FACT BOOK 2026

オープンアップグループ

2026.01.01

INDEX

目次

CHAPTER 1

オープンアップグループ紹介 03

CHAPTER 2

オープンアップグループの強み 21

CHAPTER 1

オープンアップグループ紹介

会社概要

業界大手のエンジニア派遣事業

オープンアップグループ　会社概要	
設立	1997年 8月
資本金	4,695百万円 （2023年6月30日時点）
所在地	東京都港区虎ノ門1-3-1 東京虎ノ門グローバルスクエア16F
グループ事業	エンジニア派遣事業
代表	代表取締役会長兼社長 CEO　西田　穣
上場	東京証券取引所　プライム市場 （証券コード：2154）

沿革

旧夢真ホールディングス

1990
(有)佐藤建築設計事務所が
(株)夢真へ商号を変更

2003
ヘラクレス市場（当時）へ上場

2005
(株)夢真ホールディングスへ社名を変更し、
新たに設立した(株)夢真へ事業を継承

2019
(株)夢真ホールディングス
を純粋持株会社へ

旧ビーネックスグループ

1997
(現当社)障がい者
雇用の企業
として設立

2004
三栄商事(株)より労働者派遣事業
を譲り受け、事業を開始

2007
ジャスダック市場
(当時)へ上場

2013
東京証券取引所
市場第１部(当時)指定

2020
(株)ビーネックスグループへ
社名変更、持株会社体制へ

2021
(株)夢真
ビーネックス
グループ
誕生

2023
(株)オープン
アップ
グループ
へ社名変更

労働者派遣法改正のポイント

1986
労働者派遣法が施行
専門的な知識や技能
を有する16業務への
労働者派遣が開始

1996
派遣可能業務の拡大
研究開発など分野が
追加され 26 業務へ拡
大

2004
製造業務への派遣解禁
従来の 26 業務の派遣期間が
無期限となり、製造業務では
派遣期間 1 年の制限で可能に

2007
製造業務の期間拡大
製造業務への派遣期間が
3年へ拡大

2012
労働派遣の規制強化
日雇い派遣原則禁止、グループ
企業内派遣への規制など労働
者保護を目的とした改正

2015
許可制と届出制があった派遣免許を許可制へ統一
派遣期間の上限が３年（ただし無期雇用では期限なし）に統一。
教育訓練、キャリアコンサルティングの整備を義務化

2020
同一労働同一賃金の実現
派遣労働者の賃金、福利厚生、
教育訓練機会等の不合理な待
遇差を解消する改正

2021
教育訓練等説明の義務化
苦情対応の強化
デジタル化等の情報開示

ごあいさつ

代表取締役会長兼社長 CEO
西田 穣

当社グループの主たる事業は、メーカーや、ゼネコン、IT企業へのエンジニア派遣ですが、本質的な提供価値は「人の成長支援」です。未経験でもチャレンジ意欲のある方に対して就業機会を提供し続け、その方のキャリアを「創る・変える・広げる」支援をすることで、スキルアップはもちろんのこと、対応できる仕事の範囲拡大を可能にしています。この事業に軸足を置き、我々は「幸せな仕事を通じて ひとりひとりの可能性をひらく社会に」というパーパスを掲げました。

このパーパスの実現は、我々が業界NO.1になることと同義だと考えています。具体的には「売上」、「利益」、「就業者数」の3つの指標での業界NO.1を目指しています。 中でも「利益」において業界NO.1になることは、社会の要請に最も応えており、業務効率も最も良いことを表すものとして、特に重視しています。

2023年1月には当社名を変更し「株式会社オープンアップグループ／Open Up Group Inc.」となりました。この新社名に含まれる「オープンアップ／Open Up」というワードは、当社グループパーパスの英文冒頭を引用。つまり、この新社名はパーパスを端的に表したものであり、かつ「我々はパーパスを必ず実現する」という強い想いを表現しています。

我々のパーパスを実現していくことは、決して容易ではありません。しかし、その実現にむけて日々知恵を絞り行動することこそが、我々が生きる社会を多彩で豊かにすると確信しています。邁進する当社グループに、より一層のご指導、ご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。

※旧当社名： 株式会社夢真ビーネックスグループ

役員

代表取締役会長兼社長 CEO
西田 穣

略歴
1987年 4月 リクルート 入社
2016年 7月 トラスト・テック(現ビーネックステクノロジーズ) 代表取締役社長
2019年 7月 ビーネックステクノロジーズ 代表取締役
2021年 7月 オープンアップグループ 代表取締役会長兼 CEO
2025年 7月 オープンアップグループ代表取締役会長兼社長 CEO(現任)

取締役 CFO
佐藤 博

略歴
1979年 4月 日本電気 入社
2014年 2月 テクノプロ・ホールディングス 取締役兼 CFO
2020年 9月 ビーネックスグループ 取締役
2023年 6月 オープンアップグループ 取締役 CFO(現任)

