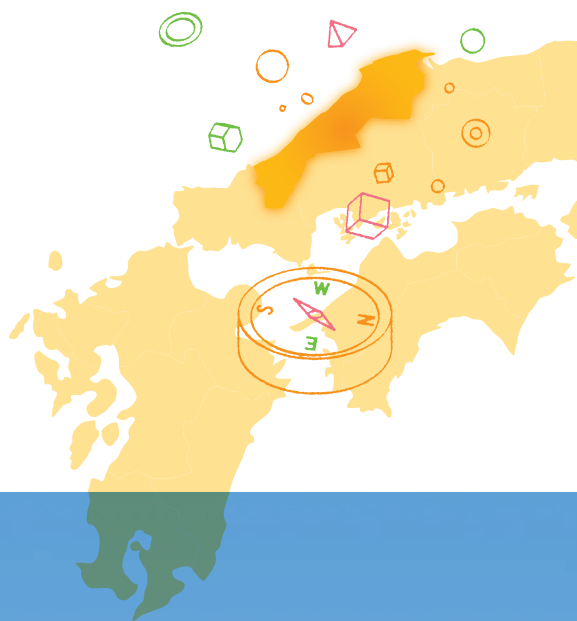


しまね

企業発見BOOK



島根で見つける 人と仕事のいい出会い

“地元就職”応援読本 2015

社会人学生がレポートする県内企業34社の魅力!

トップが語った経営ポリシー
先輩に聞いた仕事のやりがい

■ 巻頭記事

「適職」「適社」を見つける視点

「触れて」「感じる」リアル就活

「興味」から、「やりたいこと」に近づいていく



はじめに

島根県中小企業団体中央会では、平成24年度補正「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」の採択を受け、島根県中小企業における人材確保及び定着支援に向け、さまざまな活動に取り組んでいます。

本事業では、島根県内の中小企業における地域産業イノベーションを担う若者人材の集積・育成に向け、大学等における「優れた産業人材としての育成機会の提供、企業情報の提供」と、企業における「採用力及び定着力・学生へのPR力強化」を軸として、「教育活動・就職活動・企業活動・起業支援活動」を一体的にコーディネートする仕組みの構築をめざした取組みを進めています。

島根県内の企業の新卒就職者の就職後3年以内の離職率は、全国平均が28.8%であるのに対し37.8%と9ポイントも高くなっています。これは、学生が企業に抱く企業像と実際に就職した後の企業像が乖離していることがその要因として考えられますが、それを解決するための二つの方策として、島根県内の中小企業の魅力を単なる企業情報だけににとどまらず、経営理念や社長の思い、先輩社員の考えなどを学生にわかりやすく情報提供していくことが肝要であります。

この「しまね企業発見BOOK」では、島根県内において、特に優良と認められる34社を取材させていただき、その真の魅力を学生に対し発信することを目的に作成いたしました。

本冊子が、島根県内の中小企業とこれから就職しようとする学生のベストマッチにつながり、島根県内の離職率低減につながることを念じて止みません。

最後に、今回本誌の発行に際しまして取材、執筆に多大なるご協力を賜りました法政大学坂本光司教授をはじめ坂本ゼミ生の皆様には感謝申し上げます。

島根県中小企業団体中央会
会長 杉谷 雅祥

しまね 企業発見BOOK

- 社名の右の数字は掲載ページを表しています。
- 本誌は業種・50音順で掲載しております。

【松江市】	
エステック	18
エブリプラン	46
オネスト	48
カナツ技建工業	8
コダマサイエンス	52
山陰クボタ水道用材	10
さんびる	54
島根電工	12
大勢シェル	30
テクノプロジェクト	64
フジキコーポレーション	42
ミック	58
めのや	44
ワコムアイティ	68

【出雲市】	
香り芽本舗	20
清和鉄工	28
中筋組	14
バイタルリード	56
ワルツ商事	70

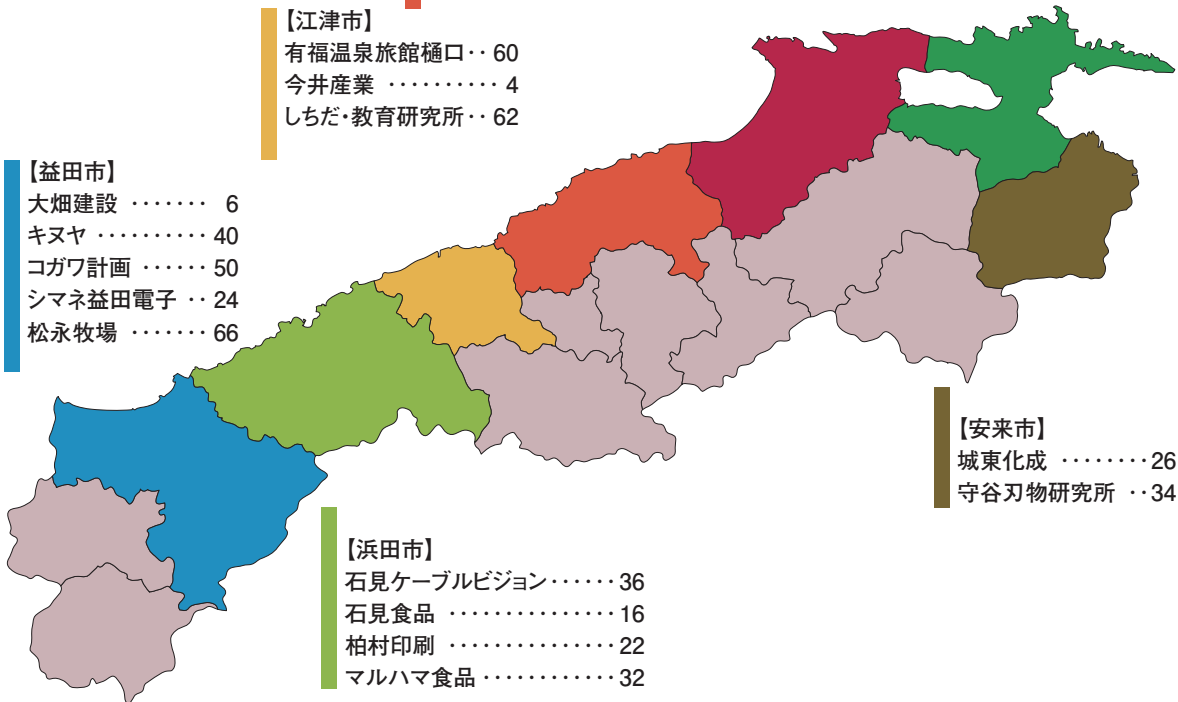
【大田市】	
石見銀山生活文化研究所	38

【江津市】	
有福温泉旅館樋口	60
今井産業	4
しちだ・教育研究所	62

【益田市】	
大畑建設	6
キヌヤ	40
コガワ計画	50
シマネ益田電子	24
松永牧場	66

【安来市】	
城東化成	26
守谷刃物研究所	34

【浜田市】	
石見ケーブルビジョン	36
石見食品	16
柏村印刷	22
マルハマ食品	32



「しまね企業発見BOOK ——きらり企業セレクション——」の発刊に寄せて

島根県商工労働部長 中村 光男

「しまね企業発見BOOK——きらり企業セレクション——」の発刊、おめでとうございます。

島根県中小企業団体中央会等（幹事団体／島根県中小企業団体中央会、委託団体／特定非営利活動法人しまね未来創造・株式会社シーズ総合政策研究所）におかれましては、経済産業省の「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」を受託され、大学における中小企業の経営を学ぶ講座の開催、長期インターンシップの実施、県内中小企業と学生との交流事業、県内中小企業の採用力向上セミナーの開催など様々な事業に取り組まれました。そうした取り組みの中で、学生や若者向けに島根の中小企業の魅力を伝えるための本が手がけられ、「しまね企業発見BOOK——きらり企業セレクション——」として出版されることになりました。

本書に登場しているのは、島根の地にしっかりと根を張り、様々な分野で特色ある経営を展開しておられる34の会社です。

本書の制作にあたっては、企業の選定から取材を法政大学大学院の坂本光司研究室等の協力を得られたと同つており、企業からの「一方的な情報に偏ることなく、社員やその家族など」「人を大切にする経営」の視点など、多角的な視点から企業が選ばれております。

さらに、各社への丹念な取材を通じて、会社が事業を始めたきっかけやその思い、これまでに直面した課題や、どうやってそれを乗り越えてきたかについても触れられています。また、経営者や若手社員の生の声が紹介されており、それぞれの企業で働くイメージが浮かび上がり、各企業で働くみなさんの思いが伝わってくる内容になっています。

この本を「若者に魅力ある島根の中小企業を知ってもらおう」という思いで制作された島根県中小企業団体中央会等の実施団体、全面的なご支援をいただいた法政大学大学院の坂本研究室など御協力いただいた関係機関の皆様には心から敬意を表します。

最後に、この本が多くの人や若者に読まれ、県内中小企業を理解し、興味をもつていただくきっかけとなることを祈念いたしまして、巻頭のごあいさついたします。

■就活をチャンスにするために

十人十色の「いい就職」。

あなたの基準探しゝが就活の出発点です。

本誌は、積極的に人材の採用と活用を行いながら事業拡大を図る島根県内企業34社の取材協力を得て、地元就職のための人と仕事の出会いの本として作成しました。各社のレポートをお読みいただければおわかりいただけると思いますが、登場するのは商品も顧客も営業形態もさまざまに異なる個性ある企業です。また、いま就職活動のただ中にある学生のみならず一人ひとりが異なる経験と個性をもった個人。つまり就職は個性ある人と企業との結びつきです。ですから「いい就職」についての価値観も十人十色。大切なのは他の誰でもなく「あなたにとってのいい就職」の実現です。

「適職」「適社」を見つける視点

本誌は業種別に編集され、本社所在地別の

額な商品を扱うか、低額商品がいいか「営業先は個人がいいか法人がいいか」など。営業と「口」についても中身はさまざま。それによつて活かせる個性も変わります。同様のことは、他の職種についても言えます。さらに「どんな職場で働きたいか」という視点もあるでしょう。「若い人が多い会社がいい」「上下関係がしっかりした職場がいい」「気兼ねなくものの言える会社がいい」など、自分が身を置く環境も「いい就職」を実現する大事なポイント。いろんな会社を舞台にして自分を主人公にした物語を思い描いてみると、自分の「適職」「適社」が見えてくるのではないのでしょうか。

「触れて」「感じる」リアル就活

とはいえ仕事の経験がない中で、働く自分の姿を思い浮かべるのは難しいことかもしれません。それを克服するのが「リアル就活」です。手軽な方法は、自治体等が開催する合同会社説明会や各社が行う企業説明会への参加。もつとつこんだ話を聞きたければOB訪問なども積極的に行うべきでしょう。OBとは大学やサークルの先輩だけに限定されるものではありません。バイト先の社員の方や両親だつて社会人の先輩です。また最近増えているインターンシップも絶好

インデックスを設けています。また各社の企業データには資本金や従業員数、売上高等の情報が記載されています。そうした情報をあなたの「興味」や「志向」に照らしてご覧ください。〇〇業界って何だろう？」「自宅に近い会社がいい」「規模が大きな会社が安心」「社員が少ないほうが活躍できるチャンスが多いかも」…「志向」「興味」は人それぞれです。まずはたくさんの会社や仕事を見渡しなが、あなた自身のモノサシを定めてください。

「志向」を掘り下げると、自分と企業や仕事との「相性」も見えてきます。たとえば「部屋の中にいるより外に出て働きたい」という志向の人が、営業や記者、施工管理などの職種候補の中から営業を選択したとしましょう。すると次に「どんな営業か？」というテーマが出てきます。「有形のものを売るか、企画など無形のもの売るか」「高

のチャンス。さらにはアルバイトも意識次第でインターンシップと同様の場になります。いずれにしてもさまざまな実地体験が、リアルな「就職後のイメージ」をつくるのです。就職先を探すツールは本誌以外にも、WEBサイトや情報誌、SNSや各企業のホームページなど豊富にあります。それらを使つて候補を見つけ、最後に「社に絞り込む時、決め手となるのは多くの場合、体験をもとにした印象です。実際に職場を見て、経営者の話を聞き、先輩と意見を交わす。そんなリアルな体験の中から、納得の「社」が見つかります。

「興味」から「やりたいこと」に近づいていく

「やりたいことがわからない」と迷っている人は、興味を掘り下げることから始めてみてください。「やりたいことがわからない」と焦る必要はありません。やりたいことが明確にわかっていない人など、社会人でもそうじゃないのですから。むしろ今大切なのは、やりたいと思える可能性が高いものに打ち込んでみる。その対象が「今、あなたが興味を持つ何か」です。興味を掘り下げ、やってみて、自分の志向とすり合わせる。その実践こそ、これまで述べてきた就職活動です。

■本誌の構成



島根を代表する建設業として、 勤勉・実直な施工品質を強みとし、 事業を通じて地域社会の発展に貢献

「豊かな郷土、島根県」の発展に寄
与したい」そんな願いから始まった！

「恵まれた自然環境と豊富な森林資源を生かして、豊かな郷土、島根県」の発展に寄与したい。」そんな願いから、今井産業株式会社は歴史が始まりました。創業以来培われてきた「事業を通じて地域社会の発展に貢献する」企業理念は、今も変わらず脈々と受け継がれています。

1928年に金物屋として創業した当社は、1958年には建設業の許可を取得し、建設、土木、舗装などの事業を通じて、公共事業からマンション・工場・店舗・個人住宅・庭先の舗装までの幅広い施工を手掛ける「島根県を代表するゼネコン」へと成長してきました。

また、建設廃材のリサイクルや宅地分譲、賃貸マンションなどの不動産事業を行うと同時に、地域の皆様の健康も考慮し、健康食品の販売も行っています。また、同時に交通誘導を行う警備業も手掛け、現在では建設業以外にも多彩なビジネスにチャレンジしている点が当社の魅力

力です。

その中でも、地域の皆様の憩いの場として、また子どもたちに芸術に対する新しい発見と感動の場であってほしいとの願いから、「今井美術館」を1995年に開館しました。

今井美術館は故・今井久祥が折りにふれ集めてきた絵画や陶器、工芸品を数多く展示している常設美術館です。経営理念を具現化したこの文化施設は、今では社員の誇りともなっています。

当社は地域の人に貢献しているがゆえに地域から愛される企業です。強みとしては、地域に「求められて」拡大してきたゼネコンとしての広範な事業領域にあります。現在の営業エリアは東京、広島、四国まで拡大して来ま

勤勉・真面目な今井人間としての 人間性が地域には必要

隠れ里を思わせる山陰の山並みを背に、ゆったりと流れ

る八戸川のほとり。松江市から車で約2時間半の江津市桜江町に本社と今井美術館があります。

創業以来一人ひとりが「今井人間」として、真面目で勤勉に仕事に取り組む人間性こそ、脈々と受け継がれてきた当社の企業アイデンティティです。郷土島根への想いから生まれるこのまじめで勤勉な仕事の姿勢・人間性が、施工品質として信頼を生んでいるのです。

「今井人間」として成長するために、当社では建築・土木の資格取得を新入社員にも勧めています。その支援として、希望する社員は協力関係にある日建学院浜田教室へ会社の負担で通える制度が整っています。その結果、1

級建築施工管理技士および1級土木施工管理技士などの国家資格を数多くの社員は取得しています。社内でも、資格取得のために先輩が後輩を指導する風土が根付いているので、社員は安心して資格に挑戦することができるのです。

企業理念の志と人材「今井人間」の融和が、「仕事ぶりを耳にして」あるいは「施工物件を見て」が広生塔となり、積極的に営業活動を行わなくても、広域から仕事の依頼が来るようになり、企業成長へとつながってきたのです。そして、これからも「今井人間」が当社の伝統を作ってくれると期待しています。



EPOCH EPISODE
私の転機
建築石見支店営業課
益田 甚平

小さな仕事の積み重ねと、感謝されたときの喜びがやりがいを生む

地元の国立大学の理学部を卒業し、地域に貢献する仕事をしたいと思って入社しました。現在、5年目になります。最初は、何も分からず戸惑うことばかりでしたが、今では、修繕やメンテナンスを中心に仕事をするまでになりました。雨漏りの修繕などは、経験を積んでのノウハウが強みとなり、今では指示するまでに成長することができました。

どんな小さな仕事でも、施主様から「本当に助かった、ありがとう。」と感謝していただいたとき、「この仕事をやってよかった」と、やりがいを感じます。

新築の物件に関しては、先輩の仕事を手伝いながら、経験を積んでいるところです。自分としてはまだ受身なところもありますが、将来は、工場やマンションの施工にもチャレンジしていきたいと思っています。

後輩には、「目標」を持ってやりがいを見つけ、「地域に貢献」する仕事に挑戦して欲しいと願っています。

■ 学生から見た魅力

建設・土木を主たる事業としているため、資格を必要とする仕事が多いようですが、資格取得を推奨する制度があります。在学中に資格を取得していなくても、チャレンジする気持ちがあれば、大丈夫とのこと。また、「真面目で勤勉」という仕事に対する姿勢があれば、誰でも評価されるチャンスがあるそうです。成長に合わせて配属先や仕事のステージが選べ、長期的にやりがいを感じられる職場だと感じました。

企業 DATA

資本金●2億円
従業員数●240人
設立●1928年
売上高●147億円
事業内容●土木 建築 舗装
初任給(基本給)●月給 短大・高専・専修卒 17万円 大卒19万円
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●慶弔見舞金、永年勤続表彰、資格合格祝金
休日休暇●週休2日制、日祝祭日、盆・年末年

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
採用人数		0	5	10
離職者数		0	3	1

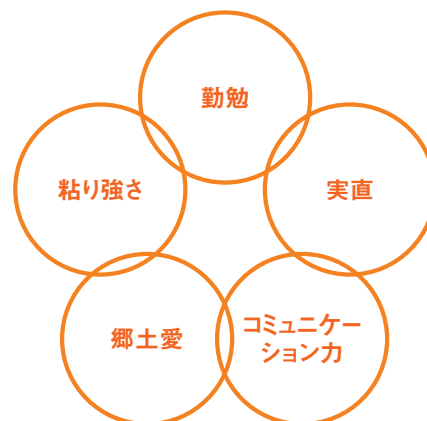
始、会社指定日、年次有給休暇、特別休暇

連絡先

〒699-4298 島根県江津市桜江町川戸472-1
TEL.0855-92-1321
URL.http://www.imai-corp.co.jp/



【重視している人材育成ポイント】



取締役総務部長 今井 泰之

貴方も株主として、 経営者の視点で地域社会のために 働いてみませんか？

自ら考え、自ら行動する力をつけ、
社員に受け継いでいく

1953年に創業以来、およそ60年間、当地において建設業を主事業として営んできました。地元に対する貢献意欲が高く、地元愛されているという自負があります。戦後日本の高度成長とともに、事業は発展成長してきましたが、バブル経済が崩壊した1990年代から大畑建設株式会社も厳しい局面を迎えるに至りました。近年のリーマンショック以降も逆風が強く、公共事業はピーク時の約40%減となっています。しかし、そうした環境変化のなかにあっても、当社は確実に地元密着で成果を残してきました。マクロ経済の激変にもかかわらず、当社が堅調な経営を実現できた最大の要因は、企業の組織力および社員の意識の高さにあります。

社員は入社して、一定期間就労していると、会社の株を購入する権利が与えられます。株主として、会社経営に参画することができるよう。早くから社員持ち株制度の導入

仕事の内容によっては、資格を取っていなければ入札に参加することもままならないことがあります。

入社当初から、毎年計画を立て、必要な資格を取得する機会が与えられています。先輩社員による試験対策講座なども行われており、普段の仕事だけではなく、資格取得も上司、先輩が応援し、会社を挙げてのバックアップ体制が充実しています。

このような、会社と社員が一体となったキャリア形成マネジメントが仕組み化されているので、優秀な社員を多く輩出することが出来ているのです。同じ図面から作ったものでも、教育された意識の高い社員が誠実につくると、出来

を実践し、社員イコール株主という企業文化を育ててきました。

近年の社員持株比率は約40%にまで達しています。創業の段階から、共に働く仲間と一緒に経営に参加してほしいと、創業者は考えたのです。実際に社員は経営に積極的に参画しています。株主となった社員は、自ら経営者感覚で仕事をしており、やらされ感がありません。このため仕事を通して、自律的に成長していくことになり、まさに社員の成長が会社の成長になっているのです。

組織力については、各部門長が判断でき、仕事を進めていく仕組みが出来ています。先輩が新入社員を育て、現場でのOJTにより技術を身に付けるのです。人づくりでは重要な「教える教育(教える事で学ぶ)」を実践しています。部門長が責任を持って人材育成を行い、結果として自ら考え、自ら行動する社員が増え、判断力のある社員を増やすことにつながっています。

建設業では、一人前になるまで相当の時間がかかります。特に現場の仕事においては、長期間にわたることも多く、

上がりが格段に違ってきます。それが顧客満足へとつながり、当社の経営の持続可能性を高めていると言えるでしょう。

社員同士の親睦を深めるために2年に1回、社員旅行を実施しています。当日、家庭の事業などで行くことができなかった社員にも、何らかのケアがされています。

石見地区に就職を希望する人が少ないのが現状です。しかし当社は優良企業ということで、地域の学校関係者および教授から人材紹介をいただいています。

是非、将来有望な地元育ちの方に就職していただき、地域を活性化するために一緒に働いてほしいと願っています。



EPOCH EPISODE
私の転機
土木部土木課 現場代理人
垣田真志

自分を会社に合わせながら 成長していく

当社の社員はたくさんの資格を取っていく事になる訳ですが、その仕組みがしっかりしています。また、各上司および先輩がじっくり教えてくれるので、あまり不安なく資格が取れました。最近、国家資格である1級土木施工管理技士試験に合格しました。そのおかげで、現場代理人になりました。私の場合、地元で働きたいとの意識が強かったので、入社に対しての不安はありませんでした。震災の後、島根で、道路等のインフラに関して自分が携わる事で、社会の役立つことができたらいなと考えていました。地域のための仕事をして、その仕事の足跡が残っていく事に感動を覚えます。あの橋や道路づくりにかかわってきたんだと。今現在も、国土交通省発注の浜田・三隅道路建設工事に携わっています。本当にやりがいのある仕事だと思っています。失敗もあります。コンクリートは一回固まったら、壊さないといけいないんですね。それで会社に損をかけた事もあります。こういった失敗を重ねながら一人前になっていくのだと思います。これから就活される方は、この会社が自分に合うか合わないかを先に考えるより、自分が会社に合わせながら成長していく事が大事だと思います。

【重視している人材育成ポイント】



常務取締役 藤井 尋文

■ 学生から見た魅力

新入社員からの教育システムが充実していると感じました。建設会社では資格の取得など学ぶことがたくさんあるかと思いますが、先輩方が色々と指導していただけるようなので安心できると思いました。また株主として経営に参画できるのも「自分の会社なんだ」と意識が高くなり魅力的です。自分で考え行動することで、責任感も芽生え、やりがいを感じ、成長できるのではないかと思います。創業60年と長い期間に渡り、地域に愛され貢献されていることは素晴らしいことだと思います。

企業DATA

資本金●1億円
従業員数●140名(平均年齢44歳)
設立●1953年5月
売上高●53億3,000万円
事業内容●土木、建築、造園、交通安全施設工事、不動産、公園管理運営
初任給(基本給)●月給大卒19万700円、短大・高専卒17万8,300円、専門卒17万7,100円 諸手当／家族、住宅、資格、通勤
保険●健康保険、厚生年金、雇用保険
福利厚生●昇給年1、賞与年2、退職金制度、

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	1	2	2
	離職者数	0	0	0

社員持株制度、社員旅行、各種スポーツ部
休日休暇●土日祝日、夏期、冬期、有給休暇、慶弔休暇

連絡先

〒698-0012 島根県益田市大谷町36-3
TEL.0856-23-3530
URL.http://ohata.jp

「未来へ繋ぐ企業」 新しい建設業への研究開発で 地域社会に貢献

従来型建設業からの 脱却

公共事業の受注が年々減少する中、「従来の建設業である公共事業受注型ではなく「人々の生活を支える技術サービス業を目指しています。カナツ技建工業株式会社が目指す企業像は、①創造する力で未来に挑戦し続ける企業、②いつまでもお客様の笑顔と歩む企業、③ステークホルダーといつも感動を共有できる企業、④社員が働く喜びを感じ胸を張れる企業、⑤社員の家族と手を繋ぎ絆を大切にする企業」で、そのようにあり続けることを大切にしています。そして、もつひとつ、未来の子どもたちへ良い環境を残す責任があることを常に忘れず、次の世代に良い環境のバトンを渡す企業であることも大切にしています。

