



2025

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート

株式会社 芝通

Confidential – All Rights Reserved – 株式会社 芝通

目次

1. 代表者メッセージ	P.2
2. 一目で分かる芝通	P.3-9
3. 事業の紹介	P.10
4. 人的資本経営の基本方針	P.11
5. 人的資本経営における取組	P.12-15
6. 人的資本経営データ	P.16-27

1. 代表者メッセージ



当社の人的資本経営

当社は、中国地方全域の防災情報通信システムの構築・保守を行っています。地震や洪水などの災害時に国、自治体、住民へ迅速に情報共有し、二次災害を防ぐ非常に重要なシステムです。このシステムを持続的に維持するため、技術継承を重視し、人材育成に力を入れています。

また、従業員の皆さんが家族や友人に「就職して良かった」、「退職まで働いて良かった」と言えるような職場環境や待遇を目指し、日々改善に取り組んでいます。

私たちは、中国地方の人々のいつもの暮らしを守るという重要な役割を担っています。地域社会の安心・安全を未来へつなぐため、働きがいと働きやすさを感じられ、長く働き続けたいと思える会社を目指し、人的資本経営に取り組んでまいります。

(代表取締役/末田 智之)

2. 一目で分かる芝通

[2025年3月現在]

● わくわく芝通



1990年からビジネス、ハート、マネーの3つを満足させて、「わくわくと働ける芝通」になることを目指しています。この一環として同時期から職場意識調査(アンケート)を実施しており職場環境、待遇などの改善に反映させてきました。

- ・BUSINESS(働きがいのある仕事)
- ・HEART(働きやすい職場)
- ・MONEY(働き続けたい報酬)

● 認定、宣言



ひろしま企業健康宣言
健康づくり優良事業所



2. 一目で分かる芝通 会社基本情報

[2025年3月現在]

株式会社 芝通

本社 ● 広島市中区河原町10番5号

事業内容 ● 防災情報通信システムの構築

創業 ● 1975年



拠点数

3拠点



売上高

7.2億円



資本金

1,000万円

2. 一目で分かる芝通 会社詳細情報

[2025年3月現在]

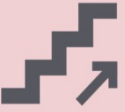
従業員構成



総従業員数
22人
(含む非正規4人)



総額人件費
1.7億円



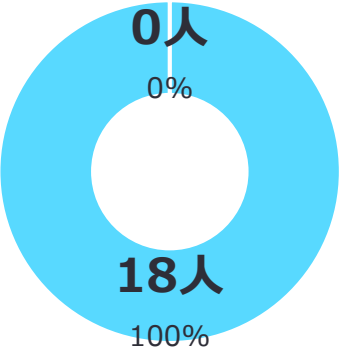
平均勤続年数
17.8年



離職率
0%

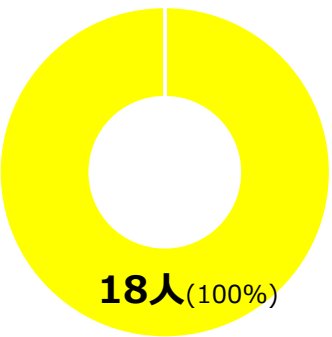
男女別ポートフォリオ

■ 男性 ■ 女性

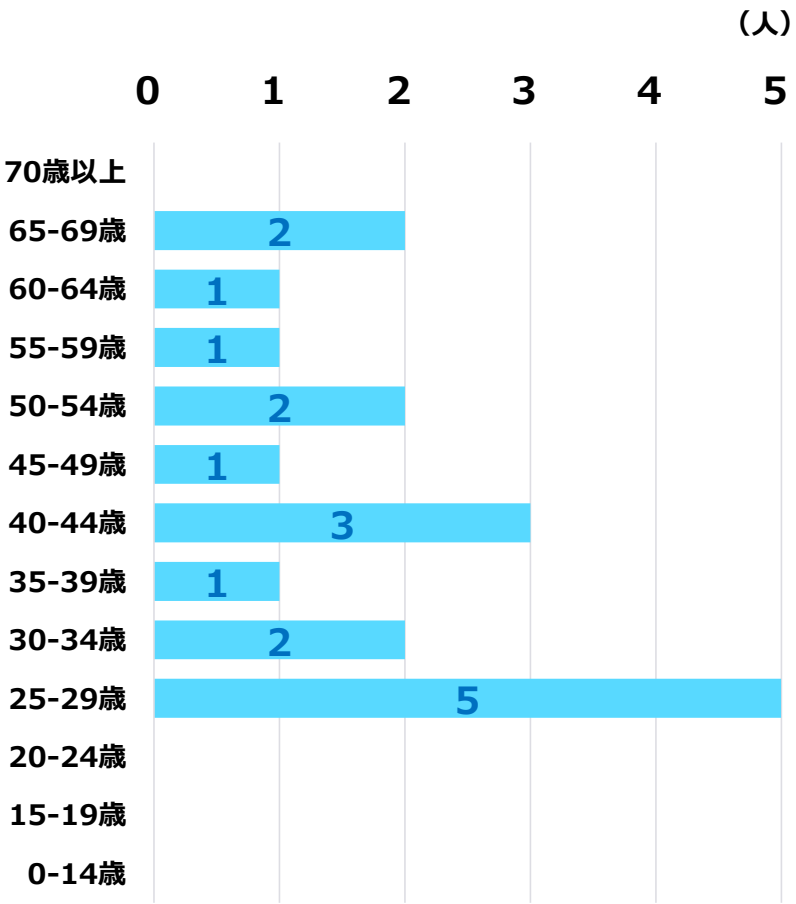


職種別ポートフォリオ

■ 営業技術職



年齢別ポートフォリオ



2. 一目で分かる芝通 会社詳細情報

[2025年3月現在]

労働環境

● 待遇

平均年間給与



700万円

平均残業時間



10.3時間

有給休暇消化率



66%

● ダイバーシティ

定年再雇用率



100%

● 人材育成

教育投資総額



152万円

1人当たりの教育投資額



8.4万円

労働環境

安全衛生とコンプライアンス

労災認定された件数と発生率



0件

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



18人

第三者に解決を委ねられた係争



0件

懲戒処分の種類と件数

懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他	0



2. 一目で分かる芝通 会社詳細情報

[2025年3月現在]

