

People
Fact Book
2023



目次



- 03 __代表メッセージ
- 04 __ 当社の夢 (Dream)
- 06 __人事戦略
- 07 __コンプライアンスと倫理
- 08 __コスト
- 10 __多様性
- 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 __ISO30414測定項目
- 22 __用語集
- 23 __これまでの取り組み

代表メッセージ

当社は1978年の創業以来、コンクリート撤去除去のエキスパートとして建設業界に従事してまいりました。高度成長期に建造されたコンクリート構造物が次々と老朽化の時期を迎える今、当社の専門性はますます必要になることと思われまます。

難易度の高い案件にも的確に対応し、お客様に安心してお任せいただけるように、従業員のスキルのボトムアップ、生産性の向上が急務だと感じております。

働く目的はお金だけではなく、社会貢献、自己成長、所属欲求などさまざまです。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。

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



年間施工件数
約 **313** 件
お客様の期待に応えた数多くの実績
※前期(45期)実績

創業
44年
1978年誕生



西日本シェア

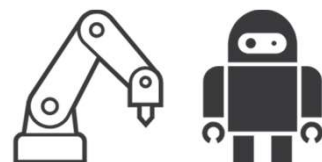
No.1

公共事業から商業施設まで！

自己資本比率
76%
優良企業の基準は50%以上
※2022年8月時点

年間売上
30億円
技術の高さで利益もUP
※2022年8月時点

当社の夢 (Dream)



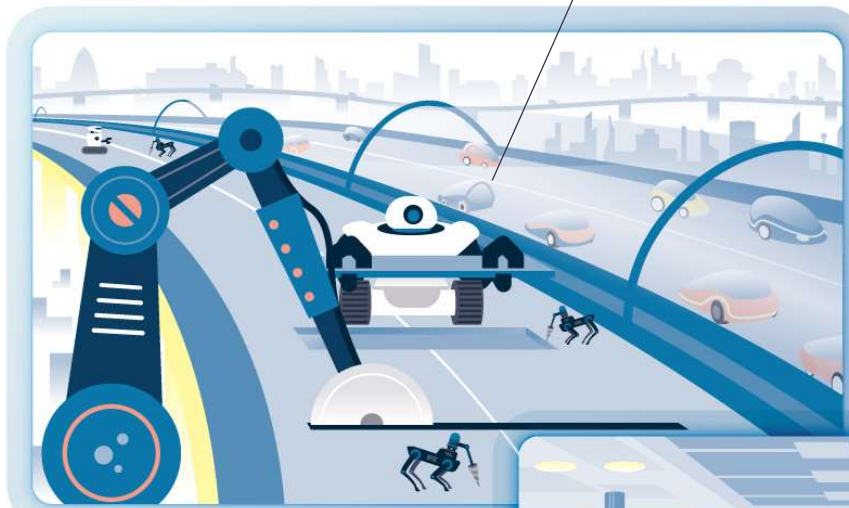
ロボットと機械化施工を大きな軸に、
安全で革命的な工法を生み出す業界のパイオニアになる

