



2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

株式会社岩本商店

Confidential - All Rights Reserved - IWAMOTO SHOTEN co., LTD.

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる岩本商店	P.3-9
3. 事業の紹介	P.10-11
4. 人的資本経営の基本方針	P.12
5. 人的資本経営における取組	P.13
6. 人的資本経営データ	P.14-24

当社の人的資本経営

工場・スーパー・企業から排出される古紙や機密書類のリサイクルから現在は廃プラスチックのリサイクルなど岩本商店が取り扱う廃棄物の種類は今後も増加していきます。

それらを安全・安心に処理するためには社員一人一人の安全衛生に対する意識が重要です。

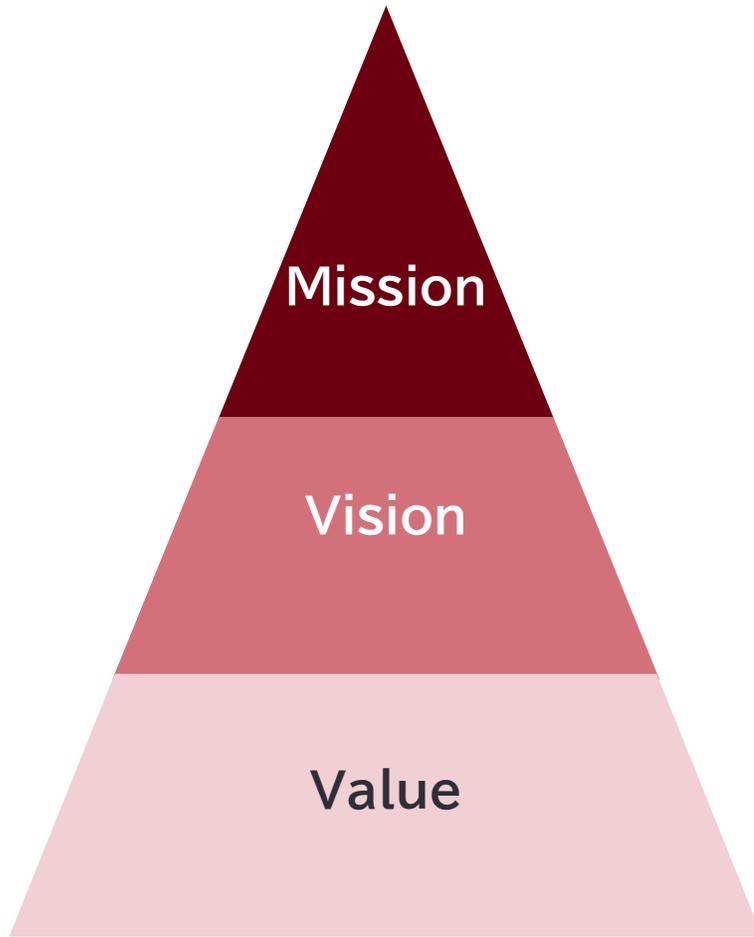
これまでISOの取得などにより安全・衛生環境の整備に努めてきましたが、新工場が竣工する今、現場での実践がより重要になります。

課題を明確にして各部署が取り組みやすい体制を整備します。

地域の環境を守るリサイクラーとして共に成長していくことを期待しています。

代表取締役 岩本真継

2. 一目で分かる岩本商店 Mission Vision Value



リサイクルを通じて、人、街、企業に安心・安全な社会環境づくりを

企業や家庭から排出される廃棄物は従来ごみとして扱われていましたが、近年貴重な資源として見直されています。岩本商店でも複数の手法でリサイクル出来るように設備投資を行ないながら、焼却や埋め立て処分される廃棄物の削減を行い循環型社会の実現に貢献していきます。

顧客の期待以上の商品・サービスを適正価格で提供する

岩本商店のお客様が全国に広がってきたのは、顧客の期待を上回る提案を続けてきたからです。当たり前のことやるのではなく、常によりよい商品・サービスを提供できているか自問自答しながら日々の業務に取り組んでもらいたいです。

