

# 金井ホールディングス 人的資本経営

2026/1/1

# はじめに

---

2013年に入社し、2014年から採用担当として、人事に携わることになりました。「採用活動しない採用活動」というコンセプトで革新的な採用活動に取り組んでいます。その間に社会情勢は大きく変化し、働き方改革・人手不足・早期離職と、企業人事にとって非常に難しい時代になりました。一方企業も人的資本経営という本気で人事について取り組む風潮が出てきました。中小企業でありながらも革新的な人事の取り組みを行っている当社の取り組みを纏め、皆様と共有することで、よりよい人事制度を社内に取り込むとともに、関係者の皆様と意見交換し、より本質的な人に対する取り組みをどの企業でも出来るようなアプローチをしていきたいと思っております。

金井重要工業株式会社/トクセン工業株式会社  
代表取締役社長 金井宏輔

# 社訓

---

世の中にわが身につける「が」と「こそ」を人につければすべて円満

\*社訓の意味については、Note参照

[https://note.com/kanaihd\\_saiyo/n/n0a27717af0f6](https://note.com/kanaihd_saiyo/n/n0a27717af0f6)

# 方針

## 人権方針

私たちは、ハラスメントのない職場づくりと  
法令遵守を徹底します。

## 倫理方針

私たちは、社内ルールを明確に定め、これを遵守します。

## 労働安全衛生方針

私たちは、健康的で文化的な労働環境を実現します。

## 環境方針

私たちは、未来のために、地球環境と地域社会を大切にします。

## 品質方針

私たちは、安全で安心な製品を提供し、  
すべてのステークホルダーの期待に応えます。

## 情報セキュリティ方針

私たちは、情報の重要性和リスクを理解し、  
企業の生産性を高めます。

## 調達基本方針

私たちは、パートナー企業と持続可能な関係を築きます。

# 経営戦略と人事戦略

---

経営戦略

事業戦略

人事戦略

採用戦略

# これからの人事戦略

---

現在の社会は、昭和の世代と令和の未来が交じり合う大転換期だ。古き良きを知り、現代の礎を築いてきた昭和と、ITやAIが発達し、爆発的に便利に効率的になってきた令和、そしてそれに伴う人間の意識や価値観の変化、そこに大きなギャップが生まれている。これからの人事制度はそのギャップを埋めていく作業が必要である。古きを認め、新しきを受け入れ、その融合を目指していく。どちらかが正しいわけではなく、どちらももの最大公約数を追い求めていく。その中で、反目し合わない環境や土壌づくりをすることが人事部の使命である。



# 採用活動

# 採用活動

---

「採用活動しない採用活動」

# 採用活動しない採用活動

---

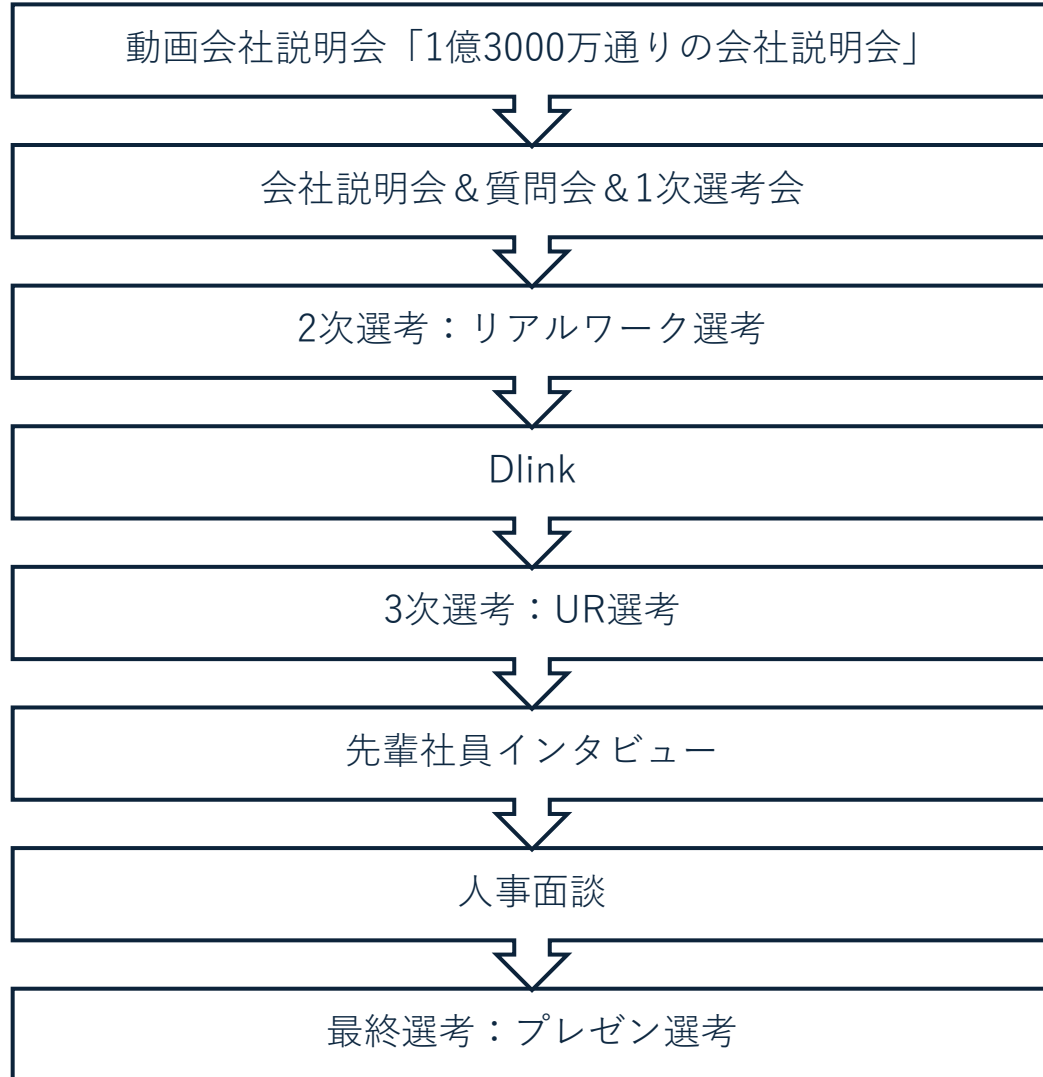
- 企業は人なり
- 我々は経営資源の中で、最も「ヒト」を重要と考え、その価値の最大化を目指しています。
- 自社の為のみならず、関わる全ての人の可能性の最大化を目指します。
- その為に「採用活動しない採用活動」という採用コンセプトで応募者に向き合っています。
- 現代の就職活動の無意味な無駄を省き、価値ある無駄を創り出し、「が」と「こそ」の精神で、自分たちの正義を貫いています。

