

ダイフク サステナビリティ報告

2 0 2 3



目次

社長メッセージ	2	社会	69
担当役員メッセージ	3	労働安全衛生	69
ダイフクの価値創造	5	品質保証	75
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	78
サステナビリティ経営	11	人権	82
マテリアリティ	13	ダイバーシティ & インクルージョン	86
サステナビリティアクションプラン	16	人材育成	90
スマート社会への貢献	17	職場環境	93
製品・サービス品質の維持向上	20	ガバナンス	100
経営基盤の強化	22	コーポレートガバナンス	100
人間尊重	26	コンプライアンス	103
事業を通じた環境貢献	30	リスクマネジメント	106
サステナビリティの社内浸透	33	ESG データ	110
ステークホルダーエンゲージメント	36	社外からの評価	113
イニシアチブへの参加	41	編集方針	117
環境	44		
環境経営	44		
気候変動	49		
汚染防止と資源循環	56		
環境配慮製品・サービス	60		
生物多様性保全	64		

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、経営理念「モノを動かし、心を動かす。」のもと、これまで培ってきた「保管」「搬送」「仕分け・ピッキング」といった「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の創造を目指しています。

昨今、当社が提供する「マテリアルハンドリングシステム」は、物流を支えるだけでなく、人手不足の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認識され、そのさらなる発展に期待が高まっています。こうした中、当社グループが今後も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への提供価値を変革すると

もに、事業活動を支える経営基盤のさらなる強化が不可欠です。そのため、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、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取り組んでいます。

私が委員長を務めるサステナビリティ委員会では、環境や人権などに関する社会課題をサプライチェーン全体で解決することを目指し、議論を進めています。その一環として、2023年5月に「ダイフク環境ビジョン2050」を改定し、重点領域の拡充と2030年の環境目標の引き上げを図りました。気候変動をはじめとする地球環境問題に対し、より高い水準で社会の要請に答えていくため、自社の環境負荷低減はもちろん、お客さまやサプライヤーの皆さまとの連携もこれまで以上に強化していく考えです。

当社グループは、今後も社会から信頼され、必要とされる会社であり続けるため、前例にとら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、グループ一体となってさらなる飛躍を目指します。

2023年8月
代表取締役社長 下代 博

担当役員メッセージ

ステークホルダーの皆さまに選ばれ続ける企業を目指し、持続可能な社会の実現に向けて挑戦を続けます。



さらに高まる社会からの要請

世界各地で甚大化する自然災害、ロシアによるウクライナ侵攻に起因する資源・エネルギー価格の高騰、サプライチェーンの分断など、さまざまな問題が顕在化し深刻さを増しています。さらに、AI・IoT・5G等の技術によるさまざまなデジタルイノベーションが非常に速いスピードで進んでおり、世界の産業構造や私たち個人の生活にまで、絶え間なく変化をもたらしています。このように不確実性が高まる事業環境においては、長期的な視点を持って、持続可能な社会の実現に向けて努力を積み重ねることがより一層重要になります。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）などに対して取り組むことが強く求められ、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ており、計画の最終年度に入りました。掲げた目標に対する進捗は概ね順調と評価していますが、企業の取り組みに対する社会からの期待は近年さらに高まっているため、現状に満足することなく歩みを進めていきます。

「ダイフク環境ビジョン 2050」の改定

2023年5月、当社グループは2021年に公表した「ダイフク環境ビジョン2050」を改定しました。昨今、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みはグローバルでさらに加速しているほか、経済活動が生物多様性・自然資本に及ぼす影響、また、それに伴う企業価値の毀損リスクも指摘されています。こうした社会の要請の変化を踏まえ、より高い水準で具体的に行動していくため、重点領域の拡充と2030年の環境目標の引き上げを図りました。本ビジョンでは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実現します。」と掲げ、重点領域を「気候変動への対応」「資源循環の促進」「自然との共生」としています。今回の改定では、CO₂排出量削減目標をパリ協定が求める1.5°C目標の水準^{*}としたほか、水資源や生物多様性保全についても新たに目標を設定しました。

現在、当社グループは国内外の各拠点で再生可能エネルギーの導入や省エネルギーの取り組みに注力しており、自社のCO₂排出量（スコープ1+2）については、ある程度計画に沿って削減することが可能と見ています。一方、当社グループのCO₂排出量の内訳は、調達活動や当社製品の稼働に伴う排出量（スコープ3）が多くの割合を占めます。従って、私たちがサプライチェーン全体で目指す姿を実現するためには、お客さまやサプライヤーの皆さまとのさらなる連携が欠かせません。

CO₂排出量に限らず、サプライチェーンの環境負荷の実態把握や、環境負荷をゼロに近づけていくための具体的なロードマップの策定は今後の大きな課題であると認識しています。また、何より大切なのは、当社グループの役員および従業員一人ひとりが地球環境への意識を高め、日々の業務や日常生活において環境負荷の低減を実践することです。そのため、グループ全体に向けた啓発活動についてもさらなる充実を図っていききたいと思います。

^{*}パリ協定の達成に向け、企業に対し科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出量削減目標の設定を求める「SBT（Science Based Targets）イニシアティブ」に目標を申請中です。2023年度中のSBT認定の取得を目指しています

> [ダイフク環境ビジョン2050](#)

人的資本の強化に向けた取り組み

これまで当社グループは、事業部門制のもと、それぞれの事業特性を考慮した部門最適の仕組みや人事の運用を行って成長を続けてきました。しかし、今後も中長期的な成長を果たすためには、より全社的な視点で経営戦略と強く紐づく人材戦略を策定し、実行していくことが肝要です。現在、次期中期経営計画の策定を進めていますが、CTO（Chief Technology Officer）やCPO（Chief Production Officer）とも連携を深めながら、人的資本の強化に向けた議論・検討をしていきます。将来を見据え、先端技術やデータサイエンス分野などに秀でた人材を確保・育成していくことは特に重要であると考えています。

2022年度はグループ全体の人材マネジメント基盤を構築するため、従業員に求めるコンピテンシー（行動特性・姿勢）を定義するとともに、当社グループにおけるキーポジション（主要幹部職）を特定しました。2023年度にはキーポジションに対する後継候補者の充足度や育成状況、登用などを管理する「人材委員会」を新設し、運用を開始しています。

また、当社グループは「働きがい」と「働きやすさ」の2つの側面から従業員エンゲージメントサーベイを実施しています。2021年度に実施した国内拠点の結果では、「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」「従業員一人ひとりのキャリア形成支援」が課題として認識されました。課題に対しては、部門の垣根を超えて人材の流動性を高める制度の新設や人事処遇制度の見直し等により改善に努めています。海外拠点については、同様のサーベイを2023年6月に実施しました。2023年度中に結果を分析し、必要に応じて適切な対策を講じていきます。

サステナビリティ推進体制の構築

当社グループは国連グローバル・コンパクトの「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野10原則を支持し、国際社会の動向を踏まえたサステナビリティ推進体制を整備してきました。2020年度に「環境経営推進委員会」を「サステナビリティ委員会」に改称して以降、環境に加え、人権などその他の社会課題についても活発な議論を交わし、取り組みを加速しています。また、2022年度には「リスクマネジメント委員会」を発足し、経営目標の達成に影響を与えうる重要なリスクの管理体制を強化しました。これらによって全社的な視点でサステナビリティに取り組む体制は一定程度整備できたと評価していますが、今後は両委員会の機能をさらに高め、重要課題に対するPDCAサイクルを確立していく必要があります。多岐に渡るサステナビリティ課題をサプライチェーン全体で解決していくため、グループガバナンスの強化にも注力し、長期的な企業価値の向上を実現したいと考えます。

ステークホルダーの皆さまへ

当社グループは、世の中になくなくてはならない社会インフラを担う企業です。私たちには、人々が心豊かに生きられる、より良い社会を創造する使命があると感じています。社会から信頼され、必要とされる企業であり続けるため、すでに掲げた目標の達成はもちろんのこと、中長期的な視点で継続的に体制や取り組みを改善・強化していく考えです。今後もステークホルダーの皆さまと対話を重ね、持続可能な社会の実現に向けて挑戦を続けていきます。

2023年8月

取締役 常務執行役員

CHRO（Chief Human Resource Officer）

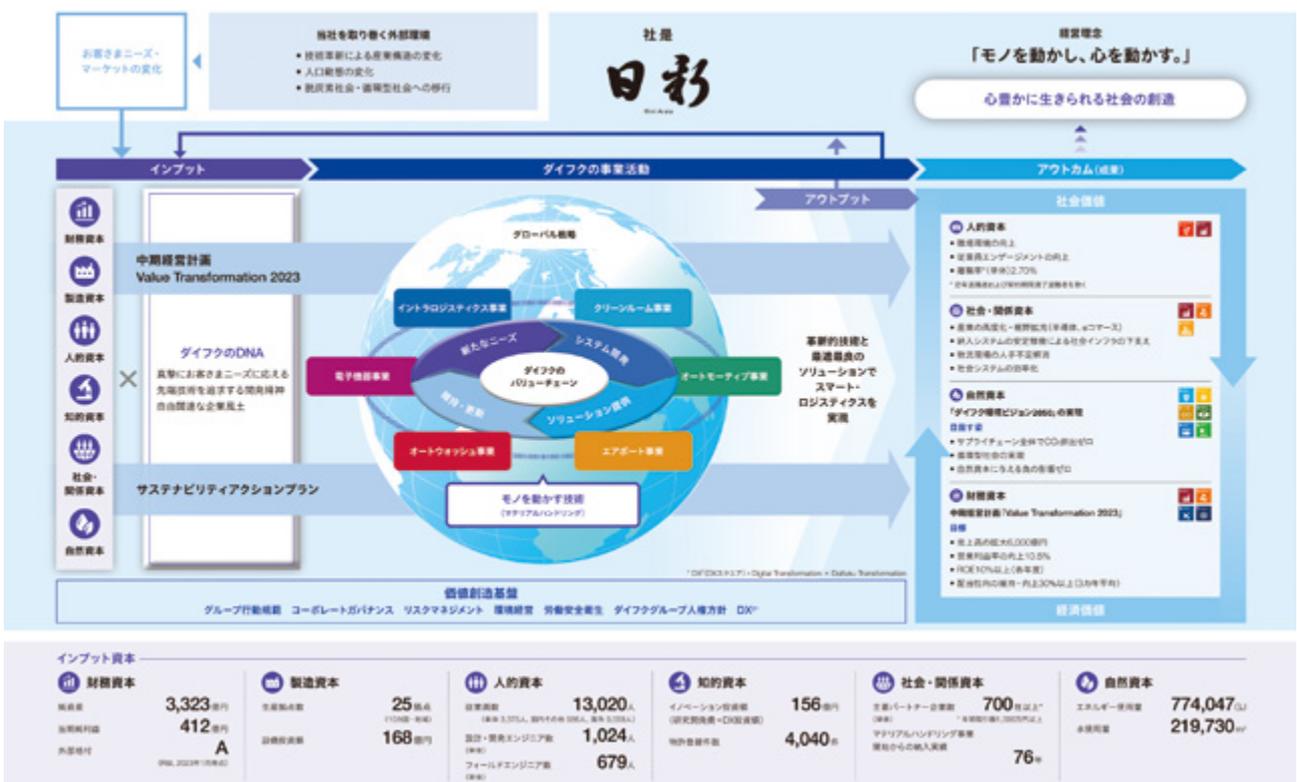
コーポレート部門長 田久保 秀明

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

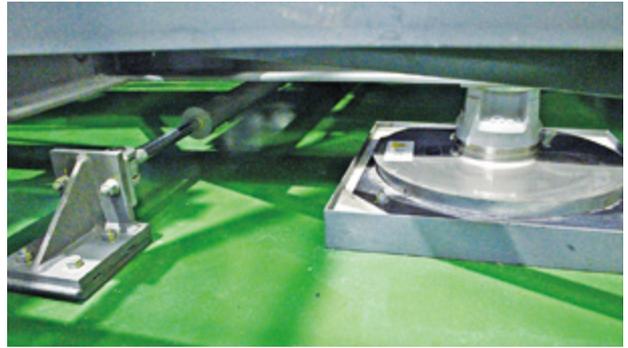
目次 > ダイフクの価値創造



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



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。



製品環境性能評価の結果、社内基準をクリアした製品

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しています。洗車を自動化することで、作業負荷を軽減するとともに、洗車時間を大幅に短縮することが可能です。また、洗車機は、一般的に自宅での手洗いに比べ水使用量を抑えることができるほか、油水分離槽で排水の油やゴミが処理されることにより、環境保護に貢献しています。当社グループでは、節水や省エネ機能の強化に取り組むとともに、植物由来原料を主成分とした生分解性に優れた液剤や樹脂製の水タンクを採用し長寿命化を図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

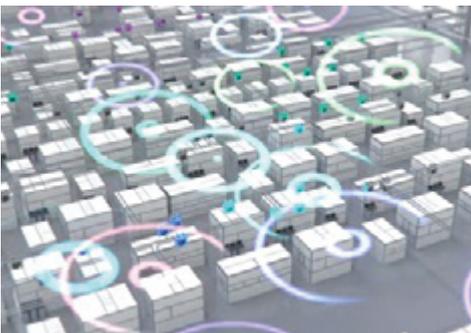
変化の速い事業環境下、既存領域の拡充や新たな事業領域開拓への取り組みは、持続的な成長に欠かせません。社外とのオープンイノベーションの積極的な活用やM&Aを推進するほか、AI、IoTをはじめとする先端テクノロジーのマテリア

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。

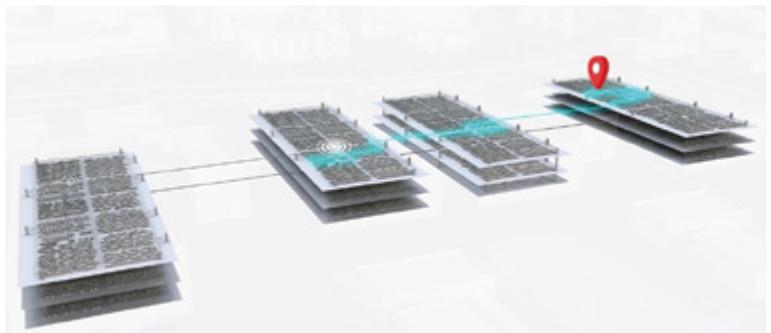
価値創造のポイント

■ イノベーションによる新たな自動化ソリューションの提供

■ 先端技術を活用したシステムのさらなる効率化



フロア内



棟間・階間などのフロア間

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は、同一フロア内における搬送効率を改善するものでした。2022年度の開発では、棟間や階間などのフロア間の搬送効率を改善できるよ

うAIの適用範囲を拡大しました。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%アップを実現しており、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。

関連リンク

- > ソリューション
- > 事業概要

- > ダイフクの強み
- > コミュニケーションサイト「DAIFUKU Square」

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「モノを動かす、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

モノを動かす、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。

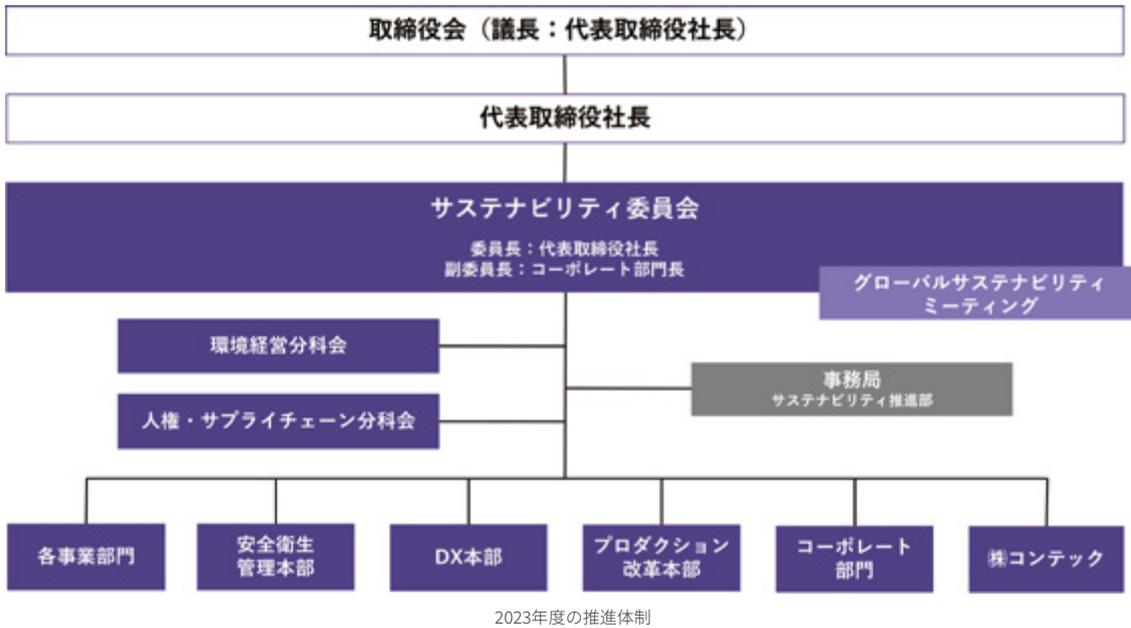
[> 理念体系](#)

サステナビリティ推進体制

CEOを委員長、各事業部門長等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。2022年度は5回開催しました。同委員会では、環境や人権などに関するさまざまなESG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。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

マごとに取り組みの具体化を図っています。また、サステナビリティ経営をグループ一体で推進するにあたり、ESG課題に関する海外子会社への情報共有と議論のため「グローバルサステナビリティミーティング」を開催しています。サステナビリティ委員会の下部ミーティングとして位置付けており、2022年度はオンラインで2回開催しました。

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



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、プロダクション改革本部長、DX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、人事総務本部長、財務本部長、ガバナンス推進室長
任意参加	社外取締役、常勤監査役

2022年度 サステナビリティ委員会の活動実績

会議体	主な議題
サステナビリティ委員会	<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 ・カーボンニュートラルの実現に向けた計画・目標 ・人的資本経営・開示 ・株主・投資家からの提言内容を踏まえた今後の対応 ・社外からのESG評価 など
環境経営分科会	<ul style="list-style-type: none"> ・事業活動における省エネルギー・省資源、再生可能エネルギーの導入 ・ダイフクエコプロダクツの製品認定基準の見直し ・「ダイフク環境ビジョン2050」の見直し ・生物多様性に関する行動指針の策定 など
人権・サプライチェーン分科会	<ul style="list-style-type: none"> ・人権への負の影響の特定・分析・評価 ・国内サプライヤーへの対応 ・調達に関する新規ガイドラインの内容検討 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 \(668KB\) 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

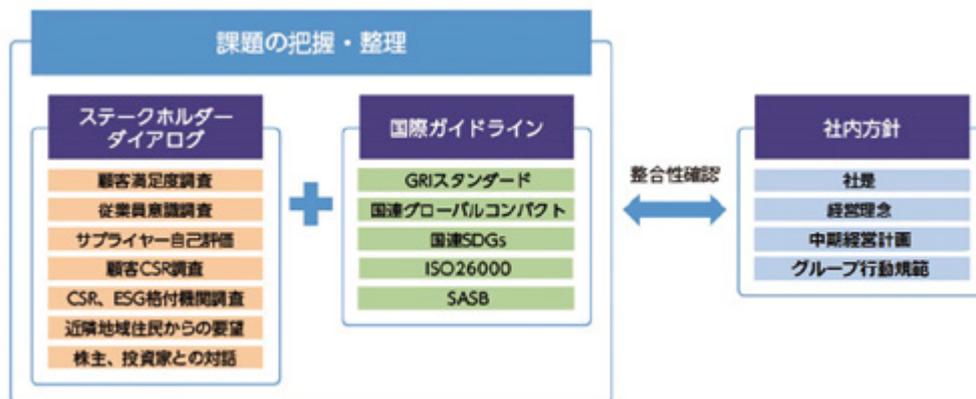
取り組みテーマ	マテリアリティ	重要であると考えた理由
スマート社会への貢献	革新的技術開発、発明促進	当社がものづくりを通じて企業活動を展開する上で、知的財産は競争力を高めるとともに将来の事業を支える最も重要な資産です。新たな価値を生み、課題を解決するため、イノベーションへの投資など不断の発明促進を図ります。
	新規領域の創出	マテハンメーカーとしての既存領域拡充、および新たな事業領域開拓への取り組みは、持続的な企業経営を行う上で不可欠です。そのために大学や他社などとのオープンイノベーションの積極的な活用や、シナジー効果の発揮できるM&Aを進めます。
	スマート・ロジスティクスによるお客さまニーズへの対応	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地化	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地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ければ、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。
	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。グローバルに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

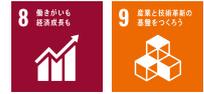
ランはCEOが委員長を務めるサステナビリティ委員会で目標達成に向けた進捗管理を行い、ウェブサイト等を通じて定期的の実績を報告します。

[> サステナビリティアクションプラン \(668KB\) 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 2022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2022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 \(668KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021~2022年度実績 \(925KB\) PDF](#)

