

# FACT BOOK 2024

人をかづけて、“いい仕事”を創る



**CAMCOM GROUP**

# INDEX

— CHAPTER.1	<b>キャムコムグループについて</b>	
	パーパス	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	<b>事業について</b>	12
	2030年に向けた価値創造	14
	価値創造のための戦略	16
	事業セグメント・サービス領域	18
	グループ業績概要	20
	スタッフィング [人材派遣]	22
	キャリア [人材紹介／人材支援／採用コンサルティング]	24
	BPO [業務委託／業務変革コンサルティング]	26
	ソリューション [メディア／HRテック／事業開発]	28
	事業セグメント別 実績	
— CHAPTER.3	<b>労働市場の動向と 社会課題に対する取り組み</b>	30
	労働力人口の減少に対する取り組み	32
	外国人雇用への取り組み	34
	障がい者雇用への取り組み	36
	物流業界の人材不足に対する取り組み	38
	新卒採用市場への取り組み	40
— CHAPTER.4	<b>人的資本に対する取り組み</b>	42
	多様な人材の活躍 [ダイバーシティ]	44
	人的資本データ	46
— CHAPTER.5	<b>グループ概要</b>	48
	グループ概要	50
	全国拠点グローバルネットワーク	52
	沿革	54
	役員一覧／サステナビリティ	56



CAMCOM

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いい仕事
- 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2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

キャ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というより経験の浅い人材に可能性を見出し、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年間で人材募集の手法は多様化しており、必ずしも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。このような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** 日本国内の人材不足に対して解決策として提案されるのは、女性、外国人、障がい者、高齢者など、未活用な人材です。こういった人材の雇用が進まない理由の1つに、勤務時間



や勤務地の制約、経験・スキル不足などにより、働きたくても仕事に就くことができない人が多いことが挙げられます。そのような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社会こそが、“いい仕事”ができる生きる力にあふれた社会であるとキヤムコムは考えています。

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、人々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。

しかし、いつの時代も求められる“いい仕事”とは、顧客にとっての付加価値を提供するものであり、テクノロジー自体はあくまで生産性を高める“ツール”です。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かけ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に奪われて仕事が無くなるという悲観的なものではなく、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。



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、1990年に人材派遣事業を創業、2001年には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

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

警戒レーダーや電波監視システムのプロジェクトマネジメントを経て、2006年株式会社総合キャリアオプションに入社。人材業界では異色の80名近くのシステムエンジニア部門を育て上げ、CTOを経て2016年グループの事業統括に就任。複数のグループ会社の経営を経験した後に、2022年株式会社キヤムコムの代表取締役に就任。人材派遣事業のリソースを生かしたグローバル事業、IT関連事業の開発に積極的な投資を行い、キヤムコムグループの第二創業期をけん引している。

【書籍】「外国人材を競争力に変える法」(ダイヤモンド社)



# —— 人材の提案から、ビジネスソリューションへ、進化する人材会社の役割

## The evolving role of HR agencies, from talent proposals to business solutions.

**神保** 人手不足になるとともに人材を採用する難易度が上がり、求人媒体や人材紹介、人材派遣、ダイレクトリクルーティングなど複数の採用手法に取り組む企業が増加しました。それに伴い、採用に係る事務作業は煩雑化しています。そうしてコア業務以外の仕事が増え、結果的に生産性を下げているケースが多くあります。このような人材活用における課題を解決し、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、単なる人材の提案から、課題を解決する「ビジネスソリューション」へと人材会社の役割が進化したと考えています。このような市場の変化を受けて私たちが取り組んでいることは、ビジネスプロセス全体を受託し、業務の再

構築から人材の採用、適材適所への配置、業務のDXまでワンストップでサポートするサービスの開発です。これは“バックオフィス部門であっても、顧客企業にサービス提供できる業務品質を目指す”という理念に基づき、創業当初から自社内で様々な人事業務に係るサービスの開発に取り組んできたキヤムコムグループが得意とすることでもあります。

創業時は日本人材の派遣サービスから始まった事業が、ウェブサービス、クラウドシステム、外国人や障がい者雇用にまで幅が広がりました。そしてサービスをかけ合わせることで事業がさらに発展し、顧客企業が抱える多様な課題を解決で

きるようになったことも、当社のユニークさだと考えています。

### —— 当社の自慢は「社員」。 多様な人材を活かした経営方針

**神保** 成長の源泉は人材。それに尽きます。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。当社に存在する挑戦的な気風や創業精神が社員一人ひとりに根付いており、それが社員の魅力につながっています。「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得て、売上高1,000億円を超えました。この社風は

全国各地、海外拠点にまで共通化されています。

**宮林** 当社では女性をはじめ、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登用してきましたが、事業の多様化やテクノロジーの導入により、より多くの職種や働き方を受け入れることが可能となりました。こういった取り組みで積み上げていく経験も、将来的には人材不足で悩む企業様に対するソリューションに昇華させていきます。労働人口不足という大きな課題に対して、私たちキヤ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、全社一丸となって取り組んでまいります。



—  
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。

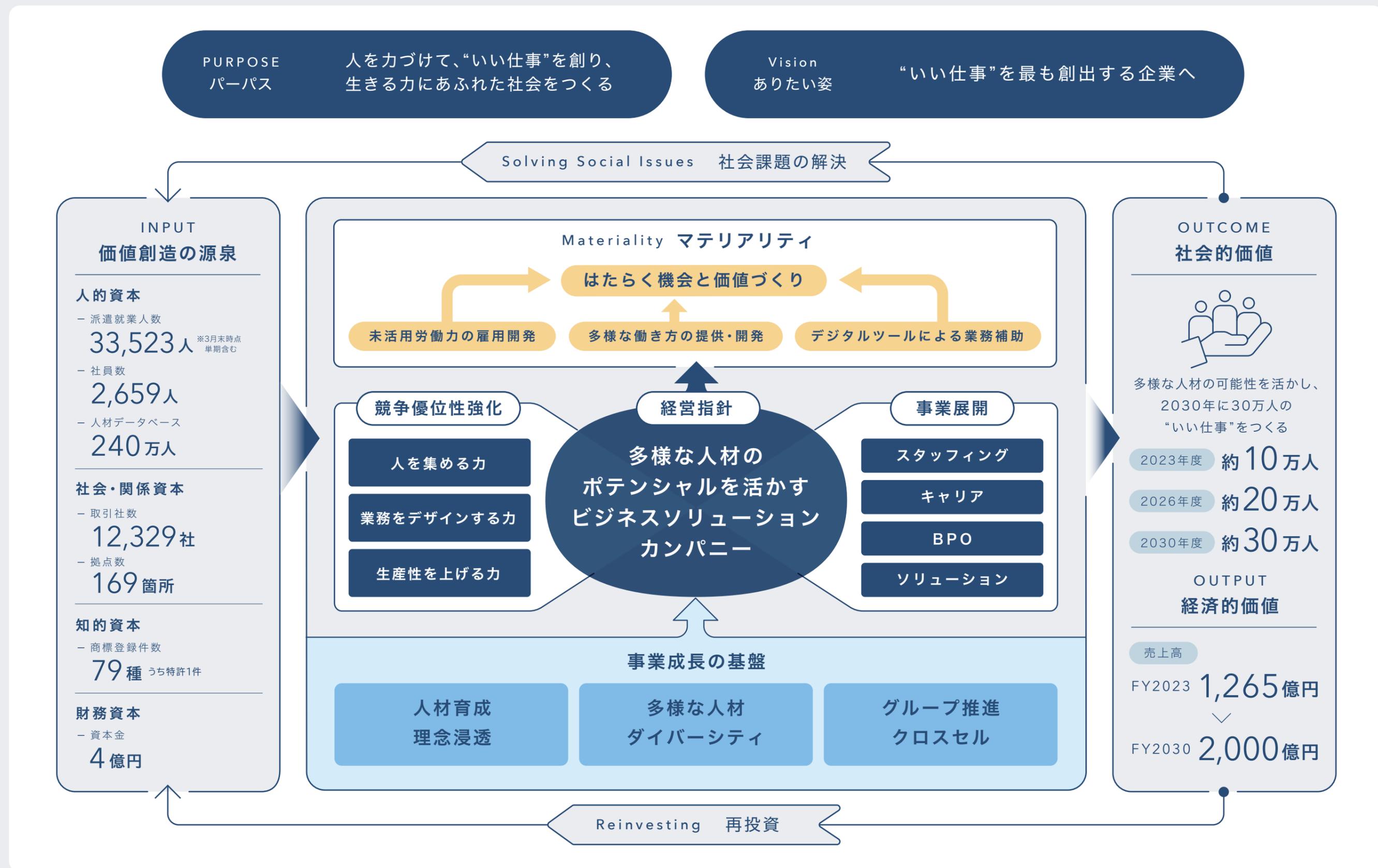


Connecting People&Businesses

Towards a Valuable Future.