# 採用活動しない採用活動

---

- 出会ったすべての人に価値を提供する
- 採用活動ではなく、「教育」を行う
- 採用ではなく、「応募者の成長」にコミットする
- 選考中でも熱いフィードバック
- 徹底的にミスマッチを0にする
- 会社の良いところも悪いところも全て伝える
- ESなし、志望動機なし、面接なし、飲み会あり
- 社長がフルコミットする採用活動

# 採用プロセス



# 1億3000万通りの会社説明会

---

- いつでもどこでも見れる動画での会社説明会
- 出来るだけ沢山伝えたい想いと、色々な人が見るからそれぞれに響く内容を伝えたいという想いがある会社説明会。然しながらその想いと満足度は相反する。
- 100点を目指せば目指すほど、情報量は多くなり、聞く側の満足度が下がっていく。その為インタラクティブ動画という最新のテクノロジー(当時)を採用。
- 自分が見たい動画だけを選んで自分でカスタマイズできる動画会社説明会を制作。
- そのパターンは1億3000万通り以上あり、日本の全人口それぞれに合う会社説明会を提供したいという意味も込めて、ネーミングした。

# キャリア採用

---

- 新卒採用の強化と共に、キャリア採用も強化。
- 新卒と同等の情報提供を実現し、転職する不安を軽減。
- ごぶごぶ採用  
企業と応募者が五分の立ち位置で最適な採用に向けて向き合う施策
  - ①動画会社説明会がある
  - ②採用HP：TheSecond
  - ③面接のときの情報提供量が多い
  - ④配属予定部署のGLの工場見学
- 1-2年で管理職登用された実績も生まれた。

# リファラル採用

- 社員紹介制度  
自社の社員から友人や知人を紹介してもらう採用方法。
- 1年間勤務した場合、社員・紹介者共に紹介料を支払う。

**2025年限定!**  
**紹介料UP** キャンペーン  
**社員紹介制度**  
**紹介料10万円!**  
**期間は2026年3月31日まで!**

紹介いただいた方が採用となり、かつ1年間継続して勤務された場合、社員・紹介者共に10万円の紹介料を提供。  
奨励手当：100,000円/人（振込、課税）  
支給日：紹介者の入社日から1年後の翌月給与支払日

**書類選考免除! 面接も確約!**  
**現在3名がご活躍中です!**

応募方法は①、②どちらでも構いません!  
①大宮に連絡 (TUNAG、電話080-9512-5343、メール)  
②所属部署に連絡 (LL、GL、総業務Gどなたかへ)  
その他、お問い合わせや応募前の“相談だけ”でも大歓迎です!

