

People
Fact Book
2025





People Fact Book 2025

コンクリートコーリングのDream (夢)	03
代表メッセージ	04
価値創造モデル	05
経営戦略と人材戦略	06

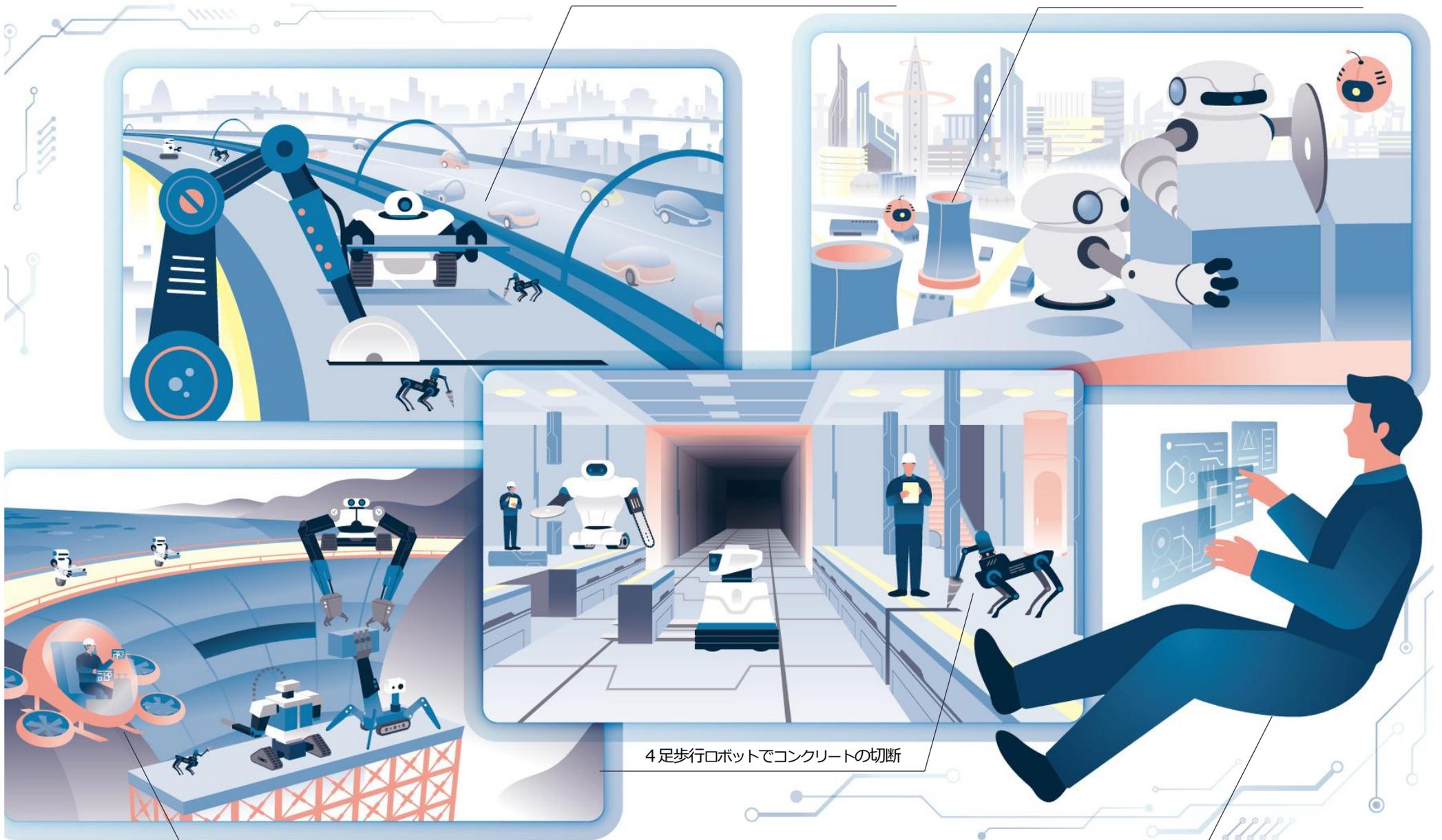
1. 倫理とコンプライアンス	07
2. コスト	08
3. ダイバーシティ	09、10
4. リーダーシップ	11
5. 組織風土	12、13
6. 健康・安全・幸福	14、15
7. 生産性	16

8. 採用・異動・離職	17
9. スキルと能力	18
10. 後継者計画	19
11. 労働力	20
数字で見るCCC	21
ISO30414測定項目	22
用語集	23

コンクリートコーリングのDream (夢)

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



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

空飛ぶ車で施工管理

代表メッセージ

当社は、ダムや橋、トンネル、高速道路、発電所、鉄道、空港など、さまざまなコンクリート構造物の切断・撤去に特化し、社会インフラの安全と快適さを支える仕事をしています。

2023年に「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オニアになる」というDream（夢）を掲げました。最先端の技術や新しいアイデアを追求し、安全性と効率性を両立させた未来の施工スタンダードを築き上げることを目指しています。

社員の約3割が20代という若い力が新しい発想をもたらす一方で、経験豊富なベテランの知識や技術がそれを支え、全員が一丸となって従来の建設業のイメージとは異なる企業へと成長しました。最近では、大学や優秀な副業人材の協力のもと、Dreamへの一歩を踏み出しています。