ロボットや機械化施工を大きな軸に、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

人事戦略

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

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

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**

コンプライアンスと倫理



コンプライアンス・倫理に関しては、法令の改正などの重要事項を全社共有しています。

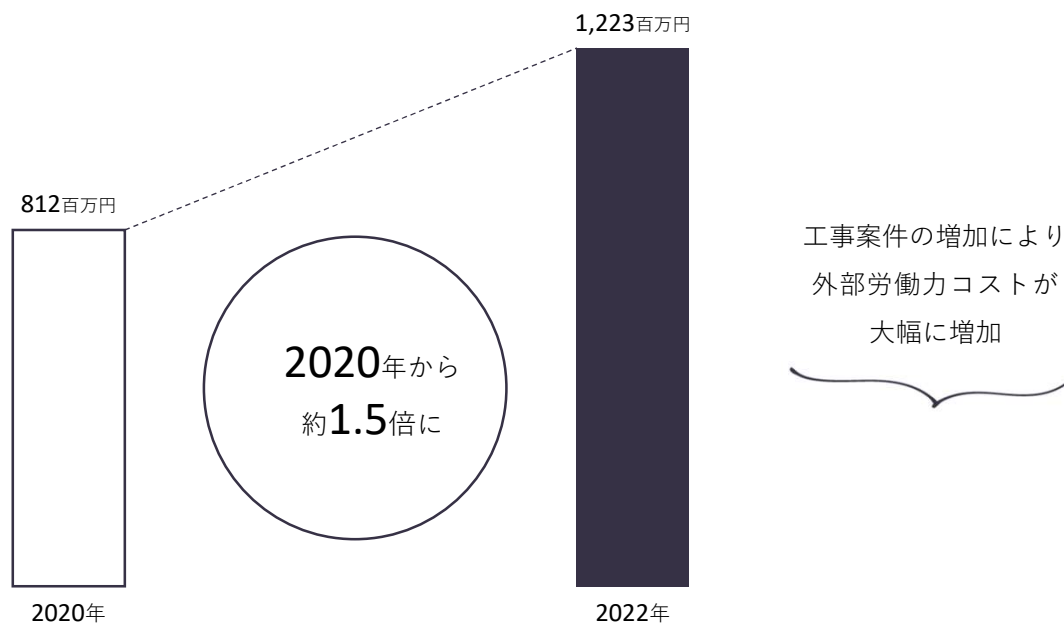
現時点では、コンプライアンス研修のデータを蓄積していないため、今後は部署ごとに業務に関係する法令を確認、職種別にコンプライアンス研修のカリキュラムを作成し、受講履歴や理解度まで把握できるようにシステムで管理していきます。

関係する法令：建設業法、独占禁止法、不正競争防止法、男女雇用機会均等法、建築基準法、個人情報保護法、労働安全衛生法、道路交通法、刑法（談合罪）、労働基準法、産廃処理法など

項番	管理指標（KPI）	2020年	2021年	2022年
3	コンプライアンス・倫理に関する研修を終了した従業員割合	（取組中）		
4	外部に付託された紛争	0件	0件	0件
5	外部監査による所見の数	0件	0件	0件

コスト

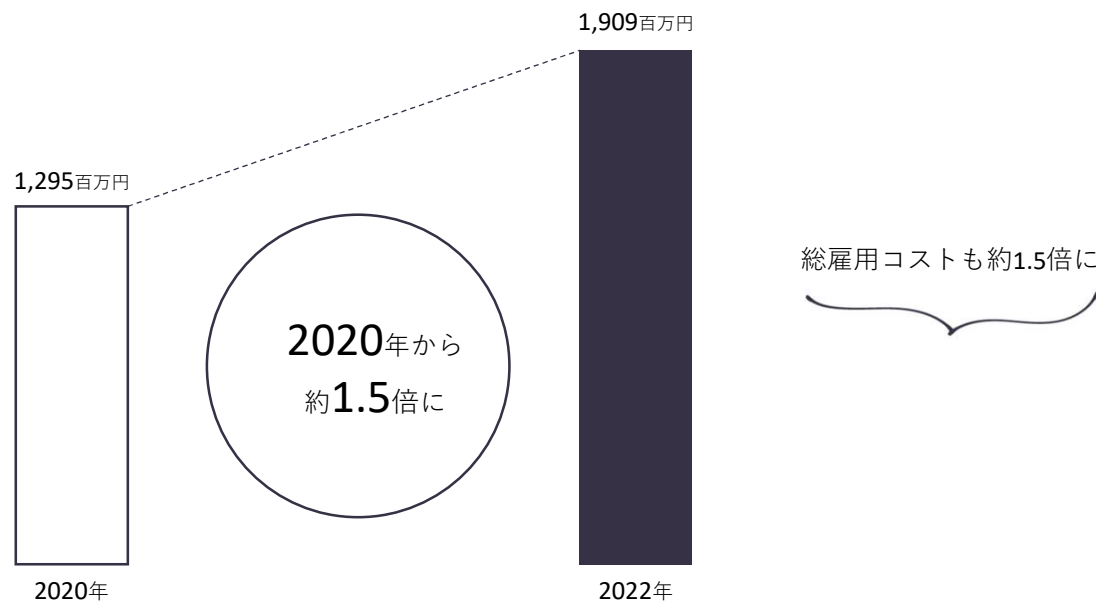
外部労働力コスト/協力業者



項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
6	総労働力コスト	1,500百万円	1,596百万円	1,942百万円
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
	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

