

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!

2017
SUMMER

TO 東京 KYO

カイシャハッケン伝!



ハツタロー

GUIDE Vol. 9

東京の中小企業紹介&就活役立ち情報マガジン

「働き方」について 本気で 考えてみよう!

「中小企業での働き方を考えてみよう」

- 特集① 私のワークスタイル
- 特集② 私の1日、紹介します
- 特集③ 私の資格取得

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」10社、「情報通信業編」4社、
「建設業編」4社、「サービス業編」6社、
東京の中小企業24社をストーリー形式で紹介!



ケンジロー



なびでんちゃん

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



ハッケンしよう！ 中小企業の魅力



CONTENT

「中小企業での働き方を考えてみよう」

- 01 | **特集** ① 私のワークスタイル
- 03 | **特集** ② 私の1日、紹介します
- 05 | **特集** ③ 私の資格取得

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……

- 07 | **春日基礎**(建設業)
社会を支える技術力ストーリー
培ってきた技術が社員の誇りとやりがいを生む。
他所ではできない仕事がある
- 09 | **東邦電探**(製造業)
独自技術で業界を牽引するストーリー
水資源を見つめて半世紀以上。
被災地・福島から新たなステージが始まる
- 11 | **仲吉商事**(製造業)
唯一無二の技術力を追求するストーリー
竹木加工の技術を生かしたオリジナルブランドで
世の中に感動と喜びを届ける
- 13 | **日本工業社**(サービス業)
時代の変化に対応ストーリー
顧客に寄り添い時代のニーズを的確に捉え、
事業の裾野拡大に成功
- 15 | **明京電機**(製造業)
面白きことは良きことかなストーリー
再起動はお任せ!
オリジナリティにこだわった製品で世界へ飛び立つ
- 17 | **エム・フィールド**(情報通信業)
若手社員の生き生き活躍ストーリー
人との繋がりを大切にする「企業」。
その信念が働きやすい職場を作る
- 19 | **カチシステムプロダクツ**(情報通信業)
システムに携わるやりがいストーリー
新人研修、OJT、そして多様な業務に携われる
環境が未経験者をシステムのスペシャリストに変える
- 21 | **カレア**(サービス業)
「夢」を叶えるサービス創造ストーリー
旅行、音楽、脳トレなど、
シニア向けの楽しみをみんなで企画から創造!

※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、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業、若者応援宣言企業、東京商工会議所「勇気ある経営大賞」等。

本号に掲載されている企業の業界区分

製造業 …………… [10]社	石原金属化工、コーデンシTK、猩々テクノ、スターヒューズ、東京電線工業、東邦電探、仲吉商事、プリントバッグ、明京電機、ヤシマ
情報通信業 …… [4]社	エム・フィールド、カチシステムプロダクツ、コスモ・インテリジェンス、日本テクノ開発
建設業 …………… [4]社	育栄建設、春日基礎、メトロ設計、森平舞台機構
サービス業 …… [6]社	ウイズチャイルド、カレア、クラップ・ネットワーク、ケアサービスとも、地域ブランディング研究所、日本工業社

東京には、我が国を代表するような高い技術力や秀逸なビジネスモデルを持っていたり、働きやすい雇用環境に取り組んでいたり、魅力のある「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上げています。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。



23 | **クラブ・ネットワーク** (サービス業)
人と人とが繋がるストーリー
仕事を通して成長し
生涯にわたって活躍できる会社

43 | **プリントバッグ** (製造業)
社員同士の絆を深める助け合いストーリー
印刷技術に一日の長。
老舗企業に根付く支え合いの精神

25 | **コーデンシTK** (製造業)
若手の成長と働きやすさ実現ストーリー
9割以上が文系出身者。
働きやすい環境のもと、光センサーのエキスパートへ!

45 | **メトロ設計** (建設業)
未来に繋がる地域共生ストーリー
社会インフラを未来に繋げるため、
地域活性化や未経験者の育成に挑む

27 | **スターヒューズ** (製造業)
電気の安全を陰で支え続けるストーリー
「製品を売る」から、「情報を提供」にシフト。
その結果から新商品が誕生!

47 | **森平舞台機構** (建設業)
健康と成長やりがいの創造ストーリー
日本の舞台芸術を支えるスタッフの健康管理や
研修の充実など“働く舞台作り”にも注力!

29 | **ヤシマ** (製造業)
自動化工程を創出して荒波を越えるストーリー
製造工程の自動化によって国際競争力を勝ち抜いた
バッテリーの部品メーカー

49 | **ウィズチャイルド** (サービス業)
常識にとらわれない多彩な働き方ストーリー
短時間勤務の導入で
保育士の多様な働き方の実現に成功した保育園

31 | **育栄建設** (建設業)
働き方改善ストーリー
休む=悪ではない。
業界の常識を覆した職場を目指す

51 | **コスモ・インテリジェンス** (情報通信業)
働きやすい職場環境創造ストーリー
様々なシステム開発に携わるIT企業。創業メンバーが
醸成した風通しの良い社風は後進に受け継がれる

33 | **石原金属化工** (製造業)
社員とともに歩み続ける経営者ストーリー
経営者の力には限界がある。
社員の力を借りてこそ、可能性は無限に広がる

53 | **東京電線工業** (製造業)
技術の研鑽を続けるストーリー
世界に拠点を広げ、
革新的なものづくりを実践し続ける中小企業の星

35 | **ケアサービスとも** (サービス業)
これからの介護はこうじゃなきゃストーリー
行き届いたケアと温かい笑顔で
利用者を支える

55 | **考えてみよう!**
中小企業の魅力!

37 | **猩々テクノ** (製造業)
技術を磨き続けるものづくりストーリー
卓越した技術を持つ金型メーカー。
個性豊かな技術者たちのこだわりが光る

56 | **東京の中小企業を知るサイト**
『東京カイシャハッケン伝!』ご案内

39 | **地域ブランディング研究所** (サービス業)
若い力が会社を動かす若手活躍ストーリー
入社2年目にして部署のマネージャー。
若手が活躍するまちづくり企業

57 | **『トーキョー・シゴト・ワゴン』**
参加者募集中!

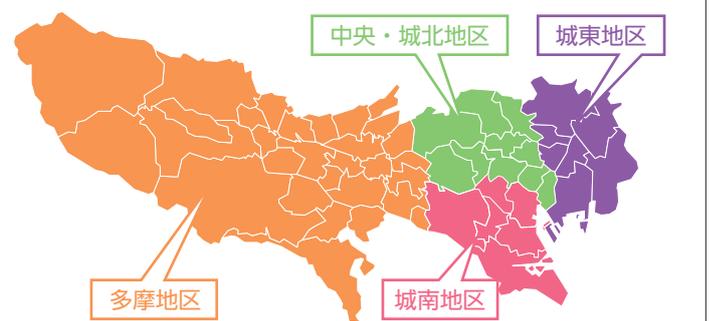
41 | **日本テクノ開発** (情報通信業)
中小企業が大規模案件に挑むストーリー
密度の濃い対話力が信頼獲得の鍵に。
働きやすい職場作りにも尽力

59 | **東京都からのお知らせ**



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





私のワークスタイル

★ Style



技術者初の育休は
男性社員が取得しました。



育栄建設株式会社
遠藤 正之 さん (入社1年目)

当社では残業時間の短縮や有給休暇取得の推進などを建設業界に先駆けて行っていますが、女性技術者の採用にも力を入れていることから、**出産・育児休暇の整備**も進めています。こうした制度は女性のためのものだと思われがちですが、技術者の中で初めて育休を取ったのは、男性の私でした。具体的には出産時、そして退院時に妻のサポートをするべく、2日間の育休を頂きました。

男性の育休取得は世間的にはあまり例がないので躊躇しましたが、社長自らが「ぜひ取ってくれ」と背中を押してくれ、また、周囲の先輩も仕事のスケジュールを調整してくれて、非常に協力的だったのもありがたかったです。

この2日間の育休では、**妻と子どものサポート**がしっかりとできたのはもちろんのこと、役所への手続や病院との調整などを一気に行うことができました。もし産後間もない妻が、一人でこうした手続をするとなると、かなりの負担を掛けてしまったかもしれません。

もともと残業時間の削減に積極的に取り組んでいる会社ですから、退院後の育児にも積極的に参加していくつもりです。男女を問わず、**ライフ・ワーク・バランスに理解がある会社**は非常に働きやすいですね。

★ Style



働いているからこそ、子どもとの
時間の大切さが分かりました。



株式会社地域ブランディング研究所
吉澤 かをる さん (入社3年目)

子ども二人を育てながら経理や労務の仕事をしています。現在は**週4日出勤かつ9時30分から17時の時短勤務で働いています**。この勤務形態は、どれくらいのペースなら無理なく働けるのか、会社と相談して決めたものなんです。おかげでうまく仕事と育児のバランスが取れているので、すごく感謝しています。ときには、子どもとの時間をもっと取ってあげたいと思うこともありますが、その分、休みの日にはたっぷりかまっています。また、わずかな時間でも子どもと過ごせることがかけがえのないものだということを実感できて、それはそれで良いものだと感じています。仕事と育児をしているからこそ見えてきた、大切なことですね。

仕事と育児を両立させるポイントは完璧にしすぎないこと。フルタイムでないといっても、ときには疲れて家事をやる気になれないこともあります。それでも良いと割り切ってしまう。あまり根を詰めても良くないので、**明日に回せるものは、明日に回す精神**でことにあたっています。理解のある会社の下では、私のようにフルタイムでなくともやりがいを持って働きながら子育てができるということを若い人たちにも知ってほしいですね。

「ライフ・ワーク・バランス」とは、人それぞれの希望に応じて、「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動などの「仕事以外の生活」の調和が取れ、その両方が充実している状態をいいます。ライフ・ワーク・バランスが実現すれば、個人はより充実した生活を送り、成長しながら働くことができます。そして、企業は社員の力を十分に引き出して持続的に発展することができ、社会全体にも活力が生まれます。今回は、充実したライフ・ワーク・バランスを実現する4人にそれぞれのワークスタイルについて教えてもらいました。

Style



保育士と作詞家の兼務が相乗効果を生んでいます。



株式会社ウイズチャイルド
 的場 香織 さん（入社5年目）

私の働き方は、古臭い表現ですがまさに「**二足のわらじ**」。保育士とともにミュージカルの脚本・作詞家としても活動しています。もともとは音楽大学でミュージカルを学んだ後に、短大に進学して保育士の資格を取得しました。その後は、ミュージカルの創作活動をしながら、土・日は派遣で保育士として働いていたのですが、実はウイズチャイルドと出会う前は、どちらの職場にも別の仕事をしていることをオープンにしていませんでした。どちらの仕事も一生懸命なのですが、中途半端に映りはしないかと気掛かりだったからです。ところがここでは、逆に**それを強みにして働けます**。ピアノなど楽器を使って子どもたちとコミュニケーションが図れ、音楽の素晴らしさを知ってもらうことに繋がっているからです。また、子どもたちの何気ない言動がミュージカルの脚本のヒントになることもあります。実は、子どもたちの日々のつぶやきを書き留めています。「小さな雨粒はアリさんにとってはすごいダメージなんだろうね」というつぶやきは、とても大人に真似できない感性ですね。**それぞれの仕事で相乗効果があるんです**。これからも周囲の方々の理解を得ながら、どちらの仕事も両立し、仕事で得たことを生かして働きたいですね。

Style



職場の協力があるからこそ、生き生きと働けています！



カチシステムプロダクツ株式会社
 北村 美香 さん（入社10年目）

2015年に**産休・育休を取得し、現在は復帰して、もうすぐ2歳になる子どもを育てながら総務の仕事に**就いています。妊娠が分かったときは仕事を続けるか否か悩んだこともありましたが、復帰していきいきと働いている社員の前例もあったので続けることを決意しました。産休・育休を取り、復帰したまでは良かったのですが、子どもが熱を出しやすく毎週のように早退させてもらっていました。それでも職場の方々が「子どものことだから仕方ないよ。気にしないで」などと送り出してくれました。男性社員含めて育児中の社員が多く、**子育てに理解を示してくれるので、本当に感謝**しています。

私のように子どもを育てながら仕事なんて本当に両立できるのだろうか心配している人は少なくないと思いますが、家族や職場と相談し、自分と折り合いをつけながらやれば決して無理なことではありません。社会との繋がりがあれば、キャリア形成やスキルアップといった面でも自分の可能性を広げられます。現在は**子育てと仕事でうまくメリハリがついて、どちらも楽しみながらできているので、あとき、辞めなくて良かったと心から思っています**。



私の1日、紹介します



サービス業

週3回、ジムに通って汗を流します。



株式会社日本工業社
(入社4年目)
石毛 裕里菜 さん

総務、経理、人事など複数兼務していると、仕事に優先順位をつけるのが大事になります。とりわけ、相手のある仕事は時間が読みづらいので早めに片付けて、自分一人のできる書類作りなどは後回しにするといったように工夫すると、時間を効率良く回していけます。それでも、日々の作業は煩雑で、ストレスを溜めないようリフレッシュが欠かせません。私にとって一番効果的なのが、身体を動かすことです。中学・高校で陸上をしていたこともあって身体を動かすのは大好きですから、週に3回はトレーニングジムに通い、ダンスやエアロビで汗を流しています。また、出勤前には腹筋や背筋などの筋トレをしています。筋トレをすることで、仕事モードが「ON」になるんです。もちろん、女性らしい趣味もありますよ(笑)。休日はお菓子作りや裁縫をしています。つい先日も友人の子どものベビー服を作ってプレゼントしました。



お菓子作りが休日の息抜き



情報通信業

アフター5は、ファゴット演奏やDVD鑑賞を楽しんでいます。



株式会社エム・フィールド
(入社2年目)
牧野 宏江 さん

金融系のシステム開発などの担当部署で設計書の作成やプログラミングをしています。未経験で入社しましたが、分からないことがあればすぐに先輩に聞けるので不安なく働いています。仕事を効率良くこなすには時間管理が何より大切、というのが実感ですね。出勤したらまずは1日のタスクを確認し、この作業はこれぐらい時間が掛かりそうなど見通しを立てます。そして、その仕事を目標通りに終わられたか否かをチェックして自身の作業スピードを把握するようにしています。帰宅後は趣味で奏でるファゴットの手入れをしたり、DVDを鑑賞したりして過ごしています。土・日は同期の友人とスタジオを借りて楽器演奏をしたり、動物園や自然公園に行って写真を撮ったりとアクティブに行動しています。プライベートが充実すると、仕事もより意欲的に取り組みますね。



楽器演奏が良い気分転換に！



社会人経験がないと、社員がどんな1日を送っているのか、なかなか想像できないもの。そこで、四つの業界の社員たちの「よくある1日」を誌上公開！仕事も、退社後のプライベートも充実させていることがうかがえます。皆さんの理想の社会人ライフがどんなものか、イメージしながらチェックしてみてくださいね。

 建設業

休日は旅行やドライブでリフレッシュしています。



森平舞台機構株式会社
(入社7年目)
田中 孝之 さん

劇場やコンサートホールで^{どんちよう}緞帳や照明などを昇降させる舞台機構の据付工事を行うのが、私の仕事です。現場では何より安全が第一。もちろん、計画的に進めなければなりませんから効率的な作業が求められます。そこで大事になるのが過去に作成した書類の整理です。工事の種別ごとにフォルダ分けをしてフォーマット化することで、かなりの時間短縮が可能になります。日ごろから業務が終わればスバツと気持ちを切り替えるのが、私の仕事スタイルです。休日は妻や両親と温泉に出掛けたり、ドライブを楽しんだりと充実した時間を過ごしています。先日も終業時間の遅い妻を職場まで迎えに行き、近くに住む妻の両親と食事をしながら家族旅行のプランを練ったりして過ごしました。もちろん、私生活が充実すれば仕事への意欲や集中力も高まりますよね。



家族で栃木県日光市へドライブ旅行



 製造業

平日のオフタイムは、妻とのんびり過ごしています。



東京電線工業株式会社
(入社3年目/中途入社)
重久 聖 さん

既存顧客への営業を主に担当しています。会社に出勤し、会議や帳票類の整理といった内勤業務をこなすと、営業に飛び出すという毎日です。担当は首都圏エリアのメーカー。受注に向けての打合せや商品説明などの商談のほか、情報収集も丹念に行っています。営業担当には日々問題が舞い込みますが、弊社の良いところは営業担当でもほぼ定時に仕事を切り上げられることです。これ以上のリフレッシュはないでしょう。繁忙期以外は、定時の17時半にタイムレコーダーを押すことが多いですね。できるだけまっすぐの帰宅を心掛け、家事を手伝うなど、妻との時間を過ごすようにしています。当社は本社の立地にも恵まれていて、出社前に会社の敷地の片隅で野球やゴルフの素振りをして汗を流したりしています。これもフレッシュな気持ちで業務に臨む工夫ですね。



会社の敷地内でキャッチボール





私の資格取得

資格があれば、
働き方が輝く!