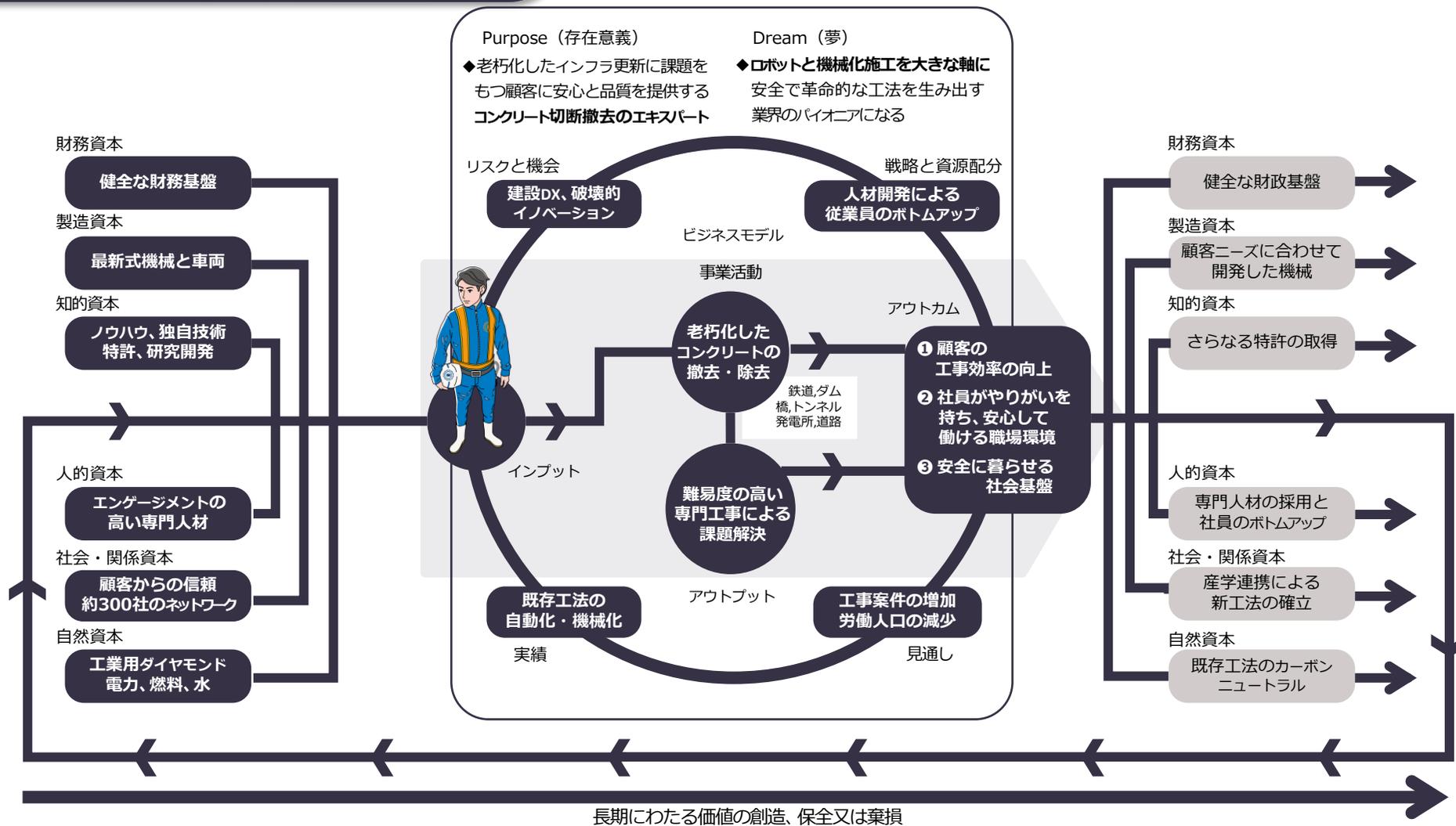
本レポートは、社員と家族の幸せを実現しつつ社会に貢献する当社の姿を素直に表現しました。10年後のコンクリートコーリングはもっとすごい会社になっていると思います。本レポートを通じて当社の取り組みや想いが伝われば幸いです。

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



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

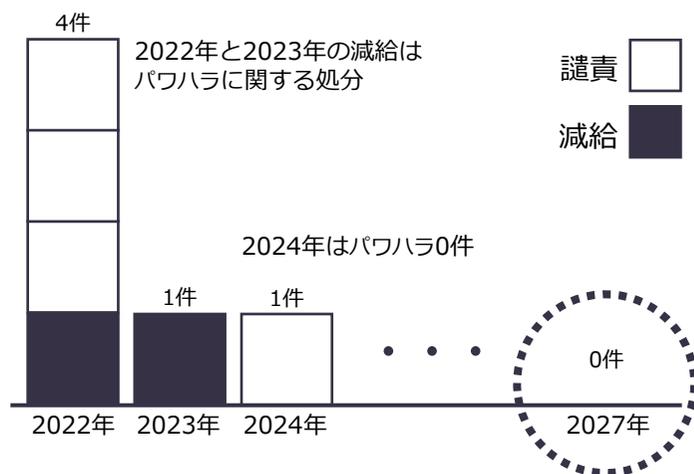
身体への
負荷を減らす

心理的安全性

待遇改善

1. 倫理とコンプライアンス

懲戒処分の種類と件数



2023年7月からハラスメント研修の一環として、心理的安全性を確保するための集合型のワークショップを始めました。

提起された苦情の種類と件数が0件になったのは、お互いに対面で相手を褒め合うなど、通常の業務では知ることのできない仲間の内面を見る機会ができたことが大きいと考えています。

<ハラスメント防止のための取り組み>

- ①お互いを褒めあうワークショップ型の研修
- ②管理職研修
- ③RECOG※による理念浸透と感謝・賞賛の文化の醸成

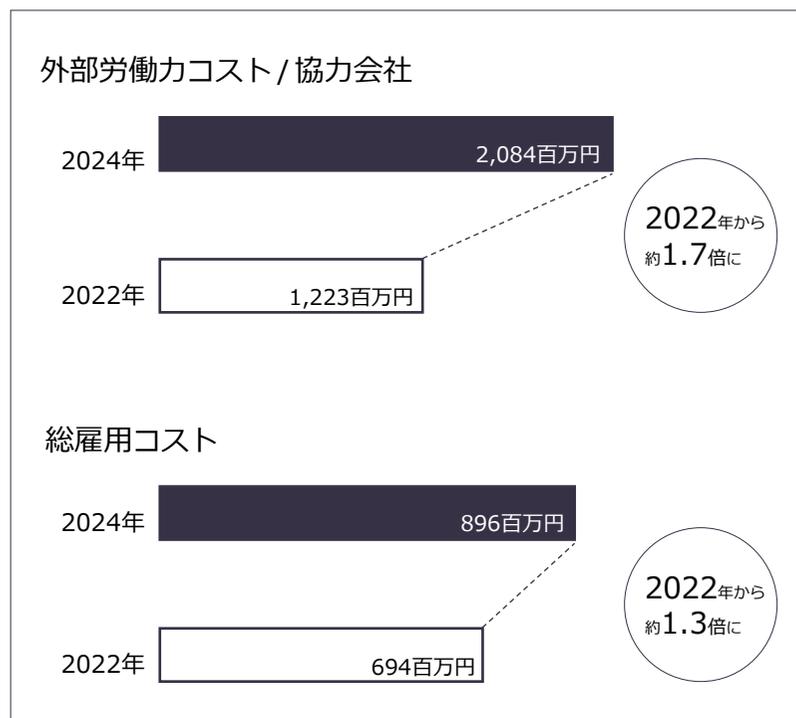
※RECOGとはメンバー同士の「感謝」「称賛」を通じて普段はわかりにくいみんなの「活躍」が見えるアプリ（2025年4月開始）

