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

東京の中小企業紹介&
就活役立ち情報マガジン

# TO 東京 KYO

中小企業しごと魅力発信プロジェクト
http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp
東京都産業労働局

# 2016 WINTER カイシャハッケン伝!

# Woman GUIDE ガイド Vol.7

## 特集1

就職アドバイザー重田晴子さんが伝授

# 就活好感度を上げよう!!

## 特集2 「時間を効率的に活用する“わたしのシゴトスタイル”」

## 特集3 データでみる「実感調査」「中小企業で働く女性の実感値調査」

女性向け特集号

● 企業の魅力を体感「トーキョー・シゴト・ワゴン」●

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」4社、「建設業編」2社、「サービス業編」10社
東京の中小企業22社をストーリー形式で紹介!

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 就職アドバイザー 重田晴子さんが伝授 「就活好感度を上げよう!!」

P.03 時間を効率的に活用する “わたしのシゴトスタイル”

P.05 データでみる「実感調査」女性先輩社員に聞きました! 「中小企業で働く女性の実感値調査」

P.07 職業能力開発センターで技能を身につける女性たち

# 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 **オレンジボード**〔サービス業〕
女性活躍ストーリー
従業員は全員女性。
西荻窪に根ざすアットホームな不動産屋

P.11 **コーソル**〔情報通信業〕
社員の働きがい実現ストーリー
特化した技術を身につけ、働きやすい環境を整備。イキイキと働き続けられる会社に

P.13 **スコープ**〔情報通信業〕
「人」を第一に、歴史をつむぐストーリー
「お客様第一、従業員第一」
会社を育て、守るのは人と人とのつながり

P.15 **STYLE-RANGE**〔サービス業〕
日本料理の革命ストーリー
近代経営を武器に
日本料理界を働きがいのある職場に

P.17 **ツツミワークス**〔建設業〕
若手社員の現場工夫＆奮闘ストーリー
若手社員が創意工夫し、住人への配慮も行き届かせ、マンションを美しく再生

P.19 **東明興業**〔サービス業〕
「環境」創出ストーリー
美しい環境づくりをめざし、徹底した「見える化」で廃棄物のリサイクル率97%を実現

P.21 **ナッツウェル**〔情報通信業〕
成長を生む独自の価値創生ストーリー
"Small but Excellent"小さくとも、自慢できる輝きを放つ企業づくり

P.23 **パックライン**〔サービス業〕
若手活躍ストーリー
女性や若手社員がいきいきと働く、
アットホームなコールセンター

P.25 **ふらここ**〔製造業〕
伝統文化継承ストーリー
お客様が本当に求めているものは何か。
可愛らしい顔にかけた伝統文化継承の思い

P.27 **北王流通**〔サービス業〕
働きやすい制度充実ストーリー
女性も若手もチャレンジできる制度で働きがいのある職場を実現

P.29 **リングロー**〔製造業〕
社員が輝く働き方ストーリー
キャリア不問で社員の個性と意欲を
最大限に活かす経営

P.31 **ワイズ**〔サービス業〕
若手社員活躍ストーリー
何事も恐れず前に進み続ける。そんな若い力の活躍が会社全体の活気を高める

P.33 **キング通信工業**〔製造業〕
新製品開発ストーリー
長年にわたって培った技術を応用して高齢者の見守りシステムを開発

P.35 **電通工業**〔情報通信業〕
歴史ある企業の挑戦ストーリー
62年の信頼と実績。積み上げたスキルを
活かして情報産業の新時代に挑む

P.37 **東邦ハウジング**〔サービス業〕
色々なやりがいストーリー
2代目への代替わりで変革を遂げた
地域密着型の総合不動産会社

P.39 **磯部塗装**〔建設業〕
会社再生ストーリー
経営危機を乗り越え
社員と価値を共有しながらV字回復を果たす

P.41 **絆**〔製造業〕
ものづくりの魅力継承ストーリー
プロの技と心意気を
次の世代に手渡したい

P.43 **特別養護老人ホーム紫磨園**〔サービス業〕
現場主導のサービス向上ストーリー
現場起点を徹底し、利用者に寄り添う職員がサービス向上を主導

P.45 **ピーアールデイリー(DACグループ)**〔サービス業〕
研修が育む企業理念ストーリー
農業体験、海外研修、富士登山…。
未知の体験・冒険が人間力を育てる

P.47 **吉田テクノワークス**〔製造業〕
若手社員新技術・新製品開発ストーリー
新たな開発に挑み続けるインモールド成形の先駆者。その技術力は世界に轟く

P.49 **アイキャンディ**〔製造業〕
女性がイキイキ働くストーリー
仕事も育児も両立させたい。女性としても輝きたい。女性のパワーが活きる会社

P.51 **東洋システム**〔サービス業〕
チャレンジストーリー
多摩地域に根ざして40年。多岐にわたって展開するITソリューションは飽くなき挑戦の証

P.53 働いてみたい会社を考えてみよう

P.54 「トーキョー・シゴト・ワゴン」参加者募集

P.57 東京の中小企業を知るサイト「東京カイシャハケン伝!」ご案内

P.59 東京都からのお知らせ

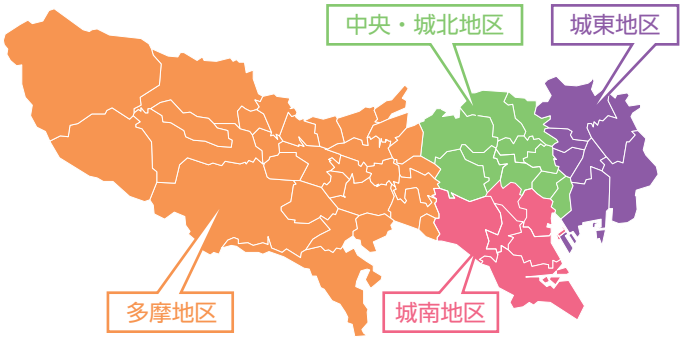

※紹介企業は、高い技術力だけでなく、若者や女性の採用意欲があり、社員の教育制度や職場環境整備に取り組み、国や東京都から表彰や認定を受けているなど、「働きやすさ」を重視して選定しています。
（例）東京都中小企業技能人材育成大賞・東京都ものづくり人材育成大賞・若者応援宣言企業・東京ワークライフバランス認定企業・東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

### 本号に掲載されている企業の業界区分

| | |
|---|---|
| **製造業 …… 「6」社** | アイキャンディ、絆、キング通信工業、ふらここ、吉田テクノワークス、リングロー |
| **情報通信業 …… 「4」社** | コーソル、スコープ、電通工業、ナッツウェル |
| **建設業 …… 「2」社** | 磯部塗装、ツツミワークス |
| **サービス業 …… 「10」社** | オレンジボード、STYLE-RANGE、東邦ハウジング、東明興業、東洋システム、特別養護老人ホーム紫磨園、パックライン、ピーアール・デイリー（DACグループ）、北王流通、ワイズ |

### 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 |



シューカツハッケン伝

特集 1

## 就職アドバイザー 重田晴子さんが伝授

# 「就活好感度を上げよう!!」

### 相手目線で考えると、就活好感度が上がる! 魔法の言葉7

**就職活動と採用活動、それはそれぞれの「入りたい会社」と「採りたい人」を探す活動と言えます。探していた相手を見つけ「相思相愛」になるためには、自分の考えをしっかりと持つことに加え、相手目線で考えることが大事です。**

## 1 就活は自分の軸を見つける機会

自分の軸を見つけるということは、生きていく上で自分の行動を決める判断軸を見つけることです。働くことにおいて自分が何が大事なのかということを明確にすることで、就活の方向が見えてきます。この自分の軸を見つけるヒントが自己分析です。

皆さんはこんな経験はありませんか。「初対面で、嫌だなと思っていた人と後からとても仲良くなった」、「苦手な仕事だと思っていたバイトを試しにやってみたら、後からその仕事の面白さに気づいた」など。こうした経験に自分の軸を見つけるヒントがあります。

実は、自分の軸は経験とともに気づくものなのです。自分から遠ざけていたものも、実はそのものについてよく知らなかっただけで、知れば違った捉え方に変わることが多々あります。

就活を通して、より多くの企業を調べ訪れるほど、出会う会社や人が増え、知ることや気づきが増えるので、自分の軸がどんどん明確になっていきます。

自分の軸を見つけるコツは、会社説明会やOBOG訪問の際にメモをすること。「どこが良いと思った?」「合わないと思ったけどなぜ?」と自分に問いかけて、メモをしてみると、自分にとって大事なことが明確になります。

自己分析は就活の時点で終わることではなく、働いてからも30代、40代、それから先もずっと続けていくこと。気負わずに、いま出会えている人や物事から自分の軸を見つけていきましょう。

## 2 就職活動は「未来の仲間探し」

若者のみなさんにとっても、企業にとっても、就職活動は「未来の仲間探し」です。説明会や面接前に緊張しそうになったら、「お互いに仲間を探しているんだ」と思い出してください。

ここでいう仲間とは、「気の合う友達」とは違います。それぞれの企業に「○○を作って人を幸せにしたい」「我社の事業を通じて△△の社会を作りたい」等の目標があります。その目標を一緒に達成するための仲間探しなのです。だから、企業ごとに求める能力や適性は異なります。

ポイントは、「お互いに」フェアな関係であることです。希望の会社に不採用となっても、最善を尽くした結果であれば、「この会社が求めている仲間としては合わなかった」と捉えることができます。合否に一喜一憂せず、「未来の仲間探し」を楽しむ気持ちで就職活動に臨んでいきましょう。

## 3 大事なことは自分で確かめよう!

自分が感じたことからしか自分の道は開けません。

就活をしていると友達から「○○の業界は良くない」「企業規模は○○くらいがいいと○○さんが言っていた」という話を聞いたり、インターネットで様々な情報を見ることがあると思います。

でもそういった情報は参考までに聞く程度で、大事なことは自分で確かめ自分で感じることです。1つ1つの情報に反応しすぎず、頼り過ぎないことが重要です。

上手に情報を活用しつつ、自分で確認することも忘れずにあなただけの道を歩いてください。

## 4 あなたの成長とともにESの完成度も上がる

社会に出て働き始めると、「相手の気持ちを考える」ことを毎日学び続けることになります。就職活動は、「相手の気持ちを考えること」の絶好の練習の場。

ESを例にとっても、それを読む採用担当者の気持ちを想像して書いてみましょう。あなたが「相手の気持ちを考える」ことを学び成長するのに比例して、ESを書くスキルも上がってい

きます。

ESは、多数の応募者の中から採りたい人を選ぶための最初のツールであり、採用担当者は1000枚、多ければ何万枚というESに目を通しています。1枚にかけられる時間が少ない中で、あなたのことを知ろうとしてくれます。

そんな採用担当者に、あなたらしさをわかりやすく伝えるには? そう考えると、特に読んでほしいポイントは太字で書く、エピソードは具体的に書く、などの工夫が出来てくるはずです。社会人などにアドバイスをもらうことも、相手に伝わるESに仕上げるのに効果的かもしれません。

ESの自己PR、志望動機を作っていくことは、自分の経験や、そこから見つけた自分の軸を一言で言えるように整理するための機会です。すぐに完璧な文章を書こうと焦るのではなく、出来ないことが出来るようになっていく成長を楽しむくらいの気持ちでいきましょう。

## 5 足を運んで「感じる」ことが、面接の最高の話題作り

初対面でも、出身地が同じ人とは早く仲良くなることができることがあります。なぜでしょう?

共通の話題があり、親近感を持って話すことで理解が深まるからではないでしょうか。

面接は、お互いに仲間として一緒に仕事ができるかを見極める場であり、会話を通じて相手をより知ることが大事です。

面接官との共通の話題として、例えば、その会社が持っている魅力があります。

説明会で会った社員の○○さんがキラキラと話していたこと、仕事体験ワークで感じた仕事のやりがいなど。

具体的な事実と、「それを見て私はこう感じた」という感想をセットでお話しすれば、面接官との距離も近づき、お互いの理解もより深まるのではないでしょうか。

## 6 「気づき」や「発見」から成長できる

人は、「この人と話すと気づきがある、発見がある」という人と仲間になりたいものです。例えば面接官は、若者から就活や選考を通して気づいたことを聞くことで、成長や意欲を感じます。

一次面接より二次面接、二次面接より最終面接と、選考の過程での、気づきや発見を伝えると同時に、そのことを行動に移しましょう。例えば二次面接で、「一次面接の方に○○という仕事のエピソードを聞き、○○について調べてみたら○○なことがわかりました」と伝えるなど。

重要なポイントは、面接官が知りたい「成長」は、「結果」ではなく「気づき」だということです。あなたが何か実績が出せたことではなく、あなたが何に気づいてどう成長したかを知りたいのです。それであなたの人間性がわかるからです。「一次面接より二次面接の方が入室の時の挨拶の声が大きくなった」など些細なことも成長の一つです。最初から完璧にしようと気負いすぎないことも重要です。

その時点で気づいたことを吸収し、自分を変えようと努力している人に、人は心が動かされます。

## 7 企業との出会いは何かを学ぶ機会

東京には約41万社(平成26年7月実施:総務省「経済センサス-基礎調査」)の企業があります。日本全国、世界に広げれば途方もない数の企業が存在します。そのうち、出会える企業は本当に少ないですし、他の就活生とは違う企業に出会うことになると思います。一方、数が多すぎて選べない、と思う方もいるでしょう。

私の経験として、今は独立して仕事をしていますが、前の職場での仕事、人との出会いや縁、楽しかった出来事、辛かった出来事、それらの仕事もプライベートもすべてが必然としてあり、今の自分があると確信しています。

あなたがあなたらしく歩んでいく人生の中で、内定する会社も、不採用になる会社も、説明会に行ったけど受けなかった会社も、すべて、そこからあなたが何かを学ぶために出会うのだと思います。

説明会で、面接で、「この企業から何かを学ぶために、必然的に出会っているんだ!」と、ぜひ思い出してみてくださいね。

**就職アドバイザー　重田 晴子**

2007年に新卒でリクルートに入社後、9年間でメーカー、商社、金融、小売、外食サービス、ITなど、企業規模を問わず約600社の新卒・中途採用に携わり、企業・人事のニーズを把握。

「どんな人生も面白いはず」という思いから現在は独立し、大学や企業にて学生・社会人向けの様々な研修講師を担当。人の持つ人間力と知恵にフォーカスするインタビュー形式のイベント「晴子の部屋」も好評。

シューカツハッケン伝 特集 2

# 時間を効率的に活用する“わたしのシゴトスタイル”

**時間は大切で有限。**
**「時間ができた時にしよう」と思って結局やらないままになることってありませんか？**
**社会で活躍する先輩社会人は限られた時間の中で、**
**どのように効率的に仕事をしているのでしょうか？**
**様々な職場で活躍している女性社員に「時間と仕事」について聞きました。**

## 密なコミュニケーションが仕事をスムーズにする

**株式会社スコープ**
**（取締役）**
**久保田 真生子 さん**

### お客様のニーズを深く理解し効率アップ

5年ほど前に取締役に就任し、契約の管理や新規事業獲得、人事制度の見直しなど、会社経営に携わっています。一方で、それまで担当してきたシステムの開発や運用保守、改善といった仕事もお客様先に常駐して行っています。

いうまでもなく時間に限りがありますから、役員としての仕事の時間を捻出するためには、お客様が納得する成果物をいかに早く上げられるかがカギ。お客様の要望をより深く理解できるよう、なぜそれが必要なのか、どのように使いたいのかなど、要件定義の段階でお互いにしっかりとしたコンセンサスをとることが重要になります。そうした段取りがあるからこそ、その後の流れもスムーズになり、時間をかけずに質の高いサービスを提供できるのです。

### チームメンバーへの指示は時間をかけて丁寧に

管理職として特に意識しているのが、仕事の指示や指導の仕方です。時間に追われていると「この仕事お願い」「そのやり方は間違っているからこうやって」など一方的になってしまいがちです。しかし、それでその場はうまくいったとしても、根本的な理解ができていなければ仕事の質は下がりますし、何より本人の成長につながりません。ですから、どれほど忙しくとも、仕事を任せたり指導したりといったときには、しっかりと説明する時間をとるように心がけています。本人が納得し、本質を理解していれば、段々と自ら考えて行動できるようになりますし、仕事のレベルも上がっていきます。結果的に、私が指示や確認をする時間が減り、効率的に仕事ができるようになるのです。

早く仕事を進めたいと思うあまりコミュニケーションがおろそかになってしまっては、同じことを何度も確認したり、後から要望が出てきたりと却って時間がかかってしまうものです。お客様やチームメンバーと理解し合うためには時間を惜しまない、それが私流の仕事の進め方です。

## サポートしてくれる同僚のために働き方を工夫

吉田テクノワークス株式会社
(生産技術部 セールスデザイングループ)
谷津 美代子 さん

### スムーズな引き継ぎのためにデータの整理を徹底

スマートフォンボディなどのプラスチック成形品の設計を担当。長男を出産後、産休･育休を経て、今はフルタイムで働きながら子育てしています。保育園に子どもを迎えにいく時間は18時までと決まっていますので、いかに定時内に仕事を終わらせるかが勝負。以前は、朝出社してからまったりしてしまいがちでしたが、今は朝から頭をフル回転させ、まずはその日の仕事の優先順位を決め、何をどれくらいの時間で終わらせるのかを整理してから仕事に取り組んでいます。

自分1人で抱え込むのではなく、周りを上手に巻き込むことも意識しています。ありがたいことに「手伝えることありますか?」と声をかけてくれる同僚に恵まれており、そんなときに迅速に仕事をお願いできるように、データの整理をいつも心掛けています。進行中の設計や解析のデータをすぐに取り出せるようにフォルダ管理を徹底しておけば、子どもの急な発熱などで早退する際も、スムーズに業務を引き継げます。また、急に休まなければならなくなったときに備えて、1日の終わりには翌日のタスクを整理し、少しだけ手を付けておくようにもしています。いわゆる“爪あと”を残しておくことで、サポートしてくれる同僚にスムーズに引き継げるようになるからです。いざという時にサポートしてもらえる関係を保てる上、これらの工夫が自分自身の仕事の効率化にも繋がっています。

## 「チームワーク」で効率的な仕事を

リングロー 株式会社
(販売部門 業者卸売)
田中 優美 さん

### 後輩と仕事を分担して時間をつくる

中古パソコンやタブレットなどを、中古パソコン専門の量販店や地方のリサイクルショップに販売するのが私の仕事です。

そんな私の仕事スタイルは、できる限りface to faceで(面と向かって)お客様に接すること。その方がお客様と信頼関係が築きやすいですし、ニーズを深く知れるからです。ただ、そうした営業スタイルだと、どうしても外出時間が長くなるというデメリットも生まれます。そこで私が心掛けているのは「報･連･相」の徹底。報告･連絡･相談を的確に行うことでスムーズに仕事は流れますし、私の仕事の状況を上司や同僚、後輩も把握してくれることになります。結果的に簡単な業務は代わりにこなしてくれるなど業務の効率化が図れています。

そしてもう一つ意識しているのが、仕事を抱え込まないということ。入社して3年目の今年、新入社員が後輩として付きました。後輩には地方のリサイクルショップを担当してもらい、私は都内の量販店に集中できるように役割分担をしました。お互いが密に連絡を取り合い、状況把握を心掛けることで、集中してお客様への営業活動を行えています。そういう意味でも、社内のチームワークを強化することが時間を有効的に活用できる秘訣だと確信しています。

シューカツハッケン伝 特集 3

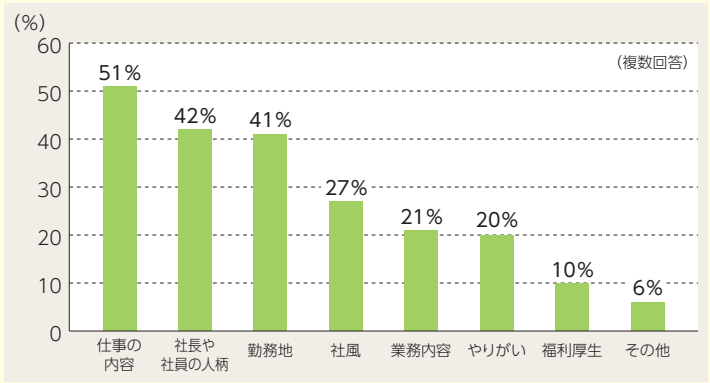
女性先輩社員に聞きました。

データで見る「実感調査」

# 中小企業で働く女性の実感値調査

やりがい、風土、雇用環境、仕事とプライベートのバランスなど
女性が会社を選ぶ軸はさまざまだと思います。自分の軸に合う会社に入りたい。
しかし、学生の皆さんは働いたことがないから分からないし、不安だらけ。
そこで、「東京カイシャハッケン伝!」に掲載している企業の女性社員に聞いてみました。
実際に働いている女性社員の実感値から中小企業を見てみよう。

## Question1 入社の理由を教えてください



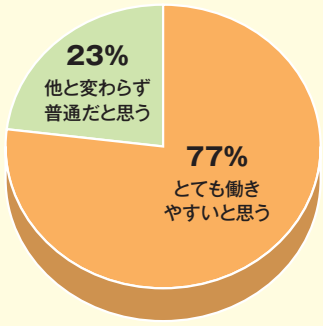
- 半数以上の人が「仕事内容」を入社理由にあげている
- 4割以上の人が「社長や社員の人柄」「勤務地」を選択

『人柄』や『勤務地』で選んだ割合が多いのも中小企業の特徴かもね!

