

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



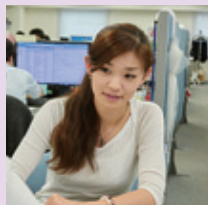
2016

AUTUMN

カイシャハッケン伝!



GUIDE Vol. 6



特集
1

「アドバイザーからの就活ワンポイントアドバイス」

特集
2

未来のエースを夢見て頑張る! 「みらい人ハッケン」

特集
3

感謝・団結 「うちの自慢の社内イベント」



- 企業の魅力を体感「トーキョー・シゴト・ワゴン」 ●
- 「東京カイシャハッケンツアー」参加者募集 ●

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…



「製造業編」6社、「情報通信業編」6社、
「建設業編」2社、「サービス業編」9社、

東京の中小企業23社をストーリー形式で紹介!





東京の中小企業には。

- まだ規模は小さいが、土台・基盤をしっかりと構築して実力を兼ね備えている企業がある。
- 先輩・先人たちの技術やノウハウを若い力に継承し、歴史と伝統を活かしつつ、若い力での新たな挑戦に取り組む企業がある。
- 仕事とプライベート、両方を充実するべく働き方や職場環境を改革している企業がある。
- ルールが重要なのではなく、働く一人ひとりに合わせることが最重要と考え、経営者と社員、社員同士が支えあう企業がある。

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の
魅力ある中小企業のストーリーとそこで働く様々な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>



ハツタロー



ケンジロー



なびでんちゃん

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

東京都産業労働局

印刷物規格表第1類

印刷番号(27) 66



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、優れた「中小企業」が数多く存在しています。「東京カイシャハッケン伝!」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シャをハッケンしてください。

CONTENT

P.01

「アドバイザーからの
就活ワンポイントアドバイス」

P.03

未来のエースを
夢見て頑張る!

「みらい人ハッケン」

P.05

感謝・団結

「うちの自慢の社内イベント」

P.07

「トーキョー・シゴト・ワゴン」

参加者募集中!



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.09

ウインローダー(サービス業)

物流業界革新ストーリー
物流×環境「エコランド」が
物流の世界を革新する

P.11

エイ.アンド.エス.システム(建設業)

常識を覆す創業ストーリー
設計者の新たな可能性を開拓し、
老舗ひしめく業界に革新をもたらしたい

P.13

クレアビジョン(情報通信業)

在宅ワーク活用ストーリー
フレキシブル勤務を採用し、自分の時間も
大切に働ける環境づくりに注力

P.15

サンプラント(建設業)

若手育成ストーリー
人材こそ財産という経営姿勢を貫き
若手社員を育てる

P.17

セントワークス(サービス業)

社員発のプロジェクトストーリー
現場の意見をとことん尊重。ワークライフ
バランスの取れた会社作りにも尽力

P.19

ヒカリ(製造業)

職人を支える職人ストーリー
「すべての理美容師に、カットが楽しくなるハサミを」
職人企業の使命感とぶれない姿勢

P.21

プレスク(情報通信業)

家族の安心を生む職場づくりストーリー
働きやすさのキャッチは「家族の安心」。
職場に根づく会社・社員・家族のいい関係

P.23

アットオフィス(サービス業)

新事業創出ストーリー
ビルの「使い方」を提案し、
新しいニーズを発掘、競争力を高める

P.25

ウィルゲート(情報通信業)

柔軟なワークスタイルストーリー
多様な働き方を支援し、
誰もが働きがいを感じられるオフィス

P.27

エフスタイル(サービス業)

女性活躍ストーリー
理系学生の新たな働き方。医療、科学分野で
活躍するメディカルチーム

P.29

串カツ田中(サービス業)

「楽しい」を力に成長するストーリー
「好きこそものの上手なれ」
スピード成長のキャッチは仕事を楽しむセンス

P.31

ユニトラスト(情報通信業)

組織の成長ストーリー
「社員を育て、守る」社長の信念が社員に伝わり
会社の成長力を生む

P.33

リベラルソリューション(サービス業)

社員が活躍できる会社作りストーリー
経営理念に基づいて社員が誇りとやりがいを持
てて働く職場の創出に努める

P.35

ウォッチホスピタル(サービス業)

仕事のやりがいストーリー
秒針が動き出せば思いもよみえる。
時計修理の専門業者

P.37

オレンジアーチ(情報通信業)

自社サービス開発ストーリー
優秀なエンジニアを集め社会に役立つ
自社サービスの開発をめざす

P.39

今野製作所(製造業)

海外市場開拓への挑戦ストーリー
「爪(つぎ)ジャッキ」を武器に若手社員が新卒3
年目から海外市場の開拓を牽引

P.41

都市環境エンジニアリング(サービス業)

新事業ストーリー
目先の利益にとらわれず理念を貫く。
農業に進出する廃棄物処理業者

P.43

細見工業(製造業)

オンリーワンのものづくりストーリー
誰に何をどう伝えたいのか。
本質を考え抜き、唯一無二の「展示」を創造

P.45

横引シャッター(製造業)

社員第一主義の創出ストーリー
「社員は家族」。創業者理念を進化させ、
群雄割拠の業界を生き抜く

P.47

エム・ケー(サービス業)

地域貢献ストーリー
大規模な土地開発や施設の有効活用で地域に
活力をもたらす

P.49

システムコミュニケーションズ(情報通信業)

人間味あふれる会社ストーリー
会社は「メンバー」のためにある。メンバー
全員が楽しく働ける環境づくりに目指して

P.51

ニシハラ理工(製造業)

人材育成ストーリー
技術を磨き続け誠意をもって仕事に臨み
顧客の高い信頼を得る

P.53

ミューテクノ(製造業)

新ビジネス創出ストーリー
「脱下請け」を掲げ卓越した技術を活かして
自社ブランドを立ち上げる

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

『東京カイシャハッケン
ツアー』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 …… [6]社

情報通信業 …… [6]社

建設業 …… [2]社

サービス業 …… [9]社

今野製作所、ニシハラ理工、ヒカリ、細見工業、ミューテクノ、横引シャッター

ウィルゲート、オレンジアーチ、クレアビジョン、システムコミュニケーションズ、プレスク、
ユニトラスト

エイ.アンド.エス.システム、サンプラント

アットオフィス、ウインローダー、ウォッチホスピタル、エフスタイル、エム・ケー、串カツ田中、
セントワークス、都市環境エンジニアリング、リベラルソリューション

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

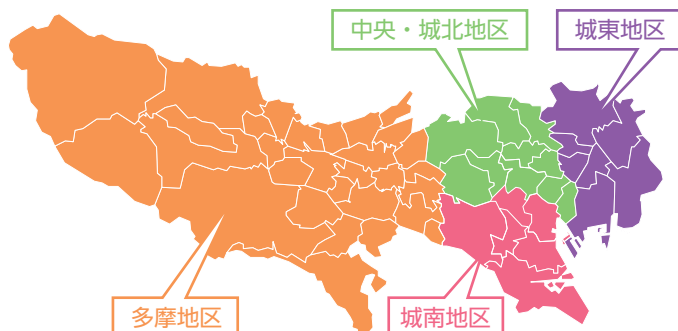
港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

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





アドバイザーからの 就活ワンポイントアドバイス

シューカツに絶対はない。シューカツに近道はない。

重要なのは、情報に振り回されず、正しく理解して行動すること。そのために、たくさんの「ハッケン」をして欲しい。

今回は、若年者の就職支援に豊富な実績を持つ「東京しごとセンターヤングコーナー」のアドバイザーの方々に、就活のポイントをお聞きました。

ハッケン ①

アドバイザーが語る3つの就活の基本

Q なぜ就活でコミュニケーション力が重視されるのか



10年以上の人事経験を持つ
井上 美和 さん

A コミュニケーション力はビジネスシーンで不可欠なため、企業はとても重要視して面接などに臨んでいます。コミュニケーションというと「相手に発信する」というイメージを持ちがちですが、相手の話を「聞きたる」という側面があることも忘れてはいけません。相手の話をしっかりと聞くことで、適切な回答、解決へと導けるからです。コミュニケーション力は、日々の生活で磨きをかけていくことができます。学校やサークル、アルバイト先の人たちと積極的に意見交換し、「誰が」「何を」「どうして」といった相手の話の意図を的確に汲み取るように心がけましょう。

Q なぜ自己分析は必要なのか

A 自己分析とは、自分の長所・短所を知ることです。これができていないと、面接などで自分を上手にアピールできません。就活においては自己分析がとても大切です。注意したいのが、他人と比較して自分を評価してしまうことです。他人と比べてしまうと自分にはいいところは何もない、という自己否定に陥ってしまいがちです。あくまでも向き合うのは自分自身。ゼミやボランティア活動、サークル、アルバイトなどの経験を振り返って、自分の強みや弱みを探ってみましょう。いろいろな人の意見も聞いてみてください。自分で気づけなかった長所を発見することにもつながります。



ヤング層の就職相談を10年以上担当
栗田 博夫 さん

Q なぜ企業研究は必要なのか



企業研究や選び方に特化したアドバイス
武田 哲明 さん

A 企業研究はその企業が何を売っているのか、あるいはどんなものを作っているのかを探り、そこで自分の力が発揮できるのか否かを見極めるために必要不可欠なものと言えます。特定の企業について調べるだけでなく、テレビを見る、新聞を読む、本を読むといったことも大切です。例えば、銀行を舞台にしたテレビドラマや下町の工場を描いた小説などから、金融業界や町工場の新たな魅力を知ることができるでしょう。また、企業が発表する財務諸表にも目を向けてもらいたいですね。財務諸表から企業の経営力や問題点、そして将来性といったこともわかりますから、より深く企業を見ることができます。

さすが!プロフェッショナル集団、参考になるね。
アドバイスを聞いたら行動してみる事が大切。

さあ、一步を踏み出そう!



ハッケン②

東京しごとセンターとは？

※東京しごとセンターは、全年齢層の方の就業を支援するために東京都が設置した“しごとに関するワンストップサービスセンター”で、全てのサービスを無料でご利用いただけます。若年者の就業支援については、3階ヤングコーナーにて、専任のアドバイザーによるカウンセリング、各種セミナー、企業説明会などを実施しておりますので、お気軽にご活用ください。

**道に迷った時には「ヒント」を しっかり進めている時には「チャンス」を
就職活動中の皆さまに提供します。**

専任のアドバイザーによる 「カウンセリング」

1回あたりのご相談時間は約45分間で、あなた専任のアドバイザーが面談形式でサポートいたします。お一人おひとりの状況に応じて、自己PRの強みを引き出したり、エントリーシートの添削、個別の面接対策など、多岐に渡ってサポートします。

就活に役立つ「各種セミナー」

自己分析、応募書類の作成、SPI対策、面接対策等、就活を進めるうえで押さえておきたいポイントについて、多種多様なセミナーを用意しています。カウンセリングと組み合わせて参加することで、就活が円滑に進みます。

業界やしごと理解に繋がる 「各種イベント」

業界や仕事为基础から理解できる「業界・職種勉強会」、企業の人事担当者や若手社員と交流できる「JOBフェスタ」、新卒等を対象とした「合同企業説明会」等、企業の方と直接会えるイベントを開催。担当のアドバイザーが、あなたにあった最適なイベントをご案内いたします。

●平成27年度東京しごとセンターヤングコーナー実績



年間の就職者数

5,000 名
以上



年間セミナー・
イベント数

延べ
300 件
以上

スゴイ実績！
プロがサポートしてくれる
就活はオススメです。
まずは、気軽に訪ねてみよう。



ハッケン③

利用者の声

●Aさん(23歳 男性)

目的意識を持ち積極的に行動できました。

担当アドバイザーと相談しながら模擬面接セミナーを受けてみたり、セミナー受講後には個別カウンセリングで課題克服に取り組んだり、企業情報コーナーで情報収集をしてから合同説明会に臨んだりと目的意識をしっかり持ち行動したことで、卒業までに就職を決める事が出来ました。

●Cさん(22歳 女性)

面接の振り返りに繰り返し取り組みました。

大学3年生の時より就職活動をしました。面接で頭が真っ白になり大変苦手意識を感じていました。担当アドバイザーと面接での想定質問の準備をしっかり行ったり、面接の振り返りを繰り返し行ったことで自信をもって就活に臨むことができました。

●Bさん(22歳 女性)

自分の良い点・悪い点について改めて気づきました。

業界を絞って活動していた為、なかなか内定が出ませんでした。個別カウンセリングを利用し、担当アドバイザーと自分の良い点悪い点を細かく整理し改めて気づいた点も多く、新たな業界・企業にチャレンジすることが出来ました。そして、納得のいく企業から内定を頂きました。

●Dさん(23歳 男性)

自己PRが書けるようになりました。

特に自己PRが書けず、個別カウンセリングで担当アドバイザーに相談したところ、じっくりと今までの経験などを確認しながら、自分の強みについてヒントを与えてくれました。それを軸に自己PRが書けた為とても感謝しています。

詳細は
こちら

東京しごとセンター

<http://www.tokyoshigoto.jp/>

●所在地 / 千代田区飯田橋3-10-3

●電話 / 03-5211-2851(ヤングコーナー)

●利用時間 / 平日: 午前9時～午後8時 土曜: 午前9時～午後5時 ※日曜、祝日及び年末年始(12/29～1/3はお休み)

東京しごとセンター 多摩

<http://www.tokyoshigoto.jp/tama>

●所在地 / 国分寺市南町3-22-10

●電話 / 042-329-4510

特集
シューカツ
ハッケン伝

2

未来のエースを 夢見て頑張る！

みらい人ハッケン

「目標」に向かって走り続ける若手社会人。
未来のエースを夢見て頑張りぬく「若手社員」にインタビュー



自分の設計が形になる喜び

Q：新人時代はどのような点に苦労しましたか？

A：最初の半年間は過去の図面の手書きをCADでトレースしながら仕事の基礎を覚えていきました。ただ、しっかりと学んだからといって、本番の図面をきちんと描けるわけではありません。慣れないことの連続で戸惑ってばかりでしたが、上司が厳しくも温かく指導してくれたおかげで、一つ一つハードルを乗り越えていきました。

Q：仕事の中でやりがいを感じる瞬間は？

A：最近は設計のみならず、工事現場の作業工程をチェックする設計監理にも携わっています。今、設計と設計監理を両方担当している案件では、日本では導入したことのない技術で劇場の大空間の空調を形作ろうとしています。前例がないだけに何もかもが手探り状態でしたが、関係者と密に対話をしながら、少しずつ問題を解消していこうとしているところです。新しいことに挑戦できるのが嬉しいですし、自分の考えた設計が日を追うごとに完成に向かっていく様子を間近に見られるのは、とてもやりがいを感じます。

Q：これからの目標を教えてください。

A：今はまだ上司の力を借りなくてはならない場面が少なくありません。幸いにも当社ではジャンルを問わない多岐にわたる設計にチャレンジすることができます。一人で仕事を完結させられる設計者に成長することを当面の目標としています。どんどん新しいことを経験して、応用力を身につけたいですね。

株式会社
エイ.アンド.エス.システム
宮澤 賢史さん（入社5年目）



責任者として、より多くを任される存在に

Q：入社3ヶ月で店長になった経緯を教えてください。

A：それまで飲食店に勤めていたといってもアルバイトだったので、社員となった以上、できるだけ上を目指そうという思いがありました。当社では、店長になるためにはテストを受けなければなりません。入社3ヶ月ながら「店長になりたい」「自分ならできる」とアピールする一方で家に帰ってからも勉強を続け、店長になるための受験を許されました。それだけに合格は嬉しく、モチベーションも格段に上がりましたね。

Q：店長として心がけていることはありますか。

A：ひとつは、行動で「店長らしさ」を示すことです。入社3ヶ月の店長ですから、スタッフの中には不安を感じる人もいると思うんです。「本橋なら大丈夫だ」と安心してもらえるように、仕事は誰よりも丁寧にやるように心がけていますね。もうひとつは、スタッフを指導するときにマニュアルのみに頼らないこと。一人ひとりに合った指導の仕方があるはずなので、しっかりコミュニケーションをとって、それを見極めて指導するようにしています。

Q：今後の目標を教えてください。

A：責任者として、新店の立ち上げに携わりたいと考えています。一から店舗をつくり上げていくのは難しいと思いますが、その分やりがいも大きいはず。ゆくゆくは、もっとたくさんの店舗に携われる、トレーナーやマネージャーといった立場になりたいですね。現在、FC店の研修なども担当しているので、その中で自分も学びなおして、目標に近づけるよう指導力を養っていきたいです。

株式会社串カツ田中
本橋 脩佑さん（入社1年目）



専門知識を身につけて自社アピールに貢献したい

エム・ケー株式会社

畠山 千夏さん（入社3年目）

Q：どんな仕事をされていますか？

A：社長のスケジュール管理をはじめ、人事の仕事では採用の窓口としてハローワークへの求人票の提出から面接、また、総務では1年に1回、お客様を招待しての「感謝の会」の招待状の作成や会場手配、さらに広報ではプレスリリースの作成からマスコミ対応、広告看板の更新作業など多岐にわたっています。

Q：どんなところにやりがいを感じますか？

A：管理部門の仕事に携わっていますので、直接、利益を上げるわけではないのですが、当社の認知度の向上などに役立っているという実感があります。マスコミを始めとした外部からのお問い合わせに対してわかりやすくお答えすることで、少しでも多くの方に当社の事業やプロジェクトを広められるよう取り組んでいます。

Q：自分の成長を感じることはありますか？

A：以前は気がつかなかった細かい部分を配慮できるようになりました。特に総務や広報の仕事に携わっているので、外部からの視線を意識できるようになったと感じています。「職場にゴミが落ちていないか」とか、「社員のデスクの上が整理整頓されているか」とかが気になりますね。もちろん、ゴミが落ちていたらすぐに拾うなど、常に清潔で美しいオフィスづくりを心がけています。

Q：今後の目標は？

A：広報のスタッフとして、どんなプロジェクトであれ必ず詳細を把握して、的確にお答えできるようにしなければなりません。詳細なプロジェクトの把握はもちろん、大規模開発や不動産に関する専門知識を身につけて、会社に貢献できるように頑張りたいと思います。



負けたくない！追いつきたい！の一心で

株式会社大迫

普久原 亘さん（入社2年目）

Q：左官職人になろうと思ったきっかけは？

A：どんな仕事をしたいかという具体的なイメージは持っていなかったのですが、自分は身体を動かす職人がいいというのははっきりしていました。それで何の職人になろうかとあれこれ資料を読みあさった結果、壁塗りをする左官さんの姿が、一番職人らしくてかっこよく感じたので、この道へ行こうと決意しました。

Q：はじめの1年をがんばり抜けた原動力は？

A：一般的に左官というと漆喰で壁を塗るイメージがあると思いますが、私の場合、最初の半年間、モルタルを噴きつけたりする特殊な部署に配属されたんです。同期たちがどんどん現場に出て行って壁塗りの腕をみるみる上げていく一方、私は研修でしか壁塗りを経験していないので、明らかに遅れているのがわかり焦ったりもしました。なにしろ、数ヶ月でも差が開くのが職人の世界ですから、大きな出遅れだと思いました。そんな自分の支えとなったのは、「負けたくない!」という思いに尽きますね。最初から壁塗りの仕事についていたら、そのような強い思いは生まれなかったかもしれません。今は配属が変わって、同期と同じ壁塗りの作業が増えました。覚えなければならないことはたくさんありますが、技術的にも早くみんなに追いつきたい、現場でみんなの足を引っ張りたくないという一心で取り組んでいます。

Q：自身の成長を感じることはありますか？

A：まだまだありません。周りの職長からは「できるようになったな」と声をかけてもらえることもありますが、そこで甘えてはダメだと自分に言い聞かせています。高校時代、野球部で謙虚な心を学びましたから、慢心しそうな心を抑えて仕事に臨むことにしています。

Q：今後の目標は？

A：2年目になって後輩ができたので、自分が教わってきた分はしっかり教えて、着実に成長してもらうことが当面の目標です。将来的には自立したいですね。周りには職長をめざす人が多いのですが、自分は沖縄に帰って起業するのが目標です。そのために、腕を磨くのはもちろんのこと、他の業者とのコミュニケーションの取り方など、現場の進め方も身につけていきたいです。まずは目の前のことにしっかり取り組んでいくことが大切だと思います。