マテリアリティ

革新的技術開発、発明促進



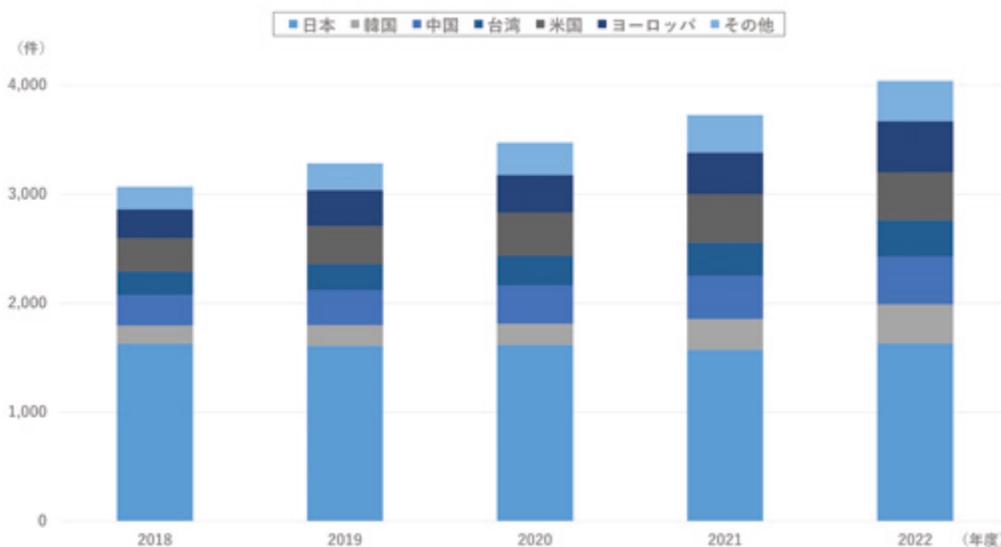
イノベーション投資額の内訳は、研究開発費が104億円、DX関連投資が52億円となり、目標を達成しました。特許登録件数は、欧州を中心に海外での出願件数が増加し、目標を大幅に達成しました。それに伴い、2023年度の目標を4,000件から4,100件に上方修正しました。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022年度実績
イノベーション投資額*	グローバル	150億円	156億円
特許登録件数 (累計)		3,800件	4,040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。権利の件数に加え、権利の質や取得スピードの向上にも注力しています。



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、具体的な受注につながっている事例も多々出てきており、設定した目標に対し、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	2022年度目標	2022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 半導体製造における後工程（ウェハーの積層化、直接接合など）への自動化ソリューションの提供 流通・物流市場への樹脂ケース洗浄装置の開発・営業展開 インドにて新規顧客のEV関連案件を受注 サービス売上高：前年度比+228億円(+16.8%)

半導体製造における「後工程」への進出

半導体の製造工程は、シリコンウェハーに回路を形成する「前工程」と、ウェハーからチップを一つずつ切り分けて完成品に仕上げる「後工程」に分けられます。当社グループのクリーンルーム事業は、これまで半導体製造ラインの「前工程」における搬送システムを主に提供してきました。しかし近年、複数チップを積み重ねて性能を高める3次元積層など「後工程」

の次世代技術の開発が活発化しています。こうした半導体製造プロセスの「後工程」の重要性の高まりに伴い、搬送の自動化ニーズも増加しているため、当社グループでは「後工程」への自動化ソリューションを提供すべく、搬送物の重量アップや形状の多様化に対応する製品開発に取り組んでいます。



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

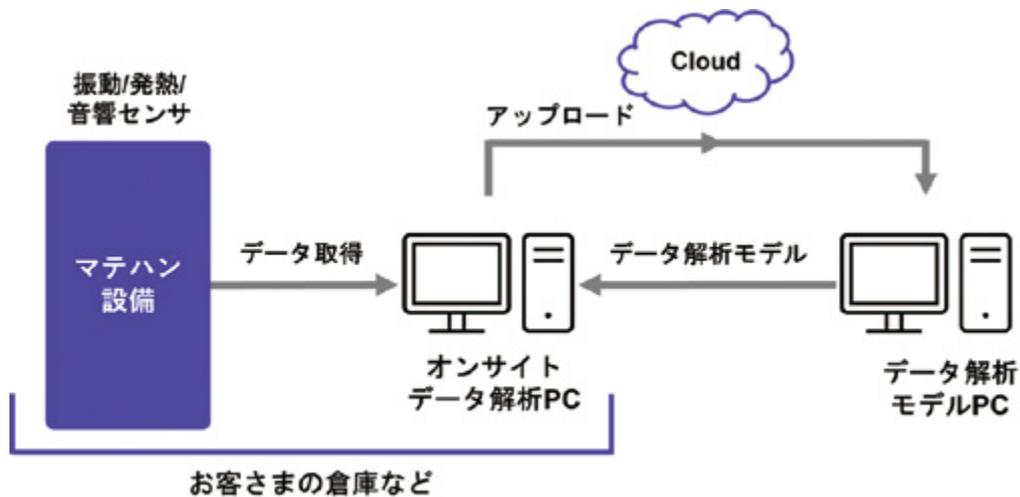
グローバルで技術開発が進展する中、積極的に先端技術を取り込んだ製品・ソリューションの開発に取り組んでいます。設定した目標に対し、順調に取り組みが進捗しています。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022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技術の導入に向けて実証実験中 AI技術による予知保全システムの完成に目途 高能力な非接触給電装置を開発し、消費電力を12%削減 洗車機スマートサポート（プログラム遠隔アップデートなど）のサービス開始

AI技術による予知保全システム

当社グループは、イントラロジスティクス事業において、目視・手触・聴診などの点検を自動化した独自の予知保全システムを構築しています。予知保全システムでは、振動・発熱・音響などを自社開発のセンサで測定し、エッジデバイスで収集したデータをPCによりオンサイトで解析し、機器の異変

や予測される故障箇所を通知しています。また、データをクラウドに自動でアップロードし、故障データの分析やAIを利用した設備診断異常検出モデルの構築を行います。この予知保全システムにより、搬送システムの故障停止をなくし、設備の安定稼働を図っています。



予知保全システムのイメージ

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	12.6	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 2022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2022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 \(668KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021~2022年度実績 \(925KB\) 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、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	2022年度目標	2022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"> パレット系製品の主要部品について、海外製への切り替えを図るべく、グローバルでのサプライチェーンを構築 海外子会社の事業を一元的に管理するため、案件情報を営業部門から生産・工事・サービス部門まで共有できる仕組みを導入 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 製品ごとの最適地生産と内製化を図るべく、工場を集約し効率化

北米における工場機能の集約



2022年度、米国ミシガン州で空港手荷物搬送システムやAGV（無人搬送車）の製造を担う新工場が稼働を開始しました。同州北部にあった3つの工場機能を新工場に集約し、生産の合理化と効率化を進めることで、生産能力が約30%向上する見込みです。敷地面積は8万9,000m²となっており、製造スペースは将来的に拡張できるよう設計しています。

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。生産拠点におけるISO9001の統一認証については、台湾大福高科技設備股份有限公司（台中工場）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	2022年度目標	2022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%	64%
セーフティアセッサ資格 ^{※3} 取得者数	日本	190名	223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 2022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2022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 \(668KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021~2022年度実績 \(925KB\) 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。2022年度、海外子会社の監査は8社中7社を現地で実施しました。引き続き、リスクベース・アプローチによる監査を継続し、監査品質の向上に努めます。

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022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"> 取締役会実効性評価で認識された課題（① 役員のトレーニング機会、② 諮問委員会における議論内容の共有、③ 取締役会構成の多様性）への対応
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」を活用し、eラーニングや海外子会社向け会議で、コンプライアンスの考え方等を周知 eラーニングシステムを刷新し、累計受講者数は2021年度と合わせ1万人超に
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"> 国内71件、海外子会社8件、特定監査9件：計88件（214件/2カ年） 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

当社では、定期的に取り締り会の構成や運営状況などを検証し、実効性に関する評価を行っています。評価結果から抽出された課題に対応することを通じて、継続的な機能強化と実効性向上に努めています。2022年度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、

および取締役1名と全監査役へのインタビューを実施しました。プロセスの要所において外部評価機関の支援を得ることにより、評価の客観性と独立性を確保しています。

[> コーポレートガバナンス](#)

マテリアリティ

コンプライアンスの徹底



コンプライアンスに関するeラーニングは、グループ行動規範、腐敗防止、および競争法に関する内容を含み、2021年度以降の累計受講者数は1万人超となりました。多言語（10種類）で教材を展開し、受講者の理解向上に努めました。

[> コンプライアンス](#)

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022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"> 2021年度に日本・米国で実施したeラーニングを他の国・地域に多言語で展開



マテリアリティ

リスクマネジメント

2022年度はCEOを委員長とするリスクマネジメント委員会を新設し、3回開催しました。リスクアセスメント結果から特定した、経営目標の達成に影響を与える重要なリスクは、リスクマネジメント委員会を中心に議論を深め、組織横断で管理しています。

> リスクマネジメント

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022年度実績
重要リスクへの対策実施	グローバル	<ul style="list-style-type: none"> 定期的なリスクアセスメント リスクマネジメント方針の策定と周知浸透 重要リスク対策の実施 リスク対応トレーニングの実施 	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメント委員会を新設し、実効性あるリスク管理体制を構築 5つの重要なリスクに対し担当部署を設定し、対策の進捗管理を実施 「調達リスク」に焦点を当てたワーキンググループを計4回開催 リスクマネジメントの専門家による講演実施

マテリアリティ

サプライチェーンでの責任ある調達



当社はCSR調達基準の見直しを進めています。2022年度は新基準となる「サステナブル調達ガイドライン」の作成に着手し、ガイドラインの内容や運用の体制などについて、議論を進めました。2023年度よりサプライチェーンの統括管理を行う「プロダクション改革本部」を新設し、制度の確立に向けて事業部門・コーポレート部門横断で取り組んでいきます。

> 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	2022年度目標	2022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	・「サステナブル調達ガイドライン」の作成に着手

マテリアリティ

情報セキュリティの強化

2022年度は、情報セキュリティ教育とメール訓練を目標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	2022年度目標	2022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	4回	4回
グローバルメール訓練実施回数		4回	4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9月の国際物流総合展では、リニューアルした「日に新た館」と会場をライブ中継でつなぎ、最新のマテリアルハンドリングシステムを訴求しました。社会貢献活動については、2022年度よりワーキングチームを発足し、2021年度と比較してより多くの施策・イベントを実施しました。

> [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	2022年度目標	2022年度実績
株主・投資家との対話社数	グローバル	1,200社 (ESG 関連20社)	1,437社 (ESG 関連70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	<ul style="list-style-type: none"> 日に新た館リニューアルオープンを基軸としたブランド訴求施策の実施 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"> 日に新た館マスコミ向け見学会の実施。16媒体/17名が参加、記事掲載数は14件 国際物流総合展2022へ出展。当社ブース来場者数は1万人超 理工系学生向けモノづくりイベントは、2023年度の実施を検討 全社および各地区での年次活動計画に基づき、定期的に地域への貢献活動を実施

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 2022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2022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 (668KB) [PDF](#)

> サステナビリティアクションプラン 2021～2022年度実績 (925KB) [PDF](#)

マテリアリティ

労働安全衛生の徹底



海外子会社で請負作業者の死亡災害が1件発生したことに加え、休業災害件数が前年度比で増加し、度数率および海外の強度率が目標未達となりました。災害発生の事実を厳粛に受け止め、再発防止策の徹底と安全教育のさらなる強化に取り組んでいきます。

> 労働安全衛生

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022年度実績
度数率：日本（海外）	グローバル	0.4 (0.8)	0.45 (0.90) ※1
強度率：日本（海外）		0.01 (0.02)	0.006 (0.216) ※1
労働安全衛生研修受講延べ人数		1,600名	2,161名
重篤災害※2発生件数		0件	1件※1

※1 2022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



以下3つのKPIについて、いずれも目標を達成しました。これらのKPIは2023年度目標を上方修正しており、女性管理職数は30名から31名に、障がい者雇用率は2.3%から2.3%以上に、男性の育児休業取得率は10%から20%へと変更しました。

> ダイバーシティ&インクルージョン

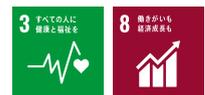
KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022年度実績
女性管理職数	日本	25名	26名
障がい者雇用率 [※]		2.3%	2.48%
男性の育児休業取得率		8%	16% (44%) ^{※2}

※1 2022年6月1日時点

※2 () 内は改正育児介護休業法に基づいた数値を記載

マテリアリティ

働きがいのある職場環境の整備



「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、全地区を対象とした健康維持・増進のためのイベントを拡充し、目標を達成しました。

> 職場環境

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022年度実績
有給休暇取得率	日本	76%	79%
ストレスチェック高受検率維持		96%	99%
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"> オンラインを活用した全地区対象イベントの拡充 メンタルヘルス関連のイベント開催 がんや女性特有の健康課題をテーマとしたセミナーの開催

マテリアリティ

人材の育成



2021年度より、管理職候補の計画的な育成を目的として、eラーニングの事前履修を管理職候補への推薦要件としています。2022年度も、引き続きこの制度を運用し、管理職および管理職候補の教育強化を図りました。また、グループ全体で運用が可能な新しいeラーニングシステムの導入が完了しました。教材や研修内容の充実を図り、より効果的な人材の育成につなげていきます。

> 人材育成

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022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"> 2023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・昇進推薦要件科目を実施
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	<ul style="list-style-type: none"> キャリア採用者向けに、7種類の動画教材を新たに制作 グループ全体の教育研修インフラであるeラーニングシステムを刷新し、新システムの運用を開始

マテリアリティ

人権配慮



2022年度は、人権への負の影響を特定・分析・評価する取り組みを進めました。潜在的リスク評価を実施した結果、当社グループが優先的に取り組むべき人権課題として「委託先を含むサプライチェーン上の国内の外国人労働者」と「原材料調達先の労働者」を特定しました。外部有識者（NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会）の協力のもと、国内サプライヤー2社で雇用されている外国人労働者およびその管理者に対し、インタビューを行いました。

> 人権

KPI (実績評価指標)	スコープ	2022年度目標	2022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	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員・キャリア採用者を対象に、「ダイフクグループ人権方針」に関する研修を実施
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	<ul style="list-style-type: none"> 主要サプライヤーを対象とした説明会にて、「ダイフクグループ人権方針」および人権デュー・ディリジェンスの実施について周知 事業活動全般に関係する人権への負の影響を抽出し、重要な人権テーマを特定 グローバルサプライチェーン情報集約システムを導入し、19社の雇用状況調査を実施 国内サプライヤーを2社選定し、外国人労働者との直接対話を実施

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「ダイフク環境ビジョン2050」の実現を目指し、経営層のリーダーシップのもとグループ横断で環境への取り組みを強化しています。

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「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	13.2 気候変動対策を国別の政策、戦略及び計画に盛り込む。
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 2022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2022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 \(668KB\) PDF](#)

[> サステナビリティアクションプラン 2021~2022年度実績 \(925KB\) 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。今後は2023年5月に改定した「ダイフク環境ビジョン2050」のもと、お客さまやサプライヤーとの連携を一層強化し、サプライチェーン全体でCO₂の削減に取り組んでいきます。廃棄物のリサイクル率は、国内拠点は目標を達成しましたが、海外拠点で未達となりました。

[> 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	2022年度目標	2022年度実績
自社CO ₂ 排出総量削減率 (2018年度比)	グローバル	5%削減	34%削減
サプライチェーンCO ₂ 削減プログラム ^{※1} 参加企業率	日本	34%	2021年度に目標を達成 (36%) し、制度の見直しを検討
廃棄物のリサイクル率 ^{※2}	グローバル	99%	95%

※1 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
 ※2 北米拠点を除く

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ました。2023年度以降は当社製品の使用に伴うCO₂排出量の削減について目標を設定し、進捗を管理していきます。新製品のリサイクル可能率は一部の事業部門で90%を下回り、全体平均で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	2022年度目標	2022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	60,000 t-CO ₂	121,356 t-CO ₂
環境貢献物件 ^{※2} 売上高比率		46%	72%
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)

2023年度の目標変更について

「ダイフク環境ビジョン2050」の改定に伴い、サステナビリティアクションのテーマの一つである「事業を通じた環境貢献」の2023年度のKPIおよび目標を変更しました。KPIは「ダイフク環境ビジョン2050」と同一とし、2023年度の目標は以下の通りです。

> [ダイフク環境ビジョン2050](#)

重点領域	KPI（実績評価指標）	2023年度目標
気候変動への対応	自社CO ₂ 排出量（スコープ1+2）	21.0%削減（2018年度比）
	購入した製品・サービスに伴うCO ₂ 排出量（スコープ3カテゴリ1）	サプライチェーンCO ₂ 削減プログラム運用開始
	販売した製品の使用に伴うCO ₂ 排出量（スコープ3カテゴリ11）	12.5%削減（2018年度比）
資源循環の促進	廃棄物の埋立率	国内：1%未満 海外：5%未満
	水使用量売上高原単位 ^{※1}	12.5%削減（2018年度比）
自然との共生	主要拠点 ^{※2} における生物多様性保全活動実施率	・保全活動のメニュー化 ・グループ全体への周知活動実施
	サステナビリティアクション ^{※3} 年間延べ参加者数	1万2,000人

※1 水使用量（千m³）／売上高（億円）

※2 従業員数100人以上の拠点

※3 サステナビリティに関する啓発・教育のための当社独自の社員参加型プログラム

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

グローバルサステナビリティミーティング



サステナビリティ経営を当社グループ一体で推進するにあたり、ESG課題に関する海外子会社への情報共有と議論のため「グローバルサステナビリティミーティング」を開催しています。2022年度はオンラインで2回開催しました。2023年4月には対面で開催され、当社役員および海外子会社幹部など138名が滋賀事業所に一堂に会しました。

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



2022年度は「事業とSDGsの融合」をテーマとし、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。

マンガの配信

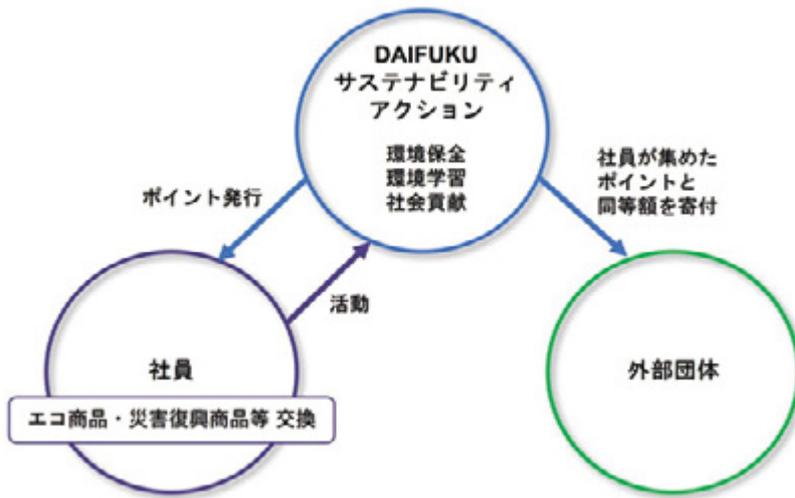


会社方針・サステナビリティの重要性・社会情勢などをわかりやすく伝え、理解と行動を促すためのマンガを配信しています。2022年度は「ダイフクの価値創造」をテーマに、合計3本のマンガを配信しました。これらは、多言語対応した上で社内ネットワークに公開し、グループ従業員が常時アクセスできるようにしています。

「DAIFUKU サステナビリティアクション」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ポイントを付与する「DAIFUKUエコアクション」制度を2012年度にスタートしました。参加型のイベントなどさまざまなアクションメニューを用意し、2022年度は延べ10,132名がボランティア活動や環境学習に参加しました。本制度では、獲得したポイントをエコ商品などに交換するこ

とができるほか、発行したポイントと同等の金額を会社から外部団体へ寄付します。2023年度からは「DAIFUKU サステナビリティアクション」に名称を改め、環境に加え、より幅広く社会に貢献する活動にも対象を広げて取り組んでいます。



「DAIFUKUエコアクション」のイベント（一例）

メニュー	内容・目的	2022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	351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	4,127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	135名

参加者の推移

	2020年度	2021年度	2022年度
延べ参加人数	7,122名	11,608名	10,132名

寄付

2022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】 11年目 滋賀県立琵琶湖博物館	100万円 (前年：100万円)	環境教育、環境活動、博物館運営支援
【継続】 10年目 日に新た館カーボン・オフセット	58万円 (前年：55万円)	日に新た館の運営に係る年間CO ₂ 排出量に対して、他の団体の削減枠を購入することによりCO ₂ 排出量を相殺
【継続】 4年目 公益財団法人 日本自然保護協会	15万円 (前年：15万円)	自然およびその保護に関する調査研究、自然保護の普及啓発を目的とした各種事業を実施
【継続】 2年目 公益社団法人 国土緑化推進機構	100万円 (前年：150万円)	緑化推進のため、寄付金による熱帯雨林造成基金を設け、海外での植林活動を実施
【新規】 2030 生物多様性枠組実現日本会議	44万円	産学官民の多様なステークホルダーが連携・協力し、生物多様性に関する国内戦略等の達成に向けた取り組みを実施

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 コミュニケーションサイト「DAIFUKU Square」の更新 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 サステナビリティアクション 生物多様性保全活動「結びプロジェクト」 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 社内報での発信 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9月、アジア最大級のマテハン・ロジスティクス総合専門展示会「国際物流総合展2022」に出展しました。当社の体験型総合展示場「日に新た館」と東京ビッグサイトを光回線で繋ぎ、大型LEDスクリーンを用いてリニューアルした日に新た館の展示製品を紹介するとともに、新製品4機種をブースで静態展示しました。当社ブースへは1万名を超える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」を開示しています。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



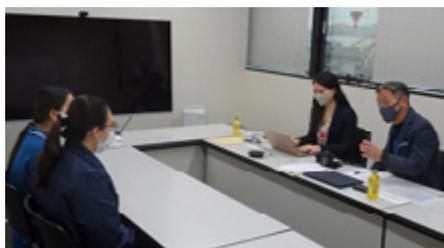
当社は滋賀事業所内の展示場「日に新た館」において、毎年株主さまをお招きし、見学会を開催しています。2022年度は、コロナ禍により中断していた本イベントを3年ぶりに開催し、2日間で84名にご参加いただきました。

