

目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 人権・労働慣行

人権・労働慣行

基本的な考え方

「自由闊達な明るい企業風土のもと、健全で成長性豊かなグローバル経営に徹する」を経営理念に掲げ、経営の根幹を成すのは従業員と位置付けています。一人ひとりが能力を高め、組織として力を発揮することにより、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信頼されることができると考えています。また当社を取り巻く経営環境はめまぐるしく変化しており、グローバル化やダイバーシティに対応した職場環境づくりが必要であると考えています。

その前提として、ダイフクグループは「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・コンパクト署名企業として「グローバル・コンパクト 10 原則」を支持しています。

※ 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

本テーマのマテリアリティと関連する SDGs 目標

マテリアリティ

- ・ダイバーシティの推進
- ・働きやすい職場環境の整備
- ・人財開発の推進

CSR アクションプラン KPI・2020 年目標

- ・採用者に占める女性の割合：20%
- ・女性管理職者数：20 名
- ・障がい者雇用率：2.2%
- ・有給休暇平均取得率：70%
- ・従業員意識調査総合満足度：3.80 ポイント (5 点満点)
- ・TOEIC スコア 600 点以上保持者数：200 名
- ・グローバル勤務コース認定者数：300 名
- ・通信教育 (e-Learning) 受講者数：300 名



ダイフクが目指す SDGs 目標

人権イニシアチブ

当社は、国連グローバル・コンパクト(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。2020 年度は、「環境経営分科会」「腐敗防止分科会」「ESG 分科会」「防災・減災分科会」「SDGs 分科会」に参加し、得られた知見を基に各種課題解決に向け取り組んでいます。

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。併せて、従業員が安心して働ける職場環境を確立するため、「こころと体の健康づくり委員会」を設置し各種施策を推進しています。また、多様な人材にとって働き甲斐のある職場環境を整備することで、生産性を向上し、ワーク・ライフ・バランスを実現することを目的とした「働き方改革委員会」を 2017 年 4 月より発足させました。各部門との情報共有により、実効性のある活動を推進していきます。

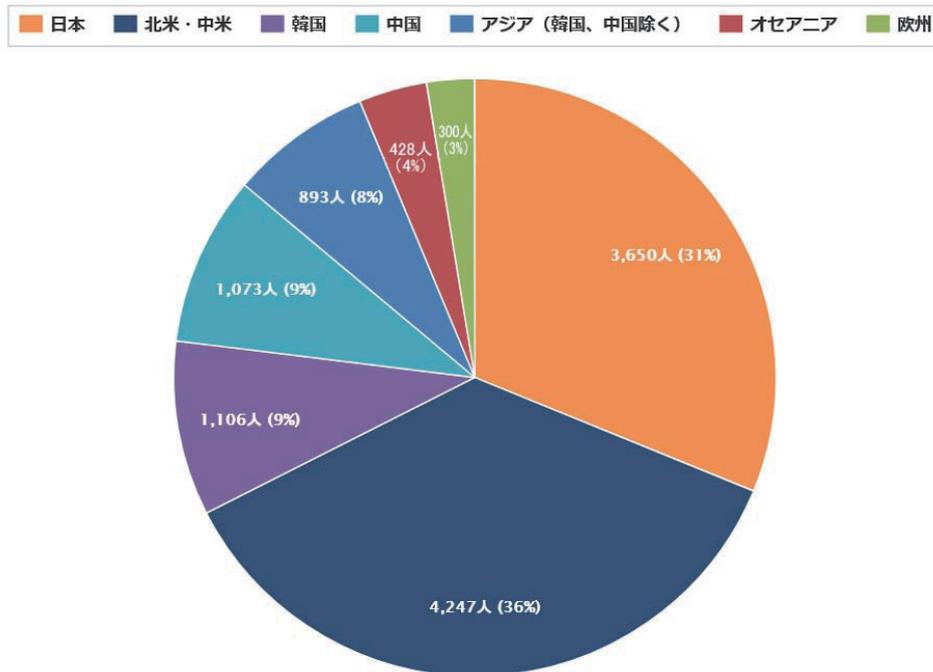
> **KPI** (Key Performance Indicators) は CSR アクションプランの達成度を判断するための評価指標です。 [PDF](#) (524 KB)

