



2025 HUMAN CAPITAL REPORT 人的資本レポート



株式会社 浜本工作所

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる 株式会社 浜本工作所	P.3-8
3. 事業の紹介	P.9-10
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.12-14
6. 人的資本経営データ	P.15-23

当社の人的資本経営

最新のテクノロジーと、飽くなき職人魂。 「ヒト」の可能性に投資し、最高精度の品質 のモノづくり

当社は創業以来、「不可能を可能に、複雑な加工もあきらめず挑戦する」というモノづくり精神を胸に歩みを続けてまいりました。私たちのゴールは、お客様に「さすが浜本工作所だ」と唸っていただける最高精度の品質を提供し、圧倒的なブランド価値を確立することです。そのために、私たちは「最新マシンの導入」と「熟練の職人技」という2つの強みを掛け合わせています。

どれだけ機械が進化しようとも、そのポテンシャルを引き出すのは、最終的には「ヒト」の知恵と技術にほかなりません。試作品から小ロット、量産品まで、お客様の幅広いニーズに「少数精鋭ならではのスピード感」で迅速にお応えできるのも、すべては社員一人ひとりの高い技術力と行動力があるからです。

だからこそ私たちは、社員が「ヒトにしかできない領域」に全力を注げる職場環境を整えるとともに、「やってみたい」と手を挙げられる挑戦の風土をつくり、モチベーションと積極性を最大限に引き出します。働く仲間の可能性を信じ、その成長に投資し続けることで、これからもお客様に感動を届けるモノづくり企業であり続けます。



代表取締役社長 濱本 陽平



熟練の職人技×最新マシンで最高精度の品質を実現

少数精鋭ならではのスピード感で迅速に対応

試作品から小ロット、量産品まで幅広いニーズに応える

不可能を可能に一、複雑な加工もあきらめず挑戦



株式会社 浜本工作所

本社

〒737-0004 広島県呉市阿賀南
2丁目9-44
電話 0823-73-6957

営業品目

精密測定器部品加工
自動車関連部品
精密レーザ加工
各種プラント部品加工
各種製缶作業

創立

昭和59年10月01日

工場数

3拠点

売上高

1.56億円

資本金

300万円

従業員構成

総従業員数

11人

総額人件費

5,198
万円

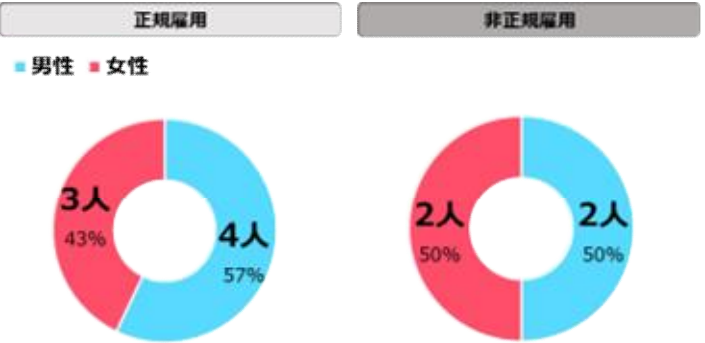
平均勤続年数

20年

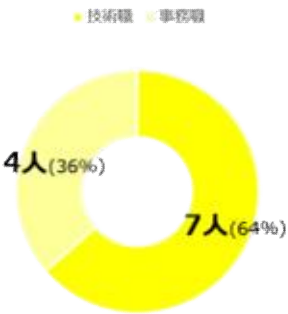
離職率

0%

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

平均年間給与

361万円

(非正規含む)

平均残業時間

16時間

(正規のみ)

● ダイバーシティ

定年再雇用率

100%

(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額

20万円

(全体)

1人当たりの教育投資額

1.7万円

(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

0件 0%
(正規のみ)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数

7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件
諭旨退職	0件
降格	0件
出勤停止	0件
減給	0件
けん責	0件
戒告	0件
その他	0件

人的資本経営の成果

労働生産性
555万円/人

(全体)

従業員1人当たり
の収益
1,302万円/人

(全体)

