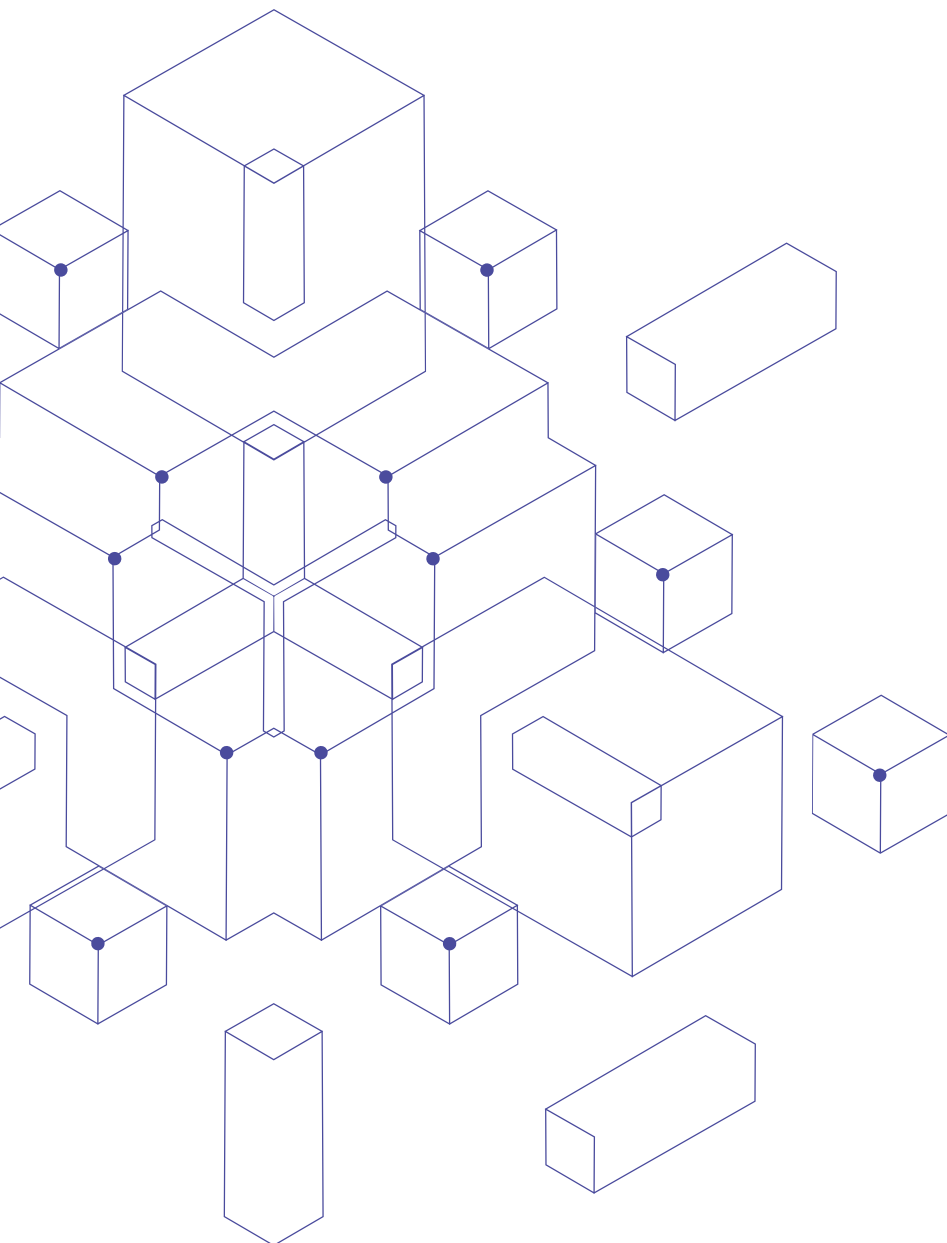


ダイフク サステナビリティ報告

2022



目次

社長メッセージ	2	社会	65
担当役員メッセージ	3	労働安全衛生	65
ダイフクの価値創造	5	品質保証	70
ダイフクのサステナビリティ	11	サプライチェーンマネジメント	73
サステナビリティ経営	11	人権	77
マテリアリティ	13	ダイバーシティ & インクルージョン	79
サステナビリティアクションプラン	16	人材育成	82
スマート社会への貢献	17	職場環境	84
製品・サービス品質の維持向上	20	ガバナンス	91
経営基盤の強化	22	コーポレートガバナンス	91
人間尊重	26	コンプライアンス	92
事業を通じた環境貢献	30	リスクマネジメント	95
サステナビリティの社内浸透	32	ESG データ	100
ステークホルダーエンゲージメント	34	社外からの評価	103
イニシアチブへの参加	39	編集方針	107
環境	42		
環境経営	42		
気候変動	48		
汚染防止と資源循環	54		
環境配慮製品・サービス	58		
生物多様性保全	62		

社長メッセージ

経営理念「モノを動かし、心を動かす。」のもと、
事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。



ダイフクグループは、社会環境や事業環境の変化、デジタルトランスフォーメーションやサステナビリティ経営といった時代の要請にこたえていくため、2021年10月に経営理念を改定し、「モノを動かし、心を動かす。」としました。私たちが長年培ってきた「保管」「搬送」「仕分け・ピッキング」といったマテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」によって、人々が健全で心豊かに生きられる社会を実現したい。ひいては、人々に感動をもたらすことができる企業でありたい。その想いが新たな経営理念には込められています。

昨今、人手不足解消や生産性向上に寄与する重要な社会インフラとして、当社が提供する「マテリアルハンドリングシステム」に対する社会からの期待は、ますます高まっています。しかし、今後も当社グループが持続的な成長を果たして

いくためには、お客さまをはじめとするステークホルダーに対する提供価値を変革するとともに、事業活動を支える経営基盤のさらなる強化が必要です。そうした認識のもと、当社グループでは2021年4月よりスタートした3カ年中期経営計画「Value Transformation 2023」と「サステナビリティアクションプラン」を経営戦略の両輪と位置付け、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献することを目指しています。その中で、SDGs（持続可能な開発目標）やESG（環境・社会・ガバナンス）に関するさまざまな課題について取り組みの深化を図っており、掲げた目標の達成に向けて着実に歩みを進めています。私が委員長を務めるサステナビリティ委員会を中心に、さらなる環境負荷低減に向けた具体的な取り組みを調達・設計・製造などの各工程で進めているほか、同年10月に策定した「ダイフクグループ人権方針」にもとづき、サプライチェーン全体での人権デュー・ディリジェンスの仕組みづくりにも着手しています。

当社グループは、10年先、20年先といった未来においても社会から必要とされる会社であり続けるため、前例にとらわれない柔軟で創造性豊かな発想力と既存の枠組みを変革していく実行力により、さらなる飛躍を目指します。経営理念「モノを動かし、心を動かす。」のもと、今後もグループ一体となって挑戦を続けていきます。

2022年8月

代表取締役社長 下代 博

担当役員メッセージ

社会の要請の変化を捉え、
グループ全体でさらなる取り組みの深化を図ります。



市場から、そして社会から求められ続ける 企業を目指して

気候変動をはじめとする地球環境問題や人権問題など、さまざまな社会課題が顕在化し深刻さを増す中、それらの解決に向けた企業の取り組みに対し、社会からの期待は非常に高まっています。企業には利益の追求だけでなく、ESG（環境・社会・ガバナンス）やSDGs（持続可能な開発目標）への取り組みが求められ、その要請に応えられなければ淘汰されていく時代であると感じています。

ダイフクグループは、マテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」でお客さまの競争優位性を高めていくことはもちろん、人や環境に配慮した事業運営や社会課題の解決に資するソリューションの提供により、社会から信頼され、必要とされる存在であり続けたいと考えています。そのためには、技術・ノウハウ、人材、企業文化などの無形資産を維持・強化していくことが重要です。社会課題が当社グループの経営資本に与える影響や社会からの要請の変化を把握した上で、各事業部門と連携しながらそれらを経営方針・経営戦略に落とし込み、グループ全体にサステナビリティの考え方を浸透させることが私の役割であると認識しています。

2021年10月に改定した新たな経営理念においても「モノを動かす技術」により市場から求められること、社会から信頼されること、そして経営資本を充実させていくことを方針として示しています。さまざまな環境変化がある中で、会社のありべき姿・目指すべき姿をすべての役員・従業員が理解し、同じ方向を向いて歩みを進めていくことが当社グループの持続的な成長につながると考えます。

サステナビリティ委員会の活動状況

当社グループは事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献するため、18のマテリアリティ（重要課題）を特定し、その解決に向けた3カ年の行動計画「サステナビリティアクションプラン」（以下、アクションプラン）を実行しています。アクションプランは、2021年4月よりスタートした中期経営計画とともに経営戦略の両輪と位置付け、CEOを委員長とするサステナビリティ委員会での進捗を管理しています。初年度である2021年度の実績は概ね目標を達成することができ、当社グループ従業員一人ひとりの取り組みが結果につながっていると評価しています。私たちが特に注力している環境および人権課題については、2021年度よりサステナビリティ委員会の傘下に個別の分科会を立ち上げ、各事業部門とコーポレート部門が協働で取り組んでいます。

環境については、2021年2月に現中期経営計画と同時に「ダイフク環境ビジョン2050」を発表し、2050年に「マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を目指す」ことを掲げました。その中で、「気候変動・エネルギー」および「資源循環」を重点領域とし、それぞれに2030年の目標を設定しています。当社のCO₂排出量の内訳は、製品稼働時やサプライヤーのエネルギー使用に伴う排出量が多くを占めます。そのため、環境配慮製品の開発やシステム全体の稼働最適化を通じた省エネルギー対策、主要サプライヤーに対する排出量削減に向けた働きかけなどに注力し、ビジョンの実現に向けて歩みを進めています。一方で、「気候変動・エネルギー」についてはビジョン策定時から社会の要請が大きく変化しているため、さらに高い目標への見直しも検討すべきと考えています。

サプライチェーン全体における人権課題については、同年10月に策定した「ダイフクグループ人権方針」に基づき、人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築に向けて取り組んでいます。2022年度から2023年度にかけて、国内外の事業活動全般における人権への負の影響について潜在的リスクおよび顕在的リスクの評価・特定を進め、課題への対応を行っていく予定です。

経営基盤のさらなる強化

事業活動を支える経営基盤の強化についても重要な課題であると認識しています。迅速な意思決定と健全なリスクテイクの裏付けとなる管理体制の強化を目的として、2022年4

月にCEOを委員長とするリスクマネジメント委員会を発足しました。同委員会では、当社グループの経営目標の達成に影響を与える重要なリスクをグループ横断で管理していく予定です。事業環境の変化への適切な対応や海外子会社のガバナンス強化に向けた取り組み、SNSの普及などに伴うレピュテーションリスクや大規模な自然災害などへの備えを充実させていく考えです。

加えて、当社は2004年より情報セキュリティ委員会を組成し、グループ横断で情報セキュリティの維持・向上に努めています。2022年度からは同委員会の委員長をCEOとし、各事業部門長・子会社社長等が委員を務めています。経営層のリーダーシップのもと取り組むと同時に、各事業部・本部・子会社それぞれに情報セキュリティ推進責任者を配置し、現場レベルの取り組みもさらに強化します。

人的資本の強化に向けた取り組み

当社グループが成長を続けるためには、グループ全体で人的資本を強化することが欠かせません。事業のグローバル化が進む中、海外子会社を含めた人材マネジメントをいかに進めていくか。また、長年築き上げてきた自由闊達な企業風土や大切にしてきた価値観をいかに共有し発展させていくか。こうした課題に取り組んでいく必要があります。

2021年度より、当社グループの人材マネジメント基盤を構築すべく、グループ従業員に求めるコンピテンシー（行動特性・姿勢）の策定、キーポジション（主要幹部職）の明確化とその後継者の計画的な育成に向けた取り組みなどを進めてい

ます。今後、これらを人材評価・育成のベースとしながら運用するとともに、事業部門間の人事異動・人事交流などグループ横断での人材育成施策を実施していきます。

また、同年度には、国内グループの従業員を対象に、「働きがい」と「働きやすさ」の2つの側面からエンゲージメントサーベイを実施しました。その結果、お客さま志向や経営層への信頼といった強みの部分が見られた一方、組織間の連携や従業員一人ひとりのキャリア形成支援については課題として抽出されました。その課題に対して全社横断的な施策と各事業部門での改善活動を組み合わせ、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいきます。今後は、エンゲージメントサーベイの対象を海外拠点にも広げ、グループ全体における一体感の醸成を目指します。

ステークホルダーの皆さまへ

当社グループは、経営理念「モノを動かし、心を動かす。」のもと、「モノを動かす技術」で経済価値と社会・環境価値の両立を図ることで、持続可能な社会の実現に貢献していきます。2030年、2050年といった未来においてもステークホルダーの皆さまに必要とされる企業であり続けるため、中期経営計画やアクションプランで掲げた目標を確実に達成しつつ、今後もさらなる取り組みの深化を図っていきます。

2022年8月
常務執行役員 コーポレート部門長
田久保 秀明

目次 > ダイフクの価値創造

ダイフクの価値創造

ダイフクグループは1937年の創業以来、常に時代の先取りを心掛けながら、多様な業界・業種のお客さまのニーズに応えてきました。物流の合理化を追求し、現在ではマテリアルハンドリングシステムの総合メーカー、システムインテグレーターとして大きく成長することができました。社は「日新（ひにあらた）」、経営理念「モノを動かし、心を動かす。」のもと、お客さまの競争優位性を高める「バリュートランスフォーメーション」を推進するとともに、社会の発展に貢献し、企業価値向上に取り組んでいきます。このページでは、当社グループの創出する社会価値（アウトカム）の一例をご紹介します。

価値創造プロセス



幅広い産業の高度化・裾野拡大に貢献

当社グループのマテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」は、一般産業、半導体・液晶、自動車などの工場自動化や、物流センターの省力化、空港運営の効率化などに幅広く貢献し、世界のサプライチェーンを支えています。昨今、物流や生産の現場では労働人口の減少による人手不足

や生産性向上が課題となっており、その解決につながる重要な社会インフラとしてマテリアルハンドリングシステムに期待が高まっています。当社グループは、品質と安全にこだわった最適最良のソリューションで高度化するお客さまのニーズに応え、各産業の発展に貢献しています。

価値創造のポイント

- 物流・生産現場の人手不足解消
- 省力化による時間・コスト・作業負荷の削減
- 特殊環境下における品質・安全の確保
- 現代社会に欠かせない製品の安定生産への貢献
- 空港運営における生産性・信頼性・サービスレベル向上への寄与



24時間営業のコンビニエンスストアやあらゆる商品を扱うスーパーマーケット、Eコマースの普及など、人々の便利な生活の裏には高機能化する物流センターの存在があります。取扱量も品種も増加する中、物流システムの効率化により省力化を実現し、お客さまの時間・コスト・作業負荷を削減します。



食品や薬品業界にてニーズの高い冷凍・冷蔵仕様、素材のエイジングや食品の発酵工程で必要とされる高温仕様、化学品業界で求められる危険物に対する防爆仕様など、特殊環境にも対応。お客さまの商品の品質保持はもちろん、労働環境の改善にもつながっています。



クリーンルーム内の半導体生産工程で、24時間・365日、ウエハの工程間搬送を止めることなく稼働させるための信頼性の高い保管・搬送システム。現代のデジタル社会の生活に欠かせない半導体の安定供給を後押しします。



自動車生産ライン向けシステムにおける豊富な経験を活かし、100年に一度の大変革期を迎える自動車業界の生産現場を支えています。プレス・溶接・塗装・組立、部品の保管・供給、エンジンテストなど自動車製造のあらゆる工程で、省力化、生産性向上、品質向上に貢献しています。



空港向けに自動手荷物チェックイン機、手荷物搬送システム、セキュリティシステムなどを提供しています。当社グループの最先端ソリューションは、空港運営における効率性、信頼性、サービスレベル向上に寄与し、世界各地における空の旅の安全と安心を支えています。

止まらない物流が社会を支える



物流は、社会を支えるインフラとしての役割を担うようになり、現在では物流をいかに止めないか、もし止まった場合でもいかに短時間で復旧させるかが課題となっています。当社グループのマテリアルハンドリングシステムは、人々の生活に欠かせない商品の物流システムを担っているため、予防保全や定期点検、24時間365日対応のシステムサポートセンターなどによる対策を講じ、お客さまシステムの安定稼働を支えています。加えて、万が一トラブルが発生した場合の復旧にかかる時間を短縮するため、センサーやカメラによる遠隔監

視や、AIを活用した原因特定なども進めています。また、自然災害などによるサプライチェーンの寸断、物流の停滞は企業にとっての大きなリスクであり、事業継続計画（BCP）の重要性が高まっています。当社グループでは、災害などの非常時を想定し、地震対策を含めたトータルなソリューションを提供しています。過去には大規模な洪水によりお客さまの工場が止まった際、延べ1万数千人ものスタッフを動員し早期生産再開に貢献するなど、災害発生時には機動的な対応も行っています。

価値創造のポイント

■ エssenシャルワークの安定稼働への貢献

■ 非常時などにおけるシステムトラブルの早期復旧

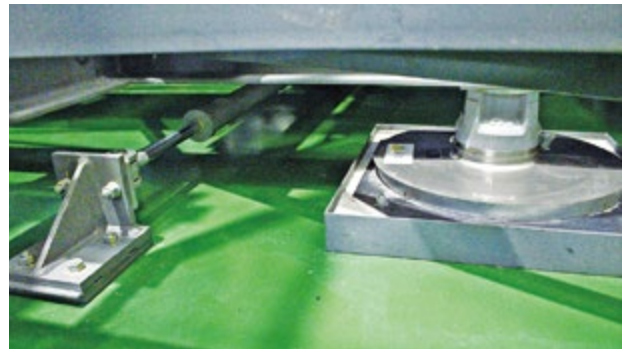
目次 > ダイフクの価値創造



システムサポートセンターではマテリアルハンドリングシステムに精通した技術者が常時待機するとともに、全国約70カ所のサービス拠点や各部署との連携によりお客さまシステムの安定稼働を支えています。



地震対策を施した自動倉庫



ラック下の免震装置

人と環境への負荷を最小化



当社グループは、お客さまのサプライチェーンの一端を担う立場として、気候変動や循環型社会への対応、人権問題などの社会課題についても責任を持って取り組んでいます。人と環境への負荷を最小化しながら、革新的技術と最適最良のソリューションで社会の期待に応え、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

価値創造のポイント

■ お客さま設備の作業環境の改善、働きがいへの寄与

■ 気候変動や資源循環などの環境課題に貢献する製品・サービスの提供

目次 > ダイフクの価値創造



レイヤーピッキング装置は、パレットに段積みされたケースを層単位でピッキングし、コンベヤへ投入したり、他のパレットに積み付けたりします。主に飲料などの1箱あたりの大きさ・重さがある商品に活用され、1台あたり最大2,000ケース/時間の処理能力(約5名分の作業)を持ちます。単調で負荷の高い作業から、作業者を解放します。



当社グループでは、独自基準で製品の環境性能を評価する「ダイフクエコプロダクツ認定制度」を運用しています。グループ全製品を対象に「電力削減」「リサイクル」「軽量化」などについての性能とLCA (Life Cycle Assessment) の結果をグループ統一の基準に沿って評価しています。



代表的なコア技術の一つ、非接触給電 (HID=High Efficiency Inductive Power Distribution Technology) によるモノレールシステムは1993年の開発以来、環境・安全にも貢献する次世代型搬送システムとして注目を集めてきました。自動車や半導体・液晶業界で採用され、高い評価を得ています。



物流システムで培ったモノを動かす技術を洗車機にも応用。水使用量とCO₂排出量を抑えるとともに、液剤には植物由来原料（ヤシ油）を主成分に生分解性に優れたものを、洗車機本体には鉛フリーの塗料を採用するなど、環境配慮に努めています。

さらなる価値創造を目指して



変化の速い事業環境下、既存領域の拡充や新たな事業領域開拓への取り組みは、持続的な成長に欠かせません。社外とのオープンイノベーションの積極的な活用やM&Aを推進するほか、AI、IoTをはじめとする先端テクノロジーのマテリア

ルハンドリングシステムへの導入にも取り組んでいます。これらの取り組みを通じ、お客さまをはじめとするステークホルダーへの提供価値をさらに高め、スマート・ロジスティクスの実現を目指します。

関連リンク

- > ソリューション
- > 事業概要

- > ダイフクの強み
- > DAIFUKU NEWS（広報誌）

サステナビリティ経営

基本的な考え方

ダイフクグループは社是「日新（ひにあらた）」、経営理念「モノを動かし、心を動かす。」のもと、グループ行動規範に従い、持続可能な社会の実現と企業価値向上を目指しています。サステナビリティ経営の実践に際しては、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則からなる「国連グローバル・コンパクト」に賛同・署名するとともに、「SDGs（持続可能な開発目標）」の達成に向けて取り組んでいます。また、当

社グループは中期経営計画とサステナビリティアクションプランを経営戦略の両輪と位置付け、すべての従業員があらゆる事業活動を通じて社会価値と経済価値の両立に努めています。

[> 中期経営計画](#)
[> サステナビリティアクションプラン](#)

経営理念

モノを動かし、心を動かす。

ダイフクは、マテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」で、心豊かに生きられる社会を創造します。

私たちは、

1. 人と環境への負荷を最小化し、人権の尊重と責任あるものづくりを実践することで、持続可能な社会の実現に貢献します。
2. 世界のお客さまと誠実に向き合い、革新的技術と最適最良のソリューションでスマート・ロジスティクスを実現します。
3. 多様性を尊重する自由闊達な企業風土のもと、一人ひとりが変革に挑戦します。同時に、経営基盤を強化し透明性の高いグローバル経営を行います。

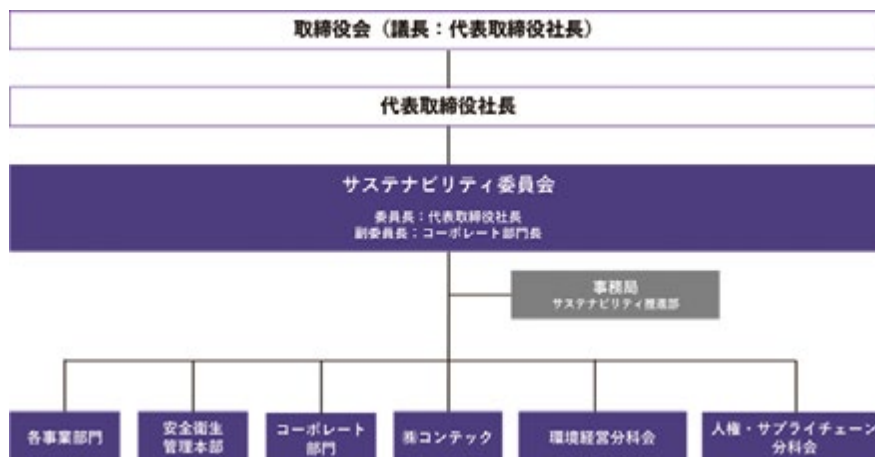
[> 理念体系](#)

サステナビリティ推進体制

取締役会の諮問機関として、CEOを委員長、各事業部門長を委員とするグループ横断的な「サステナビリティ委員会」を組織しています。同委員会では、気候変動をはじめさまざまな課題への対策について、経営トップ自らが活動方針や計

画実行の指示を行うとともに、取り組み内容は適宜取締役会へ報告しています。加えて、傘下に「環境経営分科会」および「人権・サプライチェーン分科会」を置き、テーマごとに取り組みの具体化を図っています。

目次 > ダイフクのサステナビリティ > サステナビリティ経営



2022年度の推進体制

メンバー	委員長：代表取締役社長 副委員長：コーポレート部門長 委員：各事業部門長、(株)コンテック代表取締役社長、安全衛生管理本部長、人事総務本部長、法務・コンプライアンス本部長、事業企画本部長、コーポレートコミュニケーション本部長、財務本部長、IR室長、ガバナンス推進室長
任意参加	社外取締役、常勤監査役

2021年度 サステナビリティ委員会の活動実績

開催実績	5回開催 (5月、8月、10月、12月、3月)
主な議題	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティアクションプランの進捗管理 ・各分科会における重点施策 ・人権方針の審議、承認 ・リスクアセスメント結果を踏まえた今後の対応 ・サステナビリティの社内浸透施策 ・2022年度に向けた計画・推進体制 など

マテリアリティ

ダイフクグループのマテリアリティ

ダイフクグループでは、2014年以降取り組んできたCSR活動の根幹となるマテリアリティ^{※1}（重要課題）について、持続的成長とSDGsが目指す持続可能な社会の実現の両立に向け、2021年に見直しを行いました。新たに特定した18のマテリアリティは、各々の課題についてKPI^{※2}を設定し、3カ年の具体的な目標「サステナビリティアクションプラン」として

全社に活動を展開しています。なお、マテリアリティは、グループの中期経営計画の策定時期に合わせて、事業環境の変化や社会動向を踏まえ、見直しを図ります。

[サステナビリティアクションプラン \(639KB\)](#) [PDF](#)

※1 環境・社会・ガバナンスに著しい影響を与え、またはステークホルダーの評価や意思決定に影響を与える最優先で取り組むべき課題
 ※2 Key Performance Indicators：目標の達成度合いを計る定量的な実績評価指標

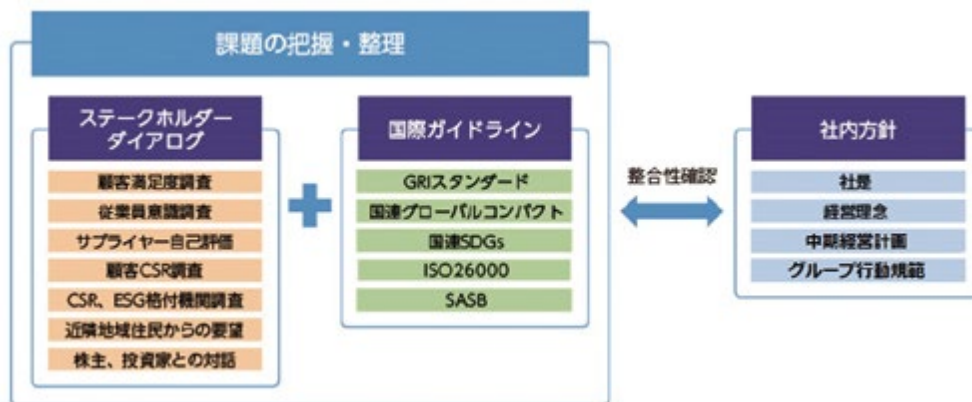
取り組みテーマ	マテリアリティ	重要であるとする理由
スマート社会への貢献	革新的技術開発、発明促進	当社がものづくりを通じて企業活動を展開する上で、知的財産は競争力を高めるとともに将来の事業を支える最も重要な資産です。新たな価値を生み、課題を解決するため、イノベーションへの投資など不断の発明促進を図ります。
	新規領域の創出	マテハンメーカーとしての既存領域拡充、および新たな事業領域開拓への取り組みは、持続的な企業経営を行う上で不可欠です。そのために大学や他社などとのオープンイノベーションの積極的な活用や、シナジー効果の発揮できるM&Aを進めます。
	スマート・ロジスティクスによるお客さまニーズへの対応	AI、IoT、5Gやロボティクスなどの先端テクノロジーのマテハンシステムへの導入により、物流に掛かるコストや時間の最適化、環境負荷の低減、情報セキュリティの向上など、お客さまへの提供価値を劇的に高めることが可能になります。また、製品やシステムに限らず、調達からサービス、廃棄に至るバリューチェーン全体で効果的に組み入れることで、スマート・ロジスティクスの早期実現に貢献します。
製品・サービス品質の維持向上	グローバル化による生産の最適化	海外売上高比率が全体の6割を超える現状から、品質の維持、環境負荷や製造コストの低減など諸課題の解決には、調達から工事・サービスに至る各工程での最適生産の追求が欠かせません。人、モノ、体制のローカル化を取り入れ、真のグローバル生産体制の確立を図ります。
	製品品質、製品安全の追求	マテリアルハンドリングシステムのリーディングカンパニーとして、お客さまに信頼していただき最適・最良のソリューションを世界各地に提供するためには、製品・サービス品質の維持向上活動を行うすべての拠点で継続することが重要であると考えています。
経営基盤の強化	ガバナンスの強化	当社が目指す持続可能な経営の実現には、公正な経営体制を築くための「企業統治」と社内ルールにより事業活動を統制する「内部統制」が不可欠です。これら2つの確実な実行を通じて、会社を取り巻くステークホルダーからの信頼を獲得し企業価値の向上を図るため、「ガバナンスの強化」を事業運営における重要な課題と位置付けております。
	コンプライアンスの徹底	社会的背景や地域特性によりさまざまな法規制が日々制定、改定されています。また、法令には抵触しないものの、企業倫理を逸脱したり、社会の要請に応えることができない場合は、信用を傷つけ企業価値が低下してしまう可能性もあります。これらの事業継続を脅かす腐敗防止のための活動は、全従業員に向けて漏れなく実施する必要があります。
	リスクマネジメント	自然災害やコンプライアンス、人材獲得、安全、製品品質など事業継続を脅かすさまざまなリスクを常に想定し、考え得るあらゆる対策を講じそれら緊急事態に直面した際の影響を最小限にとどめることで、リスクの顕在化を未然に防ぎながら有事に強い企業体制を構築することが重要です。
	サプライチェーンでの責任ある調達	事業を展開する上で、物品調達や役務提供をいただくさまざまな取引先とともに、法令遵守を超えた労働、人権、環境など社会的要求に対する取り組みを確実に実行することが、ステークホルダーとの長期的な信頼構築につながります。
	情報セキュリティの強化	情報セキュリティに対する脅威はますます高度化・巧妙化・悪質化しており、自社およびさまざまなステークホルダーにかかる情報を十分に保護・管理するための体制を構築し、適切に運用を行うことが重要です。