採用担当：大宮  
対象や配属に関する情報はご案内ページにまとめて記載しております。

ご紹介いただける方へのご案内用QRコード

# HP

トップ

採用Roadmap

復活就活

数字で見る金井HD

やらかしたー

TheSecond

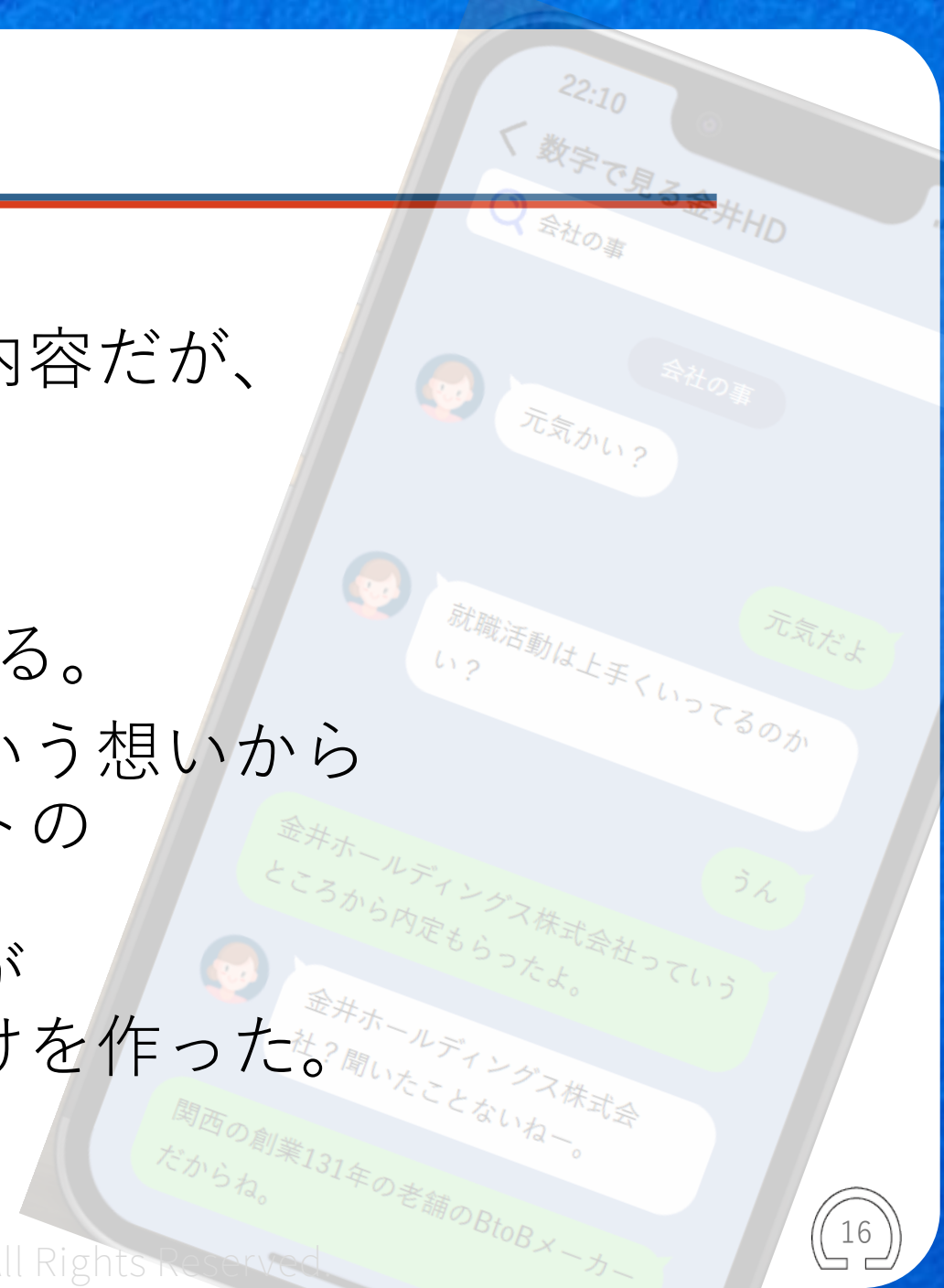
未来への取組



<https://kanaiholdings-recruit.com/>

# 数字で分かる金井HD

- 会社説明会では説明したいことが多い。給料や休日数など、学生が重要視する内容だが、定量的で、魅力付しにくく内容のものは会社説明会で流して説明するよりも固定した情報として提供したほうが会社/応募者双方にとってメリットがある。
- またきちんと情報を見てもらいたいという思いから普段学生や応募者が触れているチャットのフォーマットを模したデザインを作成。親子の会話にすることで、より応募者がリアルにその数字について考える仕掛けを作った。



# 協定型インターン

---

- 大学の単位認定型で、5-6日間の中期インターンです。
- 教えず成長させる。
- このインターンシップでは『仕事の本質』を理解して頂くために、イベントの企画立案をして頂きます。
- 初日に与えたテーマについて、チームで取り組んでもらい、その成果について最終日にプレゼンテーションを行ってまいります。
- チームとして働く難しさとチームとして働く一体感を感じてもらおうと共に、社会人としての基礎、出来る社会人とはどういう人か、どういうマインドで働くかを体感して頂きます。

# 1Dayインターン

---

- 「職場理解1Dayインターンシップ」
- 金井HDのインターンシップは、教えずに学びを与えるをコンセプトにインターンシップを設計しています。
- 就職活動を乗り切る力ではなく、本質的な社会に通用する力を身に付けさせます。
- 先輩社員が登壇し、会社のリアルをお伝えします。人事がファシリテーションに入ることで、予定調和の質問会ではなく、突っ込んだ質疑応答を行います。

# 社長のかばん持ちインターン

---

- 最短1日～長期まで、社長の金井のかばん持ちをするインターンです。
- 実際の業務に同行して、そこでの仕事を体感し、何故どういう理由で、その仕事に取り組んでいるのか、仕事の本質の部分を教育するインターンです。
- 金井の役職が上がるにつれて、お見せ出来ない部分が増えていますが、採用担当且つ社長の1日を見れる貴重なインターンです。
- 期間が短い場合は同行中心で、長期になれば実際に金井からタスクが降ってきて、一緒に仕事をしながら学ぶことも可能です。



# 変紡プロジェクト



# 変紡プロジェクト

---

- 創業130年超の繊維機器・不織布メーカーである当社は、真面目さや堅実さを強みに成長してきた。一方で、現代ではその“強み”が変化に慎重で、挑戦や新しい発想が生まれにくい「典型的な日本企業」としての保守的な“弱み”になってしまった。
- 創業事業に関わりの深い「糸」と「変貌」を掛け合わせた「変紡プロジェクト」という名称で、CHRO出身のオーナー社長が兼ねてから感じていた会社の課題を、まずはコミュニケーションの切り口で解決するためのプロジェクト。

# K2PJT(管理職研修)

- 月1回開催
- GLを対象に、人事経験者である社長が講師となり直接マネジメントを教える。
- 若手育成を中心に、感覚的なマネジメントから体系的なマネジメントにシフトさせていく。

日程	曜日	内容	ゲスト講師
11月22日	(金)	GLの仕事	
12月25日	(水)	中期計画レビュー会/目標設定	
1月21日	(火)	聞く力	森川氏
2月26日	(水)	評価者研修	
3月14日	(金)	対談	ホームレス小谷氏
4月18日	(金)	座談会	
5月9日	(金)	役員研修	三村専務
7月25日	(金)	若手のキモチ	
9月18日	(木)	GLの役割	森川氏
10月14日	(火)	若手研修レビュー	
12月22日	(月)	経営の話	
1月23日	(金)	キャリアコンサルティング	
2月13日	(金)	AI	
3月9日	(月)	プレゼン	
4月20日	(月)	外部研修	森川氏

