

コンクリートコーリング株式会社（西日本）

People Fact Book 2026

— Human Capital Report —

➤ 私たちはコンクリート構造物の切断・撤去を専門とし、社会インフラの安全と快適さを支えるエキスパートです ➤



Contents

Purpose & Dream	3
Belief	4
代表メッセージ	5
価値創造モデル	6
価値創造のロードマップ	7
人材ポートフォリオ	8
経営戦略と人材戦略の連動	9



1. 労働力の構成	10
2. ダイバーシティ	13
3. コスト	16
4. 生産性	19
5. 健康・安全・ウェルビーイング	21
6. リーダーシップ・風土・エンゲージメント	22
7. 倫理・コンプライアンス・労組	25
8. 採用	28
9. 異動と後継者計画	29
10. 離職	30
11. スキルと研修・開発	31
受賞・認証	32
ISO30414測定項目	33
ISO30414用語集	34

Purpose

老朽化したインフラ更新に課題をもつ顧客に安心と品質を提供するコンクリート切断撤去のエキスパート

Dream



ロボットと機械化施工を大きな軸に、安全で革命的な工法を生み出す業界のパイオニアになる

Belief

1

尊重と安全

従業員一人ひとりを尊重し、
身体的・心理的に安全な
職場をつくる。

2

挑戦と成長

挑戦する意欲に応え、施工・
機械・ロボット・情報分野の
知識と経験を横断的に育成する。

3

共創と革新

自社の強みを守りながら、
外部の専門性と協働し、
新しい価値を創出する。



採用方針

異業種の視点や高度な専門性を
持つ人材を積極的に迎え、
多様な強みを組織に取り込む。

人材育成方針

挑戦機会を意図的に設計し、
専門技能の高度化と次世代
技術への理解を両立させる。

職場環境方針

機械化による身体負担の軽減と
心理的安全性の確保を通じ、安心
して長く働ける環境を整備する。



代表メッセージ



本書「People Fact Book 2026」は、当社が人をどのように大切にし、どのように育て、事業や社会への価値創造につなげていこうとしているのかを、数値と想いの両面から分かりやすくまとめたものです。ISO 30414:2025をガイドラインとし人的資本の現状を客観的に示すと同時に、その背景にある考え方や取り組みをできる限り正直にお伝えしたいと考えました。

当社の仕事は、老朽化する社会インフラを支える専門性の高い工事です。その現場を支えているのは設備や技術だけではなく、一人ひとりの社員の判断力や経験そして「安全にやり遂げる」という責任感です。だからこそ私たちは人材への投資を経営の中心に据え、人的資本を起点とした価値創造を目指しています。

本書では価値創造モデルを通じて、人材への投資がどのように技術、安全、組織風土と結びつき、事業価値や社会価値へとつながっていくのかを示しています。そのうえでISO30414に基づく各指標を用い労働力、育成、エンゲージメント、安全、離職などの状況を数値で開示しています。改善が見られる点だけでなく課題として受け止めている点についても、今後の方向性ととも記載しています。

このPeople Fact Bookは完成形を示すものではありません。私たちが現在地を正しく見つめ、次にどのような一歩を踏み出すのかを考えるための記録です。社員とその家族が安心して誇れる会社であり続けること、そして社会から必要とされる存在であること。その両立を目指す当社の歩みを本書を通じて感じ取っていただければ幸いです。

