

就活の成功の秘訣は【知って】【体験】する事! 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.kaishahakken.metro.tokyo.jp>

東京都産業労働局



2016
SUMMER

カイヤハッケン伝!



カイヤハッケン伝 Vol. 5



特集 **1** **就活10の法則** インターンシップ編 / 自分ハッケン編 / カイヤハッケン編

特集 **2** 私たち中小企業を選びました **「若手社員座談会」**

特集 **3** 社長にも失敗はあった **「あのとき得た教訓」**



● 「トーキョー・シゴト・ワゴン」参加者募集 ●

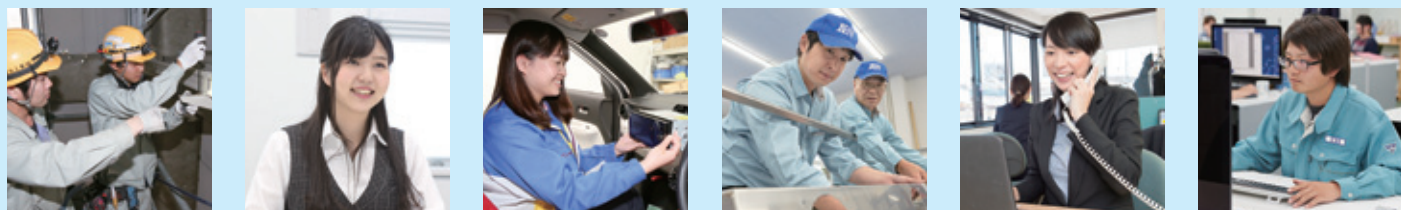
INTERVIEW 企業探索

一つひとつのカイヤに、それぞれ輝くストーリー(物語)がある…



「製造業編」10社、「情報通信業編」4社、
「建設業編」4社、「サービス業編」6社、

東京の中小企業24社をストーリー形式で紹介!





自分が働きたい企業を
「名前を知っている、知らない」
「規模が大きいから安心、小さいから不安」
などイメージというモノサシで測ってはいませんか？

例えば、中小企業には

- 社員や社員の家族にやさしい、温もりのある経営をする企業がある。
- 大きな輪の一部ではなく、輪の全体に関わり、やりがい・達成感を大いに感じる企業がある。
- 制度より風土。お互いに助け合う組織風土・環境で、社員の誰もがとても働きやすいと感じる企業がある。

東京カイヤハッケン伝!では、
中小企業の様々なストーリーと
そこで働く人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!

「東京カイヤハッケン伝!」

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





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、サービス業といった分野から社長ストーリー、製品開発ストーリー、若手社員奮闘ストーリーなど、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

就活10の法則

- ・インターンシップ編
- ・自分ハッケン編
- ・カイヤハッケン編

P.03

私たち中小企業
を選びました

「若手社員座談会」

P.05

社長にも
失敗はあった

「あのとき得た教訓」



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 **グリフィン**(情報通信業)
離職者ゼロの取組ストーリー
社員がいきいきモチベーション高く働ける職場のつくり方

P.09 **サンネット**(情報通信業)
社員を第一に考えた職場作りストーリー
一人ひとりが社の一員。
互いに意見を言い合える職場環境づくり

P.11 **善通寺フーズ**(サービス業)
社員の成長と創意工夫ストーリー
お客様に喜んでもらうため、自分たちで味も接客も工夫。そこに飲食業の醍醐味あり

P.13 **トータルオーエシステムズ**(情報通信業)
人間力を育む若手社員育成ストーリー
社内プロジェクト研修でチームワークを養い、人間力を磨く教育システム

P.15 **トキワメディアサービス**(製造業)
新商品・新技術開発ストーリー
得意分野に特化した事業方針に転換して
割がせる製品の開発に成功

P.17 **トックベアリング**(製造業)
働きがいの秘密ストーリー
一人ひとりの成長を力に
世界にチャレンジする老舗ものづくり企業

P.19 **日本特殊光学樹脂**(製造業)
本物創りに挑む若手奮闘ストーリー
前例のない技術に挑み、世界へ、宇宙へ飛躍する。
「本物を創る」プロ集団

P.21 **ハヤト・インフォメーション**(情報通信業)
最先端技術開発ストーリー
自動認識技術を駆使した製品づくりで
社会をより便利で快適に

P.23 **FTG Company**(サービス業)
目標を見据えた未来創生ストーリー
創業7年で5か国41店舗！社員一人ひとりの
成長が会社全体の成長を支える！

P.25 **サイエスト**(サービス業)
若き企業の誕生ストーリー
シニアの力で海外展開をサポート。
人材がさらなる可能性を切り開く

P.27 **平岩塗装**(建設業)
塗装技術を次世代へストーリー
「東京タワーを塗れるようになりたい」
夢に向かって技術は受け継がれる

P.29 **マーシュ**(サービス業)
地道な努力が実を結ぶ会社発展ストーリー
消費者のリアルな声を届ける、
マーケティングリサーチ会社

P.31 **大迫**(建設業)
みんな楽しく若手育成ストーリー
若手の本気が職人の親心を引き出す。職人の親心
が、若手の本気を引き出す。相乗効果の若手育成

P.33 **カインズ**(製造業)
グループ体感醸成ストーリー
社内プロジェクトを通じてグループ体感を
醸成し、多彩な製品開発に力を結集

P.35 **協和熱学**(製造業)
若手社員のやりがい実感ストーリー
クライアントの思いと妥協のない仕事が生む
一点もの特注ショーケース

P.37 **興和電気工事**(建設業)
会社発展ストーリー
50年続く老舗電気工事会社。若手育成に力を
入れ、さらなる歴史を積み重ねていく

P.39 **大東工業**(製造業)
若手社員のチャレンジ・ストーリー
次代の世界基準となるAPI規格製品に挑む
若手社員のチャレンジ物語

P.41 **旅籠屋**(サービス業)
新事業創出ストーリー
アメリカのMotelをモデルにした宿泊施設で
日本の旅を変える

P.43 **ヤオキン商事**(サービス業)
地域貢献ストーリー
地域の幸せのために。
社長の思いを受け継ぎ社員一丸でひた走る

P.45 **CSS技術開発**(建設業)
技術集団のチャレンジストーリー
工事現場に欠かせない測量のプロフェッショナル集団。さらなる躍進をめざす

P.47 **新協電子**(製造業)
若手・ベテラン融合ストーリー
ベテランがノウハウを伝授、若手が発想で刺激し、技術開発に融合力で挑む

P.49 **総合サーキット**(製造業)
若手社員の奮闘ストーリー
キャリア・知識は不問。
明確な経営方針の中、活躍する若手社員たち

P.51 **多摩エレクトロニクス**(製造業)
育てる！次期社長ストーリー
社長のポリシーが生む育成体制。
新しいことはおもしろいことだ！

P.53 **フューテックス**(製造業)
会社の成長ストーリー
電子ビームアプリケーションの電源に特化。
ニッチな分野で躍進する電源メーカー

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』
参加者募集**

P.59 **東京都からのお知らせ**

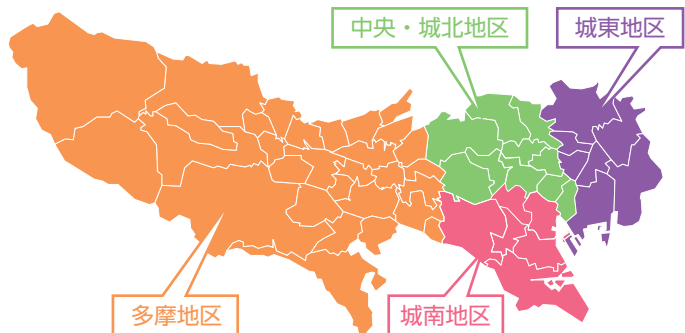
※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組み、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。
(例)東京都中小企業技能人材育成大賞・東京都ものづくり人材育成大賞・若者応援宣言企業・東京ワークライフバランス認定企業・東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

本号に掲載されている企業の業界区分

- 製造業 …………… [10]社 カインズ、協和熱学、新協電子、総合サーキット、大東工業、多摩エレクトロニクス、トキワメディアサービス、トックベアリング、日本特殊光学樹脂、フューテックス、
- 情報通信業 …… [4]社 グリフィン、サンネット、トータルオーエシステムズ、ハヤト・インフォメーション
- 建設業 …………… [4]社 大迫、興和電気工事、CSS技術開発、平岩塗装
- サービス業 …… [6]社 FTG Company、サイエスト、善通寺フーズ、旅籠屋、マーシュ、ヤオキン商事

東京地区マップ

- 中央・城北** 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** 港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区
- 城東** 台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・江戸川区
- 多摩** 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



特集

シューカツ
ハッケン伝

1

就活10の法則



ハッタロー

シューカツに絶対はない。シューカツに正解はない。
重要なのは、正しく理解して正しく行動すること。そのために、たくさんの「ハッケン」をして欲しい。

ハッケン ①

インターンシップ10の法則

01 : 「スイッチを切り替えよう」

まずは、学生意識から社会人意識に切り替えましょう! あいさつ、マナーは当然のこと、言葉遣いや笑顔など相手に対して良い印象を与える心がけも忘れずに。事前に必ず確認しましょう。

02 : 「名前ではなく、実を取ろう」

インターンシップ=就業体験。仕事のルールやコミュニケーションを学べるだけでなく、自己PRのネタにも使えます。名前で企業を選ぶのではなく、自分の身になるプログラムに参加しましょう!

03 : 「明るく、元気に、前向きに」

企業がインターンシップ生に期待することは、仕事の成果ではなく、何事にも前向きに取り組む姿勢や、職場が活性化するような明るさや元気です。「指示待ち」ではなく、積極的に学ぶ意識で参加しましょう。

04 : 「5つのマナーを心がけよう」

「時間厳守(5分前行動)」「身だしなみ(服装・髪型)」「挨拶(大きな声で)」「傾聴姿勢(社員の話を良く聞く、良い姿勢)」「主体性(前のめりで参加)」インターンシップに参加する際に心がけよう!

05 : 「社会人に慣れよう」

多くの就活生が面接で緊張しすぎて、普段の自分を発揮できずに焦ってしまいます。緊張しない自分になる一番の近道は「慣れ」。インターンシップは社会人に慣れるための活動ともいえます。

ハッケン ②

自分ハッケン10の法則

01 : 「色々な人に話を聞いてみよう」

人はそれぞれ、得意・不得意や価値観が違います。色々な人の話を聞き、自分との違いを知ることで、より自己理解が深まります。普段から年齢・性格・好みなどが違う人と話をしましょう!

02 : 「自分の将来像を考えてみよう」

あなたは「将来こんな人になりたい」という理想の人がいますか? 現在活躍中の有名人、親や身近な人など、自分がなりたと思う人をイメージすることで、何が大切だと思うか、どんな社会人になりたいかなど、自分の将来像を考えるヒントになります。

03 : 「行動できた理由を考える」

勉強や部活動など、これまで自分が取り組んだことを思い出し、なぜ取り組むことができたのかを考えてみよう! 「諦めるのが悔しいから」「友だちと一緒に頑張っているから」「結果を出して認められたいから」など取り組めた理由を考えることで、自分がどんなときに頑張れるのかが見えてくるはずです。

06 : 「事前にその企業を調べよう」

インターンシップや就活は、その企業を事前に調べることが重要。調べることで当日に理解できることも格段に変わります。新たなハッケンもたくさん生まれます。

07 : 「目的意識を持って臨もう」

インターンシップは、目的意識を持つか何となく参加するかでは、得られることも、その人の成長度合いも変わります。自分なりの目的を明確にして参加することで、大きな成長につなげましょう!

08 : 「積極的に話しかけよう」

緊張するかもしれませんが、黙りこんでいたら、得られるものも得られません。この時しかない良い機会なのだから、社員に積極的に話しかけよう。また、開始前や休憩時間に学生同士でも積極的に会話し、情報交換を行おう!

09 : 「とにかく経験してみよう」

悩んだときに一歩踏み出す勇氣は、働き始めて壁にぶつかってもそれを乗り越える力になります。インターンシップも最初は不安が大きいかもかもしれませんが、とにかくチャレンジして経験を積みましょう!

10 : 「経験から学習する」

同じ経験をして成長できる人とできない人がいる。その大きな違いは、経験から学習しているかどうかで決まります。たくさんインターンシップを利用して、たくさん学習しましょう。

インターンシップの
心構えって



なびでんちゃん

自分を
知るって
重要!



04 : 「悔しかった経験を考えよう」

どんな時にあなたは悔しいと感じましたか? 悔しかった経験には、あなたのござわりや大切にしたいことが隠れています。どんな時に? 何が悔しかったのか? を是非振り返ってみましょう。あなたのござわりや大切にしたいことが見えてくるはずですよ。

05 : 「頑張ったことがなければ、今からつくればよい」

「学生時代頑張ったことは何ですか?」「上手くいかないとき、どう乗り越えましたか?」など、就活ではよく聞かれます。「特に頑張ったことがない」と思う方は今からつくればよいのです。ある先輩は、就活中に「朝6時に起きてトイレ掃除」を実践したそうです。小さなことでも継続すれば「頑張ったこと」になります。

06 : 「人に感謝された経験を思い出そう」

お手伝いをした、人の相談に乗ったなど、何でも構いません。どんなに些細なことでも人から感謝された経験には、あなたの良さや得意なことが表れています。感謝された経験を思い出すことは自分の強みを理解することにつながります。

07 : 「働くということの意味を考えてみよう」

なんのために働くのですか?就活の面接などで聞かれることもある質問です。「生活のため」「社会のため」「自己実現のため」など色々と思いつくことでしょう。社会に出ていない今だからこそ、自分なりに考え抜く絶好の機会だと思います。

08 : 「就職か、就社か」

就活を進めていると、「どうい会社で働きたいか」のみにとらわれてしまうことがあります。でも就職とは、「自分がその会社で何

をやりたいのか」という視点で会社を選ぶことです。就活がうまくいかないときは、“就社活動”になっていないかを見直してみましょう。

09 : 「自分の価値観を整理しよう」

「どんなことに喜びを感じるか」「絶対こだわりたいことは何か」逆に「簡単にあきらめたのは何かか」これまでの人生を振り返って、何かを始めた理由、辛かったこと、なぜ続いたかなどを思い出して整理してみましょう!これが、自己分析です。

10 : 「自分の軸をつくるために、自分と向き合う」

幸せかどうかは、まわりが決める事ではなく自分が幸せと感じているかどうかではありませんか?自分がどう生きたいか?自分はどう働きたいか?自分が何を成し遂げたいか?そのために自分と向き合うことが重要です。

ハッケン ③ カイシャハッケン10の法則

01 : 「企業を知る努力をしよう」

日本の企業数は409万8千社(平成26年7月実施:総務省「経済センサス-基礎調査」)。「知っている企業名を100社書き出してください」と言われたら、一体何社書き出せますか?100社知っていてもわずか「0.0024%」。その企業も名前や扱っている製品以外に何か知っていることはありますか?視野を広げて、フラットなキモチで企業や業界を知る努力をしましょう!

02 : 「知名度だけで選ぶのはNG」

人は外見だけでは、人間性はわかりません。会社も同じです。知名度だけでなく中身に目を向けましょう!例えば「笑顔あふれるステキな職場」「大きな輪の一部ではなく、輪の全体に関わることが出来る会社」などが見つかるかもしれません。

03 : 「会社の中にどんな役割があるのか調べよう」

モノを作る仕事、作ったモノを売る仕事、お客様からの電話に対応する仕事など、同じ会社の中にも様々な役割を持った仕事があります。また、同じ職種でも、業種が違えば仕事の中身も変わるかもしれません。興味を持った会社にはどんな役割の仕事があるかも調べましょう!

04 : 「理念や価値観に注目しよう」

「理念」や「価値観」には、会社が最も重要としていることは何なのか表れます。Webでチェックし、自分が共感できるかを考えてみましょう。また、その「理念」や「価値観」が社員にしっかりと浸透しているか、ということを意識して説明を聞き、質問してみましょう。

05 : 「会社の雰囲気(社風)を掴もう」

「新しいことにどんどんチャレンジする」「堅実にじっくり仕事をする」など、会社によって雰囲気(社風)は様々です。Webの情報だけで調べきれない場合は、企業見学やOB・OG訪問を活用して現場の声を聞くことで、その会社の社風を感じる事が出来ます。

●プロフィール

大学生や高校生など若者を中心に毎年900回以上の就活の相談に対応している。大学内での相談や講座の実施、公共機関での就労支援など様々な場所で若者の就職・キャリア形成の支援を行っている。また、企業人事として採用を行っていた経験から、個人の就職支援だけでなく、企業の採用支援も行っている。



キャリアカウンセラー
中田 順平氏

インターンシップ(就業体験)は、理想の社会人になるための第一歩です。参加企業から内定を貰うことではなく、この経験を成長につなげましょう

就職のためだけでなく自分の人生のために行動して一皮剥ける、これが就活の本質の一つです

カイシャをさがすとは?



06 : 「誰のどんな役に立っている会社か考えよう」

どの会社も、必要とする誰かのために商品やサービスを提供し、社会に役立っています。どのような人に対して、どのような役に立っているのかを考えてみると、仕事のやりがいやあなたがその会社で何をやりたいと思えるかに気づくヒントになります。

07 : 「他の会社と比べよう」

会社についての理解を深めるには、視野を広げて様々な会社について調べ、比較することが重要です。同じ業界にあるライバル会社や、まったく違う業界の会社など、別の会社と比べてどんな特徴があるのかより見えてきます。また、今まで目を向けていなかった分野に興味を持つきっかけにもなります。

08 : 「自分が働く姿を想像してみよう」

会社を調べたり話を聴いたりしたら、その会社で働く自分の姿を想像してみよう!どんな場所で活躍できそうか、あるいは、どんなところで苦勞しそうか、を想像してみると会社や仕事への理解が深まります。例えば、「誰とでも人見知りせずに話せること」「手先が器用なこと」「難しくても諦めないこと」など、自分のどんなところが活かそうかを想像してみよう!

09 : 「1年後・3年後の自分を想像してみよう」

その会社で働いている1年後・3年後の自分を想像してみましょう!日々の積み重ねが将来の自分をつくっていきます。どんな経験を積んで、どんな能力をつけているのか?未来の自分を想像することで、どんな会社でどういう仕事がしたいのかを掴めるはずですよ。

10 : 「会社のビジョンも調べよう」

人がそれぞれ将来に向かって違うビジョンを持つように、会社にも個々のビジョンがあります。「社員が常に幸せでいられるようにする」「誰もが住みやすい街を作る」「子供の健康を支えていく」など、会社と自分のビジョンが一致しているかどうかという視点で探してみるのも企業研究の一つです。

特集

シューカツ
ハッケン伝

2

私たち中小企業を選びました

「若手社員座談会」



就職活動といっても、どんな観点で企業選びをすればいいの？と悩む就職活動生が少なくありません。

そこで納得のいく就職活動を果たした先輩に集まっていただき、就職活動のコツや中小企業で働く魅力について語っていただきました。

座談会に参加して頂いた若手社員3人。左から株式会社タイセイ（製造業）の山下紋可さん、株式会社松下産業（建設業）の齊藤千智さん、株式会社バリューソフトウェア（情報通信業）の神田駿介さん。



Q 本日はお集まり頂きましてありがとうございます。
まずは、自己紹介をお願いします。

神田さん ソフトウェアやネットワークシステムの開発を手掛けるバリューソフトウェアでシステム開発の仕事をしています。情報通信業界は女性がまだまだ少ないので、少しでも興味を持ってもらえるよう、今日は開発の仕事の魅力を伝えられたらと思っています。

山下さん 膨張収縮するコンクリート製の建物を長持ちさせる伸縮目地材のメーカー、タイセイで営業事務の仕事をしています。自社のシステムで注文を受けたり、電話の対応をしたりするのが主な業務です。



齊藤さん 総合建設会社の松下産業で、設備の施工管理をしています。工程を計画したり施工図を描いたり、さらには現場で職人さんをまとめるなど、業務は多岐にわたりますが、その分、やりがいのある仕事です。

Q どんな風に就活をしましたか？

神田さん 大学では情報系の学部だったので、初めから情報通信企業に的を絞っていました。とりわけ、自己成長を重視していたので、多くの仕事を任せてもらえて裁量も広い中小企業を志望していました。ただ、就活を始めたのが4年の夏と遅かったので、焦りもありましたし、実際、選考を締め切っている企業もあったので、苦戦しましたね。そんな時に支えになってくれたのは友人です。不安を話したり愚痴をこぼしたりすることでだいぶ気持ちが軽くなるので、不安は抱え込まず、誰かに聞いてもらうというのがおすすめですね。

山下さん 私が就活を始めたのは3年の1月頃です。周りがにわかに関心したのでつられて始めるといった消極的な学生だったので、やりたいことや軸が何も決まっていませんでした。何となくアパレルやインテリア関係がキラキラしていて良さそうだなと思って、最初はそうした業界を受けていました。その結果、インテリアの通



株式会社バリューソフトウエア
神田駿介さん(2012年4月入社)

それでも、今では建築には欠かせない大切なものという誇りを持って業務に就いています。就活では自分の好きなものや業界などのイメージを重視しがちですが、労働環境もきちんと見なければなりません。それに、最初は全く知らない業界であっても、働いていくうちに面白さや誇りが持てるようになることもありますよ。

