

People
Fact Book
2024



People Fact Book 2024

03 __ コンクリートコーリングの未来イメージ

04 __ 代表メッセージ

05 __ 価値創造モデル

06 __ 経営戦略と人材戦略

07 __ コンプライアンスと倫理

08 __ コスト

09 __ 多様性

11 __ リーダーシップ

12 __ 組織文化

14 __ 健康経営（本社）

15 __ 健康経営（現場）

16 __ 生産性

17 __ 採用・異動・離職

18 __ スキルと能力

19 __ 後継者育成計画

20 __ 労働力の確保

21 __ セルフキャリアドック

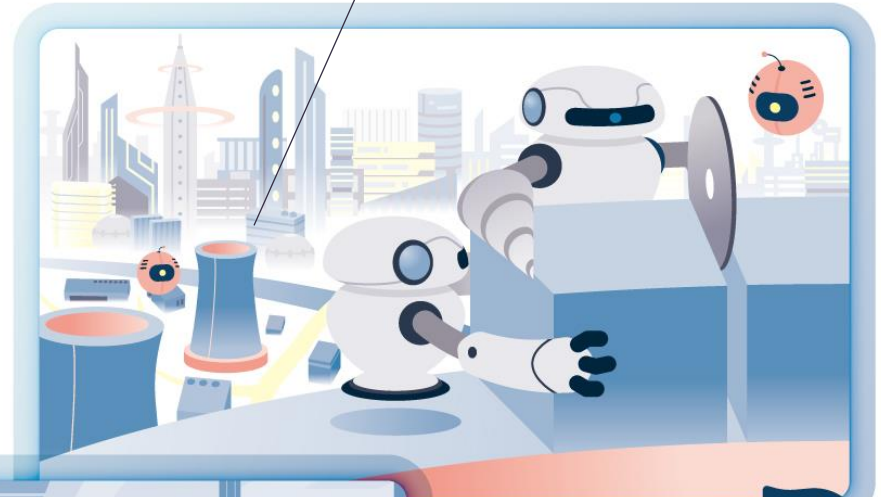
22 __ ISO30414測定項目

23 __ 用語集

コンクリートコーリングの未来イメージ

ヒューマノイドロボットでブロック出し

人が立ち入れない場所の施工も可能



空飛ぶ車で施工管理



4足歩行ロボットでコンクリートの切断



現場事務所から遠隔操作

代表メッセージ

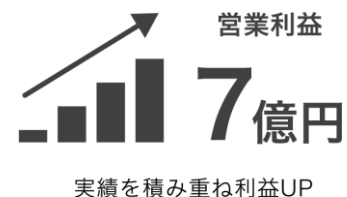
1978年に立ち上げた切断穿孔業も維持更新の時代になり日々繁忙を迎えています。近年では安全第一であることはもちろん、スピードを優先するニーズが高まっています。

社会環境の変化が加速的に早く移り変わる世の中では、今の延長ではない大きな変革が必要だろうと考えました。そこで従来のミッションであった「環境配慮型の工法開発でナンバーワンになる」を改め「ロボットや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」を当社の夢（Dream）として設定いたしました。