コンクリートコーリング株式会社
代表取締役社長 藤尾浩太

価値創造モデル

外部環境：国土強靱化

財務資本

持続的な成長を支える健全な財務基盤

製造資本

最新式施工機械・車両と現場実証環境

知的資本

施工ノウハウの体系化と独自工法・特許、現場データの蓄積

人的資本

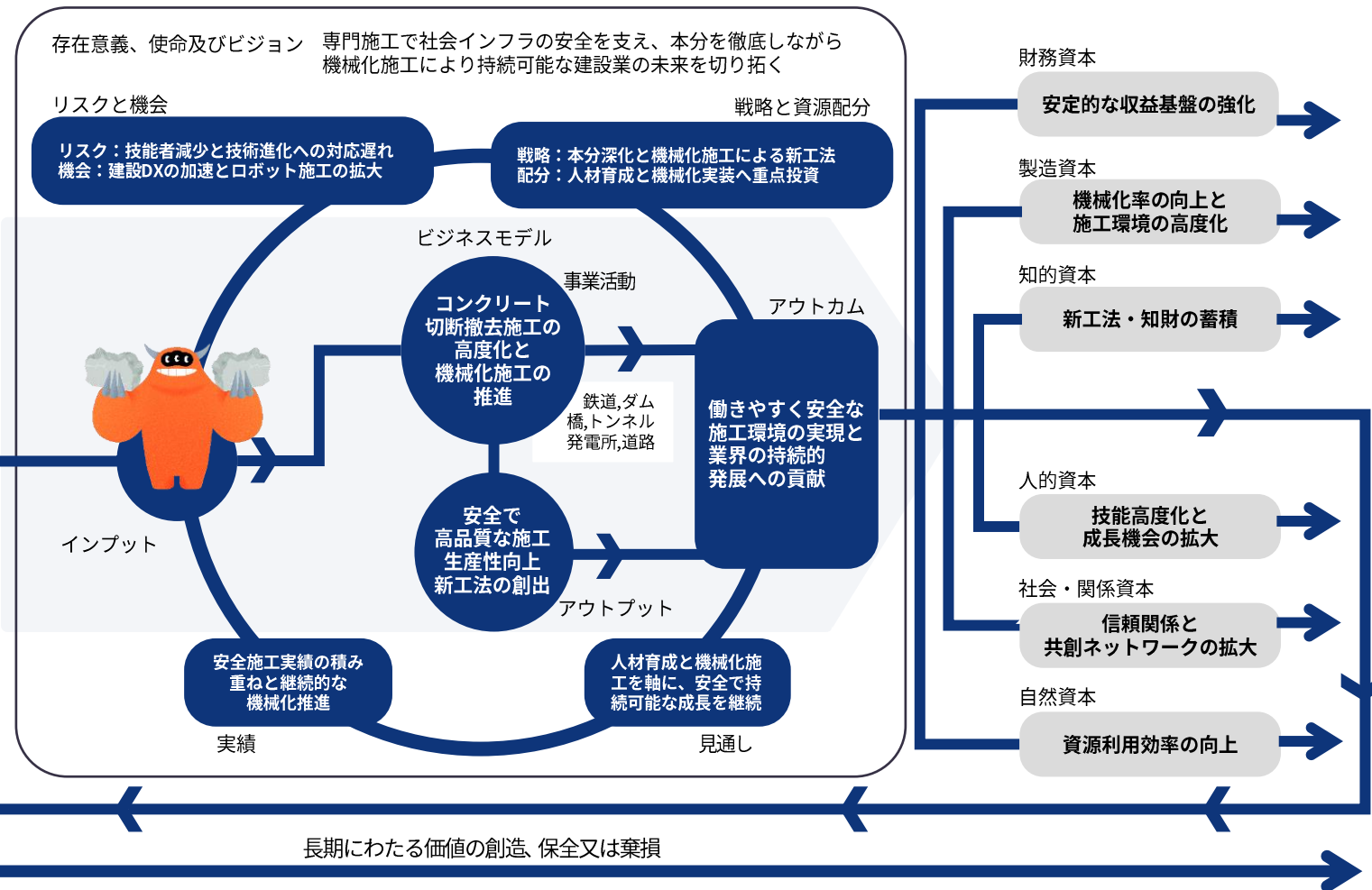
専門施工人材と先端技術人材による共創体制

社会・関係資本

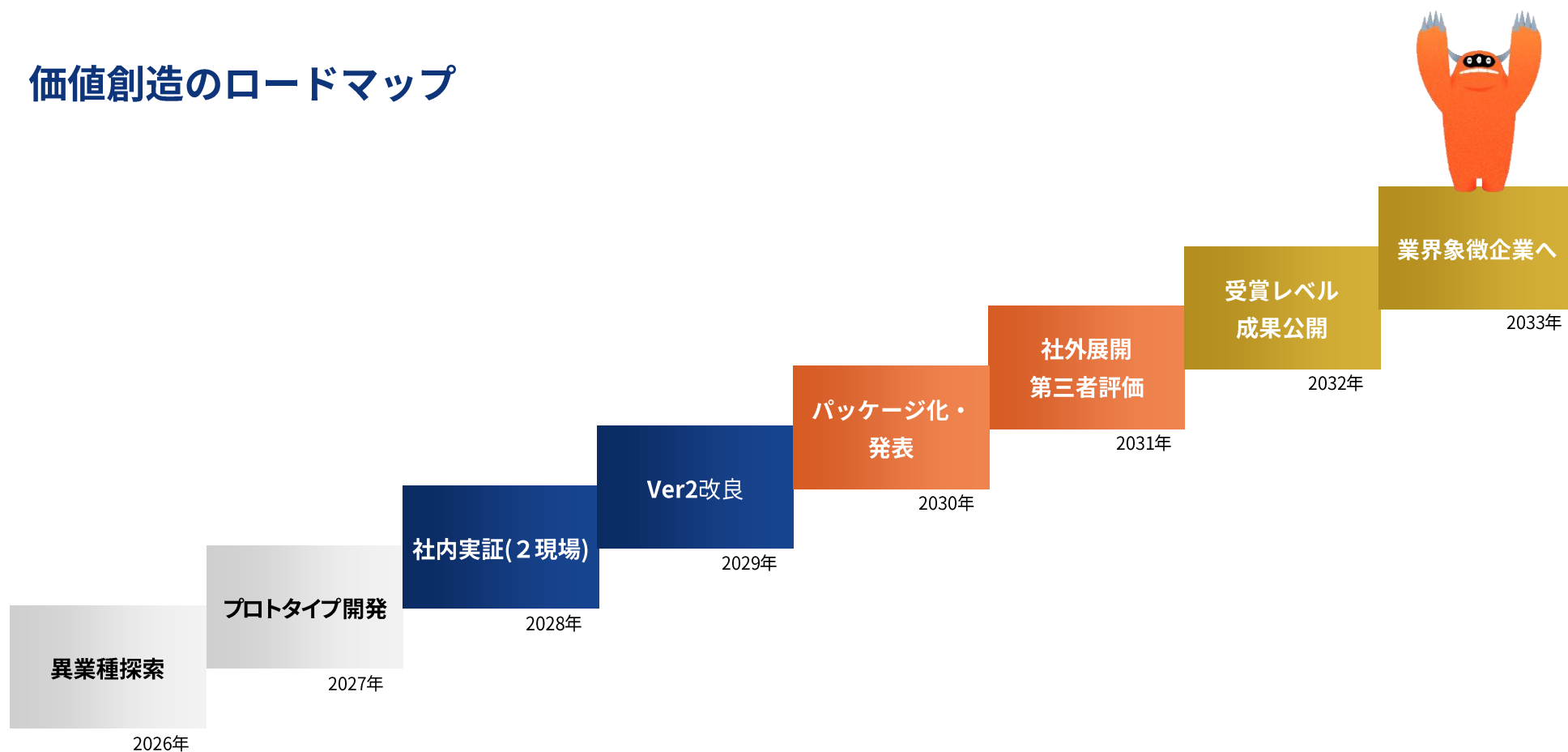
顧客からの信頼と約300社のネットワーク、産学連携を含む技術共創関係

自然資本

工業用ダイヤモンド等の資材、エネルギー・水資源



価値創造のロードマップ



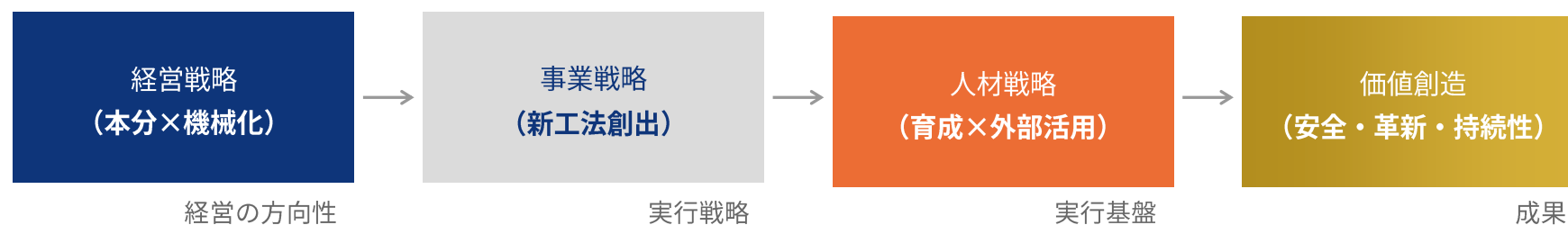
当社は2033年に「ロボットと機械化施工を大きな軸に、安全で革命的な工法を生み出す業界のパイオニアになる」ことを目標に、段階的なロードマップを描いています。ロボット化や自動化は一足飛びに実現できるものではなく、現場での検証と改善を積み重ねることが不可欠です。そのため、まずは既存工法の改良やパイロット導入を通じて安全性と有効性を確認し、外部の専門人材や技術との協働を進めながら、着実に次の段階へ進む計画としています。このロードマップは、人材育成と技術開発を両輪とし、社員一人ひとりの日常の仕事と将来の目標を結びつける指針でもあります。

人材ポートフォリオ



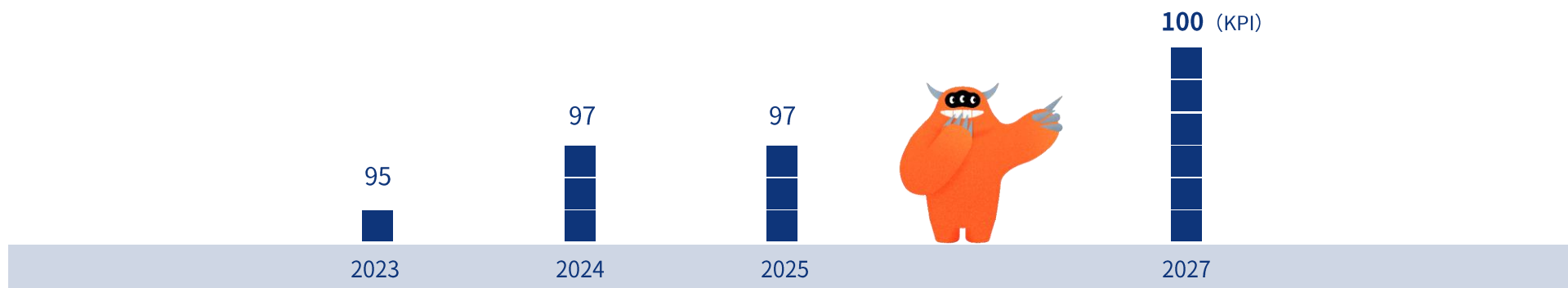
当社は、自社育成と外部活用を明確に分けた人材ポートフォリオを設計しています。施工の基盤とマネジメントは自社で育成し、先端技術は外部と協働することで持続可能な変革を進めています。本ポートフォリオは、事業戦略と人材戦略を統合する基盤です。

経営戦略と人材戦略の連動



当社の経営戦略は、施工会社としての本分を徹底しながら、機械化施工による革命的工法の創出に挑戦することにあります。この戦略を実行するため、人材戦略では自社で育成すべき中核人材と外部の専門性を活用する領域を明確に区分したポートフォリオを設計しています。人的資本は価値創造モデルを実行する基盤であり、経営戦略の実現そのものを支える重要な資源です。人的資本への投資は短期的な成果だけでなく、中長期的な競争優位の確立を目的としています。