特集
シューカツ
ハッケン伝

3

うちの自慢の社内イベント

感謝・団結



社会人になったら仕事ばかり？そんなことはありません！

社員同士の交流や団結力・モチベーションを高めるためにも各企業で多くの社内イベントが開催されています。

今回は取材の中で編集部が「びっくりした」「うらやましい！」と思ったユニークな社内イベントをご紹介します！

CASE1

社員が自主的に開催する社員旅行

ニシハラ理工株式会社



2016年に開催された東京湾クルーズ

当社は、本社以外に国内に2工場を有しているので、普段はあまり顔を合わせない社員もいます。そんな社員が大いに盛り上がるのが地区ごとに開催される社員旅行です。若手社員の中から選挙で親睦会役員が選ばれ、社員旅行の企画を練ります。かつて私も役員に選ばれたのですが、その時に開催したのがホテルでのランチバイキングとミュージカル「ライオンキング」を観劇するというものでした。ミュージカルを観ることがない社員も多く好評でした。2016年は東京湾クルーズを実施するなど、ユニークな企画が目白押しです！

社員同士の親睦会は仕事以外での交流を深めることができ、一体感を生むいい機会になっています。



高山正幸さん

CASE2

新入社員が幹事となって開催する「感謝の飲み会」

株式会社クレアビジョン



いざ飲み会が始まると、新人も上司・先輩も関係なく大盛り上がり

当社では、4～5月の2か月間に渡って新人研修を行い、6月1日に配属先が発表されます。その発表を受け、研修でお世話になった上司・先輩への感謝の気持ちを伝え、配属先の仲間との交流を深め合う「感謝の飲み会」を、新入社員が全員で幹事を務め開催しています。お酒の席だからこそ公私を問わずいろいろな話ができて、これから同じ配属先で働く上司・先輩・後輩がお互いのキャラクターを知り、打ち解けられる絶好の機会になっています。

飲み会のおかげで、チームの一員としてスムーズになじめました。今は先輩として、これから共に働く後輩の意欲を感じられる場になっています！



寺坂望さん

CASE3

社員同士の交流が生まれるチャリティ駅伝

株式会社オレンジアーチ



お台場で行われたチャリティ駅伝で記念撮影

当社は約60社の取引先に社員が常駐しているので、全員が顔を合わせる機会がありません。ですから社員が交流できるイベントを積極的に開いているのですが、その一つがチャリティ駅伝への参加です。最初に私が声をかけた時は、「本当に走るんですか?」と乗り気ではなかった社員たちも、いざ出場してみたら負けず嫌いな心に火がついたようで、今ではすっかり恒例行事です。会社で顔を合わせると、「今年はどうする?」という会話が聞こえてきますね。



本山功代表

走り始めてから、運動する楽しさを思い出しました。駅伝はチームスポーツでもありますから、社員との会話も弾みますし、結束も固くなります。

CASE4

社長が社員の誕生日に贈る「サンクスカード」

リベラルソリューション株式会社



誕生日を迎えた社員一人ひとりに、代表からメッセージカードが贈られる

当社のユニークなイベントの一つと言えるのが、社長自らが誕生日を迎えた社員一人ひとりにメッセージと図書券を贈ってくれる「サンクスカード」です。経営トップの心遣いを嬉しく感じられるイベントで、社員の間で大好評です。そのほかにも社員同士の絆を強めようと年間を通じてさまざまなイベントが開催されています。中でも大掛かりなのが入社2年目以降の社員を対象とした海外旅行です。海外でバカンスを楽しみながら交流を深められると大人気です。



澤口美穂さん

アウトドアや食事会などの集まりも頻繁に行われています。普段はなかなか会えない他部署の方と交流できるので、仕事上でもプラスになります。

CASE5

毎朝15分の全員清掃で“気づく”力を磨く

セントワークス株式会社



毎朝15分間、全員でオフィス内を清掃

当社では毎朝15分間の環境整備がグループ全体にしっかり浸透しています。一見すると綺麗に見える場所であっても、よく探せば汚れがあるもの。見逃しがちな汚れを発見して、徹底して磨き込むという仕事は、“気づき”を高めることに繋がります。お客様の見えない要望に気づいて、サービスを提供するという介護・福祉業界にはなくてはならない能力を研鑽する場となっています。



大西徳雪社長

そのほか、各部署内で忌憚のない意見を述べ合う「カエル会議」や他の社員への感謝を書き記す「ありがとうノート」などのユニークな取組があります。

「トーキョー・シゴト・ワゴン」

シゴトの魅力あれこれ発見できる!

クールジャパン

働く女性社員

チームワーク

技術

企業を訪問して魅力を体感しよう

ライフワーク
バランス

ヒット商品

挑戦



● 貸切バスで出発! ● 普段着での参加OK! ● 参加費無料!

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社目のみの参加も可能です。
その場合個別に振り返りの時間を
用意します

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「働きやすい雇用環境の企業」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。

はずさないイベント、その理由

3つの参加メリット!

- ① 就職活動で重要なことの一つは、「自分で体感すること」。体感することで、多くの気づきが得られ、それが自分の就職活動の軸につながる。
- ② 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。
- ③ 一日の最後に振り返りがあるので、その日の体験から学んだことを、次に活かせる。



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)



2016年
8月22日(月)

トーキョー・シゴト・ワゴン潜入レポート



第1回 あなたの身近な商品・サービスに関わる企業特集

レポート① カインズ株式会社(カインズグループ)

「カーAV取付キット」シェア7割の会社で
日々の仕事内容ややりがい聞く

中小企業のフットワークの軽さに驚く

自分好みのカーオーディオやカーナビゲーションを購入しても、車に搭載するためには別売の取付キットが必要。その取付キットで国内シェアの7割近くを占めるのがカインズです。他



挨拶する金子高一郎社長

にも鉄道関連グッズを手掛けるなど多角的に事業展開。今回はその業務内容や仕事のやりがいをお聞きしました。

金子高一郎社長の挨拶を皮切りにプログラムはスタート。会社紹介のDVDを見たあとは社員の仕事紹介。中でも学生の注目を集めたのが鉄道グッズ事業。新幹線をイメージした子ども用の自転車ヘルメットなどの開発を手掛けるこの事業、実は金子社長自身が、いわゆる鉄道オタクだからという

秘密を明かすと、学生たちの間からどよめきが上がりました。学生の一人は「大手企業ではこうはいかないと思います。フットワークの軽さに驚きました」と中小企業の魅力の一つに気づいた様子。

実際に社内を見学すると働くイメージが掴める

続いて行われたのが社内見学。車を分解調査するピット、電子回路基盤の試作などを作るリサーチ&デベロップメント室などを見学。「会社の中をこんなに詳しく見たのは初めて。いい経験になった」、「話だけでは分からないところもあったが、実際に見学するとどのように働くのかイメージが具体的になった」などと学生たちは満足気。

プログラムを終えた学生は、「何気なく参加したツアーでしたが、想像以上に中小企業の魅力が伝わってきて、いい経験になりました」などと価値ある気づきを得たようです。また、多くの学生が「就職活動に役立った」と感想を述べる有意義な時間になりました。



社員の方が日々どんな業務をしているのか、みんな興味津々

レポート② ヤオキン商事株式会社

社長の熱い思いに刺激を受ける!
老舗中小企業を訪問

若い気持ちで果敢にチャレンジ

100年以上の歴史を持つ老舗の中小企業ヤオキン商事。同社が今、力を入れているのは図書館や学習センターなどの公共施設の運営を自治体から受託する事業です。今回はその一つに数えられる図書館併設の足立区中央本町学習センターを訪問しました。



経営理念を語る伊藤治光社長

学習センターでは体育館や地域のサークルが利用する和室や音楽室を見て回り、図書館では「戦争と平和」や「日本とブラジルの120年」といったテーマで書籍を集めた特設コーナーを中心に見学しました。続けて社長の伊藤治光

氏が挨拶。

「いつも若い気持ちでチャレンジしています。チャンスは無数にある。果敢にチャレンジし、失敗しても2度3度とめげずに挑戦する。そんな気持ちを持ってほしいです」

学生たちは皆、真剣な様子でメモをとっていました。

自分は何が秀でているのか考え、それを活かす

続けて行われたのが社員との座談会。「仕事をする上で大切なことは?」などと学生たちはここぞとばかりに気になることを質問。「仕事では、自分は何が秀でているのかよく考え、それを活かすことが大切」と

いった現役社会人の生の声に、学生たちは熱心に聞き入っていました。プログラムを終えた学生は「座談会では社員の方に直接話を聞けたので働くイメージが掴めました」、「社長の熱意あふれるチャレンジ精神に心を打たれました。これからの就職活動を頑張りたいです」などと就職活動の励みになった様子でした。



学習センター内を見学

物流業界革新ストーリー

物流×環境 「エコランド」が 物流の世界を革新する

バブル崩壊後、新たな市場開拓を迫られた物流業界。そこに「環境」というキーワードを取り入れて成功を収めた、エコランドの過去・現在・未来に迫った。

中央・城北地区

株式会社
ウインローダー

設立年:1950年
資本金:5,000万円
代表取締役社長:高嶋 民仁
従業員数:143名
(内、女性従業員数29名)
〒167-0043
東京都杉並区上荻2-37-7
TEL:03-3390-2161
<http://www.winroader.co.jp>



「みんなで笑顔で誇らしく」そんな雰囲気が感じられる会社だ



歴代社長の私物などが展示された社内の歴史館

新たなマーケットを求めた20世紀の物流業界

経済の発展には物流が欠かせない。どれだけいいモノを作る技術があっても、生産に必要な物資や作られた製品を全国各地へ届ける人がいなければ、モノが世の中に出回ることはいからだ。その重要性は今も昔も変わらないが、バブル崩壊後の不況以来、物流はコストダウンを求められ、業界は縮小。先行きの暗い時代が続いた。

ウインローダーは1950年創業の運送会社。現在、社長を務める高嶋民仁さんは、父親である前社長の時代に、物流業界に危機感を覚えていた。

「物流業界も新たなマーケットを開拓しなければならない局面に立たされていました。そこで当時、関心が高まり始めていた「エコ」と物流をかけ合わせようと思ったのがエコ

ランドの原型です。今まで価値がなかったものに価値を見出し、物流業界が盛り上げられ、これから自分が働くにあたって、もっとわくわくできるような気がしました」(高嶋社長)

こうして、1990年代に「エコランド」の構想を思いついた。

エコランドの目指す先。「いない世界を変える」

エコランドとは、依頼人の不用品を買い取り、必要としている人にリユースするという事業。もともと家具家電の配送サービスを行っており、納品するついでに古くなったモノの集荷もしていた。それまでは産業廃棄物として処分していたが、まだ使えるものは、必要としている人のもとへ届けようという発想からこの事業は生まれた。

「自分はいらないと思っても、国や地域を変えれば誰かの欲しいものになることがあります。そんなメッセージを発信して、購買意識に影響を与えることが、事業の狙いです」

エコランドの目標を説明するのは、事業責任者の趙勇樹さん。例えば、勉強机のような大きなものは日本では買い手がつかないが、カンボジアの子どもたちには必要とされていたりする。「いないなんてない」と消費者が気づくことで、捨てることに歯止めがかかることになるというわけだ。これを同社では「いない世界を変える」と表現している。

「購買意識を変えるには、最終的にどこの誰がどんな風に使っているかを出品者にフィードバックする必要があります。そのために現地での店舗展開を考えています」(趙さん)

社員のやりたいことと、会社でやるべきことをつなげる育成

そんな海外での店舗展開に抜擢されたのが入社7年目の本田尋美さん。学生時代に訪れたカンボジアやフィリピンでゴミ山を目にしたことから環境問題に関心を持ち、物流の視点から循環型社会を作ることに取り組む同社を志望した。当初から海外で働く希望を口にしており、入社から6年間、エコランドの現場での経験を積む中で多くのことを学んだと語る。

「特にモノの価値についてはよく考えるようになりました。モノが捨てられるか、必要なものになるかは、それに価値を見出だせるかどうかにかかっています。私たちが、価値を見出し、捨てられそうになっているものを必要としている人に届けられれば、ゴミにならずに済むわけです。その責任を感じるようになりました」

環境問題は、地球規模あるいは100年単位で考えなければならないもの。反面、今やることは目の前にあるゴミ一つを減らすといった地味なことが多い。そうすると、自分の「やっていること」が「やりたいこと」につながっているか実感が持ちにくいものなのだ。この2つをきちんとつなげてあげることで、若手のモチベーションアップを図っているという。

物流業界の裾野を不用品にまで広げたことで、高嶋社長の当初の狙い通り、物流のマーケットは広がっている。海外展開を含めれば、さらに物流業界は盛り上がる。モチベーションの高い若手社員が率いるエコランドが物流業界に明るい未来を運んでくれそうだ。



事業責任者の趙勇樹さん。ユーモアあふれる話しぶりが印象的



品物の価値を見極める本田尋美さん



ウインローダーのロゴと、エコランドのロゴ



高嶋民仁社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

高嶋社長の3つの野望

高嶋社長は20代の時に3つの目標を立てた。当時は漠然としたものでしかなかったが、さまざまな経験を重ねる中で、段々と具体化してきたという。

一つ目は「エコランドを通してゴミ0社会を目指す」。これは海外展開を含めて成果が出始めている。

二つ目は「物流業界を革新する」。トラックドライバーのイメー

ジアップを図り「カッコいい」と思われる仕事にしたいのだという。

「現場で汗水流して働く人がいたから日本は発展してきました。だから、現場やトラックドライバーが輝ける社会にしていきたいですね」

三つ目は「世界に挑戦する」。

「他の2つに比べるとまだ漠然としています。それは可能性があるということでもあります。日本の物流なら世界に挑戦できるだけの底力があると思っています」



▶ 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 >>

常識を覆す創業ストーリー

設計者の新たな可能性を開拓し、老舗ひしめく業界に革新をもたらしたい

業界の古い慣習を打ち破り、当たり前の“企業体”を作りたい——25年前に設計事務所として産声を上げた同社の軌跡を追いかける。

中央・城北地区

株式会社
エイ.アンド.エス.システム

設立年:1992年
資本金:4,000万円
代表取締役社長:竹内 正勝
従業員数:130名
(内、女性従業員数40名)
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋3-11-13
フォーキャスト飯田橋
TEL:03-3239-1822
<http://www.a-ss.co.jp>



同社ではチームワークで問題に向き合っていくことを第一としている



「業界の新陳代謝ができるのが当社だと思っています」と竹内正勝社長

老舗の高い壁を、乗り越えてみたい

建築業界は創業数十年、中には100年を超える老舗企業がズラリと名を連ねるような成熟産業だけに、新規参入が非常に難しいといわれている。特に上流に位置づけられる設計となると参入障壁は極めて高くなるが、それでもなお、情熱が竹内正勝社長を突き動かした。建築設計の専門家集団であるエイ.アンド.エス.システムを25年前に立ち上げ、まさに業界に新風を巻き起こしてきた。

「建築設計は昔ながらの師匠と弟子の関係で成り立っているところがあるんです。指導方法ひとつとっても、“背中を見て盗め”というスタイル。そこで組織的に教育をすれば埋もれている人間にも光が当たるのではと考えたわけです」

竹内社長が着手したのは教育ではなかった。師弟関係を口実にしておざなりにされてきた報酬や福利厚生についても一般的な会社と同様に整備した。そうした古い部分を変えて、一つの企業体として胸を張れる環境を目指したというわけだ。

お客様目線のサービスの提供を徹底する

とはいえ、創業当時はさすがに仕事がなく、苦勞に苦勞を重ねたという。それでも、竹内社長には自らの思いを貫けば光明が差しこんでくるという信念があった。

「設計者は“先生”と呼ばれる仕事なのですが、私は絶対にそう呼ばせないと心に決めていました。あくまでも設計をはじめとする技術サービスを提供するのが私たちの使命。上から目線ではなく、施工主や建築会社と同じ目線で居続けようと意識していました」

最初は半信半疑で建物の一部分の設計しか任せてくれなかった顧客たちも、かゆいところに手が届く同社のお客様目線のサービスに魅了され、創業3年目ごろになると建物を丸ごと任せられるケースが増えたという。老舗との技術の差は場数を踏むことでカバー。顧客の要望を叶えるのを最優先して、基本的には仕事を“断らない”姿勢を貫き通した。おかげで、元来得意としてきた空調や給排水衛生などの設備設計のみならず、意匠や電気、積算など、仕事の幅が広がっていった。同時に技術的な多様性も身につけた。今では上流の設計コンサルタントとしての仕事も数多く舞い込んでくるようになった。

「案件としても誰もが知る東京のランドマーク的なビルも手掛けましたし、室内スポーツ施設の案件では、独自技術を駆使して巨大空間の空調を作り上げたこともあります」と竹内社長は誇らしげに語る。

技術的難易度の高い巨大案件も手掛ける

入社11年目の長沼博明さんはマネージャーとして同社が得意とする空調・給排水衛生の設計に携わり、これまでに難易度の高い数々の案件を手掛けてきた。その中でいつも心がけていたのは、“自分本位にならない”ということ。

「設計者が楽になるやり方というのは確かに存在します。しかし、建物の所有者や利用者のことを思ってこそ、初めてよいモノができあがるのだと肝に銘じていました」

振り返れば、上司たちからもお客様第一の姿勢を徹底して指導されてきた。設計者は先生ではない。サービスを提供する側である——竹内社長の掲げる創業の理念は、会社全体に脈々と根付いているのである。

「作っている最中は多くの人の真ん中に立ち必死に調整をしているので、やりがいなど感じる暇はないですね。ただ、完成後、業界内から『あの工事はどうやって設計したんだ?』という声が聞こえてくることがあります。まさに設計者冥利に尽きる瞬間です」

設計業界では後発の同社が、同業者も認める存在にまで上り詰めた。長沼さんの自信あふれる言葉から、そんな事実が窺い知れる。



高度な技術を有する設計者たちが続々と育っている



長沼さんが入社した当時の設計者は10人程度。「今では130人規模となり、会社は着実に成長しています」



お互いを「さん」づけで呼び合うフランクな社風が自慢だ

設計者として
どんどん成長できます!