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
1	提起された苦情の種類と件数	2件	1件	0件	0件	
2	懲戒処分の種類と件数 / 懲責	3件	0件	1件	0件	パワハラ関連の苦情や懲戒処分は0件になった
	/ 減給	1件	1件	0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	69%	単年24% 通算93%	単年33% 通算100%	集合型のワークショップは3年通算で100%にする
4	第三者に解決を委ねられた係争	0件	0件	0件	0件	いずれの項目も0件をキープする
5	外部監査で指摘された事項の数と種類	0件	0件	0件	0件	

2. コスト

外部労働力コスト/協力会社については年々増加しています。当社では工事職45名に対し毎日30現場ほど稼働しているため、協力会社に依頼する割合が高いこと、公共工事設計労務単価が12年連続で引き上げられていることが要因となっています。

令和6年3月から適用される公共工事設計労務単価についても全職種5%以上の上昇が見込まれており、今後も増加することが予想されます。また、当社では定期的に社員の基本給のベースアップを行っており、加えて過去最高益が出た2024年では社歴にかかわらず全員一律100万円の決算賞与が支給されるなど、利益を社員に還元する経営方針をとっています。そのため、総雇用コストについても増加することが予想されます。



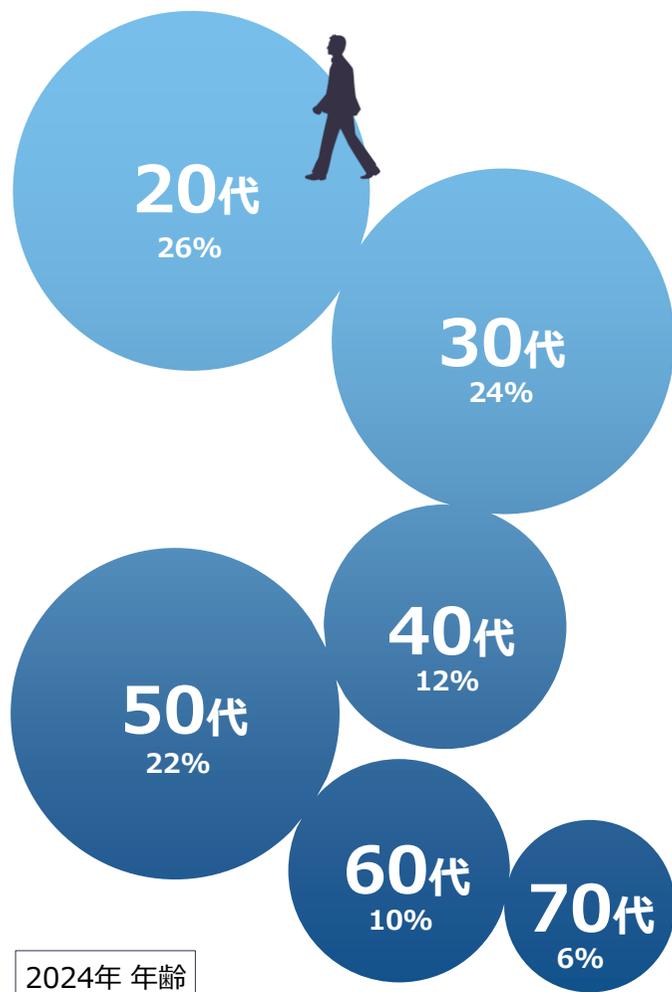
<社員への利益還元の取り組み>

- ①基本給ベースアップ（2022年、2024年）
- ②決算賞与（8年連続）
- ③社員旅行（2024年はハワイ、沖縄、北海道から選択）

No.	指標	2022年	2023年	2024年
1	総労働力コスト	1,941百万円	2,521百万円	3,008百万円
2	外部労働力コスト/ 協力会社	1,223百万円	1,723百万円	2,084百万円
	外部労働力コスト/ 土業その他	34百万円	36百万円	38百万円
	外部労働力コスト/ 合計	1,257百万円	1,759百万円	2,183百万円
3	総給与に対する特定職の報酬割合	34%	37%	42%
4	総雇用コスト	694百万円	769百万円	896百万円
5	離職に伴うコスト	13百万円	13百万円	11百万円

離職に伴うコストについては、離職率（17ページ）の低下に伴い減少しています。

3. ダイバーシティ 年齢



建設業就労者は29歳以下が11.6%と非常に少なくなっていますが、当社では高い割合をキープしています。若い力が新しい発想をもたらす一方で、経験豊富なベテランの知識や技術がそれを支え、全員が一丸となって従来の建設業のイメージとは異なる企業へと成長しました。

私たちは、縁あって入社してくれた人が長く幸せに働ける環境を大切にしており、その入り口として20代の割合を30%にすることを目標としています。

<若い力を増やす取り組み>

- ①働きやすい環境の整備（完全週休2日制、テレワーク、副業OK、育休産休、介護休暇）
- ②未経験からでも活躍できる社内大学「CCCアカデミー」の設置
- ③建設業を若者の人気職業にすることを目的とした「CREATIVE LANDプロジェクト」に協賛
- ④「学生に知ってほしい働きがいのある企業賞」の「産経新聞賞」の受賞
- ⑤会社の雰囲気がよくわかるSNSの活用

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
1	年齢 / 10代	0%	0%	0%	—	
	年齢 / 20代	30%	27%	26%	30%	長く働いてもらうため
	年齢 / 30代	21%	18%	24%	—	
	年齢 / 40代	15%	16%	12%	—	
	年齢 / 50代	20%	22%	22%	—	
	年齢 / 60代	9%	12%	10%	—	
	年齢 / 70代	8%	6%	6%	—	

3. ダイバーシティ 性別,障害,その他

現在のところ、当社で女性社員が従事している職種はスタッフ職に限られている状態です。現場における役割分担や既存工法のロボット化、機械化、新工法の確立、営業職における働き方の更なる改善など、性別によらず、働きやすい環境を整えていきます。