1. 労働力の構成

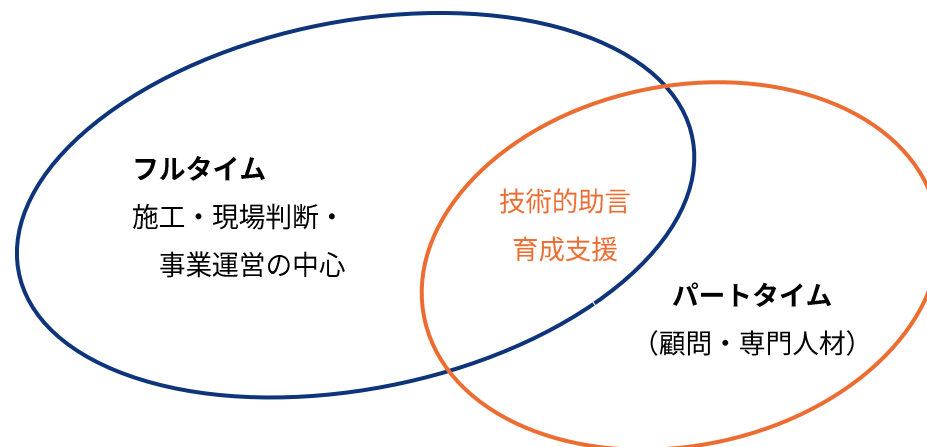


当社の総従業員数は、役員、社員、顧問を含めて概ね安定した水準で推移しています。一方で、建設業全体における人材不足の影響もあり、採用が容易ではない状況が続いています。実際には、一定数の採用を行っているものの、同時に退職も発生しており、結果として従業員数が大きく増加しにくい状況となっています。このような環境下においても、当社では無理に人数を増やすのではなく、職場環境や育成体制を維持・改善しながら、必要な人材を着実に迎え入れることを重視してきました。

今後は、採用活動そのものの強化に加え、情報発信の充実や育成体制のさらなる整備を通じて、採用数の拡大を目指していきます。社員一人ひとりが安心して長く働ける環境を基盤としながら、事業の成長に見合った人員体制の構築を進め、将来的には総従業員数100人超を目標として取り組んでいきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)	備考
1.1	総従業員数/役員	6人	6人	6人	6人	社員の数を増やして合計100人超を目指す
	総従業員数/社員	84人	85人	84人	88人	
	総従業員数/顧問	5人	6人	7人	6人	
	合計	95人	97人	97人	100人	

1. 労働力の構成



本表におけるパートタイム人材とは、所定労働時間よりも短い時間で勤務する人材を指しており、一般的な短時間労働のイメージとは異なります。

当社では、発注者やゼネコンを退職された方を顧問として迎え入れ、豊富な経験や知見を活かしていただいています。これらの人材は、施工や現場判断を直接担うのではなく、技術的助言や調整、若手社員の育成支援などを中心に参与しており、当社の事業運営を補完する重要な役割を果たしています。

働く時間を限定しつつ、専門性を活かして関わっていただくことで、組織全体の品質向上と知識継承につなげています。

項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)	備考
1.2	総従業員数<フルタイム>	85人	85人	83人	88人	フルタイムの数を増やして合計100人超を目指す
1.3	総従業員数<パートタイム>	10人	12人	14人	12人	
	合計	95人	97人	97人	100人	

1. 労働力の構成

建設業、とくに専門工事業では、景気や工事量の変動に対応するため、外部の労働力に大きく依存する企業も少なくありません。一方で、外部人材への依存度が高すぎると、雇用の安定性や技術の蓄積が難しくなるという課題もあります。

当社では、フルタイムの従業員（FTE）を事業の中核としながら、繁忙期や工事内容に応じて、協力会社や外部人材を補完的に活用する体制をとっています。総フルタイム当量（TFTE）は大きな増減がなく、安定した水準で推移しており、業界平均と比べても、内製力を重視したバランスの取れた労働力構成であると考えています。

こうした体制により、仕事量が増えた場合には柔軟に対応しつつ、不況時であっても自社の従業員を中心に施工を継続できる強みがあります。長く安心して働ける環境づくりと、事業の安定性の両立を意識した人員構成を維持しています。



項番	指標	2023年	2024年	2025年	備考
1.4	フルタイム当量<FTE>	92	90	87	フルタイムの増加とともに増加
1.5	臨時の労働力<独立事業主>/協力会社	9人	10人	11人	売上を上げるために必要な協力会社の人数を増やす
	臨時の労働力<独立事業主>/士業その他	23人	25人	11人	士業その他の数はキープする
1.6	臨時の労働力<代行業若しくは派遣社員>/協力会社	91人	117人	112人	売上を上げるために必要な協力会社の人数を増やす
	臨時の労働力<代行業若しくは派遣社員>/士業その他	9人	9人	11人	士業その他の数はキープする
1.7	総フルタイム当量<TFTE>	190	206	195	前年差±8%以内で安定維持

2. ダイバーシティ



当社の年齢構成を見ると、20代は目標としている30%にまだ達していません。建設業、とりわけ専門工事業においては、若年層の母集団そのものが限られているという業界全体の課題があります。

そこで私たちは、若年層との接点を広げるため、TikTokをはじめとしたSNSでの情報発信を強化し、応募母集団の拡大を図っていきます。

あわせて、入社後に安心して長く働いてもらえるよう、職場環境や働き方の改善にも継続的に取り組めます。採用と定着の両面から取り組むことで、20代が力を発揮し、長く活躍できる組織づくりを進めていきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)
	年齢/0-14歳	0%	0%	0%	
	年齢/15-19歳	0%	0%	0%	—
	年齢/20-29歳	27%	26%	23%	30%
	年齢/30-39歳	18%	24%	22%	—
2.1	年齢/40-49歳	16%	12%	15%	—
	年齢/50-59歳	21%	22%	22%	—
	年齢/60-69歳	12%	10%	11%	—
	年齢/70以上	6%	6%	7%	—

2. ダイバーシティ



建設業、とくに専門工事業は、現場業務の特性から男性比率が高くなりやすい業界です。当社においても、従業員構成は男性が中心となっていますが、女性からの応募も一定数あり、これまでに内定を出した実績もあります。女性の応募や就業を広げていくためには、職場環境や働き方の整備が重要であると考えています。当社では、業務内容や役割の整理、働き方の見直しなど、受け入れ環境の改善を進めるとともに、採用活動についても並行して取り組み、性別を問わず活躍できる機会の拡大を目指していきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)
2.2	性別/男性	89%	90%	90%	85%
	性別/女性	11%	10%	10%	15%

項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)
2.3	障害	1.1%	1.0%	1.0%	2.7%

障害者の雇用については、「障害者雇用促進法」に基づき、一定規模以上の企業に対して法定雇用率以上の障害者を雇用する義務があります。2025年現在、民間企業の法定雇用率は2.5%となっており、今後2026年7月からは2.7%へ引き上げられる予定です。対象となるのは常時雇用労働者数が一定以上の事業主で、義務を満たさない企業に対しては公的な指導や支援が行われます。

当社は施工会社として従業員約97名であり、現時点での障害者雇用率は約1.0%となっています。現時点では法定雇用率には達していませんが、今後は、障害のある方が働きやすい環境づくりや支援体制の整備を進めるとともに、法定雇用率に向けた具体的な検討を進めていきます。



2. ダイバーシティ

当社では、中途採用を中心とした人材構成となっており、さまざまな経歴を持つ人材が入社しています。これまでには、パティシエ、教師、警察官、アパレル販売員など、建設業未経験からスタートした社員も多く在籍しています。異業種で培った経験や強みが、現場でのコミュニケーションやチームワークに活かされています。

未経験であっても活躍できる背景には、体系的な育成の仕組みがあります。入社後すぐに現場へ出るのではなく、まずCCCアカデミーによるOFF-JT（集合・体系的研修）を通じて、業界知識や安全意識、仕事に向き合う基本姿勢を身につけます。そのうえで段階的に実務へ移行することで、不安を軽減しながら着実に成長できる体制を整えています。また、現場配属後も先輩社員によるOJTやフォローを行い、学びと実践を結びつけながらスキルを高められる環境をつくっています。特に第二新卒で入社した社員は定着率が高い傾向にあり、学び直しや成長の機会が確保された環境が、長く働き続けられる要因の一つになっていると受け止めています。

今後も、年齢やこれまでの経験にとらわれず、多様な人材が安心して挑戦し、力を発揮できる教育体制と職場環境づくりを進めていきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年
2.4	その他/中途採用の割合	76%	75%	75%

