

令和6年度

東京都中小企業技能 人材育成大賞知事賞

受賞企業 決定

大賞

株式会社岩崎成型

〈ものづくり部門〉 (公益財団法人大田区産業振興協会 推薦)

優秀賞

株式会社佐藤製作所

〈ものづくり部門〉 (東京商工会議所目黒支部 推薦)

菊川工業株式会社

〈ものづくり部門〉 (公益財団法人東京都中小企業振興公社 推薦)

株式会社ユニテックス

〈ものづくり部門〉 (一般社団法人首都圏産業活性化協会 推薦)

奨励賞

株式会社メデック

〈ものづくり部門〉
(八王子市 推薦)

日本珪瑯釉薬株式会社

〈ものづくり部門〉
(東京商工会議所 推薦)

有限会社レッドホース

〈サービス部門〉
(一般社団法人東京都日本調理技能士会 推薦)

株式会社葵製作所

〈ものづくり部門〉
(一般社団法人東京中小企業家同友会 推薦)

林工業株式会社

〈ものづくり部門〉
(一般社団法人東京経営者協会 推薦)

株式会社小原工業

〈ものづくり部門〉
(公益社団法人世田谷工業振興協会 推薦)

都建材工業株式会社

〈ものづくり部門〉
(東京都中小企業団体中央会 推薦)

東京都では、技能者の育成と技能の継承に取り組んでいる都内の中小企業等で、特に成果を上げた企業等を「東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」として表彰しています。このたび、第21回となる令和6年度「東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞」の受賞企業等について、学識経験者等で構成される審査会において審査を行い、大賞1社、優秀賞3社、奨励賞7社を決定しました。

この表彰制度により、中小企業等における技能者の人材育成と処遇地位の向上が図られ、東京の産業の活性化と競争力のある東京のものづくり産業及びサービス産業がさらに発展することを期待しています。

大賞

株式会社岩崎成型

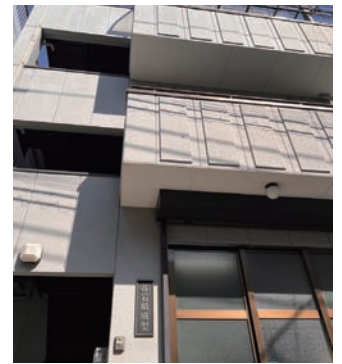
ものづくり部門

プラスチック成型業 (公益財団法人大田区産業振興協会 推薦)



代表取締役
四元 圭介

〒144-0045
東京都大田区南六郷1-20-17
電話: 03-3732-9038
URL: <https://www.iwasaki-seikei.com/>



1975年創業。プラスチックと金属部品を一体化させる精密インサート成型を得意とするプラスチック成型会社である。少数精鋭集団として、社員のものづくりに対する新しい発想・アイデア力の育成に注力している。

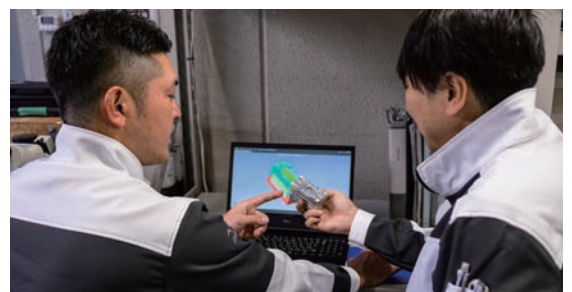
技術習得やスキルアップはもちろんのこと、チームワークを重視するなど、“人”として共に成長できるよう、あらゆる面において人材育成に精力的に取り組んでいる。また、製品の品質向上に努めており、主要な取引先から品質優良仕入先として評されている。

技能者の人材育成に関する実施体制・方針

- 2020年以降、5名を雇用し、定着率は100%の実績である。“ものづくり産業人材確保支援事業”を活用し、未経験者も積極的に採用。1ヶ月のトライアル就労期間を活用することで、入社後のミスマッチを防ぎ、社員と会社の双方にとって最適な環境を提供している。また、採用に苦勞している近隣のものづくり企業3社にも、支援事業を紹介し、自社だけでなく地域の企業にも貢献している。
- 毎月全員参加のミーティングを開催し、他社と比較した強みや弱みを議論している。これにより、新しい発想やアイデアを引き出し、情報共有を重視することで全社員が一丸となって成長する環境を提供している。