目次 > ダイフクのサステナビリティ > マテリアリティ

取り組みテーマ	マテリアリティ	重要であると考えた理由
経営基盤の強化	透明性の高い情報開示と戦略的なコミュニケーションの実践	ビジネス環境がグローバルに広がる中、お客さま、株主・投資家、従業員、取引先、地域・社会など当社を取り巻くステークホルダーの方々との信頼関係の構築は、事業運営における基盤となります。そのためには、常に誠意をもってあらゆる立場の皆さまと対話し、透明な情報開示を行うことが必要です。
人間尊重	労働安全衛生の徹底	「安全は企業存続の基盤であり全てに優先する」とのスローガンを掲げ、健全な事業活動には「労働者の安全と健康を最優先にする企業文化」をすべての職場に定着させることが不可欠であると考えています。
	ダイバーシティ & インクルージョン	世界中のさまざまな地域に拠点を有し事業を展開する上で、新たな価値を創出しながら経営を持続的に成長させるには、性別や人種の違いに限らず、信条、宗教、国籍、学歴、障がい、価値観などの多様性を重視することが不可欠です。
	働きがいのある職場環境の整備	「自由闊達な明るい企業風土を醸成する」ため、また、「お客さまと社会の発展に貢献する」ためには、活動の主体者である社員一人ひとりが働きがいを実感することが重要です。また、「社員の幸福」は、組織競争力や優れた人材獲得といった企業価値向上のための相乗効果をもたらします。
	人材の育成	職種、階層、国・地域などにより社員一人ひとりに求められる能力はさまざまです。部門や個人がより高いパフォーマンスをあげるためには、個人の能力や姿勢に委ねるだけでなく会社として求める人材を育成する仕組みや制度、またその実行が重要となります。
	人権配慮	現在、地球上では人権（人間が生まれながらにして持っている、人間らしく生きる権利）の侵害によって多くの人が苦しんでいます。グローバルで事業活動を行う社会組織である当社にとって、人権への配慮は果たさなければならない重大な責任です。
事業を通じた環境貢献	事業運営における環境配慮	当社が行うさまざまな事業活動は、気候変動、生物多様性保全といった地球規模の環境問題に対し、少なからず影響を与えています。また、エネルギー、資源、有害化学物質などは事業機会に直結する法規制リスクがあり、確実な対応が重要です。
	環境配慮製品・サービスの拡充	当社がお客さまを通じて社会に提供する製品・サービスは、電力や資源の利用によって地球環境に影響を与えています。今後、国や組織の壁を越えた製品・サービスの環境配慮要請への対応が事業継続の上で大変重要な課題です。

マテリアリティの特定プロセス

当社グループでは、以下のステップに沿って、マテリアリティを特定しています。なお、国際的なガイドラインやステークホルダーダイアログを加味した上で課題の把握・整理を行い、社是や経営理念などの社内方針と整合性を確認しています。



目次 > ダイフクのサステナビリティ > マテリアリティ

STEP 1 課題の把握・整理

① ESG 評価分析

複数のグローバル ESG 評価機関による評価結果をとりまとめ、主要なステークホルダーからの期待とともに課題や強みを把握

② インパクト分析

バリューチェーンにおけるリスクと機会を洗い出し、SDGsが目指す2030年に向けた対策の経営へのインパクトを整理

STEP 2 マテリアリティの特定

① 候補群抽出

STEP1の結果から、事業部門およびコーポレート部門からの選任者プロジェクト（10人）にてマテリアリティ候補群を抽出

② 項目別インパクト評価

マテリアリティ候補群について、社外有識者（5人：投資家、大学教授、NGO）、お客さま（3社）、および社外取締役（4人）により「ステークホルダーに与える影響度」と「ダイフクの経営に及ぼす影響度」を評価

③ マテリアリティの特定

複数人によるインパクト評価の結果をもとに、優先度の低い項目の除外、新たな項目の追加などを行い、マテリアリティリスト（案）を特定

STEP 3 妥当性の確認

特定したマテリアリティについては、CEOが委員長を務めるサステナビリティ委員会および取締役会で審議（課題設定の妥当性検証と見直し）の上、承認

STEP 4 目標設定とレビュー

特定した18のマテリアリティに対してKPIを設け、それぞれに達成度が判定可能な目標を設定して、活動・開示・レビューを実施

評価結果

社内プロジェクトにおいて抽出したマテリアリティ候補群について、以下の方法に沿って評価を行い、18のマテリアリティを特定しました。



サステナビリティアクションプラン

サステナビリティアクションプランの策定

ダイフクグループは、2021年に「CSR アクションプラン」で取り組んできたマテリアリティ（重要課題）を見直し、重点的に取り組む5つのテーマのもと、「サステナビリティアクションプラン（2021～2023年度）」を策定しました。本プランはCEOが委員長を務めるサステナビリティ委員会で目

標達成に向けた進捗管理を行い、ウェブサイト等を通じて定期的の実績を報告します。

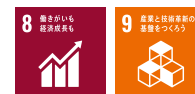
2021年度の実績については、P17～31をご参照ください。

[サステナビリティアクションプラン \(639KB\)](#) [PDF](#)



サステナビリティ概念図

スマート社会への貢献



世界的に物流の自動化や大規模化の流れが加速しており、今後ますます人手不足解消や生産性向上への投資が拡大することが見込まれます。ダイフクグループは、高まる社会のニーズに応えるべく、既存領域の拡充や新たな事業領域開拓へ取り組むとともに、新たな技術開発や先端技術の活用などによりステークホルダーへの提供価値をさらに高め、「スマート社会」の実現に貢献します。

関連するSDGsのゴール・ターゲット

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「スマート社会への貢献」について、各マテリアリティと関連するSDGsのゴール・ターゲットは以下の通りです。

マテリアリティ	Goal	Target
革新的技術開発、 発明促進	8. 働きがいも経済成長も	8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
新規領域の創出	9. 産業と技術革新の基盤をつくろう	9.b 産業の多様化や商品への付加価値創造などに資する政策環境の確保などを通じて、開発途上国の国内における技術開発、研究及びイノベーションを支援する。
スマート・ロジスティクスによるお客さまニーズへの対応	9. 産業と技術革新の基盤をつくろう	9.1 すべての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱（レジリエント）なインフラを開発する。
		9.2 包摂的かつ持続可能な産業化を促進し、2030年までに各国の状況に応じて雇用及びGDPに占める産業セクターの割合を大幅に増加させる。後発開発途上国については同割合を倍増させる。

サステナビリティアクションプラン 2021年度実績

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「スマート社会への貢献」について、各マテリアリティに対する2021年度の実績は以下の通りです。

[> サステナビリティアクションプラン \(639KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021年度実績 \(869KB\) PDF](#)

マテリアリティ

革新的技術開発、発明促進



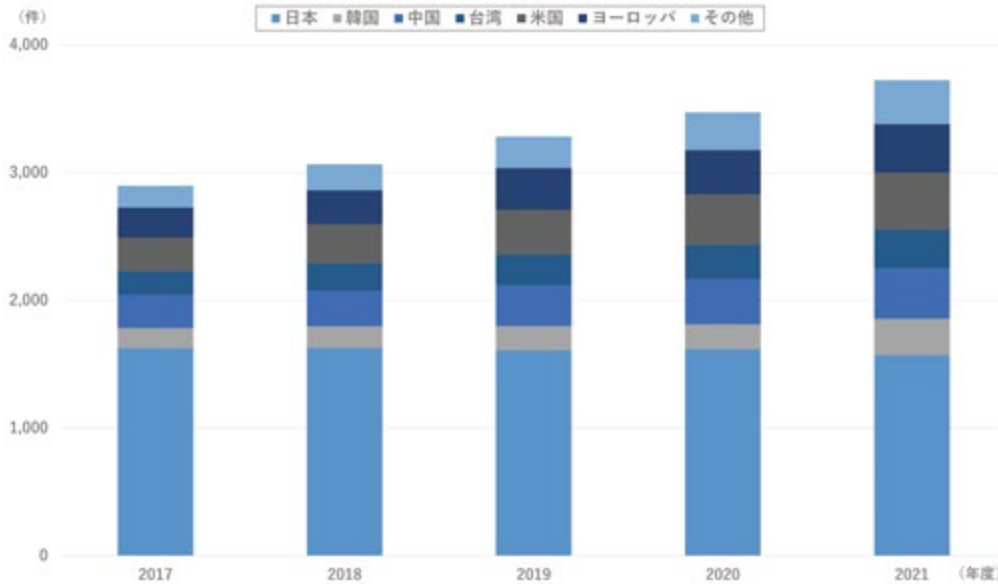
イノベーション投資額の内訳については、研究開発費が107億円、DX関連投資が23億円となりました。2021年度は、DX関連の投資について未確定の案件があり目標に未達となりましたが、2022年度以降は海外拠点も含めたグループ全体で取り組みを進め、目標達成を目指します。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
イノベーション投資額*	グローバル	150億円	130億円
特許登録件数 (累計)		3,600件	3,726件

*研究開発費 + DX投資額

特許取得

当社グループでは、新規開発製品を中心に積極的な特許出願、権利化を図っています。近年は、海外での特許出願数が増加傾向にあり、30カ国以上で特許を保有しています。特に、中国・韓国・台湾といったアジア圏での特許登録件数が増えています。



国・地域別 特許登録件数の推移

マテリアリティ

新規領域の創出



開発・設計・試作段階にある案件も一部あるものの、設定した目標に対し、概ね順調に取り組みが進捗しています。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
新業態・新市場への進出、新商品の上市	グローバル	<ul style="list-style-type: none"> 大学・企業との共同研究や協業による開発 新たな自動化ソリューションの提供 新規顧客の開拓、グローバルでのビジネスエリア拡大 サービス事業の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 複数の大学や外部研究機関とのオープンイノベーションによる新製品の開発を推進 自社開発のピースピッキングロボットの提供開始 ドイツ AFT Industries AG との戦略的提携により新規顧客の開拓・グローバルでのビジネスエリア拡大 サービス売上高：前年度比+ 166 億円 (+ 14%)

ドイツAFT社との業務提携による事業基盤の強化

当社は2021年2月、ドイツのAFT Industries AG (AFT社) との業務提携を発表しました。提携1年目の2021年度より具体的な成果が出ており、AFT社が有する欧州自動車メーカーの顧客基盤、欧州での製品規格や技術、調達に関する知見やノウハウと、当社のグローバルネットワーク(営業・生産・サー

ビス)を活用して、プロジェクト単位での協業を実現しています。自動車業界が100年に一度の大変革期にあると言われる中、両社の相互補完的な業務提携により、事業基盤の拡大と、欧州自動車メーカーの設備投資需要の取り込みを図り、事業の継続的成長を目指しています。



マテリアリティ

スマート・ロジスティクスによるお客さまニーズへの対応

グローバルで技術開発が進展する中、積極的に先端技術を取り込んだ製品・ソリューションの開発に取り組んでいます。設定した目標に対し、概ね順調に取り組みが進捗しています。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
製品・サービスへの先端技術の導入	グローバル	<ul style="list-style-type: none"> 無線・5G技術、二次電池の活用 AI技術を活用した高効率なシステム、予知保全システム導入 給電装置の高度化による消費電力の削減 IoT活用による保守サービスの効率化 	<ul style="list-style-type: none"> 無線・5G技術の導入検討実施 各種二次電池の評価実施中 AIを活用した高効率搬送システムを開発し、導入済み 予知保全システムを試験導入し、データ収集実施中 消費電力の削減を実現する高度な非接触給電装置を開発中 各種センサーおよびリモート機能を活用した保守サービスを開始

AIを活用した高効率搬送システムの開発・導入



当社は、半導体の製造現場において天井搬送ラインを走行する多数のビークルを効率的に制御するためにAIを活用しています。2021年度に開発したソフトウェアでは、過去のデータを蓄積し、数十秒先を常時予測します。ビークルの位置情報をリアルタイムに収集し、機械学習した走行実績から予測データを算出することで、ルート制御の高精度化と搬送量の10%アップを実現しました。このソフトウェアをお客さまのシステムに導入するとともに、特許を出願しています。

製品・サービス品質の維持向上



マテリアルハンドリングシステムの世界トップメーカーとしてお客さまに信頼され、最適・最良のソリューションを提供するためには、製品・サービス品質の維持向上にすべての拠点で継続的に取り組むことが重要です。世界に広がるお客さまの多様なニーズに対し、グローバルで最適な生産体制を構築するとともに、それぞれの国や地域で適用される基準に準拠し、適切な品質管理およびリスク管理を行います。

関連するSDGsのゴール・ターゲット

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「製品・サービス品質の維持向上」について、各マテリアリティと関連するSDGsのゴール・ターゲットは以下の通りです。

マテリアリティ	Goal	Target
グローバル化による生産の最適地化	8. 働きがいも経済成長も	8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
製品品質、製品安全の追求	12. つくる責任 つかう責任	特に大企業や多国籍企業などの企業に対し、持続可能な取り組みを導入し、持続可能性に関する情報を定期報告に盛り込むよう奨励する。

サステナビリティアクションプラン 2021年度実績

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「製品・サービス品質の維持向上」について、各マテリアリティに対する2021年度の実績は以下の通りです。

[> サステナビリティアクションプラン \(639KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021年度実績 \(869KB\) PDF](#)

マテリアリティ

グローバル化による生産の最適地化



最適地生産の実現に向け、海外子会社との連携を強化し、具体的な施策を実行しています。設定した目標に対し、概ね順調に取り組みが進捗しています。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
最適地生産実現に向けた生産拠点の新設・増設、その他の対策実施	グローバル	<ul style="list-style-type: none"> グローバルでの調達ネットワークの構築と生産技術の共有 海外子会社における対応力（営業～生産・サービス）の強化 集約・内製化による最適分担生産 	<ul style="list-style-type: none"> グローバルでの調達先の開拓と調達品の品質検証を実施中 製作手順や検査などの生産技術について海外子会社へ展開 海外子会社の人材育成により対応力（開発・設計・製作など）を強化 製品ごとに最適地生産を図るべく、集約・内製化および新工場の建設を実施

中国における生産能力の増強



大福（中国）自動化設備有限公司は、生産能力の増強および環境保全や安全管理の強化などを目的として常熟工場のリニューアル工事を実施し、2021年12月に完了しました。生産スペースが従来の約40%増となったことに加え、工場の屋上に太陽光パネルを設置し、工場の使用電力量に相当する800kWh/日を発電しています。

マテリアリティ

製品品質、製品安全の追求



以下3つのKPIについて、いずれも目標を達成しました。ISO9001の統一認証については、(株)岩崎製作所、Jervis B. Webb Company、Hallim Machinery Co., Ltd. が新たに追加となりました。

> 労働安全衛生
> 品質保証

KPI（実績評価指標）	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
製品・システムの安全に関する重大事故 ^{※1} 発生件数	グローバル	0件	0件
生産拠点におけるISO9001統一認証 ^{※2} 取得比率		60%	62%
セーフティアセッサ資格 ^{※3} 取得者数	日本	160名	178名

※1 当社の製品・システムの不具合を原因とした稼働中における死亡事故および重傷病（治療に要する期間が30日以上を負傷・疾病）事故

※2 同一の認証機関による同一基準・スケジュールでの審査を実施し、認証を取得・維持すること

※3 主に設計者を対象とした国際安全規格に基づく安全の知識、能力を有することを認証する資格

経営基盤の強化



事業のグローバル化が進む中、さまざまなステークホルダーに対する社会的責任を果たすためには、海外子会社を含めたグループ全体で経営基盤の強化に取り組むことが重要です。ダイフクグループは事業運営と社会的責任の両立に向け、グループガバナンスやリスクマネジメントの強化などに取り組んでいます。

関連するSDGsのゴール・ターゲット

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「経営基盤の強化」について、各マテリアリティと関連するSDGsのゴール・ターゲットは以下の通りです。

マテリアリティ	Goal	Target
ガバナンスの強化	—	—
コンプライアンスの徹底	16. 平和と公正をすべての人に	16.5 あらゆる形態の汚職や贈賄を大幅に減少させる。
リスクマネジメント	11. 住み続けられるまちづくりを	11.b 2020年までに、包含、資源効率、気候変動の緩和と適応、災害に対する強靭さ（レジリエンス）を目指す総合的政策及び計画を導入・実施した都市及び人間居住地の件数を大幅に増加させ、仙台防災枠組2015-2030に沿って、あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う。
サプライチェーンでの責任ある調達	8. 働きがいも経済成長も	8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。
	12. つくる責任 つかう責任	12.5 2030年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する。
	13. 気候変動に具体的な対策を	13.2 気候変動対策を国別の政策、戦略及び計画に盛り込む。
	17. パートナリシップで目標を達成しよう	17.16 すべての国々、特に開発途上国での持続可能な開発目標の達成を支援すべく、知識、専門的知見、技術及び資金源を動員、共有するマルチステークホルダー・パートナーシップによって補完しつつ、持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップを強化する。
情報セキュリティの強化	—	—
透明性の高い情報開示と戦略的なコミュニケーションの実践	17. パートナリシップで目標を達成しよう	17.16 すべての国々、特に開発途上国での持続可能な開発目標の達成を支援すべく、知識、専門的知見、技術及び資金源を動員、共有するマルチステークホルダー・パートナーシップによって補完しつつ、持続可能な開発のためのグローバル・パートナーシップを強化する。

サステナビリティアクションプラン 2021年度実績

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「経営基盤の強化」について、各マテリアリティに対する2021年度の実績は以下の通りです。

[> サステナビリティアクションプラン \(639KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021年度実績 \(869KB\) PDF](#)

マテリアリティ

ガバナンスの強化

取締役会の実効性向上に向けては、アンケートおよびインタビューで認識された課題について、今後もPDCAにより改善していきます。グループ行動規範に関するeラーニングについては、2021年度は国内ダイフクグループ、コンテックグループ、Daifuku North America Holding Companyグループを対象に実施しました。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
取締役会の実効性向上	グローバル	実効性向上への取り組み実施	<ul style="list-style-type: none"> 従来の取締役会実効性評価アンケートに加え、一部役員へのインタビューを実施
社員意識の徹底		グループ行動規範のグローバルでの浸透策実施	<ul style="list-style-type: none"> グループ行動規範を解説した「コンプライアンス・ガイドブック」を6言語でリリースし、グローバルに周知 同ガイドブックやコンプライアンスの考え方に関するeラーニングをグローバルで順次実施
確実な内部監査実施		国内部署・海外子会社での内部監査(全300件/3カ年)実施と内部評価の適合維持	<ul style="list-style-type: none"> 125件(国内103件、海外9件、特定監査13件) 内部評価は適合と判定

取締役会の実効性向上への取り組み

当社はコーポレートガバナンスを深化させるため、2015年度より毎年、取締役会全体が適切に機能しているか、構成や運営状況等を検証し、課題を抽出することで、問題点の改善や強みの強化等の措置を講じています。分析・評価に際しては、外部評価機関に委託し、独立性・客観性を確保しています。

2021年度の取締役会の実効性評価においては、全取締役(9名)、全監査役(4名)へのアンケート(全47問、うち記述7問)、および代表取締役と社外取締役4名へのインタビューを実施しました。

[> コーポレートガバナンス \(IR情報\)](#)

マテリアリティ

コンプライアンスの徹底



2021年度は、国内ダイフクグループ、コンテックグループ、Daifuku North America Holding Companyグループの受発注権限を持つ対象者に向けて、贈収賄を含めたコンプライアンス全般に関するeラーニングを実施しました。

[> コンプライアンス](#)

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
贈収賄に関する研修実施	グローバル	受発注権限を持つ国内外全対象者への研修実施・フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> グローバル共通のコンプライアンス研修資料を日本語と英語で作成し、eラーニングを実施



マテリアリティ
リスクマネジメント

2021年度は、国内外のグループ役員へのアンケート結果を加味したリスクアセスメントを実施し、当社グループの事業活動に大きく影響を与える重要なリスクを特定しました。2022年度より、CEOを委員長とするリスクマネジメント委員会を発足し、重要なリスクに対して全社的なリスクマネジメントを推進していきます。

> リスクマネジメント

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
重要リスクへの対策実施	グローバル	定期的なリスクアセスメント、リスク対応トレーニングの実施	・国内外のグループ役員49名を対象にリスクアセスメントを実施し、5つの重要なリスクを特定

マテリアリティ
サプライチェーンでの責任ある調達



2021年度は、新規ガイドラインの策定に向けた準備を行いました。2022年度より、サステナビリティ委員会傘下の人権・サプライチェーン分科会においてサステナブル調達プロジェクトを発足し、具体的な議論を進めていきます。

> サプライチェーンマネジメント

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
CSR調達の制度確立、および運用範囲拡大	グローバル	CSR調達基準の見直しと新規ガイドライン策定、国内外への展開	・新規ガイドラインの策定に向けて各種調査を実施

マテリアリティ
情報セキュリティの強化

2021年度は、情報セキュリティ教育とメール訓練を下記の通り実施しました。教育ツールを多言語対応とし、海外子会社を含むグループ全体で取り組んでいます。

> 情報セキュリティの強化

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
グローバル情報セキュリティ教育実施回数	グローバル	2回	2回
グローバルメール訓練実施回数		3回	3回

マテリアリティ



透明性の高い情報開示と戦略的なコミュニケーションの実践

株主・投資家との対話件数はESG関連も含め目標を達成しました。2022年度からはグループ面談等による効率的な運用に重点を置き、目標を「対話社数」に変更します。また、新型コロナウイルスの影響で各地区の地域貢献活動への参画がやや低調となりましたが、2022年度よりワーキングチームを発足し、より幅広く社会に貢献する全社向けのイベントを企画していく予定です。

> ステークホルダーエンゲージメント

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
株主・投資家との対話件数	グローバル	370件 (ESG関連10件)	<ul style="list-style-type: none"> 376件 (ESG関連16件) ➡ 1,241社 (ESG関連52社) ※
ステークホルダーとのコミュニケーション活性化	日本	理工系学生向けモノづくりイベント実施、社員による社会貢献活動への参画	<ul style="list-style-type: none"> 理工系学生向けモノづくりイベント「DAIFUKU Presents Discovery Hackathon 2021」を実施し、国内外の学生と交流 滋賀地区を中心に清掃ボランティアや社会福祉法人とのタイアップイベントなど、地域への貢献活動を実施

※2022年度から目標を「対話社数」に変更。社数は前年度比+31社

人間尊重



ダイフクグループは持続可能な成長を実現するため、従業員一人ひとりが能力を高め、最大のパフォーマンスを発揮できる、安全で働きがいのある職場環境づくりに努めています。その前提として、「世界人権宣言[※]」をはじめとする国際基準を参照するとともに、「国連グローバル・コンパクト」の4分野10原則を支持し、バリューチェーン上のあらゆる関係者の人権を尊重しています。多様性を尊重する自由闊達な企業風土のもと、従業員一人ひとりが変革に挑戦します。

※1948年、国連総会（パリ）で採択された、すべての人間が生まれながらに基本的人権を持っているということを認めた宣言

関連するSDGsのゴール・ターゲット

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「人間尊重」について、各マテリアリティと関連するSDGsのゴール・ターゲットは以下の通りです。

マテリアリティ	Goal	Target
労働安全衛生の徹底	3. すべての人に健康と福祉を	3.6 2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる。
		3.9 2030年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる。
ダイバーシティ&インクルージョン	5. ジェンダー平等を実現しよう	5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
		5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
		5.b 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
働きがいのある職場環境の整備	10. 人や国の不平等をなくそう	10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。
	3. すべての人に健康と福祉を	3.8 すべての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効果的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）を達成する。
8. 働きがいも経済成長も		8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
	8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。	
人材の育成	4. 質の高い教育をみんなに	4.3 2030年までに、すべての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。
		4.5 2030年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子どもなど、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。

目次 > ダイフクのサステナビリティ > サステナビリティアクションプラン > 人間尊重

マテリアリティ	Goal	Target	
人材の育成	4. 質の高い教育をみんなに	4.7	2030年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、すべての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。
人権配慮	8. 働きがいも経済成長も	8.7	強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終らせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。
	10. 人や国の不平等をなくそう	10.2	2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。
		10.3	差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、ならびに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。

サステナビリティアクションプラン 2021年度実績

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「人間尊重」について、各マテリアリティに対する2021年度の実績は以下の通りです。

[> サステナビリティアクションプラン \(639KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021年度実績 \(869KB\) PDF](#)

マテリアリティ

労働安全衛生の徹底



類似災害の防止を目的として、労働災害の再発防止対策を中央安全衛生委員会傘下の各専門委員会（工事安全委員会、生産安全委員会、調達安全委員会）で検討し、各事業部門へ展開するとともに、安全パトロールを他事業部門との相互参加とし、異なる視点による指摘や優れた取り組みを互いに取り込むようにしました。加えて、被災者に占める割合が高い経験3年未満の作業員に対しては、安全意識のさらなる向上を目的として追加研修を実施しました。

[> 労働安全衛生](#)

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
度数率：日本（海外）	グローバル	0.4 (0.9)	0.21 (0.65) ※1
強度率：日本（海外）		0.02 (0.03)	0.002 (0.009) ※1
労働安全衛生研修受講延べ人数		1,500名	1,627名
重篤災害※2発生件数		0件	0件※1

※1 2021年1月～12月末日のデータ

※2 自社の業務中における死亡事故（労働災害）

マテリアリティ

ダイバーシティ&インクルージョン



女性活躍推進法に基づく行動計画で設定していた女性管理職者数の目標を2021年11月に上方修正し、女性の管理職登用の取り組みを一層強化します。サステナビリティアクションプランの同目標についても、2022年度目標を21名から25名に、2023年度目標を22名から30名へと変更しました。

> ダイバーシティ&インクルージョン

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
女性管理職数	日本	19名	20名
障がい者雇用率*		2.3%	2.54%
男性の育児休業取得率		5.0%	8.7%

*各年度6月1日時点

マテリアリティ

働きがいのある職場環境の整備



2021年度も「働き方改革委員会」および「こころと体の健康づくり委員会」を中心に、残業時間の削減や有給休暇の取得を促進したほか、心身の健康維持・増進のためのイベントを開催しました。

> 職場環境

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
有給休暇取得率	日本	73%	73%
ストレスチェック高受検率維持		96%	97%
心と体の健康づくりイベント実施		主要拠点を中心としたイベントの継続実施	<ul style="list-style-type: none"> 運動セミナーや体操プログラムなど、オンラインを活用したイベントの拡充 大阪本社および滋賀事業所でウォーキングイベントを実施

マテリアリティ

人材の育成



2021年度より管理職候補への推薦要件として、eラーニングによるビジネススキル等の事前履修制度を開始しました。一定のビジネススキルおよび知識が習得されていることを前提とすることで、管理職候補を計画的に育成していくことを目的としています。

> 人材育成

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
管理職層および管理職候補への教育強化	日本	昇格候補者の特性に応じた教育の実施	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度の管理職昇格者向けに経営や労務管理に関する研修と適性検査を実施 2023年度以降の管理職候補者向けに昇格推薦要件科目を開講
オンラインを活用した研修の展開と自律的な学習の促進		研修教材のオンデマンドライブライ整備	社内講師による研修動画を、階層別研修にて活用開始 (計16プログラム)

マテリアリティ

人権配慮



2021年度、当社グループが事業活動を行う上での人権に関する考え方を明確にした「ダイフクグループ人権方針」を策定しました。2022年度からは、当社グループのサプライチェーンを含めた事業活動全般について人権への負の影響を特定・分析・評価し、是正・緩和・予防する仕組みの構築を進めていきます。

> 人権

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
人権に関する職場理解促進	グローバル	グループ社員への人権研修実施	・国内グループの管理職向けにハラスメントセミナーを実施 (3回)
人権 デュー・ディリジェンスの実施		人権方針策定、社内外への周知、デュー・ディリジェンス実施	・人権方針を策定・開示。グループ内へ動画や社内報で周知

事業を通じた環境貢献



気候変動や生物多様性をはじめとした地球環境問題は、企業が存続していく上で重大なリスクの一つであると同時に、新たな事業機会を生み出すものでもあります。ダイフクグループは2021年に「ダイフク環境ビジョン2050」を策定し、「気候変動・エネルギー」と「資源循環」の2つの重点領域に対して2030年までの定量目標を設定しました。本ビジョンの達成に向け、経営層のリーダーシップのもとグループ横断で取り組みます。

関連するSDGsのゴール・ターゲット

サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「事業を通じた環境貢献」について、各マテリアリティと関連するSDGsのゴール・ターゲットは以下の通りです。