HITOホールディングスグループのリソース活用

処理拠点の拡大
グループ企業リソースの最大活用
従業員教育の強化

株式会社 岩本商店

本社



広島県呉市広多賀谷
二丁目3番9号

事業内容



廃棄物リサイクル
廃棄物収集・運搬
製鋼副資材製造

創業



1951年



拠点数

工場2カ所
営業所5カ所



売上高

24億円



資本金

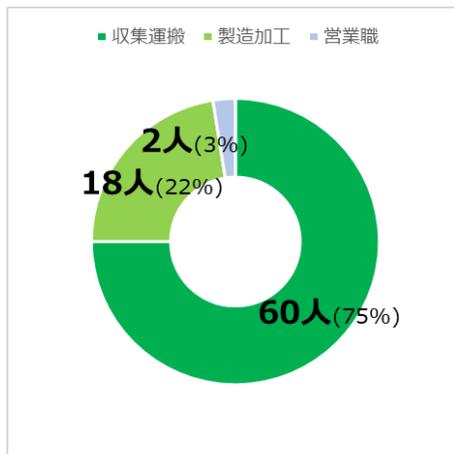
1,000万円

従業員構成

 <p>総従業員数 85名 (含む非正規5名)</p>	 <p>平均勤続年数 4年 (正規のみ)</p>
 <p>総額人件費 360百万 (正規のみ)</p>	 <p>離職率 5% (正規のみ)</p>

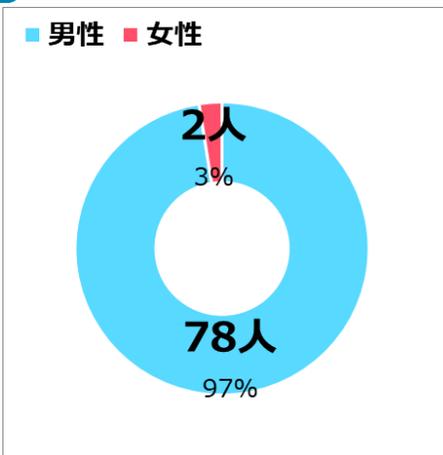
職種別ポートフォリオ

正規

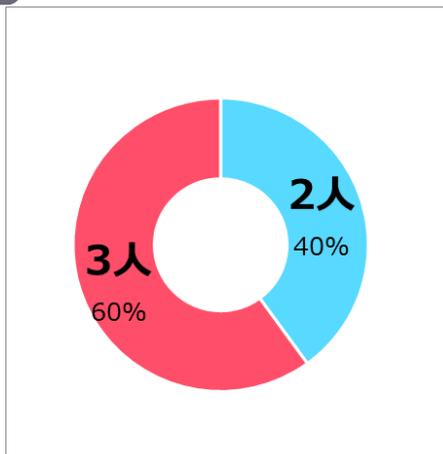


男女別ポートフォリオ

正規

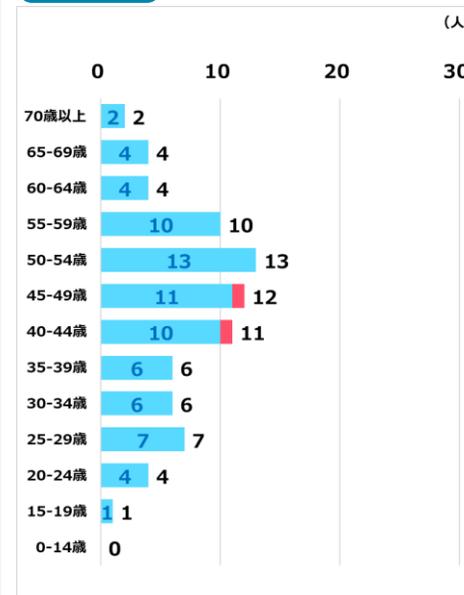


非正規

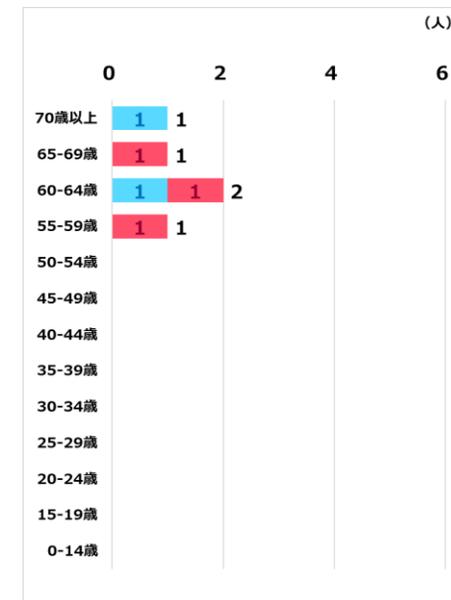


年齢別ポートフォリオ

正規



非正規



労働環境

● 待遇

平均年間給与



450万円

(正規のみ)

127万円

(非正規のみ)

平均残業時間



12時間

(正規のみ)

0時間

(非正規のみ)

有給休暇消化率



29%

(正規のみ)

● 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



106万円

(全体)

