



CORPORATE IDENTITY



## OUR PURPOSE

企業理念

### MISSION / VISION

創造の先に感動を。

共進化の先に持続可能で豊かな未来を。

### VALUE

わたしたちの価値観と行動基準

Do Create & Innovate !!



創造と革新により  
新たな価値を社会に提供する

Be Professional !!



プロ意識を持ち質の高い  
サービスをお客様に提供する

Go Dynamic !!



ダイナミックに行動し  
お客様の成長と成功を共創する

## GROWTH ACTIONS

“BASICS”：成長への行動指針

- B** Battlefield (領域・市場) … 得意な市場・分野で高い顧客価値を創造し、事業を拡大していく  
… 得意領域を超えて新しいビジネスとサービス、顧客への価値を創造し続ける
- A** Achievement (成果・達成) … 目標に向かい挑戦し、プロフェッショナルとして確かな成果をあげる  
… 期待を超える実力を磨き上げ、報酬以上の貢献をする
- S** Strength (強み) … 強みを活かした高付加価値サービスで顧客満足度を最大化させ、組織成長を追求する  
… 他社にない資源 (顧客が自社を選ぶ理由) を明確にし、企業価値を最大化する
- I** Innovation (革新・工夫) … サービスと業務プロセスに革新・創意・工夫を注ぎ込む  
… 生産性と効率性を高めて競争優位性を築き、収益基盤を最大化する
- C** Customer (顧客) … 顧客に高い価値を届けながら、顧客満足と事業の成長を両立させる  
… 高品質なサービスを通じて、正当な報酬を得る
- S** Support (協力・団結) … 互いの信頼と協働を土台とし、切磋琢磨を通じて個々の成長を追求する  
… その第一歩は、積極的な挨拶・対話・明るく前向きな会話から

## STRATEGY

“EEE”：経営方針

- E** Education (教育・育成) … 社員の能力開発と学びの深化を全力支援し、個々の成長と会社の発展を促進する
- E** Engagement (働きがい・意欲) … 社員が主体性と幸福感をもって力を発揮できる健全な環境と職場文化を築く
- E** Equity (公平性) … 貢献に応じた正当な評価と、誰もが成長の機会を掴める文化を築く



## CULTURE / INITIATIVES : 企業文化と活動・取り組み

社外で学んで、社内に還元！  
展示会・研修・セミナー参加のススメ



当社は、学び続ける姿勢がお客様に新しい価値を提供し、未来をつくると確信しています。業界は日々進化し、昨日の最新技術が今日の常識になる時代。だからこそ、展示会や外部研修、セミナーへの積極的な参加を推奨し、参加費は全額会社負担としています。

最前線の知識や技術に触れることは、単なる情報収集ではなく、視野を広げて課題を見抜く力を磨くことを意味します。社外の専門家との対話、異なる視点からの刺激... そこには、日常では得られない「気づき」があります。

そして、学んだ知識はチーム全体で共有し、一人の学びを組織全体の力に変えていく。そんな環境を、私たちは本気で整えています。

業務発表会・社内SNS・ワークショップ...  
学びを共有し、成長を加速する文化



朝礼での業務発表、社内SNS、各チームでのナレッジ交換会など、当社には、日々の実績や学びを共有する仕組みがあります。一人ひとりが現場や学習で得た経験や気づきを組織全体の財産に変える。部署の壁を越えて情報がつながり、思いがけない視点が生まれる瞬間は、誰かの「発信」が、誰かの「ヒント」になる瞬間でもあります。

業務の成功事例、業界の最新動向、研修での発見、ちょっとした業務改善の工夫など、自由なテーマで多様な情報が飛び交う中で、絶えず社内に新鮮な刺激と知見を循環させたいと考えています。

この文化が生み出すのは、個人の成長だけではありません。チームが動き出し、組織全体が前を向く。そんな、しなやかで力強い変化です。

暑気払い、忘年会 ...