人的資本経営の成果

労働生産性

1,090万円



従業員1人当たり
の収益

330万円



エンゲージメント
(総合スコア)

4.6/5点



2. 一目で分かる芝通 福利厚生情報

福利厚生

[2025年3月現在]

健康・医療関連

- 健康診断

育児・介護支援

- 休業制度

住宅関連

- 独身用社宅(広島のみ)

社内イベント

- 社員旅行(費用補助有り)
- 花見(費用補助有り)
- 忘年会(費用補助有り)

財政的支援

- 退職金制度
- 財形貯蓄制度

教育・自己啓発

- 新入社員技術教育(机上)
- 夏期技術講習
- 外部研修(メーカーによる技術研修)
- 資格手当

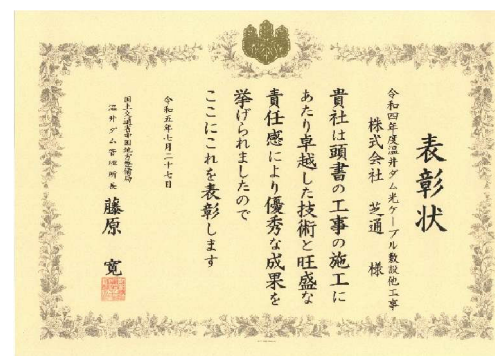
3. 事業の紹介

防災情報通信システム構築業

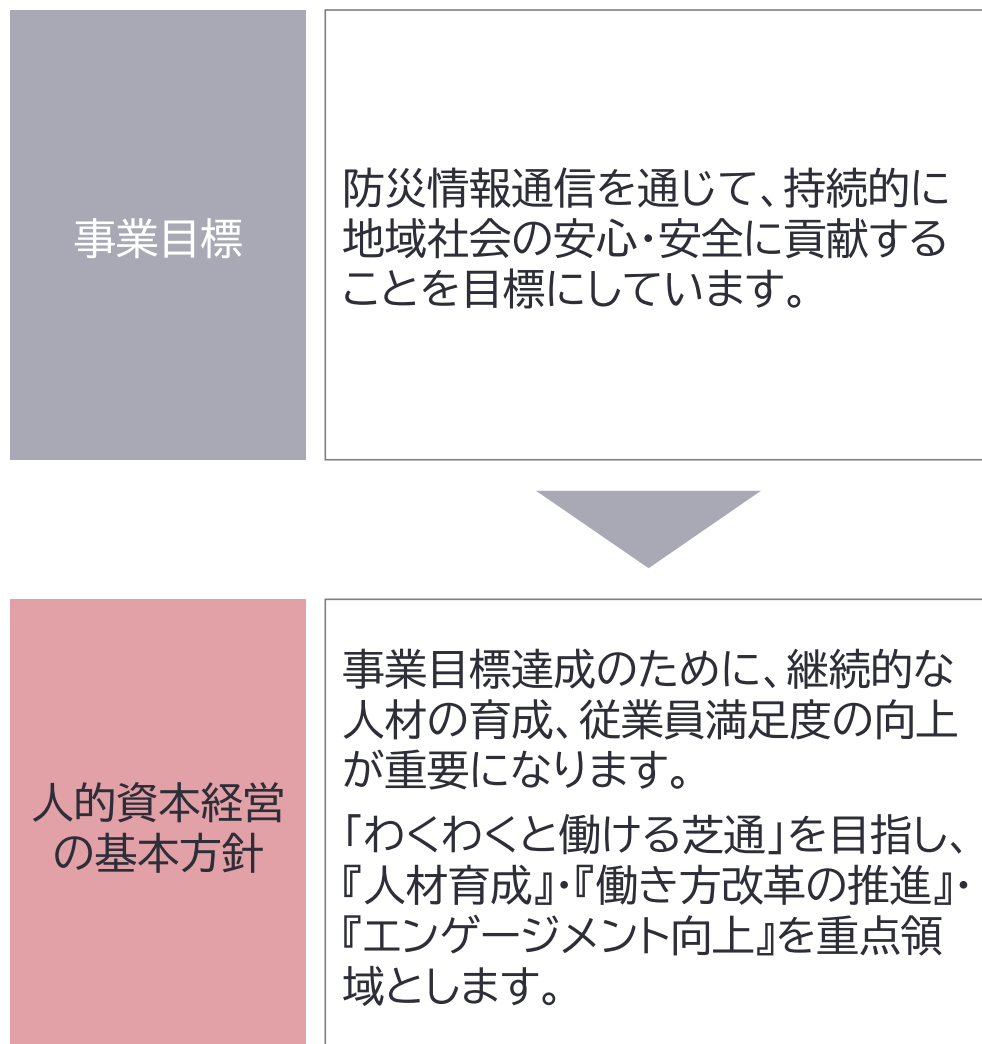


当社は、広島、松江、鳥取の3拠点で中国地方全域に事業展開しています。国土交通省の気象レーダーをはじめ、国道や河川の管理カメラ設備、ダム放流警報設備などの防災情報通信システムの構築、保守を行っています。

