

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】を持つ事！

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



2017
SPRING

カイシャパッケン伝！



GUIDE Vol. 8



特集
1

自分納得就活にむかって「就職アドバイザーからの
メッセージリレー」

特集
2

先輩若手社会人にインタビュー「私のシューカツ」

特集
3

あの一言が私を変えた！「私の金言」



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」12社、「情報通信業編」4社、

「建設業編」2社、「サービス業編」8社、

東京の中小企業26社をストーリー形式で紹介！





ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



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、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、様々なストーリー(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

自分納得就活に
むかってガンバレ

「就職アドバイザーからの
メッセージリレー」

P.03

先輩若手社会人に
インタビュー

「私のシューカツ」

P.05

あの一言が私を変えた！

「私の金言」



一つひとつのカイシャに、それぞれ輝くストーリー(物語)がある……

P.07 アイアンドエルソフトウェア(情報通信業)
充実した研修制度ストーリー
情報システムという
フィールドだからこそ要は「人づくり」

P.09 赤ちゃん和妈妈社(サービス業)
女性が働きやすい環境作りストーリー
育児書を発行して52年。読者のみならず、
社員の子育てでも力強くサポート

P.11 イワツキ(製造業)
若手育成・活躍ストーリー
創業94年。
老舗企業を支えるのは若手社員の成長と活躍

P.13 白川プロ(情報通信業)
報道のやりがいストーリー
報道の最前線で働く映像ジャーナリスト達。
映像に込めた情熱と伝えたい思い

P.15 ねぎしフードサービス(サービス業)
人と企業を育てる仕組み作りストーリー
働く仲間の幸せのために。
成長や喜びを感じられる「人材共育」制度

P.17 プレゼンツコンサルティング(サービス業)
女性が活躍できる企業作りストーリー
助け合いと支え合いで
全員が活躍できる環境を作る

P.19 ヨシモトホール(製造業)
新技術開発プロジェクトストーリー
「製・販・技」一体。部署を越えて
助け合うことで全く新しい技術が生まれる

P.21 アルス(情報通信業)
働きやすい会社作りストーリー
1か月の夏休み取得も可能。独自の休暇制度を
揃え、しっかり休む働き方を実践

P.23 ヒューマンシステム(情報通信業)
多様性を認め合う職場ストーリー
「思いやる」ことで、顧客と仲間を深く理解する。
システム作りの原点

P.25 ブレイン・ストーム(製造業)
個の力はこうして伸ばせストーリー
「わがままでいこう」を合言葉に成長を続ける
タフなアパレル企業

P.27 Waris(サービス業)
新たな働き方創造ストーリー
「働き続けられる」だけでなく
誰もが「活躍し続けられる」社会を作る

P.29 アイメックス(製造業)
人と技術の育成ストーリー
全社員が思いを一つに、
常に挑戦し続ける研究開発型の先端企業

P.31 アオアクア(サービス業)
仕事のやりがいストーリー
あえて厳しい環境に身を置く医療人達。
訪問看護、リハビリサービスのやりがい

P.33 キーテック(製造業)
木の可能性を広げる事業成長ストーリー
独自の技術で素材力を高め
木の良さを次世代へつなぐ

P.35 CRAZY(サービス業)
自分と誰かの人生を豊かにするストーリー
自分の人生は自分のもの。
理想を追い求め新たな価値を作り出す

P.37 ケア・プランニング(サービス業)
介護業界のイメージ向上ストーリー
担い手不足の介護業界に「待った!」新しい刺激と
多様な人材が高齢化問題に挑む

P.39 三輝工業(製造業)
新たな挑戦ストーリー
金属からプラスチック、ゴムまで様々な素材を
加工する下町の機械部品サプライヤー

P.41 杉本興業(建設業)
仕事のやりがいストーリー
社員と顧客を大切に半世紀以上、
堅実経営を続けてきた総合建設会社

P.43 タック印刷(製造業)
新たな挑戦ストーリー
ラベル印刷の老舗会社が最新の技術を取り入れさらなる飛躍を目指す

P.45 トーリツ(サービス業)
働き方改革実践ストーリー
この地域の人々を大切に
やさしさと温かさをあなたに

P.47 豊岡製作所(製造業)
町工場の技術ストーリー
諦めなければ失敗ではない。
日夜、技術を磨く金属加工会社

P.49 西川精機製作所(製造業)
技術×想像=創造力アートストーリー
金属加工に精通した町工場の技術力と、カタチにこだわる
芸術家の想像力。異なる分野の融合が新発想を生む

P.51 能田電気工業(建設業)
仕事のやりがいストーリー
電気工事一筋で85年、
ニューリーダーの牽引で100年企業を目指す

P.53 山本鉄工(製造業)
50年にわたる技術探求ストーリー
技術を磨き続け50年、
切削加工の精度は1/10000度、1/1000ミリ

P.55 スタック電子(製造業)
技術開発ストーリー
衛星通信・放送中継など
幅広い社会インフラを独自の先端技術で支える

P.57 テクノブレインズ(製造業)
電気産業の日はまた昇るストーリー
プロとは、
自ら考えて答えを出せる人のことである

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・東京ライフ・ワーク・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 …………… [12]社
アイメックス、イワツキ、キーテック、三輝工業、スタック電子、タック印刷、テクノブレインズ、
豊岡製作所、西川精機製作所、ブレイン・ストーム、山本鉄工、ヨシモトホール

情報通信業 …… [4]社
アイアンドエルソフトウェア、アルス、白川プロ、ヒューマンシステム

建設業 …………… [2]社
杉本興業、能田電気工業

サービス業 …… [8]社
アオアクア、赤ちゃん和妈妈社、CRAZY、ケア・プランニング、トーリツ、
ねぎしフードサービス、プレゼンツコンサルティング、Waris

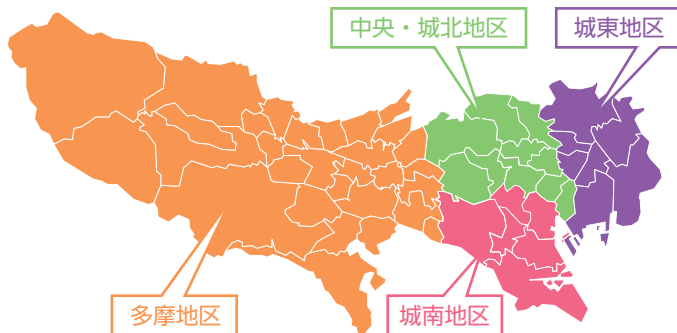
東京地区マップ

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

城南 港区・品川区・目黒区・大田区・世田谷区・渋谷区

城東 台東区・墨田区・江東区・荒川区・足立区・葛飾区・
江戸川区

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



特集
シューカツ
ハッケン伝
1



自分納得就活にむかって **ガンバレ!** 就職アドバイザー「メッセージリレー」

就職活動が始まると、山あり谷ありかもしれません。
思うように進まない時があっても、様々な出会いや体験を
楽しむ気持ちで、他の誰でもない自分自身のための就職活動に
してください。そんな就活をするために経験豊富な
就職アドバイザーがアドバイスします。



時には、休みながら、楽しみながら、相談しながら、頑張ろう!



納得できる就活は、やりきったかどうか、考え抜いたかどうかで決まります。迷ったらやってみる。わからなければ調べる、聴いてみる。それでもわからなければ相談してみる。頭も体も心も動かして、時には休んで遊んで、より良い就活にしていってください!



田村 隼人氏
Tamura Hayato



小澤 明人氏
Ozawa Akihito
(ヒゲ教授)

就活はほとんど迷子になっても構わない。

「自分・職業・志望企業」他人の価値観を気にして答えを急がないことが大切です。心構えは「さほらない・焦らない・怖がらない」。人生には必要な無駄があつて、就活はそれができる時間。ひと時の迷路……恐るるに足らず!



中田 順平氏
Nakata Junpei

初めてのこと、慣れないことが多くて、不安な気持ちになることもあると思います。「振り返れば貴重な体験だった」そんなふうに思えるように、一つひとつの出来事・出会いを大切にしてください。その積み重ねがあなたの未来につながっていきます。楽しみ、悩み、時にはのんびり休みながら就職活動を頑張ってください。応援しています。



偶然の出会い、必然の出会いかも。ワクワクするイメージを大切に!

無限にある企業のなかで、就活中に会える企業はごくわずか。もし、少しでも気になる企業や社員の方に出会えたとしたら、それは偶然ではなく「必然」の出会いかもしれません。「何となく惹かれた」というのは、その魅力がわかる感性が自分のなかにあるから。「何となく」を具体化するプロセスは、自分の発見(自己理解)や企業の魅力発見(企業理解)につながります。就活中の出会いを通じて、たくさんの魅力を見つけてくださいね!



江口 未来氏
Eguchi Mirei



海老原 健太氏
Ebihara Kenta

就職活動では、実は偶然の出会いや言葉ではうまく説明できない感情を大切にすべき場面がたくさんあります。自分がこれからどんな社会人になるのか、ワクワクするイメージを大事にしてください。失敗も、うまくいかないと思うことも、後々自分の糧になるかもしれません。信じれば道は開けます。

価値を大切に、自分の軸を作ろう!

説明会、面接、OBOG訪問などの機会を使い、多くの社会人に会い、その人が大切にしている仕事に対する価値観や考え方、誇りに思っていることを聞いてみてください。そこで知ったこと・感じたことが、あなたのその時点での「軸」になります。この先、社会人10年目、20年目になっても自分がその時に目で見て感じたことを大切にしてください。



重田 晴子氏
Shigeta Haruko



熊澤 匠氏
Kumazawa Takumi

就活は、自分の未来を切り開くことの大切さも感じるができる一方で、自分を支えてくれる人々や、自分の価値観を育んできた経験について、改めて考える機会です。そして、それは一生の宝物です。内定以外に、想像もしない多くのことが手に入りますよ。今いる場所から、どれだけ遠くの場所までいけるか……挑戦!!ですが、実は一步一步が一番大切です。足を止めないことが、ゴールへの最短到達方法です。応援しています!!!

特集
シューカツ
ハッケン伝
2

先輩若手社会人にインタビュー

「私のシューカツ」



「どうやって就活したらいいの?」「ちゃんと就職できるか不安……」

こんな悩みをお持ちの皆さん! モノゴトの上達には、“実践”と“経験者からのアドバイス”がマストアイテムです。若手社員の就活体験コメントを読んで、今後の就活の参考にしてみましょう!

Case 1



プレゼンツコンサルティング
株式会社
(入社3年目)
猪股 美紗 さん

Q: 就職活動で苦労された点は?

A: チャンスを広げようと、自分が就きたい職種以外にも受けてみたところ立て続けに不採用。面接の準備不足が原因だと決めつけていたのですが、何社か受けるうちに、自分が本当にやりたいことではないから興味が持てず、それが面接でも表れていたのではとハタと気付いたんです。そこからは自分の気持ちを見つめ直し、接客業に絞って就活。当社に内定をいただくことができました。

Q: 就職活動のポイントは?

A: 企業選びにおいては、視野を広く持つことですかね。当初は飲食には興味なかったのですが、業種を広げて探す中で当社の制度やあたたかな雰囲気を知ることができました。もし、「飲食業」という枠を避けていたらこの出会いはありませんでした。軸はぶらさずに、ちょっとでもひっかかるものがあれば積極的に飛び込む。それが大切だと思います。

Case 2



アイメックス株式会社
(入社1年目)
村松 卓也 さん

Q: 企業選びの決め手は何でしたか?

A: 学生時代に粉体工学の研究をしていたのですが、その当時研究に利用していたのが当社の開発したビーズミルだったというのがきっかけです。入社の決め手は、面接時に人事の方の人柄の良さに触れたこと、そして、工場見学で幅広い種類のビーズミルを見て「自分も装置開発をしたい」という思いを抱いたことでした。

Q: 面接ではどんなアピールをしましたか?

A: とくに自己アピールという意識はありませんでした。大学で研究したことと興味のあることを正直にお話しました。一方で就職した後の仕事内容を具体的に聞いておくなど、入社後のイメージをしっかりと描くように注意して臨みました。

Case 3



アイアンドエルソフトウェア株式会社
ソフトウェア開発部
副主任補 ITエンジニア
(入社2年目)
中嶋 隼 さん

Q: どのような基準で企業選びをしましたか？

A: 中学生の時にパソコンを買ってもらって、独学でプログラミングを覚えましたから、大学進学前からソフトウェア開発ができる会社で働きたいという思いがありました。その思いは冷めることなく、大学では情報工学を専攻、他業界はまったく眼中にないほどひたすらに我が道に打ち込みました。数あるソフトウェア開発会社の中で当社を選んだのは、「開発そのものに関われる」「教育制度が充実している」「一次請けの会社」という3つの条件すべてをクリアした会社だったからです。規模やブランドに関わらず、自分の中でゆずれない基準があったからこそ、スムーズに企業を絞り込めたように思います。

Q: 学生の皆さんへのアドバイスはありますか？

A: 単に希望する会社に入るのではなく、入社してから何をするのかという明確な目的を持って就活に臨んだ方が良いと思います。例えば「どんな仕事をしたいのか」「その仕事を通して何をしたいのか」という視点から就職活動することをお勧めします。そんな視点を持てば、自ずと企業の事業内容を深く知りたくなりますし、仕事内容も詳細に知りたくなるはずです。そこで初めて真の企業研究ができるのではないのでしょうか。もちろん、入社後のイメージをしっかりと描くことにもつながりますよ。

Case 4



株式会社タック印刷
営業部
(入社1年目)
庄司 絵里子 さん

Q: 就職活動で苦労したところを教えてください

A: 新卒の時はアパレル会社に就職したのですが、この時の就活は苦労しましたね。そもそも就活を始めたのが4年生の4月から。周りの友人が内定を取り始めているから焦って始めて、みんなが使っているから就活サイトに登録して、何となく良いなと思った企業の面接を受ける。そんな具合でしたから、結局11月まで就活をしていました。

Q: 転職活動はどんな風にしましたか？

A: 入社後は、製品を購入したお客様にオーケストラコンサートをプレゼントする企画を担当していましたが、通勤時間が長かったことから、転職を決意しました。当社を選んだ決め手のひとつは、仕事とプライベートが両立できることです。現在は終業後にピアノの練習をしたり、休日には地域の合唱団の伴奏や老人ホームでの演奏ボランティアなどに参加したりと、充実した毎日を送っています。どんな会社でも、配属などによっては希望の仕事ができるとは限りません。ですから、仕事はもちろん、私生活のことも考えて就職先を選ぶことが、人生の充実につながるのではないかと思います。

特集
シューカツ
ハッケン伝
3

あの一言が私を変えた！ 「私の金言」



あの日、あの時。誰かからもらった一言で、「くやしい!」と奮起したり、その優しさにホロリと涙したり。

誰かの言葉が、その後の自分を変えたことはありませんか？

今回登場する7名の皆さんは、入社後、上司や先輩からの時に厳しく、時に優しい言葉を糧に、ここまで歩んできました。

そんな「金言」エピソードストーリーをご紹介します。



株式会社タック印刷
製造部
星名 和明 さん

「失敗は勉強。いつか活きる時がくる」

入社5年目の頃、ミスに気付かぬままラベルを印刷、そのまま製品に貼るという事故を起こしてしまい、出荷前になってラベルを全て貼り替えて間に合わせたということがありました。当時の先輩は、責めずにこの言葉をかけて慰めてくださったんです。それからは点呼確認を行うなどミスが発生しないよう徹底しています。20年ほど前のことですが、今でも鮮明に覚えており、私の中で活きている言葉です。



アイメックス株式会社
業務部
金山 晃子 さん

「信念を持って仕事をしなさい」

かつて勤めていた会社の上司の言葉です。当時営業職でしたので売上という数字を追いかける毎日だったのですが、日々の行動は自分の信念から出たものではなく、成績を気にしていただけでした。お客様のためにベストを尽くすなど、何かしらの信念があれば数字は後からついてくる。そんなことを考えさせられる言葉でした。



テクノブレイズ株式会社
設計部 機構課
奥田 康夫 さん

「奥田君に頼んで良かったよ」

某企業の開発室に1年間出向いて作業したことがありました。何十種類というバリエーションがある大変な案件で、上司と二人でくる日もくる日も設計図を描き続ける毎日。そして、納期前にすべての図面を描き終えた時に、その企業の方から言われたのがこの感謝の言葉でした。苦労が大きかっただけに、嬉しさもひとしお。その方とは10年がたった今も、良いお付き合いをさせていただいています。



株式会社赤ちゃんとママ社
普及部
今井 奈津子 さん

「仕事は代わりがいるけれど、お母さんは一人だけ」

現在、二人の子どもの子育て中。熱を出した、体調を崩したと保育園から頻繁に呼び出しをされます。やりかけた仕事を誰かにお願いしなければならず、周りに迷惑をかけてしまうとやり切れない気持ちになることも。そんな時上司がかけてくれたのがこの言葉でした。皆の温かいサポートがあるから、仕事も子育ても、ますます頑張れますし、大変な時にも支えてくれる言葉です。



有限会社豊岡製作所
営業部
堀内 一正 さん

「未来の常識は現在の非常識だ」

当社の社長はとても研究熱心で、誰もいなくなった工場で一人加工技術の実験を黙々と行っていることもしばしばです。そんな社長の口癖が「未来の常識は現在の非常識」。現在の知識や情報を集めることも必要ですが、そこで止まってしまったら何の進歩もありません。大切なのは集めた知識を元に新しい何かを生み出すこと。常識にとらわれないチャレンジ精神で日々の仕事に取り組んでいます。



株式会社アオアクア
リハビリテーション部
鈴木 恭平 さん

「あなたは、あなたのままで良いからね」

私は人をマネジメントするよりも、いつまでも現場で働いていたいタイプ。そのため昇進に前向きではありませんでした。そんな時、上司から、「主任になっても鈴木くんは鈴木くんのままで良いからね」と言われたことがあります。自分を認めてくれた気がして自信が付きまし、バックオフィスのことなどもっとやれることを増やして会社の役に立ちたいとも思えるようになりました。



有限会社山本鉄工
代表取締役
山本 一徳 さん

「何事にもプロ意識を持とう!」

前職の社長が全社員に伝え続けていた言葉です。お客様からお金をいただくのだから、仕事は趣味やボランティアではない。いい加減な心持ちや態度ではできないはず。つまり、プロ意識とは自分の仕事に対する責任感だということです。どんな仕事に対しても、プロとして全てに責任を持って全うすることの大切さを学んだ言葉です。社会に出て20年以上経った今も胸に刻んでいます。

充実した研修制度ストーリー

情報システムという フィールドだからこそ 要は「人づくり」

幅広い分野の情報システムの構築に欠かせない高度な研修制度。社員のスキル向上を図り質の高い仕事を実現している。

中央・城北地区

アイアンドエル ソフトウェア株式会社

設立年: 1989年
資本金: 4,000万円
代表取締役: 吉岡 朗
従業員数: 107名
(内、女性従業員数4名)
〒160-0023
東京都新宿区西新宿7-22-12
泉ホシチビル
TEL: 03-5331-7881
<https://www.iandl.co.jp>



徹底した人材育成によって顧客の満足度向上を実現するアイアンドエルソフトウェア



「充実した研修制度を構築しているので文系学生も大歓迎です!」(吉岡朗代表)

企業目的を実現するには人材育成が不可欠になる

社会インフラともいえる情報システムも、電気やガスといった他のインフラ分野と同じく、多様な事業者が関わっている。その中には、顧客から直接発注を受ける一次請けから二次、三次、四次……とある。アイアンドエルソフトウェアは、その業務のほとんどが一次請け。そこには大手生命保険会社も名を連ねているという。

「創業当初は二次請けや三次請けの仕事も多かったのですが、お客様の信頼を得て一次請けの仕事が増えました。お客様から信頼を得るためには品質の高い仕事をする必要がありますが、そのカギとなるのが人材です。当社は数多の開発会社の中でもトップクラスの人材育成体制を築いていると自負しています」と胸を張るのは吉岡朗代表取締役。

同社が掲げる企業目的はお客様に「最上級の満足」を提供すること。この目的を全社員が共有して、各々の仕事の質を上げることで一次請けへと成長してきた。同社では様々なスキル向上が図れる研修制度を構築し、ITプロフェッショナルを育成している。