2022年は基本給5%の
ベースアップ、賞与
支給額のアップと、
従業員への支給額が
増えた年でした

総雇用コスト



項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
8	平均給与と役員報酬の比率	59%	34%	31%
9	総雇用コスト	1,295百万円	1,572百万円	1,909百万円

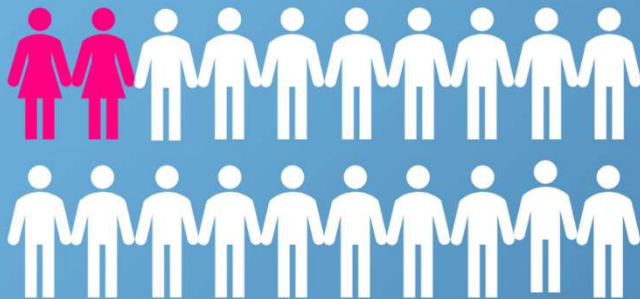
多様性



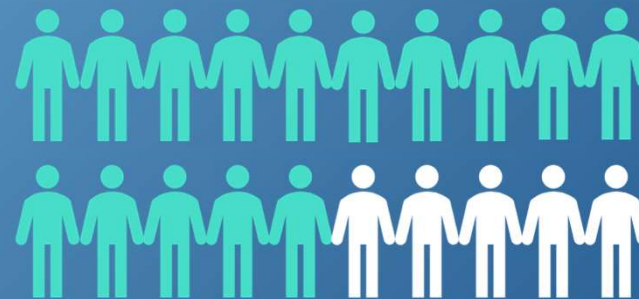
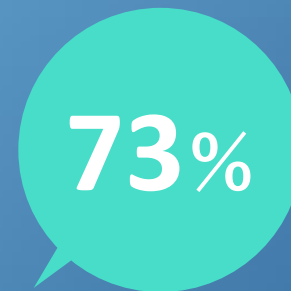
年齢層は20代が一番多くなっています。
それぞれが持ち味を活かせるよう、社員、役員、管理職から一般社員まで外部講師によるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）研修を受講します。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
13	労働者の多様性 (年齢) /10代	1%	0%	0%
	/20代	32%	35%	31%
	/30代	17%	20%	18%
	/40代	17%	16%	15%
	/50代	19%	17%	19%
	/60代	8%	6%	8%
	/70代	6%	6%	9%

2022年
全社員に占める女性の割合



2022年
中途採用の割合



項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
14	労働者の多様性 (性別) /男性	90%	88%	89%
	労働者の多様性 (性別) /女性	10%	12%	11%

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
16	労働者の多様性/ 中途採用の割合	78%	74%	73%
	労働者の多様性/ 外国人の割合	6.4%	6.1%	5.4%

組織文化

2023年エンゲージメント調査

ランク	項目	平均点 / 5点満点中
1位	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
2位	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
3位	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位	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
5位	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
6位	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
7位	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
8位	職場の誰かが自分の成長を促してくれる	3.3点 / 5点
9位	職場で自分の意見が尊重されているようだ [★]	3.3点 / 5点
10位	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
11位	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
12位	職場に親友がいる	2.7点 / 5点