# 2030年に向けた価値創造

カムコムグループは企業の生産性を高める仕事を創り出し、多様な人材のポテンシャルを活かす雇用を創出することを通して、パーパスの実現に向けて事業活動してまいります。



## 価値創造のための戦略



## 多角化、専門化した グループリソースの統合で 持続的成長を狙う

株式会社カムコム  
取締役 副社長 事業戦略室

神保 光路郎 Kojiro JINBO

### CAMCOM VISION 2026 — 各セグメントで取り組む課題 —

#### グループの屋台骨

##### スタッフィング [人材派遣]

###### 製造派遣

自動車/半導体業界のシェアアップ/  
若手製造エンジニアの育成/請負化

###### 物流派遣

ドライバー派遣の拡大/  
大手物流企業・EC企業からシェアアップ

###### 事務派遣

ITエンジニアの育成/派遣/翻訳/  
通訳など外国人材の派遣

#### 利益成長の柱

##### キャリア

[人材紹介/人材支援/  
採用コンサルティング]

###### 外国人労働者

特定技能外国人の紹介事業拡大

###### 障がい者

法定雇用率アップに対して  
紹介・定着支援の拡大

###### 採用コンサルティング

新卒採用紹介事業の拡大/  
中途採用紹介事業の拡大

###### 継続的な発注先の開拓

官公庁、民間、物流、製造など  
継続的需要を持った顧客を開拓

##### BPO

[業務変革コンサルティング]

###### デジタルデバイスの活用

ARグラス、AI、ロボットなど業務効率化を  
実現するデジタルデバイスを活用した  
業務構築を推進

#### 競争優位の創出

##### ソリューション [メディア/事業開発]

###### 人材派遣 マネジメントシステムの 契約数増加

製造業や物流業の  
人材派遣シェアを生かした  
利用者数の増加

#### — グループの屋台骨となる スタッフィング領域

カムコムグループは、創業以来積み重ねてきた人材派遣サービスに確かな強みがあり、今後も変わらぬ屋台骨となります。その取引社数は、製造業5,000社、物流業2,500社に上ります。

このように多くの顧客からの信頼を得られたのは、地域に密着した店舗展開を行い、大小様々な顧客の要望に対して真摯に取り組んできたからだと考えています。また、人材サービスという形のない商材を扱うからこそ、社員一人ひとりが商材であるとならえ、挨拶、マナーを重んじた振る舞いなど基本的な業務姿勢をきちんと身に付ける社員育成に力を入れてきたことも持続的な成長を実現できた理由です。

この製造・物流業を中心としたシェアを背景に、今後は成長産業でのシェアアップや新規産業への参入を進めていきます。製造派遣では、自動車業界や半導体業界におけるシェア獲得と若手製造エンジニアの育成、そして製造請負を推し進め、ノウハウの蓄積と持続的な人材供給を実現します。そして物流派遣では、倉庫や運送手配も含めてパッケージ化した人材供給、ドライバー不足に対しては人材育成も含めてドライバー派遣をするなど、様々な需要に応える包括的なサービスを拡充していく予定です。

事務派遣では、未経験者にリスクリングを行い、ITエンジニアの育成に注力しています。ビジネスや業務のDXを目指して様々な領域がデジタル化されていく中で、ITエンジニアは幅広い業界で需要が高く、稼働人数は順調に成長しています。多様な企業との取引拡大がグループサービスの継続的収益の足掛かりになると共に、顧客企業の生産性向上に対するさらなる貢献につながると信じています。

#### — 多様な人材の戦力化と 業務構築ノウハウが利益成長の柱

キャリア領域の中で最も注目度が高いのは、外国人材です。カムコムグループは、インドネシア政府やベトナム政府と提携し、技能実習生の負担を軽減する受け入れスキームを構築してきました。加えて、日本国内で急増する特定技能外国人を対象とする求人メディアを展開しており、外国人材に人気とされる製造業での案件が多く、利用者数が順調に拡大しています。

生産年齢人口が減少している日本においては中長期的に外国人材の活用や戦力化が必須だと考えているため、人材の供

給力を高めてまいります。

また、当グループは年間約2万人の雇用を創出するマッチングプラットフォームを開発し、他の中堅・中小の人材会社も利用できる仕組みにしています。すでに400社と提携しており、人材の供給力を高めています。

そしてBPO領域では、持続的な案件の獲得と、デジタルデバイスを活用した業務効率化や生産性を向上させるスキームの開発・提供を拡大しています。官公庁や物流・製造業など、継続的需要の多い案件を受託し、業務構築の工夫とデジタルツール活用の両輪により、ハイスル人材でなくても対応可能な実業務を創出し、多様な人材の活用を可能にしています。

#### — システム開発による競争優位性の創出で、 商流の上位ヘシフト

当社は人材会社としては珍しくエンジニアの在籍が多く、多彩なシステムの開発を行っています。ソリューション領域では、製造業における労働管理クラウドシステムの利用企業が著しく増加しています。その要因は、高いセキュリティと常に機能をアップデートできるアジャイル開発、そして手厚いサポート体制です。システム導入は利益率の向上のみならず管理部門との関係強化につながるため、人材の発注権獲得や業務構築受託など、商流の上位ヘシフトすることが可能です。

BPO領域では生産性を可視化する業務管理システムを構築し、年間約1,000の拡張機能アプリケーションも開発しました。業種や業務に即した機能を組み合わせることで細やかにカスタマイズすることで、幅広い顧客企業の多岐にわたるニーズに対応しています。こうした柔軟性が、選ばれる要因になっています。今後も、人材とテクノロジーの掛け合わせにより競争優位性を創出し続け、各事業領域の成長を加速させてまいります。

#### — 多角化、専門化から生まれる 統合ソリューション

当グループでは「分業と統合」という一見相反する経営方針が創業時から続いています。14のグループ会社に分業化した事業展開の目的は、事業の多角化と専門性の向上です。さらに各専門サービスをクロスセルするだけでなく、特化して磨かれた各専門性を統合して事業領域をまたぐソリューションを開発することにより、柔軟かつ独自性のある価値提供ができると考えています。それがカムコムグループならではの事業理念であり、強みです。多様な人材とその可能性を生かし、2030年には30万人の“いい仕事”を創出することを目標に、経済的にも社会的にも高い価値を創出してまいります。

