



2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

株式会社ダイイチ

Confidential - All Rights Reserved - 株式会社ダイイチ

目次

- | | |
|--------------------|---------|
| 1. 代表メッセージ | P.2 |
| 2. 一目で分かる 株式会社ダイイチ | P.3-6 |
| 3. 事業の紹介 | P.7 |
| 4. 人的資本経営の基本方針 | P.8 |
| 5. 人的資本経営における取組 | P.9-10 |
| 6. 人的資本経営データ | P.11-18 |



当社の人的資本経営

創業以来、私たちは「食のインフラ」を支える企業として、冷凍・塩干水産物および加工食品の流通を通じ、地域の食卓と販売現場を支えてまいりました。産地に足を運び、自らの目と舌で確かめた商品をお届けする。その積み重ねが、お取引先様からの信頼につながり、当社の存在価値を形づくってきたと感じております。

この仕事の本質は、「モノ」を運ぶことではなく、「信用」を運ぶことにあります。そしてその信用は、現場で日々業務に向き合う社員一人ひとりの姿勢と行動によって支えられています。だからこそ当社は、「人こそが最大の資本である」という考えのもと、人的資本経営を経営の中核に据えています。

私たちが目指すのは、食品流通のプロフェッショナルとして規律を守り、高い物流品質を維持できる人材の育成です。同時に、自ら考え、気づき、改善を積み重ねられる主体性を持った人材が、現場から価値を生み出す組織づくりを進めています。

また、社員が安心して長く働ける環境づくりにも力を入れています。安全衛生の徹底や福利厚生の充実、働きがいを感じられる処遇水準の整備といった取り組みは、労働生産性やサービス品質の向上にもつながっていると実感しています。

これからも当社は、「おいしさネットワーク」を支える水産・食品流通のプロフェッショナル集団として、人への投資を惜しまず、現場から信頼を生み出し続ける企業でありたいと考えています。人的資本を持続的成長のエンジンとし、地域社会とお取引先様に選ばれ続ける存在であり続けることをお約束いたします。

(代表取締役社長 / 田中陽子)

株式会社ダイイチ

本社 ● 広島県広島市西区草津港
1-6-10

事業内容 ● 冷凍・塩干水産物 卸売
同加工食品 卸売

創業 ● 1978年

 拠点数 **3拠点**

 売上高 **68億円**

 資本金 **2,500万円**

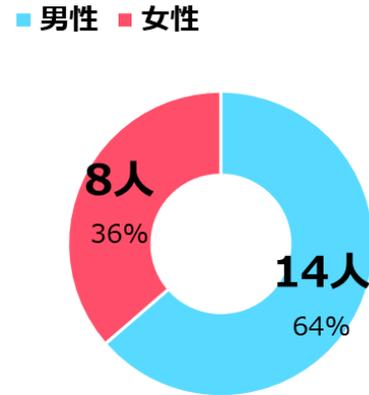
従業員構成

総従業員数
24人
(含む非正規2人)