項番	指標	2023年	2024年	2025年
2.5	経営陣のダイバーシティ/男性	83%	83%	83%
	経営陣のダイバーシティ/女性	17%	17%	17%

当社の経営陣は、日本国内を主な事業基盤とする施工会社という特性から、日本人を中心とした構成となっています。そのため、国籍や文化的背景といった観点での多様性は限定的であり、現時点では主に性別による構成比をダイバーシティの指標として開示しています。

一方で、経営陣においても多様な視点を取り入れることの重要性は認識しており、今後は育成や登用のプロセスを通じて、性別を含めた多様性の確保に向けた取り組みを進めていく考えです。

事業特性や人材の蓄積を踏まえながら、段階的に経営の多様性を高めていくことを目指しています。



3. コスト

建設業、とくに専門工事業は、人の技術や経験に支えられる割合が大きく、人件費や福利厚生などの「人にかかる費用」が事業の中で重要な位置を占めます。

当社では、人を削って利益を確保するのではなく、処遇改善や賞与、教育・安全への投資を通じて、働く人を守り育てることを重視しています。年度ごとの総雇用コストの増減は、業績に応じた賞与や賃上げによるものであり、従業員への投資姿勢そのものが変わるものではありません。

また、繁忙期には協力会社と連携しながら現場を円滑に進め、社員に過度な負担がかからない体制を整えています。一方で、仕事量が減少した場合でも自社の技術力と人員体制で施工を継続できる内製力を維持しており、外部依存を前提としない安定した経営基盤を築いています。

外部労働コストは、こうした内製力を土台としたうえで繁忙期を補完するためのものであり、安定した雇用と事業継続を両立するための戦略的なコストと位置づけています。

項番	指標	2023年	2024年	2025年
3.1	総雇用コスト	769百万円	896百万円	867百万円



項番	指標	2023年	2024年	2025年
3.2	外部(臨時)労働コスト/協力会社	1,723百万円	2,084百万円	1,906百万円
	外部(臨時)労働コスト/土業その他	36百万円	38百万円	31百万円
	外部(臨時)労働コスト/合計	1,759百万円	2,122百万円	1,937百万円

3. コスト



ご応募、まってるぜー



項番	指標	2025年
3.3	採用コスト	16百万円
3.4	1人当たり採用コスト	3百万円

この採用コストには、求人広告費や人材紹介手数料に加え、採用担当者の人件費、採用サイトのリニューアル費用、動画制作費など、採用活動に関わる費用が幅広く含まれています。2023年および2024年については、これらの費用を一体的に算定することが難しく、数値としては開示していませんでしたが、2025年から算定方法を整理し、開示を行っています。

今後は、採用サイトや自社発信を通じた直接応募を増やすことで、採用コストの低減を図っていく考えです。ぜひ当社ホームページからご応募ください。

3. コスト

項番	指標	2023年	2024年	2025年
3.5	総研修・開発コスト	8百万円	16百万円	14百万円

当社では、eラーニングを活用し、職種や役割を問わず、必要な知識や考え方を自ら学べる環境を整えています。研修内容は、業務の効率化や専門スキルの習得にとどまらず、社内外でのコミュニケーションや説明力の向上など、実務に直結するテーマを重視しています。

こうした学びの中には、受講後すぐに業務へ応用され、その成果が周囲からの評価や満足度の向上として表れている事例も見られます。eラーニングで得た知識や視点を、各自が自分の業務に引き寄せて活用できる点が、当社の人材育成の特徴です。

当社では、現在の事業をより強固なものにするための実践的な教育と、将来のDream（目指す姿）の実現に向けた教育の双方を重視しています。目の前の業務に必要な力を高めると同時に、将来の事業や役割の変化を見据えた学びを継続することで、個人の成長と事業の持続的な発展の両立を図っています。

研修を「受けること」自体を目的とするのではなく学びを実践につなげ、現在と未来の仕事の質を高めることを重視しながら、人材育成を進めていきます。



総労働力コストは、従業員への人件費に加え、協力会社への支払いを含めた、現場を支える人材関連コストの総額を示す指標です。本指標は、施工体制を維持するために、どの程度の人的リソースを投入しているかを把握するためのものです。

当社の総労働力コストは、工事量や業績に応じて増減していますが、急激な変動はなく、業界特性を踏まえた安定的な水準で推移しています。これは、仕事量の変化に対しても施工体制を大きく崩さず、継続的に事業を行える体制を維持していることを示しています。

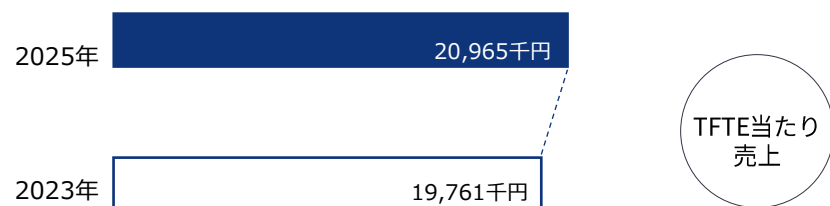
項番	指標	2023年	2024年	2025年
3.6	総労働力コスト	2,521百万円	3,008百万円	2,820百万円

4. 生産性

FTE（自社のフルタイム当量）およびTFTE（外部の労働力を含めたFTE）当たりの売上高は、売上の規模そのものではなく、1人当たりどれだけ売り上げを生み出しているかを見る指標です。

専門工事業は、工事内容や工期、受注状況によって、従業員一人当たりの売上が年ごとに変動しやすい特性があります。そのため、本指標は単年度の数値だけで評価するものではなく、人的資源の活用状況や業務効率の変化を読み取るための参考指標として位置づけています。

本指標は、売上の最大化を目的とするものではなく、過度な負荷をかけることなく、人材が能力を発揮できているかを確認するための補助的な指標です。今後も、他の人的資本指標とあわせて継続的にモニタリングしていきます。



項番	指標	2023年	2024年	2025年
4.1	FTE当たり売上	40,765千円	51,491千円	46,883千円
	TFTE当たり売上	19,761千円	22,531千円	20,965千円



項番	指標	2023年	2024年	2025年
4.2	FTE当たりEBIT	7,946千円	10,951千円	7,337千円
	TFTE当たりEBIT	3,851千円	4,791千円	3,281千円

FTEおよびTFTE当たりのEBITは1人当たりどれだけ利益を生み出しているかを見る指標です。

当社は本業による収益を継続的に確保し、一定のEBITを維持しています。2024年は過去最高益となり、FTE当たりEBITが一時的に高い水準となりました。

機械化やロボット化で安全に1人当たり施工量を増やすことでTFTE当たりのEBITの向上を図っていきます。

4. 生産性

当社における総費用に占める総労働力コストの割合は、2023年83%、2024年82%、2025年81%と推移しています。依然として8割を超える水準にあり、当社の事業が人の技能・経験・判断力に大きく支えられている構造であることを示しています。専門工事会社という業態上、品質・安全・生産性の源泉は人的資本にあります。そのため、一定水準以上の労働力コスト比率を維持することは、単なる費用構造の結果ではなく、事業特性に根ざした必然でもあります。

一方で、比率が過度に高止まりすれば労働集約性が強まり、持続的な収益性や投資余力に影響を与える可能性もあります。こうした観点から総合的に判断すると、当社としては総費用の約80%前後を人的関連費用が占める水準が、専門工事会社として適切なバランスであると考えています。これは、人への投資を軸としながらも、機械化・効率化・技術開発への投資余力を確保できる水準であり、持続的成長と競争力強化の両立を図るうえで妥当なレンジです。

今後も本指標を継続的にモニタリングし、人的資本への戦略的投資と生産性向上のバランスを取りながら、健全で持続可能な経営基盤の構築を進めていきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年
4.3	総費用に占める総労働力コストの割合	83%	82%	81%

人的資本RoIは、人的資本に支払ったコストに対して創出した営業利益を示し、人への投資の費用対効果を測るものです。当社はこれを、人材への投資がどれだけ事業成果につながっているかを確認するための重要な経営指標と位置づけています。