社内イベントでチームカアアップ！



暑気払い、忘年会、その他さまざまな社内イベント ... 当社では、社員同士が自然に交流できる場を大切にしています。もちろん、参加は自由です。大切なのは、部署や役職の枠を越えて、ふだん話す機会が少ない人と言葉を交わすこと。何気ない会話の中に、新しい発見や意外な共通点が隠れています。リラックスした空気の中で生まれる笑顔と対話。それが職場に温かさをもたらし、日々の業務での連携がスムーズにしていきます。「あの人、話したことあるな」その小さな親近感が、チームワークを支えることもあります。肩肘張らずに、自然体でいられる場所。それが、組織全体の一体感を育み、会社の力へと変わっていくことを信じています。

社員総会 [CORE20XX]

業績報告および事業計画発表会の開催！



毎年一度、全社員が一堂に会する社員総会。それは、私たちにとって特別なイベントです。まず見つめるのは、この一年の歩み。どんな成果を手にし、どんなチャレンジに挑んできたのか。その事実を全員で共有することから始まります。そして次に示すのは、これから向かう未来。次年度の事業計画を通じて、会社の進むべき方向と目指すべき目標を明確にします。社員総会は、単なる数字の報告会ではありません。一人ひとりが同じ景色を見て同じ想いを抱くことで、全社員の想いが交わり、組織が一つになる瞬間。過去の経験を糧に変え、未来への地図を共に描く。このイベントは、社員と会社が成長していくための、大切な出発点です。

部署を超えた社員間交流を

シャッフルランチの定期開催！



部署も役職も関係なく、ただ「一緒に食事を楽しむ」... 当社では、そんなランチ会を定期的に開催しています。全社員をいくつかのグループに分け、好きな料理を囲みながら、自由に語り合う時間。仕事の話も、趣味の話も、最近ハマっていることも。テーマは何でもありです。普段は接点の少ない人との会話から、思いがけない共通点が見つかります。リラックスした空気の中だからこそ、自然と会話が弾み、距離が縮まっていきます。おいしい食事と心地よい対話が、職場の温かいつながりを育んでいく。当社は、社員一人ひとりの関係性を大切にし、風通しの良い職場をつくり続けています。

企業価値を高める技術力を高く評価！

充実したエンジニア手当

テクノロジーが企業価値を大きく左右する時代において、当社では、開発エンジニアの成長が会社の成長を支える大きな柱のひとつと考えており、開発エンジニアが発揮する専門的なスキルに対して、手厚い手当制度を設けています。技術力でお客様に高い価値を提供し、社会に貢献する。その成果をきちんと評価して還元する。それが当社の姿勢です。さらに、資格取得や新技術への挑戦も全力でサポート。学び続ける人、チャレンジする人が正当に報われ、安心して力を発揮できる環境を、私たちは目指しています。

Uターン・Iターン大歓迎

転居も引っ越し支援金でサポート！

当社では、新しい環境でキャリアをスタートされる方を応援しています。入社時に県外から転居される場合、安心して新生活を始めただけのよう、最大 30 万円の「引っ越し支援金」を支給しています。地元に戻って働きたい方の U ターン転職、新しい地域でチャレンジしたい I ターン転職、どちらも大歓迎です。引っ越しを伴う転職という大きなライフイベントにおいて、仕事だけでなく生活面でも安心していただきたいと思います。手当に関する条件は以下の通りです。その他、詳細はお問い合わせください。

- 山口県外からの U/I ターンが前提で、雇用時間は週 30 時間以上が対象
- 入社時、勤務を遂行するために転居を伴う場合、その引越費用等を支給

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

## CORE's SDGs

### 私たちのSDGsへの取り組み

SDGsは、地球と人類の未来のために、世界中の国や企業・個人が協力して取り組むべき共通の課題であり、環境問題や社会問題など17の目標で構成されています。

当社の事業や社内制度は、地域や社会への貢献と社員の成長支援を軸としており、結果的にSDGsの理念を部分的にでも体現する取り組みとなっています。

また、社員に対しても私たちのSDGsへの取り組み方について明確に示しながら、持続可能な社会への貢献だけでなく、新たな事業機会の創出、競争力の向上、働きがいの実現を目指していくことが重要であると考えています。

私たちのSDGsへの取り組みについて、次の通りご紹介します。

### 1. 地域社会の活性化

当社は、イベント運営を通じて地域の交流やにぎわいを創出し、地域経済や文化の発展に貢献しています。地域住民や企業と連携しながら、持続可能なまちづくりを推進し、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指しています。

### 2. 社会課題解決システム開発

当社は、Webアプリケーションに加えてAIやRPAなど先端技術を積極的に活用し、社会に役立つシステムの開発に取り組んでいます。単なる効率化にとどまらず、行政サービスのデジタル化や企業活動、学術分野の最適化など、幅広い分野で社会課題の解決を支援しています。誰もが公平に利用でき、安心して活用できる仕組みを構築することで、持続可能で開かれた社会の実現に貢献しています。また、開発にあたってはセキュリティや利便性にも配慮し、社会全体に信頼される技術基盤を提供しています。