マテリアリティ	Goal	Target
事業運営における環境配慮	6. 安全な水とトイレを世界中に	6.3 2030年までに、汚染の減少、投棄の廃絶と有害な化学物・物質の放出の最小化、未処理の排水の割合半減及び再生利用と安全な再利用の世界的規模で大幅に増加させることにより、水質を改善する。
	7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに	7.2 2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。
		7.3 2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
	12. つくる責任 つかう責任	12.2 2030年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。
		13. 気候変動に具体的な対策を
13.3 気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する。		
環境配慮製品・サービスの拡充	7. エネルギーをみんなにそしてクリーンに	7.3 2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
	9. 産業と技術革新の基盤をつくろう	9.4 2030年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。すべての国々は各国の能力に応じた取組を行う。
	12. つくる責任 つかう責任	12.4 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じ、環境上適正な化学物質やすべての廃棄物の管理を実現し、人の健康や環境への悪影響を最小化するため、化学物質や廃棄物の大気、水、土壌への放出を大幅に削減する。

サステナビリティアクションプラン 2021年度実績

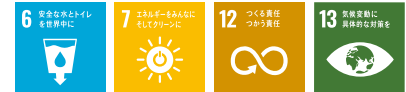
サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「事業を通じた環境貢献」について、各マテリアリティに対する2021年度の実績は以下の通りです。

[> サステナビリティアクションプラン \(639KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021年度実績 \(869KB\) PDF](#)

マテリアリティ

事業運営における環境配慮



自社CO₂排出総量削減率は、省エネルギーの取り組みや再生可能エネルギーの導入が進んだことなどから目標を達成しました。資源循環については、海外拠点の調査を行った上で目標を「廃棄物のリサイクル率99%以上」と設定しました。

- > 環境経営
- > 気候変動
- > 汚染防止と資源循環

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
自社CO ₂ 排出総量削減率 (2018年度比)	グローバル	2.5%削減	13.8%削減
サプライチェーンCO ₂ 削減プログラム* 参加企業率	日本	32%	36%
廃棄物のリサイクル率	グローバル	海外拠点調査、 目標設定	99%

*調達先におけるCO₂排出量削減に向けた取り組み (目標の共有と削減対策支援など) に関する当社独自の枠組み

マテリアリティ

環境配慮製品・サービスの拡充



製品、サービスを通じたCO₂削減貢献量および環境貢献物件売上高比率については目標を達成したため、さらに高いレベルで取り組んでいけるよう今後、目標や基準の見直しを予定しています。新製品のリサイクル可能率は1つの製品を除き90%以上を達成しましたが、全体平均では目標未達となりました。

- > 環境配慮製品・サービス

KPI (実績評価指標)	スコープ	2021年度目標	2021年度実績
製品、サービスを通じたCO ₂ 削減貢献量*1	グローバル	30,000 t-CO ₂	69,694 t-CO ₂
環境貢献物件*2売上高比率		43%	63%
新製品のリサイクル可能率		90%	86%

*1 お客さまに納入した製品・サービスから排出されるCO₂排出量を、基準年度である2011年度時点の製品・サービスによるCO₂排出量から差し引いたもの

*2 ダイフクエコプロダクツ認定製品などを通じて、お客さまに環境配慮の面で貢献した物件 (プロジェクト)

サステナビリティの社内浸透

ダイフクグループは、中期経営計画とサステナビリティアクションプランを経営戦略の両輪と位置付け、従業員一人ひとりがSDGsの達成に貢献することを目指しています。社会価値と経済価値を両立させ、幅広く社会に貢献するサステナビリティ経営の実践にあたり、以下の施策を通じて従業員の理解促進を図っています。

サステナビリティ推進に関する啓発

階層別研修



新入社員、キャリア採用者、中堅社員、係長職などを対象に行う階層別研修にて、サステナビリティに関する講義およびワークショップを実施しています。

有識者によるセミナーの開催



SDGs への理解を深めるため、2020年11月～2021年2月に4回にわたり、有識者によるセミナーを開催しました。当日の様子は録画し、その動画を社内ネットワークに公開して、従業員が常時アクセスできるようにしています。

動画・マンガの配信



会社方針・サステナビリティの重要性・社会情勢などをわかりやすく伝え、理解と行動を促すための動画およびマンガを配信しています。2021年度は、新しく策定したサステナビリティアクションプランの社内浸透に向け、5つのテーマに沿って、合計6本の動画と5本のマンガを配信しました。これらは、多言語対応した上で社内ネットワークに公開し、グループ従業員が常時アクセスできるようにしています。

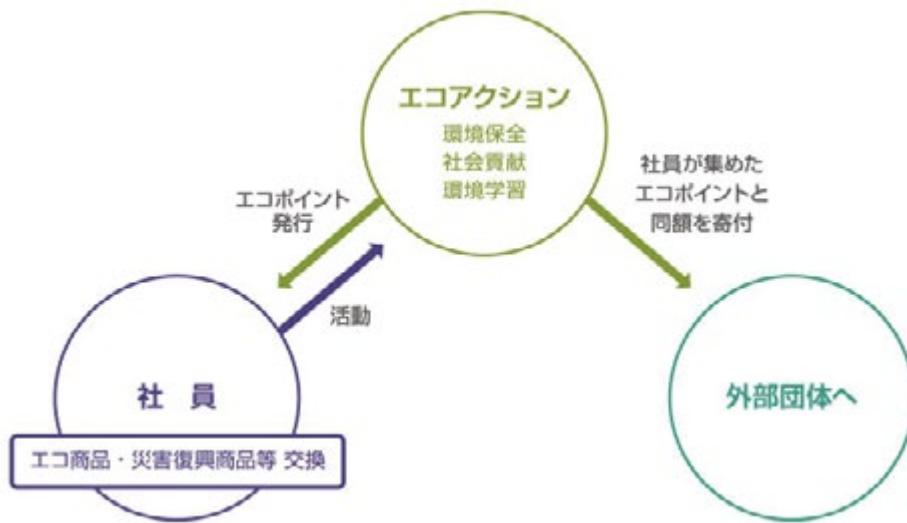
環境に関する啓発

DAIFUKU エコアクション制度

環境貢献をより身近に感じられるように、従業員の環境活動に対してエコポイントを付与する「DAIFUKU エコアクション制度」を2012年にスタートしました。各地でエコアクションメニューを用意し、2021年度は、延べ11,608名がボランティ

ア活動や環境学習に参加しました。獲得したエコポイントは、エコ商品などに交換することができます。また、本制度では会社からエコポイントと同等の金額を外部団体へ寄付します。

目次 > ダイフクのサステナビリティ > サステナビリティの社内浸透



DAIFUKU エコアクションのイベント（一例）

メニュー	内容・目的	2021年度 延べ参加者数
エコフィールドレポート	自然公園、動物園、博物館、環境施設などでの体験を通じて、環境を学習する	233名
エコクイズ	社内報にエコクイズを出題。環境に関する情報を発信し、知識を習得する	4,607名
環境家計簿	家庭での電気・水道などの使用量を入力し、見える化。省エネルギー意識を高める試み	130名

参加者の推移

	2019年度	2020年度	2021年度
延べ参加人数	13,403名	7,122名	11,608名

寄付

2021年度は、従業員参加型の環境活動「DAIFUKU エコアクション制度」の一環として、以下の寄付を行いました。

寄付先	金額	内容
【継続】10年目 滋賀県立琵琶湖博物館	100万円 (前年：100万円)	博物館リニューアル事業費
【継続】9年目 日に新館カーボン・オフセット	55万円 (前年：46万円)	日に新館の排出CO ₂ および来館者の移動に伴うCO ₂ に相当する地域の削減枠への拠出を通じてオフセット
【継続】3年目 公益財団法人 日本自然保護協会	15万円 (前年：20万円)	自然環境保全のための調査研究、普及啓発を目的とした各種事業
【新規】 公益社団法人 国土緑化推進機構	150万円	緑の地球づくりを行うため、企業や個人の寄付金をもとに熱帯雨林造成基金を設け、海外において植林活動を行っている

ステークホルダーエンゲージメント

ダイフクグループは、世界に広がるお客さまをはじめ、さまざまな人や組織、地域社会との関わりの中で事業活動を行っています。あらゆるステークホルダーとの対話を通じて、従業員一人ひとりが社会からの要請や市場環境の変化を捉え、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

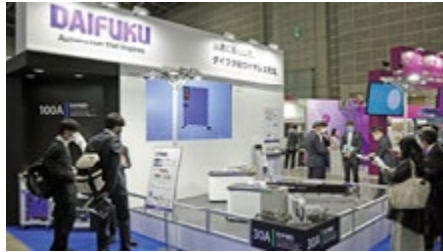
主なステークホルダーとの対話方法

ステークホルダー	社会からの主な期待・要請	主な対話の方法・機会
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> 革新的技術と最適最良のソリューションによるスマート・ロジスティクスの実現 製品品質・製品安全の追求 環境配慮製品・サービスの拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 日常の営業活動 総合展示場「日に新た館」での製品紹介 展示会への出展 アフターサービスの充実（カスタマーステーション、システムサポートセンターなど） ウェブサイト上での情報開示 広報誌「DAIFUKU NEWS」の発行 お客さまからのアンケートや監査対応
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な事業成長 企業価値の向上 適正な株主還元 実効性・透明性のあるコーポレートガバナンス 適時・適切な情報開示 財務・非財務情報の開示充実 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会 機関投資家・アナリスト向け決算説明会 株主・投資家とのIRミーティング 総合展示場「日に新た館」株主さま見学会 ウェブサイト上での情報開示 ESG評価機関への対応・アンケート回答 統合報告書の発行
取引先	<ul style="list-style-type: none"> 公平公正な関係の構築 環境と人権に配慮したサプライチェーンマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> 日常の調達活動 経営・安全方針及び生産動向説明会 優良サプライヤー認定制度「S.Q.D賞」 取引先へのCSRアンケート・訪問 サプライヤー操業確認システム
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 事業運営における環境配慮 地域活性化への貢献 地域での社会貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> DAIFUKUエコアクション 生物多様性保全活動「結いプロジェクト」 地域でのボランティア活動 災害時の自治体への協力
従業員	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生の徹底 人権・多様性の尊重 働きがいのある職場環境の整備 人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生教育 各種研修 エンゲージメントサーベイの実施 内部通報制度 社内報の発行 労使対話

お客さまとのコミュニケーション

当社グループは、世界中の幅広い産業のお客さまに製品・サービスを提供しています。高度化するお客さまのニーズに真摯に向き合いながら製品の安全と品質を追求することで、強固な信頼関係の構築に努めています。

展示会への出展



2022年3月、世界最大級のロボット・トレードショー「2022国際ロボット展」に出展し、ワイヤレス充電システム「D-PAD」などを展示しました。ブースには4,000名近いお客さまにお越しいただき、多くの来場者に向けてPRを行いました。

株主・投資家とのコミュニケーション

IR活動を通じて、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を促進することは、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に重要な意義があります。当社は、東京証券取引所が定める「コーポレートガバナンス・コード」に則り、「ダイフクグループのコーポレートガバナンスに対する基本的方針」および「コーポレートガバナンス・コードの各原則に係る当社の取り組み状況」を制定しています。これらをベースに、株主さまの権利・平等性の確保、株主さまとの対話の両面での充実を図っています。

総合展示場「日に新た館」株主さま見学会



当社では、滋賀事業所内の展示場「日に新た館」において、毎年200～300名程度の株主さまをお招きし、見学会を開催していますが、2020年度および2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、やむなく中止しました。2022年度は、10月に開催を予定しています。

取引先とのコミュニケーション

取引先の間では公平で公正な関係を構築し、お互いが健全に成長することを目指しています。また、サプライチェーン全体を通じた環境負荷低減や人権配慮など、取引先の皆さまと協働しながら、持続可能な社会実現に向けた取り組みを進めています。

[> サプライチェーンマネジメント](#)

取引先へのCSRアンケート・訪問



当社では、国内のサプライヤーを対象としたCSRアンケート（自己評価チェックシート）を実施しています。その回答内容に応じて、訪問によるモニタリングを行うなど、CSRの必要性を理解いただき、サプライチェーン全体でCSR調達に向けた取り組みを推進しています。

地域社会とのコミュニケーション

当社グループは、生産や営業などの事業活動を行うために世界各地に数多くの拠点を有しています。事業活動を全うするためには、近隣地域との良好な関係づくりが欠かせません。そのため、国や地域によって異なる文化や法規制を理解しつつ、ボランティア活動や各種団体との連携を通じて積極的なコミュニケーションを図っています。

地域コミュニティへの投資

種別	内容	2021年度 投資額 (円)
環境保全	DAIFUKU エコアクションによる外部環境団体への寄付	3,200,000
	事業所近隣での清掃・緑化活動費	3,060,000
	生物多様性保全活動費	3,050,000
地域貢献	地域盛り上げ隊プロジェクトでの寄付・活動費	700,000
次世代育成	日に新た館への大学・専門学校・小中学校の受け入れ	240,000
合計		10,250,000

現地調達・現地雇用

当社は、事業地域周辺からの調達を地元経済に貢献する活動の一環と考えています。主要拠点である滋賀事業所をはじめ、他の地域でも調達活動を通じて、地元の発展に尽力しています。また、雇用についても事業地域周辺からの採用を積極的

に進め、安定した雇用機会を提供しています。今後も現地調達・現地雇用により、地域の活性化や地元経済の発展に貢献していきます。

理工系学生向けモノづくりイベント



2021年9月、ハードウェア・ソフトウェア・アプリ開発に興味のある高専・専門学校・大学・大学院の理工系学生を対象に、モノづくりイベントを開催しました。「Recover」をテーマに、海外からの参加を含む15チームが新たなサービスやプロトタイプの開発に挑戦しました。

地域盛り上げ隊プロジェクト



滋賀事業所では、2019年度より、地域盛り上げ隊プロジェクトを発足し、従業員と近隣地域との交流を図っています。2021年度は各食堂へ従業員の作った募金箱を設置し、日野町善意銀行へ寄付をしたほか、社会福祉法人わたむきの里福祉会とのタイアップイベントとしてバッグの予約販売会を実施しました。

地域の美化活動



滋賀事業所のほど近くに、国の天然記念物に指定されている「しゃくなげ群落（しゃくなげ溪）」があります。当社では2005年から、シーズン前の4月に日野観光協会主催の一斉清掃活動に参加しています。また、滋賀県が推進する「淡海エコフオスター制度」に2001年から参加し、事業所周辺の国道を清掃しています。2021年度は6回実施し、51名が参加しました。

琵琶湖のヨシ刈り活動に参加



毎年、地元の住民・企業・環境保全団体などが一体となって取り組んでいる琵琶湖のヨシ刈り活動に、滋賀事業所の従業員が参加しています。琵琶湖の生態系保全、水質浄化などの多様な機能を持つヨシ原を守るため、毎冬、長く生い茂ったヨシを刈り取って整備する必要があります。刈り取ったヨシは選別後、紙製品の原料として有効利用されます。2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止となりましたが、2022年度は状況を見て参加予定です。

近隣区災害時一時避難場所提供協定



2015年3月、滋賀県日野町と近隣住民のための災害時の一時避難場所施設利用に関する協定を締結しました。同協定は、非常時における緊急避難場所として当社滋賀事業所を提供して欲しいという地元住民からのご要望によるもので、受け入れシミュレーションや滋賀事業所周辺の他企業との協定内容について確認を行ったのち、社会貢献の観点から今回の締結に至りました。

従業員とのコミュニケーション

従業員一人ひとりが働きがいを実感し、最大限に力を発揮できる環境をつくるべく、従業員の声をさまざまな仕組み・施策に反映しています。職場環境を整備し、従業員の健康と幸福を実現することで、企業価値の向上を目指します。

[> 職場環境](#)

社内報発行



当社グループでは、経営方針や社長メッセージの周知・浸透、企業文化や一体感の醸成などを目的に、全グループ拠点を対象とした社内報を月1回発行しています。2022年度より、速報性の高いコミュニケーションの実現に向けてオンライン版に移行しています。

職場見学会を開催



2019年8月、東京本社で職場見学会「ダイフクキッズデイ」を開催しました。従業員の家族が普段見ることのない父親や母親の職場を見学することで、家族の絆を深めてもらうことが目的です。職場見学をはじめ、クイズ大会、ワークショップなどでコミュニケーションを図りました。

イニシアチブへの参加

ダイフクグループは、国際社会からの要請を踏まえ、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進するために、国内外のイニシアチブへ参加・賛同しています。

国連グローバル・コンパクト



2014年4月、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則からなる「国連グローバル・コンパクト」(UNGC) に賛同し、署名しました。

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	原則1：人権擁護の支持と尊重
	原則2：人権侵害への非加担
労働	原則3：結社の自由と団体交渉権の承認
	原則4：強制労働の排除
	原則5：児童労働の実効的な廃止
環境	原則6：雇用と職業の差別撤廃
	原則7：環境問題の予防的アプローチ
	原則8：環境に対する責任のイニシアティブ
腐敗防止	原則9：環境にやさしい技術の開発と普及
	原則10：強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへの参加

当社は、UNGCの日本におけるローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン (GCNJ) に2014年4月から参加し、人権をはじめ、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則をテーマにした各種分科会を中心に、他の参加企業や団体とともに持続可能な社会の実現に向けた活動を行っています。2021年度は、「サプライチェーン分科会」

「環境経営分科会」「関西分科会」「腐敗防止分科会」「防災・減災分科会」「SDGs分科会」「ESG分科会」「WEPs分科会」「レポート研究分科会」「サーキュラーエコノミー分科会」に参加し、得られた知見をもとに各種課題解決に向け取り組んでいます。

持続可能な開発目標 (SDGs)



2015年9月、国連において2030年に向けた17のゴールと169のターゲットからなる「持続可能な開発目標 (SDGs)」が採択されました。当社グループは、中期経営計画およびサステナビリティアクションプランとSDGsの目標を関連付け、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していきます。

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)



2019年5月、金融安定理事会 (FSB) によって設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」の提言に賛同を表明しました。

[> 気候変動 \(TCFDに基づく開示\)](#)

CDP (気候変動)



CDP (Carbon Disclosure Project) は、世界の機関投資家が連携し、企業の気候変動に対する戦略や温室効果ガスの排出量等の情報開示を求める国際的なプロジェクトです。当社は、2017年より CDP 気候変動の質問書に回答しています。

気候変動イニシアティブ (JCI : Japan Climate Initiative)



気候変動イニシアティブ (JCI) は、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGO などの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し、2018年7月より参加しています。

[> 気候変動イニシアティブ](#)

日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)



2018年4月より、持続可能な脱炭素社会の実現を目指す企業グループ「日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)」に、賛助会員として加盟しています。

[> 日本気候リーダーズ・パートナーシップ](#)

主な加入団体・協会等

団体・協会名称	役職	当社関係役員	
公益社団法人 日本ロジスティクスシステム協会	理事	代表取締役社長	下代 博
一般社団法人 日本産業機械工業会	常任幹事	代表取締役社長	下代 博
一般社団法人 日本産業車両協会	副会長	代表取締役社長	下代 博
一般社団法人 日本能率協会	理事	代表取締役社長	下代 博
一般社団法人 日本物流システム機器協会	会長	代表取締役社長	下代 博
一般社団法人 日本マテリアルフロー研究センター	理事	執行役員	鳥谷 則仁
任意団体 日本マテリアル・ハンドリング協会	副会長	常務執行役員	信田 浩志

環境経営

基本的な考え方

ダイフクグループは、「深刻化する地球環境問題」が当社グループを取り巻く経営環境における重要な課題であると捉えています。2011年には「ダイフク環境ビジョン2020」を策定し、「事業運営における環境配慮活動の推進」「環境配慮製品・サービスの拡充」「環境経営基盤の強化」の3つのテーマに取り組んできました。そして2021年、ますます深刻化するこれらの諸問題に対し、2050年のありたい姿を示した「ダ

イフク環境ビジョン2050」を新たに策定し、「マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を目指す」を掲げました。重点領域に「気候変動・エネルギー」「資源循環」と、それぞれの目標を設定しています。経営層のリーダーシップのもとグループ横断で取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

グループ行動規範（抜粋）

6-1. 環境

- ・あらゆる事業活動を通じて、地球環境の保全に貢献します。
- ・環境に配慮した製品・サービスを、広く社会に提供します。
- ・一人ひとりが高い環境意識をもって業務を遂行します。

ダイフク環境ビジョン2050

当社グループでは、持続可能な社会の実現に向けて2050年を見据えた「ダイフク環境ビジョン2050」を策定しています。2050年に「マテリアルハンドリングシステムが環境負荷ゼロで動く世界を目指す」を掲げ、2030年までの重点領域と

目標を設定しています。取り組み期間は2021年度から2030年度とし、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を中心にグループ全体で推進しています。

[ダイフク環境ビジョン2050 \(PDF: 335KB\)](#) PDF



2030年の重点領域

気候変動・エネルギー対策の加速

製品稼働におけるエネルギー削減やサプライヤーとの連携により、バリューチェーンでのCO₂削減に取り組みます。グループ全体での省エネルギーの推進や再生可能エネルギーの導入により、パリ協定に準じたCO₂削減に取り組みます。

資源循環の促進に向けた基盤整備

ライフサイクルを通じた資源循環を進めるため、製品のリサイクル可能率を高めます。すべての生産拠点において資源循環の仕組みを構築します。

2030年の目標

重点領域	目標
気候変動・エネルギー	環境貢献物件 ^{※1} 売上高比率70%以上
	CO ₂ 削減貢献量 ^{※2} 累計30万t-CO ₂ 以上
	自社CO ₂ 排出総量削減25%以上（2018年度比）
	サプライチェーンCO ₂ 削減プログラム ^{※3} 参加企業率50%以上
資源循環	新製品のリサイクル可能率90%以上
	廃棄物のリサイクル率99%以上

※1 ダイフクエコプロダクツ認定製品などを通じて、お客さまに環境配慮の面で貢献した物件（プロジェクト）
 ※2 お客さまに納入した製品・サービスから排出されるCO₂排出量を、基準年度である2011年度時点の製品・サービスによるCO₂排出量から差し引いたもの
 ※3 調達先におけるCO₂排出量削減に向けた取り組み（目標の共有と削減対策支援など）に関する当社独自の枠組み

推進体制

CEOを委員長、各事業部門長を委員とするグループ横断的な「サステナビリティ委員会」を組織し、その傘下に「環境経営分科会[※]」を設置しています。同分科会では、サステナビリティアクションプランのテーマの一つである「事業を通じた環境貢献」を中心に議論を進めています。マテリアリティとして特定している「事業運営における環境配慮」、「環境配慮製品・サービスの拡充」についてはそれぞれに目標を定め、

※2021年度まで設置していた環境配慮製品分科会と環境配慮業務分科会を統合

活動の推進・進捗の確認を行っています。2022年度より、事業活動における省エネルギー・省資源と再生可能エネルギーの導入を検討する「環境負荷低減プロジェクト」と、ダイフクエコプロダクツの製品認定やPR、認定基準の見直しなどについて議論する「製品評価プロジェクト」を発足し、活動を行っています。

> 事業を通じた環境貢献



2022年度の推進体制

環境経営分科会

メンバー	各事業部門（製造・営業・設計）、人事総務部、管財部、サステナビリティ推進部
主な議題	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギーの導入 省エネルギー・省資源活動の実施 サステナビリティ視点での製品評価 など

環境マネジメントシステム認証取得の状況

国内外の主要な生産拠点において環境マネジメントシステムの国際規格 ISO14001の認証を推進しています。国内においては4拠点のすべてで、海外においては14拠点で認証を取得しています。生産拠点数に占める認証取得比率は67%です。

認証規格	生産拠点数（連結）	うち認証拠点数	認証比率
ISO14001	27	18	67%

[> 認証取得拠点一覧](#)

ダイフクジャパン環境行動プラン

（株）ダイフクでは、サステナビリティアクションプランで定めている各マテリアリティのKPI以外の項目についても、日本国内における環境行動プランを策定しています。

廃棄物総量削減

【主な取り組み】

- 製造工程から出る不良品の削減
- 梱包材の削減

管理指標	目標			実績
	2021年度	2022年度	2023年度	2021年度
廃棄物総量 売上高原単位比率 (%) (2018年度比)	94.0	92.0	90.0	80.6

廃棄物のリサイクル率向上

【主な取り組み】

- 廃棄物の分別の徹底

管理指標	目標			実績
	2021年度	2022年度	2023年度	2021年度
廃棄物リサイクル率 (%)	95.0	96.0	97.0	99.4

生産拠点での水使用量削減

【主な取り組み】

- ・生産工場・オフィスでの省資源（節水）活動

管理指標	目標			実績
	2021年度	2022年度	2023年度	2021年度
水使用量 売上高原単 位比率 (%) (2018年度比)	90.0	85.0	80.0	59.1

DAIFUKUエコアクションの活発化

【主な取り組み】

- ・環境アクションからCSRアクションへの活動範囲の拡大
- ・イベントや教育の新規企画・実施

管理指標	目標			実績
	2021年度	2022年度	2023年度	2021年度
従業員延べ参加人数	7,100名	7,400名	7,700名	11,608名

生物多様性の保全活動の推進

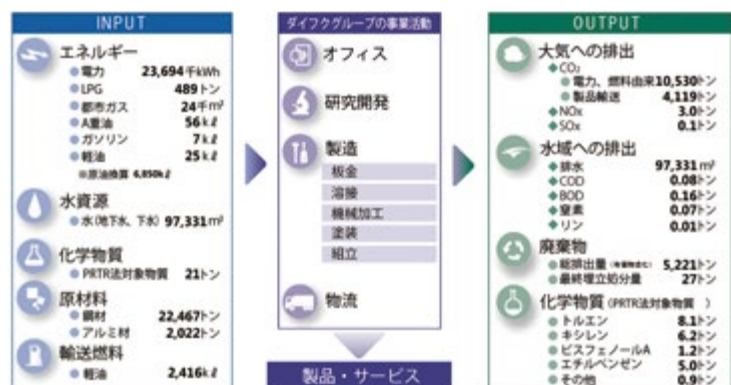
【主な取り組み】

- ・滋賀事業所内の生態系現況調査、モニタリング、保全活動
- ・社外との連携による生物多様性保全の推進

管理指標	目標			実績
	2021年度	2022年度	2023年度	2021年度
生物多様性保全活動 の実施	結いの森 整備	結いの森 植林開始	結いの森 植林養生	結いの森沿路 チップ材敷設

マテリアルバランス

事業活動で発生する環境影響を把握し、環境負荷の改善に努めています。2021年度の（株）ダイフクの事業活動におけるエネルギーおよび資源の投入量（インプット）と、その活動に伴って発生した環境負荷物質（アウトプット）については以下の通りです。



環境会計

(株) ダイフクの環境保全にかかわるコストと効果を定量的に把握し、環境会計を実施しています。

環境保全コスト(事業活動に応じた分類)

(千円)

分類			投資額		費用額	
			2020年度	2021年度	2020年度	2021年度
事業エリア内コスト	公害防止コスト	1. 大気汚染防止のためのコスト	—	—	52,160	42,600
		2. 水質汚濁防止のためのコスト	33,228	9,350	73,924	119,379
		3. 土壌汚染防止のためのコスト	—	—	0	0
		4. 振動・騒音防止のためのコスト	—	—	0	0
	地球環境保全コスト	5. 省エネのためのコスト	93,444	229,259	206,037	225,946
		6. 化学物質管理のためのコスト	—	—	1,226	1,224
	資源循環コスト	7. 資源の効率的利用のためのコスト	—	—	1,007	1,007
		8. 産廃、一般廃棄物処理コスト	4,200	0	28,744	34,730
上・下流コスト	9. 普通の製品とグリーン購入(調達)製品の差額	—	—	1,920	1,920	
管理活動コスト	10. 環境マネジメントシステム運用コスト	—	—	42,631	44,172	
	11. 環境情報の開示、環境広告コスト	—	—	4,195	4,214	
	12. 環境負荷監視コスト	2,720	0	6,956	9,668	
	13. 従業員への環境教育コスト	0	0	9,298	16,962	
研究開発コスト	14. 研究開発コストのうち、環境保全に関するコスト	—	—	183,300	214,700	
社会活動コスト	15. 自然保護、緑化、美化等のコスト	21,202	0	53,051	57,597	
	16. 環境保全を行う団体等に対する寄付、支援のためのコスト	—	—	5,080	4,520	
環境損傷対応コスト	17. 環境に与えた損傷に対して生じたコスト	—	—	0	0	
合計		154,794	238,609	669,530	778,638	

環境保全対策に伴う経済効果（実質的效果）

(千円)

効果の内容	2020年度	2021年度
有価物売却	56,200	141,130
エネルギー費の節減	69,592	▲70,347
廃棄物処理費の節減	2,985	3,725
合計	128,777	74,507

環境保全効果

項目	2021年度	前年度比削減量 (▲は増加)	前年度比売上高原 単位 (%)
総エネルギー投入量 (千GJ)	297.7	▲28.7	99.3
CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	11,826.8	▲1,320.8	101.0
廃棄物総排出量 (t)	5,751.0	▲1,196.0	113.3
廃棄物最終処分量 (t)	38.0	3.0	83.2
総排水量 (千m ³)	104.1	0.1	89.7

水リスクへの対応

当社グループでは世界資源研究所 (WRI) が開発した評価ツール Aqueduct (アキダクト) を使用して、国内外の主要拠点のある国・地域 (日本、中国、台湾、インド、タイ、韓国、アメリカおよびイギリス) において、水リスクの評価を実施しました。その結果、調査したすべての地域で High 以上のリスクレベルにはないことが分かりました。今後も定期的なリスクの評価を行っていきます。

