

2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

廣島織染協同組合

廣島織染
協同組合
Hiroshima Orisen Cooperative Association

目次

1. 理事長メッセージ	P.2
2. 一目で分かる廣島織染	P.3-13
3. 事業の紹介	P.14-19
4. 人的資本経営の基本方針	P.20
5. 人的資本経営における取組	P.21-24
6. 人的資本経営データ	P.25-38



広島織染の人的資本経営

広島織染協同組合は、染色加工の現場で培った技能と品質を基盤に、社会の変化を機会と捉えて柔軟に事業を進化させ、提供価値を高めながら事業領域を広げ、継続的な成長を目指します。

その実現の鍵は“人”にあります。そこで当組合は、人的資本経営の基本方針として、①役割と期待を明確にし面談を通じて現在地・課題・目標を共有して成長を支援する「個人を尊重した人財育成」、②リスクリングを支援し技能×デジタルで価値を高める「学びと挑戦の後押し」、③心身の健康と心理的安全性の高い職場づくりを徹底する「健康経営・安心の土台」を重点的に進めます。

本レポートを通じて取り組みを開示し、改善を重ね、社員とともに成長し続ける組合を目指してまいります。

理事長/宇田 幸太郎

企業理念

経営理念

社員・経営者・社会が
経営を通じて、
共に安心、喜び、平和を実現します

企業理念



経営指針

1. 品質向上・納期通り・信頼・安心を念頭に置き行動する
1. 顧客の声を仕事の糧とし、顧客満足に徹する
1. 周りの地域・環境に配慮し共存する
1. 経営者・社員は共に学び合い育ち合い、一心となり行動する
1. 考え抜いた計画は、諦めず最後までやり抜く
1. 些細な事でも、社内で情報交換する

企業理念



行動指針

1. 明るくあいさつをする
2. 言われなくても、自分で考え、行動する
3. 人がイヤがることでも、進んで取り組む
4. 常に「どうやればできるか？」を考える
5. 仕事の納期を、きちんと守る
6. ミスやクレームなどの報告を、すぐにする
7. 人が見ていなくても、手を抜かずに仕事をする
8. 事実を歪めず、隠さず、正確に報告・連絡・相談することを徹底する

会社名

本社

● 広島織染協同組合

広島県福山市草戸町1丁目22-22

事業内容

● 織物・編物用原糸の染色加工

○ 取扱原糸

天然繊維 … 綿、麻(リネ・ラミー)、ウール、シルク、和紙

化学繊維 … アクリル、ポリエステル、レーヨン

合繊維 … アクリル綿、ポリエステル綿、綿レーヨン、綿ナイロン、
アクリルウール、綿CSY(ストレッチ)

○ 使用用途

【織物】 綿合繊高級先染織物、デニム織物、帆布製品etc.

【ニット】 靴下、ポロシャツ等の横編附属、セーターetc.

創業

● 1952年2月21日



拠点数 1事務所・1工場



売上高 5億200万円



資本金 6,600万円

従業員構成

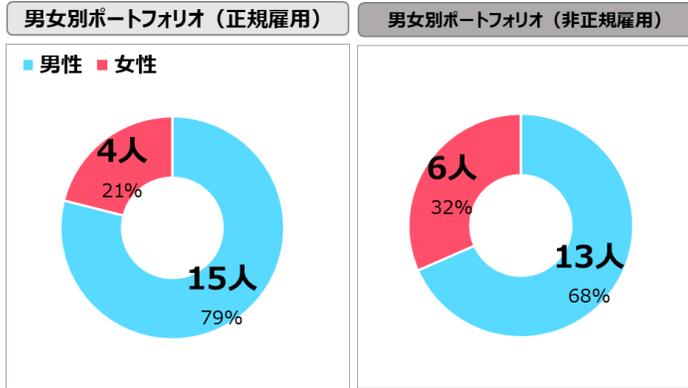
総従業員数
38人
(非正規含む)

平均年齢
45.3歳
(非正規含む)

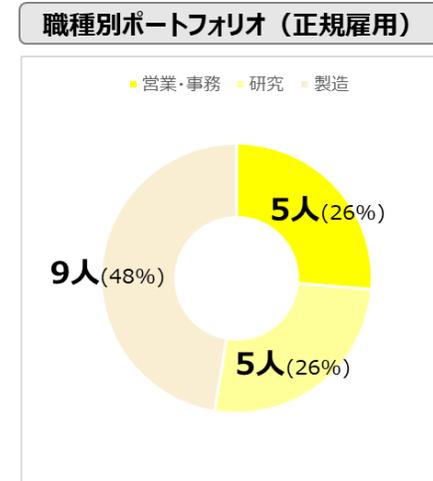
平均勤続年数
18.5年
(正規のみ)

離職率
11%
(正規のみ)

