



2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

アイ調査設計株式会社

Confidential – All Rights Reserved – アイ調査設計株式会社

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かるアイ調査設計株式会社	P.3-5
3. 事業の紹介	P.6
4. 人的資本経営の基本方針	P.7
5. 人的資本経営における取組	P.8-11
6. 人的資本経営データ	P.12-19



当社の人的資本経営

シンクグループは、「まちの未来について考え、まちの未来をつくる」という想いのもと、地域に根ざした事業を展開してまいりました。建設事業を軸にインフラ整備を通じて地域の暮らしを支え、現在では多様な分野へと活動を広げながら、“まちの豊かさ”に関わり続けています。私たちにとって企業活動とは、地域の安心や未来を支える価値づくりであり、その中心にあるのは常に「人」です。

社会や働き方が大きく変化する中で、これまでの強みを活かしながらも、社員一人ひとりが会社の目指す姿を理解し、自ら考え、主体的に行動できる組織へと進化していくことが重要であると感じています。

社員が誇りを持ち、成長を実感しながら働ける環境を整えることが、結果としてお客様や地域社会へのより高い価値提供につながると、私たちは考えています。

シンクグループの価値は設備や仕組みではなく、地域と真摯に向き合い、考え、行動する「人」にあります。人的資本経営は当グループの未来を形づくる経営そのものです。経営トップとして、先頭に立ってこの取り組みを推進していくことをここにお約束いたします。

(代表取締役/方山 義彦)

会社名

本社

● 広島県東広島市高屋町檜山
476番地2

事業内容

● 測量業

創業

● 1992年5月



拠点数

2拠点

本社・広島支店



売上高 8千500万円



資本金 1,000万円

従業員構成

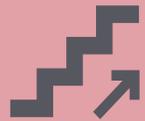
総従業員数



8人

(全体)

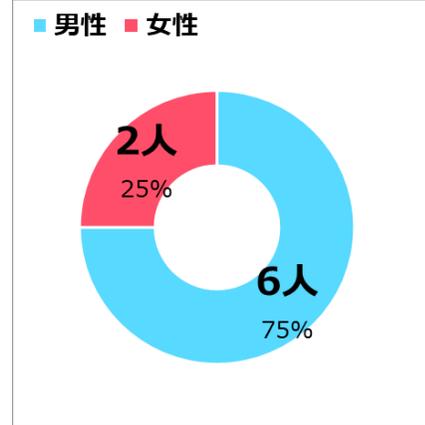
平均勤続年数



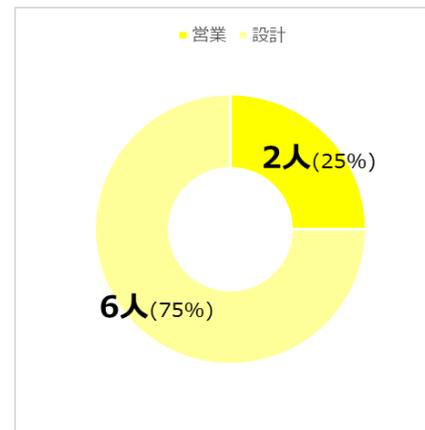
18.3年

(全体)