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](#)

サプライヤーにおける外国人労働者へのインタビュー



2022年度は、人権への負の影響の特定・分析・評価する取り組みを進めました。当社グループは「委託先を含むサプライチェーン上の国内の外国人労働者」を優先的に取り組むべき人権課題の一つと認識しており、外国人労働者を雇用している主要サプライヤーの中から技能実習生および特定技能実習生を雇用している2社を訪問し、実習生のインタビューを行いました。

[> 人権](#)

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	2022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	3,170,000
	事業所近隣での清掃・緑化活動費	2,750,000
	生物多様性保全活動費	3,160,000
地域貢献	地域盛り上げ隊プロジェクトでの寄付・活動費	1,630,000
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	1,340,000
合計		12,050,000

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。

「古着 de ワクチン」への参加

2022年度、国内の全拠点で「古着 de ワクチン」のイベントを開催しました。使わなくなった衣類を寄付することで、その量に応じて発展途上国の子どもたちにポリオワクチンが届けられる取り組みです。また、集められた古着は発展途上国で販売されるため、現地のビジネスや雇用の創出にもつながります。

備蓄食料品の寄贈



2023年度、当社はBCP（事業継続計画）の一環として保管している備蓄食料品の更新に伴い、合計754ケースの栄養調整食品を社会福祉法人日野町社会福祉協議会、特定非営利活動法人セカンドハーベスト・ジャパン、他2団体へ寄贈しました。寄贈先の団体では、食べ物を必要としている施設・団体・家庭（個人）へ食料を提供する活動をされています。

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。2022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、昼休みを活用した事業所内でのウォーキングイベントに併せて地元商店による販売会や試飲会などを実施しました。

わたむき自動車プロジェクト



当社は、滋賀県日野町が持続可能な公共交通を実現するために2021年4月に発足した「わたむき自動車プロジェクト」に参加しています。2022年度は通勤・通学バスの実証実験に参加しました。公共交通の利用促進による事業所周辺の渋滞緩和や環境負荷の低減、安心、安全な通勤手段の確保に継続して取り組んでいます。

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。2022年度は12回実施し、延べ105名が参加しました。

琵琶湖のヨシ刈り活動に参加



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。

近隣区災害時一時避難場所提供協定



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。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」「働きやすさ」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](#)

社長と社員の対話会「車座」



2022年度、滋賀事業所、大阪本社、小牧事業所、東京本社にて社長と社員の対話会「車座（くるまざ）」を開催しました。2021年度に改定した「経営理念」をテーマとし、参加者一人ひとりがそれぞれの想いや関連施策について意見を交わしました。

ダイフクグループ社内報での発信



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WEB社内報を毎週更新し、多言語でグループ全体に発信しています。

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
	原則6：雇用と職業の差別撤廃
環境	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
	原則9：環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	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。2022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」「レポートニング研究分科会」「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
任意団体 日本マテリアル・ハンドリング協会	副会長	取締役 常務執行役員	信田 浩志
一般社団法人 日本マテリアルフロー研究センター	理事	常務執行役員	鳥谷 則仁

環境経営

ダイフクグループ環境方針

基本的な考え方

ダイフクグループは、社是・経営理念・グループ行動規範のもとで健全な事業活動を行い、持続可能な社会の実現に貢献します。マテリアルハンドリングシステムおよび機器の開発・

設計・生産・販売・工事・アフターサービスなどの事業活動のあらゆる局面で環境へ与える負荷を認識し、一人ひとりがその最小化に努めます。

基本方針

本方針をグループ全役員・社員に周知し、サプライチェーン全体で環境課題の解決に取り組みます。

1. 法規制等の遵守

事業を展開する国・地域の環境保全に関連する法令、規制や協定など、社会的なルールを遵守します。

2. 環境マネジメントシステムの構築と運用

環境目標を設定し、環境マネジメントシステムを構築します。その運用については定期的に見直し、継続的に改善を図ります。

3. 気候変動への対応

エネルギー効率の向上に貢献する製品・サービスを提供します。また、サプライチェーンを含めた事業活動のあらゆる局面で温室効果ガスの排出を最小化します。

4. 持続可能な資源利用

製品の開発・設計から、生産・使用・廃棄に至るあらゆる段階において、資源の持続的かつ効率的な利用に努めるとともに、廃棄物の排出削減、再利用、リサイクルに努めます。

5. 自然・生態系への配慮

有害物質の削減と適正な処理により大気・水・土壌の汚染を防ぐとともに、生態系および生物多様性の保全に貢献します。

6. 取引先との連携

より環境負荷の少ない材料・部品・製品を優先的に調達・購入します。また、必要に応じて取引先への指導・支援等を行うことで連携を強化し、環境負荷の低減に努めます。

7. 環境に関する教育・啓発

グループ全役員・社員が環境意識を高め、一人ひとりが自律的に行動できるよう、教育や啓発活動を行います。

8. 情報開示とコミュニケーション

取り組みの進捗状況について定期的な情報開示に努めるとともに、環境課題の解決に向けてステークホルダーとのコミュニケーションを重視します。

制定：2023年8月31日

ダイフク環境ビジョン2050

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ています。当社グループは、世界中のさまざまな業界でサプライチェーンの一端を担っているため、自らの事業活動や製品・サービスが環境へ与える正負の影響を把握し、提供価値の向上と環境負荷の最小化に取り組むことが、持続可能な社会の実現に向けて不可欠であると認識しています。また、さらなる企業価値向上のためには、すでに顕在化している地球環境の変化が当社グループに与える機会とリスクも踏まえたうえで、中長期的な戦略を策定し、実行していく必要があります。

こうした背景から、当社グループは企業としての責任を果たすとともに、私たちが創造したい未来の社会に向けてより高い水準でより具体的に行動していく必要があると考え、2021年に公表した「ダイフク環境ビジョン2050」を2023年5月に改定し、重点領域の拡充と2030年の環境目標の引き上げを図りました。取り組みの進捗状況はCEOを委員長とするサステナビリティ委員会が管理し、重要な事項は取締役会へ報告します。

当社グループは、お客さま・サプライヤー・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまとの対話を重ねながら、サプライチェーン全体で環境課題に対応し、本ビジョンの実現を目指します。

> [ダイフク環境ビジョン2050 \(改定後:2023年5月公表\) \(PDF:895KB\) PDF](#)

> [ダイフク環境ビジョン2050 \(改定前:2021年2月公表\) \(PDF:335KB\) PDF](#)

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実現します。



※自然資本は、人々に便益をもたらす自然由来の資源（植物、動物、大気、水、土壌、鉱物など）を指し、企業や社会には、これらの資源を持続可能な形で使うことが求められています。気候変動が自然資本を毀損している一方で、自然資本の持続可能性を向上させることが、温暖化ガスの吸収や気候変動による自然災害の軽減などにつながります

3つの重点領域

「モノを動かし、心を動かす。」という経営理念のもと、世界中の人々が心豊かに生きられる社会を創造するためには、健全な地球環境を守ることが前提であり、気候変動をはじめとする環境課題への対応は極めて重要な経営課題です。当社

グループは、サプライチェーン全体で企業としての責任を果たすとともに、私たちが創造したい未来の社会を見据え、本ビジョンの実現を目指します。

気候変動への対応



目指す姿：サプライチェーン全体でCO₂排出ゼロ

脱炭素社会の実現に貢献する製品・サービスの開発・提供、グループ拠点およびサプライヤーにおけるエネルギーの効率的な利用、再生可能エネルギーの導入などにより、事業活動に伴うCO₂排出量をサプライチェーン全体でゼロにします。

資源循環の促進



目指す姿：循環型社会の実現

水をはじめとする資源の持続可能な利用と使用量削減に努めます。また、製品の長寿命化や生産拠点から排出される廃棄物量の最少化、使用済み製品・部品のリサイクル拡大などにより循環型社会の形成に貢献します。

自然との共生



目指す姿：自然資本に与える負の影響ゼロ

事業活動が地球環境に与える影響を把握したうえで、生態系サービスの持続可能な利用と生物多様性の保全に努めます。大気・水・土壌など自然資本への負の影響の最小化を図り、ステークホルダーとともに自然との共生を実践します。

2030年の目標

本ビジョンの改定にあたっては、2030年の目標も合わせて見直し、CO₂排出量削減目標をパリ協定が求める1.5°C目標の水準に設定^{*}したほか、水資源および生物多様性保全、啓発活動についても新たに目標を設定しました。刻々と変化する

社会動向や事業環境に対応できるよう、目標は定期的に見直し、必要に応じて再設定します。なお、2022年度の実績は改定前のKPIにもとづいて開示し、2023年度以降は下記のKPIで目標を管理していきます。

※/パリ協定の達成に向け、企業に対し科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出量削減目標の設定を求める「SBT (Science Based Target) イニシアティブ」に目標を申請中です。2023年度中のSBT認定の取得を目指しています

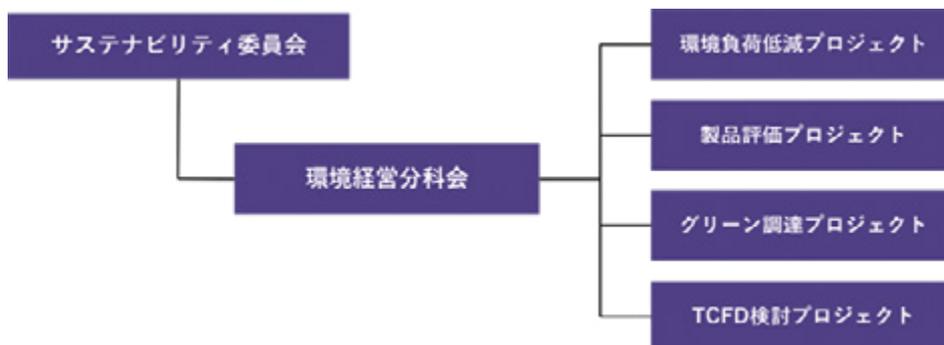
重点領域	KPI (実績評価指標)	目標
気候変動への対応	自社CO ₂ 排出量 (スコープ1+2)	50.4%削減 (2018年度比)
	購入した製品・サービスに伴うCO ₂ 排出量 (スコープ3 カテゴリ1)	30%削減 ^{※1} (2018年度比)
	販売した製品の使用に伴うCO ₂ 排出量 (スコープ3 カテゴリ11)	
資源循環の促進	廃棄物の埋立率	1%未満
	水使用量売上高原単位 ^{※2}	30%削減 (2018年度比)
自然との共生	主要拠点 ^{※3} における生物多様性保全活動実施率	100%
	サステナビリティアクション ^{※4} 年間延べ参加者数	3万人

※1 スコープ3のカテゴリ1 およびカテゴリ11合わせての目標
 ※2 水使用量 (千m³) / 売上高 (億円)
 ※3 従業員数100人以上の拠点
 ※4 サステナビリティに関する啓発・教育のための当社独自の社員参加型プログラム

推進体制

CEOを委員長、各事業部門長等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「ダイフク環境ビジョン2050」にて設定した重点領域を中心に、活

動の推進および目標に対する進捗の確認を行っています。2023年度は以下の4つのプロジェクトを発足し、事業部門・コーポレート部門横断で各テーマへの議論を深めています。
 > 事業を通じた環境貢献



2023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)、(株) コンテック、プロダクション改革本部、人事総務部、法務部、ガバナンス推進室、管財部、サステナビリティ推進部	
主な議題	環境負荷低減プロジェクト	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検討
	製品評価プロジェクト	ダイフクエコプロダクツの製品認定基準の見直し、CO ₂ 排出量 (スコープ3 カテゴリ11) の削減対策
	グリーン調達プロジェクト	グリーン調達運用にあたっての社内体制および仕組み構築、ガイドラインの改定
	TCFD検討プロジェクト	TCFD提言に基づくシナリオ分析・財務影響評価の深化、開示内容の見直し

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16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80%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	25	20	80%

[> 認証取得拠点一覧](#)

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、定期的に水リスクの評価を実施しています。2022年度に実施した最新の分析では、インドの2拠点と中国の3拠点がHigh以上のリスクレベルにあることが判明しました。これらの拠点を優先拠点として選定し、実態調査を行った結果、当該5拠点において水の主な使用目的は従業員の生活水や草木への散水であり、取水源からの供給量や水質は安定していることが分かりました。従って、現時点で大きなリスクは確認されていません。

当社グループの生産活動で水を使用するのは主に製品塗装前の脱脂工程ですが、同工程において良質・多量の水を必要とすることはありません。しかし、水資源は当社グループにとって重要な資源であると認識しており、生産拠点での水使用実態を把握した上で、水リスクに関する適切な対策に取り組みます。

2022年度、水およびその他の環境に関する法令違反や罰金の支払い等は発生していません。

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)	6
Low-Medium (1-2)	17
Medium-High (2-3)	2
High (3-4)	3 (中国)
Extremely-High (4-5)	2 (インド)

※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、国際的な枠組みである「パリ協定」や「地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）」「エネルギーの使用の合理化等に関する法律（省エネ法）」などの気候変動に関する法規制を支持し、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。エネルギー使用量の削減やものづくりを通じた環境貢献に積極的に取り組み、エネルギー使用量、CO₂排出量などを毎年度行政に報告しています。

「ダイフク環境ビジョン2050」（2023年5月に改定）では、「気

候変動への対応」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。2023年度に改めてシナリオ分析・財務影響評価を実施する予定であり、随時開示内容の見直しを進めていきます。

※ Task Force on Climate-related Financial Disclosures

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。

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°Cとなる場合（現状のまま世界が温室効果ガスを排出）、②1.5°C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

当社グループのCO₂排出量の内訳は、自社の生産活動に伴うCO₂排出量が全体の1%程度であることに対し、顧客でのエネルギー使用に伴うCO₂排出量が約30%を占めています。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（83製品：2023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、気候変動リスクを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おり、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

当社グループは、「ダイフク環境ビジョン2050」の中で「気候変動への対応」を重点領域の一つとし、以下の目標[※]を設定しています。2023年度以降は、こちらのKPIにもとづき実績を開示します。

※パリ協定の達成に向け、企業に対し科学的根拠に基づいた温室効果ガス排出量削減目標の設定を求める「SBT (Science Based Target) イニシアティブ」に目標を申請中です。2023年度中のSBT認定の取得を目指しています

KPI (実績評価指標)	2030年度 (目標)	2023年度 (目標)
自社CO ₂ 排出量 (スコープ1+2)	50.4%削減 (2018年度比)	21.0%削減 (2018年度比)
購入した製品・サービスに伴うCO ₂ 排出量 (スコープ3 カテゴリ1)	30%削減 ^{※1} (2018年度比)	サプライチェーンCO ₂ 削減プログラム ^{※2} 運用開始
販売した製品の使用に伴うCO ₂ 排出量 (スコープ3 カテゴリ11)		12.5%削減 (2018年度比)

※1 スコープ3のカテゴリ1およびカテゴリ11合わせたの目標

※2 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

なお、改定前の「ダイフク環境ビジョン2050」における、気候関連の指標と目標は下記をご参照ください。2022年度の実績は、以下の通りです。

KPI (実績評価指標)	2030年度 (目標)	2022年度 (目標)	2022年度 (実績)
自社CO ₂ 排出総量削減率 (2018年度比)	25%以上	5%	34%
環境貢献物件 ^{※1} 売上高比率	70%以上	46%	72%
CO ₂ 削減貢献量 ^{※2}	累計30万t-CO ₂ 以上	60,000 t-CO ₂	121,356 t-CO ₂
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	34%	2021年度に目標を達成 (36%) し、制度の見直しを検討

※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

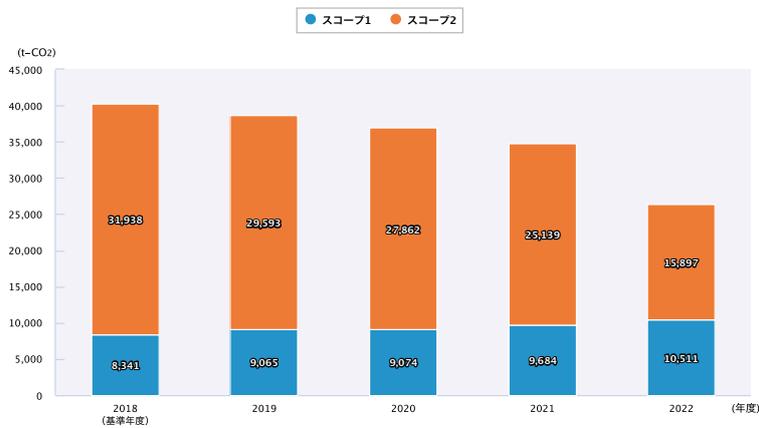
> 環境配慮製品・サービス

CO₂排出量に関するデータ

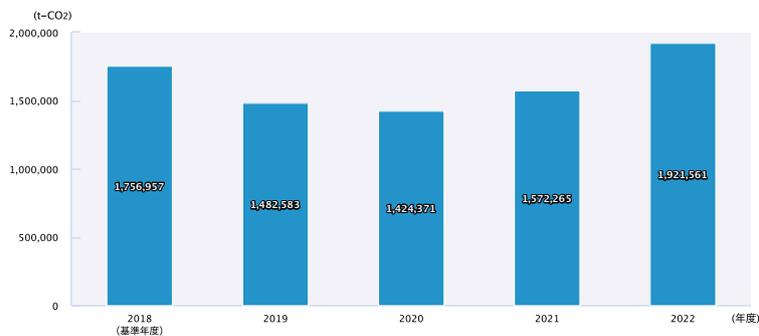
CO₂排出量 (地域別)



CO₂排出量 (スコープ1+2)



CO₂排出量 (スコープ3)



CO₂スコープ3における内訳

(t-CO₂)

カテゴリ	2018年度 (基準年度)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1. 購入した物品サービス	839,593	892,100	871,370	1,021,516	1,235,138
2. 資本財	10,653	36,502	10,013	15,923	17,316
3. 燃料・エネルギー関連の活動	1,232	2,163	2,098	2,298	2,328
4. 上流の輸送・流通	3,205	4,257	3,968	4,663	6,829
5. 事業において発生した廃棄物	532	517	526	565	604
6. 出張	542	568	576	588	601
7. 従業員の通勤	1,484	1,546	1,585	1,615	1,638
8. 上流のリース資産	—	—	—	—	—
9. 下流の輸送・流通	—	—	—	—	—
10. 販売した製品の加工	—	—	—	—	—
11. 販売した製品の使用	898,915	539,173	528,598	519,120	650,602

目次 > 環境 > 気候変動

カテゴリ	2018年度 (基準年度)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
12. 販売した製品の使用後処理	801	5,757	5,637	5,977	6,505
13. 下流のリース資産	—	—	—	—	—
14. フランチャイズ	—	—	—	—	—
15. 投資	—	—	—	—	—
合計	1,756,957	1,482,583	1,424,371	1,572,265	1,921,561

※スコープ3の算定範囲・算定方法は以下の通りです。

カテゴリ	範囲	算定方法
1. 購入した物品サービス	グローバル	国内データは製品・資材の購入金額に係数を乗じて算出。海外データは生産実績にもとづき、国内データと比例させて算出
2. 資本財	単体	(株) ダイフクの有形固定資産当期増加額(有価証券報告書のリース資産を除く)に係数を乗じて算出
3. 燃料・エネルギー関連の活動	国内グループ	国内グループのエネルギー使用量(スコープ1+2)に係数を乗じて算出
4. 上流の輸送・流通	単体	(株) ダイフクの販売活動に伴うCO ₂ 排出量に加え、原材料(鋼材、アルミ)の1次調達先からの運搬距離および重量により算出(新トンキロ法)
5. 事業において発生した廃棄物	国内グループ	国内グループの廃棄物排出量に種別ごとの係数を乗じて算出
6. 出張	国内グループ	国内グループの社員数に係数を乗じて算出
7. 従業員の通勤	国内グループ	国内グループの地区別社員数に係数(都市区分)を乗じて算出
8. 上流のリース資産	当社グループの事業と関連性がないため、算出していない	
9. 下流の輸送・流通	当社グループの事業と関連性はあるが、当社グループは荷主であるため、輸送に伴う排出量はカテゴリ4にて計上している。海外については、物流に関するデータを入手できていないため算出していない	
10. 販売した製品の加工	当社グループの事業と関連性がないため、算出していない	
11. 販売した製品の使用	国内グループ	国内グループにて受注した製品の稼働に伴うエネルギー量に、年間売上数と製品寿命を乗じて算出。出荷先の国ごとの排出係数も加味した
12. 販売した製品の使用後処理	単体	(株) ダイフクの販売した製品が全量リサイクルされる前提で、重量に係数を乗じて算出
13. 下流のリース資産	当社グループの事業と関連性がないため、算出していない	
14. フランチャイズ	当社グループの事業と関連性がないため、算出していない	
15. 投資	当社グループの事業と関連性がないため、算出していない	

主な取り組み

気候変動への対応

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。加えて、当社の生産活動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サプライヤーによるCO₂排出量も多くを占めています。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、主要サプライヤーを対象にCO₂排出量の現状把握と削減目標の設定を依頼しています。今後、「ダイフク環境ビジョン2050」の実現を目指すにあたっては、お客さまおよびサプライヤーとの連携を強化することが不可欠であると認識し、取り組みを深化させます。