1人当たりの教育投資額



1万円

(全体)

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



5件 6.4%
(正規のみ)

健康・安全研修の総出席者数



78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

懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	第50期	第51期	第52期
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



人的資本経営の成果

労働生産性

666万円/人



(全体)

従業員1人当たりの収益

93万円/人



(全体)

福利厚生

健康・医療関連

- 定期健診

食事関連

- 昼食 弁当手配
- 恵方巻、ウナギ、クリスマスケーキ配布

教育・自己啓発

- 資格取得支援制度

財政的支援

- 社員貸付金制度

社内イベント

- 納涼会
- 忘年会
- 新年会
- ゴルフコンペ

3. 事業の紹介

廃棄物リサイクル事業



創業以来継続している古紙リサイクルを中心に、プラスチックや金属、繊維など幅広く廃棄物を回収し、リサイクルできる状態に中間処理を実施しています。

呉、福山、山口に配備されている車両は70台、リサイクルの設備は8ライン、今年増設を予定しています。

日本国内ではサーキュラエコノミー(循環型経済)の要望が高まっています。岩本商店だけでなくHITOホールディングスの各社とのシナジーにより、リサイクラーとしての責任を果たせる体制を強化していきます。

エコマイト製造事業



これまで最終処分(埋立・焼却)にまわしていた廃棄物も再生したいという思いがずっとありました。

それを実現するために廃プラスチック、木くず、繊維くず、鉄くずなどを原料として、製鉄メーカーで活用される製鋼副資材の生産を開始します。

この製品はエコマイトといいます。

広島県は埋立による最終処分地として長年他県の廃棄物も受け入れてきましたが、その容量がいっぱいになりつつあります。これは埋立による処理の限界を表しています。

こういった状況を打破するためにも今回導入したエコマイト製造ラインによるリサイクル事業は県からの期待も大きく、地域の環境問題解決に貢献できると考えています。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

3年後には売上35億円を目標に事業を拡大させるために、自社で行える処理の拡張、および地域の要望に応えるための車両増強を中心とした設備投資も継続的に実施する計画です。

人的資本経営 の基本方針

規模の拡大、及び業務の複雑化が進んでいく中で①安全・衛生的な労働環境の整備②各部署ごとの管理職育成、③部署間連携によるチーム力最大化、これら3点の施策が重要となります。3年間でこの3点に注力し企業として成長するための基盤づくりに努めます。

重点取組領域①

安全・衛生的な労働環境の整備

- すでに取得済みのISO14001とISO45001をベースに各部署を班分けして管理し、班ごとに問題解決する体制を整備する

重点取組領域②

部署ごとの管理職育成

- 現場での業務に精通した管理者を部署を統括する管理者にレベルアップさせ、①の取組を効果的に実施できるようにする。

重点取組領域③

部署間連携の強化

- それぞれの部署における注力項目を明確にし、他部署からも支援が受けられるような発信や議論の場を設けてリソース活用を最大化する。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