# 幹部合宿

- 年に1回開催
- グループ各社の事業部長以上参加の理念共有合宿
- 社長の想いを直接聞きディスカッションすることで、理念の理解と、それを事業部の方針に展開できるようにする。
- グループ各社の幹部で交流することで、グループ力を強化し、事業での連携が取りやすい人間関係を構築する。
- 外部のプロのファシリテーターを起用することで、社長の言葉や想いを文化して、客観的に伝えることにより、より解像度高く、参加者に浸透させる。



# 社長ブログ

- 社員向けに毎日ブログで発信
- プライベートから仕事のスキルまで
- 社長の言葉を聞く機会を出来る限り増やし、距離を縮めたい

年月	大テーマ
2023年3月	宏輔さんのことを教えて（人間性が伝わりそうなテーマ）
2023年7月	募集テーマ
2023年9月	チャットGPTによるテーマ出し
2023年12月	形容詞
2024年3月	柿原執筆（宏輔さんによるテーマ出し）
2024年7月	金井宏輔とは（幼少期～ストーリー）
2024年8月	金井宏輔とは（こだわりや好き嫌いなど）
2024年9月	会社の歴史話
2024年10月	育休でお休み＋育休日記
2024年11月	できる社会人
2024年12月	日々の仕事日記
2025年1月	募集テーマ
2025年2月	会社のこと（副業や在宅勤務の可否、福利厚生、取り組み）
2025年3月	写真日記
2025年4月	新入社員へのメッセージ
2025年6月	各Gの仕事の定義
2025年10月	方向性の補足を共有
2025年11月	ファシリテーション
2026年1月	ロジカルシンキング
2026年2月	チャットGPTによるテーマ出し
2026年3月	プレゼンテーション
2026年4月	新入社員に求めるスキル、仕事術

# 社長ラジオ

- 社員向けに週1回配信
- 広報担当をパーソナリティに据えたアドリブの掛け合いラジオ
- 社長の人間性・人柄を知ってほしい
- 社長との会話の仕方を広報を通して知ってほしい
- 出演者としても楽しんで配信

# GL1on1

---

- GL/LLと半年に1回ゆっくり喋る時間を設ける
- 改めて現状の実務を振り返る時間
- 実務とは一旦離れて現状の困りごとを聞く時間
- 経営者が現場感を持つために最も重要な時間

# 社内飲み会

- 社長が参加する社員との懇親会
  - 全ての社員と接点を持つ
  - 縦軸のみならず、横軸でも交流を持つ
- 
- 世代別飲み会
  - 製造ライン別飲み会
  - 部署別飲み会 など



# 提言制度

---

- 社員からの会社に対する提言や改善を受け付ける制度
- 会社に直接提言することで、社員の想いを迅速に改善する

# コミュニケーションツール

---

- 社内コミュニケーションツールTUNAG導入
- グループ全体でのコミュニケーションを取るために共通のプラットフォームを採用
- チャットはもちろんのこと、各社の日常や、カレンダーなど物理的な距離をITテクノロジーで縮める
- チャットを採用することで日々のコミュニケーションスピードが上昇
- ただまだまだ使いこなせていない人もいるので、その人に対するフォローアップの施策も思案中。
- 2026年4月にTeamsに移行予定

# 社長インタビュー

- 社長(現統括)に対して社員との1対1の対談を撮影。
- 社内に動画を共有して閲覧してもらう。
- 普段社員がなかなか聞けないことを代表者を通して聞いてもらうことで社長の想いを社員まで浸透させる。
- 動画にすることで、現場の社員や夜勤の社員でもいつでも誰でも見られるような仕掛けづくり。

	所属(出演当時)	名前	テーマ
第1回	未来創造室 採用	隈上	女性の活躍
第2回	管理部	三村専務取締役	経営者
第3回	不織布営業部第一G	木村GL	不織布営業
第4回	技術革新室	中村	技術革新室
第5回	繊維機器事業部 不織布事業部	金谷事業部長 源野事業部長	新任事業部長
第6回	繊維機器事業部技術G	深谷	若手技術者
第7回	管理部財務G 不織布事業部技術G 技術革新室	山本GL 田上GL 成山GL	新任GL
第8回	技術革新室	河井	若手技術者
第9回	管理部	山崎部長	健康経営
第10回	繊維機器事業部製造G	中尾	ベテラン社員
第11回	管理部企画G 不織布事業部品質保証G	長尾GL 河井GL	新任若手GL
第12回	管理部未来創造G	石倉GL	経営企画担当発足
第13回	管理部DX推進G	渡邊GL	DX推進
第14回	管理部	佃常務取締役	常務就任

定着



# キャリア採用向け引継フォルダ

- キャリア採用人員の早期戦力化で、最もキャリア採用社員が戸惑うのが、その会社独自のルールや作業です。
- そのルールや作業を全てマニュアル化し、1つのフォルダに集約することで、一々誰かに聞かないと、誰かから教わらないと、分からないという状態を解消します。
- 企業独自のルールは存在を知らないと、知るきっかけがありません。しかしながら今まではそれが先輩社員の好意という属人化したものになっていましたので、この取組を行うことで、全てのキャリア採用社員に対して、適切なルール周知が行われ、早期の戦力化を実現します。

# キャリア入社式

---

- キャリア採用の社員は入社時期がバラバラです。
- その為、入社式も研修もなく、配属後にOJTで教育することが一般的でした。
- キャリア採用の社員が増えてきたこともあり、きちんと入社式や教育を行い、早期に戦力化してもらおうとともに、入社に対する歓迎の意を示し、一刻も早く会社の仲間になってもらいたいという思いから、2022年からキャリア採用入社式を実施しています。

