

挑みつづける、変わらぬ意志で。

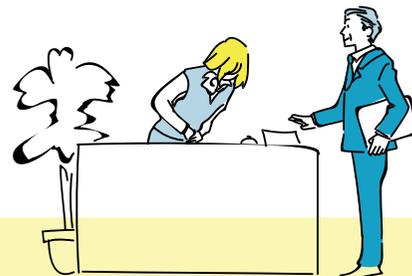
 東京商工会議所

人材活用 働き方改革 ハンドブック



もくじ

- 03 「私生活に配慮しながら、公平な働き方を目指す」
三京物産株式会社 代表取締役社長 森川 浩通さん
- 07 「子育て世代の社員を味方に、お互いが協力し合う会社づくり」
エフリオ株式会社 代表取締役 大和田 昌裕さん
- 11 「労働環境が厳しい建築業界で、働きやすさを追求していく」
株式会社興建社 代表取締役 水島 隆明さん 総務部 服部 沙奈枝さん
- 15 「外国人実習生や高齢者雇用、協会との連携で人材不足を補っていく」
協和コーポレーション株式会社 代表取締役 岡部 昭人さん
- 19 「IT化で従業員の負担を軽減、人に寄り添う仕組みづくりで会社を牽引」
グリップ商事株式会社 代表取締役 武井 松次さん
- 23 アンケート集計結果
杉並区内における企業の人手不足等への対応状況について
- 25 人材活用・働き方改革・生産性向上に関する企業の
取り組みを支援する主な制度



はじめに

日本では少子高齢化に伴い、15歳から60歳までの生産年齢人口が減少しており、企業では人手不足が深刻化しています。とりわけ大企業に比べてヒト・モノ・カネなどの経営資源が乏しい中小企業では慢性的な人手不足に陥っています。

2019年4月からは「働き方改革関連法」が施行され、企業は時間外労働の削減、年次有給休暇の5日取得など、順次対応に迫られています。



このような状況の中で、中小企業が人手不足を克服し、継続して成長・発展していくためには、職場環境を整備しながら、「多様な人材の活用」や「生産性の維持・向上」を実現する必要があります。



本ハンドブックでは、中小企業の皆様に「多様な人材の活用」や「生産性の維持・向上」に取り組んでいただくための一助となるよう、企業の取り組み事例や施策一覧などを掲載しております。

東京商工会議所杉並支部





代表取締役社長
もりかわ ひろみち
森川 浩通 さん

取締役相談役
もりかわ じゅんいち
森川 純一 さん

Case
01

三京物産株式会社

Company Profile
 所在地：東京都杉並区梅里1-13-12 新高円寺第一生命ビル3F
 ウェブサイト：http://www.sankomj.co.jp/
 業種・業態：鉄鋼系専門商社
 創業：1975年
 資本金：1億円
 雇用人数：21名



課題

- ・私生活の変化に関わらず継続して働ける環境設備
- ・多様な働き方施策の活用に伴う人事評価制度の検討

取り組んでいる主な施策

- ・短時間勤務
- ・長時間労働の削減
- ・時間単位の有給休暇
- ・外国人材の活用
- ・テレワーク（リモートワーク）
- ・介護休暇



青梅街道沿いに位置する三京物産株式会社。2020年で創業45年となる専門商社

※取材時：2019年12月

私生活にも配慮しながら 公平な働き方を目指す



代表取締役社長
もりかわ ひろみち
森川 浩通 さん

1975年、東京都杉並区生まれ。2006年から三京物産株式会社に入社し、2019年6月から社長に就任。

学関係の台湾最大の財閥グループの総帥であり、「台湾の松下幸之助」と呼ばれている王永慶さんという方に、相談役が愛顧を受けていたご縁から始まりました。「ぜひ輸出商社を設立し、我々が日本から購入する製品を取り扱ってください」というお話をいただいたことがきっかけで、会社を立ち上げることになったのです。

まずは会社概要を教えてください
 私どもは1975年の1月に会社を設立いたしました。弊社は、現在相談役である父の森川純一がゼロから興した会社です。元々は台湾、プラスチックグループという、石油化



厳しい環境に耐え、世界のエネルギー業界を支えるシームレス（溶接の継ぎ目のない）・ステンレス・パイプチューブ

弊社で専門に扱っているのは、シームレス・ステンレス・パイプチューブと言って、石油科学、電力、オイル&ガス、海底油田などに使われる特殊なチューブです。高温、高圧、耐腐食性に非常に強い製品で、日本で製造している大手メーカーは3社しかなく、より小さな寸法や、より特殊な用途へ再加工する中小のメーカーも数社程度しかありません。

エンドユーザーの例を挙げると、石油会社のロイヤル・ダッチ・シェールやエクソン・モービル、サウジアラビアのサウジアラムコ、ノルウエーのスタトイル（現・エクイノール）など。世界の様々な業界や大規模プロジェクトに向けて、私どもが関わっているエンジニアリング会社や、その機器・部品製造を請け負う加工メーカー、問屋に卸しています。従って、三京物産はほぼ100パーセント輸出をメインにした貿易会社ですね。シームレス・ステンレス・パイプチューブの輸出を専門に取り扱っている商社では、国内で一番大きいのではないかと思います。



人材活用についてお伺いします。社員を育てるための秘訣や課題は何ですか

従業員は役員含めて21名いるのですが、男女比は45:55と女性がやや多い環境です。外国籍の社員も3名おり、国籍や性別に捉われず、優秀な人材を集めています。優秀な女性が多いので、働きやすい環境を整えることが大切かなと考えています。

女性は家庭環境などで離職されてしまう方もいらっしゃいますよね。苦勞して培ってきたキャリアを崩してほしくないなので、悩んでいる社員

がいる場合、会社側でもバックアップできるような努めています。

また、弊社では入社してすぐ新人研修として海外へ行くようにしています。オランダのマーストリヒトやドイツのデュッセルドルフなどで行われる展示会へ足を運び、夜は主催者が開く懇親会や、リピーター顧客との会食に行きます。そこで海外の方々と接し、ビジネススキルだけではなく宗教の違い、美術や音楽など様々な文化に触れ、学んでもらいます。ただ、語学ができるだけではなく、異文化理解を深めることも大事なことを考えています。

性別や国籍に捉われない働きやすい環境を整える

課題としては、育てた優秀な人材にいかにも長く働いてもらえるかどうかですね。よく男性が総合職に就き、一般職の女性が支えるというイメージがありますが、弊社では男性も女性も総合職という形で勤務してもらっています。総合



高度な知識と専門性、教養をもとに製品を提供する。そんな商社の誇りは社員を大切に育て上げる柔軟さにも現れている

職に就きたいという大卒の男性だけに絞って採用することはありません。女性だから、外国人だから不利ということではなく、優秀な人材に少しでも多く入社してもらうために、「性別や国籍に捉われない」評価していく」ということを重要視しています。

このような採用の基準は、貿易という国と国の垣根を超えた特殊な業態ならではの考えです。間口を広げて採用し、社員と話し合いながら長く働きやすい環境づくりを心がけています。