安全衛生
環境整備

すでに取得済みのISO14001とISO45001をベースに各部署を班分けして管理し、班ごとに問題解決する体制を整備する

ルールベースでの現場管理

安全・衛生への注力

01

取組と概要

部課長会議活用

それぞれの部署における注力項目を明確にし、他部署からも支援が受けられるような発信や議論の場を設けてリソース活用を最大化する。

部署目標の設定

管理職育成

02

03

部署間連携強化

取組と概要

管理職育成

現場での業務に精通した管理者を部署を統括する管理者にレベルアップさせ、①の取組を効果的に実施できるようにする。

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

リスキリング関連教育投資額

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

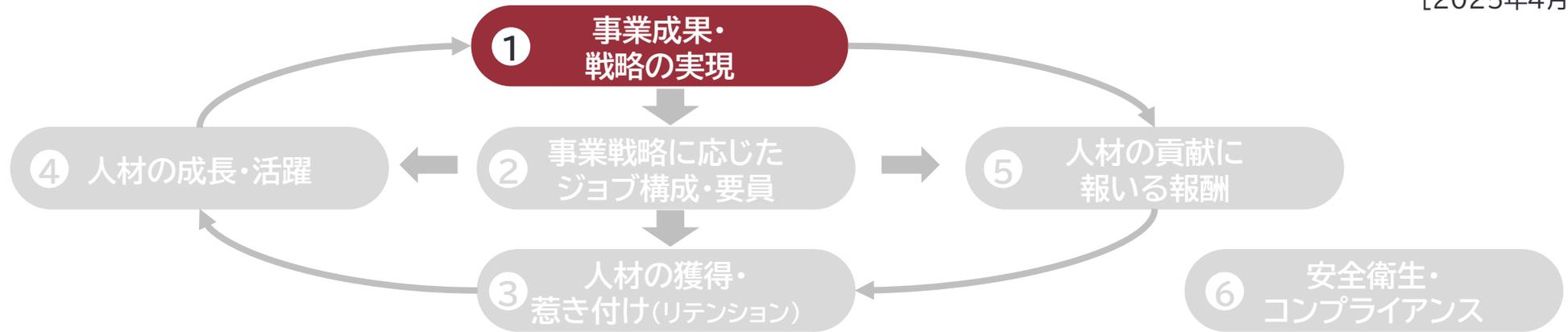
懲戒処分の種類と件数

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)

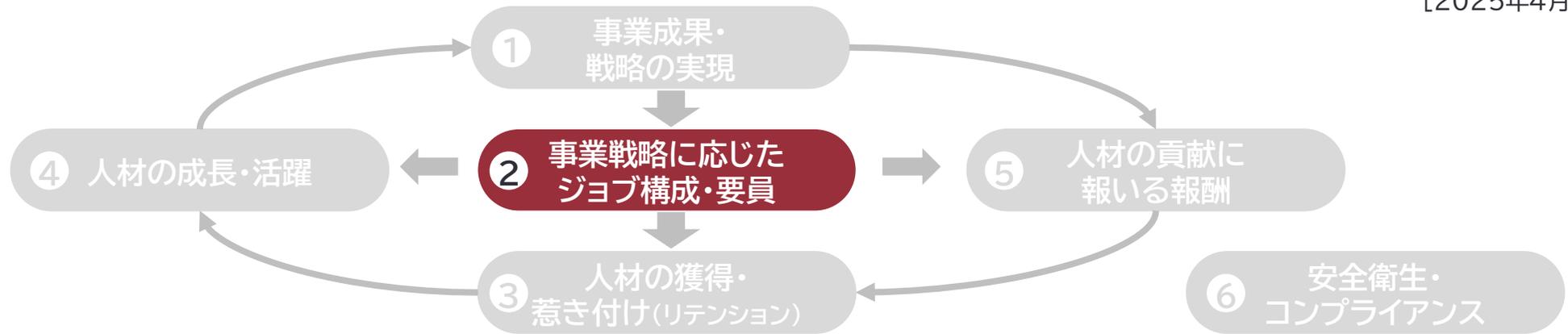
[2025年4月現在]



	2023	2024	2025
労働生産性 ※全体	611万円/人	634万円/人	666万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	88万円/人	36万円/人	93万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