＜女性活躍のための取り組み＞

- ①建設ディレクターの認定取得
- ②女性の採用の強化
- ③重たいものが持てない人でも活躍できる工法の開発

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)
2	性別 / 男性	90%	89%	90%	85%
	性別 / 女性	10%	11%	10%	15%

障害者雇用率については、現在のところ法定雇用率を満たすことができていません。現場で活躍する工事職で人員不足が発生しており、採用のリソースを人員不足の解消に割いてきたためです。また障害者雇用についてはこれまではリファラル採用に頼っていましたが、今後は広く公募することにより2027年までに法定雇用率の達成を目指します。

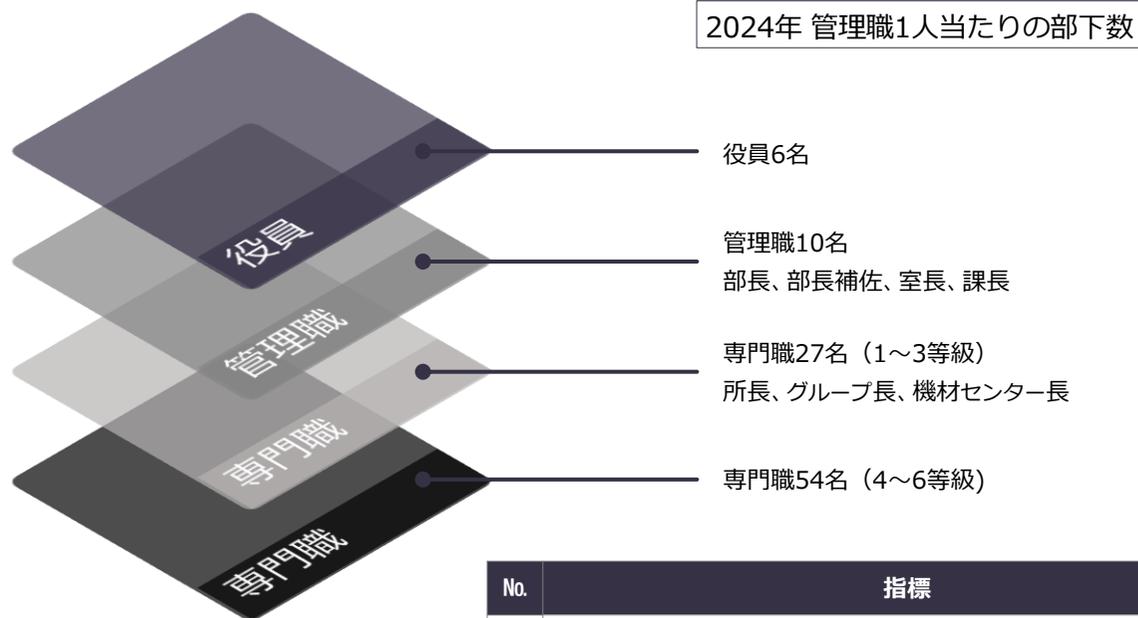
No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)
3	障害	0%	1.1%	1.0%	2.7%

建設業のキャリアを持つ人ももちろん、従来の建設業のイメージを変革するために異業種からの転職者を積極的に受け入れています。当社では、警察官や体育教師など体を動かすことに抵抗がない職種からの転職者だけでなく、アパレル販売員、パティシエ、豆腐屋さんなど、建設業とは結び付かない経歴を持った人がたくさん活躍しています。外側の世界を知る中途採用だからこそ働きがいのある職場、働きやすい職場についての積極的なボトムアップができると考えています。

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)
4	その他 / 中途採用の割合	75%	76%	75%	75%

4. リーダーシップ

これまでの管理職研修はスケジュールが合えば参加するという形で、受講履歴を残していませんでした。現在の管理職は中途採用で入社した社員が占めています。当社らしい管理職になってもらうために2025年からリーダーシップ開発をスタートし、月1回の管理職研修とそれを受けてどのように行動を変えていくのか決意表明を求めるようにします。



期間	2025年 研修一覧
1月	自分を縛る“あたりまえ”を「捨てる」
2月	会社のビジョンが先か、人のやりがいが先か
3月	相手に寄り添った「1on1」をデザインするには
4月	心を許したくなる聞き方のコツ
5月	相手に合わせた会話の処方箋
6月	評価者としての心得と評価の留意点
7月	評価面談の手順とポイント
8月	コーチング 目標設定のための4ステップ
9月	「自ら動ける部下」を育てるポジティブフィードバック
10月	組織・チームを強化するポジティブフィードバックのコツ
11月	なぜD&Iポリシーを策定・公表するのか
12月	立場を超えて未来をつくる協働の方法

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)
2	管理職1人当たりの部下数 / 役員	1.50人	1.67人	1.67人	—
	管理職1人当たりの部下数 / 管理職（M1等級,M2等級,M3等級）	8.11人	7.30人	7.30人	—
3	リーダーシップ開発	未実施	未実施	未実施	100%

5. 組織風土

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。

	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）	2022年	2023年	2024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 [★]	3.9点 / 5点	3.8点 / 5点	3.9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 [★]	3.9点 / 5点	4.1点 / 5点	4.0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 [★]	3.5点 / 5点	3.4点 / 5点	3.5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	2.9点 / 5点	3.1点 / 5点	3.0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 [★]	3.9点 / 5点	4.1点 / 5点	4.0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	3.3点 / 5点	3.6点 / 5点	3.6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 [★]	3.3点 / 5点	3.5点 / 5点	3.6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	3.5点 / 5点	3.7点 / 5点	3.5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	3.4点 / 5点	3.9点 / 5点	3.9点 / 5点	4.0点 / 5点
Q10	職場に親友がいる	2.7点 / 5点	2.8点 / 5点	3.1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	2.9点 / 5点	3.0点 / 5点	3.3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	3.8点 / 5点	3.9点 / 5点	3.8点 / 5点	4.0点 / 5点
	全体平均点	3.41点 / 5点	3.58点 / 5点	3.60点 / 5点	3.86点 / 5点

匿名調査 [★]は定着率を左右する質問 2024年対象者84名、回答者66名（回答率79%）

Q12（キュー・トゥエルブ）とは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。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ます。

今回のエンゲージメント調査でようやく全体平均点3.6（標準）を超えることができました。全体的な傾向としては、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」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」が引き続き高い数値となっているように、社内の心理的安全性は比較的高いレベルで維持されていることが示されています。