# 人事相談室

---

- 新卒社員は入社5年間、キャリア社員は入社3年間、定期的に外部のプロがフォローアップ面談を行い入社後の定着支援を行います。
- これを実施することで、入社直後に起こる問題を早期に察知し、組織やグループへ馴染むためのフォローを行います。
- 現状は外部プロに委託しておりますが、今後は外部プロと協同で社内の人材育成を行い、業務の内製化を目指しています。

# 兄貴姉貴制度

---

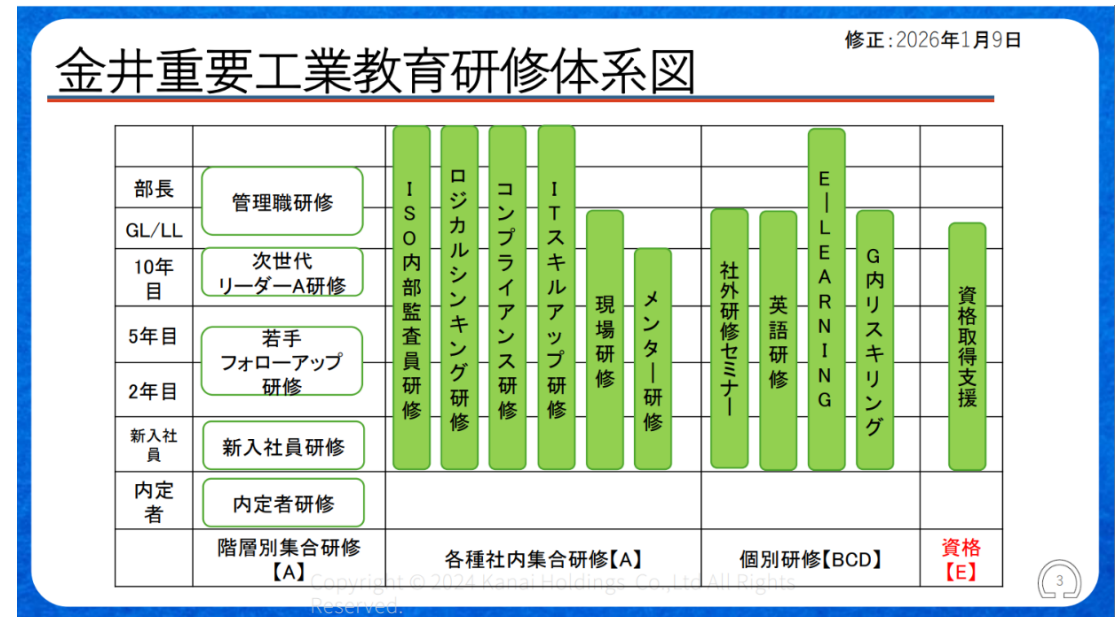
- 新卒新入社員に対して、若手社員を兄貴姉貴として設定し、1年間面倒を見ることで、先輩後輩の関係性づくりと、新卒社員の不安解消等の問題解決による定着を目指しています。
- 先輩後輩関係が希薄になっている昨今の現状を問題視し、まずは会社の業務として先輩の役目を担ってもらいます。
- 兄貴姉貴設定時に顔合わせと1年間の目標設定、半年後に中間面談、そして期末に最終面談を実施します。
- 会社から支援し、1度は一緒に食事に行ってもらおうようにしています。

# 教育



# 研修体系図

- 自社の研修をビジュアルライズした研修体系図を作成しています。
- 自社の育成計画や想いをきちんと社員に理解してもらえるように、教育方針を可視化しています。
- また教育に関するルールも合わせて纏めることで、社員がルールを知らずに教育を受ける機会を逃すことを防ぐ狙いもあります。
- 会社が社員に成長してほしいと願っていることを理解してもらう仕組みです。



# リスキリング制度

---

- 2025年から新たに制定した制度です。
- 各Gに対して1人2万円分を教育費用として予算化しています。
- これにより社員が教育を受けたいが、予算の関係上受けられないという問題点を解決します。
- とにかく教育を受けたい、成長をしたいという社員の想いを裏切らない仕組みづくりです。
- また予算を超えて教育を受けたい(受けさせたい)場合も、予算外申請という仕組みがあります。

# 資格支援制度

---

- 2025年に制定した制度です。
- 特定の資格に対して、手当を支給します。
- また資格を取得したい社員に対して、受講費やテキスト代を支援する制度を準備中です。

# 新入社員研修

---

- 3か月間のプログラム
  - 全てのグループ/ラインをざっと回る
  - 社員の皆様に新入社員の顔と名前を覚えてもらう目的。
  - 学びはもちろんだが、定着のための新入社員研修を実施。
- +
- 協定型インターンシップ班付
  - 上司役をすることで、今までの自分たちの行動、考え方を振り返り、上司の気持ちを理解する。
  - 学生を自分たちに投影してみることで、メタ視点で自分の行動を見つめ直す。

# 若手フォローアップ研修

---

- 2-5年目の社員対象の若手フォローアップ研修
- 1年目の目標や想いを振り返り、  
今までの社会人人生の歩みを見つめ直す機会。
- 同世代が一同に会すことで、普段言えない悩みや愚痴を共有して、  
自分1人が苦勞しているわけではないという孤独感を解消する。
- 外部ファシリテータが第三者的に仕事に対する  
アドバイスをすることで、世間を知ってもらい、  
隣の芝は青くないことを気付いてもらう。

# 技術バイブル

---

- 会社独自の技術の教科書を制作。
- いつでも自社のコア技術が見返せるように。
- また新入社員研修で技術バイブルを用いて、会社の技術の全体像をつかむ教育を実施。
- 自事業部以外の技術を知ること、自事業部の技術との掛け合わせの発想を磨く。
- また他事業部の技術に関しても、誰に聞けば良いかを明確にすることで技術者が主体的に技術を知る機会を創出する。