事業セグメント・サービス領域

事業セグメント

	サービス領域			主要ブランド
	採用	教育・研修	管理・評価	
<p><b>スタッフィング</b> [人材派遣] 地域密着型の人材派遣を展開。 製造業界と物流業界ではトップクラスのシェアを獲得。</p>	<p>製造 / 物流 / 軽作業</p> <p>事務 / コールセンター / 販売 / 介護</p> <p>紹介予定派遣</p>	<p>ITエンジニア</p> <p>ユニット型派遣</p>		<p>そうキャリア / dayworks</p> <p>バイトレ / Anews</p> <p>camtora</p>
<p><b>キャリア</b> [人材紹介 / 人材支援 / 採用コンサルティング] 様々な業界に対して、未経験者からミドルクラスを対象にした人材紹介事業と、外国人材や障がい者などの就労を支援する事業を展開。</p>	<p>事務 製造 物流</p> <p>新卒 介護 障がい者</p> <p>外国人材 (特定技能外国人 / 技能実習生 / 高度人材)</p>		採用管理システム (ATS)	<p>Jobuddy / テンシュリク</p> <p>みんなのトクギ / CAMTECH Educ Academy</p> <p>インタツアー / SOCIAL OFFICE</p>
<p><b>BPO</b> [業務委託 / 業務変革コンサルティング] 業務の構築から、マニュアル作成、人材採用、進捗管理まで提供し、顧客企業の生産性を向上するBPO事業を展開。</p>	<p>事務センター / コールセンター / 官公庁業務</p> <p>BPO-DX (ARグラス / AI / ロボットソリューション)</p> <p>物流アウトソーシング / 倉庫マッチングソリューション</p>		BPO 管理システム	<p>SC CAPION / WILLFUL</p> <p>BENSYS / ロジパレ</p> <p>マルテlogi / MPO</p>
<p><b>ソリューション</b> [HRテック / 事業開発] クラウドシステムをはじめとする様々なHRテックの開発と、社会的課題の解決に繋がる事業を開発。</p>	<p>採用代行</p> <p>人材発注管理システム</p>	<p>集合型研修</p> <p>LMS / 動画研修</p>	<p>契約管理システム</p> <p>労務管理システム</p> <p>生産性管理システム</p>	<p>グッジョブ / 前トレ</p> <p>T-REX / Helloジョジョ!</p> <p>ヒトルク / CAM CAT</p>

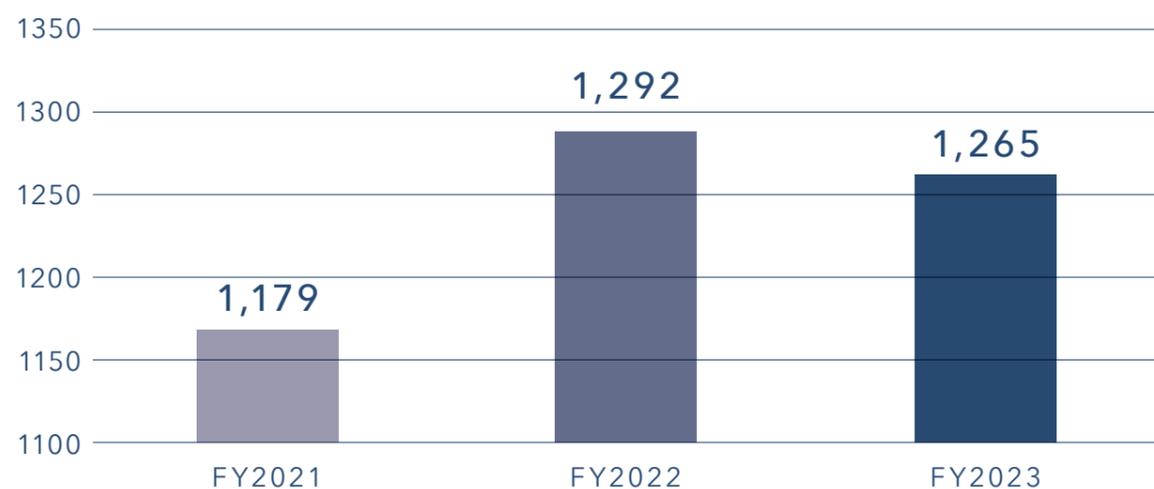
## CAMCOM GROUP Total Performance Overview

## グループ業績概要

2023年度(2023年4月~2024年3月末)はコロナ特需が落ち着き、売上は伸び悩んだものの取引社数は増加しています。システム開発やサービス開発へ投資を続けてきた結果としてサービスラインナップは増加しています。2024年度以降は、クロスセル、デジタルサービスの導入企業の増加を軸に売り上げ拡大を目指します。

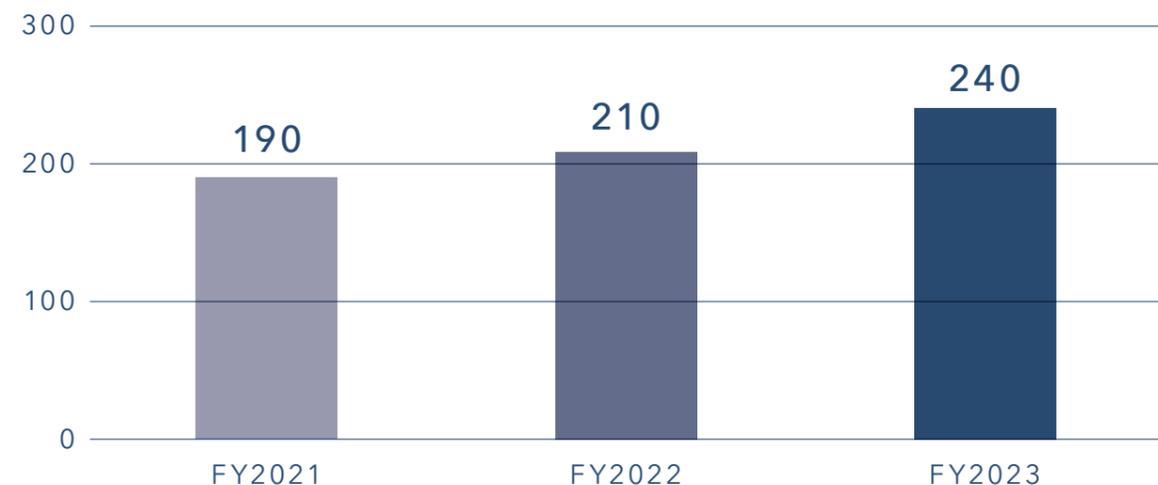
## 売上高

[億円]



## 人材データベース※

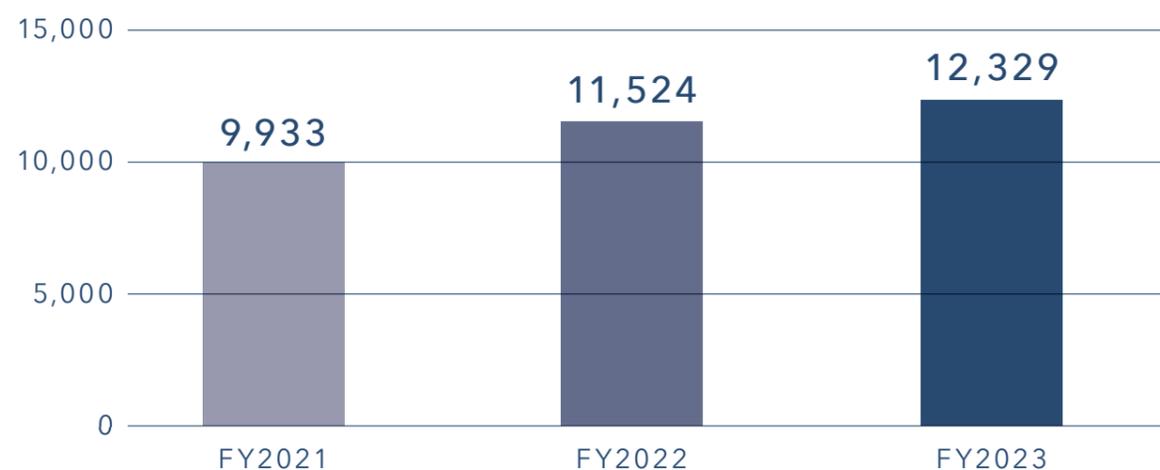
[万人]