**●主なコメント**

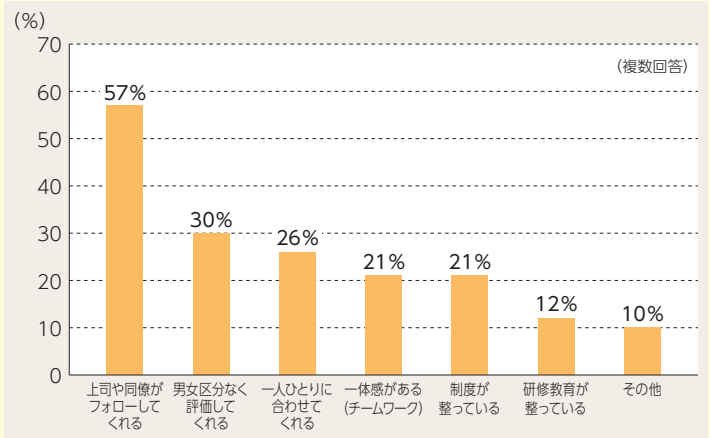
- 少数精鋭で自分の力が会社に大きく影響するというのを魅力に感じたから。
- 良い意味で他とは違う会社の雰囲気を感じたから。
- 大きな会社より、自分で提案して実行できそうな会社の風土、規模に魅力を感じた。
- 製品に惹かれ、説明会に参加しました。説明会にて、当社のアットホームな雰囲気を感じ、第一志望としました。
- 働き方に多様性があり、担当業務にもある程度の自由度がある。
- 仕事内容を見て応募したが、面接してくれた役員や社員の雰囲気がよく働きやすそうだったので。
- 若い社員が笑顔で働く姿に、仕事内容や人間関係への不安が消えました。
- 先輩社員の方や社長の人柄、社員を大切にする社風に惹かれたのが1番の理由です。また、楽しむだけではなく「やる時はやる」向上心にあふれた方が多く、その中で自分も成長していきたいと思い入社を決めました。

## Question2 御社は働きやすいですか?




- 8割近くが「働きやすい」と回答
- どの点が働きやすいかには、6割近くが「上司や同僚がフォローしてくれる」を選択

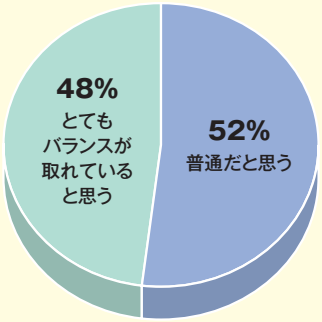
『まわりがフォロー』してくれて『一人ひとりにあわせてくれる』のは中小企業の特徴だね!




**●主なコメント**

- チームで支え合うという雰囲気があるので、何か困ったとき等は相談しやすい。
- 社員同士の距離が近く、話しやすい。
- 誰かが困っているときに助けあう。社員の仲が良い。
- 業務で不明な点について、私が理解するまで丁寧に教えて頂けます。また、上司の面倒見が良く、「私も、教えて頂いた分、ちゃんと力をつけないと!」と自然に思える、そんな環境です。
- 自身の希望(担当してみたい顧客や案件)が通りやすい。
- 現在、時短勤務で働いていますが、そのことについて何か言われるわけでもなく、自分のペースで働かせて頂けることに女性として働きやすいと感じています。
- ペアを組んでいる為、突発で何かおきても対処できる。(子供の病気等…)
- 自分が上手くいったと思ったことを、先輩に伝えると、一緒になって喜んでくれる。逆もまたしかり。
- 私のための部署を作り、責任者として任せてくれた。
- 大型連休の時など、社長が「たまにしか実家に帰れないのだから、有給使って少しでも長く帰ってあげれば?仕事は心配しないで大丈夫だよ」と言ってくれます。本当に感謝しています。
- 社長や上司が、家族のことも心配してくれること。

## Question3 仕事とプライベートのバランスは?



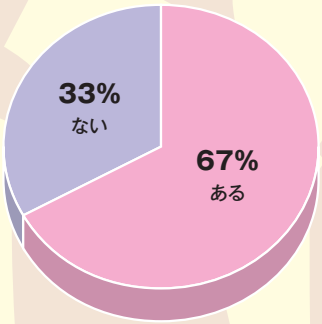
- 約半数が「とてもバランスが取れていると思う」と回答
- 「休みがとりやすい」と「アフター5の予定がたてやすい」などのコメントが多い

有給休暇が取得しやすい、育児と仕事の両立がしやすいなど優れた雇用環境が整っている中小企業も多いんだね!

**●主なコメント**

- 休日はしっかり休み、良く遊ぶこと!等、先輩方から常々アドバイスを頂いております。
- 在宅可能にしてもらっているので、子供の病気(プライベート)でも働けるのはとてもありがたいです!
- 仕事に影響がない限り平日にお休みをとることもOKなので普段できない家事もできて助かっています。
- 家族の行事などで、休まなければいけない時も、理解してもらえる。休みが取りやすい。その分、仕事をがんばれる。
- 何よりも有休の取りやすさ。仕事さえきちんとしていれば問題なく取得できること。平日にプライベートで予定が入っても、あきらめずにすむ。
- 基本的に休出がなく、有休も取りやすいので、予定が立てやすい。自分で仕事を調整すれば早めに帰れる。
- 定時退社日が撤底されているので、定時退社日に友人との約束や趣味の活動をしたりしています。また、長期休暇をいただき旅行へ行くことでリフレッシュをし、さらに仕事も頑張ろう、というやる気につながっています。
- 子供の行事にも参加が出来て、社会と繋がっているというのは気持ち的にこんなにも違うのだと実感しています。今は忙しい中にも、凄く充実した日々を過ごせています。

## Question4 好きな社内イベント、社内行事は?



- 7割近くが「ある」と回答
- 「社員旅行」や「BBQイベント」などのコメントが多い

中小企業は社員に対するユニークなイベントが多く、働いている女性社員も楽しんで参加しているんだね!

**●主なコメント**

- 今、自分では、なかなか旅行にも行きづらいので、社員旅行が良い息抜きになっています。行き先を社員で決められるのがいいと思います。
- 普段やらないような農作業をみんなでしたり、バーベキューをしたり、とても楽しい日々を過ごせています。
- 親睦委員が年5回ほど企画する。屋上での飲み会、おでんパーティー、カレーパーティーなどがあり、楽しいです。
- 子供がいて一人ではなかなか旅行など出来なかったが、沖縄への社員旅行に参加でき、とてもリフレッシュ出来た。
- 社長ランチ。社長と女性社員との交流が楽しい。キックオフ後のパーティ。美味しいものを皆と一緒に食べられる。グアム旅行。全てが楽しかった。
- バースデーディナー:同じ誕生月の人(その月に)を集めて、ホスト役の方がお店えらびから当日の進行までエスコートしてくれる会、いつも美味しくて、普段より良いお店に連れていってもらえてとてもたのしいイベントです。

今回は、東京カイシャハッケン伝!の掲載企業に、なかなか聞く事ができない、女性社員のホンネを聞いてまとめてみました。

一人ひとりがお互いを大切にしながら働いているステキな会社や、優れた雇用環境の会社などがあり、そこに所属する女性社員は、多くのヤリガイを感じながら働いているみたいだね。

**▶アンケート協力企業**(東京カイシャハッケン伝!掲載企業)**60社　155人**

タマノイ酢株式会社、株式会社ダイワハイテックス、京西テクノス株式会社、株式会社友伸エンジニアリング、株式会社日本レーザー、バキュームモールド工業株式会社、テクダイヤ株式会社、株式会社内野製作所、株式会社アスペクト、ギークス株式会社、株式会社エンファクトリー、エス・エー・エス株式会社、小杉造園株式会社、株式会社松下産業、志幸技研工業株式会社、フットマーク株式会社、株式会社ミネルバ、株式会社平田精機、株式会社西尾硝子鏡工業所、坂西精機株式会社、システム・インスツルメンツ株式会社、株式会社カネコ、新光電子株式会社、日本エンドレス株式会社、株式会社エンライズコーポレーション、株式会社ネットリンクス、株式会社阿部兄弟建築事務所、アイテック株式会社、株式会社バリューソフトウエア、株式会社メトロール、日都産業株式会社、アルファテックス株式会社、武州工業株式会社、山王テクノアーツ株式会社、株式会社環境経営総合研究所、株式会社マルヨシ、トキコーポレーション株式会社、株式会社タイセイ、株式会社流機エンジニアリング、株式会社ウィルド、成友興業株式会社、株式会社キャリア・マム、株式会社サンライズ、株式会社ニッポンダイナミックシステムズ、山田建設株式会社、日昭工業株式会社、株式会社風技術センター、株式会社サカエ、東京電工株式会社、英弘精機株式会社、広沢電機工業株式会社、株式会社クライム・ワークス、株式会社栄鋳造所、港シビル株式会社、株式会社未来樹脂、大和合金株式会社、ユーキャン株式会社、株式会社日本マイクロリンク、株式会社エー・アイ・エス、旭日電気工業株式会社

# 職業能力開発センターで技能を身につける女性たち

都立職業能力開発センターは、さまざまな職種に必要な知識・技術・技能を身につけ、就職を目指す職業訓練施設だ。「社会への一歩を踏み出すために」あるいは、「さらなるキャリアアップのために転職を目指して」という生徒など、学歴も性別も異なる人たちが技術を磨いている。今回は、職業訓練施設について話を聞いた。

## 就職をめざして知識や技能を身につける

城東職業能力開発センター
建築設備施工科
職業訓練指導員
**吉田陽子**先生

職業能力開発センターは、離職された方や職業経験のない方が就職を目指して、専門知識や技能を身につける場所です。都内１２か所あり、それぞれで行われている訓練は違います。城東職業能力開発センターでは、建築系、介護系、アパレル系など１３科目の訓練コースを実施しています。その中には、若者を対象としたコースも用意しています。

私が担当している建築設備施工科では、洗面台などの衛生器具、エアコンなどの空調設備、エコキュートなどの給湯設備の取付け設置工事に関する技術と知識を身につけることができます。このような専門的な技術を、工具の名称や使い方など初歩的なところから学習していくので、やる気さえあれば、未経験でも全く心配いりません。授業は、実技訓練が多いので、体を動かし、ものづくりの仕事に興味がある方なら、どなたでも大歓迎です。最近では、水道工事の仕事をしたいと入校した女性の生徒さんが6カ月間の訓練終了後、設備会社に就職し現場で活躍しています。またこの科目は年齢制限がないので、10代～60代の方まで、幅広い年齢層の方々が一緒に学んでいます。このように性別も年齢もさまざまですが、手に職をつけて働きたいという目標は同じなので、みんな一致団結して、日々訓練に一生懸命取り組んでいます。

就職については、建築設備の業界にはどんな仕事があるのか、また自分がやりたい仕事は何なのかなど、訓練と並行して業界研究を行っています。時には学校を飛び出してショールームに見学に行ったり、関係企業を招いて会社説明会を開いたりもします。おかげさまで、在学中の就職決定率は約9割です。ぜひ、職業能力開発センターを利用して自分に合った仕事を見つけてください。

## 人との出会いが職業能力開発センターの魅力

大学卒業後は趣味が高じてアルバイトをしていたスキューバダイビング機材の販売店に就職。海外工場とのやり取りを任せてもらえるなど、やりがいもありましたが、別店舗への異動をきっかけに店頭対応中心の仕事になってしまったため、このままでは成長していけないと転職を決意しました。

求人サイトを眺めているうちに空間デザインの仕事に興味がわいてきて、一から学んでみようと決心し、派遣社員として働きながら半年間、空間デザインの専門学校に通いました。そこで和食店を設計するという課題が出され、左官の塗り壁を取り入れてみようと左官の仕事についてあれこれ調べているうちに、CADで図面を引いているよりも、手を動かして実際にものを作る左官の仕事の方が向いているのではと思うようになりました。とはいえ、左官職人の下積みは長く、その間の給与は多いとは言えません。そこで、本当に左官の仕事が私に向いているのか実際に体験して確かめようと、城東職業能力開発センターの住宅内外装仕上科に入校したんです。ここでの授業は、座学はもちろん、左官こてを使ったモルタル塗りなど実技も多いので楽しみながら学べています。それに、左官だけでなくタイル貼りやクロス工事など、内外装に関する幅広い知識や技術が身につきます。

入学して一番良かったのは親方に出会えたことですね。その道のプロである外部講師の方の授業もあるのですが、そこに来ていた親方の人柄に惚れ込んで思い切って弟子入りを直談判したんです。最初は断られたのですが、その後も粘り強くアタックを続けたところ、ついに弟子入りを認めてもらい、卒業後に親方の元で働かせてもらえることになりました。人との出会いというのも職業能力開発センターの良さの一つだと思います。

住宅内外装仕上科　**中村萌**さん

## 学生時代に戻ったかのようで、楽しい半年間でした

手すりの取り付けや段差解消などの住宅リフォームや福祉用具のレンタル･販売を行っているセントケアリフォーム新宿で福祉用具のレンタルを担当しています。

入社のきっかけは職業能力開発センター。もともと病院で看護助手として5年半働いていましたが、あくまで助手なので患者さんの体に直接触れての看護ができないなどできることは限られていました。

ステップアップを考えたときに、病院に福祉用具を持ってくる業者さんを思い出し、よくよく調べてみたところ、そうした用具を取り扱うための勉強ができる城東職業能力開発センターを知りました。

半年に1回ある入校受付期間に合わせて会社を退職し、介護福祉用具科というクラスに入学。車椅子や介護ベッドの操作、ベッドにいる患者さんの洗髪、寝たきりの方の着替えのさせ方といった実技と並行し座学にも取り組み、福祉用具専門相談員や福祉住環境コーディネーター 2級の資格を取得しました。

クラスメイトは性別も年齢もばらばらでしたが、みんな仲が良くて今でも交流があります。施設のつくりは学校そのものですし、90分ごとにチャイムが鳴るなど学生時代に戻ったかのようで、楽しい半年間でした。卒業の1か月前に就職支援室で履歴書の書き方指導や模擬面接をしてくれたこともとても役に立ちました。

新しいことにチャレンジするには勇気がいりますが、そのはじめの一歩として職業能力開発センターを使ってほしいです。

セントケア東京株式会社　セントケアリフォーム新宿　レンタル担当
介護福祉用具科 平成28年修了生　後藤朝子さん

# 都立職業能力開発センターとは

都立職業能力開発センターは、求職中の方や新たに職業に就こうとしている方等に、就職に向けて、職業に必要な知識･技能を習得していただくための施設で、都内に12ヶ所あります。また、国立･都営の東京障害者職業能力開発校が小平市にあります。

### ◯実施科目

訓練期間が2年または1年の普通課程と、主に6か月、3か月など1年以下の短期課程があります。機械、建築、電気等様々な分野の科目を実施しています。

### ◯募集

- 入校のおよそ２～３か月前に募集します。
- 平成29年4月入校生の募集は平成29年1月上旬を予定しています。
- 募集案内はハローワーク(公共職業安定所)または職業能力開発センター(校)で配布します。

### ◯申込み

- 住所地を管轄するハローワークまたは職業能力開発センター(校)に申し込んでください。
- 普通課程は入校選考料(1,700円)が必要です。

### ◯選考

原則として面接と学科試験を行い、総合的に判断して合否を決定します。

### ◯授業料

普通課程:有料(年額118,800円)
短期課程:無料

### ◯訓練時間

午前9時05分から午後4時45分

### ◯就職支援

ハローワークや各職業能力開発センター(校)で職業相談、職業紹介を行います。

詳細はTOKYOはたらくネット　http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/
産業労働局雇用就業部能力開発課　TEL:03-5320-4716

## 女性活躍ストーリー

# 従業員は全員女性。西荻窪に根ざすアットホームな不動産屋

西荻窪に根ざして45年、街の不動産屋さんという表現がぴったりな会社、オレンジボード。家庭的な社風や不動産営業の面白さを紹介する。

**中央・城北地区**

### 株式会社 オレンジボード

設立年：1971年
資本金：5,100万円
代表取締役社長：山田　晴央
従業員数：15名
（内、女性従業員数15名）
〒167-0042
東京都杉並区西荻北3-2-8
TEL：03-3395-1111
http://www.orangeboard.co.jp

北口本店での集合写真。一人ひとりの笑顔から雰囲気の良さが伝わってくる

これからも西荻窪に貢献していきたいと話す木村裕美子さん

### 生活者や女性目線で物件紹介ができる

店先に物件を張り出した不動産屋の佇まいは、どの町でもお馴染みといっていいだろう。同社で取締役兼統括店長を務める木村裕美子さんはその仕事内容をこう話す。

「賃貸・売買をご希望のお客様を繋ぐ仲介業がメインの業務です。訪問営業等はございません」

同社では電気や水道の故障といった日常のトラブル受付窓口、定期的な清掃、家賃徴収といった、いわゆる管理業務も行っている。加えて同社では中古物件を購入し、改装して販売するリノベーション事業も手掛けているという。また、結婚などの家庭事情がある場合は別として、基本的には、社員全員が西荻窪に住んでおり、その全員が女

性。つまり、地域の生活者が不動産の仲介をしているわけだ。

「物件の良し悪しが分かっているのは常にそこで生活をしている住人ではないでしょうか。それにあそこの八百屋さんは有機栽培にこだわっているとか、病院の評判といった生活者ならではの目線も持っています。それに、子育てをした経験から保育園や学校についてのアドバイスなんかもできるんですよ」

確かに地域環境を知り尽くしている住人が物件紹介をするというのは理にかなっている。同社には木村さんのように主婦業をこなしながら働く女性が少なくない。西島めぐみさんもその一人だ。

現在は子育てをしながら時短勤務で働いている西島めぐみさん

## 社員全員で子育て

「10歳、5歳、3歳の子どもそれぞれで育児休暇を取りました。仕事をしながらの子育ては毎日が戦争のようですが、それでもいつかはいい思い出になると思って頑張っています」と明るく話す西島さんだが、一人目の育児中には不安は少なからずあったと振り返る。

「とりわけ乳幼児は世話にかかりっきりになりますから、人と話す機会も少ないので、とにかく社会からの疎外感がありましたし、復帰した時にきちんと仕事がこなせるのかという不安もありました。でも、復帰してみると案ずるより生むが易しで、全員が女性というのもあって積極的にフォローしてくれたり、子育てに関するアドバイスをしてくれたり、本当に心強かったですね」

その経験から自分も子育て中の社員をフォローしてあげたいと、統括業務などで帰りが遅くなりがちな木村さんの子どもを自宅で預かることも少なくないという。

「社員全員で育ててもらっている感じです」と木村さんが話すように西島さんのみならず多くの社員が助けあって子育てをしている。

竹原晶子さんの仕事風景。素敵な笑顔が印象的だ

## 不動産営業の面白さ

30歳ながら西荻窪南口駅前店の店長を務める竹原晶子さんも先輩社員の子どもを迎えに行くなどして社員の子育てに参加しているという。そんな竹原さんは不動産営業の面白さをこう話す。

「お客さんととことん付き合えるところです。私も西荻窪に住んでいますし、お客さんも住むことになるのでいい加減な仕事はできませんからね。10件、20件見ても中々決められないお客さんもいますが、それだけ真剣に考えているということですので、その気持ちに寄り添って私たちも真剣にアドバイスします。それが実ったときはやっぱり嬉しいです」

物件を紹介したお客さんと道端で会うことはしょっちゅうで、世間話に花咲かすのもこの仕事の面白さ。中には結婚や出産の報告をしてくれる人もいるという。

「利益にこだわらず地域の人たちのお役に立って、社員全員が気持ちよく働いてくれることが一番ですので、変わらずのんびりやっていけたらと思っています」と話す木村さん。浮き沈みの激しい不動産業界にあって、地域密着というコンセプトを掲げ地道に業績を伸ばしてきた同社。45年という歴史は50年、さらにその先へと末永く続いていくに違いない。

同社の和太鼓チーム「華鼓」の演奏風景

竹原晶子さん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 和太鼓の稽古

毎週月曜と木曜に従業員全員参加で和太鼓の稽古をしている同社は、会社を挙げて地域の祭りに参加するだけでなくコンサートまで開いているそうだ。

「練習はつらいことも正直ありますが、舞台に立って色々な方に喜んでいただけるとだんだん太鼓が楽しくなってきます。演奏で色々な所に行けるのも、楽しみの一つですね」(木村さん)

家庭的で団結力のある同社の社風は、こうした取組でより強固なものになっているのだろう。

▶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 ≫

## 社員の働きがい実現ストーリー

# 特化した技術を身につけ、働きやすい環境を整備。イキイキと働き続けられる会社に

大小さまざまな規模の会社がしのぎを削るIT業界。その世界でデータベースに特化して独自の地位を築き、社員の働きがいを実現している会社がある。

**中央・城北地区**

### 株式会社コーソル

設立年：2004年
資本金：2,000万円
代表取締役：金山　俊明
従業員数：133名
（内、女性従業員数43名）
〒102-0083
東京都千代田区麹町 3-7-4
秩父屋ビル6F
TEL：03-3264-8800
http://cosol.jp

確かな技術を持ったメンバーが、コーソルのブランドを作り上げている

コーソルでは、ワーキングマザーも多く活躍している

### 「データベース」に特化した、他にはない技術力

ITが社会インフラの一つとなった昨今、企業活動においても、日常生活においても、私たちは当たり前のようにITシステムを活用している。そのITシステムが保有している膨大な量の情報（データ）を管理し、容易に抽出・活用できるようにする仕組みがデータベース（DB）である。しかし、多くの企業がひしめくIT業界でも、DB技術に特化した企業は多くはない。金山俊明代表は、そこに商機を見出した。