池田葵さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

設計業界の革新を目指して

同社は得意分野である空調・給排水衛生はもとより、意匠や電気設備の設計、積算、設計のコンサルティングにも進出するなど、総合力の高さにも光るものがある。

創業して四半世紀を超えるが、建築設計の世界では今なお新参の部類。5年前から新卒を定期的に採用してきたこともあり、社内には20～30代の若い社員の姿が一気に増えてきた。元来、

定着率が高い企業だっただけに、平均年齢が高くなる傾向にあったが、新卒採用を精力的に行った結果、若者が活躍する会社という印象が強くなった。若い力の個性を見出して“いいところ”を伸ばしていく教育を行っていることで、一人ひとりに向き合っ
てしっかりコミュニケーションをとる文化も形成されたという。新卒の力が社内をいっそう活性化させていったのは間違いない。若い力が主人公となり、いっそう力強く牽引していけば、業界に革新と活性をもたらしてくれることだろう。



在宅ワーク活用ストーリー

フレキシブル勤務を採用し、 自分の時間も大切にして 働ける環境づくりに注力

工場やデータセンター向けのエネルギー監視・制御システムを開発・構築する
クレアビジョンでは、在宅ワークによる柔軟な働き方が実践されている。

中央・城北地区

株式会社 クレアビジョン

設立年: 2008年
資本金: 5,000万円
代表取締役社長: 小川 潤
従業員数: 26名
(内、女性従業員数11名)
〒173-0024
東京都板橋区大山金井町4-3
TEL: 03-3974-8883
<http://www.clairvision.co.jp>



在宅ワークの合間を縫って打ち合わせを行い、プロジェクトの進捗や方向性の共有を図っている

完全在宅ワークによって実家の果樹園の仕事と両立

今どきはフレキシブル勤務も珍しくないが、クレアビジョンでは在宅勤務、つまり、自宅での仕事も認められ、1日単位のものなら前日までに申請すればOK。事情によっては長期の在宅勤務も可能だという。しかも、中には全く出社しなくても良しという完全在宅勤務もあるというのだ。

完全在宅勤務制度を利用して通勤ノルマから解放されているのは設立メンバーの一人、里吉美紀さん。山梨の実家でシステムエンジニアとしての仕事をこなす傍らで家業の果樹園を手伝っているという。

「東京と山梨で物理的には離れていても、社内チャットを使って社内のメンバーとリア



「好きな畑仕事とものづくりを両立できて、マインドも良好です!」
と笑顔を見せる里吉美紀さん

ルタイムに進捗を共有し合っていますので、仕事上の距離はほとんど感じません」

そう話す里吉さん、農繁期には日中も果樹園で汗を流しているという。会社の業務は朝や夕方以降の時間にこなす。大変そうにも映るが、畑仕事は子どもの頃から好きだったこともあり、クレービジョンでの仕事も「好き」の沿線にあるので、むしろ充実した日々を送っているという。

「自然と向き合う仕事と、PCに向き合う仕事は両極端ですが、だからこそ自分の中のスイッチを明確に切り替えて、どちらの仕事にも新鮮な気持ちで臨めるのだと思います」

在宅ワークを賢く取り入れ、出張と帰省の一挙両得を実践

新卒入社6年目の寺坂望さんは、10時～15時をコアタイムとするフレックスタイムの会社勤務に在宅ワークをうまく活用している。工場向けのエネルギー監視システム「EverGreenVision」の設計・運用を担う寺坂さんの出身は、顧客の製造拠点多く集まる静岡県。顧客との打ち合わせのために地元に出張する機会も多く、寺坂さんは静岡出張が入れば、その翌日以降を実家での在宅ワークにあて、週末は家族とのんびり過ごすという出張と帰省の一挙両得を実践している。

「パソコンが1台あれば仕事はこなせますから、実家での仕事場はリビング。両親も自分の娘が働く姿を間近で見られて喜んでくれているようです」と、少々照れながら語る寺坂さん。東京の自宅でも在宅ワークを活用しているという。

「プログラミングに没頭したいときなどに月1～3回在宅勤務を申請しています。日常のルーティーンを変えると集中力が高まるなど、仕事の効率が上がるんですね」と、実感をこめて在宅ワークの魅力を語ってくれた。

60代、70代になっても必要とされる場所を作る

こうした柔軟な働き方を実践するには、制度の拡充のみならず、社員同士の信頼関係も欠かせないと語るのは、在宅勤務の発起人である小川潤社長。

「在宅ワークは自分のペースで働けますが、自己管理や仕事への責任感が問われます。また、周囲の理解も不可欠です。その意味で、在宅ワークはお互いの信頼関係の上に成り立つ働き方。制度を導入して8年が経ち、事例が増えるにしたがって、社員同士の信頼関係が深まっていることに大きな手応えを感じています」

里吉さん、寺坂さんも「私たちが在宅ワークのモデルケースとなって、後輩にももっと活用の裾野を広げていきたい」と口をそろえる。小川社長も、50代として先陣を切ってこれからの働き方を模索していきたいと意気込む。

「60代、70代になっても、週1回でもいいから会社に来て長年の経験やノウハウを後輩のために役立てる働き方の事例を、一番そこに近い年の者として作っていくつもりです。いつまでも必要とされる場所があるなんて、最高の幸せでしょ?」



社内の風通しはすこぶる良好で、チームワークが行き届いている



自身も母親の介護経験があり、仕事と家庭を両立できる仕組みの重要性を実感したという小川潤社長



直近3年の離職率はわずか0.08%。長く働き続けられる仕組みづくりが着実に実を結んでいる

在宅ワークを活用して 公私どちらも充実中!



寺坂望さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

省エネ・節電ニーズにフレキシブルに対応する製品群

同社は2008年の設立後、設立メンバーの16名全員で自社製品の開発に挑み、エネルギー監視システム「EverGreenVision」をリリースした。これは、消費エネルギーを可視化させ、そのデータをもとに、メーカーの種別を問わず照明・空調などの最適なエネルギー消費をコントロールするという画期的なシステムだ。省エネ・節電への意識の高まりとともに、既存の機器を活かしな

がらフレキシブルに導入できるメリットが高く評価され、工場、学校、病院などへの導入が進み、Visionシリーズは全7種類までに広がりを見せている。

「エンドユーザーのニーズや環境に応じてカスタマイズするので、自分たちのものづくりが誰にどこで役立つのかが明確。ものづくりの醍醐味を存分に味わえる環境ですよ」と胸を張る小川社長は、強力な製品群をベースに、全社員が「クレービジョンにずっと関わりたい」と思える会社づくりを今後も推進していく構えだ。



若手育成ストーリー

人材こそ財産という 経営姿勢を貫き 若手社員を育てる

空調、給排水などの設備施工を請け負うサンプラント。多くの顧客から信頼を獲得しているが、その背景には人材が最大の財産という経営方針があった。

中央・城北地区

株式会社 サンプラント

設立年:1941年
資本金:2億1,600万円
代表取締役社長:鎌田 兄己
従業員数:108名
(内、女性従業員数10名)
〒103-0004
東京都中央区東日本橋1-1-7
TEL:03-5825-0921
<http://www.sunplant.co.jp>



誠実な人柄の社員ばかりでアットホームな雰囲気のサンプラント



充実した新入社員研修など数々の仕組みを導入する熊谷雅和部長

高品質の設備施工は優秀な人材から生まれる

建築物は、鉄筋やコンクリートなどの躯体だけでは単なる箱に過ぎない。そこに電気・ガス、空調、給排水など様々な設備を備えることで快適な空間が生まれる。サンプラントは空調設備、給排水設備などの専門施工会社として、これまでに研究機関や学校、病院・福祉施設、商業・文化施設、米軍基地内の各種施設などの施工に携わってきた。

「高い技術力で空調、給排水、さらにはスプリンクラー設備等の消防設備まで手がけてきました。その実績が評価されゼネコンなどと一緒に提案を行い、数多くの受注を獲得しています」

そう自社の強みを説明する鎌田兄己社長いわく、品質の高い施工を実現するには優

秀な人材が不可欠。設計図を読み取る能力はもちろんのこと、コミュニケーション能力も問われるわけだが、鎌田社長は人材への考え方を次のように話す。

「現場で仕事を覚えるのが一番の成長につながります。ですから若手社員は先輩がいる現場で、工事の最初の段階から完成までを体験することで工事の全体像や流れを把握できるだけでなく、達成感も先輩とともに味わえます」

充実した新入社員研修など社員の支援体制に注力

現場で仕事を覚えるのがサンプラント流の人材育成だが、手厚い研修も実践している。その皮切りとなるのが3か月にわたる新入社員研修。ここでCAD操作や積算の基本知識、設備機器メーカーの見学などを行い、設備施工の基本を仕込む。

「新入社員でも事業を理解し、収益を上げるためには何が必要なのかを理解できる研修を導入しています。それが将来、現場代理人になった際に求められるスキルですから、早い段階から俯瞰して事業や仕事を考える習慣を身につけてもらっています」

そう語るのは総務部部長の熊谷雅和氏。社員のスキル向上を図る一方で、職場環境を整備することで社員の健康増進や仕事への意欲も高めている。年2回の健康診断やワークライフバランスへの取組もそのひとつ。中央区のワークライフバランスの認定を受けるなど、仕事と子育ての両立が図れるように環境整備にも余念がない。これも社員の成長を促す大きな要因となっている。

失敗を糧に成長させる現場が若手の成長の場

設備統括部の宮原秀和さんは、入社15年目で、同社のエース的存在だ。大学で同社の求人票を目にしたことが、入社のきっかけだったと振り返る。

「求人票の『設備の施工管理はオーケストラのコンダクター（指揮者）のようなもの』という言葉に惹かれて入社しました。実際に働き始めるとコンダクターという表現は言い得て妙ですね。スタッフの個性を把握してリードするのが現場代理人ですから」

経験豊富な宮原さんは大きな現場を任せられ、若手社員が部下につくケースが多い。そんな宮原さんの若手育成法は失敗から学んでもらうということ。「仕事を任せて、考えさせ、進めさせる。失敗を経験しながら仕事を覚えさせる」と自らの指導方法を語る。

また、サンプラントは入社に当たって専門知識の有無は不問。今年の4月に入社した大河原克也さんも経済学部を卒業した門外漢の一人だ。

「地図に残る仕事がしたくて入社しました。研修ではCAD操作をはじめ、業界の基本知識を学び7月に現場配属になりました。研修で学んでも仕事に精通できるほど甘くはありませんから、わからないことは先輩に聞くなど、毎日が一人前になるための勉強です」

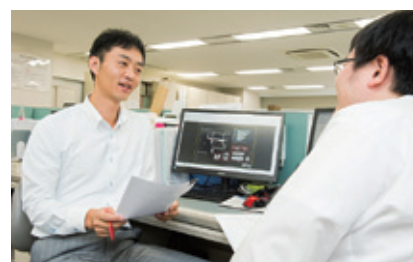
現在は、資材調達や人材の手配を担当しているという。準備が重要な設備施工の世界で日々成長を感じると大河原さん。その目の輝きが充実ぶりを物語っていた。



優秀な現場代理人である上に後輩の良き先輩である宮原秀和さん



誠実でまじめな性格で周囲から信頼される大河原克也さん



社内は社員同士の会話にあふれアットホームな雰囲気に包まれている

人材育成の基本は、
人間的に魅力ある人を
育てることです



鎌田兄己社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員の人間性を磨く人材育成が顧客の信頼を得る

サンプラントは6年前まで、建築設備とプラント部門の2事業部制を敷いていたが、プラント事業が親会社に吸収されたのをきっかけに、1事業部制として再スタートを切った。これが思わぬ副産物を産んだという。それは社内の一体感である。

「建築設備とプラントは顧客も仕事内容も異なるので、一事業部制になったことで目に見えない一体感が生まれたような感じが

するんです」(鎌田社長)

サンプラントは、仕事に対する誠実な姿勢で顧客の信頼を獲得してきた歴史がある。いうならば社員の人間性が同社の強みのひとつ。鎌田社長は人材育成の基本を「信頼される社会人としてどこでも生きていける力を養うこと」と人間教育を標榜する。そんな人間性を大切にする企業姿勢は、いつの時代も輝きを失わない、そう思える取材になった。



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 >>

社員発のプロジェクトストーリー

現場の意見をとことん尊重。 ワークライフバランスの取れた 会社作りにも尽力

介護の最前線で働く現場スタッフの声をもとに事業を形作ってきたセントワークス。働きがいや働きやすさの視点で同社の職場環境を浮き彫りにする。

中央・城北地区

セントワークス 株式会社



設立年: 2006年
資本金: 5,000万円
代表取締役社長: 大西 徳雪
従業員数: 139名
(内、女性従業員数78名)
〒104-0032
東京都中央区八丁堀2-9-1
RBM東八重洲ビル7F
TEL: 03-5542-8094
<http://www.saint-works.com>



社員同士が忌憚のない意見を交わし、ワークライフバランスを考えていくというコミュニケーション創出で風通しも格段に良くなった



マスコットキャラの『看護のアイちゃん』。「看護のアイちゃんファンの集い」も開催され、ユーザー間の交流も盛んである

事務代行やITなど多彩な視点から高齢者介護を支える

全国約500拠点をベースに訪問介護を軸としたサービスを提供するセントケア・グループ。その一員であるセントワークスでは、介護事業所の事務処理や総務業務などを代行するシェアドサービス、介護人材派遣、ITシステムなどをグループ内外に提供している。

そんな同社の中で成長を見せているのが、訪問看護の課題をITで解決する『看護のアイちゃん』だ。看護の質を高めるのに有用だと高評価を得ているが、実はグループ内の介護施設で働く看護師の声を受けて、ゼロから手探りで開発が進められたという。

営業部の広瀬純子課長は都内の訪問看護事業所の看護師だった時代に、看護師たちの戸惑いや悩みを目の当たりにした。それがシステム開発のきっかけになったという。

「在宅看護の場合、様々な疾病を複合的に患っている方と向き合うため、あらゆる科目の看護に精通しなくてはならないのです。ところが、看護師の多くは病院やクリニック勤務で、内科や耳鼻科などの専門科目を掘り下げているものですから、在宅看護が“怖い”という声もれ聞こえてきていたのです」

在宅看護では看護師一人で患者をケアしなくてはならない。責任の重さが段違いなのも“怖さ”に繋がっていた。そこで、看護師にとっての指針を示して、どんなキャリアの看護師でも質の高い在宅看護を提供できる環境を作ることになったという。

訪問看護の質を“標準化”する

取り掛かりとしては、名古屋大学の山内豊明教授と連携して、訪問看護アセスメント・プロトコル「セントケア・山内方式」を開発した。

「ある看護師が『患者の呼吸状態が安定している』という判断を下したとします。その根拠を問うと、呼吸の回数をきちんと測ったのか、呼吸音や視認だけでそう捉えたのか、判断基準にばらつきが生じています。セントケア・山内方式では適切な手段での判断が誰でも行えるように、手順をチャート化していきました」(広瀬さん)

セントケア・山内方式をIT化したのが『看護のアイちゃん』だ。今では全国200以上の事業所でアイちゃんが導入されるまでになったが、これでは足りないという広瀬さんは意気込む。

「今なお、訪問看護の質には拠点によって大きなばらつきがあります。看護のアイちゃんを導入することで、質の高い看護をしていただきたいと強く願っています。これからもその普及に全力を投じてまいります」

ワークライフバランスへの取組を開始

同社はワークライフバランス推進にも積極的だ。ワークライフバランスというと、残業時間削減やプライベートの充実などが思い浮かぶが、これらは結果の一つに過ぎない。社内の生産性を丸ごと高めて、事業の効率化を図るのがワークライフバランス実現の取組の本質であり、経営戦略に直結するのだと大西徳雪社長は声を大にする。

「生産性向上のためにはトップダウンで制度を作っても限界があります。現場の意識改革が何よりも大切だからと、最初に部門長に対する研修会を4か月かけてじっくりと開催して、ワークライフバランスとは何ぞやを理解してもらいました。その後、重点的に取り組むべき3つの部署を選定し、段階的に全社にその輪を広げていきました」

その結果、取り組み後8か月で、会社全体の残業は従来の半分にまで削減。さらに1年後には売上げが前年比114%アップ。経常利益は同155%アップという数字がはじき出された。ワークライフバランスの向上が経営改善に直結することを、同社は身を持って証明して見せたのである。



広瀬さんは看護師でありながら、システムの開発や営業などにチャレンジ。マルチな才能を発揮している



たばこを吸ってひと休みする喫煙者のように、非喫煙者にも気軽に休める場を提供しようと、休憩専用の場である「ほっとスペース」を設けている



社員同士の議論の活性化が、ワークライフバランスの取れた組織作りの実現に欠かせない

働きやすい職場環境を用意しています！



大西徳雪社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

誠実、素直、向上心が採用のキーワード

セントワークスでは介護サービスの最前線に立つ介護事業所の円滑な運営を支援するために、シェアドサービス、人材派遣紹介、ITサービスなど多岐にわたる事業を展開している。いずれもグループで培ってきた高度なノウハウを、介護業界に広げていくのがそのコンセプト。介護や看護の業界のかゆいところに手が届く内容となっており、介護業界からは絶大なる支持を集めているという。

同社では過去、新卒採用はほとんどしていなかったが、2016年には初めて1名を採用した。今後、新卒採用に注力していく可能性もあり、特にITソリューション分野では多くの人材を欲している。

「新卒に求めたいのは、誠実さ、素直さ、向上心の3点にほかなりません。新卒の場合は特別な専門性は有していないでしょうが、この3点を兼ね備えていれば、将来的に成功する可能性はぐっと高くなるはずですよ」と大西社長は新たに社会人の仲間入りをする若い力に力強いエールを送る。



職人を支える職人ストーリー

「すべての理美容師に、 カットが楽しくなるハサミを」 職人企業の使命感とぶれない姿勢

「理美容師にいいハサミを使ってほしい」。使命感に燃え、品質にこだわり、技術力を磨いてきたヒカリ。理美容師を支える企業のポリシーに迫った。

中央・城北地区

株式会社ヒカリ

設立年: 1967年
資本金: 1,300万円
代表取締役社長: 高橋 伸一
従業員数: 52名
(内、女性従業員数32名)
〒173-0034
東京都板橋区幸町25-8
TEL: 03-3973-1626
<http://hikari-scissors.com>



微妙な力加減が要求される繊細な作業



仕事にかける純粋な思いを語る高橋伸一社長

カットが楽しくなるハサミを作る企業

朝から晩までハサミを握り続ける理美容師にとって、ハサミは我が身同然でなければならぬ道具。当然、それを作る側には相応の腕が求められる。創業以来50年、理美容師からの高い要求に応え続けているのが、ヒカリだ。技術力の高さは推して知るべしだろう。

「いいハサミを使わないとカットが楽しくないんですよ。まっすぐ切りたいと思ったらまっすぐ切れる、20パーセントすこうと思ったらその通りにする。そんないいハサミを使えば、カットが楽しくなって、もっと技術を磨きたいという気持ちになってくるんです。カットが楽しくなるようなハサミを、理美容師さんに使ってもらうのが当社の使命です」

そう熱く語る高橋伸一社長。自身も美容師資格を持っており、入社前に9年間サロン務めを経験した。「カットが楽しい」という感覚的表現は、美容師だからこそその実感がこもった言葉というわけだ。

品質に手を抜かない企業は、人材育成にも手を抜かない

手作りにこだわるヒカリでは、約40工程をすべて手作業で行う。品質チェックも厳しく、合格点に達しないものは破棄となる。その厳しい姿勢が、理美容師からの信頼につながっているから妥協はない。最終的に製品になるのは、月に1000丁ほどだという。

「一人の職人が一人前になるまでに何十丁、何百丁と破棄を出しますから、会社は2000万円ほど投資することになります。でも、いい製品を作り続けるためには、しっかり時間とお金をかけて人を育てていかないとけないのです」(高橋社長)

製造以上に若手職人の修行の場となっているのがメンテナンスだと、入社3年目の高木敦さんは話す。

「出張メンテナンスという、お客様からハサミを預かって、目の前で研磨するイベントがあるのですが、それは緊張しますよ。実際にお客様が使っているものなので、失敗は絶対に許されません。反面、使っている人の声が直に聞ける貴重な機会でもあります」

そう話す高木さんも元美容師で、職人としてのスタートは30代になってから。遅いスタートのようにも思えるが、本人のモチベーションは極めて高い。

「これまでの経歴は関係なく、技術力さえあれば経験の長い人も追い越していけるのが職人の世界です。やればやっただけ成長を感じられるのが、技術職の一番の魅力ですね」(高木さん)

海外でもぶれないヒカリの軸

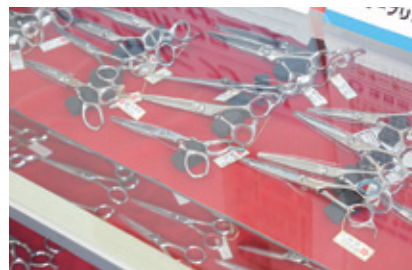
海外へも活動範囲は広がっている。理美容師に国家資格が必要な日本と違い、海外では誰でも始められる職業なので、カット技術を向上させるという発想や、いいハサミを使うメリットを感じてもらえないというのだ。そこで、高橋社長は海外でカット技術を向上させるセミナーから始めた。カット技術が向上することで、いいハサミを使うメリット、ヒカリのハサミの良さも感じてもらえるようになってきたと語る。

「世界にはまだまだ普通のハサミを使って髪を切る理美容師さんがたくさんいます。一人でも多くの理美容師さんに、いいハサミを使って、楽しくカットしてもらいたい。そのためにもっと当社のハサミを発信していきたいです」

海外での活動を語る中で、高橋社長は「海外展開、海外進出」というビジネス色の強い言葉を使わなかった。ヒカリにとって海外で活動することは市場開拓ではなく、「理美容師にカットが楽しくなるようないいハサミを届けたい」という純粋な使命感の表れなのだ。どこまでもぶれない姿勢に、職人企業のあるべき姿を見た。