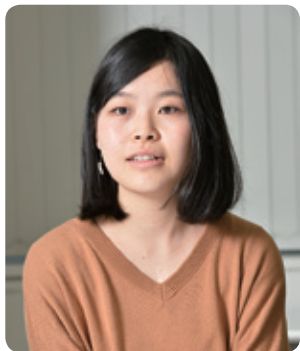
齊藤さん ゼネコンやハウスメーカー、それに建材メーカーや設計事務所などの建築業界に絞って就活をしていました。でも、話すのがうまくなかったり、緊張しやすい性格だったりしたので、50社ほど受けて軒並み上手くいきませんでした。就活自体に嫌気が差したこともありましたが、良い意味で開きなおれたのか、ある時から肩の力が抜けて緊張せずに話せるようになったんです。多分、場数を踏んだことで面接に慣れてきたんだと思います。

すると、1週間で3社から内定を頂きました。4年の10月頃まで決まらなかったのどうなることかと思いましたが、最後まで諦めなくてよかったとつくづく思います。

Q 実際に入社してみて、入社前に抱いていたイメージとのギャップはありましたか？

神田さん システム開発というとパソコンに向かって黙々と作業していればいい、つまり人と関わらない仕事とイメージしていましたが、とんでもない。プロジェクトの進め方や仕様の確認などで、頻りに人と接し、仕事を進めていく、それもシステム開発の仕事なんです。

もともと話し下手で、どう言えば相手に伝わるのか、自分の求めている答えが返ってくるのか悩んでばかりでしたが、仕事に慣れてくると、思いつきで質問をぶつけるのではなく、まずは自分の頭で考えてから質問すると求める答えが返ってくるというのがわかってきて、的確な質問ができるようになりました。



株式会社松下産業
齊藤千智さん(2013年4月入社)

販売をしているベンチャー企業に就職したのですが、帰りが毎日深夜になるなど私には合っていない職場だったため、転職でタイセイに入社しました。転職活動中は、就活での失敗を反省して、就業時間や労働環境などをしっかり見極めるという軸をはっきりさせていたため、間違いのない選択ができました。もっとも、弊社のメイン商品である伸縮目地材というものを全く知りませんでした。

それでも、今では建築には欠かせない大切なものという誇りを持って業務に就いています。就活では自分の好きなものや業界などのイメージを重視しがちですが、労働環境もきちんと見なければなりません。それに、最初は全く知らない業界であっても、働いていくうちに面白さや誇りが持てるようになることもありますよ。

齊藤さん ゼネコンやハウスメーカー、それに建材メーカーや設計事務所などの建築業界に絞って就活をしていました。でも、話すのがうまくなかったり、緊張しやすい性格だったりしたので、50社ほど受けて軒並み上手くいきませんでした。就活自体に嫌気が差したこともありましたが、良い意味で開きなおれたのか、ある時から肩の力が抜けて緊張せずに話せるようになったんです。多分、場数を踏んだことで面接に慣れてきたんだと思います。

すると、1週間で3社から内定を頂きました。4年の10月頃まで決まらなかったのどうなることかと思いましたが、最後まで諦めなくてよかったとつくづく思います。

力をつけなければならないわけです。

もっと伝票入力スピードを上げたいとか、もっと気持ちの良い電話対応ができるようになりたいとか、自ずと向上心が芽生えてきたことには自分自身驚きました。向上心が高くて自発的に行動する社員が多いので、そうした環境が私を変えたんだと思います。

齊藤さん 現場の職人さんに対してちょっと怖いイメージを持っていたんですが、実際には全くそんなことはなくて、むしろ女性の施工管理職は珍しいので、気さくに話しかけてくれたり優しい人が多いですね。

Q 中小企業で働く良さはなんですか？

神田さん 自己成長を重視している自分にとって中小企業は格好の環境です。大企業のシステム開発に携わる友人によると、分業しているところが少なくないといいます。その点、弊社では設計から開発、保守と一連の業務に携われるので、体系的にシステム開発を学べます。それに人数が少ない分、一人ひとりとのコミュニケーションが綿密になるので社員同士の絆が強いというのもいいところですよ。



株式会社タイセイ
山下紋可さん(2012年9月入社)

山下さん 若手の声反映されやすいところですよ。弊社には、改善提案といって職場の環境や仕事の進め方について発言できる制度があって、私もシステムについて改善案を出して、実際に採用されたことがあります。また、営業事務の人でも適性や熱意によっては他部署に異動するなど、その人のやる気ややりたいことに会社も柔軟に対応してくれるというのも良さの一つですね。

齊藤さん 神田さんがおっしゃった通り、仕事の幅が広いところですよ。見積もりから竣工まで関わられるので、ある一部分だけ手掛けるのとは達成感が違います。

Q 最後に、就活をしている人たちにアドバイスをお願いします。

神田さん 就活は色々な業界を見て回れる絶好の機会です。やりたいことが見つからずに悩んでいる人は、社会勉強の一環と考えて、とにかく色々な企業を受けてみるというのも一つの手です。そのうちに、自分の中で軸ができてくるのではないのでしょうか。

山下さん 私の場合、軸がはっきりしていなかったので、グループ面接で周りの目を気にして思ったようにアピールできなかつたりと中途半端な就活になってしまいました。

まずは、労働環境重視、あるいは仕事のやりがい重視など、自分の軸を決めること。決めたら後悔しないよう全力で向かってほしいです。

齊藤さん 就活をしていると終わりが見えずに下を向きたくなることもあります。それでも私は最後まで諦めなかったことで、希望する会社に入れました。

大切なのは、前を向いて進むことです。



今はやりがい充分の中小企業で精一杯働いている先輩たちも、就活のときにはそれぞれに悩みや不安を抱えていたようです。それを克服してきた先輩たちの言葉は、就活できっと役立つはずですよ。ぜひ、先輩たちの言葉を胸に前を向いて就活をしてください。

特集

シューカツ
ハッケン伝

3



社長にも失敗はあった

「あのとき得た教訓」

「働く」とは、「傍」(はた、周囲、社会)を「楽」(らく)にすることという説があります。「傍」(はた)を「楽」(らく)にするために一生懸命頑張る。一生懸命だからこそ、失敗もあれば苦労もある。でも、そこで迷いや失敗を乗り越えることで成長します。今回取材した企業の経営者に、「失敗から得た教訓」についてお聞きしました。社会に出る心構えとして、先輩社会人からのメッセージです。

CASE 1

「やりたいこと」をしっかりと見極める



株式会社グリフィン
代表取締役社長
上妻 英一さん

あのとき

今でこそIT企業を率っていますが、実をいうと私は根っからの文系人間。「就職しやすい」という安易な理由でITの学校に入りました。その後、同級生の多くが目指したIT業界に進み、エンジニアを目指しましたが、技術的なこと、特にプログラムに興味を持てず、なかなかIT知識が身につきませんでした。「このままでいいのだろうか」「本当にやりたいことは何だろうか」と、数年後には、将来の自分の姿が思い描けなくなっていました。

得た教訓

私にとって幸いだったのは、その頃労働組合の役員を担うことになったこと。社員の悩みを聞いたり、周りの協力を得ながら解決策を導き出したりという仕事が思いのほか面白く、いつの間にか書記長を務めていました。「多くの人間関係の中で、協力し合いながら同じ目的を達成すること」の素晴らしさをそこで学びました。その経験が今の会社組織づくりにも生きていますし、もし組合活動との出会いがなければ、出口のない迷路に迷い込んでいたかもしれません。みなさんには、ぜひやりたいことが何なのかを見極め、それができる仕事を目指してもらいたいですね。それが、仕事にやりがいを持てる最良の方法だと思います。

CASE 2

助け合いの関係は日頃の積み重ね



多摩エレクトロニクス株式会社
代表取締役社長
坪根 衡さん

あのとき

当社に来る前の会社で生産技術を担当していたことがあります。効率の良い生産体制を作るのが仕事なのですが、うっかり指示ミスをしてしまい、普通で考えれば納期に間に合わない状態になってしまいました。そんな時、実際に製品を作る製造部の係長が「いつもはこっちが助けてもらっているから、今度は俺たちがリカバリーするよ」と言って、徹夜ラリーで間に合わせてくれたんです。本当に助けられました。

得た教訓

この話には裏話があります。私の仕事の一つにモノをどういう手順で作るかを考える「工程設計」という作業があったのですが、ある日の作業は、製造部の都合でどうしても深夜からになってしまうというのです。私はその日は休日で八ヶ岳に行っていたのですが、工程設計者が現場にいなければ話になりませんから、その時間に合わせて車で帰ったのです。これを忘れないでいてくれたんです。

つまり、いざというときに助け合える関係はお互いの協力の積み重ねなんです。自分の仕事をするだけ考えるのではなく、普段から人のこともよく見ていると、自分が困った時に力を貸してくれるものです。

CASE 3

譲れない目標さえあれば人は前に進める



株式会社 FTG Company
代表取締役社長
李 純哲 さん

あのとき

家が貧しかったこともあり、3歳ではじめたサッカーで稼いで親孝行をしようと努力を重ね、中学時代には高校からサッカー推薦の声がかかるくらいの実力をつけました。しかし、いざプロになろうとすると、私は在日外国人枠でということになる。当時は在日ブラジル人など自分よりもずっとサッカーの上手い選手がいて、とてもじゃないけどその枠に入れなかったんです。本気でプロになろうと思っていただけに、現実直面に大きな挫折を味わいました。そんな有様ですから、短大を卒業してからも目標は見つからず、何をしたらいいかと考える中で、そういえば自分の元々描いていた目標は「親孝行」だったじゃないかと思いついたんです。

得た教訓

どんなに努力しても、それが必ずしも報われるとは限りません。それでも目標を持って取り組むのと、漫然と取り組むのでは結果に大きな違いが出ます。もし目標を見失ったときは、自分の原点に立ち返ってほしい。私の場合は「親孝行」が原点で、サッカーはそれを達成するための選択肢のひとつだったんです。それを忘れてサッカーに固執していたら、親孝行という目標は叶えられなかったかもしれません。

今の若者は、やりたいことがわからないという人が多いですよ。でも、誰しも譲れないものは持っているはず。こういう職業に就きたいというだけじゃなく、美味しいものが食べたい、たくさんの人に出会いたいなど、全て立派な目標だと思います。自分に合った職場を見つけようとするのもいいですが、それよりも、置かれた場で自分の目標を達成するために何ができるかを考えることが大切なのではないでしょうか。譲れない目標を持っている人は、どんな挫折を味わっても前に進めます。目標を見失っていたあのときに、自分にとって譲れないものと、それさえあれば人間は成長していけるということを学びましたね。

CASE 4

「ブレずに変わる」ことの重要性を痛感



新協電子株式会社
代表取締役
中西 英樹 さん

あのとき

社長に就任して間もなくの頃。「よし、会社をもっと成長させよう!」という意気込みが強かったあまり、知り合いの社長たちからの誘いに飛びつき、当時流行の先端技術への投資・開発にチャレンジしたんです。これまで経験のなかった新領域でのビジネスです。しかし、立ち上げて早々、主事業が忙しくなり、現場の人手不足が深刻化しました。これでは本末転倒だと、新規ビジネスからの撤退を余儀なくされました。私の方針がブレたことで、社員みんなに迷惑をかけてしまいました。一方、他の社長たちは肝心の主要事業を揺らがせてしまい、なかにはついに倒産という憂き目にあった企業もありました。

得た教訓

「ブレずに変わる」。あれ以来、私はこの言葉を教訓にしています。流行ばかりに左右されず、長年の努力の結晶であるコアな強みを財産として、その土台を活かして新しい事に挑むということです。新しいチャレンジに挑むことは大切なことです。その意欲が成長をぐんぐん加速させていきます。ただ、忘れてはならないのは、「自分にはどんな強みがあって、自分の会社にはどんな強みがあるのか」を理解し、先輩たちが培ってきた技術・経験をしっかりと受け継ぐこと。かつての私がそうだったように、軸がブレてしまえば、足元がぐらつき、仕事が散漫になってしまいかねません。あせることなく、まずは軸を固めることが成長の第一歩だと思います。みなさんなりにベースは大事にしたまま、若い感性を活かして、新しい変化や革新を生み出してほしいです。

離職者ゼロの取組ストーリー

社員がいきいき モチベーション高く 働ける職場のつくり方

社員のモチベーションを高め、楽しく働きやすい職場づくりに力を注ぐ。
新入社員の離職ゼロを実現しているIT企業の取組にせまった

中央・城北地区

株式会社
グリフィン

創業年:2002年
資本金:1,400万円
代表取締役社長:上妻 英一
従業員数:153名
(内、女性従業員数23名)
〒101-0048
東京都千代田区神田司町2-13
TEL:03-5577-8833
<https://griffin-net.co.jp>



受託開発部門のオフィス。先輩に教わりながらじっくりスキルを高められる

社員のモチベーションを高く保つために知恵を絞る

社員の入れ替わりの激しいシステムコンサルティング業界にあって、この4年間新入社員(50数名)の離職がまったくない会社がある。社員約150名のシステムコンサルティング企業、グリフィンである。それまでIT企業の取締役であり人事を務めてきた上妻英一社長が2002年に同社を設立したのは、理想の会社のあり方を求めてのことだった。

「私がもっとも大切にしているのは、従業員みんなで会社を運営するということです。私自身が会社の代表ではありますが、社員一人ひとりがそれぞれのポジションでは代表であって、みんなが力を合わせて会社を伸ばしていく。そんな会社にするために、知恵を絞ってきました」と上妻社長は語る。



「私自身が働きたいと思える職場をつくりたかった」と上妻英一社長

経営情報をオープンにし、得られた利益は社員全員が納得する形で分配。さらにやりがいを求め、仕事を楽しくできる環境作りにも力を注ぐ。

こういった職場環境作りへの取組が評価され、同社は、平成27年度に、「東京都いきいき職場推進事業」で「東京ワークライフバランス認定企業」に選定されている。

新人が行きたいグループを選べる

同社には金融や官庁など、業界ごとに別れた7つのグループがある。新人は研修後にそれぞれのグループ・マネージャの部門説明を聞き、面白そうと思った部門を選べるという仕組みになっている。

「自分の興味のある分野に進めれば、モチベーションを持って仕事をしてもらえるようになるでしょう。そのほうが一人ひとりの能力は伸びますし、なによりも会社に長くいてくれることにつながると自負しています」と上妻社長は手応えを感じている様子。

この7つのグループの一つに、ソフトウェア社内受託開発部門がある。新しい技術を身に付けたいと思えば、受託開発部門でOJTを受けながらスキルを伸ばし、ステップアップできるという選択肢もある。

入社6年目の寺島宏さんも現在受託開発部門に勤務する一人。4年半、車載ナビゲーションシステムの組み込みアプリケーションの開発に携わっていたが、この3月に新しいことに挑戦してみたいとウェブ系システムの受託開発部門に異動した。

「開発環境も使用言語もまったく異なる部署ですから、新しいチャレンジです。いきなりお客様のところで開発に従事するというのでは、とても踏み出せなかったと思いますが、いまは社内で先輩に教えてもらいながら学べているので、着実にスキルアップできていると思います」と満足げに話す。

組織の核となる「グループ長」

同社のユニークな取組を維持していくうえで、「各グループのグループ長が核」と上妻社長はいう。グループ長には大幅に権限が委譲されており、部下の希望や悩みを聞きながら配置を決めるのはもとより、グループ内で独自に研修を行ってスキルアップを図ったりもしている。第一統括部門マネージャの大磯佐織さんは、3年前からグループを任された。

「グループ長の一番大事な仕事は、グループ員にいかによりがいを持ってもらうかです。これがなかなか難しく、あれこれ悩むこともあります。とにかく新しいことに挑戦してもらって、二の足を踏んでいるようなら背中を押すことを心がけています」と大磯さん。いうまでもなく成長を見届けられたときの達成感は計り知れない。

どこまでもモチベーションを大切に。その企業姿勢が、長く働きたいという気持ちを生んでいるのは間違いなさそうだ。



若い社員が多いグリフィン。上妻社長を囲んで



「部活動」が盛んな同社。社員の絆は強い



「ギリギリまで部下に任せる。それで失敗したら私が怒られればいいです」と大磯佐織さん

じっくり成長していける
会社です



寺島宏さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

オフタイムも楽しく、過ごしやすく

「せっかく縁があって当社に入社してくれた社員たちには、とことん喜んでほしい」と上妻社長。それを物語るようなユニークな福利厚生制度がある。同社にはゴルフやテニス、クライミング、フットサル、麻雀など10を超える部活動があり、グループの枠を越えて同好の士が集まって楽しんでいる。さらに、それぞれの活動で10人以上が集まるイベント開催時には、会社から一人あたり3000円の補助が受けられるのだ。

「部活動に限らず、ちょっとした飲み会でも同様です。それで仲間意識を持てるようになってくれればという試みです」と話す上妻社長自身、ゴルフ部とテニス部に所属し、若い社員たちに混じって、汗を流しているという。

「上司との距離が近くて、なんでも気軽に話せるのが、この会社のいいところ」と寺島さんが胸を張って言うように、楽しく居心地のいい環境が風通しのよさを生み、社内の活性化にもつながる。働き手にとっても、企業側にとってもそれこそが理想的な職場であることは確かだろう。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



社員を第一に考えた職場作りストーリー

一人ひとりが社の一員。 互いに意見を言い合える 職場環境づくり

サンネット株式会社には、社員の関係が希薄になりがちだというIT企業のイメージを覆す風通しの良さがある。その雰囲気はどのように作られたのだろう。

中央・城北地区

サンネット 株式会社

設立年: 1969年
資本金: 3,200万円
代表取締役社長: 市川 聡
従業員数: 142名
(内、女性従業員数32名)
〒163-0703
東京都新宿区西新宿2-7-1
小田急第一生命ビル3階
TEL: 03-6844-3600
<http://www.sunnet.co.jp>



会社全体で力を合わせて新しいサンネットを創っていく



社長と直接対話する車座会議では、社員の意見が活発に飛び交う

大手に負けない技術力で一次請け企業に

サンネットは小田原電子計算センターとして1969年に設立された。当初は勘定系のシステム開発を得意としていたが、発展目覚ましいIT業界で成長していくために、さまざまな分野を手掛けるようになっていったという。

さらに、受注形態も変わっていった。設立当初は二次請け、三次請けの仕事が多かったそうだが、現在はほとんどが大手企業からの一次請け。その躍進の原動力となったのが、サンネットの社員の高い技術力である。

「サンネットは、役員含め上に立つ者も小田原時代から技術職でやってきた叩き上げ。現場で技術に磨きをかけてきたからこそ、他の会社がしり込みするような複雑な処理で

もできるんです」と市川聡社長は同社の技術力に自信を覗かせる。まさに右肩上がりに成長を遂げ、2000年には東京事業所を開設。東京の顧客が増えていく中で、本社機能を東京へ移す構想が持ち上がった。本社が小田原にあるということで入社した社員も多く、当然反発の声も上がった。それでも、会社の将来を考えたときに、業務の中枢が東京にあるのは必ずプラスになるはずだと反対派を説得、2011年9月に東京に本社業務を移転した。

東京移転が転機となった働きやすい環境づくり

この東京本社移転問題は、経営陣の新たなテーマ創出のきっかけにもなった。社員の反発や戸惑いを目の当たりにし、社員の働きやすさにも会社全体として取り組んでいく必要性を実感したのだ。そこで始まったのが経営品質向上活動である。これは、社員の意見を吸い上げ、働きやすい環境をつくるための活動で、その一環として車座会議が行われている。

この車座会議ではその時々の子会社の課題や話題に関して少人数グループでディスカッションが交わされ、さらには社長と直接対話する。企画・運営を担当するのが、入社8年目の瀬戸貴博さんだ。

「普段はお客様先にいるので、なかなか顔を合わせられない社員も多いんです。車座会議で集まるようになって、本音を言い合えるようになってきました。社としての課題や話題を共有することで『サンネットの一員』という意識が強くなり、もっと会社にコミットしたいと思うようになりましたね」(瀬戸さん)

他にも、会社の問題点や改善点を気軽に提言できる社員提言制度など、さまざまな取組が行われている。社員が気軽に意見を上げられる環境は、同社の大きな魅力のひとつだ。

変わらぬよさと新しい取組が化学反応を起こす

社員の働きやすさのために制度を整えても、それが必ずしもうまく軌道に乗るとは限らない。それを可能にしたのは、同社に変わらずある社員同士のつながりだ。

「それぞれ違う課に所属する社員が集まってひとつのプロジェクトに取り組むことも多いので、違う部署の人とも密に連携が取れますし、何かトラブルがあれば別の拠点にいる社員も協力して、みんなで解決しようと思えます。こういった社員同士の連携はずっと変わらないですね」と入社16年目の佐川愛さんは語る。社員同士のコミュニケーションの土壌があったからこそ、社の一員として課題に向き合い、意見を言い合う場が効果を発揮したのだろう。そうして、単に仲が良いというだけではなく、お互いに忌憚ない意見を言い合える、本当の意味での風通しの良さが作られていったのだ。



「みんなの意識も高くなって、会議の雰囲気が良くなっているのを実感しています」と語る瀬戸貴博さん



社員提言制度から生まれた15時のラジオ体操。疲れが出てくる時間に行うことで、心身共にリフレッシュする



「さまざまな分野のお客様先に向向くので、いろいろな職種を経験できるのがやりがい」と佐川愛さん



市川聡社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ワークライフバランス推進室

サンネットでは仕事と子育ての両立ができる職場環境をつくらうと、ワークライフバランス推進室を設置して活動している。推進室ができたのは最近のことだが、2015年にはフレックスタイム制度を導入するなど、滑り出しは好調だ。

「ワークライフバランスの推進には、社員が駐在する先のお客様とどう協力するか、社員にワークライフバランスに対する意識をどう浸透させていくかなど、課題も少なくないですが、フレ