社員のキャリアに応じて多彩な研修制度を導入

同社の研修は、目的ごとに制度化されており、代表的なものでも、「各種階層別研修」「技術研修」「I&Lアクシス研修」など、吉岡代表が胸を張るだけに多彩に揃っている。その一つ、各種階層別研修はキャリアに応じて7職位に分類され、各職位に応じたプログラムが展開されるという。

無論、技術的なスキルアップを図る研修も充実している。とりわけ入社直後に3か月間で約53日を費やして行われるソフトウェア技術研修は社員からの評判も良い。初めの1週間でコンピュータとソフトウェアの基本やプロジェクト管理に欠かせない進捗報告書の書き方などを学び、2週目以降はC言語を使いこなすための研修を実施。

「コンピュータがどう動いているかを知るためには原始的な言語が適しています。そこで原始言語に近いC言語を身につけられる研修プログラムを導入しています」と吉岡代表。SEとしての基本をここでばっちり身につけられると語る。



様々な研修を通して社員のスキルやモチベーション向上に取り組む



積極的に情報収集をして教育研修を体系的に構築した萬代晃久さん

様々な状況に応じて常に研修制度を改善する

充実した研修制度は一朝一夕で構築できたわけではない。各種研修制度を導入した社長室人事育成グループ主任の萬代晃久さんは十数年かけて体系化してきたとその歴史を紐解く。

「十数年前に転職してきた時、仕事の属人性が強いということに驚かされたんです。つまりSEによって品質にばらつきが見られた。このような状況を変えるために研修体制の整備に取り組んできました」

その最たるものが「I&Lアクシス研修」。この研修は社会人になる際の心構えを持ってもらうもので入社前から始まり、入社直後は導入研修として位置付けられ、その後はフォローアップ研修やキックオフ研修、do better研修、ネクストステージ研修へと続いていく。

2015年に入社した中嶋隼さんもこうした研修を積んでスキルをアップさせてきた。現在は、大手生命保険会社の既存通販サイトのシステム改善業務を担当している。

「お客様と課題を共有してどうすれば解決できるのかを探していくのは大きなやりがいがあります。通販サイトの改善ではお客様へのヒアリングを通して、エンドユーザー視点から、ユーザビリティの向上につながる提案を心がけています」

そう語る中嶋さんは「ネットワークスペシャリスト」「オラクル認定javaゴールド」など合格難度の高い資格を取得し、これらの高いスキルを活かしながら顧客の問題解決に果敢に挑戦する。そんな中嶋さんの主体的な働き方をみると、アイアンドエルソフトウェアが掲げる「最上級の満足」という企業目的が浸透していることがわかる。



手厚い研修制度だから若手社員は不安なく成長できる

お客様と二人三脚で問題
解決に取り組んでいます！



中嶋隼さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

オープンでフェアな企業文化が一体感を生む

同社の誇るものは充実した人材育成体制だけではない。例えば、年2回の人事評価を行っているが、その評価項目はオープンにされている。社員は会社が何を求めているのかが一目瞭然というわけだ。また、一次請け比率、平均年収、賞与の平均金額、社員の定着率など求職者が知りたい情報をすべてホームページ上に公開し、だれでも閲覧できるようになっている。

こうしたオープンでフェアな経営姿勢は、企業目的の共有にもつながる。同社が掲げる「最上級の満足」とは何を指し、どうすれば生まれるのかを社員は理解し、それが品質の高い情報システム構築やサービスの提供につながっている。

志の高い企業目的を実現するために、教育支援、人事評価などを整備していくアイアンドエルソフトウェア。こうした仕組みは顧客の課題解決を図るソフトウェアのように、組織内に精緻にプログラミングされているのだ。



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 >>

女性が働きやすい環境作りストーリー

育児書を発行して52年。 読者のみならず、社員の 子育ても力強くサポート

日本初の育児月刊誌を1965年に創刊した赤ちゃん和妈妈社。そのノウハウを社員の働き方にも応用し、多くの女性社員が仕事と子育てを両立している。

中央・城北地区

株式会社赤ちゃん和妈妈社



設立年: 1965年
資本金: 1,200万円
代表取締役: 小山 朝史
従業員数: 25名
(内、女性従業員数13名)
〒160-0003
東京都新宿区本塩町23番地
第二田中ビル2階
TEL: 03-5367-6590
<http://www.akamama.co.jp>



赤ちゃん和妈妈社では、多くの読者に子育ての情報を発信するとともに、社員の子育て支援制度も手厚く整備



「社員の皆さんが自分の子育てを応援してくれているように感じられて、仕事も家庭も充実しています」と笑顔で語る今井奈津子さん

二人の子どもの子育て真っ最中 30代今井さんの働き方

「入社前は、当社の発行している『赤ちゃん和妈妈』の読者でした。『赤ちゃん和妈妈』には、初めて子育てする私が知りたいことがたくさん載っていて、毎月、届くのが楽しみでした。そんな頼もしい会社が社員募集をしているのを見て、もっともってこの本の魅力を多くの人に知ってほしい、そんな仕事を通して自己実現したいと思ったんです」

と同社への志望動機を語るのは、入社6年目の今井奈津子さん。この本の魅力は子育て経験者である私がいちばん良く知っているという自負はあったものの、採用してもらえる自信はまったくなかったという。

「当時1歳3か月になる娘の子育ての真っ最中。普通に考えれば、子どもがいることは不利

になると思っていましたから、それだけに採用してもらえた時には、とても嬉しかったです」

今井さんは、現在、時短勤務で9時15分～16時45分の勤務をしている。都合に合わせて15分刻みで設定できるという。

「18時まで子どもを迎えにいかなくてはなりません。それに合わせて、勤務時間を設定しています」

様々な制度で仕事と子育ての両立をサポート

今井さんが何より有難いと感じているのが、独自の看護休暇制度だ。

「子どもが小さいと、熱が出た、具合が悪そうなどといった呼び出しが頻繁にあります。出勤した矢先に呼び出しをされて、すぐに会社を出なくてはならないということも少なくありません。当社独自の看護休暇制度は、そんな時に、子ども一人につき年間5日までは有給扱いで半休がとれるという制度です。これがとても実用的でフルに使いきってしまいます」

入社3年目の佐野いお莉さんも同社のそうした子育てに対する手厚いサポートに魅力を感じて応募した。「入社前は契約社員で働いていたのですが、やはり、将来のことを考えると、結婚・出産しても長く働ける会社に勤めたいと思い、そんな時に出会ったのが当社でした」

面接担当者に話を聞いた時にも、なんて子育てに対する理解がある会社なのだろうと感激したという。

「結婚して一年半になりますが、まだ子どもはいません。仕事で弊社の発行物を説明する時にも、実体験があると、実感を込めて魅力を伝えることができると思いますし、子育てに理解のある会社なので、早く子どもがほしいですね」



「子育ての経験が仕事にも生きています」(今井さん)



「当社に入社して、出産や子育てが楽しみになりました」と語る佐野いお莉さん



育児月刊誌『赤ちゃん和妈妈』

人生や生活がハッピーなら、仕事にも前向きになれる

同社では、10年ほど前から、女性の多様な働き方を後押しする各種制度の整備に着手。産休・育休制度はもとより、出産時には20万円の祝い金の支給、復帰後の子育てを考慮した時短勤務を実現。しかも、時短勤務を取得できるのは子どもの小学校就学の始期までという手厚さである。そのほかにも、子どもが病気になった時には「午前」「午後」いずれかで半休をとれる看護休暇制度、ユニークなところでは、妻が出産する時、出産予定日の前後1ヶ月以内に5日の有給が取得できる「パパ休暇制度」なども立ち上げた。

そうした取組が評価され、平成24年新宿区ワーク・ライフ・バランス推進企業、平成27年新宿区ワーク・ライフ・バランス特別賞受賞、平成28年度東京ライフ・ワーク・バランス認定企業に選ばれた。

「仕事に意欲的に取り組めるのは、人生や生活がいきいきとしているからこそですね。社員みんなが生きることにも前向きになれば、働くことにも前向きになれるはず。そう考えて、社員皆の働きやすい環境作りに取り組んでいます」(小山朝史社長)

社員皆の人生をハッピーにしたい



小山朝史社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

独自の販売チャンネルを構築し 860の健康保険組合と取引

同社の事業の核となっているのが、1965年に刊行した育児月刊誌『赤ちゃん和妈妈』である。提携している健康保険組合の被保険者である本人、家族が出産した際、自宅に本誌が直送されるという独自の販売ルートを構築している。

また、季刊誌『1・2・3歳』、胎児の様子やママのからだの変化を毎日配信する『赤ママきずなメール』、離乳食やおやつの実用書や絵本なども刊行。その他、企業人事や労働組合が取り組んでいるダイバーシティ推進のためのハンドブック制作、セミナーなど、『子育て』をキーワードに事業を拡大している。

同社のオフィスでは、子どもや家族の話題がいつも飛び交っている。社員を家族ぐるみで大切にしている社風が伝わってくる。



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 >>

東京カイシャハッケン伝!

10

若手育成・活躍ストーリー

中央・城北地区

イワツキ株式会社

設立年: 1964年
資本金: 7,200万円
代表取締役社長: 岩月 宏昌
従業員数: 247名
(内、女性従業員数140名)
〒174-8556
東京都板橋区志村1-32-18
TEL: 03-3966-8371
<http://www.iwatsuki.co.jp>

創業94年。 老舗企業を支えるのは 若手社員の成長と活躍

長い歴史を持ちながら、若い力がイキイキと活躍するイワツキ。その秘密は、変化を厭わない経営姿勢と、社員同士の絆にあった。



製品説明のロールプレイ。普段から研鑽は欠かさない



「企業が存続するには変わっていくことが不可欠」と話す岩月宏昌社長

時代に合わせて変化することで成長を続ける

大人用紙おむつや医療用手袋など、医療・介護用品の開発、販売を行うイワツキ。1923年の創業から94年続く同社は、従来、雑貨屋や薬局に一般向けの製品を卸していたが、3代目の岩月宏昌社長はその方針を大きく変え、プロユースの製品に集中していった。

「私が就任した2001年には、大手のドラッグストアがあちこちにできて、そこに行けばあらゆる製品がそろうようになっていました。同じ棚に、イワツキの製品と大手企業の製品が並べば、多くの人はよく名前を知っている方を手に取る。それならここでの勝負は諦めて、我々は別のフィールドで闘おうと舵を切ったんです」

一般の消費者に対する知名度では、大々的にCMを打てる大手企業には敵わないが、

プロユースなら、実際に製品を使う看護師や介護師に直接良さを伝えられる。時代の変化に合わせた決断だった。

「不安がなかったとは言えませんが、お使いになれば必ずご満足いただける製品を作っているという自負がありました。社員の頑張りで、順調にお客様も増えていきました」

さらに、直接ユーザーと話せる利点を活かし、細かなニーズを吸い上げて製品開発にも取り入れるなど、多くの支持を集める企業へと成長した。

「売り方」ではなく「考え方」を学ぶ営業研修

イワツキの社員の多くは営業職。入社して1年目に購買課で製品の流れや会社全体の動きを学び、2年目に営業として現場に出て行くという仕組みになっている。さらに、1年に2～3回は研修を行い、そのスキル向上を図っている。

「そこでは、『売り方』ではなく『考え方』を学びます。すぐには数字にならなくても、じっくり関係性を築き、本当にお客様が必要としているものを提案できれば、長期的なお付き合いにつながるんです」(岩月社長)

研修では、担当する顧客の現状や抱える問題、それをどのように解決していくかなどを発表。客観的に問題を分析し、ニーズに応える力を養うのだという。

「人には個性があり、それぞれの役割も違いますから、こうすれば売れるという指導はあまり意味がありません。会社全体としての考え方、お客様に対する向き合い方を共有し、その上で自ら考えることが、社員や会社の成長につながっていくと考えています」

「習うより慣れる」精神が成長を生む

営業として飛び回る熊倉健太さんは、後輩育成の役割も担っている。といっても、一から十まで全ての知識や技術を教えるわけではない。

「どちらかという、習うより慣れるという感じで指導していました。初めは院内まで同行しますが、二度目からは現場まで一緒に行っても私は車で待機し、戻ってきた時にフィードバックを行っていましたね」

一見冷たいようにも思えるが、入社3年目、熊倉さんの下で営業スキルを学んだ吉田季生さんは、その指導法のおかげで考える力がついたと話す。

「とりえず自分で動いてみると言われると不安にはなります。でもその分、製品や営業先について、自分で必死に調べるんですね。もちろん完璧とはいきませんが、分からないからこそ、実際に営業の場でもたくさんの知識を吸収できたんだと思います」

当然、失敗も付き物だが、そんな時には必ず先輩がフォローしてくれるため、安心感と共に、いつまでも頼らず一人前になりたいという向上心も生まれたと振り返る。

「私たちが扱うのは人の一生に関わる製品。それだけに大きな責任とやりがいがあります。先輩方は、みんな個性を活かした営業スタイルを持っているので、その中からできるだけ多くのものを吸収して、私も自分なりのスタイルを作っていきたいですね」



マニュアルに縛られることなく、個性を活かしてイキイキと働ける



イワツキのみなさん。その笑顔から和気あいあいと働く様子が伝わってくる



「吉田の提案がお客様に初めて採用された時は成長を感じて嬉しかったですね」と熊倉健太さん

早く自分の個性を見つけて、
自分なりの営業スタイルを
作ってみたいです



吉田季生さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

若手同士の絆が新たな歴史を紡いでいく

「ある医療ドラマに当社の製品が出るがあったのですが、その放送日には独身寮のみんなでテレビの前に集まって鑑賞会をしました。内容そっちのけで、『今映った!』と大盛り上がりでしたね」と吉田さん。同社の社風を感じさせるエピソードだ。

「休日になれば、海や釣り、バーベキューなど、様々な遊びを計画しては、参加者を募っています」と熊倉さんも言うように、

同社は社員同士の仲が良く、アットホーム。そんな雰囲気も手伝ってか、20年以上新卒入社は途切れたことがなく、離職率も非常に低いという。

「老舗と言えば聞こえは良いですが、長い歴史があるだけに凝り固まってしまうこともある。新しいことに挑戦し続けていくためにも若い力は不可欠ですし、当社で活躍してくれる若手を常に求めています」と岩月社長は期待を込めて話してくれた。



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>

報道のやりがいストーリー

報道の最前線で働く 映像ジャーナリスト達。映像に 込めた情熱と伝えたい思い

白川プロはニュースやドキュメンタリーの編集を手掛ける映像制作会社である。その仕事内容ややりがいを紹介する。

中央・城北地区

株式会社
白川プロ



設立年:1962年
資本金:1,000万円
代表取締役社長:北森 朋樹
従業員数:290名
(内、女性従業員数90名)
〒150-0042
東京都渋谷区宇田川町36-2
ノア渋谷801・804
TEL:03-3476-2341
<http://www.shirakawapro.co.jp>



社内は和気藹々とした風通しの良い雰囲気という



現在は人事を担当している榎本秀男さん

報道に携わるやりがい

朝の定番番組「おはよう日本」や「首都圏ネットワーク」「ニュース7」など誰しもが見たことがあるであろうニュース番組の映像編集を手掛ける白川プロ。ニュース編集に携わって30年の大ベテラン、榎本秀男さんは同社の業務内容をこう説明する。

「カメラマンや記者が国内外で撮影した事件や事故の映像が、放送センターのサーバーステーションに送られてきます。各ニュース番組の責任者がその中からどのニュースを取り上げるか決定。私たちの仕事は、担当ディレクターと打ち合わせをして、ニュース番組に流せる長さに編集することです」

事件・事故は世界のあちこちで発生している。サーバーには毎日膨大な件数の映像が

届くが、大きな事件が起きるとその数はさらにその倍ほどに増えるという。

「昭和から平成にかけて歴史を見続けてきました。入社年に日航機墜落事故、その後、昭和天皇の崩御もありましたが、記憶に残っているのはやはり東日本大震災です」

震災があったその日、榎本さんはたまたま休みで、渋谷区松濤の病院で健診を受けていたのだという。大きな揺れが起こり病院の指示のもと避難すると、左右に大きく揺れる放送センターを見た。すぐさま放送センターに向かったという。

「到着した時は津波の第一波がくる前でしたが、間もなくして津波の映像が送られてきました。見たこともない映像にみんな声を失っていましたが、なんとか現場にいる人間で報道しなければならない。とにかく気を奮い立たせて放送を出し続けていました」

入社11年目、当時はスポーツニュースを担当していた今井章文さんも、急遽、召集された。「支援に動いている人がこんなにいるという状況を被災地の方々に伝えたい」という思いと、被災地ではないところへ現状を伝えることで、動くきっかけにしてほしいという気持ちで、編集していました」

普段、意識することはないがニュースにも作り手の思いが込められている。



編集の面白さを話す今井章文さん



日々飛び込んでくる多くのニュースを一つひとつ編集していく



編集作業に当たる遠目塚文乃さん

ドキュメンタリー番組も制作

今井さんが主に担当しているのはニュース番組。その傍らでドキュメンタリー番組の編集に携わることもあるという。元々スポーツニュースやスポーツドキュメンタリーが好きだったという今井さん、好きなことに携われる充実感があると話す。

「とりわけ刺激を受けたのが、横浜高校対PL学園の延長17回の熱戦を取り上げたドキュメンタリーだったんです。その編集に携わった人が同じ部屋で仕事をしているというのを知った時は感動でした。いつか、この作品に憧れて業界を目指したんですという後輩に、それ作ったの俺だよと言えるぐらいの番組を作ってみたいですね」

充実した福利厚生制度

映像編集の仕事という激務というイメージを抱く人も少なくないだろう。しかし、白川プロは完全シフト制で、残業があっても前後の引き継ぎぐらいのものという。加えて有給休暇の他に夏期休暇と冬期休暇も設けられている。

「週休二日制で連続して休みがとれます。私は火曜日と水曜日。家庭を持つと優先的に土日休みにしてくれたりと融通がきくんです」と話すのは入社5年目の遠目塚文乃さん。メンタルヘルスケアにも取り組んでおり、ストレスチェック結果をフィードバックしてくれるセミナーも実施されているという。

「先日育児休暇から復帰して、バリバリ働いている女性社員もいます。そうした前例があると今後のライフプランを立てやすくなりますし、働く上での安心感があります」

男女の隔てなく活躍できる環境が整備されている白川プロ。平成28年には「仕事と介護の両立推進部門」で東京ライフ・ワーク・バランス認定企業となった。プライベートも仕事も充実させたいという人にとっては申し分ない職場だろう。

現場で活躍している女性が
たくさんいます！



遠目塚文乃さん

編集部「ハッタロー・ケンジロー」メモ

信念を持って働く映像ジャーナリスト

「私はニュース編集部に所属しているので、ニュースセンターに出勤し、仕事が終わればそのまま直帰しています。放送前はぎりぎりまで緊張した話し合いが続きますが、オフの時間は和気

藹々としていますし、少しでも良いものを放送したいという一体感も良いですよね」(遠目塚さん)

現場には信念を持った映像ジャーナリストが大勢いるという。こうした最前線の職場で報道の仕事に情熱を傾けたいという学生には興味深い会社といえよう。



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 >>

人と企業を育てる仕組み作りストーリー

働く仲間の幸せのために。 成長や喜びを感じられる 「人財共育」制度

「お客様の満足のためには働く仲間が幸せに働けることが大切」。
ねぎしフードサービスでは、そんな理念の下、従業員の育成に力を入れている。

中央・城北地区

株式会社 ねぎしフードサービス

設立年:1981年
資本金:5,000万円
代表取締役社長:根岸 榮治
社員数:122名
(内、女性社員数20名)
〒160-0023
東京都新宿区西新宿7-17-7
廣田ビル2F
TEL:03-3227-3281
<http://www.negishi.co.jp>



前田勇さんは、店長としてスタッフを育てながら、自身も成長を続けていく



石野直樹さんは人財共育部長として、ねぎしフードサービスの育成制度の中核を担っている

従業員の成長のために自分たちの手で人財育成制度を作成

「牛たん・とろろ・麦めし ねぎし」「韓国料理 コパン・コパン」を運営するねぎしフードサービス。都内で生活していれば「ねぎし」の名を目にしたことがある人は多いだろうが、実は都内に34店舗、横浜に3店舗のみの展開に留まっている。創業から36年という歴史からいっても、その数は意外なほどに少なく感じられるが、そこには同社の経営方針が反映されているのだと、執行役員の石野直樹さんは話す。