家庭環境の変化に合わせて柔軟に施策を取り入れる

専門商社ということもあり、人材を育成するのに何年もの時間を要します。大切に育ててきた人材が、勤務内容に一切不満がないのに家庭環境の変化を理由に辞めなければいけない。そういった事例は、女性社員をはじめ、ますます進んでいる核家族化の影響で積極的に子育てに参加しなければならぬ男性社員においても珍しくありません。この点は、日本国内で祖父母に頼ることのできない外国人のご家族においては死活問題ともいえるハードルとなっています。

「優秀な人材に長く働いてもらうためにどのような施策を行っているのでしょうか」

弊社では現在、時短勤務、有給の時間消化、テレワーク(リモートワーク)などの施策を行っています。

現在、時短勤務を行っているのは、子育て中の女性社員や嘱託のシニア

からの勤務希望者への導入実績があり、そして今後は海外からのケースに対応することも制度設計から諦めずに検討をしているところです。

働き方の多様性・公平性を高め能力発揮をサポート

「施策の実施において重視している部分はどこなところですか」

一人ひとりの家庭の事情を汲んだ上で、どこすれば働きやすいのか話し合い、解決策を見つけられるようにすることが大切ですね。その一方



社長の森川さんは、自身の経験も活かし、社員一人ひとりの事情に目を傾け様々な施策に取り組んでいる

で、会社としてできるだけ柔軟な働き方の制度設計とその運用を用意するからには、それに見合った成果を効率的に発揮していただかなければなりません。その際に行き過ぎた成果主義にならないよう、やるべきことを業務時間内に遂行していただいているかどうかのプロセスを公正に測定することが重要になってきます。

例えば、テレワークを行う社員をどう評価するのか。これはどの会社の方も苦労されているみたいなのですが、不平不満が生まれないように、現場の同僚から見ても成果がわかる形を作らなければいけません。弊社ではその評価システムのひとつとして、全社員のEメールが入っているパソコンを1台用意して、その人がどのくらい仕事をしているのか誰でも自由に閲覧できるようにしています。異議がある人は、そのパソコンを見て相手の仕事を閲覧し、その上で本人や会社に批判をあげてもらうことになっています。仕事内容は実際に接している人しか見えないので、「閲覧・共有できる」ということで対応しています。ただ、

そこに至るまではものすごい試行錯誤がありました。意見が衝突してしまい、離れてしまう社員もいましたし、非常に難しい点です。

健康で、長く気持ちよく働いてもらうための「こころ」

「その他に、従業員が働きやすい環境づくりのための施策はありますか」

長時間労働の削減という点では、法定労働時間が8時間に対してさらに少ない7.5時間を勤務時間に定めています。他にも介護休暇を導入しています。役員で利用している方もいます。

フレックスタイム制については検討中で、まだ運用には至っていません。というのも、私がサラーマンだったころの実験から「やっぱり定時がいい」という見解に達したからなんです。フレックスタイム制は生活リズムが乱れるんですよ(笑)。導入したいなとは思っていますが、仕事は健康あってのもので。ただ、海外のお客様とのやり取りをするための時差がどうしても発生してしまっ

人材です。保育園や幼稚園、また病院や介護施設への送り迎えがあることで、一日6時間の勤務に変更する必要があります。毎日の時短勤務までは必要とされていない方には、「有給休暇の時間単位での消化」を導入することと対応しています。家庭の急な事情にも、少しでも動きやすくなればいいなと思います。ちなみに、社員が産休の間は、人員を増やさずに既存のメンバーが互いをフォローアップしてきました。

テレワークについて、弊社では通勤時間が2時間超になるような県外



業態ですので、通勤ラッシュ時を避けるためだけではない有利な点もあって、悩ましいところです。もう少し試行錯誤してみたいと思っています。

「最後に、今後の取り組みについて伺えますか」

弊社は専門性が非常に高い仕事で、語学もできなければいけないですし、非常に高度な人材が要求されています。入社してくれた優秀な社員が長く安心して働けるよう、これからも様々な施策を丁寧に検討し、導入していきたいですね。





代表取締役
おおわだ まさひろ
大和田 昌裕 さん

Case
02

エフリオ株式会社

Company Profile
所在地：東京都杉並区阿佐谷北2-14-5 大阪やビル3階
ウェブサイト：<https://f-reo.jp/>
業種・業態：訪問介護・訪問看護・居宅介護支援
創業：2015年
資本金：500万円
雇用人数：14名



課題

- ・ 施策活用に伴う新規データ管理システムの構築
- ・ 在宅ワークと私生活のバランス調整

取り組んでいる主な施策

- ・ 所定休暇日数の増加
- ・ 在宅ワーク(テレワーク)
- ・ 時間単位の有給休暇
- ・ IT機器活用による勤怠管理



阿佐ヶ谷駅から徒歩 1 分。本社には従業員の子どもたちが学校帰りに訪れることも

子育て世代の社員を味方に お互いが協力し合う会社づくり



代表取締役
おおわだ まさひろ
大和田 昌裕 さん

1977年東京都墨田区生まれ。帝京大学を卒業後、人材サービス会社で採用や営業などを担当。介護サービス会社を経て開業。阿佐ヶ谷七ツまつりやすぎなみフェスタへの参加など、地域活動にも貢献している。

サービスを行っております。

具体的な業務は、「訪問看護」の場合、かかりつけの医師から指示のもと、処方された薬を飲んでいるかを管理したり、床ずれの処置、胃ろうやカテーテルを使用している方の処置や終末期のケアなど、専門的な支援をしています。

「訪問介護」では、ヘルパーさんが訪問し、入浴や食事、排泄などの



サービスの対象地域は、本社から半径2キロ圏内の杉並区、中野区

介助、身の回りの掃除から買い物代行など、生活援助に関するサービスを行っています。

「居宅介護支援」に関しては、ケアマネジャーが担当します。介護保険サービスを利用するために、杉並区に申請を出すサポートをしたり、サービス事業者の選定や調整をして、利用者の方と「何曜日何時に」というプランを一緒に立てたりします。そもそも介護保険のサービスは今ものすごく種類が多いんです。介護度というものがあがるのですが、その方の身体能力に応じて使える幅が決まります。その中で、どのサービスが適切か、ご本人の立場になりアドバイスをしています。

対応しているエリアは、杉並区と中野区です。現在は半径2km圏内を中心に訪問しています。また、規模としてはまだまだ少数ですが、医療・福祉業界の転職や採用などの職業紹介や、高齢者施設のご案内などもさせていただいております。



「人材活用についてお伺いします。現在働かれている方はどんな方が多いのでしょうか」

14名の社員がおりまして、30代中盤から40代中盤の方が最も多いです。介護業界自体に女性が多い傾向がありますが、弊社も創業した当時から多くの女性が活躍してくれています。

弊社には育児中の方が多く在籍していることもあって、人材募集をかける子育て中の方の応募も多いです。やはり同じような境遇だ

「まずは会社概要を教えてください。弊社では、在宅で療養されている方に対して「訪問看護」「訪問介護」「居宅介護支援」という三つの

※取材時：2019年12月

と、より共感できる部分があるようです。お互い自然と助け合って円滑に業務を進められるので、勤めている従業員同士にとっても働きやすい環境なのかもしれません。

個々のライフスタイルを重視 働きやすさで人員を確保

「介護業界において女性が多いとのことですが、採用の上で難しいと感じる点はどのようなことでしょうか」

体力的にも精神的にも大変な仕事になりますので、介護職や看護職は採用が難しい業種であることは間違いないと思います。賃金的に見ても他の業種に比べて水準が低いということも挙げられます。