※グループが提供する人材派遣サービス/転職サービスの登録者、就労支援サービスの利用者を合算  
(就職活動中の学生、外国人材、障がい者含む)

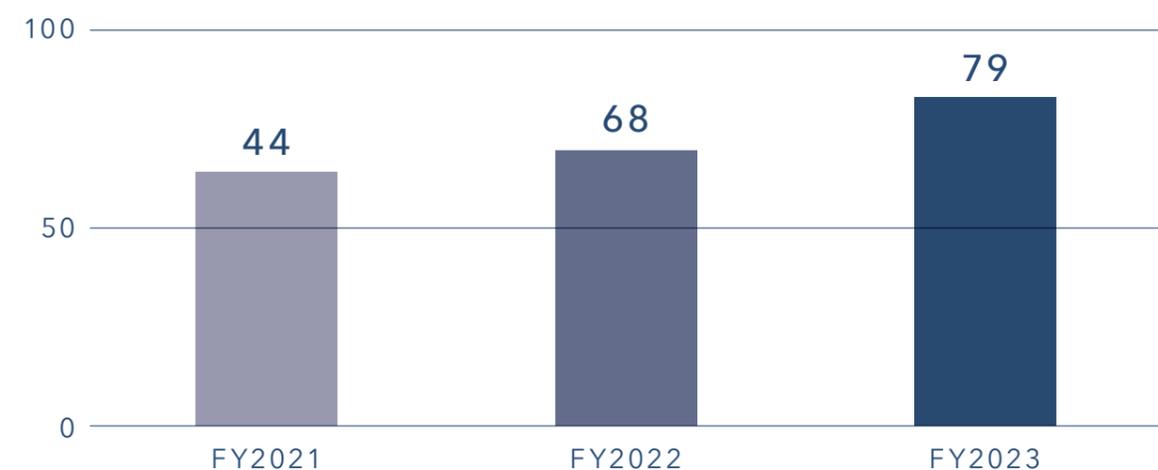
## 取引社数

[社]



## 商標登録数

[社]



事業セグメント別実績

## スタッフィング

[人材派遣]

## | 人材派遣人数(長期短期合算)

# 33,523人

[2024年3月時  
単期含む]

グループの屋台骨となるスタッフィング事業のセグメントは、製造業と物流業を中心として多くの企業と取引をしています。長期から短期、スキマワークなど多様な人材需要に応える体制を整えております。

さらに、マッチング業務やスタッフフォロー業務のDXを進め、中間コストを削減することで利益率の向上を目指しています。

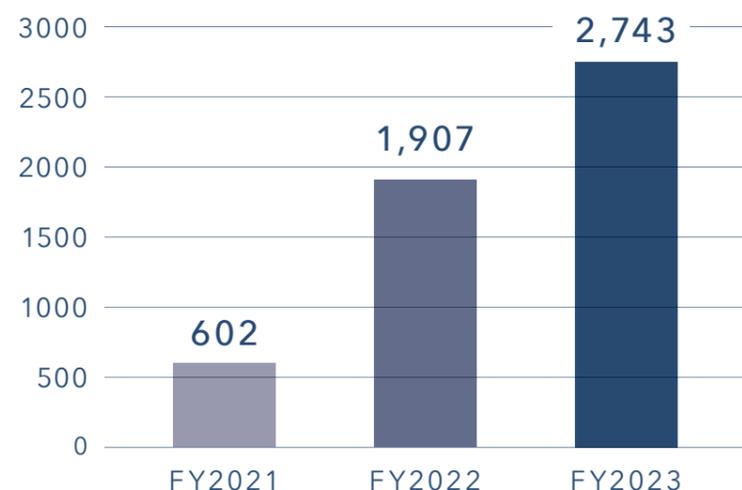
データ項目	備考	2023年度数値
長期人材派遣登録数	1ヶ月以上の派遣就業を希望する登録者	779,844人
短期人材派遣登録数	1ヶ月未満の派遣就業、短期単発の仕事紹介を希望する登録者	1,628,669人
デイワークスアプリインストール数	スキマ時間での仕事に応募できるアプリのインストール数	105,929
長期人材派遣人数	2023年3月時点の就業人数	22,731人
短期人材派遣人数	2023年3月時点の就業人数を、長期人材派遣における1ヶ月の平均勤務日数で割り返した人数	10,792人

事業セグメント別実績

## キャリア

[人材紹介／人材支援／採用コンサルティング]

## 特定技能外国人登録支援人数 [人]



[障がい者] 就労移行支援施設(SAKURA)

利用者数

1,800人

就職者数

872人

利益成長の柱に掲げるキャリア事業のセグメントでは、外国人材、障がい者、新規学卒者など多様な人材へと採用支援領域を拡大しています。さらに、外国人材のライフサポートや障がい者の就労移行支援など、採用の周辺業務もカバーすることで人材採用に付加価値を提供しています。

データ項目	備考	2023年度数値
外国人材	カムテックエデュックアカデミー 受入れ人数	技能実習生／特定技能外国人含む <b>580人</b>
	外国人向け研修施設 カムテックエデュックアカデミー	大阪センター、成田センター <b>2カ所</b>
	特定技能外国人に特化した 求人・求職ナビサイト登録者数	Mintoku work(みんなのトクギ)登録者 <b>12,345人</b> ※1
	外国人ライフサポート人数	日本国内で働く外国人労働者の住居、日常生活の サポート契約を行っている人数(技能実習生含む) <b>4,299人</b>
新卒採用	提携送出し機関	技能実習生に対して日本語研修などを実施し、 日本国内の企業へ送り出す機関 <b>76機関</b> ※2
	学生登録者数	就活支援サービス“インタツアー”の登録学生数 (大学1～4年生) <b>82,256人</b>
転職	成果報酬型 求人サイト 利用企業数	成果報酬型求人サイト “Jobuddy+”と契約している企業数 <b>1,641社</b>
	成果報酬型 求人サイト 登録者数	成果報酬型求人サイト “Jobuddy+”と登録している求職者数 <b>116,402人</b>
障がい者	就労移行支援施設	就労移行支援センター“SAKURA”の拠点数 <b>16拠点</b>
	就労移行支援施設 利用者数／就職者数	就労移行支援センター“SAKURA”の利用者数、 その後の就職者数 ※累計 <b>1,800人／872人</b> ※累計

※1:登録国籍内訳:ベトナム40%、インドネシア30%、タイ20%、フィリピン10% ※2:内訳:ベトナム66、インドネシア6、タイ2、フィリピン1、ミャンマー1

事業セグメント別実績

**BPO**

[業務委託／業務変革コンサルティング]

**BPOセンター**拠点数 **16拠点**席数 **3,868人****物流プラットフォーム**登録事業者数 **1,500社**荷主、輸配送会社、作業請負会社、  
倉庫事業社、人材会社など**事務系BPO  
人材発注システム**提携人材会社数 **250社**

利益成長の柱の1つに掲げるBPO事業のセグメントは、自社センターや倉庫を保有し、多くの協力会社と連携することで、柔軟なBPO需要に応える体制を構築しています。行政に関するサービスやARグラスやロボットなどデジタルテクノロジーを活用したサービスまで幅広く展開しています。

データ項目	備考	2023年度数値
BPOセンター／席数	自社保有のBPOセンター 拠点と席数	<b>16拠点 3,868席</b>
事務系BPO現場管理システム 利用人材会社数	BPO現場管理システム“ヒトルク”に 登録している提携人材会社	<b>250社</b>
保有倉庫数	物流BPOが受託可能な倉庫	<b>7拠点</b>
物流プラットフォーム 登録事業者数	倉庫マッチングソリューション “サバケル”への登録企業数。 荷主、輸配送会社、作業請負会社、 倉庫事業社、人材会社など	<b>1,500社</b>