3. 事業の紹介

事業説明 浜本工作所が誇るモノづくりの技術



— 精密部品加工 —

切る、曲げる、つなげる。熟練の職人技

長年の経験と技術を持つ職人が、カットから曲げ、溶接までを一貫して手掛けます。
幅広い素材や厚さに対応し、シートメタルの在庫も多数常備。
小ロットでのご依頼も対応しています。

— 溶接加工 —

機械に負けない精度。手作業ならではの味

機械が日々進歩する中でも、人の手でないと不可能な作業はまだ存在します。
数々の経験や実績に基づき、どんなに複雑な溶接でも一つ一つ丁寧に作業。最新マシンに負けない
美しさと、手作業だからこそ出せる味があります。



— レーザ溶接加工 —

最新のレーザ溶接マシンが不可能を可能に

県内でも数台しかないと言われる最新レーザ溶接機で、スピーディかつ正確に加工を行います。
アルミや銅といった加工しづらい素材でも難なく対応。即納のニーズへ確実に応ええる技術が
ここにあります。

3. 事業の紹介

測定機械および印刷機械メーカー向け精密部品加工・スチール製品の切断および溶接・加工、ファイバーレーザー溶接

1984年の創業以来、測定機械および印刷機械メーカー向け精密部品の製造を主軸に、板金(シートメタル)加工を極めてまいりました。
得意分野は鉄・ステンレス・銅・アルミ・真ちゅうといった金属のカット(切断)や溶接。近年では、県内でも数台しかない種類のレーザー溶接機を導入するなど、最新技術も積極的に取り入れています。



モノづくりを支える最新技術を搭載



4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

最新技術と職人技を融合し、顧客の多様なニーズに少数精鋭のスピード感で応えます。

複雑な加工も諦めず、試作から量産まで「不可能を可能にする」品質で顧客に感動を届けます。ヒトの可能性に投資して技術を磨き、顧客に最高精度の価値を提供してモノづくり産業の発展に貢献します。

人的資本経営 の基本方針

「ヒト」の可能性への投資と、挑戦を支える風土の醸成。
最高品質を生む原動力は「ヒト」です。
人事評価制度と連動した3つの成長支援と育成方針で事業目標を達成します。

- ① 挑戦の風土醸成と自律型人材
- ② 「少数精鋭のスピード感」を支える組織づくり
- ③ モノづくりの「誇り」と「エンゲージメント」の向上

重点取組領域①

人事評価制度の策定

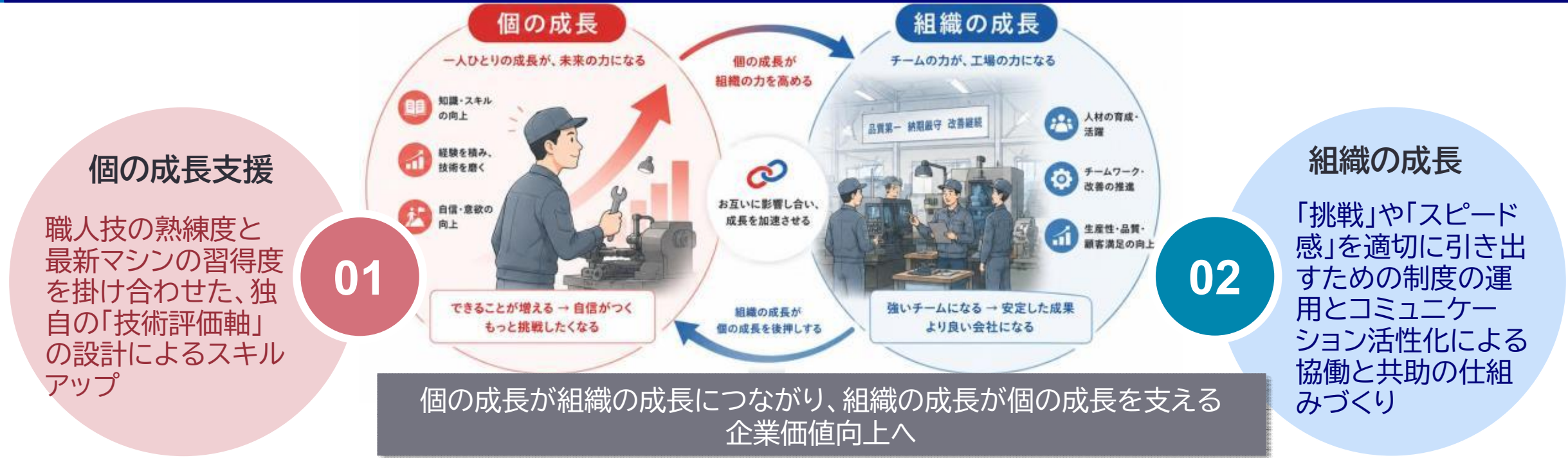
「やってみたい」という挑戦や、個々の「積極性・主体性」を正当に評価する仕組みを作ります。
さらに、社員一人ひとりの成長やスキルアップ、新技術への挑戦をワクワク楽しみながらできる仕組みをつくり、モチベーションとエンゲージメントを飛躍的に高めます。

