

# FACT BOOK 2023

人を力づけて、“いい仕事”を創る



**CAMCOM GROUP**

# INDEX

## CHAPTER.1

### カムコムグループについて

パーパス “人をかづけていい仕事を創り 生きる力にあふれた社会をつくる”	02
ミッション/ビジョン	04
バリュー	06
CEOメッセージ	08

## CHAPTER.2

### 事業について

会社概要	14
全国拠点グローバルネットワーク	16
沿革/事業領域とサービス	18
数字で見るカムコムグループの実績	20

## CHAPTER.3

### 労働市場の動向と 社会課題に対する取り組み

労働力人口の減少に対する取り組み	24
外国人雇用への取り組み	26
障がい者雇用への取り組み	28
物流の2024年問題への取り組み	30
新卒採用市場への取り組み	32



CAMCOM  
GROUP

CAMCOM  
GROUP

—  
PURPOSE  
パーパス

## 人を力づけて、“いい仕事”を創り 生きる力にあふれた社会をつくる

人口減少に伴い、労働人口が減っている昨今。  
将来的に、人材不足や経済成長の阻害が懸念されています。

そんな時代では、人材会社に属するカムコムグループに  
明るい未来がないのでは？と考える方もいることでしょう。  
それでも、私たちは「明るい未来がある」と確信しています。

なぜなら、私たちのパーパスは「人を力づけて、“いい仕事”を創り、  
生きる力にあふれた社会をつくる」こと。

労働人口の減少という課題に対しても、  
私たちの情熱と創意工夫で求職者を鼓舞し、  
先進的なテクノロジーを駆使することで、  
多くの人にとっての“いい仕事”を提供します。

そして、多くの人や企業が“いい仕事”をすることで、皆が“いい仕事”をしていく  
新しい仕組みが形作られ、社会全体が活力に満ち溢れていき、  
新たなビジネス・雇用が次々と創出されていく。

そのような明るい未来を、カムコムグループは必ず実現させます。

“いい仕事”を、最も創出する企業へ。  
人や企業がより“いい仕事”を実現し、生きる力にあふれた社会の実現のため、  
カムコムグループはこれからも歩んでいきます。

 **CAMCOM GROUP**

—  
MISSION  
ミッション

人事領域をメインに、  
企業・求職者双方の利便性を追求し、  
生産性向上と雇用機会をつくる

—  
VISION  
ビジョン

“いい仕事”を、最も創出する企業へ

私たちが考える“いい仕事”について

- 1 自己実現につながる仕事  
給与でも、ポジションでも、やりたいことでも、  
自分の未来の目標とつながる仕事が良い仕事。
- 2 企業の成長につながる仕事  
社会に貢献し、価値提供ができている仕事

顧客企業の生産性向上に繋がる業務の構築と、  
テクノロジーを用いてスキルを補助し、多様な人材の労働参加を可能にすること。  
その二つが、より多くの“いい仕事”を創り出すと考えています。



—  
VALUES  
バリュー

## 人をカづけ、“いい仕事”を創るための3つの行動基準

キヤムコムグループのコーポレートアイデンティティは、社員一人ひとりの行動基準(バリュー)を核としています。そこから導き出される行動を介して、顧客企業や求職者をはじめとするステークホルダーの皆様に対し新たな価値の創出をしております。

1.Challenge

### 目的実現

自己の成長と成功の道筋を学ぶ場にする

2.Thanks and Respect

### 感謝と敬意

仲間、環境に感謝し、敬意を持つ

3.Accessibility

### 利便性の追求

アイデアとテクノロジーで人材がより活きる仕組みを創る

相互関連する価値観のバリューが導く  
PURPOSE / MISSION / VISIONの統合



## CEO Message



## —— キヤムコムグループの掲げる “いい仕事”について

**神保** 私たちキヤムコムは、これまでハイスキル人材ではなくどちらかというと未経験の人材を顧客企業に受け入れていただくことで成長してきました。

未経験でスキルがなくても、生産性が高い仕事ができる環境づくりや仕事のフローづくりこそが、キヤムコムが力を入れて取り組んできたことであり、パーパスにある“人を力づけていい仕事を創る”の原点でもあります。

この約10年間で、人材を集める方法は変化してきており、人材会社や求人サイトを使わなくても人材を採用できるようになりました。

こういった時代の変化に伴って、人材会社の役割は、“人材を連れてくるだけ”から、“顧客企業の生産性向上につながる人材活用”に変化しています。

そして奇しくも、今、日本国内の労働力人口不足に際して、人材資源をどのようにして最大活用するのかということが社会全体で取り組む課題へと発展し、私たちキヤムコムが力を注いできた“いい仕事を創る”という役割がより一層強まったと認識しています。

**宮林** 女性、外国人、障がい者、高齢者など。労働力人口不足に対して、解決策として提案される未活用の労働力となる人材です。

# Empowering Innovation Technology & Diversity.



しかし、こういった人材の雇用が進まない1つの理由に、スキル不足や勤務地などの制約により、働きたくても仕事に就くことができない人が多いのも事実です。

そういった多様な人材が労働市場に参加し、キャリアを構築していける仕事こそ、働く人にとっての“いい仕事”であると考えています。

そのために私たちができることは、顧客企業の生産性向上につながる業務を構築し、テクノロジーを用いて様々な人材の制約を取り除き、雇用を創出することです。

## —— 人材とテクノロジーの力を合わせた 付加価値の高いソリューション

**宮林** テクノロジーの進化はとどまることなく、早晚、人の暮らしを飲み込むでしょう。直近の具体例を挙げるのであれば生成型AIの台頭などでしょうか。もちろん働き方も大きく変わっていきます。

いつの時代も求められる“いい仕事”というのは、顧客にとっての付加価値を提供するもの。テクノロジーはどこまでいっても生産性を高める“ツール”であり、それらをただ使うだけでなく、顧客の需要を理解し付加価値を提供するためには人の力が不可欠です。

キヤムコムのテクノロジー開発は、完全なオートメーション化を目指すものではありません。人材とテクノロジーの力を合わせることで生まれる、付加価値の高いソリューションを開発しています。

私たちが描く未来は、AIに奪われ仕事がなくなるという悲観的な未来ではなく、テクノロジーの活用により人材が創り出す付加価値が拡大していく未来なのです。



## PROFILE

キヤムコムグループ創業者

## 神保 紀秀

Norihide JINBO

長野県出身 | 立教大学法学部  
損害保険の商品設計を行う特殊法人での勤務を経て、2001年、人事労務の総合ソリューションサービス会社・総合キャリアオプションを設立。

## 【書籍】

「非正規社員を競争力に変える法」(ダイヤモンド社)  
「愛される社員になる」(ダイヤモンド社) ほか 多数

## PROFILE

株式会社キヤムコム 代表取締役

## 宮林 利彦

Toshihiko MIYABAYASHI

長野県出身 | 横浜国立大学工学部  
長野日本無線(開発Gr.マネージャー)  
キヤムコムグループ(旧:総合キャリアグループ)CTO着任  
グループ3社の代表取締役社長に就任  
・キヤムテック(旧:キャリアアセットマネジ)  
・総合キャリアトラスト  
・天職市場  
現職に至る