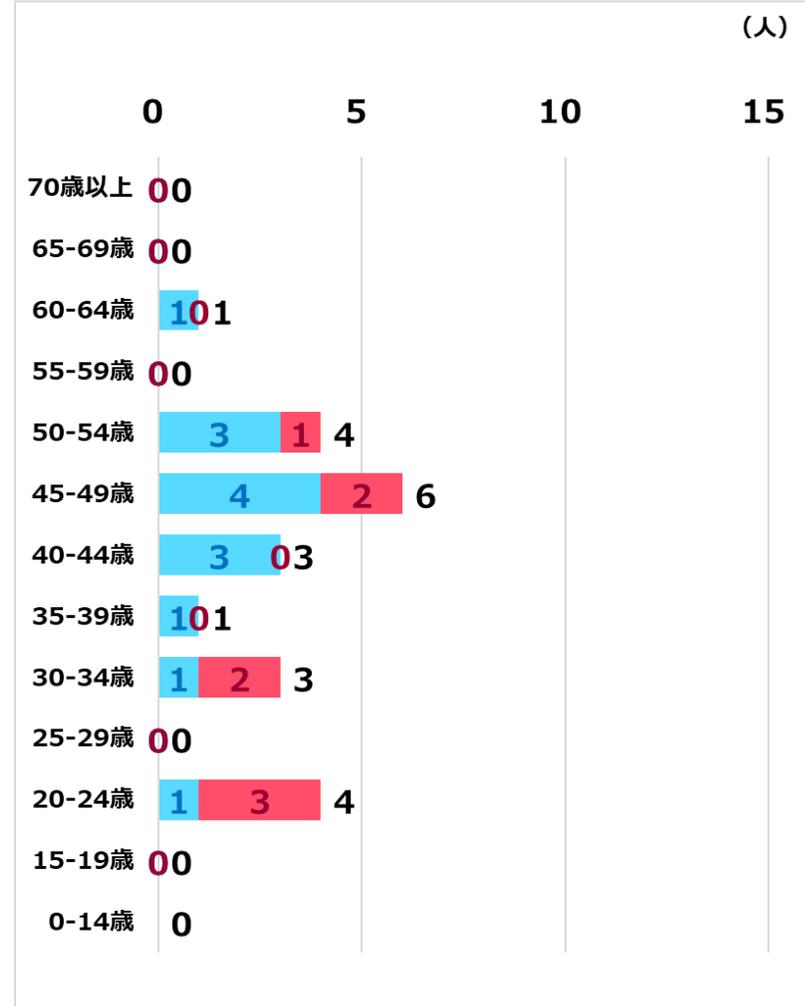
平均勤続年数
14.1年
(全体)

離職率
8%
(全体)

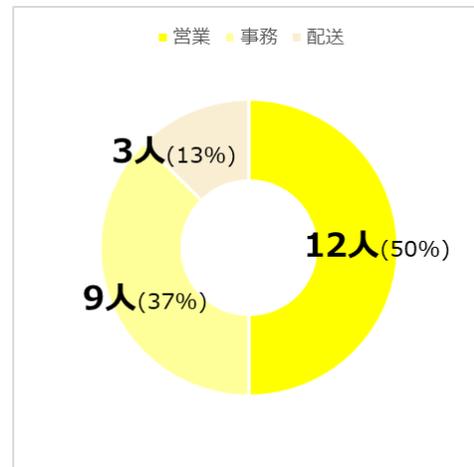
男女別ポートフォリオ(正規雇用)



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)



職種別ポートフォリオ(全体)



労働環境

● 待遇・人材育成

福利厚生費用総額



496万円
(全体)

教育投資総額



1.8万円
(全体)

● 安全衛生

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)

● 人的資本経営の成果

労働生産性

769万円/人



(全体)

福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断
- 胃カメラ健診
- トレーニングジム(本社のみ)
- インフルエンザ予防接種費用負担

社内イベント

- 社員旅行
- 忘年会
- 暑気払い
- 花見会

食事関連

- 冷凍社食(本社のみ)

休暇制度

- 有給休暇計画取得

ハラスメント

- 社内相談窓口

財政的支援

- 退職金制度
- 確定給付企業年金制度

住宅関連

- 寮(福岡のみ)

教育・自己啓発

- 研修・セミナー参加
- 資格受験費用補助

その他

- スポーツ観戦支援 [Bリーグ]
- ドラゴンフライズパートナー企業
- 保養施設完備(山の家、阿品邸)

3. 事業の紹介

冷凍・塩干水産物・加工食品 卸売



原産地の視察や商品サンプルの試食などを行い、こだわり抜いた商品をスーパーなどに販売しています。

特に北海道産の商品の取り扱いが豊富で、中四国での仕入れ量がトップとなっています。

また、産地・加工業者・輸入商社とタイアップして独自の規格で商品開発を行い、販売先の様々な要望に応えられるように取り組んでいます。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

「おいしさネットワーク」を支える水産・食品流通のプロフェッショナルとして、確実な物流品質と専門的な目利き・提案力を提供し、食のインフラ維持と顧客満足の最大化を目指す。