東京で唯一、キューティクルニッパーを担当する佐藤美帆さん



ハサミのラインアップは200種類以上



今年、新社長の元で新たなスタートを切った

腕がものをいう世界。
挑戦しがいがあります。



高木敦さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ヒカリの原点。理容師からハサミ職人への転向

ヒカリの創業は、現社長の祖父の代。創業者は新潟で理容業を営んでいたが、当時はハサミの材質や品質も悪く、自分で研磨しながら、なんとか使っていたという。メーカーに理想のハサミを直訴するも、なかなか製品化にはこぎつけられなかった。

そんな折、新潟地震により経営していたサロンが倒壊。それを機に上京し、理想のハサミを自分で作ろうと会社を興した。

創業当時は、工場でハサミを作り、ワゴン車に製品を積んで全国を回り、在庫がなくなったら帰ってきてまた作るという地道な経営が続けた。

「地方で代々続く理容店などに行くと、祖父の時代のことを覚えてくれている人に出会ったりするんです。私は祖父の仕事ぶりを見たことはありませんが、そんな人たちから話を伺う度に、祖父や父、そしてここまでに社員が作り上げてきたこの会社を背負う責任を強く感じます」(高橋社長)



家族の安心を生む職場づくりストーリー

働きやすさの力ギは “家族の安心”。職場に根づく 会社・社員・家族のいい関係

独自の制度で社員の「働きやすい」を実現しているプレスク。

その背景には、社員だけでなくその家族も大切にするという考え方があった。

中央・城北地区

株式会社プレスク



設立年: 1989年

資本金: 3,000万円

代表取締役社長: 湯浅 信

従業員数: 35名

(内、女性従業員数12名)

〒101-0047

東京都千代田区内神田 1-2-1

ダコタハウス8F

TEL: 03-5281-0121

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



先輩・後輩関係なく気軽に話せる雰囲気も、同社の特長の一つだ

人に笑われても、社員の働きやすさが第一

電子カルテや企業年金のシステム開発から運用・保守、サイト運営会社のITコンサルティングなど、幅広い事業を手がけるプレスク。湯浅信社長は、システム会社の営業として10年勤めたあと、その子会社であるプレスクの社長に就任した。

「心身ともに疲れ果てて退職してしまう業界人を数多く見てきました。私が任されるからにはそんな会社にはしたくない、社員が楽しく働けるような会社にしようという思いがありました」

しかし、当時は社員のための職場環境づくりなどという考え方は浸透しておらず、それに尽力する経営者は嘲笑的。「そんなことで利益が出るのか」と揶揄されたという。



社長就任以来、社員の働きやすい環境づくりを第一に進めてきた湯浅信社長

それでも湯浅社長は、楽しく働く社員はいい仕事をし、それが顧客の満足にもつながるとの信念を持ち、子育て・家族支援を中心に職場環境づくりに取り組んできた。

会社と社員・家族・社会をつなぐさまざまな取組

同社の取組の特長は、社員個人に留まらず、それを支える周囲の人々も大切にしようと考えていることだ。たとえば、年に一度開催される「ファミリーデー」では、社員の家族を職場に招いて仕事内容を紹介、記念品づくりやゲームなどで家族と交流する。

「繁忙期は、なかなか家族との時間がとれないこともあります。それでも家族でファミリーデーに参加すれば、私がどんな同僚に囲まれ、どんな仕事をしているのかを垣間見られますし、会社の社員に対する姿勢も目の当たりにできますから家族は安心できますよね」と話すのは、入社4年目で一児の父でもある林田啓太さん。

他にも同社では、会社として社会に貢献しようと、社員主体で植樹活動や清掃活動を企画・実行している。

「植樹活動や清掃活動は、社員だけでなく、ご家族も参加できます。こうした活動は達成感がありますし、年齢問わず参加できるので、ご家族も巻き込んだコミュニケーションの場になっています」(湯浅社長)

社員の本音を引き出すコミュニケーション

こうした制度や活動は、実はほとんどが社員の発案によるものだという。社員が気軽に意見を言えるようにするには、普段からの円滑なコミュニケーションが不可欠。そこで同社では、少人数でテーマに沿った活動の企画・運営を行う「ワーキンググループ」を設けるなど、社員同士の交流を深める取組をしている。

同社初の新卒入社の武藤恵さんは、入社3年目の若手。会社の親睦会や社員旅行の企画など社員同士のコミュニケーションの活性化を行う「双栄会」というグループに所属している。

「仕事柄、普段はお客様先にいることがほとんどですが、飲み会や旅行となればほぼ全員が参加して盛り上がります。そこで話したことが仕事に活かせることも多いんです」

この人はこのプログラミング言語が得意、この人はこういった業界での経験があるなど、自分以外の社員のことを知っていれば、お互いの得意不得意を補い合える。オフでのやりとりが仕事にもつながるといわけだ。

「先輩とは、気軽な雑談も真面目な相談もできる関係。私も後輩とそんな関係を築きたいと思っています。まだまだ新卒社員は少ないので、私がその先頭を切ってよりよい会社づくりに関わっていきたいですね」と語る武藤さん。「社員が楽しく働ける会社をつくりたい」という社長の思いは、確かに社員に浸透している。



プレスクという社名は、関わる全ての人の「precious square=大切な場所」でありたいという思いからきている

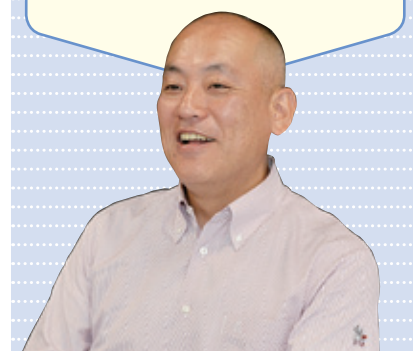


植樹活動の一幕。社員の家族も一緒に、社会貢献を行っている



笑顔あふれるプレスク社員のみなさん。イキイキと働いていることが伝わってくる

社員とその家族の幸せが 会社の成長につながります!



湯浅信社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ノミネーションチケット

飲み会や食事会の際、社員が3名以上集まると1人あたり2,000円が付与されるという「ノミネーションチケット」は、社員に人気の制度だ。

「お客様先で仕事をするので、違う場所で働くメンバーとのコミュニケーションは主に飲み会。だからこの制度はとてもありがたいですね」と林田さん。女子会やランチが安く済むなど、女性社員にも好評のようだ。

E-vacation

「平たく言えば、有給の過ごし方の自慢大会。その中から『最高の休日の過ごし方』としてE-vacationを選定し、選ばれた人にはプレゼントを贈る制度です」(湯浅社長)

有給制度が整っていても、周りの雰囲気でなんとなく取りにくく、形骸化してしまっているという話はよく聞かれる。社内で良い休暇の情報を共有することによって、質の良い休暇を過ごす社員が増え、さらに有給休暇取得促進につながっているのだ。



新事業創出ストーリー

ビルの「使い方」を提案し、 新しいニーズを発掘、 競争力を高める

オフィスビルの仲介を行うアットオフィス。同社は単なる「箱」を貸し出すだけでなく、ビルの新しい使い方を提案し、付加価値を生み出している。

城南地区

株式会社 アットオフィス

設立年: 2000年
資本金: 1億円
代表取締役会長: 谷 正男
代表取締役社長: 大竹 啓裕
従業員数: 152名
(内、女性従業員数96名)
〒107-0062
東京都港区南青山2-2-8
DFビル3階
TEL: 03-5772-3600
<http://www.at-office.co.jp>



独自のアイデアで資産の有効活用をするアットオフィスの原動力は若手社員



若手社員ながら人事部門の管理職として活躍する芹澤健さん

オフィスビルの収益性を高める独自の事業を展開

近代設備を導入したオフィスビルでも経過年数を重ねれば、設備も古くなり、建物自体の老朽化も進んで、賃貸料は安くなる。つまり、古いビルほど収益性が悪くなるのは不動産市場の常識。ところがアットオフィスはその常識を覆して、古いオフィスビルでも収益性を高められるコンテンツをビルオーナーに提供する独自のビジネスを展開し、注目されている。同社の代表取締役社長の大竹啓裕氏はこう解説する。

「当社の事業の目的はお客様の資産をいかに有効活用し、収益を上げるかです。例えば、ビルオーナーは古いオフィスビルをリニューアルして価値を上げますが、周囲もリニューアルすれば価格競争にならざるを得ません。そこで通常のオフィスを貸会議室や

レンタルオフィスなどにリノベーションするなどして付加価値をつけています」

さらに、同社ではビルを借り上げて自社運営する物件を数多く展開。例えば、貸会議室「アットビジネスセンター」は稼働率100%、インターネット環境や秘書サービス、打ち合わせスペースを設けたレンタルオフィス「インスクエア」の稼働率も右肩上がりという。

自社運営のカフェなど独自のコンテンツを導入

池袋で展開するインスクエアはレンタルオフィスの代表的な物件。対象は埼玉県に住み、池袋をターミナル駅として利用する40代以上の起業家や自営業者。そこで力を注ぐのが、コミュニティづくり。入居者のコミュニケーションを促進する新年会や勉強会などを開催している。さらにオフィスビル内の上階フロアに設けているカフェも運営する。

「オフィスビル内の企業が利用するためのコンテンツですから、外部からの集客は想定していません。雨の日もビルを出ずにカフェを利用できるなどのメリットが生まれます。当然、これもビルの付加価値を高めるための方法のひとつです」

若手に仕事を任せる風土だから主体的に仕事に取り組める

アットオフィスのビジネスは、ビルにどのような付加価値をつけられるかがキモ。そのためアイデアやチャレンジ精神を発揮する人材が不可欠だ。管理部課長の芹澤健さんは、32歳という若さで人事の重要な仕組みづくりや運営を任されている。

「ビジネスを推進するエンジンとなる人材確保や教育研修を任されていることにやりがいを感じています。意見が言いやすい社風なので働きやすいですね」

そう語る芹澤さん、人事制度の整備に役立てばと外部セミナーや勉強会に積極的に参加して見聞を広めているという。

2016年4月に新卒入社した福留由梨さんはオフィス仲介事業部で、オフィスを探す企業をサポートする。希望エリア、間取り・広さ、賃料、アクセスなどの条件をヒアリングしてデータベースから物件を探す。福留さんは経験不足をカバーしようとネット情報だけに頼ることなく、現地に赴き周辺情報を細かくチェックすることを心がけているという。いわば「足で稼いでいる」のである。どんなテナントが入居しているのかをチェックし、駅からのアクセスや近隣のコンビニの有無などを確認、その上でビルオーナーと入居希望者の間に入って、賃料などの条件をまとめる。

「研修制度などが充実しているので業務をスピーディに覚えられる環境です。ロールプレイングでコミュニケーションの取り方を学んでスキル向上を図っています」

福留さんは入社1年目ながら、宅地建物取引主任者の資格取得を目指して、勤務外時間を利用して勉強に励んでいるという。さらに同僚とペアになって新事業のタネを探す「アット・アグレッシブチャレンジ制度」を活用し、日常的にビジネスチャンスを探る。その表情は希望に満ちあふれていた。



常識にとらわれない事業を展開するアットオフィスは社員の交流も活発



細やかな情報提供をして企業のオフィス移転を支援する福留由梨さん



若手社員にも権限委譲をして活力にするアットオフィス

東京の膨大な不動産に
付加価値をつけるのが
当社の使命です



大竹啓裕社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

独自の制度で若手が活躍できる企業風土を創る

独自のマーケティングとアイデアでオフィスビルに付加価値をつけているアットオフィス。なかでも注目したいのが同社の独自の制度である「アット・アグレッシブチャレンジ制度」だ。この制度は2人1組になって新しい事業のタネとなるものを探して発表するというもの。社員は仕事を遂行しながら、常に市場に目を光らせ、

顕在化されていないニーズを探る。

さらに権限委譲にも積極的な同社では、早ければ入社2年目で役職を与え、責任ある仕事を任せるという。この取組はいうまでもなく、若手社員の自信となる。事実、顧客管理システムの構築や自社運営のカフェなどは若手社員が責任者として活躍している。責任ある仕事を任された若手社員は、早いうちから多くのことが経験できるので、成長スピードが早いのはいうまでもないだろう。



柔軟なワークスタイルストーリー

多様な働き方を支援し、 誰もが働きがいを感じられる オフィス

優れた社員は全員の前で表彰し、社員それぞれの生き方も支援するなど、顧客の満足とともに社員の満足にも心を配るウィルゲートの取組をレポートする。

城南地区

株式会社 ウィルゲート

設立年:2006年
資本金:6,000万円
代表取締役社長:小島 梨揮
従業員数:109名
(内、女性従業員数35名)
〒150-0043
渋谷区道玄坂1-14-6
ヒューマックス渋谷ビル4階
TEL:03-6869-0631
<https://www.willgate.co.jp>



木の香が漂う打ち合わせスペース



社名には「willの実現」という思いが込められている

「働きがいがある会社」に4年連続選出

世界最大級の意識調査機関Great Place to Workが実施する、日本における「働きがいがある会社」調査ランキングで、4年連続でベストカンパニー（上位ランク）に選出されているウィルゲート。2006年の創業で、社員数100人強ながら、コンテンツマーケティングでトップクラスの業績を挙げ、急成長を遂げている。

渋谷区の同社を訪ねると、フロアのいたるところで小会議が行われ、パソコンに向かい黙々と仕事をこなすIT企業然とした姿はそこにはない。同社が生業とするコンテンツマーケティングは、アイデアが勝負の業種。ここでは創造性が不可欠なのである。

「創造性の源泉になるのはなんといってもモチベーションです。そのために人事制度

を毎年見直しています」と執行役員で人事部門を統括する山中諭氏。

優れた社員を評価し、多様な生き方を後押しする仕組み

同社の人事制度でまず特徴的なのが、優れた社員への表彰制度。会社貢献度の高い社員やチーム、会社の理念を体現・伝承しロールモデルとなる社員を全員の前で表彰し、社内通貨「G-coin」を配布。たまったコインは最新のデジタルデバイスやインテリア、海外旅行や短期留学などに交換できる。

「自分のやっていることが評価されていると感じれば、仕事にも一段と力が入ります。目に見える形でしっかりと応えることで信頼感も増していくのです」(山中氏)

働き方に対する支援制度も充実している。週4日勤務や時短勤務はもちろんのこと、有給を1時間単位で取れて就業時間中でも買い物や観劇を楽しむ制度や、一定の条件を満たせば副業も認められる制度もある。社員に好評なのが出社時間を選べる「ハッピーアワー」。8時30分と9時30分で毎日出社時刻を選べるという制度だ。

「生き方や家族の形態が多様化したのに合わせ、働き方も社員一人ひとり多様であるべき。生きがいを支援することで、仕事に対するモチベーションも高まるでしょう。働き方の多様化を促すような制度は、これからももっと充実させていきたい」と山中氏は語る。



「会社が伸びていくためには人事制度がしっかりしている必要がある」と山中諭氏



「みんなが支えてくれているから働ける」と日高はじめさん



職場は和気あいあいとした雰囲気

子育てしながら仕事にも全力投球できる会社

27歳の日高はじめさんは、一児の母でありながらハッピーアワーを活用しフルタイムで働く社員の一人。朝8時前に家族全員で家を出て、8時半には出社。自社運営の主婦向けメディア『暮らしニスタ』で、編集作業やSEO対策を同僚とこなしていく。17時半に仕事を片付けると、急いで保育園に駆けつけて、子どもを引き取り、母親の顔に戻る。

「忙しいですが、むしろ母親業があるから働けると感じています。『子どもに会いたい』『会いたいからがんばろう』と仕事にも力が入る。そう思えるのも、会社が制度を整え支援してくれていること、そして制度だけではなく職場の理解があるからです」

失敗を恐れない風土。日々成長を実感

「この会社はノリがいい」と力説するのは、コンテンツマーケティング事業部で新規営業を担当する渡辺忠相さん。

「新しいことを『やりましょう』というと、『よし、やろう』とすぐ答えてくれる雰囲気がある。失敗を恐れないんです。それに、ここにいて自分が成長している実感があります。そしてその成長を評価してくれる風土がある」

いつか新しいメディアを立ち上げて運営したい、と目標を語る渡辺さん。その「いつか」も、そう遠いことではなさそうだ。



渡辺忠相さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

「三方よし」を超える「四方よし」の理想

ウィルゲートのホームページには、社内向けの人事制度の概略が公開されていて誰でも読めるようになっている。その数、実に33個。制度が多いと堅苦しい会社と思われるかもしれないが、実態は逆で、一つひとつ読んでいくと、社員の成長と多様な生き方を後押ししようという会社の意図が見えてくる。

「制度を作る時は、いつでも『三方よし』を念頭に置いている」と山中氏も語るように、会社が利益を出すだけでもダメ、顧客が

満足するだけでもダメで、仕事をするのが社員にとっても幸福であることを重視しているのだ。

この「三方よし」の理念に加え、さらに社会の発展に寄与できる仕組みも考えていきたいと山中氏は話す。他の仕事をしながら、同社の社員としても活動したり、あるいはその逆の形をつくったりすることで、理念に共感する人を増やし、業界全体の活性化を促したいという。「三方よし」を超える「四方よし」。同社の理想は、社会を変えるかもしれない。



女性活躍ストーリー

理系学生の新たな働き方。 医療、科学分野で活躍する メディカルチーム

紙やWebを問わず、多くのコンテンツや広告物を手掛けるエフスタイル。
中でもメディカルチームの制作物は他社と一線を画すクオリティを誇る。

城南地区

株式会社
エフスタイル

設立年: 2007年
資本金: 300万円
代表取締役社長: 宮田 志保
従業員数: 10名
(内、女性従業員数10名)
〒107-0062
東京都港区南青山3-6-7-302
TEL: 03-3478-0365
<http://www.f-st.biz>



会議では新人、ベテランの垣根なく忌憚らない意見が交わされる。地方在住の社員もテレビ会議で参加



取材をする関本恵理子さん

命や健康に携わる仕事

クライアントからの厚い信頼を得て多くの制作物を世に送り出しているエフスタイル。これまでに大手企業や官公庁などの案件も数多く手掛けているが、群を抜いて多いのが製薬会社や医療機器メーカーといった医療分野。これには理由がある。同社には生命科学で修士を取得した人や日本メディカルライター協会の会員など、医療や科学のバックボーンを持つ人材で構成された専門のメディカルチームがあるのだ。

「その分野で権威のある先生に取材をしたり、学会に出席したりしますし、時には裏付けとなるエビデンスを探すために英語の論文を精読することも求められますから、とても付け焼き刃で対応できるものではありません」と話すのはチームリーダーの関本恵理

子さん。自身も学生の頃には化学を専攻していたいわゆる“リケジョ”で、医療系の広告には15年以上携わってきた。

「特に多いのが製薬会社の案件です。これには一般の方向けのものと医療従事者向けのものがあります」

一般向けというのは病院のラックに置かれる冊子やwebサイトなどで、例えば骨粗しょう症や高血圧といった病気の予防を啓蒙するようなもの。一方の医療従事者向けは、製薬会社のいわば営業であるMRが医師に渡すパンフレットなどである。

「薬は言ってしまうえば単なる化合物。使用方法や効果効能といった基本情報、それに臨床試験結果などのエビデンスが付いてはじめて医薬品になるのだと思います。万が一にも間違ったことは書けませんから神経を使いますが、その分、達成感はひとしおです。何より人の命や健康に貢献できることにやりがいを感じています」

読み手によって表現を変える

メディカルチームでは新人も活躍している。入社2年目の松橋亜希さんもその一人。

メディカルチームで製薬会社のパンフレットやさまざまな病気の啓蒙記事を執筆・編集する松橋さん。同社を「社長とも普通に世間話ができるアットホームな会社です」と話し、「やりたいことがあったらどんどんやらせてくれるのでやりがいは十分」と意欲満々に語る。原稿を書く上では読者の違いによって表現を変える工夫をしているという。

「医療従事者向けであれば専門用語を使っても通じますが、一般の読者には通じません。ですから読み手によって使う言葉を選んでいきます。また、啓蒙といっても、『こうなさい』と上から押し付けるよりも、『こういう悩みがありますよね』という風に寄り添うような立場で書いたほうが読者に届くと思うので、書くときの姿勢にも気を付けています」

この仕事を多くの人に知ってほしい

そんな松橋さんは大学院時代には再生医療の分野で研究を行っていた。学んだことを仕事に活かしたいという思いが強く、研究職を中心に就職活動をしていたが、なかなか決まらなかったという。