事業運営においては、主に国内外生産拠点における省エネルギー

（以下、省エネ）対策のさらなる推進と、再生可能エネルギー（以下、再エネ）の導入に取り組んでいます。2022年度は、事業部門ごとに設計・開発から生産に至るまでの省エネ計画を策定し、それぞれの職場で対策を実行しました。滋賀事業所では、第三者によるエネルギー使用状況の調査およびコンサルティングを受け、各工場棟でさらなる省エネに向けた具体的な取り組みを進めています。海外拠点においても空調設備の高効率なものへの更新や電動フォークリフトへの切り替えなどに取り組んでいます。また、2022年11月より滋賀事業所で使用する電力をすべて再エネ由来へと切り替えました。2023年度から2024年度にかけて、中国、韓国、タイ、台湾、米国における各拠点においても太陽光発電システムの設置を計画しており、引き続き再エネの導入を加速していきます。2022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29.1%となり、2021年度末の9.8%から大きく上昇しました。

再エネ調達状況および予定

2022年度

- ・当社滋賀事業所の使用電力をすべて再エネ由来へ切り替え
- ・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

2023年度（予定）

- ・台湾大福高科技設備股份有限公司の台南本社で太陽光発電システム導入
- ・Clean Factomation Inc. の牙山工場で太陽光発電システム導入
- ・大福自動搬送設備（蘇州）有限公司の本社で太陽光発電システム導入
- ・Jervis B. Webb Company の本社にて再エネ電力プランへ切り替え

2024年度（予定）

- ・Hallim Machinery Co., Ltd. で太陽光発電システム導入
- ・Daifuku (Thailand) Limited で太陽光発電システム導入

「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。2022年度は、約18万 kWh を発電し、53t 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㎡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CO₂排出量の削減にも貢献できます

部品材料のお取引先とパートナーシップを構築し、コストダウンと的確な納期管理を目的とした集配業務のサービスに取り組んでいます。各社がそれぞれで輸送していた荷物を、集荷情報の集中管理と物量コントロールにより地域単位ごとにトラック1台で巡回し、物流拠点の集約化と合理化を図ります。各社の物流コスト削減はもちろん、サプライチェーンのCO₂排出量削減に努めています。

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。2022年度はモーダルシフトによりCO₂を398t削減しました。

気候関連団体への加盟状況

当社グループは、「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。ダイフクグループは環境汚染防止や、水などの資源の使用量の削減に取り組み、地域社会をはじめとする地球環境への負荷低減を図っています。

。「ダイフク環境ビジョン2050」(2023年5月に改定)では「資源循環の促進」を重点領域の1つとして設定し、製品の長寿命化や生産拠点から排出される廃棄物量の最少化、使用済み製品・部品のリサイクル拡大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。近年、有害化学物質の管理に対する規制が

強化されており、高まる要請に対応するため2022年度はグリーン調達ガイドラインの改定作業に着手しました。2023年度からは、サステナビリティ委員会傘下の環境経営分科会において「グリーン調達プロジェクト」を発足しており、新たなグリーン調達ガイドラインの運用に向けた社内体制および仕組み構築に取り組んでいます。

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

主な取り組み

省資源

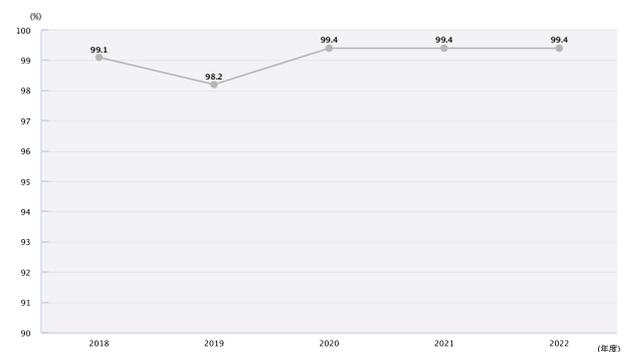
当社グループは、製造工程から出る不良品の削減や梱包材の削減、生産拠点およびオフィスにおける節水に努めています。2022年度は滋賀事業所の最も水使用量の多い工場棟において、油圧設備にメーターを取り付け、水使用量の見える化に取り組みました。油圧設備は冷却時に水を使用しますが、設備不稼働時にも多くの水を消費していることが判明したため、油

圧タンクの配管に温度センサーを取り付け、一定の油温時のみ冷却するシステムを導入しました。この取り組みにより当該設備の年間水使用量を約75%削減できる見込みです。一方、北米拠点での水使用量が増加傾向にあるため、今後現状の把握を進め、適切な対策を講じていきます。

廃棄物総量 (国内) ※有価物含む



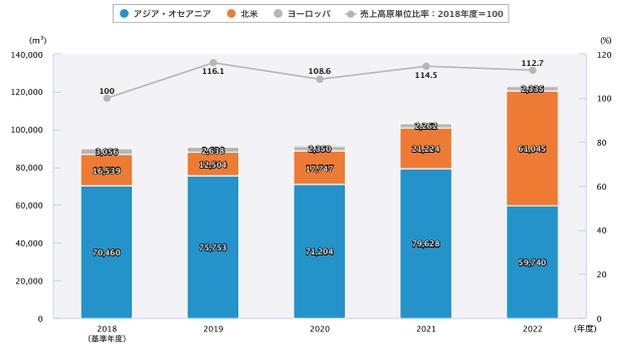
廃棄物リサイクル率 (国内) ※有価物含む



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、各自治体の条例に従って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

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
排出・移動量 (kg)	18,531	16,880	20,542	24,837

2022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	1,263.00	—	—	—	—	—	—	25.26	25.26
53	エチルベンゼン	5,663.57	5,663.57	—	—	—	5,663.57	—	—	—
80	キシレン	7,033.62	7,033.62	—	—	—	7,033.62	—	—	—
296	1,2,4-トリメチルベンゼン	1,082.02	1,072.58	—	—	—	1,072.58	—	—	—
297	1,3,5-トリメチルベンゼン	374.45	374.45	—	—	—	374.45	—	—	—
300	トルエン	10,577.43	10,577.43	—	—	—	10,577.43	—	—	—

(注) 年間取扱量100kg未満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

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。

※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

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。

2022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	0.005	0.006
硫黄酸化物 (SOx) (m ³ N/h)	発電機	2.31	0.08	0.03	0.053
窒素酸化物 (NOx) (ppm)	発電機	950	870	750	818

水質汚濁防止

国内での水使用量の約7割を占める滋賀事業所では、自社保有の3つの廃水処理施設により排水を管理・処理していましたが、2022年度に順次公共下水への切り替えを行い、2023年3月に完了しました。これは、万が一適切に処理を行えず、

異常廃水を放流した場合のリスクや薬剤を取り扱うことによる従業員の生命や健康への影響、廃水処理に要するコスト等を総合的に勘案し、決定しました。処理方法の変更に伴い、下水道法で定められた水質基準を遵守しています。

2022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)	-	454.5	13.0	249.7
PH	6.0~8.5	7.3	6.7	7.0
SS (mg/ℓ)	20以下	0.5	0.5	0.5
COD (mg/ℓ)	20以下	3.2	0.1	1.2
BOD (mg/ℓ)	20以下	4.0	1.0	1.7
全リン (mg/ℓ)	1以下	0.1	0.1	0.1
全窒素 (mg/ℓ)	10以下	1.4	0.5	0.6

(注) 平均は加重平均値とする

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	2022年度
廃棄物のリサイクル率 ^{**}	グローバル	97%	95%
新製品のリサイクル可能率	グローバル	86%	86%

※北米拠点を除く

なお、ダイフク環境ビジョン2050の改定に伴い、資源循環に関連するKPIは以下に変更となりました。2023年度以降は、以下のKPIにもとづいて実績を開示します。

	コープ	2023年度（目標）	2030年度（目標）
廃棄物の埋立率	グローバル	国内：1%未満 海外：5%未満	1%未満
水使用量売上高原単位 ^{**}	グローバル	12.5%削減（2018年度比）	30%削減（2018年度比）

※水使用量（千m³）／売上高（億円）

環境配慮製品・サービス

基本的な考え方

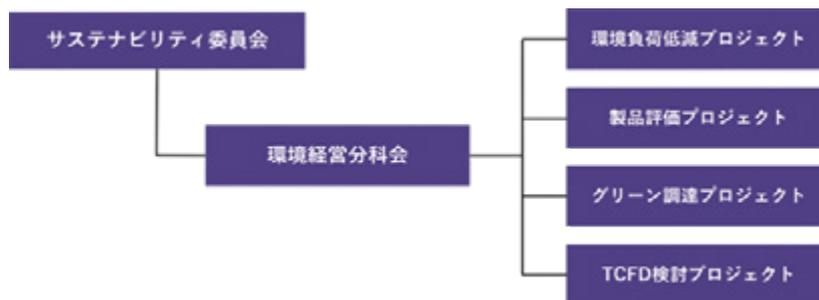
ダイフクグループがお客さまを通じて社会に提供する製品・サービスは、電力や資源の利用によって地球環境に影響を与えています。国や組織の壁を越えた製品・サービスの環境配慮要請への対応が事業継続の上で重要な課題であると認識し、環境配慮製品・サービスの拡充を通じたお客さまへの提供価値の最大化を目指しています。

2023年に改定した「ダイフク環境ビジョン2050」では、調達活動や当社製品の稼働に伴うCO₂排出量の削減についても新たに目標を設定しており、サプライチェーン全体で環境負荷の低減を図っていきます。

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「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、製品価値の再定義に向けた検討を行っています。



2023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。2023年5月現在、基準を満たした83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。



2022年度認定製品

一般製造業・流通業界向けシステム

- ・ソーティングトランスファーロボット-L

洗濯機・関連商品

- ・—

半導体・液晶生産ライン向けシステム

- ・ワイヤレス給電システムHID用電源装置「HID4-BA」

電子機器（株式会社コンテック）

- ・エンベデッドコンピュータ（EPC-C5000）
- ・ボックスコンピュータ（BX-M210-J2311）
- ・産業用エッジAIコンピュータ（DX-U1220-3E0212）

自動車生産ライン向けシステム

- ・重量級低床「SLAT CONVEYOR」

> 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

	2020年度	2021年度	2022年度
認定製品売上高（百万円）	49,183	36,066	42,863
サービスを除く売上高*（百万円）	354,502	376,268	443,043
売上高比率（%）	13.9	9.6	9.7

*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	2022年度
CO ₂ 削減貢献量	グローバル	69,694 t-CO ₂	121,356 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	2022年度
環境貢献物件売上高比率	グローバル	63%	72%

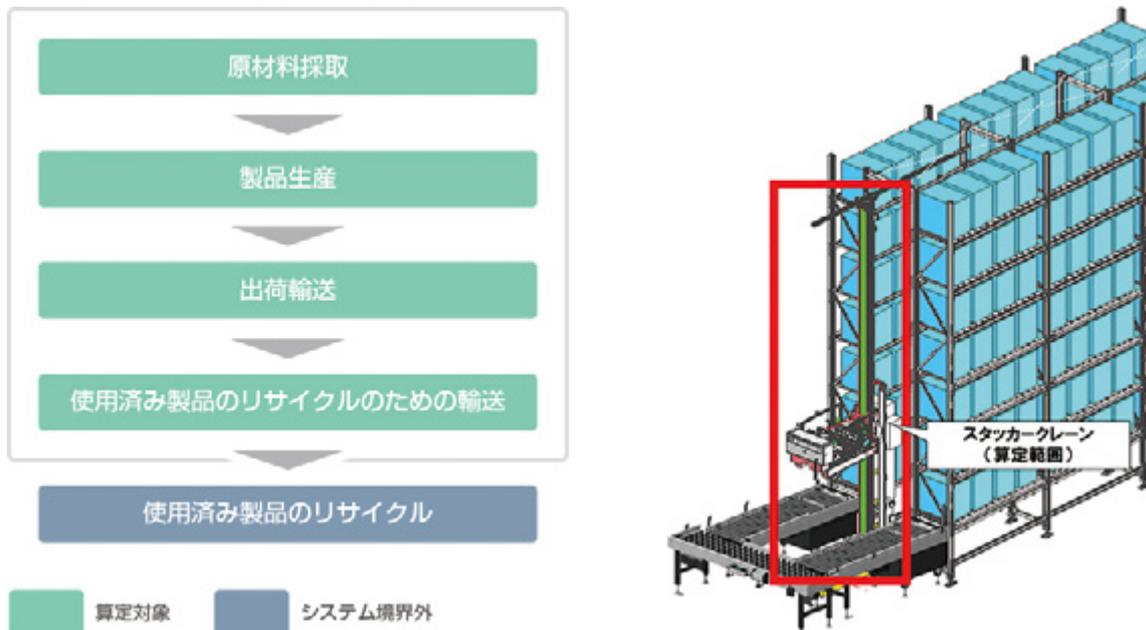
LCA (ライフサイクルアセスメント)

当社では、製品が環境へ与える負荷をライフサイクル全体で把握し、環境に配慮した製品を継続的に開発するため、すべての開発製品に対してLCA手法による環境影響評価を実施しています。自社の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。

事例紹介 ケース自動倉庫「ファインストッカー」(H-P10) のLCA 結果

ケース自動倉庫「ファインストッカー」は、少量多品種の不定形な製品や部品を「コンテナ」「段ボールケース」「トレイ」などの単位で、自動入庫・保管・自動出庫する製品です。H-P10はマルチテナント型物流倉庫に適した高能力機種で、本体を軽量化し特殊移載機により移載時間を短縮しました。

1. LCA 算定範囲

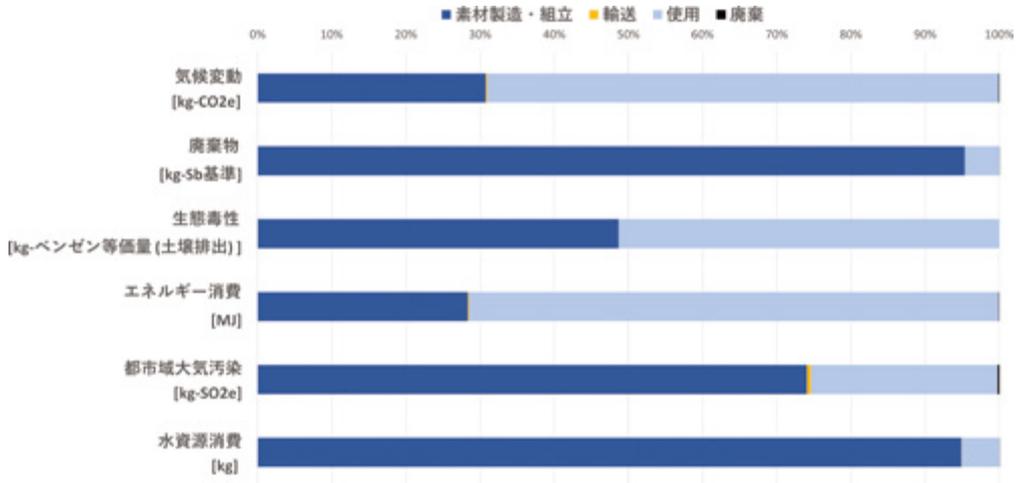


H-P10を構成するスタッカークレーンの部分について、「原材料採取」から「使用済み製品のリサイクルのための輸送」までを範囲とし、12年間分の入出庫動作を算定しました。

2. インパクト評価

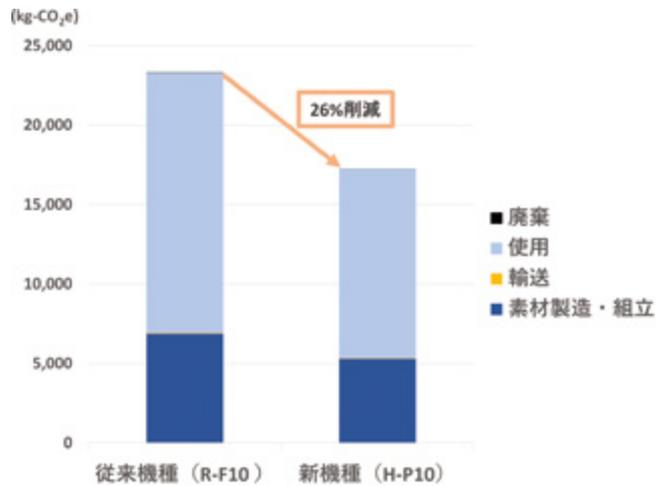
下記グラフの6つの影響領域について、ライフサイクル段階別にインパクト評価を行いました。また、その影響領域別に新旧製品の比較を行いました。

ライフサイクル段階別 インパクト評価結果



- ・「廃棄物」「水資源消費」については、素材製造・組立段階のインパクトが90%以上を占めました。
- ・「気候変動」「エネルギー消費」については、使用段階のインパクトが約70%を占めました。
- ・調査対象としたすべての領域で、輸送および廃棄段階のインパクトは小さいことが分かりました。

CO₂排出量の比較 (影響領域：気候変動)



原材料や部品点数、使用時の消費電力の削減などにより、H-P10は従来機種 (R-F10) に比べCO₂排出量が26%削減されました。

生物多様性保全

ダイフクグループ 生物多様性に関する行動指針

基本的な考え方

ダイフクグループは、生物多様性保全への対応を、持続可能な社会の実現のために取り組むべき重要なテーマと認識しています。「ダイフクグループ環境方針」および「ダイフク環

境ビジョン2050」のもと、中長期的な視点に基づく具体的な年次計画の実行によって「自然資本に与える負の影響ゼロ」を目指します。

行動指針

1. 理解する

- ・計画的な教育・啓発を行い、グループ全役員・社員が生態系サービスの持続可能な利用や生物多様性保全の重要性について理解を深めます。
- ・国際的なガイドライン等を参照し、原材料調達から製品の廃棄に至る全ての事業活動が、生物多様性へ与える影響の把握・評価に取り組みます。

2. 行動する

- ・生物多様性の保全に関する法規制や国際的なルールを遵守し、行政、NPO/NGO、地域住民、取引先、社員など多様なステークホルダーと連携・協働します。
- ・ものづくりにおけるCO₂排出量の削減や資源循環の促進、有害物質削減などにより生物多様性への負の影響を最小化します。
- ・土地の利用において周辺地域の生態系に配慮するとともに、各拠点で生物多様性の保全につながる取り組みを行います。

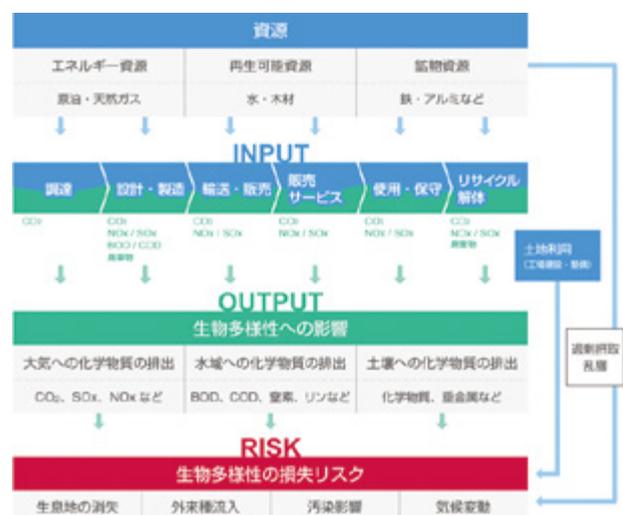
3. 開示する

- ・自然資本に関する情報や生物多様性保全への取り組み情報を積極的に開示し、ステークホルダーとコミュニケーションを図ります。
- 制定：2023年8月31日

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、1,000種以上の在来種のほか、環境省レッドリストおよび滋賀県レッドデータブックに掲載されている野生生物が70種以上確認されています。この豊

かな自然環境を将来に引き継ぐため、社内外のコミュニケーションを促進する「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、希少種など）

滋賀事業所内で生息または生育する野生生物のうち、「環境省レッドリスト2020」および「滋賀県レッドデータブック2020年版」において、絶滅のおそれのある種として掲載されている種は以下の通りです。

環境省レッドリスト2020

絶滅危惧II類（VU）：絶滅の危険が増大している種

準絶滅危惧（NT）：現時点での絶滅危険度は小さいが、生息条件の変化によっては「絶滅危惧」に移行する可能性のある種

（2023年4月時点）

カテゴリー	分類	種和名	種数
絶滅危惧II類（VU）	鳥類	ハヤブサ	1
	両生類	ヤマトサンショウウオ	1
	昆虫類	トゲアリ	1
	植物	キンラン、キキョウ	2
準絶滅危惧（NT）	鳥類	マガン、ハチクマ、ハイタカ、オオタカ	4
	爬虫類	ニホンイシガメ	1
	両生類	トノサマガエル	1
	昆虫類	ネアカヨシヤンマ、キイロサナエ、フタスジサナエ、オグマサナエ、ミヤケミズムシ、コシロシタバ、スジヒラタガムシ、ミコキシジミガムシ、クロマルハナバチ	9
	植物	ヒメコヌカグサ、イヌタヌキモ	2
合計			22



ハヤブサ



キキョウ



ニホンイシガメ



オグマサナエ



キンラン



トノサマガエル



トゲアリ



イヌタヌキモ

滋賀県レッドデータブック2020年版

絶滅危機増大種：県内において絶滅の危機が増大している種

希少種： 県内において存続基盤が脆弱な種

要注目種： 県内において評価するだけの情報が不足しているため注目することが必要な種

分布上重要種： 県内において分布上重要な種

その他重要種： 全国および近隣府県の状況から県内において注意が必要な種

(2023年4月時点)

