

がんばる中小企業のためのビジネス情報誌

ARGGUS

10

2018
No.479
アーガス

社員の自主性を徹底尊重

04
企業のこれからの20年、経営者を支える人材を育成します！
経営人材 NEXT20

08
老舗企業のルネサンス～「経営基盤」と「人材」創り
人材育成最前線！

10
創業の夢、実現をお手伝いします。④ 創業助成事業
TOKYO創業ステーション

- 12
- 「東京 いいもの 新発見」発表展示商談会
東京くらしのフェスティバル2018 開催します！
 - 知的財産マッチング会開催のご案内
 - 外国特許・商標出願費用等の助成金 募集中
 - 第21回 中小企業による国内最大級のトレードショー
産業交流展2018
 - 「ポジティブメンタルヘルスシンポジウム&相談会」を開催します！
 - 第22回 いたばし産業見本市 製造と加工技術展 開催！！
 - ～現在を造る 未来を創る 江戸川のものづくり～
第20回 産業ときめきフェア in EDOGAWA

キラリTOKYO

株式会社メトロール 代表取締役社長 松橋 卓司



公益財団法人 東京都中小企業振興公社

キラリ TOKYO

—輝く企業の現場から—

第145回 株式会社メトロール



正社員の平均年齢は34歳と若い、一人ひとりには大きな裁量が与えられている。また、製造業としては珍しく従業員の女性比率が6割を超えている点は、同社の特徴のひとつ

世界で通用する工業用センサを生み出す

メトロールは、工場の自動化に貢献する「高精度工業用センサ」の開発・製造・販売を手がけている企業だ。CNC工作機械の加工不良を未然に防ぐ新製品「精密着座確認用エアマイクロセンサ」を始め、高品質な自社開発製品を数多く生み出している。現在、72カ国・約3000社と取り引きを行っており、海外売上比率は6割以上。国内はもちろん、グローバル市場での評価も非常に高い。

同社を立ち上げたのは、現・代表取締役社長 松橋 卓司氏（以下、松橋氏）の実父である故・松橋 章氏。創業に際し、章氏は2つの思いを大切にしていたという。

「1つ目の思いは、『規模は小さくても、下請けではなく自社ブランドを持ち、世界で通用する製品をつくる』というもの。そして2つ目は、『全従業員が能力を発揮でき、幸せになれる職場にする』ことでした。この2つは、いまま当社を貫く基本理念として息づいています」（松橋氏）

メトロールは創業から17年たった1993年、「Customer satisfaction（顧客の満足）」「Everyone satisfaction（全従業員の満足）」「Productivity（生産性）」「Speed（速さ）」の4つ

を組み合わせた「CEPS（セプス）」という企業理念を打ち立てた。このうち、ひととき大きくデザインされているのがEの文字。従業員の幸せを第一に考える姿勢は、設立当時からまったくぶれることなく維持されている。

社員を雑務から解放するために積極投資

従業員満足度向上のため、松橋氏は多くの取り組みを実行している。たとえば経費精算の面では、社員に配布したコーポレートカードで自動的に決済・会計処理される仕組みを導入。クラウドやAI（人工知能）といった技術を活用して、社員を雑務から解放する仕組みづくりを進めているところ。また、仕事の醍醐味を味わえる環境の整備も心がけているという。

「営業職なら、若いうちから海外の特定国を担当させ、展示会の企画から販売計画の立案まで幅広い仕事を任せています。技術職も、新技術への挑戦や海外出張の申請などがあれば、ドンドン認めていますね。先日30代の技術者が求めてきた数千万円の自動組立ロボットや五軸工作機械導入を、翌日には決済してしまいました。

人は上司から押しつけられた仕事より、自分から取り組もうとする仕事の方がずっと楽しく感じられるもの。自主性を重んじる

イノベーションは自主性から生まれる

[会社概要]

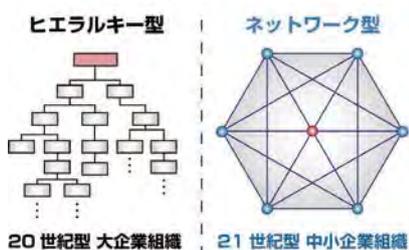
代表：代表取締役社長 松橋 卓司 氏
業種：高精度工業用センサの開発・製造・販売
資本金：4000万円
従業員：121名（2018年9月現在）
所在地：東京都立川市高松町1-100
立飛リアルエステート25号棟5階
TEL：042-527-3278 FAX：042-528-1442
<https://www.metrol.co.jp/>



社内ルールを徹底排除

人はノルマやルールで縛られると、アイデア力もやる気もしぼんでしまいがち。従業員が主体的に新たな仕事に挑戦したいと思える環境をつくるのが、経営者の役割なのです。

図1 縦割りを排した柔軟な組織



多くの企業がヒエラルキー型組織であるのに対し、メトロールではネットワーク型組織になっている

新製品の「エアマイクロセンサ」。CNC工作機械の加工不良品発生を未然に防止できる(2015年 東京都ベンチャー技術大賞 優秀賞)

タイ・バンコクでの展示会の様子。若手社員が自ら企画を立て、実施したという

ことは、従業員満足度向上に欠かせない条件です」(松橋氏)

そんな同社は、組織のつくり方も独特だ。一般の企業ではピラミッド型の組織が普通だが、メトロールではプロジェクトごとに流動的なチームをつくるやり方を採用している。

「当社の全社員は、技術や語学などの強みをひとつ以上持っています。そして、プロジェクトチームが発足することに強みを持ち寄り、チームの中で役立てます。プロジェクトチームは必要に応じ、途中で人数が増減しますし、ひとりのメンバーが複数のプロジェクトを兼務するのも当たり前です」(松橋氏)

社員同士が化学反応を起こしやすい組織を

こうした『ネットワーク型組織』(図1参照)にしたことで、部門間の壁はなくなった。すると、開発職は自分のつくった製品が現場でどのように役立っているか実感できるようになったという。また、現場の声が開発部門にスムーズに届き、それが新たなアイデアにつながる機会も増えたそうだ。

「イノベーションは、ノルマや命令からは生まれません。できるだけ社内ルールを少なくし、若い人々のやりたいようにやらせる。そして、社員同士が『化学反応』を起こしやすくなるよう環境を整え、組織も変えていく。そうすれば、会社は自然といい

方向に進むのではないかと思います」(松橋氏)