「お客様に満足いただくために大切なのは、全ての店舗が高い水準のサービスを提供できること。そのためには、従業員の成長が欠かせません。地域と店舗数を絞った展開なら、会議でサポートオフィス(本社)に集まったり、サポートオフィスの人間が店舗に出向いて研

修したりといったことが容易で、細かいところまで目の行き届いた育成ができるんです」

当然、創業当時から研修や育成の完璧なマニュアルがあったわけではない。それどころか、石野さんが店長を務めるようになった20年ほど前までは、それぞれの店舗で独自に指導を行っていたという。

「当然、それでは店舗ごとにクオリティの差が生まれます。そこで、私のほか各店舗店長が集まって、1年半かけてマニュアルや評価制度を作り上げていきました」

国籍や性別にとらわれない研修制度

入社5年目の^{しでい}施貞さんは、ねぎしフードサービスの育成制度や雰囲気惚れ込み、アルバイトから正社員になったという。

「日本には留学で来たのですが、学費をまかなうために『ねぎし』でアルバイトを始めました。そこで、立場や性別、国籍などに関係なく、同じように指導して下さったことに感動したんです」と話す施さんは現在、人財共育担当のリーダーとして、サポートオフィスでの研修や店舗での業務改善に当たっている。

「当社では、『人は財産、共に育む』という理念のもと、『人財共育』を行っています。日本語に不慣れな外国の方の研修では一緒に音読をしたり、担当店舗のお客様満足度を上げるにはどうすべきか、店舗スタッフと一緒に頭を悩ませたり。誰かが上から指導するのではなく、みんなが丸となって目標に向かっていく風土が当社にはあるんです」と施さん。「だから私はねぎしフードサービスが大好き」と笑みをこぼす。

細かな目標設定で成長を実感

ねぎしフードサービスには「100ステッププログラム」という制度がある。スタッフとして必要なスキルが100の項目に分けられており、一つずつクリアしていくことでキャリアアップしていける仕組みだ。店舗スタッフは毎月店長と面談を行い、目標の確認を行う。

「初めは当社の経営理念の暗唱といった簡単なおことから始まり、徐々に、調理や接客、後輩育成といったところまでステップアップしていきます。スタッフにとっては次の目標や評価基準が明確になり、やりがいにつながるのだと思います」と説明するのは、入社7年目の前田勇さん。高校卒業と同時に入社し、弱冠23歳にして店長を任されたホープだ。実は前田さんの入社のきっかけは恩師の勧め。初めは自分の意思も目標も持てずにいたというが、一つひとつの仕事を覚えていくことが楽しく、働く喜びを感じられるようになっていったという。

「だからこそ、一緒に働く仲間にも同じように感じてもらえるような環境作りを心がけています。今はスタッフや店の成長ぶりを見るのが何よりのやりがいです」

「お客様第一」を謳う企業は数多あるが、そのために「働く仲間の幸せ」を追求している企業はそう多くはないだろう。人を重んじ、お互いに成長していくという考え方が根付いているねぎしフードサービスは、これからも多くの人に愛されていくに違いない。



施貞さんは、産休・育休を経て働くワーキングママでもある



小規模展開だからこそ、本社に集まる研修や会議が容易になる



とろろに使われる大和芋の収穫祭。お客様や生産者など、人とのつながりを重視するのめねぎし流だ

私が感じたやりがいを、
一緒に働く仲間にも
伝えていきたいです！



施貞さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

農業体験、生産拠点ツアーで生産者との交流を深める

ねぎしフードサービスでは、スタッフを対象とした食材の生産拠点をめぐるツアーを定期的開催。田植えや稲刈り、とろろの原料になる大和芋の収穫といった体験を通じて、生産者との交流を深めている。

「食材を作る大変さを実感すると共に、改めて、お客様に美味しく提供しないといけないという責任感も生まれました」とツアー

に参加した前田さんは語る。

こうした交流の効果はそれだけに留まらない。大和芋が不作に陥ったとき、「ねぎしさんには必ず卸すから」と生産者が言ってくれたのだという。実際にその年の市場には、大和芋はほとんど出回っていなかったが、ねぎしフードサービスでは切らすことなく提供し続けられた。これも、人と人とのつながりを重視するねぎしの真骨頂といえるエピソードだ。



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 >>

女性が活躍できる企業作りストーリー

助け合いと支え合いで 全員が活躍できる 環境を作る

女性が活躍できる職場環境を実現しているプレゼンツコンサルティング。
その秘密は、それぞれの得意分野を活かそうという風土にあった。

中央・城北地区

プレゼンツコンサル
ティング株式会社



設立年: 2005年
資本金: 1,000万円
代表取締役: 土肥 賢一
従業員数: 280名(アルバイト含む)
(内、女性従業員数240名)
〒102-0085
東京都千代田区六番町2-13
TEL: 03-3222-0125



手作りの看板や明るい笑顔でお客様をお迎える



「私自身が男社会に慣れていたからこそ、女性活躍の場を作ろうと考えたんです」と土肥賢一社長

「女性活躍」への方向転換で大きく成長

フレッシュネスバーガーのフランチャイズ(FC)店を経営するプレゼンツコンサルティング。土肥賢一社長は、同社を立ち上げる以前はとある大手ハンバーガーチェーンで社員として働いていた。いかに売上・利益を上げることが第一。徹底的に効率化された調理や接客で、当時はそれが当たり前だと思っていたという。

「そんな時立ち寄ったフレッシュネスバーガーで衝撃を受けたんです。親しみやすい接客や手書きの看板、店の雰囲気、そしてその場で調理してくれるハンバーガーの味など、どれをとっても、人間味や温かさにあふれていました」と土肥社長。この店作りに携わりたいと考え、フレッシュネスバーガーのFCとして起業に至った。

「そこで目指したのが、女性にとって働きやすい環境作りでした。子育てなど、ハンディが多いと言われる女性にとって働きやすい環境が作れば、男女問わず活躍できる会社になるとも考えたんです」

そうして同社はFC提携企業の中では店舗数・社員数共に最多企業へと成長。2015年には、東京ワークライフバランス認定企業となった。

社員の生活に合わせて勤務時間を調整

入社3年目の木暮^{ほのか}さんは、同社の経営する店舗でアルバイトを始めて3か月目に土肥社長に正社員登用の誘いを受けた一人。アルバイト時代は、平日の9時から18時までの勤務。ここに社員としての仕事も入ってきてこなせるのか、子どもを育てながら続けられるのかと不安は大きかったが、土肥社長との面談を通じて入社を決めたという。

「私の事情や気持ちを、社長はとても理解してくれました。勤務時間やスタッフの増員など、様々な点でフォローしてくれたんです」

木暮さんのようにアルバイトから正社員に登用されたスタッフは多い。これは、できるだけ安定した形で活躍してほしいという同社の経営方針でもある。

「例えば、子育てをしている私は朝から夕方にかけては働きやすいですが、夜は難しい。反対に、夜に活躍してくれる学生スタッフは、日中は学校がある。お互いにできないことはあるけれど、協力し合えばその穴も埋められますよね。誰か一人ではなく、みんなと一緒に頑張るという風土があるのも、働きやすさにつながっていると思います」

個性を活かせる、マニュアルにとらわれない店作り

新宿店の店長を務める猪股美紗さんは、入社して3年目に入った。

「接客業をしたいと考えてはいたのですが、飲食店にはあまり興味が持てませんでした。しかし、フレッシュネスバーガーでは飾りつけやポップなど、店舗ごとに工夫して店作りを行っていて、その自由な雰囲気に惹かれたんです」

自分の発想を店作りを活かせるのは大きな魅力。一方で、かえって仕事量が増えるのではないかという懸念も生まれるが、その点も拔かりはない。同社では閉店後の清掃業務を完全外部委託。スタッフにしかできないこと、スタッフがやらなければならないこととそれ以外を区別することで、より質の高いサービスを提供できるのだ。

さらに猪股さんは、人にはそれぞれその人にしかできないことがあると話す。つまり、人には得意不得意もあれば、子育てや学業といった普段の生活もある。お互いが助け合い、支え合うことが、全員が自分の能力を存分に発揮することにつながるというわけだ。

「当社では高校生から主婦まで、様々な人が働いています。年齢も経験も立場も違うからこそ、一人ひとり違う強みを持っていると思うんです。全員がそれぞれの良さを活かして活躍できるように、研修や店の雰囲気作りをしていきたいですね」



ワーキングマザーとしての自身の経験も活かし、環境作りに取り組んでいく



手書きのポップや装飾が店の雰囲気を作っている



猪股美紗さん。店長としてはまだ新米で、勉強の日々だという

お互いに支え合うから、
全員が活躍できるんです



木暮^{ほのか}さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

新たな挑戦が成長とやりがいを生む

同社では、研修プログラムの達成状況によって、短期間でも店長に昇格させている。そこには土肥社長の、仕事にやりがいを感じて欲しいという思いが反映されている。

「前職では、店長になるまでに5年10年かかるのは当たり前。私も8年目での昇格でした。しかし、ずっと同じ立場でやる気を維持し続けるのは並大抵のことではありません。それならできる

だけ早く成長を感じてほしいと考えて、若手にも店長を任せているんです」

店長ともなれば責任は増えるが、その分、自分の仕事に自信とやりがい生まれる。当然、失敗もあるだろうが、そこで何か学び取れば、それは無駄ではないと土肥社長は語る。

「同じことの繰り返しになってしまったら成長は望めません。失敗を恐れず、スタッフにはどんどん挑戦してほしいですし、会社としても常に新しいことを考えていきたいです」



▶ 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 >>

新技術開発プロジェクトストーリー

「製・販・技」一体。 部署を越えて助け合うことで 全く新しい技術が生まれる

交通標識や街灯などを支えるポール。ヨシモトポールでは強度と安全性を担保した「トツレス」を開発。その業界の注目株トツレス誕生秘話に迫った。

中央・城北地区

ヨシモトポール 株式会社

設立年: 1961年
資本金: 3億円
代表取締役社長: 石原 晴久
従業員数: 270名
(内、女性従業員数45名)
〒100-0006
東京都千代田区有楽町1-10-1
有楽町ビル7階
TEL: 03-3214-1551
<http://ypole.co.jp>



製造、営業、開発。部署を越えた一体感がヨシモトポールの強みだ



同社開発の「トツレス」開口部。出っ張りのない美しいデザインだ

全く新しい「トツレス」開口部

交通標識や防犯カメラ、街灯などを支える、多種多様な「ポール」。ヨシモトポールは、他とは異なりポールの製造に特化しているメーカーだ。ポールの構造は一見シンプルだが、ただ建てばそれでいいというわけではない。街灯やカメラといった設備を支えるポールには、それらを整備・点検するための開口部が必要になるが、ポールに穴を開けるとその部分の強度が著しく下がり、折れてしまう危険性がある。そこで開口部に別途箱状のパーツを取り付け、蓋と補強の役割を担わせてきた。

「しかし、角や出っ張りがあると、服に引っかかったり、子どもがぶつかって怪我をしたりと危険が生じます。そこで、出っ張りが無い開口部を提案したんです」

そう説明するのは開発担当で製品の糸口を見出した北村仁司さん。開けた穴のふちを内側に細かく折り込むことで断面積を増やし、強いポールを作れないか考えたのだ。箱を溶接する必要がないため、溶接熱による影響もなくなり、耐久度も上げられる。これこそが出っ張り=凸のない、「トツレス」誕生のプロローグである。

挑戦し続けることで、製造技術の確立に成功

試作を担ったのは当時入社2年目の宮川拓弥さんだった。トツレスを作るには、まず、実際の開口部よりも小さな穴をポールに開け、プレス機を使ってそのふちを薄く延ばしながら、内側に折り曲げていく。強度を保つために複雑な波状に曲げる必要があるのだが、これがうまくいかない。何度やっても破れが生じる。試作をしてはその破れ方を記録するという地道な作業の毎日。記録は分厚いファイルで何冊にも及んだ。

「成功させるにはどうすればいいか、何故破れてしまうのか、北村も交えて何度も検証を重ねました。ようやく安定して製造できるようになるまで1年半を要しました」と宮川さん。実現できたのは、挑戦を厭わない社風があったからだというのが、北村さん、宮川さんの飽くなき追求心があったことも想像に難くない。

「トツレスの開発は世の中から心待ちにされているという確信がありましたし、ここまで頑張ってくれた仲間がいる。もう後には退けないぞという思いでした。この世にないものを生み出す開発の醍醐味を改めて感じた仕事でしたね」と北村さんは当時を振り返る。

「製・販・技」一体でより良いものを生み出す

完成したトツレスを手に営業に奔走したのが、営業担当の井口隆太郎さんだ。

「市場のニーズを一番知っているのは我々営業。だからこそ、トツレスの開発を心待ちにしていました。1年半の思いが詰まった製品ですから、それに応えるだけ売り上げようと、およそ30kgのサンプルを抱えて走り回りました」

従来のポールをトツレスに変えれば、安全性はもとより、景観美にもつながる。井口さんは絶対の自信を持って、官公庁や、ポールの設置工事を行う業者に足しげく通った。その結果、初年度の受注で200本を達成。ポールそのものは減多に変えるものではない上に、売り出したばかりの知名度のない製品でこの数字は快挙だったという。

「まだまだシェアのない地域もありますから、今後は全国を飛び回って、もっとトツレスを広めていきたいです」と井口さん。一方で、「営業がこれだけ頑張ってくれと、作る側も気合が入る」と北村さんと宮川さんは口をそろえる。正に、「製・販・技」が一体となって会社全体を盛り上げているというわけだ。

「これからも開発や改良の意見はどんどん出していきたいですし、若手も意見を言えるように育てていきたい。自分の持っていない知識や技術を持つ仲間がいるので、一人ではできないことも成し遂げられる、これが当社の大きな強みですから」(北村さん)



宮川拓弥さん。手にしているのが「トツレス」だ



井口隆太郎さんは、「実物を見ていただくのが一番」と、重いサンプルを手に営業先を回った



石原晴久社長（写真中央）を中心に、全社一体となって日本のインフラを支えていく

これからも、新しいもの、
より良いものを生み出して
いきたいです



北村仁司さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

「NETIS」登録、「発明奨励賞」受賞

様々な苦勞を経て、製造・販売にこぎつけたトツレスだが、その技術は多くの受注という形以外でも高い評価を受けている。その一つが、国土交通省「NETIS」への登録だ。これは、新技術に関わる情報の共有や提供を目的とした新技術情報システムで、「新しく、優れた技術」という証左になる。

また、2016年度関東地方発明表彰においては発明奨励賞を

受賞。同賞は、公益社団法人発明協会が1921(大正10)年から開催している歴史あるもので、ヨシモトポールの高い技術が認められた結果といえる。

「賞などはあくまで付随してくるものですが、やはり技術や製品を認められるのは嬉しいもの。現状に甘んじず、トツレスに次ぐポールが生み出せるように頑張りたいです」と北村さん。さらなる技術改良、そして新技術開発への意気込みを熱く語ってくれた。



▶ さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>

働きやすい会社作リストーリー

1か月の夏休み取得も可能。 独自の休暇制度を揃え、 しっかり休む働き方を実践

18種類の特別休暇、法定日数以上の有給休暇、最長1年のリフレッシュ休暇など、アルスの休暇制度は手厚くユニーク。同社独自の働き方に迫る。

城南地区

アルス株式会社



設立年: 1988年
資本金: 4,000万円
代表取締役: 児玉 民行
従業員数: 46名
(内、女性従業員数23名)
〒152-0003
東京都目黒区碑文谷5-25-10
ノアビル22
TEL: 03-5704-2323
<http://www.arsweb.co.jp>



アルスの社員は半数が女性。システム開発の第一線で活躍し、子育てと両立して働く女性社員も増えている



「個人のスタイルを尊重した働き方を実現したいという児玉代表の言葉に胸が高鳴りました」と設立当時を振り返る深井淳社長

特別休暇は全18種類。リフレッシュ休暇は最長1年

今の日本では労働環境がすこぶる改善され、男性の育児休暇も珍しくなくなってきているが、アルスは30年近く前の創業時から、労働環境先進国の欧米に匹敵する休暇制度の整備に経営陣が率先して臨み、多数の休暇制度を実現してきた。

「日本の有給休暇の法定日数は、例えば入社4年目では14日ですが、うちでは30日を付与しています。さらに、特別休暇も用途別に細分化し、産前産後休暇はもちろん、つわり休暇、子の看護休暇、子どもの学校行事への参加を奨励するファミリーサポート休暇など、今では全18種類に及んでいます」

さらに深井淳社長が同社独自の休暇制度として誇るのが、長期のリフレッシュ休暇だ。

同社では、勤続5年で半年間、勤続10年ではなんと1年間の休暇を取得できるという。これほどの長期休暇は、今も日本の企業では異例中の異例だ。

「オーストラリアで半年間のワーキングホリデーを経験した事例もありますし、趣味の服飾作りに半年間没頭したなんていう社員もいます。この制度はリフレッシュだけでなく、自己実現のために利用する人もいます。様々な貴重な体験を通じてその後の本人の人生にプラスに寄与していますね」

ワーキングママが休暇制度をフル活用しながら活躍

そんな“働きやすさ”が入社の決め手だったという遊佐尚美さんは、現在5歳の娘さんを育てるワーキングママだ。約8か月間の産休育休と復帰後1年間の時短勤務を経て、現在はフルタイム勤務で育児と仕事を両立している。

「うちにはつわり休暇があるので、いざという時には休めるという安心感がありました。復職後も、子どもの看護休暇やファミリーサポート休暇などをフル活用。かけがえのない娘の成長に寄り添うことができています」

そう笑顔で振り返る遊佐さんは現在、同社が開発・導入した給与・人事システムの保守・改善を担当し、チームリーダーを務めている。クライアント企業とミーティングを重ね、新たなニーズや課題を洗い出し、システムのブラッシュアップを提案・実践する舵取り役だ。

「モバイル勤務や在宅勤務などの制度を活用し、外出先から直帰して自宅で仕事をするなど、フルタイム勤務の今も娘と過ごす時間をたっぷり保っています。ワーキングママの先輩として、若手の女性メンバーの模範にもなっていきたいですね」



「リーダーになって半年が経ち、これからはメンバーの育成にも一層力を注いでいきます」と語る遊佐尚美さん



「ゆくゆくはリーダーとしてプロジェクトの全てを担い、チームを成功に導く存在になりたい」と豊富を語る渡辺峰大さん



毎週金曜日はカジュアルデイで、5月中旬から10月中旬の5か月間は毎日がカジュアルデイという自由度の高い風土

“仕事はバリバリ、休みはたっぷり”を実践

入社6年目の渡辺峰大さんも、「休暇の多さに惹かれて入社を決めた」と率直に語る。それでも、プロジェクトを重ねていくごとに、渡辺さんの意識は変わっていった。入社後、遊佐さんと同じくシステムの保守・改善を担当し、顧客のシステムユーザーから「ますます使いやすくなった」と喜んでもらえることに面白さを見いだしていったのだ。そして現在は、IBM社と共同でシステムの導入提案から関わるチームに加わり、顧客の課題解決に寄与するシステム構築を担当している。

「顧客の要望・課題をどうシステムに落とし込んでいくのか、各方面と折り合いをつけることに難しさを感じる一方、ゼロからカタチにする面白さが一層増しています」

そんな渡辺さんは、毎年30日間の有給休暇をほぼ全て消化し、趣味の旅行やドライブを楽しんでいるという。「この期間は絶対に休みます!」と周りに宣言し、プロジェクトを完遂させる。その姿に、上長も気持ちよく有給休暇申請書に承諾の判を押してくれるという。

「今の私の信念は、“仕事はバリバリ、休みはたっぷり”(笑)。効率を高めて集中して働き、休みにはとことん遊ぶ。ワークライフバランスは抜群です」

“仕事はバリバリ、休みはたっぷり”を実践!