また、生産活動で特に多く水を使用するのは塗装工程ですが、現時点ではすべての拠点において高リスクの懸念はないと考えます。引き続き、生産拠点の水使用量を把握し、水使用総量の削減および水リスクに関する適切な対策に取り組みます。主要拠点の水リスクの評価 (Overall 評価※) 結果は、以下の通りです。

水リスクレベル	拠点数
Low (0-1)	0
Low-Medium (1-2)	7
Medium-High (2-3)	14
High (3-4)	0
Extremely-High (4-5)	0

※Aqueduct上の定義であり、物理的水量、水質、規制及び評判リスクなどのすべての要素を踏まえた総合的な水関連リスク評価

気候変動

基本的な考え方

ダイフクグループは、「ダイフク環境ビジョン2050」を策定し、ものづくりを通じた社会貢献に努めるとともに、脱炭素社会やSDGsの実現に向けた環境経営を推進しています。その中で、「気候変動・エネルギー対策の加速」を重点領域の1つとして設定し、製品・サービスを通じたCO₂排出量の削減

減貢献やサプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減、再生可能エネルギーの導入などに取り組んでいます。今後もステークホルダーとの対話を通じて事業活動および製品・サービスの改善に努め、社会の発展に貢献するとともに、企業価値向上に挑戦していきます。

[> ダイフク環境ビジョン2050](#)

TCFD 提言に基づく開示

当社は、2019年5月にTCFD^{*}（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明しました。TCFD提言の気候関連財務情報開示の中核要素であるガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標に沿って情報を開示しています。

* TCFDは、Task Force on Climate-related Financial Disclosureの略称で、各国の中央銀行総裁および財務大臣からなる金融安定理事会（FSB：Financial Stability Board）の作業部会で、効率的な気候関連財務情報開示を企業等へ促す民間主導のタスクフォース

ガバナンス

当社は気候変動を含むサステナビリティ経営に関する審議項目の上程、報告、情報提供を適宜行うサステナビリティ委員会（委員長：CEO）を設置しており、各事業部門長・関係執行役員を委員に充てています。取締役会は、サステナビリティ委員会から報告を受け、必要な施策を決議します。取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会は、当社

グループの持続的な成長を支える「サステナビリティ経営」戦略を立案・推進します。気候変動に関しては国内外のグループ全体にわたる省エネルギー、再生可能エネルギーの導入、環境配慮製品に関わる方針決定や、関係法令および情報開示への対応を行います。

戦略

シナリオ分析

気候変動リスクに対する事業戦略のレジリエンスを評価するため、気候変動関連のリスクと機会について、21世紀中の気温上昇が①4℃となる場合（現状のまま世界が温室効果ガスを排出）、②1.5℃未満となる場合（温室効果ガスの排出規制が急速に強化される）の2つのシナリオに基づいて分析し

ました。その結果、①では台風や水害など、②では炭素税課税などによる事業コスト増加の影響が見込まれますが、いずれのシナリオにおいても自動化投資の促進や環境配慮製品のニーズの高まりが見込まれ、コストを上回る製品・サービス需要が拡大する見通しであることが示されました。

シナリオ分析のプロセス

1. サステナビリティ委員会事務局および外部専門家によるワーキンググループを設置
2. 気候変動における物理的リスクシナリオと移行リスクシナリオを設定
3. 各シナリオで将来起こりうる事象とバリューチェーン（調達、直接操業、製品・サービス需要）への影響をリスクと機会の観点から特定
4. 特定した自社への影響ごとに、「ダイフクの備え」として現在の取り組み・今後の展望を整理

目次 > 環境 > 気候変動

選定した気候シナリオ

物理的シナリオ：IPCC AR5 RCP8.5シナリオ（21世紀中の気温上昇4°C相当）

- ・洪水や気温の上昇について、深刻な影響
- ・日本全国では、21世紀末における降水量が1986～2005年平均に比べ約25.5%増加、真夏日（日最高気温30°C以上）が52.8日増加

移行シナリオ：IPCC SR1.5（21世紀末までの気温上昇を1.5°C未満に抑える）、IEA SDS（2°C目標と整合）

- ・CO₂排出量を2050年前後には実質ゼロに
- ・先進国で2025年に約6,300円/t-CO₂、2040年に約14,000円/t-CO₂の炭素税が課税

気候変動関連のリスクと機会

シナリオ (2050年)			事象	影響	ダイフクの備え
物理的シナリオ (4°C上昇)	リスク	急性	大雨の増加（洪水）	入出荷物資・設備の毀損、自社工場等の操業停止	・2社購買の徹底 ・BCPの継続的な見直し
		慢性	年平均気温の上昇	夏場の高温による工場等での従業員の熱中症リスク	・作業環境の改善、インフラ整備
移行シナリオ (1.5°C上昇)	機会	物理	気温上昇による顧客からのコールドチェーン・Eコマース・省力化需要の高まり	コールドチェーン・Eコマース・省力化に向けた自社製品・サービス需要の増加	・東南アジアで需要拡大に向けた生産体制の構築
		移行	CO ₂ 排出規制強化による顧客からの効率改善（省エネ）需要の高まり	顧客要望変化への対応が可能に（顧客のCO ₂ 排出削減に貢献する製品・サービス需要増）	・ダイフクエコプロダクツを通じて顧客のCO ₂ 排出量削減に貢献
移行シナリオ (1.5°C上昇)	リスク	政策・法規制	CO ₂ 排出関連規制の強化	炭素税等による調達コスト・操業コストの増加 ⇒グローバルのCO ₂ 排出量（2018年度）約40,000tの場合、炭素価格14,000円/t（2040年）とすると5.6億円/年	・自社のCO ₂ 排出削減を推進 ・グローバルなエネルギー管理 ・再エネ設備の導入 ・省エネ設備更新

移行リスク対策

自社での生産活動に伴うCO₂排出量が全体の1%程度であることに對し、顧客でのエネルギー使用に伴うCO₂排出量が76%程度と圧倒的に多いことや、顧客による物流、生産における環境負荷低減ニーズのさらなる高まりを織り込んで、

環境配慮製品（77製品：2022年5月時点）の開発・販売に注力します。また、事業運営における脱炭素化を進めるべく、グローバルの主要生産拠点の再生可能エネルギー導入ポテンシャル調査や同エネルギー導入計画の立案を行っています。

物理的リスク対策

当社グループ全体で実施しているリスクアセスメントの中で、台風や洪水を含む自然災害を重要な影響を与えるリスクとして特定しています。サプライチェーンも含めた事業継続計画の実効性向上のため、事業影響度の分析や各事業部門における体制表の見直しを実施するとともに、生産拠点の多様化や

重要部品における2社購買の実施など供給停止のリスクを低減しています。さらに生産および工事・サービス現場においては、高温化に対する作業環境の継続的な改善や安全衛生管理の徹底に努めています。

リスク管理

当社グループは、リスクマネジメント規程に基づく全社的なリスクマネジメント体制を構築しており、気候変動を含む大規模な自然災害は、重要度の高いリスクの一つと位置付け、

サステナビリティ委員会が一元的に管理しています。気候変動リスクは、外部専門家の見解を取り入れ、必要に応じて取締役会に報告します。

指標と目標

KPI

当社グループでは、「ダイフク環境ビジョン2050」の中で「気候変動・エネルギー対策の加速」を重点領域の一つとし、以下の目標を設定しています。

> 環境配慮製品・サービス

	2030年度（目標）	2021年度（目標）	2021年度（実績）
環境貢献物件 ^{※1} 売上高比率	70%以上	43%	63%
CO ₂ 削減貢献量 ^{※2}	累計30万 t-CO ₂ 以上	30,000 t-CO ₂	69,694 t-CO ₂
自社CO ₂ 排出総量削減率（2018年度比）	25%以上	2.5%	13.8%
サプライチェーンCO ₂ 削減プログラム ^{※3} 参加企業率	50%以上	32%	36%

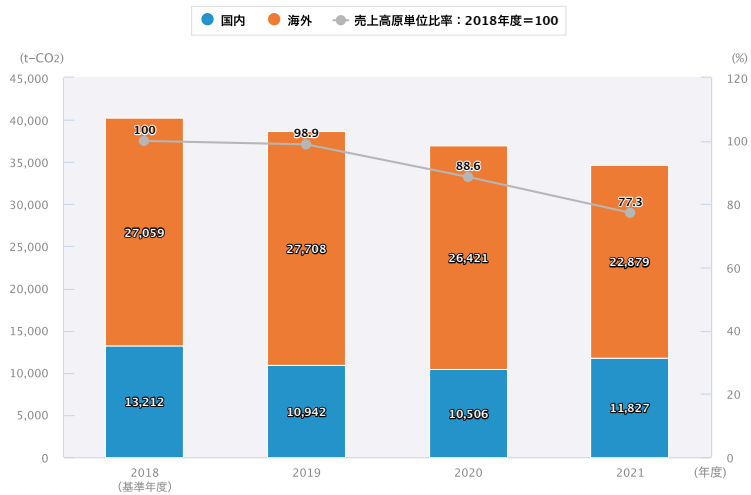
※1 ダイフクエコプロダクツ認定製品などを通じて、お客さまに環境配慮の面で貢献した物件（プロジェクト）

※2 お客さまに納入した製品・サービスから排出されるCO₂排出量を、基準である2011年度時点の製品・サービスによるCO₂排出量から差し引いたもの

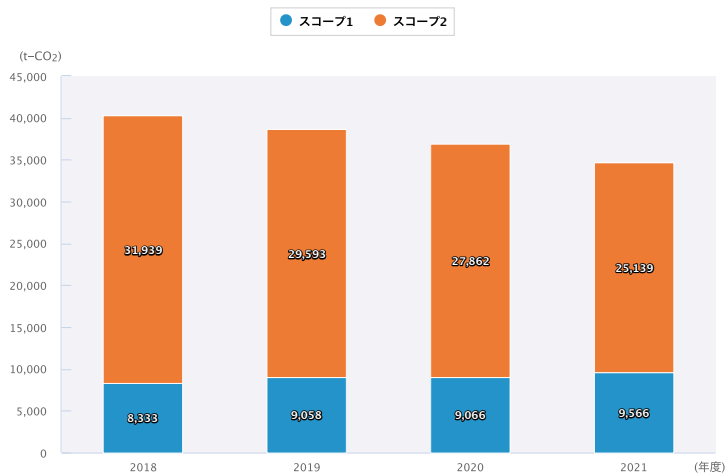
※3 調達先におけるCO₂排出量削減に向けた取り組み（目標の共有と削減対策支援など）に関する当社独自の枠組み

CO₂排出量に関するデータ

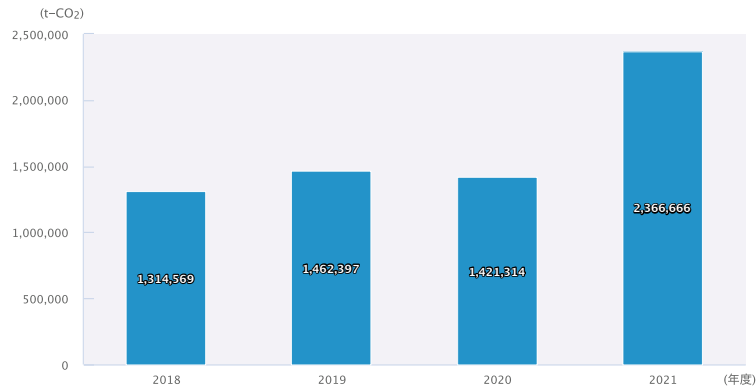
CO₂排出量（グローバル）



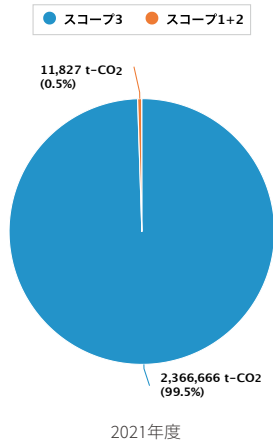
CO₂排出量（グローバル：スコープ1+2）



CO₂排出量 (国内※ : スコープ3)

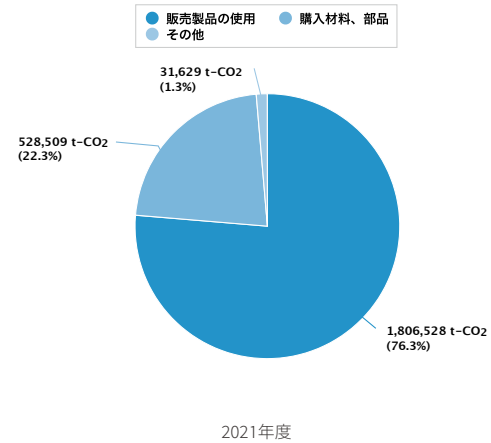


サプライチェーン全体のCO₂排出量の内訳 (国内※)



※日本から海外へ出荷した製品の稼働による排出量を含む

スコープ3における内訳 (国内※)



主な取り組み

気候変動・エネルギー対策の加速

当社グループが提供するマテリアルハンドリングシステムは、世界中のお客さまの物流施設や工場などで稼働しており、当社のCO₂排出量の内訳は、製品稼働時のエネルギー使用に伴うものが最も多くの割合を占めています。そのため、環境配慮に基づく製品設計およびシステム全体の稼働最適化を通じた省エネ対策を推進しています。

事業運営においては、国内外の生産拠点の省エネルギー対策のさらなる推進と再生可能エネルギー（以下、再エネ）の導入に取り組みます。当社グループは海外売上比率が高く、海外生産拠点におけるエネルギー使用量が国内拠点に比べ高い傾向にあります。グループのエネルギー使用状況については毎月のデータを収集しており、2020年度より電力使用量が

多い上位拠点において再エネの調達に向けた調査を行っています。準備の整った拠点から順次再エネの調達を開始しており、2021年度末時点の総電力使用量に対する再エネ由来の電力比率は9.9%となりました。

また、当社の生産活動においてはその多くが組立工程であり、部品製造などサプライチェーン上流に位置する調達先が占めるCO₂排出量が比較的多い傾向にあります。そのため、当社は「サプライチェーンCO₂削減プログラム」として、調達先上位80%の主要サプライヤーを対象にCO₂排出量削減目標の設定を依頼するなど、サプライヤーと連携した取り組みを進めています。2021年度のサプライチェーンCO₂削減プログラム参加率は36%となり、単年度目標を達成しました。

再エネ調達状況および予定

2021年度

- ・大福（中国）自動化設備有限公司の常熟工場で屋根上太陽光発電システムの導入
- ・Daifuku Logan Ltd. の Hull 事業所でグリーン電力メニューに切り替え完了

2022年度（予定）

- ・Daifuku (Thailand) Limited の Pinthong 工場と Chonburi 工場において再エネ証書の購入
- ・Contec Americas Inc. の Melbourne オフィスで再エネ証書の購入
- ・当社滋賀事業所内のメガソーラーによる発電電力の買い戻し

「日に新た館」に太陽光発電システムを設置



屋上に設置したソーラーモジュール

滋賀事業所内にあるマテハン・ロジスティクス総合展示場「日に新た館」では、2010年3月から太陽光発電システムを導入しています。2021年度は、約24万 kWh を発電し、85t の CO₂ 削減に貢献しました。

ダイフク滋賀メガソーラー



5万2,000平方メートルの太陽光パネル

2013年11月、滋賀事業所内に太陽光発電システム「ダイフク滋賀メガソーラー」を設置しました。1万7,752枚のパネルによる最大発電容量は4,438kW（滋賀県最大級）におよび、年間約430万 kWh（一般家庭1,000世帯分の年間電力使用量に相当）の発電（電力事業者へ売電）を行っています。

共同輸送の活用



ミルクラン方式*で地域内の取引先を巡回集荷する

※取引先から個別輸送で納品されていた物品を、巡回して集荷すること。積載効率を高めることができ、燃料資源の節減と二酸化炭素の排出量削減にも貢献できます。

モーダルシフト[※]の活用

製品の輸送手段は、トラック輸送が中心となりますが、環境負荷の少ない鉄道および海上へ輸送方法を転換するモーダルシフトに取り組んでいます。納期調整とコスト管理により物

※自動車や航空機による輸送を、鉄道や船舶による輸送に転換し、CO₂の排出削減を図ること

流品質を確保し、可能な限り輸送面でのCO₂削減に努めています。2021年度はモーダルシフトによりCO₂を344t削減しました。

食堂での地産地消

滋賀事業所内の3カ所の食堂では、2014年8月より毎週地元産の食材を使用したメニューの提供を開始しました。地元名産の日野菜、栄養たっぷりの濃厚たまご（永源寺産）など、バ

リエーション豊富に取り揃えて提供しています。この取り組みは、運送に伴うCO₂の排出を少なくする「フード・マイレージ低減活動」として今後も継続します。



気候関連団体への加盟状況

当社グループは、2021年2月に策定した「ダイフク環境ビジョン2050」達成に向けて、気候変動問題の解決を目指す各団体に加盟し、情報共有や政策提言の働きかけなどに関与しています。

加盟団体

- ・気候変動イニシアティブ
- ・日本気候リーダーズ・パートナーシップ（賛助会員）
- ・TCFD コンソーシアム

汚染防止と資源循環

基本的な考え方

有害化学物質や廃棄物、排水などの管理については、法規制に基づいた確実な対応が求められます。ダイフクグループでは環境汚染防止、省資源について地域社会をはじめとする地球環境への負荷低減の取り組みを実践しているほか、「ダイ

フク環境ビジョン2050」で「資源循環の促進に向けた基盤整備」を重点領域の1つとして設定し、製品のリサイクル可能率向上、生産拠点における資源循環の仕組み構築などに取り組んでいます。

グリーン調達

環境に配慮した製品をつくることは、グローバルに事業展開している当社の使命と考えています。「入れず・使わず・出さず」をモットーに、2005年11月より「グリーン調達ガイ

ドライン」を策定し、特定の有害化学物質の排除とともに、省資源・省エネルギー・再利用可能な材料・商品を優先的に購入しています。

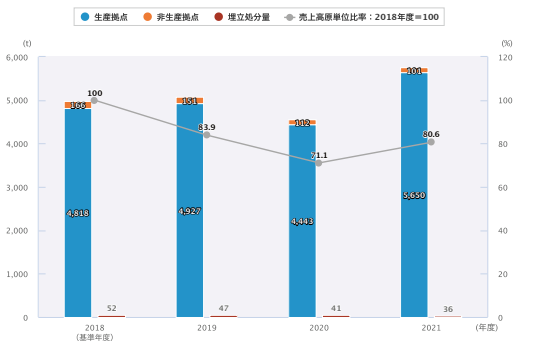
[> グリーン調達ガイドライン \(PDF: 590KB\) PDF](#)

主な取り組み

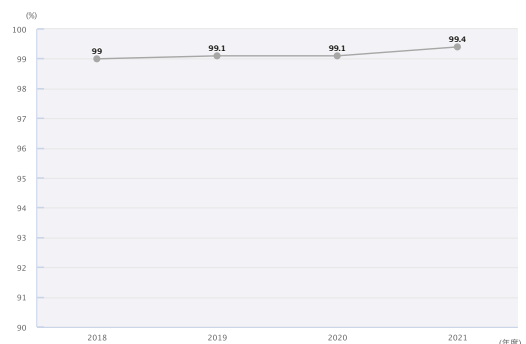
省資源

当社では、製造工程から出る不良品の削減や梱包材の削減、生産拠点およびオフィスにおける節水に努めています。

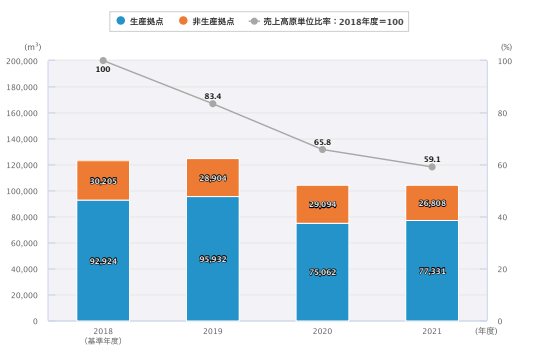
廃棄物総量 (国内) ※有価物含む



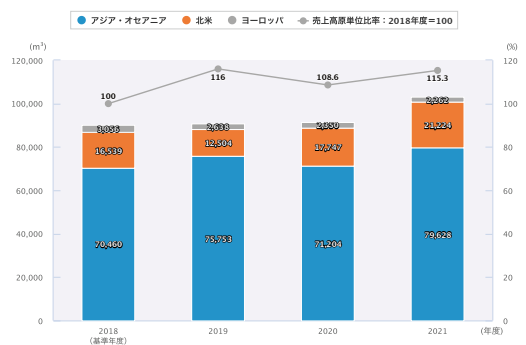
廃棄物リサイクル率 (国内) ※有価物含む



水使用量 (国内)



水使用量 (海外)



廃棄物処理委託業者の適正処理確認



当社社員による現地確認

事業活動により発生する廃棄物は、法律に基づき適正に処理されなければなりません。廃棄物の処理を許可業者に委託する場合でも、その処理責任は排出した事業者が負います。委託する業者は社内の廃棄物管理規定により厳正に審査し決定していますが、同時に当社の社員を現地へ派遣し、廃棄物処理の状況を年一回確認するように努めています。

環境汚染防止

化学物質の管理

生産活動の中で使用する化学物質は主に塗料・有機溶剤で、PRTR制度（Pollutant Release and Transfer Register）[※]の対象となる特定化学物質の現場管理と使用量の管理を行っています。

※事業者が人々の健康や生態系に有害なおそれのある化学物質をどれだけ環境（大気、水、土壌）へ排出しているか国に届け出ることにより、化学物質の自主的な管理と環境汚染の未然防止を目的とした制度

PRTR法対象化学物質 排出・移動量

滋賀事業所

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
排出・移動量 (kg)	23,765	18,531	16,880	20,542

2021年度 PRTR法対象化学物質 取扱量

滋賀事業所

(kg)

管理物質番号	化学物質名	取扱量	排出量					移動量		
			大気への排出	公共用水域への排出	土壌への排出	埋立処分	排出量合計	下水道への移動	その他の移動	移動量合計
37	ビスフェノールA	1,247.40	0	0	0	0	0	0	24.95	24.95
53	エチルベンゼン	5,014.59	5,014.59	0	0	0	5,014.59	0	0	0
80	キシレン	6,219.47	6,219.47	0	0	0	6,219.47	0	0	0
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	589.10	589.10	0	0	0	589.10	0	0	0
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	222.09	222.09	0	0	0	222.09	0	0	0
300	トルエン	8,059.42	8,059.42	0	0	0	8,059.42	0	0	0

(注) 年間取扱量100kg未達の化学物質については、微量として割愛しました。

欧州の有害物質関連規制への対応

欧州の化学物質規制「REACH 規則（Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals）[※]」に焦点を当てグループ一体となって、製品に含有する有害物質の

※欧州域内で製造・販売する製品に含まれる化学物質について、行政への登録や安全性評価を義務付けた規制

見える化と排除を推進しています。グリーン調達ガイドラインの運用を通じて、サプライチェーン全体で連携しながら、今後も一貫した環境配慮型製品の提供に努めます。

大気汚染防止

滋賀事業所は、滋賀県の大気環境への負荷の低減に関する条例第25条第1項に基づき、「大気環境負荷低減計画 実施事業場」に指定されており、ばい煙による大気汚染物質の管理、削減に努めています。

2021年度大気汚染物質実測結果

滋賀事業所（日野町公害防止協定）

物質	施設	規制値	実績		
			最大	最小	平均
ばいじん (g/m ³ N)	発電機	0.1	0.006	0.004	0.006
硫黄酸化物 (SOx) (m ³ N/h)	発電機	2.31	0.060	0.050	0.057
窒素酸化物 (NOx) (ppm)	発電機	950	920	750	825

水質汚濁防止



水質調査の様子

国内での水使用量の約8割を占める滋賀事業所では、3箇所の廃水処理施設による24時間常時監視体制を整備し、滋賀県条例、日野町との公害防止協定で定められた排水基準の遵守を徹底することで、農業用水としての水質維持を図っています。また、近隣住民を招き廃水処理施設や処理状況などの徹底した水質管理体制の見学の機会を設け、利害関係者との良好な関係づくりにも役立てています。

水質汚濁は、土壌、農作物、生活環境などに幅広く影響を与える重要な問題であると認識し、事業所からの排水に対しては、法規制の遵守はもちろん、細心の注意を払って管理、削減に努めています。



排水処理場



処理前（左）と処理後（右）の排水

2021年度放流水水質実測結果

滋賀事業所（水質汚濁防止法、県条例、日野町公害防止協定）

測定項目	規制値	実績		
		最大	最小	平均
排水量 (m ³ /日)	-	443.3	73	307.7
PH	6.0~8.5	7.4	6.7	7.1
SS (mg/ℓ)	20以下	0.8	0.5	0.6
COD (mg/ℓ)	20以下	2.4	0.3	0.7
BOD (mg/ℓ)	20以下	3.0	1.0	1.4
全リン (mg/ℓ)	1以下	0.1	0.1	0.1
全窒素 (mg/ℓ)	10以下	1.2	0.5	0.6

(注) 平均は加重平均値とする。

汚泥をセメント原料へ

滋賀事業所の廃水処理施設では、安定した水処理を維持する上で、発生する汚泥の処理が必要となります。施設から引き抜かれた脱水汚泥を乾燥機にて処理し、含水率20%の乾燥

汚泥にしています。これにより、汚泥容量が大幅に減少し、廃棄物処理コストも削減でき、また乾燥汚泥はセメント原料として有効に活用されています。



汚泥再資源化施設



乾燥汚泥

資源循環

KPI

当社グループは、多くの部品や資材で構成された大規模なマテリアルハンドリングシステムを提供しています。「ダイフク環境ビジョン2050」では、事業活動から発生する廃棄物だけでなく、お客さまに納入する設備が撤去される際に資源が循環されることを目指しています。その観点から、製品素

材の見直しや分解容易性の向上を設計段階から進めています。また、長期間システムを安定稼働させ、廃棄のタイミングを遅らせることも重要な取り組みと位置付け、保守・メンテナンスなどのアフターサービスを充実させます。

> [ダイフク環境ビジョン2050](#)

	スコープ	2021年度
廃棄物のリサイクル率	グローバル	99%
新製品のリサイクル可能率	グローバル	86%

環境配慮製品・サービス

基本的な考え方

ダイフクグループがお客さまを通じて社会に提供する製品・サービスは、電力や資源の利用によって地球環境に影響を与えています。国や組織の壁を越えた製品・サービスの環境配

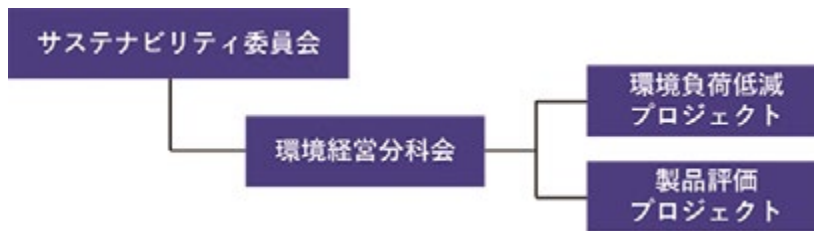
慮要請への対応が事業継続の上で重要な課題であると認識し、環境配慮製品・サービスの拡充を通じたお客さまへの提供価値の最大化を目指しています。

推進体制

サステナビリティ委員会の傘下に設置している「環境経営分科会※」にて、製品・サービスを通じたCO₂削減貢献、環境貢献物件、ダイフクエコプロダクツ認定などを対象に議論・検討を行っています。

2022年度より、環境経営分科会の傘下に製品評価プロジェクトを発足し、環境への配慮に加え、お客さまや社会への貢献も含めたより広いサステナビリティの観点から、製品価値の「見える化」に向けた検討を開始しています。

※2021年度まで設置していた環境配慮製品分科会と環境配慮業務分科会を統合



2022年度の推進体制

主な取り組み

ダイフクエコプロダクツ認定制度

2012年より独自基準で製品の環境性能評価・認定制度「ダイフクエコプロダクツ認定制度」を運用しています。本制度では、グループ全製品を対象に「電力削減」「リサイクル」「軽量化」「長寿命化」「梱包材削減」「節水」「騒音軽減」「水質汚染防止」「有害物質削減」についての性能とLCA (Life Cycle Assessment) の結果をグループ統一の基準に沿って評価しています。2022年5月現在、基準を満たした77製品を「ダイフクエコプロダクツ」として認定しています。

なお、2022年度より環境経営分科会の製品評価プロジェクトにて本制度の見直しを行っています。環境への配慮に加え、お客さまや社会への貢献も含めたより広い視点での製品評価軸の検討を進めています。



認定フロー

多様な観点から評価の妥当性や信頼性を確保するため、異なる事業部門の担当役員で組織する認定会議が審査します。



2021年度認定製品

一般製造業・流通業界向けシステム

・—

半導体・液晶生産ライン向けシステム

・クリーンルーム用搬送システム「クリーンスペースキャリア」
(CSC/D8050M II)

自動車生産ライン向けシステム

・分散型HID給電システム「D-HID」

洗濯機・関連商品

・ドライブスルー洗濯機「トレウス」(TE7000)

電子機器(株式会社コンテック)