この実現のためには従業員ひとり一人のスキルアップ、これまで当社にはない技術を持った人材の採用、魅力的な職場づくりが急務だと感じております。

人的資本経営を根幹に置き、従業員にとって安全で、お客様にとって価値のある工法を生み出していきたいと考えています。

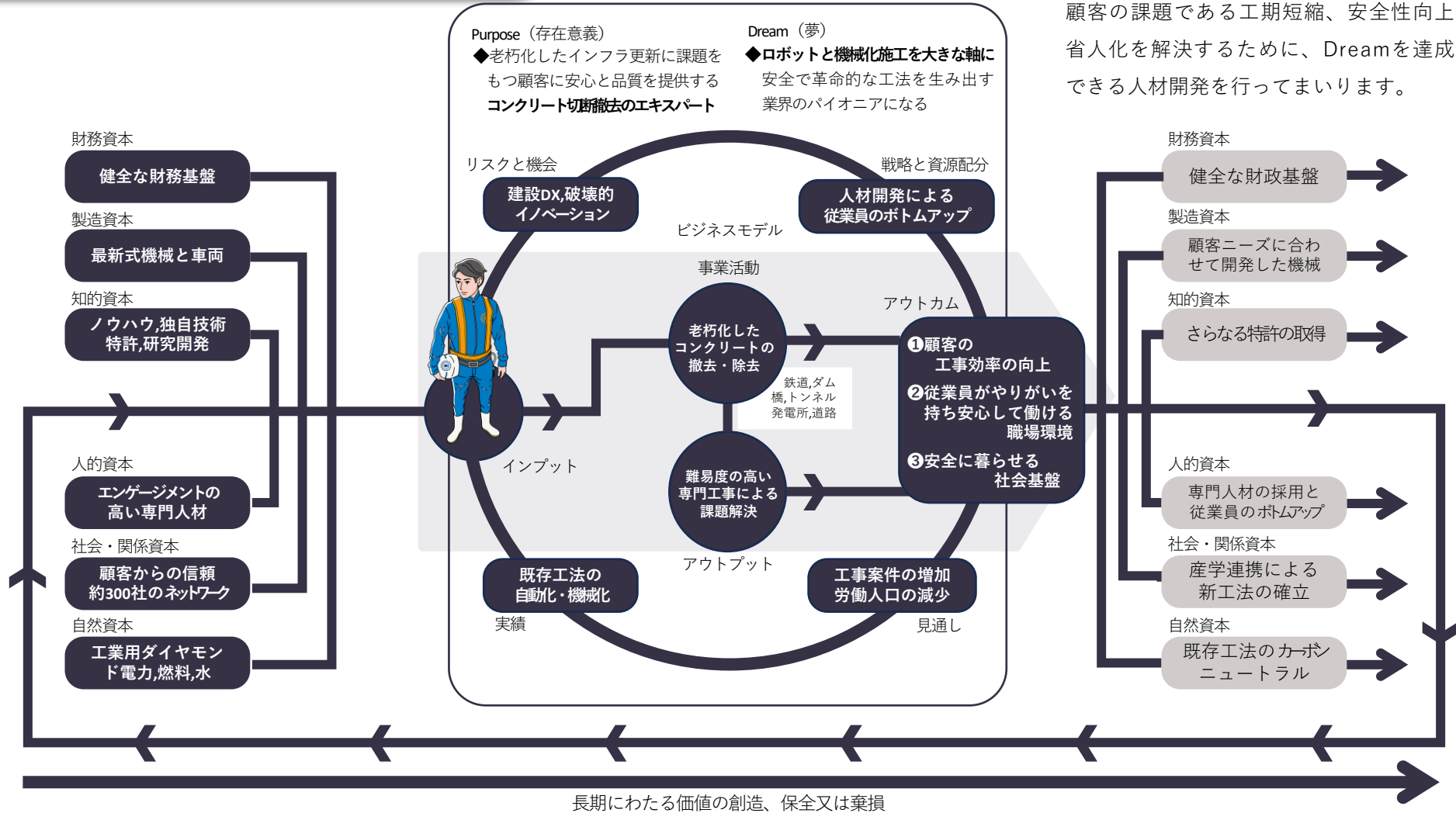
コンクリートコーリング株式会社
代表取締役社長 藤尾浩太



価値創造モデル

外部環境：国土強靱化

老朽化したコンクリートの撤去・除去だけでなく、再開発に伴う利便性向上のためのコンクリート撤去・除去、またコンクリート品質不良に伴う補修などを行っています。顧客の課題である工期短縮、安全性向上、省人化を解決するために、Dreamを達成できる人材開発を行ってまいります。



経営戦略と人材戦略

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 **従業員が会社から大切にされていると感じられる職場で、お互いを尊重し会社とともに成長していく**

採用方針

異業種からの
転職希望者

特定の分野に
突出した成果を
出せる人材

自社にはない
技能を有した
人材

人材育成方針

チャレンジする
精神に応える
機会を設定

土木、機械、
ロボット、情報
システムなどの
知識と経験の
ボトムアップ

「おかげさまで」
の心を醸成する
人格教育の実施

職場環境改善

身体への
負荷を減らす

心理的安全性

待遇改善

コンプライアンスと倫理



全従業員を対象にハラスメント研修を行っています。集合型で行うことにより普段あまり仕事上の接点がない従業員とのコミュニケーションが生まれ、エンゲージメント調査にもよい影響がでています。特に前期は平均を下回っていた「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」の数値が改善され、エンゲージメント高めといわれる3.8点を超えました（ページ12）。現場都合により参加できなかった従業員に対しては、人材開発部が主導で毎週木曜日と土曜日に少人数でのハラスメント研修を行い年間を通して100%の受講率を目指しています。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
1	提起された苦情の件数と種類	0件	0件	2件	1件
2	懲戒処分の件数と種類 / 譴責	0件	0件	1件	1件
	/ 減給	0件	0件	3件	0件
3	倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	未実施	未実施	未実施	75%
4	第三者に解決を委ねられた紛争	0件	0件	0件	0件
5	外部監査で指摘された事項の数、種類、および発生源と、それらへの対応	0件	0件	0件	0件

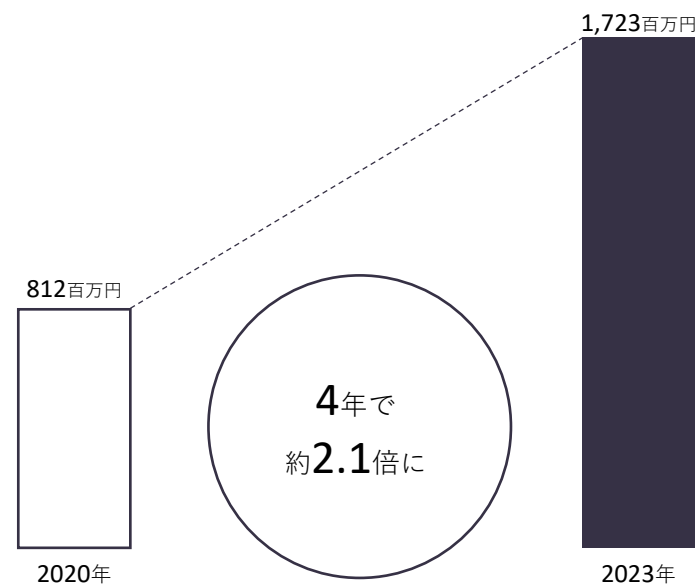
コスト

国土強靱化基本計画により工事案件数が増加している一方、当社の従業員数が増加していないため、協力業者の協力が必須になっています。建設業界は深刻な人手不足が続いているため国土交通省が実勢価格を反映して公共工事設計労務単価を毎年引き上げています。