目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 人権・労働慣行

ダイバーシティ

地域別グループ従業員数の内訳 (2021 年 3 月 31 日時点)



従業員データ (株式会社ダイフク)

		2018 年度	2019 年度	2020 年度
従業員数 (人)	男性	2,444	2,580	2,660
	女性	328	348	382
	計	2,772	2,928	3,042
平均年齢 (歳)	男性	42.0	41.4	42.7
	女性	40.9	41.3	42.8
	計	41.8	41.4	42.7
平均勤続年数 (年)	男性	16.1	15.4	16.4
	女性	14.6	14.6	13.0
	計	15.9	15.3	16.0

新卒者・キャリア採用状況

	2018 年度			2019 年度			2020 年度		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
新卒者採用	70 名	14 名	84 名	113 名	9 名	122 名	90 名	16 名	106 名
キャリア採用	95 名	7 名	102 名	120 名	16 名	136 名	64 名	4 名	68 名

目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 人権・労働慣行

女性活躍

KPI

全従業員が生き生きと働くことのできる会社を目指していますが、まだ従業員数や管理職数に男女差があることが課題と考えています。そこで、ダイバーシティ推進の一環として、女性が活躍する環境を整備するための様々な施策に取り組んでいます。2016 年より、女性社員が活き活きと活躍し、自身のキャリアを切り拓く支援として「女性リーダー育成研修」を年 3 回にわたって実施しています。また一方、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、「育休復職者上司セミナー」を実施しています。

女性管理職者数は、2020 年度は計画未達となりました。今後は女性の管理職への登用の取り組みをより一層強化して実施していきます。また、採用者に占める女性の割合は、新卒採用・キャリア採用とも採用者数全体が上昇する中、計画未達となりました。引き続き、新卒採用を中心に採用アプローチの強化に取り組んでいきます。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
			目標	実績
女性管理職者数	15 名	17 名	20 名	18 名
採用者に占める女性の割合	11%	10%	20%	11%

※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 (各年度 6 月 1 日時点)

KPI

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に加え、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、障がいを抱えるスタッフが働ける環境を整備し、障がい者雇用の取り組みを継続して行っております。また、滋賀事業所においては公共職業安定所、就労アドバイザーならびに学校関係者等と連携をとり定期採用を継続的に行っており、2021 年 6 月の集計では法定雇用率 2.3%に対し、2.51%を達成しております。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。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
			目標	実績
実施率	1.80%	2.17%	2.20%	2.49%



農園での収穫作業



収穫した野菜は食堂で提供

高齢者再雇用制度

従業員が 60 歳以降も豊富な知識・経験を十分に発揮できるよう、2003 年 4 月より 62 歳を上限とした再雇用制度をスタートし、2005 年には上限を 65 歳まで引き上げました。さらに、2013 年 4 月には、高齢者雇用安定法の改正に合わせた制度見直しを行い、対象者の 8 割以上が再雇用制度による雇用を継続しています。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度
定年者の再雇用率	93.8%	83.9%	100%

労働環境

仕事と生活の質の向上を目指し、当社の持続的発展に繋げるため、仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に向けた取り組みを推進します。

目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 人権・労働慣行

働き方改革

2017 年 4 月に働き方改革委員会が発足し、活動を行っています。働き方改革へのアプローチとして、①業務・システムの改革、②タイムマネジメント (時間管理) による過度な労働の削減、③職場風土・従業員意識の変革 を進め、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指していきます。

労働協約

ダイフクは、従業員の団体交渉権を認め支持します。ダイフクには日本で働くマネージャー職を除くすべての従業員の権利のために労働組合があります。

ハラスメントへの対応

ダイフクでは、「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。

ワーク・ライフ・バランス

社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繋げるため、仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 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。