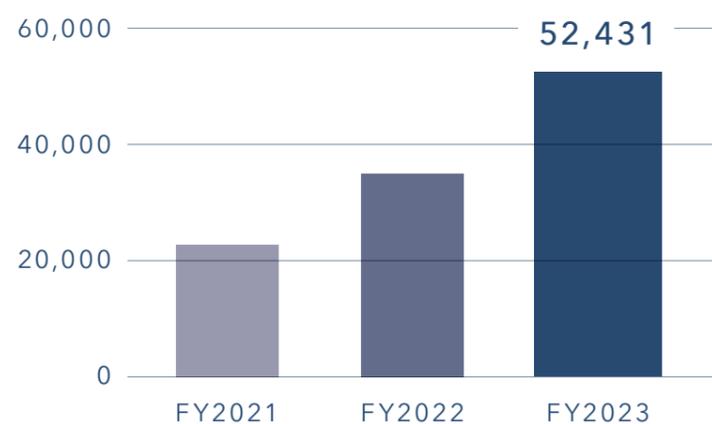
事業セグメント別実績

## ソリューション

[メディア/HRテック/事業開発]

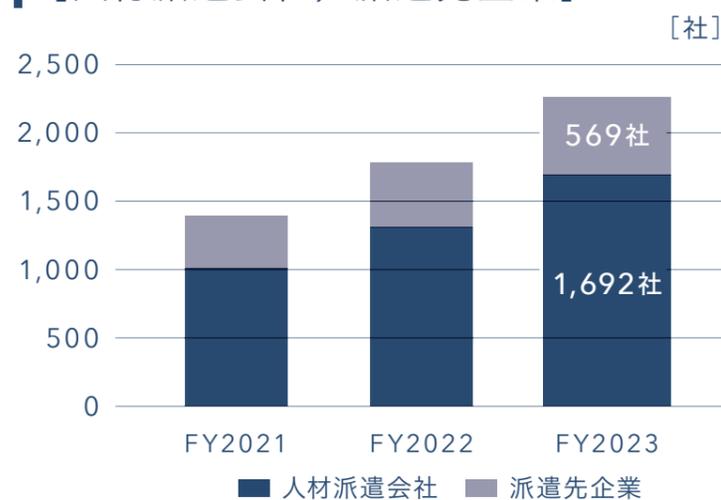
競争優位の創出を担うソリューション事業のセグメントは、人材派遣マネジメントシステムを軸に導入企業数を拡大しています。人材の採用支援に加えて、人材を活用する上で発生する管理業務のサポートまで受託することで、企業の生産性向上を支援しています。

### 人材派遣マネジメントシステム 利用者数



### 人材派遣マネジメントシステム 導入企業数

[人材派遣会社/派遣先企業]



データ項目	備考	2023年度数値
人材派遣マネジメントシステム利用者数	“ハケンマネジメントクラウドグッジョブ”を利用している派遣スタッフ数	52,431人
人材派遣マネジメントシステム導入人材派遣会社数	—	1,692社
人材派遣マネジメントシステム導入派遣先企業数	—	569社
業務委託用システムアプリケーション開発数	業務管理システム“BENSYS”関連のアプリケーション開発累計数	2,030件

—  
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
- | 外国人雇用への取り組み
- | 障がい者雇用への取り組み
- | 物流業界の人材不足に対する取り組み
- | 新卒採用市場への取り組み



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。

**!** 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850万人超の労働力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。

2030年の労働需要・供給、労働不足比較データ

2030年時点 **850万人超の労働力不足** コロナ禍前よりも労働力不足は深刻化

“Beforeコロナ時”推計の場合



“Withコロナ時”推計の場合



\*失業者61万人を除く(出所)各種データよりNRI推計

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



株式会社キャムコム  
 代表取締役  
**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

日本の人材不足が深刻化する中、外国人材の雇用が推進されています。  
日本で働く外国人は200万人超。さらに拡大が見込まれる外国人材の雇用。※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、2024年6月に、外国人労働者の技能実習制度に代わる外国人材の新制度「育成就労」の新設等を柱とする改正出入国管理法が、参議院本会議で賛成多数で可決・成立し、今までの「国際貢献」から「人材確保」へと目的が変わりました。今後、労働力不足の深刻化とともに、日本企業にとって外国人労働者の受け入れは不可欠なものとなり、外国人労働者から選ばれる企業づくりが必要とされます。



特定技能の受け入れ上限 ※2

	2019年—2023年度	2024年—2028年度
<b>国交</b> 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
<b>経産</b> 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
<b>農水</b> 漁業、農業、飲食品製造業など	16万人 [9.7万人]	29.3万人 林業・木材産業分野を追加
<b>厚労</b> 介護・ビルクリーニング	7.1万人 [3万人]	17.2万人
<b>計</b>	34.5万人 [20万人]	82万人 <b>2.4倍</b>

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

**JOE Cooperative** 日本側からの奨学金や送出国の費用圧縮等により技能実習生自身の費用負担を大幅に軽減。企業での実習前にカムテックエデュックアカデミーでの研修サポートが受けられます。提携送り出し機関76か所(ベトナム、インドネシア、タイ、フィリピン、ミャンマー※特定技能含む)

**IJC Program** インドネシア政府公認プログラム  
プログラム利用者 約400人  
2024年6月現在

**VJC Project** ベトナム政府推奨プロジェクト  
プロジェクト開始 2024年3月より順次入国  
1期生 配属 4月

📍 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。  
2024年度利用者見込み 国内2か所 成田・大阪 | 1,350人

**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。  
求人応募数 8,000人  
雇用創出 4,500人

**GMS** 海外人材マネジメントサービス  
2023サポート実績 4,000人

**Tech Support** 外国人の採用における膨大な煩雑業務をGMS Techサポートのシステムで業務効率化を実現。

**Job Support** 外国人採用の入社から退職まで徹底サポート。手続きが初めての方でも安心して外国人を受け入れます。

**Life Support** 外国人生活支援サービス  
日常生活から緊急時まで徹底したトータルサポートをお約束します。日本での生活をもっと快適に。

**Legal Support** 専門家無料相談サービス  
海外人材活用に関する疑問を、専門の社労士・行政書士が解決。些細なことでもご連絡ください。

📖 関連書籍のご紹介

**外国人材を競争力に変える法**  
~日本企業が外国人から選ばれる力を持つために~

2025年度版  
外国人材活用ガイドブック

株式会社カムコム 代表取締役 宮林 利彦

今求められる外国人活用のすべてがこの1冊に!  
「真の意味で外国人を“ビジネスパートナー”として受け入れている企業は成長を続けています。」(本文より)

CEO Message | CAMGLOBAL



株式会社カムグローバル 株式会社海外人材タイムズ 代表取締役(兼任)

三石 晃史

カムグローバルでは、『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・技人国(技術・人文知識・国際業務)の就労ビザを持つ外国人材の企業へのご紹介や、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