「そうはいっても経験者の少ない分野ですから、自ら育てていかなければなりません。早いうちから新卒採用を始め、エンジニアの育成には力を入れてきました」

同社では、研修以外にも、DB技術認定資格である「ORACLE MASTER」を取得すると、

手当を支給する制度を設けるなどして、資格取得を奨励。そうした取組が実を結び、今ではエンジニアの98％がORACLE MASTERを取得、そのうち約4割が、最高峰の「ORACLE MASTER Platinum」を保有しているという。

同社ではその技術力を生かして、DBの設計・構築から運用、保守・サポート、そしてDBを有効活用するためのコンサルティングまで一通りのサービスを提供している。お客様先に赴き、管理や改善提案を行うサービスグループと、日本全国でDBを利用しているプロのエンジニアからの技術的な問い合わせに対し、電話やメールで、24時間365日体制で解決にあたるサポートグループがあり、それぞれ日々お客様の課題を解決している。高いスキルと経験を積んだエンジニアたちが、高品質のサービスを提供し、お客様の信頼を獲得することで“コーソルブランド”を築いてきた。

チームを率いながら、後輩指導にも力を入れていく

「お互いに支え合う風土があり、困った時にも相談しやすくて助かっています」と大城千廣さん

目安箱で、どんな小さな要望・アイデアも吸い上げる

## 後輩を育て、会社の成長に貢献する

同社の社員には、そんな高い技術力とお客様に喜んでもらえるサービスに惹かれて入社した社員が多い。新卒で入社し、10年目となる藤原良さんもその一人だ。

「就活を始めた当時はIT業界には興味がありませんでしたが、説明会でDBに特化した事業内容を知り、確固たるスキルが身に付くと考え当社を志望したんです」

DBの知識は一朝一夕に身に付かないが、だからこそ基礎をしっかり学んで活用できれば、他にはないスキルになる。そんな藤原さんは、現在リーダーとしてチームをまとめながら、自らもコンサルティングを主としたサービスの提供にあたっている。

「たとえば、このチームに長く在籍して力をつけた人が他のチームに異動し、その分新しいメンバーを迎えるといったジョブローテーションが上手くできれば、多様なスキルを身につけた人材が育つはずです。DBのコンサルティングは他ではなかなかできない仕事ですから、人材育成には力を入れていきたいですね」

## 子育てとの両立が「当たり前」な働きやすい職場環境

高い技術力や育成制度もさることながら、高い定着率も同社の魅力。その理由の一つが、子育て支援の充実など、社員が働きやすい環境だ。

「当社は良い意味で『休んだら戻ってくるのが当たり前』という環境が整っているんです。辞めようかと迷う余地もありませんでした」と話すのは、入社9年目の大城千廣さん。1年間の産休・育休を経て、時短でサポート業務をしているワーキングマザーだ。

特徴的なのが、同社では男性も積極的に育児休業を取得しているところだ。

「先輩ママだけでなく、先輩パパも多くてとても頼りになります。休憩時間に『うちの子どもが可愛くて』なんて話しているのは、パパ達の方が多いくらいかもしれません」

今後は、教育やメンタルヘルス面でのサポートにも力を入れていきたいと言う大城さん。その笑顔からは、子育てと仕事を両立し、イキイキと働いていることが伝わってきた。

金山俊明代表

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 社員の小さな声も聞き逃さない「目安箱」

同社の一角に「目安箱」と書かれた箱が設置されている。その名の通り、社員の不満や要望を投書する箱だ。グループウェア内のWeb目安箱と合わせ、匿名で投稿できるようになっている。

「小さな不満も積もり積もれば大きなストレスになりますし、大したことではないからと考えてしまって却って言いづらいこともあるでしょう。社員が50名程の時には一人ひとり面談を行っていたのですが、それが難しくなったこともあって目安箱を設置しました」（金山代表）

実際に、福岡オフィスのメンバーから「コーソルの一員として朝礼を一緒にできないか」と要望を受けて、Skypeをつないでの朝礼をするなど、ここから生まれたものは少なくない。

「一つひとつは些細なことですが、だからこそ即時対応できるという面もある。社員の働きやすさはもちろん、会社への信頼にもつながっているのではないでしょうか」

▶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」を第一に、歴史をつむぐストーリー

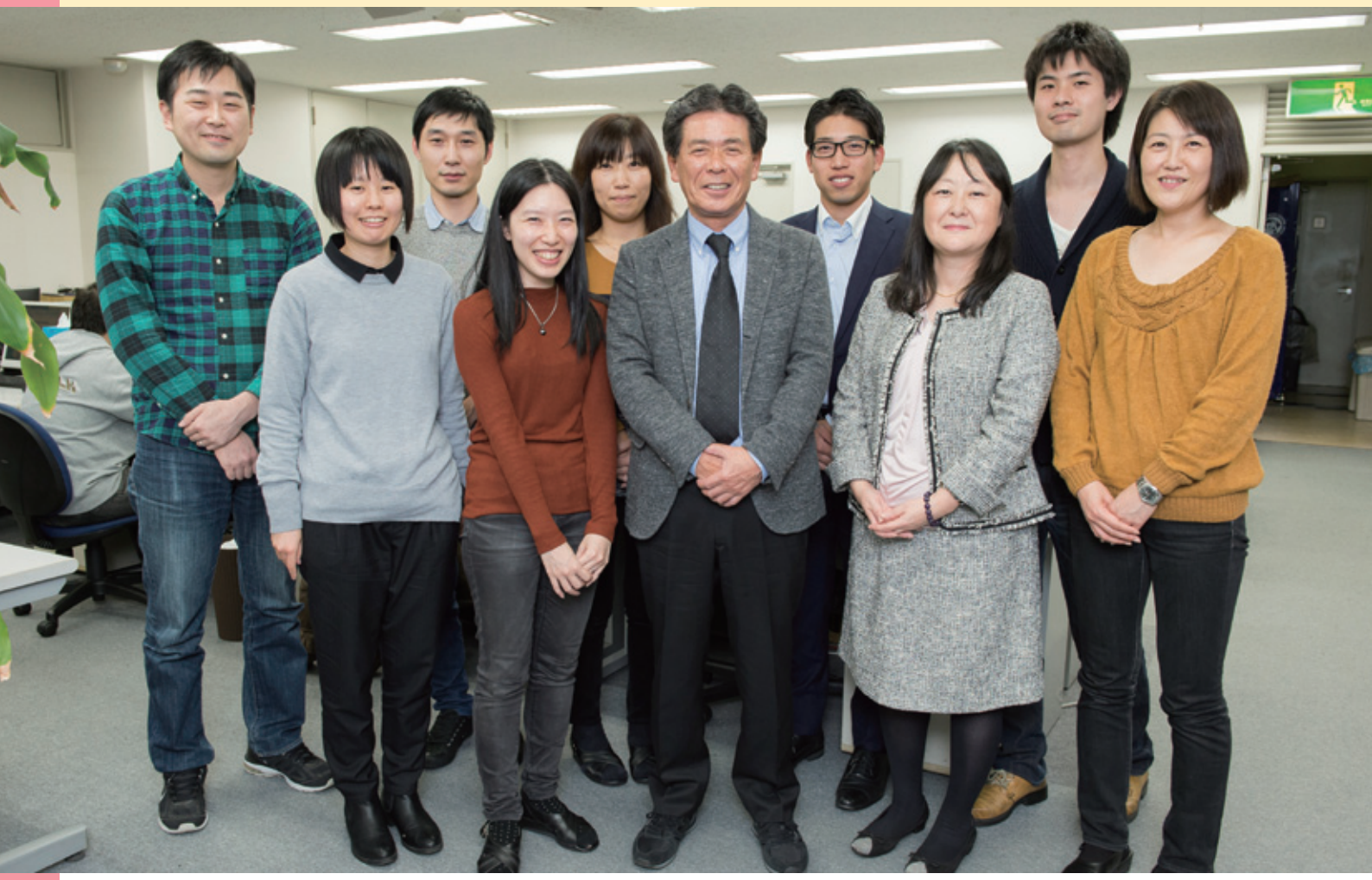
# 「お客様第一、従業員第一」会社を育て、守るのは人と人とのつながり

創業31年。バブル崩壊やリーマンショック、東日本大震災など、数々の苦況を乗り越えて活躍し続けてきた理由は、「人」第一の経営方針にあった。

中央・城北地区

## 株式会社スコープ

設立年：1985年
資本金：3,000万円
代表取締役社長：正田　光男
従業員数：92名
（内、女性従業員数18名）
〒170-0013
東京都豊島区東池袋3-23-13
池袋KSビル8F
TEL：03-3988-9119
http://www.kkscope.co.jp



30年以上高い定着率を誇る由縁のひとつが、社員同士のつながりだ

「起業当時に応援してくれた方との関係を大切にしてきたことで、会社も成長してこられたんです」と正田光男社長

### 「君がやるなら協力する」。信頼の一言が起業のきっかけに

正田光男社長がコンピュータを軸とした事業を展開するスコープを立ち上げたのは1985年。その前年には初代マッキントッシュが登場するなど、まさにITの黎明期であった。

「コンピュータやネットワーク、プログラムに関わる仕事をしている者は皆、これからすごいことが起こるのではないかと期待を膨らませた時代。我こそはとばかりに、多くの人が会社を辞めて独立していきましたね」と正田社長は当時を振り返る。

しかし、黎明期ということは、IT業界がこれからどう発展していくかほとんど見えていないということ。5年後には、独立した内の1 ～ 2割しか残っていなかった。そんな中で自身が独立を決めたのは「なりゆきだった」と正田社長は言う。

「初めは、私の上司が独立するということでそれについていったんです。ところが、仕事がうまくいかなくなって会社をたたもうということになった。そんなときに、お客様方から『正田さんがやるなら協力するよ』と声をかけて頂いたんです」

できるだけお客様と顔を合わせる、お客様の言葉に真摯に耳を傾ける。これまで積み重ねてきた小さな信頼が、いつの間にか大きな信頼へと成長していたのだ。

## 社内外での良好な人間関係が、長く勤められる会社を作る

周りからの信頼あっての起業ということからもわかるように、正田社長は常に「人」を一番に考え、大きな信頼を得てきた。

「お客様に満足頂くためには、なによりもまず、人との付き合い方や人への伝え方を知らなくてはなりません。それがあって初めてお客様の要望を深く理解でき、自分からより良い提案をすることもできるんです」

技術はすぐに身に付くが、コミュニケーション能力はそうはいかない。だからこそ、早い段階で実際の現場に配属し、その力をつけるのだという。

一方で、社員同士の交流の機会も多い。その代表が「コミュニケーションDAY」だ。中華街ツアーやスキー旅行など、社員の発案に7～8名の参加者が集まると、1人1万円が支給されるというもので、創業して間もない頃から続く制度だという。

長く勤められる会社とは、社会の中でも社内でも良い人間関係を作れる会社だと正田社長は言い、事実、人間関係を重視する同社の離職者は昨年度までの3年間でたったの1人と高い定着率を誇っている。

## 若い世代にも、ベテラン世代にも働きやすい環境作りを

同業他社から転職し、5年目になる中島誠さんは、現在客先に常駐してシステム改修を行うチームをまとめるマネージャーを務めている。

「お客様からこういうものが欲しいと言われても、それを実際に使うエンドユーザーの顔は直接見えないことも多いので、お客様からできる限りの情報を引き出すことが大事になります。それをベースにアイデアを絞り出し、お客様とすり合わせていくんです」

エンドユーザーに満足してもらえるものを作りたい。目的は同じだからこそ、お互いに妥協せずとことん話し合うことがより良い仕事と信頼獲得につながるというわけだ。

そんな中島さんが今取り組んでいることが2つある。ひとつは下の世代の育成、そしてもうひとつは上の世代が働きやすい環境作りだ。

「定着率が高いことは良いことなのですが、単純に言えば年々平均年齢が上がっていくことにもなります。次の世代を育てるのと同時に、50～60代になっても働き続けられる環境を作っていくことが、我々中堅世代の仕事なのかなと考えています。働き方の形や研修制度など、どんどんアイデアを出していきたいですね」

業務のほとんどが一次請けだったからこそ、バブル崩壊、リーマンショックといった危機を乗り越えて看板を守り続けてきた

中堅として、若手育成にも力を入れていく

先輩の助けもあり、着実に力をつけている國弘妙佳さん。スコープの未来を担う存在の一人だ

正田光男社長

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 「自分の人生を豊かにするために生きる」

「8時間仕事をするとしたら、1日の1/3は仕事ということになる。それだけ多くの部分を占めるものなんだから、楽しんで働けなくては人生がもったいないですよね」

そのためには、やりがいのある仕事を見つけるのではなく、仕事にやりがいを見つけることが一番だと正田社長は話す。

「やりたい仕事や就きたい職業ではなく、漠然とでも自分がやりたいことや、どんな人生を送りたいかが思い描ければ、そのために何がしたいか、誰と出会って何を考えるかが見えてくるはずです」

それは、仕事以外の2/3にも必ず生きてくる。仕事のために生きるのでも、遊びのために生きるのでもなく、自分の人生を豊かにするために生きる。そんな風に考えて、これからの将来を決めてほしい。それが激戦を生き抜いてきた正田社長の含蓄ある持論である。

▶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 ≫

# 日本料理の革命ストーリー

# 近代経営を武器に 日本料理業界を 働きがいのある職場に

和服姿の女将が、「うちのお店」ではなく、「うちの会社」という。近代経営を持ち込んで、日本料理業界に革新をもたらそうとする企業の姿を追った。

**中央・城北**

## 株式会社 STYLE-RANGE

設立年：2003年
資本金：3,000万円
代表取締役：中嶋　一生
従業員数：60名
（内、女性従業員数33名）
〒104-0061
東京都中央区銀座7-16-14
銀座イーストビル3F
TEL：03-6228-4180
http://www.style-range.co.jp

最大のおもてなしは笑顔。飲食業では欠かせない素養だ

日本料理業界に新風を吹き込みたいと意気込む中嶋一生社長

### 世界文化遺産登録の陰で

伝統を重んじる日本料理業界に現代的な経営ノウハウをつぎ込み、伝統的な食文化に革新をもたらそうとしているSTYLE-RANGE。京都烏丸、銀座、赤坂、西麻布、北京などに本格日本料理店12店舗を展開する。看板メニューの「出汁しゃぶ」は、秘伝のつゆで食すオリジナルのしゃぶしゃぶで、都心の舌の肥えた食通たちをも唸らせている。社長の中嶋一生氏は、大学を卒業すると大阪の老舗料亭に修行に入ったが、そこで厳しい現実を目の当たりにする。

「調理場ではプライドさえボロボロになる厳しい修行に、次々と同僚が辞めていき、仲居も過剰なホスピタリティを求める風潮に辟易してました」と語る。そんな中でも少しず

つ腕をあげ、もっと日本料理を追求したいと考えていた矢先、勤め先が閉店した。

「日本料理は本当に素晴らしい。これをもっと広めていきたい。しかし、その担い手はどんどん減っている。どうすればよいかと考えたとき、自ら社長となって、業界の体制を自分でなんとかしようという思いを止める理由が見つかりませんでした」

こうして24歳で会社を設立し、京都に一号店をオープンした。

## 働き方改革を日本料理業界に持ち込む

料理に力を入れる一方、働き方でまず手につけたのは労働時間の短縮だ。創業時から週休二日を徹底。営業時間も昼の部、夜の部合計で2時間短縮した。

「もちろん、休みが多いからといって遊び疲れてもらっては困ります。しっかり休んで、いいパフォーマンスでおもてなしをしてほしいと願ってのことです」

そのおもてなしも女将から仲居へ暗黙のうちに伝えられていた手順を、徹底的に研究して、マニュアル化した。仲居として入社すると、A4用紙で高さ20センチを超えるマニュアルを覚えることがまず最初の仕事になる。厳しいようだが怒られながら覚えるよりもはるかに成長は早い。

## 「日本料理の世界を残してくれ」

「自分が成長できている、自立できたということが実感できる。それがなによりの働きがいです」とは中堅社員の菊田浩子さん。調理専門学校を卒業後カフェに就職したが、接客に興味を覚え、24歳で転職。現在は、瓢喜 香水亭京橋店で女将を務める傍ら、業務効率化のための社内体制作りにも携わっている。

「結婚・出産も考えています。女将の仕事は、家庭と両立できるのだということを後輩にも見せたい。私自身が働き方改革のモデルになりたいです」

新入社員の佐藤沙耶さんは、六本木本店の勤務。大学卒業後、すべての方におもてなしという理念に惹かれ、就職した。

「私自身、まだ発展途上ですが、お客様に『ありがとう、おいしかったよ』と言われるのは、本当にうれしいですね。信頼されるスタッフになって、後輩ができたときもよい先輩として目指してもらえる存在になりたいです」と目標を語る。

中嶋社長には忘れられない言葉がある。

「修行時代にお世話になった親方が、お亡くなりなるとき、こうおっしゃったんです。『日本料理の世界を残してほしい』。僕の思いもまったく同じです。働き手がリスペクトされて、若い人がどんどん目指す業界になるために、休んでいる暇はありません」

時間を見つけてはマニュアルの更新に取り組む

お客様の声や表情が成長につながると佐藤沙耶さん

全社の社員が集まっての経営計画発表会。日本料理店らしからぬ光景だ

菊田浩子さん

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 日本料理界の未来を占う挑戦

中嶋社長は、遠くない将来、証券市場に上場を果たそうという計画を立て、ことあるたびに社員に呼びかけている。日本料理店で上を目指そうとなると、料理長の上はもう独立するしかない。しかし、当然大きなリスクがあって、そこに踏みきれる人は少ない。成長が望めないとなれば、モチベーションも下がる。そうした負の連鎖を断ち切ることを狙っているのだ。

「社員にキャリアアップしてもらうためには、会社の規模を大きくして、ポストを増やしていく必要があります。そのためには、成長し続けるほかありません。上場という夢をみんなで共有して、それに向かって歩んでいく。日本料理業界では異例かもしれませんが、中小企業としては珍しいことではありません」

そう語る中嶋社長の表情は、サバサバとしている。STYLE-RANGEの挑戦は、日本料理業界の未来を占う試金石といえそうだ。

▶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 ≫

## 若手社員の現場工夫&奮闘ストーリー

# 若手社員が創意工夫し、住人への配慮も行き届かせ、マンションを美しく再生

建物の修繕工事で5,000件を超える施工実績を誇るツツミワークス。
若手社員の工夫と奮闘が、建物を強く美しく甦らせる“再生”に結実している。

**中央・城北**

### 株式会社 ツツミワークス

設立年：1997年
資本金：1億円
代表取締役：堤　崇
従業員数：65名
（内、女性従業員数10名）
〒170-0013
東京都豊島区東池袋3-4-3
NBF池袋イースト14階
TEL：03-5956-6777
http://www.t-works1.com

マンションの修繕工事は、内外壁のひび・剥がれなどの不具合箇所を見つけ、写真で記録することから始まる

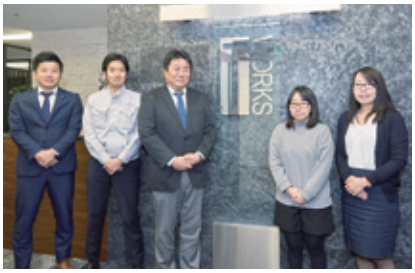
「当社の役員陣は私を含め全員が現場出身。長年の現場経験を活かし、社員の活躍を後押ししています」と堤崇代表

### 「綺麗にしてくれてありがとう」そんな言葉にやりがいを実感

一見頑丈に見えるマンションでも経過年数に応じて劣化が進み、内外壁にひび、剥がれなどの“綻び”が発生してしまう。それらは美観を損ねるだけでなく、水漏れや漏電などを誘発し、住人の暮らしを脅かしかねない。そうしたリスクから住人を守っているのが、マンション修繕工事のプロ集団、ツツミワークスだ。

「修繕工事の現場では、工期中も住人の皆さんが普段の生活を営まれています。そこが、どなたが住むのかが見えない新築工事との大きな違い。工期中も住人の皆さんと接する機会が多く、普段の生活にも密接に関わりますから、“綺麗にしてくれてありがとう”と喜んでいただけると、お力になれたという達成感をより強く実感できるんです」

こうした“住人との距離の近さ”にやりがいを語る堤崇代表は、一方で「住人の安全面や生活面への配慮が不可欠」と表情を引き締める。とりわけ住人が不安に覚えるのは「工事中はいつ洗濯物を干せる?」といった生活面への影響であり、その不安をできるだけ払拭するためのツールとして、同社は自社開発の電子掲示板システムを現場に導入。住人の目に触れやすいエントランスに設置し、生活上の注意点や工事の進捗状況をタイムリーに発信している。



年齢や立場に関係なく意見を言い合える環境も手伝い、社員の結束は固い

## 住人目線に徹し、発信する情報を自分なりに工夫

修繕工事中のマンションに設営する現場事務所にデスクを構え、現場のサポート業務を担う吉橋麻樹さんは、「自分ならどんな情報を知りたいか」という住人目線に立った情報発信を心がけ、日々工夫を重ねているという。

「洗濯物情報などはもちろん、現場の私たちの仕事ぶりを知ってもらえれば、より安心して生活を続けていただけますよね。そこで、打ち合わせ風景などもこまめに写真に収め、“安全対策についてこんな話し合いをしました”といった情報まで電子掲示板にアップしています。また、普段立ち入れない屋上からの風景写真をアップしたりして、住人の皆さんの興味を引き、大切な工事情報も逃さず見てもらえるように工夫しています」