介護職や看護職の中でも、入居型のサービスは施設の設定が整っていますので、比較的人材が集まりやすいんです。ところが訪問となると、一人でご自宅に伺って仕事をすることになりますので、責任やプレッシャーも大きくなります。例えば台風の日でも、一人暮ら



阿佐ヶ谷のセタまつりでは、従業員の子どもと一緒に会社のイメージキャラクターのマトリョーシカを制作

しをされている高齢者の方のご様子を見に行くというのは決して楽ではありません。好きじゃないと続けられない仕事だと感じることがありますね。

そんな環境の中でも、ありがたいことに弊社では2015年の創業から、正社員に関しては全員離職せずに働き続けてきています。2018年末に7名だったメンバーが、現在では14名に増えています。

「業界的に人材不足の中でも、離職率を下げて人員を増やすことに成功した秘訣は何でしょうか」

「エントリー後はどのように取り組みを相談したり、進めていったのでしょうか」

社会保険労務士の先生に、何度かご相談させていただきました。在宅ワークのご提案をいただいたり、ちょうど育児休暇の制度が2年に延長した時期だったので、その点も相談ののっていただきました。ウェブサイトのリニューアルですとか、SEO対策などのサポートに関しては、新宿にある東京商工会議所のビジネスサポートデスクにご協力いただきました。



自身も介護職を経験したという社長の大和田さん。現場目線かつ従業員ファーストで働きやすい会社づくりをリードする

育児中でも働きやすい 在宅ワークや時間単位の有給 休暇の導入

「働きやすい職場にするための具体的な施策を教えてください」

弊社では「在宅ワーク」というのを一部制度として導入しています。お子さんが病気で出勤するのが難しい場合に、モニタリングシート記入などの事務作業をクラウド上のシステムを使って提出してもらいます。締め切り間近の場合や人手が足りない時に自宅からでも作業してもらえたりするのは、とても助かると考えたからです。しかし実際は、看病しながら同時に仕事をするのは難しいと感じることも多いので、この件については引き続き課題となる部分ではありません。

もう一つは時間単位で年次有給休暇を取れる制度です。これは、お子さんの学校行事など細かい用事の際に1時間単位で使える有給休暇になっています。この制度はと

訪問のサービスというのは、やり方を工夫することで、自分たちが動ける時間帯をある程度調整することができるので、それぞれのライフスタイルに合わせて働くことが可能になります。子育てをしながら働いている社員が多いので、会社としても従業員の生活を応援しながら一緒に働けるように続けてきたというのが秘訣かと思っています。その点については、働き方改革の施策にも繋がっていますね。

会社設立時から子育て中の方が多く働いていくことがわかっていましたので、それを前提に会社の制度を作ることに苦心していました。そんな時に、東京都から「TOKYO働き方改革宣言企業制度」の件に関してお話をいただき、説明会へ足を運んだのです。会社としてもこれから人を増やして採用をかけていくという時期でしたので、会社の知名度向上やPRの一助にもなるのかなと考え、取り組み始めました。

子育て世代の従業員のため TOKYO働き方改革宣言企業 制度にエントリー

「エントリーしたきっかけを教えてください」

でも好評で、月に1〜2回ほど利用している社員が多いです。

他には、所定の休日日数を年間で5日増やし、120日にしました。具体的には、夏休みを3日から5日にし、学校行事が多い3月からゴールデンウィークがある5月までの間に3日間の休暇を取れるようにしました。休みを取りやすい分、土日や祝日の出勤に協力してもらおうことで、人員不足の偏りを回避しています。もちろん、お子さんのいない社員もいるので、同じように休みを取りやすい環境をつくれるよう、お互い協力し合っ

最新ツールの導入で業務管理 の円滑化を図る

「最後に、今後の取り組みや課題についてお伺いできますか」

時間単位の有給休暇制度に関しては、組織が大きくなるにつれて管理することが難しくなってくるので、どうやってシステム化していくのか

が課題ですね。

また、就業管理についても模索中です。今まではメールや電話でやりとりをしていたのですが、ちょうど最近、LINE WORKSというビジネスチャットツールを試験的に導入しました。ファイルの共有や勤怠の打刻もできるので、管理がしやすくなっています。こちらは来年の4月くらいには、本格的に稼働させたいと思っています。新しいツールを活用しながら、社員がより働きやすい環境をつくっていききたいですね。





代表取締役
みずしま たかあき
水島 隆明 さん

総務部 総務・人事課 主任
はっとり さなえ
服部 沙奈枝 さん

Case
03

株式会社興建社

Company Profile

所在地：東京都杉並区荻窪 5-18-14
 ウェブサイト：http://www.kokensha.jp/
 業種・業態：建設業
 創業：1946年
 資本金：1億2千万円
 雇用人数：84名



課題

- ・労働環境の向上と、人材育成の促進
- ・人手不足による長時間労働や休暇取得状況の改善

取り組んでいる主な施策

- ・時間単位の有給休暇
- ・資格取得支援
- ・地域交流を通じた事業内容の周知
- ・レクリエーションによる社内交流の活性化



荻窪駅の南側にある本社。個人住宅から大型の建築まで幅広くこなす、施工・設計施工の会社

労働環境が厳しい建築業界で 働きやすさを追求していく



代表取締役
みずしま たかあき
水島 隆明 さん

1974年杉並区荻窪生まれの荻窪育ち。慶應義塾大学を卒業後、古久根建設で3年間営業としての経験を積み興建社へ。2012年6月、社長に就任。杉並公会堂で毎年開かれる「荻窪音楽祭」を主催している。

とめを行う「元請け会社」のことを指します。事業事例は数多くありますが、大きく分けて公共施設、福祉関係、コーポラティブハウス、マンションなどの建築を行っております。具体的には、公共施設ですと東京メトロの中野富士見町の車庫や麻布十番駅など。地下鉄の建設・改修業務などの仕事を毎年定期的に担当しております。福祉関係では有料

「まずは会社概要を教えてください」
 弊社は建築業務を専門とする建設会社(ゼネラルコントラクター)です。ゼネコンという大手の建設会社というイメージがもしもありませんが、我々の業界では「工事全体の取りま



杉並区立天沼小学校。学校としてだけでなく生涯学習や地域防災の拠点としても、地域住民から親しまれる

老人ホームや、知的障害者の支援施設、病院、保育園などですね。コーポラティブハウスという、小規模世帯向けで全部屋内装が異なるという面白いマンションも近年は増えてきています。他には野村不動産のプラウドというマンションブランドや、個人邸、お寺、電子楽器のメーカーKORGの事務所やスタジオなど、幅広く手がけております。弊社はもともと終戦とともに祖父が創立し、彼が勤務していた戸田建設の下請けから始まりました。鉄筋構造に強い会社だったこともあり、杉並区の木造学校を鉄筋に建て替えるときに声をかけていただき、そこから少しずつ事業が拡大しました。おかげさまで現在に至るまで多くの建物に携わることができました。

「具体的な業務の内容を伺えますか」
 主に施工管理、いわゆる現場監督というものです。建設業はものすごく細分化されている業界なので、だいたい一つの現場を作るのに30社ほどの会社が集まっています。穴を掘る人、コンクリートを流し込む