渡辺峰大さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

事業も働きやすさもさらなる進化を

日本IBMのビジネスパートナーとして、企業の基幹分野をフィールドに、IBMブランドのパッケージシステムの開発・改善を手掛けるアルス。これまで約200社で導入後の保守・運用、ブラッシュアップまで一貫して同社が担っている。「今後はソフト・ハードの垣根を越え、クライアントの課題全般を解決に導く集団

を目指します」と、深井社長はさらなる進化に突き進む構えだ。

“働きやすさ”も進化を重ね、アルスの社員たちはフレックスタイム制・モバイル勤務・在宅勤務など多様な働き方を実践。平成24年に子育てサポート企業の証である、くるみんマークを取得し、24年度と28年度の二度、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業に選定された。日本の労働環境の先端を切り拓く企業として、今後もその取組に注目したい。



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>

東京カイシャハッケン伝!

22

多様性を認め合う職場ストーリー

「思いやる」ことで、 顧客と仲間を深く理解する。 システム作りの原点

設立以来、「システムづくりにおもいやり」というテーマを掲げる
ヒューマンシステム。「人」を大事にする気持ちが会社全体に息づいている。

城南地区

株式会社ヒューマン システム



設立年: 1992年
資本金: 7,000万円
代表取締役社長: 湯野川恵美
従業員数: 125名
(内、女性従業員数26名)
〒108-0014
東京都港区芝4-5-10
ユニゾ芝四丁目ビル10階
TEL: 03-5442-2607
<http://www.humansystem.com>



ワーキングママも活躍し、産休・育休からの復帰率は100%。2008年には東京ワークライフバランス認定企業となった

それぞれが自分なりの“幸せ”を見つけていける環境作り

顧客に喜ばれることは、会社の継続的な成長につながり、それが社員の生活基盤を安定させ、社員の幸せになるのだと、ヒューマンシステムの湯野川恵美代表は考える。それこそが、「お客様の満足と社員の幸せを両立する会社」という企業理念の真意だと言う。

「ただ、“幸せ”と一口に言っても、それぞれに価値観も違えば得手・不得手も違い、どんなことに幸せを感じるのかは千差万別。そうした多様性を受け入れ、それぞれが自分なりの“幸せ”を見つけていける環境作りを行っています」

同社の社員を見ると、子育てと両立するワーキングパパ・ママ、外国籍のエンジニア、在職中に海外ボランティアを経験した社員など、多様性に富んでいる。その一人ひとりの



日頃からプロジェクトの進捗を共有し、他チームがトラブルに直面したなら垣根を超えてフォローし合う

価値観やライフスタイルを尊重し、フレックスタイム制、テレワーク、育児・介護休暇、時短勤務といった制度に加え、研修・教育制度も非常にフレキシブルに組まれている。

例えば、社員は希望に応じてIT系スキルの基礎から応用まで幅広くカバーした外部研修を受講できる。その他にも通信教育等、育児休暇中の空いた時間にも継続的に活用できるという。また、資格取得支援制度も充実そのもので、情報処理系に限らず、ウェブデザイン技能検定、簿記、TOEICまで、40種類以上の資格・試験を対象としている。さらに、マネジメントを体系的に学ぶために専門職大学院への奨学金制度まである。

顧客とメンバーへの思いやりが滲むマネジメントを実践

「大学院への奨学金制度を活用したのは、私が第1号なんです」と、振り返るのは、法本将彦さん。大学院では当時26歳の法本さんが最年少で、最年長は72歳。建築、食品、製造など様々な業界から集まり、その大半が会社の経営者だったという。

「ディスカッションスタイルの授業が多く、年代も立場も多様な方々の考え方や発想を吸収できた貴重な日々でした」

知識のみならず、多様性を学べたことにも成長の手応えを感じたと話す。

晴れて大学院を卒業し、プロジェクトマネージャーに昇格した法本さんは、国際宅配便の荷物追跡システムの開発を託された。30名以上のメンバーを束ね、開発期間は実に3年におよぶビッグプロジェクトだった。

「お客様のビジネスに関する理解を深め、課題を掘り下げ、システムを通じてどう貢献できるのかを考える日々の積み重ねでした。メンバーともコミュニケーションを率先して取り、個々の持ち味をふまえながら業務を割り当てていきました。お客様とメンバー全員で長期戦を乗り切り、リリースにこぎつけた達成感は最高でした」

“あとは私に任せて”と、心強く子育てに送り出してくれる

舟田あすかさんは、2015年に長男を出産。産休・育休から復帰後は、時短勤務で子育てと仕事を両立し、テレワークを活用して自宅でもプログラミングを進めたりと、限られた時間を有効に使うことができていたという。

「妊娠前の私は『残業すれば良いや』と、自分で仕事を抱え込みがちでした。でも、今は違います。勤務時間内にできるだけ集中して業務を進め、リカバリーが必要な時には先手先手で周りを頼れるようになりました。『あとは私に任せて、お子さんを迎えに行ってください』と、後輩も率先して協力してくれるので、本当に心強いです」

子育てと仕事のペース配分を掴めてくるにしたがって、応用情報技術者やデータベーススペシャリストなどの資格取得を目指す意欲も高まってきているという。

「技術を高め、少しずつでも仲間のみんなに恩返しをしていきたいですね」と、抱負を語ってくれた。



「満足をさらに上回り、お客様に感動して頂けるようなシステム作りを目指したいですね」とは湯野川恵美代表



「今は営業部門のマネージャーを担い、新たに組織したチームで受注強化に挑んでいます」と法本将彦さん



新卒社員の入社式にも100名を超える社員が参加し、全員で新しい仲間を気持ち良く迎えるという

お互いを思いやる
人に温かい会社です！



舟田あすかさん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

相手を理解してこそ、相手を深く思いやれる

同社の多様性を尊重する姿勢は、社員のキャリア支援にも表れている。個々が目標設定シートを記入し、年数回グループごとに集まり、それぞれが目標や現状、課題をプレゼンし、レビューし合うという。その場では「こんな目標を描いているんだ」「資格取得の勉強会を開こうよ」といった意見も自由に交わし、お互いの理解を深め合い、「そんなキャリアもあり得るのか」と、視野を

広げるきっかけにもなっているそうだ。このレビューは、お互いを知るという点では、社内イベント的な存在だ。

「社員旅行やクリスマス会に社員の家族も参加しています。子どもたちとも顔なじみになれば、育児中の社員への思いやりもいっそう深まるでしょう」と湯野川代表が言うように、確かに、相手を理解してこそ、相手を深く思いやれるもの。多様性を認める豊かな人間性があってこそ、思いやりが育まれ、それが会社の継続的な成長につながっていることがわかる。



個の力はこうして伸ばせストーリー

「わがままでいこう」を 合言葉に成長を続ける タフなアパレル企業

時流に乗れなければ容赦なく退場を迫られる業界。そこで18期目を迎えるブレイン・ストームの魅力は自分の実力が試せることだと社員たちは声をそろえる。

城南地区

株式会社 ブレイン・ストーム

設立年:1999年
資本金:300万円
代表取締役社長:大野 哲夫
従業員数:11名
(内、女性従業員数8名)
〒151-0051
東京都渋谷区千駄ヶ谷3-53-12
パークハビオ原宿102
TEL:03-6447-2931
<http://e-brainstorm.net>



自分の意志をしっかりと伝えて、一致団結して良い商品を作っていく

個性が求められるアパレルの仕事

「社員にはどんどんわがまを言ってほしい。デザイナーにはこうしたいというこだわりがあるだろうし、営業にはこの方が売れるという言い分があるはず。そういうこだわりをとことん突き詰めていった時に新しいものが生まれ、会社は強くなるんです」と企業哲学を披露する大野哲夫社長。現在、社員11名規模のアパレルメーカーでありながら、レディースカジュアルブランド「Mt(エムティー)」と「sisyu(シシュー)」を展開。下北沢に自社店舗を持つ他、全国のセレクトショップに卸し、インターネット通販にも力を入れている。

同社の設立は1999年。それまでも大野社長は、複数のアパレル企業の社員としてキャリアを積んできた。最後に勤めていた会社では、仕入れ担当社員として働いていた



チームワークと個性で消費者に笑顔を届ける

が、時代の波を捉えきれずに倒産。普通なら早々と次の勤め先探しに走るところだが、大野社長は取引先に迷惑はかけられないと一人会社に残り、在庫や備品を整理し負債を完済する。それを見た取引先企業から「大野くんがやるつもりがあるなら応援するよ」と背中を押されて起業したという。

プライベートが楽しくなければ人をワクワクさせられない

そんな大野社長の魅力に惹かれ、デザイナーの横山幸江さんもチームに加わった。

「包容力があって、おまけに負けず嫌い。ここなら面白いことができそうだと転職を決めました。実際、今は思う存分に働ける環境があります。もちろん売り上げにつながるものであることが大前提ですが、世の女性が求めるものはこれですと私が言えば、『いいね、それでいい』と信頼して任せてくれる。自然と力が入ります」

同社ではノー残業デーを導入するなど、働き方にも多様性を積極的に取り入れている。例えば、横山さんは、夜はなるべく早く帰る。自分の時間をやりくりして街行く人を眺め、美術館をめぐり、おいしい料理を食べるなど、デザインのためのリサーチにも時間を割いているという。

「料理を食べていても盛り付けの美しさに目がいく。いつの間にか仕事気分になってしまうんですが、それでもプライベートを楽しむことはとても大事。そうでなければ、人をワクワクさせられるようなアイデアは出てくるはずがありませんから」



どんな商品が心をつかむか。デザイナーはチームの司令塔だと語る横山幸江さん



キレイめカジュアル、大人も楽しめるカジュアルがコンセプト



自信を持って自分たちの商品売り込んでいく

お客様の願いを一緒に実現できる喜び

営業の工藤哲也さんは中途採用3年目の35歳。営業の仕事は、全国のセレクトショップのホームページや店員のブログをチェックするところから始まる。各店舗がそれぞれにどんなコンセプトを打ち出しているのか、今季どんなラインに注目しているのかを調べ、気に入ってもらえそうなアイテムをカートに詰め込んで新幹線に乗り込む。

「『うちのラインですと、このあたりの商品なら、消費者に気に入ってもらえると思いますよ』とお伝えするのが基本スタンス。こんな商品を作ってほしいと注文されることもあります。相手に敬意を払いながら、今あるものをしっかり売っていくのが大事なんです」と流儀を語る。

どのショップも、当然売れ筋は知っている。そこへ、同社の商品はさらにここが違うと説明すると、売り方の指導にもなり、ショップにも喜ばれるのだと言う。

「『あの商品、売れたねー』と言われるのが一番嬉しい。お客様であるショップの皆さんの望むことを一緒にやれたと実感できるのは、この仕事の醍醐味です」

「仕事が楽しい」と、社長以下、社員も口をそろえる。もちろん、成果を挙げるためには、他社よりも汗をかかなければならないのは間違いないが、売れたという実績が自信をつけさせ、ショップや消費者と共に喜びたいという思いが、体を軽くしている。

こうやりたいと思ったことができる会社です



工藤哲也さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

なにより大事なのは、やっぱりコミュニケーション能力

「どうやったら社長を追い抜けるか、自分なりに考えています」と営業の工藤さん。大野社長は3年前まで営業未経験だった工藤さんに付き添って、ショップを巡りながら営業のテクニックを指導してくれたのだという。

「社長は知識が多くて、選ぶ言葉も巧み。視点もいろいろで、横で聞いているだけでも面白い。基本は謙虚な気持ちだと社長は言うのですが、これが難しく、まだまだですね」

この仕事で一番大切なものとは問うと、デザイナーの横山さんからは「コミュニケーション能力」という答えが返ってきた。

「デザイナーであっても、自分が持っている思いやセンスを言葉にして伝えられなければ、思い通りのものは作れません。縫製メーカーに発注する時も、納期やコストを交渉する力が必要です。意見をはっきり言えるかどうかは、商品の出来に直結します。後輩を指導する時も、まずそこからですね」

聞き取る力、伝える力こそ、アパレル業界での成功を後押しする最大の武器といえそう。



さらに詳しい会社情報は

東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>

新たな働き方創造ストーリー

「働き続けられる」だけでなく 誰もが「活躍し続けられる」 社会を作る

働き続けたいと考えていながら、諦めざるを得なかった、そんな女性が
活躍し続けられる社会を目指すWaris。同社が提案する新たな働き方の形とは。

城南地区

株式会社 Waris

設立年:2013年
資本金:646万円
代表:米倉 史夏・田中 美和・
河 京子(共同代表)
従業員数:11名
(内、女性従業員数10名)
〒108-0014
東京都港区芝5丁目29-20
クロスオフィス三田806
TEL:03-5730-0777
<http://waris.co.jp>



Warisのみなさん。ここから多様な働き方の可能性を広めていく



「フリーランスという可能性があることを多くの方に知ってほしい」という田中美和代表

「フリーランスの総合職」という新しい働き方

女性の社会進出が声高に叫ばれていても、ライフイベントや組織の制度などを理由に退職する女性はまだまだ多い。さらに、一度退職してしまうと復職するのはなかなか難しいのが現実だ。そんな状況に一石を投じたいと設立されたWarisは、登録している人材と企業とをマッチングし、契約内容を策定、業務委託契約を結び「人材紹介」を行っている。登録者のほとんどが女性で、総合職としてのスキルを持つプロ人材が多いのが特徴だ。

「総合職だと企業に属していないと力を発揮できないと考えるかもしれませんが、人手が足りない、ノウハウがないといった理由から、中小やベンチャー企業からのニーズはとて高いんです。働き続けることのハードルの高さを感じて諦めてしまっている方々に、

新たな活躍の場を提供するのが私たちの仕事です」と田中美和代表。

例えば、広報に初めて力を入れる企業には、広報部出身の登録者を紹介。また、ビジネスを立ち上げたい企業には、社長を補佐する経験豊富な人材を紹介する。

もちろん、単にお互いを紹介するだけではなく、登録者の要望を企業に伝えた上で、登録者と企業を調整し、両者が直接交わす契約のサポートを行うなど、お互いに不利益が発生しないようフォローしている。

「いわば、フリーランスの総合職。これなら、子育てや介護などに縛られることなく働けますし、その人の能力や希望の職種、働き方などを丁寧にヒアリングしてマッチングしますから、存分に力を発揮して頂けると考えています」と自信を覗かせる。

柔軟な働き方で子育てとやりがいある仕事を両立

もちろん、柔軟な働き方ができるのは登録者だけではない。入社2年目、営業として活躍する蟻川理香さんは、同社での働き方についてこう話す。

「基本的にはリモートワークの上にフレックスなので、好きな時に好きなところで仕事ができるんです。子育てをしている身としては、非常に助かっています」

同社の勤務時間は、朝の5時から22時までのうち7.5時間。10時から12時までのコアタイムを除き、自由に時間を組み立てられる。朝早くメールチェックをし、子どもを保育園へ送り届けてからカフェで仕事、クライアント先を回り、その足で保育園へお迎えに行き、子どもが寝てから残りの作業をする、といった働き方も可能というわけだ。

「子どもが大きくなれば働き方も変わっていくのだと思いますが、当社なら自分で工夫しながら働き続けられます。クライアントとの交渉といった責任ある仕事もできますし、自分が誰かの新たな活躍の場を作るのだと思うと、大きなやりがいを感じますね」

働きたい人が活躍し続けられる社会を

「誰でも活躍し続けられる社会を作りたい」と考え、同社に入社したというのは、入社2年目、唯一の男性社員である並木渉さんだ。蟻川さんと同様、クライアントを回っての営業や、登録者とのマッチングを行っている並木さんが心がけているのが、できるだけ登録者と顔を合わせてヒアリングをすることだ。

「男性の私が担当すると『女性のことはわからない』というふうに見られてしまうこともあるんです。そんな壁を取り払って遠慮なく要望を話してもらえるように、育児雑誌や、インターネットのママ向けコラムを読むなど、常に勉強しています」

むやみにマッチング件数を増やすのではなく、その人が本当に納得し、活躍できる形での仕事を紹介することが、クライアントや登録者からの信頼につながるのだ。

「現在、登録者のほとんどは女性ですが、少しずつ男性も増えています。男性、女性、トランスジェンダーの方など、性別やジェンダーにとらわれず、働きたい人が活躍し続けられる社会を、Warisから作っていきたいです」と並木さんは力強く語ってくれた。



仕事にもプライベートにも縛られることなく、充実した生き方を実現させられるという蟻川理香さん



普段はリモートワークだが、ミーティングで集まれば活発に意見が飛び交う



丁寧な面談で、登録者とクライアントの希望をすり合わせていく

働き方の可能性を広げ、
誰もが活躍できる
社会を作っていきます



並木渉さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

「こうなりたい」を声に出すことで道が拓ける

田中代表はWarisを設立する前、キャリアウーマン向け雑誌の編集記者をしていた経験を持つ。多くの女性の働き方を見たことで「女性のキャリアを支援したい」と考えるようになり、周囲にもそれを伝え続けたのだという。

「それを聞いた友人が、『同じことを考えている人がいる』と紹介してくれたのが、共同代表の2人だったんです。バックグラウ

ンドも全く違う3人なのに、初めて会った時から驚くほど気が合ったんですね」

そこから話し合いを重ね、3人の人脈を活かして企業や女性に話を聞きながらニーズを洗い出し、2013年に同社を設立した。

「私1人では、会社を立ち上げるなんて考えもしませんでした。ビジョンを周囲に話していたからこそ、人に助けられて道が拓けたんだと思います」と田中代表。夢や目標を口に出すことが、それを叶える力を生むのかもしれない。



▶ 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 >>

人と技術の育成ストーリー

全社員が思いを一つに、 常に挑戦し続ける 研究開発型の先端企業

様々なものづくりの現場を支えるビーズミルやプラスチック押出成形システム装置を開発するアイメックス。人と技術を育てることで新しい価値を生み続ける。

城東地区

アイメックス 株式会社

設立年: 1961年
資本金: 4,500万円
代表取締役社長: 五十嵐 康雄
従業員数: 35名
(内、女性従業員数5名)
〒131-0045
東京都墨田区押上1-38-4
TEL: 03-3624-5327
<http://www.aimex-apema.co.jp>



世の中に新しい製品を送り出し続けるアイメックスの社員の皆さん



常に新しいことにチャレンジするのがアイメックスの伝統だ

小さな粉体をつくるビーズミルのパイオニア

「ビーズミル」と呼ばれる超微粒子分散粉碎機のパイオニアであるアイメックス。粉碎される粉体はナノ(1ミリの100万分の1)単位まで微粒子化し、スマートフォンからインク粒子や化粧品など、様々な分野のメーカーで利用されている。

同社の創業は1950年。1963年にはビーズミル装置の開発に成功し、その後もプラスチック押出成形引取機、3本ロールミルなどの開発によって、幅広い分野のものづくりを支えてきた。2016年には同業他社に先駆けて低温・凍結粉碎ビーズミル(LNM型)を開発。従来機と異なり、液体窒素中でドライアイスビーズを使用して粉碎を行うため、ビーズからのコンタミが発生せず、コンタミを嫌う医薬品の粉碎に適している。また、

-196度という極低温下で粉碎されることで、常温では粉碎しにくかった樹脂の微粉碎にも適しており、新素材、新技術の開発に貢献している。

「培ってきた技術を進化させることで低温・凍結粉碎ビーズミルという新技術が生まれました。先輩たちが培ってきた技術をいかに発展させて新しい価値を創っていくか。それが研究開発型企業の歩む道だと考えています」

そう語るのは2016年に就任した五十嵐康雄代表取締役社長。伝統を継承しながらも、新しい時代に対応した経営方針を掲げて組織改革に着手する。

社員が一致団結できる組織改善に挑む

五十嵐社長が打ち出した新生アイメックスの方針は、社員が一丸となって目標を共有できる環境を作ることだった。そこで目標とすべきテーマを年毎の経営標語として設定した。就任1年目に掲げた標語は「挑」。

「研究開発型企業である当社の基本姿勢を再確認するために『挑』としました。そして今年の標語は『育』。この言葉を選んだのは、昨年、挑戦して生まれた芽を継続して育てる、そして人と技術を継続して育てるという意味を込めています」

挑戦によって生まれた芽とは、低温・凍結粉碎ビーズミルをはじめとする、新しい技術や、改良された技術である。そしてその芽を育てるために、昨年より「チャレンジカード」や「改善シート」という仕組みを作り、研究開発過程での記録や業務改善の提案ができるツールを導入した。個々の技術者しか知り得なかったノウハウを全員が共有できるように情報を整理整頓。「見える化」できる仕組みの構築だった。