住人から「うちの屋上ってこんなに見晴らしがいいのね。洗濯物情報もいつも助かるわ」という言葉をかけてもらえることが励みになっていると、吉橋さんは笑顔を見せる。

20代・30代が現場でのびのびと活躍。34歳の役員が誕生するなど、活躍チャンスは大きく広がっている

## 入社1年目からグループワークのプレゼンテーション役にも抜擢

吉橋さんのように主体的に創意工夫していくのが、同社の現場社員のスタイルである。3年前からは20代・30代の若手社員による自主参加型のグループワークの場も設け、そこで上がったアイデアを社内全体の技術向上に結びつける取組もスタート。

営業グループに所属する吉橋さんが直近で意見を交わし合ったのが、工事の発注元であるマンション管理組合に対するプレゼンテーションスキルの向上についてだという。「役員みんなの前で模擬プレゼンテーションをやったらどうか」。先輩社員から上がったこのアイデアをもとに、吉橋さんはグループの意見を集約し、社内発表会に向けた資料を作り上げていった。

「社内発表会には代表や役員も含め、総勢65名の社員全員が一堂に会し、4グループが内容を競い合うのですが、役員による評価の結果、私たちのグループが1位を獲得できたんです」

そこで、早速、役員たちの前で模擬プレゼンテーションをやることになったが、吉橋さんも毎回、先輩たちの奮闘を間近で見て「私も早く先輩のようにプレゼンテーションできるようになりたい」という思いを強くしているという。さらに、「目標は当社初の女性部長になること!」と、目を輝かせて大きな未来像も語ってくれた。

「若い社員も増えてきていますので、後輩の育成にももっと力を注いでいきたい」と力強く語る小平寿一さん

吉橋麻樹さん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 現場主義を貫き、研修や働きやすさの充実に注力

修繕工事会社に勤務していた堤代表が、ツツミワークスを起業したのは26歳のとき。現場を軽視する経営方針に納得がいかず、現場目線を貫く会社を自ら立ち上げようと決意したのだという。そのスタンスは今も変わらず、研修や働きやすさの向上に注力するのも、現場で活躍する社員への思いの表れだ。

新人研修では1か月間かけて先輩の現場を見て学び、配属後もマンツーマンによるOJTを実施。入社半年後には現場経験をふまえたフォローアップ研修、3年目以降には施工管理へステップアップするための専門研修を用意している。資格取得対策の勉強会も随時行い、一級建築施工管理技士の取得を目指す社員にはスクーリング費用も会社が全額負担。また、ワークライフバランスへの取組にも注力し、担当現場が完了すれば有給休暇を使ってリフレッシュすることを推奨。10年以上勤務を続ける社員が多いことも、現場の働きやすさの証といえよう。

▶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 ≫

# 「環境」創出ストーリー

## 美しい環境づくりをめざし、徹底した「見える化」で廃棄物のリサイクル率97%を実現

長年にわたって産業廃棄物のリサイクル化に取り組んできた東明興業。同業界のイメージを変えるという高い志と、徹底した業務改善の軌跡を追う。

中央・城北地区

**東明興業株式会社**

設立年：1976年
資本金：8,000万円
代表取締役社長：伊勢　文雄
従業員数：170名
（内、女性従業員数21名）
〒177-0032
東京都練馬区谷原1-12-10
TEL：03-5910-2771
http://www.tomei-ems.co.jp

社員一丸となって産業廃棄物のリサイクル化に取り組む東明興業

所沢工場のみなさん

### 徹底した「見える化」でリサイクル率97%を実現

豊かな消費社会では、建物の建て替えや道路補修などによって産業廃棄物が大量に排出されている。そんな環境問題の解決を図る上で、産業廃棄物リサイクル業者の使命は重要だ。そんな中で、産業廃棄物の約97%のリサイクルに成功しているのが東明興業である。

同社が大きな転機を迎えたのは1989年のことだ。劣悪な作業環境や環境への負荷を改善するために所沢に中間処理施設を建設。混合廃棄物を分別できる、当時としては最新の設備を投入した。

「すべての工程を見直して改善を図りました。当時、業界は良いイメージを持たれて

いなかった。そんなイメージを払しょくするには業界全体が変わらないと、という危機感から組合に働きかけました」

と語るのは同社の伊勢文雄社長。東明興業が業界に先駆けて取り組んだのは、徹底した「見える化」と「情報開示」だったという。品目ごとに、どれだけリサイクルされているのかを把握できる仕組みを構築。そして毎月、実績表としてホームページ上に情報開示している。

## 新工場建設と業務改善で社員の誇りが生まれる

所沢工場によってリサイクル率は大きく向上したが、実はもうひとつ大きく改善できたことがある。それは社員が仕事に誇りを持てたことだ。

「きれいになった工場に家族や地域住民の方を呼んでイベントを開催したのです。産業廃棄物工場で働くのは3Kと考えられていましたが、多くの方を招待できる環境になって社員にも誇りが芽生えてきました。それが何よりも嬉しい変化でした」

と当時を振り返りながら笑顔で話す伊勢社長。その後、2000年には業界に先駆けて、所沢工場は環境マネジメントシステムのISO14001及び品質マネジメントシステムISO9001も取得した。今では年4回工場内の廃棄物残量をゼロにする取組を行っている。

伊勢社長を補佐する菅田多栄美専務は、事務方として経験を積みながら社内のあらゆる業務に精通するようになった。転機となったのがOHS18001の取得に際し、責任者として指揮したことだった。この資格は安全な職場の構築、コストの削減、モラルの向上、ステークホルダーからの信頼に寄与できるとされている。

## 知識ゼロから業務改善と社内環境の改善に奮闘

「社員にヒアリングして業務内容を把握し、申請方法などを勉強してやっと取得に漕ぎ着けました。その時の達成感は今も忘れることはできませんし、猛勉強したことで当社の業務に精通できたと感じています」(菅田専務)

いまも社内環境の整備に積極的に取り組み、所沢工場では粉塵防止のためのミストシャワーを導入、分煙のための喫煙ルームの設置など、社員が働く環境を改善してきた。

入社7年目ながら業務課長を務める小島健司さんは大学在学中に東明興業のインターンシップに参加した。

「とにかく楽しい雰囲気の職場でした。そんな社風に魅力を感じて入社を決意。現在は、各工場の管理、ISOで制定したマニュアルが実践されているかなどの社内監査を主に行っています。経営陣は社員と直接コミュニケーションを取りながら改善すべき点は迅速に対応しています。そんな対応は見ていて勉強になります」と、経営陣の背中を見ながらマネジメント業務に携わる小島さんの表情は明るい。

責任者としてOHS18001取得という大役を果たした菅田多栄美専務

常に社員が働く環境に目を配って改善を図る経営陣

経営陣と社員間や社員同士の距離が近いのでイキイキと働ける

伊勢文雄社長

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

**徹底した管理で廃棄物のリサイクル化を実現**

先進的な取組でリサイクルを実践してきた東明興業。それを成し得たのは業務改善の見直しを重ねてきた結果。当然、その労力は並大抵ではなかった。それを象徴するのが、工事現場に設置される何十種類もの回収容器である。これで端材などを細かく分別でき、現場の作業効率の向上が図れるというわけだ。

**業界の職場環境改善や採用活動にも貢献**

東明興業では産業廃棄物業界のイメージ向上に役立てばと、これまでの業務改善で蓄積されたノウハウを同業他社にも積極的に提供している。その一環で行われているのが、業界組合の各委員会で開催する職場環境改善や従業員の安全啓発セミナーへの情報提供である。個別相談にも応じるなどして、業界の環境や安全の向上に寄与し、業界内外から高く評価されている。

▶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 ≫

## 成長を生む独自の価値創生ストーリー

# “Small but Excellent” 小さくとも、自慢できる輝きを放つ企業づくり

進化と変化が著しいIT業界で、小さいながらも独自の存在感を示す企業がある。その成長を支える企業力の秘密に迫った。

**中央・城北地区**

### 株式会社 ナッツウェル

設立年：1996年
資本金：4,175万円
代表取締役社長：高橋　智
従業員数：11名
（内、女性従業員数2名）
〒101-0047
東京都千代田区内神田2-6-9
翔和鎌倉橋ビル6F
TEL　03-3253-7681
http://www.natswell.com

少数ながら、確かな技術を持った社員が集まっている

「ここにしかない輝きを持った会社にしたい」と高橋智社長

### 自慢できる輝きを持ったエクセレントカンパニー

ナッツウェルは社員11名という小さな会社ながら、大企業のバックエンド業務をメインとした受託開発、自社製品の開発、技術コンサルティングなど、多角的に事業を展開。業績は2010年以来右肩上がりというから、まさに少数精鋭の企業といえよう。その成長の元にあるのが、「Small but Excellent」という企業理念である。小さくても、家族や友人に自慢できる会社にしたいという、高橋智社長の思いが詰まった理念だ。

サラリーマン時代の高橋社長はモーレツ社員で、朝も夜もなく働き詰めだったという。ちょうどそんなときに、第一子が生まれた。家族のため、子どものためを思えばこそ、ますます仕事に力が入る。その一方で、子育てにはほとんど関われなかった。

「知らないうちに子どもがいろんなことができるようになっている。いつの間にかアルバムの写真が増えている。同期の誰よりも仕事をし、稼いでもいましたが、仕事以外に大切なものがあること、それをずっと失ってきたことに気づいて愕然としたのです」

仕事は大切だが、仕事以外の人生もまた大切だ。そう考えた高橋社長は独立を決意し、理想を実現すべくナッツウェルを立ち上げた。

## 「小さな池の大きな魚」戦略で、業界トップの技術力を

「“Excellent”は顧客、社員、株主といった会社のステークホルダーに対する経営者のコミットメントなのです。彼らすべてに他では得られない価値を提供するという点においてエクセレントでありたい」と高橋社長は思いを語る。

これを実現するために同社が実践しているのが、「小さな池の大きな魚」戦略だ。これは、黎明期のニッチ市場にいち早く参入して、他社に先んじて技術・ノウハウを蓄積することで圧倒的な優位性を築くという戦略である。

一例を示そう。BRMS（Business Rule Management System）を活用したルールベース・アプリケーション開発における技術の蓄積にその戦略の有効性が見てとれる。

「従来のシステムでは、業務ロジック、つまりサービス内容や業務プロセスが変わった場合に、ITの専門家がソースコードを精査・修正しなければなりませんでした。しかし、BRMSを使えば、業務ユーザーが自らの手で修正ができるようになるのです」

今でこそ普及しつつあるBRMSだが、数年前にはまだ珍しい技術。参入する企業がほとんどないうちから、同社はこの市場で技術を磨いてきた。その成果として、開発した教育プログラムやソフトウェアを名だたる企業が採用、業績は大きく向上した。

## 柔軟な働き方を提案し、社員の人生を豊かにする

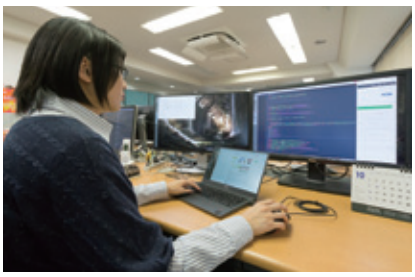
同社には在宅勤務で活躍する社員が2人いる。その一例目となったのが、入社6年目の森田俊介さんだ。それまでは大宮から通っていたが、介護の手伝いをするために宇都宮の実家に帰らなければならなくなった。介護という事情だけに会社に通うのは難しく、一度は辞めることを決意したという。

「辞める方向で相談したところ、社長が在宅勤務を提案してくださったんです。仕事にはやりがいも楽しさも感じていましたから、それで辞める理由がなくなりました」

通勤時間がなくなったおかげで自分の時間も増え、仕事も私生活も充実していると森田さんは満足気に語る。

「社員が楽しく働けて、仕事もそれ以外も含めた人生を豊かにできるような会社をつくりたい」という高橋社長の言葉どおり、同社には、仕事も私生活も充実させられる仕組みが整っている。これからも“Small but Excellent”な唯一無二の企業として、より一層の活躍を見せてくれるだろう。

「始業は10時で残業も基本的にないので、メリハリある働き方ができます」と高橋千晶さん



大きな2台のモニターなど、仕事に専念しやすい環境を整えている

在宅勤務で活躍する2人。普段は離れて作業していても、社員同士の距離感は変わらない

高橋智社長

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 社員の働きやすさのために最大限の投資を

社員が常に最大のパフォーマンスを発揮できるように、というこだわりは、設備にも表れている。複数のウィンドウを開いて作業する際に何度も画面を切り替える手間がないように、全ての机に27インチのWQHDモニターを2台設置。椅子は全てアーロンチェアでそろえ、しかも体の小さい女性社員のために、日本では在庫がないSサイズを取り寄せるという徹底ぶりだ。

「社員の働きやすさを考えて、仕事の妨げになる要因を一つひとつ潰していった結果です。これだけの設備を揃えるにはそれなりに費用も嵩みましたが、社員は会社を育ててくれる大切な財産ですから投資は惜しみません」（高橋社長）

快適に働ける環境なら、作業効率もやる気も上がる。実際に、設備費は1年ほどで回収し、今は会社の利益向上に一役買っているという。同社が小さいながらも成長を続ける秘密は、こんなところにも隠されていた。

▶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 ≫

## 若手活躍ストーリー

# 女性や若手社員がいきいきと働く、アットホームなコールセンター

高田馬場に本社を構えるコールセンター、パックラインには中小企業ならではのやりがいを持って働く女性社員や伸び伸びと活躍する若手社員の姿がある。

**中央・城北地区**

### 株式会社パックライン

設立年：2013年
資本金：1,000万円
代表取締役社長：鈴木　健之
従業員数：72名
（内、女性従業員数49名）
〒169-0075
東京都新宿区高田馬場2-14-5
サンエスビル4F
TEL：03-5155-1820
http://www.pacline.co.jp

社員の笑顔に社内の雰囲気の良さが表れている

社員とのコミュニケーションを積極的に図っているという杉井良子さん

### コールセンターのやりがい

パックラインはインターネットサービスのテクニカルサポート、光回線やポケットWi-Fiの申込受付、化粧品やサプリメントなどの通信販売の注文受付など、幅広い業務を手掛けている。コールセンター事業部・カスタマーサポート課の課長、杉井良子さんは受信業務の面白さをこう話す。

「カスタマーサポートというのはお客様が困っていることや分からないことを解決する仕事ですので、電話をかけてきたお客様を最後には笑顔にできるんですね。ありがとうと言われることが多い仕事です」

そう話す杉井さんは、ハローワークから紹介されてパソコンの技術を学び、その後の

就業体験がきっかけでパックラインに入社。最初はアルバイトだった杉井さんは契約社員、社員、課長とステップアップしていった。

「アルバイトをしていた経験もあって、ついアルバイトの人や部下に甘くなっていたんですが、うちは小さな会社ですから、本当に部下のことを考えたら、売上げを伸ばすことも大切なんですね。部下の生活を守るためにも、締めるところは締めて、オペレーターの品質を上げて少しでも売上げに貢献したいと思うようになりました」

何千人もの社員がいる企業ではこうした実感は得にくいだろう。従業員が少なく、一つの数字が会社に影響しやすい小規模企業ならではのやりがいといえよう。

レジアプリのカスタマーサポートや通信販売の注文受付など幅広い業務に携われるのがコールセンターの魅力の一つと話す山田悟士さん

## 評価制度でモチベーションアップ

オペレーターの品質向上のためにパックラインは研修にも力を入れている。

「入社してすぐにコミュニケーションマナーや商品知識、それにロールプレイングなどの研修が2週間ありましたし、その後もOJTで先輩がついてくれたので不安なく業務に入れました」と話すのは入社1年目の山田悟士さん。この初期教育の他にも3か月に一度、フォローアップ研修も実施。ここでは普段のオペレーターの電話対応を録音したテープを元に「話を遮っていないか」、「質問に明確に答えているか」といったフィードバックが行われる。さらにCPHというオペレーターが1時間あたりに処理した電話件数もフィードバックするという。こうした徹底した品質管理によってクライアント企業の96.3%がパックラインの品質に満足と回答。さらに、フォローアップ研修での評価結果はランキング形式にして、成績優秀者のみ貼り出される。山田さんも最近ではランキング入りすることも増えたといい、それがモチベーションに繋がっていると話す。

宮崎センター・鹿児島センターのスタッフも活躍中!

## 真剣に向き合ってくれる上司

入社4年目の清水良平さんは最初はアルバイトからの入社だったというが、2年目に入りそろそろ社員になりたいと考えていた頃に専務取締役から声をかけられたという。

「『これからどうしていきたいんだ?』と聞かれました。社員になりたいですと答えたんですが、『いや、これからの人生どんな人間になりたいんだ』と言われたんです。私は社員になれれば安定した生活が送れるぐらいにしか考えていなかったのですが、専務が私と真剣に向き合ってくれたことで、将来のことを真摯に考えるようになったんです」という清水さん。現在の目標を次のように話してくれた。

「従業員のことを真剣に考えてくれるこの会社がやっぱり好きなので、この会社を大きくしたいという目標ができました。そのためには営業が必要だと思うので、バリバリ営業で活躍して営業本部長になりたいです」

もともとオペレーターの仕事をしていたという清水さんは、本人の意向もあって現在は営業職に就いているという。働いている社員がその会社を大きくしたいと思えて、会社はチャレンジする場を与えてくれる。まさに働きがいのある会社といえよう。

営業としてはまだまだ新米。上司をお手本にして営業力をつけていきたいと話す清水さん

清水良平さん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 育児休暇が当たり前に取得できる職場環境

「育児休暇が取りにくい会社もあると思いますが、弊社はみんな当たり前のように取れていますし、ほとんどの方がまた復帰してバリバリ働いてくれています」(杉井さん)

最近では足の怪我で1年間休業したアルバイト社員が復帰してきたという。そのまま辞めても不思議ではないが、復帰してまた働きたいと思えるのは、パックラインの労働環境が整備されているからというのもあるが、働く場としての魅力に満ちているからというのも大きいだろう。

同社では現在業務も拡大中で、採用も積極的に行っているという。働きやすく働きがいのある同社で、今後も活躍する社員が増えていくに違いない。

▶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 ≫

## 伝統文化継承ストーリー

# お客様が本当に求めているものは何か。可愛らしい顔にかけた伝統文化継承の思い

思わず顔がほころんでしまうような柔和な丸顔に、パステルカラーの淡い衣装。
ふらここが手掛ける雛人形と五月人形は伝統文化に関心の薄い若い世代をも魅了する。

**中央・城北地区**

### 株式会社ふらここ

設立年：2008年
資本金：500万円
代表取締役：原　英洋
従業員数：21名
（内、女性従業員数18名）
〒103-0004
東京都中央区東日本橋3-9-8
TEL：03-6231-1359
http://www.furacoco.ne.jp

扱っている人形のように優しい雰囲気に包まれているふらここの社内

創業からの軌跡を話す原英洋社長

### 商人の創意工夫が伝統文化を守る

雛人形や五月人形は古くから受け継がれてきた伝統だけに、格式高い伝統的美意識を取り入れたものが一般的だが、ふらここが作る人形はそれらと一線を画す。まん丸としたほっぺにつぶらな瞳とはにかんだような口元。赤ちゃんをモチーフにしているというその小さな人形は、とりわけ若い世代の母親から絶大な人気を獲得している。伝統への挑戦ともいえる人形を生み出したのは、老舗人形店の3代目として生を受けた原英洋社長だ。その人形店で販売員として店頭に立っていたが、2008年に一念発起し独立。顧客が本当に求めているのは何かを追求した。

「雛人形や五月人形は一昔前まで祖父母が孫に送るのが主流でした。ですから高級感

があって格式高いものが好まれたのですが、近年は若い母親が決定権を持っているケースが顕著で、手に取るのは可愛いものや愛らしいものなんです」

2008年4月に独立した原社長は、その年の11月の販売シーズンに合わせて人形作りに取り掛かった。顔のイメージはすでに持っていた。人形職人と幾度となくやり取りをし、可愛らしい理想の顔を仕上げた。

「本当にありがたいことに完売しました。私がやってきたことは間違いではないのだと、お客様が望むものを作れば手に取って頂けるのだと確信した瞬間でした」

今後の展望をこう語る。

「伝統文化は生活に根ざしてこそ文化なのであって、それなくしては形骸化していると言わざるをえません。私は、文化を人々の生活に浸透させるのは商人だと思っています。これからもお客様に望まれるものを作り、人形文化を後世に繋いでいきたいです」

伝統を受け継いでくれる若手社員の採用も積極的に行っているという。製造部商品企画課の住田繭子さんもその一人だ。

人形製作の面白さを語る住田繭子さん

可愛らしい顔が特徴のふらここの雛人形

## 製販一体で消費者の声を反映させる

「新作の製作が主な仕事。衣装から屏風、台座まで企画をします。お客様の声が貴重なヒントです」

人形業界は職人が作った製品を販売店が仕入れて店頭に並べるというのが一般的な図式という。つまり製販が完全に分離しているため、消費者の声が届きづらい仕組みになってしまっている。その点、製造から販売までを一貫して手掛けるふらここでは、ニーズに即したものづくりができるというわけだ。消費者の声をヒントにイメージを膨らませ形にしていく。その過程こそがやりがいと話す住田さん。同社には住田さんのようにやりがいを持って働く女性が多い。販売部販売管理課の木村民恵さんもその一人。

