

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

東京の中小企業紹介&
就活役立ち情報マガジン

TO **東京** KYO

中小企業しごと魅力発信プロジェクト

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

東京都産業労働局



2016
SPRING

カイシャパッケン伝!



ハントロー

カ イ シ ャ パ ッ ケ ン 伝

Vol. 04



特集1 夢にむかってガンバレ!
『先輩社会人から応援メッセージ』

特集2 『わたしたちの社長自慢』
社員が語る社長エピソード集

特集3 『わたしがもらった「ありがとう」』
女性社員にインタビュー

レポート

「トーキョー・シゴト・ワゴン」潜入レポート

INTERVIEW 企業探索

一つひとつのカイシャに、
それぞれ輝くストーリー(物語)がある…

「ものづくり製造業編」16社

「情報通信業編」3社

「建設業編」5社

東京の企業デカラのある
中小企業24社を
ストーリー形式で掲載!



== ふたりあわせて「ハッケン」 ==



ハツタロー



ケンジロー

ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



なびでんちゃん

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

CONTENT

P.01

夢にむかってガンバレ！ 『先輩社会人から応援メッセージ』

P.03

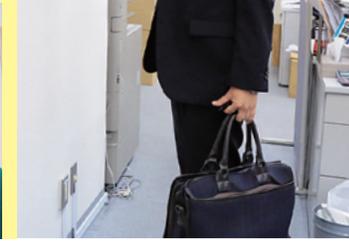
『わたしたちの社長自慢』 社員が語る社長エピソード集

P.05

『わたしがもらった「ありがとう」』 女性社員にインタビュー

本号に掲載されている企業の業界区分

製造業 …………… [16]社	アイ・エム・イー、英弘精機、イー・アイ・エス、エリオニクス、風技術センター、クライム・ワークス、サカエ、栄鑄造所、昭洋工業、新盛インダストリーズ、日昭工業、広沢電機工業、水上印刷、未来樹脂、大和合金、ユーキャン、
情報通信業 …… [3]社	アープ、ヴェス、日本マイクロリンク
建設業 …………… [5]社	旭日電気工業、東京電工、日化設備工業、橋本電気、港シビル



INTERVIEW 企業探索(エリア別アイウエオ順)

一つひとつのカイシャに、それぞれ輝くストーリー(物語)がある…

P.07 **アープ**(情報通信業)
未来を見据えた挑戦ストーリー
社員の「やりたい」が原動力
発想力と行動力で、10年後の世界一を目指す

P.09 **アイ・エム・エー**(製造業)
新ビジネスストーリー
広告会社から転身し、
ゼロからスタートした住宅制震メーカー

P.11 **ヴェス**(情報通信業)
女性社長活躍ストーリー
第三者目線の検証サービスで
ソフトウェア製品の品質と安全性を守る

P.13 **新盛インダストリーズ**(製造業)
飛躍を続ける老舗企業ストーリー
小回りの効く戦術を繰り広げ、新市場に確固
たる地位を築いた老舗企業

P.15 **橋本電気**(建設業)
会社継承ストーリー
未経験の私に何ができるか。
建設業界に飛び込んだ二代目女性社長

P.17 **水上印刷**(製造業)
ものづくりにこだわる若手社員活躍ストーリー
会社のDNAであるものづくり精神が若手の成
長を支え、スペシャリストを育てる

P.19 **大和合金**(製造業)
技術力向上ストーリー
銅合金一筋75年。立ち止まらないチャレンジ
精神が社員一丸の原動力

P.21 **英弘精機**(製造業)
教育制度誕生ストーリー
人材教育が着実に実を結び、「グローバル×ニ
ッチ」で世界トップメーカーへ躍進

P.23 **旭日電気工業**(建設業)
未来を灯す仕事ストーリー
灯りで世の中を支え、電気工事一筋100年。
新たな100年が始まる

P.25 **クライム・ワークス**(製造業)
開発と試作で利益を生み出す技術ストーリー
製品開発、試作の高い技術力で
高性能、多様化する顧客ニーズに応える

P.27 **サカエ**(製造業)
オリジナル商品開発ストーリー
自社ブランドを立ち上げ、超極小細断シュ
ルダーで世界最高水準を凌駕

P.29 **日化設備工業**(建設業)
挑戦し続ける創業50年の歴史ストーリー
確かな技術で水まわりの「安心」に応える
プロフェッショナルたち

P.31 **広沢電機工業**(製造業)
技術継承&研磨ストーリー
スキルの見える化を図り、現場と研修を組み
合わせて次世代への技術継承を推進

P.33 **港シビル**(建設業)
人材育成ストーリー
若手社員や女性社員のスキル向上を目指して
充実した支援制度を構築

P.35 **イー・アイ・エス**(製造業)
会社再建ストーリー
精密板金加工を営む町工場が歩んだ、
再建への軌跡

P.37 **風技術センター**(製造業)
ユニークな技術ストーリー
未来の都市環境創りに風洞実験装置と模型作
りで貢献する

P.39 **日本マイクロリンク**(情報通信業)
社員の技術取得ストーリー
様々な人材育成のしくみを導入して
社員のスキル向上と人間形成を支援する

P.41 **エリオニクス**(製造業)
技術者集団の挑戦ストーリー
産学官による連携でナノの極限に挑み続け、
世界屈指の技術を開拓

P.43 **栄鑄造所**(製造業)
若手奮闘ストーリー
27歳で経営を託され、逆境を乗り越えた社長
のもと、若手社員が次代を切り拓く

P.45 **昭洋工業**(製造業)
世界に誇る技術ストーリー
垣根がないからひとつになれる。
チームワークで結果を出す技術屋集団

P.47 **東京電工**(建設業)
技術者ストーリー
建築に不可欠な技術者、電気工事士。磨いた
腕で建物に魂を吹き込む

P.49 **日昭工業**(製造業)
充実した社内制度ストーリー
各種社内制度を利用して社員全員が経営者の
視点からカイゼンや環境整備を行う

P.51 **未来樹脂**(製造業)
再生プラスチック事業ストーリー
社会にない製品を創る。そんな経営方針が再
生プラスチック事業を生む

P.53 **ユーキャン**(製造業)
ユニークなビジネスストーリー
様々な場所で活躍する業務用加湿器。
ニッチな市場で躍進する中小メーカー

P.55 「働いてみたい会社」を
考えてみよう

P.56 東京の中小企業を知るサイト
『東京カイシャハッケン伝!』ご案内

P.57 『トーキョー・シゴト・ワゴン』
潜入レポート

P.59 東京都からのお知らせ

※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組み、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。(例)東京都中小企業技能人材育成大賞・東京都ものづくり人材育成大賞・若者応援宣言企業・東京ワークライフバランス認定企業・東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。



特集

1

若者へ
ひとつ

夢にむかってガンバレ!



先輩社会人から応援メッセージ

春から就職活動をスタートする方、社会に羽ばたく方、先輩社会人から皆さんへ向けたひとつメッセージです。



To「これから就職活動をはじめのあなたへ」

就職活動は、出会いの連続。

会社、大人、仲間、そして、「知らなかった自分」に出会える機会。

たくさんの方と出会う中で、「未来の自分」に出会ってください。

トーキョー・シゴト・ワゴン講師 キャリアカウンセラー 田村 隼人さん

自らの将来を選択する時に必要なのは、誰かから聞いた情報ではなく、自分で感じた感覚です。そうしないと、自分の将来への選択を、情報元の誰かのせいにしてしまいます。インターネットは便利ですが、自分の未来を左右する高揚(ワクワク感覚)を得るのは難しいです。実際に自分の目で見た事や、そこで得た自分の感覚を信じられるように、できるだけ、「実際の働く」を感じられる場に足を運びましょう。

トーキョー・シゴト・ワゴン講師 キャリアカウンセラー 熊澤 匠さん

最近の若い人たちを見ていると、仲間内だけで固まってしまって、上司や目上の人たちとのコミュニケーションが苦手という人が少なくないように思います。年長者の人たちと気詰まりせずに話せるようになるには慣れも必要ですから、就職活動をその絶好の機会と捉えて頑張ってください。

橋本電気株式会社 内線工事部 本橋 和也さん

自分の「色」を出せるかどうか、会社選びのポイントだと思います。私自身、今の会社に転職したのも「自分のやりたいことよりも上からの指示が優先する」という環境に物足りなさを感じたからです。ネームバリューや規模といった外側だけではなく、本当に自分がそこでイキイキと働けるのかを見極めて会社を選んでください。

株式会社アープ ITソリューション推進部 小川 真史さん

もしかすると、何十社受けても直ぐには内定が決まらないかも知れません。

でもそれは決して、あなた自身が否定されている訳ではありませんので全く落ち込む必要はありません。

あなたに合う会社がその時点で未だ見つかっていないだけだと思います。

頑張った経験が、その後、未来の壁も乗り越える力になりますから。焦らずに前向きにいきましょう!

トーキョー・シゴト・ワゴン講師 就職アドバイザー 江口 未来さん

就活の始まりは横一線、終わりは自分次第。

納得内定を手にして卒業を迎える先輩たちは、例外なく「自分で動いて・自分で感じて・自分で深掘り」した人です。受け取る情報に振り回されることなく、「自分が主役の就活」を実践してくださいね、是非!

トーキョー・シゴト・ワゴン講師 就活プロデューサー 小澤 明人(ヒゲ教授)さん



To「これから社会に羽ばたくあなたへ」

日本人には、ものづくりの適性がDNAに刻まれているのではないかと思います。それだからこそ、どんな困難が立ちまわろうとも、それを克服していいものをつくり上げるのでしょう。君たちのなかにもその血は確実に流れているはず。ぜひ誇りをもって、社会に飛び立ってください。

昭洋工業株式会社 代表取締役 村野 敏郎さん

人と接するのが苦手で工場での仕事を選んだのですが、配属先は各部署とひんぱんにやり取りする品質保証課。苦手なことからは逃げられないんだと思いましたね。しかし、飛び込んでみると案外やりがいもあるから、仕事って面白い。「苦手」という先入観にとらわれず、いろいろなことにチャレンジしてみてください。

大和合金株式会社 品質保証課 五十嵐 修さん

社会人になる前に、一流の仕事を見ることをお勧めします。美術、建築、写真、洋服など何でもいいですから、興味のある分野のものを貪欲に見て感じることで、どんな職業に就いても役に立つはず。事実、私も製品開発でアイデアを絞り出すというときに、ずいぶん参考になっていたりします。

株式会社未来樹脂 開発技術部 大谷津 侑司さん

卒業までの時間を有効に使って、サークルやスポーツなど何かに打ち込むといいですね。それからIT企業に就職する方は、基本情報技術者の資格は必須ですから、在学中に取得しておくことで、社会人としてのスタートがスムーズになると思いますよ。

株式会社日本マイクロリンク 代表取締役 藤森 文男さん

入社直後は右も左も分からない状態だと思います。それでも、できるのが挨拶です。誰でもできることだからこそ、多くのお客さんになりがち。当たり前のことをきちんとこなしていくことが仕事に向かう姿勢だと思いますし、短いながらもコミュニケーションのひとつですので元気よく挨拶してください。

株式会社イー・アイ・エス 製造部 安田 翔さん

先行き不安定な時代ですから、大手志向になるのは分かります。しかし、総合電機企業をはじめとして、今や大手といっても決して安泰とはいえません。そんな時代だからこそ、ぜひ野望を持ってください。任せられる仕事が多く、裁量も大きい中小企業は、あなたを成長させてくれる格好の場です。

ユーキャン株式会社 代表取締役 安藤 磐さん

ハツタロー・ケンジローからもひとつこと

就職活動をはじめのあなたへ

「幸せは、まわりが決めることではなく、自分が幸せと感じているかどうか」だと思いますか？

「自分がどう生きたいか」「自分はどう働きたいか」「何を大切に生きたいか」そのために自分に向き合い、成長する活動が「就職活動」と言ってもいいのではないのでしょうか。

社会人になるあなたへ

「私でやっていけるのだろうか?」「仕事で失敗するのではないか?」など不安を感じているかも知れません。でも、大丈夫です。社会に出て失敗しない人なんて一人もいません。失敗しても歩みを止めないから人として成長するのです。働くことで得られる喜びもたくさんあります。どうぞ前向きな気持ちで社会に羽ばたいて下さい。

東京カイヤハッケン伝!では、
若者の成長をあたたく応援する企業をたくさん紹介しております。



特集

2

うちの社長ってここがスゴイ! だから私たちは社長がスキ!
社員が語る社長エピソード集。

わたしたちの社長自慢!

中小企業の社長の中には、

「社員と社員の家族」を何よりも第一に考える社長、

「パートナー企業(仕入先、協力企業)」も仲間として大切にする社長、

エネルギーに満ち溢れていて、世界を含めて「自ら飛び回る」社長、

一生この人に付いていきたいと思わせる「器の大きい」社長、など

社員に心から尊敬されている社長がいます。

そんな社長自慢を、社員の方に語ってもらいました。



うちの社長、
ここが
ステキ!

豊富な経験に裏打ちされた決断力があって、社員を引っ張っていくリーダーシップがすごく強い人です。冷静ながらもマインドは熱く、カリスマ性を感じます。私たち若手社員の意見も親身になって受け止めてくれて、いいアイデアがあれば実現を後押ししてくれます。ずっと付いていきたいと思える人です。

英弘精機株式会社 環境機器事業部 日射計グループ 市毛 もこさん

社員のチャレンジを推奨してくれる懐の深い社長です。「失敗を恐れることはない。私が責任を取るから、思う存分やってみなさい」と心強く背中を押してくれます。だから、私たち社員ものびのびとチャレンジに挑めるんです。社員の家族の幸せまで考えてくれて、子育てを支援してくれる温かさも魅力です。



広沢電機工業株式会社
営業部課長
技術サービス担当
高木 友紀さん



大和合金株式会社
営業課
小坂 佑輔さん

社長は気遣いの人。仕事でみんなを引っ張ってくれるのはもちろんですが、決しておごらず、社員でも取引先でも、相手を問わず同じ目線で接する謙虚な姿勢を尊敬しています。社内で顔を合わせれば必ず声をかけてくれたり、家族のことまで考えてくれたり、人柄の良さはぜひ見習いたいところですね。

わが社の女性社長は、男性社員も尻込みしてしまう(?)ほど、バイタリティにあふれています。2年前に弊社の技術センターを岩手に設立する際、「これは第二の創業だ! 私が行かなくてどうする!」と、1か月間現地に入り込んでセンター設立に奔走。その行動力には圧倒されます!

株式会社ヴェス 検証サービス本部ゼネラルマネージャー 水野 健さん

うちの社長、
エネルギー!





うちの社長、
ここが魅力!

ふつう、社長というと椅子にどんと構えているというイメージですよ。でも、うちの社長は違う。いつも現場にいます。僕たちが作業しているところにやってきては、なにか困ったことはないかと声をかけてくる。僕らもあれがほしい、これがほしいと言われてもらっていて、おかげでいい作業環境が作れています。

昭洋工業株式会社 製造部 柳沼 正也さん

港シビル株式会社
工事部
川又 清仁さん



私たちとは視野の広さが違います。経営全体を考えているのはもちろん、地域のことに配慮している点ですね。港湾工事を手がける当社はオフィスも同地域にあり、地元を活性化させようとお祭りにも全社を挙げて積極的に参加しています。会社だけでなく地域を盛り上げていく姿勢が素晴らしいと思います。

当社は人材育成に力を入れており、様々な研修を導入しています。その研修に社長自らが参加しています。新しい技術を学んだり、どんな研修なのかを肌で感じ取っているのがスゴイ。また、フレンドリーに接してくれるので相談もしやすいですし、意見を言いやすい環境を作ってくれるのはありがたいですね。

株式会社日本マイクロリンク
システム開発 開発1課
渡邊 裕樹さん



うちの社長、
こんなところが
尊敬!

つねに社会や業界の動向を見ながら、次の展開を考えているところ。例えば、再生プラスチック事業だけでなく、コーヒーショップ事業への進出や海外進出を視野に入れるなど、今だけでなく将来の成長事業が何かということに取り組んでいます。そんな社長だからこそ新分野の開拓が実現できたのだと思います。

仕事が忙しい時は「大丈夫？」などと声をかけてくれたり、困っているとフォローをしてくれるなど、社員一人ひとりのことをいつも気にかけてくれます。それに、社員全員の誕生日を覚えていてくれるんですよ。休憩中にケーキを貰った時は、少し照れた反面、この会社に入って良かったとつくづく思いました。

株式会社エーアイエス
技術営業部 生産管理課
正木 美帆さん



株式会社未来樹脂
エコプラス事業部
町田 匠さん

うちの社長、
ここが
すごい!

社長はサラリーマン時代、全国各地を飛び回って業務用加湿器を売り歩いたわら、夜は夜間の大学に通っていたいわゆる苦勞人なんです。そんな社長だからこそ、自分にも社員にも厳しい部分はありますが、その反面、常に私たち社員を見守ってくれている社員思いの人なんです。ユーキャン株式会社 海外営業部
川井 和子さん



特集

3

女性社員にインタビュー

わたしがもらった

「ありがとう」



「ありがとう」のひと言には、思わず涙が出るような感動や、「また頑張ろう」と元気が出る力があります。仕事では、困難に直面する時もありますが、温かい「ありがとう」もたくさんもらえます。今回取材した企業の女性社員の方々に、印象に残った「ありがとう」についてお聞きしました。



お客様との信頼関係が生まれた稼働前テスト



株式会社日本マイクロリンク
システム開発部 開発1課
増田 友貴さん

お客様と一緒に 最終的なテストに挑む

システム開発で欠かせない工程がプログラミング終了後のテストです。これはプログラムが正しく稼働するのを確認するためのもので、これが無事に終わってはじめて納品となるわけです。ここでは、いろんな場面に遭遇します。システムはいくつものプログラムの集合体なので、テストもプログラムごとに行わなければなりません。1つのプログラムでも複数の確認要素がありますから、すべて確認していく作業は途方もなく、そこでエラーが出ようものなら、その原因を究明してプログラムを修正していかなければならないわけです。

学んだのは粘り強く やり遂げる姿勢

中でも印象的だったのが、列車運行制御システムに携わった時のことです。エラーが出たのですが、その原因がなかなか究明できませんでした。そこでは、ただ粘りあるのみ。結局、テストは1週間にも及びヘトヘトでしたが、無事にすべての問題点をクリアした時に、お客様から「よくやってくれた。ありがとう」という言葉をいただきました。その時は心から嬉しかったですし、最後までやり遂げた時の達成感は今でも忘れません。この体験がSEとして私を大きく成長させてくれました。



いいパーティだったという嬉しいひと言



港シビル株式会社
総務部
和田 千江美さん

10周年記念パーティの 取り仕切りを任される

港シビルは社名変更して10周年を迎え、日ごろからお世話になっている方々をお招きして10周年記念パーティを開催しました。そのパーティの開催の取り仕切りを任されたのが私でした。招待する方々への招待状づくりや会場選びから、会場となったお店との打ち合わせ、パーティのプログラムなども上司と相談しながら作成。また、より良いパーティにするためにプロの司会者に依頼して、その打ち合わせも担当しました。

不安を抱えながらも入念に準備を行い、無事、当日を迎えることにおかげさまで多くのお客様に出席していただきました。

招待したお客様から 感謝の言葉をいただく

パーティに参加してくださった複数のお客様から「いいパーティだったよ。ありがとう」と声をかけられたときは本当に嬉しかったですね。経理や人事の仕事をしていると、社外の方と接する機会はあまり多くないので、喜びもひとしおでした。また、10周年記念パーティは、会社としても大切なイベントですから、そこで感謝の言葉をいただいたのは格別な思いでした。今後20周年のときにも役立つように、このノウハウを参考資料としてまとめておこうと考えています。



電話口の「ありがとう」は自分の成長の証



大和合金株式会社
営業課
井草 絵理奈 さん

知識不足の電話対応に 「代わって」と言われたことも

入社して4年、営業のサポートをする営業事務をしています。営業は外出していることが多いので、その間の電話対応や見積書・伝票の作成をします。伝言一つでも、言われたことをただ伝えるのと、内容を理解した上で伝えるのでは大違い。入社当初は相手の言いたいことを理解できず、相手の言葉をただ伝えているだけでした。お客様に「ベテラン社員に代わって」と言われてしまい、ショックを受けたこともありました。

「ありがとう」は認められた証

それでも、苦手意識があったからこそ、丁寧な対応を心がけるようにしました。相手の言っていることをきちんと理解できるよう、専門用語や知識も覚えるようにしました。そして入社3年が経った頃、かつて「代わって」と言われ、内心「怖い」と思っていたお客様に「ありがとう。井草さんのおかげで助かったよ」と言われた時は嬉しかったですね。いわば認められた証ですから。自分の成長をつくづく感じた瞬間でした。



女性は気がつくところが違うね



株式会社ヴェス
管理本部総務・人事グループ
デュプティマネージャー
浅野 陽子 さん

備品ロッカーを整理して 思わぬ感謝の言葉

ヴェスは、まさに勢いのある会社。エンジニアの数もどんどん増え、業績も伸びているところに魅力を感じて志望しました。管理部門では私がはじめての女性。入社して1年目なので、まずは自分ができるところからと思い、業務部品が入ったロッカーを整理したところ、「ものが見つけやすくなったよ、ありがとう」「女性は気がつくところが違うね。ありがとう」などと、社内のいろいろな方から感謝の言葉をいただき、嬉しくなりました。

働きやすい環境づくりに 貢献したい

総務・人事の仕事は、当社の資産であるエンジニアが持てる能力を存分に発揮して、気持ちよく仕事ができるようにサポートすること。エンジニアたちが仕事をしている中で抱える「なんでこうなんだろう?」「もっとこうしたらいいんじゃないか?」という疑問を一つひとつ拾って改善していくことで、より働きやすい環境をつくり、エンジニアを盛り立てていきたいです。



ありがとうと感謝される営業マンを目指して



ユーキャン株式会社
東京営業所
工藤 里菜 さん

時には、 冷たくあしらわれることも

主に学校や病院、老人ホームなどに設置する大型の設備用加湿器の営業をしています。営業先は主に設計事務所、直接足を運ぶフェイス・トゥ・フェイス営業が中心です。

他業種の営業でもいえることだと思いますが、普段は、ありがとうといわれるよりも「今、案件ありませんので」と素気ない反応だったり、時には「忙しいから、また今度にして」と冷たくあしらわれてしまうことが多いものです。

クライアントの役に立ちたい

それでも、あるお客様から午前中に加湿器の問い合わせがあり、午後の早いうちに説明に伺うと、「助かったよ。ありがとう」と言われたことがありました。この経験で学んだのがセールスばかりではなく、お客様の困り事を見つけ、解決のお手伝いをして喜んでもらえることが良好な人間関係を築くのに大切だということです。今後は、施工の知識も身につけて、効率的な加湿器の設置場所といった設計面のアドバイスなどで、お客様の役に立てればと考えています。

社員の「やりたい」が原動力 発想力と行動力で、 10年後の世界一を目指す

レントゲンやMRIなど、医療用の画像を扱うソフトウェアの開発を得意としている株式会社アープ。リーマンショックなどの逆境を乗り越え成長を続けてきた裏には、常に新しいアイデアを求める社長と、それに応える社員の姿があった。10年後の未来を見据えて成長を続ける同社の軌跡を追った。

中央・城北地区

株式会社アープ

設立年:1995年
資本金:1,000万円
代表取締役:阿部健一郎
従業員数:53名
(内、女性従業員数12名)
〒101-0052
東京都千代田区神田小川町3-8
神田駿河台ビル6階
TEL:03-5259-5891
<http://www.arp-corp.co.jp>



阿部健一郎社長(右)と社員の距離の近さが同社の大きな魅力だ

困難な状況も 発想力でチャンスに変える

アープが創業したのは1995年。バブル崩壊、阪神大震災など、決して起業にいい時節ではなかった。

「景気はどん底で、世の中は先行き不透明と嘆いているような時代でした。しかしちょうどインターネットが、技術的にもコスト的にも広く使えるようになり始め

た時期で、これは世の中が変わるぞ、という大きな期待が私にはあり、やるなら今だと感じたんです」

と当時を振り返る阿部健一郎社長。それまで10年SEとしてキャリアを積んできた自らの技術とインターネットを使えば、何か面白いことが起こせるのではないかと、世の中に貢献できるのではないかと起業を決意したという。