# 人事評価

---

- 人事評価制度改定検討中
- ジョブ型で自分のスキルを明確にし、それに対してきちんと評価が出来る仕組みを構築予定。
- 正確に自分のスキルを評価する/してもらうことで、出来ることが増えていく成長実感を得てもらう。
- また評価面談で1on1をすることで、きちんと社員の想いを汲み取った組織運営、業務運営を目指す。

# スキルマップ

---

- 社内スキルを全整備
- 担当部署でスキルをリストアップするのではなく、統括部署を作り、コンサルを導入し、漏れのないスキルのリスト化を実施。
- きちんと部署の業務単位からフローチャートを作成。
- 仕事がどういう流れで行われているのか、その中でどういう作業があるのか、その中でどういうスキルを身に付けるべきかをきちんと理解しやすいプラットフォームを作成。
- 誰しものがその会社、その部署の仕事が分かりやすいように。

# キャリアパス

---

- 全社員のキャリアパスを考える
- 管理職がきちんと部下のキャリアパスを考えることで、G員の成長とやりがいのある仕事を提供する。
- 会社の人材戦略と個人のキャリアパス、両方が満足するアプローチは非常に複雑で難易度が高いが、その理想に向けてあきらめずに向き合っていく。
- またその会社の姿勢・スタンスを理解してもらうことで、G員の人事に関する不満を軽減し、理解を促す。



# ダイバーシティ



# ダイバーシティの考え方

---

- 金井HDのダイバーシティは女性活躍や外国人活用ではなく、1人1人の個性が輝く組織を作ること。
- その為に社員の想いや理想を吸い上げて、それを制度や組織運営に反映させていく。
- 社員全員がワクワク働ける環境を目指して、個別のアプローチを継続していく。

# 産休育休制度

---

- 会社として産休育休の取得を推奨する空気感を醸成
- 管理職に対する教育を実施して、良い雰囲気づくりを実施。
- 産前、産後休業  
出産した女性が出産予定日の6週間前から出産後8週間まで取得可能。  
男性も育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に、4週間まで可能。
- 育児休業  
男女問わず、子どもが生まれた日から1歳の誕生日前日まで  
1年間取得可能。  
育休は2回に分割して取得できるほか、父母ともに取得する場合は  
休業可能期間が「1歳2か月に達するまで」に延長されます。

# 産休育休取得率

2025年度



**100%**  
(5/5)

男性育休取得数



**5 / 5**

# 産休・育休ガイドブック

- 社内で産休育休取得へのハードル減と、周りの理解の促進を目指して産休育休ガイドブックを作成。
- 産休の時に、どのタイミングで上司に相談すれば良いか、周りはどのように配慮すれば良いのか、先輩産休育休取得者へのインタビューなど制度ではなく、実務のリアルを冊子化して社内に共有。
- 特に産休育休取得者の周りに理解を促進してもらえる内容を作成。



# 経営者育休取得

- 経営者(当時副社長)が育休を取得。
- 長男時に1週間、長女時に1か月の育休を取得
- その時の様子を育休日記として社内外に展開。
- 経営者が先頭に立って、制度の推進に貢献。



2024.03.21

金井宏輔  
2024年10月17日 1年前

社長ブログを利用しました！

**タイトル**  
育休スタート

**ブログ**  
9月末に第2子が産まれて、育休に入りました。第1子に続き帝王切開で産まれました。その為、妻は1週間の入院です。いきなり2歳の息子ワンオペからの育休生活スタートです。普段からそれなりに子育てをしていたので、大きなトラブルもなく寝かし付けまで辿り着くことが出来ました。ただやっぱり1人だけで全部やるのは心身共に緊張感があり、結構ぐったりの初日終了でした。改めてこのオペレーションを毎日やってくれている妻への感謝からの育休初日でした。