取締役

社外取締役
大島 まり

社外取締役
川上 智子

社外取締役
和田 洋一

社外取締役(監査等委員)
残間 里江子

社外取締役(監査等委員)
高橋 信太郎

社外取締役(監査等委員)
酒井 紀子

執行役員

執行役員(建設ユニット担当)
吉井 栄伸

オープンアップコンストラクション 取締役
アイアール 取締役

執行役員(機電ユニット担当)
永來 真一

ビーネックステクノロジーズ 代表取締役社長
ビーネックスソリューションズ 取締役
日本アクシス 取締役
エイセブホールディングス 取締役
エイセブプラス 取締役
イーテック 取締役

執行役員(ITインフラユニット担当)
中島 淳二

オープンアップITエンジニア 代表取締役社長
アクシス・クリエイト 取締役

執行役員(内部監査・サステナビリティ担当)
村井 範之

オープンアップウィズ 取締役/ビーネックスソリューションズ 監査役/日本アクシス 監査役/アイアール 監査役/エイセブホールディングス 監査役/エイセブプラス 監査役/イーテック 監査役

執行役員(経営企画担当)
鎌田 祐一

オープンアップコンストラクション 取締役
アイアール 取締役
エイセブホールディングス 取締役
エイセブプラス 取締役
イーテック 取締役

執行役員(人事担当)
松本 光由

人事労政部 部長
キャリア開発推進部 部長

執行役員(DX推進担当)
加藤 昭仁

IT基盤統括部 部長

執行役員(財務経理担当)
竹谷 暁生

オープンアップコンストラクション 監査役
ビーネックステクノロジーズ 監査役

執行役員(グループ管理担当)
笹野 記之

オープンアップコンストラクション 取締役/ビーネックステクノロジーズ 取締役/ビーネックスソリューションズ 取締役/オープンアップITエンジニア 取締役/アクシス・クリエイト 取締役/オープンアップシステム 取締役/SAMURAI 取締役/オープンアップウィズ 取締役

Purpose パーパス

幸せな仕事を通じて　ひとりひとりの可能性をひらく社会に

パーパスに込めた思い

ひとりひとり「幸せ」のあり方が違うように、
働く人にとっての「幸せな仕事」も多様であると考えます。

働く人ひとりひとりの「幸せな仕事」に向けて、
たくさんの扉を創り続けること。それが私たちの役割です。

扉とは可能性をひらく機会であり、「幸せな仕事」への
道しるべです。

例えば、
ある人にとっては、新しい仕事へのチャレンジ。
ある人にとっては、研修やトレーニングでのスキルアップ。
ある人にとっては、これからのキャリアについて相談する
時間。

どの扉をひらくか迷った時、扉が重すぎて一人ではひらか
ない時、
私たちは、働く人の側に立って扉をひらく後押しをします。

次への扉をひらく時、人は必ず成長し、
社会を前進させる力になると信じています。

ひとり、またひとりと、次への扉をひらく人を増やし、
「幸せな仕事」に向かって進む力で社会をより多彩に、
そして豊かに。
私たちオープンアップグループは、そのような未来を創っていきます。

オープンアップパーパスインデックス（OPI）　2027年6月期目標

パーパスの実現度を様々な要素で捕捉し、その広がりを指標化するのが、6つのくオープンアップ・パーパス・インデックス（OPI）>です。
OPIの進捗と業容の拡大をともに実現することが、持続的な企業価値の向上へつながります。