## —— 人材の提案から、 「コトのソリューション」へと 進化する人材会社の役割

**神保** 人材を採用する難易度が上がり、複数の手法を使って募集をかける企業が増えてくると、採用における事務作業は煩雑化します。そして、採用した後の研修などを始めとしたコア業務以外の仕事が増えていきます。

そうして、生産性を上げるために人材を採用したはずが、逆効果をもたらすこともあります。この課題を解決して生産性を上げることが人材会社の役割であると考えています。

つまり、人材の提案から、課題を解決する「コトのソリューション」へと人材会社の役割は進化したと言えます。

私たちが取り組むのは、ビジネスプロセス全体を受託し、人

材の適材適所への配置、業務のDXまでサポートすることです。これは、当社が創業当初から自社の中で取り組んできたことでもあり、企業としての強みになっています。

### —— 当社は「社員自慢の会社」です。

**神保** 成長の源泉は人材。それにつきます。顧客企業との関係構築も、新たなサービスの開発も、すべて社員から生み出されていくものです。会社に存在する挑戦的な社風や社員一人ひとりに根付く創業精神のようなものが、当社の社員を魅力的に見せています。

「挨拶」といった基本的で大切なことを社員全員が大切にしてきた結果として、1万社を超える顧客企業から信頼を経て、売上高1,000億を超えました。この社風は全国各地、海外拠点までも共通化されています。

### —— 多様な人材を活かした経営方針

**宮林** 当社では女性を始め、外国人、障がい者、シニアなど多様な人材がそのポテンシャルを活かして仕事をしています。もともと性別や年齢などに関係なく人材を扱ってきましたが、事業が多様化することで、様々な職種や働き方を受け

入れることができるようになりました。

人材派遣からウェブサービス、クラウドシステム、外国人雇用や障がい者雇用まで本当に幅広く。そうして発展した事業やサービスを組み合わせることで、顧客企業が抱える多様な課題を解決できるのも当社が持つユニークさだと考えています。

労働人口不足という大きな課題に対して、私たちキャムコムグループの取り組みが、1つでも多くの「いい仕事」を創ることにつながるよう、全社員一丸となって取り組んでまいります。

## “KOTO” Solutions Transforming Talent Engagement

—  
CHAPTER.2  
事業について

多様な人材の  
ポテンシャルを活かす  
ビジネスソリューションカンパニー

企業成長につながるサービスを提供するとともに、  
多様な人材が働く環境を創り出します。



Connecting People&Businesses

Towards a Valuable Future.

## Company overview

## 会社概要



グループ会社の力を結集して  
“いい仕事”を創ります

名称 キャンコムグループ  
 設立 2001年8月  
 資本金 4億円 ※2023年3月末 グループ合算  
 売上高 1,292億円 ※2023年3月 グループ合算  
 従業員数 2,385人 ※グループ合算 派遣スタッフ除く

本社 東京都港区浜松町2-4-1  
 世界貿易センタービル南館16F  
 拠点数 169拠点 ※2023年3月 グループ合算  
 連絡先 03-6701-4510(代表)  
 代表者 グループ代表 神保 紀秀

## グループ事業一覧

買収に頼らないオーガニックグロースで事業を拡大してきました。

株式会社 キャンコム	・グループ会社の事業戦略推進及びバックオフィス業務
株式会社 キャンテック	・システム開発事業 ・コンサルティング事業 ・マネジメント事業
株式会社 総合キャリアオプション	・人材派遣・紹介事業 ・アウトソーシング事業 ・外国人就労支援事業
株式会社 バイトレ	・短期/単発人材派遣・紹介事業 ・物流シフティング事業
株式会社 コンシェルテック	・採用代行事業 ・人材紹介事業
株式会社 ロジテック	・物流プラットフォーム事業 ・物流アウトソーシング事業
株式会社 インタツアー	・新卒採用マーケティング事業
株式会社 天職市場	・ウェブサイト制作事業 ・採用支援システム テンリク運営事業 ・Indeedなど広告運用事業 ・求人サイト tenichi®運営事業
株式会社 東京デザインアーツ	・UI/UXデザイン事業 ・マッチングプラットフォーム開発事業 ・前トレ動画事業 ・オウンドメディア立上げ事業
株式会社 デイワークス	・スキマバイトアプリ デイワークスの運営・開発 ・アプリケーションの企画・開発・運営、ペイロール事業
株式会社 海外人材タイムス	・外国人雇用支援メディア事業 ・広告事業
ベトナムキャンコム	・アウトソーシング事業 ・WEB制作事業 ・人材紹介サービス事業
株式会社 総合キャリアトラスト	・障がい者雇用/就労支援事業 ・保育事業 ・オフィススペース事業

## CAMCOM社名の由来について

**CAM** CAREER ASSET MANAGEMENT + **COM** COMPANY COMMUNITY COMMUNICATION

キャリアアセットマネジメント  
 キャリア資産=考え方、価値観、  
 スキルをマネジ=自ら主体的に扱う/管理する

創業から大切にしている個人が自活し、  
豊かに生きるための職業観

カンパニー(共に助け合う仲間)  
 社員に対して経済的/人間的に豊かな人材になってほしいという想い  
 コミュニティ(地域社会)  
 地域社会、それらを形作る顧客企業群に対して貢献していく想い  
 コミュニケーション(情報の交換)  
 顧客や求職者とのコミュニケーションを  
 より早くより利便に進化させていくという想い