心の豊かさ 生活の安定向上

「人を活かす経営」「運命共同体」を経営の基本とし、常に学

意志を持って 働く

当社は常に新しい建設業の姿を模索しています。水処理や海洋開発の他、他社がやらない技術革新や、難しいと言われる分野に積極的に進出し、技術やノウハウを持つことで企業の継続発展を目指しています。環境を保全し、地域や社会に貢献するために、社員は自ら様々な資格を取得します。例えば、環境計量士、作業環境測定士、臭気判定士、環境カウンセラーなどです。

この精神は、経営信条が隅々まで浸透し、「一人ひとりが」意

び、「悔いのない生き方」をすることにより、他社でも通用できる人材育成を目指しています。社員こそがもつとも大切な経営資源であり、その家族や地域を大切にすることでも企業も発展するというのが当社の理念です。

入社1年目から1対1で先輩が研修を行います。優秀な先輩達が公私共に良き指導者・相談者となり育成するシステムが、入社後3年目まで確立されています。会社にとって家族同然である社員を大切にすることは、それらを支える家族や地域に貢献することに繋がります。それが当然のこととして社風になっています。たとえば、秋には家族参加の運動会が開催され、驚くことに毎年約350名もの参加があります。

最近では、社内報をメールで送信する会社もありますが、当社は定期的に直接家族へ郵送しています。その理由は、祖父母・お子さんも含め、家族全員に社員の頑張る姿を見てほしいからです。それは、支えてくれる家族がいればこそ仕事に打ち込むことができ、社会に貢献できると考えているからです。

志を持って働く」という良い社風となって現れています。その経営信条は「社業を通じて社会に貢献する」「不断の研鑽で特徴ある技術を保有する」「人の和で心の豊かさ」と生活の安定向上をはかる」というものです。

各人が優れた技術・発想を持ち、社会へ貢献できる人になつてもらうため、可能ならば学生の時に明確な目標を持ち社会に出る準備をしてほしい。そして、地元に残り、頑張つて地域を発展させる人材になつてほしいと金津社長は考えています。「この会社は島根に生まれ、皆さんに育ててもらいました。恩返しとは、社員を、家族を、地域を笑顔にすることだと思っています。」という言葉が心に残りました。



EPOCH EPISODE 私の転機

環境営業部
長 長谷川護

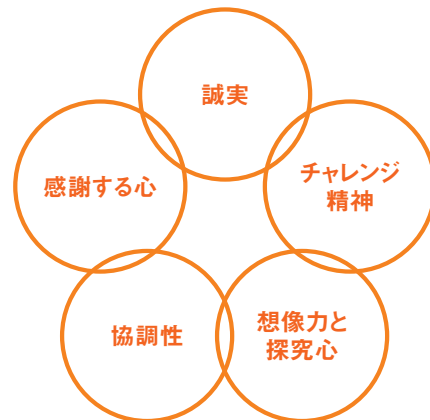
地域の綺麗な水を守るために 自分に何が出来るのか

入社のきっかけは、水に興味があったからです。水は生活に欠かせない大切な資源ですが、宍道湖の水質や島根の豊かな環境が破壊されると、水が汚染されてしまい、生活にも影響が出ます。

綺麗な水を守るために自分に何が出来るのだろうかと考え、水に関する仕事に就きたいと思いました。合同説明会でこの会社を知り、入社して2年目です。環境営業部に所属し、工事に参加するための書類作成や電子入札の手続きをしています。電子入札は一桁入力ミスを行うと、会社にとって大きな損失になるので、何重にもチェックをかけます。

入社前は不安が多く、入社後もなかなか思うように仕事が進まず悩みましたが、その都度先輩が1対1で丁寧に指導してくれたので気持ちが楽になり、不安も解消され仕事が楽しくなりました。今は一日でも早く一人前になりたいと思っており、今年は2つの資格取得を目標としています。この資格を取って営業に役立てたいと考えています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 金津 任紀

■ 学生から見た魅力

海洋開発や浄水場の設計・施工・管理や環境改善技術の開発まで、幅広い事業を行っていることを知り、面白い会社だと感じました。今まで夢は何か？と問われても「誰かの役に立ちたい」という思いしかありませんでしたが、自分が楽しいと思ったことを、社会や地域の環境整備に活かす働き方があるのだと知り感動しました。資源開発、農業分野も視野に入れ技術開発を行っている会社が島根にもあることに驚きと興味を持ちました。将来性が無限にある会社だと思います。

企業 DATA

資本金●1億円
従業員数●正規186名(平均年齢42歳)
非正規29人
設立●1954年4月(創業1938年6月)
売上高●85億円
事業内容●土木工事、建築工事、水処理施設工事の設計・施工、水処理場、汚水処理場、浄水場・浄化槽等運転維持管理他
初任給(基本給)●月額 大卒18万4,800円
高専16万8,300円 高卒15万6,200円
保険●健康、厚生、雇用、労災、その他

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度		
	採用人数	2	3
離職者数	22年度	23年度	24年度
	0	0	0

福利厚生●昇給年1、賞与年2、諸手当、持株会、互助会制度、財産形成制度、その他
休日休暇●日曜、第2・3・4土曜、祝祭日、盆・年末年始、他(年間休日数110日)

連絡先

〒690-8550 島根県松江市春日町636番地
TEL.0852-25-5555
URL.http://www.kanatsu.co.jp



「ライフラインを守る使命」 どんな状況でもやり抜く責任感

「事業は無形の財産」という
父の教え

人間の無限能力を信じ
果敢に挑戦

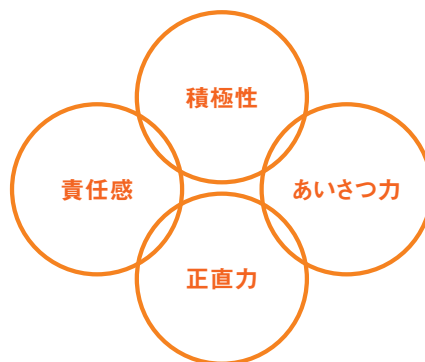
杉谷雅祥社長は、慶応義塾大学卒業後に地元島根に戻り、父が経営する山陰クボタ水道用材株式会社に入社しました。同時に、グループ会社の石東農機株式会社に入社し、1年後に役員に就任して経営に携わりました。

しかし、石東農機の経営が悪化し、資金繰りも厳しくなり、金融機関から融資を断られるなど、「会社を辞めたい」と悩んだ時期もありました。そんな折、父から「事業は無形の財産。信用を得るのは時間を要すが、失うのは一瞬。逃げたら何も残らず、辞めれば社員が路頭に迷う」と諭され、悩んだ末に「やり抜くしかない」と腹をくくり、前向きに取り組むことにしました。当社の現在があるのは、どんな状況においても父の教えを信じ、チャレンジし続けた結果です。

社員には、学歴に関係なく公平に扱い、大卒者も現場を経験させています。社員教育では、現場が全てで、技術は指導されて覚えるのではなく、現場で先輩の背中を見て覚え、不明点は聞きながら行動するよう指示しています。その結果、「自ら研究し、創意工夫する」という文化が醸成されてきました。社員から、「楽しい」との声が聞こえてくることは経営者としてたいへん嬉しく、また、経営者が喜ぶ姿を見て社員はやる気を出すのです。この循環が良い社風を作っているのです。不可欠なのは、社員のやる気を醸成することと幹部に浸透させています。

一方、1969年頃から、講習費用を補助するなどの各種資格を取得するための支援を他社に先駆けて実施しており、その金額は1資格あたり最高15万円までに設定されています。「資格取得は、自ら勉強することになるし、取っておくと自身に役立」と常日頃から伝えているそうです。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 杉谷雅祥

また、労働時間については、夜間や休日などの緊急対応時には交代出勤をするなどして、週40時間を完全適用しています。

福利厚生面では、花見や忘年会、隔年の社員旅行などは全額会社負担で実施しています。1988年から発行している社内報「さんくぼネット」には、社員旅行などの様子が掲載され、社員のコミュニケーションに役買っています。

ライフラインを担う
重要な役割

会社は「発展する」としており、高性能、高品質、短納期で、常に気持ち良く応対し、仕事を通じて楽しさを提供しています。社会から必要とされる企業でなければ、継続は出来ません。水道はライフラインの一角であり、生命に直結する重要な役割を担っているのです。

これを遂行するための行動指針として、「創意工夫で仕事のやり方を改善」など5項目を定め、チームワークを大切にして仕事を推進し、地域社会や顧客のニーズに応え続けています。

当社の基本方針は「地域社会や顧客への役立ちに比例して



EPOCH EPISODE
私の転機
取材営業部
林木俊輔

チャレンジの機会を与えて頂ける自由闊達な社風と上司先輩の思いやり

担当は水道資材の販売営業です。顧客を訪問し、物件を調査確認し、見積もりを提出します。注文を頂いたら納入するのが仕事です。取引工事業者から使用方法等の質問があるので、常に勉強し提案しています。営業ならではの苦勞も多いですが、入社して7年経って思えば、自分の成長が実感できる良い仕事です。

あるとき仕事上で失敗し、納期が間に合わなくなり、工期も延長になったので、お詫び訪問を覚悟していました。しかし、上司に相談すると「小さいことで悩むな」と支援して下さり、とても気が楽になりました。この経験により仕事の意味を深く理解でき、今では責任感を持って楽しく取り組むことができています。上司の思いやりと度量の広さを感じた出来事でした。

水道はライフラインのため、自然災害での復旧も迅速に行わなければなりません。歴史のある会社なので、その責任は重大だと感じています。革新と実績を生み、業者や役所に信頼を得ていると感じられるこの会社で、やりがいをもって仕事に取り組んでいます。

■ 学生から見た魅力

中小企業ですが、社員さんが仕事を通して地域住民の安全で快適な生活環境づくりに貢献し、元気よく生き生きと業務に従事されているのが印象的でした。杉谷社長は「人の生き方で大事なのは、正直で、明るく、ひたむきであること」と何度もおっしゃられていました。それは、人生経験から発せられる言葉としてとても心に響きました。資格取得も積極的で、旅費含め1資格につき15万円までの会社負担があるのも大変魅力的だと思います。

企業 DATA

資本金●9,359万3,100円
従業員数●175名(平均年齢43歳)
設立●1954年3月14日
売上高●64億6,000万円
事業内容●上下水道、管、機械器具設置、建築住宅、太陽光発電装置等工事及び保守管理
初任給(基本給)●月給 大卒 基本給 16万円、高卒 基本給 14万円
諸手当／残業・通勤・資格
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●昇給年1、賞与年2、花見、忘年会、

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度	23年度	24年度
採用人数	3	2	2
離職者数	0	0	0

2年に1回社員旅行
休日休暇●日曜、祝日、隔週土曜 その他／有給休暇、夏季・冬季・GW・慶弔休暇他

連絡先

〒690-0038 島根県松江市平成町182-15
TEL.0852-24-2418
URL.http://www.saninkubota.co.jp/



「住まいのおたすけ隊」によって B to Cへと業態転換 新人が居心地のいい社風も魅力

公共工事から小口工事への 業態転換が奏功

松江市に本社をかまえる島根電工株式会社は、電気・空調・通信・給排水など建物の設備工事全般を手掛ける総合設備工事会社です。完成工事総利益率23・5%と全国の主要な工事会社では5位という極めて高い利益率を上げています。多くの雑誌や書籍で注目を集めている、そのすごさはどこにあるのでしょうか。

サービス業に特化した 「住まいのおたすけ隊」

公共事業投資によって潤ってきた業界は1997年の84兆円をピークに下降し、今では45兆円規模に縮小。一方で建設業者の数は横ばいのため、競争は激しくなっています。そんな中、当社は公共工事の減少分を小口工事の増加分でカバーしています。こうなることを見越して小口工事、提案工事に方針転換した、荒木恭司社長の先見の明に

は唸られます。

小口工事の代表として「住まいのおたすけ隊」が挙げられます。これは、一般家庭向けに家の中の困りごとを解決する、小口の電気・水道・空調・給排水衛生設備工事サービスです。依頼件数は年間3万5千件を数え、受注額は1件1千円からなのに、同サービスによる売上高は47億円にものびります。

また、「おたすけ隊」という名前の通り、設備工事とは関係のないこと、たとえば水道修理などのお客様の些細な要望も、基本的にノーとは言わずに応えています。これが口コミとして広がり、「何かあればおたすけ隊に」という地域からの信頼につながっているのです。この「住まいのおたすけ隊」はテレビCMを行っており、社員が出演しユニークに仕立てられ大受好評です。

このような信頼を得るために、当社では人材育成に力を入れており、新入社員には3年間で延べ40日間の宿泊研修を実施しています。特に、感性やマナーを重視して、有名テーマパーク等の書籍を教材に取り入れています。4年目以降

もすべての部署で活発な研修が行われ、研修費として年間約1億円の予算が使われています。定年の65歳まで学び続けられる研修制度も魅力のひとつです。

建設業界としての 新しいチャレンジ

経営理念はこの会社もほとんど同じであると考え、当社は「期待をこえる感動を」をスローガンに掲げます。荒木社長が経営の中で重視しているのは、「1.社員とその家族」「2.協力会社とその家族」「3.お客様」「4.地域」「5.株主」という大切にすべき順番なのです。普通の会社であれ

ば一番目にお客様や株主と言いつつなところを、荒木社長は「社員第一である」と断言しています。この文化が会社の業績の原動力となっており、新人・ベテランが共存する居心地のいい社風を生み出しているのです。

荒木社長は「自分たちが行っているのはサービス業だと言います。」「住まいのおたすけ隊」は、お客様のニーズを把握しながら自分たちが今できることを喜んで提供するという新しいビジネスモデルです。こうした形を全国へ広めるべく、フランチャイズチェーンを発売させています。コンビニなどでは当たり前になりましたが、建設業をサービス業と捉えてのフランチャイズ展開に今後の動向が注目されます。



EPOCH EPISODE
私の転職機
電気工務課 施工係 班長
竹田悠平

多分野の製品に携われるのが魅力。 先輩に質問しやすい雰囲気

新入社員が入社すると10年目までの先輩社員がマンツーマンで指導につく「BB制度」があります。これにより、新入社員は気になることを積極的に質問ができる環境が与えられます。また、先輩を通じて他の先輩とも交流ができ、その後の仕事を進める上でとても大きなアシストとなっています。先輩と一緒に動いていると、部分的に作業を任せてもらうところも出てきます。自分が最初に携わった案件が完成した時、大きな達成感を覚えることができました。先輩は常に気にかけてくださり、いつも見守ってくれていることが心強く、新人がとても働きやすい会社です。

現在入社6年目となり、今は現場の責任者として、徐々に大きな現場を任されるようになってきました。仕事で失敗した時は、なぜそうなったのかを見直し、原因を追求することで自分の成長につながります。その際も常に先輩をはじめ周りの仲間に教えてもらえるので、高校の部活動のような楽しさを感じながら、充実した毎日を過ごしています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 荒木恭司

■ 学生から見た魅力

明るい雰囲気が漂い、新入社員がとても働きやすい会社だと感じました。毎年20～30人程の新入社員をまるで家族のように大切にし、みんなが気にかける社風は、荒木社長の提唱する「社員第一主義」が浸透しているからだと思います。事実、誕生日休暇や水曜日と金曜日はノー残業デーで、家族と一緒に過ごす時間をつくっています。「ブランドを持った社員を作りたい。」と言う荒木社長。地域から愛され、「住まいのおたすけ隊」が会社のブランド力アップになったら良いなと笑う姿が印象的でした。

企業DATA

資本金●2億6,000万円
従業員数●320名(グループ総従業員500名)
設立●1956年4月19日
売上高●73億円(平成25年6月期末実績)
120億円(グループ総合売上高)
事業内容●エンジニアリング、各種設備工事(空調、給排水衛生、上下水道、通信、消防、計装システム、新エネルギー・環境)
初任給(基本給)●大卒 基本給 月給 18万1,000円
保険●健康、厚生年金等、雇用、労災等

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	31	27	25
	離職者数	0	0	3

福利厚生●昇給年1、賞与年2、独身寮、社宅、社員持株、財形各種、運動会、資格取得
休日休暇●日・祝・年末年始・盆休等、半日有給、特別休暇(結婚・忌引・誕生日等)

連絡先

〒690-0842 島根県松江市東本町5-46-2
TEL.0852-26-2833
URL.http://www.sdgr.co.jp/



「誠」を尽くし、「絆」を結び、 「智」力を結集し、「存在価値」を 高める努力と研鑽を積む人材育成

「私たちは 「生かされている」」

創立60年を迎えた株式会社中筋組には、先代から脈々と受け継がれてきた精神「生きている、のではなく、生かされている」という考えがあります。出雲という神々と共に歴史を重ねてきた地域性もありますが、企業も人間も多くの人々の支援や力添えによって、はじめて育つことができるのだという考え方です。

先日、創立60年に伴い中筋豊通社長から社員に向けて「急がず、慌てず、一歩ずつ、確実に進もう」というメッセージが贈られました。これは先人たちの汗と努力に感謝すると共に、力を合わせて新たな歴史を作って行く！という意味が込められています。逆に言えば、相手を思いやることや協力し合うことができない人は中筋グループの人間として相応しくないとのことです。

当社の仕事は協力業者の方々と連携しながら進め、工事を完成させることです。多くの方々と力を合わせていく

上で相手を認め、尊重し、信頼関係を築くことが非常に重要であり、「生かされている」という気持ちで取り組むことが重要なことです。社員にはそのような考えを持ってもらうように年3回の全体訓示、グループ会報「幸への歩み」(年3回)の発行、経営戦略会議(年2回)を通して中筋社長から直接メッセージを伝えています。

すべては 「思いやり」

人材育成をする上でいくつかのポイントはありますが、それもこれも、すべては中筋社長の考える「思いやり」の延長線上にある言葉です。中筋社長がよく言う「強さより優しさが大切」という言葉もそうですし、管理職に伝えている「人を預かるものは誠意と愛情」という言葉にしても、すべてに共通して「思いやり」の大切さに気づいてもらうためのメッセージです。

たとえば、男女問わず、社員が中筋社長へ結婚の報告をする際に「必ず相手に確認してください」と言われる「夫

婦になつてからもお互いと言える3つの大切な言葉」があります。その3つの言葉とは「はい(素直)」、「ありがとう(感謝)」、「すみません(反省)」です。これらも夫婦間で相手を「思いやる」大切な言葉として贈っているそうです。

また、「中筋グループの社員は挑戦者」という全社員に伝えている言葉があり、一見すると「思いやり」とは対極的なイメージを持つ言葉なのですが、これには「自主自立の挑戦者たれ」という意味が込められています。人には必ず得手不得手があるものですが、人とは違う自分を活かせる領域で力を発揮できるよう、日々研鑽努力する

チャレンジ精神や行動力が大切という意味の「挑戦」です。とかく人と比べて劣っているからと卑下する方もいますが、人様は必ず見ているから努力すれば絶対に報われるので、焦らずに一生懸命に頑張ってもらいたい。どんな人でも何か秘めたものを持っているし、この世に生まれてきた以上、必要とされて産まれてきたので、必ず自分を活かす道があるから諦めないでほしい。

これが「思いやり」に込めた中筋社長の想いであり、当社が人材育成をする上で大切にしていることなのです。



EPOCH EPISODE
私の転機
工事統括本部 土木部 主任
小澤涼平

仕事を通して実感できる。 社会の為に存在し社会と共に繁栄

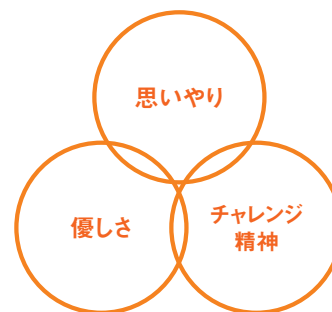
もともと私は、ものづくりに興味があり松江高専に進みました。そして行く行くは松江高専で学んだことを、地元である出雲地域に恩返しできるような仕事として形にできたらいいなと考えていました。そんな漠然とした想いの中で出会ったのが当社の経営信条「中筋グループは、社会の為に存在し社会と共に繁栄する」でした。

事業内容もさることながら、中筋社長や社員のみなさんが目指すビジョンに強く共感したことを、今でもハッキリと覚えています。実際に入社後は、出雲地域のために仕事をさせてもらっています。

私は当社の仕事には、特に2つの魅力があると感じています。1つ目は、工事を終えた後の達成感です。大変なこともあります、完成した後の施工物を見ると言葉にできないぐらい嬉しく、達成感を感じます。

そして2つ目は、自分が携わった建造物や施工物が地元のお役に立っていることを目の当たりにできることです。地元で地域に密着した仕事ができる喜びを実感できる仕事です！

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 中筋豊通

■ 学生から見た魅力

中筋組には形のある物を作る魅力もあると思いますが、それ以上にそこで働く人に人間的な魅力を感じました。中筋グループとして地域発展のために一丸となって頑張っていることを一生懸命にお話しされる中筋社長や、仕事内容を楽しそうにお話しされる社員さんの様子を見てみると、それはまるで「学祭の前日」のような緊張感とワクワク感、そして強い一体感で結ばれたチームを感じました。これから入社される方は、こんな先輩方に囲まれて地元で仕事ができるなんて、とても幸せだと思いました。

企業 DATA

資本金●8,000万円
従業員数●117名(平均年齢44.3歳)
設立●1954年9月4日
売上高●56億5,000万円(平成24年12月)
事業内容●土木、建築、港湾、上下水道、舗装工事
初任給(基本給)●18万5,000円(大卒技術職)
保険●各種
福利厚生●国内外研修旅行、体育館、人間ドック、クラブ活動、各種退職金制度など

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度	23年度	24年度
採用人数	2	4	5
離職者数	1	0	2

休日休暇●土日、祝日、盆、年末年始(年間休日124日)、有給休暇、特別休暇

連絡先

〒693-0061 島根県出雲市姫原町293番地
TEL.0853-22-8111
URL.http://www.nakasuji.co.jp/



季節を感じ手作りの良さを活かす！ 本当の美味しさを生み出すことが 作ることの喜びなのです

創業51周年の安定企業

石見食品株式会社は、1963年に地元豆腐業者5社が合併して誕生した会社です。今も豆腐を中心に、油揚げや厚揚げなどの製造販売をしています。現社長である3代目の石田浩志氏の話によると、当社の経営理念は設立当初から変わっていないそうですが、「作ることへの喜びを感じ、…」というフレーズは新鮮さを感じます。

このようなしっかりとした理念に支えられ、当社は安定した業績を上げてきました。それは、安売りをせず品質重視の経営姿勢を貫いてきたからです。その秘訣は、ある程度の機械化による量産ラインを構築しながらも、人がやるべき手作りの工程を組み合わせている点にあります。

豆腐作りに 喜びがある

豆腐は江戸時代以前から日本人の生活に根づいた食品で、味や硬さなどに奥深いものがあります。これは季節や気

温、湿度による影響を受けるからです。

豆腐は様々な工程を経て作られています。中でも「すりつぶした大豆を煮て豆乳を搾り、にがりを加え固める」という工程がもっとも出来上がりを左右します。この工程を機械で処理することも可能なのですが、豆腐の本当の美味しさを守るために、当社はこの部分を手作りで行っています。そして、この手作りの工程が作ることの喜びを最も感じさせてくれます。

製造担当者は自分の肌で気温や湿度などを感じ、それによって大豆の茹で加減やにがりの量を調整します。ここが美味しさのポイントで、感受性が求められます。「入社当初は難しいですが、素直さとチャレンジ精神があれば2、3年で一人前になれる」と石田社長は語ります。このように、当社の仕事には美味しい豆腐を作ることのでられる喜びと自己成長を実感できる喜びがあるのです。

可能性広がる グローバルな将来ビジョン

への取組みも視野に入れているそうです。

一方、販路開拓については、かつて大陸貿易の寄港地として栄えていた浜田港という地の利を活かす案があります。浜田港には現在も韓国航路やロシア航路があり、グローバルな販路開拓が可能なのです。

ただし、豆腐は生鮮食品のため、そのままでは輸出に適しません。石田社長は現在取り組んでいる商開開発チームで豆腐の加工食品を開発し、これを輸出商品にしていきたいと考えており、商開開発や販路拡大における将来展開が楽しみです。



EPOCH EPISODE
私の転機
製造部門
田中美穂

豆腐作りを通じ、自己成長の喜び を実感できる会社です！

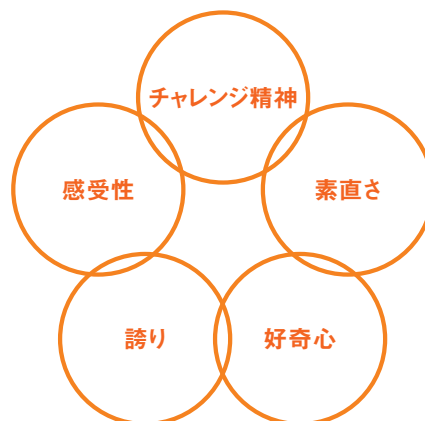
私は入社2年目で、おぼろ豆腐や焼き豆腐、ざる豆腐などを製造する部署に属しています。入社後1カ月は各部署を見学するなどの研修を受けた後、当部署で働いています。最初は失敗して落ち込んだこともありましたが、最近では自分一人で製品を作れるようになり、味もいい感じにできるようになってきたのではないかと思います。

