

令和7年度 東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞 受賞企業一覧

賞別	部門	受賞企業情報	人材育成の概要
大 賞	建設・建築 部門	社 名: 株式会社 繕 業 種: 建設業 所在地: 足立区 H P: https://zen-re.co.jp/ 	●毎年「方針計画発表会」を開催し、全社員が会社の理念・ビジョン・部門方針を共有している。部門ごとに具体的な数値目標や重点施策を設定し、社員一人ひとりが自らの役割と進むべき方向を明確にし、持続的な成長を目指す体制を整えている。 ●中小企業においては、時間や人手の不足が大きな課題であり、人材は貴重な財産である。質の高い教育体制の構築を目指し、建材メーカーと協力して独自教材「大規模修繕の教科書」を作成した。作業の標準化を重視し、誰が作業しても仕上りの品質に差が生じないよう工夫を凝らしている。この教材を活用し、社員の育成に積極的に取り組んでいる。 ●年功序列の評価制度でなく、個々の能力やスキルを社内評価制度に基づき評価する。高い責任能力を持つ人材に対しては、業界内でも高水準の報酬を与え、全社員そこに至る機会を提供している。
優秀賞	ものづくり 部門	社 名: 木田工業 株式会社 業 種: 樹脂加工業 所在地: 大田区 H P: https://www.kida-k.com/ 	●週1回班ミーティングを実施、チーム内の共通認識を深め、一丸となって業務に取り組んでいる。議事録は社長にまで回覧され、現場の声に対する「見ている」「聞いている」という姿勢を役職者が明示し、フィードバックを実施し、方向性や優先事項の明確化及び課題解決のスピードアップを図っている。また、日々の業務も見直しや改善につながる可能性があるという意識が、従業員に浸透している。 ●若手の柔軟な発想や行動力を組織全体に取り入れ、新たな風を吹き込むことを目的として、若手プロジェクトチームを立ち上げた。実践的な経験を通じて、リーダーシップや課題解決能力を育成し、若手に積極的にチャンスを与えることで、将来の管理職候補の育成を目指している。 ●タブレット端末を全社員に配布し、図面や作業動画の確認を可能にした。情報共有の効率化に加え、次世代への技能継承にも活用している。
優秀賞	サービス 部門	社 名: 株式会社 よし邑 業 種: 飲食サービス業 所在地: 板橋区 H P: https://yoshimura-hasune.com/ 	●技能研鑽のため、技能五輪全国大会への挑戦を奨励し、高度な技術を磨く機会を提供している。毎年有能な選手を全国大会に参加させ、入賞者を輩出している。 ●若手職人の育成のため、技術習得の段階的な目標を設定している。5年目までに食材の扱い方や、盛り付け技術、魚類の下処理、献立に合った調理法を習得。5年目以降は寿司カウンターに立ち、直接お客様と接することでおもてなしの心を養う。10年目で和食の基本技法を習得し、職人としての基盤を確立できるように指導をしている。 ●百貨店の販売イベントに出店し、商品開発や売上管理、製造数の調整などイベント運営に関する段取りを学ぶ機会を設けている。
優秀賞	ものづくり 部門	社 名: 株式会社 田原電機製作所 業 種: 電気機械器具製造業 所在地: 府中市 H P: https://www.tahara.co.jp/ 	●年度毎に社員の活動目標及び達成計画で構成する「アクションプラン」を作成し、月次単位で進捗管理を行い、その活動結果及び成果が人事評価に繋がる。 ●社内で重要な業務を定め、社内独自の学科・実技試験を実施し、合格者のみが従事できる仕組みとしている。品質の安定化を図るために、年1回の更新を義務付けている。 ●社員の備えるべき量と評価を「業務資格一覧」「公的資格一覧」で明確化し、資格取得者には一時金や月額手当の支給を行っている。また、「有資格者一覧表」を社内に掲示することで社員のモチベーション向上に努めている。 ●課題への対応や将来の仕事の幅を広げるために、組織横断的にプロジェクトチームを立ち上げ、業務効率化のためのツール構築や、品質を保证するための試験機の開発など様々な課題を解決するための取り組みが行われている。

令和7年度 東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞 受賞企業一覧

賞別	部門	受賞企業情報	人材育成の概要
奨励賞	ものづくり部門	社 名: 株式会社 的場製館所 業 種: 食品製造業 所在地: 台東区 H P: http://www.matoba-seian.co.jp/ 	●PDCAサイクルを活用したセルフマネジメントを実施しており、各従業員が毎年の成果目標を設定し、それに向けた具体的な行動目標に取り組んでいる。目標の進捗は月に一度、上司および社長が確認し、改善点をフィードバック。目標を達成した場合は賞与に反映される。 ●職務は「マネジメントステージ」「リーダーステージ」「スタッフステージ」の3区分に分かれ、それぞれに3段階のスキルステージを設けている。ステップアップはチーフリーダーが判断し、昇格を社長に推薦する。 ●スキルモジュール表を活用し、各自の技術を把握。部門ごとの作業マニュアルに基づき、原料の選定・火加減・練りの技術などをOJTで実践的に習得し、技術の継承を図っている。また、チームによるプレミアム製品の開発を通じて、知識のナレッジ化にも取り組んでいる。
奨励賞	建設・建築部門	社 名: 株式会社 京王電業社 業 種: 設備工事業 所在地: 渋谷区 H P: https://keio1.com/ 	●若手社員には、入社からどの程度の期間でどのようなスキルを身につけるべきかを記載した「スキルチェックシート」を部門別に策定している。 ●役職・等級制度を設け、昇格基準や評価項目、その考え方などを社員に公表しており、職責や等級に応じて社員に求めるスキル等を明確化している。 ●全社員を対象にした評価制度を導入し、仕事に対する姿勢や態度などを項目ごとにまとめた「評価シート」を使って、年1回の自己評価と上長による評価を実施している。 ●資格取得支援として、外部研修会の参加費や資格試験の受験料を会社が負担し、指定資格を取得した場合には毎月資格手当を支給している。 ●毎年近隣の小中学校から職場体験を受け入れ、延べ400人以上が参加。地域交流を促進し、勤労観や職業意識の育成に貢献している。職場体験をきっかけに入社した例もある。
奨励賞	ものづくり部門	社 名: 東洋ドライループ 株式会社 業 種: 化学工業 所在地: 世田谷区 H P: https://www.drilube.co.jp/ 	●部門ごとに「スキルマトリクス」を作成して、従業員一人ひとりの保有スキルや今後習得すべきスキルを明確化することで、成長意欲やスキルアップへのモチベーション向上につなげている。 ●新卒で入社した社員には、入社後3か月間、全ての生産工程でOJT研修を実施し、事業内容への理解を深めている。 ●所属部署や管理職などの階層ごとに適した通信教育の受講や資格取得の支援を行い、これらの実績を人事考課に反映させることで、継続的な人材育成を推進している。 ●従来の紙媒体の「作業標準書」は、デジタル化による動画マニュアルへ移行し、作業手順や重要なポイントを視覚的に分かりやすく伝達。繰り返し視聴できることで理解度向上や教育訓練の効率化、作業の均質化を図っている。