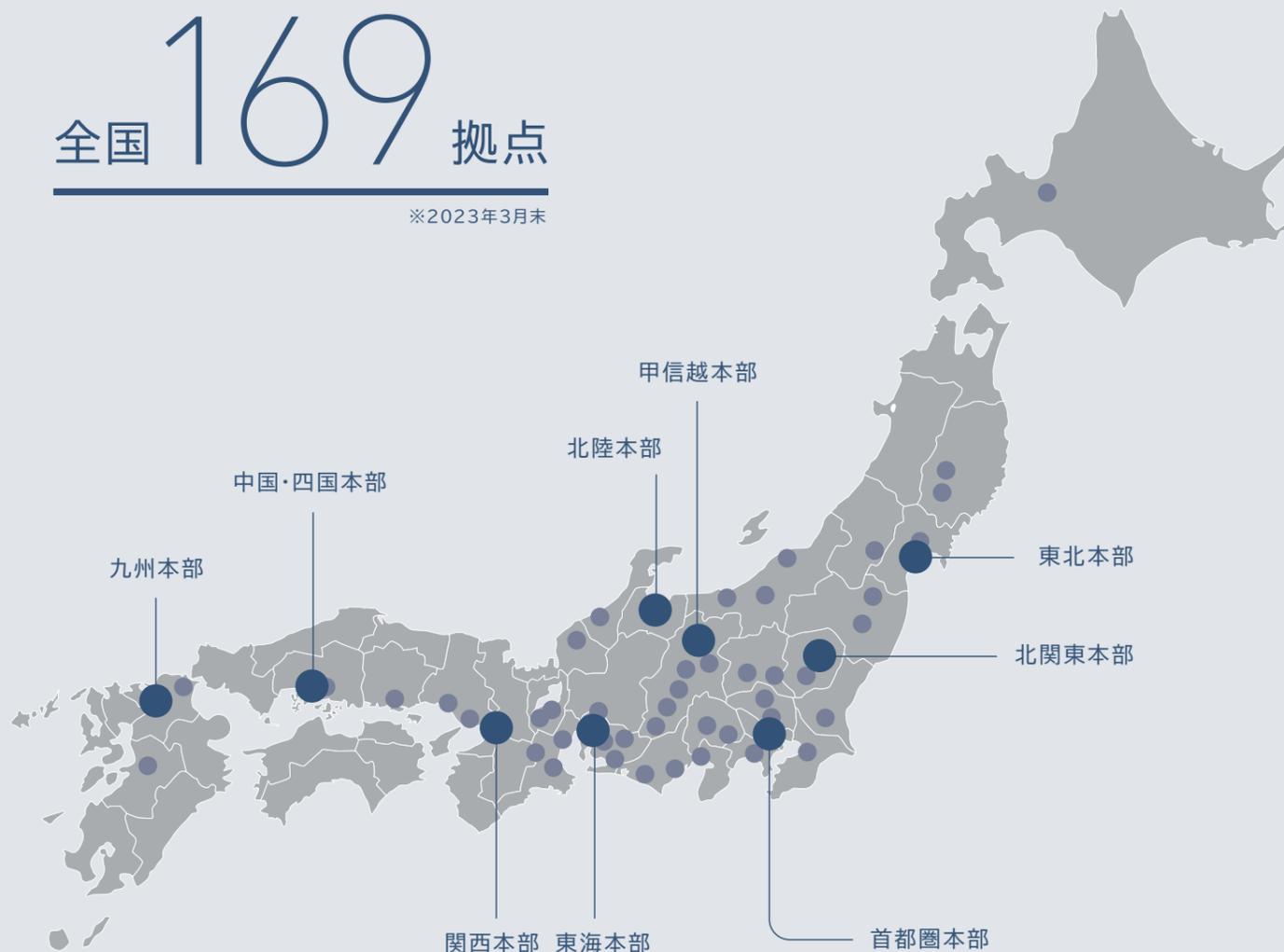
Camcom Group's offices Group network

全国拠点グローバルネットワーク

カムコムグループは、国内約60都市、169拠点に展開し、地域密着型のサービスを提供しています。

全国 **169** 拠点

※2023年3月末



ベトナム



インドネシア



世界貿易センタービルディング 南館

株式会社 **カムコム**

- 東京都 ●首都圏本部(本社)
- 新宿オフィス
- 長野県 ●長野オフィス

株式会社 **カムテック**

- 東京都 ●首都圏本部(本社) ●西新宿開発センター
- インドネシア ●ジャカルタオフィス
- カムテックエデュックアカデミー
- 千葉県 ●カムテックエデュックアカデミー成田
- 大阪府 ●カムテックエデュックアカデミー大阪

株式会社 **総合キャリアオプション**

- 北海道 ●札幌店
- 岩手県 ●岩手店
- 一関店
- 宮城県 ●東北本部(仙台店)
- 古川店
- 山形県 ●山形店
- 福島県 ●いわき店
- 郡山店
- 福島店
- 栃木県 ●北関東本部(宇都宮店)
- 茨城県 ●小山店
- 群馬県 ●つくば店
- 高崎店
- 埼玉県 ●大田店
- 熊谷店
- 東京都 ●川越店
- 首都圏本部(本社)
- 西新宿コンシェル・センター(新宿店)
- 西新宿開発センター
- 千葉県 ●千葉店

- 神奈川県 ●厚木店
- 山梨県 ●山梨店
- 富士吉田店
- 長野県 ●甲信越本部(長野店)
- 上田店
- 松本店
- 諏訪店
- 伊那店
- 飯田店
- 新潟県 ●新潟店
- 長岡店
- 上越店
- 富山県 ●北陸本部(富山店)
- 石川県 ●小松店
- 福井県 ●福井店
- 静岡県 ●富士店
- 静岡店
- 浜松店
- 愛知県 ●東海本部(名古屋店)
- 刈谷店

- 愛知県 ●豊橋店
- 小牧店
- 豊田店
- 稲沢店
- 三重県 ●四日市店
- 松阪店
- 名張店
- 滋賀県 ●滋賀店
- 近江八幡店
- 大阪府 ●関西本部(大阪店)
- 兵庫県 ●姫路店
- 尼崎店
- 広島県 ●中国・四国本部(広島店)
- 東広島店
- 岡山県 ●岡山店
- 福岡県 ●九州本部(福岡店)
- 北九州店
- 熊本県 ●熊本店

株式会社 **バイトレ**

- 東京都 ●新宿店(東京本社)
- 宮城県 ●宮城店(宮城本部)
- 群馬県 ●高崎店(群馬本部)
- 栃木県 ●小山店(栃木本部)
- 茨城県 ●つくば店(茨城本部)
- 千葉県 ●船橋店(千葉本部)
- 埼玉県 ●大宮店(埼玉本部)
- 神奈川県 ●横浜店(神奈川本部)
- 山梨県 ●山梨店(山梨本部)
- 静岡県 ●静岡店(静岡本部)
- 愛知県 ●名古屋店(愛知本部)
- 三重県 ●四日市店(三重本部)
- 大阪府 ●大阪店(大阪本部)
- 福岡県 ●福岡店(福岡本部)

株式会社 **コンシェルテック**

- 東京都 ●西新宿コンシェル・センター(本社)

株式会社 **天職市場**

- 東京都 ●西新宿開発センター(本社)

株式会社 **ロジテック**

- 東京都 ●品川(本社)
- 平和島
- 大井
- 江東I/江東IV
- 千葉県 ●稲毛
- 習志野
- 南船橋
- 大阪府 ●箕面

株式会社 **東京デザインアーツ**

- 東京都 ●首都圏本部(本社)

株式会社 **デイワークス**

- 東京都 ●西新宿開発センター(本社)

株式会社 **インタツアー**

- 東京都 ●首都圏本部(本社)
- 新宿BASE
- 大阪BASE

株式会社 **海外人材タイムス**

- 東京都 ●西新宿開発センター(本社)

ベトナムカムコム

- ベトナム ●ハノイ(本社)

株式会社 **総合キャリアトラスト**

- 東京都 ●首都圏本部(本社)
- SAKURA新宿センター
- SAKURA早稲田センター
- SAKURA杉並センター
- SAKURA池袋センター
- SAKURA蒲田センター
- 埼玉県 ●SAKURAわらびセンター
- 群馬県 ●SAKURA前橋センター
- 長野県 ●SAKURA長野センター

- 長野県 ●SAKURA長野南センター
- SAKURA松本中央センター
- SAKURA松本センター
- SAKURA岡谷センター
- 新潟県 ●SAKURA新潟センター
- SAKURA新潟NEXTセンター
- 富山県 ●SAKURA富山センター
- 山梨県 ●SAKURA山梨センター
- 福岡県 ●SAKURA福岡天神センター