「情報を整理整頓し、社員全員が100%の力を発揮できる環境作りを行いました。約40名の社員の力を結集して未来を切り拓く。そんな経営を目指していきます」

若手でも装置開発に挑める環境に感謝

2016年に入社した村松卓也さんは新しいビーズミルの開発に励む。研究開発センターで装置の形状や仕様を企画し、社内の設計部門や製造部門と連携して完成した試作品を用いて、様々な粉体で実験を行う。こうしたプロセスを経て、装置は製品化される。

「若手社員でも開発プロセスに携われるのが嬉しいです。今は失敗を繰り返しながら技術者としての引き出しを増やしています。もちろん結果はすべて全社で共有しています」

風通しの良い社風で、先輩や上司にも相談しやすくアドバイスも多々もらえるという。

同じく2016年に入社した金山晃子さんは、業務部に所属する。

「私の仕事はビーズミルや押出成形引取機を製造するのに必要な部品の手配、部品検品など。知識がないゼロからのスタートでしたので苦労しました。それでも先輩社員が常にアドバイスしてくれるので部品の知識も増えて、任される業務の幅も広がっています」

そんな金山さんの将来設計は結婚・出産・育児をしながら働き続けること。明確な将来像を描きながらスキル向上に励む金山さんの表情も充実感にあふれている。



新入社員の村松卓也さんも責任ある仕事を任されて新製品開発に挑む



社員が一丸となって目標を目指すアイメックスには笑顔があふれている



全くのゼロからスタートし、部品の種類を覚えながら業務に励む金山晃子さん

社員の力を結集できる環境
作りに取り組んでいます！



五十嵐康雄社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

幅広いものづくりを支える社会貢献度の高い事業

アイメックスのビーズミルは、幅広い分野のものづくり企業に供給され、小さな電子部品や顔料インク、新聞紙や高級紙、農薬といった製品の素材加工にその微粉碎技術が使われている。

またプラスチック押出成形システム装置は、ボールペン軸やストロー、各種配管から窓枠やウッドデッキなどの建材、医療

用チューブやカテーテルなどの医療用品まで幅広い製品作りに活用されている。各種装置や製品の材料は、普段の生活で目にすることはないが、アイメックスの事業は、ものづくり大国である日本を支える縁の下での力持ちといえるだろう。五十嵐社長はじめ、同社の社員の皆さんは、そんな社会貢献度の高い仕事への誇りを胸に抱きながら、より良いものづくりに全力で挑んでいる。



仕事のやりがいストーリー

あえて厳しい環境に身を置く 医療人達。訪問看護、 リハビリサービスのやりがい

江東区、墨田区、江戸川区で、訪問の看護とリハビリサービスを展開する
アオアクア。そこには医療人として高い志を持てる環境があった。

城東地区

株式会社
アオアクア



設立年:2011年
資本金:950万円
代表取締役社長:井上 晴貴
従業員数:72名
(内、女性従業員数42名)
〒136-0072
東京都江東区大島8-5-1
N&Hビル4階
TEL:03-5628-6120
<http://aoakua.net>



志の高い医療人が集まるアオアクア



訪問看護と訪問リハビリの仕事について話す箱崎圭二さん

訪問による看護とリハビリサービスの需要は増えている

訪問看護と訪問リハビリは、医療機関にかかっていた人が自宅に戻ってからも、引き続き安全で快適な療養生活が送れるよう支援するサービスである。「超高齢社会と言われる昨今、需要はますます高まっている」とアオアクアの箱崎圭二統括所長は話す、その一方で担い手が少ないのが現状だという。

「理学療法士などの資格を取った場合に就職先として浮かぶのは、やはり病院なのかもしれませんが、私たちが力を入れている訪問医療ではご利用者の自宅に出向くことで、ご本人だけでなくそのご家族様や普段の生活により密に関わることができる。そうした意味で、病院とはまた違ったやりがいがあると感じています」と箱崎さん。

訪問リハビリのやりがい

入社2年目の鈴木恭平さんも、同様のやりがいを常にかけていると話す。3年間、理学療法士として急性期病院で経験を積んだ後にアオアクアに入社した転職組だ。

「担当しているご利用者の年齢や症状は様々です。生後6か月の乳幼児がいればもうすぐ100歳という方もいるんですよ」

鈴木さんにとって今最も気になるのが、脳性麻痺にかかり歩くことのできない小学生。まだ幼いのでリハビリを嫌がり泣いてしまうこともある。そんな時はいつも胸が痛むというが、それでもなんとか楽しんでリハビリしてもらえよう、遊びを取り入れた訓練を心がけているという。麻痺の影響で言葉を発するのも困難で、同僚である言語療法士とともにリハビリに当たっていると話す。

「その成果が少しずつ現れてきたんです。最初は『ママ』と『パパ』しか言えませんでした。今では『あつい』といった単語も話せるようになりました。それに喉が渇いた時には頬に手を持っていったり、『ありがとう』と言いたい時には、後頭部を手でポンポンと叩いたり、感情表現ができるようになってきました。『ありがとう』をしてくれた時には、心からこの仕事をやっていて良かったと思いました」

仕事のやりがいは利用者との関係性の中に生まれると続ける。

「以前の職場は退院が目的でしたが、現在は長い期間を通じてご利用者の生活の質を向上させることが重要です。一人で浴槽をまたげるようになった、散歩ができるようになったなど、どんなに小さな進歩でもご利用者が喜んでくれたなら、これ以上に嬉しいことはありません」



どんな現場に出てスキルを上げていきたいと話す鈴木恭平さん



利用者と接する時は笑顔で心掛けているという鈴木さん

働きやすい職場環境を目指して100%の有給取得率

アオアクアでは一人の利用者を複数人で担当するチーム制が敷かれ、時間帯で人が入れ替わるシフト制を徹底。これによって、休みたい時に休める環境を実現している。年間130日の休日に加え、有給休暇の取得率はなんと100%だという。

「有給休暇の日数をグラフ化してクラウドで共有しているんです。それを見て、あなたとあなたはまだこんなに残っているから取ってねと上司から言われるわけです」と話すのは入社6年目の看護師、高柳紀子さん。長年病院勤めをしていたが、結婚、出産を機にアオアクアに転職したという。

「病院だと夜勤があるので、夜は子どもと一緒に過ごせる日勤の訪問看護を選びました。当社は半日単位で休暇が取れるなど制度が充実しているので、とても助かっています」

家庭生活の充実が図れたことで、一層仕事に身が入るようになったという高柳さん。現在は、時短勤務ながら、副主任として日勤の看護師たちをまとめる立場を任されている。さらに、スキルアップのために認知症ケア専門士の資格取得を目指すなど志は高い。

訪問看護、訪問リハビリという知識や技術が求められる現場に身を置きながら、スキルを磨く。医療人として高い志を持っている人にとってはやりがい十分の職場といえよう。



アオアクアには高柳紀子さんのように家庭と両立させながら働いている女性が少なくない

子育てをしながらでも、
責任ある立場で活躍できます！



高柳紀子さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

利用者の家族からも感謝される

利用者のみならず、その家族から感謝されることも多いという高柳さん。

「ある認知症の方の娘さんから、あなたが来てくれて良かったとお礼を言われたことがあります。その方は『自分の親は自

分が面倒を見なければ』という気持ちをお持ちで、初めは私たちが看護に入るのをあまり快く思われていなかったのかもしれませんが、その後、少しずつ私たちに任せていただけるようになってきて、今では固い絆で結ばれています」

人との距離が近い職業だからこそ、感謝された時の喜びは一方ならぬものがあるのだろう。



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 >>

木の可能性を広げる事業成長ストーリー

独自の技術で 素材力を高め 木の良さを次世代へつなぐ

原木を独特の加工で強度のある建材にする。その技術を日本で初めて導入し、市場をつくり、さらにその可能性を広げていこうという会社を訪ねた。

城東地区

株式会社
キーテック

設立年:1958年
資本金:2億6,840万円
代表取締役社長:中西 宏一
従業員数:127名
(内、女性従業員数11名)
〒136-0082
東京都江東区新木場1-7-22
新木場タワー8階
TEL:03-5534-3741
<http://www.key-tec.co.jp>



製品サンプルをチェックし、営業へ向かう吉田智則さん



中西宏一社長(中央右)と社員のみなさん

強くて未利用資源活用にもなる理想の木材

ベニヤ合板などを主に製造していたキーテックが単板積層材(LVL:Laminated Veneer Lumber)に取り組んだのは25年前のこと。先代の社長がヨーロッパでLVLの製造現場を視察し、いち早く日本に持ち込んだ。LVLとは加工木材の一種。カラマツやスギの原木の表面に水平に刃を当てて、ちょうど大根のかつらむきのように、3ミリ程度の厚さでくるくると剥いていく。その薄い板の繊維方向を平行にそろえ、接着剤で貼り合わせて製造される。木目が見える面と、お菓子のバームクーヘンのようなユニークな積層が見える面がある。

「最大の特徴はその強度です。同じ木種をただ削っただけの白木に比べて、強度は

1.3倍になります。組み合わせれば4階建のビルの柱になるサイズも作れます」と同社の中西宏一社長は胸を張る。

柱として使った場合、強度ある建材を使えば同じ建物を作るのでも、数を減らすことができる。一本あたりの価格はやや高いが、トータルコストでは十分競争できることになる。メリットはそれだけではない。柱が少なくすめば、その分、居住空間を広く取れることになる。もちろん学校や駅などの大空間建築にも向く。何年たっても狂いが少なく、接着剤に防腐剤や防蟻剤を混ぜれば、材の全体に行き渡らせることができる。しかも、曲がって育ってしまって捨てるしかなかった木も、問題なく材料として使える。いわば、衰退著しい日本の林業を元気にする可能性を持った理想的な建築材料なのである。

「2010年に公共建築物等木材利用促進法が成立し、公共の建物は企画設計段階で木材の使用を検討するようにということが定められたんです。いま業界では木材ルネッサンスという言葉が流行っています。この機を逃さず、さらに成長していきたい」と中西社長は話す。



「木材加工業には追い風が吹いている」と中西社長



木の良さ、LVLの良さを広めていきたいと吉田さん



商品の魅力を伝えていくのも大きな役割



阿部真子さん

新たなアイデアでさらなる可能性を

「普段は都内、あるいは近郊の設計事務所を回ることが多いですね。やはり設計の自由度が上がるところがセールスポイントになりますよね。『この時期の木では、あまり良いLVLは作れません』ということもあります。建築家の先生方は木材一般の知識は勉強されていても、LVLの本当のところをご存じないという方も多いので、しっかり説明して、うまく使っていただきたいですね」とは、LVL営業課の吉田智則さん。大学では森林資源科で学び、木の可能性を追求したいとキーテックに就職した。

阿部真子さんは、中途入社1年目。以前は自動車関係の企業に勤めていたが、縁があってキーテックに入社した。現在は、LVL材を加工する図面をCADで描いたり、会社PR用の映像制作などに携わっている。

「わからないことは先輩方が丁寧に教えてくださいます。困ったことがあれば何でも相談できるので働きやすさを実感していますね。先生は大勢いるので、もっと製品のこと、木のことを勉強して、いろんなところで役に立てるようになりたい」と目を輝かせる。

近年同社は、構造材だけにとどまらず、LVLのストライプ柄をデザインに活用できる内装材も製造している。LVLの可能性はまだ大きそうだ。中西社長は若い世代への期待をこう語る。

「木のことを知り、建築のことを知り、その間をつなぐのが私たち。農業でいえば、農家と料理店との間をつなぐ食品加工業といったところです。そこでできることはまだまだたくさんあるはず。LVLを使ってこんなこともできる、あんなこともできるというアイデアをもらいたい。そういう提案をしてくれる若い人を待っています」

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

木の地産地消に取り組む

林業の保護のため国産材の利用促進が強く叫ばれる中、キーテックは、オーダーメイドのLVLも製造している。

「自治体から裏山の木を使って公民館を建てたいというご要望をいただくこともあります。いわば、木材の地産地消です。木の種類や状況を見て、ご提案をして、加工の段取りをつけるのも営業の仕事です」と吉田さん。

木のぬくもりを生かし、地域のつながりを強める。そんな役割も担っている。

中西社長は海外への進出も視野においている。

「木材が豊富で林業が盛んな東南アジアへの技術移転も考えています。市場としての期待も大きい」

地域貢献ができて、海外での活躍のチャンスもある。働きがいには事欠かない。



自分と誰かの人生を豊かにするストーリー

城東地区

株式会社CRAZY

設立年:2012年
資本金:904万円
代表取締役社長:森山 和彦
従業員数:63名
(内、女性従業員数40名)
〒130-0011
東京都墨田区石原1-35-8
TEL:03-6284-1995
<http://www.crazy.co.jp>

自分の人生は自分のもの。 理想を追い求め 新たな価値を作り出す

誰もが想像しなかったようなオリジナルウェディングなど、ユニークなサービスを提供するCRAZY。人生と向き合う社員たちは、みな輝いていた。



小守由希子さん。じっくりとヒアリングをし、世界に一つのウェディングを作り上げていく



打ち合わせをする吉田有希さん(右)。自由で明るい雰囲気は、それぞれが責任感を持って仕事をしていることの表れだ

人生を変えるほどの結婚式 CRAZY WEDDING

結婚式というとお色直しの回数や食事のメニューなど、予算に合わせてプランを選んでいくというのが一般的。そんな常識を打ち破り、二人の個性を存分に発揮できる結婚式をプロデュースするのが、同社が運営するCRAZY WEDDINGだ。

「まず、時間をかけて新郎新婦のお話を聞くんです。これまでお二人が話してこなかったような人生のこと、そもそもなぜ結婚するのか、そして結婚式をするのか。本質的な話をじっくりして、お二人にとって最高のウェディングを共に作り上げていくのが、私たちの役割です」と話すのは入社3年目の小守由希子さん。

会場を星空やおもちゃ箱のように飾ったり、浜辺や森で挙式を行ったり、カップルの数

だけ違ったウェディングが仕上がっていく。

「ウェディングは、ただ式を挙げるというだけでなく、お二人のこれまでの人生を考え、これから新たな人生を作っていく機会なんです。だからこそ、踏み込んだお話も聞きますし、意見を申し上げることもあります。自分が本気で思いを伝えれば、お客様も応えてくれるんです」と、仕事のやりがいを語る。

責任があるから自由がある

コーディネーターとして連絡業務に携わる吉田有希さんは同社に転職して2年目。

「以前の職場では、こうした方が良いと意見を言っても、『今までこうだったから』で片付けられてしまうのが常でした。キャリアアップのために資格を取るなどの努力もしていましたが、ふと、『人に合わせた人生を送っていていいのか』と不安になったんです」

資格を取るのも、出世を目指すのも、社会や職場で「その方が良い」とされているから。自分の選択はどこにあるのかと思い悩んでいたころ、同社に出会い、自分もこんなふうに輝きたい、誰かを輝かせる仕事がしたいと、迷いなく転職を決めたという。

同社には、社員の自由な働き方を推奨する様々な仕組みがある。その一つが「performer's day」。月に2〜3回、申請すれば、自宅やお気に入りのカフェ、静かな図書館など、自分が最もパフォーマンスを発揮できる場所で仕事ができるという制度だ。

「自分の責任をしっかりと果たして、ベストな結果を残すことが大切だ」という考え方が根付いているんです。だからこそ、メリハリのある自由な雰囲気があるんだと思います」

新たな働き方を創造し、さらなる成長を目指す

「CRAZY WEDDINGは、派手で目立つことが重要なものではありません」と話すのは伊東絵美さん。「その本質はお二人や、お二人とゲストとの絆を深めて、これからの人生を作っていくというもの。それなら、もっとたくさんの方の手に取ってもらえるような、もっと削ぎ落としたウェディングも提供できるのではないかと考えるようになったんです」

初めは思いつきだったというが、すぐに「やってみなよ」と背中を押されたという。そうして、新郎新婦の写真を飾ってそこにゲストを招待するという、個展形式の「gallery wedding」を考案し、昨年、入社3年目にして新規事業を立ち上げた。

実は、新たなサービスを立ち上げた理由はもう一つある。それは、新しい働き方の創造。昨年結婚したという伊東さんには、子育てをしたり、家族との時間を大切にしたりしながら働きたいという思いがあったと話す。

「コンパクトなウェディングなら、自宅勤務などでも関わりやすくなりますよね。まだまだ試行錯誤な部分も多いですが、自分が新しい物を作っていくのだと思うとわくわくします」

仕事だから、ずっとこうやってきたから。そんな言い訳をせず、自らの人生と真剣に向き合うことで、ユニークなサービスや働き方、そして生き方を実現しているCRAZY。これからもきっと、想像がつかないような成長を見せてくれるに違いない。



年末に行われる全社員企画でリノベーションしたオフィス。他にも、図書室や和室などが備わっている



一人ひとりが自分の理想に向かってまい進していく



専属のスタッフが作る健康的な昼食を毎日全員で食べるのも、「人生を豊かにする」同社の取組の一つだ

自分がどう生きたいかを見つめて働き方を作る。そんな毎日にわくわくしています！



伊東絵美さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

妥協を許さず、常に理想を求め続ける

創業から5年目を迎え、当時3名しかいなかった社員も63名まで増えるなど、順調に成長を続けているかに見える同社だが、実は昨年、一度その方向性を大きく見直したのだという。

その理由は、社員が増えて、ところどころに慣れや甘えが出てきたから。「なんとなく仕事を続けているような状態ではCRAZY

ではない」と、社長自ら全社員と面談し、経営方針を再検討した。

規模が大きくなったり、歴史が長くなったりすれば、「仕方ない」が増え、制度も形骸化していきがちだが、同社は決してそれを許さない。常にCRAZYな、つまり、熱狂的な時間を追い求め、理想に向かってまい進していくこと。それが、同社が、そして同社の社員が輝き続ける理由なのだろう。



▶ 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 >>

介護業界のイメージ向上ストーリー

担い手不足の介護業界に「待った!」 新しい刺激と多様な人材が 高齢化問題に挑む

高齢者人口が増え続ける一方、介護に携わる人材は減り続けている。デイサービス・訪問介護サービス等で地域を支えるケア・プランニングの取組とは――。

城東地区

有限会社ケア・
プランニング



設立年: 2003年
資本金: 1,000万円
代表取締役社長: 中原 修二郎
従業員数: 70名
(内、女性従業員数40名)
〒116-0002
東京都荒川区荒川4-9-11
TEL: 03-3805-6369
<http://www.best-kaigo.com>



デイサービスのレクリエーションは三浦理紗さんの明るい声で活気づく



介護業界の改善や高齢化問題など壮大なテーマに挑む中原修二郎社長

新しい刺激がマンネリ仕事を打破する

「毎日同じような仕事の繰り返しだから飽きてしまったり、どこに行っても同じだと思って会社を辞めてしまうんです。高齢者をお風呂に入れたり、おむつを替えたりするのはもちろん大切な仕事ですから一つひとつ真摯に向き合っていますが、それ以外にも様々な経験をさせていくことが離職防止につながると考えています」

ケア・プランニングの中原修二郎社長は人材戦略をこのように説く。超高齢社会を迎えた日本において、介護の需要は日々高まっているが、それに反して担い手は減少が続いている。その原因の一つが離職率の高さ。常に新しい仕事に携わる中で、自分の可能性や成長を感じられれば、楽しく仕事が続けられる。結果、離職率が下がるのではな

いか、というわけだ。こうした理念から積極的に新企画を打ち出す同社で、最近始まったのが、「ひまわりプロジェクト」だ。

ひまわりプロジェクトが生む部署同士の連携

ひまわりのカードに、職員への感謝の言葉や、利用者からかけられた印象的な言葉を書いて、壁に貼っていくというこのプロジェクト。介護という仕事がどれだけ人の役に立っているかを見る化することでモチベーションアップを図る。さらに、事業部ごとの動きをお互いに把握できるため、コミュニケーションが活性化。事業部ごとの視点や発想を活かした、大きな化学変化が起きつつあるという。

「介護業界という特殊な業界に思われがちですが、企画や広報、営業などやっていることは他の企業と変わりません。社会的な課題に対して、ビジネスを通して貢献、解決していく。その手段が介護だというだけで、実態は意外とクリエイティブなんですよ」