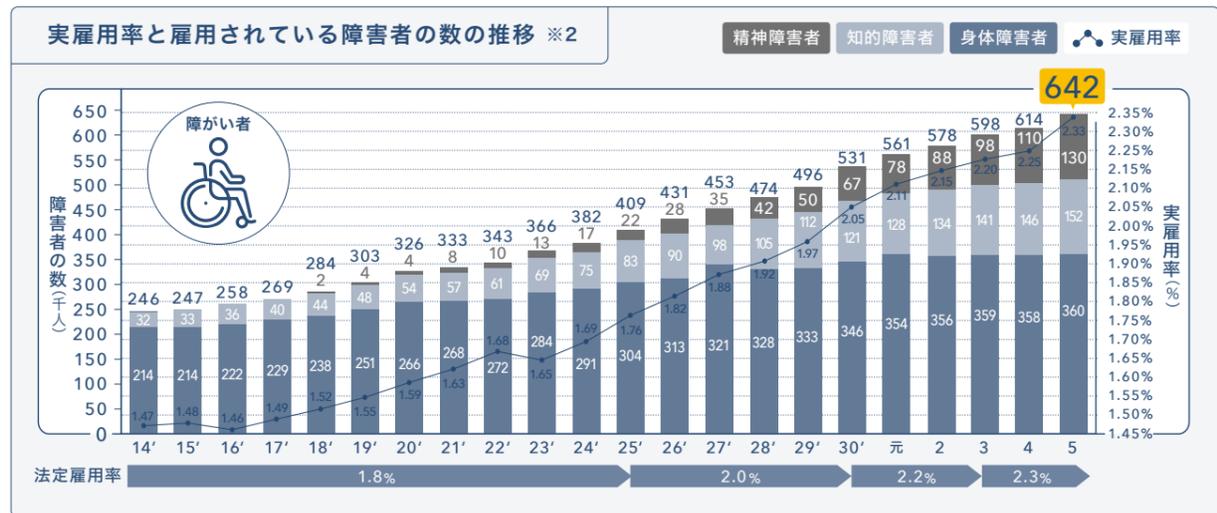
障がい者雇用への取り組み

障がい者雇用の法定雇用率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て社会生活を送ることを目的とする「障がい者雇用推進法」が制定されており、全従業員に対して一定の割合で障がい者を雇用するよう定められています。

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

2023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



区分	1. 法定雇用率未達成企業数	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。

※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

■ 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、設立当初から「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



株式会社総合キャリアトラスト 代表取締役 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、生産年齢人口の減少に伴い、障がい者を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。キャムコムグループが長

きにわたり人材・教育事業で開発してきた教育・育成プログラムを、障がい者の就労支援領域でも活用することにより、より多くの障がいをお持ちの方々に「働くこと＝生きること」を実感していただける様々な環境を創出できると信じています。

Tackling The Logistics 2024 Issue

# 物流業界の人材不足に対する取り組み

## ⚠ EC需要の増加と労働時間の規制で加速する人材不足

EC市場規模の拡大に伴って、宅配便取扱実績も年々増加し、2022年度までの5年間で23.1%増加しました。※1  
 物流業での人材不足感は以前から高まっており、2024年1月に実施された調査によると物流業の72.0%、「運輸・倉庫」においても65.3%が正社員が不足していると回答しています。※2  
 さらに、2024年4月1日より、働き方改革関連法によってドライバー1人あたりの時間外労働時間が年間960時間に制限され長時間運転がしづらくなったことから、長距離にモノが運べなくなる「物流の2024年問題」に直面し始めています。これらが深刻化すると、トラック事業者や荷主、一般消費者にとっても様々な問題が発生すると予測されています。※3  
 一方で、物流の2024年問題の対策について具体的な対策を進めている企業は28%と少なく、物流企業間での連携やDX推進など、輸送効率や業務効率を高める具体的な施策に取り組むことが求められています。※4

発生が予測される問題 ※3

<p>トラック事業者</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● ドライバーの増員が必要だが人材が確保できない</li> <li>● 利益減少</li> </ul>
<p>荷主</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 必要な時に必要なものが届けられないかもしれない</li> <li>● 輸送を断られる可能性がある</li> </ul>
<p>一般消費者</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当日、翌日配達 of 宅配サービスが受けられない</li> <li>● 水産品、青果物など新鮮なものが手に入らなくなる</li> </ul>

物流の2024年問題の対策について ※4

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？

・何もしていない	35%
・検討をはじめたばかり	3%
・情報収集段階	5%
・対策を計画中	20%
・具体的な対策を実行中	28%
・具体的な対策を実行し、成果が出ている	9%

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。

※1 国土交通省「宅配便等取扱個数の調査」より ※2 帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査(2024年1月)」より  
 ※3 公益社団法人 全日本トラック協会 (https://jta.or.jp/logistics2024-lp/) から抜粋して作成  
 ※4 株式会社ロジテック物流現場の実態調査vol.2:「2024年問題へ向けた企業の対策のリアル」]より抜粋

## ■ 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、課題解決支援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



サバケルにより遊休スペースの情報をオープン化  
 倉庫の遊休スペースは3.7兆円規模に上ると言われています。倉庫と荷主、輸送会社のマッチングサービス「サバケル」により遊休スペース情報をオープンにすることで、需要と供給の機会損失を削減し、適正な価格や距離での輸配送が可能になります。

実績 国内倉庫 **6拠点** 物流関連企業 **1500社** ネットワーク

### 💡 BPO-DXによる業務効率化



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、QRコードを読み取ることで正確な配送指示が可能となるARグラスを着用したスタッフを配置。未経験者でも正確で生産性の高い業務を遂行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**

### 💡 物流領域での育成と雇用創出



フォークリフトの教習と多様な雇用形態での人材提供  
 フォークリフト教習所と提携し、当社保有の倉庫スペースでフォークリフト教習を提供しています。また、短期人材派遣サービスの「バイトレ」やスキマバイトアプリ「デイワークス」を通じて、多様な雇用形態を活用した人材を物流領域でも提供しています。

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



株式会社ロジテック 代表取締役 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4月にドライバーの労働時間に上限が設けられたことにより、ドライバー不足が顕著になってまいりました。  
 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せん。ロジテックは、1500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、輸配送コストの適正化、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

！ 若年層のキャリア育成に関する課題

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り、大学生などのキャリア形成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、政府が推進するキャリア形成を担う大学のキャリアセンターは、人手不足を筆頭に様々な課題を抱えており、キャリア支援を大学だけで行うには限界があります。※2 三省合意によって企業支援の重要性が認識され、学生がインターンシップなどの就職活動に時間を取られて学業に時間を割くことができないといった課題が今後解決されることが期待されています。

また、インタツアーの独自調査では、大学1、2年生の頃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%に上り、就職活動本番前の学生においても、キャリア形成に対する意識が高まっています。※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)

※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。

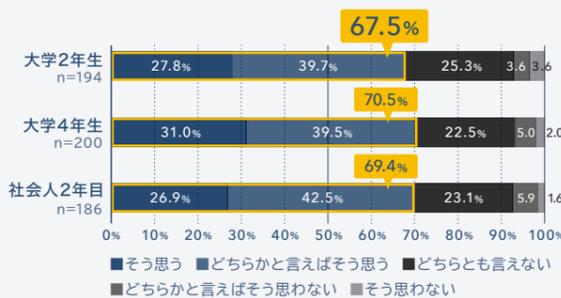


出展:就職みらい研究所「大学の就職・キャリア支援状況に関する調査」2022年9月

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 **インタツアー**



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、転職活動の早期支援、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。



実績 学生登録者数 (累計) **80,000人** 掲載社数 (累計) **5,300社**

CEO Message | INTETOUR



株式会社インタツアー 代表取締役 作馬 誠大

現在の就職活動や新卒採用というマーケットでは、学生・企業の双方が互いを理解するための十分な時間が無く、少ない情報の中で意思決定をしなければなりません。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職活動に取り組むことがほとんどです。就職して間もなくミスマッチを感じて離職してしまい、キャリアを積み上げることなく次の職場に移ることで、スキルや能力が育たないこともあります。

私たちは、就職活動が本格化する前の学生に対して、企業の働くことに関する情報を公開し、学生のキャリア形成支援に活かす仕組みを構築しています。早期から働くことに対して関わり、キャリアを考える機会を提供することで、日本の将来を担う若年層の支援と企業が成長する新卒採用の支援をしております。

—  
CHAPTER.4  
人的資本に対する取り組み

最大の経営資源を人材と捉え、  
多様な人材を生かす組織づくり

人材育成や外国人材、障がい者など、多様な人材が  
その力を発揮しやすい環境をつくっています。



## Diverse Human Resources

## 多様な人材の活躍 [ダイバーシティ]

— 福祉から戦力へをコンセプトに始めた  
障がい者雇用

キャムコムグループ内には総合キャリアトラストという特例子会社があります。キャムコムグループの営業サポートや社内手続きのサポートなど実業に関連する業務に特化しています。