全国・全職種を加重平均した労務単価は19,392円から4年間で21,084円に増加し、外部労働力コストも4年で約2.1倍に増加しました。

※公共工事設計労務単価とは、官公庁等が公共工事の費用（予定価格）を積算するときに用いる職人など技能者の労務単価（日額）のこと。

外部労働力コスト/協力業者

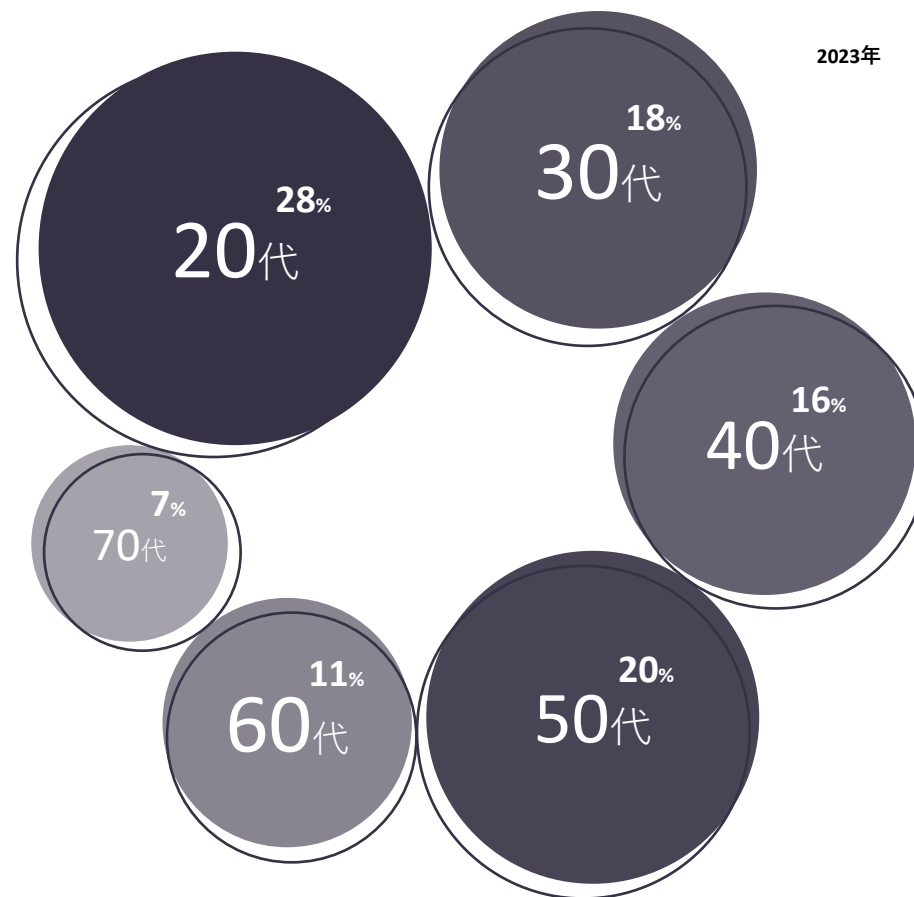


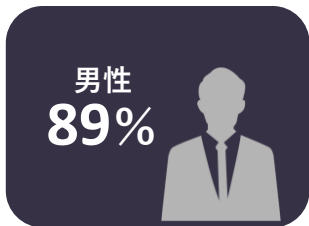
項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
6	総労働力コスト	1,500百万円	1,593百万円	1,941百万円	2,552百万円
7	外部労働力コスト/協力業者	812百万円	890百万円	1,223百万円	1,723百万円
	外部労働力コスト/土業その他	53百万円	29百万円	34百万円	36百万円
8	総給与に対する特定職の報酬割合	51%	37%	35%	37%
9	総雇用コスト	640百万円	688百万円	694百万円	800百万円

多様性

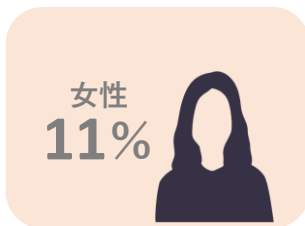
2018年から新卒採用を積極的に行ったため20代が一番多くなっています。当社では60歳で一度定年を迎えますが、再雇用される際、現役時代と働き方が変わらない場合は、現役時代と変わらない月収が保証されます。現場を引退した従業員にCCCアカデミーの実技研修の講師を担ってもらうなど、若手従業員への技術継承を促進しています。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
13	年齢 /10代	1%	0%	0%	0%
	/20代	32%	35%	31%	28%
	/30代	17%	20%	18%	18%
	/40代	17%	16%	15%	16%
	/50代	19%	17%	19%	20%
	/60代	8%	6%	8%	11%
	/70代	6%	6%	9%	7%

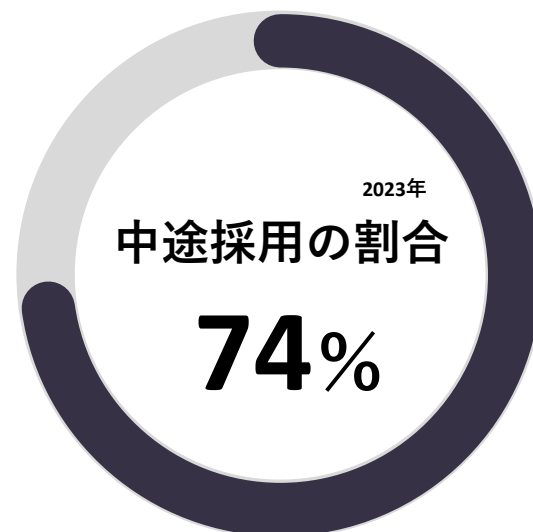




女性は事務職に限られ、営業職・技術職・工事職にはいない状況です。応募はあっても採用に結びつかなかったり、採用しても離職したりするため、事務職以外でも働きやすい環境の整備が必要だと考えています。