カテゴリー	分類	種和名	種数
絶滅危機増大種	鳥類	マガン、ハチクマ	2
	昆虫類	ネアカコシヤンマ	1
	植物	タヌキマメ	1
希少種	哺乳類	カヤネズミ	1
	鳥類	ヨシガモ、ミコアイサ、カイツブリ、アオバト、バン、ホトトギス、イカルチドリ、コチドリ、ハイタカ、オオタカ、ノスリ、アオバズク、チョウゲンボウ、ハヤブサ、セッカ、ルリビタキ、キビタキ、タヒバリ、ベニマシコ、ウソ	20
	爬虫類	ニホンイシガメ	1
	両生類	ヤマトサンショウウオ	1
	昆虫類	オツネトンボ、カトリヤンマ、フタスジサナエ、オグマサナエ、エゾトンボ、キトンボ、ミヤケミズムシ、ミズカマキリ、クロマルハナバチ	9
	植物	コヒロハハナヤスリ、キンラン、タチコウガイゼキショウ、イヌタヌキモ、オケラ	5
要注目種	哺乳類	ニホンザル	1
	鳥類	コサギ	1
	爬虫類	ニホントカゲ、ジムグリ、ニホンマムシ	3
	両生類	ニホンアカガエル、トノサマガエル、ヌマガエル、シュレーゲルアオガエル、モリアオガエル	5
	魚類	ギンブナ	1
	昆虫類	トラフトンボ、ヨツボシトンボ、ハッチョウトンボ、クロカタピロオサムシ、シラホシハナムグリ、ヘイケボタル	6
分布上重要種	昆虫類	コノシメトンボ、ウスタビガ本土亜種、オオセンチコガネ、クロカナブン、タマムシ	5
その他重要種	鳥類	コシアカツバメ	1
	魚類	ドンコ	1
	昆虫類	アオイトトンボ、キイロサナエ、ナツアカネ、ヒメアカネ、ハルゼミ	5
	植物	コガマ、マメスゲ、サトヤマハリスゲ、マツカサススキ、ヒメコヌカグサ、コムラサキ、キキョウ	7
合計			77

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。

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年度に保全池で初めて産卵・孵化したことを

確認しましたが、2022年度も引き続き確認しました。なお、滋賀事業所の再開発によりヤマトサンショウウオの生息地が減少する恐れがあるため、2023年度はこの保全池以外に新たな生息地を造り、幼生を放流しました。

ハッチョウトンボの生息地確保



ハッチョウトンボ(オス)



造成した湿地



成虫の移動

滋賀事業所の再開発に伴い、ハッチョウトンボが確認された湿地が消失するため、生息地の確保に取り組んでいます。2023年度は、山の湧き水やスキヤスゲなどを活用して新

たな湿地を創出し、既存の生息地から植物や表土とともに、卵・幼虫・成虫を移動しました。ハッチョウトンボが定着するよう、高さ1m程のネットを設置し、観察を続けていきます。

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。2023年度は、自然観察会とクリスマスリース作りを開催予定です。

地域社会との連携

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*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。

※現在は、旭化成株式会社、旭化成住工株式会社、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、株式会社ダイフクの6社で活動

おおさか生物多様性応援宣言



当社グループの株式会社コンテックは、大阪府の生物多様性保全活動に賛同しています。2023年、「おおさか生物多様性応援宣言」を大阪府に提出し、登録が認められました。本登録制度は、大阪府が、生物多様性の保全に積極的に取り組むことを宣言する府内の企業や団体に対して、取り組みをサポートする制度です。

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派遣社員・請負事業者・サプライヤーを含めたすべての労働者の安全と健康を最優先にする企業文化を各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、派遣社員・請負事業者・サプライヤーを含めた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. 請負事業者・サプライヤー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

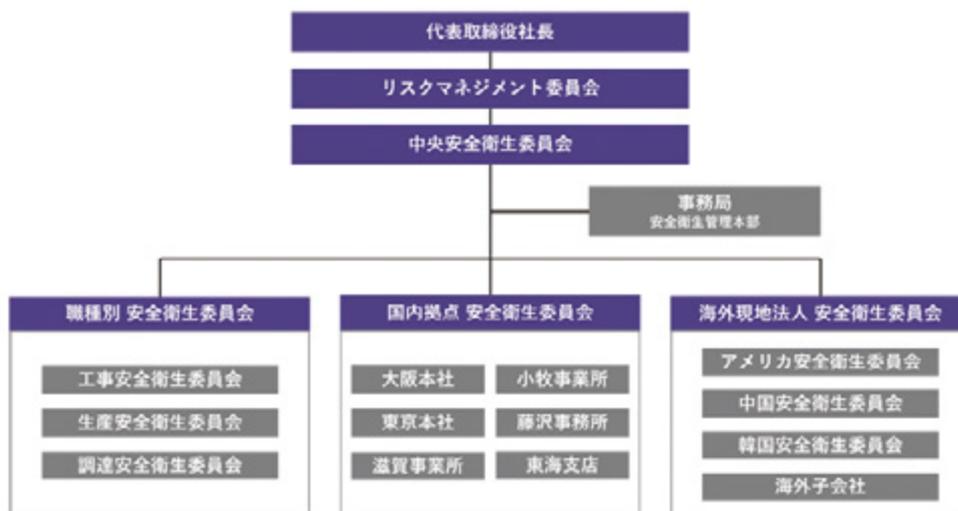
当社では、製品やシステムの据付工事に際して建設業法が定める「建設工事の請負契約の当事者は、各々の対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実にこれを履行しなければならない」の遵守に努めるとともに、労働安全衛生法が定める労働者の安全衛生を損ねること

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

当社グループは、国内外の拠点で働くすべての従業員および請負事業者・サプライヤ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。中央安全衛生委員会には海外子会社も参加し、4半期ごとに状況の報告と情報交換を行っています。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にご参加いただく「安全協力会」や「経営・安全方針及び生産動向説明会」を開催しています。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

労働安全衛生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。国内は3つ、海外は9つの生産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48%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	25	12	48%

> 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・指導を行っています。特に重大災害（死亡事故）は、ゼロを目指しています。

2022年度は、残念ながら海外子会社で請負作業者の死亡災害が1件発生したことに加え、休業災害件数が前年度比で増加し、度数率および海外の強度率が目標未達となりました。

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

災害発生の事実を厳粛に受け止め、再発防止策の徹底と安全教育のさらなる強化に取り組んでいきます。発生した災害については、それぞれの要因分析を行い、新たな作業計画の作成と周知徹底、不安全行動・不安全状態の排除などを実施しています。

以下の指標は、工事における請負事業者を含めて計算し、目標を管理しています。

指標 ^{※1}	範囲	2020年度	2021年度	2022年度
度数率	日本	0.37	0.21	0.45
	海外	0.98	0.65	0.90
	日本全産業種 ^{※2}	1.95	2.09	2.06
強度率	日本	0.02	0.002	0.006
	海外	0.03	0.009	0.216
重篤災害 ^{※3} 発生件数	日本	0件	0件	0件
	海外	0件	0件	1件

※1 各年度1月～12月末日のデータ。これらの指標は、工事における請負事業者を含めて計算しています

※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）

労働安全衛生のリスクアセスメント

当社グループはISO45001に基づいた独自のリスク評価基準に従い、リスクアセスメントを行っています。安全衛生において著しい影響を与えるリスクを特定・管理し、リスクレベルに応じたリスクの低減措置を検討・実施しています。事業活動における定常および非定常活動、ならびに請負事業者や

来訪者を含む当社に出入りするすべての人の活動を適用範囲としています。リスクの抽出・評価は、毎年期初に行うとともに、作業工程や材料の変更時、新規プロジェクトの工事の計画段階にも実施します。

防災訓練

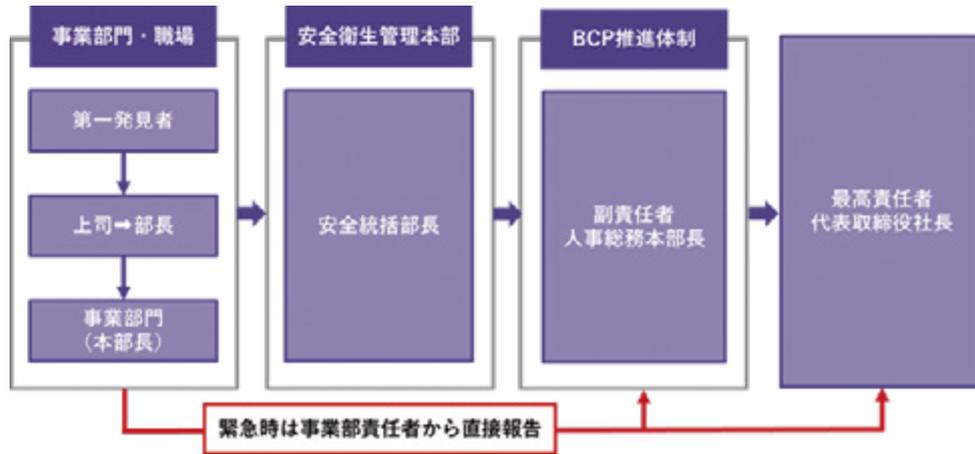


当社は国内主要拠点において年1回以上、大規模災害の発生を想定した防災訓練を行っています。初動対応マニュアルに基づき、避難誘導、通報、初期消火、救護、緊急時の設備の停止などの訓練を実施し、有事の際に速やかに対応できる手順の確認を行っています。海外のグループ拠点でも各国・地域の法令に基づき、同様の防災訓練を実施しています。

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

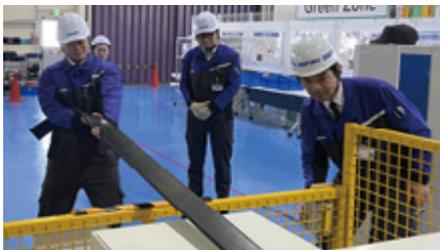
安全衛生教育

当社グループでは入社時の安全衛生教育に加え、定期的に以下の教育プログラムを実施し、従業員の安全衛生に関する知識と技能の維持・向上を図っています。

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毎年開講しています。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毎年実施しており、従業員だけでなく、派遣社員および請負事業者も対象としています。

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毎年実施しており、安全管理の水準を向上させています。また、中国、韓国、インドネシア、北米など海外子会社においても、危険の疑似体験が可能な研修設備を導入しています。

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ラーニングを毎年実施しています。2022年度は国内全従業員を対象に3回実施し、平均受講率は98%、3回目は100%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。国内主要拠点では各棟・エリア在籍人員の20%以上を目安として、緊急時に対応可能なバイスタンダー[※]の育成に取り組んでいます。

※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

安全活動

請負事業者・サプライヤーとの連携

当社グループの安全活動は自社従業員に留まらず、請負事業者・サプライヤーとも連携した上で展開しています。当社の工場内に入り出すすべての労働者にISO45001に基づく当社の安全基準を適用し、安全活動を推進するための支援を行っています。

安全監査



安全衛生パトロールや調査票への回答依頼などにより、請負事業者・サプライヤーの職場における安全衛生状況をモニタリングしています。その結果に応じて、当社が訪問して再評価を行うとともに、課題の解決に向けたアドバイスを行っています。

情報共有

製造・工事担当者向けの安全衛生研修を、請負事業者・サプライヤーを含めて定期的実施しています。その中で、安全衛生に関する法規制の変更があった場合や、当社グループおよび請負事業者・サプライヤーの職場において労働災害が発生した場合には、情報の共有を図っています。

サプライヤー向けの安全セミナー

サプライヤーの経営層に向けた「経営・安全方針及び生産動向説明会」を毎年開催しています。この説明会では当社の各事業部門における安全方針を周知するとともに、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各専門委員会（工事・生産・調達）から表彰を行うなど、安全意識の醸成を図っています。2023年度は、311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、2022年度は2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

ダイフクグループ品質方針

基本的な考え方

ダイフクグループは、社是・経営理念・グループ行動規範のもとで健全な事業活動を行い、持続可能な社会の実現に貢献します。提供する製品・サービスの品質・安全を追求することにより、さらなるお客さま満足の実現、社会からの信頼獲得に努めます。

基本方針

本方針をグループ全役員・社員に周知し、製品・サービスの品質保証に取り組みます。

1. 法規制等の遵守

製品・サービスに対して適用される各国・地域の法令や規制を遵守するとともに、準拠が求められる規格・基準に適切に対応します。

2. 品質マネジメントシステムの構築と運用

製品の開発・設計から、生産、工事・サービスに至る各プロセスの手順を明確にするとともに目標を掲げ、品質マネジメントシステムを確立します。その有効性については継続的に評価し、改善します。

3. 取引先との連携

本方針は、請負事業者やサプライヤー等の取引先にもご理解、実践いただけるよう努めます。必要に応じて取引先への指導・支援等を行うことで連携を強化し、品質の向上に努めます。

4. 品質に関する教育・啓発

製品・サービスの品質や安全に関わる教育・啓発活動を行うとともに、さらなる品質向上に向けて当社グループ内での情報共有や取り組みの水平展開を実施します。

5. 情報開示とコミュニケーション

製品・サービスの品質や安全に関して、正確かつ適切に情報を開示し、ステークホルダーの声をその改善に活かします。

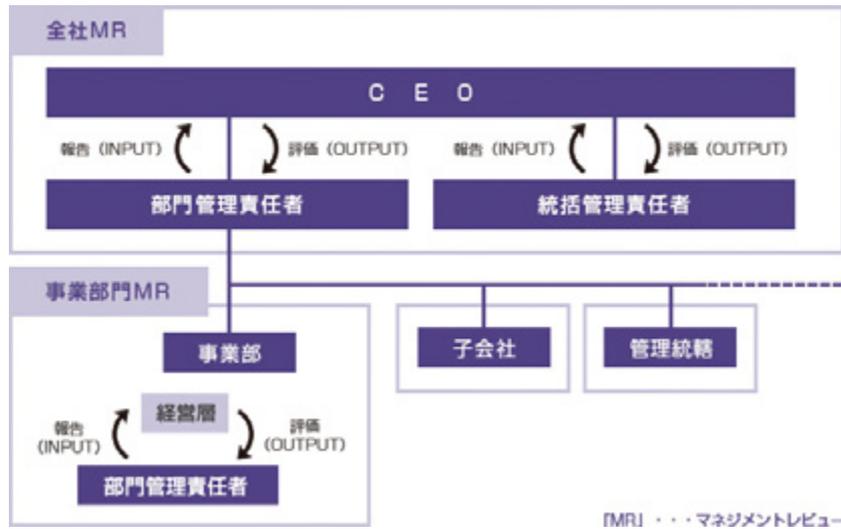
制定：2023年8月31日

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

国内外のすべての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の認証を取得しています。

認証規格	生産拠点数 (連結)	うち認証拠点数	認証比率
ISO9001	25	25	100%

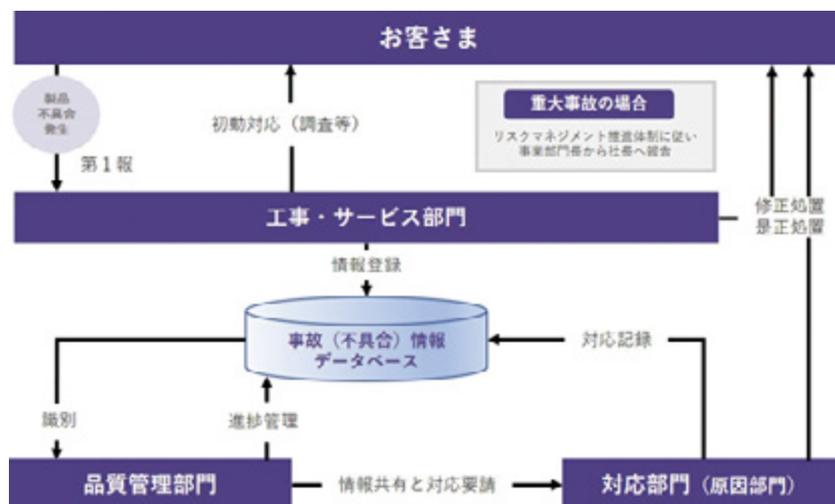
> 認証取得拠点一覧

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

	2020年度	2021年度	2022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をはじめとする安全関連の資格については、請負事業者に対しても取得に向けた支援を行っています。

^{*}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

セーフティアセッサ取得者数

KPI

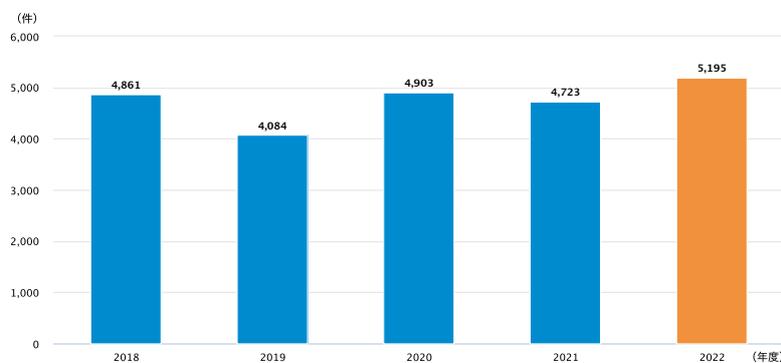
	2020年度	2021年度	2022年度
セーフティアセッサ取得者数	137名	178名	223名

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。2022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5,195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。2022年度は会場とTeamsによるオンラインのハイブリッド形式で行い、国内の各部門・海外子会社から選抜された11チームがそれぞれ活動内容と成果の発表を行いました。

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、ダイフクグループ人権方

針、調達基本方針、CSR調達基準、グリーン調達ガイドラインを策定しています。サプライチェーンを含め、事業に関連するビジネスパートナーにもこれらの方針に基づく理解と実践を期待し、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。

パートナーシップ構築宣言

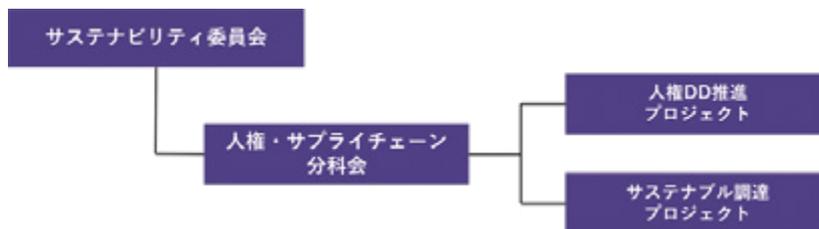
当社グループは、サプライチェーンの取引先の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めることで新たなパートナーシップを構築するため、「パートナーシップ構築宣言」の内容遵守に引き続き取り組んでいきます。

[> パートナーシップ構築宣言 \(PDF : 440KB\) \[PDF\]\(#\)](#)

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、サステナビリティ推進等の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、サプライチェーンマネジメントに関連する社内方針の策定、仕組み作りなどを行っています。同分科会では2022年度より、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」が始動し、取り組みの深化を図っています。また、2023年度よりサプライチェーンの統括管理を行う「プロダクション改革本部」を新設し、制度の確立に向けて事業部門・コーポレート部門横断で取り組んでいます。



2023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。

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・安全方針及び生産動向説明会」を開催しています。2023年度は当社グループの株式会社コンテックとの共催とし、両社の各事業部門における生産動向や安全衛生への取り組みをお伝えするとともに、当社グループがサプライチェーン全体で取り組むべき環境・社会課題について、取り組みのご協力をお願いしました。2023年度は311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年度より「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。2023年度は、全取引先から絞り込んだ対象先189社から3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。評価基準には、品質および環境に関する項目があり、受賞企業によるベストプラクティスの共有などを通じ、サプライヤーの能力開発をサポートしています。

当社方針のサプライヤーへの周知

持続可能な調達に関わる当社の方針については、サプライヤーをはじめとする世界中のステークホルダーにも周知を徹底するため、当社のホームページにグループ行動規範、ダイフクグループ人権方針、調達基本方針、CSR調達基準、グリーン

調達ガイドラインを公表しています。2021年のダイフクグループ人権方針策定後には、主要サプライヤーを招待して開催した「経営・安全方針及び生産動向説明会」において、CEOが方針への理解と実践を働きかけました。

サプライヤーに対するCSRアンケート



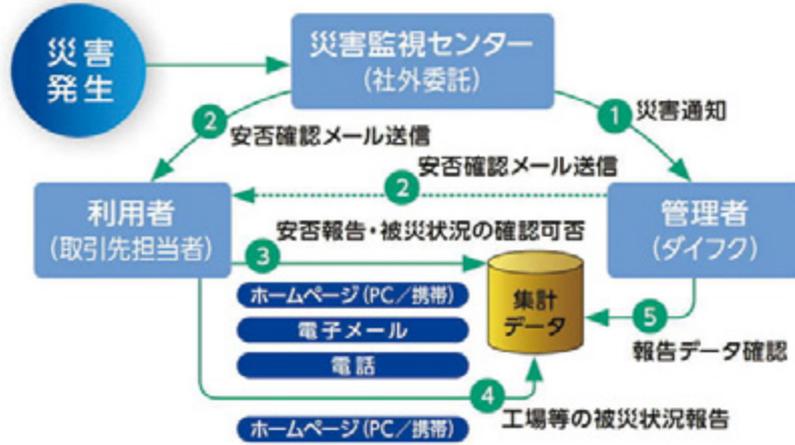
訪問の様子

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



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するための「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ります。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。

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。近年、有害化学物質の管理に対する規制が強化されており、高まる要請に対応するため2022年度はグリーン調達ガイドラインの改定作業に着手しました。2023年度からは、サステナビリティ委員会傘下の環境経営分科会において「グリーン調達プロジェクト」を発足しており、新たなグリーン調達ガイドラインの運用に向けた社内体制および仕組み構築に取り組んでいます。