ふらここの人形は一つひとつ手作り

## 従業員と作成した社内制度

「社員同士の仲が良いので、人間関係で悩んだことがないことですね。従業員全員で作成した社内制度の効果も大きいと思います」

この社内制度がじつに従業員本位。まずは、どんな会社であればやりがいを持って働き続けられるかという質問を全員に投げかけ、そこで集まった声をベースに、原社長と外部アドバイザー、そして従業員が1年以上をかけて、「職務資格制度」、「評価制度」、「給与制度」、「研修体系」、「福利厚生体系」の 5つの柱で構成された社内制度を作り上げた。

「こうした社内制度や情報共有のための社内ネットワークも整備していきたいです。良い製品をどんどん生み出すのも大切ですが、従業員の方々がストレスなく働ける環境づくりも大切だと思うんです」と話す木村さん。誰に言われたわけではなく、自主的にそう考えているのだという。社員が自発的に会社を良くしたいと思えて、会社もその意見に耳を傾けてくれる。働きがいのある会社づくりは着々と進んでいるようだ。

木村民恵さん

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 値引きをしない理由

値引きをする人形店がある中で、原社長は創業当初から値引きを行わないと決めていたという。

「最初から値引き前提の価格設定であるとすれば、それは何よりもお客様に対する誠意に欠けます。言ったもの勝ちで、そうしたことが言えないお客様が損をするなんていうのは明らかに間違っています。だから、弊社は創業以来、掛け値なしの正札主義を貫いているんです」

こうした誠意ある姿勢が多くのふらここファンを生んでいるのは間違いない。

▶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 ≫

# 働きやすい制度充実ストーリー

# 女性も若手も チャレンジできる制度で 働きがいのある職場を実現

関東圏約50万人の食生活を支える、物流会社の北王流通。トラックドライバーと倉庫内の管理を担う社員たちがより働きがいを感じる職場づくりに挑戦する。

中央・城北

## 北王流通株式会社

設立年：1990年
資本金：4,250万円
代表取締役：古瀬　一英
従業員数：245名
（内、女性従業員数23名）
〒114-0002
東京都北区王子2丁目30-2
井門王子ビル7F
TEL：03-3913-8400
http://www.hrg.co.jp

女性社員の明るさが印象的。イキイキと働ける職場であることがよくわかる

会社が成長する過程で、社員のために制度を整える大切さに気づいたと語る古瀬伸幸室長

### 円滑なコミュニケーション環境の創出で社内に一体感を醸成

レストランやカフェ、学校やオフィスの食堂に、いつものメニューが当たり前のように並び、提供されるのはそこに確かな物流があるからである。北王流通は、そんな外食産業の日常を支える食品専門の物流会社。顧客のニーズに応えるべく、24時間365日体制で、倉庫内の業務を担う庫内職のスタッフが仕分けや箱詰めを指示通りに出荷し、ドライバーが顧客に荷物を届ける。いわば完全分担制ではあるが、それぞれが自分の仕事をきちんとこなしていればいいというわけではないと古瀬伸幸人事室室長は指摘する。

「安全かつ確実に商品を運ぶためには、例えば、庫内作業のスタッフは、配送中の商品破損率を下げるよう意識して箱詰めをするなど、前後の作業工程や周りの人たちのこ

とを考えて仕事をする必要があります」

そこで、社内の連携を高めるべく、仕事に関する課題や意見、要望を話し合う「ありがとうサークル」という名の社内勉強会をスタート。そのような場作りを通して、社員同士がコミュニケーションを図る機会がぐんと増えるとともに、業務改善案もたくさん出てくるようになり、社内が活性化した。

会社の思惑とまた違った効果も表われた。川崎浮島事業所で庫内職のディレクターとして、作業内容に応じたアルバイトやパートタイマーの人員配置の調整を担当する新入社員の金澤健介さんはこう証言する。

「『ありがとうサークル』で経営について学ぶことでコスト意識が身につき、仕事量が多い場合もいかにコストをかけずに作業を終わらせるかに知恵を絞るようになりました」

「仕事をどんどん任せてもらえるのが、やりがいになっていますね」と語る金澤健介さん

## 仕事を効率化すると手当てが支給される画期的な制度「効率改善手当」

実は金澤さんが強くコストを意識する背景には、もう一つの制度の存在がある。同社では昨年、仕事の効率を高め成果を出した人に手当てを出す「効率改善手当」という業務手当制度を導入したのだ。

「労働時間だけでは仕事の質は測れません。工夫して仕事を早く終わらせた人がきちんと評価される制度を導入しました」（古瀬室長）

ありそうでなかったこの制度、一生懸命働きたい、社会や職場に貢献したいという思いを持つ一方で、プライベートも充実させたいと考える若手社員を中心に大変好評だ。

古瀬室長は、仕事に熱心に取り組んでくれる社員をきちんと評価する仕組み作りに取り組む

## 管理職公募制度を利用し女性管理職が誕生

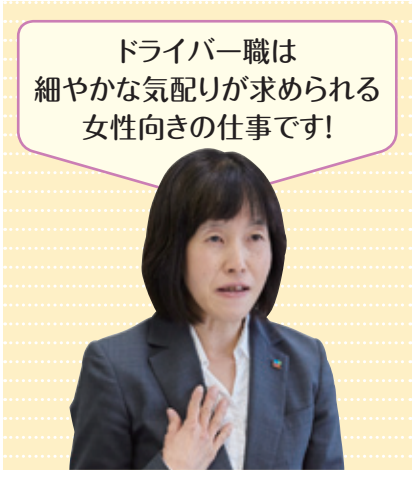
同社ではさらにやる気のある社員を管理職に登用していこうと、4年前から「管理職公募制度」を導入。いわば管理職の立候補制度で、川口事業所のドライバー職だった鈴木みゆきさんも昨年、この制度を利用し、ドライバー職20数名の運行管理を担うユニット長に就いた。そもそも男社会を彷彿とさせる配送業にあって、同社では女性ドライバーの活用に積極的だ。その理由を古瀬室長が解説する。

「配送はサービス業です。荷物をきちんと届けるのは当たり前、さらにお客様に荷物を気持ちよく受け取っていただくための細やかな配慮も欠かせません。その点、女性に利があるのではないでしょうか」

同社では女性社員をもっと増やしたいと、産前産後や育児、看護、介護にまつわる時短・休暇制度を整えるとともに、女性ドライバーには専用の車内そうじセットを配布するなど、女性がより働きやすい環境づくりに積極的に取り組んでいる。

ドライバー職が大好きだと語る鈴木さん、「管理職として同僚たちが働きやすい環境を整え、一人でも管理職を目指す人が増えるよう応援したい」と目を輝かせる。

働きやすい職場づくりを実現するために管理職になったという鈴木みゆきさん




鈴木みゆきさん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 社員の幸せのために改革を続行

社員が「ここに掲載されるのが目標です」と口をそろえるのが「北王HEROESカレンダー」。職場ごとに投票で優秀社員を選出し、その仕事中の姿の写真を掲載するオリジナルのカレンダーだ。こうした仕事ぶりをさりげなく評価する仕組みがいくつも用意されていることで、社員の帰属意識を醸成し、やる気も引き出すことに成功している。目指すは「物心両面で業界ナンバー1」。同業他社より給料も休みも10%多く、チャレンジができる場とそれを温かく支える雰囲気、そしてやりがいを感じられる仕事がある会社になりたいと意気込む。「社員の幸せのために、これからもどんどん制度を整えていきたい」と真摯に語る人事室室長の姿に、必ずや業界トップ企業へと成長するに違いないと強く感じた。

▶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 ≫

## 社員が輝く働き方ストーリー

# キャリア不問で社員の個性と意欲を最大限に活かす経営

中古パソコンの仕入れ・販売を展開するリングローは、若い社員たちが活躍する会社。主体的に働く社員の活力は自由でオープンな社風から生まれている。

**中央・城北地区**

### リングロー株式会社

設立年：2001年
資本金：1,000万円
代表取締役：碇　敏之
従業員数：49名
（内、女性従業員数20名）
〒171-0014
東京都豊島区池袋2-77-5
フォーラム・アイエス4階
TEL：03-5944-8866
http://www.ringrow.co.jp

国際色豊かで若い社員が多いのがリングローの特徴

あちこちで社員が意見交換をして活気にあふれるオフィス

### 中古パソコンを安心して使えるトータルサービスを提供する

多彩な国籍の社員が働くリングローは中古パソコンやタブレットなどを仕入れて、修理・再生を施し、量販店や地方のリサイクル店、企業などに販売、さらには保守サービスまでをも一貫して行う。

「中古パソコン販売の業者は数多くあります。しかし、保守サービスまでを提供するところはそう多くはありません。そこまでやるとなると多くのスタッフを抱え、煩雑な業務が伴うのでコストがかかり、収益性も悪くなるからです」

中古パソコン業界のあらましをそう説明する碇敏之代表取締役は、その流れに反して保守まで手掛ける。ではなぜリングローではワンストップでサービスを提供するのか。

「メーカーという意識で事業に取り組んでいます。お客様が購入した中古パソコンを安心して利用してもらいたい」というカスタマーファーストの考え方にある。手厚いサービスを提供することで業績は右肩上がり。しかし、成長の理由はそれだけではない。社員が個性を活かして自由な発想で仕事に取り組んでいるからだと碇代表は声を大にする。

## 会社は社員全員のものという考えで社員の個性を活かす経営に徹する

リングローの平均年齢は約27歳と若い。その理由は新卒採用を定期的に行ってきたことにある。中途採用は即戦力にはなるが「待遇」に重きを置く人が多く、「志」を共有しづらかったという。それに比べ、新人はスキルこそ乏しいものの、個性を活かしてチャレンジする志に満ちていて、仲間たちへの「想い」を共有できるのだという。

「事業を通して社会に貢献できる人たちを育てたいと考えています。そのためには自分の好きなことをすることが何よりも大切。人間は好きな仕事しか長続きしないんですよ。だから当社では本人がやりたいと望む仕事を任せる。それが基本的なスタンスです」

経営方針を語る碇代表は「会社は社員みんなのもの」と言い切り、社員たちと積極的にコミュニケーションを図り、仕事の悩みや挑戦したい仕事を聞く。同時にキャリアに関係なく社員は仕事の改善点や新たな取引先開拓の提案ができるので、積極的に意見を述べるなど活気にあふれている。

## 中古パソコンの供給を通して貧困地域の子どもを支援したい

バングラデシュ国籍のカムルル ハッサンさんは、社会貢献性の高い事業を展開するリングローに惹かれて入社したという。

「当社は中古パソコンを経済的に豊かではない国々に安い価格で提供しています。子どもたちがパソコンを利用して勉強をすることにつながる事業と考えて入社しました」

ハッサンさんはインターナショナルスクールへのパソコン販売と保守サービスの窓口を担当。実は同スクールへの営業はハッサンさんの発案。足繁くインターナショナルスクールに通い商談に臨んでいる。今後は外資系企業などに営業活動をしてリングローの成長に貢献したいと目を輝かせる。

管理部門人事課に所属する高田采実さんは、2015年に入社した2年目の社員。就職活動時から驚きの連続だったという。会社説明会には普段通りリクルートスーツで行くつもりだったが「私服で来てください」という指示を受け、説明会では「多くの社員と話をしてください」と言われたという。

「どの先輩も気さくで明るく、こちらの質問に明快に答えてくれたのが印象的でした。ありのままのリングローが伝わりました」という高田さんは、入社後大きく変わった。「自分の意見が明確に言えるようになった」と自信をのぞかせる。その背景にはリングローの社員一人ひとりを大切にする社風があるのは言うまでもない。

ときに助け合いながら、一人ひとりが個性を活かして働いている

自身の提案で新規の販路開拓に成功したカムルル ハッサンさん

自由な雰囲気だから気兼ねなく自分を表現できるという高田采実さん

碇敏之代表

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 将来的にはグローバルなネットワークを構築する

多くの外国人が働いている背景には、遠大な経営戦略がある。現在、リングローではマレーシアに拠点を置いているが、これを世界各地に増やすという経営戦略を打ちだし、その責任者として外国人社員も含め、適性がありそうな社員、チャレンジしたいと考えている社員を抜擢する予定だという。

「次はアメリカ・ロサンゼルスへの拠点立ち上げを考えています。そこから中東、西アジア、北東アフリカなどにハブ(中継地)を設けてあらゆる地域に中古パソコンを供給したいと考えています。その各中継点を地域の文化やビジネス習慣を知っている外国人社員に任せるつもりです」(碇代表)

日本に居ながらグローバルな環境で働くことになるため一緒に働く日本人社員にも好影響。文化や価値観の違いを乗り越えて目標を共有して働くインターナショナルな集団。それがリングローの活性化の一因になっていることは間違いない。

▶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 ≫

## 若手社員活躍ストーリー

# 何事も恐れず前に進み続ける。そんな若い力の活躍が会社全体の活気を高める

IT関連製品の製造・販売を手掛けるワイズ。熱意ある若手社員が会社の躍進に弾みをつける。

**中央・城北地区**

### 株式会社ワイズ

設立年：1995年
資本金：5,000万円
代表取締役：内藤　芳郎
従業員数：120名
（内、女性従業員数15名）
〒101-0041
東京都千代田区神田須田町
1-9 相鉄神田須田町ビル4F
TEL：03-5294-1981
http://www.ys-net.ne.jp

何でも言い合える仲間だからこそ、お互いに切磋琢磨していける

「営業としてもっと高みを目指していきたい」と永田篤史さん

### 知識を広げ、信頼される営業担当に

中小企業へOA、ICT機器やソフトウェアを提案する商社として、また自社ブランド製品を持つメーカーとしてソリューション営業を提供し続けているワイズ。1人の営業が全ての商品を取り扱い、顧客へワンストップで提供することができるのが強みだ。入社してからは自らIT関連製品の勉強をすると同時に、先輩に営業のノウハウを伝授してもらいながら新規開拓を中心に営業活動を行う。

「日本企業の99.7%が中小企業と言われていますし、どんな企業にもお役に立てる商材を扱っていますから、開拓先は尽きることがありません」と入社2年目の永田篤史さんは力強く語る。そんな永田さんが常日頃大切にしているのは、お客様からの信頼だ。

営業として商品知識はもちろん必要だが、人間的な深みもなければ信頼は得られない。

「お客様の利益を考えたときに、値段や製品の質といったことも重要ですが、信頼できるパートナーとの契約というのが一番重要だと考えています。提案、契約時にお話させて頂く方はみなさん私より立場も年齢も上の方ばかりですから、話していて楽しい、信頼できると感じて頂くためには、少しでも多く、幅広い知識を身につけなくてはならないと思っています」と話す永田さん。その視線の先には社内で最優秀成績を収めた者に与えられる年間賞があると熱い胸のうちを明かす。

脇未来子さんは、顧客対応、採用担当として、これからのワイズを担っていく存在だ

## 障害対応、採用担当として、よりよい会社づくりをサポートする

前線に立って突き進むのが営業担当なら、それを陰で支えるのが脇未来子さんたち管理部の仕事だ。入社1年目の脇さんは、営業部から管理部へ自らの希望で異動した。現在は、機械のトラブルなどの障害対応を行っている。

「学生時代は事務系のアルバイトをしていたので、経験のないことをしてみたいと考えて営業を志望していました。半年間営業で経験を積む中で、サポートの方が向いているのではないかと考えて異動願いを出しました」

実際に営業として機械の説明をしていたからこそ、電話越しでもスムーズに対応できると話す脇さん。1年目ながら頼もしい存在だ。全ての経験から学びとる姿勢が評価されてか、脇さんは採用担当にも抜擢され、来年度入社予定の社員の育成にも当たっている。

「ほんの少し前まで学生だった私で大丈夫かという不安はありました。ですが、裏を返せばそれだけ学生の気持ちがわかるということ。自分が学生だったらどう感じるかなど、採用担当の誰よりも近い視点で考えられるので、それを生かして『ここで働きたい』と感じてもらえるようにしたいですね」

自社ブランド製品、ステルスワン。仕事の上では、広く深い商品知識が欠かせない

仕事のこと、プライベートのこと、年齢が近いからこそ、何でも気楽に話ができる

## 風通しの良さが、お互いを高め合う風土をつくる

仕事に並々ならぬ熱意を持って取り組む彼らだが、仕事一辺倒というわけではない。

「仕事中は上下関係がしっかりしていて、ピリピリしたムードが漂うこともありますが、オフになると一気に壁がなくなるというか、和気あいあいといった感じになります」と永田さん。さらに、絆を強固なものにするのが部活動だ。

「サッカー部やバスケ部といった部活動が盛んで、会社のチームで小さな大会に出ることもあります。私はバスケ部に所属しているのですが、月1〜2回の活動のあとはほぼ毎回みんなで飲みにいきますね」

オンの時の真剣に仕事に取り組む姿勢と、オフの時の仲の良さ。この両輪のバランスが良いからこそお互いに高め合い、切磋琢磨できるのであろう。口々に、「もっと挑戦していきたい」「後輩を育てたい」と語る姿からは、若手ながら会社を引っ張っていく気概と頼もしさが感じられた。

永田篤史さん

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 1年半に一度の、選べる社員旅行

ワイズでは、横のつながりを大切にする社風から1年半に一度社員旅行を実施している。国内旅行と海外旅行の選択制だという。

「以前国内旅行に参加しましたが、他の社員の家族の方ともお話できて、親交を深められました」と語る社員がいる一方、今年初めての社員旅行だという永田さんは海外を選択。「海外旅行は初めてなので本当に楽しみにしています」と笑顔を見せる。

家族や恋人がいる人は国内旅行の方が行きやすいが、若手社員が多いだけに海外旅行の人気も高い。両方のニーズに応えて選択できるようにしているのは珍しい。

ただ制度をつくるだけではなく、本当に社員が必要としているものに沿うように整える。こんなところにも、社員が熱意を持って働き続けられる工夫が隠されているのかもしれない。

▶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 ≫

## 新製品開発ストーリー

# 長年にわたって培った技術を応用して高齢者の見守りシステムを開発

セキュリティ機器メーカーのキング通信工業は、新しい事業を創出するべく、高齢者の安全を守る画期的なシステムの開発に成功した。

**城南地区**

### キング通信工業株式会社

設立年：1968年
資本金：3億9,721万円
代表取締役社長：茂木　俊介
従業員数：236名
（内、女性従業員数49名）
〒158-0092
東京都世田谷区野毛2-6-6
TEL　03-3705-8111
https://www.king-tsushin.co.jp

主体的に新事業に挑むキング通信工業の若手社員の皆さん

高齢者見守りシステムの開発リーダーに抜擢された吉村真人さん

### 高齢者の安全を見守るシステム開発に挑戦

安全、安心が声高にいわれる時代、侵入防止などに活用されるセキュリティ機器は社会に欠かせない存在となっている。1968年設立のキング通信工業は、オフィス&ホームセキュリティに関わる各種センサー、コントロールパネル、防犯カメラなどを開発し、警備会社や商業施設などに提供してきた。

「これまでは順調に事業拡大してきましたが、少子化を考えると警備関連の機器だけで安定経営は続けられないだろうと、自社技術を転用できる分野を模索してきました。その結果、行き着いたのが介護市場です。『高齢者見守りシステム』はその第1弾です」と語るのは同社の茂木俊介代表取締役社長である。「高齢者見守りシステム」とは、壁に取り付

けたセンサーが物体までの距離を測り、それを集約して人間の動作を認識するというもの。これで高齢者がベッドから転落しそうな動作を認識。その画像データは通信でタブレット端末にリアルタイムで送られる。危険な動作の場合はアラームで知らせ、すぐに介護者が高齢者の居室に直行して転倒などを防止するというものだ。

## 保有技術を応用して操作性の高いシステムを開発

「高齢者見守りシステム」の開発プロジェクトが立ち上がったのは2012年。「高齢者見守りシステム」のプロトタイプを開発し、福祉施設に意見を聞くところから始まったという。

「介護士の皆さんは忙しいですから、手間がかからず、扱いが簡単でないと普及は難しいというのをテーマに取り組みました」

そう語るのは、同プロジェクトを統括した営業統括本部事業開発課の吉村真人係長。いくつもの技術的なハードルを乗り越えるなどプロジェクト全体を指揮していった。そんな吉村さんに朗報が舞い込む。プロジェクト内容が認められ、2013年に経済産業省のロボット介護機器開発・導入促進事業に採択されたのだ。これによって補助金を受けるなど開発に弾みがつく。そして2014年末にようやく「高齢者見守りシステム」が完成する。

「完成後は営業の推進リーダーという重責を担うことになりました。多くの高齢者の安全を守れるように日々営業活動に励んでいます」

吉村さんにとってはわが子のような「高齢者見守りシステム」を世に広めるために、足繁く福祉施設などに通い、すでに多くの施設で導入されている。

## トライアンドエラーの末に完成度の高いシステム開発に成功

「高齢者見守りシステム」には、複数の若手社員も参加している。開発技術部の村平宏太さんのその一人である。

「物体までの距離を赤外線で測って物体の形を認識するのですが、物体特性によってノイズが発生して正確な形を認識できなかったんですね。その原因を突き止めて改善できましたが、クリアした時は格別の喜びでした」

大きな達成感を得られたと喜ぶ村平さん。今は新たな画像処理開発に取り組んでいる。

開発技術部の遠藤可奈子さんは、タブレッド端末の操作性向上に取り組んできた。もっとも配慮したのが分かりやすい画面レイアウト。より多くの人に利用してもらうため汎用性の高いiOS、Android、WindowsのOS 3種類のアプリケーション開発に臨んだ。

「それぞれのプログラミング言語を使って開発するために、まずは開発言語を習得することから始めました」

苦労が多かった分、App Storeなどに自身が開発したアプリケーションが配信された時は大きな達成感を得たという。そんな遠藤さんが現在、携わっているのは「高齢者見守りシステム」の次期アプリケーション。社内の信頼を獲得し続けるために、開発の日々を送る。