と語るのは、ケアマネージャーと介護部門の統括を務める増田信宏さん。日頃から職員の雑談からアイデアのヒントをすくい上げることを心がけているといい、同プロジェクトもその中から生まれた。職員と一緒に企画を進めることで、新鮮な刺激を与えているという。こうした一人ひとりの声がすぐに形になることも中小企業の魅力そのものだ。

多様性が介護業界を救い、社会問題解決の一手となる

新企画への取組は、実は職員のモチベーションアップだけが目的ではない。先の見えない世の中で、変化に強い企業であるためには、多様な人材の力が必要だ。

「労働人口が減少する高齢化社会では、時短勤務のお母さんや、高齢者、障がい者、外国人など、多様な人の力を借りなければ、成り立ちません」(中原社長)

例えば、専門知識を持つ介護の専門職員がいろいろな仕事を兼任すると、サービスの質が落ちてしまう。それであれば、配膳業務のような簡単な仕事は部分的にでも他の人に手伝ってもらった方が効率的だ。このような取組を積極的に取り入れるのは、多様性の尊重や社会的使命感だけではなく、合理的な経営戦略に基づいてのことなのだ。

女性の働きやすさについては、三浦理沙さんが語ってくれた。1年の産休・育休を経て、2015年にデイサービスの管理職として復帰。現在は、時短で働きながら子育てを両立させている。

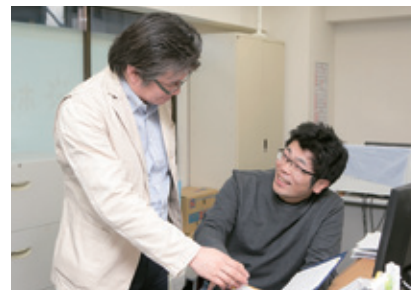
「利用者さんに教えられることばかりですよ。対人関係のコツなど豊富な経験談を聞けますし、『あなたがいないと寂しいわ』なんて言われると、がんばろうって気持ちになります。夏祭りなど、職員たちと一緒に企画をして利用者さんに喜んでもらえるとやりがいを感じますね」

育休明けの時短勤務でありながら、管理職を任せられ、それを見事にこなす三浦さんの姿は、これから産休・育休を取る女性にとって良いモデルケースとなるだろう。

人から必要とされる社会貢献度の高さと、一般企業と同じように自分のアイデアを実現してキャリアアップできる同社。介護業界を見る目が変わりそうだ。



チームワークの良さが新発想を生む



企画のヒントはざっくばらんなやりとりの中に



感謝の言葉が壁にびっしり。仕事の意義を感じずにはいられない



増田信宏さん

編集部「ハッタロー・ケンジロー」メモ

地域行事への参加を通して、荒川区を盛り上げる

ケア・プランニングの職員が町内会に参加し、定例会への参加や、夏祭りでの神輿の担ぎ手として活躍している。町内会も年々高齢化しているため、神輿の担ぎ手不足は深刻な問題。そ

こへ同社の若い職員が入ることで活気づいているという。

「荒川区は小さい会社が多い地区です。地域を住みよくしていくことを考えた時、一つの会社では限度がありますから、会社の利益だけを考えるのではなく、業界や地域が連携して高めあっていく関係を築くことが大切です」(増田さん)



新たな挑戦ストーリー

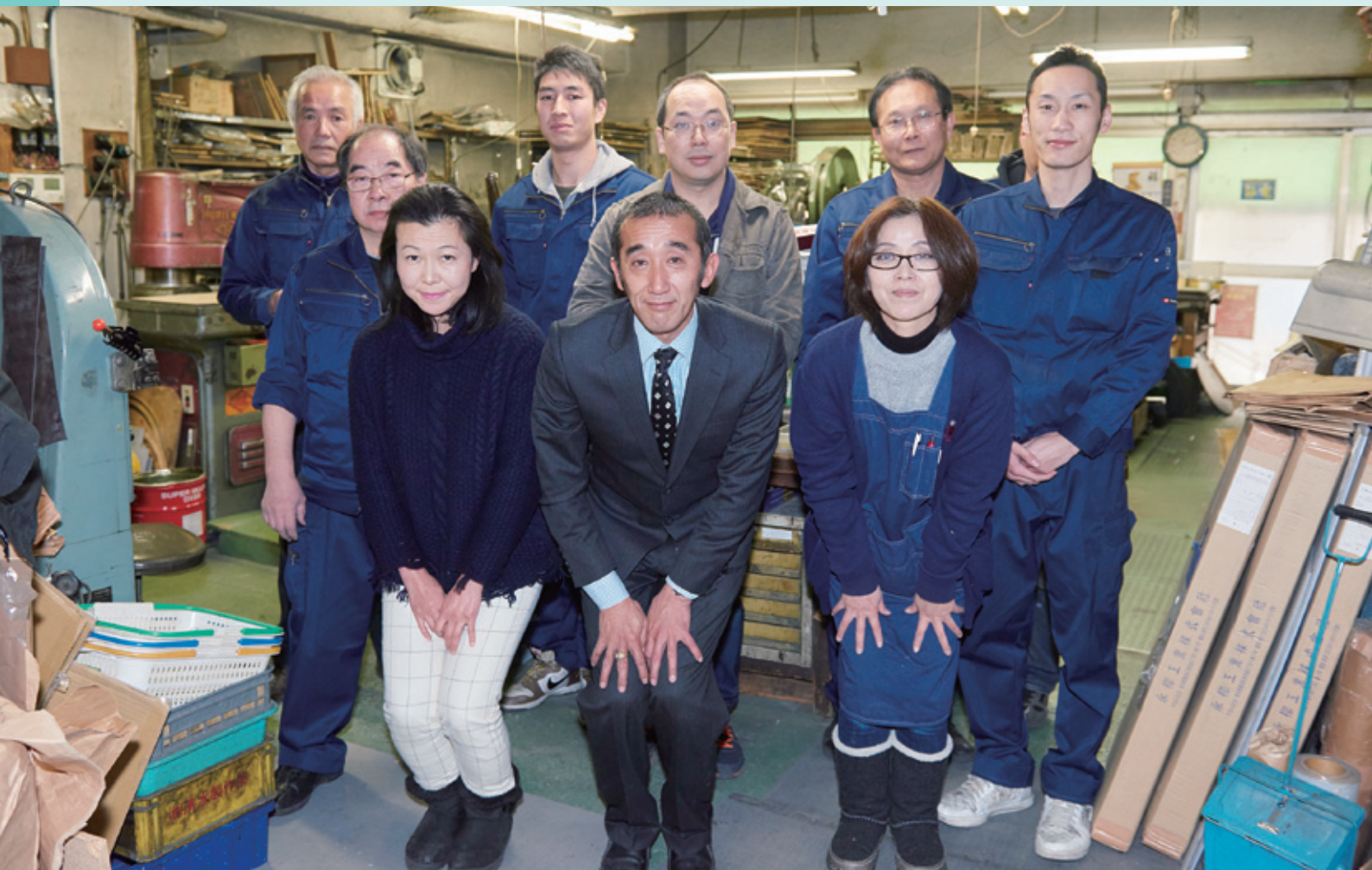
城東地区

三輝工業株式会社

設立年: 1953年
資本金: 1,000万円
代表取締役社長: 木村 裕彦
従業員数: 14名
(内、女性従業員数3名)
〒110-0004
東京都台東区下谷3-4-4
TEL: 03-3874-6191
<http://www.sanki-mfg.co.jp>

金属からプラスチック、 ゴムまで様々な素材を加工する 下町の機械部品サプライヤー

創業から数えること60有余年、様々な分野のメーカーに機械部品を供給してきた三輝工業。さらなる飛躍を期して最先端のコーティング技術に挑む。



社内は古き良き下町の工場といった雰囲気だ



事業内容を語る木村裕彦社長

様々な素材を様々な方法で加工する

同社の特徴は小ロット多品種。扱う素材はステンレス、真鍮、銅といった金属からプラスチック、ゴム、さらにガラスなどまさに多種多様。それらの素材から生み出される製品もまた様々で、プラント内の送風機に組み込まれる機械部品や産業機械内部に使われるプラスチック製のスプロケットなど多岐にわたる。

「もともと、パイプ同士などを繋いだ時に液やガス漏れを防止するガスケットやパッキンを製造する会社として創業しました。これらは用途に合わせて柔らかい素材も金属も使うのでそれが長じて現在のような多品種の機械部品を扱う会社になったのです」と説明するのは木村裕彦社長だ。難しい加工でもクライアントの要望であれば無理とは言わず、短

納期を心がけ、決して手を抜かない。そうした誠実な姿勢でこれまでやってきた。

「例えば工業機械を製造する時の隙間調整に使われるシムという金属プレートがあり、弊社では0.03mmの薄さのものを製造できます。研磨する機械がないので他社は断ってしまうのですが弊社にはベルトサンダーを使って手作業で研磨する技術があるんです。そうした難しい加工でも無理とは言わず挑戦してきたことで、技術が培われてきました」

こうした機械部品加工に加えて、現在では最先端技術を取り入れたものづくりにも挑戦しているという。その技術とはミダスメタルというコーティング技術だ。



「性別に関係なく活躍できる職場です」と話す中村久美さん

時間を忘れて没頭できる仕事

「ステンレス、鉄、青銅などの金属粉を木材やプラスチック、コンクリートなどの素材に塗布して表面をコーティングする技術です。いろいろな素材があたかも金属のようになる技術なんです」と自社の製品を紹介するのは、入社10年目の中村久美さん。発展途上の事業というが、ミダスメタルを使ったオブジェを美術展に出展するなどした結果、飲食店の入り口に置かれる行燈など製作依頼も増えてきているという。現在はミダスメタルの製品を作っている時が何よりも夢中になれる時間と中村さんは話す。

「素材に塗布する時は、金属の粉をまとめるために、液体状の、いわばつなぎを混ぜるのですが、乾燥するとそのつなぎが表面に出てくるんですね。これを磨くと少しずつ金属面が出てきて、この磨きの作業がずっとやっても飽きないんです。磨く方法によってピカピカに光らせたり、逆にエイジング感を出せたりするので、研磨の技術をもっと身につけて、様々な表情が出せるようになりたいです」



時には工業用ミシンを使うこともあるという。同社のものづくりの幅広さがうかがえる



ミダスメタルでコーティングした製品

多岐にわたるものづくりで腕を磨く

入社5年目の四戸達也さんはめきめきと加工技術を身につけている期待の若手社員。三輝工業に入社したきっかけは、同社の玄関に貼られていた求人の張り紙だ。実は四戸さんは、小さい頃から三輝工業の前を通り、たまに中を覗いては様々な機械が動くのに胸を躍らせていたのだという。

「面接で色んな機械部品を作っていると聞いて、ここなら様々なものづくりに携われて、技術も身につけられると思い入社を決めました」

現在の仕事は主に特殊車両に使われるパッキン製造に携わっているが、一点物の長テーブルやシャンデリアの土台などクライアントからの注文があればどんなものでも作っているという。「様々な製品を作ることでものづくりについての造詣が深くなる喜びを実感しています」と話す四戸さんにとって今もっとも興味深いのが溶接の技術。従来の切る、曲げるという加工だけでなく、そこに溶接の技術を合わせることでさらにものづくりの幅が広がり、会社に貢献できるのではと目を輝かせる。四戸さんのようなものづくり好きの若手が三輝工業の新たな歴史を作っていくに違いない。

色々なものが作れるので
腕が磨ける職場です



四戸達也さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

年齢や性別に関係なく活躍できる職場

中村さんの前職は飲食店。全く違う世界の仕事に挑戦してみたいと三輝工業の門を叩き、入社当初は事務や出荷のための軽作業を担当していた。そんなある日、社長から直接声をかけられ、製造も担当するようになったと話す。

「弊社は性別も年齢も関係なく、やりたいことがあればやらせ

てくれる会社。工業機械なんて触ったこともありませんでしたが、今ではカットングマシンやレーザー加工機など一通りの機械操作ができます」

自分の手で製品を作り上げていく楽しさをこの会社で知ったという中村さん。未知の世界に挑戦したことで仕事のやりがいを手にしたようだ。



▶ 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 >>

仕事のやりがいストーリー

社員と顧客を大切にして 半世紀以上、堅実経営を 続けてきた総合建設会社

浮き沈みの激しい建設業界で半世紀以上、堅実経営を続けてきた杉本興業。
その秘訣や同社で働くやりがいを紹介する。

城東地区

杉本興業株式会社

設立年:1961年
資本金:9,600万円
代表取締役社長:杉本 義幸
従業員数:65名
(内、女性従業員数3名)
〒121-8504
東京都足立区島根1-2-3
TEL:03-3884-2422
<http://www.sugimotokogyo.co.jp>



風通しの良い職場で社員同士のコミュニケーションも盛んという



2014年に完成した、環状七号線沿いにそびえる本社ビル

顧客第一主義を貫く

景気に影響を受けやすい建設業界の中であって少数精鋭を貫き、半世紀以上もの間堅実経営を続けてきたのが総合建設業(ゼネコン)の杉本興業だ。営業本部長の小西明さんは顧客第一主義を徹底した結果と話す。

「利益を追い求めるのも必要なことかもしれませんが、当社はそれに固執しておりません。お客様からの要望があればガラス1枚を交換する工事を請負い、時には当初の見積りになかった工事にも必要に応じて行う。お客様が喜ぶか否かがどんなことよりも優先されるべきことだと確信しています」

この姿勢が顧客の心を掴み、同社の売上の8割から9割はリピーターなど既存顧客か

らの案件だという。この数字こそが厚い信頼を勝ち得ている何よりの証拠といえよう。

現在、本部長として部下の育成も担う小西さんには心掛けていることがあるという。

「私が伸び伸びと仕事してこられたのは、私の意見を尊重して、できるだけ好きにやらせてくれた上司がいたから。だから私もできるだけ若い人に裁量を与えて、最終的な責任は私がとる。そんなやり方で若い人の育成に努めています」

そんな小西さんを慕う社員は、当然少なくない。営業部の近数馬さんもその一人だ。

ゼネコンの新規開拓の面白さ

既存顧客からの案件が多いという同社だが、近さんは主に新規案件の開拓を任されているという。新規案件の開拓はどのようにしているのか。近さんはこう説明する。

「例えば、役場に行くと各エリア内の建築予定案件をまとめて閲覧できるので、その中から施工業者が未定のをピックアップして、建築主や設計事務所にアプローチする。どのような営業をするのかはある程度任されているので工夫のしがいがあります」

出先では建築物や土地のチェックを欠かさないという近さん。そんな地道な努力が功を奏し、あるダンボール工場の建築案件を受注した。出先で封鎖されている駐車場を見つけ、早速その土地を所有している会社にアポイントを取ったのだという。

「その土地の建築工事はすでに施工業者が決まっていたダメだったのですが、話しているうちに別の土地で自社のダンボール工場を建てる計画があると教えてもらったんです。その後、何度も訪問し受注しました」

今後の目標は、様々な営業スキルを吸収しながら建築知識も磨き、一日でも早く主任になることと目を輝かせる近さん。同社には近さんのように向上心を持って日々の業務に取り組む社員が他にもいる。建築部の水戸翔太さんもその一人だ。

様々な職人と関わることで、建築知識を養う

水戸さんの仕事は、工事現場が図面通り、またスケジュール通りに行われているか管理するいわゆる現場監督。熟練の技を持った職人たちと話すのが面白さの一つと話す。

「鉄骨を建てる専門の業者さんや、その鉄骨の溶接を専門とする技術者など、本当にたくさんの職人さんと仕事をします。そうした方々と話していると建築に関する知識がどんどん増えていきますね」

入社して1年半ほど経った時に初めて一人で現場を任されたという。

「一人でできるのか不安もありましたが先輩や上司にアドバイスを受けて、なんとか工期内で完了。お客様から『完璧だね』と言われた時はこの仕事をやっていて良かったと心から思いました」

今後の目標は近さんと同じように主任になることという。

「後輩もどんどん入ってきていますからね。バリバリ仕事をこなして、大きな現場も任されるようになって、後輩に格好つけられるようになりたいですね」

やがては小西さんのように頼れる上司になってくれるに違いない。



営業のコツは自分のやり方を見つけることと話す近数馬さん（2013年入社）



「『完璧だね』の一言で、全ての苦勞が報われました」と話す水戸翔太さん（2014年入社）



食事や休憩ができる本社内カフェテリア

若い人に裁量を与えて、社員が働きやすい職場環境づくりを心掛けています



小西明営業本部長

編集部「ハッタロー・ケンジロー」メモ

人を大切にする社風

「社長との距離が近いというのも当社の特徴の一つです。現場に行く時は必ず社長に出発の挨拶をするのですが、その時に『鼻声だけど大丈夫か?』などと気にかけてくれます。こうした声掛け

が頑張る力になっています」(水戸さん)

また、自社の研修センターがあり、新人研修や階層別研修も行っている。

人を大切にし、育成にも力を入れてきた同社。今後も着実に成長していくに違いない。



▶ 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 >>

新たな挑戦ストーリー

ラベル印刷の老舗会社が 最新の技術を取り入れ さらなる飛躍を目指す

工業機械や電気製品に貼られるシールやラベルを手掛けて半世紀以上のタック印刷は、これまでの実績に満足することなくさらなる躍進を目指している。

城東地区

株式会社
タック印刷

設立年:1965年
資本金:1,900万円
代表取締役:高田 朋幸
従業員数:20名
(内、女性従業員数7名)
〒130-0002
東京都墨田区業平1-9-7
TEL:03-3623-4034
<http://www.takprint.co.jp>



社内の雰囲気はまさに下町の工場といった感じで、従業員同士は家族のような仲という



自ら新規開拓を行うという高田朋幸代表は社員からの信頼も厚い

培ってきた技術と最新の技術

電気製品をよくよく見てみると様々なラベルが貼られていることに気づく。例えばコピー機を見てみると製品名、製造番号、作られた場所などのシール、機械開閉部を開けてみると、高温注意のシールや紙詰まりを解消するための手順などのラベルがある。タック印刷はそうした電気製品をはじめ、精密機器や光学機器といった工業機械のラベルを製造している会社だ。ラベルといっても単に印刷すればいいというものではない。メーカーが要求する色がきちんと再現されているか、文字欠けやピンホールといったミスプリントはないか、製造番号のナンバリングにミスはないかなど、細心の注意を払って作業に当たらなくてはならない。そうした高い要求に応え、タック印刷は着実に信頼

を積み重ねてきた。さらに近年ではインクを必要としないレーザーマーキングの技術も取り入れているのだという。

「ラベル印刷は専門の業者に委託するというのがこれまでの流れでしたが、レーザーマーカ―が始まってからはメーカーがその機械を製造ラインに組み込むようになりました。つまり、我々のような業者の出る幕がなくなったわけです」と話すのは高田朋幸代表。しかし、ただ手を拱いているばかりでもいられない。ラインには乗らないようなもの、例えば試作品や期間限定の小ロットのものであれば潜り込んでいくチャンスはあるはず。

そこで、最新技術の研究という意味も兼ねて同社独自のレーザーマーカ―開発に臨んだ。従来のものは一枚一枚シートをセットしなければならないが、ロール状のシートをセットし効率的に印字できるレーザーマーカ―を開発したという。今後もこうした最新技術を取り入れつつ、新たな顧客獲得にも力を入れていきたいと高田代表は話す。

プライベートとの両立

タック印刷は若い人材の採用を積極的に行っているという。2016年の4月に入社した庄司絵里子さんもその一人。現在の仕事は受注業務や仕入れの管理といった営業のサポートだ。そんな庄司さんはもともとアパレル会社に勤めていたという転職組。もともと音楽大学でピアノを専攻していたという庄司さんは、働きながらもピアノの演奏活動ができる仕事に就きたいと転職を考えたのだという。

「前の会社は自宅から2時間ほど通勤時間がかかっていたので、なるべく自宅から近く、土日にピアノの演奏活動ができる場所。その軸で絞って弊社を見つけたんです」

そう話す庄司さん、週末には地域の小学生や中学生の合唱団の伴奏や老人ホームでの演奏ボランティアをされていて、「プライベートが充実しているとその分、仕事にも身が入るんですよ」と話す。庄司さんのような新人もいれば在籍20年以上という大ベテランもいる。星名和明さんは今年で24年目、印刷オペレーターを束ねる工場長だ。