多様な働き方に応じた制度の充実化

	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) するように取り組んでいます。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の場合には 1 歳 6 か月まで延長可能。1 歳 6 か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。

目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 人権・労働慣行

	制度	内容
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。

平均年次有給休暇取得率

KPI

「働き方改革」の全社活動展開により、有給休暇取得率が改善しました。今後も引き続き、働き方改革に取り組んでいきます。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
			目標	実績
平均年次有給休暇取得率	62.3%	68.7%	70.0%	71.2%

従業員意識調査

KPI

従業員と会社の現状を把握し課題を明確にするために、「従業員意識調査 (満足度サーベイ)」を行っています。この調査では、従業員の実感 (満足感、負担感、会社の将来性) と従業員が見ている会社の現状 (仕事、職場、上司、会社) について無記名式アンケートを実施しています。その結果をもとに経営層・従業員へフィードバックを行い、従業員が生き生きと働くことができる職場づくりや組織の活性化につなげています。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
			目標	実績
従業員意識調査 (総合満足度/隔年実施)	3.70	非対象年	3.80	実施なし

※本調査は、株式会社リクルートマネジメントソリューションズの「ES サーベイ 2 従業員満足度調査」により実施しています。

※数値の解釈目安として、低い: 3.00 未満、ふつう: 3.00 以上 3.50 未満、高い: 3.50 以上 4.00 未満、非常に高い: 4.00 以上とされています。

※ 2017 年度より隔年実施。

目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 人権・労働慣行

人材育成

人材育成を効果的に推進するため、ダイフクグループ全体の人材育成方針を策定し、体系的かつ重点的な施策を展開しています。新入社員、中堅社員、マネジャー職などの階層別研修を行っているほか、エキスパートを集めた選抜型研修を実施しています。事業のグローバル化に対応するために、社内での TOEIC 試験の実施に加え、グローバル勤務コースなどの制度を設けグローバル人材の育成を進めています。

研修体系

必須研修			グローバル人材育成制度		選抜型研修			自主応募型教育		海外従業員向け研修									
階層別研修	役割別研修	キャリア開発研修																	
新任 N 3 職 研修	新任マネージャー職 フォローアップ 研修	LCP フォローアップ研修 (役職定年前) ※56歳時	海外赴任前研修		海外赴任前研修			社内 TOEIC		海外従業員向け研修									
新任 N 2 職 研修																			
新任 N 1 職 フォローアップ研修	新任マネージャー職 研修	ライフサイクルプラン (LCP) ※50歳時										海外赴任前研修			社内 TOEIC			海外従業員向け研修	
新任 N 1 職 研修																			
新任係長 研修	キャリア採用者研修		海外語学トレーニー制度		海外赴任前研修			社内 TOEIC		海外従業員向け研修									
中堅社員 研修																			
入社5年目 研修																			
入社3年目 研修																			
新入社員 フォローアップ研修																			
新入社員 研修																			

TOEIC スコア 600 点以上保持者数

KPI

新型コロナウイルス感染予防の観点から、全社的な TOEIC テストは実施しませんでした。TOEIC の結果については、グローバル勤務コース認定者・登録者のみのものとなりますので、600 点以上の人数については減少となります。今後ますますグローバル化が進むと考えられるため、引き続き、英語力の底上げを図ってまいります。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
			目標	実績
TOEIC スコア 600 点以上保持者	126 名	166 名	200 名	74 名

グローバル勤務コース認定者数

KPI

グローバルレベルにおける新型コロナウイルスの影響を勘案し、新規でのコース登録者を停止したことから、新規認定者の数が減少しました。海外でのビジネス遂行が期待できる社員を処遇するために海外勤務コースを設け、今年度も外国語の継続的な学習支援等を実施していきます。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
			目標	実績
認定者数	161 名	189 名	300 名	175 名