項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
14	性別 / 男性	90%	88%	89%	89%
	性別 / 女性	10%	12%	11%	11%

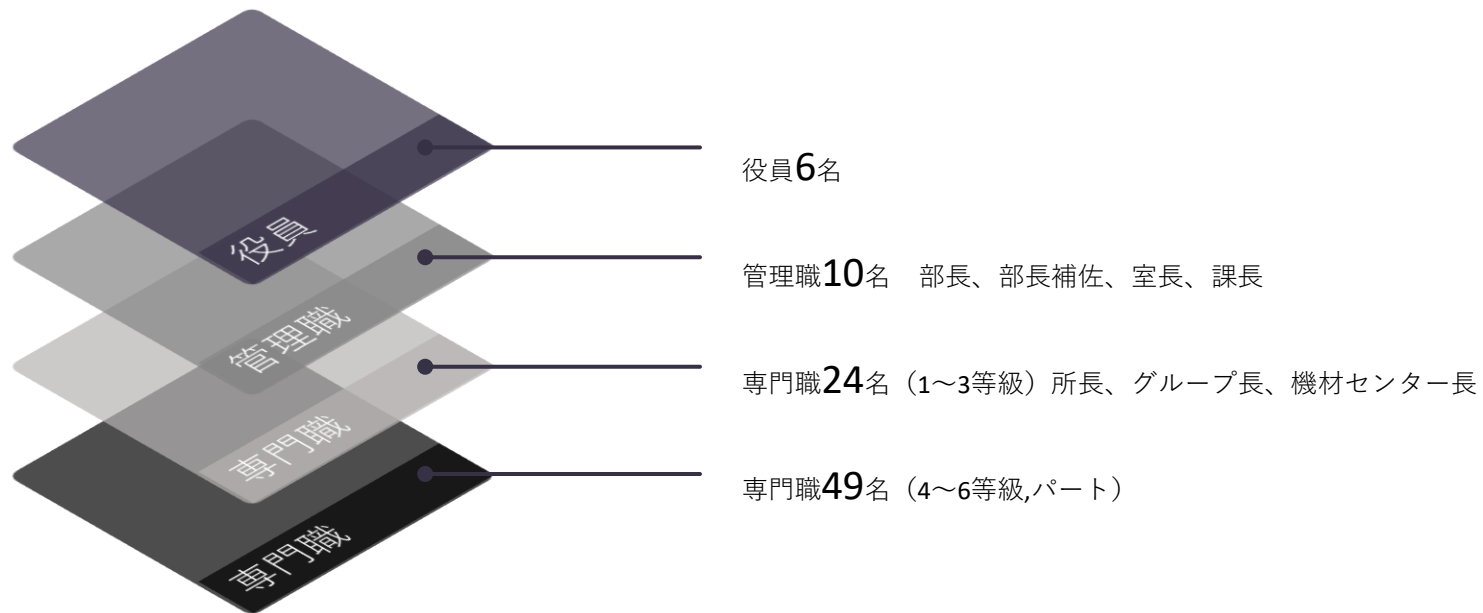


異業種からの転職者を広く募集しており 警察官や体育教師など建設業に向いていると思われる職種以外にもパティシエやアパレル関係など未経験から活躍している従業員が多数在籍しています。教育制度の充実、転勤がないこと、明確な昇給昇格ルールにより将来設計がしやすく入社後に家庭を持ったり家を購入するなど腰を据えて働く傾向が高くなっています。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
15	障害者	0%	0%	0%	1%
16	その他/ 中途採用の割合	78%	72%	73%	74%
	その他/ 外国人の割合	5.0%	5.0%	5.4%	3.0%



リーダーシップ



項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
19	管理職1人当りの部下数 /役員	—	1.50人	1.50人	1.67人
	/管理職 (M1等級,M2等級,M3等級)	—	8.67人	8.11人	7.30人

組織文化

[項番21] エンゲージメント/満足度/コミットメント (平均点/5点満点中)

Q12	項目	2022年	2023年	前期比較
Q1	職場で自分が何を期待されているのかを知っている [★]	3.9点 / 5点	3.8点 / 5点	▲0.1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 [★]	3.9点 / 5点	4.1点 / 5点	0.2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 [★]	3.5点 / 5点	3.4点 / 5点	▲0.1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	2.9点 / 5点	3.1点 / 5点	0.2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 [★]	3.9点 / 5点	4.1点 / 5点	0.2点↑
Q6	職場の誰かが自分の成長を促してくれる	3.3点 / 5点	3.6点 / 5点	0.3点↑
Q7	職場で自分の意見が尊重されているようだ [★]	3.3点 / 5点	3.5点 / 5点	0.2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	3.5点 / 5点	3.7点 / 5点	0.2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	3.4点 / 5点	3.9点 / 5点	0.5点↑
Q10	職場に親友がいる	2.7点 / 5点	2.8点 / 5点	0.1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	2.9点 / 5点	3.0点 / 5点	0.1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	3.8点 / 5点	3.9点 / 5点	0.1点↑

匿名調査 [★]は定着率を左右する質問 2023年対象者84名、回答者63名 (回答率75%)