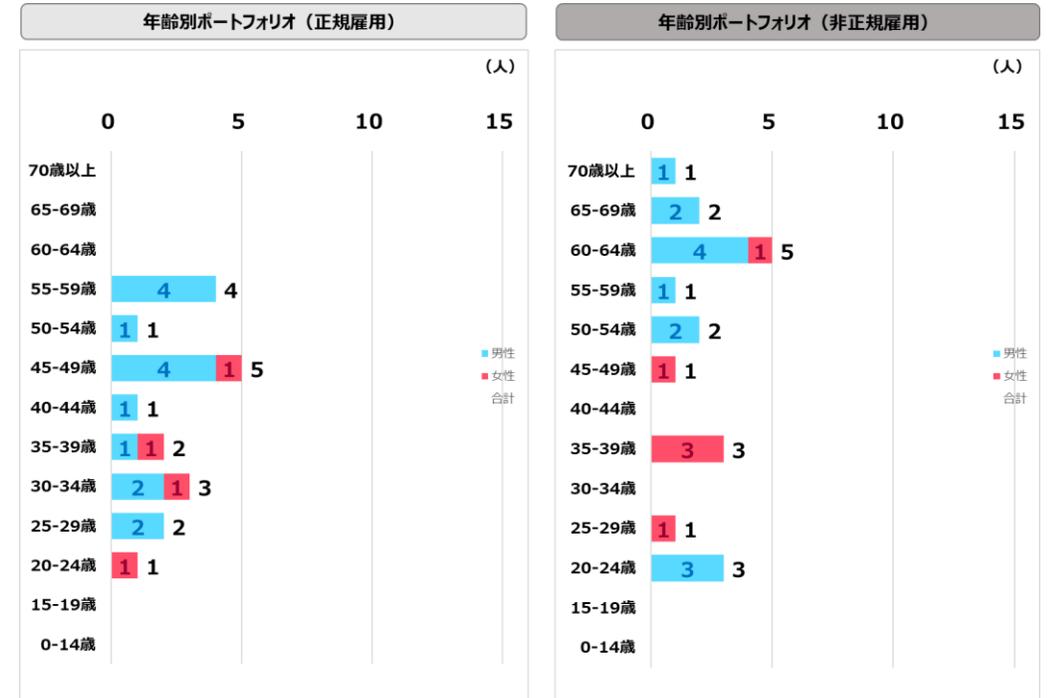
男女別ポートフォリオ



職種別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



労働環境

● 待遇

平均残業時間



27.8時間
(正規のみ)
1.7時間
(非正規のみ)

有給休暇消化率



76%
(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



該当なし

● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



0%
0名
(正規のみ)

定年再雇用率



100%
(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



138万円
(全体)

1人当たりの教育投資額



3万円
(全体)

労働環境

人的資本経営の成果

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



3件 47%
(全体)

倫理・コンプライアンス研修
の総出席者数



40人
(正規のみ)

第三者に解決を委ねられた係争



0件
(正規のみ)

懲戒処分の種類と件数

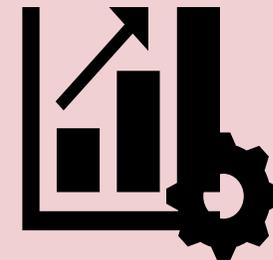
懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他	0



一人当たりの売上

1,595万円/人

(全体)



福利厚生

食事関連

- 残業時の食事代支給

育児・介護支援

- 親族のための短時間勤務制度
- 介護のための短時間勤務制度

住宅関連

- 新築祝い金(新築マンション含む)

社内イベント

- 忘年会
- バーベキュー
- 有志で夜釣り
- 花火大会鑑賞

財政的支援

- 結婚祝い金
- 出産祝い金
- 弔慰金

教育・自己啓発

- 社内技術指導
- 外部講師技術指導
- 資格取得、自己啓発費用の補助

その他

- 財形貯蓄制度

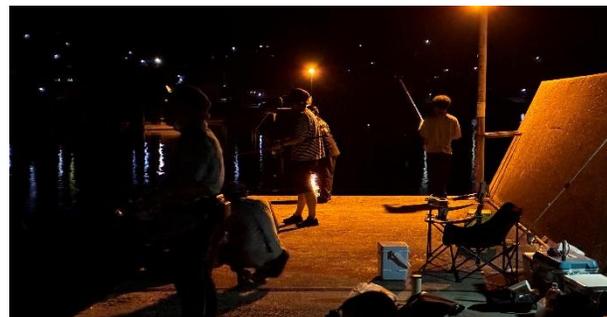
ハラスメント

- ハラスメント相談窓口
- 安心して働ける職場づくり研修

有志で夜釣り

釣り好きの有志で集まり、夜釣りに行きました！

夜の海をバックに集合写真
(何も見えません…)