一番の失敗談としては、作りたてのざる豆腐を冷蔵庫まで運ぶ際、ひと山を床に落としてしまい、ダメにしてしまったことです。その時は先輩社員が「大丈夫だから、次は気をつけてね」と優しい言葉をかけてくれ、それ以降は運ぶときに気をつけるようにしています。

このような経験を通して、今では自分自身が成長したことを実感しています。自己成長により仕事も楽しく感じ、充実した毎日を送っています。

また、自分たちが作った商品がスーパーの店頭に並んでいるのを見ると嬉しく感じるとともに、地域の人々の生活に貢献していることに誇りを感じることもできます。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 石田浩志

■ 学生から見た魅力

50年以上の歴史があり、安定した会社だと思いました。作っているのは豆腐製品を主体として生活に欠かせないものばかりです。将来的にも経営は安定しているのではないのでしょうか。また、豆腐を使った加工食品の開発や市場のグローバル展開などのお話もあり、将来発展する可能性も魅力的です。浜田という地域の強みを活かして、新たな可能性にもチャレンジしていける職場だと思います。

企業 DATA

資本金●3,000万円
従業員数●65名(平均年齢41歳)
設立●1963年7月
売上高●8億8,000万円
事業内容●豆腐、油揚げ、厚揚げ等の製造
初任給(基本給)●月給 大卒17万円、高卒14万円
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●勤労者共済会、中小企業退職金共済、かんば生命保険、傷害保険
休日休暇●年間108日(週休2日制)、誕生日休暇他

連絡先

〒697-0006 島根県浜田市下府町388-60
TEL.0855-28-1211
URL.http://www.iwami-foods.co.jp/



最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
採用人数		3	4	2
離職者数		0	1	1

「技術者を育てたい」という信念で 会社設立。世界初・日本初の開発を 手掛ける技術屋集団の挑戦は世界へ

失敗しても

挑戦し続けることが大切

機械・電気・コンピュータなどあらゆる分野の大手企業が、東出雲町まで技術開発の相談にやってきました。なぜ、そんな事が起るのでしょうか。

エステック株式会社は、永島正嗣社長の「技術者を育てたい」という熱い想いから生まれた、従業員40名中、設計・開発が20名と半数を占める技術屋集団です。タンパク質の分析装置、真空ブラズマ装置など、世界初や日本初の開発を多く手掛けており、今もIPS細胞の研究に関わる装置など、10年先を見据えた技術開発に取り組んでいます。特殊装置というニッチな領域に特化した技術力の高さと、分野を問わない柔軟な対応が評判を呼び、セールスなしで引き合いがくるようになったのです。また、「クレームは宝である。」と、クレームをオープンにして共有することを大切にしています。当社では、クレームが発生したら報告書を書いて皆の前で発表します。しかも、クレームを報告した者

の評価はマイナスにはなりません。そうすれば、ミスを隠さなくなり、全体で共有して、同じようなミスを会社として起こさないという意識が高まるのです。

技術力向上とコミュニケーションを 軸に、新卒者は5年かけて育てます

永島社長は「技術力を高めるには、コミュニケーションが最も重要である」と、設計も組立もお客様と直接話し合うことを奨励しています。社内では、設計・組立の部署間の垣根をなくし、わからないことを気軽に聞き合えて、自分が足りないところを補い合う職場環境をつくっています。「顧客から学び、顧客に育てていただく」常に刺激があり、交流できる職場がある、「これがモチベーションにつながり、成果に結び付くのです。

新卒の場合は5年かけて育てます。まず、カスタマイズ製品のアシスタントに入ります。次に、カスタマイズ製品の設計・開発をメインで行うようになり、この段階でお客様との対応を任せます。そして、新製品の設計・開発を一から

任せ、一人前の「エステック・マン」になるのです。また、これまでとは異なる業種もテーマを与えて挑戦させ、技術対応力を身につけるようにしています。どの分野でも対応できることが競争優位になる。この考えが、ニッチ領域で生きていくための鉄則だと永島社長は語ります。

今後、技術者に求められるものは、 グローバル視点で物事を考える力

生産拠点の海外移転だけでなく、最近では開発拠点を海外に移転する大手企業も出てきました。もはや、人材のグローバル化は避けて通れない状況になってきています。当社で

も、現在中国で工場を設立し、タイにも会社を設立中とのことです。永島社長は「今後はグローバルな視点で物事が考えられる技術者が必要だ」と言います。そのためには、ダイバーシティな人材が必要で、本社では中国・韓国の技術者が数名就業しています。海外では現地採用し、日本から技術者が出向いて打ち合わせなどを行う体制をとっています。本社の設計・組立担当者を対象に、業務扱いで語学教育(英語・中国語)を始めたのもグローバル化への対応の一環です。



EPOCH EPISODE 私の転機

設計技術者
奥田崇喜

世にないものを創り出す熱い想いと チームワークが自己成長につながる

永島社長のモノづくりへの熱い思いを聞き、技術者としてのエネルギーを感じたことが入社動機の一つでした。設計において永島社長の最終承認が必要なのですが、最初の図面はまず通りません。永島社長は、とにかく引き出しが多く、図面を見ただけで何がダメかがすぐわかるようです。ただダメ出しをするのではなく、何故ダメなのかを具体的に教えてくれ、改善するためのいろんなパターンと一緒に考えてくれます。わからないことは先輩に相談しながら少しずつ作り込んでいくコミュニケーションを重視した開発環境のおかげで、未経験の私でも安心して仕事に取り組みました。

入社2年から3年で永島社長からテーマを与えられ、装置設計を1台1担当で任せてもらえます。世にないものなので、開発工程全体の進捗管理と顧客とのすり合わせが重要になります。各工程間のコミュニケーションの良さと先輩達のサポートのおかげで、今では顧客から問い合わせがあった時に、自分の判断でフィードバックできるほど開発知識や対応方法の引き出しが増えました。

■ 学生から見た魅力

技術分野が機械、電気、コンピュータ、人間工学、バイオテクノロジーなど多岐にわたっているので、専攻分野は特に問われません。先端の技術開発に携われますし、失敗することがマイナス評価にならないので、積極的にモノづくりに取り組むことができます。自分が主体的に取り組むことで、成長できる可能性は十分にあると思います。また、5年かけて丁寧に人を育てるという育成方針があり、OJTなどで先輩社員がサポートする体制があるので、安心して働ける職場環境ではないかと感じました。

企業 DATA

資本金●8,500万円
従業員数●40名(平均年齢42歳)
設立●1991年3月
売上高●5億8,200万円
事業内容●試料調製装置、切断機、真空装置など自動省力機械のオーダーメイドによるオリジナル製品の研究開発・設計・製作
初任給(基本給)●日給月給 大卒19万円、短大・専門卒16万円、高卒15万円 諸手当(定額支給)／住宅手当、食事手当、自己研鑽手当
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
採用人数		1	3	2
離職者数		0	2	1

福利厚生●昇給年1、賞与年2、退職金制度、リフレッシュルーム有、社内旅行など
休日休暇●年間休日106日(日曜、夏季、年末年始、その他会社カレンダーに準ずる)

連絡先

〒699-0101 島根県松江市東出雲町揖屋
2797-3
TEL.0852-52-6100
URL.http://stc-jp.co.jp



【重視している人材育成ポイント】



代表取締役 永島正嗣

柏村印刷株式会社 ● 浜田市

「デジタル時代に逆行?!」 印刷物の潜在能力を引き出す 100年企業

「印刷業二筋」顧客の心にかよう
印刷物を作り続ける

印刷業一筋、1912年の創業以来100年以上続いている印刷会社が柏村印刷株式会社です。13年前に4代目社長に就任した柏村英男社長は、当時39歳でした。先代社長のブレンである、10歳から20歳も年上の先輩社員達に、時には厳しく、時には優しく、多くのことを教えてもらいました。その中でも特に強く教えられたのは、「仕事には命を賭けなければならない」ということでした。毎日のように熱く言われているうちに、柏村社長の中に徐々にそのスピリッツが浸透してきたと話します。そしてついには、4代目になることを決意するまでになったそうです。

私たちの身の回りには、新聞、チラシ、DM、請求書や他郵便物、書籍、包装紙など多くの印刷物あり、それらは生活に欠かせないものとなっています。昨今の印刷会社は「デジタル化やネットワーク化といった言葉で溢れかえっており、「紙媒体で生きてきた業界自らに対し、風評被害を出し

ているような感じだ」と社長は言います。

多くの会社が行っているような印刷からデジタルへのシフトは考えず、あくまで「印刷メディア」を提供する事にこだわっています。チラシ一つをとっても、費用対効果の確認をしっかりと、もつと印刷物がもつ可能性を拡げたいと常に考えているのです。

当社でもWeb事業を展開し、業界全体もデジタル化していく流れの中、「当社は、ここでの製造業だと思つ」と言う柏村社長ですが、その実は、設備投資をすればとてつもない生産性を生み出すことができる業種である、ということに気づいたのです。

社員に対する優しさと厳しさが、
あたたかな社風を創る

「今の若い人の方が、自分たちやその上の世代の人より優秀だ」と柏村社長は言います。実際に、1言えは10で応える社員を見ていると、昔のように叱って育てるのではなく、認めたり褒めたりした方が成長すると感じています。

当社は100年以上の歴史がある、地域一番の企業であることもあり、角が立つことを言つような社員は存在しません。礼儀もしっかりわきままえおり、お客様や地域を意識できる人ばかりだと言います。それでも、マナー違反などの出来ていないところを見つけると、遠慮なしにハッキリと叱るようにしています。それは、人間教育をとっても大切に考えているからです。何か気になることがあったならば、決して先送りにはせず、おかしいことは「おかしい」と、その場ではっきり言うことが大切だと考えています。

一方で個人的な事情や悩みなどにも耳を傾けるように意識しています。いざ話を聞いてみれば、親のことやお子さ

んのことなどの問題が次々と出てきて、まるでお悩み相談室のようになっていくほどです。そうしているのは、プライベートで何か困ったことがあると、仕事に力が入らなくなると思われているからです。「たとえ個人的な問題であっても一緒に考えてあげることで、会社の仕事もうまく回っていくから面白い」と柏村社長は言います。親身になってする社員への気遣いが、その人にとっても会社にとっても良い結果を生み出すのです。なによりそれが、あたたかな社風を創り上げているのです。



EPOCH EPISODE 私の転機

クリエイター
田和晃

励ましてくれる職場で、 仕事の誇りとやりがいを感じる

大学卒業後、情報通信の会社で企画の仕事をしていましたが、当社に入社して、Webデザインやチラシの編集の仕事をしています。この仕事をするきっかけは、子どもの頃から絵を描くことが好きで、「デザインの仕事ができたらいいなあ」と思っていたことがあります。

入社して5ヶ月ですが、自分が手がけたホームページが公開された時には、「やれてよかった!」と、喜びとやりがいを感じました。時には、お客様のご要望と自分が仕上げたデザインが違っていたりして、先輩や上司から注意を受けることもありましたが、励ましてくれる環境があるからこそ、一人前に成長していけるのだと感謝しています。また、当社に入社してからは、学生時代と違って時間管理ができるようになりました。仕事には納期があり、納期を守るためには、時間管理の必要があるのです。このように時間管理をしながら、仕事の責任を果たしていくと、会社の一員であることを実感できるようになっていきます。その実感と、伝統ある当社で働けることが、誇りとやりがいに繋がっていくと感じています。

■ 学生から見た魅力

高品質を提供する最新のオフセット印刷機など、時代に先駆けた大型の設備を導入していることに驚きました。その最新の設備と熟練した技術が融合されている点に、100年企業である理由を感じました。また、新入社員でも責任ある仕事を任されていることなどから、個人が尊重される社風が覗えました。また、社員食堂が綺麗で、休憩時間の会話も弾みそうです。経営理念にある「情報産業の担い手」として顧客の心に通う製品を、全社一丸となって作り上げていくところに魅力を感じました。

企業 DATA

資本金●5,300万円
従業員数●100人(40.0歳)
設立●1913年
売上高●17億1,000万円
事業内容●総合印刷業、Web、ホームページ作成等
初任給(基本給)●未定
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●昇給年1、賞与年1、退職金制度、社内旅行
休日休暇●日祝日他 年間108日

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	1	3	9
	離職者数	1	4	4

有給休暇・慶弔休暇

連絡先

〒697-0034 島根県浜田市相生町3889
番地
TEL.0855-23-2040
URL.<http://www.kashimura-printing.co.jp/>



【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 柏村英男

「和をもって社会に貢献する」 チームワークを軸に、世界に誇れる 高品質の製品を提供していく

顧客優先の精神に徹し、
最良の製品、最高の品質をめざす

1984年大手半導体メーカーの生産協力工場としてスタート、高周波半導体デバイスを中心としたアセンブリ及びテストを行ってきました。2000年までは順調に生産規模を拡大してきたものの、2001年の半導体不況で売上げが激減しました。そこで、品質改革・生産管理改革や、改善技術・コストダウン技術・効率化技術などの技術開発に取り組みました。これらの努力が大手半導体メーカーなどに評価され、独立系受託会社へ脱皮しました。現在では、最先端技術を駆使し製品の試作、開発に取り組んでおり、直接取引する大手企業は10社以上あります。

当社の経営理念は「和」。「人と人」「人と物」「人と未来」の和を実現して社会に貢献していくために、良好なチームワークのもと、高品質の半導体関連製品の開発及び製造を行っています。また、2013年10月のタイ工場竣工

に伴い、タイ工場ではコスト競争力のある製品の製造、益田の本社では高付加価値製品の開発、製造というように分担していく方針です。

人材育成の目的は 「考え方の育成」と「考える力の醸成」

当社は、専門知識を持ち、ヒューマンスキルに優れ、社会人としての一般教養にも通じた人材を重視しています。とくに、ヒューマンスキルは社会人としての基礎力である、「行動する力（Action）」…自ら課題を見つけねばり強く解決に取り組む力「考え抜く力（Thinking）」…問題意識を常に持ち、課題解決を論理的に考える力「チームで働く力（Teamwork）」…自分の考えを伝える、相手の意見を尊重する、社会や会社のルールに則って自らの行動を律する」などから成り立っています。

入社後には、これらの能力の開発に向けて、部門別職務別に社員教育・訓練・指導を行っています。企業成長の視点から、企業風土・社員意識・社員資質・企業イメ

に出張を促進しています。

部門別人材教育を通して、技術部員はエンジニアリングセンスを磨きます。技術部員は会社を代表して顧客企業との折衝に当たりますので、相手の要求を理解し、相手との意思疎通を図り、信頼関係を構築することが重要だからです。また、製造部員には、各種勉強会を通して「予防保全」の考え方を理解し、社内資格試験に合格することを求めています。工場の稼働率管理、低コスト化を実現していくためです。今後は、タイ工場稼働に伴い英語力の向上も課題です。



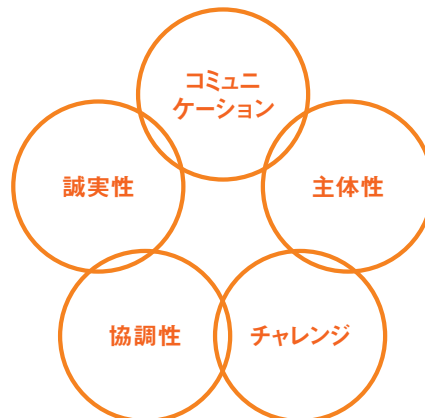
EPOCH EPISODE
私の転機
技術部技術1課
清井義幸

社内の良好なチームワークに 助けられています

入社5年目、浜田市の出身です。長男ですので、実家から通える企業があれば就職したいと考えていました。就活中に平谷副社長から事業概要を伺い、島根にも大手企業に匹敵した製品開発を行う企業があると知り、入社を決めました。技術部で要素技術について、試作対応や技術開発など幅広く担当しています。

入社後には何度か失敗もありました。あるとき、試作対応で基板の切断箇所を間違えて、結果的に納期が少し遅れ、お客様に迷惑をかけてしまいました。お客様の先にはさらにお客様がいますので、納期厳守の重要性も身に染みました。このときは、新たに部材の手配をするなど先輩方に助けられましたし、その後も社内の良好なチームワークに助けられています。うれしく感じるのは、例えば、お客様の質問にうまく答えられて感謝される時などです。社内でも、お客様との関係でも、技術者にもコミュニケーション能力が必要であると痛感しています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 石川 譲

■ 学生から見た魅力

島根県西部に、大手半導体メーカーと同じく、部品開発や試作に取り組んでいる企業があることに驚きました。平均年齢も35歳と若いので、社内のチームワークもよく、働きやすい職場であると感じました。学生時代は自分で決めることがほとんどですが、就職すると他の技術者の方と一緒に働くので、コミュニケーションが重要になると思います。この会社では「和」を大切に、人と人との関係を重視しているので、先輩方の指導を受けながら短期間で戦力になれるのではないかと思います。

企業 DATA

資本金●1億3,350万円
従業員数●161名(平均年齢35歳)
設立●1984年8月
売上高●20億3,058万円(平成24年度実績)
事業内容●弊社は半導体製品の受託製造工場です。国内の大手メーカー様と共に製品開発から量産化までを行っています。
初任給(基本給)●月給 大卒17万円、大学院卒18万円
保険●雇用・健康・労災・厚生年金
福利厚生●財形貯蓄、特休会奨励金制度、各種

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
採用人数		5	5	7
離職者数		0	0	0

同好会、退職金制度、慶弔見舞金制度 他
休日休暇●年間休日:115日+メモリアル休暇1日(平成25年度会社カレンダー)

連絡先

〒698-2144 島根県益田市虫追町口320-97
TEL.0856-28-8100
URL.http://www.sme-ltd.com



お客様の信頼にかなう確かな製品作りを心掛けています。そのために社員の人財力を徹底的に追求します

島根とともに歩んだ40年 ブレない経営の目的を追求します

城東化成株式会社は、城東製作所（大阪）の安来工場として1973年にゴム製品の生産を開始し、1978年に分離独立しました。山陰地方の人々の、根気強く、妥協せず、コツコツと丁寧に努力する人間性が、当社のような精密部品製造にとっても合致していると公原政史社長は言います。例えば、精密な部品を作るための金型をメンテナンスする業務がありますが、部品をばらばらにし、洗浄、組み立てを行う作業は丸二日間もかかるものもあります。とても根気のいる緻密で重要な仕事ですが、当社の品質維持には欠かすことのできない業務であり、島根気質に大いに支えられているのです。

当社の経営理念は「全従業員の物心両面の満足度の向上と地域社会への貢献」です。先代の社長が20年ほど前から京セラの稲盛名誉会長が主催する「盛和塾」にて学ぶ中で定めたもので、現社長も「盛和塾」に学んでいます。

小物精密成形技術×人財力で 更なる飛躍を目指します！

その理念はそのまま受け継がれ、社員の幸せを第一に考えた経営を行っています。そのために、経営に関する目標や結果を食堂や執務スペースに掲示し、社員へ情報を公開しています。そして朝礼を通して30項目にわたる理念やクレドの勉強を行っています。このような毎日の実践は、全社員が同じ方向を向き、意識を合わせていくために非常に大切な取り組みなのです。

ゴムの小物精密成形から始まった当社ですが、お客様のニーズに対応してプラスチック成形の分野へ業務を拡大しました。ゴムとプラスチックでは性質は大きく異なりますが、時代に合わせて変化していくことは、今になって当社の歴史を振り返ると重要な転換点でした。

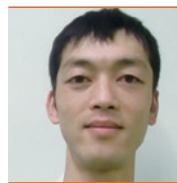
当社の経営方針にもありますが、企業は常に前進あるのみです。たとえ逆風でも、新しい発想と勇気ある行動力を求めています。社員には、「冒險することをつめらった

り、失敗することを恐れたりするのではなく、何事にもチャレンジする姿勢でいてほしい」と願っています。今の世の中では、何もしないことは後退を意味します。社員一人ひとりが自ら成長していくことで、はじめて当社も成長できるのです。

そのためには社員の人財育成が重要です。今年、全社員を対象に社員満足度に関するアンケートを実施した結果、社員の成長意欲の高いことが明らかになりました。このようなアンケートは今後も継続し、より良い経営をめざしていく考えです。

人財育成のためには、経営者と社員のコミュニケーション

が必要で、定期的には社長と各部門からランダムに選ばれた社員との職場交流会を開催しています。社員は事前にテーマを伝えられ準備をして臨みます。その後の懇親会では、普段話す機会の少ない人々との会話や意見交換も深まり、社長と接することのできる大切な場となっています。



EPOCH EPISODE
私の転職機
管理課 製品管理係
山崎嘉之

前職の経験を活かした 仕事ができることに感謝しています

2011年12月に中途入社しました。前職は、量販店で販売の仕事に約13年従事していました。店舗の経営者が変わるため転職の辞令がありましたが、家族の事情で転職が難しかったために退職し、この会社に入社することができました。はじめはプラスチック製造課に配属になりましたが、販売の経験があったこともあり、管理課に異動となりました。ここではお客様の注文を受け付け、生産、検品、出荷の手配を行います。品質や納期などはお客様にとって大変重要で、お客様から急な納期で依頼があることも少なくありません。その対応のためにも普段から他部署とのコミュニケーションや上司への相談、報告を心掛けています。うまく対応できた時はとてもやりがいを感じます。この業界では、特急飛び込み、設計変更など急な対応が往々にしてあり、瞬時に沢山の関係者との調整が必要です。そこに前職の経験が生きています。

社内には改善提案の制度があります。提案1件あたり現金が支給され、内容によって金額が変わります。どんな提案でもいいのですが、普段から効率化や業務改善の意識を持つようにしていて、毎月必ず提出するようにしています。

■ 学生から見た魅力

本社工場は大変きれいで、ゴミひとつ落ちていないだけでなく、空気が心地よいことに感動しました。食堂には経営目標や結果が掲示されていて、私でも見ることができ、大変オープンで雰囲気の良い職場だと感じました。メイドインジャパンにこだわっていて、この会社の細かい部品の数々が日本の製品を支えているのだと実感しました。製造の仕事はとても地味で根気が必要だと思いますが、社内には技術伝承の場があり、社員さんから教えてもらうことができます。

企業DATA

資本金●3,000万円
従業員数●140名(平均年齢37歳)
設立●1978年12月
売上高●18億円
事業内容●ゴムおよび精密プラスチック成形部品の製造並びに精密金型の設計・製作
初任給(基本給)●月給 大卒17万7,000円(技術系)、高卒14万3,000円
保険●健康・厚生・雇用・労災
福利厚生●昇給年1回、賞与年2回、社員旅行、保養施設、城友会にて各種活動

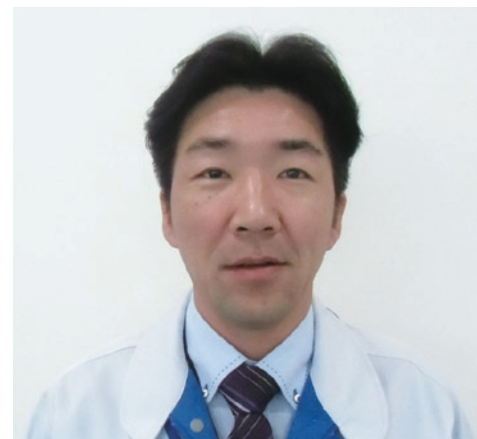
最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度 23年度 24年度		
	採用人数	5	4
	離職者数	1	5

休日休暇●年間123日、週休2日制(土・日、当社カレンダーによる)

連絡先

〒692-0031 島根県安来市佐久保町496-1
TEL.0854-22-1568
URL. www.jyoto-kasei.co.jp

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 公原政史

三代続く歯車バカ 100年企業の老舗メーカー

93年間「歯車製造二筋」の プロ集団

今年で創業93年になる清和鉄工株式会社が製造している物は「歯車を作る機械」です。頑に歯車にこだわり、出雲の70名の小さな会社に国内外の大手企業の人が毎週のように来社します。

当社は創業以来歯車製造一筋で、他には外れたことがないそうです。1920年に大阪で生まれた当社は、汎用歯車製造機中心で、お客様は小さな歯車加工会社でした。1969年に出雲へ移転してきましたが、その後、3代目社長は今までの汎用機ではなく、何か一つ抜き出ないといけない」と考え、当時自動車製造には取り入れられていなかった歯車ギアホーニング盤の製造をいち早く開始しました。