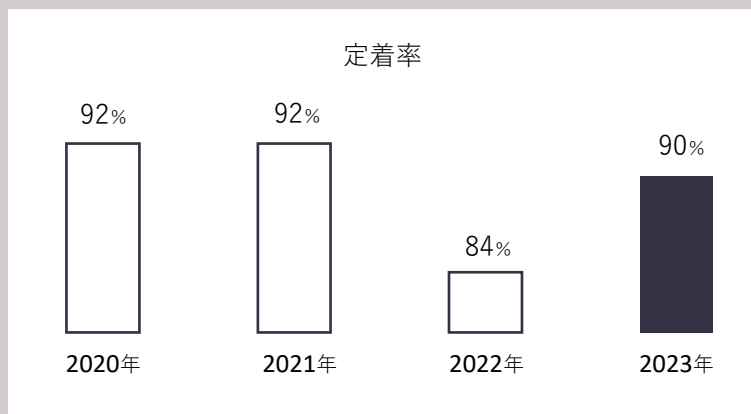
Q12（キュー・トゥエルブ）でエンゲージメント調査を実施しました[項番21]。

アメリカの心理学者フランク・L・シュミット博士が世論調査会社・ギャラップ社とともに開発した従業員エンゲージメントサーベイです。平均点は**3.6**点が標準であり、**3.8**点を超えるとエンゲージメントが高め、**3.2**点を下回ると要注意となります。

昨年と比較して全体的に数値が上がり、特に「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」という項目のポイントが大きくあがりました。その要因として、心理的安全性の研修により普段接点の少ない従業員同士が お互いを褒め合う他己紹介などのワークショップを通じて、自分以外の人がどういった姿勢で仕事に臨んでいるか知ることができたのが大きかったようです。

ギャラップ社の統計調査によると、質問への点数が上がるほど、企業の業績も比例して上昇することが分かっているそうです。平均点を上げるには上司がどのように部下とかわかるかにかかっています。Q12を活かすマネジメントを管理職研修に組み込んでいきたいと考えています。

定着率を左右する質問[★]は合計で0.2pt上昇し、従業員の定着率が前期よりも大幅に改善しました。



項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
22	従業員の定着率	92%	92%	84%	90%

健康経営（本社）



昨年に引き続き、健康経営優良法人2024年に認定されました。KENCO SUPPORT PROGRAMのウォーキングキャンペーンで参加者を募り目標を達成した人にBASE BREADをプレゼントしたり、chocoZAPが1,000円で利用できるスポーツジム利用補助などを実施しています。

今後はコミュニケーションの促進、運動機会の促進、従業員の喫煙率低下に向けた取り組みに力を入れていきます。

健康経営は人的資本経営の土台となるものと考えております。従業員が会社から大切にされていると感じられる職場で社会貢献意欲を高め、業界にイノベーションを起こせるように環境を整えてまいります。



順位	ニックネーム	歩数
1	darts	375,033歩
2	パステル三毛	334,118歩
3	きよたたん	305,753歩
4	tma0129	199,515歩
5	k r h t m k	184,335歩
6	ポコポコポッコリー	176,549歩
7	コバちゃんCCC	166,827歩
8	akintarou	140,010歩
9	tsuda	131,065歩
10	みぎひだり	124,192歩

健康経営（現場）

項番	管理指標（KPI）	2020年	2021年	2022年	2023年
24	労働災害の件数<発生率>	5	10	11	5
25	労働災害による死亡者数<死亡率>	0人	0人	0人	0人
26	健康安全研修の受講割合	87%	97%	93%	93%
	空調服支給率（独自指標※）	100%	100%	100%	100%

※支給された人数÷期末の現場従業員の総数

安全大会 各部門の担当内容

代表	<ul style="list-style-type: none"> 過去に起きた事故を風化させないためのリマインド 安全かつ誠実な施工を行い自社のファンを広げる活動のお願い
安全部門	<ul style="list-style-type: none"> 安全パトロールによる自社現場についての注意喚起（撮影写真に注釈をつけ評価すべき点、注意点について詳細な説明も行う） 当月の反省点を次月へ活かす提案
工事部門	<ul style="list-style-type: none"> 主な現場の報告と安全作業への御礼 トラブル発生時の報告 新規現場のアナウンスと協力依頼要請
全従業員	<ul style="list-style-type: none"> 決意表明の発表、提出（受け持ちの現場の状況説明と、「足元に注意」「周囲への気配りもしっかり」など当月の注意点を参加者の前で発表。不参加者は書面で提出）