花火大会鑑賞



福山の夏の風物詩
芦田川花火大会に行ってきました！

福利厚生

BBQ

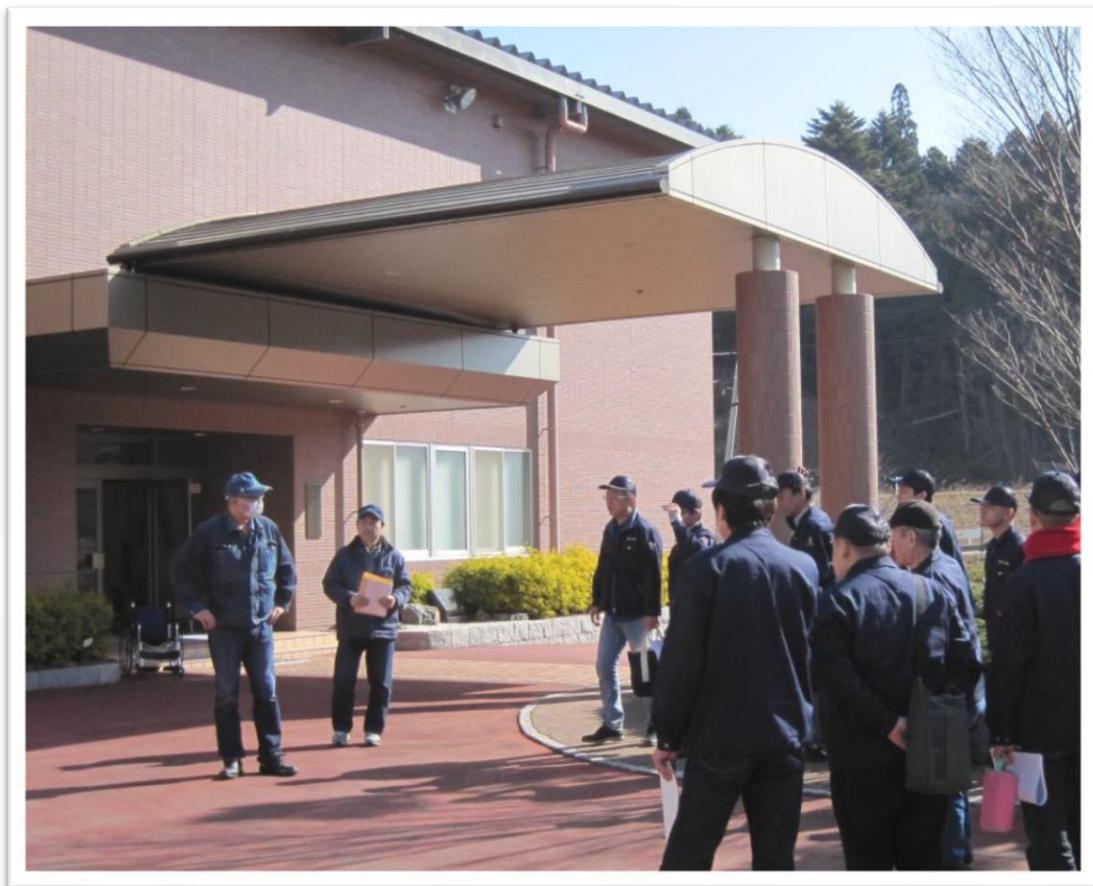
バーベキューは恒例となっています！

美味しく食べて、しゃべって、笑って、社員のコミュニケーションの場です



全社員による関係会社訪問

わたしたちの仕事が、社会とどのように繋がっているのか、役に立っているのか
実感できる貴重な機会です



天然 化学繊維の染色・加工

有名ブランドのデニムやセーターなど様々な衣料品の原料となる糸(天然・化学繊維)の染色加工を行っている会社です。綿糸、合繊糸の染色加工や検査等を行っています。

創業以来、常に業界の先駆者として高い技術のもとに、インディゴ染、複雑な加工もできるチーズ染色など、幅広い染色技術で染色加工を行い、顧客の様々なニーズに応えるべく、小ロットから大ロットまで対応しています。



製品



反応染料

硫化染料

インディゴ

顔料

カチオン染料

酸性染料

分散染料

直接染料

スレン染料

染色技術

1984年(昭和59年)2月 チーズ染色機によるインデゴ染色方法の特許



ジャパンヤーンフェア（一宮）への出展




20th JAPAN YARN FAIR
&
総合展「THE尾州」

- ◆会期 2023年2月16日(木)～17日(金)
午前10時～午後5時
- ◆会場 一宮市総合体育館 いちい信金アリーナ
一宮市光明寺字白山前20番地
TEL.090-6356-0436 (会期要確認)

20th JAPAN YARN FAIR (50名納)

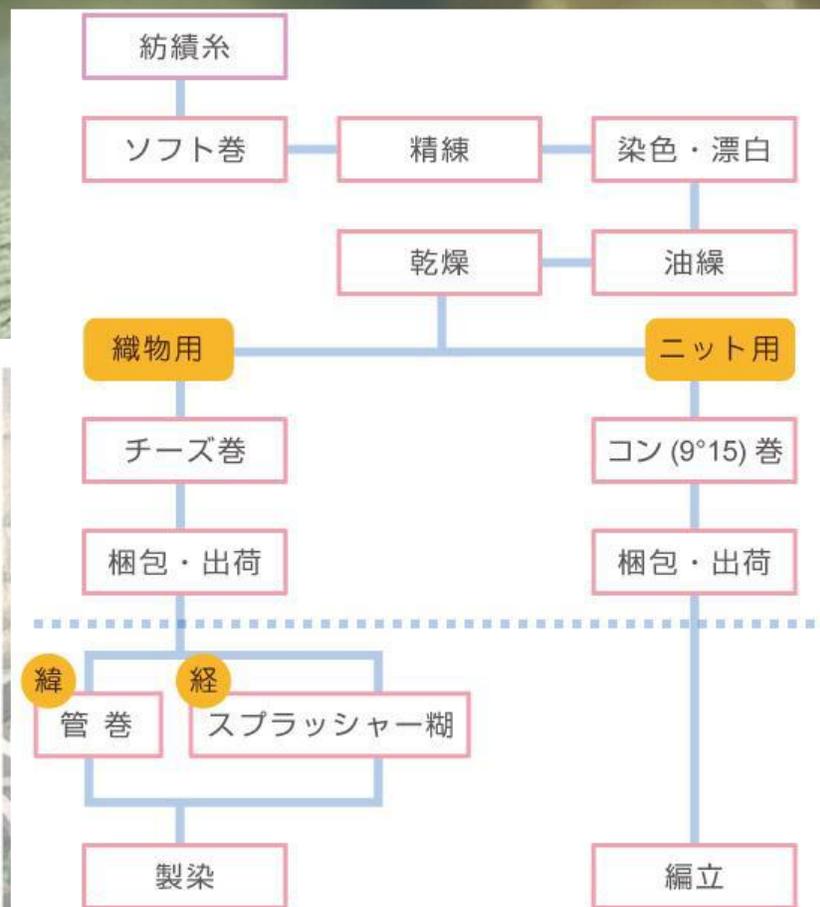


北陸ヤーンフェア（福井県）への出展



3. 事業の紹介

加工工程



4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

社会の変化を機会と捉え、柔軟に事業を進化させます。ものづくりの現場で培った技能と品質を基盤に、新しい知識・技術も取り入れ、事業領域を広げ、継続的な成長を実現することを目標とします。

人的資本経営の基本方針

事業領域の拡大と提供価値の向上を、人の力によって実現します。そのために、社員が自律的に学び、現場で試し、改善につなげるサイクルを回せるよう、次の方針で人的資本経営を推進します。