### 3. 環境配慮型の製造

サプライチェーン・パートナーとして、パッケージやラベルなどの資材を大量製造する中で、省エネ化や資源循環に配慮した取り組みを実施することで、環境負荷を低減し、持続可能な生産と消費の実現に努めています。

11 住み続けられるまちづくりを



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



16 平和と公正をすべての人に



12 つくる責任 つかう責任



### 4. デジタルプロモーションの推進

当社はWebサイトやSNSを活用したプロモーション施策を通じて、企業や団体の情報発信力を高めています。単なる広告にとどまらず、ブランドの魅力や社会的価値を的確に届けることで、顧客とのつながりを深め、信頼関係を構築しています。デジタル化による業務効率の向上は、企業活動の成長を支えるだけでなく、新たな雇用やビジネス機会を生み出します。これにより地域や社会全体の持続的な経済発展を後押しし、次世代に向けた健全な産業基盤の形成にも貢献しています。

### 5. 社員教育とキャリア支援

社員教育制度を整備し、OJTや研修、外部学習機会を積極的に提供しています。社員一人ひとりの成長を後押しし、キャリア形成を支援することで、働きがいのある職場環境を実現しています。

### 6. 文化振興と教育支援

美術館や博物館、資料館などの展示企画、および各種ワークショップなどの設営と運営を通じて、学びと文化体験の場を提供しています。社会教育や文化資産の継承を支え、豊かな地域社会づくりに貢献しています。

8 働きがいも経済成長も



9 産業と技術革新の基盤をつくろう



4 質の高い教育をみんなに



11 住み続けられるまちづくりを



### 7. 子育て・介護支援など柔軟な働き方の実現

当社は、社員が安心して子育てと仕事を両立できるよう、育児休暇や短時間勤務、時差出勤制度など多様な仕組みを整えています。これにより、出産や育児を経てもキャリアを中断することなく継続できる環境を実現しています。さらに、高齢化が進む社会においては、介護と仕事を両立できる制度や勤務体制を整備し、家族を支えながらも安心して働き続けられる職場を提供しています。

柔軟な働き方を推進することで、社員一人ひとりが自分らしい生き方と働き方を選択できるよう支援し、持続可能で多様性を尊重する組織文化を育んでいます。

3 すべての人に健康と福祉を



5 ジェンダー平等を実現しよう



10 人や国の不平等をなくそう



### 8. 社員の働きがいとエンゲージメントの向上

当社は、成果や貢献を正しく評価する人事評価制度や表彰制度を整備することで、社員のモチベーションを高めるだけでなく、互いに信頼し合いながら成長できる組織環境の実現を進めています。また、組織全体で感謝や称賛を共有する風土を育むことで、社員と組織のつながりを強め、働きがいと主体性を一層高めていけるよう取り組んでいます。

8 働きがいも経済成長も



## 働きがいと持続可能な成長を支える社内制度

結婚・出産・子育て・介護	育児短時間勤務制度	小学校就学前の子を持つ社員が、勤務時間を短縮して働ける制度
	時差出勤制度	始業・終業時刻を柔軟に調整できる制度
	出産祝い金	第一子3万円、第二子5万円、第三子以降は10万円
	子ども手当	健康保険の扶養対象で学卒までのこども一人につき、月3,000円支給
	育児休暇制度	年間5日(子が2人以上の場合は10日)を年次有給と別枠で取得可能(独自制度)
	育児休業・子の看護等休暇制度	法定制度(子が1歳に達するまで取得可能)
	介護短時間勤務制度	家族の介護が必要な社員が、勤務時間を短縮して働ける制度
	介護休暇	要介護家族がいる場合、年5日(2人以上は10日)を時間単位で取得可
	慶弔・特別休暇	結婚休暇、忌引休暇など
	キューピット休暇(不妊治療のための特別休暇)	不妊治療を受ける社員は、1年間で最大5日間の特別有給休暇が付与される
働き方改革	時間有給休暇制度	1時間単位での有給取得が可能
	在宅勤務制度	遠方に居住などの条件下において在宅勤務制度あり
	フレックスタイム制度	
	リモートワーク制度	
人財育成	副業制度	ガイドラインの範囲内で副業可
	有料の生成AI利用	有償版の生成AIを利用するにあたり会社が経費を全額負担
	資格取得支援制度	資格取得にかかる費用を会社が全額負担
	資格取得・試験合格表彰	スキルアップのために資格取得や試験合格した社員に授与
	外部セミナー受講費負担、自己研鑽支援制度	外部研修や講義・スクール等の受講費を全額負担
	研修支援制度	研修やセミナーなどの参加費を全額負担
	書籍購入補助制度	業務に関連する書籍の購入において、会社が全額負担