優良工事施工による表彰状や災害対応への感謝状をいただきました。



4. 人的資本経営の基本方針



重点取組領域①

人材育成

- 従業員の自律的なキャリア形成の支援やみんなで学ぶ環境を整えています。
※夏期技術講習の継続等

重点取組領域②

働き方改革の推進

- 職場環境の整備などを行いワークライフバランスの向上に取り組んでいます。
※厚生労働省「ユースエール認定事業主」を平成28年に早期取得

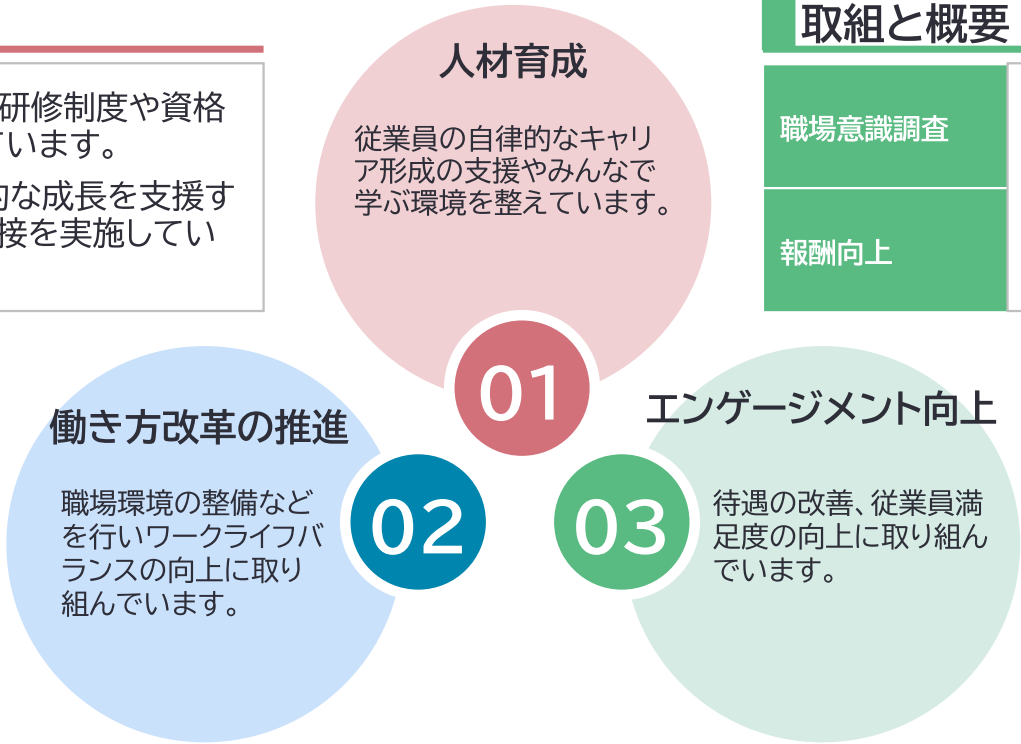
重点取組領域③

エンゲージメント向上

- 待遇の改善、従業員満足度を向上に取り組んでいます。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要	
研修制度	スキルアップのため研修制度や資格取得支援を実施しています。
キャリア面談	また従業員の自律的な成長を支援するためのキャリア面接を実施しています。



取組と概要	
職場意識調査	毎年、エンゲージメントサーベイを実施して従業員満足度を向上する施策と調査を行っています。
報酬向上	また報酬向上に向けてチームで目標を達成する取り組みを行っています。

取組と概要	
残業時間削減	個人ではなく、チームで業務に取り組むことで仕事量の偏りを減らす取り組みを行っています。
有給休暇取得	

5. 人的資本経営における取組(個別)

人材育成

研修制度

技術の習得・承継のための研修では従業員が講師となりみんなで学ぶ環境づくりを行っています。全社員が参加する研修を行うことにより、学習意欲を高め、常に成長する組織を目指しています。

- ・新入社員技術教育(机上)
- ・夏期技術講習
- ・外部研修(メーカーによる技術研修)



キャリア面談

現状とあるべき姿の共有を行い、従業員の中長期的なキャリア形成とその実現に向けて話し合い、自律的な成長を促しています。



広島県リスキリング推進宣言

5. 人的資本経営における取組(個別)

働き方改革の推進

残業時間削減

残業時間を従業員なら誰でも確認できるようにしています。各部門で長時間働いている人を確認できるため、自然な流れで「忙しいときは助け合おう」という社風が出来ています。

有給休暇取得

業務の性質上、仕事が集中する時期がありますが、急ぎの仕事がないときはスケジュールを調整しながら有給休暇を取得するよう呼び掛けています。



ひろしま企業健康宣言
健康づくり優良事業所

5. 人的資本経営における取組(個別)

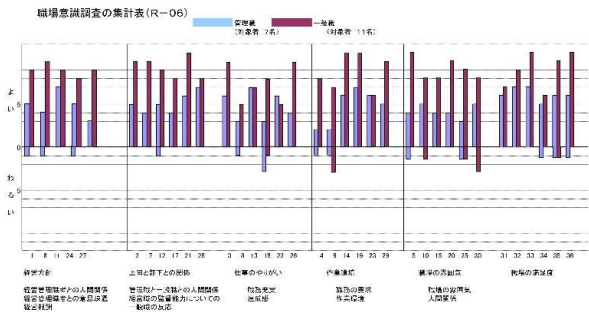
エンゲージメント向上

職場意識調査

年1回、職場意識調査(アンケート)を実施しており、既に30年以上の歴史があります。アンケート結果を公表し、出てきた課題について従業員同士で解決策を話し合う場を設けています。

報酬向上

目標を達成した年は年2回の賞与のほかに、決算賞与も支給するなど従業員の報酬向上に取り組んでいます。



6. 人的資本経営データ(一覧)

開示指標

成果の視点(アウトカム)

人的資本経営推進で生産性が向上したか？

① 事業成果・戦略の実現

従業員エンゲージメント

総合スコアの向上

ES
(総合スコア)

生産性

付加価値の向上

労働生産性

業績の向上

従業員1人当たりの収益

投資効率

投下人件費に対するリターン

人的資本RoI

量の視点(ポートフォリオ)

人的資本をどれだけ投下したか？

② 事業戦略に応じた ジョブ構成・要員

投下人的資本

人的資本の総量

総従業員数

総額人件費

人的資本の構成

年齢別ポートフォリオ

男女別ポートフォリオ

職種別ポートフォリオ

プロフェッショナル人材数

日本・外国籍別人材ポートフォリオ

ジョブ構成と人的資本の適合度

人的資本の準備度

後継者候補準備率

質の視点(パフォーマンス)

人的資本のパフォーマンスを引き出しているか？

③ 人材の獲得・惹き付け(リテンション)