OPI 1　就業体験満足度
2025年度上期を基準に
2027年度下期で
1,1 平均値 倍以上

OPI 2　キャリア自信度
2025年度上期を基準に
2027年度下期で
1,1 平均値 倍以上

OPI 3　サポート満足度
2025年度上期を基準に
2027年度下期で
1,1 平均値 倍以上

OPI 4　在籍期間伸長率
2024年度の退職率を基準に
2027年度終了時の
在籍期待期間に関して
1,1 期待値 倍以上

OPI 5　ステップアップ数
2027年6月期までの
累計ステップアップ数を
（前OPIの1.1倍）
5,000 名

OPI 6　給与上昇率
目標設定はありませんが、
社会情勢を見ながら
向上を目指します

事業サービス

グループ事業 エンジニア領域（機電・IT/建設）における技術者派遣事業

特徴 エンジニアファーストによる「キャリア成長」をサポート

企業

企業のニーズ

- 人材プランニング提案
- エンジニアのフォローアップ環境
- 人材確保の推進力
- 効率的な人材活用
- エンジニアの自社への移籍

派遣契約

料金の支払

オープンアップグループ

企業とエンジニアのニーズに対し人材派遣事業のベストプラクティスを提案

雇用関係

給与の支払

エンジニア

エンジニアのニーズ

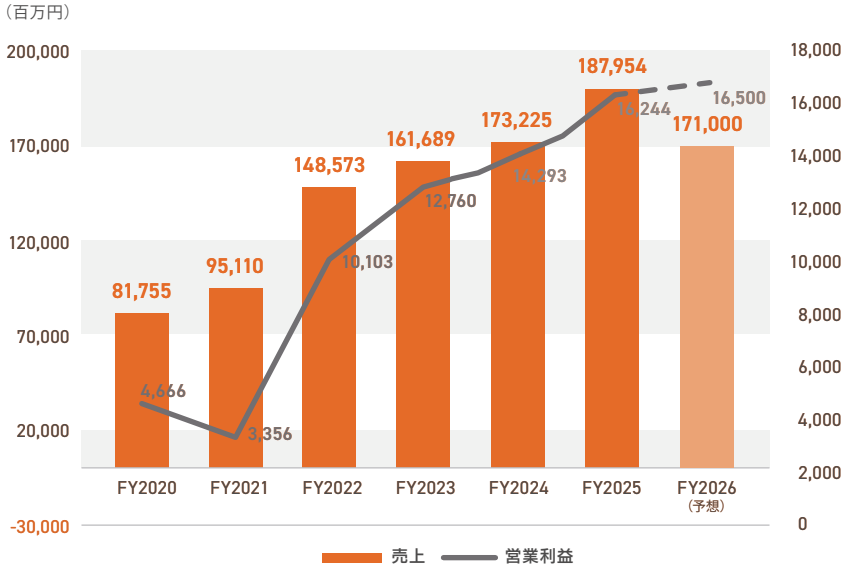
- スキルアップできる環境
- より最適な成長支援
- 将来性のある安定職種
- 充実したサポート体制
- より多くの選択肢
- より最適な勤務条件

労働の提供

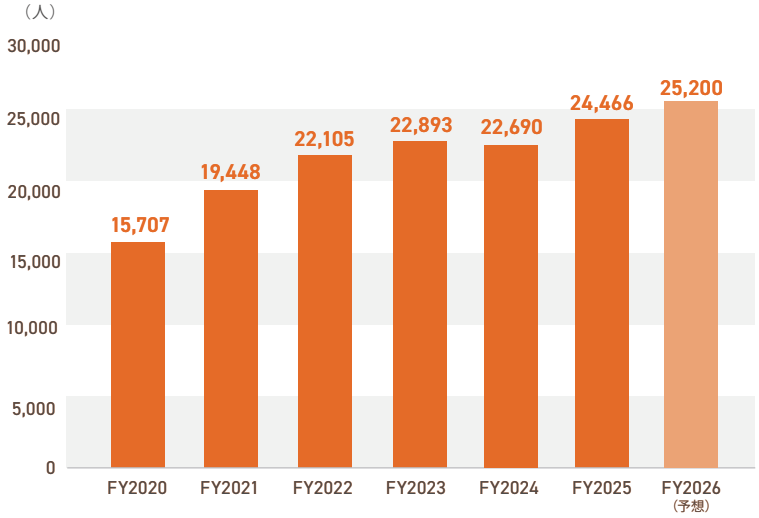
業務の指示

業績推移

売上・営業収益



国内技術社員数



FY2021までは従来の「日本基準」を、FY2022以降は「国際会計基準（IFRS）」を適用しております。

事業領域

グループ売上収益 1,879億円

機電領域

売上規模 1,015億円
15,559 名

- ビーネックステクノロジーズ
- ビーネックスソリューションズ
- 日本アクシス
- エイセブプラス
- イーテック

IT領域

ITインフラ
- オープンアップITエンジニア
- アクシス・クリエイト

IT開発
- オープンアップシステム

建設領域

売上規模 569億円
8,907 名

- オープンアップコンストラクション
- アイアール株式会社
- 夢真エキスパート

海外領域

売上規模 278億円

中国・インドネシア・ベトナムで
人材派遣・人材紹介など

- Trust Dianmi
- Trust-Bridge
- banvien
- オープンアップ
- Le & Associates

その他

オンラインIT教育
- SAMURAI

障がい者雇用［特例子会社］
- オープンアップウィズ

※売上収益：2025年6月時点
※技術社員数：2025年9月時点（エイセブプラス株式会社、イーテック株式会社は含まず）

リスキリング（資格取得の推進）

リスキリングを推進し、社員のスキルアップを支援
未経験者であってもエンジニアとして育成

IT系資格

LPIC	Azure	AWS
2,510	1,097	3,030

その他 7,263

合計 13,900

建設系資格

1級施工管理技士	1級施工管理技士補	2級施工管理技士	2級施工管理技士補
68	227	219	1,097

その他 7,175

合計 8,786

※2021年4月～2025年6月の累計

建設領域

建設技術者数 業界No.1 独自の教育制度で多くの未経験人材を育成

OPEN UP
オープンアップコンストラクション

建設技術者派遣 施工図作図

独自の教育制度で多くの未経験人材を育成、技術社員と派遣先現場へのサポート体制を特に強化しています。また総勢250名体制の施工図作図事業は、速くて正確・低価格・30年以上の実績であらゆるご相談に柔軟にお応えします。