重点取組領域②

社内研修の実施

新制度を「絵に描いた餅」にせず、社員一人ひとりの意識改革とスキル向上を通じて、現場で正しく機能・運用・定着させるための社内研修を実施します。
制度の運用や研修を通して、仲間との信頼関係が深まり、日々のコミュニケーションが「自律型人材の育成」になるように成長支援をしていきます。

5. 人的資本経営における取組(全体像)



取組と概要 人事評価制度策定	
個の成長支援	「自らの技術に誇りを持ち、ワクワクしながら挑戦している」「新しい加工に挑戦したい」「もっと技術を磨きたい」と社員が主体的に行動することを支援する人事評価制度を策定します。社員一人ひとりが高いモチベーションを持って自律的に輝いている姿を目指します。
主体性の発揮	

取組と概要 社内研修の実施	
組織の成長	「現場の知恵が飛び交い、フォローし合う自立分散型組織」を目指し、制度の運用と定着のための社内研修を実施します。メンバー同士が声を掛け合う文化を定着させることで、「共助・協働」の行動がしっかり評価され、全員が共通のベクトル【顧客への感動提供】に向いている状態を実現します。
協働・共助の仕組み	

人事評価制度策定

期待される役割や行動の可視化による 成長の道標と意識改革

「挑戦」と「成長」の道標を企業の強みに直結させる

「挑戦」をカタチにする仕組み化

査定のための評価ではなく、社員一人ひとりの挑戦や積極性・主体性を会社が正当に評価し、支援するための仕組みとして機能させます。

技術継承と人材育成の加速

最新設備の習得や、長年培ってきた熟練の職人技の継承を評価基準として明文化することで、会社が求める「自律型人材」への成長ステップを可視化します。