祖父の代から60年以上続いてきた興建社を継ぐ社長の水島さん。会社事業だけでなく、地域活動でも幅広く活躍している

人、鉄筋を組む人……。今の時代から十まで手がける大工はいませんので、それぞれ専門会社が担当しています。我々がやることは、計画を立てて順序良く職人さんたちが仕事をして、良いものを作れるようにするという段取りを組む業務になります。

「未経験者や女性も活躍できる環境をつくり、業界全体が抱える人材不足の補強を目指す」
 「人材を採用するにあたって苦労された点はありますか」

※取材時：2019年12月

建築業界自体がブラック企業というイメージが強いので、応募が極端に少ないです。建築学科を志す学生自体も減っているのですが、当社でもここ数年は専門学校や建築学科ではない4大卒の方も採用しています。間口を広げることの難点としては、必要な資格を取るのがどうしても遅くなってしまつていことが挙げられます。未経験の社員が資格取得のために通学する場合の費用は、弊社で全額負担しています。とはいえ、すんなり合格とはいかないことも多いので苦しいところですね。

また、最近では女性の採用も増えてきています。根本的に男性が多い業界ではあるのですが、少しずつ女性の応募が増えてきています。施工管理など、特に女性が少ない職種でも、すでに活躍している前例があることをアピールすることで興味を持っていただけるんですよ。ただ、業界的に女性が現場にいないことを想定していない場面が多いので、女性トイレの設置など実際の職場環境で改善すべき点が多いのが現実



です。弊社としてはもともと男女を問わないつもりですが、これからは、より意識的に女性にも働きやすい環境を整え、性別に関わりなく活躍してほしいと思っています。

有給の1/4休制度導入と地域への貢献活動が功を奏し子育て支援事業者に

一人材活用について伺います。
「平成30年度 杉並区子育て支援事業者表彰 最優良賞」を受賞された経緯をお聞かせください

て支援としてはうまくいった事例かなと感じています。



総務・人事課の主任を務める服部さん。現場や社内で働く社員の勤怠などを管理しながら会社を支えている

受賞の理由の一つの理由である地域貢献活動について伺います

杉並区立天沼中学校の件ですね。杉並区が主催する「学校支援本部」というボランティア型の地域学習支援の一環で大工体験の授業をしています。たまたま天沼中学校とご縁がありまして、「建設会社ってなんだろっ」というテーマで授業を始めて10年ほど続いています。なかなか建設会社の仕事って見えないじゃないですか。ニッカポッカを履いた作業員のおじさんたちがいっぱいいるだけではないんですよ、という話をしに行くんです。大工さんの授業では、実際に現場の大工さんたちに参加してもらっています。そういった活動が結びついて受賞することができました。

労働環境を整えるだけではなく業務の中から改善を

一その他にはどんな取り組みをされていますか

まず、施策というわけではないですが周年事業は「みんなのおかげでここまでやってこれたので、みんな

これは会社の働き方の制度と、地域貢献活動をしていたという二つが組み合わさったことではないでしょうか。そのため、正直なところ働き方改革としてできているかと言われると、まだまだ道半ばな部分も多いので、これから改善すべき点は多くあります。そこは総務の服部と今頭を悩ませているところで。ただ、働き方改革の施策として弊社で行っているのは「有給休暇の1/4休の導入」です。

弊社の労働時間は8時30分から17時30分が基本ですが、出退勤時間の



平成30年度「杉並区子育て支援事業者表彰 最優良賞」のトロフィー。地道な取り組みが表彰につながった

前後で2時間の有給を取得できる制度を導入しました。朝なら10時30分出社、夕方なら15時30分退社。そうすると、子育てをしている社員には非常に使いやすいんです。この制度をうまく使って保護者会に出るとか、朝にお子さんを病院へ連れて行ってから出社するとか。実際に活用しているのは数名の社員ですが、様々な理由でうまく利用しています。多い時は月に3回使う方もいますが、1年を通してちょうど収まるように調整しています。会社側の管理は少し大変にはなりますが、子育

でお祝いしよう」という発想から、社員の家族やOBにも声をかけています。また、社員の誕生日会なども、日中の就業時間内に開催しています。ご縁あって入社してきた仲間たちなので、仕事とプライベートをきちんと分けながらも、お祝いや楽しみを共有できるように工夫しています。

一最後に、今後の課題や取り組みた施策について伺えますか

取り組みたい課題として一つ例を挙げるのであれば、交代勤務をしっかり行いたいです。土曜日は交代しながら休みを取ってもらっているのですが、工事が佳境に差し掛かると、どうしても休暇を取ることが難しくなってしまうんです。そうなるのと振り替え休日が増えたりして消化しきれなくなってしまう。そこが会社の中で一番大きな問題になっています。派遣社員を雇用して、社員の休暇を増やすなども試したのですが、引き継ぎも難しいうえに、きちんと勤怠管理もできていなかったなどのトラブルもありました。いろいろと研究・実施しているのです

が、働き方改革というものに会社をフィットさせる難しさというのをつくづく実感しているところです。また、今後はテレワークなどの導入を進めたいですし、勤怠管理アプリなどの活用も検討しています。とはいえ、労働時間や環境を整えるばかりでは現実問題の解決には追いつかないこともあります。付き合ひ残業など、現場のしきたりのような部分は、指摘しても無くならないことが多いのです。試行錯誤を繰り返しながら、業務の内部から改善できるように努めていきたいです。



一1/4休を導入するきっかけは何だったのでしょうか

女性社員からの意見がきっかけです。その当時は半休制度しかなかったのですが、半休を使いながらだと有給が足りなくなってしまうんです。年明けくらいから逼迫してきました。出勤する人が多くなってしまつて、それならば「もう少し使いやすい制度にしてみよう」ということなので、この制度を導入しました。



代表取締役
おかへ あきひと
岡部 昭人 さん

Case
04

協和コーポレーション 株式会社

Company Profile

所在地：東京都杉並区上井草3-4-23
 ウェブサイト：<https://www.kyouwa-corp.com/>
 業種・業態：物流事業、アルミサッシ組立加工業、発電事業
 創業：1972年
 資本金：2500万円
 雇用人数：110名



課題

- ・慢性的な人手不足の解消と継続性のある雇用の構築
- ・事業内容周知と若手人材の獲得

取り組んでいる主な施策

- ・外国人技能実習制度の活用
- ・資格取得支援
- ・高齢従業員の継続雇用
- ・IT機器を使用した安全対策と労働管理



工場や畑が広がる一帯に位置する埼玉営業所兼物流センター

外国人実習生や高齢者雇用 協会との連携で人材不足を補っていく

に関わることが多いですね。



代表取締役
おかへ あきひと
岡部 昭人 さん

1971年生まれ。帝京大学を卒業後、物流を学ぶため3年間ヤマト運輸株式会社勤務。その後、父が社長を務める協和コーポレーション株式会社入社し、2013年社長に就任。