健康・生活	100円社食、お菓子バスケット	
	健康診断オプション補助	健康診断のオプション検査補助(上限1万円)、再検査の初診受診料補助
	県外からの移住就業支援	当社への入社にあたり県外から転居する場合に最大30万円を支給
	確定拠出年金(ライフプラン支援金)	希望に応じて月額27,500円まで拠出可能
	帰省費用支給制度	県外で勤務する社員に対して本社との往復交通費を支給(年間の上限あり)
	勤務地手当	首都圏在住の社員に支給
	住居手当	本社から首都圏に転勤した社員に支給(整備中)
	エンジニア手当	基本給とは別に月1~36万円を支給
	通勤手当	月額24,400円までを上限に支給
	従業員顧問弁護士制度(EAP)	顧問弁護士が個人的な相談に応じ、費用負担なく相談・解決できる制度
チームワーク	服装自由	
	社員持ち株会	
	社員旅行	
	社内イベント(忘年会、食事会、クラブ活動)	
その他制度	シャッフルランチ	社員同士のコミュニケーションを促進する食事を2か月に1回実施
	優秀社員・優秀チーム賞表彰	
	完全週休2日制	年間休日114日(休日は会社カレンダーに沿う)
	定年延長雇用(65歳)	
	退職金制度	勤続5年以上対象
	従業員専用無料駐車場あり	
	社会保険:健康保険・労災保険・雇用保険・厚生年金	



## DISCUSSION 1 子育て社員に聞きました！

## 未来を育む働き方 ～ 産休・育休と子育てのリアル 座談会

### 座談会参加メンバー紹介

(2024年7月時点、入社順)

**Aさん** 2011年入社。広告・プロモーション系チームのリーダーで、WEBディレクター。6歳と1歳の姉妹の母親。2018年に社内で初めて産休・育休を取得、2023年にも取得。「上の子が下の子の面倒をよく見てくれるので助かっています」

**Bさん** 2011年入社。IT系チームの課長。2歳の男の子の母親。2022年に産休・育休を取得。「子どもがかわいい反面、イヤイヤ期で手こずっています」

**Cさん** 2015年入社。広告・プロモーション系チームの制作として観光プロモーション業務などを担当。1歳の女の子の母親で、2023年に産休・育休を取得。「子どものよく発する言葉は『メ！(ダメ)』。自我が出てきてよく怒られています」

**Dさん** 2018年入社。業務管理チームの総務として売上や給与の管理を担当。2歳の男の子の母親で、2022年に産休・育休を取得。「歌ったり踊ったりするのが好きな子どもに、よく笑わせてもらっています」

**Eさん** 2020年入社。IT系チームのディレクター。3歳の男の子と1歳の女の子の父親。2021年に産休・育休を取得。「最近、お迎えの車にすんなり乗ってくれないのが悩みです」

**Fさん** 2022年入社。広告・プロモーション系チームの営業で、主にWEB関係の業務を担当。小学2年生の男の子と5歳の女の子の父親。「上の子がサッカーに夢中で、妹にも勧めています」



### 子育て関連の制度を利用する社員も多く、相談しやすい環境

#### 産休・育休はスムーズに取得できましたか？

##### Cさん

まずは上司に話をしましたが「おめでとう！」とすごく喜んでくれました。産休に入るまでは、体調が悪くなったときの休暇の取得や体力を使うイベント運営の業務について配慮してもらえました。

##### Aさん

一人目のときは社内で初めての産休・育休取得だったので会社側も私も手探りで進めていきましたが、二人目のときは他に取得した方が増えていたこともあって取得しやすかったですね。社員の要望を取り入れて制度がどんどん改善されている印象です。

##### Bさん

上司からは「結婚した時点からそういうときが来ることは考えていたから。1年なんてあっという間だよ」と声をかけてもらいました。当時は持っている業務が属人化しており不安もありましたが、チームの皆さんが前向きに協力してくれてスムーズに

休暇に入ることができ、とても感謝しています。また、安定期までの数カ月はオープンに話しやすい時期である反面、体調面では一番仕事に支障が出やすい時期でもあり…そんなとき、第一人物の A さんには色々相談させてもらい心の支えになりました。現在は産休・育休を取得した社員が増えてきているので、困ったときにも相談しやすいです。