重点取組領域①

個人を尊重した人財育成

- 役割と期待を明確にし、面談を通じて現在地・課題・目標を共有し、成長を支援する

重点取組領域②

学びと挑戦の後押し

- リスキリング(学び直し)を支援し、技能×デジタルで新たな価値創出につなげる

重点取組領域③

健康経営・安心の土台

- 心身の健康と、心理的安全性の高い職場づくりを徹底し、挑戦できる環境を整える

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

人事制度の見直し

人事制度の最大の目的は、給与や賞与を決めることではありません。職員一人ひとりと会社が、同じ方向を向いて「ともに成長できる職場」を築くことです。

面談制度の充実

面談は、フィードバックのみが目的ではなく、上司と部下の「共有」の機会です。

個人を尊重した 人財育成

役割と期待を明確にし、面談を通じて現在地・課題・目標を共有し、成長を支援する

取組と概要

福利厚生の充実

安心して長く働ける環境を目指し、財政的支援の他、ワークライフバランスを支える仕組みを導入しています。

安心して働ける 職場づくりの ための研修

全社員対象に、コミュニケーションに関する研修を定期的実施しています。

学びと挑戦の 後押し

リスキリング(学び直し)を支援し、技能×デジタルで新たな価値創出につなげる

01

02

03

健康経営・ 安心の土台

心身の健康と、心理的安全性の高い職場づくりを徹底し、挑戦できる環境を整える

取組と概要

学びの機会創出

伝統的な染色技能に加え、デジタル時代に対応した「技能×デジタル」の学びを推進しています。

資格取得支援 制度の拡充

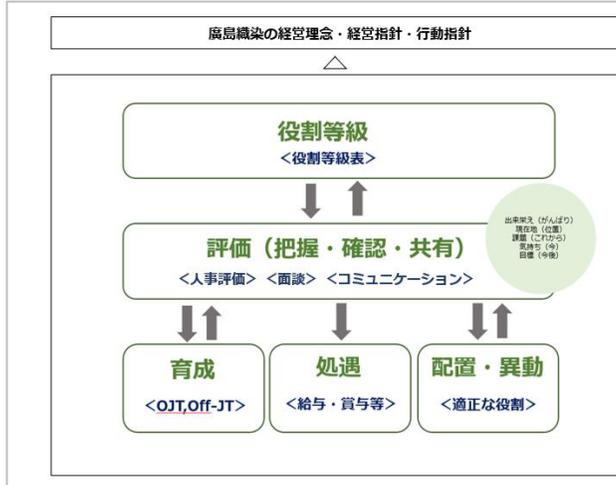
社員の自律的なスキルアップを支援するため、資格取得費用の補助制度を拡充しています。

個人を尊重した人材育成

人事制度の見直し

目指すのは「評価制度」ではなく「成長のしくみづくり」です

- ・社員に期待する役割を明確に言語化します。
- ・上司と部下が「現在地」と「目的地」を共有し、対話する文化を醸成します。
- ・全員が納得感を持って、自身の成長と会社の成長に貢献できる環境をつくりま



面談制度の充実

年2回、上司による部下の面談を実施しています

本制度における面談は、評価結果を伝えるためだけの場ではありません。

面談の真の目的は、上司と部下のコミュニケーションを通じて、相互理解を深め、同じ目標に向かって成長することにあります。



学びと挑戦の後押し

学びの機会 創出

染色加工の伝統技能にデジタルの力を掛け合わせ、新たな価値を創出するための学びを支援しています。社内での技術伝承はもちろん、外部研修への参加も積極的に促し、最新の業界動向やデジタル技術に触れる機会を提供しています。現場での「気づき」を改善につなげるサイクルを回し、自律的に考え行動できる人財を育成します。



資格取得支援 制度の拡充

社員の「学び直し(リスキリング)」も強力にバックアップするため、業務に関連する資格や技能検定の取得費用を組合が補助する制度を拡充しています。直近では、業務効率化に直結する「ビジネスIT基礎講座」の受講も推進しており、個人のスキルアップを組織として正当に評価し、挑戦を称える仕組みづくりを進めています。



健康経営・安心の土台

福利厚生 の 充実

社員同士の親睦を深める恒例のバーベキューや有志による夜釣り、地元芦田川花火大会鑑賞など、部署の垣根を越えたコミュニケーション機会を大切にしています。また、結婚・出産祝い金や財形貯蓄制度に加え、親族の育児・介護のための短時間勤務制度を整備し、ライフステージの変化に合わせた柔軟な働き方を支援することで、長期的なキャリア形成を支える環境を整えています。



安心して働ける 職場づくりの ための研修

全社員が心理的安全性の高い現場で能力を発揮できるよう、ハラスメント防止研修やコミュニケーション研修を継続的に実施し、互いを尊重し合う組織文化を醸成しています。

また、自社製品が社会でどのように役立っているかを実感する「関係会社訪問」を行い、仕事への誇りと働きがいをも高める取り組みを推進しています。



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人当たりの売上

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

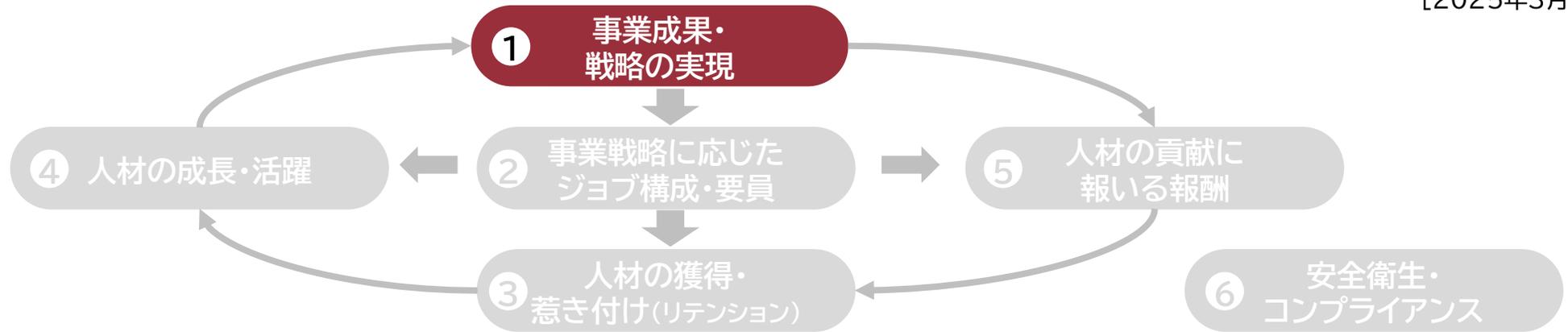
懲戒処分の種類と件数

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]