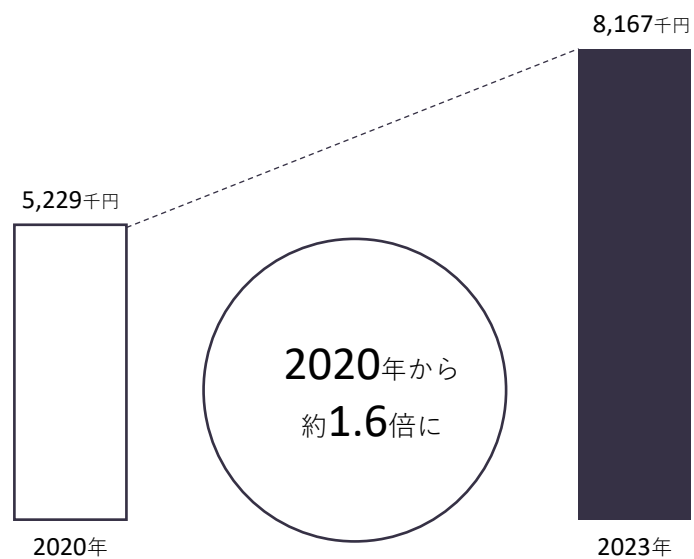


安全作業基準マニュアルについては、随時追加・更新を行っています。

月1回の安全大会では、従業員だけでなく協力業者にもヒヤリハットを共有し、より安全に作業できるように日々改善を重ねています。

生産性

従業員1人当りEBIT



人的資本RoIについては 人的資本コストを給与＋福利厚生費と置いているため、外注費の占める割合が高い建設業ではかなり高く見える傾向があります。

補足として下の段では協力業者に対する支払（外注費）を人的資本コストに含めて人的資本RoIを計算しなおしています。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
27	従業員1人当りEBIT	5,229千円	3,108千円	6,194千円	8,167千円
28	人的資本RoI (人的資本コスト＝給与＋福利厚生費)	64%	45%	85%	99%
	人的資本RoI (人的資本コスト＝給与＋福利厚生費＋外注費)	27%	19%	30%	29%

採用・異動・離職



CREATIVE LAND



採用SNSで情報発信を行い、応募は年々増加傾向にあります。2022年からCREATIVE LANDに協賛しています。CREATIVE LANDは建設業を人気業種へ押し上げるため、エンタメを通じて建設業界のイメージアップを行うプロジェクトです。2023年にはカンテレプロデュース、関西の「すごい企業」を紹介する就活応援メディア「ココすご!」の認定企業に選ばれました。

項番	募集ポスト当りの書類選考通過者	2020年	2021年	2022年	2023年
29	新卒 / 施工管理	6倍	10倍	13倍	8倍
	新卒 / 営業	1倍	2倍	12倍	7倍
	施工管理	14倍	1倍	2倍	16倍
	営業	1倍	4倍	10倍	44倍
	技術	—	—	1倍	4倍
	人材開発	—	—	—	4倍
	経理事務	—	2倍	—	—
	工事事務	—	24倍	—	—
	営業アシスタント	5倍	25倍	21倍	13倍

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
36	重要ポストの割合	20%	50%	42%	44%
37	全空席中の重要ポストの空席率	0%	0%	0%	0%
38	内部異動率	3%	46%	5%	21%
40	離職率	8.1%	8.2%	15.6%	9.5%
41	自発的離職率	5.3%	6.1%	14.7%	7.4%

項番	退職理由	2020年	2021年	2022年	2023年
43	仕事	3人	2人	10人	6人
	家庭	2人	1人	3人	—
	待遇	—	1人	—	—
	健康	—	2人	2人	1人
	理念	—	—	—	—
	風土	—	—	—	—
	定年	—	1人	—	—
	その他 (任期満了等)	3人	—	—	2人
	合計	8人	7人	15人	9人

スキルと能力

人材開発部を設置したことにより、外部研修が減り研修の総費用は減少していますが、研修への参加率は上昇しています。

研修体系は下記の通り計画しており、それぞれの研修の費用、参加率、時間をモニタリングしていく予定です。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
44	人材開発・研修の総費用	4百万円	14百万円	10百万円	8百万円
45	研修への参加率	46%	55%	42%	81%
46	従業員当りの研修受講時間	14.9時間	61.6時間	21.0時間	12.8時間

対象	階層・職種別研修	テーマ別研修	eラーニング	OJT	自己啓発
管 理 職	コーチング研修 アクティブリスニング研修 デザイン経営研修 管理職候補研修	キャリア研修 DX研修 メンタルヘルス研修 ハラスメント研修 コンプライアンス研修 デザイン思考研修 心理的安全性研修	キャリア論実践編 リベラルアーツ ロジカルシンキング コミュニケーション DX応用編 ファイナンシャルプランニング	実務に関する暗黙知の経験学習 土木施工管理技術検定	外部研修受講費用負担 専門資格受験費用制度
営 業 職	ビジネスコミュニケーション研修 PC研修 安全衛生関連資格取得促進 専門知識レベルアップ研修 ロボティクス研修				
工 事 職					
技 術 職					
スタッフ職	DXリーダーシップ研修 建設ディレクター研修				
新 入 社 員	新入社員研修（経営理念、キャリア基礎教育、業界知識、専門基礎知識、ビジネスマナー、PC基礎、安全管理、コミュニケーションなど）				

後継者育成計画



当社では重要ポジションを外部から採用することはなく「立場が人を育てる」という考えのもと内部継承率100%となっています。後継者準備率については、重要ポストと部下の間に空席のポジションがある場合は後継者がいないとカウントしています。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年	2023年
49	内部継承率	100%	100%	100%	100%
50	後継者候補準備率	50%	64%	45%	58%

労働力の確保

工事案件数や売上、利益の増加がしている一方、2020年から総従業員数が増えておらず、労働力の確保が課題になっています。これまでは離職が発生しないことを前提に採用計画を行ってきましたが、離職率を加味して計画的に人員の増員を行っていきます。



項番	総従業員数（フル/パート）	2020年	2021年	2022年	2023年
54	役員	5人	6人	6人	6人
	顧問	6人	6人	7人	5人
	正従業員	83人	87人	81人	82人
	パート	0人	0人	1人	1人
	合計	94人	99人	95人	94人

項番	管理指標（KPI）	2020年	2021年	2022年	2023年
55	フルタイム当量（FTE）	89	94	91	89
56	臨時の労働力（独立事業主）	98社	84社	79社	93社
57	臨時の労働力（派遣労働者）	1人	0人	0人	0人
58	欠勤	0.14%	0.19%	0.30%	0.95%