技能者の能力開発への取組

- 全社員の技術レベルを4段階の『力量表』で見える化し、社内で掲示している。個々の現在の技術能力、目標技術レベル、難易度レベルなどを一覧表で示し、情報を社内で共有している。上位レベルに達するためには、モノ作りだけでなく、改善や部下の指導能力も求められる。
- 『力量表』を基に『個別的教育計画』を作成し、管理監督者との面談を通じて個々の課題や目標を調整している。このプロセスにより社員一人ひとりの成長を支援し、組織全体の技術力向上を目指している。
- 工場内に4Mボードを設置し、その日の作業や機械の変更などを見る化している。作業者の健康状態や機械の稼働状況をリアルタイムで把握しながら、安全と効率を両立させる取り組みを推進している。
- 個人の長所を生かし適材適所な場所で活躍できるように、常にコミュニケーションを取りながら状況を把握している。



技能者の処遇・地位向上への取組

- 「プラスチック射出成形技能検定」に向けた社内研修を実施している。この研修は技術継承をしながら、熟練社員の更なる技術力向上と、新人・若手社員の技術習得を推進することを目的としている。
- 「プラスチック射出成形技能検定」の費用を全額会社が負担し、何度でもチャレンジできるほか、合格者には報奨金制度がある。
- また、『能力チェックシート』を用いて、総合的な貢献度を評価し、賞与・昇給・昇進の判断材料としている。

その他の人材育成に関する主な取組

- 地域の小中学校、大学ゼミ生、海外研修生(JICAより派遣)を積極的に受け入れたり、特別講師として大学の教壇に立つなど、ものづくり企業の魅力を発信している。企業経営や現場の現状、働き方改革についてディスカッションし、ものづくり産業の発展と継承に貢献している。

優秀賞

株式会社佐藤製作所

ものづくり部門

金属加工業 (東京商工会議所目黒支部 推薦)



代表取締役社長
佐藤 隆之

〒152-0004
東京都目黒区鷹番3-20-7
電話：03-3712-6652
URL: <https://sato-ss.co.jp/>



1957年創業。希少な技術の「金属の銀ろう付け溶接」をはじめ金属加工を行う企業である。社員のチャレンジ精神を尊重した人材育成方針を打ち立てている。求める人材像として「素直で、優しさがあって、感情をコントロールできる人」「失敗を恐れず、新しい事にチャレンジする勇気がある人」を掲げて、女性社員の人材採用・人材育成や若手に活躍の場を与え、中堅・ベテラン社員にチャレンジ精神を伝播させ、全体の活性化に繋がっている。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 「若手社員のみで行う学生職業体験プロジェクト」を発足させ、若手社員の「企画力」「計画力」「指導力」「コミュニケーション力」を向上させている。個人プレー、技術だけ、では良い仕事はできないという考えのもと、様々なスキルを総合的に伸ばす取り組みを実践し、社員の成長とチームワークを強化している。
- 女性スタッフが主体となり、技能の認知度向上、業界イメージアップなどに貢献する様々な活動を行っている。自分の技能向上だけでなく、その技術を正しく世の中にPRし、その技術を知ることによって豊かになる人を増やす活動ができる社員を高く評価している。
- 毎週月曜日に全員参加必須の会議を行い、前週に発生した社内問題や技術課題をA4の1枚にまとめ、全員で原因と再発防止策、改善案を議論している。それにより、技術継承がスムーズに進み、属人化していた仕事が多能工化され、女性の少ない業界においても、女性や新卒社員に仕事を任せせる企業文化が生まれた。これにより、若手とベテランが年齢に関係なく切磋琢磨する場が提供されている。

優秀賞

菊川工業株式会社

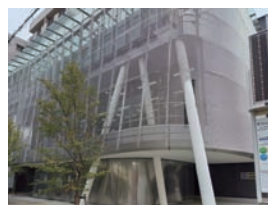
ものづくり部門

金属製品製造業 (公益財団法人東京都中小企業振興公社 推薦)