> [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

ダイフクグループ人権方針

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）」の精神の下、創業以来変化する社会のニーズと課題に向き合ってきました。経営理念「モノを動かし、心を動かす。」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」で人が心豊かに生きられる社会を創造する、という決意を表しています。また、経営理念並びにグループ行動規範において「人権の尊重」を謳い、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います。私たちは、「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、事業活動を通じて起こり得る人権の負の影響を最小化することにより、その責任を果たします。

この方針は、ダイフクグループの事業活動を行う上で人権に関する考え方を明確にするものであり、ダイフクグループのすべての役員、従業員に適用されます。サプライチェーンを含め、事業に関連するビジネスパートナーにも、この方針に基づく理解と実践を期待し、人権尊重を協働して推進します。また、その実現のために、株式会社ダイフクの代表取締役社長を人権に関わる責任者とした社内体制を整備し、継続的な取り組みを実施します。

ダイフクグループ人権方針の詳細は以下のPDFをご参照ください。

[ダイフクグループ人権方針 \(PDF: 573KB\)](#) PDF

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。その傘下に調達、人事総務、法務、サステナビリティ推進等の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。重要な項目については、適宜取締役会に報告しています。



2023年度の推進体制

主な取り組み

人権デュー・ディリジェンス(人権DD) への取り組み

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係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と運用および人権DDを継続的に実施するためのリスク評価に取り組んでいます。

2022年度は人権DDの最初の取り組みとして、人権への負の影響評価および人権課題を特定するための「人権リスクアセスメント(潜在的リスク評価)」を実施しました。その結果、当社グループが優先的に取り組むべき人権課題として「委託先を含むサプライチェーン上の国内の外国人労働者」と「原材料調達先の労働者」を特定しました。

リスクアセスメントは、外部有識者(NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会、以下、「CRT」といいます)の助言を得ながらUNGPに沿った人権DDとしての潜在的リスク評価を実施しました。具体的には、2021年度に実施した社内アンケートから、関連するバリューチェーンや影響を受ける

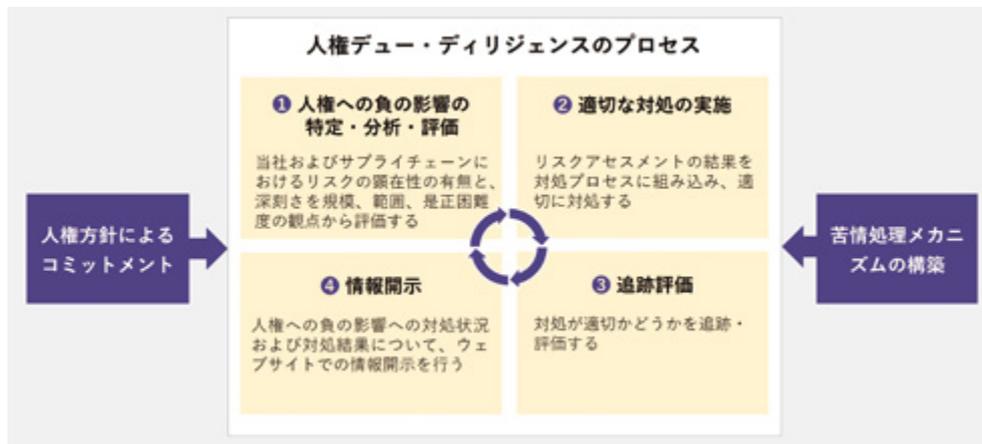
ライツホルダーの洗い出しを行ったり、Verisk Maplecroft社の人権リスクデータベースを用い当社グループの事業活動においてリスクの高い国を調査したほか、社内ワークショップやリスクの高い地域にある海外子会社へのヒアリングを通じて、優先課題を特定しています。今後は、サプライチェーンへのヒアリング等を実施し、人権への負の影響や助長が明らかとなった場合には、適切かつ効果的な救済措置を講じていきます。

なお、こうした活動をより実効性の高いものとするため、当社はグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン主催のヒューマンライツデューディリジェンス(HRDD)分科会およびCRTが主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラムといった各種イニシアチブに参加し、業界固有の人権課題について理解を深め、人権尊重の取り組みに活かしています。

> 2022年度 ステークホルダーエンゲージメントプログラム

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、下図のプロセスに沿って人権デュー・ディリジェンスを行っています。



① 人権への負の影響の特定・分析・評価の実績

2022年度は、人権への負の影響の特定・分析・評価する取り組みを進めました。まず、移民労働者に係る潜在的な人権リスクが高いとされるタイと台湾の海外子会社2社を選定して、CRTの協力のもと経営トップのヒアリングを実施しました。適正な賃金・労働時間、結社と団体交渉の自由、労働安全衛生などを含め現地の労働環境や雇用環境について人権尊重の取り組みを確認した結果、深刻な人権課題の存在は認められませんでした。

また、当社グループが優先的に取り組むべき人権課題「委託

先を含むサプライチェーン上の国内の外国人労働者」について、外国人労働者を雇用している主要サプライヤーの中から19社を選定して雇用状況調査を実施し、国内のサプライチェーンの実態把握を行いました。その結果、調査に回答した17社のうち8社で技能実習生および特定技能実習生が雇用されており、さらにその中から技能実習生および特定技能実習生を雇用している2社に絞り込み、実習生の訪問インタビューを行いました。



外国人労働者インタビューの実施概要

客観性および中立性確保のためCRTの協力のもと、サプライヤー2社で雇用されている外国人労働者およびその管理者に対して、以下の通り訪問インタビューを行いました。その結果、CRTからは重大な不適合はなしとの評価をいただきました。

●実施日

2023年2月10日

●対象

A社およびB社

●対象者の在留資格と人数(国籍)

A社＝特定技能実習生2名（ベトナム）
 技能実習生2名（中国）
 B社＝特定技能実習生2名（ベトナム）
 技能実習生2名（ベトナム）

●確認項目

適正な労働時間・強制労働、適正賃金、健康と安全、結社の自由と団体交渉権など

●インタビューを通して把握した課題

対象企業において、外国人労働者と日本人スタッフとの関係性は良好であり、重要な戦力として労働者を位置づけて良好な労働環境および生活環境の整備に努めており、満足度の高い環境であるとCRTより評価されました。一方で、昨今の物価上昇への懸念が確認されたため、日頃のコミュニケーションを通じて生活への影響が出ていないか、状況を確認していくべきとの提言を受けました。

第三者コメント

ダイフクグループでは、「ビジネスと人権に関する指導原則（以下、UNGPs）」に基づき、第三者機関（CRT）を巻き込み、直接影響を及ぼせる範囲において、早期に人権デュー・ディリジェンスのプロセスを行いました。リスクアセスメントでは、関連部署を巻き込んだ形でのワークショップにおいて外国人労働者（技能実習生や特定技能）が人権テーマとして抽出され、インパクトアセスメントにおいて人権課題を特定するために、ライツホルダーとの直接対話を行いました。現場のA社およびB社では、外国人労働者を家族同然のように温かく見守っており、特段懸念すべき人権課題は見受けられませんでした。こうした素晴らしい取り組みについては、ダイフクグループ内でベストプラクティスとしてナレッジを共有していただくことを望んでいます。今回のUNGPsに基づいたマネジメント体制に基づく取り組みからの教訓を活かし、他の領域（海外）においても徐々に拡大していくことを期待しています。

CRT日本委員会 事務局長 石田 寛

人権デュー・ディリジェンスのスケジュール（予定）

2023年度

海外：顕在的リスク評価

海外：人権課題への対処

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](#)

人事相談室

当社は秘匿性を確保した「人事相談室」を設置し、人事制度、評価・処遇、職場環境、労働時間、ハラスメント、健康管理などに関する相談に対応しています。相談員は多岐にわたる相談内容に適切に対応できるよう定期的に外部講師による研

修を受けており、具体的な事例を想定したグループワークやロールプレイングなどによりヒアリングスキルの向上に努めています。

人権に関する教育・啓発

2021年10月、経営理念の改定と同時にダイフクグループ人権方針を策定し、国内外のグループ会社を対象とした説明会を開催しました。その中で人権方針についてもCEOよりメッセージを発信し、事業を通じて影響を受ける可能性がある、あらゆるステークホルダーの人権尊重のために取り組む方針を周知しました。

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では、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。2022年度はストレスチェックの結果に基づき、ハラスメントセミナーを実施しました。

児童労働・強制労働の防止

当社グループは、一切の児童労働や強制労働を認めません。児童労働・強制労働が発生しないよう、各拠点においてそれぞれの国・地域の法令を遵守するとともに、人権デュー・デリジェンスを通じて定期的なモニタリングを実施しています。当社では、人材の採用時に応募書類（外国人労働者の在留カー

ド含む）による年齢確認および入社前の労働条件の提示や意思確認を行っています。さらに、万が一人権侵害を含む法令違反や社内規定違反のおそれが発見された場合に通報ができる内部通報制度を設けています。

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」を発行し、当社英国サイトで開示しています。

[> Anti-Slavery Statement 2023 \(英語\) \(PDF: 3.4MB\)](#) [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

多様な人材の採用

女性・外国人・キャリア採用者の採用・登用に積極的に取り組んでいます。女性インターンシップ生向けに、女性活躍の観点からの各種フォローアップイベント（女性社員との座談会等）の実施や、外国籍社員に関しては海外大学からの直接

採用や留学生の積極採用に取り組んでいます。またキャリア採用者の職場定着に関する施策として、キャリア採用者の個別面談やキャリア採用者研修を実施しています。

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

	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職者数*	18名	20名	26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。2022年度の障がい者雇用率は法定雇用率2.3%に対し、2.48%

となっています。(2023年6月の集計では2.42%) 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

	2020年度	2021年度	2022年度
障がい者雇用率*	2.49%	2.54%	2.48%

*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

	2020年度	2021年度	2022年度
男性の育児休業取得率	3.7%	8.7%	16% (44%) [※]

※（）内は改正育児介護休業法に基づいた数値を記載

シニア層の活躍推進

シニア層の社員がより意欲高く活躍することへの支援と、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。2022年度は2023年度中

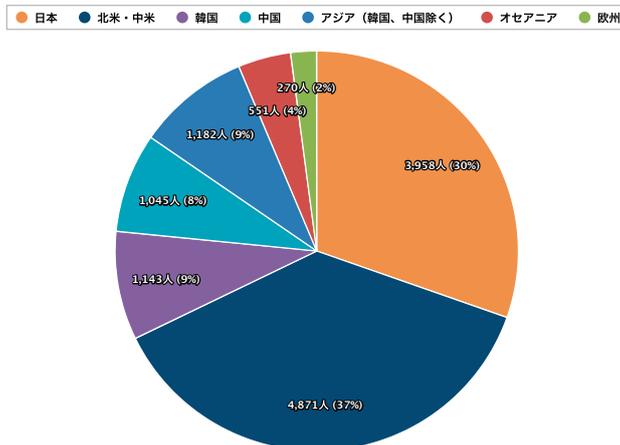
に60歳に到達する社員を対象にセミナーを開催し、シニア社員制度の説明に加え、自身のライフサイクルプランを考えるワークショップを行いました。2023年度からは50歳到達者も対象に、キャリアプランの再考をテーマとしたセミナーを追加する予定です。

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 (2023年3月31日時点)



従業員データ (株式会社ダイフク)

		2020年度	2021年度	2022年度
正社員 (人)	男性	2,660	2,800	2,955
	女性	382	402	420
	計	3,042	3,202	3,375
非正社員 (人)	男性	304	295	240
	女性	140	136	133
	計	444	431	373
平均年齢 (歳)	男性	42.7	40.9	40.9
	女性	42.8	41.6	42.3
	計	42.7	41.0	41.0
平均勤続年数 (年)	男性	16.4	15.2	15.1
	女性	13.0	14.4	14.5
	計	16.0	15.1	15.0

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。3カ年中期経営計画「Value

Transformation 2023」では、多様な人材マネジメント制度の採用やグローバルベースでの企業カルチャー醸成をテーマとして掲げ、人材育成・登用や従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。

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

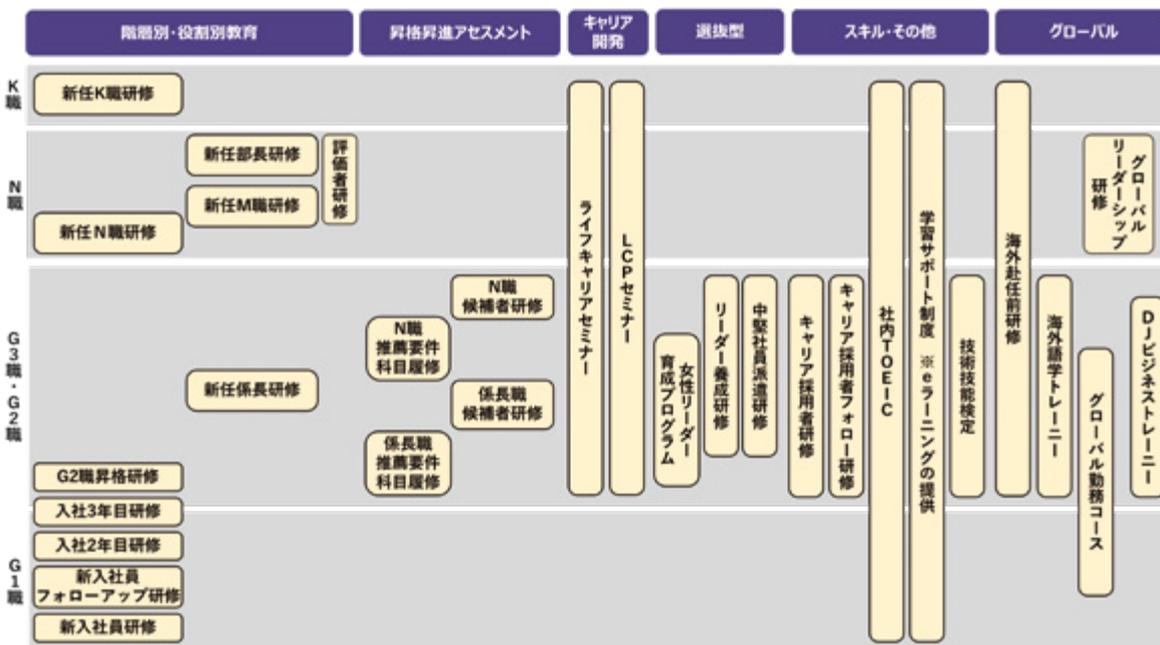
階層別研修を毎年実施しており、人事総務部が中心となって年間計画を作成しています。各種研修については、内容に応じて社内外から講師を招き実施しています。

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。また、2022年度はラーニングマネジメントシステムを刷新し、海外子会社も含めたグループ全体でオンライン研修の充実を図っています。

研修の全体像と主な研修



※N職・K職：管理職相当

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。

女性リーダー育成プログラム

女性リーダーとして活躍していく人材の早期育成を目的としたプログラムです。コンセプチュアルスキル、コーチング、ヒューマンスキルの向上をテーマに、約半年間の研修を実施します。

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。

トレーニー制度

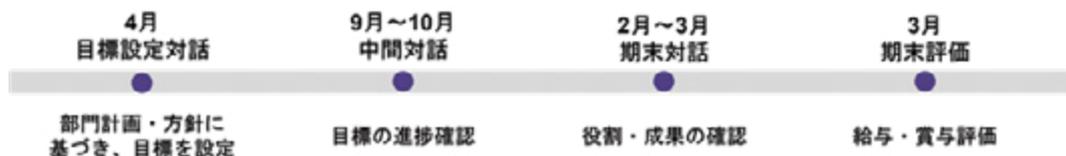
国内研修を経て海外大学等への語学留学ができる「海外語学トレーニー制度」と、海外子会社の社員が日本で数カ月～数年勤務し、OJTを中心に研修を実施する「DJ[※]ビジネストレーニー制度」を設けています。

※ Daifuku Japan

目標管理制度と評価

当社では、社員一人ひとりが期初・期中・期末の年3回、期初に立てた目標に対して上司との対話を実施し、その対話を元に上司が評価を行います。期中の対話では、目標の進捗状況の確認とともに、今後のキャリア形成について話し合うこ

ととしています。なお、2023年度から人事処遇制度を改定し、資格等級ごとに期待される行動および役割を明確化するとともに、行動評価・役割評価・成果評価から構成される評価制度の運用を開始しました。



グローバル人材マネジメント

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。当社グループにおけるキーポジション（主要幹部職）の特定に着手しており、2022年度に設定した「望まれる行動特性・姿勢（コンピテンシー）」も活用しながら、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て取り組んでいます。2023年度より、キーポジションに対する後継候補者の充足度・育成状況や登用などを管理する「人材委員会」を新設し、運用を開始しました。

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。2023年3月31日時点の技能検定資格保有者は239名です。

技能検定資格保有者（2023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	44名	6名	10名
組立技能検定	155名	1名	23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」と「働きやすさ」を実感し、最大限に力を発揮できる環境をつくることが重要です。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。

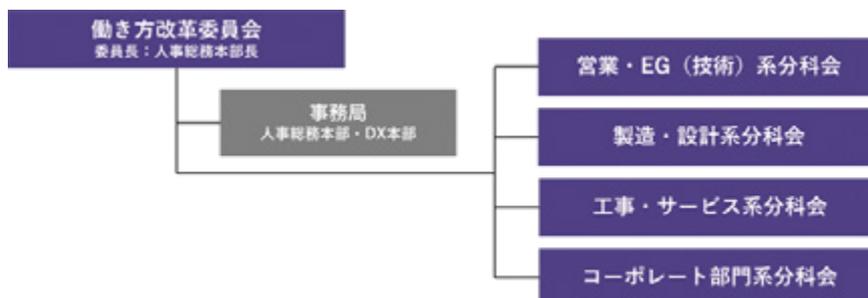
推進体制

働きがいがあり、働きやすい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

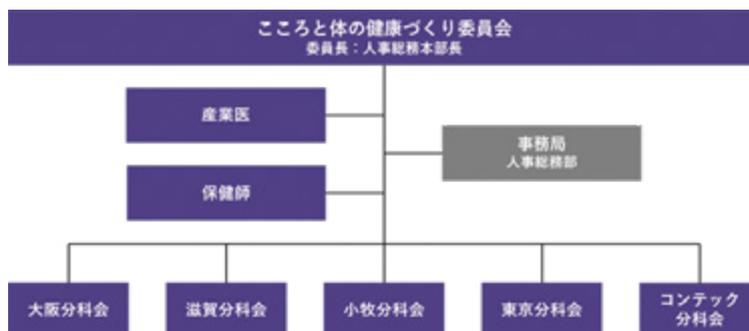
計系、工事・サービス系職種で事業部横断の3つの分科会に加え、コーポレート部門系分科会を設置し、それぞれの職種の特性に応じて課題改善や情報共有に取り組んでいます。



こころと体の健康づくり委員会

当社では2006年度より、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。2023年度は海外子会社でエンゲージメントサーベイを実施し、グループ全体で企業カルチャーの醸成に取り組んでいきます。

	2021年度
従業員エンゲージメントサーベイ	国内グループ会社対象 働きがい：56%、働きやすさ：51%（肯定的回答率）

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向上しており、2022年度は78.9%となりました。

年次有給休暇取得率

KPI

	2020年度	2021年度	2022年度
年次有給休暇取得率	71.2%	73.3%	78.9%

2022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
- ・従業員エンゲージメントの向上に向けた施策実施
- ・職場の衛生環境改善 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。

> 福利厚生の概要は、こちらも合わせてご参照ください。

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の場合には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。

仕事と育児・介護の両立支援



仕事と介護 両立ハンドブック

働きながら育児・介護をする社員、これからする可能性のある社員に向けて、仕事との両立を支援する会社の制度やその使い方などを分かりやすく伝えるコンテンツを社内ネットワークに公開しています。「産休育休ハンドブック」や「仕事と介護 両立ハンドブック」「介護に関する支援制度ガイドブック」などを用意し、常時アクセスできるようにしています。また、2022年度は外部の専門家を招き、仕事と介護の両立のポイントや介護保険制度の基礎知識などを学べるセミナーを開催し、86名が参加しました。

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える化した上で、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する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（2022年度実績：13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 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

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 (目標)
適正体重 [※] 維持者率	64.0%	64.8%	64.3%	70%以上
運動習慣比率	21.4%	22.6%	25.3%	35%以上
睡眠による十分な休養	69.9%	68.4%	69.7%	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）	70.2%	71.2%	69.3%	100%
特定保健指導完了者率	36.1%	44.7%	47.2%	50%以上
生活習慣病有所見率	65.0%	62.7%	59.8%	50%以下
飲酒習慣あり	56.7%	55.5%	54.9%	53%以下
喫煙比率	26.1%	25.2%	24.8%	23%以下

※ BMI 18.5～25未満

ストレスチェック高受験率維持

KPI

	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック受験率	96.1%	96.7%	99.3%

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。2022年度は延べ9,264人が参加しました。その他の拠点においてもさまざまなウォーキングイベントを開催しています。

各種セミナー・イベント



毎年、生活習慣の改善、疾病予防に関するテーマで全社展開のセミナーを開催しています。また、社員の運動習慣の定着を目的に各拠点でさまざまなイベントを企画・開催しています。

「こころと体の健康づくり委員会サイト」の開設



社内ネットワークに「こころと体の健康づくり委員会サイト」を開設し、健康に関する情報や当社の取り組みを国内グループ従業員向けに発信しています。

女性特有の健康課題への対応

健康経営の質をさらに高める要素として、また長期的な人材活用とエンゲージメントの向上につなげるため、女性従業員に向けた健康支援の取り組みを始めました。2022年度には女性のライフステージと健康課題について理解を深めるため、外部の専門家によるセミナーを開催しました。制度面におい