しかし、事はそう簡単に運ばない。イ

ンターネット検索エンジンの開発も試みたというが、事業として発展するには至らな



社員一丸となって新しいプロジェクトに取り組んでいる

かった。同社の成長のきっかけとなったのは、医療用画像を保存・配信するためのソフトウェア、PACSの開発だった。

「医療系ソフトウェアの開発に携わるようになったのはたまたまでした。前職で関わりのあった人が、実はこんなシステムが欲しいという企業があるんだけどやってみないかと声をかけてくれたんです。そのときは医療系ソフトに関する知識は全くありませんでしたが、これはチャンスとスタッフ丸となって勉強を始めました」

医療画像の保存・通信には、DICOMという世界規格があるのだが、最新のものはまだ翻訳されておらず、分厚い英語の規格書を端から端まで読み込むところから始めたという。

こうした地道な努力の積み重ねによって20年間成長を続けてきた会社だが、次の10年に向けて新たな取組をはじめている。それが、「ディープラーニング」を活用した新しい事業だ。

ディープラーニングとは、人工知能の発展に寄与すると期待されている機械学習の手法のことで、これによってコンピュータが概念を理解できるようになるという。たとえば、多くの画像からネコを選び出すとしよう。これまでは認識率70%ほどで、1%上げるのに四苦八苦ししていたのが、ディープラーニングの登場で一気に認識率80%まで上がったというからその有能ぶりは推して知るべし。阿部社長は、この技術を使って何か新しいことができないかと期待を膨らます。

「インターネットが始めの頃は、みんな『インターネット?なにそれ?』という感じだったのに、今ではなくてはならないものになっている。ディープラーニングもそうなるだろうと考えて、久しぶりに本当にわくわくしています。インターネットでは世



更なる販路拡大を目指して奮闘する小川真史さん

界一になれませんでした。ディープラーニングを使った技術で世界一になることを目指して動き始めています」(阿部社長)

アイデアを提案・実現できる 風通しの良い職場環境

自社製パッケージソフトの営業を担当する小川真史さん(入社8年目)は、以前は家電量販店に勤めていた。お客さんが商品を求めてやってくる家電量販店とは反対に、自らお客さんを探すところから始めなくてはならず、苦労もあったという。

「良い製品だという確信がありましたから、製品を理解していただければ売れるはずと、そのためならなんでもやるという勢いで臨みまし、意見をせよばやらせてくれました。もっと自分のアイデアを形にしたいという思いから転職した私にとって、自分で考えなければ何も始まらない手探りの営業は大きなやりがいでした」(小川さん)

もちろん全てのアイデアが上手くいったわけではないが、トライ&エラーの中で徐々に知名度が上がり、問い合わせが増えてきているという。

開発部の田所いずみさん(入社9年目)は、同社の新卒第1期生だ。彼女が就活をしていた2007年は売り手市場と言われていた時期で、田所さん自身も数社から内定をもらっていたというが、どこもしっくりこなかったそうだ。



「社長は常にアイデアを待っているんです。それを見て社員も『やるぞ』という気持ちになる」と田所いずみさん

「当社の説明会に参加したとき、社長との距離の近さと、社員同士何でも言い合える雰囲気を感じ、ここなら遠慮せず自分の言いたいことを言えるのではないかと思います。新卒第1期ということもあり、これから新しいアープを一緒に作っていこうという空気があったのも魅力でした」(田所さん)

迷いなく同社への就職を決めた田所さんは、実際に入社して風通しのよさを実感していると笑みをこぼす。

チャンスを逃さず、難しいことにこそ挑戦することが大切だと阿部社長が語るように、同社は常に新しい挑戦を続けてきた。そんな行動力のあるアープだからこそ、いつの日か、世界を変えるかもしれないと感じさせられた。

社員のアイデアと わくわくが原動力です



阿部健一郎社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社員のやる気を引き出す研修制度

「社員の幸せが私の幸せだと考えています。仕事の面でいえば、やる気の出る仕事をする、仕事を楽しむことが幸せ。どんなに技術力があっても、やらされていると思っていればやっぱり良い仕事はできないんです」(阿部社長)

阿部社長が語るように、アープには社員のやる気を引き出す

研修がある。たとえば、新入社員向けにプログラミングの考え方を学ぶ研修では、ブロックでロボットを作り、直線を走るタイムを競う。研修を受ける側が楽しみながら学べるのはもちろん、研修する側にとっても「こんな考え方もあったのか」と刺激になるという。こうした取組が社員の士気を高め、更なるアイデアの創出に一役買っているだろうことは想像に難くない。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



広告会社から転身し、 ゼロからスタートした 住宅制震メーカー

制震ダンパーという家の揺れを制御する製品を産学共同で開発し、販売する株式会社アイ・エム・エー。元々は広告会社。それだけにメーカーとして技術的なノウハウもなければ、営業担当者もいない、まさにゼロから事業を立ち上げて成長してきた。新ビジネスに挑んだ背景と、営業として活躍するキーパーソンに仕事の醍醐味を伺った。

中央・城北地区

株式会社
アイ・エム・エー

設立年:1991年
資本金:2,000万円
代表取締役:新熊一生
従業員数:20名
(内、女性従業員数6名)
〒104-0041
東京都中央区新富1-7-7
新富センタービル3F
TEL:03-3553-5400
<http://www.imanet.jp>



自社製品の制震ダンパーの前に並ぶ東京本社の社員の皆さん

広告会社から制震製品の メーカーに転身を図る

地震大国の日本では、家屋の耐震基準は他国よりも高い。しかし、東日本大震災の例を出すまでもなく、それでも万全とはいえない。法律の基準を超える安全性を追求し、安心して暮らせるようにマイホームを守る製品を手がけているのが株式会社アイ・エム・エーである。同社は元々、製品開発製造とは無縁の広告会社。もっとも全く関係がなかったわけではなく、建設

資材分野の雑誌広告などを手がけていた。

「建築・土木分野の学会誌の編集や広告を受託するなか、大学や技術者の先生とのネットワークから製品開発に参加するようになりました」

と代表取締役の新熊一生さん。木造住宅用の構造計算ソフトの販売促進で懇意になった先生と、木造住宅用の制震ダンパーの開発に着手。しかし、当初は成果が上がりなかったという。

「まったく販路がなくゼロからのスタートだったので、営業が直接電話をかけて、

工務店を手当たり次第に訪問していました。数年は赤字続きでしたが、劇的に変わったのが2011年の東日本大震災後でした」

と住宅制震メーカーとしてスタートした



明るく自由闊達な雰囲気に包まれている本社オフィス

当時を振り返る新熊代表。ちなみにに主要製品「GVA（ジーバ）」は、現在では全国を対象に販売されている。

東日本大震災を契機に、制震製品の必要性が理解され、受注が伸びたが、それまで同社は手をこまねていたわけではない。販売先の工務店やハウスメーカーが、エンドユーザーに製品説明しやすいように販売促進用ツールを作って支援することで実績を積み上げてきた。

「振動のメカニズムをわかりやすく説明でき、制震装置を取り付けた建物とそうでない建物の揺れが比較できる模型や動画を制作して制震のメリットを伝えるようにしました」

着実に業績を上げている制震ダンパー「GVA（ジーバ）」は、現在では月500棟ほどに備え付けられている。販売当初は月50棟前後というから約10倍も売り上げ増加になる。ただし、最近では大手メーカーの参入も盛んになってきているという。

「制震ダンパーの普及率は木造住宅全体の約5%。大手が参入することで制震ダンパーが注目され、普及率が上がることを期待しています」

そう語る新熊代表の口ぶりには、先行企業としての自信が感じられる。

地域の市場を把握しながら 工務店などの新規開拓に挑む

実際に制震ダンパー「GVA（ジーバ）」を販売するのは、日々活動する営業担当者たちである。今では、大阪、名古屋にも支店を出しているが、東京本社営業部の戸部政人さんは東京本社のエース的な存在。また大工から転職した経歴の持ち主でもある。



首都圏や北陸地域などを対象に精力的に外回りをする戸部政人さん

「建築現場で働いていたので、制震ダンパーに大きな可能性を感じて入社しました」

戸部さんの活動エリアは首都圏が中心だが、長野や北陸まで足を運ぶこともある。地方に出かける際は事前にアポイントを取って営業回りをするが、移動の合間にも駅やバスの広告などから地域の工務店情報を仕入れることも忘れない。

「もっとも力を入れていきたいのが新規開拓です。GVA（ジーバ）の性能には絶対的な自信を持っているので、1棟でも多く利用していただけるように日々の営業活動に打ち込みたいですね」

自らのアイデアでエンドユーザーに わかりやすいパンフレットを制作

東京本社営業部に所属する廣瀬啓介さんは若手のホープ。大手印刷会社から転職した廣瀬さんは、営業は初めての経験だという。

「営業はゼロからお客様と信頼関係を築きながら製品を通して貢献できる仕事。結果を求められる厳しさもありますが、逆にそれがモチベーションになっています」

同社の営業スタイルは、ほとんどが電話をかけてアポイントを取るところから始まる。そんな営業活動をしながら廣瀬さ



客先への訪問だけでなく販売促進ツールも手がける廣瀬啓介さん

さんは、あることに気づき新熊代表に提案したという。

「以前のGVA（ジーバ）の商品パンフレットが専門的な内容だったので、もっと施主さんにわかりやすいカタチで表現できないかと感じました。家族の安心をテーマにしたパンフレットに仕上げることで、施主さんに製品をお勧めする工務店も説明しやすくなったと思います」

パンフレットの改訂に成功した廣瀬さんは、今度は自社のホームページの改善にも着手したいという。日々、営業活動しながら販促ツールにも目を行き届け、自らがその業務に携われるのは中小企業ならではの良さともいえるだろう。

顧客との信頼関係を 強化してシェア拡大を 目指します



新熊一生代表取締役



編集部「ハットロー・ケンジロー」からのメッセージ



革新性を追い求める活気ある企業文化

アイ・エム・イーはメーカーでありながら自社工場は保有しない。製品の企画・開発、マーケティング、販売は自社で手がけるが、製造生産は100%協力会社に委託しているファブレスメーカーである。その分、社員数が少なく機動性に富んだ経営が可能になる。そんな事業のスタイルを反映してか、営業担当者は精力的な

販売活動をする傍ら、市場ニーズを吸い上げて「GVA（ジーバ）」以外の新しい耐震・制震製品の開発に結び付ける努力も忘れない。

制震ダンパーを中心に多彩な製品を提供

アイ・エム・イーの主要事業は制震ダンパー「GVA（ジーバ）」だが、その他にも多彩な製品や事業も手掛けている。設立時の主要事業だった広告事業は継続して

いるが、住宅関連では制震ダンパーを中心に耐震や制震に効果があるその他製品も開発している。具体的には、耐震・制震の効果がある「X-WALL（エクスウォール）」やビル・マンションなどの全倒壊防止の「SL-Cube（エスエルキューブ）」に加え、液状化防止対策地盤補強の「ZEROシステム」など、幅広く営業を展開。様々な製品を提供することで地震などの災害に強く安心できる住まいづくりに寄与する。

さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>](#)



第三者目線の検証サービスで ソフトウェア製品の 品質と安全性を守る

株式会社ヴェスは、パソコン、携帯、カーナビや家電といった製品に組み込まれたソフトウェアの検証を専門に手がけている。利用者目線による検証サービスを強みとし、独自の教育プログラムで検証エンジニアを育成するほか、女性の活用にも積極的に取り組んでいる。同社を牽引する久田真紀子社長、意外なきっかけから検証業界へと身を投じたというが、いまや年商10億円企業へと大躍進を果たした。

中央・城北地区

株式会社
ヴェス

設立年:2003年
資本金:1,000万円
代表取締役:久田真紀子
従業員数:140名
(内、女性従業員数50名)
〒160-0004
東京都新宿区四谷2-11-6
FORECAST四谷7F
TEL:03-6457-7750
<http://www.ves.co.jp>



エントランス前でヴェスの社員の皆さん

ユニークな経歴の持ち主。 久田真紀子社長

話し相手の顔をぐっと見つめる眼差しに魅惑的な輝きを醸える久田社長。語り口もエレガントなら、話すときの身振り手振りにも貫録を感じさせ、40歳という実年齢とのギャップに驚く人は少なくないだろう。その理由は、久田社長の生い立ちや経歴と切っても切り離せない。家庭の事情で中学生から家を出て自活するという、苦労人でもある。20代前半は、現在のIT業

とは無縁のサービス業に就いていたという。

「私にとっては、そこで経営の初歩を学ばせてもらった」(久田社長)

サービス業を経験したからこそ、生きていく中で大切にしなければならないものが見えてきたとも、久田社長は話す。

しかし、好奇心から踏み込んだ世界にいつまでもいる気はなかった。周囲から蝶よ花よと持てはやされていた20代半ばにして、大真面目に我が身のいく末を案じていたという。そんな久田社長をある知人が検証事業の世界へといざなってく

れた。久田社長はその人物を師匠と仰ぐ。

「あらゆるハードウェア製品においてソフトウェアの比重が高まっていく中、その検証の重要性とビジネスとしての可能性をと



「世の中で検証サービスの必要性はますます高まっている」と語る久田真紀子社長

うとうと語ってくれました。そして、うちの会社に営業として来ないかと誘ってくれたんです」

今できることをやらないでどうすると思った久田社長は、「半年で受注がとれなければクビ」という期限つきの申し出に応じることにした。とはいえ、まったく初めての世界だけに、とまどうことだらけ。周囲の目も冷ややかであったが、弱音を吐くこともなければ、投げやりになることもなく、信じた道を邁進。そしてついに久田社長は、550万円の基幹システムの復旧の仕事を取り付ける。期限まであわずかというときの快挙である。

それから1年あまり経った2003年、突然、師匠から独立を促された。ここで船を降りる久田社長ではなかった。検証市場に勝算ありとヴェスを立ち上げた。

いまやヴェスは、従業員数120人、年商10億円を越える会社へと成長した。

女性エンジニアも活躍。 働きやすい環境づくりに積極的

「繊細さや生活者目線といった女性の資質をきちんと評価してくれると思い、入社を決めました。実際、女性にとってはより魅力的な職場で、自然とモチベーションも上がりますね」

と語るのは検証サービス本部検証サービス部の工藤あゆみさん(33歳・入社7年目)。これまでテレビの内臓ソフトやWEBの課金システム、タブレット用の教材などの検証を手がけてきた。

「メーカーでも検証はしていますが、開発者目線ではどうしても検証が甘くなってしまいうんですね。私たちが検証する意味合いは、第三者の視点から検証できる



育休中の工藤あゆみさん。復帰後は、時短で働く予定

というのが一番の特徴でもありますから、利用者目線から不備や不便を見つけられるよう心がけています」

工藤さんは、第二子を出産したばかりの育休中。子どもを預けられる保育園が見つかり次第、復帰しようと考えている。

「子育てだけとなってしまうと、世界が狭くなってしまいますし、エンジニアとして自分の成長ありません。子育てと仕事の両立は大変な部分もありますが、生活にもメリハリができるといういい面もあります。自分が成長するためにも仕事は続けたいですし、これまで触れたことのないソフトウェアなどの検証にも挑戦し、スキルアップしていきたい」

と工藤さんは今後の人生について語る。同社では子育てと仕事を両立するため、時短勤務にするなど、女性のための取組が多数整っているという。

「社長も女性ということもあり、女性の気持ちに理解があるというか、社内には出産・育児にまつわる事情も話しやすい雰囲気があります」

同社には、工藤さんのような女性エンジニアが十数名在籍する。工藤さんの働き方は、他の女性エンジニアたちにとっていいサンプルとなりそうだ。



オフィスでの打ち合わせ風景

ニーズ高まる検証サービス。 年商100億円企業を目指す

また、同社では、2013年には、岩手県にソフトウェア検証センターを設立するなど、久田社長はエンジニアの育成、雇用創出に積極的に取り組んでいる。

「検証という事業は、人々の安全を守るために、いまの社会になくってはならないものですし、ますます必要とされていくに違いありません。私が尊敬する経営者は、松下幸之助さん。経営者としてはまだまだよちよち歩きですが、今後、ヴェスを100億を売り上げる会社に成長させていきたい」と抱負を語る。

医療分野や 電力分野の受注が 増えています



検証サービス本部ゼネラルマネージャー水野健さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



医療分野や電力分野にも 積極的に参入

ゲームや家電、カーナビ、アプリ、WEBブラウザーなど、同社が検証を手がける領域は幅広い。「これから伸びていく分野としては、内視鏡やエコーといった医療機器分野、また2016年4月に予定されている電力の自由化を見越して、スマートメーターなどの電力分野における製品検

証の受注が伸びています」(水野さん)と語るように、新規分野にも積極的に参入していく方針だ。

検証エンジニアを育成する IT検証技術者認定試験(IVEC)

同社では、独自の教育プログラムで女性の検証エンジニアを育成しているほか、エンジニアのスキルアップに業界団体が認定する検証技術者認定試験も積極的に

活用している。知識試験と実務試験が課されるとともに、認定資格はレベル1～レベル5まであり、エンジニアのチャレンジ精神の醸成とモチベーションアップになっているという。検証エンジニアという存在は、まだ一般的に知名度は高くないかもしれないが、今回の取材を通じて、その重要性和ニーズは、今後ますます拡大していこうと感ぜさせられた。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



小回りの効く戦術を繰り広げ、 新市場に確固たる地位を 築いた老舗企業

スーパーの商品にバーコードシールが貼られるようになったのは1980年代のこと。素人目には小さな変革が実は流通の大革命。業界の常識に独自の戦術で挑み、大手と堂々と渡り合っている株式会社新盛インダストリーズ。ものづくりの真髓をとくにご覧いただく。

中央・城北地区

株式会社 新盛インダストリーズ

創業年:1918年

資本金:3,500万円

代表取締役会長:和田隆彦

代表取締役社長:斎藤豊

従業員数:76名

(内、女性従業員数21名)

〒114-0004

東京都北区堀船4-12-15

TEL:03-3913-0131

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



歴代のバーコードプリンターを手にする若手社員

日本初の バーコードハンドラベラーを開発

スーパーの商品に貼られているバーコードのシール。小さなラベルに原料や産地、価格などの情報に加え、バーコードが印刷されている。この情報が小売店舗にはなくてはならない大きな価値を持っている。そのシールを手早く次々に貼っていきけるバーコードプリンターで、この分野を切り拓いたのが新盛インダストリーズ。1984年、日本初の電子バーコードハンドラベラーを開発、発売。以来、新しい技

術に対応するとともに、使いやすさを意識した改良を行い、新製品をリリースし続けてきた。

競合には誰もが知る大手電機メーカーをはじめ海外勢も含めて10社近くがひしめく。対する新盛インダストリーズの社員数は75人。決して大きくはない同社が、30年にもわたり第一線で渡り合ってきたのにはそれ相応の理由がある。

たった一台でも 顧客専用カスタマイズ

1918年、蝶つがいなどを製作する建

築鍛冶の職人集団として、新盛インダストリーズは創業した。その後、急速に普及していった自転車の車輪の中心にあるハブの開発・製造に進出。さらに、全国でスーパーマーケットが次々とオープンした1960年代には、値段をシールに印字し、商品に貼っていく機器、ハンドラベラーを開発・発売した。

「精密な機械加工は、建築鍛冶の時代から染み付いた私たちのDNAのようなもの。そこによりアイデアが組み合わせられて、評価いただけるものが作れたのだと思います」と和田隆彦会長は当時の模様

を語る。

順調に安定した業績を上げ続けていたが、次の波がやってきた。IT化である。1980年代、商品パッケージに貼られたバーコードを読み取って、バックヤードのコンピュータで集計して商品一つひとつをきっちりと管理でき、そのデータをもとに商品計画や在庫管理に活かせるPOSシステムが登場。これを受けて新盛インダストリーズも動き出す。プログラムや回路を作れる人材をリクルートし、体制を強化。海外メーカー、大手国内メーカーの2社が先行する中、1984年、ハンドラベラーで培った技術を生かした「電子バーコードハンドラベラー」を日本で初めて発売した。当時営業の最前線で走り回っていた和田会長は、顧客の声に耳を傾けることに全力を傾けた。

たとえば、海外メーカーの製品を採用しているあるスーパーは、機器が壊れて修理に出したら、2~3週間戻ってこないと頭を抱えていた。それならと、修理がすぐできる体制を作ろうと社内に働きかけ、届いたその日に修理して返送するという仕組みを作りあげた。万事がこの調子で、ソフトウェアをユーザーが操作しやすいようにカスタマイズするのに、普通なら1ヶ月かかるところを1週間で納めてしまう。たとえ1台しか採用されていない店舗であっても、その店だけのためにカスタマイズの手間を惜しまない。その行動力と先進性が業界での確固たる地位を維持する原動力となっている。

「うまくデータを転送できないというお客様に対応するため、北海道まで出張したこともあります。ちょっとした無線LAN



「ちょっとしたやさしさを組み込んでいきたい」と立花純さん

の不具合だったのですが、解決して喜んでいただき、よかったなと思いますね」

とは、ソフトウェアのカスタムに当たる商品開発部の立花純さん。和田会長の思いは、確実に社員に広がっている。

中小企業の物流にも バーコード革命を

そんな同社が、次に狙っている市場が2つある。

1つは海外だ。海外にもバーコードプリンターはあるが、ハンディタイプは珍しい。ハンディタイプであるということは、陳列されている商品に上からもう一枚貼れるということで、閉店間際の値引き時に力を発揮する。ただし海外には、並んでいる商品を値引きしてまで売り切るという文化がないのだという。

「スウェーデンのある小売チェーンでもそうでしたが、閉店前セールに使えますよと紹介したら、『値引きって、それはおもしろい発想だね』と興味を持たれるのですがそこまで。なかなか思ったように採用は進みませんが、もし、文化ごと根付かせることができれば、それはすごいこと。いつか注目されるような成果を挙げたい



「遠慮することなく意見が言えるのが会社のいいところ」と和田善紀課長

ですね」と海外営業を担当する和田善紀課長は笑う。

もう1つ狙っているのが、中小企業の工場の物流だ。

「バーコードソリューションを導入して入出庫を自動認識できるようにすれば、従業員の方々の負担も軽減できますし、間違いも減る。どんな業種業態でも、ぴったりのシステムにカスタマイズしてみせます」と和田会長は自信をのぞかせる。

時代に合わせて巧みに変化を遂げてきた新盛インダストリーズ。次にどんな飛躍を見せてくれるのか、興味は尽きない。



何事も、未来をしっかり
思い描いて行動を

和田隆彦代表取締役会長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



「一念天に通ず」を胸に生きよう

アイデアを次々とひねり出し事業の拡大を図る和田会長、社員のモチベーションを高める上でも独特の取組を続けている。

1つは事業発展計画書の存在。経営の内容を売上げから利益、経費まですべてオープンにして社員全員に配っている。

「この会社がいまどんな状況にあるか、全社員が知っています。これで社員一人ひとりに自分がやらなきゃという責任感が

目覚めるのです」

また、全社員が自分のビジョンを書き、寄せ書きのようにして全員で共有するとい



う施策も続けている。忙しく働いているとなかなか自分の将来像を考えないまま過ぎていくことも多いが、ビジョンという形で芯を1本通すことで、日々の仕事への取組も変わってくるという。

「仕事をするということは、人生をどう生きるかということでもあります。それを踏まえて、自分が成し遂げたいことを、心に深く思い描きなさいと、いつも社員には伝えています。もちろん思うだけじゃなく、努力も大切ですけどね」

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



未経験の私に何ができるか。 建設業界に飛び込んだ 二代目女性社長

中央・城北地区

橋本電気
株式会社

設立年:1958年

資本金:1億円

代表取締役社長:橋本明子

従業員数:49名

(内、女性従業員数6名)