代表取締役
宇津野 隆元

〒130-0024
東京都墨田区菊川2-18-12
電話：03-3634-3231
URL: <https://www.kikukawa.com/>



1933年創業。金属素材によるオーダー建材の外装・内装製品を中心に、製造する企業である。きめ細かい対応により信頼を獲得し、企業や建築家の要望に応え、海外プロジェクトにおいても参画している。人材育成においても、「社内資格制度」を導入、技術の向上に寄与し、意欲的に学ぶ組織体制を構築。また、「改革メモ制度」を導入し、社員自らが職場環境の改善や利益率の向上等に取り組める体制を整備しており、社員の技術力の底上げにも取り組んでいる。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 社員一人ひとりが「チャレンジシート」を作成し、技術力向上等の目標を設定・達成するプロセスを明確化するチャレンジ制度を導入している。管理職との面談や6ヶ月ごとの進捗確認を通じて、PDCAサイクルを実現し、目標達成度が高い社員約10名を毎年表彰している。
- 部署ごとに求められるスキルが異なるため、業務に必要なスキルを細分化し、社内資格として評価制度を創設している。社内資格一覧や多能工マップで技術レベルを見える化し、必要なスキルや課題を明確化することで、効率的な人材の育成を行っている。
- 毎年新入社員研修計画書を策定し、それに基づき、営業から設計、製造、施工までの各工程を対象に、計3ヶ月の研修を行っている。その後、各配属先で4～5年目のOJT指導担当者が付き、業務を通じて実務的な研修を行い、適正を見極めることで、社員の成長をサポートしている。
- 業務に関連する資格を取得した社員に対し、難易度や重要性に応じて月数百円から1.5万円の資格手当を支給している。

優秀賞

株式会社ユニテックス

ものづくり部門 製造業 (ITデータシステム・メーカー) (一般社団法人首都圏産業活性化協会 推薦)



代表取締役

小杉 恵美

〒194-0021

東京都町田市中町2-2-4 ユニテックスビル

電話：050-3386-1242

URL: <https://www.unitex.co.jp/>



1990年創業。コンピュータストレージを提供する企業である。大量のデータを安全且つ迅速に処理できる技術とノウハウを武器に、幅広い分野・領域でデータストレージシステムが活用されており、販売先は国内のみならず、海外38カ国、グローバルに活躍の場を広げている。社員の声を大切にし、アンケートを通じて働きやすい環境の整備や、世代に合わせた教育制度の検討など、社員一人ひとりが働きやすい職場環境を実現するための取り組みを積極的に行っている。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 部門を超えた技術者同士のメンタリング活動を推進し、視野の拡大とスキル向上を図っている。これにより、社員同士のなごみの関係を構築し、協力体制を強化している。
- 社員のスキル向上とキャリア開発を支援するため、階層別に多様な教育研修プログラムを提供している。
- 女性社員を組織の幹部に登用し、女性のキャリアパスやリーダーシップの発展を積極的に促進している。また、海外駐在経験者や外国人留学生の採用を通じて、組織内にグローバルな視野を取り入れ、多様性を尊重し、豊かな企業文化を築いている。
- 人事評価制度では、「行動評価」と「業績評価」を体系化し、具体的な目標を上長と部下で共有している。それをもとに自己評価、1次・2次評価、評価審査を通じて総合的に評価している。また、技術能力や社外資格取得の取り組みも加味し、達成度により昇格と基本給を決定している。さらに、職務発明取扱規程を設定し、出願時や登録時の奨励金、事業化による超過利益を成果型賞与に反映している。

奨励賞

株式会社メデック

ものづくり部門

業務用機械器具製造業 (八王子市 推薦)



代表取締役

関 和之

〒192-0154

東京都八王子市下恩方町1095

電話：042-651-3627

URL: <http://www.medich.co.jp/>



1966年創業。内視鏡や血液分析機で使用される医療機器製品の部品加工を主事業としている。内視鏡や血液分析機は、人間の健康に直接かわる製品であり、高い精度および品質の確保を要求される。そのため、医療機器加工に必要な力量、教育、資格等を品質マニュアルに定め実践するなど、社員個々の技能・技術の向上およびその維持・継承を重視した品質システムを構築している。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 高精度の機械加工・検査技能を有する人材育成を目指し、部門別力量評価表を用いた体系的な人材育成を行っている。各チームリーダーは、年度初めに社員の履歴や教育・訓練の成果を基に、5段階評価の「部門別力量評価表」を作成する。この評価が一定基準以下の社員には、基準以上となるように「教育・訓練計画書」を作成し、教育を実施することで、社員の技能向上を図っている。
- 従業員の技術・技能を評価するうえで、特に、加工の段取り及び加工時間が製品のコストを左右する重要な要因となるため、加工実績表を基に協議のうえ、各年度の従業員の評価を給与に反映させている。
- 従業員の成長と技術向上を支援するため、新人研修・技術向上教育・ISO教育といった研修を通じて、従業員のスキルアップを図っている。



奨励賞

日本珪瑯釉薬株式会社

ものづくり部門

製造業(窯業) (東京商工会議所 推薦)