人的資本経営 の基本方針

現場のプロフェッショナリズムを起点に、自ら進化し、価値をコーディネートする人財の育成に取り組む。人的資本を「持続的成長のエンジン」と定義し、現場を動かす「主体性」と、組織を繋ぐ「調整力」へとステップアップする仕組みを構築する。

重点取組領域①

プロフェッショナル・スタンダードの確立

- 規律遵守を徹底し、物流品質の維持・向上を通じて顧客から選ばれ続けるプロフェッショナル人材を育成する。

重点取組領域②

「自律」による現場変革

- 自ら考え、改善を積み重ねる主体的な行動文化を醸成し、現場から付加価値を生み出す。

5. 人的資本経営における取組(全体像)

プロフェッショナル 人材の育成

物流のプロフェッショナルとして顧客の信頼を得られる人材育成に取り組む。

01

自律的成長と 変革の促進

「主体性」を軸とした評価制度の運用により、自律的成長と現場主導の変革を促進する。

02

取組と概要

人材育成

食品流通のインフラを担うプロとしての「規律遵守」と「専門スキル」を重視した採用・育成を行う。現場での実務を通じ、顧客の信頼を得られるプロフェッショナルとしての基礎行動を定着させる。

取組と概要

評価制度

主体性および創造性を等級別の評価項目に設定。コンピテンシー評価に基づき、現場の無駄を省く「改善」への寄与度を評価に反映させることで、自律的な成長意欲と学習意欲を最大化させる。

5. 人的資本経営における取組(個別)

プロフェッショナル人材の育成

人材育成方針の 設計・運用

食品流通のプロフェッショナルとして、確実な物流品質を提供するための規律遵守と標準的スキルの習得を徹底します。心的安全性が高いボトムアップ組織を土台として、「問題意識と気づき力」「自主性・主体性」「柔軟さ」を軸に、成長モデルと育成計画を作成します。「選ばれ続けるプロ」としての行動規範を体得させることで、グループ全体のサービス品質の底上げを図ります。

自律的成長と変革の促進

評価制度の再構築

「自ら考えて、動きをつくる」主体的な行動を評価制度の中核に据えます。新しいことを受け入れ挑戦する創造的態度を推奨し、業務の無駄をなくして効率化を図る改善活動を賞与や昇給等の処遇制度と連動させることで、職員一人ひとりが自発的に専門スキルを高め、現場から変革を牽引する風土を醸成します。これにより、職員が自発的に課題解決に取り組み、組織の持続的な成長を実現します。

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

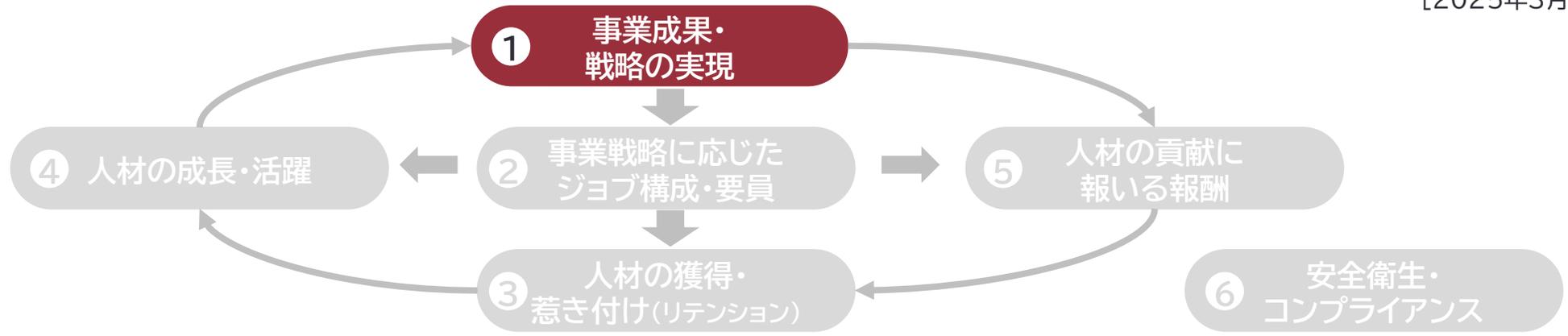
懲戒処分の種類と件数

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)