2024年は過去最高益を達成し、人的資本RoIは33%となりました。案件増加という事業環境の追い風を受けた結果ではありますが、その過程では営業部門が現場支援に入るなど、組織として通常以上の対応を行った側面もありました。一定の成果を上げることができた一方で、体制面では改善余地も認識しています。

2023年は28%と安定的に推移しており、当社としてはこの水準を持続可能で構造的に無理のない「正常レンジ」と捉えています。一方、2025年は外注費の増加等の影響により22%へ低下しました。

今後はコスト構造の最適化と自社の技術力・生産性向上を通じて営業利益率を改善し、人的資本RoIを30%前後へ回復させるとともに、人的資本投資と事業成果の好循環を確立していきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)
4.4	人的資本RoI	28%	33%	22%	30%前後

5. 健康・安全・ウェルビーイング

当社は「安全はすべてに優先する」という理念のもと、従業員および現場に関わるすべての方々の健康と安全を最重要事項として位置づけています。過去3年間で従業員による労働災害は発生しておらず、日常的な安全管理や継続的な教育の積み重ねが一定の成果を上げているものと認識しています。

一方で、当社の業務は協力会社との連携によって成り立っており、協力会社において労働災害が発生していることも事実です。この現実を重く受け止め、毎月の安全大会では事故防止に向けた注意喚起や事例共有、基本動作の確認を行っています。今後は形式的な周知にとどまらず、「なぜ事故が起きるのか」「どのようにすれば未然に防げるのか」を具体的に理解できる内容へと教育を見直し、当社が本気で無事故を目指している姿勢を協力会社を含めて共有してまいります。

さらに安全対策の高度化を目的として、大学との連携によるデータ分析にも取り組んでいます。採用時に実施している適性検査「タンジェント」の結果を活用し、RおよびRStudioを用いて交通事故を起こしやすい傾向の分析を行っています。その分析結果を踏まえ採用判断の参考とするほか、事故リスクの高い業務への配置を慎重に検討するなど、科学的根拠に基づいた予防的な対策を講じています。

当社は経験や感覚に頼るだけでなく、データに基づく再現性のある安全管理を実践することで、真の「無事故」を実現してまいります。



項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)
5.1	労働者1人当たりの労災の件数/従業員	0件	0件	0件	0件
	100万時間当たりの労災発生率/従業員	0	0	0	0
	労働者1人当たりの労災の件数/協力会社	1件	2件	2件	2件
	100万時間当たりの労災発生率/協力会社	4.9	8.4	13.5	0
5.2	労災による死亡者数	0人	0人	0人	0
	労災による死亡率	0%	0%	0%	0
5.4	欠勤	0.99%	1.14%	0.17%	—
5.5	健康・ウェルビーイング研修への従業員の参加率	67%	62%	63%	70%

6. リーダーシップ・風土・エンゲージメント

GPTWにQ12（キュー・トゥエルブ）の要素を加えて調査を実施しました。

6.1	エンゲージメント（平均点/5点満点中）	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)
Q1	職場で自分が何を期待されているのかを知っている[★]	3.8点/5点	3.9点/5点	3.7点/5点	4.0点/5点
Q2	仕事をうまく行うために必要な材料や道具を与えられている[★]	4.1点/5点	4.0点/5点	4.1点/5点	4.0点/5点
Q3	職場で最も得意なことをする機会を毎日与えられている[★]	3.4点/5点	3.5点/5点	3.3点/5点	3.8点/5点
Q4	この1週間のうちに、よい仕事をしたと認められたり、褒められたりした	3.1点/5点	3.0点/5点	3.4点/5点	4.0点/5点
Q5	上司または職場の誰かが、自分を一人の人間として気にかけてくれている[★]	4.1点/5点	4.0点/5点	3.6点/5点	4.0点/5点
Q6	職場の誰かが自分の成長を促してくれる	3.6点/5点	3.6点/5点	3.1点/5点	3.8点/5点
Q7	職場で自分の意見が尊重されているようだ[★]	3.5点/5点	3.6点/5点	3.0点/5点	3.8点/5点
Q8	会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる	3.7点/5点	3.5点/5点	3.4点/5点	3.8点/5点
Q9	職場の同僚が真剣に質の高い仕事をしようとしている	3.9点/5点	3.9点/5点	3.7点/5点	4.0点/5点
Q10	職場に親友がいる	2.8点/5点	3.1点/5点	3.3点/5点	3.6点/5点
Q11	この6カ月のうちに、職場の誰かが自分の進歩について話してくれた	3.0点/5点	3.3点/5点	3.1点/5点	3.6点/5点
Q12	この1年のうちに、仕事について学び、成長する機会があった	3.9点/5点	3.8点/5点	3.4点/5点	4.0点/5点
	全体平均点	3.58点/5点	3.60点/5点	3.42点/5点	3.86点/5点

匿名調査[★]は定着率を左右する質問2025年対象者82名、回答者67名（回答率82%）

2025年の調査結果では、全体平均点が過去と比べて低下し、これまでで最も低い水準となりました。当社ではこれを単なる職場環境の悪化とは捉えず、調査方法も含めて慎重に受け止めています。2025年は従来の設問（Q12）に加え、GPTW（Great Place to Work）の60問調査を同時実施したため、回答負荷が大きくなりました。その影響により、これまで以上に率直で厳しい評価が数値に表れた可能性があると考えています。

一方、回答率は82%と高水準を維持しており、従業員が自らの声を届けようとする姿勢が確認できました。これは組織への関心や当事者意識が維持されている表れと捉えています。また、2025年4月に導入したRECOG（レコグ）による日常的な承認の仕組みの効果も一部に表れており「この1週間のうちに、よい仕事をしたと認められたり褒められたりした」という設問は前回より0.4ポイント向上しました。日常的な承認の積み重ねが、心理的安全性や前向きな行動を後押しすることが示唆されています。

さらに当社では、エンゲージメントを高める中長期的な取り組みとして、2年に1回の社員旅行を実施しています。2024年はハワイ・沖縄・北海道から行き先を選択できる形式とし、従業員同士の関係性強化やリフレッシュの機会を創出しました。また、業績連動型の決算賞与を9年連続で支給しており、会社の成果を従業員へ還元する姿勢を明確にしています。

こうした「つながり」と「公正な還元」の仕組みは、組織への信頼や帰属意識の形成に寄与するものと考えています。当社は今回の結果を、制度と日常のマネジメントの両面を見直す契機と捉え、従業員の声を起点にエンゲージメント向上の取り組みを継続していきます。

2年に1度の社員旅行



年2回の賞与に加えて決算賞与を支給



6. リーダーシップ・風土・エンゲージメント



当社の平均勤続年数は、2023年および2024年が12年、2025年は13年となっており、長期的に働く従業員が一定数在籍しています。これは、業務を通じて専門性や経験を積み重ねながら、自身の役割を広げていける環境があることの表れと捉えています。

年齢や学歴に関わらず、業務への貢献度や周囲への影響、専門性の発揮を評価し、等級や役割に反映していく仕組みを採用しています。こうした積み重ねが、腰を据えて働き続けられる環境づくりにつながっていると考えています。

今後も、短期的な成果だけでなく、経験の蓄積や人材の成長を大切にしながら、従業員一人ひとりが長期的なキャリアを描ける組織であり続けることを目指していきます

項番	指標	2023年	2024年	2025年
6.2	平均勤続年数	12年	12年	13年

当社は、経営トップの意思決定と現場の距離が近い組織構造を特徴としており、経営の考え方や方針が迅速に共有されやすい体制をとっています。今後に向けては、経営の考えを各部署の状況に応じてかみ砕き、現場に伝える役割を担う中間層のマネジメント機能を、より一層強化していく段階にあります。

項番	指標	2023年	2024年	2025年
6.6	管理職1人当たりの部下数/役員	1.67人	1.67人	1.67人
	管理職1人当たりの部下数/管理職	7.30人	7.30人	7.40人

7. 倫理・コンプライアンス・労組

当社では、性別によって賃金や処遇に差を設けることはなく、評価や昇格は等級制度に基づき、公正に行っています。男女間の平均報酬に差が生じている背景には、女性の在籍人数が少ないことに加え、管理職や3等級以上の女性が限られていることも、平均報酬に影響しています。