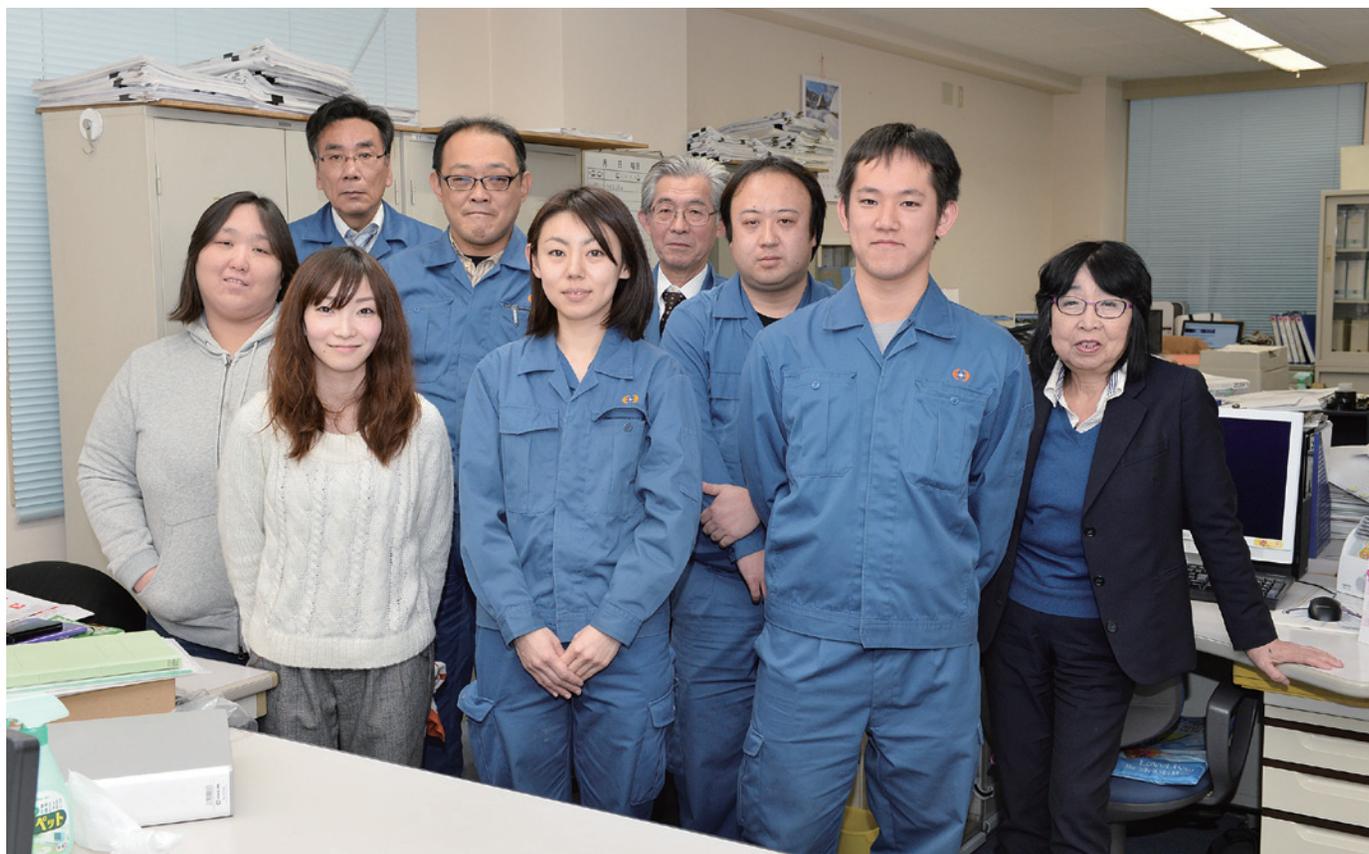
〒170-0004

東京都豊島区北大塚2-20-4

TEL:03-3915-3121

<http://www.e-bridge.co.jp>

橋本電気株式会社は、スーパーゼネコンと呼ばれる大手建設会社の一次下請け業者として、テーマパークや学校、病院、官公庁施設といった大型案件を任せられる信用度の高い電気工事会社。創業者である父親から会社を継承した橋本明子社長は異業種からの転身。就任にあたり自らに課したのが、「自分は会社のために何ができるのか?」だった。



社長の人柄もあって、アットホームな雰囲気職場だという

未経験の私に 何ができるのか

1958年創業の橋本電気株式会社を2代目の橋本明子社長が継いだのは2005年。59才という年齢に加えて全くの異業種からの転身だったというから驚きである。

「学生時代から、継いでくれないかという話はちらほらあったんです。でも、私は私でやりたいことがありましたから、冗談はやめてよと軽く受け流していたんです。その後、電気工事とは全く関係のない業

界で30年以上働きました。気持ちが動いたのは55才の頃に『頼むから継いでくれ。絶対にお前に継いでほしいんだ』と頭を下げられた時でした。親にここまでさせてしまうのは親不孝だと思い、その後、散々悩みましたが、私もやりたいようにやってきたので会社を継ぐ決心をしたのです」

やるからにはベストを尽くさなければならぬ。そう決意した背景には、ある偉大な政治家の就任挨拶があった。

「私には長年、大事にしている言葉があるんです。1961年にジョン・F・ケネディ大

統領が就任演説で話した『国があなたのために何をしてくれるのかを問うのではなく、あなたが国のために何を成すことができるのかを問おうではないか』という言葉です。国を学校や家庭に置き換えてみると、それまでの私は環境のせいにして不満を言うこともありましたが、私の人生の主人公は他ならぬ私なのだから、周りに何かしてくれることを待っているのではなく、私には何ができるのか、前を向いて考えることが大切だと気付かされたのです」



社長就任時を振り返る橋本明子社長

演説から40有余年。その言葉をよすがに社長就任。自分に何ができるのかという自らの問いに出した答えは、新入社員のようになんて平身低頭しての営業活動だった。

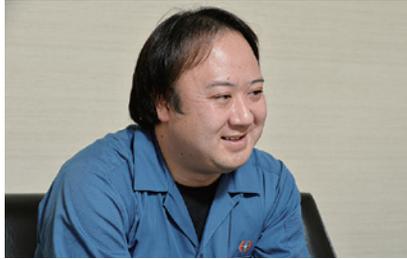
「にわか仕込みの技術や知識で、腕のある従業員に物申すなんて愚の骨頂。何より父の代から受け継がれてきた技術を身につけている従業員たちに全幅の信頼を置いていましたから、口出しする必要はないと考えました。ですから、できないことだらけの私が唯一できるのは、ひたすら営業に徹することだったんです」

私について来いというワンマン経営者も少なくない中で、私にできるのは営業だけと素直に話すトップの姿は新鮮に映る。そんな橋本社長は就任から9年経った現在でも、ゼネコンの購買部へ足繁く通い、現場を取り仕切る工事長への挨拶も欠かさないという。

ひたむきな橋本社長は従業員からの信頼も厚い。入社14年目、内線工事部の本橋和也さんも橋本社長を慕う一人だ。

女性の建設業界への進出

本橋さんの仕事は、現場の職人を取りまとめる現場代理人。現場に赴いて図面通りの工事がなされているかをチェックするのはもとより、見積りりの作成や現場規模に応じた職人の手配までと工事現場の全てを取り仕切っている。そんな本橋さ



仕事が大変な時もあるが、その分、明かりが点いた時の達成感はひとしおという本橋和也さん

んは新社長へ交代した時のことをこう振り返る。

「男性が多い業界ですから、女性で大丈夫かなというのが本音でした。ところが蓋を開けてみると、女性ならではの感性が十分に発揮され、職場の雰囲気がいい方向に変わったと思います。例えば、『調子どう?』なんてちょくちょく声をかけてくださるなど、従業員一人ひとりに気さくに接してくれていますよね」

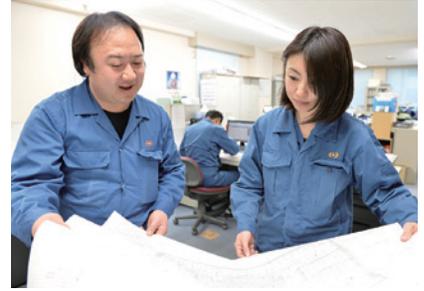
とその人柄を礼賛。とりわけ、技術者に対しては、尊敬の念を持って接してくれているのが伝わってくるようだとおもう。同じように社長を慕うのが入社1年目の木谷明里さんだ。

「男性の多い業界ですから迷いもあったのですが、20代後半あたりから、私が本当にやりたいことは何だろうという思いが強くなってきたんです。考えた結果、電気工事士の父と同じ道を歩むことにしました」

5年間勤めていた職場を離れた木谷さんは都立職業能力開発センターの電気工事科に通い、電気工事会社への就職に向けた様々な知識や技能を身につけた。

「座学と実技で電気工事の基本を学び、国家資格である電気工事士の資格も取得しました。下は高校卒業したての人や上は30才以上の方もいましたが、和気あいあいとしていて、徐々に学生に戻ったかのような、楽しい一年間でした」

卒業後、同社に入社した木谷さん。男



先輩からのアドバイスに真剣に耳を傾ける

性ばかりのところやっていると懸念は、杞憂に終わったという。

「現場の職人さんは一見強面でも、話してみると優しい方が多く、大工の方が『頑張ってるね』なんて気さくに声を掛けてくれることも少なくないですよ」

国を挙げて建設業界への女性進出を推し進めているが、国土交通省によれば建設業界における女性が占める割合は13%。木谷さんのような技術者になると4.5%だという。木谷さんは少ないながらも興味を持って建設業界にチャレンジしてくる女性のために、現場の女性用仮設トイレや更衣室の設置といった環境面での改善もしていきたいという。木谷さんのようなチャレンジ精神溢れる女性が、女性の建設業界進出という道を開拓していくに違いない。



建設現場の仕事は やりがい十分です

木谷明里さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



自分の目で見て感じたことを信じる

木谷さんは就職活動の際にいくつかの会社を見学して回ったという。

「弊社は女性社長ということもあって、安心感がありましたし、社長と従業員が気さくに話しているのを見た時に、ここでなら

ずっと働いていけると感じたんです」

求人票やHP上のいわば表面的な情報も確認する必要があるが、百聞は一見にしかず、自分の目で見て、会社の雰囲気を肌で感じることも大切というわけだ。木谷さんの直感は正しかったようで、和気あいあいとした雰囲気のもと、時には先輩のフォローを受けながら、やりがい十分の仕事に日々邁進している。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



会社のDNAであるものづくり精神が若手の成長を支え、スペシャリストを育てる

ペーパーレス時代を迎え、厳しい競争の印刷業界にあって、マーケティング、プランニング、デザイン、システム構築、印刷、加工、梱包、発送までの一貫体制を自社内に備え、クライアント各社のニーズに柔軟に応え、確実に売り上げを伸ばしている水上印刷株式会社。今回は、ものづくりに励む多摩工場の若手社員たちの活躍ぶりに迫った。

中央・城北地区

水上印刷株式会社

設立年:1946年

資本金:1,000万円

代表取締役社長:河合克也

従業員数:127名

(内、女性従業員数45名)

〒160-0023

東京都新宿区西新宿5-14-3

TEL:03-3372-2431

<http://www.mic-p.com>



最先端の機械で自社一貫体制のサービスを構築している=多摩工場

最先端の設備と環境を備えた工場が会社の根幹

水上印刷株式会社多摩工場には、「きれいな工場でしか、良い印刷物はつukれない」というテーマが掲げられ、徹底されている。工場内の整理整頓はもとより、セキュリティや安全管理がいきとどいた環境での作業工程が組み立てられており、そうした環境が社員の働きやすさにも繋がっていることは、従業員一人ひとりの動きを

見てもよく理解できる。それが同社に求められる「スピード」「フレキシビリティ」「ク



きれいな職場環境が良い人材を育む

オリティ」の3つの要素を達成する道筋になっていることを実感させられる。

良い職場環境が良い人材を育み、製品のクオリティにも結びついている良い例といえるだろう。

ものづくりの面白さを実感 生産部・平野力さん

生産部の平野力さんは入社2年目の19歳。箱作り作業はすべて専用の機械、大型打抜機で行うのだが、平野さんはそれ



「自分が手がけた製品を店頭で見掛けると嬉しい」と語る平野力さん

を操る機長。機械がすべての作業を行うわけではない。紙の厚さによって圧の調整を行うなどアナログな手作業も不可欠で、ものづくりのセンスが求められる。

「もともと、ものづくりに興味がありました。どんなに高性能な機械でも、人の手を介することで製品が完成するのがものづくりの醍醐味でしょうね」と平野さん。自分が作った製品を店頭で見掛けたりすると、どうしても目がいくと笑う。

「先輩から教えてもらうことはまだまだたくさんありますが、自分でも効率のよい作業がどうやったらできるか試行錯誤しています。会社の業績は現場にいれば実感できます。忙しければ業績は好調で、仕事が増えれば人も増える。どんどん大きい会社にしていきたい」と平野さんの夢は日々広がっている。

技術力を高めたい 門野衣那さん

入社2年目の門野衣那さん(20歳)も、モノづくりに憧れて同社に入社した。現在、生産部に所属し、製本機や折機のオペレーションを行っている。彼女も役職は機長。医薬品の箱に入っている説明書を



「結婚しても働けるシステムがあるのが安心」という門野衣那さん

折る作業を折機を用いて行っている。説明書と言えど医薬品の一部であるから、より高い品質が求められている。

「少しでもズレは許されません。最初のうちはうまくいかないこともありました。やはり出来ない時は辛く感じたんですけど、先輩たちに教えてもらってできるようになり感謝しています。今の折機を極めて、新たな機械にも挑戦し、エキスパートになっていきたい」

水上印刷では、「サービスづくり、ものづくり、人づくり」の三本柱をモットーとしている。中でも「人づくり」に関しては、技術や語学などの研修制度の充実化はもとより、仕事と子育ての両立を支援するスリークオーター制度を実施している。

スリークオーター制度とは、通常の8時間の3/4、6時間を勤務時間とし、出社退社をフレキシブルにすることで、子供の保育園などの送迎などに対応しようというシステムである。女性従業員の生き方も支援するシステムだ。

「先輩から、そういうシステムがあるよ、というお話をうかがいました。将来、結婚して子供をもうけても安心して働くことができるのは嬉しいです」

現在、同社の女性の正社員の比率は35%。今後もこの比率は増えるだろうと予想される。

明るい雰囲気、働きやすさ 吉沢楓さん

生産部所属の吉沢楓さんは昨年春入社18歳。現在は30人以上のパートナーたちへの袋詰めや梱包の作業の指示を出す役目を担っている。もちろん、一緒に作業も行う。水上印刷ではパート従業員を、仲間、相棒というような意味を含めて、パートナーと呼んでいる。新人に大勢のパートナーたちの管理を任せるのは重荷過ぎるのではと気掛かりになる。総務部の山口晃司さんは、「研修の成果を見て、吉沢さんにはそういう能力があると見て選んだ人事です」と吉沢さんに備わる力に太鼓判を押す。

吉沢さんは高校の先生に勧められて、水上印刷を見学に訪問した。その時に感じた雰囲気の良さに魅かれたという。就活経験者の先輩の立場で学生へのアドバイスは「第一印象はとても大事」。見学に来た時に感じた水上印刷の明るい雰囲気は、就職してからも変わらなかったという。

会社選びは 第一印象が大事です



吉沢楓さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



若手社員がイキイキ働ける環境

水上印刷では、入社1年目からも責任のある仕事が任せられている。もちろん、上司や先輩の指導のもとで技術を習得しながらではあるが、現場では自分で考えながら作業を進めていくこともある。そうして、ものづくりのエキスパートを育てていくのも会社の使命の1つと考えているのだろう。それに答えるべく、若手社員はイキイキとキャリアを積む楽しさ、仕事

の達成感を語ってくれた。

今回お話をうかがった3人の若手社員は、入社1、2年目のフレッシュなメンバー。いずれも、モノづくりへの想いを熱く語ってくれた。

会社に入って一番楽しかった思い出はとの質問には、3人が一致して2015年の夏に行った社員旅行のハワイだと回答。こうした行事を通して社員同士のコミュニケーションを図り、絆を深めることが、同社の品質の高いものづくりにもつなが

ていると感じさせられた。



「きれいな工場でしか、良い印刷物はつくれない」

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



銅合金一筋75年。 立ち止まらないチャレンジ 精神が社員一丸の原動力

中央・城北地区

大和合金
株式会社

設立年:1941年4月
資本金:4,500万円
代表取締役社長:萩野源次郎
従業員数:132名 ※グループ合計
(内、女性従業員数13名)
〒174-0063
東京都板橋区前野町2-46-2
TEL:049-273-6006
<http://www.yamatogokin.co.jp>

自動車、船舶、航空機、半導体、ロケットなど、銅合金は現代文明を支える“縁の下の力持ち”的存在といえるだろう。大和合金株式会社は銅合金を作り続けて75年。長い歴史を持ちながら、常に技術力を磨き、チャレンジし続ける同社には、まるで若い会社のようなエネルギーがみなぎっていた。



トドロロに溶けた合金を、型に流し込んでいく

小回りの利く 自社一貫生産の強み

紀元前3500年頃から使われだした青銅器に端を発し、銅合金は人類の歴史とも関わりが深い。そんな銅合金一筋75年の大和合金株式会社。100種類以上の銅合金を扱い、自動車・船舶・航空機・ロケットなどの重要部品に使われている。その強みを三代目の萩野源次郎社長が語る。

「お客様が困っている悩みになんでも応える。世の中で作られていないようなものでもチャレンジする。そういった積極的

な姿勢が評価されているのだと思います。溶解から販売まですべての工程を自社で行う一貫生産ならではの小回りの良さが同社の強みです」

銅は丈夫で使い勝手のいい素材だが、高価なため使うパーツに限られる。少量のために新製品の開発をするのは通常なら難しいのだが、自社で一貫生産ができればそれも可能。実験的な製品開発にもチャレンジでき、短期納品・少量多品種生産にも対応できるというわけだ。

もちろん、その前提として、高品質な製品を生み出す高い技術力がなければな

らない。その信頼を担っているのが、品質保証課だ。

事前に気づき、現場に伝える 品質保証の付加価値

成分検査や超音波探傷試験(超音波を使って内部欠陥を探るもの)、引っ張り検査を行い、良品だけが次の工程に流れる仕組みを管理しているのが品質保証課。そうはいつでも、結果だけを見て良い・悪いを報告するだけの仕事ではないと、同課の五十嵐修さん。

「合格の範囲にも幅があり、いつもは中



萩野源次郎社長。口調や佇まいからも人柄の良さを感じさせる

央付近にある数値が上限の方に寄っていたら、不良になる可能性があるということです。不良になりそうなものは事前に現場に確認し、ミスを予防することも求められます。これには傾向を読む力と、現場とのコミュニケーション力が問われます」

そして、一つ一つの“現場の声”をまとめ、ノウハウとして蓄積していく標準化業務もこなす。同社がこれから力を入れようとしている航空機関連は特に品質保証に厳しい分野。資格取得をはじめ、品質保証の信頼をもっと上げていきたいと熱意を燃やす。

勉強会文化が 技術力と人間力を磨く

「人の成長がなければ、会社の成長はあり得ない」との社長の言葉からもわかるように、同社のカラーが最もよく表れているのが社員教育。それを象徴するのが、初代社長の頃から根付く勉強会文化だ。

大学の教授や日本鑄造工学会の元会長など、高名な先生を招いた社内勉強会は30年以上続き、累計100回を超える。それだけでなく、昨年9月からは禅や論語といった人間的な成長を促す勉強会も始めた。

「人間的な成長には文化・教養といったものも必要です。そういう意味で、読書会や音楽会なども定期的に開催していま



超音波を使って内部欠陥を探る「超音波探傷試験」中の五十嵐修さん

す。家族連れで参加する人もいて、家族ぐるみでの社員交流の場になっています。これらが売上に直結するというわけではありませんが、漢方薬のようにじんわり効いてきて、社員一人ひとりの、そして会社全体の成長につながると確信しています」(萩野社長)

これが家族のような一体感の秘訣なのだろう。

若手の活躍と 社長のポリシー

若手の活躍も見てみよう。機械加工係で切削加工を任されて2年目の盛博之さん。NC工作機を使って材料を製品の状態で加工している。

「切削加工は機械でも、計測は人間の目を使った世界。100分の1ミリ、1000分の1ミリ単位のズレを見抜く先輩の腕に刺激を受けながら、毎日が勉強です」と語る盛さんは、最近新しいNC工作機の担当を任された。「早く操作に慣れて、生産性アップ、売上アップと結果を出していきたいです」と熱意も十分だ。

営業で活躍するのは入社2年目の小坂佑輔さん。製品知識が命の営業職だけに、上司や得意先の専門知識の量・質に刺激を受け、向上心に火がついたという。

「製品知識を増やすことは常に課題とし



入力した数値通りに削りだすNC工作機を扱う盛博之さん

て意識しています。上司は知識量がすごくて、何を聞いてもスッと答えられる。憧れますね。お客様からの意見や要望対応など、日々の業務から学ぶことが多いのですが、会社の勉強会にも積極的に参加しています」

こうした若手を束ねる萩野社長の人材育成方針は、「失敗したらやり直せばいい。できない理由をだらだらと考えるより、積極的にチャレンジする事が大切」という経営哲学に基づくもの。だからこそ、75年もの歴史を持ちながら、常に新しい物に挑み続ける若い会社のようなエネルギーを感じさせるのだろう。

目下の目標は海外展開と夢は大きい。技術力と積極性、そして同社のチームワークがあれば、近く達成するに違いない。

日々の業務のすべてが 勉強です



小坂佑輔さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



家族で働く社員も

アットホームな社風ゆえか、家族や友人の紹介で働き出す社員も多いのも特徴の一つ。現在は7親子、2夫婦、7兄弟が在社しているという。音楽会やバーベキューで家族同士が顔を合わせることも少なくな

い。社内で顔を合わせれば、必ずなにか声をかけ、場合によっては家族のことまで気にかける社長の人柄もあってのことだろう。100周年までに親子3代で働く社員が出てくるのが夢なのだという。

まさに家族のような一体感が同社の強みのなだろう。



朗らかな雰囲気、チームワークはばっちり

さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>](#)



人材教育が着実に実を結び、 “グローバル×ニッチ”で 世界トップメーカーへ躍進

太陽から降り注ぐ放射エネルギーの計測は、気象予測や環境保全、さらには近年注目の太陽光発電において必要不可欠である。環境計測機器に携わること約90年の実績を誇る英弘精機株式会社は、世界有数のメーカーとして海外拠点を展開するとともに、「人のグローバル化」にも積極的に取り組んでいるという。

城南地区

英弘精機
株式会社

設立年:1927年
資本金:4,000万円
代表取締役社長:長谷川壽一
従業員数:100名
(内、女性従業員数30名)
〒151-0072
東京都渋谷区幡ヶ谷1-21-8
TEL:03-3469-6711
<http://www.eko.co.jp>



外国人社員とも日常的にディスカッションを行う

気象庁に日射計・日照計を納入 グローバルに事業を拡大

英弘精機は、1930年代から太陽の放射エネルギーを測定する日射計の開発・製造に着手し、1955年には気象庁の依頼を受けて臨んだ日本初のドーム型日射計の開発に成功、同製品は第一次南極観測隊によりIGY(国際地球観測年)に使用され多くのデータを得ることに成功した。これを契機に気象官署に順次導入され、気象庁の地上気象観測には、現在に至るま

で同社製品が採用されている。今では、同社は気象庁長官が認める国内唯一の日射計「認定測定者」に指定されている。また、同社の日照計は地上気象観測の他、地域気象観測(アメダス)約800地点に導入されている。

同社の技術はグローバル市場からも注目を集め、1998年にはアメリカの気象庁にあたるアメリカ海洋大気庁(NOAA)が同社日照計を採用。2000年代に入ると太陽電池の研究に欠かせない分光放射計を新規開発。また、地球温暖化のメカニ

ズムの解明につながるであろう画期的なライダーシステム(湿度・水蒸気)を開発中で、国際競争に打ち勝てる製品群を拡充。2005年に「EKO USA」、2008年にはオランダに「EKO EUROPE」を開設し、製販共にグローバル市場をターゲットにした事業展開を軌道に乗せた。

英語教育の取組が実り、 社員のマインドが着実に変化

長谷川壽一社長は、こうしたグローバル展開を推進する一方で、仕事上で英語



グローバル市場を視野に入れて活躍する英弘精機のみなさん

力が必要不可欠になることを見越して、6年前に社内にネイティブ講師による週1回の英会話クラスを発足。さらに、大学教授を招いて週1回の日射の勉強会も立ち上げ、アメリカ人研究者が執筆した英語のテキストをもとに、社員のグローバル水準の知識習得を後押しする。

「当初は英語アレルギーをいう社員もいましたが、海外との仕事が増えるにつれ、自ら率先して英語教育に参加するようになっていきました。そうした意識の変革を促せたことも、英語教育がもたらした大きな成果といえるでしょう」