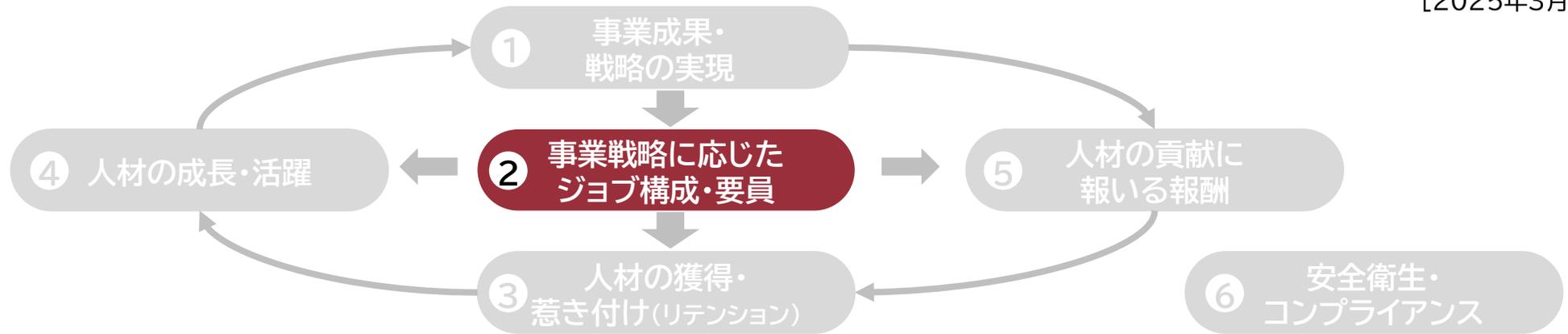
第74期

従業員一人当たりの売上※全体

1,595万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

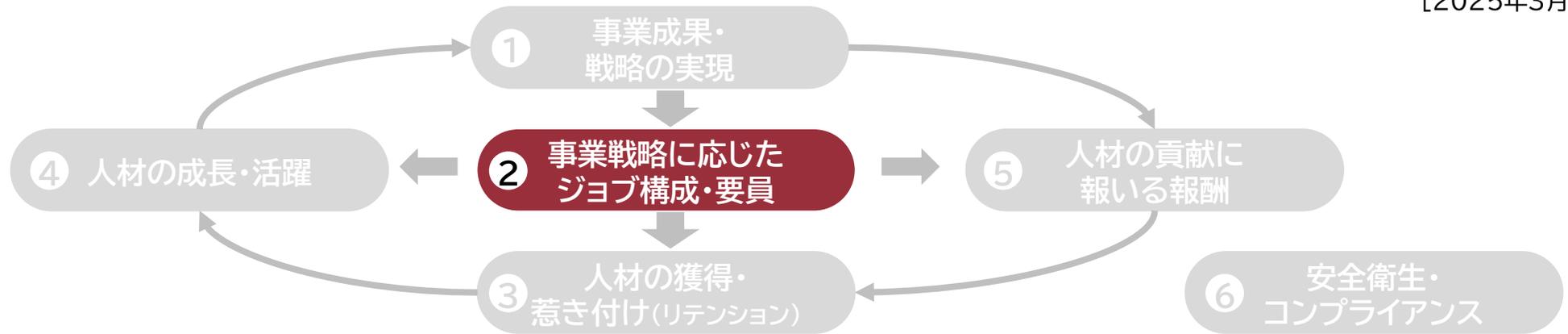


第74期

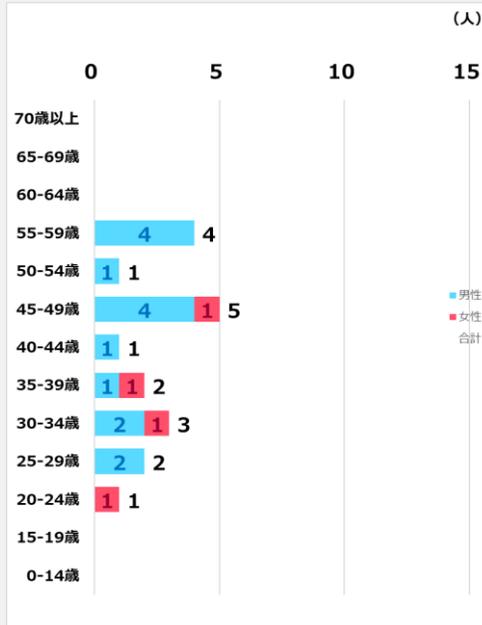
総従業員数	全体 38人
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性15人 女性4人 非正規 男性13人 女性6人
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍84% 外国籍16%

6. 人的資本経営データ(データ集)

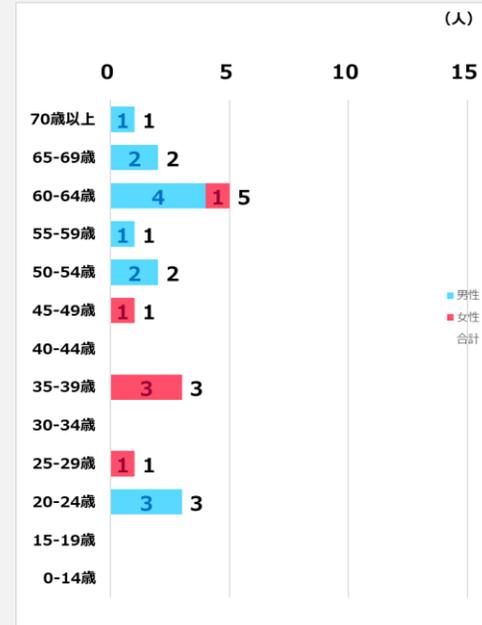
[2025年3月現在]



年齢別ポートフォリオ (正規雇用)

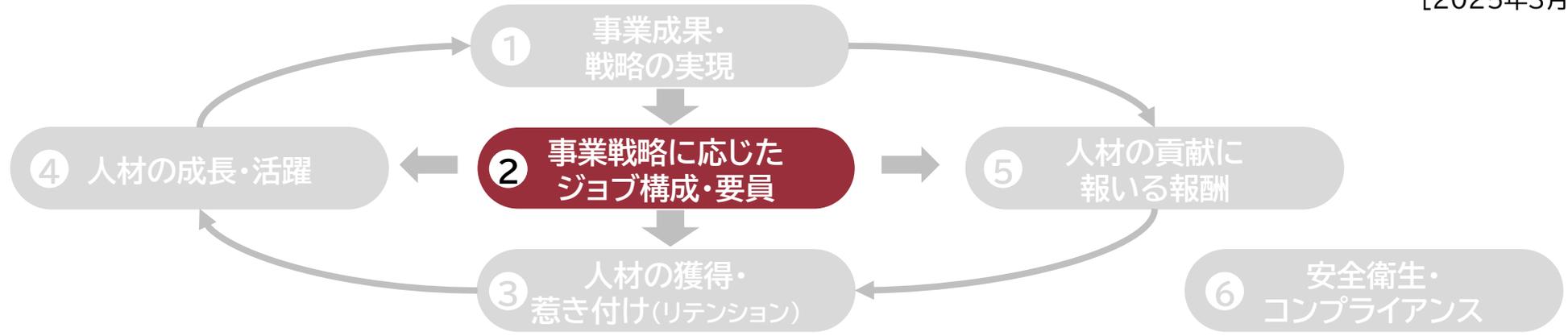


年齢別ポートフォリオ (非正規雇用)