企業の多くは管理が優先で組織を細分化し、規則を設けて従業員を小さな箱の中に押し込めようと考えがちだ。だが、松橋氏の発想は真逆である。

「今後も当社では、社員の自主性をさらに伸ばし、イノベーションが起りやすい組織・風土づくりを進める方針です。そうすれば、世の中にない優れた製品を生み出して社会貢献できる可能性が高まるでしょう。それに伴って得た利益を、従業員満足度の向上や将来に向けた新たな環境の整備や新規の設備投資に回すことで、さらなる好循環をもたらすことが、経営者としての目標ですね」(松橋氏)

取材後記

当社には、公社の人材育成に関する支援や助成金など、幅広くご活用いただいています。取材の中で特に印象的だったのは、社員に対し、一人ひとりの能力を尊重し、活躍の場を与えていることです。従業員が生き生きと働く組織風土は、さまざまな新製品や、高品質な製品を生み出し続ける当社の源泉のひとつだと思います。(企業人材支援課 印藤 真紀)

経営人財 NEXT20

企業のこれからの20年、
経営者を支える人材を育成します！

顧客ニーズの多様化・雇用形態の多様化など、環境変化が激しいビジネス環境下、企業は事業や組織を変革し、持続的な成長を実現することが求められています。一方で、経営者ひとりですべての物事に対処していくことは困難です。本事業では、経営・事業戦略や組織マネジメント面で経営者を支える人材(=経営人材)や次世代リーダーの育成をご支援致します。

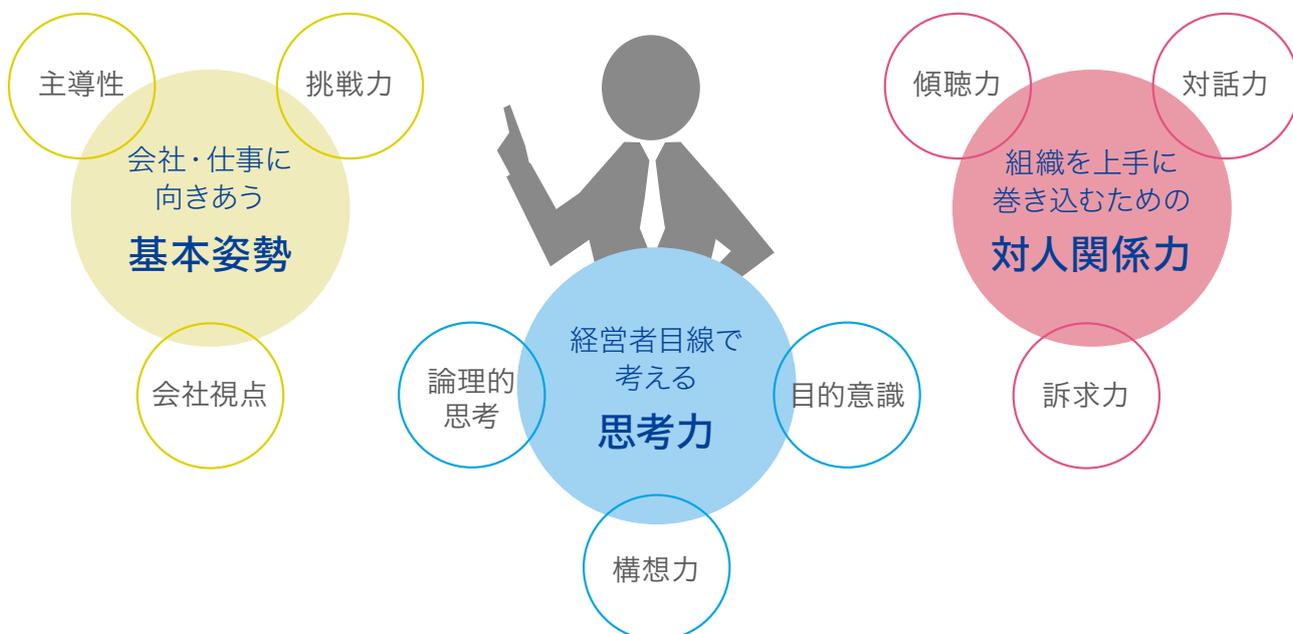
社長と社員のつなぎ役となって、経営理念や方針を浸透させられる人材が必要だ

会社のことを同じ目線で考え、ともに歩んでいける人材が欲しい

リーダーシップを発揮して変革を推進できる人材を育てたい



本プログラムは、次の3要素を備えた人材を育成します



中小企業白書(2018年度版)では、中小企業の生産性向上に向けた取り組みとして、「業務プロセスの見直し」、「人材活用面の工夫」、「IT利活用」、「設備投資」、「M&Aを中心とする事業再編・統合」が取り上げられています。企業を取り巻く経営環境が急激に変化する中、企業はこれらの取り組みを通じて、柔軟に対

応していく必要があります。「事業を拡大する中で、全体を見ているのは経営者しかいない」、「日常業務の中では、現場作業を中心とした業務が多くなってしまふ」など、こんなお悩みを持つ経営者の皆さま、本事業を通じて、全体最適な視点を持ち、経営者を支えるキーパーソンの育成に取り組んでみませんか？

講座(基礎)と個別支援(実践)がセットになったカリキュラム

研修だけでなく、「経験」を通じて、実践的な取り組みの中で経営人材としての成長を後押しします。

講座(基礎)

Point ① 知的資産経営の手法を活用

講座では、経営人材に求められる能力や役割について学びます。また、経営人材に必要な「全社視点」に基づき、知的資産経営の手法を用いて財務諸表には載っていない自社の強みを見える化し、それをどう活用していくかグループワーク等を通じて、成長ビジョンを描いていきます。(全5回)

※「知的資産経営」とは、技術、ノウハウ、人材、ビジネスモデル等、目に見えにくい経営資源を積極的に活用する手法です。



◆成長ビジョンに基づく今後の取り組み例◆

- ・社内の〇〇の改善
 - ・営業力強化
 - ・採用活動の成功
 - ・新規事業の立ち上げ
- ※具体的なテーマは、企業それぞれの成長ビジョンに沿って決定します。

実行化

個別支援(実践)

Point ② コーディネータや専門家が個社別・持続的にサポート

講座で描いた成長ビジョンを具体化していく段階です。自社の発展につながる実践的な取り組みを社内プロジェクトとして実行します。コーディネータや専門家が個社別、継続的にサポートします。(企業訪問:月1回程度)



第2期 10月上旬募集予定!