社内のグローバル化が着実に進展する中、2016年1月にはアメリカ気象学会でグローバル市場を見据えた日射計の最新機種を発表した。「性能面でもコスト面でも、競争力の高い製品に仕上がっています」と自信満々に語る長谷川社長、「今後も国際競争力の高い“グローバル製品”の開発を日欧米一体で進めていきます」と意気込む。

JICAの新興国研修に協力し、気象観測の啓発にも注力

海外統括部で東南アジアマーケットへの自社製品の販促を推進する川原大明さんも、英語教育を活用した一人だ。

「1回2時間の授業中は、日本語は一切



東南アジアマーケットの開拓に尽力する川原大明さん

禁止。ネイティブの先生から中学生レベルの基礎から習いました。その成果が実り、1年後にはTOEICのスコアが500点台から100点以上アップ。今ではアメリカ・オランダのメンバーとの販促戦略会議にも参加できるまでに力がつきました」

さらに川原さんは国際協力機構(JICA)の要請を受け、新興国の気象観測関係者向けの研修で講師も務めている。

「各国から来日された方々に、気象・環境計測機器の活用や効果などを解説しています。研修で得た知識を自国に持ち帰り、それぞれが活躍してくれば、ゆくゆくは各国で弊社の製品を導入してもらえる日もきっと訪れます」

そう語る川原さんの眼差の先には、10年後、20年後の世界が映っているかのようだった。

勉強会で日射の基礎を固め、太陽光発電への製品活用を推進

同社では日射・日照測定技術を活用し、太陽光発電の評価システムやモニタリングシステムといった環境機器の開発・販売にも注力。市毛もこさんは、メガソーラー事業者への提案活動を積極的に展開し、次々に案件を決めている。

そんな市毛さんは社内勉強会で日射の



2,000KW規模のメガソーラーへの製品納入も果たした市毛もこさん

原理を学び、自らも専門書を読み漁り、専門知識を掘り下げていったという。

「お客様よりも深いところまで知っていると、わかりやすく噛み砕いて説明できませんし、お客様が何がわからないのかということにも理解が行き届きません。そのための基礎を社内勉強会で固めることができました。ただ、周りの先輩に比べると私の知識はまだまだ。日射のプロフェッショナルと認められるように、常に勉強の毎日です」

英語や日射の社内勉強会は、実務上のスキルアップとともに、社員それぞれの意識を高めるという効果も確実にもたらしている。英弘精機のこれからは実に楽しみだ。



英語はスキルというよりも必要不可欠な“道具”

長谷川壽一社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



グローバルニッチトップ企業100選に選出

環境機器事業と物性分析機器事業の両軸を展開する英弘精機。同社が開発・製造・販売するセンサーやシステム機器は、気象現象の解明、再生可能エネルギーの研究・開発、新素材研究の最前線を支えている。ニッチでありながらも世界的なニーズが高く、2014年には同社の分光放射計が経済産業省「グローバルニッチトップ企業100選」に選出されている。

「自ら開発・販売した製品が世界トップレベルの研究に活用され

る手応えは、当社だからこそ味わえる特権です。自分たちがパイオニアになれるやりがいを、若い人にも存分に味わってほしいですね」という長谷川社長の言葉にも、同社の人に対する思いが表れている。

現在、英弘精機の日本本社で活躍する社員は日本人だが、外国人社員の採用も行い人材のグローバル化を推進していくという。国の垣根を越え、グローバルニッチトップを目指す同社の挑戦は、今後さらに加速していくだろう。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



灯りで世の中を支え、 電気工事一筋100年。 新たな100年が始まる

1914年創業から1世紀、電気設備工事業者として官公庁施設からオフィスビル、高層マンション、学校、さらには道路・鉄橋と、ビジネス、暮らし、学び、交通の場に光を灯し続けてきた旭日電気工業株式会社。100年技術の集大成を新たな100年へと引き継いでいく。

城南地区

旭日電気工業 株式会社

創業年:1914年
資本金:3億800万円
代表取締役社長:富井弘之
従業員数:186名
(内、女性従業員数27名)
〒154-8521
東京都世田谷区新町1-21-12
TEL:03-3425-2011
<http://www.kyokujitsu.co.jp>



工事と設計が進捗状況などを密に共有しあう風通しのよい社内

次の100年に向けて 未来創造プロジェクト発足

旭日電気工業は、戦後復興時には復興の旗印ともいべき建設ラッシュを牽引し、1964年の東京オリンピック開催時には首都高や国立屋内総合競技場などの電気工事を手掛けた。高度経済成長期には商業施設やインフラに灯りを灯し続け、現在では高層マンションをはじめ、大手通信

会社、金融機関、大学といった「民間直需」の仕事を数多く引き受け、道路・橋・トンネルといった公共案件とともに同社の事業の強力な柱となっている。

常に時代の要請に応える形で進化を遂げてきた旭日電気工業。2014年に創業100周年を迎え、新たな100年に向けた動きも始まっているという。その一つが、2015年に発足した「未来創造プロジェクト」だ。

「社員が各階層別に集まり、それぞれが感じている会社の良さ・悪さをざっくばらん



20年以上の施工管理経験を経て現役職に就いた北嶋武部長

に発言しあい、そこから会社の未来像を考えていくというワークショップスタイルの活動です。『100年の歴史に裏打ちされた技術力はどこにも負けない』といった声があがった反面、『部署間の連携をもっと強化するべき』といった率直な声もありました」

執行役員工事部長兼営業推進部長の北嶋武さんによると、社員の声をふまえた具体的な施策はこれからだが、このプロジェクトを通じて「会社をもっと良くしたい」という機運が社内ですごい高まっているという。トップダウンではなく、社員が主体となって新たな100年に向かう歩みが、力強く着実に始まっているのだ。

2年がかりの大型工事を経験。 灯りが未来に受け継がれる

工事部工事課の田中克昌さんは、新卒で入社して6年目。昨年まで約2年間、大阪支店に出張し、阪神高速道路における大規模プロジェクトに参画した。万一の際の命綱といえる非常電話を照らす照明設備の更新工事だ。

「大阪府管内の全線が工事領域で、本当に地道な工事を積み重ねた毎日。その努力が実り、2年かけて全てを完了させたときの達成感は、本当に爽快そのものでした。この先何十年も灯り続けるのですから、いい仕事ができたと心から思えました」

仕事の成果が未来まで残り、それらが社会を支えているという誇りを強くし、ひと回り大きくなったと振り返る田中さんは、現在はオーダーメイドマンションの電気工事を担当し、マンション1戸単位で施主のリクエストに応える役割を担っている。



ベテランから若手まで、ざっくばらんに意見を出し合える雰囲気

「今の役割は各ご家庭の暮らしに光を灯し、生活に欠かせない電気を通わせること。アフターフォローで施工後のご家庭をご訪問する機会もあり、実際に電気をご利用されている光景を目の当たりにするたびに、仕事の実感を深めています」

現場では巡回するベテラン陣から書籍では得られない“生きた技術”を学び取っているという田中さん。来たる2020年のビッグイベントにも携わりたいと夢いっぱい抱負を語ってくれた。

2児の育児と両立しながら 設計を極め続ける

新卒で入社して18年目を迎える清水智江さんは、技術部の設計グループで電気設備設計一筋でキャリアを重ね、様々な規模のマンションやオフィスビル、病院などを手がけてきた。

「私の手元に最初に届くのは、ハコの状態に描かれたそっけない建築図面。そこに電気設備と配線を落とし込んでいくのが私の仕事です。図面に電気という彩りを一つひとつ加えていく仕事はクリエイティブな要素も強く、多種多様な建物に携わりますので、いつも新鮮な気持ちで臨んでいます」

笑顔の中に自信を覗かせながら語る清



「当社には真面目で優しい人が集まっています」と清水智江さん

水さんは、2度の産休・育休を経て、小学5年生と2年生の息子さんを育てるママでもある。

「子どもが熱を出したときなどには出勤できないこともありましたが。それでも、上司や周りの仲間が『仕事のことは心配いらないよ』と心強くサポートしてくれたので、委縮することなく両立してこれました。何かと相談もしやすく、本当に居心地のいい職場です」

入社18年目の今も技術に対する意欲は高まる一方で、「まだまだ勉強中の身」という清水さん。これからも幅広いジャンルの建築物に携わりながら、設計士としての腕を磨いていく構えだ。

社会を支え、
未来を灯すのが
私たちの仕事!



田中克昌さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



再生エネルギー発電への領域を拡大

「日常の暮らしのなかでは、照明は点いて当たり前。でも、その当たりの陰では工事を担う私たちが数々の労苦を重ねています。だからこそ、工事を終え、光が灯った瞬間の充実感は何物にも代えがたいのです」

北嶋さんは実感を含めてそう語る。なるほど、電気工事には専門技術の数々が結集されている。同社はまさしくそのエキスパートであり、100年以上培った実績と技術力は、電気工事の

専門会社として他社の追従を許さない。

東京国際展示場、横浜ベイブリッジ、東京国際空港など、有名なランドマーク建築物にも灯りを灯す同社。決して歴史に安住することなく、今後は太陽光や風力など再生エネルギー発電システムの施工にも技術を応用し、事業の幅を広げていくという。官民間問わず、ビル・マンションから病院、学校、道路・橋などのインフラまで幅広い案件を経験でき、技術継承にも余念がない同社は、電気工事の専門性を突き詰めていける絶好の舞台と写った。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



製品開発、試作の高い技術力で 高機能、多様化する顧客ニーズ に応える

企業にとって世の中のニーズをいかに早くキャッチし、他社に先んずるかは、まさに命運を握る一大事といっていだらう。とりわけ、メーカーにとってのそれは激烈といわれ、新製品の先駆けとなる試作品作りには大きなウエイトがかけられている。

金属加工とプラスチックなどをはじめとした樹脂の成形加工の試作品を開発する株式会社クライム・ワークスは、自動車関連部品や電子精密機器部品などを専門とした試作品作りで、メーカー各社からの多大な信頼を得ている。

城南地区

株式会社
クライム・ワークス

設立年:1990年

資本金:3,800万円

代表取締役社長:山口誠二

従業員数:51名

(内、女性従業員数10名)

〒144-0033

東京都大田区東糀谷6-4-17

OTAテクノCORE1F

TEL:03-3742-0691

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



スピーディに高品質な試作品を作る

技術とスピードで 業績拡大

株式会社クライム・ワークスは、26年前に山口誠二社長と現在幹部社員である技術者の2人で設立した金属加工会社。当初は同業者の下請けを行っていたが、厳しい時代を生き抜くには個性が必要と、市場の中で行くべき道筋を模索。そこで目をつけたのが試作品の加工だった。無論、ないものを作り出す開発試作に携わ

るには高度な技術が不可欠。その上、スピードも求められるという厳しい条件をクリアしなければならない。しかし、若き起業家のチャレンジ精神がそれで萎えることはなかった。試行錯誤することも多かったが、品質にこだわる姿勢が認められ、徐々にではあったが注文が確実に増えていき、やがて、先行設計、先行試作、2次試作、量産設計、量産試作、量産までの工程を一貫して行う「ワンストップサービス」に辿り着く。

チャレンジはさらに続く。業績が軌道に乗ると、事業のフィールドを広げるべく、



業務のさらなる拡大、と語る石井直部長

自動車、カメラ等の精密部品などに用いられる樹脂加工にも乗り出したのだ。金型づくりに始まり、やがて成形まで行うようになり、今では、金属と樹脂が連携することで、より細かな部品の試作品のニーズにも応えられるようになった。

同社には他社が追従できない秘訣がある。

「普通の会社だったら、社長自らが社員に直接指示を出すことなんてないでしょう。ところが当社の社長は現場にどんだん声を届けるんです。それもスピーディに業務を進める秘訣の一つです」

と、石井直総務部長は胸を張る。

社長の言葉に 日々触発される

「僕の仕事は、簡単に言うと、技術の総務です」

と言うのは、入社2年目の小出優一郎さん。総務部戦略技術担当として顧客ニーズを調べたり、提案のための資料作成をしたり、要素技術の立ち上げをしたり、といった業務に携わる。大学では理工学部に籍をおき、大学院で高分子材料の博士課程を修了した工学博士だという。

「進路を考えた時に日本を支える多くの中小企業、その現場で起きている課題に理論的な検証と最先端技術を即座に反映させることが必要であり、それができる存在になりたいと思ったんです。そんな視点で就職活動を展開した結果、現場の仕事ができる弊社を見つけたというわけです。実際、入社してみて研究室ではわからないものづくりの現場を目の当たりにしたのは新鮮でしたね」

小出さんの発見は技術だけではない。社長の言葉に日々触発されているという。その一つが、「需要は自分で作り出して、



総務部、営業部のスタッフ

相手にぶつける」という言葉だ。これは注文を待っているのは駄目。こちらから提案をして、相手に「なるほど、そういうやり方もあるのか」と気付かせたら、注文が来るようになるという教えだ。

「会社のある大田区はものづくりの街です。産業と学術の架け橋になって、大田区のものづくりに貢献したいですね。ましてや、ものすごい勢いでグローバル化が進んでいますから、新しいモノを開発する力がなければ、諸外国に負けてしまうでしょう。学術で開発したものを現場で活かせる、そんな環境を作っていきたい」

戦略技術担当をメインの仕事とする小出さんには複数のミッションが与えられている。石井さんに同行し大学でのリワークという重責もそのひとつだ。

「学生さんたちの安定志向や大企業志向もわかりますが、視野を広げているような可能性を見ることも大事だと思うんです。これからの製造業はどんどん自動化が進む。そんな時代を生き抜いていくには、企業の大小だけで測るのではなく、自分が成長できる環境があるかどうかが大事なのではないでしょうか」

現場経験で顧客の声に応える 営業部、齋藤陽太さん

営業部で活躍する齋藤陽太さんも大学で工学を学んできたという。同社と共同



現場のスタッフと打ち合わせをする齋藤陽太さん

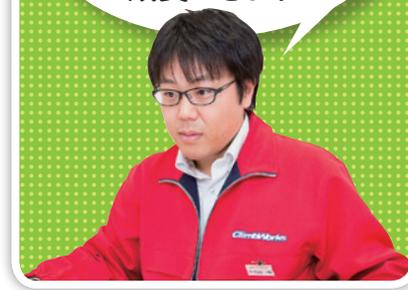
開発をしていた研究室の教授が、ものづくりに携わりたいという齋藤さんの思いを聞き届け、同社への就職を斡旋してくれたという。

齋藤さんも小出さん同様に現場などで研修を積んだ。もちろん、その時には、大学で学んだ設計が活かせる職場を希望していたが、研修の時に出会った営業部の先輩に感化され、180度方針が転換した。

「営業部の先輩に、人と話をしてもものを売るという面白さをいろいろと教えていただき、自分にもそれが向いていると思いました」

今は得意先をルーティーンで受け持ち、関連企業の展示会があれば、積極的に出掛けて人脈を広げているという。

自分の手を動かし経験することで独自の発見もあり成長できます



小出優一郎さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



福利厚生・技術研修の充実で社員のスキルアップを後押し

同社が社屋を構えるのは、京浜急行穴森稲荷駅から徒歩20分の場所にある。交通には不便な立地条件は否めないが、送迎バスも用意されていれば、社員食堂もある。これを実現できるのは、同社の業績が好調というのは言うまでもないが、会社の利益が従業員に還元されているという石井部長の言葉の裏付けと捉えて

もいいだろう。事実、福利厚生面での社員へ気配りが随所に見られ、社会保障や保養所などの施設も整っている。なにより大きいのが、社員がさまざまな技術研修に参加できる環境があることだ。社員のスキルアップは、会社の利益に繋がるだけでなく、社員一人ひとりのパーソナルを育てることもなる。人を育て、技術を育て、そこから「ものづくり日本」を発信していく企業として、同社のこれからの大いに期待したい。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



自社ブランドを立ち上げ、 超極小細断シュレッダーで 世界最高水準を凌駕

マイナンバー制度の導入によって個人情報に記載した文書の確実な廃棄が求められている中、俄然、注目されているのが株式会社サカエのハイセキュリティシュレッダー『Shred Gear (シュレドギア)』だ。0.7ミリ×3.5ミリという世界最小レベルの細断を実現した同社には、自社製品への情熱が結集されている。

城南地区

株式会社サカエ

設立年:1952年
資本金:9,300万円
代表取締役社長:松本弘一
従業員数:150名
(内、女性従業員数50名)
〒105-0004
東京都港区新橋1-11-4
三栄ビル
TEL:03-3573-7360
<http://www.sakaecorp.com>



テレビや新聞にも多数取り上げられている「Shred Gear」を囲み、笑顔がこぼれる

世界一のセキュリティレベルへ。 超極小細断への挑戦

1952年にスチール製事務機器メーカーとして創業したサカエは、1976年から大手シュレッダーメーカーへのOEM供給を開始。それから約40年間、同社が磨き上げてきた独自技術は世界最高水準に達し、その技術を結集させ、2013年7月に自社ブランドとして立ち上げたのが

『Shred Gear』だ。

自社ブランドの開発にあたって、「情報漏えいのリスクから社会を守り、安心・安全を提供することがシュレッダーメーカーである私たちの役割」という思いを改めて強くした松本弘一社長は、やるからには究極を目指そうと、「世界一のセキュリティレベル実現」を開発チームに託した。

シュレッダーのセキュリティレベルを図

る規格は、ドイツ規格協会が制定する7段階の規格がグローバル指針とされている



さらなる改良を目指し図面と向き合う武田幸宏さん

る。アメリカの政府機関等で採用されている最高水準の「レベル7」は5平方ミリメートル以下であるのに対して同社が目指したのは、それをさらに凌ぐ2.45平方ミリメートルだった。

10回以上も試作を繰り返し、極小細断に耐えうる構造を開発

「世界最小レベルへの挑戦は、やはり一筋縄にはいきませんでした」と口を揃えるのは、開発を主導した事務機器事業部の武田幸宏さんと清水康平さんだ。

機械設計を担う武田さんは、苦労したポイントに「カッターの構造設計」を真っ先に挙げた。カッターを薄く削り出し、細断チップが細かくなればなるほど、カッターにチップが付着しやすくなり、紙詰まりの原因になってしまう。「チップとカッターを極限まで剥離させる構造を導き出すために、10回以上もの試作を重ねました」と、武田さんは産みの苦しみを語る。

一方、シュレッダーの制御を司る電気設計を担当する清水さんは、耐久性と効率性の両立に苦心したという。「絶妙なバランスが取れるまで、制御ソフトの仕様を何度も見直しました」という清水さんの飽くなき探求の結果、細断枚数が多い時には細断速度を抑え、少ない時には速度を上げるというきめ細やかな制御技術の開発に漕ぎ着けた。

マイナンバー制度導入に向けてセキュリティ対策を啓発

世界水準の自社製品を引っ提げ、営業活動に奔走しているのは、事務機器事業部営業部の末永隆将さん(入社2年目)と都留友己さん(入社1年目)だ。



「情報セキュリティの伝道者」だと自負する末永隆将さん

当初、開発した側の思いをよそに、ここまで細かく切り刻む必要性を感じないと、契約まで至らないケースも少なくなかった。しかし、マイナンバー制度の導入が迫ると共に、企業側は末永さんの提案に耳を傾け始めた。地道にセキュリティ対策の警鐘を鳴らしてきた成果が実り始めたのだ。

「ペーパー情報セキュリティの重要性を広く啓発することも私たちの役割。社会的な使命の大きさにやりがいを感じています」と末永さんは言う。

都留さんは、自らもモノづくりの一翼を担っている実感を深めている。

「最新機種『極美 kiwami』には、クズ箱を持ち上げないでクズ袋を交換できるよう、クズ箱を本体から軽く引き出せるレール機構を設けています。私も次なる進化の力になれるよう、お客様から得た改善のヒントを開発・製造部門に投げかけています」

国内シェア拡大へ。そして世界市場の獲得へ

こうした製販一体の体制こそ、自社ブランド化を成し遂げたサカエが新たに得た強みだ。

「自分たちで販売戦略を立て、市場に周知頂けるよう、売り込んでいく。そし



0.7ミリ×3.5ミリの細断チップはまるで粉雪のよう

て、マーケットニーズをダイレクトに製品開発に反映させ、改良を重ねていく。このサイクルを自分たちで回せることがOEMとは違う最大の利点。現在は営業、広報、開発・製造の各部門が目覚ましいスピード感で走り、日々の状況変化に対応しています」

まずは日本国内のマーケットシェアを拡大することが目標。さらに、欧米やアジアにも販路を広げていくと意気込む。

「モノづくりにはこれでいいという終わりはありません。市場に対して常に新しい価値を提供することが私たちの仕事。常に半歩先を見据えていきます」と松本代表が言うように、サカエのオリジナルへの挑戦は今後もたゆまず続いていく。



松本弘一代表取締役社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



自社ブランドの先駆けとして、糖尿病検査装置を開発

シュレッダーをはじめとする事務機器に加え、医用・科学機器、ヒーター機器の主要3事業を展開するサカエ。先代の父親が急逝し、24歳で同社の舵を取るようになった松本社長は、OEM供給で基盤を固めた上で、長年抱き続けてきた自社ブランドへの意欲を実現させている。

その先駆けは『Shred Gear』誕生の4年前。2009年に立ち上

げた医用・科学機器事業の自社ブランド『A1c GEAR』だ。これは糖尿病のコントロール指標「HbA1c」の検査を行う分析装置で、正確さや迅速さ、簡便さに開業医・クリニックから高い支持を獲得。出荷累計台数はすでに1500万台を突破している。

ヒーター機器では、大手電機メーカーの電気温水器用にOEM供給を行い、国内シェアで8割以上を獲得。大手コンビニエンスストアチェーンのコーヒーマシンにも同社製が採用されている。この技術をもとに、同分野でも自社ブランドの開発を目指す構えだ。

さらに詳しい会社情報は

[東京カイシャハッケン伝! サイトへ](#) >>



確かな技術で 水まわりの「安心」に応える プロフェッショナルたち

「心は高く、身は低く、辛抱は宝、継続も力」。日化設備工業株式会社の創業者、高本篤会長の座右の銘だ。50年の歴史を刻む「継続も力」を地でいく会社である。業務は主に上水・下水といった水まわり及び空調のライフライン関連。人と技術に根ざした半世紀の軌跡と、日化設備工業株式会社の今、未来についてお話をうかがった。

城南地区

日化設備工業 株式会社

設立年:1969年1月

資本金:1億円

代表取締役会長:高本篤

取締役社長:高本裕己

従業員数:45名

(内、女性従業員数7名)

〒143-0021

東京都大田区北馬込2-1-30

TEL:03-3774-3341

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



図面通りに施工されているか、入念にチェックする

浄化槽から 水まわり全般への展開

高本篤会長は長野県出身。日立製作所で営業マンとして10年の経験を積み、1966年に独立。

「父は根っからの営業マン。そして厳しく熱い人」と話すのは、二代目を継いだ高本裕己社長。営業を天職とする高本篤会

長の信条は人と人の信頼関係を大事にし、できるだけ顔を見て話すということ。それは会長職についた今も変わることはないという。

経営に弾みをつけたのは、汲み取り式から水洗トイレに移り変わる時代の流れだった。営業の主軸を日立化成が開発した浄化槽に切り替え、販売と設置に力を傾けた。配管からタイル張りまでを一貫し



現場スタッフと打ち合わせをする上村進一現場監督

て行い、高い利益率を上げた。浄化槽を開発した日立化成の「日」と「化」をもらって、社名を日化設備工業とした。

都内の水洗トイレは70年代半ばにほぼ普及した。高本会長はその先の需要減を見越し、新たな道を模索し、1973年に東京都指定給水装置工事事業者及び東京都指定排水設備事業者の看板を得た。以来、上下水道のエキスパートとして事業を展開している。1984年には現在の本社が建つ大田区を拠点に、品川区、世田谷区をはじめ都内、川崎市、横浜市と、幅広いエリアの工事を請け負っている。

現在の業務は、公共事業が3割、民間7割。民間は低層マンションやデザイン住宅などが多い。バブル期から現在までも、城南地区や川崎市などでは、土地の有効活用を考えた低層マンションなどの建築需要は多い。

「大切なのは技術力への信頼」と高本社長は言う。

高本会長が営業の人なら、二代目は技術の人だ。会社が飛躍するには経営者として技術面に詳しくなければ駄目だと確信したと力強く話す。水まわりはいわゆるライフラインのひとつだけに些細なミスも許されない。それを社員に徹底して信用を積み重ねてきた。

