶ月間継続勤務した者に、有給休暇を付与(週5日又は週30時間以上の勤務で10日分付与)し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>

LINEコール(通話機能)による電話相談も行っています



アカウント名 **労働相談情報センター**

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
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 カイシャハッケン伝!

中小企業しごと魅力発信プロジェクト

できるだけ
たくさんの業界・企業を
見てみよう!

どんな業界や企業があるのか
研究することで
「自分に向いている仕事」や
「やりたい仕事」が見えてきます。

東京カイシャハッケン伝!
ウェブサイトも
見てみよう!

東京カイシャハッケン伝!ウェブサイトでは、
各企業のさらに詳しい情報が確認できます。
また、他にも動画、女性特集など
多彩なコンテンツが楽しめます。

詳細は P.47 をご確認ください!



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
TEL 03-5320-4628