施工管理技術者数	稼働率
業界No.1 6,516 名	95.3 %

※2025年6月末時点

資格取得数

2級施工管理技士補	2級施工管理技士	1級施工管理技士補	1級施工管理技士
712	284	69	298

二級建築士	一級建築士
118	59

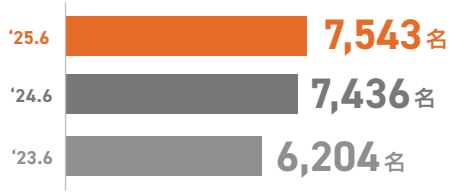
資格取得実績 累計 1,540

※2025年6月末時点（新 OPC）

建設・プラント技術者派遣／有料職業紹介事業

就業機会の提供、技術トレーニング、キャリアカウンセリング、はたらく人の実践的な教育研修プログラムにより、若者の建設・プラント業界での成功を後押しします。

建設技術者在籍人数



※2025年6月末時点（新 OPC）

YumeSHIN
夢真エキスパート

業界経験者派遣

高い専門スキルと豊富な経験を持つ建設技術者を派遣。建設現場の様々な業務上の手間や問題を解決し、ハイクオリティかつ高効率な現場環境づくりをお手伝いします。

IR Inc.
アイアール株式会社

建設技術者派遣

「建設業を人気業種にする」というビジョンの実現のため、オープンな社風で技術者に寄り添うことを重視し、建設業界でのスキルアップとキャリア形成を支援しています。

機電領域

多種多様なプロジェクトに対応。様々な研修やフォロー体制でエンジニアのキャリアアップを支援

B-NEXT ビーネックステクノロジーズ
エンジニア派遣
受託・請負

B-NEXT ビーネックスソリューションズ
受託・請負
(組込みソフトウェアの
企画・開発)

AXIS 日本アクシス
エンジニア派遣
研究開発

エンジニア派遣・請負・受託事業

輸送用機器/半導体関連/電気機器/機械/情報・通信/化学など幅広い業種のプロジェクトに対応可能で、1,000社以上のメーカーで多くのエンジニアが活躍しています。またソフトウェア設計・開発、生産技術開発、実験・評価、情報処理などの請負・受託事業も行っています。

「価値」を可視化

- スキル・経験・成果・就業先での顧客評価等を多方面に収集
- エンジニア向けスマートフォンサイトで技術力・キャリア志向・就業希望等を収集し、AI 解析

「価値」を向上

- 可視化したエンジニアの能力・課題・志向に対応するスキルアップ促進の仕組みを HR テック等活かし構築
- エンジニアの技術レベルに応じた配属プランや、市場評価で適正に請求

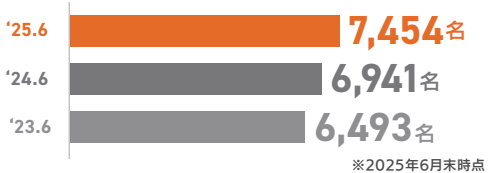
「可能性」を深化

- Web 面接・マーケティングツールを駆使
- 営業プロセスの分業＆専業化により専門性を高め、就業提案⇔人材提案の両軸を高確度化
- 新規採用・再配属社員の稼働向上

「活躍」を実現

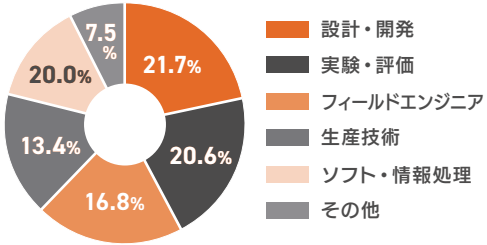
- 技術領域に適した人事評価・雇用形態で、多様性や働き方の変化に機動的に対応
- エンジニアとして働く誇り、やりがいを後押しする表彰制度、昇給・賞与制度、研修制度

機電エンジニア在籍人数



※2025年6月末時点

職種別エンジニア比率



※職種別エンジニア比率（2025年6月末時点）

ITインフラ領域

充実の研修とキャリア制度で未経験から「市場価値の高いITエンジニア」へ

OPEN UP
オープンアップITエンジニア

ITエンジニア派遣 受託・請負 ITコンサル	ITエンジニア（開発（WEB系・オープン系・汎用系）/運用・保守/ネットワーク設計・構築・導入/社内情報システムサポート/AWS、Azure、GCP、salesforce、OutSystems）の派遣、受託・請負、ITコンサル

AXIS CREATE
アクシス・クリエイト

ITエンジニア派遣	ITエンジニア（開発（WEB系・オープン系・汎用系）/運用・保守/ネットワーク設計・構築・導入/社内情報システムサポート/AWS、Azure、GCP）の派遣