Well Being

キャリア形成のしやすさ

雇用形態の転換数

正規雇用の中途採用比率

中途採用者の管理職への登用

内部継承率

WLBの充実レベル

平均残業時間

管理職1人当たりの部下数

男性の育児休業取得率

女性の育休復帰後就業継続率

有給休暇消化率

フレキシブルワーク制度の利用数

DE&I

女性の活躍レベル

女性管理職比率/人数

男女間賃金格差

シニア人材の活躍レベル

定年再雇用率

外国籍人材の活躍レベル

外国人管理職比率/人数

障がい者の活躍レベル

障がい者雇用率/人数

獲得・リテンション

Well BeingとDE&Iの満足度

ES(リーダーシップに対する信頼)

ES(キャリア形成)

ES(WLB)

ES(DE&I)

獲得実績

新規採用人数

勤続実績

離職率

平均勤続年数

④ 人材の成長・活躍

教育投資

総量

教育投資総額

1人当たりの教育投資額

リスクリリング

リスク関連教育投資額

満足度

ES(人材育成)

実践機会

機会の提供

実践機会の提供に対する利用数

満足度

ES(職務の満足度)

⑤ 人材の貢献に報いる報酬

報酬

報酬水準

平均年間給与

ES(報酬の満足度)

福利厚生

福利厚生の規模

福利厚生費用総額

福利厚生の活用度

福利厚生制度の利用数

満足度

ES(福利厚生の満足度)

⑥ 安全衛生・コンプライアンス

安全衛生

対策

健康・安全研修の総出席者数

実績

労災認定された件数/発生率

労災認定された死亡者数/死亡率

満足度

ES(安全衛生)

コンプライアンス

対策

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数

実績

第三者に解決を委ねられた係争

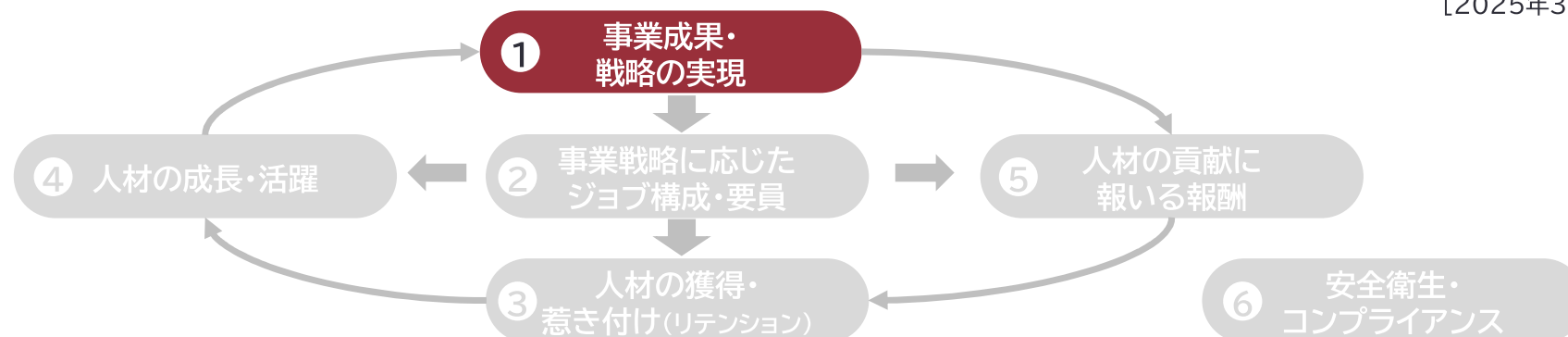
懲戒処分の種類と件数

満足度

ES(コンプライアンス)

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

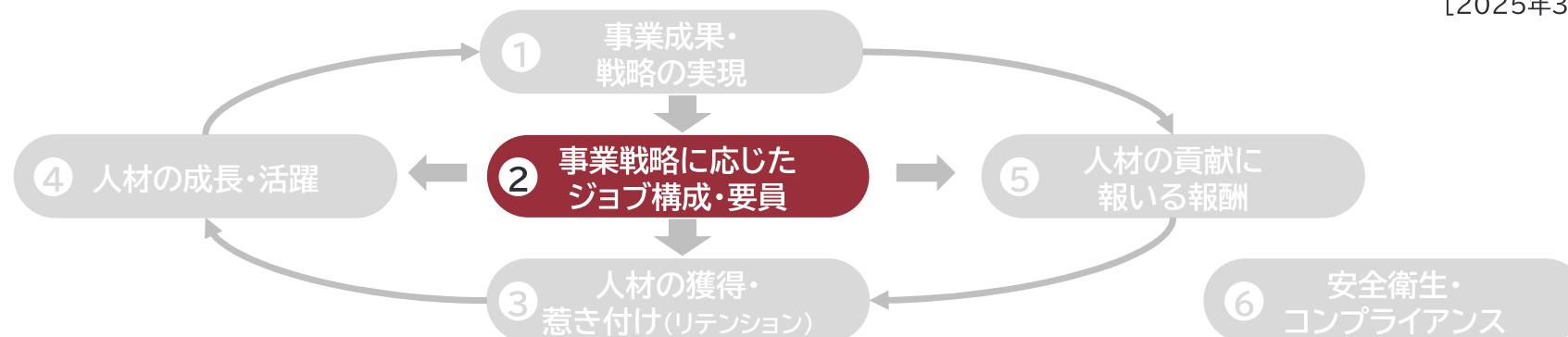


	2022	2023	2024
エンゲージメント(総合スコア)	4.5／5点	4.4／5点	4.6／5点
労働生産性	1,130万円	960万円	1,090万円
従業員1人当たり収益*	360万円	140万円	330万円
人的資本RoI	35%	14%	28%

*従業員1人当たり営業利益

6. 人的資本経営データ(データ集)