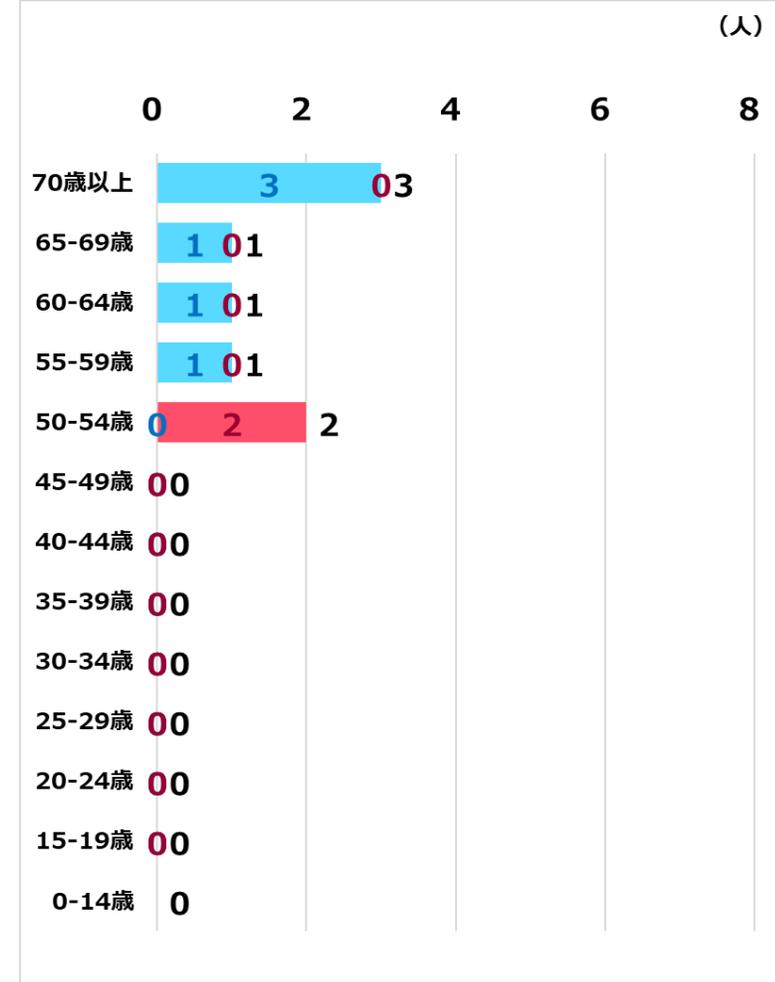
男女別ポートフォリオ



職種別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



労働環境

● 人材育成・安全衛生

教育投資総額



115万円

(グループ会社連結*)

労災認定された件数と発生率



0件 0%

(全体)

第三者に解決を委ねられた係争



0件

(全体)

*集計期間:2024年9月1日~2025年8月31日

● 人的資本経営の成果

労働生産性

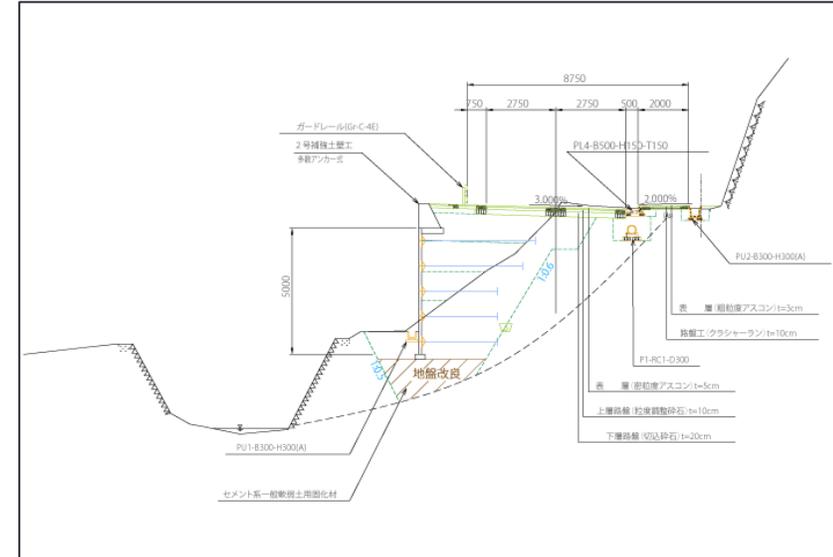


776万円/人

(全体)

3. 事業の紹介

建設コンサルタント業・測量業



「道路」「堤防」「河川・砂防」といった社会基盤の整備を担う建設コンサルタントです。道路や河川の路線計画・詳細設計をはじめ、函渠(かんきょ)・擁壁(ようへき)・樋門(ひもん)・堰(せき)など各種構造物の計画・詳細設計、さらには砂防施設の設計まで、幅広い分野に携わっています。発注者の信頼を第一と心得て社会資本整備の分野において調査・企画・立案・設計及び施工管理業務の遂行に努めております。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

シンクグループは、「まちの未来について考え、まちの未来をつくる」という理念のもと、地域に根ざした事業を展開してきました。今後は、各事業会社の専門性を高めながら、グループとしての連携を強化し、組織としての価値創出を目指します。

人的資本経営の基本方針

その実現のためには、社員一人ひとりが会社の方向性を理解し、主体的に考え行動できる組織であることが重要であると考えています。シンクグループは、「人」を価値創出の源泉と捉え、人的資本経営を推進します。