半面、Q4.「この一週間のうちに、良い仕事をしたと認められたり、褒められたりした」が3.0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」が3.3点と、比較的低い傾向にあります。社内に賞賛の文化が根付いていないことを示唆するものと捉え、RECOG（07ページ参照）による改善を行います。

また、毎年固定された12個の質問以外に自由記入欄を設けており、それに対して経営者からの回答を公表することとしています。例えば、機材が一か所にまとめられたら段取りの効率が上がるという意見があり、施設建て替えのプロジェクトがスタートしました。従業員からの要望にできるだけ応えられるようにしていく姿勢がエンゲージメント向上につながると考えています。

Q13.会社に求めること、キャリアの事、各項目の詳細など、なんでも自由に記載してください。



0 / 2,000文字

エンゲージメント調査自由記入欄への回答 (2024年9月実施)



機材がバラバラに置かれているので一か所にできるだけまとめられたら段取りの効率が良くなります

会社からの回答



ダイヤライトおよび機材センターの建て替えを推進していきます



No.	指標	2022年	2023年	2024年	KPI	備考
2	従業員の定着率	84.5%	90.6%	91.7%	89.7%	引き続き建設業の定着率の平均89.7%を上回るようにする

6. 健康・安全・幸福

安全に施工ができるよう過去の経験をもとに独自の安全作業基準マニュアルを作成し、社員はもちろん協力会社も含めて順守しています。安全部や幹部によるパトロールでは、法律、現場ルール、安全作業基準マニュアルに沿った現場運営ができているか厳しくチェックし、不十分な点はその場で改善を指導し、その結果は即日全社員に共有します。おかげさまで多くのお客様から安全施工について高い評価をいただいています。

<安全の取り組み>

- ①月1回、安全研修の実施（安全大会）
- ②安全部による年間約160件のパトロールの実施
- ③パトロール結果は全社員にチャットで即日共有
- ④ヒヤリハットの収集と水平展開
- ⑤経験の浅い社員の現場のパトロールを強化
- ⑥新規協力会社の教育実施
- ⑦6月、12月パトロール強化月間



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 安全で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	<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
全社員	<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）

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
2	労災の件数（発生率）	5	0	0	0	従業員100人超を見据えて総括安全衛生管理者を設置する適切な安全衛生管理を行い労災、死亡災害は発生させない
3	労災による死者数（死亡率）	0人	0人	0人	0人	
4	健康・安全研修の受講割合（安全大会）	80%	85%	79%	90%	これまで未達の90%台を目指す

2024年 10月ウォーキングキャンペーン

ウォーキングキャンペーン 240,000 歩達成！
ささやかですがプレゼントです

おめでとう



毎年 2 月、6 月、10 月にウォーキングキャンペーンが開催されます

一日 8,000 歩を毎日達成すると最大で 30pt×日数(例：31日)=930pt 付与されます。
溜まったポイントは健康関連の商品・サービスに利用でき Apple 製品等の購入費用に充てることができます。
次回はぜひ、仲間を誘って参加してください。

大同生命 KENCO SUPPORT PROGRAM プレゼンツ

第22回 秋の KENCO 応援ポイントがもらえる！
ウォーキングキャンペーン

開催期間 2024 10/1(水) ▶ 10/31(木)

※ウォーキングキャンペーンではない時も一日 8,000 歩の達成で 2pt、1 週間毎日達成するとプラス 5pt 付与されます



<健康・幸福への取り組み>

- ①ウォーキングキャンペーンで1日8000歩を推奨
- ②フィットネスジム利用料補助の拡充
- ③健康的な食事が安価で購入できる置き型社食
- ④メタボ該当者へのヒアリング
- ⑤長時間労働への対応（フレックス制度、11時間インターバル制度）
- ⑥健康診断、予防接種、再検査費用の拡充
- ⑦ストレスチェックの実施
- ⑧若手従業員へのフォローアップ面談
- ⑨クリスマスプレゼント

心身に不調を抱えた状態では他者への配慮が難しくなってしまいます。心理的安全性を確保してイノベーションを生み出すには、まず社員の健康が大切です。

運動の機会の提供、健康的な食事の提供、睡眠時間の確保、メンタル不調の早期発見、感染予防などを通じて社員の健康の後押しをしています。

運動の機会の提供として年に3回ウォーキングキャンペーンを開催したり、フィットネスジムの月額利用料の補助をしています

健康的な食事については、野菜を中心とした置き型社食や完全栄養食などが定価の半額以下で購入できたり、メタボ該当者については健康づくり担当者によるヒアリングを実施したりしています。

また、長時間労働になりがちな部署については睡眠時間が確保できるようにフレックスタイム制度と11時間のインターバル制度を組み合わせで運用しています。

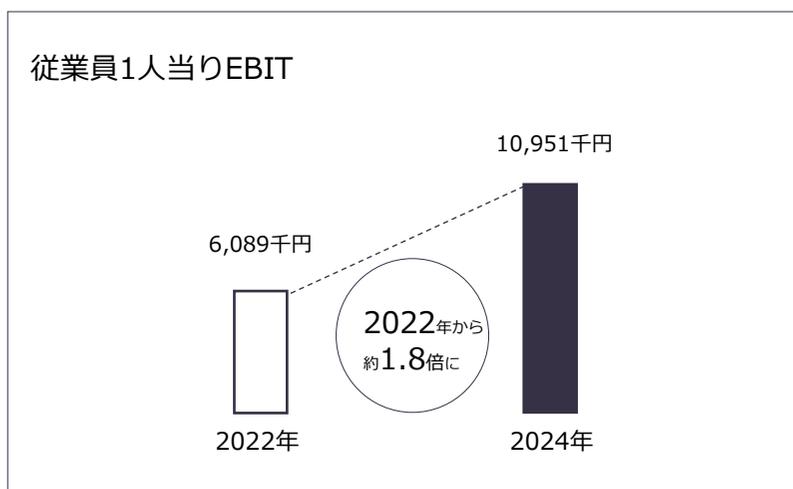
メンタル不調の早期発見については、ストレスチェックで問題がなかった場合でも社歴の浅い社員についてはフォローアップ面談を行っています。