クスタム制度はワークライフバランスの実現に向けて大きな一歩になったと思います」と推進室のメンバーである佐川さんは語る。今ある課題を解決しながら、今後はさらにステップアップして、短時間勤務や在宅勤務といった制度も導入していく予定だ。

「経営品質向上活動などの取組で一定の成果はあったと思いますが、まだまだ満足はしていません。風通しの良さなどいいところは継承しながら、会社全体としてもっと成長していきたいですね」と市川社長は力強く語ってくれた。

▶ 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 >>



社員の成長と創意工夫ストーリー

お客様に喜んでもらうため、 自分たちで味も接客も工夫。 そこに飲食業の醍醐味あり

讃岐うどんをはじめとする香川の郷土料理店「野らぼー」。その全7店舗を運営する善通寺フーズの店づくりには、社員の創意工夫が凝縮されている。

中央・城北地区

有限会社
善通寺フーズ

設立年:2000年
資本金:450万円
代表取締役:氏家 宏
従業員数:90名
(内、女性従業員数35名)
〒101-0047
東京都千代田区内神田1-15-6
和光ビル2階
TEL:03-3295-5128
<http://www.norabow.jp>



スタッフの皆さんの気さくな笑顔が、「野らぼー」の居心地のよい雰囲気を作り出している



「店長だけでは店づくりは成り立ちません。一緒に喜び合える仲間がいるからこそ、頑張れるんです」と大矢大輔さん

うどん作りの奥深さに触れ、探求を重ね続けた日々

たとえ店舗数が増えても、善通寺フーズの手作りへのこだわりは変わらない。セントラルキッチンを設けず、各店で毎日製麺し、切りたて茹でたての腰の強い讃岐うどんを提供する。神田北口店店長の大矢大輔さんは、入社当初、讃岐うどんの奥深さに触れ、一筋縄ではいかない難しさを味わうと同時に、探求意欲が掻き立てられたと振り返る。

「うどんの原料となる粉は、その日の気温や湿度によって状態が変わる繊細なものなので、その日によって塩加減や茹で時間を微妙に変えているんです。この感覚を体に染み込ませるのは一朝一夕にはいかず、毎日が新しい発見と学びの連続。先輩にコツを教わりつつ、自ら試行錯誤を重ねる日々でした」

気温や湿度の変化に対応できるようになったのは入社2年目のこと。さらなる高みを目指して大矢さんは、1泊2日で本場の讃岐うどんを食べ歩く香川研修旅行に参加した。意外にもそこで得られたのは、自分たちが作るうどんへの自信だった。

「2日間で食べたうどんは、合計10食以上。行列のできる人気店のうどんも試しましたが、正直、どれもピンと来るものはなく、みんなで“うちのうどんが一番うまいでしょ”と再認識(笑)。自分たちの仕事に対する確信と誇りを強くできた2日間でした」

スタッフ全員で意見を交わし、アイデアを店づくりに反映

「飲食店は人ありき、現場ありきだと思っています。“まずはやってみよう”と背中を押し、現場に店づくりの裁量を任せ、私はそのフォローに徹しています。自分の考えを料理やサービスに反映し、お客様に喜んでいただく。それこそ、飲食店で働く面白さですから」

この氏家宏代表取締役の言葉にある、現場が一丸となって店づくりに取り組んでいくことの面白さを大矢さんは次のように語ってくれた。

入社3年目、大矢さんは神田北口店の店長に抜擢された。神田といえば、安くて旨い店が軒を連ねる東京都内の飲食激戦区。店を任された当初は、ランチは好調にもかかわらず、居酒屋スタイルに変わる夜の成績が伸びなかった。

「香川の地酒を揃えるなど、うちならではの特色は出せていたのに客足が伸びない。ホール・調理場、社員・アルバイトスタッフの垣根を越えて、意見を交わしました」

調理場ではクリームチーズの酒粕漬けなど、神田北口店独自の料理を増やしていった。ホールではアルバイトスタッフのアイデアから、客前で一升瓶の口を開けて注ぎ出しを取り入れ、女性スタッフの気づきからトイレのアメニティグッズも充実させた。そうした工夫が少しずつ実り、今では夜の時間帯で全店舗トップの売上を誇っているという。

「頑張りが報われることで全員のモチベーションがいつそう高まり、一人ひとりの成長にもつながっています。店長としてそんな姿を後押しすることが何よりのやりがいです」と、スタッフの成長ぶりを語ってくれた大矢さんの表情には、自身の成長の手応えも感じた。

大切なのは「発想力」。自ら考え、創造するからこそ面白い

現場に裁量を与えることで、自由な発想を引き出し、それを実行する中で飲食店で働く面白さを見いだせるという、氏家宏代表取締役の言葉どおり、同社の店づくりは店舗それぞれに特色があり、看板である讃岐うどんについても、店舗でアイデアを練り、創作うどんも提供している。

「飲食業で大切なのは、発想力。創作うどんを考案する際にも、“この食材とうどんを組み合わせるとどうなるか”という発想を起点に、試作・改良を重ねてカタチにしています。自分の創意工夫によって味を作り、お客様に“おいしい!”と言ってもらえたときの感動。その魅力をぜひこれからの皆さんにも味わってほしいですね」(氏家代表取締役)



切りたて茹でたてへのこだわりが、讃岐うどん特有の腰の強さ、喉越しのよさの秘訣



調理場とホールが一体となって、料理・サービスのレベルアップに挑む普通寺フーズの皆さん



「座右の銘は『情けは人のためならず』。仲間のために頑張れば、必ず自分に返ってくるものなんです」と氏家社長

店舗スタッフ全員が
店づくりの主役です!



大矢大輔さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

香川県から「首都圏さぬきダイニング」に認定

氏家氏はいわゆる讃岐地方の農家の三男坊として生まれ育った。氏家氏が子どもの頃は、どこの農家でも自宅うどんを打っており、同氏は母親の背の上で、母親がうどんの生地を足踏みする光景を見続け、母の味としてうどんに慣れ親しんでいた。

飲食業界で経験を重ねた末の独立に際し、東京の人にも郷土の味を楽しんでもらいたいと、讃岐うどんや香川の郷土料理を

提供する「野らぼー」を開業した。醤油や青ネギなども現地から取り寄せ、郷土の味にこだわった料理の評判は、□コミを通じて着実に広がり、東京・埼玉に全7店舗を展開するまでに成長。2015年には香川県産食材を提供する企業として、香川県から「首都圏さぬきダイニング」の認定を受けた。

今後は四国・瀬戸内の郷土料理まで幅を広げ、美味しい料理、居心地のよい店を作る喜びを全社で共有していきたいと意気込む氏家氏。まさに飲食業の原点を貫き続ける企業だ。

▶ 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 >>



人間力を育む若手社員育成ストーリー

社内プロジェクト研修で チームワークを養い、 人間力を磨く教育スタンス

システム開発を手掛けて32年のトータルオーエーシステムズ。設立2年目からの新卒採用で養ってきたノウハウで若手育成に努める。

中央・城北地区

株式会社トータル オーエーシステムズ

創業年:1983年
資本金:3,000万円
代表取締役社長:池澤 和幸
従業員数:215名
(内、女性従業員数20名)
〒163-0906
東京都新宿区西新宿2-3-1
新宿モノリス6階
TEL:03-6279-0081
<http://www.totaloa.co.jp>



開発には多様な視点が欠かせない。それだけにエンジニアたちの意見交換の場には熱がこもる



「様々な人との出会いに恵まれ、チームでプロジェクトを成し遂げられることがこの仕事の魅力」と語る池澤和幸社長

実践形式のチーム研修などを取り入れ、“人間力”を研磨

同社が設立された1983年当時はまさにITの黎明期。情報システム構築を手掛ける企業はまだ少なく、誕生間もない同社にもチャンスが巡り、農林水産系銀行の大規模なプロジェクトを受注。データベース活用の礎を築くと同時に信用を勝ち取ってきた。

設立2年目からは早くも新卒採用をスタートし、新人教育を円滑なものにしようとして設立5年目には「教育部」を立ち上げ、社員教育の専任メンバーが研修をカリキュラム化。同時期に「新人教育委員会」も設置し、社内のトレーナー認定をパスした先輩社員が入社1年目の社員の指導役・相談役を務める体制を作り上げた。

「ITエンジニアの担う役割は多岐に及び、チーム内外の連携が欠かせません。そこで

私たちが重視するのは、人間力の強化です。多様な価値観をもった社員同士が交流する場を多数設け、チームワークを重視した研修・教育を行っています」

池澤和幸社長がそう語るように、同社には技術研修はもちろん、社内プロジェクトによる実践形式のチーム研修やグループワークなど、社員一人ひとりがチームにどう貢献できるのかを導き出せる機会を多数設けている。

チームやユーザー・後工程を意識することの重要性を学べた

2015年新卒入社の大木友乃さんにとって、配属前に参加した実践形式のチーム研修が大きな糧になったという。

「同期の仲間が2つのチームに分かれ、教育部のベテラン社員を発注者として、社員向けイントラネットのシステム構築に挑みました。チームでは、企画・要件定義、プログラミング、全体の統括など、それぞれが持ち味を活かした役割を分担し、私はプログラミングを主に担当。みんなで“こうしたらユーザーがもっと使いやすくなる”という視点で意見を出し合い、文字の色やフォント、レイアウト一つひとつに改善を重ねていきました」

学生時代には自分の作りたいものを好きなようにプログラミングしていたという大木さんにとって、ユーザー目線に徹し、チームの意見を集約して作り込んでいく過程はとても新鮮。後工程の運用・保守のことまで考え、独りよがりではなく「誰が見てもわかるソースコード」を書くことの重要性も学べたという。

プロジェクト配属後は、トレーナーの存在が大きな支えに

充実の研修を経て大木さんは、金融系システムの運用・保守チームに加わり、運用の効率化・平準化に寄与するツール作りを担当。

「大規模なシステムのため、プログラムが幾通りにも細分化され、その運用には当社だけでなく様々な企業の皆さんが携わっています。ここで私の所属するチームの役割は、多様な人々が業務品質を一定に保てる仕組み作りです。研修とは規模の大きさが格段に異なりますが、様々な方々の意見を集約し、ユーザーや後工程を意識して制作するという、研修で学んだことが日々の業務に生きています」

大木さんは研修の手応えを語るものの、配属当初は周りのみんなに馴染めるかどうか不安だったという。それを和らげてくれたのが新人教育委員会のトレーナーの存在だった。

「ほとんど初対面の人たちの中で、右も左もわからない状態。そんな私にセキュリティのルールから丁寧に教えていただき、“わからないことがあったらいつでも聞いて”という言葉はとても心強いものがありましたね」

頼れる存在であり、身近な目標にもなるトレーナーの指導を受けた大木さんは、「私もいずれは後輩の支えになり、目標にしてもらえるような先輩になりたいです」と未来に向けての抱負を語ってくれた。



PCに向かうばかりではなく、身近な仲間と相談しあいながらプロジェクトを推進していく



社内に戻れば仲間と近況報告。「同僚とのつながりが心強い」という2014年新卒入社の大木友乃さん(右)



理系・文系を問わず、多様なバックボーンの人材が集まり、お互いを高め合うのが同社のスタイル

多様な意見を結集させ、
チームで挑むから面白い!



大木友乃さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社外との交流の場も設け、若手社員の視野拡大を後押し

金融・流通・サービス・製造・官公庁など、幅広い業種のシステム構築を手掛ける創業32年の歴史は、最新技術への挑戦の連続だった。昨今話題のビッグデータの活用にも約15年前からいち早く着手し、現在はIoT領域へも活躍の場を広げようとしている。

「IT領域がますます多様化する中、エンジニアにとって重要なのは、自分はどんな道に進みたいのかという目的意識を持つこ

と」とは、エンジニア出身の池澤社長。同社は富士通ソフトウェア協議会に加わり、新入社員は、企業の壁を越えて意見交換を行う同協議会のセミナーにも参加。「自ら興味をもち、自分が主体となって目標に向かうからこそ、仕事も楽しくなり、学ぶ意欲も掻き立てられるんです」と池澤社長が言うように、社外との交流の場もまた、幅広い視野を育む絶好の機会になっているに違いない。

▶ 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 >>



新商品・新技術開発ストーリー

得意分野に特化した 事業方針に転換して 剥がせる製本の開発に成功

教材の新しい使い方を可能にした「剥がれスクラム製本」の開発に成功した
トキワメディアサービス。その開発の背景を探る。

中央・城北地区

株式会社トキワ メディアサービス

設立年:2005年
資本金:2,300万円
代表取締役社長:江月 章
従業員数:45名
(内、女性従業員数7名)
〒101-0061
東京都千代田区三崎町3-1-1
TEL:03-3239-4301
<http://www.tokiwa-media.co.jp>



朝霞事業所で働くトキワメディアサービスの社員の皆さん



強いリーダーシップで経営改革を推し進めた江月章社長

経営危機を打開するため事業領域を絞り込む

トキワメディアサービス代表取締役社長の江月章氏は、2000年に同社の前身の会社に経営陣として招かれた。その時、会社は大手メーカーの設計図などを中心に受注し、順調に業務を伸ばし、印刷全般を行う企業へと成長していた。しかし、1990年代後半からインターネットの時代に入り売上げは下降線をたどることとなった。そこで、江月社長は大幅な改革が急務だと考えた。

「資材を安価で大量仕入れできる大手とでは価格面で大きな差がついてしまう。そこで打ち出したのが、単色・2色で小ロット、そしてページものの印刷と製本。加えて希少性のある分野に絞り込んだ事業方針に転換しました。それが教材という分野でした」

事業を縮小して得意分野に特化する「選択と集中」を打ち出したのだ。自らの決断を信じて経営の立て直しを図っていった。

顧客のひと言から生まれた「新商品・新技術」

教材に特化していく中でトキワメディアサービスが躍進するきっかけになる技術も誕生した。2009年に開発した「剥がれスクラム製本」である。従来の学習教材用ドリルは、問題用紙を1枚ずつ剥がして使用するタイプだった。しかし、これだと剥がした後に前後関係がわからないという欠点があった。その難題を解決したのが「剥がれスクラム製本」である。開発のきっかけは有名学習塾グループのスタッフのひと言だった。

「分野ごとに8ページや16ページ単位で剥がせられれば生徒も使いやすくなって便利なんだけど」

相談されたのは、現在、朝霞事業所副所長の佐藤あつ子さんだ。いろいろ考えた挙句、糊の種類、糊をつける場所や量などを試行錯誤しながら細かく検証していった。

「製本課に協力してもらい試作品ができるたびにお客様に剥がれ具合などを確認していただきました。20回ぐらい試作品を作り、やっと完成しました。お客様からOKが出たときの感動や達成感はいまでも忘れません」と当時を振り返る佐藤さん。

実はこの製本は学習塾スタッフの手間の解消にもなっていた。同塾グループでは、教科ごとに製本されたドリルや解答用紙を作り、それらを1セットにしてファイルに封入して生徒に配布していたが、これらはすべて手作業。時間も人件費もばかにならないこうした作業をする必要がなくなったのだ。

商品開発は常に進化し続ける

「剥がれスクラム」の使いやすさとコストダウン効果によって注文が殺到。その後、「剥がれスクラム製本」の進化形である「剥がれ中綴じ製本・剥がれ無線製本」も開発。「剥がれスクラム製本」と同じように塾や予備校などの教材などで活用されている。そして現在、開発しているのが「だっちゃんくん」である。これも佐藤さんの発案でスタートした商品開発で、剥がしたものを元通りにくっつけて一冊まるごと保管できるようにした製本である。

「問題を解く時は問題用紙だけを剥がして使い、答え合わせの際には、解答用紙も剥がしますよね。そのままだったらバラバラになってしまい、後で復習する時に面倒です。でも、この製本だったら元に戻せるので便利になります。これが世の中に出ることを考えるとワクワクします」

佐藤さんは教材以外にも手帳やレシピ本にも利用できると目論む。このように同社の商品開発はつねに進化し続けている。こうした実績の背景には、江月社長の事業領域を絞り込んだ経営判断が功を奏したのはいうまでもない。



単色・2色用のオフセット印刷機を導入して、ページものの印刷に特化した



独自の技術開発で成果を上げてきた朝霞事業所の製本現場



「剥がれスクラム製本」は製本機に独自の設定をすることで可能にした

仕事と育児の両立も頑張っています！



佐藤あつ子さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

トップダウンからボトムアップの組織に転換

2005年に前身会社から社名変更して新たなスタートを切ったトキワメディアサービス。ちなみに、この社名は、紙にこだわらずに「メディア」全般を対象に、印刷物という製品のみならず、質の高い「サービス」を顧客に提供していくという姿勢を込めたものだ。

設立から約11年が経過したが、これまでは江月社長のリーダーシップで危機を脱出することに成功した。トップダウンで改革を推進してきたのだ。しかし、経営も土台が出来、企業体質

も改善したトキワメディアサービスでは今、新たな改革に取り組んでいる。それが現場からの声を吸い上げて社内を改善していくボトムアップへの転換である。その代表的な取組が組織横断的な委員会の設置である。手はじめに、各部門の担当者が意見交換をしながら品質の高い印刷物づくりに打ち込むための場として、「品質管理委員会」を開設した。また、外部講師を招聘して全工程を見直して標準化するなど業務の効率化にも着手している。

このように、社員の声を次の商品開発への原動力とする取組も着々と進んでいる。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



働きがいの秘密ストーリー

一人ひとりの成長を力に 世界にチャレンジする 老舗ものづくり企業

「人材育成に力を入れる企業」「働きがいのある企業」として次々と表彰を受けている企業がある。ユニークな育成施策と積極的な経営姿勢の狙いを聞いた。

中央・城北地区

トックベアリング 株式会社

創業年:1938年
資本金:1億円
代表取締役社長:吉川 桂介
従業員数:160名
(内、女性従業員数41名)
〒174-8501
東京都板橋区小豆沢2-21-4
TEL:03-3969-1531
<http://www.tok-bearing.co.jp>



開発部門のオフィス。吉川社長の机もここにある



「顧客の業界はさまざま。だから不況に左右されにくく80年近く続けてこれたのだと思います」と語る吉川桂介社長

摩擦を減らすキー部品

事務機の引き出しや冷蔵庫の引き出しなどをスムーズに動かすのに不可欠な樹脂ベアリング。オフィスや家庭内の隠れた力持ちとして重宝される存在だ。トックベアリングは樹脂ベアリングで国内トップシェアを誇る企業。さらに、ピアノや便器の蓋をゆっくりと閉じるのに使われるロータリーダンパーやベアリングの回転方向を一方に絞ったワンウェイクラッチを開発し、コピー機やプリンターに欠かせない部品として市場で高く評価されている。その源泉は、社員の学びを重視する姿勢。経営方針にも「企業は人なり」常に人材の育成をはかる」とうたわれている。

通信講座受講を奨励

3年前からは、民間教育機関に依頼し、社員向けの通信講座185コースを用意、受講を奨励している。一つの講座の受講期間は2~5か月で、半期に一度、社員全員が自分の興味のある講座を自由に選んで受講でき、受講料は全額会社が補助。英会話や原価管理、生産士資格講座など、業務に直結したものから、「幕末リーダーに学ぶリーダーシップ」「ペン字・文章力入門」など、一見仕事にはつながりにくそうな教養系の講座も少なくない。

「どんなことを学んでもいいんです。学ぶ姿勢を持つこと。それによって日々の生活が前向きになりモチベーションが高まれば、仕事にも必ずよい影響がでるでしょう」(吉川社長)

制度開始3年間で社員の半数が何らかの講座を受講。着実に浸透してきている。ユニークな取組には社外からの評価も高まっており、「いたばし働きがいのある会社賞」「TAMAブランド大賞『人材育成大賞』」など、相次いで雇用関連の賞を受賞。特に「いたばし働きがいのある会社賞」の審査項目である社員に対するアンケートでも、「成長できるという実感を持っている」と答えた社員が多かった(吉川社長)という。

欧米の先進企業に積極営業攻勢

同社はここ数年、積極的な経営姿勢を打ち出している。2000年代に入って同社のトイレ用ダンパーがヨーロッパで大きく売上げを伸ばした。同社の営業担当が、メーカーをしらみつぶしに当たり、市場を開拓していった成果だ。2014年には、ドイツ・デュッセルドルフに、今年に入って、米カリフォルニアにも拠点を開設した。

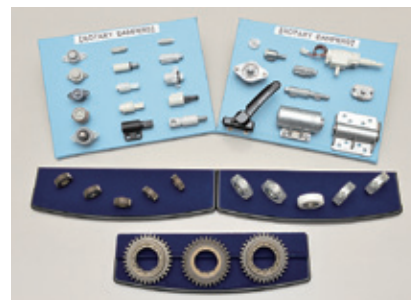
「欧米のメーカー品はやはり、品質や技術面で最先端です。そこで認められるものをいち早く形にすることで、我々の市場価値も高めていけるのです」と吉川社長。

「もちろん欧米にも樹脂ダンパーやベアリングを製造する企業はあります。また、中国の技術力向上も著しい。そこで抜き出るために対応力では遅れをとらないようにと肝に銘じています」と海外事業部営業グループの若手、久保田博之さんの言葉に力がこもる。

開発に集中する専従グループを設立

一方、開発部門では2013年に「製品開発センター」を設立した。

「製品開発センターでは何をどうやって実現するかスタッフの手に任されています。簡単な課題はないので、試行錯誤を繰り返しますが、その分、達成感は大きいですね」とは、高橋大輔国内事業統括部マネージャー。すでに成果も出た。高橋さんが開発したオイルの抵抗を使って途中でトルクを変える仕組みが内蔵された「トルク可変多回転ダンパー」は、優れた新技術・製品を表彰する「中小企業優秀新技術・新製品賞」で優秀賞を受賞している。世界へ、新市場へ、打って出ていくトップの姿勢と、社員のチャレンジを認める風土。それこそが働きがいにつながっているといえるだろう。