まずは会社概要を教えてください

弊社のメイン事業は物流事業です。例えば、建売住宅などに使用されるアルミサッシや玄関ドアを運んだり、大きな建築現場に設置するガラスを配送したりと、専門的な現場



商品を配送するためのトラック。運行状況を確認できる装置を使用するなど、安全面への配慮も欠かせない

弊社は、祖父がトモエ工建という名前で1946年に創業してから私で三代目になります。1972年に協和運輸へ、2008年に協和コーポレーションに商号を変更しました。

本社は杉並区にあり、各営業所は杉並区井草と埼玉県所沢市に、物流センターは神奈川県大和市にあります。

す。杉並で創業したのちに事業を拡大し、現在の形態になりました。関東近郊が主な配達範囲で、千葉や静岡辺りまで行っています。

物流事業以外には、太陽光の発電も行っております。たまたま新聞で和光市が屋根貸し事業で発電事業者を募集しているのを見つけたのがきっかけで、2014年から始めました。具体的にいうと、埼玉県和光市との協業で市内の体育館の屋根を借り、弊社で太陽光パネルを取り付けました。発電した分は東京電力に売却して、毎月売電収入が入ってくるようになっていきます。もともとは太陽光パネルを運送し取り付けも行っていました。現在では取り付け工事は廃止しております。

もう一つはアルミサッシ組立加工業として、一般家庭向けのアルミサッシを倉庫の中で組み立ててガラスや玄関の交換をしに伺ったり、シャッターの取り付けを行っています。

現在働いている社員について伺えますか

営業所全体をまとめると110



名います。平均年齢は43歳くらいです。社員は事務の女性を除くとほぼ男性です。最高齢だと70代で40年間も勤務してくれている方がいます。私はまだ小さい頃に、お年玉をもらっていたこともあるくらい長い付き合いですね(笑)。他には65歳以上の方が5〜6人、20代後半から30代前半の層はいないのですが、若い社員も少数在籍しております。3年前に高校卒業後に入社した社員がいます。その後彼が友人を誘ってくれたこともあって、何人か入社してくれたん

※取材時：2019年12月

です。若い人が少ない中、とてもありがたいですね。

離職率については高い方ですが、以前は年間で20人ほど辞めたとしても同じくらい入社してきていました。現在は、年齢層が高くなってきたこともあり辞める方は減っているものの、常時20名くらいは人材が不足している状態です。いかに今いる社員に長く働いてもらえるかが重要だと考えています。いろいろと対策を考えてはいるのですが、実際問題なかなか難しいことが多いです。

業界全体の人手不足と幅広い業務内容の魅力を伝える難しさ

―物流業界全体が人手不足なのでしようか

そうですね。物流業界は募集を出しても応募してくる人は少ないです。また、特に弊社のような業態は、仕事内容がイメージしづらいというのも応募が少ない原因かと思えます。一般的に物流業という



ベトナム人実習生のホアンさんとカインさん。カインさんの奥さんも長野県で実習生勤務しているのだそう

と、ヤマト運輸や佐川急便などの個人宅配やコンビニ配送をイメージされると思います。弊社でこのような業務は一切行っていないので、説明するのが難しいんですね。職業安定所で説明する機会もあるのですが、隣に大手企業がい

たら、そちらに応募が流れてしまいう傾向が強いです。遠方だと青森や岩手の方まで求人募集で出向いています。それでも人材を確保するのが難しい状況です。

また、免許制度の改変も人材不足の要因の一つですね。2017

てしまうのはとても寂しいです。しかし、この施策は効果を実感している。今後も続けたいなと思っています。

安全性をサポートしながら無理せず長く働ける環境を

―社員の高齢化の話が出ていますが、高齢者雇用なども行っているのでしょうか

体力が求められる作業もあるため、65歳以上で新しく採用することはありません。ただ、50代〜60代のドライバーの経験者は、30代〜40代と同等の体力と捉えているので、物流会社の経験があれば採用を検討することもあります。その上で、年齢に関わらず心配なのは安全面です。トラックにはドライブレコーダーと、急加速や急減速、アイドリング情報などを取得できるデジタコ(デジタルタコグラフ)という運行記録計を導入しています。デジタコは点数制で運転技術を判定されるので、急ブレーキや

年の法改正で普通自動車免許での4車線の運転ができなくなり、トラックに乗るためには所定の免許を取得する必要があります。弊社では、高校生向けに定期採用の募集もかけています。採用後の免許取得資金はこちらで負担する旨も伝えていますが、なかなか応募がこないです。それでも仕事は待つてくれないので、人手不足の際は同業の協力会社様にお手伝いをいただいています。杉並トラック協会や近所の運送屋さんに、日々30台くらいはお願いしていますね。仕事がある時もあるれば、ない時もある。同じ業界同士連携して支え合っています。

外国人実習生の活躍に期待 人材確保の大きな架け橋に

―外国人技能実習制度を導入しているとのことですが、経緯や効果をお聞かせください

この制度はたまたまテレビを観ていて知りました。人材不足解消に

急ハンドルで減点になります。運行状況を可視化することで安全面への意識も高まりますし、管理する側もわかりやすくなりました。

ちなみに、冒頭で話した最年長の70代の社員はもともとはドライバーでしたが、現在は体力面を考慮し、倉庫作業員として配置転換しています。それぞれの健康面なども配慮しながら、長く安全に働ける環境を整えていきたいですね。

人手が一番。一人ひとりが活躍できる職場づくりに取り組み

―最後に、今後の展開についてお伺いできますか

とにかく人材が足りないのです。どんどん募集をしてきたいです。ガラスを運びにしても現場の職人さんが移動してくれるため、重労働ということもないですし、女性でもできる仕事が増えてきています。男女問わず、積極的に応募してくれるとありがたいですね。

他には、新しい倉庫や営業所を建



小型の窓枠を組み立てている様子。社長との慣れ親しんだ会話も飛び交い、社員との親睦の深さが伺えた

と導入したのですが、結果は大正解でした。現在は初めて採用したベトナム人実習生が2名おります。22歳のホアンさんと23歳のカインさんという男性で、採用から1年半が経ちます。外国人をドライバーとして雇用することができないので、作業員として働いてもらっていますが、2人ともすごく勤勉なんです。実習生が失踪するというニュースを耳にすることもありますが、会社側に責任があるのではないかと思っています。



てたいと思っています。仕事は確実にありますし、場所は探せばどうにかありますが、結局最後は人手が一番必要なんです。最近では、働き方改革に取り組んでいる大手企業との取引も多いため、人手不足の解決に向けて相談させていたいただくこともあります。大変心強いです。

今後も在籍している社員のため、健康を第一に長く働きたい職場づくりをしていきたいと考えています。また、新しい人材をどう集めるかは、いろいろ検討しながら取り組んでいきたいと思っています。





代表取締役
たけい まつじ
武井 松次 さん

Case
05

グリップ商事株式会社

Company Profile

所在地：東京都杉並区和田1-8-16
ウェブサイト：<http://www.e-grip.co.jp/>
業種・業態：二輪タイヤの法人向け商社
創業：1984年
資本金：8295万円
雇用人数：41名



課題

- ・ 専門知識という価値と人材増員のバランス
- ・ 事業拡大を見据えた作業の効率化

取り組んでいる主な施策

- ・ IT機器を利用した在庫管理と勤怠管理
- ・ 受注システムのWEB化
- ・ オフィス新設などのインフラ整備



二輪タイヤの専門商社であるグリップ商事株式会社は、今年で創業 36 年になる

IT化で従業員の負担を軽減 人に寄り添う仕組みづくりで会社を牽引



代表取締役
たけい まつじ
武井 松次 さん

1951年生まれ。福岡県出身。NECやトヨタ、歯科技術所などでコンピュータ関連の業務に携わったのち、グリップ商事株式会社に営業役員として入社。1996年に社長に就任。