「大学院で取り組んでいた研究は、すぐに結果に結びつかなくても将来役に立つであろうというものでした。それだけに、利益を追求する企業には理解されにくかったんです。そうした研究のギャップに悩み、就職活動へのモチベーションが落ちていたのも確か。そんな時に出会ったのがエフスタイルです。ここには学んだことを活かせる仕事があり、情報を発信することで多くの人の健康を守れると思ったんです」

分からないことが分かるようになると嬉しいという松橋さん。取材や学会などで各方面の最先端医療に触れられるのも、この仕事の楽しさの一つと話す。前述の関本さんは「理系のバックグラウンドを活かして情報を発信するというこの仕事はまだ知られていません」と話す。研究室に所属していても就職先が見つからず他分野の仕事に就く学生は少なくない。この仕事は、そうした理系学生たちの新たな働き方になるかもしれない。



メディカルチームのメンバー



取材に向かう松橋亜希さん



女性の働き方について語る宮田志保社長

この仕事には、
知らなかったことを知る
喜びもあります



松橋亜希さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

子どもがいるから日々が輝く

同社の宮田志保社長は女性のキャリア支援活動も行っている。

「将来、結婚や子どもができたらず仕事が続けられなくなってしまう、あるいは続けられても大変だろうと考えている人が多いと思います。私もそう思っていました、実際は違いました。子ど

もの顔を見れば嫌なことを忘れますし、子どもがいるから毎日楽しい。子どもがいるから働けるんです。発想の転換をして、結婚や出産といったライフイベントを楽しみにしてほしいです」

同社には育児をしながら働いている従業員が少なくない。こうした理解ある職場であれば将来の不安なく働いていけるに違いない。



「楽しい」を力に成長するストーリー

「好きこそものの上手なれ」 スピード成長のカギは 仕事を楽しむセンス

1号店のオープンから10年足らずで120店舗を展開するまでに成長を遂げた串カツ田中。その原動力は社員が仕事に楽しみを見つけることにあった。

城南地区

株式会社 串カツ田中

設立年:2002年
資本金:4億6,850万円
代表取締役社長:貴 啓二
従業員数:120名
(内、女性従業員数19名)
〒141-0022
東京都品川区東五反田1-7-6
藤和東五反田ビル5F
<http://kushi-tanaka.com>



スタッフが仕事を楽しむことで、店全体に楽しい雰囲気が広がる



倒産の危機を乗り越え、串カツ田中を育て上げた貴啓二社長

倒産の危機を救った「秘伝のレシピ」

赤提灯に裸電球の明かり、壁にぶら下がる木札のメニューや、「ソースの二度づけ禁止」の張り紙など、まさに大阪の大衆的な串カツ店をほうふつとさせる店内の串カツ田中。北は北海道から南は沖縄まで、FCも含めて全国120店舗以上を展開する人気店だ。

串カツ田中の1号店は、2008年、東京都世田谷区でオープンした。当時の景気はリーマンショックの影響で文字通りのどん底。串カツ店に先行して展開していた京懐石レストランの経営も思わしくなく、一からの再生、一店舗のみのつもりで開店した。

「田中」の店名は、同社の田中洋江副社長の父の名に由来する。田中副社長は長年、父のレシピを再現した串カツ店を開きたいという夢を抱いていたが、肝心のレシピが見

つからずにいた。そのレシピが、あわや倒産というタイミングで出てきたのだ。

「田中がこだわってきただけあって、確かにおいしい。これだ、と思いました」と貫啓二社長は当時を振り返る。起死回生を狙った串カツ田中の盛況ぶりは予想をはるかに超え、連日、店から溢れた客が店前でビールケースに座って飲む光景が見られるほど。貫社長は、串カツ田中一本で行くことを決意し、2015年には社名も「串カツ田中」に変更した。

目の前の仕事を好きになれば、挫折もチャンスに変わる

1号店のオープンから10年足らずで120店舗。このスピード成長を支えるのは、現場で働く社員たちだ。入社5年目の折本勲さんは、過去にニューヨークに滞在していたこともあり、入社当初から海外勤務を希望。それが叶ったのは2014年のこと。同社初の海外店舗がロサンゼルスにオープンし、経験とやる気を買われて海外勤務となった。

しかし、人生はそう思い通りには運ばない。元々試験的な出店だったロサンゼルス店は1年ほどで閉店となり、折本さんはわずか4ヶ月で帰国することとなった。入社から3年間、目標としてきたものが失われた。すっかりやる気をなくして、会社を辞めて異業種で再チャレンジでもと考える時期がしばらく続いた。

そんなとき、新店舗の店長にと声がかかった。どうせやるなら最強の店舗にしようと思気込み、社員がいなくても店が回せるまでに、アルバイトスタッフを育て上げた。たった2ヶ月という早業だった。

「仕事をしていれば、良いこともあれば、当然悪いこともあります。そんなときでも目の前の仕事に何か楽しみを見つけれれば、挫折や失敗もステップアップへの道になる。だからこそ、いかに目の前の仕事を好きになれるか、楽しむことができるかが大切なんだと実感しました」

“楽しむセンス”を磨き、活躍する若手社員たち

豊富な経験で後輩を上から引っ張っていくのが折本さんなら、串カツ田中を下から支えるのは若い社員たちだ。

「接客業をしたい」と同社に入社した出川綾夏さんは、入社2年目の今年、弱冠20歳で副店長に就任した。そのプレッシャーは計り知れないが、その分やりがいも大きいと話す。さらに、本橋脩佑さんは、入社3ヶ月で店長になったスーパーエリート。メニューやマニュアルを徹底的に覚え込み、店長試験にチャレンジして望みを叶えた。2人に共通するのは、今、目の前にある仕事を楽しみながら、自分の目標を見つけて真剣に取り組むという姿勢といえるだろう。

「好きこそものの上手なれ」というように、何かを好きになることは成長への第一歩。自分の仕事を楽しみ、向上心を持って取り組む若手が続々と育っている同社は、今後ますます発展していくに違いない。



現在は10店舗を統括するマネージャーを務める折本勲さん。その人材育成手腕には大きな期待が寄せられている



接客ではなによりも笑顔で心をかけているという出川綾夏さん。スタッフの笑顔が客の笑顔を生んでいる



「年齢や経歴に関わらず、努力や仕事に対する姿勢を評価してくれるのでモチベーションになります」と本橋脩佑さん

“楽しむセンス”を磨けば
自身の成長と、人生の豊かさに
つながります



貫啓二社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

スタッフが楽しく働ける環境を提供する

大阪研修やグアムへの社員旅行、アルバイトスタッフも参加する運動会など、同社ではイベントが多数催されている。アルバイトスタッフが自店の自慢をし合う「アルバイトフォーラム」では、優秀店舗のスタッフにグアム旅行が贈られ、「アルバイトをしていてグアムに行けるとは思わなかった」と喜ぶ声が寄せられている。

「店舗スタッフはアルバイトも多いですから、社員・アルバイト

の区別なく楽しめるようにと考えています。イベントによってチームワークが向上したり、イベントそのものが目標のひとつになったりといった効果も狙っているんです」(貫社長)

さらに同社は、飲食店には珍しく、完全週休2日、かつ連休での取得を制度化している。

「会社の成長はスタッフに支えられていますから、こうした制度を整えるのは会社として当たり前。それでスタッフがより仕事を好きになって、楽しんで働いてくれたら何よりだと思っています」



▶ 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 >>

組織の成長ストーリー

「社員を育て、守る」 社長の信念が社員に伝わり 会社の成長力を生む

2010年の設立以来、黒字経営で成長を続けるユニトラスト。
その成長を支える「社員を育て、社員を守る」仕組みについて紹介する。

城南地区

株式会社
ユニトラスト

設立年:2010年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:野田 敦幹
従業員数:30名
(内、女性従業員数3名)
〒151-0051
東京都渋谷区千駄ヶ谷3-21-5
第17スカイビル402
TEL:03-5785-1166
<http://www.unitrust.co.jp>



社長を囲むユニトラストの若手社員のみなさん



「組織の成長によって、業界全体を変えていきたい」と野田敦幹社長

成長が停滞する業界に、一石を投じる組織を

システムの提案・開発から運用保守に加え、ウェブサイトのデザインやスマートフォン向けアプリの開発と手広く事業を展開するユニトラスト。ひとつの型にとらわれない企業姿勢を貫く背景には、かつて某システム会社の子会社の社長を務めたことのある野田敦幹社長の体験がある。

きっかけは2008年のリーマンショック。景気は冷え込み、当時の野田社長も大規模なリストラを余儀なくされた。

「仕事が多いときには人をたくさん雇って、必要なくなれば解雇。言葉を選ばずに言えば、人を使い捨てにしていたんです」

常に社員が入れ替わるような状況では、人材育成どころか、会社組織、そして業界全体としての成長も望めない。このままでは業界全体の未来は明るくないと、危機感を抱いた。「そんな業界に一石を投じたくて、起業を決意しました。周りが成長しないなら、成長できる場と、それが正当に評価される場が整っている組織をつくらうと考えたんです」

真の働きやすさの実現を目指し、会社として社員を守る

この考えから生まれたのが、同社の「精勤手当」である。これは、残業の実績に関わらず、社員全員に残業代10時間相当分を支給するものだが、仕事の質は維持しながら、スキルと努力で残業時間を減らしたことにに対する報酬だと野田社長は言う。実際にこの制度を導入後、年間の残業時間削減に成功し、成果が顕れているようだ。

とはいえ、仕事柄、就業時間は客先に左右される部分も大きい。残業時間が11時間以上の場合は別途残業代を支払っているが、残業時間が改善されない原因が客側にあれば、それを解決するのは上に立つ者の役割だと野田社長は言う。「残業せずともいいように、お客様と仕事量や納期などを相談します。それでもだめなら、今後のお取引をお断りすることもあります」

会社として、社長として、社員を守るのは当たり前。そう言ってはばからない社長だからこそ、社員と顧客両方の信頼を得て、同社は成長を続けてこられたのだろう。

組織全体で思いをひとつにし、成長を続けていく

もうひとつ同社の要となっているのが、コミュニケーション重視の社員育成だ。新人研修では、なんと新人と研修担当が車座になって毎朝1時間雑談をしているということで、その話題も、恋愛から政治まで多岐にわたるといふ。

「雑談とはいえ、その中で、会社のビジョンや社長はじめ上司の考えを知ることができたので、現場で働くイメージを持って研修に取り組めたのだと思います」こう話すのは、入社2年目の鈴木卓也さん。全くの未経験で入社し、研修ではとても苦労したというが、あらゆることを学び取ろうと集中して取り組んできた。そんな努力が評価され、今年度から新人採用の主担当を任されている。「今まで以上に気を引き締めて仕事に取り組み、自分が研修で受け取ったものや仕事で学んだことを、後輩にしっかり伝えていきたい」と話す鈴木さん。研修などを通してスキルを身につけた社員が、それを後輩に伝え、育てていく。成長が成長を生む良いスパイラルが同社には生まれている。

「初めは小さな組織の中での話でも、信念を持ち、それを社員とも共有して行動し続けていれば、いつかは業界全体を巻き込む大きな波が起こせるはずですよ。当社もこれからどんどん大きくなっていくでしょうが、どんなに社員が増えても信念を曲げずに、成長し続けていきたいです」と、野田社長は力強く語ってくれた。



「より会社と社員の力になるよう、研修もどんどんブラッシュアップしていきます」と、社員育成担当の久賀宏貴さん



月平均残業時間は15時間と非常に短い。これも、社長の思いを受けて社員一人ひとりが努力した結果だ



普段のコミュニケーションの中で、信頼関係やチーム力が養われていく

自分が受け取ったものを、
後輩にしっかり伝えていきます！



鈴木卓也さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

ワークライフ“ミックス”

ワークライフバランスという言葉は浸透してきたが、野田社長が理想とするのは「ワークライフミックス」という耳慣れない言葉だ。

「“バランス”というと、仕事とそれ以外の生活がはっきり分かれ、天秤に乗っているようなイメージですが、そうではない。両者ははっきりと分けられるものではありませんから、それをうまくミックスして調節できる人が魅力的なのではないかと思うんです」

状況に応じて仕事重視またはプライベート重視といったように、どちらかに偏ることがあってもいい。また、プライベートでの経験が仕事に活かせることは大いにあるし、逆もまた然り。うまく混ぜ合わせることができれば、より豊かな人生につながるのだ。

「会社に属するとなると、どうしても『社員として』どうあるかばかり考えがちです。でも、大事なのは上手にミックスすること。これから就活をするみなさんも、『一人の人間として』どうありたいかを考えて、進む先を決めてください」



社員が活躍できる会社作りのストーリー

経営理念に基づいて 社員が誇りとやりがいを持てる 職場の創出に努める

社員に向き合った経営を実践するリベラルソリューション。

トップから中堅、若手社員がどのような思いを共有しているのか伺ってみた。

城南地区

リベラルソリューション 株式会社

設立年: 2007年
資本金: 1,000万円
代表取締役: 下田 穰
従業員数: 174名
(内、女性従業員数100名)
〒153-0043
東京都目黒区東山1-4-4
目黒東山ビル5階
TEL: 03-6863-7771
<http://www.liberal-solution.co.jp>



イベントごとにも盛りだくさん。多摩川河川敷でのバーベキュー大会では70名の社員が一堂に会した



オール電化や太陽光発電などの再生可能エネルギーを扱う。社会に有用なモノを広げる使命感が社員たちのモチベーションだ

社員を第一に考えた経営理念を策定

再生可能エネルギー事業の推進を生業とするリベラルソリューションの下田穰代表取締役は、経営理念をもとに働く環境を整備する「理念経営」の実現に心を砕いてきたという。同社の経営理念を見ると、冒頭に『全社員が仕事にやりがいと誇りを持ち、企業の成長とともに自身も成長できる組織』とある。顧客でも株主でもなく、真っ先に社員について記しているのが印象に残る。

「東日本大震災をきっかけに、どんな状況でも会社を続けていくことが大切だと思い知らされました。そのためにトップはどう行動すればいいのか、会社経営の大先輩の書籍などを読み漁った結果、社員がやりがいを感じられる組織という結論に辿り着きました」

働き手が活き活きとしていれば、高品質なサービスを提供でき、結果として利益が上がる。事実、多くの成功者が、社員の働きやすさ、働きがい高める経営理念を記している。下田代表もそれにならい、社員に向き合った会社づくりに尽力した結果、中途採用の離職率が30%から10%に減少。業績も上向くなど目覚ましい効果が得られている。何よりも社内の議論が活発化し、組織が安定したという。

トップの背中が伝えるもの

社員への熱い思いは顧客にも向けられている。同社が得意とするオール電化は約15年、太陽光発電は約30年というスパンで用いられる。メンテナンス等で長い付き合いになるだけに、顧客の業者選びの目はシビアだ。その中では売る側の誠実さが問われてくるという。

「お客様の声に耳を傾ける人間、信頼されるに足る人間であれば、自然と『この人から買いたい』と選ばれる存在になることができるはず。そのためには社員一人ひとりに人間としての魅力がなければなりません」(下田代表)

人間的成長を促す場として、社内外での新人研修、ベテラン社員を対象にしたビジネスマナー研修などを用意しているが、何よりも説得力のある手本となっているのが下田代表自身の存在だ。

「行動指針、社員心得十ヶ条を率先垂範の精神で意識をしています。そして人とのご縁を大切にしています。まず自分が相手を信頼しなければ、相手から信頼される存在にはなれないと思いますから」

人間としてあるべき姿を背中で見せるトップがいる。その事実が、経営にプラス効果を生む原動力になっているのは間違いない。

小形風力発電に注力

同社では再生可能エネルギーをさらに普及していっそうの社会貢献を果たすべく、風力、水力、バイオマスなどへの進出も視野に入れている。特に力を入れているのが「小規模風力発電」。一般的な風力発電に比べて設置がしやすく、台風などの影響が起きにくいことから、風力発電の普及の起爆剤として期待されている。事業開発部の矢島弘貴さんは、2015年秋に中途入社後、翌16年春から小規模風力発電のプロジェクトに参加した。

「エネルギーを得意とする当社ですが、風力発電に関するノウハウはゼロ。強力なライバルたちが名乗りをあげている中ではスピーディな決断を下さなければならない場面もあり、難しいことは山積みですが、だからこそやりがいを感じています」

社員に働きがいを感じてもらうことを企業理念に掲げている以上、主役はあくまでも現場に立つ人間。若手であろうが徹底して任せる姿勢を貫く。それが成長を促すのである。同社の理念、考えが垣間見られる実例といえよう。



社員にとって働きやすい環境を実現するべく、福利厚生や社内イベントの充実化にも力を注ぐ



風通しの良さも抜群。役職や世代を超えて活発な意見が交わされている



この3年程は新卒を定期的に採用してきたこともあり、若い世代が数多く活躍している

情熱的で魅力あふれる
先輩がそろっています！



矢島弘貴さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

市場性の高い事業と、確かな職場環境を併せ持つ

下田代表がリベラルソリューションを創業した当初は、不動産事業を生業としていたという。2009年ごろからオール電化住宅に注目が集まったことから、そのシステムや太陽光発電の提案を事業化、不動産事業はグループ会社に譲った。東日本大震災後、太陽光発電エネルギーの固定買取制度がスタートしたことから、太陽光に重点を置いた時期もあったが、現在はオール電化と太陽光

発電、蓄電池を軸に、風力発電なども模索するなど、再生可能エネルギー全般で活躍の場を広げようとしている。

新卒に関しては2014年から採用を本格的に開始した。もともと若い社員が多い会社だったが、おかげで20～30代が社内の8割を占めるようになり、さらに活気がみなぎる組織となったという。じっくりと時間をかけて育てる一方で、若い人材にどんどんチャンスを与えて成長を促していく企業風土は、意欲あふれる人材の成長の場となるに違いない。



仕事のやりがいストーリー

秒針が動き出せば 思い出もよみがえる。 時計修理の専門業者

腕時計には特別な思いが込められていることが多い。そんな腕時計の修理を専門に手掛けるウォッチ・ホスピタルには特別なやりがいがあるという。

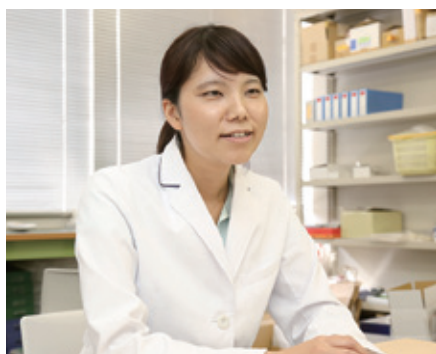
城東地区

株式会社 ウォッチ・ホスピタル

設立年:2007年
資本金:300万円
代表取締役社長:北川 直樹
従業員数:22名
(内、女性従業員数5名)
〒110-0005
東京都台東区上野5-16-12
サンライズ第一ビル6階
TEL:03-6860-5170
<http://www.watch-hospital.net>



ホスピタルという名前だけあって白衣がユニフォーム



業務のやりがいを語る辻美佐子さん

一人ひとりに合わせた対応

時計を分解、清掃、調整し再度組み立てるオーバーホールやパーツの交換といった時計の修理を手掛けるウォッチ・ホスピタル。都内にある3店舗のほか、インターネットでも修理を受け付けており、全国から送られてきた時計は上野の技術センターで時計修理技能士達が修理にあたる。インターネット上での集客や顧客対応を担うWEBチームの辻美佐さんは仕事の内容をこう話す。

「HPをご覧になった方からの問い合わせや相談の対応のほか、見積内容の連絡や修理が完了した時計の梱包といった全体の進行管理のような仕事をしています」

月に500件前後の修理依頼があるというから、単に進行管理といっても一筋縄ではい

かない。そこにやりがいがあるという辻さん。

「故障の内容も事情も住んでいる場所も1件1件異なりますので、一人ひとりに適したアプローチをしなくてはなりません。一方で、全体の進捗も滞りなく管理しなければならない。それをうまくコントロールできたときには、整理整頓に似た気持ち良さがありますね」と話す辻さんは、前職では時計の修理とは全く無縁の職種に就いていた。「WEBチームのほとんどが未経験者です。経験よりも仕事に取り組む姿勢や人柄が大事」と話すのは、WEBチームを率いる奥田隆一さんだ。