「私たちは水まわりのプロという自負を糧に事業を展開してきました。日化に頼めば絶対に安心、それが他社との大きな差別化になります」

何よりも大事なのは、他の業種とのコミュニケーション

日化設備工業は全員営業。社員一人ひとりがそれぞれの顧客を担当し、見積り、受注から施工、入金までを一貫して行っ



「若者の就労の環境づくりが必須」と業界の悩みを語る田中真剛副社長

ている。現場をわかっている担当者がすべてを行うことで、顧客が困っていることにきめ細かな対応ができるというわけだ。それだけではない。人と人の繋がりを醸成することにもなる。施工の件で建築会社を訪ねたら、別の部署から「水まわりで困っているから相談に乗ってくれ」と言われて仕事が広がったこともあったという。水まわりなら、あらゆることに精通している社員だからこそできることだ。

「施主とのコミュニケーションはいうまでもなく、設計者や大工に電気、ガスの施工業者などとも良い関係で仕事を進めていかなければなりません」

と現場監督も務める田中真剛副社長も強調する。休憩時間に缶コーヒーを奢ったり奢られたり、そんなところからもコミュニケーションの輪が広がるのだという。

安定した需要があるものの、職人さんの高齢化が深刻

田中副社長が目下のところ頭を痛めているのが職人の高齢化。就職難の時代であっても3K、5Kと敬遠する若者が少なくない。景気が持ち直した今はなおさらのことだという。

「若者の就労のためには環境づくりが必須です。福利厚生や給与などは企業



高本社長を囲んで

努力でなんとかできたとしても、仕事のきつさを改善していくには弊社だけの力では如何ともしがたい。関係各所の協力が欠かせません」

新人教育も重要だが、この仕事は現場で覚えてゆかねばならない。

「今、新人と組んで現場を回っているんですが、新人は失敗しても構わないんです。フォローはこっちでするから思いっきり仕事にぶつかっていけと指導しています」と語るのは、入社16年目の現場監督、上村進一さん。なんとも頼もしい先輩だ。

水まわりはなくてはならない仕事。安定感と将来性がある。

「この仕事は奥が深いので、まだまだ自分を高められるし、夢と安定、どちらもある仕事なんです」上村さんは自分の仕事に胸をはる。



高本裕己社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社員の顔を毎日見ることが肝心

社員数が60名を超えると、毎朝社員の顔をきちんと見ることができなくなる。それ故に会社の規模は今ぐらいが丁度よいと高本社長はいう。

「社長である以上、毎朝社員の顔を見て、一人ひとりの健康状態までわかっていないと駄目なんです。社員と社員の家族にまで責任があります」

これは高本社長が会長から受け継いでいることの一つでもあるという。会社の規模は今のままでいいが、より多くの利益は企業として追い求めていく。それが社員の給料に反映され、幸福に繋がるからだ。

「50年続いた重みは感じています。これからも、施主さん、建築業者など人の繋がりを大事にしながら、50年後も地元で愛される会社でいたい」

と高本社長は笑顔で語った。

さらに詳しい会社情報は

[東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>](#)



スキルの見える化を図り、現場と研修を組み合わせ、次世代への技術継承を推進

約60年に渡って制御盤の設計・製造を手掛け、通信、電力、鉄道といったインフラ施設の安定稼働を支え続ける広沢電機工業株式会社。「制御技術の広沢」として培った技術は次世代へ着実に受け継がれ、現在はマイコン技術を取り入れた自社開発にも挑んでいる。その背景には、一人ひとりの成長を促す施策があった。

城南地区

広沢電機工業株式会社

設立年:1957年

資本金:7,700万円

代表取締役社長:林恭生

従業員数:59名

(内、女性従業員数11名)

〒144-0034

東京都大田区西糀谷2-13-14

TEL:03-3742-0261

<http://www.e-hirosawa.co.jp>



製造部門と設計部門が図面を挟んで意見を交わし合う

“スキルの見える化”を行い、制度の充実で社員定着率も向上

「制御回路作成能力、配線技能、ソフトウェア作成能力など、制御盤の設計・製造・メンテナンスには様々な技術が必要とされます。当社ではこうした技術をスキルマップとして詳細な項目に分けて整理し、自己評価と上司評価によって各項目の習熟度を採点しビジュアル化させています」

林恭生社長がそう語るように、同社で

は技術継承の足がかりとして“スキルの見える化”を図っている。これによって個別の課題克服に直結する技術研修やジョブローテーションが行え、また、直属の上司も部下の弱みや重点課題を把握でき、日々の現場での育成の精度も高まるというわけだ。

さらに、林社長が「会社の両輪は人と技術」と言うように、同社は技術の継承と共に、社員が長く勤められる制度の充実にも力を注いでいる。

「当社の理念は、『社員とその家族を第一に』です。産休・育休制度、社員のお子



社員と制御盤に囲まれて笑顔の林恭生社長(右から2番目)

さんへの入学祝い金の支給、家族ぐるみで行うバーベキューや社員旅行など、社員とその家族が安心して暮らせ、一体感を持てる取組を積極的に推進しています」

その成果もあってか、同社の社員定着率は確かに高く、実際、出産後に子育てと両立して活躍する社員が少なくないと社長は目を細める。

メンバーと現場に同行し、現場での心得習得を徹底

アフターフォロー部門の課長・高木友紀さんは、勤続15年の中堅社員のひとり。新卒で入社後、制御盤の製作部門、検査部門を経て、制御盤の回路やシステムの変更等に対応するアフターフォローを担当。現在は、管理業務を担うと共に、若手メンバーと日々現場に同行し、現場での技術指導を率先して行っている。

「制御盤の回路変更などを行う際も、通信や交通などのインフラ設備の稼働は止めるわけにはいきませんから、稼働中の設備への配慮が最優先になります。また、現場ではお客様とも直に接しますので、お客様への丁寧な対応も欠かせません。技術ももちろん大事ですが、そうした現場での心得を何よりも徹底させています」

一人でも多くのメンバーをオールマイティな技術者に育てることが目標だと話す高木さんは、プライベートでは職場恋愛を实らせて結婚し、2児の父親でもある。奥さんは現在、2人目のお子さんの育児休暇中で、2016年春には復職予定だという。

「妊娠中に入社時間を遅らせてくれたり、育児後も時短勤務等で戻りやすい環境を作ってくれたり、私も妻も安心して子育てに励むことができています」

高木さんは照れながらも父親の優しい



家族揃ってバーベキューに参加し、自転車をゲットした高木友紀さん

顔となって話してくれた。

着実に技術を吸収し、チャレンジに励む2人の若手社員

そんな高木さんのもとで技術を磨いているのが、入社7年目の板橋卓也さんだ。高木さんに同行するたびに高木さんの技術力の高さに触れている。

「お客様から現場で新たな要望をいただいた時にも、高木さんはお客様と共に工事の段取りを迅速に進めていきます。これは、全体を俯瞰して何手先までも見据えているからこそできること。その間近で一つひとつのスキルを吸収しているところです」

板橋さんはスキルマップでプログラミングに弱みがあることが分かったため、設計部でプログラミングの研修も受講したという。お客様から「板橋に任せれば安心」と信頼される技術者になることが目標だと、力強く語ってくれた。

設計部で活躍する小野裕介さんは、1年目に製作部門で構造の理解を深め、3年目の今はPLC（シーケンサー）技術を応用した制御システムの自社開発プロジェクトにも参画。これはビルやオフィスの照明をセンサーによってコントロールするシステムだ。近年、同社ではこうした自社開



資格取得の勉強にも励んでいる小野裕介さん

発プロジェクトにも果敢に取り組み、消費電力を見える化する電力測定システム、無線・タブレット端末を活用した制御システム、クラウドへのデータ転送を行う装置開発など、マイコン制御技術とシーケンス制御技術との融合を推進している。

「技術者として新しい技術を追求する仕事はやり応えがあります。こうした経験を通じて技術をもっと尖らせ、自分の名前が残る製品を次々と世の中に送り出していきたいと思っています」

部門の壁を超えた技術の蓄積、継承、そして新たな技術領域へのチャレンジ。林社長の「人と技術」に対する思いは確実に社員に浸透し、広沢電機工業の新たな歴史は確実に、そして脈々と刻まれている。

先輩の経験に裏打ちされた技術力を間近で吸収中!



板橋卓也さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



大田区「優工場」総合部門賞に2度選出

1957年の創業以来、大田区に拠点を構え、動力制御盤、自動制御盤、分電盤等の設計・製造・販売・修理を一手に担う広沢電機工業。2008年には大田ブランドに登録し、2009年度・2014年度には「優工場」総合部門賞に選ばれている。これは、「人に優しい」「まちに優しい」「技術・技能、経営に優れた」工場を表彰する制度であり、2度の受賞に輝いた同社は、まぎれもなく

大田ブランドを代表する1社だ。

「私は、新しいアイデアがあれば“すぐにやりましょう!”と飛びつくタイプ。社員にも失敗を恐れず、常にチャレンジャーであるように伝えています」と言う林社長。ものづくりは日本の産業の源泉と位置付ける。「特に私たちが担う制御技術はインフラの安定稼働に欠かせないものですから、社会の一端を支えているという自負と誇りがあります」と胸を張る。大田ブランドを、ひいては日本を支える同社のこれからの活躍が楽しみだ。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



若手社員や女性社員の スキル向上を目指して 充実した支援制度を構築

港湾や河川の護岸工事などを手がける港シビル株式会社は、下請けから元請への転換に成功した建設会社。それを成し遂げた背景には、勤務時間を使った研修や資格取得の後押し、さらには、女性の活躍を促進させる「ドボジョ育成プロジェクト」を発足させるといった人材育成の強化があった。

城南地区

港シビル
株式会社

設立年:1970年

資本金:2,000万円

代表取締役:倉本眞澄

従業員数:14名

(内、女性従業員数3名)

〒108-0022

東京都港区海岸3-26-1パーク芝浦

TEL:03-5445-3188

<http://www.minato-civil.jp>



少数精鋭のプロ集団である港シビルの社員の皆さん

元請工事会社になるために 人材育成の強化に乗り出す

東京湾や河川の護岸工事や防潮堤、岸壁工事などを手がける港シビルは、今こそ東京都発注の湾岸工事の元請会社として数多くの現場の工事を取り仕切っているが、10年前までは下請け会社の1社に過ぎなかった。

「当時は下請けだと支払いは手形の時代。資金繰りに追われっぱなしの有様で、従業員も誇りを持って仕事に望めない。時間をかけてでも元請会社になろうとい

う目標に向け、舵取りしてきました」

と語るのは、約10年前に前任者から会社を引き継いだ倉本眞澄代表取締役。元請企業には経験と実績が問われるため、東京都の湾岸工事に積極的に入札するなど、目標実現に果敢にチャレンジした。

やがて小さな工事ながら元請けの仕事が入るようになる。しかし、ある一定以上の大規模案件になってくると1級土木施工管理技士を現場代理人にしなければならなくなる。この条件を満たすには社内には有資格者の育成が急務。ここから独自の人材育成の取組が始まった。

勤務時間に研修を行うなど 手厚い教育研修を実践する

人材育成づくりの中心的な役割を担うのが取締役の玉城恵理さんだ。玉城さんは39歳で経理担当として入社後、現場の仕事を任されるようになり、ついに1級土木施工管理技士の資格を取得。知識ゼロから土木施工のプロとなった体験を元に、人材育成の責任者として後進の指導に尽力したのだ。

「建設会社の最大の財産は『人』です。同じ目標や理念を共有しながらゼロから



自分自身の体験を活かして社員の教育支援体制を築く玉城恵理さん

育てることで、将来の港シビルを担っていく人材になってほしいという思いから人材育成に力を入れています」

希望社員には勤務時間内の午前8時から10時までの2時間が勉強時間として与えられ、2級土木施工管理技士や1級土木施工管理技士の資格取得を目指す。試験対策のための学習DVDやテキストも充実、わからない点は上司がマンツーマンでバックアップするという。

会社を上げての人材育成支援と明確な経営戦略の元、今では港シビルは95%が元請工事を受注する企業へと変身を遂げた。

もうひとつのユニークな取組に「ドボジョ育成プロジェクト」がある。女性が活躍できるように立ち上げ、東京都の「女性の活躍推進事業」の採択も受けた。同プロジェクトではCADや現場の記録写真整理などの作業を指導している。

「最終目的は、土木施工管理技士として活躍できる女性の育成ですが、現場に実際に携わらなくてもCADによる図面修正や現場写真の整理は不可欠な仕事。現場の記録写真は工事品質の評価要素になるため、わかりやすいカタチで納品しなければいけません、女性の細やかさが



入社後に施工管理や写真整理など様々なスキルを磨いてきた和田千江美さん

活かせるのです」(玉城さん)

同プロジェクトの支援を受けた和田千江美さんは、プラント関係の現場事務所 で働いていた経験をもつ。

「前職では出入金の管理などを担当し、 施工に関する知識や技術は皆無に近かったのですが、当社は施工知識を身につけられるというのに惹かれました」

和田さんは現在、入札業務全般、給与計算や採用関係などの人事業務に携わりながら、施工管理の補佐的な業務も行う。

様々な支援制度を活用した若手社員が活躍する職場

若手社員のホープ的な存在として活躍しているのが入社2年目の川又清仁さんだ。資材の手配や工事記録写真撮影もこなす期待のホープである。

「社内の各研修は、知識の再確認や新しい知識を身につけることに役立つのはもちろん、研修で学んだ写真整理の仕方などは仕事に直結しました」

そんな川又さんが心がけているのは自分の頭で考えるということ。入社1年目は自らのミスで資材搬入が遅れるなどの失敗もあったというが、そうした経験を糧に、



今では後輩の指導も行い、若手社員の中でも成長著しい川又清仁さん

先の作業を考えて早めに手を打つ。また職人との信頼関係を築きながら納期遵守など品質の高い工事にも貢献している。

「当社は若い社員が多くて活気があるのが特長です。しかもスキルを磨くための支援制度が整っているので成長も早くできると感じています」

入社2年目の川又さんには後輩もでき、彼らに教える立場にもなった。「わかりやすく説明することのむずかしさ」を感じているというものの、先輩から後輩へと仕事を教える港シビルの伝統は、社員一人ひとりに根づいている。

元請会社になるために人材育成にも力を注いできました



倉本眞澄代表

編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ

本社近くに社員寮を完備するなど福利厚生も充実した職場環境

港シビルの新入社員の多くは地方の高校の卒業生である。そんな社員のために、本社から徒歩数分の場所にマンションを借り上げた寮を完備している。通勤ラッシュの中を苦勞して出社することもなく極めて便利。また、寮生活は社員同士のコミュニケーションを密接にするなど、社員の一体感を生む効果もあるという。社内イベン

トが活発に行われているのに加え、地域の祭りなどにも社員揃って参加するなど、地域住民との交流にも積極的だ。こうした活動からも地域コミュニティを重視する同社の経営姿勢がうかがえる。

育休後復職した女性社員の働き方を支援する制度も検討中

若手社員のスキル向上を図る各種支援制度を実践する港シビルだが、先輩社員が後輩社員の指導を行うブラザー制度も

導入している。仕事のアドバイスはもちろん、生活の相談なども行っている。

また「ドボジョ育成プロジェクト」の一環として検討されているのが、在宅勤務である。現在は育児休暇後に復職した女性社員はいないものの、仕事と家庭の両立を図る女性社員のためにテレビ会議システムなどを利用した新たな働き方が模索されている。将来を見越して様々な働き方を導入しようというところにも「人が最大の財産」という、港シビルの経営姿勢が反映されている。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



精密板金加工を営む 町工場が歩んだ、 再建への軌跡

株式会社イー・アイ・エスが手掛けるのは、鉄やアルミといった板状の金属を曲げたり溶接したりして製品を作り上げる板金加工。従業員13名が切り盛りする町工場で生み出される製品の数々は、多くの企業から厚い信頼を寄せられているが、かつて倒産の危機に陥ったこともあるという。会社再建の原動力は、従業員や周囲の支えだったと石岡和紘社長は言い切る。

城東地区

株式会社
イー・アイ・エス

設立年:2000年

資本金:1,000万円

代表取締役:石岡和紘

従業員数:13名

(内、女性従業員数5名)

〒132-0015

東京都江戸川区西瑞江4-15-15

TEL:03-5879-9802

<http://www.seimitsubankin.com>



江戸川区西瑞江の新工場。移転の際には従業員総出で掃除や塗装をしたという

思い出のつまった工場を 存続させたい

一口に板金加工といっても、同社が手掛ける製品は実に様々。例えば、ゲーム機の筐体や給湯器の配管カバー、特殊なところだと空港の管制室にある管制卓の骨格など、挙げればきりがないほどだ。そんな同社が創業したのは2000年だが、その前身ともいえるのが株式会社天野電機製作所という板金加工の会社で、石岡和紘社長の祖父が江戸川区平井で1940年に興した会社だ。石岡社長もこの天野

電機製作所で生産管理や営業などに従事していた。石岡社長の父親を含め腕の良い職人が揃い、一時期は130名ほどの大所帯にもなっていたという。ところが、その繁盛していた工場が危機にさらされた。1990年代初頭、バブル崩壊のあおりを受けて、それまで来ていた仕事が一気に激減し、2000年には埼玉にある工場に生産拠点を集約させて平井工場を閉鎖するという話が浮上したのだ。子どもの頃から出入りしていた工場だけに大いに頭を悩ましたと石岡社長は振り返る。それは工場長を勤めていた石岡社長の父親も

同じだった。

「そこで父が代表取締役になり、天野電機製作所から工場と設備を借り受けて独立する形でスタートしたのが株式会社イー・アイ・エスなんです。生まれ育った江戸川区で何とかものづくりを続けたいという一心でした」

それまで専業主婦をしていたという石岡社長の母親を含めて5人での再出発だった。仕事がなければ取りに行くより他ないと営業活動に邁進。古くから付き合いのあるクライアントをしらみ潰しに周り、断られても笑顔を作り、平身低頭で駆け

まわった。従業員数が少ないため、営業活動の傍ら生産管理や配送の仕事もこなした。依頼があればたとえ一品物でも断らずに、感謝の念を込めて加工に打ち込んだ。そうした愚直なまでの努力が実を結んだのは3年後のことだった。

「今でも覚えています、それまでの状況が嘘のように仕事が舞い込んできたんです。一つひとつのロットは決して大きくありませんが、案件の数がとにかく多くて、従業員総出で作業に取り掛かりました」

多くの案件が入ってきた理由を石岡社長はこう話す。

「天野電機製作所時代からの顧客が仕事を出してくれたり、弊社の工作機械を納品してくれている業者の方が、『イー・アイ・エスさんは潰せないよ』と色々な所に声を掛けて、板金加工の仕事を紹介してくれたんです。それに、資金繰りが厳しいときは、どこに行っても融資を断られたのに、昔から付き合いのある江戸川区の信金の支店長が、イー・アイ・エスさんのためならと融資をしてくださったこともありまして。ですから、ひとえに周りの方々に私たちは助けられたんです」

もちろん、それもこれも石岡社長の必死の営業活動があつてのこと。しかし、それを決して口にせず周囲の人に助けられたと石岡社長は笑顔で話す。そうした姿勢こそが周囲の人々を動かした所以といえよう。

多くの社員が社長を慕う

まさに不死鳥のように甦った同社ではあったが、2012年に思わぬハプニングに見舞われた。工場の貸し手である天野電機製作所が、工場を買い上げるか、他のところに移るか選択してほしいと言ってきたのである。天野電機製作所も経営状態



曲げや溶接など、工場の職人にはそれぞれ得意な加工があるという

が思わしくなかったから、仕方なかったのだろうと石岡社長は話す、もともとイー・アイ・エスは工場を存続させるために創立した会社。大いに逡巡したと振り返る。

「当時、工場を買い上げる資金はありませんでしたから出て行くしかなかったのですが、子どもの頃から慣れ親しんできた工場を失う喪失感は大きかったですね」

移転せざるを得なくなった石岡社長が何より気がかりだったのが、従業員がついてきてくれるか否かだった。先の工場移転の話が浮上した際には、多くの従業員が離散していたため、それがトラウマのようになっていたのだ。

「案ずるより産むが易しの諺どおりで、蓋を開けてみれば従業員全員がついて来てくれました。もっとも、新しい工場が同じ江戸川区内というのも大きかったのでしょうね。移転先探しに奔走してくれた町内会の人にはいくら感謝しても感謝しきれません。つくづく、私は人に恵まれていたと実感させられました」

そんな石岡社長を慕う従業員は多い。



曲げ加工が得意な安田翔さん。他の仕事も覚えて周囲をサポートしていきたいと話す



事務作業の傍ら、製品検査もこなす正木美帆さん

入社5年目の主に曲げ加工を務める安田翔さんもそのひとりだ。

「従業員が頑張るって売上が上がれば、その分給料面に反映させてくれますし、社長の人柄の良さが社員にも伝わって、職場の雰囲気は良くて、人間関係が悩んだことは一回もないんですよ」

同様に、「社員のことを考えてくれている社長」と話すのは入社1年目ながら、事務と製品検査の仕事も兼任する正木美帆さんだ。

「従業員全員の誕生日を覚えてくれてお祝いしてくれるんです。自分がお祝いされた時はちょっと照れましたが、この会社だったらずっと働いていけると思いました」

地域や従業員のためにも会社を発展させていきたいと語る石岡社長。古き良き町工場は今後も着実に歴史を刻んでいくに違いない。



石岡和紘社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



つながる町工場プロジェクト

同社は地域の連携を強固にするため「つながる町工場プロジェクト」に参加している。これは同じ板金加工を営む町工場が交流を図ることで技術の向上やものづくりの継承を行っていくという

う試み。他社との合同研修もあり、自分の技術レベルを知り、向上心を育む格好の場になっているという。「社長同士の繋がりはあっても、他社の従業員との交流はこれまでほとんどありませんでした。こうした出会いを通じて、日々の業務やものづくりの励みにしてほしいんです」と石岡社長は話す。

さらに詳しい会社情報は

[東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>](#)



未来の都市環境創りに 風洞実験装置と模型作りで 貢献する

世の中にはこんな仕事があったのか。そんな表現がぴったりの事業を展開する株式会社風技術センターは、高層ビル化に伴う風環境への影響を分析する研究者や技術者にとってなくてはならない存在である。風洞実験と言われてもなんのこともやら想像もつかないが、ビル風の実験と言われると納得される方も少なくないだろう。そんな高技術でニッチなビジネスを展開する中小企業の活躍ぶりを紹介する。

城東地区

株式会社 風技術センター

設立年:1981年
資本金:4,500万円
代表取締役会長:永田幸
代表取締役社長:高見章
従業員数:25名
(内、女性従業員数3名)
〒131-0031
東京都墨田区墨田4-8-7
TEL:03-3610-6100
<http://www.windec.co.jp>



同社の屋上で撮った集合写真。晴れやかな笑顔が印象的だ

高度な技術とノウハウが 凝縮した風洞

戦後復興のシンボルともなった高層ビル。一方で日照権や景観を損なうなど、問題が次々にクローズアップ。中でも想定外と騒がれ出したのが、ビル群を歩いているときに見舞われる突風、いわゆるビル風である。たかが風と侮るなかれ、ケースによっては、最大瞬間風速20メートル、つまり歩くのが困難なほどの風が吹き荒れることもあり、訴訟問題にまで発展することもある。それだけに、高層ビル建築を計画する場合、事前にビルが建ったことによる

周辺への風の影響、加えてその建築物そのものにかかる風の強さを測定し、対策を講じるのが常識となった。そうした時代のすう勢もあって誕生したのが、日本初の風工学専担メーカーとなる株式会社風技術センターである。

「施工予定のビルが建ったときの街並みをミニチュア模型で再現し、そこに風洞という装置によって起こした風を吹き当てて、建物自体とその周辺に吹く風を観測し、実環境への影響を分析するのが風洞実験です。風洞実験を行うのは風工学の専門家や大学の専門学科ですが、その方々の多様なニーズにお応えして実験装置や実

験模型を提供するのが私たちの事業です」と解説するのは永田幸代表取締役会長。同社の高い技術力と蓄積されたノウハウは他の追随を許さないようで、特に風洞実験模型の分野では同社が国内シェアの7割を占めているのだという。



同社の事業内容を語る永田幸代表取締役会長

「風を自然に沿って再現するの一朝一夕にはできませんし、ミニチュアの街もリアルさが徹底して求められます。この事業はこの両輪があって初めて成立するのです。わが社では風を再現する風洞製作部門と街を再現する模型制作部門を分けて、事業を推進しています」