「少数精鋭のスピード感」の担保

個人の成長や高いモチベーションが、そのまま組織のスピード感や最高精度の品質に直結する循環を作ります。



社内研修の実施

制度を動かし、現場に「協働・共助」の文化を根づかせる

人事評価制度の運用研修を通じて、「互いに助け合い・教え合い、知恵を出し合う」共助や協働が評価されることへの理解を促進し、全社で仕組みを構築していきます。

その結果、一人ひとりが失敗を恐れずに新しい設備や技術へワクワクしながら挑戦できる土壌を醸成します。

さらに、個々の技術を組織の資産として常にアップデートし、全員が【顧客への感動提供】という共通のベクトルに向かい、最高精度の品質と持続的な組織成長を実現します。

また、本制度を組織に定着させることで、将来的な事業承継においても、後継者が円滑に組織運営を引き継ぐことが可能となります。



どれだけ高性能の機械を導入しても、それを使いこなすのは「人」。
人の力を伸ばすことが、ものづくりの根幹にあります。



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？

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

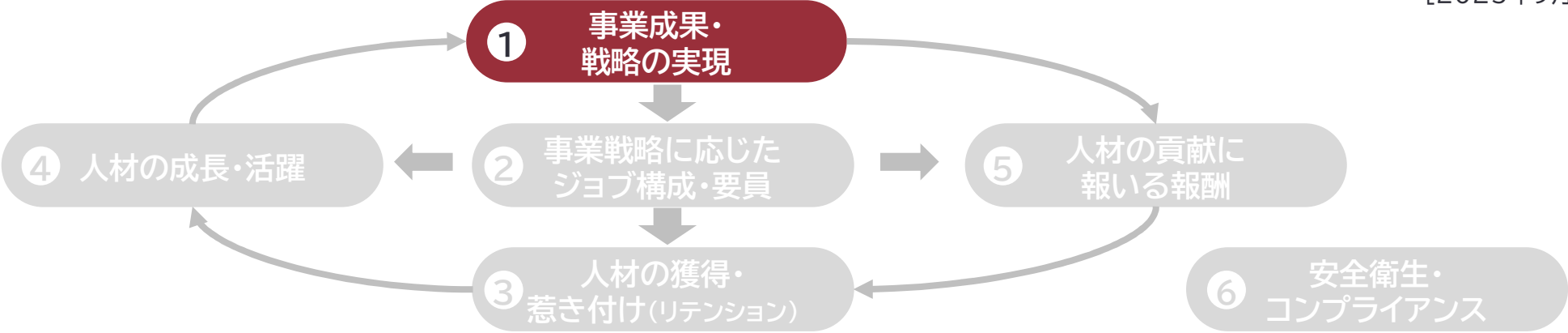
懲戒処分の種類と件数

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)

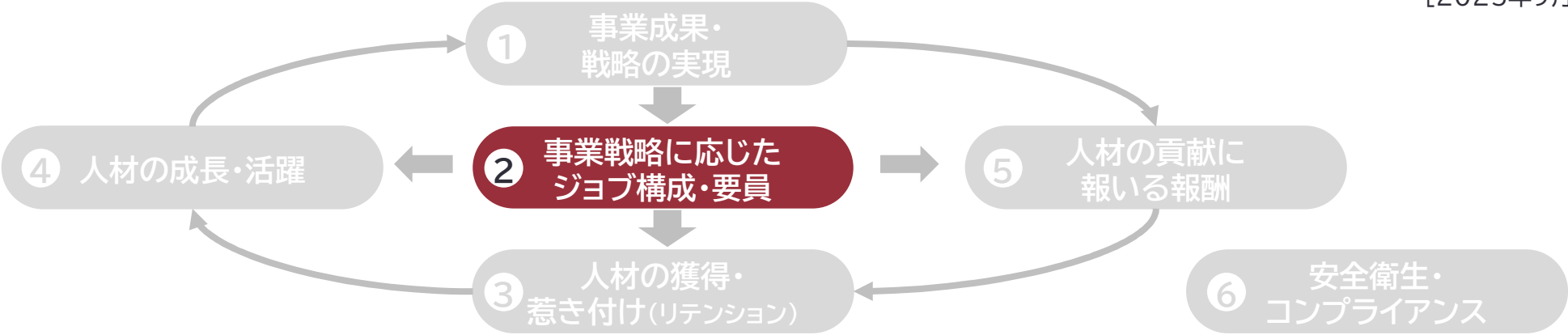
[2025年9月現在]