01



私が取得したのは……

トッキュウ キカイ カコウ ギノウ シ 特級機械加工技能士



株式会社猩々テクノ
(入社29年目)
小澤 智二 さん

^{しょうじょう}猩々テクノという金型メーカーで、主に工程や納期の管理をしています。私が取得したのは、工作機械で金属を加工するスキルが問われる「機械加工技能士」という資格です。3級、2級、1級、特級と分かれていて、私は特級を取りました。1級取得後から5年の実務経験がなければ受験できない上に、数値制御装置やフライス盤といった工作機械を操作するスキルや、生産管理や原価管理といった管理の知識も必要になります。

日々の業務をこなしていると、果たして自分の技術はどこまでのものなのかと疑問に思ったり、ともすると独りよがりなものになってしまうこともあります。自身の技量を客観的に判断する意味でも、この資格取得を目指しました。改めて勉強してみると忘れていたことを思い出したり、普段の業務では使わない加工法を知ったりして技術の底上げに繋がりました。

セミナー講習費や受験料を会社が負担してくれる制度を活用して、勉強、そして受験をし、無事合格しましたが、これでゴールというわけではありません。普段の業務を通じて、日々技術向上に努めていくことが大切だと思っています。

02



私が取得したのは……

ニキュウド ボクセ コウカン リギ シ 2級土木施工管理技士



春日基礎株式会社
(入社10年目)
三浦 勝則 さん

「土木施工管理技士」とは、施工計画の作成や施工時の工程・安全・技術の管理に携わるための資格。つまり、現場監督など、責任者として現場を管理するには欠かせないものです。当社では入社3～5年目にこの資格を受験するのですが、私もそのころに齋藤代表に声を掛けられ、挑戦することにしました。講習会や受験の費用は会社が負担してくれるので、安心して勉強することができ、無事に合格。以来、現場責任者も任されるなど、仕事の幅が広がっています。

現在は、「1級土木施工管理技士」の試験に向けて勉強中。受験をするには実務経験などいくつかの条件があり、今年その基準を満たしたので、更に上を目指し頑張っています。2級のときは月に1回の講習会での勉強でしたが、今回は毎週日曜日に資格学校に通い、本格的に机に向かっていきます。1級を取得すれば、より幅広い現場で責任者を務められるのに加え、資格という証明があれば、自信や信頼にも繋がります。資格の勉強をしながら、現場でしっかり技術も磨いて、名実ともに、力のある技術者になれるように、これからも努力を続けていきたいですね。

「より高いレベルの仕事に携わるのに必要だったり、取得することで自分の自信に繋がったりするものって何だ？」— 答えは『資格』です。社員が自分の仕事の幅を広げたり、スキルアップしたりすることができる資格取得を積極的に支援する中小企業は数多く存在しています。今回は、製造業、建設業、情報通信業、サービス業で働く4名の方に、ご自身が取得した資格についてインタビューしました。

03



私が取得したのは……

キ ホンジョウホウ ギ ジュツシャ

オウヨウジョウホウ ギ ジュツシャ

基本情報技術者、応用情報技術者 他



株式会社日本テクノ開発
(入社14年目)
小林 真純 さん

私たち日本テクノ開発は、システムインテグレーションを得意とする企業です。顧客の課題発見からシステムの設計・開発、テスト、保守・運用まで、トータルな視点で技術を発揮することで信頼を獲得しています。

入社当初は保守・運用を中心とするプロジェクトに従事していたため、システム全体の開発を手掛けた経験が少なかったのが自分の弱点だと常々感じていました。しかも進化スピードの速いITの世界にあって、自分の知識が古くなってしまっているとも感じていたことから、ITに関する全般的な資格取得を目指すことにしました。

幸い、当社には書籍購入やセミナー受講等を一定金額まで会社が補助してくれる「Study Aid」という制度があります。これをフル活用して勉強を重ね、入社5年目ごろに「基本情報技術者」、8年目ごろに「応用情報技術者」を取得しました。また、海外の方から英語でのお問合せを受ける業務に就いていた際には、「Study Aid」を使って英語を勉強していたこともあります。

今後は更なるスキルアップのため、この制度を活用して、「情報処理安全確保支援士」の取得を目標としています。

04



私が取得したのは……

カイゴフクシシ

介護福祉士



株式会社ケアサービスとも
(入社6年目)
近藤 ひかる さん

中学を卒業し社会に出たのですが、17、8歳になると将来を見据えた仕事と考えるようになりました。そんな矢先、母方の祖母が倒れたのです。母は仕事を続けながら介護施設にも自分が連れていくと言っていたのですが、私が介護の資格を取って、祖母の面倒を見れば少しは親孝行になるはずと介護士を目指すことにしました。

介護系の実務資格は、「介護職員初任者研修」(旧ホームヘルパー2級)に始まり、「介護職員実務者研修」(同、1級)、国家資格である「介護福祉士」があります。私はまず介護職員初任者研修を取得。その資格を生かして今の会社に就職しました。

その後、実務経験を重ね、昨年介護福祉士も取得しました。試験対策用に会社で講師を呼んでくださったのはありがたかったですね。同業者の知り合いに、ここまで手厚い会社はそう多くないと聞きました。会社にはとても感謝しています。

国家資格を取ったことで、介護のプロとして強い自覚が生まれました。今は、更に仕事で生かせるような、「福祉用具選定士」や「福祉住環境コーディネーター」などの資格にもチャレンジしようと思っています。これからもスキルアップできるように頑張っていきたいです。



社会を

支える

技術カストーリー

培ってきた技術が 社員の誇りとやりがいを生む。 他所ではできない仕事がここにある

重機を操る三浦勝則さんの真剣なまなざし

中央・城北地区 春日基礎株式会社

- 設立年: 1968年
- 資本金: 4,500万円
- 代表取締役: 齋藤 貢司
- 従業員数: 36名 (内、女性従業員数1名)
- 〒171-0021
東京都豊島区西池袋1-39-4 第一大谷ビル4階
- TEL: 03-3982-5146
- <http://www.kasuga-kiso.co.jp>

外観から見て取ることはできないが、
縁の下で私たちの生活を支える杭。
そんな杭打ちを手掛ける春日基礎には、
歴史の中で培ってきた技術と
それに裏打ちされた
やりがいがあった。

自ら選び取ることが 会社を守る力になる

春日基礎は創業以来、地中に鉄製の杭を打ち込んで構造物を支える杭打ち工事を専門に扱ってきた。そのほとんどの取引が鉄道や高速道路関連というから、まさにインフラを支える企業といえる。

「私たちの仕事は、出来上がったものを売るのではなく、まだないものを“できる”という仮定で売る仕事。いわば、信頼

のやりとりなんです。鉄道の軌道内での作業など、難しい仕事を任せて頂けるのは、培ってきた技術力や実績のおかげです」と齋藤貢司代表は語る。

もちろん、順風満帆に50年の歴史を刻んできたわけではない。1990年代後半からの不良債権問題が金融機関だけでなくゼネコン危機へと進んでいき、顧客先にも渦中の会社があった。

ゼネコンから仕事を請ければ、今の売上げは立つ。だが、数か月後の工事終

了時にきちんと回収できるのか。悩みに悩んだ結果、齋藤代表は経営が落ち込んでいたゼネコンとの取引を打ち切る決断をした。

「会社を育ててくれた顧客との関係を絶つことは身を切るような思いでしたが、決断を先延ばしにして工事代金の未回収を発生させるわけにはいかないので、今決断すべきだと考えたんです」

積み重ねてきた実績と信頼、そしてそれを継承する社員の力が、会社を支えた。

①



- ①春日基礎の重機は全てがオーダーメイドだという
- ②若手にも技術が受け継がれていく
- ③現場の安全管理を徹底する二ノ宮純平さん
- ④普段は和気あいあいと、冗談が飛び交う

②



③



④



私たちにしか
できない仕事を
しています



齋藤貢司代表

多くの同業他社が倒れていく中、春日基礎は自ら顧客先や金融機関を選ぶことで、不況の波を乗り切ったのだ。

継承される技術と 新たな挑戦が 社員のやりがいを生む

一口に杭打ち工事といっても、穴を掘って杭を埋めるだけではない。穴が崩れないように土留め板を入れたり、杭をクレーンで持ち上げたり、杭を固定するためにセメントを流し込んだりと、様々な工程があって初めて1本の杭が立つ。

「それだけの技術を結集しての作業なので、難しい現場ほど、杭打ちが完了したときには達成感がありますね」と、入社12年目の二ノ宮純平さんはやりがいを語る。

三浦勝則さんは、入社10年目。現場責任者として、施工時の品質・安全

管理などを行っている。若き責任者として三浦さんが心掛けているのが、当たり前にとらわれないこと。同じ作業をしても、もっと効率的で安全な方法がないかと常に考えるようにしているという。

「長年研究され、磨かれてきた技術ですから簡単にはいきません。それでも、現場で先輩などに意見を言えば聞いてくれますし、納得するだけの説明ができればやってみようという空気になる。自分の提案で作業が効率的になると嬉しいですね」

高い技術力と、新しいことにも挑戦できる場。この二つがあるからこそ、社員は誇りとやりがいを持って働いているのだろう。

「先輩方は皆、経験・知識・技術の全てが豊富でレベルが高い。自分も早く追いついて、春日基礎というブランドを支えていきたいです」(三浦さん)

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

社員の健康が 会社の基礎力になる

同社には社員の健康を考えたユニークな手当がある。その一つが、「禁煙手当」。たばこを吸わない人に付与されるものだ。

「建設現場というと、喫煙者が多いのかなと思っていたのですが、むしろ逆でした。手当の効果もあって、実際に社内の喫煙者は減っているみたいです」(三浦さん)

他にも、健康診断の結果が良いと「健康手当」、献血をすると「献血手当」などが付与される。社員一人ひとりの健康が会社を支えるという考え方が、同社には根付いているのだろう。



更に詳しい会社情報は ▶ 東京カイヤハッケン伝! サイトへ >>



独自技術で

業界を

牽引するストーリー

水資源を見つめて半世紀以上。 被災地・福島から 新たなステージが始まる

天然資源の分野で誕生して今年で58年。水質測定機器をオリジナルで開発している

中央・城北地区 株式会社東邦電探

- 設立年: 1959年
- 資本金: 4,427万3,000円
- 代表取締役社長: 伊藤 祐士
- 従業員数: 17名 (内、女性従業員数4名)
- 〒168-0081
東京都杉並区宮前1-8-9
- TEL: 03-3334-3451
- <http://www.dentan.co.jp>

東邦電探の創業は

高度経済成長期のまっただ中。

天然資源研究のノウハウを応用した

独自開発の測定機器には定評がある。

これまで、ダムの水質保全や公害対策で

優れた実績を残してきた。

水質測定の世界で パイオニアとして発展

日本では戦前から、地下鉱物や地下水など地下資源の研究が進められていた。その現場で電気探査に関わる研究に携わっていたのが、伊藤祐士社長の父・公衛さん。戦後しばらく経った1959年、独自で地下資源の研究を続けるために東邦電探を設立。現在は水資源の測定機器を開発・製造している。

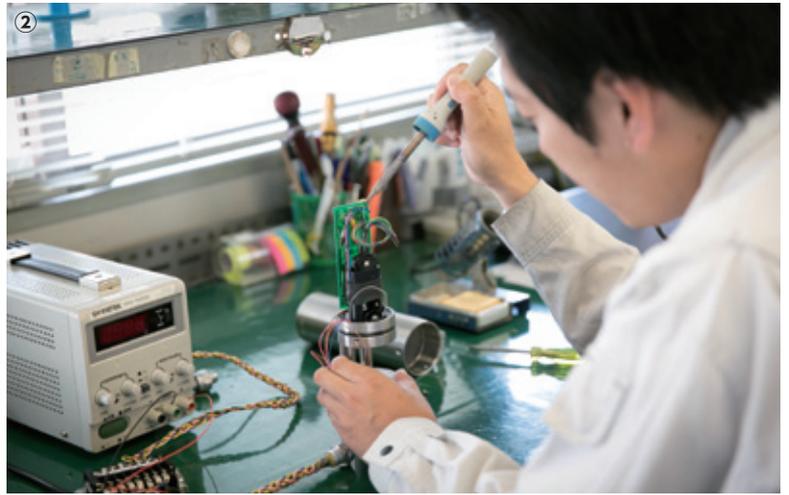
高度経済成長期にダムが次々に建設された影響から、1970年代後半になると飲料水や農業用水の水質汚濁が大きな社会問題となった。そこで注目されたのが同社の測定技術だ。業界では草分け的な存在となり、半世紀以上にわたって業界を牽引してきた。

2011年の東日本大震災後は、福島県内で河川や湖沼、農業用水池の放射能汚染量を調査するため、日本原子力研究開発機構と共同で水中放射能濃

度測定装置を開発した。その経験をもとに、政府が推し進める「福島イノベーションコースト構想」に参加を予定している。福島県の東部沿岸地域の産業基盤を再構築するため、同社は水質測定技術の応用した研究に携わるとい

ものづくりの現場で 自分の価値を高める

40～50代の社員が大多数を占める同社で、入社2年目の松澤和孝さんは



私たちと一緒に
新しいことに
挑戦しましょう!

谷川剛さん

- ①「1970年代の後半から、当社は飛躍的な技術革新を続けてきました」と語る伊藤祐士社長
- ②本社屋の3階では、ダムの水質測定などに使われるセンサーを製造している
- ③着実に知識と経験を積んできた松澤和孝さん。今後更なる活躍が期待される存在だ
- ④組み上げた測定機器の動作チェック。バグが発生したらすぐに修正作業を行う

31歳。ものづくりの世界に憧れ、以前の職場を辞め、同社にアルバイトで入社。現在は正社員として活躍している。

入社直後は、先輩社員の指導のもとで簡単な機械の組立てを担当。次第にソフトウェア開発業務にも携わるようになり、現在は社内であたった2名のソフトウェア開発部署で活躍している。

入社当初は不安だらけだったというが、憧れて入った会社だ。仕事を覚えるにつれ、この仕事が好きなのだと言え、それが大きな自信になったと目を輝かせる。

知識と経験豊かな 中堅社員として 会社を牽引していく

測定機器の設置やメンテナンスを担当する谷川剛さんは、社歴21年目のベテラン社員。父親の影響で始めた川釣りが趣味で、子どものころから川の水質に

興味を持っていたことから高校卒業とともに同社へ入社。3か月間の研修では水環境の概要を始め、業界の特性、測定機器の仕組みなどをみっちり習得したと当時を振り返る。

かつては技術部で流速計などを手掛けていたが、7年ほど前から現場に出る機会が増え、現在では月の半分ほどのスケジュールが出張で埋まっている。

「外に出るようになって分かりましたが、机に向かってばかりでは良い製品は作れませんね。お客様と直接お話しするからこそ、現場のニーズや不安をダイレクトに感じ取れるのだということを実感しています」

そう語る谷川さんは、顧客の満足そうな表情を見た瞬間や、新しいことに挑戦するたびにやりがいを実感。福島県の復興プロジェクトにも積極的に取り組み、会社の未来を切り開こうとしている。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

誰よりも情熱を持って
社会に貢献していきたい

天然資源調査のノウハウをもとに60年近くにわたって国内外の水資源を見つめてきた東邦電探。時代の変化とともに水を取り巻く環境も変わり、そのたびにオリジナルの測定機器を生み出してきた。そして2000年代、あの思わしき東日本大震災を経ても尚、革新的な装置を開発しながら被災地復興を下支えしている。

伊藤社長の原点は創業者である父のマインド。そして、同社が更に発展していくには情熱にあふれた社員の存在が欠かせないと伊藤社長は語った。





唯一無二の

技術力を

追求するストーリー

竹木加工の技術を生かした オリジナルブランドで 世の中に感動と喜びを届ける

仲吉商事では竹木製品の企画からデザイン、加工、梱包、発送まで一貫して行っている

中央・城北地区 仲吉商事株式会社

- 設立年: 1988年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 屋田 静子
- 従業員数: 14名 (内、女性従業員数7名)
- 〒173-0021
東京都板橋区弥生町49-11 NYビル中板橋
- TEL: 03-5926-3868
- <http://www.nakayo-shi.jp>

業務用竹木製品の製造・販売で実績を伸ばし続ける仲吉商事。その類いまれな加工技術を駆使し、2013年に「agney*」「RIVERET」という二つの自社ブランドをスタート。個性あふれる製品を展開している。

貿易事業と雑貨事業で 国内外のシェアを 次々に拡大してきた

化粧品雑貨や日用品、機械設備などを扱う貿易商社として、1988年に創業した仲吉商事。アジア諸国を拠点に販売網を広げ、2013年には中国・台湾・香港の百貨店を中心に、1,000店舗を超えるまでに成長してきた。

とりわけ、中国との強力なネットワーク

を持つ同社では、創業からほどなくして業務用竹木製品の生産・販売を開始。同社で生産する竹製の割り箸は、コンビニをはじめ外食業界の約1万7,000店舗に採用されている。

業務用雑貨のノウハウをもとに、屋田高路専務の肝入りで2013年から始まったのが日本国内工場(埼玉県越谷市)で製作する「agney*(アグニー)」「RIVERET(リヴェレット)」という二つの家庭用雑貨ブランドだ。同社が長年にわたり培ってきた竹木

の製材、成形、塗装の技術を応用し、かつデザインにもこだわった製品群を展開する。

「業務用で求められるのは、一定の品質を保ちながらいかに大量の製品を製造するかです。『agney*』『RIVERET』のコンセプトはその真逆で、小ロットでデザインと技術力をとことん高めるといふもの。製品を手にした方々に驚きや感動を与えられるようなものづくりを追求しています」と語る屋田専務からは自社ブランドへの強い誇りが感じられた。



若手社員の成長を
私がバックアップ
します!