トックベアリングの製品群



吉川社長と社員のみなさん



海外事業部のメンバー。中央が久保田博之さん

これまでに無い動きを
提供できる新製品を
開発したい



高橋大輔さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

現状に満足せず、歩み続ける

「売上げとは、社外の人や会社に対する評価。評価を受けるためには売上げを伸ばすしかない」と、吉川社長は、意欲を隠さない。なるほど、どれだけ成長を実感できても、社員の収入が伴わなければ、成長への意欲は途切れてしまう。「売上げを増やす」という言葉は、社員の経済的な充足を満たしたいとの吉川社長の思いのあらわれといえるだろう。

部品のスムーズな動きを実現する樹脂ベアリング。電気を使わなくてもモーターを組み込んだかのような動きを実現できるロータリーダンパー。ニッチな市場だが、吉川社長は積極的にトップブランドを目指しており、海外進出や新製品開発の手を緩めない。現在、製品開発センターを中心に、風向風量計やロボット用のアクチュエーターなども開発し、次の事業の柱とすることを目指している。これからも、同社の事業からは目が離せそうにない。

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 >>



本物創りに挑む若手奮闘ストーリー

前例のない技術に挑み、 世界へ、宇宙へ飛躍する。 「本物を創る」プロ集団

固有技術を武器に特殊なプラスチックレンズを製造する日本特殊光学樹脂。
「本物を創る」を理念に掲げる同社で、「本物」に挑む社員の活躍に迫る。

中央・城北地区

日本特殊光学樹脂 株式会社

設立年:1978年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:佐藤 公一
従業員数:28名
(内、女性従業員数10名)
〒174-0046
東京都板橋区蓮根2-16-10
TEL:03-5916-0801
<http://www.ntkj.co.jp>



大型フレネルレンズをバックに集合撮影。レンズに笑顔が大きく映し出されているのは、社長と会長の両名

「フレネルレンズなら日本特殊光学樹脂」と認知される存在

プラスチックシートを超微細なのござり状の断面を持つ状態に加工したフレネルレンズ。凸型のガラスレンズに比べてはるかに薄くて軽く、しかも安価。断面の形状次第で焦点距離の調整も可能なことから、カメラ、LED照明、裸眼3Dディスプレイ、産業用検査装置、さらには太陽光集光まで、用途は多彩な広がりを見せている。この分野で日本、いや世界を見渡しても肩を並べる企業が見当たらないといわれるほど、独自技術でリードするのが「日本特殊光学樹脂」だ。同社の加工精度はナノメートル単位に及び、なおかつ、1辺の長さが3.3メートルに達する大型フレネルレンズの開発・製造にも成功している。

同社が得意とするのは、顧客の要望をカタチにする特注品。「フレネルレンズのことな



大久保さんの成長に目を細めながら、「社員には失敗を恐れず、思いっきり仕事を楽しんでほしい」と語る佐藤公一社長

ら日本特殊光学樹脂」と真っ先に名があがるほど、業界内で知られた存在だ。それだけに、顧客の要求レベルが高度であることは想像に難くない。その顧客と技術部門との橋渡しを担っているのが、技術営業部で奮闘する大久保絵里子さんだ。

海外展示会への出展・PRも担当。大型レンズが注目の的に

「前例のない形状や大きさのレンズ開発を託されることが多々あります。そうしたご要望に対して、当社固有の技術や設備と照らし合わせ、顧客の技術要件一つひとつを紐解き、技術部門と意見を交わし合いながら最適な“解”を導いていくのが私たちの仕事です」

そんな大久保さんの挑戦の舞台は、国境をも越える。海外企業との接点を広げるべく、海外展示会への出展を企画・推進している。

2年前には、佐藤社長のサポートとして米サンフランシスコに飛び、世界最大規模のレンズ業界展示会に帯同。自身初の海外出張であり、英語力の必要性を再認識。同時に、同社のようなフレネルレンズの開発・製造を手掛ける参加企業はほとんど見当たらず、同社の独自性・優位性を改めて知る機会にもなったと顔をほころばせる。

海外市場での勝機を感じながら帰国の途についた大久保さんは、英会話教室に通って英語力を研磨。今年2月の同展示会出展に際しては展示内容の企画から主導した。

「前回よりも展示ブースを拡張し、来場者に一目でインパクトを与えられる大型フレネルレンズを展示しました。リアクションは狙いどおり。ブース前を通る方々から“Wow!”という声が漏れ、“これがフレネルレンズ?”と興味をもって話しかけてくださいました」と説明する大久保さんは、その場で具体的な商談にまで進んだ企業も複数社あったと胸を張る。

新技術の開発に成功し、用途は車、航空、そして宇宙へ拡大

同社は新技術の開発・導入にも余念がない。2年前には、理化学研究所で精密加工技術の研究に従事した八須洋輔さんを金型工場長として招聘。八須さんは同社の加工技術をさらに精密化させるべく、データを活用した品質評価体制の構築にノウハウを提供している。

八須さんの手腕によってアナログと最新技術が融合し、盤石の体制が整った同社は、2013年、板橋区の助成を受けて開発に成功したゲルマニウム製フレネルレンズにおいても、品質測定データの収集・分析によって高精度化を実現させている。

佐藤社長は、大久保さんとともにこの新技術を武器に新たな市場開拓に乗り出そうと積極的。さらに、その先に捉えているのは宇宙開発だ。

「ゲルマニウムは赤外線透過性能が高く、暗視カメラや温度分析の測定装置などに活用されている素材。自動車の先端技術開発に応用でき、航空や宇宙にも用途は広がります」



営業と技術が日常的に意見交換を行い、モノづくりを進めていく。この連携のよさも同社ならではの強みだ



工場内は温度や振動にも気を配った環境づくりを行い、日々製品の精度を追及している



「私にとって“本物を創る”とは、顧客の要求を的確に理解し、とことんベストを尽くすこと」と言う八須洋輔さん

海外企業の“Wow!”をもっと集めたい!



大久保絵里子さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

受け継がれる「本物」へのこだわり

1974年に創業した日本特殊光学樹脂。創業当時からフレネルレンズの製造に取り組む同社の強みは、3つのコア技術にある。それは、ナノメートル単位の超精密な加工を実現する「超精密金型加工技術」、金型の形状に忠実なシートレンズを作り上げる「高精度熱プレス技術」、そして、一辺の長さ3.3メートルもの大型レンズの製造を可能とする「超大型レンズ加工技術」だ。

これらの技術・設備に加え、全社に脈々と受け継がれている「本物を創る」という理念が、同社の高度なモノづくりを牽引している。

「この理念は、先代社長(現会長)が掲げたもの。“本物とは何か”を社員一人ひとりが突き詰め、胸を張って世の中に出せるものを作ろうという思いが込められています」

佐藤社長がそう言うように、同社はこれから先も常に本物の技術を磨き上げ、前例のないモノづくりに挑んでいく構えだ。

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 >>



最先端技術開発ストーリー

自動認識技術を 駆使した製品づくりで 社会をより便利で快適に

ICタグの草創期からその可能性に着目し、様々なシステムを開発してきたハヤト・インフォメーション。最先端技術に挑戦してきたスタッフの軌跡をたどる。

中央・城北地区

株式会社ハヤト・ インフォメーション

設立年: 1983年
資本金: 8,000万円
代表取締役社長: 本間 隆
従業員数: 21名
(内、女性従業員数3名)
〒160-0008
東京都新宿区三栄町23-1
ライラック三栄ビル
TEL: 03-5925-8088
<http://www.hayato.info>



少数精鋭でRFIDソリューションを社会に提供するハヤト・インフォメーション

いち早くICタグに着目して自動認識ソリューションを開発

SuicaやPASMOを知らない人は少ないだろう。実はこのカード、非接触ICカードといって、指定の位置にかざすだけで区間や期限などが自動改札機にあるICリーダーに読み込まれるという仕掛けである。こうした電波を利用した非接触型認識技術(RFID)は様々な場面で使用されている。例えば、製造業では部品などにICタグを貼り付けて生産管理などを行い、アパレル業界では洋服に貼り糊卸しに活用している。

このRFIDのシステムをいち早く開発してきたのがハヤト・インフォメーションである。その発端は同社の佐野誠一さんが大手カメラメーカーの仕事を受けたことに始まる。

「お客様から『ICタグというものがあるらしいが、それを利用して何かできないか』とい



ICタグを利用した自社製品の生みの親である佐野誠一さん

う相談があったんです」

佐野さんは早速、ICタグとリーダーを購入し試行錯誤を始めた。仕事の合間を縫いながら開発し、レンズ部品の在庫管理システム「MANICA」を完成させた。

「MANICA」はその後「MANICA」シリーズとして発展してきた。現在では工場の検査室入口にリーダーを取り付けて、いつ、何時、どの部品が収納されたかを記録し、どの検品工程で部品が滞留しているのかも一目瞭然になる「MANICAトレーサー」、店舗・物流管理パッケージの「MANICAリテール」、イベントに対応した「MANICAイベント」など、多彩な自社パッケージ製品がラインナップされている。

子ども向けの普及活動など便利で快適な生活に寄与する

RFIDの一形態であるNFCタグもさらなる飛躍の可能性が期待されている。

「最近ではB to Cのニーズも高まっています。例えば、NFCタグを冷蔵庫につけるマグネットに貼ると、スマホをかざすだけでネットスーパーの画面に飛ばしたり、洗濯機に貼って同製品の取扱説明書ページにも飛ばせます。いちいちWebサイトにたぐ手間なくなるわけです。どれもNFCタグに所定のURLを書き込むだけで簡単にできます」

生活の中でのNFCタグの利用方法を説明するのは同社の大坂泰弘さんだ。佐野さんが開発のキーパーソンなら、大坂さんは営業部門の中心人物。展示会への出品やセミナーを開催して、NFCタグを利用した快適な生活スタイルの提案を行っている。

「NFCタグの可能性を広く知らせることで、今後の需要の拡大を狙っています。子ども向けのイベントでは、NFCタグが通信する仕組みを分かりやすく紹介。当社の製品を通して、子どもたちがテクノロジーに興味を持ってくれるとうれしいですね」(大坂さん)

ビッグデータの活用で、新たな領域に挑戦

身近な生活用品におけるNFCタグの活用も進めているハヤト・インフォメーションが、今後の事業として期待しているのは「MANICAビッグデータ分析サービス」だ。例えば、社員の洋服にNFCタグを装着すれば社員全員の動きが同時に把握でき、人手が不足している工程に速やかに人員を補足するといった対処ができる。同様に複数のブースを設けたイベントでも、NFCタグを組み込んだリストバンドがチケット代わりに使用されている。このNFCタグが各ゲートを通過することで、各ブースの集客人数、入場ゲート後の人の流れ方、各ブースの滞留時間など様々なデータが収集できるようになる。

「これらのデータを分析すれば、イベント会場でのブース配置改善などのコンサルティングもできます。NFCタグの可能性はまだまだ広がると考えています。今後はビッグデータを利用した分析サービスにも力を入れ、新たな領域に挑戦し続けていきたいです」

RFIDのさらなる可能性に挑戦するハヤト・インフォメーション。小さな企業がICタグの可能性を信じて地道に開発を続けた努力が、今、大きな実を結ぼうとしている。



幅広い業種にRFID関連のシステムを提供するハヤト・インフォメーションの受付



ビッグデータを活用したサービス内容について同僚と打ち合わせをする大坂さん



アパレル店舗の棚卸もリーダーをかざすだけで在庫数がすぐに算出できるようになった

社員が働きやすい環境を整えてくれる会社です!



大坂泰弘さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員を大事にし、新商品を生み出す

ハヤト・インフォメーションでは、今、新たな課題に挑戦している。それがアパレル店舗の「万引き防止装置」である。

「万引き防止のために洋服にICタグを貼って、来店したお客様が洋服を手にしたらわかるようにチャレンジしています。今後は人工知能を利用した実証試験をしながら、認識精度を上げて導入まで持っていきたいですね」(佐野さん)

また、本社は東京だが、ラボと開発センターを沖縄に開設している。実は佐野さんも大坂さんも大半は沖縄勤務。

「将来的には東南アジアに進出する拠点として機能させたいという会社の方針と、たまたま沖縄好きの社員が多く快適に働けるようにという会社の配慮もあって拠点を作りました。自由な雰囲気の中で、新しいアイデアや発想が生まれています」(大坂さん)

「社員が最大の財産」という考え方を貫くハヤト・インフォメーション。そんな社風も同社の魅力の一つといえよう。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



目標を見据えた未来創生ストーリー

創業7年で5か国41店舗！ 社員一人ひとりの成長が 会社全体の成長を支える！

都内を中心に「大阪焼肉・ホルモン ふたご」など新ブランドを続々と展開するFTG Company。その成長の源は、スタッフ全員が目標を持って努力する姿勢だった。

城南地区

株式会社 FTG Company

創業年:2010年
資本金:3,000万円
代表取締役社長:李 純哲
従業員数:95名
(内、女性従業員数28名)
〒153-0061
東京都目黒区中目黒 3-6-1
千陽アポロンビル6F
TEL:03-3791-2581
<http://www.ftg-company.com>



ふたごでは、客の目線に合わせてひざをつけて説明する。こうした気遣いも人気の秘訣だ



下北沢店の外観。「気軽に入れる焼肉店」を作る工夫がここになされている

スタッフと客のコミュニケーションを生む業界初のシステム

焼肉店のメニューを見ると一人前の皿に盛られる肉は概ね100グラム。ふたごではその常識に挑戦。約半分の量を半分の値段で提供という大胆なサービスを展開している。さらに同店では、いい肉を最高の状態で味わっていただくには、肉を知るスタッフが焼くのが一番と考え、スタッフが客の目の前で焼くというシステムを取り入れている。

「はじめは他の焼肉店と同じようにお客様に焼いていただいていたんです。ところが、観察していると焼きすぎたり、焦がしてしまったりするお客様が実に多いということに気づいたんです」

少ない量での提供やスタッフが焼くシステムはふたごが業界初だと胸を張る李純哲社

長。このシステムに変えてよかったのは、客に美味しく提供できるということだけではなく、焼いている間スタッフがテーブルにつくことで客とのコミュニケーションが図れ、それが店の評判を上げたというのだ。

「喜ばれる接客をすれば『今日あの店員さんいる?』といったように指名をいただけることもある。それは大きなやりがいです」と語るのは入社3年目の西坂将さんだ。

スタッフとして、個人として、目標に向かってまい進する

西坂さんはアルバイトスタッフとして1年半ふたごに勤務し、入社半年で店長に抜擢された。

「心がけているのは当たり前のことを当たり前に行うこと。それは接客などの具体的な行動だけでなく、感謝もそうですし、目標に向かっての姿勢も同じです」

たとえば、ふたごでは客を見送る際、店外に出てお辞儀をする。客が振り返らないこともあるし、無反応のこともある。それでも西坂さんは決して疎かにすることなく、毎回しっかりとお辞儀で見送るのを徹底している。そうした地道な努力が実って、今年5月からは最年少スーパーバイザーとして5～6店舗の運営を管理している。

そんな西坂さんの大きな目標は独立して自分の店を持つことだ。同社には独立支援制度があり、店長以上を2年務めればその制度を利用できるのだという。

「社長になりたいという漠然とした『夢』でしかなかったものが、今では『目標』になっています。李社長に対するプレゼンや面接など、独立への道は決して簡単ではないのですが、スーパーバイザーとしてしっかり経験を積んで、認められる力をつけたいですね」と、西坂さんは力強く語った。

「世界中に日本の食文化を根付かせたい」FTGの海外展開

同社は現在、香港やニューヨークなど海外にも11店舗を展開しており、今後も増やしていく構えだ。新卒入社1年目の畠山穂風さんは、そんな海外展開に惹かれて入社した。

「2人の姉が、ワーキングホリデーを利用して海外の飲食店で働いているんです。それがすごく楽しそうで、自分もいつか海外で活躍したいと考えるようになりました」

畠山さんの働く下北沢店は外国人客も多く、海外勤務の絶好の訓練ができる店舗。入社1年目ながら積極的に接客に努める畠山さんは、今後の海外展開に向けて心強い存在だ。

「同じことをやっても、目標を持っている人とそうでない人とでは必ず結果に差が出ます。その日だけの目標でもいいから、自分なりのゴールを作って目指していこうと口をすっぱくして言っています。会社全体としては、世界中にYakinikuをはじめ、日本の食文化を根付かせることが目標です」(李社長)

目標をもって努力すること、それは社員の間にもしっかり浸透している。同社なら、Yakinikuを世界共通語にする日もそう遠くないのではないかと感じさせられた。



2015年5月にOPENしたNYC店。海外での活躍を目標に入社し、がんばっている社員も多い



「自分に合う環境を探すことよりも、自分の置かれた環境でいかに目標を描くかが大事」と李純哲社長



昨年より、社内フォーラムとして「はみだしバトル」を開催。客の審査によってNo.1店舗を決定する

目標に向かって
日々努力中です!



西坂将さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

感謝の気持ちを形にする「親孝行手当」

FTG Companyは李社長の「親孝行したい」という思いがきっかけの創業だった。その思いを社員にも伝えようと作られたのが「親孝行手当」だ。これは、社員が自身の誕生日に親へのプレゼントと手紙を用意し、それを会社から発送する制度で、社員には1万円が支給される。

「親は自分の原点。それでも、感謝の気持ちを形にするのは気

恥ずかしかったりしてなかなかできないですよね。だからこそ、『産んでくれて、育ててくれてありがとう』と、親を思い、感謝を伝える機会を会社として提供しようと考えたんです」(李社長)

改めて気持ちを伝えるのは難しい親だからこそ、きちんと感謝を示せる人は、店を訪れるお客さんや一緒に働くスタッフにも感謝できるようになるのだと李社長は語る。人として忘れてはいけないことを思い出させてくれる「親孝行手当」はスタッフの、そして、会社全体の成長に一役買っているに違いない。

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 >>



若き企業の誕生ストーリー

シニアの力で海外展開をサポート。人材がさらなる可能性を切り開く

新しいアイデアは突如天から降ってくるわけではない。苦労、葛藤、出会いといったドラマの中から生まれてくる。シニア人材を活用した新サービスを展開するサイエストの発想の原点と挑戦に迫った。

城南地区

サイエスト 株式会社

創業年:2013年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:塚崎 義直
従業員数:25名
(内、女性従業員数13名)
〒107-0052
東京都港区赤坂2-17-69
赤坂フェニックスビル3F
TEL:03-5797-7650
<https://www.cyestc.com>



それぞれバックボーン異なる多様なメンバー。それでも一体感は抜群だ



熱い思いを軽快に語る塚崎義直社長

シニア世代の知見を海外展開に

「グローバル×シニア人材」をキーワードに、海外経験が豊富なシニア人材を顧問として派遣し、中小企業の海外展開をサポートするサービスを展開するサイエスト。海外支援だけでなく、現役を退いたシニア世代の活躍の場の創出も果たしている。

「現役世代は能力のある人ほど自分を高く売り込みますから、企業としてはそれだけの給料を払わなければなりません。ところが、シニア世代は自分のノウハウを社会で役立てることを働くモチベーションにしているのです。年取や出世は二の次という方が多いんです。顧問派遣は両者の需要と供給を満たすこれからの時代を象徴する事業なのです」

同社の共同創業者の一人、塚崎義直社長はこう解説する。起業までの経験から、従

来の海外支援サービスの課題を感じ、このサービスに思い至ったという。前職は海外進出を考える企業と、海外のバイヤーを結び付けるマッチングサイトの運営だった。

「海外展開には出会い、交渉、契約、物流、回収など多くのステップがあります。前職では出会いの部分では良質なサービスを提供できている自信がりましたが、その後どうするの?という部分には応えられていませんでした。やはり一気通貫のサービスでなければ心からお勧めできないと思い始めました」(塚崎社長)

目指すべき方向性が見えてはいたものの、具体的な行動を起こせないままに仕事を続ける悶々とした日々。ある日、同僚に胸の内を明かしてみると「全く同じことを考えていた」と意気投合。その同僚こそサイエストのもう一人の共同創業者である李嘉章副社長だった。考えを口に出してみたことで、起業に向けてことが動き出したのだ。

自由な社風に、多様なメンバーが集まる

こうしてスタートしたサイエストは、社員一人ひとりが自由な働き方を選択しているのもユニークなところ。与えられたミッションさえクリアできていれば、あとの時間は自由に使っていいというスタンスなので、時間をうまくやりくりして、副業に励んだり、子育てに奮闘したりと多様な人が集まるのだ。

「興味を持ってもらえるように試行錯誤していますが、新人にできることはとにかくがむしゃらにがんばることだけです。幸い、私が営業をかけている介護や教育分野は、将来的に外国人の手を借りることになる業界ですから、興味を持ってもらいやすいですね」

そう仕事の感触を話すのは新規顧客開拓を担当する新人の伊藤理佐子さん。上司や先輩のサポートはあるものの、基本的には自分で考え、行動する自由な環境から得るものは多いという。さらに、営業では社長クラスとも話をすることがあり、刺激に満ちた毎日と力強く語る。

人材が集まれば、さらなる可能性が生まれる

登録しているシニア顧問は2400人を超え、質・量ともに多様化してきたことで、顧問派遣だけでなく、新しい形の支援サービスも立ち上がっている。

「私たちは企業の海外展開をサポートすることが目的ですから、顧問派遣という手段にこだわる必要はないと思っています。例えば、『グローバル人材の育成』という形でサポートしたり、ここで出会った顧問同士がくっついて起業してもおもしろいかもしれません。せっかくこれだけの才能が集まったのですから、躊躇なくいろいろなことにチャレンジしていきたいです」(塚崎社長)

なんと夢の広がる話だろう。活用法や組み合わせによって無限の可能性が生まれる。それが人材のおもしろいところだろう。そんな財産を持つサイエストなら、若い会社ならではのエネルギーとチャレンジングな姿勢で、大きな化学反応を生み出してくれそうだ。



国籍も年齢バラバラだが、コミュニケーションはバッチリ!