博士号を持つ村平宏太さんはセンサー精度や画像処理の向上で貢献

若手社員が専門知識を活かしながら活躍するキング通信工業

使いやすい高齢者見守りシステム開発を心がけたという遠藤可奈子さん

茂木俊介社長

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

**専攻分野を考慮した配属が組織活性化につながる**

理系学生が大学で専攻した分野に直結した仕事に就けるとは限らない。とくに大手企業ともなると業務は細分化され、学生時代に身につけた知識や技術が活かされることはそう多くはないといわれている。ところがキング通信工業の若手社員の多くは、専攻分野に直結した仕事に就いている。村平さんと遠藤さんも画像処理やソフトウェア開発という学生時代に学んだ知識を活かしながら活躍している。

「画像処理の開発に携われるのは入社動機の一つでした。自分の興味のある分野を究めていくのはモチベーションにもつながります」(村平さん)

本人の希望を優先して配属するのが同社の伝統。しかも若手社員にも責任ある仕事を任せるのも同社の社風の一つ。こうした企業風土の中で、自らの夢や目標に向かって主体的に働く社員が多く、それが同社の活気にもつながっているようだ。

▶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 ≫

## 歴史ある企業の挑戦ストーリー

# 62年の信頼と実績。積み上げたスキルを活かして情報産業の新時代に挑む

刻々と進化する情報産業で生き残るには、企業も進化を続けなければならない。新しいことへのチャレンジ精神を育む電通工業流の人材育成法に迫った。

**城南地区**

**電通工業株式会社**

設立年：1954年
資本金：2億19万円
代表取締役社長：有若　信雄
従業員数：168名
（内、女性従業員数13名）
〒140-0011
東京都品川区東大井5-11-2
K-11ビル
TEL：03-5479-3711
http://www.dentsu.ne.jp

進化を続けるにはチームワークの良さが欠かせない

太田浩史本部長。会社が積み上げた信頼と実績に自信をうかがわせる

### 通信に関わる悩みはなんでも解決

オフィスには欠かせない電話やインターネットを始め火災報知器、構内放送などあらゆる通信設備の設計・施工・保守をなりわいとする電通工業。時代に合わせてパソコン・サーバーの設置、ソフトウェアの開発など、新しい分野も取り込み成長してきた。

常に進化を続ける同社にとって、近年の戦略的転機となったのが、5年前に特許を取得したクラウドサービス『回線秘書』。誕生のきっかけは顧客からの「通信回線や機器を一括管理したい」という依頼だった。なるほど、いまやオフィスにはさまざまな回線があふれ、機器同士を複雑につないでいて、素人の手には負えない。需要の高まりを感じた同社は、その顧客用につくったシステムを汎用化し、『回線秘書』を立ち上げた。

「これまでやってきたことの延長線上ではありますが、我々が主軸としてきたメンテナンスの有り様が変化する中で、新たな収益源として期待しています。我々のサービスには形がないからこそ自由な発想で新しいものを取り込んでいけるのです」

ソリューション営業本部の太田浩史本部長はこう語り、新たな展開に希望をにじませた。こうした発想ができるのも、長年の信頼と実績に裏づけされた技術力があってこそだ。

自らを「汗をかく部署」だという太田本部長。それだけに打ち合わせも真剣だ

## スキルの向上、知識の増加がさらなるモチベーションを引き出す

入社4年目を迎えた浅深陽平さんは、ネットワークの配線工事や、PBX（オフィス内に設置する電話交換機）のデータ作業、電話機の設置・配線を行う、いわゆる技術職だ。専門学校である程度勉強してきたというが、現場で求められる能力は全くの別物。実際のオフィスには物が散乱しているし、作業の際はゼネコンや建築会社、引越し業者などとの調整も必要だ。こうした現場対応力は経験からしか身につけられないのだ。

「二つのビルをつなぐ専用線のトラブル対応に一人で行ったのですが、見ると自分が知らない接続方法でお手上げ状態。完全にスキル不足でした。仕方なく休日中の先輩に来てもらって対処してもらいました」（浅深さん）

浅深さんが思い出深いと語るエピソードだ。こうしたスキル不足を実感する度に、さらに上を目指して勉強を続けてきた。その甲斐あって、今年5月には「AIDD総合種」という通信関係の国家資格も取得した。仕事をしながらの勉強は大変だったが、仕事に直結する勉強だけにモチベーションは高かったという。理論が経験を手助けし、経験が理論を裏付ける。こうした相乗効果が技術力を底上げしている。

PBXの調整を慣れた手つきでこなす浅深陽平さん

## 苦手だからこそ伝えられることがある

営業職として奮闘するのは、入社2年目の桑名祥代さん。営業職を希望して電通工業に就職したものの、もともと大の機械音痴だった。それだけに高度な専門知識が必要とされる世界に人一倍の苦労をしたという。しかし、自分が苦手だからこそわからない人の気持ちを考えた丁寧な説明を心がけた。何度も繰り返すうちに、伝わりやすい説明のコツがつかめてきたと手ごたえを語る。

それに加えて、同社が営業社員向けに認定している社内資格もスキルアップに一役買っている。会社の役員がズラッと顔をそろえる中、一人で営業トークを披露するという新人社員にはとてもプレッシャーのかかる試験だが、それだけに成長も著しいという。

「担当を引き継いだ後も、『○○先輩に言っといて』と前任者の名前を出され、悔しさと寂しさを感じることもありましたが、最近は私宛に連絡を頂けるようになりました。お客様から指名されると、お客様のためにという気持ちが一層強くなりますね」（桑名さん）

常に新しいことに挑戦し続け、新世代の育成に力を入れる電通工業。それぞれの持ち場で成長し、活躍する若手が、日々の仕事を楽しんでいる様子が伝わってきた。

地道な努力を続け、成長の実感を語る桑名祥代さん

浅深陽平さん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### カメラでつながる全国のオフィス

電通工業には大阪や名古屋など全国にオフィスがある。普通であれば、離れたオフィスのスタッフと顔を合わせるのは年に数回がいいところだが、同社ではWebカメラを使って全国のオフィスをつないでいるため、毎日のようにスタッフ同士が顔を合わせることになる。

東京のオフィスでも部屋ごとにカメラとモニターが設置され、モニターの分割画面には全国のオフィスの様子がリアルタイムで流されている。会議もこれを通して行うため、交通費の大幅な節約になっているという。

とはいえ、これも単なる節約術というわけではなく、チャレンジの一環。常に新しい技術に目を光らせ、実際に自分たちで使ってみることで、使い勝手や課題を確認。さまざまなアイデアのヒントを探しているのだ。こうした日々の積み重ねが新たな技術を生み出しているのであろう。

▶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 ≫

色々なやりがいストーリー

# 2代目への代替わりで変革を遂げた地域密着型の総合不動産会社

総合不動産会社として地域密着型経営を貫く東邦ハウジング。2代目代表に代替わりした今、地域密着型を盤石にするための改革と人材育成に余念がない。

城南地区

## 東邦ハウジング株式会社

設立年：1982年
資本金：2,000万円
代表取締役：澁澤　善武
従業員数：47名
（内、女性従業員数12名）
〒144-0035
東京都大田区南蒲田2-4-14
TEL：03-3739-6171
http://estate.toho-co.com

不動産の管理業務や賃貸物件の仲介なども行う賃貸管理センターで働くみなさん

数々の改革を推し進めてきた澁澤善武代表

### 代表自ら古い体質を改善

一口に不動産会社といっても、マンション開発を専門とするデベロッパーや戸建ての建売を得意とするパワービルダー、あるいは不動産仲介を行ういわゆる町の不動産屋さんなど、さまざまな業態がある。それぞれに求められる技術やノウハウが異なるため、得意とする分野に特化するのが一般的である。ところが、東邦ハウジングの経営方針はその逆を行く。注文、建売、マンションを問わず自社の建築部で設計と施工を行い、そのリフォーム、さらには不動産賃貸・売買と幅広い領域を網羅しているのだ。

「こうした業態で展開できるのは、創業理念である地域密着を貫いているからです」と話すのは澁澤善武代表。

「当然、幅広い知識や技術が必要になりますから人材育成が肝になります。新入社員には実務研修やマナー研修といった基本的教育、配属後には各部門別に業務の一連を覚えるワークフロー研修、加えて不動産に関連する税金や建築知識などを先輩社員が後輩に教える勉強会も定期的に開いています」

充実した教育制度が整備されたのは現代表であり二代目の澁澤代表の代になってからのこと。経営工学を学んでいた澁澤代表は教育制度のみならず、体制のほとんどを改革していったという。

「始めはグループ会社の東邦自動車の経営を任されたのですが、課題が山積み。まさに昔の中小企業といった感じで、事務は手作業で経理は会計士に丸投げ。財務的にも売掛金や貸付金が多く不良債権も抱えていました」

貸借対照表の項目を一つひとつ洗い出し、不良債権の償却といった棚卸しをするほか、学生時代に学んでいたというプログラミング知識を活かして売上げや仕入れと行った基幹系のシステムも構築していったという。その後、東邦ハウジングの経営も任され、同様の体質改善を行うとともに営業体制などにもメスを入れ、今年の2月には住宅展示場もオープンさせた。そこに今年の3月から配属になったのが、入社2年目の阿部祐太さんだ。

住宅展示場で設備の説明をする阿部祐太さん

住まいの展示場ではマンションと戸建てを見比べられる

## 新規営業の面白さ

阿部さんはモデルルーム見学者の案内が主な仕事だが、それまでは本社の開発部で新規営業を、また、蒲田支店では賃貸の仲介業務なども経験。

「どの仕事もそれぞれに面白さがありますが、私が好きなのは飛び込み営業ですね」

飛び込み営業にマイナスイメージを持っている人も少なくないだろう。しかし、新規営業には計り知れない面白さがあるのだ。

「件数を回れば回るほど成果に結びつくので、そうした地道な努力をするのが好きな人には向いている仕事だと思います。それに、1回目はすげなく対応されても、2回、3回と訪問を重ねると、また来たの?なんて笑って話してくれるようになる人もいます。徐々に信頼関係を築いていって、それが実を結んだときには大きな達成感がありますよ」

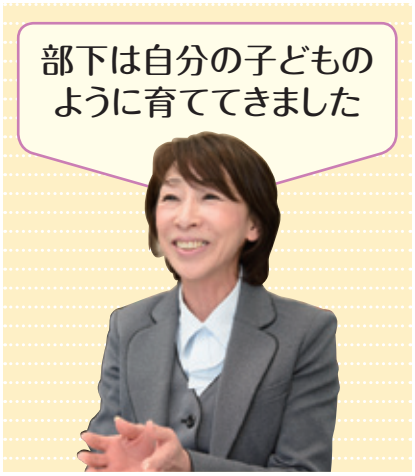
笑顔での接客が基本と話す加藤さん

## 人との縁

新規営業ならではのやりがいがあれば、不動産管理や仲介ならではのやりがいもあるというのは賃貸管理センターで働く入社12年目の加藤久美子さん。

「5年前に部屋を紹介してあげたカップルが、ベビーカーを押してやってきて、『覚えていますか?』って訪ねてきてくれたんです。すっかり、お父さんとお母さんの顔になっていて、それだけでも感動したんですが、子どもができて手狭になったので、マンションを買いたいと訪ねてきてくださったんです。こうした人との縁が何より嬉しいです」

これからも人との縁を大事にしていきたいと語る加藤さん。地域密着を掲げる同社には欠かせない人材といえよう。



加藤久美子さん

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 土日休みと残業撤廃

澁澤代表は勤務体制を大きく変えた理由をこう語った。

「30代の離職者が多かった時代があったんです。その理由をあれこれ探った結果、土日に休めないからだとわかったんです。小学校に上がった子どもと一日過ごせるのは土日だけですから、本人も嫌でしょうし、奥さんも不満に思う。不動産業界は平日休みが少なくないのですが、完全週休2日制で月に2回、土日も休めるようにしました」

さらに無駄な残業時間をなくすために、時間でパソコンの電源を落とすようにしたのだという。プライベートが充実すれば、その分仕事にも身が入るに違いない。これも経営理念の一つに加えてもいいのではないだろうか。

▶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 ≫

## 会社再生ストーリー

# 経営危機を乗り越え 社員と価値を共有しながら V字回復を果たす

東京タワーの塗装も手掛けた磯部塗装は100周年を迎えた直後に経営危機に陥った。再生を図った若き社長の勇気ある決断と、社員の奮闘の姿を追った。

**城東地区**

**磯部塗装株式会社**

創業年：1907年
資本金：8,500万円
代表取締役社長：磯部　武秀
従業員数：112名
（内、女性従業員数8名）
〒136-0071
東京都江東区亀戸7-24-5
TEL：03-5858-1358
http://www.isobe-painting.co.jp

再スタートを切った磯部塗装は、社員が一致団結して仕事に臨む

従来の社内慣習を断ち切って経営刷新を図った磯部武秀社長

### 創業110年の老舗を襲った会社存続の危機

橋梁、マンション、商業施設などの建造物には耐久性と防錆、それに美観を備えた塗装が施される。磯部塗装は明治40年に創業という100年を超す歴史を刻む老舗中の老舗。東京タワー、レインボーブリッジと、誰もが知る建造物の塗装に携わってきた。

脈々と塗装事業に精進してきた同社だが、大きな危機に晒されたことがあった。2009年のことだ。副業の塗料販売が大きな赤字を出したのだ。前代未聞の危機に社外の人間だった磯部武秀社長は叔父である先代社長をサポートすべく入社したという。

「再スタートを切ったのですが経営者を変える必要がありました。成り手がいないので一族の私が手を挙げて経営者に。そこからは苦難の道でした」と当時を振り返るのは

社長の磯部武秀氏。会社の状況を把握すべく、財務関連の書類に目を通す一方で、社員と積極的にコミュニケーションを取りながら情報収集を図っていった。判明したのは塗装事業も赤字を抱えていることだった。そこから磯部社長の奮闘が始まる。

## 情報の共有と評価基準の「見える化」で経営を再建

当時の磯部塗装は工事ごとの収支もわからない財務管理状態だったという。磯部社長が打ち出した方針は徹底した「見える化」だった。案件ごとの利益の見える化や社内の評価基準も明確にして、社員がやりがいをもって働ける環境に整備していった。

「利益の出ない工事でも受注していたので、工事ごとに収支がわかるようにして利益を上げた社員を評価できる仕組みにしました」

受注案件も利益が上がるものだけを選んだために一時は売上高が急激に落ちた。そこでベテラン社員に新規開拓を依頼した。

「一時下がっていた売上げも2ケタで伸び、業績もV字回復しました」

社員のスキルを磨くための仕組みづくりにも着手。入社3年までに身につけるべきスキルを明確にし、支店間の社員の交流も兼ねた研修旅行を計画。そこでは毎回テーマを決めてグループワークを行うなど人材育成の改革も行った。

こうした改革で磯部塗装は生まれ変わった。今では危機を迎えた以前の売上まで回復。そして利益は大きく増収するまでになった。

## 他業界から転身し各部門で活躍する社員

若い経営者の元には新しい人材が集まっている。アパレル業界から転身した中西信行さんもその一人。2014年に入社してマンションの大規模改修などの塗装に携わっている。

「初めは右も左もわかりませんでしたが先輩が丁寧に教えてくれましたし、私からも積極的に聞くように心掛けたので、今では一通りの仕事ができるまでに成長できました」

中西さんのモットーは、「仕事は楽しくする」。そうすることで自然とコミュニケーションが生まれる。こうした現場の雰囲気づくりが一体感を生み、品質の高い工事につながるという。建設サービス部の渡邉瞳さんは、建設資材の卸会社から2016年に転職した。

「資材の提供だけでなく、実際に建設現場の仕事に携わりたいという想いが強くなって転職しました」と渡邉さん。建設サービス部は施主に様々な提案を行いながら施工管理を行う部署。リニューアル工事も請け負っており、渡邉さんは主に大手宅配会社の物流拠点の改装を担当している。

「仕事に取り組むに当たって配慮しているのはお客様目線での提案。よりスムーズな業務ができるような改修案を心がけています」

目標は「ぜひ渡邉さんにお願いしたい」というお客様を増やすこと。足繁くお客様の元に通いながら信頼関係を築いている。

磯部塗装が手掛けた明石海峡大橋

若い磯部社長のもとには新しい社員が入社し、目標を共有しながら働いている

中西信行さんはアパレル業界から転身。今では周りから頼りにされる存在に成長した

渡邉瞳さん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 磯部塗装の第2章

経営危機を脱した磯部塗装は、将来に向けた布石を打てるまでに復活を遂げている。その布石の一つがM&Aである。塗装業界は後継者不足にあえぎ、廃業の危機を迎えている会社も少なくない。そうなってしまっては社員も職を失うことになる。友好的M&Aは、そんな境遇の会社を救済するのと同時に事業拡大を図ることが出来るため、同社は積極的に進めている。また、橋梁や鉄骨などの建設部材の塗装を行う工場を新たに2つ立ち上げた。

「従来は橋梁・鉄骨メーカーが製品塗装をするヤードを保有していたのですが、案件が重なり、工期に間に合わないケースが増えてきています。そこで橋梁・鉄骨メーカーのニーズを吸い上げ、独自の塗装工場を構える事でお客様のご要望にお応えしております」(磯部社長)

時代の変化を敏感にキャッチして、新たな経営方針を打ち出す磯部塗装の第2章はすでに始まっている。

▶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 ≫

## ものづくりの魅力継承ストーリー

# プロの技と心意気を次の世代に手渡したい

手に職をつけて、社会にその力で貢献する。絆はそんな生き方に賛同してくれる仲間を求めている。同社の風通しの良さがその理想を実現に導く。

**城東地区**

### 株式会社絆

設立年：2010年
資本金：1,700万円
代表取締役：前田　裕介
従業員数：18名
（内、女性従業員数2名）
〒121-0064
東京都足立区保木間1-17-2
TEL：03-5856-6688
http://kzn.co.jp

尋ねたことには先輩が気さくに答えてくれ、着実に力をつけていける

「小さい所帯だからこそ、業界をリードする力を持ちたい」と前田裕介代表

### 内装の設計・施工から新建材の開発まで

絆は、オフィスや業務用商業施設、飲食店の内装工事を請け負う一方で特注家具の製造販売も手掛ける。同社の底力が垣間見えるのは、新たな建材の開発も手掛けていることだ。天然石と金属や合成素材を張り合わせた新建材の特徴は、天然石だけの素材に比べ軽量でさまざまな場所に貼れること。これは、これまでの常識を覆す革命的な素材で、家具へも応用できるというメリットもある。また、2013年には紙製の建材を自社開発。軽いうえに室内の快適性にも優れているのが自慢。実際、オール紙製のコンセプチュアルな建物を展示会に出展し、グッドデザイン賞も受賞した。

「売上げの9割9分は木工です。でも、それだけでは同業他社と横並びで埋没してしま

う。どんなものでもいい、少しでもいいから業界をリードしたい。それができれば、木工も引き立つんです」と前田裕介代表取締役は、新規事業に取り組む狙いを語る。

## 運と勘と度胸は、たぐり寄せるもの

前田代表の経営哲学は「運と勘と度胸」。経営効率を科学的に測ることが隆盛している今日では前時代的に響くかもしれないが、そこには確固たる根拠がある。

「運はがんばっている人のところにしか回ってこない。勘はアンテナを高く多く上げているときにしか働かない。度胸は、助けてくれる人がいなければ生まれてこない。つまり、仕事そのものにも周囲の人々に対しても、日々誠意を持って臨むことがいちばん大事なんです」(前田代表)

## 信頼できる仲間を増やしていきたい

同社では仲間を増やすことに力を入れている。その一つが独立を目指す社員を支援するという会社という組織を運営する立場からすると奇天烈な取組。

「至極まっとうな取組です。独立したいと思うのは、自信が生まれてきた証拠です。僕自身がそうだったように、独立したいと考えるのなら、その背中を押してあげたい。例えば、道具も場所もここを使ってもらってもいい。その日から株式会社○○ですと名乗って、グループの一員として活動してくれれば、私たちとしても頼りにできます」(前田代表)

まだこの仕組みを使って独立した社員はいないが、ぜひともチャレンジしてほしいと前田代表は語る。採用でも新たなチャレンジが始まった。今年は同社の歴史で初めて新卒採用を試みた。その一期生として仲間に加わったのが20歳の清水まどかさんだ。実は清水さん、定時制高校の在学中に同社でアルバイトをしており、「雰囲気がとてもよかった」ので、新卒採用にエントリーしたのだという。

「みんな明るくて居心地がいい。ここで働きたいなと感じたんです」

現在は見習いとして家具製造を手伝ったり、施工現場のサポートに当たったりしている。

「よく買い物に行くショッピングモールの家具売り場で、自分の会社が作っている家具を目にしたときはうれしいようなくすぐったいような気分でした。いつかは自分でも図面を引いたり、営業できるようになって、『きみにこの仕事を任せてよかった』と言われるようになりたい」と意気込む。清水さんの指導役で、業界の大ベテランである工場長の谷垣政光さんも「雰囲気がよい」という清水さんの言葉に同意する。

「ものを作るという仕事は、決してなくなりはしません。そして手に職をつけることで得られる自信や働きがいは、ものづくりに携わる者ならではの喜びです。ぜひこの道に進む若者が現れてきてほしい」と語る。