どんどん消耗していくんですね。そこで、これは商売になるだろうと考えて、まずは小売店を新宿に作りました。当時はタイヤショップというものがなく、日本で初めてくらいの取り組みでしたので、需要に物凄くフィットしていました。これだけのニーズがあるのなら、卸し売りも始めることになり、おかげさまで現在は、全国に約7300店ほど卸し

まずは会社概要を教えてください
弊社は二輪タイヤを法人向けに卸している商社になります。なぜ二輪タイヤ専門なのかと言いますと、創立当初がバイク便の会社だったからです。バイク便というとタイヤが



物流倉庫の様子。新倉庫ではICコードを利用し、どんな人でも働きやすい環境に整えている

経営していく中で大変だったことはありますか
先代の社長が1984年に創業したのですが、私が社長に就任したのは今から約23年前になります。ちょうどその頃、会社が倒産の危機にありました。少し手を広げすぎて資金詰まりとなってしまったのです。弊社は二輪タイヤを日本で最も多く扱っている商社だったこともあり、大手取引先の企業が資金の支援を申し出てくださったのですが、それには条件がありました。それが、

先のお客様がいらっしゃいます。社員は役員5名を入れて41名です。30代〜40代の男性が中心で、みんなバイクが大好きなんですよ。専門的な知識が必要な業種ですが、好きだからこそ知識を覚えるのも早いですし、商品の良さを伝えようと頑張ってくれる社員が多いですね。



私が社長になることだったので。「会社を倒産させるか、あなたが社長になるかどっちかだ」と言われたのを今でも覚えていますね。当時は営業職に就いていましたので、経営に関しては未経験でしたが、やむを得ず就任したという形でした。ゼロからではなく、負債を抱えたマイナスの状態から会社を立て直したので、就任当初はとても大変でしたね。社長に就任した時に、まず社員を集めて「これからは人を大事にする会社にする」と伝えました。経営手腕があるわけでもないですし、唯一

※取材時：2019年12月

自分の持ち前というか、人を信じる気持ちや繋がり・絆というものに重きを置いていることをアピールする他ありませんでした。その話を聞いた、当時の社員であり現在の幹部が「僕たちが一緒にやります」と賛同してくれたんです。社員の協力あってこそその再出発でした。

受注サイトの開設により業務の改善と効率化を実現

「現在IT化を進めていると伺いましたが、業績が好転した点にも関係があるのでしょうか」

まずIT以外の点でいうと、弊社はタイヤを売っているだけではなく、タイヤを売るための情報や付加価値を提供しています。その結果「ブリップ商事と付き合っただけでブリップがあるよね」ということで注文に繋がっていくんです。他と比べると高価格帯かもしれませんが、注文が来るということはそれだけの理由があるということなのかなと。弊社の社員は、誰に尋ねてもタ



社内の飲み会では社員に名前と呼ばれることもあるという社長の武井さん。信頼関係あつての仲の良さが伺える

イヤの知識が豊富なんです。小売店さんからは品番や年式ではなく、抽象的な質問が来ることも少なくないので、弊社の社員ならわかるんですよ。自分たちが好きだからこそ、知っているからこそ答えられるという強みがあります。

そしてIT化の点では、そういった知識をすべて詰め込んだWEBの受注サイトを10年くらい前に作りました。それまではFAXや電話注文でしたので、十数名オペレーターが必要でした。ある程度専門知識を持ったスタッフですが、お

客様がどんどん増えていくにつれ、対応が追いつかなくなってしまっ……。ご飯を食べる時間を削ってまで対応してくれていたのですが、このままではかなりのストレスになってしまったため、それを改善しようとWEB受注を始めました。

専門知識などのノウハウは、すべてシステムに取り込み、データベース化しました。キーワード検索すると該当するメーカーのタイヤを比較できるんです。そこではタイヤのスペックや卸し価格など、普段お客様に話す情報を目で確認することができるよう、知識が少ないお客様にもわかりやすい。また、リアルタイムで在庫も見れるので、注文が入ればすぐに届けられます。WEB受注を導入したことで業務がとて効率的になり、オペレーターを3人にまで減らすことができました。そして、オペレーターとして活躍していた他のメンバーは、商品知識を生かして営業に転向することで、社員数を増やさずに営業部の層を厚くすることにも成功したのです。



在庫管理システムもIT化誰もが働きやすい職場へ

「ものづくり補助金」を取得した経緯について伺えますか

私ももう68歳なので、引退を視野に入れていました。ただ、引退する前に解決したい二つの問題がありました。一つは草加にある物流センター。キャパオーバーでタイヤが入らない、作業効率も悪いということで移転を考えていたんです。二つ目

は、本社の建物自体が老朽化していて、いずれは建て替えるか移動をしなければならぬ。この二つの課題を残したまま引退するわけにはいかない。社員の未来のために、インフラを整えようと本社を移すことに決めました。しかし、物流倉庫の倍くらい面積があるので、今の体制のまま業務を行うことは難しいんです。人を倍に増やせるわけでもない。全員で効率よく作業するためにはどうすればよいのか。少子高齢化の中でリタイアした方やパートの方、日本語が不得手な外国人も採用していくためにはどうすればよいのか。それらを解決する方法が新しいシステムの導入でした。そして、たまたま「ものづくり補助金」のことを耳にしたので活用することになりました。

「具体的にどのようなシステムを導入されたのでしょうか」

タイヤはバーコードで管理しているのですが、そのバーコードがシールのためどうしても剥がれてしまったりです。そうなるとうタイヤを目で見



在庫を管理するICチップ入りベルト（サンプル）。ITは専門知識という価値と誰もが動きやすい環境の両立への鍵だ

てわかる知識のある人にしか判別できないため、誤出荷も増えてしまいます。そこで、ICタグを利用したピッキングを行うことにしました。具体的には、タイヤにICチップが入った特殊なベルトを巻いて固定します。ユニクロのカゴをレジに入れると自動で金額が出てくることがありますよね。それと同じ仕組みなんです。広い倉庫内でも、商品リストを元に在庫があるエリアへ行き、商品が合致するとウェアラブル端末が反応して振動します。これなら絶対に間違えることはありませぬし、専門知識も