今日も電話でアポ取り。アタックあるのみ



会社入り口のロゴ。サイエストの理念が端的に表現される

成長を感じられる
職場です。



伊藤理佐子さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ひよんなことから急接近

共同創業者の塚崎義直社長と李嘉章副社長は、前職での同僚だった。だが、塚崎社長は企画で李副社長は営業と、部署が別だったため仕事での接点はなかったという。そんな二人の唯一の接点が早朝出勤。

「お互いに『朝、早く来てるな』くらいの認識だったんですけど、ひよんなことから飲みに行くことになって、そこで意気投合したん

です。」(塚崎社長)

人間の出会いは、どんなことがきっかけになるかわからない。

若い会社、若い社長のもとで働く魅力

塚崎社長も李副社長も30代の若き経営者。会社のトップが若いと、年齢による上下関係がなくなり、フラットな関係が築けるのだという。それが世代間の交流を活発にして、会社が持つ多様性の効果がいかに発揮されることにつながっているのだ。

▶ 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 >>



塗装技術を次世代へストーリー

「東京タワーを塗れるようになりたい」夢に向かって技術は受け継がれる

「東京タワーを塗っている」と聞けば、誰でも「すごい」と思うだろう。50年続けてきた信頼を、技術を、ノウハウを、いかにして継承しているのかに注目した。

城南地区

平岩塗装株式会社

創業年:1961年
資本金:3,000万円
代表取締役社長:平岩 敏史
従業員数:41名
(内、女性従業員数4名)
〒146-0083
東京都大田区千鳥2-6-17
TEL 03-3759-9198
<http://www.hiraiwa-toso.co.jp>



河岸の堤防の塗装に励む戸沢裕二さん



平岩敏史社長。自社の技術力に自信を持つ

現場で技術、研修で知識、社会人マナーも学ぶ

「人の手による仕事ですから、人を育てるというのは設備投資のようなものです」
平岩塗装の平岩敏史社長は人材育成をそう表現する。東京のシンボルとしてお馴染みの東京タワーを塗装し続けて50年の平岩塗装。超高所作業に加えて、あの巨大さだ。安全・迅速・正確に作業を進めるのに高度な塗装技術が必要とされることは素人目にもわかりやすい。冒頭の発言には技術継承・人材育成の重要性が表されている。

同社では12年前、本格的に人材育成に力を入れ始め、新卒採用を始めた。全国からさまざまな手段で人を募り、地方出身者のために寮や住宅補助つきの外部アパートを用意するなど破格の待遇で受け入れた。そんな会社の覚悟に応えるかのように、覚悟を

もった人たちが集まったという。

新入社員は入社後、1週間の研修を終えてすぐ現場に出て、指導係となる親方について塗装技術や仕事の進め方などを学んでいく。親方によって仕事の進め方や教え方はバラバラだが、会社としてはあえて統一せず、おののおに任せるのが平岩塗装流。「立派に育ててもらいたい」という思いが共有できているからこそ信頼して任せられるのだろう。

「入社時はまだ子どもっぽさが残る18歳の子ですが、1年もすると顔つきが引き締まって職人らしくなりますね。そんな成長を見られるのも楽しみなところですよ」(平岩社長)

土木ならではの仕事の楽しみ、モチベーション

目標は「5年で一人前」。今年でちょうど5年目を迎えた戸沢裕二さんは、都内の大和大桥や昭島大橋などの塗装経験を経て、23歳にして今年から職長を任される有望株だ。新しい環境に身を置くことになった今の心境をこう語る。

「自分で考えて現場を動かす立場は、プレッシャーもありますし、意識しなければならぬことも多く、反省ばかりの毎日ですが、それが次へのモチベーションになっている部分もありますね」

「一人前」に向けて現在奮闘中というのは、今年3年目を迎えた今野将さん。初めての1年目は辛いことも多かったと語るが、そんな時に心の支えになったのは土木に関わる者ならではの喜びだった。

「自分が施工した橋の近くを通りかかったら、近くを歩いていた人が『この橋、最近きれいになったよね』と話す声が聞こえてきたんです。誰もが見えるところに、自分の仕事が残っていることが嬉しくて、やる気を取り戻しました」

それぞれの楽しみを見つけて仕事に打ち込む2人に頼もしさを感じた。

東京タワーでまとまる社員の気持ち

若手社員が揃って夢見るのが、東京タワーの塗装。このプロジェクトに関われるのは相応の経験を積み、腕を認められた者だけとあって、若手は東京タワーを塗ることを夢見て腕を磨き、東京タワーに関われた職人は腕を認められた証として、それを誇りに感じる。あこがれのプロジェクトのもとに人が集まり、まとまっていく。そういう環境が若手の育成にプラスの作用をもたらしているのは間違いないだろう。

「今後、昭和の時代から平成の初めに造られた多くの橋梁で塗替えが発生するといわれていますから、これから塗装業界は忙しくなりそうです。そんな時期だからこそ、将来のための技術継承を着実に進めていきたいですね」(平岩社長)

これから同社の仕事を目にする機会は増えそうだ。普段、塗装を意識することはないかもしれないが、誰の目にも止まるところに平岩塗装の仕事がある。そう考えながら歩くと、確かに町歩きが楽しくなった。



普段は現場で顔を合わせるが多い。今日は会社で集合



親方の一挙手一投足が勉強。熱心に聞き入る



誰もが憧れる東京タワーの塗装作業

東京タワーを
塗ってみたい!



今野将さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

新入社員のお宅を社長が訪問

毎年、2〜3人の新入社員を迎えるというが、社長が自ら、全員の実家に家庭訪問するという。職人の世界である以上、厳しいことも、危険なこともあるのだから、どんな環境で、どんな仕事をするのかわからなければ、保護者としても不安なもの。それを少しでも払拭したいという社長の心遣いというわけだ。

また、育った環境などのバックグラウンドを知ること、社員

の人となりを知ることにもなるのだという。

現場に入ると顔つきが変わる

親方という昔かたぎの厳しいイメージがあるが、平岩塗装の親方はオンオフのメリハリがはっきりしていて、親しみやすさも感じた。飲み会などの交流も多く、中には若手とLINEでやりとりする人もいるといふ。こうしたメリハリが信頼関係を築くのだろう。

▶ さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



地道な努力が実を結ぶ会社発展ストーリー

城南地区

消費者のリアルな声を届ける、マーケティングリサーチ会社

株式会社マーシュ

創業年:1998年
資本金:5,000万円
代表取締役社長:町田 正一
従業員数:178名
(内、女性従業員数117名)
〒150-0002
東京都渋谷区渋谷1-2-5
アライブ美竹3階
TEL:03-5468-5101
<http://www.marsh-research.co.jp>

80万人を超すモニター会員を抱えるマーケティングリサーチ会社、マーシュ。いかにも今どきの会社に思えるが、その立ち上げは実にアナログなものだった。



社内のそこの所でコミュニケーションが生まれる、風通しの良い社風という



同社の事業内容を説明する町田正一社長

消費者心理を市場調査で掴む

メーカーが要望する市場のリアルな声を届けるのがマーシュのミッションである。その消費者の声を、同社は主に3つの方法で集めている。一つ目はモニターリクルートとあって、例えば、「スマートフォンのある機種を使っている男性」といったクライアントが求める条件に合致する人を会場に集めアンケートをとるというもの。2つ目はWeb上でアンケートを行うネットリサーチ。3つ目が、会員に商品サンプルを送り、その使用感を答えてもらうホームユーステストというものだ。

同社は、創業して18年の若い会社。創業者の町田正一社長にとって起業は学生時代からの夢だった。満を持しての船出と思いきや、どうやらそうではないらしい。

足を棒にし、ひたすら飲食店を回る

実は創業前は、これといった具体的な事業プランはなかったと振り返る町田社長。唯一、その視界の隅にインターネットがあった。

「当時はインターネットを活かせば、きっと何かできるんじゃないかと誰もが思っていたのですが、まだ漠然としていましたよね。私もいろいろ考えて、とりあえず、ネットは一つのコミュニティーなのだから、人の集まるサイトを作って、そこに大勢の人を集めれば何か生まれるだろうというので動き始めたんです」

“会員になってもらうには何か特典がなければならぬ”と考えた町田社長は、当時トレンドの中心だった田園都市線沿線の飲食店を回って、サイトで紹介する代わりに、ワンドリンクサービスやランチクーポンといった割引特典を出してもらえないかと交渉して歩いた。実は町田社長、その時はまだ会社勤めをしており、営業廻りは仕事終わりと週末に限られたという。しかし、起業の志が疲れを上回った。足を棒にして半年でなんとか会員を募れるところまでにたどり着き、1年半後には5000人ものが集まった。

「その頃、リサーチ会社がアンケートの協力者不足で困っているという話を耳にしたんです。ものは試しと色々なりサーチ会社に5000人の会員を抱えていると話したところ、感触がよく、モニター会員の紹介業を始めました」

それまでほぼ収益はなかったというが、このモニターリクルート事業で1年後には1000万円の売上を実現した。それを機に法人化し、会社を軌道に乗せるため、営業に経理にと奮闘し、夜中帰宅し早朝出勤する日々を2年程続けたと振り返る。

「体力的には辛かったですけど、何より、夢を叶えられていることが嬉しかったんです」

創業から18年目を迎えた同社の売上は15億にものぼる。直感に従い、並外れたバイタリティで突き進み、会社経営という夢を叶えた町田社長。現在は、やる気ある若者の力になりたいと人材育成に力を入れる。そんな社長を慕う同社の社員は少なくない。実査部ネットリサーチチームの三重野唯さんもその一人だ。



会議では忌憚のない意見が交わされる



ネットリサーチの業務を語る三重野唯さん



1階のモニタールーム。アンケートのみならず、メーカーの新品も披露目会にも使われ、ユーザーとメーカーのリアルな意見交換の場になっている

やりがいを醸成する職場環境

三重野さんの業務は、Webアンケートの作成、回収、集計、クライアントへの納品といった一連の作業の進行管理。さらにその傍ら新卒採用業務にも従事している。

「実は、入社1年目の頃に、採用活動もやりたいと社長に直談判したら二つ返事でOKしてもらったんです。やる気さえあれば、若手でもどんどん仕事を任せられます」

若手育成に力を入れるとともに、女性の労働環境向上にも注力している。営業部WEBマーケティンググループの大宮千佳さんは1年3か月の育児休暇後、現職に復帰している。

「現在は様々な商品やサービスの口コミサイト、シェアビューの運営など、残業が少ない仕事をしています。仕事が終わったら子どもを保育園に迎えに行き、お風呂に入れて、洗濯をして、食事を作ってとてんでご舞いの私にとって、こうした配慮はとても助かります」

学生時代は働きながら育児をしているとは思っていなかったという大宮さん。同社に入社したことで、子育てしながら働き続けるという選択肢が生まれたのだろう。

仕事と子育ての両立に
毎日、奮闘しています！



大宮千佳さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

若者にチャンスを与えたい

やる気ある若者を応援したいという町田社長は、同社の八戸事業所の責任者を、27才入社2年目の女性社員に任せた。さらに、今年立ち上げる大阪事業所の責任者に至っては、入社1年目の社員に任せるのだという。

「やる気があれば、年齢は関係ありません。きちんとフォローもするので会社としても不安はありません。前向きな若者はいくらいても足りませんので、ぜひチャレンジしてきてほしいです」

向上心ある若者にとっては、これ以上にやりがいと夢が持てる制度はそうはあるまい。

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 >>



みんな楽しく若手育成ストーリー

城東地区

株式会社大迫

創業年:1975年
資本金:1,500万円
代表取締役社長:大迫 正茂
従業員数:160名
(内、女性従業員数9名)
〒120-0006
東京都足立区谷中2-19-16
TEL:03-3605-0270

若手の本気が職人の親心を引き出す。職人の親心が、若手の本気を引き出す。相乗効果の若手育成

人材確保が難しい職人の世界で、若い世代をどう育成するかは大命題。研修制度の整備だけでなく社長やベテラン職人の親心あふれる育成法に注目だ。



若手の前田優衣さん(左)とベテランの宿里和良職長(右)



本社ビル前で、若手社員集合

「見て覚える」からの脱却。失敗を活かして

建物の壁や床を100種を超えるコテを使いこなし、芸術的なまでに美しく塗りあげていく左官はまさに職人の技である。一朝一夕で身につくものではなく、ベテラン職人が高齢化する現在、その技を次代へ引き継ぐことが喫緊の課題となっている。

昨年50周年を迎えた大迫も同じ問題を抱えていた。そこで4年前に若手への技術継承をスムーズに図るための一策として新卒採用に乗り出した。しかし、そこで採用した新卒新人の育成に失敗してしまったと大迫正茂社長。

「職人の世界は伝統的に『見て覚える』の世界です。それに任せて現場に任せることにして、会社としては手を出さなかったんです。そうしたら職長からは『若手はやる気が

ない』と愚痴をこぼされ、若手には辞められてしまいました」

この失敗から大迫社長は、会社として組織的に研修を行う必要性を学んだ。そして研修制度をはじめとしたバックアップ体制を整備して、翌年の新卒者を迎え入れたのだった。

職人の意外な反応。確かな手応えを感じる

研修は研修室を使った練習と、職長について現場で学ぶ現場実務の2本立てになっている。研修室で基礎を学びつつ、実践で技を定着させていくというわけだ。

思い切って研修をスタートさせた大迫社長だったが、初めは指導に当たる職人からの反発も覚悟していた。「見て覚える」の世界で生きてきた職人の中には、一から丁寧に指導することをよく思わない人も少なくないからだ。

「その点は全くの杞憂でしたね。若手育成の必要性は、職人さんも共有してくれていたようで、本当に親切・丁寧に教えてくれています。孫と接しているようで微笑ましいですよ(笑)。子どもくらいの歳の差だと厳しくしていますが、孫くらい歳が離れてしまうと、逆に優しくなれるのだと思います」(大迫社長)

当初聞こえた不安の声は、成果が表れはじめるとすぐに、「自分も若手を育てたい」という職長からの要望に変わった。社長が手応えを感じた瞬間だ。



研修室での壁塗り練習



コテの種類は100種類以上



宿里職長の話しぶりからは人柄の良さが伝わる

育てがいのある若手。女性も活躍。

「厳しい時代には若手は2割残ればいいと言われていた業界です。正直、早ければ1週間で辞めると思っていました。しかし、今の子どもたちは全然辞めない。それぞれに目標を持っているので根性がありますし、仕事も熱心に取り組むので上達が早いです」

そう語るののは、この道50年のベテラン職長・宿里和良さん。研修で若手と接する中で、そのやる気に圧倒されているという。そんな若手の熱意に触発されて、自身も技術継承への熱が高まっているという。きっとすべての職長・職人が同じ思いに違いない。

一方、若手の立場から話してくれるのは、入社2年目を迎えた前田優衣さん。一般的に「男の職場」というイメージが強い左官業だが、実際は力よりも技と感性がものをいう世界。同社では毎年女性も入社し、めきめきと腕を上げています。

「入社前に感じていた不安は研修で吹き飛びました。丁寧に指導してくれたり、持てないような重いものは代わりに持ってくれたりという細かいサポートのおかげです。今では力もついて、重いものでも運べるようになりました」

安心は楽しさに変わり、左官という仕事の奥深さや魅力を知ってますます前のめりになった。研修制度を設けることで、若手のモチベーションも引き出しているのだ。

若手のやる気を引き出す社長や職人たちの親心。そしてそれに応えてひたむきに腕を磨く若手たち。互いに刺激しあっている大迫には活気が溢れている。この育成法が根付けば、左官業界の将来は、彼らの表情のように明るくなることだろう。

若手のやる気に
驚いています!



大迫正茂社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

地方に出向いて説明会

九州・沖縄・東北出身のベテラン職人が多く、「ぜひ新入社員を自分の田舎から」という声上がり、社長が九州・沖縄・東北の高校へ出向いて、左官という仕事や大迫の魅力をアピールしているのだという。そんな社長に採用を決める時のポイントを聞いてみた。

「左官に興味があるといってくれるなら、それだけで大歓迎です。こちらから資質を見極めようなんてつもりは全くありません。興味

を持ってくれた人を立派に育てていくのは私たちの義務ですから」
懐が深い。

大ベテランの宿里職長が語る左官の魅力

「私が若い頃に塗った建物が未だに残っていたりします。それを見ると『あの時は大変だったなあ』『朝までかかって仕上げたっけ』と思い出が蘇ってきて感慨深くなりますね。自分の作ったものがずっと残っているというのは嬉しいものです」

▶ 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 >>



グループ一体感醸成ストーリー

社内プロジェクトを通じて グループ一体感を醸成し、 多彩な製品開発に力を結集

圧倒的な国内シェアを誇るカー AV取付キットを起点に、多彩なモノづくりに挑むカインズグループ。その原動力は若手参画と一体感醸成にあった。

城東地区

カインズ株式会社
(カインズグループ)

設立年:1971年
資本金:4,500万円
代表取締役社長:金子 高一郎
従業員数:54名
(内、女性従業員数31名)
〒125-0054
東京都葛飾区高砂1-21-4
TEL:03-3692-7630
<http://kinds.co.jp>



若手からベテランまで、事業や職種の垣根を越えて活発に交流する社員の皆さん

グループ横断型プロジェクトによって「結集」をもたらす

カーオーディオやカーナビと自動車本体の“つなぎ役”を果たすカー AV取付キット。カインズは、国産・輸入車を含め600以上もの車種に対応する、まさに同分野のリーディングカンパニーだ。大手カー AVメーカー各社と取引し、国内シェア約7割を誇る。

近年の同社は、グループ全体で技術を縦横に展開・応用することで、USBメモリや鉄道グッズなどへもモノづくりの領域を広げている。

しかし、金子高一郎社長が現職に就任した2010年当初、グループ4社間の社風や考え方に温度差があり、人材や技術を結集することに苦心したという。そこで金子社長は、花見、旅行、花火大会などグループ親睦会活動の活発化、グループ横断型プロジェク



カーAV取付キットの設計・開発を担うカナック企画を経て、グループを統括するカインズの社長に就任した金子高一郎氏

トチームの発足と次々と施策に打って出た。

「プロジェクトチームでは『改善』、『産学連携+新卒採用』など7つのテーマごとにグループ横断でチームを編成し、毎月1回メンバーが集まって施策を検討・実施しています」

金子社長の狙い通り、プロジェクトの推進でグループの一体感醸成や意識改革が進み、分断されがちだったグループ各社の技術・アイデアが結集。同社の製品群が多様な分野に広がる契機となり、現在も空気浄化の効果が高い光触媒を活用した空気清浄機をはじめ、複数の開発プロジェクトが稼働している。

新卒入社4年目にして、新分野の開発プロジェクトを牽引

若手社員の一人、佐藤伶さんは新卒入社4年目。入社後早々に新規開発プロジェクトに参画。取付キットを開発するには車の構造を知る必要があるため、ミニバンを分解し、その構造を研究するところからプロジェクトは始まった。

「ベテラン社員に知識・経験を伝授してもらいながら、仕様検討、設計・デザイン、試作、マニュアル作成などをトータルで手がけ、車、カーAV機器、そして取付キットのハード・ソフト両面の理解を深めていくという貴重な経験になりました」

そんな佐藤さんに、空気清浄機のプロジェクトリーダーという大役が回ってきた。同製品のコア技術となる光触媒は、佐藤さんにも会社にも未知な領域。光触媒の原理を文字通りゼロから学び、協力会社が開発したモジュールを応用しながら試作の作成・検討を重ねている。

「全く新しい分野に挑み、自分たちの手でゼロから製品をつくり上げていけるのは、私たち開発職にとって大きなやりがいです。このプロジェクトで新分野を切り拓き、当社に新しい道筋を立てていきたいですね」と、佐藤さんは目を輝かせながら語ってくれた。

ニコニコチームで社員交流を後押し。“交換日記”が大好評

グループ横断型プロジェクトチームにおいても佐藤さんはリーダーを務め、今期はグループ社員がイキイキと働ける環境づくりに挑んでいる。その名も「ニコニコ」チーム。活動の一環に社員同士の交換日記がある。これはグループ会社横断で3人のチームをつくり、交換日記のやりとりを通じて先輩が後輩の悩みに応えていくという、いかにも若々しい発想の施策だ。

「面と向かって話せないデリケートなことも手書きの交換日記だと打ち明けやすいですよ。もちろん、秘密厳守で同じ交換日記のチーム外に情報が漏れない配慮は徹底させています。新卒入社の社員にも、職場の壁を越えて相談相手ができたと好評なんです」

こうした取組に参画することで、チームを取りまとめるマネジメント力の研鑽にもつながっていると、佐藤さんは成長の手応えを実感する。社員が主体となって風土を改革し、一つになったカインズグループ。今後の躍動が実に楽しみな1社だ。