この加工機は現在に至っても2社しか製造していません。粘り強く製造していたのが認められ、高付加価値、高性能な機械を、国内外の大手自動車メーカーに納入するまでに

成長したのです。2009年には、元気なモノ作り中小企業300社に選ばれています。

顧客第二主義の心と信頼で 世界と繋がる

当社の品質方針（経営方針）は次のようになっています。

- 1 私たちは「顧客第一」をモットーに、世界に通用する製品およびサービスを提供することによってお客様に信頼され満足いただける会社を目指します。
- 2 お客様のニーズを常に的確に把握し、ソリューションを提供していくために、最新の技術動向、法規制等を参照しつつ独創的で革新的な技術開発に努めます。
- 3 社長は前記（1）（2）の方針を実現、維持するために、「お客様・社員・取引先との情報コミュニケーション」を重視し、「当社内部の品質マネジメントシステム」を絶えず改善していきます。

この経営方針を基軸に、「すべてはお客様のために」とお客様の声を吸い上げながら技術やサービスを日々改善して

いるそうです。

当社では、世界各国にあるお客様の元へ社員が単身で出向いて機械を納入し、調整まで行っています。納期が決まっているので徹夜してでも間に合わせようとするのですが、その愚直なまでの姿にお客様は感動します。このお客様との信頼関係が世界中に広がっているのです。

人で伝承される 「ものづくり」と「人づくり」

ものづくりの上手な会社は、人づくりに時間を惜しみません。当社の社員教育はOJTが基本です。なぜなら、機械

だけでは出来ない知識と、経験の積み重ねによる「熟練の技」を伝える必要があるからです。高度な技術力というのは人から人へ伝えていくものなのです。例えば、お客様に製品を納める時は、その製品を組み上げた人が行くことになっていますが、現場に行くことで、彼らはお客様の現場でいろいろな物を見聞きすることが出来るのです。現場の様子やお客様の生の声の中には重要な情報が沢山入っているのですが、それをしっかりと意識していないと、ただ単に作業しただけで終わってしまいます。常に意識を高めていることで沢山の学びを得ることが出来る現場こそ、社員は大きく育ち成長していくのです。



EPOCH EPISODE
私の転機
制御課 主任
山本幸一郎

「お客様との繋がり」が いちばんの喜び

今は中堅ぐらいのポジションです。出雲に移転した当時の先輩方は、普段は遠くから見守ってくれている感じなのですが、「いざ」という時には一致団結して問題を解決してくれます。私自身もそれに何回も助けられていますので、頼られる立場に成長することが今の私の目標になっています。

海外出張は多い時に月に2回程度であり、技術職でこれだけ海外に行ける仕事はあまりないと思います。1回の出張は1週間ぐらいです。ルーマニアに出張したときには、仕事が完了した後お客様からお誘いを受け、半日観光をさせていただきました。機械の前で寝ながら徹夜で調整し、信頼を得て、個人的にもお付き合いができるようになり、今ではそのお客様に近況報告をする程のいい関係になったことがとても印象的です。

お客様との繋がりが出来た時が、この会社に入って良かったと一番感じる時です。

【重視している人材育成ポイント】



取締役常務執行役員 河本憲二

■ 学生から見た魅力

ほぼ100年企業の当社は、会社の玄関にモニュメントとして創業当時の大きな歯車製造の機械が展示してあり、歴史を感じました。外見だけでは世界を相手にしているようには見えないのですが、中に入り、製品を見せていただくと、高度な熟練の技と確かな技術力があることがすぐに感じられました。色々な事業にチャレンジせず、歯車一筋で、その歯車の中でもニッチな世界に舵を取った社長さんの先見性も素晴らしいと思いました。この技術と人材で今後どのような新しい製品が開発されるのか楽しみな企業です。

企業DATA

資本金●9,250万円
従業員数●70名(平均年齢45歳)
設立●1947年6月22日(創業大正9年)
売上高●15億円
事業内容●歯車加工用工作機械の製造・販売
初任給(基本給)●月給 大卒18万円
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●厚生年金基金・共済会
休日休暇●119日/年

連絡先

〒699-0624 島根県出雲市斐川町上直江
2139-5
TEL.0853-72-0306
URL.<http://segtec.jp/top.html>



最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	0	5	0
	離職者数	0	0	0

中子の仕事は黒子役！ 最後は消えて無くなる仕事。 そこにこそロマンが存在する

「品質が最大の営業」 技術を磨き、 真面目に真剣に取り組む

株式会社大勢シエルは、松江市揖屋にある鑄造用中子の製造会社です。中子（なかご）とは、鉄を溶かして型に流し込んで固める「鑄造」に使う鑄型の一種です。そのようにして出来上がった製品を鑄物（いもの）と言いますが、中に空洞がある鑄物を造る時、その空洞にあたる部分として鑄型の中にはめ込むものが中子です。これらの鑄型は特殊な砂でできています。

この中子は、古代から鑄造に欠かせない技法として伝えられてきました。出雲の地で数多くの銅鐸が出土されていることもそれを物語っており、現代でもあらゆる分野でものづくりを支えているのです。

当社では、特に技術の向上を図ってきました。鑄造の時に使う中子の品質によって、取引先でそれを使って製造される鑄物の品質が左右されます。高品質な中子を提供する当社は、鑄物を造る取引先から、「難度の高い仕事を

頼むなら大勢シエル」と言われるほどの、全国でトップテンクラスの生産量を誇る企業となったのです。

中子製造は、自動車部品、建設関連、農業機械、船舶関連、油圧関連など多岐に渡りますが、とりわけ多い仕事は自動車部品関連で、2013年7月には過去最高の出荷高を記録しました。また、中子製造に関連する機械を社内用に自社開発したところ、社外から評判が良く、国内外からも発注が来るようになっています。

小澤俊孝社長は、「下請け感覚を捨て、技術を提案出来るように研究し、業界の不自由に取り組む姿勢が大切」と教えています。だからこそ「品質が最大の営業」と自信を持って言えるのです。

ロマンと、ワクワクと、 たくましさ

中子はいくつかの鑄物製造に使われ、中子があれば自動車も半導体製造装置も造れません。精密さが必要な上に、出来上がった鑄型の中に納められるため、鑄物の製造中

は見る事ができません。どのように溶けた鉄が流れ込んで固まるかなどを考える、高い想像力と技術力が必要とされます。

小澤社長は商業系の学校出身でしたが、「ものづくり」が好きで、中子製造のもつ「目では見えない」面白さと技術の世界にどんどん魅了されていきました。「一見ローテクだが、進化し続ける最先端の仕事がここにはあります。そこがワクワクします」と小澤社長は言います。鑄物の空洞を形作っていた中子自体は、鑄物製品が出来ると同時に崩され、単なる「砂」に戻ります。この残らない仕事は、いわばものづくりの「黒子役」であり、精密な鑄物製品

を残して消えて行く中子にロマンを感じるのです。

社員に対しては、「たくましく育ってほしい」「生きる力を身に付けてほしい」「自分で判断して、自分の道は自分で切り開いてほしい」と考えています。「社員が成長する為のチャンスはいくらでも与える」と、小澤社長は話します。しかし、社員にはあれこれ言いません。放任に見えるほどですが、社員に日々目を向け、見守っている姿から、小澤社長の愛情を感じます。だからこそ社員一人一人が自然と責任感を身に付け、成長が出来るのです。



EPOCH EPISODE 私の転職機

製造部
松原広樹

「中子って何？」 誰も知らない仕事だから面白い！

この会社を選んだ理由は、当社で働いていた友人から話を聞き、「こんな技術レベルの高い会社で働きたい！」と思ったからです。

仕事の話をする、誰からも必ず「中子って何？」と言われます。そんな誰も知らない仕事というのは、当たり前じゃなくて面白いと思います。作業中は熱いし、製品は重く、体力的にはキツイですが、イメージした通りの中子が出来た時は凄く気持ち良く、達成感もあり、日々自信を積み上げています。今では後輩の指導もしていますが、後輩に分かりやすい言葉を考えて教えることで、自分も勉強になります。

このように成長出来たのも、社長がよく口にする言葉でもあり、会社の行動指針でもある「自己責任」のおかげだと思います。中子の仕事は目に見えない分、自分で想像して、考えなければなりません。また、技術力の高い企業イメージを損ないたくないと思い、今は常に自己責任の上で取り組む事を肝に命じています。それが、仕事に対してのプライドに繋がっています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 小澤 俊孝

■ 学生から見た魅力

「自分の道は自分で切り開く事！」「そのためのチャンスならいくらでも与える。」と話す小澤社長が印象的でした。中子の仕事は目に見える物ではなく、想像力と技術力と勤が必要だと知り、自分を信じないと出来ない仕事だからこそ、自己責任を大切にしているんだと感じました。高い技術力を必要としたものづくりに興味を持っているなら良い企業だと思います。若い社員も多く、仕事で分からない事などを気軽に聞ける雰囲気です。入社したら、高い技術と責任感を身につけたいと思います。

企業 DATA

資本金●1,000万円
従業員数●79名(平均年齢39.8歳)
設立●1973年
売上高●7億5,000万円
事業内容●鑄造用中子(鑄型)の製造、シェル中子造型装置、他、開発、製造
初任給(基本給)●15万円
保険●雇用・労災保険、健康保険、厚生年金
福利厚生●昇給年1、賞与年2、退職金制度、育児・介護休業、社内イベント
休日休暇●年108日、有休、計画的年次有休

年3～5日、特別休暇

連絡先

〒699-0101 島根県松江市東出雲町揖屋
3526-4
TEL.0852-52-5218
URL.http://www.t-shell.co.jp



最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	5	2	4
	離職者数	2	4	4

食品製造業として多品種少量から大量販売まで柔軟な生産体制で市場の
声に対応し、浜田から海外へ飛躍する

先代の濱崎光男氏が作成した経営理念「安全なものをづくり」は、マルハマ食品株式会社にとって経営の軸となっています。毎日朝礼で唱和するのはもちろんのこと、SOの基本方針でもあります。経営理念に基づいた社員教育は、何をおいても「安全第二」です。たとえば、国道9号線を右折する際の事故を防ぐため、駐車場に一番近い門を閉鎖しているのです。その点からも、安全にこだわり、従業員を大切に思っていることが伺えます。

「安全第二」の中で重要視しているのが「品質保証」です。時には販売可能な商品であっても破棄することがあります。損をしても品質を守る姿勢については「ブレずにやっている」と社長自ら公言しています。

それは普通のこと

浜田にこだわり続け、
事業を発展させていく

濱崎修司社長は3代目。曾祖父が1932年に醤油の製造を始めたことが事業の始まりです。その後つゆ、風味、調味料、レトルト食品に製法を転換して来ました。今では、大手食品メーカーのOEM商品が95%になり、多品種少量から大量生産まで可能な生産体制が当社を支えています。愚直に、当たり前のことを当たり前にやってきたからこそその信用が、長寿企業を築いた秘訣と言えるでしょう。

社員からは「真面目に頑張れば正當に評価され、給与もボーナスも上がる」という声が聞けることから、上司や会社への信頼感を持っていると感じられます。その信頼感が仕事へのモチベーションを持続させているのです。

また、当社では、今までリストワをしたことがありません。「それは普通のことをしているだけ」と社長は言います。

大手食品メーカーからの新製品のサンプル試作の仕事や品質的要求などには、スピード重視で対応することが戦略的に行われています。また、HACCPやISO評価基準を導入することにより、食品製造業としての品質保証を実現してきました。世間では食中毒偽装問題が頻発し、顧客から品質の問い合わせがあった時には、HACCPやISO評価基準の導入など管理面を強化していたために、それが信頼につながりました。

HACCPもISO評価基準も会社を守ることが目的ですが、社員の成長のためであるとも考えています。毎年更新をするためには、社内の人たちが一丸となってHACCP

CCPやSO基準を守りながら仕事を進めていかなく
てはなりません。それができるのは、当たり前のことが
当たり前以上にできる社風があるからです。

当社では浜田での雇用を守るため、海外はもちろん、県
外にも工場を拡大しないことにこだわっています。そし
てビジョンとしては、浜田で暮らす人々と共に、浜田か
ら全国へ、いずれば海外を相手に事業をやりたいと考え
ています。

浜田港からロシアへの貨物船が就航していることから
日本食ブームのロシアに、当社の商品をPRしたいと期
待は膨らんでいます。



開発部
沖田望緒

中小企業だからこそその柔軟性が魅力

静岡の大学を卒業後、都会での就職も考えましたが、自分は一人っ子ということもあり、浜田に戻ることを選択しました。それには両親もさることながら、祖父母が大変喜んでくれました。親の老後を見るのなら、その時でも働き続けることのできる企業を選ぶ、ということも選択の理由の一つでした。

マルハマ食品には、中小企業だからこそ感じるこの
できるやりのがあります。自分が仕事上で失敗して
も、上司や先輩がバックアップしてくれる体制があるの
で、安心して高い目標にチャレンジできます。また、目
標達成の充実感も得られます。

今は、自社の新商品を開発してみたいという強い思いがあります。その商品は「安全なものづくり」にこだわる商品でなくてはならないと思っています。小さいが小回りの利くこと、自分の意見を聞いてもらえ、すぐに試作に取り掛かることが出来ることが従業員として考える当社の魅力です。そして顧客の要望に素早く対応する経営戦略に、自分も貢献したいと思っています。

徹底した「安全第一」「品質保証」の姿勢に企業の誠実さを感じました。

300名以上も従業員がいるのに、上司の方だけでなく、社長からもよく見てもらえる安心感が従業員の方の高いモチベーションになっているのだと思いました。

醤油や風味調味料などは少しずつ味を変えながらも、永く必要とされる商品です。そして、今後は海外への販路拡大も視野に入れ取り組もうとする会社の姿勢に期待が持てました。

資本金●3,800万円
従業員数●308名
設立●1962年
売上高●42億900万円
事業内容●食品製造(醬油・風味調味料・レトルト食品)
初任給(基本給)●月給 高卒15万5,000円
大卒17万円
保険●雇用・労災・健康・厚生年金
福利厚生●昇給年1回、賞与年2回、退職制度
休日休暇●日祝日他 年99日 有給休暇、慶

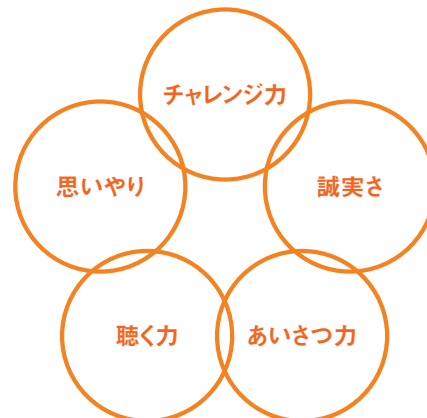
最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	4	10	11
	離職者数	1	2	0

弔休暇也

〒697-1321 島根県浜田市周布イ100番地
TEL.0855-26-0700
URL.<http://www.maruhamafoods.co.jp>



【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 濱崎修司

和合努力の社是のもと OJTにより 自立型の人材を育成

「和合努力」の精神で ものづくりの基礎となる人材を育成

株式会社守谷刃物研究所の社是は、和合努力です。「和合」とは、単に仲良くしていればいいという意味ではなく、喧々諤々と議論しても、いったん決定したことについては一致団結して取り組むという意味です。「努力」とは、単に頑張ればいいという意味ではなく、普通の人がやれないことを協力してやるという意味です。この社是のもとに、次のポイントに留意して人材育成をしています。

自立型社員になるための OJT教育

学生のころは、言われたことを言われたようにやっていたら済みますし、解決すべき問題もはじめから答えがあることが多いと思います。しかし、ビジネスの世界では違います。自分で課題そのものを見つけ、その解決策を自分で考え、回りの人の協力を得ながら、物事を進めて

いく必要があります。

現在、新入社員の離職率の高さが社会問題になっています。多くの学生は企業に育ててもらったのが当たり前だと思って入社しますが、多くの企業はすでに育っていると思わされています。学生も企業も、この両者の認識のギャップを理解することが大切です。

当社では、自分の考えをしっかり持って適切に表現できる人や、先輩社員とチームワークで融和してやっていく人に育ってもらうように、OJT（日常の業務につきながら行う教育訓練）を中心に人材育成を行っています。やる気のある人には、業務に関連のある通信講座受講料の全額補助などのOff・JITの制度もありますが、先輩社員によるOJTがメインです。学生の方にはピンと来ないかもしれませんが、OJTは効果的な研修制度です。先輩社員は多くのことを実践的に学べますし、先輩社員も指導するために一生懸命勉強します。OJTは教

トがある制度なのです。

社員を 大切にしている経営

当社の創業は1953年であり、守谷光広代表取締役は4代目の社長です。先代の社長から、「社員を大切にしない」と言われ、それを守っています。しかし、経営者として、何をするかが社員を大切にすることかということは難しい問題です。安易な前例踏襲では何の解決にもなりませんし、経営者の思い込みだけでもいけません。価値観の多様化に伴い、その問題の答えは、時代に

応じて変わってきますし、一人ひとりの社員のことがよくわかっていないといけないと実感しています。

例えば、社員旅行をどうするかでも、社員にアンケートを取ったり、幹部社員から話を聞いたりしながら、どうすることが社員の本当の満足につながるのかを判断しています。アンケートに社員の本音が表れてこないこともありますし、そのような時は、粘り強く社員の本音を探る必要があります。その時その時で真剣に考え、一つ一つ丁寧に対応していくことが経営者としての責務ですし、このような土壌がベースとなって人材育成があるのだと考えています。



EPOCH EPISODE
私の転機
品質保証部
伊藤奈保子

多分野の製品に携われるのが魅力。 先輩に質問しやすい雰囲気。

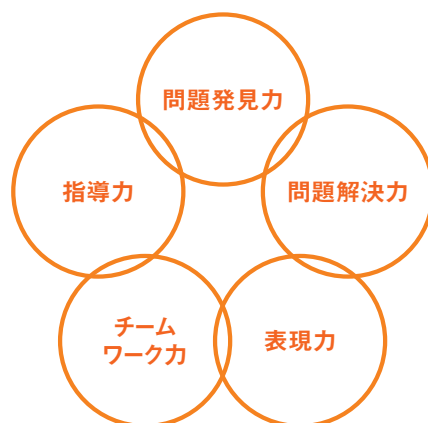
入社5年目で、入社以来、品質保証部に所属しています。仕事の内容は、お客様から製品の品質に関することについて調査してお答えしたり、社内でする品質の問題について、他の部門の方と協力しながら解決していったりすることがメインです。自動車、航空、宇宙機器などいろいろな分野の製品に携わることができるので、魅力的な仕事だと思っています。

最初は図面の記号が覚えられなくて大変でしたが、研修や先輩社員の指導により徐々に慣れてきました。

仕事を進める上で感じることは、技術的な知識・経験が必要なことはもちろんですが、社内の人たちから情報を引き出し、問題解決につなげていくコミュニケーション力が必要だということです。話がスムーズに進むように、事前に入念な準備をして打ち合わせに臨むように心がけています。

社内の雰囲気もよく、BBQ大会や忘年会があります。先輩社員や同僚と仕事が終わってから飲みに行く機会も多いです。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役 守谷光広

■ 学生から見た魅力

守谷刃物研究所は、手取り足取り指導してほしい人や受動的な人には向かないかもしれません。しかし、やる気があり、主体的・積極的に行動できる人には、働き甲斐がある会社だと思いました。そのような人には、先輩の社員も丁寧に指導してくれるとのこと。仕事が終わって会社の人と飲みに行く機会も多く、仕事のことでなくプライベートのことも気軽に相談できる雰囲気です。実際に守谷社長や社員のひとと話をしてみても、守谷社長の考え方に共感できる人はぜひチャレンジしてみてください。

企業DATA

資本金●1,000万円
従業員数●202名(39歳)
設立●1956年1月
売上高●30億円(平成23年度)
事業内容●一般機械部品、IT産業関連部品、原子力部品、航空機部品、自動車部品の製造
初任給(基本給)●20万9,000円(大学院卒)、19万4,000円(大卒)、16万8,000円(短大・高専卒)
保険●各種社会保険、退職金制度
福利厚生●社宅、借上独身寮制度、福利厚生生活

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	4	4	4
	離職者数	1	0	0

動組織、各種運動部・文化部活動
休日休暇●社内規定による(年間117日、勤続年数により有給休暇有り)

連絡先

〒692-0057 島根県安来市恵乃島町113-1
TEL.0854-23-1311
URL.http://www.moriyacl.co.jp/



石見ケーブルビジョン株式会社 ● 浜田市

「地域貢献が一番」 地域愛にあふれる社員 地域の役に立つケーブルテレビ

「地域の皆様のお役に立つケーブルテレビ」を目指して

石見ケーブルビジョン株式会社は「皆様のお役に立つケーブルテレビ」をモットーに、地元の177名が株主として出資、さらに浜田市、江津市も出資し、2億160万円の資本金を集めて2003年にスタートしました。現在では浜田市、江津市全域（一部地域を除く）を契約地域としてカバーし、現在3万世帯中1万6千世帯の契約があります。

地域貢献の 3本柱

2013年に10周年を迎えた当社は「地域貢献が一番である」という理念のもと「防災防犯」「地域の歴史」「FACE TO FACE」という3本柱を掲げています。たとえば「防災防犯」では、注意報・警報が発令されたらすぐに第一報を流すようにしています。行政や他のメ

ディアでは注意報や警報をすぐに発信できない場合もあり、第一報が遅れることもあります。また、先般島根県を襲った豪雨の時には生放送で情報を流し続けました。全社員で行ったその生放送の時間はなんと29時間にも及びました。これも普段から全員が番組制作に関わり、研修を行い、毎日夕方に生放送を行っているからこそできたのです。

「地域の歴史」では、この地域に長年住んでいる諸先輩方から子供達へ、自分の住む街の歴史を伝えていきます。子供から大人まで、地域に対する愛を育むことにつながることを重要と常に考えて番組制作をしています。「FACE TO FACE」は、顔を見て対応することが重要であると考えています。インターネットやスマートフォン、SNSなど、めまぐるしく進化する身の回りの環境に対する説明までも、各家庭にスタッフが訪問して対応したり、番組に対するご要望を聞いたりしています。

地域を愛する人が 増えるために

地域を愛する当社では、頑張る地域企業を紹介する番組や、地域の情報を発信する番組など、様々な地域に密着した番組を制作しています。このような番組が当社の命であると考えているため、「この地域を愛し、この地域のために貢献したい」「この地域の問題を解決したい」という熱い思いを持った人材が必要であり、技術や経験だけではなくと考えています。

そのため入社後、直接お客様と接する研修を行い、各部

署に配属後も番組制作へ参加するなどの多種多様な経験を積むことで、営業、総務などオールマイティーに活躍できるような人材育成を行っています。またITの進化に影響を受ける業界であるため、家電アドバイザーなどの各種資格を取得することにも力を入れています。今井社長は、「人が自分の一生を振り返ったとき、地域に貢献すればするほど人生の充実度は高まる」と考えているので、これから社会へ飛び出す若者に地域に貢献することの楽しさを広く解ってもらいたいと思っています。



EPOCH EPISODE
私の転機
技術部 通信課
山崎衣里奈

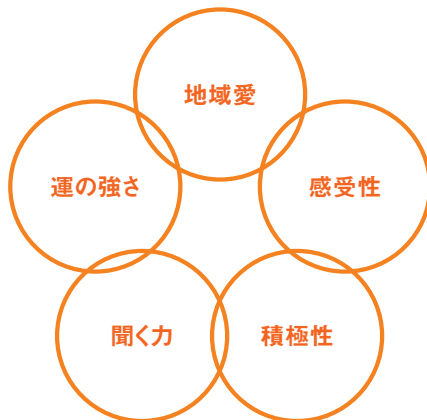
地元愛に溢れた社風

子供の頃、地元の祭りの中継をしているスタッフの方の姿を見て「将来私もこの仕事をしたい」と思っていました。高校では手に職をつけたいと松江工業高等専門学校へと進学しました。

高専に在学中、当社のアルバイトをする機会があり、スタジオで収録の様子を見学したり、中継現場へ同行したりしました。ただ原稿を読むだけの仕事と思っていましたが、リハーサルもあり、機材の多さにも驚きました。生中継ではさらに多くの機材が必要であることがわかり、このアルバイト体験を通してテレビの見方が変わりました。卒業後は当社に入社して営業課に所属し、新規開拓やサポートなど1年間研修をしました。2年目からは技術部に所属し、機械の取り付けやPC、テレビの設定などを行っています。また家電アドバイザーの資格も取り、地域の方たちの自宅に訪問しサポートも行っています。