重点取組領域①

自立型人材の育成と成長支援

- 社員一人ひとりが自ら考え、主体的に行動できる人材へと成長できるよう、評価・目標設定・育成の仕組みを活用しながら、成長を支援する環境づくりを進めています。

重点取組領域②

組織力強化とエンゲージメントの向上

- 会社の方向性や価値観の共有、対話の機会の創出を通じて、経営と現場の相互理解を深め、組織として同じ方向を向ける状態を目指しています。

重点取組領域③

働きやすさを支える職場環境の整備

- 社員が安心して働き続けられる環境を整えるとともに、これまで培ってきた技術や判断基準を組織として共有し、次世代へつなぐ取り組みを進めています。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

目標設定

社員一人ひとりが「何のために、何を指すのか」を理解し、自ら目標を立てて成長できる状態を目指します。そのために、目標設定の考え方や育成の道筋をわかりやすくし、学び続けられる環境を整えます。

学習機会の提供

01 自立型人材の育成と成長支援

会社の方向性とながった目標を自ら考え、学びながら成長できる基盤を整えます。

取組と概要

職場環境整備

安心して働き続けられることは、現場の安定と価値提供の土台です。制度運用のわかりやすさを高めるとともに、健康・安全面の取り組みを継続し、誰もが力を発揮しやすい職場環境の整備を進めます。

健康経営

02 組織力強化とエンゲージメントの向上

対話と情報共有を通じて認識ギャップを減らし、同じ方向を向ける組織をつくりま

03 働きやすさを支える職場環境の整備

安心して働き続けられる環境を整え、力を発揮しやすい職場をつくりま

取組と概要

方針共有

現状、会社のビジョンや重点目標が十分に共有されておらず、中核人材が受け身になりやすいという課題認識があります。そこで、方針の発信と対話の機会を増やし、経営と現場が同じ方向を向ける状態をつくりま

部門連携

5. 人的資本経営における取組(個別)

自立型人材の育成と成長支援

目標設定

会社方針や重点テーマと個人目標がより明確につながる目標設定の仕組みを整備していきます。期初の目標設定では、上長との対話を通じて目標の具体化を図り、期中・期末の振り返りを通じて、成果だけでなく挑戦やプロセスも確認できる運用を強化します。これにより、社員一人ひとりが自ら考え、主体的に行動できる状態を促進するとともに、目標と実務の接続性を高め、生産性向上と成果創出につなげていきます。

学習機会の提供

業務を通じた学びに加え、知見を組織全体で共有・蓄積できる機会を拡充していきます。社外研修やセミナー参加の推奨、プロジェクト事例の共有、社内勉強会の実施などを通じて、経験が組織の知見として循環する仕組みを強化します。これにより、地域や企業の多様な課題に対応できる専門性の向上と、組織全体の対応力強化を図ります。

組織力強化とエンゲージメントの向上

方針共有

経営方針や重点施策について、背景や考え方を含めた共有と対話の機会を充実させていきます。全体会議やミーティングを通じて、社員が方針を自分ごととして捉えられる場づくりを進めます。これにより、経営と現場の認識ギャップを低減し、組織として同じ方向を向いて行動できる状態を醸成します。

部門連携

部門を越えた情報共有や意見交換の機会を意図的に増やしていきます。プロジェクト事例の横断共有や相談しやすい関係性づくりを進め、組織全体で知見を活かせる体制を強化します。これにより、部門間の連携による付加価値創出と、業務の質の向上を図ります。

働きやすさを支える職場環境の整備

職場環境整備

制度やルールの明確化、業務負荷の平準化、業務効率化をさらに進めていきます。ITツールの活用や業務フローの見直しにより、生産性と働きやすさの両立を図ります。これにより、業務効率の向上と、安心して業務に取り組める職場環境の実現につなげます。

健康経営

社員が心身ともに健康で働き続けられる環境づくりを強化していきます。長時間労働の抑制や休暇取得の促進、メンタルヘルスへの配慮など、無理なく働ける職場環境の整備を進めます。これにより、安定した就業継続と、持続的に価値を生み出せる組織づくりを図ります。