キャムコムグループは総合キャリアトラストを介して、障がい者雇用を実現していますが単に法定雇用率を満たすための社会福祉的な発想から障がいのある方を雇っているのではありません。障がいのある方も、キャムコムグループの戦力であるととらえ、グループの生産性を高めるための

仕組みづくり、仕事づくりをしてきました。

グループ内の障がい者雇用率は3.29%と、法定雇用率を達成しており、さらにテレワークやメタバースを活用した働き方、IT研修を通してエンジニアになる働き方など、様々な働き方を実現させる方法を開発しています。

さらに、官公庁から受託し、発達障害を持った高校生の就業モデルの構築などにも取り組んでいます。

— 5か国、50人以上の外国人材を採用。  
日本国内で働く外国人材を支援

キャムコムグループではベトナム、インドネシア、ミャンマー、ラオス、中国などの外国人材が活躍しています。正社員における外国人雇用率は4.6%となっており、これは2018年にグローバル事業がスタートしてから積極的に採用してきた結果です。

人材不足に対し、外国人材の活用が注目されていますが、多くの日本で働く外国人材を母国語でサポートするチームを作っています。日本語、母国語、英語などを使って社内コミュニケーションをおこなっており、多様な価値観や宗教、考え方を受け入れています。

また、ベトナムやインドネシアに海外現地法人を設立し、日本で働きたい外国人材を現地で集める方法を構築しています。さらに、採用プロセスの改善や現地でのサポート体制の充実も図っています。

今後も人種や国籍に関係なく、優れた人材の発掘と採用を進めていく予定です。

キャムコムグループの経営の方向性「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」の根幹には、多様な人材を戦力化する仕組みや社風があります。例えば、多様性を尊重する企業文化の醸成、異文化交流の促進、外国人材のキャリアパスの提供など、多岐にわたる取り組みを展開しています。

これらの取り組みが顧客企業へのサービス開発に繋がり、持続的な成長を可能にしています。さらに、外国人材が安心して長期間働けるよう、生活面での支援やビザ申請のサポートも充実させています。キャムコムグループは、多様な価値観を持つ人々が協働し、創造性と革新をもたらす企業を目指しています。



## 人的資本データ

データ項目	備考	2023年度数値
社員数	グループ合算、派遣スタッフ除く	<b>2,659名</b>
平均年齢	対象 正社員	<b>32.7歳</b>
所定外労働時間 月平均	対象 正社員	<b>19.8時間</b>
障がい者雇用に関する有資格者	CVT事業、ソーシャルオフィス事業、SAKURA就労移行支援事業合計値	<b>58人</b>
キャリアアドバイザー数	JobuddyエージェントサービスのCA職	<b>140人</b>
女性社員比率	対象 正社員	<b>38.2%</b>
女性管理職比率	MGRiii等級に該当する方	<b>18.6%</b>
障がい者雇用率	グループ対象企業合算	<b>3.29%</b>
外国人雇用率	技能実習生／特定技能外国人含む	<b>4.6%</b>

—  
CHAPTER.5  
グループ概要



## Group Overview

## グループ概要



## グループ会社の力を結集して “いい仕事”を創ります

名称 キヤムコムグループ  
 設立 2001年8月  
 資本金 4億円 ※2024年3月末 グループ合算  
 売上高 1,265億円 ※2024年3月 グループ合算  
 従業員数 2,659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 ※2024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

## CAMCOM社名の由来について

**CAM** CAREER  
 ASSET  
 MANAGEMENT

## 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

**COM** COMPANY  
 COMMUNITY  
 COMMUNICATION

## 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

## グループ会社一覧

株式会社 <b>キヤムコム</b>	・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 <b>キヤムテック</b>	・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 <b>総合キャリアオプション</b>	・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 <b>バイトレ</b>	・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 <b>コンシェルテック</b>	・採用代行事業 ・人材紹介事業
株式会社 <b>ロジテック</b>	・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 <b>インタツアー</b>	・新卒採用マーケティング事業
株式会社 <b>天職市場</b>	・求人サイトtenichi®運営事業 ・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
株式会社 <b>東京デザインアーツ</b>	・メディアコンテンツ企画・制作事業
株式会社 <b>デイワークス</b>	・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 <b>海外人材タイムス</b>	・外国人雇用支援メディア事業 ・広告事業
<b>ベトナムキヤムコム</b>	・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 <b>総合キャリアトラスト</b>	・障がい者雇用/就労支援事業・保育事業
株式会社 <b>キヤムグローバル</b>	・外国人材採用・定着支援事業・求人サイト運営事業 ・有料職業紹介事業
<b>JOE</b> Cooperative	・外国人技能実習生共同受入事業 ・外国人技能実習生受入れに係る職業紹介事業 ・組合員のための消耗品・新電力等の共同購買

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  
※2024年3月末時点



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
- 宮城県 ●一関店
- 宮城県 ●東北本部(仙台店)
- 山形県 ●古川店
- 山形県 ●山形店
- 福島県 ●いわき店
- 福島県 ●郡山店
- 栃木県 ●福島店
- 茨城県 ●北関東本部(宇都宮店)
- 茨城県 ●小山店
- 群馬県 ●つくば店
- 埼玉県 ●高崎店
- 埼玉県 ●大田店
- 埼玉県 ●熊谷店
- 東京都 ●川越店
- 東京都 ●首都圏本部(本社)
- 東京都 ●西新宿コンシェル・センター(新宿店)
- 東京都 ●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
- 山梨県 ●富士吉田店
- 長野県 ●甲信越本部(長野店)
- 新潟県 ●上田店
- 新潟県 ●松本店
- 新潟県 ●諏訪店
- 新潟県 ●伊那店
- 新潟県 ●飯田店
- 新潟県 ●新潟店
- 新潟県 ●長岡店
- 新潟県 ●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
- 静岡県 ●静岡店
- 静岡県 ●浜松店
- 愛知県 ●東海本部(名古屋店)
- 愛知県 ●刈谷店

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

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

株式会社 **インタツアー**

- 東京都 ●首都圏本部(本社)
- 東京都 ●新宿BASE
- 東京都 ●大阪BASE

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 **東京デザインアーツ**

- 東京都 ●西新宿開発センター(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 **海外人材タイムス**

- 東京都 ●西新宿開発センター(本社)

株式会社 **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)
- 東京都 ●SAKURA新宿センター
- 東京都 ●SAKURA早稲田センター
- 東京都 ●SAKURA杉並センター
- 東京都 ●SAKURA池袋センター
- 東京都 ●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
- 長野県 ●SAKURA松本中央センター
- 長野県 ●SAKURA松本センター
- 新潟県 ●SAKURA岡谷センター
- 新潟県 ●SAKURA新潟センター
- 新潟県 ●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
- オフィク ●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