匿名調査 [★]は定着率を左右する質問 対象者77名、回答者61名（回答率79%）

2023年2月に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。

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。

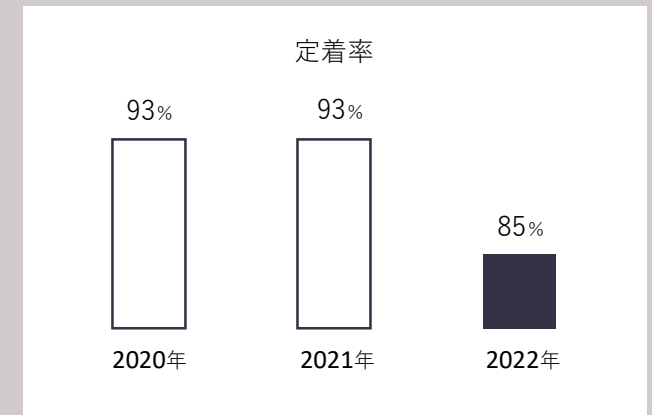
要注意となった項目（10位～12位）を高めるために、タテヨコナメのコミュニケーションの強化と管理職教育による心理的安全性の確保を行っていきます。

心理的安全性の高い職場づくりに向けて、対話の際には「安全な場所宣言」から始め、「傾聴する」「人の発言を受けて発言する」「人の意見を否定しない」を基本ルールとして浸透させていきます。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
22	定着率	93%	93%	85%

To-Be (理想の姿)

- 意見箱を設置しいつでも匿名で意見を投書できるようにする
- 人事申告書制度を導入し、配属を変えてほしい、頑張りを認めてほしいという要望を会社へ伝えられるようにし、1年以内に67%の成就を目指す



[★]は定着率を左右する質問です。2022年は定着率が悪化しました。

6位「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」と9位「職場で自分の意見が尊重されているようだ」の項目については改善の余地があるため、配属を変えてほしいなどの希望がだせる人事申告書制度の導入と、いつでも匿名で意見が投書できる意見箱の設置を検討しています。

健康経営（本社）



健康経営優良法人2023年の認定をいただきました。

フレックス・インターバル制度を導入し長時間労働の解消に取り組んでいます。

また、野菜を中心とした置き型社食や完全栄養食のBASE FOODを福利厚生として導入し、食生活の改善を図っています。

さらに、定期的な運動の機会を設けるため、ゴミ箱や文房具を1か所にまとめたり、魅力的な屋上スペースを設置したりなど、歩く距離を増やす工夫をしております。

弊社従業員の健康課題として、生活習慣病リスクの「高リスク」「中リスク」が合わせて86%と高くなっており、メタボと認定されている従業員が12%います。

十分な休息、健康的な食事、定期的な運動の機会を提供して従業員の生活習慣病リスクを下げる努力をしております。

屋上が気持ちいい
という声多数！



OFFICE DE YASAI



BASE
FOOD

健康経営（現場）

安全作業基準マニュアルを定め、イラストで図解し全社員および協力業者に配布しています。

現場で働く従業員の健康のために、熱中症対策として空調服の支給をはじめ様々な取り組みを実施し注意喚起しております。

月1回の安全大会で、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。



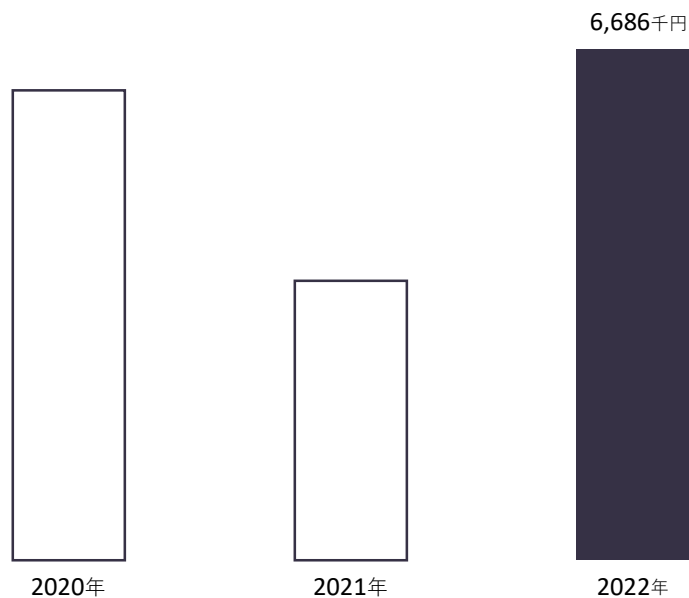
項番	管理指標（KPI）	2020年	2021年	2022年
24	労働災害の発生率（度数率）	6	12	11
25	労働災害による死亡者数	0人	0人	0人
26	健康や安全に対する研修を受講した従業員の割合	78%	88%	84%
	空調服支給率（独自指標※）	100%	100%	100%