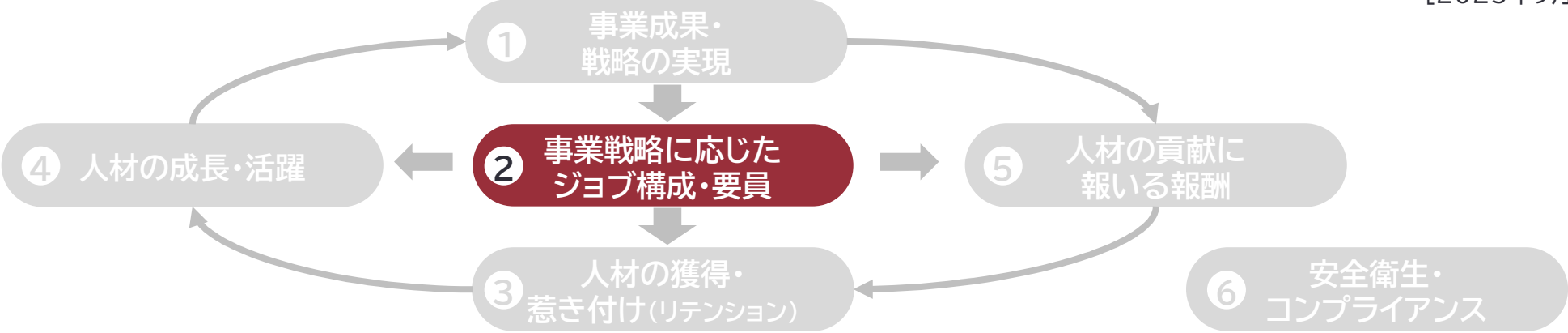
	2025
労働生産性 ※全体	555万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	1,302万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月現在]



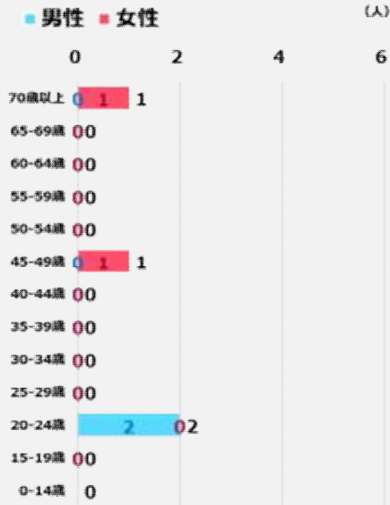
2025	
総従業員数	全体 11人 正規 7人
総額人件費	5,198万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性 4人 女性 3人 非正規 男性 2人 女性 2人

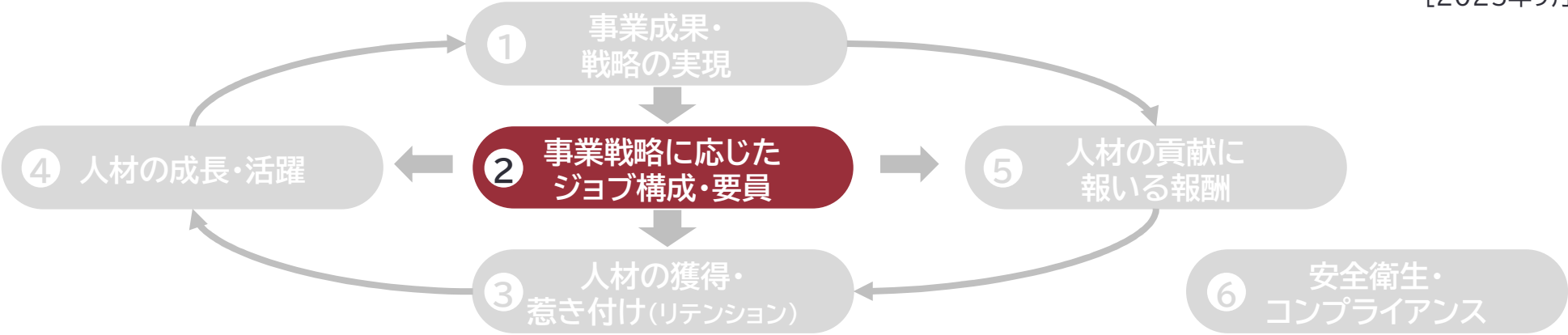


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)

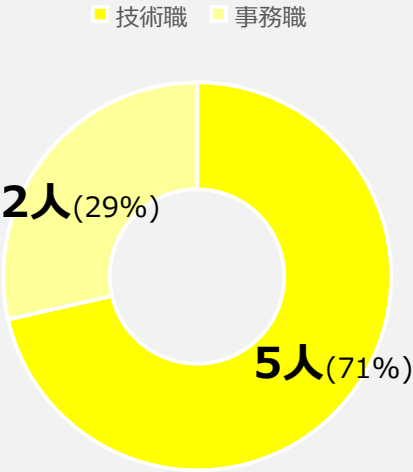


年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)