顧客の立場で接客する

WEBチームの統括や顧客対応のほかに、HP制作や修理からあがってきた時計の最終検品など幅広い業務をこなす奥田さん。仕事に取り組むときに最も大切なことをこう話す。

「HPから修理を依頼してくださったお客様とは、基本的にメールや電話のやりとりのみです。顔を合わせません。お客様の立場からすれば、顔が見えない不安がある中で大切な時計を預けてくださるわけです。ですから、お客様が何を思っているのかその立場になって考え、誠実な対応を徹底しています」

その姿勢はたとえ顔が見えずとも顧客の心に届く。そのことを思い知らされたエピソードがあるという。ある顧客から送られた時計が運輸会社のミスで紛失してしまったのだ。同社からすれば配送段階でのミスはいかんともしがたい。それでも顧客からすればそんなことは関係ない。奥田さんは誠心誠意お詫びをし、運輸会社とも連絡を密に取り、対応にあたった。進捗状況は顧客にも逐一伝えるなど最善を尽くした。その姿勢に顧客も納得し決着となった。物語はその後へと続いた。その顧客から再度時計の修理依頼があったのだ。

「弊社はまだまだ知名度の低い会社。その会社に依頼したものでトラブルがあったら普通は信用をなくします。しかし、そのお客様はまた弊社に修理を依頼してくださいました。自分がしてきたことは間違っていなかったと思えた瞬間でした」

そんな奥田さんが人間的に尊敬しているというのが同社の創業者でもある北川直樹社長だ。

時計修理のやりがい

北川社長は時計を修理することのやりがいをこう話す。

「この腕時計は知り合いの時計で、自分の腕にはめてきちんと修理できたか確かめているんです。これは50年ではきかない年代物の腕時計。おじいさんの形見だというんです。今回、使う上での注意点も見つかったので、そうしたことも丁寧に伝えてあげれば、これからも長く使えます。時計を修理するということには、そこに込められた思いを繋ぐということにもなるのだと思います」

同社には若者が古びた時計を持ち込んでくることも少なくないという。そこにある背景に寄り添い、その人にとっては特別な時計を直していく。再び、秒針が動き出せば思い出も鮮明によみがえるに違いない。



修理する顔は真剣そのもの



女性の技術者も活躍している



時計を修理するやりがいを語る北川直樹社長

お客様の立場になって
考えることが大切です



奥田隆一さん

編集部「ハッタロー・ケンジロー」メモ

トップを尊敬できるか否か

「会社のトップになると重役出勤したり机でふんぞり返ったりする人もいます。そうした社長の雰囲気って特に中小企業だと社員に伝播してしまうと思います。持ち上げるわけではあり

ませんが、北川は一番早く出社して社員全員を見送ってから帰宅しますしトイレ掃除もする。そうした人にはついて行きたくなりますよね」(奥田さん)

トップが尊敬できる人間か否か。これも就職活動でのポイントになるに違いない。



▶ 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 >>

自社サービス開発ストーリー

優秀なエンジニアを集め 社会に役立つ自社サービスの 開発をめざす

「持てる技術をもっと社会に役立てたい」。腕のあるエンジニアなら誰もが抱く
思いを原動力にまい進するオレンジアーチ。システム開発会社の挑戦を見た。

城東地区

株式会社 オレンジアーチ

設立年: 2008年
資本金: 2,000万円
代表取締役: 本山 功
従業員数: 124名
(内、女性従業員数12名)
〒120-0034
東京都足立区千住1-11-2
カーニープレイス千住ビル7階
TEL: 03-5284-8687
<http://www.orangearch.co.jp>



3体のPepperくんも会社の仲間



自社サービスの立ち上げに熱意を燃やす本山功代表

優秀な人材を集めて自分たちのサービスを作りたい

1000人単位の人間が関わることになる大規模なシステム開発では、時に足並みを揃えることが優先され、優秀な人材が埋もれてしまうことがある。それをもったいないと感じるエンジニアは少なくない。オレンジアーチの本山功代表もその一人だ。大手のシステム会社に勤務する中で、優秀な人材と一緒に、社会の役に立つサービスを開発したいという思いを募らせていた。「そんな中、リーマンショックが起ころ、多くのエンジニアが厳しい状況に置かれるようになりました。そこで、どうせならこのタイミングだと起業を決意したんです」

同社の2つの主要な事業のうち、一つはシステム開発。単なるエンジニアとしては

なく、コンサルタントという立場で取引先に入るため、高い評価を得ているという。コンサルタントとは、顧客とコミュニケーションをとり、プロジェクト全体を推進する役割で、すべての工程に精通する知識だけでなく、プロジェクトを動かせる経験値も求められる。そこをカバーできるのは、優秀な人材を集めた本社だからこそというわけだ。

画像解析技術の可能性に挑む

もう一つの事業が、本山代表の念願でもあった開発事業だ。2012年に北千住にある東京電機大学と協同で「esalon（イーサロン）」というアプリを開発することになり、社内にR&Dという研究開発をする部門を立ち上げた。

「esalon」は撮影した顔の画像にさまざまな髪型を合成できる人気アプリで、ダウンロード数は100万を超えている。「esalon」は一般ユーザーへの普及を狙った遊びの要素が大きいですが、ここで使われている画像解析は、同社が最も得意とする技術の一つで、さまざまな分野に応用できる可能性を秘めている。

例えば、書類の文字を読み取ってデータに変換する「オフィスッキリ」は企業やビジネスマンの味方。また、体の不自由な方の視線を読み取って、意思疎通を支援する「eeyes（イーアイズ）」は障害者支援の観点から注目されている。R&Dを牽引する宇田竹信さんは開発のやりがいこう語る。

「システム開発だけでなく、サービスをどう展開するかを考えるのは、私にとって新たな挑戦です。この歳にして新しいことにチャレンジできるのはわくわくしますね」



宇田竹信さん、新たな挑戦の日々



話題のPepperアプリも開発中



人・技術・事業をつなぎ合わせて架け橋を作る。そんな同社の理念の象徴

頼もしき若手も育つ

ベテランの活躍だけでなく、若手も頼もしいメンバーが揃っている。入社3年目の沼澤果奈さんは、プログラム未経験からスタートし、2ヶ月間の研修後、ずっと現場で経験を積んできた。未経験の状態現場に出ることになり不安はなかったのか。

「未経験だからどうということは考えませんでした。何をしても未経験のことはありますから、不安に思っても仕方ありません。むしろ、いろいろなことを経験できるのは楽しいことでもありますよ」

同社にはいわゆる「組み込み系」のシステム開発だけでなく、インフラ、アプリ、R&Dとシステム開発に関わるさまざまな分野に挑戦できる環境がある。沼澤さんのような意気込みなら、きっとこの環境をうまく生かして活躍してくれそうだ。

「いまは『組み込み系』を極めようと勉強中ですが、これからいろいろなことに挑戦し、その中から自分の興味がある分野を見つけ、『一芸一能』を身につけたいですね」(沼澤さん)

設立8年目を迎えたオレンジアーチは、15年目までの残り7年で売り上げを倍増させるという目標を掲げている。優秀な人材が集まっているだけに、その能力がうまく噛み合った時に驚くべきイノベーションを起こしてくれるだろう。



沼澤果奈さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

一つの閃きが大きな進化を生む

画像解析技術を使った写真を絵画風に加工するアプリの開発秘話。これは一般的な加工ソフトと違い、被写体の輪郭をデータ化し、一旦鉛筆の線画を作成。そこに絵の具の風合いや筆の動きをシミュレーションし、絵画調に仕上げるというもの。

実際の絵画と同じプロセスを再現するだけに、仕上がりはリアリティがあって、狙い通りのユニークなアプリになっている。しか

し、手の込んだ処理をするため、5分ほどかかるという難点があった。そこに頭を悩ませていたところ、開発チームに一つのアイデアが降りてきた。その閃きをきっかけに、大胆なショートカットに成功。秒単位にまで処理時間を短縮できるようになったという。

「かなり行き詰まっていた時だったので、閃いた時はみんなで大喜びでしたね。地味な作業も多いですが、たったひとつの閃きが劇的な進歩を生む。こういう瞬間があるのがソフトウェア開発のおもしろいところです」(宇田さん)

※Pepper商標は、ソフトバンクロボティクス株式会社およびその他、ソフトバンクグループ関連会社に帰属します。



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 >>

海外市場開拓への挑戦ストーリー

「爪つきジャッキ」を武器に 若手社員が新卒3年目から 海外市場の開拓を牽引

通常の油圧ジャッキに比べ、格段に低い位置から重量物をリフトアップできる「爪つきジャッキ」。このパイオニアである今野製作所は海外へ挑む。

城東地区

株式会社
今野製作所

設立年:1961年
資本金:3,020万円
代表取締役社長:今野 浩好
従業員数:34名
(内、女性従業員数5名)
〒123-0873
東京都足立区扇1-22-4
TEL:03-3890-3406
<http://www.eagle-jack.jp>



安全・品質を守り抜くべく、ジャッキの徹底した品質・性能検査が日々行われている



2カ月に1回のペースで海外に出張し、現地の販売代理店とともに販路拡大に力を注ぐ玉木巧さん

日本の製造業界から全幅の信頼を集める「爪つきジャッキ」

一般的にジャッキといわれると、自動車のタイヤ交換や修理をするときに車体を持ち上げる道具をイメージする。最大の特性は、「小さな力で重量物を持ち上げ、支えること」にある。

「通常の油圧ジャッキは、重量物の下にジャッキ本体を潜り込ませて持ち上げればいいのですが、中にはジャッキを潜り込ませるスペースがないというケースもあります。当社が開発した『爪つきジャッキ』は、フォークリフトのような“爪”を上下させることで、20ミリ程度の隙間さえあれば最大10トンもの重量物を持ち上げることができ、位置合わせもミリ単位まで可能にしています」

今野浩好社長がそう胸を張るのは、同社が1975年にパイオニアとして開発・商品化に成功した「爪つきジャッキ」。同社が主戦場とする工場の製造ラインにおける工作機械等の設置作業では、工作機械の位置取りがミリ単位で計算・計画されている。そこに同社の「爪つきジャッキ」の強靱な爪と微細な調整機能がアジャストし、日本の厳格な品質・安全基準に対応するツールとして、製造業界から全幅の信頼を寄せられているのだ。

海外市場の開拓に乗り出すものの、“意識の違い”に直面

同社の誇る『EAGLE（イーグル）』というブランド名を冠したジャッキの使い勝手は、国内では多くの企業が認めるどころ。ところが海外を相手にすると思うように事が運ばなかったと振り返るのは、3年前から海外営業の最前線に立つ玉木巧さん。その要因に日本と海外の意識の違いを指摘する。

「ASEAN諸国を中心に評価はすこぶる良好だったのですが、いざ価格の話に移ると、『それだけの予算があれば、私の国では何人もの作業員を雇えますよ』と、商談が破談になってしまうことが少なくなかったんです」

グローバル化の洗礼を受けた玉木さんだったが、自分たちの製品を信じ、その必要性を訴え続けた。ASEAN諸国の製造業にとって日系企業は最重要クライアントであり、日本ブランドが求める品質水準をクリアするためには、それ相応のツールの導入が欠かせない。品質への意識が薄かった現地企業に対して、そうした意識啓蒙から地道に行ったことがやがて実を結び、インドネシア、インド、タイ等で次々と販売代理店との契約締結を取り付けていった。

手探りのスタートから3年で海外売上を4倍に拡大

そんな玉木さんが「海外営業を担当したい」と今野社長に直接申し入れたのは、新卒入社から3年目に入ったばかりのときだった。

「“開拓”という二文字に魅力を感じたんです。まだ手つかずの市場を自分の手で切り拓けるのは営業冥利に尽きることであり、後先を考えず手をあげました」

意気込みはあったものの、海外営業どころか、営業部一番の若手の経験は推して知るべし。英語すらままならなかったという。当然、壁に直面することの連続だった。

「海外からの英文メールへの返信だけでも四苦八苦し、1通の英文メールを作成するだけで3時間も費やしたこともありましたが」と当初の苦労を振り返る玉木さん。頼みの綱となってくれた英文ビジネスメールの入門書は、今では付箋でいっぱいだという。

手探りながらもこうした積み重ねがマーケットをこじ開け、担当してから3年で、同社の海外売上は約4倍に拡大するという驚異的な成果をもたらした。

「ゆくゆくは海外現地法人を立ち上げ、現地でビジネスを推進するという目標も描いています」と、目を輝かせながら語る玉木さんの挑戦意欲は尽きることがない。



情報伝達・共有のルールづくりなども、社員同士が率直に意見を交わし合いながら進めている



自社工場では営業と製造の社員が力を合わせて顧客ニーズに適ったジャッキづくりに挑んでいる



チームワークを重視した“サッカー型”の組織でそれぞれの持ち味を発揮する今野製作所の皆さん

実践が一番の成長の場。 若手にもドンと任せます



今野浩好社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

平成24年度の「東京都ものづくり人材育成大賞」受賞

同社創業者の先代がジャッキの開発・製造に乗り出したのは、工作機械の搬入・据付を生業とする“重量物据付業者”から「爪つきの油圧ジャッキを開発してほしい」という要望を受けたことから始まった。当時、ジャッキに関するノウハウはなく、大手ジャッキメーカーに協力を仰ぎ、依頼元の重量物据付業者とも頭を突き合わせて試作を重ねていったという。実に3年もの開発期間を経

て、日本で類を見ない「爪つきジャッキ」を完成させ、瞬く間に重量物搬入・据付現場に普及させていった。

「重量物据付業者やジャッキメーカーとチームで開発に成功したように、当社の強みは“力を合わせる力があること」という今野社長は、現場の社員がどう動くのかを判断し、力を合わせ、チームでゴールに向かう“サッカー型”を標榜し、実践での人材育成に重きを置いている。その取組が評価され、平成24年度には「東京都ものづくり人材育成大賞」を受賞した。



新事業ストーリー

目先の利益にとらわれず 理念を貫く。農業に進出する 廃棄物処理業者

オフィスやホテル、商業施設などの廃棄物処理を手掛ける都市環境エンジニアリング。新たに農業を通じて環境問題に挑む姿に迫った。

城東地区

株式会社都市環境 エンジニアリング

設立年:1992年
資本金:5,000万円
代表取締役社長:伊藤 憲男
従業員数:237名
(内、女性従業員数6名)
〒135-0042
東京都江東区木場5-6-35
TEL:03-5639-0740
<http://www.tkeng.co.jp>



職場はアットホームな雰囲気



笑顔で電話対応する岩木淳さん

大切なのは信頼関係を築くこと

家庭から出るゴミは区市町村が定めたルールに従ってゴミ捨て場に置いておけば、ゴミ収集車が回収してくれる。一方で会社や商店などの事業者から排出される廃棄物は、廃棄物処理法によって「自らの責任において適正に処理しなければならない」と定められている。そこで出番となるのが都市環境エンジニアリングのような廃棄物処理業者だ。

「事業者から出た廃棄物を処理施設に運搬し、処理・リサイクルするというのが弊社の主な業務。大型のオフィスビルや複合施設の中には、廃棄物を集積する専用保管エリアが設けられていますから、そこに現場事務所を設け、常駐スタッフが廃棄物の整理や計量をする管理業務も行っています」と説明するのは業務部業務課に所属する岩木淳さん。

顧客からの問い合わせ対応や各種書類の整理業務を担当している。この仕事の難しさは、同業他社との差別化が図りにくいことといい、そこではサービスの品質の確保や確固たる信頼関係が不可欠という。

「信頼関係が醸成されると業務が円滑になるのはもちろん、新規のお客様を紹介していただくこともあったりと、報われることが多いのも魅力ですね」と岩木さん。今後は複合施設などの大型案件に一から携わりたいと意欲を燃やす。

環境問題に取り組む

同社は環境分野にも進出している。その一つが京浜島工場で2013年から行っている「雑がみリサイクルサービス」だ。濡れた紙やビニールが付着している紙などの雑多なゴミの中からリサイクルできる紙だけを選び分ける光学式選別機を導入している。

「自治体から事業許可が中々おりませんでしたし、コスト面で反対されたこともありましたが、それでも昨今声高に叫ばれている資源、エネルギー問題の解決の一助となればと推進してきました」

環境事業はこれに留まらない。今年、4月にできたアグリ事業部もその一つだ。

アグリ事業部を先導している加藤直樹さんは業務内容についてこう話す。

「朝霞で借りた2500㎡ほどの農地で野菜を作っています。やることは畑を耕して畝を立てて種をまいてといった農作業そのもの。今日も鍬で畝を作ってきましたよ」

今はトマトとナスの収穫時期でそろそろオクラが採れると嬉しそうに語る加藤さんの前の肩書は総務部長。採用や就業規則の整備といったデスクワークをこなしていた身から、今は朝霞農場支店の支店長という肩書で日々鍬を振っているというから驚かされる。

「体力的には毎日へとへとですが、土をいじって芽が出てきてそれが大きくなっていくのを見る喜びはかけがえのないものがあります。それに、できたものを収穫体験に来た親子が楽しそうに収穫してくれる。アグリ事業部を任されて良かったと思える瞬間です」

加藤さんは今年68歳になる。普通なら定年退職してもおかしくない年齢だが、「ここに来てわくわくする仕事ができている」と真っ黒に日焼けした顔で話す。同社の環境事業は社員のやりがいも醸成しているのだ。

若い力を後押しする10の社内行動規範

同社には10の社内行動規範がある。良く本を読み、何事も自分で考えろ、情熱を持って、といった中に、誰にもへつらうな、何事も正直であれというものがある。

「上司の顔色ばかりうかがって仕事をしても楽しくありません。若い社員に『仕事、おもしろいか?』とたまに聞くんです。どうせやるなら面白いほうがいい。そのためには、へつらわず、自分が考えてこれだと思ったものは曲げずに推し進めていく。その方が断然面白いですよね」(伊藤社長)

トップが「へつらうな、正直であれ」と若い力を後押ししてくれる同社は、これから斬新なプロジェクトを生み出していくに違いない。



雑がみリサイクルについて話す伊藤憲男社長



八重洲ブックセンターでの養蜂



朝霞農場で収穫体験をする親子

わくわくする仕事が
できています



加藤直樹さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

都心で行う養蜂事業

アグリ事業部が手掛けるビジネスの一つに養蜂事業がある。いわゆる天然由来の蜂を扱う事業だが、場所はなんと八重洲ブックセンターの屋上。そこに養蜂箱を5群設置し、貯蜜された巣枠を遠心分離機にかけて採蜜する。ミツバチの生態を学ぶミツバチ教室といったイベントも開き、人と人との交流も生ま

れているという。アグリ事業部の真骨頂はその名の通り野菜などの農産物の生産。事業発足の理由を伊藤社長はこう話す。

「今から約50年前のカロリーベースでの食料自給率は70%ほどありました。それが今や39%。この問題にも微力ながら取り組みたいと考え、目先の利益にとらわれずアグリ事業部を発足したんです」



▶ 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 >>

オンリーワンのものづくりストーリー

誰に何をどう伝えたいのか。 本質を考え抜き、 唯一無二の「展示」を創造

美術品や文化財の展示ケースをはじめ、ディスプレイ製品やオブジェをオーダーメイドする細見工業。「魅せる」「伝える」をカタチにするものづくり企業だ。

城東地区

細見工業
株式会社

設立年: 1988年
資本金: 1,000万円
代表取締役: 細見 大作
従業員数: 20名
(内、女性従業員数3名)
〒124-0001
東京都葛飾区小菅1-11-20
TEL: 03-3838-2121
<http://www.hosomi-kogyo.co.jp>



自社工場で作る全てがオーダーメイド。金物加工の技術を部材一つひとつに結集させている



ディスプレイ業界の大手企業で経験を積み、2002年から同社の経営に手腕を振るう細見大作代表

お客様のお客様まで意識し、難解な要望にも徹底して向き合う

博物館や美術館に並ぶ展示物を収納する展示ケース。いうまでもなく鑑賞物の魅力を損なうような設えであってはならない。

そんなミュージアムケースのオーダーメイドを請負う細見工業は、デザイン・設計・制作・施工・取付まで自社で一貫して取り扱うものづくり集団。「ケースの存在感を限りなく消し去りたい」「頑健なセキュリティを確保しつつ、鍵穴などは見せたくない」といった難問でも、細見工業なら限りなく要望を受け入れてくれると多くの企業から信頼を寄せられている。