・ボックスコンピュータ (BX-T3000)
・Raspberry Pi 拡張ボード (CPI-DIO-0808L)
・IP67対応電池駆動型BLE-LTE コンバータ
(CPSB-BTM1-S011)

> その他認定製品はこちらをご覧ください。

ダイフクエコプロダクツ認定製品売上高

	2019年度	2020年度	2021年度
認定製品売上高 (百万円)	38,211	49,183	36,066
サービスを除く売上高* (百万円)	334,794	354,502	376,268
売上高比率 (%)	11.4	13.9	9.6

*当社の売上は、新規納入における売上とその後の保守・点検などのサービスにおける売上に大別されます。ダイフクエコプロダクツ認定製品の売上高比率には、全売上高からサービスの売上高を引いたものを使用しています。

CO₂削減貢献量

KPI

当社グループの基準に適合する環境配慮製品・サービスによって、製品稼働時のエネルギー使用によるCO₂排出量を削減しています。CO₂削減貢献量は、お客さまに納入した製品・サー

ビスから排出されるCO₂排出量を、基準年度である2011年度時点の製品・サービスによるCO₂排出量から差し引いたものです。

	スコープ	2021年度
CO ₂ 削減貢献量	グローバル	69,694 t-CO ₂

環境貢献物件売上高比率

KPI

ダイフクエコプロダクツ認定製品などを通じて、お客さまに環境配慮の面で貢献した物件（プロジェクト）の売上高比率は、以下の通りです。

	スコープ	2021年度
環境貢献物件売上高比率	グローバル	63%

LCA（ライフサイクルアセスメント）

2015年度から環境配慮設計のツールとしてLCA手法を導入しました。自社内製品を新旧比較することで製品・サービスの環境配慮設計の高度化に役立てています。

当社製品「ニューグッラック」（重量物用保管棚）のLCA実施結果

標準的な代表モデル仕様

幅（W）	2,500mm
奥行（L）	1,100mm
高さ（H）	5,000mm
段数	ビーム3段（最大積載質量：2,000kg/段）
連結	10連結



1. LCA 算定範囲



2. インパクト評価

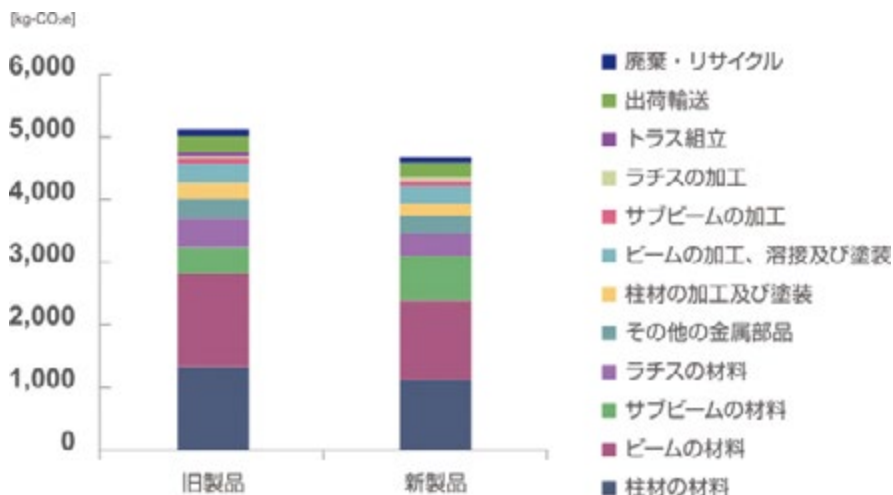
本調査で対象とした6つの影響領域について、ライフサイクル段階別にインパクト評価を行いました。また、環境影響領域別に新旧製品の比較を行いました。

ライフサイクル段階別のインパクト評価結果のまとめ



- ・「地球温暖化」「生態毒性（陸生）」「都市域大気汚染」については、素材製造段階の寄与が80%以上となりました。
- ・「廃棄物処分場の枯渇」「水資源消費」については組立段階の寄与が60%程度と過半を占めました。
- ・「オゾン層破壊」については、今回の算定条件では明確な影響がありませんでした。
- ・輸送段階および廃棄段階の影響は調査対象としたすべての環境影響領域で寄与が小さいことが分かりました。

新旧製品の比較（地球温暖化）



- ・新製品の環境影響削減率は7.4%でした。
- ・環境影響削減には主としてトラスと梁の軽量化が貢献しています。

生物多様性保全

基本的な考え方

当社では、滋賀事業所を中心に緑豊かな環境に囲まれて働く中で、従業員一人ひとりが自然環境との共存の意識を育んでいます。2014年に始動した生物多様性保全活動「結いプロジェクト」では、滋賀事業所の約120万m²という広大な敷地の自然を守るため「水と緑」「自然と人」「人と人」をつなぐ3つ

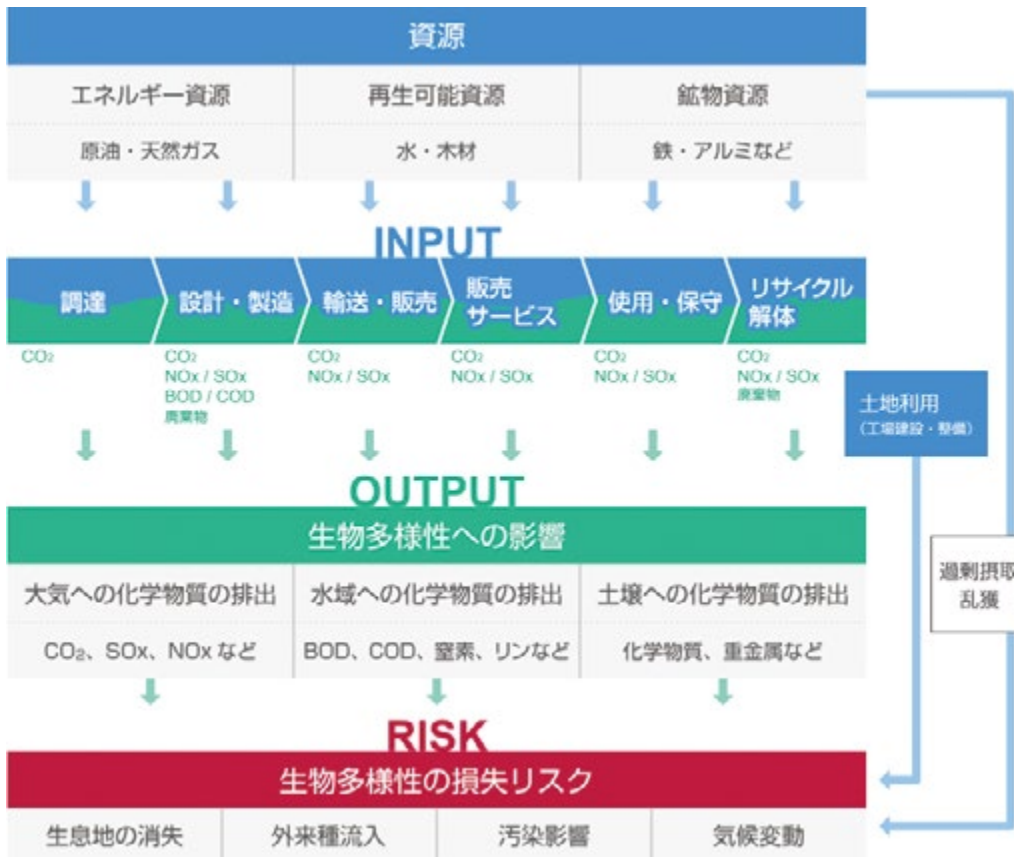
の“結い”を目指し、事業所内で確認された希少種の保護などに取り組んでいます。今後は、グループ全体にこうした活動の輪を広げるとともに、生物多様性および自然資本への取り組みを深化させます。

主な取り組み

ダイフクと生物多様性の関係性

当社では、事業活動と生態系との関係性を明確にするため、製品プロセスや土地利用などと生態系との関係を一覧できる「ダイフクと生物多様性の関係性マップ」を作成しています。

このマップにより、自然豊かな滋賀事業所での土地利用における生態系への影響を注視し、生物多様性に配慮した活動を行っています。



滋賀事業所での保全活動

滋賀事業所は滋賀県下最大級の敷地面積を有する工場です。事業所内の生態系調査の結果、700種以上の在来種と50種以上の絶滅危惧種や希少種が確認されています。この豊かな自

然環境を将来に引き継ぐとともに、社内外のコミュニケーションを促進するために「結いプロジェクト^{*}」を通じて、さまざまな生物多様性保全の取り組みを進めています。

※結いプロジェクトとは、生物多様性保全を通じて、「水と緑」「自然と人」「人と人」を結び付ける諸活動

生態系調査結果（絶滅危惧種、希少種）

現在、滋賀事業所の再開発にあたり生態系調査を行っています。2022年度末頃を目途に、最新の調査結果を開示予定です。

(2020年7月時点)

分類	種和名	種類
鳥類	ヨシガモ、カイツブリ、コチドリ、ハイタカ、ノスリ、コシアカツバメ、ビンズイ、ウソ、ハヤブサなど	27
両生類	ヤマトサンショウウオ、ニホンアカガエル、トノサマガエル、シュレーゲルアオガエル	4
爬虫類・哺乳類	ニホンイシガメ、カヤネズミ	2
昆虫	キイロサナエ、フタスジサナエ、オグマサナエ、トラフトンボ、ハルゼミ、トゲアリ、カトリヤンマ、ヨツボシトンボ、コノシメトンボ、コガムシ、キトンボ	11
魚類	ギンブナ、ドンコ	2
植物	コヒロハハナヤスリ、コムラサキ、イヌタヌキモ、キキョウ、オケラ、ヒメコヌカグサ、キンラン	7
合計		53



ハヤブサ



ヤマトサンショウウオ



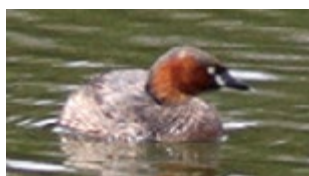
ニホンイシガメ



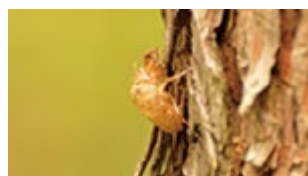
オグマサナエ



キンラン



カイツブリ



ハルゼミ（抜け殻）



ウソ

結いの森整備

「結いプロジェクト」の一環として、「結いの森」（滋賀事業所内の保全池・学習広場等）を整備しています。地域特有のアカマツ林や希少種であるヤマトサンショウウオなどの生物

多様性保全を行うとともに社内外の学習の場として活用しています。2021年度は、枯れ松の撤去と結いの森沿路のチップ材敷設を行いました。

保全池（人工池）でのヤマトサンショウウオの繁殖



保全池



保全池で産卵を確認



ヤマトサンショウウオの成体

絶滅が危惧されるヤマトサンショウウオの保全に取り組んでいます。安定した生息環境を確保するため、2014年に保全池を造成し、事業所内に生息する幼生や卵の移殖を続けてき

ました。2021年度には保全池で初めて産卵し、孵化したことを確認しました。

自然と触れ合う機会づくり



滋賀事業所では、生息する多くの動植物に従業員が触れ合う機会として専門家を交えた自然観察会、事業所にある自然の素材を使ったクリスマスリース作りや苔玉作りイベントなどを開催しています。2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、イベントの開催は中止しました。

社外での活動

滋賀グリーン活動ネットワーク「生物多様性と環境・CSR研究会」への参画



セミナーの様子

一般社団法人滋賀グリーン活動ネットワーク（SGN）内に設立されたワーキンググループ「生物多様性と環境・CSR研究会」に2015年から発起団体として参画しています。「生物多様性の基礎知識を学ぶ場の創出」「生物多様性分野を中心とするCSR活動の最新動向を知る場の創出」「会員同士の交流の場の創出」を目的に、会員向けセミナーなどのイベントを企画開催しています。

企業連携によるトンボ保全活動「生物多様性びわ湖ネットワーク」への参画



企画展示（琵琶湖博物館）の様子

滋賀事業所の近隣企業7社^{*}で「生物多様性びわ湖ネットワーク」を2016年に立ち上げ、県内で確認されている100種のトンボを指標とした生物多様性保全活動を展開しています。「トンボ100大作戦～滋賀のトンボを救え！～」と題したプロジェクトでは、①滋賀県のトンボ100種を探そう、②守ろう、③みんなに知らせよう、の3つの作戦を掲げて、企業敷地での定期的なモニタリング、ビオトープの整備や外来生物の駆除、自然観察会や活動の展示・発表、周辺地域の自然の現状把握、などに取り組んでいます。

^{*}旭化成株式会社、旭化成住工株式会社、オムロン株式会社、積水化学工業株式会社、積水樹脂株式会社、ダイハツ工業株式会社、株式会社ダイフク

労働安全衛生

基本的な考え方

「安全は企業存続の基盤であり全てに優先する」とのスローガンを掲げ、健全な事業活動には労働者の安全と健康を最優先にする企業文化をすべての職場に定着させることが不可欠であると考えています。ダイフクグループでは、長年培われ

た安全文化の継承と潜在的リスクの洗い出しによる本質安全化を目指し、労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）の認証を主要拠点で取得しています。

グループ行動規範（抜粋）

2. 安全・健康

- ・安全を事業活動の大前提と位置づけ、最優先します。
- ・安全に配慮した高品質な製品・サービスを開発・提供します。
- ・快適かつ衛生的な職場環境の整備とともに、健康の維持・増進に努めます。

安全方針

(1) 安全スローガン

「安全は企業存続の基盤であり全てに優先する」

(2) 目標

「安全専一[※]を実行し、労働災害及び交通災害“ゼロ”」

※「安全専一」は、古河機械金属株式会社の登録商標です。

(3) 基本方針

1. 安全衛生管理体制を確立し、全員参加の安全衛生活動を展開する。
2. 労働安全衛生法その他の関係法令を遵守する。
3. 労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）のPDCAサイクルを回し、リスクを管理し、継続的に改善を図っていく。
4. 安全衛生管理の教育体制を確立し、グローバル展開する。
5. DX、IoTの新技术の活用を模索し、展開していく。
6. パートナー会社の自主的安全衛生管理のサポートを行う。

法令に基づいたサプライチェーンマネジメント

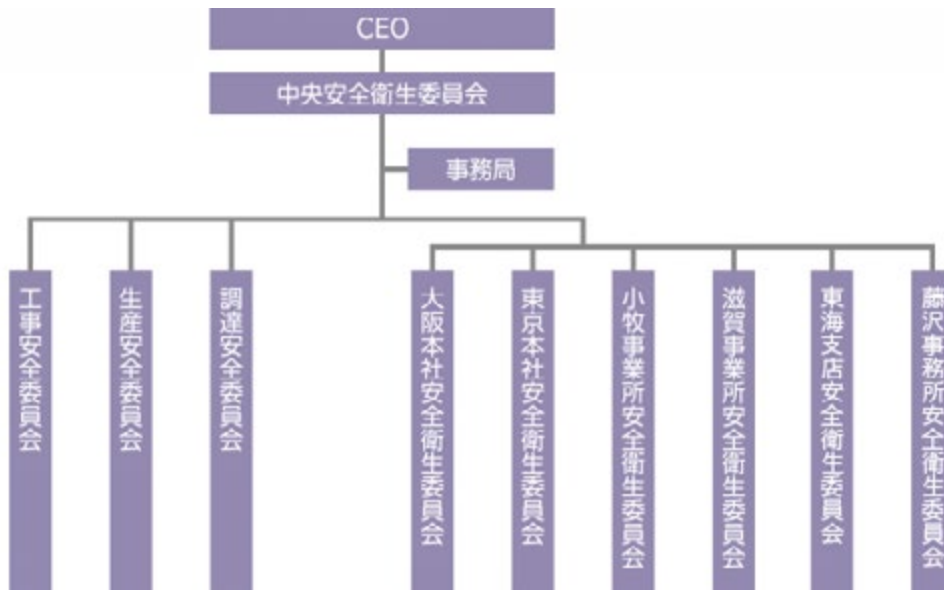
当社では、製品やシステムの据付工事に際して建設業法が定める「建設工事の請負契約の当事者は、各々対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、審議に従って誠実にこれを履行しなければならない」の遵守に努めるとともに、労働安全衛生法が定める労働者の安全衛生を損ねることのな

いよう努めています。また、下請法が適用されるサプライヤーに対しても法の精神に則った取引を行うとともに、当社のグループ行動規範やCSR調達基準の周知や協力要請を行い、適切な関係を構築しています。

推進体制

当社グループでは、国内外の拠点で働くすべての従業員およびパートナーの安全をすべてに優先させることを基本に、CEO直轄の中央安全衛生委員会を設置し、労働災害の撲滅に取り組んでいます。その傘下には、各地区安全衛生委員会および各専門委員会(工事・生産・調達)を置き、全社的な安全確保および健康管理体制を確立しています。

また、過去に生じた重篤災害をきっかけに、サプライヤーの皆さまと「安全協力会」や「安全衛生トップセミナー」を実施しています。情報共有を行うことでサプライヤーの皆さまとも連携を強化し、「相互啓発型の安全」を目指して活動しています。



労働安全衛生マネジメント推進体制

安全マネジメントシステム監査の実施

主要拠点ではISO45001等に基づく内部監査を毎年実施するとともに、CEOをはじめとする経営層による巡回など、マネジメントシステムの有効性や現場での安全活動状況を確認

しています。また、外部認証機関による監査も毎年受審し認証取得範囲を維持拡大しています。

労働安全衛生マネジメントシステム認証取得の状況

国内外の主要な生産拠点において労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格ISO45001等の認証を推進しています。国内においてはマザー工場の滋賀事業所で、海外においては

8拠点で認証取得した拠点にて生産しています。生産拠点数に占める認証取得比率は33%です。

認証規格	生産拠点数 (連結)	うち認証拠点数	認証比率
ISO45001等	27	9	33%

> 認証取得拠点一覧

主な取り組み

安全指標

KPI

国内外の当社グループの安全管理指標として度数率、強度率を把握、情報の共有を行い、改善が必要な部門に対しては、適切な安全啓発・指導をおこなっています。特に重大災害

(死亡事故)は、ゼロを目指した取り組みを行っています。2021年度は度数率・強度率ともに昨年度実績を下回り、重篤災害発生件数も0件となりました。

度数率：事業所・企業の100万時間あたりに発生する死傷者数。災害発生の頻度を表す。
強度率：延べ労働時間1000時間あたりの労働損失日数。災害の軽重の程度を表す。

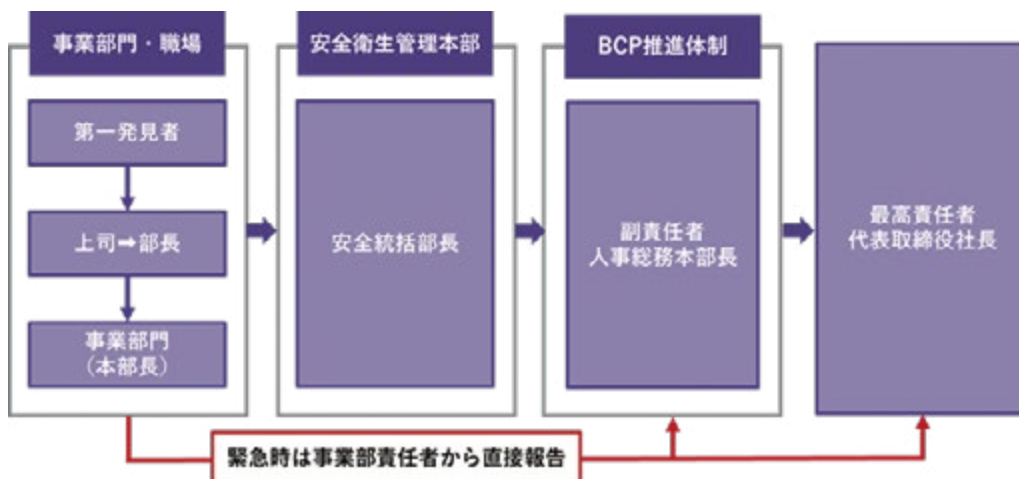
指標 ^{※1}	範囲	2019年度	2020年度	2021年度
度数率	日本	0.83	0.37	0.21
	海外	1.50	0.98	0.65
	日本全産業種 ^{※2}	1.80	1.95	2.09
強度率	日本	0.004	0.02	0.002
	海外	0.02	0.03	0.009
重篤災害 ^{※3} 発生件数	日本	0件	0件	0件
	海外	0件	0件	0件

※1 各年度1月～12月末日のデータ
※2 厚生労働省「労働災害動向調査」
※3 自社の業務中における死亡事故（労働災害）

労働災害への対応

当社ではBCP推進体制を構築し、労働災害が発生した場合は、全社共通の「災害・事故発生時の報告ルート」に従い、その状況を現場からCEOへ報告します。また、発生した事故に

対しては発生部門と安全推進部門が共同で調査・分析を行い、その結果を全社の労働安全衛生委員会に報告します。



災害・事故発生時の報告ルート

安全衛生教育

安全教育カリキュラム

安全に作業するためには技能・意識・知識が必要です。外部機関も利用しての技能講習と、意識・知識を取得するための特別教育を社内外で開講しています。特に社内では現場です

ぐに実践できる教育に注力しており、クレーン運転・低電圧・フルハーネス・粉塵等の特別教育を実施しています。

安全体感道場



滋賀事業所内の安全体感道場では、安全に対する高い意識を持ち、適切な行動を取れる人材を育成するため、製造・工事現場、作業中での「危険」を実際に疑似体験するプログラムを実施しており、従業員だけでなく、パートナー社員も対象としています。コロナ禍に鑑み、ソーシャルディスタンスを保つ機器配置にリニューアルして開講しています。

危険体感教育



危険体感教育では、身近な危険を直感的に理解させることにより、作業現場における経験不足を補い個々の安全意識の向上を図ります。また、VR（仮想現実）の導入により既設の危険体感装置では体感することが難しかった労働災害についても、その過程を映像で再現するとともに、補助装置を利用して災害時の衝撃や感覚を疑似体感することが可能となりました。

海外子会社での安全教育



日本国内と同様、工事部門の管理監督者を対象に、管理責任者としての安全管理の重要性、方法、リスクアセスメント、安全作業標準等について教育を実施しており、安全管理の水準を向上させています。

日常活動安全衛生基準の理解浸透



従業員一人ひとりが日常活動での正しい行動を理解し、実践することが、労働災害・交通災害の未然防止につながるという考えのもと、日常活動安全衛生基準の理解浸透を目的としたeラーニングを実施しています。2021年度は、国内全従業員を対象に3回実施し、平均受講率は94%でした。未受講者には個別に教育資料を配信するとともに、修了後のテストで正答率が低い設問等については追加解説を行うなど、理解促進を図っています。引き続き、全従業員が安全衛生に関する正しい知識を習得し、労働災害および交通災害を未然に防げるよう取り組んでいきます。

衛生教育（救急救命およびAED講習）

緊急事態に遭遇した場合、適切な応急手当を実施するためには、日頃から応急手当に関する知識と技術を学び、身に付けておく必要があります。バイスタンダー^{*}として1人でも多くの※けが人や急病人が発生した場合、その場に居合わせた人のこと

対応者を育成する事が急務と考え、国内主要拠点で各棟・エリア在籍人員の20%確保を目標にオンデマンド教育を実施し、達成しました。

安全活動

パートナー会社との連携

国内外の当社グループの安全活動は自社従業員に留まらず、パートナー会社や請負会社にも展開しています。主要な取引先を対象とした安全衛生トップセミナーの開催や、製造・工事担当者向けの教育訓練機関である安全体感道場の運営、大

型工事着工前に無災害に向けた安全意識の共有を目的とした安全大会や施工検討会の開催など、安全管理を最優先にした事業活動を行っています。

安全衛生トップセミナー

労働災害防止には、経営トップの安全意識の高さが重要なため、サプライヤー経営層および当社経営層に向けた安全文化定着のためのセミナーを毎年開催しています。このセミナーでは、活発に安全衛生活動を実施されたサプライヤーに対して、表彰を行う制度も取り入れ、安全意識の高揚を図っています。2021年度からはメーカー・商社から加工・工事・サー

ビス・設計・ソフト開発までの取引先の経営トップを招待して行う「経営・生産動向説明会」と「安全衛生トップセミナー」を合同開催とし、名称を「経営・安全方針及び生産動向説明会」に変更しました。新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、ライブ配信で開催しており、2022年度は、288社の取引先を招待しました。

グローバル安全会議

事業のグローバル化に伴い、当社グループ全体の安全に関する情報交換の場として安全会議を毎年開催しています。この会議では、海外子会社での安全衛生活動の紹介を中心として、

労働環境の違いについて理解を深め、当社グループの安全水準向上を目指しています。

交通災害未然防止



当社では、社有車事故撲滅を目指し、約900台の全社有車に、衝突軽減ブレーキ、バックモニター、リアコーナーセンサー、テレマティクス型ドライブレコーダーの設置を義務付け、物的対策を講じています。また、社有車の運転を許可する場合は、運転技量を見極めるため一定基準の試験を実施することで、従業員の運転マナーおよび安全意識の底上げを図っています。

安全衛生パトロールと模範職場表彰



当社では、各職場の安全衛生レベル向上のため、安全衛生パトロールでそれぞれの5S^{*}状態を確認しています。その中で、好事例については安全衛生委員会を通じて他職場へ横展開するとともに、2021年度は4つの職場を模範職場として表彰しました。これらの活動を通じて安全文化を醸成し、全社を挙げて安全で快適な職場を形成していきます。

※「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ」

品質保証

基本的な考え方

マテリアルハンドリング（マテハン）システム・機器の世界トップメーカーとしてお客さまに信頼され、最適・最良のソリューションを提供するためには、製品・サービス品質の維持向上にすべての拠点で継続的に取り組むことが重要です。「止

まらないマテハン」という提供価値は、ダイフクグループの最大の強みであり、それを支える品質管理体制の維持・構築に日々努めています。

グループ行動規範（抜粋）

3-1. お客さまに対して

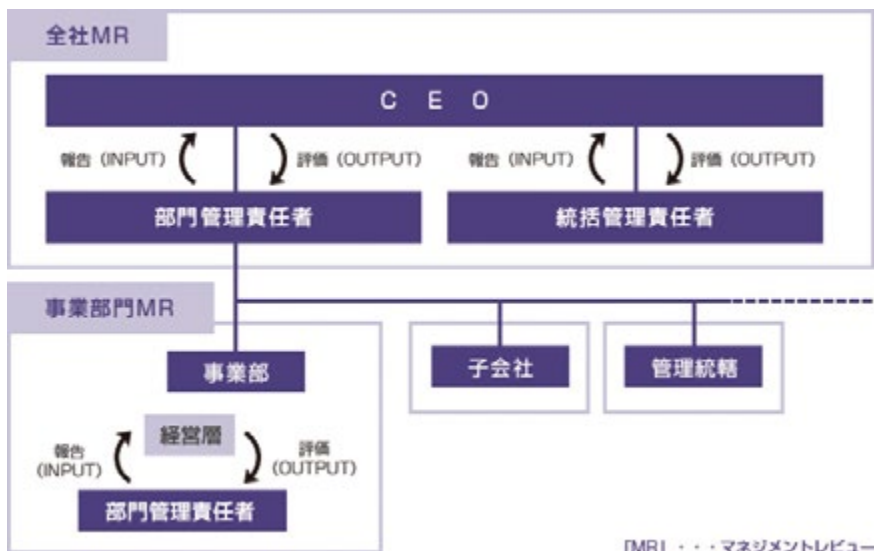
- ・お客さまの立場に立って、最適・最良の製品・サービスを提供します。
- ・製品・サービスの提供にあたり、各国や地域において適用される基準に準拠し、適切な品質管理およびリスク管理を行います。
- ・事故やトラブルが発生した場合には、誠実かつ速やかに対応し、原因の究明および再発防止に努めます。

推進体制

ISO（国際標準化機構）が規定するISO9001品質マネジメントシステムに準じ、顧客満足の追求を基本方針として企画から販売、設計、製造、据付、アフターサービスまで、それぞれの段階で品質を保証しています。

当社グループの品質マネジメントシステム活動は、各事業部

門の目標達成状況や不適合の是正処理等、事業部門のマネジメントレビュー情報をもとに経営層が品質保証体制の見直しを行います。また、全社マネジメントレビューではCEOが品質目標の達成状況等から品質マネジメントシステム変更の必要性を判断・指示し、継続的改善に努めています。



品質マネジメントシステム認証取得の状況

国内外の主要な生産拠点において品質マネジメントシステムの国際規格 ISO9001の認証を推進しています。国内においては4拠点のすべてで、海外においては19拠点で認証を取得しています。生産拠点数に占める認証取得比率は85%です。