菊地芳治さん

- ①「皆さんがいつも目にする場所で弊社製品が使われています」と語る屋田高路専務
- ②2013年にスタートした自社ブランド「agnéy*」と「RIVERET」の製品一例
- ③普段は温厚な菊地芳治さんだが、職人魂に火が付くと表情は一変する
- ④完成した製品は、出荷する前に複数のスタッフで厳しくチェックする

ユーザーの声に寄り添い 製品価値とサービスを 向上させていく

同社は女性社員が半数を占めており、デザイン・木工・塗装・出荷・検品の現場で活躍する。入社2年目で、出荷課の副主任として活躍している日景由莉さんもその一人。

「元々は木工を志望していたのですが、出荷とカスタマーサポートの部署に配属されることになって正直戸惑いました。それでも、可愛い製品に携わりたいという一心で我が社への入社を決意しました」

この決断は功を奏したと語る日景さん。同社の製品は発売後に寄せられるユーザーの声をもとにサービスの改善点を見極めたり、新たな製品の開発に生かしたりしている。つまり、日景さんが日々受ける顧客の反響が、そのまま会社の方向

性に大きく関わってくるのだ。

塗装技術を磨きながら 若い世代が活躍できる場を 積極的に与えていく

18歳で建築塗装の世界に飛び込んで以来、一般住宅や集合住宅など数多くの現場を手掛けてきた菊地芳治さんは入社6年目。現在は越谷工場の主任として各部門の管理を一任されている。

「部下の意見やアイデアを私は絶対に否定しません。まずは彼らなりのやり方でやってもらった上で、私の経験や知識をもとに、より効率的な方法を教えるという指導に徹しています」

若手社員のアイデアをどんどん取り入れていく菊地さんの指導方針。そこには、若手の成長を促したいという思いと、自社ブランドを更に発展させていきたいという二つの思いが込められている。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

現場の喜びが ユーザーの喜びへと繋がる

屋田専務はこんなことを言った。「製品を生み出すにはそれなりの苦しさがあります。でもね、苦しいと楽しいは同じだと私は思うんです。今うちにいるスタッフはみんな、そのことを分かって仕事に取り組んでくれています」

納得いくまで、ときには部署の垣根を越えて話し合う。製造から販売、そして自社ホームページの運営や商品写真の撮影までを社内で行う。そこには自分たちが作り上げたブランドを自分たちの手で成長させていこうという熱い思いがあった。



更に詳しい会社情報は ▶ **東京カイヤハッケン伝! サイトへ** >>



時代の
変化に
対応ストーリー

顧客に寄り添い 時代のニーズを的確に捉え、 事業の裾野拡大に成功

顧客が本業に専念できる快適なオフィス環境を提案する日本工業社

中央・城北地区 株式会社日本工業社

- 設立年: 1945年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 米田 和秀
- 従業員数: 29名 (内、女性従業員数14名)
- 〒104-0033
東京都中央区新川2-26-3 住友不動産茅場町ビル2号館5階
- TEL: 03-6280-5510
- <http://www.jiinet.co.jp>

大手企業の各種資料の複写で事業を拡大し、幅広いオフィス関連事業へと発展してきた日本工業社。その成長背景には時代のニーズを察知する変化対応力があつた。

大企業の複写業務から オフィス関連事業へ拡大

日本工業社の設立は1945年。70年を超える時を刻み続けてこられたのは、時代のニーズを捉えて臨機応変に事業を展開してきたからだ。当初は大手鉄鋼メーカーの図面作成、契約書、会議書類などの青焼き(コピーの前身の形)を請け負ったが、複写機の時代になると複写機はメーカーが提供し、同社は複写業務

の代行業に移行した。

「大手企業では毎日、膨大な資料のコピーやプリントをするので、お客様がその時間を本来すべき仕事の時間に充てられるように複写のアウトソーシングを行ってきたわけです。しかし、複写方法は複合機やペーパーレス化へと移ってきました。そんな変化を敏感に察知し、サービス内容も変化させてきました」と語るのは米田和秀代表。更に、オフィス内の消耗品・文書管理や、オフィス移転、レイ

アウト、内装工事などオフィスを新たに構築するサービスも提供するという事業へと拡大、その可能性の裾野はまだまだ広がると米田代表は話す。

しかし、会社経営では変化してはならないこともある。それがコアバリューや経営理念である。「当社ではピラミッド型の価値観構造を構築しています。コアバリューや経営理念などを実現するために、土台となる五つの行動指針を制定し、それに基づいて行動しているのです」と米田



理念経営を実践して
社員の連帯感を作る



米田和秀代表

- ①経営理念や行動指針を共有したことで社内は一体感にあふれている
- ②アットホームな雰囲気のオフィスは、社員が気軽に声を掛け合い談笑する姿が目立つ
- ③新規顧客を開拓するためにフットワーク良く活動する中原陵さん
- ④仕事を任せられる社風がやる気に繋がるという石毛裕里菜さんの表情は明るい

代表は語る。

五つの行動指針は「HERO'S」と呼ばれ、Harmony＝協調性あふれる行動、Energy＝満ち溢れるエネルギー、Reality＝現実を見極める眼、Originality＝個性豊かな人間性、Step by Step＝一步一步、着実な成長を、という五つの言葉の頭文字を取ったものである。この五つを発揮することで、「自律的な人材を育てる」ことを目指している。

恵まれた環境が 成長スピードを速めてくれる

営業の中原陵さんは顧客の新規開拓に当たる。

「既存のお客様からご紹介頂いた企業にアポイントを入れて訪問するので、まずは既存のお客様の信頼を得るところから始めなければなりません」

そう笑顔で話す中原さん。信頼を得る

ためにも納品完了後、しばらくしてから「いかがでしたか?」と出来上がりの感想を聞くことも忘れない。より高いサービスを提供するためにも不可欠なことだという。そんなきめ細やかな配慮が認められ新規のお客様を数多く紹介してもらえた。

石毛裕里菜さんは、企画管理部に所属し、初めは経理や庶務などの業務に携わった。現在は、売上げ・支払や経費、業績の管理、更には給与計算や入退職の各種手続などまで兼務する。

「初めて任された仕事が社内報の制作でした。経営方針や社内プロジェクトの紹介など様々な企画に携わりました。社内報の制作を通して当社の事業や各部門の役割などを学べただけでなく、全社員と仲良くなれたのが良かったですね」

そう振り返り、更に経営者との距離が近くアットホームだと語る石毛さんの表情は自信に満ちあふれていた。

編集部

「ハッターロー・ケンジロー」メモ

中小企業の IT化を支える事業も展開中

大手企業にサービスを提供する同社にはオフィス業務に関連する幅広いノウハウがあり、それを多くの中小企業に提供していこうと新たな事業展開を推進している。特にオフィスのIT化はコスト削減や業務の効率化を図れるが、どのように活用すれば良いのかをイメージできない中小企業も多い。そこで同社では、自社オフィスをショールーム化して、実際に導入しているセキュリティ対策や名刺管理クラウドサービスなどを紹介しながら、IT化の活用方法を直接コンサルティングしているという。





面白きことは

良きことかな

ストーリー

再起動はお任せ！ オリジナリティにこだわった製品で 世界へ飛び立つ

山田和榮社長(前列中央左)と社員の皆さん

中央・城北地区 明京電機株式会社

- 設立年: 1990年
- 資本金: 3,000万円
- 代表取締役社長: 山田 和榮
- 従業員数: 30名(内、女性従業員数10名)
- 〒114-0012
東京都北区田端新町1-1-14 東京フェライトビル4階
- TEL: 03-3810-5580
- <http://www.meikyo.co.jp>

ここにしかなくて、どこにでもある製品。
ものづくりへのこだわりが生んだ
ヒット製品で、日本を制し、
今まさに世界へと打って出ようとする
キラリと光る企業に迫った。

シェア100%の ユニークな電子製品

明京電機の主力製品は、IT機器の再起動を自動でしてくれる「リブーター」という装置。なんと国内のシェアはほぼ100%で、累計15万台を売り上げている。

「プログラムを独自設計し、遠隔操作できたり、複数の装置を順番に再起動できたりと、他社にはない機能が詰まっています」と寺地辰己取締役は自信をのぞかせる。

ネットワークに繋がる電子機器は、どんな装置でも同じリスクを抱えている。家庭やオフィスなら気の利く人が再起動すれば済むが、例えば屋外に設置されている電子看板や、高所の防犯カメラなどは数も多く、足を運んで再起動するのは負担が大きい。更に原子力発電所や海上など容易に近づけない場所もある。そうした装置の状況を常に監視して、異常があれば自動で再起動できるリブーターがあると、サービスが停止する時間を最小限にできる。

「スケジュール機能を加えて自動で照明や電子看板をオン・オフしたりする分野の需要もあり、順調に引き合いも増えています」(寺地取締役)

更なる飛躍を目指し アメリカ市場に参入

ニッチながらも、順調に販売台数が伸びているリブーター。しかし、同社はそんな現状に甘んじることなく、昨年从今年にかけて、二つの大きな勝負をし



- ①装置の電源を自動で再起動してくれる「リブーター」。明京電機の登録商標だ
- ②大手電機メーカー出身の寺地辰己取締役。鋭い着眼点の持ち主だ
- ③「社員が支えてくれてここまでこられた」と山田和榮社長
- ④「自分にできることを、見つけて、していくことを心がけています」と高野かおりさん

田中信義さん

かけた。

その一つが、データセンターなどで使われる大量のサーバーを一齐に再起動させる装置を、アメリカのメーカーから輸入し販売する事業に着手したことだ。

「お客様からのお問合せが多かったのですが、当社のラインアップにはなかった製品。メンテナンスや取替え部品サポートも立ち上げて、事業継続性を求めるお客様の声にしっかり対応できる体制を整えました」(寺地取締役)

そしてもう一つが、アメリカ市場への参入だ。100%のシェアを固めている日本とは違って競合他社もいれば、多数の規制に対応した製品を新開発するなど、新規参入ならではの厳しさもある。

「でも、IT先進国のアメリカで成功できれば、世界が注目するでしょう。そうすれば、先の展望も大きく開けます。自信はあります」と寺地取締役は言葉に力を込める。

居心地の良い会社

購買課の高野かおりさんは、25歳。2年前に前職の貿易会社から転職してきた中途入社組だ。現在は、アメリカのメーカーへの発注、取り寄せ業務を担当している。

「個人の裁量でできるところが大きいのは、やりがいになりますね。しかも、前職に比べれば休みもきちんと頂けていて、働きやすいです」

高野さんの上司の田中信義さんも中途入社組だ。部品をいかに低コストで調達して、製品を効率良く販売していくか。細かい作業を積み重ねて「小さい会社ですが、ちょっとした風でも吹き飛ばない会社で育てていきたい」と意気込む。

創業以来の理想と蓄えた社員の力。その真価が今、試される。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

オリジナリティのある製品を送り出すことへのこだわり

全てのものがインターネットに繋がるIoT時代の訪れが近いといわれていることを考えれば、リブーターのニーズは爆発的に広がる可能性がある。自社製品にこだわらずデバイス(内蔵部品)として他社に供給する道もあるが、寺地取締役は「それはありません。オリジナリティがある製品であることを大事にしている」と断言する。あくまで自社製品として世に送り出し、リブーターという名前を浸透させることが、開発力の源泉になっているというのだ。会社が進む道として、一つの理想形といえるだろう。



人との繋がりを大切にする IT企業。その信念が 働きやすい職場を作る



仕切りのないオフィスで社員間のコミュニケーションが取りやすいという

城南地区

株式会社エム・フィールド

- 設立年: 2001年
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役社長: 依田 朗
- 従業員数: 172名(内、女性従業員数41名)
- 〒141-0022
東京都品川区東五反田2-7-18 SOWA五反田ビル4階
- TEL: 03-6450-3971
- <http://www.m-field.co.jp>

システム開発やHP制作などを手掛ける
エム・フィールド。

IT企業というとパソコン作業がメインというイメージがあるが、「何を創るかより誰と創るか」をモットーに人との繋がりを大切にしているという。

社員が帰ってこられる 場所を作りたい

エム・フィールドの事業の柱はアウトソーシング、受託開発、自社サービスの三つ。自社サービスでは、スマートフォンのデジタルスタンプサービスであるHiTAPを提供。例えば飲食店などのスタンプカードは肝心なときに持っていなかったりするものだが、HiTAPであればスマートフォンさえ持っていればスタンプを

ためられるという優れたものだ。こうした自社サービスをスタートさせたのは2014年のこと。また2010年より案件を社内に持ち帰って開発する受託開発を始めたことで、お客様の新たな要望に応えつつビジネスの幅を広げてきたと依田朗社長は振り返る。

「私自身2003年に入社してからしばらくは、顧客先である携帯電話通信会社で仕事をしていたが、顧客先での仕事ということで、エム・フィールドへの帰

属意識や団結力が希薄になる可能性があると思ったんです。社員が帰ってこられる場所も作りたくて、社内で作業をする受託開発や自社サービスといった事業も展開するようになりました」

新事業を展開することで、人との繋がりを大切にする社風が強まった。それを日々実感していると話すのは、入社2年目の牧野宏江さんだ。プログラム経験がなかったため入社時は不安だったというが、HTMLやCSS、Javaの基本といっ



新人研修とOJTで
仕事を覚えて
いきます!

牧野宏江さん

- ①仕事をこなす島中悠希さん。その目は真剣そのものだ
- ②HiTAPのサイト画面と専用スタンプ。スタンプカードの電子化という画期的なサービスは今後も様々な分野で活用されるに違いない
- ③幅広い事業内容について語る依田朗社長
- ④同社の企業理念は「信頼をカタチに」。技術だけでなく人との信頼関係を大切にしている姿勢を表している

たいわばエンジニアのファーストステップを学べる3か月間の外部研修によって、不安は解消されていったと振り返る。現在は市場の価格変動リスクを管理するシステムを開発している。

「研修後もOJT制度があるので先輩がマンツーマンで教えてくれます。業務が終わった後に『今日は分からないことはなかった?』と声を掛けたりしてくれるので、すぐ働きやすい環境だと思います」

頑張れば会社が評価してくれる

同社に在籍している社員の平均年齢は34歳。いわゆる、若手社員がコア層になる。入社3年目の島中悠希さんもその一人だ。

現在は顧客先に常駐し、銀行の出資業務を管理するシステムや、融資業務の金利計算を行うシステムの開発から

運用、保守までを行っている。「当社では月に1回のペースで部署のみんなが集まる部会や課会があるので、そこで現場の違うメンバーとも情報交換や技術的な相談ができます。他にも業務に役立つ社内勉強会もあったりして、社員同士の繋がりを大切にする取組を積極的にやってくれていると感じます」

資格取得の制度には、「Webシステムコース」「業務システムコース」「Webデザインコース」などがある。

また、自分の仕事を終えると、他の人のサポートに回るなど、積極的に仕事をこなしてきたという島中さん。

「上司がちゃんと見てくれて、保守のリーダーを任せてもらえました。3年目といったらまだまだ若手ですが、責任ある仕事を任せてもらえるのは良い経験になるに違いありませんし、モチベーションが上がりますね」

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

大切なのはこれからの自分

依田社長が会社説明会で必ず話すことがあるという。

「就職活動が大変というのは私も分かっていますが、これほど自分の将来について考える時期はありません。内定を貰えなくて落ち込んでしまうこともあると思いますが、大切なのは今の自分の評価ではなくて、これから自分がどうなりたいのかということです。ぜひ、色々な人に来てたくさんものを吸収してください。また、一つの自己成長の場と考えて、前向きに頑張ってください」

会社という枠組みを超えたこの言葉、多くの就活生に届けたい。



更に詳しい会社情報は ▶ 東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>

新人研修、OJT、そして多様な業務に携われる環境が未経験者をシステムのスペシャリストに変える



たとえ未経験でも先輩が優しくフォローしてくれる

城南地区

カチシステムプロダクツ株式会社

- 設立年: 1979年
- 資本金: 4,800万円
- 代表取締役社長: 池田 俊一
- 従業員数: 225名(内、女性従業員数47名)
- 〒141-0022
東京都品川区東五反田2-7-18 SOWA五反田ビル3階
- TEL: 03-5422-9603
- <http://www.knet.co.jp>

カチシステムプロダクツは、主に金融系大規模システムの開発とその運用、保守までを手掛けるIT企業。「やさしい最先端」を合言葉に、顧客やエンドユーザー目線でのサービスを提供し続けている。

システムを通して社会に貢献する

カチシステムプロダクツが主に携わっているのは、銀行、保険、証券といった金融系のシステム。システムは、ただ構築すれば良いというものではない。設計通りに稼働するかという検証はいうまでもなく、その後のメンテナンスも決して欠かせない。更に、運用が始まってからも、こんなことができるようにしてほしい

といった要望にも応えていかなければならない。実はこも腕の見せどころになるという。開発から運用、保守まで精通し、システム周りのスペシャリストという立ち位置で顧客の信頼を築いてきた。設立は1979年。IT企業にあっては老舗の部類といえよう。幅広い業務に対応できるのは、長年の経験とノウハウに加え、社会に対して貢献したいという情熱が大切だと池田俊一社長は力説する。「たとえお客様にあれが良い、これが

良いと提案し、そのアイデアが良かったとしても、良い仕事がしたいとかお客様の笑顔を見たいといった情熱がなければ人は動きません。どんなことにでも通ずることだと思いますが、全体を動かすのは一人の情熱だと思っています」

システム周りの一から十までを手掛けるだけに、様々な業務に携わる社員が少なくない。システムサービス部に所属する大幡隼也さんは、入社以来、金融の為替取引の監視システムや債券売買



興味があれば未経験でも活躍できます。ぜひチャレンジしてください!