対象企業	経営人材育成を通じて、自社の成長発展や組織活性化を目指す都内中小企業※ 1企業2名まで ※中小企業基本法で定める中小企業であること。 ※大企業(みなし大企業含む)およびコンサルティング事業に従事する方のお申し込みはご遠慮ください。
受講対象者	経営幹部、次世代リーダー(候補)等
支援期間	最長1年間(講座受講期間を含めます)
受講料	1企業 15,000円(参加人数に係わりなく一律)

お問い合わせ 企業人材支援課 人材支援係(経営人材担当)
TEL:03-3251-7904 FAX:03-3251-7909
E-mail:sangyo-jinzai@tokyo-kosha.or.jp
★「経営人材ねくと20」で検索!



中小企業経営の ツボ

会社を経営 すること



三尾会計事務所
代表 三尾 隆志

会社経営には覚悟が必要

働く領域——たとえば個人住宅の新築やリフォーム、複雑な部品の金属加工、工場と店舗との間の商品の配送など、経営者の皆さんはさまざまな仕事に従事しているはずで

そして、日々の仕事を確保するため、お客さまを如何に確保するか、評価される技術やサービスをどのようにすれば確立できるか、経営者として悩まない日はないと思います。

ところで、どのような仕事に従事していても、仕事をこなすということと、会社経営をすることとは同じではありません。

仕事をこなすだけなら、簡単にいえば、日々の注文に対して、納期と品質を守るにはどうすればいいかを考えていけばいいのです。

しかし、会社経営は、自分たちの優れた技術や商品、サービスを多くのお客さまに届けることです。

そのために、自分たちの技術レベルを上げ、商品・サービスの付加価値を高める努力をし続けるとともに、多くのお客さまに評価してもらえるように自社の存在を知ってもらわなければなりません。

そのうえで、お客さまとの関係を継続するためには、設備投資、人材投資、営業の仕組みづくりなどに、利益として得たものを投資し続けることになります。

どこかで、これくらいでいいかと思った瞬間に、会社の前進は止まり、衰退の方向に向かうため、経営者は安穩としていられないと覚悟した方がよさそうです。

信念があるから続けられる

中小企業経営が楽かと言われれば、資金的、人材的に余裕がないのは何処も同じであって、決して楽ではありません。

しかし、それでもめげずに会社経営を続けられるのは、中小企業ならではのおもしろさがあるからではないでしょうか。

今では上場している会社の経営者になっている方が、昔言った言葉が印象的でした。

「うちの社長の仕事は道楽に近い。たぶん自分たちとは違うものが見えている」

これは今から30年ほど前、昭和の終わり頃でした。まだ社員数も数十人で、建築関連商品の製造卸をする会社でしたが、社長自ら商品開発の陣頭指揮を執るばかりか、パンフレットの企画、販売ルートの確立、工場の生産管理の仕組みづくりなど、経理以外のすべての仕事に係っていました。

そうです。その社長は自分たちの扱う商品の将来性に惚れ込み、多くの人に優良な商品を届けようと会社の先頭に立っていたのです。

その当時すでに競合する大手メーカーは数社あり、市場も押さえられていた感はありましたが、仕事を道楽と同じように感じている人は強いもので、どんどんヒット商品を開発し、あれよあれよという間に、設計事務所、工務店などのマーケットを掘り起こしていきました。

道楽には時間さえ関係ありません。仕事が道楽である経営者、これは確かに強いのです。

成果は後から得られる

楽なはずもない中小企業経営ですが、自分で商品やサービスをつくり出し、すぐにお客さまの反応を見られる。

簡単な道のりではないかもしれませんが、進むべき未来が、先の社長のように見えていれば、必ず言葉をかけてくれる人が現れ、新しい商品やサービスを思いつくものです。

そしてそのこと自体が楽しく感じられるか、苦痛に感じるか。それが道楽であれば一切の弱音は吐かないでしょう。

道を楽しむのが道楽なのです。

会社経営で、利益を求めるということと、道楽で仕事をすることとは対極にありそうです。

しかし、多くの成功している経営者に共通するのは、まずおもしろい仕事をするに目的があり、その目的を達成した結果、ご褒美として利益がもたらされているということです。

利益を出すために、ああすれば、こうすればと言う前に、まず経営者自身が、今の仕事をおもしろいと感じているかどうかカギとなります。

もちろん道楽と放蕩はまったく違います。そして、経営者の道楽に付き合ってくれている社員への感謝は忘れてはいけません。

労務管理の エトセトラ

働き方改革への 対応について

大塚経営労務管理事務所
大塚 昌子



Q

働き方改革の制度整備が進んでいますが、会社では具体的にどのような取り組みを進めればよいのでしょうか？ 当社は、人手不足もあり残業が多く、有給休暇もなかなか休んでもらえないのが実情です。

A

働き方改革では、従業員の個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方を従業員が自ら選択できるようにしていくことが求められています。

1. 働き方改革法案の概要について

今年6月に働き方改革関連法案が成立し、来年(2019年)4月1日より順次制度が実施されます。内容としては①労働時間法制の見直し②正規雇用、非正規雇用に係わらない公正な待遇の確保の二点となります。①は来年(2019年)4月1日より②は再来年(2020年)4月1日より順次実施となります。

※一部内容については、上記施行日以降での実施となっています。

2. 労働時間法制の見直し

ここでは、来年より順次実施される上記①労働時間法制の見直しの内容を見ていきましょう。内容は、以下8項目となっております。働き過ぎを防止しながら「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現することを目的としています。

1) 残業時間の上限規制

これまでは原則、月45時間、年360時間とし、いわゆる36協定の締結をもってその範囲内における残業が認められていました。ただし、36協定に特別条項を設ければ、法律上は制限なく残業をすることが認められていました。

今回の改正により、法律で残業時間の上限が定められ、これを超える残業はできないということになりました。法律による残業時間の上限は年720時間、複数月平均80時間以内(休日労働含む)月100時間未満(休日労働含む)となっており、原則の月45時間を超えることができるのは、年間6ヵ月までとなっています。ただし、上限規制には、適用を猶予または除外される事業・業務があります。具体的には、自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業、新技術・新商品等の研究開発業務が該当します。なお、中小企業における適用は再来年(2020年)4月1日です。

2) 年5日間の年次有給休暇取得の義務づけ

有給休暇の付与日数が10日以上従業員には、会社が従業員の希望を聴き、会社が時季を指定することを義務づけ年5日の有給休暇を取得させることとしています。ただし、従業員が時季を指定して取得した分や計画的付与で消化した分は5日から差し引きます。※来年(2019年)4月1日より実施。

他にも、以下のようなものがあります。

- 3) 「勤務間インターバル」制度の導入促進
- 4) 月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ
- 5) 労働時間の客観的な把握の義務づけ
- 6) 「フレックスタイム制」の拡充
- 7) 「高度プロフェッショナル制度」創設
- 8) 産業医・産業保健機能の強化