ては未消化有給休暇の利用目的に不妊治療および更年期症状の治療を加え、適用拡大しました。また、休暇取得の心理的ハードルを下げることによるプレゼンティズムの改善を目的として、「生理休暇」の名称を「ケア休暇」に変更しました。

作業環境の改善



熱中症対策、働き方改革の一環として、作業員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



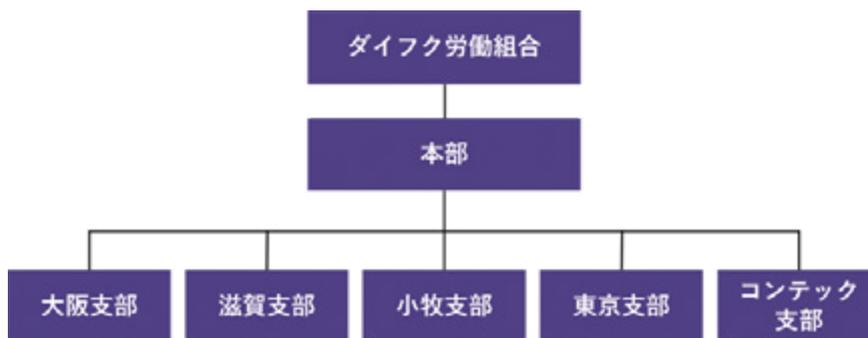
疲労回復・ストレス緩和に軸足を置いた健康増進を目的に「マッサージルーム」を開設しています。障がい者雇用における職域拡大として、ヘルスキーパーが従事しています。

結社の自由と団体交渉

当社グループは、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。当社には管理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、2023年3月31日現在組合員数は

2,789名、全従業員に対する組合員比率は75.2%[※]です。組合結成以来、労使関係は極めて円満に推移し、経営層と労働組合代表者が定期的に協議を実施するなど、労使協調して社業の発展に努力しています。

※（株）コンテックも含めて計算



ダイフク労働組合 組織図

主な労使対話（2022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	9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

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

ダイフクグループ（当社および当社子会社の総称、以下同じ）は、監査役会設置会社という基本構造のもと、経営の透明性、経営監視・監督機能を高める制度の導入や拡充を機動的に進

めてきました。
当社グループにおけるコーポレートガバナンス（企業統治）の体制は、以下の基本的な考え方に基づいて構築しています。

コーポレートガバナンス体制

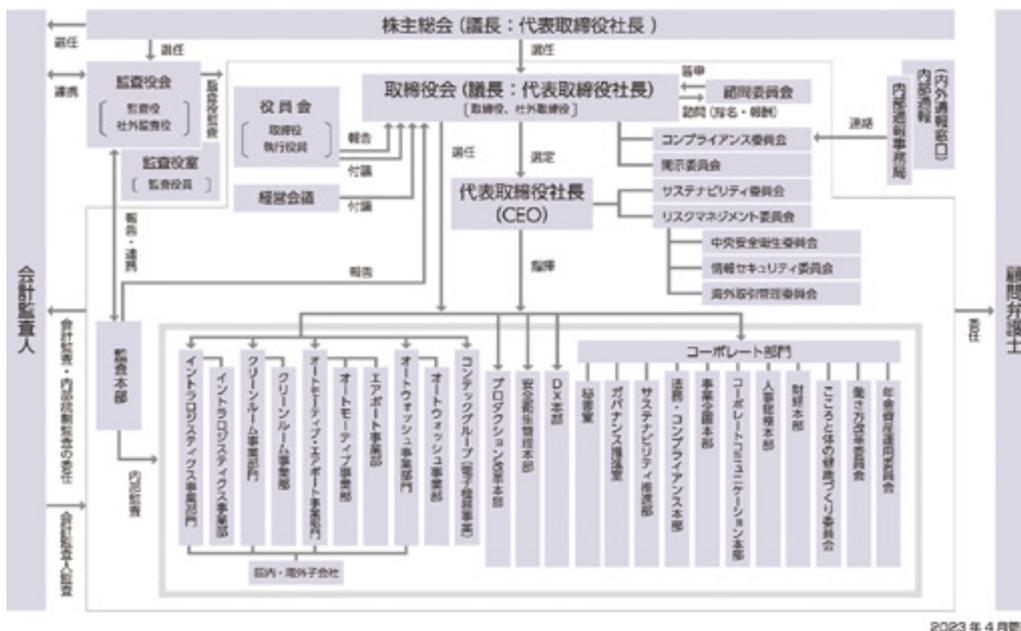
当社は、監査役会設置会社です。社外取締役5名を含む10名の取締役会、および社外監査役3名を含む4名の監査役会体制を整備して、業務執行を監視・監督し、企業統治体制の充実を図っています。取締役会は、独立社外取締役が3分の1以上を占め、多様性にも考慮した構成としています。また、取締役会の機能を補完するために、経営陣候補者の指名・選解任や報酬に関して審議する「諮問委員会」を設置しています。監査役は、監査役室と共に監査本部、会計監査人との連携をより一層強化し、監査業務の深化と効率化を進めています。監査本部は、内部監査体制を整備・運用し、関係法令・社内諸規程等の遵守、リスク管理の実施、業務運営の適切性と効

率性の確保、財務報告の信頼性確保、会社の資産保全等の観点から、内部統制システムの整備・運用状況を検証、評価し、その改善を促しています。併せて、内部統制システム（J-SOX）の評価および報告を行っています。

業務執行上の意思決定の一層の迅速化を図るため執行役員制度を導入しています。加えて、監査機能を強化するため、監査役員制度を採用しています。

代表取締役社長（以下、CEO）は各事業部門、コーポレート部門を指揮するとともに、直轄の委員会で当社グループ全体の共通課題の把握・解決に取り組んでいます。

> 有価証券報告書
> 統合報告書



コーポレートガバナンスに対する基本的方針および取り組み状況

当社グループは、「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」（以下、「本方針」）を明確にし、併せて「コーポレートガバナンス・コード」全83項目に対する取り組み状況をまとめています。本方針は、基本的な考

え方を冒頭に示し、具体的な対応状況をコード順に整理するとともに、有価証券報告書や統合報告書等の参照箇所を紹介しています。

[「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」](#) 及び [「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」](#) (2.5 MB) [PDF](#)

コーポレートガバナンス報告書

[「コーポレートガバナンス報告書」](#) (427 KB) [PDF](#)

現状のコーポレートガバナンス体制の概要

1. 取締役および取締役会

当社の取締役会は取締役10名で構成されています。取締役会は、経営方針・経営計画やコーポレートガバナンス体制の決定等、取締役会規程に定めている重要事項に関する意思決定を行っています。これら重要事項以外は取締役および執行役員へ委任します。取締役会は全取締役（任期は1年）、全監査役が出席し、オブザーバーとして常務執行役員、監査役員も出席します。取締役会の議長は、取締役社長が務めます。定例取締役会は毎月1回開催しており、必要がある場合は適

宜臨時取締役会を開催します。2023年3月期は臨時取締役会を5回開催いたしました。さらに、当社は企業実務・法務・会計・ESG等に関する国内外での豊富な経験と幅広い見識を有する独立社外取締役を5名選任しており、各々の社外取締役は当社の経営全般について専門的見地からの助言・提言を行うとともに、経営の透明性を確保し、社内取締役による業務執行の監督を行っています。

[株主総会](#)
[統合報告書](#)
[有価証券報告書](#)

2. 監査役および監査役会

当社は監査役会設置会社であり、監査役会は監査役4名で構成されています。このうち、3名が社外監査役で、1名が社内出身の常勤監査役です。2023年3月期は監査役会を9回開催いたしました。

監査役および監査役会は、株主に対する受託者責任を認識し、

会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、「監査役会規程」「監査役監査基準」「内部統制システムに係る監査の実施基準」に基づき、取締役の職務の執行の監査、内部統制システムに関する監査、会計監査人の監査の相当性評価など、その職責を果たすための監査活動を行っています。

3. 諮問委員会

当社は、取締役および執行役員の指名もしくは解任・報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するため、任意の「諮問委員会」を設置しています。本委員会は代表取締役1名以上、社外取締役1名以上を含めた3名

以上で構成され、年3回以上開催します。2023年3月期は、社外取締役4名全員と代表取締役1名で構成し、7回開催しました。委員会の独立性・客観性を担保するべく、本委員会の議長は社外取締役が務めています。

4. その他の機関等

当社は、経営の重要テーマに対して協議するべく、「経営会議」を開催しています。取締役および監査役全員が出席し、必要に応じ関係する執行役員・監査役員・幹部社員および外部専門家にも意見を求めます。経営会議は適宜にCEOが招集しています。2023年3月期の開催は2回でした。

次に、当社は「執行役員制度」を導入しています。これは、

- 取締役の人数を減員し、業務執行の意思決定の一層の迅速化を図るとともに、より活発な議論を通して、取締役会を一層活性化させること
- 業務に精通した人材を執行役員として幅広く登用し、権限

を委譲のうえ業務執行を行わせることにより、機動的かつ効率的な業務運営を行うこと

を目的とするものです。

また、当社は「役員会」を設け、取締役会規程で定める取締役会付議事項について検討・立案するとともに、役員会規程で定める事項を報告します。役員会は、取締役全員、執行役員全員で構成されており、監査役及び監査役員の出席を求めて開催することとしています。これは定例取締役会に合わせて毎月開催しています。

コンプライアンス

基本的な考え方

ダイフクグループでは、社是や経営理念を実現するためにグループの役職員が実践すべき行動のあり方を示した「グループ行動規範」を制定しています。「グループ行動規範」の実効性を高めるため、当社グループでは、この理念体系の下に各種社内規程を定めることに加え、コンプライアンスの定義を明確化しグループ内の価値観の共有を図っています。当社

グループでは、コンプライアンスを、「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」としています。当社グループは、役職員一人ひとりが責任ある誠実な行動を積み重ねていくことで、社会からの期待や信頼に応え続けていくことを目指しています。

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。

> [グループ行動規範](#)

推進体制

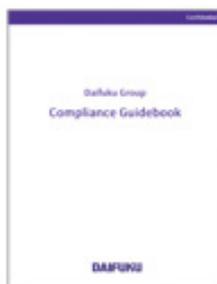
グループ全体のコンプライアンス強化を目的として、CEOを委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています。取締役会の諮問機関である同委員会は、法務部が委員会事務局となり、全取締役・執行役員・子会社責任者を委員とし、重大なコンプライアンス違反が発生した場合、調査や対応における司令塔の役割を果たしています。具体的には、当社グループのコンプライアンスに関わる問題を解決・解消するための対策や体制について検討を行い、検討結果を各委員が管掌する組織に落とし込みます。

日々のコンプライアンス推進活動については、法務・コンプライアンス本部が中心となりコンプライアンス関連規程の整備・運用を行うほか、人事総務本部、各事業部門の教育担当部門および管理部門と連携した教育を含め、さまざまな部署で実施しています。また、腐敗を含む不正防止等への取り組みについては、監査本部がその実効性評価を行うとともに内部監査を通じて不正の有無を確認し、重要な事項については適宜取締役会へ報告を行っています。

主な取り組み

コンプライアンス推進活動

1. コンプライアンス・ガイドブック



当社では企業行動規範を2004年に制定し、2019年に「グループ行動規範」として改訂を行っています。「グループ行動規範」は、小冊子でグループの役職員への配布を継続してきましたが、海外のグループ会社が急激に増加したことや企業を取り巻く環境が著しく変化している状況等を踏まえ、当社グループにおけるコンプライアンスの考え方をよりわかりやすくグループ全体に浸透させていくことが重要と考え、「コンプライアンス・ガイドブック」を2021年に作成しました。当ガイドブッ

クには、当社グループのコンプライアンスの定義、グループ行動規範の各項目の説明、各項目とSDGsとの関連性を記載し、グループ全体に多言語で展開しています。より重要な内容についてはQ&Aのページも設けており、より深い理解が得られるよう工夫しています。当ガイドブックは、グループ全体でコンプライアンスに関して共通の価値観をもちながら、役

職員一人ひとりが日々行動する際に活用するためのものとなっています。

なお、グループ行動規範は時代の変化に合わせて見直しを行い、取締役会がその内容を精査の上、承認しており、当ガイドブックも最新の社会情勢を反映して細やかな改訂を行っています。

2. コンプライアンス関連研修・教育

コンプライアンスに対する考え方の周知・徹底のため、CEOからグループの役職員に対し、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、各階層に応じた社内研修を実施しています。また、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を含む贈収賄規制、安全保障貿易管理、競争法等をテーマとする各種研修を行い、コンプライアンス意識の浸透と定着を図っています。

2022年度は腐敗防止を含めコンプライアンスに関する研修・教育を21種類実施しました。グループ行動規範および事例等を解説した「コンプライアンス・ガイドブック」に関するグローバルコンプライアンス研修は海外子会社も含めて実施しており、10言語に対応した動画コンテンツを展開しています。同研修は、2021年度から2022年度の累計で1万人以上が受講しています。

実施した研修のテーマ例

グループ行動規範、腐敗防止法令（贈収賄防止規制）、安全保障を含む貿易手続管理、下請法を含む競争法、情報セキュリティ、労働安全衛生、ハラスメント、建設業法、内部通報制度 など

3. 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。2022年度は、「パワーハラスメント」に関して、法律専門家を招いての講演および当社従業員とのディスカッ

ションイベントを開催しました。その録画を後日社内ネットワークで動画配信し、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。

4. 腐敗防止のための取り組み

当社グループでは、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、当社グループでは、「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、グループの役職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、接待・贈答の供与に関しては、事業の特性、各国当局の動向等から当社グループにとってリスクの高い国について

は、当該国の法令に対応した細則を制定し、接待・贈答、旅費負担、代理店・コンサルタント等との契約、ファシリテーションペイメント等について禁止行為を定義するとともに、実施にあたっての具体的な手続きを明確化しています。接待・贈答の收受に関しては、当社では制度の趣旨をより理解しやすく、かつ、広く浸透させる目的で一人ひとりが日々の業務で使用できるQ&A形式のガイドライン（「接待・贈答の收受に関するガイドライン」）を作成しています。さらに、グローバルコンプライアンス研修における教育コンテンツの一つとして「贈収賄と接待・贈答」を取り上げ、グループ全体へのさらなる浸透を図っています。

内部監査室では、当社グループのすべての業務を対象として、法令、グループ行動規範、腐敗に関する社内規程、腐敗防止策が適正に遵守されているかを含め、年次計画に基づき定期的かつ継続的な監査を実施しており、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。

5. 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、グループ全体に適用される規程として、「競争法遵守規程」を制定し、CEOから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。さらに、グローバルコンプライアンス研修における教育コンテンツの一つとして「競争法遵守」を取り上げ、日本においては下請法に関する研修を定期的に行っています。

6. 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、グループの役職員全員に周知徹底しています。

内部通報制度

当社グループでは、法令違反や社内規定違反につながるような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職員のほか、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、経営トップによる社内ネットワークを通じたメッセージの発信、本制度の周知のためのポスターの掲示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。

2022年度の内部通報窓口の利用件数は17件で、通報の内容は労務（9件）、不正行為（7件）、事故（1件）に関するものでした。

また、当社では内部通報制度とは別に「人事相談室」を設けており、従業員から人事制度、評価・処遇、職場環境、労働時間、ハラスメント、健康管理などに関する質問および相談などを受け付け、対応しています。

[人事相談室](#)

政治・行政との関係

政治活動に関して、特定の政党や政治家に対する寄付および便宜の提供等の支援は行いません。政治献金や各種団体等へ寄付やその他の支援を行う場合には、関係法令を遵守し、適正な手続きと方法に従います。2022年度、政治献金の拠出はありません。

英国における税務戦略

当社グループは、各国の各種税法、会計基準、社内ルール等に従って、経理処理を行うとともに、適切で公正な納税を実施し、国や地域の発展に寄与します。英国における税務戦略は以下のPDFの通りです。

[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。

推進体制

当社グループは、CEOを最高責任者として、3線モデルを基本とするリスクマネジメント体制を構築しています。リスク対応の実行主体である事業部門（第1線）が行うリスク管理を、コーポレート部門をはじめとする管理部門（第2線）が支援・指導・監督します。また、監査部門（第3線）が第1線および第2線のリスク管理の取り組みについて監査します。

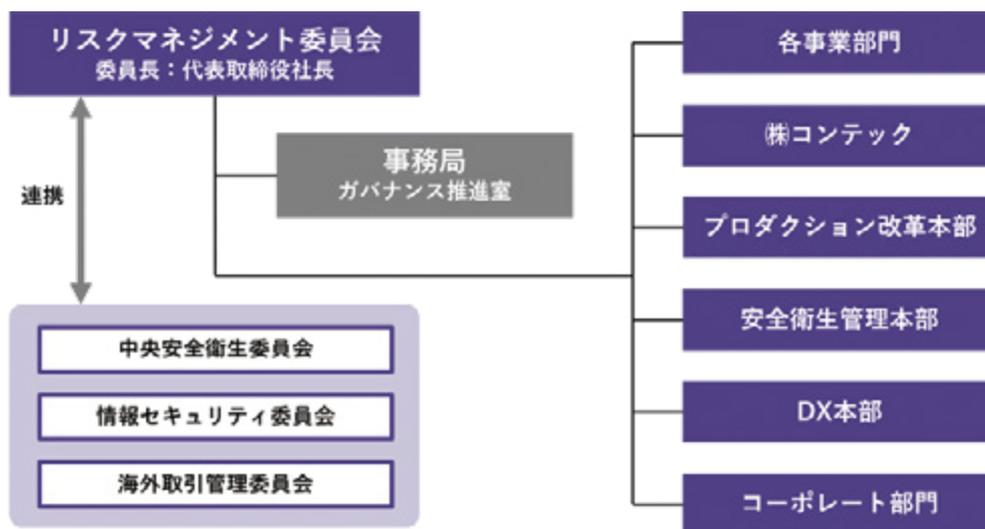
当社は、これらの取り組みを全社的な観点でモニタリング、対応指示および進捗管理を行うため、CEOを委員長、事業部門長および事業部長、関係執行役員等を委員とするリスクマネジメント委員会を設置しています。同委員会は年数回程度開催し、リスクに関する重要な課題については適宜取締役会へ報告します。

同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う一方、非常時にリスクが顕在化

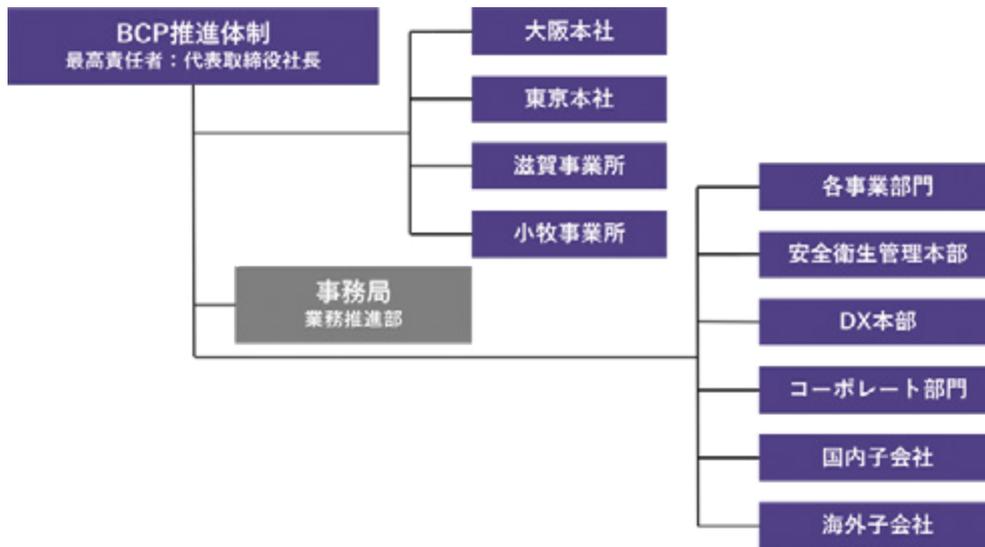
した後の危機対応を行うBCP推進体制を整備しています。BCP推進体制は、リスクマネジメント委員会と連携して平常時より危機に対する備えを検討・準備しています。大規模災害など危機に直面した際には、迅速に体制を確立し初動対応を行うことで、人命を最優先として二次災害の防止を図ります。

また、内部監査体制の確立と運用を任務とする監査本部を取締役会直轄下に設置し、取締役会は監査本部から定期的に報告を受けています。機能の一つとして、リスク管理の有効性や内部統制システムの整備・運用状況を検証、評価し、その改善を促しています。なお、内部統制システムの整備・運用においては標準的なフレームワーク（COSO）を参照しています。

2023年度の推進体制



リスクマネジメント委員会



BCP推進体制

各委員会の主な役割

さらなるリスク管理体制の強化を目的として、2023年度よりこれまで個々に活動していた「中央安全衛生委員会」「情報セキュリティ委員会」「海外取引管理委員会」の3委員会がリスクマネジメント委員会と連携を図る体制へと変更しました。各委員会の主な役割は以下の通りです。

リスクマネジメント委員会

- ・リスク管理体制の企画・立案ならびに関連規定の整備
- ・リスクアセスメント結果を踏まえた重要なリスクの選定、対応方針の決定・指示・進捗管理
- ・リスクマネジメントに関する教育・啓発活動について、実施方針の決定・指示

中央安全衛生委員会

- ・関係法令遵守、労働災害の撲滅、交通災害の撲滅に向けた取り組みの推進・周知

情報セキュリティ委員会

- ・情報セキュリティマネジメントの企画および計画、社内教育の実施
- ・情報セキュリティルールの策定・改定、遵守状況の評価
- ・サイバー攻撃や情報セキュリティリスクに関する対策の検討