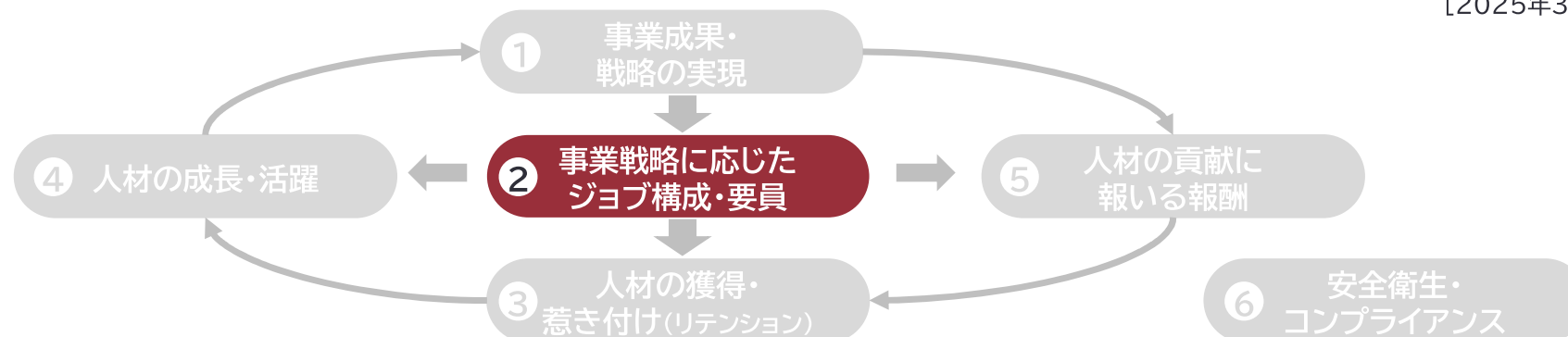
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
総従業員数	全体 22人 正規 18人	全体 21人 正規 17人	全体 22人 正規 18人
総額人件費	1億6,700万円	1億6,000万円	1億6,900万円
男女別人材ポートフォリオ	男性18人 女性0人	男性17人 女性0人	男性18人 女性0人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	日本籍100%	日本籍100%	日本籍100%
後継者候補準備率	100%	100%	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

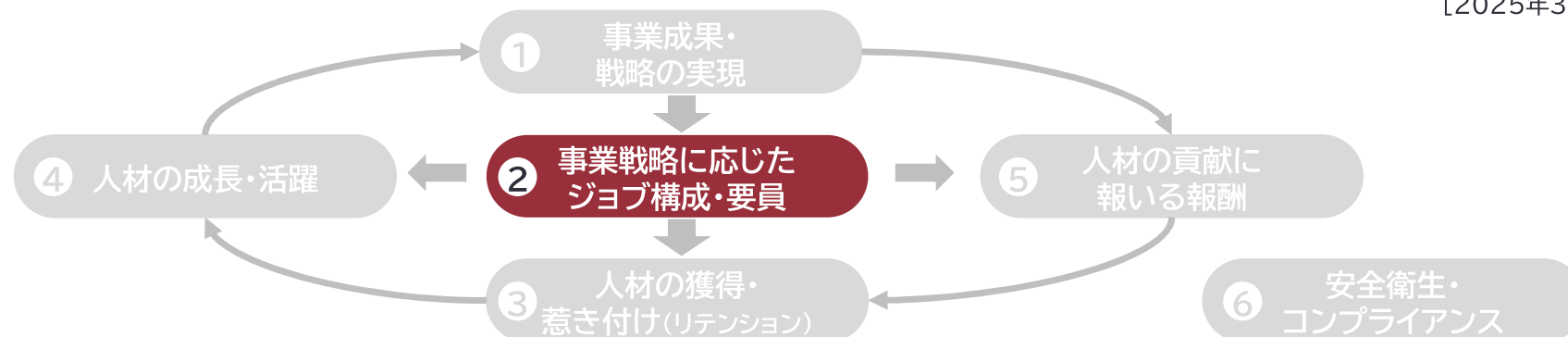
[2025年3月現在]



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)									
年齢帯	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	2人	0人	2人	2人	0人	2人	2人	0人	2人
60-64歳	1人	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
55-59歳	1人	0人	1人	1人	0人	1人	1人	0人	1人
50-54歳	2人	0人	2人	2人	0人	2人	2人	0人	2人
45-49歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人	0人	1人
40-44歳	3人	0人	3人	3人	0人	3人	3人	0人	3人
35-39歳	2人	0人	2人	2人	0人	2人	1人	0人	1人
30-34歳	2人	0人	2人	2人	0人	2人	2人	0人	2人
25-29歳	5人	0人	5人	4人	0人	4人	5人	0人	5人
20-24歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
15-19歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	18人	0人	18人	17人	0人	17人	18人	0人	18人

6. 人的資本経営データ(データ集)

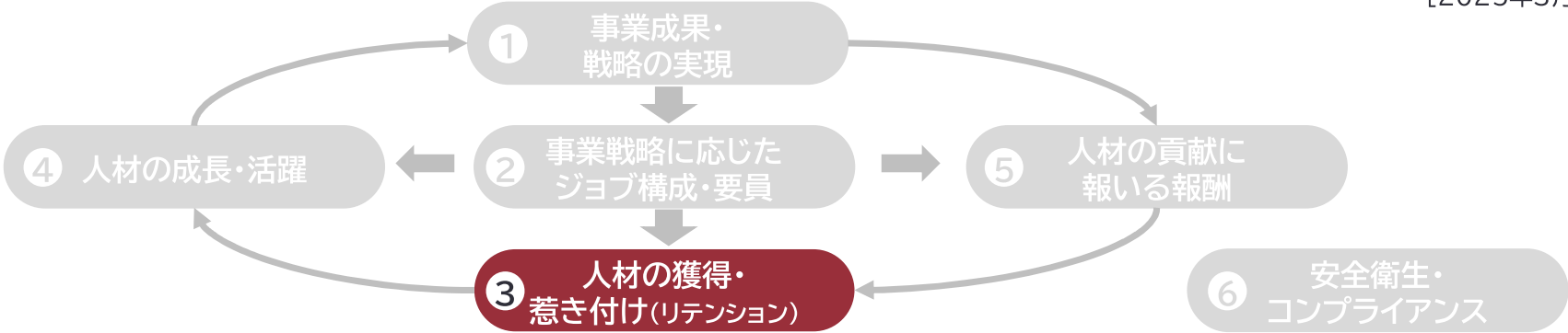
[2025年3月現在]