認証規格	生産拠点数（連結）	うち認証拠点数	認証比率
ISO9001	27	23	85%

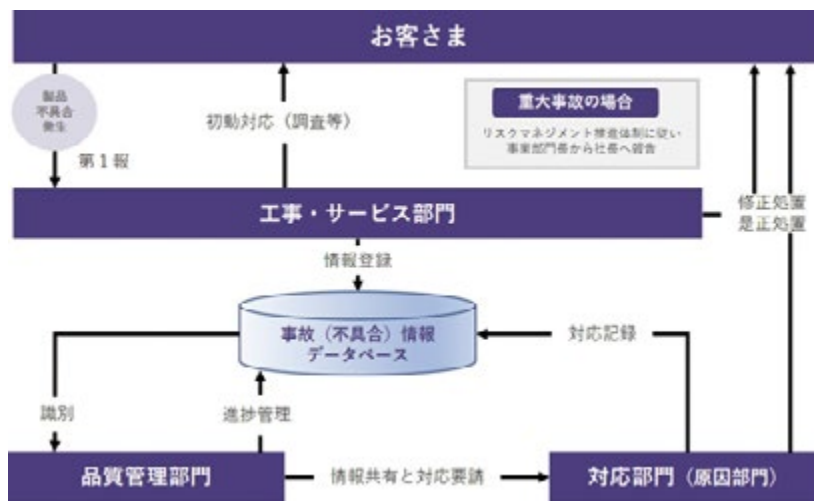
[> 認証取得拠点一覧](#)

主な取り組み

品質不具合への対応

当社製品による重大事故が発生した場合には、各事業部門が事故の詳細情報とともに、実施した是正処置をデータベースに登録の上必要に応じて他部門を入れた横断対策を行っています。報告手順は「ISO 是正処置・予防処置手順書」に定め、

事故の再発防止と予防を徹底するとともに、CEOによるマネジメントレビューを定期的実施し、品質マネジメントシステムの妥当性を確認しています。



製品・システムの安全に関する重大事故[※]発生件数

KPI

	2019年度	2020年度	2021年度
製品・システムの安全に関する重大事故発生件数	0	0	0

※当社の製品・システムの不具合を原因とした稼働中における死亡事故および重傷病（治療に要する期間が30日以上を負傷・疾病）事故

製品の安全性確保

製品の安全性確保のため、既存機種及び新規開発製品についてのリスクアセスメントを実施しています。具体的には、ISO9001マネジメントシステムの中で規定する「ISO製品安全評価手順書」、「開発・標準化設計実施手順書」などの社内規程に準じて、設計開発工程の中で審査を行い、その安全性

※安全性の妥当性確認に必要とされる基礎知識、能力に加え、安全性の妥当性判断の総合力を有する人

について事前の確認を行っています。また、社内外のエキスパートによる製品安全の関連教育など、計画的な若手設計者の育成や外部資格であるセーフティアセッサ※資格の取得を推進しています。

セーフティアセッサ取得者数

KPI

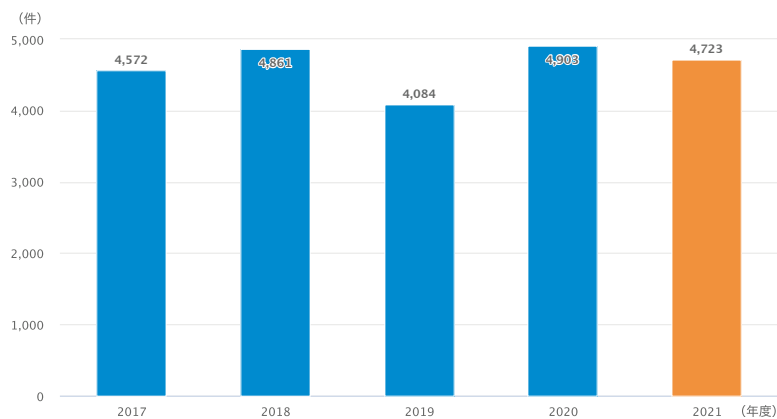
	2019年度	2020年度	2021年度
セーフティアセッサ取得者数	145名	137名	178名

小集団・改善提案活動

当社では、小集団・改善提案活動に力を入れ、職場での地道な改善を継続させることで大きな効果を上げています。2021年度の改善提案では、業務改善・コストダウン・品質・安全・環境などに関する内容が4,723件となり、活発な活動を続けています。小集団活動のハイライトとして、年1回、

経営トップが参加して、予選を勝ち抜いたチームによる発表大会を開催しています。2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため集合型開催を中止し、社内ネットワークを通じて選抜チームの改善事例を紹介しました。

改善提案件数



サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

事業を展開する上で、物品やサービスを提供いただいているさまざまな取引先とともに、法令遵守にとどまらず、労働、人権、環境などの社会的要請に対する取り組みを確実に実行することが、ステークホルダーとの長期的な信頼構築につな

がります。ダイフクグループでは、調達基本方針、CSR調達基準を策定し、健全で持続可能なサプライチェーン構築への取り組みを推進しています。

調達基本方針

経営方針、グループ行動規範にのっとり、次の調達基本方針にて、取引先と取引を致します。

1. 公正、公平

- (1) 国内外に広く門戸を開き、自由な競争の機会を提供します。
- (2) 品質、技術開発力、経済性、安定供給に加え、経営状況などを総合的に評価し取引先選定を行います。
- (3) 取引先の皆さまと信頼関係を構築し、公正、公平且つ透明な取引に努めます。

2. 安全・品質・コスト・納期

- (1) 安全で健康的な職場環境づくりを追求します。
- (2) Q（品質）・C（コスト）・D（納期）の維持、改善及び向上により、調達の最適化を追求します。

3. CSR調達^{*}

- (1) コンプライアンス、人権、労働、環境保全、地域貢献などの社会的責任を果たすCSR活動に取り組みます。

※企業が製品、資材、原料を調達するにあたり、サプライヤーと協働して従来の安全、品質、性能、価格、納入期間等にコンプライアンス、人権、労働、環境保全、地域貢献等のCSR要素を加えて、サプライチェーン全体で推進する活動

CSR調達基準

「CSR調達基準」を策定し、取引先の皆さまとCSR活動を推進していきます。

1. 安全

- (1) 労働災害等の防止のため、適切な安全対策を講じて従業員等の安全確保に努めます。
- (2) 労働災害及び労働疾病の状況を把握し、再発防止に向けた適切な対策を講じます。
- (3) 職務上の安全、健康の確保を最優先し、「安全で健康的な職場環境づくり」に取り組みます。

2. 品質・コスト・納期

- (1) 品質・コスト・納期の維持、改善及び向上に努めます。
- (2) 適切な品質・納期を確保し、最適なコストを追求していきます。
- (3) 安定供給できる生産体制及び災害等の危機管理体制の構築に努めます。

3. コンプライアンス

- (1) 国内外・地域に関連する法令、社会規範及び企業倫理に基づき、誠実に業務を遂行します。
- (2) 機密情報や個人情報の管理は適切に行ない、情報セキュリティを徹底します。
- (3) 不適切な利益の供与や受領、業務上の見返りを求めるなど、利益や便宜の供与は行ないません。
- (4) 反社会的勢力との取引については、毅然とした態度で臨み、取引等の関わりを持たず、公正な業務を遂行します。

4. 人権、労働

- (1) 国、地域の文化、慣習を理解し、全ての人の人権が尊重される企業づくりに取り組みます。
- (2) 児童労働、劣悪環境、強制・長時間労働を排除し、「働きやすく、快適な職場づくり」に取り組みます。
- (3) 国内外の事業活動を支えるため、必要な知識、技術、技能をもつ人材の育成に努めます。

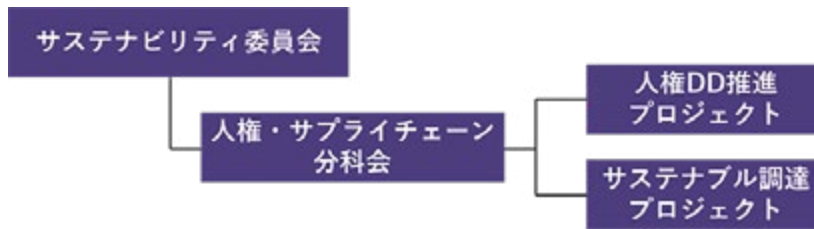
5. 環境保全と地域貢献

- (1) 環境に配慮した調達を推進します。
※国内では<グリーン調達ガイドライン PDF>に基づく（2005年策定、2021年改定）
- (2) 省資源や廃棄物削減等の省エネ活動に取り組みます。
- (3) 事業活動を行なう地域・社会との共生を図ります。
- (4) 社会支援活動への積極的な参画に努めます。

推進体制

コーポレート部門や事業部門の調達に携わる従業員を中心にサプライチェーンマネジメントの取り組みを推進しています。サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスについては、サステナビリティ委員会の傘下に調達、人事、法務、サステナビリティ等複数部門からの選任者で構成する「人権・サプライチェーン分科会」を設け、CSR調達に掛かる社内方針、

仕組み作りなどによる確実な運用を図っています。2022年度からは、同分科会の中で、グループ全体での人権デュー・ディリジェンス（DD：Due Diligence）を進める「人権DD推進プロジェクト」および、サステナブル調達のガイドライン策定や仕組みを構築する「サステナブル調達プロジェクト」が発足し、取り組みの深化を図っていきます。



2022年度の推進体制

主な取り組み

調達従事者資格講座制度

調達関連業務に携わる社員を主な対象とした「調達従事者資格講座制度」では、当社の経営理念やグループ行動規範に基づき高い倫理観、道徳観をもって誠実に発注業務に取り組むことを目的として、生産・調達等の発注業務に必要な関係法

令についてのコンプライアンスマインドや知識を習得するeラーニング講座を毎年複数回、開催しています。受講後の確認テストに合格することで、資格を取得します。

人権デュー・ディリジェンスの仕組み構築

当社は、サステナビリティ委員会の傘下に設置した人権・サプライチェーン分科会において、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築することを目指しています。2022年度より、当社のサプライチェーンを含め事業活動全般に関係する人権への負の影響を特定・分析・評価し、是正・緩和・予防する

仕組みの構築を進め、継続的な実施と改善に取り組んでいきます。これらの取り組みにより、人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりしたことが明らかとなった場合、適切かつ効果的な救済措置を講じるよう努めます。

人権デュー・ディリジェンスのスケジュール (予定)

2022年度

1. 国内・海外：潜在的リスク評価
2. 国内：顕在的リスク評価
3. 国内：人権課題への対処

2023年度

1. 海外：顕在的リスク評価
2. 海外：人権課題への対処

サプライヤーとのエンゲージメント

経営・安全方針及び生産動向説明会



メーカー・商社から加工・工事・サービス・設計・ソフト開発までの主たる取引先を招待し、「経営・生産動向説明会」という名称で毎年開催してきましたが、2021年度からは新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、「安全衛生トップセミナー」と合同でのライブ配信開催とし、名称を「経営・安全方針及び生産動向説明会」に変更しました。2022年度は288社の取引先を招待しました。

優良サプライヤー認定制度「S.Q.D賞」

当社は2003年度に「サプライヤー評価システム」を構築し、毎年、物品系（製作外注、物品購入）、設計系、工事請負系などの優良サプライヤーを表彰する「S.Q.D.賞」（Supplier Quality Development Award）を設けています。2022年度は、対象190社から5社を「経営・安全方針及び生産動向説明会」において表彰しました。

サプライヤーに対するCSRアンケート



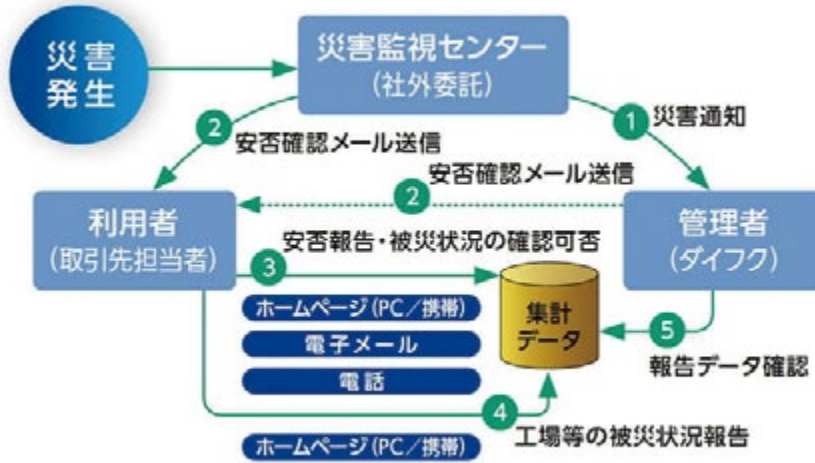
訪問の様子

当社では、国内のサプライヤーを対象としたCSRアンケート（自己評価チェックシート）を実施しています。その回答内容に応じて、訪問によるモニタリングを行うなど、CSRの必要性を理解いただき、サプライチェーン全体でCSR調達に向けた取り組みを推進しています。

CSRアンケートの主な設問

- ・安全
- ・品質・コスト・納期
- ・コンプライアンス
- ・人権、労働
- ・環境保全と地域貢献

サプライヤー操業確認システム



BCP（事業継続計画）強化の一環として、「サプライヤー操業確認システム」を導入しています。災害時に取引先の被災状況や担当者の安否確認をメールで行うものです。情報共有を迅速かつ的確に行い、サプライチェーン全体の早期復旧や業務の正常化を図るものとして活用しています。

グリーン調達



環境に配慮した製品をつくることは、グローバルに事業展開している当社の使命と考えています。「入れず・使わず・出さず」を基本理念として、2005年11月より「グリーン調達ガイドライン」を策定し、省資源・省エネルギー・再利用可能な材料・商品を優先的に購入しています。

> [グリーン調達ガイドライン \(PDF: 590KB\)](#) PDF

健全な取引への取り組み



取引先と公平で公正な関係を構築し、健全な取引を実施するため、当社の従業員が、取引先から接待、贈答、その他個人的な利益や便宜を受けることを原則として禁止する社内ルールを設けています。

> [接待・贈答等に対するご辞退へのご理解とご協力のお願い \(PDF: 802KB\)](#) PDF

人権

基本的な考え方

現在、地球上では人権（人間が生まれながらにして持っている、人間らしく生きる権利）の侵害によって多くの人が苦しんでいます。グローバルで事業活動を行うダイフクグループにとって、人権への配慮は果たさなければならない重大な責

※1948年、国連総会（パリ）で採択された、すべての人間が生まれながらに基本的人権を持っているということを認めた宣言

任です。当社グループは「世界人権宣言[※]」をはじめとする国際基準を尊重するとともに、「国連グローバル・コンパクト」の4分野10原則を支持し、従業員およびサプライチェーン上のあらゆるステークホルダーの人権を尊重しています。

グループ行動規範（抜粋）

5-1. 人権の尊重

- ・社員をはじめ事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重します。
- ・人種、信条、性別、宗教、国籍、政治的見解、障がいの有無などを理由とした差別や不利益な取り扱いを一切しません。
- ・一切の強制労働や児童労働を認めません。
- ・いかなるハラスメントも容認しません。

ダイフクグループ人権方針

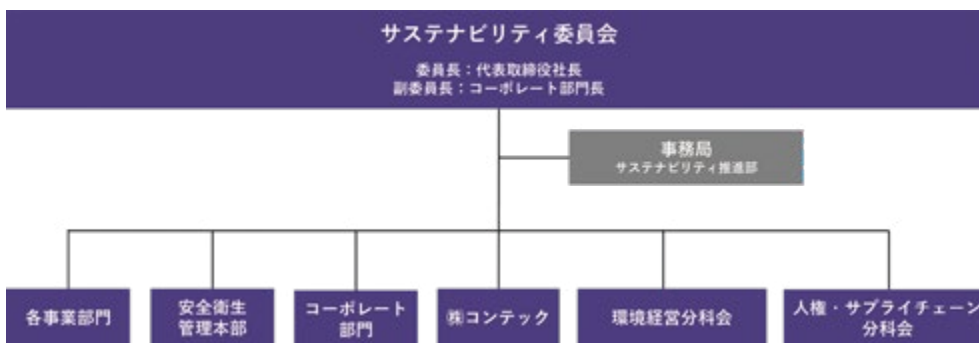
当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、2021年10月に「ダイフクグループ人権方針」を策定しました。当社グループは、これまで社是「日新（ひにあらた）」のもと、グループ行動規範において「人権の尊重」をうたい、一人ひとりが自らの力を最大限発揮できる環境づくりに努めてきま

した。今後も、「人権の尊重」が事業と組織の持続的な成長における最も重要な責任の一つであると認識し、本方針に対する従業員およびすべてのビジネスパートナーの皆さまのご理解と実践を通して、持続可能な社会の実現へ貢献していきます。

[ダイフクグループ人権方針 \(PDF: 573KB\) PDF](#)

推進体制

サステナビリティ委員会の傘下に調達、人事総務、法務、サステナビリティ等複数部門からの選任者で構成する「人権・サプライチェーン分科会」を設け、人権デュー・ディリジェンスの体制構築や実務の管理を行っています。



2022年度の推進体制

主な取り組み

サプライチェーンにおける人権配慮

当社では、安全や品質・コスト・納期に加えコンプライアンスや人権などの要素を盛り込んだ独自の「CSR調達基準」を策定し、取引先の皆さまとともにサプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを推進しています。今後は、サブ

ライチェーンも含め事業活動全般に関連する人権への負の影響を特定・評価し、是正・緩和・予防する人権デュー・デリジェンスを進め、継続的な実施と改善に取り組みます。

[> サプライチェーンマネジメント](#)

ハラスメントへの対応

当社では、「人事相談室」を設置し、社内ルールや人事評価のほか、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの相談に対応しています。プライバシーを配慮した上で、従業員が相談しやすい環境づくりに努めています。

人権に関する教育・啓発

新入社員、キャリア採用者、中堅社員、係長職などを対象に行う階層別研修にて、人権に関する講義およびワークショップを実施しています。また、有識者によるセミナーを開催し、

その動画を社内ネットワークに公開して従業員の理解促進を図っています。2021年度は、国内グループの管理職向けにハラスメントセミナーを3回実施しました。

英国現代奴隷法への対応

英国の子会社 Daifuku Logan Ltd. では、英国法「Modern Slavery Act 2015」への対応として、「Anti Slavery Statement 2022」を発行し、当社英国サイトで開示しています。

[> Anti Slavery Statement 2022 \(英語\) \(PDF: 471KB\) PDF](#)

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

世界中のさまざまな地域に拠点を有し事業を展開する上で、新たな価値を創出しながら持続的に成長するためには、人種・信条・性別・宗教・国籍・政治的見解・障がいなどの多様性を尊重し、認め合い、活かしていくことが不可欠です。従業員

一人ひとりが能力を高め、組織として力を発揮することは、社会やお客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまからさらなる信頼を得ることにつながります。

グループ行動規範（抜粋）

5-2. 社員一人ひとりの力の発揮

- ・個人の多様性を尊重し、一人ひとりが最大限に力を発揮できる環境づくりを推進します。
- ・必要かつ適正な能力開発の機会を公平に提供するよう努めます。
- ・自らおよびお互いの能力伸長を図り、最大限に力を発揮します。

推進体制

さまざまな能力や価値観を持つ一人ひとりの人材が最大限に力を発揮できるよう、人事総務本部が中心となってダイバーシティ関連の制度・仕組みの整備を進めています。また、生

産拠点である滋賀事業所では障がい者雇用を推進するため、職域拡大を目的とした専門部署を設置しています。

主な取り組み

女性の活躍推進

当社では、女性活躍に対する現状の課題として、①女性管理職の育成が十分とは言えない、②平均勤続年数の男女差は大きくないものの、10年前に採用された女性の継続雇用割合

が男性に比べて低い、③女性従業員の採用数が十分とは言えない、という点を認識しており、女性が活躍できる職域の拡大や雇用環境の整備に取り組んでいます。

▶ [女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省ホームページ）](#)

女性管理職者数の目標達成に向けて

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画にて設定していた女性管理職者数の目標を2021年12月に上方修正し、女性管理職の登用への取り組みを一層強化しています。毎年、新任マネージャー職研修において、「ダイバーシティおよびワークライフ・マネジメントの推進プログラム」と「女性部下育成セッション」を実施しているほか、幹部候補養成を目的と

した「リーダー養成研修」に女性特別推薦枠を設定するなど、管理職を育成する環境を整備しています。こうした取り組みにより、女性社員に管理職へのキャリアパスを意識付けるとともに、スキルアップに取り組む機会を提供し、管理職候補の裾野拡大を図ります。

プライベートと仕事を両立しやすい環境の整備

ライフステージの変化やライフイベントを迎えても、プライベートと仕事が両立しやすい環境を整えることを目的として、従業員のニーズや退職理由の調査・分析を行い、具体的な施策を検討・実施しています。2021年度からは在宅勤務制度

を導入し、柔軟で多様な働き方を支援しています。また、育児休業復職者や短時間勤務者が所属する職場の上司に対しては、「育休復職者上司セミナー」を実施しています。

女性管理職者数

KPI

	2019年度	2020年度	2021年度
女性管理職者数*	17名	18名	20名

*女性管理職者数は、課長職相当者以上で算出しています。

障がい者雇用

大阪本社・東京本社・小牧事業所・滋賀事業所の主要拠点において、障がい者の職域を拡大する取り組みを行っています。2021年度の障がい者雇用率は法定雇用率2.3%に対し、2.54%

となっています。(2022年6月の集計では2.48%) 今後も「共生社会」実現に向け事業所ごとの状況に応じた取り組みに注力していきます。

障がい者雇用率

KPI

	2019年度	2020年度	2021年度
障がい者雇用率*	2.17%	2.49%	2.54%

*各年度6月1日時点

障がいのある従業員の活躍



ローラー組立指導の様子

滋賀事業所に所属の「業務サービスグループ」では、公共職業安定所、就労アドバイザーならびに学校関係者等と連携しながら障がい者の定期採用を継続的に行っており、一人ひとりが能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるよう、独自の教育プログラムを組んで人材を育成しています。入社後5年程度を目安に実習を重ねながら適性を見極め、職務能力を段階的に高めることで、各事業部門の製造をはじめとする現場で活躍できる人材を輩出しています。

また、2019年より愛知県春日井市にある「わーくはびねす農園・ソーシャルファームあいち春日井」にて、障がいのある従業員がやりがいをもって働ける環境を整備しています。

男性従業員の育児休業取得



男性従業員向けの育児休業取得については、制度の解説動画と産休育休ハンドブック（父親編）を作成し、社内ネットワークで公開しています。また、「働き方改革委員会」でも各事業部門の委員を通して、男性の育児休業の取得を促進しています。

男性の育児休業取得率

KPI

	2019年度	2020年度	2021年度
男性の育児休業取得率	2.4%	3.7%	8.7%

シニア層の活躍推進

シニア層のモチベーション向上や技術・技能の次世代への継承を目的に、2021年度に定年再雇用制度から65歳定年制へと移行しました。それに伴い、60歳以降の報酬水準を見直し、福利厚生制度についても65歳まで継続して適用可能としま

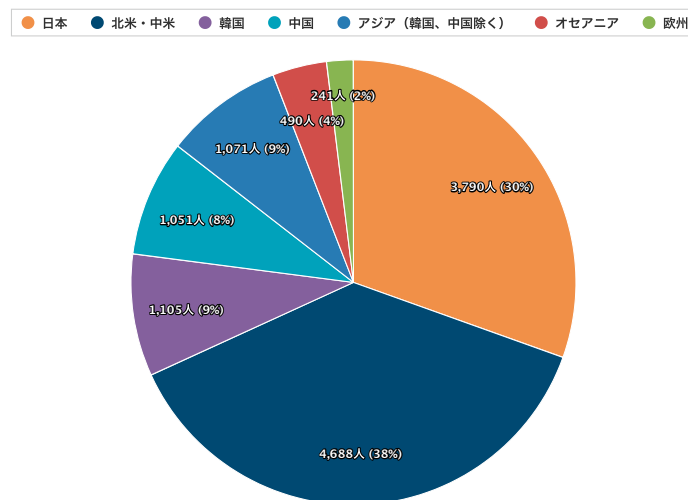
した。2021年度は、2022年度中に60歳に到達する社員を対象にセミナーを開催し、シニア社員制度の説明に加え、自身のライフサイクルプランを考えるワークセッションを行いました。

ダイバーシティに関する研修

ダイバーシティをテーマとした研修会を開催し、その様子の動画を社内ネットワークの「サステナビリティサイト」で配信し理解の促進を図っています。

関連データ

地域別グループ従業員数の内訳 (2022年3月31日時点)



従業員データ (株式会社ダイフク)

		2019年度	2020年度	2021年度
従業員数 (人)	男性	2,580	2,660	2,800
	女性	348	382	402
	計	2,928	3,042	3,202
平均年齢 (歳)	男性	41.4	42.7	40.9
	女性	41.3	42.8	41.6
	計	41.4	42.7	41.0
平均勤続年数 (年)	男性	15.4	16.4	15.2
	女性	14.6	13.0	14.4
	計	15.3	16.0	15.1

人材育成

基本的な考え方

職種、階層、国・地域などにより従業員一人ひとりに求められる能力はさまざまです。部門や個人がより高いパフォーマンスをあげるためには、個人の能力や姿勢に委ねるだけではな

く会社として求める人材を育成する仕組みや制度、またその実行が重要となります。

グループ行動規範（抜粋）

5-2. 社員一人ひとりの力の発揮

- ・個人の多様性を尊重し、一人ひとりが最大限に力を発揮できる環境づくりを推進します。
- ・必要かつ適正な能力開発の機会を公平に提供するよう努めます。
- ・自らおよびお互いの能力伸長を図り、最大限に力を発揮します。

推進体制

人事総務本部において、全社横断的な人事関連施策の立案・推進を行っています。特に、事業のグローバル展開を支える人材の育成、マネジメントの強化を進めています。新入社員から管理職に至るまで対象者別に必要な知識やスキルを学ぶ

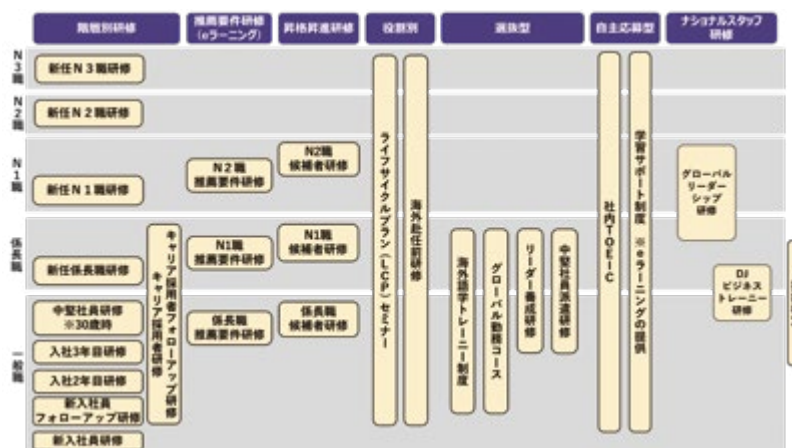
階層別研修を毎年実施しており、人事総務部が中心となって年間計画を作成しています。各種研修については、内容に応じて社内外から講師を招き実施しています。

主な取り組み

人材育成を効果的に推進するため、体系的かつ重点的な施策を展開しています。階層別研修のほか、幹部候補やグローバル人材を育成するための選抜型研修を実施しています。2021年度より、管理職候補への推薦要件として、ビジネススキルおよび知識を習得するeラーニングの事前履修制度を開始しました。管理職候補を計画的に育成していくことに加

え、自律的な学びを促すことを目的としています。加えて、アフターコロナを踏まえた新たな研修スタイルを構築し、①オンデマンド教材などを活用した事前学習（インプット）、②意見交換などを行うオンラインセッション（アウトプット）、③オンラインセッション後の自己啓発学習（フォローアップ）の3ステップで研修を実施しています。

研修の全体像と主な研修



※N1～N3職：管理職相当

中堅社員研修

30歳になる社員を対象とし、自身のキャリア（過去・現在）を整理し、今後のキャリアデザイン（未来）を考える研修です。さまざまな部署、職種のメンバーと交流しながら、リー

ダーシップおよびフォローシップについての理解も深め、思考や仕事の幅を広げることを目的としています。

リーダー養成研修

グローバル感覚のある幹部候補を早期に養成することを目的とした研修です。ビジネススクールに準じたカリキュラムで、経営学について体系的な理解を深めます。また、他事業部門

メンバーとのグループワークを通じて幅広い見識を養い、戦略的な実践力を強化します。2021年度より、女性リーダー育成研修を当研修に統合しました。

グローバル勤務コース

当コースへの登録者をグローバル人材候補として育成しています。長期の海外出張もしくは海外駐在の可能性があり、海外でのビジネスを遂行することができる部門推薦者と、今後のキャリア形成において海外駐在を希望する自己推薦者を対

象としています。当コースに登録した後、語学やグローバルビジネスに関する研修を受講し、修了者には語学レベルの向上を目的に補助を支給します。

グローバルリーダーシップ研修

事業のグローバル化に伴い、課題となっているグローバル人材の育成強化の一環として、当社グループの将来の経営を担えると期待できる海外子会社幹部、幹部候補生を対象としたグローバルリーダーシップ研修を実施しています。当社グループの経営理念や経営方針の理解をはじめ、リーダーの役割と

責任の理解、人材交流・相互研磨・相互理解によるグループシナジーの創出などを目的としています。2021年度は新型コロナウイルスの影響で実施を見送りましたが、2022年度より再開する予定です。

経営人材の育成

当社は、グループ全体の人材マネジメント基盤を構築するべく、体制や仕組みの整備を進めています。今後、当社グループにおける「キーポジション」（主要幹部職）を特定し、キー

ポジションの後継者候補の管理と計画的な育成に向けた体制を整備していく予定です。

技術・技能の伝承

生産に必要な技術・技能の維持向上を目的に、溶接・組立技術に関する社内資格検定制度を設けており、毎年2回検定を実施しています。2022年3月31日時点の技能検定資格保有者は493名です。