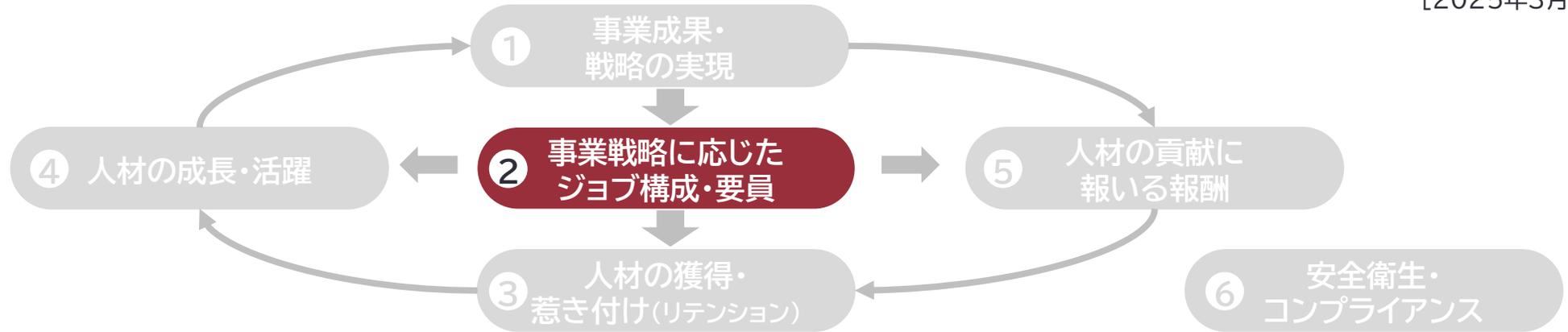
[2025年3月現在]



	2024
労働生産性 ※全体	769万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

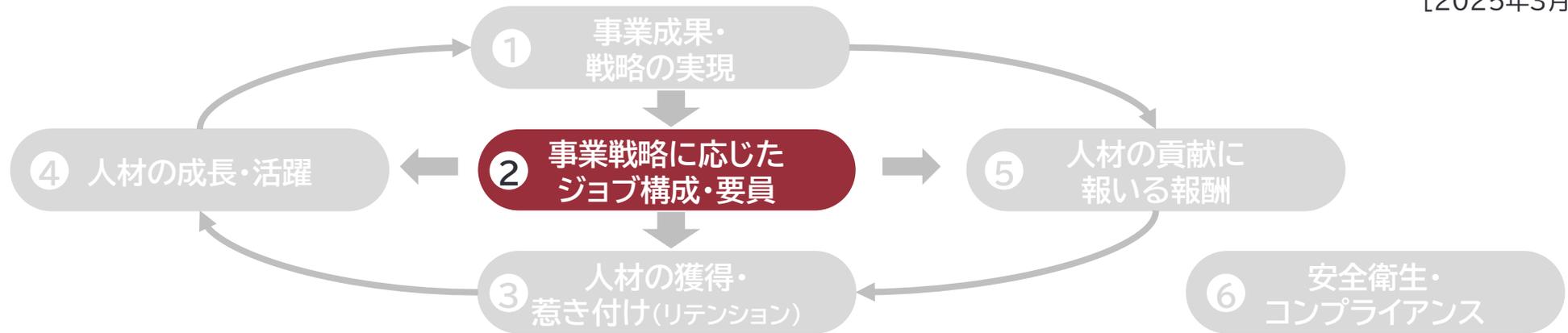
[2025年3月現在]



	2024
総従業員数	全体 24人 正規 22人
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性14人 女性8人 非正規 男性2人 女性0人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