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2022	2023	2024
営業技術職	18人	17人	18人
合計(人)	18人	17人	18人

6. 人的資本経営データ(データ集)

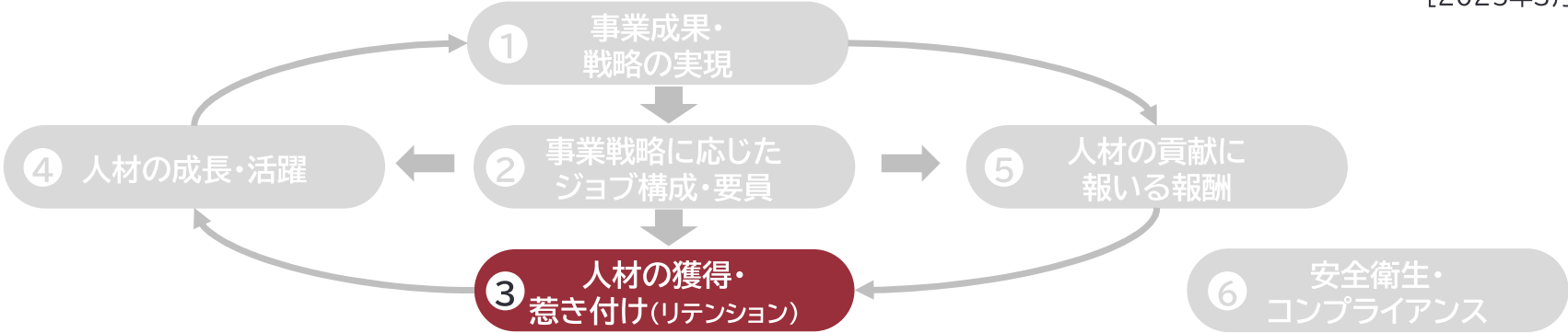
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
正規雇用の中途採用比率	100%	100%	100%
中途採用者の管理職への登用	100%	100%	100%
内部継承率	100%	100%	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

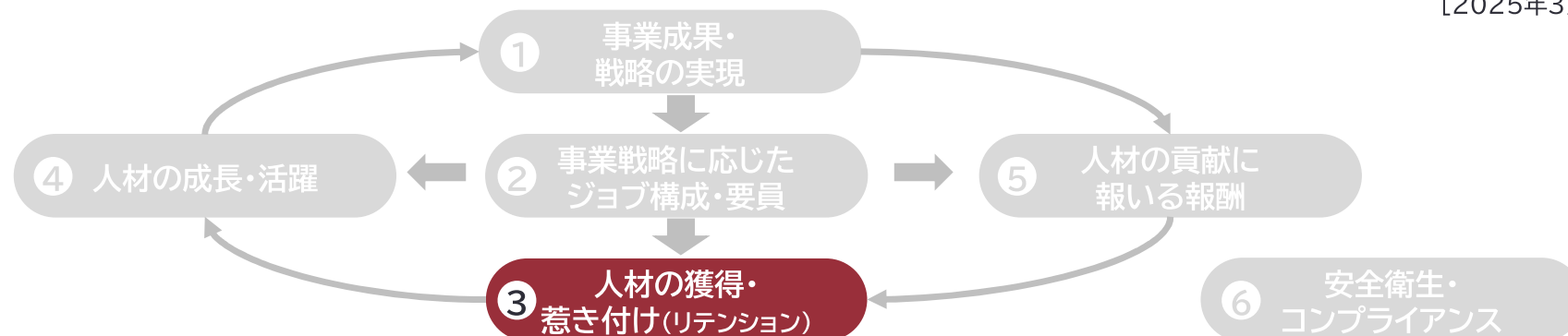
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
平均残業時間	10.2時間	10.0時間	10.3時間
管理職1人当たりの部下数	6人	6人	6人
男性の育児休業取得率	該当無し	該当無し	100%
有給休暇取得率	106%	93%	66%
定年再雇用率	100%	100%	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

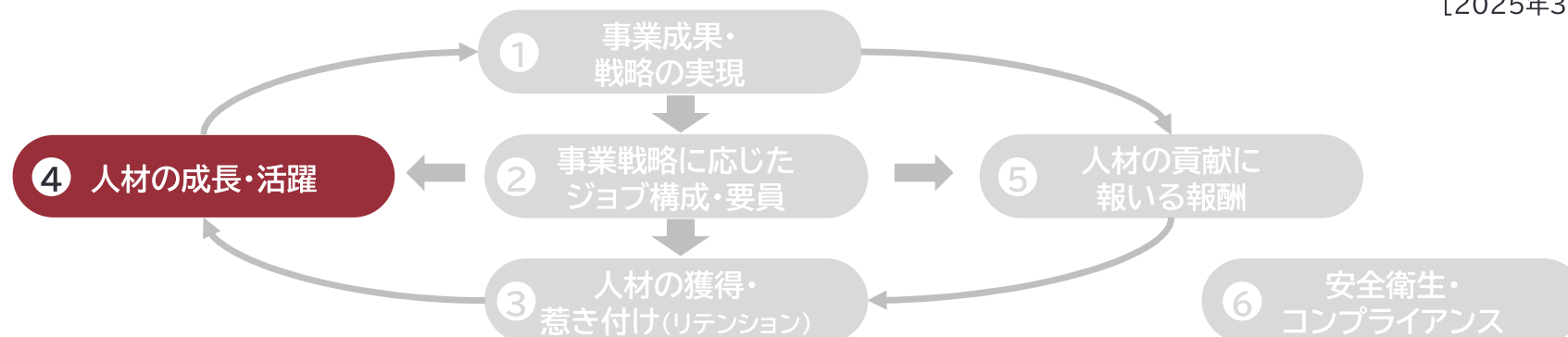
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
エンゲージメントスコア (リーダーシップに対する信頼)	4.4／5点	4.8／5点	4.8／5点
エンゲージメントスコア (キャリア形成)	4.4／5点	4.7／5点	4.2／5点
エンゲージメントスコア (ワークライフバランス)	4.6／5点	4.4／5点	5.0／5点
新規採用人数	正規 3人 (男性3人・女性0人)	正規 0人 (男性0人・女性0人)	正規 1人 (男性1人・女性0人)
離職率	17%	6%	0%
平均勤続年数	15.9年	16.8年	17.8年