私も女性なので女子学生の自宅に訪問して安心してもらえたり、高齢者の方などから指名をもらえたりと、お客様からの信頼も上がってきて、技術的にも精神的にも成長できていることが嬉しく思います。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 今井聖造

■ 学生から見た魅力

私が同った際、職場にいらっしゃるみなさんが立って挨拶してくれ驚きました。そして、今井社長が「地域のために貢献する、地域を愛する会社です」とおっしゃっていたことと全く同じことを山崎さんがおっしゃっていたので、社員の皆様が今井社長と同じ思いを共有していることがわかりました。

私もこの地域で生まれ育ちました。これからは、もっとこの地域のことを知り、この地域を愛し、この地域のためにという思いを忘れない社会人になりたいと思いました。

企業 DATA

資本金●2億160万円
従業員数●28名(平均年齢35歳)
設立●2002年6月6日
売上高●5億357万円
事業内容●有線一般放送事業、第一種電気通信事業
初任給(基本給)●17万5,000円
保険●社会保険、厚生年金、労働保険
福利厚生●退職金共済、島根県西部勤労者共済
休日休暇●週休2日制、夏季・冬期休暇

連絡先

〒697-15 島根県浜田市竹迫町2886番地
山陰中央新報本社ビル内
TEL.0855-23-4883
URL.http://www.iwamicatv.jp/

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度		
	採用人数	23年度	24年度
	1	1	1
	0	0	3

その地に根を下ろした暮らしの中で 長期的に物事を捉えながらも 日々を楽しむこと。

地域に根差し、
衣食住を提案する

「復古創新」というモノサシで
価値を創造する

株式会社石見銀山生活文化研究所は「暮らし」をテーマに、衣料品等の企画製造販売、飲食店の経営、古民家の再生などの衣食住に関係する事業を行っている会社です。主な事業は衣料品等の企画製造販売です。「群言堂（ぐんげんどう）」というブランド名で、北海道から九州までのデパートなどに outlet しています。

当社は、一般的なアパレルメーカーではありません。アパレルは道員であり、目的はカルチャーを作り出すことにあるのです。当社の使命は「地域に根差し、孫の代までつなげる暮らしを考えた衣食住の提案をすること。その商いを通じて、産地を守り、お客様に感動を与え、スタッフが幸せを感じる」としています。「地域」という切り口と「過去から未来へ」という切り口の接点から新たなモノを創り出し、それを「アパレル・飲食・住まい」を通じて発信しているのです。

1981年、松場大吉会長は名古屋のアパレルメーカーを退社し、親が営む呉服店を継ぐために石見銀山に帰郷しました。その呉服店の片隅で、妻の松場登美所長が布小物を作り始めたのが当社のルーツです。「自然と共生し、周りと助け合いながら生きる日本人の暮らしを守り伝えていく」、そんなことをこの町から発信することにしたのです。

この地域には、当社の事業を展開する上でたくさんのヒントが潜んでいます。そのヒントを見つけるモノサシが「復古創新」という考え方です。「復古創新」とは、過去から本質を理解し、未来からの視点でチャレンジし、創造をする行動と考え方です。このモノサシを使って、この地域ならではの、昔から受け継がれてきたモノを発見し、それをヒントに価値を創造し、商品やサービスを産み出しています。

地域社会とつながる場で
社員が成長する

当社が求める人材像は、社員個々人の感性を生かし、アイデアとチャレンジ精神を大切に、「暮らし」をテーマとする新しい発見や楽しいこと・面白いことを求めて取り組み、自分からチャンスをつかみに行く姿勢をもった人です。そして、このようなコンセプトに共感した若者が全国から集まっています。遠方から集まった社員は、古民家を改築した社宅に住み、かやぶき屋根の事務所働いています。社宅の居間は、社員同士が集う憩いの場

にもなっています。

当社の社員は、地域の奉仕活動や行事にも進んで参加し、地域の人たちと共に景観を守り、同時に地域環境を活かした事業を展開しています。グループワークやディスカッション、ボランティアとしてのイベントなどの「場」に参加し、意見交換し、考え、行動することで、感動を体験する。当社ならではの人的能力は、このような活動を通して培われるのです。

このようにして感性を磨き、成長する社員たちが「暮らし」に関する新しいモノを創造し「カルチャー」として全国に発信しているのです。



EPOCH EPISODE
私の転機
販売促進課
小林孝寿

仕事と生活が一体となった環境で 常に新たな発見をする

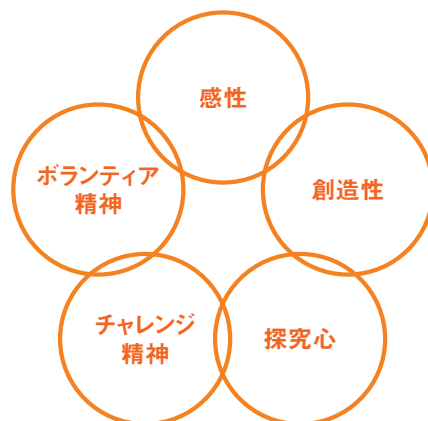
私はコンピューターが趣味で、ホームページなどの相談を受けたことがきっかけで当社の仕事そのものにも興味を持ち、3年前に入社しました。

現在の仕事は、ホームページなどで当社の紹介をすることです。取引先などを取材し、文章化・映像化しています。必要に迫られて、グラフィックデザインもやるようになりました。自分がやるべき課題が見つかったら、技術は後からついてくると思います。

また、生産課や企画課とも連携し、情報を共有しながら業務を進めています。商品の特徴、サービス内容など、より多くの情報を仕入れ、お客様に上手く伝えるために、チームワークを大事にして取り組んでいます。

入社後、自分の価値観が大きく変わりました。運動会、清掃、集会などの地域の活動に参加することで、仕事と生活がつながっていることを実感でき、当社のビジネスの視点がわかるようになりました。また、このような生活の中で常に新しい発見があり、地域・会社と共に成長を実感できる会社です。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役会長 松場大吉

■ 学生から見た魅力

人口の少ない大森町で事業が成り立つのかと疑問に思いました。しかし、地域と共に昔からの環境を守り、地域資源を活用して商品やサービスを開発していること、および地域の魅力を地域外に向けて発信し展開していることを知り、事業の魅力と可能性を十分に感じました。また、社員の個性、感性を活かす経営をおこなっていることも魅力的です。地域の伝統文化を活かした事業展開の中で、常に挑戦し続けている当社に可能性を感じました。

企業 DATA

資本金●4,800万円
従業員数●133名(平均年齢37歳)
設立●1988年5月1日
売上高●16億6,500万円
事業内容●婦人服の企画ならびに卸・小売および食品の小売
初任給(基本給)●高卒15万円
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●社員寮
休日休暇●年間休日93～105日(事業場による)

連絡先

〒694-0305 島根県大田市大森町1183
TEL.0854-89-0077
URL.http://www.gungendo.co.jp/



最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	8	10	13
	離職者数	4	2	3

株式会社キヌヤ ● 益田市

地域の生活を豊かにし、 「必要とされる人」がいる スーパーマーケット

「リストラはしない」会社の変革に取り組むスーパーマーケット

株式会社キヌヤは、益田綿業として創業し、キヌヤ百貨店を経て、現在のスーパーマーケットの業態になり、2013年で63周年を迎えました。

1983年の大水害で地域的に大きな打撃を受け、当社も数店舗が水に浸かりました。当時、領家康元社長は林業を営んでいましたが、1990年に父が亡くなったためキヌヤに入社しました。

地域の皆さんに支えられ、また改革をしながらも、社員さんに「賞与を前年の6割にしてほしい」とお願いしなければならなかったことをきっかけに、「ちゃんとした会社にならないといけない」と心に決めました。銀行には月ごとの決算報告をし、リストラはしないと決心するなど大きな変革が行われるようになりました。リストラはしないと決意して以来20年以上にわたり正社員の採用を毎年継続して行っています。

生産者と共に「地産地消」に取り組む

経営理念は「商業を通じて、地域社会に奉仕する」とし、その形として「地産地消」に積極的に取り組んでいます。この地産地消の取り組みの一つに、ローカルブランドがあります。ローカルブランドは地域の生産物で構成され、農産物の他、食品などの日配品も含み、その売上は全体の20%を目標に取り組んでいます。このローカルブランドは「LBクラブ」という生産者の会に支えられており、年2回の総会を皆さんが楽しみにしているそうです。

スーパーマーケットの仕入れは、一般的に、販売数などのデータから、価格や数量を決めるのですが、「LBクラブ」では仕入の時に価格や数を問いません。仕入先である生産者をととても大切にしているのです。あるキャベツの生産者が入院されたとき、放っておくとたくさんできたキャベツがダメになってしまうので、キヌヤの社員で採りに行ったというエピソードまであるそうです。

取引先から「来るのが楽しい」と言わせる人材

山陰地方が生き残るためには、コンビニなど県外からの資本が入ってきても存続できる会社にならなければなりません。そのためには、「地元消費者」、「生産者」、「キヌヤ」の3者が連携し、経済的に循環することがとても大切だと考えています。地元消費者と生産者を繋ぐためにも、人材育成として「人間力」や「人間性」磨きをする、「人間性マーケティング」を強化しています。

たとえば、昇給試験と連動しているスーパーマーケット

検定は幹部社員が受験し、成績優秀者を多数輩出しています。

また、笑顔、明るさ、「夢」や「思い」を持っていることも重要だと考えています。そのため、取引先との関係もとてもよく、「キヌヤに来るのがとても楽しい」という声があるほどです。

地元の消費者はもとより、生産者や仕入先にまで喜ばれるスーパーマーケットを目指している当社は、地域の人によさしく、地域になくはならない会社なのです。



EPOCH EPISODE 私の転機

バイヤー
山崎由美子

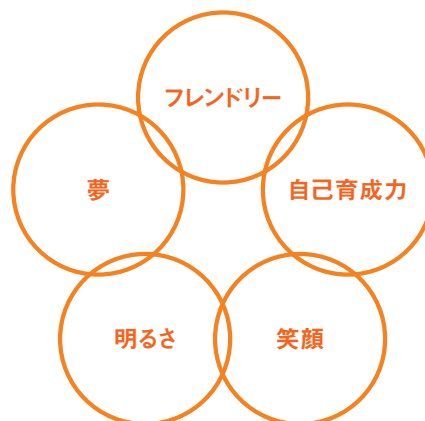
「大丈夫、できるよ。」家族的で、 挑戦させてもらえる社風

他社で内定が決まっていたのですが、「自分が暮らしたいまち」の事を考えたときに、やはり地元で働きたいと思ったので合同説明会に参加しました。そのときから入社を決めていましたが、面接後、領家社長から「手書きのハガキ」が届いたことにびっくりし、さらに入社を決意を固めました。ちなみに、他の会社からはそんなハガキは一切ありませんでした。

入社後は、青果、洋日配という部署を経験し、4年目には日配のバイヤーになりました。お店全体の事がわからないままだったこともあり、仕事が重荷に感じたこともあります。上司の「大丈夫出来るよ」のひとことに支えられて続けることが出来ました。そのような家族的な四角四面ではない社風の中で、わからないことは上司や先輩に聞きながら「なんでもやってみる」ことにしています。このような社風は、先輩たちが培ってきたものなのだと感じています。

バイヤーとして難しさを感じることもありますが、最近では、取引先の方から商品を置いて欲しいと言っていただけになり嬉しく思っています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 領家 康元

■ 学生から見た魅力

会社訪問の時、大分早く到着してしまい、受付するのを戸惑いましたが、社員のみなさんが温かく迎えて下さいました。緊張と、早く着いてしまった申し訳なさでいっぱいだったのですが、みなさんのおかげで心が柔らかくなりました。そんなあたたかい気持ちのする会社に入社してみたいと感じました。「なんでもやってみなさい」という社風ということなので、いろいろなことにチャレンジさせてもらえそうです。

企業 DATA

資本金●6,000万円
従業員数●149名(平均年齢44歳)
設立●1953年7月1日
売上高●116億5,800万円
事業内容●スーパーマーケット
初任給(基本給)●月給 大卒18万4,000円
高卒15万2,000円
保険●各種社会保険
福利厚生●社員割引制度 社友会(共済会)
休日休暇●年間休日105日

連絡先

〒698-8503 島根県益田市高津8-4-14
TEL.0856-23-0865
URL.http://www.kinuya.co.jp/



最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	6	6	6
	離職者数	4	1	4

フジキコーポレーション株式会社 ● 松江市

「地元のお客様の笑顔の為に」 知識と家族的経営で 貢献し続ける

冠婚葬祭ギフトは 笑顔と知識で安心をお届け

「日常的に使われることのない冠婚葬祭商品だからこそ、安心して買える物ができるお店に行きたい」と思っているお客様の心です。1974年に現会長である藤原茂紀氏により創業したフジキコーポレーション株式会社は、お客様の誕生、初節句、入学、卒業祝いや結婚出産、新築祝いなど人生のハレの日のお手伝いを業務の中心として運営している会社です。

ギフト専門店には立ち寄り店ではありません。また、贈答習慣も地域により異なります。それでもお客様にご満足頂きお買い上げいただけるように、販売員はお客様より地域の風習を教えてくださいまして勉強をしています。当社の経営理念は「すべてはおお客様の笑顔のために」です。その理念の具現化のために、「もう一度あの笑顔に会いたい」と思っていただけの接客を心掛けています。その目安として、お客様から毎月接客の良い販売員アンケートをい

ただき、評価の良い販売員は表彰しています。

販売員の研修は、元営業事務員のセミナーを受講したり、中小企業大学校に出かけたりします。しかし、ギフト業は奥の深い仕事ですのでそれだけでは充分とは言えません。たとえば商品知識などは一朝一夕には身に付きませんが、当社は幸いに20年以上のベテラン販売員がたくさんいるので、家族的な雰囲気先輩が若い人に指導をしてくれるのです。バックにベテラン販売員がいることでお客様も安心して相談できるでしょう。

販売はパートさんが中心に行っているため、社員は幹部候補生として採用されますが、「笑顔が良くまた会いたくなるような人」「責任感があり物事をやり抜く力のある人」と一緒に働きたいと考えてます。また、例年新卒者を2〜3名程度採用していますが、毎年採用するのは先輩としての責任感を養い頑張っているからです。

少子化の中で 歩む道

のを立ち上げ今後の大きな柱となるべく育てています。この商品はポイントシステム支援事業です。例えば銀行で契約をした時にはティッシュペーパーなどを貰えますが、それは自分の欲しいものと一致していませんでした。ならばカタログから自分の好きなものを選んでいただくことと考えたのが「プラットフォーム事業」です。今契約いただいている企業様からは好評をいただいているため、今後も取引先は増えていくことが予想されます。お客様も喜び、取引先様にも喜ばれ、自社も忙しい、この三方よしの事業は地域たにお役立ちできるものと確信しています。

当社にはギフト業のほか健康事業、グルメ事業、ネット通販事業などがあります。例えば健康事業ではノルディックウォーキングの普及活動を行っています。ウォーキングを通し糖尿病やメタボリックシンドロームなどの生活習慣病を減らすお手伝いしているのです。本業のギフト業は近年少子化が進み、需要は少しずつ減少してきていますが、地元の商品のみを詰め合わせた「山陰グルメギフト」や自分で使って気に入った商品を送る「スマートギフト」などの人気商品をつくりだし、ギフトの減少を抑えています。

現在は、当社独自で考えた「プラットフォーム事業」と言っても



EPOCHÉPISODE
私の転職
販売員
伊藤麻衣

生き生きと楽しんで働く 「理想の先輩」を目指して

広島大学に行き、島根の温かさや地元の人たちの深いつながりを感じ、島根に戻ろうと決めました。何度か就職説明会に足を運びましたが、フジキコーポレーションの上司の方が生き生きと話している姿に感動し、入社を決めました。

一年目は学生と社会人との違いに戸惑い、自主的に仕事を進めることもできず悩むこともありました。しかし、会社のイメージは自分の思い描いていたものと同じだったため、辞めようとは思いませんでした。二年目に入り尊敬する先輩の近くで仕事ができ、積極的に売り場つくりやお客様のお好みのギフトを作れるようになり、接客が面白くなってきました。失敗もありました。ネガティブな性格の私は落ち込むことも度々ありました。「失敗を受け止めて、次はどうしたらよいか考えなさい」と後押ししてくれたのも先輩でした。それは大きな力になりました。私の目標は、店長代理のように仕事でも女性としても楽しんでいる、そんな姿に近づくことです。就職活動をしている皆さんは、希望する会社の社員さんから直接お話を聞く機会があると良いと思います。インターンシップに参加するのも良いと思います。

【重視している人材育成ポイント】



常勤顧問 遠藤 清

■ 学生から見た魅力

お客様とのふれあいから成長できる会社だと感じました。「ハレの日」に役立つギフト業は地域の人に支えられ、地域の人に役立つ仕事だと思いました。永年勤務の方も多く、年齢差を超えたコミュニケーションのある職場だと思います。冠婚葬祭業の売り上げが低迷する中、新たな戦略をつくり推進している企業は力強く感じます。前に前に進む企業だと思います。

企業 DATA

資本金●4,000万円
従業員数●正規社員31名(平均年齢34.5歳)、非正規社員74名(平均年齢46.8歳)
設立●1977年1月20日
売上高●20億9,000万円
事業内容●冠婚葬祭ギフト用品販売、ソーティーワンアイスクリーム、法人営業部
初任給(基本給)●月給 大卒17万3,140円、短大卒15万5,140円
諸手当/残業、通勤、住宅、日祝
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度			23年度	24年度
	採用人数	2	2	3	
	離職者数	1	3	0	

福利厚生●昇給年1回、賞与年2回、退職金制度、海外旅行(2年に1度)
休日休暇●年間休日106日、年次有給休暇、リフレッシュ・育児・介護・特別休暇等

連絡先

〒699-0193 島根県松江市東出雲町意宇南2-1-1
TEL.0852-61-1280
URL.http://mondawa.jp/



株式会社めのや ● 松江市

「逃げ続ける人生になるな」
チャンスをつかみ取れる人間になれ勾玉を現代に伝承する
100年企業

縁結びの神として名高い出雲大社には、自己を生かし、魔除けの意味を持つ「勾玉」というパワーストーンが昔から伝わっています。その勾玉を現代に伝え、商材として発展しているのが株式会社めのやです。当社の創業者と2代目は、勾玉の職人として技術を受け継いできました。3代目の新宮正朗氏（現会長）が勾玉を身近な装飾品として世に広めようと、勾玉を始めとするパワーストーンをアクセサリとして事業を拡大してきました。ついには、NHKの大型ドラマ「聖徳太子」や大河ドラマ「大化改新」の装身具として使われるほどになりました。

また、当社はまがたまの里伝承館という施設も運営しています。ここでは、ふつくらとして丸みを帯びた伝統ある「出雲型勾玉」を、全国で唯一継承し守り続けています。当施設の中には勾玉ミュージアムや勾玉づくり体験工房など、地域の人々や観光客が勾玉に触れる場を提供していま

す。このように地域貢献にも積極的に取り組んでいます。

大切なのは
信頼関係と覚悟

伝統ある当社を2012年に引き継いだのが現社長である新宮寛人氏です。当初は継ぐ予定ではなかったのですが、新宮社長が21歳のとき兄が亡くなったことにより、「いつかは、僕がこの会社を継がなければならない」と考えるようになりました。

社長としての帝王学を学ぶために、株式会社CSK（現CSK株式会社）や株式会社リクルートエージェント（現株式会社リクルートキャリア）にて修行をしました。そこで学んだことは、仕事を円滑に進めるには、人と人との「信頼関係」と、大変な仕事でも逃げずにお客様と向き合う「覚悟」が重要であるということです。

「美しい国日本」の伝統を、
世界へ、未来へ

「貴方がいてくれて良かった、ありがとう。」当社では誰からもそう言っていたただけのことを行動指針にしています。お客様に喜んでいただくためには、まず社員自身が「愉しく」「働かなければならないと考えています。愉しく働くためには人間関係が大切です。そのため、毎月1日に、新宮社長は全社員向けのメッセージで「相手が企業であつても個人であつても、大切なのは信頼関係だ」と伝え続けているのです。

店舗での仕事は、オリジナルブレスレットやストラップを、お客様の想いを伺いながら一緒に考えて作りあげるのが醍醐味です。入社後は、まず店舗経験からスタートし

ます。そこで、お客様が求めるものを感じ取る力を磨き、同時に自社製品の良さも学びます。その後、最短1年で店長、2〜3年でエリア長にキャリアアップを図る事ができます。また、世界への展開を考えている当社では、パワーストーンのバイヤーや店舗スタッフとなって海外で活躍することも出来ます。このようなチャンスは自分ですっかり取って、自分が好きなフィールドで活躍して欲しいと考えています。

当社には「美しい国日本」の伝統を、世界へ発信し、未来へ繋いでいくための仲間が集まっています。

EPOCH EPISODE
私の転職機

商品部物流グループ
六路謙

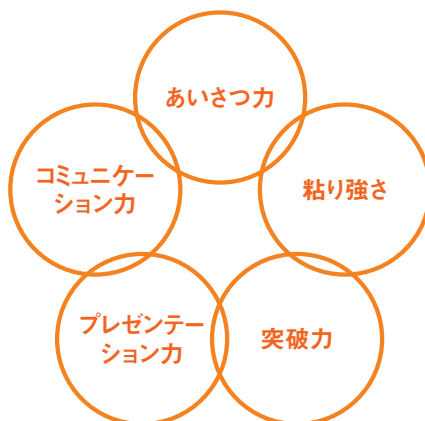
どんな環境でも一生懸命に頑張っていたら、人は見てくれている

仕事は商品部物流グループで、各メーカーさんに発注したり、店舗に向けて商品を送る仕事です。また、在庫を確認し、商品の適正在庫チェックや在庫量の調整をします。月末はかなり忙しいです。また、仕事の合間に石の成分などを学ぶ「石検定」の勉強をしています。

当社では、やりたいことを提案してその仕事を任せてもらうことができます。たとえば僕自身、セールスや企画ものを提案して任せてもらったことがあり、とてもやりがいを感じました。また、いろんな部署の人と仕事をさせてもらうことで、専門知識に触れることができるのも魅力です。

時には、電話を間違ったり、納期が遅れたりなど、失敗することもあります。そんな時もたくさんの仲間が助けられてきました。職場に良い仲間が居るのも魅力です。現在は、パソコンを使った物流の仕事をしています。僕は転職組で、以前の会社では営業をやっていましたが、経験が役立っていて、どんな仕事もやっておいて損はないと思っています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 新宮 寛人

■ 学生から見た魅力

私はパワーストーンや歴史が好きなので、当社のような会社は非常に興味があります。勾玉から始まった100年企業というだけでワクワクします。

最短1年で店長、2〜3年でエリア長になれるというキャリアアップの早さには驚きましたが、その分、自分が成長できる会社だと思いました。

社員さんの中には入社してから石のことを学ぶ人も多いそうです。商品アイテム数が非常に多く、覚えるのがとても大変そうですが、その分、やりがいもあるように思いました。

企業 DATA

資本金●1,000万円
従業員数●650人(内社員300人 平均年齢31歳)
設立●1991年
売上高●46億円
事業内容●天然石・アクセサリ販売
初任給(基本給)●15万8,000円(基本給)
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●社員割引、出産・育児・介護休暇、勤続特別休暇
休日休暇●月間公休8日

誕生日休暇、有給休暇

連絡先

〒690-0047 島根県松江市嫁島町14-13
TEL.0120-68-2414
URL.http://www.anahitastones.com/company/



最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	採用人数		
	22年度	23年度	24年度
採用人数	0	8	12
離職者数	0	1	1

日本一働きやすいオフィス 日本一の地域クリエーター集団

始まりは

島根創業塾第1期生

株式会社エブリプランは、建設コンサルタントだった河原八郎社長が、「枠組みにとらわれない幅広い仕事へチャレンジする」という意味で命名し、1996年に創業しました。現在はシンクタンクとして、20名の社員とともに中国地方で地域活性化のコンサルティング業務を行っています。河原社長が創業したきっかけは、第1回目の島根創業塾に入塾したことでした。その塾で坂本光司教授から経営について様々なことを学び、エブリプランを創業しようと思ったのです。そのときに塾で使った「田高国際化と地域産業」(静岡新聞社 坂本光司著)は、河原社長が今でも読み返している経営の教科書になっています。

常に社員を大切に
するという考え方

河原社長は、常に2つのことを強く意識しています。

働くことで、誇りを持って欲しい」ということです。そして社員の誇りが、その人の家族の誇りにもなると考えているのです。

島根県だからできる
パワースポットの立ち上げ

2つ目のこだわりが「地域密着だからこそできる仕事を大切にしたい」ということです。当社は地場の出雲大社や清水寺などの神社仏閣と連携し、出雲國神仏霊場としての価値を創造する仕事をしています。この仕事は、地元をよく知る地域密着の企業として信頼を構築していなければ

1つ目は「社員を大切にすること」で、それは創業塾で学んだ中でも強く心に残った言葉です。「社員が先、社長は後」という言葉とおり、会社のホームページやパンフレットには社長が大きく前面に出ることはありません。常に社員を主人公にして社員の顔写真を載せるとともに、その社員のメッセージや素晴らしいさを伝えていきます。

また、社員の働く環境にも強いこだわりを持っていて、本社社屋が「2012年度日経ニューオフィス賞」で全国の12社の中に選出されるほどのです。島根県では初めての受賞となりました。この賞は、創造性を高める働き方を誘発するなど、社員が働きやすく安全性などにも優れた職場環境を高いレベルで提供しているという入賞企業が選定されるものです。会社の入り口には大きく開かれた窓があり、大自然を素晴らしい角度で望められるようになっていきます。また、ペランダの広さや角度にもこだわり、社員の心が癒されながらも、創造性の高い仕事ができるような空間を創造しています。

河原社長が環境にとことんこだわる理由は、「良い環境で

できません。どんなに大きな企業であろうと、他の地域から突然やって来てできる仕事ではないのです。仕事のプロジェクトリーダーは、年齢に関わらず任命され、20代であっても優秀でやる気のある人にはプロジェクトが任せられます。実際に大手の同業他社では30歳になってもまず任せれることはありません。このようにして、社員は様々な仕事を「任される」ことによって成長していくのです。

素晴らしい職場環境で、大きなプロジェクトを任せてもらえることから、Uターンだけではなくターターンも増えています。その結果「良い人が、良い人を呼ぶ」という好循環が生まれているのです。



EPOCH EPISODE
私の転機
地域プロジェクト推進課長
金築俊輔

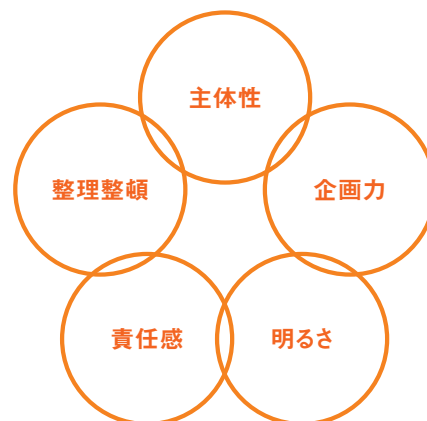
しんどさ10倍
楽しさ100倍!