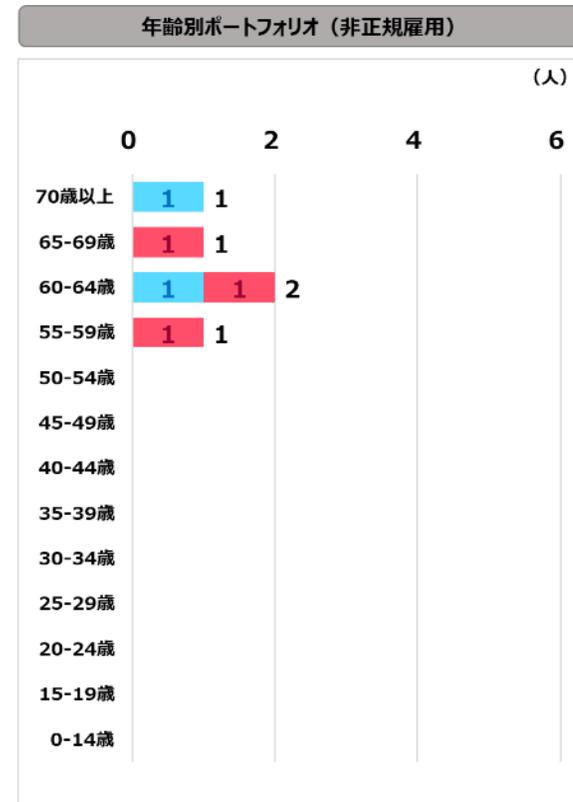
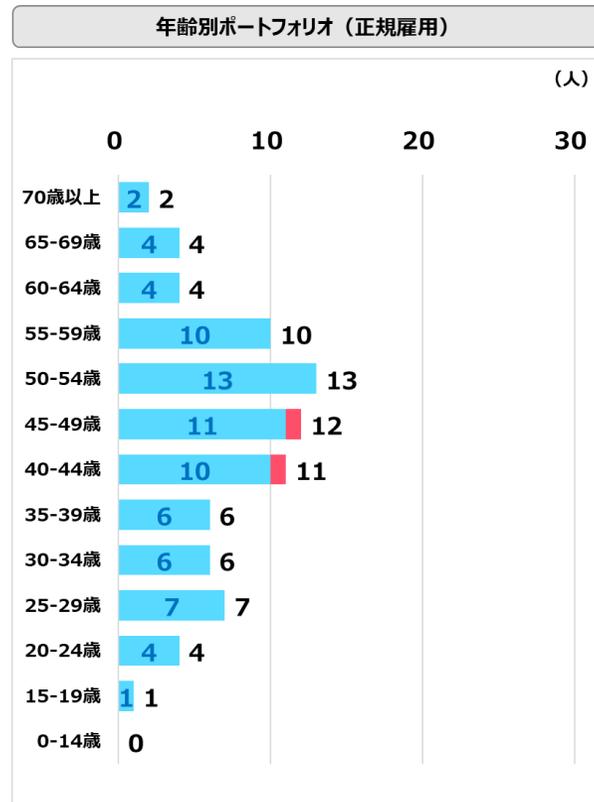
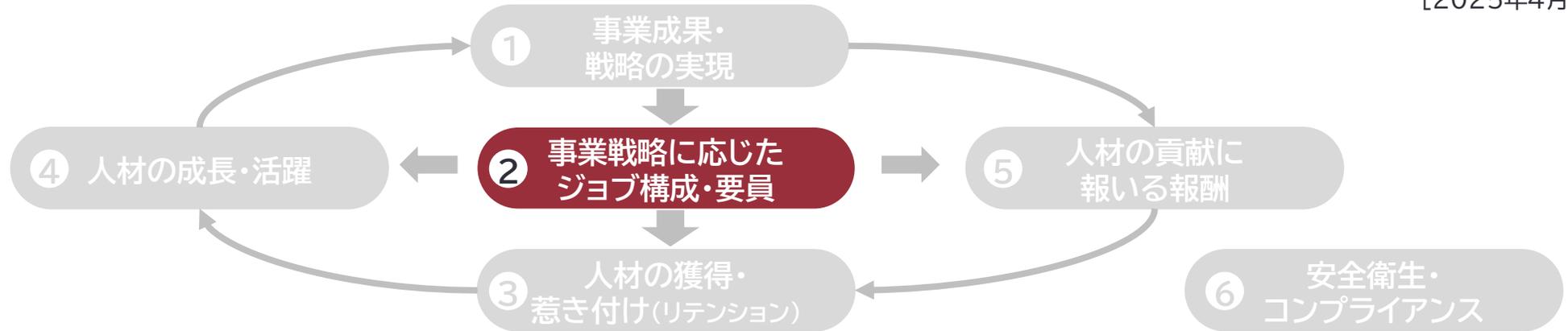
[2025年4月現在]



	2023	2024	2025
総従業員数	全体 67人 正規 63人	全体 75人 正規 70人	全体 85人 正規 80人
総額人件費 ※正規のみ	24,001万円	32,908万円	36,063万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性61人 女性2人 非正規 男性2人 女性2人	正規 男性68人 女性2人 非正規 男性2人 女性3人	正規 男性78人 女性2人 非正規 男性2人 女性3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100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%	正規 日本籍100% 外国籍0% 非正規 日本籍100% 外国籍0%

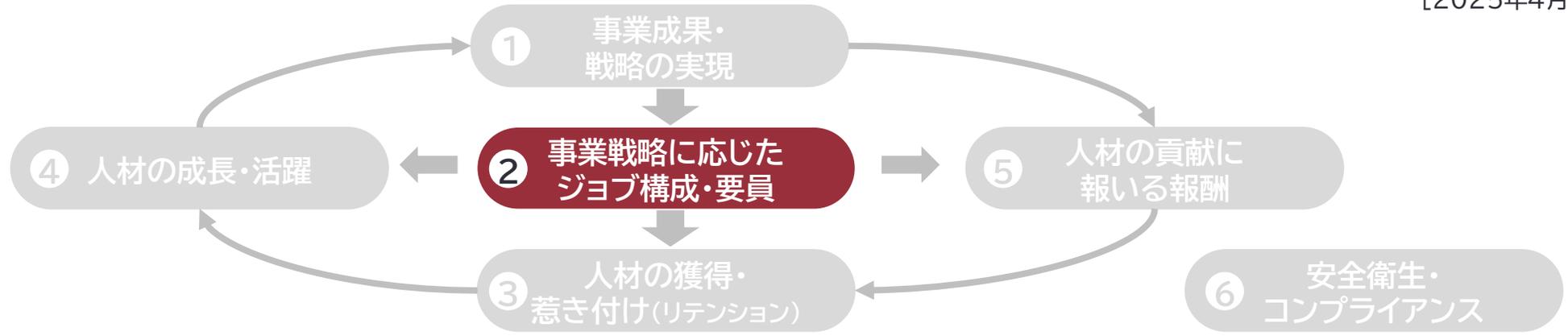
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年4月現在]