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

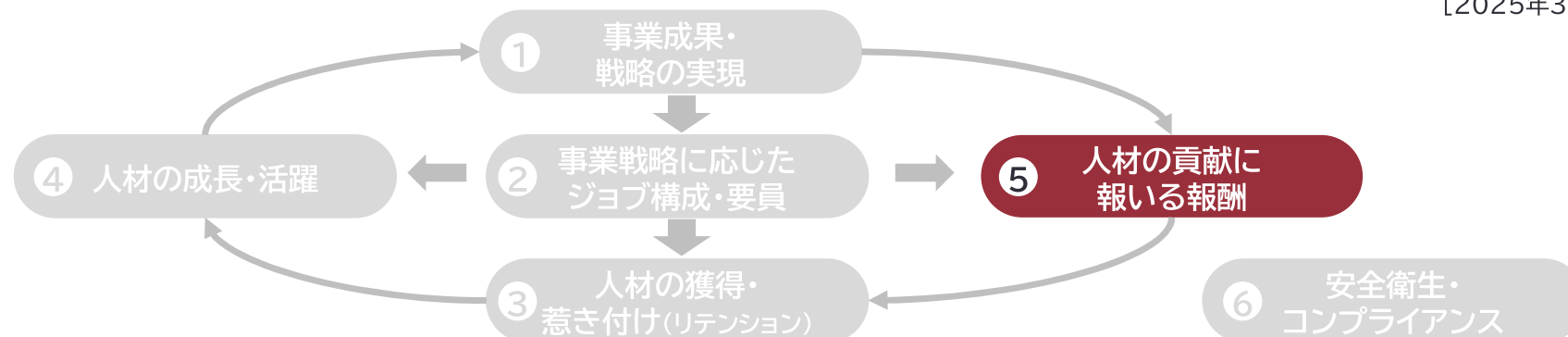


	2022	2023	2024
教育投資総額*	209万円	168万円	152万円
1人当たりの教育投資額	11.6万円	9.8万円	8.4万円
エンゲージメントスコア (職務の満足度)	3.6/5点	3.7/5点	3.8/5点

*外部費用+内部費用(受講者の人件費相当額)

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

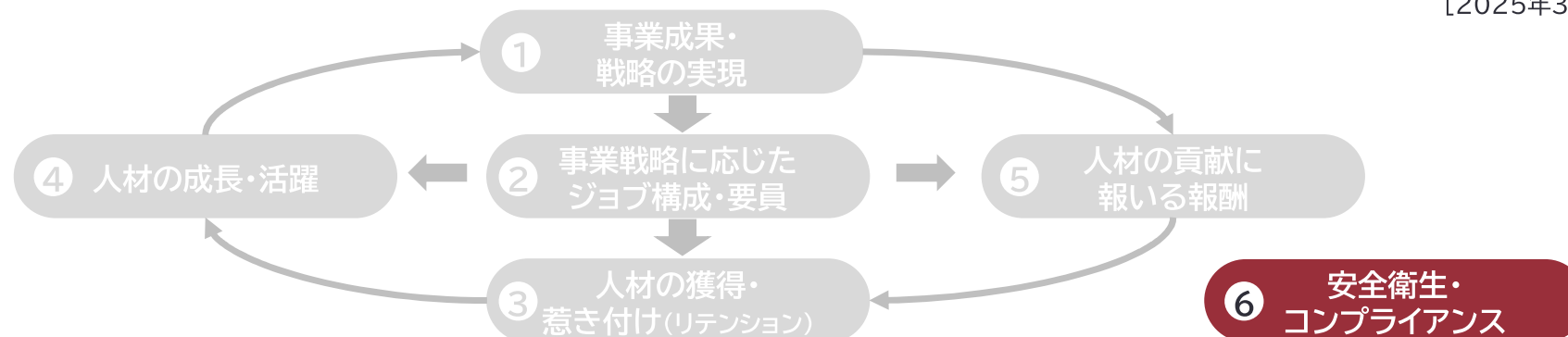


	2022	2023	2024
平均年間給与	710万円	730万円	700万円
エンゲージメントスコア (報酬の満足度)	4.6／5点	4.7／5点	4.7／5点
福利厚生制度の利用数*	18人	17人	18人
エンゲージメントスコア (福利厚生の満足度)	4.3／5点	4.1／5点	4.3／5点

*社内イベント利用数

6. 人的資本経営データ(データ集)

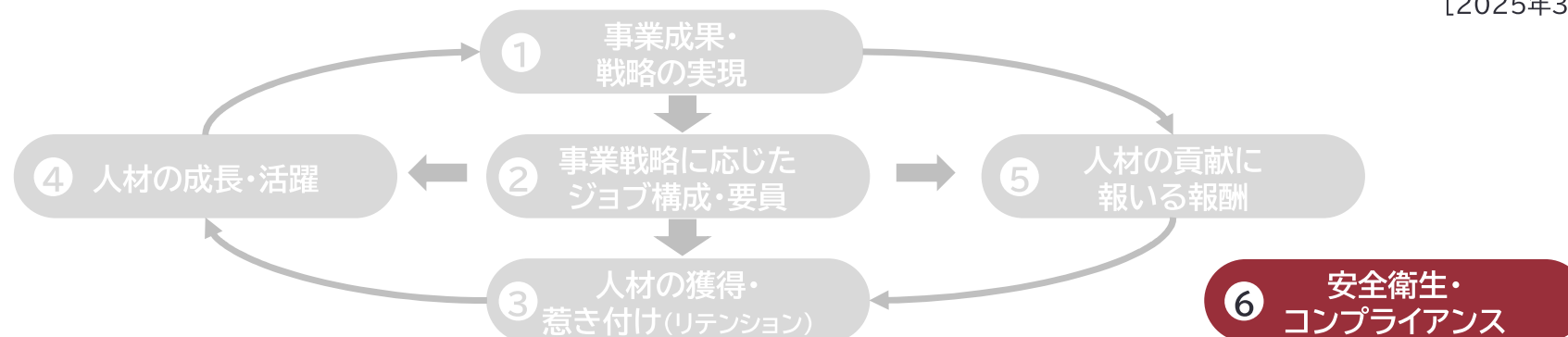
[2025年3月現在]