技能検定資格保有者（2022年3月31日現在）

	レベル1（基礎）	レベル2（中級）	レベル3（上級）
溶接技能検定	229名	25名	9名
組立技能検定	203名	5名	22名

資格取得への支援

取得を奨励する資格を社内規程で定め、その資格の取得者に対して奨励金を支給しています。また、従業員の自律的な学びをサポートする制度として、eラーニングを活用した「学

習サポート制度」を2021年度から開始しました。語学やビジネスに関する各プログラムの受講費用を会社が補助する制度です。

職場環境

基本的な考え方

自由闊達な明るい企業風土を醸成するため、また、お客さまと社会の発展に貢献するためには、活動の主体者である従業員一人ひとりが働きがいを実感し、最大限に力を発揮できる環境をつくるのが重要です。人材の流動性が高まる中、従

業員にとって魅力的な働き方や制度を提供することは、優秀な人材を確保することにもつながります。快適な職場環境を整備し、従業員の健康と幸福を実現することで、企業価値の向上を目指します。

ダイフクグループ健康経営宣言

当社グループは、従業員の心身の健康を重要な課題と捉え、2018年4月、「グループ健康経営宣言」を制定しました。健康課題を踏まえたさまざまな健康増進施策やイベントを実施し、生き活きと仕事ができる職場環境づくりに努めています。

- ・ダイフクグループは、社員の健康を当社事業の持続的発展の根幹を担うものと捉え、心身の健康維持・増進のための活動を継続的に推進します。
- ・ダイフクグループは、社員一人ひとりの仕事と生活の質の向上を目指すために、快適かつ衛生的な職場環境づくりに取り組みます。
- ・ダイフクグループは、会社・産業医・保健師・健康保険組合・労働組合が連携した全社横断組織「こころと体の健康づくり委員会」を中心とした健康増進施策により、社員の健康意識を高め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図ります。

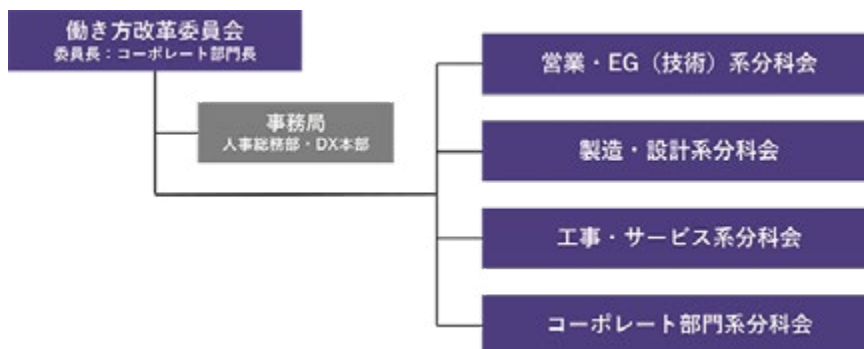
推進体制

働きがいのある職場環境を整備するため、以下2つの全社横断の委員会を設置しています。

働き方改革委員会

2017年度より「働き方改革委員会」を設置しました。生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、時間外労働の削減や有給休暇の取得促進活動を労使で協力して進めています。委員会直下に営業・EG（技術）系、製造・設

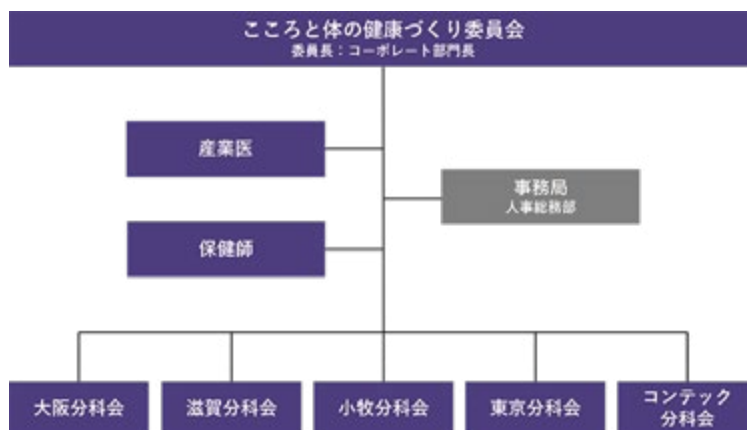
計系、工事・サービス系職種で事業部横断の3つの分科会に加え、コーポレート部門系分科会を設置し、それぞれの職種の特性に応じて課題改善や情報共有に取り組んでいます。



こころと体の健康づくり委員会

当社では2006年より、会社・産業医・保健師・健康保険組合・労働組合が連携した全社横断組織「こころと体の健康づくり委員会」を設置するとともに中期活動計画を策定し、健

康経営の高度化に向け継続して取り組んでいます。主に、従業員の心身の健康づくりを目的としたイベントの企画や各種施策を推進しています。



主な取り組み

働きがいのある職場環境の整備

従業員エンゲージメント

当社グループでは、従業員エンゲージメントを、従業員の「働きがい」、「働きやすさ」、そして「従業員と会社が相互に成長できるキャリアの実現」と定義し、各要素の向上を目指しています。2021年度は国内グループでエンゲージメントサーベイを実施し、お客さま志向や経営層への信頼といった強みの部分が見られた一方、組織間の連携や従業員個人のキャリア形成支援については課題として認識されました。全社横断

的な施策と個々の職場での改善活動を組み合わせ、従業員エンゲージメント向上に取り組んでいきます。加えて、当社グループがグローバルで成長を続けるためには、これまで築き上げてきた企業風土や、大切にしてきた価値観をいかに共有し、発展させていくかが重要な課題です。今後、エンゲージメントサーベイの対象を海外拠点にも広げ、グループ全体で企業カルチャーの醸成に取り組めます。

働き方改革

働き方改革へのアプローチとして、①年間総労働時間の削減、②エンゲージメントサーベイの結果を踏まえた施策の検討・実施、③サステナビリティアクションプランのKPI達成に向けた取り組み、を活動方針とし、ワーク・ライフ・バランス

の実現を目指しています。働き方改革委員会発足後の5年間で、月の平均残業時間は約30%減少、有給休暇取得率も年々改善しており、2021年度は73.3%となりました。

年次有給休暇取得率

KPI

	2019年度	2020年度	2021年度
年次有給休暇取得率	68.7%	71.2%	73.3%

2021年度の主な取り組み

- ・モバイルワークや在宅勤務制度の活用
- ・3DツールやRPAなどのデジタル技術を活用した業務効率向上
- ・有休取得計画・実績の可視化による有休取得推進
- ・職場の衛生環境改善
- ・会議時間の短縮 など

在宅勤務制度

当社では2021年度、在宅勤務制度を正式に導入しました。業務効率化や生産性の向上、ワーク・ライフ・バランスの向上を目的に利用できる制度です。

多様な働き方に応じた制度の充実化

従業員一人ひとりの仕事と生活の質の向上を目指し、当社の持続的発展につなげるため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みを推進しています。労働基準法および育

児・介護休業法の改正、女性活躍推進法の制定等に合わせ、多様な働き方に対応した人事制度の改定と利用促進を図っています。

主な制度

	制度	内容
リフレッシュ支援	フレックスタイム制度	勤務時間の自主的な管理による時間意識の高揚と業務の効率化による生産性の向上及び会社生活と個人生活との調和を目的としてフレックスタイム制度を導入しています。
	定時退社	毎週水曜日を健康の日と定め、定時退社を奨励しています。館内放送による意識づけを行うとともに、定期的に職場巡回を行い、定時退社の徹底を進めています。
	計画有休制度	従業員のリフレッシュを目的に毎年6月から9月に有給休暇を合計3日間取得（土・日曜日を含めて連続5日間以上となるように設定）するよう取り組んでいます。会社・労働組合にて取得状況を確認し、取得率100%を目指しています。
	長期休暇制度	ボランティア活動、私傷病、育児、介護、看護を目的に、従業員が個人別に積み立てた年休（最大60日）を活用できる長期休暇制度を導入しています。
	リフレッシュ休暇	50歳を契機として一時的に仕事を離れて今後の進路をじっくりデザインするため、また心身ともにリフレッシュし新たに仕事に取り組むことを目的として、土・日曜日を含めて連続20日間の休暇を付与しています。
育児を支援	出産休暇（従業員が出産）	産前6週間（多胎妊娠14週間）、産後8週間の取得となっています。
	出産休暇（配偶者が出産）	配偶者が出産する場合に2日間の取得が可能となっています。
	育児休業制度	子が1歳に達する月の月末まで取得が可能となっています。（保育所に入所できないなど場合には1歳6カ月まで延長可能。1歳6カ月に達した時点で同様の場合は最長2歳まで延長可能）
	育児休業早期復職制度	育児休業からの早期復職者（生後11か月未満で復職）が1歳未満の子を託児サービスに預ける場合の費用を補助しています。
	短時間勤務制度	小学校3年生修了までの子を養育する場合に、最大6年間分の分割取得が可能となっています。（もしくはコアタイムを設定しないフレックスタイムの利用が可能）
	看護休暇	看護が必要な小学校3年生までの子供1人につき年間5日間、2人以上であれば年間10日間の取得が可能となっています。（1日または時間単位での取得が可能）
	ジョブリターン・エントリー制度	育児を理由に退職した社員に対し、一定の条件を満たす場合に再雇用の機会を提供しています。
	その他	ベビーシッターサービス費用補助制度、保育所入園時の情報提供サービス利用制度、福利厚生アウトソーシングサービス等を設けています。
介護を支援	介護休業制度	家族を介護する場合に最大1年間取得が可能となっています。
	短時間勤務制度	家族を介護する場合に最大3年間取得が可能となっています。（もしくは、コアタイムを設定しないフレックスタイムの利用が可能）
	介護休暇	要介護家族1人につき年間5日間、2人以上であれば年間10日間の取得が可能となっています。（1日または時間単位での取得が可能）
	ジョブリターン・エントリー制度	介護を理由に退職した社員に対し、一定の条件を満たす場合に再雇用の機会を提供しています。
	在宅勤務制度（介護休業規定に基づく）	要介護家族一人につき、最長1年を限度として在宅勤務をすることが可能です。

健康経営の実践

当社では、健康課題を特定し、それらを解決するための手段や具体的取り組みを見る化した上で、さまざまな施策に取り組んでいます。生活習慣の改善・疾病予防については、KPIを設定し、目標の達成を目指しています。

健康経営の戦略マップ



主な取り組み	内容
生活習慣病・がん予防	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断と結果に対してのフォローアップを実施 35歳以上の従業員は、大腸がん・胃がん検診を追加 50歳以上の男性従業員は、前立腺がん検診を実施 健康保険組合の費用補助による人間ドッグ、女性がん検診（乳がん・子宮頸がん） 有所見者には受診勧奨や産業医・保健師による生活指導を実施
メンタルヘルス不調の予防・早期発見・復職支援	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックを1年に1回実施。希望者には、産業医面談を実施 セルフケアセミナーや管理職向けの職場改善セミナーの開催 キャリア採用者・転勤者には保健師による面談を実施 休業者の休業中から職場復帰までの支援、復帰後のフォローアップ
むし歯・歯周病等の早期発見・重症化予防	<ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断時、歯磨き指導を含む歯科検診を実施 歯と口の健康に関する啓発活動
禁煙支援	<ul style="list-style-type: none"> 受動喫煙の影響や喫煙による健康被害について、社内報やeラーニング等で啓発 禁煙補助薬を活用した「卒煙プログラム」の費用補助（2021年度実績：16名が参加し10名が卒煙） 世界禁煙デーに合わせたイベントの実施
感染症対策	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険組合の費用補助により、各拠点でインフルエンザの予防接種を実施 新型コロナウイルスの予防接種を職場接種で実施 定期健康診断での風疹抗体検査

生活習慣の改善・疾病予防に関するKPI

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 (目標)
適正体重 [※] 維持者率	65.3%	64.0%	64.8%	70%以上
運動習慣比率	20.6%	21.4%	22.6%	35%以上
睡眠による十分な休養	64.7%	69.9%	68.4%	70%以上
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率（二次検査）	52.2%	70.2%	71.2%	100%
特定保健指導完了者率	48.1%	36.1%	44.7%	50%以上
生活習慣病有所見率	55.3%	65.0%	62.7%	50%以下
飲酒習慣あり	59.5%	56.7%	55.5%	53%以下
喫煙比率	26.5%	26.1%	25.2%	23%以下

※ BMI 18.5～25未満

ストレスチェック高受験率維持

KPI

	2019年度	2020年度	2021年度
ストレスチェック受験率	93.6%	96.1%	96.7%

産業医・保健師との連携

当社では、定期健康診断の結果に所見があった従業員には、産業医や保健師が面談を実施し、保健指導や相談に対応しています。国内各地の出先事業所や海外に駐在する従業員に対しても、保健師がオンラインで個別面談を実施し、生活面・健康面での相談に応じています。また、メンタルヘルス不調

者の早期発見を目的として、すべての転勤者・異動者・新入社員・キャリア採用者に対し保健師による面談を実施しており、転勤先の職場で感じている悩みや不安などを話せる機会を設けています。

健康増進に向けた啓発

ランチウォーク



滋賀事業所では、昼休みの時間に事業所内の遊歩道を利用し、月2回ウォーキングイベントを実施しています。2021年度は延べ7,667人が参加しました。

運動セミナー



小牧事業所では、運動不足解消のため、毎週水曜日に運動セミナーを6年間継続で実施。体幹トレーニングやズンバ、グループファイトなどの特別プログラムを織り交せて、飽きずに続けられる工夫をしています。

健康白書



健康に関する情報や当社の取り組みをまとめた「健康白書」を国内グループの従業員向けに発行しています。

作業環境の改善



熱中症対策、働き方改革の一環として、作業者への空調服の導入を実施しています。

マッサージルームの開設



疲労回復・ストレス緩和に軸足を置いた健康増進を目的に「マッサージルーム」を開設しています。障がい者雇用における職域拡大として、ヘルスキーパーが従事しています。

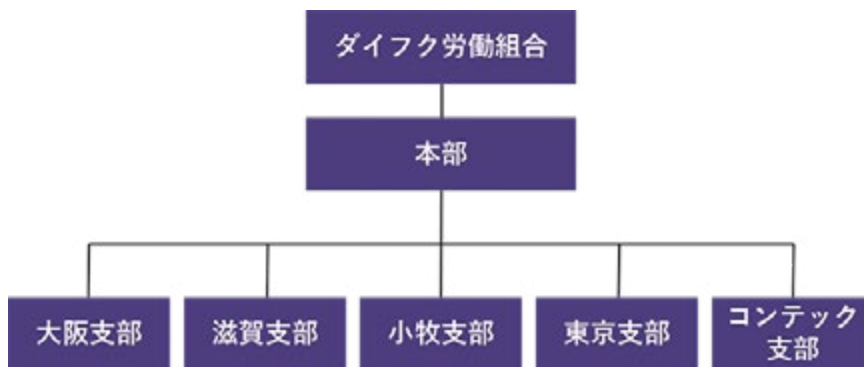
スマートミール認証

当社の社員食堂では「食」で健康に貢献できるよう、栄養バランスの取れたメニューを充実させてきました。このような継続的な取り組みにより、健康的な食事や食事環境の提供基準を満たす食堂でのみ取得可能な「スマートミール★★★認証」を大阪本社、滋賀事業所、小牧事業所の食堂が取得しました。

結社の自由と団体交渉

当社は、結社の自由と従業員の団体交渉の権利行使を認め支持します。(株)ダイフクには、マネージャー職および労使協定で定めた者を除くすべての国内従業員を対象としたダイフク労働組合（1948年2月結成）があり、2022年3月31

日現在組合員数は2,668名、全従業員に対する組合員比率は83.3%です。組合結成以来、労使関係は極めて円満に推移し、労使協調して社業の発展に努力しています。



ダイフク労働組合 組織図

本部における主な労使対話（2021年度）

	開催実績	主な内容
定例労使協議会	12回	<ul style="list-style-type: none"> ・会社の経営状況の確認 ・取締役会および役員会における議論内容についての情報共有
臨時労使協議会	2回	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金、賞与月数の交渉
労使専門委員会	10回	<ul style="list-style-type: none"> ・人事制度をはじめとする諸制度についての議論

コンプライアンス

基本的な考え方

ダイフクグループにおけるコンプライアンスとは、事業活動のあらゆる局面において、法令や会社規程など社内外のルールにとどまらず、社会規範を遵守し、誠実に行動することを意味します。当社グループでは、すべての役員および従業員

が実践すべき行動のありかたを示した「グループ行動規範」を制定し、小冊子の配布や研修などによりグループ全体でコンプライアンス意識の徹底を図っています。

グループ行動規範（抜粋）

基本姿勢

- ・私たちは、法令・社会規範や倫理に照らして、正しく行動します。
- ・私たちは、事業活動のあらゆる局面において、なによりも安全を優先します。
- ・私たちは、「日新」の気持ちを常に忘れず、たゆまぬ挑戦と変革を続けます。

コンプライアンス

事業活動のあらゆる局面において、各国の法令や社会規範を遵守し、誠実に行動します。

[> グループ行動規範](#)

推進体制

当社グループのすべての役員および従業員が、業界のリーディングカンパニーとしての使命と役割を自覚し、関係法令、定款、グループ行動規範および諸規程等を遵守し、透明性の高いグローバル経営を行うため、CEOを委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。同委員会では、全取締役・執行役員・子会社責任者を委員としています。

また、法務・コンプライアンス本部では、法務関連業務に加え、従業員一人ひとりが法令遵守にとどまらず、社会規範に沿った誠実な行動ができるよう、贈収賄防止、競争法違反防止などのコンプライアンス関連規程の整備および運用を行っています。

主な取り組み

内部通報制度

当社では、不正や不祥事を早期に発見し、適正に対処するため、内部通報制度を設けています。内部通報窓口は、社内窓口のほか、多言語で対応する社外窓口（中立性のある外部委託業者）を設置しています。

この窓口は匿名での通報を可能としており、当社および当社グループ会社の役員・従業員のほか、継続的に取引のあるお取引先様も利用できます。本制度を有効に活用していくため、運用ルールを内部通報制度規程とその運用基準に定めており、これらは公益通報者保護法上の内部通報制度としての機能を包含しています。

ルールの主な内容としては、運用を内部通報事務局が担当し、通報内容の事実関係の確認、対応方針の決定および調査等を実施します。調査方法は、通報事案の重大さ、緊急度、経営層の関与の有無により異なりますが、調査の結果、コンプライアンス上の問題があったときは、行為の是正と再発防止の措置を講じます。重要な問題については、コンプライアンス委員会や監査役会に報告します。また、内部通報業務に携わる者に対しては、守秘義務を課すとともに、通報者が通報したことを理由に不利益な取扱いを行わないよう通報者の保護を図っています。

本制度の実効性を高めるため、経営トップが社内ネットワークを通じたメッセージの発信や継続的な従業員へのコンプライアンス研修を実施しています。特に、通報者が公益通報者保護法に基づく法的保護を受けることはもとより、通報した

ことにより通報者が報復を受けず、安心して利用できる制度であることを周知し、本制度の信頼度向上に取り組んでいます。2021年度の内部通報窓口の利用件数は6件でした。

腐敗防止

当社では、経営理念に人権尊重を謳い、グループ行動規範においても、人権尊重とともに法令・社会規範や倫理に照らして、正しく行動することを定め、腐敗防止・贈収賄防止にグループ全体で取り組んでいます。また、当社は2014年に国連グローバル・コンパクトに署名し、4分野10原則にある腐敗防止の姿勢を明確にしています。

贈収賄問題は企業価値の毀損に直結する重大なリスクであり、法の支配が確立していない新興国・途上国における贈賄への関与は、相手国政府による規制の適正な執行をゆがめ、当該国の社会全体の腐敗を助長することにつながる可能性があります。そのため、当社では、「接待・贈答の供与に関するグルー

プ規程」と「接待・贈答の收受に関するグループ規程」を制定し、当社グループの役員、従業員が透明性のある取引を行うための行動指針を定めています。また、社内ルールで定められた内容に基づき、不正な利益供与や收受がないかを確認し、その運用状況については、内部監査で定期的の実態確認を行っています。

内部監査では、贈収賄防止管理の運用や安全保障貿易管理等を含め、当社グループにおけるコンプライアンスの状況を定期的な監査や継続的なモニタリングで確認しており、問題が発見された場合には是正措置を講じるよう指導しています。

コンプライアンス研修・教育

コンプライアンスに対するCEOの姿勢を従業員に伝えるため、CEOから全従業員に対し、コンプライアンスに関するメッセージを社内ネットワークで発信しているほか、企業倫理の周知徹底を図るため、全従業員を対象とした各種研修会において継続的なコンプライアンス教育・啓発活動を行っています。事業のグローバル化に伴い、さまざまな国や地域との取引も増えているため、各国の腐敗防止法令や安全保障輸出管理法といった各種法令の遵守に加え、人権の尊重や職業倫理に関する講習を行い、コンプライアンス意識の浸透と定着を図っ

ています。

2021年度は18種類の研修・教育を実施し、中でも受発注権限を持つ国内外の対象者への研修とフォローアップに注力しました。また、2021年4月、グループ行動規範の各項目の解説、具体的事例やFAQなどを盛り込んだ「ダイフクグループコンプライアンス・ガイドブック」を作成のうえ、多言語で展開しました。より一層のコンプライアンス意識の浸透に向けて継続的に取り組んでいます。

実施した研修の例

- ・階層別研修
- ・海外赴任者向け研修
- ・事業部別研修
- ・新入社員研修
- ・贈収賄・競争法に関する研修

コンプライアンス強化月間

当社では、毎年10月を「コンプライアンス強化月間」と定め、コンプライアンスに対する意識を高めるための取り組みを実施しています。2021年度は、「ガバナンス」に関して、法律専門家の講演と社外取締役を含めた経営層のパネルディスカッションセミナーをオンライン（Teams）で開催しました。そ

の録画を後日社内ネットワークで日本語、英語でグローバルに動画配信し、社内報にも掲載しました。こうした施策を通じ、従業員にコンプライアンスを身近に感じてもらうよう取り組んでいます。

反競争的行為の防止

当社グループは、グループ行動規範において、競争法をはじめとするルールへの遵守および公正な取引を推進する姿勢を明示しています。また、競争法遵守についてCEOより、社内ネッ

トワークを通じて「コンプライアンス違反をして利益を得る行為を認めない」姿勢を明確に述べたメッセージの発信を行っています。

反社会的勢力への対応

当社グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える勢力・団体には毅然として対応し、一切関係を持たないという方針をグループ行動規範に定め、当社グループの役員・従業員全員に周知徹底しています。

英国における税務戦略

当社グループは、マテリアルハンドリングを核とする「モノを動かす技術」で社会価値と経済価値の両立を図り、さらなる成長を目指しています。適切で公正な納税を実施し、国や

地域の発展に寄与するとともに、英国における税務戦略を開示しています。

[> UK Tax Strategy \(英語\) \(PDF: 54KB\) PDF](#)

リスクマネジメント

基本的な考え方

自然災害やコンプライアンス、人材獲得、安全衛生、製品品質など事業継続を脅かすさまざまなリスクを常に想定し、適切な対策を講じることが重要です。ダイフクグループでは「リ

スクマネジメント規程」に則り、定期的にリスクアセスメントを実施しており、事業活動に影響を与えるリスクの軽減と極小化、および非常時の体制強化を推進しています。

リスク分析の前提条件

当社グループが、リスク分析にあたり主に考慮すべきと考えている前提条件は、以下のとおりです。

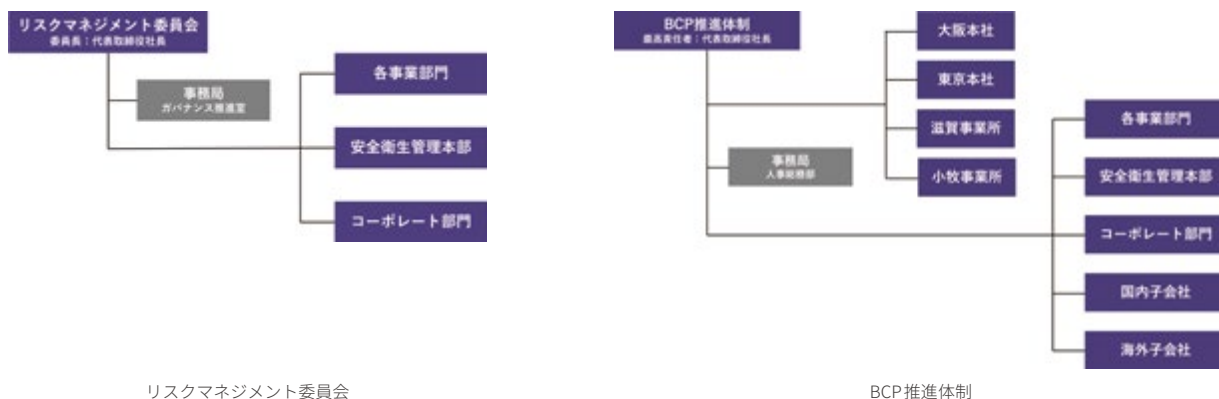
- ・ 特定業種のお客さまの設備投資動向の影響を大きく受けること
- ・ 業態として、長期のプラント工事を伴うこと
- ・ 売上高の70%近くを海外で計上しているグローバル企業であること
- ・ 業績やグループ規模が急成長し、今後も持続的成長が見込まれること
- ・ 物流システムが重要なインフラとして認知され、社会的に注目度が向上していること

推進体制

当社グループの経営目標の達成に影響を与える重要なリスクを組織横断で管理する目的で、2022年4月にリスクマネジメント委員会を新設しました。リスク管理については、これまでサステナビリティ委員会の中で取り扱ってきましたが、当社グループを取り巻く事業環境が急速に変化する中、迅速な意思決定と健全なリスクテイクの裏付けとなる管理体制の増強を目指して、グループ全体のリスクマネジメント活動を統合する独立の委員会を設置したものです。同委員会は年数回程度開催予定であり、リスクに関する重要な課題を取締役会へ適宜報告します。

リスクマネジメント委員会の新設に伴い、平常時と非常時の体制を明確にして運用しています。リスクマネジメント委員会が平常時の活動を推進し、リスクが顕在化する前にリスクコントロールを行います。一方、非常時は、リスクが顕在化した後の危機対応を行うBCP推進体制を整備しています。BCP推進体制は、リスクマネジメント委員会と連携して平常時より危機に対する備えを検討・準備しています。大規模災害など危機に直面した際には、迅速に体制を確立し初動対応を行うことで、人命を最優先として二次災害の防止を図ります。

2022年度の推進体制



リスクマネジメント委員会

BCP推進体制

主な取り組み

リスクアセスメント

当社グループの事業活動に大きく影響を与える重要リスク項目を抽出し、「発生頻度」、「影響度」の2つの評価軸でマッピングを行い、リスクを把握・管理しています。アセスメント対象は全事業部門、国内外の子会社を網羅しています。アセスメント結果に基づき、外部機関が当社グループへのヒアリングを行うとともに専門的な知見を加えて補正していま

す。2019年度に実施したアセスメントの結果と比較すると、2021年度の結果では「事業環境の変化に関するリスク」の影響度が増しました。新型コロナウイルス感染症の拡大、米中摩擦、世界的な半導体不足などが評価に大きく反映されました。

重要なリスクの概要

以下は、通常の事業運営上で想定される重要なリスクです。各項目に対して対策を講じ、リスク低減に努めていますが、完全な予想や対処は困難です。

① 事業環境の変化に関するリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> 半導体・液晶業界を主体とするエレクトロニクス業界の景気変動に伴う設備投資の減少 半導体等部品の供給不足、エネルギー価格・原材料価格の高騰、物流網の混乱、人件費上昇 ロシア・ウクライナ情勢に伴うエネルギーや食糧価格の上昇、サプライチェーンの分断およびそれらが消費などに与える経済全般への影響
	対策	<ul style="list-style-type: none"> エレクトロニクス業界の動向を注視し経営計画への機動的な反映 プロジェクトの予算や進行管理の精度向上 ロシア・ウクライナ関連の事業活動に及ぼす影響への注視ならびに最小化
② コンプライアンスに関するリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> グループの急成長に伴う管理対象の大幅な増加、法制度の厳格化等によるリスクの顕在化
	対策	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役のコンプライアンス委員会への出席 業務ラインから独立した監査本部による内部監査 内部通報制度の見直し 法務・コンプライアンス本部を設置し、贈収賄防止、競争法違反防止などの規程を整備 監査役の監査の実効性をより高めるために、監査役および監査役会の職務を補助する監査役室を設置 グループガバナンス強化のため、リスク・ガバナンス室（現ガバナンス推進室）を設置 輸出入取引に関するコンプライアンス体制整備のため、海外取引統括室を設置 グループ行動規範を解説した「コンプライアンス・ガイドブック」の作成および多言語化、説明会の開催
③ 人材に関するリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の獲得および確保の難化
	対策	<ul style="list-style-type: none"> 女性・外国人・キャリア採用者の採用・登用の積極的な取り組み 従業員の一体感の醸成や生産性の向上を企図した「エンゲージメントサーベイ」（働きやすさ、働きがいに関する調査）の実施 計画的な後継者育成体制の構築（キーポジションの明確化、コンピテンシー（求める行動特性・姿勢）の策定）
④ 大規模な自然災害によるリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> 地震、津波など大規模な自然災害の発生による、生産拠点の被災や工事の中断 取引先の操業停止などサプライチェーンの途絶
	対策	<ul style="list-style-type: none"> BCP（事業継続計画）、初動対応マニュアルの策定と定期的な見直し 迅速な復旧体制の確立および初動対応を目的とした定期的な訓練の実施 拠点ごとの自然災害ハザード調査、備蓄品の拡充