働く喜びを味わいながら、独立を目指して自身を伸ばしていく。職人の世界では古くから自然だった働き方だが、もしかしたら今の時代にこそマッチしているのかもしれない。

前田代表と「仲間」たち

「経営陣の面倒見のよさが働きやすい環境をつくる」と谷垣政光さん

チェックする眼差しは真剣そのもの

清水まどかさん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 働くから大人なのではなく、責任を取るから大人になる

絆の前田代表は、自身もサラリーマンとしてキャリアをスタートさせ、仕事の楽しみを覚え、自分の可能性を広げたいと考えて独立し、自分の理想を実現できる環境をつくってきた。だからこそ社員の独立を積極的に後押ししたいと話す前田代表だが、誰でもできるというわけでもない。

「今日から独立しますといえば、その瞬間から独立はできます。しかし、独立を続けるのは決して簡単なことではありません。どれだけ技術があっても、どれだけネットワークを持っていても、仕事に対して自分自身で責任を取るという覚悟が必要です。働くから大人になるのではなく責任を取らないといけないのが大人なんです」(前田代表)

なにも独立して社長とならなくても、社会人であればだれでも仕事に責任を負う。これから社会に出る若い人には、肝に銘じておいてほしい言葉だ。

▶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 ≫

## 現場主導のサービス向上ストーリー

# 現場起点を徹底し、利用者に寄り添う職員がサービス向上を主導

介護サービス利用率が定員に対して98%台後半に達する特別養護老人ホーム紫磨園。
これほど厚い信頼を集める背景には、職員主導のサービス向上への取組がある。

**城東地区**

**社会福祉法人愛寿会**
**特別養護老人ホーム紫磨園**

設立年:1989年
理事長:朝比奈　照雄
従業員数:81名
（内、女性従業員数34名）
〒121-0836
東京都足立区入谷3-3-6
TEL:03-3857-4165
http://www.aijukai.com

利用者との触れ合いを大切にする紫磨園では、随所で利用者と職員の会話が弾み、笑顔で溢れている

利用者との普段の会話から小さなニーズまで拾い上げ、レクリエーションの企画等に反映

### 現場の職員が予算の裁量を担い、多彩なイベントを企画・実践

長期入所をはじめ、1泊から利用可能なショートステイ、通所の利用者を受け入れるデイサービスなど、介護サービスを幅広く提供する愛寿会。運営する特別養護老人ホーム『紫磨園』の利用率は、2016年度に入ってからは4～9月の平均で98%以上の高水準に達している。施設マネジメントを担う手川隆幸統括主任は、その理由として、ハード･ソフト両面の充実があると語る。

「2012年の大規模改修で個室を大幅に増設したことが要因の一つにあげられますが、ハードの充実のみならず、職員によるサービス向上への努力が実を結んだ成果。これに満足することなく、2016年度からは『フロア費』という制度を設け、さらなるサービス向

上に努めています」

昼夜問わず利用者に寄り添う職員たちの“現場目線”を重視する同会では、イベント運営など経費運用も「フロア費」として各フロアスタッフの裁量に託し、流しそうめん大会、夏祭り、回転寿司店へのお出かけランチなど、利用者により喜ばれるイベントを企画・開催できるようにしたという。

## チームみんなでアイデアを膨らませ、本格的なお茶会を開催

介護スタッフの鈴木博子さんが先輩と一緒に企画したのはお茶会だ。

「何気ない日常会話の中であるご利用者様が茶道に造詣が深いことを知り、その方にご指導いただき、本格的なお茶会を開いたら皆さんも喜んでくれそうというのがこの企画の始まりでした。職員みんなでアイデアを膨らませていくと同時に、フロア費を使って茶器一式を準備し、本番に臨みました。さすが先生役の方の手さばきは見事で、職員、利用者が一緒になってお茶を立て、美味しくいただきました」

そんな鈴木さんが大事にしているのはオンオフのメリハリ。プライベートの充実が仕事に反映し、いつも新鮮な気持ちで利用者にも向き合えているのだという。

「大好きなテーマパークを隅々まで楽しむには混雑の少ない平日に限ります。これこそが平日休みの特権とばかりに月に2、3回は通っています。女性の先輩には産休・育休を経て働いている方もいて励みになっています。私も長く勤めたいので、認知症ケア専門士の資格を取得するなど、ケアスキルアップを目指そうと思っています」

## 人気の体験型ゲーム機をレクリエーションに導入し、大好評

旅行や仕事などで一時的に在宅介護ができない時などに短期的に利用できるショートステイ。サービス向上の意識はこのショートステイを担当するスタッフにもしっかり根付いている。白石勇樹さんは、フロア費を活用しながらとりわけレクリエーションの充実に力を注いでいる。

「企画を立てる際には、お体の状態に配慮しながらも、お年寄りだからという先入観ばかりに縛られないようにしています。例えば、私の発案から始まった人気の体験型ゲーム機を使った運動やカラオケ。ご利用者の皆さんは想像以上に順応が早く、ゲーム機を器用に使って夢中になってくれています」

また、白石さんは自ら手をあげ、他施設の見学研修にも積極的に参加。そこで学んだ利用者の日中の活動量を増やす工夫などもチームに展開し、プログラムの充実につなげている。

「イベントは気さくなお付き合いのきっかけにもなったりします。“あら、また会えたね”とご利用者の方々に孫のように接していただき嬉しい限りです。一人でも多くの方にそんな笑顔になっていただくことが、私の目標であり、やりがいです」

「その人らしい人生の最期に寄り添えることも、介護職ならではのやりがいです」と語る手川隆幸さん

利用者の目線に立ち、いつも笑顔で気さくに話しかける鈴木博子さん

身体介助やリハビリに関する課題も日頃からチームで共有し合い、改善案を検討するという紫磨園の職員の皆さん

鈴木博子さん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 現場で工夫し、実践し、学びあう

イベントだけではなく、日常の食事も利用者にとって楽しみの一つ。食べ物は人々の記憶の原点。お袋やふるさとの味は脳裏にしっかり刻まれているもの。そこで同会では職員の発案から各地の郷土料理をふるまっているという。

「先日は青森名物のせんべい汁を食卓に上げたところ、青森出身の方が『懐かしいねえ』と、思い出と一緒に噛みしめるように味わってくれたんです」と、手川さんは感激する。

さらに同会では、フロアの垣根を超えて切磋琢磨しあえるよう、テーマ別委員会活動も実施。例えば鈴木さんは、同じ姿勢で寝たり座ったりすることで起こる褥瘡、いわゆる「床ずれ」を研究する委員会に所属し、専門医から褥瘡部位のケア方法などを学ぶ外部研修で専門知識も磨いているという。

このように、現場で工夫し、実践し、学び合う取組が、同会の利用者目線を徹底したサービスの源泉にあることが窺えた。

▶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 ≫

## 研修が育む企業理念ストーリー

# 農業体験、海外研修、富士登山…。未知の体験・冒険が人間力を育てる

多彩にしてユニークな研修を充実させるピーアール・デイリー。
企業理念を浸透させ、企業の発展のカギを握る人材育成の手法とはいかに――。

**城東地区**

**株式会社ピーアール・デイリー（DACグループ）**

設立年：1987年
資本金：5,000万円
代表取締役社長：石川　和則
従業員数：74名
（内、女性従業員数38名）
〒110-0015
東京都台東区東上野4-8-1
TIXTOWER UENO 15階
TEL：03-6895-1601
http://www.prdaily.jp

自然とのふれあいやチームワークなど、農業体験は未知の刺激にあふれている

会社の未来を見据え、人材育成の意義を語る人事部部長 滝本洋平さん

### めまぐるしく変わる時代に、世界に通用するリーダーを育てる

人材募集の広告をはじめ、人材紹介やホームページ制作など、採用活動に関わるビジネスを一通り扱うピーアール・デイリー。採用業界もめまぐるしく進化し、採用形態が変化する中で、新しいビジネスの創出が常に求められているとあって、一人ひとりが創業者精神を持つことが重要だ。

そこで同社が標榜するのが、小さな価値観にとらわれず、多様な物差しを持つという意味の「世界に通用するリーダー」の育成。田植えに稲刈り、りんごの花摘み、りんご狩りといった農業体験や、富士登山、ハーフマラソンなど、普段の生活の中ではなかなか味わえないような体験を通して、視野を広げるとともに人間的な成長を促すというわけだ。

「当社の企業理念に『人のため、世界のため、地球のために何ができるか考えよう』という言葉があります。つまるところ仕事というのは、お役立ちなんです。研修は、チームで協力し合う中でお役立ちの精神を育くみ、自主的に行動することで自らを高めていけるような内容にしています」(DACグループ人事部部長 滝本洋平さん)

## 農業体験は気づきの場

新入社員は3年目まで年代別に研修を受ける。1年目は同期とのディスカッションを通して仕事の意義を考え、2年目は自ら考えて行動する力を養う。3年目にはもっと踏み込んで、組織の中で自分の仕事がどういう役割を担っているかを考えられるようになるのが目標だ。

農業体験の一つ、りんごの花摘みは1本の木に咲く途方もない数の花を、1本あたり50個程度になるまで摘んでいく作業。200本の木を40人ほどで作業するというから、かなりの重労働だ。それだけに「安易に食べ物を残せなくなった」という声も多く聞かれる。

「その気づきが大切です。その中でリーダーとして重要な素養の一つでもある『人のために働くことの素晴らしさ』が伝わり、具体的な行動が変わってくる。3年間の研修期間を共に戦ってきた社員が成長するのは嬉しいものです」

人材育成の喜びをこう語るのは、同グループの教育体系を設計し、カリキュラムの考案を担当する小田部彩香さん。育成に携わる中で「さらなるキャリアアップのために、教育だけでなく労務や経営企画にも携わりたい」という目標が見えてきたという。

## 全国の仲間とのつながりができる同期研修

中途入社で営業を担当する吉岡健人さんは、中途者向けの同期研修に参加し、中途採用ではつくりにくい同期との繋がりを築いた。その年に入社した全国の社員が一堂に会し、情報交換の相手と知り合えたのは、いまの仕事をする上で大きかったと語る。

さらに、ピーアール・デイリーが独自で行う勉強会にも参加し、就職情報誌などの媒体スタッフから、営業トークやテレアポの手法を学んでいる。次の日から使えるような具体的なものが多く、スキルアップに大いに役立つ内容だ。

「世間的には名の知られない中小企業の魅力を発信し、発展に寄り添えるやりがいのある仕事だと感じています。一方、営業は成績もモチベーションの一つですので、誰にも負けないくらいの成績を上げて、表彰式でレッドカーペットを歩きたいですね」(吉岡さん)

ピーアール・デイリーの社員は、さまざまな個性やものさしを持っていながらも、一体感を醸し出している。これも体系化された教育システムを使って、じっくり時間と手間をかけて企業の理念と行動指針を浸透させているからだろう。今社会で求められているのもこうした長期的な人材育成だ。

花摘み体験のあとだと、りんご狩りも一味違った楽しみを発見できる

小田部彩香さんと滝本さん。研修の仕掛けには綿密な打ち合せが欠かせない

研修で培ったチームワークが魅力

吉岡健人さん

## 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

### 役割別研修ではどんなことを?

年代別研修から移行する形でスタートする役割別研修では、チーム補佐・チームリーダー・グループリーダー・事業運営者・経営担当者などの役割別に行われる。例えばチームリーダー研修は、営業職に対して行われるもので、これまで自分が営業を通して修得してきた経験則や暗黙知を言語化するというプログラムを実施している。

「新しいスキルを修得するというより、自分の中に隠れている暗黙知を形式知にしていくことが目的です。役割別で一番反響が大きかったのがこの研修です。研修の後、チームメンバーを集めて自分が講師役で研修をしました、という声がたくさん聞かれました」(小田部さん)

人に伝えられる形にすることで、社内で知識・経験の共有が図れるうえ、自身の再確認にもなる。こうした連鎖が個々の力を伸ばし、ひいては会社の底力をも伸ばすことにつながるのだろう。

▶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 ≫

## 若手社員新技術・新製品開発ストーリー

# 新たな開発に挑み続ける インモールド成形の先駆者。 その技術力は世界に轟く

1973年に世界に先駆けてインモールド技術を開発し、プラスチック成形に革新をもたらした同社。技術開発への挑戦は今も今後もたゆまず続く。

**城東地区**

**吉田テクノワークス株式会社**

設立年：2004年
資本金：1億4,000万円
代表取締役社長：吉田　重雄
従業員数：136名
（内、女性従業員数48名）
〒131-0044
東京都墨田区文花2-11-12
TEL：03-3610-0081
http://www.yoshida-tw.co.jp

鮮やなグラデーションで彩られた同社オリジナルのカードケース。社員全員が好みのカラーを愛用している

インモールド技術の開発に挑み続けてきた遍歴を熱く語ってくれた吉田重雄社長

### インモールド技術によって成形加工の分野を拡大

壁や家具などに爪でこすりつけると絵柄だけがきれいに残る転写式シール。菓子やふりかけのおまけに付いていて一世を風靡したので知っている方も多いだろう。その原理を世界に先駆けてプラスチック成形に応用した「インモールド技術」は、吉田テクノワークスの前身である吉田工業が開発した技術である。

「プラスチック製品を成形する際、金型の中にあらかじめ絵柄が印刷されたシートを挟み込み、熱と圧力によって絵柄を製品表面に転写（加飾）するという工法です。成形後の印刷と比べてズレやムラが少なく、コストも大幅にダウン。まさにメリット尽くしなんです」

そう力を込めて語るのは、2004年の設立以来、吉田テクノワークスの舵を取る吉田

重雄社長である。前身は化粧品容器の成形加工を手掛けてきた1946年創業の吉田工業。携帯電話やタブレット端末のボディ成形の需要拡大に伴って、吉田テクノワークスはそうした携帯端末をはじめとする新分野の開拓を担うかたちで誕生した。

## 1台15,000ドルという最高級スマートフォンの開発に参画

同社は、2011年にはカバーガラスとプラスチックを一体成形するガラスインサートインモールド技術の開発に成功。2014年、この技術に目を付けたイスラエルの新興企業が、1台15,000ドルというハイエンドスマートフォンの開発を同社に持ちかけてきた。同社に求められたのは、両端が湾曲した曲面ガラスとの一体成形。平面ガラスでさえ金型の中で割れてしまうこともあるのに、曲面ガラスをどうやって一体成形させるのか。世界でも前例のない技術への挑戦となった。

則武透子さんは、入社3か月目にしてその最終段階を目の当たりにした。

「全員で固唾を飲み込んで見守るなか、試作品はガラスとプラスチックが美しい曲面を描いて見事に一体化。その場に立ち会った私は、技術の本当の凄さはわからなかったものの、技術者の皆さんの喜びと情熱に胸が突き動かされました」

以降、則武さんは得意の英語を活かしてイスラエル側との交渉の場に立った。2016年5月にはロンドンで完成品の発表会が開催され、世界中のメディアが1台のスマートフォンにフラッシュを浴びせた。以来、則武さんは海外営業のフロントに立って奮闘を続けている。

「私の役割は、世界に向けてYOSHIDAの技術力を発信し、新たなプロジェクトを創出すること。インモールド技術の可能性を切り拓いていきます」

## 世界的デザイナーとのコラボによる自社製品づくりを推進

海外市場の開拓と共に、同社は2012年、自社製品づくりに乗り出した。生産技術部セールスデザイングループの征矢彩音さんはその立上げ期から企画・設計を担い、1年後には世界的なデザイナー・名児耶秀美氏とのコラボレーション企画が巡ってきた。

「名児耶さんは『インモールド技術を活かして、グラデーションの美しいカードケースをつくりましょう』と発案してくれて、私たちに足りなかった“ユーザー目線”を徹底して注ぎ込んでくださいました」

完成したカードケースは、両サイドを軽く押すとゆっくりとフタが開き、同時に底面のフラップが名刺を持ち上げ、スムーズに名刺を取り出せるという構造だ。「Ornament Card Case（オーナメント・カードケース）」と命名し、国内外への販売に乗り出した。

「パリの有名セレクトショップでも販売されているんです。自分たちの製品が国内外の有名ショップに並ぶなんて、立上げ当初は考えてもいなかったこと。“自分たちにもできるんだ”という自信になりました」

技術部門と密にコミュニケーションを取りながら、海外クライアントの要望に応える則武透子さん（右）

学生時代には陶芸を学び、モノづくりの面白さに没頭していったという征矢彩音さん

吉田テクノワークスには女性社員も多く、子育てと両立しながら働くママワーカーも活躍している

則武透子さん

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 「東京都ものづくり人材育成大賞」を受賞

「コスト競争に飲み込まれず、オンリーワンの技術で勝負するのが当社のスタンスです。そのためには社員一人ひとりの技術向上が欠かせないのです」と、人材育成の重要性を語る吉田社長は、社長に就任以降、人材育成に独自の施策を取り入れている。

その一つが、映画『スター・ウォーズ』からヒントを得た「ジェダイマスター育成方式」。ベテラン技術者（マスター）と若手社員（パダワン）が2人1組となって、マンツーマンで技術を伝授するという方法だ。また、人事評価制度も刷新し、50項目の評価項目を設けた「MSH（Management Strategy Human resource）」を導入。等級ごとにクリアすべき課題を細かく設定し、社員の間でも「自分の目標と課題が明確になる」と好評だという。

こうしたユニークかつ効果的な人材育成への取組が高く評価され、2006年には「東京都ものづくり人材育成大賞」（現「東京都技能人材育成大賞」）を受賞した。

▶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 ≫

## 女性がイキイキ働くストーリー

# 仕事も育児も両立させたい。女性としても輝きたい。女性のパワーが活きる会社

女性オンリーというだけあって、アイキャンディが掲げる「女性活躍」は細かなところまで行き届いている。そこで活躍する2人の女性社員の働き方に迫った。

**多摩地区**

### アイキャンディ株式会社

設立年：1993年
資本金：2,000万円
代表取締役：福森　加苗
従業員数：15名
（内、女性従業員数15名）
〒193-0832
東京都八王子市散田町3-4-19
TEL：042-664-8347
http://eye-candy.co.jp

社員は女性100パーセント。制作物も女性らしいかわいさが際立つ

福森加苗社長。明るくサバサバとしたキャラクターで社員から慕われる

### デザインにとどまらない「目のおやつ」を世の中に

アイキャンディは、広告の企画・デザイン、いわゆるグラフィックデザインを得意とするが、店舗デザインやイベント企画、女子力アップセミナーなど、仕事内容は多種多様。領域にこだわらない企業コンセプトは、その社名に込められていた。

「アイキャンディというのは、『目のおやつ』という意味で、目に楽しいもの、美しいものを世の中に送り出していこうというのが会社のコンセプトです。もともとはデザイン会社ですが、さまざまなことにチャレンジしています」

会社の指針を語るのは福森加苗社長。前社長から会社を引き継いだときに、社名を変更して、現在のコンセプトを打ち出した。同時に、女性が活躍できるような環境づく

りにも力を入れ始める。ポイントはただ単に「働ける、働きやすい」というだけではなく、「イキイキできる、輝ける」というところだ。そこで働く2名の女性社員の活躍を追った。

## スキルアップの果てにたどり着いたアイキャンディ

一人目は営業やイベント企画を担当する吉住悟子さん。15歳と2歳の子を持つワーキングマザーだ。吉住さんの職歴は、デザインとは縁のないコンビニのバイトから始まったが、常に新しいことに挑戦する姿勢でキャリアアップを果たし、同社に行き着いた。

「お客様からヒアリングしたイメージを自分なりに噛み砕いてデザイナーと共有し、上がってきたものをさらに揉んで、お客様の要望通りのものが仕上がったときは、自分もデザイナーと一緒に制作に携わっていることを実感できます。それで『集客が増えたよ』とお客様から喜んでもらえれば、最高ですね」(吉住さん)

子育てと仕事を両立させバリバリ働いている吉住さんだが、それなりの工夫があった。

「どんなに仕事が残っていても保育園の迎えの時間は決まっています。その為、夜は子どもと一緒に早めに就寝し、朝の時間を有効活用するように工夫しています。朝の段取り次第で一日が左右されますからね。前日に残した仕事は朝にすっきり終わらせるようにしています」(吉住さん)

他にも朝と晩とで子どもの世話を夫と分担したり、実家の母親に晩御飯の支度を頼んだりと家族との役割分担で生活サイクルを作っている。それでも急な学校行事が入れば、会社は快く理解を示してくれる。育児と仕事の両立は周囲の理解なしには成立しないのだ。

## デザイナーとしても女性としても輝ける会社

二人目は若手デザイナーの寺井めぐみさん。デザイン学校に在学時、社長や先輩社員の姿に、働く女性のかっこよさを感じ、入社を決めた。現在はアミューズメント業界をメインにチラシやポスターなどの制作物を担当している。顧客と直接やり取りすることも多く、その中で学ぶことや感じることも多い。

「お客様は頭の中に伝えたいイメージがあっても全て言葉で伝えられないこともあります。いわば片言の言葉で会話をしているような状態です。そのメッセージをコミュニケーションの中から聞き取って形にする、つまり翻訳するのがデザイナーの仕事だと思います。相手の気持ちをうまく表現できて『こういうことだったんだよ!』と言ってもらえると幸せですね」(寺井さん)

デザイナーとしての仕事以外にも、地元の小学校で職業講演を行うなど、デザイナーの仕事を発信することにも積極的。人に親しみを持たれる身近なデザイナーが目標だという。それを後押しするのは、育児をこなしながらもバリバリ働く先輩社員の姿に違いない。