通信教育 (e-Learning) 受講者数

KPI

現在、語学コースを中心に e-learning の導入を進めています。いつでも、どこでも学習可能な環境を整え、より多くの従業員の自律的な学びを支援します。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
			目標	実績
通信教育受講者数	101 名	70 名	300 名	85 名

グローバルリーダーシップ研修

新型コロナウイルスの影響で実施を見送りました。

目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 安全

安全

基本的な考え方

ダイフクでは、「安全は企業存続の基盤であり全てに優先する」のスローガンのもと、安全管理活動をグループ全社で推進し、お取引先にも広げています。労働災害の撲滅を図るためには、リスクアセスメントの実施により、職場から機械設備、作業等による危険をなくしていくことや、職業生活全般を通じた各段階における安全教育の徹底を図り「労働者の安全と健康を最優先にする企業文化」を定着させることが不可欠であると考えています。

本テーマのマテリアリティと関連する SDGs 目標

マテリアリティ

- ・ 事業活動における労働災害・重大災害の根絶

CSR アクションプラン KPI・2020 年目標

- ・ 度数率：0.19
- ・ 強度率：0.003



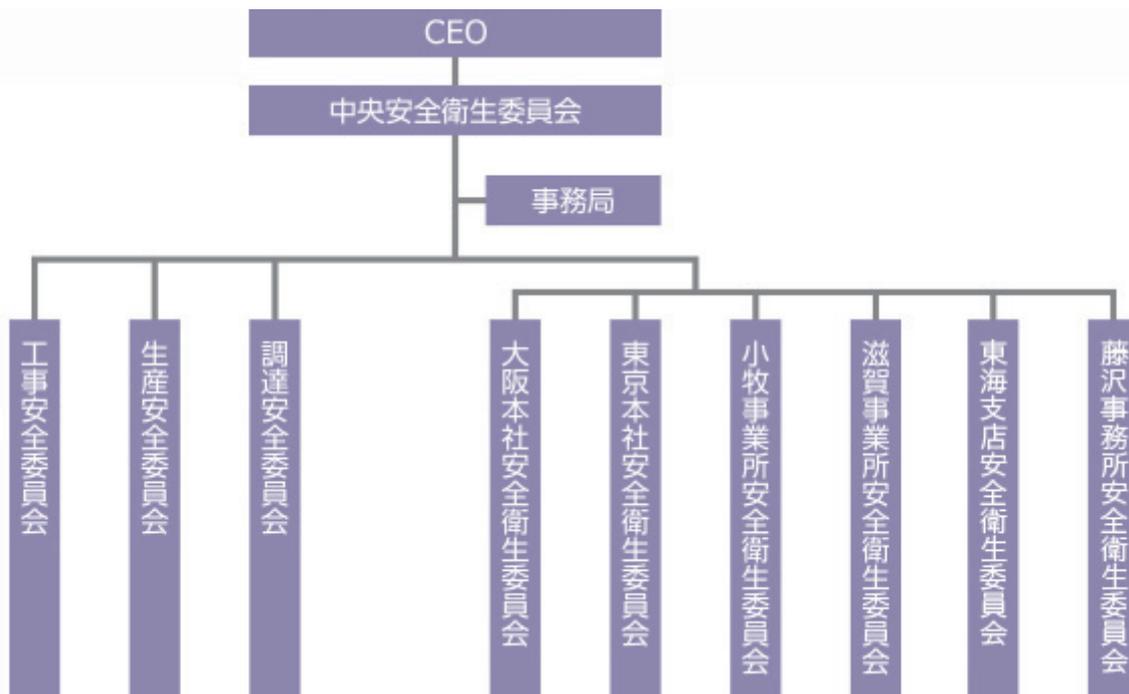
ダイフクが目指す SDGs 目標

推進体制

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。当社では、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。

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。連携、情報共有を行い、「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



安全の取り組み

> **KPI** (Key Performance Indicators) は CSR アクションプランの達成度を判断するための評価指標です。 [PDF](#) (524 KB)