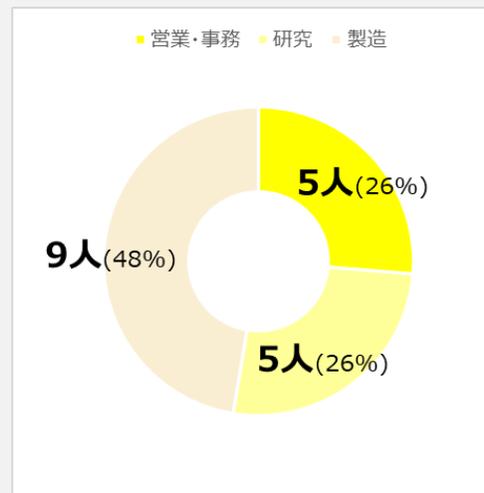


6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

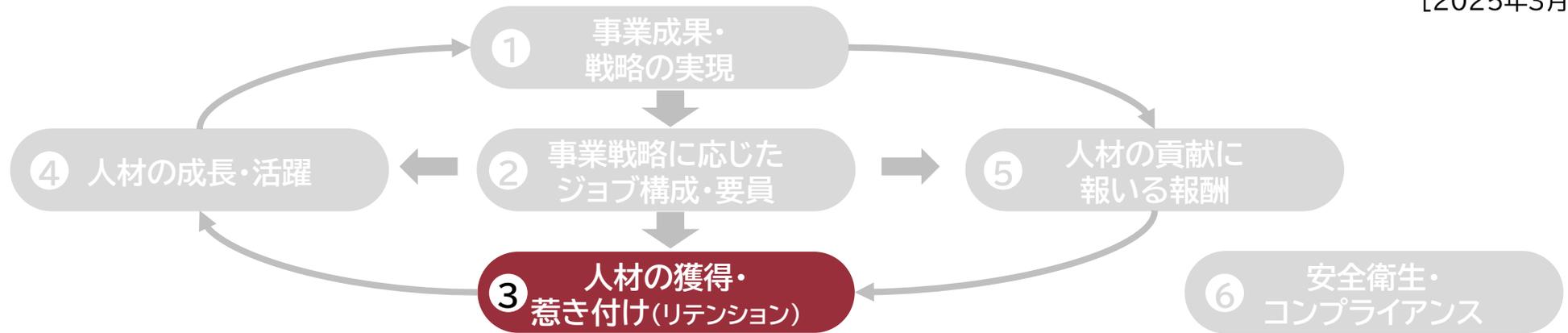


職種別ポートフォリオ (正規雇用)



6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

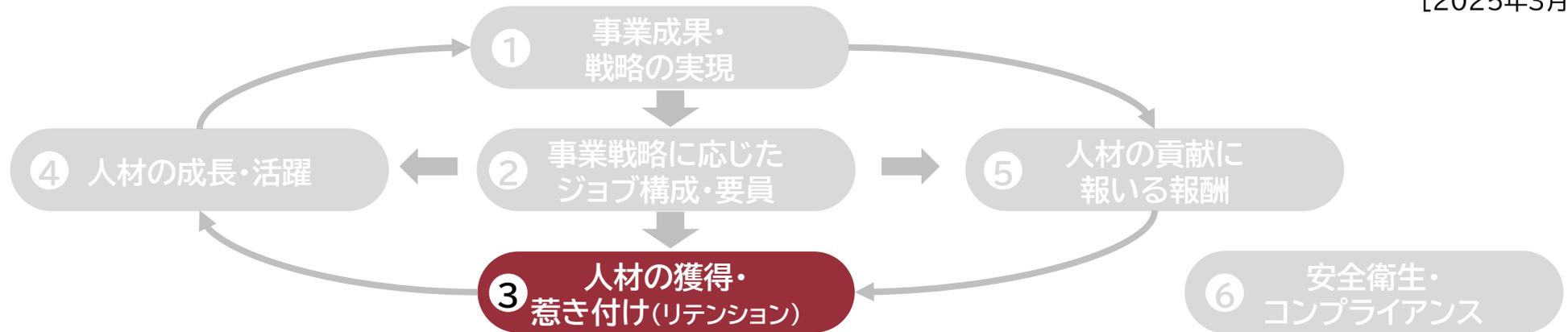


第74期

雇用形態の転換数 ※正規のみ	0人
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ	26%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ	2人
内部継承率 ※正規のみ	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

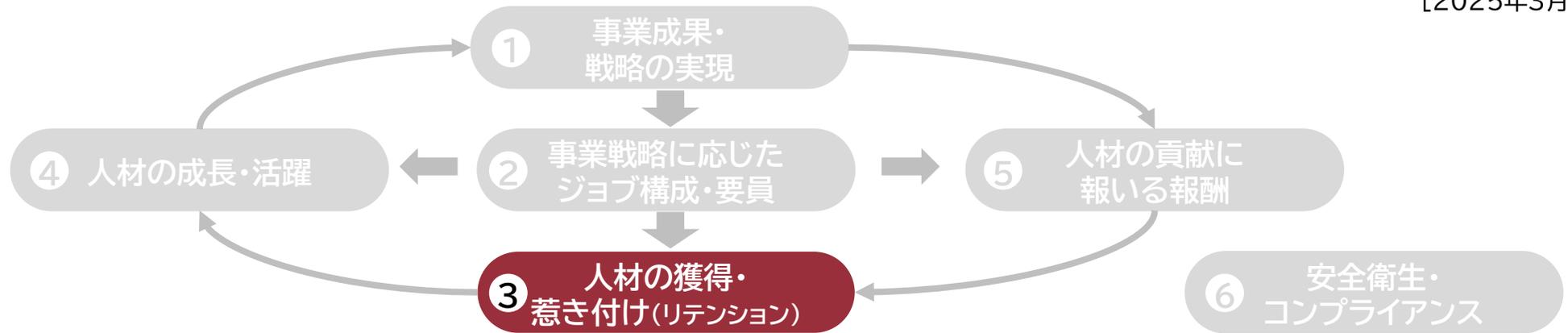
[2025年3月現在]