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？

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？

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？

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

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

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

リスキリング

リスキル関連教育投資額

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

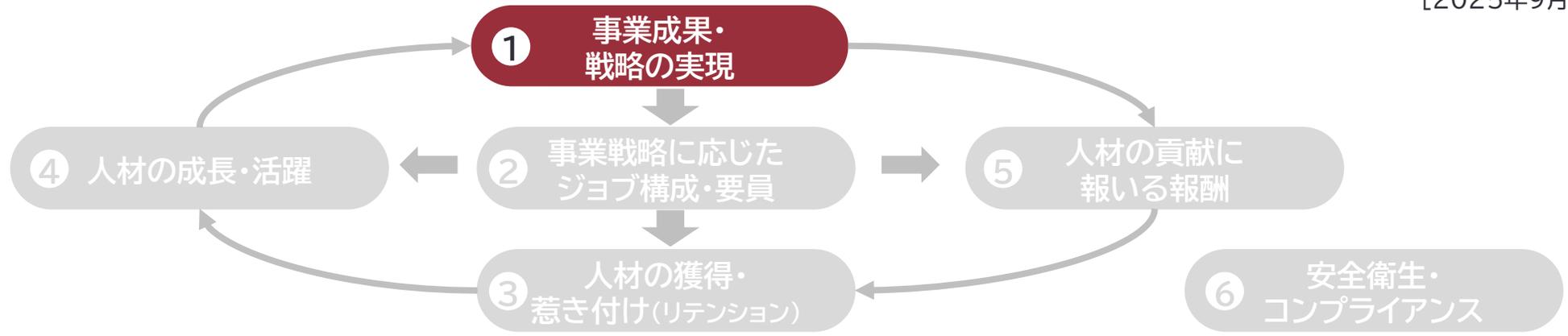
懲戒処分の種類と件数

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)

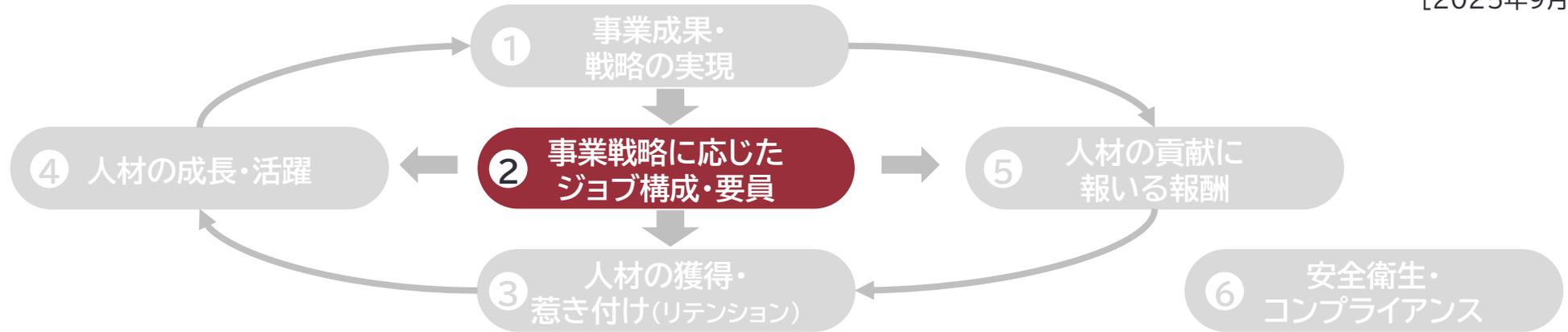
[2025年9月現在]



	2024
労働生産性 ※全体	776万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

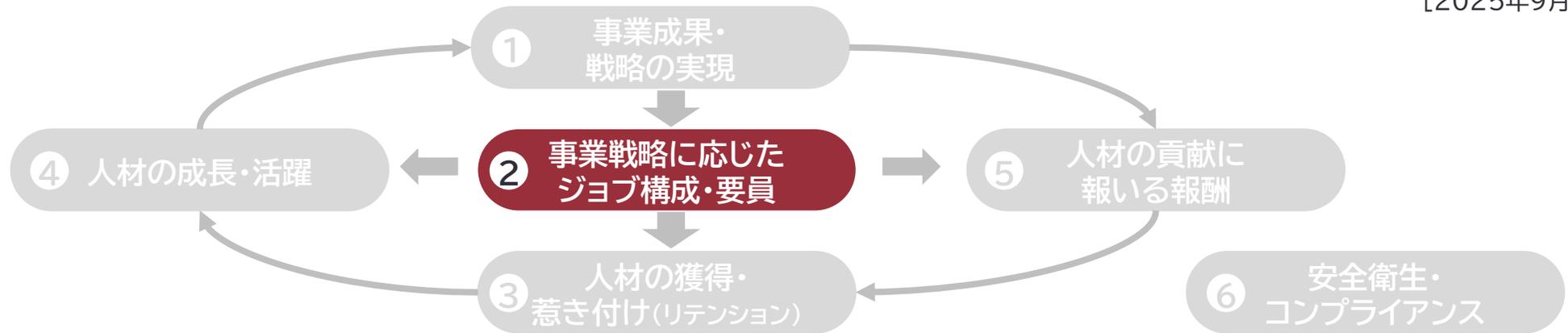
[2025年9月現在]