定評ある独自の充実した研修カリキュラムで、IT業界に戦力を輩出し続けます

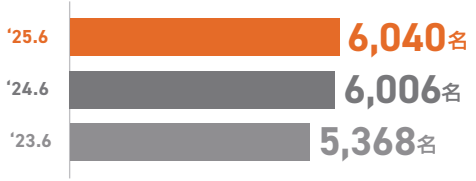
資格取得数

LPIC	AWS	Azure	その他
2,510	3,030	1,097	7,263

資格取得実績 累計 13,900

※2021年4月～2025年6月の累計

インフラエンジニア在籍人数



※2025年6月末時点

育成TOPICS

"AWS Japan Certification Award 2020"
ライジングスターof the Year 受賞

Salesforce 認定パートナーとなり、
育成プログラム等の支援を受ける

IT開発領域

ITエンジニアが活躍できる場と挑戦できる仕組みの創出

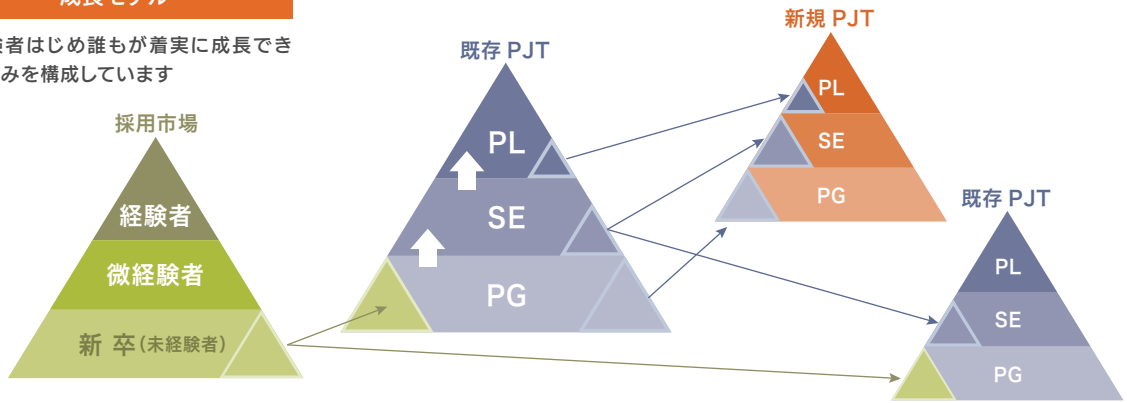
OPEN UP
オープンアップシステム

ITエンジニア派遣 受託・請負 ITコンサル	ITエンジニア（開発（WEB系・オープン系・汎用系）/運用・保守/ネットワーク設計・構築・導入/社内情報システムサポート）の派遣、WEB系・オープン系・汎用系開発の受託・請負・ITコンサル

ITエンジニアが活躍できる場と挑戦できる仕組みを創出し、IT業界の発展に貢献し続けます

成長モデル

未経験者はじめ誰もが着実に成長できる仕組みを構成しています



開発エンジニア在籍人数

※2025年6月末時点

海外領域

アジアを中心に各種メーカーへの多様で専門性ある人材紹介を展開

技術・製造分野における派遣、請負/有料職業紹介

中国、インドネシア、ベトナムの現地法人においても、派遣、人材紹介、人材コンサルティングを行っております。

Trust Dianmi 点米信科

Trust-Bridge 山东联信智达人力资源有限公司

OPEN UP Open Up Engineering Service Indonesia

Le &Associates IN PEOPLE WE VALUE

banvien Trusted Technology Partner

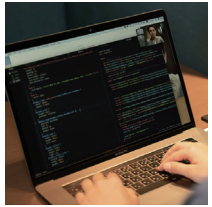
教育・人材紹介

「人の成長支援」に貢献し、ひとりひとりの可能性をひらく社会に

SAMURAI

オンラインIT教育 法人研修事業	プログラミング教育、プログラミング学習メディア、法人研修事業

当社はすべての人がテクノロジーを活用し、未来を切り拓ける世界を実現するために、年齢、環境、価値観などの枠を超えて、ひとりひとりに寄り添った質の高いIT教育を提供します。



プログラミング教育

2013年より日本で唯一の専属講師によるマンツーマンのプログラミングレッスンを開始。AI/人工知能コース・エンジニア転職コース・ウェブデザインコースを開設。

人材紹介事業

「誰もがエンジニアになれる」を叶えるため転職希望者の強みやアピールポイントを整理し、目標に寄り添い自身の成長を実感できるキャリア支援を行っています。

法人研修事業

新入社員のキャッチアップ、既存社員のスキルアップやIT系の資格取得など、フルオーダーメイドのカリキュラムを作成させていただきます。

特例子会社　障がい者雇用

OPEN UP
オープンアップウィズ

事業を通して、ハンディキャップのあるスタッフの社会的自立を促進するとともに、SDGs達成に向けた取り組みを推進しています。

フラワーアレンジメント事業

アーティフィシャルフラワー(造花)等を使ったフラワーアレンジメントの制作

ステーショナリー事業

再生紙を使用したカレンダーや名刺等のステーショナリー製品の制作

アウトソーシング事業

書類の電子データ化、社内システムへの入力作業、契約書の製本等、グループ会社各社の事務処理代行

SDGsパートナー認定

かながわSDGsパートナー

さがみはらSDGsパートナー

SDGs推進

全ての従業員は平等であり、個々人が幸せに豊かに活躍できる職場づくり

- 性差や障がいの有無に関係なく活躍できる職場づくり
  (女性役職者構成比：50%、障がい者除く従業員の20%以上が60歳以上)
- 出産・育児・介護等、従業員のライフステージに応じた各種支援制度の策定