年齢別の報酬については、46歳から55歳の層が高い水準となっていますが、これは当社において専門職（1～3等級）および管理職がこの年代に多く在籍しているためです。一方、18歳から25歳の層については初任給に学歴による差はあるものの、6等級から5等級への昇格以降は学歴による差はなくなり、業務への貢献度や成果、周囲への影響力といった実力に基づいて等級が上がる仕組みとなっています。

また2025年の全体的な平均報酬が2024年と比較して低下しているように見える点については、2024年に過去最高益を達成し、全従業員に一律100万円の決算賞与を支給した影響によるものです。近年は計画的にベースアップを実施しており、継続的な報酬水準としては上昇傾向にあります。

当社では今後も、性別や学歴に依らず、会社や社会への貢献度、周囲に与える影響、専門性の発揮といった観点を重視した評価・報酬制度を維持し、公正で納得感のある処遇を通じて、安心して働き続けられる職場環境づくりを進めていきます。

項番	指標	2023年		2024年		2025年	
7.1	男女間の賃金差異/男性労働者の平均報酬	6,418,132円		7,339,445円		6,681,338円	
	男女間の賃金差異/女性労働者の平均報酬	4,811,612円	75%	5,528,851円	75%	4,813,602円	72%
7.2	全従業員の平均給与	6,268,190円		6,895,486円		6,481,223円	
	18~25歳	4,200,311円	67.0%	4,165,945円	60.4%	3,370,185円	52.0%
	26~35歳	5,460,413円	87.1%	6,131,060円	88.9%	5,700,681円	88.0%
	36~45歳	6,491,550円	103.6%	7,428,425円	107.7%	6,957,852円	107.4%
	46~55歳	7,917,071円	126.3%	9,085,871円	131.8%	8,617,708円	133.0%
	55歳以上	6,863,898円	109.5%	7,265,045円	105.4%	6,856,662円	105.8%

7. 倫理・コンプライアンス・労組

当社では、日々の業務において法令や社内ルールを守ることを前提とした、誠実な行動が自然に求められる職場風土が形成されています。従業員は総じて控えめでありながらも素直で正直な人が多く、互いを信頼し合いながら仕事に取り組む姿勢が根付いています。

例えば、社内に設置しているオフィスグリコや置き型社食では、代金箱が誰でも手に取れる場所に置かれていますが、これまでに金銭トラブルや盗難が発生したことはありません。こうした日常の行動からも、従業員一人ひとりの倫理観の高さがうかがえます。

その一方で、真面目で我慢強い風土であるがゆえに、不満や困りごとを表に出しにくい側面があることも当社は認識しています。このため、問題が顕在化する前に声を拾い上げる仕組みづくりを重視しています。

今後も、従業員の誠実さに甘えることなく、声を上げやすい環境づくりと公正な対応を通じて、倫理・コンプライアンスを組織として支える体制の維持・向上に取り組んでいきます。



項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)
7.5	必須研修を受けた従業員の割合	69%	24%	67%	80%
7.6	提起された苦情の件数・種類・結果	1件(解決)	0件	0件	0件
7.7	提起された人権問題の件数・種類・結果	0件	0件	0件	0件
7.8	懲戒処分の件数・種類・結果/譴責	0件	1件(解決)	0件	0件
	懲戒処分の件数・種類・結果/減給	1件(解決)	0件	0件	0件
7.9	第三者に解決を委ねられた係争の件数・種類・結果	0件	0件	0件	0件

7. 倫理・コンプライアンス・労組



当社には労働組合はありませんが、従業員代表制度を設けるとともに、全従業員を対象としたアンケートを定期的を実施し、意見や課題を把握する機会を確保しています。アンケートは全従業員に配布されており、意見表明の機会のカバー率は100%となっています。

今後も、従業員の誠実さに甘えることなく、声を上げやすい環境づくりと公正な対応を通じて、倫理・コンプライアンスを組織として支える体制の維持・向上に取り組んでいきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年
7.10	団体交渉協定の対象となる労働力の割合	0%	0%	0%
7.11	選出または任命された従業員代表の総従業員数に占める割合	1.1%	1.0%	1.0%

8. 採用

当社では、会社説明会や採用サイトを通じて、仕事の内容や働き方について積極的な情報発信を行っています。業務のやりがいや魅力だけでなく、出張を伴う働き方や生活面での実態についても、面接の段階から丁寧に説明することを重視しています。

これは、入社後のミスマッチを防ぎ、本人が納得したうえで働き始められる環境を整えることが長期的な定着につながると考えているためです。その結果として、内定辞退に至るケースもありますが、当社ではこのプロセスを「相互理解の結果」として受け止めています。

一方で、実際に働く従業員からは、仕事を進めるために必要な環境や支援が整っていること、顧客や社会に価値を提供できていること、そして自分たちの仕事に誇りを持っていることについて、一定の評価が得られています。これらの結果は、たとえ出張が多くても互いに支え合いながら責任ある仕事に取り組める風土が根付いていることを示しています。

当社は今後も、働き方や職場環境についての情報を正直に開示し、安心して選んでもらえる会社であることを大切にしながら、採用活動を進めていきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年
8.4	内定受諾率	50.0%	28.6%	22.7%

私は、この会社において仕事を行うために必要なものが与えられていると思う	79
この会社が提供している商品・サービスは、顧客に「優れている」と評価されていると思う	75
私たちが会社全体で成し遂げている仕事を誇りに思う	73
この会社は、地域や社会に貢献していると思う	68
この会社では、従業員は責任ある仕事を任されている	66
この会社は、入社した人を歓迎する雰囲気がある	65
この会社では、必要なときに協力をあてにできる	64
私は、この会社において必要なときに休暇がとれる	64
総合的にみて、「働きがいのある会社」だと言える	62
この会社の労働環境は、安全で衛生的である	61
この会社の人たちは、仕事を達成するための努力を惜しまない	61
この会社は、設備が整っていて、働きやすい環境である	61

2025年7月実施GPTWより抜粋 「コンクリートコーリングの強み」

9. 異動と後継者計画



当社では、離職や組織改編等で生じる空席ポストについて、外部採用者を直ちに重要ポストへ配置することはせず、社内で実績と信頼関係を築いた人材を登用しています。

特に重要ポストは、業務遂行能力に加え、組織全体への影響力や判断力が求められるため、原則として在籍3年以上の人材を対象としています。

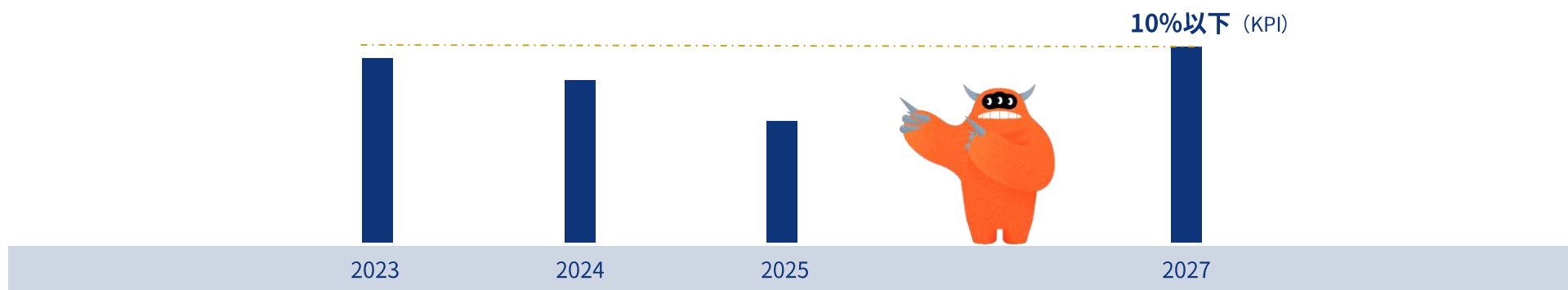
今後は、候補者に対する事前面談や計画的な研修を通じて、役割と期待値を明確にしたうえで配置する仕組みを整えていきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年
9.1	内部登用率	-	-	100%
9.2	重要ポストの割合	31%	31%	30%
9.4	全空席中の重要ポストの空席率	25%	25%	25%