代表取締役

小島 大介

〒174-0054

東京都板橋区宮本町49-1

電話: 03-3969-4561

URL: <https://www.nhy.co.jp/>



1951年創業。電子材料分野をはじめとして、顧客の用途にきめ細かく対応したガラスフリット製品を幅広い分野に供給している会社である。国内外の取引先200社に最適な素材を提案し開発している。また、技術力・開発力の向上を続けるため、技術難易度や市場からの期待値が高い案件を選定し取り組んでいる。人材育成において、積み上げるべきスキルを確認共有しながら育成に努め、ジョブローテーションも積極的に行っている。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 新年度初めに全社員が集まり、会社事業説明会を開催している。この会議では、決算内容を含む経営状況、知的資産経営に基づく計画の進捗状況、年間事業計画を共有している。これにより、会社の社会的ミッションやポジションを明確にし、社員のモチベーションを維持・向上させ、社員全員が会社の方向性を理解し、共に成長する企業文化を築いている。
- 新卒新入社員全員に対して、OJTを中心とした職場研修を実施している。入社日から1年間、フォローアップシートを記載してもらい、先輩指導員がコメントを記載することで、アナログ的な対話を通じた効果的な指導を行っている。
- 個人目標チャレンジシートを運用し、年間2回の自己評価を実施。これに会社が期待するスキル(技能面・管理面)の評価を加味し、各個人の賞与月数および能力給部分の評価を決定している。



奨励賞

有限会社レッドホース

サービス部門

レストランサービス業 (一般社団法人東京都日本調理技能士会 推薦)



代表取締役

竹松 弘光

〒181-0013

東京都三鷹市下連雀3-12-2

電話: 0422-26-8030

URL: <https://rh-group.co/>



2002年創業。日本料理を中心に店舗を展開し、飲食店の開業プロデュース・企画、店舗の設計施工、グループ内飲食部門の人材育成統括を行う企業である。「常に感動を創造し、お客様への感謝を忘れない」を経営理念とし、特に女性料理人、外国人料理人の育成を精力的に行い、日本食普及に努めている。若手社員に講習、現場研修などを積極的に実施し、また、経営を学ぶ独立支援キャリア講習や、広報マーケティング研修も定期的に行っている。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 調理人が将来の経営者として活躍できるよう、技術力の確立とマネジメント能力の向上をバランスよく推進している。資格取得を奨励し、試験費用の負担や勤務時間内での練習を支援。また、多様性を重視し、女性や外国籍の調理人の育成にも注力している。これらの取り組みを通じて、調理部門を担う従業員が成長できる環境を提供している。
- 各種資格について手当額を設定し、保有者に対して支給している。また、資格保有者については管理職登用を積極的に実施している。
- 毎月の献立変更時に料理長の指導の下、若手社員が献立変更に対応できるよう指導している。盛り付け、味付け、原価計算を把握し、衛生管理やハサップを徹底している。また、調理方法や食材の特長をお客様に説明できるよう指導している。



奨励賞

ものづくり部門

株式会社葵製作所

金属製品製造業 (一般社団法人東京中小企業家同友会 推薦)



代表取締役

長谷川 薫

〒192-0032

東京都八王子市石川町3216-7

電話：042-645-7330

URL:<https://www.aoi-ss.co.jp/>



1971年創業。筐体、精密板金、フレームなど、試作品から小ロット量産まであらゆる板金加工を行う金属製品製造企業である。「想いを共に作り、絆を育む」を経営理念に掲げ、深いコミュニケーションと考動力やワークチーム意識を求める育成を基本に、人材育成に注力。自社の金属加工技術の強みを生かし、創意工夫のある金属加工技術によって斬新な製品を生み出し、新たな可能性の追求に挑戦している。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 社員の成長を支援するために「個人カルテ」を活用している。社員は目標を明確にし、実行策を自ら考える。年に2回の社長との面談で役割と期待、目標を共有・確認し、達成度を評価する。このプロセスにより、信頼関係の醸成や、質の高い対話の機会を生み出し、社員は目標や必要な技能を確認することができる。
- 社員のスキル向上を支援し、溶接資格3種類のうち、1種類合格ごとに3,000円の臨時昇給を行い、3種類すべて取得すると10,000円の昇給が適用される。試験対策や受験料、定期更新費用は会社が負担する。
- 社員が製造現場で共に学ぶ、社内手作りの教育訓練「技術向上プロジェクト」を、毎年度数カ月間かけて、業務時間内に実施している。社員全員がチームで各製造工程作業の体験、発表と質疑応答を行うことで、技能伝承・多能工化を推進。また、コミュニケーションを深め、リーダーシップを発揮する機会でもあり、将来の円滑な組織運営のための人材育成も図っている。