障がい者の継続雇用とともに、生産的な仕事を通じて経済活動に貢献

- 個々の能力に合わせた仕事を提供し続けることによる安定した雇用と成長
- 柔軟な就労制度を策定しワークライフバランスの適正化を推進

紙のリサイクルとアーティシャルフラワーの活用・再利用により、環境保全に貢献

- グループ内の古紙を原料にした再生紙を利用した製品開発制作
  (過程の使用水もろ過処理)
- 環境に優しいアーティシャルフラワーを活かしたリバイバルプラン

CHAPTER 2

オープンアップグループの強み

価値創造モデル

幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に

当社はパーパス経営を行っています。パーパスを実現するためには、7つの取り組みを循環させることが必要です。このサイクルを回すことで、一方で業績の拡大という財務的効果を、もう一方では目標達成（OPI*）という非財務的効果を得ることができ、2つが合わさることでパーパスが実現します。これにより当社が大切にしている四隅の要素の実現にもつながります。当社は単なるマッチング事業会社ではなく、働く人を大切にし、いきいきと働ける幸せな人を、一人でも多く産み出すために存在する会社です。

パーパス実現への取り組み

❶ 人材投資

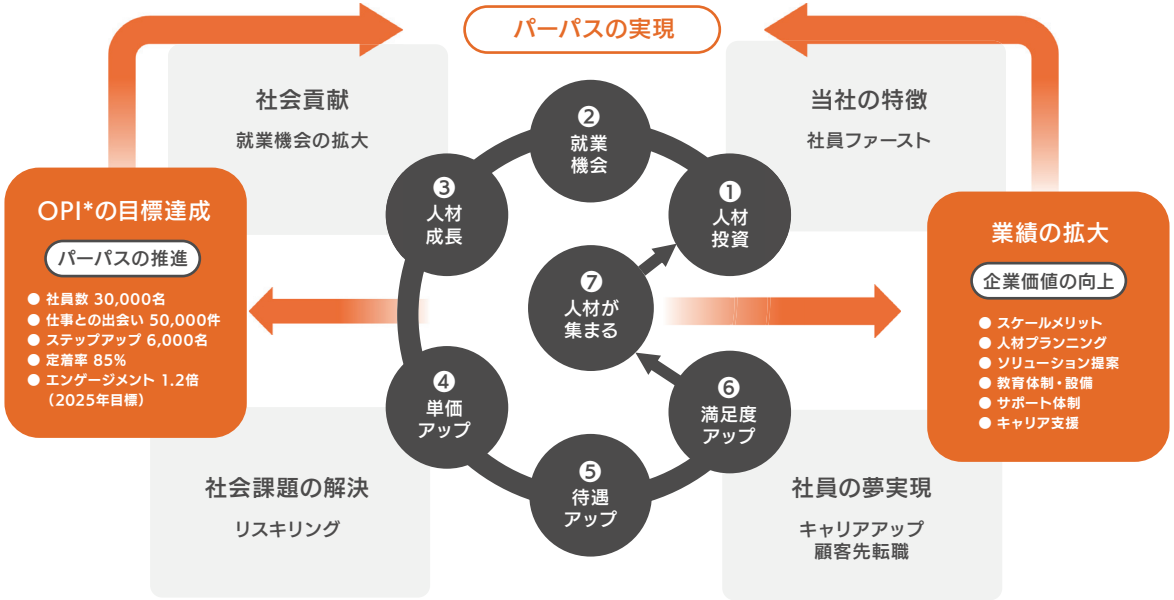
当社のどの事業領域においても、初期研修を行っています。例えばITなら1ヶ月以上、建設や半導体関連は2週間、座学での社内資格取得と、実技研修施設での実践的な研修を行うことで、不安なく配属先へ馴染めるよう準備します。

❷ 就業機会

社員に寄り添い、それぞれが働きやすい環境を整えることで、やる気を出してもらえます。これまで学習や就業の機会に恵まれなかった方々へも、前進する機会を提供する当社は、高い稼働率を誇っています。

❸ 人材成長

配属後のフォロー体制が当社の自慢であり、特に資格取得などキャリアアップに力を入れています。資格取得者数は毎四半期ごとに増え続けており、未経験から市場価値の高いエンジニアへと、後押ししていきます。



*OPI：Open Up Purpose Index（幸せ指数）

❹ 単価アップ

やりがいを感じながら安定的に就業する社員には、キャリアアップや資格取得に意欲的に挑戦できるよう、フォローしていきます。自身の市場価値を上げることで、配属先からも更に必要とされる存在になり、単価が上がります。

❺ 待遇アップ

単価が上がれば、賃上げという形で社員へ還元されます。働きに見合った報酬を受け取ることができ、仕事へのモチベーションに繋がります。

❻ 満足度アップ

報酬が上がるとプライベートが豊かになり、幸福感を得られ、仕事はもちろんのこと、会社への満足度が上がります。このことで、社員の定着率やエンゲージメントの向上が期待できます。