試作の検討・改善を重ねながら、自社オリジナル製品を生み出していく



工場内のカービットにてカーAVを取り付ける車種の車両を分解・調査し、取付キットの開発を進めている



社内に蓄積された技術を受け継ぎながら、若手社員たちが主体的に意見を交わし合って開発を推進

新製品開発を成功させ、
新分野を切り拓きます！



佐藤伶さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

めざすは、グループ100社・売上100億円の達成

昭和2年に同社を創業した金子金太郎氏は、当時の物流に不可欠だった木箱を製造し、リアカーを引いて納品に回ったという。二代目の金子昌男氏の時代に移ると、大手オーディオメーカーの物流業務代行事業に進出し、1974年に同メーカーからの打診を受け、カーステレオ取付金具の製造を始めた。そうした成長の過程で物流業務を担う「カネコ」、カーAV取付キットの設計・

開発を担う「カナック企画」、カーAV周辺機器の企画・販売を担う「ワントップ」といったグループ会社が設立され、統括会社の「カインズ」と合わせ、カインズグループが形成された。

現在の金子高一郎社長はこうした先代たちの柔軟な経営を受け継ぎながら、グループのさらなる発展に注力する。

「めざすはグループ100社・売上100億円。100社になってもう一体感あるグループづくりの礎は着実に固まっています」と語ってくれた抱負にも夢物語では終わらない説得力を感じた。

▶ さらに詳しい会社情報は

東京カインシャッケン伝! サイトへ >>



若手社員のやりがい実感ストーリー

城東地区

株式会社協和熱学

設立年:1976年
資本金:1,500万円
代表取締役:遠藤 良一
従業員数:25名
(内、女性従業員数5名)
〒121-0062
東京都足立区南花畑2-1-5
TEL:03-3859-0150
<http://www.kyowa-ne.co.jp>

クライアントの思いと 妥協のない仕事が生む 一点ものの特注ショーケース

ワインバーにとってのワイン、洋菓子店にとってのスイーツは店の看板そのもの。ケースにもこだわりたいという思いに応えるプロ工房に迫った。



出店の際には毎回社中に声がかかるという顧客の新店のワインセラー



遠藤社長(前列右端)と社員のみなさん

「ここにぴったり収まるショーケースが欲しい」

協和熱学はワインセラーのほか、スイーツのショーケースなどをオーダーメイドで設計・製造を請け負っている。国内にはこうした店舗用製品を製造する大手メーカーが何社もあり、大小さまざまなショーケースやワインセラーを販売している。だが、店舗オーナーから、独自のオーダーが出てくることは少なくない。

「例えば、ご自身が作られるスイーツに強いこだわりをもっているオーナーパティシエは、店舗デザインにも当然こだわられます。そこで規格品のケースでは商品の特徴が出しにくい、ショップの個性が見えづらいという問題が発生しがちなんです。それを解決するにはオリジナルのケースをとということになるわけです」(遠藤茂専務)

同社の設立は1976年。当初は、鮮魚店や寿司屋のショーケースに冷蔵装置を組み込む仕事を請け負っていた。そんな中、同社は業務用冷蔵庫本体を製造して特注品の注文に応える体制を整え、以来、少数精鋭体制でメーカーの要望に応じてきた。

CADを導入した2000年以降は増産も可能になり、メーカーだけでなく、同社の評判を耳にしたエンドユーザーや設計事務所からの引き合いが増えていった。現在、本体を作る製造部門10名、冷却設備を取り付ける技術部門10名という陣容で幅広い顧客の注文に応えている。

ものを作っているという実感を求めて

水口洋壽さんは35歳。雑誌などのレイアウトをするグラフィックデザイナーをフリーで営んでいたが、一念発起して2年前に転職した。

「雑誌デザインも『つくる』仕事ではありませんが、来る日も来る日もパソコンとのらめっこ。それよりも本当にリアルな実感が持てるものづくりに携わりたかった」と転職の動機を語る。現在は、遠藤専務らが引いた図面を前に、板金をどう切り取れば効率がいいのかといったパーツ取りから考え、実際に、切る、曲げる、磨く、穴を開けるといった加工を施し、世界でたったひとつのオリジナルケースを組み立てていく。

今年に入り、山口県の人気酒蔵の冷蔵ケースの製造を任された。納品据付にも立会い、お客様の喜ぶ顔と直に接し、こみ上げるものがあったという。

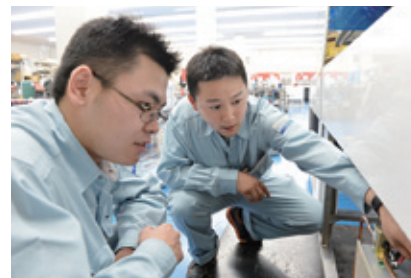
「まだまだ駆け出しを自認する私に責任のある仕事を任せてくれた上に、お客様に直接会って喜んでいただける。仕事をしているという実感は、何物にも代えがたいですね」



金沢のホテルのリニューアル時にはワインセラー等を納入



「ものを作っているという実感がある」という水口洋壽さん



「将来息子に自慢したい」という菊池亮輔さん(右)

急がなくていい。正確に、丁寧に作る

入社半年の菊池亮輔さんは29歳。大学の建築学科を卒業後、建築施工会社に6年間勤務。求人誌に掲載されていた「ショーケースに命を吹き込む仕事をしてみませんか?」というキャッチコピーにひかれ転職した。

建築施工に携わっていたとはいうものの、電気工事や溶接の経験は皆無。必要な資格はすべて入社してから取得した。「みなさんととてもフレンドリーで一から教えてくれる。おかげで助かっています」と頭をかく。

装置それぞれで配管や配線は微妙に異なる。しかも、作業は何種類もの細かい工具や点検装置を使い分け進める。それを覚えるだけでも一苦労だが、ガス漏れがあっては一大事。确实、慎重な作業が求められる。

「前職では人が少なかったこともあって、『ミスなく早くやれ』と始終急かされていました。でも、ここでは決して早くとは言われません。ひたすら正確に丁寧にやることに集中できるのは、本当にありがたいですね。オンリーワンの技術を持っていることの強みだと思います」

ご要望に丁寧に
応えるのが信条です



遠藤茂専務

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ものづくりへのこだわり

遠藤専務に「社員に求めることは?」と問うと、「挨拶をきちんとすること、そして仕事に妥協しないこと」という答えが返ってきた。協和熟学の顧客は、既製品では飽き足らず、コストをかけても自分のイメージに沿ったものを作って欲しいというこだわりがある。その気持ちに応えるには、社員一人ひとりが仕事に強いこだわりをもって臨む以外にないということだろう。

「どうしても無理なことは、きちんと難しいとご説明しますが、基本的には顧客要望にとことん近づけようと努めています。『イメージ通りだよ!』とっていただけることほど嬉しいことはないのですが、なかなか難しいですね」と笑う。

評判が評判を呼んで、同社の仕事は増える一方。あらゆるオーダーに応え、期待通りのものを作るには、体制づくりと人材育成が急務。ものづくりが好きで、チームを束ねた仕事をしてみたいと考えているなら、同社はうってつけの職場だろう。

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 >>



東京カイシャハッケン伝!

36

中央
城北

城南

城東

多摩

会社発展ストーリー

50年続く老舗電気工事会社。 若手育成に力を入れ、 さらなる歴史を積み重ねていく

東京オリンピックが開催された翌年の1965年に創業した興和電気工事。
その軌跡と電気工事のやりがいを紹介する。

城東地区

興和電気工事 株式会社

設立年:1965年
資本金:3,000万円
代表取締役社長:林 新三
従業員数:15名
(内、女性従業員数2名)
〒116-0003
東京都荒川区南千住2-22-5
TEL:03-3805-3421
<http://www.kouwadenki.com>



分からないことがあれば、気兼ねなく先輩に聞けるという風通しの良い社内



創業のきっかけを語る林新三社長

老舗企業の創業のきっかけ

電気工事というのは、コンセントや照明器具などの電気を必要とする箇所に電線を繋ぐ仕事。興和電気工事が手掛けるのは、マンションや公共施設といった、いわゆる中、大規模の電気工事である。同社の受け持ちは、電柱から引き込んできた6600Vの電気を100Vや200Vに変圧するキュービクルという受電設備に繋ぎ、そこから基礎コンクリートと化粧板の間などの隠れた隙間に電線を這わせていく作業だ。同社はこうした電気工事に携わって50年のいわゆる老舗企業。林新三社長は、創業のきっかけをこう話す。

「高校生の頃に仲の良かった同級生の父親に誘われて電気工事の会社に入ったんです。そこで専務にまでなったのですが、潰れてしまったんですね。もちろん、自分も途方に

くれましたが、部下の再就職先を最優先し、同業者の方々に声を掛けてまわりました」

ところが、4人が再就職を拒否。実は「林さんの下で働きたいから会社をつくってくれ」と懇願してきたのだという。そこまで頼られて断るわけには行かなくなった林社長、腹をくくって同社を立ち上げたと振り返る。その語りっぷりは、年齢83歳を思わせぬほどに明朗快活。若い頃のパワフルな姿は想像に難くなく、ついていきたいと直談判した社員の気持ちもよく分かる。事実、その人柄を買った前会社時代からの顧客から創業早々に仕事の依頼が舞い込んできたという。特に多かったのが道路脇にあるハイウェイ灯の設置工事だ。1960年代はインフラ整備が進められていた時代。同社もその追い風を受け、多くのハイウェイ灯の案件をこなし、資本を溜めたことで、マンションや公共施設の電気工事といった案件が手掛けられるようになり、現在まで続いているという。

「初めて手掛けたのは荒川区の中学校。点灯式で一斉に明かりが点いた瞬間が目に焼きついています。こうした感激がある電気工事の仕事が今でも大好きなんです」

目を輝かせ当時を語る林社長。今、メインとする事業はそこからの信頼の積み重ねとキツぱり。その思いを大事に仕事に当たっているというのは井ノ川栄次工事部部长だ。

電気工事の面白さ

井ノ川さんの仕事は、現場で作業する職人や工事の工程を管理する現場代理人。その業務は多岐にわたり、建築家が引いた設計図を元に配線の長さや種類を書き込んだ施工図を作成し、施工図通りに進んでいるか現場をチェックし、会社全体の工事も監督しているという。そんな井ノ川さんは電気工事の仕事の面白さをこう話す。

「例えば、幼稚園なんかはトイレがすごく小さく設計されていたり、建物によってそれぞれ特徴があるので、図面を眺めているだけでも楽しいものです。それに、弊社は地元の仕事も多く、その幼稚園も通勤途中にあるので、小さい子供たちが遊んでいたりするのを見る度に、この仕事に携われて良かったと感じます」

井ノ川さんは、現場から戻ってきた若手に対して仕事の進捗を聞くなどのフォローも欠かさないと。そんな若手の一人が、工事部の齋藤健さんだ。

先輩について仕事を学ぶ

齋藤さんは高校を卒業した後、ガソリンスタンドや飲食店のアルバイトを経験し、電気工事の仕事に就いた。そこはいわゆる一人親方が切り盛りする個人経営の会社で、昔気質の親方は、仕事は目で見て覚えるという考え方だったと話す。

「どんなに忙しくしていても、私に教えてくれるための時間を作ってください先輩方には、ひたすら感謝するばかりです。まだ入社して間もないのでできることは限られていますが、与えられた仕事をきちんとこなして、早く尊敬する先輩の力になりたいです」

一見するとまさに今どきの若者である齋藤さんは、今後、電気工事士や施工管理技士などの国家資格を取得したいと抱負を語る。同社で仕事のやりがいを見出したようだ。



若手育成に力を入れていきたいと語る井ノ川栄次さん



先輩が見守る中、作業を進めている



電気工事の仕事は、小さなミスも許されない。施工図を見る目は、真剣そのものだ

一日でも早く
先輩の力になりたいです



齋藤健さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員を大切にしたい

「会社を興した当初から、自分一人では何もできない、ついてきてくれた社員を大切にしなければならないという思いがありました」と話す林社長。その思いを形にするべく、電気工事士や施工管理技士といった仕事に関わる資格はもちろん、自動車の運

転免許などどんな資格でも、その講習費や資格取得費を会社負担にしているという。かつては夜間学校に通っていた従業員の学費を出していたこともあるというから、その思いは一方ならぬものがある。こうした姿勢は半世紀という歴史の中でDNAとなり、同社の次の50年の道筋を切り開いていく原動力となるのであろう。



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>

若手社員のチャレンジ・ストーリー

次代の世界基準となる API規格製品に挑む 若手社員のチャレンジ物語

高い技術力で優れたギヤポンプを社会に提供し続けてきた大東工業。
今、未来を見据えた世界基準のものづくりに若手社員たちが挑む。

城東地区

大東工業
株式会社

設立年:1935年
資本金:6,000万円
代表取締役:井上 浩
従業員数:87名
(内、女性従業員数5名)
〒116-0011
東京都荒川区西尾久7-52-1
TEL:03-3893-4551
<http://www.gearpump.co.jp>



常に挑戦することでギヤポンプの進化を図ってきた大東工業の社員の皆さん



「8割理論」の実践など、社内環境の整備に力を注ぐ井上浩代表

独自の「8割理論」で開発型の製品づくりを実践

ポンプというと消防や井戸を思い浮かべるが、大東工業が手掛けるのは、重油、軽油などの石油から樹脂液・塗料・食品など、あらゆる液体を吸い上げて送り出すギヤポンプ。石油精製プラントをはじめ、幅広い製品の製造工程や電源設備などで利用されている。90%弱がオーダーメイド、しかも高層ビルの非常用発電機に使われるギヤポンプでは100%のシェアを誇る。こうした類まれな「開発力」を可能にしているのが、同社が掲げる「8割理論」であると胸を張るのは、井上浩代表取締役。

「世の中にない製品を創り出すには、8割の経験と2割のチャレンジ精神が必要です。これが5割の経験ではノウハウが少なすぎて成功しません。もちろん、過去の経験だけ

では新たな技術は生まれるはずありません」

同社では昭和30年代の図面も保管している。こうした先人たちが知恵を絞って世に送り出してきたノウハウを現在の社員達が共有して、ニーズに合わせてブラッシュアップしながら新しい製品を創り出しているのだ。

将来を見据えて若手社員が挑む使命とは？

大東工業では将来を見越したプロジェクトも立ち上げた。アメリカ石油協会規格 (American Petroleum Institute、以下API規格)に対応した「API規格対応・製造チーム」である。海外の石油精製プラントでは、アメリカのAPI規格が世界のデファクトスタンダード。しかも製品の耐久性なども高い精度が要求されるためハードルは高い。

「難しい局面が多々ありますが、それで手をこまねいては未来を切り拓いていけません。これは将来的な市場開拓を考えてのチャレンジです」と語るのは、技術部設計課の武田智司さん。武田さんは現在33歳。実は「API規格対応・製造チーム」のメンバーは30代を中心にした6名。今後の大東工業を担っていく世代である。「API規格対応・製造チーム」の発足は2014年7月。英文の「API規格」の翻訳から始めた。しかし一筋縄ではいかなかった。

「書かれている内容は難解でチームの語学力だけでは手に負えないということになり、コンサルティング会社の技術士の支援を受けながら翻訳活動をしてきました」

そう語るのは営業部門から選ばれた大阪営業所の楠田篤さん。苦労の末に翻訳がほぼ終わったのは、2016年の2月のことだった。

さらなる顧客の信用と世界市場の開拓を目指す

「API規格対応・製造チーム」は、2018年にはAPI規格に則った製品を実現するというゴールを定めている。「API規格製品を提供できるようになれば、技術的な信頼はさらに向上し、売上にも大きな貢献を果たすに違いありません」(楠田さん)

直近の市場として考えているのは中東やアジアの石油精製プラントへの供給だ。ターゲットは同地域に進出する日本企業。日本のギャポン専門メーカーでAPI規格製品を提供できるメーカーは現在のところない。先駆けることでアドバンテージが生まれる。

同様に設計部門の武田さんもAPI規格に挑戦する意義を次のように語る。

「これまで先輩たちの経験やノウハウを活かして、同業他社に先んじる製品開発を実践できました。このノウハウを基に、API規格に対応した製品づくりができる技術開発や開発環境を整えて後輩たちに引き継ぐこと。それが私たちのミッションです」

「8割理論」で常にギャポン業界をリードしてきた大東工業。その伝統は若手社員に引き継がれ、未来に向かって力強く新たな一歩を踏み出そうとしている。



API規格の製品づくりという目標に邁進する武田智司さん



顧客ニーズをリサーチしながら将来のAPI規格製品に期待する楠田篤さん



高い技術力から生まれる付加価値の高い大東工業のギャポン

チャレンジ精神が
当社のDNA。だから
成長も早いですよ



武田智司さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

高付加価値製品から生まれる「ホワイト企業ビジネスプラン」

顧客のニーズに合わせて9割以上をオーダーメイドでつくり、幅広い業界に品質の高いギャポンを提供してきた大東工業。同社が生み出す製品は、高層ビルの非常用発電機のギャポンなど他社には真似できない高付加価値の製品が多い。そうした独自のものづくりへの姿勢が好循環をもたらしている。

「付加価値の高いギャポンは、そのまま価格に反映し、高収

益につながります。この収益は社員の給与、賞与に還元すると同時に設備投資や研究開発に充てています。それによって社員のモチベーションが上がり、さらに新たな製品づくりにチャレンジするという環境の創出につながっていくんです」

そう語る井上代表は、この好循環を生むサイクルを「ホワイト企業ビジネスプラン」とネーミングする。同社では年間の生産目標を経営者と社員が話し合いで決めているという。この一丸となった経営の実践こそが活力になっていることは疑いようがない。

▶ 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 >>



新事業創出ストーリー

城東地区

株式会社旅籠屋

設立年:1994年
資本金:1億円
代表取締役:甲斐 真
従業員数:152名
(内、女性従業員数74名)
〒111-0042
東京都台東区寿3-3-4
旅籠屋ビル
TEL:03-3847-8858
<http://www.hatagoya.co.jp>

アメリカのMotelを モデルにした宿泊施設で 日本の旅を変える

アメリカのMotelをモデルにしたロードサイドの宿泊施設を展開する旅籠屋。
その事業の背景には、自由気ままな旅の実現という夢があった。



日本に新しい旅のスタイルを根づかせようと邁進する旅籠屋の皆さん



宿泊客はもちろん、施設で働く支配人のことを考えて設計に臨む岡安雅人さん

アメリカで実感した旅の魅力をも日本にも

アメリカ映画の中でしばしば登場するロードサイドに点在するMotel（モーテル）。アメリカの大衆的な宿泊施設で数万軒にも及ぶといわれている。このMotelをモデルにした宿泊施設を運営して、日本の旅のあり方を変えようと挑んでいるのが旅籠屋である。

そのきっかけは同社代表取締役の甲斐真氏が知人からもたらされた「アメリカにMotelという宿泊施設があるよ」という情報だった。脱サラしたばかりの甲斐氏はどこか魅力を感じ、友人とアメリカに飛び、クルマで移動しながらMotelをはしごる旅を敢行した。

「日本でMotelといえばラブホテルを連想しますが、アメリカでは旅に不可欠な素泊まりの宿泊施設として周知されています。気ままに利用できるMotelの良さを実感しまし

た」(甲斐氏)

気ままに出かけて地域の人々や文化などに偶然に出会えるスタイルの旅を日本にも根づかせようと、旅籠屋式Motelの展開は始まった。

全国の国道や高速道路のサービスエリアに出店

素泊まりのロードサイドホテル「ファミリーロジック旅籠屋」第1号店は鬼怒川温泉近くに開店。甲斐氏は夫婦で支配人として住み込んだ。もちろん、ロビーに立っていれば客が来るというものではない。マスコミに「日本初のMotel」というキャッチフレーズで売り込んだ。

翌年からは利用者も増え、公募増資などによって集めた資金で4号店までオープン。5号店からは遊休地の所有者に建物を建ててもらい、それを旅籠屋が借り上げて経営・運営するというスタイルを中心に店舗を増やしている。その後、国道などのロードサイドはもちろん、高速道路のサービスエリアにも3店舗を出店。現在では全国に52店舗という規模に成長している。日本に気ままに旅ができるインフラを作るという夢を追い続けてきた甲斐氏。そんな甲斐氏が何よりもうれしい瞬間は利用者からの手紙だという。

「定年退職した主人と夫婦水入らずに気ままな旅を楽しめました」といった文面を読むと、自らが目指したスタイルを楽しんでいる人が増えていることを実感すると話す。

快適で働きやすい施設づくりに打ち込む

旅籠屋では同じイメージの意匠を全店舗に施している。こうした施設の設計、施工管理、メンテナンスなどを担当しているのが岡安雅人さんだ。

「利用する方が快適に過ごせる空間を創るのが私の使命。しかも当社ではオープン前には社員が集まって準備するので、チームで仕事をしている実感が味わえます」

岡安さんが心がけているのは、掃除がしやすい設計やパソコンなどの配線を見えないところに収納するといった、宿泊客や働く人に配慮した設計だ。施設づくりが岡安さんの使命なら、各店舗の支配人を支援しているのが小倉博也さんである。

「社長のブログを読み、事業にける想いや規制の壁を乗り越えてMotelを展開してきた姿勢に共感し、当社の門を叩きました」

そんな小倉さんの仕事は、支配人や利用客の問い合わせに対応すること。運営に関わるすべての問い合わせに迅速に答えているが、つねに配慮しているのが、「明確な答え」である。わかることはすぐに答え、わからないことは「2時間後に返事する」といったように時間を区切る。

小倉さんの社歴は1年半と浅い。しかし、「先入観に捉われずに良いところは残し、新しいことに挑戦しながら旅籠屋に貢献したい」という。旅籠屋は今年22周年を迎えるが、「次の20年を自分たちで創る」という小倉さんの情熱は甲斐氏に勝るとも劣らない。