セルフキャリアドック制度



当社では、従業員が自律的・自導的に「幸せなキャリア」を形成できるよう人材開発を行っています。

2023年6月よりセルフキャリアドック制度を本格的に始動しました。社内に国家資格キャリアコンサルタント有資格者を常駐させ、全従業員を対象としたキャリアコンサルティング（労働者が自分に合ったキャリアを築くことを目的に 従業員一人ひとりと面談し、それぞれの理想とするキャリアを考える機会を設けること）とキャリア研修をスタートしています。

キャリアコンサルティングでは、期末までに 34人のべ45回実施。このなかで、働く上での目的意識を見失っている従業員や対人関係に苦手意識を持っている従業員については、ソーシャルスキルトレーニングとして 仕事観の醸成やコミュニケーション領域での自己効力感向上を目指した個別のトレーニングを行っています。

また、テーマ別研修第1弾としてハラスメント研修を実施しました。3時間の研修を7回に分けて開催し、期末までに64名の従業員が受講しています。この中では無意識の偏見に自ら気付くこととともに心理的安全性の向上を目指した取り組みを行っています。

そのほか、今期入社した8名（中途採用を含む）について新入社員研修として、それぞれの入社時期に応じて5回のべ344時間の座学研修、現場勤務希望の従業員4名についてはのべ320時間の実技研修を行い、新しい仲間が早期に活躍できるよう活動しています。

ISO30414測定項目



KOTORA

制作サポート：株式会社コトラ

本「People Fact Book」はISO30414をガイドラインとして作成しています

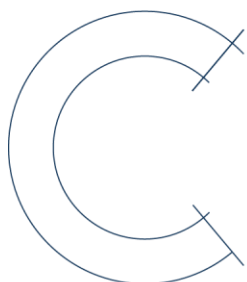
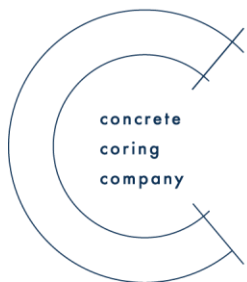
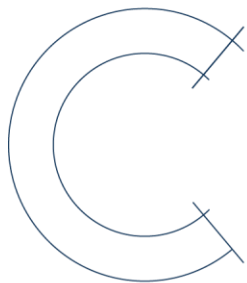
項目	項番	管理指標 (KPI)	開示
コンプライアンスと倫理	1	提起された苦情の件数と種類	○
	2	懲戒処分件数と種類	○
	3	倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	○
	4	第三者に解決を委ねられた紛争	○
	5	外部監査で指摘された事項の数、種類、および発生源と、それらへの対応	○
コスト	6	総労働力コスト	○
	7	外部労働力コスト	○
	8	総給与に対する特定職の報酬割合	○
	9	総雇用コスト	○
	10	1人当り採用コスト	○
	11	採用コスト	○
	12	離職に伴うコスト	○
多様性	13	年齢	○
	14	性別	○
	15	障害者	○
	16	その他	○
	17	経営陣のダイバーシティ	
リーダーシップ	18	リーダーシップに対する信頼	
	19	管理職1人当りの部下数	○
	20	リーダーシップ開発	
組織文化	21	エンゲージメント/満足度/コミットメント	○
	22	従業員の定着率	○
健康経営	23	労災により失われた時間	
	24	労働災害の件数<発生率>	○
	25	労災による死亡者数<死亡率>	○
	26	健康安全研修の受講割合	○
生産性	27	従業員1人当りのEBIT/売上/利益	○
	28	人的資本RoI	○

項目	項番	管理指標 (KPI)	開示
採用・異動・離職	29	募集ポスト当りの書類選考通過者	○
	30	採用従業員の質	
	31	採用にかかる平均日数	
	32	重要ポストが埋まる迄の日数	
	33	将来必要となる人材の能力	
	34	内部登用率	
	35	重要ポストの内部登用率	
	36	重要ポストの割合	○
	37	全空席中の重要ポストの空席率	○
	38	内部異動率	○
	39	幹部候補生の準備度	
	40	離職率	○
	41	自発的離職率	○
スキルと能力	42	痛手となる自発的離職率	
	43	離職の理由	○
	44	人材開発・研修の総費用	○
	45	研修への参加率	○
	46	従業員当りの研修受講時間	○
	47	カテゴリー別の研修受講率	
	48	労働者のコンピテンシーレート	
	49	内部継承率	○
後継者育成計画	50	後継者候補準備率	○
	51	後継者の継承準備度 (現在)	
	52	後継者準備率 (1-3年)	
	53	後継者準備率 (4-5年)	
	54	総従業員数 (フル/パート)	○
労働力の確保	55	フルタイム当量 (FTE)	○
	56	臨時の労働力 (独立事業主)	○
	57	臨時の労働力 (派遣労働者)	○
	58	欠勤	○