皆川枝里さん

- ① 事業内容を説明する池田俊一社長
- ② 新入社員歓迎会、忘年会、ボウリング大会など社員交流が盛んで和気あいあいとした雰囲気
- ③ 「システムの開発から保守まで一通りの仕事に携われました」と話す大幡隼也さん
- ④ 分からないことがあれば先輩に聞きながら業務をこなしているという皆川枝里さん

システムの運用設計など様々な業務に携わってきた。現在は債券売買システムのバージョンアップのための開発を任されている。

「システム構築には実に多くの技術者が動員されます。ネットワーク構築が得意な部隊、ソフトウェア開発が得意な部隊などがあるので、私はまとめ役としてそうした部隊に適宜、業務を割り振っていく仕事。調整してそれがうまく回っていると嬉しくなりますね。システム開発というプログラミングというイメージが強いかもしれませんが、私のように全体をまとめる仕事もあるということを知ってもらいたいです」

未経験でもチャレンジ

同社には大幡さんのように活躍している若手社員が多い。入社2年目の皆川枝里さんもその一人だ。現在は構築さ

れた銀行系システムがきちんと動くかどうかの検証を担当しているが、システムエンジニアとしてはゼロからのスタートだったと明かす。そんな皆川さんのIT企業就職への背中を押したのは就職活動中の同社との出会いだったという。

「学生時代は特にパソコンが得意だったわけではなく、システムエンジニアは難しい職業だと思っていました。しかし、当社は3か月間の新人研修やOJTがあり、また文系出身者も半数以上と聞き、チャレンジしようと思いました。入社後は、研修中は勿論、配属後も先輩が丁寧に教えてくれるので不安なく仕事ができます。いろいろな会社を回っているうちに自分に合った会社が見えてくるはずですよ。興味のある会社があれば、勇気を出してチャレンジしてみてください」と就活生にエールを送る。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

就職活動生へのアドバイス

新卒採用の面接も担当しているという池田社長。

「言葉に力や心がこもっていないと、せっかくの面接で力を発揮できません。自分の言葉で話してほしいと思います。それから、縁もあるということを念頭に置いておくとも良いかもしれません。たとえ第一希望の会社でなかったとしても、選考を受けたということは、自分でも意識していないところでその会社の良さを感じているのかもしれない。働いてみたら楽しくて天職になることもあり得ます。自分らしく、前向きに頑張ってください」



旅行、音楽、脳トレなど、 シニア向けの楽しみを みんなで企画から創造！



楽しみながら体をケアできるよう、笑顔で声を掛けて運動をサポートする佐々木悦子さん

城南地区

株式会社カレア

- 設立年：2015年
- 資本金：1,300万円
- 代表取締役：田口 善彦
- 従業員数：28名（内、女性従業員数22名）
- 〒146-0085
東京都大田区久が原3-30-15
- TEL:03-6410-3296
- <http://www.office-carea.co.jp>

フィットネスジム、音楽コンサート、旅行、そば打ち体験など、介護の枠を越えたシニア向けサービスを多彩に展開するカレア。高齢者が夢を叶えるための力になりたいという思いが、その全てに凝縮されている。

既存の枠にとらわれない 「miketa ハッピー プログラム」

介護といえば、食事や入浴の介助、機能訓練などが一般的だが、カレアはそうした枠組みだけにとらわれない、独創的なシニアサービスを次々と企画し、都内2か所のデイサービス施設で展開する。各企画は「miketa ハッピープログラム」と銘打たれ、フィットネスジム、コンサート、

旅行、そば打ち体験、カジノ体験、三ツ星レストランツアーと、いずれもエンターテインメント性にあふれ、従来の「介護」のイメージとは一線を画している。

「miketaとは三桁、つまり100歳のことです。外出や旅行、趣味などを年齢で諦めてしまうのではなく、皆さんの『やってみよう!』という前向きな思いを実現させる力になることが私たちの仕事です。そして、100歳を迎えることが愉しみになる社会を作ること。それがこのプログラム

の原点という良いでしょう」

田口善彦代表のこの言葉のとおり、カレアの施設は利用者スタッフの活気であふれ、そこかしこで素敵な笑顔が弾けている。「普段は立ち上がることも億劫にされている方も、カジノ体験が始まると身を乗り出してルーレットに向かって『よし、行け!』と声を上げ、一喜一憂されるんですよ」と田口代表。自らもイベントを盛り上げ、利用者の前向きな変化を肌で感じ取っているという。



佐々木悦子さん

- ①佐藤愛子さんの笑顔は職場も利用者の方々も明るくする
- ②カレアの施設は洗練されたデザインで、開放的なオープンキッチンも備えている
- ③金融機関勤務時代に介護事業者と取引を重ね、起業を志したという田口善彦代表
- ④利用者の方々から家族のように慕われているカレアのスタッフの皆さん

「当社ではこのプログラムを通じて得たノウハウを生かし、同業者に向けた開業支援・経営支援や研修・セミナーなども行っています。様々な切り口からノウハウを収益化し、それらをスタッフみんなに還元する。そうした好循環を作ることで、スタッフにとって納得感の高い給与水準も確保できているんですよ。この業界で働く者にとって、新しいサービスを企画し、カタチにしていくチャンスはますます広がっていくのは間違いありません」

みんなで旅行計画を練り、自分の子どもも、利用者と一緒に参加

フロアリーダーを務める入社7年目の佐々木悦子さんは、1泊2日の旅行企画にも携わり、行き先や立ち寄りスポット、食事処などのアイデアをスタッフみんなで出し合っているという。

「『この店のそば、美味しそう! 絶対喜んでもらえるよ』と、私たち自身も楽しみながら計画していて、旅行当日も笑い声が絶えないんです。私はこれまで河口湖や那須、浜名湖への旅行に参加しましたが、毎回のように『とても楽しかったよ。次はどこに連れていってくれるの?』と言って頂けるので、次の企画にも自ずと熱が入ります」

現在、時短勤務で4歳のお子さんの子育てと両立して働く佐々木さんは、旅行にもお子さんと一緒に参加するという。利用者の方々は自分の孫のようにかわいがってくれると笑顔を浮かべる。

「保育園が休みのときには子どもを施設に連れてくることもあるのですが、利用者の方も同僚も『大きくなったね』と子どもに優しく接してくれます。本当にアットホームな職場で、仕事も育児も楽しく励んでいる毎日です」

編集部 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

新しいサービスを世界に先駆けて切り開く

カレアのビジョンには、自由な発想でサービスを企画・開発し、何歳になっても幸せを感じられる社会作りを推進するという決意が込められている。「日本ほど急速な高齢化が進んでいる国はありません。この業界にこれから入る皆さんは、自ら世界に先駆けてシニアサービスの未来を切り拓き、その仕組みを海外へも広げていくチャンスがあるのです」。田口代表のこの力強い言葉からも、同社及び業界全体の今後の可能性、そして働くやりがいの大きさをうかがい知ることができた。



仕事を通して成長し 生涯にわたって 活躍できる会社に



復帰直後の山下博子さん。前向きな姿勢で仕事と育児を両立させている

城南地区

株式会社クラブ・ネットワーク

- 設立年: 1996年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役社長: 荒木 敬子
- 従業員数: 20名 (内、女性従業員数19名)
- 〒106-0044
東京都港区東麻布1-10-12
- TEL: 03-6459-1520
- <http://www.crop-net.co.jp>

多くの専門業者が連携して成り立っているイベント産業では、「人との繋がり」や「女性の視点」が重宝される。その特徴を社員の「成長」に繋げている企業に迫った。

企業理念を表す 三つの言葉

展示会やキャンペーン、博覧会は毎日のようにどこかで行われており、イベント業界は活況だ。一般的にイベントは、広告代理店を中心に企画・制作・運営など、それぞれの専門家が連携して作り上げられる。その中で、クラブ・ネットワークが得意とするのは運営で、「愛・地球博」や「上海万博」など一般の人も来場する巨

大プロジェクトも数多く手掛けてきた。

同社の企業理念は、「社員ひとりひとりの成長を大切にする会社を」「女性の視点を活かした仕事を」「出会いを丁寧に育む気持ち」を」という三つの言葉で表されている。

女性が生涯働き続けられる サポートの充実

女性比率が高い同社の社員に、荒木敬子社長は「生涯を通じて働き続けて欲しい」とメッセージを送り、環境整備に力

を入れている。その上で、結婚・出産・育児に伴うキャリア形成のあり方は避けては通れないテーマだ。今年5月に育休から復帰した山下博さんが語る。

「出産も職場を離れるのも初めての経験なので『勘が鈍るんじゃないか』という不安はありましたが、社長からは『自分の仕事や子育てのスタンスを考えて、好きなタイミングで復帰していいよ』と言ってもらえ、気持ちになりました」

話し合いの結果、山下さんは出産から



女性が
働き続けられる
会社に

荒木敬子社長

- ①成長を実感できる環境に、前向きな表情を見せる石黒絢子さん
- ②社員はほとんど女性。それが同社の強みになっている
- ③社名には社員一人ひとりの“実り”(CROP)を社会の“実り”に繋げるという思いが込められている
- ④仕事が繋がった先に成長や成功がある

2か月強で同じポジションでの復帰を果たした。もちろん、もう少し長く育休を取ったり、時短や在宅など復帰後の雇用形態を調整することも可能だ。一人ひとりに合わせて最も良い形で復帰できるようにサポートすることで、出産や育児によってキャリアが途切れないようにしている。

これからの山下さんには、仕事に育児に忙しい生活が待っている。それでも「うまくサイクルを作って、手がいっぱいにならないようにしたい」と前向きだ。更に今の持ち場をこなせるようになって、次の目標へ向かいたいと意気込みを語った。

人との繋がりが不可能を可能にする

「人との繋がり」「成長」も同社を語る上で欠かせないキーワードだ。その象徴的なエピソードを語ってくれたのは、石黒絢子さん。2013年に入社した若手社員だ。

同社は、6月からカザフスタンで開かれる「2017年アスタナ国際博覧会」で、日本館アテンダントの募集・採用・雇用管理などを担当している。スタッフには公用語のロシア語のスキルが必須だが、日本でロシア語のスキルがあり、アテンダント業務を任せられる人材を探すのは困難を極める。石黒さんも社内スタッフもロシア語に堪能ではなく、暗中模索の作業だった。

「大使館や大学など思い当たるところに連絡を取り、そこから紹介を繋いでいきました。そして必要な語学のレベルや、その選抜方法についてアドバイスをもらえる人に巡り会い、採用できたのです」

5月中旬から9月まで現地で業務に当たるという石黒さん。表情からは難題をクリアしたことによる自信が感じられた。

より良い環境で働くことで個人が成長し、個人の成長が更に労働環境を良くする。すべての取組が一本に繋がっている。

編集部

「ハッターロー・ケンジロー」メモ

“NO”と言わない姿勢が成長の秘訣

とある顧客から、似顔絵をプリントしたTシャツを作りたいと要望があった。似顔絵の制作にはそれなりの時間が掛かるのだが、通常の手順で進めると納期に間に合わない。

「そこであるスタッフが、会社近くの東京タワーの似顔絵屋さんのことを思い出したんです。すぐ駆けつけてお願いして、無事に納期に間に合いました。うちのスタッフはフットワークが軽く、柔軟に対応できるのが強みです」(荒木社長)

どんな依頼にも“NO”とは言わず、まずは何らかの解決策を示す姿勢が成長を促しているのだろう。





若手の成長と

働きやすさ

実現ストーリー

9割以上が文系出身者。 働きやすい環境のもと、 光センサーのエキスパートへ!

女性社員も営業の最前線でのびのびと活躍し、光技術を駆使した製品提案に力を発揮している

城南地区

コーデンシTK株式会社

- 設立年: 1973年
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役: 袖長 修治
- 従業員数: 35名 (内、女性従業員数13名)
- 〒150-0036
東京都渋谷区南平台町3-1 コーデンシTK渋谷ビル
- TEL: 03-6455-0288
- <http://www.kodenshi-tk.co.jp>



光センサー、LEDなどのメーカーとして
全国にネットワークを張り巡らす
「光」の専門集団、コーデンシグループ。
東日本営業を担うコーデンシTKでは、
文系出身の社員が多数活躍している。
その成長を支える環境作りに迫る。

研修を通じて 知識も面白さも知った

コーデンシグループの販社として営業活動を行うコーデンシTK。同社が扱うのは、例えば銀行のATMのお札を感知する光センサー、インクジェットプリンターの印刷情報を正確に処理する光センサーなど、身近なところにある製品が少なくない。暮らしに身近な製品があると知れば親近感がわくが、文系出身者にとっては、半

導体は理系出身者の領域という先入観がつきまとうのではないだろうか。

2015年新卒入社の笹渕美保さんもその一人だったが、「入社から約半年間は座学研修と先輩同行を重ね、「光センサーとは」というところからじっくり学べました」と話す。笹渕さんにとって研修はこの上なく刺激的だったそうで、工場研修も積極的な姿勢で臨み、製造に関する知識もずいぶん身に付いたと目を輝かす。

入社1年目の終わりには大口の新規受

注を果たしたという笹渕さん。顧客からの受注の条件は、3社競合プレゼンに勝つこと。価格勝負では分が悪いと判断した笹渕さんは、「当社の強みである品質の優位性と、発注や配送からアフターフォローまでの手厚さを訴求しましょう」と上司に提案。見事に受注を勝ち取った。

「1年目でも意見を言いやすく、提案を尊重してくれるのが当社の社風。設計・製造部門もバックアップしてくれますので、提案活動にどんどんトライできるんです」



19時には退社し、
友達と食事などを
楽しんでいます!

笹渕美保さん

- ①若手社員が自由にアイデアを提案し、上司のフォローを受けながら具現化に挑む
- ②趣向を凝らしたLEDディスプレイの前で笑顔を見せる社員の皆さん
- ③「チップからユニットまで自社グループで一貫製造できることが強み」と言う音綿克文取締役
- ④ハロウィンに大手家電量販店の店頭を飾ったカボチャ型のLEDディスプレイ

勉強会では、設計出身の先輩のもと、インクジェットプリンターを分解、構造の理解を深めたと喜ぶ。こうした機会を活用して更に専門知識を磨き、「お客様のどんな要望にも対応できるエキスパートを目指したい」と、成長意欲をのぞかせた。

経営トップも現場目線で 効率と働きやすさUPを支援

同社は、TOKYO働き方改革宣言企業であり、「働き方改革」に全社的に取り組んできた。

最前線の社員たちの活躍を支援すべく、音綿克文取締役は働く環境の整備を常に考えている。例えば2～5名の少人数グループ制もその一つ。

グループ長がメンバー一人ひとりの状況を把握しやすい規模で、仕事の優先順位まできめ細かくアドバイスすることで無駄な動きを省き、定時内で密度の濃

い仕事ができるように導いている。今年3月に神奈川県厚木市にサテライトオフィスの新設したのも、働きやすさを考えてのことだ。

「横浜在住の社員2名が厚木市内を担当しているのですが、移動の負担を軽減するため、通勤にも顧客訪問にも便利なサテライトオフィスを毎日の拠点にできるようにしたんです。これによって効率が格段に高まり、お客様からも気軽に仕事の相談ができるようになったと好評です」

身の回りのものがインターネットにつながるIoTの拡大とともに、同社が主軸とする光センサーは成長していくに違いない。LEDを使ったデジタルサイネージにも、多彩な商品展開が待ち望まれている。自らのアイデアで新製品を世に送り出すやりがいを若手にもぜひ味わってほしいと、音綿取締役は期待を膨らませます。

編集部 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

介護と仕事の両立支援も 先進的に実践

労働時間や有給休暇、新卒採用者の離職率の基準をクリアした企業として、厚生労働省の「ユースエール認定」を受けた同社。介護と仕事の両立支援にも取り組み、社員アンケートで介護に不安を覚える社員がいることを把握したことから、介護のための時短勤務制度や社内相談窓口を整備。実際、時短勤務で介護と仕事を両立する社員がいるという。社員を起点に働きやすさを整え、それによって社員の意欲も高まり、会社の成長に結び付く。そんな好循環が、今後も同社の原動力となっていこう。





電気の
安全を

陰で支え続けるストーリー

「製品を売る」から、
「情報を提供」にシフト。
その結果から新商品が誕生!

製品チェックや発送作業などで社員が顔を合わせると情報が飛び交う

城南地区

スターヒューズ株式会社

- 設立年: 1916年
- 資本金: 2,200万円
- 代表取締役: 柳田 道康
- 従業員数: 17名 (内、女性従業員数4名)
- 〒150-0011
東京都渋谷区東2-22-7
- TEL: 03-3400-5528
- <http://www.star-fuse.com>

ヒューズといわれてもピンとこない人が多いかもしれない。電子機器などに大量の電流が流れないようにするための電子部品で、なくてはならないものだ。スターヒューズはヒューズ一筋で1世紀。そのパワーは確かに伝承されていた。

電気回路の保険ともいえる ヒューズの市場は 計り知れない

表に姿をさらしている部品ではないだけに、ヒューズの存在はとても地味に思える。しかし、ヒューズは意外と身近な存在で、テレビや電子レンジ、車など数多くの電気製品に組み込まれている。

同社が創業した1916（大正5年）年当時、工業国を標榜する我が国の電化

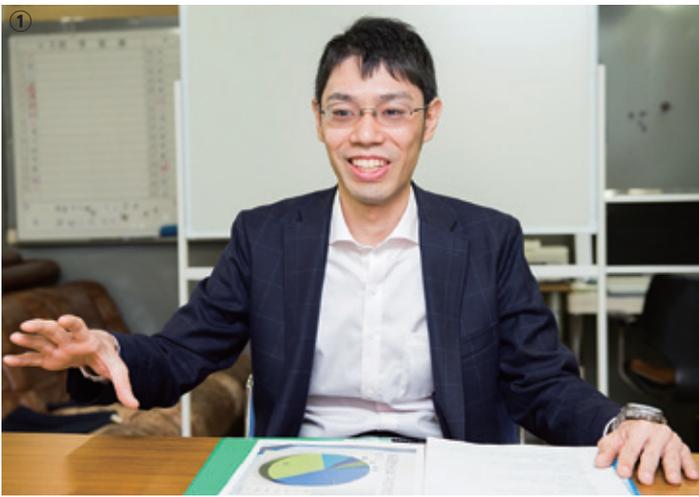
は著しく、ヒューズ市場は活況を呈していた。昭和から戦後と、まさに天井知らずの勢いで成長していったのだ。

ところが1970年代後半になると、ブレーカーが誕生するなど業界に逆風が吹き始めた。同社にも危機感は走った。しかし、自然淘汰が同社の経営を安定させた。

とはいうものの、動力といった主要部品でもなければ、頻繁に換えなければならない部品でもないヒューズだけで、経営は成り立つのだろうか。

「確かにヒューズの寿命は非常に長いんですが、そこがミンなんです。例えば、いざヒューズを交換しようとしても、古い製品だとそのヒューズメーカーがなくなっていたというケースが珍しくないんです」