東京の大学を卒業し、東京に残るかどうかが迷いましたが、島根県に戻ろうと決意しました。地域社会に貢献する仕事がしたいと島根県庁に就職し、7年間、地域の産業やものづくりを支援する仕事などをしました。次第に「本当に知恵を絞り汗をかくのは地域の現場。もっと現場に近い仕事をしてみたい」という気持ちが募っていきました。そんなとき、中学からの同級生である当社の現在の同僚に誘われ、入社を決めました。

私たちの仕事は、全くの無の状態から新しいものを生み出していく仕事です。それは時にしんどいと感じる事もあります。しかし自分の力で生み出したもので、お客様の笑顔を間近で見ることが出来たときには大きな成長を実感します。それは、しんどさをはるかに上回る程の喜びや楽しみです。

よく「やりたいことを見つける」ために「自分探し」をする人がいます。経験上、自分を見つけるのは大変難しいものです。そうではなく、誰のために役に立ちたいか「相手」を探すという発想に切り替えると良いと思います。インターンでも何でもいいので、そういう発想で飛び込んでいくと結果的に「自分」への理解が深まります。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役 河原 八郎

■ 学生から見た魅力

仕事は「自分のやりたいことができるかどうか？」がとても大切に感じます。言われたことだけをこなしているだけではやりがいを感じることはありません。そんな中でエブリプランでは若くてもプロジェクトリーダーを任せてもらえるそうです。自分で考えたアイデアを実現させながら新しいものを創造していくことができるのです。またパワースポットに関わることなど、島根県という地域だからこそできる仕事も多くあります。そういった意味で、エブリプランで働くと、大きなやりがいを感じられると思いました。

企業 DATA

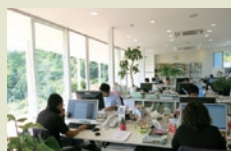
資本金●1,000万円
従業員数●20名(平均年齢38歳)
設立●1996年4月3日
売上高●2億円
事業内容●環境計画、エネルギー対策、地域振興計画などの計画策定、建設コンサルタント
初任給(基本給)●月給 大卒18万6,000円
高専卒17万円 諸手当/職務手当、資格手当、時間外勤務手当、家族手当
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●昇給年1、賞与年2、退職金制度、社

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	2	1	2
	離職者数	1	0	1

内旅行など
休日休暇●週休2日(第一土は出勤)、正月、盆、フレックスタイム、リフレッシュ休暇

連絡先

〒690-0816 島根県松江市北陵町46-6
ソフトビジネスパーク
TEL. 0852-55-2100
URL. <http://www.everyplan.co.jp/>



「島根に動物園を作りたい」それが私の夢です

地方の疲弊は、インフラが弱いことだけが問題ではない

2020年に東京で五輪が開催されることが決定しましたが、日本の高度経済成長は最初の東京五輪から始まったと言えます。その際、中心となったのは東京から北九州までの工業ベルトであり、そこから外れたところに位置する島根県は、現在でもインフラが整備されていない状況にあります。鉄道は単線、国道や高速道路も2車線という環境は企業にとって決して快適な環境ではありません。しかしそれだけが島根県の発展を妨げているわけではなく、「最も大きな原因は、自分から何もしない島根の県民性にあるのではないかと」と株式会社オネストの石碕修 代表取締役社長は語ります。

石碕社長は出雲市で生まれ、高校を卒業した後に富士通本社に入社し、POSの商品開発に携わったところからITエンジニアとしてのキャリアをスタートさせました。その後早稲田大学を卒業し、27歳の時に島根にUターンすること

になりました。その後独立を目指し技術を磨いて企画力をつけ、満を持して当社を立ち上げます。焦って起業しなかったのは、「思いつきでソフトは作れない」という確固たる信念からでした。「できる人もいるけど、それは起業家ではない」という、ベンチャーは堅実な経営よりもリスクを好むと考えられがちな風潮に疑問符を投げかけます。

就職の誘いを断ったのも「この島根を何とかしたい」という使命感からでした。就職すれば、確かに自分は生活することが出来ます。しかし、それでは「働く場所がない」と毎年3000人近くが流出している地元を貢献することはできません。「都市部とはハンデがあつて戦えないとても無理だ」という周囲の声も多かったのですが、石碕社長は「それは考えませんでした。『確かに発想や企画は都会が強い。でもローカルでもやればできる。』と、あくまで創造への挑戦」というスローガンのもと、良いソフトウェアパッケージを作る、マーケティングを作ることを含頭に置いて走り続けました。その想いは18期連続黒字経営、中国地域ニュービジネス大賞特別賞や日本IT経営大賞日本商工会議

所会頭賞など、数々の受賞歴や数字として如実に現れています。

ものづくりニッポンの再生には理系が不可欠

「これからの目標は？」という質問に対して、石碕社長から意外な回答が返ってきました。「松江に動物園を作りたい。」というのです。驚いて理由を伺つと「ここには大きな産業もないし娯楽もない。仕事だけ集めても若い人がとどまらない。」と石碕社長は残念そうに言いました。確かに働く場所だけでは、若いエンジニアが結婚して家庭を持った

時に掛ける場所がありません。動物園というのはあくまでも例で、働く場所以外の環境をもっと充実させたいというのが石碕社長の考えです。

もちろんそれは安定かつ需要の大きい雇用があることが前提となります。「このあたりの企業は会社としてではなく、家業になつていくところが多い。」と石碕社長が懸念するように、雇用を増やすような企業と政策を作らないと発展しません。大企業を誘致するなら研究所も含めて移転しないと研究者が育ちません。研究開発型の企業を島根で起こすことが重要と石碕社長は考えます。当社が全国に広く認知される日もそう遠くないでしょう。



EPOCH EPISODE
私の転機
ソフトウェア営業本部 本社営業部課長
小松原進

どんな仕事も結果が全て、だからやりがいがある

中途採用されて入社し、今年で6年目になります。入社前は、米子の高校を卒業してすぐにアメリカの大学に行き、島根に戻ってきてからある建築会社で営業職を担当していました。その会社が倒産したため、当社に中途で採用されることになりました。

営業職として関西から西の製造業である自動車部品メーカーなどを訪問し、購買部の部長や役員に対して業務改革の提案を行います。購買システムのコスト削減や業務効率の改善は会社によって全く異なりますので、その提案を自分で考え、企画することが楽しみです。

結果が全てなので仕事は大変かもしれませんが、その分やりがいもあります。特に私の場合にはコンペに負けた時が何よりもつらいと感じます。その時に心の支えとなったのは、今まで自分が得ることができた小さな成功体験の積み重ねでした。大学生には、4年間で何でもいいから、何か一つのことを成し遂げてほしいと思います。それが社会に出てから、つらいことを乗り越える力になるでしょう。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 石碕修二

■ 学生から見た魅力

サッカーでは「ジャイアントキリング」という言葉があります。日本語では「番狂わせ」という意味に近く、格上のチームに格下のチームが勝つことを示しています。パッケージソフトウェア開発の仕事をするためには、地元を離れなければいけないと思っていましたが、ここ島根でも自社開発する力のある企業があることを知りました。インフラも環境も都市部よりハンデがある島根で働けば、まさにジャイアントキリングの感動を体験できると思いました。

企業 DATA

資本金●4,000万円
従業員数●44名(平均年齢37.5歳)
設立●1995年4月
売上高●4億5,000万円
事業内容●ソフトウェア開発及び販売
初任給(基本給)●月給 大卒18万円、短大・専門卒16万5,000円、高卒15万円
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●財形預金制度、クラブ活動
休日休暇●当社カレンダーによる

連絡先

〒690-0015 島根県松江市上乃木4-23-50
TEL.0852-31-8835
URL.http://www.onest.co.jp/



最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	3	2	1
	離職者数	1	2	1

「ココロ」を磨く 森の中の自動車教習所

日本「変わった自動車教習所」

特徴は「挨拶」「掃除」「感謝」

株式会社コガワ計画は、益田市にて滞在型の自動車教習所（益田ドライビングスクール）を運営しています。スクール名は「Mランド」といい、益田という土地（Land）より、心（Mentality）を学ぶという意味がこめられています。

当社では、お客様のことをゲストと言います。敷地内にはゲストが利用できる岩盤浴やエステ施設、ツリーハウスや茶室まで整備されています。教習車には車載カメラが設置されており、自分の教習の様子を映像で確認できるなど、最新の設備がそろっています。滞在型の自動車教習所としては、決してアクセスが良いとは言えないMランドですが、それでもゲストは全国から押し寄せます。教習所として、このような施設・取り組みそのものが評価される一方、Mランドをより特徴づけていることが3つあります。

1つ目は「挨拶」です。Mランドでは、社員のみならずゲストが挨拶する風景を本当によく見かけます。ゲストに強制することはありませんが、「人に会ったら挨拶をする」という校風が自然と維持されており、敷地内には「あいさつ通り」とよばれる小道もあります。

2つ目は「掃除」です。希望者を募って行っている「トイレ掃除」は、募集するとあっという間に定員オーバーになってしまふほど人気があります。参加者のほとんどは、今まで家でトイレ掃除をしたことのない人ですが、掃除が終わった後の参加者の顔は、人が変わったように輝いています。

3つ目は「感謝」です。中でも象徴的な取り組みが「ありがとうカード」で、ゲストがMランドでお世話になった人に感謝の気持ちを記し、指定のポストに投函します。多い月で、投函数は8千枚を超え、年間では4万枚にもなります。

3つの言葉を 忘れずに

小河二郎会長は、「人間は、生まれてきたからには働くことで社会の役に立たなければいけない」と言います。そして、「自分については。運がいいんだ」という前向きな考え方、習慣を持てるかどうか、人間としてとても大事であり、人生を好転させるポイントだと考えています。そのために小河会長が大事にしているのは、「ついている」「感謝します」「ありがとうございます」の3つの言葉です。

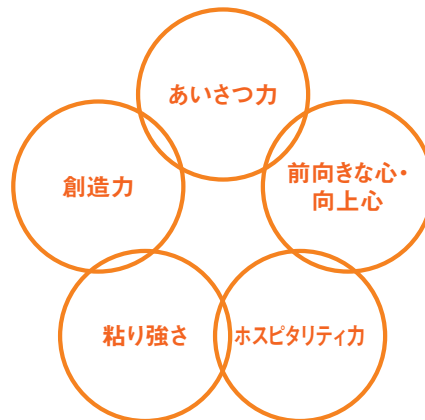
当社の社員には、この3つの言葉を決して忘れず、ゲストに喜んでいただくことや、ゲストの成長を自分自身も心から喜び、そして楽しいと感じられる人であってほしいと願っています。そういう人物であれば、ゲストの成長とともに社員自身も成長でき、社員とゲストが共に成長することこそが、当社が最も望む姿なのです。社員の成長のために、外部研修等に参加する機会も多く与えられます。また、本人の自主性を生かし、希望に応じて様々な職種に挑戦できるようになっています。これからも、ゲスト並びに社員一人ひとりの成長のため、日々取り組んでいきたいと考えています。



ゲストと共に創り上げる 自動車教習所

人と関わりの持てる仕事をしたいと思い入社しました。私も学生の時に、Mランドで自動車免許を取得しましたが、実際に働いてみて、こんなにもエネルギー、活気のある会社だということに驚いています。特にイベントがとても楽しいです。私は、企画運営を任されていますが、特技をもっているゲストに吹奏楽やダンスなどを披露していただきます。まさにお客様と一緒に作り上げている感じがたまらなく楽しいのです。社員としては、ゲストの成長を支援することが求められますが、ゲストは若者中心ということもあり、新しい考え方や感性にふれることも多く、刺激やエネルギーをたくさんいただくことができます。そのなかで、自然と自分自身も成長していると感じます。現在、インストラクターの仕事以外に、営業活動もしています。当社のパンフレットは、一見、自動車教習所とは思えないもので、単なる設備面だけでないMランドの良さを積極的にアピールしています。これからも多くのゲストの成長を支援していきたいと考えています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役会長 小河二郎

■ 学生から見た魅力

県内でも決してアクセスがよいとは言えず、リピート客も見込めない自動車教習所で、全国から年間6000名もの利用者が集まるのは本当にすごいことだと思います。他の自動車教習所には真似のできない素晴らしい取り組みができています。根底には、社員とゲストの区別なく、人の成長を心から喜べる温かい社風があるように感じました。この会社で働けば、自分の中にあるよい面を自然と発揮していけるのではないかと思います。

企業 DATA

資本金●5,000万円
従業員数●社員90名 非正規社員40人(平均年齢45名)
設立●1963年9月
売上高●14億5,000万円
事業内容●自動車の教習、カフェ、ゴルフ練習場、岩盤浴場、旅行斡旋、レンタカー業
初任給(基本給)●16万1,000円
諸手当／通勤、家族、食事、資格手当
保険●雇用・労災・健康・厚生・財形保険
福利厚生●昇給年1、賞与年2(23年度実績)

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	5	5	4
	離職者数	2	2	1

100万円)、独身寮、退職金制度
休日休暇●2週で3日
その他／有給休暇、慶弔休暇等

連絡先

〒699-5131 島根県益田市安富町3330-1
TEL.0856-31-5055
URL.http://www.mland-masuda.jp



会社が目指す幸せは 「社員が自分で建てた家で、家族と タゴ飯を一緒に食べられること」

基本は「見守る目」と
「育てられている実感」

「即戦力が欲しい」「1日でも早く戦力にならないと困る」という会社側の都合を、世間ではまだまだ強く押しつける傾向があります。人材を「コスト」と考えているから、教育にかかる時間やお金も当然「コスト」となります。それらでできるだけ減らし、かつ、いち早く回収する思考を優先させてしまふ利益至上主義の会社がまだまだ多いのが現実です。その結果、社員は会社で「大切にされている」「実感をえられること無く、必然的に離職率を高めることになっていきます。株式会社コダマサイエンスの小田隆弘社長は「社員は『育てられている実感』を得ることが出来たら辞めることはない」といいます。

当社が社員に求めているのは即戦力や技術ではありません。「技術は仕事をしていれば自然に身につく。それよりも大切なことは社会人としての常識、マナー、読み書きなどの言語能力です」と小田社長はいます。技術よりもお客

様や仲間とのコミュニケーションの能力を高めようと考えているのです。社員が辞める理由は、成長できないこと、成長の実感が得られないことであるとして、「一生懸命見てあげる」ことを大切にしています。また、見て覚えろ、仕事は盗めというのとは遠い昔の話だともいいます。「本音を言えは早く成長して欲しい気持ちもあるんだけどね」と笑って話す小田社長ですが、社員の成長を見守り、「育つまで待つ」という人材育成の基本姿勢を強く感じました。

営業も事務員も 技術的資格を取得

当社は資格取得についても力を入れています。会社にとって差別化にもなりますが、それだけでなく、資格によって社員が自信を持つことが大切なのです。技術職の社員が技術的な資格を取得するための仕組みはよくありますが、当社では、事務員にも技術的な資格取得の支援を積極的に行っています。営業、技術、事務にかかわらず、資格取得にかかる費用は全て会社持ちの上、資格手当も付けています。現

場に行って作業することのない社員には意味が無いように思えますが、電話などでお客様と応対するとき、自信を持って対応でき、お客様にも満足していただけるのです。電話を受けた女性がスペシャリストの対応をするのですから、お客様は驚き、感動するのです。

会社は 人を幸せにする道具

一般的に「2:6:2の原則」で人の能力を区別することがありますが、当社ではいわゆる「下の2割」「こそ」成長できる人材だと考えています。そう考える当社だからこそ、頑

張って成果を出し、仕事を楽しめるようになるのです。小田社長は、「人をどう生かすかを考え、実践するのが経営者の仕事であり、人が生かされ成長していくことが経営の醍醐味でもある」と、子供の成長を見守る親のような眼差しで語ってくれました。

「会社は人を幸せにする道具です。具体的には、自分が建てた家で、家族とタゴ飯を一緒にできる会社にしたいのです」と小田社長はいます。言うだけでなく積極的に支援しており、実に社員の50%以上が家を建てています。当社の「人を見守り育む経営」とは、社員とその家族を大切に「人に優しい経営」のひとつのありかたでした。



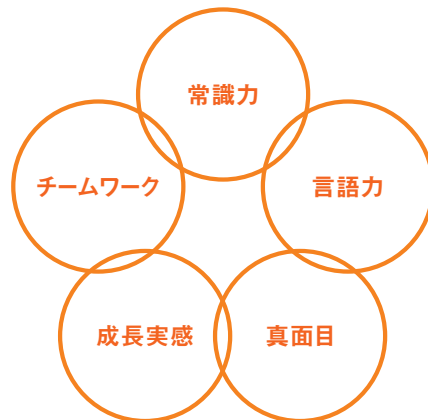
EPOCH EPISODE
私の転機
営業
木村隆志

「家族と過ごす時間がいちばん大切」社長の言葉が就職のキメテ!

自分は営業職ですが、沢山のお客さんと接したり、現場に出て技術的な仕事をしたりすることもあり、とても楽しいです。この会社は即戦力や技術を求めるのではなく、社員の成長をあたたかな目で見守ってくれる優しい会社だと感じています。この会社に就職を決めたのは、社長が就職説明会の面接で「家族と過ごす時間がいちばん大事だ」と話したことです。他に何社もの社長と面談したのですが、このような事を話されたのは小田社長一人だけでした。

小田社長の描く幸せ像は「自分が建てた家で、家族とタゴ飯を一緒に食べられること」で、ユニークで素晴らしい、とても印象的でした。会社では実際に50%の社員が持ち家を実現しています。社員とその家族のことまでを思って大切にしてくれる会社です。自分も実際に仕事から帰って祖父の畑の手伝いが出来て、祖父も喜び、自分も嬉しいです。このような会社はあまり多くはないかもしれませんが、家族のためになることがしたいなら、地元の企業を選ぶのが一番だと思います。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役 小田隆弘

■ 学生から見た魅力

「真面目な会社」という印象で、仕事を一生懸命やれば、ちゃんと評価されるところが良いと思います。それでいて、自分の時間や家族と過ごす時間がしっかりある、いわゆるワークライフバランスがととても良い会社です。家族と過ごす時間を大事にしているというところは、ずっと働ける仕事の条件だと思います。また、自分の技術でお客さんに直接感謝されるところも良いと思います。新たに耐震診断や耐震工事など住まいに関する仕事も広げており、家を守る総合的な会社になると感じました。

企業 DATA

資本金●4,000万円
従業員数●72名(平均年齢42歳)
設立●1982年3月
売上高●8億3,639万円
事業内容●建築物害虫防除工事、蟻害腐朽検査、建築物防漏処理施工、住宅環境設備工事、耐震診断、耐震改修工事 など
初任給(基本給)●20万円
保険●雇用・労災保険、健康保険、厚生年金
福利厚生●財形、退職金制度(勤続1年以上)
休日休暇●年間93日(日、祝、年末年始、盆、

会社カレンダー)

連絡先

〒690-0048 島根県松江市西嫁島2-8-23
TEL.0852-43-0852
URL.http://kodama-s.co.jp/

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度			23年度	24年度
	採用人数	1	2	1	
	離職者数	0	0	0	

株式会社さんびる ● 松江市

「社員同志お客様」 本気で人を大切に する経営を実践し 活気あふれる職場

シヨッキングな事件が人を大切にする 会社づくりのきっかけ

「そのような職員はおりません。」

株式会社さんびるはビルメンテナンスが主たる事業。10年ほど前のある日、事件は起きました。その社員は、ある病院での清掃業務していました。子供を預けている保育所から緊急の連絡がその病院にかかってきたのです。病院側はそれのような名前の職員はいないと冒頭の返事をしたのです。その社員は、保育所に勤務先を当社ではなく、病院と告げていたのです。

田中正彦社長は、その社員に何故と問いました。すると「お掃除会社に勤めていると書くのがいやだったんです…」という返事が返ってきました。この答えに田中社長は大変なシヨックを受けます。「うちの会社は勤務していることを人様に名乗れないのか、一生懸命に経営してきたつもりなのにこんなにつらいことはない。どうしたら社員たちが会社に誇りをもち輝くことが出来るのか。」このことを追

求め2001年に構造改革推進委員会を立ち上げました。そして、明るく元気で地域になくてはならない存在になっていくことを目指して、経営改革を次々に断行していきました。役職呼称をやめ、フルネームのさんづけで呼びあうことや、社長自らが社員と向き合いひざ詰めで対話できる時間をつくることに腐心し、一人ひとりの社員が心からこの会社に入ってよかったと思えるように様々な工夫を凝らしていきました。

「社員同志お客様の実践」を公言業に助けあい、励ましあい、学びあいが頻繁に社内で行われています。具体的には、チーム活動、各種表彰制度、社員交流会、ビルクリーニング社内競技大会、創業祭、経営方針発表会、年間研修体制の整備と実施など社員同志の絆を堅くするイベントが目白押しです。結果、社員満足度が高められていることは87%の社員が「さんびるに入社してよかった」と2012年のES調査に回答していることで確認できます。顧客満足度についても定期的にCS調査を実施していて、2011年の調査では多くの質問項目に総じて90%以上の満足度を得

ています。また地域の障がい者を法定雇用率を上回る雇用をしていることに加え、農業教室、小学生ドッジボール大会、少年野球大会など実に多くの地域貢献をしています。

危機的状況下で発揮された 社員の人間力

10人採用して、結果3人会社にあった人材が出ればいいという考え方では経営者として覚悟が足りない和田中社長は考えています。あの事件を契機に、3人雇入れたら3人とも全員会社に定着させるよう本気で人づくりをしています。こうした取り組みが10年経ち、さんびるは、社員の誰

もが誇れる会社へと成長していったのです。数年前の夏は山陰地方をかつて経験したことのない豪雨が何度も襲い、水害がたびたび発生しました。これだけ心ある人材教育が施される社員たちは、地上階はもちろん、地下にオフィスのあるクライアントに対して助け合い知恵を出し合い格別のフォローをして1社も浸水させることなく乗り切りました。他社のオフィスの多くが水害にあっている中、これは驚異のパフォーマンスです。顧客からの「やっぱり、さんびるはすごいな」との賞賛が、社員一人ひとりのここで働く誇りをさらに高めています。今では、誰もが胸を張って履歴書に「勤務先さんびる」と書くようになりました。