- カムトラ ●首都圏本部(本社)
- こといろ ●福岡オフィス
- オフィク ●仙川
- 八潮

JOE協同組合

- 東京都 ●新宿オフィス
- 愛知県 ●名古屋オフィス

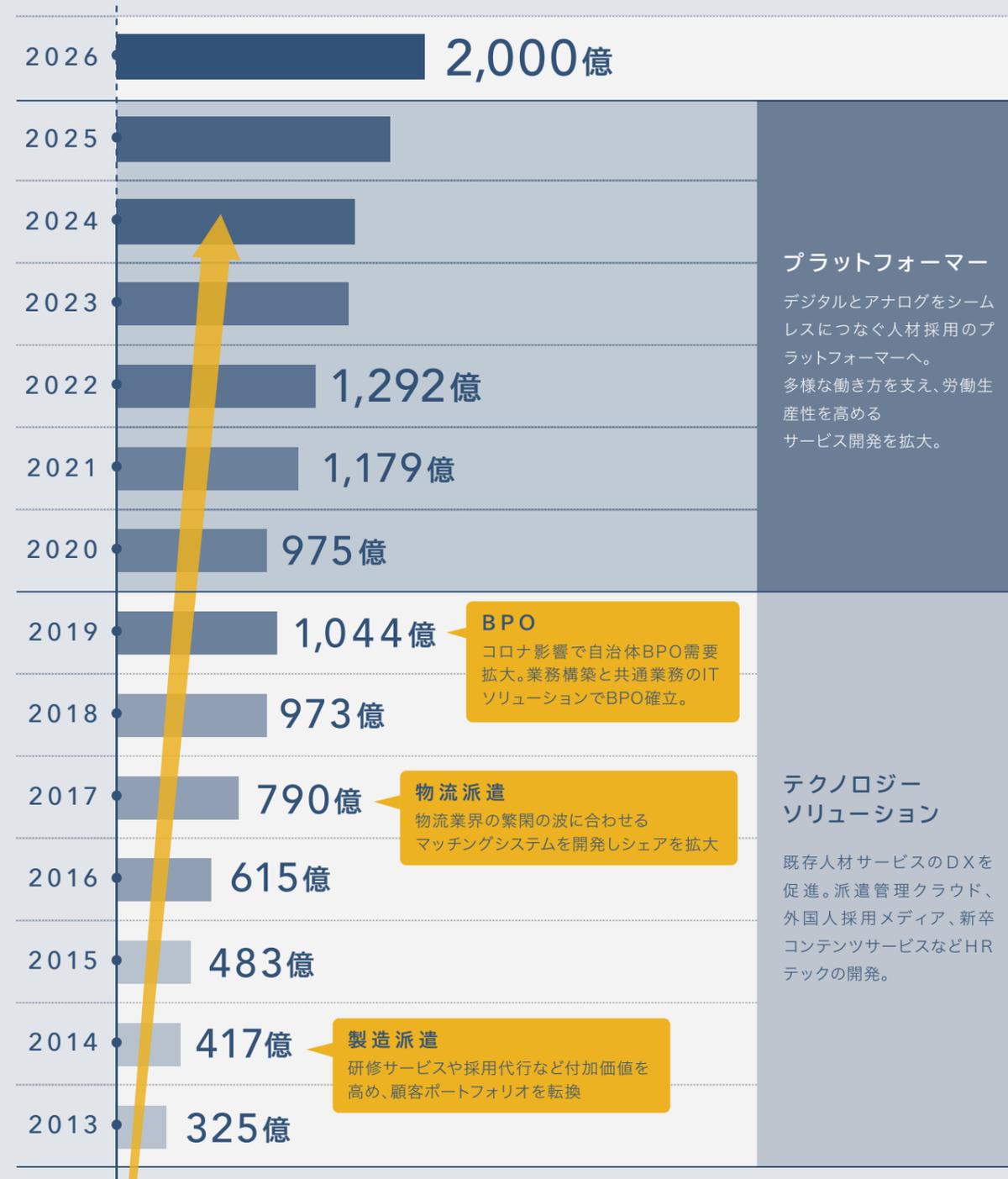
History / Business Domain and Our Service

沿革 / 事業領域とサービス

2001年の設立から連続黒字経営を実現。

買収に頼らないオーガニックグロースで事業を拡大してきました。

[売上収益推移] 設立(2001年)以来 連続黒字経営



多彩なサービスで人事課題を解決

キャムコムグループは、すべての企業の「はたらく課題」を解決するため、4つの事業領域を展開しています。

**1. 業務変革コンサルティング領域**

企業の業務やクラウドシステムなどをデスクごとお任せいただき、業務構造の“再編成”をサポートします。

**2. 採用コンサルティング領域**

メディアを活用し、新卒採用・中途採用からアルバイト支援業務まで、人材領域における直接雇用をサポートします。

**3. 人材派遣領域**

人材派遣求人サイト「そうキャリア」「バイトレ」を中心に、多様な人材と企業をつないでいます。

**4. 事業開発領域**

“人材”という切り口から、社会問題の解決に挑戦しています。

3つのカテゴリで、50種以上のソリューションを自社開発で提供しています。

1. IT / デジタル ITやメディア技術を活用したHRテックで課題解決

<b>グウジョブ</b> 派遣マネジメントシステム	<b>サバケル</b> 倉庫マッチングソリューション	<b>SC CAPION</b> ロボットソリューションサービス	<b>Hello Work Jewel!</b> クリエイティブ制作プラットフォーム	<b>インタツアー</b> 新卒採用マーケティングサービス	<b>ヒトルク</b> 物流製造企業向け人材・労務管理ツール
<b>BENSYS</b> BPO業務管理システム	<b>Jobuddy+</b> 採用支援サービス	<b>ジョーピング</b> 採用HP+ATSサービス	<b>MPO</b> メタバース導入サポートサービス	<b>dWorks</b> スキマバイトアプリ	<b>T-REX</b> WEB動急管理システム

2. グローバル 国内外の人材募集からスキル向上、ライフケア、定着までトータルサポート

<b>mintoku work vietnam</b> 海外人材マネジメントサービス	<b>FLOナビ</b> 技能実習生紹介メディア運用	<b>特定技能・登録支援機関</b> 外国人就労支援	<b>CAM CAT</b> 外国人雇用管理クラウドサービス	<b>Sending Navi</b> 技能実習生送り出し機関紹介サイト	<b>Life Support</b> 海外人材生活サポート
<b>Job Support</b> 労務代行サービス	<b>Legal Support</b> 労務管理サポート	<b>みんなのトクギ</b> 特定技能向け求人メディア運用	<b>前トレ</b> 海外動画研修サービス	<b>CAMTECH Educ Academy</b> グローバル能力開発センター	<b>Visicomi Global</b> 海外人材向けクチコミコンテンツ

3. HR・アウトソーシング 人材・場所・システムなど、事業に必要なリソースをトータルで提供

<b>そうキャリア!</b> 求人メディア運用	<b>キャリアオパ</b> 転職サポートサービス	<b>Anews</b> 無期派遣サービス	<b>SOCIALWORKS</b> 障がい者雇用支援サービス	<b>SOCIAL OFFICE</b> 障がい者専門チーム構築・運用	<b>ofu IKU</b> 保育所併設オフィススペース
<b>cotillo</b> 障がい者向けテレワークオフィス	<b>WILLFUL</b> 業務委託サービス	<b>マルselogi</b> 物流運用支援アウトソーシングサービス	<b>camtoro</b> 介護・看護、福祉専門求人サイト	<b>www.81100.jp</b> 求人メディア運用	<b>SAKURA</b> 就労支援サービス