そう語る吉田智哉係長は、学生時代から風洞製造一筋というプロフェッショナルだ。この風洞は装置の形によって大きく2種類に分かれる。ひとつは装置内の風をぐるぐると循環させるために回廊のような形になっているゲッチング型風洞。密閉された風路を風がループするため気流が安定するのが特徴という。もうひとつがエッフェル型風洞。こちらは直線のみで、プロペラによって起こされた風は風路を通過し模型に当たった後、吐出口から吹き抜けていく。低コスト、省スペースが特徴だ。

「風洞の肝は風路にあります。プロペラで起こした風は、整流胴、縮流胴、測定胴を通過することで徐々に、自然界で吹いている風へと変化していくのです」

扇風機を思い出してみれば分かりやすいが、プロペラの中央部分は風が弱い、外側は強い。それを平均化するために、整流胴のハニカムボードや金網で風の勢いを調整し、さらに風を縮小させる縮流胴を通し、均一精度を上げ、風は測定胴へと流れ込む。

「整えられた風は測定胴で建築予定地域の風へと変化します。具体的にはスパイヤーという三角形の板やブロックを配置することで自然界の風を模擬しています。分かりやすく言えば、海っぺりなどの風が強い地域であれば、スパイヤーやブロックの数を減らし、高層住宅地などの遮蔽物が多いところはそれを増やすなどして風を調節するのです」



模型制作の仕方を語る笠原善明係長

そうして再現された風は、建築予定の建物に付けられた風圧計や模型の市街地部分に設置された風速計によって測定されるのだ。

この風洞に負けず劣らずの定評を得ているのが、装置内に置く模型の制作技術。この模型制作はまさに職人技である。

建築予定地域をくまなく歩きまわる

「模型といってもメインの建物はもちろん、周辺建物までリアルに再現していきます。模型を置いていく円型の土台は大体、直径2mのものを使いますから、縮尺が400分の1ならメインの建物を中心とした直径800mの街並みを再現し、700分の1なら直径1400mの街並みを再現していくことになります」

と話すのは模型部一筋17年目のベテラン、笠原善明さんだ。メインの建物は図面を読み込んで縮尺に合わせて、レーザーカッター、丸鋸盤、近年では3Dプリンターなどを活用しスケール寸法と寸分たがわぬよう制作する。その精巧さもさることながら、特筆すべきは周辺地域の再現度の高さである。地図や航空写真だけを頼りに作るのではなく、その周辺地域をくまなく歩き、建物の形状を逐一メモするというのだ。

「地図で見たら単なる円柱の建物でも、実際にそんな建物は滅多にありませんからね。段々になっているマンションなら、



繊細を極める模型制作作業。その目は真剣そのものだ

その特徴をメモし、大きな看板があればそれも記録します」

そうして採取したデータを元に一軒一軒、丸鋸盤などを使って手作業で制作していくのだという。この模型部では女性も活躍している。模型制作課の杉山玲さんは、入社してすぐに模型部に配属。5年目に産休を取り、復帰してまた模型制作で緻密な作業に没頭する。

「ものづくりが好きでしたし、穏やかな雰囲気職場環境も気に入っていただけで、辞めようとはまったく思いませんでした。男性が多い職場なので、その分、女性に優しいんですよ」

現在は時短勤務をしているという杉山さんは、子どもが小学校に上がるタイミングで通常の勤務時間に戻し、バリバリ働いていきたいと話す。高い技術力を誇り、労働環境も申し分ないという同社。ものづくり好きには魅力たっぷりの企業といえよう。



吉田智哉係長

完成したときの喜びはひとしおです



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



環境再現装置へ

同社の風洞技術は建築分野のみならず、スキージャンプのトレーニング施設の風洞などのスポーツ分野にも手を広げている。こうした様々な分野にチャレンジするとともに、装置の改良も進めていきたいと永田会長は抱負を語る。

「通常の風だけではなく、台風や竜巻といったものの再現も必要がありますし、もっと言えば、雨や雪、砂塵の実験をしたいという声もあります。ですから目指すべきは、環境再現装置だと考えているのです」

そう遠くない将来、あらゆる自然現象を再現する実験装置が開発されるかもしれない。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



様々な人材育成のしくみを導入して社員のスキル向上と人間形成を支援する

インターネットが普及する以前から家電や産業機器などを作動する組込ソフトウェアなどを手がけてきた株式会社日本マイクロリンク。IT産業の歴史と進化を目の当たりにしてきた当社がもっとも力を注ぐのが社員の技術力の向上である。同社の社員の技術力向上の支援のあり方を探った。

城東地区

株式会社
日本マイクロリンク

設立年:1986年

資本金:2,000万円

代表取締役:藤森文男

従業員数:30名

(内、女性従業員数3名)

〒110-0015

東京都台東区東上野1-14-5

ユーエムビル4F

03-3837-5951

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



受託開発を中心に事業展開する日本マイクロリンクの社員の皆さん

技術集団だからこそ 何よりも人材育成が大切

エンジニアとして活躍していた藤森文男社長が創業したのは1986年のこと。創業当初はテレックス関連のソフトウェア開発を受注して経営を賄い、プリンターやビデオカメラの組込ソフトウェアへと手を広げていった。

ところが1990年代当初のバブル経済崩壊で窮地に。企業規模を縮小し、新しい仕事の確保に奔走する。そして出会っ

たのが鉄道運行制御システムの開発だった。この仕事は現在も同社の主要業務であるが、その後もはしご車の制御装置のソフトウェア、ネット通販のシステムなどのWeb系のソフトウェア開発など、新規の領域に踏み込んでいった。

「とにかくIT業界の技術は日進月歩。つねに新しい知識や技術を吸収していかないと事業存続は望めません。そんな中で会社を安定経営するためには社員のスキル向上は不可欠といえるでしょう」

と語るのは藤森社長。新しい専門知識

やプロジェクトを遂行していく上で問われる人間形成に力を入れているという。



職場では社員同士が相談し合うなどフランクな雰囲気に包まれている

まず人間形成では、ある外部研修を活用。グループワークが主体で、与えられたテーマを意見交換しながら課題解決の糸口を探していくというものだ。

「SEはマネジメント能力を発揮してお客様のニーズや課題を把握し、チームを取りまとめなければなりません。そんな仕事には意見を出し合い、チームでまとめていくグループワーク研修は有効です」(藤森氏)

さらに、東京都が中小企業支援の一環で行っている処遇改善サポート事業による支援を受けている。その中の資格取得支援により、日本オラクルのデータベース認定試験の合格者を出している。また、外部講師を招いての社内研修も数多く開催。中でも人気なのがスマホのアプリ開発に必要な技術を学ぶ研修。しかも学んだ知識を活かして自社パッケージのアプリ開発も行った。

「社員には新しい知識を身につけてもらう機会にもなるし、学んだことを活かしながら自社製品の開発もしています」

藤森社長がそう語るのには、ある悩みがある。受託業務で引き合いがあるのは比較的年齢の若いSE。キャリアを重ねるごとに活躍の場が失われるという環境を打破するためにも自社パッケージのアプリ開発は、年齢に関係なく取り組める事業であると同時に、事業拡大を図るチャンスにもつなげている。

旺盛な向上心で 新しい技術を習得

若手社員の中でメキメキと頭角を表わしているのが2013年入社の上野裕樹さんだ。オラクルのデータベース認定試験の合格者であり、自社パッケージの日報管理ソフトも発案するなどアイデアあふれ



つねに新しい知識や技術の習得に取り組む渡邊裕樹さん

るSEとして活躍している。

「当社では毎年1回、便利なソフトのアイデアを社員が出し合うコンテストを開催しています。こうした社員の意見を吸い上げながら、いろいろなことにチャレンジできる社風ですから刺激に溢れていますよ」

そう語る渡邊さんは、オラクルのデータベースの資格もデータベースの構築に関わる際に、「どうせ携わるならエキスパートになりたい」という向上心からチャレンジしたもの。そこで利用したのが前述の東京都の処遇改善サポート事業。支援メニューの1つである資格取得支援を活用し、オラクルのデータベースの資格試験に挑み見事に合格した。

渡邊さんが資格を取得したおかげで日本マイクロリンクにはデータベース構築の依頼も増えたという。

文系出身者でも SEとして活躍できる環境

日本マイクロリンクは文系出身のSEが活躍する企業でもある。2014年入社の上野裕樹さんもその一人だ。

「プログラミングは入社後に覚えました。基本のC言語からC#などを上司がマンツーマンで教えてくださったので3か月でプログラミングは書けるようになりました」



入社2年目ながら顧客との打ち合わせなども任せられる増田友貴さん

同社は先輩が後輩の技術指導をするのが伝統的な研修スタイル。社員も多くはないため、手厚い指導が受けられるというメリットがある。研修終了後には、列車制御システムの開発に携わっている。「人命にも関わるので、つねに緊張感をもって仕事に臨んでいる」という増田さんだが、最近は顧客対応を任せられることも増えているという。

そんな彼女が次に目指すのは、ネット系のJavaScriptの習得やスマホのアプリ開発の技術習得。これらの技術をマスターすれば、さらに活躍できる分野が広がることは間違いない。入社2年目ながらSEとして確実に成長を遂げる増田さんの表情は明るい。

技術進化が早いIT業界 だから人材育成が 大切です



藤森文男社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



自社パッケージ商品で新たな事業 開拓に挑む

社員の人材育成の一環として、AndroidやiPhoneのアプリ開発に不可欠な知識や技術を習得した結果、生まれたのが自社パッケージのスマホ用アプリである。すでに販売されているのが「グラフdeレポート」と「メールdeレポート」という2商品だ。

「グラフdeレポート」は、室内の温度データや電力データなどをWeb画面でグラフ表示できるアプリである。いわゆる温度や電力の「見える化」を図った商品で、オフィスやマイホームの室内の温度管理、電力消費量の管理に利用できるものだ。

もう一方の「メールdeレポート」は、スマホなどから送られてくる社員の日報データを電子メールで受信してデータベースに保存。このデータを解析して日

報の管理をはじめ、作業別月報の集計、業務の件名別月報集計といったものを画面に表示できる。外出が多い営業職の業務管理や同社のように顧客先に向いて仕事をすることが多いIT企業では重宝されるに違いない。

日本マイクロリンクではこうした自社パッケージのソフトを今後も開発していく予定で、事業の柱になる販路の開拓にも余念がない。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



産学官による連携で ナノの極限に挑み続け、 世界屈指の技術を開拓

1ナノメートル=10億分の1メートル。この想像を絶するナノの極限領域に挑み、光デバイスやメモリーチップの研究開発に欠かせない電子ビーム描画装置などを開発・製造する株式会社エリオニクス。世界トップレベルのメーカーとして、国内外の研究者から絶大な信頼を寄せられる同社の凄みに迫る。

多摩地区

株式会社
エリオニクス

設立年:1975年

資本金:2億7,000万円

代表取締役社長:岡林徹行

従業員数:99名

(内、女性従業員数14名)

〒192-0063

東京都八王子市元横山町3-7-6

TEL:042-626-0612

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



一人ひとりが裁量を持ち、開発プロセスを一貫して担うエリオニクスの技術者のみなさん

半導体技術の黎明期に 官民プロジェクトに参画

エリオニクスは設立2年目の1976年、通商産業省(現・経済産業省)の肝いりで発足した官民プロジェクト「超LSI技術研究組合」の参加企業から、電子ビーム描画装置の共同開発の申し入れを受けた。同社はそこで当時最小レベルの描画精度を実現し、順調に成長を続けたが、1990年代に入ると大きく舵を切る。ナノ

テクノロジーの最先端研究に挑む大学・研究機関と連携し、研究者たちが研究過程で必要とする装置の開発に乗り出したのだ。

「研究者の方々からの要求レベルは、もちろん高いですよ。『こんなことができるのだろうか』という難題の連続です。私自身、技術者時代には図面と格闘し、自ら部品を集め、試作品の組立・配線も行っていました。そうした試行錯誤があってこそ、製品化に至ったときの喜び

は大きく、技術が磨かれ、さらに高いハードルへ挑む意欲が湧き上がってくる



本社1階では技術者が新製品の試作づくりに没頭する

のです」

そう語る岡林徹行社長の表情は穏やかだが、自身も技術者として研究者たちと一体となって先端技術を切り拓いてきた誇りが伺えた。

今では同社の電子ビーム描画装置の最小描画線幅はわずか4ナノメートル。これは世界最小。1センチメートル角の領域に100万本以上もの線を描くことができ、これによって大容量の光ディスクなどの研究開発を可能としている。同社の装置納入先には現在、40以上の国公立研究所、60以上の大学、150以上の企業研究所が名を連ねている。同社はこうした研究の最前線から研究動向を直に掴み、新たな技術開発に結びつけている。

入社2年目で新製品を開発。 試行錯誤を重ねた日々

入社7年目の開発技術部機械技術課リーダー・小林隼人さんは、2年目の4月には早くも新製品開発プロジェクトの担当を任された。

「機械、電機、情報システムの技術者3名でプロジェクトチームを編成し、超微小押し込み硬さ試験機の最上位機種『ENT-3100』の開発に取り組むことになったのです。装置性能をさらに突き詰めていくのは、かつてない未知の領域。困難の連続でしたが、まだ世の中にない技術を生み出すことへの信念と情熱は見失いませんでした」

開発には2年を費やしたが、小林さんたちの未開の領域への挑戦が実を結び、同機種では、ナノ単位の素材に1000分の1グラムという超微小の圧力をかけることで、素材の硬さ測定を可能とした。液



「ナノレベルの開発では自然の神秘にも触れられるんです」と語る小林隼人さん

晶保護フィルムやダイヤモンドライクカーボン(DLC)などの評価に実用が広がっている。

「企画段階から開発、試作、製品化に至るまで、リーダーとしてモノづくり全体を推進することができました。この経験を通して、技術開発や製造に対する理解も視野も格段に広がりました。分業化が進んでいる大手企業を選んでいたら、入社2年目でこうしたプロジェクト全体を担うチャンスは得られなかったと思います」

海外営業の突破口として、 アメリカ名門大学に導入

こうしたエリオニクスの技術力の高さは、海外にも浸透し始めている。韓国、台湾、シンガポール、中国の大学・研究機関ですでに同社製装置の導入が進み、現在は欧米マーケットの開拓に乗り出している。その最前線を担っているのが、営業本部海外営業課課長・若松哲臣さんだ。

「ハーバード大学、プリンストン大学、マサチューセッツ工科大学(MIT)というアメリカを代表する名門3校に、すでに当社の電子ビーム描画装置の納入を果たしました」

有名校での実績が強力な後ろ盾となっ



「飛び抜けた技術力を武器に自信をもってプレゼンに挑んでいます」という若松哲臣さん

てアメリカの大学・研究機関からの引き合い増加に拍車がかかり、デンマークやノルウェーの大学にも同社の装置が導入されている。

「当社の現在の海外売上は全体の15%ほどですが、会社として40%まで高めることを大命題として掲げています。そのためどんな戦略が効果的なのか、すべての裁量を任されていますので、営業としての面白さは尽きません」

と、若松さんは海外戦略を担うやりがいと手応えを話してくれた。海外においても実績と評判が着実に広がり始めている同社。世界にELIONIXの名が知れ渡る日もそう遠くないことだろう。

若手社員にも プロジェクトを任せ、成長を 後押ししています



岡林徹行社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



産学官による連携を切り拓いてきた実績

機械・電気・物理・情報システムなど、各分野のエキスパートが集結するエリオニクスの技術開発部門。営業部門とも密に連携しながら、大学や国立研究機関、企業研究所と直に課題・ニーズを共有し、次世代デバイスなどの研究の最前線と一体となった製品づくりに挑み続けている。こうした産学官連携の取組が認められ、2010年には現会長の本目精吾氏が「産学官連携功労者表彰」経済産業大臣賞を受賞。また、同氏は2011年に春の叙勲旭日

双光章を受章している。

同社の高密度な描画・測定技術は、次世代デバイスの研究に欠かせないものだ。若松さんが語ってくれたように世界の研究者からの評価も高まる一方で、2014年には経済産業省「グローバルニッチトップ企業100選」にも選出されるなど、国からも大きな期待が寄せられている。世界屈指の技術を培う同社が、今後も新たな次世代デバイス開発のカギを握っているとと言っても過言ではないだろう。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



27歳で経営を託され、 逆境を乗り越えた社長のもと、 若手社員が次代を切り拓く

さらさらの砂を真空状態で造型し、液状の金属を注湯・冷却することで複雑な形状の鑄造を可能とする「Vプロセス工法」。この鑄造技術を武器に、国内外大手メーカーから信頼を勝ち取る株式会社栄鑄造所。20代社員が全体の2割以上を占め、外国人社員も積極登用。若手の挑戦マインドと多様性が同社を牽引している。

多摩地区

株式会社
栄鑄造所

創業年:1952年

資本金:1,000万円

代表取締役:鈴木隆史

従業員数:29名

(内、女性従業員数5名)

〒192-0154

東京都八王子市下恩方町350番地

TEL:042-651-9790

<http://www.sakae-v.com>



カメルーン、韓国、日本の若手社員が試作品を検討中

27歳で社長に就任した鈴木社長。 逆境を乗り越え続けた日々

栄鑄造所の創業は1952年。創業者は鈴木隆史社長の祖父であり、鈴木社長は2001年に先代の父親から経営を引き継ぎ、四代目社長に就任した。

「学校出たての頃は家業を継ごうなんて気はさらさらありませんでした。社員は平均年齢60代後半のおじさんばかりで、軍歌がBGMのような職場だったんですよ」

率直にそう振り返る鈴木社長は、高校卒業後テーマパーク運営会社に就職する

が、母親の説得に折れる形で、22歳のときに同社への入社を決意した。

「自分の手で若い人が働きたくなる会社に変えよう」と自らを奮い立たせた鈴木社長は、入社当時、前職時代の先輩や後輩に同社でアルバイトをしてもらい、仕事を終えた後に、「うちの悪いところ」をそれぞれに書き出してもらった。「汚れる仕事なのにシャワーがない」といった指摘の一つひとつを真摯に受け止め、職場環境の改善に臨んでいった。

そんな鈴木社長が先代から経営を引き継いだのは27歳のとき。当時の同社は業

績が落ち込み、創業以来最大の経営危機に陥っていた。しかし、鈴木社長はここでもポジティブに構え、挑戦マインドで逆



「若手社員と一緒に会社のビジョンを振り上げていきたい」と語る鈴木隆史社長



経営数値も全社で共有し、全員で会社づくりを進めている



栄鑄造所の社員の皆さん



「風通しがよく、意思決定が早いことが当社の魅力」とシム・テボさん

境を跳ね返す。Webを活用した販促・広報戦略の展開、医療機器や半導体装置など多分野のメーカーへの積極的なアプローチによって市場を開拓。さらに、鑄物にパイプを鑄込んで一体化させる薄型冷却パネル「コールドプレート」を誕生させた。この技術が市場開拓に弾みをつけ、アジアを中心に海外展開を推進。積極的姿勢が外的要因に左右されにくい企業体質を醸成し、業績は見事に回復。現在、海外輸出も売上全体の約7割を占めるほどの成長を遂げている。

25歳最年少営業社員の奮闘。前例のないモノづくりを経験

逆境を乗り越えた栄鑄造所では、現在29名の社員が活躍する。高齢化が課題とされる製造業において、20代の若手社員が全体の2割以上を占めるのは頼もしい限り。最年少は、営業部メンバー・北隅貴行さん(25歳)だ。

北隅さんは入社2年目で、同社として前例のない大型サイズのコールドパネルの製造を担当することになった。既存の工法では刃が立たず、製造リーダーと意見をぶつけあい、解決策を探求。そして導き出したのが、パイプに固定材をかませるという新たな手法だった。

「仕上げの作業は、もう祈るような気持ちで固唾を飲んで見守りました。そして、出来上がった試作品は、狙い通りにプレートとパイプが一体化。全身の力が抜け落ちるほど、ふーっと息を吐き出しながら喜びを噛み締めました」

クライアントにもこの試作品は大絶賛され、量産に向けたプロジェクトが着々と進行中という。この経験で産みの苦しみとともに大きな手応えを味わった北隅さんは、「鑄込み技術を応用した自社製品の開発・販売にも挑みたい」と、将来への意気込みを語ってくれた。

韓国との橋渡しを担う29歳は、韓国支店の立ち上げを牽引中

インターンシップを経て2014年に同社に入社した韓国出身の沈泰輔(シム・テボ)さん(29歳)は、同社のメインの輸出先である韓国半導体装置メーカーとの橋渡しを主に担っている。シムさんをはじめ、同社では現在5名の外国人社員が活躍している。

「私たち韓国人には、自分の意見を包み隠すことなく、相手に率直に伝える気質があります。それは相手にとってわかりやすい反面、ときには棘を感じさせてしまうこともあります。その点、当社の日本人の仲間は、相手に対する気遣いがとてもきめ

細やか。是非ともその良さを吸収し、ビジネス上のコミュニケーションで役立てたいと思っています」

語り口にも芯の強さを感じさせるシムさんは、入社半年後には鈴木社長に韓国支店の立ち上げを提案。現在、2016年春の韓国支店立ち上げを目指して奔走中だ。

「私の目標は自分の年収を上げること。これを達成するには会社をもっと大きく成長させる必要があります。韓国支店の立ち上げは会社にとって大きな成長エンジンになるはずです。もちろん、それも通過点の一つに過ぎませんから、東南アジアや欧米の取引先開拓も進めています」

若手の私たちも前例のないモノづくりに挑んでいます!