<https://kanaiholdings-recruit.com/blog/senior/374/>

# 福利厚生



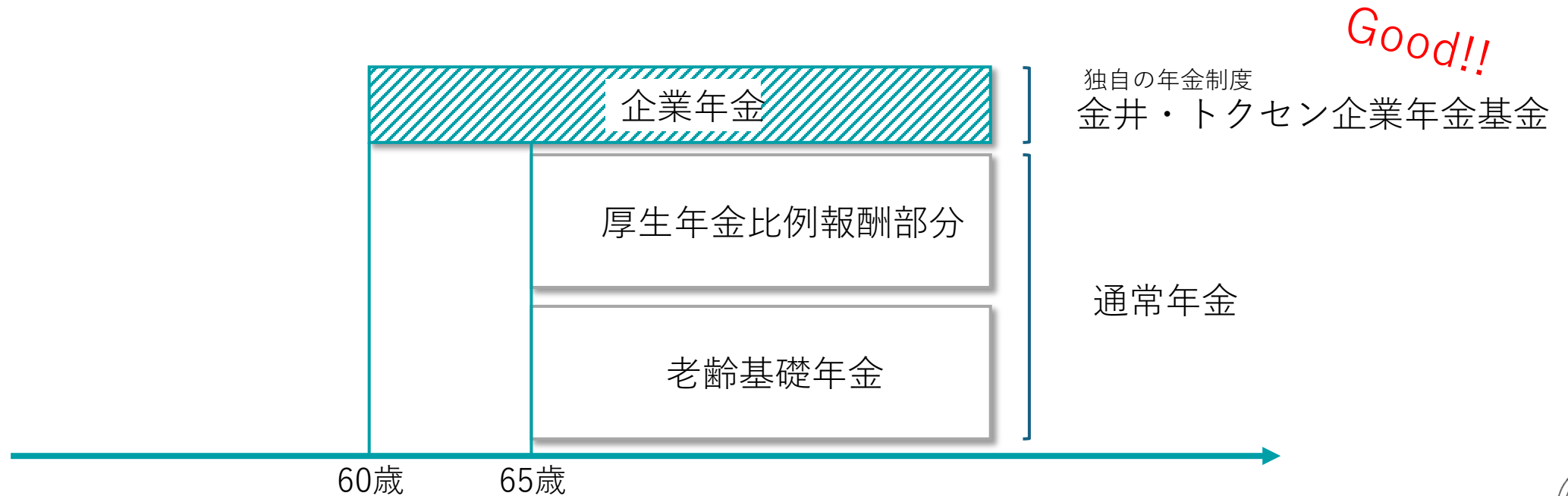
# 企業年金

---

- 企業年金制度とは  
企業が従業員のために設ける退職後の生活を支えるための制度。  
国民年金＋厚生年金にさらに上乗せできるもの。
- 社員は家族という想いで、退職後も面倒を見る企業側の覚悟。
- 「金井トクセン企業年金基金」の特徴  
確定給付企業年金（基金型＝将来の年金給付額が決まっている）  
であり、毎月一定額を積み立て、退職後に年金として受け取れる。
- この制度の魅力  
60歳から終身で受給できる。  
掛け金は企業も負担し、個人の金銭的負担が軽減される。

# 企業年金

- 加入対象者は、正社員かつ勤続3年以上かつ25歳以上
- 加入期間は25歳～55歳
- 年金として受給するには20年以上の加入期間が必要
- 20年未満の場合場合は一時金として受給



# 食堂

- 伊丹工場、宝塚工場それぞれの社内厨房で給食業者が毎日手作り
- 主菜 + 副菜 + 汁物のバランス構成
- ごはんの量も大・中・小で選べます。
- 1食：368円
- 事前申請で管理部や他事業所の従業員も利用可
- 食堂の無い管理部従業員には5,000円/月を食事補助として支給



# 食堂

- 早い、安い、旨いがそろった定食
- 栄養士さんが作った献立で健康面も安心
- 自社スタッフが厨房で手作り
- 2種類から選べます。
- ごはんの量も大・中・小で選べます。
- 1食：250円



# 寮・社宅

- 伊丹工場の隣で、イオンモールまで徒歩5分
- 築33年だが内装リフォームも進めている

## < 独身寮 >

- 1R 家賃のみ5,500円/月
- 男性フロア（2F,3F）、女性フロア（4F）に分かれていて安心
- 平日は寮内で朝夕食を提供…会社負担もあり格安

## < 社宅 >

- 2LDK～3LDK 家賃のみ30,000円/月
- 駐車場 5,000円/月



# 寮・社宅

- 築55年で、古いが安い
- 本社・工場から徒歩5分
- 男性寮 1R ¥3,000 (1年目¥1,000)
- 社宅 2DK ¥16,500
- 社宅 3DK ¥18,000
- 女性社員 借上社宅  
会社が8割負担 (上限月5万円)
- 食事  
本社社員食堂にて  
昼食250円、夕食350円



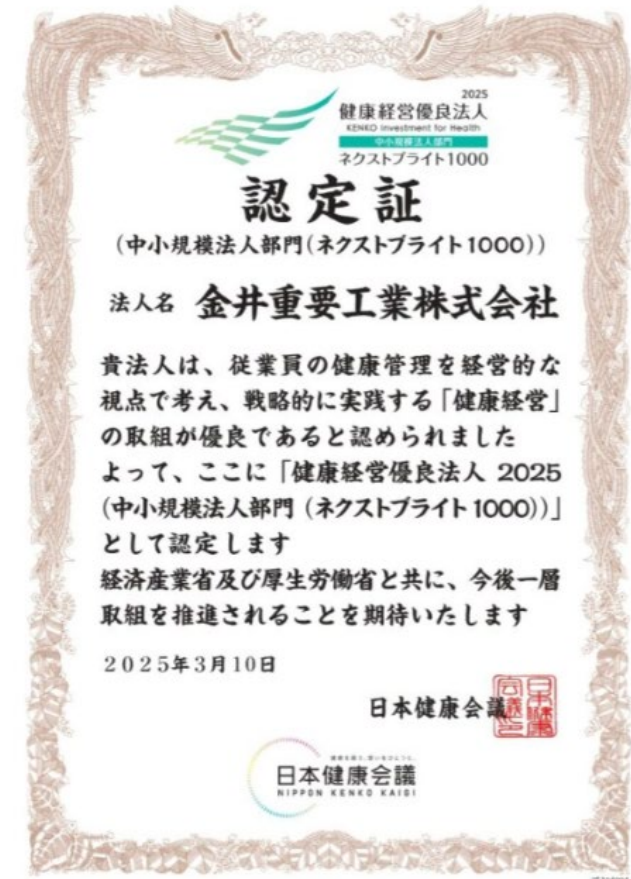
# 共済会

---

- 従業員と会社が折半して会費を出し、福利厚生を運営
- 給付事業例  
結婚祝金、出産祝金、弔慰金、定年慰労金、療養補給金など
- インフルエンザ予防接種費用補助金 4,000円/年
- 健康診断時にオプション検査等に係る費用補助8,000円/年
- 共済会行事費  
職場親睦を目的とした行事（会食、旅行、スポーツ、観劇）  
などを実施する際に支給

# 健康経営

- 社員が健康で文化的な仕事ができるような環境づくり



# プラスワン休暇

---

- 有給休暇消化後に私傷病に罹ったときに使える3日間のプラスワンの有給休暇
- もしもの時の為に、有給を1日残して対処している社員の為に安心して有給休暇を使い切ってもらえるための福利厚生
- 有給消化率向上の為の取組