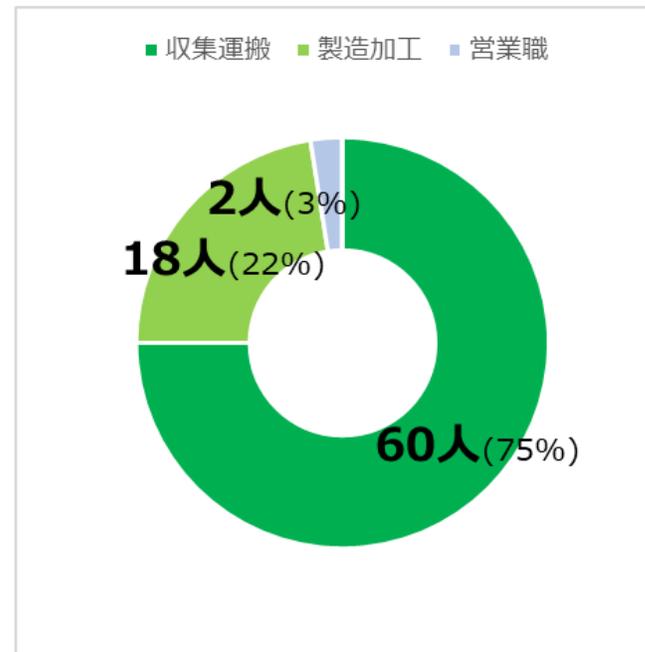


6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年4月現在]

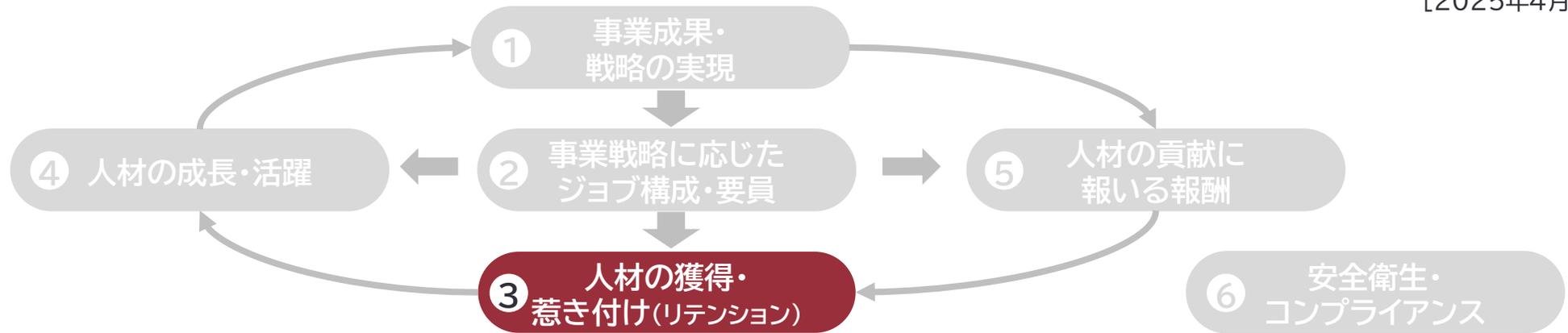


職種別ポートフォリオ (正規雇用)



6. 人的資本経営データ(データ集)