### 選べる働き方で子どもとの時間を大切に

復帰後の働き方は、以前と比べてどのように変化しましたか？

#### B さん

もともと突発対応が多かった業務内容から、ある程度自分のペースで取り組める内容にシフトしたのでありがたく思っています。帰宅時間が決まってしまうので、いかに効率よくこなすかを考えるようになりました。また、産休・育休の取得前から、誰かが休んでも回る体制を作らないといけないという話を聞いて、現在は案件ごとに主担当とサブ担当を決め、属人化しないよう心がけています。

#### C さん

私は 16 時退勤の時短で働いています。子どもとの時間を大切にしたい思いがあって、通常よりも 2 時間退勤を早めました。子どもが大きくなったら長い時間働こうと思っています。働き方が選べるのは良いですね。

#### F さん

僕は産休・育休は取得していないのですが、入社するときに、妻も仕事をしているので子どものお迎えのために時間繰り上げ勤務で働きたいと会社に相談しました。今は 17 時半に退勤して 18 時までのお迎えに間に合うように心がけています。

夫婦でコアに勤務している D さんはどうですか？

#### D さん

子どもが保育園に通っていて、よく体調を崩してしまうんですけど、うちの場合は仕

事の状況を見て余裕がある方が看護休を取ったり早退したりしています。お迎えに行けない、どうしようというプレッシャーは、ほぼありません。

### 互いにサポートし合える職場にしたい

復帰後もキャリアを積んでいくことはできますか？

#### A さん

上司と将来キャリアをどのように積みたいかという話をするのですが、その時に子どもがいるから難しいという話になったことは無いですね。自分が頑張れば積めると思います。本人の希望も尊重してくれます。

会社や周りの社員の皆さんのサポートについてはどうですか？

#### E さん

時間繰り上げ勤務をしていますが、突発的な業務も入りやすいので、対応できないときは他のメンバーにお願いすることもあります。その分、自分ができる時には率先して対応するようにもしています。サブ担当の話につながりますが、引き継ぎをすれば課内でみんなが同じ作業ができる体制になっているので助かっています。

#### D さん

復帰後はいかに時間内に効率よく働かかということを考えているのですが、私は事務仕事でルーティンワークが多いので、業務自動化ツールを学ぶための研修としてオンラインスクールに通う予定にしています。業務効率化は子どもが産まれてから取り組む意欲が強くなった課題で、会社が研修の機会を与えてくれるのはとてもありがたいことですね。社員の資格取得や研修参加の費用は会社が全額を負担してくれるので成長できる環境だと思います。

#### B さん

社の制度では、他に「出産祝い金制度」もうれしいですね。2023 年に増額されました。不妊治療に係る「キューピット休暇」もあります。



### 男性も積極的に育児参加を

男性の育休取得について教えてください。

#### E さん

僕は妻が産後の入院期間に出生届を出したり、マイナンバーカードの手続きをしたりと、必要な手続きをするために取得しました。3 日間取得し、有休を組み合わせると約 1 週間休暇を取ったのですが、まとまった時間子どもと触れ合えたこともよかったと思っています。

女性の皆さんは、夫が育休を取得すると助かりますか？

#### B さん

出産後は体力やメンタルも不安定で、子どもを連れて外出するのも一苦労だったので、夫が育児休暇で家にいてくれたら助かるなあ…と思いました。産後 2 週間検診は辛かった思い出です。笑 人間、一人でできることは限られていますからね。女性のみならず、男性の育休も必要とされていますよね。

### 目指すのは、社員みんなが働きやすい環境

今後、会社に期待していることはありますか？

#### A さん

みんなそれぞれのペースに合った働き方があると思うんですね。子育てしているしていないに関わらず、みんながより働きやすくなるための意見交換会も積極的に開きたいですね。

#### B さん

そうですね。これからも子育て世代の社員は増えてきますし、お互い理解し合い、働きやすい環境を整えていけるとよいですね。

### 我社の産休育休や子育てに関わる制度・福利厚生

- ▶ 時間単位有休 <2023 年 4 月導入>
- ▶ 出産祝金の増額改定 <2023 年 1 月改定>  
※第 1 子 3 万円・第 2 子 5 万円・第 3 子以上 10 万円
- ▶ 完全週休 2 日制 <2023 年 4 月導入>
- ▶ 男性の育児休業取得実績有(実績：2022 年 1 名 2 回)
- ▶ 法定範囲内看護休暇とは別に育児休暇年間 5 日有り(子満 1 歳まで)  
※実績：該当者 3 名中 2 名取得 <2021 年 8 月導入>
- ▶ 子育て世代の柔軟な働き方対応(時短勤務・勤務時間繰上等)
- ▶ キューピット休暇(不妊治療に係る休暇) <2022 年 11 月導入>