	第74期
平均残業時間	正規 27.8時間 非正規 1.7時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	6人
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	該当なし
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	該当なし
有給休暇取得率 ※正規のみ	76%

6. 人的資本経営データ(データ集)

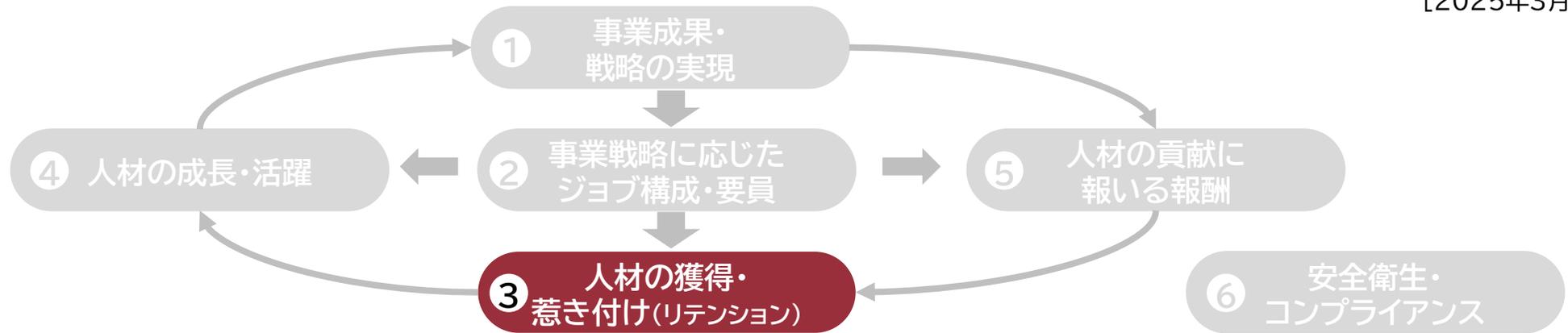
[2025年3月現在]



	第74期
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0% 人数 0人
定年再雇用率 ※正規のみ	100%
障がい者雇用率・人数 ※全体	比率 2.9% 人数 1人

6. 人的資本経営データ(データ集)

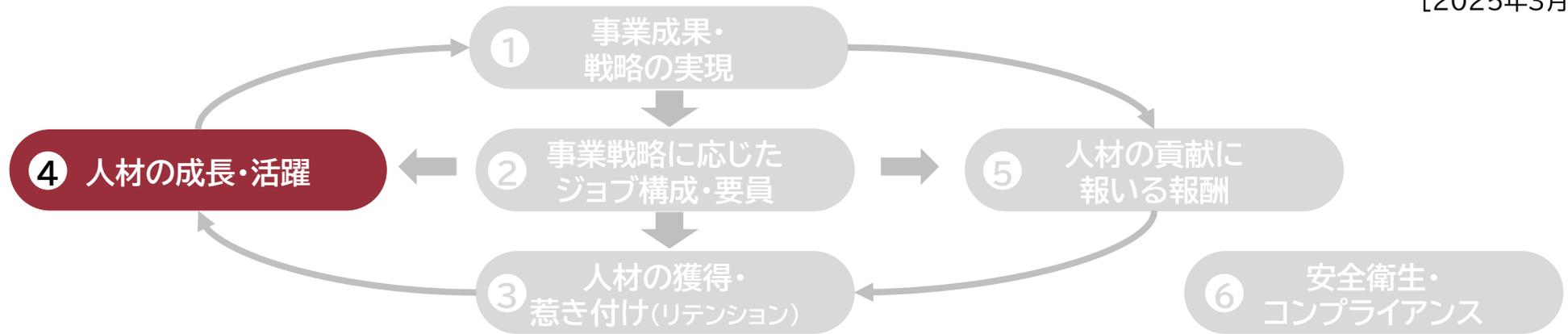
[2025年3月現在]



		第74期
新規採用人数		正規 1人 (男性1人・女性0人) 非正規 4人 (男性4人・女性0人)
離職率 ※正規のみ		11%
平均勤続年数 ※正規のみ		18.5年

6. 人的資本経営データ(データ集)

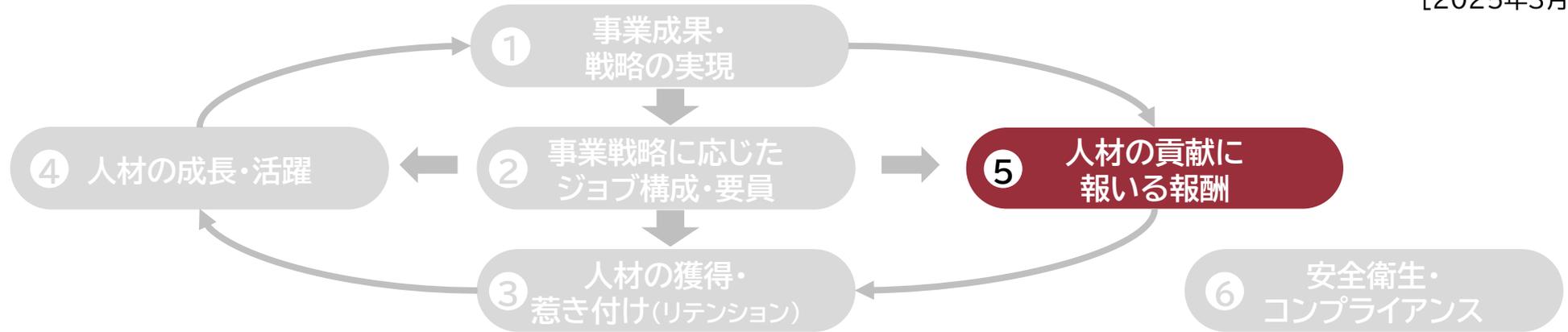
[2025年3月現在]



	第74期
教育投資総額 ※全体	138万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	3万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]