## Camcom Group's Performance in Numbers

## 数字で見るカムコムグループの実績

## 事業数値

人材データベース

210万名

取引社数

11,524社

派遣就業者数

約27,000人超

BPO拠点

事務系 19拠点 | 物流系 7拠点

開発エンジニア数

約102人

商標登録

サービス  
ラインナップ 74種

自己資本比率

49.2%

特定技能外国人監理人数

3,000人

外国人技能実習生

ライフ  
サポート  
人数 980人

人材派遣管理システム利用者数

50,000人

## 人的資源／ダイバーシティ

女性管理職比率

18.3%

外国人雇用率

4.6%

障がい者雇用率

2.86%

## 社外からの評価



グッドデザイン賞 2022 株式会社インタツアー

グッドデザイン賞は、日本で唯一の総合的デザイン評価・推奨の仕組みです。



HRアワード 2023 株式会社インタツアー

日本の人事部「HRアワード」は、人・組織に関する取り組みを対象にした表彰制度です。



プライバシーマーク

株式会社カムテック 株式会社総合キャリアオプション

株式会社バイトレ 株式会社総合キャリアトラスト 株式会社天職市場

個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者等の評価制度。



ISO認定 株式会社カムテック 株式会社総合キャリアオプション

27001/27017 グッジョブ(株式会社カムテック Webサービス事業部)

9001/27001 BPO(株式会社総合キャリアオプション ビジネスプロセスソリューション事業本部)

何らかの製品やサービスに関して「世界中で同じ品質、同じレベルのものを提供できるようにしましょう」という国際的な基準

IT導入補助金 2023

IT導入補助金

株式会社カムテック 株式会社総合キャリアオプション

各企業が自社の課題やニーズに合ったITツールを導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートするものです。

カムコムグループは、これまで積み重ねてきた実績と信頼を基に、経営の方向性を“多様な人材のポテンシャルを活かすビジネスソリューションカンパニー”と定めています。これからも、人と企業を繋ぎ、“いい仕事”を創ることをとおして、価値づくりをしてまいります。

—  
CHAPTER.3

## 労働市場の動向と 社会課題に対する取り組み

労働市場の変化に対応し、企業と求職者双方に利便性を提供します。  
"いい仕事"を創出するための新しいアプローチを追求しています。

### 労働力人口の減少に対する取り組み

 **カムコムグループ**

### 外国人雇用への取り組み

 **株式会社カムテック** **JOE協同組合**  **株式会社海外人材タイムス**

### 障がい者雇用への取り組み

 **総合キャリアトラスト**

### 物流の2024年問題への取り組み

 **株式会社ロジテック**  **株式会社総合キャリアオプション**  **株式会社バイトレ**

### 新卒採用への取り組み

 **株式会社インタツアー**



Measures Against Labor Shortage

労働力人口の減少に対する取り組み

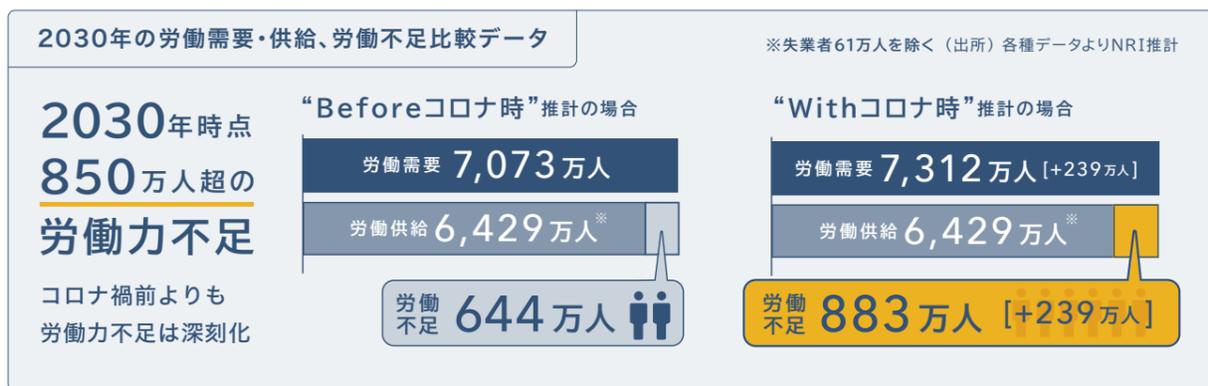


現代の労働市場は大きな変化を迎えており、  
 キャムコムグループはこれらの課題に対して効果的な解決策を模索しています。

社会課題

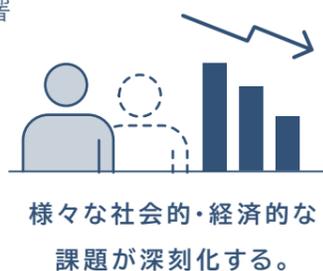
日本では、少子高齢化の影響で人口が減少しており、2008年のピーク時の  
 1億2,808万人から減少し、2022年には1億2,500万人を下回っています。

この傾向に伴い、労働力の主体となる生産年齢人口(15-64歳)も減少しており、2030年には850万人以上の労働力人口不足  
 が予測されています。労働力人口の減少が引き起こす社会的・経済的影響は大きく、国内経済の縮小や国際競争力の低下、医療・介護費  
 などの社会保障制度のバランスの崩壊など様々な課題が深刻化すると考えられています。このような状況を回避するためにも、女性  
 やシニア、外国人を始めとした多様な人材の労働参加率を高めていくことが求められています。



労働力人口の減少が引き起こす社会的・経済的影響

- 国内需要の減少による経済規模の縮小
- 国際競争力の低下
- 医療・介護費など社会保障制度のバランスの崩壊
- 財政の危機、自治体の担い手の減少 など



労働参加が期待される人材



キャムコムグループの取り組み

パーパスに掲げている“人をカづけていい仕事を創り、生きる力にあふれた社会を創る”に向けて、“働く”に関する社会課題をビジネスで解決していきます。



CEO Message | CAMCOM GROUP



代表取締役社長/  
 最高技術責任者  
 宮林 利彦

私たちの社会は常に変化しており、それに伴い労働市場も進化しています。この変化の中で、キャムコムは一つの重要な役割を担っています。多様な人材の力を最大限に活かし、それぞれの能力に合った「いい仕事」を提供することで、労働市場の新たな可能性を切り開いていきます。

私たちは、女性、外国人、障がい者、リスクリングを必要とする人々など、様々な背景を持つ人

材を積極的に取り入れています。これらの人材が持つ独自の価値と能力を発揮させることで、企業と労働者双方に新たな機会を提供します。

私のビジョンは、キャムコムが「いい仕事」を創出するプラットフォームとなり、多様な人材がそれぞれのスキルと能力を活かして活躍できる環境を創造することです。これにより、社会全体の生産性を高め、経済の活性化に貢献してまいります。

Initiatives to employ foreign workers

外国人雇用への取り組み



外国人雇用の現状

日本の人材不足が深刻化する中、外国人労働者の雇用が推進されています。

現在、日本で働く外国人は200万人を超えています。※1

2019年にできた特定技能の就労ビザは対象職種が拡大され、人材不足が深刻化する業種である介護や食品製造、輸配送、建設などを中心に受入れ人数が拡大していく予定です。※2