北隅貴行さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



ダイバーシティ経営企業100選に選出

鈴木社長は事業後継者向けの育成プログラム「はちおうじ未来塾」の第1期生として参加し、地元・八王子の若手経営者との異業種交流を深めている。海外展開を同社再生の戦略に掲げたのも、同塾出身の経営者たちに触発されたことがきっかけになった。海外展開に向けて、鈴木社長は外国人社員の雇用を行った。海外展開に消極的だった社員たちにグローバルマインドを植え付け

ることが当初の目的で、NPO法人難民支援協会からの紹介を通じて、アジア、中東、アフリカからの外国人難民を雇用。日本人社員からの反発もあったが、やがて外国人社員のひたむきな頑張りにもほだされ、自主的に英語のマニュアル作りを行うといった変化が起き、互いに理解を深め合う風土が醸成されたという。外国人社員は海外展開の重要な戦力にもなり、今では6カ国語に対応できる体制が整っている。こうした取組が評価され、同社は「ダイバーシティ経営企業100選」に選出された。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



垣根がないからひとつになれる。 チームワークで結果を出す 技術屋集団

食品や薬品を包装する機械は、中身や保管方法に合わせて一点一点オーダーメイドで作られている。その包装用機械製造で、名を馳せるのが昭洋工業株式会社。高い技術力の裏には知られざる同社の取組があった。

多摩地区

昭洋工業 株式会社

設立年:1951年

資本金:6,160万円

代表取締役社長:村野敏郎

従業員数:91名

(内、女性従業員数5名)

〒198-0024

東京都青梅市新町6-16-16

TEL:0428-78-2671

<http://www.shoyo-ind.co.jp>



力を合わせ高品質の機械を作り出す

最先端の製造機械を 生み出す高い技術

昭洋工業株式会社は、1950年代から包装用機械製造最大手の大森機械工業株式会社とタッグを組み、同社ブランドの包装用機械を製造してきた。

包装と言っても多種多様あってひとくくりには語れない。たとえば、登山家が高山に携帯食料として持っていくような健康補助食品は気密性の高い特殊なフィルムを使い、接着面にもわずかな隙き間がで

きないように包む必要がある。これがパンの包装となると、フィルムの耐久性よりも主役のパンをつぶさないようにふんわりと包む絶妙な“手かげん”が必要だ。もちろん、サイズも様々あれば、包み方もデザインや用途によっていろいろある。それに合わせて包装用機械も異なる仕様が求められるのだ。

大森機械工業製の包装用機械は、その精度や耐久性、スピードで他社製の追従を許さず、業界から高い信頼を得ているという。それに欠かせないのが、同社の

技術だ。

最新鋭の装置と伝統技術を 駆使して要望に応える

その高い技術を支えるいくつかの要素がある。

一つは最新鋭の製造機械だ。同社の工場では、複雑な切削加工を自動で行うマシニングセンタなど、精密な加工を可能にする大型加工機械が、何台もうなりを上げている。この規模の会社としては異例の設備投資だ。

「学校では、こんな大きな加工機械は見たこともなければ、動かしたこともない。そんな僕に、操作を任せてもらった。そういう度量の深さがあるんです」と語るのは、入社3年目で機械加工NC部門に所属する唐木淳さん。

一方で、伝統的な旋盤やフライス盤も多数現役で活躍しており、職人的な技術もしっかりと若手に伝承されている。同社が製造する機械は、「一点もの」が多い。そうすると、プログラムを組んでNCで製造するより、汎用機で削ったほうが早い場合もある。多品種短納期を実現するうえで、臨機応変に旋盤やフライス盤を選ぶ工程管理も、同社の得意とするところだ。

加工・組み立て一体で 技術力を高める

そしてもう一つ、村野社長自ら最大の特長と位置付けるのが加工と組み立てで同じ工場内で行っていることだ。多くのものづくり企業は、加工なら加工、組み立てなら組み立てに特化することで技術を先鋭化させているが、同社はあえてその両方に取り組み道を選んだ。仕様に合わせて即座に部品を供給できることで、短期間で製品を組み上げられるのはもちろんだが、技術力を高めるうえでも加工・組み立て一体化の恩恵は大きいという。



「世界でたった一台の機械を作る仕事です」と村野敏郎社長



複雑さわからない加工も装置に材料をセットするだけでこなしてしまう最新鋭のマシニングセンター

「部品を加工する人間が、その部品が組込まれる機械をよく知っているというのは、大きな利点です。ただ図面を見てその通りに作るのではなく、部品がどう使われるのか、どう動くのかを納得して加工すれば、大事なポイントをはずすことなく丁寧に作ろうという気持ちになれるんです」

と村野社長は環境の良さを強調する。

チームワークが 最大の財産

「みんなと協力して一つのものを作り上げるのが、この仕事の魅力ですね」と話すのは製造部第2組立主任の柳沼正也さん。31歳の若さながら、組み立てチーム6人の指揮をとるプレイングマネージャーを務めている。リーダーとなると、仕事をメンバーに割り振り、工程をしっかりと管理して、納期に間に合わせなくてはならない。



「一点一点高品質なものを作るのはやりがいがあります」と唐木淳さん



「みんなの息が合ったとき、いいものができる」と柳沼正也さん(写真左)

メンバーの中には目上の人がいれば、ときにはメンバー同士の意見が対立してしまうこともある。そうしたときに言を尽くし、チームをまとめ一つの方向に向かわせる、そんな才覚があると周囲も太鼓判を押す。

「組み立て部門のメンバーだけでなく、部品加工部門や協力会社、総務など管理部門のメンバーも息を合わせて、一つのものを作り上げていく。出来上がった製品がトラックに積み込まれて出荷されていくのは、何度見てもいいものです」と柳沼さんはチーム力の存在を話す。同社の最大の武器は、最新鋭の機械でも工程管理のノウハウでもなく、このチームワークなのかもしれない。

成長できるという実感を 得られる職場です



柳沼正也さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



世界でここにしかない技術

「自分たちが作った機械が、数万キロも離れた場所で役立っている。その姿を見たときは涙が止まりませんでした」

村野社長がイタリアの製薬会社を視察したときの忘れられない思い出だ。

医薬品も、非常に精度の高い包装が求められる分野で、きちんと密封して、不

可抗力がかかっても破れないように留意しながらも、錠剤を出すときは、手元のおぼつかない人でも取り出しやすい設計が求められる。

もちろんそこにあったのは、大森機械工業のロゴの入った完成品で、昭洋工業が、メカニクスの部品製造と組み立てを一手に引き受けていることを知る人は少ない。だが、自分たちが作った機械を見

忘れるはずもない。それは、まぎれもなく自分たちが汗を流し、工夫をこらして組み上げた機械で、その製薬会社にとってなくてはならない機械として活躍していた。

「ここには、世界でも指折りの技術がある。それは誇ってもいいはずですよ」と村野社長は強い言葉で締めくくった。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



建築に不可欠な技術者、 電気工事士。 磨いた腕で建物に魂を吹き込む

先の震災で体験した輪番停電。多くの方が、電気がなければ今の生活は成り立たないと実感させられたはずだ。しかし、明かりを灯し、テレビを映し、冷蔵庫、洗濯機を動かす電気がどこからどのようにして流れてきて、私達の住居や利用する施設内に行き渡っているのか考えたことがあるだろうか。決して目立ちはしないが、なくてはならない東京電工株式会社の仕事を紹介する。

多摩地区

東京電工
株式会社

設立年:1962年

資本金:4,000万円

代表取締役:山本浩司

従業員数:25名

(内、女性従業員数6名)

〒181-0012

東京都三鷹市上連雀7丁目20-10

TEL:0422-44-5591

<http://www.tokyodenko.com>



真剣な表情で作業に取り組む高橋友歩さん

建築工程の一部始終に携わる 電気工事士

建築現場の仕事人はと問われて頭に浮かぶのは、大工に薦に左官というのが代表的だが、もう少し突き詰めていくと重機オペレーターもいれば、土木工、鉄筋工、瓦職人などが浮かんでくる。しかし、それだけで建物は完成しえない。多くの方が生命線ともいうべき、電気、ガス、水道といったインフラがなかなか出てこない。なるほど、ガス、水道は配管等の施

工に限られているから、目立たないのは理解できるが、家全体を、文字通り網羅する電気工事士は建物に魂を吹き込むいわば影の立役者といっても過言ではない存在。必要不可欠な仕事なのだ。

発電所でつくられた数千ボルトから数万ボルトの電気は鉄塔から鉄塔に伝う送電線を伝って流れてくる。その間に幾度か変電所を通過、その度に電圧は下げられ、市街地に到達する頃には鉄塔は電柱に代わり、電圧は6600Vまで下げられている。さらにその電圧は、電柱の上に据

え付けられた変圧器によって100Vや200Vに変換されて各家庭や様々な施設内に配られている。家庭内や建物に流れ



若手からベテランまで幅広い年代がいる同社



業務内容を説明する山本浩司社長

込んだ電気は分電盤から壁裏や天井裏に張り巡らされたケーブルを通して各部屋に設置されたコンセントや照明器具などに分配される。その電気一切を施工するのが東京電工の仕事である。

「壁の骨組みができれば電線を張って、天井ができればそこにも線を渡す。さらに壁ができればコンセント口を取り付け、天井にクロスが貼られたら照明器具を施工して、最後はきちんと電気が流れているか点灯試験をする。つまり、建築工程に沿って作業をしていくのが電気工事の仕事なんです」

と話すのは同社の山本浩司社長。実は、工事で使う電源確保や避雷針設置といった作業もあるというから更地の時から現場に入っている。まさに建物の誕生の一部始終に寄り添う仕事なのだ。

全ての電気が灯った瞬間は何にも代え難い

電気工事士の仕事は、現場で手を動かす職人と、その職人や工程を管理する現場代理人の仕事に分かれている。工事部の係長、野島正年さんが携わっているのは現場代理人の仕事だ。

「まず取り掛かるのが施工図の作成です。建築家が描く設計図は建物全体の大まか



後輩からの人望も厚い野島正年さん

な図面ですので、それを工事のために使うより詳細な図面へと書き起こすのです。その施工図を元に照明器具やキュービクル、テレビの増幅器などの必要な機器の製造を専門業者に発注。その後は、工事が施工図通りに行われているか監督するなど、工事の全体を管理しています」

入社10年目の野島さんはこれまで大型の案件を含め様々な工事に携わってきたというが、中でも思い出深いのが消防署の工事だったという。

「特殊な建物なので色々イレギュラーなことがありました。そもそも消防車の車庫の天井ってすごく高いですよ。その天井裏に電線を渡さなければなりません。照明器具も設置しなければなりません。通常の脚立では届かないので足場を組んだり高所作業車を使うのですが、ひとつでも作業をやり忘れてしまうと、また足場を組んだりしなくてはならないんです。作業は細心の注意を払いました」

消防署には119番受付や出動指令などを統括している指令台というものがある。その指令台周りの配線が最も苦勞したポイントだと振り返る。

「いろんな注文が出るんですよ。たとえば、出動命令が出ると隊員が待機する各個室にブザーで知らせようになっている

のですが、それを隊員が部屋の中からボタンを押さない限りは鳴り続けるようにしたいとか、隊員が止めたのを指令室で確認できるようランプを付けたいとか色々出ました。たとえば、急な要望でも工期を遅らせるわけにはいきませんから、施工図と指令台の機器詳細図に掛かりきりになって配線方法を思案しました。今となっては緊張感のある案件で感慨深いですね」

そんな野島さんのような先輩達に1日でも早く追いつきたいと話すのが入社4年目の高橋友歩さんだ。同社に入る前は飲食店で働いていたというから全くの未経験者。それでも、入社して半年ほどで建物1件の工事を任されたという。

「現場に先輩が顔を出してフォローしてくれたり、分からないことがあればいつでも聞いてくれと言われていたので心強く、つつがなくこなせました。最後の点灯試験で光が一斉に点いたときは、この仕事は辞められないと思いましたね」

近くを通るたびに、ここは俺が担当したんだという思いに浸るという高橋さん。まさに技術者ならではの達成感が得られるのがこの仕事の魅力といえよう。



高橋友歩さん

全ての電気が灯った時、この仕事は辞められないと思いました



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



人材育成制度も改革し、若手社員のやりがいを醸成する

13年前に同社にやって来た山本社長は、様々な制度改革を打ち出している。人材育成制度もそのひとつだ。

「技術者の仕事はなだらかに成長していくというよりは、ある時に点と点が合わさると急激に成長していく傾向があります。ですから、その成長期が来るまでは、本当に力がついてきているのか不安になり、道半ばで辞めてしまう若手が少なくないのです。そこで、できるだけ成長が感じられるようにランク分け制度

を導入しました」

また、若手が大人数での会議で発言するには、それなりの勇気が必要。そこで尻込みされては若手の意見が反映できないと、意見の言いやすい少人数制の会議、係会を発足。意見が出やすい環境をつくった。さらに、若手の離職率を下げる取組に着手する一方で、フットサルチームを作るなどして、先輩後輩の垣根なく和気あいあいとした雰囲気作り已成功している。山本社長が打ち出した改革は、着実に効果が出ているようだ。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



各種社内制度を利用して 社員全員が経営者の視点から カイゼンや環境整備を行う

「人の成長なくして、会社の成長はない」という経営方針のもと、社員の成長を促す教育制度やユニークな仕組みを次々と導入してきた日昭工業株式会社。その効果はてき面で、社員自らが新しい視点を持ち、自発的に考え、そして積極的に行動するという企業文化へと昇華しつつある。

多摩地区

日昭工業
株式会社

設立年:1967年

資本金:2,000万円

代表取締役社長:久保寛一

従業員数:65名

(内、女性従業員数19名)

〒198-0052

東京都青梅市長瀬8-149

TEL:0428-24-5311

<http://www.nisso-ind.com>



笑顔が絶えない明るい雰囲気の日昭工業の従業員の皆さん

経営哲学を反映した 清潔で明るい雰囲気の職場

青梅市に本社を置く日昭工業は変圧器のメーカー。床が光沢を放つほど磨き込まれ、また、ゲストを迎え入れる社員の声も明るく、心を和ませる雰囲気に包まれている。これは、日昭工業の代表取締役社長である久保寛一さんの経営哲学が反映された社員教育の賜物だという。

「1993年に父から社長を引き継ぎましたが当時は、寡黙な職人が多く典型的な

町工場然としていて活気はありませんでした。それでもお客様からの信頼を損なうことなく、仕事が受注できていればよいという経営に終始していました」

そう語る久保社長が経営者として目覚めたのは知人の一言だったという。「社長が成長しないと会社も成長できないよ」ハッとさせられた。その日を境に経営関連の書籍を読み漁った。とりわけ、世に名をはせる経営者の言葉は重く、直接、教えを乞うたこともあった。こうして経営哲学や組織改革のための手法を学んで

いったのだった。

ぼう大な予算をかけて 社外研修など社員教育に注力

久保社長は学んだことをすぐさま実践した。同社の敢行する整理、整頓、清掃、清潔、しつけを徹底する5S活動もその一つで、従業員の意識改革が狙いだ。

例えば、トイレをきれいにすることで、「やり遂げることの大切さ」や「きれいになる喜び」を実感できるなどの効果があるという。

「私が感銘を受けた経営者が主催する社外研修をはじめ、様々な社員教育に積極的な参加を促しています。対象は内定者から若手社員、幹部社員といったようにキャリアに応じた研修を行っています」

また、同社では、「経営計画書」と呼ばれる手帳を従業員全員に配布して、経営の見える化を図ると同時に能動的に仕事に取り組める環境づくりに役立っている。手帳には経営方針を記しているのはもちろん、事業計画や決算報告書も明記されているため、全従業員が共通の目標を持って仕事に臨めるというわけだ。さらには「50回帳」という制度がある。これは社内コミュニケーションを活性化するイベントに参加したり、該当活動を行うと50回帳にスタンプが押され、査定が上がるというもので、その対象項目も経営計画書に記載されている。

「組織横断的な各種委員会も設置して、従業員が自分たちの会社という意識をもって社内改善を図っています」

久保社長が説明する各種委員会とは、カイゼン委員会やイベント委員会など6つの委員会で、すべての従業員はいずれかの委員会に所属して活動している。

組織横断的な委員会活動が 社内の活性化に結びつく

委員会の一つカイゼン委員会では、業務改善などの提案を募り、その中から優れたものを「カイゼン賞」として表彰している。1年間でもっとも多くカイゼン賞を獲得した従業員には、会社から海外旅行がプレゼントされる。営業技術部の泉仁人さんも、その栄誉に輝いた。

「当社の各種制度は積極的に取り組め



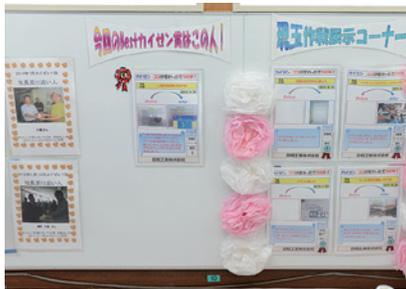
新卒で入社した泉仁人さん。今では中堅社員として活躍中だ

ばいろいろなプレゼントがあるのが嬉しいですし、やる気につながりますね」

泉さんには、もう一つ忘れられない思い出がある。社外研修で公園のトイレ掃除をした時のこと。抵抗感を覚えたが、徹底的に掃除をすることできれいになると、予期せぬ充実感が湧いてきたという。「嫌だ」「大変だ」と思うことで一生懸命取り組むことが何よりも大切だということ、身を持って知ったのだ。

「当社で働くようになって、仕事があることや健康でいられることなど当たり前のことに感謝するようになりました」

と語る2013年に新卒入社した青木高汰さんが、もっとも印象に残っているのが鹿児島県の知覧特攻平和会館。特攻隊員の遺書を見て、当たり前の生活の大切さを痛感したと振り返る。



カイゼン賞に輝いたアイデアは社内の壁に貼り出される



入社しているいろいろな発見を経て人としても成長できたという青木高汰さん

最後にもうひとつ取り上げたい社内制度がある。「ジャンケン工場長制」である。これは幹部社員がジャンケンをして、負けた社員が3週間、工場長になるというものだ。

「工場長は大きな責任を負う役職ですが、経験した者にしか、その責任の重さはわからないものです。そこで複数の幹部社員に経験してもらうことで、全員がより広い視点から物事を考えるようになります」そう説明する久保社長。これらの各種制度は、一見すると形態や目的は違うが、最終的なゴールは社員が当事者意識をもち全員経営を実現するために不可欠な仕組みばかりなのだ。

社員には会社を活用して
人生を謳歌して
もらいたい



久保寛一社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



社長の目標は、次代を担う経営者を育てること

日昭工業は電圧を異なる電圧に変換する変圧器(トランス)を開発・製造するメーカー。しかし一般的な変圧器ではなく、装置メーカーや電車関係、データサーバーに使う変圧器など希少価値の高いオーダーメイドの製品を手がける。

久保社長はこうした独自の経営戦略で、日昭工業を継承して30年間、業績を伸ばしてきた。社長になった当時の売り上げは約2億円だったが、現在は13億円まで増加し、5年後には30億円の目

標を掲げている。そんな久保社長の将来の目標は、次の社長は社員に就任してもらうことだ。

「日昭工業のDNAを継承して、次代の荒波を乗り越えてくれる次期社長はできれば社員から抜擢したいですね。当社のような中小企業が大企業と戦うには、弱者の戦略と呼ばれる『ランチェスター戦略』でいかに生き抜くかが問われます。だからこそ、社員一人ひとりがもっと成長して、さらに強い少数精鋭集団になることが不可欠なのです」

社員の成長を促す各種制度や取組、そこには将来を見越した久保社長の遠大な戦略があるのだ。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



社会にない製品を創る。 そんな経営方針が 再生プラスチック事業を生む

土木の現場でなくてはならないといわれる建設用プラスチック製品の開発で業界デビュー。以来、次々と製品を開発してきた株式会社未来樹脂。環境に負荷を与えない再生プラスチック事業に乗り出し、クルマ部品の輸送トレーという新分野を開拓。同社の再生プラスチック事業の軌跡とそこで活躍する若手社員の仕事にかける思いを探った。

多摩地区

株式会社 未来樹脂

設立年:1968年

資本金:2,980万円

代表取締役社長:荻原岳彦

従業員数:43名

(内、女性従業員数15名)

〒187-0043

東京都小平市学園東町1-7-14

TEL:042-346-1131

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



次々と新しいプラスチック製品を開発する未来樹脂の社員の皆さん

培ってきた技術を活かして 再生プラスチックに挑戦

頑丈そうに見える鉄筋コンクリート製の建造物でも、強度がおぼつかないことはあまり知られていない。ただ鉄筋が入っていればいいのではなく、その位置が重要になる。そんな問題を一気に解決したのが、未来樹脂が開発した「鉄筋位置決めプラスチックスペーサー」である。これによってどこに鉄筋を位置づければいいのかが目瞭然となり建設業界で重宝された。1968年のことだったというから、時あたかも高度成長期の真っ盛り。新兵器を武器に土木業界に名乗りを上げた同

社は、約半世紀にわたりプラスチック一筋に事業を展開してきた。

その後、果敢にチャレンジを続け、1000種類を超えるオリジナル製品を開発してきた。新しい製品を開発する「開発型企业」として、新市場を開拓してきた未来樹脂にさらなる追い風が吹いた。代表取締役社長の荻原岳彦さんは当時をこう述懐する。

「プラスチックは鉄や紙に比べ、リサイクルが遅れていた分野でした。これが2000年のリサイクル法の改正によって見直され、当社にとっては、プラスチックの「再生高度利用」という新たな道が切り開かれることになり、大きな弾みとなりました」

折しも公共事業の減少によって同社の売り上げは右肩下がり傾向にあった。新たな柱を渴望していた時期だったのだ。

クルマの部品輸送に 利用するトレーを開発

「当社が目指すのは、環境にやさしい静脈系の『環境製造業』です。狙うのはニッチトップ事業。そんな経営戦略から出したのが、再生プラスチックを利用した輸送トレーの開発です」(荻原社長)

新しい事業ではクルマの部品を運ぶためのトレー開発に乗り出した。同社では同じトレーでも、重くて、高額な部品を運ぶためのものに対象を絞っている。それが



クルマの部品の形状にフィットする未来樹脂の輸送トレー

ターボチャージャーとトランスミッションである。重要な機能を果たす部品で、しかも形状が複雑。輸送時の安全性が重視される部品だけに高品質のトレーが要求される。

「製品分野を絞り込んだのは、部品を学びながらトレー形状などを研究するため。長時間かけて輸送すると部品が錆びやすくなるため、通気性を良くするなどの工夫も必要になります。そんな部品を知り尽くした上で開発に挑んでいます」

と苦労話を披露するのは、入社3年目ながらトレー開発に携わっている開発技術部の大谷津侑司さん。同社では大谷津さんのようにキャリアの浅い社員が戦力となって新しい事業に打ち込んでいる。

ビジネスの一線で活躍する 未来樹脂の若手社員

国産ターボチャージャーとトランスミッションは欧米の世界的自動車メーカーに向け数多く輸出されている。輸送は船舶になるので長時間の輸送を余儀なくされる。そうした環境下でも、衝撃によって傷つけないのは当たり前。錆防止なども考慮した形状にしなければならない。



顧客の課題を解決する提案を心がけるという町田匠さん

従来の輸送は、段ボールの中に仕切り板を設けて部品を詰める方法。当然、部品間に隙間があき、衝撃も受けやすくスペース効率も悪かった。一方の未来樹脂の輸送トレーは、部品の形状に合わせて梱包できるために2倍の部品を納めることができる。梱包時間も短縮でき、人件費の削減にもつながる。こうした様々なメリットで部品メーカーのコスト削減や輸送品質の向上に貢献しているのだ。

「まずはお客様が何を求めているのかをヒアリングすることが大切です。その上でその課題を解決することももちろん、期待以上の提案をすることが当社の営業スタイルです」

と語るのは、エコプラス事業部営業担当の町田匠さん。町田さんは入社1年目ながらお客様の窓口としてヒアリングを行って課題を聞き出し、解決策をプレゼンテーションしている。

入社数年で顧客と一緒にあってトレー開発に挑む若手2人だが、口を揃えるのが社内外のコミュニケーションの重要性だ。

「お客様によって課題はそれぞれ異なります。またお客様自身も気がついていない課題もあるはず。そんな改善の余地を見つ

け出して提案することを心がけています」

と町田さんは、顧客のソリューションを図るためにもヒアリングなどのコミュニケーションを大切にしているという。大谷津さんも開発姿勢を次のように語る。

「私の使命はより良い製品を目指して改善していくこと。トレーを骨組み状の形状にした軽量化にも取り組んでいます。より多くの部品を梱包できると同時に材料費を抑えられ、低価格で提供できます」

若手社員が顧客と向き合い、そして顧客ごとの課題を探し出して製品化していく。それが未来樹脂の新しい価値を創るという事業の原動力となっているのだ。



骨組み状の新しい輸送トレーを開発した大谷津侑司さん

目指すのは環境に
やさしい静脈系の環境
製造業です



荻原岳彦代表取締役社長



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



下請け仕事はしないという明確な経営方針

未来樹脂の仕事の特徴は、若手社員にも権限を与えていること。それにより、若手が主体的に業務に取り組んで顧客と信頼関係を築いている。それを可能にしているのは、荻原社長の経営方針に他ならない。環境にやさしい静脈系の「環境製造業」を掲げる同社だが、もうひとつ大きな方針がある。それは「下請け仕事はしない」ということ。しかし、それは他社の真似はしないということであり、もっといえ

ば世の中にない製品を作り続けていくという覚悟がなければできないことだろう。つねに独自の価値を創り出して社会に貢献するという強い思いが未来樹脂の開発力を支えているのだ。

高い技術力とリーダーシップで 業界の標準化にも貢献

プラスチックスペーサーを社会に送り出した未来樹脂だが、顧客が安心して同製品群を使用するには、規格統一をして品質の向上と均一化を図る必要があると、

この分野のJIS規格化の実現にも寄与している。業界をけん引してきた未来樹脂の社会貢献の一つに数え挙げられるだろう。また、同社が開発した再生プラスチックの角材・板材・ブロックなどの製品群を「h-exat」(エクサ)シリーズとしてブランドを統一。こうしたプラスチック再生・再製品化技術が2005年「東京都ベンチャー技術大賞」特別賞、2014年には「多摩ブルー・グリーン賞」最優秀賞を受賞。いうまでもなく土木・建設用プラスチック業界に与えてきた同社の影響力は大きい。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



様々な場所で活躍する 業務用加湿器。ニッチな市場で 躍進する中小メーカー

都内に約44万社あるといわれる中小企業の中には、独自の技術とニッチ戦略によって、堅実な経営を実践し、プライドいっぱいに仕事に取り組んでいるところが少なくない。八王子に本社を構え、業務用加湿器を製造するユーキャン株式会社もそのひとつだ。そのユニークな事業と同社の変遷を紹介する。

多摩地区

ユーキャン 株式会社

設立年:1981年
資本金:3,400万円
代表取締役:安藤磐
従業員数:46名
(内、女性従業員数10名)
〒193-0832
東京都八王子市散田町5-6-19
TEL:042-665-8846
<http://www.ucan.co.jp>