ベテランの技術を新人へ受け継ぐ

星名さんは工場長として全体の管理業務をこなす傍ら、印刷オペレーター業務もこなしている。

「平圧機などの機械で印刷をします。これはラベルシートと印刷版、それに指定された寸法に切り抜く抜き型がセットになった印刷機械。ハンコもそうですが、下が硬いとインクがつきにくいので、薄いダンボール紙を敷きます。このダンボール紙はデザインナイフを使ってラベルと同じ寸法に切るのですが、この作業が20年経った今でもまだまだと感ずることがあります。いつまでたっても成長していく余地があるのが面白さの一つですね」

現在は新人の教育にも力を入れているという星名さん。ベテランが培ってきた技術は新人に継承され脈々と受け継がれていく。



仕事をもっと覚えて会社の役に立ちたいと抱負を語る庄司絵里子さん



ロール状のシートをセットして効率的に印字できる同社独自のレーザーマーカ―



分らないことがあれば先輩社員が丁寧に教えてくれる

20年以上経った今でも
日々成長していける
仕事です！



星名和明さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

働き方改革宣言

タック印刷はTOKYO働き方改革宣言企業制度を利用し、3つの目標を掲げた。

「一つは水曜日のノー残業デー。もともとあった制度だったのですが忙しいとつい残業してしまっていました。今はこれを推進し目標を90%にしています。もう一つが記念日休暇。これは誕生日でも結婚記念日でもなんでもいいのですが、前の年

の12月に申請してもらって、各自その日は必ず有給を取ってもらうという制度です」(高田社長)

3つ目が残業や有休取得率アップのための業務の効率化。オペレーターごとに技術の習熟度にばらつきがあり、高い技術を持っている人に仕事が偏りがちだったのを全体の技術レベルを底上げすることで効率化を図っていくという。働きやすい環境を整備することでいきいきと働いてほしいと高田社長は話す。



▶ さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>

働き方改革実践ストーリー

この地域の人々を大切に やさしさと温かさを あなたに

ライフ・ワーク・バランス経営で三度も都の認定を受けた介護サービス企業がある。積極的に働き方改革を進める狙いと、そこで働く社員の本音を聞いた。

城東地区

株式会社
トーリツ



設立年: 1987年
資本金: 1,000万円
代表取締役会長: 土田 英夫
代表取締役社長: 鈴木 恵里子
従業員数: 102名
(内、女性従業員数72名)
〒124-0023
東京都葛飾区東新小岩7-2-12
TEL: 03-3691-2269
<http://www.to-ritsu.co.jp>



地域の福祉を支え、一児の父として家族も支える茂木義行さん



社員には家族のために過ごす時間をとってほしいと鈴木恵里子社長

働きたくて近くに引っ越してくる人も

「トーリツで働きたいからと、わざわざ近くに引っ越してこられる方もいる。ありがたいですね」と話すのは株式会社トーリツの鈴木恵里子社長。同社は、東京都の「ライフ・ワーク・バランス認定企業」に平成21年度、25年度、28年度の三度認定されている。

訪問介護、訪問看護や通所介護、グループホームなど11拠点を運営し、社員の多くは介護職員、看護師など介護の現場で働いている同社。企業理念に「この地域の人々を大切に」「やさしさと温かさをあなたに」を掲げる。

会社が社員を大事にしなければ利用者を大事にできない

「一人ひとりの従業員を大事にしないで、どうして利用者を大事にできるだろうか。その信念を創業当初から貫いてきました」と話すのは、夫婦で1985年に創業した土田英夫会長。

実際、同社の子育てや多様な働き方をサポートする制度は充実そのもの。例えば「中抜け制度」は、勤務時間帯に保育園の行事や保護者会などでちょっと抜けたい時、上長に承認を得れば、1～2時間抜けても良いというもの。抜けた時間分は朝早く来る、遅めに帰るなどして補えばそれで良い。

「休みを取る理由の多くは、1日ゆっくりしたいというよりも、小さな用事であることが多いんです。この制度のおかげでさらに色々な働き方ができるようになったと好評です」と鈴木社長は笑う。

有給休暇をフレキシブルに運用したり、家庭事情に考慮して就業時間や曜日を調整したりといったこともできる。働き手にとってありがたいことこの上ない。

一人ひとりの事情に合わせた働き方を提供

葛飾区のトリツ福祉用具掘切に勤務する茂木義行さんは男性でも取れると聞き、昨年11月に「育児休暇」を取得した。「ちょっとドキドキしながら休暇届を出しました」と振り返る茂木さんだが、育休とはいっても数か月に及ぶ長期の休暇ではなく、ほんの2日間とさやかなもの。5月に長女が誕生し、育児にかかりっきりの奥さんの癒しに少しでもなればと、イクメンに徹した。

「社長からはもっと取ってと言われているんですが、なかなかそうもいなくて。でも家族のために、小分けでも良いのでなんとか時間を作っていきたいですね」と茂木さんは微笑む。

加藤斉子さんはデイサービストリツ西一之江の所長を務める。専門学校で資格を取得後、他社の運営する介護施設で働いていたが産後を機に退職。子どもを抱いて近所を散歩していたところ、「短期パートでもOK」という張り紙を見つけ応募した。

「介護の仕事っておもしろいと思えるようになった矢先の出産だったんです。短くても良ければ働けるかもとパートでキャリアを再スタートさせました」

勤務後は様々な職種、職場を経験。それぞれがおもしろく、やりがいも増していった。何度かあった正社員への誘いも、子どもが小さかったことが気になり、断ってきたというが、2年前についに正社員となった。

「例えば子どもが熱を出したりしたら、どうしようもなくなってしまうんじゃないかと負い目に感じていたのです。『保育園で預かってもらえない時は、連れてきて良いよ』と上司に言っていたいた時は本当にありがたかったですね」

家族の形は一つとして同じものはない。それなら働き方も一人ひとり違って良いはずだ。家族が安心して過ごせれば、仕事へのモチベーションも高まる。トリツは、働き方改革の先進企業といえるだろう。



地域の福祉向上に心を砕く土田英夫会長



笑顔が絶えないトリツのみなさん



手厚いサポートのおかげで仕事を続けてこられたと加藤斉子さん

家族との時間を大切にできる会社です



茂木義行さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

キャリアパスも多種多様

多様な働き方ができるトリツだが、キャリアパスにも多様なコースを設けている。現在4つのコースがあり、介護の各専門職を極めるエキスパートコース、その反対に職種の幅を広げて多様な職場で働ける人材を目指すマルチ人間コース、後輩を教育するコーチとなるコース、拠点長などのマネージャーを目指す

コースがある。コースの選択は、会社側で配属を決めるのではなく、社員が「好きなところを選ぶ」というスタンスを取っている。そのほうがモチベーションを持って働けるという考えからだ。

「いずれの職種でも一番大事なのは倫理観です。人の尊厳を理解し、その人らしさを大切にできること。若い方にはぜひその心を育んでほしいですね」(鈴木社長)



▶ さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>

町工場の技術ストーリー

諦めなければ失敗ではない。 日夜、技術を磨く 金属加工会社

豊岡製作所は金属プレス加工会社。
中でも深絞りの技術は業界でもトップレベルを誇るという。

城東地区

有限会社 豊岡製作所

設立年:1960年
資本金:1,500万円
代表取締役:豊岡 勉
従業員数:15名
(内、女性従業員数0名)
〒131-0041
東京都墨田区八広1-2-7
TEL:03-3613-2231
<http://www.toyooka.biz-sumida.com>



下町の工場らしくアットホームな雰囲気という



深絞り加工の技術について説明する豊岡勉代表。手前は同社製品

1960年の設立当初から手掛けている深絞り加工

同社が創業以来一貫して取り組んできたのが深絞りという加工法だ。凸側であるパンチが金属の薄い板を凹側であるダイスに押し込めることで、主に円筒状や円錐状に成形する技術。この加工法を用いたポンプ式化粧水の金属ポンプ部分を月に80万個ほど生産しているというから、多くの女性が、同社が製造したものを手にしているかもしれない。

「深絞り加工は数あるプレス加工の中でも難易度の高い加工だといわれています」と話すのは豊岡勉代表。クライアントの要望によってアルミ、鉄、銅、ニッケルなど使う金属も様々なので、それらを加工するための最適な圧力や熱処理時の温度などを熟知しておかなければならない。そのため、本工場の他に技術センターを設け、カスタマイズ

したオリジナルの設備を導入し塑性加工を研究しているという。その熱の入れようは並ではなく、金属の結晶構造からプレス機の機械特性までも研究。それが評判となり、大学から声がかかり金属塑性を専門とする教授陣向けに講義をするほどだという。

挑戦する姿勢

こうした努力の結果、同社は素人目にも分かるほど難しい加工を実現してきた。例えばチタンは強度が高いため通常の絞り加工でも難しいというが、一度絞ったものをさらに二度三度と再絞りしていくことで、薄さ0.02mm、長さ10cmの円筒に仕上げられるまで絞り技術を磨いた。これからもそうした挑戦を止めることはないという豊岡代表は話す。

「実際にプレス機を使つてのトライ&エラーの連続ですが、それは失敗だと思っていません。諦めた時が失敗です。諦めなければいつかは成功すると信じています」

そんな豊岡代表を慕う社員は少なくない。入社6年目、保険会社の営業だった堀内一正営業部長も代表の人柄と将来性に惹かれて、同社に転職してきたという。

一朝一夕には真似できない技術

「小さな会社ですから営業は代表と私の2人だけ。他は技術者なんですよ」と堀内さん。クライアントへのプレゼンテーションの際には社長自らが出掛けていくという。

「今の時代、質が良いのは当たり前で問題はコスト面です。深絞り加工は切削加工等と違って、加工時に出る素材のロスが圧倒的に少ないため費用面で分がありますし、加工動作自体はシンプルですから、加工スピードが早く生産効率が高い。そして、プレゼンテーションの際には自社の製品をただ売り込むだけでなく、社長が製品の図面を見ながら、この構造ならこの部品を深絞り加工で製作したほうが安くできるといった提案をするんです」

これがクライアントに大受けで、現在は全国各地を忙しく飛び回る日々という。豊岡代表は「コスト低減を目標にしていますが、それはあくまでお客様のコスト低減。弊社の製品を無理な値段で安売りするのではありません。社員が丹精込めて作ってくれた製品を適正な価格で買ってもらえるよう動き回るのが私の役割なんです」と話す。

転職前の会社は1,000人規模の大きな会社だったという堀内さん。以前はいくら働いても会社のためになっているという実感を持ちづらかったが、現在は自分の仕事がダイレクトに会社に反映されるのでやりがいは段違いと話す。

「従業員の姿がなくなった時間に、代表が工場で何かしていたので、後ろから覗き込んでみたんです。すると、危ない、離れて離れてと言われて。慌てて遠ざかると、突然『パンッ』という音が響いたんです。どうやら新しい絞り技術を試していたようで、まだ実験段階だから失敗してしまったというんです。代表自ら実験・研究をするのはいつものことで、つくづくものを作ることが好きなんだなと思いますね」

試行錯誤する過程が好き、あるいはものづくりが好きという人にとってはやりがい十分の職場に違いない。



作業中の服差しは真剣そのもの



熟練工から加工技術を教わることも多いという堀内一正さん



加工後の製品

小さな会社だから、
やりがいは十分です！



堀内一正さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

後進を育てたい

豊岡代表の現在の目標は後進の育成という。

「私の代だけで終わってしまったら、働いてくれている従業員はもちろん取引先の方々にも申し訳ないですからね。私が培っ

てきた技術の継承という意味でも若い人の育成に力を入れていきたいです」

豊岡代表が築き上げてきた加工のノウハウは若い世代へと受け継がれ、さらに進化し脈々と続いていくに違いない。



技術×想像＝創造力アートストーリー

金属加工に精通した町工場の技術力と、 カタチにこだわる芸術家の想像力。 異なる分野の融合が新発想を生む

「ものづくり×アート」。ものづくりする上でアプローチの全く違う職人とアーティストのコラボレーションは、どんなものを生み出すのか――。

城東地区

株式会社 西川精機製作所

設立年: 1964年
資本金: 1,000万円
代表取締役社長: 西川 喜久
従業員数: 7名
(内、女性従業員数0名)
〒132-0031
東京都江戸川区中央1-16-23
TEL: 03-3674-3232
<http://www.nishikawa-seiki.co.jp>



西川喜久社長が「金属なら鋳物以外はなんでもできます」と語るほど扱う範囲は広い



一人ひとりが金属に精通した腕利きの職人

顧客の要求でレベルアップ。「広く浅く」から「広く深く」へ

まだ世の中に存在しない新しい形や機能を想像する力を持ったアーティスト。イメージを正確に形に仕上げる技術力を持った職人。想像力と技術力が掛け合わさった時、世の中にないものを生み出す創造力になる。

西川精機製作所は、旋盤やフライス盤、レーザー加工機など多種多様の加工機械を導入し、切削加工から組み立てに至るまでをこなす金属加工のプロフェッショナル企業だ。いわゆる町工場といわれる企業は、一つの技能を突き詰めていく傾向が強いようだが、同社は幅広い技術を磨いているのが特徴だ。

その技術力を活かし、同社は東京都が推進する「産学連携デザインイノベーション事

業」に参加。それをきっかけに、「ものづくり×アート」の取組を活発化させ、2016年の「日常になかった金属のカタチ」展で一つの集大成を迎えた。

工業と芸術が交わって、新しいものが生まれる

10人のアーティストと当社が共同制作した金属作品を出展するというこの企画。現場の最前線を任された宮本卓さんは、アーティストとの考え方の違いに刺激を受けたという。

「例えば曲線一つとっても、この曲線にはどういう意味がありますか、と意味にすぐこだわるんです。アーティストの作る洗練されたデザインの秘密はそこにあるとわかりましたね。それから自分でもものを作る時も『なぜ』という問いかけをしています」

生産性や実用性を重視する工業と、表現活動の一環である芸術とでは、見えているものや大切にしている部分が異なる。その中でコミュニケーションを図るのは、初めのうちは苦労したそう。宮本さんも「彼らのアイデアに驚くと同時に、ある種の敗北感を味わいました」と笑う。

一方、アーティストとして参加した鍛金作家の三木瑛子さんも「素材に対する知識や、手に取る人のニーズの把握など、これからの創作のヒントになるアドバイスをたくさんいただきました」と、職人の仕事に刺激を受けたと語る。

作品の製作では、まず三木さんが作ろうとしているヘアアクセサリーの形や特性から、どんな金属を、どのように加工するのが適切か、お互いにアイデアを出し合っていた。同社が厚み違いで材料を何種類も切り出し、三木さんが手で触ってみて、感触や質感などをイメージとすり合わせていく。作っては話し合い、また作るの繰り返しだ。

「叩きかたや熱の加え方によって、毎回違う表情を見せる金属の特性を作品に生かしたいと考えていますから、実際に何度も作ってみることが大切なんです」(三木さん)

三木さんだけでなく、10人のアーティスト全員が、それぞれにポリシーを持っている。それを一つひとつ同社が汲み取り、作業は進む。そして展示会は、無事開催を迎えた。



今も西川精機で作品作りに励むアーティストの三木瑛子さん。力強い槌さばきが印象的



三木さんの作品。複雑な形を正確に切り出せるのが西川精機の技



新規プロジェクトの立ち上げ・進行を務める一方、溶接などの現場仕事もこなす宮本卓さん

使う人の反応が職人の腕を磨く

こうして「ものづくり×アート」という新しい取組は軌道に乗り始めた。アーティストと互いに刺激しあう状況は、社内の様子も変えたと、西川喜久社長は言う。

「ものを作る時は、必ずお客様の顔を思い浮かべるようにしています。良いものを納品すれば喜んでいただけますし、もし、逆のことをすれば嫌な顔をされます。そうした表情一つひとつに感受性を持って仕事に取り組むことが、職人の腕を磨いていくのだと思います」

顧客の反応を想像することで仕事に対する責任感が増し、技術力が向上するということだ。今回の「ものづくり×アート」では、顧客と一緒にものづくりに励み、自分の腕前を、間近で見られたのだから、職人たちは今まで以上に成長したことだろう。

常に顧客のニーズに応えることを考え、新しい取組に果敢にチャレンジする姿勢を見せる同社。その創造力が今までにない発想の製品を世に送り出してくれるに違いない。

お客様の顔を想像することが
腕を磨く一番の近道です



西川喜久社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

介護福祉業界への参入も視野に

顧客の顔を思い浮かべて仕事をするという西川社長が、最近、大きなインスピレーションを受けたのが、重度障がい者が遊ぶボウリングマシンを作った時のこと。

「ボールを転がす台を作って、施設のイベントにお邪魔したんです。その施設に入っている方は、ほとんど身体を動かせない

状態で、職員さんに聞くと一日中無表情のことも多いそうなんです。しかし、ボウリング大会の時はその表情がくしゃっとほころんだんですね。ものづくりを通して、笑顔になれる時間を提供できたことに誇らしさを感じました」

これを継続していくために、事業化することも計画し始めているという。ものづくりの枠にとらわれない活躍を、同社は見せてくれそうだ。



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 >>

東京カイシャハッケン伝!