※支給された人数÷期末の現場従業員の総数



生産性

従業員一人当たりEBIT



2022年は従業員一人あたりEBITが3年間で最も高くなり、賞与支給額が過去最高となりました。

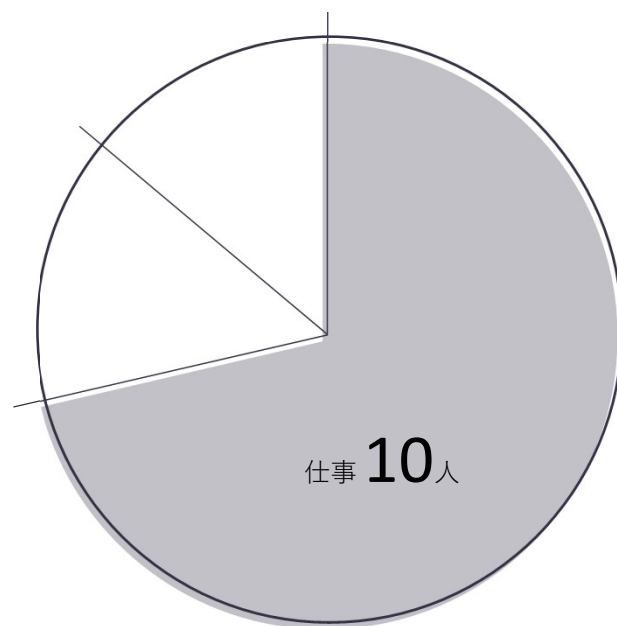
人的資本RoIについては人的資本コストを給与＋福利厚生費と置いているため、外注費の占める割合が高い建設業ではかなり高く見える傾向があります。

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
27	従業員一人当たりEBIT	6,243千円	3,700千円	6,686千円
28	人的資本RoI (人的資本コスト = 給与 + 福利厚生費)	64%	45%	85%
	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%

採用・異動・離職

退職理由 2022年



早期退職者は新卒採用者が大部分を占めており、入社前に想像していた仕事内容とのギャップが大きいものと思われます。

内定を出した後、実際に働く現場を見学してもらってギャップを少なくすることと、別の部署への異動希望などを叶えることで離職率低下を目指していきます。

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
36	重要ポストの割合	20%	50%	42%
40	離職率	7%	7%	15%
41	自発的離職率	6%	6%	14%

項番	退職理由	2020年	2021年	2022年
43	仕事	3人	2人	10人
	家庭	2人	1人	2人
	待遇		1人	
	健康		2人	2人
	定年		1人	
	その他	2人		
	合計	7人	7人	14人

スキルと能力

人材育成方針

Dream達成のために必要

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

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
44	総教育費	4百万円	14百万円	10百万円
45	研修参加率	74%	90%	67%
46	平均研修受講時間	9.1時間	17.6時間	8時間

2023年からは人材開発部を設置し、社員が主体的にスキルアップに取り組める会社風土を推進するとともに、全従業員に対するCCCアカデミーの充実を目指します。

後継者育成計画

当社では、重要ポジションが空いた際、ポストが人を育てるという考えのもと登用しているため、内部承継率100%となっています

2019年から開始した新人事制度により、昇給昇格のルールが明確になりました。2022年にはその制度により多くの従業員が昇格を果たしています。

後継者カバー率については、重要ポストのジョブ定義、人物定義を明文化し、承継プールに入る条件定義をして、データが算出できるようにしていきます。



30%が昇格

※昇格 昇格者の人数 ÷ 各期末の被考課者の総数
降格 降格者の人数 ÷ 各期末の被考課者の総数

昇給昇格率（独自指標※）	2020年	2021年	2022年
昇格	0	1%	30%
降格	0	1%	1%

項番	管理指標（KPI）	2020年	2021年	2022年
49	内部承継率	100%	100%	100%
50	後継者カバー率	(取組中)		