このような時間外労働の制限や有給休暇の取得の義務づけに対応していくためには、今までと同じ働き方では対応していくことは困難です。効率的に業務を行っていくために業務フローや個々の従業員の役割分担の見直し、設備・ソフトウェアの導入検討などや生産性を向上させるための施策検討を行うとともに、非正規雇用の従業員の正社員化、65歳以降の継続雇用延長、定年年齢の引き上げ、育児・介護支援など魅力ある職場づくりに向けた取り組みも検討することが求められます。

まず、会社としてどのようなことに取り組んでいかなければならないのかということを検討していく際に、有効なツールとして「働き方・休み方改善ポータルサイト(<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>)」があります。

サイトの中では、会社が当社の働き方、休み方についての自己診断を行うことができ、現状を把握し、取り組むべき課題を整理することができます。

また、東京労働局では「東京働き方改革推進支援センター」を開設し、専門家が無料で相談に応じています。

(☎ 0120-662-556) 活用をお勧めいたします。

老舗企業のルネサンス
～「経営基盤」と「人材」創り～

人材育成 最前線！



経営革新へのアプローチ手法は企業の数だけありますが、社員の意識改革を目指した人材創りは時間がかかる反面、確実に成果が表れる取り組みといえます。今回は経営改革を目指す、ある老舗企業の支援事例を紹介します。

株式会社夏目製作所は1946年創業の、動物実験関連機器を総合的に製造・販売するメーカーです。2011年同社プランニング部に取締役として夏目知佳子氏が就任しました。

就任以降、試行錯誤しながら、さまざまな改善・改革に取り組んできた夏目取締役ですが、セミナーで人材ナビゲータの存在を知り、支援を検討することになりました。

2016年に支援を開始してから約2年間、月に1回程度の人材ナビゲータによる訪問支援を活用しつつ、経営革新の実践を継続しています。



取締役 夏目 知佳子 氏

会社への危機意識

夏目取締役は就任当時感じていた会社に対する思いを次のように振り返って言います。

「私が就任した時の社員の年齢構成は大変いびつなもので、30代と50代後半以降の社員が主でした。組織は大まかな役割ごとに構築されてはいましたが、実態はそれぞれの営業担当者が担う、いわば「個人商店」からの受注や作業依頼を、他の部署の社員が個々に受けているような体制で、ノウハウが属人化していました。

組織的には、役職や上司・部下といった立ち位置が明確でないため、組織として社員を教育していく意識が薄く、新しく入社した社員は皆「ほっとらかし」にされているという感覚を強く持っていました。

ノウハウを蓄積しているベテラン社員に心を開いてもらうと同時に、まずは若手社員が当事者意識を持ち、そのさらに下の社員を育てていこうという意欲を持たない限り、この会社に未来はないと強く思いました」

そこで夏目取締役は、人材ナビゲータの支援により次の取り組みを始めました。

「社員の意識を上向きにできないか、また社員の巻き込み方についても悩んでいましたが、ナビゲータの支援により、まず小さな規模から意識改善を行い、一緒に呼びかけてくれる仲間を増やすことにしたのです。ナビゲータには、本社と大阪支社それぞれの営業部のリーダーとのセッションをお願いしました」

支援の方向を確認し、提案、実行する

人材ナビゲータの支援は、経営者へのインタビューから始まります。数回のインタビューを通して企業の抱える問題の本質を考え、処方箋を提案します。

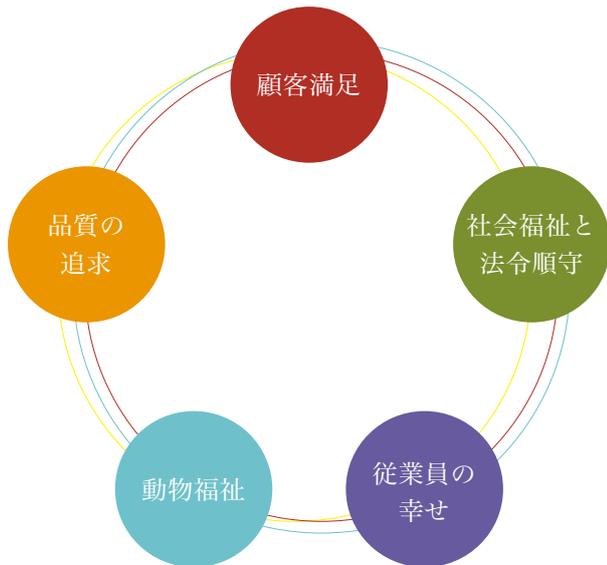
当社の場合は、2016年末までには「経営理念」「中期事業計画」「経営戦略」「人事課題と対策」「人事理念」を一表にまとめました。それはWEBサイトに掲げられている考え方や、全社会議にて発表された「2018年の方針と目標」、その下敷きとなる「中期事業計画書」で形にすることができました。

これと並行して、営業強化を目的に営業責任者(東京・大阪)と取締役を交えたミーティングを毎月開催することにしました。ここでは会社を支える主部門として「どのような戦略を立て、販売計画を作成し、先行管理を行うか」などを論議し、学び、実行していただきました。

経営理念

ライフサイエンスの未来とともに
～人と動物に優しいものづくり～

基本方針・経営姿勢



中期事業計画の表紙に使用した絵。ビジュアルで会社の目指す方向性を表現した。

目次

1. 各年度の目標と重点施策	3
2. 市場の将来予測（動物実験適正化の動きについて）	4
3. 経営理念・基本方針/経営姿勢・数値目標	5
4. 売上・利益計画	6
5. 中期事業計画の課題	8
6. 中期事業計画 課題への対応	9
7. 中期事業計画の構成	10
8. 中期事業計画の詳細	11
9. 中期事業計画の構成の詳細	12
10. 来年度の取り組み例1 メンテナンスのサービス化	13
11. 来年度の取り組み例2 ターゲットの明確化	14

中期事業計画は、経営理念と基本方針、経営姿勢を軸に作成。あわせて次年度の取り組み例をまとめた。

また、営業活動におけるPDCAサイクルの確立や、営業責任者への具体的な教育を図りました。この活動は営業会議で活用される「予定引き合い案件リスト」の導入や、2018年初の全社会議にて「営業部の方針と目標設定」と題して発表されたことで具体化しました。