用語集

項目	項番	管理指標 (KPI)	定義、算出方法、備考
コンプライアンスと倫理	1	提起された苦情の件数と種類	セクハラ、パワハラなど、職場で正式に提起された苦情の数を集計する (通報窓口への通報件数等、「正式」の定義が必要) 内容により、カテゴリー分けする
	2	懲戒処分の件数と種類	懲戒処分の種類 (レベル) ごとに件数を集計する。一般的にレベルは口頭 注意～解雇まで段階があるが、企業の就業規則の内容によって分類する
	3	倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	研修を修了した従業員数÷受けるべき従業員数×100
	4	第三者に解決を委ねられた紛争	訴訟、労働審判、労基等、外部の公的機関による係争の数
	5	外部監査で指摘された事項の数、種類、および発生源と、それらへの対応	所見の種類ごとに件数を集計する 外部監査 (会計監査) や内部監査による指摘など
コスト	6	総労働力コスト	総労働力コスト=支払給与総額+諸手当 (法定福利費・法定外福利費等) +従業員に対するその他支出+外部労働力コスト
	7	外部労働力コスト	外部労働力の種類 (工事協力業者と工業その他) ごとに金額を集計 会社と直接雇用契約を結んでいない者
	8	総給与に対する特定職の報酬割合	平均給与と報酬の比率=全従業員の総報酬平均÷全従業員の年 間総報酬平均×100
	9	総雇用コスト	総雇用コスト=支払い給与総額+諸手当 (法定福利費・法定外福利費) + 従業員に対するその他支出+その他雇用にかかる費用+人材育成費
多様性	13	年齢	年齢階層ごとの従業員数÷総従業員数×100
	14	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
	15	障害者	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
	16	その他	中途採用の従業員数÷総従業員数×100 外国人の従業員数÷総従業員数×100
LE	19	管理職1人当りの部下数	ラインのリーダー1人当たりの部下の数。(部署ごと、階層ごとなど、カ テゴリー分けすることを推奨)
組織文化	21	エンゲージメント/満足度/コミットメント	Q12 (キュー・トゥエルブ) をカオナビのボイスノート (匿名アンケー ト) で実施 2020年～2021年は未実施
	22	従業員の定着率	定着率=100-離職率
健康経営	24	労働災害の件数<発生率>	労働災害発生率=特定の期間における労働災害の発生件数合計÷ 特定の期間における従業員の労働時間×100万時間
	25	労災による死亡者数<死亡率>	致命的な労働災害の数 (死亡者数) ÷ 総従業員数
	26	健康安全研修の受講割合	安全大会やストレスチェックを含む 研修を修了した従業員数÷受けるべき従業員数×100

項目	項番	管理指標 (KPI)	定義、算出方法、備考
生産性	27	従業員1人あたりのEBIT	従業員一人当たりEBIT= (経常利益+支払利息-受取利息) ÷ 総従業員数 (FTE)
	28	人的資本RoI	人的資本RoI = {収益 - (費用 - 総人件費)} ÷ 総人件費 × 100 注: 総人件費 = 給与 + 福利厚生費
採用・異動・離職	29	募集ポスト当りの書類選考通過者	募集ポストに対して、職務の要求事項を満たす応募者の数 具体的には、募集ポストに対する書類選考通過者数 企業がどのくらいの候補者から採用を行っているかの指標
	36	重要ポストの割合	重要ポジション数 ÷ 総ポジション数 × 100
	37	全空席中の重要ポストの空席率	重要ポジションの空席数 ÷ 空席ポジションの総数 × 100
	38	内部異動率	(地域間のみの変動数 + 機能感のみの変動数 + 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 組織内の人材の流動性を測るもの
	40	離職率	月間退職率 (月間退職者数 ÷ 月間平均従業員数 × 100) の年間 (12カ月分) の総和
	41	自発的離職率	期間中の自発的離職者の総数 ÷ 従業員数 × 100 定年退職は会社都合として扱う
スキルと能力	43	離職の理由	期間中の理由毎の離職者数
	44	人材開発・研修の総費用	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 但し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
	45	研修への参加率	一定期間中に研修受講した従業員数 ÷ 総従業員数 × 100 能力開発プログラムや教育研修などへの参加率 中型免許や特殊自動車学校でのクレーン、玉掛講習なども含む
後継者育成計画	46	従業員当りの研修受講時間	従業員一人当たりの平均受講時間 = 総研修時間 ÷ 総従業員数
	49	内部継承率	重要ポストに占める内部登用者数 ÷ 重要ポスト数 × 100 重要ポストに就くもののうち、どの程度が社内登用によるものかの割合
労働力の確保	50	後継者候補準備率	承継者プールにいる人数 ÷ リーダーのポジション数 × 100 承継者プールに入る条件の明確化が必要
	54	総従業員数 (フル/パート)	フルタイム従業員数 + パートタイム従業員数 会社所定の労働時間以上の労働時間を定められている従業員。 時短従業員についても一時的な時短であるケースが多いので、 フルタイム扱いとする (育児、介護等)
	55	フルタイム当量 (FTE)	全従業員の年間の総労働時間 ÷ 2080 (2080 = 40 × 52週)
	56	臨時的労働力 (独立事業主)	フリーランス、コンサルタント、プロフェッショナル等 人数ではなく1社とカウント
	57	臨時的労働力 (派遣労働者)	派遣労働者等の人数。外部組織が雇用する外部労働力 コンサルティングファームからのコンサルタント派遣も含む
	58	欠勤	欠勤日数 ÷ 所定の期間の勤務日数 × 100 注: 所定の期間の勤務日数 = 260日 × 総従業員数 病気、怪我、個人的な問題、意図的な欠席など、突発的な休業 休暇、休日、有休などは含まない。休業を含む



www.coring-osaka.co.jp

コンクリートコーリング株式会社

本社

〒534-0001 大阪市都島区毛馬町5丁目15-28

TEL 06-6924-4517

西日本営業所

/ 高松オフィス

〒760-0008 香川県高松市中野町29-5 高松プラザビル3F

TEL 050-6875-5971

/ 博多オフィス

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-5-19 サンライフ第3ビル5F

TEL 092-686-8530