全国各地のロードサイドに出店する旅籠屋。こちらは「津山店」の外観



旅籠屋の「室戸店」の客室。清潔でゆったりとしたスペースで旅行者の疲れを癒す



支配人の相談役でもある小倉博也さんは、常に相手の立場から物事を考える

周りに流されずに自分の本音を聞き、自分の本性を見つけることが大切



甲斐真代表取締役

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

カップルで働くというユニークな支配人制度

全国に広がる旅籠屋の雇用形態もユニークで、各店舗の支配人はカップルが住み込みで働くというスタイルを踏襲している。その多くは夫婦だが、戸籍上の夫婦に限定しない。「生涯を共にするパートナー同士」という規定で、若い人から60代まで年齢層も幅広いのが特徴。支配人の仕事はフロント業務、建物内外の清掃、維持管理、周辺地域へのPRなどで、業務習得のための半

年から1年程度、支配人代行として勤務を経験後に店舗に配属されることになる。同時に旅籠屋では、支配人の休日に代役を務める支配人代行専門も募集している。

こちらも夫婦などの二人一組のカップルが対象である。支配人代行の仕事は基本的に支配人と同じだが、特定の店舗に住み込まないのがポイントで、「リタイアした後夫婦ふたりで喜ばれる仕事がしたい」「仕事をしながら日本各地を訪ねたい」といった多くのカップルが勤務している。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



地域貢献ストーリー

地域の幸せのために。 社長の思いを受け継ぎ 社員一丸でひた走る

活字離れが叫ばれるようになって久しい。危機感を抱いていた一人の経営者が、活字に親しみ、人間力を高めるために、地域に根ざす新規事業に乗り出した。

城東地区

ヤオキン商事 株式会社

設立年:1905年
資本金:3,000万円
代表取締役社長:伊藤 治光
従業員数:351名
(内、女性従業員数270名)
〒120-0015
東京都足立区足立4-28-10
TEL:03-3889-3555
<http://www.yaokinsyouji.jp>



丁寧さと発想力が大事な図書館の仕事。女性の活躍の場も多い



時代に合わせて求められる仕事にどんどん挑戦してきたと
伊藤治光社長

「地域のために貢献する」ことが事業の柱

「地域のニーズに応える」という事業姿勢を前面に出して、明治の創業以来、農産物の流通、燃料販売、自動車の修理・販売、住宅事業を手広く手がけてきたヤオキン商事。同社は今、図書館の運営に力を注いでいる。2003年、足立区が区立図書館や地域学習センターの管理・運営者を募っているという話を耳にすると、いの一に手を挙げた。

「近年の活字離れを大いに嘆いていたところだったんです。当社は創業以来ずっと地域の方々喜んでいただくことを事業としてきました。地域の人々、とりわけ子供達が本に触れる機会を増やせたならと、一も二もなく飛びついたわけです」

もちろん初めは手探り状態。それでも少しずつ人員を増やし、実績とノウハウを蓄積。

いまでは足立区内の図書館14館中6館と、併設する地域学習センター、さらに生涯学習センターの運営を任されるまでになった。

ユニークなアイデアも次々と打ち出している。足立区の公立小学校で使われている国語の教科書に落語が載っているのを受け、落語家を招いて、同じ演目を一席演じてもらうというのを恒例行事にしたのもその一つ。ふだん図書館を利用しない子供達もこの日ばかりはこぞってやってくるという。

「たとえすぐに本を読むことにならなくても、図書館を身近な場所と感じてくれるようになれば、いつか本に親しむ機会が訪れるかもしれません。自由な発想で図書館や学習センターを盛り上げていきたいですね」と伊藤社長は微笑む。

地域を越えて事業を拡大

今年4月、同社はこの手法を足立区以外でも展開していければと、埼玉県狭山市の狭山台図書館の運営に名乗りをあげた。館長に指名されたのは、入社6年目の清水優子さん。大学卒業後、いくつかの仕事を経験したが、大学時代に「大切な場所」としてよく利用していた図書館で働きたいと、ヤオキン商事に入社した。同社は図書館運営とともに、併設する学習センターも運営している。一時学習センターに勤務していたときは、新人ママ向けの赤ちゃんベビーマッサージ講座を担当し、好評を得た経験もある。

「育児中のお母さんは孤独になりがちですね。講座は、赤ちゃんの健康にも役立つし、交流の場にもなる。館長として人を育てる立場になって、大変なことも増えましたが、これからもみんなが集える楽しい施設を作って、それを広げていけたら」と話す。

後輩の目標になるかっこいい女性になりたい

清水さんの一年先輩である林麻貴さんは、学校の図書室の仕事が楽しくなって勤めていた小学校を辞して図書館員になった。生来快活で、人との会話が少ない日もあることに閉口もしたが、どんどん仕事を覚え、2年後には館長を任されるまでになった。

「やはり心構えが変わりました。指定管理者というのは、自治体の課題を、自分の課題として一緒に取り組む存在。『地域がどうあるべきか』、社長がよく言っている言葉が、身にしみて感じられるようになりました」

館長就任から1年、産休育休を経て昨年復帰。保育園の送り迎えもあり、現在は時間の融通のきく総務部に籍を置く。「子供が生まれて、まわりの人に本当に感謝する日々です。子供が熱を出したというと、同僚も上司も、『すぐ行ってあげて』と促してくれる。『すみません』と頭を下げると、『当たり前のことだから』と。みなさんに支えられて私がいる。感謝の気持ちを忘れず、きちんと成果を出して応えていきたいです」

「運営する図書館が増えて、若い後輩がどんどん増えていきます。彼女たちのお手本になれるよう、仕事にも育児にも全力でがんばるかっこいい女性になりたいですね」



代々伝わる燃料屋の前掛け。2桁の局番が時代を物語る



大変だけど、その分やりがいも大きいと清水優子さん



離れた場所で働く社員に本社の動きを伝える。総務の仕事は会社の要だ

アイデア次第で仕事は
どんどん広がる。可能性に
あふれた会社です



林麻貴さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社会を変える熱い思い

「私たちは地域力を上げるために公共施設をお借りしているんです」と伊藤社長はいう。

指定管理者制度はもともとがサービスを向上させつつも、経費は削減したいという行政の考え方からスタートしたもので、決して大きな利益が期待できるものでもない。それでもこの事業に力を入れるのは、その熱い思いがあればこそだ。

「行政では対応しきれなくて、個人では手の出しようがない。そういった課題は、身近にいくつもあります。そんなときこそ、私たち民間企業の出番なんです」

現在、担い手不足が叫ばれている学童保育にもなんとか協力できないかと思案を巡らせている。

「私たちと同じような考えを持つ企業が増えれば、社会は変わる」と語気を強める。こういう企業があることは、足立区にとって幸せなことなのかもしれない。

▶ 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 >>



技術集団のチャレンジストーリー

工事現場に欠かせない 測量のプロフェッショナル集団。 さらなる躍進をめざす

1985年創業のCSS技術開発は、確かな測量技術で業界の信頼を築いてきた。
今年、新社長を迎え、同社は次代に向けて新たな挑戦をはじめている。

多摩地区

株式会社 CSS技術開発

創業年:1985年
資本金:3,700万円
代表取締役社長:大山 竜吾
従業員数:70名
(内、女性従業員数22名)
〒206-0014
東京都多摩市乞田1251
サークビル3F
TEL:042-373-2100
<http://www.css24.jp>



CSS技術開発は測量サービスにとどまらず、ひとりで測量できる「おまかせ君ワンマン」をはじめ、測量をより効率化するソフト・技術の独自開発まで幅広く手掛ける

入社3年目、古川さん。測量の仕事は奥が深い

「めざすのは、やっぱり『アタマ』ですね。もっと現場を踏んでスキルを高めて、チームを率いて大きな現場を任せてもらえるようになりたい」

そう語るのは、入社3年目の測量部の古川優輝さんだ。

1つの現場の測量は数名のチームで行われ、その現場の測量を取り仕切るリーダー格は「アタマ」と称される。より大きく難しい現場の「アタマ」になるということは、身に付けた技術を認められ、「この人なら任せられる」という信頼の証でもあるという。古川さんは同業他社で現場監督をしている父の影響で、土木の仕事に興味をもったという。とはいえ、同社の面接に応募したのは、「高校の頃から計算は得意だったし、外で体を動かすのも好き



「週に2、3か所、別々の現場に出かけます」と語る古川優輝さん

だったから」といって単純な動機。仕事は現場で先輩についてイチから手ほどきを受けた。

「測量機を使って地形を測ったり、基準点を定めては杭打ちしたりしていく仕事です。道路や建物も測量なしで作ることはできません」

3年のキャリアを積み、今では測量の重要性を後輩に語れるまでに成長した。

工事をする際、設計図面さえあれば工事ができるというものではない。図面をもとに実際の現場を実測して地面に座標を置いていく。

「やればやるほど、測量の仕事は奥が深いことを思い知らされます。しかも、現場にはハプニングがつきもので、そこでどう対応できるかが問われるんです。いろんな先輩について、いろんなやり方を教わったことが今に生きていていると思います」

入社7年目、角田さん。出来上がりを見るのがよるこび

測量士の角田紳さんは、入社7年目。同社の将来性に魅かれての転職だという。これまで手掛けた測量の件数は1000現場を下らない。現場を任される「アタマ」と呼ばれるリーダーとしての経験も豊富で、現在は後輩指導にもあたる。

測量の世界では、一人前になるまで5年から10年かかるといわれる。角田さんが印象に残っている仕事のひとつに圏央道がある。入社以来、継続的に携わり、測量に赴いた回数は数えきれないほどという。

「自分が手がけた道路が開通したのを見るのはうれしいものです。測量をしたときから景色ががらりと変わるので、すぐにはわからないこともありますが、自分の打った杭が残っているのが証。杭を見つけると感慨深いですね」

技術と信頼を武器に、さらなる躍進をめざす大山新社長

今年創業31年目を迎える同社は、公園やイベント施設、道路や橋などあらゆる工事現場における測量を手掛ける。その領域の広さこそ、何よりの信頼の証といえる。

「測量は現場に人が行って作業する仕事です。職人的な仕事なので、一人の人間に負荷がかかりやすく、経営的には効率化が図りにくい職種ともいえますが、弊社では早くから経営的効率化に取り組んできました。技術開発やソフト開発で機械に任せられるところは機械に任せる、あるいは、他の人に任せられる仕事はなるべく任せるという分業体制を取り入れるなどが挙げられます」と大山竜吾社長は同社の強みを語る。

実は大山社長、昨年入社したばかりのある意味では期待のルーキー。公認会計士という肩書きを持ち、建設会社などでの経営実績をかわれて、次代の舵取り役として社長に抜擢されたという。前社長が測量のたたきあげなら、大山社長は経営のプロ。事業拡大をめざして、さまざまな経営改革に乗り出していき意気込みだ。

「当社には小さくてもきらりと光る企業として強みと信頼があります。加えて、社員がお互いを信頼し合っている人間関係の良さも特筆すべきことです。ものごとが決定する仕組みを変えるだけでも、さらに発展していく大きな可能性を秘めていると感じています」



「新体制になって、ますます事業拡大していくのではないかと
いう機運が会社全体にみなぎっています」と語る角田紳さん



角田さんが測量を手がけた圏央道。写真は、高尾山インターチェンジ



社員の皆さん。女性の活躍と社員同士の強い信頼が同社の躍進を支えている

新しい取組を
どんどん増やしていきます!



大山竜吾新社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

海外社員旅行・近隣居住手当

同社の社風を古川さんは「職場の誰もがフレンドリーすぎるぐらいフレンドリー」と証言する。同社では、例年、海外への社員旅行を実施(2012年北京、2013年パリ、2014年パリ、2015年ハワイ)。帰国後は、旅先のスナップを社員から集めて記念誌を作成。社員からの評判も良いという。そうした社員一丸となったイベントが、さらに社員同士の交流を深めるという。

2016年には、会社近くに転居した場合に、家賃補助として毎月2万円を補助する「近隣居住手当」をスタート。遠方からの通勤は、時間的・体力的な負担も大きいだろうとはじめたこの制度、社員から想定以上の反響があり、申込が集まったという。目下、大山社長のもと、同社はさまざまな組織改革を構想している。新卒を積極的に採用するとともに、測量技術の継承・教育にも組織的に取り組んでいきたいと話す大山社長。社内勉強会など、測量士の資格取得支援などの制度も充実させていく予定だという。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



若手・ベテラン融合ストーリー

ベテランがノウハウを伝授、 若手が発想で刺激し、 技術開発に融合力で挑む

社会インフラの監視に不可欠な音声・映像伝送装置。そのニッチトップの技術を誇る新協電子では、若手・ベテランの融合で技術革新を実現している。

多摩地区

新協電子 株式会社

創業年:1964年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:中西 英樹
従業員数:27名
(内、女性従業員数5名)
〒191-0065
東京都日野市旭が丘3-3-21
TEL:042-582-0041
<http://www.sinkyo.co.jp>



若手・中堅・ベテランが一体となって、設計・開発に挑む新協電子の皆さん

若手社員の発案から、ハイビジョン映像の伝送装置開発が始動

鉄道・空港はもとより、防災・消防・タクシー無線、医療現場など、ちょっとした施設にも監視カメラが当たり前のように設置されている。新協電子は、製造部門を持たないファブレス企業として、監視システムへの映像伝送などに活用される音声・映像伝送装置の設計・開発に特化する企業として着実に業績を伸ばしている。

同社は2013年にその集大成の一つとして、侵入者の顔やナンバープレートなどの高解像度映像と音声、最長40km先の監視施設まで伝送できる光伝送装置「EOHシリーズ」の開発に成功。フルハイビジョン映像と制御信号を同時に光ファイバーで送るシステムのため、カメラの遠隔操作も光ファイバー経由で可能という画期的な使い勝手で高評価を得た。



高橋善彦さんは現在、マイホームを建築中。中西社長にも相談しながら物件選びを進めていったという

この「EOHシリーズ」の開発は、実は社員の発案から動き出した。2007年に新卒入社した高橋善彦さんだ。

試作を重ね、開発に1年を要した末、狙い通りの性能を実現

「フルハイビジョンカメラの開発が進む一方で、ハイビジョン映像に対応した光伝送装置は見当たらない状況でした。“当社が先駆けて開発に成功すれば絶対に売れる!”という確信をもって、開発会議で社長に直接提案したんです」

この提案を受けた中西英樹社長は、やるからには制御信号も併せて伝送できる装置を作ろうと、高橋さんに注文。発案者の高橋さんを主担当に置き、アナログ設計のスペシャリストであるベテラン社員と、2010年新卒入社の安田美智子さんを加えたベテラン・若手融合プロジェクトチームを組織した。

「製品開発に企画段階から携わるのは初めてのことでしたから、新しい挑戦に胸躍る思いがする一方で、新技術を生み出すことの難しさを痛感した毎日でした」

安田さんがそう振り返るように、同装置の開発は同社としても未知な領域。ソフト・ハード双方に大量のデータを高速かつ安定的に処理する新たな仕組みづくりは一朝一夕にはいかなかった。とりわけ、若手にとっての負担は目に見えて大きかった。それをカバーしたのがベテラン社員だった。

「安田は制御ソフトの開発をメインで担当し、主担当の私は全体の管理。そして、ベテランの先輩には主に電子回路や機構の設計に長年の手腕を発揮してもらい、屋外に設置する場面も想定されることから、風雨等にも揺るがない強度を確保するための部品選定にも知恵を貸してもらいました。若手とベテランがガチツとかみ合った手応えがありました」

開発期間は実に1年。狙い通りの性能を実現したときには、“やっと解放される”という思いに駆られたという。



大学で光通信技術を学び、その知識をもとにモノづくりに挑み続けたいと、同社を就職先を選んだ安田美智子さん



工程全体を管理する高橋さんと制御ソフトの設計を担う安田さんは、日頃からこまめに意見交換



「開発会議では若手社員も積極的にアイデアを出してくれませう。頼もしい限りです」とは中西英樹社長

この10年でベテランと若手、アナログとデジタルが融合

高橋さんと安田さんをはじめ、同社が新卒社員を受け入れ始めたのは10年前。毎年1～2名を採用し、これまで新卒社員の退職はゼロだという。

「当社は元々ハード主体の会社。10年前から制御ソフトの開発にも本格的に乗り出し、ハード・ソフトをトータルで担える体制にシフトしています。こうしたイノベーションを実現できたのも、デジタルネイティブ世代である若手社員の活躍があってこそなんです」

中西社長はそう語り、若手の活躍と成長に目を細める。ベテランが若手にアナログ設計のノウハウを伝授し、若手は伸びやかな発想を活かしてデジタル領域の技術開発に力を発揮する。そんなベテランと若手、アナログとデジタルの融合が現場レベルで活発に進み、風通しの良い中でびのびとモノづくりに挑める環境が、社員の定着にもつながっているのだという。

狙い通りに制御できた
達成感は格別です!



安田美智子さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

「平成27年度TAMAブランド企業」に認定

同社が手掛ける伝送装置は、社会インフラの安全確保に不可欠なものだ。導入する現場に応じたカスタマイズが必要とされるゆえ、大量生産で利益を追求する大手企業は手を出しにくく、価格競争にも翻弄されない。

このまさしくニッチな領域で、同社は半世紀以上に渡って技術を培ってきた。2015年には、「平成27年度TAMAブランド企業」

に認定され、多摩地区で活躍する中小企業を表彰する「多摩ブルー・グリーン賞」でも、同社の音声伝送・操作装置「μVOICOM（マイクロボイコム）」が技術・製品部門のブルー賞を受賞した。

「当社では開発者自らが発案し、製品化まで主体となって推進します。モノづくりに挑むなら絶好の舞台。社名だけではなく、自分は何をやりたいのかという信念に沿って、就職先を選んでもらいたいですね」(中西社長)

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



若手社員の奮闘ストーリー

キャリア・知識は不問。 明確な経営方針の中、 活躍する若手社員たち

プリント基板メーカーの総合サーキットの強みは、顧客のニーズへの優れた対応力。それを支えているのは意欲みなぎる若手社員たちだ。

多摩地区

総合サーキット 株式会社

設立年:1971年
資本金:3,000万円
代表取締役:田中 康一
従業員数:110名
(内、女性従業員数48名)
〒191-0012
東京都日野市日野531
TEL:042-583-7111
<http://www.sougocircuit.co.jp>



今年の春に完成した上野原工場をバックにする総合サーキットのみなさん

顧客のニーズに合わせて高品質のプリント基板を製造

プリント基板はクルマからパソコン、スマホ、家電など、ありとあらゆる電子機器に利用されている。そのプリント基板メーカーの総合サーキットは、ネームプレートなどの銘板製造業としてスタート。今日ではプリント基板メーカーとして多くの顧客に製品を提供する。

「銘板もプリント基板も同じエッチング技術です。保有技術を時代の要請に合わせて変え、今ではクルマのパワーウィンドウ、スマートキーやナビゲーションのスイッチ関連、そして防災機器などのプリント基板を手掛けています」

田中康一代表取締役は事業内容をそう説明する。同社の車載用プリント基板は国産



吉岡大介さんは製造現場で培ってきた知識を顧客への提案に役立てる

車のみならず大手海外メーカーのクルマにも搭載されている。

幅広い製品に利用されるプリント基板は群雄割拠の業界。その中で生き残ってきたのは、多品種を扱い、さらに中・小ロットに応える生産体制と顧客対応力だと田中社長は胸を張る。そんな対応力が顧客の信頼を生み、約200社の顧客にプリント基板を納めている。

製造現場の知識を活かし顧客視線の提案を心がける

入社14年目を迎える吉岡大介さんは、昨年11月に製造から営業に転身した中堅社員である。入社後はプリント基板の検査、設計、製造などものづくりの現場で働いてきたエンジニアである。

「製造現場の知識を活かした営業を心がけています。というのもプリント基板は、どんな工程方法を選ぶかで工程数やコストが大きく変わります。見積書とともに工程方法や納期も提案するのですが、製造現場を知っていれば、わかりやすい説明ができます」

そう自分の役割を説明する吉岡さん。今は防災機器などのプリント基板の営業として10社ほどを担当する。とくに防災機器は人命に関わる製品。何よりも耐久性と信頼性が求められる。長年使用できる原材料の提案から、各製品がいつ、どの生産ラインで製造されたのかというトレーサビリティへの対応をアピールしながら受注活動に励む。

知識ゼロから工場立ち上げに携わる

昨年8月に入社した渡邊仁志さんは、誠実な人柄と意欲を買われて採用された。プリント基板に関する知識はゼロに近いに関わらず、今年の春から稼働した上野原工場の「最新大型印刷ライン」の立ち上げ担当者に指名された。実はこの工程、同社で従来は異なる方法で行われており、今回の印刷ライン導入は上野原工場が初めての試みだった。

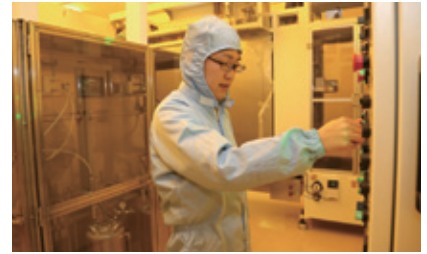
「社内でのこの装置について知る人は皆無。納入メーカーのレクチャーを受けながら稼働へとこぎつけました。無事に稼働した時の喜びは今も忘れられません」

見事、大役を果たした渡邊さん。今後はキャリアを積みながら「慣れないこと」をモットーに仕事に臨みたいという。慣れることで些細なミスが出ないように細心の配慮をしながら、当生産ラインをより使いやすいように工夫を凝らしていきたいと目を輝かせる。

顧客対応力が強みという総合サーキットの中で、縁の下の力持ちとして活躍するのが営業部の宮崎彩さんだ。業務は顧客からの注文を受け、指示書にまとめて工場へ渡したり、製品の発送や納期調整など広範囲に及ぶ。

「社員の距離が近くて何でも聞けるという社風に助けられています。でも先輩に比べたら力不足ですから、もっと知識を身につけたいですね」

そう謙遜する宮崎さんだが、前職の販売員として培ってきたスキルを仕事に役立てている。誤解を生まないようにわかりやすく説明する、どんな時も冷静に対処するなど、相手に安心感を与える対応で社内外の信頼を勝ち取っている。



上野原工場のクリーンルームで機械を操作する渡邊仁志さん



アパレルの販売員だった宮崎彩さんはコミュニケーション力を活かして活躍



最新鋭の設備を多数導入した総合サーキットの上野原工場内

優等生よりも
個性的な人が当社には
フィットするはず



田中康一社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

最新の設備を誇る新工場で次代を切り開く

プリント基板製造は設備投資に莫大な費用がかかる業種。そんな業界にあって、総合サーキットが今年の春に建設した上野原工場は、まさに最新の設備を誇る。足を踏み入ると最新の工作機械が並び、ロビーや会議室も清潔で美しい。そんな恵まれた職場環境で働く社員の表情は一樣に明るい。

「今後は、効率的な生産を行うことが課題になります。機械を

つねに稼働させる受注量と、どうしたら効率的かつ高品質の製品を作れるかという生産管理に、一層力を入れていきたいですね」(田中社長)

職場を垣間見ただけで社員一人ひとりの生産管理に対する意識の高さはひしひしと伝わってくる。持ち場の工程だけでなく、全体工程を各自が考え、高品質のプリント基板をスピーディに製造できるように工夫を凝らしている。こうした社員一人ひとりのものづくりに対する意識も同社の強みのひとつといえるだろう。

さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



育てろ! 次期社長ストーリー

社長のポリシーが生む 育成体制。新しいことは おもしろいことだ!