また、国際貢献を目的としていた技能実習生は国内で41万を超える規模まで拡大しています。しかし、技能実習は多額の借金を抱えて来日することや賃金不払いやセクハラ、暴力といった問題が後を絶ちませんでした。2023年11月に行われた有識者会議の提案により、技能実習制度は目的を国際貢献から人材確保の育成技能という新制度へ代わることになりました。今後の労働力人口の減少を受けて、日本企業は外国人労働者を受け入れていくことが必須事項となっていくとともに、外国人労働者からも選ばれる企業づくりが必要となっていきます。



特定技能の受け入れ上限 ※2

		2019年—2023年度	2024年—2028年度
国交	建設、造船、宿泊など	6.4万人 [3.4万人]	18.2万人 自動車運送、鉄道分野を追加
経産	工業製品製造業	5万人 [3.9万人]	17.3万人 鉄鋼業・繊維業などを追加
農水	漁業、農業、飲食料品製造業など	16万人 [9.7万人]	29.3万人 林業・木材産業分野を追加
厚労	介護・ビルクリーニング	7.1万人 [3万人]	17.2万人
計		34.5万人 [20万人]	82万人 2.4倍

注:2019~23年度の[]右の数字は実際の受け入れ人数。政府各省の資料などから作成

カムコムグループの取り組みと事例

カムコムグループは日本で働く外国人の現状と受け入れ企業の現状を踏まえ、外国人が働きやすい環境整備を行うことで受け入れ企業で高いパフォーマンスを発揮してもらえるようソリューションを展開しています。

来日する技能実習生の金銭的負担を軽減へ

**IJC Program** JOE協同組合 株式会社カムテック

インドネシア政府と提携し、社会課題に合わせた技能実習生を受け入れるプログラム

2022年プログラム利用者計 **162人** | 失業者 **0人**

**VJC Project** カムコムグループ

ベトナム政府公認を受けた来日する技能実習生の手数料を0円を実現するプロジェクト

技能実習生の金銭的負担 **1/3 軽減**

外国人労働者の日本語教育／ビジネススキル向上へ

**CAMTECH Educ Academy**

外国人向け宿泊型研修施設/日本語研修を始めとしてVRによる体験型研修を提供し、外国人が国内で働くためのサポートをしています。

2023年4月～2024年3月 利用者 **575人** | 国内2か所 成田・大阪

**前トレ**

オンライントレーニングシステム。日本語教育、文化理解、製造安全衛生のコンテンツがあります。

**Labor's Quality Program**

LQプログラム  
労働生産性を高めるための行動を習得するプログラム。

キャリアアップ支援と就業サポートを充実化

**みんなのトクギ**

国内最大級の外国人専門の求人サイト。特定技能外国人、高度人材、留学生の求人を掲載、就業までも母国語が使用できるキャリアアドバイザーがサポート。

求人応募述数 **7,000人** | 雇用創出 **3,500人**

**Life Support**

日本で働く外国人の生活をサポート

2023年サポート実績 **4,000人**

カムコムグループ実績

- 支援外国人数4,000人(特定技能3,000、技能実習1,000人)
- インドネシア/ベトナム政府公認プログラム保有
- 研修施設2か所(成田、大阪)
- 提携送り出し機関58か所(ベトナム、インドネシア、タイ、フィリピン、ラオス)

CEO Message | KaigaiJinzai TIMES



カムテック 海外事業マネージャー 兼 海外人材タイムズ代表

三石 晃史

海外事業部では、『日本で働きたいと願う一人でも多くの外国人に、負担のないクリーンな就職環境を提供する』という理念のもと、主に東南アジアからの技能実習生・特定技能外国人の受入企業へのご紹介や、彼らの働き方をサポートする事業を展開しています。

特に技能実習を3年経験したのちに、特定技能として引き続き日本で就業するスタイルが一般化してくる中で、技能実習生の段階から高い業務スキルを身に付けられる研修システムや、日

本語力やemployability(企業や組織に「雇われる能力」)を向上させるためのオンライン教材の提供、同じ国籍のサポートスタッフをつけるなど多角的なサービスを提供しています。

今後ますます労働人口が不足すると言われていいる日本において、外国人労働者の働き方をサポートすることの重要性は増していくばかりです。私たちのスキームが「当たり前」のものになるよう、今後も幅広く事業を展開してまいります。

Initiatives for the employment of persons with disabilities

障がい者雇用への取り組み

総合キャリアトラスト

障がい者雇用を取り巻く環境

日本の障がい者雇用、法定雇用率の達成に向けて半数の企業が課題を抱える

日本では、企業に障がい者の雇用を義務付け、障がい者が能力を発揮し社会生活を送れることを目的とする「障がい者雇用推進法」が制定されています。そのため、企業は全従業員に対して一定以上の割合で障がい者を雇用するよう義務付けられています。

その割合は、現在の2.3%から、2024年4月に2.5%、2026年7月には2.7%へ引き上げられる見通しです。※1

令和5年6月時点の調査では、雇用されている障がい者数、実雇用率、法定雇用率達成企業の割合は過去最高を更新しました。※2  
一方で、法定雇用率を達成していない企業は、対象となる企業のうち49.9%と約半数を占めており、そのうち58.6%の31,643社で1人も障がい者を雇用できていない現状があります。※3



障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数 ※3

区分	1. 法定雇用率未達成企業の数	2. 不足数								3. 障害者の数が0人である企業数
		0.5又は1人	1.5又は2人	2.5又は3人	3.5又は4人	4.5以上9人以下	9.5以上20人以下	20.5以上50人以下	50.5人以上	
規模計	53,963 [100%]	35,991 [66.7%]	10,774 [20.0%]	3,785 [7.0%]	1,979 [3.7%]	1,279 [2.4%]	132 [0.2%]	21 [0.0%]	2 [0.0%]	31,643 [58.6%]
43.5-100人未満	29,557 [100%]	27,273 [92.3%]	2,284 [7.7%]							27,310 [92.4%]
100-300人未満	17,242 [100%]	7,115 [41.3%]	6,892 [40.0%]	2,331 [13.5%]	727 [4.2%]	177 [1.0%]				4,313 [25.0%]
300-500人未満	3,730 [100%]	904 [24.2%]	868 [23.3%]	849 [22.8%]	710 [19.0%]	396 [10.6%]	3 [0.1%]			18 [0.5%]
500-1000人未満	2,298 [100%]	496 [21.6%]	532 [23.2%]	438 [19.1%]	385 [16.8%]	417 [18.1%]	30 [1.3%]			2 [0.1%]
1000人以上	1,136 [100%]	203 [17.9%]	198 [17.4%]	167 [14.7%]	157 [13.8%]	289 [25.4%]	99 [8.7%]	21 [1.8%]	2 [0.2%]	0 [0.0%]

注1. 上段は企業数、下段は当該企業規模階級内における構成比。  
注2. 2.欄の「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、現在の雇用障害者数に加えて雇用しなければならない障害者の数である。