	2022	2023	2024
健康・安全研修の総出席者数	18人	17人	18人
労災認定された件数	0件	0件	0件
労災認定された死亡者数	0人	0人	0人
エンゲージメント (安全衛生)	3.9／5点	4.3／5点	3.9／5点
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	-	-	18人
第三者に解決を委ねられた係争	0件	0件	0件

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2022	2023	2024
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	0件	0件	0件
けん責	0件	0件	0件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件

用語集 (1/3)

項目	指標番号	指標名	算出式
①事業成果・戦略の実現	1	エンゲージメントスコア (総合スコア)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	2	労働生産性	付加価値/総従業員数 *付加価値＝営業利益＋人件費＋動産不動産賃借料＋租税公課
	3	従業員1人当たりの収益	以下①②より1つを選択して開示 ①1人当たり売上＝売上÷FTE ②1人当たり営業利益＝営業利益÷FTE
	4	人的資本RoI	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$
②事業戦略に応じたジョブ構成・要員	5	総従業員数	正規雇用の従業員数＋非正規雇用の従業員数
	6	総額人件費	給与＋法定福利費＋法定外福利費＋役員報酬＋退職金
	7	年齢別人材ポートフォリオ	$(\text{各年齢層の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(\text{各性別の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	9	職種別人材ポートフォリオ	職種人材ごとの従業員数
	10	プロフェッショナル人材数	プロフェッショナル人材数
	11	日本・外国籍別人材ポートフォリオ	$(\text{日本国籍or外国籍の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(\text{後継者プールにいる人数} \div \text{リーダーのポジション数}) \times 100$

項目	指標番号	指標名	算出式
③人材の獲得・惹き付け(リテンション)	13	雇用形態の転換数	非正規雇用から正規雇用への転換数
	14	正規雇用の中途採用比率	$(\text{中途採用の正規雇用者数} \div \text{正規雇用者数}) \times 100$
	15	中途採用者の管理職への登用	年度で管理職へ登用された中途採用者の総数
	16	内部継承率	$(\text{重要ポストに占める内部登用者数} \div \text{重要ポスト数}) \times 100$
	17	平均残業時間	1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計÷12ヶ月÷従業員数
	18	管理職1人当たりの部下数	総従業員数÷総管理職数
	19	男性の育児休業取得率	$(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(\text{育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数} \div \text{育児休業を取得した女性の数}) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(\text{従業員が取得した有給休暇の日数} \div \text{従業員に与えられた有給休暇の日数}) \times 100$
	22	フレキシブルワーク制度の利用数 (フレックス・リモート・副業等)	企業が多様な働き方の実現のために用意した制度の利用者数
	23	女性管理職比率/人数	$(\text{女性の管理職数} \div \text{全体の管理職数}) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} \div \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

用語集 (2/3)

項目	指標番号	指標名	算出式
③人材の獲得・惹き付け(リテンション)	25	定年再雇用率	継続雇用制度で再雇用された人数/定年を迎えた人数
	26	外国人管理職比率/人数	(外国人の管理職数/全社の管理職数)×100、及び外国人の管理職数
	27	障がい者雇用率/人数	(障がい者数/総従業員数)×100、及び障がい者の人数
	28	エンゲージメントスコア (リーダーシップに対する信頼)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	29	エンゲージメントスコア (キャリア形成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	30	エンゲージメントスコア (WLB)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	31	エンゲージメントスコア (DE&I)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	32	新規採用人数	新規で採用した従業員数
	33	離職率	(総離職者数÷総従業員数)×100
	34	平均勤続年数	従業員の勤続年数の合計÷総従業員数

項目	指標番号	指標名	算出式
④人材の成長・活躍	35	教育投資総額	以下①②より1つを選択して開示 ①.外部に支払った費用の総額(外部講師+会場+移動費+教材費 等) ②.①+内部費用(内部講師の人件費相当額 等)
	36	1人当たりの教育投資額	「教育投資総額(#35)を総従業員数で割った値
	37	リスキル関連教育投資額	リスキル関連の教育にかけた総費用
	38	エンゲージメントスコア (人材育成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	39	実践機会の提供に対する利用数 (社内公募制・社内起業 等)	企業が人材の成長・活躍のために用意した実践機会の利用者数
	40	エンゲージメントスコア (職務の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
⑤人材の貢献に報いる報酬	41	平均年間給与	満額を受領している従業員への支払給与の合計÷満額を受領している従業員数
	42	エンゲージメントスコア (報酬の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	43	福利厚生費用総額	経理データ上で、福利厚生費に含まれる項目の総額
	44	福利厚生制度の利用数	企業が福利厚生のために用意した制度における利用者数
	45	エンゲージメントスコア (福利厚生の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果

用語集 (3/3)

項目	指標番号	指標名	算出式
⑥安全衛生・コンプライアンス	46	健康・安全研修の総出席者数	健康・安全研修に参加した受講者の総和
	47	労災認定された件数/発生率	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の従業員の総労働時間}) \times 100 \text{万時間}$
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	$(\text{期間中の労災による死亡者数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	49	エンゲージメントスコア (安全衛生)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	50	倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	倫理・コンプライアンス研修に参加した受講者の総和
	51	第三者に解決を委ねられた係争	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
	52	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	53	エンゲージメントスコア (コンプライアンス)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果



集計範囲

本レポートは、当社単体の情報を集計しております。

雇用区分

本レポートは、正規雇用の従業員のみを開示対象としております。
*非正規雇用の従業員の開示が必要となる一部指標を除く

算出期間

本レポートは2022年,2023年,2024年の3期間を算出期間としております。