当社の内部異動率は2年ごとに上昇する傾向がありますが、これは2019年からスタートした人事評価制度において、1年通年で高評価を得た場合に加え、2年連続で一定水準以上の評価を獲得した人材も昇格・登用の対象としていることによるものです。

項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)
9.5	内部異動率	27%	12%	25%	10~25%
9.6	後継者候補準備率	33%	33%	22%	—
9.9	後継者育成の有効率	100%	100%	100%	—

10. 離職



当社の離職率は同業他社平均と比較して低水準で推移しており、2023年から2025年にかけては低下傾向にあります。2024年には「学生に知ってほしい働きがいのある企業賞 産経新聞社賞」を受賞し「私たちの会社は外からこれほど評価されているのか」という気づきが社内に広がりました。外部からの承認が社員の自信と誇りを高め、エンゲージメント向上にもつながっています。

一方で、退職者分析では、20代前半の工事職における入社初期の離職と、入社4～5年目の成長途上層の離職が確認されました。初期適応段階と成長段階における対話や期待値のすり合わせが、定着に大きく影響していることが明らかになっています。

今後は、入社初期の伴走型育成の強化と、4～5年目社員へのキャリア対話・役割期待の明確化を重点施策とし、成長段階に応じた支援を通じて「ここで成長できる」という実感をさらに高め、定着の質を向上させていきます。

項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)	備考
10.1	離職率	9.4%	8.3%	6.2%	10%以下	建設業の平均離職率10%以下を維持する
10.2	自発的離職率	6.3%	5.2%	5.2%	10%以下	
10.3	痛手となる自発的離職率	0%	0%	0%	3%以下	
10.4	法令保護対象者の自発的離職率	0%	0%	0%	—	

11. スキルと研修・開発

当社では、従業員一人ひとりの専門性と業務遂行力の向上を目的として、継続的な研修機会を提供してきました。特に近年はeラーニングを中心とした業務効率化、論理的思考、言語化、マネジメント、心理的安全性といった、職種や役割を超えて必要となる基礎的スキルの底上げに注力しています。

その結果、従業員1人当たりの研修受講時間や研修参加率は増減を繰り返しながら着実に向上しております。また2025年からスタートした管理職研修については評価・lon1・フィードバック等に関する研修を全員が受講する体制を整えました。

一方で、個人スキルの習得は進んでいるものの、部門や職種を越えた協働や相互理解については、さらなる取り組みが必要であることが明らかになりました。このため、今後はeラーニングによる知識習得に加え、学んだ内容を実践の中で活用するための集合型研修を組み合わせ、対話やフィードバックを通じた関係構築力の向上を図っていきます。



項番	指標	2023年	2024年	2025年	2027(KPI)	備考
11.1	従業員1人当たりの研修受講時間	12時間	35時間	33時間	36時間	月平均3時間以上を目指す
11.2	研修への参加率	72%	71%	81%	85%	未達の85%を目指す
11.3	法令保護対象者の研修参加率	—	—	100%	100%	100%を維持
11.4	適切なフィードバックを受けた従業員の割合	72%	79%	72%	80%	未達の80%を目指す
11.5	管理職研修を受けたリーダーの割合	未実施	未実施	100%	100%	100%を維持

受賞・認証



2025年2月ISO30414認証



第2回土木賞



第4回土木賞



第6回土木賞



ISO30414測定項目

※ISO 30414:2025に基づき開示

1	労働力の構成	開示
1.1	総従業員数	○
1.2	総従業員数<フルタイム>	○
1.3	総従業員数<パートタイム>	○
1.4	フルタイム当量<FTE>	○
1.5	臨時の労働力<独立事業主>	○
1.6	臨時の労働力<代行業若しくは派遣社員>	○
1.7	総フルタイム当量<TFTE>	○
2	ダイバーシティ	開示
2.1	年齢	○
2.2	性別	○
2.3	障害	○
2.4	その他	○
2.5	経営陣のダイバーシティ	○
3	コスト	開示
3.1	総雇用コスト	○
3.2	外部（臨時）労働力コスト	○
3.3	採用コスト	○
3.4	1人当たり採用コスト	○
3.5	総研修・開発コスト	○
3.6	総労働力コスト	○
3.7	離職に伴うコスト	○
4	生産性	開示
4.1	FTE当たり売上	○
4.2	FTE当たりEBIT	○
4.3	総費用に占める総労働力コストの割合	○
4.4	人的資本RoI	○

5	健康・安全・ウェルビーイング	開示
5.1	労働者1人当たりの労災の件数及び発生率	○
5.2	労災による死亡者数及び死亡率	○
5.3	労災により失われた時間	
5.4	欠勤	○
5.5	健康・ウェルビーイング研修への従業員の参加率	○
6	リーダーシップ・風土・エンゲージメント	開示
6.1	エンゲージメント	○
6.2	平均勤続年数	○
6.3	初年度離職率	
6.4	eNPS	
6.5	リーダーシップに対する信頼	
6.6	管理職1人当たりの部下数	○
7	倫理・コンプライアンス・労組	開示
7.1	男女間の賃金差異	○
7.2	属性間の賃金差異	○
7.3	CEOと全体給与の中央値の賃金差異	
7.4	経営陣と全体給与の中央値の賃金差異	
7.5	必須研修を受けた従業員の割合	○
7.6	提起された苦情の件数・種類・結果	○
7.7	提起された人権問題の件数・種類・結果	○
7.8	懲戒処分の件数・種類・結果	○
7.9	第三者に解決を委ねられた係争の件数・種類・結果	○
7.10	団体交渉協定の対象となる労働力の割合	○
7.11	選出または任命された従業員代表の総従業員数に占める割合	○

8	採用	開示
8.1	募集ポスト当たりの書類選考通過率	
8.2	採用にかかる日数	
8.3	重要ポストが埋まる迄の日数	
8.4	内定受諾率	○
8.5	採用社員の質	
9	異動と後継者計画	開示
9.1	内部登用率	○
9.2	重要ポストの割合	○
9.3	重要ポストの内部登用率	
9.4	全空席中の重要ポストの空席率	○
9.5	内部異動率	○
9.6	後継者候補準備率	○
9.7	後継者の継承準備率（0-12カ月）	
9.8	後継者の継承準備率（1-3年）	
9.9	後継者育成の有効率	○
10	離職	開示
10.1	離職率	○
10.2	自発的離職率	○
10.3	痛手となる自発的離職率	○
10.4	法令保護対象者の自発的離職率	○
11	スキルと研修・開発	開示
11.1	従業員1人当たりの平均研修時間	○
11.2	研修への参加率	○
11.3	法令保護対象者の研修参加率	○
11.4	適切なフィードバックを受けた従業員の割合	○
11.5	管理職研修を受けたリーダーの割合	○
11.6	従業員のコンピテンシーレート	