50

中央・城北

城南

城東

多摩

仕事のやりがいストーリー

電気工事一筋で85年、 ニューリーダーの牽引で 100年企業を目指す

能田電気工業は南千住に拠点を構える創業85年の電気工事会社。
下町の老舗中小企業だけあって、人情味あふれた社風が特徴的だ。

城東地区

能田電気工業 株式会社

創業年:1931年
資本金:1,275万円
代表取締役:井上 有子
従業員数:18名
(内、女性従業員数5名)
〒116-0003
東京都荒川区南千住5-25-9
TEL:03-3806-1161
<http://www.no-da.co.jp>



この道何十年というベテランもいれば20代の若手社員も少なくないという能田電気工業



「弊社は創業85年。社員を守る意味でも100年企業を目指します」と話す井上有子代表

社員に寄り添う経営者

戸建て、集合住宅、あるいは大型の施設などの主に改修時の電気工事を手掛ける能田電気工業。井上有子代表は特殊な場所での電気工事でも手掛けてしていると話す。

「宮内庁内の電気工事のお仕事もいただいているんです。これは私の兄である先代の社長が飛び込みで宮内庁の門を叩いていただいていたんです。もちろん、最初のうちは門前払いされたんですが、それでも足繁く通っているうちに、ちょっとしたコンセンの付替えなど入札にならないような少額の工事を任せてもらえるようになったんです」

その先代社長が病に倒れ、妹である井上代表に代替わり。当時、井上代表は子どもを3人抱えるごく普通の主婦。祖父が創業した会社だけに、若い時分から何かと手伝い

はしていたというが、それも事務作業レベル。「私に会社経営ができるのか不安でした」と振り返るが、そんな弱気を払拭するきっかけとなったのが、新卒高校生の採用面接に立ち会ったことだという。

「こんなに若い子がうちの会社に来てくれて、入社したいと言ってくれている。嬉しいと同時に責任の重さも痛感し、この会社を守らなければいけないと覚悟が決まりました」代表に就任したのは2016年の6月とまだ日も浅いが、一つのポリシーがあるという。

「専門知識のない今の私にできることといえば、社員の声に耳を傾けること。それが礎となって社員が存分に力を発揮できる働きやすい環境ができていく、そう信じています」そう語る井上代表を母のように慕う社員は少なくない。入社4年目、この業界では珍しい女性の現場代理人である横岸澤由加さんもその一人だ。

現場代理人のやりがい

横岸澤さんは高校卒業後、同社に入社。現在の業務について教えてもらった。

「一言で言えば受注した仕事を滞りなく進めるために施工全体を管理するのが現場代理人の仕事です。電気工事をする職人さんや工事で使う材料の手配から、指示通りに工事が進んでいるかのチェックは基本として、施工図の作成もすれば、クライアントや同じ現場に入る業者さんとの打ち合わせなど、仕事に追われっ放しです」

そんな現場代理人の仕事の面白さを横岸澤さんはこう話す。

「取り付けた照明器具などにきちんと電気が流れているかを点検する時に、次々とスイッチを入れていくんですが、全ての照明器具に煌々と明かりが灯った瞬間に立ち会うたびにこの上ない達成感に包まれるんですよ」

そんな横岸澤さんの直属の上司が桜井圭介さんだ。

なくてはならない電気工事の仕事

工事グループの課長補佐を務める桜井さんは、入社6年目の転職組。前職は地方でフリーペーパーの制作に携わっていたが一念発起、千葉職業能力開発促進センターの電気設備科で訓練を受け、能田電気工業に就職したという。

「もともと文系だったので、電気関連の道を歩むとは夢にも思いませんでした。ところが、いざ電気工事の作業をやってみると大変さより楽しさが先に立って、手を動かすことが好きなんだなと実感させられたんですよ」

桜井さんが初めて担当した現場は下水道局の施設。照明器具や施設内の外灯の改修工事だったという。

「入社半年で初めて任された現場でしたから試行錯誤の連続でした。正直、苦い思い出しかないんですが、それでも、たまにその前を通った時に、自分が立てた外灯が点いているのを見ると、また頑張ろうという気になるんです」



「入社後は先輩が丁寧に教えてくれるので、不安なく現場に出られました」と語る横岸澤由加さん



社員同士のコミュニケーションが盛んで風通しが良いという



「先輩指導はまずやらせてみるのが大事」と語る桜井さん

いかにして滞りない工程を
組むか。それがこの仕事の
面白さです



桜井圭介さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員のスキルを見える化

井上代表は社員の育成にも力を入れているといい、その一つが能力の見える化である。

「現場代理人が行う図面の読み込み、材料の仕入れネゴシエート、さらには役所に提出する資料の作成といった業務を全て洗い出し、それぞれの業務に対してどの程度こなせているの

か、そしてこれからどのようにレベルアップしていくのかを査定するために一人ひとりと面談するようにしました」

こうすることで現在の自分の位置が分かれば目標も立てやすくなり、仕事のモチベーションにも繋がる。さらには切磋琢磨する環境も生まれるだろう。能田電気工業は100年企業を目指し、着々と歩みを進めている。



▶ 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 >>

50年に渡る技術探求ストーリー

技術を磨き続け50年、 切削加工の精度は 1/10000度、1/1000ミリ

NC旋盤やマシニングセンタを駆使し、ネジやシャフトの高精度な切削加工で群を抜く山本鉄工。半世紀に渡る新技術へのたゆまぬ挑戦記を紐解く。

城東地区

有限会社山本鉄工

創業年: 1968年
資本金: 2,500万円
代表取締役: 山本 一徳
従業員数: 6名
(内、女性従業員数2名)
〒134-0081
東京都江戸川区北葛西2-26-27
TEL: 03-3687-2424



NC旋盤にプログラミングを施す入社9年目の鈴木浩太さん。1/1000ミリ単位の切削精度を追求する



「井の中の蛙にならず、視野を広げ、新しいことに果敢に挑むことが大切です」と若者にエールを贈る山本清会長

“うちだからこそできる”というオンリーワンの技術を追求

1968年創業の山本鉄工は、外注には頼らず、安易な価格勝負に巻き込まれないよう、自社固有の切削加工技術を磨き続けてきた。75歳にして今も現役の創業者・山本清会長は、80年代当時はまだ黎明期だったコンピュータ制御技術にいち早く目を向け、86年には工具の交換まで自動で行い数値通りに切削するマシニングセンタ、91年には素材を回転させ数値通りに切削するNC旋盤を次々と導入していった。

「当時の私を突き動かしたのは、技術者として“もっと精度を高めたい”という思い。ただ、導入から半年間は苦労の連続でしたよ。機械メーカーの担当者に手ほどきを受けても、いざ自社従業員たちで操作すると思い通りに動かない。しかし、長年培ってきた技

術は裏切らないものです。プログラミングが手に馴染んできてからは、図面から頭に浮かび上がる段取りを機械に反映できるようになり、加工精度が面白いように高レベルで安定して、スピードも向上しました。新たな武器が備わったことで、『こんな加工もできませんか?』と、依頼の幅が広がっていったんです」

親子二代に渡って新技術・新装置の導入に挑む

そんな会長のもとに新たな参謀が加わった。会長の子息であり、現社長を担う山本一徳さんだ。2000年に入社後、地道に加工技術を磨き上げていった社長は、入社8年目でマシニングセンタの最先端である5軸マシニングセンタの導入に乗り出した。

「3次元の座標軸X・Y・Zに回転軸と傾斜軸の動きを加え、5軸同時の制御を可能とするのが5軸マシニングセンタです。これによって工程数がさらに省かれ、より複雑かつ立体的な切削加工が可能になりました。ただし、言うは易し。これを操るには、加工全般の知識・技術はもちろん、3次元CADや数学、コンピュータ制御の知識まで広く求められ、一筋縄ではいきません。私が5軸の習得に費やしたのは1年以上。試作と失敗を重ねる日々は、正直大変でしたね」と笑う。

その努力は実り、今や5軸マシニングセンタは同社最大の稼ぎ頭として活躍。1/10000度という想像を絶する精度で切削角度を調整し、円筒の曲面に滑らかな溝を施すという他では困難な加工も実現。その完成部品の数々は、親子二代に渡って新技術の導入に挑み、高精度を追求してきた結晶である。

探求の面白さを味わいながら、2人の背中を追い続ける日々

会長と社長は、技術者として現場にも立ち続けている。そんなリーダーのもとで技術の研鑽に励んでいるのが、26歳の技術者・鈴木浩太さんだ。

鈴木さんは、入社後の2年間、会長と社長の手ほどきを受けながら、コンピュータ制御機能を搭載していない工作機械で加工技術を磨いたという。会長と社長が口を揃えて説いたのがアナログの重要性。手仕事を通じて“技術者の基盤”を固め、3年目以降はNC旋盤を担当している。

「装置に取り付ける工具は一つひとつが緻密に異なり、取り付ける刃の向きによっても仕上がりが微細に違ってきます。その判断の軸となるのが、実は汎用機の技術なんです」

鈴木さんは、NC旋盤を扱うようになってから、あらためて最初の2年間で学んだことの重要性を痛感したという。NC旋盤を担当後、数々の失敗も重ねてきたが、その都度、社長は「失敗をしないとわからないから」と、一緒に原因を探り、次につながるアドバイスをしてくれた。

「それほど奥深いからこそ、探求する面白さがあり、1/1000ミリ単位の高精度を出せた時の達成感は格別です。でも、私の技術はまだまだ。周りの先輩たちは図面からスラと段取りを導き出し、仕事が早くて正確。そんな技術者になることが私の目標です」



5軸マシニングセンタでは、複雑な部品加工の試作・検討が日々行われている



2010年から代表取締役として経営を担う山本一徳社長。今も工場で精力的にマシニングセンタを操る



技術力の高さと次世代への技術継承が称えられ、2016年には「江戸川区産業賞 技術功績表彰」が贈られた

工場見学で
完成品を見た瞬間、
技術の凄さを実感！



鈴木浩太さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

環境変化にも技術力で打ち勝ってきた歩み

同社は創業からまもなく50周年。高度成長期の波に乗り躍進、80年代後半には積極的な設備投資を行い、受注を増やしていった。しかし、91年にバブル景気が崩壊すると、製造業界も大打撃を受けた。メーカー各社が軒並み製造規模を縮小させ、数々の部品メーカーが事業存続を断念せざるを得ない状況に陥った。そんな中でも存続してこられたのは「顧客に恵まれたから」と会長は語る。

「当社が長年取引するプラスチックブロー成形機メーカー（株）タハラ様は、当時の厳しい景況の中でも攻めの姿勢を貫き続けたんです。新素材の容器を製造できる装置を新たに開発するんだと。当社はそこに技術を注ぎ込み、顧客と共に需要を生み出すことで、苦境を跳ね返すことができたんです」

単に顧客に恵まれただけではなく、新たな技術に柔軟に対応する姿勢が、環境変化にも揺るがない、同社の力強い歩みにつながっていったのだろう。



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 >>

技術開発ストーリー

衛星通信・放送中継など 幅広い社会インフラを 独自の先端技術で支える

研究開発型ビジネスにこだわり、独自の技術を磨き続けてきたスタック電子。
その技術は、放送中継システムや衛星通信などの社会インフラを支えている。

多摩地区

スタック電子 株式会社

設立年: 1971年
資本金: 7,000万円
代表取締役社長: 渡辺 勝博
従業員数: 49名
(内、女性従業員数11名)
〒196-0021
東京都昭島市武蔵野3-9-18
TEL: 042-544-6211
<http://stack-elec.co.jp>



社会インフラを支える幅広い機器を開発するスタック電子



頻繁に研究開発のための活発な打ち合わせが行われている
本社オフィス

3つの技術を組み合わせて幅広い分野に製品を提供

1971年に脱サラした若き技術者4名が結束し、アパート2間から事業をスタートさせたスタック電子。同軸コネクタの開発を皮切りに、大企業では手がけないニッチな分野に狙いを定めて事業を推進。その後、「オシロスコープ」(電圧・周波数の計測器)用の「プローブ」(検査用端子)開発によって同社の名を業界に知らしめる。このプローブの性能は瞬間に市場を席巻。国内シェア100%、世界シェアも70%を誇るようになった。

「これを機会に『アナログ』『高周波』『光』という3つのコア技術を武器に高周波機器の専門メーカーとして歩んできました。現在は放送中継システムや地下街再送信システム、通信衛星システムなどに利用されています」

自社技術をそう説明するのは、スタック電子の渡辺勝博代表取締役社長。そしてもう一つ、同社の事業には大きな特徴がある。それは「下請けにはならない」という創業の理念だ。大手企業ができない分野に絞って、共同研究開発を行い、幅広い企業に製品を供給している。放送局にも直接納入され、正月の風物詩である元日の全国実業団駅伝の中継システムにも利用されている。

会社は社員のものという経営が優れた技術を生む

スタック電子では「Basics」(ベーシックス)「Solutions」(ソリューションズ)「Innovation」(イノベーション)の3つの事業キーワードを掲げている。

Basics事業は、高周波と光の伝送系に不可欠な関連機器や部品を開発。Solutions事業は顧客の課題を解決する事業として放送・マルチメディア伝送・無線通信などのシステムを提供。そしてInnovation事業は大学や企業とパートナーシップを組んで最先端技術の開発に取り組む事業領域である。先の2事業で収益を上げて安定経営を行い、未来の事業の種となるInnovationにも取り組んでいるのだ。こうした同社の技術開発を支えているのが、主体的に自らがテーマを探し、開発にチャレンジする社員たちの働き方だ。

「社員の70%が株主です。これは創業者の考え方を反映したのですが、そのおかげで社員全員が『自分の会社』という意識を持って働いてくれています」と笑顔で語る渡辺社長。こうした企業文化は社外でも大きな評価を受けている。その代表が平成27年度の東京商工会議所主催の第13回「勇気ある経営大賞」の大賞受賞だ。優れた技術力と会社は社員のものという創業者の考えを受け継いで経営してきた実績が評価されたのだ。

妥協を許さない姿勢が技術者の成長につながる

技術開発課の上原政義さんは、入社11年目の中堅社員。放送中継システムの高周波信号を光信号に切り替える「ROFリンク」や高周波信号を増幅する「増幅器」などの開発に携わってきた。上原さんのモットーは、どんな開発でも改善していくこと。時には高い目標を設定したが故に失敗することもあるというが、その失敗が技術者としての引き出しの多さにつながり、違う機器開発の際に役立つのだという。

そんな上原さんは今後、制御動作を担うソフトなど、新たな分野に挑戦するという。「それが次代を担う若い技術者である私の使命」と上原さん。同社のモットーである「独創的技術開発」を自らが体現する。

入社2年目の岸本侑大さんはBasics分野の同軸切替機のリニューアルのすべての開発工程を一人で仕切った。

「上司に聞きながら失敗を繰り返して完成にこぎつけました。完成した時の達成感は何事にも代え難いものでしたね」

初めてのゼロからの製品開発で大きな自信をつけた岸本さん。現在も、先輩たちのアドバイスを受けながら技術者としての成長を続けている。



今後はソフトウェアの知識を身につけて機器開発に挑むという上原政義さん

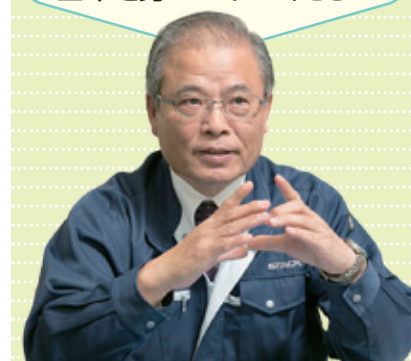


入社2年目で機器開発を任された岸本侑大さんは若手のホープ的な存在



様々なISO認定取得を受けるなど社内環境整備にも注力している

研究開発には基本が大切です。学生時代はしっかり基本を身につけてください



渡辺勝博社長

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

外部との連携が独創的開発につながる

3つの事業キーワードを掲げてバランス良く経営展開するスタック電子。その中でも未来の事業につながるのがInnovation事業である。同事業分野では積極的に大手企業、大学、国の研究機関と連携しながら様々な製品を開発してきた。その中にはJAXAも含まれており、2015年8月に打ち上げられた宇宙ステーション補

給機「こうのとり」J5号機の打ち上げにはスタック電子の機器も使用されている。

「公的研究機関と連携することで、補助金受給など研究開発の資金的なメリットや、中小企業では入手しづらい将来の技術予測や技術動向などの情報を得られます。社員も外部の技術者と共同開発することで刺激を受けますし、物事の見え方を学ぶ機会にもなるので今後も継続していくつもりです」(渡辺社長)



さらに詳しい会社情報は

東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>

電気産業の日はまた昇るストーリー

プロとは、 自ら考えて答えを 出せる人のことである

電気電子関連産業で、新規市場の可能性を確信して邁進するテクノブレインズ。
技術力・開発力を駆使した品質で業界の未来を担う。

多摩地区

テクノブレインズ 株式会社

設立年: 1962年
資本金: 1,000万円
代表取締役: 池口 雅之
従業員数: 40名
(内、女性従業員数1名)
〒206-0811
東京都稲城市押立1720-1
TEL: 042-377-3511
<http://www.technobrain.jp>



「経験を繰り返して成長する」と後輩の育成にも力を入れる



池口雅之社長は変化の激しい市場で新たな顧客探しに余念がない

コンピュータの発展とともに成長

テクノブレインズ株式会社は、コンピュータの黎明期ともいえる1962年の創業。国内電気メーカーの依頼で、インチで表記されているアメリカ製のコンピュータの設計図をセンチ表記で引き直し、ライセンス生産をサポートするところから、同社の事業はスタートした。以後、電子機器の心臓部である電子回路の設計から、外装のデザイン、組み込みソフトや専用半導体の設計、そしてそれら全てを統合して開発・設計から据付までをトータルで受託するサービスを提供している。同社の名前が表に出ることはまれだが、誰もが知るパソコンや、レジのPOSシステム、携帯電話の基地局、さらにはスーパーコンピュータまで、設計・開発に携わった製品は数知れない。

高い技術力とふとこに飛び込む力

変化の激しい電気業界で力強く生き抜いてきたテクノブレーンズ。その力の源泉は品質にある。長年の経験に裏打ちされた技術力・開発力で、どのような仕様を提示されても製品化へ結びつけてきた。加えて「ふとこに入り込む力」の重要さを池口雅之社長は強調する。

「プロジェクトによって私たちに期待されている役割は様々です。とにかく短納期で開発してほしいということもあれば、任せるのでじっくり取り組んでほしいという場合もある。そうしたニーズに的確に応え、満足を提供し信頼を紡いでいく。そうやって厳しい環境を生き抜いてきました」

そこで大切になるのが「個々の能力」だという。

「指示通りの仕事ができてもプロとしては不十分です。社員一人ひとりが現場で求められているものを嗅ぎ取るセンスや、考えて答えを出す力を持っている。それが我が社の一番の自慢です」

「自ら考える」ことがプロの条件

設計部機構課の奥田康夫さんは、テクノブレーンズに勤務して20年になるベテラン。

「若い頃は、先輩に、お客様の要望を聞いて自分で答えを考えるということをとにかく厳しく教えられました」

現在は、後輩を指導する立場になり、自身も設計を行いながらチームを率いるプレイングマネージャーとして活躍している。後輩には自律的に考えることを教え込みながらも、その新しい考え方に刺激を受けることもしばしばという。

「街中で自分たちが作ったものを目にする機会もあって、そのたびに誇らしい気持ちになります。いつかは大きなグループを束ねるプロジェクトリーダーとして仕事をしてみたい」と夢を語る。

製品開発課の加藤武さんは、他社で20年電気回路設計に従事していたが、去年の春、同社に転職した。転職してまず気付いたのが設計から製造まで行っている同社ならではの良さだ。

「回路図を引いていて、ここにどの部品を使おうかと考えている時に、すぐに社内で部品を入手できるので、それを使って間違いないかを確認しながら回路図を作れるんです」

それが質の高さや信頼にもつながっているのだと加藤さん。前職と同じ電気回路設計に携わっているが、扱う製品や使う技術には違いが多く、勉強中という。

「お客様が知っていて私が知らない技術があったら、私も知りたい。この仕事は一生勉強です。一つでも引き出しを増やして、私の提案でお客様が喜んでくれたら、それが一番嬉しいですね」

考えて答えを出せるプロたち。日本の電気電子産業の新たな輝きになるべく、日々奮闘する。



顧客の思いに応える力をもったプロフェッショナル集団



新しい顧客の仕事は知らないことを経験できて楽しいと語る奥田康夫さん



転職1年目。顧客の信用を勝ち取るために奮闘中の加藤武さん

成長が
実感できる企業です



加藤武さん

編集部「ハツタロー・ケンジロー」メモ

現場の、現場による、現場のための裁量権

池口社長は、「徹底して現場に任せる」ことを信条にしている。後輩を教育するのは現場の先輩で、求職者を面接して採用するのもそれぞれの部門の部門長だ。池口社長は一切口を出さない。

「心配がないといえば嘘になりますが、しても仕方ありません。機構設計と電子回路では技術者同士が話していても通じないくらい、求められる知識も仕事の進め方も異なります。

技術者ですらない私が全てをわかろうとするのは、おこがましいくらいです。採用も教育も、現場の人間が、どうすれば現場が良くなるか考えて、やるべきことです」と力説する。

そこまで大きな裁量権を与えられれば、社員のモチベーションは否が応でも高まる。「この会社には、仕事の好きな人が集まってくるんですよ」と池口社長は言うが、その「好き」も、現場重視の施策によって社員の内から引き出されたものかもしれない。



▶ 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 >>



東京都からのお知らせ



お知らせ① 就職活動の第一歩!「きづくインターンシップ」に参加してみよう

都内の魅力的な企業の中から、テーマに沿った3社で就業体験ができます。企業や業界の魅力に「きづいて」、就活へGO!

■参加できる方:都内にキャンパスのある協力大学(※)に所属する学生。学年不問。
(大学院、大学、短期大学、専門学校)

※協力大学とは、本事業の学生への周知等に協力いただいている大学等です。学校名は下記HPでご確認ください。

※HPに掲載がない学校の方で、参加を希望される方は下記問い合わせ先までご連絡ください。

■インターンシップ参加企業:都内に本社又は事業所のある従業員300人以下の中小企業

■内容:「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、テーマに関連した中小企業3社で就業体験をします。事前・事後研修を含めて、全5日間と3日間のコースがあります。

■実施時期:平成29年7月以降(予定)

■問い合わせ先:東京都産業労働局雇用就業部就業推進課 若年者就業担当 TEL:03-5320-4720

URL <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/koyo/young/internship/>

ご不明な点は、お気軽にお問い合わせください!!



お知らせ② 公正な採用選考について

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

最近、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「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か月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、大切にしておきましょう。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か月前」程度の期間が定められている場合には、就業規則の定めに従った方が良いでしょう。

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）
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

若年者向け

【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。

女性向け

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

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



「中小企業にしかできない事がある!」

東京には

- 世界を舞台に挑戦する中小企業がある
- 社員の笑顔があふれる中小企業がある
- 働きやすい職場作りに取り組む中小企業がある

東京カイシャハッケン伝!では、
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ご紹介します。

WEBサイトでこちらもチェック!

「東京カイシャハッケン伝!」

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



ハッタロー



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