奨励賞

ものづくり部門

林工業株式会社

金属加工業 (一般社団法人東京経営者協会 推薦)



代表取締役

林 雄太

〒145-0065

東京都大田区東雪谷3-26-3

電話：03-3727-1241

URL:<http://hayashi-ind.co.jp/>



1950年創業。精密金型製造と金属プレス加工、切削・溶接・組立の一貫生産を行う金属加工会社である。新技術による生産性・コストダウンを目指して技術開発にも注力している。また、理科学実験機器などの新製品開発にも力を入れている。社員の自主的な成長意欲を重んじ、様々な教育制度を整えている。妊娠中・子育て中の女性が働きやすいよう助け合う仕組みも作り上げ、社員の働き方を支援し、会社の技術力を高め、社員が成長しやすく働きやすい環境の両立を推進している。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 社員が自ら考え、試行錯誤できる機会を提供している。例えば、「社内の設備すべてを操れるようになりたい」と願い出た社員には、経営層がその意識を共有し教育した結果、15年後には製造設備すべてで工程立案ができる人材となった。また、管理に特化した社員には管理システム構築を任せ、社内DXシステムの構築や最適化を実現し、TV取材でDX特化企業として紹介されるまで成長させた。このように、社員の成長を支援し、組織全体の発展に寄与している。
- 年に一度、社長が全社目標を設定し、それを基に社員が個人目標を立てている。社長との定期的な面談を通じて、個人目標には難易度が設定され、人事評価や昇進・昇格に反映される。このプロセスにより、社員一人ひとりの努力と成果が公正に評価され、キャリアの成長をサポートしている。また、詳細なマニュアルを揃えることで、スムーズで均一な人材育成を可能としている。



奨励賞

ものづくり部門

株式会社小原工業

業務用機械器具製造業 (公益社団法人世田谷工業振興協会 推薦)



代表取締役

秋山 七奈子

〒158-0097

東京都世田谷区用賀2-18-9

電話：03-3700-4631

URL:<https://www.obara-kogyo.jp/>



1946年創業。義肢装具の元となる半完成品(材料)の製造及び義肢装具製作用の機械設備の開発・製造を行っている企業である。優れた耐久性と0.03mmの高精度を誇る製品を製造し、部材から機械工具まで様々な相談に対応している。現在、国内で対応できる数少ない企業であり、日本だけでなく海外企業とも取引をしている。人材育成においても座学、実技指導、メーカーとの交流・研究者などを自社に招いて行う情報交換会など多様な手法で取り組んでいる。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- 社員別の技能マップを作成し、目標とする資格を明確にしている。さらに、上司自らが積極的に技能検定などの資格取得にチャレンジし、若手社員の見本となり、刺激を与えている。この取り組みにより、社員全体のスキルアップを促進している。
- 国立障害者リハビリテーションセンターや義肢装具メーカー、大学の研究者が参加する情報交換会を開催し、製品や新技術に関する意見交換や研究発表を行っている。社員はこれらの会合に参加することで、最新の知識を学び、専門家との交流を通じてスキルを向上させている。
- 長期的なキャリア形成を支援するために、各社員の「人材育成計画」を策定している。社員の年齢や家族構成等も踏まえ、今後の期待する役割、修得スキル等を長期間にわたって設定し、目標を明示することで、長期的な視点をもった成長を促している。



奨励賞

ものづくり部門

都建材工業株式会社

窯業土石製品製造業 (東京都中小企業団体中央会 推薦)



代表取締役社長

都築 親司

〒183-0014

東京都府中市是政4-31

電話：042-361-6944

URL:<https://www.miyako-cm.biz/>



1951年創業。コンクリート二次製品の製造・販売をしている企業である。様々なオリジナル製品の開発を行い、道路用品や下水用品として活用されるなど社会インフラを支えている。経営理念「貢献・創造・挑戦」をモットーに、人材育成を重視し、新人社員教育、指導者研修、社員総会や外部研修(工場視察など)を定期的実施している。これにより、社員の成長と企業の発展を両立させている。