### 我社の子育て世代の柔軟な働き方実績

- ▶ 育休取得者：9 名
  - ▶ 時短勤務制度の利用者：4 名
  - ▶ 時間繰り上げ勤務制度の利用者：10 名
- ※2024 年 7 月時点

### コアで働きたい! と思ってくださった皆さまへ

株式会社コアは、社員の意見を積極的に取り入れ、働きやすい環境づくりに力を入れながら成長してきた会社です。今後も、産休・育休の取得や柔軟な働き方の選択、会社や同僚のサポート体制をより一層充実させ、子育て世代に関わらず全ての社員が安心して働ける職場作りを進めてまいります。

## DISCUSSION 2 都会と地方の働き方の違いは？ 山口でも能力を活かせる？ Uターンしてきたメンバーたちの座談会

### 県外から IT や広告の職種で U ターン

東京はじめ県外から U ターンし、IT や広告系の職種で入社した社員の皆さんで座談会を開きました。都会と地方の働き方の違いや、地元に戻ってきてよかったこと、担当している業務についてざっくばらんに本音で話っています。

### コアに入社したきっかけは？

**Aさん** IT系の大手企業で社内のインフラ管理をしていましたが、妻も山口県出身で子どもが生まれたのを機にふるさとに帰ろうと。県内企業と U ターン希望者のマッチングイベントでコアを知り、ここだったら山口県で IT 系の仕事ができると応募しました。

**Bさん** 大手通信会社で自社サイトの更新や作成をしていました。今後の人生を考えたときに 30 歳になる前には地元に戻りたいなと思っていて。同じような職種で以前よりも幅が広がる仕事をしたいなと探していたところ、ハローワークでコアの求人を見つけました。



**Cさん** 東京では IT のベンチャー企業で働いていましたが、満員電車で通勤するのが苦痛でした。システムエンジニアなので東京以外でも仕事はできると思っていて、実家の近くで通勤しやすいコアにしました。

**司会** 皆さん自分の人生やプライベートを充実させようと思ったときに、都会で働くよりも田舎に帰って来た方が良く判断されたということですね？

### 今の仕事内容は？

**Aさん** クライアントの独自システムの新規開発などを担当しています。利用者が数万人ほどのシステムもあり、決して小さな規模ではありません。また、以前は大きな会社だったので仕事が分断されていましたが、現在は 1 人でカバーしている仕事もあるので業務範囲が広がりました。

**Bさん** 主にコンベンション業界で使用されるアプリや IT サービスの開発、他にも地元企業の Web サイト制作や更新を担当しています。直接お客様とやり取りする案件も多く、自分で進めているという実感があり、とてもやりがいを感じます。

**Cさん** 国内外での会議やイベント等で用いられるアプリや CMS の開発、自治体や国立大学用の各種システムの開発などに携わっています。以前の会社ではアプリの制作はしていなかったので新鮮でした。

**司会** 都会で働く方が大きな仕事を任されて成長できそうなイメージがありますが、今の方がさまざまな仕事に挑戦できていますか？

**Aさん** 前の会社では人数が多い分、一つの業務に多くの人が関わっていて、一人一人がすることが決まっていた。毎日同じことをしていたので、やりがいは今の方がはるかに大きいです。

**Bさん** 山口県に IT 系の会社があるのか、やりたい仕事ができるのかという不安はありましたが、実際に見つかってやりたい仕事をできているので楽しいです。コアは IT だけでなく広告やイベント、パッケージの製造などいずれの事業もとても活発ですし、デザインにも興味があったので。

### 実際に U ターンしてよかった？

**Bさん** 私は間違いなく良かったと思っています。何よりも長い通勤時間から解放されましたし、自然に囲まれているので、趣味のアウトドアスポーツをしたり活動的な休日が過ごせています。輝く綺麗な星空を観るのも好きですし、日々の癒しになっていると思います。

**Aさん** 帰省するたびに子どもを連れて新幹線や飛行機に乗るのが大変でしたが、U ターンしてからは簡単に両親に会わせられるようになりました。仕事して、子どもと遊んで、家族で出かけてという生活リズムは都会も地方も変わりませんね。悪いところは買い物する場所が少ないところ。