そう語るのは同社の柳田覚営業部次長。そこで救世主となるのが歴史と経験を持ち合わせた同社で、企業からの引き合いはあとを絶たないという。当然、問合せがきた企業はそのまま顧客となる。



人と人の繋がりが
人も、企業も
大きくしてくれる



水野英男営業部長

- ①ダンパー用温度ヒューズの将来性を熱く語る柳田覚営業部次長
- ②面白そうな仕事を見つけるためのチームワークもばっちりだ
- ③ヒューズの要となる合金の奥深さを語る小峰勝統括部長
- ④ヒューズは電気回路や設備機器の保険の役割を担っている

モットーは、面白そうな仕事作り

同社にはもう一つの強みがある。それが、「ダンパー用温度ヒューズ」だ。

ダンパーとは、扉の開閉によって空気の流れを調整する設備。同社の製品が使われているのは、火災時の延焼や熱い空気の噴出を防ぐために、ダクトに取り付けられる防火ダンパーだ。電気熱を感知するヒューズのメカニズムを応用し、温度熱に反応して、ダンパーの開閉ができるものを開発した。

これもまた目立つ存在ではないが、建設業界ではなくてはならないものの一つ。今では同社の売上シェアの50%を占めるまでになっている。

このように既成概念にとらわれない開発に巡り合うのは、その背景に面白そうな仕事作りという社風がある。

若者が成長できる環境を目指して

以前はプラントメーカーに常駐していた水野英男営業部長の仕事は、顧客のニーズに応じたヒューズをそろえることだ。

「以前は組織対組織でしたが、ここでは個人対個人。立場、役割などは異なりますが、同じ会社、同じ業界で働くという共存意識が生まれます」

そう語る水野部長の目標は、若い世代にとって働きがいがあり、働きやすい会社作りだという。社員の能力を伸ばす外部研修の機会を設けるなど、人材育成にも注力しているそうだ。

「若い時代の経験は人を成長させるものです。グローバル化時代、若者には会社の枠にこだわることなく飛躍してほしいですね」とエールを送ってくれた。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

熱感知のヒューズメカニズムの応用性は多様である

ヒューズという単純な仕組みの製品をただ右から左に動かすだけでなく、そこに面白さを見出そうという姿勢を貫いてきた同社。そのマンネリを嫌う姿勢が、ダンパー用温度ヒューズへと繋がった。

機密性の高い建造物が増える一方、安心安全が声高にいわれる時代、ダンパー用温度ヒューズへの注目度は高い。それに伴い市場も拡大するだろう。スターヒューズには、こうしたニーズに応えるべき施設とノウハウが脈々と受け継がれてきた。今後の時代をどう面白がっていくのか、大いに楽しみだ。





自動化工程を創出して 荒波を越えるストーリー

製造工程の自動化によって 国際競争力を勝ち抜いた バッテリーの部品メーカー

ヤシマには多くの女性社員が在籍し、自動化工程の信頼度をバックアップする

城南地区

株式会社ヤシマ

- 設立年: 1934年
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役社長: 箕浦 裕
- 従業員数: 25名 (内、女性従業員数17名)
- 〒144-0056
東京都大田区西六郷4-28-15
- TEL: 03-3732-7726
- <http://k-yashima.com>

取引先のメーカーが海外進出し、
受注量が激減したヤシマ。
徹底した製造工程の自動化で起死回生を
図った。
その決断の軌跡を追う。

海外製との 競争に勝つために 製造工程の自動化に着手

1990年代初頭、日本の輸出産業は円高で国際競争力を低下させた。その結果、多くの製造業が国内生産に見切りをつけて人件費の安い中国などに進出。取引先が海外転出する中、中小企業は生き残りをかけた選択を強いられることになった。

樹脂成形品やプレス抜物器械加工品、更には時計用電池や携帯電話の小型バッテリーの部品作りをしてきたヤシマも、その荒波に揉まれた1社である。

「残念ながら、当社には取引先と一緒に海外に転出する資本力はありませんでした。そこで決断したのが、それまでの多品種小ロット受注の見直しでした。自動車バッテリーの液口栓だけに絞り込み、自動組立て、自動検査、自動梱包という生産体制で生き残りを図ったのです」

そう当時を振り返るのは、経営方針の一新化を決断した箕浦裕社長。満足できる品質のものが自動生産できる機械を開発するために、強い決意を持って挑んだという。

何よりも重視したのが 安全性を確保する高い品質

自動生産機械開発で箕浦社長が掲げた目標は、中国などのものと同価格でありながら優れた品質のものを作れる機能



窮地に活路を見出しました



箕浦裕社長

- ①モニターを見ながら不具合がないか細心の注意を払う望月ひろみさん
- ②射出成形機の操作も任せられるなど、確実に周りの信頼を獲得する矢田愛美さん
- ③自動化された生産ラインで次々と製造される自動車バッテリーの液口栓
- ④徹底した自動化の製造ラインで活路を見出したヤマシマの社員の皆さん

を備えることだった。何しろ自動車バッテリーの液口栓は自動車の安全性に関わる部品だけに、品質の信頼度は重要だった。

「製造している部品は、消費者にとってもメーカーにとっても最重要安全部品です。それだけに品質保持には徹底的にこだわっています」

試行錯誤の末にようやく自動組立て、自動検査、自動梱包ができる自動生産機械の開発に成功。当初は1社への供給から始まった事業だったが、価格的にも品質的にも海外製を凌ぐという評判が評判を呼び、複数の自動車バッテリーメーカーに採用されることになった。

現在では月に500～600万個もの部品を生産し、国内市場のシェアは6～7割にも上り、トップシェアメーカーに上り詰めた。2013年にはタイに工場を建設。ASEANで生産をする日本の自動車メーカーのバッテリー部品として供給している。

細心の注意を払って 高い品質を維持する

生産工程を自動化したことで、ヤマシマの生産現場は女性社員の活躍が目立つ。その数は全社員の約7割を占め、その中には入社9年目の望月ひろみさんや2年目の矢田愛美さんがいる。

「私が担当するのは、組立て工程の機械管理を始め社員やアルバイトの業務ローテーションや納期スケジュールの管理。人も機械も細やかな配慮をしながら体調や調子を見ることが大切です」と望月さんが言えば、矢田さんは「当社の場合には女性が多いので馴染みやすかったですね。年代も幅広いので色々な話の聞いて勉強になります」と笑顔を向ける。自動化を果たしたヤマシマのものづくりの現場は、まさに多くの女性社員が支えている。

編集部

「ハッタロー・ケンジロー」メモ

社員の成長を積極的に支援

製造工程の自動化を図ってきたヤマシマは、社員のスキル向上にも熱心に取り組む。まず社員がどんなスキルを身に付けるべきかを分かりやすく提示したスキルマップを作成。これによって社員は目標を定めやすく自主的に学べるようになった。更に業務に関係ないスキルでも社員が望めば、金銭的支援を惜しまない。これまでも英会話やペン字を習いたいという社員をバックアップしてきた。機械の自動化が進んだ現在も、それを見守り適切なメンテナンスをするのは“人”。そんな“人”中心の経営方針が随所に表れている。



更に詳しい会社情報は ▶ **東京カイヤハッケン伝! サイトへ** >>

休む=悪ではない。 業界の常識を覆した 職場を目指す

遠藤正之さんは余裕のある暮らしがスキルアップにも繋がることを実感している

城東地区

育栄建設株式会社

- 設立年: 1983年
- 資本金: 2,000万円
- 代表取締役: 水落 清
- 従業員数: 12名 (内、女性従業員数4名)
- 〒111-0032
東京都台東区浅草5-14-7
- TEL: 03-3874-6721
- <http://ikuei-c.co.jp>

育栄建設では建設業界に先駆けて
ライフ・ワーク・バランスの取れた職場
作りに取り組んでいる。

その実現の鍵は
“元請になること” だった。

職場環境を良くするために 主要取引先を変更

残業時間の短縮や有給休暇取得の推進などを通して、ライフ・ワーク・バランスの推進に取り組む企業が増えている。その一方で、働き方が不規則な業界の中には「難しい」と最初から諦めてしまうケースも見受けられる。首都圏を中心に建築物の施工管理を手掛けている育栄建設では、建設業界の常識を覆すべく、働きやすい

環境作りに取り組んできた。

「業務の都合もありますが、原則、定時の17時半に帰宅してもらいますし、休日出勤した場合は代休を必ず取るように促しています。世間では『休むのが悪』だという古い考え方がまだまだありますが、休息なしに良い仕事はできないと思っているからこそ、積極的に制度改革を行ってきました」

と語るのは、労働環境改善の旗振り役となった水落清代表だ。残業時間を削減するために、主要取引先を変更する

という大胆な経営戦略を取った。

従来、同社は大手ゼネコンの下請として活躍してきた。技術的には絶大の信頼を寄せられていたが、下請という立場では労働時間を自由にコントロールできない問題があった。

「発注者から直接、仕事をもらう“元請”となれば、現場を自分たちの権限で管理できる分、働き方を自由に描きやすくなります。そこで、地元の台東区の公共工事の受注を目指していきました」(水落代表)



労働環境の
更なる改善を
実現します



水落清代表

- ①水落清代表も実は文系出身。分からない人間の気持ちを理解した指導を実践している
- ②育栄建設では企業理念として「育む」「挑む」「栄える」の三つの言葉を掲げている
- ③メジャーや安全帯は施工管理者必須の道具。その使い方から同社では丁寧に指導する
- ④女性の施工管理者も最前線で活躍中

施工管理者に不可欠な 人間性を育む 充実の余暇

単独で公共工事を手掛けた実績はゼロ。試行錯誤しながら入札に臨み、次第に台東区を始め、東京都、各省庁工事の入札参加資格を取得する。

「書類管理などの公共工事独特の事務作業に慣れるまでの難しさはありましたが、大手ゼネコンで鍛えられた技術があるので品質面では自信を持っていました。公的機関の厳しい要求にも的確に応えられたと思っています」(水落代表)

結果、公共工事の受注を目指してわずか5年で、元請案件が全体の8割に達した。売上げとしても、2017年は水落代表就任時の倍近くに届こうとしている。

売上げの拡大に伴って、社員の労働時間が急増というのはよくある話。しか

し、同社は水落代表の強い思いがある。スケジュールが押し迫った場合にやむを得ない残業はあるものの、基本は定時上がりだ。

「建設は人と人との関係性によって成り立つもの。だからこそ、他社との差別化を図るには施工管理者の人間性が大切です。様々な事柄によって人間性は育まれるものですが、余裕のある働き方も重要な要素ではないでしょうか」

それを実感していると話すのは、昨年11月に入社した遠藤正之さん。

「今春、第1子を授かり、男性でも育休が取得できるので、出産日と退院日に育休を取りました。残業が少ないので、子育てにも参加しやすいですね」

余暇を利用して、建築について学びを深める時間も取れているようだ。こうした余裕が、自分を更に高めていると遠藤さんは感じている。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

文系出身者でも
施工管理者に成長できる!

育栄建設では人材育成にも積極的に投資を行っている。例えば、建築施工管理技士は数十万円の通学費用を全額負担。CADや足場組立て、高所作業などの社外講習にも送り出しており、費用負担に加え、「出勤扱い」で受講できるという待遇で挑戦を促している。先輩たちが持てる知識を惜しみなく伝授するという文化も根付く。だからこそ、同社では未経験者も文系出身者も自信を持って活躍している。建築未経験だからと躊躇している人も、ぜひ挑戦してみてください。



更に詳しい会社情報は ▶ **東京カイヤハッケン伝! サイトへ** >>

経営者の力には限界がある。 社員の力を借りてこそ、 可能性は無限に広がる



コントロールケーブルの組立てを得意分野に掲げる石原金属化工。江戸川区の町工場の一つとして地域貢献にも熱心だ

城東地区

石原金属化工株式会社

- 設立年: 1954年
- 資本金: 1,800万円
- 代表取締役社長: 石原 康裕
- 従業員数: 24名 (内、女性従業員数10名)
- 〒132-0035
東京都江戸川区平井7-6-10
- TEL: 03-3617-3121
- <http://www.ikk-cable.co.jp>

自動車や飛行機、エレベーターなど用途の広いコントロールケーブルの製造で名を馳せている石原金属化工。経営者と社員が一体となって、ともに成長を遂げる文化が根付いている。

手元の操作を 離れた場所に伝える

江戸川区の平井に本社と工場を構える石原金属化工は、下町のものづくりを支える町工場の一つだ。発祥の地こそ大阪だが、1962年に東京五輪開催で活気づくこの地で操業を開始。地域にもすっかり馴染み、2010年には東京を正式に本社とした。

同社が得意としているのは「フレキシブ

ルリモートコントロールケーブル(以下、コントロールケーブル)」の組立てだ。会社を率いる石原康裕社長は自社製品をこう解説する。

「自動車などの運転手が手元の操作で手の届かない場所のものに、引く、押す、回転させるなどの動力を伝えていくのが、コントロールケーブルの役割。他にも電動シャッターの非常用開放装置やエレベーターの非常ロック解除装置、建設機械の操作機構など、実に多彩な場

面で活用されています」

メーカーとしての顔の一方で、商社として韓国やフィリピンなどから自動車用のマフラーや油圧部品の継ぎ手などを輸入する事業も展開。近年は社内にNC旋盤を導入して、コントロールケーブル向けの部品を内製化した。その過程で培った技術をもとに、輸入品として扱ってきた油圧の知識を生かした独自製品も企画されている。チャレンジし続ける果敢な姿勢は、自由度の高い町工場ならではの。



先輩が温かく
指導してくれるので、
とても心強いです



磯脇春菜さん

- ① 厳しい目で製品をチェックする品質管理の磯脇春菜さん。充実のサポート体制があるから、経験が浅くとも不安なく頑張ることができているという
- ② 山本美沙子課長(写真左)は、営業としては2016年8月にデビューしたばかり。キャリアや経歴を問わず等しくチャンスがつかめる会社なのである
- ③ 石原康裕社長は「経験者がほばいない業界ですので、ゼロからしっかりと教えていきます。ひたむきさと人柄が備わってれば誰でも成長できるはず」と語る
- ④ 同社はコントロールケーブルの製造を得意としている。自転車や自動車、飛行機、エレベーターなど用途は多岐にわたる

社員があってこそ、 企業は成り立つ

そんな勢いを支えるのが、「世界で一番元気で信頼される会社の実現を図ります」という企業理念。1990年に社員たちと作り上げたものだという。今でこそ社員発の経営理念を掲げる企業が増えたが、当時の日本では社員とともに作るという発想はあまり類を見なかった。

「経営者が一人で頑張っても、実現できることには限りがあります。しかし、五人の人間がいれば、可能性は大きく広がります。単に頭数が5倍になるだけでなく、力が“乗ずる”ことで5倍以上の効果があるものです。そのことを良く理解しているからこそ、当社では全員で進むべき道標を形にしてきたのです」(石原社長)

社員がいてこそその会社だというのは十分に承知しているだけに、有給休暇を取

りやすい雰囲気作りや産休・育休制度の構築なども率先して行ってきた。入学式や運動会といった子どもの特別なイベント時の休暇も取りやすくなったという。おかげで製造業には珍しく、男女比は半々程度。営業部の山本美沙子課長は、会社の子育てへの理解の深さが転職の決め手となったと振り返る。

「前職のころは、子どもがまだ幼く、仕事と子育ての両立が難しいと感じていました。転職を決めていくつかの企業を見たところ、当社はフレックスタイム制度もあると聞いて、安心して働けると感じました。実際、周囲も協力的で、子どもの都合で急な休みを取るときも、嫌な顔一つせず、協力してくれます」

育児が落ち着いた山本課長は、営業事務から営業にキャリア転換。男女問わず、長期的なキャリア形成ができる仕組みがここには整っている。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

文系出身の社長自らが 貪欲に自己研鑽に励む

同社では、会社を率いる石原社長自らが新人教育に携わるなど、人材育成に注力している。専門知識を分かりやすく解説する石原社長の指導は、社員からも好評だ。実はその石原社長は文系学部出身で、ここまで知識を深めたのは社会人となってから。仕事の中でゼロから学ぶとともに、31歳のときには墨田区の工業高校に編入して専門性を身に付けた。同社に成長意欲あふれる社員が数多く集っているのは、社長自らが知識の獲得に極めて貪欲な姿勢を貫いてきた賜物だろう。



行き届いたケアと 温かい笑顔で 利用者を支える



利用者が安心して過ごせる看護付きの介護施設

城東地区

株式会社ケアサービスとも

- 設立年：2007年
- 資本金：1,000万円
- 代表取締役：海老根 清剛
- 従業員数：140名(内、女性従業員数100名)
- 〒121-0062
東京都足立区南花畑4-35-8
- TEL:03-5851-8177
- <http://www.caretomo.net>

介護保険制度が始まって17年。市場は様々な事業者が参入し、まさに群雄割拠の状態。そんな中であって、看護と介護の両面から手厚いケアを提供し、利用者との密な交わりを大切にする姿勢で輝きを放つ企業の姿を追った。

医療と介護の両面から 手厚いケアを提供

ケアサービスともは、足立区内に老人ホーム、訪問看護ステーション、小規模多機能型住宅介護施設、グループホームなど八つの施設を運営する。140名の職員で、200名弱の高齢者をケアしている。

「訪問介護からスタートしたのですが、それだけでは利用者をトータルケアするのは難しい。そこで、あらゆる背景を持つ方を

ケアできる、様々なタイプの施設を開設してきました」と海老根清剛代表は話す。

今でこそ、介護スタッフは医療的ケアを行えるが、数年前までは多くの行為が医療行為として認識されていたため、何かあればそのたびに看護師を呼ばなければならなかったのがネックだった。

