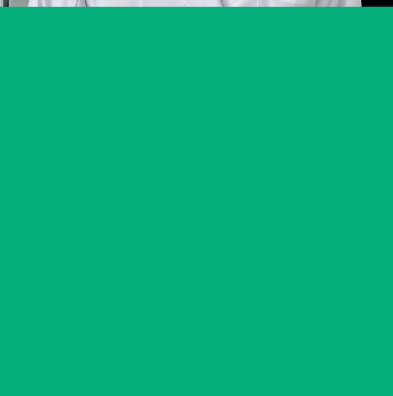
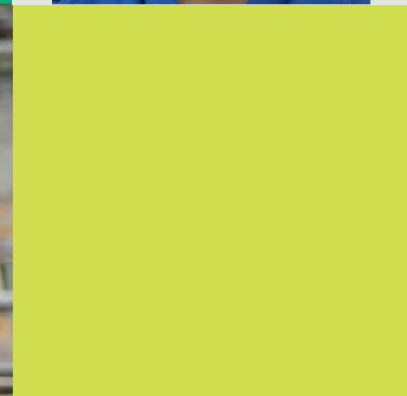




「伸びる・根づく」を
 実現する
 中小企業の
 育成・定着事例集



株式会社アイペック



採用サイト

様々な取組みをチームを起点に横展開し、それぞれの現場に合ったコミュニケーションで働きやすい環境を実現しています。

企業プロフィール

業種：サービス業（その他）

設立：1976年

所在地：富山県富山市中田1丁目113-1

資本金：3,000万円

従業員数：78人（2026年2月現在）

Webサイト：<https://www.j-ipec.co.jp/>

ユースエール認定取得年度：2025年度



事業概要

社会インフラの「非破壊検査」「調査・診断」「IoT 予防保全」を行う技術企業です。橋や道路、トンネル、発電設備などを“壊さず調べる”専門技術で、地域の安全と安心を支えています。近年はIoT技術を活用した新サービスにも挑戦しており、社員がいきいきと成長できる働きやすい職場づくりにも力を入れています。

事業環境・業界動向

日本全国で社会課題となっているインフラの老朽化に向き合うためには、人材の確保が欠かせません。社会的意義の大きな仕事だからこそ、一人ひとりがやりがいを感じ、安心して仕事を続けられる環境づくりを大切にしています。

人材育成制度

採用

- 非破壊検査は、学生のうちに学べる機会が限られている分野です。そのため、入社後に基礎から学んでいくことを前提としています。説明会や会社見学の場では、その点をしっかりとお伝えし、安心してもらえるよう心がけています。

教育・研修

- 複数分野で活躍できる高度技術者の育成を目的として、資格取得支援と実務を組み合わせた体系的な教育訓練（OJT + Off-JT）を実施しています。
- 検査種目に応じて知識・技術が必要となることから、一人ひとりの適性を見ながら、幅広く経験を積む育成や、特定分野を深く極める育成を進めています。

資格・学習支援

- 資格取得に向けて、勉強に集中できる場所の確保や勉強時間に対する手当の支給など、積極的な自己啓発環境を整えています。
- さらに資格取得にかかる費用負担の軽減や各種手当の支給など、取得を後押しする支援制度を充実させています。

キャリア・コミュニケーション

- 入社後3年間は、同じ部署と他部署の先輩社員2名がメンターとして付き、月1回の面談を通じて仕事や成長を継続的にサポートします。半年に1回、アンケートをとり、その声を反映し、より良い育成環境づくりに反映しています。
- 人事考課は、公正性・透明性を確保しながら、成長につなげることを重視したプロセスで行い、納得感のある評価となるよう丁寧に取り組んでいます。

配属・面談

- 自己申告書を年1回作成し、社長に対して直接、意見や配置に関する希望を伝える機会を設けています。
- 職務に応じた育成・評価制度のもと、上司と面談を重ねながら、一人ひとりの成長プランを共有しています。

人材が育ち・根づくための取組み

取組みの きっかけ

業務の忙しさから十分なコミュニケーションが取れず、自身のキャリアを描きにくいと感じる声があった時期に、離職者が増加したことがあり、体制の見直しをするきっかけとなりました。

新社屋移転をはじめ、職場環境・組織体制・制度を総合的に見直し

育成 1

学び続けられる環境で学びと成長の接続

- ・ 社内に自習スペースを設け、時間外の自己啓発手当を支給し、学び続けられる環境を整えています。
- ・ 資格が業務に直結することを丁寧に説明し、継続的に学ぶ意識づくりを行っています。
- ・ 技術の継承を目的とした社内プロジェクト「技術継承プロジェクト」を立上げ、社内で学習用アプリを開発し、バックアップ体制を構築しています。
- ・ 学習文化が根つき、資格の合格者・合格率の向上に繋がっています。

育成 2

計画と対話で自律的な成長を促す育成サイクル

- ・ 上司との育成面接で、目標及び資格取得計画を設定しています。
- ・ 「〇年後に目指してほしい姿」を示し対話を行いながら、将来を見据えた育成を進め、半期ごとには2名体制でフィードバック面談を実施し、本人が自ら考え、言葉にするプロセスを重視しています。
- ・ 標準的なスキルアップ計画を策定した上で、それを基に、長期的な視点で個人特性に応じた育成の調整を行っています。

職場 環境

社員参加型の働きやすく助け合える環境づくり

- ・ DXの推進や柔軟な働き方により、社員一人ひとりが働きやすい環境を主体的に整えています。
- ・ 情報や悩みを可視化・共有することで、自然とフォローし合える雰囲気をつくっています。
- ・ 複数人での社外活動を支援する補助制度を設けています。
- ・ 毎日、小グループでの朝会・夕会を通じて、業務タスクや悩みを共有し、日常的な対話を大切にしています。

取組み の効果



意見が循環する組織風土づくり

風通しの良い雰囲気のもと、社員の意見が活発に出ることで課題が見え、対応につながる好循環が生まれています。



定着率の向上

新卒の定期採用の継続もあり、20代の社員層が厚くなっています。生産性向上の取組みの成果を活かし、社員への待遇面の還元にも力を入れています。

取組みを進める中で見えてきた課題と対応

- 採用において応募者数の確保が難しく、十分な候補者を確保しにくい状況があります。バーチャル会社訪問の導入や教育機関との関係性強化に取り組み、将来を見据えた採用基盤づくりを進めています。
- コミュニケーションが不足し、意見が出にくい雰囲気が生じる場面もありました。総務担当からの積極的な声かけや、相談しやすい環境づくりを通じて、信頼関係の醸成に努めています。
- リーダークラスとなる社員の育成に課題を感じています。マネジメント力向上のための研修実施に加え、育成行動を評価対象に組み込み、行動変容につながる仕組みを整えています。



実践からの学びとメッセージ

積極的なコミュニケーションと社員一人ひとりが主体となって成長できる環境から、「誇りを持って働くことができる会社」としてさらなる成長を。