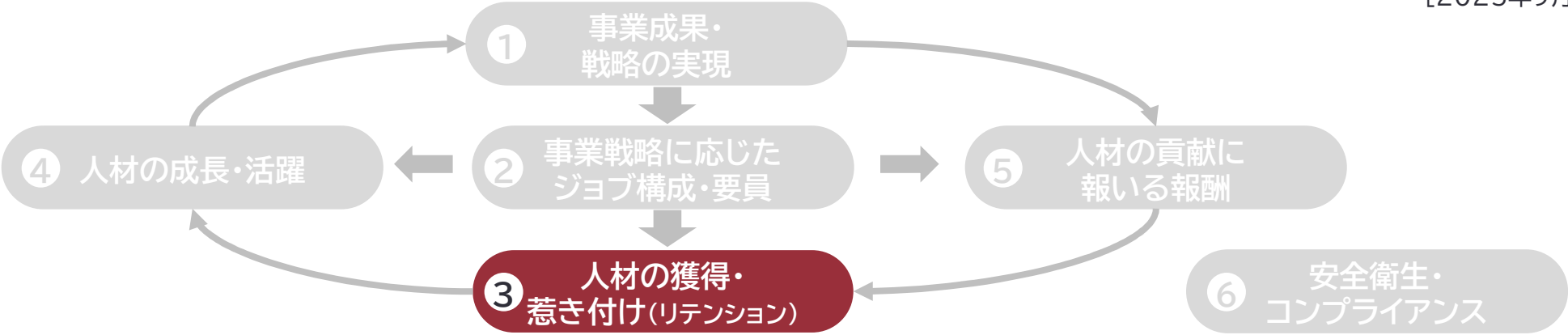


職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)



6. 人的資本経営データ(データ集)

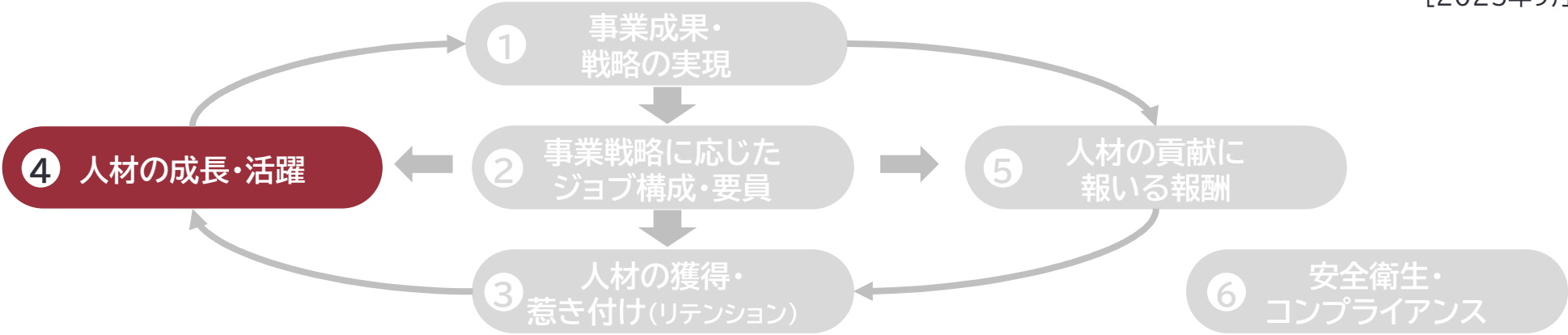
[2025年9月現在]



	2025
平均残業時間	正規 16時間
定年再雇用率 ※正規のみ	100%
離職率 ※正規のみ	0%
平均勤続年数 ※正規のみ	25年

6. 人的資本経営データ(データ集)