一方で、看護師が常にいる病院にも限界があると、同社の創業者で看護師の海老根久美子取締役は話す。

「入院患者さんの病状が悪くなると、面

会は認められなくなり、亡くなってからの対応もどこか機械的で、家族がゆっくりとお別れをする時間はありません。御本人としても、人生の幕引きは自分の家だと願う方が多いのです」

看取りまでケアする介護サービスは少なく、病院での別れはあっという間に過ぎてしまう。そんな現状を打破し、別れの瞬間まで、利用者とその家族を支えようとたどり着いたのが、あらゆるタイプのサービスを整えることだった。



- ①最新の介護機器がそろい、持ち上げたり、抱え上げたりといった負担も少ない
- ②谷口由美子さん。利用者と密に関わることがとても楽しいと語る
- ③海老根清剛代表は、かつて個人タクシー会社を運営。介護施設を利用する高齢者の移送一つとっても、制度の厚い壁を感じるが多かったという
- ④地元の病院で婦長まで務めた海老根久美子取締役。地域の病院からの信頼も厚い

川原理恵さん

その象徴ともいえるのが、看護小規模多機能型居宅介護施設「良さんの家」だ。「良さんの家」には看護師が常駐。要介護状態で医療依存度が高い人でも通所可能で、介護と医療の両面からケアができる。体調が優れなければそのまま住室に宿泊できて、家族らが面会に来ることもできる。

「体のケアはもちろん、心のケアも必要で、利用者さんの全人格を見ていかないといけない。まだまだ課題は多いですね」（海老根取締役）

利用者の尊厳を大切にした看護・介護を

そこまで手厚いケアを実現するには、相応の努力が求められることになるが、スタッフは「面白い仕事」「やりがい大きい」と口をそろえる。同社に入社して6年目の川原理恵さんも仕事のやりがいを語る。

「利用者さんの御世話をするときは、最期のときまでその人らしく過ごしてもらうことを心掛けています。病院であれば、鼻からチューブをさして、栄養を直接胃に届けるような状態でも、当社では、わずかでも可能性があるなら、自分で食べられるようサポートする。手を尽くして、食べて頂けたときの充実感は例えようがありません」

更に、川原さんは現在、お子さんを育てながらキャリアを積んでいる。

「6歳、3歳、1歳と三人の子どもがいます。1年おきに、1年間産休・育休を頂いているような状態で、ありがたい限りです」

同社のスタッフは皆、笑顔を絶やさない。それは代表や取締役の人柄によるのだろうが、働きやすさによるものも大きいようだ。いずれにしろ、その笑顔が利用者や家族に心の安らぎを届けていることに間違いはない。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

介護に向き合う熱い思い

同社は、最期の舞台をしっかり支えることをモットーにしている。それを可能にしているのは、介護と看護の両面で利用者の全てをケアできる体制。加えて利用者に対する優しい思い、介護に向き合う熱い思いも大きく働いているに違いない。

今後、介護の現場にはロボットなどの導入が期待され、肉体的な負担は大きく軽減されるだろう。しかし、たとえロボットの数がスタッフの数を上回るようになって、働く人間の志がなければ、決して良いサービスにはならない。そう強く感じる取材だった。



卓越した技術を持つ金型メーカー。 個性豊かな技術者たちの こだわりが光る



社員それぞれの経験値を生かして新しいものづくりに挑戦している

城東地区

株式会社猩々テクノ

- 設立年: 1960年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役会長: 金子 宗央
- 従業員数: 22名 (内、女性従業員数3名)
- 〒123-0872
東京都足立区江北6-7-7
- TEL: 03-3856-0505
- <https://www.shoujoh.co.jp>

ミクロン単位の精度が要求される
精密部品用の金型。

しょうじょう
猩々テクノは、ズーム部分の動きの
要であるカメラの鏡筒部の金型製造を
得意とし、その技術力は日本でも
十指に入るといわれている。

猩々テクノだからできる 金型製造

プラスチック射出成形用の金型を製造する猩々テクノ。射出成形とは、溶かした樹脂を金型に流し、固めて物を作る方法で、精度が求められる部品を量産するのに適している。

「当社の金型は一眼レフカメラやコンパクトデジタルカメラ、あるいは車や自転車に搭載して撮影を楽しむスポーツカメ

ラの鏡筒部を成形するためのものです」と説明するのは前島良取締役。フィルムカメラ時代から鏡筒部成形に携わっており、その技術力の高さで顧客からの信頼を勝ち得てきた。

こうした高い技術力が培われてきたのは、ものづくりが好きという人材がそろっているからだと言います。前島取締役は話す。何か課題があれば、それにのめり込む社員が多いのだという。前島取締役自身も好奇心旺盛で、高校生のころに「スター・

ウォーズ」の最初の作品が公開されたとき、大いにハマって何度も映画館に行ったそうだ。そんな少年時代をオタクだったと評しながらも、物事に熱中できるタイプだったと振り返る。

「ある物事に熱中できるというのは一つの才能だと思いますし、そうした人が金型作りに興味を持てば、すごい力を発揮してくれると思うんですね」

入社9年目、製造技術部に所属している小野寺高志さんも高校生のころから



何でも
先輩に相談できる
職場です



小野寺高志さん

- ①金型の設計をする小野寺高志さん
- ②工作機械を操作する小澤智二部長
- ③同社が製造する金型の構造を説明する前島良取取締役
- ④同社の内スライド金型部品と金型で成形したカメラ部品

趣味でCADをいじってロボットを設計していたという筋金入り。小野寺さんの仕事は金型製造の最初の段階である設計。

「金型はお客様から製品のモデルや図面を頂いてそれをもとに設計します。寸法をCADに落とし込めば完成というものではなく、例えば金型には1平方センチメートルあたり約1トンの圧力が加わるので強度計算が必要になりますし、ドロドロに溶けた樹脂を流し込むので流体力学も考慮しながら設計していきます」

難度が高ければ高いほど金型作りに燃える

同社ではOJT研修を採用していて、入社したら必ず先輩が付き仕事を教えてくれることになっている。更にスキルアップを目指したければ、資格取得のための受験費用を会社が負担。また、自社製品の開発など新しいプロジェクトが立ち上

がったときに積極的に手を挙げれば、できる限り挑戦をさせてくれる土壌が整っていると小澤智二部長は話す。

「当社の中途入社組には、前職で全く違うことをやってきたというケースが少なくないんです。つまり、色々な経験値を積んでいるわけです。そういう人たちがこんなことできるよ、あんなこともできるよと言ってくれば製品開発の可能性はどんどん広がっていくと思うんです。社員のアイデアを積極的に後押ししたいですね」

前職で彫金の職人をやっていた社員もいれば、趣味でスポーツバイクの部品を自作してしまう人もいます。前出の小野寺さんも金属加工が好きでこれまで色々なものを製作し、ついには自分の結婚指輪まで作ってしまったという。このように、個性的な社員が集まっている同社は、ものづくりが好きな人にとっては居心地の良い職場ではないだろうか。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

能に由来するユニークな社名

狸々テクノという目を引くユニークな社名は、創業者が電話帳に載っていないようなインパクトのある社名にしたいとあれこれ考えあぐねた末に付けたものだという。

たしなんでいた能を由来とし、また、自分が双子であるということから、狸々という同じ漢字が続く言葉を社名にしたそう。

現在でも社名の由来を聞く顧客が多く、そこから会話が弾むことも少なくないというから、創業者の期待通りであろう。



更に詳しい会社情報は ▶ **東京カイヤハッケン伝! サイトへ** >>



若い力が

会社を動かす

若手活躍ストーリー

入社2年目にして部署のマネージャー。 若手が活躍するまちづくり企業

地域ブランディング研究所には若手でも気兼ねなく意見が言える環境がある

城東地区

株式会社地域ブランディング研究所

- 設立年: 2013年
- 資本金: 100万円
- 代表取締役: 吉田 博詞
- 従業員数: 24名 (内、女性従業員数13名)
- 〒111-0034
東京都台東区雷門2-20-3 アクアテラスUⅡ 8階
- TEL: 03-5246-4248
- <http://chibra.co.jp>

埋もれている魅力を発掘し、地域を活性化したい。2013年に吉田博詞代表が立ち上げたベンチャー企業は、5年目にして20名以上の従業員を抱える会社へと成長した。飛躍の原動力は20代を中心とした若手社員だという。

まちづくりにかける思い

地域ブランディング研究所は、様々な手法でまちづくりを行っている。一つが「MACHIBRA」というフリーペーパーの発行。同社の社員が実際にその地域を歩き回り、グルメ、ショッピングスポット、お祭り、文化や子育て情報などを取材し、地域のリアルな魅力を情報発信する。

「学生時代に日本全国を旅したのが一つのきっかけです。例えば、銭湯の番台

に座っているおばあさんがとても素敵だなとか、いつまでも見ていられる田園風景などに気が付きます。ところが、その魅力がきちんと発信されていないことがきっかけで過疎が進んでいる地域もある。それをどうにかしたいという思いからまちづくりに携わって来ました」と話すのは吉田博詞代表。後進を育てたいという思いからまちづくりの担い手を育成するイノベーション人材事業も立ち上げた。具体的には建築系

の学生とそうした人材を欲している企業とのマッチングビジネスも行っている。

「学生と企業を集め、学生がプレゼンなどをし、興味のある学生がいれば企業から声を掛けるヘッドハンティング型のマッチングサービスです」と事業の説明するのは大藤恵人さん。中途入社2年目、26歳ながらイノベーション人材事業部のマネージャーを任されている。若手に仕事を積極的に任せる会社というのはよく聞くフレーズだが、2年目の若手社員



仕事と家庭の
バランスがうまく
取れています



吉澤かをるさん

- ①「インパクトのあるビジネスを生み出していきたい」と話す大藤恵人さん
- ②社内には休憩スペースもある。休憩はもちろん、集中して仕事をしたいときやちょっとした打合せなどにも使われている
- ③事業内容を説明する吉田博詞代表
- ④同社の地域ブランディング事業部にて発行している基幹メディア「MACHIBRA」

に事業部を任せる会社は珍しいだろう。

「企業選びの軸は成長できる環境があるか否かでした。私は自分ができる仕事の幅を広げることを成長と考えていて、そのためには仕事を任せてもらえることが一番の方法だと思っています。今は一つの事業を任せてもらえているので、やりがい十分です」

マネージャーの上司は吉田代表。ダイレクトに接し、事業の方向性や会社の将来を話し合う機会は刺激的で日々、成長を実感するという。

時短勤務でも やりがいを持って働ける

「いつもどこかで笑い声が聞こえてくる職場です」と話すのは経理や労務などの業務を行っている吉澤かをるさん。保育園の年長と小学校1年生のお子さんを育てながら働いている、いわゆるワーキング

ママだ。

「今は週4回、9時30分から17時の時短勤務で働いています。子どもが熱を出したなど急な連絡があったら早退もさせてもらえるので、会社や社員の人たちには感謝しています」

週4日出勤や時短勤務といった雇用体系はもともとあったものではなく、吉澤さんと吉田代表や同僚と話し合いながら作っていったものだという。

「子どもが小学校に上がった段階で、これからの働き方を検討できるなど、個人や状況に合わせて働き方を相談できるのがありがたいです。もちろん、会社の状況やタイミングにもよりますが、そうした要望をきちんと聞いてくれるので、時短勤務でもやりがいを持って働いています」

今後は子育てをしながら働くであろう後輩たちのロールモデルになっていきたいと、吉澤さんははつらつと語ってくれた。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

就職活動の仕方

吉田代表は学生時代、一風変わった就職活動をしたという。

「自分が尊敬する人に手紙やメールを送って、カバン持ちでもいいので一緒に働かせてくださいと連絡していました。生き方や考え方に共感した方々にお会いし、その人が歩んできた道や考え方を学び、自分はどう在りたいかを模索するところから始め、チャレンジすべき会社を決めていきました」

どんな会社に入りたいのかではなく、まずはどんな自分になりたいのか。就職活動の参考になる言葉だろう。



更に詳しい会社情報は ▶ 東京カイシャハッケン伝! サイトへ >>



中小企業が

大規模案件に

挑むストーリー

密度の濃い対話力が 信頼獲得の鍵に。 働きやすい職場作りにも尽力

顧客先への常駐型の多いIT業界において、同社のスタイルは社内開発型。それだけに広々としたフロアに社員の活気がみなぎる

城東地区

株式会社日本テクノ開発

- 設立年: 1985年
- 資本金: 4,340万円
- 代表取締役社長: 小林 弘
- 従業員数: 74名 (内、女性従業員数13名)
- 〒130-0013
東京都墨田区錦糸1-2-1 アルカセントラル5階
- TEL: 03-3829-6281
- <http://www.ntec-net.co.jp>

ITシステム開発や運用を得意とする
日本テクノ開発。

顧客の立場で考え、その期待を読み取り、
信頼される企業として
群雄割拠の業界を生き抜いてきた。

維持管理に注力して 信頼を獲得

創業以来、日本テクノ開発では、コンサルティングからシステムの設計・開発、運用・保守などをトータルに担うシステムインテグレーター(Sler)として活動してきた。大手の製薬会社や化粧品会社などの業務の根幹に関わるシステムを支え続けているが、社員数約70名。大手が名を連ねるSlerの中では小さな存在ではあ

るが、早くから“維持管理”に注力してきたことで、顧客からの信頼を獲得してきた。

「多くのSlerが“抜本的な問題解決は作る段階で行うべき”とし、システム開発の上流である要件定義や設計に注力しています。しかし、多くのトラブルはシステム使用中に起こるもの。当社では納品後も顧客に寄り添って、トラブルが発生するたびにその場で納得していただくまで対応してきました。その地道な積み重ねが信頼に繋がり、顧客が増えて

いったのだと思います」(小林弘社長)

社員の成長を 支える制度を整備

同社は様々な制度を設け、社員のスキルアップを支援している会社でもある。年間一定金額まで書籍購入やセミナー受講を自由にできる「Study Aid」は代表的な教育制度。更に、難関資格へのチャレンジは受験費用を負担、100万円を超える教育投資をすることもあるという。



中豊留雅文さん

- ①社員が上を目指して、長い視点で働ける場の創出にも努めている
- ②本社オフィスは錦糸町駅から徒歩3分ほど。アクセスの良い立地にある
- ③「『自分が何になりたいか』をしっかりと考えて会社選びをしてください」とエールを送る小林弘社長
- ④難易度の高い資格に挑んできた中豊留雅文さん。上を目指す意志にとことん応えてくれる会社だ

「社員自身がスキルを磨いていけば、会社そのものの価値向上にも結び付くはず。目標を持ち、達成できればモチベーションも高く仕事に臨め、それが定着率にも繋がっているようです」(小林社長)

エンジニアとして最前線で活躍している中豊留雅文さんは、著名なビジネス用パッケージシステム「SAP」の人事管理システム「HCM」を駆使して、大手化粧品会社の人事業務を支えている。

「2012年にこの案件を担当した当初は、新しく学ぶ要素が山積みで苦戦の連続だったことから、SAPの認定コンサルタント資格の取得にチャレンジしました。おかげで知識に厚みが生まれ、お客様への貢献度が高まったと実感しています」

ちなみに高額な受講費に加え、講習のために1か月間プロジェクトを離れなくてはならなかったが、全て会社が負担の上で快く送り出してくれたという。

2004年入社の小林真純さんも自らの成長のために「Study Aid」を活用した資格取得に挑み、基本情報技術者、応用情報技術者の両試験を突破。小林社長の思惑通り、自らを高めることに貪欲な社員が同社には集まっているようだ。

最近では女性のSEも増えたこともあり、産休育休などの制度も整備された。また、社員の健康維持に関する取組も展開。会社総会の際には健康管理に関するセミナーの開催や外部講師によるエクササイズ指導なども行っている。

「いくら高度な技術を身に付けても、健康でなければ長く働き続けることはできません。心身の健康に異常を来さないようにケアできる機会を提供するのも、経営者の務めだと思います」(小林社長)

スキルアップだけでなく、健康まで見守ってくれる。その安心感は、仕事をすの上での励みとなるはずだ。

編集部
「ハツタロー・ケンジロー」メモ

男性の育児休暇の
取得実績も。介護休暇も導入。

日本テクノ開発では社内制度の整備に積極的だ。出産育児休暇なども当たり前のように完備しており、既に女性のみならず、男性の取得実績もある。また、介護休暇も取り入れていることから、育児・介護のために早退する社員もいるそうだ。社員たちの理解も深く、お互いにサポートをし合ってプライベートな時間の確保を融通し合っている。顧客先常駐型ではなく、自社開発が多い同社だから成せる業かもしれない。オンとオフの両立がしやすいのは、現代社会に生きる社会人にとっては嬉しい限りだ。





社員同士の

絆を深める

助け合いストーリー

印刷技術に一日の長。 老舗企業に根付く支え合いの精神

気さくな社員が多く、働きやすい職場だという

城東地区

株式会社プリントバッグ

- 設立年: 1964年
- 資本金: 5,000万円
- 代表取締役: 大見 和男
- 従業員数: 42名 (内、女性従業員数12名)
- 〒110-0008
東京都台東区池之端2-9-3
- TEL: 03-3821-2151
- <https://printbag.co.jp>

オフィスで使うファイルやバインダー、カレンダーなどを製造するプリントバッグ。

同社は、大見和男代表の祖父が始めた本の表紙製作を起源とする。その時代から受け継がれてきた加工技術は現在、自社のオリジナル製品にも生かされているという。

祖父と父の技術を 受け継いだオリジナル製品

プリントバッグの基幹製品は顧客の要望を聞いて製造するオーダーメイドのファイルやバインダー。様々な要望に応えるために、紙、ポリプロピレン、ビニール、クロス表紙などの材料から色、文字の書体、更には金具など、顧客が好きなように選べるようになっている。