海外取引管理委員会

- ・海外取引全般に関する法令、規制（安全保障関連を含む）の遵守徹底のためのコンプライアンス管理体制の整備および社内啓発活動

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つの軸で評価を行い、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リスク項目をマッピングし、最終的には優先して対応すべき重要なリスクをリスクマネジメント委員会にて決定しています。

重要なリスクの概要

2023年6月時点で、経営成績等に重要な影響を与える可能性があるとして認識しているリスクは以下の通りです。ただし、これらは当社グループのすべてのリスクを網羅したものではな

く、記載された事項以外の予見しがたいリスクも存在します。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"> 部品・部材の調達の成否および停滞により、当社製品の生産・工事・サービス提供が遅延 世界的な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 経済状況・顧客の設備投資動向の大幅な変化や地政学的な問題による業績悪化
	対策	<ul style="list-style-type: none"> コストや納期の管理、各種取引の契約条件等の見直し 顧客業界のニーズ・動向を注視し、経営計画へ機動的に反映 サプライチェーンにおける調達リスクの把握と対策 <p style="text-align: right;">> サプライチェーンマネジメント</p>
② 関連会社ガバナンスに関するリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの急成長、子会社や従業員の急速な増加による管理の不行き届き 不正・不祥事の発生や組織運営の失敗による社会的信用の低下や業績悪化
	対策	<ul style="list-style-type: none"> 「グループ行動規範」を策定し、当社グループの役職員として取るべき行動の指針を明示 多言語の「コンプライアンス・ガイドブック」の配布、コンプライアンス教育の実施、内部通報制度の再周知 グループ与信管理規程の見直しとグループ内への浸透施策実施 <p style="text-align: right;">> コンプライアンス</p>
③ 人材に関するリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> 専門的知識や技術を持った人材不足による競争力低下
	対策	<ul style="list-style-type: none"> キーポジションの明確化、グループ共通コンピテンシー（求める行動特性・姿勢）の策定などを通じた計画的な後継者育成体制の構築 役割（職責）・成果をベースにした人事制度への改定 「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 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 <p style="text-align: right;">> 人材育成</p>
④ レピュテーションリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> SNS等により誤った情報または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
	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 メディア対応マニュアルやSNSの利用に関するガイドライン等の策定
⑤ 自然災害リスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> 地震、台風、津波など大規模な自然災害の発生により企業活動が中断
	対策	<ul style="list-style-type: none"> 拠点ごとの自然災害ハザード調査、備蓄品の拡充 災害発生時の時系列対応計画（タイムライン）策定や安否確認などの各種訓練 事業影響度分析、各部門の体制の見直しによる事業継続計画（BCP）の実効性向上
⑥ サイバー攻撃・情報漏洩のリスク	影響	<ul style="list-style-type: none"> サイバー攻撃や内部不正による情報漏えい
	対策	<ul style="list-style-type: none"> CIO（最高情報責任者）を委員長とする情報セキュリティ委員会を軸とした、グループ横断的な情報セキュリティの強化 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、再発防止策の検討 定期的な社員教育・訓練

調達リスクの把握と対策

当社グループは、重要な部品・部材の安定的な調達を目的として、サプライチェーンに潜む調達リスクの把握を進め、対策を強化しています。地政学的リスクや原材料費・為替の変動リスクのほか、サプライヤーの事業承継リスク、火災・事故、労務に関するリスクなどを認識しています。

2022年度は、生産担当役員（現在のCPO（Chief Production Officer・最高生産責任者））をリーダーとする事業部横

断の「全社調達リスクワーキンググループ」を組成しました。その中で、部品・部材の調達状況や各部門で抱える課題などについて情報共有を図り、上海におけるロックダウン等によりさらに難化した調達関連リスクに全社で対応しました。2023年度には「プロダクション改革本部」を新設し、同本部内の「SC^{*}イノベーション推進部」が、複雑化する当社グループのサプライチェーンリスクの実態把握を進めています。

^{*}SC：サプライチェーン

2022年度の主な取り組み

- ・重要なサプライヤーおよび部品・部材の特定
- ・各事業部門が想定するサプライチェーンにおけるリスクを洗い出し

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の策定においては、国際的な標準規格であるISO22301を参照し体制を整備・運用しています。

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。当社では、震度5強以上の地震、長期間の復旧活動が必要となる災害、その他長期にわたるライフライン断絶等の事業に重大な影響を及ぼす事象が発生した場合または発生が予想される場合に、必要に応じて現地災害対策本部を設置します。

情報セキュリティの強化

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

社員の教育については、30カ国語以上に対応した動画コンテンツによる研修や標的型攻撃を想定したメール訓練などをグローバルで定期的実施しています。

KPI

	2020年度	2021年度	2022年度
グローバル情報セキュリティ教育	—	2回	4回
グローバルメール訓練	2回	3回	4回

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	2020年度	2021年度	2022年度
CO ₂	CO ₂ 排出量（スコープ1+2） ^{※1}	グローバル	t-CO ₂	36,936	34,823	26,408
	CO ₂ 排出量	国内	t-CO ₂	10,506	11,827	7,656
	CO ₂ 排出量	海外	t-CO ₂	26,430	22,996	18,752
	CO ₂ 排出量売上高原単位	グローバル	t-CO ₂ /億円	7.8	6.8	4.4
	スコープ1 ^{※1}	グローバル	t-CO ₂	9,074	9,684	10,511
	スコープ1	国内	t-CO ₂	1,812	1,793	1,928
	スコープ1	海外	t-CO ₂	7,262	7,891	8,583
	スコープ2	グローバル	t-CO ₂	27,862	25,139	15,897
	スコープ2	国内	t-CO ₂	8,694	10,034	5,728
	スコープ2	海外	t-CO ₂	19,168	15,105	10,169
	スコープ3 ^{※2}	グローバル	t-CO ₂	1,424,371	1,572,265	1,921,561
	CO ₂ 削減貢献量 ^{※3}	グローバル	t-CO ₂	—	69,694	121,356
	環境配慮製品売上高	グローバル	百万円	49,183	36,066	42,863
	環境配慮製品売上高比率 ^{※4}	グローバル	%	13.9	9.6	9.7
エネルギー	エネルギー使用量（生産） ^{※1}	グローバル	GJ	642,271	688,243	691,821
	エネルギー使用量（非生産） ^{※1}	グローバル	GJ	80,543	84,828	82,226
	電力 ^{※1}	グローバル	GWh	56	60	58
	うち、再生可能エネルギー使用量	グローバル	GWh	—	5.9	16.9
	再生可能エネルギー由来の電力比率	グローバル	%	—	9.8	29.1
	LPG	グローバル	t	502	560	606
	都市ガス ^{※1}	グローバル	千m ³	2,720	2,930	3,333
	A重油	グローバル	kl	94	56	80
	灯油	グローバル	kl	19	22	17
	ガソリン	グローバル	kl	436	457	370
軽油	グローバル	kl	58	66	46	
ディーゼルオイル	グローバル	kl	24	23	21	
水	水使用量	国内	m ³	104,156	104,139	96,611
	地下水（井戸水）	国内	m ³	53,921	55,847	48,920
	上水・工業用水	国内	m ³	50,235	48,292	47,691
	地表水（河川、湖沼、海）	国内	m ³	0	0	0
	水使用量	海外	m ³	91,301	103,114	123,119
	排水量	国内	m ³	104,156	104,139	96,611
	水使用量売上高原単位	グローバル	千m ³ /億円	0.0412	0.0405	0.0365
廃棄物	廃棄物排出量（有価物含む） ^{※5}	国内	t	4,519	5,782	4,775
	廃棄物排出量（有価物含む） ^{※6}	海外	t	—	4,035	2,749
	埋立処分量 ^{※5}	国内	t	28	37	29
	埋立処分量 ^{※6}	海外	t	—	77	105
	廃棄物リサイクル率（有価物含む） ^{※6}	グローバル	%	—	97.1	95.3

目次	社長 メッセージ	担当役員 メッセージ	ダイフクの 価値創造	ダイフクの サステナビリティ	環 境	社 会	ガバナンス	ESG データ	社外からの 評価	編集方針
----	-------------	---------------	---------------	-------------------	-----	-----	-------	---------	-------------	------

目次 > ESG データ

分野	項目	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物	廃棄物の埋立率	国内	%	0.6	0.6	0.6
	廃棄物の埋立率 ^{※6}	海外	%	—	1.9	3.8
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 より精度の高い集計方法を採用し、2020～2021年度の実績を修正しました（2023年8月）

※2 集計範囲については「気候変動」のページに記載しております

※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 集計方法に誤りがあったため、2020～2021年度の実績を修正しました（2023年8月）

※6 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	2020年度	2021年度	2022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	11,697	12,436	13,020
	従業員数	単体	名	3,042	3,202	3,375
	平均年齢	単体	歳	42.7	41.0	41.0
	平均勤続年数	単体	年	16.0	15.1	15.0
	新卒採用	単体	名	106	109	104
	キャリア採用	単体	名	64	105	144
	採用者に占める女性割合	単体	%	11	10	8
	女性従業員数	単体	名	382	402	420
	女性管理職者数	単体	名	18	20	26
	障がい者雇用率 ※各年度6月1日時点	単体	%	2.49	2.54	2.48
研修	社員研修費用	国内	百万円	101.5	98.9	158.7
	社員1人当たりの研修時間	国内	時間	53.8	51.2	55.6
	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	6.9	6.6	7.2
	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	291	235	243
	労働安全衛生研修受講延べ人数	国内	名	295	1,627	2,161
労働	年次有給休暇取得率	単体	%	71.2	73.3	78.9
	産休取得者数	単体	名	10	8	7
	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	%	3.7	8.7	16 (44) ^{※1}
	育児短時間勤務者（女性）	単体	名	36	34	33
	育児短時間勤務者（男性）	単体	名	0	1	0
	出産・育児休暇後、6カ月後の 復職率	単体	%	100	100	100
	介護休業・休職利用者	単体	名	0	1	1
安全 ^{※3}	離職率 ^{※2}	単体	%	1.73	2.43	2.70
	度数率	国内	—	0.37	0.21	0.45
	度数率	海外	—	0.98	0.65	0.90

目次 > ESG データ

分野	項目	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度
安全 ^{※3}	強度率	国内	—	0.02	0.002	0.006
	強度率	海外	—	0.03	0.009	0.216
	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	1
地域・社会	総合展示場（日に新た館）来場者数 ^{※4}	—	名	6,129	4,503	14,980
	社会貢献活動費支出額（寄付含む）	単体	万円	2,734	2,898	3,956
	うち、非営利団体への寄附額	単体	万円	315	323	325
その他	研究開発費	グローバル	百万円	9,165	10,735	10,496

※1（）内は改正育児介護休業法に基づいた数値を記載

※2 定年退職者および契約期間満了退職者を除く

※3 各年度1月～12月末日のデータ。これらの指標は、工事における請負事業者を含めて計算しています

※4 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	2020年度	2021年度	2022年度
取締役会の構成	取締役数	名	8	9	9
	社外取締役数	名	4	4	4
	女性取締役数	名	1	1	1
監査役会の構成	監査役数	名	4	4	4
	社外監査役数	名	3	3	3
会議開催	取締役会開催数（定例、臨時）	回	17	18	17
	監査役会開催数	回	6	8	9
	指名、報酬に係る諮問委員会	回	6	5	7
報酬	取締役報酬（うち社外取締役）	百万円	469 (60)	515 (60)	576 (60)
	監査役報酬（うち社外監査役）	百万円	82 (30)	77 (30)	76 (30)
その他	内部通報件数	件	6	6	17
	IR（Investor Relations）取材	件	414	376	436

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 社が作成した以下のインデックスの構成銘柄に選定されています。

MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

2023 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

MSCI 社が作成した「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。この指数は、親指数（MSCI ジャパン IMI 指数）構成銘柄の中から、ESG 評価に優れた企業を選別して構築されています。なお、当社は MSCI ESG 格付けにおいて「AA」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 (WIN)

2023 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)

MSCI 社が作成した「MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に選定されています。この指数は、MSCI 社が開発した性別多様性スコアに基づき、業種内で性別多様性に優れた企業を選別して構築されています。

> 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 FTSE Russell 社が作成した以下のインデックスの構成銘柄に選定されています。

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 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、FTSE4Good Index Series 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 Index



FTSE Blossom Japan Index 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日本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。FTSE Blossom Japan 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。

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

※ 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 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



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 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。

※ 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。

CDP 評価

CDP2022 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](#)。

※ 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、11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 2023



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2,676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 (2021年～2023年)

「サステナビリティサイト・アワード 2023」でシルバーを受賞 (2023年1月)

当社は、「サステナビリティサイト・アワード2023」でシルバー（優秀賞）を受賞しました。同賞は、サステナビリティ情報開示に関する調査および第三者評価を行う一般社団法人サステナビリティコミュニケーション協会が、サステナビリティ情報の充実度で企業ウェブサイトを格付けしたものです。

国内全上場企業および非上場大手企業のサイトにおいて、総合的に優れたサイトの上位約1%を「ゴールド（最優秀賞）」「シルバー（優秀賞）」「ブロンズ（優良賞）」に分けて表彰しており、2023年は審査対象4,095社のうち、ゴールド4社、シルバー30社、ブロンズ5社となりました。

「2022年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」で優秀賞を受賞 (2023年1月)

当社は、「2022年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」で優秀賞を受賞しました。同賞は、日興アイ・アール株式会社が「分かりやすさ」「使いやすさ」「情報の多さ」の3

つの視点で設定した客観的な評価項目に基づき、全上場企業3,926社のホームページについて調査を行い、表彰したものです。

「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。

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)

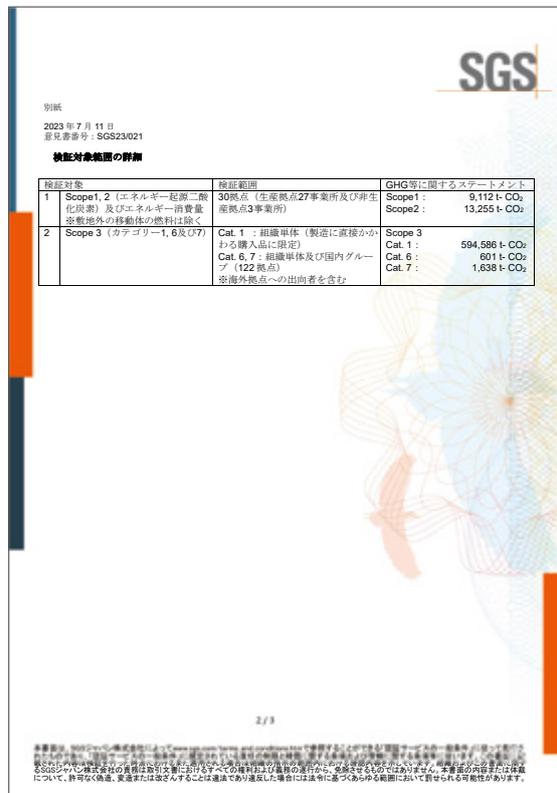
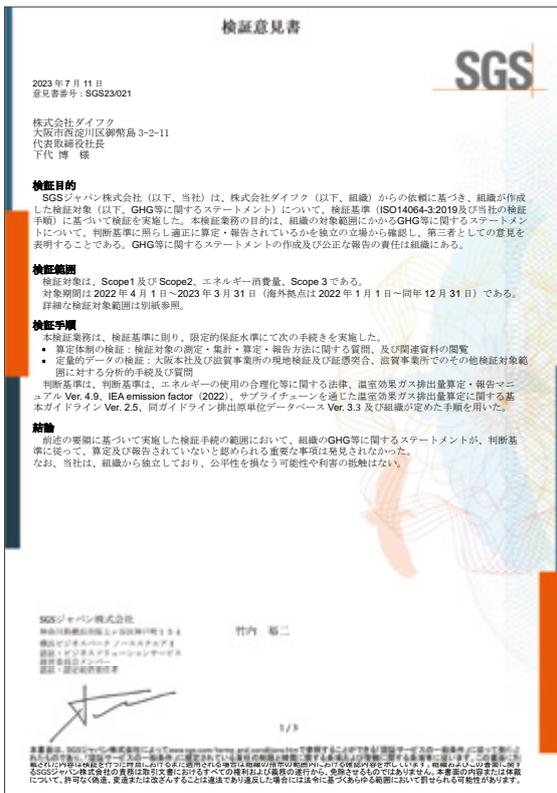
当社の滋賀事業所が参画する「生物多様性びわ湖ネットワーク」が、公益財団法人日本自然保護協会が主催する「日本自然保護大賞2021」の教育普及部門で大賞を受賞しました。同賞は自然保護と生物多様性保全に大きく貢献した取り組みを表彰するものです。同ネットワークが展開している「トン

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

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。



組織の定めた 30 拠点

No.	組織名	事業所名
1	株式会社ダイフク	滋賀事業所
2	株式会社ダイフク	大阪本社
3	株式会社ダイフク	東京本社
4	株式会社ダイフク	小牧事業所
5	株式会社コンテック	小牧事業所
6	株式会社ダイフク・マニファクチャリング・テクノロジー	大阪支社
7	株式会社若狭製作所	新潟工場
8	Daifuku America Corporation	Main Office & Plant (Ohio)
9	Daifuku America Corporation	Carlisle Forging Plant
10	Daifuku America Corporation	ForgePro India
11	Jervis B. Webb Company of Canada, Ltd.	Canada Plant
12	Jervis B. Webb Company	Main Office (Novi)
13	Jervis B. Webb Company	Boyer City Manufacturing Plant
14	Jervis B. Webb Company	Harbor Springs Manufacturing Plant
15	台湾大福高科技股份有限公司	台南本社・工場
16	台湾大福高科技股份有限公司	台中工場
17	Daifuku (Thailand) Ltd.	Main Office & Plant (Pinthong)
18	Daifuku (Thailand) Ltd.	Chonbri Plant
19	大福 (中国) 自動化設備有限公司	常熟本社
20	大福 (中国) 物流設備有限公司	上海本社
21	大福自動搬送設備 (蘇州) 有限公司	蘇州本社
22	Clean Factomation, Inc.	Asan Plant
23	Daifuku Logan Ltd.	Main Office (Hull)
24	Contec Americas Inc.	Main Office
25	Hallim Machinery Co., Ltd.	Main Office / Factory
26	Daifuku Korea Co., Ltd.	Plant (Incheon)
27	Wynright Corporation	Hovert Plant
28	Wynright Corporation	Arlington Plant
29	BCS Integration Solutions Sdn. Bhd.	Factory (Nilai)
30	Vega conveyors and Automation Private Limited	Main Office & Factory

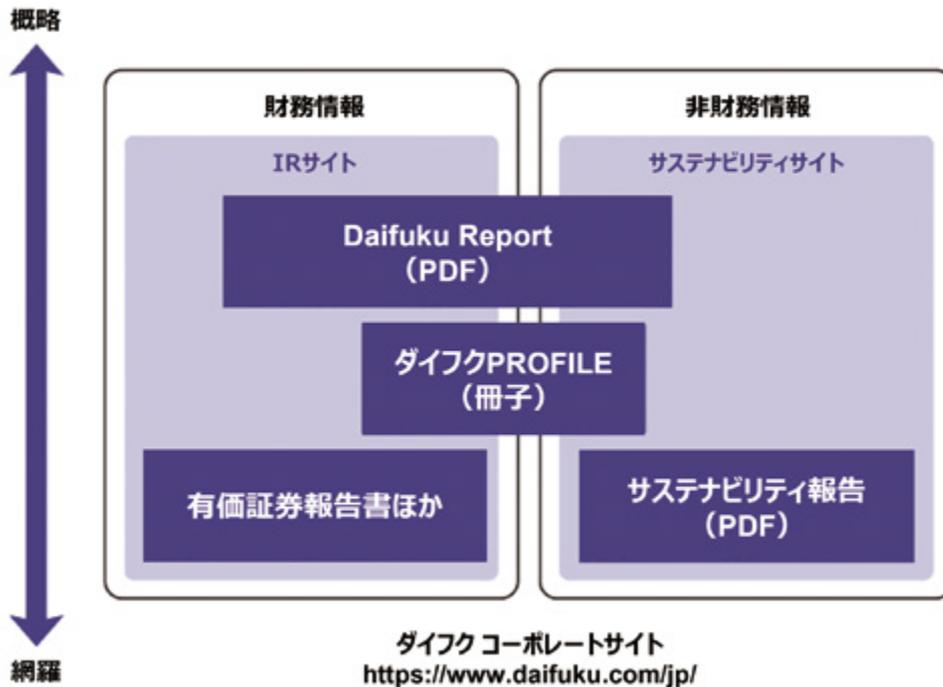
3 / 3

本書は、SGSジャパン株式会社によってwww.sgs.com/terms-and-conditionsにて公開されている「検証サービスの一覧条件」に従って発行されたものであり、「検証サービスの一覧条件」に記載されている責任の範囲と範囲に関する事項および資料に関する事項に準じます。この書類に記載された内容は検証結果を基に作成されたものであり、SGSジャパン株式会社は、この書類の正確性、完全性、信頼性、またはその他の事項について、SGSジャパン株式会社の責任は取引文書におけるすべての権利および義務の履行から、免除されるものではありません。本書の内容または本書類について、許可なく複製、変更または改ざんすることは違法であり違反した場合に法的責任に基づいて罰せられる可能性があります。

編集方針

情報開示の考え方

本サステナビリティサイトでは、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2022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

2022年度（2022年4月～2023年3月）

※数値データにつきましては、2023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 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
- 国際統合報告フレームワーク
- SASB スタンダード

株式会社ダイフク

www.daifuku.com/jp