労働力の確保

採用方針

Dream達成のために必要

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

項番	管理指標 (KPI)	2020年	2021年	2022年
54	従業員数	94人	98人	93人
55	FTE	74	79	85
56	臨時雇用労働力 (業務委託)	98社	84社	79社
57	臨時雇用労働力 (派遣労働者)	1人	0人	0人
58	常習的欠勤	0.14%	0.20%	0.31%

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	苦情の件数と種類	
	2	懲戒処分件数と種類	
	3	コンプライアンス・倫理に関する研修を終了した従業員割合	○
	4	外部に付託された紛争	○
	5	外部監査による所見の数、種類	○
コスト	6	総労働力コスト	○
	7	外部労働力コスト	○
	8	平均給与と役員報酬の比率	○
	9	総雇用コスト	○
	10	採用あたりのコスト	
	11	採用コスト	
	12	離職コスト	
多様性	13	労働者の多様性 (年齢)	○
	14	労働者の多様性 (性別)	○
	15	労働者の多様性 (障害)	
	16	労働者の多様性 (その他)	○
	17	経営陣の多様性	
リーダーシップ	18	リーダーシップに対する信頼	
	19	統制範囲	
	20	リーダーシップ開発	
組織文化	21	エンゲージメント/従業員満足/コミットメント	○
	22	定着率	○
健康経営	23	労働災害による損失時間	
	24	労働災害の件数	○
	25	労働災害による死者数	○
	26	健康や安全に対する研修を受講した従業員の割合	○
生産性	27	従業員一人あたりのEBIT	○
	28	人的資本RoI	○

項目	項番	管理指標 (KPI)	開示
採用・異動・離職	29	ポスト毎の書類選考通過者数	
	30	雇用の質	
	31	採用に関する平均時間	
	32	重要ポストの採用に関する平均時間	
	33	異動実績とタレントプール	
	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	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	重要ポストの離職率	
	43	退職理由	○
	44	総教育費	○
	45	研修参加率	○
	46	平均研修受講時間	○
	47	複数分野の研修受講率	
	48	労働者のコンピテンシーの割合	
	49	内部継承率	○
後継者育成計画	50	後継者カバー率	○
	51	後継者準備率 (現在)	
	52	後継者準備率 (1-3年)	
	53	後継者準備率 (4-5年)	
	54	従業員数	○
労働力の確保	55	FTE (フルタイム当量)	○
	56	臨時雇用労働力 (業務委託)	○
	57	臨時雇用労働力 (派遣労働者)	○
	58	常習的欠勤	○