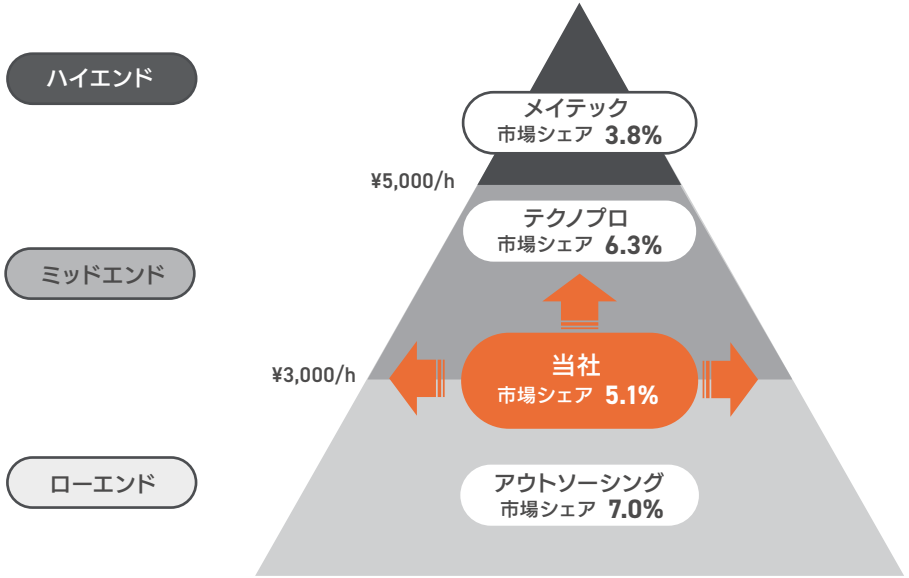
❼ 人材が集まる

高いエンゲージメントは、組織の良い評判を築き、人材を引き付けます。また社員自身が積極的に自社を紹介し、人材を勧誘する可能性も高まります。当社が魅力的であり続けるために、新たなサイクルを回していきます。

ターゲット領域

● 国内技術者派遣市場規模：2兆1,649億円（派遣エンジニア数 31.6万人）

※ 期間：2020年4月～2021年3月
※ 技術者派遣市場シェアは厚生労働省のデータを基にIR部が作成
※ 市場シェア ＝ 2021年6月末時点の各社国内エンジニア数 ÷ 国内派遣エンジニア数31万人



	主業界	在籍数	採用層
メイテック	機電	約12,000名	主に新卒
テクノプロ	機電、IT、建設、化学	約20,000名	主に新卒＋経験者
当社	機電、IT、建設	約17,000名	主に新卒＋未経験者
アウトソーシング	機電、IT、建設	約22,000名	主に新卒＋経験者

特長① スケールメリット

業界最大手の規模・実績による提供力

国内技術社員在籍数（※）

在籍者人数

24,466人

2025年6月末時点

研修時間及び費用（※）

技術・技能社員 総研修時間

3,884,022時間

2024年6月末時点

技術・技能社員 総研修費用

68億1000万円

2024年6月末時点

取引企業数

取引企業数

3,228社

2025年6月末時点

顧客企業などへの転職者数（※）

転職者数

1,840人

2025年6月末時点

※2021年7月からの累計数

特長② 人材プランニングスキル

当社　応募者の希望やキャリアに合う仕事をマッチング

一般的な派遣会社　顧客の注文に合う人材をマッチング

特長③ ソリューション提案力

市場・業界の課題解決へ積極的な取り組み

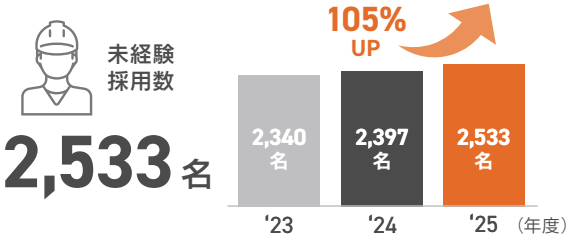
事例 技術者派遣のパイオニア／ オープンアップコンストラクション

女性の業界進出支援

※当社数値は2025年度6月末時点　※総務省「労働力調査」より

「建設業界＝男性」のイメージが非常に強かった時代から、女性の採用も積極的に行ってまいりました。当時、女性が働くのであれば事務職、といった考えが一般的でしたが、その中でも技術職である CAD オペレーターでの採用を推進したり、業界に先駆けて女性施工管理技術者の採用も始めておりました。当初は、疑問の声も多くありましたが、実際に女性技術者の現場での活躍が認められ始めると、またたく間に女性技術者数は増加していきました。さらに建設業界全体で女性進出への理解と需要が高まっている近年、女性の技術者数は年々増加しています。

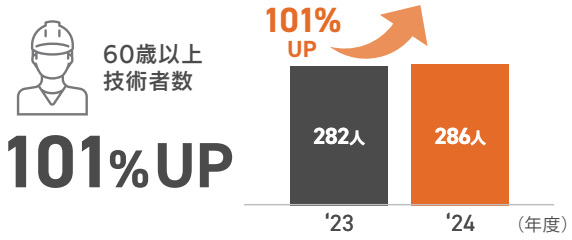
未経験採用のパイオニア



※2025年度6月末時点（旧 夢真）

近年、現場の施工管理技術者の高齢化により、人材不足が深刻化しています。いち早く若い世代の成長に寄り添い、人材と技術を未来へ紡ぐことを重要なミッションとしました。建設業界に興味を持つ若者を一人前の技術者に成長させることこそが当社の使命だと考え、若い世代にとって「学び、成長する」ための教育機関となり、研修制度・サポート体制を向上し続けていきます。