キャムコムグループの取り組みと事例

総合キャリアトラストは、2012年に設立された「特例子会社」です。精神障がい者を中心に多くの障がいのある方を雇用しており、キャムコムグループ内の仕事だけではなく、外部から受託した業務なども行っています。

また、各地で就労移行支援事業所の運営を行っています。そして、設立から「福祉から脱却し、戦力へ」をコンセプトに企業の実務を切り出し、障がい者が戦力として実務に携わることのできるようなソリューションを提供しています。

**SAKURA事業**

就労を希望する障がい者に対して、基本的なビジネススキルの習得を支援、雇用機会の創出を支援しています。

— 就職実績定着率 —

累計就職者数 累計 <b>495名</b> ※直近5年間累計	就職後の定着率 全国 <b>95.5%</b> ※半年間(2022年度)実績
---	---

**オフィスバース**

障がい者をはじめ、引きこもりや介護、育児等何かしらの理由で家から出られない人も、ブラウザさえあれば働けることを目的としたメタバース空間を活用したサービスです。

**ソーシャルオフィス**

精神障がいや発達障がいの方たちの雇用を対象とした、採用・業務遂行・定着支援までをトータルにサポートするサービスです。

**ソーシャルワークス**

大手自動車メーカーと連携し、製造工程での改善のノウハウを用いた独自の障がい者作業の創出で、製造・物流関連企業様向けに障がい者の採用から現場作業における障がい者作業の創出と常駐者による継続的なサポートパッケージ。

数字で見る民間実績

累計サポート企業様	ソーシャルオフィスご導入企業様	年間採用障がい社員様
<b>300社以上</b>	年間定着率 <b>88%</b>	サポート人数 <b>500人以上</b>

CEO Message | SOUGO CAREER TRUST



代表取締役社長 伊藤 努

障がい者の雇用義務が法律によって厳格化される中、法令順守は最低限の社会的責任ではありますが、そこから飛躍し、社会貢献として積極的に向き合う企業も多くみられるようになりました。少子高齢化が一段と加速し、労働人口が減少していく中、障がい者を社会的に貴重な一働き手として明確に位置付け、戦力としてとらえ、教育・研修し、社会共通の公的資源とすべく

育成していくことが重要です。私たちが、長きにわたり人材・教育事業領域で活動する中で開発した独自の教育・育成プログラムを、障がい者の就労支援分野で活用することで、障がいをお持ちの方々にとって「働くこと=生きること」を、実感してもらえるような環境を数多く創出していくことができると信じています。

※1、※2、※3 厚生労働省 令和5年 障害者雇用状況の集計結果より

Tackling the logistics 2024 issue

## 物流の2024年問題への取り組み



### ！ 物流の2024年問題

#### 労働時間の短縮が引き起こす物流業界の深刻な課題と影響

2024年4月からトラックドライバーに関する時間外労働の年960時間の上限規制と改正改善基準告示(※)が適用され、労働時間が短くなることで輸送能力が不足することが懸念されています。それにより、「ものが運べなくなる」ことで様々な問題が発生することを「物流の2024年問題」と言われています。

具体的には、運送会社の利益減少、トラックドライバー不足、輸送価格の高騰などの問題が挙げられます。その影響は、**運送業者やトラックドライバーはもちろん、荷主であるメーカー、製造業者、さらには最終商品を購入する一般消費者まで及びます。**※1

物流業界のみならず、社会全体に深刻な影響をもたらす問題です。

またロジテックが独自で行った調査によると「物流の2024年問題」について知ってはいるものの、**具体的な取り組みに至っているのは対象企業のうち3割程度にとどまり、効果まで実感している企業は全体の5%に過ぎない**ことがわかりました。※2

物流企業の多くが、問題には感じつつも、「対策する余裕がない」「何を対策すべきかわからない」という悩みが感じられます。

#### 発生が予測される問題 ※1

トラック事業者



- 今までどおりの輸送(例えば長距離輸送など)ができなくなる
- ドライバーの増員が必要だが人材が確保できない
- 利益減少

荷主



- 必要な時に必要なものが届けられないかもしれない
- 輸送を断られる可能性がある

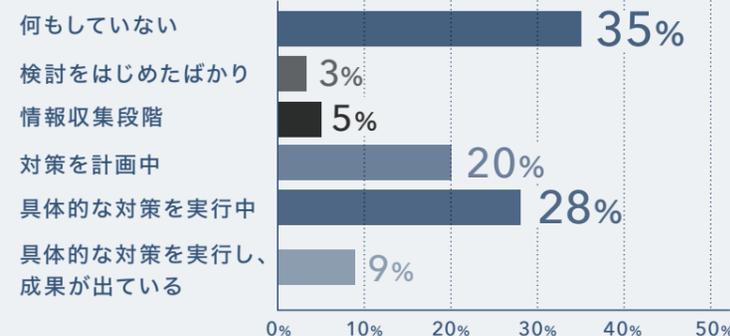
一般消費者



- 当日、翌日配達の家配サービスが受けられない
- 水産物、青果物など新鮮なものが手に入らなくなる

#### 物流の2024年問題の対策について ※2

#### Q. 物流の2024年問題について、所属している会社は対策を立てていますか？



#### 結論

「具体的な対策を実行し、**成果が出ている**」企業は、**大企業で10%以下、中小企業では3%**と、事業規模を問わず成功例はごくわずかである。

## ■ キャムコムグループの取り組みと事例

キャムコムグループは、物流領域の課題解決は注力する分野の1つです。リソースを有効活用するプラットフォームの提供、ARグラスなどのDXソリューション、多様な人材の派遣とグループ企業それぞれの強みを生かして物流業界の課題解決を行っています。

### 💡 輸送効率の向上



#### サバケルによる課題解決事例

遊休スペースの情報をオープン化  
3.7兆円規模もある倉庫の遊休スペースの情報がオープンになることで、適正な価格や距離での輸送が可能になります。

実績

国内倉庫

**7**拠点

物流関連企業

**300**社ネットワーク

### 💡 DXによる業務効率化



#### BPO-DXによる課題解決事例

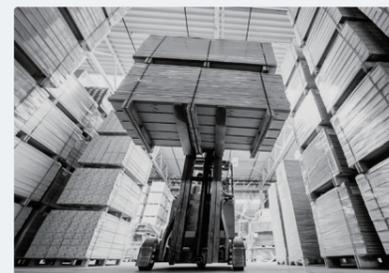
#### ARグラスを活用し、誤配ゼロを実現

物流会社にとって、仕分け時のミスによる「誤配」は無駄なコストを発生させてしまいます。これに対して、ARグラスを着用したスタッフを配置。ARグラスを通して、QRコードを読み取ることで正確な配送指示が可能になります。それにより、未経験者でも生産性の高い業務ができるソリューションを提供しています。

実績

**大手物流企業の倉庫作業で  
成功し複数拠点へ展開予定**

### 💡 物流領域での雇用創出



#### 物流業界における教育と雇用創出の実例

#### フォークリフトの教習所スペースとしての利用

フォークリフト教習所と連携し、当社の倉庫スペースを提供。

#### 物流業界における人材派遣で雇用創出

バイトレ(人材派遣)、デイワークス(スキマバイトアプリ)で多様な人材の雇用を創出。

実績

物流領域での人材派遣登録者数 **120**万人

物流業界取引社数

(物流番付上位50位中40社と取引)