技能者の育成と技能継承への主な取組

- DXを積極的に活用し、全従業員がタブレットなどで即時に情報を確認できる環境を整備。これにより、突発的な受注にも柔軟に対応している。また、更なるDX活用のサポートとして、業務内でのセミナー受講や展示会への参加を奨励し、社員の新たなチャレンジを支援している。
- 製造部門の効率化、安全性向上、作業の軽減を目的とした改善活動を10年以上継続している。「質より提案件数を重視する」方式を採用し、社員一人ひとりが毎月2件以上の提案を目標に活動。社員の年間総提案数は1千件を超え、提案件数の8割以上は「実施済み提案」となっている。
- 職務分掌・権限規程集に基づく等級別職務基準を設け、年2回の人事考課と個人面談で昇格・昇級を決定している。年齢や勤続年数に依存しない評価制度を構築し、社員が意欲的に業務に取り組む環境を整えている。



東京都中小企業技能人材育成大賞知事賞 受賞企業一覧

(令和元年度～令和5年度分)

年度	大賞	優秀賞	奨励賞		
5	(株)NISSYO (変圧器類製造業)	エビナ電化工業(株) (金属製品製造業)	(株)新日東電化 (金属製品製造業)	(株)田島製作所 (表面処理加工業)	(株)品川測器製作所 (業務用機械器具製造業)
		三和電気(株) (医療・産業用コアパーツ製造業)	宮代商事(有) (日本料理業)	(株)小宮商店 (日本製洋傘製造業)	(株)アーテス (ニットウェア製造業)
4	(株)イチカワ (産業用電気機械器具製造業)	京王電化工業(株) (金属製品製造業)	(株)酒井製作所 (機械製造業)	アベテクノシステム(株) (試作製品の製造及び セキュリティシステムの開発)	東邦重機開発(株) (建設場重業)
		(株)武蔵野化学研究所 (有機化学製造業)			
3	(株)内野製作所 (精密歯車の試作・製造業)	多摩冶金(株) (金属熱処理加工業)	武州工業(株) (金属製品製造業)	(有)ファッション しらいし (婦人子供服製造業)	大内新興化学工業(株) (有機化学工業薬品製造業)
		新協電子(株) (電子機器製造業)	メイホー(株) (めっき及び表面処理 加工業)		
2	(株)江北ゴム製作所 (ゴム製品製造業)	(株)渡辺精機 (精密機械部品加工業)	守製鉄(株) (金属製品製造業)	(株)萬国 (ネームプレート製造業)	(株)谷沢製作所 (安全衛生保護具製造業)
		(株)ナガセ (金属加工業)			
		(有)典座舎 (日本料理業)			
元	(株)興亜硝子(株) (硝子容器製造業)	(株)田中電気研究所 (電気機械器具製造業)	林屋コンクリート工業(株) (コンクリート製品製造業)	(株)信栄テクノ (切削微細精密部品加工業)	

大賞受賞企業が厚生労働大臣表彰を受賞しました!

平成18年度^(※)に大賞を受賞した吉田テクノワークス株式会社が、技能労働者の処遇・地位向上に関し、永年にわたり多大の貢献があり、他の模範となる事業所として、令和5年度「職業能力開発関係厚生労働大臣表彰」を受賞しました。

◆ 吉田テクノワークス株式会社 ◆ (プラスチック製品製造業) <https://www.yoshida-tw.co.jp>

※平成16年～平成24年度まで、「東京都中小企業ものづくり人材育成大賞知事賞」という事業名称で実施



人材育成・処遇改善に向けて「職業能力評価制度」を活用しましょう!!

労働者の能力を賃金等の処遇や、自社の人材確保等に適切に結び付けていくためには、技能の証明を行う「技能検定」や「建設キャリアアップシステム」、「社内における評価基準」等の職業能力評価制度の活用が大変有効です。

職業能力評価制度の概要

職業能力検定

● 技能検定制度、社内検定制度、その他の資格取得制度

職業能力評価基準

● 業界団体と連携し、仕事に必要な「知識」や「技術・技能」に加え、「職務執行能力」を整理・体系化

職業情報の見える化

● ジョブカード、建設キャリアアップシステム



制度の詳細や、各種制度の関係者等による意見交換会の様子は、QRコードまたは下記URLよりご覧ください。
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/monodukuri/sikaku/>



本表彰の対象企業や推薦方法などの詳細につきましては、下記QRコードまたはURLよりご覧ください。

TOKYOはたらくネット https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/monodukuri/hyosho/jinzai_ikusei/

【発行元】東京都産業労働局雇用就業部能力開発課

TOKYOはたらくネット 検索



古紙パルプ配合率60%再生紙を使用
登録番号 (6)119