今後の支援計画

今後、支援の継続において、いくつかのテーマがあります。

第1に「営業責任者への取り組みを営業部門全体に広げ継続」していくことです。このために毎月の営業会議に人材ナビゲータがオブザーブ出席させていただくなど、部署の課題を設定し、先行管理を徹底して社員全員が成長するお手伝いをしたいと考えています。同時にメーカー営業としての「ありたい姿」を描き、全社を牽引する中核的な部門として社内で認識されると同時に、各部門との壁を取り除いて全部門との協働を志向する人材育成を行っていくことを考えています。

第2に「各部門リーダー」参加の全社横断的な勉強会の開催です。各部門は部門最適の視点で業務を遂行することは当然ですが、全社最適の目線を養うことも必要であると考えます。各リーダーには社内情報の共有から始まり、担当部門のマネジメント、

そのために必要なリーダーシップの発揮方法などを学んでいただきたいと思えます。

第3に全社の人事に関する環境整備です。評価制度に代表される人事制度の整備、人事理念に基づく教育体系の策定などが挙げられます。6月には会社のオーダーメード研修を利用した全社研修を開催しましたが、今後も継続的な社内研修を必要に応じて提案していきたいと考えています。

株式会社 夏目製作所

代表取締役 夏目 克彦 氏
業 種：動物実験関連機器 製造・販売
創 業：1946年
資本金：4,500万円
従業員：38名
所在地：〒113-8551
東京都文京区湯島2-18-6
TEL：03-3813-3251 FAX：03-3815-2002

人材確保や育成について、専門家が無料で支援します。

お問い合わせ 企業人材支援課 人材支援係
TEL:03-3251-7904
FAX:03-3251-7909
E-mail:sangyo-jinzai@tokyo-kosha.or.jp
http://www.tokyo-kosha.or.jp/support/shien/jinzai/index.html



創業の夢、実現をお手伝いします。

TOKYO創業ステーション

TOKYO創業ステーション(創業ワンストップサポートフロア)は、(公財)東京都中小企業振興公社が運営する創業のトータル支援拠点です。

創業したい方・創業まもない方を対象に、さまざまなサービスを実施しているTOKYO創業ステーション。全4回にわたり、当ステーションのサービスを紹介してまいりましたが、最終回は「創業助成事業」について紹介いたします。



〒100-0005
東京都千代田区丸の内2-1-1
明治安田生命ビル低層棟2階
創業助成事業のお問い合わせは
創業助成係 TEL:03-5220-1142
<https://www.tokyo-kosha.or.jp/station/services/sogyokassei/>



創業助成事業とは？

都内で創業を予定されている方、または創業して通算5年未満の中小企業者等の方に対して、創業初期に必要な経費の一部について助成する事業です。

申請ロードマップ

申請を決意



出発進行



助成対象になる経費と助成金額の確認

助成対象になる経費とは？

従業員人件費、賃借料
専門家謝金、広告費、備品費
など

助成金額とは？

助成限度額 300万円
助成率 2/3以内

創業支援事業にはどんなものがあるの？

事業計画作成支援、支援施設への入居など16の創業支援事業が指定されています。この中のいずれか1つを利用し、要件を満たす必要があります。

詳しくは以下のページをご確認ください
<https://www.tokyo-kosha.or.jp/station/services/sogyokassei/>

募集要項を読んで申請要件を確認



申請要件の確認

- ・創業予定の個人、または創業して通算5年未満の中小企業者等であること
- ・納税場所と事業実施場所が都内であること
- ・創業支援事業を利用し、指定された要件を満たすこと など

要件を満たすには時間がかかるため早めの準備が必要



申請書の作成・提出



2018年度第2回創業助成事業は10月22日～10月31日に申請受付を行います

審査・採択



書類審査と面接審査を経て採択者が決定

助成対象期間(経費が助成対象となる期間)

採択された日から
最短1年間、最長2年間
が助成対象期間です

利用者の紹介

今回は、2016年度創業助成事業に申請し、採択された高縄慶子さんに創業のきっかけや創業助成事業を利用した感想を伺いました。

自宅で趣味程度にやっていたプライベートサロンがきっかけ

もともと化粧品メーカーの美容部員だったのですが、結婚・出産を経て、社内に居づらくなってしまいました。退社を決意したものの、好きな美容業界からは離れたくありませんでした。そこで、自宅の一室で細々とやっていたサロンを本格的にスタートさせました。

忙しくてもお客さま目線は忘れずに！

東日本大震災をきっかけに、心と体の癒しを求めためにお客さまがどっと増えました。創業時ということもあり、やらなければいけないことが多すぎて、とても大変でした。次第に自宅の一室では手狭になり、サロンを駅近くに出店しましたがこれが失敗でした。一度お化粧を落として、スパを受けて、またお化粧をし直して街に出ていくお客さまを見てはと思ったんです。よりリラックスした環境でスパを受けてもらいたい、と。

めまぐるしい忙しさの中で、お客さま目線が完全に抜け落ちてしまっていました。そんな時に、お客さまや知り合いの方から、つつる温泉と兜屋旅館を紹介していただき、奥多摩の自然あふれる環境にサロンを出店することができました。

「こうしてくれたらうれしいな」をスタッフが知っている！

奥多摩の大自然の中で、都内の本格ホテルスパの内容を低額提供することができるというコンセプトでサロンを運営しています。競合店については特に意識したことがありません(笑)。お客さまにはお金を払って来ていただいているのだから、スパの技術は高くても当たり前。日々お客さまに「よかった、また来よう」と思ってもらうことが大事だと思っています。そのために、私はスタッフの人材育成を



高縄 慶子 さん

1971年生まれ。東京都出身。大手化粧品メーカーの美容部員やインストラクターを経て、自宅の1室でプライベートサロンをオープン。2014年2月に合同会社タカナワ香堂を設立。



兜屋旅館からの眺め



重視しています。毎月1回の打ち合わせ時に、白紙を1枚全員に渡して、思っていることを書いてもらうのです。できることは吸い上げ、目標を立て、数値化・見える化をするようにしています。このやり方を始めてから確実にリピーターが増えましたね。

助成金があるから「ちょっとやってみよう」という一歩が踏み出せた

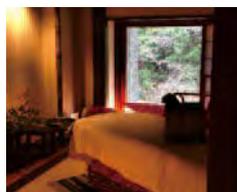
助成金は主に人件費や広告費に活用しました。助成金がなければためらっていたであろう経費の支出も、勇気を持ってすることができました。今後の展望として、コンセプトは変えずに、奥多摩ブランドに貢献できるよう、ご縁があるところに出店していきたいと思えます。