7. 生産性

生産性が上がっている要因の一つに教育の成果が上げられます。当社ではCCCアカデミーという社内大学により、新しく入社した社員の早期独り立ちを後押ししています。OJTしかしていなかったころと比べると一人で現場を任せられるまでの期間が2年ほど短縮し受注できる工事案件数が増加しました。ただ、工事案件数の増加ほどは従業員数が増加しておらず、一人ひとりに負荷がかかっている状態が見られました。生産性を追求しつつ人員不足を補って安全で誠実な施工を実現したいと考えています。

＜生産性向上のための取り組み＞

- ①最新の機械の購入
- ②現場に合わせた機械の開発
- ③従業員のアイデアをもとに特許を取得する
- ④CCCアカデミーによる新入社員の早期独り立ち



従業員1人当たりEBITはFTEベースで算出しています。協力会社に頼ることが多い建設業では数値が高く見えやすいため、補足として下の段では協力会社を加えた人数で1人当たりEBITを算出しています。

No.	指標	2022年	2023年	2024年
1	従業員1人当たりEBIT (FTEベース)	6,089千円	7,946千円	10,951千円
	従業員1人当たりEBIT (FTEベース) (協力会社の人数を含めた参考値)	2,709千円	3,493千円	4,266千円

人的資本RoIについては総人件費を給与 + 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会社に対する支払（外注費）を総人件費に含めて人的資本RoIを計算しなおしています。

No.	指標	2022年	2023年	2024年
2	人的資本RoI	85%	99%	117%
	人的資本RoI (協力会社への支払いを含めた参考値)	30%	29%	34%

8. 採用・異動・離職

厚生労働省の令和5年度雇用動向調査結果の概況によれば、建設業の平均離職率は10.3%とされています。当社では、2022年の15.5%を頂点として徐々に離職率が低下する傾向を示しており、昨年度は8.3%という結果となりました。待遇と会社風土の改善に努め、引き続き離職率の低減を図っていきます。

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
8	重要ポストの割合	29%	31%	31%	—	重要ポストは部門の方針を決める部門長とする
9	全空席中の重要ポストの空席率	0%	25%	25%	0%	
10	内部異動率	14%	27%	12%	20%	スキルに応じた昇格降格を実施する
12	離職率	15.5%	9.4%	8.3%	10.3%	建設業の離職率の平均10.3%を下回るようにする
13	自発的離職率	14.6%	8.4%	8.2%	—	—

採用活動では仕事のミスマッチを防ぐ詳細な説明を行っていますが、実際に体感してみないと分からない部分があり、2024年は仕事を理由に3名の仲間が退職しました。当社でのキャリアパスを明確にすることにより、長期的に活躍したいというモチベーションを上げていきます。

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
15	離職の理由 / 仕事	9人	2人	3人	3人	仕事を理由とした退職は3人以下に抑える
	離職の理由 / 家庭	2人	1人	1人	—	
	離職の理由 / 待遇	0人	0人	0人	0人	待遇、風土を理由とした退職は0人をキープする
	離職の理由 / 風土	0人	2人	0人	0人	
	離職の理由 / 健康	2人	2人	3人	—	—
	離職の理由 / 解雇	1人	1人	0人	—	—
	離職の理由 / 定年	0人	0人	0人	—	—
離職の理由 / 契約満了等	1人	1人	1人	—	—	
	合計	15人	9人	8人	—	

9. スキルと能力

2024年の研修の総費用の上昇はウォータージェットはつり能力評価試験によるところが大きく、通常であれば10百万円ほどだったと思われます。

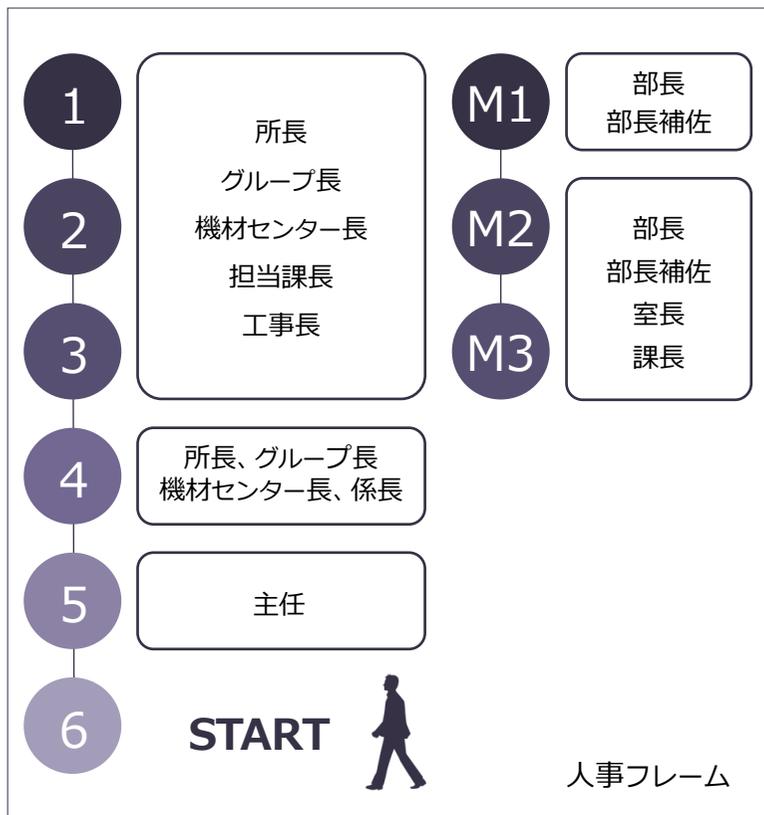
研修への参加率と従業員1人当たりの研修受講時間は2023年の人材開発部設置により上昇しました。新入社員研修の充実のほか、研修の内製化を進めたことにより、研修参加の自由度が向上しています。

Dream実現に向けては、それぞれの専門分野の知識を磨き続けることと同時に、従業員一人ひとりの自律的・自発的な学習が必要です。2025年からスキルマップを活用してカリキュラムの充実を図るとともに、eラーニングの利用を促進するなどして従業員のボトムアップを図っていきます。

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
1	人材開発・研修の総費用	10百万円	8百万円	16百万円	8~12百万円	売上の0.2~0.3%を教育費に充当する
2	研修への参加率	35%	72%	71%	80%	未達の80%を目指す
3	従業員1人当たりの研修受講時間	11時間	12時間	35時間	36時間	月平均3時間以上を目指す