「直接のお客様であるディスプレイ会社や各施設の方々はもちろん、お客様のお客様、

つまり実際に展示物をご覧になる方々の視点まで意識し、『誰に、何を伝え、どう感じてもらいたいのか』を突き詰め、それを具現化するのが私たちのものづくりの姿勢です」

細見大作代表がそう語るものづくりのスタンスこそが同社の真骨頂。信念を揺るがすことなく約半世紀の歴史を刻んできた。

日本最古の顕微鏡を飾る360度ガラスのケースをカタチに

製作全体の指揮を執る海老原栄輔製作部部長は、「難しいからこそ面白い」と胸を張る。その精神を物語る好例が日本最古の顕微鏡の展示ケース。博物館側は「緻密な機械構造を余すところなく観てもらいたい」と、360度ガラスで覆った筒形ケースをオーダーしてきた。

問題になったのは、筒状のガラスを固定する金属の土台や骨組みをいかに目立たないように設置し、かつ強度を確保するか。ガラスと金属の接合はミリ単位の作業。塗装にも細心の注意が払われた。完成したケースにライトが当てられ、そこに顕微鏡の雄姿が浮かび上がった瞬間、「最高のケースができた」と立ち会った全員で喜び合ったという。

展示ケースには金属、ガラス、木、布など多彩な素材が駆使され、塗装や溶接の方法も千差万別。強度や気密性、セキュリティ面での充実も欠かせない。いわば、展示ケースは技術の集大成であり、この技術を体得するには一朝一夕にはいかない。

「だからこそ探求への興味が尽きず、常に新たなチャレンジを楽しめるんです」と、海老原さんは学びの連続だと、仕事の奥深さを語ってくれた。

想定外の事態を乗り越え、完成の日の目を見たときの達成感

円滑にものづくりを進めるには全体の進捗を管理する存在が欠かせない。その要となるのが同社の営業推進部だ。「営業」と名が付くが、要望のヒアリングからプランニング、さらにはそれに基づく各種手配をこなし、取付施工にも立ち会うなど全工程に関わる。

入社1年目の田中琢人さんは、大型商業施設のエレベーターやエスカレーターの壁面装飾を担当した際、その難しさと共に大きなやりがいを感じたという。

「木目の枠を格子状に組み上げ、所々に観葉植物を飾るケースを配置するというデザインでしたが、消防法の兼ね合いで本物の木を使うことができないため、ステンレス素材に木目のシールを貼り付け、ビス止めなども見えないようにする工夫が求められました」

田中さんが何より骨を折ったのは、現場での取付だったと振り返る。

「大規模案件でしたから関わる業者は多岐にわたり、その整理だけでも大変でした。各工程ごとに段取りをきっちり調整しなければ、現場は大混乱に陥りますから気が抜けません。そうした苦労が実り、完成の日の目を見たときの達成感は忘れられません」

完成後には友達を施設に連れて行き、「俺たちが作ったんだ」と誇らしげに自慢したと笑顔で弾ませた。



「私たちがリカバーするから心配はいらない」と、若手のチャレンジを日々後押しする海老原栄輔さん



多くの力がひとつになって完成するミュージアムケース。展示品を美しく引き立てる



ベテランと若手が一体となってものづくりに挑み、固有技術の継承が着実に進んでいる

自ら手掛けた装飾が
多くの人の目に触れる喜び!



田中琢人さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

葛飾ブランド「葛飾町工場物語」に認定された実力派

同社の創業は1969年。1972年からディスプレイ業界に参入し、船の科学館の展示室内の装飾金物の受注をきっかけに本格的に装飾金物の製作を開始した。以来、国立科学博物館、日本科学未来館などの装飾を手掛け、商業施設、イベント展示、ショールーム、オフィスなどへも領域を拡大。2008年には葛飾ブランド「葛飾町工場物語」に同社の展示ケースが認定されるなど、東京

を代表するものづくり企業に成長している。

眼光紙背に徹す——。これは、表面の意味だけでなく、その裏に潜む深い意味までも読み取ることの重要性を謳った言葉だ。細見代表の座右の銘であり、同社のものづくりのスタンスが体现されている。つまり、顧客に展示を通じて伝えたいことを理解してもらうために、単純にハード(モノ)を作るのではなく、「伝え方」から考え抜く。そこに、細見工業がディスプレイ業界から絶大な信頼を集める由縁があるのだろう。



▶ 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 >>

社員第一主義の創出ストーリー

「社員は家族」。 創業者理念を進化させ、 群雄割拠の業界を生き抜く

多様な人材が一堂に会する職場ともなれば、価値観も千差万別。しかし、従業員の間に家族愛が生まれると、その結束力が思わぬ力を発揮する。

城東地区

株式会社 横引シャッター

設立年: 1986年
資本金: 1,000万円
代表取締役: 市川 慎次郎
従業員数: 33名
(内、女性従業員数7名)
〒120-0005
東京都足立区綾瀬6-31-5
TEL: 03-3628-4500
<http://www.yokobiki-shutter.co.jp>



横引シャッターのゆるキャラ「カニ部長」も職場の雰囲気を和ませる要素の一つ



整理整頓された横引シャッターのオフィス内

社員第一主義に基づいた家族経営を徹底する

社名の「横引」とは創業者の名かと思いきや、横に開閉するシャッターを専門に扱う会社だから屋号にしたという。創業の先代社長は、大手シャッターメーカーから修理を請け負う株式会社中央シャッターを立ち上げ、1987年にグループ会社として横引シャッターを設立し成長させてきた。その成長の礎となっているのが先代の「社員第一主義」ともいべき経営方針だという。

跡を継いだ市川慎次郎代表は、先代である父の背中を見て育ち、「社員は家族」と言い切る。また、父の意思を継ぐだけでなく、その意志を「見える化」して進化させてきた。

「先代はよく社員は自分の分身と言っていました。経営者も身はひとつ。同じ時間に2

つの得意先は廻れない。それをフォローしてくれている社員は自分の分身。目配り・気配りして応えるのは当たり前。社員は絶対に解雇しないという方針を厳守するよう事あるごとに言っていました」

そう語る市川代表は先代の方針を厳守しながらも、自らの経営哲学も実践する。それが『変えないこと』と『変えていくもの』の明確化である。

「定年なし」、「年3回の昇給」。型破りな経営で組織活性化を

横引シャッターでは従業員の解雇をしないばかりか定年もない。本人が働きたければ何歳まででも仕事を続けられる。事実、現在最高齢の社員は88歳というから驚きだ。月に1回の健診を義務付け、雨の日は自転車通勤の身を案じて休日にするなど細やかな配慮がその背景にはある。近年、定年を迎えた社員を再雇用する企業も増えているが、給与は下がるのが常識。ところが横引シャッターの場合は退職するまで昇給し続ける。

「ある年齢になったから辞めてもらうというのは会社の一方的な都合です。65歳になってガクンと社員の能力が劣るわけではありませんからね。そういう意味でも、すべて正社員で、本人が望めばずっと雇用し続けるのが当社の人材に対する基本的な考え方です」

「社員第一主義」を貫く市川代表の具体的な取組はそれだけに留まらない。昇給は随時行っており、1年に3回昇給するという社員も少なくない。1回で上がる給与はだいたい1万円というから年間に3万円のベースアップが望めるわけである。

思いやりのある社風の中仕事と子育てに奮闘中

萩原有紀子さんは転職組。オーダーメイドのシャッター設計を担当する。

「前職では住宅設計に携わっていたのですが、残業が多くて退社。その後、子どもが1歳になったのを機に時短で働ける会社を探していたところ横引シャッターに出会いました。当社への入社を決め手となったのは、社風と市川代表の人柄です」

萩原さんが驚いたのが面接の際に「お子さんを預けるのも大変だから、一緒に連れて来れば」という市川代表の言葉。しかも面接時に子どもにおもちゃを渡して遊んでくれたのだという。その光景に他社にはない温かさを感じたという。

営業を担当する渡辺裕さんは入社3年目。ゼネコンなどからニーズを的確に聞き取り、シャッターの形状や材質を決めて、社内の設計・製造部門への伝達、取り付けまでをコーディネートしている。

「若手社員でも仕事を任せてくれるのが当社の伝統。その分、成長も早いのではないのでしょうか。お客様とシャッター仕様の打ち合わせから施工まで、すべてに関わるので責任は重いですが、その分やりがいはい大きいです」

渡辺さんが心がけているのは、一体感。そのために設計や製造、そして施工を担当する職人さんとのコミュニケーションを密にするなど雰囲気づくりを大事にしているという。



仕事と子育ての両立で時間の使い方が上手になったという萩原有紀子さん



積極的な若手への権限委譲が成長の源という渡辺裕さん



横引シャッターでは、萩原さん以外にも子育て中のママが複数在籍している

失敗から学ぶ力。それが成長の源になりますよ。



市川慎次郎代表取締役

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

極力ルールは作らず、お互いを支え合う配慮を重視

女性社員の活躍を支援するために出産・育児休暇制度、あるいは時短制度などを導入する企業が増えている。しかし、横引シャッターでは複数のワーキングマザーが在籍しているにも関わらず、明文化された制度はあえて導入していない。ルール化することで制度が一人歩きすることを回避するためだ。それよりも社員一人ひとりの希望に応じられるような配慮や、社員同士が支

え合うことを重視する。

「当社の社員は30数名。このくらいの人数ならば経営者もすべての社員の家族構成や状況を把握できます。そうした社員全員に目が行き届くのが小さな企業の良さだと思います。ですから制度化するよりも個々に対応したほうが、社員自身も働きやすいと考えています」(市川代表)

同社が手がけるオーダーメイドのシャッター同様に、社員一人ひとりの状況に合わせて制度もオーダーメイドしているのだ。



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 >>

地域貢献ストーリー

大規模な土地開発や 施設の有効活用で 地域に活力をもたらす

遊休地や農地などを開発して商業施設や工業団地を創るエム・ケー。
事業を通して、様々な地域の活性化や雇用の創出に貢献する。

多摩地区

エム・ケー 株式会社

設立年:1988年
資本金:1億円
代表取締役社長:小林 勁
従業員数:39名
(内、女性従業員数16名)
〒191-0061
東京都日野市大坂上1-30-28
MKビル
TEL:042-589-0222
<http://www.mk-corp.co.jp>



少数精鋭で地域発展に貢献するエム・ケーの社員の皆さん



社員間の情報交換や交流がしやすいよう仕事に臨む

数多くの大規模開発を手がけるデベロッパー

六本木や丸の内といった東京を代表する街ではいたるところで工事が行われ、開発が続いている。土地が余っているわけではない。時代にそぐう街でなければならないのだ。こうした時代の要請を読み、開発を推進するのがデベロッパー（開発業者）の仕事である。

JR中央線日野駅前に本社を構えるエム・ケーは1988年の創業以来、関東一円や静岡などで、ショッピングセンター、工業団地、各種オークション会場、配送センター、倉庫などを開発し、地域の活性化に貢献してきたデベロッパーである。

「大規模開発で大切なのが地権者の合意形成。地権者が100名を超えるケースも珍しくありません。大勢の方に開発の趣旨を説明して、賛同していただくのが醍醐味。こう

した開発は地域の活性化や雇用の創出をもたらします。価値ある事業に携わることに誇りを覚えます」と大規模開発事業の妙味を語るのはエム・ケーの渡辺雄一郎常務取締役。しかし、工場や倉庫の誘致に適している土地を開発したとしても、企業のニーズがなければ事業として成立しない。まさに地域の土地情報から地方自治体の政策、企業ニーズなどあらゆる点からリサーチする力やネットワーク力が求められる事業というわけだ。

複数の事業を通して地域活性化に貢献する

エム・ケーでは常時、複数の大規模開発が動いているが、その一方でマンションや店舗、社宅などを借り上げて運営するヘッドリース、不動産の仲介事業、建築物の企画・設計・施工といった小規模案件も多数手掛けている。さらにメガソーラー事業を展開するほか、業務領域をじわじわと広げ、地域活性化に貢献している。

こうした取組の成果のひとつが「多摩グリーン賞」(経営部門)の受賞。この賞は新しいビジネスモデルによって多摩地域の中小企業の活性化と地域経済の振興に寄与した企業を表彰するもの。エム・ケーの受賞理由は、待機児童が多い地域の行政と連携を図りながらの保育園建設や、経済的負担の少ない老人ホームの建設といったヘッドリース事業が評価されてのことだった。

ゼロから価値を生む仕事に大きなやりがいを感じる

エム・ケーの社員数は約40名。少人数で数多くの大規模開発やヘッドリースなどを手がける少数精鋭集団である。営業部の津久井弘伸さんも若手ながら大規模開発のプロジェクトを担う。商社から転職した津久井さんは入社早々に神奈川県相模原市の大規模開発事業を上司から引き継いだ。同プロジェクトは工場や倉庫を建設する計画で地権者も40名以上に及ぶ。

「地権者の合意形成で何より大切なのが熱意と誠意です。真摯に説明していけば伝わることを経験できたのは大きかったですね」

そう語る津久井さんは、地権者合意から始まり、各種許認可の手続き、そして施工会社への工事発注などを迅速に進めることをモットーとしている。

また、大規模開発では膨大な量の申請書類や契約書作成が重要な仕事となる。それらの資料作成を担うのが営業事務の前原南美さんである。

「書類作成にミスはつきものと心得、細心の注意を払うのはもちろん、ダブルチェックも欠かさず、的確かつ迅速に業務を遂行しています」

前原さんは売買物件情報の見える化を目指している。情報をまとめてリスト化するのだが、現在はテキスト情報のみ。それを地図上に落とし込むなど、一目でわかるシステムを構築したいという。業務を改善する前原さんの信頼はさらに増すことだろう。



情報共有のために社内では頻繁に打ち合わせする姿が見かけられる



プロジェクト全体を任されるのでやりがいも大きいという津久井弘伸さん



膨大な量の資料作成を任される前原南美さん。業務の改善にも積極的に挑む

我々の事業は地域発展に貢献できるやりがいにあふれた仕事です



渡辺雄一郎常務

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

朝礼が情報収集や勉強の場として機能

デベロッパーの事業は、不動産に関する情報力や企業ニーズの把握とそれを支えるマーケティング力に加え、地権者との交渉力、的確な申請書類作成を行う実務能力などトータルな能力が求められる。多様な能力を必要とされる業界で、エム・ケーが躍進を遂げている背景のひとつに、情報やノウハウの共有が挙げられるのではないだろうか。同社では毎日の朝礼で、各担当者が進捗状況や不動産物件の情報を発表する。情報は社員全員で

共有し、課題があれば、その場で社長をはじめ役員が社員にアドバイスを送る。この朝礼によって社員の問題解決能力が向上するという効果が生まれているのである。

「これも少人数で事業に取り組む中小企業のメリットです。しかも若手社員はプロジェクトの一部だけを担うのではなく、責任者として仕事に臨んでいるので、成長も早いという効果も期待できます」(渡辺常務)

まさに中小企業ならではの少数精鋭体制で、社員一人ひとりが重責を担う体制だからこそ創出される効果といえるだろう。



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 >>

人間味あふれる会社ストーリー

会社は“メンバー”のためにある。 メンバー全員が楽しく働ける 環境づくりを目指して

社員の半分以上が未経験からのスタートで、ここ5年の正社員の離職率はゼロ。
IT企業の常識を打ち破る会社が大事にしていたのは、人間味だった。

多摩地区

システムコミュニケーションズ株式会社

設立年:2006年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:佐橋 正行
従業員数:137名
(内、女性従業員数20名)
〒194-0013
東京都町田市原町田6-17-11
ISビル2F
TEL:042-710-6656
<http://www.sys-coms.jp>



月に一度の全員の交流を図る帰社日全体ミーティングとその後の懇親会は、創業以来一度も欠かしたことがない



システムコミュニケーションズの“メンバー”たち

メンバーのための会社を作ろう

「衣・食・住、仕事、遊び。すべてが揃う会社を作りたいと言ったら、たいてい冗談だと思われるんです。でも僕は本気です」

システムコミュニケーションズの佐橋正行社長の目は真剣そのもの。同社は、システム開発を事業の中軸に据えるIT企業。それ以外にグループ会社で不動産を賃貸経営し、飲食店も2店舗経営している。さらに昨年には太陽光発電事業にも乗り出している。

「変化の激しいIT業界では40歳定年説なんて言葉もあって、システムエンジニアは使い捨てのような感覚が歴然としていました。そういう状況を見るにつけ、会社は社員の幸せのために活動する組織であるべきだと考えるようになったのです」

「“メンバー”が安定して暮らしていける生活を提供できる会社を目指して創業した」という佐橋社長。いわく、1日の半分、ひょっとすると家族よりも長い時間を過ごす社員は、人生を共にする仲間。であれば、メンバーという呼称がふさわしいとそれを実践する。

メンバーに対しての待遇も手厚い。グループ会社で所持する不動産は社員寮として格安で貸し、人付き合いを濃厚にするお花見や社員旅行、忘年会といったイベントも盛りたくさん。月に一度の帰社日全体ミーティングとその後の懇親会は、創業以来欠かしたことがなく、普段はそれぞれ別の現場で働く全社員が一堂に会して、大いに交流が図られる。

未経験でもやる気次第でどんどん成長できる

「毎日いろんな刺激があって、個が活かせる会社で仕事をしたいと考えていた私のビジョンにぴったりと感じたのが大きかったですね」と、入社を話したのは、通信会社の海外向けヘルプデスクでリーダーとして働く齋藤友哉さん。

齋藤さんはITは未経験だったが、ちょうど顧客から海外担当のヘルプデスクを探しているという問い合わせが同社にあり、その第一号として働くことになったのだった。右も左もわからないところからのスタートで最初は必死だったが、その姿勢が評価され、8年が経ったいま、部署は25人を超えるまでに拡大、リーダーを任されるまでに成長した。

「いまは生き生きと楽しく仕事をしていますし、ここぞ僕の居場所だという実感があります。これからは会社のブランド力を上げていくことに貢献して、社内ベンチャーを育てる会社の制度を活かして、新規事業を立ち上げたいです」と目を輝かせる。

頼りにされる存在になりたい

総務の鈴木寿里亜さんは今年入社したばかり。アルバイトで働いていた飲食店に同社の役員たちが打ち合わせに訪れたことがきっかけで、同社に興味を持ち、説明会に足を運んでみたのだという。

「大学でいろいろな会社の説明会にも参加してみましたが、どれもピンとくるところがなかったんです。そんなとき、佐橋社長や役員の方のみなさんの打ち合わせを見て、ギスギスしたところがなくて、いい雰囲気だなと感じてこの会社を志望しました」

それまでのアルバイトなどの経験から「人が良ければどんな仕事でもがんばれる」と考えていた鈴木さん。社会人1年目で、現在は覚えることが多くて大変だが、やりがいいっぱい働けているという。

「みんな本当に仲が良い。一步一步成長して、いつかみなさんに頼られる存在になりたい」と抱負を語る。

同社のスローガンは、「100年後も皆で笑っている会社になろう」。効率ばかりが優先される業界にあって、キラキラと輝いて見えるこのスローガンの実現も、一体感を醸成する取組や生き生きと働く社員の雰囲気を見れば、決して夢物語とは思えない。



「“メンバー”全員が楽しく働ける会社であり続けたい」と佐橋正行社長



「自分らしく働けるのがうれしい」と齋藤友哉さん



総務として社員が安心して働ける環境づくりをサポートする

みんな仲が良くて、
楽しく働いています。



鈴木寿里亜さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

忘れてはならない思い

折しも取材当日は会社設立10周年の日。数えて119回目(東日本大震災の月以外、毎月開催)の帰社日全体ミーティングの日だった。その席上、佐橋社長は全社員を前に頭を下げた。