助成金があってよかった！



Ayurveda Spa Ojas

所在地 東京都西多摩郡日出町大久野4718
ひので三ツ沢つつる温泉内2F
営業時間 11:00~18:00(最終受付)
アクセス JR五日市線「武蔵五日市駅」から
バスで約20分



THE SPA OJAS(完全予約制)

所在地 東京都西多摩郡檜原村数馬
2612番地 兜屋旅館内
営業時間 11:00~
アクセス 西東京バス「数馬バス停」から徒歩で
約10分

助成対象期間中は
支払経費の書類を
しっかり保管！



中間検査・完了検査



支払経費の証拠書類を
確認して検査を実施

助成金のお支払い

助成対象と認められた経費
をもとに助成金額を算出
↓
助成金のお支払い

経営のレールは続く

もっと会社を成長させたい
会社の別事業も使ってみよう



Information

「東京 いいもの 新発見」発表展示商談会 東京くらしのフェスティバル2018 開催します！

東京生まれのくらしを彩る商品、88品が浅草に大集結！
「東京くらしのフェスティバル(くらフェス)」は、あっとおどろくいいものに出会える生活関連商品をテーマにした展示商談会です。
ぜひ会場にお越しください。

開催日時 11月1日(木)・2日(金) 10:00~17:00
開催会場 東京都立産業貿易センター台東館5階
(台東区花川戸2-6-5)
入場料 無料

表彰式、基調講演もお見逃しなく！

第1部 2018年度 東京都中小企業振興公社表彰 表彰式(功労賞及び奨励賞)
第2部 パネルディスカッション
「商品を世に問う! 人を振り向かせる!」~作り手、売り手に必要な視点~
パネリスト:(株)博報堂ケトル代表取締役社長 嶋 浩一郎 氏
愛知ドビー(株)代表取締役副社長 土方 智晴 氏
コーディネータ:商品ジャーナリスト 北村 森 氏

開催日時 11月2日(金) 14:00~15:20
開催会場 台東区民会館9階ホール(台東館と同一建物)
入場料 無料(事前申込制)
URL https://www.tokyo-kosha.or.jp/topics/kurashi_festival2018/

【同時開催イベント】

●台東区産業フェア2018

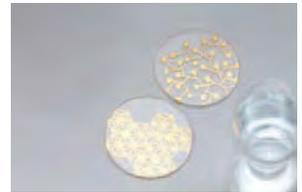
台東区内の中小企業総勢88社が出演!

開催日時 11月1日(木)・2日(金) 10:00~17:00
開催会場 東京都立産業貿易センター台東館6階・7階
主催 台東区、台東区産業フェア実行委員会

●SWBS海外ビジネス総合展2018

海外展開を志す中小企業とその支援者100社のマッチングイベント!

開催日時 11月2日(金) 10:00~17:00
開催会場 東京都立産業貿易センター台東館4階
主催 独立行政法人中小企業基盤整備機構



(株)博報堂ケトル
代表取締役社長
嶋 浩一郎 氏



愛知ドビー(株)<パーミキュラ>
代表取締役副社長
土方 智晴 氏



商品ジャーナリスト
くらフェス総監修
北村 森 氏

お問い合わせ
企画課
TEL : 03-3251-7897



知的財産マッチング会開催のご案内

東京きらぼしフィナンシャルグループ、きらぼし銀行、川崎市、川崎市産業振興財団との共催で、知的財産を活用した中小企業の自社製品開発を支援します。大企業、研究機関が保有する特許等を紹介いたします。ぜひご参加ください。

開催日時 11月6日(火) 14:00~17:40
開催会場 川崎市コンベンションホール ホールC
(神奈川県川崎市中原区小杉町2-276-1)
対象者 東京都内、川崎市内の中小企業
参加費 無料
定員 50名 ※着順・要お申し込み
申込方法 公社WEBサイトの申込フォームより送信
※参加機関等、詳細はWEBサイトをご覧ください。

外国特許・商標出願費用等の 助成金 募集中

海外における早期の模倣対策や事業拡大に! オンリーワンの製品・技術を開発・出願する際に!

公社では、都内中小企業者の外国への特許・実用新案・意匠・商標の出願、著作権の登録、調査費用等に係る経費の一部を助成しています。ぜひ、ご活用ください。詳しくはWEBサイトをご覧ください。

<http://www.tokyo-kosha.or.jp/chizai/josei/index.html>

お問い合わせ
東京都知的財産総合センター
TEL : 03-3832-3656

第21回 中小企業による国内最大級のトレードショー 産業交流展2018

魅力的な首都圏中小企業が集結!

■今回で第21回目を迎える産業交流展2018は、首都圏の個性豊かな中小企業の優れた製品や技術を一堂に展示する、国内最大級の見本市です!

■基調講演には野口 悠紀雄氏、特別講演には落合 陽一氏をお招きするなど、著名な講師陣による講演会やセミナーを多数開催します!

開催日時 11月14日(水)~16日(金)
10:00~18:00(最終日17:00終了)
開催会場 東京ビッグサイト 東4・5・6ホール
(江東区有明3-10-1)
入場料 無料

基調講演 野口 悠紀雄氏
「日本経済のゆくえ」
特別講演 落合 陽一氏
「日本のイノベーション戦略と中小企業」
同時開催イベント 全国食品産業フェア
日本各地の選りすぐりの特産品を販売します。
同時開催 世界発信コンペティション表彰式
革新的で将来性のある製品・技術を表彰します。
会場内には受賞企業の出展ゾーンも設けます。

お問い合わせ
産業交流展2018運営事務局
TEL : 03-3263-8885
E-mail : ofc@sangyo-koryuten.tokyo
<https://www.sangyo-koryuten.tokyo/>



「ポジティブメンタルヘルスシンポジウム&相談会」を開催します!

開催日時 11月15日(木)
13:30~17:00(13:00開場)
開催会場 日経ホール(千代田区大手町1-3-7)
対象者 経営者、管理監督者、人事労務担当者等

<シンポジウム>

◆基調講演:13:30~14:30

「健康でいきいきと働ける職場づくりに向けて/組織開発を考える」
北居 明 氏(甲南大学 経営学部 教授)

◆パネルディスカッション:14:55~17:00

「健康でいきいきと働ける職場づくり/職場でのポジティブメンタルヘルス」
【パネリスト】北居 明 氏、江口 尚 氏(北里大学 医学部公衆衛生学単位 講師)、
ポジティブメンタルヘルスに取り組む都内企業2社
【モデレーター】中辻 めぐみ 氏(特定社会保険労務士・産業カウンセラー)

<相談会>

産業カウンセラー等の専門家が職場内のメンタルヘルス対策の具体的な進め方等についてご相談に応じます。

※シンポジウムと併せてお申し込みください。
※内容・お申し込み方法等の詳細はWEBサイトをご覧ください。

職場のメンタルヘルス対策推進事業

検索

お問い合わせ
東京都産業労働局 雇用就業部 労働環境課
TEL : 03-5320-4652
<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/kaizen/mental/suishin/>



お知らせ

第22回 いたばし産業見本市 製造と加工技術展 開催!!