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 アクティブラスニング研修 デザイン経営研修 管理職研修 管理職候補研修	キャリア研修 D×研修 メンタルヘルス研修 ハラスメント研修 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応用編 DX応用編 ファイナンシャルプランニング コンプライアンス研修	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 専門資格受験費用負担
営 業 職	ビジネスコミュニケーション研修 PC研修				
工 事 職	安全衛生関連資格取得促進 専門知識レベルアップ研修				
技 術 職	ロボティクス研修				
ス タ ッ プ 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、専門知識基礎ビジネスマナー、安全管理など）			実技実習	

10. 後継者計画



当社では重要ポスト（部門方針を決める部門長）を外部から採用することはなく「立場が人を育てる」という考えのもと人員配置を行っているため内部継承率が高くなっています。

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ストがある場合は後継者がいないとカウントしています。2025年からスキルマップに基づいた後継者計を実施していきます。

<後継者計画の取り組み>

- ①スキルマップによる後継者プールの正確な把握
- ②後継者育成のための研修の実施

職種分類	主な業務内容	該当組織
営業職	営業・積算	営業部、工務部
技術職	施工計画書作成	技術部、安全部
機電職	機材制作・修理・管理	機電部
機材職	資機材管理	機材センター
工事職（現場）	施工管理・機材オペレーター	カッティング部、ウォータージェット部
工事職（管理）	工事管理・人員配置	カッティング部、ウォータージェット部
スタッフ職	総務・人事・経理 工事事務・営業アシスタント	営業部、経営統括室、総務部 カッティング部、ウォータージェット部

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
1	内部継承率	100%	89%	89%	100%	スキルマップを活用した研修により100%を目指す
2	後継者候補準備率	38%	33%	33%	50%	これまで未達の50%を目指す

11. 労働力

工事案件数や売上、利益が増加している一方、従業員数が横ばいです。生産性は高いものの一人ひとりに負荷がかかっているため人員不足を補う必要があります。2025年からはカムバック制度（退職者から希望があれば再入社を歓迎する制度）、リターンチャレンジ制度（最終面接や内定後辞退者については再応募を歓迎する制度）を導入しました。リファラル採用なども活用し、売上に直結するフルタイムの社員数を増加させていきます。

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
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	83人	84人	85人	88人	
	総従業員数 / 顧問	7人	5人	6人	6人	
合計		96人	95人	97人	100人	

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
2	総従業員数 / フルタイム	84人	85人	85人	88人	フルタイムの数を増やして合計100人超を目指す
	総従業員数 / パートタイム	12人	10人	12人	12人	
合計		96人	95人	97人	100人	

No.	指標	2022年	2023年	2024年	2027(KPI)	備考
3	フルタイム当量 (FTE)	93人	91人	90人	94人	フルタイムの増加とともに増加
4	臨時の労働力 (独立事業主) / 協力会社	116人	116人	141人	150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	18人	18人	20人	20人	士業その他の数はキープする
5	臨時の労働力 (派遣労働者)	0人	0人	0人	0人	全員正社員で雇用する
6	欠勤率	0.91%	0.99%	1.14%	0.99%	1%を下回るようにする

数字でみるCCC



西日本シェア
No.1

公共事業から商業施設まで！



実績を積み重ね利益UP

※2024年8月時点



技術の高さで利益もUP
※2024年8月時点



優良企業の基準は50%以上
※2024年8月時点

建設業は他産業より賃金が低く就労時間も長いため、担い手の確保が困難だと言われます。厚生労働省が発表している2022年の「賃金構造基本統計調査」と「毎月勤労統計調査」に基づき時間当たりの賃金を計算したところ、全産業では2,528円、建設業では2,062円でした。確かに厳しい産業であることがわかります。

(参考1) 建設業417万円/年 全産業494万円/年 賃金は「生産労働者」の値
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(令和4年)

(参考2) 建設業2022時間/年 全産業1954時間/年
出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和4年度)

このレポートを公表する目的のひとつに、これから入社される方やその親御さんに安心していただきたいという思いがあります。

同時期に当社がどの程度であったか調査したところ2,594円と全産業を上回る金額でした。そして2年経過した2024年時点では時間当たり賃金はおよそ1.3倍の3,361円まで伸びています。おかげさまで担い手の確保はできており、20代の社員の割合が最も高くなっています(09ページ参照)。

当社は縁あって入社してくれた方とその家族のしあわせを実現するために、人的資本経営に取り組んでいます。成長投資で競争力を上げ、利益を社員に還元し、人事課題を解決しながら、これからも働きがいのある会社、働きやすい会社を作っていきます。

指標	2022年	2023年	2024年
平均給与 / 社員	553万円	594万円	690万円
平均就労時間 / 社員	2,132時間	2,115時間	2,053時間
時間当たりの賃金	2,594円	2,809円	3,361円

※期末従業員数に該当する社員の給与と時間を算出。役員、顧問、パートタイムを含まない。

ISO30414測定項目

制作サポート：株式会社コトラ



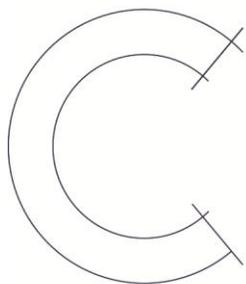
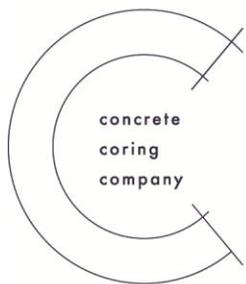
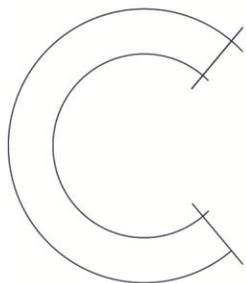
領域	指標	開示
1 倫理とコンプライアンス	1 提起された苦情の種類と件数	○
	2 懲戒処分の種類と件数	○
	3 倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合	○
	4 第三者に解決を委ねられた係争	○
	5 外部監査で指摘された事項の数と種類	○
2 コスト	1 総労働力コスト	○
	2 外部労働力コスト	○
	3 総給与に対する特定職の報酬割合	○
	4 総雇用コスト	○
	5 1人当たり採用コスト	
	6 採用コスト	
	7 離職に伴うコスト	○
3 ダイバーシティ	1 年齢	○
	2 性別	○
	3 障害	○
	4 その他	○
	5 経営陣のダイバーシティ	
4 リーダーシップ	1 リーダーシップに対する信頼	
	2 管理職1人当たりの部下数	○
	3 リーダーシップ開発	
5 組織風土	1 エンゲージメント / 満足度 / コミットメント	○
	2 従業員の定着率	○
6 健康・安全・幸福	1 労災により失われた時間	
	2 労災の件数（発生率）	○
	3 労災による死亡者数（死亡率）	○
	4 健康・安全研修の受講割合	○
7 生産性	1 従業員1人当たりEBIT / 売上 / 利益	○
	2 人的資本RoI	○