「祖父の代からとりわけ得意としてきた

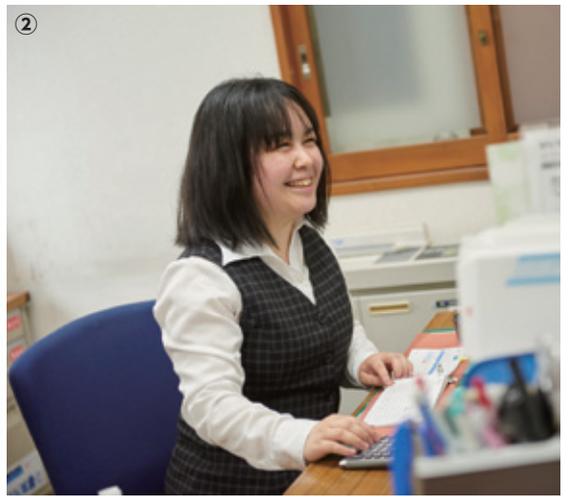
のが、ボール紙に布地などを張った表紙などにタイトルを金箔で印字する箔押しという技術です」と話す大見代表。その技術は現在自社で販売しているオリジナル製品にも生かされている。

「スーパークリスタルカレンダーという名前の製品で、箔押しをした上にインクを載せることで様々な色を表現することができます。キラキラと輝くデザインを実現しています。箔押しに詳しい人が見れば、一朝一夕にはできない加工だとわかります」

「見積り依頼などの問合せを頂いたら、なるべくその日のうちに回答をするようにしています。シンプルなことですが、レスポンスの速さは信頼にも繋がるんです」と語るのは営業部の工藤一茂課長だ。

「お客様の要望に合わせて材料や値段を決め、それを自社の足立工場に指示を出して自らが納品する。つまり一から十まで自分で責任を持って担当するわけですから、やりがいのある仕事です」

自らを根っからの営業マンと評する工



一緒に働ける仲間を増やしたいです

工藤一茂課長

- ①和気あいあいとした雰囲気の職場
- ②「決算を終えると達成感を感じます」と話す森重明南さん
- ③会社の変遷を語る大見和男代表
- ④スーパークリスタルカレンダー。特殊な加工が施されているため、見る角度によって光り方が変わる

藤課長。ルート営業が基本だが、自らの意志で飛び込み営業をすることもあると話す。

「取引先に行った後に、ちょっと気になった会社があれば飛び込みで挨拶することもあります。営業は訪問先を含めて任されている裁量が広いので、自分で考えて自分で動けるというのも面白さの一つです」

助け合いの精神

同社は若手社員も少なくない。入社6年目、経理課の森重明南さんもその一人。「困っている人がいたら助け合う社風があるところが当社の良さ。団結力があります」と話す。年末が近付くと自社の足立工場が繁忙期に入る。森重さんはその時期に工場に行ってファイルの金具の取付けやポケット貼付などの製造作業を手伝い、その経験を通じ

てたくさんの収穫があったという。

「普段の業務では分からない当社の本業の製造工の仕事を知るチャンスにもなりますし、みんなで一つの目標に向かっていく雰囲気が心地良いんですね。本当に良い経験になりました」

その一方で、森重さんも他の社員に助けてもらうこともある。

「昨年1月は予想以上に忙しく、余裕がなくなってしまうほどだったのですが、他の部署の方や代表も手伝ってくれて何とか乗り切れたことができました。今後は私もっと他の部署のサポートができるようになります」

新入社員には新しい環境でうまくやっていけるだろうかといった不安がつきまとうものだが、同社のように助け合いの精神が社風として根付いている職場であれば不安なく入っていけるのではないだろうか。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

まずは個人や家庭を優先させる

大見代表は3KMという考えを大事にしているという。三つのKは「個人」「家庭」「会社」で、三つのMは「目標(Mark)」「管理(Management)」「意欲(Motivation)」だ。

「特に3Kの順番が大事です。会社で成果を上げるには個人や家庭がうまくいっていないといけません。ですから、まずは個人と家庭の幸せがあって、最後に会社がくるわけです」

代表自らが、個人や家庭を尊重すべきと話すプリントバッグ。社員個々人のライフ・ワーク・バランスに配慮した職場だといえるだろう。



社会インフラを未来に繋げるため、 地域活性化や未経験者の育成に挑む



本社1階にあるイベントスペース「SOOO dramatic!」では演劇やワークショップなどを開催する

城東地区

メトロ設計株式会社

- 設立年: 1964年
- 資本金: 8,500万円
- 代表取締役社長: 小林 一雄
- 従業員数: 26名 (内、女性従業員数6名)
- 〒110-0004
東京都台東区下谷1-11-15 ソレイユ入谷9階
- TEL: 03-5827-3011
- <http://www.metro-ec.co.jp>

地下鉄などのインフラ(社会的な基盤)設計に携わるメトロ設計では、地域社会との関係性強化を推進すべく、本社ビルをアーティストや技術者に開放することで、本業にプラス効果を得ている。

台東区のアートや職人にスペースを提供

台東区といえば、浅草や谷中といった下町情緒に富んだ土地柄。町並みだけでなく、靴やカバンなど古くから多くの製造業が栄えてきた街でもある。

旧営団地下鉄(現・東京メトロ)の駅やトンネルの設計を手掛ける専門家を抱えるメトロ設計は、創業53年。そんな台東区の入谷駅の近くに本社ビルを構えて

いる。お膝元企業として地域貢献すべく、本社ビルを開放して台東区の魅力発信に積極果敢に取り組んでいる。

「当社が手掛ける地下のインフラ設計は、主に税金によって賄われています。街の魅力が低下して人が少なくなり、税収が下がるとインフラの維持ができなくなります。地域経済を活性化させれば、インフラを作り、維持する資金の確保に繋がります。当社の事業も継続することができると考えたのです」と、小林一雄社長。

例えば1階のイベントスペース「SOOO dramatic!」では、気鋭の劇団による演劇や職人によるものづくりワークショップなどを開催。2階には革製品やジュエリー、アニメなど、あらゆるものづくりに関わる人たちが集まる共同アトリエ「reboot」を開設した。更に先端技術などの開発に取り組む多彩なベンチャー企業に開放したオフィス「ベンチャーステージ上野」も盛況だ。

今では毎日、多くの職人、アーティスト



文系出身でも
設計者として
活躍できます!

中村磨さん

- ① 中村磨さんは未経験からスタートし、コンサルタントとして立派に活動している
- ② 入谷にある本社ビル前にて。少数精鋭の組織だからこそ、キメ細かく新人を指導できる
- ③ 地域貢献が本業にもプラス効果を与えると小林一雄社長は確信している
- ④ 技術者として18年目の北島伸哉さん。鉄道関連の大型プロジェクトにも携わる

トが本社ビルに集い、週末やアフター5に賑やかなイベントが行われている。同社の地域貢献戦略は、見事に効果を発揮した。こうして地域を活性化し、社会インフラを未来に繋げていく。

文系出身者が 設計職にチャレンジ

本業の建設コンサルタント事業も順調で、この数年は全く専門外の学科出身者を技術系として採用している。2016年入社の中村磨さんもその一人。大学時代は文系学部で在学していたという。

もっとも1年目は営業として入札案件のサポート役という文理を問わない仕事に就いた。ところが、2年目からは設計に異動し、道路・上水道グループの一員に配属された。

「最初はExcelやCADの使い方からのスタートで、専門的な知識がないため何

もかもが手探り状態。言葉を理解するだけでも大変ですが、先輩方が丁寧に教えてくれるので、だんだんと理解が深まってきました。コンパクトな組織である分、部署の垣根を越えて細かくサポートしてくれるのは本当にありがたいです」

先日はExcel内の細かな数値の間違いに気づき、自分が起点となって設計の精度向上に貢献できたという。この経験は中村さんにとって大きな自信となった。

「まだまだ力不足なのは分かっていますが、サポート体制が整っている会社ですから、文系出身でも問題なく上を目指せます。知識の有無ではなく、最終的には『頑張ろう』という気持ちの有無が成長の鍵となるのだと思っています」

設計に興味があり、やる気にあふれている人材ならば、誰もが飛躍のチャンスをつかめるはずだ。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

教育制度や評価制度の 充実化を図る

メトロ設計では現在、教育制度や評価制度の充実化を図ることで、未経験の人材が着実に“育つ”環境作りを実践している。教育面でいえば、新人に対しては社内外での研修を通して、ビジネススキルや土木建築の基礎などをキメ細かく伝授。CADなどの専門技術は外部講習なども活用している。また、社員は、それぞれ等級に属し、上級に上がるために必要な能力や研修を明文化。更には加点方式の360度評価制度により、社員のやる気を引き出している。上を目指して成長できる環境がここには整う。





健康と成長

やりがいの

創造ストーリー

日本の舞台芸術を支えるスタッフの 健康管理や研修の充実など、 “働く舞台作り”にも注力!

風格漂う老舗企業ながら、アットホームな社風が漂うオフィス

城東地区

森平舞台機構株式会社

- 設立年: 1906年
- 資本金: 8,000万円
- 代表取締役: 森 健輔
- 従業員数: 104名(内、女性従業員数33名)
- 〒111-0033
東京都台東区花川戸2-11-2
- TEL: 03-3842-1621
- <http://www.morihei.com>

どんちよう
 緞帳(舞台と客席を区切る幕)や照明、回り舞台や床の昇降など、舞台を裏で支える「舞台機構」の設計・製作・施工を続けて100年以上。同分野のエキスパート。「モリヘイ」は、社員が伸びやかに力を発揮できる充実の制度を整えている。

クオリティと ユーザビリティを追求

演劇や歌舞伎、音楽コンサートなどの舞台芸術の裏側では、緞帳や照明の昇降、回り舞台、迫りなど、緻密に設計されたカラクリ=機械装置が静かに稼働している。それが、「舞台機構」という特殊設備である。

森平舞台機構はこの分野のエキスパート企業。国立劇場、新国立劇場などの

有名劇場から市民ホール、主要キー局のTVスタジオまで、同社が手掛ける舞台機構は全国各地で活躍している。

「私たちは機械・電気・建築の技術を凝縮し、安全性はもとより、機械の静寂性、演出意図に応える創造性、使い手の方々の操作性など、緻密かつクリエイティブな機構作りを追求しています」

森健輔代表がそう語るように、同社は「クオリティとユーザビリティの両立」、つまり品質と使いやすさを兼ね備えたものづ

くりを信念に掲げ、これまでに数え切れないほどの舞台芸術を支えてきた。

社員の健康管理に注力し、 「健康経営優良法人」認定

その一方で、妥協しないものづくりは、とかく時間を忘れて没頭してしまいかねない。しかし、同社では仕事一辺倒になるのではなく、「バランス」を大切にしたい働き方を推奨している」と森代表は言う。

同社では、社員の家族にも健康診断



まずは自分で
考えてやってみる!
それが私の信条

増子紗織さん

- ① 緞帳を吊る「吊物機構」の図面作成に取り組む増子紗織さん
- ② 浅草名物の三社祭では社員みんなで神輿を担ぐという森平舞台機構の皆さん
- ③ 新国立劇場では自らも現場に入って据付工事を行ったという森健輔代表
- ④ 人力で操作する昇降装置は繊細な稼働が求められるため微細な調整が不可欠となる

の受診を促すことで、家族全員の体調管理に対する意識付けを徹底。産業医面談も取り入れ、専門家の力を借りながらメンタル面のケアや労務環境の改善に取り組んでいる。社員定着率98%という数字は働く環境の良さを物語っているのだろう。

2017年2月、経済産業省から「健康経営優良法人2017」の認定を受けた同社は更に健康経営を進めている。同年4月からは2時間単位で有給休暇を取得できる制度を導入し、子どもの急病の際などにも有給休暇を小刻みに活用できるようになった。

独自の研修で 人への思いやりを学べた

同社の「人」に対する思いは、新入社員研修の手厚さにも息づいている。昨年9月に入社し、研修を受講した技術部の

増子紗織さんは、営業、設計、工事、保守、経営管理、安全衛生推進室などの各部署を数日単位でローテーション勤務した後、CSR研修の一環として同期の仲間6名で地域の介護施設を訪ねたという。

「同年代と話すことが多かった私にとって、世代も価値観も異なる方々との会話は不慣れでごちなく、コミュニケーションの大切さと難しさに気付かされる体験でした。最終日に森平の社名にちなんで『森デレラ』と題した創作劇を同期みんなで考えて演じ、皆さんに喜んでいただけたんですよ」

こうした研修を経て、先輩のもとで図面の簡単な修正から実務をスタートしている増子さん。「自分の関わった機構がどう取り付けられ、稼働するのか、現場で実際に目にするのが楽しみです」と、充実感に満ちた表情で語ってくれた。

編集部 「ハツタロー・ケンジロー」メモ

歴史を受け継ぎながら 新たな100年へ

1906(明治39)年、森平右衛門によって創業された同社。近年ではモーター駆動やインバータ制御などの新技術もいち早く取り入れ、数々の劇場やホール、TVスタジオなどの設備一式に幅を広げてきた。「海外の劇場に足を運び、現地の文化や技術に触れる海外研修も行っているんです」と話す森代表は、今後は海外の先進的な技術にも目を向け、日本の舞台芸術に積極的に提案していきたいというビジョンを描く。歴史と伝統を受け継ぎつつ、舞台芸術のこれからを切り開く構えだ。



更に詳しい会社情報は ▶ **東京カイシャハッケン伝! サイトへ** >>

短時間勤務の導入で 保育士の多様な働き方の 実現に成功した保育園



野外保育にも力を入れるウイズチャイルドは、自然の中で子どもを育む

多摩地区

株式会社ウイズチャイルド

- 設立年: 2001年
- 資本金: 300万円
- 代表取締役: 田中 鉄太郎
- 従業員数: 100名(内、女性従業員数99名)
- 〒206-0011
東京都多摩市関戸1-1-5 ザ・スクエアE-5
- TEL: 042-376-3541
- <https://www.with-jamp.com>

短時間勤務の普及は著しいといわれているが、あらゆる企業を見渡すとまだまだ身近な制度とはいえない。

保育園を経営するウイズチャイルドでは、短時間勤務など

多様な働き方を実現している。

子どもたちの主体性を 重視した保育教育を実践

三つの東京都認証保育園と一つの民間学童保育施設を多摩市内で運営するウイズチャイルドの教育方針は、特徴的である。

「子どもの主体性を尊重したモンテソーリ教育をベースに、独自の保育を導入しています。例えば大人が企画して子どもに『させる』発表会はしません。運動

会などの学年別一斉保育は本番に向けての練習を連日行うことで子どもも保育士も疲弊してしまいます。『行事』準備に一年中とらわれている大人の姿に疑問を感じ、何をしたいか子どもたちと一緒に考える親子遠足に切り替えました」

運営方針をそう説明する田中鉄太郎代表の経歴はユニークで、前職はすし職人。異業種から参入した田中代表の視点は教育界の常識にとらわれない新鮮さに満ち、根拠のない慣習を見直しなが

ら独自の運営方法を築いていった。

しかし、田中代表を悩ませたのが保育業界の離職率の高さだった。保育士の入れ替わりが激しいと、子どもとの関係性も築きにくい。試行錯誤した末にたどり着いた答えの一つが、短時間勤務正社員の複数雇用だった。

「短時間勤務はフルタイムと比較すると自由度の高い働き方が可能になり、子育て中の保育士も定着できます。ただし、短時間勤務者が少数派だと周りに気兼ね



多様な働き方ができる
社会を作って
いきたいです



田中鉄太郎代表

- ①短時間勤務で働ける会社には様々なキャリアを持つ保育士が在籍
- ②いつも弾けるような笑顔で子どもたちと接する妹尾綾さん
- ③田中鉄太郎代表と保育士が一緒になって、「未来の保育」を考えられる環境が魅力という鳥谷修平さん
- ④民間学童保育の「こともりびんぐ」は自然豊かな環境の中にある

してしまう懸念があったので短時間勤務の方を増やし、正社員として登用しました」

今では社員の約7割が短時間勤務で働いているという。また、通常の保育園では保育士の資格がないと採用に至らないが、同社ではまず準正社員として雇用。働きながら保育士の資格を取得できるような勤務時間内に勉強できる環境を整え、授業料も全額支給するという手厚いバックアップを行っている。

保育士の個性を生かして理想の保育園を作る

2015年4月に入社した鳥谷修平さんの目標は、日本ではまだ少ない「野外保育」のプロフェッショナルになることだ。

「野外保育は、自然の中で遊びながら子どもたちの生きる力を育むとともに環境教育へも関連付けていく保育の在り方です。この分野の外部研修やセミナーにも

積極的に参加しています」

そんな鳥谷さんは毎年、卒園児と行くキャンプを楽しみにしている。成長した子どもを見ると、自然との触れ合いを通して成長に関われていることを実感し、やりがいの大きさを再確認するそうだ。

妹尾綾さんは、大学院で霊長類の社会性などの発達過程を脳神経工学の視点で研究していたが、興味の対象は人間の子どもの発達過程に移り保育士になった。多くの人が妹尾さんの経歴に対して「なぜ保育なの?」と疑問を投げかけるが、田中代表は面接で、人間の成長に携わる仕事がしたいという妹尾さんの夢に「一緒に実現しよう」と共感してくれたという。

幅広いキャリアの人材を受け入れている同社の企業風土も入社決め手になったと妹尾さんは微笑む。園児だけでなく、保育士の主体性も伸ばして理想の保育園作りに挑んでいる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

バランスが良い年齢構成で子どもを支援

一般的な保育園の保育士の年齢別構成は「半数以上が20代の若手で、子育て世代の30～40代は働きたくても働けないのが現状です」と、田中代表は業界を説明する。ところが、同社の保育士は、30～40代の保育士が半数以上を占める。保護者から見れば同世代の先輩ママでもあり、20代の若手保育士にとっても豊かな学びの場となる。子育て中のママさん保育士の活用は一石三鳥の効果だという。同社の「働き方革命」が功を奏した好例といえるだろう。





働きやすい

職場環境

創造ストーリー

様々なシステム開発に携わるIT企業。 創業メンバーが醸成した風通しの良い 社風は後進に受け継がれる

会議風景。若手でも気楽に発言できる雰囲気があるという

多摩地区

株式会社コスモ・インテリジェンス

- 設立年: 2006年
- 資本金: 1,000万円
- 代表取締役: 横野 克典
- 従業員数: 41名 (内、女性従業員数11名)
- 〒190-0012
東京都立川市曙町2-32-1 La鳳山ビル4階
- TEL: 042-512-7281
- <http://www.cosmo-intelligence.com>

流通、医療、製造系など広範囲にわたる業界のソフトウェア開発を手掛けるコスモ・インテリジェンス。

2006年設立の若い企業は、自分たちで良い会社を作り上げていこうと意欲に燃える社員が集っている。

気兼ねなく相談できる社風

コスモ・インテリジェンスが手掛けるのは、店舗システムの開発を始め、通販サイトや決済システムなど、流通業を中心に製造業、医療などにわたるソフトウェア開発で、他にもクラウド上で営業日報や休暇届が提出できるワークフローシステム「Reports」を自社製品として売り出している。

「例えばクレジットカードを使うと、その

カードが本当に使えるのかどうかといった情報が決済サーバーに流れます。私が担当しているのはその決済サーバーの開発です」と話すのは入社10年目のプロジェクトリーダー、塩村清美さん。ソフトウェア開発の面白さをこう話す。

「ものを作るのが好きだったので、自分の手で作ったものが段々と形になっていき、指示した動作が実現していくのは面白いですね」

塩村さんにとってコスモ・インテリジェ

ンスは2社目の会社。最初に就職したIT企業の上司が、コスモ・インテリジェンスを立ち上げた横野克典代表だったのだ。新しく会社を立ち上げるから、ぜひ一緒に仕事をしないかと声を掛けられたという。

「創業したばかりの小所帯の会社で、本当に大丈夫なのかというのが本音でした」と振り返る塩村さんは、その気持ちを横野代表に直接ぶつけたという。その姿勢は今も変わらず、常に本心で



①横野克典代表(中央)とコスモ・インテリジェンスの社員の方々
 ②「これからはワーキングママの雇用環境整備などにも挑戦していきたいです」と話す塩村清美さん
 ③「職場は和やかな雰囲気です」と話す中村一輝さん
 ④「先輩がどんなことでも相談できるような先輩になりたい」と話す榎戸健大さん

営業よりも喋る
システムエンジニアを
目指しています!