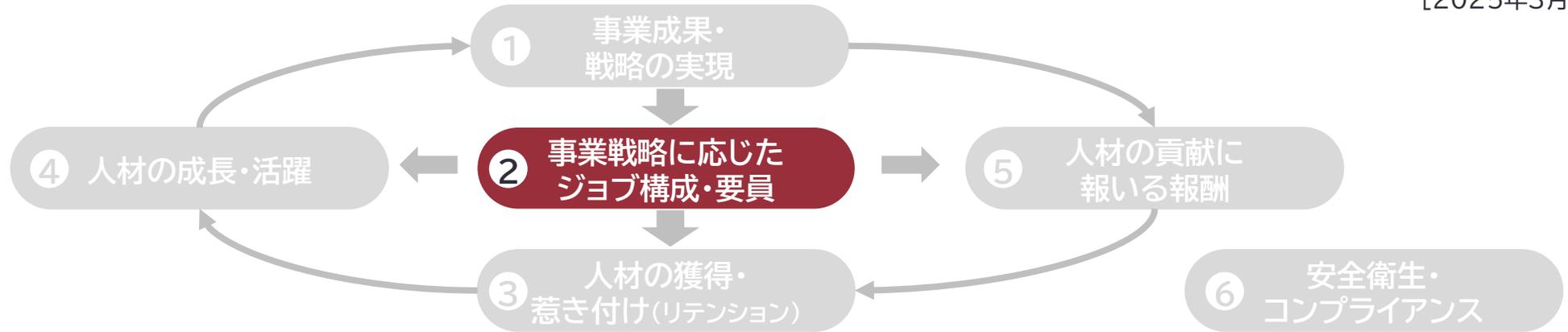


年齢別ポートフォリオ(正規雇用)			
年齢帯	2024		
	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人
60-64歳	1人	0人	1人
55-59歳	0人	0人	0人
50-54歳	3人	1人	4人
45-49歳	4人	2人	6人
40-44歳	3人	0人	3人
35-39歳	1人	0人	1人
30-34歳	1人	2人	3人
25-29歳	0人	0人	0人
20-24歳	1人	3人	4人
15-19歳	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人
合計	14人	8人	22人

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	0人
65-69歳	0人	0人	0人	0人
60-64歳	1人	0人	1人	1人
55-59歳	1人	0人	1人	1人
50-54歳	0人	0人	0人	0人
45-49歳	0人	0人	0人	0人
40-44歳	0人	0人	0人	0人
35-39歳	0人	0人	0人	0人
30-34歳	0人	0人	0人	0人
25-29歳	0人	0人	0人	0人
20-24歳	0人	0人	0人	0人
15-19歳	0人	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人	0人
合計(人)	2人	0人	2人	2人

6. 人的資本経営データ(データ集)

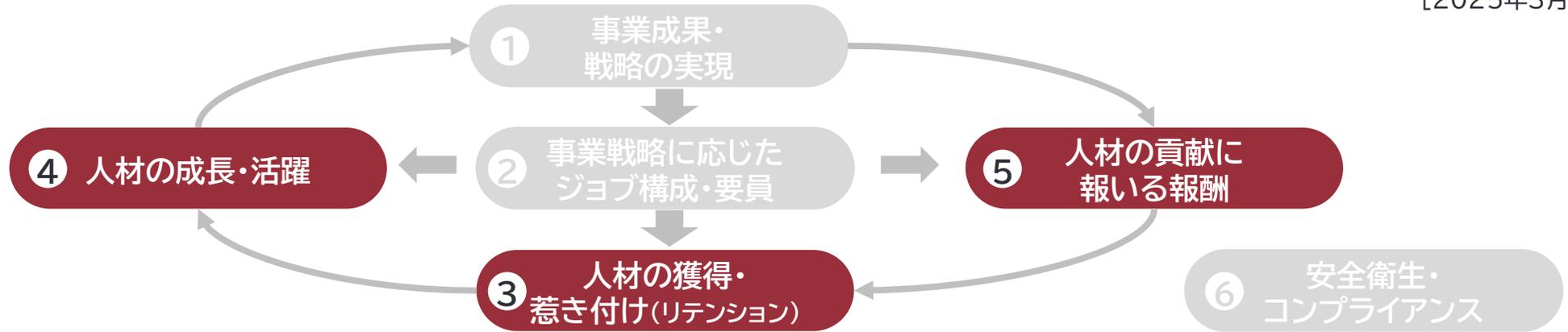
[2025年3月現在]