	2024
総従業員数	全体 8人
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性6人 女性2人 非正規 男性0人 女性0人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月現在]

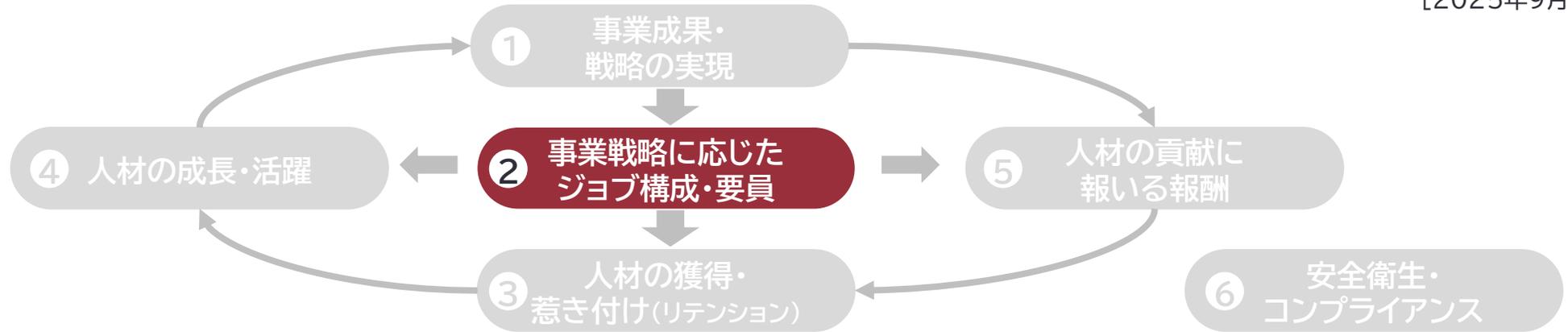


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)			
年齢帯	2024		
	男性	女性	合計
70歳以上	3人	0人	3人
65-69歳	1人	0人	1人
60-64歳	1人	0人	1人
55-59歳	1人	0人	1人
50-54歳	0人	2人	2人
45-49歳	0人	0人	0人
40-44歳	0人	0人	0人
35-39歳	0人	0人	0人
30-34歳	0人	0人	0人
25-29歳	0人	0人	0人
20-24歳	0人	0人	0人
15-19歳	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人
合計	6人	2人	8人

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

6. 人的資本経営データ(データ集)

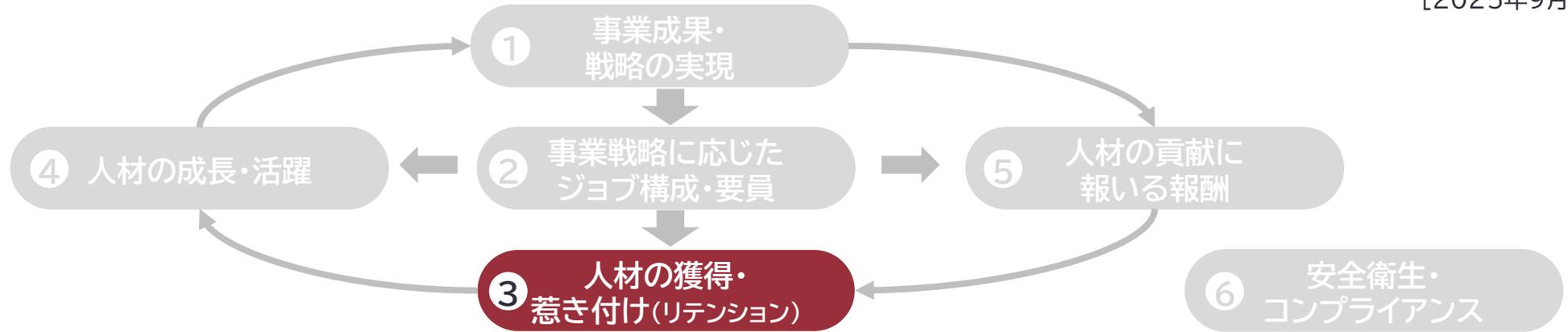
[2025年9月現在]



職種区分別ポートフォリオ(全体)	
職種	2024
営業	2人
設計	6人
合計(人)	8人

6. 人的資本経営データ(データ集)