⑤ レピュテーションリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> SNS等による誤った情報、または広告、不適切な表現が拡散した場合の風評被害 当社グループのブランドイメージや社会的信用の低下。それに伴う経営成績および財政状態に影響をおよぼす可能性
	対策	<ul style="list-style-type: none"> 役員層へのメディアトレーニング実施、各種ガイドライン等の策定等
⑥ サイバー攻撃・情報漏えいのリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃による情報漏えいやコンピュータセキュリティに係る事故の発生
	対策	<ul style="list-style-type: none"> CEOを委員長とする情報セキュリティ委員会による、グループ横断的な情報セキュリティ対策の強化 サイバー攻撃を受けた場合の影響範囲や損害の特定 被害拡大防止の初動対応 定期的な社員教育・訓練

情報セキュリティの強化

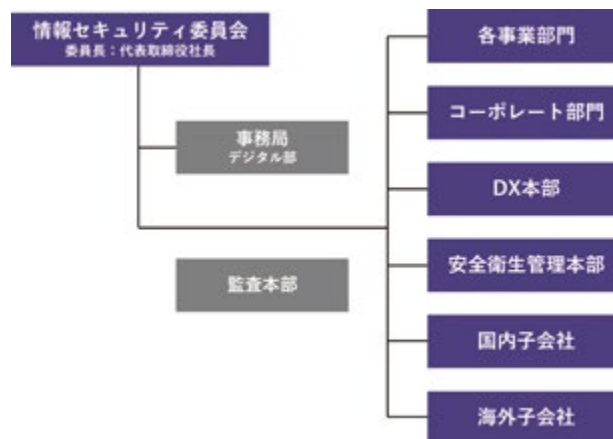
重要な経営資源の一つである「情報」に対する脅威は、近年ますます高度化・巧妙化・悪質化しています。また、個人情報を中心としたプライバシー保護やデータ規制がグローバルで強化されており、情報漏えいの防止などがコンプライアンス上の重要な課題となっています。当社グループでは、こう

した事業環境の変化を踏まえ、2022年4月に情報セキュリティ関連規程の大幅な見直しを実施しました。事業活動において情報資産を安全に利活用できるよう、新たな規程・ガイドラインに従い、リスクへの対策を講じていきます。

推進体制

当社では2004年より情報セキュリティ委員会を組成し、グループ横断で情報セキュリティの維持・向上に取り組んでいます。同委員会は2022年度よりCEO直轄の組織となりました。同委員会は、CEOを委員長、各事業部門長、子会社社長などを委員とし、経営層のリーダーシップのもと取り組みを強

化しています。さらに、情報管理における役割と責任を明確化するため、各事業部・本部・子会社それぞれに情報セキュリティ推進責任者を配置し、現場レベルでも取り組みの深化を図っています。

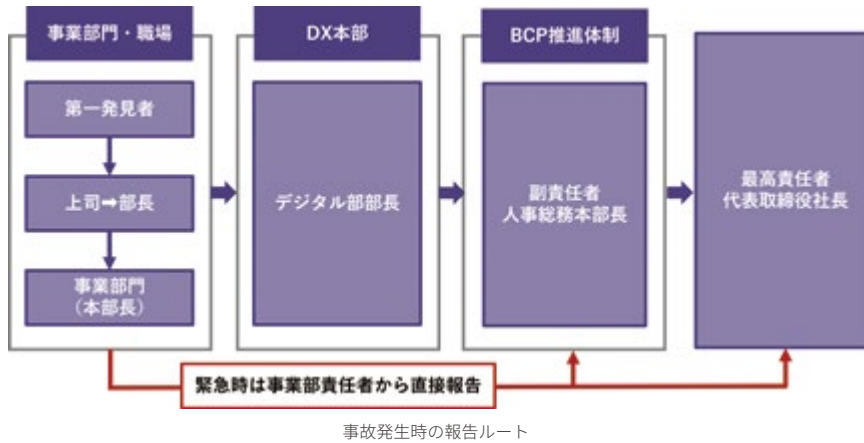


2022年度の推進体制

委員長	代表取締役社長
副委員長	DX本部長、コーポレート部門副部門長
委員	各事業部門長、コーポレート部門長、安全衛生管理本部長、子会社担当役員、国内子会社社長、海外子会社社長

CSIRT

CSIRT（Computer Security Incident Response Team）はサイバー攻撃による情報漏えいなど、コンピューターセキュリティにかかる事故に対処するための組織です。当社では、情報セキュリティ委員会を軸にCSIRTを立ち上げ、事故の影響範囲や損害の特定、被害拡大防止の初動対応、再発防止策の検討などを行っています。



情報への脅威と対策

当社グループでは、不正アクセスやサイバー攻撃などの技術的脅威、内部不正やルール無視などの人的脅威、災害や盗難などの物理的脅威、などに対し、以下の領域でそれぞれ具体的な取り組みを推進しています。

技術（IT）的対策	<ul style="list-style-type: none"> ・多層防御（入口・出口・内部）によるITセキュリティ対策 ・ログの取得による行動確認
人的対策	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員一人ひとりのルール順守 ・教育や訓練 ・各職場での予兆把握
物理的対策	<ul style="list-style-type: none"> ・事務所などへの入退室・施錠管理 ・PC等の情報機器、USBメモリー、紙等の記録媒体の管理
組織的対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ルール作り ・ルール順守に向けたPDCA活動

グローバル情報セキュリティ教育

KPI

2021年度の目標実施回数2回に対して、2回実施しました。2021年度より、教育ツールとして30カ国語以上に対応した動画コンテンツを採用し、訴求力の向上を図るとともに母国語での視聴により学習効果を高めています。

	2021年度
実施回数	2回

グローバルメール訓練

KPI

2021年度の目標実施回数3回に対して、3回実施しました。訓練メールのリンクをクリックし、不合格となった方には見極めや注意すべきポイントを各言語で表示し、理解促進を図りました。2022年度からは、不合格の方を対象に再訓練を実施し、さらなる実効性の向上を図っています。

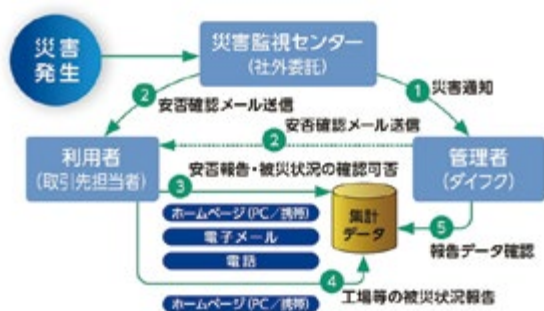
	2019年度	2020年度	2021年度
実施回数	2回	2回	3回

BCP (事業継続計画)

当社では、大規模災害など危機に直面した際に、人命を最優先として事業資産の損害を最小限にとどめ、事業の継続・早期復旧を可能とするために、BCP (Business Continuity Plan：事業継続計画) を策定しています。BCPの実効性を

高めることを目的に、拠点における定期的なリスク調査実施、安否確認システムの導入、初動対応マニュアルに基づいた定期的な訓練の実施、防災備品の拡充などを進めています。

サプライヤー操業確認システム



災害発生時に調達部品などを安定的に確保できるよう、取引先の被災情報を早期収集できる「サプライヤー操業確認システム」を導入しています。操作の習熟度を高めるため取引先と定期的に操作訓練を実施し、非常時にはシステムを通じて操業の可否や部品の納期確認を行います。

> サプライヤー操業確認システム

地域との共生



当社は、滋賀県日野町と地元住民の災害時避難受け入れに関する協定を締結しています。BCPの一環として大規模災害に備えて防災訓練や自衛消防隊による模擬訓練を定期的を実施するとともに、地域・社会との良好な関係づくりに向けた継続的な社会貢献活動に取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症に関する対策

新型コロナウイルス感染症による主なリスクとして、当社グループおよびお客さまの移動・出社・活動制限、感染者の発生による事業活動の遅延停滞、景気後退に伴うお客さまの設備投資の延期・中止、減産による収益性の悪化などが考えられます。

当社グループは、CEOを最高責任者とする新型肺炎対策本部を設置し、各事業部門が状況を精査のうえ必要に応じて取締役会に報告して対処しています。従業員とその家族、お客

さま、取引先などの生命・健康・安全の確保を最優先とし、国内外の政府や行政機関のガイドラインに則って在宅勤務を実施することなどにより、事業活動に大幅な支障はきたしていません。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症は収束には至っておらず、リスクのおよぶ範囲がさらに拡大する可能性もあると認識しています。

ESG データ

ダイフクグループの事業活動における主なESG（環境・社会・ガバナンス）データをまとめてご覧いただけます。

E：環境関連

分野	項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度
CO ₂	CO ₂ 排出量 ^{※1}	グローバル	t-CO ₂	38,650	36,927	34,706
	CO ₂ 排出量	国内	t-CO ₂	10,942	10,506	11,827
	CO ₂ 排出量 ^{※1}	海外	t-CO ₂	27,708	26,421	22,879
	CO ₂ 排出量売上高原単位 ^{※1}	グローバル	t-CO ₂ /億円	8.7	7.8	6.8
	スコープ1+2	グローバル	t-CO ₂	38,650	36,927	34,706
	スコープ1	グローバル	t-CO ₂	9,058	9,066	9,566
	スコープ1	国内	t-CO ₂	1,900	1,812	1,793
	スコープ1	海外	t-CO ₂	7,158	7,253	7,774
	スコープ2	グローバル	t-CO ₂	29,593	27,862	25,139
	スコープ2	国内	t-CO ₂	9,043	8,694	10,034
	スコープ2	海外	t-CO ₂	20,550	19,168	15,105
	スコープ3	国内 ^{※2}	t-CO ₂	1,462,397	1,421,314	2,366,666
	CO ₂ 削減貢献量 ^{※3}	グローバル	t-CO ₂	—	—	69,694
	環境配慮製品売上高	グローバル	百万円	38,211	49,183	36,066
環境配慮製品売上高比率 ^{※4}	グローバル	%	11.4	13.9	9.6	
エネルギー	エネルギー使用量（生産）	グローバル	GJ	658,133	642,121	675,913
	エネルギー使用量（非生産）	グローバル	GJ	76,355	80,543	94,876
	電力	グローバル	GWh	57.1	55.2	59.9
	うち、再生可能エネルギー使用量	グローバル	GWh	—	—	5.9
	再生可能エネルギー由来の電力比率	グローバル	%	—	—	9.9
	LPG	グローバル	t	623	502	560
	都市ガス	グローバル	千m ³	2,552	2,718	2,927
	A重油	グローバル	kl	36	94	56
	ガソリン	グローバル	kl	468	436	457
水資源	水使用量	国内	m ³	124,836	104,156	104,139
	地下水（井戸水）	国内	m ³	70,292	53,921	55,847
	上水・工業用水	国内	m ³	54,544	50,235	48,292
	地表水（河川、湖沼、海）	国内	m ³	0	0	0
	水使用量	海外	m ³	90,894	91,301	103,114
	排水量	国内	m ³	124,836	104,156	104,139
廃棄物	廃棄物排出量（有価物含む）	国内	t	5,078	4,555	5,751
	廃棄物排出量（有価物含む） ^{※5}	海外	t	—	—	3,739
	埋立処分量	国内	t	47	41	36
	埋立処分量 ^{※5}	海外	t	—	—	25
	廃棄物リサイクル率（有価物含む）	国内	%	99.1	99.1	99.4
	廃棄物リサイクル率（有価物含む） ^{※5}	海外	%	—	—	99.3

目次 > ESG データ

分野	項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度
その他	事業所敷地内等における土壌・地下水の汚染状況の把握	国内	件	0	0	0
	環境関連法規制違反件数(水を含む)	国内	件	0	0	0
	環境法規制違反による罰金額(水を含む)	国内	万円	0	0	0

※1 集計方法に誤りがあったため、2019～2020年度の実績を修正しました。(2022年8月)

※2 日本から海外へ出荷した製品の稼働による排出量を含む

※3 お客さまに納入した製品・サービスから排出されるCO₂排出量を、基準年度である2011年度時点の製品・サービスによるCO₂排出量から差し引いたもの。2021年度の開示より基準年を変更しました。

※4 当社グループの売上は、新規納入における売上とその後の保守・点検などのサービスにおける売上に大別されます。環境配慮製品売上高比率の算出には、全売上高からサービスの売上高を差し引いた値を使用しています。

※5 2021年度より海外のデータを開示していますが、北米拠点のデータを含んでいません。

S：社会関連

分野	項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度
品質	製品安全重大事故件数	グローバル	件	0	0	0
雇用	従業員数	グローバル	名	10,863	11,697	12,436
	従業員数	単体	名	2,928	3,042	3,202
	平均年齢	単体	歳	41.4	42.7	41.0
	平均勤続年数	単体	年	15.3	16.0	15.1
	新卒採用	単体	名	122	106	109
	キャリア採用	単体	名	136	64	105
	採用者に占める女性割合	単体	%	10	11	10
	女性従業員数	単体	名	348	382	399
	女性管理職者数	単体	名	17	18	20
	障がい者雇用率 ※各年度6月1日時点	単体	%	2.17	2.49	2.54
研修	社員研修費用	国内	百万円	172.9	101.5	98.9
	社員1人当たりの研修時間	国内	時間	71.3	53.8	51.2
	社員1人当たりの研修日数 ※研修時間を1日の基準労働時間で ある7時間45分で換算	国内	日数	9.2	6.9	6.6
	コンプライアンス研修参加者数 ※社内の階層別研修による	国内	名	292	291	235
	安全研修受講者数 (安全体感道場)	国内	名	320	295	1,627
労働	年次有給休暇取得率	単体	%	68.7	71.2	73.3
	産休取得者数	単体	名	11	10	8
	育児休業取得率(女性)	単体	%	100	100	100
	育児休業取得率(男性)	単体	%	2.4	3.7	8.7
	育児短時間勤務者(女性)	単体	名	37	36	34
	育児短時間勤務者(男性)	単体	名	1	0	1
	出産・育児休暇後、 6カ月後の復職率	単体	%	100	100	100
	介護休業・退職利用者	単体	名	0	0	1
安全	離職率※1	単体	%	1.45	1.73	2.43
	度数率	国内	—	0.83	0.37	0.21
	度数率	海外	—	1.50	0.98	0.65
	強度率	国内	—	0.004	0.02	0.002
	強度率	海外	—	0.02	0.03	0.009

目次 > ESG データ

分野	項目	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度
安全	労働災害死者数	国内	名	0	0	0
	労働災害死者数	海外	名	0	0	0
地域・社会	総合展示場（日に新た館）来場者数 ^{※2}	—	名	27,082	6,129	4,503
	社会貢献活動費支出額（寄付含む）	単体	万円	4,586	2,734	2,898
	うち、非営利団体への寄附額	単体	万円	332	315	323
コンプライアンス	内部通報制度	グローバル	有無	有	有	有
その他	研究開発費	グローバル	百万円	8,936	9,165	10,735

※1 定年退職者および契約期間満了退職者を除く

※2 2020年度および2021年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により一般のお客さまの受け入れを休止しました。

G：ガバナンス関連

分野	項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会の構成	取締役数	名	11	8	9
	社外取締役数	名	4	4	4
	女性取締役数	名	1	1	1
	取締役会開催数（定例、臨時）	回	18	17	18
監査役会の構成	監査役数	名	5	4	4
	社外監査役数	名	3	3	3
	監査役会開催数	回	6	6	8
報酬	取締役報酬	百万円	698	469	515
	監査役報酬	百万円	109	82	77
任意の委員会	指名、報酬に係る諮問委員会	有無	有	有	有
その他	IR（Investor Relations）取材	件	374	414	376

社外からの評価

当社では、サステナビリティの取り組みについて以下の外部評価を受けています。

MSCI 構成銘柄

当社は、米 MSCI 社が開発した代表的な指標の構成銘柄に選定されました。

MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

MSCI 社が運用する「MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数」の構成銘柄に選定されています。MSCI ジャパン IMI トップ700 指数構成銘柄から ESG 評価に優れた企業として「AA」の格付を付与されています。

> MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数につきましては、こちらをご覧ください。

MSCI 日本株女性活躍指数

2022 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)

MSCI 社が運用する「日本株女性活躍指数」の構成銘柄に選定されています。MSCI ジャパン IMI トップ700 指数構成銘柄から性別多様性に優れた企業として格付を付与されています。

> MSCI 日本株女性活躍指数につきましては、こちらをご覧ください。

※株式会社ダイフクの MSCI インデックスへの組み入れ、および MSCI ロゴ、商標、サービスマーク、またはインデックス名の使用は、MSCI またはその関連会社による株式会社ダイフクのスポンサー、保証、または宣伝を構成するものではありません。MSCI インデックスは MSCI の独占的財産です。MSCI および MSCI インデックスの名前とロゴは、MSCI またはその関連会社の商標またはサービスマークです。

FTSE Russell 構成銘柄

当社は、英ロンドン証券取引所グループの FTSE Russell 社が開発した ESG 投資の代表的な指標の構成銘柄に選定されました。

FTSE4Good Index Series



FTSE4Good Index Series は環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE4Good Index Series はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

> FTSE4Good につきましては、こちらをご覧ください。

FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom Japan Index は、環境、社会、ガバナンス (ESG) の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、業種ニュートラルとなるよう設計されています。

> FTSE Blossom Japan Index Series につきましては、こちらをご覧ください。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index は、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標) はここに株式会社ダイフクが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

CDP 評価

CDP2021 気候変動



ダイフクグループでは、CDP が時価総額上位企業に対して実施する「気候変動」に関する調査への回答を通じて当社の取り組みを開示し、「A-」（リーダーシップレベル）の評価を受けています。

> CDP につきましては、こちらをご覧ください。

CDP2021 サプライヤー・エンゲージメント評価



ダイフクグループは、CDP が回答企業に対して気候変動に関するサプライヤーとの取り組みを調査する「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー・ボード」に初選定されました。

> 選定企業の一覧につきましては、こちらをご覧ください。

※ CDP はロンドンに本部を置き、気候変動や水、森林資源などの環境分野に取り組む国際的な非営利団体

SOMPO サステナビリティ・インデックス



SOMPO アセットマネジメント株式会社が運用する「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に、10年連続で選定されています。当社の ESG（環境・社会・ガバナンス）への取り組みが評価されたものです。

> SOMPO サステナビリティ・インデックスにつきましては、こちらをご覧ください。

DBJ 健康経営（ヘルスマネジメント）格付



当社は、日本投資政策銀行（DBJ）が開発した評価認定型融資について健康経営格付を取得しています。2021年7月、2016年に取得した「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」という最高ランクの格付を更新しました。

> 当社の DBJ 健康経営格付取得につきましては、こちらをご覧ください。

健康経営優良法人 2022



経済産業省が日本健康会議と共同で実施し、優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度。大規模法人部門に当社を含む2,299法人が認定されました。

> 健康経営優良法人の概要につきましては、こちらをご覧ください。

環境・社会への取り組みに対する評価 (2020年～2021年)

「脱炭素チャレンジカップ 2020」で最優秀ストーリー賞を受賞 (2020年2月)

当社総合展示場の日に新館は、「脱炭素チャレンジカップ 2020」において、「最優秀ストーリー賞」を受賞しました。同イベントは、多種多様な団体が日々取り組んでいる地球温暖化防止につながる活動を募集し、発表の場を設けることで、

情報共有やさらなる活動の促進を目的とした全国大会です。日に新館はファイナリストとして最終選考に出場。「CO₂排出量ゼロの展示館による脱炭素社会促進活動」と題して、さまざまな取り組みをアピールしました。

「第3回エコプロアワード」で優秀賞を受賞 (2020年10月)

当社は、一般社団法人サステナブル経営推進機構が主催する「第3回エコプロアワード」において、優秀賞（経営エコマインド賞）を受賞しました。同賞は、持続可能な社会づくりに寄与することを目的に、日本市場において事業者、消費者、投資家、市場関係者に評価が高く、具体的に優れた環境配慮

が組み込まれた製品やサービス、ビジネスモデルを表彰する制度です。当社は、ポストコロナにおける重要セクターの物流において、気候変動や生物多様性の双方へのアプローチをはじめ、環境配慮製品の開発など、ESG評価に優れた企業としての価値を創造している点を評価いただきました。

令和2年度「しが発低炭素ブランド」に認定 (2020年12月)

当社のパレット自動倉庫「ラックマスター (Rシリーズ)」が、令和2年度「しが発低炭素ブランド」に認定されました。同認定制度は、社会に広く普及・浸透することで大きなCO₂削減効果が得られる滋賀県発の製品・サービスなどを県のブラ

ンドとして認定する制度です。「ラックマスター (Rシリーズ)」は、「高効率モーターの標準装備による使用電力量の削減」「回生エネルギーの利用や軽量化による省エネルギー化」「従来機比で年間146.7tのCO₂削減効果」の点が評価されました。

生物多様性びわ湖ネットワークが「日本自然保護大賞 2021」で大賞を受賞 (2021年1月)

当社の滋賀事業所が参画する「生物多様性びわ湖ネットワーク」が、公益財団法人日本自然保護協会が主催する「日本自然保護大賞2021」の教育普及部門で大賞を受賞しました。同賞は自然保護と生物多様性保全に大きく貢献した取り組みを表彰するものです。同ネットワークが展開している「トン

ボ100大作戦プロジェクト～滋賀のトンボを救え！～」において、参画企業が連携し、トンボを通じた地域の生物多様性の向上と普及啓発活動を合わせて実現していることが評価されました。

目次 > 社外からの評価

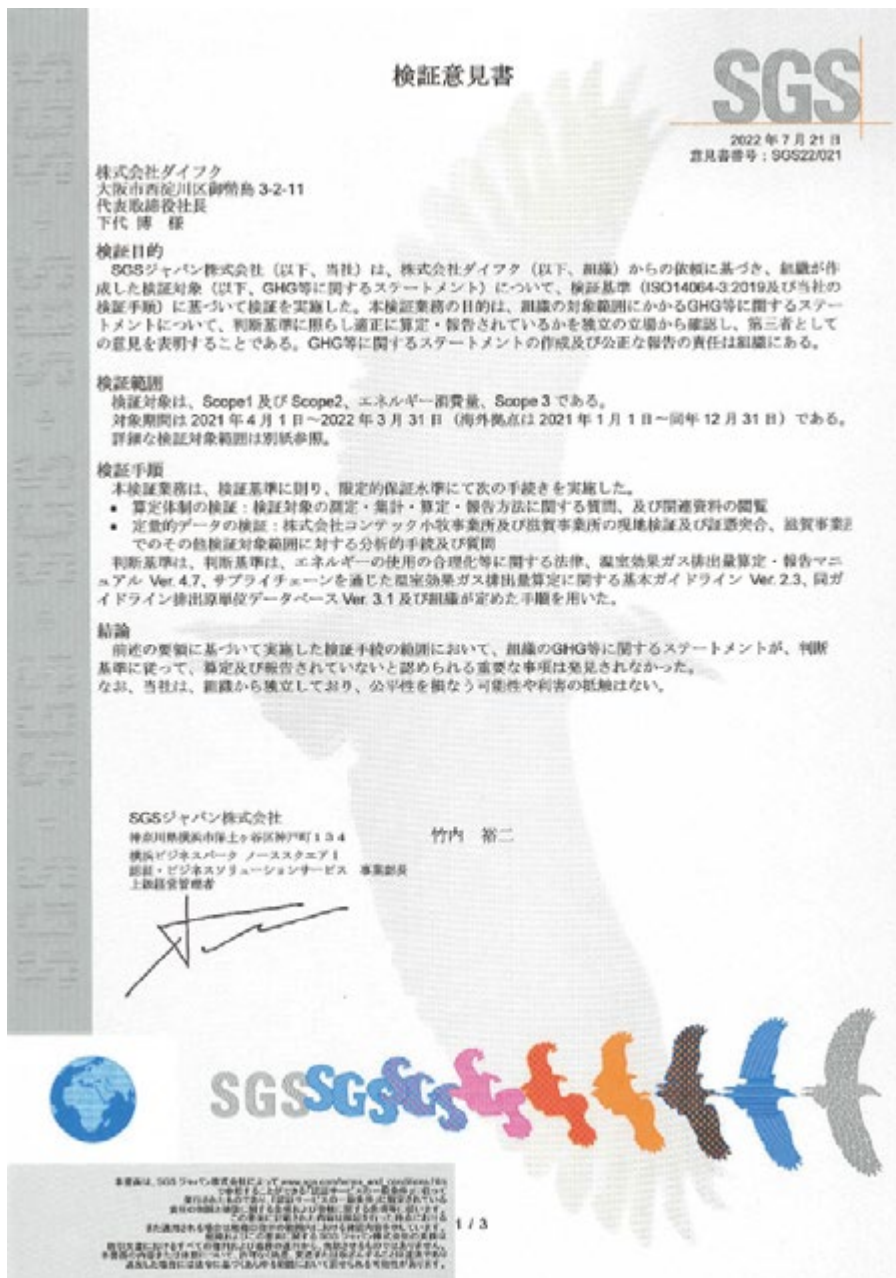
「LCAフォーラム 会長賞」を受賞 (2021年2月)

当社は、LCA日本フォーラムが主催する第17回LCA日本フォーラム表彰において「LCA日本フォーラム 会長賞」を受賞いたしました。同フォーラムは、LCAに関わる優れた取り組みを顕彰し、「製品のライフサイクルから環境負荷削減に取り組む企業や組織を応援する」ことを目的とした表彰を実施し

ています。当社は、各種製品へのLCAを適用した「ダイフクエコプロダクツ認定制度」の運用、企業経営におけるLCAの位置づけ、継続的・発展的な実績などが高く評価され、今回の受賞につながりました。

温室効果ガス (GHG) 排出量の検証

温室効果ガス排出量算定データ (エネルギー消費量を含む) の信頼性向上のため、第三者機関による検証を受けました。

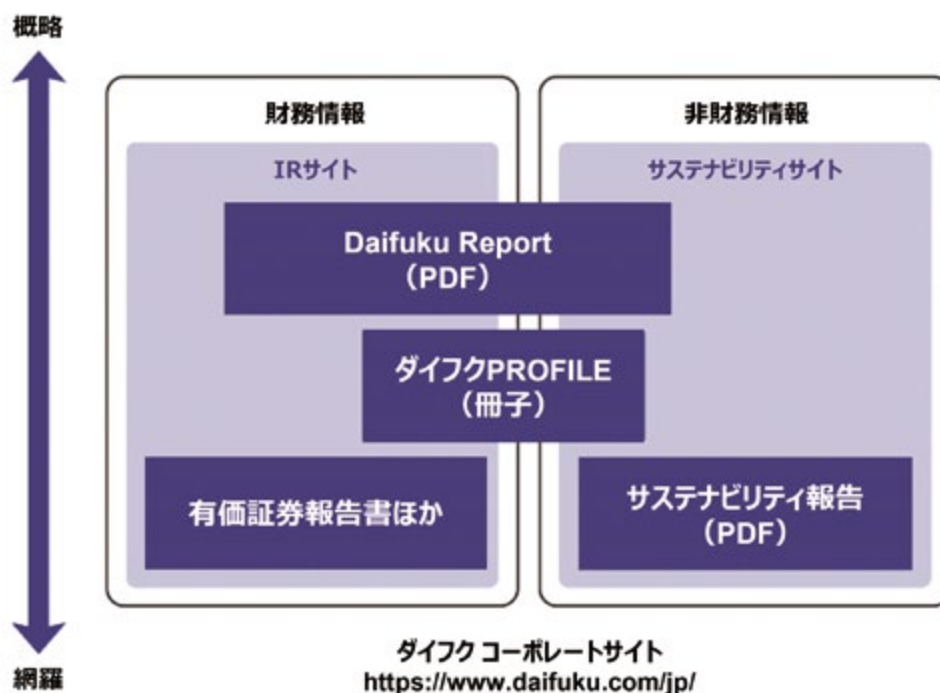


編集方針

情報開示の考え方

当社ウェブサイト（サステナビリティ）では、ダイフクグループのESG（環境・社会・ガバナンス）やSDGsへの取り組みについて2021年度の報告を掲載しています。また、財務情報および非財務情報の開示ツールとして、以下の位置付けで情報発信しています。

今後もステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを図りながら、サステナビリティの取り組みを推進していきます。



報告対象範囲

ダイフクグループが対象範囲となっていますが、一部項目では株式会社ダイフクをはじめとした個別のグループ会社の内容についても取り上げています。

報告対象期間

2021年度（2021年4月～2022年3月）

※数値データにつきましては、2022年3月31日時点の情報を公開しています。
※一部、上記期間外の情報も掲載しています。

参考にしたガイドライン

- ・ GRI（Global Reporting Initiative）サステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- ・ ISO26000
- ・ 環境省 環境報告ガイドライン（2018年版）
- ・ 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）最終報告書

株式会社ダイフク

www.daifuku.com/jp