吉住さんと寺井さんのように女性が目標とやりがいを持ってイキイキと仕事に臨める環境整備が進めば、もっと日本社会は明るく盛り上がるだろう。

寺井めぐみさん。デザイナーとして働ける幸せを感じながら、日々勉強

女性同士、打ち合わせも明るく楽しく盛り上がる

デザイナーとのやり取りは、制作に携わる実感を味わえる貴重な時間

吉住悟子さん

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

#### 吉住さんの仕事の心がけ

営業職には進捗管理の能力が問われる。それが育児と仕事を両立しようと思えばなおさら気を配らなければならない。吉住さんにそのポイントを聞いた。

「一日前行動に尽きます。締め切り日に完成だと確認に余裕がありませんし、緊急の用事が入った時に慌ててしまいますから、一日前に仕上げるように予定を調整しています」(吉住さん)

#### 最も苦労したこと、嬉しかったこと

「寝る間も惜しんでつくったデザインをお客様に見せたら『疲れてる?』と一言。作品を通して疲れを見抜かれるなんてプロ失格だと、思わず涙がこぼれてしまいました。しかし、そこから気持ちを一気に切り替え、いろいろな本や作品からインプットして、翌日にこれだというものを持っていったら『最高!』と言ってもらえて感激しました」(寺井さん)

さらに詳しい会社情報は 東京カイシャハッケン伝! サイトへ ≫

## チャレンジストーリー

# 多摩地域に根ざして40年。多岐にわたって展開するITソリューションは飽くなき挑戦の証

生産システムの開発からデジタル機器の組込みソフトウェア開発まで、東洋システムが手掛ける事業は多岐にわたる。根底にあるのは挑戦の二文字だ。

**多摩地区**

### 東洋システム株式会社

設立年：1976年
資本金：5,000万円
代表取締役社長：飯田　哲郎
従業員数：150名
（内、女性従業員数25名）
〒190-0023
東京都立川市柴崎町2-3-17
第1東洋ビル
TEL：042-522-1040
http://www.toyosystem.co.jp

社員同士のコミュニケーションが盛んで風通しも良いという

大学で特別招聘教授も務めている飯田哲郎社長

### 先見の明で70年代にIT企業を立ち上げる

立川に本社を構えるITサービスソリューション企業、東洋システム。生産・物流・販売・会計などの業務システムの開発から保守・運用、Webサイトやネットワークの構築、あるいはデジタル機器に組み込まれているソフトウェアの開発など、同社が提供するサービスは幅広い。一言で表すならば、情報技術を駆使して企業が望んでいることを叶えたり困りごとを解決したりする会社である。

「ITを使ってお客様の役に立ちたい。仕事はどんなものでもやってみせる。そんな気概で会社を立ち上げました」と話すのは同社の飯田哲郎社長だ。

## 挑戦の二文字を胸に

創業当初は銀座近くに拠点を置いたというが、数ヶ月後には地元拝島に拠点を移した。

「当時、多くのソフト会社が都心に本拠地を置いていましたが、クライアント先は郊外にあることが少なくありませんでした。だったら、わざわざ都心に置く必要はない、地元拝島で商売をしようと思いました」

大手の工場を中心にJR拝島駅から車で15分圏内の会社をしらみつぶしに廻ったという。どんな仕事でもやるという言葉通り、ワープロのドット作りや工場の棚卸しの入力作業など、顧客が望むことを実現しようと果敢に挑戦しフレキシブルに対応していった。この姿勢こそが、現在、幅広いITサービスソリューションを提供する東洋システムの原点といえよう。

「創業当時から挑戦の二文字を胸に新たな分野を開拓してきました。目標を定めれば自分が目標に近づいていくというのもありますが、その目標を意識し口にすることで目標から自分に近づいてくることもある。常にこんな自分になりたい、こんな仕事がしたいということを考え、今日までやってきました」

自分が先輩にフォローしてもらったように後輩をフォローしていきたいと話す金子慎一さん

社員の健康のために社内でストレスチェックも実施している

## 社員に受け継がれるチャレンジ精神

そんなチャレンジ精神が功を奏し、マラソン大会のタイムを計測する事業も受注した。

「RFIDという技術を使った計測法です。RFIDは電波で一気に複数のタグを読み取れます。このRFIDタグを選手のタスキやゼッケンに付けて、スタート地点やゴール地点に設置した検知機器でタイムを測定するというわけです」と話すのは、開発本部のチームリーダー、金子慎一さん。普段は生産管理システムの保守・運用や改善提案といった仕事を担当。タイム計測はウェルネス部という部署の案件というが、同社がタイム計測を受注したマラソン大会が土日にあるときには、自主的にサポートに入っているのだという。

「朝は早いですし体力的にきついと思うところもあるんですが、他部署の人たちとの交流にもなりますし、何より自分の知らないことや新しいことに挑戦するのが楽しいんです」

挑戦の精神を持った社員は金子さんだけではない。総務部の中村美桜さんもその一人。

「総務部として電話や来客対応、資料作成といった業務をこなしていますが、各部署から要請があれば開発の仕事に挑戦することもあるんです」

学生時代はバリバリの文系だったという中村さんは入社早々、開発の仕事に携わったという。ずらっと並んだ名簿データを、システムで読み込めば決められたフォーマットの書類に変換できるというのが求められた要件。600ページ程もあるマニュアルと首っ引きで業務に取り組んだと当時を振り返る。

「上司のサポートもあって、無事納品できました。総務といっても事務仕事だけでなく色々な仕事をやらせてもらえるので、働きがいがあります」

今後も幅広い業務にチャレンジして成長していきたいと語る中村さん。「学生時代はシステム開発の仕事に関わるなんて想像していませんでしたが、やってみるとすごく面白い。これからも先入観を持たず色んなことに挑戦していきたいです」と語る。就職活動の参考にもなる言葉だ。

バイタリティ溢れる社長のそばで働くことが良い刺激になっているという中村さん

中村美桜さん

### 編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

**多摩から世界へ**

社名に東洋と冠しているように創業当初から中国、インド、ASEANといった海外も視野に入れていたという。その構想は着々と進められており、現在、中国の上海に現地法人を保有している。

「合言葉は『多摩発！先端技術でグローバルにチャレンジ』。中国やインドの他にもベトナムやラオス、フィリピンなども定期的に訪問し、現地企業や学生とも親交を深めています」

東洋システムの挑戦はまだまだ続く。きっと、「多摩」の名を世界に広めてくれるに違いない。

▶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 ≫**

# 「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. 子育て・育児への会社理解が強い
2. 社員が働きやすい環境づくりに力を入れている
3. 海外にも力を入れて、グローバルに活躍している

## ①「子育て・育児への会社理解が強い」事例

### 株式会社オレンジボード（→P10）

「とりわけ乳幼児は世話にかかりっきりになりますから、人と話す機会も少ないので、とにかく社会からの疎外感がありましたし、復帰した時にきちんと仕事がこなせるのかという不安もありました。でも、復帰してみると案ずるより生むが易しで、全員が女性というのもあって積極的にフォローしてくれたり、子育てに関するアドバイスをしてくれたり、本当に心強かったですね」

### 株式会社コーソル（→P12）

「当社は良い意味で『休んだら戻ってくるのが当たり前』という環境が整っているんです。辞めようかと迷う余地もありませんでした」と話すのは、入社９年目の大城千廣さん。１年間の産休・育休を経て、時短でサポート業務をしているワーキングマザーだ。特徴的なのが、同社では男性も積極的にこうした制度を活用しているところだ。「先輩ママだけでなく、先輩パパも多くてとても頼りになります」

## ②「社員が働きやすい環境づくりに力を入れている」事例

### 株式会社ナッツウェル（→P22）

それまでは大宮から通っていたが、介護の手伝いをするために宇都宮の実家に帰らなければならなくなった。介護という事情だけに会社に通うのは難しく、一度は辞めることを決意したという。「辞める方向で相談したところ、社長が在宅勤務を提案してくださったんです。仕事にはやりがいも楽しさも感じていましたから、それで辞める理由がなくなりました」通勤時間がなくなったおかげで自分の時間も増え、仕事も私生活も充実していると森田さんは満足気に語る。

### 株式会社ふらここ（→P26）

「社員同士の仲が良いので、人間関係で悩んだことがないですね。従業員全員で作成した社内制度の効果も大きいと思います」どんな会社であればやりがいを持って働き続けられるかという質問を全員に投げかけ、そこで集まった声をベースに、「職能資格制度」「評価制度」「給与制度」「研修体系」「福利厚生体系」の５つの柱で構成された社内制度を作り上げた。

## ③「海外にも力を入れて、グローバルに活躍している」事例

### リングロー株式会社（→P30）

リングローではマレーシアに拠点を置いているが、これを世界各地に増やすという経営戦略を打ちだし、その責任者として外国人社員も含め、適性がありそうな社員、チャレンジしたいと考えている社員を抜擢する予定だという。「次はアメリカ・ロサンゼルスへの拠点立ち上げを考えています。そこから中東、西アジア、北東アフリカなどにハブ（中継地）を設けてあらゆる地域に中古パソコンを供給したいと考えています。その各中継点を地域の文化やビジネス習慣を知っている外国人社員に任せるつもりです」

### 吉田テクノワークス株式会社（→P48）

則武さんは得意の英語を活かしてイスラエル側との交渉の場に立った。2016年5月にはロンドンで完成品の発表会が開催され、世界中のメディアが1台のスマートフォンにフラッシュを浴びせた。以来、則武さんは海外営業のフロントに立って奮闘を続けている。「私の役割は、世界に向けてＹＯＳＨＩＤＡの技術力を発信し、新たなプロジェクトを創出すること。インモールド技術の可能性を切り拓いていきます」

シゴトの魅力あれこれ発見できる!

# トーキョー・シゴト・ワゴン

## 企業を訪問して魅力を体感しよう

**●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！

❶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。

❷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。

❸一日の最後に振り返りがあるので、その日の経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）

# トーキョー・シゴト・ワゴン潜入レポート

第2回

# 社員第一主義の社長が率いる「技術と革新のものづくり企業特集」

## レポート① 多摩エレクトロニクス株式会社

### ダイシングで世界トップクラスの技術力を誇る会社を訪問

#### 従業員が、代々会社を継いでくれるような会社にしたい

坪根社長による事業説明に真剣に耳を傾ける学生たち

「弊社はもともと大手情報機器メーカーの子会社で、半導体部品の製造を専門に行っていましたが、2009年に独立したことをきっかけにどんなことでも果敢に挑戦しようと方向転換しました。その結果が、現在柱になっているIRカットフィルターの加工事業です」と坪根衡社長が挨拶しツアーはスタート。

坪根社長が今もっとも力を入れているのは人材育成だといいます。「従業員が、代々会社を継いでくれるような会社にしたい。そのために幹部塾や経営塾といった勉強会を開き、また、資格取得のための費用を会社で負担するなど、後進の育成に努めています。社員が成長してくれるには働きやすい会社でなければいけませんから、納涼祭、ボウリング大会、バスツアーなど、色々なイベント事も催しています」

手厚い育成制度の話を聞いた学生から「工場勤務というと一人で黙々と作業をして、ともすると使い捨てられてしまうようなイメージがありましたが、人を大切にしていると聞いて、イメージが変わりました」といった感想が寄せられました。

#### 社員一人ひとりの状況を考慮してくれる

続いて、工場見学。学生たちは「社員の方々が和気あいあいと働いているのが印象的だった」、「工場勤務に対する漠然としたイメージが、実際に自分の目で見ることでより具体的になった」とそれぞれに貴重な体験になった様子。

その後は社員の方々との座談会が開かれ、派遣社員から正社員になったという女性社員は「社長に部署異動を直談判したら希望の部署に異動できましたし、子どもが熱を出したら仕事の状況を鑑みて早退もさせてくれる。もちろん、ただのわがままは許されませんが、社員一人ひとりの状況を考慮してくれるのが弊社の良さです。これは中小企業ならではの良さとも言えるでしょう」と中小企業の良さを語り、入社8年目の男性社員は「この会社に入ってよかったのは仲間と出会えたこと」と語ってくれました。学生からは「一緒に働いている人のことを自然と仲間といえるのは凄いことだと思う。企業選びの参考にしたい」、「話をしてくれた女性社員の方の他にも多くの女性が働いていて驚いた」とそれぞれに新たな発見があったようでした。

工場見学の様子

## レポート② 大和合金株式会社

### 銅合金一筋75年の老舗中小企業を訪問

#### 7組の親子、2組の夫婦、7組の兄弟が働いてくれています

萩野社長の会社説明に耳を傾ける学生たち

「実は誰もが知っているであろう有名テーマパークのアトラクションにも弊社の銅合金が使われているんですよ」と萩野源次郎社長が挨拶しツアーがスタート。

「銅合金の製造技術も重要ですが、それと同じように大切なのが、うちで働いてくれている従業員です。従業員が誇りと自信を持って働ける会社でありたいと考え、従業員の家族と一緒に行く社員研修旅行やBBQ大会、あるいは禅や論語といった人間的な成長を促す勉強会も行っています」。続けて「そのおかげか、7組の親子、2組の夫婦、7組の兄弟が弊社で働いてくれています」という話に、学生たちは驚いた様子。「家族で働けるなんてよほど社内の雰囲気が良い会社なんだと思った」といった声がそこここでささやかれていました。続けて行われたのが工場見学。銅合金は溶解、鋳造、熱間鍛造、溶体化処理、時効処理、材料検査といった工程で製造されます。学生はそれぞれの工程を見学。熱間鍛造では高温のためオレンジ色に淡く光る銅合金の塊を鉄製の固定器具を使って、3人がかりで押さえて、上からエアーハンマーという巨大な機械で叩きます。思わずよろめいてしまうような轟音に学生たちは圧倒されながらも少しずつ鍛造されていく様子をじっと見つめるように観察。

固唾を呑んで鋳造シーンを見つめる

普段は決して見られないような貴重なものづくりの現場を見学しました。「何気なく参加したツアーだったので、こんな大迫力の現場を見られるとは思っていませんでした。参加していなかったら、こんな現場を見る機会はなかったと思います」と多くの学生が満足げな感想を述べていました。

#### どんな仕事でも自分で工夫して楽しむ

当初予定にはありませんでしたが、社員と学生の座談会中に会長にも挨拶をしていただきました。

「就職活動をしていたら、この仕事は自分に向いているのだろうか？と悩むこともあるでしょう。でも、本当に自分に向いている仕事をしている人なんて、芸術家ぐらいのものではないでしょうか。だから、どんな仕事でも自分で工夫して楽しむことが大切。ぜひ、自分が仕事をつくっていくぐらいの気持ちで働いてみてください」

座談会を終えた学生からは「社員の方が気さくに話してくれたので、働くということのイメージが掴めた」、「会長の言葉は重みがあって、逃げ癖のある私には心に響きました」といった感想が相次ぎ、充実した時間となったようでした。

## 訪問した企業に入社を決めた先輩

### 先輩参加者に聞く!
# トーキョー・シゴト・ワゴンの魅力

平成27年度に参加して訪問した
エス・エー・エス株式会社に入社を決めた
芳賀真依子さん

**Q トーキョー・シゴト・ワゴンに参加したきっかけは?**

**A** 私が参加したのは11月頃。3月の採用活動解禁に向けて、ちょうど準備を始めようと思っていた頃のことです。漠然と東京のIT企業でシステムエンジニアになりたいとは思っていましたが、まだ自分の進みたい方向をはっきりと決められていたわけではありませんでした。
そんなときに、登録していた就活サイトが発行するメールマガジンで、トーキョー・シゴト・ワゴンの存在を知りました。たまたまその回がIT業界のエス・エー・エスだったので、東京のIT企業を見られるチャンスだと思いましたし、テーマが「ワーキングママなど女性が働き易い企業特集」だったことにも興味をそそられました。

**Q シゴトワゴンで同社のどんな所に魅力を感じましたか?**

**A** 女性が働きやすさを考える時に産休・育休制度は外せないものですが、制度があるというだけではなく、実際に産休から復帰して活躍していらっしゃる女性社員が登場して働き方ややりがいなどリアルな話を聞かせてくださったので、仕事と家庭の両立ということがイメージできました。ワークライフバランスを大切にする会社という印象が強く頭に残りましたね。
これを機に、私の就活の軸をワークライフバランスに決め、福利厚生が整備されている会社をいくつか見て回りましたが、エス・エー・エスが第一希望なのはずっと変わりませんでした。うまく内定まで進められて良かったです。

**Q シゴトワゴンの魅力はどんなところだと思いますか?**

**A** 知らなかった企業と出会えるという意味では、どの回に参加しても有意義な時間になると思います。私もシゴトワゴンに参加するまで全く知らなかった企業と出会い、就職することになりました。自分一人で企業を探そうとしても、大企業や身近な企業など自分が既に知っている企業にばかり目が向いてしまいますが、知らなかった企業を知ることで視野が広がったり、自分の軸が見つかったりします。

## 他の参加者からもこんな声が寄せられています

**●社長さんや社員さんの話を聞き、中小企業のイメージが変わりました!**

実際に会社を訪問して社長さんや社員さんの話を直接聞けて、自分の中の「中小企業」観を大きく変えていただきました。TV等にとらわれず、自分の目で見て感じることの大事さを改めて感じることができました。

**●中小企業ならではの魅力に気づけました!**

心から参加して良かったと思います。中小企業ならではの自由さ・魅力に気づくことができ、今後就活の選択肢がひろがりました。ありがとうございました。

**●インターネットだけではわからない情報を得られました!**

企業に直接伺うことでネットなどではわからないことも、色々聞く事ができました。
意外だったこと、聞いてよかったことなど、とても有意義なイベントでした。就活マナーなどを教えて頂いたのも嬉しかったです。

就活に役立つ! 会社研究に役立つ! 仕事理解に役立つ!

# WEBサイトもチェック!

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

東京の中小企業を知る!
最適なサイト
「東京カイシャハッケン伝!」

ハツタロー
おすすめ
コンテンツ

## 「カイシャをさがす」

東京の優れた中小企業の物語を約100社掲載

- エリアでみてみる
- 特徴でみてみる
- ストーリーでみてみる

▶ 様々なストーリー。
働く人のヤリガイなどをご紹介

「輝く技術　光る企業」
東京の技術の優れた中小企業約300社を掲載

ケンジロー
おすすめ
コンテンツ

## 「ハッケン特集」

ハッケン伝で学ぶ、知る、得る。

- クールプレジデント!カッコイイ社長!「私の履歴書・会社の履歴書」
- 日本より海外で有名。社名より技術で有名。「MADE IN JAPAN」
- 企業は人なり!「うちの社員自慢」
- 未来のエースを夢見て頑張る!「みらい人」
- 身近なヒット商品に関わる企業!「隣のヒットマン」
- 社長にも失敗はあった「あのとき得た教訓」

なびでんちゃん
おすすめ
コンテンツ

# 女性向けコンテンツも盛りだくさん!
# 東京カイシャハッケン伝! WOMAN

- わたしのシューカツ
- リケショ&ブンガクジョ Short My Story
- 働くママのキャリアスケジュール
- 出産・育児を経験し中小企業で働く女性

## 女子大生レポーター「ハッケンガールズ」が行く

自分の子どものように社員に接し、社員を第一に考える社長さん。男女区分なく若いうちから活躍出来る風土。社内コミュニケーション等を活発化させるユニークな制度、画期的な取組、一人ひとりに合わせた雇用環境整備……実際に取材に同行して驚きの連続でした。中小企業は「明るさいっぱい」「楽しさいっぱい」「夢いっぱい」と私たちは思いました。　女子大生レポータースタッフより

# 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㈱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

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

最近は、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「ES」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項（本籍地、家族等）や応募者の自由であるべき事項（思想、信条等）をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第５条の４に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、最寄りのハローワークに相談しましょう。

※大学生の方は、東京新卒応援ハローワークに相談（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は、厚生労働省が「１ヶ月 45 時間まで」等の基準を示しています。

### 残業代不払い

残業代不払いは違法です。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」程度の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<br>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 |

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・女性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。

### 【東京しごとセンター】

| 名称 | 電話番号 |
|---|---|
| 女性しごと応援テラス | 03-5211-2855 |

### 【マザーズハローワーク】

| 名称 | 電話番号 |
|---|---|
| マザーズハローワーク東京 | 03-3409-8609 |
| マザーズハローワーク日暮里 | 03-5850-8611 |
| マザーズハローワーク立川 | 042-529-7465 |

※都内6ケ所のハローワーク(大森、池袋、木場、八王子、町田、府中)内にも「マザーズコーナー」を設けています。

仕事と子育ての両立を目指す方の就職支援を行っており、キャリアカウンセリングや職業紹介、セミナー等も開催しています。

女性は結婚、出産、育児、介護など、
ライフステージによって、
働き方を変えなくてはいけなくなることも
あるかも知れません。

できれば、各ステージにおいて「自分らしく」働きたいものです。

「東京カイシャハッケン伝!」では、

- 若手社員が活躍できる企業
- 社員同士があたたかく支え合う、女性が働きやすい企業
- 社員と社員の家族を第一に考え、一人ひとりに合わせてくれる社長がいる企業 など

女性が、自分らしく、安心して、働ける中小企業を
たくさん取り上げています。

いろいろな企業や先輩社会人の姿を参考に、
あなたも自分らしい働き方を
考えるキッカケにしてください。

**WEBサイトでこちらもチェック!**

**「東京カイシャハッケン伝!」**

**http://www.kaisyahakken.metro.tokyo.jp**

東京カイシャハッケン伝! GUIDE 2016 WINTER Vol.7

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

©東京都　2016
本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

VEGETABLE OIL INK
R70 古紙パルプ配合率70%再生紙を使用
リサイクル適性Ⓐ この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。