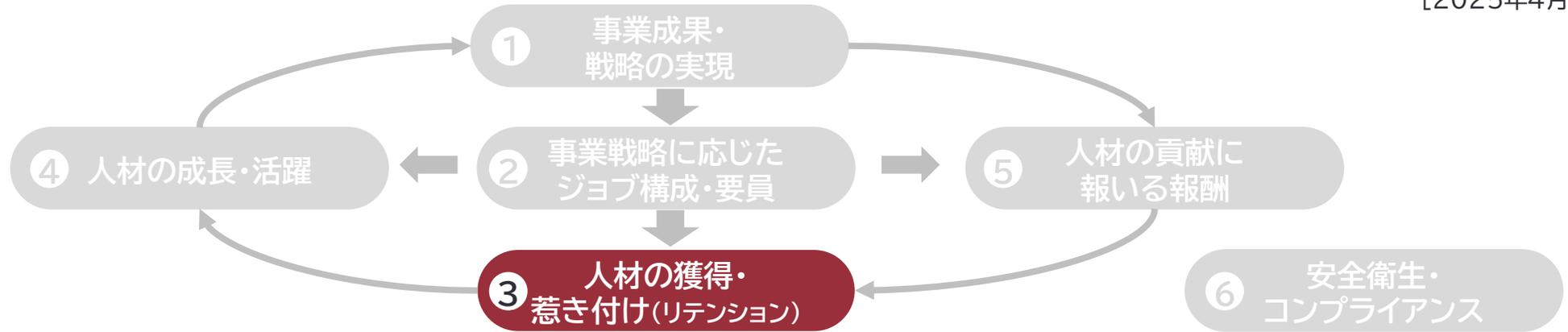
[2025年4月現在]



	2023	2024	2025
平均残業時間	正規 15時間 非正規 0時間	正規 16時間 非正規 0時間	正規 12時間 非正規 0時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	14人	16人	19人
有給休暇取得率 ※正規のみ	20%	22%	29%
女性管理職比率と人数	0%	0%	0% 0人
定年再雇用率	0%	100%	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

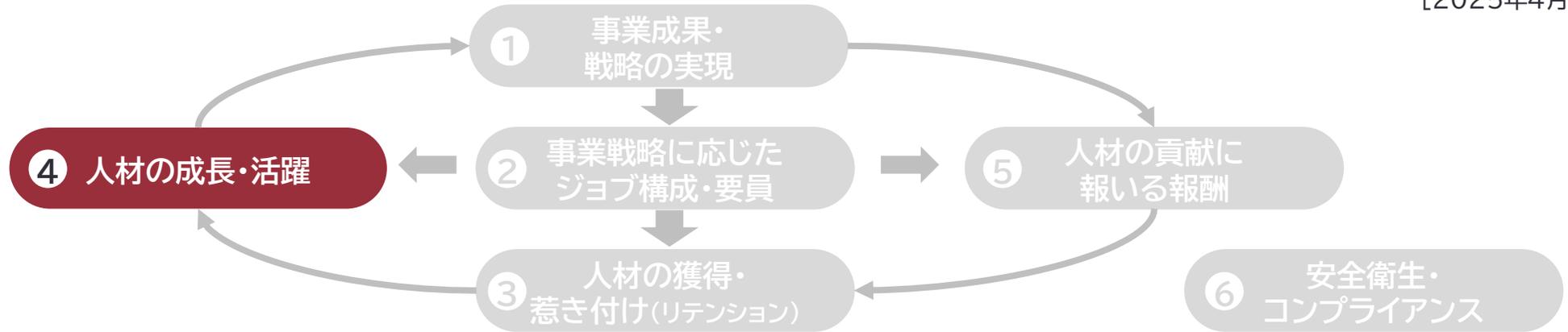
[2025年4月現在]



	2023	2024	2025
離職率 ※正規のみ	6%	4%	5%
平均勤続年数 ※正規のみ	3.6年	3.9年	4年

6. 人的資本経営データ(データ集)

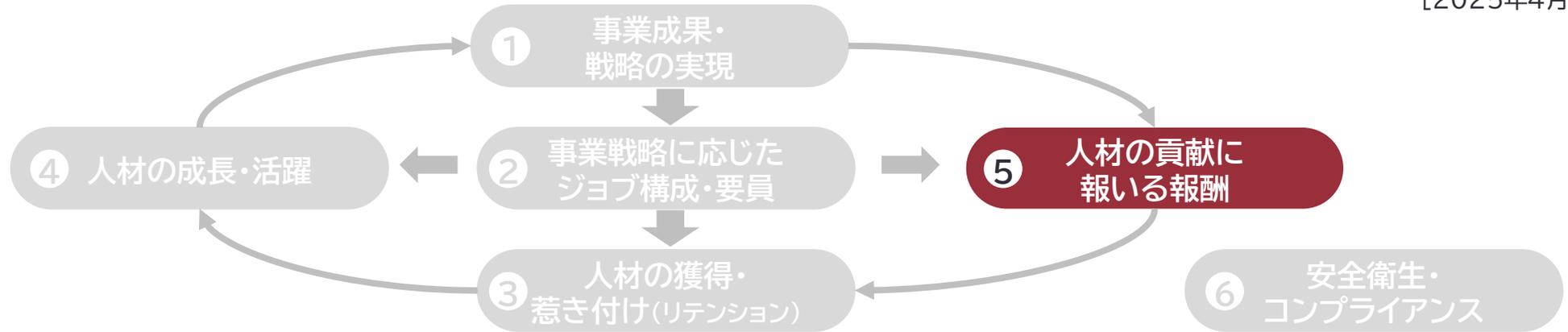
[2025年4月現在]