「10年で上場すると言っていたのに、できなかった、僕の力不足です」

事業には不測の事態はつきもので、まして上場となれば、さまざまな要素が絡み合って、なかなか計画通りにいくものでもな

い。それは社員も理解しているだろう。だが、佐橋社長は格好をつけることなく、社員と約束していた目標を達成できなかったことを心から詫言っていた。

「会社は誰のものかと聞かれれば、間違いなくメンバーのものでしょう。数では圧倒的にメンバーが多いわけですから、その幸せのために働くのが僕の役目。その姿勢を貫けば、みんな付いて来てくれるはず」

佐橋社長の姿勢から、忙しい世の中で忘れられがちな、人として最も大事な思いが伝わってきた。



▶ 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 >>

人材育成ストーリー

技術を磨き続け 誠意をもって仕事に臨み 顧客の高い信頼を得る

半導体や電子部品のめっき加工を手がけるニシハラ理工。顧客からの絶大な信頼を勝ち取ってきた背景には、最先端の技術を磨く経営があった。

多摩地区

ニシハラ理工 株式会社

設立年:1951年
資本金:7,620万円
代表取締役社長:西原 敬一
従業員数:170名
(内、女性従業員数32名)
〒208-0023
東京都武蔵村山市伊奈平2-1-1
TEL:042-560-4011
<http://www.nishihararikoh.co.jp>



誠意をもって顧客に向き合うニシハラ理工の社員の皆さん



最新の技術を駆使してめっき加工をするニシハラ理工の工場

創業時から半導体のめっき加工を手がける

「創業間もない頃からトランジスタのめっき技術を開発してきました。その後も半導体や電子部品のめっきに特化して、日本経済の成長とともに当社も成長してきました」

そう自社の歴史を語るの代表取締役社長の西原敬一氏。同社が手掛けるのは半導体のリードフレームなどの電気を通す部位やチップを装着する部分のめっきで、その部品は車、スマートフォン、家電などに使用され、人々の社会生活を支えている。

「コストを軽減するためには薄く均一にめっきする技術も求められますし、材料も鉄系から、より軽くて材料費が安い銅やアルミニウムへと移行。さらに生産性を高めるため幅広い素材へのめっき加工技術が求められるようになっていきます」と西原社長が語るよう

に、半導体・電子部品業界では常に革新技術に対応できる力が求められている。

「仕事の品質」を高められる人材を育てる

どんな会社も一朝一夕に人材育成ができるわけではない。弛まない企業努力があって初めて人は育つもの。ニシハラ理工では、40年も前から人材育成に注力、今では当たり前になっている階層別研修、新しい技術を学ぶ部門別研修を取り入れて、社員のマネジメント力や技術力を磨いてきたという。

「新しい技術を創るのは人、高い品質の製品やサービスを提供するのも人。創業以来変わらない、仕事に対する基本姿勢です。ですから社員のスキルを磨く研修に力を入れるのは経営者の責務だと思います。もちろん、教育したからといってすぐに結果が出るものでもありません。5年後、10年後という長期的な視点から継続して育てることが大切だと考えています」(西原社長)

戦国時代の大名・武田玄信は「人は城、人は石垣」と言ったそうだが、「人は企業」という伝統がニシハラ理工に根づいている。



ニシハラ理工の技術者は、常に新しいめっき技術に挑戦する



将来のニシハラ理工を支える新分野開拓に挑む高山正幸さん



将来的には量産化のためのライン設計にも携わりたいという橋本美智子さん

新しい部署を新設し、将来の事業創出に挑む

そして将来を見越した取組にも着手した。新しい分野を新規開拓して将来の事業の柱にしようと開発営業課を今年3月に立ち上げた。同営業課の責任者に抜擢されたのが高山正幸課長である。

「医療機器や建築資材分野に大きな可能性を感じています。特に医療分野は市場拡大が期待できる分野。当社のめっき加工技術が応用できるという手ごたえがあります」

この新規開拓で追い風となっているのが顧客の信頼。仕事に真摯に向き合うニシハラ理工の姿勢が高評価を得ており、そんな顧客から新しい会社を紹介してもらえることも少なくない。顧客との信頼関係を財産にしながら、日々営業活動に取り組む。

高山さんが営業のキーパーソンなら、ニシハラ理工の先端技術を支えているのが、技術開発センター技術開発課の橋本美智子さんである。大学では有機合成の研究を行い、化学の専門知識が活かせる同社の事業に興味を持ち入社。以来、めっき液の開発に携わってきた。主にニッケルや錫めっき液の通電、部品装着、強度補強のためのめっき液の開発に取り組む。

「まだ世の中にないめっき液を開発するというやりがいのある仕事です。しかも当社の技術開発の仕事は、開発しためっき液を、量産する製造ラインでの使用に落とし込むまで担当するのが役割。試作品と量産ラインでは、被膜する条件が異なるので、めっき液の改良が求められるなどハードルは高いのですが、それが逆にやりがいにつながっています」

これまでも失敗を繰り返しながら多くのめっき液を開発してきた橋本さん。未知への挑戦を続ける橋本さんの表情には、苦難を乗り越えた人のみが持つ自信がみなぎっていた。

時代の変化に対応しながら
誠実に仕事に向き合う。
それが当社の企業姿勢です。



西原敬一社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

技術開発から生産まで対応する柔軟な社内体制

「新しいめっき加工技術を手に入れたい、新技術を使った製品を供給してほしい、新しい技術と製品を量産できる製造装置を開発してほしいなどお客様の要望は様々。こうしたお客様のニーズに合わせて対応できるのが当社の強みです」と西原社長が語るように、技術開発から試作品づくりや生産受注に加えて、製造装置の開発もできる設備や体制を整えている。

そんなニシハラ理工が目指しているのが「仕事品質No.1」という目標。メーカーにとって大切なのは、技術的な品質だけでなく、社内の各部門が仕事の品質を上げることで、顧客の満足度向上を図ることだと西原社長は言う。

「お客様の要望に対する真摯な姿勢や迅速な対応、さらには清潔で環境にも配慮した工場にすることでお客様に安心していただくなど、すべての仕事の質の向上に努めています」

こうした誠実な姿勢で顧客の信頼を勝ち得てきたのだろう。



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 >>

新ビジネス創出ストーリー

「脱下請け」を掲げ 卓越した技術を活かして 自社ブランドを立ち上げる

製造業相手の板金技術を応用して、一般消費者に喜ばれるブランド商品
「BLOSSO」(ブロッソ)を開発。その大転換秘話を追った。

多摩地区

株式会社
ミューテクノ

設立年:1990年
資本金:1,700万円
代表取締役社長:松下 憲明
従業員数:27名
(内、女性従業員数7名)
〒191-0003
東京都日野市日野台1-18-6
TEL:042-586-0411
<http://www.mutechno.co.jp>



優れた板金加工技術で自社商品の開発に成功したミューテクノ



板金加工技術を活かして、様々な自社商品を開発

リーマンショックから自社商品開発に乗り出す

銅、鉄、真鍮などの金属を切断して様々なカタチに加工する板金加工は、工業製品の製造に欠かせない技術。1990年の設立以来、順調に業績を伸ばしてきたが2008年のリーマンショックの波は製造業にも押し寄せ、同社にもパタリと仕事が来なくなった。谷口栄美子専務取締役は得意先を駆けずり回り、小さな仕事でもいいからと頭を下げてまわったが、世界経済に打撃を与えたリーマンショックは生易しいものではなかった。

「得意先そのものに仕事がないのですから、いくら頭を下げられてもどうにもなりませんよね。ずいぶん無茶なお願いをしたものだ」と反省しています」

受注が無理だと分かった谷口専務は途方に暮れた。そんなある日、在庫整理をしてい

た時に社員の一人が作った昆虫の小さなオブジェを見つけた。その精巧な作品を見た谷口専務は「これは使える」と閃いたという。自社商品の開発という発想が思わぬところで生まれた谷口専務。技術力を武器にして自社商品を立ち上げようと動き始めた。

自社ブランドの「BLOSSO」が誕生

まずは多くの人に昆虫のオブジェをはじめ自社の技術力を知ってもらうため、展示会に参加することにした。谷口専務の目論見通り、昆虫のオブジェは来場者から注目された。手応えを感じた谷口専務は本格的な自社ブランド開発を決断する。

「インテリア小物というコンセプトを思いつきました。せっかく自社商品を作るなら自分が好きなものを創ろうと決め、板金技術を活かせる『花』、中でも世界中で最も愛されているバラを作ることにしました。」

谷口専務が製作の相談をしたのは石上富士男工場長。実は昆虫のオブジェは石上工場長の作品。1枚のステンレス板を幾度も折り曲げて作ったもので、とても1枚の板から作られたものとは思えない精巧な作品だったという。

「花びらの作成はすべて手作業。しかもステンレスは曲げづらいという特性があり、満足いくものができたのは1年後のことでした」

谷口専務は、石上工場長渾身の作品に「BLOSSO」(ブロッソ)と命名。「Blossom」(花ひらく)の最後の「m」を取ることで、終わりのない永遠の花を意味している。すべてが手づくりだから花びらのカタチも微妙に違う。こうして世界で唯一のオンリーワン商品が産声を上げた。

女性が働きやすい環境を整備

ミューテクノでは女性たちの活躍する姿も日常風景。3人の子どもを持つ井口夏美さんもその一人。主な仕事は顧客の注文を受け、製品の種類、製作個数、材料、品番、納品日などを入力した製作指示書を作成して現場に回すという業務。しかし、事務仕事を右から左に流すだけではない。現場で作業がしやすいようにと材料ごとの指示書フォーマットを改善するなど、同社のものづくりを支えてきた。さらに、「BLOSSO」開発では女性の視点から意見を出すなど、自社ブランド誕生にも貢献した。

「谷口専務がお子さん育てながら働いてきた経験の持ち主ですから、仕事と子育ての両立に対して理解があるので働きやすいですね。急に子どもが熱を出して退社しなければいけない時も、皆さん快く送り出してくれるので助かっています」と屈託のない笑顔で話す井口さん。板金加工というと男性の職場をイメージしがちだが、同社では、井口さんのようにイキイキと働く女性たちが活躍している。



自社商品開発のきっかけを作り、「BLOSSO」開発に尽力した石上富士男工場長



ミューテクノの優れた板金加工技術が「BLOSSO」を生むことになった



「BLOSSO」開発に女性目線から意見を言ってきた井口夏美さん

他人の目を気にせずに
自分の好きなことに
打ち込んでください



谷口栄美子専務

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

多くの女性の支持を集めて人気を博す

自社ブランド「BLOSSO」を広く知らしめるために、同社は「国際フラワー展」に出展。すると、有名花店や大手百貨店から注目されるところとなり、展示販売の依頼が舞い込んだという。

「BLOSSOによってミューテクノの名前が知られるようになりました。自社の技術力のアピールにもつながりますから、今後さまざまな自社商品を売り出していくつもりです」と谷口専務が語

るようにすでになんらかの商品を販売している。たとえば、石上工場長のアイデアで生まれたステンレス製の名刺入れ「SLIDER」がある。親指でケース上面をスライドさせる、片手で開けられるアイデア商品である。

板金加工の受注だけでなく、自社商品を手がけることで安定経営を図り、社員の意欲向上にも結びつけた一石二鳥の経営戦略は着々と実を結んでいる。



「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 社員が働きがいを実感できる職場環境づくりに力を入れている
- ② 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
- ③ 社員教育・育成に力を入れている

①「社員が働きがいを実感できる職場環境づくりに力を入れている」事例

株式会社プレスク(→P22)

湯浅社長は、**楽しく働く社員はいい仕事をし、それが顧客の満足にもつながる**との信念を持ち、**子育て・家族支援を中心に職場環境づくりに取り組んできた**。

同社の取組の特長は、**社員個人に留まらず、それを支える周囲の人々も大切にしようと考えていることだ**。たとえば、年に一度開催される「ファミリーデー」では、社員の家族を職場に招いて仕事内容を紹介、記念品づくりやゲームなどで家族と交流する。

株式会社ウィルゲート(→P26)

同社の人事制度でまず特徴的なのが、**優れた社員への表彰制度**。会社貢献度の高い社員やチーム、会社の理念を体现・伝承しロールモデルとなる**社員を全員の前で表彰し、社内通貨「G-coin」を配布**。たまったコインは最新のデジタルデバイスやインテリア、海外旅行や短期留学などに交換できる。

「自分のやっていることが評価されていると感じれば、仕事にも一段と力が入ります。目に見える形でしっかりと応えることで信頼感も増していくのです」

②「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

株式会社アットオフィス(→P24)

権限委譲にも積極的な同社では、早ければ**入社2年目で役職を与え、責任ある仕事を任せると**いう。この取組はいうまでもなく、若手社員の自信となる。事実、顧客管理システムの構築や自社運営のカフェなどは**若手社員が責任者として活躍している**。責任ある仕事を任された若手社員は、早いうちから多くのことが経験できるので、成長スピードが速いのはいうまでもないだろう。

株式会社今野製作所(→P40)

玉木さんが「**海外営業を担当したい**」と今野社長に直接申し入れたのは、**新卒入社から3年目に入ったばかりのとき**だった。「“開拓”という二文字に魅力を感じたんです。まだ手つかずの市場を自分の手で切り拓けるのは営業員に尽きることであり、後先を考えず手をあげました」
手探りながらもこうした積み重ねがマーケットをこじ開け、**担当してから3年で、同社の海外売上は約4倍に拡大する**という驚異的な成果をもたらした。

③「社員教育・育成に力を入れている」事例

株式会社サンプラント(→P16)

手厚い研修も実践している。その皮切りとなるのが**3か月にわたる新入社員研修**。ここでCAD操作や積算の基本知識、設備機器メーカーの見学などを行い、設備施工の基本を仕込む。

「**新入社員でも事業を理解し、収益を上げるためには何が必要なのかを理解できる研修を導入しています**。それが将来、現場代理人になった際に求められるスキルですから、**早い段階から俯瞰して事業や仕事を考える習慣を身につけてもらっています**」

株式会社ユニトラスト(→P32)

もうひとつ同社の要になっているのが、**コミュニケーション重視の社員育成**だ。新人研修では、なんと新人と研修担当が車座になって毎朝1時間雑談をしているということで、その話題も恋愛から政治まで多岐にわたるといふ。

「雑談とはいえ、その中で、**会社のビジョンや社長はじめ上司の考えを知ることができたので、現場で働くイメージを持って研修に取り組めたのだ**と思います」

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>



充実のコンテンツ! 役立つ情報満載!

「特集コンテンツ」



業界にフォーカス.....

ものづくり製造業特集「クール・トーキョー」

情報通信業特集「ユニークオフィス・ユニーク制度」

建設業特集「地図に載る仕事、まちづくりの仕事」



中小企業で働く人にフォーカス.....

中小企業で働く「若手社員座談会」

企業は人なり! 「うちの社員自慢」

腕に自信あり! 自身に技術あり! 「マイスター特集」

「WOMAN'S CONTENTS」女性にフォーカス

わたしのシューカツ

働くママのキャリアスケジュール

中小企業で働く女性の実感値調査



「東京カイヤハッケン」

TO 東京 KYO
カイヤハッケン

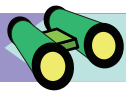


開催日:2016年11月1日(火)

会場(集合場所):東京ビッグサイト会議棟

企業の魅力を体感できる年に
ビジネスの現場にふれる。究極

「東京カイヤハッケン」



プロのアドバイス付東京カイヤハッケンツアー

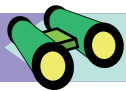
1ツアー
約80分(予定)



※各回8ツアー
合計56ツアーを予定



第1回	10:20スタート
第2回	11:10スタート
第3回	12:00スタート
第4回	12:45スタート
第5回	13:30スタート
第6回	14:30スタート
第7回	15:10スタート



ここでしか聞けない就活ハッケン講座

1回
約45分(予定)

講座(1)
就活準備
スタートアップ編

1回目	10:30~11:15
2回目	12:20~13:05
3回目	14:10~14:55

就職活動がはじまる前にこれだけは押さえておこう!
数字でみる就職活動、採用活動。就職活動の全体像が理解できれば、今やるべきこともみえてきます。基本を押さえてスタートダッシュに備えましょう!

講座(2)
就活準備
志望動機・面接
対策編

1回目	11:25~12:10
2回目	13:15~14:00

今から、志望動機・面接のポイントを押さえておこう!
企業選考において重要なものの一つは「志望動機」と「面接」。面接では経営者などの相手の意図を読みとる必要があります。志望動機や面接のポイントを押さえた上で行動しましょう!

講座(3)
自分と本当に
相性の良い会社
のを見つけ方

1回目	10:30~11:15
2回目	12:20~13:05
3回目	14:10~14:55

あなただけのNO.1企業を見つける。それが自分納得就活。
企業規模・知名度が第一条件とは限らないかもしれません。自分の視野を広げ、新しい価値を見つける方法を教えます。

講座(4)
プロジェクト
ストーリーから見える
会社の魅力

1回目	11:25~12:10
2回目	13:15~14:00

企業研究の重要性とは?
ゲスト企業をモデルケースに講師が企業の魅力のを見つけ方を解説します。 ※ゲスト企業による実際のプロジェクトストーリーを聞く事ができます。

ツアー」参加者募集中!

1FレセプションホールA
一度のチャンス!
の体感型会社研究イベント



東京ビッグサイト内で実施される日本最大のトレードショー「産業交流展2016」に出展している中小企業をキャリアカウンセラーの案内のもとツアー形式で訪問します。

ツアー」参加者募集中!



昨年度参加者の声

昨年参加した先輩たちが大絶賛!



- 今まで見た事のないような企業はもちろん、面白い技術を見学出来た。
- 就活情報サイトでは知ることが出来なかった企業の事業やプライドを直に体感出来た。
- 東京都には世界で活躍するトップクラスの技術を持つ中小企業がたくさんあり、驚いた。
- 大企業にしか目を向けていなかったが、中小企業の方々も、とてもイキイキと働いていて、魅力的に思った。
- 実際に企業の方とざっくばらんに話を出来る企画はあまりないのでとてもためになり、各中小企業のこだわりも同時に感じた。
- 今まで知らなかった業界や会社の雰囲気が直に感じられた。また、社会人の方々から就活のアドバイスが貰えた。
- 中小企業の仕事について詳しく学ぶ事が出来た。みなさんやりがいを持っていて輝いていた。
- 以前から中小企業の魅力を感じていたが、頭の中だけでは分からなかったため、大企業か中小企業か迷っていた。しかし、今回のツアーを体験して中小企業の魅力を肌で感じたため、中小企業に大きく傾いた。
- 中小企業がしている事を商品などを通じて説明して頂き、イメージが明確になった。質問なども出来て知りたい事が知れて大変役立った。

- 大企業と中小企業を別々のものに捉えていたけど、実際は大きく関わりを持っていて色々な人との交流があることが分かった。
- 中小企業のイメージが今まで分からなかったが、このツアーで1つ1つの会社が自社製品に誇りを持って仕事をしているのだということが分かった。
- 就職サイトでは大手企業の情報が載っている一方で中小企業の情報が少ない中、直接社員の方と話をして学ぶことが多かったし、これからの選択の幅が広がった。
- 普段目にする事も耳にする事もない中小企業、小さな企業と言われている企業の確かな技術、熱い思いに触れる事が出来た。中小企業に対する見方が大きく変わった。ニッチなところをワイドに展開しているところに感動した。
- 今まで自分が見たこともない業界を見られて、中小企業でもすごい商品を作っていることを知り感動した。このことを踏まえて就職活動に取り組みたい。
- 企業の魅力は規模では分からないという事を知ることができて良かった。
- 自分のリサーチ力だけでは決して見る事の出来ない部分を知ることができた。視野が広がった。

お申し込みは
こちら

<http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp/tour/index.html>
東京都主催「中小企業しごと魅力発信プロジェクト」運営事務局
専用メールアドレス: tokyo-miryokuhakken@access-t.co.jp
電話: 03-3479-0293 (電話受付 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

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て「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。

ただし、就業規則等で「1ヶ月前」など、大幅に長くない期間が定められている場合には、就業規則の定めによる方がよいです。

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。

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

このほか、若年者向けにパンフレットや動画を通じて、「労働法」の基礎知識の周知を行っています。



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



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。

【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「ユースエール認定企業」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。

「若者雇用促進総合サイト」認定企業・宣言企業検索システム
<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/search.action>