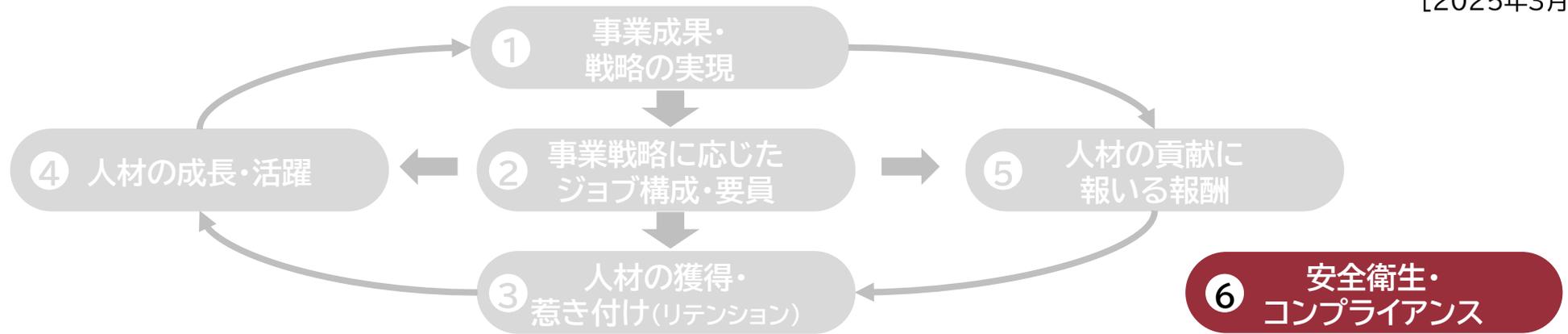
第74期

福利厚生費用総額 ※正規のみ

114万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

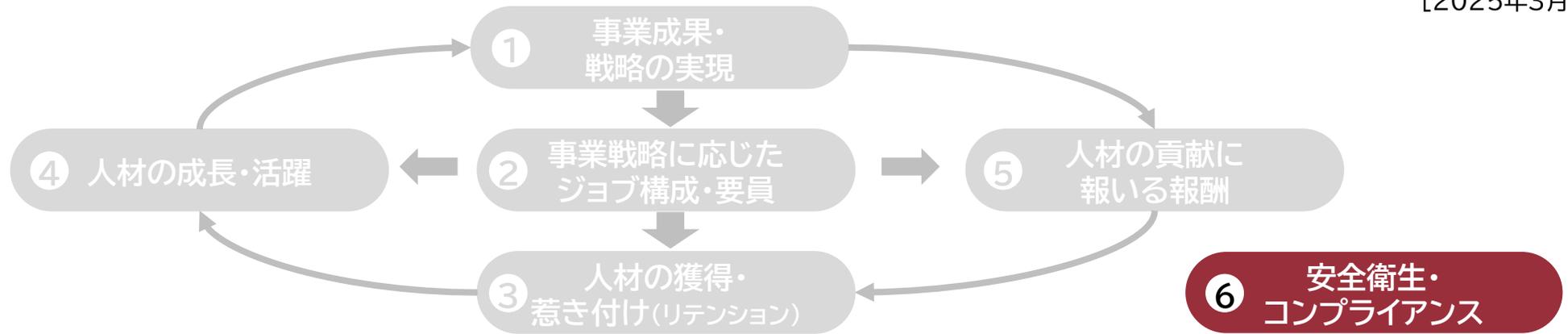


第74期

健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	6人
労災認定された件数・発生率 ※全体	3件 47%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※全体	0件 0%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]



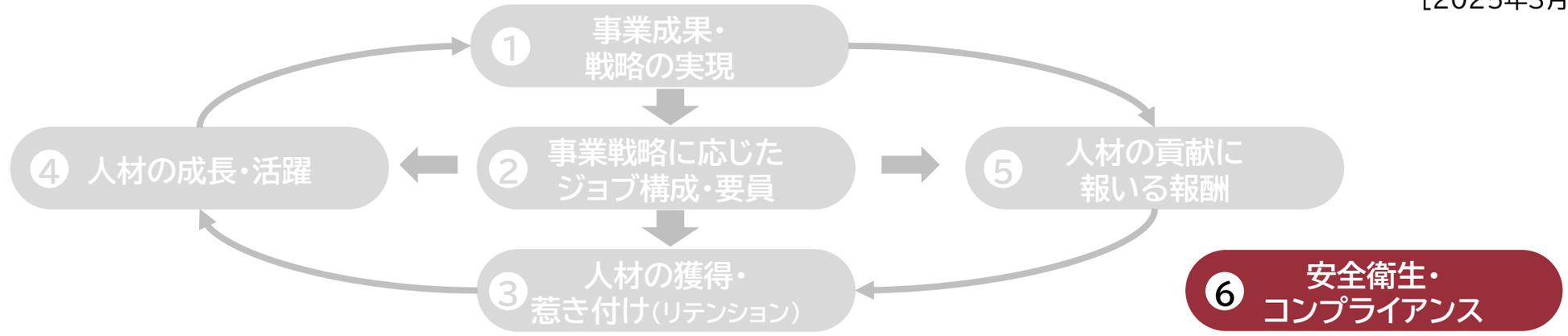
第74期

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ

40人

第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ

0件



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

※正規のみ

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	$[(売上 - \{(売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費\}] \div 人件費 - 1) \times 100$
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	$(各年齢層の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(各性別の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	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	$(日本国籍or外国籍の従業員数 \div 総従業員数) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(後継者プールにいる人数 \div リーダーのポジション数) \times 100$

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	$(中途採用の正規雇用者数 \div 正規雇用者数) \times 100$
	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	$(重要ポストに占める内部登用者数 \div 重要ポスト数) \times 100$
	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	$(育児休業をした男性労働者数 \div 配偶者が出産した男性労働者数) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数 \div 育児休業を取得した女性の数) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(従業員が取得した有給休暇の日数 \div 従業員に与えられた有給休暇の日数) \times 100$
	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	$(女性の管理職数 / 全体の管理職数) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(雇用区分ごとの女性の平均年間賃金 / 雇用区分ごとの男性の平均年間賃金) \times 100$

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	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の従業員の総労働時間}) \times 100\text{万時間}$
	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、正規雇用に加え、非正規雇用の従業員を開示対象としております。
算出期間	本レポートは第74期の1期間を算出期間としております。