領域	指標	開示
8 採用・異動・離職	1 募集ポスト当たりの書類選考通過者	
	2 採用社員の質	
	3 採用にかかる平均日数	
	4 重要ポストが埋まる迄の日数	
	5 将来必要となる人材の能力	
	6 内部登用率	
	7 重要ポストの内部登用率	
	8 重要ポストの割合	○
	9 全空席中の重要ポストの空席率	○
	10 内部異動数	○
	11 幹部候補の準備度	
	12 離職率	○
	13 自発的離職率	○
	14 痛手となる自発的離職率	
	15 離職の理由	○
9 スキルと能力	1 人材開発・研修の総費用	○
	2 研修への参加率	○
	3 従業員1人当たりの研修受講時間	○
	4 カテゴリー別の研修受講率	
	5 従業員のコンピテンシーシート	
10 後継者計画	1 内部継承率	○
	2 後継者候補準備率	○
	3 後継者の継承準備度（即時）	
	4 後継者の継承準備度（1-3年, 4-5年）	
11 労働力	1 総従業員数	○
	2 総従業員数（フル / パートタイム）	○
	3 フルタイム当量（FTE）	○
	4 臨時の労働力（独立事業主）	○
	5 臨時の労働力（派遣労働者）	○
	6 欠勤率	○

用語集

領域	No.	指標	定義、算出方法、備考
1	倫理・コンプライアンス	1	提起された苦情の種類と件数 ●ハラスメントに関する苦情の数をカテゴリごとに集計する ●苦情のカテゴリは就業規則28条の規定に従い分類する
		2	懲戒処分の種類と件数 ●懲戒処分の種類ごとに件数を集計する ●懲戒処分の種類は就業規則118条～123条の規定に従い分類する
		3	倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合 ●ハラスメント研修を修了した従業員数÷受けるべき従業員数×100 ●研修の種類が増えた場合はカテゴリごとに集計する
		4	第三者に解決を委ねられた係争 ●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と種類 ●所見の種類ごとに件数を集計する ●外部監査や内部監査による指摘など
2	コスト	1	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
		2	外部労働力コスト ●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	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÷全役員の年間総報酬平均×100
		4	総雇用コスト ●総雇用コスト=支払給与総額+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+雇用にかかるその他費用+人材育成費
		7	離職に伴うコスト ●離職に伴うコスト=1人当採用費(外部費用)×自発的離職者数+1人当教育費(外部費用)×自発的離職者数
3	ダイバーシティ	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	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
		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
		4	その他 ●中途採用の従業員数÷総従業員数×100
4	リーダーシップ	2	管理職1人当たりの部下数 ●ラインのリーダー1人当たりの部下の数
		3	リーダーシップ開発 ●一定期間内にリーダーシップ育成プログラムに参加したリーダー数÷総リーダー数
5	組織風土	1	エンゲージメント / 満足度 / コミットメント ●エンゲージメント: 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
		2	従業員の定着率 ●定着率=100-離職率

領域	No.	指標	定義、算出方法、備考
6	健康・安全・幸福	2	労災の件数(発生率) ●労災発生率=特定の期間における労災の発生件数合計÷特定の期間における従業員の労働時間×100万時間
		3	労災による死亡者数(死亡率) ●労災による死亡率=致命的な労災の数(死亡者数)÷総従業員数
		4	健康・安全研修の受講割合 ●研修を修了した従業員数÷受けるべき従業員数×100 ●安全大会の出席率
7	生産性	1	従業員1人当たりEBIT ●従業員1人当たりEBIT(FTEベース)=(経常利益+支払利息-受取利息)÷総従業員数 FTE
		2	従業員1人当たりEBIT(協力会社の人数を含めた参考値) ●従業員1人当たりEBIT(FTEベース)=(経常利益+支払利息-受取利息)÷(総従業員数 FTE+協力会社人数)
8	採用・異動・離職	2	人的資本RoI(協力会社への支払いを含めた参考値) ●人的資本RoI=({収益-費用} / 総人件費) × 100 ●総人件費=給与+福利厚生費
		8	重要ポストの割合 ●重要ポスト数÷総ポスト数×100 ●重要ポストは部門方針を決める部門長とする ●総ポスト数はポストとして理論的に設置可能な数とする
		9	全空席中の重要ポストの空席率 ●重要ポストの空席数÷空席ポストの総数×100 ●重要ポストは部門方針を決める部門長とする
		10	内部異動数 ●(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 ●組織内の人材の流動性を測るもの
		12	離職率 ●月間離職率(月間離職者数÷月間平均従業員数×100)の年間(12カ月分)の総和
		13	自発的離職率 ●期間中の自発的離職者の総数÷従業員数×100 ●解雇、定年退職は会社都合として扱う
9	スキルと能力	15	離職の理由 ●期間中の理由毎の離職者数
		1	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
		2	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
10	後継者計画	3	従業員1人当たりの研修受講時間 ●従業員1人当たりの平均受講時間=総研修時間÷総従業員数
		1	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 ●重要ポストは部門方針を決める部門長とする ●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
11	労働力	2	後継者候補準備率 ●承継者プールにいる人数÷重要ポスト数×100 ●重要ポストは部門方針を決める部門長とする
		1	総従業員数 ●期末時点の総従業員数
		2	総従業員数(フル/パートタイム) ●フルタイム従業員数+パートタイム従業員数 ●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
		3	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
		4	臨時的労働力(独立事業主) ●協力会社、土業その他 ●協力会社で法人は2人、法人でないものは1人とみなしてカウントする
		5	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
6	欠勤率	6	欠勤率 ●欠勤日数÷所定の期間の勤務日数×100 ●所定の期間の勤務日数は245日×総従業員数(うるう年は246日)とする ●病気、怪我、個人的な問題、意図的な欠席など、突発的な休業を含み、産休、介護休暇、休日、有休などは含まない。



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

〒812-0016 福岡市博多区博多駅南2-1-9 博多筑紫通りセンタービル1F

TEL 092-686-8530