度数率、強度率

KPI

2020 年度の目標は未達となりました。経験の浅い作業者が被災している例が多く、現場の安全意識や危険感受性が十分でないことが労働災害につながっています。今後は、従来の危険体感に加え、経験に応じた階層的な教育を行って安全意識を高めるとともに、DX、IoT の活用等新たな手法も含めた安全対策を導入し、災害件数の減少に取り組んでいきます。

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。

2020 年度目標=0.19、2020 年度実績=0.37

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。

2020 年度目標=0.003、2020 年度実績=0.02

安全教育

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。スキルを高めるために、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に特別教育を社内外で受講しています。当社内では、主にクレーン運転特別教育、低電圧教育、研削砥石の取り換え等業務にかかる特別教育を実施しています。

安全体感道場



工事・製造現場、作業中での「危険」を実際に疑似体験することで、「危険」を理解し安全に対する意識をもち安全な行動をとれる人材を育成しています。従業員、パートナー社員を区別することなく教育しています。コロナ禍を鑑み、ソーシャルディスタンスが保てる機器配備にリニューアルして開講しています。

危険体感教育



危険体感教育は、身近な危険を直感的に理解させ、経験として学ぶことにより、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 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。

海外現地法人での安全教育



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。

目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 安全

安全活動

安全衛生トップセミナー

労働災害防止には、トップの安全意識の高さが重要であり、サプライヤー経営層およびダイフク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が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。2020 年度はコロナ禍の影響により中止しました。

グローバル安全会議

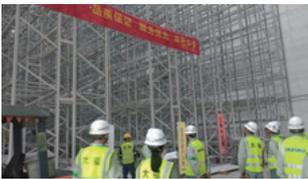
事業のグローバル化に伴い、ダイフクグループ全体の安全に関する情報交換の場として安全会議を毎年開催しています。この会議では、各海外グループ会社での安全衛生活動の紹介を中心として、労働環境の違いについて理解を深め、ダイフクグループの安全水準向上を目指しています。

安全衛生活動のレベルアップ



労働安全衛生パフォーマンスの向上を目指し、国際規格 ISO45001 を認証取得しました。このシステムを活用し、経営層だけではなく従業員も含めた組織全体で労働安全衛生に関わる課題の明確化と継続的な改善を行うことで、ダイフクの安全文化を定着化させていきます。

中国 3 社で合同安全パトロール



2019 年 5 月、大福（中国）有限公司、大福（中国）物流設備有限公司、大福（中国）自動化設備有限公司の 3 社は、客先に納入する自動倉庫の据付工事現場において、社員の安全意識の高揚と啓発を図ることを目的に、幹部 12 人が合同安全パトロールを実施しました。

交通災害未然防止



当社では、社有車事故撲滅を目指し、900 台程の全社有車に、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、危険運転発生時にはドライブレコーダーを通じて管理者にメール通知することで運転状況が即時に把握でき、事故の常習化を防ぎます。

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、行動することが、労働災害・交通災害の未然防止につながると考え、日常活動安全衛生基準を作成しました。全従業員への理解浸透のため、e ラーニングを昨年 3 回実施し、受講率は 90%でした。未受講者には別途個別に教育資料を配信し、全従業員が安全衛生に関し、周知実践できる環境を整備しました。

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 36% 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 など	25	9	36%

> 認証取得拠点一覧

目次	ダイフクの価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの評価	CSR に関する情報開示について
----	-----------	------------	-----------	-------	----------	---------	------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 健康

健康

基本的な考え方

ダイフクは、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、生き生きと仕事ができる職場環境づくりに努めています。