# FAM Meeting

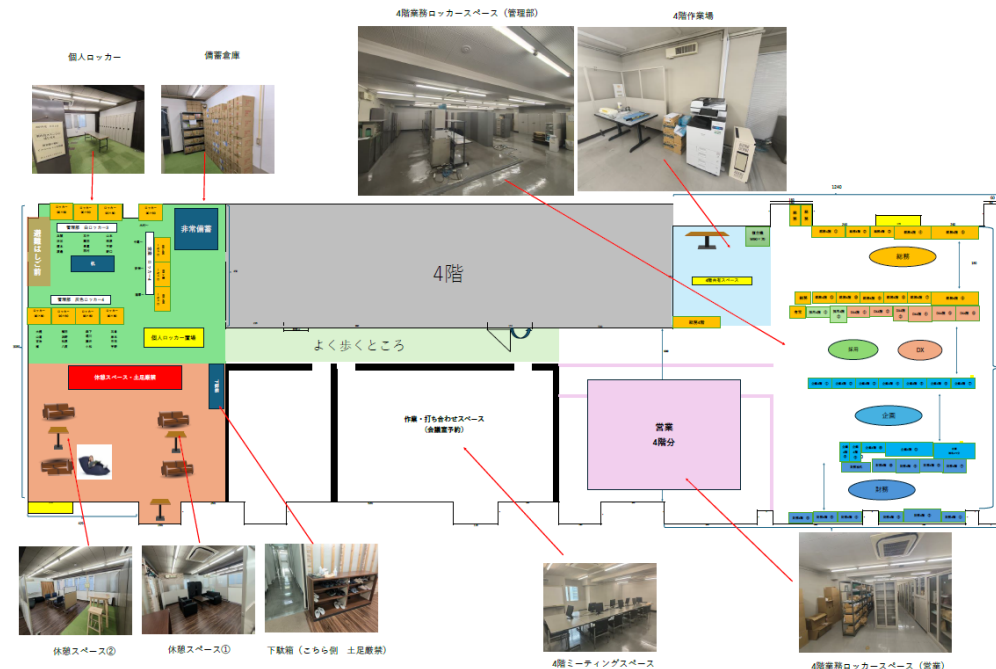
---

- Free Advice and Motivates Meeting
- 提言制度からスタートした社員独自の小集団活動
- 任意で集まったメンバーで自分たちで新しい福利厚生を考える会
- 実際に2024年には福利厚生を提言、承認取得



# 執務スペース集約

- 本社3階に管理部、4階営業の執務スペースがあった状態から、コミュニケーション向上を目指して3階に全てのデスクを集約。
- 1フロアで仕事をするすることで顔を合わせる回数を増やし、コミュニケーションの向上を目指す。



# 小野ハーフマラソン

---

- 小野市主催のマラソン大会にスポンサーとして参画
- 日本で唯一の阪神・オリックスの選手と一緒に走れるマラソン大会
- 福利厚生として参加費を全額補助
- グループ会社、取引先を含めて約70名が参加！



# 部活動補助

- 会社のPRになる活動をしているなど条件を満たす部活動に対し、必要な活動費用を支給。
- 活動費用支給例  
サッカー部：日本サッカー協会北摂社会人リーグ登録料 など
- 過去にはボーリング部、ゴルフ部、園芸部がありました。



# ハラスメント撲滅宣言

私たちは、  
ハラスメント行為を発生させない職場づくりを目指します。

1. わたし達は、ハラスメント行為を許しません。
2. わたし達は、ハラスメント行為を黙認しません。
3. わたし達は、ハラスメント行為への対応を迅速に行います。

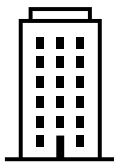


# 数値データ

# 会社に関するデータ

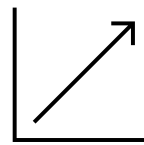
金井HD

創業年



**1894** 年  
(明治27年)

売上高

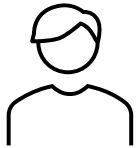


**494** 億円  
(2025/3)

# 人に関するデータ

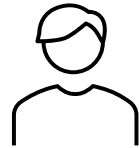
金井HD

従業員数



1 3 6 5 名

女性比率



1 3.3 %

平均年齢



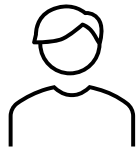
4 3.9 歳

平均勤続年数



1 4.7 年

定年者数



2 0 名

再雇用率

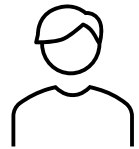


8 0 %

# 人に関するデータ

KJK  
TKC  
JFS

入社数



18

33

11

名

キャリア採用比率



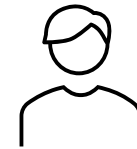
72.2

69.7

63.6

%

離職率



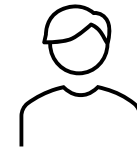
7.3

4.8

3.3

%

3年以内離職率



0

40

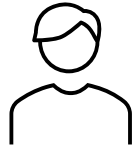
25

%

# 働き方に関するデータ

KJK  
TKC  
JFS

年間休日



1 1 8

1 2 0

1 2 0

日

平均残業時間



5.2

1 6.7

7.6

時間

有給取得率



7 8.4

5 5.0

8 4.3

%

育休取得率



8 0

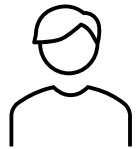
7 5

6 6.7

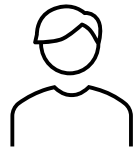
名

# お金に関するデータ

平均給与



平均賞与月



KJK

5 1 5

4 . 0

TKC

5 3 0

4 . 5

JFS

4 8 6

4 . 1 6

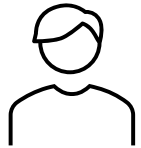
万円

月

# お金に関するデータ

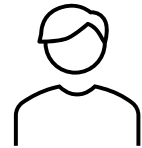
金井HD

高卒初任給



19.6万円

大卒初任給



23.8万円

院卒初任給



25.8万円

博士卒初任給



27.8万円