若手からベテランまで揃う同社。和気あいあいとした雰囲気にも包まれている

時代のすう勢を掴み、 会社を興す

業務用加湿器メーカーとして1981年に産声を上げた同社の安藤磐社長は、それまでスイスから輸入した加湿器を販売する代理店で営業マンをしていたという。売り込み先はもっぱら繊維工場だったという。「私が社会に出た1960年代は、まだ繊維工場が盛んで、方々を営業して回りました。繊維にとって乾燥は大敵で、糸切れや伸縮ムラを起こしますし、糸同士が

擦れると静電気も発生したりと生産性に大きく影響するんですね。そこで必要不可欠となるのが加湿器というわけです」と振り返る安藤社長。なるほど、繊維産業といえば斜陽といわれて久しいが、戦前から日本は国策として繊維産業をバックアップしてきた。戦後も安価で高品質という評価は変わることなく、世界から求められ、外貨獲得の切り札として積極的に輸出され、我が国の基幹産業と崇められた。しかし、盛者必衰のならいは繊維業界にも忍び寄り、安藤社長が大阪に転勤

した1970年代に入ると、繊維産業の景気は目に見えて後退していったという。「アジア諸国やブラジルなどの発展途上国が台頭してきたんです。繊維の街といわれた大阪でさえも、次々に工場が消えていきました」加湿器の大きな市場の衰退に呆然とする安藤社長だったが、これが起業へのターニングポイントとなった。その頃、丁度台頭してきた業界があったのだ。スーパーマーケット業界である。「スーパーマーケットの黎明期でダイ



同社の軌跡を語る安藤啓社長

エーイズミヤの店舗が全国に次々とオープンしていったんです。これはいけるんじゃないかと閃きましたね]

安藤社長が狙いをつけたのは、飛ぶように売っていた野菜などを陳列するショーケースだった。鮮度を保つのに最適との謳い文句でショーケースに取り付ける加湿器を販売してみた。これが受けた。安藤社長は勤めていた会社の社長にショーケース用加湿器の販売にシフトするべきだと直談判したが、中々首を縦に振らなかった。こうなったら自分でやるしかない。そう腹をくくり、立ち上げたのが業務用加湿器メーカーのユーキャン株式会社というわけだ。最初はショーケース用加湿器の製造と販売がメインビジネスだったが、時代のニーズをいち早く嗅ぎ取りショーケースに勝機を見出した嗅覚を生かし、安藤社長は次々と新商品を開発し世に送り出していった。この独自のアイデアによる商品開発こそが、同社、最大の強みである。

様々な場所で活躍する加湿器

加湿器というと、白い蒸気もくもくと吹き出る、いわゆる、蒸気式の加湿器を思い浮かべる人が多いだろうが、その他にも吸水性の良い素材に水を染み込ませ、送風機によって水を気化させて湿度を上げる気化式や超音波で水を震わせて霧を



同社の海外事業を語る川井和子さん

噴出させる超音波式など、多種多様である。それぞれに適材適所というのもあって、蒸気加湿は水を高温にして蒸気化させるため無菌、無臭、その上、室温が下がらないためオフィスやインフルエンザ対策として病院や老人ホームでも設置されている。一方、気化式加湿や超音波加湿は、室温が低下する特性があるため、冷房と加湿が必要な場所、たとえば、巨大な冷蔵青果倉庫や、スーパーマーケットの青果冷蔵庫、あるいはキノコ栽培や生花店でも活用されるという。こうした同社の加湿器は海外でも販売されている。海外の展示会に参加する際に中心となってプロジェクトを進めているのが入社6年目、海外営業部の川井和子さんだ。

「以前は大手の製造業で働いていましたが、やりがいは段違いです。これから開かれる展示会のコンセプトや規模、費用などを調べ、どの商品を打ち出すのかなど社内での意見をまとめ、パンフレットがなければそれも作ります。当然、現地にも行きますし、英語圏内であれば通訳なしでの商談をすることもあるんですよ」

海外営業部はこれからさらに強化していくという方針のもと人員も適宜増やしている。2015年12月入社の築瀬健介さんもそのひとりだ。

「独自技術を持っていることや海外で活躍できることなどを軸に就職活動をしてい



研修中の築瀬健介さん。その目は真剣そのものだ

ました。弊社は例えば、加湿器内の水がなくなると自動で消費電力を13分の1に減らして空焚きによる火災を防ぐ、PTC水中ヒーターなどの特許技術を多数保有しています。それに海外での拠点をこれから新設していくというので、私の希望に合致し、是が非でも入社したいと思いました」

そんな築瀬さんは、研修中の身でありながらイタリアで開かれる展示会のプロジェクトに早くも携わる予定だという。

「こんなに早く抜擢してもらえるとは思っていませんでした。責任は重大ですがすぐに活躍の場を与えてくれるのが中小企業の良さだと実感しています」

そう語る築瀬さんの目はやる気に満ちている。日本が誇る高度な技術を世界に知らしめてくれるに違いない。

すぐに活躍の場を与えてくれるのが、中小企業の良いところです



築瀬健介さん



編集部「ハツタロー・ケンジロー」からのメッセージ



製品の素晴らしさに惹かれて入社を決意

海外営業部の川井さんが入社を決意したきっかけは、同社の製品に触れたことだ。

「面接のときに部屋に入った瞬間、加湿の効果を肌で実感したんです。以前勤めていた会社でも家庭用の加湿器を何台も置い

ていたんですが、それとの体感した空気『湿』の違いに驚きました」

製品の素晴らしさに惹かれて同社への志望度を高めたという川井さん。ネームバリューや会社規模だけでなく、その会社がつくっている製品を見るということも就職活動では必要な視点だということを教えてくれた。

さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



「働いてみたい会社」を 考えてみよう!

あなたにとって、「魅力ある会社」あるいは、「やりがいのある仕事」とは何ですか？

“魅力”や“やりがい”の答えは一人ひとり違うと思いますが、「社員を大切にしている会社」の社員は、日々やりがいを持ってイキイキと働いていて、魅力的に映るのではないかと思います。

今回紹介した会社も、社員を大切に働きやすい職場作りに取り組んでいる素敵な会社ばかりです。

考えてみよう！ 中小企業の魅力！

- ①時短勤務や在宅勤務など産休・育休のサポートがある
- ②育成に力を入れていて教育が充実している
- ③社員のモチベーションがあがるような取組、制度がある

①「時短勤務や在宅勤務など産休・育休のサポートがある」事例

株式会社ヴェス(→P12)

子育てと仕事の両立は大変な部分もありますが、生活にもメリハリができるといういい面もあります。自分が成長するためにも仕事は続けたいですし、これまで触れたことのないソフトウェアなどの検証にも挑戦し、スキルアップしていきたい」と工藤さんは今後の人生について語る。同社では子育てと仕事を両立するため、時短勤務にするなど、女性のための取組が多数整っているという。「社長も女性ということもあり、女性の気持ちに理解があるというか、社内には出産・育児にまつわる事情も話しやすい雰囲気があります」

水上印刷株式会社(→P18)

仕事と子育ての両立を支援するスリークオーター制度を実施している。スリークオーター制度とは、通常の8時間の3/4、6時間を勤務時間とし、出社退社をフレキシブルにすることで、子供の保育園などの送迎などに対応しようというシステムである。女性従業員の生き方も支援するシステムだ。「先輩から、そういうシステムがあるよ、という話をうかがいました。将来、結婚して子供をもうけても安心して働くことができるのは嬉しいです」現在、同社の女性の正社員の比率は35%。今後もこの比率は増えるだろうと予想される。

②「育成に力を入れていて教育が充実している」事例

大和合金株式会社(→P20)

「人の成長がなければ、会社の成長はあり得ない」との社長の言葉からわかるように、同社のカラーが最もよく表れているのが社員教育。それを象徴するのが、初代社長の頃から根付く勉強会文化だ。大学の教授や日本鑄造工学会の元会長など、高名な先生を招いた社内勉強会は30年以上続き、累計100回を超える。それだけでなく、昨年9月からは禅や論語といった人間的な成長を促す勉強会も始めた。

英弘精機株式会社(→P21、P22)

長谷川壽一社長は、こうしたグローバル展開を推進する一方で、仕事上で英語力が不可欠になることを見越して、6年前に社内にネイティブ講師による週1回の英会話クラスを発足。さらに、大学教授を招いて週1回の日射の勉強会も立ち上げ、アメリカ人研究者が執筆した英語のテキストをもとに、社員のグローバル水準の知識習得を後押しする。

③「社員のモチベーションがあがるような取組、制度がある」事例

広沢電機工業株式会社(→P31、P32)

「当社の理念は、『社員とその家族を第一に』です。産休・育休制度、社員のお子さんへの入学祝い金の支給、家族ぐるみで行うバーベキューや社員旅行など、社員とその家族が安心して暮らせ、一体感を持てる取組を積極的に推進しています」その成果もあってか、同社の社員定着率は確かに高く、実際、出産後に子育てと両立して活躍する社員が少なくないと社長は目を細める。

日昭工業株式会社(→P50)

委員会の一つカイゼン委員会では、業務改善などの提案を募り、その中から優れたものを「カイゼン賞」として表彰している。1年間でもっとも多くカイゼン賞を獲得した従業員には、会社から海外旅行がプレゼントされる。営業技術部の泉仁人さんも、その荣誉に輝いた。「当社の各種制度は積極的に取り組めばいろいろなプレゼントがあるのが嬉しいですし、やる気につながりますね」

中小企業の魅力はもっとたくさんあるよ。
WEBサイトでリサーチしてみよう!



就活に役立つ! 会社研究に役立つ! 仕事理解に役立つ!

WEBサイトもチェック!



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



東京の中小企業を知る!
最適なサイト
「東京カイヤハッケン伝!」

ハツタロー
おすすめ
コンテンツ

「カイヤをさがす」

東京の優れた中小企業の物語を約100社掲載

エリアでさがす

会社の特徴でさがす

様々なストーリー。
働く人のヤリガイなどをご紹介



「輝く技術 光る企業」
東京の技術の優れた中小企業約300社を掲載

ケンジロー
おすすめ
コンテンツ

「ハッケン特集」

ハッケン伝で学ぶ、知る、得る。



クールプレジデント!カッコイイ社長!
「私の履歴書・会社の履歴書」

日本より海外で有名。社名より技術で有名。
「MADE IN JAPAN」

企業は人なり!
「うちの社員自慢」

地図に載る仕事、まちづくりの仕事!
「建設業特集」

身近なヒット商品に関わる企業!
「隣のヒットマン」

ユニークオフィス・ユニーク精度!
「情報通信特集」



「トーキョー・シゴト・ワゴン」

東京には「業界をリードする高い技術力やサービス」や「海外からも評価される品質の高い製品」、たくさんあります。そんな優れた企業のゲンバを訪問するツアー「トーキョー・シゴト・ワゴン」

テーマ：ワーキングママなど女性が働きやすい企業特集

レポート① 第5回：エス・エー・エス株式会社

●青山秀一社長から「経営理念『すべては笑顔のために』」

エス・エー・エス株式会社を訪れた学生たちがまず、通されたのはオフィスを抜けた先の社長室。社長室といっても、社員がいるオフィスと隣り合わせで、ドアは常にオープンにしてあり、気軽に行き来できるのだといいます。

「何かあれば、社員も気軽に入って来ますし、私から話したいことがあれば、すぐ出て行って社員に話しかけます。ですから、めったにドアは閉めません」と青山秀一社長は説明します。

見学した学生からは、「社長室って、もっと閉鎖的でなかなか入ることのできない場所だと思っていました」との感想が聞かれました。

続いて、青山社長から事業内容の説明がありました。同社は、金融、流通、クレジット業界のシステムを開発しています。その経営理念は、「すべては笑顔のために」。お客様はもちろんのこと、社員、そして、その家族も含めて、同社に関わる人みんなを笑顔にしたい、理念にはそんな想いが込められているといいます。

「IT業界って残業が多いイメージがあるかもしれませんが、残業ばかりでは疲れてしまって笑顔になれませんよね。ですから、エス・エー・エスは業界一の福利厚生を目指し、一生懸命仕事をしたら、その分、笑顔が広がる会社でありたいというのをモットーにしています」

青山社長がそう話すよう



に、同社にはさまざまな福利厚生制度が整っています。また、野球、フットサル、ランニングクラブなど、社員同士が交流するクラブ活動も盛んです。

「5年に1回は、社員全員で海外旅行に行きます。2010年はハワイ、2015年はシンガポールに社員81名、その家族79名を連れていきました。家族の旅費はすべて会社負担です」(青山社長)

●女性の働きやすさについて理解を深める

一通りの社内見学を終えた学生たちは、「働きやすさを考えてみよう」をテーマに社員を交えてのディスカッションに臨みました。学生からは、「入社してから生活ぶりはどうですか?」「どうして、IT業界を目指したのですか?」といった質問をはじめ、「産休をとるまでに困ったことはありますか?」「復帰するときはどうでしたか?」など、仕事と出産・育児の両立に関する質問が多く投げかけられました。

ディスカッションの総括として、女性の働きやすさという観点からエス・エー・エスのキャッチフレーズをグループごとに考え、発表しました。「スマイル&アットホーム」「第2の家族」「仕事・家庭を両立する協力体制」などのキャッチフレーズが発表されました。「社員を家族のように大切にしていることがわかった」(法学部/女子)「仕事だけでなくクラブ活動やイベントを通じて、社員同士が深く関わっていることが魅力的だった」(文学部/女子)など、学生たちは女性としてだけでなく働き手としてのいい環境について理解を深めました。



レポート② 第6回：株式会社日本レーザー

●「退職者ゼロ」「管理職の3分の1が女性」

各種レーザー及び関連装置・機器や部品を輸入し、大学や企業に届ける専門商社として独自の地位を築いている日本レーザー。まずは、近藤宣之社長から事業内容や同社の特色について説明を受けました。

「日本レーザーは、健康で働く意欲があれば、一生働ける会社です」と近藤社長は胸を張ります。同社は、なんと創業以来、「女性が第一子妊娠出産での退職者ゼロ」を続けているといいます。

「顧客満足より社員満足を優先するべきだと考えています。女性の雇用環境でいえば、産休・育休制度があるのはもちろんのこと、復帰するときも以前のポジションに復帰できますし、子どもが手がかかるうちは、フルタイムでなく時短勤務や在宅勤務も可能です。わが社では、管理職の3分の1が女性ですし、パートから管理職になった女性もいます。女性が役員になる日も近いです」(近藤社長)

●ディスカッションを通して「働きやすさ」を考える

また、同社では社員のモチベーションアップのためにTOEICチャレンジャーには恩恵が与えられるというユニークな取組が紹介されました。これはTOEICのスコアがアップすれば、それに



うもので、社員が英語を学ぶ機会として、外国人講師による勉強会のほか、近藤社長自ら英語塾を開催しているとのことでした。

「海外との取引が中心ですから、TOEICのスコアアップは、そのまま業績アップにつながるといっても過言ではありません」(近藤社長)

やはり、努力がそれ相応に評価される仕組みがあるのは、社員のやる気をかきたてているに違いありません。

近藤社長の話の後には、「働きやすさを考えてみよう」をテーマに社員の皆さんと学生とのディスカッションが行われました。「仕事と家庭の両立はうまくできていますか?」「TOEICの勉強を仕事の合間にしているのですか?」「TOEIC以外の評価基準はあるのですか?」といった質問が学生から飛び出しました。

社員とのディスカッションを通して同社の働き方に理解を深めた学生たちは、同社の働きやすさについてまとめグループごとに発表しました。あるグループは、同社の働きやすさを「ピースフルな能力主義」にあると表現。その理由として「あまり上下関係がなく、ギスギスせずに働ける」(経済学部/女子)「男だから女だからと意識せずに働ける」(理学部/女子)「頑張りば評価される仕組みがある」(文学部/女子)「お互いに協力し合える環境がある」(経営学部/女子)と同社を評価しました。



ン」潜入レポート

また「優れた雇用環境の整備」など大企業を圧倒する中小企業が
のツアーを潜入レポート。

他のレポートの詳細は
サイトでチェック!

東京カイヤハッケン伝!



テーマ：日本だからこそ! クールジャパン企業特集

レポート③ 第7回：京西テクノス株式会社

● 臼井努社長が語る「中小企業だから、できること」

緑豊かな多摩の丘陵にある京西テクノス株式会社。医療、計測機器などのメンテナンスサービスを行い、ICT、環境などさまざまな分野にサービスを提供している企業です。

ツアーで訪れた学生たちはまず、社員の食堂やイベントにも使われているホールにおいて、臼井社長のお話をうかがいました。

「中小企業が生き残るにはどうしたらよいか。誰でもできるものしか作っていない会社は価格競争をすればいい。頑張ってもものを作っても価格が安ければ利益にならず、社員の給料も上げられない。だから、その会社でしかできない特色を持つことが大事になる。その会社でしか出来ないものなら、価格を下げて売る必要はないのだから」

臼井社長は28歳の時に横河電機から転職。下請け企業の苦勞を味わい、他社と似たものを作っているだけの製造業では駄目だと、ものづくりのノウハウを活かした修理サービスに事業を転換させることを提案、実行していきました。



「中小企業だからできることがあります。うちは全員が精鋭部隊。だから、お客様のニーズにきめ細かに敏速に、対応出来る」と臼井社長は語ります。

さらには医療やロボットなど、成長分野にビジネスチャンスも広がっています。

● 24時間対応のコールセンターなどを見学

次に社内の施設の見学です。

コールセンターでは24時間体制で、さまざまなトラブルに対応しています。とくに医療機器などは敏速な対応が求められている分野です。ニーズにタイムリーに伝えてこそそのサービスになるわけです。

また、メーカーがサポートを止めてしまった製品などの修理も行えるような体制を整えています。そのために、昔の技術にも対応出来るベテラン技術者の再雇用や、彼らの技術を若い社員に教え伝えてゆくことも行われています。

京西テクノスには営業部はありません。技術者がサービスに出向いた現場で顧客のニーズを聞き、それらを活用し新しいビジネスに繋がっています。

最後は3つのテーブルに分かれて、若手社員を交えてのディスカッション。学生たちからの質問に、コールセンターで働く入社1、2年目の若手社員たちが現場の実例や仕事の達成感などを真摯に答えました。「わからないことはなんでも先輩や専門の技術者に聞けば教えてくれる環境が整っています。文系の人でも技術者を目指してもいいのでは」と男性社員からのアドバイスに頷く学生もいました。

参加した学生からは、「仕事の現場の持つ現実感を体験できてよかった」(社会学部/女子)などの感想も聞かれました。



レポート④ 第8回：テクダイヤ株式会社

● 事業内容の説明を聞き、試作ラインを見学

まずは人事担当者から会社の事業の話をうかがいました。テクダイヤの仕事は大きく4つ。まずはセラミック製品。コンデンサなどを作り、携帯基地局などに用いられます。これらは大手企業が取引先です。2つ目は金属部品で、精密機器に用いられます。3つ目はダイヤモンド製品です。テクダイヤの社名の由来は、かつて製造していたレコード針にダイヤモンドが使われていたことだそうです。現代では半導体を作る工具にダイヤモンドが用いられています。4つ目は半導体の組立作業です。

本社では開発のみで、生産はフィリピンの工場で行われており、工場には1000名の現地従業員がいるそうです。

続いて、全員クリーンスーツ服に着替えて、HCT(試作ライン)の見学が行われました。筆記用具などの持ち込みも禁止です。

セラミックのコンデンサに、金やプラチナなどの金属をくっつけるなど新しい回路基板を形成するもので、テクダイヤ創業以来の技術の集積がそこにあります。

● 小山真吾社長からのメッセージ「100点じゃ駄目」

最後は小山社長のお話です。



「あなたの『こうしましょう。』を聞かせて。というキャッチコピーがテクダイヤにはあります。『わかりました』と言って

言われた通りのことをして100点もらうよりも、『こういうのはどうでしょう』と150点をめざす提案をしてゆくことが大事。グローバル化で世界と勝負する時代では100点の仕事は出来て当たり前。それでは海外の企業相手に仕事の受注は出来ない。もしも結果が駄目でも提案が面白ければ、それが別の仕事に繋がるかもしれない」と小山社長は言います。

さらに、「ビジョンがなければ駄目」とも小山社長は強調します。

『「煉瓦を積み」と言われてただ煉瓦を積んだって面白くない。煉瓦を積んで子どもたちを守る壁を作るという目的がわかれば煉瓦を積むのにもやる気が出る。そこで煉瓦より安くて丈夫な材質があると提案出来ればなおよい」

わかりやすい例えに学生たちも納得の表情でした。

「ドラマの『下町ロケット』を見て中小企業ってどんなところかと興味を持って参加したのですが、ホンモノのものづくりの凄さを見せていただけてよかったです」(経済学部/女子)、「大企業のインターシップでは体験出来ない、知らなかった世界が見られて楽しかった」(法学部/男子)などの声が聞かれました。





東京都からのお知らせ



お知らせ①

こんなことがあればぜひご相談を

近年、若年者の「使い捨て」が疑われる企業や、学生に学業との両立の不安を感じさせるアルバイトが問題となっています。東京都では、若年者向けにパンフレットや動画を通じて、「労働法」の基礎知識の周知を行っています。また、アルバイト中又は就職後に職場のトラブルに遭遇した場合の相談に応じています。



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



長時間労働

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

残業代不払い

サービス残業は違法です。残業代は過去 2 年間分請求できます。給料明細は、大切にとっておきましょう。働いた時間のメモ、タイムカードやシフト表、就業規則のコピーなど記録をとっておきましょう。

辞めさせてくれない

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

パワーハラスメント

侮辱やひどい暴言といった精神的な攻撃は、働く人の尊厳や人格を傷つける許されない行為です。職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

マタニティハラスメント

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

損害賠償

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

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

電話相談

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

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

来所相談 (予約制) [労働相談情報センター]

事務所	電話番号	担当区域 (会社所在地)	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	亀戸	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
大崎	03-3495-6110	港区、品川区、目黒区、大田区、世田谷区	国分寺	042-321-6110	(下記の区域を除く多摩地域)
池袋	03-5954-6110	文京区、豊島区、北区、荒川区、板橋区、練馬区	八王子	042-645-6110	八王子市、府中市、調布市、町田市、日野市、狛江市、多摩市、稲城市

お知らせ②

公正な採用選考について

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

最近では、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えていますが、この場合でも本人の適性と能力に関係ない事項や本来自由であるべき事項について記載させることは適切ではありません。

上記に該当するような不適切な書類の記入を求められたり、不適切な質問をされたりした場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう！

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談（TEL：03-5339-8609）してください。

※高校生の方は、学校に報告、相談してください。

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

お知らせ③

主な若年者向け就職等支援機関一覧

【東京しごとセンター】



名称	電話番号
東京しごとセンターヤングコーナー 千代田区飯田橋 3-10-3 http://www.tokyoshigoto.jp	03-5211-2851
東京しごとセンター多摩 国分寺市南町 3-22-10 http://www.tokyoshigoto.jp/tama/	042-329-4510

東京しごとセンターでは仕事をお探しの方を年齢層別に支援します。「就職力」アップに向け、知識や就活スキルの習得に役立つ就職支援サービスを無料で提供します。

- 専門の就職支援アドバイザーによるカウンセリング
- 就職活動バックアップセミナー
- 企業説明会、企業見学会などのイベント
- ハローワーク飯田橋U-35 等による職業紹介 など

【労働相談情報センター】

「働くこと」についての相談、調査、セミナーなどを行っており、働く方をサポートします。

【新卒応援ハローワーク】

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

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

【若者応援宣言企業】

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

【ユースエール認定企業】

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、厚生労働大臣が「ユースエール企業」として認定する制度が平成27年10月からスタートしました。

ハローワークが企業の情報発信を後押しすることなどによって、仕事をお探しの方の就職を支援します。

【ユースエール認定企業】・【若者応援宣言企業】求人検索システム

<https://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action>



ハッタロー

中小企業には。



なびでんちゃん

次の時代を見据え、「変化を先取り」する中小企業がある。
 「日本発」に誇りを持って世界を飛び回る中小企業がある。
 素直で自然な笑顔があふれる「笑顔指数の高い」中小企業がある。
 自分の子供のように「社員を教育している」中小企業がある。
 「地域貢献活動」を日常的に熱心に取り組んでいる中小企業がある。
 東京カイシャハッケン伝!では、製造業、情報通信業、建設業といった
 分野の魅力ある中小企業をたくさんご紹介していきます。

WEBサイトでこちらもチェック!

「東京カイシャハッケン伝!」

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



イチロー



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

印刷物規格表第1類

印刷番号(26) 70