	2023	2024	2025
教育投資総額 ※全体	0万円	0万円	106万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	0万円	0万円	1万円
リスキル関連教育投資額 ※全体	0万円	0万円	106万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

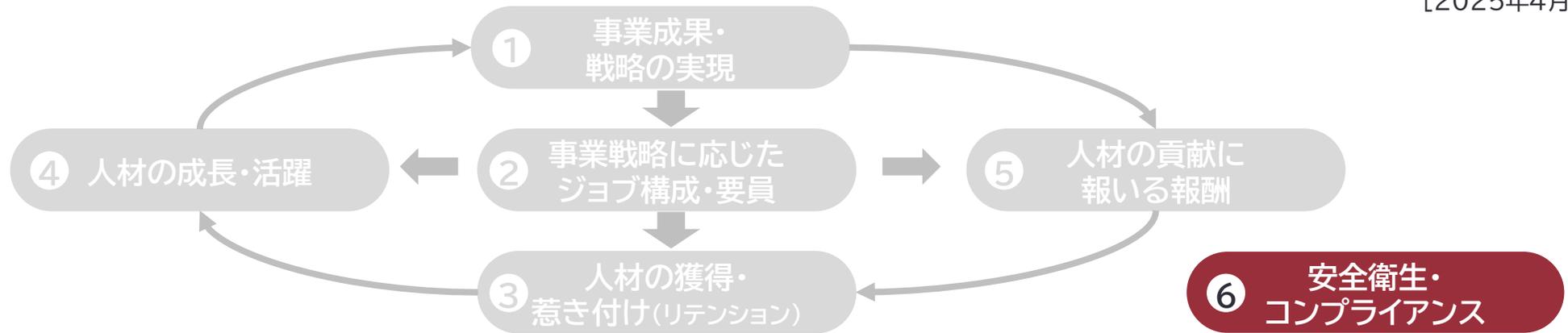
[2025年4月現在]



	2023		2024		2025	
平均年間給与	正規	380万円	正規	470万円	正規	450万円
	非正規	100万円	非正規	133万円	非正規	127万円
福利厚生費用総額 ※正規のみ		196万円		444万円		328万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

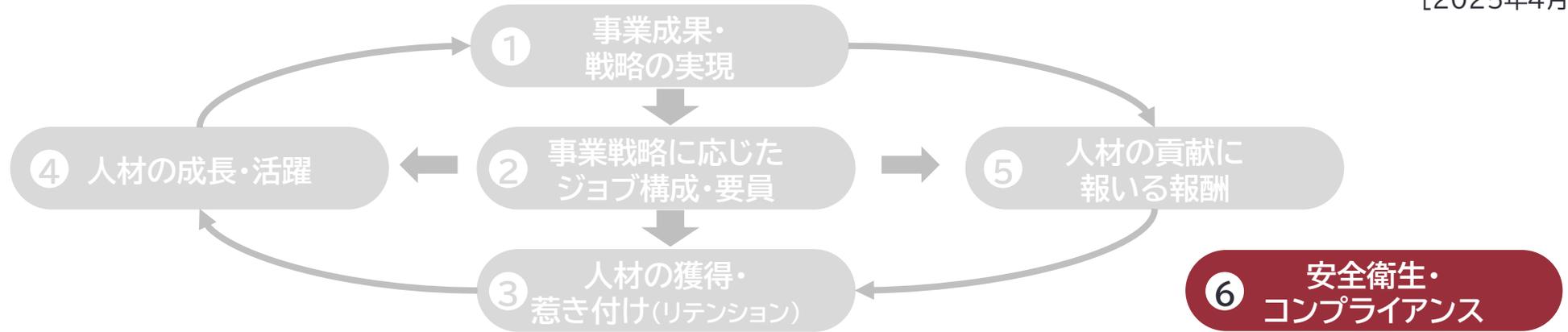
[2025年4月現在]



	2023	2024	2025
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	62人	68人	78人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	1件 1.6%	2件 2.9%	5件 6.4%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	0件	0件	0件

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年4月現在]



懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	第50期	第51期	第52期
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

※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	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$
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、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。
*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**2025,2024,2023**の3期間を算出期間としております。