榎戸健大さん

気兼ねなく話せる雰囲気を横野代表は持ち合わせていると語る。その人柄を慕ってスタッフたちが集い、実に風通しの良い社風だという。

「私自身も他のメンバーの様子をうかがい、悩んでいたら声を掛けたり、自分がした勉強法などをアドバイスしたりしています」

受け継がれる社風

「父がIT関連の職に就いていたこともあって、就職活動中はIT企業を中心に回っていました。いくつか内定を頂いた中から当社を選んだのは、面接のときに一番、自然体でいられたから。この会社なら長く働いていけると感じましたね」と話すのは中村一輝さん。入社後はWEBアプリケーション開発の業務に就き、現在は4年目。後輩もできた。後輩たちの「何が分からないかも分からない」という

気持ちをくんで、まずは聞き手に回って話を聞くという。そんな後輩の一人が入社2年目の榎戸健大さんだ。

「例えば、ギターを買ったら、代表からバンドを結成しようと誘われて、社内メンバーでバンド活動を始めました。風通しの良い会社というのをよく聞きますが、新入社員と代表が、ここまで近い会社ってそうないでしょう」

榎戸さんが目指しているのは、営業よりもよく喋るシステムエンジニア。

「4月からは後輩も入ってきました。私も勉強中の身なので、どこまでアドバイスできるか分かりませんが、同じ目線で話を聞いたり、悩みを一緒に考えたりしてあげられる先輩になりたいですね」

横野代表や塩村さんが作ってきた風通しの良い社風は、中村さんや榎戸さんらの後進に脈々と受け継がれているようだ。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

組織の垣根を越えて集まる ワーキンググループ

中村さんは業務とは別に自主的にWEBアプリケーションを開発している。スケジュール管理のアプリケーションでプログラミング技術を磨くために行っているのだという。同社には中村さんのように向上心の強い社員が多く、そうした社員が組織や役職の垣根を越えて集まるワーキンググループがある。ここでは自分が持っているスキルや調査してきた最新のITツールの情報を持ち寄って、自社製品の開発を目指している。モチベーションの高いところで腕を磨きたいという人にとっては、良い環境だろう。





技術の

研鑽を

続けるストーリー

世界に拠点を広げ、革新的なものづくりを実践し続ける中小企業の星

技術開発の拠点を狛江市の本社に移設し、よりタイムリーなものづくり体制の構築を目指している

多摩地区

東京電線工業株式会社

- 設立年: 1954年
- 資本金: 5,000万円
- 取締役執行役社長: 高安 茂樹
- 従業員数: 91名 (内、女性従業員数21名)
- 〒201-0003
東京都狛江市和泉本町4-6-2
- TEL: 03-3480-2141
- <http://www.todenko.co.jp>

電線や、複数の電線をまとめたハーネスなどの製品を得意分野に掲げる東京電線工業。技術力向上へ向けて、情熱を持って仕事に挑む社員が同社にはそろっている。

電子機器の内部の「電線」を製造

東京電線工業は、その名の通り「電線」を専門とするメーカーである。電線と聞くと、多くの人は電柱の間に張り巡らされた電力線や電話線を想像するかもしれない。しかし、同社が得意とするのは身の回りのあらゆる電子機器に組み込まれる電線だ。電氣化が進む自動車を軸に、OA機器、産業機器、鉄道の

中央コントロールセンター、医療機器など、多様な電線、及び複数の電線をまとめたワイヤーハーネスを製造している。

「私どもの作っている電線やハーネスは、もし不具合が発生してしまったら、社会基盤を揺るがす大問題に発展する可能性もあるものです。これが自動車や医療機器であれば、人命に関わってきますから、徹底的な品質管理体制を敷いて臨んでいます」と高安茂樹社長は語る。電線やハーネスは、普段は表舞

台に出てくるものではないが、社会を支えるというプライドが社員たちを突き動かしている。だからこそ、他社では断るような電線の1本1本からのカスタマイズにも柔軟に対応するという。ものづくりへの情熱的な姿勢が、顧客からの信頼の源泉になっている。

早くから世界市場に進出

近年は自動車関係での売上げが急激に伸びているという。電気自動車やハイ



子育てとの両立に
理解ある職場で
助かっています!

高橋幸子主任

- ①若手社員が主役となって、会社の新しい可能性を開拓し続けている
- ②野口真人主任はCADや3Dプリンターなどを駆使して、コネクタの設計などに取り組んでいる
- ③社内の雰囲気は和やかそのもの。高橋幸子主任も肩ひじ張らずに仕事に専念できているという
- ④「多岐にわたる製品に関わるだけに、アンテナを高く持ち、好奇心と探求心を持って何にでもトライできる人材に、可能性は大きく広がるはずですよ」と高安茂樹社長は言う

ブリッド自動車が集め、電気の役割がより重要になっているからだ。加えて電気や通信の力が欠かせないIoTや自動運転などが当たり前になれば、同社の活躍の場が一層広がっていくのは自然の流れ。そこでは時代の流れとしてグローバルな活動も必要になる。

「グローバルな視点での製品開発力も問われるようになりますが、当社は日本企業の海外進出に合わせて80年代に世界に進出しました。この経験がきっと近い将来、実を結ぶに違いありません」と高安社長は意気込む。

実際、同社はタイや中国などに工場を構えている。国内の社員数は100名未満だが、世界全体では1,500名を超えるという。日本企業の枠にとどまらずグローバル企業としての規模を誇っているのだ。

1,500名のグローバル社員をコントロー

ルするのは、国内の社員たちの役割。業務部資材課の高橋幸子主任は、保育園に通う子どもを育てながら、世界各地の工場とやりとりして、部品の購買という重要な仕事に挑んでいる。

「慣れない英語を使って中国やタイのスタッフの要望などを確認することもあります。お互いに母国語ではない英語での意思疎通は決して簡単ではありませんが、障壁を乗り越えて、スムーズな取引に繋がったときの達成感はたまりません」(高橋主任)

コネクタの設計を専門とする技術研究部の野口真人主任も早くからチャンスをつかんだ一人。入社数か月で大ヒットしたゲーム機のバッテリー用のコネクタを担当し、中堅となった現在は、会社としては未進出の車載部品にチャレンジ。まさに若くして飛躍できるチャンスが十分にある会社だということがよく分かる。

編集部

「ハツタロー・ケンジロー」メモ

住宅街の真ん中に 広々とした本社を構える

東京電線工業は狛江駅と調布駅の間地点に本社を構える。閑静な住宅街が広がるエリアであり、本社周辺には都心部とは異なった、ゆったりとした時間が流れている。かつてはここに工場も構えていたというだけに敷地は広く、広々とした駐車場も設けられ、休憩時にはその片隅でキャッチボールを楽しむ社員の姿が散見された。本社ビルの執務スペースも、那須工場から技術系社員全員を東京に移管できるほどゆったり。物理的な空間の余裕が、社員たちの心のゆとりを醸し出す一つの力になっている。





考えてみよう! 中小企業の魅力!



あなたにとって、

「魅力ある会社」あるいは、

「やりがいのある仕事」とは何ですか？

“魅力”や“やりがい”の答えは一人ひとり違うと思いますが、「社員が働きやすい職場作りに取り組んでいる会社」の社員は、日々やりがいを持ってイキイキと働いていて、魅力的に映るのではないかと思います。今回紹介した会社も素敵な会社ばかりです。



考えてみよう！ 中小企業の魅力！

- ① 社員が、新しい働き方を積極的に作り出せる
- ② 仕事と育児の両立ができるよう環境を整えている
- ③ 積極的に若手に活躍のチャンスを与える

①「社員が、新しい働き方を積極的に作り出せる」事例

▶ コーデンシTK株式会社(→P25)

労働時間や有給休暇、新卒採用者の離職率の基準をクリアして、厚生労働省から「ユースエール認定」された同社。介護と仕事の両立支援にも取り組み、**社員アンケートで介護に不安を覚える社員がいることを把握したことから、介護のための時短勤務制度や社内相談窓口を整備**。実際、時短勤務で介護と仕事を両立する社員がいるという。**社員を起点に働きやすさを整え**、それによって社員の意欲も高まり、会社の成長に結び付けている。

▶ 株式会社地域ブランディング研究所(→P39)

経理や労務などの業務を行っている吉澤かをるさんは、二人の子どもを育てるワーキングママ。**現在、週4回、9時30分から17時の時短勤務で働いている**。この雇用体系はもともとあったものではなく、**吉田代表や同僚と話し合いながら作っていったもの**だという。「個人や状況に合わせて働き方を相談できるのがありがたい」と吉澤さん。子育てをしながら働くであろう後輩たちのロールモデルになっていきたいと、はつらつと語ってくれた。

②「仕事と育児の両立ができるよう環境を整えている」事例

▶ 株式会社カレア(→P21)

現在、時短勤務で4歳のお子さんの子育てと両立して働く佐々木悦子さん。介護施設利用者の方との旅行企画にも、お子さんを連れて参加するという。利用者の方々は自分の孫のようにかわいがってくれると笑顔を浮かべる。「**保育園が休みのときには子どもを施設に連れてくることもあるのですが、利用者の方も同僚も『大きくなったね』と子どもに優しく接してくれます**。本当にアットホームな職場で、**仕事も育児も楽しく励んでいる毎日です**」

③「積極的に若手に活躍のチャンスを与える」事例

▶ 株式会社エム・フィールド(→P17)

平均年齢34歳と、若手社員がコア層になる同社。入社3年目、顧客先に常駐するエンジニアの畠中悠希さんは、自分の仕事を終えると、他の人のサポートに回るなど、積極的に仕事をこなしてきたという。「上司がちゃんと見てくれて、**保守のリーダーを任せてもらえました**。3年目といたらまだまだ若手ですが、**責任ある仕事を任せてもらえるのは良い経験**に違いありませんし、モチベーションが上がりますね」

▶ 株式会社クラップ・ネットワーク(→P23)

育休から復帰した山下博子さんは「**出産も職場を離れるのも初めての経験なので『勘が鈍るんじゃないか』という不安がありました**」と言う。結果的に2か月強で同じポジションでの復帰を果たしたが、もちろん、**もう少し長く育休を取ったり、時短や在宅など復帰後の雇用形態を調整することも可能だ**。一人ひとりに合わせて最も良い形で復帰できるようにサポートすることで、**出産や育児によってキャリアが途切れないようにしている**。

▶ 東京電線工業株式会社(→P53)

業務部資材課の高橋幸子主任は、**保育園に通う子どもを育てながら、世界各地の工場と英語でやりとりして、部品の購買をするという重要な仕事に挑んでいる**。また、コネクタの設計を専門とする技術研究部の野口真人主任も**早くからチャンスをつかんだ一人**。入社数か月で大ヒットしたゲーム機のバッテリー用のコネクタを担当し、現在は、会社としては未進出の車載部品にチャレンジ。まさに若くして飛躍できるチャンスが十分にある会社だ。

中小企業の魅力はもっとたくさんあるよ。
WEBサイトでリサーチしてみよう!



就活に役立つ! 会社研究に役立つ! 仕事理解に役立つ!

WEBサイトもチェック!



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



東京の中小企業を知る!
最適なサイト
TO 東京 KYO
カイシャハッケン伝!

カイシャをさがす [SEARCH]

ワンタロー
おすすめ



カイシャの特徴でみる

ストーリーでみる

エリアでみる

動画でみる

ハッケン特集 [PICKUP CONTENTS]

ケンジロー
おすすめ



「アイデアが形に」

「若手社員座談会」

「マイロールモデル」

「うちの自慢の社内イベント」



「みらい人ハッケン」

「あのとき得た教訓」

わんポイント解説 [ONE POINT]

なびでんちゃん
おすすめ



B to Bってなんだ? / B to Cってなんだ?

IoTってなんだ?

デベロッパーってなんだ?

ファブレスってなんだ?



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

● 貸切バスで出発!

● 普段着での参加OK!

● 参加費無料!

トーキョー・シゴト・ワゴンとは?



東京には「業界をリードする高い技術力やサービス」や「海外からも評価される品質の高い製品」、また「優れた雇用環境の企業」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。

外さないイベント、その理由

▶ 三つの参加メリット

- 1 就職活動で重要なことの一つは、「自分で体感すること」。体感することで、多くの気づきが得られ、それが自分の就職活動の軸に繋がる。
- 2 就職支援の経験豊富なキャリアカウンセラーなどと一緒に回るので、分からないこともその場で相談できる。
- 3 1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、次に生かせる。



1日の流れ

● 集合・出発：バス移動

バス内オリエンテーション
 本日のスケジュール
 アイスブレイク

● 1社目(120分)

現場等の見学
 仕事体験
 経営者・社員との交流 など

バス移動

● 2社目(120分)

現場等の見学
 仕事体験
 経営者・社員との交流 など

バス移動

振り返り学習

※1社のみ参加も可能です。
 その場合個別に振り返りの時間を
 用意します



昨年度参加者の声

- とにかく楽しかったです。自分の中で分からなかったことや勝手に抱いていたイメージが変わりました。
- 社長さんのお話、社員さんのお話をじっくり聴けて、更に就職活動での企業の見方まで教えてもらって本当に盛りだくさんで大満足でした。
- インターンや説明会とはちがう形で企業を知ることができた。
- 中小だからこそできることもあると思ったので、イメージが良くなった。
- 企業情報サイトでは感じられない体験と面白い話が聞けてとても楽しかったです。
- 中小企業に仕事に追われ苦しそうなイメージを勝手に持っていました。しかし、今日の見学で就活の際の視野が広がり、今後もこの様な中小企業に特化した企画に参加させていただこうと思いました。
- 自分では踏み出しづらい一歩を踏み出させてくれる、とても良い企画でした。
- 新しい発見が沢山あり、中小企業のイメージも変わり、自分がどんな仕事をしたいのかを改めて考えるきっかけになりました。
- 見て体験するとこんなに違うのかとびっくりしました。

動画で見てみる
トーキョー・
シゴト・ワゴン



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

東京都中小企業しごと魅力発信プロジェクト事務局

専用メールアドレス: tokyo-miryokuhakken@access-t.co.jp

電話: 03-3479-0293 (平日9時30分~18時30分)



東京都からのお知らせ



お知らせ① 「きづくインターンシップ」のお知らせ

— 就職活動の第1歩！ 中小企業の魅力に「きづく」インターンシップです —

都内の魅力的な中小企業でインターン！ テーマに沿った3社で就業体験ができます。中小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していただいている大学等です。大学名は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月下旬から ※夏季コース公開中

■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

所在地：東京都中央区銀座6-18-2 野村不動産銀座ビル15階

TEL:03-3545-7314 (受付時間：平日10:00～17:00 ※12月29日～1月3日を除く)

URL <https://tokyo-internship.com/> E-mail toiawase@tokyo-internship.com

※この事業は東京都から(株)学情に委託しています。



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「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。

中小企業での働き方を 考えてみよう!

東京には、キラリと光る独自性を持った中小企業が
たくさん存在します。

- 100年以上技術を磨いてきた中小企業
- 時短勤務や副職もOK! な中小企業
- 様々な人の夢を叶える中小企業

東京カイヤハッケン伝!は、
こんな魅力ある中小企業をストーリー形式で
御紹介しています。

WEBサイトでチェック!

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



なびでんちゃん



ハツタロー



ケンジロー

編集・発行/東京都産業労働局雇用就業部就業推進課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
TEL03-5320-4628

 東京都産業労働局

印刷物規格表第1類

印刷番号(28) 55