本テーマのマテリアリティと関連する SDGs 目標

マテリアリティ

- 働きやすい職場環境の整備

CSR アクションプラン KPI・2020 年目標

- 健康診断における生活習慣病有所見率：45%



ダイフクが目指す SDGs 目標

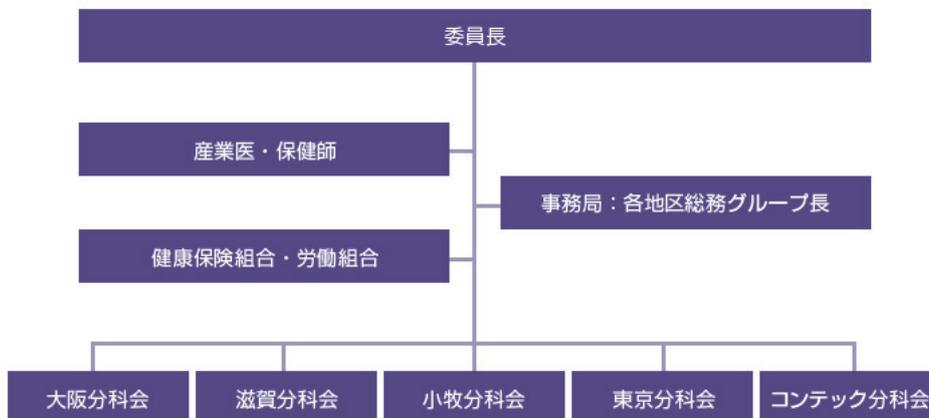
ダイフクグループ健康経営宣言

- ダイフクグループは、社員の健康を当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、社員一人一人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、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

2006年から全社横断的な組織「こころと体の健康づくり委員会」を設置し、人事総務本部長を委員長に据え、各事業所単位組織で産業医・保健師・健康保険組合と連携し、健康増進施策やイベントを企画・実施しています。実施後は、実績や参加者アンケートの結果を翌年度以降の取り組みに活かすなど PDCA サイクルを回しています。

こころと体の健康づくり委員会



目次	ダイフクの 価値創造	CSR マネジメント	CSR アクション	ガバナンス	ESG データ集	社外からの 評価	CSR に関する 情報開示に ついて
----	---------------	---------------	--------------	-------	----------	-------------	--------------------------

目次 > CSR アクション > 人間尊重 (人権・労働慣行・安全・健康) > 健康

健康の取り組み

> **KPI** (Key Performance Indicators) は CSR アクションプランの達成度を判断するための評価指標です。 [PDF](#) (524 KB)

健康診断における生活習慣病有所見者率

KPI

目標未達となりました。健診機関の判定基準が変わったこともありますが、運動不足の慢性化が原因の1つであることは否めません。一方、コロナ禍において外で飲む機会が減ったことで、尿酸値の有所見率は、前年の 20.6% から、17.9%と下がっております。引き続き、保健指導や、習慣化できる健康づくりセミナーなどを実施し、支援していきます。

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	
			目標	実績
生活習慣病有所見者率	52.6%	55.2%	45.0%	65.0%

こころと体の健康づくり

2020 年度は集合イベントを中止し、オンラインプログラムや、ウォーキングイベントを中心に実施しました。集合イベントには参加することが難しい方も、オンラインプログラムには気軽に参加することができたという利点もありました。その時々に応じてできることを、2021 年度も実施していきます。

「こころ」施策



英語を交えた落語会「英語 DE 落語」を東京本社で開催。笑うことによる健康効果はよく知られていますが、日本文化に触れながら楽しめる（笑う、心を癒す）イベントになりました。

「体」施策



滋賀事業所では、事業所内の遊歩道を利用し、毎月 2 回「ランチウォーク」を実施しています。2020 年度は延べ 3,306 名の方が参加し、従業員の健康意識も高まってきました。また、地域盛り上げ隊プロジェクトとコラボレーションした「Coffeewalk」イベントを実施しました。イベントを通じて、地域貢献につなげる活動も行っています。

「運動」施策



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 5 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ぜて、飽きずに続けられる工夫をしています。

「食」施策

ダイフクの社員食堂では“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。

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。また、障がい者雇用における職域拡大として、企業内理療師（ヘルスキーパー）が従事しています。

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。