シニア層への積極支援



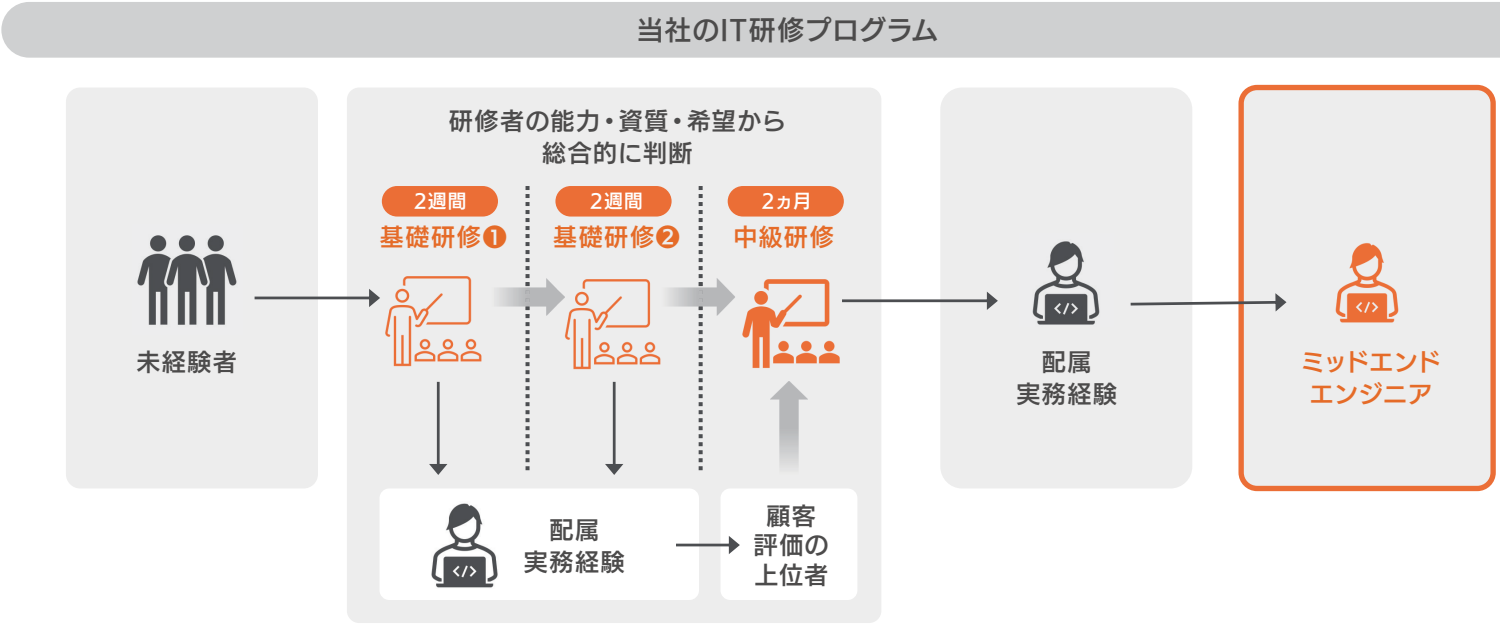
※2025年度6月末時点（旧 夢真）

60歳以上の技術者において、これからの働き方に対する悩みは多岐にわたります。採用、稼働、ケアの一元管理をシニア向けに特化して行うことが重要であると考え、各チームが連携し、就業状況のフォローを徹底することで、シニア層の活躍を全力でバックアップしています。これからも生涯現役を応援・サポートいたします。

特長④ 教育体制・環境

未経験を育てる業界トップレベルの教育体制

- 入社後1週間で受講者の能力・資質・希望を総合的に判断
- 能力や希望の幅に応じたプログラムの提供により研修脱落者を防止



特長⑤ エンジニアへのサポート体制

専属のフォロー担当者が付くマンツーマン体制

入社〜研修

- 日々のアンケートをもとに研修の理解度確認や不安解消を行い、未稼働退職を抑制

▼

案件紹介

- 技術社員の希望をヒアリングにより明確化

※ 案件のミスマッチを防ぐ

▼

稼働

- 定期連絡・定期訪問
- 毎月技術社員満足度調査を実施
- AI等を活用し退職等のリスク分析

※ 技術社員の不安や不満を早期に解消

特長⑥ キャリアアップ支援

エンジニアの成長を支えるキャリアアップ支援制度

事例 キャリアブラッシュアップ制度／ ビーネックステクノロジーズ

自発的な振り返りと成長を促す 「キャリアブラッシュアップ制度」

- 半年間の目標達成状況を振り返り、新たな目標設定や学習計画を立てる
- 新しく習得した技術や経験を確認し、保有スキル一覧を更新
- 配置転職や就業先への転職など、ステップアップに向けた希望を整理

成長への実感	成長を実感している社員 96.3%

エンジニアの移籍を推奨

弊社はエンジニア一人ひとりの働き方・目指す姿の実現を支援しています。「確かなスキルを持つエンジニアを確保したい」という企業と「就業先の正社員として、スキルを高めて長く働きたい」というエンジニアの双方が合意すれば、迷わず移籍を推奨いたします

移籍を推奨	顧客企業への転職者数 255名 2025年6月期