大手情報機器メーカー・沖電気工業から2009年に独立した多摩エレクトロニクス。そこで行われる後進育成には、社長の経歴が大きく反映されていた。

多摩地区

多摩エレクトロニクス 株式会社

創業年:1979年
資本金:8,000万円
代表取締役社長:坪根 衡
従業員数:254名
(内、女性従業員数73名)
〒192-0041
東京都八王子市中野上町4-8-3
TEL:042-625-9681
<http://tama-elec.com>



普段は黙々と作業に励むが、一言声をかければ人が集まる



衛生管理が厳重なクリーンルームでの作業

新しい環境に飛び込むことはおもしろいことだ

ウエハー(板)の状態で作られた半導体をさいの目にカットするダイシング加工の技術に定評のある多摩エレクトロニクス。その技術を活かした世界最薄のIRフィルター(カメラにつける紫外線と赤外線をカットするフィルター)を開発し、海外の展望も開けてきた。

そんな多摩エレクトロニクスがいま最も力を入れているのが、次期社長、つまり後進の育成だ。その育成方法には、「新しいことは、自分の幅を広げ、知識を増やすこととおもしろいこと」と語る坪根衡社長のポリシーが大いに反映されている。その背景にあるものを深く知るために、社長の経歴を追ってみた。

大学で物理学を学んだ後、通信機メーカーの沖電気に入社し、生産技術→研究開発

といった技術部門を担当。大きな成果を上げるが、会社の都合で管理部門に回される。

「技術屋としてまだ売れるつもりでいましたから、転職も考えましたが、いざやってみると生産企画もおもしろい。工場をどこに作るか、どこの工場で何をどれだけ作るかを考える部門でいわば会社の心臓部です。ここにはここのやりがいがあると気づきました」

その後も、宮城で工場勤務、東京に戻って光通信、生産管理の品質保証や製造部門などを歴任した後、子会社である多摩エレクトロニクスへ移籍することになった。

さまざまな部署を転々としつつも、与えられた環境を楽しむ順応性の高さを発揮してきた坪根社長。それというのも、自分のポリシーに基づき、普段から好奇心を持って知識を吸収していたからなのだ。「後進にもそういう気持ちで何事にも臨んでもらいたいですね」と付け加えた。



波乱万丈の人生を歩む坪根社長

将来の幹部を育てる10年塾スタート

多摩エレクトロニクスにやってきた社長は、後進の育成を目的として「10年塾」という若手の勉強会を立ち上げた。「一人前になるには10年かかる」というのが名前の由来だ。その後、課長・部長クラスを集めた「経営塾」や「幹部塾」を立ち上げ、10年塾→幹部塾→経営塾という階層性の育成体制が整った。

「塾と言っても誰かから教わるわけではなく、自分たちでテーマを考え、調べ、話し合っ

て進めていきます。主体性が問われますから、参加者のやる気次第で差が出ますね」
菩提寺将詞さんは幹部塾に参加する傍ら10年塾の運営にも携わり、各々のモチベーションに合わせた進め方を試行錯誤しているという。「役職は係長ですが、年齢的には部署内で一番年下なんです。だから若手にはちゃんと育ててもらわないと困りますよ」と打ち明け、後進育成の必要性を説く。



熱意を買われて派遣社員から正社員になった木村孝弘さん

ジョブローテーションでさまざまな職場を経験

派遣社員の正社員登用も積極的に進め、モチベーションアップを図っている。製造部メモリ課の木村孝弘さんは、派遣から正社員への道を切り拓いた。

「初めは決められた作業をこなすだけでしたが、職場を理解するうちに社員になりたいと思いました。担当の部署にタイミングよく空きが出たので、社員に昇格できました」

同社はジョブローテーション制を取り入れているため、木村さんの経歴もめまぐるしく変化した。担当ラインの移転に伴い、宮崎へ転勤したかと思えば、東京でピッキングを担当したり、岩手県北上の工場へ異動したりした後、東京へ帰ってきて、メモリ課に配属になった。入社8年でこれだけの職場を経験した木村さんは「勉強させてもらった」と満足気。同社の海外展開を視野に入れ、英語の勉強に励んでいるという。

すべての取組の根底にあるのは、知識を得ることを楽しむということ。目の前の仕事だけでなく、さまざまな分野に寄り道してみることが、仕事へのモチベーションにも繋がるのだろう。同社には、やる気次第でどこまでも成長できる環境が整っている。



誰もが真剣なまなざし

興味を持って動ける
若手を待ってます



菩提寺将詞さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

資格支援が太っ腹

資格取得は、少しでも業務に関係あれば費用負担をしているという。工場で使いそうなフォークリフトは当然のこと、クレーン免許や簿記資格、英語と幅広い。中にはこの制度を利用して衛生管理者の資格を取った人もいるという。「会社が潰れた時に困らないように」と社長はドライに言い放つが、なかなか太っ腹だ。

働く環境改善のために

後進育成の一環として、社内の取組をデータ化することにも注力している。残業や有給取得日数、OJTで教えた内容などを記録。残業時間の削減や年休取得率の向上といった具体的な目標を定め、ホームページから社外の人からも閲覧できるようになっている。

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 >>



会社の成長ストーリー

電子ビームアプリケーションの 電源に特化。ニッチな分野で 躍進する電源メーカー

電子顕微鏡やX線機器などの電源のみに特化して開発、製造しているフューテックス。まさに超ニッチといえる分野に、同社はなぜ挑んだのか。その軌跡を紹介する。

多摩地区

フューテックス 株式会社

設立年:1978年
資本金:3,900万円
代表取締役社長:福田 康成
従業員数:42名
(内、女性従業員数9名)
〒196-0031
東京都昭島市福島町2-28-3
TEL:042-549-2888
<http://www.futex.jp>



分からないことがあれば気兼ねなく聞ける風通しの良い社風という



電子ビームアプリケーション用電源の仕組みを解説する
福田康成社長

電子顕微鏡の高性能電源

同社が主に製造しているのは、電子顕微鏡用の電源。電子顕微鏡の倍率は驚異的で、生物のDNAや物質の原子まで確認できるというから、もはや想像もつかないレベルである。電子顕微鏡はその電子ビームが細ければ細いほど、より小さいものを観察できるのだといい、その性能を大きく左右するのが電源だと話してくれたのはフューテックスの福田康成社長。

「電子顕微鏡は例えば3万Vなどの高電圧を必要とします。極細の電子ビームを照射するには、その高圧出力を少しのブレもなく常に供給しなければなりません。それを実現したのが当社の電源というわけです」と胸を張る。

ニッチに特化し会社を立て直す

しかし、創業当初は社長の両親2人とパート従業員2人が切り盛りするまさに零細企業。自宅作業場で医療機器や理化学機器の配線や組み立てを手作業で行っていたという。

「私が大学進学への準備をしているときに、先代社長の病気が悪化。コンスタントに働けなくなりました。社長を含めた従業員数4人の会社で社長がいなくなったら、それは倒産を意味します。散々悩みましたが、私が継ぐより他ないと腹をくくり、入社を決めたんです」

それまで、いわゆるひ孫請けの仕事をこなしていた同社は、二代目社長候補の新人が加わったことで、成長への道筋を歩み出した。発注元の企業と直接取引ができるよう営業活動に奔走する傍ら、指示書に従って製品を組み立てるいわゆる製造の仕事だけでなく、設計や材料の調達まで行う、一貫したものづくり体制を整えていった。これが功を奏し設計段階からの仕事を受注した年には前年比200%以上の売上を記録した。

ところが、喜んだのもつかのま、思わぬトラブルが発生した。クライアントから同社で開発した設計図の提出を求められたのだ。クライアントからの指示ともあって、拒否できない、いかんともしがたい事態だった。

「開発から携わる仕事のメリットは、開発フィーだけでなく、リピートオーダーが見込めるとい点です。しかし、設計図やソフトウェアを渡してしまったら、それが見込めなくなる。この出来事を境にオリジナルブランドの製品開発に乗り出したんです」

その製品とは超ニッチな電子ビームアプリケーション用電源。理化学機器の電源は先代の頃から受注していた。その経験プラスものづくり体制を整えた以降は、電子ビームアプリケーションの電源開発の技術とノウハウが蓄積されていたのだ。創業から38年、社長の両親を含めた4人で始めた小さな会社は、電子ビームアプリケーション用電源メーカーとして生まれ変わり、やがて40人以上を抱えるメーカーとして成長を遂げた。その成長の原動力になっているのが、高性能電源を生み出す技術者たちである。



設計から納品まで携われるのでやりがい十分と話す、松本勇さん



電圧の調整作業中、真剣さんのもの



自らの手を動かし、はんだ付けを行う

同社を支える技術者

「電源製造の肝は、設定した電圧がきちんと出力されているか確認する調整の作業です。1Vといったら1Vが出るように、ノイズを除去したり抵抗の値を計算し直したりして、誤差がでないように調整するんです」と話すのは電源事業部の松本勇さん。工業大学で電気回路工学を学び、前職でもICチップの設計に携わっていたという筋金入りのエンジニアだ。そんな松本さんの元で電源開発を学んでいるのが、入社2年目の金井悠樹さん。仕事の面白さをこう話す。

「理論通りに設計しても、想定した電圧が出ないことがあります。それは何が原因なのか、どこの値を改善すれば求める電圧が得られるのか。そんな仕事のことに夢中になっている時が何より楽しい時間です」

ゆくゆくは自分で設計開発した製品を世の中に出したいと語る金井さん。こうした、ものづくり好きなエンジニアたちが、同社のさらなる発展を担っていくに違いない。



金井悠樹さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

中小企業の希望になりたい

「弊社は資金も人脈もない零細企業でした。その会社が曲がりなりにも上場を果たしたら、中小企業の希望になれると思うんです。上場のデメリットも熟知しているつもりですが、それでも

多摩地区、ひいては東京、日本の企業を盛り上げられれば本望です」

と今後の展望を語る福田社長。あわや廃業という局面から復活した同社の躍進ぶりを見れば、決して夢物語に終わらないだろう。

▶ 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 >>



東京カイシャハッケン伝!

54

「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、「社員が働きやすい職場作りに取り
組んでいる会社」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素敵な会社ばかりです。

考えてみよう！ 中小企業の魅力！

- ① ユニークな取組、制度がある
- ② 社員教育・育成に力を入れている
- ③ 若手社員にも大きな仕事・責任のある仕事を任せてくれる

①「ユニークな取組、制度がある」事例

株式会社FTG Company (→P24)

FTG Companyは李社長の「親孝行したい」という思いがきっかけの創業だった。その思いを社員にも伝えようと考えたのが「**親孝行手当**」だ。これは、社員が自身の誕生日に親へのプレゼントと手紙を用意し、それを会社から発送する制度で、社員には1万円が支給される。「親は自分の原点。それでも、感謝の気持ちを形にするのは気恥ずかしかったりしてなかなかできないですね。だからこそ、**「産んでくれて、育ててくれてありがとう」と、親を思い、感謝を伝える機会を会社として提供しようと考えたんです**」(李社長)

株式会社CSS技術開発(→P46)

同社では、例年、海外への社員旅行を実施(2012年北京、2013年バリ、2014年パリ、2015年ハワイ)。帰国後は、旅先のスナップを社員から集めて記念誌を作成。社員からの評判も良いという。そうした**社員一丸となつてのイベントが、さらに社員同士の交流を深めるという**。2016年には、会社近くに転居した場合に、家賃補助として毎月2万円を補助する「**近隣居住手当**」をスタート。**遠方からの通勤は、時間的・体力的な負担も大きいだろうとはじめたこの制度、想定以上の社員の反響という**。

②「社員教育・育成に力を入れている」事例

トックベアリング株式会社(→P18)

3年前からは民間教育機関に依頼し、**社員向けの通信講座185コースを用意、受講を奨励している**。半期に一度、社員全員が自分の興味のある講座を自由に選んで受講でき、**受講料は全額会社が補助**。英会話や原価管理、生産士資格講座など、業務に直結したものから、「**幕末リーダーに学ぶリーダーシップ**」「**ペン字・文章力入門**」など、一見仕事にはつながりにくそうな教養系の講座も少なくない。「**どんなことを学んでもいいんです。学ぶ姿勢を持つこと。それによって日々の生活が前向きになりモチベーションが高まれば、仕事にも必ずよい影響がでるでしょう**」(吉川社長)

③「若手社員にも大きな仕事・責任のある仕事を任せてくれる」事例

株式会社マーシュ (→P30)

やる気ある若者を応援したいという町田社長は、**同社の八戸支社の責任者を、27才入社2年目の女性社員に任せた**。さらに、**今年立ち上げる大阪支社の責任者に至っては、入社1年目の社員に任せるのだという**。「やる気があれば、年齢は関係ありません。**きちんとフォローするので会社としても不安はありません。前向きな若者はいくらいても足りませんので、ぜひチャレンジしてきてほしいです**」

株式会社大迫(→P32)

「**若手育成の必要性は、職人さんも共有してくれていたようで、本当に親切・丁寧に教えてくれています。孫と接しているようで微笑ましいですよ(笑)**。」(大迫社長)
一方、若手の立場から話してくれるのは、入社2年目を迎えた前田優衣さん。「**入社前に感じていた不安は研修で吹き飛びました。丁寧に指導してくれたり、持てないような重いものは代わりに持ってくれたりという細かいサポートのおかげです。今では力もついて、重いものでも運べるようになりました**」

カインズ株式会社(→P34)

若手社員の一人、佐藤伶さんに、**空気清浄機のプロジェクトリーダーという大役が回ってきた**。同製品のコア技術となる光触媒は、佐藤さんにも会社にも未知な領域。光触媒の原理を文字通りゼロから学び、協力会社が開発したモジュールを応用しながら試作の作成・検討を重ねている。「**全く新しい分野に挑み、自分たちの手でゼロから製品をつくり上げていけるのは、私たち開発職にとって大きなやりがいです。このプロジェクトで新分野を切り拓き、当社に新しい道筋を立てていきたいですね**」と、佐藤さんは目を輝かせながら語ってくれた。

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!

東京カイヤハッケン伝! **WEBサイトもチェック!**
<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp>



「カイヤをさがす」

- 東京の優れた中小企業の物語を掲載
- 「輝く技術 光る企業」
東京の技術の優れた中小企業を掲載

ハツタロー
おすすめコンテンツ
「カイヤの
ドラマを見て!」



「ハッケン特集」 中小企業で働く「人」の魅力 にフォーカス

<隣のヒットマン>

<MADE IN JAPAN>

<私の履歴書・会社の
履歴書>



「WOMAN'S CONTENTS」

働きやすい環境で活躍する女性たち

<中小企業で働く
女性の実感値調査>

<わたしのシューカツ>

<ハッケンガールズが行く>

ケンジロー
おすすめコンテンツ
「人からカイヤの魅力
を知って!」



なびでんちゃん
おすすめコンテンツ
「なんとなく聞いたこと
ある用語を理解しよう」

「わんポイント解説」

それぞれの業界の専門用語をなびでんちゃんが簡易解説

<インフラってなんだ?>

<ゼネコンってなんだ?>

<ファブレスってなんだ?>



トーキョー・シゴト・ワゴン

クールジャパン

技術

チームワーク

企業を訪問して
魅力を体感しよう

挑戦

働く女性社員

ワークライフ
バランス

ヒット商品

● 貸切バスで出発！ ● 普段着での参加OK！ ● 参加費無料！

8月～2月、全14日程を予定。カイシャの魅力、シゴトの魅力をハッケンしよう！

トーキョー・シゴト・ワゴンとは？

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」、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たくさんあります。そんな優れた企業のゲンバを貸切無料バスで訪問します。

参加メリット！

はずさないイベント、その理由

- 就職で重要なことのひとつは、「自分で体感すること」。体感することで、多くの気付きが得られ、それが自分の就職活動の軸につながる。
- 就職支援の経験豊富なキャリアカウンセラーなどと一緒に回るので、わからないこともその場で相談できる。
- 一日の最後に振り返りがあるので、経験学習ができる。
(新たな経験から学んで、次に活かせる)



1日の流れ

集合・出発：バス移動
バス内オリエンテーション
本日のスケジュール
アイスブレイク

1社目(120分)
現場等の見学
仕事体験
経営者・社員との交流
など

バス移動

2社目(120分)
現場等の見学
仕事体験
経営者・社員との交流
など

バス移動

振り返り学習

※1社のみ参加も可能です。
その場合個別に振り返りの時間を
用意します



昨年度参加者の声

💡自分の中の価値観が変わりました。同じ大学生同士で交流を持てたのがとても嬉しかったです。バスツアー良いなあと思いました。

💡このようなバスツアーはなかなかないと思います。新たな気づきや発見があったので良かったです。とにかく社風がいいなと感じました。社長との雑談からヒット商品が生まれるなんてステキ!そういう会社で働きたいです。

💡小さい会社だからこそできる。大手には出来ないことがあるとわかりました。何から何までタメになる企画でした。すごく充実感が得られました。

💡実際に職場訪問をすることで、インターンとはまた違った企業の見え方があるなと感じた。中小企業は本当に一人ひとり大切にしている感じがするので、とてもいいと思いました。これからはその方向で考えたいと思います。

💡心から参加して良かったと思います。中小企業の魅力に気づくことができ、今後就活の選択肢が広がりました。ありがとうございました。

💡初めてこういったイベントに参加しましたが、まわりの友人にも教えたくなるようなセミナーでした。

💡中小企業の中にも良い環境で働けたり、国内または世界で活躍しているところもある。中小企業は社会に必要不可欠だと改めて感じた。

💡社員に対する感謝の気持ちの大きさが中小企業ならではのと思いました。

💡社長の「勤を大切にせよ」という言葉や「10年後も良い企業に行け」というメッセージが大変ためになりました。自分の就活の仕方も見直そうと思いました。

💡“中小”企業といっても事業としてやっていることはとても大きくて驚きました。“中小企業だからこそ”の良い点がたくさんあってとても勉強になりました。

お申し込みはこちら

<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp/wagon/>
東京都中小企業しごと魅力発信プロジェクト事務局
専用メールアドレス: tokyo-miryokuhakken@access-t.co.jp
電話: 03-3479-0293 (平日9時30分~ 18時30分)





東京都からのお知らせ



お知らせ① 学生インターンシップ支援事業

— 学生が、中小企業の魅力に「きづく」ためのインターンシップです —

◎参加希望企業・学生を募集中!!

■対象企業:都内に本社または事業所を置く従業員300人以下の中小企業

■対象学生:協力大学(※)に所属する学生(学年不問)

※協力大学……都内にキャンパスを有し、所属学生に本事業のインターンシップへの参加を積極的に促進する大学等の教育機関

■学生は、「食べる」「支える」「創る」「届ける」「伝える」の5つのテーマから1つを選び、その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・事後研修と合わせて全5日間のプログラムです。

■問い合わせ先 東京都学生インターンシップ支援事業事務局

URL:<https://tokyo-internship.com>

所在地:〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10アーバンネット中野ビル

TEL:03-5913-6415 (受付時間:平日10:00～17:00 ※12月29日～1月3日を除く)

E-mail:toiawase@tokyo-internship.com

※この事業は、東京都から(株)東京リーガルマインドに委託して実施します。



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・出身地、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、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/kosei/>

お知らせ③ こんなことがあればぜひご相談を

若年者の「使い捨て」が疑われる企業について

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。

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。

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/>



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）
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
事務所	電話番号	担当区域（会社所在地）
亀戸	03-3637-6110	台東区、墨田区、江東区、足立区、葛飾区、江戸川区
国分寺	042-321-6110	（下記の区域を除く多摩地域）
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④

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	03-5211-2851
東京しごとセンター多摩	042-329-4510

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、就職相談・職業紹介などをご利用いただけます。

【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。（上記、東京都労働相談情報センター一覧表参照）

【新卒応援ハローワーク】

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

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。

【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)のための求人を提出し、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>