「ものづくりの板橋」で開催する、製造業のためのビジネス展示会です。優れた製品・技術の展示はもちろん、ビジネスに役立つセミナーや、スポーツ産業をテーマとした特別展示も実施します。皆さまのご来場を、心よりお待ちしております。

開催日時 11月8日(木) 10:00~18:00
11月9日(金) 10:00~17:00
開催会場 板橋区立東板橋体育館(板橋区加賀1-10-5)
都営三田線「板橋区役所前」駅から徒歩7分
参加費 無料
申込方法 公式WEBサイト(<http://www.itabashi-iae.jp/>)内の
来場者登録フォームからお申し込みください。

お問い合わせ

いたばし産業見本市実行委員会事務局
(公益財団法人板橋区産業振興公社内)
TEL : 03-3579-2191 FAX : 03-3963-6441
E-mail : iie@itabashi-kohsha.com
<http://www.itabashi-iae.jp/>



いま ~現在を造る 未来を創る 江戸川のものづくり~ 第20回 産業ときめきフェア in EDOGAWA

製造業を中心とした企業・団体が一堂に会し、展示・実演等を通じて優れた製品力、技術力を紹介する「産業ときめきフェア」。ビジネスチャンスの拡大や企業間のネットワークづくりに、ぜひご来場ください。

開催日時 11月16日(金)・17日(土)
10:00~17:00 ※17日(土)は16:00まで
開催会場 タワーホール船堀
1階展示ホール・2階イベントホール他
(江戸川区船堀4-1-1)
都営新宿線「船堀駅」から徒歩1分
入場料 無料
※一部有料の体験コーナー有り

お問い合わせ

産業ときめきフェア実行委員会事務局
(江戸川区産業振興課内)
TEL : 03-5662-0525 FAX : 03-5662-0812
<http://www.city.edogawa.tokyo.jp/tokimeki/index.html>



ピックアップセミナー

公社主催のセミナーをお届けします！

詳細・最新情報はホームページをご覧ください。

月	日にち	セミナータイトル	時間	会場	費用	担当部署
10月	10月18日(木) or 10月22日(月)	メンタルヘルス推進リーダー養成講座 (半日×4回)〈3/4回目(マネジメント)〉	13:00~17:00	10/18:三鷹産業プラザ 10/22:秋葉原庁舎1階	無料	企業人材
	10月22日(月) 10月23日(火)	貿易実務者養成講習会(第7回) 「貿易取引の実務」[初級](書類の書き方・見方) (2日間)	10:00~16:00	台東区民会館	15,000円	国際
	10月23日(火) 11月27日(火)	現任係長研修~リーダーシップと目標管理~ (2日間)	10:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第2会議室	18,000円	企業人材
	10月24日(水)	城南支社第3回産業セミナー ~生活者発想でみる消費トレンド最前線~	14:00~16:00	大田区産業プラザPiO 2階 東京都研修室	無料	城南
	10月25日(木)	働く人の心の健康づくり講座「最新の労務関 係法と若手社員に対応するメンタルケア手法」	13:00~17:00	秋葉原庁舎1階 大会議室	無料	企業人材
	10月26日(金)	ISO14001規格要求事項解説講座	10:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第1会議室	8,000円	企業人材
11月	11月 1日(木)	第3回東京都デザイン導入支援セミナー くらフェス同時開催 本誌12P参照	13:30~15:30	東京都立産業貿易 センター台東館	無料	経営戦略
	11月 1日(木)	第2回人材戦略セミナー 社員の意識を変え、 業務に貢献する自律型の強い組織のつくり方 くらフェス同時開催 本誌12P参照	13:30~15:40	台東区民会館9階 特別会議室	無料	企業人材
	11月 2日(金)	著作権セミナー~「著作権者の権利」と「伝達者 の権利」の基礎知識~	14:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第1会議室	無料	知財
	11月 5日(月)	経営管理者研修	10:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第4会議室	8,000円	企業人材
	11月 6日(火) 11月 7日(水)	ISO9001+ISO14001統合内部監査員 養成講座(2日間)	10:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第1会議室	15,000円	企業人材
	11月 6日(火) 11月27日(火)	人材活用のポイントから制度設計・労務管理 まで[第1回人材確保・育成編](2日間)	13:30~16:30	エステック情報ビル	無料	企業人材
	11月 9日(金)	OJTによる現場力強化研修[基礎編]	10:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第1会議室	8,000円	企業人材
	11月 9日(金)	特許中間手続きセミナー[機械分野編] ~拒絶理由通知への対処方法を学ぼう~	14:00~17:00	東京都知的財産総 合センター 地下 1Fセミナールーム	無料	知財
	11月12日(月) or 11月22日(木)	メンタルヘルス推進リーダー養成講座 (半日×4回)〈4/4回目(まとめ)〉	13:00~17:00	11/12:秋葉原庁舎1階 11/22:三鷹産業プラザ	無料	企業人材
	11月15日(木) 11月16日(金)	貿易実務者養成講習会(第8回) 「基礎から学ぶ輸出実務」[初級](2日間)	10:00~16:00	エッサム神田ホール	15,000円	国際
	11月16日(金)	共同研究開発契約の実務セミナー	14:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第1会議室	無料	知財
	11月16日(金)	業務革新のための生産管理研修[基礎]	10:00~17:00	秋葉原庁舎1階 小会議室	8,000円	企業人材
	11月19日(月)	技術営業育成研修	10:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第3会議室	8,000円	企業人材
	11月21日(水)	機械・電気保全のポイントと技能伝承研修 [活用編]	10:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第3会議室	8,000円	企業人材
11月28日(水)	働く人の心の健康づくり講座 「多忙な職場のためのメンタルケア手法」	13:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第1会議室	無料	企業人材	
11月29日(木)	人材不足対策マネジメント研修(採用・定着)	10:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第4会議室	8,000円	企業人材	
11月30日(金)	中小企業の係争対策セミナー第2回 国内海外係争事例 [意匠・商標・著作権・不正競争防止法編]	14:00~17:00	秋葉原庁舎3階 第1会議室	無料	知財	