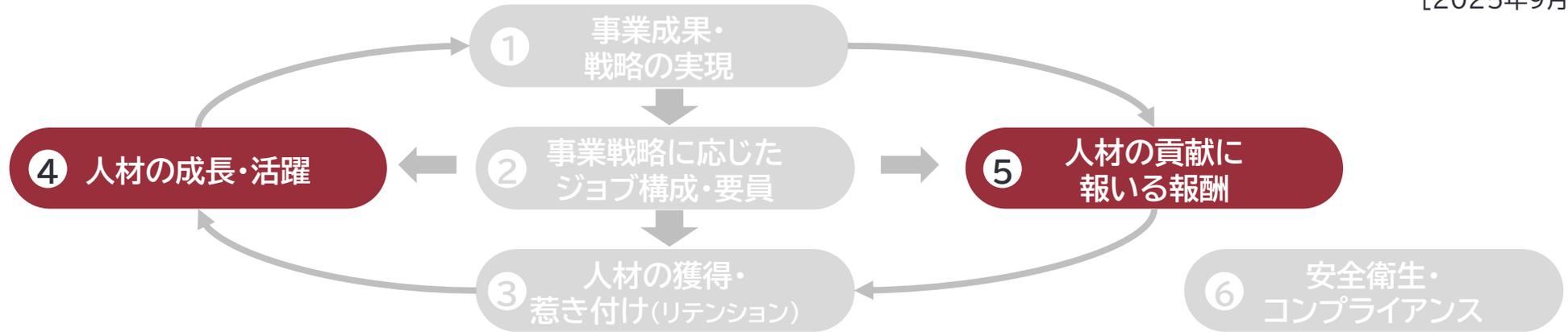
[2025年9月現在]



	2024
新規採用人数	正規 1人 (男性1人・女性0人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)
平均勤続年数	18.3年

6. 人的資本経営データ(データ集)

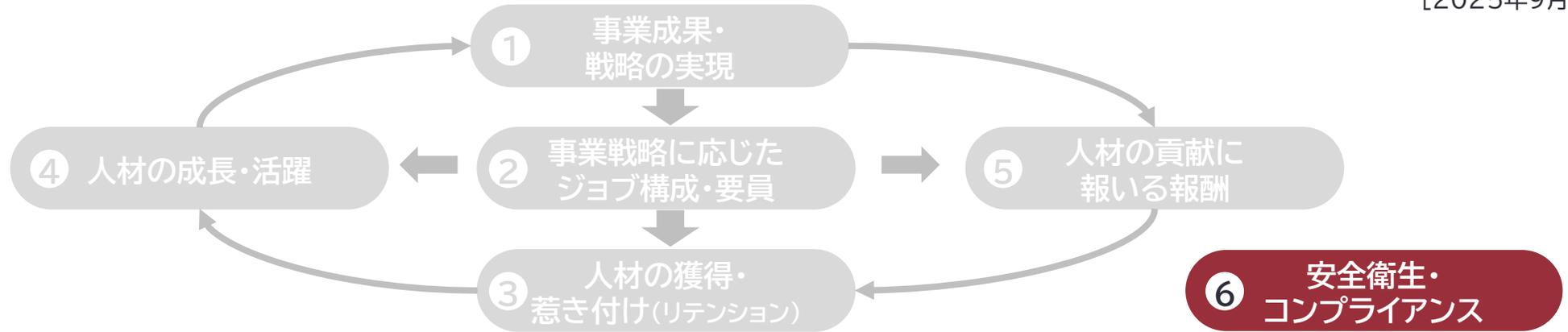
[2025年9月現在]



	2024
教育投資総額 ※グループ会社を含む連結	115万円
福利厚生費用総額	246万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月現在]



2024

労災認定された件数・発生率	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率	0件 0%
第三者に解決を委ねられた係争	0件

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 事業戦略に応じたシヨブ構成・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	$\frac{\text{1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計}}{12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}}$
	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	$(\text{女性の管理職数} / \text{全体の管理職数}) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

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)	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
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

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	(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
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	(期間中の労災による死亡者数÷総従業員数)×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、一部グループ連結*のデータを除いて当社単体の情報を集計しております。
*グループ会社名:シンクコンストラクション株式会社、シンクコンサルタント株式会社、シンクファーム株式会社、株式会社トーホーダ産業、アイ調査設計株式会社

雇用区分

本レポートは、正規雇用に加え、非正規雇用の従業員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2024年度の1期間を算出期間としております。