**2,554**社

## ■ CEO Message | LOGITECH



代表取締役社長

川村 将臣

物流業界は、トラックドライバーの高齢化という元々の課題に加え、2024年にはドライバーの労働時間に上限が設けられることにより、輸送できる物流量がますます減少することが予測されています。一方で「トラックドライバーの積み荷は6割空気だ」と言われているほど、無駄なコストが多くDXの必要性が強く叫ばれている業界でもあります。ロジテックは、300社を超える

パートナー企業のリソースを効率的にマッチングさせる独自のシステム『サバケル』を開発・運用することで、ドライバー不足だけでなく、輸送コストの適正化、物流で働く人材の開発、現場におけるDX推進など様々な課題解決に取り組んでまいります。

Initiatives for graduate recruitment

新卒採用市場への取り組み



！ 若者世代のキャリア育成に関する課題

採用活動の早期化による学業への影響と学生のキャリア形成支援

2022年6月に「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(三省合意)が改正されたことによって、大学生などのキャリア形成への支援に関わる取り組みが4タイプに類型化されました。\*1

しかし、政府が推進したいキャリア形成を担う大学のキャリアセンターは課題を抱えています。各大学のキャリアセンターも不足しているものは「人手」が最多\*2とあるように、学生のキャリア教育を大学だけで行うには限界があります。この三省合意によって、企業が積極的に協力することの重要性が認識されたことや、学生が就職活動(インターンシップなど)に時間をとられ学業に時間を割くことのできないといった課題が今後解決されていくことが期待されています。

また、インタツアーの調査では大学1,2年生から企業を知る機会があれば参加したいという学生が67.5%に上っており、就職活動本番より以前の学生においても就職活動に対する意欲が高まっています。\*3

産学協議会が定義したインターンシップ等の4類型 \*1

タイプ/類型	代表的なケース	実施主体	実施規模	学生の参加期間	学生の主たる目的
1. オープン・カンパニー	企業・就職情報会社主催イベント 学内イベント	企業または就職情報会社 大学キャリアセンター	大人数	超短期(単日)	企業・業界・仕事を具体的に知る
2. キャリア教育	企業主催プログラム(CSRとして) ・授業(正課) ・産学協働プログラム(正課外) ・学内における企業・アドバイザーによるレクチャー	企業 大学(+企業)	プログラムによる 授業・プログラムによる	短期(1~3日間) 短期~長期(授業・プログラムによって異なる)	自らのキャリアを考える(職業観・就業観)
3. 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	適性・汎用的能力重視 専門性重視(主に事務系) 専門性重視(主に技術系)	企業または大学+企業(地域コンソーシアムとの連携含む)	少人数中心	短期(5日以上) 長期(2週間以上)	その仕事に就く能力が自らに備わっているか見極める
4. 高度専門型インターンシップ	ジョブ型研究インターンシップ(主に技術系) 高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ(仮称)(主に事務系)	大学+企業	少人数	長期(2カ月以上) 検討中	自らの専門性を実践で活かし、向上させる(実践研究力の向上等)

\*1 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」(2022年4月)よりダイヤモンド社作成

就職・キャリア支援の課題を解決する上で不足しているもの \*2

就職・キャリア支援の課題を解決する上で不足しているものを聞くと、「人手」が66.0%で最も高く、「学生の集客」が58.8%と続いた。

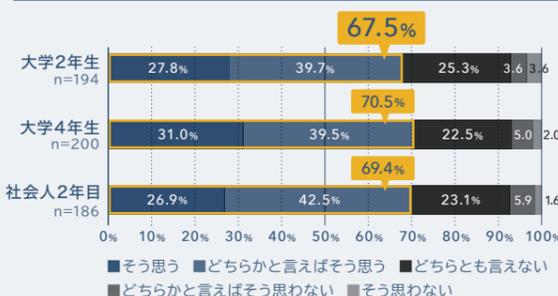


出展:就職みらい研究所「大学の就職・キャリア支援状況に関する調査」2022年9月

大学2年生・大学4年生・社会人2年目の回答 \*3

Q. 就職活動を通じた経験に関する以下の項目であなたの考えに近いものを教えてください。「大学2年生以前から企業のことを知る機会があれば就職活動に役立つ」

大学2年生以前から企業のことを知る機会があれば就職活動に役立つかについて、大学2年生67.5%、大学4年生70.5%、社会人2年目69.4%が、そう思う・どちらかと言えばそう思うと回答。各世代、同程度に企業のことを知る機会があれば就職活動に役立つと考える層がいることが分かった



■ キャンコムグループの取り組みと事例

インタツアーは、新卒採用に課題を抱える企業と学生の早期キャリア形成を実現し、ミスマッチの少ない雇用機会を創出することを目指しています。産官学の連携も推進し、日本の未来を担う人材輩出にも貢献していきます。

📍 明治大学×インタツアー「学生アンバサダープロジェクト」を2023年5月~7月に開催



明治大学キャンパス内で、学生がアンバサダーとして参加企業へインタビューし、その内容を元にまとめた企業の魅力をプレゼンテーションしました。

📍 インタツアーが、グッドデザイン賞とHRアワード受賞のW受賞

企業を旅する準備サイト



早期学生のキャリア形成支援と企業の採用ブランディングを両立させるサービスとして高い評価を獲得しました。このサービスは、大学1,2年生から企業を深く知る機会を提供し、その結果、就職活動を支援する国内最大級のプラットフォームとして位置づけられています。



インタツアーの仕組み

インタビューからはじまるリレーション採用プラットフォーム

インタツアーとはインタビューやリサーチという手法で接点を得る、新しい新卒採用サービス。インタビュー後のレビューを学生のコンテンツとしてSNS配信を行います。接点を持って終わりせず、その後も情報配信によってつながります。

実績 学生登録者数 **80,000人** 掲載社数 **5,300社**

CEO Message | INTETOUR



代表取締役社長 作馬 誠大

現在の就職活動や新卒採用というマーケットにおいては学生・企業の双方が強力な「建前」をまとった上で動かなければならない必要性を押しつけられています。

結果、「知名度だけがモノをいう採用、学生も確固たる職業観や判断軸を持っていないままに就活の波に飲み込まれていく」など、その弊害は

目に見える形で現れています。

インタツアーは、「インタビューによって企業と学生が相互理解を図ることで、双方にメリットがある持続可能な仕組み」として、学生のキャリア形成支援を目指す三省合意改正の方針に沿ったものとして、産官学の連携をより一層強化した展開を考えております。

人を力づけて、“いい仕事”を創る



CAMCOM  
GROUP

本資料に掲載されている業績見通しを含む将来予測に関する記述は、資料の作成時点で利用可能な情報に基づいていますが、  
カムコムグループがその実現を保証するものではありません。これらの予測は、リスクや市場の変動などの不確実性を含んでおり、  
実際の業績は予測と異なる可能性があります。そのため、投資やビジネスの意思決定にあたっては、これらの点を考慮いただき、  
最新の情報に基づいて独自の判断を行ってください。

資料に関する各種お問い合わせ先   カムコムグループ広報室   e-mail:press@cam-com.jp

CAMCOM-2406-nm