職種区分別ポートフォリオ(全体)	
職種	2024
営業	12人
事務	9人
配送	3人
合計(人)	24人

6. 人的資本経営データ(データ集)

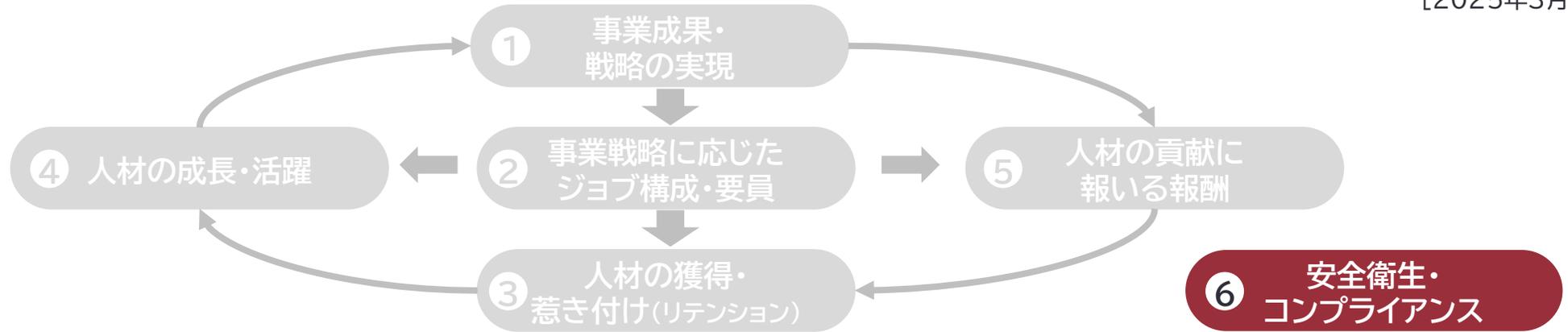
[2025年3月現在]



	2024
新規採用人数	正規 1人 (男性0人・女性1人) 非正規 0人 (男性0人・女性0人)
離職率 ※正規のみ	8%
平均勤続年数 ※正規のみ	14.1年
教育投資総額 ※全体	1.8万円
福利厚生費用総額 ※全体	496万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年3月現在]

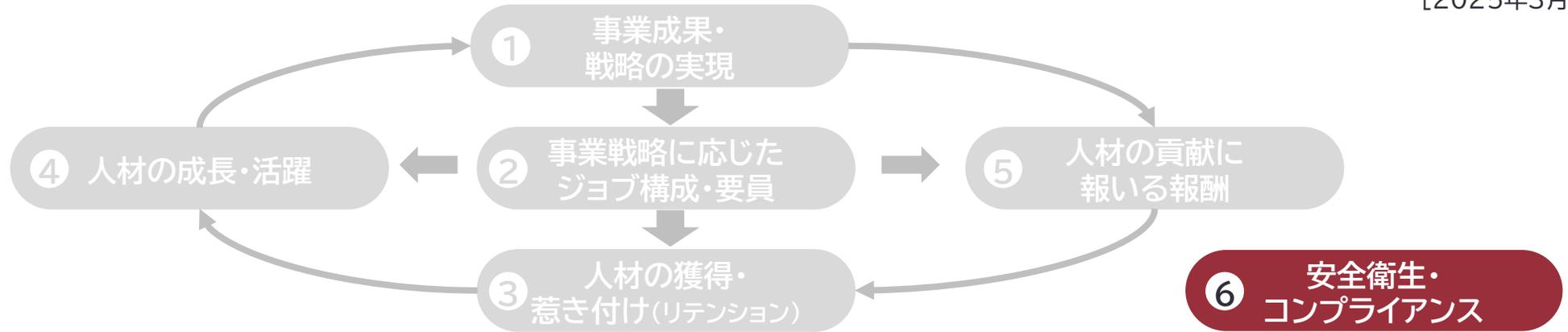


2024

労災認定された件数・発生率 ※全体	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※全体	0件 0%
第三者に解決を委ねられた係争 ※全体	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	2024
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

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	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の従業員の総労働時間}) \times 100\text{万時間}$
	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。
*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。