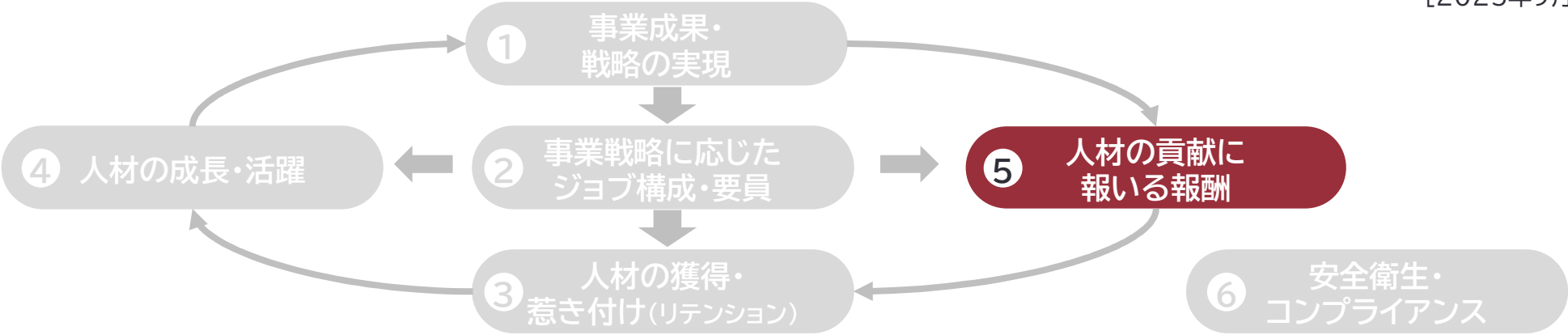
[2025年9月現在]



	2025
教育投資総額 ※全体	20万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	1.7万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

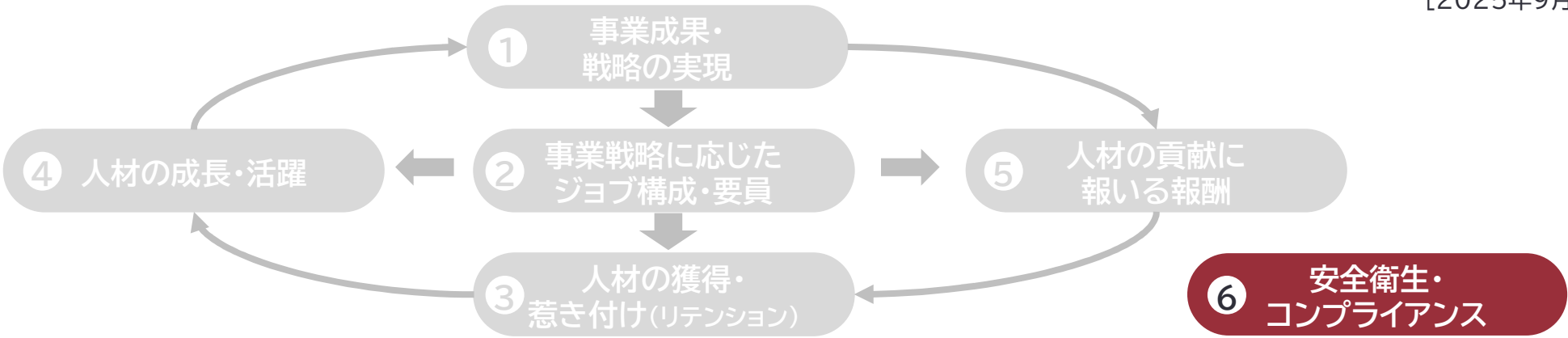
[2025年9月現在]



	2025
平均年間給与 ※全体	361万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年9月現在]



	2025
健康・安全研修の総出席者数 ※正規のみ	0人
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※正規のみ	7人
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	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	$\frac{[売上 - \{(売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費\}] \div 人件費 - 1}{1} \times 100$
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	$(\text{女性の管理職数} / \text{全体の管理職数}) \times 100$ 、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	リスク関連教育投資額	リスク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

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、2025を算出期間としております。



スチール加工・溶接は俺に任せろ！
金属加工のプロフェッショナル

株式会社 浜本工作所