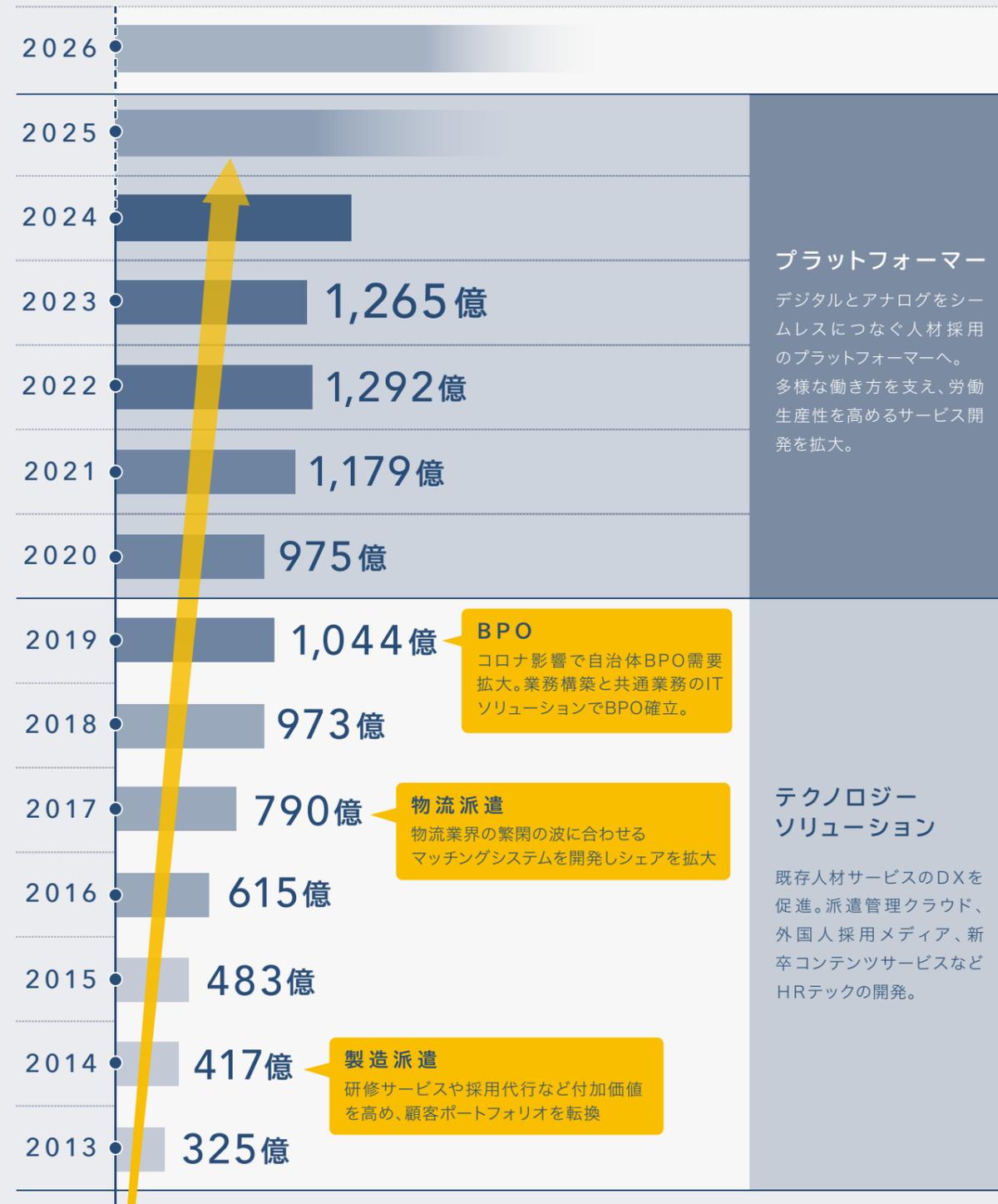
## History

## 沿革

1990年の創業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]



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。

## 社外からの評価



## 第9回HRテクノロジー大賞 奨励賞 株式会社総合キャリアオプシオン

HRテクノロジー大賞は、日本のHRテクノロジー、人事ビッグデータ(アナリティクス)の優れた取り組みやサービスを表彰することで、この分野の進化発展に寄与することを目的にした表彰制度です。



## 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オン

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オン

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オン 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



## えるぼし認定 株式会社総合キャリアオプシオン 株式会社総合キャリアトラスト

「えるぼし認定」とは、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と届出を行った企業のうち、女性活躍に関する取り組み状況が優良な企業に対して、厚生労働大臣が認定を行う制度です。総合キャリアオプシオンは、下記5つの認定基準を全て満たし、最高位の3つ星を取得いたしました。

5つの評価項目

- 採用
- 継続就業
- 労働時間等の働き方
- 管理職比率
- 多様なキャリアコース

上記のうち、基準を満たした項目数に応じて3段階で評価されます。

## 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オン

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。

## 役員一覧 / サステナビリティ

## 役員一覧 (2024年12月1日現在)

株式会社カムコム /  
株式会社総合キャリアオプション

代表取締役・創業者

神保 紀秀



- 経営管理
- 人材開発・組織開発
- マーケティング

## 株式会社カムコム

代表取締役

宮林 利彦



- 経営管理
- 人材開発・組織開発
- リスクマネジメント
- イノベーション・テクノロジー・DX

株式会社総合キャリアオプション /  
株式会社カムコム

取締役

神保 光路郎



- 経営管理
- マーケティング
- グローバルビジネス
- イノベーション・テクノロジー・DX

株式会社カムグローバル  
取締役

JOE協同組合

代表理事

北沢 智子



- グローバルビジネス
- ESG・サステナビリティ
- 人材開発・組織開発

## 株式会社カムコム

監査役

米村 良一



- 財務・会計
- リスクマネジメント
- ファイナンス・M&A

株式会社カムテック /  
株式会社デイワークス

代表取締役

縄田 崇



- リスクマネジメント
- イノベーション・テクノロジー・DX

## 株式会社カムテック

代表取締役

西野 弘一



- イノベーション・テクノロジー・DX
- マーケティング

## 株式会社総合キャリアオプション

代表取締役

大泉 高太



- マーケティング
- 人材開発・組織開発

## 株式会社バイトレ

代表取締役

細野 倫由



- 人材開発・組織開発

株式会社カムグローバル /  
株式会社海外人材タイムス

代表取締役

三石 晃史



- グローバルビジネス
- マーケティング
- 組織開発

## 株式会社ロジテック

代表取締役

川村 将臣



- イノベーション・テクノロジー・DX
- マーケティング
- 経営管理

## 株式会社総合キャリアトラスト

代表取締役

伊藤 努



- イノベーション・テクノロジー・DX
- マーケティング
- 経営管理

## 株式会社天職市場

代表取締役

春名 敬太



- マーケティング
- 組織開発

## 株式会社インタツアー

代表取締役

作馬 誠大



- マーケティング
- 経営管理
- イノベーション・テクノロジー・DX

## 株式会社コンシェルテック

代表取締役

小杉 哲央



- マーケティング
- イノベーション・テクノロジー・DX
- 組織開発

## 株式会社東京デザインアーツ

代表取締役

関屋 賢介



- イノベーション・テクノロジー・DX
- 組織開発

## サステナビリティ

カムコムグループは、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」の実現に向けて、SDGsに配慮した企業活動をしています。

## ダイバーシティ雇用

カムコムグループが重視している社会課題の一つが「多様な働き方の実現」です。年齢やジェンダーに捉われない多様な働き方を実現するほか、障がいのある方の雇用支援事業も展開しています。



## DX化推進

当社はデジタル化の推進に取り組み、様々な職種で信頼性が高くコストのかからないマッチングプラットフォームを作り、社会全体の人材活用最適化を実現します。



## 働き方改革

当社はWeb勤怠管理や同一賃金同一労働の制度構築支援などを通して顧客企業の働き方改革をサポートしています。



## コンプライアンス

労働に関する法令は労働三法をはじめとしてパートタイム労働法、労働者派遣法など多岐にわたります。当社は全社員を対象とした月次コンプライアンス教育(eラーニング)を強く推進し、人材を扱う事業者として高いコンプライアンスの実現に努めています。



## リスクマネジメント

人材サービス事業者として最も重視されるリスクマネジメントは個人情報をはじめとする機密情報の管理です。当社はプライバシーマークの認証を受けるほか、BPO事業を行うグループ会社でのISMS認証取得を行っています。



## 労働安全衛生

多数の社員が多様な働き方をしていいる当社では、安全かつ安心して働ける職場環境の実現が極めて重要です。安全衛生委員会を中心とした社員向けの労働安全衛生教育(eラーニング)を推進するほか、衛生管理者(第1種・第2種)の資格取得を推奨しています。



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、これらの点を考慮していただき、  
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](mailto:press@cam-com.jp)

発行年月日: 2024年12月