EPOCHÉPISODE 私の転機

総務企画部 スマイルサポーター
永瀬由美子

社長を身近に感じられて、いつもモチベーションが高められています。

高校2年の時、友人から「さんびるは明るくていい会社」と聞き、興味を持ち始めました。話を聞いたり調べていくことによって、就活は当社一本に絞りました。高校新卒で当社に就職することが出来ました。勤めてみて思ったとおりの明るさがあるので入ってよかったと思います。当社のいいところは、1000人を超える社員がいるのに、とても田中社長を身近に感じるところです。直接、お話が聴けてすごくモチベーションが高められるのです。そして、社員、皆仲がいいところ。周りの皆さんは思いやりがあって、気づかいをしながら仕事をしてくれています。また何でも言える環境があって、意見に対して否定されないで、日々ストレスなく働くことが出来ています。前向きでいられて自然と明るくなり、本当に当社は人として成長できる場と感ずけるのです。私は人見知りの性格でしたが、今では嘘でしょうと言われるくらい人とのコミュニケーションが出来るようになりました。今はまだ独身ですが、将来、子供が出来たら、さんびるで一緒に働きたいと思っています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 田中正彦

■ 学生から見た魅力

私が感じたさんびるの職場の雰囲気的第一印象は「明るい」でした。会社に訪問させていただいたときには、そのとき会社におられる社員の方々全員で挨拶をしていただきました。また、朝礼にも参加させていただいたのですが、これもまた他社とは違い独特な雰囲気、活気のあるものでした。他にも会社にはルールがあり、第一印象の「明るい」というのは変わらないのですが、それに加えて「規則正しい」といった活気のある職場です。

企業DATA

資本金●6,000万円
従業員数●1244名
設立●1963年4月
売上高●25億円
事業内容●ビルメンテナンス 指定管理事業
各種教室の運営(介護予防教室・各種健康教室) SKプラザ フード事業部
初任給(基本給)●高等学校卒14万円、短期大学卒16万円、大学卒18万円
諸手当／通勤
保険●健康、厚生年金保険、雇用、労災

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度	23年度	24年度
採用人数	9	11	3
離職者数	1	2	0

福利厚生●入社祝い 永年勤続旅行 社員交流会 創業祭 社員表彰 ボウリング大会等
休日休暇●週休2日 その他休暇(5連続休暇)

連絡先

〒690-0045 島根県松江市乃白町薬師前3-3
TEL.0852-26-0335
URL.http://www.sanbg.com/



大企業に勝ち抜く技術力 中小企業だからこそできる 社員のやりがい・幸せづくり

交通に関する技術力は日本トップクラス。大手企業にも負けません

株式会社バイタルリードの森山昌幸社長は、1998年に一人で起業し、現在の事業を始めました。高い技術力を有していたこともあり事業は軌道に乗り、2005年に株式会社組織変更しています。この技術力は現在においても誰にも負けないと自負しています。特に大手企業が競合相手になっても勝ち抜く自信と実績があります。森山社長は技術者として「プロフェッショナル集団を作り上げたい」と思っています。採用時においても必ずこの思いを伝えるようにし、共感した社員が入社しています。入社後もOJTが中心とした社員教育に力を注いでいます。また、今まで森山社長が出席していた学会に若い社員に積極的に参加させ、発表する機会も作っています。さらに学会で得た成果を共有する研修会を社内で行います。このような取り組みによって、公的に表彰される若手社員も出てくるようになりました。

明るい未来の人生設計を可能とし、楽しく幸せに働くことのできる環境をつくる

建設関連業界の景気は総じて厳しく、公共事業に依存し、予算縮小ともなれば、たちまち業績に影響します。それにより、社員個人の努力とは関係ないところで給与が下がってしまいます。このような不透明な環境では人生設計が難しくなります。明日どうなるかも分からない状況では結婚もできません。森山社長はサラリーマン時代に多くの同僚や部下たちが悩み苦しむ状況を見ました。技術者、研究者として活躍していた森山社長は独立を果たし、厳しい業界の中でも着実に業績を上げ、社員を採用するまで会社を成長させました。ある時、一人の社員が結婚し、後に子どもを授かる事になります。非常に嬉しいことではありますが、「経営者としてもう逃げられない」と腹を括ったそうです。自分一人で仕事をしていた時は何も思いませんでしたが、「社員の人生設計ができる会社になくは」と強く思うようになります。サラリーマン当時の同僚や部下のように社員を苦しめてはならない。そんな想いから経営理念と、経営理念を実現するための「遵守する7つのS」を考え、組織に合わせて修正も行ってきました。

ヤレんじする必要もあります。さらに行政、地域住民とのコミュニケーションが非常に重要です。このため、好きでなければ出来ない仕事です。女性が働きやすい職場であることも特筆すべき点で、社員の約7割が女性です。当社は業界の中で珍しくコンサルタント業務を分業化しており、その中でスペシャリストとして活躍しています。



EPOCH EPISODE
私の転職
総合計画部
古川のり子

やりたいことができると思い入社 女性が働きやすい職場

学生時代から当社の事を知っていました。学会で森山社長が発表していたのを聞いていたからです。当時の印象は「面白そうなことをしているな」でした。出身が静岡県でもあり、行ったこともない島根県の会社に入社することは一抹の不安はありましたが、大学の先生の勧めもあって決めました。やはり一番大きいのは、自分が学び、仕事にしたいと思っていた都市計画・交通計画ができることです。女性が働きやすい職場であることも決め手になっています。

現在の仕事はコンサルタントです。入社前は初対面の人と話をすることは苦手だったのですが、経験を積むにつれて上手く話せるようになり、自分で考えてできるようになったので、「成長できたかな」と思っています。今では、住民の皆さんにプレゼンをすることもあります。最後に住民の皆さんから拍手をもらった事があり、非常に嬉しく、やりがいを強く感じた瞬間でした。就職活動中、大手企業や公務員も検討したのですが、色々経験できる当社に入って良かったと思っています。

■ 学生から見た魅力

業務の内容が、まちづくりや社会に役立つシステムの開発といった、地域や日本の活性化に携わるものなので、大いに動きがいのある仕事だと思います。大手企業と比べると社員数が少ないため、社員一人ひとりが担う役割と責任は大きくなると考えられます。しかし、その分多くのことを経験する機会が増えたり、目標を達成した時に得られる喜びが大きくなったりすると思います。

企業 DATA

資本金●2,000万円
従業員数●32名(平均年齢37.9歳)
設立●1998年4月8日
売上高●2億1,663万円
事業内容●コンサルタント業、情報システム業、旅行業
初任給(基本給)●高等専門学校卒17万3,000円、大学卒20万1,000円、大学院修了22万5,000円
諸手当／通勤、残業
保険●雇用、労災、健康、厚生年金保険

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	2	1	3
	離職者数	3	1	2

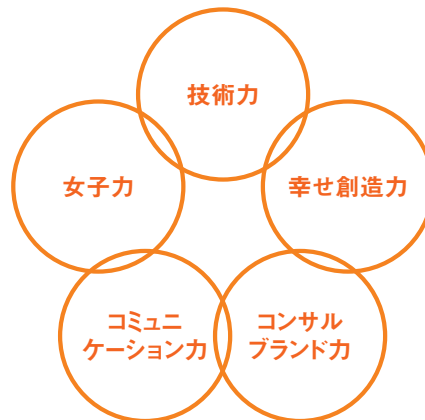
福利厚生●昇給年1回、賞与年2回
休日休暇●(毎週)土日、祝日、夏季休暇、年始年末休暇／有給休暇、特別休暇・育児介護休業

連絡先

〒693-0001 島根県出雲市今市町396-1
TEL.0853-22-9690
URL.http://www.vitallead.co.jp/



【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 森山昌幸

株式会社ミック ● 松江市

エキサイティングで面白い毎日

「現場力」をつけた人材が
成果を上げる

宮脇和秀社長は、父の病をきっかけに大手IT企業を退職し、長く離れていた故郷に戻り、株式会社ミックを設立しました。しばらくすると、地域の活気の無さに違和感を覚えてきました。そこで、活気のない地元になんとか元気を呼び覚ましたいと、会社でプロバスケットボールチームを招聘しました。地元の人達が皆総立ちで観戦する熱気あふれる様子を見て、地元を活気づけるためにもこの活動は今後も継続したいと考えています。

当社は情報関連機器やサービスを提供する会社です。実は、周囲が思うより地味で属人的な仕事で、経験やノウハウを重ね、技術力を高め、差別化していく必要があります。だからこそ、社員教育こそが経営戦略で最重要課題であると考えているのです。現場では、常に動いて、経験やノウハウを積み重ねていくこと、お客様満足を得ること、仕事の完成度を高めることを、1つの業務のゴ

ールとしています。例えば、プログラミングの仕事は、小さな積み重ねを繰り返して完成に至るため、大変な時間を要しますが、積み重ねた経験やノウハウで「現場力」をつけた人材は、圧倒的な成果を上げています。

エキサイティングで
面白い会社

ビジネスは、人と人との信頼関係で成り立ちます。部下は上司から動機づけられて、初めて規律を遵守する意識が高まり、やる気を出してきます。その中で、エキサイティングな会議を行うことで効果が出やすい環境になり、提案やサービスに魂が入ります。そんなエキサイティングな会議では、「面白いことは無いか？」という視点を軸にとことん話し合っているそうです。このユニークな会議で、部下との信頼関係も高まっていくのです。

将来は、地域の皆様から愛されるエキサイティングな会社にしていきたいと語る宮脇社長自身も「面白いことかどうか？」を大切にしています。面白さを感じる様々な

経験をすることで、人生が豊かになると考えています。また、今の時代に必要なのは、「いかにするか」ではなく「なにをするか」であり、社員に対しても、その事を考えられる環境づくりをしていきたいと思っています。

難しいことを易しく、易しいことを深く、深いことを面白く

宮脇社長は井上ひさし氏の「難しいことを易しく、易しいことを深く、深いことを面白く」という言葉に大変感銘を受けました。難しいことを難しくするのではなく、「難しいことを面白く」しなければならないと考えており、

面白くエキサイティングに取り組むことに価値を見込んでいるのです。たとえば休憩時間などのOFFのコミュニケーションだったとしても、単に軽い冗談を言い合うレベルをはるかに超えた、とことん冗談を言い合う文化も当社ならではの文化です。その文化によって、「難しいことが面白く」なり、活気ある職場作りや、魂のこもった提案やサービスに繋がっていきます。エキサイティングで面白い毎日が、当社の人材育成と長期経営の源となっているのです。



EPOCH EPISODE
私の転機
開発部
野口雅矢

チャレンジの機会を与えて頂ける自由闊達な社風と上司先輩の思いやり

入社1年目で、開発部に所属して主にプログラムを作っています。

社内は明るく、とにかく雰囲気が良いです。ユーモアに溢れていますが、やるときはやるという文化があります。なかなか仕事がかどらない時に、仲間が缶コーヒーを置いてくれたり、笑いながらもしっかり仕事を教えてくれたりします。ソフト開発が私たちの仕事ですが、開発だけでなく保守サポートも手伝うのでオールマイティーにトータルに成長できます。

大切なのは、自分のやりたいことを明確にすることです。明確にしていると、みんながサポートしてくれます。その社風が魅力的です。

当社では、自分の提案を会社が認めてくれた時には、それを仕事に出来ます。そのための勉強やイベントに自由に参加できます。新しい情報を使ってお客様に喜んでいただけた時には、やりがいと成長を感じられます。

何をすれば喜んでもらえるか、どうすれば効率化できるかを気付ける人間になりたいです。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 宮脇和秀

■ 学生から見た魅力

開発や営業が主要業務ですが、社長イズムである「エキサイティングで面白い毎日」が浸透しているとインタビューを伺っているときに感じました。自分の強みを「1本これだ」「他には負けない」という自信をもって面接にのぞみ、採用された先輩社員のお話を聞き、自分がしたい仕事ができる会社だと思いました。また、そのためには、1本の芯をもって臨むことが重要だと感じました。自分を信じることができれば、面接で良い結果が出ると思います。

企業DATA

資本金●4,500万円
従業員数●108名(平均年齢37.0歳)
設立●1984年
売上高●43億6,600万円
事業内容●IT関連情報機器・ソフトウェアの販売保守、ネットワークセキュリティ製品開発・製造・販売・保守
初任給(基本給)●月給 大学院・大卒 20万5,000円、高専・短大・専修19万4,000円
諸手当／残業・通勤
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度			23年度	24年度
	採用人数	6	5	8	
	離職者数	2	2	2	

福利厚生●社員持株、退職年金制度、財形貯蓄制度、社員旅行、社宅
休日休暇●週休2日制(土日祝)／有給休暇、夏季・冬季・GW・慶弔休暇他

連絡先

〒690-0826 島根県松江市学園南2-10-14
TEL.0852-27-0329
URL.http://www.mic-ltd.co.jp/

有福温泉旅館樋口 ● 江津市

業務改革、意識改革で作り上げた 120年続く秘境の地の こだわり温泉宿

戦略を持ち竹と茶香の宿 旅館樋口の再生

有福温泉は江津市から山間に20〜30分走ったところにある温泉地で、9つの旅館・ホテルがあります。道は細く、対向車が来ればすれ違つのが困難なほどの山道を進むとやっと見えてくる小さな温泉町。昔は温泉街として人の賑わいもあったであろうたずまいが、今はひっそりと静まり、人の通りはほとんど見えない町と化しています。そんな中、しっとりとした旅館ながら、スタイリッシュな装いでひと際目を引くのが有福温泉旅館樋口です。竹で囲まれた入口を進むと、そっとお迎えに出てきてくれる中居さん。お客様の到着を見ていたような絶妙なタイミングでお迎えしていただきます。このようなおもてなしができるようになったのは、5代目社長樋口忠成氏が経営に当たるといったからなのです。

樋口社長は学校を卒業後、東京で仕事をしていました。やっと仕事にも自信がついてきた31歳の時、突然美家と呼ばれる

戻されたのです。その時、旅館の経営は大変な時期を迎えていたのです。帰省後、何とか再建をしなければならないと必死でした。資金繰りに追われるので、お金のかからないところから少しずつ手を打っていきましました。掃除や花を置くなど。その1つが従業員の意識改革で、お客様へのおもてなしや、きちんと働くことなどの意識づけをしていきました。さらに3年後の2006年に建物をリニューアルし、2009年ごろになると徐々にリピーターも増え、「旅館樋口」の評判も広がってきました。忙しさが人を育ててくれるのでしょう。暇な時には考えられなかったアイデアが次々に従業員から出てくるのです。私たちが訪れたときも、廊下のいたるところに帯がディスプレイされ、茶香が落ち着いた香りを放っていました。それもこれも従業員からのアイデアで行っているということでした。従業員の思いを受け止めてくれる社長がいてくれるからこそ出来ることなのではないでしょうか。お客様にもっと喜んでいただきたいと常に考え、意識改革、作業改革に努めているのです。

お客様の絞り込みと 従業員満足

旅館は長時間労働と一般的には思われています。お客様の夕方から翌日のお昼頃まで接客し、すぐには次のお客様の準備があるので、自由な時間はとても少ないのです。また、週末には団体客を詰め込むのが宿泊ビジネスの常でした。それでは従業員に負担をかけてしまつと考えた社長は、2人部屋を中心とし、部屋数も21部屋に減らしました。そのうち15部屋には露店風呂をつけ、一部屋一部屋趣向を凝らし、価値を提供し単価を上げていきました。

職場に居る時間は休憩を入れても9時間ワンシフトと、他の旅館に比べてたいへん短くなりました。労働条件を整えることで働く意欲も上がり、お客様の評価もしっかり受け止められるようになってきました。

樋口社長は、従業員にはもっと幸せな人生を送ってもらいたいとの思いから、ホスピタリティーやモチベーションの研修をしています。また、人は会社で育っていくものだと考えているので、先輩から後輩に、仲間に必要なことはどんどん伝えていってほしいと考えているのです。「教えられる力がないと孤立し、離職につながっていくのではないかと考えているようでした。

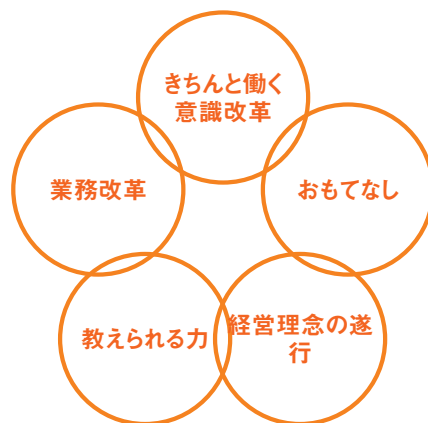


EPOCH EPISODE
私の転機
サービススタッフ
青山さやか

苦手な仕事を 自分の成長にと考え就職

小さなころからクラシックバレエが好きで、将来仕事に就くのならクラシックバレエに関する仕事に就きたいと願っていましたので、学校を卒業しても就職は考えていませんでした。数年が経ち、何らかの仕事に就こうとした時、苦手な分野である接客業で自分を変えてみようと考えました。旅館業を選んだのは、お客様の喜びを直接感じる仕事だからです。コンビニの店員でも事務職でも、どんな仕事であろうと最初は大変ですが、自分のがんばり次第で仕事は楽しくなってくると思い、仕事に取り組みました。教えられることばかりだった仕事も今は後輩に教える立場になり、責任感も生まれてきました。後輩に教えるときは、旅館樋口をどのように良くしていけるのかを考えながら教えています。失敗は社長や女将さんに報告しなければいけません。その報告で怒られるということはないのです。注意はありますが、今後同じ過ちを犯さないように話し合ってくれるので、成長があると信じています。樋口社長の目指しているところを自分たちも目指す。同じ思いでついていくのが働いている者にとって大事なことでと思っています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役 樋口 忠成

■ 学生から見た魅力

部屋により間取りや料理、お風呂の様子までが違うことを知り、旅館樋口の細やかなおもてなしを感じました。労働時間も、拘束時間は9時間と聞き、長くないことに安心しました。また、従業員の勉強会もあり、意志疎通がうまくいくことで、お客様をおもてなしする良い空気を生んでいることが良く分かりました。失敗してもそれを今後の仕事に活かすことを話し合ってくれるのは、自己成長につながることで感じました。私も「ありがとう」と言われる接客をしたいです。

企業 DATA

資本金●3,000万円
従業員数●正社員16名 非正規社員8名
(平均年齢37歳)
設立●1987年6月
売上高●2億5,000万円
事業内容●一部屋一部屋おもむきの違う旅館業
初任給(基本給)●18万円+交通費
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●社会保険・失業保険
休日休暇●月6日〜7日

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	変形労働(シフト制)			
	採用人数	22年度	23年度	24年度
		5	2	1
	離職者数	2	1	0



連絡先

〒695-0156 島根県江津市有福温泉695
TEL.0855-56-2111
URL.http://www.arifuku.com/

グローバルフィールドで活躍できるチャンスを生かせ！

子どもたちの天才的な能力を引き出す右脳教育

株式会社しちだ・教育研究所は、脳の働きの着目すると共に、親子間の絆の大切さ、愛情を通わせる心の教育を第一に考えています。

創始者の教育学博士・七田眞氏（2009年没）は、知識を教えることではなく、本来持っている優れた能力を引き出し、真に自立した子どもを育てるための魂の教育として、その必要性を提唱し、独自の子育てメソッドを確立しました。

国内では、全国に460校の教室が運営されており、勉強で困らず豊かな学校生活を送れる子どもや、精神的に豊かな大人を増やすことを使命に、この教育システムを世に広めるための事業を展開しています。また、知育、徳育、体育、食育をベースに、親子の絆を重視するための右脳教育を提唱。子どもたちの豊かな人生をサポートするための、全人格教育を世に広めたいと思っています。

30年の実績を活かし、新たなステップに挑む

「教育は、言葉や文化が違ってても、大切なことは変わらない」という考えのもとで海外に展開。ライセンスを正式付与している教室は世界中に拡大し、現在、台湾、シンガポール、マレーシア、アメリカ、インドネシア、タイ、オーストラリア、中国、香港、カナダ、ベトナムの11か国で展開中です。外校生徒数は2013年9月に1万人を超えましたが、これは通過点に過ぎず、10年以内に3万人の生徒数にするのが次の目標です。

今では当たり前のようになっていく食育。当社では30年前の創立時より、食育は教育の重要な要素だと捉えてきました。体の成長はもちろん、脳、心の発達にも大きな影響を与える食をサポートするために、栄養バランスがとれた食生活の提案や、自然食品の販売を行っています。また、七田式右脳教育理論に基づき、幼児教育だけでなく、大人の能力開発も展開していますが、30年の実績を活か

して教材の研究開発を進めると共に、高齢者や、障がいを持ったお子さんの指導体制の強化にも力を入れていく予定です。

世界を舞台に活躍できるコミュニケーション人材

当社の事業は幼児教育がメインなので、人との対話が苦にならない方や、誰かと喜びを分かち合える方、子どもが大好きな方にピッタリです。

また、当社ではグローバルな視点で教育を考えたいと思っており、海外拠点を万全な態勢でフォローするとも

に、新たなパートナーを見つけていくのも重要な仕事の一つです。

そのために、幼児から高齢者まで、国内から海外まで、多様な人達とコミュニケーションをとって、世界を舞台に活躍したい人に入社してほしいと思っています。

新人社員にとっては大変な仕事かもしれませんが、入社1年目であってもグローバルフィールドで活躍できるチャンスをつかむことができます。自分自身の枠を広げたいという方には、とても適した会社です。



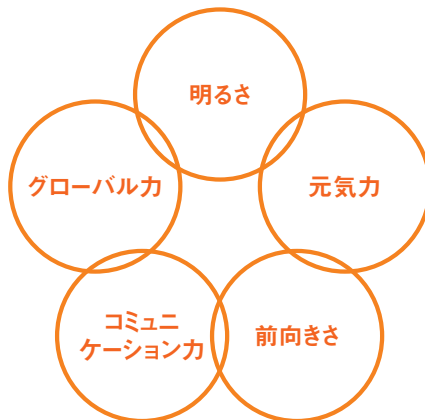
EPOCH EPISODE
私の転職
国際部
堀江美里

生かせる英語力！ 当社にはチャンスがいっぱい！

私は現在、国際部に所属し、海外校の窓口担当やサポートおよび、通訳・翻訳の仕事に携わっています。担当国のタイ、香港、インドネシアの各オーナー様と随時メール等でやりとりしながら、それぞれの現状やニーズを把握し、部内や役員と話し合い、サポート対応を展開。その他、海外校へ提供する教務的な資料等の翻訳や、海外校のオーナー様、講師の方々が来社された際の通訳等、多くの英語に関わる仕事に携わっています。

幼い頃から教育関係の仕事に興味を持っていたということもあり、就職活動の際、様々な教育関連企業を調べました。入社の決め手は「認めて、ほめて、愛して、育てる」という教育理念や、子どもが生まれながらに持つ右脳力を引き出すという教育方法に興味を持ったのと同時に、海外展開しているので、大学時代に学んだ英語を活用できるのではないか、と思ったことです。事実、社長の海外出張にもお供させて頂いていたこともあり、とてもやり甲斐のある仕事だと思っています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 七田 厚

■ 学生から見た魅力

江津市という地方ではあるけど、世界を舞台にして頑張っている会社だと思えます。若手社員が活躍している職場であり、早い人では数年で管理職の登用もあるし、部署によっては七田社長さんと一緒に仕事をする機会もあるということなのでやり甲斐がありそうです。訪問した際、事務所の皆様の優しい対応に感動すると共に、熱気を強く感じました。

企業 DATA

資本金●2,000万円
従業員数●57名(平均年齢36歳)
設立●1978年10月
売上高●8億7,000万円(2013年9月)
事業内容●幼児・小・中学校向けの教育教材の研究開発・制作・販売。
初任給(基本給)●月給 大卒19万円・短大卒17万5,000万円・専門学校卒17万5,000円・諸手当/職務、残業、通勤
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●昇給1、賞与2、退職金制度、住宅

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	採用人数		
	22年度	23年度	24年度
採用人数	2	5	1
離職者数	3	3	0

手当、社員旅行、勤続表彰制度
休日休暇●完全週休2日(土日)、祝日、夏季、年末年始休暇、慶弔休暇、年次有給休暇

連絡先

〒695-8577 島根県江津市江津町526-1
TEL.0855-52-4803
URL.http://shichida.co.jp/

私たちは、お客様、地域、取引先から愛され信頼されるベストパートナーをめざしています。

10年かけて一人前のエンジニアを育成する

IT業界の技術革新は目覚しく、顧客ニーズも多様化・高度化しています。株式会社テクノプロジェクトは、どのような状況においても、常に最高品質の技術とサービスを提供できるように、高度な技術と豊富な知識・柔軟な発想力を持ったITのスペシャリスト集団を目指しています。

それを具現化するために当社が求めている人材像は、「コミュニケーション能力」「チャレンジ精神」「適応力」を高めることができる人物です。それぞれについて当社では次のように考えています。

まず「コミュニケーション」とは、お客様の立場で考え、ニーズを引き出すことであり、個々のプロジェクトにおいてメンバーの性格や能力を把握した上で自らの役割を認識し全うすることです。

次に「チャレンジ精神」とは、新しい技術をいち早く自分のものとして活用すること、あるいは新たな事業に積極的に

取り組むことによって、他者を巻き込みながら会社を動かす力です。

そして「適応力」とは、時代の流れや技術革新に合わせて毎年のように変更する社内の制度や仕組み等に柔軟に適応する力です。会社の持続的な成長を果たすためには、今後事業領域を拡大する必要があります。「適応力」はその意味において、今後さらに重要性が高まっていくと考えられます。

当社では、「10年かけて一人前のシステムエンジニアを育てる」という基本方針に沿って人材育成を実践しています。10年のおおよその時間軸を示すと、入社後3年間はプログラムの記述、4～5年はシステムやネットワーク等の設計、6年目以降はプロジェクトの運営(プロジェクトマネジャー)となります。それぞれの期間で当社が求める技術や能力を習得できるように、徹底したOJTを基軸に様々な制度や仕組みを採り入れ人材育成を行っています。入社1年目が特に重要と考えている当社では、会社を設立して間もない頃に先輩社員が1年間マンツーマンで指導

ます。

を行う「OJT制度」を導入し、長期間にわたりノウハウを蓄積していきました。現在は、入社3～5年目の先輩社員が、社内での良好な人間関係の形成も含めて幅広い支援を行い、新人社員の多面的な成長を促しています。このように当社は、熱意を持って人材育成に取り組んでいます。その基盤を成しているのが毎年実施している新卒採用です。新卒採用は、1984年の設立時からこの29年間、景気や売上の動向に関係なく継続して行ってきました。毎年「新たなトレーナーとトレーニー」が生まれることによって、断層がなく厚みある人材の層を社内に構築できるとともに、トレーナー側にも大きな成長機会をもたらしている

トレーナーとなる先輩社員は新人を指導するにあたり、これまで習得した知識や技術を一度整理しなければなりません。その上で、自分自身の言葉を使って指導しなければ思うように伝わらず、新人の理解度は限定的なものになってしまふ可能性があります。新人の成長を第一に考えれば、自ずと試行錯誤を繰り返すこととなります。その過程で、様々な発見や気づきを得られるため、先輩社員も新人とともに成長することができるのです。当社は、「教えることによる絶大な教育効果」を認識しているからこそ、設立時から新卒採用を継続して行っているのです。

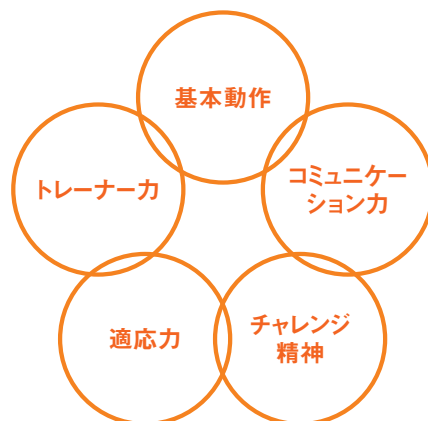


EPOCH EPISODE
私の転機
システムエンジニア
廣江孝徳

やったことがないからやってみる。ゼロからのスタート?大丈夫です!