**司会** それはどうしようもないですね(笑)

**Cさん** 僕は東京ではどこに行っても人が多くてストレスを感じていました。今はその煩わしさがなくて心に余裕ができ、良い仕事をするにつながっています。反対に困ったのは山口県では生活するのに車が必要で、車の維持費やガソリン代にお金がかかること。

**司会** 上司や同僚との距離感はどうですか？

**Aさん** 前の会社よりも近く感じます。人数が少ない分、社内決裁がスムーズにいきますし、上司や同僚に気軽に仕事の相談ができます。

**Bさん** 歳が近い 30 代の人が多く、仕事がやりやすいですよ。

**司会** 皆さんは出張にもよく出かけられますか？

**Cさん** はい、首都圏のお客様も多く、全国各地に出張したり、セミナーや研修への参加も少なくありません。地方で働くばかりでなく、たまには都会に行きつつ、バランスよく働くことができるのも良いところです。

### 社員研修などの環境は？

**司会** 専門職の皆さんは、技術情報を得たり資格取得に熱心ですよ。前職と比較して会社の育成面はいかがでしょうか？

**Aさん** もともと、仕事で気になったことがあれば、自分で調べて学ぶような心がけてはいましたが、



コアに入って新たに取り組んだのは、AWS (Amazon Web Services) 関連の資格取得をチームで行うことです。いくつかの資格がありますが、いずれも全員がスムーズに合格できて、山口県唯一の AWS パートナー認定企業になることができました。

**Bさん** コアには、資格取得支援制度がありますので、業務上必要な資格の取得を会社が金銭的にサポートしてくれます。スキルアップもできますし、モチベーションも上がるのでありがたいです。有料のスクールやセミナーへの参加も会社がバックアップしてくれます。

**司会** 技術職の皆さんだけでなく、全社的に様々な資格や検定試験を積極的に受験している印象がありますよね。

### コアを志望するみなさんへ

**Aさん** 分からないことがあっても、すぐ周りの人が助けてくれますので、まずは応募してみてください。U ターンに対する自治体の助成がある場合もありますよ。

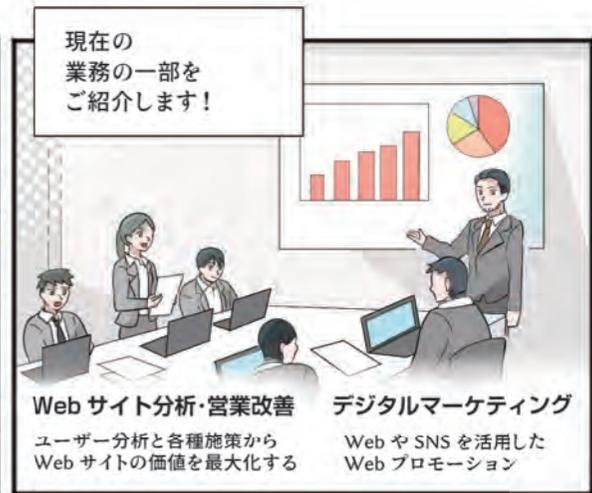
**Bさん** 女性は 30 歳を節目に自分の生き方を考える人が多いと思います。私は、地元に戻った選択は正解だったと思います。コアは子育て中の社員をサポートする環境も整えていて、小さい子を育てながら働いている女性もいます。

**Cさん** 僕はシステムエンジニアなので地方でも仕事ができるだろうと考えて転職しました。同じ職種の方、帰ったら何とかなります(笑)ので、少しでも地元に戻りたいという気持ちがあれば踏み出してください。

**司会** 私は皆さんが入社してくれたおかげで横のつながりが増え、同僚を誘ってチームで取り組むことも、気軽にできるようになりました。東京で経験を積んだ皆さんと一緒に仕事をするのは、とても刺激になります！

「山口の IT × イベント × 広告企業のコア」で一緒に働きませんか？





### 地方自治体業務

市民や県民に向けたイベントの企画・運営や、各種プロモーション業務で地域社会に貢献

### クリエイティブデザイン 動画制作

各種制作物のデザインやテレビ・ネットなどで流れる動画などを企画・制作

そして我々は地域社会に貢献するだけでなく、国内の業界トップリーダーや日本を代表するメーカー、

さらには世界で活躍するお客様などからもお仕事を頂いています!

こんなに多様なフィールドで活躍しているのか!

色んな分野のプロが力を合わせてるんだね

やり甲斐ありそう!でも大変そう...

ご心配なく!

我々には一貫した理念があるのです!