ISO30414用語集

※ISO 30414:2025に基づき開示

項目	項番	指標	定義、算出方法、備考
1 労働力の構成	1.1	総従業員数	●期末時点の総従業員数 ●役員を含む
	1.2	総従業員数<フルタイム>	●所定労働時間で雇用契約している従業員をフルタイムとする
	1.3	総従業員数<パートタイム>	●所定労働時間の一部のみ働く従業員をパートタイムとする
	1.4	フルタイム当量<FTE>	●全従業員の年間の総労働時間÷2080 ●2080の根拠は40時間×52週とする
	1.5	臨時の労働力<独立事業主>	●個人・個人事業主 ●外部労働力の種類（工事協力会社と土業その他）ごとに人数を集計
	1.6	臨時の労働力<代行業若しくは派遣社員>	●外部組織に所属している労働力 ●外部労働力の種類（工事協力会社と土業その他）ごとに人数を集計 ●協力会社で法人は2人とみなしてカウントする
	1.7	総フルタイム当量<TFTE>	●協力会社、土業その他に分けて集計 ●従業員のフルタイム当量+臨時の労働力のフルタイム当量
2 ダイバーシティ	2.1	年齢	●年齢別割合=年齢階層ごとの従業員数÷総従業員数×100
	2.2	性別	●組織内の男女別人数の割合=男女別雇用者数÷総従業員数×100
	2.3	障害	●障害をもつ従業員の割合=障害を持つ従業員数÷総従業員数×100
	2.4	その他	●中途採用の従業員数÷総従業員数×100
	2.5	経営陣のダイバーシティ	●女性の割合=（女性の経営陣数÷総経営陣数）×100
3 コスト	3.1	総雇用コスト	●総雇用コスト=支払給与総額+諸手当（ベネフィット）総額+従業員に直接支払われたその他支出+その他雇用に伴う費用+人材育成費（総研修・開発コスト）
	3.2	外部（臨時）労働力コスト	●外部労働力に関する支出の総額 ●外部労働力の種類（工事協力会社と土業その他）ごとに金額を集計 ●外部労働力とは会社と直接雇用契約を結んでいない者
	3.3	採用コスト	●採用コスト=採用にかかる内部費用+採用にかかる外部費用
	3.4	1人当たり採用コスト	●1人当たり採用コスト=（採用にかかる内部費用+採用にかかる外部費用）÷総採用人数
	3.5	総研修・開発コスト	●人材開発および研修にかかる全てのコスト ●社内人件費、直接費用（外部講師費用、教材費用、施設費用等）も含む ●研修参加によって失われた通常業務に対する機会損失は含まない
	3.6	総労働力コスト	●総労働力コスト=支払給与総額+諸手当（ベネフィット）総額+従業員に直接支払われたその他支出+外部労働力コスト+採用コスト（採用担当者の給与総額除く）+総研修・開発コスト（内部講師の人件費除く） ●2023年、2024年は採用コストを含まない額
4 生産性	4.1	FTE当たり売上	●FTE当たり売上=総売上÷FTE
	4.2	FTE当たりEBIT	●FTE当たりEBIT=（経常利益+支払利息-受取利息）÷FTE
	4.3	総費用に占める総労働力コストの割合	●総費用に占める総労働力コストの割合=（総労働力コスト÷総費用）×100
	4.4	人的資本RoI	●人的資本RoI=【売上-（全コスト-総労働力コスト）】÷総労働力コスト-1
5 健康・安全・ウェルビーイング	5.1	労働者1人当たりの労災の件数及び発生率	●労働者1人当たりの労災件数=（当該期間中の労災の総数÷当該期間中の平均労働者数）×100 ●労災発生率=（期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間）×100万時間
	5.2	労災による死者数及び死亡率	●死亡率=（期間中の労災による死亡者数÷総従業員数）×100
	5.4	欠勤	●欠勤率=（総欠勤日数÷総勤務日数）×100
	5.5	健康・ウェルビーイング研修への従業員の参加率	●健康・ウェルビーイング研修への従業員の参加率=（期間中に健康・ウェルビーイング研修に参加した従業員数÷総従業員数）×100

項目		項番	指標	定義、算出方法、備考
5	健康・安全・ウェルビーイング	5.1	労働者1人当たりの労災の件数及び発生率	●労働者1人当たりの労災件数＝（当該期間中の労災の総数÷当該期間中の平均労働者数）×100 ●労災発生率＝（期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間）×100万時間
		5.2	労災による死者数及び死亡率	●死亡率＝（期間中の労災による死者数÷総従業員数）×100
		5.4	欠勤	●欠勤率＝（総欠勤日数÷総勤務日数）×100
		5.5	健康・ウェルビーイング研修への従業員の参加率	●健康・ウェルビーイング研修への従業員の参加率＝（期間中に健康・ウェルビーイング研修に参加した従業員数÷総従業員数）×100
6	リーダーシップ・風土・エンゲージメント	6.1	エンゲージメント	●GPTWにQ12（キュー・トゥエルブ）の要素をいれて匿名アンケートで実施
		6.2	平均勤続年数	●平均勤続年数＝全従業員の総勤続年数÷総従業員数
		6.6	管理職1人当たりの部下数	●管理職1人当たりの部下数＝総従業員数÷総管理職数
7	倫理・コンプライアンス・労組	7.1	男女間の賃金差異	●男女間の賃金差異＝女性労働者の平均総報酬÷男性労働者の平均総報酬
		7.2	属性間の賃金差異	●属性間の賃金差異＝対象グループの平均総報酬÷全従業員の平均総報酬
		7.5	必須研修を受けた従業員の割合	●必須研修を受けた従業員の割合＝（必須研修を受けた従業員数÷対象従業員数）×100
		7.6	提起された苦情の件数・種類・結果	●期間中に提起された苦情の総数とカテゴリ別の内訳、その結果を集計する。
		7.7	提起された人権問題の件数・種類・結果	●期間中に提起された人権問題の総数とカテゴリ別の内訳、その結果を集計する。
		7.8	懲戒処分の件数・種類・結果	●期間中の懲戒処分の総数とカテゴリ別の内訳、その結果を集計する。
		7.9	第三者に解決を委ねられた係争件数・種類・結果	●適切な裁判管轄権を有する第三者に委ねられた労務係争の数、種類、発生源、措置および結果を集計する
		7.10	団体交渉協定の対象となる労働力の割合	●団体交渉協定の対象となる労働力の割合＝（団体交渉協定の対象となる従業員数÷総従業員数）×100
		7.11	選出または任命された従業員代表の総従業員数に占める割合	●選出・任命された従業員代表の総従業員に占める割合＝（選出・任命された従業員代表の人数÷総従業員数）×100
		8	採用	8.4
9	異動と後継者計画	9.1	内部登用率	●内部登用率＝（内部の候補者が登用されたポスト数÷充足された総ポスト数）×100
		9.2	重要ポストの割合	●重要ポストの割合＝（重要ポスト数÷総ポスト数）×100 ●重要ポストは部門の方針を決める部門長とする
		9.4	全空席中の重要ポストの空席率	●重要ポストの空席数が、全空席ポストに占める割合。
		9.5	内部異動率	●内部異動率＝ {（地域間のみ異動数＋機能間のみ異動数＋地域・機能双方を超えた異動数＋全ての昇降格数）÷総従業員数} ×100
		9.6	後継者候補準備率	●後継者候補準備率＝（後継者プールにいる人数÷リーダーのポジション数）×100
		9.9	後継者育成の有効率	●後継者育成の有効率＝（内部登用で占める重要ポスト数÷埋まっている重要ポスト総数）×100
10	離職	10.1	離職率	●離職率＝（期間中の離職者数÷期間中の平均従業員数）×100
		10.2	自発的離職率	●自発的離職率＝（期間中の自発的離職者数÷期間中の平均従業員数）×100 ●定年退職など強制的な雇用終了を除く
		10.3	痛手となる自発的離職率	●痛手となる自発的離職率＝（期間中の痛手となる自発的離職者数÷期間中の平均従業員数）×100 ●重要ポストの自発的離職率
		10.4	法令保護対象者の自発的離職率	●法令保護対象者の自発的離職率＝（期間中の法令で保護されたグループの自発的離職者数÷期間中の法令で保護されたグループの平均人数）×100 ●法令保護対象者は障害をもつ従業員
11	スキルと研修・開発	11.1	従業員1人当たりの平均研修時間	●受講者1人当たりの平均研修時間＝総研修時間÷研修を受講した従業員数
		11.2	研修への参加率	●研修への参加率＝（研修を受講した従業員数÷総従業員数）×100
		11.3	法令保護対象者の研修参加率	●法令保護対象者の研修参加率＝（研修を受講した法令保護対象者数÷研修を受講した従業員数）×100
		11.4	適切なフィードバックを受けた従業員の割合	●適切なフィードバックを受けた従業員の割合＝（適時の業務フィードバックを受けた従業員数÷総従業員数）×100
		11.5	管理職研修を受けたリーダーの割合	●管理職研修を受けたリーダーの割合＝（管理職研修に参加したリーダーの総数÷一定期間における平均リーダー数）×100



コンクリートコーリング株式会社（西日本）
〒534-0001大阪府大阪市都島区毛馬町5-15-28
法人番号1120001007493
www.coring-osaka.co.jp



制作サポート：株式会社コトラ
 KOTORA