*公社の研修は中小企業向けのため、講師と同業・コンサルタントの方をご遠慮ください

<http://www.tokyo-kosha.or.jp/topics/event/>

東京中小公社 セミナー

検索



知財

企業人材

東京都知的財産
総合センター

企業人材支援課

国際

城南

国際事業課

城南支社

経営戦略

経営戦略課

『全社員満足 (Everyone satisfaction)』

株式会社メトロール 代表取締役社長 松橋卓司

企業理念は、創業者の経営哲学や信念を明文化し、その企業が果たすべき社会的使命を社内外に表明するものです。

当社の「企業理念CEPS(セプス)」は、お客様満足、社員満足、生産性、スピード、それぞれのアルファベットの頭文字を組み合わせた造語で、なかでも全社員満足 (Everyone satisfaction) を最も重要視しています。なぜならば、一人ひとりの社員の自主性が、イノベーションの源泉と考えるからです。会社の成功と社員の幸せを両立させようとする、創業者の強い意志が感じられます。

創業者である父は、大企業のエンジニアとして、胃カメラの初期開発に係りました。胃ガンの早期発見で多くの人命が救われ、社会貢献できたことに技術者として意義を見出しました。しかし、製品化に大変な苦勞をした技術者たちが、会社や社会から正しく評価され、報われることばかりではありませんでした。

そのことが、会社設立のビジョンに色濃く反映されて

います。会社が、開発リスクを嫌う管理型経営や、大企業の下請けにならないよう、1994年に「企業理念CEPS」を制定し、1997年に「ISO9001」国際認証制度を取得しました。

時代に先駆けて取得したISOは次第に現場改善の足枷となり、2009年には資格を自主返上しましたが、「企業理念CEPS」は、間接部門のない当社のユニークな組織づくりに脈々と受け継がれています。

人、モノ、金のすべてが足りない時代にあっても、リーダーが社員や社会に向けて、将来の志を掲げることが、いかに大切なことか。創業から42年たった今でも、考えさせられます。



本コーナーは「社長の〇〇」と題して、企業経営を行う上で大切にしている言葉やおススメの図書・映画などをご紹介します。

登録企業情報コーナー

仕事の受注・発注を希望されている企業の情報を掲載しています。お問い合わせは各窓口まで。

受注情報

整理番号	受注番号 所在地	資本金 作業員数	希望する仕事又は自社PR	主要設備 他	経験 年数	希望 地域	問い合わせ窓口
1	No.00045593 東久留米市	1,885万円 14人	ガラス・セラミックスの精密加工(孔あけ・研削・研磨)	マシニングセンター、NCフライス、オスカー研磨機、両面研磨機	50年	関東	多摩支社 TEL 042-500-3901 FAX 042-500-3915
2	No.00045528 八王子市	1,000万円 18人	大型板金・総合板金・機械加工・塗装・メッキ・処理・その他	ホイストが6基あり、フレーム、角P、チャンネルなどさまざまな材質の架台～筐体が連結でき、いくらでも拡張できます	51年	関東 周辺	多摩支社 TEL 042-500-3901 FAX 042-500-3915
3	No.00045592 渋谷区	800万円 28人	商品のオリジナル音楽やナレーション等「音」に関する事ならずして承ります。	・自社スタジオ完備。 ・多数のアーティストや役者、制作スタッフが所属。イベントの企画、運営等も行っていきます。	30年	東京 及び 近郊	取引振興課 TEL 03-3251-7883 FAX 03-3251-7888

第4回「ビジネスマッチングin東京」“発注側参加企業”募集中!

より高い技術力を持った協力企業を探したい、新製品の試作を依頼したい、研究開発パートナーを見つけたい等のニーズをお持ちの企業さまは、ぜひ、この機会に発注企業としてご参加いただき、協力企業・外注企業の新規開拓や将来の発注に向けた情報収集等に活用ください。

開催日 2019年2月21日(木)
開催会場 東京都台東区立台東区民会館 9階ホール*
(東京都台東区花川戸2-6-5)
*東京都立産業貿易センター台東館と同じ建物です。
参加費 無料

募集数 発注企業25社程度
※ただし、募集数に達し次第締め切ります。
商談方法 事前に商談スケジュールを組み合わせた、発注企業と受注企業による個別面談形式(1商談20分を予定)
申込方法 公社WEBサイトの申込フォームに必要事項を記載し、お申し込みください。
申込期限 開始 10月9日(月)9:00~
締切 11月9日(金)17:00
※ただし募集数に達し次第、締め切る場合もあります。
(受注企業は11月中旬よりWEB上で募集する予定です)

発注側参加
企業募集!

お問い合わせ 取引振興課
・お申込み TEL 03-3251-7883 E-mail bm@tokyo-kosha.or.jp http://www.tokyo-kosha.or.jp/



~東京2020大会等を契機とするビジネスチャンスはこのサイトから~

ビジネスチャンスナビ2020 🔍 ビジネスチャンスナビ で検索!



商品ジャーナリスト・北村 森

「これを待っていた人が存在する」から



ハンガーを作り始めたのは、昭和30年代の前半だそうです。昭和50年代の半ばには、写真のようなデザインが完成をみた。それが東京ハンガーの基本形となり、いまに続くとなりました。

見るからに、衣類の姿を守ってくれそうなハンガーです。

まず、背中が当たる側の反り具合。次に、肩ラインの角度。そして、肩ラインの左右両端の厚み。この3点が肝要らしい。

誰もがその名を知るような都内老舗テーラーに、同社がハンガーを納め続けるなかで、20年ほどかけてお互いに話し合いながら、この形にたどり着いたといいます。

ハンガーに求められる最も大事な要素は「衣服の肩ラインが崩れないこと」だと社長は断言します。「洋服ってものは、肩ラインがきちんとしてさえすれば、何年でも着られますよ」

こういう時代です。アパレル企業や名門テーラーに納品するだけでなく、自社ブランドの展開にも力を注ぎ始めました。

9月に発売した「澄-SUMI-」という商品では、衣類の消臭と抗菌の効果をうたっています。試行錯誤のすえに亜鉛系の粉末を採用し、ウレタン系の塗料に混ぜ、ハンガーに塗った商品。

家電メーカーが出している脱臭ハンガーと違って、こちらは電源が要らず、ただ服をかけておけばいいだけです。こういう商品を密かに待っていた人、実は多いんじゃないでしょうか。

澄-SUMI-
販売価格5400円(税込)
ウレタン系の塗料のなかに
消臭・抗菌素材を含ませた。
東京ハンガー株式会社
<http://www.tokyo-hanger.com/>



植物油インキを使用しています。