「創造の先に感動を。共進化の先に持続可能な未来を。」

わが社は多くの事業を展開しています。

形ある製品もあれば、形のないサービスもある。

それでも私たちのミッションはシンプルです。

どんな業務だろうと

お客様が成長し社会に大きく貢献するために必要なお手伝いをする事!

そう! 「ソリューション」を提供することなんです!!

お客様に高い価値を提供すれば、お客様が喜んでくださる

こういった喜びをエネルギーとして日々活動し、

自己成長を絶やすことなく

お客様とわが社それぞれの豊かな未来へとつなげていく!!

お客様が喜んでくだされば、結果、私たちの喜びにもつながる!

お客様に信頼いただき、社会や人々の生活に貢献できれば、それもまた私たちの喜びになる!

コア 代表取締役

これからも豊かな未来を目指して、多くの仲間とともにロングゲームを続けてまいります!

そのために、日々の活動で重要視しているキーワードがあります。

**生産性向上**  
既存事業とテクノロジーを融合!

**人的資本投資**  
我社の成長は社員の成長があつてこそ!

**イノベーション**  
工夫を積み重ね顧客と社会の役に立つ!

**顧客満足**  
正しいニーズを把握し、明確な情報提供と迅速で丁寧な対応で信頼関係を

このような理念や方針のもと、我々は常に進化しようとしています。

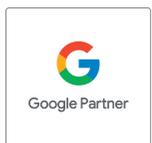
お客様にとって不可欠な「インテグレートッド・ソリューションズ・カンパニー」となるために。

## PARTNERSHIP / AUTHORIZATION



### AWS セレクトティア サービス パートナー

弊社は、Amazon Web Services セレクトティアサービスパートナーに認定されており、多くの関連資格を持つ技術者が在籍しています。  
AWS とのパートナーシップ関係、そして AWS の多くのサービスを通じて、お客様のベストパートナーとしての開発組織を目指しています。



### Google Partner

弊社は、Google Partner に認定されています(2024年4月時点)。  
各種 Google 広告 サービスに精通した認定資格取得者が多く在籍する代理店として、お客様の Web プロモーションにおける課題解決をお手伝いします。



### Yahoo! セールスパートナー

弊社は、Yahoo! JAPAN の厳正な審査を経た Yahoo! セールスパートナー認定企業です。Yahoo! 広告の正規代理店として、最新の広告技術を駆使しながらお客様ごとにマーケティング戦略を立案して高品質な広告を提供します。



### 個人情報保護への取り組み

弊社は、プライバシーマークを取得しております。  
多くの重要な業務を行う中で、当社で定めた個人情報保護方針に基づき、適切な個人情報の保護および法令順守を重視しながら、企業活動と社会貢献をしています。

## CORPORATE INFORMATION



### 企業概要

名 称 株式会社コア CORE Co.,Ltd.

所 在 地 本社オフィス  
〒753-0075 山口県山口市巾着町 7-40 C-COURT 1F  
TEL : 083-932-1300 FAX : 083-923-3100  
東京オフィス  
〒105-0014 東京都港区芝 1-9-3 芝マツラビル 1F

設 立 1984(昭和 59)年 10 月 5 日  
資 本 金 10,000,000 円  
従 業 員 数 53 名(2025 年 10 月現在)

事 業 部 門

- ▶ 広告・プロモーション部  
(企画営業課、企画制作課)
- ▶ IT ソリューション部  
(開発1課、開発2課、Web Direction 課、Operation 課)
- ▶ 特販部
- ▶ 業務管理部

関 連 企 業 国内グループ企業 全 8 社  
U R L <https://www.coresite.jp>

### 社内制度

各 種 手 当 通勤手当、出張手当、役職手当、エンジニア手当、  
残業手当、子ども手当、引越手当

休 日 ・ 休 暇 年間 114 日  
完全週休二日制、日曜・祝日・夏期休暇、年末年始休暇、  
慶弔休暇、介護休暇、育児休暇

昇 給 年 1 回(人事評価に基づき5月分給与から実施)

賞 与 年 2 回+業績に応じて決算賞与あり

社 会 保 険 健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険

各 種 制 度 退職金制度(勤続 5 年以上)  
定年 60 歳(再雇用制度 65 歳まで)  
出産祝金：第一子 3 万円、第二子 5 万円、第三子以降 10 万円  
県外からの引越費用助成(最大 30 万円 ※条件あり)  
自転車・マイカー通勤可(社員専用駐車場あり)  
資格取得支援制度、研修支援制度  
リモートワーク勤務実績あり  
時短勤務制度、時差出勤制度  
確定拠出型年金制度  
財形貯蓄制度、服装自由