今年で入社7年目です。業務は、自治体向けのシステムの導入から適用まで、また、導入後のサポートなどを行っています。1ヶ月のうち1週間程度はお客様の所へ出張しており、特に9月や3月はメンテナンスなどが集中するので結構忙しくなります。実作業は、お客様の業務終了後や休日に行くこともあり、その場合は多少負荷が増えます。それでも、出張後の事務作業の面倒さに比べたら全く平気です(笑)。一つのシステムの導入から適用まで、長いものになると1年くらいの期間を要するので、無事に完結した時は大きな達成感や充実感があります。実は、入社するまでパソコンの知識すらほぼゼロの状態でしたが、充実した教育制度によって、3年間で一通りのプログラミング技術などを習得することができました。そして入社4年目で今の業務に変わったのです。直接お客様を訪問するようになり、仕事の幅や視野が広がったと思います。新卒者採用の最終面接を担当するという貴重な経験をしたことで、人間性も高めていきたいと思うようになりました。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 吉岡 宏

■ 学生から見た魅力

教育制度や研修制度がとても充実しているところが魅力だと思いました。中でも、入社後一年間は、先輩がトレーナーとしてマンツーマンで指導していただけるのはありがたいと思いました。このような制度があれば、会社に早く慣れることができるので、余計な不安を抱くことが少なくなり、安心して仕事ができるのではないのでしょうか。また、ファミリーサポート休暇やノー残業デーの設置など、ワーク・ライフ・バランスを推進している点も良いと思います。

企業 DATA

資本金●1億円
従業員数●184名(平均年齢38.5歳)
設立●1984年3月1日
売上高●34億9,300万円
事業内容●システム開発、システム導入、運用・保守、コンサルティング、ソリューション、プロダクトの提供など
初任給(基本給)●月給 大学院卒18万7,720円、大卒18万円 短大・高専卒16万7,000円 諸手当/通勤・時間外など
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度	23年度	24年度
採用人数	6	6	6
離職者数	2	4	4

福利厚生●昇給年1、賞与年2、退職金制度、厚生年金基金、確定拠出年金、互助会など
休日休暇●週休2日制(土・日)[2回/年 土曜出勤あり]、祝日、慶弔

連絡先

〒690-0826 島根県松江市学園南2-10-14
タイムプラザビル
TEL.0852-32-1140
URL.http://www.tpj.co.jp



環境にやさしい循環型農業を実践し 安心安全な、おいしい牛肉生産に取り組む

農業は必ず 利益を出せる

「農業も事業である以上、継続していかなくてはならず、そのためには利益が絶対的に必要です。」そう語る松永和平社長には、農業経営者としての強い自負があります。畜産に限らず、一般的に農業は儲けからなくても言い訳しやすい産業なのだと思います。

株式会社松永牧場は、松永社長の就任以来30年間、BSE問題や口蹄疫など様々な問題があったにも関わらず、一度も赤字になったことはありません。

農業に関わる人口は多いものの、農業をビジネス的にとらえ、事業展開を考えられる経営者は決して多くありません。そんな業界の中で、「農業は必ず利益を出せる」と言い続ける松永社長はかなり異色の存在。先代が個人経営していた牧場を、「法人化」を条件に引き継いだというのもマネジメントを重視する松永社長らしいエピソードと言えるでしょう。

畜産は、特に長期的視点で取り組んでいかなければならない業界です。事業を開始してから代金を回収するまで、およそ5年もかかってしまいます。そのため畜産は農業の中でも特に経営センスが問われるにも関わらず、今の日本の畜産農家の多くは、常に品評会で賞のとれる和牛を作ろうとして、効率性を後回しにしてきました。そのため、独自性が不足しているのではないかと、そう感じている松永社長は、自社の戦略を業界の常識にとらわれることなく、常に合理的な判断のもとに導き出しています。

環境対策と収益アップを両立させた牛フンの堆肥化、専任の獣医師を一般的な水準より高く配置することで日常の健康管理体制を充実させています。酪農牧場との一体経営によるトータルコストの削減など、新たな手法を次々に実現させていく松永社長が求める人材は、任せられた仕事をしっかりとこなし、部門のリーダーとなる人です。入社後は、先輩から仕事を学びながら様々な部門を経験させることで、牧場全体の業務を学べるようにしています。松永社長のもと、ビジネスとしての農業、経営とし

ての農業を身につけることができるのです。

また、牧場をやりたいと思ってゼロから始めても、利益を出せるようになるのは極めて大変な事です。

松永牧場では、真剣に牧場を経営したいと考える人であれば、将来的に様々な支援をすることも出来ます。早い人で10年程度経験を積めば、利益が出せるような設備や体制については会社が整備して牧場経営を任せることも検討しています。

あつてよかったと思われる牧場に！



EPOCH EPISODE
私の転機
授精担当
三輪佳恵

命とのふれあいの中で、 日々やりがいを感じています。

とにかく生き物が好きで、この仕事を選びました。入社前に思っていたほど、汚いとか臭いということはありませんでした。畜産は年中休みがないところも多いと思いますが、会社組織のためお休みもしっかりとれています。就業時間は基本的には朝8時から午後5時までですが、業務の都合上、不規則になることも多いです。出産があるとお昼休みがなくなる場合もあります。

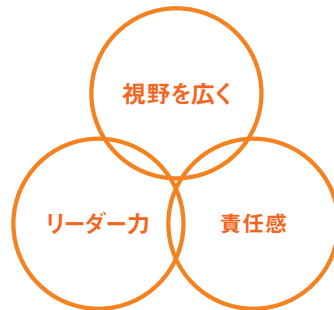
牧場での作業には、些細な事でも全てに意味があります。私自身、母牛の変化を見逃して子牛を死なせてしまった経験もありますので、後輩を指導する際には、なぜこの作業をするのか、という理由までしっかり伝えるようにしています。

今は授精業務を担当しています。毎日のように子牛が生まれる部署ですが、「命が生まれることの喜びと感動」は決して慣れることはなく、毎回新鮮に感じています。単に生き物がかわいいばかりでは続けていけない面もありますが、嬉しいことや楽しいことも沢山あるので、これからもがんばりたいと思います。

安心安全な牛肉の生産にまい進してきた松永牧場。その思いは消費者にもしっかりと届き、有名な通販サイトで牛肉部門の第1位を獲得するなど、高い評価を受けるようになりつつあります。

「畜産はどちらかと言うと地元からは嫌われる産業。それをこの地域にあつて欲しい、あつてよかったと思える産業にしたいんです。」そう語る松永社長のもと、とにかく安心安全な牛肉を作り続けること、そして異業種を巻き込みながら、環境に配慮して地元との共存共栄を図ることを目指し、これからも畜産の未来を切り開いていきたいと考えています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 松永和平

■ 学生から見た魅力

生き物が好きな人には魅力的に感じるかもしれませんが、単に好きだけでは続けられない一面もありそうで、覚悟が必要かもしれません。

肥育だけでなく、酪農やジェラート店などのいわゆる6次産業まで幅広い業務を行っているので、自分がやる気になって努力できれば、牧場経営に関する多くの仕事を任せてもらえる「可能性あふれる職場」という印象です。仕事上の目標設定さえ自分なりにしっかり出来れば、満足度が高くなるのでは、と感じました。

企業 DATA

資本金●1,194万円
従業員数●22名(平均年齢33歳)
設立●1973年8月29日
売上高●23億3,436万円
事業内容●肉用牛の繁殖、肥育
初任給(基本給)●月給 大卒18万円
短大卒16万円
高卒 14万円
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●昇給年1、賞与年2、退職金制度、リフレッシュ手当

休日休暇●4週6休、リフレッシュ休暇、有給休暇

連絡先
〒699-3504 島根県益田市種村町イ1780-1
TEL.0856-27-1341
URL.http://www.matunaga-gyu.com/

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	1	2	2
	離職者数	1	0	1



株式会社ワコムアイティ ● 松江市

ペンソフトウェアなど コア技術を生かして オンリーワン企業をめざす

「喜びを創造する」 知恵と技術でお
お客様の夢を実現します

株式会社ワコムアイティは、1993年に株式会社ワコムの子会社として設立されました。以来20年、増資やワコムからの株式の買取りを行った結果、ワコムの持株比率は14%にまで低下し、地域の企業になりました。当社の強みはペンソフトウェアの開発やシステム開発、デジタルコンテンツ制作などが挙げられます。

企業理念は、かかわった皆様に「喜びを提供すること」です。IT関連企業として、お客様から発注をうけ、お客様の希望を取り入れながら、その仕事をやり遂げていくのですが、お客様に期待以上のものを提供出来るように努力しています。そしてお客様に満足して頂き、社員及びその家族に笑顔がこぼれる企業となることが望みなのです。

この理念の実現のため、社員には、まずお客様の立場に立って、お客様の要望に応える共感力を求めています。

お客様に共感しなければ、出来上がった成果物にお客様が満足してくださることはありませんし、お客様の喜びを創造することは出来ないからです。また時には、お客様から苦情を言われることもあるのですが、お客様に対する共感があれば、そのようなつらい場面でも乗り切っていけると思っているのです。

知恵と技術で私たちにしかできない
ユニークな製品を創り上げます

当社は島根県の一角にある企業ですが、ユニークな製品を創り上げ、オンリーワン企業となることをめざしています。

ユニークなシステム開発として、例えば、中国地方で農工商連携の初めての取り組みで開発した牛の分娩監視システム「喜多佳（キタカ）」があります。これは、牛の背中に取り付けたセンサーにより牛の分娩の兆候を検知し、農家の携帯電話へ分娩兆候をメールするシステムです。気づかないうちに牛が生まれ事故が発生することがなく

なり、農家には好評です。これは2010年中国経済産業局から「ニュービジネス特別賞」を受賞しました。

また最近では、島根の大学や高専とともに、アンドロイドによる個人認証システムの共同開発に取り組んでいて、できるだけ早く成果を生み出したいと努力しています。

研究開発にも積極的に取り組んでおり、社員は自分の関心あるプロジェクトに参加できます。たとえば、交通系ICカードのデータをPCに取り込み費用計算に役立てるプロジェクトなど、現在では社内に6つのプロジェクトが進行中です。

IT産業では技術の進歩が著しく、知識はすぐに陳腐化



EPOCH EPISODE
私の転機
システム開発部
金築民男

自由な雰囲気の会社です

現在、入社6年目で、行政の予算編成システムの運用保守を担当しています。

企業訪問した時に、オフィスの中を案内して頂いたのですが、皆さんが楽しみながら仕事をしているのを見て、とても雰囲気のよい会社だと思いました。実際、入社してみると、新人でも意見の言いやすい自由な雰囲気の会社でした。

最初はシステムを覚えるのが大変だったのですが、「ここを変えたらどうか」というシステムの改善点にも気づくようになり、仕事の幅が広がったと感じています。やりがいを感じるのは、システム障害を短時間で復旧できた時など、お客様に笑顔でお礼を言われる時です。

当社には、社員が業務とは無関係に自由に参加できる社内ベンチャー制度があり、私はユーザーインターフェイスの開発のグループに入っています。例えば、従来のようにキーボードやマウスの操作によってではなく、ユーザーが直接その物に手を触れて着色したものが、PC画面上に反映されるシステムに取り組んでいます。

■ 学生から見た魅力

ペンソフトウェア開発という強みを持っているのは魅力です。また、島根県のインターネット環境の整備に積極的にかかわった企業として、IT技術者の広いネットワークの中心になっており、仕事を進めるうえでもやりやすそうです。社内は自由な雰囲気、いろいろな研究開発プロジェクトに参加できるそうです。また、社外のセミナー参加などについても会社で支援してもらえるので、技術的な興味を持ち続けられ、常に最新の技術を身につけられると思います。

企業 DATA

資本金●4,900万円
従業員数●40名(平均年齢36.3歳)
設立●1993年4月
売上高●2億9,900万円(平成25年6月)
事業内容●システム・インテグレーション、コンピュータ・システムの保守、webサイトの構築、その他
初任給(基本給)●月給 大卒17万5,000円、短大・高専卒16万7,000円
諸手当／役職・職能・資格・残業・通勤
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険

最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)	22年度	23年度	24年度
	採用人数 1	1	4
離職者数	3	0	2

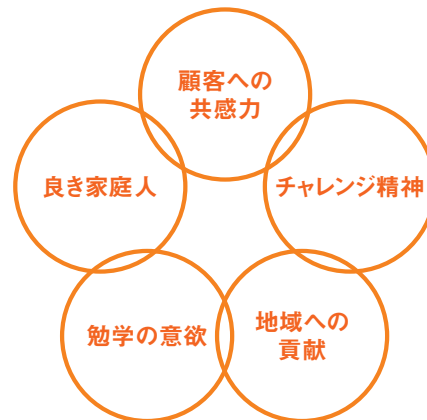
福利厚生●退職金制度・リフレッシュ休暇
休日休暇●土日、祝日
夏季・冬季休暇(第21期休日数122日)

連絡先

〒690-0816 島根県松江市北陵町43
TEL.0852-20-7200
URL.http://wacom-it.co.jp



【重視している人材育成ポイント】



代表取締役 今岡 克己

ワルツ商事株式会社 ● 出雲市

社員一人ひとりに光を当てる経営で 業界をけん引

挨拶、掃除といった 基本的なことを大切にする

ワルツ商事有限会社は廃棄物収集運搬が主たる事業です。会社を支えているのは総勢23名の社員です。当社は、同業他社が真似のできない機動力が強みであり、お客様から頻繁にお礼の手紙をいただいています。2013年の社員満足度調査結果では約70%超の社員が満足と回答しています。

このようになったのは、ある大きな出来事がきっかけでした。それは日下眞二社長が社長就任から約10年が経った頃に起きました。3年ほど勤めた数名の社員が一度に辞表を提出、大きなショックを受けました。振り返れば、その頃から数年間は会社の業績は下がり、同業他社に得意先を取られたりするといった具合でした。日下社長は、社員が思った通りの成果を出せない事に日々悩み、社員に対し厳しく接する事も多く、社員に目を配る余裕さえなかったのです。一生懸命に経営をしてきたつもりなのに、こんなに辛

いことはない。どうしたら社員が辞めずに働いてもらえるのか、考え抜いた結果、自己中心的な行動をこらす、戒める倫理観を重要視するようになりました。まずは日下社長自らが変わることに、初心にかえることを考え、どんな時でも一人ひとりに笑顔で挨拶し、トイレ掃除を毎日行うことにしました。そして、社員がものを言いやすい環境を目指して、様々な経営改革を行ってきました。一人あたりの面談時間を1時間に増やしたり、朝礼を工夫するなど、社員間の橋渡しは社長自身の役目だと思っています。それ以来、社員一人ひとりと向き合い、皆の気持ちを理解しようと努力してきました。今では気取らず、いつでも本音で話す日下社長に、社員は信頼を寄せています。

社員自ら考え、 行動することができる

機動力が強みである当社には、お客様に大変評判の良いサービスがあります。お客様のところで廃棄物回収を行った後、周辺を隅々まで掃除することです。相手の期待通りで

はなく、期待を超える仕事で感動を呼び、とても喜ばれています。

日下社長がいつも言っていることがあります。それは、飲食店であれば、その店舗が繁盛するように接することを常に意識し、掃除など細かなサービスをするということです。一見手間のかかることですが、社長自ら挨拶や掃除をしてきた小さなことが社員に広がり、社員が自発的にお客様に実践することが差別化に繋がっています。

最近現場サイドにいる一般社員も経営会議に参加し、現場のことを自分の意見で伝えてもらっています。全員参加型の経営会議です。上司から指示されるのではなく、

く社員自ら考え、行動することができる環境が整います。結果、社員満足度も高められていると考えられます。

当社の誰かがいつもどこかでお客様の期待を超えた仕事をしています。お客様からのお礼のメッセージが届き、社員一人ひとりの働く誇りをさらに高めています。

一度退職した社員から「日下社長、ここでまた働かせてください。この会社はやりがいがありますし、仲間がいます」と言われました。社員を大切にしている日下社長の想いは社内、いつのまにか浸透し、自然と助け合う風土が生まれていくのです。



EPOCH EPISODE 私の転機

業務部 係長
三島康太

目指したい先輩がいて、 自分も人材育成していきたい

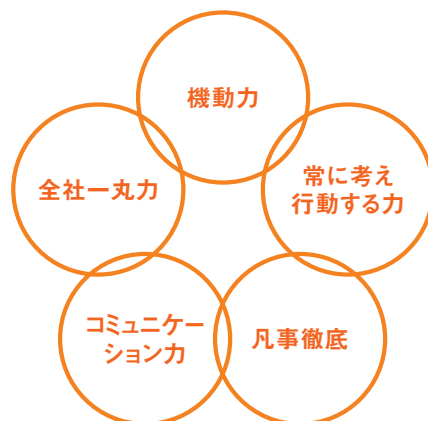
当社が変わり始めたのは、日下社長が率先し模範を示してトイレ掃除や朝礼に力を入れたからです。特に朝礼を通じて会社を変えていったと思います。

毎日の朝礼では、「なぜこの会社が存在するのか」といった経営理念を確認し、倫理研究所発行の「職場の教養」を読みながら学び合います。会社目標をみんなで共有するなど、互いに考えを伝えあうことで、相手が何を考えているのが良く分かるようになりました。外出しがちな社員もコミュニケーションが取れるようグループメールを使い、業務連絡などで、良いことも悪いことも共有できるようになりました。

また、当社は花見やビアガーデン、バーベキュー、ボウリング大会などイベントも多数あり、家族や取引先も参加し、ほとんどのイベントに全員が参加します。

社員同士がつながることで、目標としたい先輩が現れるなど、目指すものが明確になり向上心が高まりました。自分も後輩や新人に目標とされるような先輩になりたいと思っています。

【重視している人材育成ポイント】



代表取締役社長 日下眞二

■ 学生から見た魅力

家族的な会社だと感じました。社内イベントを通じて、お互いを知る機会が増え、コミュニケーションが取りやすい職場の環境は素晴らしいと思います。社長との面談が年4回あることも、安心感が増し、仕事に取り組みやすいと思います。有給休暇取得率が高いのも魅力的です。また、廃物処理業界の地位をあげるために、地域活性化に貢献していくビジョンは素敵なことだと思います。飲食業などの他業種とのパイプ役を勤めながらリードしていきたいという社長の話は印象的でした。

企業 DATA

資本金●300万円
従業員数●21名(平均年齢39.6歳)
設立●1972年3月
売上高●2億1,600万円
事業内容●廃棄物処理
初任給(基本給)●月給 大卒14万8,000円、短大卒13万8,000円、専門卒12万8,000円、高卒12万円 諸手当5,000円
保険●雇用・労災・健康・厚生年金保険
福利厚生●昇給年1年、賞与あり、社内イベント

休日休暇●隔週土曜日、日曜 元旦 その他／有給休暇、その他休暇

連絡先

〒693-0006 島根県出雲市白枝町1185-1
TEL.0853-22-7116
URL.http://www.waltz-shoji.jp



最近の雇用状況 (30歳未満の若年雇用者)		22年度	23年度	24年度
	採用人数	0	4	1
	離職者数	3	0	0

しまね企業発見BOOK

平成 24 年度補正「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」きらり企業セクション
平成 26 年1月発行

発行：幹事団体／島根県中小企業団体中央会

〒690-0886 島根県松江市母衣町 55-4

TEL:0852-21-4809

FAX:0852-26-5686

委託団体／特定非営利活動法人しまね未来創造
株式会社シース総合政策研究所

取材・執筆：一般社団法人坂本ゼミ経営研究会

〒102-0073 東京都千代田区九段北 4-3-22

執筆者：一般社団法人坂本ゼミ経営研究会 島根プロジェクトメンバー

荒尾 宏治郎	今野 剛也	人見 正樹
安藤 貴裕	笹尾 佳子	平松 きよ子
井上 竜一郎	佐藤 浩司	藤井 正隆
宇佐美 能基	塩入 正敏	増田 かおり
大谷 由里子	清水 洋美	榎谷 光洋
岡田 保	杉森 賢二	村田 光生
岡野 哲史	高澤 暢	山内 忠行
門田 政己	武田 和久	山田 悟
金津 敦子	徳丸 史郎	吉井 裕之
栗田 泰徳	富永 治	吉田 奈都恵
小林 秀司	野口 具秋	
近藤 博子	坂東 祐治	

■掲載企業一覧

建設

今井産業	江津市
大畑建設	益田市
カナツ技建工業	松江市
山陰クボタ水道用材	松江市
島根電工	松江市
中筋組	出雲市

製造

石見食品	浜田市
エステック	松江市
香り芽本舗	出雲市
柏村印刷	浜田市
シマネ益田電子	益田市
城東化成	安来市
清和鉄工	出雲市
大勢シェル	松江市
マルハマ食品	浜田市
守谷刃物研究所	安来市

運輸・通信

石見ケーブルビジョン	浜田市
------------	-----

卸・小売

石見銀山生活文化研究所	大田市
キヌヤ	益田市
フジキコーポレーション	松江市
めのや	松江市

サービス

エブリプラン	松江市
オネスト	松江市
コガワ計画	益田市
コダマサイエンス	松江市
さんびる	松江市
バイタルリード	出雲市
ミック	松江市

その他

有福温泉旅館樋口	江津市
しちだ・教育研究所	江津市
テクノプロジェクト	松江市
松永牧場	益田市
ワコムアイティ	松江市
ワルツ商事	出雲市



しまね

企業発見BOOK

平成24年度補正

「地域中小企業の人材確保・定着支援事業」
きらり企業セレクション