用語集

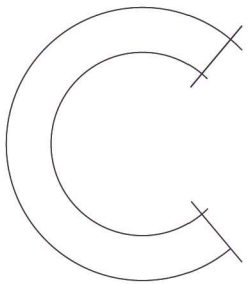
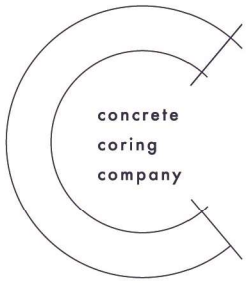
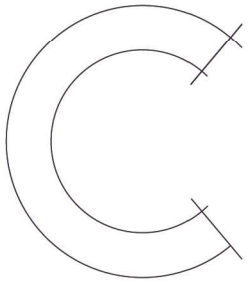
項目	項番	管理指標 (KPI)	定義、算出方法、備考
コンプライアンスと倫理	3	コンプライアンス・倫理に関する研修を終了した従業員割合	(取組中)
	4	外部に付託された紛争	訴訟、労働審判、労基等、外部の公的機関による係争の数
	5	外部監査による所見の数、種類	所見の種類ごとに件数を集計する 外部監査(会計監査)や内部監査による指摘など
コスト	6	総労働力コスト	総労働力コスト=支払給与総額+諸手当(法定福利費・法定外福利費等) +従業員に対するその他支出+外部労働力コスト
	7	外部労働力コスト	外部労働力の種類(工事協力業者と士業その他)ごとに金額を集計 会社と直接雇用契約を結んでいない者
	8	平均給与と役員報酬の比率	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
	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	労働者の多様性(年齢)	年齢階層ごとの従業員数÷総従業員数
	14	労働者の多様性(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
	16	労働者の多様性(その他)	中途採用の従業員数÷総従業員数 外国人の従業員数÷総従業員数
組織文化	21	エンゲージメント	2020年～2022年は未実施 2023年実施の結果
	22	定着率	定着率=100-離職率
健康経営	24	労働災害発生率	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	労働災害による死亡者数	致命的な労働災害の数(死亡者数)÷総従業員数
	26	健康や安全に対する研修を受講した従業員の割合	安全大会やストレスチェックを含む
生産性	27	従業員一人あたりのEBIT	従業員一人あたり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 注:総人件費=給与+福利厚生費

項目	項番	管理指標 (KPI)	定義、算出方法、備考
採用・異動・離職	36	重要ポストの割合	重要ポジション数÷総ポジション数
	40	離職率	期間中の離職者の総数÷期末従業員数
	41	自発的離職率	期間中の自発的離職者の総数÷期末従業員数 定年退職は会社都合として扱う
	43	退職理由	期間中の理由毎の離職者数
スキルと能力	44	総教育費	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	研修参加率	一定期間中に研修受講した従業員数÷総従業員数 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。
	46	平均研修受講時間	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
後継者育成計画	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 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。
	50	後継者カバー率	(取組中)
労働力の確保	54	従業員数	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社員。 時短社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	FTE(フルタイム当量)	全従業員の年間の総労働時間÷2080 (2080=40×52週)
	56	臨時雇用労働力(業務委託)	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	臨時雇用労働力(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	常習的欠勤	欠勤日数÷所定の期間の勤務日数 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。休職を含む。

これまでの取り組み

	2019年以前	2020年	2021年	2022年
採用	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生採用 ・大学新卒採用 	<ul style="list-style-type: none"> ・WEB面接開始 (コロナの影響) 	<ul style="list-style-type: none"> ・再雇用制度見直し (同一労働同一賃金に基づく) 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用SNS開設
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・CCCアカデミー設立 (3年で1人前になる、育てられる人を育てる、受講者が講師になる善循環を目指す) 			
職場環境改善	<ul style="list-style-type: none"> ・完全週休2日制 ・有休推奨日の設定 ・確定拠出年金401K ・新人事制度 (給与の男女差撤廃) (昇給昇格ルールの明確化) 	<ul style="list-style-type: none"> ・人材管理システム ・ビジネスチャット ・社用スマートフォンの内線化 	<ul style="list-style-type: none"> ・置き菓子サービス ・オフィスカジュアル 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場環境改善企業宣言 ・置き型社食 ・フレックス制度 ・インターバル制度 (11時間) ・オフィスワンフロア化 ・基本給5%ベースアップ ・健康経営宣言

楽しいところ、素晴らしい仲間や目的があるところに人は集まってきます。一緒に働く人達との人間関係が良好であることは働く人にとって重要です。職場環境の改善をすれば自然と良い人が集まってくると考え、これまで様々な取り組みを行ってまいりました。種まきしたものがすこしずつ芽吹いていくように、徐々に職場環境が変わってきたと感じています。給与や賞与などの物質的なことだけではなく、自分で物事を決定できる、努力が報われる、達成感や自尊心によって幸福感が高まる、そういう環境を整えることが重要だと考えています。人として幸せな社員こそ、企業の戦力になると信じこれからも時代の変化にあわせて改善を重ねていきたいと考えています。



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