社員をサポートするのがトップの役目。信頼しあえる関係を大切に築いていきたい

「本社が移転するということですが、そこでの施策があれば教えてください」

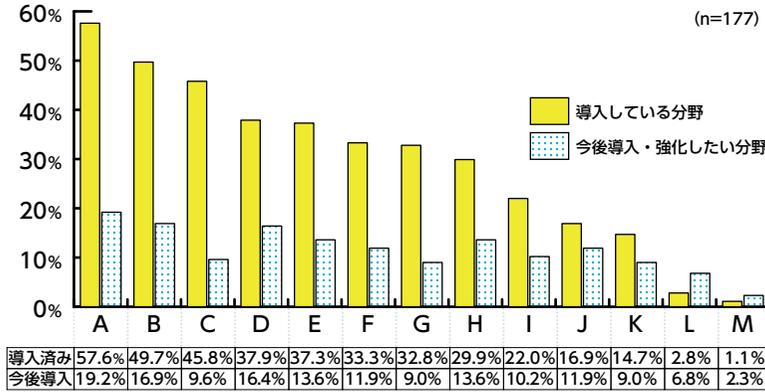
新しいオフィスでは、取引先の方々もオープンに仕事ができるような環境を意識してつくりました。カフェのような雰囲気ですかね。現在働いている社員たちも杉並から遠い場所に通うようになってしまったため、少しでもモチベーションを上げられると良いなと思っています。また、営業に関しては直行直帰を実施しようと思っています。タイムカードは「タッチオンタイム」というスマホでも打刻できるタイプを利用して、実際に働いているかどうかは社員を信用しているので、そこは特に問題視していません。

「最後に、今後どのような会社をつくってきたいですか」

そうですね、やはり社員たちが「この会社においてよかった」と思えるような会社になりたいです。縁があって入社したのだから自分や家族も含めて幸せになって欲しいですね。それをサポートするのがトップの仕事だと思っんです。会社が大きくなるとか見てくれがよくなるというよりも、社員と近い関係でいたい。なんでも相談できるおじさんのような立ち位置でいたい。楽しいと思える環境で働いて欲しいですね。



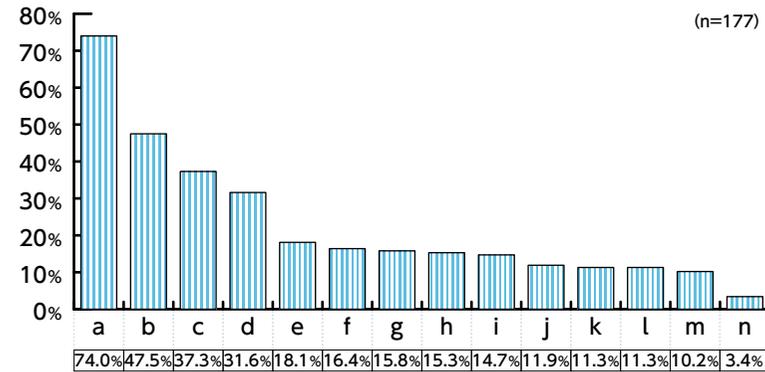
IT活用状況 (導入している分野、今後導入・強化したい分野)



- A. 経理・会計 (帳票の電子化など)
- B. 決済 (キャッシュレス決済、ネットバンキングなど)
- C. 情報共有 (メール、ウェブサイト、クラウドなど)
- D. 販売・販売促進 (ウェブサイト、SNSなど)
- E. 給与・人事・研修 (書類の電子化、ウェブサイトなど)
- F. 調達 (ネット通販、受発注マッチングサイトなど)
- G. 開発・設計 (CADなど)
- H. アフターサービス・顧客管理 (ウェブサイトなど)
- I. 資産管理・施設管理 (台帳の電子化など)
- J. 在庫管理 (電子化、バーコード、ICタグなど)
- K. 物流・サービス提供 (ウェブサイト、SNS、電子化など)
- L. 商品生産 (設備稼働状況の監視、自動検査など)
- M. その他

既に導入済みのIT活用の分野では、「経理・会計 (57.6%)」が最も多く、次いで「決済 (49.7%)」「情報共有 (45.8%)」となっている。今後の導入の検討や強化を考えているIT活用の分野では、「経理・会計 (19.2%)」が最も多く、次いで「決済 (16.9%)」「販売・販売促進 (16.4%)」となっている。既に導入済みの結果で3番目に位置していた「情報共有」は、こちらでは9番目と低い位置になっている。

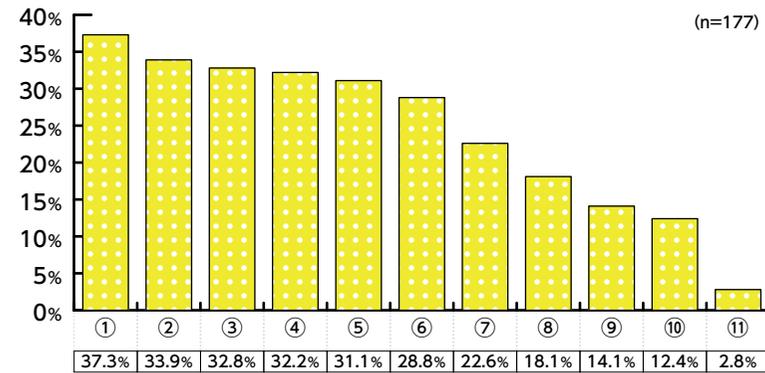
IT活用による効果について



- a. 時間の短縮
- b. コスト削減
- c. 省人化
- d. ミス防止
- e. 省スペース化
- f. 在庫の削減
- g. 社内コミュニケーションの円滑化
- h. 提案営業の実施
- i. 新たなビジネスモデルの構築の他
- j. 売上単価の向上
- k. 新製品・サービスの開発
- l. 品質・トレーサビリティ向上
- m. 人材育成・技能継承
- n. その他

「IT活用による効果」について尋ねてみると、「時間の短縮 (74.0%)」が最も多く、次いで「コスト削減 (47.5%)」「省人化 (37.3%)」となっている。

人手不足の対策として取り組んでいること



- ①. 正規・非正規社員の採用強化
- ②. 社員の能力向上・スキルアップ支援
- ③. 労働条件の改善 (賃上げ、福利厚生充実等)
- ④. 定年延長・再雇用検討
- ⑤. 働き方改革における労働生産性の向上
- ⑥. 業務の外注・アウトソーシング
- ⑦. 設備投資・IT投資による省力化・効率化
- ⑧. 社内業務プロセスの改善
- ⑨. 業務の整理・統合・廃止
- ⑩. 取引条件・取引先の見直しや選別
- ⑪. その他

「人手不足への対策として取り組んでいること」について尋ねてみると、「正規・非正規社員の採用強化 (37.3%)」が最も多く、次いで「社員の能力向上・スキルアップ支援 (33.9%)」「労働条件の改善 [賃上げ、福利厚生充実等] (32.8%)」「定年延長・再雇用検討 (32.2%)」となっている。

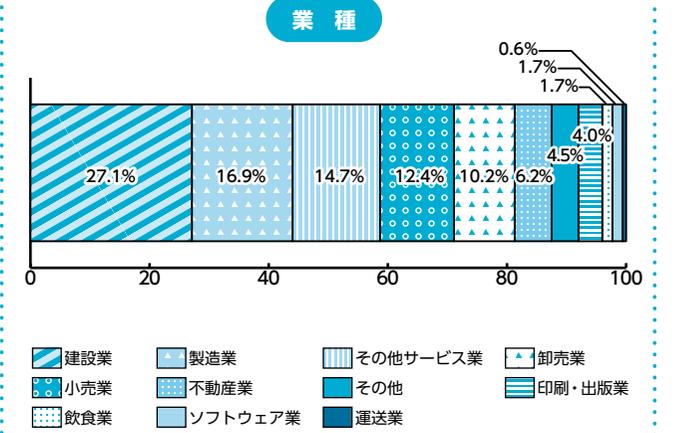
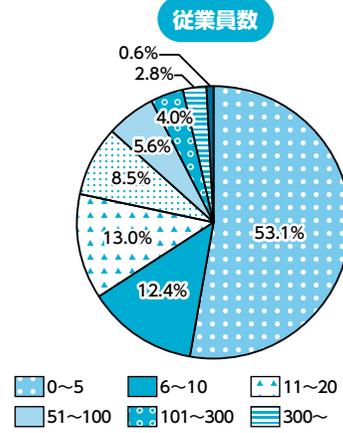
杉並区内における企業の人手不足等への対応状況について

※人材活用促進等に向けた企業の取組状況に関するアンケート調査より抜粋

アンケート調査の実施概要

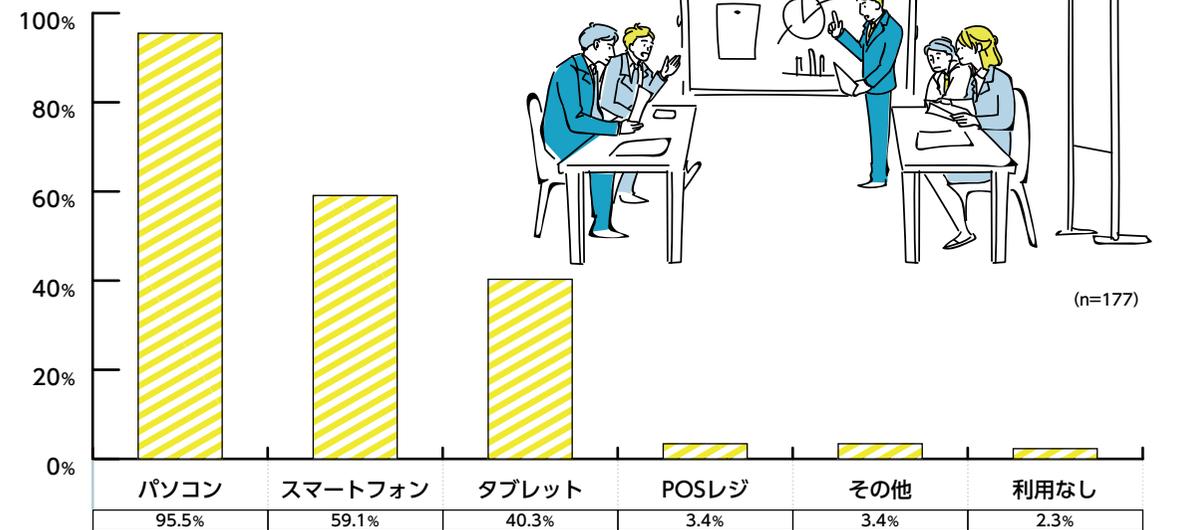
実施方法: 郵送およびWeb回答
 調査対象: 杉並支部区内の事業所2,000社 (会員非会員問わず)
 設問概要: 人手不足への対応におけるITの活用状況、人手不足対策の現状等
 実施時期: 2019年12月19日~2020年1月10日
 回収数: 177社 (回収率8.9%)

回答者属性



従業員数をみると、「0~5人 (53.1%)」が最も多く、次いで「11~20人 (13.0%)」、「6~10人 (12.4%)」となっており、圧倒的に小規模事業者の回答割合が多い。
 業種を、割合の大きい順から並び替えて見てみると、「建設業 (27.1%)」が最も多く、次いで「製造業 (16.9%)」「その他サービス業 (14.7%)」となっている。

現在業務で利用しているIT機器 (端末)



人手不足への対応や生産性向上に向けて、ITの利活用が注目されている中、現在の業務で利用しているIT機器 (端末)を確認すると、「パソコン (95.5%)」が最も多く、ほぼ全ての事業所が利用していることが分かった。次いで「スマートフォン (59.1%)」「タブレット (40.3%)」となっている。

人材活用・働き方改革・生産性向上に関する企業の取り組みを支援する主な制度



各種支援制度・助成金等

TOKYO 働き方改革宣言企業制度 (東京都)

<https://hatarakikata.metro.tokyo.jp/>

従業員の長時間労働の削減及び年次有給休暇等の取得促進のため、2～3年後の目標及び取組内容を定め、TOKYO働き方改革宣言(宣言)を行い、全社的に取り組む企業を支援する制度です。宣言する企業向けの奨励金や宣言企業のさらなる取り組みを支援する助成金も用意されています。



業務改善助成金 (厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyuu/03.html

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資(機械設備、POSシステム等の導入)などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。



キャリアアップ助成金 (厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化の取り組みを支援します。



小規模事業者持続化補助金 (中小企業庁)

<https://h30.jizokukahojokin.info/>

持続的な経営に向けた経営計画に基づく、小規模事業者の地道な販路開拓等の取り組みや、あわせて行う業務効率化(生産性向上)の取り組みを支援することを目的としています。



IT導入補助金 (中小企業庁)

<https://www.it-hojo.jp/>

中小企業・小規模事業者等における生産性向上に資するITツール(ソフトウェア、サービス等)を導入するための事業費等の経費の一部を補助することにより、中小企業・小規模事業者等の生産性向上を実現することを目的としています。



ものづくり補助金 (中小企業庁)

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/sapoin/2019/190218mono.htm>

中小企業・小規模事業者等が、認定支援機関と連携して、生産性向上に資する革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援するものです。



支援機関・相談窓口



東京働き方改革推進支援センター (厚生労働省)

https://www.adecco.co.jp/client/support_program/tokyo_kaikaku/

働き方改革関連法に関する相談の他、労働時間管理のノウハウや賃金制度を見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。



東京テレワーク推進センター(東京都)

<https://tokyo-telework.jp/>

東京都と国がテレワークの普及を推進することにより、企業における優秀な人材の確保や生産性の向上を支援するために設置したワンストップセンターです。



東京外国人雇用サービスセンター (厚生労働省)

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-foreigner/gaikokujin_center_goannai.html

外国人留学生の方や専門的・技術的分野の在留資格を所持して仕事を探している外国人の方を支援する国(厚生労働省)の機関です。



東京都よろず支援拠点

<https://www.tokyo-yorozu.com/>

生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。



東京商工会議所

<https://www.tokyo-cci.or.jp/>

経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取り組みを支援します。



「はじめてIT活用」ITに慣れていない皆様に、ITを「試してみる」「聞いてみる」ことをおすすめし、販売・業務での「はじめてIT活用」を応援する、東京商工会議所のプロジェクトです。



※掲載している補助金や助成金については、本年度の公募を終了している場合がございますので、予めご了承ください。

2020年2月時点



本書は、信頼できると思われる各種情報に基づいて作成しておりますが、その正確性、安全性を保証するものではありません。また、本書に基づく事業展開等の不利益などの問題が生じた場合、一切責任を負いかねますので、ご了承ください。

「人材活用働き方改革 ハンドブック」

2020年2月発行

[事業名] 杉並区内事業者への人材活用促進支援事業 (東京都地域持続化支援事業)

[発行人] 東京商工会議所 杉並支部
〒167-0043 東京都杉並区上荻1-2-1 Daiwa荻窪タワー2階
TEL : 03-3220-1211

挑みつづける、変わらぬ意志で。

 **東京商工会議所**